



为认真贯彻落实党的十九大精神,加强预防和化解社会矛盾机制建设,正确处理人民内部矛盾,完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制,构建和谐劳动关系,11月20日,北京市人力资源和社会保障局印发《北京市劳动人事争议调解组织工作办法》。《办法》共五章40条,系统地明确了调解组织受理范围,增加了调解组织的基本类型,严格了调解员的聘任条件,进一步规范了调解程序及调解组织与仲裁机构的衔接等内容。

据悉,这是本市首次对劳动人事争议调解组织工作进行全面、系统规范,旨在充分发挥调解在预防和化解劳动人事争议方面的基础性作用,提升本市劳动人事争议处理工作服务社会的能力。

本市出台《北京市劳动人事争议调解组织工作办法》

# 人事争议调解有法可依

## 本市增加 调解组织类型

据介绍,2007年出台的《劳动争议调解仲裁法》规定了三类调解组织,分别是企业劳动争议调解委员会,依法设立的基层人民调解组织,在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。在此基础上,本市结合工作实际,在本次出台的《办法》中,对调解组织类型进行了调整和增加。其中,将企业劳动争议调解委员会扩大为包括企事业单位、民办非企业单位及其他用人单位在内的用人单位劳动人事争议调解委员会,并增加了区域性、行业性劳动人事争议调解中心和其他依法设立的具有劳动人事争议调解职能的调解组织。

此外,《办法》规定的调解组织受理范围与《劳动人事争议仲裁办案规则》规定的范围基本相同。其中需要注意的是,因确认劳动关系产生的争议不在调解组织的受理范围内,应直接向仲裁机构提起仲裁申请。



## 调解员4个聘任 条件缺一不可

《办法》对调解员的聘任要求更加严格。想成为调解员,思想认识、政治觉悟、专业素质和从业经历这四个方面的聘任条件必须同时具备,缺一不可。调解员要拥护党的路线、方针、政策,遵守国家法律;公道正派,联系群众,热心调解工作;熟悉劳动人事法律知识,有一定政策水平,具备沟通协调能力。同时,《办法》也对调解员的从业经历进行了新的规范:必须曾在人力资源和社会保障部门、工会部门任职两年以上,或从事企业管理等方面工作两年以上。

此外,《办法》明确了人社行政部门的职责,主要包括:负责指导和规范劳动人事争议调解工作,推动调解组织规范化建设,组织调解员培训,建立调解组织受理登记、调解处理等各项工作制度。

调解组织的主要职责包括:调解劳动人事争议;引导当事人履行调解协议;宣传劳动人事法律、法规、规章和政策;聘任、管理调解员,组织调解员进行业务培训;法律法规规定的其他职责。

## 自受理申请起15个工作日内完成调解

《办法》规定,调解组织应自受理调解申请之日起,在15个工作日内完成调解工作。调解不成或不宜继续调解的,调解组织应终止调解并予以记录,同时也要告知当事人,可以依法向仲裁机构提起仲裁申请,或向有关部门申请权利救济,如向法院提起诉讼、向劳动监察机构进行举报等。

《办法》还规定了调解组织和仲裁机构衔接的程序和有关要求。主要包括四个方面:当事人直接申请仲裁的,仲裁机构可引导当事人到调解组织进行调解;仲裁机构已受理的案件,开庭前经各方当事人同意,可委托调解组织进行调解;

调解重大复杂争议案件时,仲裁机构对调解组织应予以业务指导;经调解达成协议的,调解组织应告知当事人可自愿向仲裁机构申请审查确认。

《办法》的出台,是北京市多年来积极探索劳动人事争议有效化解途径的重要成果,体现了本市进一步落实国家加强多元化劳动人事争议调解的工作思路,旨在通过全面、系统地规范调解组织各项工作,提高基层劳动人事争议调解工作专业化、规范化水平,确保首都劳动人事关系和谐稳定。

整理/记者 范鑫  
资料由西城社保中心提供