

# 纠纷和柬埔寨的纠纷解决: 概观

*John Ritchotte 先生, 国际劳工组织 (ILO) 劳资纠纷解决项目首席技术顾问*

今天, 柬埔寨的劳资关系同 5 年或 10 年前对比已经有很大的不同。工会现在已成为劳资关系风景中的完整的一部分。仲裁委员会已经建立及纠纷的类型和性质也已经改变。在柬埔寨的工会管理关系还经常保持不必要的紧张, 但是今天有了选择和改善关系的建设性方法的例子, 该改善的关系提供所有方显示意愿和这样做的成熟。

在过去 10 年最惊人的劳资关系改变之一是柬埔寨给人印象深刻的工会增长。过去不足 10 年前, 仅有今天一半的工会。今天的工会在制衣, 旅游, 建筑, 食物, 饮料和食物加工, 灯光实业, 服务, 和其他部门。

罢工和劳资争论发生在经济的许多部门中, 及尽管他们在制衣工业非常普通, 但他们在其它工业也仍是一个问题。尤其是酒店业在 2002 和 2003 年面对一系列普遍的和酒店陷于瘫痪的罢工, 影响了一些柬埔寨最大的流传久远的酒店。

制衣业从 1999 年至 2006 年平均每年 77 件罢工, 在 2000 年最高为 92 起罢工及在 2003 年和 2005 年为低的 55 起和 66 起。去年超过 340,000 个工作天丢失掉, 同前些年比较是明显的增加。该趋势最近已经倒转, 从 2 月到 5 月平均每月为少于 5 起的罢工。

在制衣工业的罢工的发生有很多原因。很多是由于雇主违反劳工法而造成的。有时是因为雇主没有健全的法律知识, 有时是因为法律本身不够清楚。罢工的发生有时因为组织的驱动或在工作场所的工会的竞争。意外的是, 由一名不高兴工人领导的‘野猫式’罢工也是常见的, 及在这样的案例中工会可能不知道和对该罢工行动缺乏准备。

有一些措施是工人, 雇主, 政府, 和国际劳工组织能采取来帮助改善目前的情形的。首先, 无论是工人还是雇主应该担负他们在企业和行业层面参加对话的责任。对话并不一定意味着谈判; 但是, 双方必须有意愿来进行建设性的会谈为了解决小的问题不至于上升到大的问题。在事例中, 当企业管理层拒绝同工会会面, 柬埔寨制衣厂商会 (GMAC) 能帮助推动对话。

国际劳工组织 (ILO), 和几乎所有的人力资源专家, 鼓励企业使用投诉解决程序。正确地理解和执行, 这些能成为解决工作场所纠纷的重要工具。

如果一纠纷应升级, 同样也有两种重要的可用的服务: 劳工部调解和仲裁委员会的仲裁。劳工部的调解员在金边和甘拉省附近有效地解决了 70% 左右的纠纷。在集体纠纷 (例如: 工会领袖或一组工人参与的情况下) 不能通过劳工部的调解解决的情况下, 该案例被转到仲裁委员会, 柬埔寨唯一的诉讼外纷争解决机制。

柬埔寨仲裁委员会拥有非常好的名声和依据柬埔寨法律的要求来对集体纠纷进行独立的决议。自从 2003 年建立起来, 它发布了 360 个仲裁裁决, 及成功的解决了 70% 左右的递至仲裁委员会的案例。更多的信息, 包括每一个仲裁裁决的柬文和英文案例可以在 [www.arbitrationcouncil.org](http://www.arbitrationcouncil.org) 网站上找到。

建设性的和日益显著的改善劳资双方关系的途径是：谈判在企业层面上的集体谈判协议 (CBA)。这是酒店行业在 2002 和 2003 年罢工之后所采取的方法。当然，它需要意愿和能力去谈判，一个成功的集体谈判协议 (CBA)是维持劳资双方关系和谐的最佳的保证。