

## 《企业和谐劳动关系评价规范》编制说明

### 一、任务来源

为进一步指引企业构建和谐劳动关系，根据有关法律法规和标准化建设的要求，市人力资源保障局于2019年3月向市市场监管局提交了编制企业构建和谐劳动关系评价规范技术标准的申请，市市场监管局于2019年5月正式批复立项，确定该项目由市人力资源保障局为牵头单位，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为参与起草单位。

本标准作为深圳市地方标准，是我市劳动关系领域引导企业构建和谐劳动关系、加强劳动关系规制急需制定的标准之一，是促进企业和谐发展的基础标准。

本标准规定了企业构建和谐劳动关系核心理念、基本原则、基本内容、评价要素及评价标准，适用于指导企业构建和谐劳动关系。

### 二、编制目的和意义

2019年8月，中共中央、国务院印发了《关于支持深圳建设中国特色社会主义先行示范区的意见》，提出要把深圳建设成为体现高质量发展要求的现代化经济体系、公平正义的民主法治环境和社会主义文化繁荣兴盛的先行示范区。劳

劳动关系作为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，在新的历史条件下，构建和谐劳动关系是加强和创新社会管理、保障和改善民生的重要内容，是建设和谐社会的重要基础，是经济持续健康发展的重要保证，是增强党的执政基础、巩固党的执政地位的必然要求。为此，拟通过编制发布《企业构建和谐劳动关系评价规范》（以下称《规范》），以标准化的方式将劳动关系管理中的主要内容进行规范，进一步引导和促进企业构建和谐劳动关系，为深圳建设中国特色社会主义先行示范区构筑强有力的生产关系和社会关系基础。同时通过地方标准的制定丰富我国劳动关系标准体系建设的实践和内容，对构建中国特色和谐劳动关系理论有重要的意义，对优化营商环境和建设“深圳标准”起着重要的推动作用。

### （一）是贯彻落实党中央决定的重要举措

2015年3月，中共中央、国务院下发了《关于构建和谐劳动关系的意见》，这是在经济全球化背景下和进入新时期构建和谐劳动关系的纲领性文件，为劳动关系工作提供了方向性指引。《规范》通过具体条文规定，将该文件的精神和内容落实到实践中，通过对劳动关系具体内容进行规范，引领企业构建和谐劳动关系工作，促进经济发展和社会稳定。

### （二）是帮助企业构建和谐劳动关系的迫切需要

企业在构建和谐劳动关系中占据着核心地位，起着主导作用。只有在企业层面实现和谐劳动关系，才能从源头上治理劳动关系。《规范》对我国现行的劳动法律、法规、政策

要求的事项，包括依法用工、保障权益等具体内容通过规范化的形式进行细化，便于企业针对性进行劳动关系管理，同时设置了规范和科学管理、协商协调、企业文化、企业社会责任等具体措施改善提高劳动关系和谐度，既有利于企业自我评价，也有利于政府部门进行监管服务。企业通过《规范》进行自我评价，可以洞察劳动关系管理中存在的风险，了解劳动者的期待和诉求，规范劳动用工管理，引导企业提高劳动关系和谐度，增强企业凝聚力，促进企业稳定发展。

### （三）是对我市构建和谐劳动关系重要成果的固化

多年来我市一直积极构建和谐劳动关系，在企业探索开展了评价工作，在坪山区实践了多年。坪山区自2012年以来，就采用和谐劳动关系评价指标体系引导企业构建和谐劳动关系，通过评价，找出差距，帮助企业改善管理，再采用源头治理、动态管理等多种举措改善区域劳动关系，收到了良好的社会效果，并根据每次适用情况不断进行调整和修正，对引导坪山区企业构建和谐劳动关系起到了积极作用。我市《规范》就是建立在历年来对企业评价的基础上总结归纳的成果，从技术标准的层面对全市企业构建和谐劳动关系提出引导性的规范要求，对下一步建设中国特色社会主义先行示范区和谐劳动关系建设提供方向和目标。

### （四）是推动我市经济社会高质量发展的内在要求

企业劳动关系和谐，是社会和谐稳定的基础。深圳地处改革开放前沿，劳动关系领域出现的新情况、新问题在全国最早出现，与棘手的历史问题相互交织，是全国劳动关系建

设领域工作压力最大的城市之一。近年来随着产业转型升级步伐加快，各种新经济、新业态的快速发展，用工方式更加灵活多样，劳动关系主体及利益诉求越来越多元化、复杂化，劳资矛盾易发多发且绝对数量仍保持高位，在各类社会矛盾中占比仍较高，必须把构建和谐劳动关系作为一项紧迫任务，摆在更加突出的位置，采取有力措施抓紧抓好。通过编制《规范》，有效引导企业构建和谐劳动关系，最大限度增加劳动关系和谐因素，最大限度减少不和谐因素，有利于促进地区经济高质量发展，建设和谐社会。

### 三、编制原则

《规范》在起草过程中坚持了以下基本原则：

#### （一）坚持依法依规原则

《规范》编制以现行的法律法规为依据，主要依据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国就业促进法》《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》《深圳市员工工资支付条例》等，同时参考了我国加入的相关国际劳工公约，如《消除就业和职业歧视公约》、《工业企业中实行每周休息公约》等。

#### （二）坚持守正创新原则

深圳肩负着创建中国特色社会主义先行示范区的光荣重任，《规范》的制定要充分体现先行示范区和谐劳动关系的先进性和创新性，据此《规范》提出了和谐劳动关系的核心理念、基本原则和具体做法，展现了和谐劳动关系的真正涵义。在《规范》中同时吸收、提炼了深圳市多年来在全国领

先的和谐劳动关系的经验和做法，如劳企恳谈制、劳资协商制等，具有独创性。另外《规范》采取了递进式的方法，从依法用工、保障权益、规范管理到科学管理、企业文化、社会责任等进行分层规定，规范采用了递进式规定的结构形式，从劳动关系建立开始到履行社会责任，从基础规定到提升要求，层层递进，涵盖了劳动关系的全过程，规范推动企业根据实际情况从初级到高级多层次来构建和谐劳动关系。

### （三）坚持科学规范原则

标准的科学性包括内容的科学性和编制程序的规范性。《规范》一方面注重内容的科学性，以相关的科学理论和工具为基础，同时对有效的实践经验进行总结和归纳，多次征求企业、行业协会和劳动者的意见建议，尽可能扩大征求意见的覆盖面，确保标准内容既符合现阶段企业劳动关系的实际，也能满足今后发展的需要，具有一定的前瞻性。另一方面，在编制过程中严格遵循地方标准制定程序，保证编制程序的规范性。

### （四）坚持问题导向原则

《规范》重点针对实践中较多引发劳动争议的问题、企业容易忽视或不太清晰掌握的规定，进行了重点规定，帮助企业规范劳动管理，避免法律风险，不断提高企业劳动关系和谐稳定度，增强凝聚力和可持续发展能力，促进企业稳定发展和经济效益不断提高。

### （五）坚持可操作性原则

《规范》编制从全面性、简便性、可获得性等方面进行

了综合考虑，结合我市劳动关系实践，分为构建和谐劳动关系的制度、机制、措施的规范和衡量指标两个部分。在文字规范中给出企业实际可操作的方法、要求，在自评部分给出量化指标，两部分内容可以让企业知道怎么做和衡量做的效果。评价指标简单清晰完整，便于操作，对于一些常用的模糊指标，如“职工队伍相对稳定”，采用了劳动者在企业的平均工龄作为考查劳动关系稳定的具体方法，直观简单。

#### **四、编制过程**

在市人力资源社会保障局的支持指导、牵头组织和直接参与下，深圳大学、坪山区人力资源局承担了主要起草工作，严格遵循深圳市技术标准的编制程序，完成了《企业构建和谐劳动关系评价规范(送审稿)》的编制工作。具体过程如下：

##### **(一) 研究起草**

《规范》的原型是坪山区运行多年的企业和谐劳动关系评价指标，为了本次高标准地完成《规范》编制工作，成立了标准编制领导小组和起草工作组，全面收集国内外参考资料，比如国际劳工局《体面工作指标》《SA8000企业社会责任标准》及国内江苏省、内蒙古自治区、上海市、重庆市等地发布的同类标准，根据深圳市坪山区多年来评价研究报告和有关数据，在此基础上，结合全市劳动关系工作实践，形成《企业构建和谐劳动关系规范》的初稿。

##### **(二) 讨论修改**

为了按计划高质量地完成编制工作，起草小组召开了多次修改讨论会，并先后在深圳大学、坪山区人力资源局召开

了4次专家座谈会、20余场企业座谈会，对初稿进行充分的讨论、论证。

### （三）征求意见

《规范》开展了两轮意见征询工作，充分、广泛、全面地征求企业、协会和相关部门的意见建议。

第一轮，2019年10月，市人力资源保障局主持召开了四场企业座谈会，征求了50余家不同行业类型、具有代表性的企业对《规范(征求意见稿)》的意见。2019年12月，市人力资源保障局书面征求了各区人力资源部门及市总工会、市企业联合会、市工商联、深圳外商投资企业协会、市妇联、市工业和信息化局、市委政法委、市残联、市安委办等相关部门对《规范(征求意见稿)》的意见。在对收集的意见进行认真研究基础上，结合2020年应对疫情影响稳定劳动关系的做法经验，经过多轮修改完善后，形成了《规范(再次征求意见稿)》。

第二轮，2020年8月，市人力资源保障局再次书面征求11个区及21个市相关部门意见。5家单位提出了修改意见，23家单位反馈无意见，4家单位逾期未反馈意见，共收集到18条修改意见，采纳7条，未采纳10条，部分采纳1条。2020年10月，召开了十余场企业和行业协会座谈会，广泛征求各区、各类所有制企业、大中小微型企业意见，涉及企业94家、行业协会7家，收集到230条意见建议，采纳119条，不予采纳86条，部分采纳6条。

### （四）专家论证

2020年10月底，召开了专家论证会，邀请了中国劳动和社会保障科学研究院、首都经贸大学等专家学者和具有丰富劳动关系工作实践经验的人员参加，对《规范》进行了研讨。

经认真研究征集到的意见建议，对《规范》征求意见稿多次进行了修改完善，形成了目前的《规范》送审稿。

## 五、要点说明

### （一）范围

《规范》规定了企业和谐劳动关系的基本内容、评价等级和评价方法。本标准适用于在深圳市经营的企业。

### （二）术语和定义

《规范》术语主要参考《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》和《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》等法律法规中的相关术语内容。

### （三）基本原则

《规范》主要是根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律，中共中央、国务院《关于构建和谐劳动关系的意见》《关于支持深圳建设中国特色社会主义先行示范区的意见》等文件，结合深圳劳动关系工作实践，确定了企业构建和谐劳动关系的基本原则。

### （四）基本内容

《规范》详细阐述了和谐劳动关系的具体内容，包括规范招用、依法管理、保障权益、协商协调、科学管理、和谐文化和社会责任等具体内容，既逐项明确要求，严控关键节

点，也规范了具体操作流程。

### **1. 对法律法规和中央政策的强调落实和细化规定**

在招聘录用部分，对《就业促进法》第三条规定的“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视”进行了细化规定，根据相关法律法规的零散规定以及国际劳工标准，针对实践中存在的歧视情况，将法律中的“等”细化为“户籍、残疾、婚姻、生育”，将“歧视”细化为“排斥或限制”，同时根据新颁布的《民法典》强调了劳动关系过程中尊重劳动者个人隐私、建立预防和制止性骚扰相关规定。在用工要求中，针对用工方式的多元化，强调了劳务派遣工、实习学生、见习人员、学徒工及非劳动关系从业人员的特殊保护。

在依法管理部分，重点对《劳动合同法》第四条关于企业劳动规章制度规定进行了细化规定，包括招聘制度、薪酬制度、考勤与休假制度、安全生产责任制度、职业病防治制度、培训制度、奖惩制度、离职制度、申诉与调处等制度；对劳动规章制度公示的具体形式进行了细化说明，这些都便于企业操作执行。

在保障权益部分，除了工作时间、休息休假、工资支付、职业培训、保险福利、安全健康、特殊保护等基本规定外，还按照新颁行的《民法典》的规定，增加了保障人格权益方面的规定。

在协商协调部分，在细化法律法规中综合性集体协商和专项集体协商的基础上，增加了阶段性集体协商形式，在企

业内部化解劳动争议上，特别强调企业应积极主动履行和解协议和调解协议。

在科学管理部分，充分贯彻了习近平总书记提出的“很多劳动关系不和谐的根本问题是分配不公，改革开放的成果要更好地惠及普通劳动者”的精神，引导企业建立合理的工资决定机制、增长机制和薪酬激励机制。

在和谐文化部分，强调了社会主义核心价值观和以文化引领构建和谐劳动关系，体现了习近平总书记关于建立“企业关爱职工、职工热爱企业”的和谐劳动关系文化精神。

在社会责任部分，重点倡导企业的经营决策活动应该体现的价值理念，强调了企业作为企业公民应该承担相应的社会责任，并鼓励企业积极参与社会公益和慈善事业。

## **2. 吸收借鉴国际劳工标准和有关营商环境、企业社会责任标准的规定**

中国是国际劳工组织的创始成员国，目前已经批准了26个国际劳工公约，本标准充分吸收了我国已经批准的国际劳工公约的有关内容，使用了国际劳工组织倡导的“体面劳动”的理念，并体现在基本原则及具体内容中。在招聘录用部分，吸收国际劳工组织关于反对就业歧视公约的有关内容；在保障部分，吸收了国际劳工公约中关于反对强迫劳动的有关内容；在带薪年假休假方面，体现了国际劳工公约中尊重劳动者意愿的内容；在职业安全健康方面，体现了国际劳工公约中职业健康教育、构建职业安全健康体系的有关内容；在协商协调方面，借鉴了国际劳工公约有关沟通对话的有关内容。

除了吸收我国已经批准的国际劳工公约有关内容外，本标准还充分吸收了国际通行的SA8000、世界银行国际营商环境评价标准、企业社会责任标准的有关规定。在企业社会责任部分，结合劳动关系实践提出了社会责任的核心原则。在保障权益部分，借鉴了营商环境评价标准中关于工作时间、工作质量的有关规定。

### **3. 吸收、提炼我市多年来构建和谐劳动关系实践做法经验的规定**

我市地处改革开放的前沿地带，劳动关系复杂多样，实践中积累了不少调整劳动关系的优秀做法和经验，《规范》对此进行了充分吸收。例如深圳宝安区的劳资恳谈经验是人力资源社会保障部在民营企业中大力推广的三大特色经验，并在《关于构建和谐劳动关系的意见》中进行了明确规定，本标准在协商协调部分进行了规定。在劳动争议调解方面，吸收了坪山区引入社会力量参与劳动争议调解的经验做法，该经验被编入人民出版社和党建读物出版社联合出版的全国干部学习培训教材案例推广。在和谐文化方面，提出了法治文化、诚信文化、同心文化，倡导快乐工作、健康生活，吸收了盐田和谐劳动关系综合试验区的优秀做法，该经验被选入中组部“不忘初心、牢记使命”主题教育生动案例中。

#### **（五）创新性规定**

##### **1. 理念和原则上的创新**

《规范》将构建和谐劳动关系的理念提炼为“尊重、协商、诚信、公平、合作”是融合了国内外有关劳动关系的先

进理念，具有独创和新颖性。尊重是劳企双方信任的前提，协商是劳企双方和谐的路径，诚信是劳企双方的基本态度，公平是劳企双方的基本标准，合作是劳企双方的最终目的。五大理念充分体现了习近平总书记提出的“企业与职工群众协商共事、机制共建、效益共创、利益共享”的思想。

《规范》提出了企业构建和谐劳动关系中应贯彻“守法自律，保障权益；公平公正，体面劳动；协商协调，共建共享；诚信友善，人文关怀；尊重劳动，和谐共赢”该五大原则充分吸收了国际劳工组织倡导的精神、劳动关系的内在要求和中国劳动关系的实践。

## **2. 标准导向的创新**

标准采用“规范”的形式，有两个突出特点，**一是**重视正面引导，重点是告诉企业怎么做。不同于国内发布的其他劳动关系标准，其他地区如江苏、内蒙古、重庆等地的和谐劳动关系标准更重视评价，是种结果导向，我市评价规范更注重引导企业怎么做，是过程导向与结果导向并行，更注重引导企业怎么做。**二是**不仅限于法律的基本规定。其他地区的标准更多着眼于法律的规定，但法律只是一些基准性底线性的规定，对于构建和谐劳动关系远远不够，本规范对实践中比较好的和谐劳动关系做法进行了归纳，通过建议性的规定给予企业引导。

## **3. 具体条款的创新**

本规范既有理念的创新，也有诸多创新规定。“尊重人格”等有关条款，体现了对劳动者人格利益强调保护的理念；工

间休息条款，引导企业建立适应实际情况的工间休息制度；

“残障劳动者工作条件保障”条款，体现了对弱势群体的特殊保护思路；“柔性管理”条款，指引企业针对新生代劳动者更需要采用人性化个性化管理手段；“弹性工时”条款，适应了互联网、人工智能化时代下劳动用工的实际情况；“意见征询”条款，体现了劳动关系的协商共事精神；“联席会议”条款，是针对目前企业管理与工会工作沟通不足提出的解决企业冲突的具体路径；“集体协商”条款，提出了阶段性渐进式集体协商方式，是为解决集体协商难以推进的现实难题；“班组及基层组织建设”条款，是针对和谐劳动关系构建的关键环节，强调了加强班组及基层组织建设的重要性；“实习、见习、学徒”等有关主体条款，对处在劳动关系与非劳动关系边缘交叉的模糊地带给予明确；“工间休息”针对深圳曾出现的罢工事件对法律空白的填补；“台风、暴雨、传染病等应急机制”条款，是针对深圳特殊气候条件和出现传染病疫情的应对措施；“员工关爱”条款，提出了多项的员工关爱措施做法，尤其针对企业面临的劳动者心理障碍等问题，提出了加强心理辅导、心理疏导的指引。