

劳动争议处理研究综述及未来展望

涂永前, 贾卿璇

(中国人民大学劳动人事学院, 北京 100872)

摘要:通过对近年劳动争议相关文献进行量化梳理,发现劳动争议领域研究多集中于劳动法治建设,尤其是对《劳动争议调解仲裁法》、劳动争议处理程序的关注。此外,研究与国家劳动法治建设及实践进程推进在时间上存在一致性。当前研究在一定程度上剖析了我国劳动争议处理的成果及不足,并从多种角度提供制度设计思路,然而这些构想未必是有效而稳妥的。学界亟待厘清劳动争议中调解、仲裁及诉讼的关系,并结合实践经验反思、优化,进而明确制度层面组织布局及技术层面革新调整。

关键词:劳动争议;仲裁;调解;个别劳动争议

中图分类号:DF479.1

文献标识码:A

文章编号:1008-7699(2018)05-0020-08

改革开放40年来,我国政府一直致力于劳动法治建设。1987年,我国劳动调解仲裁制度恢复,2007年,全国人大常务委员会先后颁布《劳动合同法》及《劳动争议调解仲裁法》,这标志着我国劳动立法走向新阶段。劳动立法确立了“协商、调解、一裁、两审”的制度设计机制,旨在“快捷、高效、低成本”处理劳动争议。目前,我国劳动法制框架总体上趋于完善,但在司法实践及法律规范运行过程中屡屡出现摩擦,尚有诸多不足之处有待完善。

本文通过对劳动争议相关文献进行量化及可视化分析,探究该领域自改革开放尤其是近15年来的研究热点及核心问题,从宏观上对文献总量及各年份文献数量变化进行梳理和归纳,同时在微观视角对当前研究成果进行了述评,并就仍需进一步展开探索的问题进行了思考。

一、文献量化统计分析

中文社会科学引文索引(CSSCI)是学界具有权威性的文献数据平台,其所囊括的文献是普遍认可的社会科学高质量研究成果。基于此,笔者在中国知网(CNKI)数据库中进行高级检索,将来源类别选定为CSSCI,以“主题=劳动争议”进行检索,时间范围包含2003—2017共15年^①,检索得到778篇文献(如图1)。

可以看出,劳动争议领域研究文献的数量变化整体呈现上升趋势,尽管在近几年整体数量上稍有回落,但总体上文献数量仍处高位。就其增速来看,2007—2010年间相关文献量增幅最大,这与我国劳动法治推进进程呈现吻合局面。2007年,《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》先后颁布,这是劳动关系发展

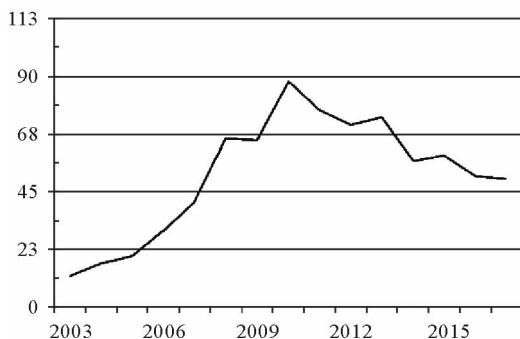


图1 劳动争议文献数量年度分布图
(数据来源:中国知网)

收稿日期:2018-07-28

作者简介:涂永前(1974—),男,湖北武汉人,中国人民大学劳动人事学院副教授,法学博士、博士后,辽宁大学法学院特聘教授、博士生导师。

① 2003年前相关文献较少,故不计入讨论。

史上的一个重要节点,也是劳动法治进程中的里程碑式事件。在此之后,劳动争议案件也出现大幅增长,甚至出现大规模集体罢工事件,如 2009 年的“吉林通钢罢工事件”和 2010 年的“南海本田罢工事件”。

由此不难看出,国家的劳动争议相关法制建设进程、劳动争议案件数量及热度对该领域相关研究具有一定影响。换言之,学者对于劳动争议的研究是“法治导向”和“实践导向”的。当国家相关立法有较大动作时,学者们倾向于探究法案的合理性,并在法案出台后一段时间内持续关注其运行动向和进展,探究其在实践中的适用性。此外,劳动争议案件频发也会推动学者们对该领域的关注,探求其深层次原因及优化策略,使研究热度上升。

根据中国知网的文献计量可视化分析,得到其关键词共线网络(如图 2)及各关键词出现次数(如表 1)。可以看出,劳动争议领域文献中的热门研究关键词为“劳动争议、劳动关系、工会、劳动法、劳动合同法”等,学者的研究围绕劳动争议及劳动关系两个核心主题展开,集中于对劳动法治建设的讨论和和谐劳动关系的构建。这同时也反映出,对劳动立法的探究是劳动争议研究领域的热点问题,学界期待通过构建完善有效的劳动法治体系,解决劳资冲突问题,从而构建和谐劳动关系。随着我国经济建设的推进,企业用工形式更加灵活,也呈现出复杂化、多元化的发展态势。从劳动争议处理程序规范化角度而言,劳动法治建设具有重要意义,在明确劳资双方权利、义务的同时提供必要的法律基础。因此,劳动争议的研究重点也集中于此。同时,关于《劳动争议调解仲裁法》以及调解、仲裁等劳动争议程序研究也是学界关注的话题。

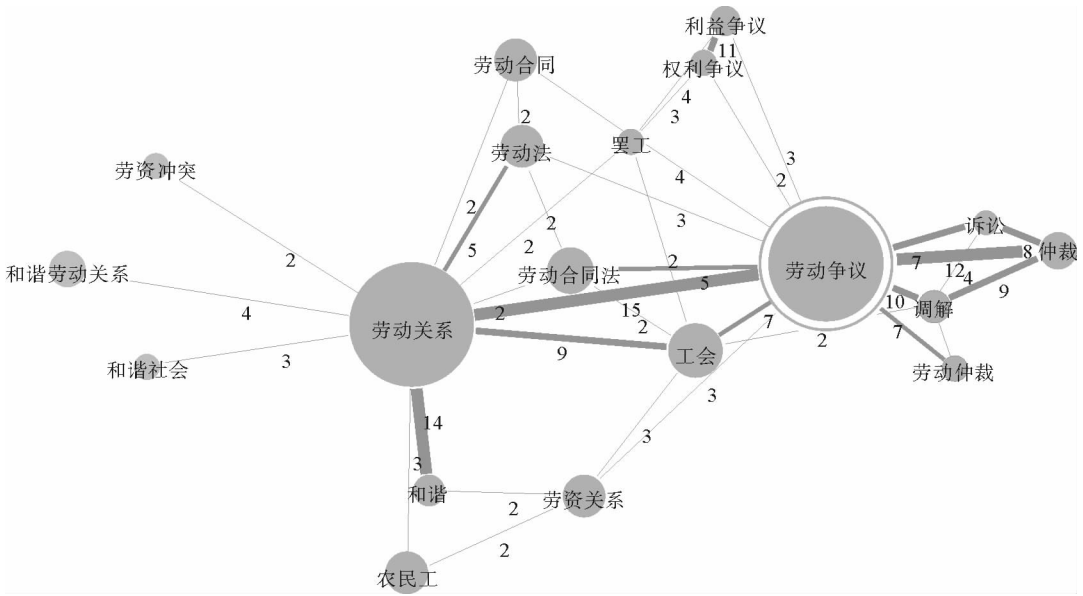


图 2 劳动争议关键词共线网络

表 1 劳动争议主要关键词出现频次

关键词	劳动争议	劳动关系	工会	劳动法	劳动合同法	劳资关系
出现频次	124	120	34	27	27	25
关键词	农民工	劳动合同	仲裁	和谐劳动关系	调解	利益争议
出现频次	23	22	21	20	17	16

值得关注的是,劳动争议领域的研究给予农民工一定关注。作为劳动市场中的弱势群体,农民工工资收入低、劳动时间长、劳动安全保障差,农民工合法权益得不到保障的案例仍旧屡见不鲜。一方面,由于农民工接受教育程度普遍较低,所学专业知有限,生活环境相对闭塞,运用法律知识维权意识较差。另一方面,农民工劳动合同签订率低,易陷入维权困境。由于法律观念淡薄,在有些地方,因为经济发展减缓,岗位需求减少,一些农民工为了工作机会,很少意识到主动与用人单位或雇主方签订劳动合同的重要性,因此有些用人单位通过混淆事实劳动关系和雇佣关系拒绝和农民工签订劳动合同,在发生劳动纠纷时农民工往往面临维权困境。学界对于农民工这一群体的关注也反映其对劳资冲突中弱势群体的关怀。

二、劳动争议调解仲裁法研究

所谓调解,是在第三方主持下进行的、当事人自主协商解决纠纷的活动。^[1]劳动争议调解能够及时解决部分劳动争议问题,消除劳动纠纷矛盾,节约仲裁资源及司法资源。此外,《劳动争议调解仲裁法》规定了调解协议的约束力,就部分赔偿金事项所达成的调解协议,劳动者可依法向法院申请支付令。劳动争议仲裁是指劳动争议仲裁机构根据当事人的请求解决劳动争议,依法居中公断的执法行为,包括对劳动争议进行调解,依法审理并作出裁决等一系列活动。^[2]劳动争议仲裁的相关机构设置具有一定完备性,也是劳动争议诉讼的前置程序,部分劳动争议还是有条件的“一裁终局”,仲裁裁决依法生效后具有强制执行力,由法院保障实施。

一方面,值得肯定该法的重要意义。在该法的指导下,劳动争议工作开展取得显著成效,劳动关系得以和谐稳定发展。^[3]从我国劳动法治体系来看,该法与《劳动合同法》《劳动法》等为劳动争议的法治化处理提供法律政策依据,在中央规范性文件等政策纲领的指引下确定基调方向,辅以地方政策性文件明确实施细则,共同构建了多层次、系统化的劳动争议调解仲裁法律政策体系。同时,该法赋予了更多组织以法定调解者的角色,我国劳动争议处置逐渐从以企业调解委员会为中心的单一调解体系转向以基层组织、工会机关、司法部门、劳动部门及法院等多元主体构建的“大调解”体系,而较高的调解率并非体现国家法治能力衰退。相反,这反映了国家对于日益复杂的劳动争议冲突的社会治理能力提升。^[4]此外,在该法指导下,劳动争议相关机构建设亦取得重大进展,一系列专业性调解机构建设基本完成,另有企业调解组织开始普及。与此同时,劳动争议案件处理人才队伍培养和建设也取得一定突破,调解员、仲裁员队伍数量及专业化水平日益提高。对此,亦有学者指出,该法出台恰逢劳动争议案件数量较高阶段,及时、有效地促进了劳动关系的和谐发展。^[5]

然而另一方面,应当认识到劳动争议法治领域所存在的问题。《劳动争议调解仲裁法》应用至今,其实施过程中出现了有违立法初衷的问题。因此,劳动争议制度的重构与完善成为学界热烈讨论的焦点话题。总体而言,该法在实施过程中出现如下问题。

其一,劳动争议案件总量持续增加,案件处理存在明显不足,影响范围逐渐扩大。近年来,我国劳动纠纷案件数量居高位增长状态,近三年间案件数量增长超一倍(如图3)。劳动争议多集中于当前发展不景气、处于调控转型期的劳动密集型产业。行业不景气导致企

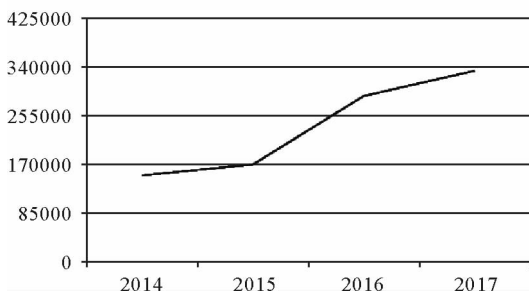


图3 劳动争议案件总数
(数据来源:中国裁判文书网)

业整体压力大、生产经营困难,进而以此为由减员增效,采取解除职工劳动合同或经济性裁员手段以节约用工成本。此时,多发生补偿方案和补偿标准争议。该类劳动争议案件涉及的劳动矛盾激烈、调解难度大,劳动争议仲裁机构及基层法院劳动相关案件审判工作压力明显加重。而由于既有纠纷解决收费制度安排,当面对低成本的调裁案件争议处理程序以及诉讼,很多劳动争议当事人一旦对判决不满意即提出上诉,研究显示以劳动者方面提起诉讼居多;而一些用人单位则存在利用“一调一裁二审”的诉讼周期来拖延争议处理时间;再加上具有行政色彩的劳动仲裁机构案多人少,出现案件与仲裁员数量不匹配的矛盾。^[6]

其二,仲裁环节存在诸多问题。首先,就其本质而言,我国劳动争议仲裁实际为“行政裁决”。劳动争议仲裁委员会没有独立的法人地位,亦非实体性机构,其性质类似于行政机构,且行政管理者与仲裁者身份混淆,容易导致政策制定与执行主体合二为一,与仲裁的本质及原则相违背。此外,就统计数据挖掘分析所体现的法治效果而言,全国劳动争议仲裁服裁率偏低,一半以上劳动争议案件当事人对裁决结果不服并向法院申请上诉。这也表明,劳动争议仲裁机构对劳动争议案件的息诉作用不足,仲裁结果的说服力和信服度不够。其潜在原因则可能是劳动仲裁机构在组织机构、人员配置等方面皆不具备独立性,难以保证案件处理的公正、公平及中立。^[7]同时,当前仲裁员存在整体素质不高的现实情况,其学历较低、专业相关性较差情况成为劳动争议仲裁实现公正公平的阻碍。因此,应当加强对仲裁人员的资格要求及审查,具体可参考法官任职的某些条件,如设立统一资格考试。^[8]

其三,新经济、新业态对劳动争议法制建设带来新的需求和挑战。近年来,随着我国社会整体进入移动互联网技术时代,人工智能(AI)、大数据、云计算、共享经济、零工经济等新技术、新业态、新模式的产生,就业形式更加多样。据人社部统计公报,截至2014年年底,全国16—59周岁的劳动适龄人口总数为9.1583亿,就业人口总计7.7253亿人,而其中能够进入正规部门就业的人员仅仅只有2.9亿人,这说明剩下的劳动人口基本上是在非正规部门工作的灵活用工,而劳动法制对这一至关重要的劳动群体缺乏关注和回应。此外,由于“互联网+”从业人员多数工作场所不固定,人员更迭频繁,劳动关系错综复杂以及企业用工管理不规范、规章制度可能存在缺失、管理水平跟不上新兴行业的发展步伐等原因,劳动争议数量增多、复杂性增大,当前立法在面对这些问题时显得捉襟见肘。

此外,最高人民法院发布关于审理劳动争议案件的系列司法解释,针对《劳动法》《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》等劳动法制体系提供实践层面的指导纲领,增强了劳动立法在实践操作中的适应性。然而,该系列司法解释在运行过程中并非完全顺畅,仍然产生了新的问题,也有学者对此做出辨析并提出完善建议。^{[9][10]}总体上来看,对其适用性及优化方向的研究仍显不足。

三、劳动争议程序研究

根据我国目前相关法律法规,有关劳动争议的处理程序主要指权利争议程序而非利益争议程序,即主要针对履约过程而非缔约过程所产生的纠纷。针对权利争议,我国目前的劳动争议处理程序为“一调一裁二审”机制,劳动仲裁是诉讼的前置程序,即劳动者或用人单位等必须经过劳动仲裁方可向人民法院提起诉讼。《劳动争议调解仲裁法》的出台,在一定程度上对我国线性劳动争议处理机制进行较大幅度改革,也解决了部分劳动争议处理效率低下、成本过高的问题。然而,该法并未从根本上改变“一裁二审”的处理程序。对此,部分学者探究这一模式对于我国当前劳动争议环境的适用性优劣,并对其所产生问题加以分析,以寻求更优的解决机制及方案。

学者的讨论重点集中于“一裁二审”的立法缺陷及其改进优化上,且多提供裁、审间组合式程序优化方案。其中,“或裁或审、裁审分离、各自终局”的“双轨制”设想是广为讨论的程序制式。^[11]部分学者认

为,“一裁二审、仲裁前置”的处理程序过于繁琐,效率低下,且违背仲裁资源的传统仲裁立法原则。^{[12][13]} 尽管进行案件分类并对部分案件实行“一裁终局”,但大部分劳动争议案件仍要经过“一裁二审”,耗费当事人劳资双方大量精力及财力,有悖于劳动争议及时、便利处理的原则。此外,当事人在个人合法权益受到侵犯时无法直接诉讼至法院而必须经过仲裁程序,剥夺了其受到司法救济的权益,有违现代法治的精神。^[14] 尽管这一程序出发点是充分发挥仲裁的作用以减轻法院案件压力,而事实上由于不服仲裁裁决可向法院提起诉讼,仲裁裁决效力很大程度上被弱化,造成司法资源的浪费。同时,仲裁程序和诉讼程序无法做到有效衔接,仲裁及法院之间缺少必要的协调工作机制。^[15] 相较于一裁二审、仲裁前置的“单轨制”而言,实行裁审自择的“双轨制”赋予当事人或仲裁或诉讼的自由选择权利,在尊重当事人选择权的同时节约成本、提高效率。然而,这一方案同样具有其局限性,如当事人一方选择诉讼则剥夺另一方仲裁权,对于当事人双方并不公平。因此,这一设想仍然不是劳动争议处理程序的最优制度设计。普遍认为,违背仲裁自愿原则、司法成本过高、仲裁与诉讼程序难以衔接是当前劳动争议处理程序的弊端,而尽管双轨制构思存在一定不足,其仍然是较优的程序机制。

亦有学者在“双轨制”设想基础上进行某种程度上的变形,开展劳动争议程序设计,从而呈现出多种设计思路。其一,在“或裁或审”的基础上“两裁终局、两审终审”,为劳动争议案件提供基本的公信力保障。^[16] 其二,在“调解前置、或裁或审、各自终局”的同时,提倡在我国“不愿对簿公堂”国情下探究实行强制调解的可行性,使得相当一部分劳动争议通过调解方式解决,减轻仲裁、诉讼压力。^[17] 其三,设立两套并行的调解模式,即自愿调解与强制调解相结合,分别针对个人劳动争议及集体劳动争议。^[18] 其四,有学者设想了将劳动争议解决机制设计为“或调或裁或诉”并行体制的可能,在立法上承认调解与仲裁、诉讼在解决劳动纠纷时享有平等权威及法律地位。而仅在无法通过人民调解方式解决争议的情况下,充分尊重当事人意愿进入司法程序,采取“或裁或诉,裁审分离,各自终局”的司法解决机制。相较于仲裁、诉讼等“对抗性”法律手段,调解具有程序灵活的特点,避免矛盾升级扩大。^[19] 其五,有学者认为应当取消现行的劳动争议仲裁前置程序,并将仲裁改造为当事人双方约定的诉讼前置程序,而将劳动争议的诉前调解作为诉讼的前置程序。在这一程序设想下,当事人双方被赋予程序选择权,可约定是否将劳动争议仲裁作为诉讼的前置程序。^[20]

此外,部分研究跳脱出“双轨制”思路探索优化机制。有学者建议在不变更劳动争议基本处理程序的前提下寻求制度的完善,肯定现有程序缺陷但非全盘推翻。^[21] 应当放宽法院对劳动争议案件的审理范围限制,保障劳动者合法权益;统一裁审程序所适用法律,避免裁审混乱问题,也能在一定程度上避免裁审资源的浪费;同时,建立独立的劳动争议仲裁机构,避免裁决受到干扰,不利于劳动争议纠纷的公正公平解决。此外,有学者认为破解这一问题的根本在于变裁审对立为“裁审互补”。其优化核心着眼于对“裁”和“审”本身进行制度重塑,在对仲裁作必要改进的同时对法院职能作必要的限定。首先,调解程序需要变企业调解为社会调解,变兼职调解员为职业调解员,以增强调解队伍的专业性。此外,应尽量将仲裁机构向“劳动法院”方向发展,同时增加当事人选择仲裁的自由度,以保证程序公正。同时,法院在劳动争议体制中应当扮演辅助角色,法院只起到事后监督作用,只对存在争议的事项加以审理。^[22]

总体来看,强调调解的重要角色和双轨制诉求依然是劳动争议程序讨论的主流观点。劳动争议类案件多为利益纠纷,冲突性强,而且多为群体性纠纷,所涉及劳动者数量多。如果劳动争议案件处理不当,无法给予争议各方以使其信服的解决方案,则易诱发后续一系列不稳定因素,危害社会和谐。对此,务必加强调解工作,通过人民调解、行政调解(即仲裁调解)、司法调解工作等多种调解方式化解矛盾、解决纠纷。然而,调解并非一味压抑矛盾、和稀泥求和气,而是找出矛盾症结、疏通问题枢纽,破解双方对立局面,争取使双方在互相体谅、换位思考的基础上妥善解决纠纷,依照法律依据采取必要措施,为共筑和谐劳动关系而努力,促进社会和谐稳定。目前在“大调解”背景下,在争议处理各环节都出现了调解优先

适用,但是对于调解过程中是否依法作出调解书或者根据法律规定就争议进行明确的定纷止争鲜有研究,因为有学者指出当前的大调解很多时候牺牲了法律的严肃性,而是在和稀泥,其结果使得劳动争议调解程序及一些调解活动最后前功尽弃,极大地浪费了社会资源及司法资源。

然而,学界的研究未免陷入庭审间“排列组合”的怪圈。事实上,将我国劳动争议处理程序简单回归一裁终局、仲裁自愿的规则,我国的劳动争议处理将从机构、制度、观念上进行大洗牌,这不是法治的思维,也不是改进的稳妥进路。当前的“一调一裁两审”制度能够充分发挥调解和仲裁的作用,使劳动争议尽可能地在比较平和的气氛中得到解决,尽量减少打官司。^[23]同时,当前学界对于劳动争议仲裁的一些重构或设想很大程度上受到了民事仲裁原理的影响,而在实务分析中就相关实体性法律规范及部分程序性规范的法律适用问题则鲜有相关论述。

四、个别劳动争议研究

根据劳动争议参与人数及合同种类,可将其分为个别劳动争议及集体劳动争议。个别劳动争议是指劳动者与雇主就个别劳动合同存在的问题发生的争议;而集体劳动争议是指工会、雇主联合会或劳动者集体与雇主代表就劳动条件整体规则的制定而发生的劳动争议。^[24]我国法律规定个别劳动争议处理程序为“一调一裁二审”,针对部分劳动争议案件实行有限制的“一裁终局”。实行“一裁终局”的案件,劳资双方不得向人民法院提起诉讼。^[25]

自2008年《劳动合同法》及《劳动争议调解仲裁法》实行后,我国劳动争议案件数量出现大幅度增长,2008年案件受理数较前一年增长近一倍,其中集体争议案件增幅尤为显著(见图4、5)。就近年份案件所涉及劳动争议类型来看,增加劳动报酬仍然是劳方的主要诉求(见表2),2015年因劳动报酬导致的劳动纠纷约占当年劳动争议案件结案数的40%。

《劳动合同法》颁布,我国的劳动关系也由个别劳动关系向集体劳动关系转型,在讨论集体劳动争议的解决时,探明政府及工会所扮演角色具

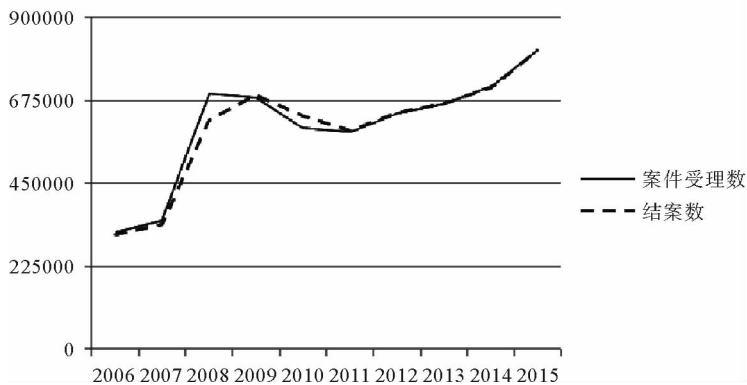


图4 劳动争议案件受理数及结案数
(数据来源:中国劳动统计年鉴 2016)

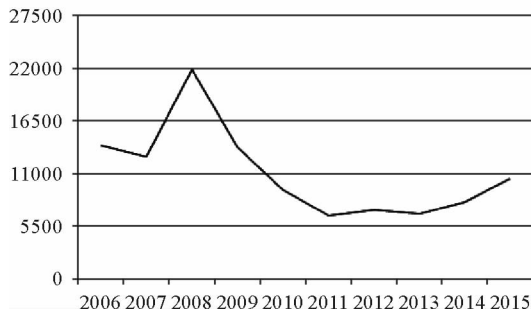


图5 集体劳动争议案件数
(数据来源:中国劳动统计年鉴 2016)

表2 劳动争议案件类型

年份	2011	2012	2013	2014	2015
劳动报酬	200550	225981	223351	258716	321179
社会保险	149944	159649	165665	160961	158002
解除、废止劳动合同	118684	129108	147977	155870	182396

(数据来源:中国劳动统计年鉴 2016)

有重要意义。市场经济国家处理劳动关系的制度模式大致分为多元放任、自治(包括劳资抗衡和劳资制衡)、统合(包括国家统合、社会统合和经营者统合)和斗争四种模式。^[26]我国政府通过《劳动合同法》给予劳资双方中弱势一方以倾斜性保护,以促进劳资双方谈判的力量平衡,故我国政府所采用的是“国家统合主义”思路。然而,集体劳动争议要得到解决、集体劳动关系要得到长足发展,其所依赖的应是“协约自治”而非“国家统合”。^[27]因此,如何发挥政府优势,引导集体性劳动争议走向劳资自治、劳资合作是正确发挥政府角色的关键问题。我国工会代表和维护劳动者合法权益、维护全国人民的总体利益为基本原则,依法推动企业普遍开展工资集体协商,在构建集体劳动关系、解决集体劳动争议方面发挥了积极作用。然而,我国工会的行政化特色明显,存在着形式化严重的问题,在某种程度上成为政绩工程。^[28]总体来看,尽管学者们的研究对这一话题给予了一定关注,但该领域仍有诸如在中国特色背景下在和谐劳动关系方面如何发挥工会组织的作用等诸多重大问题尚未探明,期待更多扎根实践基础上的进一步研究。

当下,对于个别劳动争议与集体劳动争议分类处理的呼声越来越热烈。有学者认为,我国当前劳动争议处理所产生的一系列问题部分由于未对其进行分类处理,应当区分个别争议及集体争议的基础上规定不同的劳动争议解决程序。钟三字指出,对个别劳动争议应当采取“调解自愿、只审不裁”的解决机制。当事人双方可就争议进行协商,在协商无法达成统一意见的情况下可自愿交由劳动争议调解组织进行调解,如若调解仍未能解决纠纷,则应提交人民法院提起诉讼。^[29]在这一构想下,可以避免仲裁诉讼法律适用不一致、不协调的矛盾,同时防止部分集体争议演变为大量个别劳动争议。对此,同样有学者持相近观点,认为“一刀切”的争议处理模式一方面耗费精力财力,且因时效问题、证据问题等原因使得胜诉比例下降,增添法院诉累的同时不利于争议的快速公正解决。^[30]总体看来,学者们普遍认为采用单一处理模式已无法满足现实需求,对劳动争议的分类处理也成为新的诉求。

此外,有学者认为,在对劳动争议分类处置的基础上,就个别劳动争议的处理应设计多元化机制来应对。曹燕认为,我国当前对于个别劳动争议的处理程序不够灵活多样,未根据其特点探究适合的多元化解决机制,从而导致个别劳动争议的处置过程过度依赖司法解决。因此,应当从立法上承认多元化纠纷解决办法的合理性,引导当事人双方共同选择、创造解决方案,就争议问题应对上达成一致,引导劳资冲突有效、平稳处理,走出个别劳动争议所面临的“重裁审、轻调解”困境。^[31]对此,有学者提出引入“ADR”机制。^[32]ADR(Alternative Dispute Resolution,简称“ADR”)指“替代性纠纷解决办法”,是 20 世纪在西方国家逐步发展起来的多种非司法纠纷解决方式,以当事人的自主选择为基础解决纠纷问题。相较于传统的司法方式解决个别劳动争议,ADR 模式更快速简便、更高效。我国劳动争议处理机制中的调解、仲裁及协商属于典型的 ADR,劳动争议当事人在穷尽了这些纠纷解决手段之后,如果仍旧不能解决争端,司法途径就是其最后的争议解决路径了。有学者认为,从目前的情况来看,劳动争议调解仲裁的程序设计尚存在诸多不合理之处,故并未充分发挥其优势。当协商、调解成为可选择程序,且仲裁结果并非终局裁决,ADR 的作用难以得到有效发挥,由此导致目前基层人民法院劳动案件急剧增长,劳动争议 ADR 的作用有限是其主要原因之一。从节约司法资源及树立法律的权威和公信力方面,的确需要我们就劳动争议 ADR 及劳动司法如何高效及其协调问题展开研究。

综上,只要存在社会分工和劳动市场,劳动争议纠纷就会随着社会经济的不断发展会一直持续下去,只不过不同社会阶段会呈现不同状况和特征,如何完善具有中国特色的劳动争议处理机制不仅仅涉及到雇主组织及员工,而且还涉及到社会组织、政府机关以及工会组织等,但是,由于法制建设实践也才经历 40 年时间,人民群众、社会组织及政府机关的法律意识尚在不断增强阶段,适逢新时代全面依法治国策略提出,我们应当在企业组织内部加强内部冲突管理系统建设,建立冲突预防、监测和控制系统,以便最小化成本防范并控制用工风险与冲突发生,防患于未然;优化设计适合雇主组织的集体谈判或协商制度,通过劳资直接对话减少误解,更有利于冲突的解决;鼓励一些致力于和谐劳动关系构建的社会组织积极

参与劳动法制教育和争议处理;人民法院与劳动争议仲裁机构之间就裁审衔接问题、法律法规的适用问题,劳动政策性规定与司法解释相统一问题,劳动争议裁判尺度统一问题等都是未来在法律实施环节需要进一步研究完善的问题,这些问题的妥善解决无疑将更有利于劳动争议的处理。

参考文献:

- [1]范愉. ADR原理与实务[M]. 厦门:厦门大学出版社,2002:35.
- [2]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,2008:161.
- [3]赵磊,刘畅. 我国劳动争议调解仲裁制度恢复30年回顾与展望[J]. 中国劳动,2018(2):45-53.
- [4]岳经纶,庄文嘉. 国家调解能力建设:中国劳动争议“大调解”体系的有效性与创新性[J]. 管理世界,2014(8):68-77.
- [5]郑东亮,董平,等. 回顾与展望:《劳动争议调解仲裁法》颁布五周年[J]. 中国劳动,2013(1):26-33.
- [6]涂永前. 新时代中国特色社会主义和谐劳动关系构建研究:现状、问题与对策[J]. 社会科学家,2018(1):119-125.
- [7]汪鑫. 基于劳动争议仲裁案件的劳动争议仲裁现状研究[J]. 中国人力资源开发,2014(13):107-112.
- [8]谢增毅. 我国劳动争议处理的理念、制度与挑战[J]. 法学研究,2008(5):97-108.
- [9]王全兴,吴文芳. 《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》的不足及其完善建议[J]. 法学,2002(10):58-66.
- [10]杜万华,王林清. 最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》的理解与适用[J]. 法律适用,2010(11):24-28.
- [11]郑祝君. 劳动争议的二元结构与我国劳动争议处理制度的重构[J]. 法学,2012(1):94-103.
- [12]丁寰翔. 劳动争议处理程序存在的问题及解决[J]. 学术界,2010(4):161-167.
- [13]徐智华. 劳动争议处理几个疑难问题研究[J]. 中国法学,2003(3):127-130.
- [14]徐智华. 劳动争议仲裁制度的缺陷与完善[J]. 法学评论,2003(6):143-150.
- [15]郑东亮,曹可安,等. 《劳动争议调解仲裁法》实施跟踪研究[J]. 中国劳动,2011(6):14-19.
- [16]陈彬. 论我国劳动争议处理制度的重构[J]. 现代法学,2005(6):95-101.
- [17]徐丽雯. 我国劳动争议处理制度存在的问题与完善之策[J]. 北京行政学院学报,2014(2):91-96.
- [18]刘冬京,黄教珍. 我国劳动争议调解机制之程序保障[J]. 求索,2004(12):108-109.
- [19]秦国荣. 我国劳动争议解决的法律机制选择——对劳动仲裁前置程序的法律批判[J]. 江海学刊,2010(3):142-148.
- [20]刘敏. 论民事诉讼前置程序[J]. 中国法学,2011(6):106-116.
- [21]陈建民,孙丽. 完善劳动争议案件仲裁前置程序的建议[J]. 中国劳动,2004(3):10-13.
- [22]董保华. 论劳动争议处理体制中“裁审关系”[J]. 中国劳动,2004(3):4-9.
- [23]涂永前. 我国特色的劳动争议仲裁终局化之理念和制度架构——《劳动争议调解仲裁法》第47条释正[J]. 法律科学(西北政法大学学报),2013(3):66-74.
- [24]沈建峰. 劳动争议中利益争议的范畴及处理[J]. 法学,2015(6):151-160.
- [25]程延园,王甫希. 变革中的劳动关系研究:中国劳动争议的特点与趋向[J]. 经济理论与经济管理,2012(8):5-19.
- [26]程延园. 集体谈判制度研究[M]. 北京:中国人民大学出版社,2004:93.
- [27]肖竹. 群体性劳动争议应对中的政府角色[J]. 行政法学研究,2014(2):77-84.
- [28]常凯. 劳动关系的集体化转型与政府劳工政策的完善[J]. 中国社会科学,2013(6):91-108.
- [29]钟三字. 劳动争议纠纷解决机制研究——兼论我国《劳动争议调解仲裁法》的制度完善[J]. 法制与社会,2010(8):55-56.
- [30]谢青. 劳动争议的界定及其分类处理[J]. 政治与法律,2008(10):128-134.
- [31]曹燕. 我国劳动争议处理制度的困境与突破[J]. 河北法学,2012(5):112-115.
- [32]翟玉娟. 劳动争议ADR研究——兼及《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》之解读[J]. 法学评论,2009(4):133-140.

Institutional Arrangement, Market Drive and Institutional Change of China's Industrial Democracy

YANG Zhengxi¹, OUYANG Jun², PAN Jingjing³

(1. College of Public Management, South China Agricultural University;

2. Office of Human Resources, South China Agricultural University;

3. Office of Political Theory Teaching, Guangdong Youth Vocational College; Guangzhou 510642, China)

Abstract: The current labor-capital relation in China is characterized in that the employers have the absolute power to determine the internal labor practice in the enterprise. Interest disputes in workplace often turn into mass incidents since the employees lack the right to decide labor affairs, such as salary or welfare. In the market economy countries, industrial democracy, which has been gradually formed during continuous balance between the labor and the capital, acts as the foundation of the stable labor-capital relation. While in China, industrial democracy in the state-owned enterprises is the product of ideological need and institutional arrangement for a long historical period, or even the product of mandatory change rather than induced change. With the development of corporate governance theory and the pursuit of economic efficiency, the non-public-owned enterprises in the southeast coastal areas, driven by the market, have taken the initiative to encourage the employees to involve in enterprise management, which has formed the induced change of China's industrial democracy.

Key words: industrial democracy; corporate governance; mandatory change; induced change

(责任编辑:董兴佩)

(上接第 27 页)

Research on Labor Dispute Settlement: a Review and Its Prospects

TU Yongqian, JIA Qingxuan

(School of Labor and Human Resources, Renmin University of China, Beijing 100872, China)

Abstract: Through the quantitative analysis of related literature on labor disputes in recent years, it is found that the research in this field mostly focuses on the construction of labor legal system, in particular to the *Law of the People's Republic of China on Mediation and Arbitration of Labor Disputes* and the handling procedure of labor disputes, with the purpose of creating harmonious labor relations. In addition, the research has kept pace with the construction of national labor legal system and the advancement of practice process. Although the current research has analyzed the achievements and imperfections of labor dispute settlement in China to a certain extent, and provided the ideas on mechanism design from various angles, these ideas may not be necessarily effective and reliable. It is urgent to clarify the relationship among mediation, arbitration and litigation in labor disputes, and reflect on optimization combined with practical experience, thus to make clear the organizational layout at the system level and the innovation and adjustment at the technical level.

Key words: labor disputes; arbitration; mediation; individual labor dispute

(责任编辑:董兴佩)