

# **河北省劳动和社会保障厅河北省劳动争议仲裁委员会关于加强劳动**

## **仲裁工作开展劳动仲裁机构实体化建设试点的意见**

**(冀劳社〔2005〕58号 2005年11月28日)**

各设区市劳动和社会保障局、劳动争议仲裁委员会，扩权县（市）

人事劳动和社会保障局、劳动争议仲裁委员会：

近几年来，我省劳动争议仲裁工作紧紧围绕改革、发展、稳定大局，依法、及时、公正处理劳动争议，为化解劳动保障方面的矛盾纠纷，维护劳动争议双方当事人的合法权益，构建和谐稳定的劳动关系发挥了重要的作用。但是，随着经济体制改革和经济结构调整的深入推进，劳动关系趋向多样化和复杂化，劳动争议纠纷案件持续上升，有些地区矛盾还比较突出，因劳动争议引起的罢工、停工等恶性事件时有发生，严重影响了生产秩序和社会安定，劳动争议处理工作面临十分严峻的形势。目前我省劳动争议仲裁机构和人员配备严重不适应形势的需要。劳动争议仲裁机构不健全，劳动争

议仲裁委员会及办公室仅仅是挂牌虚设机构，大量的劳动争议案件是由劳动保障部门行政工作人员调解或裁决的，不能很好地体现三方办案原则。很多地区没有专设的办案场所，缺少必要的办案设备，严重影响着劳动争议处理工作的正常开展。根据劳动保障部、国家经贸委、总工会、企业家联合会劳社部发〔2001〕6号文件有关“在劳动争议案件多、处理任务重的地区，应逐步实现劳动争议仲裁机构实体化和仲裁员队伍职业化”的精神和今年全国劳动工资工作座谈会关于“要将推进仲裁机构实体化建设作为首要任务，采取切实措施加大推进力度，力争用两年左右的时间在全国省会城市、中心城市全面建立实体性的劳动争议仲裁机构；市场经济发达、劳动争议案件多发地区，要在市、县两级逐步建立实体性的劳动争议仲裁机构”的要求，为进一步加强我省劳动仲裁效能建设，构建和谐河北，省厅决定在“十一五”期间大力推进我省劳动争议仲裁机构实体化建设。力争在“十一五”期间各设区市和部分市场经济发达、劳动争议案件多发的县（市）、区建立起实体性的劳动争议仲

裁机构。现就劳动争议仲裁机构实体化建设的有关问题提出以下意见：

一、劳动争议仲裁机构实体化建设的形式设立劳动仲裁院是现实劳动仲裁机构实体化建设的主要形式。目前我国黑龙江、浙江、辽宁、安徽、江西、湖北、新疆等省区以及深圳、大连、青岛、厦门等城市仲裁机构实体化的形式均为设立劳动仲裁院。我省劳动争议仲裁机构实体化建设拟借鉴兄弟省市的成功经验，积极推进劳动仲裁院建设，实现劳动仲裁行政职能与办案职能相分离。

二、积极推进劳动仲裁院建设试点建立劳动仲裁院是解决劳动纠纷，维护稳定，构建和谐社会的一项基础建设，各级劳动保障部门应当认真谋划，尽快启动，创造条件逐步推开。第一批试点的设区市暂定为石家庄、秦皇岛、唐山三市。各设区市（含三个试点市）应选择不少于2个市场经济发达、劳动争议案件多发的县（市）、区作为第一批县级试点单位。第一批试点的市、县应当在

2006 年 12 月底前完成试点工作。其他设区市、县（市）、区应完善办案工作流程，积极推进行政职能与办案职能相分离，创造条件逐步向实体性的机构过渡。

三、 劳动仲裁院的主要职责劳动仲裁院为同级劳动争议仲裁委员会的常设机构，具体承办劳动争议仲裁工作。其主要职责应包括：承办同级劳动仲裁委员会授权和交办的劳动争议仲裁工作；负责本级劳动仲裁委员会管辖的劳动争议案件的审理与处理工作；按照上级仲裁委员会的指令承办有重大影响的劳动争议案件；负责本管辖区域内劳动争议调解委员会的业务指导及集体争议调解工作；负责对下级劳动争议仲裁机构建设、劳动争议案件处理的业务指导与监督；负责劳动争议案件的预防工作以及劳动争议仲裁案件的文书与档案及印鉴管理等日常工作。

四、劳动仲裁院内部机构和人员配置借鉴外省、市劳动仲裁院设置的经验，设区市的劳动仲裁院人员配置一般在 8 人以上，其中

书记员 2 人；县区级劳动仲裁院人员配置一般在 4 人以上，其中书记员 1 人。书记员可以实行聘用制。劳动仲裁院内部机构可以设立综合办公室或审监庭、劳动庭、社会保障庭等。

## 五、实施步骤

（一）制定方案、协调争取阶段。各试点市、县、区应结合当地的实际情况，制定切实可行的劳动仲裁院建设工作方案。方案内容应包括：仲裁院设立的意义、职能、业务范围、性质、级别、内设机构、人员编制、隶属关系、经费来源与经费管理等。各地要特别重视作好协调工作，主动向当地党委、政府汇报，争取主要领导的认同，积极争取当地政府和相关部门的支持，尤其要加强与人事、编办、财政、法院等部门的联系，积极宣传建立劳动仲裁院的重要性，征得他们的帮助，创造有利条件，积极推动试点工作的进行。

（二）实体启动阶段。各试点市、县、区试点方案得到当地政府批准后，应参照外省的经验，根据实际需要，着手劳动仲裁院的

建设。应重点做好以下工作：1.优化仲裁院内部机构和人员配置，按照独立法人的模式分设仲裁院各庭；确定人员编制和职责；制定用人标准，包括：学历、专业（一般应为法律专业）、资历、经验等。2.严格按照标准进行人员的遴选和聘用。3.探索实行立审分离，完善案件受理、立案、庭审、调解、裁决和送达等环节的办案工作流程，提高劳动争议仲裁的处理能力和办案效率。4.开展好劳动争议仲裁员的专业培训，提高仲裁员的业务素质和办案能力。5.购置必要的办案设备、设施；做好工作、业务经费的管理。

六、 劳动仲裁院性质及经费来源劳动仲裁院按照其工作性质，属于公益性行政支持类的事业单位。在当前压缩编制的情况下，对于劳动仲裁院人员各地可根据本地实际情况参照公务员管理，也可适当调整编制结构，列入事业单位编制。其工作、业务经费应当列入财政预算，收费上缴同级财政。

七、加强劳动仲裁院试点工作的组织领导

（一）建立劳动仲裁院是一项系统工程，试点市、县（区）的劳动保障部门要进一步提高对劳动仲裁实体化建设改革的认识，切实加强试点工作的组织领导。增强做好此项工作的决心和信心，特别是在当前全省正在压缩编制，削减财政供养人员的大环境下，推进劳动仲裁院试点工作的确难度较大，劳动保障部门作为牵头单位，一把手要亲自挂帅，精心组织，周密安排，积极协调有关部门，争取当地党委、政府的支持，切实解决好试点过程中遇到的各种实际问题，确保试点工作健康发展。

（二）注意总结经验、借鉴成果、扬长避短。各试点市、县（区）要按照本意见精神有序开展工作，认真研究和借鉴兄弟省市的成功经验，结合本地区、本单位的优势，制定切实可行的试点方案，细化工作任务，量化工作指标，把握工作节奏，分阶段、分步骤、有重点、有目标地有效推进。要拓宽工作思路，用改革的方法解决试点中出现的问题。各地试点方案应在 2006 年 3 月底前报省

厅。试点工作进度和遇到的问题请及时报省厅和省劳动争议仲裁委员会。