华南农业大学学报(社会科学版)
2013年第1期 JOURNAL OF SOUTH CHINA AGRICULTURAL UNIVERSITY No. 1 2013
(第12卷) (SOCIAL SCIENCE EDITION) (Vol. 12)

我国群体性劳动争议的诉求与处理路径

罗 燕,高 贝

(华南师范大学 经济与管理学院,广东 广州 510006)

摘 要: 对2011年7月1日至2012年6月30日出现在网媒报道中的225起群体性劳动争议事件进行分析,结果显示:在群体性劳动争议中劳动者的利益诉求高于权利诉求;争议过程中存在着暴力冲突;工人集体维权的意识提高但搭便车现象多;少数群体性劳动争议发生之后引致了集体谈判;工会在事件处理中扮演的角色有限;政府对群体性劳动争议的理性定位和积极介入有助于事件的解决;除理论界和实务界,以微博为代表的网媒成为劳动维权的阵地。因此,有必要从工人、工会、企业、政府和网媒五个角度给出处理群体性劳动争议事件的路径选择。

关键词: 群体性劳动争议; 集体维权; 网媒; 工会

中图分类号: F249.26 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-0202(2013)01-0112-09

2011年下半年以来,由工人发起并参与的群体性劳动争议事件不断涌现,从9月初比亚迪员工集体反暴力裁员到10月中旬西铁城代工厂深圳冠星精密表链厂工人集体行动事件,从"康百战略联盟"侵害员工利益导致11月中旬百事重庆、成都、南昌等地的瓶装厂员工纷纷集体维权到12月初深圳海量存储设备公司工人集体停工,所有这些群体性劳动争议事件使得人们对构建和谐劳动关系与和谐社会产生些许隐忧。我们在群体性劳动争议官方统计数据缺失的情况下,搜集了2011年7月1日至2012年6月30日全国范围内可获得的225个事件的数据资料,意图在一定程度上展现我国目前群体性劳动争议的总体情况,及时对症下药解决问题。

一、劳动争议的分类及群体性劳动争议的界定

劳动争议也被称为劳动纠纷、劳资争议等,有广义和狭义之分。广义的劳动争议是指"所有以劳动关系为中心所发生之一切争议"[1],狭义的劳动争议仅指劳动争议双方当事人之间关于劳动权利和劳动义务之间的争议。

根据劳动争议性质的不同,劳动争议可分为权利争议和利益争议。权利争议也称为"实现既定权利的争议"、"权利事项的争议";国际劳工组织认为,权利争议也称为法律争议,是指那些产生于对一项现行法律或集体协约的使用或解释引起的争议。利益争议也称为"利益事项的争议"、"调整事项的争议";国际劳工组织认为,利益争议源于集体谈判的失败,即当有关当事人为签订、更新、修改或补充一项集体协议进行的谈判最终陷入僵局而产生的争议[2]。

根据劳动争议的当事人分类,可以分为个别争议和集体争议。个别劳动争议,是指单个雇主与单个劳动者之间所发生的争议,由于其争议对象是私法上的权利,因此国际劳工组织认为它是"权利争议",将权利争议、个别争议、法律争议都归纳为一类争议,都是因为实现劳动法、集体协议和

收稿日期: 2012-11-22

基金项目: 广州市社会科学规划课题([2011]11Y17)

作者简介: 罗 燕(1966—),女,广东兴宁人,华南师范大学经济与管理学院副教授,主要研究方向为劳动关系与劳动法.

劳动合同所规定的既存权利义务所发生的争议。集体劳动争议，是雇主或雇主团体与被雇者团体之间所发生的劳资争议，属于集体协议的争议，成为“团体争议”，由于其争议对象是团体的利益，在于有利的劳动条件的获得，所以也称为“利益争议”。但并不是所有的集体争议都是利益争议。

但是我国立法和实践中的集体劳动争议与国际劳工组织的界定有很大差别。一般以劳动争议人数的多少（是否 10 人以上）作为是否属于集体争议的标准。因此我国的集体争议就是 10 人以上，争议标的相同并通过集体选出的代表提起申诉的劳动争议。单就这种以人数界定的集体劳动争议，又涵盖了两部分类别：一种是劳动者个体与用人单位发生争议，所有处在这个集体中的劳动者的争议标的相同，由于这种共同利益将众多人数合并，实质表现为国际上通行的“个别争议”、“权利争议”；另一种则是与国际上通行的“集体争议”相符合的争议，不以简单的个体的叠加数量为标准，而表现为所有劳动者以工会为利益表达主体争取新的权利实现产生的争议。我国目前在由个体劳动关系向集体劳动关系转变的过程中，出现了大量的集体劳动争议，它们往往被学界称之为“群体性劳动争议”、“群体性劳资冲突”、“群体性突发事件”，反映了上面述说的那样——权利和利益的交叠，两种情况兼而有之，即：既有因为集体合同履行等原因产生的集体权利争议，也有因签订、变更集体合同、争取新的权利的集体权益争议。这样的群体性劳动争议大多数都出现在非正规的渠道中，官方统计无法精准给出，但依旧模糊不了的是，这样的情况已经成为一个普发的社会问题影响到劳动关系乃至社会关系的稳定与发展。

因此，本文所统计的群体性劳动争议，是指目前发生在我国的充斥着权利和利益交叠的集体劳动争议，不单单以人数多少为衡量指标，这其中既有人数众多为了实现既定权利的权利争议，也有人数众多争取新的权利的利益争议，既有工人的自发行动，也有工人选举工人代表有组织有纪律的行动，是劳动者为了实现目标利益所采取的集体性的抗争行为，是劳资双方的利弊博弈，冲突是这类争议的常规表现。

二、225 个群体性劳动争议的基本情况

收集到的 225 个群体性劳动争议均来源于中国集体谈判网（http://nun0065.chinaw3.com/a/report/news/cabor/）的汇总。报道中对于“群体性劳动争议”的冠名，有“罢工”、“停工”、“停运”、“罢运”、“停课”、“罢课”、“罢写”等，本文统一采用“群体性劳动争议”一词。按照企业名称、企业性质、行业、所处地域、行动主体、诉求内容、诉求方式和手段、停工地点、开始时间、结束时间、持续时间、人数和规模、是否存在过激行为、报道来源、是否存在工会、政府是否介入、是否存在真正意义上的集体谈判、是否存在政府介入的集体协商、事件结果这 19 项进行归纳整理，因为资料的有限性，诸如企业性质、持续时间等事项搜集不全面，因此略去了部分分析。

1. 事件数量

本文共收集群体性劳动争议事件 225 件，其中 2011 年下半年为 104 件，2012 年上半年为 121 件，各月份详细分布如图 1 所示。排除主观收集能力因素，从时间上看，事件集中发生在年底和年初，根据我们的分析，年底多的原因可能在于对奖金分配方案的不满、年底工资结算、返乡等因素，至于年初，我们可不可以推断为类似于日本的“春斗”，一种万物复苏带来的情绪爆发？

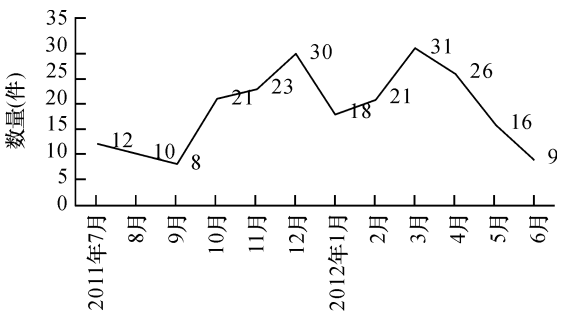


图 1　2011 年 7 月—2012 年 6 月我国群体性劳动争议事件数量走势图

2. 所处地域

由于其中两个事件地址模糊,所以最终统计了223个可获得的数据。发生争议事件的省份和数量,华南地区的广东省是重灾区,数量为77件,占总数的34.2%(珠三角地区为69件,占广东省总量的89.6%:其中广州为14件,占广东省总量的18.2%;深圳为27件,占广东省总量的35.1%;东莞为18件,占广东省总量的23.4%。);位于长三角地区的上海市、江苏省和浙江省数量之和为38件,占总数的16.9%。此外山东省、西南、华中、西北地区发生群体性劳动争议也较为频繁,东北地区收集到了6件。

3. 涉及人数

我们将群体性劳动争议涉及的人数与规模进行了统计,分成五类:0~100人、100~500人、500~1000人、1000人以上、不清楚,事件数量分布分别占比34.7%、22.2%、11.6%、23.1%、8.4%。

4. 所处行业

按照中华人民共和国国家统计局所指定的行业分类标准,我们对225个群体性劳动争议所处的行业进行了统计,如图2所示。其中制造业的群体性劳动争议是110件;交通运输、仓储和邮政业为77件,主体是出租车、公交车、客运汽车司机;教育业为15件,主要以幼儿园、小学、初中老师罢课为主。

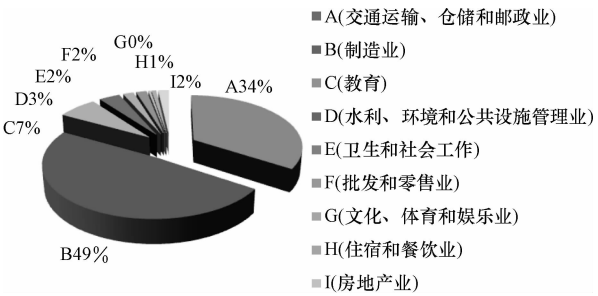


图2 225个群体性劳动争议事件所处行业分布

5. 诉求内容

本部分将交通运输司机主要诉求单独摘出,由表1反映。表2不包括表1内容,但包含了交通运输业司机工资及福利要求。由于每个事件中诉求是多重的,所以表中呈现的数量加总超过了群体性劳动争议的总数225件。可以观察到的是:1. 对工资和福利的诉求是造成群体性劳动争议的主要原因,共有123个,占到了诉求总数的51.7%;要求涨工资和提高福利的利益争议最多,其次是获得被拖欠工资的权利争议;要求支付加班费的有7件,其中2011年10月份日本西铁城代工厂深圳冠星精密表链厂的停工就是由于公司连续5年不支付工人加班费导致的;2. 由工作时间引发的群体性争议共23件,其中19件是工作时间过长或者工人不满意工厂强迫加班导致;4件是因为工资过低要求增加工作时间赚取加班工资,比如发生在2011年12月19日广东佛山的停工,工人诉求是不满公司减少劳动和减少周末加班,工人要求周末加班以此挣取加班费;3. 在5家台资、日资、韩资企业中,由于公司管理层辱骂工人,漠视中国工人尊严导致了工人停工,还有6件是中国员工争取跟韩国员工同等待遇或者要求同工同酬导致的。此外,工人的其他诉求集中在要求企业缴纳社会保险、支付经济补偿金、考虑职工利益保障、不满公司管理方式等方面。引人注意的是,有3件群体性劳动争议事件在开始之初工人就明确提出要求开展集体谈判,而不是在解决的过程中引入该机制。对于表1中所呈现的出租车、公交车、汽车客运司机停工,多数人的诉求集中在要求政府打击非法营运、减少份子钱及其他不合理收费、要求政府、公司合理处置经营权等方面,其中2011年8月1日发生在杭州

表1 交通运输司机主要诉求

诉求内容	数量	比例(%)
要求政府打击非法营运	20	28.2
要求减少份子钱等各种费用	14	19.7
要求提高起步价、客车票价	10	14.1
不满政府、公司经营权新规定	17	23.9
不满政府、公司调整线路	9	12.7
要求成立自选工会、参与工资集体协商	1	1.4

的出租车停工事件，司机要求自选成立出租车工会，参与工资集体协商。

6. 诉求方式

从资料来看，工人的诉求方式呈现多样化，并且一个争议存在着多种诉求方式。停工是工人最主要的诉求方式，有 172 件，还有一些走出工厂的情形，如有 25 件是工人堵塞道路；26 件是工人在体育场、政府门前、十字路口积聚；6 件是工人围堵公司大门防止公司车辆进出；14 件是在政府门前、工厂静坐抗议；4 件是在市政府门前示威；23 件是集体上街游行；3 件是集体上访；5 件是工人爬上厂区楼顶以跳楼威胁，其中 4 件是发生在富士康的各地区工厂；2 件是物流人员延时送达货物。

7. 争议中是否存在过激行为

在 225 件群体性劳动争议中，有 136 件存在着暴力冲突，占总数的 60.4%。这些冲突主要是：工人与公司管理层、保安及公司召集的社会闲散人员的言语肢体冲突；工人与政府派来维稳的警察、特勤、防暴警察等的言语肢体冲突；参加停工的出租车司机打砸黑车、正常营运出租车；教师停工后所引发的学生混乱，其中引人关注的是 2011 年 12 月 13 日发生在四川内江的某中学数千名学生声援老师罢课，撕碎书本、纸张，从课室楼上扔下去，纸张上写着“还我老师工资”。其中有 77 件没有存在过激行为或者行为程度轻微，没有造成人员殴打的混乱场面及影响社会公共秩序的后果。如 2012 年 4 月 9 日浙江海宁市区商场的营业员没有采取暴力维权模式，而是静坐在营业场所内或者去附近公园散步；4 月 18 日广东东莞台生家具厂的工人采取打卡不上班、静等谈判结果的方式表达不满。有 12 件冲突情况不详。

表 2　群体性劳动争议诉求

诉求内容	数量	比例(%)
工资及福利	123	51.70
要求涨工资和福利	59	24.80
要求获得被拖欠的工资	41	17.20
要求停止克扣工资	5	2.10
担心工资无法收回	2	0.80
要求支付加班费	16	6.70
工作时间	23	9.70
要求减少工作时间	19	8.00
要求增加工作时间	4	1.70
要求缴纳、补缴社保	17	7.10
要求支付经济补偿金	25	10.50
要求改制、迁厂考虑工人利益(劳动合同、工龄、利益保障)	18	7.60
平等及尊严	11	4.60
要求平等待遇	6	2.50
要求争取工人尊严	5	2.10
要求改善管理方式、实行民主管理	12	5
开展集体谈判	3	1.30
其他诉求	6	2.50

8. 企业是否设立工会

由于资料的有限，我们无法知晓具体到每个发生争议的企业是否建立了工会，所以这一项根据案例报道中是否涉及到了该内容来做统计。明确提到了企业一方设立工会的有 15 家，其中有 9 家企业工会没有发挥作用、有老板工会嫌疑或者工会一直未回应，有 2 家是发生停工后现场成立工会同企业谈判；有 11 件争议报道中明确提出企业没有建立工会；其余 199 家的报道并未提及是否建立了工会。

9. 政府是否介入及最后结果

在 225 个群体性劳动争议中，有 73 个事件是工人发生争议后政府介入并成功解决了问题，占总数的 38.5%；对于成功解决问题的标准，主要包括争议发生后，政府以积极的态度迅速作出回应，如推出“一线工作法”、入户对话、召集工人代表进行座谈、劝谕工人避免发生骚乱事件、即刻定性工人集体行动为劳资纠纷事件，最终的结果是工人不满情绪被抚平或降低、恢复生产、工人诉求被解决或者政府承诺尽快协调处理帮助工人维权。有 19 个案例是政府介入未成功或者政府消极介入，最终在报道中没有了解到处理结果或者政府回避记者采访。有 39 个案例是政府未介入，劳

资双方通过自主协商解决或者律师介入导致的成功的集体谈判。有34个案例是政府未介入,资方或回避或采取强硬态度致使争议无果。还有60个案例无法知晓。

10. 报道来源

在225个争议中,有77件是最先通过包括微博、论坛发帖等网络形式由民间流出;有143件都是由诸如新华社、《南方都市报》、《兰州晨报》等官方媒体报道;5件来源不详。

三、对225个群体性劳动争议事件的分析

根据所收集到的报道资料,结合跟部分工人的接触和学者的交流探讨,对群体性劳动争议事件中工人的权利意识、工人领袖及搭便车现象、主体诉求及工会、政府、企业、网媒的作用等方面分别展开讨论。

1. 工人权利意识的觉醒及付诸现实

从我们掌握的资料及观察来看,部分工人的权利意识已经觉醒并在组织或参与群体性劳动争议中有所体现。尤其是珠三角制造业企业中,一线员工大多出生于二十世纪80、90年代,受教育程度提高、有城市生活经历和信息自由流通,他们的权利意识逐渐增强,抗压能力大大降低。他们知会到自己的劳动力价值,也希望能够具备与资方讨价还价的能力,一旦这种渴望被抑制、诉求被堵塞时,意识到因为个人能力不足而通过凝聚集体的力量形成强大的合力不失为一种达成自己利益主张的方法之一。但由于对法律的无知和对自己工作、生活、追求的漠然,绝大部分工人根本不知道自己享有哪些权利,也不知晓作为集体劳权的团结权、集体谈判权与争议权,所以现阶段针对该群体权利意识的启蒙和普及是非常重要的。

2. 工人领袖与搭便车工人的特点

接触到的一些优秀的工人领袖,他们与媒体记者、律师、学者、NGO组织联系熟络;在这样一个信息时代,懂得运用网络聚拢人们的关注;认识到集体力量及集体行动的正效应;具有强烈的责任,不怕压迫又抗打击,有一种"宇宙毁灭心还在"的气势,必胜的信念会感染他人;关键时候挺身而出,也存在着知音难觅的想法,一旦寻觅到劳工维权的伙伴立刻同仇敌忾;谈判代表的个性特征、采择能力(perspective - taking ability,劳资双方谈判代表接受对方观点的能力[3])也在组织工人团结及之后的谈判中扮演着重要角色。但是工人领袖也存在着一些局限性,如:因为长期在劳资问题上的压抑,容易产生对整个社会现象的不满;自身文化知识水平不高,相对于资方在能力、气势上存在差距;有时不能总揽全局地看问题,而是针对某个细微之处钻牛角尖;谈判时技巧掌握不足;个别工人领袖迫于各方面施压后最终选择退出维权队伍;阶级意识还比较薄弱,尚未形成一个真正的工人阶级。

在这其中所呈现出来的工人团结,大多是一种暂时性的团结,即本次维权结束后,立刻散乱成沙,不会永固地站在一起;当然有工人内部的分化、内斗及诉求无法实现统一的原因。在组织群体性劳动争议时,部分工人袖手旁观,有的甚至给维权的工人泼冷水,搭便车现象多。这就可以理解这样一个事实,即争议后的集体谈判中,有些工人代表为何要求最后达成的结果只覆盖谈判代表,而不覆盖其他未加入工会或者不支持甚至冷眼相向与资方谈判的工人。

3. 群体性劳动争议的无序问题

成熟市场经济国家的集体谈判流程是:1. 工人授权给工会,承认某个工会是他们群体的唯一谈判代表;2. 工会代表工人发出要约、谈判准备、与资方进行集体谈判;3. 如果谈判陷入僵局,并且工会决定采取罢工等经济武器来解决双方争议,就要获得罢工授权;4. 劳资双方达成协议后,工会就要启动集体谈判协议的批准程序。所以可知,当集体谈判陷入僵局后罢工才进行。

而收集到的材料显示，我国目前的群体性劳动争议，呈现出比较自发、零散、混乱、无序、非理性的状态，最关键的是没有工会参与、没有发出要约、没有启动集体谈判就直接进入了群体性争议阶段与资方抗衡。这期间夹杂着暴力冲突。在冲突中，甚至将公共利益作为交易筹码，导致公共交通、电力、能源等重要公共事业无法正常运行，带来巨大的社会和经济损失。此外，我国法律目前没有明确对停工权、罢工权的规制，没有规范化的调整机制，工人的群体性劳动争议行为的进行没有纳入到合法的轨道上。

4. 工人在争议中的诉求

目前我国工人爆发的群体性劳动争议，利益诉求要高于权利诉求，经济性色彩浓。根据前面的资料统计，大于一半的诉求集中在劳动者争取新的经济利益上，不可忽视的是仍有一部分人在追索该得到而没有得到的工资福利；交通运输司机的绝大部分诉求是利益诉求，制造业企业的一线工人利益诉求稍高于权利诉求。

5. 工会处理群体性劳动争议的作用

在事件后续处理中，只有 21 件提及了本企业工会或者同级、上级工会的参与协调，比如深圳古驰中国公司的群体性劳动争议处理，由深圳市总工会参与调解最后达成劳资和解；深圳海量存储设备公司的停工事件处理中深圳市总工会及海量公司工会“积极参与协商处理，解决员工诉求”等。而 90.7% 的争议事件中没有看到关于工会积极沟通、协调、处理事件的报道，反而是诸如“工厂大量劳务工没有工会，被拒绝在工会门外”、“有老板工会嫌疑”的语句。工人的集体行动游离在制度外，在行动时没有工会的授权与参与，行动中得不到企业工会的支持，更甚者依附于行政的土壤公然站到了工人的对立面，与公司管理层并肩与工人对峙，行动后看不到企业工会参与协调的动作，即使最后引致谈判后，工人要求重新选举工人谈判代表、重新民主选举成立新工会。工会的代表性、独立性及民主化受到质疑，工会维护工人利益的职能“隐藏”了。

6. 政府处理群体性劳动争议的态度

程延园认为政府在劳动关系中扮演五种角色：劳动者基本权利的保护者、集体谈判与雇员参与的促进者、劳动争议的调停者、就业保障与人力资源的规划者、公共部门的雇佣者[5]。根据我国的意识形态、文化及体制背景，在群体性劳动争议的处理中，政府一方面要作为行政管理机关维持社会秩序，另一方面要在劳动关系中承担组织、协调及监督的角色。在收集到的案例中，有 61 件明确提到政府出动了民兵、警车、警察、特警、特勤甚至是防暴警察来维持秩序；有 9 件争议事件在报道中被明确指出工人在爆发群体性劳动争议前曾请求当地劳动行政部门介入调解，但是一段时间都没有得到回应，最终工人停工；有 73 件群体性劳动争议发生后，政府采取积极的态度了解员工诉求，与上级、同级及基层工会配合与资方协商解决。由此，一方面我们看到的是工人诉求得不到纾解之后政府出动国家武器压制工人，激起工人不满造成暴力冲突；另一方面地方政府在面临群体性劳动争议时，采取积极态度组织劳资双方协商解决问题。根据我们的统计，73 件政府积极斡旋的事件中，有 28 件发生在东南沿海地区，有 11 件发生在长三角地区，可见政府对事件处理的态度在一定程度上也与经济发展水平、停工多发性等因素有关。政府对群体性劳动争议的定性及处理反映着政府以人为本的执政理念及开明态度。

7. 企业经济实力对群体性劳动争议处理的影响

从企业一方来说，本企业的竞争程度和经济的整体状况会影响到劳动者权利诉求的实现，比如拥有垄断利润的企业会使得劳动者的高工资和高利润要求得到满足。在 225 个争议处理中，非常清晰地印证了上述结论：无论政府是否介入，工人停工后，资方主动、妥善处理了（不包括报道中的正在协调中和承诺协调的）员工诉求的案例有 40 件。这 40 家企业的情况是：大型国企 3 家，外

商独资企业13家,合资企业4家,大型民营企业4家,事业单位8家,运输公司8家。可见,雄厚的经济实力和较大的企业规模会对群体性劳动争议的处理有正面影响。

8. 学术界、实务界、网络媒体的助推力

发生在比亚迪公司、冠星精密表链厂、百事公司等企业的群体性劳动争议事件无一不引起了社会各界的广泛关注,学者、律师、劳工NGO、媒体的关注和帮助对于工人维权行动起到了举足轻重的作用。他们搭建了工人个人与集体诉求表达的平台。此外,微博首发爆料成为维权工人吸引社会各界关注的手段之一。在微博里,我们看到了许多活跃在劳动者维权领域的博友,如孙恒为劳动者唱歌、女工关怀、集体谈判论坛小编、王江松-PHILOSOPHY、太行漫步、长沙刘岳律师、春暖花开DC等,他们关注的领域涉及到了职业病、劳务派遣、集体谈判、劳动哲学、劳动文化传播、劳动法律援助等各方各面。微博的好处在于可以第一时间了解事件的产生、发展及结束的动态;以另类的方式向企业和政府施压,要求其迅速拿出合理的解决方案;在微博里,学者、律师与普通工人互动,产生一种互信和被尊重的氛围。

四、群体性劳动争议的处理路径选择

当工人诉求被阻碍表达、劳资矛盾被忽略处理、利益保障被漠视掩埋,工人群体性劳动争议的行为也游离在了制度之外,非理性维权冲击着社会稳定和经济发展。“一个社会是否健康不取决于有没有纠纷的发生,而是取决于这个社会能不能容忍纠纷并有良性的纠纷解决机制。”[4]针对如何适时、适当地协调处理群体性劳动争议,促进和谐稳定的劳动关系的构建,我们延续上述思路,从工人、工会、企业、政府及媒体五个角度进行了思考:

1. 工人角度

首先,工人整体要培育广泛的权利意识,熟识劳动者个体及集体在劳动力市场上所具备的法定权利。权利的明确才能使维权行为受到保护不“逾矩”。第二,要用理性的思维和非暴力的方式争取自己的合法权益,将目前分散的、非法的、冲动的行为努力转化为完整的、合法的、制度化的正向行动。第三,工人之所以爆发群体性劳动争议,是因为已经认识到个体力量的不足,需形成集体的合力同资方对抗。但由于工人内部个体思想、工作岗位、工龄、家庭压力承受度、技能水平要求等差异,工人代表在整合工人个体诉求时很难实现统一。所以,作为工人个体,应该理解和支持所推举和信赖的工人代表,即使选择“静观其变”也不要给工人代表及其他行动的工人泼冷水;工人领袖在整合、收集工人诉求时,也要寻找具备共性的集体谈判主题,真正为工人谋福利。最后,工人应该学会授权和掌握谈判技巧。在与资方进行集体谈判或者解决争议的时候,应该通过正式程序选出工人代表,通过一个声音集中、合法地传达诉求;同时,工人把握谈判技巧也是非常重要的,这对于完成或者超额完成目标是关键的。

2. 工会角度

2012年1月8日《中华全国总工会关于学习宣传实践中国特色社会主义工会发展道路的决议》科学回答了“走什么样的工会发展道路、建设什么样的工会”。明确表示中国特色社会主义工会坚决维护工人阶级团结和工会组织统一,坚持全国建立统一的中华全国总工会,绝不允许出现“第二工会”,始终做密切党和职工群众联系的桥梁纽带;工会是发展和谐劳动关系的重要推动力量;维护职工合法权益是工会的神圣职责,代表和维护职工群众利益是工会一切工作的出发点和落脚点。因此,工会在群体性劳动争议的处理中,首先要做好预防工作,即给予工人诉求表达的机会并坚决代表工人的利益,协调好工人、企业和政府之间的利益关系;引导工人的集体行动由体制外转向体制内,在合法的框架内解决问题;通过教育增强工人的权利意识和团体意识,推动和谐的

集体劳动关系发展。企业工会的建立必须要由工会领导成员通过工人民主选举的方式产生，杜绝行政任命和资方委派工会主席的现象，保持工会的独立性和民主化。

3. 企业角度

企业应该明白的是，就我国目前及以后的发展来看，劳动力成本上涨是大势所趋，企图通过压低工人工资和福利来赚取利润的时代已不再。资方应该正视内部调解、正视集体谈判，这是一种实现劳资双方共赢的调整劳资关系的手段，通过建立互信的气氛来实现企业和平。2012 年 1 月 1 日起施行的《企业劳动争议协商调解规定》针对企业内部劳资双方沟通机制普遍缺失、劳动者的利益诉求表达渠道不畅、企业劳动争议调解委员会作用弱化等比较突出的问题，明确提出建立企业内部劳资双方沟通协商机制，并对协商的主体、方式、时限、效力等也都有细化的明确规定；这样在一定程度上解决了企业“不愿谈”的问题。资方管理层和人力资源部门应该增加处理群体性劳动争议的理性经验，尽可能地将争议化解在企业内部，理性妥协地处理问题，不要抱着对立敌视的态度对待工人、工人的诉求及行动。

4. 政府角度

首先，“为民者，宣之使言”不失为一种明智的处理劳资纠纷的理念。通过纾解，而不是压制，使工人的诉求通过正常的渠道得以畅通。其次，建立健全集体劳动争议调解机制，地方政府要以调解机构的设立建构劳资对话渠道，充分发挥政府在调解工作中的作用；发挥近几年初步建立的包括企业劳动争议调解委员会、基层人民调解以及乡镇、街道设立的具有调解职能的组织的多层次的劳动争议调解网络的作用，来预防与疏导不满，和平解决群体性劳动争议，以避免劳资冲突升级带来的不利影响。同时鉴于集体劳动争议处理程序的缺乏，加快建立健全有别于个别劳动争议的处理程序，为此类群体性劳动争议事件的处理提供解决之道。第三，肯定劳动者的罢工权，将群体性劳动争议行为纳入法制轨道，从无序到有序，从非理性到理性，这是解决群体性劳动争议事件的重要一步。第四，根据我国现实，在经济基础较为雄厚的大型企业里，政府不要直接介入，放手让劳资关系主体逐步实现自主的讨价还价、相互妥协，从而实现双赢，对政府来说，既可以实现社会稳定，又大可减少维稳成本；在利润空间较小、生存危机较重的中小企业，还是应以全总所倡导推行的工资集体协商为主，通过政府的介入和指导解决问题。归根结底，还是政府的执政理念问题，新时代新的工作思路，政府在于积极构建劳资对话的平台，根据经济社会发展的要求，采取开明开放、从容包容的态度应对群体性劳动争议，合理定位，增加处理类似事件的理性经验。必要时对阻碍对话、谈判进行的一方进行行政处罚和司法强制措施。

5. 媒体角度

信息时代，大众传媒发挥着提供信息、反映和引导舆论、监督批评的作用。近几年，报纸、电视、广播、互联网等新闻媒介对群体性劳动争议的报道也逐渐开放与增多，真实、客观、公正地输入与输出此类信息也同样以另一种方式推动着和谐劳动关系的构建。新闻媒体积极介入，关心草根和弱势群体，关注劳动关系与社会发展，普通群众通过浏览报刊、收听广播、网络等形式形成对群体性劳动争议事件的持续关注和正面压力，共同搭建解决劳资问题的平台。

参考文献：

[1] 董保华. 劳动争议处理法律制度研究 [M]. 北京：中国劳动社会保障出版社，2008：75.

[2] 国际劳工组织. 劳动争议调解与仲裁程序比较研究 [M]. 北京：中国工人出版社，1998：7.

[3] (美)哈里. C. 卡茨，等. 集体谈判与产业关系概论 [M]. 李丽林，等，译. 大连：东北财经大学出版社，2010：172.

[4] 薛永慧.群体纠纷与群体诉讼研究[M].北京:知识产权出版社,2009:31.
[5] 程延园.集体谈判制度研究[M].北京:中国人民大学出版社,2004:260-263.
[6] 李丽林,苗 苗,等.2004—2010年我国典型停工事件分析[J].劳动经济与劳动关系,2011,(4).
[7] 刘泰洪.劳资冲突与工会转型[J].劳动经济与劳动关系,2011,(4).
[8] 袁国敏,朱梦妍.对集体谈判中政府的角色定位的认识[J].渤海大学学报(哲学社会科学版),2009,(2).
[9] 于 水,李煜玘.农民工群体性事件的影响因素[J].华南农业大学学报(社会科学版),2010,(4).
[10] 段礼乐.劳动关系的选择性干预与集体劳动关系的制度逻辑[J].中国劳动关系学院学报,2011,(10).
[11] 高 瑾.集体劳动争议调整机制之路径选择——劳资矛盾引发的群体性事件带来的法律思考[J].社会科学研究,2011,(5).

Analysis and Dispose of the Collective Labor Disputes

LUO Yan, GAO Bei
(*College of Economics & Management, South China Normal University, Guangzhou* 510006, *China*)

Abstract: This article analyzes 225 collective labor disputes reported by the network media from Jul. 1th of 2011 to Jun. 30th of 2012. The results show that: there are more interest demands than right appeals in the events; there exists violent confrontations; rights consciousness of workers has raised but there also exists 'hitchhike'; some other events leads to collective bargaining; labor unions have played limited role in the settlement of such events but the governments can play an active role; microblog becomes the ground of maintenance of labor rights as well as the theoretical circle and the practical circle. Finally, this article provides approaches to tackle the collective labor disputes from the angle of workers, trade unions, governments, enterprises and the microblog based on the above analysis.

Key Words: collective labor disputes; collective right-safeguarding; network media; labor union

撤稿声明

日前,中国学术期刊(光盘版)电子杂志社函告本刊,反映经"学术不端检测系统"检测,作者李晓燕(所在单位:佛山科学技术学院经济管理学院)发表于《华南农业大学学报》(社会科学版)2011年第4期的文章《发达地区新农合制度的公平与受益》【文章编号:1672-0202(2011)04-0046-07】大量引用他人文献,且未注明出处。编辑部对该文再次进行仔细检测比对,并与作者核实情况,证实该文的确存在严重学术不端行为。经研究,我刊决定将该论文从《华南农业大学学报》(社会科学版)撤销,特此声明,并公告所有读者请勿再以任何方式引用该文。

本刊编辑部