

《关于进一步加强劳动争议调解工作的提案》 入选市政协最具影响力提案

6年中 10万余劳动争议案 “未出门”就化解

□本报记者 孙艳

昨天，北京市政协十大最具影响力提案出炉，由政协工会界委员在政协十一界三次全会提交的《关于进一步加强劳动争议调解工作的提案》以票数第二的成绩入围十大最具影响力提案。6年来，提案的落实呈现效果显著，北京市劳动争议调解联动机制已经形成了比较完整的运行机制和工作制度，10万余件劳动争议案件“没出门”在基层就成功化解，挽回经济损失9.6亿。



提案回顾——

起因：劳动争议案件井喷仲裁部门工作量不堪重负

2010年1月，政协十一届三次全会上，政协工会界别向大会提交了一份提案——《关于进一步加强劳动争议调解工作的提案》。市总工会副主席王玉英作为市政协工会界别小组召集人告诉记者：“没想到当年这份提案这次会评上最具影响力提案，这充分说明广大职工对劳动争议调解机制的关注和支持。”

王玉英回忆，2008年，劳动合同法实施以来，随着我国改革开放的不断深入，市场经济结构的加快转型和调整，社会经济生活中的矛盾和问题不断显现，我市劳动争议案件呈现井喷式增长，仅2009年劳动争议案件已达7.35万件，相当于2007年前10年案件总量，我市劳动争议案件数量及增幅度均居全国前列。

“劳资矛盾已成为当前影响社会和谐稳定的六大社会矛盾之一，劳动争议不仅数量多，而且

社会影响大，个案劳资冲突极易演化成为社会公共事件，引起全社会的高度关注。”王玉英介绍，当时，工会界别的政协委员利用了两个月的时间做了深入调研，调研报告如实反映了当时我市劳动关系领域的实际状况，引起了政府和社会的高度关注。

根据当时统计的数据，2009年11个月的时间，我市劳动争议案件就已经突破7万件。仅朝阳区劳动仲裁开庭时间就已经排到第二年的5月以后。在案件处理压力巨大的情况下，集体争议显著高发，争议焦点主要以涉及劳动者直接经济利益的劳动报酬和经济补偿、赔偿等争议为主，两类案件占到案件总量的近90%。一段时间以来，因为劳动者权益被侵害造成劳动争议，进而引发群体事件数量急速上升，激烈程度和社会影响也在加剧和扩大。

分析：缺沟通、缺疏导现行法律无法合理运用

政协委员们对此进行了深入分析。由于调解机制的不健全，职工意愿表达不畅通，一些企业存在“非正常强势”的心态和行为，在一定程度上激化了劳资纠纷，当争议旷日持久而不能解决时，劳动者的权益受损加重，不满情绪就会积累，就难免发生群体事件。

企业对劳动者的侵权成本太低。据仲裁部门统计，非公企业发生劳动争议案件占争议案件的八成。在某些企业经营者看来，劳动者受雇于我，就“有求于”我。即使侵害了劳动者的权益，他们也能够忍受；即使闹事，对

簿公堂，也不会付出比争议前更大的代价，打个折扣也有可能。所以能拖就拖，能不理就不理，直至矛盾积累爆发。

“从当年仲裁案件的处理结果来看，劳动者和用人单位单方完全胜诉率不足20%，双方各有胜负的案件比重显著居高。”王玉英表示，由此让我们认识到，劳动关系双方缺少沟通、疏导机制，对现行法律缺乏正确、理性的理解及运用。同时也表明了劳动者还需进一步树立理性维权的意识，依法主张权利，减少诉求的随意性和盲目性。

建议：通过购买服务方式加强兼职仲裁员队伍建设

在劳动仲裁部门办案人员工作量不堪重负、且人力不足的问题短期内无法得到解决的情况下，委员们建议政府有关部门整合社会资源，创新劳动争议调解机制，积极支持和介入劳动争议的调解，促进首都劳动关系的和谐和社会稳定。

委员们还提出来了具体建

议，建议劳动部门可以通过购买服务的方式，加大兼职仲裁员队伍建设和劳动争议调解工作的力度。而针对中小企业劳动争议案件持续上升，委员们还提出，建议劳动部门对企业管理人员特别是企业法人进行劳动法律法规的培训，并纳入企业劳动年检的考核内容。

办理成效——

10万余件劳动争议案件在基层化解

“这份政协提案的操作性非常强，不仅对我市调解仲裁系统提出了希望和要求，还提出了加强我市劳动争议调解工作的具体建议，有效促进和推动了我市劳动人事争议调解工作的开展。”王玉英介绍，从2009年开始，针对我市劳资纠纷实际状况，相继出台了《关于进一步加强企业劳动争议协商调解工作的通知》、《关于加强和规范劳动人事争议调解协议仲裁审查确认工作的通知》等11个规范性文件。

2009年6月，经市总工会大力推动，北京市召开建立劳动争议调解联动机制动员大会，由市总工会牵头，人力社保局和司法局共同参与的劳动争议调解“三方联动”机制正式建立。2010年至2011年，市信访办、市高级人民法院和市企联相继加入联动机制，形成了劳动争议调解“六方联动”机制。2012年首都综治办、市公安局企业维稳指挥部的参加，至此六方联动发展为“六方多家联动”。

大兴区最开始作为劳动争议调解机制试点区县，如今已全面形成的劳动争议“大调解”工作格局，网格化调解体系初步形成区域全覆盖。就在今年的6月5日，新媒体基地工会配合区总工会干了一场“漂亮”的集体劳动争议案件调解，让集体争议案件没出乡镇就地就解决了。

当天上午9点30分，大兴区总工会接到新媒体总工会电话，辖区内的一家外资企业百余名员工正在与企业方发生劳动争议。随后，区总工会工作人员和律师调解员立即赶赴现场展开调查。

经调查，这家公司是新媒体产业基地内的一家外资企业，现有职工107人。6月2日上午10点，该公司主要负责人向所有员工宣布停产，告知员工该企业将关闭在北京的工厂，进行清产结算，并于当日下午下发了离职协议，要求员工在6月5日前签署完毕。

职工认为离职协议不公平，于6月5日将此事反映到大兴区新媒体产业基地总工会。经工作人员及调解员与职工和企业负责人进行沟通协调，当天就达成了协议，要求用人单位提高补偿标准。6月9日，用人单位按工会和职工要求修订了补偿方案，6月11日，双方达成补偿协议，所有补偿款项以转账方式打入员工工资卡，后续住房公积金等问题则由用人单位进行补缴。

王玉英告诉记者，这种“小事不出企业，大事不出乡镇，矛盾就地化解”的解决矛盾方式越来越受到劳动争议当事者的欢迎和信赖。通过近几年的不断深化，北京市劳动争议调解联动机制取得的成效已经不仅仅停留在解决一个个纠纷的层面上，而是积极探索调解成果的深化运用，

开始通过分析研判，对劳动争议状况及规律进行总体把握。

在“六方联动”机制中，工会作为牵头单位，负责加强社会化维权机制建设，推动区域和企业劳动争议调解组织的规范化，选聘律师团队充实调解员队伍；司法行政部门依法推进人民调解组织开展劳动争议调解工作；劳动仲裁机构、信访部门和法院在处理劳动争议过程中，一方面宣传、引导当事人进行调解，另一方面对进入受理或处理程序的案件及职工来访件先行调解。企联负责指导企业规范用工管理，推动企业调解组织建设。

截至目前，北京市和16个区县、经济技术开发区已全部建立劳动争议调解中心，全市建会企业中，建立劳动争议调解组织的达8404家，商会（协会）中建立劳动争议调解组织的达65家，城区事业单位建立人事争议调解组织的达100多家，六方多家联动调解机制建立区县调解中心18家，乡镇街道建立调解组织525个。各类调解组织在劳动人事争议的预防化解中发挥了积极作用，年平均调解劳动争议近3万件，取得良好社会效果。据统计，2009年至今，北京市各级劳动争议调解中心共受理劳动争议案件16万件，其中有10万余件劳动争议案件在基层调解成功，涉及金额9.6亿元。

未来计划——

进一步完善各方职责 激发联动机制整体效能

王玉英表示，目前，北京市劳动争议调解联动机制已经形成了比较完整的运行机制和工作制度。但这项工作仍需要进一步完善，才能激发出更大的效能。“联动机制建设重在形成联合起来的力量，所以，一定要在形成合力上下功夫。”

王玉英介绍，工会作为牵头部门，主要职责是做好沟通和服务工作，保障信息的畅通；人力社保、司法、信访、法院和企联要将引导调解、委托调解、现场

共同调解和转送调解形成制度确定下来；综治部门要发挥综合协调和指导功能，将劳动争议调解工作纳入社会管理综合治理工作考评体系；同时加强与公安局企业维稳指挥部的信息沟通。通过有效的衔接互动，形成调解工作的合力。

参与联动机制建设的各律师事务所要进一步强化团队建设，充分发挥团队作战的优势，用集体智慧解决调解中遇到的难题，不断提升调解的能力和技巧。同

时，要进一步加强律师法律服务志愿者队伍的建设和管理。

“基层调解组织的力量更不能小窥，我们要进一步建设并充分发挥其作用。”王玉英提到，劳动争议的发源地在企业，大量的非公企业集中在街道乡镇。要借做实做强工会服务站和职工之家的机会，同步推进街道乡镇和企业劳动争议调解组织的规范化建设。在统一标识、规范流程的基础上，重点解决调解组织软硬件建设和作用发挥问题。