

区人社局着力解决劳动纠纷,构建和谐劳动关系

数智融合提效能 多元协同解纷争

专题报道

2025年,青浦区人社局坚持服务大局与改革创新相结合,紧紧围绕劳动纠纷化解与公共服务优化,在关键领域取得显著成效。

攻坚:以专项治理倍增监察实效

2025年7月,青浦区人社局启动欠薪治理百日攻坚行动,构建“部门统筹+条块联动+联合攻坚”工作格局,以工程建设领域、劳动密集型行业为重点,对622件重点积案实行“一案一策、领导包案”。工程建设领域持续推进在建工程项目工资保证金制度全覆盖,工资保证金存储率达96.23%;充分利用本市工资支付监控预警平台实现部门和层级之间信息互联互通,推动欠薪风险超前预警,夯实数智治欠模式;依法依规开展拖欠农民工工资失信惩戒工作,向社会公布重大劳动保障违法行为6件。青吴嘉三地在劳动保障监察一体化执法领域开展深度合作,开展长三角协查19次,助力构建和谐稳定的区域劳动关系。

提效:以创新工程优化仲裁服务

青浦区人社局创新实施三阶段提效工程:在案件受理阶段,通过人工分案将简易案件直接导入速裁通道,平均处理周期从法定的45日压缩至约28个工作日;在庭审阶段,推行“要素式庭审”模式,针对高频案件制定标准化审理要素表,聚焦争议焦点,庭审时间平均缩短30%;在结案阶段,建立“延期预警+结案督办”机制,2025年按期结

案率达100%。同时,深化“智慧仲裁庭”建设,利用智能语音识别技术实现庭审记录自动化。积极对标长三角一体化发展国家战略,参与《长三角劳动争议联合调解和协同仲裁实施细则(试行)》共同研究制定工作。依托已建成的联合调解工作平台,实现企业欠薪、重大争议等信息的实时交换,在代收仲裁文书、共同调处跨区域案件等方面进行联动,推动“关停并转”企业劳动争议提前介入。

强基:以多元调解筑牢共治防线

青浦区人社局构建“区级中心统筹、街镇站点支撑、行业组织协同、企业调解前置”的四级解纷体系,在区联调中心、11个街镇调解组织的基础上,针对快递物流、建筑两大高发行业,分别成立行业调解委员会,不断夯实调解工作站的建设,2025年工作站80%的案件通过调解的方式得以柔性化解,促进了行业组织劳资矛盾的自我消化。强化企业内部调解组织建设,2025年推动103家企业,3年累计推动208家企业成立“企业劳动争议内部调解委员会”。2025年,企业内部调解组织共调处劳动争议739件。截至目前,已有23家快递物流企业获评本区和市劳动关系和谐企业,其中1家获评全国和谐劳动关系创建示范企业。调解工作正从“有形覆盖”向“有效运转”深化,逐步实现劳动纠纷“就地解决”,不断提升劳动者的获得感和幸福感,筑造和谐劳动关系的“幸福温暖家”。

护“新”:以一口受理筑牢权益保障

青浦区人社局劳动关系“一口受理”



劳动监察人员进工地开展农民工维权普法宣传。

窗口持续强化对新就业形态劳动者权益的保障工作。对属于劳动保障监察和劳动争议仲裁受理范围的事项,窗口全面落实快速响应、及时受理,并严格执行“一案一账、专人专责”管理模式。通过综合运用行政调处、协商调解、法律援助、督促整改等多种方式,有力遏制违法用工行为,切实维护法律权威与劳动者合法权益。针对新就业形态劳动者权益保障涉及多部门职能的特点,在夯实核心职责基础上,积极推动跨部门协同联动。2025年,通过仲裁方式处理新业态劳动关系争议15件,其中确认劳动关系12件,其他争议(包含劳动报酬、工伤待遇等)3件,有效维护了新就业群体的合法权益。

赋能:以数智融合深化源头治理

青浦区人社局着力创新劳动关系服务模式,依托“青浦人社”微信公众号等线上平台,发布集体协商和集体合同政策解读MG动画视频,提升政策宣传的生动性与覆盖面。全年累计完成1312家企业集体合同备案,行业性、区域性集体合同占比达40.85%,完成年度预设目标数量的100.3%。线上集体合同备案服务平台已实现“在线申报、线上审核、电子归档、全程追溯”的全流程数字化闭环管理,以数字技术赋能治理现代化进程。聚焦企业现实需求,组织开展两期企业劳动人事争议协商和调解技能专项培训,参训人员达1020名。采用“理论授课+案例研讨+互动问答”相结合的多元化教学模式,通过系统性赋能,为企业从源头预防劳动纠纷、高效化解内部争议提供了坚实的能力支撑,进一步助力构建区域和谐稳定的劳动关系格局。

激发创新活力 推动产业升级

区人社局积极推动创业孵化载体建设

创业孵化载体是培育市场主体、激发创新活力、推动产业升级的重要阵地,更是助力区域经济高质量发展的核心引擎。青浦区人社局始终高度重视创业孵化载体建设,持续厚植创新创业沃土。

3月9日,区人社局党组书记、局长徐慧带队赴区内8090青年创业基地、北斗虹桥基地、微格创意园三大创业孵化载体开展实地调研走访,通过实地参观,企业走访、座谈交流,深入了解各载体运营发展、特色服务与产业培育成效,充分肯定各载体在赋能创新创业、集聚产业资源、推动区域发展中的重要作用,为后续孵化载体提质增效、双创生态优化完善指明方向。

从“0”到“1”:
青年创业者的梦想启航地

调研首站来到8090青年创业基地。这个创业空间,早已不止是一个物理空间的概念,更是一个梦想孵化、青春绽放的平台。以“1+6”创新发展模式为骨架,以“零租金入驻”“云仓配送”“直播服务”为特色,构建起覆盖企业全生命周期的服务体系。从企业孵化到人才发展,从云仓配送到数字化赋能,8090基地正以专业化、精细化的服务,让青年创业者“创业前有准备、创业中有支持、孵化后能做大”。徐慧一行详细了解了基地的运营机制与服务模式,并与园区负责人就创业带动就业、青年人才引进等话题深入交流。她表示,孵化载体要做好孵化到落地的良性循环,为创业服务打造良好的生态环境,同时也肯定了其服务理念与实践路径值得借鉴推广。

从“星”到“链”:北斗产业的创新策源地

中国北斗产业技术创新西虹桥基地是国内首个正式运营的北斗产业园,徐慧一行深入了解北斗技术在智慧农业、无人系统、精准定位等领域的应用场景。从华测导航的创业板上市,到多家企业冲刺科创板,北斗西虹桥基地以“1+X”战略为引领,推动产业集群化、链条式发展,形成了“政府扶持+专业平台+资源集聚+跨界融合”的“北斗西虹桥模式”。走访人员详细了解企业近年来发展情况、享受的人社政策以及发展中遇到难点问题。徐慧表示,北斗基地的成功实践,充分证明了专业化、特色化园区在推动科技成果转化、培育新质生产力中的关键作用。她希望,未来能与基地在政策宣传、项目共建等方面加强合作,推动更多优质项目落地生根。

从“聚”到“融”:现代服务业的新兴集聚地

调研最后一站来到坐落于大虹桥核心区域的微格创意园,园区以会展会务、现代商贸、软件信息为主导产业,聚焦现代服务业集群发展,不仅提供优质的硬件空间,更注重软环境建设。通过搭建创新创业服务体系,设立产业联盟、成立“集群创新俱乐部”,微格创意园正逐步形成资源共享、要素集聚、协同发展的良好氛围。微格“专业化服务+个性化赋能”的运营理念得到高度评价。微格创意园的探索实践,为现代服务业园区如何实现“聚变”与“融通”提供了有益启示。徐慧鼓励园区持续整合长三角优质资源,优化产业布局,培育更多具有核心竞争力的现代服务业企业。

此次调研全面掌握了青浦区创业孵化载体的发展亮点与实践经验,各载体立足自身特色、精准定位产业、创新服务模式,为区域双创发展注入了强劲动力。下一步,青浦区人社局将持续加大对创业孵化载体的扶持与指导力度,推动各载体发挥特色优势,深化资源整合、升级服务能力,进一步完善“载体培育、产业集聚、创新赋能”的双创生态体系,让创业孵化载体成为培育新质生产力、推动区域经济高质量发展的重要支撑。

“政策直通车”开进留创园,赋能创业就业



为进一步优化区域营商环境,精准服务留学人员创新创业,3月10日,区人社局政策宣讲团走进上海青浦(长三角)留学人员创业园,开展了一场主题为“人社政策,助梦启航”的政策宣讲会。

活动中,区人社局政策宣讲团介绍了本区构建的全链条创业服务体系,全面解读了面向留学人员等高水平人才和项目的创业扶持政策。聚焦惠企补贴,对初创期创业组织社会保险费补贴、创业团队孵化场地费补贴、首次创业一次性补贴等多项补贴政策的申请条件、办理流程进行了逐一拆解,并结合实例分析,帮助在场企业代表快速把握政策要点,确保优惠政策能够精准直达。同时,从企业用工角度出发,重点介绍了针对留创企业吸纳人才的就业补贴政策。这些政策不仅降低了企业用人成本,也促进了高校毕业生等重点群体在青浦的就业扎根。

宣讲会结束后,宣讲团与留创园多家企业代表进行深入的互动交流,现场气氛热烈。企业代表表示,此次政策宣讲会干货满满,不仅让他们系统了解了青浦区在创业扶持和就业补贴方面的政策,更感受到了人社部门“主动服务、靠前服务”的温度。下一步,区人社局将继续坚持需求导向,推动人社惠民利企政策更广泛、更深入地知晓与落地,以更优质的服务为区域创新创业赋能。

宣讲人员为企业精准解读创业扶持政策。▶

案例分析

【案情简介】

2024年6月,青浦区人社局接到蒋某的来信投诉,反映某医院克扣其在在职期间的工资。区人社局执法人员第一时间与蒋某取得联系,蒋某反映医院未按规定开具解除劳动合同证明,即解除劳动合同证明中的要素内容缺失。

区人社局依法对该医院实施劳动监察,并开具《调查询问书》,要求提供蒋某的相应材料。该医院确认蒋某于2023年12月入职,2024年3月发生其负主要责任的医疗事故,2024年5月医院向蒋某开具《解除劳动合同通知书》,解除劳动合同时间为2024年5

【案情简介】

李某在某机械加工厂上班,平日工作时间为上午8:00到下午5:00。2024年4月1日,李某下午5:00准点下班后,相约同车间同事在该加工厂厂区内的篮球场上打球放松。下午6:50,李某在篮球场上打球时扭伤腰部,随后被同事送往就近医院。2024年6月,李某向青浦区人社局提出工伤认定申请,经区人社局调查核实,李某下班后自行在加工厂区内打球的情形不属于或不视同工伤认定的情形。

【综合点评】

李某受伤地点为厂区内的篮球场,且篮球场属于该加工厂的配套设施,李某的受伤情况是否能认定为工伤?首先,李某的正常

离职证明缺项引纠纷,用人单位需担责

月31日。经调查核实,该医院于2024年5月开具的《解除劳动合同通知书》不符合法律规定,故执法人员责令该医院按照《劳动合同法实施条例》第二十四条的规定向蒋某重新开具一份《解除劳动合同通知书》。

【综合点评】

根据《劳动合同法》第五十条的规定,用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同证明,并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。《劳动合同法实施条例》第二十四条的规定,用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明,应当写明劳动合同的期限、解除或

者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。即只要符合法律规定的“劳动合同的期限”“解除或者终止劳动合同的日期”“工作岗位”“在本单位的工作年限”这四个要素,解除或终止劳动合同通知书可以认定为解除或终止劳动合同的证明,若缺失要素会导致劳动者可能无法办理失业登记或享受相关待遇。

本案中,用人单位第一次开具的《解除劳动合同通知书》中缺少“劳动合同期限、工作岗位以及在本单位的工作年限”,不符合法律规定,故区人社局依法责令用人单位改正,在解除劳动合同书中必须载明法定四

要素。若劳动者对解除劳动合同通知书法定四要素存在异议的,可依法申请劳动人事仲裁、提起诉讼。

【法条链接】

《劳动合同法》第五十条:用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除终止劳动合同证明,并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

《劳动合同法实施条例》第二十四条:用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明,应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。

在单位打球受伤,人社部门不予认定工伤

工作时间为上午8:00到下午5:00,李某受伤发生在下班后(下午5点后),不属于工作时间。其次,篮球场确实属于工厂的配套设施(如篮球场、健身房),是该工厂为员工提供的福利设施,用于员工休闲娱乐,并非工作场所及延伸部分。最后,李某与同事相约自发打球,属于个人自愿行为,并非工作职责的一部分,也不是该工厂指派的工作任务,亦缺乏“工作原因”这一关键要素。因此,李某受到的事故伤害不符合《工伤保险条例》《上海市工伤保险实施办法》第十四条、第十五条认定工伤

或者视同工伤的情形,不予认定或者视同工伤。

【法条链接】

《工伤保险条例》第十四条:职工有下列情形之一的,应当认定为工伤:(一)在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的;(二)工作时间前后在工作场所内,从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的;(三)在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的;(四)患职业病的;(五)因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故

下落不明的;(六)在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的;(七)法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

《上海市工伤保险实施办法》第十四条(认定工伤范围):从业人员有下列情形之一的,应当认定为工伤:(一)在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的;(二)工作时间前后在工作场所内,从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的;

暖心守护“她”力量 就业维权双护航

为进一步关心关爱女职工群体,扎实做好女性就业服务与权益保障工作,区人社局聚焦女性求职、就业、维权全链条需求,在“三八”妇女节期间开展多项暖心举措,以实际行动为广大女性同胞保驾护航。

开通女职工招聘通道

在3月7日开展的“春风送岗促就业 精准服务促发展”青浦区2026年返岗促就业春季综合招聘会上,精心推出172个生育友好岗位,这些岗位充分考虑了女性的职业发展需求和性别特点,为女性求职者提供了广阔的选择空间,营造关爱女性求职者的暖心氛围。活动现场共吸引近270名求职者前来洽谈,企业收到简历258份,达成面试意向135人。

开通女职工维权快速通道

3月2日—13日期间,区劳动人事争议仲裁院开通了女职工维权快速通道,针对女职工来访诉求,做到优先接待、优先受理、耐心倾听、及时回应;针对女职工权益保护相关案件,坚持优先调解、优先立案、快速裁决,最大限度缩短案件办理周期,简化办事环节,提升处置速度,全力为女职工撑起坚实的“法治保护伞”。

下一步,青浦区人社局将持续聚焦女职工急难愁盼,不断优化服务举措、完善保障机制,用心用情守护“她”权益、助力“她”发展、绽放“她”精彩。