

《劳动用工信用监管指引》（送审稿） 编制说明

一、项目背景

按照国家、省、市社会信用体系建设的相关部署，贯彻落实《中共中央 国务院关于加快建设全国统一大市场的意见》、《中共中央办公厅 国务院办公厅关于推进社会信用体系建设高质量发展促进形成新发展格局的意见》、国务院办公厅《关于加快推进社会信用体系建设构建以信用为基础的新型监管机制的指导意见》和人力资源社会保障部《企业劳动保障守法诚信等级评价办法》文件精神，根据《广东省劳动保障监察条例》《广东省社会信用条例》《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》的相关内容，为进一步深化“放管服”改革，构建以信用为基础的新型劳动用工监管体系，优化营商环境，提升劳动用工监管效能，促进和谐劳动关系，助力经济社会高质量发展，制定本标准。

二、工作简况

（一）任务来源

市市场监管局于2021年9月印发《关于下达2021年第二批深圳市地方标准计划项目任务的通知》，其中第12项“企业劳动用工信用评价指标体系”，牵头单位为深圳市人力资源和社会保障局和福田区人力资源局，参与起草单位为深圳市人力资源和社会保障局、福田区人力资源局、深圳市信用

促进会。

本标准是深圳市标准化指导性技术文件，属于地方推荐性标准，是我市实施劳动用工信用监管急需制定的标准之一，也是促进构建和谐劳动关系的基础标准。本标准规定了劳动用工信用监管的核心理念、基本原则、基本内容、评价指标及规则，适用于监管部门开展劳动用工信用监管，社会组织开展行业自律、用人单位实施自主管理可参照使用。

（二）起草过程

在深圳市人力资源和社会保障局的支持指导、牵头组织和直接参与下，福田区人力资源和社会保障局、深圳市信用促进会承担主要起草工作，严格遵循深圳市地方技术标准的编制程序，完成了《劳动用工信用监管指引（送审稿）》（以下简称《指引》）的编制工作。具体如下：

1. 成立标准起草工作组。组建标准起草组时，邀请了劳动关系领域专家学者和实务专家、劳动监察业务骨干、信用管理领域专家参加，保障了起草组成员的多样性、代表性和权威性。

2. 形成标准初稿。在研究劳动用工和信用监管方面的相关法律法规政策，学习上海市、天津市、湖北省、新疆建设兵团和苏州市、杭州市、南京市等省市的做法，参考借鉴其它相关标准的基础上，结合全市劳动用工监管工作实践，形成标准初稿。

3. 形成标准征求意见稿。为按计划高质量地完成编制工作，起草组多次召开讨论会、部门座谈会和企业座谈会，组

织劳动科学研究机构的学者、信用领域的专家、劳动关系领域实务专家以及律师等各界人士参加并进行充分讨论，听取各方意见建议。起草组根据意见对初稿进行了修改，形成了标准征求意见稿。

4. 形成标准送审稿。将标准征求意见稿征求了市直相关单位、各区人力资源部门和重点企业、商协会意见。正式书面征求了市委政法委、市司法局等 24 家市直单位和 11 个区人力资源部门（含深汕合作区）共 35 家单位意见，其中：24 家单位反馈无意见，6 家单位逾期未反馈视为无意见，5 家单位提出 9 条意见，采纳 7 条，不采纳 2 条。组织召开了企业和行业商协会座谈会，邀请了腾讯、沃尔玛、周大福等 19 家重点行业企业，市快递行业协会、市机械行业协会等 10 家有代表性的行业协会参加了会议，其中 9 家单位反馈无意见，20 家单位反馈 31 条意见，采纳 25 条，不采纳 6 条。根据征求到的意见建议，起草组反复进行讨论和修改，形成了标准送审稿。

三、标准依据及对标国内、国际情况

本标准的制定符合相关法律法规及强制性标准的规定，相关法律法规依据、参考和引用标准如下：

（一）标准依据

标准第三章“术语和定义”依据《中华人民共和国劳动合同法》《广东省社会信用条例》编制。

标准第五章“监管内容”依据《中华人民共和国劳动合同法》《广东省劳动保障监察条例》编制。

标准第六章“等级评定”参照《广东省社会信用条例》《企业劳动保障守法诚信等级评价办法》，结合劳动用工信用监管的内容编制。

标准第七章“信用异议”参照《广东省社会信用条例》，结合异议处理的实际操作编制。

标准第八章“差异化管理”依据《广东省劳动保障监察条例》《企业劳动保障守法诚信等级评价办法》编制。

标准第九至十一章“守信激励”、“失信约束”和“信用管理”依据《广东省社会信用条例》编制。

附录 A 和附录 B 参考《劳动保障监察条例》《保障农民工工资支付条例》《拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单管理暂行办法》《重大劳动保障违法行为社会公布办法》《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》《深圳市劳动保障违法信息公布办法》《深圳市关于对严重拖欠农民工工资用人单位及有关人员开展联合惩戒的合作备忘录》（深人社发〔2018〕91号）《信用基本术语》（GB/T 22117-2018）《企业信用等级表示方法》（GB/T 22116-2008）《企业信用评价指标》（GB/T 23794-2005）的有关规定编制。

（二）与国内领先、国际先进标准的对标情况

本标准填补了劳动用工领域信用监管的空白，既有守法要求也有合规承诺，建立起劳动用工新型信用监管机制。

国内情况。据了解，目前国内关于劳动用工领域的相关标准比较缺乏，国内一些省、市出台的如《湖北省用人单位

劳动保障守法诚信等级评价办法》、《河北省用人单位劳动保障守法诚信制度实施办法(试行)》、《天津市用人单位劳动保障信用分级分类监管办法(试行)》、《新疆兵团用人单位遵守劳动保障法律法规诚信评价办法(暂行)》、《杭州市用人单位劳动保障信用等级评定管理暂行办法》、《南京市用人单位劳动保障信用分类监督管理实施办法(试行)》，主要围绕劳动保障守法诚信评价，尚没有信用监管的标准。

国外情况。暂时未了解到国外有劳动用工领域信用监管的办法或规定。

四、主要条款说明

(一) 范围

《指引》规定了劳动用工信用监管的基本原则、等级划分及含义、监管内容、等级评定、信用异议、差异化管理、守信激励、失信约束和信用管理。主要适用于监管部门开展劳动用工信用监管活动，社会组织开展行业自律、用人单位实施自主管理可参照使用。

(二) 规范性引用文件

引用了规范性文件为：GB/T 23794 《企业信用评价指标》，GB/T 22116—2008 《企业信用等级表示方法》及 GB/T 22117—2018 《信用基本术语》。

(三) 术语和定义

《指引》对用人单位、劳动用工、信用监管、诚信合规、信用风险、监管配合、合同履行进行了定义。其中，监管配

合属于首次提出，是指用人单位在监管部门采取监管措施或行为后的响应，体现了监管部门与监管对象的信用关系，是信用监管的核心所在。

（四）基本原则

《指引》确定了合法性、合理性、科学性、可操作性和可扩展性五项基本原则。其中，合法性是前提，合理性是基础，科学性是保障，可操作性是关键，可扩展性为工作实践发展打开空间。

（五）监管内容

信用监管中的信用与金融信用、商业信用不同，其核心内涵是“诚信合规”，即用人单位实施劳动用工过程中，应遵守诚实信用原则并符合法律法规、监管要求、社会规范、合同约定、规章制度和其他惯例的状况。因此，围绕诚信合规将劳动用工信用监管内容设置为合同履行、建章立制、用工管理、守信践诺、行业自律、监管配合及争议调处，从“主体自治”到“行业自律”再到“政府监管”，再后是争议调处。

（六）等级评定

等级评定包括了信息获取、确定等级、评价方法和等级调整，明确了信息获取的四个途径，即公共信用信息平台、劳动监察执法系统、行业组织填报、用人单位申报。规定了评价方法及流程，专门设置了等级调整制度，明确哪些情形不能评为A级，哪些情形直接评为D级，更好地评价用人单位的劳动用工信用状况。

（七）信用异议

考虑信息来源多元，设置了信用异议制度，用人单位发现信息存在错误、遗漏或失效的，可以向相关部门提出异议，并对异议处理的情况进行了规定，对无法核实的加以排除，目的在于保障用人单位的信用权益。

（八）差异化管理

差异化管理是实现监管资源的优化配置的重要路径，结合监管资源实际，采取不同的监管策略，能有效减少对用人单位劳动用工的影响，避免增加义务。

（九）守信激励

守信激励作为正面的评价，是引导用人单位主动合规的重要手段，对劳动用工信用等级为 A 的用人单位等级名单进行部门共享并享受激励措施是优化监管资源配置的重要途径，同时在涉及劳动用工相关行政处罚时，可作为用人单位无主观过错的参考。

（十）失信约束

失信约束又称为失信惩戒，包括行政性约束和行业性约束。行政性约束是按照国家、省、市相关规定对失信行为实行惩戒，会减损用人单位的基本权益或者增加义务负担，因此惩戒的对象和措施应按照《全国失信惩戒措施基础清单》、广东省和深圳市的补充清单加以实施，有充分的法律依据。行业性约束则属于行业自律的范畴，鼓励引导为主，非强制性。

（十一）信用管理

信用管理包括信用修复和信用改善两个方面，该机制的设置属于首创。目的在于引导用人单位履行主体责任，通过主动合规管理，防范化解信用风险，从而提升信用等级。

（十二）评价指标表

附录 A 按照八项指标维度设置了 18 项一级指标 51 项二级指标，并对每项指标进行了解释，每项指标设置了分区和分值。分区和分值可以结合不同的行业进行调整。

（十三）劳动用工信用等级划分

附录 B 借鉴参考其他省市劳动用工信用监管和深圳市其他领域或行业信用监管的做法，考虑到信用等级太多不容易识别操作，等级太少则区分度不够，结合信息化支撑的现状，将用人单位信用等级分为 ABCD 四个等级。同时考虑监管信用与金融信用的差别，将监管中的信用内涵明确为合规。

五、是否涉及专利等知识产权问题

本标准未涉及专利等知识产权问题。

六、重大意见分歧的处理依据和结果

本标准无重大分歧意见。

七、实施标准的措施建议

拟通过开展标准的宣贯、培训和标准实施情况跟踪检查等方式推动标准实施。

八、其他说明事项

无。