

海南省人力资源和社会保障厅
海南省总工会
海南省国有资产监督管理委员会 文件
海南省工商联（总商会）
海南省企业联合会/海南省企业家协会

琼人社发〔2020〕197号

海南省人力资源和社会保障厅等五部门关于印发
《海南省劳动关系“和谐同行”能力提升三年
行动计划实施方案（2020—2023年）》的通知

各市、县、洋浦经济开发区人力资源社会保障（人事劳动保障）局、总工会、国有资产监督管理委员会、工商联（总商会）、企业家联合会/企业家协会：

为贯彻落实《人力资源社会保障部等四部门关于印发〈劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划〉的通知》

(人社部发〔2020〕64号)，经省协调劳动关系三方第三十二次会议研究决定，现将我省《劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划实施方案（2020—2023年）》印发给你们，请认真贯彻实施。各市县的具体实施方案于2020年10月底前报省协调劳动关系三方办公室（省人力资源社会保障厅劳动关系处）。

附件：海南省劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划实施方案（2020—2023年）



海南省人力资源和社会保障厅



海南省总工会



海南省国有资产监督管理委员会



海南省工商联(总商会)



海南省企业联合会/海南省企业家协会

2020年9月27日

(联系单位：劳动关系处（调解仲裁管理处）)

(此件主动公开)

附件

海南省劳动关系“和谐同行”能力提升 三年行动计划 实施方案

(2020—2023 年)

为做好我省劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划工作，结合我省实际，经省协调劳动关系三方第三十二次会议研究，现制定本方案。

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，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，深入落实习近平总书记关于构建和谐劳动关系重要指示精神，以《中共中央 国务院关于支持海南全面深化改革开放的指导意见》和《海南自由贸易港建设总体方案》为统领，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，建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的符合自由贸易港特点的新型劳动关系。

三、进度安排

(一) 工作部署 (2020 年 9 月)。省人力资源社会保障厅等五部门联合印发《海南省劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划实施方案 (2020—2023 年)》。

(二) 细化方案 (2020 年 10 月)。各市县结合本地区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。

(三) 实施计划 (2020 年 11 月—2023 年 8 月)。各级人社部门、工会、国资委 (办)、工商联、企联共同组织落实本地区实施方案，有序推进三年行动计划实施，分年度总结工作开展情况。

(四) 总结验收 (2023 年 8 月前)。各级协调劳动关系三方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做法。

四、组织实施

(一) 加强领导，落实责任。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，加强领导，统筹谋划，精心组织，明确责任，重点突破，加强对行动计划实施情况的督促检查和定期通报，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，各司其职，分工协作，相互支持，共同推动三年行动计划顺利开展。各级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监督检查工作，会同工会、国资委（办）、工商联、企联定期调度和研究分析本地区工作情况，指导工作有效开展。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。各级国资委（办）、工商联、企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。各级三方要采取多种措施，调动劳动关系主体双方的积极性，推动劳动关系双方协商共事、机制共建、效益共创、利益共享，促进劳动关系和谐稳定。

(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，创新宣传形式，充分利用广播、电视、报刊、网络等媒体，广泛宣传三年行动计划开展情况和取得成效，及时宣传先进典型和先进事迹，提高三年行动计划在企业和社会的知晓度，为实施好三年行动计划营造良好社会氛围。

附件：海南省劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划细化方案

附件

海南省劳动关系“和谐同行”能力提升 三年行动计划 细化方案

一、打造百名金牌劳动关系协调员

（一）目标任务

省协调劳动关系三方每年打造百名金牌劳动关系协调员。力争3年内要求全省大多数大中型企业配备至少1名劳动关系协调员，基层配备的劳动关系协调员基本覆盖辖区小微企业。

（二）具体措施

1. 出台和完善有关支持政策。一是开展劳动关系协调员职业技能培训，按规定给予职业培训补贴。二是落实国家修订的劳动关系协调员职业技能标准，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。三是鼓励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。四是进一步发挥劳动关系协调员在劳动关系政策服务、监测预警、矛盾化解等工作中的重要作用。（责任单位：省人社厅）

2. 建立劳动关系协调员数据库，动态掌握劳动关系协

调员构成及分布情况，建立定期学习交流平台，通过法律法规学习培训、劳动用工问题研讨企业劳动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。（责任单位：省人社厅、省总工会）

3. 明确劳动关系协调员工作职责、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。（责任单位：省人社厅）

4. 省协调劳动关系三方结合本省实际，明确金牌劳动关系协调员的标准和要求，原则上每年从劳动关系协调员、专职集体协商指导员中选树 100 名先进典型，年底前报国家协调劳动关系三方办公室。（责任单位：省人社厅、省总工会、省国资委、省工商联、省企联）

5. 在评先评优活动中，要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。（责任单位：省人社厅、省总工会、省国资委、省工商联、省企联）

（三）时间安排

1. 2020 年 10 月，各市县人社部门牵头，结合实际制定细化方案，进一步明确目标任务、责任分工、工作措施和时间表。2. 2020 年 12 月前，各级人社部门牵头各相关职能部

门主动深入企业和工业园区、乡镇（街道），开展劳动关系协调员队伍调研，了解企业和劳动者需求摸清队伍情况。鼓励符合条件的社会培训评价机构积极开展劳动关系协调员职业技能等级认定。

3. 2021年，以和谐劳动关系企业、工业园区、乡镇（街道）以及人社、工会、企业代表组织中从事协调劳动关系工作人员为重点，鼓励企业和劳动者参加劳动关系协调员职业技能等级认定，不断扩大劳动关系协调员队伍，定期开展劳动关系协调员队伍建设交流，提升队伍素质能力，选树金牌劳动关系协调员。

4. 2022年，全面推进劳动关系协调员队伍建设。

5. 2023年8月前，开展总结分析，提炼总结经验做法，交流推广典型经验。

二、打造金牌协调劳动关系社会组织

（一）目标任务

三年内在全省范围内选树3—5家金牌协调劳动关系社会组织。

（二）具体措施

1. 建立健全海南省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。（责任单位：省人社厅、省总工会、省国资委、省工商联、省企联）

2. 探索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。（责任单位：省人社厅、省总工会、省国资委、省工商联、省企联）

3. 建立省级协调劳动关系社会组织台账，了解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搭建沟通交流平台，定期开展培训，交流经验，提高社会组织协调劳动关系的能力和水平。（责任单位：省人社厅、省总工会、省国资委、省工商联、省企联）

4. 省协调劳动关系三方结合本省实际，掌握金牌协调劳动关系社会组织的标准和要求，培育选树典型，定期总结协调劳动关系社会组织开展工作情况。省协调劳动关系三方每年选树 3—5 家候选金牌协调劳动关系社会组织，报国家协调劳动关系三方办公室。（责任单位：省人社厅、省总工会、省国资委、省工商联、省企联）

（三）时间安排

1. 2020 年 10 月，各市县结合实际制定细化方案，进一步明确目标任务、责任分工、工作措施和时间表。

2. 2020 年 12 月底前，省协调劳动关系三方共同研究制定社会组织参与协调劳动关系工作办法和相关政策措施，引

导符合条件的社会组织参与劳动关系协调工作。

3. 2021年—2022年，推动协调劳动关系社会组织为企业特别是小微企业和劳动者提供劳动关系公共服务，进一步提高劳动关系公共服务能力和水平。

4. 2023年8月前，开展总结分析，提炼经验做法，宣传推广典型经验。

三、打造金牌劳动人事争议调解组织

(一) 目标任务

用3年左右时间，打造30家（每年10家）工作基础好、制度机制全、办案能力强、服务水平高的金牌劳动人事争议调解组织。

(二) 具体措施

1. 指导各市县结合工作实际，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。（责任单位：省人社厅、省总工会、省工商联、省企联）

2. 进一步落实已出台的鼓励和推动劳动人事争议调解组织建设及调解工作开展的制度机制。提炼推广适用于不同类型调解组织的工作模式。（责任单位：省人社厅、省总工会、省工商联、省企联）

3. 建立全省乡镇街道调解组织和调解员库，做好其他类型劳动人事争议调解组织备案工作。加大实体培训和远程

培训力度，编写培训大纲和培训教材，制定发布并定期更新预防工作指南、调解工作手册、调解书范本等指导文件，切实提高劳动人事争议调解员专业能力素质。（责任单位：省人社厅、省总工会、省工商联、省企联）

4. 在评先评优活动中，要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）等的重要考虑方面。（责任单位：省人社厅、省总工会、省工商联、省企联）

（三）时间安排

1. 2020年10月，制定“打造金牌劳动人事争议调解组织”活动方案。12月底前，各市县结合实际制定细化方案，明确目标任务、工作措施和时间表。

2. 2021年10月底前，选树第一批“金牌劳动人事争议调解组织”。

3. 2022年8月底前，选树第二批“百家金牌劳动人事争议调解组织”。

4. 2023年6月底前，选树第三批“百家金牌劳动人事争议调解组织”。

5. 2023年8月前，开展总结分析，提炼推广各地经验做法。

四、企业培育共同行动计划

（一）目标任务

全省 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）具体措施

1. 省协调劳动关系三方办公室安排专人深入培育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，制定针对性培育方案。（责任单位：省人社厅）

2. 省协调劳动关系三方五家组建专门的师资队伍对培育对象开展统一培训，进行定期指导，帮助企业实际问题。（责任单位：省人社厅、省总工会、省国资委、省工商联、省企联）

3. 推荐部分培育企业到国家参与全国城市工会集体协商竞赛。（责任单位：省人社厅、省总工会）

五、服务万户新企用工计划

（一）目标任务

主动为新注册企业提供用工指导，力争在全省范围内三年服务新注册企业 10000 户左右。

（二）具体措施

1. 加强与市场监管、社会保险经办机构等人社系统内外的沟通联系，建立新注册企业信息共享机制。（责任单位：省人社厅）

2. 凝聚劳动关系协调员、劳动争议调解员和仲裁员、

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，建立专家服务团队。（责任单位：省人社厅、省总工会、省工商联）

3. 通过线上推送用工指导信息、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。（责任单位：省人社厅）

4. 鼓励有条件的市县建立健全线上用工指导平台，提供政策查询、用工问题解答、用工风险提示、典型经验介绍等服务。（责任单位：各市县人社局）

5. 支持指导有条件的市县通过购买社会服务的方式为新注册企业提供用工指导。（责任单位：省人社厅、省总工会、省国资委、省工商联、省企联）

（三）时间安排

1. 2020 年底前，各市县要明确本地服务企业数量目标、具体措施和时间进度安排，建立健全新注册企业信息共享渠道，确定重点服务的新注册企业类型，组建服务团队。

2. 2023 年 8 月底前，各市县要依托现有资源搭建线上线下服务平台，通过编制下发用工指导手册、微信公众号和微信群推送劳动用工政策和指南、举办培训班等方式，积极服务新注册企业。

六、重点企业用工指导计划

（一）目标任务

建立完善对用工规模较大企业的用工指导服务机制，帮助企业提升用工管理水平。指导特殊困难企业采取多种措施稳定工作岗位，发挥集体协商重要作用，与职工共渡难关，有效防范化解劳动关系矛盾风险，稳定劳动关系。

（二）具体措施

1. 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，建立用工规模较大、生产经营困难的重点企业清单并及时调整，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。（责任单位：省人社厅、省总工会、省国资委、省工商联、省企联）

2. 及时选派专人对接重点企业，摸清企业对劳动用工服务的需求，建立指导服务台账。台账内容一般应包括企业名称、所在市区、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、跟踪指导情况等。对拟裁员或已裁员企业，还应包括本年度计划裁员人数、已裁员人数、裁员岗位、经济补偿标准、支付能力评估等。（责任单位：省人社厅、省总工会）

3. 贯彻落实《关于实施集体协商“稳就业促发展构和谐”行动计划的通知》《关于应对疫情影响进一步做好集体协商工作的通知》，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，尽量不裁员、少裁员。（责任单位：省人社厅、省总工会）

4. 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。（责任单位：省人社厅、省总工会、省国资委、省工商联、省企联）

（三）时间安排

1. 2020 年底前，建立重点企业用工监测机制和指导服务台账。

2. 2022 年底前，完善重点企业用工监测机制，基本形成一套制度化的工作措施。

3. 2023 年 8 月底前，重点企业用工监测机制健全，对企业用工指导及时、有效，企业用工规范有序。

七、企业薪酬指引计划

（一）目标任务

为低收入群体、技能人才等重点群体提供薪酬分配事前指引，优化企业工资收入分配指导服务。同时，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。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，建立健全按业绩贡献决定薪酬的有效激励约束机制。

（二）具体措施

1. 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。（责任单位：省人社厅、省国资委）

2. 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。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。（责任单位：省人社厅、省总工会、省国资委、省工商联、省企联）

（三）时间安排

1. 2021—2023年8月，全省基本实现调查数据规范发布，健全企业工资收入分配大数据库，向被调查企业100%提供薪酬数据反馈服务，同时进一步提升薪酬数据服务水平，并向不少于10%被调查企业提供针对性、个性化服务。

2. 2021—2023年8月，全省对低收入群体、技能人才、科技人才等至少1个重点群体形成有效薪酬分配指导，并专题报国家协调劳动关系三方办公室。

3. 省国资委和省人社厅共同牵头，至少选择3—5家实施市场化薪酬分配机制改革的国有企业，总结企业创新做法和经验并在全省国有企业进行示范推广，2020年12月底前

将示范企业名单和有关情况报送国家协调劳动关系三方办公室，2021年和2022年分批将有关企业做法和经验报送国家协调劳动关系三方办公室。

4. 2023年8月底前，省协调劳动关系三方选择至少5至10家企业薪酬分配示范民营企业，通过报告会、会议、多媒体宣传等方式进行推广，并分年度将企业经验做法报送国家协调劳动关系三方办公室。