

DB4403

深 圳 市 地 方 标 准

DB4403/T 189—2021

企业和谐劳动关系构建指南

Guidelines of enterprise harmony labor relation

2021-09-22 发布

2021-10-01 实施

深圳市市场监督管理局 发布

目 次

前言.....	III
引言.....	IV
1 范围.....	1
2 规范性引用文件.....	1
3 术语和定义.....	1
4 基本原则.....	1
5 规范招用.....	2
5.1 招聘录用.....	2
5.2 用工方式.....	2
5.3 劳动合同.....	2
5.4 劳动规章.....	3
5.5 用工台账.....	3
6 权益保障.....	3
6.1 人格权益.....	3
6.2 工作时间.....	3
6.3 休息休假.....	4
6.4 工资支付.....	4
6.5 职业培训.....	4
6.6 保险福利.....	4
6.7 安全健康.....	4
6.8 特殊保护.....	5
7 协商协调.....	5
7.1 工会组织.....	5
7.2 职代会.....	5
7.3 职工董事与职工监事.....	5
7.4 企务公开.....	5
7.5 意见征询.....	6
7.6 沟通恳谈.....	6
7.7 集体协商.....	6
7.8 申诉投诉.....	6
7.9 争议调解.....	6
8 科学管理.....	6
8.1 薪酬激励.....	6
8.2 人才培养.....	7

8.3 持续改进.....	7
9 和谐文化.....	7
9.1 企业文化.....	7
9.2 员工关爱.....	7
10 社会责任.....	8
11 评价方法.....	8
附录 A（资料性） 企业构建和谐劳动关系评价指标表.....	9
附录 B（资料性） 企业劳动关系和谐程度等级划分.....	12
参考文献.....	13

前 言

本文件按照GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

本文件由深圳市人力资源和社会保障局提出并归口。

本文件起草单位：深圳大学、深圳市人力资源和社会保障局、深圳市坪山区人力资源局、深圳市标准技术研究院。

本文件主要起草人：翟玉娟、石秀印、闵晓波、杨保华、吴丽莎、杨洲杰、张翠红、林伟淳、吴序一、王丽娟、叶有权。

引 言

劳动关系是生产关系的重要组成部分，是最基本、最重要的社会关系之一。劳动关系是否和谐，事关广大劳动者和企业的切身利益，事关经济发展与社会和谐。

企业是劳动关系的主体，是经济社会发展的重要组成部分，在构建和谐劳动关系中起着主导作用。深圳是改革开放的前沿，目前正处于建设粤港澳大湾区和先行示范区的重要历史时期，引导企业构建和谐劳动关系，对营造有吸引力的人才发展环境和市场化、法治化、国际化的营商环境，对建设中国特色社会主义先行示范区具有重要意义。

本文件基于劳动关系理论与实践，提出了企业在构建和谐劳动关系中尊重、守法、协商和合作四个核心理念。期望通过本文件的指引，促进企业构建规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系。

企业和谐劳动关系构建指南

1 范围

本文件规定了企业构建和谐劳动关系的基本原则及规范招用、权益保障、协商协调、科学管理、和谐文化、社会责任等要求和评价方法。

本文件适用于指导深圳市行政区域内的企业构建和谐劳动关系。

2 规范性引用文件

本文件没有规范性引用文件。

3 术语和定义

下列术语和定义适用于本文件。

3.1

和谐劳动关系 harmonious labor relation

用人单位和劳动者遵循互相尊重、守法自律、协商协调、合作共享的原则，形成协调、融洽、共赢的关系。

3.2

实习学生 intern

按照专业培养目标和教学计划到企业进行与专业相关的实践性教学活动的高等学校、中等职业学校和技工学校的学生。

3.3

见习人员 trainee

从高等学校、中等职业学校和技工学校毕业后一定时期内尚未就业的被各级人民政府、人民团体组织到企业进行就业适应性训练的毕业生。

3.4

学徒工 apprentice

以培养职业技能为主要目标且与企业签订劳动合同的人员。

3.5

共享用工 sharing employment

员工富余的企业在不改变与劳动者劳动关系的情况下，通过与劳动者协商一致，将其安排到缺工企业工作的用工形式。

4 基本原则

企业在构建和谐劳动关系过程中应遵循以下基本原则：

- a) 尊重劳动，善意公平；
- b) 守法自律，保障权益；

- c) 协商协调，人文关怀；
- d) 合作共享，和谐共赢。

5 规范招用

5.1 招聘录用

5.1.1 企业应为劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不以民族、种族、性别、年龄、户籍、残疾、婚姻、生育、宗教信仰等原因进行排斥或限制。

5.1.2 企业在招聘录用中应做到：

- a) 全面真实发布招聘信息，包括企业情况、招聘人数、招聘岗位、招聘条件、工作内容、工作地点、工作时间、工作条件、劳动报酬等；
- b) 不强行将乙肝病毒血清学指标作为体检项目，不将妊娠测试作为女性入职体检项目，未经劳动者同意不进行与工作性质、岗位无关的体检；
- c) 不要求劳动者提供担保或以其他名义向劳动者收取财物，不扣押劳动者的居民身份证和其他证件。

5.1.3 除法律有特别规定外，企业不应招用未满 16 周岁的未成年人。

5.2 用工方式

5.2.1 企业应以劳动合同用工为基本的用工形式，以劳务派遣用工及其他灵活用工为补充形式。

5.2.2 企业在临时性、辅助性或替代性的工作岗位上使用被劳务派遣劳动者，应与取得劳务派遣经营许可的劳务派遣单位签订协议，保障被派遣劳动者享有同工同酬、职业安全健康、依法参加或组织工会等方面的权益。

5.2.3 企业使用非全日制劳动者，应依法保障其在工作时间、劳动报酬、职业安全健康、工伤保险等方面的权益。

5.2.4 企业使用实习学生，应签订实习协议，每周工作时间不超过 40 个小时。

注：协议内容包括实习期限、方式、内容、岗位、报酬或补助、违约责任和保险等条款。

5.2.5 企业使用见习人员，应签订见习协议。

注：协议内容包括见习期限、计划、岗位、待遇、违约责任、保险等条款。

5.2.6 企业使用学徒工，应签订培养协议和劳动合同。

注：培养协议应包括培训目标、培训内容、培训期限、考核标准等条款。

5.2.7 企业直接雇用的不构成劳动关系的其他人员，可签订民事合同，保障其享有劳动报酬、工作时间、休息休假、保险等基本劳动权益。

5.2.8 企业对已构成劳动关系的劳动者，不应通过隐瞒、隐蔽、伪装等形式逃避应承担的用人单位的责任和义务。

5.2.9 企业与劳动者协商一致，可通过签订合作协议和劳动合同变更协议，将临时性、阶段性富余劳动者安排至缺工企业工作。企业不应通过共享用工方式营利及规避法律法规对劳务派遣的规制。

5.3 劳动合同

5.3.1 企业与劳动者订立劳动合同，遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

5.3.2 企业与劳动者建立劳动关系，应订立书面劳动合同；已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应自用工之日起一个月内订立。

注：书面劳动合同包括电子劳动合同。

5.3.3 企业应向劳动者提供劳动合同文本，合同条款清晰明确。

5.3.4 企业应全面遵守和履行劳动合同，变更、解除、终止劳动合同应按照法定的条件和程序办理。

5.4 劳动规章

5.4.1 企业对劳动关系管理中直接涉及劳动者切身利益的事项应制定合法详细的劳动规章制度，劳动规章制度包括但不限于以下内容：

- a) 招聘制度；
- b) 薪酬制度；
- c) 考勤与休假制度；
- d) 安全生产责任制度；
- e) 职业病防治制度；
- f) 培训制度；
- g) 奖惩制度；
- h) 离职制度；
- i) 申诉与调解制度。

5.4.2 企业劳动规章制度应通过文本签收、会议传达、培训讲解、网上公布等方式公示告知，便于查阅。

5.4.3 企业应定期对劳动规章制度的适应性、有效性进行审查，审查时充分听取劳动者的意见和建议，对合理的意见和建议应予以采纳并修改，对不合理或暂不具备实行条件的意见和建议给予说明和解释。

5.5 用工台账

5.5.1 企业应建立职工名册、录用登记、工时台账、工资台账等用工管理台账，包括劳动者资料、入职资料、考勤记录、工资发放记录等有关劳动关系的基本信息。

5.5.2 企业用工管理台账应至少保存 2 年，职工名册、录用登记应至少保存至劳动者离职后 2 年。

5.5.3 企业应按照工资支付周期编制农民工书面工资支付台账，并至少保存 3 年。

6 权益保障

6.1 人格权益

6.1.1 企业应尊重和保障劳动者的人身自由和人格尊严，平等对待劳动者，不强迫或变相强迫劳动，不使用侮辱性、贬低性的语言或行为侵害劳动者的人格权益。

6.1.2 企业应尊重和保障劳动者的隐私权，不应以刺探、侵扰、泄露、公开等方式侵害劳动者的隐私权，不应在洗手间、更衣室、宿舍、浴室等私密空间安装窃听、拍摄器材。

6.1.3 企业应遵循合法、正当、必要的原则处理或使用与劳动合同履行直接相关的劳动者个人信息。

6.1.4 企业应采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施，防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。

6.2 工作时间

6.2.1 企业实行每日工作不超过 8 小时，每周工作不超过 40 小时的标准工时制。

6.2.2 企业因生产特点不能实行标准工时制的，在保障劳动者身体健康并充分听取劳动者意见的基础上，经人力资源社会保障行政主管部门批准后，可实行不定时工作制或综合计算工时工作制，并符合以下要求：

- a) 实行综合计算工时工作制的，劳动者平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同；

- b) 实行不定时工作制的,应根据标准工时合理确定劳动定额或其他考核标准,保障劳动者的休息休假权。

6.2.3 企业因生产经营需要安排劳动者加班的,应与工会和劳动者协商,不应强迫或变相强迫加班。

6.3 休息休假

6.3.1 企业应保障劳动者每周至少有1次24小时不间断的休息时间。

6.3.2 企业应保障劳动者合理的工间休息,根据行业和企业特点,对连续工作的劳动者安排工间休息。

6.3.3 企业应保障劳动者依法享有法定节假日、带薪年假、病假、婚假、丧假、产假、看护假等假期。

6.3.4 企业应根据生产、工作的具体情况,充分考虑劳动者本人意愿,统筹安排年休假。

6.4 工资支付

6.4.1 企业向劳动者支付的正常工作时间工资不应低于本市当年度最低工资标准。

6.4.2 企业应按以下形式支付工资:

- a) 以货币形式按照明确的支付周期足额支付;
- b) 至少每月支付1次;
- c) 不克扣或无故拖欠工资;
- d) 向劳动者提供工资清单。

6.4.3 企业安排劳动者在工作日、法定节假日加班的,应按照法定标准支付加班工资;休息日安排劳动者工作又不能补休的,按照法定标准支付加班工资。

6.4.4 企业要求劳动者参加的预备工作、收尾工作、工作会议的时间,应计入工作时间并支付工资。

6.4.5 企业应支付劳动者在正常工作时间内依法参加社会活动时的工资。

6.5 职业培训

6.5.1 企业应建立职业培训制度,依法提取和使用职业培训经费,对劳动者开展岗前、适岗、转岗等职业技能培训。

6.5.2 企业应支持和鼓励劳动者参加职业培训,提高职业技能,对考取证书的劳动者可给予资助和奖励。

6.5.3 企业宜定期开展理论知识、操作技能、安全生产规范、职业素养等内容的职业培训,培养适合企业发展和岗位需要的专业人才。

6.6 保险福利

6.6.1 企业应按规定进行社会保险登记和申报,依法为劳动者缴交养老保险、医疗保险(含生育保险)、工伤保险和失业保险。

6.6.2 企业应按规定办理住房公积金缴存登记,按时、逐月、足额缴存。

6.6.3 企业应依法提取福利经费,用于劳动者福利和困难帮扶。

6.6.4 企业可为劳动者缴交企业年金和参加补充医疗、意外伤害等商业性保险。

6.7 安全健康

6.7.1 企业应严格遵守法律法规,切实保障劳动者获得职业安全健康保护的權利,并符合以下要求:

- a) 保障职业安全和职业病防治所必需的资金投入,专款专用;
- b) 如实告知劳动者工作场所可能存在的职业安全健康风险和防护措施,并依法给予相应的津贴和补助;

- c) 制定职业安全健康责任、管理制度和详细的操作规程，提供必要的劳动防护用品；
 - d) 定期开展工作场所风险识别、风险评价、风险控制活动，及时排查和消除事故隐患；
 - e) 建立劳动者对职业安全健康事务的监督举报奖励机制，采纳合理建议并进行改进。
- 6.7.2 企业对从事接触职业病危害作业的劳动者，应组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果书面告知劳动者。
- 6.7.3 企业应建立气象灾害防御应急机制，保障劳动者的人身和财产安全，气象灾害发生时，应按照气象机构的应急管理要求进行处置。
- 6.7.4 企业应建立传染病预防控制应急机制，为劳动者提供必要的防护措施，在劳动合同存在履行障碍的情况下，主动与劳动者协商工作时间、休息休假、劳动报酬、合同履行等事项。

6.8 特殊保护

- 6.8.1 企业应保障女职工在岗位分配、薪酬待遇、职业培训、职位晋升等方面享有与男性平等的权利。
- 6.8.2 企业应加强对女职工在劳动禁忌、劳动时间、休息休假、劳动合同履行等方面的特殊保护，可开展女职工专项体检，提供女工休息室、哺乳室等场所和设施。
- 6.8.3 企业对怀孕7个月以上或哺乳未满1周岁婴儿的女性劳动者，不应延长劳动时间或安排夜班工作，不应安排其从事禁忌范围内的劳动。
- 6.8.4 企业使用年满16周岁未满18周岁的未成年工，应在劳动禁忌、劳动时间、职业安全健康、健康检查等方面采取国家规定的特殊保护措施。
- 6.8.5 企业依法安排残疾人就业，应根据残疾劳动者的需要对劳动场所、劳动设备进行改造和完善。

7 协商协调

7.1 工会组织

- 7.1.1 企业应保障劳动者依法参加和组织工会的权利，工会委员会由会员民主选举产生，候选人由会员民主推荐。
- 7.1.2 企业应为工会提供必要的活动条件，支持工会依法自主开展各项工作。
- 7.1.3 企业工会应与管理层或人力资源管理部门建立联席会议制度，共同对涉及劳动者切身利益的事项进行讨论和协商。

7.2 职代会

- 7.2.1 企业应尊重和保障劳动者依法享有的知情权、参与权、表达权和监督权，建立以职工（代表）大会为基本形式的民主管理制度。
- 7.2.2 职工（代表）大会可制定组织规则和议事规则，每年至少召开1次。

7.3 职工董事与职工监事

公司制企业应建立职工董事、职工监事制度，企业进行重大问题决策时，职工董事、职工监事可充分发表意见，反映劳动者合理诉求，企业应予以听取和考虑。

7.4 企务公开

企业应建立和实行企务公开制度，通过职工（代表）大会和其他形式，将企业生产经营管理的重大事项、涉及职工切身利益的规章制度等相关情况，按照一定程序进行公开，听取劳动者意见，接受劳动者监督。

7.5 意见征询

7.5.1 企业在制定、修改或决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或等重大事项时，应经职工代表大会或全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或职工代表平等协商确定。

7.5.2 企业研究决定经营、改制等涉及到劳动者切身利益的重大事项时，应听取企业工会和劳动者的意见和建议。

7.6 沟通恳谈

7.6.1 企业宜建立高层、中层和基层管理人员与劳动者的多层次恳谈机制，就生产经营、企业发展、工作条件、用工管理、福利待遇等问题进行对话沟通。

7.6.2 企业宜建立专项事项恳谈机制，管理人员就主管事项与劳动者有关的入职引导、绩效指导、职业发展、解除或终止劳动合同等具体事项进行面谈。

7.6.3 企业宜将管理人员与劳动者的恳谈次数和效果作为对管理人员绩效考核的指标因素。

7.6.4 企业宜建立总经理接待日、总经理信箱、员工热线、民意联络员、内部论坛等多形式、多层次沟通协商机制。

7.7 集体协商

7.7.1 企业依法建立集体协商机制，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项进行协商，签订集体合同或专项集体合同。

7.7.2 对于协商难度较大的事项可采用渐进方式进行阶段性集体协商。

7.7.3 企业应向集体协商代表披露工资总额、经营费用、财务状况、技术改造和设备更新计划、社会保险费用缴纳、职业培训基金使用等真实情况。

7.7.4 企业应为集体协商代表履行职责提供必要的条件，不打击报复、歧视协商代表。

7.7.5 企业应自集体合同生效之日起5日内向全体劳动者公布合同内容。

7.8 申诉投诉

7.8.1 企业应建立申诉、投诉机制，通过员工手册、规章制度等方式为劳动者提供明确的指引。

7.8.2 劳动者申诉投诉可采用实名或匿名方式，企业对申诉投诉应及时调查处理反馈，并根据申诉投诉人的要求对其个人信息进行保密。

7.8.3 企业应定期对申诉投诉机制进行评估改进，确保渠道畅通。

7.9 争议调解

7.9.1 企业应坚持预防为主、注重协商调解的原则，尽量在内部化解劳动争议。

7.9.2 大中型企业应依法设立劳动争议调解委员会，小微企业可设立调解委员会或推举调解员。

7.9.3 企业劳动争议调解委员会由劳动者代表和企业代表组成，劳动者代表由工会委员会成员担任或由全体劳动者推举产生，主任由工会成员或双方推举的人员担任。

7.9.4 企业应积极主动履行已经达成的和解协议或调解协议。

8 科学管理

8.1 薪酬激励

8.1.1 企业应建立合理的工资决定和增长机制，建立与劳动者知识、能力、业绩相匹配的薪酬体系，根据企业效益增加劳动者，特别是一线劳动者的劳动报酬。

8.1.2 企业可根据劳动者个人贡献、绩效表现、发展潜力等因素，实行奖金、股票、期权等薪酬激励机制。

8.2 人才培养

8.2.1 企业应重视班组、部门等基层组织建设，加强基层管理人员培训，提高综合素质，充分发挥其管理、沟通和协调作用。

8.2.2 企业应建立内部选拔晋升机制，明确晋升条件，为劳动者提供畅通的职业发展通道。

8.2.3 企业宜建立多层次人才培养体系，提升劳动者职业技能和综合素质，包括但不限于：

- a) 建立岗位培训、技能比赛、在线学习等多种培训机制，提高劳动者知识水平和技能水平；
- b) 利用资本、技术、设备、管理等要素参与校企合作，形成产教融合、工学结合的培训机制；
- c) 建立新型现代学徒制，设立技工、技师工作站、技能大师工作室，培养专业技能人才；
- d) 建立职业技能、人才评价、使用晋升、奖励激励相结合机制，对业绩突出、技能水平高的优秀人才给予奖励和晋升。

8.2.4 企业宜关注劳动者的职业发展，根据其个人兴趣、特质、能力、企业需求、社会发展趋势，帮助劳动者进行短期、中期和长期职业生涯规划。

8.3 持续改进

8.3.1 企业应注重内部的人性化和个性化管理，充分调动劳动者的主动性和创造性。

8.3.2 企业应鼓励劳动者对企业经营管理、技术工艺、工作环境、劳动关系等方面提出合理化建议，并给予适当的物质和精神奖励。

8.3.3 企业应建立劳动关系、人力资源管理专业队伍，鼓励其参加专业知识学习和培训，提升法治意识和沟通协调能力。

8.3.4 企业宜建立劳动者对管理人员的测评机制，以任期目标和岗位责任制为依据，对管理人员的德、能、勤、绩进行全面评议。

8.3.5 企业宜通过劳动者满意度调查，从薪酬待遇、工作时间、职业培训、职业发展、劳动关系管理等多方面了解劳动者需求，持续改善劳动条件和工作氛围。

8.3.6 企业可运用自动化办公系统、网络通信工具、企业公众号等现代化科技手段，提高管理和沟通的效率。

9 和谐文化

9.1 企业文化

9.1.1 企业应以人为本，倡导社会主义核心价值观，弘扬法治文化、诚信文化、同心文化，以企业文化引领和谐劳动关系建设。

9.1.2 企业宜开展丰富多彩的文体活动，积极安排劳动者家庭成员参与企业活动，倡导快乐工作、健康生活。

9.2 员工关爱

9.2.1 企业对劳动者的处罚应与其违规违纪的过错程度相当，审慎采用解除劳动合同的方式。

9.2.2 企业应建立关爱机制，善待劳动者，帮助劳动者实现工作与生活的平衡发展。

9.2.3 企业应关注劳动者的心理健康和精神需求，重点关注在特殊岗位工作、职业发展困难和家庭困难劳动者的心理健康，通过举办心理讲座、心理咨询等活动，做好思想引导和教育。

9.2.4 企业宜为劳动者提供年度体检。

9.2.5 企业对需要抚养婴幼儿的劳动者，宜在工作方式、工作时间、休息休假上给予照顾，有条件的企业可提供或与其他机构合作提供福利性婴幼儿照护服务。

9.2.6 企业宜通过设立援助基金、风险救助金、爱心基金等方式，帮扶困难劳动者及其家庭。

10 社会责任

10.1 企业的经营、决策、活动应基于诚实、公平、透明的价值观，尊重法治、尊重人权、尊重国际行为规范，承担对社会、经济和环境的责任。

10.2 企业在生产经营中，遵守道德准则，公平竞争，选择合法的产品采购商、劳务承包方和外包方，推动价值链成员履行社会责任。

10.3 企业应积极参与当地社区事务，参与社会公益与慈善，鼓励和支持劳动者提供志愿服务，实现与社区的协同发展。

11 评价方法

11.1 可按附录 A 进行企业构建和谐劳动关系评价，企业劳动关系和谐程度划分为 5 个等级，见附录 B。

11.2 企业宜每年进行 1 次自我评价。

11.3 鼓励第三方机构从政府、企业、劳动者 3 个方面按照本文件对企业和谐劳动关系的构建进行评价。

11.4 政府有关部门可依据评价结果给予相应的鼓励和奖励。

附 录 A
(资料性)
企业构建和谐劳动关系评价指标表

企业构建和谐劳动关系评价指标表见表A.1。

表 A.1 企业构建和谐劳动关系评价指标表

一级指标	二级指标	三级指标	分值(分)	评分
规范招聘 (22分)	公平招聘	1. 提供平等的就业机会和公平的就业条件(不歧视、招聘信息全面真实)	2	
		2. 不违法体检,不收取财物或担保,不扣押证件	3	
		3. 不违法使用未满16周岁的未成年人	2	
	用工方式	4. 规范用工(劳动合同用工为主,规范劳务派遣工、非全日制工)	3	
		5. 规范使用实习学生、见习人员和学徒工	1	
	劳动合同	6. 依法订立劳动合同(签订书面劳动合同、向劳动者提供合同文本)	2	
		7. 依法变更、解除、终止劳动合同	3	
	劳动规章	8. 依法制定劳动规章(制度健全、内容合法、程序民主、公示告知)	2	
	用工台账	9. 建立用工管理台账(职工名册、录用台账、工时台账、工资台账)	4	
权益保障 (36分)	人格权益	10. 尊重劳动者人格权利和自由(不强迫或变相强迫劳动、不侵犯个人隐私、不违法适用个人信息、制定预防和制止性骚扰措施)	4	
	工作时间	11. 执行国家规定的工作时间制度(不超过法定标准、加班自愿)	2	
	休息休假	12. 保障劳动者休息休假权(周休日、工间休息、法定节假日、带薪年假休假)	4	
		13. 按时、足额支付工资(不低于最低工资标准、不克扣拖欠、提供工资清单)	3	
	工资支付	14. 依法给予加班补偿	2	
		15. 依法提取培训经费	1	
	职业培训	16. 加强职业培训(职业培训、资助奖励)	2	
		17. 依法缴纳社会保险(养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险)及缴交住房公积金	5	
	保险福利	18. 提供福利待遇(保障经费、提供福利、补充保险)	3	
	安全健康	19. 建立职业安全健康保障机制(保障经费、提供相应津贴及防护用品、制定责任制、隐患排查)	4	
20. 建立气象、传染病等应急机制		2		

表 A.1 企业构建和谐劳动关系评价指标表（续）

一级指标	二级指标	三级指标	分值（分）	评分
权益保障 （36分）	特殊保护	21. 对特殊群体进行保护（女职工、三期女工、未成年工、残疾劳动者）	4	
协商协调 （20分）	民主建设	22. 建立工会组织（成立工会、民主选举）	2	
		23. 支持工会工作（提供必要条件、联席会议）	2	
		24. 健全民主管理机制（职代会、职工董事监事、企务公开）	3	
	意见征询	25. 建立意见征询机制（听取民意、民主商议）	2	
	沟通恳谈	26. 建立沟通协商机制（多形式多层次沟通）	2	
	集体协商	27. 建立集体协商机制（开展集体协商、签订集体合同、信息披露、及时公布）	4	
	申诉投诉	28. 建立申诉、投诉机制（提供指引、及时调查处理并反馈）	2	
	争议调解	29. 建立劳动争议协商、调解机制	2	
		30. 主动履行和解协议和调解协议	1	
科学管理 （13分）	薪酬激励	31. 建立薪酬激励机制（工资合理、工资增长、薪酬激励）	3	
	人才培养	32. 注重人才培养（多种培训、技能评价晋升激励结合机制、基层管理人员培养、职业生涯规划）	4	
		33. 建立内部选拔晋升机制	1	
	持续改进	34. 注重人性化管理	2	
		35. 鼓励劳动者提出合理化建议	1	
		36. 建立对管理人员的测评机制	1	
		37. 进行劳动者满意度调查	1	
和谐文化 （6分）	企业文化	38. 建立以人为本的企业文化（企业文化、文体活动）	2	
	员工关爱	39. 开展员工关爱活动（关爱机制、健康体检、心理健康、援助基金）	4	
社会责任 （3分）	社会责任	40. 主动积极履行社会责任（履行社会责任、推动价值链成员履行社会责任，积极参与社区社会公益社会慈善活动）	3	
以上为基本项目，满分为 100 分				
加分项 （20分）	1. 建立劳动关系、人力资源管理专业队伍。（其中拥有劳动关系协调员、人力资源管理师、助理人力资源管理师资格证书的，0.5分/人；拥有劳动关系协调师、人力资源管理师资格证书的，1分/人；拥有高级劳动关系协调师、高级人力资源管理师资格证书的，2分/人）		4	
	2. 获得和谐劳动关系企业、优秀职工之家等有关劳动关系荣誉称号。（获得区级表彰的，1分/次；获得市级表彰的，2分/次；获得省级表彰的，3分/次；获得国家级表彰的，4分/次）		4	

表 A.1 企业构建和谐劳动关系评价指标表（续）

一级指标	二级指标	三级指标	分值（分）	评分
加分项 (20分)		3. 劳动关系稳定。（劳动者在本企业的平均工作年限在3年以上-不满4年的，1分；平均工作年限在4年以上-不满5年，1.5分；平均工作年限在5年以上的，2分）	2	
		4. 无劳动争议仲裁案件。（三年内未发生的，1分；五年内未发生的，2分）	2	
		5. 在以下方面有创新做法（本标准规定以外），并取得良好效果的： a) 依法用工；b) 权益保障；c) 规范管理；d) 科学管理；e) 协商协调；f) 和谐文化；g) 社会责任。 (应逐一列举做法和成效，1个创新做法得1分，最高不超过10分)	10	
否定项		1. 企业存在以下重大劳动保障违法行为之一的：a) 涉嫌拒不支付劳动报酬犯罪，依法移送司法机关的；b) 非法使用童工的；c) 未按照劳动合同的约定或国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬，数额达到认定拒不支付劳动报酬罪数额标准，经责令支付逾期未支付的；d) 违反工作时间和休息休假规定，情节严重的；e) 违反女职工和未成年工特殊劳动保护规定，情节严重的；f) 不依法参加社会保险或不依法缴纳社会保险费，情节严重的；g) 因劳动保障违法行为引发100人以上劳动者集体上访、堵路、冲击党政机关或引发群体性械斗、冲突、造成人员伤亡，严重影响社会稳定，或侵害劳动者权益案件经上级部门批办督办、网络等媒体反映造成重大影响的；h) 其他重大劳动保障违法行为。		出现否定项任一项的，不参与评估。
		2. 逾期未履行劳动保障监察行政处理决定或受到劳动保障监察行政处罚。		
		3. 发生较大事故以上的生产安全事故或重大事故以上的职业病危害事故。		
<p>注1：生产安全较大事故，是指造成3人以上10人以下死亡，或10人以上50人以下重伤，或1000万元以上5000万元以下直接经济损失的事故。</p> <p>注2：职业病危害重大事故，是指发生急性职业病10人以上50人以下或死亡5人以下的，或发生职业性炭疽5人以下的。</p>				

附 录 B
(资料性)
企业劳动关系和谐程度等级划分

企业劳动关系和谐程度等级划分见表B.1。

表 B.1 企业劳动关系和谐程度等级划分表

序号	指标得分	指标类型和等级要求
1	80分及以上	绿色和谐企业
2	60分~79分	蓝色安全企业
3	40分~59分	黄色敏感企业
4	20分~39分	橙色预警企业
5	19分及以下	红色危险企业

参 考 文 献

- [1] 中华人民共和国全国人民代表大会常务委员会. 中华人民共和国劳动法: 中华人民共和国主席令[2018]24号. 2018年
- [2] 中华人民共和国全国人民代表大会常务委员会. 中华人民共和国劳动合同法: 中华人民共和国主席令[2012]73号. 2012年
- [3] 中华人民共和国全国人民代表大会常务委员会. 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法: 中华人民共和国主席令[2007]80号. 2007年
- [4] 中华人民共和国全国人民代表大会常务委员会. 中华人民共和国工会法: 中华人民共和国主席令[2009]18号. 2009年
- [5] 中华人民共和国全国人民代表大会常务委员会. 中华人民共和国就业促进法: 中华人民共和国主席令[2015]24号. 2015年
- [6] 中华人民共和国全国人民代表大会常务委员会. 中华人民共和国安全生产法: 中华人民共和国主席令[2021]88号. 2021年
- [7] 中华人民共和国全国人民代表大会常务委员会. 中华人民共和国职业病防治法: 中华人民共和国主席令[2018]24号. 2018年
- [8] 中华人民共和国全国人民代表大会常务委员会. 中华人民共和国社会保险法: 中华人民共和国主席令[2018]25号. 2018年
- [9] 中华人民共和国全国人民代表大会常务委员会. 中华人民共和国残疾人保障法: 中华人民共和国主席令[2018]16号. 2018年
- [10] 中华人民共和国全国人民代表大会常务委员会. 中华人民共和国妇女权益保障法: 中华人民共和国主席令[2018]16号. 2018年
- [11] 中华人民共和国国务院. 生产安全事故报告和调查处理条例: 中华人民共和国国务院令[2007]493号. 2007年
- [12] 中华人民共和国国务院. 中华人民共和国劳动合同法实施条例: 中华人民共和国国务院令[2008]535号. 2008年
- [13] 中共中央、国务院. 关于构建和谐劳动关系的意见: 中发[2015]10号. 2015年
- [14] 中共中央纪委、中共中央组织部、国务院国有资产监督管理委员会、监察部、中华全国总工会、中华全国工商业联合会. 企业民主管理规定: 总工发[2012]12号. 2012年
- [15] 广东省人民代表大会常务委员会. 广东省高等学校学生实习与毕业生就业见习条例: 广东省人民代表大会常务委员会[2019]43号. 2019年
- [16] 广东省人民代表大会常务委员会. 广东省劳动保障监察条例: 广东省人民代表大会常务委员会[2019]91号. 2019年
- [17] 广东省人民代表大会常务委员会. 广东省企业集体合同条例: 广东省人民代表大会常务委员会[2014]21号. 2014年
- [18] 广东省人民代表大会常务委员会. 广东省工资支付条例: 广东省人民代表大会常务委员会[2016]41号. 2016年
- [19] 广东省人民代表大会常务委员会. 广东省劳动人事争议处理办法: 广东省人民政府令[2017]234号. 2017年
- [20] 广东省人民代表大会常务委员会. 广东省气象灾害防御条例: 广东省人民代表大会常务委员会[2020]66号. 2020年

- [21] 广东省人民代表大会常务委员会. 广东省人口与计划生育条例: 广东省人民代表大会常务委员会[2020]71号. 2020年
- [22] 深圳市人民代表大会常务委员会. 深圳市员工工资支付条例: 深圳市人民代表大会常务委员会[2019]118号. 2019年
- [23] 深圳市人民代表大会常务委员会. 深圳市实施《中华人民共和国工会法》办法: 深圳市人民代表大会常务委员会[2019]154号. 2019年
- [24] 深圳市人民代表大会常务委员会. 深圳经济特区和谐劳动关系促进条例: 深圳市人民代表大会常务委员会[2019]13号. 2019年
- [25] 中华人民共和国劳动部. 未成年工特殊保护规定: 劳部发[1994]498号. 1994年
- [26] 教育部、财政部、人力资源社会保障部、安全监管总局、保监会. 职业学校学生实习管理规定: 教职成[2016]3号. 2016年
- [27] 中华人民共和国人力资源和社会保障部. 劳务派遣暂行规定: 中华人民共和国人力资源和社会保障部令[2013]22号. 2013年
- [28] 国际劳工组织. 工业企业中实行每周休息公约: 国际劳工组织[1921]14号. 1921年
- [29] 国际劳工组织. 妇女在各类矿山井下作业公约: 国际劳工组织[1935]45号. 1935年
- [30] 国际劳工组织. 对男女工人同等价值的工作给予同等报酬公约: 国际劳工组织[1951]100号. 1951年
- [31] 国际劳工组织. 就业和职业歧视公约: 国际劳工组织[1958]111号. 1958年
- [32] 国际劳工组织. 就业政策公约: 国际劳工组织[1964]122号. 1964年
- [33] 国际劳工组织. 准予就业最低年龄公约: 国际劳工组织[1973]138号. 1973年
- [34] 国际劳工组织. 三方协商促进履行国际劳工标准公约: 国际劳工组织[1976]144号. 1976年
- [35] 国际劳工组织. 职业安全和卫生及工作环境公约: 国际劳工组织[1981]155号. 1981年
- [36] 国际劳工组织. (残疾人)职业康复和就业公约: 国际劳工组织[1983]159号. 1983年
- [37] 国际劳工组织. 化学品公约: 国际劳工组织[1990]170号. 1990年
-