

## 我国劳动争议仲裁体制的完善

文/刘万才 周卫泽 王晓敏

### 一、引言

目前我国的劳动争议处理体制是“企业调解、劳动仲裁与法院判决”相结合的“一调、一裁、两审”制度。随着我国在社会主义市场经济的蓬勃发展,劳动关系和劳动争议出现了许多新情况和新问题,劳动争议仲裁制度实行的“一调一裁二审”制受到了严重的挑战,强制仲裁的原则也和国际发展趋势背道而驰。原有的制度设计对解决劳动争议的力度较为薄弱,劳动争议仲裁体制应该予以完善。

### 二、我国劳动争议仲裁制度存在的主要问题

劳动争议仲裁制度是指依照国家劳动法律法规规定成立的劳动争议仲裁委员会作为第三者,遵循法律规定的原则和程序,对劳动关系双方发生的劳动争议进行调解和裁决的一项劳动法律制度。目前,我国劳动争议仲裁体制存在诸多问题,归纳起来主要存在以下问题:

#### (一)劳动争议仲裁脱离仲裁的基本属性

仲裁在长期的发展过程中,仲裁形成了一些特有的特点,例如:当事人双方通过仲裁协议将争议交给第三方,由第三方居中裁决,双方可以选择仲裁员和仲裁所适用的法律、选择仲裁机构,裁决一次终局,当事人对裁决不服,既不能向上一级仲裁机构上诉,也不能向人民法院起诉,仲裁裁决具有法律效力,仲裁程序简便,方式灵活,处理过程快捷,收费较低等。然而,目前我国的劳动争议仲裁制度已经或基本变更了商事仲裁的基本特征[1]。

#### (二)劳动争议仲裁行政化

1. 劳动争议仲裁委员会依附于劳动行政主管部门。这种情形包括有:第一,劳动争议仲裁委员会的产生依赖于当地政府。第二,劳动争议仲裁委员会是劳动行政主管部门的一个下属机关。

2. 劳动争议仲裁委员会对劳动争议的仲裁在本质上是履行行政行为。劳动争议仲裁委员会的仲裁行为,它实际上是劳动行政主管部门的一个具体的行政行为。在本质上是国家行政权力的运用,是劳动行政主管部门行使行政职权或履行行政职责的行为。

#### (三)劳动仲裁法律地位问题突出

《企业劳动争议处理条例》所规定的“一调一裁两审”的处理机制,构建了现行劳动争议处理的基本模式。作为解决劳动争议的制度,劳动争议仲裁的作用不可谓不大,但是作为裁决他人争议的仲裁制度的法律地位却令人质疑。

1. 劳动争议仲裁制度缺少直接而具体的法律规定。首先,我国《仲裁法》中无关于劳动争议仲裁机构的设置及法律地位等相关的规定。其次,《劳动法》中对劳动争议仲裁机构的规定较为原则,不足以构成劳动争议仲裁法律制度。

2. 劳动争议仲裁制度主要是由国务院《企业劳动争议处理条例》。《企业劳动争议处理条例》构建了劳动争议仲裁制度的体系,该体系至今仍在运行,是仲裁机构处理劳动争议所依据的主要程序性规定。

### 三、完善我国劳动争议仲裁体制的若干思考

#### (一)创新劳动争议仲裁体制

鉴于劳动仲裁制度存在的缺陷,应当对现行的劳动争议仲裁体制进行全面的调整,重塑全新的劳动争议仲裁体制。具体着重从以下几方面考虑。

第一,劳动争议仲裁委员会从组织上来讲,应当从劳动行政主管部门中独立出来,成为中国仲裁协会的会员,受中国仲裁协会章程的约束,使劳动争议仲裁回归到仲裁的本来面貌。

第二,关于仲裁协议,因个别劳动争议和集体提起的争议,可由当事人协议仲裁。因履行集体合同提起的争议,无需事先或事后订立仲裁协议,由被告住所地或合同履行地劳动争议仲裁委员会管辖。

第三,仲裁实行一裁终局制。仲裁裁决作出后即具有法律效力,当事人不得向法院起诉。对于因履行集体合同而发生的争议实行强制仲裁,且一次终局的机制。仲裁裁决应当自劳动争议仲裁委员会收到仲裁申请之日起六个月内审结。仲裁裁决书自送达双方当事人起发生法律效力。一方当事人不履行,另一方当事人可依《民事诉讼法》的相关规定向有管辖权的人民法院申请执行。

仲裁裁决具有法定事由,当事人可以申请人民法院撤销。

仲裁庭在作出裁决前,必须先行调解,调解达成协议的,仲裁庭应当制作调解书或者根据协议的结果制作裁决书,调解书与裁决书具有同等的法律效力;调解不成的,应当及时裁决。调解书

经双方当事人签收的即发生法律效力。

此外，劳动争议仲裁委员会应当根据有关法律的规定和自身的特点制定自己的仲裁规则。

## （二）建立“裁审分离，各自终局”的劳动争议解决新机制

我国现行的劳动争议处理体制采取的是“一裁二审”。“一裁二审”致使仲裁程序无法与诉讼程序脱钩，造成制度设置的重叠，即产生劳动争议案件又裁又审的情况，这种程序设计既不利于发挥仲裁制度的作用，又拖延了解决纠纷的时间[4]。

只有采用当事人自愿选择仲裁的方式解决劳动争议，才有可能克服“先裁后审”制度的缺陷。因此，笔者建议取消仲裁前置原则，摒弃“先裁后审”制度，在劳动争议处理模式上采用“裁审分离，各自终局”的处理体制。当劳动争议发生后，可由当事人向有管辖权的仲裁机构申请仲裁或向人民法院提起诉讼，二者只能选择其一。如此，也实现了当事人在选择纠纷处理渠道时的意思自治（基金项目：河北省劳动与社会保障厅重点课题（项目编号2006128）作者单位：刘万才 王晓敏/河北农业大学人文学院 周卫泽/秦皇岛职业技术学院）

### 相关链接

我国劳动争议仲裁体制的完善  
稳定金融的关键是稳定银行  
低工资的道德成因分析  
集体企业产权制度极需完善  
发挥信息优势搞活农产品销售  
农村征地所面临的问题及其对策研究  
论我国构建和谐社会的城乡统筹问题  
对转移农村剩余劳动进行人力资源开发的探析

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心