

贯彻落实全国劳动人事争议调解仲裁 工作座谈会工作要点

一、“十三五”时期调解仲裁工作成效

“十三五”时期，全国各级调解仲裁机构以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党中央、国务院决策部署，争议多元处理格局进一步健全，调解仲裁制度机制进一步完善。重点领域案件处理进一步加强，机构队伍能力建设进一步强化。五年累计处理争议案件 959.9 万件，涉及劳动者 1128.7 万人，调解成功率超过 60%，仲裁结案率超过 90%，仲裁终结率由 2015 年的 53.1% 提高到 2020 年的 70.5%，调解仲裁在维护社会公平正义、提高就业质量、促进劳动关系和谐、推进基层社会治理创新、维护社会稳定中发挥了应有作用。

二、“十四五”时期调解仲裁工作主要任务及举措

（一）明确“十四五”时期调解仲裁工作主要任务。“十四五”时期，调解仲裁工作要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻习近平总书记“七一”重要讲话精神，坚决贯彻落实党中央、国务院决策部署，认真落实人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划，立足

新发展阶段、贯彻新发展理念、服务构建新发展格局，以彰显中国特色劳动人事争议处理制度优势为导向，以推动调解仲裁事业高质量发展为主题，以加强争议处理效能建设为主线，以提升多元处理机制运行质效为重点，依法高效处理争议案件，进一步提高调解成功率、仲裁终结率、裁审一致率，切实提升调解仲裁工作规范化、标准化、专业化、智能化水平，不断强化调解仲裁的基础性作用、前置作用和保障作用，进一步促进就业质量提升与劳动关系和谐稳定。

（二）做好“十四五”时期调解仲裁工作的主要举措。

一是切实提升调解仲裁工作规范化水平。加强劳动人事争议调解仲裁法律政策体系建设。制定加强争议预防和协商、调解政策，协调有关部门加强对用人单位争议源头预防指导，推动用人单位提高自主预防解决争议能力。完善仲裁办案制度，细化仲裁监督制度。加大仲裁办案指导力度，统一法律政策适用标准、规范自由裁量权。**二是**切实提升调解仲裁工作标准化水平。研究制定乡镇（街道）调解组织和仲裁院建设标准。推进仲裁工作标准化建设，发布仲裁术语国家标准，统一仲裁案由、裁决书制作规范和评查标准，简化优化仲裁文书。建立仲裁办案管理和评价机制，制定专职仲裁员人均办案数量、办案质效评价和办案人员绩效考核标准。加强调解、仲裁与诉讼机制衔接，制定裁审程序衔接和法律适用指导意见，下发典型案例，规范裁审受理范围和法律适用标准。**三是**切实提升调解仲裁工作专业化水平。加强调解仲裁机构

建设，推进县（市、区）实体化调解中心建设，进一步提升仲裁院基本建设质量。大力发展专兼职调解员队伍，鼓励和支持律师、专家学者等社会力量参与调解工作，建立调解员名册制度。探索实行仲裁员分级分类管理，建立健全职业保障机制。创新培训方式，加强远程培训，编写培训教材。大力加强行风建设，打造政治强、业务精、作风正、纪律严的调解仲裁队伍。**四是**切实提升调解仲裁工作智能化水平。加速推进“互联网+调解仲裁”，制定调解仲裁在线服务规则。完善办案系统功能。搭建仲裁与诉讼信息共享平台，逐步实现案件信息数据实时互通、电子案卷在线查阅、疑难复杂问题在线交流等功能。大力推进数字仲裁庭、智能仲裁院建设。

三、当前和今后一个时期调解仲裁重点工作

（一）强化调解组织作用，促进争议就地就近化解。一是指导各类调解组织以我部印发的调解基本制度范本为基础，完善调解制度。组织开展金牌调解组织的培育选树工作，强化示范效应。二是发挥劳动争议调解在基层社会矛盾纠纷多元预防调处化解综合机制中的职能作用，鼓励和支持调解组织积极参与“一站式”社会矛盾纠纷调处中心建设。三是加强劳动人事争议调解与人民调解、行政调解、专业性行业性调解、司法调解联动机制建设。四是紧紧依靠当地党委、政府，强化属地化解责任和机制，健全集体劳动人事争议应急调解制度，及时将风险化解在当地。加大人社部门指导协调力度，严格落实重大争议报告制度，总结推广重大争议处

置经验，及时核查并妥善处理负面舆情事件，防范化解重大风险。

（二）落实仲裁制度机制，提升案件处理质效。一是健全仲裁委员会工作规则，落实三方办案机制。二是落实仲裁办案规则要求，敢用善用仲裁调解、终局裁决、简易处理相关规定，依法实现更多争议“案结事了”。三是加强类案研究指导，会同人民法院建立裁审信息比对机制，及时解决案件处理中的疑难复杂问题，制定发布类案指导口径，保证类案同裁，提高仲裁工作公信力。四是分类推进仲裁监督工作，仲裁委员会要规范常规抽查、专项检查、重点核查等措施，加强对办案流程的日常监督。五是建立健全问题案件核查处理机制，对信访、舆情等渠道反映的问题线索认真核查处理，保障案件处理效果。

（三）完善预防措施，加强矛盾源头治理。一是加强普法宣传，利用群众喜闻乐见的方式，引导劳动者和用人单位自觉守法、遇事找法、解决问题靠法。二是落实企业劳动争议协商调解规定要求，切实发挥企业劳动争议调解委员会参与研究涉及劳动者重大利益方案、协调处理劳动关系履行问题等作用，推动企业完善协商规则，建立内部申诉和协商回应制度。三是健全监测预警机制，及时分析争议形势变化情况，重点关注案件量大的地区和行业，全面梳理排查争议风险点，及时解决苗头性、倾向性问题。四是加强争议隐患协同治理，完善与劳动关系、劳动保障监察机构信息共享、协

调联动，综合发挥职能作用，共同加强劳动用工指导，履行好“抓前端、治未病”的预防职能。

（四）强化基础设施建设，增强公共服务能力。一是强化乡镇（街道）劳动就业社会保障服务所（中心）调解组织基本建设，推动解决人员、办案场所和经费等问题。加大与有关部门协调力度，按照有关规定推进符合条件的事业单位性质仲裁院纳入参公管理。二是持续加强调解仲裁队伍建设，推进分级分类培训，开展常态化、多样化练兵比武，不断提升调解仲裁工作人员运用法律政策解决实际问题的能力。积极争取相关部门支持配合，落实仲裁员职业保障措施。三是建立调解仲裁与促进就业服务联动机制，在处理争议的同时，协调就业、职业能力建设等机构为有需求的当事人提供失业登记、职业介绍、技能培训等就业服务，做好就业帮扶工作。四是充分运用信息化手段，打造以调解服务平台为总入口，视频、电话、微信等调解方式相结合的在线调解服务新模式。在更多有条件的地区开展在线受理、在线送达、在线庭审等在线仲裁服务。打造“阳光仲裁”品牌，让案件公开审理成为“法治公开课”。

各地要按照会议要求，提高政治站位，强化法治思维，增强创新意识，加强协调联动，扎实做好各项工作，努力推动调解仲裁事业实现高质量发展。