

青浦区人力资源和社会保障局文件

青人社〔2022〕12号

青浦区人力资源和社会保障局 关于印发《青浦区2022年维护劳动关系 和谐稳定工作方案》的通知

各镇人民政府、街道办事处，各相关成员单位：

现将《青浦区2022年维护劳动关系和谐稳定工作方案》印发给你们，请结合本单位、本部门实际情况，认真贯彻落实。

青浦区人力资源和社会保障局

2022年5月30日



青浦区2022年维护劳动关系和谐稳定工作方案

为贯彻落实习近平总书记关于新冠肺炎疫情防控重要讲话精神，全力支持企业复工复产稳定劳动关系，妥善处置新型冠状病毒疫情后的各类劳资纠纷问题，持续推进农民工等重点群体的根治欠薪工作，全面巩固和谐稳定的劳动关系基础，切实维护我区经济与社会的稳定。现结合我区行业实际情况，制定本工作方案。

一、工作目标

紧紧围绕“服务企业复工复产、维护职工合法权益”工作目标，坚持“源头治理”，通过动态隐患监测、静态预警研判，引导企业与职工共担责任共渡难关；集中开展疫情防控期间劳资纠纷专项治理和日常防范化解处置工作，最大限度地降低区域内劳资纠纷数量；充分发挥三方机制在保企业、保就业、保稳定中的独特作用，联合各方力量共同行动，加大对特殊时期企业劳动关系处理的指导服务；切实推进保障农民工工资支付各项制度落实的重点工作，确保劳动关系总体和谐稳定。

二、工作措施

按照“加强源头治理、依法规范化解、迅速高效处置”的工作思路，准确把握劳动关系运行态势，规范企业用工管理、保障工资支付到位，做到维护企业生产发展、维护劳动者权益同向而行，确保我区劳动关系总体和谐稳定。

（一）统筹各方力量，加强用工指导服务

1. **加强政策宣传，精准指导纾困。**充分利用传统媒体和新媒体，线上线下多层次、多渠道、多角度宣传劳动政策法规，特别是做好疫情防控期间劳动关系领域中的重大问题等新政策的宣传和解释工作，主动回应社会关切，帮助企业解决发展中的困难。

2. **畅通维权渠道，打通欠薪维权“最先一公里”。**畅通欠薪线索平台、12333电话、信访和市民热线等举报投诉平台的维权渠道，密切关注企业主体和劳动者的真实诉求，将线上监督与线下快处治理相结合，确保群众诉求进得来、专人管、有结果。

3. **发挥各方优势，掌握舆论主动。**联合宣传、公安、政法部门及时掌握舆情动态，坚持正面宣传引导和打击政治谣言两手抓，掌握舆论主动权，推动网络空间清朗、舆情平稳。

（二）完善监测预警，加强源头防范隐患

1. **共享预警信息，数字化赋能精准治欠。**针对农民工工资拖欠问题易发的重点领域，充分运用“网络化”预警手段积极打造劳资矛盾预警监测体系。进一步加强跨部门的沟通协作，发挥各方优势汇集多部门、多行业数据信息，形成动态监测、综合研判的数字化预警预防机制。

2. **“台账式”管理，“无盲点”动态排摸。**坚持主动发现问题，高度重视疫情特殊时期劳动关系运行中出现的突出问题，加强劳动关系风险监测和研判。通过走访、电话、微信、视频等方式深度联系企业，全面了解和掌握用工企业的复工复产、经营状

况、工资支付等动态指标，落实全区域、分行业、无盲点防范机制。

3. 多部门联动，合力防范欠薪隐患。充分发挥多部门联动工作机制实效，会同总工会、工商联、商务委、司法局、信访办等部门梳理欠薪纠纷隐患线索。重点监测方舱医院、隔离酒店在工程建设和关闭舱后、迟迟未复工复产用人单位、受疫情影响较大的行业、存在重复欠薪的用人单位，推进劳资矛盾纠纷化解阵地前移、重心前移，对可能导致拖欠工资数额较大并引发群体性事件的苗头性问题，及时预警、及早干预。

（三）深化协商调解，形成多方工作合力

1. 主动化解劳资矛盾，着力提升基层调解能力。针对疫情防控的特殊时期，充分发挥区劳动关系三方协调机制的优势，及时引导基层调解，形成以属地街镇调解中心为主，企业内部调解组织、行业调解组织等多方参与的工作格局，大力推动企业和劳动者通过民主程序就疫情相关的劳动用工问题开展协商，找到满足双方意愿的最大公约数，提高协商成功率。

2. 创新仲裁办案方式，切实提高争议处理效能。结合网上调解仲裁服务平台，围绕疫情防控期间企业和劳动者最关心的用工问题有针对性地开展线上指导和政策解答工作，实现线上化解劳资纠纷“一站式”服务，通过线上线下调解、仲裁网络庭审双管齐下的方式，畅通利益协调和权益保障渠道，积极化解劳资矛盾。

3. 增强系统观念，强化统筹联动治理能力。在执法办案时，

既要注重保障劳动者基本生活和就业，也要充分考虑企业生存和发展的必需条件。积极助推集体协商，指导企业开展集体协商，特别是劳动密集型企业、用工成本高、受疫情影响大的企业，在保障职工合法权益的前提下，号召职工与企业协商采取灵活用工措施，减少人员聚集，优化带薪休假机制，稳定工作岗位，统筹薪酬福利待遇，缓解复工困难，构建“责任共担、风险共挡、问题共商、利益共享”的新型和谐劳动关系。

（四）开展专项治理，打击恶意欠薪行为

1. 加大对重点行业的检查力度，打击违法用工。由人社牵头各行业主管部门组织对劳动密集型加工制造业、餐饮服务、快递物流、校外培训机构等领域和工程建设领域欠薪治理的专项抽查和督查，确保及时发现问题及时责令整改。针对疫情期间涉疫用工出现的部分劳资纠纷、违法违规招聘行为，开展专项整治行动，严厉打击借志愿者名义行用工之实、超额招募志愿者、收取高额中介费以及以“志愿者”名义行骗等违法违规行为。

2. 坚持齐抓共管，实现欠薪长效治理。进一步落实《保障农民工工资支付条例》，切实防范化解建筑领域劳动用工引发的不稳定风险，根据《关于做好疫情防控期间本市建筑工地基本生活和防疫物资保障工作的通知》工作要求，有效保障建筑工地务工人员基本生活和防疫物资需求等各项权益，切实推进建设工程领域工资支付保障制度落实，定期将农民工工资发放情况汇总上报至区根治欠薪领导小组，杜绝政府投资项目欠薪。

（五）优化协同服务，欠薪垫付维护稳定

坚持“统筹平衡”的工作原则，对企业经营确有困难，但无主观欠薪恶意的，联动相关政策部门帮助企业渡过难关；对破产、关闭及裁员的企业，在预防化解劳资双方纠纷的同时，畅通渠道积极为劳动者搭建就业、职业技能培训等服务平台，帮助其尽快实现再就业。同时，充分发挥欠薪保障金垫付机制在疫情防控期间保障劳动者基本权益和维护社会稳定的积极作用。对符合垫付情形和条件的，应按照规定简化程序提高垫付效能，切实帮助劳动者解困。

三、工作安排

（一）排查摸底阶段（5月）

成立疫情防控劳资纠纷处置工作专班，落实责任单位和责任领导。按照“边排查、边化解”的要求，采取属地辖区排查与系统和行业排查相结合的方式，组织开展全方位的矛盾纠纷及不稳定隐患大排查，摸清底数区域内劳资纠纷的种类、风险等级，建立相关工作台帐，明确工作措施和完成时限。

（二）防范化解阶段（5月至8月）

集中精力和资源推进防范化解工作，对于一些共性的问题，争取从法规政策层面上研究解决；对个性问题，采取一案一策解决；对跨部门跨行业、跨地区的重大不稳定问题，联合有关职能部门共同研究处置，力争取得明显成效，基本化解一般性、常见性矛盾纠纷。

（三）拔点攻坚阶段（9月至10月）

对前期工作尚未解决的复杂问题，进行梳理分析、综合归类，组织相关职能部门，研究解决对策，进行拔点攻坚，争取化解或有效缓解重大、疑难的劳资矛盾纠纷。

（四）分析总结阶段（11月）

对全区全年防范化解劳资纠纷工作情况进行汇总分析，总结好的经验和做法，建立健全标本兼治的防范化解劳资纠纷工作的长效机制，提高工作效率和管理水平。

四、有关要求

（一）提高认识，加强领导

各相关单位要高度重视新型冠状病毒感染肺炎疫情影响下劳动关系领域面临的新情况、新问题，切实增强开展化解处置劳资纠纷工作的责任感和紧迫感，细化工作责任，明确工作目标，保证各项工作措施落到实处。

（二）加强沟通，密切配合

在疫情防控劳资纠纷处置工作专班的统一领导下，尽快建立健全解决疫情防控劳资纠纷防范化解协调工作机制，形成各司其职、齐抓共管的整体合力，共同做好疫情防控劳资纠纷的化解处置工作。

（三）稳步推进，优化机制

劳动纠纷防范化解工作任务重、难度高，在工作推进过程中要始终重视研究新机制、新办法，不断进行总结、回顾，认真查

找问题和不足，及时优化工作机制。在此基础上，进一步理顺组织体系和工作体系，持续优化劳资纠纷防范化解长效机制。