

学校编码: 10384

分类号 _____ 密级 _____

学号: X2010136019

UDC _____

厦门大学

硕士学位论文

我国劳动争议仲裁体制问题研究

——基于汕头劳动争议处理实践的分析

Study on the Labor Dispute Settlement Mechanism in China

——Analysis Based on the Practice of Settlement of Labor

Dispute in Shantou

陈锐城

指导教师姓名: 王伟光 副教授

专业名称: 公共管理(MPA)

论文提交日期: 2013年10月

论文答辩日期: 2013年 月

学位授予日期: 2013年 月

答辩委员会主席: _____

评阅人: _____

2013年10月

我国劳动争议仲裁体制问题研究

陈锐城

指导教师 王伟光副教授

厦门大学

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

内容摘要

我国现行劳动争议处理的体制属于“一裁二审、仲裁前置”模式，即仲裁是诉讼的必经程序。该体制在处理劳动争议，建立和谐劳动关系方面发挥了重要作用。但是，与此同时，它也存在诸多弊端，使得许多劳动争议案件不能得到及时妥善地解决，没能全面地维护当事人的合法权益，究其原因，主要在于劳动争议处理的裁审关系协调上。如何改革裁审关系，发挥仲裁和诉讼解决纠纷机制各自的优势，克服各自的劣势，使劳动争议裁审体制在维护劳资双方当事人合法权益中起到更好的作用，成为当前劳动争议处理机制改革的关键。因此，立足我国国情，研究劳动争议处理裁审关系，改革和创新现行劳动争议裁审体制，对于劳动争议解决机制的完善具有十分重要的意义。

本文本着公平、公正和效率的指导原则，以劳动争议仲裁与诉讼职能之间的合理配置为中心线索进行分析论述。首先，对我国劳动争议处理概况进行介绍分析；其次，介绍我国现行的裁审关系体制，并以汕头为例，分析目前我国裁审体制存在的裁审关系不协调、劳动争议处理周期冗长化等的主要问题；再次，概述国内学者对改造我国裁审关系的主要理论并分别对其利弊进行评价，同时，通过分析比较德国、美国、澳大利亚等国劳动争议处理的经验，探寻完善我国劳动争议处理机制的可能之策，分析说明了“裁审分离、争议分流”模式是我国裁审关系改造和完善的方向，是在现有条件下最现实的选择；最后，对如何实现“裁审分离、争议分流”模式提出有创新性的建议：一是设立实体化的仲裁机构；二是强化工会职能，贯彻劳动仲裁的“三方原则”；三是设立专门的劳动争议审判机构；四是形成争议处理的成本阶梯；最后是完善立法。

关键词：劳动争议；仲裁；裁审关系

Abstract

China's current labor dispute settlement mechanism belongs to a mode of "arbitration before trial", it means lawsuit coming after arbitration which is a necessary procedure. The mechanism plays an important role in handling labor disputes and establishing harmonious labor relations. However, there are also many disadvantages that the labor dispute case could not be solved properly and promptly, the legitimate rights and interests of the parties could not be safeguarded in the round. The problem above lies in the relationship between arbitration and trial. How to coordinate and reform the relationship between arbitration and trial, give full play to the advantages and avoid the disadvantages of arbitration and litigation mechanism respectively, play a better role in safeguarding the legitimate rights and interests of both parties, become the key to reforming the current labor dispute settlement mechanism. Therefore, based on China's national conditions, to study the relationship between arbitration and trial, will be of great importance in reforming and innovating the the current labor dispute settlement mechanism.

This text with the guiding principles of fairness, justice and efficiency, to join the labor dispute arbitration and litigation for the center clues were analyzed in this paper.

The article contains four parts as follows:

The first part will make a brief discussion about the current labor dispute settlement mechanism in China.

The second part will introduces the current dispute settlement mechanism, and taking Shantou as an example, analyses the main problem such as there is uncoordinated relationship in the dispute settlement mechanism and the labor dispute processing last a too long period.

The third part will outline the main theories of the relationship between arbitration and trial which have been put forward by the domestic scholars, point out the advantages and disadvantages of each theories. At the same time, analyze and compare of the experience of the settlement of labor dispute in Germany, American, Australia and other countries, explore the perfection of the settlement of labor dispute,

illustrate that "the separation of arbitration and trial, dispute diversion" is a reform and perfect direction for the labor dispute settlement mechanism in china, is the most practical choice in the existing conditions.

The fourth part will offer some innovative suggestions of how to achieve "separation of arbitration and trial, controversial streaming" mode: one is to establish the arbitral body; two is to strengthen the function of labor union, carry out the "three principles" of labor arbitration; three is to establish a labor dispute trial institutions; four is to form the cost ladder of dispute settlement; the last is to perfect the legislation.

Key words: Labor dispute; arbitration; the connection with arbitration and trial

廈門大學博碩

目 录

一、导论.....	1
(一) 研究问题与研究意义	1
(二) 研究综述	2
(三) 研究思路与方法	4
二、我国劳动争议处理概况	5
(一) 劳动争议的含义及其处理体制	5
(二) 劳动争议处理体制的价值及其价值取向	11
(三) 我国劳动争议产生的主要原因	12
三、基于汕头实践对我国劳动争议裁审体制运行的分析.....	15
(一) 汕头市劳动争议及裁审基本状况	15
(二) 现行劳动争议裁审体制介绍及其存在的问题分析	17
四、不同裁审关系体制比较分析	22
(一) 国内关于不同裁审体制的讨论	22
(二) 国外劳动争议裁审体制的介绍及启示	26
(三) 我国裁审关系改造和完善的方向：裁审分离、争议分流	31
五、裁审分离、争议分流模式的实现路径	34
(一) 设立实体化的仲裁机构	34
(二) 强化工会职能、贯彻劳动仲裁的“三方原则”	35
(三) 设立专门的劳动争议审判机构	36
(四) 形成争议处理的成本阶梯	37
(五) 立法完善	37
结论.....	39
参考文献.....	40
致谢.....	42

Contents

I. introduction.....	1
(I) Research question and the research significance	1
(II) Research Review	2
(III) Research ideas and methods.....	4
II. Labor disputes in China	5
(I) Labor dispute settlement mechanism and its meaning	5
(II) Value and value orientation of labor dispute settlement mechanism.....	11
(III) The main reason of labor dispute in China	12
III. Analysis the labor dispute settlement mechanism in China base on the practice of Shantou	15
(I) Basic situation of labor dispute and trial in Shantou.....	15
(II) Analysis and the existing problems in the current Labor dispute settlement mechanism.....	17
IV. Analysis different relationships between arbitration and judgments ..	22
(I) Discussion on different trial system in China	22
(II) The introduce of foreign labor dispute settlement mechanism and its enlightenment.....	26
(III) "the separation of arbitration and trial, dispute diversion" is a reform and perfect direction for the labor dispute settlement mechanism in china	31
V. The implementation path of the separation of arbitration and trial, dispute diversion mode	34
(I) Establish the arbitral body.....	34
(II) Strengthen the function of labor union, carry out the "three principles" of labor arbitration.....	35
(III) establish a labor dispute trial institutions	36
(IV) Form the cost ladder of dispute settlement	37

(V) perfect the legislation.....	37
Conclusion	39
Bibliography	40
convey thanks.....	42

廈門大學博碩

一、导论

(一) 研究问题与研究意义

1. 研究问题

当前,世界各国解决劳动争议的基本方式除了调解之外,不外乎劳动争议仲裁和诉讼,如何更好的协调二者关系是各国所面临的主要问题。我国也是如此,1949年新中国成立至1978年改革开放的将近30年时间里,占主导地位的一直是单一的计划经济,计划经济的特点是劳动者的就业和基本生活保障都由国家统一包办,因此劳动关系相对单一,劳动争议自然也较少,而且劳动争议处理机制的行政干预色彩非常浓厚。直至1987年我国才恢复现行的“一裁二审、仲裁前置”的劳动争议处理模式,至今已实行二十年有余。到了2007年,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的颁布,又对该体制的运行在法律层面上予以了确认和延续。但近几年来,随着经济结构的调整和国企改革的整体推进,我国劳动关系发生出现了前所未有的震荡和变化,劳动争议案件总量持续大幅增长,且日趋复杂化,使得目前我国劳动争议处理机制的弊端日益凸显,难以适应当前的形势。探索如何构建一套行之有效的劳动争议处理机制,完善劳动争议仲裁与诉讼的关系,及时有效地解决劳动争议,无疑对维护社会正常的生产秩序和维护劳动关系的总体稳定具有重要意义。本文基于对广东省汕头市劳动争议处理实践,分析我国现行裁审体制存在的问题,尝试探索一种适合我国的更为有效的裁审关系模式,以期对完善我国劳动争议处理机制有所帮助。

2. 研究意义

仲裁与诉讼是劳动争议处理机制中最主要的两种方式,但由于目前我国裁审关系不协调,使得“一裁二审”模式未能很好的适应当前的劳动争议处理的新形势。如何更好的协调二者的关系,充分发挥其应有作用,是我国司法改革面临的重要课题。协调好仲裁与诉讼的关系的根本目标就是优化现有处理劳动争议的资源配置,达到更快捷、高效、公正处理劳动争议,维护双方当事人合法权益,构建和谐劳动关系,更好的促进我国经济社会的发展。从这个角度说,理顺了裁审

关系，很大程度上就是解决了我国仲裁体制运行存在的根本问题。因此，研究劳动争议仲裁关系，借鉴国外的先进经验，立足我国国情对现行劳动争议仲裁体制进行改革和创新，对于劳动争议处理机制的完善以及我国的民事司法改革都具有十分重要的学术意义和实践价值。

（二）研究综述

我国学者对于仲裁关系的研究颇多，对于现行仲裁关系模式，持批判观点的居多。陈金红在《应建立“仲裁分离”的劳动争议处理体制》论文中指出，现行的“先裁后审”模式暴露出许多理论上和实践上难以解决的难题，具体表现在：部分学者认为不符合程序效益原则、限制了当事人诉权的行使，不符合现代司法精神、无法体现当事人的意志，违背仲裁的本质要求以及造成仲裁的严重脱节等。

^①张宪民、郭文龙的《论我国劳动争议处理机制的调整》则认为，现行体制增加了当事人的诉讼成本，包括显性成本和隐性成本，而一年左右甚至长达两年的冗长的争议处理期间无形中影响了劳动者就业的权利，同时也浪费了大量的司法资源。^②孙德强在《中国劳动争议处理制度研究》中指出，由于仲裁裁决不是终局性的，这往往导致劳动仲裁仅为劳动争议处理过程中的一个例行程序，弱化了劳动仲裁的权威，影响了劳动仲裁职能的有效发挥。^③

针对目前仲裁关系模式存在的弊端应如何改革的问题，学者有不同的观点。有的学者主张实行单轨制，有的学者主张实行双轨制。单轨制有两种截然不同的意见，一是只裁不审，即劳动争议发生后，当事人可以申请仲裁，但劳动争议不进入诉讼程序，倡导者主要有陈新等，其观点体现在其论文《劳动争议处理体制应实行两裁终决》中；^④二是只审不裁，持该观点的有王振麟等，王振麟在《对我国劳动争议处理体制的立法建议》一文中主张，成立专门的劳动法院或劳动法庭，撤销劳动争议仲裁委，将劳动争议的处理完全纳入诉讼程序。^⑤其倡导者认为劳动争议由法院单独处理更便于当事人诉讼，有利于确立有效的监督制约机

^① 陈金红：《应建立“仲裁分离”的劳动争议处理体制》，《中国劳动》，2002（6）。

^② 张宪民、郭文龙：《论我国劳动争议处理机制的调整》，《中国劳动》，2006（8）。

^③ 孙德强：《中国劳动争议处理制度研究》，中国法制出版社，2005年版，第14页。

^④ 陈新：《劳动争议处理体制应实行两裁终决》，《中国劳动》，2001（12）。

^⑤ 王振麟：《对我国劳动争议处理体制的立法建议》，《中国劳动》，2001（2）。

制，也符合诉讼是国家意志干预、解决社会纠纷的最后救济渠道的精神。双轨制即类似民事仲裁与诉讼模式，该模式主要有两种，一是“或裁或审，各自终局”制，目前支持这种模式的人较多，主要有陈金红等，其所写的《应建立“裁审分离”的劳动争议处理体制》认为这种体制既尊重了当事人自愿仲裁原则的需要，又保护了当事人的合法诉权，相比较其他程序而言，具有很大优势；^①二是“或裁或审，裁审衔接”制，主要体现在李坤刚的论文《关于我国劳动争议仲裁两个问题的探讨》中。^②笔者认为，国内学者的主张都存在各自的缺陷，或是不能克服现行模式存在的主要弊端——处理周期冗长、裁审之间无法衔接和裁审的同质化，或是引发不必要的社会动荡——全面改革会使得裁审体制面临大调整，势必伤筋动骨。

关于国外裁审关系研究方面，王益英主编的《外国劳动法和社会保障法》对德国和美国等国家处理劳动争议的仲裁与诉讼程序进行了介绍；^③何勤华主编的《澳大利亚法律发达史》^④和马强的论文《澳大利亚劳动争议解决机制及其启示》介绍了澳大利亚的劳动争议处理机制，并提出了对我国构建劳动争议仲裁与诉讼关系的几点启示。^⑤这些专著对国外劳动争议仲裁与诉讼关系的研究分析，对改革我国现行裁审关系很有借鉴价值。

笔者认为，这些国内外的研究成果对调整我国劳动争议仲裁与诉讼关系具有一定的启发意义和指导意义。总的来说，要改革现行体制，一定要从我国国情的实际出发，而最大的实际是现行体制下已经形成了的劳动争议处理资源——仲裁、审判机构，不应由于裁审关系的调整而面临巨大的调整，而是要在维持现行的处理模式的层面上，通过完善立法、实行争议分流、构建合理的仲裁机构与法院的衔接方式等措施，充分发挥现有劳动争议处理机制解决劳动争议的作用，更好的促进劳动关系的和谐稳定。

^① 陈金红：《应建立“裁审分离”的劳动争议处理体制》，《中国劳动》，2002（6）。

^② 李坤刚：《关于我国劳动争议仲裁两个问题的探讨》，《安徽大学学报》，2000（5）。

^③ 王益英：《外国劳动法和社会保障法》，中国人民大学出版社，2001年版，第85-199页。

^④ 何勤华：《澳大利亚法律发达史》，法律出版社，2000年版，第267页。

^⑤ 马强：《澳大利亚劳动争议解决机制及其启示》，《法律适用》，2002（4）。

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

廈門大學博碩