

# 关于构建和谐劳动关系的实施意见

为建立规范有序、公正平等、互利共赢、和谐稳定的社会主义新型劳动关系，根据《中共河南省委、河南省人民政府关于构建和谐劳动关系的实施意见》（豫发〔2016〕9号）、《中共河南省委办公厅、河南省人民政府办公厅贯彻落实（中共河南省委、河南省人民政府关于构建和谐劳动关系的实施意见）政策措施分工方案的通知》（厅文〔2016〕63号）文件精神，结合我市实际，提出如下意见。

## 一、进一步明确构建和谐劳动关系的总体要求

1. 指导思想。全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，坚持以人为本、依法构建、共建共享、改革创新，落实属地责任，加强源头治理，统筹处理好促进企业发展和维护职工权益的关系，以解决广大职工最关心、最直接、最现实的利益问题为根本出发点和落脚点，以解决劳动关系领域突出问题为突破口，努力构建和谐劳动关系，促进经济持续健康发展和社会和谐稳定，为我市实现跨越发展发挥积极作用。

2. 工作原则。一是依法构建。全面增强企业依法用工意识，切实提高职工依法维权能力，规范劳动合同管理，加强劳

劳动保障执法监督和劳动纠纷调处，依法处理劳动关系矛盾，把劳动关系的建立、运行、监督、调处的全过程纳入法治化轨道。二是改革创新。将构建和谐劳动关系纳入各级党委政府工作目标考核体系，健全协调劳动关系三方机制，提升政府处理劳动关系矛盾的能力和水平，着力解决劳动关系领域的突出问题，推动形成构建和谐劳动关系长效机制。三是共建共享。统筹处理好促进企业发展和维护职工权益的关系，调动劳动关系主体双方的积极性、主动性，推动企业和职工协商共事、机制共建、效益共创、利益共享。

3. 目标任务。健全党委领导、政府负责、社会协同、企业和职工参与、法治保障的工作体制，完善源头治理、动态管理、应急处置相结合的工作机制，加强协调劳动关系工作机构和基层平台建设，提升协调劳动关系工作能力，全面推动劳动保障法律法规贯彻落实，逐步实现企业劳动用工更加规范，集体协商机制普遍建立，分配制度更加健全，职工工资合理增长，劳动条件不断改善，职工安全健康权益得到切实保障，社会保险全面覆盖，人文关怀日益加强，职工合理诉求表达渠道更加畅通，劳动关系矛盾有效预防化解，建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系。

## 二、保障职工合法权益，夯实和谐劳动关系基础

4. 保障职工取得劳动报酬的权利。严格执行《关于调整河南省最低工资标准的通知》（豫政〔2018〕26号）1700元最

低工资保障制度，合理调整最低工资标准。规范工资支付行为，健全工资保证金和欠薪应急周转金制度，探索建立欠薪保障金制度，帮助解决因企业欠薪造成的农民工临时性生活困难等问题。落实清偿欠薪的施工总承包企业负责制，按照谁承包、谁负责的原则，对违法发包、转包、分包等造成拖欠农民工工资的，工程总承包企业承担清偿责任。督促企业依法依规、按时足额支付工资和福利待遇。加大联合执法与日常巡查力度，加强对拒不支付劳动报酬等违法犯罪案件查处衔接工作，依法追究恶意欠薪者的法律责任。保障职工特别是农民工按时足额领到工资报酬，努力实现农民工与城镇就业人员同工同酬。

5. 规范企业劳动关系建立和解除等规定。严格执行《劳动法》第二十七条，用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。用人单位依据本条规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。严格执行《劳动合同法》第二十五条，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；（四）被依法追究刑事责任的。”员工冗余不是企业与劳动者终止劳动合同的理由。严格执行

《劳动法》第二十七条，用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。用人单位依据本条规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。”对企业是否履行好法定义务进行审核。严格审核裁减人员方案标准：“一、依照企业破产法规定进行重整的；二、生产经营发生严重困难的；三、企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；四、其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。依据：“劳动合同法第四十一条：有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：一、依照企业破产法规定进行重整的；二、生产经营发生严重困难的；三、企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；四、其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。积极参与参与大规模裁员，严格遵守大规模裁员的流程：1、企业将有关材料报市人力资源和社会保障局； 2、具体承办人对材料进行审核，若材料齐全，手续完备，提出处理意见，

经主管局长审核后，制作《企业裁员报告收到通知书》并送达申请人。按照“四级十同”中上级制定的流程及方式进行参与。严格遵守《劳动合同法》第四十条，有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。”严格遵守《劳动合同法》：第四十七条，经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。”

6. 保障职工休息休假的权利。贯彻落实国家关于职工工作时间、带薪年假等规定，加强对企业实行特殊工时制度的（审批）管理和监督检查，督促企业依法安排职工休息休假。

企业因生产经营需要安排职工延长工作时间的，应与工会和职工协商，依法足额支付加班工资。做好女职工和未成年工特殊劳动保护等工作。加强劳动定额定员标准化工作，指导有条件的企业通过集体协商制定科学合理的劳动定额定员标准，加强监管，严格执法，保障职工的休息权利。严格执行《劳动法》、《劳动合同法》，允许签订长期任务的固定期限合同，不得限定固定期限合同的最长持续，严格执行国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度，加班费严格执行《劳动法》第四十四条规定，员工每天超时工作不得超过三个小时，严格执行《职工带薪年休假条例》：第三条，职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天，严格执行《劳动法》第六十一条，不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。”严格遵守《劳动法》第六十二条，女职工生育享受不少于九十天的产假。”严格遵守《劳动法》第五十一条，劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。

7. 保障职工获得安全卫生保护的权益。企业要建立健全劳动安全卫生制度，严格执行国家、省和市劳动安全卫生保护标准。加强劳动安全卫生执法监督，督促企业健全安全生产和

职业病危害防治责任体系，强化企业安全生产主体责任。加大安全生产投入，强化安全生产和职业卫生教育培训，提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和劳动保护用品，对从事有职业危害作业的职工，按照国家规定进行上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，建立职业健康监护机制。加强女职工和未成年工特殊劳动保护，加大职业安全执法检查，强化生产和操作规范，有效预防和减少生产安全事故和职业病危害。

8. 保障职工享受社会保险的权利。认真贯彻落实社会保险法，落实各级政府扩面征缴、确保发放的主体责任，实施全民参保登记计划，以民营企业、企业化管理事业单位、民办非企业单位、劳务派遣公司、机关事业单位编外人员、各类企业进城务工人员为重点，扩大社会保险覆盖面，努力实现法定人群全覆盖。督促指导企业为其职工按时足额缴纳社会保险费，鼓励有条件的企业为职工建立企业年金和补充医疗保险。

9. 保障职工接受职业技能培训的权利。加强对职工的职业技能培训，推行终身职业技能培训制度。大力推进全民技能振兴工程项目建设，突出抓好企业在职职工技能提升培训和高技能人才培养，加强对供给侧结构性改革尤其是化解过剩产能过程中分流职工的转岗培训，实施企业职工技能培训计划和新技师培养计划。推进市、县（区）公共实训基地建设项目，自办培训机构或与职业院校联合办学和推进示范性企业培训中心建设等方式，健全和完善校企合作共同培养的高技能人才培养

养体系，提高培训质量。完善企业职工培训补贴政策，加大资金支持力度。鼓励职工参加学历教育和继续教育，提高职工文化知识水平和技能水平。

### 三、加强劳动关系制度建设，健全劳动关系协调机制

9. 全面落实劳动合同制度。贯彻落实劳动合同法等法律法规，加强对企业实行劳动合同制度的监督、指导和服务，妥善处理淘汰落后产能、化解过剩产能及企业改制过程中劳动关系问题，规范企业裁员行为。依法规范劳务派遣行政许可，加强对劳务派遣的监管。充分发挥劳动合同是劳动关系的载体作用，不断提高劳动合同签订率和履行质量。各县（区）人力资源和社会保障部门根据“属地管理”原则，具体承担本辖区范围内的劳动用工备案工作。企业在办理各项社会保险时需提交劳动用工备案职工花名册。全面推进劳动用工信息网上登记备案制度建设，加强对企业劳动用工的动态管理。

10. 推进集体协商和集体合同制度。全面落实《河南省企业工资集体协商条例》，依法推进集体协商，促进企业建立健全工资决定机制和正常增长机制。人力资源和社会保障部门要完善工资指导价、薪酬调查和信息发布制度，为企业开展工资集体协商提供参考。各级工会要完善工会专职集体协商指导员队伍动态管理机制，依法组织、指导、协调企业工会开展集体协商和签订、履行集体合同；组织开展3月份要约行动月，5月份签约行动月，10月份督查落实月活动，促进集体合同工



作规范化。企业联合会、工商业联合会、协会、商会等企业方面代表组织要协助企业建立健全集体协商和集体合同制度。加强集体协商代表能力建设，提高协商水平，督促企业和职工认真履行集体合同。

11. 健全协调劳动关系三方机制。健全由人力资源和社会保障部门会同工会和企业联合会、工商业联合会等企业代表组织组成的三方机制。推行三方派驻人员定期联合办公，充实三方办公室工作力量，保障三方机制正常运行。加强和创新三方机制组织建设，建立协调劳动关系三方委员会，由各级政府领导担任委员会主任。切实加强三方委员会办公室实体化建设，完善三方机制职能，健全工作制度，充分发挥三方机制在推进构建和谐劳动关系工作中重要作用。

#### **四、完善劳动关系矛盾调处机制，全力维护和谐稳定**

12. 健全劳动保障监察机制。推进劳动保障监察网格化、网络化管理全覆盖，实现监察执法向主动预防和统筹城乡转变。创新监察执法方式，坚持受理举报投诉和主动监督检查并重，进一步畅通举报投诉渠道，加快推进“一地举报投诉、区域联动受理”跨区域协作机制，健全责任分工明确、联动规范有序的处置办法。扩大日常巡视检查和书面审查覆盖范围，强化对突出问题的专项整治。建立健全违法行为预警防控机制，完善多部门综合治理和监察执法与刑事司法联动机制，形成快速反应和处置工作合力。加大对非法用工尤其是大案要案的查

处力度，严厉打击使用童工、强迫劳动、拒不支付劳动报酬等违法犯罪行为。加快推进劳动保障信用体系建设，建立健全用人单位诚信档案，加大对违法失信行为的惩戒力度，促进用人单位守法诚信自律。加强对劳动关系形势的监测和分析研判，建立劳动关系群体性纠纷的经常性排查和动态监测预警制度。

13. 健全劳动争议调解仲裁机制。加强基层调解组织建设，推动各类企业普遍建立劳动争议调解委员会，在企业内部形成劳动争议协商调解机制。大力推进乡镇（街道）、村（社区）依法建立劳动争议调解组织，支持工会、商（协）会建立行业性、区域性劳动争议调解组织。完善劳动争议调解制度，加强专业性劳动争议调解工作，健全人民调解、行政调解、仲裁调解、司法调解联动工作体系。加强劳动人事争议仲裁机构建设，加快推进机构建设规范化、标准化。完善仲裁办案制度，规范办案程序，加大仲裁办案督查力度，加快推进调解仲裁信息化建设，进一步提高仲裁效能和办案质量，促进案件仲裁终结。加强裁审衔接与工作协调，探索建立诉讼与仲裁程序有效衔接、裁审标准统一的新规则、新制度。畅通法律援助渠道，依法及时为符合条件的职工提供法律援助。建立完善协调处理集体协商争议的办法，有效调处因签订集体合同发生的争议和集体停工事件。

## **五、畅通职工诉求表达机制，健全企业民主管理制度**

14. 健全企业民主管理制度。贯彻落实《河南省企业职工

民主权利保障条例》，健全职工参与企业民主管理和表达意愿的机制，依法保障职工的知情权、参与权、表达权和监督权。推进企业普遍建立职工（代表）大会，完善企业民主管理制度，充分发挥职工（代表）大会在企业重大决策和保障职工权益等方面的重要作用。在中小企业集中的地方建立区域性、行业性职工（代表）大会制度，探索符合不同所有制企业特点的职工（代表）大会形式、权限和职能。推行“一会两书”制度（职代会规范化建设评价会、工会劳动法律监督意见书和工会劳动法律监督建议书），督促企事业单位落实劳动法律制度。

15. 推进厂务公开制度化、规范化。进一步提高厂务公开建制率，建立公开事项清单制度，及时、准确将有关事项向职工公开。加强国有企业改制重组过程中的厂务公开，将涉及职工切身利益的重大事项信息公开贯穿于国有企业生命周期及经营活动的全过程。积极稳妥推进非公有制企业厂务公开制度建设。创新公开形式，探索和推行经理接待日、劳资恳谈会、总经理信箱等多种形式的公开。

16. 推行职工董事、职工监事制度。按照公司法规定，在公司制企业建立职工董事、职工监事制度。依法规范职工董事、职工监事履职规则。在董事会、监事会研究决定公司重大问题时，职工董事、职工监事应充分发表意见，反映职工合理诉求，维护职工和公司合法权益。

## 六、营造构建和谐劳动关系的良好环境

17. 加强和改进政府管理服务。进一步转变政府职能，持续推进简政放权、放管结合、优化服务，减少和规范涉企行政审批事项。公开审批流程，缩减审批时限，提高审批效率。完善企业服务长效机制，构建市县乡三级企业服务工作体系，加强中小企业公共服务、工业经济运行监测两个平台建设，围绕市场开拓、要素保障、科技创新等关键环节，突出问题导向、企业主体，持续激发市场主体创造活力。

18. 优化企业发展环境，促进企业健康发展。为企业发展营造更加优质高效的服务环境。加大对中小企业特别是小微企业政策扶持力度，落实财政支持、税收优惠、降费减负、融资支持、创业孵化、促进创新、开拓市场、提升公共服务等方面扶持小微企业发展的政策措施。破解小微企业融资难、融资贵问题，发挥财政资金的杠杆作用，建立小微企业信贷风险补偿机制。清理和规范涉企行政事业性收费，进一步减轻企业负担。加强技术支持，引导企业主动转型升级，依靠科技进步、职工素质提升和管理创新，不断提升企业竞争力。通过促进企业发展，为构建和谐劳动关系创造物质基础。

19. 加强对职工的教育引导和人文关怀。开展职业道德教育，引导广大职工树立正确的世界观、人生观、价值观，追求高尚的职业理想，培养良好的职业道德，增强对企业的责任感、认同感和归属感，爱岗敬业，遵守纪律，诚实守信，自觉履行劳动义务。加强有关法律法规政策的宣传工作，加强对职工的

人文关怀，培育富有特色的企业精神和健康向上的企业文化，注重职工精神需求和心理健康，建立心理危机干预预警机制。引导和鼓励企业开展职工培训，制定职业发展规划，组织职工开展技能提升、劳动竞赛、技术创新等活动。丰富职工文化生活，拓宽职工发展渠道，拓展职业发展空间。

20. 教育引导企业经营者积极履行社会责任。引导企业经营者践行社会主义核心价值观，牢固树立爱国、敬业、诚信、守法、奉献精神，切实承担报效国家、服务社会、造福职工的社会责任。教育引导企业经营者自觉关心爱护职工，努力改善职工的工作、学习和生活条件，加大对困难职工的帮扶力度，帮助职工排忧解难，不断提高企业凝聚力，保持职工队伍稳定。营造鼓励企业履行社会责任的环境，探索建立符合我市实际的企业社会责任标准体系和评价体系。加强对企业经营者尤其是中小企业经营管理人员的劳动保障法律法规教育培训，提升他们的依法用工意识，引导他们自觉保障职工合法权益。

21. 加强构建和谐劳动关系的法治保障。完善工伤保险、失业保险、就业促进、劳动保障监察、劳动争议调解仲裁、进城务工人员权益保护等法规政策，加强法律法规宣传教育，增强企业、职工自觉运用法律的意识 and 依法协调劳动关系的能力，充分发挥司法职能作用。加强行政执法和法律监督力度，促进各项劳动保障法律法规贯彻落实。

22. 深入推进和谐劳动关系创建活动。把和谐劳动关系创

建活动作为构建和谐劳动关系的重要载体，建立健全创建工作目标责任制，扩大创建活动覆盖面。将创建活动的重点从遵守劳动法律法规、落实劳动标准、完善民主管理等方面，逐步向加强企业党建、健全调解组织、培育企业文化、开展人文关怀等方面拓展。把和谐劳动关系创建作为企业经营者参选党代表、人大代表、政协委员及企业和企业经营者评先评优先决条件。按照有关规定，定期表彰创建活动先进单位和个人，对表现特别突出的模范企业和先进个人，由市总工会分别授予“市五一劳动奖状”和“市五一劳动奖章”，发挥先进典型的示范带动作用，激发企业和职工的创建热情。

## 七、形成统筹协调、合力推进工作新格局

23. 加强领导明确职责。各级党委、政府要加强对构建和谐劳动关系工作的领导，建立健全构建和谐劳动关系工作推进机制和协调机制，把党政力量、群团力量、企业力量、社会力量统一起来，发挥人大监督、政协民主监督作用，及时发现和研究解决劳动关系的重大问题。要把构建和谐劳动关系工作纳入总体工作部署，使之与当地经济社会发展规划和政府目标责任考核体系结合起来。各级人力资源和社会保障部门要充分履行职责，认真做好调查研究、决策咨询、统筹协调、指导服务、检查督促和监察执法等工作。各级工会要积极反映职工群众呼声，依法维护职工权益，团结和凝聚广大职工建功立业。深入推进区域性、行业性工会联合会和县（区）、乡镇（街道）、村

(社区)、工业园区工会组织建设，健全产业工会组织体系，依法推动各类企业普遍建立工会。完善基层工会主席民主产生机制，探索基层工会干部社会化途径，健全保护基层工会干部合法权益制度。建立健全县级以上政府与同级总工会联席会议制度。各级工商业联合会、企业联合会等企业代表组织要积极反映企业利益诉求，依法维护企业权益，教育和引导广大企业经营者主动承担社会责任。加强基层企业代表组级建设，充分发挥企业代表组织对企业经营者的团结、服务、引导、教育作用。各县(区)要在2017年5月30日前，制定出台实施意见，进一步细化目标任务和政策措施。

24. 加强劳动关系能力建设。加强各级政府劳动关系协调、劳动保障监察机构建设、劳动人事争议仲裁委员会和仲裁院建设，配备必要的工作力量，打造坚实的工作平台。大力推进劳动关系协调工作基层平台建设，通过政府购买服务等方式，建立基层劳动关系协调员队伍，充实劳动争议调解员、劳动保障监察协管员队伍力量，做好劳动保障法律政策咨询、企业用工信息备案、劳动纠纷排查、劳动争议调解等工作。加强劳动关系工作人员业务培训，提升队伍专业化水平。各级政府要针对劳动关系工作机构和队伍建设方面存在的问题，在人员配备、经费投入上给予支持，保障构建和谐劳动关系工作顺利开展。

25. 加强企业党建工作。重点在非公有制企业建立党组织并有效开展工作。坚持企业党建带群团建设，进一步推动各类

企业普遍建立团组织，进一步明确和落实非公有制企业党建工作责任。建立非公有制经济组织和社会组织党建工作机构，健全目标管理和考核评价制度，强化考核结果运用，把抓非公有制企业党建工作的成效，作为市县乡三级党委书记抓基层党建工作述职和领导班子考核评价的重要内容，切实将非公有制企业党建工作责任落到实处。选优配强非公有制企业党组织书记，将非公有制党务工作者列入培训规划，着力提高履职能力。加强企业党组织、团组织建设，健全产业工会组织体系。支持企业代表参与协调劳动关系等相关工作，充分发挥在推动企业发展、凝聚职工群众、促进和谐稳定中的重要作用。

26. 加大构建和谐劳动关系宣传力度。各部门、各单位要加大对构建和谐劳动关系的宣传力度，通过网络、电视、报刊等媒介，采取多种方式，大力宣传构建和谐劳动关系的主要内容、重要意义，宣传劳动保障法律法规、构建和谐劳动关系的实际成效和工作经验，宣传企业关爱职工和职工奉献企业的先进典型，形成正确舆论导向和强大舆论声势，进一步增强企业对构建和谐劳动关系的责任感，激发职工对构建和谐劳动关系的积极性，营造全社会共同关心支持、企业与职工共同参与构建和谐劳动关系的良好氛围。