

完善组织体系 为上海企业营造和谐发展环境

■ 宋靖

国家发布的《关于构建和谐劳动关系的意见》，指引着上海市和谐劳动关系的构建，为此，上海市劳动关系协调联席会议主席、上海市副市长时光辉两次召开构建和谐劳动关系工作会议，部署相关工作。在这个过程中，上海企联坚持为企业和企业家服务的宗旨，从和谐劳动关系创建、推进集体合同制度实施等方面，开展有针对性的工作。

点面结合助企业

为加强劳动关系矛盾的源头治理，上海企联和市人力资源和社会保障局、市总工会、市工商联联合下发了《关于完善本市和谐劳动关系创建活动的意见(试行)》(以下简称《试行意见》)，从工作职责、创建标准、指标体系、评审程序、激励措施等方面对创建活动工作机制进行了调整。

为稳步推进调整后的创建活动工作，决定在浦东新区、长宁区、杨浦区、普陀区和宝山区五个区先行试点，目的是通过实践，对创建活动各工作流程和环节进行测试，营造更多企业积极参与创建活动的氛围。

在不断总结经验、改进存在问题、进一步完善的基础上，上海企联有针对性地指导五个试点区企联做好工作，推进和谐劳动关系的创建工作。



上海企联三方机制日臻完善

上海企联推进区企联机构纵向发展和横向联动，加大对区企联调整组织建设、开展创建和谐劳动关系等工作的指导和跟踪力度，及时总结、发现问题，交流经验，做到信息共享，起到以点带面的示范作用。为此，上海企联雇主工作部不断完善特聘专家、企联兼职仲裁员、调解员、法律服务工作小组、法律顾问、特约研究员等多层次的专家组织体系建设，增强和提升上海企联雇主工作能力。

在维权过程中，上海企联兼职仲裁员和调解员积极参与市三方联调中心工作和市区两级劳动争议仲裁院的调解仲裁工作，截至2016年6月底，共参与市三方联调中心案件92件，调解成功率高达80%，共参与市劳动争议仲裁142件，调解成功率高达66%。

上海企联还开通热线，为会员单位提供法律服务，每年电话咨询和现

场咨询上百件，为企业或者企业家提供法律咨询服务，涉及到劳动关系的建立、终止和解除等问题，很好地维护了企业权益。

推进“集体合同制”

国家三方《关于推进实施集体合同制度攻坚计划的通知》下发后，上海三方高度重视。上海企联通过举办报告会、研讨会、解读会、座谈会等各种形式的活动，充分利用企联网站、《上海企业》和《上海企业家》杂志及企联系统的各项活动，教育和引导企业和企业家建立现代企业制度、加强企业管理的重要内容。

通过问卷调查，上海企联发现，51.79%的企业认为，集体合同制度对企业用工方式有些许影响，更有23.08%的企业认为完全不影响，这反映了目前一些企业片面认为，开展集体协商只是形式，走过场，甚至会导致用工成本上升而影响企业发展。

针对这些思想上的误区，上海企联通过举办上海企业文化发布会，通过组织企业编写《和谐的力量》这本书，加强企业对集体合同制度的培训学习，了解相关法律、法规和政策，掌握集体协商内容、程序和规律，学习和借鉴先进典型企业的做法和经验，切实认识到集体合同制度作为企业劳动关系双方的沟通协调平台，不仅是保护职工权益的机制，更是增进劳资理

解、信任、合作的重要管理工具，是加强企业管理的一项重要内容，是企业先进文化的重要组成部分。

按照上海市协调劳动关系三方的决策和部署，上海企联与人保局、总工会和工商联密切配合、积极协同，联合开展了工资集体协商优秀案例评选和编印工作。在申报的119个案例中评选出19个优秀案例和50个人围案例，并将其编印成《上海市工资集体协商优秀案例汇编》，发挥典型案例的示范引领作用。

上海企联动员企联系统内15家区企联组织，调动区企联的企业与企业家，市区两级企联，共同做好推进实施集体合同制度攻坚计划工作，在这个过程中，利用自身平台整合外部资源，建立专家指导队伍，引导企业把建立协商机制与管理科学化相结合，与建设优秀企业文化相结合。



地方企联月报
上海篇



王利博制图

做好调研课题

上海企联注重对前瞻性或带有普遍性的问题的调查研究，每年设立调研课题，开展调查研究。

这些年来，调研课题包括企业用工成本与生存环境、依法规范劳务派遣、集体合同条例修订、最低工资调整机制、有效处置群体性劳动关系矛盾、建筑业欠薪矛盾处理、完善和谐劳动关系创建活动机制等，调研成果均及时转化为相关的法规、政策和工作措施。

在维护企业权益方面，上海企联注重做好一年一度的最低工资标准和工资增长指导线的调研工作，并在市三方协调会议上代表雇主提出意见。

考虑到企业及早对全年工资总额进行规划和管理，有利于企业和工会开展工资集体协商，建议将工资增长指导价，提前在4月1日与最低工资标准同时发布，此项意见已经被市政府采纳，从今年2016年开始，工资增长指

导线与最低工资标准同时发布，即4月1日。

在课题调研上，上海企联共同参与了“上海市和谐劳动关系创建活动机制”、“上海市劳动关系协调员职业发展”、“上海市最低工资实施情况评估”等课题的调研。通过问卷调查，开展企业调研，通过对数据分析，提出专项报告，代表企业呼吁诉求。比如，为了确保“全面两孩”政策在上海市的贯彻实施，在听取相关单位的有关意见后，上海企联反映了企业的意见。

为贯彻落实中央关于“降低企业成本和增强企业劳动力市场灵活性”的要求，上海企联还结合企业实际，在征求专家意见的基础上，把建议报给中企联雇主部。

针对上海市人力资源社会保障领域的不合理的证明材料、盖章环节以及办事手续等，有关单位正在组织清理，为了听到企业真实的声音，上海企联为此召开专门座谈会，向上及时呈报了来自一线企业的八条意见和建议。

名片

上海市企业联合会

上海企联(上海市企业联合会、上海市企业家协会)是经上海市社会团体管理局注册登记的全市性社团法人组织。上海市企业联合会(原上海市企业管理协会)成立于1979年8月;上海市企业家协会[原上海厂长(经理)工作研究会]成立于1983年7月。

为进一步加强对协会工作的领导和提高协会的办事效率，经协商和批准，上海市企业联合会与上海市企业家协会于2003年实现了合并重组。合并重组后对外实行一个名称(并简称上海企联)，一个理事会、一套办事机构。

上海企联是企业、企业家和企业团体的联合组织，并参加由上海市人力资源和社会保障局、上海市总工会、上海市工商业联合会及上海企联组成的上海市劳动关系协调联席会议。

工作观察



上海企联参与诉前调解 构建更加和谐劳动关系

■ 江金骥

为构建和谐劳动关系，上海市企业联合会(以下简称市企联)经与上海市第二中级人民法院(以下简称市二中院)商定，选聘数名兼职劳动争议调解员，参与二中院辖区内“一裁终局”劳动争议撤裁案件的诉前调解。2016年1月至8月底，市二中院共受理辖区内劳动争议撤裁案件330件，其中的172件，在尚未正式启动审判程序前，交由调解员先行诉前调解。经调解，有101件调解成功，调解成功率为58.72%。这一数字说明，“诉前调解”措施的实施，大大缓和了劳动关系的矛盾。

由地方企联选聘的兼职调解员，参与劳动争议撤裁调解，从一定意义上说，是企联工作的一项新探索。

实践证明，市企联参与市二中院受理辖区仲裁机构的“一裁终局”的诉前调解，既是企业代表履职的积极作为，也是积极探索劳动争议撤裁案件诉前调解工作的机制，有利于推动劳动关系不断和谐，有效预防和化解劳动关系矛盾。

据公开材料，上海企联以构建和谐劳动关系为工作目标，会同市二中院完善诉调工作机制，邀请市二中院资深的高级法官乔蓓华，结合办案实践，作了《规范企业用工行为 构建和谐劳动关系》的法制宣讲，就劳动争议所涉的热点问题，答疑解惑，提高用人单位的依法用工意识。同时，参与市企联对部分企业涉案案情的研判，为其提供法律指导和帮助。

从具体做法上可以看出，由市企联选聘的兼职劳动争议调解员，均参加过市人社局和市劳动仲裁委员会组织的劳动人事争议实务培训和考核，持有兼职仲裁员证书。他们曾长期在企业从事人力资源方面的管理工作，对处置劳动争议有着丰富的经验，具有“三熟”的特点，一是熟知劳动者在发生劳动争议时的所思、所作、所盼;二是熟悉用人单位在人力资源管理方法和妥善处置劳动关系的相关程序，擅长发现用人单位在这方面的不足;三是熟练掌握并运用劳动关系所涉的政策、法律法规等。

调处劳动争议目的是为了依法保护双方当事人的合法权益，力争做到从根源上化解劳动争议的矛盾。为此，调解员在调解工作中，始终坚持平等保护的理念，对于劳动者而言，不因其处于相对弱势而产生偏袒;对于用人单位而言，不因其处于相对强势，而忽视其合法权益的保护。

在为数较多的支付劳动报酬的争议案件中，调解员则要求用人单位，对其中的工资性劳动收入，必须如数支付，绝不能损害劳动者的合法权益。对个别劳动者确因过错而造成用人单位合法权益受损的，不机械地按原裁决书认定的款项，而是要求按双方调解确定的款项支付，以切实保护用人单位的合法权益。

在此，列举一宗具体案例予以说明。如劳动者“胡大明”(化名)经朋友介绍进入MJ公司入职，当时该公司碍于情面，未要求胡提供身份证明等材料，也未与其签订劳动合同，双方仅口头约定了月工资的数额。随后，胡每月以“胡大明”的身份在工资单上签领工资。数月后，胡以购置汽车为由，要求公司为其开具姓名为“胡明”(化名)的收入证明。此时，公司发现胡前后提供的姓名不一致，认为胡有违朋友信誉等，遂以入职时使用虚假姓名为由，将其解除。胡以公司未签劳动合同为由并以“胡明”的身份提起劳动仲裁，请求公司支付二倍工资差额23000余元，此项诉请经仲裁机构裁决予以认定。公司感到支付这笔欠款很冤，便向市二中院提出撤裁申请。调解员在了解相关事实后，明确要求胡提供能证明“胡大明”即为“胡明”的证据材料，若无法提供，则应承担弄虚作假的后果。后经释法明理，劳动者当场承认其确有使用假名的过错行为，并同意公司降低对其支付二倍工资差额的数额。兼顾胡已付出的劳动和确有过错的事实，最终经调解，劳动者接受了公司支付其14000元款项的调解意见，公司也深感企业的合法权益得到了维护。

众所周知，劳动关系是生产关系的重要组成部分，是最基本、最重要的社会关系之一。劳动关系是否和谐，事关广大职工和企业的切身利益，事关经济发展与社会和谐。

目前，我国正处于经济社会转型时期，经济发展进入新常态，随着供给侧改革的推进，企业的结构调整、人事改革等，劳动关系的主体及其利益诉求将越来越多元化，劳动争议案件也将有增加的趋势。面对新形势、新常态、新挑战，建议用人单位、政府相关监管部门，要坚持以人为本，解决广大职工最关心、最直接、最现实的利益问题，切实维护好他们的根本权益，以此作为构建和谐劳动关系的根本出发点和落脚点，有效预防和化解劳动关系矛盾。

从案例中还发现，民营企业劳动争议发生率较高，特别是小微企业是当前涉劳动争议的“多发地带”。究其原因，不少民企因制度不全，平时忽视对劳动管理相关证据的收集，在劳动争议仲裁庭开庭审理过程中，不是缺少举证材料，就是举证中无法支持自己的观点，导致举证不力而败诉。对此，市企联雇主部总结认为：这些民企缺乏法律知识，不懂如何进行应诉。为此，相关部门正在探索，可否组织律师团进驻一些民营企业比较集中的区域(园区)，进行法律宣讲，提供法律服务，以提高民企依法用工意识和处置劳动争议的能力。

如何为企业更好的服务，很多工作还需探索，但从上海企联的做法中有一点可以肯定，那就是推进“法进企业、法助企业”的法律服务，十分必要，十分有益。

(本版稿件均由上海市企联雇主部提供)

本版主编:林瑞泉

倾听企业呼声 法助企业成长

■ 刘黎明

上海企联的会员企业在经营管理过程中，如有任何需要咨询的法律问题，只需拨打上海企联雇主部电话:021-56031218，定能得到真诚的服务。

根据中央对上海经济社会发展的部署，按照上海市委和市政府的要求，并根据会员单位的需求，上海企联在会员单位中开展“法进企业、法助企业”的法律服务活动。

【服务的原则】

- 会员单位与非会员单位相结合。
- 个案咨询与专家会诊相结合。
- 预约择地和主动上门相结合。
- 免费服务和优惠服务相结合。

【服务的内容】

- 劳动法、劳动合同法、劳动争议调解仲裁法。
- 民法、民事诉讼法、刑法、刑事诉讼法。
- 公司法、企业破产法、专利商标法。
- 会计法、税收征收管理法。
- 其他涉企业重组、融资融券或涉企业家个人

的法律综合事务。

【服务的队伍】

- 由市法学会、上海法学家企业家联谊会、市劳动保障协会、市律师协会等相关单位资深法律专家搭建的顾问平台。

- 由参加并成为上海企联会员的多家律师事务所、会计师事务所、税务师事务所以及相关法律事务所从事法律咨询服务。

- 由上海企联特邀的兼职劳动争议仲裁员、调解员从事企业涉劳动争议的法律咨询服务。

【服务的方式】

- 通过参与劳动争议仲裁和调解活动，向企业提出依法用工的建议，督促企业依法履职，纠正用工的违法违规行为。

- 通过法律咨询活动，帮助企业或企业家依法向有权处理相关法律事项的有关部门，提出维护合法权益的请求。

- 通过专家专题会诊活动，帮助企业寻找出现违法违规行为的源头，提出后续纠正途径和方法，防止类似问题再现。

- 通过开展典型案例评析、律师专题论坛、法官释疑解惑、企业家法学家法务沙龙、建立法律服务工作者微信群、优秀法律服务者表彰、会同市级审判机关，共同发布企业涉法白皮书等系列活动。

【服务的流程】

- 企业遇到需解决的法律事项时，可通过上海企联的官网、公众号、电话等载体，向上海企联进行预约，并明确提出需法律服务的相关事项和请求，企联就有专人解答咨询。

- 上海企联根据企业的需求，确定相关法律专家，法律工作者，兼职劳动争议仲裁员、调解员后，出具《法律服务联系单》送交企业和服务单位，相关人员在企业约定或上海企联指定的时间和地点进行法律服务。

- 提出需服务的企业和提供法律服务的单位在完成相关服务工作后，应及时将相关情况分别书面反馈上海企联。

- 在上海企联的组织下，相关人员主动深入企业，提供便捷法律服务的，也应将相关情况及时向上海企联书面反馈。