**关于规范开展劳动仲裁的建议**

领衔代表：岑乾达

附议代表：

一、现状分析

慈溪是东部沿海地区县域经济发达的代表城市之一，工业商贸产业集聚，中小型民营企业星罗棋布，为众多务工人员提供了大量工作岗位，是典型的人口密集型城市，这在促进地区经济繁荣的同时，也带来了大量劳动争议问题。

近年来，随着《劳动法》的日益普及，劳动仲裁的作用日趋明显。根据法律法规可以看出，劳动仲裁是劳动诉讼的前置程序，劳动关系的纠纷必须经过仲裁才可以提起诉讼，从中我们能看出劳动仲裁起到了保护当事人劳动权益，维护劳动秩序的作用。

但在实际工作过程中，劳动仲裁存在一下三方面的问题：

**（一）劳动仲裁过度强调庭前调解**

劳动者如果与用人单位发生劳动纠纷，已经进入到了仲裁阶段的话，在此之前，会经过一个庭前调解的过程，如果可以调解好的话，可以节省双方更多的时间。但仲裁机构对部门证据明确、流程清晰的纠纷，也会事先进行庭前调解，变成了“不以证据辨是非、而以摆平为准则”的“和稀泥”式劳动仲裁方式。

**（二）调解以漠视其中一方合法权益为代价**

在以“摆平”为前提的劳动仲裁方式下，往往采用“各打五十大板”的调解模式，对于“嗓门大、认死理”的当事方予以更多的补偿，这方面补偿往往以漠视另一方的合法权权益为代价，在劳动仲裁完结后于劳动市场上产生新一轮不公现象。

**（三）仲裁调解书被有心人用作不当得利的手段**

部分有心人在拿到对己方有利的仲裁调解书后，会以此为新的法律依据进行上诉，从而获取更大的不当得利。根据调研过程中的发现，这已经形成了一个较大规模的利益链条，一个企业中先有一人进行尝试，一旦取得利益后，就会鼓动其他职工照样操作，这样一来会影响企业正常发展，也给当地劳务市场带来一定混乱。

二、建议

劳动仲裁是一种非诉讼的争议解决机制，通过由仲裁机构独立、公正地审理劳动争议并作出裁决的方式解决劳动纠纷，其目的在于为劳动者和用人单位提供一个快速、便捷、公正的解决争议的途径，有效维护双方的合法权益，促进金社会和谐稳定。

劳动仲裁机构要严格履行《中国人民共和国劳动法》、《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》等法律法规，对当事人适用法律一律平等，要以事实为根据，不能采取“和稀泥”的庭前调解方式，尤其不能让“谁弱谁有理”“谁嗓门大就听谁”的错误观念影响劳动争议仲裁的公平性。