

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预控、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，镇海区委常委、政法委书记俞泉云为镇海区“商调裁诉执”联动中心揭牌。



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、劳动仲裁室、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。

——人力社保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、人社相关人员认同诉讼、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议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



职工正在使用工会法律服务一体机



镇海区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余家企业中的10名网格员和5名小区长，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



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。

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至五个月。

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人事争议仲裁委员会申请仲裁审查确认，或向骆驼法庭申请司法确认，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解室取得的成绩。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的同时，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



法院通过巡回法庭深入基层审理劳动争议



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了准备。”

此外，镇海法院还打破常规，赋予基层法庭案件执行的职