

# Analysis of the Role and Impact of Enterprise Mediation on the Stability of Labor Relations and Production and Operation Management

Xingjia Zheng

Liaoning Provincial Social Insurance Service Center, Shenyang, Liaoning, 110003, China

## Abstract

Enterprise mediation is the basic means to deal with labor disputes, and the enterprise labor dispute mediation committee is the organization that mediates the labor disputes between the unit and its employees. According to the *Labor Law of the People's Republic of China*, "after a labor dispute occurs, the parties may apply to the labor dispute mediation committee of their unit for mediation. A labor dispute mediation committee may be established within the employing unit. A labor dispute mediation committee shall be composed of representatives of the employees, representatives of the employing unit and representatives of the trade union. The chairman of the labor dispute mediation committee shall be a trade union representative. Where an agreement is reached in a labor dispute through mediation, the parties shall implement it." An enterprise labor dispute mediation committee shall perform the following duties: First, to mediate labor disputes occurring within the enterprise; the second is to inspect and urge the disputing parties to perform the mediation agreement; the third is to carry out the publicity and education of labor laws and regulations for employees, and do a good job in the prevention of labor disputes; the fourth is the appointment, dismissal and management of mediators.

## Keywords

enterprise mediation; labor relations; production and management

## 企业调解对劳动关系稳定及生产经营管理的作用与影响分析

郑兴家

辽宁省社会保险事业服务中心, 中国·辽宁 沈阳 110003

## 摘要

企业调解是处理劳动争议的基本手段, 企业劳动争议调解委员会是调解本单位与本单位职工之间劳动纠纷的组织。《中华人民共和国劳动法》规定: “劳动争议发生后, 当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解。在用人单位内, 可以设立劳动争议调解委员会。劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表和工会代表组成。劳动争议调解委员会主任由工会代表担任。劳动争议经调解达成协议的, 当事人应当履行。”企业劳动争议调解委员会履行下列职责: 一是调解本企业内部发生的劳动争议; 二是检查督促争议双方当事人履行调解协议; 三是对职工进行劳动法律法规的宣传教育, 做好劳动争议的预防工作; 四是聘任、解聘和管理调解员。

## 关键词

企业调解; 劳动关系; 生产经营管理

## 1 引言

企业调解作为一种专门的解决劳动争议的第一道防线, 在实践中解决了大量的劳动争议, 发挥了重要的作用。《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》规定: 企业劳动争议调解委员会受理本企业劳动者发生的下列劳动争议: “因确认劳动关系发生的争议; 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议; 因除名、辞退和辞职、离职发生的争议; 因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以

及劳动保护发生的争议; 因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议; 法律法规规定的其他劳动争议。”

企业调解为企业和员工之间提供了一种公正、有效和快速的解决途径。对不愿调解或者调解不成的可以申请劳动仲裁。企业调解劳动争议是一种公正、高效和稳定的解决劳动争议的机制, 为企业和职工提供了一种有力的法律工具, 以维护双方的合法权益并促进和谐的劳动关系, 从而更有利于企业的生产、经营、管理, 使企业获得更好的经济效益。

【作者简介】郑兴家(1965-), 男, 中国辽宁沈阳人, 本科, 五级职员, 从事企业劳动争议调解研究。

## 2 企业调解对劳动关系稳定及生产经营管理的作用与影响

### 2.1 解决纠纷快速高效

企业调解劳动争议的程序相对来说更为简便,不像仲裁或者法院诉讼那样需要过多的程序。一般情况下,企业调解的审理时间较短,通常能在半个月内做出。企业调解程序相对来说简便,而且调解员通常由经验丰富的调解员组成,在劳动法律和劳动关系方面具有专业知识和经验。他们能够根据相关法律法规和实际情况进行综合判断和决策,保证调解的专业性和公正性。企业调解成功后双方一般能自觉履行,从而确保纠纷的迅速解决,减少企业在处理纠纷方面的精力。

### 2.2 减轻仲裁委员会与法院压力

企业调解能够独立处理与劳动法律法规相关的争议,在一定程度上减轻了劳动人事仲裁委员会和法院的压力,使劳动人事争议仲裁委员会和法院能够更集中地处理其他的案件。企业调解相对于仲裁和法院诉讼能够更快速地解决劳动纠纷。通过迅速的企业调解程序,能够及时地给予当事人一个结果,避免了纠纷的长期性和不确定性,能够更高效地解决劳动纠纷,相应地减轻了劳动人事争议仲裁委员会和法院的压力。

### 2.3 高效维权保护权益

企业劳动争议调解委员会通常由具备专业知识和经验的调解员组成。企业调解员对企业情况和职工有深入的了解。能够准确理解案件的实质问题并做出专业判断,确保权益得到有效保护。企业调解过程中还可以根据具体情况协商达成和解协议。这种灵活性使当事人能够更好地保护自己的权益,并以更加合理和有效的方式解决争议。在企业调解过程中不需要支付律师费用和其他费用,降低了维权成本,使更多的人能够获得合理且高效的维权资源<sup>[1]</sup>。

### 2.4 维护劳动关系稳定促进企业生产经营管理

企业劳动争议调解委员会的调解员由具备一定的人力资源和保障政策及在企业有一定影响的职工担任。他们具有丰富的经验和专业知识,能够对争议进行客观、公正的评判。他们会依法依规进行调解,并根据事实和法律判断做出有利于双方的调解结果。这种公正的决策有助于建立公信力和信任感,增强劳动关系的稳定性。有利于企业把更多的精力投放在生产、经营、管理上。从而促进企业更好地发展。

### 2.5 增强社会和谐稳定

劳动争议往往涉及劳资之间的利益冲突和分歧。通过企业调解程序解决纠纷,可以避免冲突进一步升级和扩大,减少社会矛盾的发生。企业调解作为一个公正中立的第三方,可以通过妥善处理纠纷、平衡各方利益,促进劳资之间的和谐与稳定。当人们相信自己的权益会得到公正维护时,他们更愿意通过合法渠道解决争议,避免采取激烈的行动,从而维护了社会的和谐稳定。

### 2.6 规范用人单位行为

企业调解的存在和运作,对用人单位具有一定的规范作用。因为用人单位需要承担相应的法律责任并接受企业调解,这促使用人单位更加注重遵守劳动法律法规,提高自身的管理水平和用工规范,进一步维护劳动关系的稳定。

企业调解在保障双方当事人权益保护劳动关系稳定以及促进社会和谐稳定等方面具有重要的意义。它不仅为劳动者提供了一个公正、高效的维权渠道,也能够为企业和职工提供一个解决劳动纠纷的合法途径<sup>[2]</sup>。

## 3 企业调解概述

企业劳动争议调解是指通过第三方中立的调解机构,依据法律规定和相关劳动法规,对企业和劳动者之间产生的劳动争议进行调解的一种纠纷解决方式。

**调解机构:**企业劳动争议调解委员会设在企业工会。一般由职工代表和工会代表及企业代表组成。职工代表由职工推举产生;工会代表由工会成员担任;企业代表由企业负责人指定。企业劳动争议调解委员会主任由工会成员或者双方推举的人员担任。

**调解员:**调解员应当由办事公道、作风正派、群众基础好、在群众中具有较高威望、能热心为职工服务的职工担任。

**调解程序:**一般包括以下几个步骤:

①**调解申请:**由申请方书面提出申请,书面申请有困难的也可以口头申请。口头申请的,企业劳动争议调解委员会调解员应当当场记录申请人基本情况、申请调解的争议事项、理由和时间<sup>[3]</sup>。

②**调解受理:**对受理的通知申请方和企业;对不受理的通知申请方。

③**调解案件:**调解劳动争议,应当充分听取双方当事人对事实和理由的陈述,耐心疏导,帮助他们达成协议。

④**调解结果:**经调解达成协议的,应当制作调解协议书。

⑤**调解书的效力与履行:**调解协议书由双方当事人签名或者盖章,经调解员签名并加盖调解组织印章后生效,对双方当事人具有约束力,当事人应当履行。

⑥**调解时限与仲裁衔接:**自企业劳动争议调解委员会收到调解申请之日起十五日内未达成调解协议的,当事人可以依法申请仲裁。

达成调解协议后,一方当事人在协议约定期限内不履行调解协议的,另一方当事人可以依法申请仲裁。

⑦**调解执行:**对调解达成协议的,双方应当按约履行。因支付拖欠职工工资、经济补偿或者赔偿金、工伤医疗费,企业在约定期限内不履行调解协议的,申请方可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。人民法院应当依法发出支付令<sup>[4]</sup>。

## 4 企业调解原则

企业调解劳动争议案件通常依据以下原则进行处理：

①公正中立原则：企业劳动争议调解委员会及其调解员应当保持公正、中立，不偏袒任何一方。

②平等自愿原则：当事人可以自愿选择调解作为解决争议的方式，并在程序中平等行使权利。

③法律依据原则：企业调解委员会调解争议案件应当基于法律规定和相关劳动法规及文件规定等。

④快速高效原则：调解争议案件应尽量快速、高效地解决劳动争议。

⑤依法依规原则：企业调解争议案件应当符合法律法规的规定，具有约束力。

企业调解委员会调解劳动争议是一种法律保障下的有效纠纷解决方式，它在维护劳动关系稳定、保护劳动者权益、促进社会和谐等方面发挥着重要作用<sup>[5]</sup>。

## 5 企业劳动争议调解过程中存在的问题

### 5.1 调解委员会独立性和公正性问题

调解委员会由于设在企业内部，可能受到企业行政的干预，使得其在调解过程中无法独立行使职权不公正对待劳动者。所以在调解过程中调解员应当独立于当事双方，并且没有与案件有利益关系或其他利益冲突的调解员来调解案件。然而，在调解实践中，有时可能出现调解员与一方当事人存在利益关系或其他关联，从而影响了其独立性和公正性。企业调解委员会应当在调解过程中保持透明度，并确保双方都能获得相关信息。但是，有的企业调解委员会可能在程序和决策信息方面存在不公开或不透明的情况，这可能导致一方无法有效了解和参与调解过程<sup>[6]</sup>。

### 5.2 申请人信息不对等问题

劳动者在调解过程中可能面临信息不对等问题，导致他们在证据搜集和辩护方面处于不利地位。这可能给企业一方提供了有利于自身的环境，从而影响调解结果的公平性。首先可能由于申请人可能对劳动法律法规和程序了解不够深入，企业在劳动合同、劳动制度等方面具有更多信息，在调解过程中往往更有优势。这可能导致申请人在维护自己权益时处于劣势地位，并可能无法全面了解自己的权益和可行的维权途径。此外，申请人在调解过程中可能面临证据收集的困难。企业可能掌握着相关的文件和证据，而申请人可能无法获得足够的证据来支持自己的主张。这可能使得申请人无法提供充分的证据来支持自己的权益主张，影响调解结果的公正性。

### 5.3 调解结果执行问题

一些调解协议书可能无法有效执行，使得调解的目的

无法实现。如果一方不愿意履行调解结果或没有足够的能力履行，那么劳动者可能面临无法获得应有赔偿的困境。为了解决这些问题，可以采取加强措施加强对劳动争议调解结果的执行力度，确保调解结果能够得到有效的执行和落实。在企业劳动争议调解书中加入强制性执行的条款，明确要求企业必须按照调解结果履行义务，以增加对调解结果的执行力度。对于故意拒绝执行调解结果的企业，可以考虑面向社会公开的做法，以影响其企业生产、经营、管理活动，以强制其履行调解结果并增加对执行的威慑<sup>[7]</sup>。

## 6 结语

企业调解是指在查清事实、分清责任的基础上，依据国家法律法规及政策规定及依法制定的企业规章制度和劳动合同等，促使职工与用人单位之间互相谅解，达成协议，解决纠纷的一种活动。坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面，进一步强化劳动争议源头治理，构建和谐劳动关系、以提高争议解决的效果和满意度。

企业调解是一种解决劳动争议的重要方式，通过企业劳动争议调解委员会对争议进行公正、独立、中立的调解，双方当事人可以自愿选择调解作为解决纠纷的方式，通过提交申请书、证据材料、参加听证等环节，让调解委员会根据相关法律法规和证据进行调解。最终，企业调解委员会在调解程序结束后依法做出结论，宣布调解结果，并告知相关当事人执行的义务和期限。

企业调解对双方当事人具有约束力。双方应遵守调解书所规定的调解结果，按时履行义务。如有一方不履行或不满意调解结果，可在规定的时限内向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，通过法律途径继续争议解决的程序。然而，由于企业劳动争议调解也有其局限性，调解结果可能无法满足双方的期望，而且调解过程中的证据收集和审理可能存在一定的难度。因此，在参与劳动争议调解时，双方当事人应充分了解调解程序的规则和要求，准备充分的证据材料，并与对方进行积极的沟通与协商，以提高争议解决的效果和满意度。

## 参考文献

- [1] 中华人民共和国工会法[Z].
- [2] 中华人民共和国劳动法[Z].
- [3] 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法[Z].
- [4] 中华人民共和国劳动合同法[Z].
- [5] 劳动保障政策问答[Z].
- [6] 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法释义[Z].
- [7] 中华全国总工会.关于印发《工会参与劳动争议处理办法》的通知(总工发〔2023〕23号)[Z].