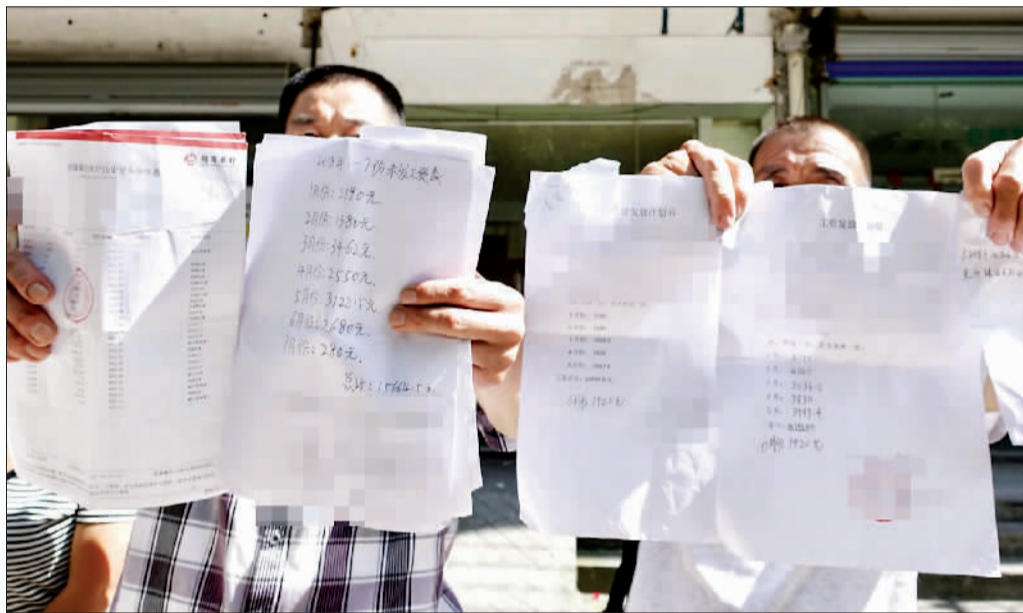


群体性劳资纠纷中的工会作为

去年，围绕如何在保持经济持续发展的前提下，构建与经济发展相适应的劳动关系，健全和完善劳动争议预防与化解机制，维护职工合法权益，促进社会的和谐稳定发展，闵行区总工会开展了《工会参与群体性劳资纠纷实证研究》的专题调研。



调处群体性劳资纠纷或将成为新常态

从近年来闵行区群体性劳资纠纷的主要特征来看，事件突发性、表达非理性、争议交织性、分布规律性、自发组织性、处理复杂性是六大特点，从分布的企业性质来看，主要发生在非国有企业。从分布的行业来看，以建筑业、服务业、加工制造业等劳动密集型产业为主。从发生的时间节点来看，相对多发于企业改革改制、企业关停并转、用人单位调整薪酬福利和规章制度等过程中，特别是在企业与职工解除或终止劳动关系时更为突出。

群体性劳资纠纷的产生原因是多方面的，但主要是随着经济社会快速发展，企业转型升级，规范用工和劳动标准全面推行，劳动者维权意识的不断增强，加之内部协商、调解和外部监管机制未能全面发挥作用，因此以共同诉求“群体”维权现象必然时有发生，继而形成新常态。

随着闵行区全面深化改革的推进，经济发展机遇期和社会矛盾的凸显期并存，劳动关系由个体主张权利发展到集体主张权利，这是市场经济条件下，劳动关系发展的必然历程。

从纠纷形式上看，劳动法律法规的逐步完善后，劳动者权利意识也在逐渐增强，争议的形式也将从单纯的、个体的形式逐步发展到复杂的、集体性的形式。

从争议类型上看，随着劳动者权利意识与利益诉求的整体增强，未来要求提高劳动报酬、改善劳动条件等有关利益诉求的争议将可能成为群体性劳资纠纷的主流。

从发展角度上看，在信息传播日益发达和舆论监督日益广泛的当下，信息更容易散播，有相同或类似诉求的劳动者容易结合在

一起。今后，及时依法调处群体性劳资纠纷将成为新常态。

目前，工会参与群体性劳资纠纷存在一些主要问题，以及亟待破解的困境。

首先是劳动法律法规顶层设计不尽完善。我国尚无处理群体性劳资纠纷的专门立法，现行劳动争议制度的设计主要是针对个人的权利争议。这种相应法律法规的缺失，使得群体性利益争议长期处于自发和无序的状态。

其次，劳资双方平等协商形式大过内容。群体性劳资纠纷解决机制鼓励当事人首先通过自主协商解决争议，但是现存的“资强劳弱”的情况，劳动者根本无法与用人单位平起平坐、讨价还价。

再者，调解机制未能有效发挥作用。现行调解制度的设计与运行以企业调解为源头和基础，而现实中企业调解却是出现问题最多的方面，主要表现为企业内部较少组建劳动争议调解委员会，即使组建，其效能也难以完全发挥。从闵行区实践来看，绝大多数群体性劳资纠纷案件在工会或人社部门主导下经过了多次协商调解而化解，但少部分案件调解周期长，劳动者经过多次调解无果后，大多已对调解方式解决问题失去耐性和信心。

此外，仲裁制度尚存在一些瓶颈问题。劳动人事争议仲裁具有专业、快捷、成本低廉的特性，能较高效快速地解决群体性劳资纠纷。在实际运行中，一部分仲裁裁决的非终局性，使得多数案件最终要诉诸法院，丧失了群体性劳资纠纷调处机制中应有的核心地位。

在具体处理上，也有不少现实困境。群体性劳资纠纷的当事人一般都倾向于采取多样性的途径解决问题，在诉诸法律途径或工会、人社部门介入之前，往往通过信访上访、网络曝光等方式使

问题复杂化。此外，劳动者一方以裁决结果是否胜诉作为唯一标准的片面司法公正观念也使得争议的解决难度加大。

群体性劳资纠纷的处置往往关系到地区经济建设、体制改革和经济结构调整的大局，一个案件的处理往往会影响到整个企业甚至整个行业。此外，争议解决过程中的法律程序性要求以确保程序的公平与正义会降低争议处理的效率，而群体性劳资纠纷在处理效率上相对于个别劳动争议而



言有着更高的要求，效率低下容易导致矛盾的升级。

搭建平台，织密劳资纠纷处置四级网络

自2000年底，闵行区逐渐建立由区、街镇、居村（园区、楼宇）、企业组成的“1+2+14+N”四级维权工作网络。2003年，闵行区组建了全市工会系统第一家“职工维权律师志愿团”。目前，115名律师志愿者与各街镇结对，为工会法律援助提供多元化服务。

在区劳动人事争议仲裁院设立区级职工法律援助中心，并挂牌成立区联合调解中心工会分中心，实现全天候律师接待，由工会、人社、司法协同设置联合调解、执行申请、心理咨询统一入驻的“一站式”服务平台。此外，在区劳动保障监察大队、区人民法院诉调对接中心成立两个职工法律援助中心，加大法院诉前调解力度。

在全区14个街镇劳动争议联合调解分中心内设立职工法律援助分中心，派驻工会干部、专职社工、劳动关系指导员入驻，为职工免费提供法律咨询、联合调解、代写法律文书、代理仲裁诉讼等服务，同时全程参与群体性劳资矛盾的预警预防和化解。

在全区已建立居村、园区（楼宇）职工法律援助工作站58个。会同区人社局联合推进在企业相对集中的居村、园区（楼宇）、商圈、行业，以及规模企业建立劳动争议调解组织，并开展对调解组织标准化建设资质认证工作。随

着区、街镇联合调解中心实体化运作的深入推进，基层调解案件与仲裁收案比约为6:4，原“倒金字塔”格局已得到有效改观。

运用专业力量，提升纠纷预防化解履职水平

闵行区要求各基层工会加强劳动关系隐患排查，并及时报送企业改革调整情况，建立区域内“关停并转”相关企业信息数据库，为后续法律服务指导打好基础。推进劳动争议预防调处“网格化”布点，建立劳资矛盾“四色预警”机制，实行纠纷隐患信息周报和重大预警及时报告制度，与人社、信访等部门实现信息实时共享。

通过对预警信息进行汇总、比对和共同研判，对于区域内涉及重大劳动关系调整的企业，按隐患等级及时启动区或镇级劳动关系“三方联合会审”机制。区、镇总工会负责分类指导企业审慎妥善地走好民主程序，视情况委派法律工作组进驻企业，通过现场咨询、开展宣讲、专题座谈等方式，教育引导职工依法理性维权。

针对闵行区群体性劳资矛盾事件中约七成以上为利益型争议的特点，区总工会在协同相关部门调处突发事件过程中，注重运用职代会集体协商制度，主动搭建劳资双方对话协商平台，有序化解争议。重点做好三项工作：一是收集职工利益诉求；二是加强协商指导帮助；三是推进协商结果有效落地。通过召开职代会修改完善企业规章制度、签订集体合同、开展定向法律监督等方式，保障协商结果落地。

对在突发事件中未能通过协商调解与企业达成一致的职工，工会及时为职工提供代写法律文书、代理仲裁诉讼等“零门槛”法律援助服务，实现“应援尽援”。同时，还主动牵头搭建法律援助与就业援助相结合的服务平台，解决职工再就业问题。

统筹整合资源，形成工会维权保障工作合力

自2016年起，闵行区着力推进工会、人社、司法、法院协调劳动关系“四方合作”机制，形成四方例会、信息共享、共商研判等工作制度。四方职责分工明确，既有侧重又有协同。区总工会每季度编写《闵行职工维权工作动态》，对基层劳资纠纷预防化解履职情况进行通报；每两年联合区协调劳动关系三方发布《闵行区劳动关系工作白皮书》，对全区劳动关系状况共同研判分析。

闵行区积极优化工会法律援助工作流程，促进四方合作在法律咨询、联合调解、法律援助与仲裁诉讼环节的有效衔接。明确联合调解办案标准，建立区劳动争议仲裁员对口联系指导街镇工会与劳动部门联合调解工作制度。

为推进工会法律援助源头治理实效，工会牵头劳动关系三方、文明办等相关单位从规范企业用工、培养民主协商意识入手，开展系列普法活动，不断提高职工、企业经营管理者法治意识。

（课题组成员：于璐、马传军、郑华、杨晓凌）

摄影：侯俊祺
因篇幅限制，本文有所删减，图为历史配图