

无法找到该页

您正在搜索的页面可能已经删除、更名或暂时不可用

请尝试以下操作：



中国人事科学研究网
Chinese Academy of Personnel Science

www.rky.org.cn

| 首页 | 机构概况 | 研究课题 | 获奖总汇 | 信息平台 | 科研动态 | 学术跟踪 | 学术刊物 | 院刊投稿 | 交流合作 | 咨询项目 | 服务平台 | 联系我们

和谐发展

科研动态

科研动态

学术论坛

青年论坛

热点关注

学术交流

首页 >> 科研动态 >> 学术论坛

学术论坛

劳动争议处理机制存在四大问题

2010-03-23 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

2010-3-23

劳动争议处理机制遭遇挑战

在刚刚结束的全国两会上，劳动争议案件的高增长态势引起了不少代表委员的关注。

在2008年5月1日《劳动争议调解仲裁法》施行后不久，受国际金融危机影响，我国经济增长放缓，企业经营出现困难，劳动关系矛盾频发，劳动争议持续增长，职工权益受侵犯问题突出，现行劳动争议处理体制、机制遇到了严峻挑战。具体表现在以下方面：

一是仲裁前置，途径单一。大量仲裁案件积压甚至排期数月不得处理，当事人权益难维护，办案质量难保障。

二是裁审关系，衔接不畅；“一裁终局”，冲突不断。审劳动争议案适用普通民诉程序，周期长等问题难解决。

三是三方机制，作用局限。重大劳动争议问题难以有效共商决策，及时研究解决。

四是劳动监察，执法乏力。大量因违法侵权引发的劳动争议得不到有效遏制，职工合法权益难保障。

劳动监察执法乏力成为劳动争议难以有效遏制的重要原因

思考一：劳动争议处理仲裁前置，分流不畅，是导致当前仲裁案件严重积压最主要的体制性因素。《劳动争议调解仲裁法》立法过程中，各界针对“一裁两审”体制弊端，呼吁建立案件合理分流、或裁或审的劳动争议处理体制的建议未被采纳，使得劳动争议处理体制性问题未能从法律层面得到解决。面对当前集中高发的劳动争议态势，仲裁压力越来越大，案件严重积压，局面十分尴尬，体制弊端暴露无遗。

思考二：裁审关系不畅，资源重复浪费，其根源既在体制，也在机制。先裁后审的体制，使仲裁裁决不具终局效力，案件进入诉讼必重新审理，资源浪费不可避免；加之仲裁和法院在法律适用上的不同步，极易造成裁审结果大相径庭。

“一裁终局”制度，意在通过一次裁决快速解决小额劳动争议，减少审理环节，节约司法资源。但制度设计的缺陷，使环节没减少，反而更复杂。不服终局裁决的案件，需要两级法院分别适用不同程序进行审理，实践中冲突不断。适用普通民事诉讼程序审理劳动争议案件，程序多，周期长，效率低，当事人权益难保障的问

早在制定《劳动争议调解仲裁法》时就为业内人士和社会各界强烈呼吁解决，但民事诉讼法修订时均未涉及。劳动争议案件区别于普通民事争议案件，现行民事诉讼制度越来越不适应劳动争议案件审理需要，亟待加以改变。

思考三：工作局限，制度虚化，是劳动关系三方协调机制难以在研究解决重大劳动争议问题上形成合力，有效发挥作用的主要因素。

三方机制是协调劳动关系的一项法律制度，是政府、工会和企业代表组织共商协议、解决重大劳动关系和劳动争议问题的制度性平台。《工会法》和《劳动争议调解仲裁法》对此都有明确规定。但实践中，三方协调机制工作比较局限，制度比较虚化，目标和任务与其基本定位和应当承载的内容有较大差距。一些三方协调会议只是定期开例会，联合搞搞表彰，真正需要研究解决的重大劳动关系和劳动争议问题，却难以列入议事日程，发挥三方合力。

思考四：劳动保障监察执法乏力，是违法侵权行为引发的劳动争议难以有效遏制的重要原因。劳动争议包括权利争议和利益争议。权利争议因劳动违法行为引发，应由劳动保障监察部门依法行使监察权，纠正违法行为，惩罚违法者，保护当事人权益，快速解决劳动争议。《劳动争议调解仲裁法》对此有明确规定。

我国绝大多数劳动争议因用人单位侵犯劳动者法定权益而引发，如拖欠工资、不缴纳社会保险费等。凡劳动保障监察执法到位的，劳动者权益就能及时得到保护，由此引发的劳动争议就大量减少。凡劳动保障监察执法消极乏力，将劳动者投诉拒之门外，或受理后不执法、不作为的，劳动侵权行为就难以有效遏制，由此引发的劳动争议就无法及时处理，劳动者权益就难以保障。

四项举措可减少劳动争议提高案件处理效率

如何化解目前劳动争议处理体制、机制中存在的上述问题，笔者提出以下建议：

对策一：配合司法体制改革，调整完善现行劳动争议处理体制机制，案件合理分流，减少庭审环节，简化处理程序，使争议快捷、高效处理，维护劳动关系和谐与社会稳定。

针对劳动争议案件特质，建立快速处理机制。集体劳动争议案情复杂，处理难度大，矛盾易激化，可由法院直接受理并通过特殊程序进行审理，快立、快审、快结、快执行。建立诉讼与非诉讼调解与和解衔接机制，对劳动争议调解书、和解书，由法院直接确认其效力，增强对当事人权益保护，强化法院执行能力。加快诉讼内调解机制建设。人民法院可以设立劳动争议调解庭，专司案件调解，也可以推广建立法院委托工会等社会组织调解劳动争议案件制度，利用社会资源，有效化解劳动关系矛盾。在劳动争议多发地，法院可以设立劳动争议审判庭、派出庭或巡回庭，就地处理劳动争议。法院应建立劳动争议陪审员制度，审理劳动争议案件要充分听取陪审员意见，发挥陪审员作用，提高审判工作质量。

对策二：加强裁审衔接，做到体制互补，防止资源浪费。统一仲裁与法院在劳动争议案件审理中的法律适用原则，保持基本一致，避免因法律适用问题，造成法院对仲裁案件的重复审理。同时，明确形式审和实质审的案件分类，最大限度节约司法资源。完善仲裁先予执行和财产保全等司法保障制度，增强仲裁与司法衔接的实效性，切实保护仲裁当事人合法权益。对“一裁终局”造成的审判冲突，应尽快通过司法解释明确解决。建立仲裁与法院劳动争议案件审理协调制度，共同研究亟待解决的实际问题，保证裁审程序衔接顺畅。

对策三：通过配套立法，明确三方机制定位，完善相关制度，充分发挥其在研究解决重大劳动争议问题中的作用。三方机制下应设立各方参加的劳动争议处理专门委员会，掌握劳动争议动态，分析劳动争议状况，研究劳动争议重大问题，为决策和立法提供意见和解决方案。同时，建立政府主导，工会、企业代表组织共同参与的突发性重大集体劳动争议应急调解协调机制，落实和完善重大集体劳动争议信息报告制度、信息协调、信息收集和分析评估制度，建立应急工作预案，及时排查重大劳动争议隐患，对可能引发矛盾激化的重大问题，三方及时协商，研究对策，采取措施，妥善处理。

对策四：尽快修改完善《劳动保障监察条例》，强化劳动保障监察机制，建立问责制，明确责任追究，保障执法到位，有效遏制因劳动侵权行为引发劳动争议得不到及时处理的问题。完善劳动保障监察与劳动争议仲裁衔接机制，违法问题由劳动保障监察部门执法，不得推诿扯皮。建立劳动保障监察与法院协调制度，研究解决行政执法与强制执行的衔接问题，最大限度强化执法效力，维护劳动争议当事人合法权益。建立工会与劳动保障监察部门协调处理劳动争议联动机制。凡因劳动侵权行为引发的劳动争议，劳动者向工会反映的，工会应及时通报劳动保障监察部门，督促并配合其行政执法，及时、有效维护职工合法权益。

作者：全总法律工作部劳动争议处理处处长 王敏

来源：《工人日报》2010年03月22日

[>>返回](#)

相关新闻

- 斯大林模式的来龙去脉 2010-03-23
- 美国政府绩效测量及其经验教训 2010-03-23
- 英、美、日三国的就业援助模式 2010-03-23
- 简论美国公共政策制定中的心理分析 2010-03-23
- 欧洲电子政务的成功范例 2010-03-23
- 英国公务员培训与招考改革 2010-03-22
- 美国大部制政府的职能设置 2010-03-22

Copyright © 2006 中国人事科学研究院 版权所有

地址：北京市朝阳区育慧里5号 邮编：100101 院办电话：010-84635652

科研管理处：010-84635686、84622949

京ICP备05036988号