陕西工人报
2024年11月25日 星期一
扫一扫看视频

2024年陕西工会工作法治化十大典型案例

2-3版
编辑：董 欣 王 青 美编：胡健博 校对：胡建宏
电话：029-87344644 E-mail：sgbbjb2@163.com

案例一

【入选理由】西安市总工会充分整合资源，形成法治宣传、法律监督、人民调解、法律援助、裁前调解与仲裁、诉调对接与诉讼等六大环节相链接的全链条服务机制，实现了"工会+法院+检察院+司法+人社+高校"六位一体的劳动争议解纷工作格局，[illegible]

西安市总工会
"全链条服务 一站式解纷"工作法

【案例名称】"全链条服务 一站式解纷"工作法

【承办单位】西安市总工会

【关 键 词】[illegible]、五项机制、三支队伍

【典型做法】

西安市从历史文化名城到"一带一路"开放之都，[illegible]

一、构筑调解防线，源头预防劳动争议

[illegible]

推行"一函两书"制度构筑法律监督防线。打造"市—区县—街道—企业"四级工会劳动法律监督组织体系，[illegible]

[illegible]

密服务网，全方位提升基层解纷能力。

二、打造五项机制，多元化解劳动纠纷

打造"工会+法院"机制，用劳动争议诉调对接打通服务职工最后一公里。开展"工会+法院"诉调对接工作，成立诉调对接工作室；挂牌成立"劳动争议巡回审判法庭"，[illegible]

打造"工会+检察"机制，[illegible]

打造"工会+人社"机制，[illegible]

打造"工会+司法"机制，[illegible]

打造"工会+高校"机制，[illegible]

三、建强三支队伍，全力保障调解维权服务

[illegible]

经过全市各级工会的共同努力，目前西安市已形成了法治宣传、法律监督、人民调解、法律援助、裁前调解与仲裁、诉调对接与诉讼等六大环节相链接的法律服务体系，形成了职工维权服务的有效闭环，在坚持好、发展好新时代"枫桥经验"等方面探索出了西安工会实践。

案例二

【入选理由】宝鸡市总工会以"涉工领域法律规定执行情况监督专项行动"为抓手，形成了特色鲜明的"五度"工作法，[illegible]动，为常态化开展工会劳动法律监督提供了样板。同时加强对各县（区）总工会的工作指导，在渭滨、陈仓、岐山、陇县等地区形成一批[illegible]工作法。

宝鸡市总工会
"五度"工作法赋能工会劳动法律监督

【案例名称】"五度"工作法赋能工会劳动法律监督

【承办单位】宝鸡市总工会

【关 键 词】工会劳动法律监督、一函两书、法治保障

【典型做法】

[illegible]

一、强化普法宣传，加大劳动法律监督力度

[illegible]

班子示范带头学、会前学、[illegible]重点统[illegible]市各级[illegible]会场次，[illegible]监督员[illegible]0%。坚[illegible]挺在前[illegible]督的源[illegible]节入手，[illegible]监督走[illegible]

四、密切协商协同，扩宽劳动法律监督广度

[illegible]组织526[illegible]三级监[illegible]业法律[illegible]年行动，[illegible]0余份，[illegible]提示函》[illegible]+法院+[illegible]机制，全[illegible]横向联[illegible]有力推[illegible]见效。

五、[illegible]，提升劳动法律监督[illegible]

[illegible]根本、以[illegible]企业为[illegible]出陈仓[illegible]原维权、[illegible]起职工[illegible]三诊三[illegible]局、岐山[illegible]维权提[illegible]公益诉[illegible]实现关[illegible]化解矛[illegible]重要手[illegible]律监督

[illegible]的"有没有"到现在的"好不好"，努力提升工会劳动法律监督准度精度。

三、注重送学培训，延伸劳动法律监督深度

[illegible]讼法律援助等创新实践，实现关口前移、防患未然，成为化解矛盾促进劳动关系和谐的重要手段，不断促进工会劳动法律监督落地落实。

案例三

【入选理由】碑林区总工会以新就业形态劳动者为重点，依托碑林区网约车行业联合工会办公室，以"工会+司法"的解纷思路，设立全省首家网约车行业人民调解委员会，为新就业形态劳动者——网约车司机提供了快捷便捷的维权渠道，同时促进平台企业规范发展，是县级总工会在新就业形态劳动者权益维护与保障方面的生动实践。

碑林区总工会
"四字诀"化解新业态领域劳动争议

【案例名称】"四字诀"化解新业态领域劳动争议

【承办单位】西安市碑林区总工会

【关 键 词】新就业形态、劳动争议、人民调解

【典型做法】

为高效化解劳资纠纷，切实保障新业态劳动者合法权益，碑林区总工会在碑林区网约车行业联合工会办公室设立碑林区网约车行业人民调解委员会（下称"调委会"），调委会致力于化解行业内矛盾纠纷，加强从业者劳动权益保障，搭建起平等协商、互谅互让的沟通平台，推动网约车行业矛盾纠纷化解由终端解决向源头防控延伸，利用"搭、调、议、宣"四字工作法努力维护新业态安全稳定、促进新业态健康发展，做到将各种纠纷化解在人民调解委员会。

一、"搭"：整合资源，搭建劳动调解新平台

碑林区总工会全面运用"工会+"机制，整合劳动监察、劳动仲裁、人民调解、司法确认等资源，搭建平等协商、互谅互让的沟通平台，推动网约车行业矛盾纠纷化解由终端解决向源头防控延伸，促进新业态健康发展。

一是构建线上+线下调解平台。调委会建立了线上线下融合的调解协商平台，线下实体调解室为司机提供了面对面的调解服务，线上调解系统则利用5G数字技术视频连线、直播连麦等方式，可在"八小时外"开展调解服务，为司机提供了更加便捷、高效的调解服务。

二是不断畅通沟通渠道。在调委会设立热线电话及微信公众号反映线索渠道，开通"西安金库"视频号，线索直达网约车行业联合工会主席，确保司机声音被及时听见，问题能够迅速反馈。

三是组建高水平调解团队。广泛邀请执业律师、公证员、网约车运营公司经理等力量，通过打造专兼结合、优势互补、结构合理的调解员队伍，推动形成"工会+司法+律所+社区"的矛盾纠纷多元化解联动机制，为新业态发展提供更专业的调解服务，形成"一体化、集成化、高效化、多元化"的解纷体系，实现新业态劳动争议"化解在源头、化解在基层、化解在诉前"。

二、"调"：关口前移，构筑非诉解纷新格局

一是坚持三个前移。坚持"研判前移""机制前移""服务前移"三个前移，提前对可能出现的纠纷问题进行预判，建立劳动协商解决机制及劳动争议预警防御机制，并主动将调解服务延伸到一线，全过程不收取任何费用，有效降低网约车司机维权成本。

二是注重调解方法与策略。调解员注重倾听双方意见，了解争议背景和原因，采取合适的调解策略和方法。对于简单明了的争议，调解员会及时给予指导和建议，促进双方和解；对于复杂疑难的争议，调解员会组织双方进行深入讨论和协商，寻找双方都能接受的解决方案。

三是定期反馈与评估。调委会对调解效果进行定期评估和反馈，通过收集和分析调解案例和数据，了解调解工作的成效和不足。同时，调解委员会还积极听取司机和平台方的意见和建议，不断改进调解工作方法和流程，提高调解质量和效率。

三、"议"：集体协商，绘就权益保障新"枫"景

碑林区总工会积极开展集体协商"要约行动"，指导碑林区网约车行业开展首次集体协商并达成共识，先后被评为全国、全省工会重点工作创新案例。区总工会多次深入碑林区网约车行业联合工会进行指导推进，保证会议从意见征集、提出要约、答复、召开、合同签订，全程都按照业务规范进行。劳资双方围绕工作实际出发，针对司机群体反映的问题，有理有据的摆事实、讲需求、找办法、寻共识，最终达成建立网约车司机奖励机制及成立网约车"司机之家"服务站两项议题，切实提高司机收入及福利水平，从源头化解劳资双方矛盾纠纷的产生。

四、"宣"：创新思路，打造线上普法新阵地

网约车行业联合工会主席、调解委员会主任王金库开通"西安金库"视频号等新媒体平台，发布相关法律法规解读、典型案例剖析等内容。这些内容以视频形式生动展现法律知识和案例背景，增强了宣传的吸引力和实效性，让司机们逐渐认识到法律是维护自身权益的有力武器，学会在遭遇侵权时运用法律手段进行维权，让"跑车有问题，放心找金库"不仅是一句简单的口号，更成为网约车司机维权的底气与后盾。通过持续深入的普法宣传和教育培训活动，调委会在网约车行业内营造了浓厚的法律氛围和法治文化。同时，也提升了整个行业的法律意识和法治水平，为行业健康和可持续发展奠定了坚实基础。

区总工会紧贴经济发展实际，优化调解资源配置，通过提供多元化的调解服务，为新就业形态劳动者提供快速便捷的维权渠道，使其能够享受到优质的调解服务，通过调解机制的运作，在及时发现和解决矛盾纠纷的同时，促进平台企业规范发展。

案例四

【入选理由】未央区总工会创新劳动争议解纷模式，形成工会、法院、检察院、人社、司法在劳动关系领域联动联调治理机制，同时以区总工会职工服务中心为依托，在建立法律援助、人民调解、仲裁诉讼的"一站式"劳动争议化解阵地的基础上，创新建立"小蜜蜂"劳模调解室，是县级总工会参与基层社会治理的生动实践。

未央区总工会
"小蜜蜂"劳模调解推动劳动争议化解"乘数倍增"

【案例名称】"小蜜蜂"劳模调解推动劳动争议化解"乘数倍增"

【承办单位】西安市未央区总工会

【关 键 词】劳模参与、"一站式"化解、抓早抓小抓苗头

【典型做法】

在基层工会法治化建设中，未央区总工会为破解劳动者维权难题，探索出"工会+法院+检察院+人社+司法"五方齐发力的劳动争议多元化解新路径，让劳动者"一站式"维权，并引入劳模担任劳动争议调解员机制，借助劳模的影响力增强工会调解的公信力，使大量劳动争议快速化解在基层、化解在萌芽，达到"抓前端、治未病"的目的。

一、建机制、搭平台，为化解劳动争议"加码赋能"

一是全面覆盖强保障。紧扣"三建强、三提升"目标导向，一方面着力将帮扶慰问、互助保障、普惠服务等工会服务向新就业形态劳动者延伸，变"要我入会"为"我要入会"；另一方面不断创新入会方式，积极推行扫码入会、集体登记入会、流动窗口入会、职工沟通会现场入会等方式，"双管齐下"最大限度地把广大劳动者吸纳到工会组织中来，持续扩大工会组织有效覆盖面，让越来越多的职工遇到问题有"娘家"作依靠。

二是横向拓展破壁垒。充分利用工会资源优势，主动融入基层社会治理大格局。2023年4月，未央区总工会牵头，与区法院、区司法局、区人社局联合签订《关于推进劳动关系领域联动联调治理机制建设的合作协议》，2024年4月再联合区人民检察院共同签署《关于推进劳动关系领域协作联动机制的合作协议》。将"调"的便利性、非对抗性和"诉"的权威性、"裁"的规范性、"检"的监督性充分结合，建立劳动争议五方联动多元化解平台，形成了五部门信息联通、力量联动、矛盾联调的工作格局。

三是纵向延伸通末梢。以区总工会职工服务中心为依托，整合互助保障、困难救助、法律维权等业务窗口及人民调解、仲裁审判、心灵驿站、爱心驿站等特色功能室，让职工群众随时"回娘家"说理、说法、说事。同时，进一步加强街道（社区）、基层劳动争议调解组织和工会劳动法律监督组织建设，想方设法吸纳更多法律、心理等专业力量参与其中，与全区607个小区工作站、7416名楼栋长协同发力，及时定纷止争。

二、重协同、多联动，为化解劳动争议"提速增效"

一是注重"源头治理"，让矛盾"化于未发"。通过五部门联合普法宣传，分别对用人单位和劳动者加强教育指导，增强单位法律意识，提升劳动者自我保护意识及能力，切实减免潜在风险，从源头上减少纠纷。深化信息共通，建立高频应诉企业与异常维权个人名单，探索群体性、新就业形态、涉诉涉访、重大敏感四类案件的监测预警制度，真正做到抓早抓小抓苗头。

二是注重"前端化解"，让矛盾"止于未讼"。健全社会调解组织与人民调解、行政调解、司法调解联动体系，实现资源共享、灵活调配。在矛盾纠纷调解工作平台、综治中心、人民调解委员会等设置"劳动争议调解窗口""职工服务中心""法官工作室""劳模调解团"等，全力以赴把矛盾纠纷吸附在基层、化解在前端。同时，区总工会积极在25人以上企业建立企业劳动争议调解组织，力争劳资问题第一时间发现、解决、上报。

三是注重"功能融合"，让矛盾"高效消除"。将调解、仲裁、审判功能整合，重塑诉讼格局，探索建立"一窗式"受理和流转办理机制，建立由人民法官指导劳动模范和公益律师进行调解的劳模调解机制，充分利用职工服务中心劳模调解室和巡回审判法庭，在仲裁裁决前、提起诉讼前，由同一劳模调解团队跟进调解，实现"两调三审"全流程服务、全闭环打通，将调解工作贯穿仲裁和审判全过程，推进区域劳动争议快审快结，为劳动争议的化解提供更多便利。

三、建品牌、创和谐，为化解劳动争议"升温添彩"

"工会+法院+检察院+人社+司法"五部门合作建设劳动关系领域联动联调治理机制，为"小蜜蜂"劳模调解室提供了诞生的土壤。这一将劳模引入诉调机制的做法，系全省首创。

一是"蜂舞"未央，争议化解更具力度。由区总工会在各级劳模中选任具有相关工作经验、热心公益、责任心强的劳模，由区司法局选聘调解经验丰富、专业能力强的律师，由区法院派出员额法官和法官助理，共同组成"小蜜蜂调解团"，在辖区劳动争议纠纷的裁前、诉前调解中发挥重要作用。

二是"筑巢"一线，争议化解更具深度。区总工会在职工服务中心设立"小蜜蜂"劳模调解室，集中精力对仲裁前的劳动争议案件进行调解，并逐步向基层延伸推广。在西安印象社区设立社区"小蜜蜂"劳模调解室试点，扩大矛盾纠纷的调解类型，纳入婚姻家庭、侵权性、社会管理纠纷等，让调解"服务清单"更加适配群众"需求清单"。

三是"蜜事"连连，争议化解更具温度。截至2024年10月，劳模参与调解184件，成功调解179件，成功率达96%，挽回劳动者经济损失超过1000万元，劳模作用突显。

未央区"工会+法院+检察院+人社+司法"五部门劳动关系领域联动联调治理机制及"小蜜蜂"劳模调解室的建立与运行，变过去各部门"单打独斗"为"攥指成拳"，形成了叠加倍增的"乘数效应"，有力维护劳动者合法权益、助推构建和谐劳动关系，是区总工会践行劳动领域新时代"枫桥经验"的有力探索。

案例五

【入选理由】灞桥区总工会通过整合辖区资源，创新在纺织产业园区成立"职企'无诉解纷'云站"，以部门联动、企业参与、精准施策、靶向发力的工作模式，在依法维护职工合法权益的同时，促进企业健康发展，构建和谐劳动关系，形成职工维权服务的"工字品牌"。

灞桥区总工会
"无讼解纷"云站 照亮"职工心田"

【案例名称】"无讼解纷"云站 照亮"职工心田"

【承办单位】西安市灞桥区总工会

【关 键 词】无讼解纷、多元化解、矛盾纠纷

【典型做法】

维护职工合法权益、竭诚服务职工群众是工会的基本职责。近年来，在省总工会、西安市总工会指导和支持下，灞桥区总工会树牢法治思维，坚持依法治会，突出依法维权，以更高站位、更实举措、更严作风推动工会工作法治化迈上新台阶。

一、"立体化"+"云调解"，打通争议化解"最后一公里"

区总工会以"部门协作、企业参与、共建共享"为主线，全力打造"一区一室一云站"模式，即劳动关系公共服务专区、劳动人事争议裁前调解室、职企"无讼解纷"云站。

一是立体化整合辖区资源。2023年，由区总工会牵头，联合区法院、人社局、司法局，在纺织产业园区成立"职企'无诉解纷'云站"，通过视频网络搭建起与园区48家企业直通车，开辟"调解工作数字化应用场景"，云站通过"线上智能化+线下网格化"双轮驱动的法律服务模式，提供在线调解、法律咨询、仲裁申请等多项功能，打通劳动争议化解的"最后一公里"。

二是一站式打通部门协作。建立"工会+法院+人社+司法"联调机制，充分发挥机制的综合优势和各部门的专业优势，实现线上线下联动调解模式的深度融合、调解程序的有效衔接、资源的合理利用、信息的互通共享等，为劳动关系双方提供便捷高效的解纷渠道，构建"15分钟职工法律服务圈"。

三是云调处强化解纷效果。云调解纷为辖区职工提供了"四省"解纷方式，即"减少程序省时、一次解决省力、无需诉讼省心、没有费用省钱"。2023年至今，已解答群众来电、留言、来访等咨询1000余人次，协同法援中心处理劳动领域法律援助案件120件，成功调解劳动争议案件395件，由工会独立调解成功的劳动争议案件100余起，为职工挽回经济损失近500万元，获得广大职工一致好评。

二、"早预防"+"聚合力"，打造劳动法律监督"灞桥样本"

一是早预防，拉紧劳动争议"预警绳"。以"一函两书"为抓手，直面基层劳动关系矛盾症结，精准施治、分类施策，做到发出一份文书、预警一项隐患、解决一类问题，使工会监督更加有效有力。2023年以来，区总工会进企业开展用工指导服务100余次。

二是聚合力，激活多元共治"动力源"。建立"工会+N"部门联动机制，在凝聚区总工会、法院、人社、司法、工商联五方合力的基础上，拓展工作新模式，建立"工会+检察"劳动者权益保障工作机制，制定《涉工法律法规执行监督专项行动实施方案》，灵活运用"一函两书"为多名农民工解决拖欠劳动报酬问题。

三是重实效，准确掌握纠纷"信息源"。在依托园区职企解纷云站接受职工反映投诉的同时，通过区总工会公众号、劳动关系公共服务站开通劳动法律咨询、信访登记服务，做好信息收集、汇总、登记等工作，定期就劳动关系情况进行分析研判，为"一函两书"的发放范围、对象、内容提供精准信息。

三、"定制化"+"专业化"，擦亮法律服务"工字品牌"

一是定制化培育调解品牌。2024年年初，在辖区内重点培育孵化一批有特色的调解组织，成立以专业律师命名的调解工作室，为职工无偿提供法律咨询、纠纷调解等法律援助服务。目前，已成功调解裁前案件50余起，成为灞桥职工解决矛盾纠纷的首选之地，取得良好社会效果。2023年，工作室被评为全市金牌调解组织。

二是专业化拓宽维权渠道。区总工会聘请20名专业律师，延伸发挥工会信访、职工帮扶中心、工会驿站等功能作用，设置职工维权服务窗口，安排专业律师坐班，为职工提供法律服务。2023年以来，共接到职工来电300余次，已全部办理完结，真正做到了职工诉求件件有着落、事事有回音。

三是常态化开展法治宣传。为辖区职工常态化开展线上线下法治宣传，发布相关法律常识、普法视频、劳动争议调解案例分享等。同时，指导全区各级工会开展"宪法宣传周"、《民法典》等宣传教育法治讲座，近三年来开展各类普法活动达200多场次，接待法律咨询2万多人次。

灞桥区总工会始终把"受职工之托、忠职工之事、解职工之难、暖职工之心"作为"娘家人"工作的出发点和落脚点，高标准履行工会使命、践行工会担当、传递工会温度，紧扣职工急难愁盼，拓展维权服务职工渠道，有效化解劳动关系纠纷，增强了职工对工会的信任和依赖，提升了工会的影响力和凝聚力，促进和谐劳动关系工作扎实有效开展，切实维护劳动领域政治安全。

案例六

【入选理由】陇县总工会结合"每年外出就业人员8万余人"的县域外出务工情况，打造农民工异地维权服务站。2021年在苏州设立异地维权工作站，实现了农民工维权工作由输出地到输入地的关口前移，今年继续延伸工作触角，在乌鲁木齐建立维权工作站，为陇县籍农民工异地维权提供切实保障。

陇县总工会
实施"六个一"，打造农民工异地维权新亮点

【案例名称】实施"六个一"，打造农民工异地维权新亮点

【承办单位】宝鸡市陇县总工会

【关 键 词】"六个一"、农民工、异地维权

【典型做法】

近年来，陇县总工会聚焦劳务输出产业发展，先后建立苏州、乌鲁木齐农民工异地维权服务工作站，以"六个一"为突破口，扎实推进农民工异地维权工作扩面提质，实现了农民工维权工作由输出地到输入地的关口前移，为推动陇县高质量发展作出了积极贡献。

一、深化"一项改革"，让异地维权服务抓起来

陇县总工会始终把健全完善职工（农民工）维权维稳工作机制摆在突出位置，将工会异地维权服务工作列入县上重点改革事项。成立维权领导小组，每年列出5万元专项经费，定期听取情况汇报。建立由县总工会牵头，法院、人社、司法行政部门各方参与的联动机制，形成了"党委领导、政府主导、工会牵头、部门参与"的异地维权服务工作体系。

二、搭建"一个平台"，让异地维权服务做起来

围绕"五有"标准，在成立驻苏州农民工维权服务工作站的基础上，今年继续延伸工作触角，与乌鲁木齐市总工会签订异地维权服务协商协同框架协议，挂牌成立驻新疆乌鲁木齐农民工异地维权服务工作站。健全完善了站点规范化管理、劳动争议调解、案件受理工作流程等5项制度，在36个外地企业设立58名劳动争议联络员，有效破解了异地维权案件上下脱节、信息不畅等问题，架起了工会与职工联系的"暖心桥"。

三、组织"一次互访"，让异地维权服务干起来

按照"长期合作、互惠互利、共同发展"的原则，建立异地党政、工会、人社组织年度互访机制。县上领导先后10余次到工作站调研指导，研究解决站点建设、工作对接和经费保障等突出问题，一体推进劳务输出、权益维护等工作。县总工会强化对工作站的阶段性考核，坚持季度汇报、半年考核、年终总结制度，推动工作站更加规范有序运行。

四、协办"一批案件"，让异地维权服务实起来

坚持开门接案、主动约案，与当地工会、法院、人社等相关部门加大协作力度，第一时间收集、受理、协调解决陇县籍农民工在工资、保险、意外赔偿等方面的维权案件，做到了"只要农民工合法权益受到侵害，工作站就会为他们撑腰"。三年来，先后办理异地维权案件51件，挽回各类经济损失515余万元，职工（农民工）群众先后送来了"千里之外办实事·无微不至暖民心"等锦旗16面。

五、开展"一场关爱"，让异地维权服务暖起来

紧盯异地农民工的急难愁盼问题，持续开展"春送岗位、夏送清凉、金秋助学、冬送温暖"活动16场次。在春节、中秋等重要节日，县级领导带队到苏州、乌鲁木齐等地，走访慰问陇县籍务工人员相对较多的企业，座谈了解意见诉求，让异地农民工有了一处家的港湾。

六、带动"一个产业"，让异地维权服务强起来

工作站发挥自身优势，协助举办春风行动等劳务输出活动，在全省率先组织农民工"点对点"外出务工，受到当地企业热烈欢迎。在异地维权工作站的带动下，陇县人在苏州、新疆务工的心更齐劲更足，人数逐年攀升，达到1.2万人次，占到全县劳务输出总数的15%，劳务输出已成为陇县农民增收致富的重要产业。

2021年8月，陇县总工会在千里之外的苏州设立异地维权工作站，架起了工会与职工联系的"暖心桥"，实现了农民工维权工作由输出地到输入地的关口前移。三年来，先后办理职工维权案件52件，为职工挽回各类经济损失515余万元，增强了异地农民工归属感，为推动陇县劳务输出产业发展和乡村振兴作出了积极贡献。

案例七

【入选理由】韩城市总工会在劳动争议多元化解工作中有着坚实基础，在全省首创了"三站一庭"职工维权联动协调机制，在此基础上，聚焦产业工人队伍建设改革，成立"产业工人维权中心"，联合法院、人社、司法等有关部门，形成"网格调解、分流调解、联动调解、精专调解"四联调解工作法，快速有效化解争议，切实维护了广大产业工人劳动经济权益。

韩城市总工会
巧用"加减乘除"工作法 建强产业工人维权中心

【案例名称】巧用"加减乘除"工作法 建强产业工人维权中心

【承办单位】韩城市总工会

【关 键 词】产业工人、联动机制、维权服务

【典型做法】

韩城市总工会坚持和发展新时代"枫桥经验"，设立了产业工人维权中心工作平台，整合各类调解资源，打通解纷调处环节，积极推广"网格调解、分流调解、联动调解、精专调解"的"四联调解"工作法，快速有效地解决各类劳动争议案件，切实有效维护广大产业工人合法权益。

一、发挥多部门联动作用，合力做好调解组织职能"加法"

一是完善组织体系。始终以法律法规为准绳，依托人民法院调解平台，设立产业工人维权中心，成立了以市总工会主席为组长，法院审委会专职委员、市总工会常务副主席、市人社局局长、市司法局局长为副组长的领导小组，充分发挥部门职能优势，实现了产业工人维权"一门"受理、"一站"办结。

二是健全工作机制。始终突出"4+N"的工作内涵，充分发挥部门联动作用，先后联合法院、司法局、人社局等单位，制定印发了《关于加强诉源治理推动劳动争议源头预防化解的实施意见》《韩城市产业工人维权中心实施方案》，明确工作流程、工作职责，推动了矛盾在法治轨道上及时有效解决。

三是突显联动作用。加强与相关部门的协调配合，完善事前、事中、事后处置工作流程，为产业工人等广大职工打造了宣传、监督、调解、代理、仲裁、诉讼"六位一体"的综合性维权服务平台，实现了工会维权工作闭环。

二、发挥多渠道办案职能，着力做好调解流程优化"减法"

一是积极推进"工会+部门+企业"的事前调解中心建设。深入推进劳动争议诉前调解工作，充分发挥产业工人维权中心的工作职能和人员力量，将劳动关系隐患化解在萌芽状态，实现了矛盾纠纷止于未发、止于萌芽。

二是整合优化"4+N"的事中调解队伍。大力推进"人民调解+司法确认"模式，利用调解平台的音视频调解功能，对产业工人维权纠纷联动调解，通过"线上+线下"的调解模式，多渠道、多诉求解决工人的争议诉求。

三是切实做好争议调解的事后帮扶服务。由市总工会牵头，协调工信、商务、住建等相关职能部门，联系对口企业和行业，及时更新可安置岗位信息；积极开展创业培训、技能培训等就业帮扶活动，用心用情做好待岗职工的安置工作，切实维护产业工人的权益。

三、发挥多程序衔接潜能，全力做好调解协议保障"乘法"

一是维权绿色通道便捷高效。开通设立了绿色通道，对产业工人维权纠纷予以"优先服务、优先立案、优先审理、优先执行"，使职工维权更有效，工会调解和劳动仲裁优势得到互补，让维权"更好张嘴"，让官司不再"挠破头皮"，"零距离"为职工排忧解难。

二是线下诉求立马就办。对不能当场履行的调解协议，自动启动"4+N"工作机制，调解队伍引导当事人依法对调解协议申请仲裁审查或者司法确认，统一工作流程，在降低职工维权成本、缩短职工维权周期的同时，更好地做好职工维权服务工作。

三是在线诉调精准有效。对在线调解成功的案件，由双方当事人在线签订调解协议；对线下双方达成协议或调解成功的案件，调解员指导当事人签订调解协议，推动工作形成闭环。截至目前，产业工人维权中心共计接待来访职工200多人，调处劳动争议纠纷3起。

四、发挥各领域阵地优势，聚力做好和谐劳动关系"除法"

一是扎实开展"送理论"志愿服务。市委讲师团、劳模宣讲团、市总工会宣讲团不定期走进企业、车间，宣讲中央、省委有关会议精神，开展全市青年职工队伍思想状况调研，全面了解职工的思想状况，惠及职工3万余人次。

二是用心开展"送政策"志愿服务。采取下基层、到企业、进班组等形式，定期开展普法教育，将法律知识送到职工身边，引导企业合法规范用工，引领职工群众合理表达诉求，构建和谐稳定劳动关系。

三是深入开展"送岗位"志愿服务。按照省委关于拆除韩城市炭化室高度4.3米焦炉的要求，市总工会班子先后6次到海燕新能源、中汇煤化、黑猫焦化等3家企业进行走访调研，动态掌握企业职工的年龄、诉求、拟分流安置岗位等基本信息，做好了矛盾风险排查化解，维护了职工队伍稳定。

产业工人维权中心的设立，是韩城市总工会进一步深化新时期产业工人队伍建设改革的具体举措，有效运用司法、行政的多种维权手段，整合各类调解资源，打通纠纷调处环节，合理解决劳动关系中的各种利益诉求，使产业工人的合法权益进一步实现，使纠纷止于未发、止于萌芽。

案例八

【入选理由】榆阳区总工会在深入调查研究的基础上，因地制宜，将"工会+人社"劳动人事争议联合调解中心，融入榆阳区综治中心，将工会调解"小模块"融入综治中心矛调化解的大平台，实现资源优化配置，为职工提供高效法律服务，同时也为县级总工会开展劳动争议化解提供参考模式。

榆阳区总工会
打造"一核双心多点"劳动争议解纷阵地 赋能和谐劳动关系

【案例名称】打造"一核双心多点"劳动争议解纷阵地 赋能和谐劳动关系

【承办单位】榆林市榆阳区总工会

【关 键 词】一核双心多点、多元化解、协调联动

【典型做法】

为了落实省市关于劳动人事争议调解多元化解相关文件精神，榆阳区总工会、榆阳区人社局在2024年年初达成共识成立榆阳区劳动人事争议联合调解中心。经过多次会议磋商、调研学习、摸排选址，最终确定入驻榆阳区综治中心，5月24日举行揭牌仪式并启动运行，也是全市首家。联合调解中心是"工会+人社"在化解劳动争议方面发挥合力，探索"枫桥经验"本地化的一次生动实践，调解中心的成立拓宽了调解服务维度，扩展了调解工作新格局，为劳动者及企业提供更为快捷、高效的法律咨询、争议调解、仲裁指导等一站式综合服务，在有效化解劳动人事争议，构建和谐稳定的劳动关系，加快推进社会治理现代化中发挥着积极作用。

一、借助平台、整合资源，实现"1+1>2"的工作成效

榆阳区总工会利用其健全的各级工会组织和足额的专项经费，为联调中心落地提供坚强保障，区人社局发挥其下属劳动人事争议仲裁院专门机构优势，提供智力支撑，双方发挥自身优势，借助区综治中心平台，依托各部门、各行业富足的调解资源，联调中心发挥桥梁纽带作用，将法院诉前调解、司法人民调解、法律援助、心理咨询等化解矛盾纠纷手段融入到劳动人事争议调解中来，实现多元化解劳动人事争议领域的矛盾纠纷。

二、构建"一核双心多点"的大调解工作格局，实现劳动争议定纷止争

依据优势互补的原则，工会、人社在业务重叠部分形成合力，实现了"一核双心多点"星型拓扑结构的大调解布局，即以劳动人事争议仲裁院为智力保障核心，提供法律咨询、专业培训，对无法调解的复杂案件最后进行裁决；工会人社联调中心、仲裁院调解中心为开展调解化解争议的业务双中心，开展具体调处工作；街道、乡镇、企业的基层调解组织和基层工会为多点，利用基层熟悉属地企业情况，便于开展调解工作，充分发挥"一函两书"的预警警示作用，及时发现问题，把争议化解在萌芽状态。《陕西工人报》、中工网以《职工维权无小事 百元案件终和解》为题，报道了榆阳区"工会+人社"联调中心的工作。

三、探索"工会+"模式，画出职工维权最大同心圆，实现新时期工会价值与担当

"工会+人社"不但在劳动争议化解方面进行相互协作，在"五一"国际劳动节前夕，举行庆"五一"暨"春暖农民工"普法宣传培训活动，把工会慰问与仲裁普法、法治体检等服务活动有机结合。9月下旬，榆阳区总工会负责职工维权的同志参加了仲裁院举办的调解员业务提升班，交流了心得体会，提升了专业水平。工会、人社在工作中不断深耕拓展合作领域，为榆阳高质量发展作出了应有贡献。在充分借鉴与人社成功合作的经验模式基础上，榆阳区总工会邀请区妇联合作，在"三期"女职工劳动维权方面，以点带面、精准施策，谋划建立区级女职工维权工作站，在女职工较多的轻纺园区，动员指导园区工会特色打造女职工劳动争议调解工作室，与职工之家、心理辅导等传统工会服务有机结合，确保资源整合、高效便捷地服务园区职工，相关工作正在有序推进中。

榆阳区总工会借助联调中心简便快捷、高效灵活、柔性化解的调解优势，与区人社局共同在联调中心建立了榆阳区劳动人事争议联合调解中心，鼓励和引导劳动争议双方当事人通过协商、调解等非诉讼方式解决纠纷，妥善处理劳动争议纠纷，依法维护劳动者合法权益，积极构建和谐稳定的劳动关系，为榆阳区经济高速发展保驾护航。

案例九

【入选理由】宝鸡市渭滨区高家镇总工会作为基层治理的最小单元，创新打造劳动争议化解"三联三诊四步"工作法，建立"五个一"工作体系，形成了基层工会参与劳动领域社会治理的典型范例，高家镇总工会今年被全总选树为全国"新时代枫桥经验"工会工作法镇街示范点进行培育。

渭滨区高家镇总工会
"三联三诊四步"探索新时代"枫桥经验"工会工作法乡镇实践

【案例名称】"三联三诊四步"探索新时代"枫桥经验"工会工作法乡镇实践

【承办单位】宝鸡市渭滨区高家镇总工会

【关 键 词】三联三诊四步、联治共治、服务职工

【典型做法】

渭滨区高家镇作为城乡融合发展的关键区域，企业多、职工多、流动人口多、服务需求强，为破解职工群众日益增长的服务需求与服务效能不足之间的矛盾，近年来，高家镇总工会始终坚持党的领导，站稳职工立场，强化统筹协调，以打造"新时代枫桥经验"工会工作法为抓手，全面提升基层治理水平和治理效能。

一、创新"枫桥经验"工会工作法治理机制，激发驱动力

始终把改革创新作为推进工会工作高质量发展的重要动力，坚持问题导向，探索建立"三三四"工作法，充实基层治理矩阵。

一是强化"三诊"闭环。聚焦矛盾纠纷信息收集不及时、调解过程形式化的问题，建立事前"问诊"、事中"急诊"、事后"回诊"循环工作模式，依托"双报到"、包村帮联、走访慰问等工作机制，提早发现和防范苗头性问题；依托各类服务平台站点，强化受理化解、分流交办和督导反馈，年越级访下降到5%以内；依托电话回访、法治宣传、情感修复等方式，推动二次回访办理，累计解决矛盾纠结560余起，工伤、工亡等10余起历史遗留问题得以化解，满意率达到100%。

二是夯实"三联"责任。聚焦工作力量单一、工作效率不高的问题，建立镇总工会抓总促共治、职能站办所落实责任促联治、村级组织激发活力促自治工作机制，大力推进纠纷一线受理、调处一线办公、政策一线宣讲，镇总工会专设窗口，对各类问题进行梳理研判、分类引流，案件办结时效缩减85%以上。同时，积极引导村级用好法律顾问和村民调解自治组织，开办"贤达能人定制课堂"，充分发挥村规民约德治教化作用，形成治理合力。

三是做优"四步"举措。聚焦矛盾双方"口服心不服"、反悔率高的问题，推动"法理情"相融互促，以细问缘由摆事实、查清事实讲法理、活用方法达共识、化解矛盾和为贵"四步"，由工会组织知情人、说情人、明理人居中调解，以情感调节为基础，以法律法规为准绳，充分发挥党员干部做思想工作的优势，做好人民的"解铃人"。全镇矛盾调处一次办结率达99%以上，二次办结率达到100%，工会工作持续催化基层治理能力和治理水平再上新台阶。

二、构建"枫桥经验"工会工作法共治格局，增强凝聚力

持续完善"五个一"工作体系，着力构建破解矛盾、化解纠纷的效能平台。

一是搭建职工服务平台。划分工会网格、服务前置，设置村（社区）服务站点10个、企业微站点19个，选聘政治素质过硬、工作能力强的网格长39名、网格员90余名，定期进网入格开展工作。同时，引入企业及社会组织力量，建立工会驿站、共享阵地等10个，与2家律师事务所签订服务协议，开展进企、进村（社区）宣传活动17次、举办会员集中培训3场，着力提升职工法律意识。

二是搭建企业监管平台。全覆盖组建基层劳动争议调解委员会和劳动法律监督委员会25个，专业化培育劳动法律监督员104名，依托"职工之家""信访统计""平安宝鸡"等平台，线上线下联动，常态化监管企业用工情况。发现问题，综合运用"一函两书"，及时进行提醒，确保防患于未然。

三是搭建协商调处平台。推动镇总工会与矛盾纠纷调处化解中心、工会服务站点相融合，建立"柳纪科调解工作室"和掌上矛盾调解受理"云平台"，集中开展企业劳动关系风险排查和用工指导，定期邀请法律专业人才入驻，"一站式"受理职工各类诉求，调解成功率达到98%以上，帮助职工解决劳动纠纷260余件，追讨欠薪4000多万元。

三、夯实"枫桥经验"工会工作法基层基础，提升向心力

坚持重心下移、力量下沉，推动工会工作法治化向基层延伸、向一线发力。

一是高位统筹强领导。镇党委专题研究制定《创建全国新时代"枫桥经验"工会工作法示范点工作方案》，成立由镇党委书记任组长，镇总工会主席任副组长，相关站办所主要负责人为成员的"枫桥经验"工会工作法建设工作领导小组，建立工作台账，实行清单化管理、专班式推进，确保工作任务落细落实。

二是延伸触角强覆盖。以机关工会规划建设为引领，进一步健全完善村（社区）、企业工会组织，建立村（社区）工会22个、企业工会64个、工会联合会2个，明确工作职责，落实专职人员，实现了辖区内劳动者建会入会全覆盖，工会工作从有形覆盖向有效覆盖转变。

三是资源融合强保障。统筹镇综治中心、司法所、劳保所等，合理撬动政法、公安、人社、交通、大数据等区级部门资源，建立"工会+"维权调解机制，强化政策指导支持，引入人员力量，组建兼职调解员队伍，保障工作扎实推进。

案例十

【入选理由】陕西榆林能源集团横山煤电有限公司工会委员会积极参与劳动争议的预防和化解，探索出符合企业实际需求、特色鲜明、务实管用的"1+6+N"劳动争议调解法。同时健全企业调解制度、打造专业调解队伍、规范调解流程。该项工作得到企业行政大力支持，职工获得感、幸福感、安全感持续提升的同时，也为企业高质量发展保驾护航。

陕西榆林能源集团横山煤电有限公司工会
创新"1+6+N"调解法 有效预防化解劳动纠纷

【案例名称】创新"1+6+N"调解法 有效预防化解劳动纠纷

【承办单位】陕西榆林能源集团横山煤电有限公司工会

【关 键 词】"1+6+N"调解法、三定责任制、规范流程

【典型做法】

陕西榆林能源集团横山煤电有限公司工会委员会积极践行新时代"枫桥经验"，结合公司在建项目多、外委单位多、工伤纠纷易发多发等实际情况，创新"1+6+N"调解工作法，全力营造和谐稳定的劳动关系。"1"即公司党委统筹公司劳动争议预防化解工作；"6"即构建"前期办排查和先行调解—工会、人力资源、警务室联合调解—调解委员会专业调解—仲裁机构办理争议"6个部门联动的劳动争议预防化解体系，提升争议预防、协商、调解、仲裁衔接质效；"N"即N个调解员，在现有7名调解员的基础上，根据公司劳动纠纷发生情况，灵活增加兼职调解员，建强调解队伍。同时印发了《劳动争议调解委员会工作实施细则》《调解须知》《调解处理制度》《调解员管理办法》《预防排查制度》《重大集体劳动争议应急处理工作预案》等一系列规章制度。

一、坚持党委领导，聚焦主导思想

党委领导是矛盾纠纷化解机制的核心，统揽多元协商、调解联动工作全局，构成了公司特色的劳动争议纠纷调解模式。在公司层面，以党建引领劳动关系和谐发展，充分发挥基层党组织在劳动关系治理、协商调解工作中的重要作用；部门层面在党委的统筹协调下，加强人力资源部与工会、前期办等部门的工作沟通，健全劳动人事争议调解联动工作体系，形成矛盾联调、力量联动、信息联通的工作格局。

二、坚持理念先行，突显宣传成效

每年进行"3·15维权"普法活动，融合多项举措，通过多媒体、实体宣传资料、现场问答抽奖等多种方式，向公司及外委单位人员积极宣传《劳动合同法》等国家法律法规，形成公司与外委单位联动、领导与员工联动、标语和现场联动的良好法治氛围，提高了法治宣传的实际效果，同时也进一步增强了职工群众的法治观念，筑牢了企业和谐稳定的法治基石。

三、坚持问题导向，提高履责效能

劳动争议发生后，当事人向劳动争议调解委员会明确提出调解申请后，调解委员会依法进行审查。在调解过程中一是充分了解争议基本事实，即劳动争议产生的原因、发展过程、争议的焦点等；二是全面梳理案件涉及的劳动法律法规及劳动合同的约定，为判断争议的是非曲直和确定当事人的责任提供准确的法律依据；三是对调查得到的材料进行综合分析研究，并结合劳动法规的有关规定，分析各方应承担的责任，拟定调解方案和调解意见；四是召开调解员会议，通报调查情况，讨论调解方案，在统一认识的基础上确定调解意见；五是指定调解委员会成员与劳动争议当事人谈话，宣传有关劳动法律法规，提出正确对待调解的要求，通过宣传法律知识及对当事人做耐心细致的思想工作，为调解奠定良好的思想基础。

四、坚持制度先行，加强隐患排查

警务室每周开展一次定期排查，聚焦重要时间节点、重点群体开展全面排查，建立风险台账，加强分析研判，实行定任务、定责任人、定调解时间的"三定责任制"，把化解劳动纠纷责任具体到人。高度重视根治欠薪工作，成立维稳工作领导小组，建立企业网格化管理制度，按季度定期排查走访，宣传劳动相关法律法规政策，指导企业合规用工。将根治欠薪成效纳入各部门和外部委托单位年度考核体系，落实"一把手"负责制和"一岗双责"要求，层层压实责任。加强外部委托单位管理，对农民工工资支付进行事前排查提醒、事中监督兑付、事后跟踪抽查，有效预防和化解涉外部委托单位劳动纠纷。与此同时，以打造全市金牌调解中心为目标，配置了必要的设施设备，为劳动人事争议调解工作顺利开展在体制机制和硬件方面奠定了扎实基础。调解委员会成立以来共调解劳动争议26起，为促进企业高质量发展营造了良好环境。

陕西榆林能源集团横山煤电有限公司积极践行新时代"枫桥经验"，被人力资源和社会保障部及陕西省人力资源和社会保障厅授予"金牌劳动人事争议调解组织"，郭光瑜个人被评为"陕西省金牌劳动关系协调员"，在企业营造出和谐稳定的劳动关系氛围。