

浅谈如何构建防范劳动争议纠纷法律机制

李皓天

河北港口集团有限公司

[摘要]从某种意义上说,劳动争议是劳动者和用人单位利益之间的矛盾。一方面,劳动关系各方存在共同利益和合作基础;另一方面,也存在利益分歧和利益冲突的必然性。劳动争议中的利益冲突既有对抗性的,也有非对抗性的。如果采取有效措施,劳动争议中的对抗性矛盾可以转化为非对抗性矛盾,并得到成功解决。及时解决争议,减少争议当事人的对立,注重争议解决的现实平等,是劳动争议特点对建立劳动争议解决机制的最重要要求。^[1]由于法治和公平的需要,传统的司法机制往往忽视效率;此外,由于诉讼的对抗性质使这一机制具有极强的对抗性,因此仅将其作为解决争端的手段是远远不够的。

[关键词]构建;防范;劳动争议;纠纷

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.11.440

引言

当前,我国正处于社会经济转型期。劳动争议和劳动关系的利益主体日益多样化,劳动关系矛盾日益突出。劳动关系矛盾影响和谐社会的形成。我国劳动争议较多,集体劳动争议更是时有发生。劳动争议仲裁和劳动争议处理程序历史悠久。劳动关系当事人之间投入大量精力以解决劳动争议,不利于劳动关系的维护。劳动争议解决机制是修复破裂劳动关系的一种手段。预防劳动争议是事前监督的一种手段。政府、企业和工会将通过适当的监督机构、合理的监督措施和及时的协商调解制度,积极消除可能引发劳动争议的因素。劳动争议的预防包括两个方面。一方面,在劳动争议发生前,企业应完善标准设计,建立合理合法的人力资源管理体系,确保企业内部标准化工作;另一方面,政府加强行政监督活动,为劳动关系创造平等合作的外部环境,促进劳动关系和谐发展。即政府、企业和工会将更加重视劳动争议的解决,在客观分析劳动争议产生原因的基础上发挥积极作用,预防和消除劳动争议产生的因素,改变劳动争议被动解决现状。

一、我国现行劳动争议纠纷处理机制

(一) 劳动争议解决制度

2008年我国通过了《中华人民共和国劳动争议调解法》,规定劳动争议的调解与仲裁几乎处于同等重要的地位,其中对调解程序有明确规定。此外,立法者对劳动争议调解的作用寄予厚望。然而,无论是在实践中还是在理论上,该制度都有明显的缺陷:第一,成立了劳动争议解决委员会,但是一些企业出于多种原因不愿设立或试图减少相关机构,使其难以履行职责。第二,关于劳资仲裁处的工作,由于劳资仲裁处通常在企业中设立,尽管与劳资仲裁处相比,有第三方参与的安排,因为中间人是处理纠纷的企业的代表。有时由于一系列明显的原因或持续的障碍,很难将视为一个共同参与决策、相互影响、相互促进、相互制衡的科学原则。最后,对于劳动者来说,他们感兴趣的不是制度是否合乎逻辑,而是他们无法得到应得的东西。我国以支付令的形式立法,以确保劳动争议调解决定的执行,但我国法律却没有为企业提供了应有的有关支付令的约束性依据。

(二) 劳动争议仲裁制度

虽然我国劳动争议仲裁法对劳动争议仲裁制度的规定已经足够详细,但在实施过程中,它也会遇到各种问题:主要是对仲裁前提的质疑等。根据现行的法律,劳动争议仲裁是解决劳动争议的必要的初步程序。其初衷是好的,希望这一机制能提高劳动争议仲裁在解决劳动争议过程中的作用,促进案件的审理,减轻了人民法院审理劳动争议案件的负担,节约了司法资源。^[2]同时,也有人认为,过去的做法一方面受到当时侵犯的上诉权的限制,另一方面也受到自愿仲裁原则的侵犯。它排除了劳动争议当事人的自由选择,这与仲裁作为一种非司法的公共仲裁,增加了当事人解决纠纷的成本这一事实是不相容的。强制当事人选择仲裁程序不仅没有减轻人民法院的压力,而且使劳动争议仲裁进入诉讼范围,这不仅造成了资源的损失,也增加了法院在劳动争议案件中的压力。劳动争议仲裁前置程序的后果是适得其反的,因为我们无法抓住问题的根源。目前,我国仲裁制度的主要问题在于仲裁权威低下。这一司法体系中的“外国血统”并没有得到人们的广泛认可。因此,在我国仲裁制度的建设和发展过程中,我们应该首先思考如何完善我国的仲裁制度,做好仲裁的各个阶段,并逐步提高公民的法律意识,而不是在这种方法结束之前使用强制性条款。

(三) 劳动争议解决制度

劳动争议司法制度可以说是解决劳动争议的最优制度,但已经完善的两级司法制度和相关民事诉讼制度并不能完全解决劳动争议。主要表现在以下几个方面:一是劳动争议的管辖问题,法律规定劳动争议案件由用人单位所在地或者劳动合同履行地的人民法院审理。虽然地域管辖明确,但没有具体的级别管辖规定。第二,举证责任另一方面,现行立法没有明确规定解决劳动争议所需的举证责任。因此,在普通民事案件中,也就是在民事案件中,我们只能依靠基础的证明原则。弱势群体的权益无法得到法律的有效保护。事实上,现行劳动争议处理制度意味着劳动争议案件不作为特殊民事案件处理,这种处理普通民事案件的方式是我国劳动争议处理中存在的问题之一。

二、劳动争议预防机制的构建

(一) 引导企业完善责任,减少劳动争议

企业要树立良好的法律意识,积极贯彻执行劳动法律

法规,依法建立企业法律体系。企业的规章制度应当合理合法,不得与法律、法规、规章相抵触。随着劳动法律法规的修改,企业应当按照法律法规的要求修改企业规章制度。企业规章制度应当全面、详细,本着合理合法的原则,明确企业的各项工作要求、工作内容和职责。企业规章制度应让员工了解自己需要做什么,不能做什么,以及违反规定的责任。同时,企业要积极听取员工意见,让员工参与企业规章制度的制定过程,加强员工的民主参与,接受员工的合理建议,提高员工对企业规章制度的认可度。企业的规章制度由职工代表大会审查通过后公布。在劳动争议预防阶段,企业人力资源主管应熟悉劳动法律法规,建立企业劳动争议预防机制,明确企业主管和员工的权利义务,积极争取员工的支持和认可。企业人事管理部门负责人应当第一时间发现职工的投诉,在企业劳动关系中担任专业人员,发现企业管理中的缺陷,完善企业的有关规章制度。企业负责人与劳动者签订劳动合同时,有义务对劳动者在劳动合同中的不明确条款作出解释和说明,并在平等自愿的基础上依法签订劳动合同。发生劳动争议,在劳动争议提交仲裁和司法程序之前,一方面,人力资源管理部发挥协调作用,积极查找劳动争议的原因,积极向企业负责人提出解决方案;另一方面,要稳定职工质疑劳动争议的情绪,确保职工得到合理解决,让职工举报劳动争议中不合理的地方,促进职工妥协,积极解决企业内部的劳动争议。当劳动争议程序进入劳动仲裁和司法机构时,企业负责人应该采取公平的态度,依法公平对待劳动仲裁和司法机构员工的案件。对雇员和企业的权益保护是平等的。劳动争议解决后,人事主管部门要积极寻找争议产生的内在原因,必须依法完善企业人力资源管理制度,防止劳动争议再次发生。

(二) 注重劳动争议预防和调解

劳动争议预防是指劳动行政部门、企业行政部门、工会组织、劳动争议解决机构和有关部门依法提前采取有效措施,预防和制止用人单位与劳动者之间劳动争议的活动。预防劳动争议可以降低解决纠纷的社会成本;能够合理解决纠纷,缓和劳动关系;可以维护社会稳定,减少社会不稳定的可能性。国家在劳动关系管理中的实践证明,要建立健全预防机制,把预防措施与国家机关的预防措施结合起来。在一定程度上,我国的集体协商制度为劳动关系当事人之间的沟通提供了机会,使劳动者能够在与企业平等协商的基础上,对劳动关系的调整机制进行了卓有成效的探索。然而,中国的集体谈判制度与市场经济国家的谈判机制有着根本的不同。在市场经济国家,集体协商过于针对具体目标,忽视了集体协商的过程和机制,协商程序一旦完成就会终止。公众参与集体谈判为双方提供了更多影响集体谈判的机会。集体协商的选择是建立集体协商机制的必要条件,但它并没有体现集体协商机制的本质和预防劳动争议的作用。虽然这一制度不是为了解决和预防劳动争议,但它是双方都能接受的基本就业条件。但是,它可以有效地防止劳动争议的发生和

升级。相反,在企业层面建立的集体协商制度对协调企业内部的劳动关系起到了积极作用,从而减少了个人劳动争议的可能性。集体谈判机制建立和完善后,谈判水平可以超越企业本身,可以改善整体水平和劳动关系,防止劳动争议的发生。

(三) 充分发挥政府宏观调控的作用

政府要积极与企业职工代表建立劳动关系三方协商机制,积极配合企业和工会解决劳动争议。政府充分发挥在三方协商机制中的主导作用,允许劳资双方通过协商机制解决劳动争议,为劳资协商创造良好的外部氛围和环境。集体协商由政府牵头,劳资双方进行理性协商,充分发挥劳资双方的共同利益,将双方的对抗和冲突转化为互利合作。劳动争议的解决尚处于起步阶段研究发现,企业基本上没有实施集体协商,没有行业集体协商制度,企业内部没有有效的劳动争议协调机制,员工容易将劳动争议公之于众,不利于劳动关系的稳定和企业的社会影响。实施三方协商机制。职工代表由职工代表大会任命,职工代表大会一般由工会组织任命。为了维护劳动秩序,加强劳动监察,确保国家劳动法律法规的贯彻执行,劳动监察必须加强对用人单位遵守劳动法的监督,对不遵守劳动法的企业进行检查和罚款。一是劳动监察部门要加强劳动保障法律法规的积极宣传,鼓励用人单位合理合法地使用劳动者的劳动,提高劳动者对法律的认识和劳动者权益的保护,及时解决劳动投诉。劳动监察部门应当加强对劳动者关心的问题的监督、督察和处罚。二是劳动监察要加强劳动合同执行情况、工资、社会保险缴费情况、职业标准和职业安全卫生标准遵守情况的监督,及时纠正用人单位违反劳动标准和劳动法的行为,对违法者进行处罚。三是劳动监察要加强干部队伍建设,提高职工技能和工作效率。如果劳动监察部门目前人手不足,劳动监察部门可以聘请企业内部检察官监督企业劳动法的执行情况,及时发现和应对企业情况,及时发现和解决劳动争议,防止员工和企业之间的矛盾激化,在企业内部建立和谐的劳动关系,加大对散布虚假招聘信息和非法用工的处罚力度。

结束语

综上所述,为劳动关系的发展创造有利条件,实现诉讼模式与庭外模式的有效结合,是我国解决劳动争议法律机制的最佳选择。更重要的是,我们将从中国解决劳动争议的实际情况出发,建立一个能够为劳动者所接受的制度,因为它的结构不是纯粹的科学研究,而是一个实证问题。劳动争议解决程序是帮助劳动者,完善劳动争议解决法律机制,落实社会主义法治理念,实现法律和社会效果的一种手段,也是促进社会和谐建设的积极因素。

参考文献

- [1] 卢剑峰. 劳动争议调解机制的构建: 北仑经验与启示[J]. 政治与法律, 2012(03): 143-152.
- [2] 王冬岩, 张自权. 抓好“六个结合”有效预防和化解劳动争议[J]. 中国工人, 2014(04): 47.