

榆林市总工会
榆林市中级人民法院
榆林市司法局
榆林市人力资源和社会保障局

文件

榆市总工发〔2024〕163号



关于完善劳动争议多元化解机制的实施意见

各县市区总工会，各县市区人民法院，各县市区司法局、人社局：

为积极落实完善矛盾纠纷多元预防调处化解机制新要求，及时预防化解劳动纠纷，有力维护职工合法权益，努力构建和谐稳定的劳动关系，按照陕西省总工会等四部门《关于建立劳动争议多元化解机制的意见》（陕工发〔2023〕23号），结合我市实际，提出如下实施意见。

一、总体要求

（一）指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全

面贯彻落实党的二十大精神，深入学习习近平法治思想和习近平总书记来陕考察重要讲话重要指示，坚持和发展新时代“枫桥经验”，加强源头治理，强化风险防控，形成机制共建、信息共享、多方联动、程序衔接、多元主体共同参与的劳动争议化解工作格局，让劳动争议化解在基层、化解在萌芽状态，及时防范化解劳动领域重大风险，维护劳动领域政治安全，为谱写中国式现代化建设的榆林新篇章创造安全稳定的社会环境。

（二）工作原则

1. 坚持预防为主。将预防劳动争议纠纷贯穿于重大决策、行政执法、司法诉讼、普法宣传等全过程，最大限度减少劳动争议纠纷的发生。

2. 坚持多方联动。工会、法院、司法、人社各司其职，紧密联系，建立预防、协商、调解、仲裁、诉讼相互协调、有序衔接的劳动争议多元化解机制。

3. 坚持依法化解。运用法治思维、法治方式化解劳动争议纠纷，不断健全完善政策制度，确保劳动争议多元化解机制可持续发展。

4. 坚持守正创新。尊重基层首创精神，总结成功经验，借鉴有益成果，不断推进劳动争议多元化解工作机制符合发展规律、满足时代需求。

二、强化劳动争议前端预防化解

（三）完善工会劳动法律监督组织。健全市、县、企事业单位三级工会劳动法律监督组织。各级工会应当设立工会

劳动法律监督委员会，在同级工会的领导下开展劳动法律监督具体工作，并接受上级工会劳动法律监督委员会的业务指导。会员不足二十五人的基层工会，可以不设工会劳动法律监督委员会，但应当推选工会劳动法律监督员，承担本单位工会劳动法律监督具体工作。

（四）指导规范用工，加强源头预防。推动用人单位全面实行劳动合同制度，完善民主管理，保障劳动者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。加大劳动关系领域相关法律法规政策宣传力度，广泛开展多种方式、多种层次的普法宣传活动，把法治宣传融入劳动争议调处全过程。组织骨干调解员、优秀法官、律师、法律专家学者等组成宣讲团，深入用人单位开展专项普法行动，提供精准法律服务。提高企业规范用工和防范法律风险能力及劳动者维权意识，提升普法宣传的针对性、实效性。通过各类媒体平台加强劳动纠纷协商调解宣传力度，针对新出台和修订的法律法规、政策文件、社会热点、典型案例，开展以案说法、以案释法活动，正确引导舆论，提升用人单位和劳动者的知晓度。

（五）建立监督预警机制，主动防范处置。不断完善我市劳动争议风险监督预警机制，一是充分发挥工会劳动法律监督组织作用。对区域内的劳动关系矛盾进行经常性排查，工会联合人社、司法等部门定期组织开展劳动用工“法治体检”，用足用好“一函两书”，对劳动用工领域违法现象早发现、早上报、早处置。加快工会劳动法律监督员队伍建设

步伐，推动各县市区工会开展监督员培训，逐步组建梯队式监督员队伍。二是加强劳动领域政治安全风险隐患排查。各部门加强信息沟通共享，聚焦重要时间节点，突出农民工和劳务派遣、新就业形态劳动者等重点群体风险监测预警。三是发挥基层调解组织在重大劳动争议预警机制中作用。及时反映劳动关系领域突出问题，建立风险台账，制定应对预案，及时采取措施主动防范和处置。

三、健全多层次劳动争议调解组织网络

（六）共同推进企业建立劳动争议调解组织。各级工会要积极配合有关部门加大企业调解组织建设力度，主动督促、指导大中型企业普遍设立劳动争议调解委员会。规范成立程序，完善组织架构，建立组织台账，实现对企业劳动争议调解组织动态管理。不具备设立调解组织条件的企业，可以由劳动关系双方共同推选调解员。协调劳动关系三方要把用人单位建立劳动争议调解组织、开展协商调解工作情况作为劳动关系和谐企业评选等表彰示范创建的重要因素。

（七）积极建立行业性（区域性）劳动争议调解组织。在小微非公有制企业比较集中的地区、街道、开发区依托工会组织建立区域性劳动争议调解组织，并逐步向企业集中、产业集中的社区、园区延伸。在建筑施工、餐饮服务等行业劳动争议易发多发的行业建立行业性劳动争议调解组织。探索在新就业形态劳动者集中的行业、区域建立新就业形态劳动争议调解组织。

（八）逐步建立职工劳动争议调解中心。各县市区总工

会探索设立职工劳动争议调解中心，支持有条件的县级总工会在职工服务窗口单位设立职工劳动争议调解中心或调解工作室，将裁调对接工作室、诉调对接工作室以及其他由个人命名的劳动争议调解工作室等各工作室均作为调解中心下设机构，由调解中心统一管理。鼓励各级工会结合实际情况，丰富拓展中心职能，吸纳整合职工纠纷人民调解委员会调解力量；探索建立劳模调解工作室、以个人名字命名的调解工作室，邀请长期从事劳动争议调解工作、热心调解事业、经验丰富的工会主席、劳模工匠、退休法官、退休仲裁员等人员成为工会劳动争议调解员。

四、形成劳动争议化解多元联动工作体系

（九）在各级劳动人事争议仲裁机构、人民法院设立工会法律服务站。推动县市区总工会在同级劳动人事争议仲裁机构、人民法院设立工会法律服务工作站，由工会安排专人在劳动人事争议仲裁机构、人民法院指定的固定场所，开展劳动关系领域的法律咨询、调解疏导和法律援助工作，建立常态化调解与仲裁、诉讼对接机制。各县市区县劳动人事争议仲裁机构、人民法院已成立联合调处中心的，工会组织可以依托其阵地挂牌，加载工会法律服务站功能，形成共建共享、共同服务的格局。各级工会要主动融入地方党委、政府主导的社会矛盾纠纷多元预防调处化解综合机制，有条件的可向社会矛盾纠纷调处中心派驻工会劳动争议调解工作人员，参与联动化解。

（十）设置劳动争议派驻仲裁庭、巡回法庭。市总工会、

市法院、市人社要深化沟通协作，在市总工会挂牌设立劳动争议派驻仲裁庭、巡回法庭，适时选择具有典型意义或代表性的劳动争议案件在派驻仲裁庭、巡回法庭开庭审理。真正发挥派驻仲裁庭、巡回法庭就近化解争议、一线普法宣传的作用。有条件的县市区总工会可参照市级建设模式，联合辖区内人社部门、基层人民法院在各县市区总工会设置“派驻仲裁庭”及“巡回法庭”，发挥合力，及时化解劳动争议，探索建立更为便捷有效的多元化解模式。

（十一）做好与工会法律援助的衔接工作。各级工会对符合工会法律援助条件的职工，要积极引导申请法律援助。要坚持把困难职工、农民工、新就业形态劳动者等弱势群体，劳动密集型行业、建筑行业等劳动争议多发领域和拖欠工资、特殊权益保护等事项作为职工法律援助的重点。鼓励各县市区总工会在职工服务窗口打造“一站式”维权服务平台，做好信访接待、纠纷调解、法律援助、仲裁诉讼的程序衔接。

（十二）建立联席会议制度。市总工会、市法院、市司法局、市人社局共同建立劳动争议多元预防化解会商机制，定期和不定期召开多方或双方联席会议。通报各部门劳动争议多元化解工作情况，提出健全完善多元化解机制的意见措施，交流劳动争议案件信息，研讨重大疑难争议案件，发布典型案例，分析研判区域劳动关系发展态势等。对涉及职工集体利益的重大事件，或遇到劳动争议纠纷紧急重大问题，随时联系沟通召开临时会议协商处理。各县市区工会、法院、司法、人社可以结合工作实际，因地制宜探索劳动争议多元

化解联动工作机制。

五、加强劳动争议多元化解工作运行保障

（十三）调解组织规范化建设。职工劳动争议调解中心（室）实行“三亮”工程，即中心亮标牌、人员亮身份、服务亮流程。按照有专门办公场所、有专职工作人员、有规范服务流程、有基础台账资料、有充足经费保障的要求进行规范化建设，值班人员须为工会聘用的专兼职调解员，有关调解制度和流程需上墙、上网。基层劳动争议调解组织要建立健全调解受理登记、调解办理、告知引导、回访反馈、档案管理、统计报告等制度，确保调解工作标准规范，程序衔接顺畅。

（十四）调解员队伍专业化建设。各级工会要整体规划布局调解专业人才培养方案，整合现有人员，通过购买服务方式甄选责任心强、专业过硬、调解技巧熟练的专业律师、劳动人事争议仲裁员、劳动关系协调员、人民陪审员以及退休法官、检察官等力量加入。完善调解员名册管理制度、奖励激励制度、动态退出制度，增强调解员业务能力和职业道德规范，提高调解员队伍专业化、职业化水平。主动邀请法院、司法、人社等部门专业人员参与指导调解工作。

（十五）充分运用智慧调解平台。各级工会要充分运用人民法院调解平台、省调解仲裁平台等智慧调解平台，开展全流程在线调解、在线申请司法确认或者出具调解书等裁调、诉调对接工作，全面提升劳动争议调解工作的质量和效率。要做好调解组织和调解员的日常管理和信息维护，按照

特邀调解的规定，将符合条件的调解组织和调解员信息通过调解平台推送到本级人民法院进行确认。

六、工作要求

（十六）压实工作责任。各级工会要将推进劳动争议多元化解工作列入重点推进工作，明确具体承担部门，会同当地法院、司法行政部门、人社，按照本实施意见的精神，制定切实可行的实施方案，并及时向市总工会报送工作进展情况。2024年12月底前，各县市区总工会要普遍建立劳动争议多元化解机制，成立职工劳动争议调解中心。2026年底前，实现劳动争议调解组织建设基本覆盖辖区内大中型企业；进一步推动各县市区挂牌成立工会法律服务站、劳动争议派驻仲裁庭、巡回法庭。

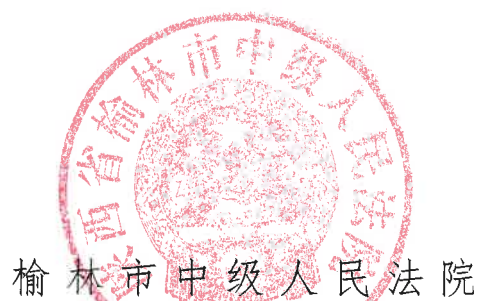
（十七）明确分工职责。各级人民法院、人力资源和社会保障部门负责在各自单位对设立工会法律服务站、调解工作室提供相关场地安排、人员培训、业务指导，支持工会开展裁前、诉前委托、委派调解工作。司法行政部门负责指导职工法律援助工作，鼓励支持律师事务所和律师参加职工劳动争议调解，支持符合条件的职工劳动争议调解中心申请人民调解。工会组织负责职工劳动争议调解中心（室）的建设，做好日常管理，建立相关工作制度等。

（十八）完善经费保障。各级工会组织要会同法院、司法、人社积极争取党委、政府及相关部门支持，切实解决劳动争议调解工作在人财物保障方面的困难问题。通过“以案定补”等方式向参与调解工作的调解员发放案件补贴。市总

工会将根据各地年度调解案件数量、调解成功案件数量、劳动争议多元化解机制建设情况等进行专项补助。

（十九）形成激励机制。各级工会、人民法院、司法、人力资源和社会保障部门要不断创新方式，建立健全激励机制，推进工作深入开展。市总工会、市法院、市司法局、市人社局将定期通报各地工作进展情况，对工作成效明显、具有示范性的好经验进行推广，对工作表现突出、成绩显著的调解组织或调解员给予通报表扬。

（二十）加强舆论宣传。综合运用各类宣传载体和职工阵地，充分发挥传统媒体和新媒体作用，大力宣传我市劳动争议多元化解工作机制的实践成果、理论成果、制度成果，大力宣传工作中涌现的典型案例、先进人物，引导广大职工依法理性维护权益，努力营造全社会关心、支持、参与劳动争议多元预防化解的良好氛围。



2024年7月8日

