

北京市人力资源和社会保障

您的当前位置：： 首页->新闻中心->最新发布法规

关于进一步加强劳动争议调解组织建设的工作意见

京人社仲发〔2009〕135号

2009年10月09日

各区县劳动和社会保障局、总工会、各企业联合会/企业家协会：

为全面实施《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》（以下简称调解仲裁法），进一步发挥调解在促进劳动关系和维护首都稳定中的重要作用，现就进一步加强全市劳动争议调解组织建设工作提出如下意见：

一、充分认识加强劳动争议调解工作的重要性和紧迫性

当前，在全市劳动关系总体保持稳定的前提下，也出现一些新的不稳定因素，劳动争议案件持续大量上升，案件增幅度超常持续，对首都社会稳定带来一定的威胁。主要表现在劳动争议案件总量大、增幅快，特别是集体争议关联度高突发性强，工作难度大，存在一定的不稳定风险和安全隐患，劳动争议调解仲裁工作面临更加严峻的挑战：一是劳动争议案件急剧上升的态势仍会持续一个时期，特别是集体争议案件日趋突出，对各级政府妥善协调劳动关系提出了挑战；二是争议内容日益复杂，处置和调解难度加大，对真正实现案结事了、从根本上维护社会稳定提出了挑战；三是劳动争议增对保增长、保民生、保稳定提出了严峻挑战。

为从源头控制案件的增长，发展和创新劳动争议处理机制，从根本上化解和消除劳动争议隐患，我们必须寻求劳动争议预防和化解的新突破。调解是及时处理劳动争议的最佳途径，能够真正实现定纷止争，《调解仲裁法》已将调解的重要性提高到前所未有的高度，而调解工作是各级政府发展和谐劳动关系，保持社会和谐不可忽视的重要手段。因此进一步加强调解工作，促使劳动争议案结事了，对于从源头控制和化解矛盾，促进经济发展和维护首都社会稳定，具有重大的实意义。

二、加强调解组织建设的工作思路

我市劳动争议调解工作将坚持“预防为主、基层为主、调解为主”的工作方针，以“健全体系、完善机制、加强领导、构建和谐”为指导思想；以大力加强劳动争议调解网络体系建设，坚持促进劳动关系和谐和社会稳定作为调解工作重点；坚持解放思想、改革创新，充分发挥人力社保、工会、企联三方机制作用，开展多元化调解，努力实现将争化解在企业、化解在基层、化解在萌芽状态。

（一）指导企业依法建立健全劳动争议调解委员会，鼓励和帮助企业自主解决劳动争议，推动企业建立劳资沟通对机制，畅通意愿表达渠道；指导大型集团公司成立调解中心，自行化解本单位、本系统的劳动争议，发挥企业集团公司决争议的基础性作用，提升企业自主解决劳动争议的能力。

（二）积极推进行业性调解组织建设，依托行业协会、行业工会，重点指导出租汽车、餐饮服务、建筑等劳动密集行业建立行业性调解组织。

（三）发挥基层人民调解组织机构健全、分布广泛、专业素质高作用，积极调解属地发生的劳动争议案件，充分利人民调解这项独特制度，促使争议双方互谅互让，平等协商，有效化解矛盾。

（四）加快推进区域性调解组织建设，在市、区、街乡建立调解组织，在产业园区、工业园区、高校园区等用人单集中区域，加快建立区域性调解组织。指导和推动街乡建立具有调解职能的调解组织工作，发挥政府主导地位，进一步合资源，建立广覆盖的调解组织机构。

三、各部门具体工作分工及主要职责

全面推进劳动争议调解组织建设，进一步加强政府主导作用，加强调解工作。三方应进一步整合资源，发挥各自优势，形成工作合力，共同推动调解组织建设工作。

（一）人社保系统：负责组织推动建立健全全市的劳动争议调解组织体系建设，整合各部门资源，推动建立广覆盖、开放式、多层次、多渠道的劳动争议调解组织体系；负责推动建立企业集团、行业性、区域性等各级劳动争议调解组织；会同工会系统加快指导企业依法建立健全劳动争议调解委员会，推动规模以上企业普遍建立劳动争议调解中心，依行业协会、工会，重点指导出租汽车、餐饮服务、建筑等劳动密集型行业建立行业性调解组织。同时，在业务上加强对劳动争议调解工作的指导，开展劳动争议调解数据的统计分析工作。

（二）工会系统：负责推动建立健全企业劳动争议调解委员会，建立与企业劳动争议调解委员会的工作联系，指导企业劳动争议调解委员会不断完善制度，履行工作职责；负责牵头推动建立市、区、街乡三级区域性调解组织机构建设；负责指导职工依法维权，帮助职工维护合法权益。

（三）企联系统：负责指导企业依法制定企业规章制度，依法进行用工管理，充分重视职工的合法权益，合法维护企业的权益；负责指导企业、配合工会系统参与推动企业调解组织建设；负责指导企业、配合人力保障系统参与推动建立企业集团、行业性的调解组织建设。

三方共同承担推动调解组织建设工作，充分利用三方机制作用，协调、沟通、相互合作，有所侧重，共同构建调解组织体系，及时预防和化解矛盾；三方共同承担调解员的培训工作，进一步加强调解员队伍建设，努力打造一支专业的调解员队伍；充分利用三方机制作用，建立对重大争议案件的应急调解处置机制和日常处理争议的协调联动机制，实行对重突发应急事项联手赶赴现场的机制，携手处理；对重大事项、重要的法规进行三方会商、共同研究应对。

四、计划安排与检查

以全面贯彻落实《劳动争议调解仲裁法》为契机，以人力资源和社会保障部工作部署为指导，下半年全面启动劳动争议调解组织建设工作。

1、推动劳动争议调解组织体系建设工作，力争用3年左右的时间在全市形成包括企业调解、基层和区域调解、社会调解的组织体系和工作体系；

2、突出重点，着力发挥在大中型企业、行业集团企业、行业、区域性组织成立调解中心，推动建立市、区、街乡三级调解组织网络，形成企业、基层、街乡多层次、开放式的调解组织网络体系。

3、具体工作目标：

（1）进一步推动建立健全企业劳动争议调解委员会，着力在百人以上企业普遍成立调解委员会，力争在三年内达到基本全覆盖；

（2）进一步推动建立大型企业集团、行业等调解组织建设，2009年试点成立不少于20个大型企业、行业的调解组织，2010年实现大型企业集团、行业调解组织建设的基本到位；

（3）进一步推动建立市、区、街乡的区域性调解组织建设，2009年力争成立不少于8个区域性调解组织，2010年实现区域性调解组织的基本全覆盖。

4、为切实做好调解组织建设工作，三方将在今年年底组织工作检查，进一步总结经验，推动调解组织建设工作。