

协同联动 示范引领 整体推进

## 新时代“枫桥经验”工会实践的云南探索

近年来,云南省总工会以深化“工会+法院+检察院+人社+司法”协作联动机制为有力抓手,全力打造具有云南特色的新时代“枫桥经验”工会实践品牌,全面推行工会劳动法律监督“一函两书”制度,在促进劳动领域矛盾纠纷前端化解、加强基层治理、构建和谐劳动关系、维护职工队伍稳定等方面取得显著成效。

近日发布的省高级人民法院工作报告指出,“会同省总工会督促落实‘一函两书’,通过支持起诉、督促履职等方式,帮助农民工和新就业形态劳动者追讨欠薪5786万元”;省人民检察院工作报告提出,“支持和保障工会‘一函两书’与劳动仲裁发挥源头治理作用,联合发布典型案例规范新就业形态”;省人力资源和社会保障厅也将“构建‘人社+工会’协同机制”“完

善劳动关系协商协调机制”等内容纳入年度重点工作,标志着多部门协同机制日益健全、持续走深走实。

目前,全省16个州(市)、129个县(市、区)已实现“工会+法院+检察院+人社+司法”协作联动机制全覆盖,所有县级工会入驻同级综治中心开展工作。52个省级试点培育县(市、区)和3个试点培育企业充分发挥示范引领作用,有效带动全省工作整体提

升。2025年,全省各级工会共调处劳动争议案件2519件,办理法律援助案件258件,工会在劳动争议多元化解中的职能作用持续增强。

为进一步总结经验、推广典型,本报选取6个具有代表性的实践案例,集中展现云南工会在推进新时代“枫桥经验”工会实践中探索的创新路径与取得的扎实成效。

省级联动——

## “工会+人社”打造劳动争议化解快车道



云南省劳动人事争议仲裁院派驻省总工会仲裁庭正式启用。

2025年12月3日,省总工会与省人力资源和社会保障厅正式启用省劳动人事争议仲裁院派驻省总工会仲裁庭,这是双方健全劳动者权益协商协调机制,落实《云南省工会参与劳动争议多元化解操作指引》,发挥省级“工会+人社”协作联动机制示范带动作用,加大裁调对接力度,合力提升劳动争议预防化解质效的重要体现。当天,就审理了一起由某建筑企业与职工在劳动报酬、风险抵押金方面引发的劳动争议。经仲裁员多轮耐心细致的调解,双方当事人最终当庭达成调解协议。

该案成功调解,充分体现了“工会+人社”调解仲裁机制在引导企业和职工优先通过协商调解方式化解劳动争议,缩短维权周期、降低维权成本、柔性化解争议等方面的显著优势。

2025年7月,省总工会、省人力资源和社会保障厅还共同设立了“工会+人社”劳动争议联合调解中心,构建起

劳动争议化解关口前移、源头治理的新模式,实现劳动争议早发现、早介入、早化解。中心采用“调解协议+仲裁审查确认”双轨制模式,形成“调解—仲裁”无缝衔接的闭环处理机制。对调解成功的案件,当事人可申请仲裁审查,经审查后出具具有强制执行力的仲裁调解书;对15日内调解未果案件,通过《调解转仲裁复函》等标准化文书自动转入仲裁程序。

据统计,中心成立以来,已调处劳动争议78件,绝大多数案件在5个工作日内办结,最快案件当日化解,较传统模式大幅提升效率。省总工会、省人力资源和社会保障厅还推行“上门调解+上门仲裁”服务模式,整合双方资源,实现阵地共建、资源共享、工作共推,为职工群众提供一站式争议解决平台,既拓宽了维权渠道,又最大限度将劳动争议矛盾化解在基层、化解在萌芽状态。

西双版纳州——

## “国门枫桥”暖边关促和谐



西双版纳州召开新时代“枫桥经验”工会实践推进会。

“很那咋扎一康马班金!”(老挝语,意为“中国工会太棒了!”)一句来自老挝籍务工人员的由衷称赞,成为西双版纳傣族自治州打造“国门枫桥”工会实践品牌的生动注脚。

2025年5月,勐腊县总工会联合老挝会晒工会,仅用3天便为27名老挝籍职工追回被拖欠的42万元工资。

西双版纳州总工会发挥勐腊县作为全国新时代“枫桥经验”工会实践先行先试单位的示范作用,设立外籍务工服务中心服务老挝籍务工人员。在勐腊现代物流公司设“国门调解室”,为外籍司机提供双语服务。在勐满镇曼烈村,探索形成“工会+劳模小凳调解室+边民互助组”的基层调解模式,以接地气的方式化解纠纷20余起。

全州建立“工会+法院+检察院+司法+人社+N”协作联动机制,建成1个州级、3个县(市)级劳动争议联合调解中心、61个调解室,实现县、乡、企三级一

站式维权网络全覆盖。县级以上工会全部建立劳动法律监督委员会,基层工会建立劳动法律监督组织264个,配备700余名监督员。州、县工会全部入驻综治中心,依托“平安版纳”App实行风险分级调处,实现小事不出企、大事不出镇。

在提升服务效能方面,西双版纳州通过建立重点行业、区域劳动关系数据库,精准研判排查矛盾隐患,整合工会服务职工法务云与“12351”服务职工热线资源,实现职工诉求线上受理、线下联动、一网通办;将法律服务功能嵌入“工会驿站”“司机之家”等阵地,构建“15分钟法律服务圈”,全州418名兼职劳动争议调解员活跃在基层一线,服务职工。

如今,“国门枫桥”已成为西双版纳州工会工作的亮丽名片。一件件暖心的维权实事,不仅守护了各族职工及外籍务工人员的合法权益,更在服务共建“一带一路”、增进中老睦邻友好中展现了工会组织的积极作为。

曲靖市——

## 推进劳动争议平和平静平稳化解



曲靖市总工会与市人民检察院会商研判劳动纠纷问题。

2024年5月初,曲靖市总工会获知两家企业长期拖欠职工养老保险、医疗保险后,第一时间启动“工会+法院+检察院+N”协作联动机制,联合市人民检察院、市人民法院等部门开展案件专题研判。当年5月15日,市总工会依据相关规定,向两家企业发出《工会劳动法律监督提示函》,督促企业正视问题、履行责任,切实保障职工合法权益。

此后,3家单位成立专项工作组协同发力。市总工会收集职工诉求,同步为困难职工提供帮扶;市法院牵头对劳动合同进行审核,精准核定职工工龄;市检察院对取证各环节开展法律监督,确保工作合法推进。

2024年8月,某化工企业与职工代表达成共识,多渠道筹集资金设立专项专户,当月就补缴职工医疗保险费用327万元,其余欠费约定在正常经营后一年内结清;随后,某陶瓷企业也顺利为46名职工办理了养老保险补缴手续,切实为职工解了忧。这两起社保纠纷的圆满化解,是曲靖

市总工会多元化解劳动争议的生动实践。该案例不仅被省总工会、省高级人民法院作为创新经验在全省推介,还被中华全国总工会、最高人民法院、最高人民检察院列入2025年联合发布的10件劳动法律监督“一函两书”典型案例。

近年来,曲靖市总工会聚焦劳动争议化解痛点,以联动机制聚合力量、协同发力,推动劳动争议化解实现平和平静平稳目标。

全市10家县级总工会均已建立并运行“工会+法院+检察院+人社+司法”劳动争议多元化解机制;建立劳动法律监督组织756个,建制率达99%,1851名法律监督员通过培训取证,筑牢基层维权“第一道防线”。市、县两级建成多部门联动的劳动争议多元化解中心,5个县(区)列为省级试点培育单位;全市68个工会驿站同步加载法律服务功能,让职工随时随地能获得专业帮助。2025年,仅曲靖市总工会本级就联合多部门调处劳动争议案件11件。

红河州——

## 构建全链条涉工劳动法律规定执行监督体系



红河州总工会开展“法律服务助企行”活动。

红河哈尼族彝族自治州总工会深入开展涉工法律规定执行监督专项行动,推动监督工作从有形覆盖向有效覆盖转变。2025年,全州工会联合多部门发出“一函两书”56份,排查化解劳动领域风险隐患27个,办理职工诉求251件,为职工挽回经济损失781.76万元,监督质效显著提升。

完善监督体系。州、县(市)总工会与同级政法委、人社、法院等部门建立联席会议制度,完善长效协作机制。针对欠薪易发领域,联合开展上门协调。工会在社会治安综合治理中心设立轮值窗口,保障职工诉求即时响应、就地化解,并在全州建成19个工会劳动争议多元化解(联合调解)中心(室),实现企业、园区及新就业形态劳动者全覆盖。

健全监督网络。州总工会联合州人力资源和社会保障、州法院出台专项实施方案,实行挂钩联系、分片包干制度,“一企一策”动态督导,全力消除监督空白。目前,县级以上工会全部建立劳动法

律监督组织,基层监督组织达909个,配备监督员2200余名,监督组织建设和监督员培训取证率动态保持在85%以上。

提升监督队伍专业能力。州、县(市)总工会联合相关部门实施“监督员能力提升工程”,启动“百名劳动法律师专业培养计划”,对取得国家职业技能等级证书的人员给予补贴。创新增设哈尼语、彝语辅助教学,聘请熟悉民族情况的师资授课。搭建立体化竞技平台,比法律熟悉度、比案例分析力、比程序规范性,以赛促学、以干提能。出台《工会劳动法律监督员履职记分管理办法》,量化考核,激发内生动力。

各级工会聚焦休息休假、女职工保护、治理欠薪等重点事项,精准运用“一函两书”,通过提示函预警、意见书督促、建议书整改,构建预防性监督闭环;对整改不力的用人单位,联合多部门上门督导,实现个案办理与类案治理同步推进。同时,整合法治宣传、法律援助等资源,形成“预防—监督—调处”全链条工作体系,切实筑牢职工权益保障防线。

楚雄州永仁县——

## 力促劳动争议一门通办一站办结



永仁县总工会联合多部门调解劳动争议案件。

楚雄彝族自治州永仁县总工会主动融入基层社会治理大局,推动劳动争议多元调解中心入驻县社会治安综合治理中心,构建一站式受理、一揽子调处、全链条解决的维权服务体系,实现职工维权一门通办、一站办结。

过去,职工维权常面临渠道分散、部门联动不畅、调解手段单一等问题。对此,永仁县总工会牵头落实“工会+政法委+法院+检察院+人社+司法”协作联动机制,在县综治中心设立劳动争议多元化解窗口和职工法律援助室,安排专人轮值,构建集预防、协商、调解、仲裁、诉讼、援助、执行于一体的劳动争议处理体系,推动劳动争议化解从“单打独斗”转向“联合作战”。2025年成功调解劳动争议17件,为26名职工追回工伤保险金、工资等共计34.65万元。

同时,永仁县注重“法理情”融合,整合综治中心心理咨询、法律服务、就业帮扶等资源,为职工提供心理疏导、

法律咨询、困难救助、岗位对接等一站式综合服务,既解“法结”更解“心结”。通过开展“送法入企”“送法到家”活动,结合“送温暖”行动,重点关爱生产经营困难企业中的职工群体,推动企业发展与职工权益“双向奔赴”。

源头预防是关键。永仁县深入推进基层工会劳动法律监督体系建设,全县60个基层工会已全部建立劳动法律监督委员会,170名监督员持证上岗,常态化运用“一函两书”机制,聚焦薪酬、休假、社保等热点问题强化监督。组织3个工作组对73家企业开展劳动领域矛盾风险排查,健全预警干预机制,并高效办理“12351”服务职工热线工单,推动维权工作由被动调解向主动预防转变。

如今,永仁县已形成多方联动、综合施策、防治并举的职工维权服务格局。这一实践不仅提升了维权质效,更彰显了工会作为职工“娘家人”的温度与担当。

斗南花卉产业园区——

## 高效解纷护航美丽经济发展



云花劳动争议多元化解工作站开展现场调解。

去年,某花卉电商平台的几名分拣工人因加班工资核算与企业产生分歧,昆明斗南国际花卉市场的云花劳动争议多元化解工作站接到诉求后,当即启动联动机制。工会负责沟通职工诉求,人社部门核查工资支付标准,司法部门提供法律咨询,仅用3天时间就促成双方达成一致意见。

昆明市呈贡区斗南街道国际花卉产业园区周边30个社区、8万余人从事花卉经营,该园区作为全国新时代“枫桥经验”工会实践先行先试单位,主动适应企业组织形式、就业形态、职工队伍结构、劳动关系的发展变化,加强一体化、一站式劳动争议多元化解平台建设,护航美丽经济发展。

健全机制聚合合力。依托呈贡区“工会+法院+检察院+人社+司法”协作联动机制,以云花劳动争议多元化解工作站为载体,成立园区劳动争议调解委员会,制定落实劳动争议多元化解联席会议、联动开展法治宣传教育等六大制度。

2024年以来,累计提供法律咨询服务500余人次,办理“12351”服务职工热线和法院委派(委托)案件700余件,为职工群众挽回经济损失380余万元。

资源整合提效能。依托云花劳动争议多元化解工作站、工会驿站等服务阵地,设立流动仲裁庭和巡回法庭,提供“人民调解+诉前调解+快速立案+司法确认+司法审判”一体化服务。同时,用好工会劳动法律监督“一函两书”制度,培训121名劳动法律监督员,推动矛盾早发现、早干预。

服务升级显温度。组建由专家顾问、专业律师和51名基层骨干构成的劳动关系协调和劳动法律监督队伍,推行“摸排+普法”“调解+普法”模式,编制《劳动争议多元化解一本通》,公开调解员联系方式,实现“贴身式”服务。通过工会服务职工法务云、“12351”服务职工热线和“法院+工会”在线诉调对接机制,实现案件在线委派、音视频调解、司法确认一网通办,纠纷化解率达96%。