

索引号:	11220000013544525W/2024-02024	分类:	劳动关系;通知
发文机关:	吉林省人力资源和社会保障厅	成文日期:	2024年07月01日
标题:	关于开展基层劳动人事争议调解组织建设行动的通知		
发文字号:	吉人社联〔2024〕63号	发布日期:	2024年07月16日

# 关于开展基层劳动人事争议调解组织建设行动的通知

吉人社联〔2024〕63号

各市（州）、长白山管委会、梅河口市人力资源社会保障局、党（工）委政法委、总工会、工商联、企业联合会/企业家协会：

为贯彻党中央、国务院及省委、省政府关于构建和谐劳动关系的重要决策部署，按照《关于开展基层劳动人事争议调解组织建设行动的通知》（人社厅发〔2023〕36号）要求，切实提升劳动人事争议协商调解工作能力，决定在全省开展劳动人事争议调解组织建设行动，结合实际，现将有关事项通知如下。

## 一、行动目标

到2025年底，规模以上企业广泛设立劳动争议调解委员会（以下简称调解委员会），行业商（协）会广泛设立商（协）会调解组织，市、县级劳动人事争议仲裁院（以下简称仲裁院）普遍设立调解中心，争议案件易发高发地区的乡镇（街道）普遍设立实体化的调解中心，调解组织工作规范化、专业化、智能化水平明显提升，协商调解解决的劳动人事争议案件数量占案件总量的比重显著提高，更好发挥在维护社会公平正义、推进创新基层社会治理、促进劳动关系和谐与社会稳定中的重要作用。

## 二、推进调解组织建设

（一）企业调解委员会。稳步有序推动规模以上企业依法设立调解委员会。到2024年底，全省已建立工会的职工人数100人以上的企业，广泛设立调解委员会。到2025年底，全省规模以上企业广泛设立调解委员会。小微企业可参照规模以上企业做法设立调解委员会，也可联合设立调解委员会。推动科技园区、产业园区、工业园区为园区内企业提供劳动用工法律服务，可以参照企业做法设立调解委员会，调解园区内相关企业发生的劳动争议。不具备设立调解委员会条件的，可安排劳动者担任劳动争议调解员（信息员），参加小微企业劳动争议协商调解机制。（牵头单位：工会、工商联、企联/企业家协会）

（二）乡镇（街道）调解中心。推进乡镇（街道）调解中心实体化建设，依托综治中心（党群服务中心、便民服务中心）设立劳动人事争议接待窗口，建

立健全一站式调解工作机制，合力化解劳动人事争议。劳动人事争议案件高发或有条件的乡镇（街道）可单独设立劳动人事争议调解中心。人力资源社会保障部门要做好业务衔接、能力培训、办案指导等工作。（牵头单位：人力资源社会保障局、党委政法委）

（三）仲裁院调解中心。市、县级劳动人事争议仲裁院普遍设立调解中心，积极构建由人力资源社会保障、法院、司法、工会、工商联、企联等部门单位组成的一站式劳动人事争议联合调解工作模式，通过配备工作人员或者购买服务等方式，提供劳动人事争议调解服务。调解中心负责办理仲裁院、人民法院委派委托调解的案件，协助人力资源社会保障部门，发挥专业优势，做好辖区内调解组织工作指导。当地综治中心能够提供入驻条件的，县级仲裁院和仲裁院调解中心可整体入驻综治中心，仲裁院调解中心可依托综治中心实现案前调解案件由综治中心统一受理、统一分流调解；达成调解协议后，当事人申请仲裁审查或出具调解书的，就地办理。在劳动人事争议案件较多的地区，扎实推进各地总工会、各级法律援助中心在仲裁院设立职工法律服务工作站，派驻专人开展争议协商、调解和法律服务工作，建立常态化调解与仲裁、诉讼对接机制。（牵头单位：人力资源社会保障局、党委政法委）

（四）商（协）会调解组织。积极推动有典型性、代表性行业商（协）会广泛建立调解组织。商（协）会调解组织要发挥贴近企业、熟悉行业特点、具备行业影响力的优势，以行业自律引导企业合法用工，帮助会员企业建立完善劳动争议预防机制，积极化解劳动争议，协同社会治理。企联/企业家协会负责推进企联（企协）多元调解组织建设。（牵头单位：工商联、企联/企业家协会）

### 三、提高协商调解能力

（一）落实工作责任。各级党委政法委要将劳动人事争议调处纳入矛盾纠纷多元化解体系，在县、乡两级综治中心建设中，为县级劳动人事争议仲裁院和乡镇（街道）劳动人事争议调解中心入驻提供调解仲裁办公场所等入驻条件，有条件的县级综治中心应设置独立的仲裁接待窗口、调解室、仲裁庭、档案室，强化“一站式”化解功能。人力资源社会保障部门要紧紧依靠地方党委政府领导，积极争取地方党委政法委支持，积极参与、推进综治中心基础设施建设，加强与工会、工商联、企联等有关部门的工作沟通，做好政府购买劳动人事争议协商调解服务，推动各有关部门和乡镇（街道）为调解中心提供专门的接待和调解等工作场所、专网接口信息技术保障和必要的办案办公设备设施，保障工作经费，为调解工作提供基础保障。工会要积极参与劳动争议多元化解工作，深入开展普法宣传、劳动法律监督，帮助、指导企业与劳动者开展多形式多层次劳资协商沟通，开放职工之家、职工服务站、工会驿站等职工服务站为劳动争议调解提供场所，切实维护劳动者合法权益。工商联、企联/企业家协会发挥代表作用，鼓励引导企业守法诚信经营、履行社会责任，大力推进调解委员会、商（协）会调解组织建设，企业、行业商（协）会等单位要提供必要的办公场所、设备和工作经费，支持调解员依法履行调解职责。调解员需要占用工作时间的，按照正常出勤对待。把用人单位建立调解组织、开展协商调解工作情况作为和谐劳动关系创建等评选表彰示范创建的重要考虑因素。

(二) 发挥调解作用。各类调解组织通过“线上+线下”的方式，通过多种有效渠道，积极主动做好劳动法律法规政策宣传，提高劳动者和用人单位知法、尊法、守法、用法意识，引导用人单位依法合规用工、劳动者依法理性维权。要结合各自特点和优势，推动用人单位畅通劳动者利益诉求表达渠道，完善协商规则，强化协商和解。要加大调解力度，帮助劳动人事争议当事人在平等协商、互谅互让的基础上自愿达成调解协议。积极引导达成调解协议的双方当事人申请调解协议仲裁审查或司法确认，提高调解协议效力。

(三) 加强规范化建设。人力资源社会保障部门要会同工商联等单位积极开展涉案企业合规第三方监督评估工作，提高企业依法合规经营管理水平。指导督促调解组织建立完善调解员名册制度、调解员激励和约束机制，加大调解员业务培训力度，通过各部门各类“互联网+调解”服务平台提供网上调解服务，提高办理人民法院委托委派调解劳动人事争议案件数量。健全完善调解组织与仲裁院、人民法院衔接制度，提高争议化解质效。建立健全信息互通反馈制度，定期向人力资源社会保障部门报送劳动人事争议调解情况（详见附件1），及时向有关部门反馈劳动人事争议案件预警信息、报告重大集体劳动人事争议案件、提出工作意见建议。各地可根据实际情况，建立调解员、专家库共享机制，灵活调配人员，提高案件办理专业性。

各地人力资源社会保障局要研究制定切实可行的实施方案，明确任务、明确措施、明确责任和工作要求，于7月15日前报省人力资源和社会保障厅调解仲裁管理处。各地各部门要提高政治站位、强化责任担当，建立工作台账，按照“五化”闭环工作法扎实推进落实，及时报送工作进展和调解组织建设情况（详见附件2）。

附件：

1. 劳动人事争议调解情况
2. 调解组织建设情况统计表

吉林省人力资源和社会保障厅

中共吉林省委政法委员会

吉林省总工会

吉林省工商业联合会

吉林省企业联合会/吉林省企业家协会

2024年7月1日