依法维权 促进和谐

我市六方多家联动机制建立10年 调处25万余件劳争案件

□本报记者 李婧

“要不是你们出面，我和单位还掐架呢，不知啥时候能拿到钱。”李某拉着调解员的手，感激地说。职工李某在离职时，因工作年限和补偿金与单位发生了分歧，向劳动争议调解中心申请了调解。在劳动争议调处联动机制的协调下，李某顺利拿到满意的补偿。

这是劳动争议调解联动机制处理的25.7万件劳争案件之一。北京市总工会于2009年牵头成立了劳动争议调解联动机制。十年来，北京市各级工会组织多措并举，不断加强工会三级法律服务体系建设，形成了工会劳动争议调解工作网络全覆盖，并创造性地建立社会各部门多方参与的劳动争议调解联动机制，打造一支具有丰富劳动法律业务经验的律师团队，使诸多劳动争议化解在基层、解决在萌芽状态。

成立：六方多家联动应对职工维权新形势

2009年，随着《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》等法律法规的出台，北京市劳动争议案件大幅攀升，案件总量超过了过去十年同类案件的总和，仲裁部门和法院审理案件的压力不断加大，职工维护合法权益的诉求得不到有效解决，严重影响了首都和谐劳动关系的建设。面对这种形势。2009年，北京市总工会按照“调整适应、改革创新”的方针，“预防为主、基层为主、调解为主”的原则，牵头成立了劳动争议调解联动机制，领导小组办公室设在市总权益工作部，法律服务中心配合权益工作部推动联动机制的建设。

2009年，市总工会、人保局和司法局建立了劳动争议调解三方联动机制，形成了“政府指导，工会牵头，各方联动，重在调解，促进和谐”的工作格局。2010年——2014年市信访办、市高院、市企联、首都综治办、市公安局内保局和市工商联相继加入联动机制，形成了劳动争议调解六方多家联动机制。

联动机制还依托工会三级服务体系，在市、区职工服务中心相继设立了劳动争议调解中心，在街道乡镇工会服务站建立劳动争议调解室。与此同时，工会大力推进产业和企业的劳动争议调解组织建设。

十年来，市总工会建立了产业劳动争议调解中心1家，覆盖服务、交通运输、建筑、工业（国防）四大产业，局总公司和企业集团建立劳动争议调解委员会106家，企业建立调解委员会12286个。区域性调解组织和企业调解组织网络化格局形成。

落实：19家律所补充调解队伍

为确保劳动争议调解联动机制落到实处，劳动争议调解联动机制建立定期会议制度和重大事项会商制度，联动各方召开多次全市推进工作大会，制定下发了一系列指导劳动争议调解工作文件。

针对工会维权力量相对较弱的情况，市总工会与市司法局合作，引入社会化维权力量，以“购买服务”的方式公开招聘了19家律师事务所。工会干部、公职律师、兼职仲裁员和社会律师形成了一支优势互补、结构合理的专业化调解员队伍。

市总工会向律所平均每年支付15万元的基础服务费。市、区两级工会从人、财、物等各方面加大支持力度，并争取到了市社工委、市财政等部门的支持，自2012年第4季度起调解案件补贴全部纳入市、区两级财政预算。

维权：10年处理25万余调解案件

“从运行了10年的数据来看，联动机制快速化解争议，维护了职工的合法权益，得到了职工和企业的信赖。”市总工会法律服务中心工作人员介绍。

以李某一案为例。2017年，某企业职工李某走进了劳动争议调解中心大门。原来，他在2013年10月进入甲公司工作。2015年，公司被乙公司收购。2017年，李某离职时，公司坚持只给李某两个月的补偿，不肯连续计算他在甲乙两家公司工作的年限，这令李某十分不满。公司却吐槽说，李某不胜任工作，办理离职期间消极怠工、不肯协商。解除合同是被迫的。

调解员是一名专业律师。他两头进行劝导，把法律的规定一一向双方进行解读，尤其是在看了公司的购买协议和职工的劳动合同后，调解员专门向公司说明，职工的工作年限在公司资产购买协议里有明确约定，应连续计算李某在两个公司的工作年限。最终，公司在调解员的解释下，依法支付了李某四个月的离职补偿。

在一起刚入职女职工就怀孕请假的案件中，劳资双方的矛盾很深。企业对于女职工刚刚培训完就休产假、病假，一年多都不能到岗上班的行为非常反感。而且认为陈某休假已经导致公司业务大量流失。女职工陈某对单位拖延支付其生育津贴的行为也很气愤，认为自己的合法权益受到单位的侵害。因为双方协商没有结果，女职工陈某来到海淀区劳动争议调解中心申请调解。

调解员告诉公司，法律只规定了产假的下限，并没有规定产假的上限。陈某在生育后由于身体原因未能及时回到岗位上工作，并不能认定陈某旷工。公司以此为由不按时足额发放工资的行为是违法的。在调解员的努力下，双方化解了积怨，达成一致意见，公司同意支付女职工陈某生育津贴18000余元。

据统计，自2009年联动机制成立以来，截至2019年9月30日，全市各级劳动争议调解组织共受理劳动争议25.7万件，调解成功14.5万件，涉及金额17亿元，在构建首都和谐劳动关系方面发挥了重要作用。

规范和延伸：及时预警提供私人法律咨询服务

为了让调解工作更为规范，法律服务中心出台了包括《案件归档标准》《律所考核办法》等一系列制度规定，从选聘到调解工作本身，参与调解工作的律所都要进行严谨的考核。另外，调解成功的案件还要经过市律协的审核，并由12351热线对案件当事人进行真实性和满意度回访。“如果律协审卷不合格，我们要求进行整改。”工会公职律师杨雪峰告诉记者，用制度和流程保障每个调解案件的规范与质量。

北京市总工会利用调解联动机制，加强了对劳动关系形势的分析研判，及时发现和积极解决苗头性、倾向性问题，有效防范群体性事件。市总出台了劳动关系重大事件的处置方案，明确了各级工会的工作任务，有效处置了一大批社会影响大、涉及人数多的集体争议，有力维护了首都的和谐稳定。在处置集体争议的同时，还总结出多种调处集体争议的方法。

市总工会积极拓展工作平台，延伸了法律服务触角。签约律所的律师常年为农民工等困难群体提供法律援助服务。同时，律师作为工会法律服务志愿者在街道乡镇工会服务站提供法律咨询、法律培训等服务。“一街一月两日”志愿服务共5.7万个工作日，受众职工达到280余万人。近两年来，工会还开展“送法到基层”服务。组建由专家学者、专业律师和工会干部组成的讲师团，制定百门精品课程，送法上门。“这项服务由职工通过工会‘点菜下单’，我们组织专家上门讲课。比如有的企业职工想了解劳动法方面的知识，有的单位职工想了解婚姻继承方面的知识……还有的单位职工对刑法、行政法感兴趣。”工会法律服务中心的工作人员介绍，工会法律服务中心免费为职工提供私人定制式法律培训，累计培训职工3000余人次，得到了职工的肯定和高度评价。

法律服务中心还组织公职律师和社会律师担任20家市级行业工会联合会的法律顾问，提供集体合同、工资专项合同等法律文书审查，法律咨询、协商谈判和法律宣传等服务。