

洛阳市人力资源和社会保障局
洛 阳 市 总 工 会
洛阳市企业联合会/洛阳市企业家协会
洛 阳 市 工 商 业 联 合 会

文件

洛人社〔2020〕69号

洛阳市人力资源和社会保障局 洛阳市总工会
洛阳市企业联合会/洛阳市企业家协会
洛阳市工商业联合会关于印发
《洛阳市劳动关系“和谐同行”
能力提升三年行动计划
实施方案》的通知

各县（市、区）人力资源和社会保障局、总工会、企业联合会/

企业家协会、工商业联合会：

为加强劳动关系治理体系和治理能力建设，构建和谐劳动关系，根据河南省人力资源和社会保障厅、河南省总工会、河南省企业联合会/河南省企业家协会、河南省工商业联合会《劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划实施方案》精神，我们制定了《洛阳市劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划实施方案》，现印发给你们，请结合本地实际制定具体实施方案，认真贯彻落实。



洛阳市人力资源和社会保障局



洛阳市总工会



洛阳市企业联合会/洛阳市企业家协会



洛阳市工商业联合会

2020年12月28日

(此件依申请公开)

洛阳市劳动关系“和谐同行”能力提升 三年行动计划实施方案

为进一步加强劳动关系治理体系和治理能力建设，提升构建和谐劳动关系能力，按照国家协调劳动关系三方和省协调劳动关系三方统一安排，市协调劳动关系三方决定自2021年1月至2023年12月在全市范围实施劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划（以下简称“三年行动计划”）。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党中央国务院、省委省政府和市委市政府关于构建和谐劳动关系重要部署，坚持共建共治共享，坚持维护劳动者权益、促进企业发展，创新工作理念和方式方法，加强企业和职工协调劳动关系能力建设、政府调整劳动关系能力建设、社会组织参与协调劳动关系能力建设，促进全市劳动关系和谐稳定。

二、目标任务

紧扣新时代经济社会发展变化和新冠肺炎疫情防控常态化的新形势，以防范和化解劳动关系领域矛盾风险为主线，推进劳动关系工作方式方法创新和企业工资收入分配制度改革，改进和完善对企业劳动用工、工资分配的指导和服务，提升劳动关系公共服务能力和基层调解仲裁工作效能，扎实推进劳动关系治理体系

和治理能力建设，推动建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的新型劳动关系。

（一）构建和谐劳动关系的支撑更加有力。建立劳动关系协调员队伍，每年选树最多 10 名金牌劳动关系协调员，解决劳动关系“最后一公里”问题。培育协调劳动关系社会组织，每年选树最多 5 家金牌协调劳动关系社会组织，发挥社会各方力量在协调劳动关系中的作用。巩固基层劳动人事争议调解组织示范单位建设成果，每年选树 5 家金牌劳动人事争议调解组织，最大限度地 将矛盾纠纷化解在基层。

（二）劳动关系公共服务效能逐步提升。以中小微企业和新注册企业为重点，加强用工指导服务，从源头上预防化解劳动关系矛盾纠纷。以用工规模较大、生产经营存在较大困难的企业为重点，宣传落实稳企稳岗政策，指导企业开展集体协商，引导企业与职工共渡难关，稳定劳动关系。健全劳动力市场工资价位信息体系，指导企业运用集体协商机制等建立符合企业实际的工资收入分配制度，优化企业工资收入分配指导服务。深化国有企业工资分配制度改革，完善国有企业市场化薪酬分配机制。

（三）劳动关系风险监测防范机制持续完善。建立完善劳动关系监测制度，充分发挥监测点的作用，及时掌握和发现企业劳动关系的趋势性变化。推进劳动关系协调管理信息化、智慧化建设，探索推广应用电子合同，提高用工监测、薪酬调查数据质量

和处理能力，为劳动关系形势研判提供支撑。完善企业规模裁员备案制度，加强舆情监测和数据对比，及时防范化解劳动关系领域风险。

（四）企业劳动关系总体和谐稳定。发挥典型引领作用，每年在全市培育打造 30 户具有影响力的劳动关系和谐企业典型，推动广大企业争创劳动关系和谐企业，营造劳动关系和谐创建氛围。开展劳动关系和谐企业和工业园区评选表彰活动，表彰一批优秀企业、园区和先进个人，带动更多企业构建和谐劳动关系。

三、行动措施

（一）加快劳动关系协调员队伍建设

1. 培养和壮大劳动关系协调员队伍。各级协调劳动关系三方要将本系统劳动关系协调员培训列入年度培训计划，落实人员和培训经费。鼓励和指导具备资质的社会培训机构对基层工作人员、企业在岗职工、高校毕业生等群体开展劳动关系协调员培训，并按规定落实培训补贴。支持技工院校、大中型企业等培训评价机构开展劳动关系协调员职业技能等级认定。鼓励企业配备专业劳动关系协调人员，支持更多从事劳动关系协调工作人员（包括专职集体协商指导员等）参加职业技能等级认定。到 2023 年，力争全市大多数大中型企业配备至少 1 名劳动关系协调员，人社、工会、企业联合会、工商联每方在市、县两级都配备至少 1 名劳动关系协调员，每个街道（乡镇）、园区至少配备 1 名劳动关系协

调员，基本覆盖辖区小微企业。

2. 加强对劳动关系协调员队伍的指导服务。研究制定劳动关系协调员管理措施，建立劳动关系协调员数据库，动态掌握辖区内劳动关系协调员构成及分布情况。加强基层劳动关系协调员管理，明确具体工作职责、覆盖企业范围和工作绩效指标，探索更好地服务辖区内小微企业和劳动者的方式方法，推动小微企业构建和谐劳动关系。建立定期学习交流机制，通过法律法规学习培训、劳动用工问题研讨、企业用工管理经验交流等方式，促进劳动关系协调员之间相互交流借鉴，及时了解劳动关系协调员工作情况，指导劳动关系协调员不断提高业务水平和能力。

3. 选树金牌劳动关系协调员。根据省协调劳动关系三方研究制定的金牌劳动关系协调员的标准和要求，结合我市实际，原则上每年从本地劳动关系协调员（专职集体协商指导员）中选树3至10名劳动关系协调员先进典型，于每年10月底前报省协调劳动关系三方委员会办公室。在评先选优活动中，将金牌劳动关系协调员作为优先考虑对象，将配备劳动关系协调员情况特别是配备金牌劳动关系协调员作为评选劳动关系和谐企业、工业园区、乡镇（街道）等的重要考虑方面。

（二）发展协调劳动关系社会组织

1. 完善制度政策。借鉴外省市经验，研究引导社会组织参与劳动关系协调和权益维护的政策措施，建立健全协调劳动关系社

会组织工作规范,引导社会各方力量积极参与构建和谐劳动关系,推进劳动关系治理能力提升。

2. 加强督促指导。开展调查研究,掌握劳动关系领域社会组织和工作人员的数量、规模状况、行业分布以及工作开展情况等,有针对性提供指导服务。加强工作沟通衔接,定期开展培训,交流经验,提高社会组织参与协调劳动关系的能力和水平。探索协调劳动关系社会组织的评价方法,并通过开展满意度调查等多种方式,监督和规范社会组织行为。

3. 选树金牌组织。明确金牌协调劳动关系社会组织标准和要求,培育选树先进典型,每年选树至少1家协调劳动关系社会组织先进典型,并于每年10月底前将典型名单及相关材料报省协调劳动关系三方委员会办公室。

(三) 打造金牌劳动人事争议调解组织

1. 制定活动方案。制定“打造金牌劳动人事争议调解组织”活动方案和相关标准,通过活动引领、典型引路,夯实基层劳动人事争议调解组织工作基础,提升劳动人事争议调解工作效能。

2. 加强工作指导。指导各县(市、区)结合工作实际,制定“打造金牌劳动人事争议调解组织”活动细化方案,开展“打造金牌劳动人事争议调解组织”活动。建立全市乡镇街道调解组织和调解员库。加大培训力度,切实提高劳动人事争议调解员专业能力素质。落实已出台的鼓励和推动劳动人事争议调解组织建设

和调解工作开展的政策措施，制定发布规范调解工作、加强网上调解、保障人员经费等方面的政策文件。

3. 选树先进典型。每年选树 2 家劳动人事争议调解组织先进典型，并于每年 10 月底前将典型名单及相关材料报省协调劳动关系三方委员会办公室。在评先选优活动中，将金牌劳动人事争议调解组织作为优先考虑对象。要将金牌劳动人事争议调解组织建设情况作为评选劳动关系和谐企业、工业园区、乡镇（街道）等的重要考虑因素。

（四）推进企业用工指导计划

1. 明确重点服务对象。重点对三类企业开展指导服务：一是“和谐同行”活动培育企业。每年在全市选择至少 16 家企业作为“和谐同行”活动培育对象，确保 80% 以上培育企业达到用工管理规范、民主协商机制健全、和谐共赢理念融入企业文化的劳动关系和谐企业要求。二是新注册企业。主动为新注册企业，特别是小微企业提供用工指导服务，力争全市三年服务新注册企业 100 户以上，帮助企业有效防范用工风险，提高用工管理水平，从源头上预防化解劳动关系矛盾纠纷。三是用工规模较大企业以及特殊困难企业。以稳定劳动关系为目标，针对性开展用工指导服务，落实稳企稳岗政策，力争三年服务企业 50 户以上，帮助企业提升用工管理水平，稳定劳动关系。

2. 丰富服务内容。针对性开展培训，各级协调劳动关系三方

委员会办公室要深入了解企业在劳动用工制度建设、民主协商机制建设等方面存在的问题，制定培训服务方案。组建专门的师资队伍，对企业开展统一培训，确保参训人员充分了解劳动关系面临的形势、用工指导的方法和技巧、以及相关法律法规政策。健全完善服务指导台账，选派专人对接服务企业，摸清企业对劳动用工服务的需求，进行定期指导，建立指导服务台账，帮助企业实际问题。台账内容一般应包括企业名称、所属行业、上年底职工数量、目前职工数量、已享受的稳岗政策、跟踪指导、以及裁员情况等。深入开展集体协商，贯彻落实推进集体协商的有关要求，推动企业建立健全集体协商制度，鼓励企业与职工通过协商确定工资待遇、工作时间、工作方式等，引导生产经营困难的企业通过协商薪酬、轮岗轮休、缩短工时等措施尽量不裁员、少裁员。规范企业裁员行为，指导企业综合运用社会保险费阶段性减免、失业保险稳岗返还、技能提升补贴、税收优惠等支持政策保持职工队伍稳定。指导确需裁员企业严格按法律法规规定的条件和程序依法实施裁员，依法保障被裁减职工的合法权益，积极预防因裁员引发的矛盾风险。

3. 创新服务方式。加强协同配合，密切与市场监管、社会保险经办机构等人社系统内外的沟通联系，建立信息共享机制，掌握新注册企业、重点企业的相关信息。建立服务团队，统筹协调各方力量，吸纳劳动关系协调员、劳动争议调解员和仲裁员、劳

劳动保障监察员、工会干部以及劳动领域律师、法官、专家等各方面力量组建专家服务团队，积极为企业提供劳动用工政策咨询、业务培训和指导服务。建立健全线上用工指导平台，通过互联网为企业提供线上指导、政策查询、问题解答、风险提示以及推送用工指导信息、交流典型经验等服务。要不拘一格，通过免费发放用工指南、举办劳动用工政策培训班、开展实地指导等多种方式，提供政策咨询和指导服务。支持有条件的地区通过购买社会服务的方式为企业提供用工指导。

4. 加强用工监测。充分发挥社会保险登记、就业失业登记、用工备案、失业动态监测、劳动争议和投诉举报信息等机制的联动作用，聚焦劳动关系风险易发多发的行业领域，多渠道收集企业用工数据信息。加强企业用工动态监测，建立劳动用工重点监测企业清单并及时调整，定期调查统计用工变化情况，及时掌握企业生产经营和劳动用工变化情况，为形势研判提供数据支撑。

（五）实施企业薪酬指引计划

1. 加强薪酬信息服务。健全完善企业薪酬调查和信息发布制度，并认真组织开展企业薪酬调查和数据整理分析，形成公开发布、定向反馈与针对性指导相结合的信息服务体系。建立健全包括企业薪酬调查、招聘平台和上市公司等薪酬数据在内的企业工资收入分配大数据库，向被调查企业及相关主体提供多维度、多层次的工资价位信息服务。在做好企业薪酬调查数据评估的基础

上，推进数据规范发布。2021年，实现调查数据规范发布，向被调查企业100%提供薪酬数据反馈服务，并向不少于10%被调查企业提供针对性、个性化服务。

2. 优化企业工资收入分配指导服务。指导企业开展工资集体协商，建立健全符合企业实际的职工工资增长机制和工资决定机制。对重点群体提供针对性薪酬指引服务，发布体现不同行业、不同群体特征的薪酬分配指引，加强对低收入群体、技能人才、科技人才等重点群体薪酬分配的事前指导。

3. 实施企业市场化薪酬分配示范行动。指导国有企业实行以劳动合同管理为基础、岗位管理为核心的市场化用工机制，深化国有企业内部分配市场化机制改革，建立具有市场竞争优势的核心关键人才薪酬制度，建立健全按业绩贡献决定薪酬的有效激励约束机制。选择1至3户实施市场化薪酬分配机制改革的国有企业作为示范点，总结推广其经验做法，每年10月底前将材料上报省协调劳动关系三方委员会办公室。鼓励民营企业、国有企业等各类企业通过集体协商等形式增加劳动者特别是一线劳动者劳动报酬，加强技能人才、科技人才薪酬激励，健全股权、期权等中长期激励。选择1至3户民营企业作为企业薪酬分配先进典型，通过多种形式进行宣传，并在每年10月底前将材料上报省协调劳动关系三方委员会办公室。

四、进度安排

三年行动计划总体进度安排如下：

（一）细化方案（2020年12月前）。各县（市、区）结合本地实际，制定三年行动计划具体实施方案，明确年度目标任务、工作措施和时间进度，对落实主要任务做出具体安排。

（二）实施推进（2021年1月-2023年12月前）。各地人社、工会、企业联合会、工商联共同组织落实本地实施方案，有序推进三年行动计划实施，分年度总结工作开展情况。进一步梳理已出台的推进和谐劳动关系工作的有关政策文件，出台或进一步完善相关政策，提高各方构建和谐劳动关系工作积极性。

（三）总结验收（2023年12月）。对三年行动计划进行全面总结验收，梳理总结和推广典型经验和做法。

五、组织实施

（一）加强领导，夯实责任

各级协调劳动关系三方要充分认识提升构建和谐劳动关系能力，对维护劳动者合法权益、促进企业发展，推进劳动关系治理体系和治理能力现代化的重要性，进一步增强责任感和紧迫感，加强组织领导，明确部门责任，强化督导检查，对行动计划实施情况定期调研和通报，切实把三年行动计划落到实处。

（二）密切配合，形成合力

各级协调劳动关系三方要充分发挥职能优势，分工协作，共同推动三年行动计划顺利开展。人社部门要积极发挥主导作用，

做好实施三年行动计划的组织协调、政策指导和督促检查工作，会同工会、企业联合会、工商联，定期调研分析本地工作情况，指导工作有效开展。工会组织要宣传发动广大劳动者，指导督促基层工会积极参与三年行动计划，引导协调劳动关系社会组织参与劳动关系协调工作。企业联合会、工商联要提高企业高级管理人员、人力资源管理人员防范化解劳动关系矛盾纠纷、规范劳动用工管理水平的能力，推动企业配备劳动关系协调员，积极参与和谐劳动关系企业创建等活动。

（三）强化宣传，营造氛围

各级协调劳动关系三方要拓宽宣传渠道，创新宣传形式，充分利用广播、电视、报刊、网络等媒体，积极宣传党中央和省委省政府关于构建和谐劳动关系的决策部署，广泛宣传三年行动计划开展情况和取得的成效，及时宣传先进典型和先进事迹，提高三年行动计划在企业 and 全社会的知晓度，提升用人单位和职工构建和谐劳动关系的意识，在全社会营造共同关心、支持和参与构建和谐劳动关系的良好氛围。

