



学会简介

[更多](#)

- 学会简介
- 学会章程
- 领导机构名单
- 常务理事、特邀理事、理事...
- 团体会员名单

政策法规

[更多](#)

- 企业职工带薪年假实施办法...
- 关于调整北京市2008年...
- 关于2008年调整北京市...
- 关于调整2008年失业保...
- 关于工伤保险工作若干问题...

## 浅谈中国劳动争议仲裁制度的完善

发布时间：2007-10-10 14:57:24

### 浅谈中国劳动争议仲裁制度的完善

北京市总工会 王瑾洁

**摘要：**自从我国全面确立劳动争议处理制度以来，劳动争议仲裁便成为一般情况下劳动争议当事人的首选救济程序。劳动争议仲裁制度在处理劳资纠纷的过程中发挥了积极作用。但是随着市场经济日趋成熟，仲裁制度的弊端也逐渐暴露，它越来越无法适应复杂多变的劳动争议案件处理工作的需要了。现行劳动争议仲裁制度的不尽完善，主要体现在：立法滞后、行政附庸、缺乏监督、管辖范围狭窄等方面。为了完善仲裁制度，首先，应对其不足之处做出具体分析，找出劳动争议仲裁制度与现实脱节的地方；其次，仲裁不是孤立存在的，修改劳动争议仲裁制度，应从劳动争议的调解、诉讼制度中借鉴合理成分；再次，我国一向善于学习外国的法律制度，从外国的劳动仲裁中可以发现诸如仲裁规则、仲裁受案范围、仲裁时效等有利于改进我国劳动争议仲裁的规定、制度。

**关键词：**劳动争议仲裁制度 仲裁 完善

#### 引言

目前，劳动关系已成为我国社会中最重要关系之一。随着市场经济的发展，原有的用工制度发生了巨大的变化，同时也触动了旧有的劳动关系，劳动关系双方当事人之间不断发生权利与义务的纠纷，劳动争议从种类到数量都“升级”了。从劳动争议仲裁方面来看：1995年《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）实施之初，全国各级劳动争议仲裁委员会共立案受理劳动争议案件3.3万件，涉及劳动者12.3万人；到2003年，全国各级劳动争议仲裁委员会立案受理的争议案件已达22.6万件，涉及劳动者80万人（其中集体劳动争议案件1.1万件），8年间劳动争议数量上涨了6.85倍。除数量上涨之外，劳动争议还呈现出集体劳动争议规模不断扩大、非公有制企业劳动争议案增幅较大、处理难度加大等特点。如何妥善处理劳动争议成为保持稳定的劳动关系，促进经济发展乃至社会安定团结的一个刻不容缓的问题。

劳动争议的处理在我国包括三个程序：企业劳动争议调解、劳动争议仲裁与劳动争议诉讼。其中劳动争议仲裁是劳动争议处理程序中最有影响力的内容，它既是诉讼的前置程序，又是受案最多、结案最多的程序，几乎95%的劳动争议案件都在仲裁程序结案。

我国现行劳动争议仲裁制度在经济发展中的确具有一定效用。它推动了我国劳动法制建设进程，为社会稳定提供了法律保障，保护了企业和职工双方的合法权益，化解了劳资矛盾和社会不稳定因素，增强了职工的法制观念。虽然我国劳动争议仲裁制度有着以上作用和优点，但是在劳动争议仲裁的过程中，人们逐渐认识到：我国劳动争议立法尚待完善，劳动仲裁制度本身也存在漏洞，仲裁中的劳动争议案件处理起来时有阻滞；加上市场经济日趋成熟，尤其是加入WTO以后全国劳动争议案件数量持续大幅上升，争议案件日趋复杂，争议内容日益多样化，调处难度加大；劳动仲裁机构和人员非专业化的弱点日益显现出来，劳动仲裁规则层级低而且因地而异，缺乏公信力……这一切都使劳动仲裁逐渐落后于时代。今年8月27日举行的十届全国人大常委会第二十九次会议，初次审议了《劳

劳动争议调解仲裁法草案》(下文简称《草案》)。我国已经致力于寻找对现行劳动争议仲裁制度的改进办法,使劳动争议仲裁适应劳动争议的变化与劳动关系的发展。

劳动争议仲裁制度自身存在一些问题,极大阻碍了它作用的发挥。具体来说,这些问题主要是:

第一,劳动争议仲裁立法滞后,仲裁机构与人民法院无统一法律适用规定,影响了劳动争议仲裁断案的公正与信誉。

1995年《劳动法》出台后,劳动争议处理机构在实体裁决上看似有法可依,实际上其可操作性条款少,原则性条款多,并未从根本上解决问题。为了弥补劳动法律的不足,原劳动部相继出台了一些部颁规章、条例等具有指导性的政策,但随着改革不断深入,新的问题层出不穷,这些政策性文件已经相对滞后。再加上劳动争议仲裁委员会与人民法院分属不同性质的机构,在审理劳动争议案件时,对法律、法规、政策的适用侧重点不同。如劳动争议仲裁委员会在审理劳动争议案件时适用的法律除了《劳动法》以外,主要是国务院的行政法规及劳动和社会保障部、地方性法规或规章乃至地方劳动与社会保障部门的规范性文件,对最高人民法院的司法解释适用较少。而法院则较多地使用了司法解释,这就难免导致劳动仲裁委员会与人民法院对同一劳动争议案件的裁决结果不尽相同。

第二,无论仲裁委员会构成、仲裁庭的工作还是仲裁委员的选拔任用都蒙上了一层浓厚的行政色彩。

三方代表组成劳动争议仲裁组织是为了在仲裁程序中体现出公平、公正和劳资双方权利的平等。但由于我国的三方机制模仿国际惯例的因素过多,使它走入了“面子工程”的误区。《劳动法》第八十一条规定“劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、同级工会代表、用人单位方面的代表组成。劳动争议委员会主任由劳动行政部门代表担任。”有望出台的《草案》规定:“劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、工会代表和企业方面代表组成。”“劳动争议委员会聘任仲裁员,依法仲裁劳动争议案件。”——可见对三方机制的变动不大,基本维持了原劳动法规定。三方共同办案是为了确保仲裁的公正性,但工会和企业的代表多为各个部门的负责人,平常忙于工作,根本没有时间处理劳动争议案件。所以他们只是名义上的委员,真正处理具体工作的是劳动行政部门。由此可见,三方机制几乎是劳动行政部门在一方独断。劳动争议委员会的行政干涉太多,真正投入仲裁工作的只是劳动行政部门,另外两方由于缺少制度保障而不能全力投入。三方原则本质的真正体现还有待工会、雇主两方作用的发挥。

《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》(以下简称《条例》)第九条规定:“仲裁委员会委员的确认和更换,须报同级人民政府批准。”第十六条规定:“仲裁庭对重大的或者疑难的劳动争议案件的处理,可以提交仲裁委员会讨论决定,仲裁委员会的决定,仲裁庭必须执行。”《劳动争议仲裁委员会组织条例》第六条规定:“地方各级仲裁委员会向同级人民政府负责并报告工作。”第七条规定:“仲裁委员会组成不符合规定的,由政府予以调整。”上述规定,一方面仲裁委员会在组织上依附于行政机关而并不独立,另一方面,仲裁庭在办理具体案件过程中也不完全具有独立性。

第三,“一调一裁二审”的单轨制处理程序,已不再适应劳动争议处理工作的需要了

(一)把仲裁作为诉讼的前置程序使当事人的诉讼权力受到限制。一旦劳动争议不能或没有进入仲裁程序,当事人就失去了向人民法院起诉的权利,这对劳动争议的及时处理和维护劳动者合法权益都十分不利。

(二)《劳动法》第八十三条规定:“劳动争议当事人对仲裁裁决不服的,可自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。一方当事人在法定期限内不起诉又不履行仲裁裁决的,另一方当事人可以申请人民法院强制执行。”

(三)《草案》规定一部分案件一裁终局。这些案件是:1、劳动报酬、工商医疗费、经济补偿、养老金或者赔偿金,不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议;2、因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议;3、因履行集体合同发生的争议。

《草案》还赋予调解书、裁决书强制执行力,规定当事人对发生法律效力的调解书、裁决书,应当依照规定的期限履行。一方当事人逾期不履行的,另一方当事人可以依照民事诉讼法的有关规定向人民法院申请执行,这的确有利于当事人维护自身合法权益,是一种进步。但终却保留了法院的最高权威,终局裁决案可申请法院撤销,法院依然是当事人最终的司法救济渠道。



可见，即使《草案》实行，判决书仍只有相对终局效力，任何一方当事人只要在规定的期限内向人民法院起诉，即引起诉讼程序，则实行两审终审制。而人民法院受理劳动争议案的依据只是在劳动争议经仲裁裁决后，是否符合主管和管辖的规定，根本不考虑仲裁裁决的对错。根据规定在判决书或调解书中也不能有任何反应仲裁裁决对错或有关劳动仲裁的字眼出现。也就是说人民法院对仲裁裁决的审查仅限于程序，而非实质性检查，劳动争议仲裁没有终局权，其权威性难免遭到质疑。而法院“二次”审判还要重新立案、重新开庭、重新核定证据、重新选择适用法律——如此重复劳动也是对人力、物力和时间的浪费。

(四)把仲裁作为诉讼的前置程序会拖延劳动争议的解决时间。一些季节性或周期性行业的劳动者往往不得不经常变换工作地点，他们迫于生计无法长时间留滞等待劳动争议案的处理。当事人的离去又会给劳动争议案件的处理带来困难。可是劳动者需要生存，不可能长期、大量耗费自己的时间在劳动争议处理中。时间的拖延会让他们承受更大的经济损失和心理压力，面对维权的代价，有时他们宁愿选择忍耐，这样一来，原本为了保护劳动者权益而制定的“一裁两审”的劳动争议处理体制反而妨碍了劳动者的维权。

(五)在仲裁中，当事人要交纳仲裁费、办案费可能还有律师费、交通费等支出，这已经有可能给当事人特别是劳动者造成压力了。在诉讼程序(一审)中还要交纳诉讼费，如果上诉，还得重复支付一审中的种种费用，更加重了劳动者的负担。

#### 第四，劳动争议仲裁时效上的欠缺。

所谓仲裁时效，包括当事人双方发生劳动争议之后可申请仲裁的时间限制(仲裁申请时效)；以及仲裁机构从受理到结案的时间(仲裁审理时效)。而劳动争议仲裁时效，则是指劳动争议的当事人必须在法定的期限内行使自己的权利，否则，法律规定其胜诉权消灭的一种时效制度。

(一)《劳动法》第八十二条规定：“提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起六十日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。”可见申请仲裁的时效过短，只有60天，在实践中往往不利于劳动者合法权益的保护。为更好地保护当事人的合法权益，《草案》适当延长了时效，并完善了时效中断、中止制度。草案规定：劳动争议申请仲裁的时效期间为6个月。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算，这的确是一大飞跃。“如有些企业因经营不善，有时一、两个月内不能按时发放工资。面对这种情况，员工往往会处于非常尴尬的境地。如果员工同意推迟发放工资，一旦超过两个月的时间企业不予兑现，自己的权益将得不到保护，如果不同意，又怕跟企业产生矛盾因而失去工作。”一旦《草案》施行，这种情况可得到缓解。

(二)关于时效的中止、中断，《劳动法》并未作出明文规定。《劳动法》只对一般情况下的仲裁申诉时效作出了规定，虽然《条例》第23条第二款确认了“不可抗力”或“有正当理由”超过规定而申请仲裁时效的，仲裁委员会应该受理，却没有形成如同其他一般民事诉讼时效完整的一套中止、中断时效制度。而中止、中断由一些立法层次不高、解释过于抽象的通知、意见、补充规定不但缺乏权威性，也使实际操作困难重重。希望席将颁布的《草案》会对此考虑周全。

第五，从《劳动法》、《条例》等相关法律法规可以看出，我国目前劳动争议受案范围其实是狭窄的。

立法层次较高的《劳动法》把仲裁受案范围规定为：(一)我国境内的企业及个体经济组织与职工之间发生的劳动争议；(二)国家机关、事业单位、社会团体与本单位建立了劳动关系的职工之间发生的劳动争议。其中疏漏主要是：

不属于现行劳动争议管辖范围的其它劳动关系。一些劳动者因为被排斥在劳动争议仲裁的保护范围之外，而告状无门或无法告状，即使和用人单位发生了劳动争议也只能一忍了之。比如社会团体、医院等事业组织中的非工勤人员，他们不属于劳动法管辖也不属于公务员制度管辖范围，他们作为人事争议案件当事人只能“比照公务员制度”处理。此外还有中小学聘用的教师、律师事务所的律师，他们与用人单位发生的权利义务纠纷都不属于现行劳动争议处理法规、法律划定的保护范围之内。

第六，我国劳动争议仲裁监督并无明确规定，长期处于若有若无的自我监督状态。

虽然相关法律从理论上保证对仲裁机构的裁决错误可以通过组成仲裁庭重审纠正，但实践中执行起来较为困难，仲裁监督很大程度是一种自我监督。所谓

“自我监督”即每个仲裁委员会各自内部监督，上下级间并无监督与被监督关系，同级仲裁委员会之间更没有这种关系。仲裁员的政治觉悟、业务能力、职业道德根本没有监督机构去约束和提高。

然而真正的自我监督是不可能实现的，没有统一的监督机构，会影响劳动仲裁的公平、公正，动摇劳动仲裁的威信。真正行之有效的监督应该是外力的作用（不含仲裁机构的上级主管监督）乃至内外合理的作用（仲裁机构自身和上级主管的共同监督），而不局限于内部的形式主义。

作为一种解决劳动争议的程序制度，劳动争议仲裁不是孤立存在的，它与调解和诉讼之间的关系是不可割裂的。因此对劳动争议处理过程中的其他程序（调解、诉讼）的研究必然有助于分析劳动仲裁的制度与程序。

劳动争议仲裁制度与企业劳动争议调解制度也有共同之处：它们都是以维护劳动关系、合理有效解决劳动争议纠纷为目的的；都是解决劳动争议的程序。不过仲裁与调解更多的是不同，其中劳动争议调解的一些特点对仲裁来说确有借鉴意义（本文所指劳动争议调解仅为企业劳动争议调解委员会对劳动争议所做的调解）。

从程序上来说，《条例》第六条规定，劳动争议可由当事人协商解决，协商不成或不愿意协商的，可向本企业劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人也可直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。企业劳动争议调解是非必经程序，当事人可以选择调解也可直接启动仲裁程序。这就有了很大灵活性，便于当事人自身权益的及时维护和节约劳动争议处理工作中耗费的人力物力。而同为非司法性质救济程序的劳动争议仲裁却是法定的必经程序，仲裁是诉讼的前提，没有经过仲裁裁决的案件不能启动诉讼程序，人民法院审理案件又不以裁决结果为依据，虽然今后可能会出现部分案件一裁终局的法规，但诉讼仍是最后司法渠道，这必然造成资源的浪费。

从机构设置上来说，正如前文所述，仲裁机构属于半官方机构，而企业劳动争议调解机构属于群众性自治的民间机构。仲裁工作几乎由劳动行政保障部门独揽，三方机制难以发挥作用。调解中的三方原则相对而言则更好地体现出另外两方的作用和地位了。调解委员会由工会代表、用人单位代表、职工代表三方组成，尤其突出了对广大职工权益的重视。在调解过程中，工会也比在仲裁中更多更积极地参与了问题的解决。

在劳动争议诉讼中，审判机构是人民法院，是国家的审判机关，是完全的官方机构，而劳动争议仲裁机构只是“半官方机构”。如当事人不服劳动争议仲裁委员会的裁决，在法定期限内向人民法院起诉，人民法院即依法对该劳动争议案件进行审理。仲裁裁决书的法律效力实质上处于待定状态，若当事人未在法定时效内起诉，仲裁裁决则生效，可一旦当事人起诉，裁决书就变成一纸空文。站在提高办案效率的立场上，为什么不能改变仲裁这种流于形式的所谓必经程序呢？设置仲裁程序是为了更快、更好地解决劳资纠纷，因此可以学习我国劳动争议调解程序的自由选择方式，给当事人更多自主权，也给劳动争议处理机构节约一些人力物力。在这方面仲裁不妨向审判学习，如果仲裁裁决书也具有同判决书同等的法律效力，那么实际上就等于给审判程序减少了压力和负担。

结合上文的观点，仲裁可以吸取诉讼中两审终审以及判决书的法律效力即定这两个特点（实际上《草案》仍维持了“一调一裁两审”的程序。）。正如学界广泛讨论的“只裁不审”制——劳动争议发生后，当事人可以申请仲裁，但仲裁裁决立即生效，案件不再进入诉讼程序；还有“两裁终局”制——对仲裁裁决不服的，可以向上一级仲裁委员会申请仲裁，上级仲裁委员会发现下级仲裁委员会的裁决有误，也有权处理或指令下级仲裁委员会重新审理。将这两种观点融为一体，本文提出对调解、仲裁、诉讼三者关系重新定位的“一调二裁”或“一调二审”制。以调解为仲裁或审判的必经程序，本着最大限度化解矛盾的原则赋予当事人自由选择仲裁或诉讼程序的权利，既强化了仲裁的权威也不否认审判的地位，是仲裁对调解和诉讼制度的借鉴。

国外劳动争议仲裁制度形成早、历史长，在调整产业关系、缓和劳资矛盾的过程中，积累了相当丰富的经验，无论其体制或程序都趋于完善。学习外国先进的法律制度，是我国素来的主张，我国目前的法律体系中就包含了一些由境外首创的有益成分，因此本文也试图从境外一些劳动争议仲裁制度中发现我国可借鉴的合理成份。

美国关于劳动争议仲裁的制度虽然是为了辅助劳资谈判而建立，但其中的积



极因素对完善我国劳动争议仲裁有重要借鉴意义。美国劳动争议处理制度包括不满申诉制度和集体谈判制度。

(一) 不满申诉制度, 其程序为: 1、员工与雇员的主管人员谈话; 2、工厂委员会与公司的劳工关系部召开会议; 3、地区工会与公司有关人员的会议; 4、全国级协商会议; 5、不满仲裁。可见仲裁是纠纷无法协商解决时的最后措施。仲裁裁决作为准司法行为, 其结果一般是不被法院复审的, 但若裁决中含有欺诈或仲裁者与争议方有利益冲突, 又或仲裁裁决违反了联邦法律等情况发生, 法院可能会宣布裁决无效。

(二) 利益争议处理制度, 它是集体谈判制度及相关措施的总和, 当集体谈判未达成协议时, 调解、调停、仲裁就会出现。利益仲裁是在仲裁者主持下, 各方争议者表明立场, 然后由仲裁者决定应该采取什么立场, 争议双方可自愿协商执行裁决或选择是否执行(法律并无明文规定)。

在美国, 劳资纠纷主要通过协商解决, 也可由双方自主选择中立方仲裁。协调性程序在这一处理中占基础地位, 这样不但可以预防事态激化有效和解矛盾还提高了职工在调解中的参与率, 调动了他们的积极性。作为社会主义国家, 我国更应该转变工会在劳动争议处理中尤其是在仲裁中的角色, 真正发挥工会的作用。另外, 本着化解矛盾的原则, 应该把协调性程序及企业劳动争议调解作为仲裁的前置程序, 正如前文述及的“一调二裁”制度。

从美国劳动争议处理制度中, 我们几乎看不到政府操控, 即使是仲裁程序也着重突出劳资双方的“自愿”, 仲裁者只是中立人。在这方面, 我国劳动争议仲裁的“政府遥控”太明显了, 我们可以也应该学习美国劳动争议仲裁的做法, 逐渐淡化仲裁的行政色彩, 让工会一方和企业方面更多地参与。

在德国, 大多数劳动争议是通过诉讼程序解决的。自1926年开设劳动法院后, 劳资纠纷交该法院审理, 其程序中也包含了调解和判决, 在调解不成时行使判决权。德国的劳动仲裁机构就设在劳动法院内, 仲裁委员会不受工会影响也不受国家监察人员干涉, 独立性较强。当事人申请仲裁的劳动争议, 由劳动法院指定一个仲裁小组处理, 仲裁结果具有法律效力。如《德国仲裁委员会仲裁规则》(以下简称《规则》)第25条规定:“裁决是终局的, 并且在当事人之间, 它具有法院判决的最终的和有拘束力的效力。”而且, 《规则》第6条规定:“仲裁庭主席应向委员会秘书处递交一份裁决的真实副本以及当事人是否已同意披露裁决的情况。”仲裁裁决的披露使劳动仲裁的监督不再局限于自我监督, 如此一来, 仲裁自然易于保持公开性和公平性。另一方面, 劳动争议发生后, 仲裁和诉讼可以由当事人自由选择, 这样劳动争议当事人就对救济程序有了较灵活的选择余地。

不难看出德国与美国的劳动仲裁制度有相似之处(例如不依赖行政部门, 仲裁裁决有法律效力等)。对我国来说, 德国劳动争议处理制度中的司法制度较为完善, 其仲裁程序在处理劳动争议的制度体系中虽不占主导地位, 但仲裁机构裁决结果的法律效力即定、适度公开裁决书和把仲裁机构置于法院的监督之下都对我国劳动争议处理仲裁制度的完善有重要意义。

香港与我国内地同样实行“一裁两审”体制, 在作用发挥上却有着比内地更大的优势。香港法律规定, 对拒不执行或故意拖延已生效的劳动仲裁裁决的行为, 以及当事人在审理中对仲裁员进行侮辱、不举证、或恐吓、诱惑证人作假证或不作证, 或妨碍仲裁人员执行调查职责, 或故意中断法律程序等行为的, 审裁处可对其行为人处5000元罚款积6个月监禁; 小额仲裁处可通过劳上处向当事人提出刑事检控。以上规定有利于劳动争议的及时解决, 也维护了仲裁的权威性, 而内地仲裁机构在遇到类似情况时, 由于缺乏法律保障, 往往十分被动。

内地劳动仲裁时效根据《劳动法》规定, 仲裁申请时效为60天(《草案》规定为6个月)。香港的劳动仲裁时效, 按其机构设置而定, 当事人合法权益必须在受到侵害之日起向小额仲裁处申请的时间为1年, 向裁审处申请的时效为6年, 过期不再受理。其申诉时效计算方法为: 由提交申诉书的日期倒算超过12个月的申诉, 小额仲裁处不予受理, 超过6年的裁审处不予受理。相比之下, 香港的申请时效规定保护的期限较长, 符合劳动争议处理的实际情况, 也利于保护劳动者的合法权益。

针对上述劳动争议仲裁中存在的问题及研究, 本文对解决问题的方法初步探讨如下:

第一, 修改《劳动法》第十章中关于劳动争议处理的章节, 不再把仲裁作为

诉讼的必经程序，让当事人自由选择仲裁和诉讼。另外，还应制定《劳动争议处理法》，以规范仲裁时效，仲裁范围等劳动争议仲裁的具体问题，用统一的法律取代各部门或地方政府的规章、文件，让仲裁“有法可依”。在该法中也应明确调解、仲裁、诉讼三者的关系，即建立“一调二裁”或“一调二审”的劳动争议处理程序。劳动争议发生后，当事人必须进入调解程序即“一调”，调解不成当事人可选择仲裁或诉讼，但不得就同一案件同时或先后选择仲裁、诉讼。“二裁”指成立两级仲裁机构，劳动争议经过初级劳动仲裁机构仲裁后，一方当事人不服，向上一级劳动仲裁机构申请上诉或复议，上级劳动争议仲裁机构的裁决为终结裁决。不言自明，“二审”指劳动争议二审终审，只是它不再以仲裁为必经程序了。

提出这一模式，主要考虑如下：

（一）调节作为必经程序有利于最大限度地化解矛盾，调和劳资关系。

（二）既解决了仲裁委与法院之间的衔接问题，节省了当事人的诉讼成本和法官人力资源，又有利于快速处理劳动争议，缩短处理周期。

（三）赋予仲裁裁决其应有的法律效力，提高了劳动争议仲裁的权威性。

（四）减少争议处理成本，使当事人不再重复缴纳仲裁、诉讼费用。

（五）与国际接轨，就世界趋势而言，解决争议已明确表现出以自愿原则为主，强制原则为辅的方向。这样做，不但符合世界各国的普遍做法，也符合当事人意思自治原则。

第二，增加仲裁机构和仲裁庭的独立性。“三方机制”的建立决定了劳动争议仲裁机构不是一个行政机构，而是由劳动行政部门、工会代表和雇主代表共同组成的一个中立性解决劳资冲突的机构。在行使仲裁权时本不应受到来自行政机构的干预，但客观情况是劳动仲裁机构有过多的行政束缚。为了改变现状，应该将劳动争议仲裁委员会单列建制，其主任由政府聘任，其办事机构为秘书处，负责办理仲裁委员会的日常事务，其负责人亦由政府聘任。就仲裁庭而言，应赋予它更大的办案自主权，让它逐步摆脱依附行政的处境。对重大疑难案件，仲裁庭可向仲裁委员会或其设立的咨询机构咨询，但仲裁委员会或咨询机构的意见，对仲裁庭来说金作为参考而不是必须执行。这样，本着树立劳动争议仲裁独立地位的原则，将仲裁从行政过多的干预中解放出来，使之更为有效的处理劳动争议案件。

第三，三方原则是劳动争议仲裁的灵魂，符合国际惯例。工会是劳动者合法权益的代表者和维护者，随着资本结构的变化，工会在三方机制中的作用越来越大。但在实践中，来自企业和工会的兼职仲裁员均有本职工作，难以全力参加劳动争议处理工作，是劳动行政部门一方在独挑大梁。为了改变这种状况，对兼职仲裁员应实施轮换制。

劳动保障行政部门、工会组织、企联/企协方面共同向劳动争议仲裁委员会派出兼职仲裁员，可三年轮换一次。兼职仲裁员暂不履行原职责，专门审理劳动争议案件，原单位为其保留职级、工资福利等待遇。这样一来，保证了“三方”的参与率，也使仲裁人员的人力资源得到合理使用。为了真正发挥“三方机制”的作用，也为了充分履行工会组织维护劳动者权益的职责，应规定劳动争议案件没有一定比例的工会代表和用人单位代表参与处理就不能结案。另外，应加大在非公有制企业组建工会的力度；在三方机制中积极发挥防范和处理劳动争议的作用；通过平等协商和集体合同制度，积极探索由劳动关系双方灵活、及时地处理各类劳动争议的新途径。

第四，完善仲裁时效的相关规定。各种条例、意见、法律都或多或少地含有对劳动仲裁时效的规定，效力、内容各不相同。当前最重要的就是借《草案》出台为契机，将适用法律的形式统一对仲裁时效的规定。

（一）统一规定仲裁的申请时效，香港小额仲裁处申请时效为当事人的合法权益受侵害之日起十二个月内。本文倾向按此方法改革内地的仲裁申请时效。可由《劳动法》规定仲裁申请时效为1年，其他法规、规章必须服从《劳动法》，这样延长了保护期限，与保护劳动者的初衷更为符合。

（二）在劳动立法中，参照《民法通则》在《草案》中关于诉讼时效中止、中断做出更为明确的规定，使其他一切相关法规都统一起来。或原则性规定为：“仲裁时效参照民法相关规定，但劳动法又特别规定的除外。”

第五，扩大劳动争议的受案范围。目前游离在法律规定之外的劳动关系，及部分事实劳动关系引起的劳动争议等至今不在劳动争议仲裁受案范围之内，导致一部分劳动者的合法权益不能得到平等的保护。建议今后的劳动立法顺应国际趋



势，把除国家公务员外的劳动者都纳入《劳动法》的保护范围之内。而对于事实劳动关系是否应纳入劳动争议仲裁机构的受案范围，已不是问题——我国的司法实践已经把事实劳动关系纳入了法律的调整和保护范围之内，但都是一些对事实劳动关系实施保护的具体依据，即部门的规章、规定、或指导性意见。但法律尚未对此做出明确规定，上述各种规章、意见的内容不全，效力层次低，加上《劳动法》中存在个别与它们矛盾的地方，使保护力度不强。所以当前的问题在于把劳动仲裁对事实劳动关系的受理用法律形式规定下来，用完善的法律取代各部门的规定，使之真正有法可依。

第六，建立和加强仲裁监督机制。世界各国对仲裁监督的相关规定主要有：

（一）对仲裁员的自身监督；（二）对保全措施的支持与监督；（三）对仲裁裁决的支持与监督。其实劳动争议仲裁是可以尝试借鉴民商事仲裁监督办法的。可制定相应的劳动争议仲裁监督办法，规定上级劳动争议仲裁机构对下级机构在办案过程中负有监督职责。主要监督事项为：仲裁庭组成或仲裁程序违法的；已经发生法律效力仲裁裁决确有错误，仲裁机构未在法定期间内受理申诉、处理案件的。

此外，还应发挥社会监督的作用，加大劳动争议处理的透明度。通过仲裁旁听、公开审理等形式鼓励公众参与监督。还可开设劳动仲裁举报网站或热线倾听群众的意见，对某些重大劳动争议案件，新闻媒体也有举足轻重的监督作用。

综上所述，我国现行劳动争议仲裁制度在市场经济的发展中日益暴露出其弊端。文中尝试寻找仲裁范围狭窄、仲裁时效规定不合理、仲裁缺乏监督等一些学界广泛关注的焦点问题的解决方法。随着经济的发展、社会的进步，众多有识之士不断提出修改劳动争议仲裁制度的建设性意见，相信我国的劳动争议仲裁制度一定会在即将出台的新《草案》规范下日趋成熟；一定会在逐步修缮过程中，越来越适应复杂多变的劳动争议案件处理工作的需要。

#### 参考文献

- 【1】陈桂明 《仲裁法论》 中国政法大学出版社 1993年版
- 【2】董保华 《劳动关系调整的法律机制》 上海交通大学出版社 2000年版
- 【3】董平 《应当加强和完善劳动仲裁监督工作》 选自《中国劳动》 中国劳动出版社 2001年第2期
- 【4】范占江 《劳动争议处理概论》 中国劳动出版社 1995年版
- 【5】顾肖荣 杨鹏飞 《劳动法比较研究》 澳门及近乎出版社 1997年版
- 【6】黄进 《仲裁法学》 中国政法大学出版社 1997年版
- 【7】乔欣 《仲裁权研究——仲裁程序公正与权利保障》 法律出版社 2001年版
- 【8】谭兵 《仲裁制度研究》 法律出版社 1995年版
- 【9】王杰 《论劳动争议处理制度和体制的完善与创新》 北京市法学会劳动法学和社会保障学会会刊 2003年版
- 【10】王全兴 《劳动法》 法律出版社 1997年版
- 【11】王振麟 《对完善我国劳动争议处理体制和制度的几点建议》 劳动法学和社会保障法学分会会刊 2004年第1期
- 【12】王国社 《内地与香港劳动争议仲裁制度比较研究》 选自《人民大学复印刊物——经济法学劳动法学》 人民大学出版社 2004年10月版
- 【13】徐前权 《完善我国劳动争议仲裁制度的探讨》 长江大学出版社 2004年4月第27卷第2期
- 【14】徐智华 《劳动争议仲裁制度的缺陷与完善》 选自《人民大学复印刊物——经济法学劳动法学》 人民大学出版社 2004年3月版
- 【15】袁忠民 《中国仲裁制度》 上海人民出版社 1991年7月版
- 【16】杨一平 《司法正义论》 法律出版社 1999年版
- 【17】张荣芳 《美国劳资争议处理制度及其借鉴》 人民大学出版社 2004年5月
- 【18】郑尚元 《劳动争议处理程序法的现代化》 中国方正出版社 2004年1月第1版
- 【19】周其熹 《关于劳动争议仲裁制度改革的思考》 选自《人民大学复印刊物——经济法学劳动法学》 人民大学出版社 2004年5月版

【20】新华网 《中国劳动争议仲裁制度面临重大变革》 2007年8月27日  
【21】新浪网 《劳动争议调解仲裁法草案首次提交申请》 2007年8月27日

[返回上页](#)



北京市劳动和社会保障法学会版权所有2005-2007  
地址: 中国北京丰台区东铁营横七条12号205室 邮政编码: 100079  
京ICP备05047169号

[关于我们](#) | [网站地图](#) | [版权所有](#) | [联系我们](#)