

城市锐评

# 付费调解蹚出社会纠纷化解新路径

■李英锋

前不久,在浙江省杭州市上城区人民法院九堡法庭一号调解室,一起有关电梯供货的企业间买卖合同纠纷案正进入最后解决阶段,在专职调解员的详细分析和协调下,双方达成一致意见,顺利完成了调解。这位专职调解员是一名律师,参与的此次调解是收费调解。这是杭州市近年来推进市场化调解纠纷机制试点的一个缩影。

在多数人的印象中,调解大都是免费的,诸如消协调解、行政调解、人民调解等非诉讼程序的纠纷化解机制确实都是公益性的。那么,付费调解有何特别之处?行得通吗?能获得认可吗?

付费调解是市场化调解纠纷机制,本质是社会调解,由法院、司法行政部门等出台方案,保障调解工作的制度化、规范化、标准化,由律

师事务所等主体成立市场化调解组织,由专兼职律师、法律顾问等专业人员担任调解员,参与调解工作。付费调解积极对接人民调解、诉前调解、社会矛盾纠纷调处化解等工作,已成为过滤矛盾纠纷的第一道屏障。

比之传统的人民调解,付费调解更专业;比之法院调解,付费调解程序更简易,效率更高。证券、保险理赔、建设工程、买卖合同、金融借款、知识产权等涉企、涉外纠纷,涉及的法律关系往往比较复杂,金额也可能较大,走人民调解路径难以解决问题,走诉讼路径程序复杂,耗时长、成本高。市场化调解组织依托专业法律力量,可以帮助当事人准确剖析法律问题,梳理账目,并给出合理化建议。市场化调解组织属于居间第三方,其法律地位与双方当事人平等,更易站在公平视角提出纠纷方案,更易与当事人沟

通,更易取得当事人的信任,更易引导当事人找到调解的“公约数”。其调解结果也更容易被当事人理解和接受,执行率更高。

付费调解的收费机制与专业化程度相匹配,调解不成功不收费,调解成功可收取不超过诉讼费一半的调解费。付费调解看似让当事人花了一笔调解费,实则让当事人省下了不少诉讼费或案件受理费,减轻了当事人的时间负担和经济负担。

同时,付费调解在非诉讼环节化解大量关系复杂、专业性较强的民商事纠纷,不仅维护了当事人的权益,减轻了当事人的诉累,促进了社会和谐稳定,还能节约司法资源,减轻司法机关在诉讼环节的压力,有助于司法机关集中有限的资源解决重点、难点问题,提升工作效率和质量,促进司法公平。

作为具有创新意义的调

解模式,付费调解蹚出了社会纠纷化解的新路径,是人民调解在新时代的新发展,助推基层治理向专业化、法治化、现代化转型,成了法院调解、行政调解、社会组织调解等的有益补充,丰富了企业和民众的解纷选择,提升了社会治理能力,筑牢了基层社会治理第一道防线。

作为全国唯一的市场化调解纠纷机制试点城市,自开展试点工作以来,杭州市已成功化解纠纷4.68万件,调解成功率达40.55%,解纷平均用时22天,为当事人节省纠纷解决成本1.5亿元。这份成绩单充分证明了付费调解的价值,增强了持续推进市场化调解纠纷机制的社会信心。期待着杭州市不断探索完善这机制,不断积累经验,也期待更多地方能够跟进,循序渐进地推行市场化调解纠纷机制,让更多企业和民众受益。

## 谨防员工试用期沦为“侵权期”

■许朝军

“试用期不缴五险一金,转正后再缴”“时间太短,考察不全面,需要延长试用期”“换到新岗位,需要重新计算试用期”……有媒体指出,目前仍有一些用人单位将试用期当作“廉价期”“随意期”,克扣劳动者工资,不按规定缴纳社保,多次约定或任意延长试用期,甚至随意辞退劳动者。

所谓试用期,是指用人单位对劳动者是否合格进行考核、劳动者对用人单位是否符合自己要求同步进行考核的期限,是双向选择的表现。虽然试用期是务工人员成为正式工作人员的考核期限,但相关法律对试用期期限、薪酬水平等有着明确规定。也就是说,试用期员工和转正员工并无差别,同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期,且劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

关于试用期权益保障,也有法律明确规定,用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。因此,即便是在试用期,务工者也依法享受由用人单位缴纳社会保险的权益。

但在现实中,不少用人单位存在不为试用期员工缴纳社保、任意约定或者延长试用期等问题,通过人为设限,减少和降低用工成本,侵犯试用期员工权益,让试用期畸变“廉价期”“侵权期”。

不管是从依法维护劳动秩序和劳动关系角度,还是从维护劳动者权益角度,都不能容许试用期沦为用工“侵权期”。对于侵犯务工人员权益的现象和行为,必须依法打击,从根本上净化用工环境,保障务工人员权益,营造和维护健康和谐的劳动秩序。

治理试用期侵权现象,必须从源头入手,科学规范用工行为。要通过送法进工地、进企业等方式,加大普法宣传,督促用人单位依法用工、履行保障务工人员合法权益的社会责任,同时加大对用工市场的监督检查巡查力度。一方面,要推行标准合同文本,确保用人单位与务工人员依法签订劳动合同并约定试用期权益;另一方面,要建立健全不法用工行为监督举报查处渠道以及劳动监察、社保监管、公安执法等协作督办和联合执法机制,从根本上消除违法违规行为。

避免试用期沦为用工“侵权期”,还必须通过更深入的普法宣传,帮助广大务工人员树立法治观念,提升知法、懂法、用法的能力,切实提高更多务工人员依法维权的能力。

### 打车遭遇新难题

“招手即停”是很多人对出租车的最初印象。近年来,随着移动互联网的发展,网约车兴起很大程度改变和丰富了人们的出行选择。但与此同时,不少仍有现场打车需求的乘客反映遭遇出租车招手不停。对于智能手机使用不熟练的老年人群,打车更是成了新难题。

据了解,由于巡游车辆接入了互联网平台,加之路边招手打车乘客的减少,迫使不少司机“身兼两职”以提高载客率,维持基本收益,造成了“看似空车,实已接单”的误会。

中新社发 朱慧卿作



## 不合理的“园中园”“票中票”何时休

背景:

交了160元景区门票钱后,想看瀑布还要交35元;最佳观景点被圈起来,想去赏景要交费10元;景区门票145元,登观景平台还要再花20元……近年来,景区“园中园”“票中票”现象屡见不鲜,极大影响了游客的消费体验。近日,有媒体曝光此现象后,引发热议。

@其羽:放眼各地景区,“票中票”“园中园”现象屡见

不鲜。之所以出现这类情况,很重要一个原因是一些景区为降低建设和运营成本,将部分景观和项目外包,导致“二次收费”。客观地说,如果这类外包是合理的、收费是恰当的,确能为景区经营提供助力,也能够被大多数游客接受。但如果景区不经论证,只是为了多收点钱、“多宰一刀”,就简单粗暴地将景点或服务外包,随意涨价甚至搞捆绑消费,不仅影响旅游体验,甚至可能违反相关法律法规。

@张玉胜:透过一些景区偏执于筑墙设围,搞所谓“票中票”“园中园”之类的重复收费,其本质还是执迷于门票经济难以自拔。拆掉门票经济的“围墙”,关键是要破除封闭式旅游的思维桎梏,把景点经营纳入旅游产业化大格局,实现从景点旅游向全域旅游的模式转换,从而实现“旅游城市”向“城市旅游”根本性转变。

@《检察日报》:景区作为公共资源,应该让社会公众享

受到公共福利。当前,游客越来越注重旅游体验,如果景区一味依赖门票经济,相关服务和治理跟不上,再好的风景都可能失色。无论如何,景点外包都不能成为乱收费的温床,对于“圈地收费”中的乱象,与其等到游客投诉时再进行应对处理,倒不如相关监管部门及时出手,积极整改,并邀请相关行业专家会同景区管理者,好好地考量如何摆脱门票经济,提升文旅综合发展能力。如此,才是长久之道。