

浅析工会在劳资争议引发的群体性突发事件处置中如何发挥作用

Analysis on How Trade Unions Play a Role in Dealing with Group Emergencies Caused by Labor Disputes

高文

Wen Gao

天津市工会管理干部学院 中国·天津 300380

Tianjin Trade Union Management Cadre College, Tianjin, 300380, China

摘要: 随着中国社会和经济的发展,各种社会矛盾和利益冲突凸显,由劳资争议引发的群体性事件也时有发生。如何有效应对这种群体性突发事件,工会如何利用职能优势在其中更好地发挥作用,都是当前工会组织应认真思考的重大课题。论文从分析群体性事件的成因入手,从落实处置要求、提升应对能力等诸方面探讨了工会组织高效处置群体性突发事件的相关方法。

Abstract: With the development of China's society and economy, various social contradictions and interest conflicts are prominent, and group events caused by labor disputes also occur from time to time. How to effectively deal with this group emergency. How trade unions make use of their functional advantages to play a better role is a major topic that trade union organizations should seriously consider at present. Starting with the analysis of the causes of group events, this paper discusses the relevant methods of trade union organizations to deal with group emergencies efficiently from the aspects of implementing the disposal requirements, improving coping ability.

关键词: 群体性事件; 劳资争议; 三方协商; 应对能力

Keywords: mass events; labor disputes; tripartite consultation; coping ability

DOI: 10.12346/sde.v3i11.4769

1 引言

习近平总书记在中国共产党第十九次全国代表大会报告中指出,坚持总体国家安全观,就是要以人民安全为宗旨,以政治安全为根本,在此基础上工会应妥善处置好新时期下的劳资争议引发的群体性事件。

工会作为职工利益的维护者,不仅是党联系职工群众的桥梁和纽带,也是维护社会稳定的中坚力量,在应对和处置群体性突发事件中担当重要角色,因此十分有必要正确分析和认识新形势下群体性事件的特点及成因,更好处置群体性事件,有效化解劳资矛盾,从而保持群众基础的稳定,为中国国家安全和经济发展提供有力保障。

一段时间以来,对于处理劳资争议引发的群体性事件,在处理时往往只有行政思维的“堵”,缺乏协商调解的“疏”,也没有规范合理的“治”,导致职工本来合理的利益诉求往

往以非理性非正常的形式表现。因此,我们有必要认真分析引发此类群体性突发事件的深层次原因。

2 劳资争议引发的群体性突发事件原因分析

2.1 劳动者理性或非理性的诉求

随着社会和经济的发展,劳动者的期望值也越来越高,劳动者要求用人单位涨工资等各种理性或非理性利益诉求的声音越来越多,如果用人单位面对这种劳资矛盾不进行正面合理的回应,而是采取无视或回避的态度,就会为群体性事件的发生埋下隐患。

2.2 社会关注度不够

中国长期以来一直将个别劳动关系的调整作为主要关注点,而对容易引发群体性事件的集体劳动关系的关注度不够,一旦发生了由于集体劳动关系矛盾引发的群体性劳资争

【作者简介】高文(1980-),女,中国天津人,研究生,中级讲师,从事工会理论研究。

议事件,往往无法在现有的法律法规层面找到有效的解决方案。

劳动者和用人单位作为劳资双方,存在一定程度的利益矛盾。如果政府、工会、企业各方都没有及时落实各项处置要求,群体性对抗将可能逐渐成为员工与企业博弈的常态。在这种“新常态”的劳资博弈中,对于工会而言,应更加明确自身的职责定位,发挥好自身的作用。

3 落实处置要求

群体性事件处置是社会转型期中国社会管理的重点和难点,《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》中明确提出:“坚持依法办事、按政策办事,发挥思想政治工作优势,积极预防和妥善处理人民内部矛盾引发的群体性事件,维护群众利益和社会稳定。”对已经发生的群体性突发事件,各级工会应坚持“全程介入、法治导向、调解优先、沟通协调、多元化解、积极作为”的处置原则,深入群众,掌握情况,合理应对,妥善处理,促成事件圆满解决。

3.1 落实群众路线工作要求

一是要发挥工会组织做群众思想工作的优势和特点,以“娘家人”的方式,帮助广大职工群众树立正确的政治思想和法治理念,更好地帮群众解决问题,从源头上降低群体性突发事件发生的概率;二是要及时了解职工群众意愿。工会可以通过摸底排查、走访调查等方式,及时了解职工群众的意愿,对于职工群众提出的合理化建议和正当要求,应及时处理,不让矛盾继续扩大或升级;三是要保障群众的表达权。工会组织应搭建对话的平台,便于下情及时上达,发挥“桥梁与纽带”的作用,力争把不良事件消灭在萌芽之中^[1]。

3.2 落实基层调解工作要求

群体性突发事件是由人民内部矛盾引起的,工会在进行调解工作时,要坚持公平正义、依法调解的原则,在处置过程中紧紧依托群众路线,一视同仁,一律平等,不能因为利益相关就积极主动,利益关系不大就消极拖沓,甚至放任不管,激化矛盾。同时在进行调解工作时一定要态度平和、积极果断,不能因为态度生硬和作风粗暴而导致群体性事件的进一步恶化^[2]。

3.3 落实快速介入工作要求

在处置职工群体性突发事件时,工会组织要第一时间介入,迅速了解事发根源,及时表明依法维护劳动者权益的立场,动员并组织职工先行恢复生产,将企业生产经营的损失降到最小。对于在重要场所聚集、堵塞交通、围堵党政机关等严重影响社会治安的重大群体性事件,工会组织应第一时间通报公安部门,尽量将事件控制在企业厂区范围内,劝导职工群众恢复公共秩序。对于因用人单位侵犯劳动者合法权益引发的群体性事件,工会经过调查属实后,应第一时间督促企业整改,并迅速联系司法部门和劳动保障部门,切实保障职工权益^[3]。

4 提升应对能力

群体性突发事件的处置过程将极大考验工会组织化解危机的工作水平,这就要求工会组织注重能力建设,可以从以下几方面提高工会干部的能力与水平。

4.1 提升科学的预判能力

工会干部要善于洞察平时细小的偶然现象,并从偶然现象把握规律,判断出必然走向,由小处看大势,由小事悉全局,及时将问题解决于萌芽状态,从而避免事态扩大和发展。因此要提高工会干部的科学预判能力,一是要善于捕捉和搜集重要的信息,做到第一时间了解事态苗头和发展动态;二是要对各种新情况心中有数,进行深入地调查研究,做出合理的分析和科学的判断。

4.2 提升处变不惊的定力

工会干部的信心是安抚群众、稳定民心的强心剂。一是要保持好自身的心态,临危不乱,沉着有序,为群众做好表率,减轻职工群体的心理压力;二是要保持好克制忍耐的情绪,面对部分职工过激的言行或者混乱的场面,要俯下身,听得进批评,顶得住压力,经得起考验,作特殊时期抗击风险的顶梁柱;三是要有归零心态,真诚面对,宠辱不惊,始终保持良好的心理状态和心理素质,作职工群众共渡难关的主心骨,组织带领大家同舟共济。

4.3 提升群众工作能力

群众路线是中国共产党的生命线,工会干部要成功处置群体性突发事件,关键是要充分相信群众,一切依靠群众,努力做好群众沟通疏导工作。一是要畅通沟通渠道,充分倾听群众诉求,制定行之有效的解决方案;二是要抓住关键少数,善于借助外部力量,发挥正能量职工的影响力,千方百计做好正面宣传和协调工作;三是要注重因情施策,针对不同事件的成因和事态走向对症下药。

5 结语

工会组织应坚持以职工为本的原则,在党委的领导、政府的支持、单位的配合、职工的参与下共同积极地应对突发事件,不断提升自身能力,切实降低双方解决争议的成本,为双方及时修复劳动关系创造条件,在构建和谐劳动关系中发挥重要作用。

参考文献

- [1] 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考虑[J].社会科学研究,2011(5):58-62.
- [2] 凌宇.法治视野下的群体性事件及其应对策略[J].理论观察,2016(6):79-84.
- [3] 陆亚娜.中国第三部门参与应对突发事件的“阿基里斯之踵”及其消解路径[J].江苏社会科学,2015(6):124-128.