

上海市普陀区人力资源和社会保障局
上海市普陀区总工会
上海市普陀区企业联合会
上海市普陀区工商业联合会

普人社〔2021〕33号

普陀区劳动关系“和谐同行”能力提升
三年行动计划实施方案（2021-2023年）

区各相关委、办、局，各街镇、各街镇工会、各街镇商会，各区属（集团）企业：

2020年8月，人力资源和社会保障部、全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、全国工商业联合会联合下发了《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”）。为落实三年行动计划要求，结合本区工作实际，制定本方案。

一、计划目标

（一）总体目标

本区贯彻落实国家三年行动计划的总目标是，以防范和化解

劳动关系领域矛盾风险为主线，确保至 2023 年 9 月，实现全区劳动关系治理体系和治理能力的综合提升。

（二）具体目标

市协调劳动关系三方（以下简称市三方）指导和督促各区协调劳动关系三方（以下简称区三方），切实采取各种有效措施推进三年行动计划的落实，确保各项目标任务顺利完成，具体包括：

1. 每年在全区选树 10 名劳动关系协调员；
2. 每年在全区选树 1-2 家协调劳动关系社会组织；
3. 每年在全区选树 2 家劳动人事争议调解组织；
4. 通过线上和线下等多种渠道，每年为不少于 500 家新注册企业提供用工指导，帮助企业提高用工管理水平；
5. 实施重点企业用工指导计划，区三方会同有关单位、部门确定区域内重点企业名单，主动开展用工指导服务，建立服务指导台账，推动企业建立健全集体协商制度，规范企业重大调整过程中的行为，切实防范化解各类劳动关系矛盾风险隐患；
6. 实施企业薪酬指引计划。发挥企业工资增长指导线的作用，引导企业合理确定职工工资；完善企业薪酬调查和信息发布制度，优化企业工资收入分配指导服务；指导企业运用集体协商机制等，建立健全符合企业实际的收入分配制度；推进国有企业工资决定机制改革，建立健全有效激励约束机制；
7. 企业培育共同行动计划。结合和谐劳动关系创建活动，深入推进培育计划，安排专人深入培育辅导企业，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，制定针对性的培育辅导方案，切实帮助企业提升劳动用工规范水平，每年产生 3-5 家经培育辅导后拟授予和谐劳动关系达标企业称号

的典型企业。

二、实施方案

(一) 劳动关系协调员、协调劳动关系社会组织、劳动人事争议调解组织选树工作

1. 建立数据库，动态掌握本区劳动关系协调员、协调劳动关系社会组织、劳动人事争议调解组织的构成及分布情况。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企业和劳动者的方式方法，推动企业构建和谐劳动关系；

2. 通过举办法律法规学习培训、劳动用工问题研讨、企业劳动用工管理经验交流等多种方式，了解劳动关系协调员、协调劳动关系社会组织、劳动人事争议调解组织工作情况，促进相互之间交流借鉴，不断提高工作能力和业务水平；

3. 开展劳动关系协调员、协调劳动关系社会组织、劳动人事争议调解组织评选活动，为提升劳动关系风险防范能力，提高创建工作的质量和实效性打好基础。

(二) 新注册企业用工指导

1. 掌握新注册企业信息和用工情况。区三方加强系统内外的沟通联系，建立新注册企业信息共享机制，对新注册企业信息和用工情况实行动态管理；

2. 建立新注册企业用工服务团队。统筹协调各方力量，积极为新注册企业提供劳动用工政策咨询、业务培训和指导服务；

3. 推动建立健全线上用工指导平台。充分利用微信公众号、门户网站及其他媒介，建立健全线上劳动用工指导平台，为新注册企业提供用工线上指导、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。

（三）实施重点企业用工指导计划

1. 加强重点企业用工监测。聚焦劳动关系风险易发多发的行业领域，加强企业用工动态监测，充分发挥各项制度机制的联动作用，采取多种方式、多渠道收集企业用工数据信息，建立健全用工规模较大、生产经营困难的重点企业清单并动态调整，提早掌握企业生产经营和用工变化等情况，对重点问题线索及时沟通和报告；

2. 健全完善服务指导台账。建立健全服务指导企业工作台账，摸清企业对劳动用工服务的需求，有针对性地做好服务指导工作；

3. 充分发挥集体协商作用。推动企业建立健全集体协商制度，鼓励企业与职工通过平等协商确定工资待遇、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，积极倡导职工建言献策，与企业共渡难关、共谋发展。

（四）实施企业薪酬指引计划

1. 向企业提供薪酬指引服务。按照国家要求，研究发布体现不同行业、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和指引服务；

2. 完善企业薪酬调查和信息发布制度。建立健全包括企业薪酬调查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；

3. 推进国有企业工资决定机制改革。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，健全按业绩贡献决定薪酬的有效激励约束机制。

三、落实工作

(一) 抓好落实

1. 提高认识。区三方要充分认识三年行动计划的重要意义，以推进劳动关系治理体系和治理能力建设为切入点，着力提升构建和谐劳动关系能力，使三年行动计划能够真正起到防范和化解劳动关系领域矛盾的作用。

2. 明确职责。区三方要充分发挥各自职能优势，组织推进行动计划实施。区人力资源和社会保障局要对行动计划的推进情况定期开展调研，掌握面上情况并做好数据信息的上报工作。区总工会要加大对基层工会的指导，加强工会劳动关系工作指导员队伍建设，依法履行代表职能，积极服务用工主体，发挥综合优势。区工商联、区企联要在完善组织建设的基础上，发挥企业代表性，积极指导和培育企业规范用工，支持企业稳定劳动关系。

3. 加强督促。区三方要明确各项重点任务的责任人和时间表，抓好督促落实。市三方对各区推进发展劳动关系协调人员、协调劳动关系社会组织和劳动人事争议调解组织，培育、指导和服务企业等工作情况开展督促指导，适时通报相关信息，供各方及时了解面上情况，研究问题，完善措施。

(二) 工作要求

1. 加强基础管理。区三方在开展三年行动计划过程中，要进一步加强对街道镇从事相关工作的人员的培训，提升基层培育、

服务、指导、协调等工作能力，为提高工作质量和实效性打好基础。

2. 加强协同配合。区三方要加强组织协调，密切协同配合，形成工作合力，定期向市三方报送工作信息，反映工作开展情况、成效、存在的问题及意见建议。

3. 加强宣传引导。大力宣传行动计划，充分利用各种受众面广、宣传效果好的媒体平台，提高知晓度，营造有利于行动计划开展的良好氛围。

上海市普陀区人力资源和社会保障局



上海市普陀区总工会



上海市普陀区企业联合会



上海市普陀区工商业联合会



2021年5月27日

上海市普陀区人力资源和社会保障局

2021年5月27日印发

(共印50份)