

一年为1.14万名职工 调处劳动争议7130余件 宁波工会的这套“解法” 在全国火出圈了!

闹得职工和企业都不开心的劳动纠纷,有了多渠道的“柔性”化解方法——宁波这套“解法”,在全国火出圈了。6月8日,全国总工会组织北京、上海、江苏等20余省(市)总工会相关负责人相聚宁波,通过研讨会和现场学习等方式,“取经”宁波工会是如何参与劳动争议多元化解的。

2020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,宁波被列为全国三个试点城市之一。作为制造业大市、劳务输入大市和用工大市,宁波产业工人高度集聚,劳动关系日益多元复杂。近年来,宁波工会深入贯彻落实习近平总书记关于“坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面,从源头上减少诉讼增量”重要指示精神,坚持不懈探索工会参与劳动争议多元化解实践。

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,通过劳动争议化解程序“联”起来、资源要素“聚”起来、配套制度“建”起来,在助力基层社会治理现代化方面取得了阶段性成效。

早在2018年,我市就启动了工会劳动关系调处工作室“2050”建设计划,要求在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。如今,这一计划已圆满完成,目前全市建成以调解员个人名字命名的工作室107家。工作室作出的“劳动争议调解协议”,还成功打通了“仲裁审查确认”“司法确认”环节。

据悉,2022年,全市各级工作室累计调处案件7130余件,案值1.67亿余元,涉及职工1.14万余名。宁波相关做法得到时任省总工会主要领导、市委分管领导批示肯定,并获评浙江省第一届工会改革创新十佳成果。宁波试点经验被省总工会、省人社厅、省高院联合出台的文件全面吸收。

同时,宁波各区(县、市)也呈现试点全面开花、扎实推进局面。如奉化区总工会探索建立了“360”劳动争议多元化解模式,并在全省工会开发了首个数字化业务支撑系统;镇海区总工会积极构建劳动争议“商调裁诉执”工作闭环模式;北仑区总工会迭代升级社会化矛盾调处机制,相关做法曾得到中央领导同志批示肯定;余姚市总工会打造劳动争议多元化解“余姚样板”,成功通过“国家标准化试点”验收等。

市总工会相关负责人表示,下一步,将继续推动机制两头延伸、服务数智赋能,以流程闭环运行为突破口,集合数字化改革、产业工人队伍建设改革及新就业形态劳动者权益维护等工作,探索路径方法,努力打造可复制可推广的劳动争议多元化解“宁波样本”,为我市建设现代化滨海大都市,助力共同富裕先行市,推进基层社会治理现代化贡献工会力量。

经验分享

A 老李调处工作室 5年调处纠纷680余起

老李调处工作室成立于2018年7月,是奉化区首家工会劳动关系调处工作室,探索破解基层工会在维权中组织虚拟化、方法单一化、服务形式化等制约基层调处劳动关系发展的瓶颈问题。

作为劳动关系的前沿“预警器”,工作室将街道671家企业划分为3个片区,每个片区设立一名网格员;辖区123家单建企业工会均落实1名劳动关系预情员。对网格内企业劳动关系进行定期排摸和了解,并及时将掌握的信息和职工诉求通过“360”应用上报。5年来,排查上报各类劳动关系矛盾隐患信息453条。

B 江口街道“共享法庭” 不用打官司也能解决纠纷

共享法庭这项工作2021年10月在浙江全省推开。宁波市奉化区江口社会治理中心是全省首批18家示范共享法庭之一。

2022年4月23日,奉化区两办发文《构建“1234”基层矛盾化解模式实施方案》,明确将道德庭、“共享法庭”打造成基层化解矛盾纠纷核心载体。按“1234”部署,奉化构建了共享法庭1+24+2+X的体系化布局。其中,1指矛盾调中心共享法庭,它是枢纽点,汇聚、连接、激活各类各级解纷力量;24指村社“共享法庭”,它们是服务群众、化解纠纷的基本面;2指工业园区、拆迁指挥部两家特设共享法庭,它们是解纷服务的延伸线,铺设到矛盾多发点位;X是将来根据解纷需要设立的特设共享法庭。

目前,全区有镇街12家、村社300家,实现了全覆盖,特设共享法庭74家。2022年全区依托各级各类共

C 奉化区总工会 打造高辨识度的“360”模式

全国的劳动争议多元化解试点工作,奉化承接了宁波的试点任务,针对劳动领域关系复杂化、主体多元化、诉求多样化的风险防范化解新挑战,突出“调解”这一非诉讼方式,将工会和司法资源向争议末端前移,构建形成了具有奉化辨识度的“360”劳动争议多元化解模式。

“360”模式的“3”是工会组织的“三道防线”,“6”是劳动关系协调的“六项举措”,“0”是调裁诉三方对接的“闭环机制”。该模式以“源头维护”为核心,“全员预警”和“诉前调解”为抓手,力争“小事自己了,大事联合调,矛盾不上交”。三年来,企业、区域(行业)、镇(街道)三级调解组织分别化解劳动纠纷1550起、742起、181起,涉及金额8049万余元。

同时,以全省数字化改革为契机,奉化结合“共享法庭”法治触角向治理末端延伸要求,聚焦劳动关系风险预



“老李”(左一)介绍调处经验。

工作室成员按照“热心接待、细心倾听、耐心调解、关心回访”的“四心”工作法调处劳资矛盾纠纷。5年来,工作室协调化解劳动矛盾纠纷680余起,涉及职工2658人次,金额3964万余元。



江口法庭庭长陈俊(左一)介绍共享法庭的相关经验。

享法庭化解各类纠纷3265件,诉前纠纷化解率66.59%,排名全省第六、全市第一,诉讼案件收案数连续三年下降。

“判决必有输赢,而调解每一方都有所得。”江口法庭庭长陈俊介绍说,通过共享法庭+道德庭的工作模式,更多的纠纷正以非诉讼的方式得到解决,群众实实在在体验到不用打官司也能在身边解决纠纷的获得感。



奉化区总工会分享“360”劳动争议多元化解模式。

警滞后、调裁诉三方互通不力、劳动争议调解司法确认缺失、异地纠纷调解困难等四大共性难题,以打通劳动关系领域数据壁垒、贯通调裁诉三方联动体系为重点,对“360”模式进行数字赋能,创新研发“360”数字应用,实现预警“三个靠前”、处置“三个快速”和调解“三个便捷”。让工会参与社会治理更有广度,工会化解劳动争议更有效度,工会调处基层纠纷更有温度,围绕中心服务大局更有准度。

记者 滕华 通讯员 王飞 陈浩飞 文摄