

Research on cost control and efficiency optimization of labor and personnel dispute arbitration under new employment forms

Feng Zhao

Jinan Qingcheng District Labor and Personnel Dispute Arbitration Institute, Jinan, Shandong, 250000, China

Abstract

China's evolving employment landscape has introduced more diverse and flexible career options, yet this transformation has also led to a surge in labor disputes. This paper examines labor arbitration mechanisms in emerging employment models, proposing cost-control strategies through: refining specialized arbitration rules to optimize resource allocation; implementing case consistency rulings to reduce redundant litigation; developing digital platforms to minimize physical costs; and establishing integrated "arbitration-mediation" coordination systems to streamline dispute resolution. Efficiency enhancement measures include adopting case diagnosis-based filing protocols with pre-mediation processes, building dual-tier mediation and industry-specific arbitration frameworks, and creating online service networks for circuit arbitration tribunals to boost operational efficiency.

Keywords

new employment forms; labor and personnel dispute arbitration; economic cost control; efficiency optimization

新就业形态下劳动人事争议仲裁的经济成本管控与效率优化研究

赵峰

济南市长清区劳动人事争议仲裁院, 中国 · 山东 济南 250000

摘要

当前我国就业形态发生很大变化, 为就业人员提供了更加多样且灵活的选择, 但随之而来的是劳动人事争议频发。本文聚焦新就业形态下劳动人事争议仲裁, 提出经济成本管控策略, 包括细化专项仲裁规则以降低资源消耗、推广“类案同判”减少重复诉讼、推动数字化平台建设降低物理成本、构建“仲裁+调解”联动机制分流争议, 同时提出效率优化措施, 涵盖推行问诊式立案与全流程调解前置、构建基层调解与行业仲裁双体系、建立巡回仲裁庭在线服务网络, 以提升仲裁效率。

关键词

新就业形态; 劳动人事争议仲裁; 经济成本管控; 效率优化

1 引言

新就业形态逐渐兴起的背景之下, 劳动人事争议的数量呈现增多趋势, 仲裁的经济成本与效率方面的问题日益凸显。传统仲裁模式正面临着诸多挑战, 很难适应新就业形态下争议的复杂性和多样性, 为此研究新就业形态下劳动人事争议仲裁的经济成本管控与效率优化策略, 对于提升仲裁效能、保障劳动者权益以及促进新就业形态健康发展有着重要意义。

2 新就业形态下劳动人事争议仲裁的经济成本管控策略

2.1 细化专项仲裁规则, 降低司法资源消耗

仲裁员要积极推动构建针对新就业形态争议的专项规

则体系, 比如明确平台用工中劳动关系认定标准、工资支付周期界定以及社保缴纳责任划分等具体规则, 防止因规则模糊让当事人重复举证、多次开庭, 以此减少案件处理过程中的时间成本与人力成本。同时鉴于新就业形态争议存在常见的“小额多频”特点, 可以细化简易程序适用标准, 对于争议金额较小且事实相对清晰的案件, 通过缩短答辩期、简化庭审流程、推行书面审理等方式, 提高案件处理效率, 降低当事人参与仲裁产生的交通、住宿等直接成本以及误工等间接成本。

在规则执行层面, 仲裁员要强化对专项规则的理解与适用, 通过定期组织培训、开展案例研讨等方式提升对规则的掌握程度, 避免因对规则理解出现偏差而导致案件反复或者错误裁决, 减少因程序错误引发上诉、再审等衍生成本。为降低司法资源消耗, 仲裁员应主动引导当事人去选择调解、和解等非对抗性解决方式, 通过细化调解规则、优化调

【作者简介】赵峰 (1977-), 男, 中国山东济南人, 本科, 中级经济师, 从事经济管理 (人力资源管理) 研究。

解流程、提升调解员专业能力等措施提高调解成功率，减少进入仲裁程序的案件数量从而降低司法资源占用^[1]。

2.2 推广“类案同判”机制，减少重复诉讼成本

仲裁员要主动去建立并维护类案检索库，将已裁决的典型案按照争议类型、行业特点、用工模式等维度进行分类归档，以此形成标准化的裁判指引；在处理新案件时，仲裁员应该优先借助类案检索库匹配相似案例，参照其裁判逻辑和结果来形成初步判断，避免因个人裁判尺度存在差异而导致同类案件多次开庭或者上诉，进而直接降低当事人的时间成本和经济支出、仲裁员需要定期组织内部培训，重点学习类案检索库的使用方法以及裁判标准统一技巧，通过模拟庭审、案例研讨等方式，强化对类案同判原则的理解和执行，确保团队成员在处理同类争议时保持裁判思路一致。仲裁员应当主动向当事人解释类案同判机制的运作逻辑和优势，比如在立案阶段就告知当事人可以通过类案检索库预判裁决结果，减少因信息不对称引发的重复诉讼成本^[2]。

为了保障类案同判机制能够长效运行，仲裁员需要定期对案例库进行更新，及时把新业态下出现的新型争议案例纳入，比如平台用工中的算法管理争议、远程办公的考勤认定这类案例，以此确保裁判标准具备时效性和适应性，还要建立内部反馈机制，针对类案裁判当中出现的偏差及时进行纠偏，通过集体讨论、专家咨询等方式来修正裁判标准，避免因裁判标准滞后或者错误而导致重复诉讼情况发生。通过全面推广“类案同判”机制，可以实现劳动人事争议仲裁的“一次性解决”目标，既可以减少当事人因重复诉讼产生的交通、律师代理、误工等直接经济成本，又能够降低仲裁机构因重复审理产生的人力、物力方面的投入。

2.3 推动数字化仲裁平台建设，降低物理成本

首先，劳动人事争议仲裁院可以搭建全流程在线办案系统，达成案件材料电子化流转，通过开发集成了立案、证据提交、送达、庭审以及裁决文书生成等功能的数字化平台，将传统纸质文件扫描上传与人工传递模式升级成电子文档云端存储和系统自动推送模式。例如，当事人能够通过平台直接上传电子合同、考勤记录、工资条等证据材料，仲裁员可以在线查阅并标注重点内容，以此避免打印装订、快递邮寄等成本支出；系统内置的电子签名和电子送达功能，能够确保法律文书实时触达当事人，减少因邮寄延误或者丢失所导致的二次送达成本。

其次，劳动人事争议仲裁院可以推行远程视频庭审和智能辅助办案工具，从而降低时空消耗。依托数字化平台部署高清视频会议系统，支持当事人、代理人、仲裁员三方实时在线参与庭审，特别是针对跨区域案件或者当事人行动不便的情形，可避免差旅费用、场地租赁等物理成本，同时可以采用智能语音转写、庭审笔录自动生成工具，通过语音识别技术将庭审发言实时转化为文字，并同步生成结构化笔录，减少仲裁员手动记录时间成本^[3]。

2.4 构建“仲裁+调解”联动机制，分流争议压力

在争议受理阶段，劳动人事争议仲裁院要推行“调解优先”原则，仲裁员在立案审查时需主动引导当事人选择调解程序，通过设置专门的调解窗口或者线上调解平台，实现争议快速分流，对于符合调解条件的案件，比如事实清晰且标的较小以及双方有调解意愿的争议，直接让其进入调解程序，避免进入仲裁流程产生诉讼费、律师费和时间成本等经济支出，还可以借助调解员与仲裁员“一案双审”的模式，确保调解协议的合法性与可执行性，减少后续仲裁案件的数量，直接降低案件受理、审理、裁决各环节的人力和物力成本。

在流程衔接上建立“调裁转换”绿色通道，调解失败时仲裁员可迅速将案件转入仲裁程序，以此避免重复受理所造成的资源浪费情况，通过统一案件编号、共享电子卷宗以及同步证据材料等方式，达成“调裁无缝对接”，减少案件转办过程中材料复印、邮寄、归档等行政成本支出。在资源协同方面，通过“调解员库”和“仲裁员库”动态匹配机制，依据争议类型、复杂程度以及当事人特征等因素，调配有相应专业背景的调解员和仲裁员组成联合工作组，让熟悉平台经济、灵活用工的仲裁员指导调解员开展工作，能够提升调解成功率。

3 新就业形态下劳动人事争议仲裁的效率优化措施

3.1 推行问诊式立案、全流程调解的前置机制

仲裁员要在立案环节设置标准化问诊流程，涵盖争议发生时间线梳理等模块，包括对双方诉求明确度进行验证、快速归纳争议焦点，并要求仲裁员快速完成对争议事实初步筛查，以此识别出可快速调解或需进入仲裁程序的案件类型。在实践当中，仲裁员可以通过设计“争议要素核对表”，将新就业形态下常见的劳动关系确认、工资支付标准、工时计算方式等争议点转化为可勾选选项，通过引导当事人逐项确认的方式快速完成争议要素采集，避免传统立案时因信息模糊导致反复补充材料或程序空转，同时为后续调解或者仲裁提供精准的事实基础。

全流程调解前置机制规定仲裁员要将调解当作案件处理必经环节，让调解贯穿从立案到结案整个过程。仲裁员在案件受理之后，马上启动调解程序，第一步是“初调”，在立案之后 3 个工作日内组织首次调解会议，聚焦争议焦点开展初步疏导工作；第二步是“深调”，针对首次调解未达成一致的事项，结合案件特点选择“背靠背”或者“面对面”调解方式，重点突破争议金额与履行期限等核心条款；第三步是“终调”，在仲裁庭审之前设置最后一次调解机会，确保调解贯穿案件处理的全部过程^[4]。

3.2 构建基层调解、行业仲裁的双体系

仲裁员需要推动在街道、社区或者产业园区设立常态

化调解站点,安排具备劳动关系实务经验的专职调解员驻点办公,并定期开展调解技能方面的培训工作,重点提升对平台算法管理、灵活用工协议等新就业形态争议点的识别能力,同时建立调解案件标准化流程,明确从受理到结案各个环节的具体时限,比如规定简易案件要在 3 个工作日内完成调解,复杂案件调解时间不超过 7 个工作日,以此确保调解过程既规范又高效。仲裁员还需要主动对接企业工会、行业协会等有生力量,构建调解员、企业 HR、工会代表的三方协作机制,在争议处于萌芽阶段时通过联合调解快速化解矛盾,避免争议升级成为仲裁案件,从而从源头减少仲裁案件的数量^[5]。

仲裁员要推动劳动人事争议仲裁委员会设立,专门针对新就业形态的行业仲裁庭,选拔熟悉互联网平台运营和灵活就业特征的专业仲裁员组成固定团队,制定行业仲裁操作指引,明确平台用工关系认定、工资计算标准、工时核定等高频争议点处理规则,比如规定平台派单记录、电子考勤数据可作为认定劳动关系重要证据,同时简化行业仲裁程序推行“速裁快审”模式,对事实清楚且争议金额较小的案件实行书面审理并当庭裁决当场送达文书,将平均审理周期压缩到 15 个工作日内。

3.3 建立巡回仲裁庭在线服务网络

在线服务网络要构建能覆盖全流程的数字化立案通道,仲裁员可以引导劳动者借助专用平台提交电子仲裁申请书、劳动合同以及工资流水等相关材料,系统会自动校验材料完整性并且生成案件编号,同时支持在移动端实时上传补充证据,避免因材料缺失或者线下提交而导致的多次往返情况,进而减少当事人的时间成本以提升立案效率。在线服务网络应集成远程视频庭审功能模块,仲裁员可以灵活安排庭审时间,通过高清视频连线可让劳动者、企业代表以及证人跨地域实时参与庭审,系统支持屏幕共享展示电子证据、实时生成庭审笔录并自动同步到案件管理系统,减少传统纸质笔录的书写和整理时间以确保庭审过程可追溯^[5]。

网络需建立电子证据智能管理系统,仲裁员可通过系统对电子合同、聊天记录、平台派单记录等电子证据进行统一存储、分类和标记,系统自动识别证据关联性并生成证据

目录,支持快速调取和比对,同时引入电子签名和时间戳技术,确保电子证据的真实性和不可篡改性,减少因证据核实耗时导致的审理周期延长,此外,网络应配套智能辅助工具,如自动生成法律文书模板、案件进度跟踪提醒、争议焦点自动归纳等功能,仲裁员可快速调用模板撰写裁决书、调解书等文书,系统根据案件类型自动推送相关法律法规和裁量标准,辅助仲裁员快速作出裁决,同时实时更新案件处理进度并向当事人推送通知,提升信息透明度。

4 结语

综上所述,本文深入探讨了新就业形态下劳动人事争议仲裁经济成本管控和效率优化策略,目的是为仲裁实践提供理论方面的指导。通过细化相关规则、推广类案同判做法、开展数字化平台建设以及构建联动机制等措施,有效降低了仲裁工作的成本并提升了处理效率。展望未来,随着新就业形态持续不断地发展,仲裁机制需要进行持续创新,以此适应新挑战并促进劳动关系和谐稳定。新就业形态的发展对劳动人事争议仲裁提出了更高的经济成本管控和效率优化要求。通过完善争议预防机制、降低仲裁程序成本、推广智慧仲裁等措施,可以有效提升仲裁效率,降低社会成本,促进劳动关系的和谐稳定。未来,政府、企业和社会应协同合作,构建更加高效、公正的劳动争议解决体系。

参考文献

- [1] 游俊斌.劳动人事争议调解仲裁多元化解纷路径研究[J].法制博览,2024,(36):156-158.
- [2] 贾艳婷.瑞安市劳动人事争议调解仲裁工作问题及对策的研究[D].长春工业大学,2023.
- [3] 尚艳珍.劳动人事争议调解方法与技巧[J].人才资源开发,2023,(06):12-14.
- [4] 凌丽.劳动人事争议仲裁如何充分发挥稳岗促就业作用[J].人力资源,2025,(04):94-96.
- [5] 游俊斌.劳动人事争议调解仲裁工作高质量发展路径研究——以福建省龙岩市为例[J].就业与保障,2024,(11):37-39.
- [6] 付广霞,王小华.人力资源管理中劳动仲裁的法律规范及应用研究[J].楚天法治,2024(22):0134-0136.