

# 矛盾多元化解背景下化解劳动纠纷策略研究

● 潘 红



**[摘要]** 在当前社会背景下,利益矛盾冲突时有发生,矛盾多元化趋势日益明显,对劳动纠纷的化解提出了更高的要求。人民法院需要加强立法建设,认识到劳动纠纷的多样性,梳理归纳劳动纠纷的类型,结合劳动纠纷的类型和形式不断创新解决机制。从多角度着手完善法律法规体系,建立完善的劳动纠纷调解机制,注重劳动监管工作的开展,协调劳动关系预防劳动纠纷的发生。本文从矛盾多元化解背景下化解劳动纠纷的重要性入手展开分析,探究化解劳动纠纷的有效策略。

**[关键词]** 矛盾多元化解;劳动纠纷;有效策略

在 社会经济发展的过程中,劳动纠纷呈现出多元化的特点。有效地化解劳动纠纷需要人民法院付诸更多努力,从立法完善着手以明确的法律框架妥善解决劳动纠纷,覆盖当下出现的多种劳动关系和纠纷类型,加强企业与职工的劳动教育,增强劳动者的权利意识,在了解企业法律规定的基础上预防劳动争议的出现。在此期间,人民法院需结合劳动纠纷产生的根源制定出多元化的劳动纠纷解决机制,采取多种有效的措施,从行政调解、仲裁、诉讼等多角度着手解决不同类型的劳动纠纷,同时加强劳动监察工作的开展,及时发现和纠正违法用工行为,避免后续劳动纠纷的产生。

## 矛盾多元化解背景下化解劳动纠纷的重要性

随着经济的快速发展和劳动市场的日益多样化,劳动纠纷的类型与数量呈递增趋势,在矛盾多元化解背景下有效化解劳动纠纷至关重要。劳动纠纷的有效解决能够维护劳动者的基本权益。劳动者法律意识的增强,使其对自身权利的保护有了更高的要求,若劳动纠纷处理不当,会导致劳动者的合法权益受到侵害,引发劳动者对企业的不满。化解劳动纠纷对于企业的长远发展同样至关重要,企业在经营过程中可能会遇到工资纠纷、劳动合同解除争议等劳动争议,若劳动争议无法得到及时合理的解决,会影响企业的内部管理、降低员工的工作积极性,甚至损害企业的外部形象和企业品牌建设。相关部门通过立法、执法以及提供调解服务等手段,建立良好的劳动关系,减少劳动争议的发生。制定有效的劳动纠纷解决机制需要社会各界的共同努力,需要完善相关劳动法律法规。企业应遵守法规构建公平合理的

劳动用工制度,工会则需要为劳动者提供法律咨询和帮助,而劳动者自身也要积极学习法律知识提高法律素养合理维权。

## 当前劳动争议纠纷案件的特点

劳动争议纠纷案件的特点包括:劳动争议纠纷案件涉及的范围广泛,包括但不限于工资福利、工作条件、解雇、加班等多个方面。劳动争议纠纷案件通常涉及劳动法律法规,双方往往需要根据相关法律条款来进行辩护和辩解。劳动争议纠纷案件不仅是双方个体之间的矛盾,还涉及整个社会的利益和影响,因此解决劳动争议需要考虑社会公平正义。在解决劳动争议纠纷案件时,法律制度通常倾向于通过调解等非诉讼手段解决矛盾,以减少司法资源的浪费和保障双方的合法权益。劳动争议纠纷案件可能需要较长时间才能得到解决,这对于双方当事人来说可能会带来较大的时间和金钱成本。劳动争议纠纷案件具有复杂性、多样性和社会性的特点,需要双方当事人和相关部门共同努力,以公平、公正、合法的方式解决矛盾。

## 当前劳动争议纠纷案件存在的问题

目前劳动争议纠纷案件存在的问题主要体现在以下几个方面:一些劳动者在实际工作中的权益得不到全面保障,包括工资、工时、工作条件等方面存在问题,缺乏有效的监督和保护机制。工会在劳动争议纠纷处理中的维权作用得不到充分发挥,缺乏有效的支持和保障,劳动者难以通过工会获得有效的援助和支持。劳动争议纠纷的调解机制存在瑕疵,调解效果不够理想,无法有效地及时化解纠纷,导致纠

纷扩大和加深。各执法部门之间缺乏有效的联动协作机制，监督执法工作难以形成合力，导致监督执法效能欠佳。对劳动争议纠纷的预防工作不够重视，缺乏有效的预防措施和机制，导致纠纷时有发生且难以解决。

劳动争议纠纷案件中存在权益保障不全面、工会维权不够充实、调解机制不够完备、联动不足、预防机制不够完善等问题，需要相关部门和机构加强完善，提升劳动争议纠纷处理水平。

## Q 矛盾多元化解背景下化解劳动纠纷的有效策略

### （一）保障劳动权益

当前，部分企业管理者以追求更大的经济利益为目标，不够重视劳动者的权益，使得劳动纠纷时有出现，而经济利益的创造和积累需要劳动者的智慧和努力，因此企业需要关注并满足劳动者的需求。人民法院需积极引导企业建立全方位的保障体系，借此激发劳动者的工作热情和创造力，推动企业经济效益持续增长。在对企业展开调研后能够了解到，企业面对诸多发展挑战，无法有效落实劳动者的权益保护问题，保障体系的构建也存在诸多阻碍。基于此，主管部门、人民法院以及社会机构需采取有效的措施，引导和支持企业改善劳动者的工作和生活条件，为劳动者构建充满关怀的职业环境，尊重和保障劳动者的权益，实现良性循环。在此期间，企业需从自身的发展建设着手，推动企业技术创新、更新企业管理理念，为企业发展注入生机与活力，紧跟时代发展的浪潮加大科研的投入力度，持续以创新为驱动力开展结构调整和转型升级，提高企业的盈利能力和竞争实力。在此基础上创新管理模式，完善劳动者权利保障制度，灵活调整经营战略优化资源配置实现资源的最大效用，构建良好的劳动关系为企业提供稳定持续的发展动力。

### （二）强化工会维权

在当前社会的劳资关系中，工会扮演着重要角色，其承担着维护劳动者合法权益的重担，同时也是保障劳动者权益的第一关口，工会的基础保障作用不可替代，对劳动者福祉的保护起着决定性作用。因此，人民法院、主管部门需强化工会的维权职能，发挥其在劳资关系中的重要作用妥善解决劳动纠纷问题。工会需加强自身建设提高组织能力、内部管理效能，增强协商能力掌握谈判技巧，针对劳动纠纷的类型制定有效的策略妥善解决劳动者与公司、企业的冲突和矛盾，适应内外环境的变化灵活调整策略，为劳动者权益保护不断努力。在此期间，工会需摆脱对于企业的依赖，人民法院需明确界定法律和制度，保障工会在企业决策中拥有发言权和监督权，在劳动纠纷产生后有力量、有权利介入，调查并解决问题。工会需加强人才引进，聘请法律专业人才提高专业化水平，有效地维护劳动者的权益。也可以招

聘法律专业的志愿者构建工作团队，为工会提供法律咨询、劳动合同审查、协助处理劳动争议等服务，为工会依法行事、科学维权提供强有力的支撑。在与劳动者沟通的基础上开展法律教育，完善自身建设，帮助劳动者了解自身权益，当劳动者权益受损时为其提供帮助，采取有效的应对措施解决劳动纠纷。

### （三）完善调解机制

当前，人民法院在处理劳动纠纷案件期间，需制定有效的处理策略，不断完善调解机制，提高解决劳动纠纷的效率，保障劳动者的合法权益。以集体劳动争议为例，近些年来我国集体劳动争议的数量呈递增趋势，在了解集体劳动争议特点的基础上构建“绿色通道”调解机制，迅速响应涉及众多员工的集体劳动争议案件，通过有效的管理和解决措施防止争议升级。“绿色通道”调解机制能够为劳动者提供专属服务，针对集体劳动争议案件组织社会保障机构、人民法院等相关部门沟通协调，构建联动化解机制解决争议问题。针对复杂或者紧急情况组建联合调处小组，集中资源和人力在最短的时间内找到争议的解决方案，以集体薪酬争议为例，在接受争议案件后需力争在七天之内解决，提高劳动纠纷的处理效率，保障劳动者权益、减少企业因争议而造成的运营损失。“绿色通道”调解机制的构建还能够推动预防措施的落地，人民法院以及相关部门加强法律宣传、提高企业和员工对劳动法规的认识，定期开展劳资双方的对话和沟通，能够在源头上降低集体劳动争议的发生概率。

针对日益增多的简单劳资纠纷，人民法院及相关部门需采取措施来提高解决问题的效率，制定并实施快速调解机制。针对事实清楚、权利义务明确且双方争议不大的劳资案件，应用简单劳资纠纷快速调解机制高效解决，这一机制还能够起到预防劳资冲突的发生，在劳动纠纷发生时也能够迅速介入进行有效调解，帮助双方达成双赢的和解方案。而快速调解机制的落地需要监督员与协理员紧密协作。专业人员具备扎实的相关法律法规知识，能够依据不同案件的具体情况选择最为合适的调解方式，向劳动者说明程序指导其正确填写申请报批表，并在征得劳资双方同意后将申请提交至相应的处理部门。相关部门应当在2个工作日内完成审批流程并向申请人通报结果，迅速而公正地处理争议问题，避免因延误处理导致的争议升级，减少不必要的法律诉讼节省社会资源。快速调解机制的实施能够提高处理流程的规范化，保障调解工作的专业度与权威性，快速、高效、规范的劳资纠纷调解能够保护劳动者的合法权益，还能够为企业创设良好经营环境，为社会经济快速发展作出积极贡献。

### （四）仲裁综合联动

在矛盾多元化解背景下，劳动争议调解工作至关重要，

其是维护良好劳动关系的关键。面对日益复杂的劳动争议，传统的调解机制存在局限性，资源共享、良性互动存在诸多阻碍。针对这一问题，人民法院需积极推动仲裁与监管的联动，针对劳动监管大队与其他调解组织的隔阂与矛盾，采取有效的措施化解矛盾推动劳动监管网格化建设，以实现资源的最大化利用，为监管工作的开展提供诸多便利。从实际工作情况来看，劳动监督部门与劳动争议调解组织皆独立运作，其缺乏有效的沟通和协作机制，使得劳动纠纷的解决效率低下。基于此，人民法院联合仲裁与监督整合可用的资源，构建劳动争议调解的“一站式”服务模式，形成无缝对接的工作体系，加强调解、仲裁和监管人员之间的沟通交流，针对案件性质进行灵活区分，并及时筛选出需要特别处理的案件。在实际工作中由劳动监管部门积极履行执法职责，加强对企业的监管和规范，针对无法通过调解解决的劳动纠纷案件，迅速启动仲裁程序呈报劳动仲裁员，加快仲裁处理的速度，提高工作效率，保障劳动者的合法权益。在实践的基础上构建统一的工作流程和信息共享平台，各个调解组织在共通的框架下运作实现信息互通、资源共享，高效处理劳动纠纷问题。

#### （五）完善预防机制

在矛盾多元化解背景下，人民法院在处理劳动纠纷的同时，需完善预防机制以保障劳资双方的权利，在与企业沟通的基础上在企业内部建立企业联系人制度。设立专责人员监测和处理劳资问题，及时向管理层报告可能存在的争议问题，协助化解劳动纠纷，企业联系人制度的建立能够为劳动者提供问题反馈的渠道，能够避免由误解、不满升级为争议。在此基础上实施“调解建议书”制度，引导劳资双方以建设性的方式解决矛盾分歧，而“调解建议书”由劳资关系专家出具能够为劳动者和企业提供建设性的意见和指导，帮助双方理解各自的权利和义务，促进双方达成共识防止争议的发生。在建立“调解建议书”制度的基础上提出《规

范企业用工建议书》，指导用人单位纠正不当的用工行为提供整改建议，结合企业的具体情况提出改善用工管理、优化工作环境、调整薪酬福利等建议，能够提高企业的人力资源管理水平，有助于构建良好的劳动关系。在此基础上完善预警机制，通过监控关键指标及时发现劳动争议迹象，在问题严重之前采取预防措施，了解劳动者的需求和潜在问题，及时采取措施解决问题避免争议发生。

#### Q 结束语

综上所述，当前，社会的发展进步推动了各行各业的发展，受到企业规章制度、劳动者法治意识等诸多因素的影响，劳动纠纷呈递增趋势。人民法院需要深入调研了解多元化的劳动纠纷，针对性地制定有效的策略化解劳动纠纷，鼓励企业建立良好的劳动关系，强化劳动监管工作的开展，保障劳动者的权益。同时需要构建多元化解机制，将仲裁与监管有机结合，在实践中积累经验不断完善调解机制、预防机制，加强公共服务的开展，为劳动者提供法律咨询、心理辅导等服务，有效化解多元化的劳动纠纷，保障劳动者合法权益。

#### 📖 参考文献

- [1]姚金华.矛盾多元化解背景下化解劳动纠纷策略研究[J].法制博览,2022(16):157-159.
- [2]刘晓雯.劳动仲裁多元化调解的运行机制及改进策略研究—以青岛市C区为例[D].青岛:青岛大学,2023.
- [3]李莎莎.西部民族地区民事审判关系研究——基于马尔康市人民法院司法实践的考察[D].成都:四川大学,2021.

#### 作者简介:

潘红(1987—),女,汉族,山东聊城人,本科,法官助理,山东省聊城市阳谷县人民法院,研究方向:劳动争议。