# 劳动仲裁工作调研报告范文(17篇)

来源：网络 作者：独坐青楼 更新时间：2024-03-25

*劳动仲裁工作调研报告范文 第一篇截止20xx年11月底，我股共接到申请劳动争议仲裁案件9件，作出不予受理案件3件，受理劳动争议仲裁案件6件，现已结案5件，1件审理中止，1件正在处理过程中，实际涉及金额元，其中为劳动者追偿工伤待遇金额元，为劳...*

**劳动仲裁工作调研报告范文 第一篇**

截止20xx年11月底，我股共接到申请劳动争议仲裁案件9件，作出不予受理案件3件，受理劳动争议仲裁案件6件，现已结案5件，1件审理中止，1件正在处理过程中，实际涉及金额元，其中为劳动者追偿工伤待遇金额元，为劳动者补缴养老保险金25919元。

共处理来信来访案件25起，来访人员36人，其中涉及养老保险投诉8起，涉及职工12人，工伤投诉7起，涉及职工10人，其他投诉案件10起，涉及职工14人，均做到了事事有回音，件件有落实。

截止20xx年11月底，新签、补签劳动合同271份，解除劳动合同132份。

（一）搞好劳动争议实务培训，组织企业劳资人员学习相关法律法规，大力宣传人事劳动仲裁相关法律、法规，帮助用人单位和劳动者提高依法用工意识，最大程度地发挥仲裁维护劳动关系当事人合法权益的作用；

（二）加大劳动争议预防、受案和处理力度，努力提高劳动争议处理能力，切实有效地维护劳动者的合法权益；

（四））落实工作职责、优化办案程序、规范办案行为，改进办案方式、强化责任意识、创新工作体制。加强仲裁中心内部管理和队伍建设着手，不断借鉴学习经验，提高劳动仲裁服务水平，培养高素质的仲裁员队伍。以“快立、快审、快调、快结”为原则，深入创建劳动争议“阳光仲裁”品牌。

（五）按照“属地管理、分级负责，谁主管、谁负责，依法、及时、就地解决问题”的信访工作原则，从规范化管理入手，进一步完善信访维稳工作制度，建立信访维稳长效机制。

（六）加大宣传力度，增加劳动合同意识。继续广泛深入地开展《劳动法》及相关法律、法规的宣传教育活动，提高全民法律意识，增强用人单位经营管理人员和劳动者的法制观念，树立自觉遵守法律法规、履行劳动合同义务的意识，避免劳动合同双方当事人的违法违约行为，为劳动合同制的运行奠定扎实的思想基础。

**劳动仲裁工作调研报告范文 第二篇**

一是继续抓好新法的宣传和培训工作。劳动合同法实施以后，用人单位的人力资源管理直接面临变革性的挑战和考验，传统的人力资源管理乃至全面经营管理模式受到深远影响；劳动关系变得更加复杂、劳资双方利益冲突更加明显，劳动者的维权意识明显提高，劳动争议案件大幅攀升。明年，我们将把宣传对象的重点从规模以上国有企业转移到用工人数较多的非公经济实体。宣传培训内容以仍以《劳动合同法》为主，通过走到企业去，组织中高层管理者集中宣讲、培训劳动合同法，让用人单位了解新法对人力资源管理现行操作提出的新要求、帮助企业在新法制环境下及时调整管理思路，依法制定企业规章制度，自觉规范用工管理，维持劳动关系和谐稳定。

三是进一步加强仲裁员队伍建设。坚持从工作效能、工作作风、工作手段、工作形象等方面入手，通过强化培训、考核和监督管理，不断提高办案队伍的职业化、专业化水平，努力建设一支思想道德素质好、专业化程度高和工作作风廉洁、公正、高效的办案队伍。

四是进一步加强劳动人事争议仲裁制度建设。市仲裁院成立以来，经过几年的不懈努力，已经建立了一套较为完整的劳动争议处理制度，但是按照《劳动人事争议仲裁办案规则》要求，大部制以后，劳动人事争议合二为一，机关聘任制公务员、参工单位聘任工作人员、事业单位工作人员以及军队文职人员都将纳入劳动人事争议受案范围。但目前人事争议处理制度尚不健全，对此，我们要结合广元实际，提前思考，在现有劳动争议制度的框架下，尽快建立和完善人事争议处理的相关制度、规范。使劳动仲裁和人事仲裁有机衔接，形成组织管理、案件处理和案卷管理都有严格的工作规范和清晰的工作流程。

五是创新调解仲裁工作方法。明年，一方面重点探索改革办案机制，变三方协商为多方协调，由政府、法院、工会、经贸、企业等单位建成多方协调体系，不定期召开工作联席会议，就涉及劳动关系方面的重大政策、重大问题进行经常性的沟通和协商，形成劳动争议处理联动机制。另一方面，要继续坚持和完善“阶梯式”调解工作模式、调解告知书制度、调解程序前置、流动仲裁庭、一步到庭制等成功的调解仲裁方法。通过全新工作方法，进一步提高案件的处理质量和效能，争取年调解率达到50%以上，结案率达到98%以上。

六是积极推进三区仲裁机构实体化建设。目前，我市利州区、元坝区、朝天区还未成立实体化的仲裁院，明年我们要按照统筹兼顾、合理布局、适应需要的原则，积极汇报，协调在三个区成立实体化的仲裁院，要指导三个区进一步完善实体化机构的基础工作，包括各种制度的建立、硬件投入、仲裁庭标准化建设等，同时要帮助协调市、区编委支持，尽快落实机构、编制、人员、经费等问题，争取明年6月以前三个区挂牌成立仲裁院，并同时完成市、县区劳动人事争议仲裁院的更名工作。

**劳动仲裁工作调研报告范文 第三篇**

省劳动人事争议仲裁院工作岗位

=个人原创，有效防止雷同，欢迎下载=

转眼之间，一年的光阴又将匆匆逝去。回眸过去的一年，在×××（改成省劳动人事争议仲裁院岗位所在的单位）省劳动人事争议仲裁院工作岗位上，我始终秉承着“在岗一分钟，尽职六十秒”的态度努力做好省劳动人事争议仲裁院岗位的工作，并时刻严格要求自己，摆正自己的工作位置和态度。在各级领导们的关心和同事们的支持帮助下，我在省劳动人事争议仲裁院工作岗位上积极进取、勤奋学习，认真圆满地完成今年的省劳动人事争议仲裁院所有工作任务，履行好×××（改成省劳动人事争议仲裁院岗位所在的单位）省劳动人事争议仲裁院工作岗位职责，各方面表现优异，得到了领导和同事们的一致肯定。现将过去一年来在×××（改成省劳动人事争议仲裁院岗位所在的单位）省劳动人事争议仲裁院工作岗位上的学习、工作情况作简要总结如下：一、思想上严于律己，不断提高自身修养

一年来，我始终坚持正确的价值观、人生观、世界观，并用以指

**劳动仲裁工作调研报告范文 第四篇**

发表时间：20\_-08-20

对劳动争议诉讼案件问题检察监督初探

陈伟钢 王晓伟

【关键词】劳动争议诉讼案件出现的问题法律监督

随着我国社会主义市场经济体制的不断发展，以及《\_劳动合同法》、《\_劳动仲裁法》等规范劳动关系法律法规的陆续颁布，劳动者法制意识逐步加强，劳动者与用人单位之间的利益关系也随之发生了深刻的变化。这种变化体现在司法领域，表现为劳动争议纠纷案件的数量日趋增多，案件的法律关系日趋复杂化，进而对于劳动争议纠纷案件的申诉量也随之迅速上升。检察机关在审理劳动争议纠纷申诉案过程中发现，法院在审理劳动争议纠纷案件中存在着一些共性问题，有待进一步加强对此类问题的检察监督。如：法院在审判过程中，存在着因用人单位较为强势而倾向于保护用人单位，未依据相关法律法规从保护弱势主体的角度对劳动者给予更多法律保障，将过多的举证责任强加于劳动者，以及对当事人依法提出的调查取证请求不予支持等情况，不仅妨害了司法公正，也对司法机关的公信力产生较大的负面影响。劳动争议纠纷案件关乎民生，不同于一般的民事纠纷。在民事案件的审理中，双方当事人作为平等主体通常具有同样的诉讼地位，承担同样的举证责任，而劳动争议纠纷作为民事案件中的一种特殊类型有别于一般的民事案件。在部门法的分类中，民法是典型的私法,而劳动法被认为是“社会法”,有公法和私法的双重属性,兼有当事人平等协商和国家干预的特点，通过区别劳动关系主体的实力强弱和地位差别而偏重保护弱者,强调社会公正和社会公益。检察机关在对劳动争议纠纷申诉案的审理中，要注意研究劳动争议诉讼案件审理过程中出现的问题，更好地履行宪法赋予的法律监督职能，切实维护劳动者和用人单位的合法权益。

一、现阶段法院在劳动争议纠纷案件审理过程中出现的问题

（一）举证责任分配不合理

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十三条规定：“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。”但法院在审理劳动纠纷案中，未严格执行此项法律规定。如：顾某与某厂劳动合同纠纷一案，顾某向用人单位主张劳动报酬，法院要求顾某承担证明其存在劳动关系的举证责任。按照法律规定，顾某的事实劳动关系的相关证据应当由用人单位向法院提供，举证责任在于用人单位。法院却要求劳动者顾某承担举证不能的不利后果，系适用法律错误，某区检察院对此案予以提请抗诉。

在劳动争议诉讼中，应当强化用人单位的举证责任，以适当保护相对较弱的个人。首先，相对于劳动者而言，用人单位一般处于举证的强势地位，容易取得有利于己方的证据材料。例如在劳动者的出勤问题上，用人单位出具出勤统计信息是相对容易的，且制作伪证的可能性较大；反观劳动者，其在用人单位举证其缺勤之后一般没有直接证据证明其到岗事实，往往只能凭借间接证据来证实。其次，在证据证明力的判断上，法院不注重对证据材料的综合分析，易出问题。如：在某区检察院提请抗诉的两起劳动合同纠纷案件中，存在的一个共性问题就是用人单位出具的证据材料都能直接证明劳动者已违反了劳动合同的条款，未能履行合同，继而要求解除劳动合同，而劳动者只能出具间接证据来证明其确实在合同履行期间提供了相应的劳动。虽然用人单位提供了直接证据，但此类直接证据往往只具备形式要件，对事实的证明是不充分的。相反，劳动者提供的间接证据往往是其工资单据或者其业务往来中的有效凭证，以此证实其并未缺勤，确实在履行合同。这些单据凭证具有一定的证明力，原因有二：一是这些证据并非个人制作或出具，而是用人单位或者相关部门出具，体现的内容是客观的；二是这些证据能从逻辑上证实劳动者确实履行了劳动合同，否则是提供不出这些证据的。法律对劳资双方的举证责任已明确规定为举证责任倒置，在一般证据规则中，“谁主张谁举证”是举证责任分配的一般原则，而举证责任的倒置则是这一原则的例外。举证责任倒置是基于法律规定，将通常情形下本应由提出主张的一方当事人（一般是原告）就某种事由不承担举证责任，而由他方当事人（一般是被告）就某种事实存在或不存在承担举证责任，如果该方当事人不能就此举证证明，则推定原告的事实主张成立的一种举证责任分配制度[①]。

（二）法院怠于行使调查取证职责

《\_民事诉讼法》第64条规定：“当事人及其诉讼代理人因客观原因不能自行收集证据或者人民法院认为审理案件需要的证据，人民法院应当调查取证。”但在审判实践中，法院怠于行使调查取证职责的情况仍然大量存在。例如：何某与某公司追索劳动报酬纠纷案，何某为证明自己的主张，不仅向法院提交了该公司为其办理的暂住证，还提供了用人单位中能够证明其曾在某公司工作的部分务工人员名单，请求法院调查取证。何某在提供了一系列相关证

据证明自己的主张后，请求法院为其调查取证，以获取其他何某自身无法取得的证据，但法院未予采纳。法律规定人民法院在处理民事案件时负有调查取证的职责。当诉讼当事人要求法院调查取证时，法院应当对此进行审查，对符合法律规定的申请必须调查取证。作为民事审判的中立者,法院对案件的取证一般不进行干预,以保证审理的公平公正。然而法院在取证方面并非始终处于消极被动地位,在一定情形下法院应当依职权或依申请主动收集证据。

基于劳动者在劳动争议诉讼中所处的弱势地位，其举证能力有限，在此情况下法院苛求劳动者对其主张提供完整的证据，系使用审判权不当。劳动关系由劳动者与用人单位双方构成，两者既具有法律上的平等性，又同时具有依附性，即劳动者必须服从于用人单位的指挥、监督和管理。相对于用人单位，劳动者属于弱势群体，劳动者的合法权益容易受到用人单位的侵犯。劳动者一方面没有足够的时间和精力搜集证据，另一方面也没有足够的能力搜集证据，在用人单位中劳动者始终处于被管理者的地位，包括日常管理制度、考核方案和考核情况都掌握在用人单位手中。如果对劳动者提供证据的要求过高，与其在用人单位中的被管理地位严重不符，是不公平的。

（三）法院对用人单位的过错未作出正确评判

法院在审理劳动争议纠纷案件时，对一些涉及用人单位用工规范的案件，未要求用人单位提供证据证明其用工过程的规范性，忽视用人单位在用工制度方面存在的过错，而这些过错经常是导致当事人提起诉讼的重要原因。例如：沈某与某厂劳动纠纷案，按照用人单位的规章制度规定，职工待工应由车间、部门以书面形式正式通知职工。本案中沈某未接到用人单位正式通知其下岗待工的书面材料，用人单位未能将沈某下岗的事实依据、作出下岗决定等履行程序举出有力证据予以证明。又如：赵某与某证券有限责任公司劳动争议纠纷案，用人单位在有关调整赵某岗位并再次下调其工资的请示尚未获批准的情况下，从请示当月起即对赵某执行下调工资标准。但法院对上述用人单位的过错未作出正确评判。

劳动争议诉讼案中存在着用人单位用工制度不完善或者瑕疵的情况。一般表现为两个方面：一是用工制度的设计存在不合理之处。有的用人单位规模较小，管理上比较简单，没有完善的工作制度，易发生劳动争议；有的用人单位的用工制度过于强势，超过了法律所允许的范围，形成过分保护用人单位利益而不顾及劳动者利益的霸王条款。二是用人单位没有严格执行相关用工制度。一般发生在工种变更、工资调整、福利发放以及档案管理等制度的执行过程中，用人单位在审批手续、档案管理、用工记录等流程上疏于管理，以至于在诉讼中无法提供充分的证据证明其主张。对于上述情况，法院应当对其中与案件有关的部分进行审查，对于劳动者诉请事由中确实存在用人单位方面的过错，应当判令用人单位承担相应的法律责任。这样既有利于保护劳动者的合法权益，也有助于提醒用人单位进一步确立完善的用工制度，更为严格地遵守用工制度，促进单位的良性发展。

（四）法院送达程序不规范

送达是民事程序当事人权益维护的起点，如果缺乏规范化的送达制度,受送达人的程序参与权、申请回避权、举证和质证权等权利难以落实。司法实践中，法院在送达程序中存在以下一类问题：一是对被送达人相关信息的审查不够规范。例如：某服务公司与李某劳动争议纠纷案，由于法院在送达法律文书时未尽妥善审查之职责，案外人以用人单位代理人为名，持盖有用人单位印章的《介绍信》至法院，该介绍信并未记明委托事项和权限，原审法院也未对该代理人的身份予以核实，仅凭该介绍信，就将相关的诉讼文书交给此人，造成本案的一方当事人丧失了参加诉讼的权利。在申诉阶段，检察院取得的司法鉴定报告证实，该代理人是冒名顶替的，直接导致该服务公司因原审法院在送达程序上存有不当丧失了其应有的诉讼权利，进而影响了案件的公正性。二是对于公告送达的运用不尽合理。公告送达作为送达方式的一种，是法院在受送达人下落不明，或者以其他方式无法送达的情况下，法院发出公告，公告发出后经过一定的时间即视为送达的方式。公告期满，法院可依法缺席判决。公告送达具有独到的存在价值。作为拟制送达,公告送达之所以被法律所认可,并成为公告送达必要的组成部分,原因在于当以其他方式送达不能的情况下,其所体现出来的价值:即程序促进价值和诉讼信息传播价值。对于公告送达来说,是根据实际情况,即当事人下落不明或者无法采取其他送达方式的条件下,将通过相关媒介的诉讼信息传播视为对当事人的送达,并使其发生与实际送达一样的法律效果。[②]适用公告送达应当以受送达人为核心、兼顾出席者利益、强化信息的有效传播。公告送达在司法实践中应遵循审慎适用原则、当事人参与原则以及诉讼信息有效传播原则,以最大可能的制止公告送达滥用、提升公告送达的实效。但在实践中,公告送达的功能发挥不尽人意,法院适用随意,公告送达在很多场合下沦为法院促进程序展开的技术性处理手段。随着案件公告适用率趋升,公告送达的总量不断增长,有必要加强对公告送达的检察监督。因为，程序公正相对于实体公正是手段,相对于当事人、审判人员和社会则又是目的。实体公正是最终目的，程序公正是直接目的，程序公正的这种定位具有十分重要的意义。在劳动争议纠纷中，案情往往较为复杂，这就对审判过程中的程序公正有更为严格的要求。

（五）法官未依法向当事人释明法律

在审理劳动争议案件过程中，有的法官未依法履行司法职责做好法律释明工作，没有从当事人的角度出发进行法律释明，导致当事人对于原本公正的判决却总是无法理解和接受，甚至怀疑司法的公正性，对社会和谐产生了负面影响。例如：张某因与某公司劳动合同纠纷一案，该案件事实清楚，法院依据相关法律，以张某超过仲裁时效为由，驳回其诉讼请求，但并未对其进行释明，也未在判决书中注明所适用的法律。张某认为该判决不合理，遂向检察院提出申诉。检察院审理后发现判决并无错误，但当事人对判决的法律依据存在疑虑，在将相关法律法规详细告知当事人后，当事人终于服判息诉。

法院释明是当事人权利得以实现的重要保障。诉讼请求是当事人通过诉讼想获得的预期利益。当事人提出的诉讼请求限制了法院裁判的范围，法院只能在诉讼请求的范围内作出裁决，当事人的实体权利只有通过妥当提出诉讼请求才能得到保障。因此，法院必须通过释明使当事人的诉讼请求明确、妥当，才能使法院的裁判真正建立在当事人诉求的基础上，使当事人的权利得到实现。其次，法院释明是解决纠纷的有效途径。法院通过释明，公开心证，可以使当事人明确争议的焦点，了解自己所提供的证据资料能在多大程度上证明自己的主张;法院通过释明，公开法律见解，使当事人确切知道其主张是否能够得到法律的支持，从

而寻求适合的纠纷解决方案，通过和解、调解或转而寻求其他的纠纷解决方法而结束正在进行的诉讼程序；法院的释明也为裁判的正当化奠定了基础，减少了当事人启动上诉或再审的可能性。法院的释明义务反映了当事人主导和纠纷一次性解决之间的平衡关系。法院的释明，不局限于经过当事人的法律观念过滤过的法律事实，而是将其视野扩展至整个纠纷事实，公开法律关系见解的信息，给当事人提供诉的变更或追加的资讯，促进了纠纷一次性解决的机会。法院的释明，弥补了当事人能力和知识方面的不足，有利于当事人根据自己的真实意愿行使处分权，使处分权主义充分化。

二、针对劳动争议诉讼纠纷案件出现问题的检察监督

（一）探索监督新方法，增强法律监督实效

在司法实践中，除了通过抗诉这一刚性的法律监督手段外，检察机关在对劳动争议纠纷进行法律监督的过程中可以多运用检察建议等柔性手段，方式上可以多管齐下。检察意见、检察建议和纠正违法通知书等是检察机关在长期司法实践中总结出来而又行之有效的监督手段,在针对劳动争议案件法律监督的探索中被不断使用,并且收到很好的监督实效。这些方式不仅程序简便,节省精力,也易为法院接受。除了向法院发出检察建议之外，也可以向用人单位发出检察建议书，通过这一形式督促用人单位更好地处理劳动法律关系，避免劳动争议的发生。同时，为防止一些用人单位收到检察建议后，将其束之高阁，不予研究落实的情况出现，在检察建议发出之前，主动与被建议用人单位的有关领导一起交换意见和看法，达成共识，共同研究整改措施，同时加强与主管部门的协调和配合，建立健全向上级机关和上级检察院的报备制度，增强检察建议的实效。

（二）加大宣传力度，提升当事人的权利保护意识

**劳动仲裁工作调研报告范文 第五篇**

关于开展完善劳动人事争议处理体制

调研情况汇报

为了加快推进劳动人事争议仲裁体系和能力建设，探索改革和完善现行劳动人事争议处理体制，加强裁审衔接，推动全省劳动人事争议调解仲裁工作更加广泛深入开展，按照省、市的安排，我区对区直企业及规模以上企业完善劳动人事争议处理体制情况进行了调研，现将调研情况汇报如下：

一、完善劳动人事争议处理体制的情况

近年来，随着《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、《社会保险法》的陆续出台，我区抓住机遇加大劳动保障法律法规的宣传力度，引导企业建立劳动争议调解委员会、劳动争议预警机制等制度。到目前为止，我区区直企业及规模以上企业基本建立起了劳动争议预警机制、排查机制，企业劳资双方沟通逐步经常化、制度化，基本形成了以区劳动人事争议仲裁委员会为支点，以各镇（街道）劳动争议调解组织、企业劳动争议调解组织、人民调解组织为防线的多形式、多层次的调解工作体系。

（一）引导企业建立起了内部自主协商机制，建立了维护劳动者权益预警、排查机制，并取得了良好效果

1、引导企业建立起了内部自主协商机制，并帮助企业建立了相关制度，确定自主协商机制的启动条件：职工或企业的行为违反了劳动合同的约定或侵犯了对方合法权益；企

业将要制定的规章制度如果涉及职工权益也可以启动自主协商机制。一旦出现符合启动自主协商机制条件的事情，企业或职工均可向工会要求启动自主协商程序，由工会牵头，组织相关的企业负责人和职工协商，达成双方都能满意的协议。如果双方不能达成一致意见，可以向企业劳动争议调解组织申请调解。自主协商机制建立以来，企业劳动争议案件数量均大幅企业，许多企业多年来没有出现一件劳动争议案件。

2、我区制订了《维护劳动者权益应急预案》、《莱城区关于建立企业劳动争议预警机制的工作意见》，确定了建立企业劳动争议预警机制的指导思想和工作原则，明确了企业劳动争议预警的对象、范围和重点，以培育良好的劳动关系为出发点，建立起标本兼治的长效治理机制。

（二）形成了企业劳动争议调解委员会、基层劳动争议调解委员会、人民调解组织多形式、多层次调解体系。

1、到目前为止，共建立13个基层劳动争议调解委员会和25个企业劳动争议调解委员会，并根据基层劳动争议调解委员会与企业劳动争议调解委员会的分工不同分别制定了相关的工作制度，对基层劳动争议调解委员会、企业劳动争议调解委员会的办案规则、办案程序做了详细的规定，确保两个调解组织可以依法进行调解活动。自两个调解组织建立以来，区劳动人事争议仲裁委员会受理劳动争议案件数量

减少了40%，特别是因企业拖欠劳动者工资引发的劳动争议减少了80%。

2、我区历来注重人民调解组织的发展，自《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》实施以来，我们便着手为人民调解组织加载劳动争议调解职能作好准备，先后组织7名人民调解员参加了省厅组织的劳动争议调解员培训班，帮助人民调解员获得调解劳动争议案件的资格。

（三）今年，我区大力推进劳动人事争议调解仲裁体系和能力建设，劳动人事争议调解仲裁机构和仲裁员的业务素质有了很大提高。

1、今年我区劳动争议案件处理的基本情况及争议的特点和发展态势

截止8月底，莱城区劳动人事争议仲裁委员会工受理案件17件，已结案16件，其中调解结案12件，裁决结案4件，未立案庭外调解34件，镇（街道）劳动争议调解委员会共受理案件31件，已全部结案。

与去年相比，今年的劳动争议案件呈现出以下特点：

（1）劳动争议仲裁请求向综合性发展

之前的劳动争议案件一般仅涉及《劳动合同法》的一条或几条相关规定，现在劳动争议案件的仲裁请求已经扩展的《劳动合同法》的全部条文，案件审理难度大幅提高，对仲裁员的业务素质提出了更高的要求。

（2）劳动争议仲裁请求更趋合理，申请方胜诉率提高

（3）对单位未签订劳动合同支付双倍工资的仲裁请求普遍存在，要求加班工资的仲裁请求也开始出现。

（二）仲裁机构实体化建设的先期准备工作已经完成，行政职能与办案职能已经分离。区委、区政府批准内设机构、人员编制、隶属关系、经费来源与经费管理等项目后即可实现向劳动争议仲裁院的转化。

（三）莱城区劳动争议仲裁委员会与镇（街道）劳动争

议调解委员会建立起“调裁衔接、裁调联动”的大调解运作机制。对于一般性劳动争议，在征得当事人同意的情况下，首先由镇（街道）劳动争议调解委员会调解，调解不成的转由区劳动争议仲裁委员会立案受理。审理中，实行“调裁二分”法，对依法可以调解前臵的案件，由调解员先行调解，调解不成的再转由仲裁员开庭审理，并把调解贯穿于审理的全过程。

（四）严格贯彻《劳动争议调解仲裁法》及相关的配套法规，近期我们按照省、市的安排，将劳动争议仲裁案件档案重新整理、装订、存档。

（五）仲裁队伍职业化、专业化程度进一步提高。到目前为止，仲裁员均已取得劳动争议仲裁员资格，镇（街道）劳动争议调解委员会、企业劳动争议调解委员会至少一人参加过省厅组织的调解员培训班。

二、劳动人事争议处理体制建设中存在的主要问题。

（一）现行处理体制造成保护劳动者权益成本过高

按现行规定，劳动争议发生后，必须经过劳动仲裁部门处理，即“仲裁前臵”。仲裁前臵之前还有企业调解，对仲裁裁决不服，可以向人民法院起诉，对一审判决不服，还可向上一级法院上诉。这种劳动争议处理体制，审理限期长，重复劳动多，纠纷得不到及时解决，当事人为此苦不堪言。有些用人单位就是利用程序来拖延其履行义务的时间，不利于保护劳动者合法权益，同时也造成社会资源的浪费。根据现行法律的规定，一个劳动争议案件可能历时 1 年以上的时间才能得到最终解决。将仲裁作为劳动争议诉讼的前臵程序，增加处理劳动争议的成本，尤其加重劳动者的负担，导致矛盾激化的严重后果。

（二）劳动争议仲裁机构处理能力不足

按照法律规定,我国的劳动争议处理机构主要包括企业劳动争议调解委员会、劳动争议仲裁委员会和人民法院。对应于劳动争议的多发期,我国的劳动争议处理机构普遍存在能力不足的问题。面对劳动争议案件的爆炸性增长,我国的劳动争议专职仲裁人员不增反减，案多人少、人手不足问题非常严重。

（三）调解协议不具备法律效力导致劳动争议调解组织形同虚设

《劳动争议调解仲裁法》一方面规定，调解协议对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。另一方面规定，达成调解协议后，一方当事人在协议约定期限内不履行调解协议的，另一方当事人可以依法申请仲裁。由此可以看出调解协议并不具有法律效力，即使双方达成了调解协议，任何一方随时可以反悔。这种不具备法律约束力的调解协议注定不能想要解决矛盾的劳资双方的第一选择，因此劳动争议调解组织虽然担负着化解劳动争议第一道防线的职责，但先天上的不足注定其不能胜任现在的定位。

（四）企业内部的劳动争议调解委员会难以成为处理争议的有力角色，缺乏足够的权威和影响力，劳动者对其缺乏信任，调而不解，难以达成合意，效果较差。

设在企业内部的劳动争议调解委员会尽管由工会代表、职工代表、用人单位代表三方组成，但实际上很难代表职工利益。“由于当前工会组织功能未能达到《工会法》上所设计的标准甚至某些设在用人单位的工会几乎只是企业内部的一个福利发放机构，失去了独立的人格，在人事权、办公经费、场所等诸方面受制于用人单位，根本没有能力为劳动者维权，从而使企业调解委员会调解工作开展不力，不仅不能维护劳动者的合法权益，相反，可能会拖延劳动争议的解决，从而导致双方矛盾的扩大化。” 而且，在目前情况下，职工代表由于自身的利害关系，恐怕也很难代表职工利益。

三、进一步推动劳动人事争议处理体制建设的意见和对策建议。

（一）实行裁审自择制度，减少诉累，维护稳定。 所谓裁审自择，就是劳动关系当事人发生争议后，赋予他们到仲裁机构申请仲裁或者到人民法院提起诉讼的自由选择权利。即当事人根据劳动合同中的仲裁条款或者争议发生后达成的书面协议向有管辖权的仲裁机构申请仲裁；合同

中没有仲裁条款或者事后没有达成仲裁协议的，当事人可以向法院起诉。选择仲裁的不再诉讼，选择诉讼的不再仲裁。也就是通称的“双轨制”。它是对“一裁二审”、仲裁作为必经程序的“单轨制”的改革和完善。其结果是仲裁不再成为解决劳动争议的必经程序，仲裁裁决是终局裁决。

（二）着力推进劳动争议仲裁机构实体化建设。增加劳动争议处理机构独立的编制、经费和办案场所，增加劳动争议仲裁员、调解员的数量，提高其业务素质。

（三）通过立法赋予调解协议法律效力，切实发挥劳动争议调解组织的第一道防线作用。

（四）增加企业劳动争议调解组织组织的独立性，严格按照《劳动争议调解仲裁法》的规定设定的标准设立劳动争议调解组织，通过立法规定企业每年应提供给劳动争议调解组织的经费数额，用来支付劳动争议调解组织成员的工资及正常运转。

**劳动仲裁工作调研报告范文 第六篇**

1．负责处理辖区域内企业与职工之间以及机关、事业组织、社会团体、民办非企业单位与其劳动合同制职工之间发生的劳动争议；

2．负责区劳动争议仲裁委员会办公室的日常工作；

3．负责劳动争议处理的法律咨询服务工作；

4．负责劳动争议三方（劳动、工会、经济综合管理部门）的协调工作，指导区内各街道、社区、行业、企业劳动争议协调机构开展调解工作；

5．负责全区劳动争议处理案件的统计和分析工作，及时向上级提供相关信息；

6．负责对劳动合同的审核及鉴证工作；

7．承办区劳动争议仲裁委员会授权或上级领导交办的其他工作。

1、建立首问首接服务制度；

2、建立健全快速立案制度；

3、立案审查当事人申请劳动争议仲裁时效应当按照有利于劳动者的原则从宽掌握；

4、对涉及下岗职工、女职工、进城务工人员、因工致残人员和申请法律援助人员申请的劳动争议案件要做到快立、快调、快审、快结。对没有委托代理人的劳动者当事人，劳动仲裁机构可在庭审前对其进行必要的程序性指导；

5、实行劳动争议仲裁风险告知制度；

6、健全立案服务措施。落实接待责任制，建立立案接待区、休息区，接待人员要文明接待、热情服务。设置仲裁公开必备设施，张贴相关的公开内容、仲裁基本知识和有关法律法规规定。设立窗口意见箱，接受社会监督；

7、加大“阳光仲裁”力度。

1、加强管理，增强素质,大力提高劳动仲裁办案质量和办案效率。加强劳动仲裁工作的管理，增强仲裁员的自身素质，是做好劳动仲裁工作的关键。我们在工作中一是加强学习。我们按照讲政治、讲正气、讲学习的要求来做好仲裁员的学习教育工作。

首先，进行党的基本理论、基本路线、基本纲领的学习和教育，使仲裁员了解党的大政方针，坚定仲裁员正确的政治方向和政治立场，明确仲裁工作的正确指导思想，使劳动仲裁工作在维护当事人合法权益的同时，为改革开放大局服务，为维护社会稳定服务。其次，进行法律法规和有关方针政策的学习和教育。我们将每周五下午作为集中学习时间，组织专职仲裁员和兼职仲裁员共同对最近颁布和施行的法律、法规和政策进行学习，使大家深刻领会有关法律、法规和政策颁布的历史背景、立法意图、基本精神，不断增强仲裁员依法施政、依法办案的自觉性。再次，不定时组织仲裁员进行专题业务讨论，继续鼓励和支持专、兼职仲裁员、书记员参加法律专业学习，提高法律理论水平，只要条件允许，我们都尽量组织仲裁员去参加各种形式的培训，增强专业水准，拓展视野；

二是加强日常管理。首先端正劳动仲裁员的工作态度。教育和引导他们坚持用“三个代表”重要思想武装头脑，在思想上牢固树立和谐仲裁这面旗帜。通过在仲裁工作岗位开展创建文明窗\_动，要求每个仲裁员必须认真、耐心、热情地接待当事人。其次，加强廉政建设。坚持高标准严要求，使仲裁员务必做到勤政廉洁，不以权谋私，不接受当事人的吃请，不办“人情案”、“关系案”，以自己的实际行动，树立劳动仲裁的良好形象；

第三，严格办案程序。我们严格按照《江苏省省劳动仲裁案件庭审程序》执行，从制度上规范仲裁员的行为。在案件处理中，弱化仲裁员的个人作用，强化案件集体研究、集体决定，以程序公正来保证案件处理结果的公正；

三是初步实行兼职仲裁员办案制度，提高办案数量，缩短办案时间;四是进一步完善内部制度建设，加大政务公开力度，真正树立为企业服务，为职工服务的思想。因为劳动争议仲裁委员会作为具有“准司法”性质的执法机构，必须要以严谨、规范、完善的制度作为基础，贯穿劳动争议仲裁的始终，才能保证执法行为的合法、公正。我们首先完善各项内部工作制度，并落实到人，规范办案程序，统一告知用语，强化证据质证程序，严格依法办案。在仲裁活动中实行“阳光工程”，制作了政务公开栏挂上墙，将各项办案程序、收费标准、办案纪律、开庭时间、开庭场所、仲裁庭组成人员，既方便群众，又接受监督，进一步提高了工作透明度。

**劳动仲裁工作调研报告范文 第七篇**

今年上半年，我院在局党委的正确领导和上级业务部门的指导下，认真贯彻落实国家、省、潍坊和我市关于劳动人事争议仲裁和信访工作一系列法律法规政策，恪尽职守，以市委、市政府工作重点为出发点，以维护全市社会稳定和谐为落脚点，以为困难企业和职工排忧解难为重点，立足发展、稳定的大局，始终围绕劳动人事争议仲裁、基层劳动人事争议调解组织建设及信访工作扎实有效开展工作，积极稳妥处理各类劳动人事争议案件及职工来信来访，大力建立健全基层劳动人事争议调解组织，有力维护了用人单位和劳动者的合法权益，促进了劳动人事争议调解仲裁事业有序发展，较好地完成了上级下达的各项工作任务，现将我院20xx年上半年工作总结如下：

20xx年上半年，我院共受理劳动争议案件70起，其中确立劳动关系争议21起、工伤待遇类争议27起、劳动报酬类争议2起，解除劳动关系经济补偿类争议13起、拖欠农民工工资类争议1起、非因工死亡待遇类争议5起，其他类争议1起；结案57起，其中调解44起，裁决13起，调解率为 %，共为劳动者挽回经济损失万元，另有13起案件正在处理中。

今年上半年受理的案件以确立劳动关系类和工伤待遇类争议案件居多，达到48起，解除劳动关系类争议有增多趋势。职工受伤引起的劳动争议数量居高不下，一是反映出这类争议案件涉及劳动者的基本人身权益，劳动者维权意识较强，迫切需要通过有效途径维护自身合法权益，对仲裁委的要求较高，需要不断提高办案质量；二是反映出还有不少企业的社会责任感不够强，参加社会保险意识不强，在劳动者工作中提供的劳动保护措施和安全教育培训不够，发生事故后不能勇于承担责任，下一步需要努力引导企业承担社会责任，进一步规范企业用工行为。我院在处理各类案件时正确处理调解与裁决的关系，加大调解力度，从争议的根本矛盾入手，有效化解矛盾，同时，对于确实达不成一致意见的案件及时裁决，不断提高处理劳动人事争议的效率。

今年上半年我院按照上级业务部门的要求，建立了调解仲裁建议制度等一批新制度，将之前建立的裁审衔接制度、仲裁员职责、案件合议审理制度、基层劳动人事争议调解制度等进一步修改完善，并制作新的看板，使制度上墙，充分发挥作用，切实将劳动人事争议调解仲裁工作纳入规范化、程序化、法制化的轨道。今年我院全面使用新的仲裁文书，借此大力完善了仲裁办案程序，将一些以前未启用的程序逐步启用，特别是大力改进了庭审程序，使仲裁庭审更加规范高效，使各项仲裁程序更加完善严谨，使仲裁服务更加全面周到。我院在今年有效进行了细化分工，明确责任，采取有效措施切实加强了档案管理工作，制作新的档案封面，由专人管理档案，按照上级的指示和要求，规范条理地对案卷进行归档整理。完善了仲裁院的办公职能，设置专人管理全院的接待、办文、信息、上下协调等工作，使每位仲裁工作人员各司其职，提升了仲裁工作的效率。

在专业化上下功夫，新增工作人员全部参加了省人社厅举办的劳动人事争议仲裁员培训班，提升了人员专业知识水平，加强了工作人员的业务知识学习，采取以老带新的有效途径，让新进的工作人员不断充实业务知识和办案经验，也促进了老仲裁员知识结构的更新和完善，切实提高每位仲裁工作人员自身素质和处理劳动人事争议案件的能力。按照上级要求，我院也进行了仲裁员证的申领工作，让仲裁员持有合法的任职证件，规范仲裁员的行为。

今年上半年，我院根据上级的文件要求，开展了仲裁庭规范化、标准化建设工作，对仲裁设施、设备进行了补充和更新，配置了5台全新的计算机，并购置了摄像机、照相机、录音笔等高科技工作设备，安装了摄像头，建立起监控装置，并为仲裁庭更换了制度看板，安装了投影仪、实物展台等庭审辅助设备，按照标准制做了仲裁院专用座椅，更换了上级

统一的庭徽，切实通过提高仲裁硬件建设水平加强仲裁机构规范化、标准化建设。

我院今年上半年在以往成立的215家劳动人事争议调解组织的基础上，着重加强对成立的基层劳动人事争议调解组织基本情况的摸排工作，对基层劳动人事争议调解组织的变动情况进行调查修改，确保联系畅通，并督促基层劳动人事争议调解组织切实承担起应有的职责。

我院结合各企业劳动争议调解委员会的运作情况，采取双向沟通的形式，对各企业兼职调解员进行了单项和多项培训指导，构建起仲裁机构与企业劳动争议调解委互联、互通、互动的工作格局。以案举法，针对部分企业的裁决、结合案例，引导和帮助其改进人力资源管理中存在的漏洞和问题，促进了企业用工行为的规范化，减少了因企业管理不规范，管理失误引发的争议。我院逐步探索实施在各镇（街道）司法所或法律服务所建立基层劳动人事争议调解组织，赋予司法所或法律服务所劳动人事争议调解职能，利用司法所或法律服务所干部们的专业法律知识和充足的司法资源，提高基层调解处理劳动人事争议的水平。

我院上半年基层劳动争议调解组织建设工作的重中之重是在今年6月份举办一期全市基层调解组织调解员培训班，首先，积极筹备劳动人事争议调解员培训班的相关事宜，整理企业的联系方式，制定详细计划，拟定实施方案，筛选培训材料，并深入举办过调解员培训班的兄弟县市仲裁院学习先进经验，向潍坊市仲裁院的领导进行请教，积极做好培训班的前期准备工作；其次，及时印发培训班的报名通知，以信件的方式为全市200多家企事业单位发放了报名通知，并不断电话联系相关事宜，多次到企业宣传并了解报名情况，到报名日期结束时有100多家企事业单位122人报名参加；再次，全力做好培训班的前期准备工作，制定详细的实施计划，制作好培训教程和学员通讯录，联系师资，确定场地，制定培训班课程安排，全面做好准备；最后，按计划有条不紊地举行培训班，处理好培训中出现的突发问题，切实保证培训班的质量和效果，全面提升我市的劳动人事争议调解水平。

今年上半年，我院积极稳妥处理好群众的来信来访，处理一起职工来信，处理中多次到单位了解情况，进行协商，最后通过仲裁调解程序，为职工解决实际问题。在对待来访的处理上更加高效，健全了来访登记制和首问负责制，对上访人反映的问题，有政策或有规定的，按照现行政策规定向来访人解释清楚，立即办理；对属于思想疏导方面的问题，当面做好宣传教育和解释开导工作；对上访人反映的确有实际问题需要解决的，填好立案呈批表和来访登记表一起呈报领导签批，然后按有关规定办理。同时，深入基层调查研究，及时了解企业及干部职工的诉求，把群众反映的热点和难点问题，作为信访的工作重点。注意做好超前工作，经常排查各种信访苗头，对排查出的问题，超前采取相应预防措施，

**劳动仲裁工作调研报告范文 第八篇**

当前劳动争议调解工作现状调研报告

研究当前劳动关系中出现的新情况、新问题、依法协调劳动关系、为企业的发展创造和谐稳定的环境，既是劳动争议调解工作的重要课题，也是工会组织深入贯彻落实科学发展观的重要途径。当前劳动争议的主要特点

一是劳动争议呈利益化。在经营活动中，企业追求的是利润的最大化，而劳动者则追求自身经济价值的最佳实现，由此构成的劳动关系具有一定的矛盾性。二是出现集体争议的苗头。在经济结构调整和深化改革的过程中，全民所有制的职工在劳动待遇、福利、休假等方面还不能完全适应市场经济的要求和变化，企业的重大经营决策及关系到职工切身利益的重大事项不经过民主决策程序，很容易导致集体争议发生，争议人数也有所上升。三是劳动争议处理难度不断加大。随着多元化劳动关系格局的形成和公民法律意识的增强，因终止、解除劳动合同而引发的劳动争议大多靠裁决方法结案，职工绕开企业和工会组织直接投诉，导致企业劳动争议调解机制无法按调解的正常程序进行运作。四是管理不到位引发劳动争议。在调整机构和清理劳动合同过程中，许多历史性不规范的操作问题凸现出来，使劳动争议调解工作处于非常被动的境地。引发劳动争议的主要原因分析

一是企业经营者的法律意识淡薄，导致侵权现象发生。有些企业行政领导还习惯于用行政手段处理劳动关系中发生的纠纷和争议，不能自觉执行劳动法律政策规定。二是劳动者观念不适应形势需要，也是产生劳动争议的重要原因。在施工企业低价中标成本经营的情况下，一些职工对自己享有的权利记得很牢，而对自己应尽的义务不甚了解，思想观念跟不上企业发展的步伐，导致发展为劳动争议，甚至是集体争议。

三是基础工作不规范而造成误解，直接产生劳动争议。有些企业在管理上存在着随意性、无序性，缺乏规范有效的管理，致使劳资双方发生矛盾进而产生劳动争议。依法协调劳动关系的对策 工会干部要学会统筹兼顾，依法协调劳动关系。主要应从以下方面入手： 转变观念，增强劳动法律意识，要运用多种形式宣传《劳动法》、《企业法》、《工会法》等法律知识，主动做好企业转型时的职工思想工作，提高经营者和广大员工的法律意识，增强其市场观念和依法办事观念。要注重通过劳动争议典型案例，帮助经营者和广大员工自觉运用劳动法律、法规规范自己的行为，营造和谐稳定的劳动关系氛围。

规范管理，依法协调劳动关系。首先，要根据劳动关系多元化、复杂化的特点，健全完善各项基础工作，使劳动者与用工单位建立的劳动关系得以细化、量化、规范化。其次，要抓好日常具体有效的管理，堵住漏洞。要采取接受员工举报与定期或不定期到基层检查督促结合的工作方法；要进一步加强劳动关系工作的考核力度；要不断完善制度，维护劳动者和企业的合法权益。再次，要结合企业实际，加大劳动合同订立、履行、变更、终止和解除的宣传教育力度，使依法协调劳动关系走上规范有序的轨道，从源头上遏制劳动争议萌芽的产生。

**劳动仲裁工作调研报告范文 第九篇**

XXXX年，在上级业务部门的指导和县委、县政府正确领导下。\*\*县人力资原和社会保障局为适应劳动人事仲裁事业的新发展，创新工作方式方法，改善工作环境，完善服务功能，增强服务意识，提高办案质量，扎实推进劳动人事仲裁机构实体化建设，使仲裁机构成为优质、高效、文明的服务窗口，圆满完成上级工作部署，为建设和谐劳动关系，促进经济发展，构建和谐社会做出积极贡献。

《劳动争议调解仲裁法》的颁实施是我国劳动人事争议处理法律体系建设具有里程碑意义的大事，标志着我国劳动人事争议法律体系日臻完善。《劳动人事争议仲裁组织规则》、《劳动人事争议仲裁办案规则》对仲裁机构、仲裁庭、仲裁管辖、仲裁程序、开庭裁决等。做了实体和程序性定，是进行劳动人事争议案件处理的法定依据。我们利用局周五学习日对全体工作人员进行学习培训，印制了宣传材料XXXXX多份，利用宣传车、广播电视媒体、进企入户进行宣传，提高全社会对劳动人事仲裁法律法规政策认知水平。积极安排工作人员参加省厅、市局组织的各类业务培训，不断提高专兼职仲裁员的业务素质、工作能力和服务水平。

我县劳动争议仲裁院是全市首家成立的，为了适应新形势，实现新发展，根据机构改革和人事变动情况，及时调整、整合、建立健全劳动人事争议仲裁委员会，实行定期例会制度，及时研究分析我县劳动人事争议处理工作存在的突问题，加强对仲裁办案工作的业务监督和指导。全面落实仲裁机构办公场所、设施、设备等硬件建设标准化。积极争取县主要领导的支持，筹划成立正科级劳动人事仲裁院。

仲裁机构克服人员少、任务重等困难，在立案受理、调查取证、仲裁庭审、调解、裁决、送达、结案归档等各个环节都严格按法律规定进行，宜调则调、宜裁则裁、侧重调解，不推不拖，公平、公正、及时、合法的处理劳动争议案件，维护劳资双方合法权益，维护社会稳定。一是建立了一支高素质的劳动人事仲裁员队伍，现有专职仲裁员X人，兼职仲裁员XX人，均已取得省厅颁发的仲裁员资格证书；二是健立健全规章制度，制定了劳动人事仲裁院职责、仲裁案件分析研讨、仲裁业务流程、仲裁服务承诺、仲裁风险告知、仲裁案件回访、仲裁业务社会监督等制度，做到了用制度管人，依制度办事；三是加强后勤保障，县局在人、财、物各方面支持劳动人事仲裁工作，确保仲裁工作顺利进行；四是严格办案程序，坚持以事实为依据，以法律为准绳，确保程序合法，实体合法；五是强化调解工作，实施案前、案中、案后，全方位，多层次的全程调解工作，尽可能运用调解手段案结事了，息事宁人，化解矛盾；六是进一步关心照顾弱势群体，开辟维权绿色通道，打造阳光仲裁品牌。

七是加强与上级业务部门、工会、经贸部门、法院等机构的沟通协调，强化业务监督，舆论监督和社会监督，树立良好社会形象。XXXX年共受理劳动争议XX件，处理XX件，结案XXX％，案外调解XX件，调解率XX。X％。共鉴证劳动合同XXXX份，解除备案XXXX人，接待来访咨询XXXX人次。

坚持“预防为主，重在基层”的方针，充分发挥基层劳动争议调解组织第一道防线作用，建立劳动争议预测、预警、预防、预报机制，力争把矛盾纠纷消灭在萌芽状态。健立健全基层劳动争议调解组织，是预防纠纷加强调解工作的关键，我们立足\*\*实际，积极筹划，在原来规模以上企业已全覆盖的基础上，推动新建单位、中小企业调解组织建设。指导已建立的调解组织运行规范化，工作常态化、作用明显化。共建立企业劳动争议调解组织XXX个，调解员XXXX人，乡镇（街道）劳动争议调解组织XX个，调解员XXX人。XXXX年基层调解组织共预防化解纠纷XX件。企业劳动争议调解组织调解员主要是由工会、劳资等管理人员组成，文化程度一般为高中以上；乡镇（街道）调解组织调解员主要是由劳动保障所、经贸办、司法办工作人员组成，文化程度一般为中专以上。县局分两批对他们进行劳动人事法律法规政策集中学培训，提高基层调解员业务能力和工作水平。

为规范基层劳动争议调解组织调解工作，提高基层调解组织调解行为社会公信力和调解文书可执行性。县政法委、县人民法院出台了《\*\*县非诉讼调解司法确认机制资料汇编》，规范了基层调解机构调解活动与非诉讼衔接程序等事项，从制度上支持了基层劳动争议调解组织开展工作。

总之，我县的劳动人事仲裁工作开展的扎扎实实，富有成效，这与市局关心支持是分不开的。下一步我们将在市局、县委、县政府正确领导下，开拓创新，奋发进取，争取工作上新台阶，劳动人事仲裁事业实现新突破，大发展。

**劳动仲裁工作调研报告范文 第十篇**

今年，在局党政领导的领导下，在市劳动关系处的关心指导下，我科围绕“服务大局、发展和谐劳动关系”的工作主线，深入开展劳动争议调解规范化建设和推进集体协商制度，积极推进劳务派遣用工管理工作。现将主要情况总结如下：

（一）加强调解机制建设，强化工作基础

一是深化街镇调解组织建设。制定完善了《XX区今年劳动争议调解工作规范化管理考核标准》，健全调解工作考核激励机制。开展培育推选劳动争议预防调解示范企业活动，引领带动面上企业健全劳动争议预防调解机制。截至10月底，全区共收案1946件，同比上升，其中涉及10人以上的集体争议77件，涉及劳动者3854人，现已结案1930件，其中调解成功1527件，调解成功率，为当事人双方挽回劳动报酬等各类经济损失11071万元。二是加强基层培训力度。深入推进我区劳动争议调解规范化建设，推行调解员持证上岗制度，加大对基层调解员的培训力度。在局领导的重视支持下，争取到了由区财政对基层调解工作自今年开始设立专项补贴资金，制订了《今年调解工作规范化考核标准》、《XX区劳动争议调解办案补贴使用管理办法》等系列配套办法，开展区劳动争议预防调解员的选拔和专项培训。设立了“闵行预调员”qq群，并通过组织开展“每日一问”、“每月一座谈”、“每季一培训”等活动，不断加强对调解员的业务培训。同时，组织全区人事争议调解员参加市人社局的`系列培训，努力提高调解实务技能。三是完善仲裁代收制度。规范基层调解流程和各类文书制作，并通过实地走访、座谈会等形式了解代收工作开展情况，为年底考核做准备。通过在基层调解组织设立仲裁申请代收窗口，进一步发挥基层调解组织作用，加大先行调解力度，促进地区劳动关系的和谐稳定。至10月底，各街镇代收仲裁案件771件。

（二）发挥三方协调机制，推进集体协商

一方面，在今年5月召开了今年区劳动关系协调联席会议办公室工作会议，制订了《关于对我区企业涉及重大劳动力调整方案实行三方联合会审机制的实施办法》、《区劳动人事争议仲裁三方办案暂行办法》等，凝聚三方合力，加强劳动关系协调工作。另一方面，继续发挥主导作用，大力推进在已建工会企业中逐步建立集体协商制度，着力加大对规模以上企业、世界500强企业的宣传推进，促进企业在工资增长幅度、福利待遇等方面开展集体协商。配合区总工会开展“百日要约”行动，并对部分对待要约工作不积极的企业发放“提示函”，督促尽快完善相关制度。配合区人大开展贯彻实施《XX市集体合同条例》的专项检查调研，切实履行监督协调职能，规范集体合同审核，及时调停集体协商争议。至10月底，全区集体合同覆盖劳动者人数万人。其中，工资专项集体合同覆盖劳动者人数万人，覆盖企业数8376家，完成今年市政府下达指标的。同时，重点推进区内大型企业建立集体协商制度，其中包括可口可乐、强生制药、大金空调等70余家世界500强企业。

（三）开展“五单式”指导服务，提升工作成效

结合全区实际用工情况，会同区工商联、区总工会因企制宜，加强具体指导，同时，按照《XX区今年劳动关系“五单式”指导服务活动计划》，落实全年在各街镇的48场专题讲座和培训，并在座谈会、讲座和培训上发放反馈表，听取企业意见、建议，提升指导服务活动的针对性和有效性。全年共向近万家单位发放指导服务菜单和工作手册3万多份，区、镇联合组织了80多次专题活动，约6000家企业参加了培训。

（四）规范行政许可审批，做好劳务派遣工作

《劳动合同法》修正案自今年7月1日实施后，我科积极贯彻落实人社部《劳务派遣行政许可实施办法》和市人社局《关于实施劳务派遣行政许可有关问题的通知》等文件精神，积极认真做好劳务派遣行政许可等相关工作。我区劳务派遣公司规模普遍不大，行业竞争力不强其次是被派遣员工素质参差不齐，缺乏高层次技能型人才，服务对象主要为非公有制企业。截至10月底，累计发出152张劳务派遣许可证。同时，制订了与局监察、仲裁、信访等相关部门之间的劳务派遣事项对接流程，在严格审批许可的同时，加强规范管理。

（五）认真办理两会提案，吸纳建言献策

我科今年负责办理区人大、政协五届二次会议提案共三份，针对代表、委员提出的《关于企事业基层职工工资收入的几点建议》、《关于处置群体性劳动争议，建立与完善三方调处机制的建议》、《关于控制用工转型风险切实加强劳务派遣工管理的建议》提案，认真研究建议，并通过与委员及有关部门的沟通，在了解掌握情况的基础上予以答复，代表、委员对答复均表示满意。

（一）强化预防调解，夯实基础工作

1、建立预防架构，完善预防调解组织体系。完善横向到基层、纵向到企业的预防调解工作架构，在实现“就近、就地、快速、便捷”的基层预防调解组织全覆盖的基础上，积极开展在企业内成立劳动争议预防调解组织，通过基层指导、企业支撑的模式，形成劳动人事争议首道“防火墙”，实现预防调解体系的。

2、加强队伍建设，实现预防调解队伍常态管理。在严把新进专职调解员源头关，抓好上任调解员资格关，优化调解队伍结构关的同时，通过培训，不断夯实调解员业务基础。同时，制订系列配套方案，对调解员在聘用后的管理调用、工作职责、办案考核等给予明确，对调解工作建立有关管辖范围、接待受理、调处回访等制度，进一步予以规范。督促街镇、园区进一步提高调解人员收入待遇，稳定调解队伍。

3、健全考核机制，完善对接工作。一方面，建立考核机制，细化对接工作标准，规范调解和仲裁代收环节，确保各街镇调解工作与仲裁“无缝衔接”；另一反面，建立各成员单位的工作例会制度，进一步加强与司法局、总工会、法院等部门的配合协作，不断提高对接中心的社会公共服务效能，方便百姓维权。

（二）优化指导服务，扩大活动宣传

一是深入开展“五单式”指导服务活动。加强对劳动关系指导服务活动的宣传，结合劳资矛盾隐患的排摸活动，向企业发放新菜单和指导手册。在主动上门指导、开展培训讲座、发送宣传资料等方式方法基础上，加大政务微博的宣传力度，增强企业与政府的互动交流，不断扩大劳动关系法规政策宣传覆盖面，同时结合指导服务活动，加强对仲裁申请代收窗口、区劳动人事争议对接中心、劳动争议预防调解示范企业的宣传，推广在创建和谐劳动关系工作方面的成功经验与做法，营造良好社会氛围。二是探索加强指导服务的新思路。运用新媒体加大对外宣传，会同各街镇组织开设好“集体协商讲座”、“企业沙龙”等活动。同时，征求基层建议，不断提高指导服务的针对性和有效性。

（三）深化集体协商，发挥三方联动

一是深入推进集体协商彩虹计划，确保明年工资集体协商覆盖劳动者人数完成市局考核要求，同时协同工会完成对具备协商条件的已建工会企业集体协商制度基本全覆盖的任务。二是推行集体协商调停制度，提高群体性劳资纠纷化解能力。针对“加薪停工类”权益性争议不断上升的趋势，一方面加强与企联、工商联的联动，加大对企业建立常态化集体协商机制的宣传，要求企业经营者将规章制度、工时管理、工资增长等涉及劳动者切身利益的重大事项纳入集体协商常规内容；另一方面加强与工会的协作，及时教育引导劳动者有序表达诉求，合法适度维权。三是完善三方联席会议议事制度，加强劳动关系形势研判。积极加强沟通，征求三方议题，认真做好明年联席会议的筹备工作。四是以和谐园区建设为突破口，营造全区和谐劳动关系。加大对内、对外宣传力度，不断总结开展创建活动的经验、宣传典型；组织开展用人单位专项检查活动，切实保障职工合法权益。

（四）规范许可程序，实施劳务派遣管理

**劳动仲裁工作调研报告范文 第十一篇**

20\_二级建造师备考辅导：劳动争议

劳动争议

劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解;调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

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。仲裁裁决一般应在收到仲裁申请的六十日内作出。对仲裁裁决无异议的，当事人必须履行。

劳动争议当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五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。

投标有效期和投标保证金

招标文件中应当确定一个适当的投标有效期。招标文件中可以要求投标人递交投标保证金，投标保证金不得超过投标总价的2%，并不得超过80万元人民币。投标保证金有效期应当超出投标有效期30天。

财产权制度

**劳动仲裁工作调研报告范文 第十二篇**

旺苍、苍溪、剑阁、青川等四个县级劳动争议仲裁院挂牌成立后，我们特别注重实体化机构的制度建设、()队伍建设。在具体措施上，一是建立健全劳动仲裁员培训教育制度，鼓励专兼职仲裁员参加职业学历教育。并结合办案实际，积极开展在岗培训、庭审观摩和疑难案件研讨活动，不断提高办案能力。二是探索建立劳动仲裁员准入制度，建立吸引优秀法律从业人员进入仲裁队伍的新机制，确保仲裁员聘任动态化、标准化。三是加强仲裁员队伍管理工作。从工作职责、办案规则、

执业规范等方面入手，进一步健全完善劳动争议处理工作制度规定，建立健全监督机制、案件评查制度和奖惩制度。按照\_有关规定逐步完善兼职仲裁员年度注册制度，改进和加强仲裁员聘任管理办法。

**劳动仲裁工作调研报告范文 第十三篇**

面对劳动争议案件的“井喷”态势，我们尤其注重基层调解、发挥源头拦截作用，始终坚持调解优先、调解为主的原则，建立企业、乡镇、街道社区、行业等多层级劳动争议预防调处机制。全年基层调解程序前置试点企业累计调处各类劳动争议334件，调解成功率达69%；乡镇、街道和工业园区调解组织调处各类劳动争议68件，调解成功率达68%；工会、主管部门参与了19起重大集体劳动纠纷的调解处理。呈现出调解率大幅上升，裁决率逐年下降的趋势。

1、前置调解程序，努力将矛盾化解在基层。今年我们在全市推行了调解程序前置试点。对属于前置范围（有调解组织的单位）的当事人的仲裁申请，原则上不予立案，而是由仲裁机构向申请人发出调解告知书，申请人凭告知书向本单位（区域、行业）调解委员会申请调解，调解委员会在法定的时间内组织双方进行一至二次调解并及时将调解情况反馈给劳动仲裁机构，调解不成的再由劳动仲裁机构依法调解仲裁。通过建立《调解告知函》、《调解意见书备案制度》、《调解员年度考核办法》等制度，实现与基层劳动争议调解组织的制度对接，同时辅之以参与协商、指导调解等多项工作手段，大量劳资纠纷在基层得以化解。今年以来，我市共有421起劳资纠纷在街道、乡镇、企业调解委员会及时化解，全市劳资纠纷基层化解率达68%以上。劳动争议调解前置不仅使劳动争议大幅增长的势头得到了有效遏制，使大量的劳资矛盾在基层得到了缓解，劳资关系在源头得到了控制，减少了当事人的讼累，同时也在一定程度上缓解了仲裁机构人少案多的矛盾，完善了社会公共服务功能。

3、加强对调解员的业务培训，提高调解能力。一是积极组织各级专兼职调解员参加部、厅每年举办的调解员资格培训，二是会同市总工会，把对调解员的专业知识培训纳入日常工作议程，定期开展集中培训，培训内容以《劳动法》、《劳动合同法》及实施条例、《劳动争议调解仲裁法》等法律法规及调解规则、调解技巧等为主。组织调解员巡回观摩典型案件调解，通过观摩，规范调解行为，不断总结调解经验。通过业务培训、现场观摩、经验交流，结合调解实践的锻炼，提高调解员政治和业务素质，不断增强调解工作的能力和水平。

**劳动仲裁工作调研报告范文 第十四篇**

我们在处理劳动争议案件的时候，坚持以事实为依据，以法律为准绳，坚持当事人双方在适用法律面前一律平等的原则，坚持按照劳动争议仲裁程序依法秉公办理。

20xx年，我股共接到申请劳动争议仲裁案件7件，按照《\_劳动法》、《\_劳动争议调解仲裁法》等劳动保障法律法规条文规定，作出不予受理2件，受理劳动争议仲裁案件5件，现已全部结案，结案率达100%。其中2件为履行工伤事故认定时前认定是否存在事实劳动关系争议案，2件为养老保险金欠缴、解除劳动合同经济补偿金争议案，同时在处理劳动争议案件的时候，我们始终坚持以调解为主，以裁决为辅，将调解贯穿整个案件处理过程中，有1件是经过调解结案的，为劳动者职工死亡善后费60000元，有利维护了劳动者的合法权益。

遵循“专人负责、归口办理，谁主管、谁负责，及时、就地、依法解决问题与思想疏导教育相结合”的原则，认真做好信访工作。做到专人负责、各司其责。

20xx年，共处理来信来访案件39起，来访人员96人，其中涉及养老保险投诉17起，涉及职工53人，工伤投诉13起，涉及职工26人，其他投诉案件9起，涉及职工17人，均做到了事事有回音，件件有落实。

劳动合同管理工作涉及面广，工作难度大。我们在推行劳动合同制度工作中，注重加强与政府相关部门的协调配合，充分发挥部门优势。同时，加强三方机制建设，调动工会组织、企业联合会工作的积极性，充分发挥三方机制作用，共同做好工作。 20xx年，新签、补签劳动合同479份，解除劳动合同332份。

20xx年，共向市局报表20份，工作总结1篇，县级报表60份，信息12篇。

**劳动仲裁工作调研报告范文 第十五篇**

今年，我院劳动争议处理工作在市劳动争议仲裁院及局领导的正确领导下,坚持“预防为主、调解为主、深入为主”的原则，结合我县的具体实际情况，与时俱进，开拓创新，有利地维护劳动者和用人单位的合法权益，促进了劳动关系的和谐稳定。今年度，我院共受理劳动争议530件，已处理结案的518件，结案率为，有效预防和化解了企业和职工之间的纠纷，维护双方的合法权益，促进劳动关系的协调，受到社会各界的一致好评，树立了良好的政策效益、政治效益和社会效益，现将上一年度工作总结如下：

1、坚持预防为主，注重舆论宣传。深入贯彻“两法一条例”的实施，多方配合、合力组织开展大型劳动普法宣传活动。开展劳资培训，与广大企业和职工面对面，进行法律、法规和政策的宣传，强大的舆论宣传，不仅使企业领导提高了认识，积极支持工作，广大职工和普通市民也增强了法制观念，增加了自我保护意识。

2、本着深入为主的态度，关注基层民生。仲裁办公室每天来访人员众多，但仲裁员对每一位来访群众和前来咨询的企业劳资人员进行热心、细心、耐心的解答，截至目前，共接待来访人员达几千余人。不仅对来访人员的问题进行解答，也对个别存在疑虑的问题进行请示和沟通，较好的为基层百姓解答了心中的疑惑，宣传了相应的法律政策，使得带有怨气来访的群众满意而归，怀有疑问的企业通晓而走，双方均能做到知法、懂法、守法，自觉依法办事，使更多的劳资矛盾解决在萌芽、消化在萌芽。

3、立足调解为主，保证仲裁公平。在依照法律程序及时处理各类劳动争议时，严格把好政策关，对符合劳动争议受理范围的案件，绝不推诿扯皮。在查明事实、分辨是非的基础上，针对双方存在分歧较大的争议进行前探调解，加大调解力度，努力促成双方和解，尽可能将矛盾化解在开庭前，使争议在平等的基础上得到解决，使当事人之间的劳动关系趋于缓和。在已办结的案件当中，调解及撤诉共计430件，调解结案率为83%。

4、坚持依法办案，确保案件质量。公开办案程序，杜绝暗箱操作。遵守办案制度，确保公平公正。在案件处理中，弱化仲裁员的个人作用，强化案件集体研究、集体决定，以程序公正来保证案件处理结果的公正。对重大疑难案件、集体争议需裁决的案件和社会影响较大的案件及时向上级仲裁院请示汇报，以便更准确、快捷的处理争议。

1、进一步加强、发挥乡镇劳动关系协调委员会的作用。针对街道虽均成立了劳动关系协调委员会，但因人员调动频繁、责任划分不明确等原因，很多镇乡劳动劳动关系调解组织名存实亡，根本没有发挥调解案件、稳定劳动关系的职能的现状，加强对镇乡劳动争议协调组织工作人员的业务指导，挑选一批素质高

的协调人员参加仲裁员培训，提高其理论水平和业务能力，充分发挥乡镇协调组织的调处作用，让其在知法、懂法的前提下，更好的维护法律的尊严、维护劳动关系双方当事人的合法权益。

3、加强与XX县劳动争议联合调解中心的业务沟通、联动自XX县劳动争议联合调解中心建立以来，它在协调企业与职工劳动争议方面取得了显著的成效，使相当部分的劳动争议案件在争议发生之初即得到妥善的解决，今后我们将更加注重加强与劳动争议争议调解委员会的衔接和联动，形成劳动争议纠纷化解合力，为人民群众提供便捷、高效的纠纷解决渠道。

**劳动仲裁工作调研报告范文 第十六篇**

研究当前劳动关系中出现的新情况、新问题、依法协调劳动关系、为企业的发展创造和谐稳定的环境，既是劳动争议调解工作的重要课题，也是工会组织深入贯彻落实科学发展观的重要途径。

当前劳动争议的主要特点

一是劳动争议呈利益化。在经营活动中，企业追求的是利润的最大化，而劳动者则追求自身经济价值的最佳实现，由此构成的劳动关系具有一定的矛盾性。二是出现集体争议的苗头。在经济结构调整和深化改革的过程中，全民所有制的职工在劳动待遇、福利、休假等方面还不能完全适应市场经济的要求和变化，企业的重大经营决策及关系到职工切身利益的重大事项不经过民主决策程序，很容易导致集体争议发生，争议人数也有所上升。三是劳动争议处理难度不断加大。随着多元化劳动关系格局的形成和公民法律意识的增强，因终止、解除劳动合同而引发的劳动争议大多靠裁决方法结案，职工绕开企业和工会组织直接投诉，导致企业劳动争议调解机制无法按调解的正常程序进行运作。四是管理不到位引发劳动争议。在调整机构和清理劳动合同过程中，许多历史性不规范的操作问题凸现出来，使劳动争议调解工作处于非常被动的境地。

引发劳动争议的主要原因分析

一是企业经营者的法律意识淡薄，导致侵权现象发生。有些企业行政领导还习惯于用行政手段处理劳动关系中发生的纠纷和争议，不能自觉执行劳动法律政策规定。

二是劳动者观念不适应形势需要，也是产生劳动争议的重要原因。在施工企业低价中标成本经营的情况下，一些职工对自己享有的权利记得很牢，而对自己应尽的义务不甚了解，思想观念跟不上企业发展的步伐，导致发展为劳动争议，甚至是集体争议。

三是基础工作不规范而造成误解，直接产生劳动争议。有些企业在管理上存在着随意性、无序性，缺乏规范有效的管理，致使劳资双方发生矛盾进而产生劳动争议。

依法协调劳动关系的对策

工会干部要学会统筹兼顾，依法协调劳动关系。主要应从以下方面入手：

转变观念，增强劳动法律意识，要运用多种形式宣传《劳动法》、《企业法》、《工会法》等法律知识，主动做好企业转型时的职工思想工作，提高经营者和广大员工的法律意识，增强其市场观念和依法办事观念。要注重通过劳动争议典型案例，帮助经营者和广大员工自觉运用劳动法律、法规规范自己的行为，营造和谐稳定的劳动关系氛围。

规范管理，依法协调劳动关系。首先，要根据劳动关系多元化、复杂化的特点，健全完善各项基础工作，使劳动者与用工单位建立的劳动关系得以细化、量化、规范化。其次，要抓好日常具体有效的管理，堵住漏洞。要采取接受员工举报与定期或不定期到基层检查督促结合的工作方法；要进一步加强劳动关系工作的考核力度；要不断完善制度，维护劳动者和企业的合法权益。再次，要结合企业实际，加大劳动合同订立、履行、变更、终止和解除的宣传教育力度，使依法协调劳动关系走上规范有序的轨道，从源头上遏制劳动争议萌芽的产生。

**劳动仲裁工作调研报告范文 第十七篇**

20xx年，我院以提速增效为核心，扎实有序推进各项工作落实，有效维护了我区劳动人事关系和谐及社会稳定，现将主要工作情况汇报如下：

劳动争议情况：20xx年1-10月，我院共受理劳动争议案件1665件（同比增长），涉及人数2971人（同比增长），涉案标的12956万元（同比减少），其中，集体劳动争议案件50件（同比增长），涉及人数1338人（同比增长），涉案标的万元（同比减少）。审结案件1696件（同比增长28%），其中撤诉结案331件、调解结案639件，撤调率为，法定审限内结案率为100%，当期结案率为。

人事争议情况：今年我区出现一件人事争议案件，总体形势稳定。

劳动仲裁作为劳动争议“一裁两审”处置的启动程序，“便捷高效”应作为劳动仲裁的首要目标和价值追求。为此，一是开展专项清案行动。通过采取“领导包案、夜间庭审、周末专庭、兼仲参与、监察联调”等有效方式，举全局之力在20xx年初开展了劳动仲裁清案专项行动，重点清理20xx年度未结案件，清案期间共审结案件322件，为缩减整年度案件排期、突破审限瓶颈打下坚实基础。二是分解仲裁流程，创新管理模式。将劳动仲裁流程分解为“立案、审理、审批”三大板块，再细分为若干个子项目来实行严格的责任分配及时效管理，加强责任追究，精细办案流程，加快办案速度。今年1-10月，我区劳动人事争议仲裁案件的平均结案时间（不含中止）仅为29天，比20xx年缩短10天，低于法定45天的标准，全面实现“快立、快审、快结”的目标。三是借助信息手段，提高办案效率。通过采取“专项培训、定点取经、集中整改、流程优化”等方式，规范调解仲裁信息系统操作，减少重复工作，提高办案效率。巧用系统督办功能，重点监测案件关键节点，一旦进入警戒线立即预警，确保案件在法定审限内办结，截至20xx年10月份，法定审限内结案率为100%，彻底实现“零超期”。

一是建立完善的案件审批制度。修订完善了《XX区劳动人事争议仲裁委员会案件审批权限规定》，根据调解结案、裁决结案等不同情况制定相应的审批制度，同时完善疑难案件集体讨论制度和会议制度，最大程度上确保案件的公正裁决，减少不当风险。二是妥善处理重大集体争议案件。针对具有较大社会影响力的重大集体劳动争议案件，启动绿色通道，通过当场受理、当场裁决、主动调查取证等手段快速处理争议，稳定员工情绪，消除公共安全威胁，维护社会稳定。比如，XX制衣厂劳资纠纷，仲裁委主动调查取证，运用证据链来认定法律事实，迅速裁决支持了员工工资46800元。三是建立院长、庭长案后答疑制度。对于当事人存疑的案件，由院长、庭长负责跟踪答疑，认真解析其中的法律问题，减少当事人因误读法律而产生的质疑，全年共妥善处理案后答疑11宗次，大大减少了信访投诉的发生。

一是搬迁新址以保安全第一。由于原仲裁大楼年久失修，存在安全隐患，特将仲裁办事机构搬迁至莲塘高新技术产业第一园区，并配置了宽敞明亮的立案大厅、摄录完备的庭审设施、方便有序的取叫号设备，为当事人舒心仲裁提供硬件保证。二是引入区法律援助中心律师进驻仲裁立案大厅，为当事人提供一站式、全方位的法律援助服务，实现员工、企业、政府的三赢局面。三是优化流程减少当事人奔波。将受理/应诉通知与开庭通知流程合并，减少当事人办事次数；同时通过地址确认制度和邮寄送达制度进行书面送达，也减少了当事人奔波往来。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！