

城镇化背景下我国劳动争议 非诉解决机制的优化

魏琼,闫静静

(西南交通大学 公共管理与政法学院,成都 610031)

摘要:随着城镇化阶段的加速发展,我国的劳动争议在总体上已经呈现出“争议的总量不断增多、争议涉及的当事人数量不断增大、争议涉及的内容不断多元化、复合化”等新的特征,这些新特征对我国劳动争议解决机制解决劳动争议的效率度、解决劳动争议结果的公平度及劳动争议之解决主体的专业素质都提出了更高的要求。但是,我国现行劳动争议解决机制建立在城镇化初期的社会背景下,其已有的立法变革仍不能有效应对当前因城镇化加速发展的社会背景而在总体上已经呈现出新特征的劳动争议。我国现行劳动争议非诉解决机制中的协商机制不能保障和解协议的自愿性和公平性,调解机制不能保障调解协议的效率和公平,仲裁机制不能保障仲裁裁决的公平和效率,解决主体的专业素质不能保障解决争议的公平。为此,我国应通过强化政府作为第三方的作用并保障仲裁机构的独立性和中立性、区分劳动争议的类型并设立专门的集体劳动争议解决机制、理顺劳动争议不同解决方式间的关系并提高非诉解决机制之争议解决主体的专业素质等措施来优化现行劳动争议非诉解决机制。

关键词:城镇化背景;劳动争议;非诉解决机制;立法优化;协商机制;调解机制;仲裁机制

中图分类号: D912.5;C913 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-8580(2016)05-0040-09

一、问题提出

任何劳动主体都生活在一定的社会背景下,而社会背景必然会在总体上对当时的劳动争议产生影响,这决定了不同社会背景下的劳动争议解决机制要具有与当时社会背景下劳动争

基金项目:四川省教育厅人文社会科学重点研究基地项目(JCSF2014-12)

作者简介:魏琼,博士,副教授,硕士生导师(E-mail:wang2556@126.com)

议特点相适应的特征才能有效解决当时的劳动争议。自改革开放以来,我国城市化的进程不断加快,到2015年,我国城镇人口比重已达56.1%^[1],整个社会已进入城镇化加速发展阶段,这样的社会背景必然导致劳动争议出现新变化而呈现出新特点。但是,现行劳动争议解决机制仍建立在城镇化初期的社会背景下,怎样优化现行劳动争议解决机制,从而使其适应城镇化加速时期劳动争议的新变化,以更有效地解决当下大量的劳动争议,成为学界必须解决的现实问题之一。

学界分别研究“城镇化”、“劳动争议解决机制”的成果丰硕。研究城镇化的现有成果尽管研究重心不同,如有人对比分析了中国经济体制改革前后的城镇化内涵以及发展趋势^[2],有人分析了新型城镇化的概念及其内涵^[3];但是现有成果对我国当前社会已处于城镇化加速发展阶段并无争议,对“农村劳动力由农业向工业、服务业的就业转移”是城镇化的主要内涵之一,已形成共识^[4-5]。国外关于劳动争议解决机制问题的研究已有较完整的理论体系,如邓洛普劳动关系系统理论模型与桑德沃模型等等,主张政府改善劳动关系存在的环境,通过工人参与管理、双方协议制度和集体谈判制度等能解决劳资冲突;国内对劳动争议解决机制问题的研究起步较晚,成果集中在总结外国劳动争议解决机制的先进经验和完善我国相关制度构建两方面^[6-9]。但迄今为止,尚未发现将城镇化与劳动争议解决机制相结合进行研究的成果。本文以社会背景(城镇化)对劳动争议的影响这一新的研究视角,建构与城镇化加速时期相适应的劳动纠纷非诉解决机制,以保障城镇化的健康发展和推动完善我国解决劳动争议的相关立法。

二、城镇化加速发展的社会背景对劳动争议解决机制提出的新要求

坚持城镇化道路是我国现代化的基本路径。国家统计局最近几年的相关统计数据表明,不断加速发展的城镇化社会背景使我国当前的劳动争议出现了多种变化并呈现出新的特点,这些变化要求我国劳动争议解决机制必须有更高的效率度,其解决结果必须有更高的公平度,其解决主体必须有更高的专业素质。

(一)劳动争议的总量增多,要求争议解决机制有更高的效率度

城镇化加速发展阶段最显著的社会特征表现为大量农村剩余劳动力转移到第二、第三产业就业,由此必然伴生大量的劳动争议。受传统思维惯性的限制,用人单位不重视保护甚至损害劳动者利益的现象仍然较为普遍,随着社会的不断进步,劳动者维权的意识在不断增强,劳动者与用人单位的抗争必然越来越多。据统计,我国劳动争议案件受理数量在最近十年间增加了2—3倍^[10]。劳动争议大量集中爆发的社会背景对劳动争议解决机制的效率提出了更高的要求,只有以更高的效率度来及时解决劳动争议,才能为整个社会劳动关系的稳定奠定基础。

(二)涉及的当事人数量大,要求解决争议的结果具有更高的公平度

在城镇化加速发展阶段,多个劳动者与同一用人单位间的群体性劳动争议在全部劳动争议的数量中占有相当的比重,涉及的劳动者数量巨大。统计数据表明,在最近五年间,法院受

理的群体性劳动争议案件数量,所涉及当事人的数量已达当事人总量 25%以上^[9]。因群体性劳动争议涉案者数量众多,若其解决结果不能获得当事人认同,极易引发群体性事件或更恶劣的社会后果^[10]。群体性劳动争议大量发生的社会现状,对我国现行劳动争议解决机制的公平度提出了更高的要求。只有提高并充分保证争议解决结果的公平度,才能使当事人认同争议解决结果,从而彻底消除劳动争议并杜绝更为恶劣的社会后果的发生。

(三)劳动争议内容的多元、复合化,要求争议解决主体有更高的专业素质

我国现阶段的劳动争议的内容越来越多,不仅有关于劳动合同期限、工资工时、医疗保险、工伤及经济补偿金等等问题的争议,还有因对辞退等处理决定不服而引起的争议,这些争议还常常相互交杂,呈现出多元、复合化的特征。统计数据表明,自 2007 年以来,因劳动报酬引起的案件数量在全部劳动争议案件中仍位居第一,而社会保险、解除、终止劳动合同争议案件总量也在不断攀升^[9]。相比其他争议,劳动争议本身就具有专业性特点,劳动争议内容的多元、复合化,要求解决劳动争议的人员必须具有更高的专业素质,才能妥善解决劳动争议。

三、现行非诉解决机制不适应城镇化加速发展社会背景的表现

建立在非城镇化背景下的我国现行劳动争议解决机制,随着城镇化的发展,其立法已经有所发展。例如,为了提高解决劳动争议的效率,《中华人民共和国劳动法》、《劳动争议调解仲裁法》将“协商、调解、仲裁”三种非诉方式明确规定为解决劳动争议的法定方式,从而构建了我国劳动争议的非诉解决机制。但是,以前述新要求为参照,我国现行的劳动争议非诉解决机制仍不能有效应对城镇化加速发展的社会背景下的劳动争议,主要表现在以下几个方面。

(一)协商机制的立法不完善,不能保障和解协议的自愿性和公平性

协商机制通过争议当事人内部或在第三人参与下自愿平等的沟通和交流以达成和解协议,从而解决争议,其公平性以当事人的自愿、平等为基础,效率性则以协商过程的可操作性、解决结果(和解协议)的有效性为基础。健全的协商机制有利于将争议消灭在萌芽状态并从源头上减少争议,而集体协商机制则更能高效地解决数量众多的群体性劳动争议。尽管《劳动争议调解仲裁法》第 4 条规定了协商机制,却未为确保双方当事人自愿平等参与协商而提供必要的程序保障。受双方经济实力悬殊、劳动者对用人单位的依赖性等等现实因素的影响,劳动者往往被迫与用人单位达成和解协议,其公平性缺乏保障。而《劳动合同法》和《工会法》规定了集体协商机制,却未规定集体协商的表决程序、表决方式、协商的时限等事项,这导致其缺乏可操作性,不能有效解决数量众多的群体性劳动争议。即使现实中通过工会代表参与解决劳动争议的集体协商从而获得了和解协议,其公平性同样堪忧。

(二)调解机制的立法不完善,不能保障调解协议的效率和公平

调解机制即在协商失败的情况下,由调解机构介入处理争议,促使双方当事人达成和解,以解决劳动争议的机制^[11],其解决劳动争议的公平以调解机构的中立性为基础。《劳动争议调

解仲裁法》等多部法律为调解机制的操作提供了一定的依据,但是该法设置的调解机构重复(按其规定,发生劳动争议时,当事人申请企业内部的劳动争议调解委员会、依法设立的基层人民调解组织或在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织调解),不仅本身就是一种浪费,还使劳动者在如何选择调解机构上浪费了时间和精力。其中,以企业内部的劳动争议调解委员会为劳动争议的法定调解机构,使调解机构在调解中的中立地位缺乏保障,从而使其产生的调解协议丧失了公平基础。企业内部调解委员会的财政来源于企业,不可能为了劳动者的利益而对抗用人单位。工会常常是企业内部调解委员会的成员,但是让工会充当调解人显然导致了工会的角色混乱:工会作为第二方与用人单位签订集体劳动合同,却要在调解过程中作为第三方的身份出现。工会的角色混乱或尴尬,自然无法为调解协议的公平提供保障。尽管《劳动争议调解仲裁法》第16条就履行“拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成的调解协议”规定了支付令制度,但是,支付令制度却不能充分保障调解协议的履行。因为依据《民事诉讼法》第217条的规定,只要债务人的书面异议经审查成立,督促程序就应被终结,支付令则自行失效。同时,现行法律对(前述劳动调解协议的)支付令被法院撤销后争议解决的法律程序规定不明确。按《民事诉讼法》,支付令被撤销后应进入民事诉讼程序,但是劳动争议必须先仲裁再诉讼,当事人尽管有生效的调解协议,却仍不得不先进入仲裁程序,这显然不利于保障调解机制的效率。

(三) 仲裁机制的立法不完善,不能保障仲裁裁决的公平和效率

相较于诉讼机制,劳动仲裁机制具有简便、快捷、及时的优势;相较于协商、调解机制,劳动仲裁机制具有典型的司法特征,仲裁裁决具有法律效力和强制执行效力。因此,劳动仲裁机制是我国法律规定的最重要的劳动争议非诉解决机制,《劳动争议调解仲裁法》对劳动争议仲裁机制提供了专门的立法依据。但是,现行法律所建构的劳动仲裁解决机制,在解决劳动争议时所体现出的公平和效率都有明显不足。

首先,劳动争议仲裁委员会的中立性不足、独立性不强,导致仲裁裁决欠缺公平性。劳动行政部门、工会代表和企业代表是劳动争议仲裁委员会的组成成员,但是劳动行政部门的行政机构属性使其难以保持中立地位;工会在经济、组织机构上依赖于用人单位,有时不能完全做到中立。劳动争议仲裁委员会的经费来源于地方财政,缺乏独立性。仲裁机构的中立性和独立性是保障仲裁裁决公平性的基础,缺少中立性和独立性的劳动仲裁机构作出的仲裁裁决,欠缺公平性,也缺乏权威性。

其次,仲裁前置降低了解决劳动争议的效率。将劳动争议仲裁作为劳动争议诉讼的强制性前置程序,其本意在于减少劳动诉讼。但是,这不仅使劳动争议的解决程序冗长而有悖于效率原则,并且牺牲了劳动者的自由选择权。这一强制性前置程序并不必然增强当事人选择仲裁的意愿,加上仲裁裁决缺乏权威性,使绝大多数劳动争议最终仍涌入了法院,这显然与立法本意相悖。同时,法院在审理劳动争议案件过程中忽视仲裁作用,既不认可仲裁裁决的效力,也不审查仲裁裁决作出的依据和过程。这种做法反过来又加剧了仲裁前置程序立法目的落

空,不仅使前置的仲裁成为浪费时间和精力无效程序,而且导致诉讼资源的浪费。

第三,未充分利用仲裁解决集体争议和利益争议问题,影响了争议解决的效率。某些个别性劳动争议出现的原因,常常与某种集体性劳动合同本身不完善有关,或者与某种利益有关,“集体性”是利益争议最显著的特点之一。但是,现行劳动仲裁机制中,没有设计解决源头性的集体劳动合同和集体劳动利益争议方面的专门机制,大量的时间和精力都浪费在解决末端的、分散的、具有相同性的个别劳动争议上,严重降低了解决劳动争议的效率。

(四)解决主体的专业性不强,不能保障争议解决的公平

城镇化加速发展的社会背景导致劳动争议的内容日趋复杂和多样化,对争议解决主体的专业素质提出了更高要求。若解决争议的主体人员本身不了解劳动法方面的基本理论,不精通现行的劳动法律法规,那么其所做出的争议解决结果的公平性无法得到保证,消除争议的成功率也就大大降低。但是,我国现行法律对非诉解决机制之争议解决主体的专业素质没有任何要求,现行调解人员要么是企业的雇员,要么是普通的群众,劳动仲裁人员也同样缺少专业化背景。《劳动争议仲裁委员会组织规则》缺少对劳动争议仲裁员专业素质的基本要求;面对劳动争议数量巨增的现实,受机构编制的限制,劳动争议仲裁机构不得不低条件聘请大量缺乏专业知识的兼职仲裁员。这导致劳动争议仲裁员的素质参差不齐,其裁决的公平性备受质疑。因此,我国现行劳动争议非诉解决机制在解决劳动争议的效率性和公平性上都存在诸多问题,已不能适应现阶段城镇化加速发展的社会背景,须采取措施进行优化。

四、优化我国劳动争议非诉解决机制的建议

要解决城镇化加速发展社会背景所导致的我国现行劳动争议非诉解决机制存在的效率性和公平性不足的问题,可采取如下优化措施。

(一)强化政府作为第三方的作用,保障仲裁机构的独立性和中立性

在劳动争议的解决过程中,遵循被国际劳工组织认可的强调劳资双方与中立方共同参与的三方机制原则,已被实践证明能够公平有效地解决劳动争议。为解决因双方当事人地位在事实上的不平等而使协商结果欠缺公平性、工会组织因其对用人单位的从属性使调解结果欠缺公平性等弊端,可在我国的非诉解决机制中引入三方机制原则,强化政府作为第三方的作用,由政府作为中立第三方参与劳动争议处理。政府的威信不仅能促使劳资双方为维护社会公共利益作出必要的妥协和让步,还能使争议双方当事人信服争议处理的过程和结果,从而及时快速地解决纠纷,有效提升解决劳动争议的效率度和公平度。

通过立法确保劳动仲裁机构的独立性和中立性,是确保劳动仲裁有效解决劳动争议的必要前提。但是,我国现行的劳动仲裁机构设置于政府内部,缺乏中立性和独立性,导致其仲裁结果缺乏公平性和权威性。为此,建议通过立法设立专门的劳动仲裁机构,使其褪去行政部门的色彩而保持应有的独立性和中立性,使其拥有独立的办案经费和专职的办案人员,为其公平高效地处理劳动争议案件而奠定基础^[3]。

(二)在立法上区分劳动争议的类型,设立专门的集体劳动争议解决机制

集体协商机制的不健全以及缺乏解决集体劳动合同争议和利益争议的专门制度安排,从而导致不能从源头上防止个别劳动争议的分散性大量发生,是现行非诉解决机制效率低下的成因之一。为解决此类问题,应在立法上将劳动争议区分为权利争议和利益争议,同时明确规定只能通过非诉方式解决利益争议,在源头上减少劳动争议的发生。

此外,还应在立法上将劳动争议区分为个别争议和集体争议,安排专门的解决集体劳动争议的机制。集体协商是劳资双方共同协商确定集体合同及有效解决劳动争议的方式之一。针对我国集体协商机制不健全的现状,可通过立法对集体协商的表决程序、表决方式、协商的时限等事项做出详细规定,以提高我国集体协商机制解决集体劳动争议的效率度和公平度。同时,可在仲裁机制中设计专门的解决集体劳动争议的程序,以提高解决劳动争议的效率。

(三)理顺劳动争议不同解决方式间的关系,提高争议解决机制的整体效率^[14]

我国现行劳动争议不同解决方式间的关系不顺,是导致争议解决机制整体效率低下的根本原因之一。为此,可采取如下措施。

1.理顺调解与诉讼间的关系,保障调解协议的有效性^[15]

劳动争议的协商、调解机制不仅能解决劳动争议,还能预防劳动争议的发生。正因如此,域外发达国家非常重视调解的作用,调解不仅是解决劳动争议的独立程序,还是劳动诉讼中的先行程序,只有调解失败才能判决。我国现行立法亦是如此,规定调解既是一种独立的解决方式,又贯穿于劳动仲裁、诉讼程序的始终。但是,我国现行立法在劳动诉讼中不够重视维护调解协议的有效性,这种做法消解了当事人通过调解解决劳动争议的积极性,不利于提高解决劳动争议的效率。

只有在诉讼中保障调解协议的效力,当事人才会有通过调解解决劳动争议的积极性。针对现行规定尚不能充分保障调解协议有效性的现状,可通过司法解释明确规定有关按调解协议支付拖欠劳动报酬等事项的支付令失效后解决争议的程序:支付令失效后,异议人应当在15日内针对支付令所涉劳动争议提起诉讼,否则,支付令将恢复效力。这样,就能对调解协议的有效性提供良好的保障。

2.理顺仲裁与诉讼间的关系,保障仲裁裁决的有效性

我国现行立法采用了仲裁为诉讼前置程序的“先裁后审”制,导致劳动争议仲裁与诉讼解决机制衔接不畅,劳动争议解决的效率低下。裁审关系的重构一直是学界研究的热点问题,比较学界提出的“只裁不审、只审不裁、或裁或审”三种不同重构模式而言,采用或裁或审模式重构裁审关系,能够扬长避短,更为妥当^[16]。

只裁不审模式即只通过劳动争议仲裁委员会解决争议,不再进入诉讼程序的模式,虽有利于迅速解决劳动争议和节约诉讼资源,却损害了当事人的司法救济权,加上我国现行仲裁制度的种种弊端在短时间内是不可能全部得以改善,完全依靠仲裁来解决劳动争议并不现实。只审不裁模式即所有的劳动争议经过协商和调解仍不能解决时直接进入诉讼程序,由劳动法院

或劳动法庭来专门审理劳动争议案件,虽减少了纠纷处理的环节,保障了当事人的司法救济权,却抛弃了我国劳动争议仲裁机构长期处理劳动争议而积累的大量宝贵经验,势必造成资源浪费。同时,以仲裁作为劳动争议解决的重要途径之一,已经成为各主要国家的惯例,我国贸然取消仲裁程序,显然与国际惯例不符。或裁或审模式即劳动争议当事人既可选择向仲裁机构申请仲裁,也可向法院提起诉讼,但是一旦选择其中一种方式,就不能再选择另一种方式解决劳动争议,由此而形成的仲裁裁决或诉讼判决,都具有终局性的法律效力。这种模式尊重当事人的意思自治,赋予当事人选择仲裁或诉讼程序的权利,既避免仲裁和诉讼程序的衔接不畅,又发挥仲裁和诉讼各自的优势,有利于解决劳动争议效率的提高。

因我国现行仲裁制度本身的弊端,采用或裁或审模式很可能会因大多数人选择诉讼而导致出现诉讼爆炸、仲裁闲置的不合理现象。但是,只要改革现行劳动仲裁制度,确保仲裁机构的中立性和独立性,确保仲裁人员的专业性和仲裁结果的权威性,劳动仲裁因其自愿、灵活、高效的优势必然能获得越来越多人的青睐,前述不合理的现象自然就能够逐渐消除。同时,“或裁或审”模式并不完全取消当事人的诉权,当事人对仲裁裁决不服时可以请求法院审查仲裁裁决,以实现对其的制约。当然,为提高解决争议的效率及保障仲裁裁决的权威性,应将法院审查仲裁的范围限制在“法律审”内,只能因仲裁的程序违法、适用法律错误而撤销仲裁裁决,若赋予法院过度的审查仲裁的职权,“或裁或审”模式将失去其高效处理劳动争议的优势。

(四)提高非诉解决机制之争议解决主体的专业性,从而保障调解协议与仲裁裁决具有基本的公平质量^[7]

只有提高劳动争议非诉解决机制之解决主体的专业素质,才能为确保争议解决结果的公平性和有效性奠定基础。为此,应设专职的劳动争议调解人员,在乡镇、街道设立具有劳动争议调解职能的组织的成员;扩大劳动仲裁机构专职的劳动仲裁人员的编制,以吸引更多高素质的人才。与此同时,应通过立法对这些专职的调解、仲裁人员的专业素质提出基本的要求。这些人员不仅应具有法学专业的教育背景,还应通过专门的劳动法律法规方面的考试才能获得出任劳动争议的专职调解、仲裁人员的资格。只有这样,才能保障调解协议与仲裁裁决具有基本的公平质量。

五、结 语

“坚持走中国特色新型工业化、信息化、城镇化、农业现代化道路”,是党的十八大报告提出的中国现代化的基本路径。城镇化的过程意味着大量的农民转向工业、服务业就业,必然伴生大量的劳动争议;因此,建立高效的劳动争议解决机制,是促进城镇化健康发展的基本制度保障。劳动纠纷解决机制设置的是否科学,与劳动纠纷能否及时迅速解决而密切相关。积极有效的劳动纠纷解决机制有利于迅速解决劳动纠纷,缓解劳资冲突,稳定劳动关系,进而保证市场经济的健康发展以及整个社会的和谐安定。我国当前城镇化迅速发展社会背景下的劳动争议

已经呈现出了新的特点,建立在旧的城镇化水平不高的现行劳动争议非诉解决机制已经无法有效应对当前的劳动争议。由此,唯有针对我国现行劳动争议非诉解决机制中的弊端,通过立法优化现行的劳动争议非诉解决机制,才能迅速、公平地解决当下大量集中发生的、涉及人数众多的、复杂的劳动争议,从而缓解普遍存在的劳资冲突,稳定劳动关系,保证城镇化的健康发展,进而保障市场经济的健康发展和整个社会的和谐安定。同时,只有深入观察我国当前城镇化社会背景导致的劳动争议演变后的新特点,才可能提出与劳动争议这些新特点相适应的优化现行劳动争议非诉解决机制的立法建议。本文这种以传统规范法学研究方法为基础,以解决劳动争议的立法规则与城镇化社会背景下的劳动争议相结合的新的研究范式,在未来对劳动争议解决机制的优化研究中将逐渐得到更多的应用,所形成的研究结论也将更加符合实践的需要。

参考文献:

- [1] 城镇人口比重 56.1%[EB/OL].(2016-01-19)[2016-09-19].<http://www.nbd.com.cn/articles/2016-01-19/978958.html>.
- [2] 周阳敏,韩玉.制度资本与新型城镇化的机理研究[J].四川理工学院学报(社会科学版),2014(1):1-10.
- [3] 彭红碧,杨峰.新型城镇化道路的科学内涵[J].理论探索,2010(4):75-78.
- [4] 林毅夫.中国的城市发展与农村现代化[J].北京大学学报(哲学社会科学版),2002(4):12-15.
- [5] 胡序威.论城镇化的概念内涵和规律性[J].城市与区域规划研究,2008(2):26-42.
- [6] 李倩.德国劳动争议处理及其对中国的借鉴意义[J].知识经济,2009(13):53.
- [7] 赵信会.论我国的劳动争议调解制度[J].行政与法,2009(11):98-102.
- [8] 李华武,夏旭丽.论和谐社会背景下劳动争议多元化纠纷解决机制之完善[J].南昌高专学报,2010(1):17-19.
- [9] 马俊军.劳动争议中的替代性纠纷解决机制[J].广东行政学院学报,2012(3):72-76.
- [10] 国家统计局国家数据[EB/OL].(2016-09-19).<http://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01>.
- [11] 陈旭:群体性劳动争议处理法律制度研究[D].华东政法大学,2012.
- [12] 吴卫军,樊斌.现状与走向:和谐社会视野中的纠纷解决机制[M].北京:中国检察出版社,2006:108.
- [13] 陈双喜.论劳动争议仲裁制度改革[J].湘潭师范学院学报(社会科学版),2009(3):4-6.
- [14] 朱奎彬,苗紫萱.成都市“双加速时期”劳动纠纷非诉调处机制优化路径初探[J].公民与法(法学版),2013(11):8-11.
- [15] 王丽明.我国劳动争议处理机制的改革和完善[D].吉林大学,2011.
- [16] 董昊霖.劳动争议案件裁判关系及其衔接问题概述[D].西南政法大学,2012.
- [17] 田改霞.论我国劳动争议非诉解决机制的完善[D].中南大学,2011.

责任编辑:万东升

The Optimization of the Non-litigation Labor Dispute Settlement Under the Background of Urbanization

WEI Qiong, YAN Jingjing

(School of Public Affairs & Law, Southwest Jiaotong University, Chengdu 611756, china)

Abstract: With the acceleration of urbanization development in China, the labor dispute has shown the new features, such as the increase in the total amount of cases, a large number of parties involved, more and more complex controversial contents and so on. These new features call for higher requirements to labor dispute settlement mechanism, including the efficiency, the fairness of results and the professional quality of labor dispute solvers. However, China's current labor dispute settlement mechanism was established in the non-social context of urbanization. The legislative changes still cannot effectively deal with the current labor dispute with the new features. The current labor dispute settlement mechanism of consultation mechanisms cannot guarantee the voluntary and fairness of the settlement agreement; mediation mechanism cannot guarantee the efficiency and fairness of the settlement agreement; the arbitration mechanism cannot guarantee the efficiency and fairness of the arbitral award; the professional quality of the dispute resolution body cannot guarantee a fair settlement of the dispute. To promote the sound development of urbanization, it is suggested to strengthen the government's role as a third-party mediation consultation, ensure the independence and neutrality of the labor arbitration mechanism, distinguish the types of labor disputes and design special collective labor dispute solution, straighten out the relationship between the different ways to solve the labor dispute, and improve the professional quality of the dispute resolution body.

Key words: background of urbanization; labor dispute; non-litigation labor dispute settlement mechanism; legislative optimization; consultation mechanism; mediation mechanism; arbitration mechanism.