

安庆市人力资源和社会保障局

安 庆 市 总 工 会

安 庆 市 工 商 业 联 合 会

安庆市企业（企业家）联合会

文件

宜人社秘〔2023〕128号

关于印发《安庆市推进基层劳动人事争议 调解组织建设行动方案》的通知

各县（市）区人力资源和社会保障局、总工会、工商联、企业（企业家）联合会：

为贯彻党中央、国务院和省委、省政府关于构建和谐劳动关系的重要部署，落实《关于进一步加强劳动人事争议协商调解工作的意见》（人社部发〔2022〕71号）《关于进一步加强劳动人事争议协商调解工作的实施意见》（皖人社发〔2023〕5号），切实提升全市基层劳动人事争议协商调解工作质效，根据省人力资源社会保障厅、省总工会、省工商联、省企业联合会/安徽企业家协会《关于认真开展全省基层劳动人事争议调解组织建设行动的通知》（皖人社秘〔2023〕257号）精神，市协调劳动关系三

方委员会制定了《安庆市推进基层劳动人事争议调解组织建设行动方案》，现印发给你们，请结合实际，认真抓好落实。

安庆市人力资源和社会保障局



安庆市总工会



安庆市工商业联合会



安庆市企业（企业家）联合会



2023年11月28日

安庆市推进基层劳动人事争议 调解组织建设行动方案

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省委十一届五次会议精神，坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面，坚持和发展新时代“枫桥经验”，践行新时代“六尺巷工作法”，加强矛盾纠纷源头治理，健全多元化解处理机制，提升基层调解组织“抓前端、治未病”的能力，促进全市构建和谐劳动关系高质量发展，根据全省统一部署，结合我市工作实际，市协调劳动关系三方委员会决定自2023年至2025年在全市推进基层劳动人事争议调解组织建设行动，特制定方案如下。

一、目标任务

到2025年底，全市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、县两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、主要内容

(一) 加强乡镇(街道)调解中心建设。人力资源社会保障部门负责牵头推进乡镇(街道)调解中心建设。要以乡镇(街道)调解中心为重点,采取试点先行的方法,开展实体化的调解中心建设试点,示范引领和推动在各类工业园区等用人单位相对集中、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。对于乡镇(街道)劳动就业社会保障服务所(中心)因机构改革发生变化的地区,各地人力资源社会保障部门要加强与承接劳动人事争议协商调解工作部门的联系,推动相关部门加强工作人员配置和硬件保障,做好业务衔接、能力培训、办案指导等工作。乡镇(街道)调解中心主任可由乡镇(街道)分管领导担任,调解员由乡镇(街道)劳动就业社会保障服务所(中心)工作人员和乡镇(街道)劳动关系协调员、劳动保障监察协管员、法律工作者和取得劳动人事争议调解员证的志愿者等人员担任。

(二) 加强企业调解委员会建设。工会、工商联、企联组织负责牵头推进企业调解委员会建设。规模以上企业及其分支机构应依法设立调解委员会,劳动者人数较多、易产生争议隐患的企业,可在车间、工段、班组等设立调解小组,形成总部调解委员会抓总、分支机构调解委员会为基础、调解小组为基本单位的多层次调解工作网络。小微型企业具备条件的可设立调解委员会或联合设立调解委员会,不具备条件的可安排劳动者担任劳动争

议调解员（信息员），参加小微型企业劳动争议协商调解机制。调解委员会由劳动者代表和企业代表组成，人数由双方协商确定，双方人数应对等。劳动者代表由工会委员会成员担任或者由全体劳动者推举产生，企业代表由企业相关负责人担任。调解委员会主任由工会委员会成员或者双方推举的人员担任。调解员由调解委员会聘任的工会、人力资源等部门工作人员或者本企业其他工作人员担任。调解员应当公道正派、联系群众、热心调解工作，具有一定劳动保障法律政策知识和沟通协调能力，取得劳动关系协调员职业技能等级证书的人员可优先聘任。调解小组组长由基层生产部门负责人或者工会小组长、一线班组长等担任。

（三）加强仲裁院调解中心建设。人力资源社会保障部门负责牵头推进仲裁院调解中心建设。全市各级劳动人事争议仲裁院普遍设立仲裁院调解中心。调解中心要有固定工作场所，并配备调解专用桌椅、调解卷宗档案柜，调解员、记录员、当事人位置标识等，调解中心工作职责、调解工作程序、调解员行为规范以及调解员名册要在办公场所进行张贴公示。调解中心要建立和完善必要的工作制度，包括调解登记制度、档案管理制度、工作汇报制度、重大群体事件应急预案等，并建立调解工作台账。依法规范工作程序，使用统一的调解文书格式，书写规范并建立档案保存。调解中心负责人由仲裁委相关负责人担任，调解员由仲裁院工作人员、兼职仲裁员，工会、工商联、企联等劳动人事争议仲裁委员会组成部门派驻人员和法律援助工作人员等担任。

（四）加强商（协）会调解组织建设。工商联组织负责推进所属商（协）会调解组织建设。企联组织负责推进企联（企协）多元调解组织建设。商（协）会调解组织负责人由商（协）会相关负责人担任，调解员由商（协）会工作人员和聘请的法律工作者、志愿者、相关企业代表等人员担任，取得劳动关系协调员职业技能等级证书的人员可优先聘任。

三、阶段划分

（一）2023年目标任务。到2023年底，各地规模以上企业依法设立调解委员会的比例不低于50%；行业商（协）会设立商（协）会调解组织的比例不低于30%；市劳动人事争议仲裁院和60%的县级仲裁院设立调解中心；潜山市源潭镇作为全市试点，先行设立实体化的乡镇（街道）调解中心，积累可复制可推广的经验做法。

（二）2024年目标任务。到2024年底，各地规模以上企业依法设立调解委员会的比例力争达到70%；行业商（协）会设立商（协）会调解组织的比例力争达到50%；县级仲裁院全部设立调解中心；市经开区、高新区设立园区调解委员会或调解中心；各县（市）区在争议案件易发高发地区乡镇（街道）至少设立1个实体化的调解中心。

（三）2025年目标任务。到2025年底，各地规模以上企业广泛设立调解委员会；行业商（协）会广泛设立商（协）会调解组织；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。

四、工作要求

（一）加强组织领导，确保工作取得实效。各地要全面落实《通知》各项要求，加强组织领导、细化任务分解，压实工作责任、夯实工作基础、完善工作机制、创新工作模式，结合本地实际制定具体工作措施，周密组织部署，确保行动扎实推进，解决好长期制约基层调解组织建设的突出问题。着力提高调解工作的规范化、标准化、专业化、信息化水平，及时高效化解劳动争议。不断健全完善企业调解委员会建设，着力提高企业自主解决争议的能力。不断强化乡镇（街道）调解中心建设，有效保障开展调解工作所需人员、场地、经费落实到位。

（二）加强协调配合，落实牵头责任分工。各县（市）区人社部门、总工会、工商联、企联要密切协同配合，按照国家、省、市有关要求，合力推进辖区内基层调解组织建设，确保各项要求落实到位，各项任务如期完成。同时，协调劳动关系三方利用好基层调解组织积极开展涉案企业合规第三方监督评估工作，帮助企业全面检视劳动用工法律风险，提高依法合规经营管理水平，加强争议源头预防，发挥调解组织定分止争作用。

（三）发挥调解组织作用，完善调解工作体系。根据各类调解组织工作职责，在加强预防、强化协商、做好调解三个方面充分发挥各自特点和优势。主动大力宣传劳动保障法规政策，引导用人单位依法合规用工、劳动者依法理性维权，有效预防劳动争

议隐患。要采取多种形式推动用人单位建立争议协商和解机制，帮助劳动人事争议当事人通过协商和解化解争议。各地人力资源社会保障部门要加大指导力度，会同工会、工商联和企联组织建立健全以仲裁院调解中心为指导，以乡镇（街道）调解中心、商（协）会调解组织为支撑，以调解员（信息员）为落点的小微型企业劳动争议协商调解机制，及时有效化解小微型企业劳动争议纠纷。

（四）加大宣传力度，营造良好氛围。要加强宣传和舆情引导，充分运用各种媒体，通过各种形式广泛宣传建设基层调解组织的重大意义，对调解组织建设中涌现出来的工作成效、先进事迹要及时宣传报道，发挥示范引领作用，营造良好工作氛围。各地要将乡镇（街道）、企业成立调解组织纳入和谐劳动关系评价体系，加大对企业、园区、商（协）会劳动关系协调员、调解员的培训力度，为调解组织有序开展工作打下坚实基础，不断提升人民群众对劳动人事争议协商调解工作满意度。

各县（市）区协调劳动关系三方委员会办公室请于2023年12月底、2024年12月底、2025年11月底前将辖区内调解组织建设情况总结报送市协调劳动关系三方委员会办公室，市总工会、市企联、市工商联将其负责的市级劳动人事争议基层调解组织建设情况报送市协调劳动关系三方委员会办公室。市协调劳动关系三方委员会将适时成立调研指导组，对各地基层调解组织建设情况开展调研指导。