

光荣的历程
下册·学术类

光荣的历程

纪念中国法学会恢复重建 **30** 周年
征文获奖文集

中国法学会办公室 ● 编

Guangrong De
Licheng

新 华 出 版 社

光荣的历程
下册·学术类

光荣的历程

纪念中国法学会恢复重建30周年
征文获奖文集

中国法学会办公室 ● 编

Guangrong De
Licheng

新 华 出 版 社

编 委 会

主 任：韩杼滨

副 主 任：陈冀平 刘 飏 周成奎

李清林 胡 忠 林中梁

成 员：刘 剑 方 向 谷昭民 纪大新 梁 毅

主 编：刘 剑

副 主 编 兼
编辑部主任：王增勇

编 辑：耿 谦 魏域山 孙雅婷

刘呈祥 李 妍 苏海洋

纪念中国法学会恢复重建30周年 征文终评委员会

主 任：胡 忠

副主任：林中梁

委 员：刘 剑 方 向 谷昭明 纪大新 梁 毅 周占华
赵晓谦 刘桂明 李仕春 王增勇 蔡功文 吕兴焕

终评委员会下设回忆类、学术类文章评审小组。

回忆类文章评审小组

组 长：刘 剑

副组长：纪大新 梁 毅

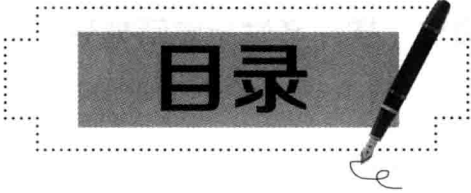
成 员：赵晓谦 王增勇 蔡功文

学术类文章评审小组

组 长：方 向

副组长：谷昭民 周占华

成 员：刘桂明 李仕春 吕兴焕



目录

一等奖

重大劳资矛盾预警机制建构研究

——基于浦东新区的调研 刘金祥 高建东 / 1

二等奖

从劳务派遣发展看非标准劳动关系的规范 张翼飞 / 14

论诱价概念在诈骗罪中的独立性价值 朱志斌 / 26

法学教育的新职业主义理论 杨 力 / 42

三等奖

浅议构建我国未成年人前科消灭制度 黄旭辉 王馨 / 72

证据侦查与证据审查 杨佩正 高小珺 / 84

论行政执法第三人的权利保护 包玉秋 韩 涛 钟 鑫 / 92

垄断行为法律责任制度研究 郭立明 / 101

能动与补位：诉讼诚信体系的建构探究 章 华 邵文龙 / 113

《临时约法》对中国近代宪政意义探析 张锐智 / 124



优秀奖(按作者姓氏笔画排列)

- 信访听证程序研究 丁 鹏 / 136
- 浅议民事诉讼非法证据排除规则 王建烨 / 142
- 浅析网络服务提供者连带侵权责任认定 朱秀敏 / 154
- 关于完善婚生婴儿亲权主体制度的几点思考
——以和谐理念为视角 朱友学 / 162
- 方韩之争的法律意义追问
——兼探寻直观判断在裁判解释中的价值 朱祖飞 / 179
- 比较与借鉴:我国民事审前准备程序的构建 李莎莎 / 192
- 食品安全案件中的惩罚性赔偿 赵颖辉 / 204
- 论建设工程违法转包及挂靠行为的严格民事责任 相 蒙 / 212
- 知识产权使用权出资适格性研究 郑丹丹 / 226
- 对执行国有划拨土地处置问题的思考
..... 秦大常 黄德文 李文锋 黄金波 韩用交 / 233
- 试论我国检察权的优化配置 曹 军 / 246
- 试论国家侵权精神损害赔偿制度之确立
——兼论精神损害赔偿应纳入国家赔偿法
..... 黄金波 王晓方 / 264
- 恶意诉讼侵权责任研究 屠文杰 / 280
- 论我国罪犯的劳动报酬权 魏传治 石德强 / 291
- 检察机关正确适用逮捕羁押措施的保障机制研究
..... 戴萍 赵靖 / 306

纪念奖(略)

重大劳资矛盾预警机制建构研究

——基于浦东新区的调研

华东理工大学法学院教授、博士生导师 刘金祥

华东理工大学法学院经济法研究生 高建东

摘要：当前我国劳资关系日益紧张，群体性、突发性等重大劳资矛盾的社会影响越来越严重。而预警机制的缺陷是劳资纠纷激化为重大劳资矛盾的主要原因之一。故本文主要探讨政府如何构建重大劳资矛盾的预警机制，以浦东新区的调研数据作为对象，阐明当前重大劳资矛盾的发展趋势与成因，重大劳资矛盾预警机制的现状及其不足，政府应当如何介入重大劳资矛盾的预警，并对预警机制建构的对策提出建议。

关键词：重大劳资矛盾 预警机制 对策建议

2011年8月，习近平同志在全国构建和谐劳动关系先进表彰暨经验交流会上指出，要把构建和谐劳动关系作为一项重要而紧迫的政治任务抓实抓好。随着《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》与《社会保险法》的出台，国家加大了对劳动者的保护力度。法律与政策的调整带来用工成本的提高，企业在经营方式转换和劳动用工制度的改革过程中面临的问题越来越严峻，劳动关系问题也日趋复杂多样，群体性、突发性劳资冲突事件屡见不鲜。如果不能提前掌握劳动关系不稳定的因素，对可能发生的重大劳资矛盾不能预先作出研判，就极易引发群体性、突发性和社会性的重大事件。

为了构建和谐劳动关系，营造和谐良好的创新创业和经济发展环境，构建重大劳资矛盾的预防与预警、协调与处置制度是一项亟待开展的工作。因



此,对重大劳资矛盾的研究、判断、协调与处置,已经成为政府部门维护社会稳定与促进民生工作的重要保障,对于预防劳资矛盾、协调劳动关系和稳定社会秩序具有重要意义。本文试图以浦东新区的调研数据作为对象,阐明当前重大劳资矛盾预警机制的现状及其不足,政府应当如何介入对重大劳资矛盾事件的处理。

一、重大劳资矛盾的发展趋势与成因分析

关于重大劳资矛盾,有多种表述方式,如“职工群体性突发事件”、^①“群体性劳动争议”、^②“劳资纠纷引发的群发性事件”。^③一般而言,其主要是指社会影响严重的劳资冲突,具有时间的突发性、人数的群体性和影响的社会性等特征。

(一) 重大劳资矛盾的发展趋势

劳动者在通过群体性劳动争议方面,呈现白热化与组织化,具体而言有以下几个特点。

第一,从行为方式看,既走法律程序,也有倾向于罢工、静坐、肢体冲突等过激行为,冲击性明显加大,社会危害性明显加大。

第二,从动员过程看,主要是自发行为,组织化程度明显提高。工人组织罢工或者其他群体行动,并不通过工会组织来实施行动,而是自发地组织联合起来的行动。

第三,从社会影响看,社会舆论反应强烈,甚至引起国际社会的广泛关注,调处的难度明显加大。例如,2007年11月崇明县的韩资企业上海和仁纺织有限公司劳资纠纷持续了7天,引起中韩两国政府和国际社会的关注。^④

第四,从诉求内容看,既有权利争议,但是更主要的是利益争议。这种争议的目的往往是劳动者为了获得更多的利益而与企业方相互僵持。

① 单铸飞:《当前职工群体性突发事件预警机制研究》,载《中国工运》2000年第3期。

② 朱超:《群体性劳动争议的预防消解与机制建设研究》,载《南京师范大学学报》(社会科学版)2004年第4期。

③ 王学辉等:《群体性事件防范机制研究》科学出版社2010年版,第32页。

④ 参见《崇明韩企劳资纠纷趋于缓解》,财经网,网址: <http://www.caijing.com.cn/2007-11-30/10039794.html>.



（二）重大劳资矛盾的成因分析

根据问卷调研和2010—2011年两年以来的重大劳资矛盾事件统计，浦东新区引起重大劳资矛盾的劳资纠纷，或者说企业员工的常见抱怨或不满的原因如下表所示。

表1 浦东新区引起重大劳资矛盾的劳资纠纷类型统计

序号	劳资纠纷的名称	占已经发生的重大劳资矛盾事件的比率
1	企业经营者的日常管理决策不合理	38%
2	用工单位的对外经营存在风险，并且处理不当	30%
3	企业经营者的用工规章及其执行不合理	13%
4	企业对劳资矛盾的应急处理能力较差	12%
5	企业经营者的日常管理决策不民主、不透明	5%
6	员工的维权要求、方式不合理	2%

由此可见，引起重大劳资矛盾的常见抱怨或不满原因主要集中在企业的经营管理过错方面，因此劳动者的公平诉求是重大劳资矛盾预警制度的关注重点。

根据问卷调研和2010—2011年两年以来的重大劳资矛盾事件统计，劳资纠纷激化为重大劳资矛盾的原因，也就是企业员工借助体制外的非正常途径解决劳资争议的原因如下表所示。

表2 劳资纠纷激化为重大劳资矛盾的原因

序号	劳资纠纷激化为重大劳资矛盾的原因	占已经发生的重大劳资矛盾事件的比率
1	企业内部的申诉机制不畅通，政府又没有及时察觉的	70%
2	企业申诉机制畅通，但是企业没有及时作出适当处理	22%
3	企业员工的法制意识淡薄，希望通过闹事要挟经营者	8%

由此可见，企业内部与外部的重大劳资矛盾预防机制存在缺陷是劳资纠纷激化为重大劳资矛盾的主要原因。政府需要防微杜渐，及时洞察和侦测企业内部存在的劳资纠纷情况，并且对企业的不当处理行为作出及时介入，才能防患



于未然。

二、重大劳资矛盾预警机制的现状评估

预警,根据现代汉语的词义,是指“事先觉察可能发生某种情况的感觉”。针对社会现象而言,“预警”一般是针对难以预见、难以避免、难以克服的事件在事前作出的反应。相对于事后补救的救济措施而言,其目的往往在于其对该事件的预防,以达致避免或者降低风险或者损失的要求。预警机制,顾名思义,即是为预防上述特定事件,社会系统之间相互作用而形成有机的过程与方法。就当前重大劳资矛盾预警机制现状存在的不足而言,主要有如下几方面。

(一)在企业层面,劳动争议调解委员会数量少、功能弱,民主管理功能不足,企业自我调处劳资矛盾能力弱,劳资冲突上报机制不健全

1. 企业劳动争议调解委员会数量少。根据浦东新区总工会掌握的情况,全区下属国有(控股)、集体企业677家,已经建立工会组织的有612家,其中,已经建立劳动争议调解组织的有124家,仅占企业总数的18.3%;全区下属非公企业10378家,已经建立工会组织的8307家,其中,已经建立劳动争议调解组织的有1561家,仅占企业总数的15.04%。^①

2. 企业劳动争议调解委员会功能弱。主要原因是劳动争议调解委员会内职工代表同时具备的雇员身份使其难以做到不受干扰地公正、公平展开调解工作。当企业内出现的劳资矛盾以企业违反劳动法律法规居多,若站在公正立场开展调解,势必要与企业的行政方发生冲突;若偏袒企业则将失去职工的信任,由此造成企业劳动争议调解委员会受理案件不多,调解成功率不高。

3. 企业内部民主管理的功能不足。根据问卷调查显示,已建工会的占34.20%,正在建立的占6.95%,不清楚的占33.96%,没有工会的占24.90%;已建立职工代表大会的占27.37%,没有建立的占26.02%,不清楚的占46.62%;已经订立集体合同的占24.66%,没有订立集体合同的占17.89%,不清楚的占57.45%。由此可以看出,本次问卷调查涉及的企业中,建立工会、职工代表大会以及订立集体合同的比例并不高,而很大一部分被调查者不清楚本企业是否

^① 相关数据来源于2010年6月24日浦东新区人力资源和社会保障局《浦东新区贯彻落实市人社局劳动关系维稳专题会议精神工作情况汇报》。



具有相应制度,这说明工会、职工代表大会和集体合同的影响力不大,劳动者参与体制内的民主管理意识不强。

4. 劳资冲突上报机制不健全。根据问卷调查显示,仅有18.25%的被调查者所在企业有劳资冲突上报机制并且报告及时,有劳资冲突上报机制但是报告不及时占13.89%,没有劳资冲突上报机制清楚的占19.42%,不清楚的占48.44%。

上述情况反映出,企业建立劳资矛盾的排查、预警、调处机制缺乏积极性,自我调处劳资矛盾的能力不强。

(二) 在基层政府层面,劳动行政部门与其他部门处理劳动争议协调机制尚待完善

劳动部门与工会、公安、信访、工商、社保等部门通过建立定期沟通与联系机制,就如何做好劳动争议调解工作发挥各自的职能优势取得了一些共识,如对重大的群体性劳资矛盾,劳动部门、建委、信访、公安、工商、司法调解等部门密切合作,形成合力,共同预防和查处,进行化解。但由于未能形成制度性的长效合作机制,在面临纠纷时,无法明确各自职责、分工,影响了矛盾化解的效率与效果。

(三) 在重大劳资矛盾预警的专门机构层面,预警系统不健全,沟通机制不完备

一是重大劳资矛盾预警系统不健全。当前,政府应对重大劳资矛盾的管理,主要侧重于重大劳资矛盾后的应对、应急、救治和恢复,倾向于事后的补救性管理,缺少对重大劳资矛盾发生前可能性阶段的预防管理,对危机预测与预防工作做得不够,在重大劳资矛盾临时处于被动的撞击式反应,而不是主动出击。根据问卷调查显示,在企业与政府或者相关部门的信息报告与沟通方面,认为非常不及时或者比较及时的仅占33.43%,认为不及时的占19.89%,表示不清楚是否及时的43.08%。这意味着,企业与政府相关部门的信息沟通情况并不能够被劳动者了解,信息报告情况不乐观,直接反映出重大劳资矛盾预警系统尚不健全。

二是重大劳资矛盾沟通机制不完备。根据问卷调查显示,65.80%的被调查者不清楚政府或者相关部门对企业上报的信息是否有跟踪,16.72%的被调查者表示政府或者相关部门对企业上报的信息没有跟踪,仅17.48%的被调查者表示政府或者相关部门对企业上报的信息有跟踪。也就是说,相关部门的对企业上



报信息追踪一般不会经过普通劳动者，政府与企业、政府与劳动者、企业与劳动者之间的沟通不足。

三、政府在重大劳资矛盾预警机制中的职能分析

（一）发现和监控劳资矛盾，预测可能出现的重大劳资矛盾

长期以来，强调“事后解决”一直是劳动争议处理机制的指导方针。只有当劳资矛盾演化成大规模的冲突时，才会受到政府、工会组织和企业的重视和解决。而在劳动矛盾尚未激化之际，劳动者的权益则被有意无意地漠视和忽略。随着近年来金融危机全球化、国内外产业结构变迁、新劳动合同法出台等因素的影响，“偏重事后解决、忽略事前预防”的传统劳资争议解决模式无法适应劳资需求多样化的冲击。政府对劳资争议事件的介入太晚，往往错失处理的良机，增加问题解决的困难度。在此情况下，劳资矛盾预警机制应运而生。

劳资矛盾预警机制具有“事前发现、预防”的功能，即政府采取接受举报、主动排查等措施，及时发现企业内部可能造成群体性劳资纠纷突发事件的劳资矛盾隐患。^①在发现劳资矛盾隐患的过程中，行政机关建有如下两项机制。

1. 企业经营信息的强制通报

企业有义务向政府通报重要的经营信息，表现为经营管理上的一些重要指标，包括解雇人数、企业经营亏损、拖欠工薪、一定规模的劳资争议等情况。政府可以借此掌握企业的劳资矛盾隐患，监控和预测可能出现的重大劳资争议事件。^②当某些指标显示企业有经营上的危机，或者雇主有恶性关厂、歇业的嫌疑时，行政机关应当适时介入，采取各项预防和应对措施。如果企业拒不提供或者怠于提供相关经营信息，行政机关有权行使强制调查权。

2. 建立健全反馈信息的报送机制

信息的报送机制是对劳资矛盾进行动态监控、跟踪的核心技术环节，其程序的优劣在很大程度上决定了预警机制的有效性。预警信息的报送机制需克服的难题如下：

一是信息掌控的全面性。反映劳资矛盾的信息广泛地分散在企业，以及与企业经营相关的其他单位、部门。为了实现劳资矛盾的动态监控，行政机关需

^① 嘉定区总工会：《推进劳动争议调处机制建设的实践与思考》，《工会理论研究》2010年第3期。

^② 张沐英：《浅议企业劳动争议的预防和处理》，《理论学习与探索》2010年第1期。



要向多个部门收集和分析关键数据，力求掌握真实情况。

二是信息掌控的真实性。有时经营者提供信息的真实性和准确性均存在问题。行政机关如果不从多方面进行调查，就难以及时辨别这些虚假的信息，导致预警失真。因此，反映劳资矛盾的信息如企业解雇人员、经营恶化等情况，都需与税务、审计和工商等部门记录做参照和对比。

（二）积极化解劳资矛盾，预防重大劳资矛盾的发生

从实践情况来看，“处置矛盾”也是政府在劳资矛盾预警机制中发挥的一项作用。政府在甄别和监控具有可疑情形的雇主之后，还要及时介入和化解劳资矛盾，达到“把矛盾化解在基层，消除在萌芽状态”的效果。^①这是由于政府基于社会公益的考量，希望预先防范劳资矛盾演化为群体性劳资纠纷突发事件，从而达到《劳动争议调解仲裁法》“就近就地化解劳动争议”的立法宗旨。

1. 政府对不同性质的劳资矛盾作出的处置措施

依据劳资矛盾内容性质的不同，政府的处置措施可分为两种。第一种是对利益事项争议的处理。利益事项争议是当事人基于事实状态，对预期权益的调整是否合法所产生的争议。例如，发放年终奖的标准和数额争议；员工对企业内部考核管理规章的异议等。这类争议缺乏可以遵循的法律规范，政府在争议处理中，可以从劳资双方最有利的方向来思考解决方案，并不需要以法律作为唯一标准。

第二种是对权利事项争议的处理。权利事项争议是当事人基于劳动合同、集体协议或者法律法规，对现在是否存在某项权益所产生的争议。例如，解雇后的工资结清争议；在没有签订劳动合同的情况下，劳动者拒绝调动职务的争议等。这类争议均有明确的法律依据，因此行政机关应当扮演辅助司法的调停者角色，配合法院、仲裁机关进行依法裁决。政府应当遵循立法、司法的要求，不可为了追求纠纷解决的迅速，作出超越合法限度的不当处置。

2. 政府对不同严重程度的劳资矛盾作出的处置措施

（1）斡旋调解

当企业的劳资矛盾较轻时，政府作为第三人居间进行协调，协助争议双方当事人降低分歧程度，达成协议。例如“指导、协助企业采取措施，化解

^① 徐辉等：《基于和谐劳动理论的劳资协调预警机制的构建》，《企业经济》2008年第3期。



矛盾”。^①但是,政府只是积极为双方提出建议方案,该建议并不具有强制拘束力,是否接受仍然需要由劳资双方自己决定。

斡旋调解体现出政府介入劳资矛盾的中立原则。本着维护集体协商自治的立场,政府介入劳资争议不得过度,应当遵守中立的原则。^②一方面,如果劳资双方的当事人力量对等,能够通过集体协商等手段达成妥协的,行政机关应尊重劳资双方的自治权,消极地中立而不加干涉。另一方面,当劳资争议丧失对等性,或者是出于维护社会公益的需要时,行政机关才有必要积极地介入。因此,当企业的劳资矛盾并不尖锐,仅仅发生一般预警情况时,行政机关如果过度地介入控制,就违反了中立原则,限制了劳资自治的权利。

(2) 强制处理

当企业发生较为严重的劳资矛盾时,政府可以在全面调查实情的基础上,提出合理的解决方案,通过民意、行政权威向当事人施加压力,强制促成双方达成协议。例如政府首先需要“及时、全面掌握企业经营风险情况”,在此基础上“要求并督促企业切实履行社会责任”,并且采取有针对性的措施。^③

不过从实践情况来看,政府“强制处理”功能的范围并未仅限于化解劳资矛盾的范围,还进一步扩展到对群体性劳资纠纷突发事件的处理。例如有学者认为,如果政府也无法协调解决劳资矛盾,那么政府接下来势必要对无可挽回的群体性劳资纠纷突发事件,如罢工、示威进行应对,尽量降低其不利影响。因此,“处置矛盾”的对象不宜限于劳资矛盾隐患,也应当包括群体性劳资纠纷突发事件。从执法实务的资料来看,很多地方是在“群体性劳资纠纷突发事件应急预案”的名下讨论预警机制。群体性劳资纠纷突发事件被视为一种“情节严重”的劳资矛盾,而重大劳资矛盾的应急处理程序则被视为一种有效的“强制处理”措施。

这种将预警机制纳入重大劳资矛盾应急处理的结构之所以形成强劲的潮流,显然是因为它能够快速而有效率地平息群体性纠纷,维护社会稳定。但随着劳资纠纷牵涉的社会利益主体趋于多元化,纠纷当事人对政府作为居间调停者的中立性;纠纷解决的合法、妥当性产生了更为迫切的要求。

在重大劳资矛盾应急处理中,政府担当的是执法者的角色,强调依法维

① 参见《广东省肇庆市企业经营预警工作办法(试行)》第二十四条。

② 丁寰翔:《劳动争议处理程序存在的问题及解决》,《学术界》2010年第4期。

③ 参见《广东省肇庆市企业经营预警工作办法(试行)》第四条。



护社会秩序,平息重大劳资矛盾,制裁肇事者。与此相对,在劳动争议解决机制中,政府扮演的是调停者角色。在劳动争议解决机制中,劳资之间的矛盾不易协调,因此争议的处理不能仅仅凭借当事人双方的协商和解,而有必要由具备强制权的第三方介入,找出双方的最大利益共同点,寻找双方都能接受的方案。^①由此可见,强调政府维护社会秩序的职责,可能会与政府处理劳资矛盾的调停者身份发生冲突。

在重大劳资矛盾应急处理中,行政机关往往为了维护社会秩序而强制双方接受妥协结果,甚至牺牲当事人的正当权益。这种情形容易使行政机关招致劳资双方的不满和误解,沦为争议事件的替罪羊,造成“公亲变事主”的局面。因此,“预警机制+重大劳资矛盾应急处理”的二重结构,对政府强化“调停者”角色具有格外重要的意义。

四、重大劳资矛盾预警机制建构的对策建议

(一) 多主体的信息共享机制

建设多主体的信息共享机制是建立重大劳资矛盾预警机制的前提性条件和基础性保障。笔者建议构建劳动行政部门为主导、工会系统、行政系统等多主体参与的信息共享机制。

1. 加快劳动保障监察管理网格向企业延伸

首先,加强区劳动保障监察管理网格职责。由人社局牵头,劳动监察大队实施,具体承担以下职责:负责抓好劳动保障网格化管理工作的组织实施和三级网格的划分;负责劳动保障监察“两网化”管理工作信息网络平台建设,建立用人单位劳动用工电子信息档案和基本信息数据库;负责对街道、社区、企业实施劳动保障监察“两网化”管理工作的监督检查和考核验收;负责对辖区内网格工作人员的业务指导、上岗培训、工作部署和业绩考核等。

其次,将“网格化、网络化”的三级信息收集机制延伸到企业层面,在重点行业增设企业兼职信息员。企业兼职信息员→劳动保障事务所→劳动监察大队。依托现有街道、社区的“网格化、网络化”的信息监控管理平台,将信息收集机制延伸到企业层面,在重大劳资矛盾高发领域的行业增设企业兼职信息

^① 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》,《江海学刊》2010年第3期。



员，建立“横向到边，纵向到底，责任明确，跟踪及时”的信息收集体系。对辖区内用人单位遵守劳动保障法律法规情况收集汇总和动态管理，并向一级网格负责单位上报有关情况；协助、配合上级劳动保障监察管理机构开展对辖区内用工情况的各项检查工作。同时，兼职信息员的人身安全、财产受到上级机关的保护，免其由于牵涉到企业经营、劳资争议事件而遭受打击与陷害。

2. 健全信息发现、收集、传递网络

首先，发挥劳动保障协管员队伍作用及时排摸信息。劳动协管队的网格管理，有助于对辖区内用人单位进行全覆盖的动态化监督管理。实行网格化管理，首先要编织起一张密集的劳动保障监察网，协管人员分头把守，种好自己的“责任田”，建立并及时更新网格内用人单位数据库和备份台账。监察协管台账可对用人单位进行细致具体分类，更有助于对用人单位进行了解和掌控。分类标准有行业种类（是制造业、餐饮业还是轻纺业等）、用工形式（是自己直接招聘录用劳动者还是使用劳务派遣形式）、企业性质（是内资还是外资、私企还是国企等）、人员分类（包含多少本地人、外来从业人员或外籍人士）等。同时，协管员队伍对网格地域内的所有用人单位要进行定时巡查，发现劳资纠纷隐患，第一时间上门督促并跟踪调查，可将大量的劳动纠纷化解在基层。

其次，形成一套符合本地实际的企业经营动态管理台账。监察部门可以充分利用网格化管理和劳动保障监察协管队的基层作用，通过协管队伍对企业动态信息的定期摸底、上报，形成涉及企业欠薪、裁员等违法情况的一整套信息台账。通过对这些台账的整理和更新，对其中值得重点注意的企业和违法情况进行分析研判，从而做到有的放矢，重点整治。

再次，整合监察历史记录信息分类管理、重点监测。劳动保障监察部门可充分利用劳动监察工作网络系统，对用人单位的监察历史记录进行合理整合，根据被投诉举报的内容进行分类归纳，可按用人单位在一定时期内被投诉举报的次数以及查实违法行为的次数进行分级统计。如一个月内投诉举报次数或违法行为查实数超过5次，则将该用人单位定为紫色预警级别；如相应次数为3，则定为红色预警级别；如相应次数为1，则定为黄色预警级别。在此类信息的基础上，对相关用人单位进行重点监测，并针对常发生某类违法行为的用人单位进行日常监察，督促用人单位规范劳动用工行为，提高劳动保障监察的针对性和有效性。



最后,健全信息情报网络。立足于及早发现和及时化解矛盾纠纷,建立和完善多层次、全覆盖的信息情报网络,要在用人单位普遍建立劳动关系信息情报队伍,全方位搜集掌握苗头性、内幕性信息。同时加强与工会组织的定期交流、与信访部门的联系、与公安机关110系统的配合、与新闻媒体的合作,与司法局调解处的接洽,与人民法院的联络,与劳动仲裁的沟通,形成多维度的信息情报网络。

(二) 高层次的指挥协调机制

高层次的指挥协调机制是为重大劳资矛盾预警机制运行的研究与决策提供有力保障。我们建议构建专门机构、专业分析、专项指挥的指挥协调机制。

1. 成立重大劳资矛盾预警指挥协调机构

笔者建议成立由区党政主管领导牵头的重大劳资矛盾预警指挥协调机构,并建立联络办公室,强化对行政部门协调不力的责任追究机制。

重大劳资矛盾预警指挥协调机构由区党政主管领导牵头、人社局具体组织实施、相关部门共同参与,包括:劳动保障监察大队、劳动仲裁院、法院、信访、公安、司法行政,工会组织、企联/工商联、企业协会等行政职能部门和社会团体等,形成信息畅通、资源共享、优势互补、步调一致的工作合力。

建议将重大劳资矛盾预警指挥协调机构设置人社局。同时,在外资协会、私营企业协会和工会组织设立联络办公室(主要负责对劳资矛盾高发领域的跟踪和监控),加强重大劳资矛盾预警与处置领导小组对企业劳资纠纷的直接监控与介入。

2. 建立健全预警信息整合制度

定期召开情况分析会。比如,由各级工会牵头,召开劳动关系协调联席会议,由劳动行政部门、政府信访部门等有关职能部门参加,研究本地区、本单位劳动关系领域中存在的倾向性问题和矛盾,派专人重点监控建筑行业、电器行业、高科技行业、餐饮服务行业等四大劳资矛盾高发领域的情况,分析本地区劳动关系的总体趋势、劳动争议的突出矛盾和主要特点。在此基础上,将涉及劳动就业、工资收入、社会保险、经济补偿、劳动安全、工作时间、民主权利等方面的劳动用工信息进行合理分类,作为劳动关系隐患预测的重要依据。在信息分类的基础上,明确具体工作重点、措施和任务,提出解决此类问题的对策建议。同时,要形成一定制度,设定规范程序,使一切问题的解决均有章可循,有据可依。