

构建“360”劳动争议多元化解模式 宁波的这道“工会解法” 大家都点赞!

闹得职工和企业都不开心的劳动争议,也能“柔性”化解。日前,宁波市奉化区总工会针对当前劳动关系复杂化、争议主体多元化、法律诉求多样化导致争议处理难度不断增大的现状,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,构建了一套“360”劳动争议多元化解模式,让一件件“硬邦邦”的劳动争议,化解得快捷、平稳又贴心……



工会特约调解员吴锡佩。

去新疆修机器拿不到工钱 立案前工会帮忙讨回来了

小陈是个在奉化打工的重庆人,去年下半年,受老板派遣,他乘着火车去了遥远的新疆,帮对方一家企业修理纺织机器。活儿是干好了,但当初说好的费用却迟迟没有结到。一纸诉状,小陈在奉化起诉了对方企业,要为自己讨回工钱。

对于这起劳动争议,法院接到小陈的起诉后委派工会进行调解,工会特约调解员吴锡佩接手了小陈的案子。“距离太远,这个争议只能隔空进行,难度还是不小的。”吴锡佩说,一开始他给老板打电话,可对方一直不接。没办法,他只得发短信讲明自己的身份和来意,终于有了回应。

“咱们啥时谈谈这事儿呗?”吴锡佩发出了邀约,无奈对方再三逃

避,后面几天的排期都占满了。“白天没空,要不晚上谈也行?”对方看实在磨不过去,只得应了。晚上的协商,吴锡佩讲了法理讲情理,“工人干活也辛苦的,你们一声招呼,人家千里迢迢跑来了,你看机器也修得挺好,工钱无论如何是要给的。再说了,这钱数额也不大,要是上个征信黑名单,以后还怎么做生意?”

几番交锋,老板当场同意支付小陈的工钱,微信转账了过来。原本可能拖上半年的一起劳动争议,较传统诉讼流程整整“省”出5个多月时间,就这么“短平快”地柔性化解了,也省却了法院立案的程序,员工更快更便捷地拿到了工钱,维护了自己的权益。

“柔性”化解劳动争议 仲裁院、法院可委派工会先调解

今年2月,最高人民法院、中华全国总工会联合印发《关于在部分地区开展劳动争议多元化解试点工作的意见》,决定在全国11地开展劳动争议多元化解试点工作,宁波被列为全国3个试点城市之一。

记者从市总工会了解到,自被确定为试点地区以来,宁波积极探索劳动争议调裁诉对接试点工作,有效构建法院、人社、工会三方调裁诉对接格局,打造“全链式”劳动关系矛盾化解机制,基本实现了资源整合、信息共享、程序衔接、制度融合的试点目标。

目前,全市10个区县(市)均联合下发对接实施方案,市本级和10个区县(市)均在仲裁院设立了调处对接工作室,3个区县(市)仲裁院在工会职工服务中心(站)设立了巡回仲裁庭,市本级及5个区

县(市)在同级法院建立了诉调对接工作室,通过派员定期驻点值班方式,共同参与劳动争议案件的裁前、裁中、诉前、诉中调解及裁判后释法答疑、信访维稳等工作,其他区县(市)也在积极推进中。

两级法院、仲裁委在裁诉前、裁诉中,以委派调解、委托调解和协助调解等三种方式,采取依托线下对接工作室及线上浙江劳动人事争议调解仲裁网络平台、在线矛盾纠纷多元化解平台(ODR平台)、浙江移动微法院等平台,将各级仲裁院、法院处理的适合工会调解的劳动争议案件,直接移交工会先行调解,实现高效“案结事了”。

去年11月以来,全市共移交361件劳动争议案件,成功调解298件,调解结案率为83%,在“柔性”化解劳动争议的同时,也减轻了仲裁院、法院办案压力。

企业、乡镇、行业区域 都有“娘家人”调处劳动关系

“老李,你在工作室吗?我们工厂停掉了一条生产线,现在老板说不发工资了,这可怎么办?”最近几个月,李国友时常能接到这样的电话。作为宁波市奉化区西坞街道总工会“老李调处工作室”的负责人,他在这片铸造企业密集区非常有名,遇到劳动争议,工友们首先想到他。

在奉化,像老李这样以领衔者姓氏命名的工会劳动关系调处工作室还有不少。为提升矛盾调处的质效,奉化区总工会在溪口崎山工业集聚区、西坞白杜上铸造行业等行业(区域)创设4个劳动关系调处工作室,每个工作室分别由3至7名热心工会工作、擅长劳动关系协调的人员组成。主动把调处平台建到职工身边、贴近企业厂区,缩短职工寻求帮助的物理距离,切实维护职工合法权益。

自2019年溪口崎山工业集聚区成立“老何说和工作室”以来,在全国人民调解工作先进个人何华的领衔下,今年区域劳资纠纷和

投诉案件的数量与去年同期相比下降20%以上,工作室作用显著。

都说解铃还须系铃人,企业是劳动纠纷产生的基本单元,也是化解矛盾的最佳场所。在奉化,哨站前设,全区已有1281家企业建立了劳动争议调解组织,并选树其中50家作为协调劳动关系示范企业,大量矛盾纠纷被化解在源头,形成“自家事自家解”的内化效应。3年来,各企业劳动争议调解组织成功化解内部劳动纠纷1550余件,涉及金额860余万元。

去年底,奉化萧王庙街道一家服装集团因生产线调整,对12名职工进行调岗安排,职工因调岗后收入锐减与企业产生矛盾,该企业劳动争议调解组织及时介入,协调企业进行合理处置,引导职工理性沟通,最终妥善化解这次劳资纠纷。

统计显示,3年来,奉化区各级调解组织化解劳动争议案件2579起,涉及金额3196万元,其中8家工会劳动关系调处工作室化解纠纷436起,涉及金额1389余万元。



李调处工作室的负责人李国友。宁波市奉化区西坞街道总工会“老

“360”工会解法获点赞 明年底要建成20家市级调处工作室

在企业内设置第一道“前沿防线”,在行业(区域)内企业相对集聚区域设置第二道“缓冲防线”,而第三道防线,是奉化当地的13个镇级工会建立的由领衔者命名的劳动争议调处工作室,他们专治各种“疑难杂症”,力促劳动争议不出“三道防线”。

奉化经验正逐渐向宁波全市铺开。根据市总工会推进工会劳动争议调处工作室建设三年计划要求,宁波将继续在村(社区)、乡镇(街道)、产业集群发展规模较大、行业特色明显、小微企业密集的区域建立工会劳动争议调处室,按照上下联动、分级负责的原则,

力争在2021年底建成20家市级和50家区县(市)级调处工作室,并向“小三级”工会延伸。

这一套针对劳动争议多元化解的“360”模式——“3”是筑牢工会调处组织的“三道防线”;“6”是推行工会协调方式的“六项举措”,月月查、周周送、时时帮、三报制、四心法、五疏导;“0”是达成三方联动、圆满化解目标的“闭环机制”。这种“工会解法”,不仅工友们好评不断,更受到了省总工会等有关部门的点赞,成为宁波一道社会治理的风景线。

记者 滕华 通讯员 陈浩飞 陈标 通讯员供图