



6.63%收案降幅 背后是100%正向发力

吉安法院深化改革强化诉源治理



□ 本报记者 黄辉
□ 本报通讯员 张慧斌

在案件逐年增长的“诉讼爆炸”时代，江西吉安法院新收案件数却实现了负增长的“逆袭”！

前不久，在江西全省法院司法审判数据分析研判会上，吉安市中级人民法院公布的一组数据格外“吸睛”：2023年，吉安两级法院一审民事新收案件同比下降6.63%；法官人均结案229.27件，下降3.14%。

吉安中院院长邓建辉近日接受《法治日报》记者采访时说，6.63%的降幅背后是吉安法院100%的诉源和案源治理正向发力，这得益于吉安法院前移解纷关口、下沉解纷力量、推行示范解纷案例和精细解纷管理，大力推动各类矛盾纠纷化于萌芽、止于未诉，减少诉中衍生诉讼。

关口前移 打造多元解纷机制

一名被欠薪6年之久的农民工顺利拿到了2万元工资；一名交通事故受伤的患者拿到了8万余元赔偿款。1月30日，吉安县委官田乡田南村“调解站”多元解纷工作站刚一成立，就通过联合调处模式，诉前化解了两起矛盾纠纷。

这是江西省首家在村级多元解纷工作中引入仲裁力量、仲裁、人民调解职能优势，最大限度满足人民群众多层次、多途径、低成本、高效率的解纷需求。

近年来，吉安法院积极争取地方党委和政府的支持，坚持解纷关口前移，打造由党委领导、关口前移、一站解纷的市县乡村四级一体多元解纷机制，在市、县两级成立矛盾纠纷联合化解中心，以法庭为依托，设立诉讼服务站，在村（社区）设立诉讼服务点。

与此同时，在吉安中院的协调推动下，吉安市将辖区联合化解中心运行情况纳入综治考核，将万人成讼率、是否配合法院执行工作、行政机关负责人出庭率纳入年底各项考核指标体系，并在年底考核党政各部门时，主动征求法院意见。

在高起点推动和全方位保障下，吉安各地政法委纷纷将矛盾纠纷化解平台与法院联合化解平台融合、融通。

如今，一旦发生纠纷，各平台马上跟进。属地性强的纠纷先由人民调解组织化解，专业性强的纠纷先由行业调解组织化解，重大敏感的纠纷则先由基层党政力量联合化解。经多方努力仍无法化解的，再起诉到法院，实行一站式受理、递进式解纷模式，提升矛盾纠纷多元共治联动效应，推动矛盾纠纷实质性化解。

力量下沉 服务触角向前延伸

2023年9月11日，一场特殊的调解正在紧锣密鼓地进行着，吉水县黄桥镇某村土地承包村民与村委会干部发生激烈争吵，双方唇枪舌剑、互不相让。

鉴于涉及众多农户，争议较大，为妥善化解纠纷，吉水县法院枫江法庭启动“六位一体”联调机制，主动靠前与黄桥镇综治中心、派出所、司法所、镇政府、乡贤组成联调队伍，并邀请全国模范人民调解员胡开生参与调解。联调队分别从法律法规、行政

管理、乡规民约等方面对双方当事人进行释法说理，剑拔弩张的气氛终于平息下来，双方握手言和。

这只是吉安两级法院主动与各级行政机关、人民调解委员会、青工妇、行业协会等单位，组织对接，建立“1+N”诉前联动解纷机制的一个缩影。

为从源头上预防和化解矛盾纠纷，吉安法院主动融入党委和政府领导下的诉源治理体系，借力基层司法资源，不断延伸司法职能，通过法官驻村、“一村一法官”法官进社区，以及培育法律明白人、司法协理员等多种形式，积极参与乡村和城镇社区治理，充分发挥行业协会、专业人才、退休法官等专业化队伍作用，依托青工妇、老幼工作室、吉水县胡开生工作室、泰和县钟义灿工作室等，充分发挥第三方力量在矛盾纠纷总量上升态势下的“减压器”“防火墙”作用。

为让多元解纷机制更加开放、包容，构建点、线、面结合的联合化解格局，让一站式多元解纷触角延伸至基层，吉安法院纷纷结合实际，推出基层诉源治理“拳头产品”。

泰和县法院推行“前置式”跨层调解，整合法庭辖区行政、司法、村民自治等资源，通过“警法联合、庭庭协作、所庭对接”的方式，将化解力量前置；遂川县法院草林法庭充分利用当地老表爱喝“和茶”的习俗，借助茶文化润物细无声的“软实力”，设立茶调工作室，邀请老党员、老乡贤、老干部、老战士、老专家等乡村五老，与村干部一起参与调解；

万安县法院创新“143+N”纠纷治理机制，由村小组在各自网格区域主动预防和摸排纠纷，村、乡、县成立专业调解队伍，对村组发现、上报的矛盾纠纷，实行逐级调处工作模式……

2023年以来，吉安两级法院诉前化解纠纷共2.2万余件，诉前调解分流率达65.88%，诉前调解案件申请执行率为1.5%。

靶向解纷 推行示范办案方式

“法官，你看这开发商交房这么晚，明显违约，必须按合同支付违约金！”2023年4月，在吉安高新法院调解室，几十名购房者挥舞着手中的购房合同，情绪激动。

原来，2022年11月，270余名业主就曾来高新法院要求起诉，诉请吉安某置业公司交付房屋并按合同约定支付逾期交房违约金，涉案金额高达上千万元。

考虑到该批案件诉求相同，诉争事实类型相同，涉及群体众多，若采用传统审理方式处理，不利于高效处理此类纠纷，且巨额赔偿也会让企业陷入经营困境，甚至面临破产。受理后，高新法庭通过实地走访，了解案件背景、事实、争议焦点、梳理业主信息、诉求、证据材料及案件适用程序等，进一步厘清案件审理思路后，决定采用“示范诉讼”机制化解该系列纠纷。

经筛选、摸排，高新法庭最终选取了3起具有典型性的案件优先调解，并立即组织业主代表和开发商召开协调会，同时邀请辖区管委会、住建局等部门人员参加，经过多次沟通，最终双方同意先行“示范诉讼”。

2023年4月，经过多轮磋商，业主同意减少部分违约金，双方一致同意按照购房总价万分之一的计息标准赔付违约金并达成调解协议。

为防止夜长梦多，高新法庭趁热打铁，再次召集业主代表及开发商按照生效判决确定的违约金标准进行协商调解，经过几个月的努力，法官磨破了嘴皮子，终于促成270余名业主全部与开发商达成调解

协议。

针对物业费、劳动争议和商品买卖纠纷等易引发群体性不稳定因素的纠纷，吉安中院大力推行“个案调解+类推适用”的示范办案方式，前期引导当事人选取具有代表性的案件作为示范案件进行精细化审理，形成判例或者调解方案；后期采取“示范诉讼+司法调解”“示范诉讼+委托/委派调解”等多元解纷手段，让其余大批量平行案件当事人接受“示范诉讼”的裁判、调解结果，诉外实质性化解群体矛盾纠纷，大大提高了类型化群体性案件的处理质效。

精细管理 提升案件审判质效

院长该不该管案件？管了案件是不是就属于干预办案？

为消除院长心中的疑虑，压实院院长的监督职责，2023年9月，吉安中院专门出台《关于院长履行案件“阅核”职责的试行办法》（以下简称《办法》）。为确保《办法》全面落实，吉安两级法院统筹推进，院庭长、合议庭等主体责任，构建了上下联动、协同推进的立体化审判格局。审委会每月定期研判审判执行质效，分析审判态势和各项指标存在的问题，集思广益寻求突破补短的思路方法，充分发挥审委会审判经验总结、案件质量监督效能。同时，严格规范合议庭运行，确保合议庭成员的意见明确、具体。

《办法》出台后，院长监管“师出有名”，自然就敢大胆监管。吉安中院行政庭负责人何淡良就通过阅核裁判文书，改判了一起案件。

欧阳某某等人起诉万安县百嘉镇人民政府，认为镇政府向许某颁发的宅基地批准书属于违法行政，应予撤销。一审法院受理后，许某提交的个人用地申请书有超过三分之二村民签字同意，许某的建房申请经过了村委会同意，镇政府相关部门审核、建房审批会议讨论，百嘉镇人民政府的颁证行为程序合法，故未支持欧阳某某等人的诉讼请求。

吉安中院二审受理此案后，合议庭的意见产生了分歧，何淡良阅核后认为，该案的案件事实和法律依据存在问题，为慎重起见，何淡良带领合议庭成员赶赴现场，经调查后发现，许某的宅基地建设及欧阳某某等人的房屋相邻，根据有关规定，许某应先征求相邻权利人欧阳某某等人的意见。

基于这一关键事实，二审合议庭达成一致意见：百嘉镇人民政府颁证过程中，许某提交的个人用地申请书，缺乏向欧阳某某等人征求意见的材料，因此，应撤销镇政府向许某颁发的宅基地批准书。

此外，吉安中院还通过创建“常规评查、专项评查、重点评查、交叉评查”等案件质量评查方法，杜绝问题案件的发生。

为完善程序，避免二审案件发回重审和改判的随意性，吉安中院创新审委会工作机制，深化发改案件监管，每季度召开一次发改案件专题审委会，以发回重审和改判案件“三列席”（即邀请被发改案件所在基层法院的主要负责人、中院发改法官、被江西省高级人民法院发改的中院法官列席审委会）为抓手，面对面分析发改原因，统一法律适用，提升案件质量。

一套审判管理“组合拳”打下来，法院案子办得更快，质量也更好了。2023年，吉安两级法院生效裁判被改判率仅为0.055%，上诉率6.58%，一审裁判被改判率0.662%，平均结案时间缩短32.3%，调解率30.185%，主要审判质效指标位于全省法院前列。

漫画/高岳

编者按

就业是最基本的民生。近年来，各地各部门聚焦就业领域重点和难点，围绕“扩、促、兜”综合施策，打出稳就业政策“组合拳”，一系列稳岗支持和扩岗激励措施落地生效，取得积极成效。

然而在招聘市场中，各类乱象仍层出不穷——“招聘培训”陷阱，不仅让求职者白白花了钱，还耽误了找工作；付费面试辅导，机构鱼龙混杂，大量虚假信息；入职背景调查过度，侵犯隐私……

当下，春招市场热度升温，求职应聘成为社会关注的焦点。从今天起，法治经纬版推出“依法整治招聘市场乱象”系列报道，推动问题解决，保障求职者合法权益，敬请关注。

依法整治招聘市场乱象

□ 本报记者 赵丽
□ 本报实习生 文旭晨

“本来去应聘的，却被骗花钱培训了。培训结束后根本没有给我们安排工作岗位。”近日，去年本科毕业的大学生林欣（化名）向《法治日报》记者讲述了自己的遭遇。

林欣说，去年10月，自己应聘了云南××信息技术有限公司。公司面试官以她技术能力不足，无法胜任岗位为由，提出“只有通过实训才能够留在公司”。最终，她和公司签订了岗前实训合同，并通过对方提供的贷款平台贷款支付了培训费。然而，实训结束后，结果未能如她所愿——对方提供一份不错的工作。

明明是求职上班，最后却变成了花钱培训。记者调查发现，类似的情况时有发生，求职过程中，一些用人单位或培训机构，打着招聘的旗号，声称可以提供工作或兼职，前提是求职者自费参加他们指定的岗前培训以提升技能。不少求职者为了得到就业机会，支付不菲的培训费甚至不惜贷款，然而到需要提供就业岗位时，却发现竹篮打水一场空。

入职前要付培训费 培训完没安排工作

求职过程中，林欣碰了不少壁。直到接到来自云南××信息技术有限公司的面试邀请电话，应聘岗位是“视频剪辑”。

面试当天，走进该公司所在大楼，看着西装革履的人们，公司墙上各种规章制度，林欣很激动，感觉这是一家非常正规、发展前景不错的公司。

由于自己大学学的工程造价专业，视频剪辑仅是爱好，在经过一个多小时的个人能力测试后，人事部和面试官“委婉”地告诉林欣，她目前的技术能力无法胜任视频剪辑岗位，不能进入公司项目部门，只有通过实训才能够留在公司或进入合作企业。

紧接着，面试官向林欣介绍公司的强大实力：“项目资源和经验都很丰富，留在这里可以有很好的学习机会和发展前景”“公司非常重视人才培养，等学成后试用期工资为每月4500元，转正后则达6000元至8000元”……

面对这来之不易的“机会”，再加上面试官的轮番游说，林欣最终下决心和这家公司签订了岗前实训合同。合同表明：甲方按照乙方选择的专业技术方向，为乙方提供实训培训服务，目标是使乙方获得进入企业承担相关专业技能所需的技能、职业素养和相关项目经验。并承诺为乙方提供就业服务并保障其就业。

“对职场新人来说，这种保障就业的承诺无疑是巨大的诱惑。”林欣告诉记者，当时她留意了一下，和她同方向同期学员有72人，基本都是应届生和行业新人。

合同同时表明：甲方明确告知乙方岗位实训培训为等价有偿项目，乙方自愿参加实训培训须承担相应成本。实训时长在25个月至3个月左右，金额为24900元。24900元不是一笔小数目，刚毕业的林欣无力承担。

“公司人事专员说可以扫码下载第三方贷款平台贷款支付培训费。”林欣回忆说，她扫了二维码贷款支付后才发现，每月需要还款1286元，共24期，合计为30864元。

比约定的24900元突然多出了近6000元，林欣甚至没有回去问为什么？在她看来，只要培训结束后上班有了稳定的收入，就能很快还清贷款了。

然而，实训结束后，当林欣和其他新人满怀信心准备上岗时，公司却完全不提安排工作的事，去问反而让林欣他们自己去找工作。

“我们找到公司管理层，对方避重就轻，极其敷衍，称每个片区负责的业务类型不同，这边更多是以学员实训为主，项目部在总部那边。”林欣说，当她提出愿意去任何项目部工作时，对方“一会儿说项目部在北京，一会儿又说项目部的领导都外派出去了，就是不安排工作的事”。

林欣只能边找工作边还贷。她很无奈地告诉记者：“自己当务之急是找份工作，实在没有精力去维权，也不知道如何能够便捷的维护自身权益。”

忽悠手段花样百出 解约退款困难重重

来自贵州的应届生吴丹（化名）前不久也遇到了类似的情况。在未向广东某科技公司投递简历的情况下，对方不知从哪得知她正在找工作，主动打来电话，邀请她就公司“视频剪辑”岗进行面试。

面试后，对方说吴丹视频剪辑的速度太慢，只能先实训做学徒，实训结束后经测试合格后可以得到3000元奖金，转正后每个月工资在4000元至7000元之间。

按照实训协议，公司为吴丹提供实训机会，费用为2万元。与林欣不同的是，这家公司称实训费可以等吴丹转正后支付，但如果吴丹中途放弃实训则违约，需要支付违约金5000元。

签订合同后，吴丹说起了此事，大家纷纷认为吴丹被骗了。吴丹马上联系公司HR，称想要再查看合同内容，被对方拒绝。吴丹提出不想参加实训了，对方称“公司有法务联系你”。

调查中，不少求职者向记者反映应聘过程中遇到“招

转培”陷阱，有的公司打着“零门槛、高薪兼职”等幌子，入职前要求付费培训，忽悠人的手段花样百出。在某投诉平台上搜索，可以发现不少求职者的相关投诉。

来自江苏的方舒（化名）在求职过程中也遭遇了“招聘培训”陷阱，自己为此在某平台贷款2万元支付培训费。“发现不对劲后我想与对方解约，但对方一直推脱。”

在方舒指引下，记者在网上海找到江苏某大数据技术应用公司的招聘广告，以求职者身份联系了该公司负责人“绍文”。

询问记者学历、就业经验等情况后，“绍文”便向记者推荐起岗位来，“现在大数据行业薪资挺高，基本上学一个月就可以掌握相关技能”“包年薪10万元以上”，并向记者保证“现在报班的话，今年4月份就能就业”。

当然，培训费不便宜：线下上课36天，18800元。当记者问及就业单位时，对方说：“我们会把你推荐给合作的单位，比如华×项目、中×项目、苏×项目等。基本薪资在每月11000元左右。大数据技术任何一家公司都需要。”

在沟通过程中，记者反复与对方确认其不是大数据培训机构，对方的回答含糊其词：“培训和就业相辅相成，相当于就业协议班。”

完善投诉处理机制 加大监管处罚力度

还没就业就得支付一笔不菲的培训费，为何有不少求职者深陷“招聘培训”陷阱？

“以高收入、低门槛、无中介费等承诺，吸引求职者；面试时逐渐否定求职者能力；再提出提供场地和学习机会帮求职者提高能力；用未来更好的就业前景、更高的薪资报酬等高额回报来诱惑求职者。”研究过相关案例的北京心理咨询师陈静总结上述套路。

她告诉记者，通常而言，求职者和招聘者的心理并不平等，求职者的心理往往处于弱势，存在渴望被招聘者肯定、认可的心理，而“招聘培训”就是利用这种心理需求进行的一种心理博弈和骗局。“‘下套者’拿捏了求职者的心态，让求职者陷入未来高额回报和美好期待中，就作出了贷款支付培训费等不理性选择。”

陈静说，在这个过程中，有的求职者慢慢意识到一些不合理，想要终止培训，而招聘者则通过心理暗示若不继续，那么之前承诺的美好未来就无法实现，让求职者因为沉没成本效应而产生逃避心理，导致一些求职者多次贷款参加培训，直到无力继续贷款而没有实现就业时，才发觉上当受骗。

分析“招聘培训”套路，北京京都律师事务所律师常莎发现，这些求职者大多存在以下共同点：投递简历的工作岗位门槛相对较低；自身的条件不太符合求职岗位；对某个行业了解不深，但想进入该行业；初入职场或进入职场不久，技能水平偏低等。

“因此，他们在求职过程中，往往会将姿态放得很低，并愿意通过改变自己现状来满足对方要求。”常莎说。

常莎分析说，“招聘培训”涉及刑法、民法、行政法规涉及的法律关系，从受害者遭遇看，用工、培训、贷款等内容涉及劳动保障、教育管理、金融管理等多个行政管理领域，这也一定程度导致了维权难，受害者向单一部门反映，效果可能难以令人满意。

“从形式上看，众多受害者都和涉案单位签订了所谓的书面协议，约定了双方的权利义务，似乎是很典型的民事案件，但受害者因为缺乏法律知识等问题，想依法通过民事诉讼主张权利，现实难度较大。”常莎说，目前，上海、北京等地法院都有类似判决，对部分“招聘培训”“培训贷”行为以“诈骗罪”或“合同诈骗罪”追究刑事责任。

“相关部门应进一步规范网络招聘活动，指导和督促网络招聘平台建立完善信息发布审查制度，各平台要加强对招聘单位的资质认证和信息发布人员的实名认证，规范信息发布流程，建立招聘单位信息黑名单制度，确保发布的信息真实、合法、有效。”常莎建议。

业内人士建议，加强行政许可与劳动保障监察执法之间的沟通衔接，健全相关部门信息交换机制，指导和督促网络招聘平台完善投诉处理机制，对违反法律法规情节严重的，要依法严肃处理，形成监管合力。

21世纪教育研究院院长熊丙奇建议，高校在学生毕业前要加强对其求职培训及反诈宣传，普及求职、贷款、理财等方面的知识，帮助学生做好职业生涯规划。

在中国人民大学法学院教授刘俊海看来，“培训贷”陷阱持续存在，暴露出监督管理还有漏洞。他建议打造多部门协同执法的监管机制，对开展“培训贷”的机构加大处罚和打击力度，增强监管威慑力，净化网络招聘市场环境。

受访专家建议，求职找工作，应充分考虑自身特长和能力水平，如果遇到“未来就业前景广阔，但需要参加付费培训”“只要付钱就能参加推荐就业”等以及过高的薪资允诺，一定要提高警惕。在求职过程中若遇到上述问题，应立即保存证据，以便维权，同时向人社部门或公安机关投诉举报，及时维护自身合法权益。

