

河北省人力资源和社会保障厅、河北省工业和信息化厅、河北省司法厅、河北省人民政府国有资产监督管理委员会、河北省总工会、河北省工商业联合会、河北省企业家协会《关于进一步加强基层劳

动人事争议调解组织建设的通知》

冀人社字〔2013〕278号

各设区市、定州市、辛集市人力资源和社会保障局、工业和信息化局、司法局、国有资产监督管理委员会、总工会、工商业联合会、企业家协会：

为深入贯彻落实党的十八大精神，进一步加强劳动人事争议调解工作，促进构建和谐劳动人事关系，根据国家有关文件精神，现就加强基层劳动人事争议调解组织建设工作通知如下：

一、全面推进国有大中型企业调解组织建设

认真贯彻落实《企业劳动争议协商调解规定》，总结验收第一批国有企业劳动争议预防调解示范工作开展情况，在此基础上，全面

推进国有大中型企业调解组织建设，指导企业依法建立健全劳动争议调解委员会，通过企业建立职工、工会与企业行政之间的沟通协商等，推动企业建立劳资沟通对话机制，畅通职工意愿表达渠道。鼓励和帮助企业自主解决劳动争议，提升企业自主解决劳动争议的能力。今年，中央驻冀企业和省属企业集团及各设区市有影响的大中型企业均要建立调解组织。到“十二五”末，实现全省规模以上企业全部建立调解组织。

二、认真开展非公有制企业劳动争议预防调解工作

按照《关于加强非公有制企业劳动争议预防调解意见》（人社部发〔2013〕2号）要求，选择部分商会和有条件的非公有制企业开展劳动争议预防调解试点工作，建立劳动争议调解组织，指导小型民营企业由劳动者与企业共同推举职工代表担任调解员，负责本企业劳动争议预防调解工作。充分发挥商会（协会）在预防调解劳动争议中的作用，在试点单位中，可通过设立企业经营者联络员、

群众工作员、首席职工代表、劳动争议调解室，召开劳资恳谈会、协商会和利用网络信息平台、设立沟通对话 QQ 群，开通工会微博、博客，开展职工网络舆情征集、召开劳资恳谈会、劳资协商会等方式，建立多种形式的劳动争议协商解决机制，及时了解掌握并认真研究解决职工的合理诉求，及时进行预防化解。2013 年各地试点单位不少于 5 家，其中商会不少于 1 家。

三、稳步扩大事业单位人事争议调解组织建设

按照《关于在事业单位开展人事争议调解组织建设试点的通知》（冀人社发〔2011〕75 号）精神，在验收总结试点事业单位工作开展情况的基础上，指导各类事业单位组建人事争议调解委员会，制定和完善调解委员会工作规则和调解程序，确保人事争议预防调解工作有机构、有人员、有场地、有经费，有章可依，确实能够自行化解本单位的人事争议。

四、加快劳动就业社会保障服务中心（站）劳动人事争议调解组织建设

贯彻落实省政府办公厅《转发人力资源和社会保障厅等部门关于进一步加强基层人力资源社会保障公共服务平台建设实施意见的通知》（办字〔2012〕89号）要求，向乡镇（街道）和行政村（社区）的劳动就业社会保障服务中心（站）加载劳动人事争议调解功能，建立劳动人事争议调解组织。加快调解组织标准化建设，分别开设仲裁庭和调解室，配备必要设备。逐步形成预防功能好、处理渠道多、执行能力强、上下联通、左右衔接的劳动争议调解组织网络。2014年底前实现60%的组建率，“十二五”期末，全省所有劳动就业社会保障服务中心（站）都要建立劳动人事争议调解组织。

五、不断完善劳动人事争议调解与仲裁工作的衔接

各级劳动人事争议调解仲裁委员会和仲裁机构要加强对基层调解组织的工作指导和业务联系，不断完善劳动人事争议调解与仲裁的

业务衔接办法，积极开展基层劳动人事争议调解组织调解书仲裁审查确认工作，对各类基层劳动人事争议调解组织出具的调解书置换仲裁调解书的申请，要及时受理，快速立案，对程序和内容合法有效的调解协议依法出具仲裁调解书，不断提高劳动人事争议调解组织的社会公信力和调解协议的执行力。

六、共同推进基层劳动人事争议调解组织建设

各级人力资源社会保障、工业和信息化、司法、国有资产监督管理委员会、总工会、工商业联合会、企业家协会等部门要加强领导，协调配合，精心组织，统筹安排，加大工作力度，对本行政区域内基层劳动人事争议调解组织建设工作给予支持和指导服务，发挥行政和主管部门的优势，共同推进基层劳动人事争议调解组织建设和调解工作顺利开展。

2013年9月30日

附件：

**人力资源社会保障部、中华全国工商业联合会《关于加强非公有制
企业劳动争议预防调解工作的意见》**

(人社部发〔2013〕2号 2013年1月10日)

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅
(局)、工商业联合会：

非公有制经济是社会主义市场经济的重要组成部分，是促进就业的主要渠道，是构建和谐劳动关系的重要领域。当前，非公有制企业劳动关系总体和谐稳定，但企业内部劳动争议协商解决机制不健全，劳动争议预防调解制度尚未全面建立，劳动争议仍易发、多发。为贯彻落实《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》及《企业劳动争议协商调解规定》，切实加强非公有制企业劳动争议预防调解工作，进一步促进劳动关系和谐，维护社会稳定，现提出如下意见：

一、加强非公有制企业劳动争议预防调解工作的指导思想和目标任务

加强非公有制企业劳动争议预防调解工作要以邓小平理论、"三个代表"重要思想和科学发展观为指导，按照"预防为主、基层为主、调解为主"的工作方针，建立健全企业内部劳动争议协商调解机制，提升企业自主预防解决争议的能力，促进建立互利共赢、和谐稳定的劳动关系，推动企业健康持续发展。

加强非公有制企业劳动争议预防调解工作的目标任务是:在大中型企业普遍依法建立劳动争议调解委员会，在小型微型民营企业设立劳动争议调解员，在商会(协会)建立劳动争议调解组织，建立健全企业内部劳动争议协商解决机制，形成企业、商会(协会)、乡镇街道调解组织与仲裁机构协调配合的劳动争议预防调解工作网络，建设一支公道正派、热心调解、具有较高专业素质的调解员队伍，逐

步实现非公有制企业劳动争议预防调解工作全覆盖，努力将劳动争议化解在萌芽状态、解决在基层。

二、推动非公有制企业普遍建立劳动争议协商调解机制

指导推动大中型企业在总部设立劳动争议调解委员会，鼓励企业根据需要在分支机构设立劳动争议调解委员会，在车间、工段、班组设立调解小组，建立企业内部多层次的劳动争议调解组织，逐步形成劳动争议分类处理、分级负责、上下联动的工作机制。指导推动小型微型民营企业由劳动者与企业共同推举职工代表担任调解员，负责本企业劳动争议预防调解工作。

指导企业探索建立多种形式的劳动争议协商解决机制。充分发挥企业劳动争议调解委员会或调解员促进劳资双方沟通协商的作用，采取召开劳资恳谈会、劳资协商会以及设立意见箱、开展问卷调查等方式，就劳动条件、劳动报酬、职工福利等涉及劳动者切身利益的问题听取职工意见，及时了解掌握并认真研究解决职工的合理诉

求。完善职代会、厂务公开等民主管理制度，依法保障职工的知情权、参与权、表达权、监督权。

三、充分发挥商会(协会)预防调解劳动争议的作用

指导行业性、区域性商会(协会)建立劳动争议调解组织，当前要重点推进制造、餐饮、建筑、商贸服务和民营高科技等行业商会(协会)劳动争议调解组织建设。商会(协会)要依托劳动争议调解组织，切实加强对本行业、本区域内非公有制企业劳动争议预防调解工作的指导，积极开展劳动保障法律法规政策咨询服务和劳动争议调解工作，搞好企业劳动争议预防调解培训，协助企业与当地调解仲裁机构进行沟通。

四、加强非公有制企业劳动争议调解与仲裁工作的衔接

各地劳动争议仲裁机构要大力开展非公有制企业、商会(协会)劳动争议调解组织调解协议的仲裁审查确认工作，对于争议双方当事人持生效的调解协议书向仲裁委员会提出的审查申请，要及时受理，

快速立案，对程序和内容合法有效的调解协议依法出具调解书，不断提高企业、商会(协会)调解组织的社会公信力和调解协议的执行力。要积极开展劳动争议调解建议工作，对当事人未经调解直接申请仲裁的劳动争议案件，在征询双方当事人同意后，可向当事人发出调解建议书，引导其在企业、商会(协会)等劳动争议调解组织解决争议。要积极稳妥开展委托调解工作，研究制定委托调解的基本条件，完善委托程序，制定规范的委托调解文书，将适合调解的申请仲裁案件委托商会(协会)、乡镇街道劳动争议调解组织处理。

五、加强非公有制企业劳动争议预防调解工作的组织实施

各级人力资源社会保障行政部门和工商联组织要高度重视非公有制企业劳动争议预防调解工作，切实加强组织领导，共同推动这项工作深入开展。人力资源社会保障行政部门要发挥统筹协调作用，会同工商联组织制定工作计划，积极指导推动非公有制企业和商会(协会)加强劳动争议预防调解工作，建立健全集体性劳动争议协调

处理机制。工商联组织要发挥职能优势，加强对非公有制企业经营者的培训，引导企业认真执行劳动保障法律法规及政策，搞好劳动争议协商调解工作，参与处理重大集体性劳动争议。

要建立非公有制企业劳动争议预防调解工作情况通报制度，及时沟通争议处理情况，共同研究解决工作中存在的困难和问题，不断完善预防调解政策措施。要建立集体性劳动争议预防预警制度，共同加强对非公有制企业劳动争议隐患的排查，对于已经发生的集体劳动争议，加强联调联控，积极稳妥处理。