



学会简介

[更多](#)

- 学会简介
- 学会章程
- 领导机构名单
- 常务理事、特邀理事、理事...
- 团体会员名单

政策法规

[更多](#)

- 企业职工带薪年假实施办法...
- 关于调整北京市2008年...
- 关于2008年调整北京市...
- 关于调整2008年失业保...
- 关于工伤保险工作若干问题...

做好劳动争议调解工作，促进劳动关系和谐发展

发布时间：2008-1-3 16:25:45

做好劳动争议调解工作，促进劳动关系和谐发展

北京市工会干部学院 张丽

党的十六届六中全会精神的着力点在于构建和谐劳动关系，而构建和谐劳动关系不仅是企业所需、职工所望，更是工会职责所在。随着改革力度加大、层次加深，社会转型加快，当前劳动纠纷仍处于多发期，在改革发展的新形势下，促进劳动关系和谐稳定发展，加强基层劳动争议调解工作，更好地妥善处理劳动保障方面的矛盾纠纷，对构建和谐社会首善之区显得尤为重要。

一、劳动争议的现状和问题

劳动争议是指劳动者与其所在的用人单位之间因法律赋予的劳动权利和义务以及与这些权利和义务密不可分的其它问题发生的纠纷。中国工会第十四次全国代表大会报告曾指出：“必须看到，职工群众合法权益受到侵犯的现象，在一些地方仍然存在，有的还比较严重，导致一些企业劳动关系矛盾激化，劳动争议和群体性事件时有发生，已经成为影响职工队伍团结稳定的重要因素。”

从劳动争议的现状看，主要反映在以下几个方面：

1、劳动关系趋于复杂化。在市场经济条件下，由于企业在人事管理、劳动用工、分配制度方面拥有了更广泛的自主权，原来行政化的劳动关系已向市场化、契约化、法制化的劳动关系转变，相比之下职工在劳动关系中更加处于弱者地位。在相当长的时间内，我国将存在多种经济成分和多种经营方式并存的局面，劳动关系主体多元化。具有不同所有制企业特点的劳动关系，都存在着劳动争议的条件，因为劳动关系的当事人在企业中所处的地位不同，看问题的角度不同，也就决定了产生劳动争议的可能性。如有的外商独资企业漠视职工利益，或者由于劳动关系当事人对劳动政策法规理解上不一致，片面地强调各自一方利益导致劳动争议的产生。一些私营企业没有建立工会，随意解雇职工、忽视劳动保护、强迫加班加点等做法，也加剧了劳动关系问题的复杂化和多样性。

2、经济利益成为主要焦点问题。伴随着企业内部分配方式的多样化，经济利益矛盾已成为劳动关系的重点内容，由此产生的争议纠纷集中在：因为劳动报酬的占31.4%，因为订立、续订、解除、变更、终止劳动合同或聘用合同的占29.0%，因为被单位开除、除名、辞退的占7.1%，因为工作时间和休息休假的占4.6%，因为自动离职、辞职的占7.1%，因为保险福利的占5.5%，因为劳动安全卫生条件的占1.6%，因为职业技能培训的占1.6%，因为未成年工和女职工特殊保护的占0.3%，因为其他原因的占11.7%。这组数据显示，劳动争议主要涉及劳动报酬和劳动合同两个方面内容。这表明产生劳动争议的焦点仍然集中在职工的切身利益维护方面，而且已涉及到职工的基本生存权。

3、争议纠纷呈不断上升趋势。2005年3月，全国总工会领导曾概述了我国当前劳动争议的情势，“当前我国的劳动关系非常复杂，协调处理的难度也相当大。从目前掌握的情况看，有些问题还比较突出。比如劳动合同的签订率比较低，履约情况也不理想，拖欠工资问题比较严重。进城务工人员等低收入人群工资收入增长较慢，抽样调查显示，低于最低工资标准的达13.6%，并呈逐步扩大的趋势，职业病危害比较严重，特大重大劳动安全事故时有发生；社会保障体制不够健全，历史欠账太多，社保的覆盖面不够广，国有企业改制过程中出现了

国有资产流失、职工合法权益受损，分配差距过大等问题，由此引起的劳动争议案件和纠纷大幅度上升，法院受理的案件每年以30%的速度增长，有些引发了职工群体性事件，有的还在国内外造成了不良影响。”这段讲话不仅阐述了当前我国劳动争议不断上升的趋势，而且分析了劳动争议产生的主要原因。

面对劳动争议的处理和依法维权难度越来越大的实际状况，分析劳动关系出现的变化和可能产生的矛盾冲突，把握客观规律和相应的工作原则，在劳动争议纠纷的调解处理过程中，努力稳定和协调劳动关系，充分发挥工会在处理劳动争议中的作用更加重要和紧迫。

二、基层劳动争议调解组织发挥作用中的困难和问题

社会在不断发展，各种劳动关系更趋复杂化，劳动争议调处工作也出现许多新情况。由于目前劳动争议调解制度不尽完善，难以适应市场经济条件下运用非诉讼手段调处劳动争议的需要，劳动争议调解工作还面临着一定困难，不能充分发挥其作用，体现在以下几个方面：

1、劳动争议调解组织不健全。按照《劳动法》的规定，“在用人单位，可以设立劳动争议调解委员会。”但事实上，劳动争议调处工作遇到的首要问题，是一些企业中并未建立调解委员会或组织不健全。在改制过程中，大批国有企业改制、兼并、分立、破产，使原有的劳动争议调解委员会大幅减少，在新建企业中劳动争议调解委员会组建率低，发挥作用不明显。至于一些企业化管理的事业单位和其他社会组织基本上没有建立劳动争议调解组织。调解组织不健全，也就难以发挥调解劳动争议的作用。

2、企业内部的劳动争议处理调解机制不完善。目前，由于一些企业内部的协商调解机制未建立起来，缺乏处理劳动争议的调解机制。在被调查的职工中，有53.9%的职工认为目前单位已建立职工代表大会制度，21.3%的职工认为没有建立，还有24.7%的职工表示不知道。由于部分企业没有建立和完善职工代表大会制度、平等协商制度等自我化解矛盾的机制，因此，所有纠纷全部集中到劳动争议处理机构。调查显示，有77.3%的职工目前所在的单位建立了工会组织，有10.3%的职工目前所在的单位没有建立工会组织，12.4%的职工表示不知道。一些企业工会组织不够健全，部分改制后的企业和新建私营、民营企业组建工会工作未及时跟上，未成立企业劳动争议调解委员会，集体协商制度不完善、不到位，维权作用没有充分发挥，职工不能产生信任感，造成劳动争议难以及时解决在企业内部。调查中，发生劳动争议后能得到部分解决的占39.5%，未解决的占24.4%。这些劳动争议不能得到及时解决，势必将影响单位和社会的和谐与稳定。

3、调解劳动争议不是必经程序，影响了调解作用的发挥。劳动争议的调解是我国处理劳动争议的重要制度，是发生劳动争议后，在劳动争议调解委员会或劳动争议仲裁庭或人民法院的支持下，通过宣传政策、法律、规章制度和说服教育，在分清是非和民主协商的基础上，达成和解协议，及时解决劳动争议的一种活动。劳动争议的调解，遵循了当事人双方自愿原则，在劳动争议处理中由于它不是必经程序，很多当事人认为调解无用，对调解工作缺乏正确认识，不予重视。一是个别用人单位的领导对新形势下劳动关系发生的变化研究把握不够，政策原则掌握肤浅，对劳动争议调解工作缺乏正确认识，不重视，不支持；二是劳动争议调解委员会工作受制于企业行政，一些参与调处工作的工会干部怕得罪领导，不敢大胆依法公正调解，不愿做艰苦细致的工作，甚至导致事态的扩大和职工的不满等，使调处工作处于被动状态；三是因改制等原因引发的劳动争议特别是集体争议矛盾尖锐，企业调解委员会无力调解；四是一些劳动争议调解人员缺乏必要的培训，政策业务水平偏低，难以胜任实际调解工作的需要。这些都使得调解程序不能充分发挥应有的作用。

4、调解协议缺乏法律效力。基层调解委员会调解协议书也存在一定的弊端，导致基层调解委员会的调解成功率和双方当事人的认同度受到一定影响。无论是企业、还是区域、行业劳动争议调解委员会的调解协议，与仲裁调解、裁决及法院判决相比，没有可执行力。如果当事人一方不按照调解协议所约定的内容履行其义务，权利方当事人不能申请人民法院强制执行，也就是如果一方不按照协议办事，另一方无法用法律的途径让对方履行。另外，就目前的体制而言，只规定企业设立劳动争议调解委员会，县（区）以上设立劳动争议仲裁委员会，但是在乡镇、社区以及行业中设立劳动争议调解委员会并没有做出明确的法律规定，使一些地区和行业适应实际需要设立的区域、行业劳动争议调解委员会，工作开展有一定的难度。

三、做好劳动争议调解工作的建议

参与劳动争议处理是工会协调劳动关系、维护职工合法权益的重要体现。工会在处理劳动争议中的主要作用是：参与劳动争议协商，主持劳动争议调解，参加劳动争议仲裁，支持职工依法提起诉讼，为职工提供法律咨询服务，同时还要努力做好劳动争议预防工作。为此，做好劳动争议调解工作的建议如下：

1、立法支持。由于现行的《企业劳动争议处理条例》、《企业劳动争议调解委员会组织与工作规则》等法律法规，虽然对劳动争议调解做出了相关规定，但距今颁布都已十几年，其相关规定带有明显的计划经济色彩，远不能适应市场经济条件下劳动争议调解工作发展的需要。在立法中应对劳动争议调解给予更多的关注，确定劳动争议是解决劳动争议的必经程序并在法律上确保劳动争议调解书的法律效力，为劳动争议调解提供强有力的法制保障。

2、建立多层次、多渠道的劳动争议调解网络。为了促使劳动争议调解工作的发展，应采取有效措施，构筑多层次、多渠道的劳动争议调解网络，最大限度将劳动争议解决在基层。一是推进企业依法建立、健全劳动争议调解委员会，重点是改制后新建股份制企业 and 民营企业，做到调解委员会组织健全，人员到位。使一些矛盾及时得到化解，有效缩短争议的处理时间，降低案件成本，促进企业劳动关系的和谐发展。二是重视区域性行业性的劳动争议调解组织的建设，在乡镇、社区建立独立于企业的区域性、行业性劳动争议调解组织，覆盖本区域内所有企业，全方位、多层次开展劳动争议预防、调解工作，减少基层调解组织对企业的依赖，充分发挥多层次的劳动争议调解组织的预防与消解争议的作用。由地方行政或政府代表、行业代表或其他相关部门的代表组成，规范调解组织建设与调解程序，调解企业内部调解不了的劳动争议，以及跨区域、跨行业的劳动争议。从2005年中国工会维权蓝皮书上的数据显示，区域、行业性劳动争议调解组织案件调解的成功率达到78%，大大高于企业劳调组织案件调解的成功率。

3、强化业务培训。通过培训，提高广大基层劳动争议调解工作人员的责任感和整体素质，使其掌握劳动保障专业知识，提高业务水平，并逐步做到基层劳动争议调解人员持证上岗，切实提高基层劳动争议调解组织工作的整体水平。加大对基层劳动争议调解的宣传，使广大职工对基层调解组织有认同感、信任感，促进发生劳动争议后先进入调解程序；基层调解不了的再到劳动争议仲裁委员会申诉。

4、完善三方机制。三方机制在促进和保持劳动关系的和谐与稳定、化解社会矛盾、预防和缓解各类劳动争议、使劳动关系的双方力量平衡发展方面发挥了积极和有效的作用。一是在各个层次上探索三方机制的构建，使其在基层调解的各个层次上得以落实，对预防劳动争议的发生，也是积极有效的。二是强化各级三方协商机制预防调处劳动争议功能，改变目前多局限于一般性情况沟通、信息交流或会议发文的活动内容。如在三方协商会议制度下设立劳动争议预防消解等若干专门工作机构或特别委员会，以专司劳动关系的调解与争议的预防、化解，并且对劳动关系调节、劳动争议调处等问题经常性地开展对策分析和专题研究，从源头上解决劳动争议的萌发。

5、建立健全劳动关系预警制度。实践表明，一些劳动争议纠纷完全可以通过建立劳动关系预警机制等有效措施，在事先避免。在建立健全劳动关系预警机制上，工会要从预测、预审、预报、预防四个环节上做文章，及时掌握劳动关系不协调引发的社会经济矛盾，通过定期分析、信息反馈等措施，为党和政府决策和完善政策提供依据；有效地减少劳动争议，避免矛盾激化，保持企业的稳定。劳动关系预警机制要进一步延伸到依法源头参与、落实集体合同、新建企业工会组建、规范企业用工、下岗、分流、经济性裁员、维护困难弱势群体利益等方面。要深化信息网络系统，切实搞好职工来信来访工作，逐步推广基层劳动争议调解工作信息员制度，推动建立下至企业，上到区域、行业的自下而上的劳动争议预警机制，有效排查劳动争议隐患，以职工的要求和呼声为“第一信号”，坚持“预防为主，调解为主，基层为主”的方针，及时有效地化解矛盾，把争议解决在基层。

总之，工会应进一步强化维权职能，积极作为，把劳动争议预防和调解工作摆到重要位置，切实筑牢劳动争议处理的“第一道防线”，预防和减少劳动争议的发生，确保劳动关系的和谐稳定。



北京市劳动和社会保障法学会版权所有2005-2007
地址: 中国北京丰台区东铁营横七条12号205室 邮政编码: 100079
京ICP备05047169号

[关于我们](#) | [网站地图](#) | [版权所有](#) | [联系我们](#)