

江苏省总工会

苏工办〔2015〕127号

关于全面启动工会劳动法律监督 “四季行”活动暨用人单位劳动用工监督评估 改进行动三年计划的通知

各市、县(市、区)总工会：

为推动用人单位更好地贯彻实施劳动法律法规，保障职工合法权益，根据中共中央、国务院《关于全面构建和谐劳动关系的意见》(中发〔2015〕10号)和全国总工会关于进一步做好农民工入会和服务工作的要求，结合贯彻落实《江苏省工会劳动法律监督条例》和去年全省工会劳动法律监督工作现场经验交流会部署，省总工会决定从今年7月份起，在全省全面启动工会劳动法律监督“四季行”活动暨用人单位劳动用工监督评估改进行动三年计

划,现将有关事项通知如下:

一、活动主题

紧紧围绕全面深化改革、全面推进依法治国的新要求,适应江苏经济发展的新常态和转型升级形势下劳动关系矛盾的新特点,全面启动和实施工会劳动法律监督“四季行”活动暨用人单位劳动用工监督评估改进行动三年计划,以引发劳动争议纠纷较为突出的四大问题为重点,集中开展春查劳动合同签订、夏查劳动安全保障、秋查社会保险费缴纳、冬查工资报酬支付的工会劳动法律监督“四季行”活动,同时配合推行用人单位劳动用工监督评估改进行动,使用人单位内外监督相结合,各级工会集中监督与日常监督相协调,切实推动用人单位遵守劳动法律法规,规范劳动用工行为,保障职工特别是农民工合法权益,不断减少违规用工风险和不必要的劳资纠纷,促进劳动关系的和谐稳定。

二、活动内容和形式

(一)工会劳动法律监督“四季行”活动

这一活动以省、市、县(市、区)、街镇、园区工会为实施主体,按照《江苏省工会劳动法律监督操作指南》(苏工办[2014]188号)有关流程,分四季有重点地对本辖区内的用人单位劳动用工情况开展监督服务。

一季度,针对用人单位新招聘员工或续签劳动合同等情况,集中开展“春查劳动合同签订”专项行动。重点监督劳动合同订立、履行、变更、解除和终止情况,如劳动合同订立的主体、内容及

形式是否合法;劳动合同约定的劳动报酬、工作时间、社会保险和劳动保护等是否落到实处;劳动合同的变更、解除和终止是否符合法律法规规定等。

二季度,针对夏季高温劳动安全事故易发多发的特点,集中开展“夏查劳动安全保障”专项行动。重点监督用人单位安全生产、职业危害防护等劳动安全卫生情况,如是否依照法律法规建立完善劳动安全卫生制度,是否严格执行国家劳动安全卫生法律法规、操作规程和安全标准,是否对有职业危害作业的劳动者定期开展职业健康检查,是否及时发放高温津贴等。

三季度,针对事关职工切身利益的社会保险申报缴费情况,集中开展“秋查社会保险费缴纳”专项活动。重点监督用人单位是否及时足额为职工缴纳各项社会保险费用,是否为全体职工应保尽保,是否存在拖欠职工社会保险费情况等。

四季度,针对岁末年初容易发生欠薪、讨薪事件的特点,提前集中开展“冬查工资报酬支付”专项活动。重点监督用人单位是否按时、按法定货币足额发放职工工资,是否依法落实职工有关福利待遇等。

各地工会劳动法律监督“四季行”活动,首先要在职工人数较多特别是农民工集中领域、劳动关系矛盾易发频发的单位开展,力争集中抓出一批典型,形成震慑传导和示范带动效应,不断扩大声势和影响。

(二)用人单位劳动用工监督评估改进行动三年计划

这一行动在各市、县(市、区)总工会组织策划下,由用人单位工会依照劳动法律法规和《江苏省工会劳动法律监督操作指南》要求,对本单位劳动用工情况进行自我监督、自我评估和自我改进。

1.培育试点,逐步推开。各市、县(市、区)总工会可学习借鉴扬州和昆山的经验做法,制定监督评估改进行动总体方案,采取先行试点、再逐步推开的方式,力争用三年时间,推动规模以上用人单位普遍开展劳动用工监督评估改进行动,与“四季行”活动相配合,使工会劳动法律监督内外结合、上下一贯,形成立体式、全方位的工作格局。

2.因企制宜,依次推进。在对本单位劳动用工情况进行自我监督、自我评估和自我改进这三个环节上,用人单位工会要从实际出发,精心组织,稳步推进,务求实效。自我监督要实行全覆盖,只要涉及劳动用工的内容,都要纳入监督范围,力争不留死角。自我评估要实事求是,通过扎实有效的监督,对本单位的用工行为作出恰如其分的评价。自我改进要针对监督中发现的问题,推动本单位即知即改,依法依规及时整改到位。对于应当解决但客观条件不具备一时难以解决的,主动向职工说明情况,取得职工的理解支持。

3.健全制度,强化规范。用人单位工会要把劳动用工监督评估改进行动,纳入职工(代表)大会审议内容,定期报告劳动用工监督评估改进情况。上一级工会要加强对用人单位劳动用工监督评估改进行动的指导服务,推动制订监督评估改进行动方案,督

促报送监督评估改进有关情况,帮助解决在监督评估改进行动中遇到的问题。各市、县(市、区)总工会每年要抽查一定数量的用人单位,检查监督评估改进行动开展情况,选树典型,总结经验,示范带动更多的用人单位开展劳动用工监督评估改进行动;可探索开发用人单位劳动用工监督评估改进行动软件系统,使传统的监督模式与信息化监督服务体系相结合,形成快捷的动态监督平台,充分发挥劳动关系预警监督作用。

三、工作要求

(一)加强组织领导。要紧紧围绕主题,按照全省统一部署,组织策划好本地工会劳动法律监督“四季行”活动和用人单位劳动用工监督评估改进行动三年计划。把推进实施这两项活动,作为贯彻落实省总工会《关于大力推进工会工作法治化建设的若干措施》(苏工发[2015]17号)的具体行动,作为发挥自身组织优势积极协助党政化解劳动关系矛盾的重要手段,通过加强组织领导,实现保障充分有力。

(二)加强考核检查。要把工会劳动法律监督“四季行”活动和用人单位劳动用工监督评估改进行动三年计划开展情况,作为劳动关系和谐企业、模范职工之家、模范职工小家等创建评比的重要内容。省总工会每年底将就各地开展这两项活动的情况进行督查和专题通报。

(三)加强联动协作。工会劳动法律监督“四季行”活动和用人单位劳动用工监督评估改进行动三年计划,事关工会维权的各个

方面,必须要在各市、县(市、区)总工会主要领导关心重视下,各相关部门协同配合、齐抓共管。同时要注重借助人社、安监、司法部门和法院等各有关方面的资源力量,形成推动和解决问题的合作合力。

(四)加强舆论宣传。要善于借助工会宣传阵地以及网络、微博、微信等新兴媒体,及时对工作推进情况进行宣传报道,营造工会劳动法律监督的浓厚氛围。注重正面引导,加强反面警示,让更多的用人单位认识到,工会开展劳动用工监督评估改进行动和劳动法律监督服务活动,是在帮助他们规范用工、减少风险,并在促进自身健康发展中维护职工合法权益,实现劳资双方互利共赢。省总工会每年年末将形成江苏工会劳动法律监督工作白皮书,借助主流新闻媒体和工会网络平台向社会发布。

各市、县(市、区)总工会开展工会劳动法律监督“四季行”活动暨用人单位劳动用工监督评估改进行动三年计划的有关情况,请及时报送省总工会法律工作部,联系人:刘为伟,王瑜,联系电话:025-83536244,83536245,E-mail:jsghfjb@126.com。

附参考样本:扬州市企业劳动用工风险评估监督行动方案 and

昆山市企业劳动用工风险评估项目表



扬州市企业劳动用工风险评估 监督行动方案

一、活动原则

(一)整合资源,合力推进。整合政法、法院、人社、司法、安监、工商联、企业联合会等部门资源,形成合力,共同推动评估和监督行动;充分发挥工会劳动法律监督、工会法律援助志愿者、工会劳动争议调解三支队伍,以工会劳动法律监督为抓手,共同参与评估和监督行动。

(二)突出重点,有序推进。对过去存在用工违规的企业以及规模以上企业分批次进行认真评估督查,进一步规范企业用工行为;通过评估监督行动,抓住正反面典型的宣传,引导企业守住法规底线。

(三)加强督查,取得实效。严格按照评估内容、要求、程序进行自查和评估督查,及时提供政策指导和咨询服务;对自查、督查存在问题的企业,要加强长效督促,确保整改取得实效。尤其要强化整改和督查反面典型。

二、活动目标

用三年时间,由两级总工会牵头相关部门对全市企业分批

次、分类型进行一次劳动用工风险评估。一方面企业进行自查自纠,自我规范,另一方面工会协同有关部门,督促企业加强用工规范,推荐应对风险的解决办法和策略,督促整改,形成长效机制。市本级,2015年重点安排对市区及各功能区规模以上及存在用工风险的100家企业进行巡诊式评估督查;2016年重点安排对市区及各功能区规模以上及存在用工风险的200家企业进行巡诊式评估监督;2017年对前两轮未巡诊的企业进行评估监督,同时对整改未到位的企业进行重点督查整改。各县(市、区)根据各自实际,在三年时间内,采取适当的组织方式,全面推进本地区县、乡两级企业用工风险评估,并将实施方案、典型案例等报市总工会。

三、服务对象

全市各类企业。

四、参加人员

1.市、县两级政法委、法院、总工会、人社局、司法局、安监局、工商联、企业联合会等部门;

2.市总工会法律援助团律师及志愿者成员,全市部分工会劳动法律监督员,部分工会劳动争议调解员。

五、实施步骤

(一)宣传发动(2015年6月至7月)

对全市开展企业劳动用工风险评估监督行动的意义进行广泛宣传,积极营造氛围,有关部门相互配合,发动全市各类企业积

极参加到活动中。对开展劳动用工风险评估监督行动的程序和风险点的内容进行宣传,前期做好风险点的梳理排列工作和征求意见,内容涵盖招聘入职、劳动合同签订、试用期管理、工资管理、考勤管理、劳动合同终止、劳动合同解除、违纪制度、假期管理、岗位管理、职业卫生与安全管理等方面,征求企业、职工、人社、安监等意见和建议。对参加每轮检查的企业提前告知,要求企业做好劳动合同、考勤、工资、劳动安全等相关台账资料的准备工作。

(二)风险点自评(2015年8月至年底)

企业根据劳动用工风险评估程序进行自查,通过自我对照,按照劳动用工风险点列表情况进行自我测评和自我打分。自评后可选择三种方式进行诊断:问诊、约诊、会诊。“问诊”是企业结合劳动用工风险点列表进行自查的情况,针对扣分点,可通过“12351”热线电话咨询、市总工会官方微信等咨询方式进行诊断后,进行自我改正和提高;“约诊”是企业结合劳动用工风险点列表进行自查的情况,针对扣分点,要求市总工会组织专业人士,对其进行指导,进行自我改正和提高;“会诊”是企业结合劳动用工风险点列表进行自查的情况,针对疑难问题,市总工会组织相关部门,对其进行专门会商解决,更好地帮助企业改正和提高。企业通过自我评估,对本单位劳动用工风险情况进行自我了解,寻求多种方式进行诊断,不断改正、完善、提高。

(三)专业性评估(2015年8月起至2017年底,分四轮进行)

结合第一轮企业的自我评估情况,由两级工会牵头进行“巡

诊”。“巡诊”由工会协同有关部门组织工会劳动法律援助律师和志愿者、工会劳动法律监督员、工会劳动争议调解员等进行专业性评估。评估范围包括：一是对自我评估达标的企业采取抽查的方式进行评估检查；二是对自我评估不达标的企业进行专门检查。巡诊内容，主要针对扣分点，检查其整改情况，对未整改到位的，提出整改办法和建议，限期进行整改和完善。

(四)整改和推进(巡查一批,整改一批)

自评和专业评估后,两级总工会牵头,根据分值对照情况对企业进行分类提醒督查。低于第一层次分值的,进行提醒和督查,分析企业劳动用工存在不足,提出解决办法和应对策略;低于第二层次分值的,属于重点督查对象,会同人社、劳动监察共同下发《工会劳动法律监督意见书》、《建议书》,并联合司法局、安监局等部门,对其进行帮助检查和限期改正。每轮督查整改后,要注重“回头看”、“回头查”,建立长效督促机制,确保督查取得实效。

六、组织宣传

(一)加强组织领导

各级工会组织要高度重视此项工作,加强与当地政法、法院、人社、司法、安监、工商联等相关部门密切合作,精心组织行动,及时部署和抓紧落实,对行动中遇到的情况和问题及时沟通,确保活动有序开展,切实解决企业用工中遇到的实际问题。

(二)规范评估程序

各级工会要按照评估监督流程开展行动。一是企业工会要按

照程序逐一对照风险排列表进行自我评估；二是工会劳动法律援助志愿者、工会劳动法律监督员、工会劳动争议调解员等要按照程序进行专业性评估，确保评估务实、公平、公正；三是工会、人社、司法、安监等部门要按照流程督查进行整改，确保企业整改及时到位，结果公正。

(三)建立长效机制

建立企业开展劳动风险用工评估监督行动长效机制，定期开展评估监督，适时督促企业加强劳动用工规范，及时发现新情况、新问题，及时进行调研总结，定期组织“回头看”，不定期为企业把脉问诊，常态化为企业咨询服务，更好地维护职工合法权益。

(四)注重典型宣传

对企业用工风险评估监督行动中好的企业典型、做法及时进行宣传总结，积极营造氛围。对风险点较多，且整改不到位的企业，进行通报，以示警示。在督促企业提升管理，依法治企的基础上，更好地服务企业发展，营造良好用工氛围，共同构建和谐劳动关系。

昆山市企业劳动用工风险评估项目表

评估项目	风险点	风险等级	企业自评	评估结果
一、招聘、入职管理	1、招工简章中存在就业歧视	1		
	2、招工简章中未明确录用条件	1		
	3、发出要约形式的书面录用通知书	1		
	4、扣押劳动者证件	1		
	5、向职工收取财物	1		
	6、未审查职工身份证明	2		
	7、录用未满十六周岁的职工	3		
	8、职员没有签收规章制度	3		
二、劳动合同签订及续签	1、未订立书面劳动合同	3		
	2、未及时订立劳动合同	3		
	3、因职工原因未及时签订劳动合同	2		
	4、存在免除单位的法定责任、排除职工的权利条款	2		
	5、设定了违约金	2		
	6、未按规定签订无固定期限劳动合同	3		
	7、未按时续签劳动合同	3		
	8、未按规定延续劳动合同期限。	3		
三、试用期管理	1、约定的试用期期限不符合规定。	2		
	2、约定一次以上的试用期	2		
	3、约定试用期的对象违规	1		
	4、签订只含试用期的劳动合同	1		
四、工资管理	1、工资的结构划分不规范	1		
	2、加班费基数的约定不符合法律规定	3		
	3、未与职工约定劳动报酬或者约定不明	2		
	4、约定的工资标准低于当地最低工资标准	3		
	5、劳动定额的确定不科学，缺乏合理性	2		
	6、提成工资制中，无底薪或底薪过低	1		
	7、法定节假日、婚丧假、年休假等国家规定的假期工资支付不合法	2		
	8、用人单位停工、停产期间工资支付不合法	3		
	9、无正当理由拖欠职工工资	2		
	10、无正当理由随意克扣工资	2		

	11、缺乏工资协商、增长机制的相关规定	2		
	12、缺乏调薪的相关约定	2		
五、考勤管理	1、考勤记录未经过职工签字确认	2		
	2、考勤记录保存低于一年	1		
	3、职工未按时下班没有办理确认手续	2		
	4、未制定考勤管理制度	3		
	5、考勤制度的制定程序不合法	2		
六、劳动合同终止	1、与处于医疗期内的职工终止劳动合同	2		
	2、与处于“三期”的女职工终止劳动合同	3		
	3、与工伤职工终止劳动合同	2		
	4、与没有进行离岗前职业健康检查的从事接触职业病危害的作业的职工终止合同	1		
	5、与在诊断或者医学观察期的疑似职业病的职工终止合同	1		
	6、与在本单位连续工作时间超过 15 年且距法定退休年龄不足 5 年的职工终止合同	1		
	7、员工连续订立 2 次固定期限劳动合同期满后，用人单位违法与其终止合同	2		
	8、劳动合同期满未及时终止，职工仍在本单位工作，形成事实劳动关系	3		
	9、在服务期未满的情况下终止劳动合同，要求职工支付违约金	1		
七、劳动合同解除	1、与处于孕期、产期、哺乳期的女职工解除劳动合同	3		
	2、与工伤职工解除劳动合同	3		
	3、与服务期内的职工强制解除劳动合同	2		
	4、与处于孕期、产期、哺乳期的女职工协商解除劳动合同	2		
	5、与工伤职工协商解除劳动合同	2		
	6、与处在服务期内的职工协商解除劳动合同	1		
	7、未保存协商解除劳动合同的相关证据	2		
	8、未保留职工提出协商解除的书面证据	2		
	9、试用期间解除劳动合同未向职工说明解除理由	2		
	10、试用期结束后仍以职工试用期不符合录用条件解除劳动合同	3		
	11、用人单位单方面解除劳动合同未依法征求工会意见	3		
八、违纪管理	1、缺乏违纪行为处罚制度	2		
	2、违纪行为处罚的规定缺乏合理性和可操作性	2		
	3、违纪证据不充分	3		

	4、处罚措施不当	2		
	5、未按程序对职工进行违纪处罚	1		
	6、违纪行为处罚不及时	1		
	7、违纪处分未经职工签字确认	2		
九、岗位管理	1、未在劳动合同中约定调职调岗事项	2		
	2、调职调岗约定事项不合理	2		
	3、未制定岗位职责或业绩目标, 或未经职工签字确认	1		
	4、调职调岗时缺乏职工不胜任工作依据	2		
	5、调岗行为不合理	2		
	6、对劳动者拒绝合理调岗处理方式不恰当	1		
	7、劳动者对调岗行为未签字确认	3		
十、假期管理	1、未安排员工休年假	2		
	2、年休假计算标准不符合规定	1		
	3、病假管理程序不当	2		
十一、社会保险管理	1、未依法为员工缴纳社会保险费用	2		
	2、未在法律规定时间内为员工缴纳社保	2		
	3、与职工签订员工自愿不参加社保的协议	2		
	4、向职工支付高薪替代缴纳社会保险, 让员工自行参加社保	2		
十二、集体合同	1、拒绝开展集体协商。	1		
	2、未依法建立工会。产生和确定协商代表, 协商主体不合法。	1		
	3、限定适用对象。	1		
	4、集体合同未履行法定程序。	1		
十三、规章制度制定、修改、公示	1、规章制度的制定未履行法定民主程序	2		
	2、未保留民主协商的书面证据	2		
	3、未向员工公示或告知规章制度	2		
	4、规章制度公示方法不当	1		
	5、规章制度中存在不合法的内容	2		
十四、劳务派遣	1、未为员工缴纳社会保险费用	1		
	2、未在法律规定时间内为员工缴纳社保	1		
十五、工会劳动法律监督	1、企业未设立劳动法律监督委员会或劳动法律监督员。	2		
	2、以占用工作时间等为理由扣减劳动法律监督组织成员履行职责期间的工资福利。	2		

	3、 劳动法律监督组织成员在任期内，用人单位无故调动其工作岗位、降低职级、免除职务或者解除劳动合同。	2		
	4、 用人单位拒绝或者阻挠工会劳动法律监督的；拒绝向工会及其劳动法律监督组织提供相关资料的；提供虚假资料或者隐匿、毁灭资料的	3		
	5、 用人单位接到《工会劳动法律监督意见书》后，未在 15 个工作日内作出处理意见及书面告知工会	3		
十六、职业卫生与安全管理	1、 未开展岗前安全培训，未告知可能职业危害。	1		
	2、 用人单位未遵守有关安全生产和职业病防治的法律法规，执行安全卫生规程和标准	3		
	3、 职工发生工伤时，用人单位未采取措施使工伤职工得到及时救治	2		
	4、 自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起 30 日内，未向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请的	2		
	5、 用人单位不为职工支付法律规定的医疗费用、一次性伤残就业补助金等费用的	3		
说明：劳动用工风险：1 级为发生几率低、风险低；2 级为易发生、风险较低；3 级为易发生、风险高。				

