

河北省劳动和社会保障厅关于印发《关于进一步加强劳动争议调解工作的意见》的通知（冀劳社办〔2006〕52号 2006年4月30日）

各设区市劳动和社会保障局，扩权县（市）人事劳动和社会保障局：

为了认真贯彻落实省委、省政府批转的省委政法委、省综治委《关于构建人民调解、行政调解、司法调解“三位一体”社会矛盾纠纷调解工作体系的若干意见》，大力推进“平安河北”、“和谐河北”建设，研究制定了《关于进一步加强劳动争议调解工作意见》，现印发给你们，请结合当地具体实际认真贯彻落实，并将贯彻落实情况于今年6月底前报省厅劳动争议仲裁处。附件：关于进一步加强劳动争议调解工作的意见

根据河北省委、省政府批转省委政法委、省综治委《关于构建人民调解、行政调解、司法调解“三位一体”社会矛盾纠纷调

解工作体系的若干意见》（冀字〔2006〕5号），为进一步加强劳动争议调解工作，提出以下意见：

一、充分认识做好劳动争议调解工作的重要意义

（一）加强行政调解工作是巩固党的执政基础，提高党的执政能力的需要。巩固党的执政基础，关键是巩固党的社会基础、群众基础，根本是正确处理各种利益关系、解决社会矛盾，最终是维护好、实现好、发展好最广大人民的根本利益。劳动争议调解是行政调解的一部分，也是构建“三位一体”调解体系的重要组成部分。构建“三位一体”调解体系，整合各种社会力量，用教育、协商、调解的办法协调解决劳动争议方面的问题，是劳动争议调解工作的出发点和落脚点，关系到密切人民群众与政府之间的关系和巩固党的执政基础。

（二）加强劳动争议调解工作是推进平安建设、构建和谐河北的需要。劳动保障部门是制定、执行国家法规政策的行政机关，涉

及职工群众的直接利益。认真做好劳动争议调解工作，对于和谐劳动关系，维护人民群众根本利益，维护社会稳定有着积极的作用。发挥劳动争议调解独特的视角和优势，可以从源头上缓解社会矛盾，预防和避免矛盾纠纷激化，提高调解的成功率，减少群体性事件的发生，维护社会和谐稳定。

（三）加强劳动争议调解工作是劳动保障部门的重要职责。劳动争议调解在整个行政调解中占有重要地位。各地要把加强劳动争议调解工作摆上重要议程，增强责任感和紧迫感，积极探索劳动争议调解的新途径和新方法，忠实履行职责，认真处理涉及职工群众利益方面的争议纠纷。当前尤其要加强对企业改制重组、社会保险待遇等劳动关系问题的调解力度，加强矛盾的预防和苗头的调解处理。

二、改进和加强劳动争议调解工作

（四）牢固树立人民群众主体地位的意识。坚持依法行政、民主决策，科学决策，积极推进行政权力公开透明运行。制定、执行政策规定时，切实做到兼顾不同社会群体的利益，努力从源头上预防和减少矛盾纠纷的发生。

（五）增强调解优先意识。在处理劳动争议纠纷时，凡是能够通过协商、调解的方式化解、解决问题的，应当建立立案与调解衔接机制，通过耐心细致的工作，优先采用调解方式处理劳动争议纠纷。确实难以调解成功的，再考虑仲裁或其他行政处理方式，把化解矛盾贯穿到各个业务工作中去。

（六）转变行政理念。摒弃重管理、轻服务，重裁决、轻调解，重处罚、轻教育的错误观念和做法，充分发挥劳动争议调解专业性、权威性强，调解范围广、行政资源多的优势，不断加大调解工作力度。

（七）改进调解方法，实行首问负责制。对属于劳动保障部门受理，能够独立解决的问题，由接案人负责调解处理；涉及劳动保障部门内部多个业务机构的，由接案机构商请相关业务机构协调处理；对法律关系复杂、涉及其他部门的矛盾纠纷，主动邀请相关部门协商解决，不能一推了之。

（八）严格规范调解程序。在调解申请、受理、登记、调查、听证、调解、笔录、协议书制作等环节，要制定和规范工作程序，认真履行职责，切实做到有事必调，调必有果，限期解决，登记在案，确保调解收到实际效果。

（九）加大调解工作力度。各级劳动仲裁机构要积极探索仲裁调解的途径，对申请仲裁的案件首选调解方式，通过案前调解和庭审调解的方式，加大调解工作力度，调解成功率要达到 35%—50%。同时要加强对在企业、区域、行业劳动争议调解组织兼职仲

裁员的管理和指导，建立对其调解成功率的考核评价制度，不断总结经验，改进工作。

（十）设立调解机构，明确责任。各级劳动保障部门应设立行政调解办公室，由相关业务处室兼职人员组成。制定行政调解工作目标责任制，明确具体责任人员并负责对调解结案的矛盾纠纷案件起草调解协议书；制定调解工作纪律，建立责任追究制度；落实调解场所（调解室或调解庭）配备必要的办公设备、设施；落实工作经费。

三、建立健全与人民调解、司法调解之间的协调配合机制

（十一）做好衔接和协调。

一是建立联席会议制度。各级劳动保障部门应积极参加当地综治委（办）定期召开的联席会议，通报排查调处工作情况，制定工作计划和安排，协调解决存在的问题。对涉及范围广、影响大、可

能诱发群体性事件的矛盾纠纷和民事案件要及时协调有关部门研究解决。

二是建立联合排调制度和联合调解制度。在立足于劳动争议调解的同时，遇有疑难、复杂矛盾纠纷时，应当主动吸纳人民调解、司法调解人员参加，充分发挥联合调解的协作配合作用。

三是建立信息通报和工作交流制度。及时向人民调解组织和司法机关通报排查的矛盾纠纷及调解工作情况。定期交流调解工作经验，互相学习，共同提高。四是根据实际需要，邀请司法调解员和相关专职人员进行业务指导。通过建立旁听、定期培训等制度不断提高调解员的业务素质。

四、加强对劳动争议调解工作体系建设的领导

（十二）各级劳动保障部门要把构建“三位一体”调解工作体系摆上重要议程。各地要成立由分管领导负责，劳动争议仲裁机构和其他相关业务机构负责人组成的领导小组，负责劳动争议调解工

作的组织、协调、指导和督促检查。主要领导要抓在手上，结合当地实际，研究制定具体实施方案和措施。研究和解决调解工作中的困难和问题。

（十三）严格落实激励和查究制度。要建立健全调解工作的考核评价制度，严格落实调解工作责任制，对调解工作做出突出贡献的机构和人员及时给予表彰奖励。对由于组织领导不力，调解工作不落实，导致矛盾纠纷突出或引发重大事件的，要进行责任倒查。