劳动争议多元调解机制法治化完善路径

张　洁

广东粤海控股集团有限公司　广东　广州　510623

摘　要：劳动关系复杂化使得传统解纷模式难以适配现阶段劳动治理需求，多元调解法治化成为化解劳资矛盾的重要途径。本文以劳动争议多元调解机制法治建设为研究对象，梳理该机制法治化建设的核心内涵，结合当前法治建设实际，总结制度体系建设、主体协同履职、程序运行规范以及效力保障机制方面存在的现实短板。本文立足劳动治理发展需求，从制度构建、权责划分、程序规范、效力强化四个维度提出完善路径，旨在健全劳动争议多元调解法治体系，优化劳资纠纷化解模式，助力和谐劳动关系与劳动治理法治化建设。

关键词：劳动争议；多元调解；法治化；治理路径

引言：市场经济的持续发展持续推动国内用工模式产生变革，劳动关系的复杂化让各类劳动争议问题不断增多，传统单一解纷模式已经难以适配当下的治理需求。多元调解是化解劳资纠纷的重要柔性手段，法治化发展是其稳定运行的核心保障。本文围绕劳动争议多元调解机制展开研究，着重分析该机制法治化建设的现存问题，针对性提出可行的优化对策，希望能够完善劳动争议化解体系，助力劳动关系的稳定发展。

1 劳动争议多元调解机制法治化的核心内涵

劳动争议多元调解机制法治化具备四项核心内涵，制度规范体系化是该机制法治化的基础，相关工作会依托劳动领域核心法律及各类配套规范性文件搭建统一完整的制度框架，明确各类调解主体、调解渠道的运行规范与衔接规则，消除制度适用的各类问题，保障调解工作规范开展[1]。主体权责法定化是法治化运行的核心依据，法律会明确界定企业调解组织、人民调解组织、仲裁及司法机关等各类参与主体的职能、权限与履职责任，整治传统调解权责混乱的问题，规范各主体履职行为，推动多方主体协同开展调解工作。运行程序规范化是法治化的核心内容，该内容要求调解全流程遵照法定标准开展，恪守基本调解原则，统一办案流程与文书标准，保障当事人的合法程序权利，细化复杂争议的调解处置流程，以此约束自由裁量权，提升调解工作的公信力。调解效力刚性化是法治化建设的关键落点，制度会明确调解协议的法律效力与履行要求，完善协议司法确认与强制执行衔接机制，解决传统调解约束力不足、履行不到位的问题，形成完整的法治化解纷闭环。

2 劳动争议多元调解机制法治化建设的现存短板

2.1 制度体系碎片化缺乏系统性统筹

我国劳动争议多元调解的法律制度目前存在分散化与滞后化问题，整体制度框架缺乏系统性与完整性，难以适配当下劳动关系的发展需求，对法治化建设整体推进形成制约。国家现行劳动争议调解相关核心法律条文大多只作出原则性规定，细化条款较为欠缺，多元主体联动调解模式、新业态劳动争议处置、跨区域纠纷调解等关键内容都缺少明确制度依据。国内现有制度多针对单一调解环节进行规范，并未建立适配多元调解协同运行的专项规则，各类调解机制独立运行，制度衔接存在明显漏洞。各地区制定的调解规范标准并不统一，部分区域存在制度空白与规则冲突，跨部门、跨区域调解工作难以有序开展。新业态用工模式催生的新型劳动争议，也无法适用传统调解制度规范，制度适配性不足，使得多元调解工作缺少统一法治指引，整体运行规范性受到影响。

2.2 主体权责界定模糊协同效能不足

我国劳动争议多元调解工作的参与主体普遍存在权责划分不清晰的问题，主体职能交叉与履职缺位的现象较为普遍，行业内部还没有建立起成熟的多方协同治理模式。现行法律条文对各类调解主体的工作职责与权限范围只做了概括性规定，细化的法定划分标准相对匮乏，这就造成各主体在实际工作中出现履职混乱的情况[2]。多个部门与社会组织都被赋予劳动争议调解职能，常规纠纷处理过程中容易出现重复受理、多头处理的情况，公共治理资源会因此出现不必要的损耗。多数中小微企业的内部调解机构建设并不规范，现有机构的工作落实力度不足，无法实现劳动争议的源头化解。基

层调解队伍的专业能力较为有限，难以应对复杂度较高的劳动纠纷。同时，多元主体联动调解的法定机制存在缺失，各调解渠道的沟通衔接不够紧密，工作信息无法互通共享，调解工作整体呈现分散运行的状态，直接降低了劳动争议调解的整体工作成效。

2.3 运行程序规范缺失法治化程度偏低

现阶段，国内劳动争议多元调解的程序规范建设整体较为滞后，调解工作的法治化水平仍然偏低。基层调解机构在日常工作中大多没有统一的法定操作流程，调解各个工作环节的执行标准不够固定，部分工作人员会简化办理流程，采用口头调解的方式处理纠纷，整体操作规范性不足。调解工作的公开机制并不健全，工作依据、办理流程和处置标准都未能完全对外公示，当事人的各项合法权利无法得到有效保障。现行调解制度没有设置分类化的处理程序，统一的调解模式无法适配各类劳动纠纷的化解需求。同时，行业内部缺少全程化的监督管理机制，相关部门无法及时约束和纠正违规调解行为，程序漏洞问题长期存在。程序运行的不规范会造成调解结果缺乏公正性，容易引发后续纠纷问题，也会降低群众对调解工作的认可程度，阻碍劳动争议调解法治化工作的有序推进。

2.4 调解效力保障薄弱闭环机制不完善

现阶段，我国劳动争议调解协议的法律约束力度相对不足，各类司法衔接机制也不够完善，完整的纠纷解决闭环并没有真正建立，这也是法治化建设过程中的主要问题。国内现行法律对普通劳动争议调解协议的法律效力设定相对有限，相关文书不具备直接强制执行的作用[3]。部分用工主体会消极对待协议履行工作，劳动者的合法权益也就无法得到切实维护。调解协议的司法确认流程还有一定优化空间，整体办理流程相对复杂，审查标准和办理时限没有统一规范，很多达成的调解结果无法顺利转化为司法效力。我国针对协议违约行为的追责体系并不健全，对应的处罚和信用约束机制不够完善，当事人的违约成本偏低，制度约束效果相对有限。调解、仲裁与诉讼程序的衔接存在割裂问题，案件流转和证据对接不够顺畅，司法资源无法得到高效利用，调解制度的实际解纷作用难以充分发挥。

3 劳动争议多元调解机制法治化的完善路径

3.1 构建系统化法治化制度体系夯实法治基础

想要推进劳动争议多元调解的法治化建设，就需要先搭建完整、统一的制度体系，以此弥补现阶段制度零散、内容滞后的各类问题。制度建设工作需要从国家立法层面率先开展，相关部门可以结合当下劳动关系的发展特点，对劳动争议调解领域的核心法律条文进行调整与细化。立法工作需要明确多元联动调解的合法地位，对调解主体的工作职责、工作流程和法律效力标准进行细化规定，同时补齐新业态劳动争议、跨区域劳动纠纷调解等领域的制度空缺，让新型劳资纠纷的处理能够有制度可依。各地现存的调解规范文件存在内容杂乱、标准不一的问题，相关部门需要对地方规范性文件进行集中梳理与清理，出台全国通用的多元调解工作实施准则，统一各地的调解办理流程、文书规范和评判标准，弱化地域制度差异，保障全国调解工作可以规范化推进[4]。针对群体性纠纷、新型用工纠纷等处理难度较高的劳动争议，相关部门需要配套对应的专项管理制度，明确纠纷判定依据、调解处理步骤和风险防控方式，适配新时代劳动关系治理的实际需求。相关部门需要建立常态化的制度更新机制，跟随市场用工模式的变化和劳动争议的发展特点，及时调整滞后的制度内容，持续优化整体制度框架，为劳动争议多元调解的法治化推进提供稳定且全面的制度保障。

3.2 明晰主体法定权责构建协同共治格局

想要改善劳动争议调解主体权责不清、协作能力不足的问题，国内可以依托法治手段明确各类调解主体的权责范围，完善常态化的联动工作模式，以此形成分工清晰、配合有序的共治工作体系。国家可以通过立法手段细化不同调解主体的工作职能和管辖范围，明确企业调解组织、基层调解机构、工会以及司法行政单位的具体工作责任，区分各类调解渠道的适用范围，能够有效避免部门职能重叠、工作缺位等常见问题。企业需要承担劳动争议的前期治理责任，中小微企业应当按照规范搭建内部调解机构，主动落实纠纷预防和前期化解工作，基层调解组织也需要持续夯实基础工作能力，承担基层劳资纠纷的兜底处理工作。相关单位可以建立以人社部门为主导，多部门共同参与的常态化联动机制，完善行业内部的信息互通、案件移送和成果互认规则，让各类调解资源可以得到整合利用。各地调解工作可以落实分层处置的基本思路，对日常简单的劳资纠纷，交由基层调解机构完成处理工作，针对复杂疑难以及群体性劳动争议，就可以启动多部门联合调解模式，通过分级分类的处理方式提升纠纷化解的精准度，逐步提升多元调解模式的整体治理水平。

3.3 规范全流程运行程序保障程序正义

劳动争议多元调解工作需要依托标准化的程序体系开展建设，程序规范也是保障调解工作公平公正

的重要基础。相关部门需要统一国内劳动争议调解的整体工作流程，对纠纷受理、信息告知、事实核查、双方协商、协议签订以及案件归档等基础工作环节制定统一的执行标准，明确各环节的办理时限与操作要求，减少调解工作的随意性。各地也要统一调解工作的文书格式，规范各类工作文书的撰写标准，以此提升全国调解工作的整体规范化程度。相关制度需要落实当事人的基本权利保障要求，调解工作需要遵守合法、自愿、公正的基础原则，充分尊重当事人的自主选择权利，保障双方的陈述与举证权利，杜绝强制调解、违规干预等不合理的工作行为。调解工作的相关流程、依据和结果都需要对外公开，接受社会与当事人的监督，保证整体工作流程的透明度。相关部门需要结合劳动争议的不同类型，设置分层分类的调解程序，适配不同纠纷的处理需求，提升调解工作的实际效果。同时，各地需要建立常态化的调解监督机制，组建专门的监督人员队伍，通过日常巡查、案件复盘、随机抽查等方式，全程监管调解工作，及时整改各类程序问题，对违规工作人员进行相应追责，以规范的程序建设保障劳动争议调解工作的法治化推进。

3.4 强化调解效力保障完善法治闭环机制

劳动争议调解工作需要完善对应的效力保障体系以及司法衔接机制，这可以有效解决调解约束力不足、司法对接不通畅的现实问题，能够搭建出完整的纠纷治理闭环。国家可以通过立法方式明确调解协议具备相应的民事法律效力，统一协议履行标准，明确双方主体需要承担的违约责任，从制度层面巩固调解结果的法律地位。相关部门可以对司法确认工作进行优化，简化对应的申请流程，缩短官方审查所用时间，依托线上政务平台开展司法确认工作，让调解成果可以快速得到法律认可[5]。经过司法确认的调解协议应当具备强制执行力，司法机关可以对拒不履行协议的主体采取对应的执行手段，规范市场主体的履约行为。各地可以逐步建立企业信用惩戒机制，将拒不履约的行为纳入企业信用档案，通过信用公示和行业约束的方式提升企业违约成本，督促企业主动履行协议内容。相关部门还要理顺调解、仲裁与诉讼三者之间的衔接关系，统一案件流转标准和证据互认规则，明确各项工作的衔接时限，未调解成功的案件可以直接转入司法程序处理，避免出现程序空转和资源浪费的情况，切实提升多元调解机制的实际治理作用。

结束语

综上所述，劳动争议多元调解的法治化建设，是推进劳动治理现代化的重要组成部分，对维护劳动关系稳定和各方合法权益有着重要作用。现阶段，该项机制在制度建设、主体协作、程序运行和效力保障等方面依旧存在明显短板，整体建设工作仍需不断完善。持续优化多元调解法治架构，规范日常调解程序，强化各主体协同治理能力，可以有效完善劳资纠纷化解模式，为劳动关系平稳运行和社会经济有序发展提供基础法治支撑。

参考文献

[1] 苏蕾权. 优化营商环境视域下新就业形态劳动争议处理机制创新研究 [J]. 四川劳动保障,2024(2):34-35.

[2] 李玉娴. 完善多元处理机制化解企业劳动争议的路径 [J]. 现代企业,2022(9):133-135.

[3] 孙秀文. 市场经济条件下完善多元处理机制化解劳动争议的路径探索 [J]. 商业观察,2021(29):41-43.

[4] 马小林, 梁利霞. 泸州市纳溪区全力构建劳动争议纠纷多元化解新格局 [J]. 四川劳动保障,2025(1):52-52.

[5] 乔煜, 杜宁宁. 完善劳动争议解决机制研究 [J]. 中国价格监管与反垄断,2025(4):70-72+75.