

一体化办公、一站式服务、一次性解决 镇海实现劳动争议案件全生命周期化解

欠薪、社保不全、工伤矛盾……在城市治理中,劳动争议是其中的一个重要内容,虽然涉及的金额不高,但是当事人双方往往矛盾尖锐,一旦处理不当,极易引发矛盾升级。党的十九届四中全会提出了构建基层社会治理新格局,推进社会治理现代化的总体要求。在推进国家治理体系和治理能力现代化的工作实践中,工会组织应当上接天线、下接地气、绝不缺位、有所作为。

近年来,宁波市镇海区总工会把化解劳动争议作为工会组织积极参与社会治理的重中之重,依托区社会矛盾纠纷调处化解中心,全面整合工会、人社、法院等部门工作力量,以劳动关系预警预防防控、劳动争议化解为主要内容,构建起“商调裁诉执”闭环工作机制。在原有“调裁诉”工作机制的基础上,坚持发挥工会劳动争议“协商”作用,突出预防性,坚持发挥法院劳动争议“执行”作用,突出结果性,并逐步向建有工会劳动关系调处工作室的镇(街道)及各类工业企业集聚区延伸,为广大企业和职工,提供集约高效、多元解纷、便民利民、智慧精准、开放互动、交融共享的“商调裁诉执”服务。

突出整体性——实现劳动争议全链化解



宁波市总工会党组书记、常务副主席朱学峰、镇海区委副书记、政法委书记俞泉云为镇海区“商调裁诉执”联动中心揭牌。



镇海区矛调中心

走进镇海区矛调中心,总工会、人社局、法院等单位集体入驻,作为“商调裁诉执”区级平台,工会调解工作室、劳动仲裁庭、法庭一应俱全。在“商调裁诉执”各个环节中,工会、人社、法院,各司其职又相互配合,案件处置可实现无缝对接。

——总工会主动参与劳动争议协商、调解工作,发挥工会在劳动争议协商、调解中的作用,依托职工“大众点评”、工资集体协商、职工说事等渠道,积极协调企业与劳动者妥善解决劳动争议,并发挥工会主席、劳动模范在仲裁、诉讼、执行等环节的作用,切实维护职工合法权益。此外,在工会劳动关系调解室的基础上,镇海区总工会还增加职工心理服务站,从心理疏导角度强化劳动争议协商,提高化解工作的效率。

——人社局加强劳动争议的信息采集和预测预警,强化与总工会、法院的协调配合,视情况邀请工会人员参与仲裁,增强劳动争议仲裁的权威性,充分发挥仲裁前置的功能作用。

——法院不断延伸审判、执行职能,加强与各部门的衔接,增强调解、仲裁等环节的法律指导,邀请工会、人社相关人员参与诉讼、执行,强化一体化处置各环节的对接和有机融合。

“以区矛调中心为平台,我们整合三家单位资源,打破空间限制,为职工提供‘一窗受理、集中分流、分类调处、一竿到底’的劳动争议化解全链式服务,实现劳动争议案件从商谈到执行的全生命周期化解。”镇海区总工会党组书记、副主席朱志远说,这一模式,确保职工群众只需进一扇门,便可实现调解、仲裁、诉讼、执行“一站办理”。

具体实践中,镇海借助骆

奔波之苦,也使得各部门之间相互背书,增强了每个环节的法律效力、工作效力,实现了1+1+1>3的效果,形成了劳动争议处置化解的体系能力。

除了区社会矛盾纠纷调处化解中心这个“总店”,如今,镇海的“商调裁诉执”调处模式还在镇、社区开起了“分店”。

作为宁波市唯一一个社区一级劳动争议调处化解中心——镇海区招宝山街道后海塘社区“商调裁诉执”分中心的投入使用,使得辖区364家企业,1.1万名职工一旦发生劳动争议,在家门口就能实现调解、仲裁、诉讼“一站式”解决。

目前,除了建成1个区级劳模李雅工会劳动关系调处室之外,镇海区总工会还建立了7个镇(街道)级调解室,构筑起“1+7”调处网络,18名专职调解员与9名律师志愿者共同开展工作,镇(街道)级调解室劳动争议调解成功率达92.5%,有效减轻了仲裁、法院办案压力。

“随着立体式劳动争议调处化解体系建成后,我们可为职工群众提供全域‘超市化’服务,再小的矛盾纠纷也有人管,有效推动劳动争议就地解决。”朱志远说。



职工正在使用工会法律服务一体机



镇海街道工会劳动关系调解室开展调解

突出预防性——实现劳动争议源头治理

对于镇海区招宝山街道后海塘企业社区党委书记、工会主席徐汝华来说,每天活跃在辖区300余家企业的10名网格员和5名小片区长,就像是她的“眼睛”,只要辖区企业的劳动关系一有风吹草动,她便能在第一时间获得消息,并及时介入处理,将矛盾化解在萌芽状态。

今年上半年,社区一名网格员在走访中得知,辖区企业宁波汉邦钢结构有限公司因业务调整,部分产线工人需要分流。员工分流涉及劳动补偿问题,处理不当极易引发劳动争议。得知消息后,后海塘企业社区“商调裁诉执”分中心立即介入,通过设置过渡期,积极对接工作岗位等举措,这一矛盾隐患得到及时疏解。

处理关口前置、服务下沉,在推动“调裁诉”工作过程中,镇海向前走一步,突出预防性,推动劳动争议源头治理。

“在‘调裁诉’基础上,我们创新提出了‘商’,所谓‘商’是大调解的概念,在基层注重排查走访,针对‘苗头性’问题的发现和解

决。”镇海区总工会副主席张亦晟介绍,通过这种方式将矛盾化解“关口”前移,化被动为主动,避免了劳动争议的激化上行,实现劳动争议源头治理。

按照这一理念,镇海区总工会围绕重点行业、时段、人群,广泛发动镇(街道)工会干部、村(社区)网格员深入企业、了解企业职工真实情况,掌握劳动关系领域情况,尽早发现问题、解决问题。“通过关口前移,服务下沉,很多问题在萌芽状态我们就解决了,我们劳动争议案件数量也快速下降,去年我们有39件,今年到目前只有十几件。”徐汝华说道。

除了线下,今年以来镇海区总工会还利用数字技术赋能,推出职工版“大众点评”线上小程序,发挥大数据作用,让劳动争议源头“智”治更有方。

在宁波富德能源有限公司,厂门口几辆大巴车一字排开,静静等待着职工。下班时,工人陆续走出工厂,登上大巴回家。“这车就是职工版‘大众点评’上线后为我们‘评’出来的福利。”公司职



工会主席配合法院开展执行工作

突出结果性——实现案结事了人和



镇海区矛调中心劳动仲裁窗口

的是职工最终能否拿到被拖欠的工资”。

“财产保全”申请确定后,被拖欠工资员工悬着的心也落了下来。经过一个月的调解处理,30余名职工最终拿到了被拖欠的55万元工资,较传统诉讼流程快了四五个

月。

劳动争议多元化解,“案结事了人和”关键是权益兑现,这不仅需要柔性的调解,更需要刚性的执行。为强化执行,在实践中,镇海区法院将镇海区总工会各级劳动关系调解室的调解员纳入特邀调解员范围。工会劳动关系调解室自行处理的劳动争议纠纷,经调解后达成调解协议的,当事人可以根据需要向区劳动争议仲裁委员会申请仲裁审查确认,或向镇海区总工会劳动争议调解室申请司法确认,劳动人事争议仲裁委员会及法院经审查认为调解协议符合确认条件的,优先予以确认,经司法确认后,不履行的可以申请强制执行。

“自动履约率达100%,平均履约时间仅为7天。”这是李雅所在的镇海区总工会劳动关系调处室取得的成绩。作为镇海区人民法院特邀的工会调解员,李雅说,工会调解员被赋予司法权威,让他们在调解过程中有底气,也让工会维权更加有力。

同时,为让劳动争议案件执行更加高效,在调解环节,镇海让执行法官提前参与进来。张



镇海区矛调中心工会窗口

工熊恒有些得意地说道。

今年上半年,在镇海区、石化开发区两级总工会推进下,公司成为职工版“大众点评”的首批试点企业。职工版“大众点评”推行后不久,不少员工就通过点评中的职工福利板块反映了出行不便的诉求。公司工会主席张新业在后台看到后立即把职工的需求和想法告诉了公司负责人,随后,公司管理层安排了资金,租赁大巴车,专门用于接送职工上下班。坐上崭新的大巴车,职工们喜笑颜开。

“‘大众点评’小程序的上线,给了职工一个各抒己见的平台,一些当面不敢讲、不能讲、不方便讲的意见建议都可以在这个平台上畅所欲言,网络社交的匿名属性极大拉近了劳资双方的距离。对于企业而言,也能够真实地倾听职工的心声。”张亦晟说道,对于工会、人社、镇(街道)等一些职

能部门而言,可以通过这个平台掌握企业运行、职工队伍的真实情况,一旦发现在和谐劳动关系、职工权益保障、企业生产经营中存在具有苗头性、趋势性、普遍性、行业性的问题时,可以提前介入,避免了工人罢工、集体讨薪等群体性事件的发生。“根据各企业的数据分析,我们可以及时发现企业在劳动关系、法治宣传、职工帮扶、民主管理等方面的短板漏洞,发挥工会‘娘家人’主观能动性,帮助企业补齐短板,让工会在基层治理中更有发挥的空间。”

截至目前,职工版“大众点评”工作在镇海全区20家试点企业中开展推行,2000余名职工参与点评5000余人次,提出各类意见建议300余条,解决260条,初步形成企业支持、职工评价、部门参与的工作局面,有效发挥平台预测预警功能。



法院通过巡回法庭深入基层审理劳动争议



调解员、省劳模李雅在调解案件

凯月介绍,执行法官在前期没有参与过调解,一旦要执行的话,就等于是接触一个新的案子,“通过参与调解,执行法官能够在第一时间知晓,企业有哪些财产可以执行,这也为执行到位提前做好准备了。”

此外,镇海法院还打破常规,赋予基层法庭案件执行的职

能,通过开通绿色通道,加大执行力度,采取拘留、罚款、列入失信被执行人名单等强制措施,加大劳动争议自动履行督促力度,确保劳动者权益得到及时兑现。“截至目前,我们法庭判决的80余件劳动争议案件,已经全部履行完毕。”张凯月说。