

《中华人民共和国企业 劳动争议处理条例》 讲 话

中华全国总工会法律工作部编

中国物资出版社

目 录

第一讲 《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》	
的特点及意义·····	(1)
一、为什么要制定《中华人民共和国企业劳动争	
议处理条例》·····	(1)
二、《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》	
的特点 ·····	(6)
三、颁布《中华人民共和国企业劳动争议处理条	
例》的意义 ·····	(12)
第二讲 社会主义市场经济体制下的劳动关系与	
劳动争议 ·····	(19)
一、现阶段我国劳动关系的状况·····	(19)
二、社会主义市场经济体制下劳动关系的变化·····	(22)
三、社会主义市场经济条件下的劳动争议·····	(26)
第三讲 企业劳动争议调解 ·····	(32)
一、什么是企业劳动争议调解·····	(32)
二、企业劳动争议调解委员会的性质及组成·····	(35)
三、企业劳动争议调解委员会的工作原则·····	(40)
四、企业劳动争议调解委员会的工作程序·····	(43)
五、企业劳动争议调解委员会调解的效力·····	(49)
六、工会在企业劳动争议调解中的地位和作用·····	(49)
七、企业劳动争议调解的意义和作用·····	(53)

第四讲 劳动争议仲裁	(56)
一、什么是劳动争议仲裁	(56)
二、劳动争议仲裁的组织机构	(63)
三、劳动争议仲裁组织机构的任务、权利和义务	(69)
四、劳动争议仲裁中当事人的权利和义务	(73)
五、劳动争议仲裁的基本原则	(75)
六、劳动争议仲裁的程序	(79)
七、劳动争议仲裁的效力与期间	(82)
八、工会在劳动争议仲裁中的地位和作用	(89)
第五讲 劳动争议的法院审理与强制执行	(96)
一、人民法院对劳动争议案件的受理	(96)
二、人民法院对劳动争议的审理	(101)
三、人民法院的强制执行	(106)
四、工会在职工诉讼中的作用	(111)
第六讲 劳动争议预防	(117)
一、劳动争议预防的意义	(117)
二、劳动争议预防措施	(127)
附录一：中华人民共和国企业劳动争议处理条例	(137)
附录二：国有企业职工待业保险规定	(145)
附录三：国有企业富余职工安置规定	(151)

第一讲

《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》的特点及意义

一、为什么要制定《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》

1993年6月11日由国家最高行政机关——国务院正式发布,并于8月1日起施行的《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》(以下简称《条例》),是关于处理我国各类企业劳动争议的程序性劳动行政法规,是调整我国劳动争议处理机构与劳动争议当事人及有关参与人之间关系的重要法律规范。《条例》通过一系列程序性规定,保障劳动争议当事人申诉、诉讼权利的实现,保证劳动争议处理工作的顺利进行。

劳动争议处理制度在我国有着悠久的历史。建国之初,为了贯彻“发展生产,繁荣经济,公私兼顾,劳资两利”的方针,中华全国总工会于1949年11月制定了《关于劳资关系暂行处理办法》和《劳资争议解决程序的暂行规定》(以下简称《处理办法》和《暂行规定》)等两个规范性文件。《处理办法》和《暂行规定》中的有关规定,成为当时各地处理劳动争议的依据。其适用范围是“一切国营、私营企业及合作社经营的企业中之劳动争议。”争议种类包括:关于职工劳动条件(如工资、工时、生活待遇等);关于职工的任用、解雇及奖罚、劳动保险、企业内

部规则事项；关于集体合同、劳动契约及其他一切涉及劳动争议的事项。关于处理劳动争议的机构与程序，《暂行规定》规定，“人民政府劳动局为调解、仲裁一切劳动争议之机关。”处理劳动争议的程序是：当事人双方协商、调解、仲裁和法院审理。

1950年，劳动部公布了《市劳动争议仲裁委员会组织及工作规则》，规定市仲裁委员会由劳动局、工商行政机关、市总工会、市工商联代表组成，仲裁委员会主席由劳动局长担任。仲裁委员会受理劳动局调解科提请仲裁的案件，以及劳动争议的任何一方申请仲裁的案件。同年11月，劳动部又颁发了《劳动争议解决程序的规定》。该规定适用于一切国营、公营及私营企业，并增加了劳动保护方面的劳动争议。在处理程序上，仍然是协商、调解、仲裁和法院审理四种形式。这对于各种劳动关系的法律调整，特别是使劳资关系顺利地纳入国家法律、政策的正常轨道，促进资本主义工商业的社会主义改造，恢复和发展国民经济，都曾起到了积极作用。

1956年，我国对生产资料私有制的社会主义改造基本完成，劳资性质的劳动争议不再存在，但是在国营、公营、公私合营及合作社经营的企业中，劳动争议仍然不可避免地存在着，《劳动争议解决程序的规定》仍然适用于这些企业。然而，由于“左倾”错误路线的日益泛滥和影响，劳动争议处理工作已无法正常开展，并逐渐脱离了法制轨道。随之而来，劳动部撤消了劳动争议司，各地也相继撤消了劳动争议处理机构，《劳动争议解决程序的规定》名存实亡，人民法院也不再受理劳动争议案件，劳动争议的处理改为由各级国家机关按照人民来信来访的方式加以处理。由于信访部门不是处理劳动争议的专门机构，其处理结果缺乏法律效力。加之信访采取的是层层批

转,归口处理,使争议长期扯皮,得不到及时解决,使当事人双方,尤其是职工的合法权益得不到应有的法律保护。这种基本上不存在劳动争议处理法律制度的情况在我国延续了三十年,在当代世界各国可谓绝无仅有。

1978年,中国共产党十一届三中全会召开。这是一次具有划时代意义的重要会议,它标志着我国进入了一个新的历史发展时期。随着改革开放的深入,法制建设不断得到加强,劳动争议处理法律制度逐步得以恢复。1980年7月,国务院公布了《中外合资经营企业劳动管理规定》,对中外合资企业发生的劳动争议,采取双方协商、政府劳动部门仲裁、法院审理的程序加以解决。1986年7月,国务院发布了《国营企业实行劳动合同制暂行规定》,对国营企业劳动争议处理作了如下规定:“劳动合同双方发生劳动争议时,应当协商解决;协商无效的,可以向当地劳动争议仲裁委员会申诉,由劳动争议仲裁委员会仲裁;对仲裁不服的,可以向当地人民法院起诉。”但是当时各地还没有设立劳动争议仲裁委员会。

随着经济体制和劳动制度改革的逐步深入,加强我国劳动法制建设,完善处理劳动争议的立法势在必行。1987年7月,国务院发布了《国营企业劳动争议处理暂行规定》(以下简称《暂行规定》),这使得我国停止执行了三十多年的劳动争议处理法律制度重新恢复和建立。《暂行规定》对处理劳动争议的范围、机构、程序等作了一系列新的规定,为正确处理劳动争议提供了法律保证。《暂行规定》的适用范围和争议种类是:国营企业行政和职工之间因履行劳动合同发生的争议;因开除、除名、辞退违纪职工发生的争议。作这样规定的主要原因,一是劳动争议处理工作属于重新起步,人力和经验不足,劳动立法也不完善,劳动争议处理机构尚不健全,全面开展这项工

作有一定困难,故受理劳动争议的范围不宜过大;二是国营企业职工占全国企业职工的大多数,1986年开始实行劳动合同制、改革招工制、待业保险制和辞退违纪职工等项劳动制度改革的,主要是国营企业。基于以上原因,劳动争议处理制度首先在国营企业中推开。同时,考虑到全国各地的不同情况,对《暂行规定》规定以外的其他劳动争议的适用与受理,赋予了地方人民政府一定的机动处置权,这对于各地从实际出发,搞好本地区的劳动争议处理工作,起到了较好的作用。

《暂行规定》的颁布实施,使劳动争议处理工作重新走上法制轨道,对于协调国营企业劳动关系,妥善处理劳动争议,切实维护当事人双方的合法权益,促进企业生产和经济建设,起到了重要作用。几年来,大量劳动争议通过企业调解、劳动仲裁和法院审理,得到及时解决,当事人双方的合法权益受到法律保护,企业的生产秩序得以维护,企业劳动关系进一步协调,劳动争议处理工作有了长足发展。

但是,随着我国社会主义市场经济的逐步建立和劳动制度改革的不断深化,企业劳动关系呈现出多样化、复杂化,各类劳动争议不断发生。《暂行规定》的有关内容已不能适应实际工作的需要,主要表现在:

(一)适用范围太小

《暂行规定》只适用于国营企业,即国有企业,但随着我国法制建设的不断加强,国务院相继发布实施了《中外合资经营企业劳动管理规定》、《中华人民共和国私营企业条例》和《中华人民共和国乡村集体所有制企业条例》,并分别规定这三类企业发生的劳动争议,或由劳动管理部门仲裁,或参照《暂行规定》办理。一些地方将城镇集体所有制企业发生的劳动争议也纳入受案范围,处理依据均参照国营企业。几年来,外商投

资企业、私营企业和城乡集体企业中的劳动争议明显增加,而且随着市场经济的建立,一些新型企业开始出现,如股份制企业、联合制企业等,这些企业的劳动争议也需要依法处理。这就要求,必须扩大我国劳动争议处理的适用范围。

(二)受理内容过窄

《暂行规定》只适用因履行劳动合同和开除、除名、辞退违纪职工所发生的劳动争议。而在经济体制和劳动制度改革过程中,企业内部因劳动关系双方利益调整引发的劳动争议大量增加,特别是因劳动工资、社会保险等发生争议的比例不断上升。这些争议由于无法通过法律程序及时解决,使企业和职工双方的合法权益受到损害,并由此导致一些矛盾激化,发生重大恶性事件,直接影响了企业的正常生产秩序和企业职工的劳动积极性。

(三)劳动仲裁的办案形式不明确

《暂行规定》只规定,劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门、工会和企业主管部门三方组成,没有明确具体办案形式。多数地区采取三方负责人组成的仲裁委员会直接办案的形式,实践证明弊端很多。一是三方负责人很难找到统一的办案时间,二是有的负责人不熟悉劳动法律法规,造成或是立案后久拖不结,影响了办案效率和效果;或是由无法律授权的仲裁委员会办事机构代为办案,形成职权脱节,影响了劳动争议仲裁工作的正常开展。

以上问题的存在,直接影响到企业改革的顺利进行,对协调企业劳动关系,促进企业生产极为不利。基于建立社会主义市场经济和改革的迫切需要,必须对《暂行规定》加以修改、补充和完善,并在此基础上制定出适应我国社会主义市场经济发展需要的、内容较为完整的劳动争议处理程序法规。

二、《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》的特点

1992年10月,中国共产党第十四次全国代表大会的召开,确定了我国经济体制改革的目标是建立社会主义市场经济体制。1993年3月,第八届全国人民代表大会第一次会议通过的《中华人民共和国宪法修正案》又将该目标以立法形式确定下来。以此为标志,我国的经济体制改革进入到一个新阶段。随着国有企业经营机制的转换,集体企业、私营企业、三资企业、不同所有制联合的企业,以及企业集团等的迅速发展,企业劳动关系日趋复杂,劳动争议不断增加。为了及时、妥善地处理劳动争议,有效地协调劳动关系,依法保障企业和职工的合法权益,就必须尽快健全和完善我国劳动争议处理制度,加快劳动争议立法,使各类企业的劳动争议,较大范围地纳入法律调整的轨道,确保企业改革的顺利进行。《条例》正是在这种形势下应运而生的。《条例》的颁布,必将对社会主义市场经济条件下的劳动争议处理工作起到积极、重要的推动作用。

(一)《条例》的基本特点

《条例》是在修改、补充和完善《暂行规定》基础上形成的处理企业劳动争议的新的法律规范,共五章四十三条。对劳动争议处理的原则、制度、范围、种类、机构、程序等内容作了全面规定;并对原《暂行规定》中经实践检验,符合我国国情的内容均予保留,对几年来劳动争议处理工作中的成功经验和行之有效的做法加以吸收。同时,坚持基本制度不变,使劳动争议处理工作保持其连续性和稳定性。

适应社会主义市场经济体制的建立,服务于经济体制改革,为企业发展创造良好的内部环境,是制定《条例》的主要目标。为此,《条例》不仅扩大了适用范围、受案种类,明确了仲裁员、仲裁庭这种新的办案形式,而且对企业工会在劳动争议处理中的地位 and 作用加以肯定,使劳动争议处理工作随着改革的深入进入到一个新阶段。

《条例》对企业调解、劳动仲裁的程序和时效等有关规定,力求简便易行,以方便企业和职工;同时在文字、结构、内容等方面更加简明扼要,便于操作。《条例》的原则规定,为各地制定实施办法提供了较大余地。

(二)《条例》的指导思想

《条例》第1条规定:“为了妥善处理企业劳动争议,保障企业和职工的合法权益,维护正常的生产经营秩序,发展良好的劳动关系,促进改革开放的顺利发展,制定本条例。”该条阐明了建立处理劳动争议法律制度的目的和任务,概括了《条例》的指导思想。具体有以下几方面:

1. 保证妥善处理劳动争议

这是《条例》的直接任务,也是保障企业和职工合法权益的必要手段。劳动争议与企业生产和职工生活有着密切的关系,涉及国家、企业和个人三者之间的利益,如果不能妥善处理,势必影响生产的正常进行,给职工生活造成困难,甚至有可能激化矛盾,产生消极的社会影响。因此,妥善处理劳动争议不仅必须,而且十分必要。妥善处理劳动争议的有效手段,即根据客观事实,准确运用法律,及时处理,迅速结案。《条例》中的具体规定,充分体现了这一点。

2. 保障企业和职工的合法权益

这是《条例》的基本宗旨和重要指导思想,也是妥善处理

劳动争议的主要目的。离开了这一宗旨,《条例》就失去了存在的意义。正是基于这一点,《条例》从受案范围、处理原则、处理程序等方面都作了具体规定,以保证严格依照法律规定处理劳动争议,使当事人双方合法权益不受侵犯。

3. 维护正常的生产经营秩序和工作秩序

这是《条例》的又一重要指导思想,也是处理劳动争议的根本目的。我国的劳动法律制度,以维护国家现代化建设,保障企业生产发展,维护企业的正常生产经营秩序为己任,并通过具体法律规范来实现这一任务。《条例》作为处理劳动争议的一项重要法律制度,同样承担了这一任务。它一方面通过对劳动争议的调解、仲裁和法院审理,及时化解和排除对生产经营秩序的干扰与妨害,消除不安定因素;另一方面,通过对具体劳动争议的正确处理,宣传劳动法律、法规,增强当事人的法制观念,促其自觉依法办事,预防和减少争议的发生,以达到维护正常的生产经营秩序,保障企业生产发展的目的。

4. 为发展良好的劳动关系,促进劳动制度改革服务

这是《条例》的基本指导思想和根本目标。劳动制度改革是经济体制改革的重要内容,进行劳动制度改革,是加快企业进入市场的必经之路。在改革过程中,劳动关系日趋复杂,劳动争议不断增多,使得加快劳动争议立法,不断完善劳动争议处理制度显得尤为迫切和必要。《条例》的颁布,顺应了形势的需要,《条例》的内容从整体上体现和贯彻了为建立社会主义市场经济服务,促进改革开放,建立与发展良好的劳动关系的思想。

(三)处理劳动争议的基本原则

《条例》对处理劳动争议的基本原则作了如下规定:

1. 以事实为依据,以法律为准绳的原则

《条例》第4条第2款规定:“在查清事实的基础上,依法处理。”事实是处理劳动争议的前提和依据,法律、法规是处理劳动争议的准绳和尺度。只有严格地坚持以事实为依据,以法律为准绳这条原则,才能正确地处理劳动争议。

2. 当事人双方在适用法律上一律平等的原则

《条例》第4条第3款明确规定:“当事人在适用法律上一律平等。”这是宪法关于公民在适用法律上一律平等的社会主义法制原则在处理劳动争议中的具体体现。它是指在处理劳动争议的各个阶段,对劳动争议的当事人的中任何一方(企业和职工),在适用法律上一律平等,一视同仁,对违法行为应加以追究和制裁;对合法权益应给予保护。

3. 着重调解,及时处理的原则

《条例》第4条第1款规定,对劳动争议要“着重调解,及时处理。”这一原则包括两方面内容:一是着重调解。这是指在尊重当事人自愿的前提下,经过调解争取双方达成和解,结束争议。它不仅要求调解委员会在处理劳动争议时要进行调解,而且要求仲裁或法院审理过程中也要先行调解;调解不成,才能作出裁决或判决。对此,《条例》第11、27条均作了规定。二是及时处理。所谓及时,是指劳动争议发生后,当事人应当及时向劳动争议处理机构提起申诉;劳动争议处理机构应当依照法律、法规所规定的时限受理、审理和结案。《条例》第6、10、11、23、25、30、32条分别对此作了规定。劳动争议处理机构应当认真坚持这一原则,力争在法定时限内抓紧调查、处理工作,使争议及时得到解决,当事人的合法权益得以维护。

4. 回避的原则

回避是指劳动争议仲裁委员会成员或仲裁员,不参加处

理与自己有利害关系或其他利益关系的劳动争议。《条例》第35、36条对此作出了规定。实行此项原则,可以避免办案人员利用职权,徇私舞弊,保证劳动争议仲裁机构公正地处理争议。上述回避原则,同样也适用于法院审判人员和企业调解人员。

5. 一次裁决的原则

所谓一次裁决,是指任何一级劳动争议仲裁委员会的裁决都是最终裁决,当事人一方或双方对仲裁不服的,不能向上一级仲裁委员会申诉,请求再次仲裁,只能在规定的期限内,向有管辖权的人民法院起诉。到期不起诉的,裁决书即发生法律效力。实行一次裁决,目的在于避免审理过程太长,以利劳动争议及时解决。

6. 管辖的原则

管辖,是指各级劳动争议仲裁委员会之间或同级但不同地区的劳动争议仲裁委员会之间,受理劳动争议权限范围的分工。《条例》第17、18条对仲裁管辖权限作了明确规定。确定管辖的目的在于,明确各级劳动争议仲裁委员会受案分工,避免因管辖不明造成的混乱,便于仲裁委员会行使职权;便于当事人及时、准确地行使申诉、应诉权,使案件得到正确、合法、及时的解决。

(四)处理劳动争议的主要制度

1. 仲裁员、仲裁庭办案制度

这项制度是我国劳动争议处理工作的一项新制度,是现阶段我国劳动争议处理工作向科学化、规范化迈进的显著标志,是对原《暂行规定》关于仲裁办案组织形式的发展与完善。该制度的确立,为妥善处理劳动争议提供了组织、人员和质量的保证。

2. 合议制度

《条例》规定,仲裁委员会和仲裁庭审理劳动争议,实行少数服从多数的原则。这一规定是合议制度在处理劳动争议中的具体运用,体现了民主办案精神。它有利于全面、客观地认识案情,防止主观臆断和偏听偏信,集思广益,正确处理劳动争议。合议制度主要用于较复杂的劳动争议。

3. 委托代理制度

委托代理是指,代理人受劳动争议当事人或其法定代理人的委托,根据代理权限,以被代理人的名义,为保护被代理人的合法劳动权益,参加仲裁活动的法律制度。实行委托代理,可以使参加仲裁活动有困难的当事人,获得切实、有效的法律帮助,确保其在仲裁活动中权利的实现。该制度同样适用于法院审理过程。

4. 仲裁监督制度

这是指对已经发生法律效力裁决,发现确有错误,由劳动争议仲裁委员会决定重新审理,予以纠正的特殊仲裁制度。该制度对确保劳动争议仲裁委员会的办案质量,依法维护劳动争议当事人合法权益具有重要作用。

(五)《条例》的适用范围及受案种类

所谓适用范围,也叫生效范围,即《条例》在何时、何地、对何人具有法律效力。《条例》规定,其适用范围是中华人民共和国境内的企业与职工之间发生的受《条例》规范调整的劳动争议。受案种类包括:因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议;因执行国家有关工资、保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议;因履行劳动合同发生的争议;法律、法规规定应当依照《条例》处理的其他劳动争议。与原《暂行规定》相比,《条例》的适用范围和受案种类有了较大

变化。《条例》将适用范围由国有企业扩大到我国境内所有企业，受理种类增加了“因职工辞职、自动离职发生的争议；因执行国家有关工资、保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议；法律、法规规定应当依照《条例》处理的其他劳动争议”等几大类。但由于目前我国劳动立法尚不完善，某些方面没有法规依据，加之某些争议对劳动关系的稳定影响较小，故《条例》未将因录用、调配引发的争议列入受理范围。

(六) 劳动争议处理机构及程序

《条例》规定，处理劳动争议的机构是：企业设立的劳动争议调解委员会；县、市、市辖区设立的劳动争议仲裁委员会；人民法院。处理劳动争议的程序是：当事人协商；企业调解；劳动仲裁；法院审理。

三、颁布《中华人民共和国企业 劳动争议处理条例》的意义

(一) 有利于建立社会主义市场经济的需要

社会主义市场经济，是在生产资料公有制基础上，通过市场组织经济的形式。其特点是：生产资料公有制的商品生产者和经营者是市场的主体；市场经济关系中存在着个人、集体和国家利益结合的原则和实现共同富裕的最终目标；国家在全社会根本利益一致的基础上，对全社会的供给与需求实行有计划的调节。市场机制能够合理地配置资源，使各种生产要素形成最佳组合，有效地鞭策企业机智进取，拼搏创业；能够给人们的劳动以客观、公正的评价，使按劳分配原则得以较好贯彻；能够及时、准确地将社会需要的信息收集起来，并用以指

导生产和流通,从而较好地实现社会主义的生产目的。建立与发展市场经济是我国经济发展的必经阶段。

改革开放十几年来,随着我国生产力水平的不断提高,原有的僵化的计划经济格局被突破,市场经济日益显示出生机和活力。1992年召开的十四大,明确提出我国经济体制改革的目标是建立社会主义市场经济,强调抓紧制订与完善保障改革开放的法律和法规,加快劳动制度改革,是建立社会主义市场经济体制的迫切需要。劳动争议处理是劳动制度改革的重要方面,加快劳动争议立法,健全和完善劳动争议处理制度是劳动制度改革的需要。《条例》作为目前我国关于劳动争议处理的一部比较完备的程序性行政法规,它的发布施行,无疑适应了这一需要。《条例》总结、丰富了我国劳动争议处理经验,进一步健全和完善了劳动争议处理制度,为今后企业劳动争议处理工作提供了重要的法律依据。《条例》的颁布实施,必将促进我国的劳动法制建设,在劳动制度改革和经济体制改革中发挥积极的作用。

(二)有利于正确处理企业内部矛盾,促进生产发展和社会安定

在我国社会主义制度下,企业内部矛盾突出表现在企业的经营者与职工之间在生产过程中,因劳动权利、利益等问题产生的劳动争议上。企业与职工既是利益共同体,又是矛盾的两个方面,二者之间相互依存,相互作用。企业要依靠职工的智慧和劳动创造价值,发展生产;职工要通过不断提高企业经济效益,实现企业目标,从而实现自己的具体利益。离开任何一方的努力,以上目标都难以实现。因此,协调好二者的关系,处理好二者的矛盾,在企业显得尤为重要。

最近,中共中央总书记、国家主席江泽民在谈到正确处理

人民内部矛盾时说,随着改革开放的深入和社会主义市场经济的发展,人民内部矛盾,特别是各种具体的利益关系矛盾,比起过去来,要错综复杂得多。历史经验证明,人民内部矛盾处理得及时和处理得好,可以增进人民的团结,促进社会稳定和事业发展;反之,会使矛盾激化,小事变成大事,甚至出乱子。江泽民希望各级领导干部都要重视这个问题,要深入群众,及时了解情况,及时化解人民内部的矛盾。同时,要学会用民主的方法、说服的方法和依靠国家法律、党的政策,正确处理人民内部矛盾。

在我国,国有企业和集体所有制企业中的劳动争议,是职工和企业根本利益一致基础上的矛盾,属于人民内部矛盾。外商投资企业和私营企业的职工也是国家的主人,享有我国法律规定的各项政治权利和经济利益,他们与经营者的关系具有一定的特殊性。它既不同于资本主义国家企业中的劳资关系,又不同于社会主义企业中领导与职工的关系。外商投资企业和私营企业受我国社会主义法律调整,企业的发展是我们国家、企业职工和经营者的共同利益所在,外商投资企业和私营企业的劳动争议属于非对抗性矛盾。我国劳动争议的性质决定,劳动争议可以通过处理人民内部矛盾的方法加以解决。即依照法律规定,通过协商、企业调解、劳动仲裁、法院审理的程序,使争议双方的矛盾得到合理、合法的解决,达到增强团结,促进生产,稳定大局的目的。但是如果对劳动争议处理不及时,或处理方法不恰当,就会使矛盾激化,影响企业生产和社会安定,使企业和职工利益受损,甚至产生严重的社会后果。因此,如何正确处理企业内部的劳动争议,已成为搞好企业经营管理,提高经济效益的必不可少的条件。

目前,随着社会主义市场经济体制的逐步建立,企业改革