

韶关市武江区人力资源和社会保障局
中共韶关市武江区政法委员会
中共韶关市武江区人民法院
韶关市武江区工业和信息化局
韶关市武江区司法局
韶关市武江区财政局
韶关市武江区总工会
韶关市武江区工商业联合会

关于印发韶关市武江区加强劳动人事争议协商调解工作实施方案的通知

区人社局、区委政法委，区人民法院，区工信局、区司法局、区财政局、区总工会、区工商联：

根据省、市加强劳动人事争议协商调解工作方案要求，现将我区加强劳动人事争议协商调解工作方案印发给你们，请各单位根据方案要求，明确任务、明确责任、明确要求，

落实好相关工作，每年11月20日前向区人社局报送工作进展情况。



绍兴市武江区人力资源
和社会保障局



中共绍兴市武江区委政法委员会



绍兴市武江区人民法院



绍兴市武江区工业和信息化局



绍兴市武江区司法局



绍兴市武江区财政局



绍兴市武江区总工会



绍兴市武江区工商业联合会

2023年12月29日

武江区加强劳动人事争议协商调解 工作实施方案

劳动人事争议是当前主要的社会矛盾纠纷类型之一，协商调解是社会矛盾纠纷多元预防调处化解综合机制的重要组成部分。通过协商调解的方式柔性化解劳动人事争议，对于防范化解劳动人事关系风险、保障劳动者合法权益、构建和谐劳动人事关系、维护社会稳定具有十分重要的意义。为深入贯彻习近平总书记关于“坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面”的重要指示精神，落实省市关于加强劳动人事争议协商调解工作的要求，结合我区实际，制定方案如下。

一、目标要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的二十大精神和习近平总书记对广东工作的重要指示精神，在区委、区政府的领导下，加强劳动人事争议源头治理，创新发展多元处理机制，提升协商调解业务能力和保障水平，力争用5年左右时间，构建部门协同联动、通力合作的协商调解工作格局，打造预防、协商、调解、仲裁、诉讼无缝衔接链条，实现劳动人事争议协商调解“规范化、标准化、专业化、智能化”，维护全区劳动人事关系和谐稳定。

二、措施办法

（一）提升源头治理能力

1. 提高协商调解政策宣传力度，常态化开展“送法进企业”活动。综合运用多种有效载体，大力宣传普及劳动法律法规，通过报纸、杂志等传统媒体以及网站、微信、抖音等新媒体平台大力宣传协商调解工作，扩大政策普及覆盖面。通过设立“送法宣讲团”、邀请用人单位有关人员参加庭审观摩等方式，指导企业合法合理用工，建立完善仲裁员联系用人单位制度，定期推送各类政策法规和典型案例，提升用人单位法治观念和协商调解能力，将劳动人事争议化解在萌芽状态。

2. 强化争议监测预警排查工作，推行“劳动维权+就业帮扶”。加强对重点区域、重点企业、重点环节的监控力度，经常性开展矛盾排查，通过正面引导和风险提示，妥善化解因欠薪、规模裁员、不规范用工等引发的风险隐患。加强部门间信息交流，准确研判劳动人事争议态势，对发生争议较多的用人单位，人力资源社会保障部门、人民法院、工会、调解组织积极主动了解争议单位用工情况，给予合理用工管理建议，帮助规范管理。建立健全维权保障、工会、企业代表组织和就业机构联通合作机制，为有需求的劳动者和用人单位提供招工就业帮扶、劳动人事争议预防服务，促进劳动者安稳创业，塑造企业合法用工、职工理性维权的和谐劳动关系工作局面。

（二）强化调解组织协商和解能力

1. 建立健全用人单位内部协商解决机制，努力实现小争

议不出单位。由工会组织统筹劳动法律监督委员会和集体协商指导员、法律援助志愿者队伍等资源力量，推动健全企业劳动者内部申诉渠道和争议协商平台，对劳动者反映的情况及争议苗头，认真核实，积极回应，促进双方加强沟通，达成和解。

2. 发挥基层调解组织主战场作用，争取把大多数劳动人事争议化解在基层。人力资源社会保障部门会同司法行政、工会等部门，积极推进在企业比较集中的开发区、产业园区、物流园区等建立区域性劳动争议调解组织，推进在争议多发的制造业、建筑业、餐饮业、商贸业以及新就业形态用工较为集中的快递物流、网络平台等行业建立行业性调解组织。

3. 扎实推进三方联调中心实体化建设，切实把大部分劳动人事争议化解在仲裁前。坚持“调防结合、以防为主”的工作思路，加强我区人力资源和社会保障、总工会、区工商业联合会多方沟通，增强各方职能衔接，推动实现各方资源整合、信息共享、联动调处的常态化工作格局，以成立韶关市武江区劳动人事争议三方联合调解中心为契机，共同开展劳动人事争议联合调解工作，进一步提高我区劳动人事争议诉前化解能力。

（三）多元调解联动，提升争议化解能力

1. 持续做好法律援助进驻仲裁机构工作。通过在劳动人事争议仲裁机构派驻法律援助值班律师，完善劳动者维权法律援助衔接机制，引导和帮助劳动者通过合法渠道解决纠纷，

依法理性维权，保障劳动者合法权益，维护社会公平正义和谐稳定。

2. 持续做好裁审衔接工作。加强劳动人事争议调解和诉讼衔接工作，全面建立在线诉调对接机制，增强争议多元化解质效。积极应用“总对总”在线诉调对接机制，实现劳动人事争议领域纠纷诉调对接工作全流程在线办理，争取大部分纠纷在诉前化解。

3. 引导社会力量参与调解。充实调解员队伍力量，建立健全调解员名册、调解专家库，实行动态共享管理，引导和规范有意向的社会组织及律师、专家学者、网格员等社会力量，积极参与调解工作，扩大兼职调解员来源渠道，广泛吸纳法学专家、仲裁员、律师、劳动关系协调员（师）、退休法官、退休检察官等专业力量参加到调解员队伍中来。

三、加强组织保障

（一）强化调解队伍力量

严格选人标准，将公道正派、热爱调解、有一定法律知识、工作相对稳定的人员作为担任调解员的重要条件，保证调解组织的公信力和可信度。人力资源社会保障部门要指导调解组织建立和完善调解员的选聘、业务培训、工作考评等管理制度，对照国家职业技能标准，切实增强调解员职业道德和服务意识，逐步实现调解员持证上岗。

（二）夯实调解组织建设

人力资源社会保障部门会同司法行政、工会、企业代表

组织等部门，落实调解组织和调解员名册制度，指导各类劳动人事争议调解组织完善调解受理登记、调解工作记录、督促履行调解协议、档案管理、统计报告等工作制度，规范各类调解组织的名称、标识、工作职责、工作程序和调解员行为。

（三）保障协商调解工作经费

财政部《关于做好2023年政府购买服务改革重点工作的通知》（财综〔2023〕12号）要求“加强劳动者权益保障，通过政府购买服务提供劳动人事争议调解、集体协商指导等服务，提升劳动人事争议协商调解能力”。财政部门应根据文件要求，结合实际工作需要，对相关部门给予协商调解工作必要的预算支持和经费保障。

四、落实工作责任

各有关部门要建立完善形势研判、信息沟通、联合会商、协调配合制度，形成各负其责、齐抓共管、互动有力、运转高效的联动机制，充分发挥综治中心优势，有效整合工作资源，优化劳动人事争议多元处理机制。

人力资源社会保障部门要发挥在劳动人事争议处理中的主导作用，承担牵头职责，会同有关部门统筹推进劳动人事争议调解仲裁组织建设、制度建设和队伍建设。区委政法委要把完善劳动人事争议多元处理机制作为综治工作（平安建设）考评的重要内容，严格落实社会治安综合治理领导责任制。人民法院要发挥司法在劳动人事争议处理中的引领、推

动和保障作用，加强诉讼与调解、仲裁的有机衔接，依法及时有效审理劳动人事争议案件。中小企业主管部门要进一步健全服务体系，指导中小企业服务机构帮助企业依法合规用工。司法行政部门要指导人民调解组织积极开展劳动争议调解工作，加强对人民调解员的劳动法律法规政策和调解方法技巧培训，组织推动律师做好法律援助和社会化调解工作。财政部门要保障协商调解工作经费，督促有关部门加强资金管理，发挥资金使用效益。工会要积极参与劳动人事争议多元化解，引导劳动者依法理性表达利益诉求，竭诚服务劳动者。工商联组织要发挥作用，引导支持企业守法诚信经营、履行社会责任，建立健全用人单位内部争议解决机制，教育引导职工依法理性维权。