

安徽省人力资源和社会保障厅
安徽省总工会
安徽省企业联合会/安徽省企业家联合会
安徽省工商业联合会

文件

皖人社发〔2020〕24号

关于印发《安徽省劳动关系“和谐同行”
能力提升三年行动方案》的通知

各市人力资源社会保障局、总工会、企业联合会/企业家联合会、
工商联：

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，根据人力资源社会保障部、全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、全国工商联《关于印发〈劳动关系“和谐同行”

能力提升三年行动计划>通知》(人社部发〔2020〕64号)精神，制定了<安徽省劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动方案》，现印发给你们，请各地结合实际制定具体实施方案，认真抓好贯彻落实。



安徽省人力资源和社会保障厅



安徽省总工会



安徽省企业联合会



安徽省企业家协会



安徽省工商业联合会

2020年11月25日

(此件依申请公开)

安徽省劳动关系“和谐同行” 能力提升三年行动方案

党的十八大以来，各地各有关部门围绕中心、服务大局，全省构建和谐劳动关系工作取得积极成效，有效地维护了劳动者合法权益，促进了经济社会健康发展和社会和谐稳定。为不断适应经济社会发展的新变化新要求，根据国家有关部门部署，结合安徽实际，省协调劳动关系三方决定自2021年至2023年在全省实施劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动(以下简称“三年行动”)。

一、指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实习近平总书记考察安徽重要讲话精神和党中央国务院、省委省政府关于构建和谐劳动关系决策部署，坚持共建共治共享，创新工作理念和方式方法，不断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，推动劳动关系在新时代实现高质量发展，促进全省劳动关系和谐稳定。

二、工作目标

紧扣新时代经济社会发展新变化和新冠肺炎疫情防控常态化新形势，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劳动人事调解仲裁工作效能，扎实推进劳动关系治理体系和治理能力建设。

三、重点任务

（一）实施劳动关系协调员队伍建设行动。利用社会资源和力量，积极开展劳动关系职业技能培训并按规定给予培训补贴。进一步完善享受专业技术人员同等工资福利待遇等方面的支持政策。制定劳动关系协调员（或劳动争议调解员）管理措施，提高企业配备专业劳动关系协调员的积极性，鼓励更多从事劳动关系协调工作人员（含专职集体协商指导员等）参加职业技能等级认定。力争到 2023 年底辖区内大多数大中型企业、行业协会、商会（2021 年 20%、2022 年 50%、2023 年 30%）至少配备 1 名劳动关系协调员。每年评定 100 名省级金牌劳动关系协调员，并报国家协调劳动关系三方办公室。

（二）实施协调劳动关系社会组织培育行动。研究制定社会组织参与协调劳动关系工作办法，建立健全协调劳动关系社会组织工作规范，明确协调劳动关系社会组织提供劳动关系公共服务的基本设施、人员配备、工作项目等。通过购买社会组织服务等方式，依托社会组织为企业特别是小微企业和劳动者提供劳动保障法律法规政策咨询、劳动用工服务、薪酬分配指导、劳动纠纷

调解、心理疏导等劳动关系公共服务。每年评价确认 5 家省级金牌协调劳动关系社会组织，并报国家协调劳动关系三方办公室。

（三）实施基层劳动人事争议调解组织覆盖行动。进一步落实劳动人事争议调解组织规范化建设指导标准。提炼推广适用于不同类型调解组织的工作模式。推动规范调解工作程序、互联网+调解、保障人员经费等政策制度落实。加大实体培训和远程培训力度，定期更新预防工作指南、调解工作手册、调解典型案例等，切实提高劳动人事争议调解员队伍专业化水平。到 2023 年底，调解组织建设基本覆盖辖区内大中型企业、行业协会、商会。每年评价确认 50 家省级金牌劳动人事争议调解组织，从中遴选 3-5 家报国家协调劳动关系三方办公室。

（四）实施千户企业培育共同行动。通过协调劳动关系三方四家共同行动，面对企业开展点对点培育指导服务。

“十四五”期间共培育 1000 户规模以上非公企业达到和谐劳动关系示范企业评价确认标准。2021 年全省先行选择 50 户百强非公企业开展试点，积累可复制可推广经验做法；2022 年后每年不少于 200 户；十四五末全面完成。

（五）实施服务新办企业用工指导行动。与市场监管、社会保险经办机构加强合作，通过线上推送用工指导信息、劳动合同示范文本、印制发放用工指南和用工风险提示、举办新办企业劳动用工政策培训、本地“规范企业用工帮帮团”开展实地指导等

多种方式，为新办企业提供常态化用工政策咨询和指导服务，从源头上预防化解劳动关系矛盾纠纷。力争到 2023 年实现全覆盖。

（六）实施重点企业用工指导行动。建立重点企业用工监测机制，通过社会保险登记、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，加强企业用工动态监测，提早掌握企业生产经营和劳动用工变化情况，及时发现裁员苗头，建立重点问题线索工作沟通和报告制度。坚持提质扩面增效，持续开展集体协商“春季要约”行动，鼓励引导企业与职工通过协商确定工资待遇、工作时间、工作方式等，尽量不裁员、少裁员。指导确需裁员企业依法实施裁员，坚决防止违法裁员，用好《企业规模裁员合规工作手册》，积极预防因裁员引发的矛盾风险。

（七）实施企业薪酬指引行动。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，及时为企业提供薪酬数据服务。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。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，深化企业内部收入分配市场化机制改革，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。

四、实施步骤

（一）动员部署（2021 年 1 月）。结合省协调劳动关系三方召

开的相关会议，部署启动三年行动。

（二）细化方案（2021年3月底前）。各地结合实际，制定具体实施方案，明确年度目标任务、工作措施和时间进度。

（三）推动落实（2021-2023年9月）。各地人社部门、工会、企联、工商联共同负责落实本地实施方案，有序推进三年行动不断取得实效，分年度总结工作开展情况。

（四）总结验收（2023年9月前）。对三年行动进行全面评估验收，梳理总结和推广典型经验及做法。

五、组织实施

（一）加强领导，落实责任。各地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的重要性，进一步增强责任感和使命感，高度重视，加强领导，切实把三年行动计划摆上重要议事日程，纳入十四五事业发展规划，统筹安排，精心组织，重点突破，扎实推进，确保取得实效。

（二）密切配合，形成合力。各级协调劳动关系三方要把三年行动重点工作纳入年度计划和日常工作之中一体推进。各级人社部门要充分发挥主导作用，做好实施工作的组织协调、政策指导和监督检查工作，会同工会、企联、工商联，定期调度、研究分析本地区工作情况，指导工作有力有序开展。各级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。各级企联、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）加强宣传，营造氛围。各级协调劳动关系三方要拓宽宣传渠道，创新宣传方式，充分利用现代媒体，大力宣传劳动关系能力提升行动的重要意义、工作进展和取得成效，及时选树宣传先进典型和先进事迹，为实施好劳动关系能力提升行动营造良好社会氛围。