

广东省人力资源和社会保障厅
广东省社会治安综合治理委员会办公室
广东省高级人民法院
广东省司法厅
广东省财政厅
广东省总工会
广东省工商业联合会
广东省企业联合会/广东省企业家协会

文件

粤人社发〔2018〕38号

关于进一步加强劳动人事争议调解仲裁 完善多元处理机制的实施意见

各市、县（市、区）人力资源社会保障（人力资源）局、综治办、人民法院、司法局、财政（税）局（委）、总工会、工商业联合会、企业联合会/企业家协会：

为深入贯彻落实党的十九大精神，维护社会公平正义、保障

用人单位和劳动者合法权益，根据人力资源社会保障部、中央综治办、最高人民法院、司法部、财政部、中华全国总工会、中华全国工商业联合会、中国企业联合会/中国企业家协会《关于进一步加强劳动人事争议调解仲裁完善多元处理机制的意见》（人社部发〔2017〕26号），结合我省实际，提出以下实施意见，请认真贯彻执行。

一、畅通争议多元处理渠道

（一）健全用人单位内部协商调处机制

人力资源社会保障部门会同总工会等部门推动教育、科技、文化、卫生等事业单位及其主管部门建立劳动人事争议调解组织。地方总工会牵头，人力资源社会保障部门、司法行政部门配合，推动300人以上已建立工会的企业普遍成立劳动争议调解委员会，推进企业民主管理和法治文化建设，指导用人单位建立健全内部协商沟通机制。各行业主管部门要加强对本行业内企事业单位争议预防调解工作的指导，督促建立健全争议预防调解机制，及时处置群体性争议。

（二）完善基层多方联动调解机制

乡镇（街道）人力资源社会保障服务所（劳动人事争议调解中心）、综治中心、人民调解委员会、工会组织等具有劳动人事争议调解职能的组织，要主动向社会公布服务电话、地址与服务指南等信息，引导当事人就近就地申请调解。实行调解登记制度，收到当事人调解申请，应当依法登记并及时开展调解工作，

对涉及政策性较强的重大、复杂或群体性劳动人事争议，实行联合调解。人力资源社会保障部门、司法行政部门、地方总工会、工商联、企联等，要指导推动建立行业性、区域性调解组织，重点在争议多发的行业及开发区、工业园区等区域建立调解组织，为本行业、本区域内用人单位和劳动者提供争议便捷调解服务。调解组织要主动接受仲裁机构、人民法院的指导，协助仲裁机构、人民法院调处劳动人事争议。

（三）创新劳动人事争议仲裁机制

各级劳动人事争议仲裁院要加强对当事人申请仲裁的指引，向双方当事人准确释明法律及政策的规定，及时提示理应承担的举证责任及仲裁风险，并准确告知当事人依法申请人民法院执行和要求有关行政机构依法处理的权利。对调解不成申请仲裁的案件，可以委托主持调解的基层调解组织代为收件；对经调解达成协议当事人申请仲裁审查确认的，依法出具仲裁调解书。推行仲裁立案前调解、庭前质证、书面审理、简便庭审等制度，落实劳动保障监察执法和劳动争议调解仲裁的衔接机制。探索以政府购买服务等方式委托调解、档案管理、专递送达等，逐步提高仲裁办案效率。加强“一裁终局”工作，不断提高仲裁裁决质量。

（四）优化调裁诉衔接机制

各级人民法院要发挥简易诉讼制度优势，对规定的小额劳动人事争议案件，依法实行一审终审，缩短诉讼案件审结时间。对违约拖欠或者未足额支付劳动报酬，以及因支付拖欠劳动报酬、

工伤医疗费、经济补偿或赔偿金事项已达成调解协议而用人单位在约定期限内不履行，劳动者申请支付令的，应当依法出具支付令。进一步统一劳动人事争议调解仲裁与司法审理尺度，对仲裁程序认定的事实双方当事人无异议部分，可以直接认定。建设裁审衔接信息平台，加强仲裁院与人民法院在裁判文书交换、案件信息通报、起诉和执行、联合培训、疑难案件协同处理等方面的合作衔接。有条件的地区，人民法院可在仲裁院设置派出法庭，为起诉或申请财产保全、强制执行的当事人提供便利。

二、推动调解仲裁均衡发展

（一）统筹调配仲裁员合理划分管辖范围

各地可以结合本地实际，统筹仲裁员聘任，加强动态管理，建立仲裁员统筹调配制度。对办案力量不足的县（市、区），地级以上市仲裁院可以派员协助办案。案件较少、分布分散的地区，地级以上市仲裁院可以适当调整管辖范围，集中统筹仲裁办案工作。市本级直接管辖案件较多的地区，要逐步将部分案件下放县（市、区）管辖，加强对全市的业务指导。

（二）提升调解仲裁公共服务均等化水平

由同级财政部门会同人力资源社会保障部门，落实《广东省基本公共服务均等化规划纲要（2009-2020年）》等有关文件，推进调解仲裁公共服务均等化，推动示范仲裁院建设。县（市、区）仲裁委按照规定在县（市、区）或者乡镇（街道）设立仲裁派出庭、巡回仲裁庭、调解庭、简易庭，方便当事人就近、就

地参与仲裁活动，出台仲裁派出庭、巡回庭管理制度，实行“四统一”，即统一案件编号规则、统一登记管理、统一信息系统、统一仲裁员聘任管理。仲裁派出庭和巡回庭按照所属仲裁院确定的管辖范围、工作标准和授权开展工作，接受仲裁院的管理和监督。仲裁派出庭应当有固定办公、庭审、调解、接待服务场所和必要的工作设备设施，具体由所在地保障。

（三）加强地区间调解仲裁交流促进共同发展

建立珠三角和粤东西北地区仲裁工作对口交流制度。对口市签订交流协议，互派仲裁员异地办案和学习锻炼，组织联合培训、案例研讨、经验交流、观摩庭审，协助调解仲裁规范化建设。广州对口清远、梅州，深圳对口河源、汕尾，东莞对口韶关、揭阳，珠海对口茂名、阳江，佛山对口云浮、湛江，中山对口潮州、肇庆，汕头、江门、惠州相互对口交流。仲裁员异地交流学习时间原则上每期3个月。

三、提升争议处理能力

（一）提升当事人协商解决争议的能力

引导和支持用人单位和劳动者协商解决争议，在涉及职工分流安置等劳动关系重大调整时，指导用人单位充分听取职工和工会的意见，引导双方当事人在平等自愿和相互理解的基础上协商达成协议。鼓励社会组织和专家接受当事人申请或委托，为其解决纠纷予以协调、提供帮助，探索开展协商咨询服务工作，督促履行和解协议。

（二）提升基层调解组织调处能力

基层调解组织要建立调解员名册，通过调剂事业编制、使用公益性岗位、政府雇员等方式，拓展调解员来源。各地人力资源社会保障部门牵头，会同综治、司法行政、工会等部门，共同推进劳动人事争议调解服务平台建设，实行调解员库管理，将优秀的仲裁员、调解员以及具备法律、人力资源管理或者工会等专业工作经历、公道正派的专家学者等纳入调解员库，通过服务平台网站、微信公众号等渠道直接响应劳动人事争议调解诉求，及时提供专业性调解服务。探索以政府购买服务的方式，鼓励和支持退休的法官、检察官、仲裁员等社会专业力量成立劳动人事争议调解工作室，并通过调解服务平台向社会提供劳动人事争议调解服务。建立劳动人事争议三方联合调解工作制度，推动劳动关系三方共同调处劳动人事争议。有条件的地方要探索建立政府购买劳动人事争议调解服务制度，对于受委托开展调解的有关组织，给予一定经费支持。

（三）拓展仲裁工作人员来源渠道

各地人力资源社会保障部门要努力争取当地党委政府支持，将法律素质好、业务能力强的人员配备到仲裁工作岗位，并保障仲裁办案人员的稳定性。鼓励从律师事务所、下级仲裁院遴选仲裁员。可以通过开发公益性岗位、政府雇员等方式依法使用仲裁辅助人员，或者通过政府购买服务方式将调解、记录、送达、安保等工作交由相关单位提供。建立完善仲裁员档案，加强仲裁员

考核和动态管理，普遍建立仲裁员名册并对外公布。建立健全兼职仲裁员管理制度和劳动关系三方派员常驻仲裁委员会制度。

（四）提升调解仲裁工作队伍整体素质

建立仲裁员阶梯培养机制，初任仲裁工作人员，原则上应先在窗口、记录、调解等多岗位跟班学习。组织开发培训教材，建立异地交流学习制度、调解仲裁培训师智库。落实仲裁员聘前培训制度、每年40学时脱产培训制度和日常培训学习制度。创新培训方式，鼓励各地与省内外高等院校、科研机构、法官培训机构等单位合作开展培训；探索开展网络培训。组织开展优秀仲裁文书评选、仲裁事业发展征文、业务技能比赛等活动。落实仲裁员分级管理制度。深入落实国家规定的仲裁工作人员办案补助制度。仲裁工作所需经费列入同级财政预算予以保障，为开展仲裁活动提供支撑。

四、增强服务保障

（一）加强法律援助服务

各级司法行政部门、总工会在调解仲裁机构开通法律援助“直通车”，普遍设立法律援助窗口或者建立日常联系制度。健全法律援助与劳动人事争议调解衔接机制，必要时组织律师或者法律援助人员参与调解。司法行政部门推进“一村（社区）一法律顾问”时，将劳动人事争议调解作为法律顾问服务内容。工会向符合条件的职工提供法律援助免于审查经济困难情况。探索开展公职律师驻点仲裁院，为当事人免费提供法律咨询服务。

(二) 加强服务场所保障

加强调解室建设，按照温馨、简约、安静、安全的风格设置调解室，配备必要的办公设备设施等，悬挂统一的调解徽。各乡镇（街道）劳动人事争议调解中心、仲裁院至少要设置一个调解室。加强调解仲裁服务场所建设，鼓励有条件的地区，统筹劳动保障维权服务，由一个机构统一做好劳资纠纷处理的协调和指引有关工作。

(三) 大力推进调解仲裁信息化建设

改造升级并推广应用全省统一的调解仲裁业务系统，全面实现线上办案、线上督办通报，省、市、县、乡镇（街道）统一使用调解仲裁业务系统。深入推进“互联网+调解仲裁”，完善调解仲裁网站建设，开通网上调解仲裁服务。仲裁院与人民法院案件裁判信息实现同步传输和即时共享。建立各级仲裁院互联互通的庭审远程观摩系统。

(四) 完善调解仲裁服务和监督机制

根据当事人的需求，不断优化调解仲裁服务，推行预约开庭、休息日或夜间开庭等服务。建立仲裁案件过问登记制度、调解仲裁便民服务清单制度、仲裁案件卷宗评查制度、调解仲裁工作成效评价监督制度、当事人和社会监督制度等。建立仲裁机构异地协助办案制度。制定仲裁文书的公开规则，分地区、分类别逐步推进仲裁文书公开。

五、加强组织领导

各地要在当地党委、政府的领导下，进一步做好劳动人事争议调解仲裁工作，对照法治广东建设考评中关于调解仲裁工作的具体要求，不断完善劳动人事争议多元处理机制。建立健全党委、政府领导、综治协调、人力资源社会保障行政部门主导、有关部门和单位共同参与的劳动人事争议多元处理工作机制。人力资源和社会保障部门要发挥在劳动人事争议处理中的主导作用，承担牵头职责，人民法院要发挥司法在劳动人事争议处理中的引领、推动和保障作用，各有关部门要建立完善形势研判、信息沟通、联合会商、协调配合制度，形成各负其责、齐抓共管、互动有力、运转高效的联动机制。

附件：关于进一步加强劳动人事争议调解仲裁完善多元处理机制的意见



广东省人力资源和社会保障厅



广东省社会治安综合治理委员会办公室



广东省高级人民法院



广东省司法厅



广东省财政厅



广东省总工会



广东省工商业联合会



广东省企业联合会/广东省企业家协会



2018年3月15日

附件

人 力 资 源 社 会 保 障 部
中 央 综 治 办
最 高 人 民 法 院
司 法 部
财 政 部
中 华 全 国 总 工 会
中 华 全 国 工 商 业 联 合 会
中 国 企 业 联 合 会 / 中 国 企 业 家 协 会

文件

人社部发〔2017〕26号

人力资源部 中央综治办 最高人民法院
司法部 财政部 中华全国总工会 中华全国工商业联合会
中国企业联合会/中国企业家协会关于进一步加强
劳动人事争议调解仲裁完善多元处理机制的意见

各省、自治区、直辖市人力资源社会保障厅（局）、综治办、高级人民法院、司法厅（局）、财政厅（局）、总工会、工商业联合

会、企业联合会/企业家协会，新疆生产建设兵团人力资源社会保障局、综治办、新疆维吾尔自治区高级人民法院生产建设兵团分院、司法局、财务局、工会、工商业联合会、企业联合会/企业家协会；

劳动人事争议调解仲裁是劳动人事关系矛盾纠纷多元化解机制的重要组成部分。当前，我国正处于经济社会转型时期，劳动关系矛盾处于凸显期和多发期，劳动人事争议案件逐年增多。通过协商、调解、仲裁、诉讼等方式依法有效处理劳动人事争议，对于促进社会公平正义、维护劳动人事关系和谐与社会稳定具有重要意义。根据中共中央办公厅、国务院办公厅《关于完善矛盾纠纷多元化解机制的意见》，现就进一步加强劳动人事争议调解仲裁完善多元处理机制，提出如下意见。

一、总体要求

(一) 指导思想。全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，主动适应经济发展新常态，积极落实加强和创新社会治理新要求，探索新时期预防化解劳动人事关系矛盾纠纷的规律，不断提高调解仲裁规范化、标准化、专业化、信息化水平，推动健全中国特色劳动人事争议处理制度，完善劳动人事争议多元处理机制，切实维护劳动人事关系和谐与社会稳定，为全面建成小康社会做出更大贡献。

（二）基本原则

1. 坚持协调联动、多方参与。在党委领导、政府主导、综治协调下，积极发挥人力资源社会保障部门牵头作用，鼓励各有关部门和单位发挥职能作用，引导社会力量积极参与，合力化解劳动人事关系矛盾纠纷。

2. 坚持源头治理、注重调解。贯彻“预防为主、基层为主、调解为主”工作方针，充分发挥协商、调解在劳动人事争议处理中的基础性作用，最大限度地把矛盾纠纷解决在基层和萌芽状态。

3. 坚持依法处理、维护公平。完善劳动人事争议调解制度和仲裁准司法制度，发挥司法的引领、推动和保障作用，运用法治思维和法治方式处理劳动人事争议，切实维护用人单位和劳动者的合法权益。

4. 坚持服务为先、高效便捷。以提高劳动人事争议处理质效为目标，把服务理念贯穿争议处理全过程，为用人单位和劳动者提供优质服务。

5. 坚持立足国情、改革创新。及时总结实践经验，借鉴国外有益做法，加强制度创新，不断完善劳动人事争议多元处理机制。

（三）主要目标。到2020年，劳动人事争议协商解决机制逐步完善，调解基础性作用充分发挥，仲裁制度优势显著增强，司法保障作用进一步加强，协商、调解、仲裁、诉讼相互协调、有

序衔接的劳动人事争议多元处理格局更加健全，劳动人事争议处理工作服务社会能力明显提高。

二、健全劳动人事争议预防协商解决机制

(四) 指导用人单位加强劳动人事争议源头预防。加大法律法规政策宣传力度，推动用人单位全面实行劳动合同或者聘用合同制度，完善民主管理制度，推行集体协商和集体合同制度，保障职工对用人单位重大决策和重大事项的知情权、参与权、表达权、监督权，加强对职工的人文关怀。指导企业与职工建立多种方式的对话沟通机制，完善劳动争议预警机制，特别是在分流安置职工等涉及劳动关系重大调整时，广泛听取职工意见，依法保障职工合法权益。探索建立符合事业单位和社会团体工作人员、聘任制公务员和军队文职人员管理特点的单位内部人事争议预防机制。切实发挥企业事业单位法律顾问、公司律师在预防化解劳动人事争议方面的作用。推行劳动人事争议仲裁建议书、司法建议书制度，促进用人单位有效预防化解矛盾纠纷。

(五) 引导支持用人单位与职工通过协商解决劳动人事争议。推动建立劳动人事争议协商解决机制，鼓励和引导争议双方在平等自愿基础上协商解决纠纷。指导用人单位完善协商规则，建立内部申诉和协商回应制度。加大工会参与协商力度。鼓励社会组织和专家接受当事人申请或委托，为其解决纠纷予以协调、提供帮助。探索开展协商咨询服务工作，督促履行和解协议。

三、完善专业性劳动人事争议调解机制

(六) 建立健全多层次劳动人事争议调解组织网络。推进县(市、区)调解组织建设,加强乡镇(街道)劳动就业社会保障服务所(中心)调解组织建设。在乡镇(街道)综治中心设置劳动人事争议调解窗口,由当地劳动就业社会保障服务所(中心)调解组织负责其日常工作。积极推动企业劳动争议调解委员会建设,指导推动建立行业性、区域性调解组织,重点在争议多发的制造、餐饮、建筑、商贸服务以及民营高科技等行业和开发区、工业园区等区域建立调解组织。加强事业单位及其主管部门调解组织建设,重点推动教育、科技、文化、卫生等事业单位及其主管部门建立由人事部门代表、职工代表、工会代表、法律顾问等组成的调解组织。加强专业性劳动人事争议调解与仲裁调解、人民调解、司法调解的联动,逐步实现程序衔接、资源整合和信息共享。同时,充分发挥人民调解组织在调解劳动争议方面的作用,在劳动争议多发的乡镇(街道),人民调解委员会可设立专门的服务窗口,及时受理并调解劳动争议。各级人力资源社会保障部门要加强统筹协调,指导推动劳动人事争议调解工作,建立专业性调解组织和调解员名册制度,加强工作情况通报和人员培训。

(七) 加强劳动人事争议调解规范化建设。进一步规范调解组织工作职责、工作程序和调解员行为。建立健全调解受理登记、调解处理、告知引导、回访反馈、档案管理、统计报告、工

作考评等制度。建立健全集体劳动争议应急调解机制，发生集体劳动争议时，人力资源社会保障部门要会同工会、企业代表组织及时介入，第一时间进行调解，调解不成的及时引导当事人进入仲裁程序。

(八) 鼓励支持社会力量参与调解。引导劳动人事争议当事人主动选择、自愿接受调解服务。通过政府购买服务等方式，鼓励和支持法学专家、律师以及退休的法官、检察官、劳动人事争议调解员仲裁员等社会力量参与劳动人事争议调解工作，有条件的可设立调解工作室。发挥社区工作者、平安志愿者、劳动关系协调员、劳动保障监察网格管理员预防化解劳动人事争议的作用。鼓励支持社会组织开展劳动人事争议调解工作。

四、创新劳动人事争议仲裁机制

(九) 完善仲裁办案制度。建立仲裁办案基本制度目录清单，指导各地完善仲裁制度体系。创新仲裁调解制度，可在仲裁院设立调解庭开展调解工作。依法细化终局裁决规定，提高终局裁决比例。建立健全证据制度，制定体现劳动人事争议处理特点的仲裁证据规则。建立仲裁委员会仲裁办案监督制度，提高仲裁办案纠错能力。推行劳动人事争议仲裁委员会三方仲裁员组庭处理集体劳动争议制度。实行“阳光仲裁”，逐步实行仲裁裁决书网上公开，接受社会监督。推进法律援助参与劳动人事争议仲裁，在案件多发高发地区的仲裁机构设立法律援助窗口，依法为符合条件的农民工、工伤职工等群体提供法律援助服务。

(十) 简化优化仲裁具体办案程序。实施案件分类处理，简化优化立案、庭审、调解、送达等具体程序，提高仲裁案件处理质量和效率。规范简易仲裁程序，灵活快捷处理小额简单争议案件。建立健全集体劳动争议快速仲裁特别程序，通过先行调解、优先受理、经与被申请人协商同意缩短或取消答辩期、就近就地开庭等方式，实现快调、快审、快结。深化仲裁庭审方式改革，推广以加强案前引导、优化庭审程序、简化裁决文书为核心内容的要素式办案，提高案件裁决效率。推进派驻仲裁庭、巡回仲裁庭和流动仲裁庭建设，为当事人提供便捷服务。

(十一) 加强仲裁办案管理和指导。建立仲裁案件管理标准体系，制定办案程序公正评价标准、办案质量效率评价标准和办案人员工作绩效考核标准。建立仲裁办案指导制度，统一仲裁办案适用标准，重点加强对新兴行业劳动争议、集体劳动争议等重大疑难案件处理工作的指导。加强案例指导，综合运用案例汇编、案例研讨会、庭审观摩等方式，发挥典型案例在统一处理标准、规范自由裁量权等方面的作用。统一仲裁文书格式。建立区域劳动人事争议处理交流协作机制。

五、完善调解、仲裁、诉讼衔接机制

(十二) 加强调解与仲裁的衔接。调解组织对调解不成的争议案件，要及时引导当事人进入仲裁程序；定期向仲裁机构通报工作情况，共同研究有关问题；邀请仲裁机构参与调处重大疑难争议案件。仲裁机构要加强对辖区内调解组织的业务指导，建立

仲裁员定点联系调解组织制度，落实调解建议书、委托调解、调解协议仲裁审查确认等制度，开展调解员业务培训。在争议案件多发高发地区，仲裁机构可在调解组织设立派驻仲裁庭。

(十三) 加强调解与诉讼的衔接。调解组织要主动接受人民法院的指导，协助人民法院调处劳动人事争议。健全劳动人事争议特邀调解制度，吸纳符合条件的调解组织或调解员成为特邀调解组织或特邀调解员，接受人民法院委派或委托开展调解工作。鼓励和支持调解组织在诉讼服务中心等部门设立调解工作室。依法落实调解协议司法确认制度。

(十四) 加强仲裁与诉讼的衔接。建立仲裁与诉讼有效衔接的新规则、新制度，实现裁审衔接机制长效化、受理范围一致化、审理标准统一化。各级仲裁机构和同级人民法院要加强沟通联系，建立定期联席会议、案件信息交流、联合业务培训等制度。有条件的地区，人民法院可在仲裁机构设立派驻法庭。

六、强化基础保障机制

(十五) 加强调解仲裁队伍建设。乡镇（街道）劳动就业社会保障服务所（中心）调解组织要根据实际需要配备专职调解员，通过政府购买服务、调剂事业编制等方式，拓展调解员来源渠道。企业劳动争议调解委员会要配备一定数量的专兼职调解员，鼓励企业人力资源、法务、工会部门工作人员参与调解工作。仲裁机构要及时充实专职仲裁员队伍，并配备相应的仲裁办案辅助人员；注重从工会、企业代表组织以及其他社会组织中聘

用兼职仲裁员，积极吸纳律师、专家学者等担任兼职仲裁员。持续开展调解员仲裁员分级分类培训，加强思想道德教育、职业道德教育和业务能力培训。探索远程在线培训、建立集中实训基地等培训新模式，培训重心向基层倾斜。鼓励地方先行先试，探索建立仲裁员激励约束和职业保障机制，拓展职业发展空间。健全风险防控机制，推进行风建设。培育和弘扬调解仲裁文化，大力宣传先进调解仲裁机构和优秀调解员仲裁员。

(十六) 加快推进调解仲裁工作信息化建设。树立“互联网+”理念，利用现代化信息技术手段提高劳动人事争议处理效能。依托金保二期工程，建立调解仲裁办案信息系统、人员信息系统、监测管理信息系统，在实现人力资源社会保障系统内部信息互联互通的基础上，逐步实现调解仲裁信息与综治、人民法院等信息系统的互联互通。建立在线服务平台，整合调解、仲裁和诉讼资源，逐步开展在线调解、在线仲裁、电子送达等，实现线上、线下服务对接，提供“一站式”争议处理服务。

(十七) 依法保障调解仲裁经费需要。按照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等有关规定，将仲裁工作所需经费列入同级财政预算予以保障，为开展仲裁活动提供支撑。对采取政府购买服务方式开展劳动人事争议处理工作的，要加强购买服务资金的预算管理。

(十八) 改善调解仲裁服务条件。按照国家“十三五”规划纲要“基本公共服务项目清单”要求，不断改善调解仲裁服务条

件。加强调解组织基础建设，确保调解有基本工作场所、有基本工作设施。加强仲裁机构标准化建设。仲裁员、记录人员在仲裁活动中应着正装，佩戴仲裁胸徽。

七、加强组织领导

(十九) 健全劳动人事争议多元处理工作格局。积极推动将劳动人事争议处理工作纳入当地党委、政府重要议事日程，采取有力措施抓实抓好。综治组织要做好调查研究、组织协调、督导检查、考评、推动等工作，进一步把完善劳动人事争议多元处理机制作为综治工作（平安建设）考评的重要内容，严格落实社会治安综合治理领导责任制。人力资源社会保障部门要发挥在劳动人事争议处理中的主导作用，承担牵头职责，制定完善规章制度，会同有关部门统筹推进劳动人事争议调解仲裁组织建设、制度建设和队伍建设。人民法院要发挥司法在劳动人事争议处理中的引领、推动和保障作用，加强诉讼与调解、仲裁的有机衔接，依法及时有效审理劳动人事争议案件。司法行政部门要指导人民调解组织积极开展劳动争议调解工作，加强对人民调解员的劳动法律法规政策和调解方法技巧培训，组织推动律师做好法律援助和社会化调解工作。工会、企业代表组织要发挥代表作用，引导支持企业守法诚信经营、履行社会责任，依法设立劳动争议调解委员会，建立健全用人单位内部争议解决机制，教育引导职工依法理性维权。各有关部门要建立完善形势研判、信息沟通、联合会商、协调配合制度，形成各负其责、齐抓共管、互动有力、运

转高效的联动机制。要充分发挥综治中心优势，有效整合工作资源，优化劳动人事争议多元处理机制。

(二十) 强化责任落实，营造良好环境。各地要在当地党委、政府的领导下，进一步做好劳动人事争议调解仲裁工作，不断完善劳动人事争议多元处理机制。人力资源社会保障部门要会同有关部门制定切实可行的实施方案，明确任务、明确措施、明确责任、明确要求，并对本意见落实情况进行督促检查。充分运用传统媒体和现代传媒，加强劳动人事争议处理工作的宣传，营造良好舆论氛围。





(此件主动公开)

(联系单位：调解仲裁管理司)

公开方式：主动公开

广东省人力资源和社会保障厅办公室

2018年3月16日印发
