

Research on the problems and countermeasures of labor and personnel dispute mediation

Qian Jiang

Fengxian Changdian Town Comprehensive Service Center, Xuzhou, Jiangsu, 221700, China

Abstract

With the deepening development of global economic integration, China's labor market is becoming increasingly active, and labor disputes are also showing diversified and complex characteristics. As an important means of resolving conflicts and maintaining harmonious labor relations, the effectiveness and fairness of labor dispute mediation are of great significance for social stability and economic development. However, in practical operation, labor dispute mediation faces many challenges and problems. This article aims to explore the necessity of carrying out labor and personnel dispute work, as well as the current problems in labor and personnel dispute mediation, and propose corresponding countermeasures, in order to provide reference for optimizing mediation mechanisms and improving mediation efficiency.

Keywords

labor and personnel dispute mediation; Issue; countermeasure

劳动人事争议调解存在的问题及对策研究

蒋倩

丰县常店镇综合服务中心, 中国·江苏 徐州 221700

摘要

随着全球经济一体化的深入发展,我国劳动力市场日益活跃,劳动人事争议也呈现出多样化、复杂化的特点。劳动人事争议调解作为化解矛盾、维护劳动关系和谐的重要手段,其有效性和公正性对于社会稳定和经济发展具有重要意义。然而,在实际操作中,劳动人事争议调解面临着诸多挑战和问题。本文旨在探讨劳动人事争议工作的开展必要性以及当前劳动人事争议调解存在的问题,并提出相应的对策,以期优化调解机制、提高调解效率提供参考。

关键词

劳动人事争议调解; 问题; 对策

1 引言

近年来,我国劳动人事争议调解制度不断完善,形成了较为完备的法律法规体系。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等相关法律法规,调解遵循事实清楚、自愿合法、公正公平的原则,旨在通过调解达成协议,解决劳动纠纷。然而,在实际操作中,调解机制仍存在一些亟待解决的问题。

2 劳动人事争议调解工作的开展必要性

劳动人事争议作为劳动关系中的常见现象,其妥善处理对于维护社会稳定、促进经济发展、保障劳动者权益具有不可估量的价值。劳动人事争议调解工作,作为解决此类争议的一种重要方式,其必要性体现在多个维度。一方面,调解工作能够有效缓解劳资矛盾,促进劳动关系和谐。在劳动

市场中,由于利益诉求的差异和信息不对称,劳动者与用人单位之间难免产生摩擦和冲突。通过调解,双方可以在平等、自愿的基础上进行沟通,寻求共识,从而避免矛盾的进一步升级和恶化。这种以和为贵的解决方式,不仅有助于维护劳动关系的稳定,还能促进企业的持续发展和社会的和谐进步。另一方面,调解工作能够降低争议解决成本,提高司法效率。相较于诉讼和仲裁等正式的法律程序,调解具有程序简便、成本较低、效率较高的优势。通过调解,双方可以迅速达成和解,避免长时间的法律纠纷和昂贵的诉讼费用。这不仅减轻了当事人的经济负担,也节约了有限的司法资源,使得司法机关能够更加高效地处理其他更为复杂的案件^[1]。

3 劳动人事争议调解中存在的问题

3.1 调解原则应用困难

调解原则,包括自愿原则、事实清楚原则、合法原则等,是调解工作必须遵循的基本准则。然而,在实际操作中,这些原则的应用却面临着诸多困难。自愿原则在实际调解中

【作者简介】蒋倩(1972-),女,中国江苏丰县人,本科,高级人力资源管理师,从事基层民生社会保障大类研究。

往往难以得到真正贯彻，一些劳动者或用人单位在面临争议时，由于信息不对称、法律知识缺乏或受到外部压力，往往难以真正自愿参与调解。这不仅影响了调解的公正性，也降低了调解的成功率；事实清楚原则的应用也面临挑战，由于劳动争议的复杂性，一些关键证据的收集、固定和认定往往存在困难。这导致调解工作难以在事实清楚的基础上进行，影响了调解的公正性和准确性；合法原则在调解中也存在执行难题。一些调解员由于法律知识不足或理解不准确，可能在调解过程中违反法律法规，导致调解结果无效或引发新的争议。

3.2 调解程序缺乏规范性

在劳动人事争议调解的实践中，调解程序缺乏规范性成为制约调解效果的一大瓶颈。具体表现为：调解流程的设置缺乏统一标准，不同地区、不同机构间的调解步骤和环节差异较大，导致调解工作的连贯性和一致性难以保证。调解过程中，信息的收集和证据的认定往往缺乏严格的程序规定，使得调解结果的公正性和权威性受到质疑。此外，调解时限的设定和执行不够明确，一些案件因调解时间过长而延误了问题的解决，甚至引发当事人的不满和信任危机。同时，调解协议的制作和审核流程也缺乏统一的规范，导致协议内容表述不清、条款不完整或存在歧义，为后续的执行带来困难。这些问题的存在，不仅影响了调解工作的效率和质量，也损害了调解制度在公众心中的公信力和权威性^[2]。

3.3 调解人员能力有限

目前我国调解人员的能力水平普遍有限，制约了调解工作的深入开展。一方面，调解人员的法律知识水平和业务能力有待提高。一些调解员由于缺乏系统的法律知识和业务培训，对法律法规的理解和应用存在偏差，导致调解结果不准确、不公正。同时，一些调解员在业务能力方面也存在不足，如缺乏沟通技巧、调解策略等，影响了调解工作的质量和效率。另一方面，调解人员的职业道德和职业素养也有待提升。一些调解员在调解过程中存在态度不端正、责任心不强等问题，导致调解工作难以顺利进行。同时，一些调解员在职业道德方面也存在不足，如泄露调解信息、接受当事人贿赂等，严重影响了调解工作的公正性和权威性。

3.4 调解协议执行困难

调解协议是调解工作的最终成果，其执行情况直接影响调解工作的效果。然而，目前我国调解协议的执行情况并不理想，存在诸多困难。一方面，调解协议的法律效力有限。由于调解协议不具有强制执行力，一些当事人在达成协议后可能反悔或拒绝履行，导致调解工作无法取得预期效果。同时，由于调解协议缺乏明确的法律责任和处罚机制，一些当事人在违反协议后可能逃避法律责任，进一步加剧了调解协议的执行难度。另一方面，调解协议的执行机制不完善。一些地区缺乏有效的执行机构和执行手段，导致调解协议难以得到有效执行。同时，一些调解协议在执行过程中可能遇到

各种困难和阻力，如当事人转移财产、逃避执行等，使得调解协议的执行更加困难^[3]。

4 完善劳动人事争议调解的对策

4.1 加强调解原则的理解与应用

在应对劳动人事争议调解的挑战时，加强调解原则的理解与应用是至关重要的，这不仅是维护劳动人事关系和谐的需要，更是社会稳定的重要保障。为达成这一目标，需从多方面入手，确保调解工作的有效性和公正性。在调解过程中，事实清楚原则是基础。这意味着在调解之前，必须详尽地调查事实，明确责任归属，只有在事实清楚的基础上，才能进行有效的调解。调解员需秉持客观公正的态度，不偏不倚地查明事实真相，确保调解过程透明、公正，让双方当事人都能信服。自愿原则是调解工作的核心，这意味着是否进行调解、能否达成协议，完全取决于双方当事人的意愿。调解员应充分尊重当事人的选择，不得强迫任何一方接受调解或达成协议。在调解过程中，调解员应耐心倾听双方当事人的意见，引导他们通过沟通协商达成共识，确保调解结果符合双方的真实意愿。合法原则是调解工作的保障，调解活动和协议内容必须严格遵守劳动实体法和仲裁程序法的规定，确保调解过程和结果的合法性。调解员需具备扎实的法律知识，确保在调解过程中不违法违纪，同时，调解协议的内容也应符合法律法规，具有可执行性。另外，为提升调解工作的效率和质量，还应注重调解组织的建设，推动企事业单位、乡镇街道、行业组织等建立劳动争议调解组织，形成覆盖广泛、高效便捷的调解网络。通过加强调解原则的理解与应用，不断提升调解工作的水平和质量，为构建和谐社会提供有力保障。

4.2 优化调解程序，提高调解效率

在深化劳动人事争议调解机制改革的进程中，优化调解程序、提高调解效率是核心环节，旨在快速响应劳动者与用人单位间的矛盾，促进双方和谐共处。这一目标的实现，需从多方面综合施策，确保调解过程既高效又公正。针对调解程序的优化，关键在于简化流程与明确时限。要细化调解申请、受理、调查、调解、结案等各个环节的操作规范，减少不必要的文书流转和等待时间，确保调解工作能够迅速启动并持续推进。同时，为调解案件设定合理的处理时限，并强化时间管理，避免案件积压，让当事人能够尽快看到调解成果，增强调解的公信力。另外，建立多元化的调解模式也是提升效率的关键途径。除了传统的面对面调解，还可以探索远程视频调解、书面调解等多种方式，以适应不同当事人的需求，特别是在疫情期间，远程调解显得尤为重要。同时，推动建立行业性、区域性调解组织，利用行业专家、社区资源等优势，为特定领域或区域的劳动人事争议提供更加专业、便捷的调解服务。再者，强化调解与仲裁、诉讼的衔接机制，确保调解不成或协议履行出现问题的案件能够顺畅

转入后续程序,避免当事人陷入漫长的等待之中。这要求调解机构与仲裁机构、法院之间建立紧密的信息共享和协作机制,共同构建高效、协同的劳动人事争议处理体系。

4.3 提高调解人员专业素养

在深化劳动人事争议调解机制改革的道路上,提高调解人员的专业素养是确保调解工作质量与效率的关键所在。这要求我们从多个维度出发,全方位提升调解人员的业务能力和综合素质,以更好地服务于劳动关系的和谐稳定。首先,强化法律知识培训是基础。调解人员需熟练掌握国家劳动法律法规,包括《劳动法》《劳动合同法》及相关司法解释,确保在调解过程中能够准确援引法律条文,解答当事人的疑问,增强调解的权威性和说服力。通过定期组织法律知识讲座、案例研讨、模拟调解等活动,使调解人员不断更新法律知识,紧跟法律政策变化。再者,提升调解技巧与沟通能力至关重要。调解人员需具备良好的倾听技巧,能够耐心听取双方当事人的诉求,理解其情绪与立场。同时,需掌握有效的沟通技巧,如情绪管理、同理心运用、冲突转化等,以引导当事人理性表达,促进双方的有效沟通。通过角色扮演、情景模拟等实践训练,增强调解人员在实际调解中的应变能力。此外,加强心理学与社会学知识学习,提升调解人员的心理调适与人文关怀能力。劳动人事争议往往伴随着情绪问题,调解人员需具备一定的心理学基础,能够识别并应对当事人的情绪反应,提供必要的心理支持。同时,了解社会学知识有助于调解人员从更广阔的视角审视争议,寻找更为合理的解决方案。另外,推动调解人员队伍的专业化与职业化建设。鼓励调解人员考取相关职业资格证书,如心理咨询师、劳动关系协调员等,以提升其专业地位。同时,建立调解人员职称评定体系,对表现优秀的调解人员给予相应的职业晋升与奖励,激发其工作积极性与创造力。最终,强化调解人员的职业道德教育,树立服务意识与责任感。调解人员需秉持公正、公平、公开的原则,保持中立立场,尊重当事人的合法权益。通过定期的职业道德教育讲座、优秀调解案例分享等活动,强化调解人员的职业操守,确保调解工作的公正性与透明度。

4.4 强化调解结果的执行力

在劳动人事争议调解机制中,强化调解结果的执行力是确保调解工作成效、维护劳动关系和谐稳定的关键一环。这一目标的实现,需要从制度建设、监督机制、法律保障以及后续服务等多个维度综合施策,形成闭环管理,确保调解

协议得到切实履行。制度建设方面,应明确调解结果的法律效力,将符合条件的调解协议纳入司法确认程序,赋予其强制执行效力。通过司法确认,一旦一方当事人拒绝履行协议,另一方可直接向法院申请强制执行,降低执行成本,提高执行效率。同时,建立调解协议履行情况的跟踪反馈机制,定期回访双方当事人,了解协议履行情况,及时发现问题并予以解决。监督机制上,需构建多元化的监督体系,包括内部监督、社会监督与司法监督。内部监督方面,调解机构应设立专门的监督部门,对调解过程及调解结果进行审查,确保调解工作的合法性与公正性。社会监督则通过公开调解过程、调解结果等信息,接受公众监督,增强调解工作的透明度。司法监督则体现在对调解协议司法确认的审查上,确保调解协议符合法律法规,避免“和稀泥”现象。法律保障层面,应完善相关法律法规,明确调解协议的法律地位、执行程序及法律责任,为调解结果的执行提供坚实的法律支撑。同时,加大对拒不履行调解协议行为的处罚力度,通过罚款、列入失信名单等措施,提高违法成本,形成有效的法律威慑。后续服务上,建立调解协议履行后的跟踪服务机制,为双方当事人提供必要的法律咨询、心理辅导等服务,帮助解决调解协议履行过程中可能出现的新问题,巩固调解成果。同时,鼓励企业建立劳动争议预防机制,通过加强内部沟通、完善规章制度等方式,减少劳动争议的发生,从源头上减轻调解工作的压力。

5 结语

劳动人事争议调解作为维护劳动关系和谐的有效手段,其有效性和公正性对于社会稳定和经济发展具有重要意义。针对当前调解机制存在的问题,本文提出了加强调解原则的理解与应用、优化调解程序、提高调解人员专业素养、强化调解结果的执行力等对策。这些对策的实施将有助于优化调解机制、提高调解效率,为构建和谐劳动关系提供有力支持。

参考文献

- [1] 廖金莲.劳动人事争议调解仲裁存在的问题及解决建议分析[J].法制博览,2024(29):148-150.
- [2] 安璐.基于工会职能的高校劳动人事争议处理机制研究[J].中国冶金教育,2023(01):98-101.
- [3] 张国华,王平,马小林,等.劳动人事争议调解仲裁工作现状及优化对策建议[J].四川劳动保障,2023(12):5-6.