

劳动争议化解机制的现实困境与路径

谢南南

上海政法学院

DOI:10.12238/pe.v2i2.7580

[摘要] 市场经济体制下,劳动争议是劳动关系领域中不可避免的现象。随着劳动争议日益复杂化,传统的争议解决机制面临种种挑战: 解纷成本居高不下、信息隔阂严重、预防机制缺乏以及智能化水平有待提升。而有效的劳动争议化解机制是维护劳动者权益、促进社会和谐稳定的重要保障。为此,本文提出以数字化模块为理论基础,运用信息技术革新解纷机制,打造一个“漏斗形”的在线争议解决框架——强调预防为主线,控制和解决贯穿始终。从而有效降低劳动争议发生率,避免矛盾进一步激化。

[关键词] 劳动争议; 化解机制; 现实困境; 对策研究

中图分类号: DF88 文献标识码: A

The practical dilemma and path of labor dispute resolution mechanism

Nannan Xie

Shanghai University of Political Science and Law

[Abstract] Under the market economy system, labor dispute is an inevitable phenomenon in the field of labor relations. With the increasing complexity of labor disputes, the traditional dispute resolution mechanism faces various challenges: high cost of dispute resolution, serious information gap, lack of prevention mechanism and intelligence level to be improved. And effective labor dispute resolution mechanism is an important guarantee for safeguarding workers' rights and interests and promoting social harmony and stability. Therefore, this paper proposes to build a "funnel-shaped" online dispute resolution framework based on digital module and information technology to innovate dispute resolution mechanism, emphasizing prevention as the main line, control and resolution throughout. Thus effectively reduce the incidence of labor disputes and avoid further intensification of contradictions.

[Key words] labor dispute; Resolution mechanism; Realistic dilemma; Counterplan.

引言

劳动关系是指劳动者与用人单位在劳动过程综合形成的社会关系,它是市场经济中最基本、最重要的社会关系之一。劳动关系是构筑现代社会和谐之基石,其是否公正妥善的处理直接关系到法治社会的稳固和发展。^[1]近年来,随着经济结构的调整和劳动关系的多元化,劳动争议案件数量持续攀升。根据人力资源和社会保障部发布的统计公报显示,2020年各级劳动争议基层调解组织和仲裁机构处理的劳动争议为221.8万件,2021年为263.1万件,2022年为316.2万件,^[2]年均增幅高达近20%,现有处理机制面临巨大压力和挑战。我国处理劳动争议“一调一裁两审”传统模式已然不足以应对日益增加的案件量。随着互联网技术的广泛应用,在线纠纷解决方式以其成本低、响应迅速等优势,为劳动争议处理提供了新视角。^[3]2019年,人力资源和社会保障部推出“互联网+调解”在线服务平台,并与最高人民法院联合实施“总对总”在线诉调系统实行对接,标志着我国劳动争

议化解工作进入全流程在线处理新阶段。然而,尽管信息技术的运用为劳动争议的解决带来了便利,但现行机制仍存在重解决轻预防的弊端,未能充分发挥信息技术在预防纠纷中的作用。鉴于此,本文旨在分析当前劳动争议解决机制的短板,更新解纷理念,提出构建“倒金字塔形”在线化解机制的新思路。该机制强调预防为主、控制与解决贯穿始终的理念,致力于打造一个高效、便捷、全面的在线争议处理系统,以期满足经济社会发展的实际需求,并为劳动争议化解机制的优化提供借鉴和启示。

1 劳动争议化解机制的现实困境

1.1 程序复杂导致时间成本增加

劳动争议的解决不仅关乎个人经济收益,还关乎企业的日常运作。因此,这类纠纷迫切需要高效、灵活且低成本的处理方式,以避免双方长时间的对立状态影响企业经济的健康发展和社会的和谐稳定。我国法律鼓励通过协商和调解来初步解决劳动争议,并将仲裁设置为诉讼前的必经阶段,这体现

了快速、低成本解决争议的初衷。然而,这一制度的执行效果却并不理想。

实践中,虽然设置劳动仲裁为前置条件旨在提升司法处理速度,缩短争议的解决周期,但现行的仲裁免费及诉讼费用较低的政策,反而激发了一些当事人的机会主义心理和滥用诉权的现象,使得解决争议的期限被不断延长。除了一小部分案件因为系一裁终局,未进入诉讼阶段外,大多数劳动争议最终还是走向了法院。此外,劳动争议通常涉及复杂的法律知识和繁琐的程序,多数当事人需寻求律师的帮助,这无疑增加了劳动者解决争议的经济负担。考虑到劳动争议标的额的大小,目前解决机制所需的时间和经济成本都过高,占用了大量的司法资源。^[4]

1.2 劳动争议的信息孤岛难题

我国现行的劳动争议处理体系为“一调一裁二审”,涉及的主要部门包括基层调解机构、劳动仲裁委和法院。这些机构分别属于不同的系统,并遵循各自的规则,互相信息不共享,导致案件处理过程中存在不必要的重复工作。例如,尽管仲裁和诉讼的程序在很多方面是相似的——包括申请、受理、庭审和裁决等环节——但由于两个阶段之间缺少有效连接,仲裁中产生的信息无法直接用于后续的诉讼阶段,如果当事人对仲裁结果不服而起诉至法院,则整个流程需重新开始。仲裁期间产生的证据及庭审笔录,法院无法知悉,需当事人重新递交。

虽然最高人民法院和人力资源社会保障部已经认识到了这一问题,并且要求各自的系统进行更好的协调对接,但实际推进过程中依然面临着许多技术操作上的困难。目前,各部门的平台还是相对封闭独立地运作,线上与线下机制尚未有效结合,与其他行业和组织建立的处理平台也没有实现全面互联和信息共享。^[5]

1.3 劳动争议预防机制的缺失

随着经济的快速增长和劳动者权益意识的提升,我国近年来劳动争议案件频发。这背后反映出一个突出的问题:缺乏有效的劳动争议预防机制,以及非诉讼解决途径的边缘化。^[6]我国的劳动争议处理体系完善,包括调解、仲裁和诉讼等多元解纷方式,并鼓励当事人优先选择更快捷简便的方法来解决纠纷,且调解工作贯穿所有程序中。但在实践中,由于缺乏早期中立、客观信息的介入,劳动者和用人单位往往无法正确评估相关证据和理解相关法律的规定,导致他们在选择救济途径时偏向于仲裁和诉讼等正式程序,而忽视了解等更为灵活、和谐的解决手段。

1.4 智能化水平待提升

在数字经济时代背景下,人工智能的应用被认为是提高社会治理效率和质量的关键。然而,当前我国劳动争议化解机制的智能化程度仍然不高,限制了其在动态分析、预判、法律风险评估以及最优化解方案建议方面的潜能发挥。^[7]首先,劳动争议各项基础数据不全面,缺少全面覆盖调解、仲裁与诉讼等各阶段的数据库,制约了人工智能在劳动争议处理中的深度应用;其次,人工智能技术水平有待提升,目前主要实现辅助性功能如法规

检索与费用计算,而在智能调解和裁判方面尚未取得实质性突破;再次,人工智能技术应用范围有限,虽然有多项先进技术可用,但在劳动争议化解过程中的实际运用并不广泛,未能充分结合劳动争议的具体特点。

2 劳动争议化解机制的优化路径

根据现代纠纷化解机制理念,将劳动争议化解的重心从解决环节向预防环节转变,同时将信息技术应用到传统机制中,发挥“互联网+”的优势,构建一种新型的在线化解机制,通过“一体化”平台整合各类劳动争议解纷资源,集合咨询、评估、协调、调解、仲裁、审判等多种功能,优化资源,实现最佳配置。^[8]

2.1 构筑劳动争议在线化解立体框架

立于积极预防纠纷产生以及将纠纷解决在萌芽阶段的理念,我们可以构建一个由预防、控制到解决层层递进的“倒金字塔形”智慧结构。首层,网络辅导阶段,广泛接纳群众疑难问题。通过线上咨询与问题评估双线并行,使得大量潜在纠纷在萌芽时即被妥善化解。中层,线上协助阶段,筛选分流已出现的劳动争议端倪。一方面可提供专业问答引导,另一方面启用自动协商系统,引导当事人积极协商处理纠纷,让案件在此转圜,不再升级。底层,线上裁决阶段,针对少数难以和解的案件,司法机关可组织线上开庭,向当事人发送电子法律文书,确保司法效率,亦可减少当事人的维权成本。

上述架构的推行,正在悄然转变传统劳动纠纷处理的景致。它重视诉源治理,强化预防与控制,使得大量纠纷在初露端倪时便得以过滤,大量减轻了仲裁与司法的重负,让纠纷处理的效率得以大幅度提升,节约司法资源,降低了化解纷争的经济成本,实现了形式与效果的双重提升。

2.2 劳动争议在线化解机制的功能模块详解

劳动争议在线化解机制由五大核心功能模块构成,分别是:预防机制、线上辅导、线上协助、线上裁决。

2.2.1 预防机制模块。此模块通过教育和培训提高劳动者及用人单位对劳动法律及相关规定的认识,以及通过智能化的合同管理以避免潜在的争议点。例如,可在此模块中定期发布劳动典型案例,展示劳动合同规范模板等。

2.2.2 线上辅导模块。此模块为当事人提供专业的业务咨询,帮助当事人对纠纷进行自我评估,筛除不合理的诉求,并以透明、一致的标准为当事人树立明确的导向。这样的设计不仅增强了裁判结果的可预见性,还缩小了因误解而产生的分歧,有效预防了矛盾的升级。例如,在处理工伤待遇问题时,必须考虑一系列法律要素,如受伤时间、伤残等级、劳动关系状况、平均工资等。这些要素的确立,一方面减少了当事人提出问题时的不确定性,另一方面将自然语言转换为机器语言,为计算机运用法律规则提供决策基础。此外,该模块中设定类案推荐和法规查询功能,用户能够参考类似案件的裁决结果,从而加强对评估结论的信心和接受度。

2.2.3 线上协助模块。在线上辅导模块中,如果劳资双方能够通过咨询评估消除疑惑,或者双方对某一问题得出一致的评

估结果,则潜在冲突便可能被化解在萌芽状态。相反,如果咨询评估的结果与实际情况不符,或者双方对同一问题的评估结果相异,那么就进入到线上协助模块。该模块将引入人工智能技术或第三方介入,提供更加个性化和深入的服务,帮助当事人间缩小分歧,寻求和解。在该模块中,机器智能与人类智慧携手,根据既定规则导航,引导当事人通过线上陈述和回应交替沟通,直至归纳出关键的“争议点”。

首先引导当事人进入自动协商平台。该平台可对证据和论点进行精准分析,如双方达成和解协议,则在设定的表格中填写具体内容,平台根据双方填写的信息自动生成和解协议并结案。如双方未能达成一致意见,则进入线上人工协助平台,届时会有基层劳动服务站、工会、人民调解委员会等工作人员在线提供指导服务,帮助双方缩小争议范围,直至达成和解协议。

2.2.4线上裁决模块。若双方在“争议点”上未能达成共识,则争议将移交至线上裁决模块。该模块包括:

(1)劳动仲裁模块:当事人通过在线平台提出申请,递交证据,展开辩论,仲裁员确认无异议事项,并对有争议部分作出裁决。此时,诉辩中的自认陈述具有法律效力,受“禁止反言”原则约束。

(2)一键立案模块:不服仲裁结果的当事人可启用“一键立案”功能,系统自动将仲裁数据导入诉讼系统,省略重复填写信息的繁琐步骤,实现从仲裁到诉讼的无缝对接,提升解纷效率。

(3)庭前准备模块:当事人通过网络自行提交证据、发表意见,系统智能分析双方证据,进一步厘清案件争议焦点。

(4)裁判模块:法官基于裁决书明确的“争议点”,查实案件事实并做出判决。对于清晰简单的案件,系统依据积累的数据支持文书自动生成;对于复杂难解、法律适用存在分歧的案件,系统进行深入案例分析和比对后,为法官提供参考案例,力争同案同判。

3 结语

劳动关系是最重要的社会关系之一,牵涉千家万户,关乎社

会稳定。当前,随着经济发展方式的转变、产业结构的调整,劳动争议纠纷已成为较为突出的社会矛盾。基于信息技术构建的劳动争议在线化解机制,代表了纠纷解决方式的一次根本性变革。它转变了传统以线下为主的纠纷解决模式,将视角前置到纠纷的源头预防。为响应党的十九大报告中提出的“共建共治共享”社会治理格局,劳动争议在线化解机制亦需遵循这一方向进行优化和发展。在“共建”方面,需要政府统筹协调,整合基层调解组织、工会、仲裁机构、法院、信访等部门。在“共治”方面,该机制应融合预防、协商、调解、仲裁、诉讼等多元治理手段,确保各程序之间紧密协作、有序衔接。在“共享”方面,该机制要突破信息孤岛,实现各部门间的数据共享和系统互联互通。

【参考文献】

- [1]廖永安,江和平.劳动争议化解机制的现实困境与优化路径[J].湘潭大学学报(哲学社会科学版),2023,47(01):58-64.
- [2]曹娇艳.乡-城老年流动人口社会融合困境及对策研究[D].重庆工商大学,2023.
- [3]沈建峰.多元劳动争议处理程序的制度机理及完善[N].中国劳动保障报,2021-05-07(006).
- [4]王智崑,赵继伦,于桂兰.我国劳动争议案件数量增长状况与原因——基于1991-2016年相关数据的实证分析[J].山东大学学报(哲学社会科学版),2020,(5):64-73.
- [5]廖永安,江和平.劳动争议化解机制的现实困境与优化路径[J].湘潭大学学报(哲学社会科学版),2023,47(1):58-64.
- [6]李天国.国际劳动争议处理制度的发展趋势与启示[N].中国劳动保障报,2020-07-24(006).
- [7]教玲.我国劳动争议解决模式存在的问题及其完善[J].山西省政法管理干部学院学报,2020,33(3):11-13.
- [8]郑世保.论我国在线解决纠纷机制的完善[J].中国社会科学院研究生院学报,2017,(4):126-136.