

以法治思维强化劳动人事争议调解仲裁

唐宏强

习近平总书记在浙江考察时强调“，要完善社会矛盾纠纷多元预防调处化解综合机制”，“让老百姓遇到问题能有地方‘找个说法’，切实把矛盾解决在萌芽状态、化解在基层”。劳动人事争议调解仲裁是矛盾化解机制的重要组成部分，其质效一定程度上反映着我国治理体系和治理能力现代化水平。新中国成立以来，这项制度在维护劳动人事关系和谐、营造良好营商环境、促进社会公平正义、推进社会稳定以及防范化解重大风险中发挥了重要作用。当前，要按照推进国家治理体系和治理能力现代化的总要求，从制度和机制上创新完善，提升劳动人事争议调解仲裁工作的能力水平。

劳动人事争议调解仲裁必须强化法治思维

这是推进治理体系和治理能力现代化的必然要求。就业是最大的民生，法治是促进和保障“稳就业”的安全阀。劳动人事争议调解仲裁是法治国家建设、国家治理体系和治理能力现代化的重要组成部分。以法治思维强化劳动人事争议调解仲裁，关系着民生、牵动着民心、反映着民意，是社会和谐稳定的兜底性、基础性工作之一。

这是促进社会和谐稳定的必然要求。劳动关系是重要的社会关系之一，直接反映和影响着社会整体和谐稳定。随着人民群众在民主法治、公平正义等方面的要求日益增长，依法维权意识也在不断增强。当前，社会所呈现的特征是，劳动者维权意识越来越强，劳资矛盾纠纷趋于复杂，过激的触燃点趋低，社会影响面趋大，社会不稳定性因素增多，迫切需要劳动人事争议调解仲裁坚持法治思维、采取法治方式。

这是保证调解仲裁事业长远可持续发展的必然要求。对劳动人事争议案件的处理，无论是调解还是仲裁，均应依据法律，根据事实，居中而为，决不能依照传统行政思维，甚至个人意志为之。开展劳动人事争议调解仲裁工作若无法治思维必不能担当好应有角色，这项制度也就无存在的意义和必要。只有秉持法治思维，将法治精神内化于心、外化于行，劳动人事争议调解仲裁事业才能行稳致远，更好地促进社会和谐和高质量发展。

劳动人事争议调解仲裁依法履职的制约因素

劳动人事争议调解仲裁机构和队伍建设尚不够适需。劳动人事争议仲裁委员会法律地位还不够明晰，劳动人事争议仲裁院的履职有所受限。仲裁员入职身份不统一、素质参差不齐，激励保障机制不健全，“案多人少”矛盾日益突出。基层调解组织在经费、人员、组织保障相对不足的三重困扰下，作用发挥与预期存在差距。

运用法治思维法治方式处理争议案件的认识尚不够深入。一些地方存在法治理念树立不够牢固，法律知识掌握不够熟练，法律精神领悟不够深入，实际情况了解不够准确等问题，导致不能真正以法治思维、法治方式审理争议案件。特别是在面临复杂、棘手问题交织的情形时，这些问题表现得尤为明显，不能及时、妥善、高效地依据法律并根据事实居中作出裁决。

体现法治精神的调解仲裁机制建设尚不够完善。一是劳动人事争议多元处理机制合力不强。目前，在

劳动人事争议案件多元处理机制中，既存在工作制度不够完善、工作方式不够优化、办案程序不够规范等问题，也存在处理标准不一致、信息沟通不及时不顺畅、工作力量分散等情形。二是考核指标设置有待优化。现针对劳动人事争议调解仲裁工作的绩效管理而确立的核心考核指标有调解成功率、一裁终局率、结案率，且调解成功率、一裁终局率在顶层设计上逐年提高。对调解成功率的过于推崇及一裁终局率、结案率的不合理确定，易影响案件公平公正审理。三是审理时限规定不尽科学合理。劳动人事争议仲裁机构和人民法院审理案件的原则是一致的，审理方式是相同的，但在办案时限规定上两者区别较大，影响了案件处理质量。

调解仲裁审判衔接机制尚不够通畅。劳动人事争议调解仲裁在我国劳动人事争议案件处理中处于核心环节，通过办案机制的创新和办案程序的优化，各级劳动人事争议仲裁机构和基层调解组织及时处理了大量案件。人民法院在此类争议案件中发挥了重要作用，诉讼是当事人最终的司法救济渠道。调解、仲裁和审判的制度设置本意应是三者达到程序协调配合和实体一致，体现公平正义的成效。对于劳动人事争议案件的处理，无论是调解、仲裁还是审判，均应遵循依据法律、根据事实、居中审理这一共同的基本原则。现实中调解、仲裁、审判衔接机制不够通畅，对公平公正处理劳动人事争议有不利影响。

仲裁相关机构相互关系尚不够顺畅。调解仲裁法规定，人社行政部门只是仲裁委组成单位之一，仲裁委依法履行劳动人事争议案件办理、仲裁员聘任、重大争议案件讨论等职责，人社行政部门负责业务指导。仲裁院既是负责仲裁委日常工作的办事机构，又是人社行政部门的下属单位。调解仲裁本质是司法化，但实践中由于机构关系不够清晰，存在较强的行政化思维，给劳动人事争议调解仲裁工作的正常开展增加了难度。

切实以法治思维提升劳动人事争议调解仲裁质量

强化调解仲裁机构和队伍建设的顶层设计。一是确立仲裁委实体地位，将仲裁委确立为具有独立法人资格的实体，确保劳动人事争议仲裁机构依法独立履行职责。二是推进仲裁机构建设规范化，统一机构标识、组织名称、工作职责、办案程序和服务标准，形成依据同一规则、提供同质服务、达到同样质效的新格局。三是严格仲裁员准入机制，推行仲裁员职业化制度，强化专职调解员队伍建设，完善和落实好激励机制，造就一支“政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、人民群众信得过”的德才兼备、高素质、专业化的调解员仲裁员队伍。

推进调解仲裁领域依法治理。一是完善法律。调解仲裁法实施已十余年，实践中有许多新情况新问题须有切合实际的法律条款来规范。二是建立完善配套制度。健全法律援助制度、特殊群体诉求处理制度、异地案件裁决标准会商制度、裁决文书审查制度、重大疑难案件评估制度、仲裁建议书制度、联席会议制度等。将调解成功率、一裁终局率、结案率不作为硬性考核指标，只作为统计数据。三是深化调解仲裁审判衔接。以法治思维看待调解、仲裁、审判，明确三者都应遵循的共同原则。深化调裁审衔接机制建设，建立完善基层调解组织和劳动人事争议仲裁机构、劳动人事争议仲裁机构和人民法院相互间沟通协调机制。

完善多元化解争议案件处理机制。坚持问题导向和目标导向相统一，确保每起争议案件高质量处理。一是打通部门协调联动渠道。进一步加强劳动人事争议调解仲裁机构与各部门间的协调联动，建立健全业务实时联运机制，充分调动其他社会组织、公益力量等方面的积极性和主动性。二是加强调解仲裁服务平台建设。进一步加强基层调解组织规范化建设，做到制度规范、程序规范、行为规范、管理规范，充分发挥其贴近基层、亲近群众的优势，为实现争议化解在基层、消除在萌芽状态创造有利条件。充分利用好“互联网+调解仲裁”平台方便快捷优势，推进“智慧仲裁庭”建设。三是拓宽法治宣传途径。拓宽劳动人事争议处理的宣传渠道和方法，更好实现广大劳动者和用人单位对劳动人事争议案件的处理能法理认同、理性

认同、情感认同。