

广东省人力资源和社会保障厅

粤人社函〔2021〕357号

广东省人力资源和社会保障厅 关于印发广东省构建和谐劳动关系 “十四五”规划的通知

各地级以上市人力资源和社会保障局：

《广东省构建和谐劳动关系“十四五”规划》已经省人力资源和社会保障厅党组会议审议通过，现印发给你们，请认真组织实施。

广东省人力资源和社会保障厅

2021年12月23日

公开方式：主动公开

抄送：省总工会、省企业联合会、省工商业联合会。

广东省构建和谐劳动关系 “十四五”规划

目 录

第一章	发展基础	1
第一节	发展基础.....	1
第二节	面临形势.....	7
第二章	总体要求	9
第一节	指导思想.....	9
第二节	基本原则.....	10
第三节	主要目标.....	11
第三章	重点任务	14
第一节	健全劳动关系协调机制.....	14
第二节	实施和谐劳动关系创建工程.....	16
第三节	提高劳动人事争议处理效能.....	18
第四节	提高劳动保障监察治理效能.....	22
第五节	加强协调劳动关系三方机制建设.....	24
第六节	优化工资收入分配格局.....	26
第七节	强化信访保障工作.....	28
第八节	强化劳动关系治理基础设施建设.....	30
第四章	保障措施	31
第一节	加强组织领导.....	31
第二节	加强内外联动.....	32
第三节	加强监测评估.....	33
第四节	加强宣传引导.....	33

广东省构建和谐劳动关系“十四五”规划

根据《人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》《广东省国民经济和社会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》和《广东省人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》，为推进“十四五”时期全省构建和谐劳动关系高质量发展，制定本规划。规划期限为 2021 年至 2025 年，远景展望至 2035 年。

第一章 发展基础

第一节 发展基础

“十三五”时期，我省坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持以人为本、依法构建、共治共享、改革创新，以解决劳动关系领域突出问题为突破口，统筹处理好促进企业发展和维护职工权益的关系，全省劳动关系总体保持和谐稳定，为构建中国特色和谐劳动关系、促进经济社会发展作出积极贡献，为“十四五”和谐劳动关系高质量发展打下坚实基础。

——**构建和谐劳动关系工作新格局基本形成。**《中共中央、国务院关于构建和谐劳动关系的意见》和省委省政府实施意见有效落实。党委领导、政府负责、社会协同、企业和职工参与、法治保障的劳动关系工作体制普遍建立，源头治理、动态管理、应急处置相结合的工作机制逐步完善，劳动关系双方自主协商、社

会三方协调、政府依法调整、司法均衡保护的工作格局基本形成，规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系巩固发展，构建中国特色和谐劳动关系进入了新的发展阶段。

——**劳动关系协调机制日趋完善。**把预防化解劳动关系重大矛盾和风险作为必须坚守的红线和底线。劳动关系形势分析研判制度、风险监测预警平台以及劳动关系舆情跟踪应对机制不断完善。劳动合同制度全面落实，制造、餐饮、物流、建筑、零售、电商等行业以及小微企业劳动合同签订率和履行质量明显提高。“十三五”期末，全省企业劳动合同签订率达 99%。企业经济性裁员依法规范，裁员工作预案和指引制定实施，企业裁员日报告制度形成常态，扶贫兜底、失业保险、就业服务、技能培训、困难补助“五个跟上去”为企业规模裁员解忧。防范化解国有“僵尸企业”职工安置重大风险工作方案有效落实，《去产能职工安置方案（参考样本）》印发实施，淘汰落后产能退出企业职工安置工作稳妥推进。《关于进一步规范劳务派遣管理的指导意见》出台实施，规范劳务派遣用工专项行动扎实推进。环卫工人待遇、新就业形态灵活用工权益保障专题研究取得重要成果，新业态从业人员权益保障政策加快制定。

——**和谐创建示范工程成效显著。**和谐劳动关系综合试验区建设扎实推进，深圳盐田区被列为全国深化构建和谐劳动关系综合配套改革试点地区，广州花都区、深圳盐田区、深圳坪山区、惠州大亚湾区、中山火炬开发区 5 个省市共建和谐劳动关系综合

试验区完成创建目标，形成“四个突出”¹“五种模式”²“四个率先”³的广东和谐创建经验特色，均被认定为“广东省和谐劳动关系示范区”。深圳盐田区、中山火炬开发区荣获全国模范和谐劳动关系园区称号，19家企业被评为全国模范和谐劳动关系企业。广州、深圳深入开展特殊工时管理改革试点，广州南沙区在全国率先探索工会参与监督特殊工时管理新模式，深圳盐田区、坪山区初步探索特殊工时岗位清单动态管理机制。

——企业工资收入分配制度改革不断深化。充分发挥市场机制的决定性作用，更好发挥政府作用，企业工资宏观调控进一步加强。最低工资标准评估机制全面建立，我省企业职工最低工资标准和高温津贴标准稳步提高。企业人工成本监测分析制度率先建立，监测成果形成“每季一报”，得到人社部肯定并在全国宣传推广。省市两级企业薪酬调查和信息发布制度初步建立，全省人力资源市场工资价位及行业人工成本信息定期发布。“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”三项工程专项薪酬水平调查部署推进，全省技能人才专项岗位（工种）薪酬数据首次发布。以知识、技能价值为导向的企业工资收入分配政策不断完善，技术工人待遇

¹ “四个突出”是指突出党政领航，构建和谐劳动关系坚强组织体系；突出产业导向，形成以和谐创建助推产业优化升级发展格局；突出机制创新，形成一系列可复制推广的劳动关系制度成果理论成果；突出多元协同，形成共建共治共享劳动关系治理格局。

² “五种模式”是指广州花都区形成“服务产业、协商优先”模式（以空港经济、皮革皮具、汽车三大产业作为和谐创建主方向和切入点，首创形成全国第一个皮革皮具行业劳动标准，形成具有东风日产特色的汽车行业工资集体协商品牌模式）；深圳盐田区形成“一体三翼”模式（构建党政领导下的劳动关系共建共治共享工作体制、管理服务机制、风险监测预警处置机制、文化发展机制）；深圳坪山区形成“一性四化”模式（强化党的领导政治性，实现服务企业精细化、社会协同多元化、社会组织枢纽化、理论研究常态化）；惠州大亚湾区形成“三治理四协商”模式（构建“区域-行业-企业”三位一体的劳动关系治理体系，形成自主协商、劳资协商、集体协商、班组协商为主要内容的协调机制体系）；中山火炬开发区形成“八七”模式（依托辖区八大集团公司和七大社区，建立覆盖城区、企业、社区、居民“四位一体”的劳动关系工作网络）。

³ “四个率先”是指率先探索建立劳动关系公共服务体系、率先探索组建劳动关系社会组织、率先探索构建多元化协商协调机制、率先形成多层次和谐创建评价指标体系。

水平稳步提高。以增强国有企业活力、提升国有企业效率为中心的国有企业工资分配制度改革不断深化，国有企业工资决定机制改革取得突破，工资分配指导调控逐步加强，职工工资实现平稳有序增长。国有企业负责人薪酬制度改革全面实施，薪酬分配监管体制进一步健全，薪酬分配秩序得到有效规范，推动成立省政府主要领导担任组长的薪酬审核委员会。

——**劳动人事争议仲裁效能明显提升**。预防、协商、调解、仲裁、诉讼劳动人事争议多元处理机制逐步健全。以《广东省劳动人事争议处理办法》为主的调解仲裁政策体系逐步形成。调解衔接、调裁衔接、裁审衔接机制逐步完善。调解仲裁基础保障更加有效。率先在全国实现指尖调解仲裁、互联网庭审等在线办案方式。粤港澳三地调解仲裁衔接机制加快探索，港澳籍劳动人事争议仲裁员聘任工作在全国率先试点。部省共建粤港澳大湾区劳动争议联合调解中心加快推进，珠海（横琴）、广州（琶洲）两个速调快裁服务点先行设立。“十三五”期末，全省劳动人事争议调解成功率、仲裁结案率分别达 74.43%、96.45%。

——**劳动保障监察执法力度持续加大**。《广东省工资支付条例》《广东省劳动保障监察条例》修订实施。劳动保障监察日常巡查持续开展，违法违规用工行为得到有效打击。根治欠薪专项行动定期开展，用工实名制、工资保证金、分账管理全覆盖基本实现，拖欠农民工工资问题多发、高发态势得到有效遏制，治欠保支成效明显。“十三五”期间共为 111.19 万名劳动者追讨欠薪 94.75 亿元。劳动保障诚信评价制度建设进一步加强，企业诚信档案不

断健全。劳动保障监察综合行政执法改革扎实推进，基层执法力量进一步充实，劳动监察执法效能不断提升，劳动者合法权益得到有效维护。“十三五”期末，全省劳动保障监察举报投诉案件结案率达 100%。

——人社信访工作得到有效加强。网上信访服务持续优化，首问回应、首办时限、转办衔接、跟踪督办等长效机制不断健全，网络信访占比由 75% 上升至 94%，网上信访已成为群众信访主渠道。依法分类处理清单化推进，全省各级人社部门信访诉求依法导入其他法定途径处理比例从 2016 年的 26.9% 升至 2020 年的 56.6%。信访工作模式改革持续深化，“访调对接”新机制创新建立，大多信访矛盾解决在萌芽状态。类案批量化解持续推动，类案共性分析不断加强，形成化解模板，人社领域“类案”化解工作机制得到大力推广。“十三五”期间，省级人社初信初访信访事项按期办结率 100%，来访即办率超过 90%。

——劳动关系公共服务信息化建设步伐加快。12333、12351 热线、省级异地务工人员工资支付监控平台等线上服务渠道畅通，网上匿名举报登记在全国率先开通，查获并处理大量违法案件线索。全省劳务派遣管理信息系统上线运行，劳务派遣全程网上行政审批和实时动态监控基本实现。“网上仲裁”加快推进，线上服务与线下调解仲裁服务网点形成联动，“零接触”式办案启动试点。发挥网上信访优势化解矛盾力度加大，网上信访流程优化再造。劳动关系公共服务理念不断深化，深圳盐田区率先提出劳动关系公共服务概念，建立全国首个劳动关系公共服务中心。广州海珠

区在仲裁院设立就业援助服务站，延伸劳动关系公共服务范围。

——协调劳动关系三方机制作用日益增强。协调劳动关系三方机制不断健全，组织体系日趋完善。集体协商“集中要约月”活动和集体合同攻坚计划深入推进，集体协商和集体合同制度在企业覆盖面不断扩大。“和谐同行”劳动关系能力提升行动启动实施，“和谐同行”千户企业培育行动深入推进，“和谐劳动关系宣传月”等活动持续开展。特别是2020年面对新冠肺炎疫情冲击，以省协调劳动关系三方名义及时发出“同舟共济谋发展 共克时坚筑和谐”倡议，《新冠肺炎疫情防控期间劳动关系处置导则》《关于在疫情防控 and 复工复产中充分发挥集体协商作用的意见》等系列文件密集出台，《涉疫情劳动关系热点政策30问》编印入园入厂入企，对企业复工复产复商复市提供有力支持，“企业关爱员工、员工热爱企业”、员工依法理性维权的良好社会氛围逐渐形成。

专栏1 “十三五”时期劳动关系领域主要指标完成情况

序号	指 标	单位	2015年 基期数	2020年 目标值	2020年 完成值	指标 属性
1	企业劳动合同签订率	%	93.8	96	99	预期性
2	劳动人事争议调解成功率	%	—	>60	74.43	预期性
3	劳动人事争议仲裁结案率	%	—	>90	96.45	预期性
4	劳动保障监察举报投诉案件结案率	%	—	>95	100	约束性
5	人社初信初访信访事项按期办结率（省级）	%	—	—	100	预期性
6	人社初信初访信访事项来访即办率（省级）	%	—	—	>90	—

第二节 面临形势

“十四五”时期，我国进入新发展阶段，面对世界百年未有之大变局和中华民族伟大复兴战略全局，经济发展、科技进步和社会环境发生深刻变化，将对劳动关系产生深远影响，对劳动关系规制和劳动关系协调提出更高要求，构建和谐劳动关系既迎来难得机遇也面临新的挑战，但总体机遇大于挑战。

从发展机遇看。习近平总书记和党中央、国务院高度重视构建和谐劳动关系。习近平总书记多次做出重要讲话、重要指示，深刻阐明构建中国特色和谐劳动关系的科学内涵、本质要求、地位作用、基本原则和目标任务，对构建和谐劳动关系提出了明确要求，为做好劳动关系工作指明了前进方向，提供了根本遵循。当前我国进入新发展阶段，贯彻新发展理念，构建新发展格局，为推动构建和谐劳动关系工作高质量发展创造更好条件，同时提出了新的更高要求，为把握新时代劳动关系工作的战略定位、指导原则和路径选择提供发展坐标，有利于更自觉地把新发展阶段、新发展理念、新发展格局的要求贯穿到劳动关系工作全过程各方面。国家治理体系和治理能力现代化的全面深化改革总目标，国家和省“十四五”规划和 2035 年远景目标纲要、人社部和省人社事业发展“十四五”规划对构建和谐劳动关系提出了要求，明确了具体任务，为推动“十四五”时期全省劳动关系工作提供了方向性和操作性指引。广东肩负在全面建设社会主义现代化新征程上走在全国前列、创造新的辉煌的历史使命，经济总量大、产业配套齐、

市场机制活、开放水平高，领先发展的态势更加明显，粤港澳大湾区、深圳先行示范区“双区驱动效应”不断增强，为构建和谐劳动关系新发展格局提供更广阔空间，加上“十三五”以来探索形成了一系列理论成果、制度成果和实践成果，我省劳动关系工作迎来前所未有发展机遇。

从面临挑战看。构建和谐劳动关系仍面临多重不利因素影响，形势依然严峻复杂。**经济增速放缓、经济结构和产业结构调整对构建和谐劳动关系提出新挑战。**经过几十年的高速增长，我国经济发展转入中高速发展阶段，部分行业陷入周期性低潮。经济下行压力加大加剧部分企业经营困难，职工面临转岗就业、降薪欠薪、社保接续等权益保障问题，劳动关系不稳定因素增多，保持劳动关系和谐稳定面临较大压力。**国际疫情持续蔓延、中美经贸斗争等外部环境对劳动关系提出新挑战。**全球进入后疫情时代对经济社会发展产生了重大影响，特别是对外交流密切、需要外部协作及依赖国外市场的企业，仍将持续面临业务萎缩、裁员降薪等影响。当前中美经贸斗争压力依然很大，美国政府采取的加征关税、极限打压等政策仍在持续，这些外部环境对于外贸大省的广东来说更增加了劳动关系的不稳定、不确定因素。**共享经济快速发展对传统劳动关系带来新挑战。**新产业、新业态、新商业模式迅猛发展对传统劳动关系的概念、内容及调整方式提出新挑战，加上劳动人口结构的不断变化，90后、00后新生代更愿意从事共享链工作，预计我省制造、餐饮等传统劳动密集型产业的“用工荒”现象趋于严重。“互联网+”背景下，新产业、新业态、

新商业模式层出不穷，我省企业灵活用工需求扩大，新就业形态迅猛发展，新型就业人员数量剧增，衍生出许多劳动关系新风险及新问题，增加了政府监管和权益保障的难度。

面对发展的重大机遇和严峻挑战，要抓住机遇、乘势而上、应对挑战，在危机中育先机，于变局中开新局，趋利避害、攻坚克难、勇立潮头，赢得主动、赢得优势、赢得未来。

第二章 总体要求

第一节 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，全面贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中、六中全会精神，深入贯彻习近平总书记对广东系列重要讲话和重要指示批示精神，坚持以人民为中心的发展思想，立足新发展阶段，贯彻新发展理念，构建新发展格局，坚持稳中求进工作总基调，统筹发展和安全，以构建中国特色和谐劳动关系示范区为目标，以推动和谐劳动关系高质量发展为主题，以改革创新为动力，以满足人民日益增长的美好生活需要为根本目的，进一步完善党委领导、政府负责、社会协同、企业和职工参与、法治保障的工作体制，全面加强劳动关系治理体系和治理能力建设，加大工资收入分配调节力度，优化工资收入分配结构，提高劳动者权益保障水平，有效预防和化解劳动关系矛盾，切实服务经济发展、维护社会稳

定、促进共同富裕，把广东打造成为中国特色和谐劳动关系示范区，为我省在全面建设社会主义现代化新征程中走在全国前列、创造新的辉煌作出积极贡献。

第二节 基本原则

——**坚持以人民为中心**。坚持人民主体地位，坚持共同富裕方向，把人民对美好生活的向往作为奋斗目标，始终把政治性摆在劳动关系工作的首位，促进社会公平，增进民生福祉，促进改革发展成果更多更公平惠及全体人民，让人民群众的获得感成色更足、幸福感更可持续、安全感更有保障。

——**坚持新发展理念**。加强党对劳动关系工作的集中统一领导，把新发展理念贯穿到劳动关系发展全过程，在构建新发展格局中积极担当作为，强化构建和谐劳动关系在高质量发展中的基础保障作用，推进全省构建和谐劳动关系高质量发展。

——**坚持改革创新**。以落实“双区”建设⁴为牵引，以推进劳动关系治理体系和治理能力现代化为中心任务，以走在全国前列为根本要求，以和谐创建示范工程为带动，围绕共建共治共享，聚焦社会协同、多元共治，全力推进劳动关系工作理念创新、制度创新、治理模式创新，推进劳动关系治理社会化、法治化、智能化、专业化。

——**坚持系统观念**。加强前瞻性思考、全局性谋划、战略性

⁴ “双区”建设是指粤港澳大湾区建设和支持深圳建设中国特色社会主义先行示范区。

布局、整体性推进，坚持全国全省一盘棋，发挥各方面积极性，统筹发展和安全两件大事，推动各项制度系统集成、协同高效，促进政策衔接配套，着力固根基、扬优势、补短板、强弱项，注重防范化解重大风险挑战，实现劳动关系事业发展质量、结构、规模、效益、安全相统一。

——**坚持依法行政。**贯彻全面依法治国基本方略，深入推进依法行政，推动劳动关系领域各项工作全面纳入法治轨道。牢固树立法治权威，自觉运用法治思维和法治方式深化改革、推动发展、化解矛盾、维护稳定，合理调节各方面利益，切实维护企业和职工合法权益，促进社会公平正义。

第三节 主要目标

展望 2035 年，我省劳动关系多元治理工作体制更加成熟完善，劳动者权益保障体系更加健全，基本实现劳动关系治理体系和治理能力现代化，形成国际化开放性高水平的中国特色和谐劳动关系示范区。

到 2025 年，我省党委领导、政府负责、社会协同、企业和职工参与、法治保障的劳动关系治理体制进一步完善，劳动关系治理体系和治理能力建设进一步加强，协商协调体制机制更加健全，有效预防和化解劳动关系矛盾，劳动者权益保障水平不断提高，形成劳动者体面劳动、全面发展良好局面。深化和谐劳动关系试点改革，创新和完善构建中国特色和谐劳动关系体制机制，

形成更加规范有序、公正合理、合作共赢、和谐稳定的劳动关系，把广东建设成为中国特色和谐劳动关系示范区。到“十四五”期末，劳动人事争议调解成功率、劳动人事争议仲裁结案率、劳动保障监察举报投诉案件结案率分别达到60%以上、90%以上、96%以上。

——**劳动关系协调机制更加健全**。坚持和发展以劳动合同制度、集体合同制度和三方机制为核心的劳动关系协调机制。推行电子劳动合同管理和服务。完善集体协商制度，扩大覆盖面，增强实效性。提高用人单位依法用工意识和劳动者依法维权意识。劳动关系工作体制机制进一步完善，劳动关系治理能力明显提高。强化对关停并转迁企业分流职工的监控力度，指导企业依法裁员。进一步规范劳务派遣用工。新业态从业人员权益保障制度体系逐步建立。

——**企业工资收入分配更加合理**。企业人工成本监测、薪酬调查和信息发布、工资指导线制度进一步完善。最低工资政策实施效果评估机制更加完善，最低工资标准逐步提高。国有企业工资决定机制更加健全，国有企业负责人薪酬分配更加合理。企业工资合理增长机制更加完善，劳动报酬在初次分配中的比重逐步提升。

——**劳动人事争议调解仲裁机制更加完善**。调解仲裁制度机制更加健全，实施规范体系更加完备，调解衔接、调裁衔接、裁审衔接水平进一步提升，协调、调解的制度优势和仲裁“准司法”优势显著增强。粤港澳三地劳动争议协同治理格局逐步形成。劳

动人事争议调解仲裁工作服务社会能力明显提升。

——**劳动保障监察执法效能更加高效。**加大劳动保障监察执法力度，建立联动协作机制，加快企业欠薪保障制度建设，完善欠薪治理长效机制。规范对使用农民工单位的劳动用工管理，加大治欠保支工作力度，根治欠薪制度体系更加完备有效，根治欠薪成果更加巩固。劳动保障监察治理效能不断提升，对重点行业突出用工问题开展专项治理，劳资纠纷风险得到有效控制，劳动者更加体面劳动、全面发展。

——**人社信访综合服务更加优化。**网上信访推行力度加大，完善制度、优化服务，充分发挥信访主渠道作用。依法分类处理清单更加精准，处置效率进一步提高。“一网式”信访综合管理服务机制加快建立，推动全省信访工作程序规范化、标准化。“信访诉求综合服务中心标准化工程”深入实施，持续引入律师、心理咨询、信访调解队伍，打造整合基层治理资源、服务群众多元诉求、多元化解信访矛盾重要平台。重复信访治理专项行动持续开展，特殊时期信访综合保障机制进一步完善，确保实现“三个不发生”⁵目标。

专栏2 “十四五”时期劳动关系领域主要指标					
序号	指 标	单位	2020年	2025年	指标属性
1	劳动人事争议调解成功率	%	74.43	>60	预期性
2	劳动人事争议仲裁结案率	%	96.45	>90	预期性
3	劳动保障监察举报投诉案件结案率	%	100	>96	预期性

⁵ “三个不发生”是指信访积案不发生规模性聚集上访、不发生涉访极端事件、不发生因信访问题引发的负面炒作。

第三章 重点任务

第一节 健全劳动关系协调机制

完善劳动合同制度。加强对企业实行劳动合同制度的监督、指导和服务，推动实现劳动合同签订全员覆盖。推行电子劳动合同应用，研究出台电子劳动合同指引文件，加快全省电子劳动合同管理信息系统建设。支持广州、深圳、佛山、汕尾、江门、清远等市探索开展电子劳动合同试点并形成示范效应。

健全劳动关系形势分析综合研判机制。完善劳动关系形势分析制度，建立健全劳动关系风险监测预警制度，完善预测预警指标系统，建立分级预警，落实预测、预报、预防措施，推动事后处置前移至事先防控。落实企业裁员日报告制度，完善企业经济性裁员监测制度，指导企业依法制定和实施裁员方案。落实劳动关系信息共享和定期会商机制，研究解决特定劳动关系苗头性、倾向性问题。

开展基层劳资纠纷排查化解专项行动。以党史学习教育为契机，整合劳动关系、调解仲裁、劳动监察、信访维稳力量，在全省劳动关系领域集中开展“学党史、办实事、促和谐”基层劳资纠纷排查化解专项行动，通过加强劳动关系法律法规政策宣传、全面开展矛盾纠纷排查预警、提高调解仲裁效能、强化劳动监察执法、优化信访综合服务，健全劳动关系领域矛盾纠纷多元预防调

处化解综合机制，牢牢守住不发生区域性、系统性劳动关系矛盾纠纷底线，为“十四五”和谐劳动关系高质量发展打下坚实基础。

加强劳务派遣监管。完善劳务派遣监管制度，规范劳务派遣用工行为，保障劳动者同工同酬。全面落实《关于进一步规范劳务派遣管理的指导意见》，严格规范劳务派遣经营行政许可。优化完善劳务派遣信息管理系统，做实劳务派遣用工数据信息，实现全省劳务派遣全程网上办理和动态监管。大力培育发展劳务派遣协会，加强法律法规政策培训，选树宣传正面典型，强化行业自律管理。支持东莞等市探索创新规范劳务派遣管理新模式。

探索建立新就业形态劳动权益保障机制。加强新就业形态劳动权益保障研究，出台广东省新就业形态劳动权益保障政策、用工协议示范文本和用工指引，开展新就业形态劳动者权益保障行动，鼓励支持广州、深圳、中山和有条件的地市率先创新管理模式，探索建立新就业形态跟踪监测机制，鼓励和引入第三方机构提供专项服务，将新就业形态劳动者劳动权益保障纳入法治化、制度化、规范化轨道，促进新业态健康有序发展。

建立健全舆情跟踪预警机制。建立劳动关系领域舆情动态监测机制，加强对倾向性、苗头性、聚集性舆情的监测。加强特殊敏感时期舆论引导和舆情应对工作。对可能引起关注的舆情，预先进行风险评估，统一对外宣传口径，增强舆论引导的预见性。规范舆情分类处置流程，制定应急处置预案，对突发敏感舆情，坚持事件与舆论“双处置”原则，确保引导有序、处置得体。

专栏3 电子劳动合同标准工程

出台全省电子劳动合同指引，支持部分地市探索开展电子劳动合同试点，建设全省电子劳动合同管理信息系统，搭建广东省电子劳动合同服务平台，推动劳动合同签订全覆盖，强化劳动关系源头治理，不断提升劳动关系治理效能和智慧化、信息化水平。

专栏4 基层劳资纠纷排查化解专项行动

以党史学习教育为契机，整合劳动关系、调解仲裁、劳动监察、信访维稳力量，在全省劳动关系领域集中开展“学党史、办实事、促和谐”基层劳资纠纷排查化解专项行动，通过加强劳动关系法律法规政策宣传、全面开展矛盾纠纷排查预警、提高调解仲裁效能、强化劳动监察执法、优化信访综合服务，牢牢守住不发生区域性、系统性劳动关系矛盾纠纷底线，为中国共产党成立100周年营造和谐稳定社会环境。

第二节 实施和谐劳动关系创建工程

推进省级和谐劳动关系示范区优化升级。研究制定广东建设中国特色和谐劳动关系示范区实施意见，明确改革试点项目、体制机制创新、平台载体建设、治理能力提升等方面的目标任务和具体举措。推动广州花都区、深圳盐田区、深圳坪山区、惠州大亚湾区、中山火炬开发区等省级和谐劳动关系示范区优化升级扩大辐射效应，打造全国先行示范样板，引领带动全省和湾区和谐劳动关系示范区建设。

开展新一轮和谐劳动关系综合试验区创建。支持广州、深圳开展特殊工时管理改革试点，出台制度文件，扩大特殊工时制度适用行业和工种岗位范围，健全完善清单化动态管理机制，探索建立适应新技术、新产业、新业态、新模式发展需要的特殊工时管理制度。总结推广各地和谐劳动关系创建经验。支持深圳盐田

区深入开展部级深化构建和谐劳动关系综合配套改革试点。探索开展省际和谐劳动关系一体化战略合作。指导支持横琴合作区打造粤澳跨境协同治理示范区，广州海珠区打造粤港澳大湾区多元治理示范区，湛江麻章区打造沿海经济带和谐劳动关系创新示范区，肇庆高新区打造战略性新兴产业集群劳动关系治理示范区，清远高新区打造非公有制经济党建引领和谐创建示范区。支持珠海与澳门构建珠澳和谐劳动关系示范中心。支持汕尾市、深圳盐田区率先探索实施劳动关系治理能力提升示范工程。

建立“三位一体”和谐劳动关系评价指标体系。研究制定全省城区、园区、企业“三位一体”和谐劳动关系评价指标体系地方标准，建立联合激励措施，鼓励和引导更多企业积极参与和谐劳动关系创建活动。开展省级和谐示范城区、园区、企业评审认定，强化正面典型宣传，扩大和谐劳动关系创建活动影响力和覆盖面，推动劳动关系治理体制机制和模式创新，营造和谐劳动关系浓厚氛围。

深入开展和谐劳动关系文化创建活动。大力弘扬社会主义法治文化、诚信文化和同心文化。举办和谐劳动关系系列讲堂，开展和谐企业巡回宣讲活动，推动中华优秀传统文化在劳动关系领域实现创造性转化、创新性发展。鼓励各地因地制宜创建和谐文化特色品牌。推进和谐劳动关系文化走进用人单位，促进企业积极履行社会责任、职工理性表达利益诉求，形成利益共同体。

专栏5 中国特色和谐劳动关系示范区建设

支持深圳盐田区开展部级深化构建和谐劳动关系综合配套改革试点，推进广州花都区、深圳坪山区、惠州大亚湾区、中山火炬开发区等省级和谐劳动关系示范区形成全国示范。优化升级实施和谐劳动关系创建示范工程，指导支持横琴合作区、广州海珠区、湛江麻章区、肇庆高新区、清远高新区等创建新一轮和谐劳动关系综合试验区。大力支持珠海与澳门探索构建珠澳和谐劳动关系示范中心。进一步构建城区、园区、企业“三位一体”和谐创建体系，推进劳动关系治理体制机制和模式创新。探索推进区域和谐劳动关系战略合作。

专栏6 特殊工时管理制度改革试点

支持广州、深圳开展特殊工时管理制度改革试点，出台制度文件，扩大特殊工时制度适用行业和工种岗位范围，健全完善清单化动态管理机制，探索建立适应新技术、新产业、新业态、新模式发展需要的特殊工时管理制度，为全国提供示范。

专栏7 劳动关系治理能力提升示范工程

按照国家治理体系和治理能力现代化目标要求，聚焦构建共建共治共享社会治理格局，借鉴港澳等经验，实施劳动关系治理能力提升示范工程，明确劳动关系治理能力的定位、范围、重点及其提升的目标、路径、方法、主要举措和评价指标等，选取部分地区率先探索实施、提供样板示范，推动全省和湾区劳动关系治理能力整体跃升。

第三节 提高劳动人事争议处理效能

健全劳动争议处理规范体系。完善争议多元处理工作体系，充分发挥人社部门在争议多元处理机制中的牵头作用，加强规则制定、日常管理和办案指导等工作，协调相关部门，推动企业调解、行业调解、人民调解、工会调解、行政调解与仲裁调解“六调联动”，推进调裁诉衔接，更好形成争议处理多元合力。完善预防协商调解政策体系，研究制定加强争议预防和协商调解工作的政策文件，协调有关部门加大对用人单位争议源头预防的指导力度，

推动用人单位提高自主预防解决争议的能力。加强争议预防预警监测，落实特案专报、重案月报、普案季报、定期通报制度，及时分析劳动争议分布特点、发生原因和发展趋势，发出调解仲裁建议，发布典型案例。完善调解仲裁办案制度体系，落实仲裁办案规则、组织规则及《广东省劳动人事争议处理办法》，制定加强仲裁办案指导的政策文件，强化人社部门办案指导职责。制定调解仲裁制度目录及地方范本，完善立案受理、调解建议、委托调解、组庭开庭、文书送达、档案管理、仲裁建议、调解协议督促履行及仲裁审查确认等制度。推动调解仲裁政府规章修订，加强争议处理体制改革思路及利弊分析研究，在部分开放地区开展改革试点，为国家稳慎实施争议处理体制改革提供实践样本，适时提出修订《广东省劳动人事争议处理办法》的建议。

创新调解仲裁制度机制。创新调解工作模式，总结推广劳动争议三方联调、四级联动、五位一体等调解工作特色模式，推进省、市、县（区）、乡镇（街道）四级劳动争议调解服务平台建设，鼓励支持基层组织和社会力量依托平台提供专业性调解服务。打造百家金牌劳动人事争议调解组织。改革仲裁办案方式，实行分类处理、繁简分流，规范适用速裁程序、简易程序、普通程序、特别程序。完善类案要素式办案机制，优化办案流程，提高办案质效。完善劳动争议在线解决机制，加强在线调解仲裁服务平台运营管理，建立在线调解、在线庭审、电子送达等争议处理规则。根据实际需要设立速裁庭、派出庭、巡回庭及专业庭等特色仲裁庭。打造区域协作样式，开展调解仲裁制度机制创新研究，探索

建立跨境劳动争议替代性解决机制，完善粤港澳大湾区劳动争议联合调解和速调快裁服务模式，促进粤港澳调解仲裁规则对接。搭建粤港澳劳动争议协同治理创新服务平台，按照统筹规划、合理布局、实际需要的原则，推动完善粤港澳大湾区劳动争议联合调解中心暨速调快裁服务“1+3+N”体系。探索建立调解仲裁开放式区域合作机制。总结推广聘任港澳籍调解仲裁员试点经验，逐步扩大港澳籍仲裁员聘任试点范围。

强化仲裁办案指导和监督。强化办案指导，推广应用仲裁术语国家标准，统一仲裁案由、裁决书制作规范和评查标准，简化优化仲裁文书。加大跨区域重大案件的协调指导，加强新型疑难案件适用法律问题研究，适时制定类案法律适用标准。健全仲裁委员会工作制度，完善议事规则，落实仲裁办案三方原则，建立重大或者疑难案件仲裁委员会讨论制度。加强办案监督，细化仲裁监督制度规定，加强对案件处理全流程和处理结果以及仲裁工作人员行为等监督，保障案件处理质效。开展仲裁办案质量评查，逐步推进生效裁决书网上公开。对涉及农民工工资争议案件和重大集体劳动人事争议案件实行重点监测督导。优化裁审衔接，建立健全裁审受理范围一致、裁审标准统一、裁审程序有效衔接的新裁审规则，完善定期联席会议、案件交流研讨、联合业务培训等机制，及时联合出台办案指南。推进裁审数据共享平台建设，建立裁审信息比对机制。

提高调解仲裁基础保障水平。加强机构建设，按照国家部署协调有关部门逐步将事业单位性质的仲裁院纳入参公管理。推进

调解组织规范化建设，研究制定调解服务标准，制定乡镇（街道）调解组织建设标准，探索建立实体化县（市、区）级调解中心，推动乡镇（街道）劳动人事争议调解工作经费列入本级财政预算。推广仲裁院硬件建设标准，开展星级仲裁庭创建活动。提升专业水平，充实一线调解员、仲裁员队伍，大力发展以专职为主体的调解员队伍，建立调解组织和调解员名册制度。完善调解员仲裁员聘任、培训、考核、评价、激励等制度机制，规范调解员证、仲裁员证、办案补助的发放和管理。加强行风建设，进一步优化服务流程、创新服务方式、提高服务标准，凝练岭南特色文化。适时举办调解仲裁系统比武练兵活动，开展案例警示教育，打造政治强、业务精、作风正、纪律严的调解仲裁队伍。推进信息化建设，加快推进“互联网+调解仲裁”，改造升级现行调解仲裁办案系统，提升调解仲裁无纸化、智能化办案水平，在有条件的地区推进数字仲裁庭、智能仲裁院建设。推动裁审衔接办案平台建设。推动区域协调发展，优化定点联络和对口交流制度，加强仲裁员调剂，开展联合培训研讨，强化对口帮扶，推进全省调解仲裁公共服务均等化，加大粤东西北地区基层调解仲裁机构基础建设投入，全面提升全省维权服务能力和水平。

专栏 8 探索开展劳动人事争议处理机制改革

1. 探索实行劳动人事争议调解前置

在条件成熟的地区试行调解前置，将调解作为仲裁必经程序，未经调解，仲裁不予受理。

2. 探索扩大终局裁决范围

在条件成熟的地区适当扩大终局裁决范围，将更多类型的案件实行一裁终局。

第四节 提高劳动保障监察治理效能

构建“不敢欠、不能欠、不想欠”的根治欠薪体制机制。健全工资支付保障制度和欠薪治理长效机制，强化职能部门责任分工。深入贯彻落实《保障农民工工资支付条例》，制定相关配套政策。强化“两法衔接”打击恶意欠薪，推动完善快立、快捕、快诉、快审、快判机制。规范重大劳动保障违法行为社会公布、欠薪“黑名单”管理，加大恶意欠薪违法行为打击力度，定期向社会曝光重大欠薪违法企业，全力保障职工合法权益。加大督促指导各地力度，督办查处重大欠薪案件，切实维护农民工劳动报酬权益。创新开展无欠薪行动，创新优化保障工资支付考核办法。构建工程款拨付、工资专户管理、工资支付动态监控、欠薪应急救济保障各环节制度闭环，打造根治欠薪“广东特色”。

依法查处劳动保障领域违法行为。探索建立联合惩戒与帮扶相结合的劳动监察执法新模式，探索开展轻微违法行为不予行政处罚试点，探索开展劳动用工体检服务。深入推进建筑施工领域工程款支付担保、工资支付保证金、用工实名制管理、工资分账管理、总包代发工资、欠薪应急周转金等制度落实落地。积极开展专项执法行动，加大对非法用工查处力度，依法打击使用童工、强迫劳动、拒不支付劳动报酬等违法犯罪行为。推进探索新技术、新产业、新业态和新模式发展下劳动权益保护。落实行政执法“三项制度”⁶，加强重大案件督办。

⁶ “三项制度”是指行政执法公示制度、行政执法全过程记录制度和重大执法决定法制审核制度。

开展劳动关系领域涉稳专项治理。坚持劳资纠纷隐患排查和重点领域专项治理相结合，加大案件排查化解力度，组织开展保障工资支付、人力资源市场秩序清理整顿、劳动用工和社会保险、新就业形态从业人员权益保障等业务相关涉稳专项治理行动。建立劳动保障违法行为联动查处和协助机制，加强区域间执法信息共享和办案交流。

健全劳动保障守法诚信体系。建立健全企业劳动保障守法诚信档案，健全劳动保障守法诚信等级评价制度。建立健全劳动保障守法诚信制度数据库建设。加大重大劳动保障违法行为企业社会公布和纳入“黑名单”力度，会同行业主管部门联合惩戒。健全劳动保障诚信预警机制与劳动者维权机制、企业诚信“黑名单”认定与退出机制。

强化劳动保障监察执法能力。深入推进劳动保障监察综合执法改革，强化劳动保障监察机构综合执法职能，推动劳动监察触角延伸至基层。指导各地加强执法装备配备，提升执法规范化、标准化、专业化水平。鼓励创新劳动保障监察辅助执法制度。开展分级分类素质提升计划，充实专职监察员队伍，推动解决落实基层监察人员行政执法专项编制置换问题。优化劳动保障监察窗口接待、执法服务流程，全面促进队伍作风建设。规范执法程序和执法文书，鼓励创新执法方式，落实“双随机、一公开”⁷监管机制，建立健全自由裁量权制度，统一执法标准和尺度。

打造“互联网+劳动监察”。畅通劳动者多元维权渠道，完善

⁷ “双随机、一公开”是指在监管过程中随机抽取检查对象，随机选派执法检查人员，抽查情况及查处结果向社会公开。

12333、劳动监察网络投诉平台，开通“粤省事”劳动监察举报投诉专项服务。完善劳动关系监测调度指挥云系统，推动数据统一归集、动态分析对比，实现信息互联共享和业务协同。推动县级以上地方政府建立农民工工资支付监控系统，实现工程建设项目工资支付监控信息化管理。推广应用广东省行政执法信息平台 and 行政执法监督网络平台，提高劳动保障监察执法效能。

专栏9 保障农民工工资支付专项行动

深入贯彻习近平总书记关于保障农民工工资支付的重要指示批示精神，围绕国家和省治欠保支工作部署，每年适时组织开展保障农民工工资支付专项行动。通过全面排查化解欠薪问题线索，实行根治拖欠农民工工资工作领导小组成员“一对一”包市督导，强化重大案件督办，对查实的欠薪案件依法快办快结，实现动态“清零”目标，全力保障劳动者合法权益。

第五节 加强协调劳动关系三方机制建设

加强组织体系建设。加强协调劳动关系三方会议组织体系建设，健全工作机制。支持有条件的地市组建劳动人事争议三方联合调解中心。加强三方协商机制向街道（乡镇）、园区和社区延伸，构建劳动关系基层治理体系。发挥三方合力，加强基层和企业调解组织建设，充分调动企业与职工的积极性、主动性，推动建立健全企业与职工协商共谋、机制共建、效益共创、利益共享的命运共同体。

实施劳动关系“和谐同行”能力提升行动。全面贯彻落实《劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划》实施方案，积极推进

打造百名金牌劳动关系协调员、百家金牌协调劳动关系社会组织、百家金牌劳动人事争议调解组织，实施千户企业培育共同行动计划、服务万户新企用工计划、重点企业用工指导计划、企业薪酬指引计划，构建劳动关系多元协同治理体系。

完善集体协商机制。坚持凝聚合力、共担风险、共渡难关、共谋发展，深化集体协商机制，加大集体协商覆盖面。支持劳动关系双方建立健全多形式多层次沟通协商机制，搭建沟通协商平台，预防和化解劳资纠纷。建立健全常态化集体协商要约制度，引导企业广泛开展以协调集体劳动关系为核心、以工资集体协商为重点的要约行动。以非公有制企业为重点，完善工资集体协商制度。创新完善行业和区域性集体协商制度。分级分类培育集体协商先进典型，充分发挥典型示范引领作用。稳妥推进集体合同制度，不断扩大集体合同制度覆盖面和履约率。

强化企业人文关怀。实施和谐劳动关系文化引领工程，构建具有广东特色的用工文化。推动和谐劳动关系融入企业先进文化建设，促进企业积极履行社会责任。培育企业关爱职工、职工热爱企业的文化氛围。加强对职工的教育引导和人文关怀，注重职工的精神需求和心理健康，建立职工心理疏导机制。持续发挥三方机制和社会组织力量，推动形成开放包容、自尊自信、理性平和、积极向上的社会心态和劳动光荣、精益求精的敬业风气，营造合作共赢、和谐发展的良好氛围。

专栏 10 劳动关系“和谐同行”能力提升行动

1. 和谐劳动关系百千万计划

打造百名金牌劳动关系协调员、百家金牌协调劳动关系社会组织、百家金牌劳动人事争议调解组织，培育千户劳动关系和谐企业，服务万户新企业用工。

2. 重点企业用工指导计划

以用工规模较大的生产经营存在较大困难的企业为重点，指导企业采取多种措施稳定工作岗位。发挥集体协商协调劳动关系重要作用，引导企业与职工共渡难关，尽量不裁员、少裁员，稳定劳动关系。

第六节 优化工资收入分配格局

完善工资决定和正常增长机制。探索完善劳动、知识、技术、管理等要素由市场评价贡献、按贡献决定报酬的机制，提高劳动报酬在初次分配中的比重，着力增加一线劳动者劳动报酬，推动更多低收入者进入中等收入行列。完善最低工资保障制度，建立更加完善合理的最低工资政策实施效果评估机制，探索建立第三方评估评价机制，健全与经济发展相适应的最低工资标准动态调整机制。适时调整提高我省最低工资标准和高温津贴标准，研究提高环卫工人等一线职工待遇收入水平。

完善工资宏观调控指导机制。健全省市两级工资指导线、薪酬调查和信息发布制度体系，完善企业人工成本监测分析制度，定期发布分区域职业薪酬信息和行业人工成本信息。持续开展“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”三项工程薪酬调查，探索开展先进制造业、战略性支柱产业、战略性新兴产业、现代服务业薪酬调

查，探索建立粤港澳大湾区薪酬水平调查比较制度。指导企业深化工资分配制度改革，建立基于岗位价值、能力素质、业绩贡献的工资分配机制，探索建立体现知识、技术、技能等要素价值的工资信息体系。建立健全科研、技术、管理等人才薪酬激励机制，出台鼓励企业在创新创业中创造高收入岗位的扶持政策。探索建立工资收入分配大数据库，为企业合理确定工资水平提供针对性引导。

建立技能人才薪酬分配指导体系。深入实施企业薪酬指引计划，贯彻落实《技能人才薪酬分配指引》，大力开展宣传解读，推进技能人才薪酬分配指引入园入厂入企。开展技能人才薪酬分配试点，出台广东省重点产业行业技能人才薪酬分配指引，鼓励支持广州、深圳、珠海、佛山、惠州、东莞、中山、江门等市和有条件地区探索建立符合本地区产业特点的技能人才薪酬分配指导体系，推动提高技术工人待遇，国有企业工资总额分配向高技能人才倾斜。

深化国有企业工资制度改革。严格落实国有企业工资决定机制改革等收入分配政策，完善国有企业工资分配监管体制，建立健全国有企业工资总额和经济效益等联动指标挂钩的工资决定和正常增长机制，构建国有企业薪酬水平调查信息平台，鼓励支持各地探索完善国有企业市场化薪酬分配机制，推动实行全员绩效管理。深入推进国有企业负责人薪酬制度改革，探索建立国企负责人改革负面清单，规范国有企业负责人薪酬审核工作。

专栏 11 企业薪酬指引计划

健全人力资源市场工资价位信息体系，开展以“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”为主体的重点行业、重点工程专项薪酬水平调查，加强技能人才薪酬分配指引，形成公开发布、定向反馈与针对性指导相结合的薪酬信息服务体系，优化企业工资收入分配指导服务。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。

第七节 强化信访保障工作

推进立体化信访平台建设。推动全省人社信访信息化建设进程，应用现代科技再造信访流程，创建网上信访新模式。推进信访接待大厅智能安防系统建设，实现远程指挥调度。完善网上信访工作制度，建立“一网式”信访综合管理服务机制，努力实现基础数据、基础信息精准化、实时化，信访统计自动化，推动全省信访工作程序规范化、标准化。

开展重复信访治理专项行动。健全我省人社治理重复信访、化解信访积案长效机制，进一步提升我省人社信访工作领域国家治理体系和治理能力现代化水平。坚持依法分类处理信访诉求，建立同质化信访类案批量化解工作模式，固化领导包案制度。狠抓化解进度、化解质量和跟踪督查。

打造“信访诉求综合服务中心标准化工程”。强化信访矛盾源头预防化解。持续引入律师、心理咨询、信访调解队伍，打造整合基层治理资源、服务群众多元诉求、多元化解信访矛盾重要平

台。全面落实信访首办责任制。深入推进“大督查大接访大调研”“创建省级信访工作示范县（市、区）”“寻找最美信访干部”三大专题活动，不断提高信访工作质量和公信力。

构建特殊时期信访综合保障机制。建立健全人社信访工作联席会议制度，建立全省“一盘棋”信访工作机制，落实领导干部接访下访和包案制度。深入开展信访形势综合分析研判。强化信访风险预警报送，研究制定突发重大信访问题应急处置工作预案，及时核查化解稳控矛盾隐患。落实特殊时期人社信访保障工作，深入开展特殊时期信访矛盾纠纷排查化解工作，确保实现“三个不发生”目标。

健全重大决策社会稳定风险评估机制。健全我省人社领域重大政策风险评估制度，提升风险评估科学化、专业化、法治化、社会化、智能化水平，实现全面客观、应评尽评、评用并重、全程管控，推动重大决策社会稳定风险评估工作科学规范，保障重大决策顺利实施，为人社改革发展稳定大局和建设更高水平的平安中国、平安广东提供有力支持和保障。

专栏 12 提升信访保障能力计划

建立“一网式”信访综合管理服务机制，健全我省人社治理重复信访、化解信访积案长效机制，依法分类处理信访诉求，建立同质化信访类案批量化解工作模式，落实领导包案制度，落实信访首办责任制，打造多元治理化解信访矛盾平台。深入推进“大督查大接访大调研”“创建省级信访工作示范县（市、区）”“寻找最美信访干部”三大专题活动。深入开展信访形势综合分析研判，落实特殊时期人社信访保障工作，健全我省人社领域政策风险评估制度。

第八节 强化劳动关系治理基础建设

加强信息化建设。依托“互联网+5G”、大数据、云计算、区块链和人工智能等前沿技术，加快劳动关系公共服务方式与业务的改革创新。加强劳动关系领域资源整合、优势互补、上下联动，推进劳动关系信息数据全量归集、协同共享和动态管理，以全省劳动关系监测调度指挥云系统为核心，打造互联汇集电子劳动合同、监测预警、投诉举报、监察执法、矛盾调解、仲裁办案信息于一体的劳动关系综合信息平台，推动人社系统内外、线上线下服务深度融合，加强跨辖区、跨层级、跨业务经办衔接，推行“打包办”“一网办”“一站办”等便捷服务方式，满足互联网时代劳动者维权的多元化需求，推动劳动关系智能化走在全国前列。

构建劳动关系公共服务体系。支持广州海珠区、深圳盐田区推进劳动关系公共服务实体化建设，完善企业、园区、社区服务架构体系，擦亮劳动关系公共服务品牌，打造公共服务“超市”，丰富公共服务“菜单”，打造全省全国劳动关系公共服务示范窗口。鼓励支持有条件的地区加快推进劳动关系公共服务平台和服务体系建设，探索开展中小微企业劳动关系事务委托代理服务，面向企业推行劳动关系用工体检，引导企业提高劳动关系和谐度，进一步优化营商环境。支持深圳盐田区以劳动关系智慧大楼为依托，建设全省性全国性劳动关系建设成就展馆，打造向世界展示中国特色和谐劳动关系建设成就的平台窗口。

强化队伍能力建设。坚持把政治建设摆在首位，从政治高度

把握劳动关系工作正确方向，不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力。坚持以党建促发展，把党史学习教育和党的建设贯穿到劳动关系工作全过程各方面，结合劳动关系业务深入开展“我为群众办实事”实践活动。开展劳动关系队伍知识更新工程，创新培训方式和内容，完善分级分类培训制度。大力实施全省劳动关系协调员“百千万”培育工程，打造专业强、技能好、业务精的劳动关系协调员队伍。严格落实仲裁员办案补助，建立健全调解员办案补助。建立健全港澳籍调解员、仲裁员聘任机制，探索建立港澳籍调解员、仲裁员培训考核管理体系。鼓励探索建立劳动监察员、劳动关系协调员、调解员、仲裁员等职业保障机制。

专栏 13 全省劳动关系协调员“百千万”培育工程

省、市、县（区）三级联动层层加强培训，充分发挥劳动关系社会组织作用，推动劳动关系协调员职业技能等级认定，打造专业强、技能好、业务精的劳动关系协调员队伍。夯实共建共治共享的劳动关系治理基础。每年在全省范围内评选认定“百名金牌劳动关系协调员”，通过劳动关系协调员职业技能等级认定 3000 名以上，全省开展劳动关系协调员培训 10000 人以上。支持广东劳动学会和惠州大亚湾区、清远高新区加强探索，构建线上和线下相结合的劳动关系协调员培训共享平台。

第四章 保障措施

第一节 加强组织领导

“十四五”时期是广东推进劳动关系治理体系和治理能力现代化建设的关键五年，必须广泛动员各方力量，完善保障措施，实

现本规划确定的各项目标任务。必须坚持和加强党的全面领导，把党的领导贯穿到规划实施的各领域和全过程，引领保障我省构建和谐劳动关系高质量发展走在全国前列。进一步完善党委领导、政府负责、社会协同、企业和职工参与、法治保障的工作体制和上下贯通、执行有力的组织体系，抓好政策法规体系的建立健全，抓好各部门力量的协调整合，最大限度凝聚全社会共识和力量，共同推动我省构建和谐的关系“十四五”专项规划实施。建立健全规划实施机制，加强规划实施的统筹协调和宏观指导，制定规划目标任务分解方案和重大项目实施管理台账，明确责任主体、实施时间表和路线图，加强年度计划编制实施，健全规划实施监督，形成合力，确保完成规划目标任务。持之以恒落实中央八项规定精神，严防推进规划实施过程中的形式主义、官僚主义问题。各地市人力资源社会保障部门要依据本规划，结合实际制定本地区构建和谐劳动关系工作的实施方案和具体措施。

第二节 加强内外联动

健全内外工作联动机制，完善上下联动、内外联动、左右联动的工作对接和衔接机制。加强与综治、工会、企联、工商联、司法、法院、检察、公安等部门的密切联系，建立健全联系工作的体制机制，加强数据与信息共享，强化协同联动，形成强大合力。创新工作举措，鼓励支持更多社会力量参与劳动关系各项工作建设，推动新时代劳动关系治理多元共治、互利共赢、共同发

展，形成共建共治共享的劳动关系治理格局。

第三节 加强监测评估

健全监测评估机制，加强对规划实施情况的动态监测、中期评估和总结评估。加强规划重点指标的考核评估，加强评估分析和结果应用，发挥规划实施的预警预判作用。强化统计监测，发挥统计监督作用，加强统计数据分析研判，提升统计服务能力，防范和惩治统计造假、弄虚作假。

第四节 加强宣传引导

紧跟规划实施进程，抓好劳动关系领域宣传工作。正确把握舆情导向，充分发挥传统媒体和新媒体的舆论引导主渠道作用。做好规划实施重大成就宣传，以“我为群众办实事”实践活动等为契机，深入挖掘构建和谐劳动关系工作中的正面典型，总结宣传好做法、好经验，形成示范引领带动效应。对严重侵害劳动者合法权益的典型事（案）件及相关单位和个人，向社会公开曝光，形成警示和震慑。发挥党团组织、工会、企联、工商联等作用，为构建和谐劳动关系营造良好社会氛围。