

浙江省人力资源和社会保障厅  
浙江省总工会文件  
浙江省企业联合会/企业家协会  
浙江省工商业联合会

浙人社发〔2023〕18号

---

浙江省人力资源和社会保障厅等4部门关于  
加强劳动关系协调员队伍建设的指导意见

各市人力资源和社会保障局、总工会、企业联合会/企业家协会、工商业联合会：

劳动关系协调员队伍是构建和谐劳动关系的重要力量，是畅通劳动关系工作“最后一公里”的重要基础和保障。为进一步夯实构建和谐劳动关系基础，现就加强劳动关系协调员队伍建设提出

如下意见。

## 一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大和省第十五次党代会精神，聚焦基层协调劳动关系工作薄弱环节，壮大劳动关系协调员队伍，提升劳动关系协调员专业化职业化水平，扩大劳动关系协调员工作覆盖面，为提升基层劳动关系治理能力，建设规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的具有浙江辨识度的高质量和谐劳动关系提供有力支撑。力争到 2027 年，逐步建立一支政治素质高、业务知识精、工作能力强、基层力量足的劳动关系协调员队伍。劳动关系协调工作覆盖各类企业、基层公共平台和各类社会协调组织，“最后一公里”畅通，劳动关系协调员队伍在构建和谐劳动关系中的重要基础性作用充分发挥。

## 二、工作任务

### （一）健全劳动关系协调员队伍体系

——加强企业劳动关系协调员队伍建设。指导企业从从事招聘管理、劳动合同和集体合同管理、劳动标准、工资（薪酬）管理、绩效考核、工时管理、员工培训、劳动争议调解等工作的人员中选配劳动关系协调员。推动大中型企业配备至少 2 名劳动关系协调员，小微企业配备至少 1 名劳动关系协调员，未配备或难以配备劳动关系协调员的微型企业由基层平台予以覆盖。

——加强工业园区、乡镇（街道）、社区（村）劳动关系协

调员队伍建设。支持工业园区、乡镇（街道）、社区（村）根据辖区内企业数量配备和充实从事劳动关系协调工作的人员（可采取一岗多职的办法，在基层劳动保障治理平台劳动保障管理员中确定），企业数较多的工业园区、乡镇（街道）建议配备至少 4 名，企业数较少的工业园区、乡镇（街道）配备至少 2 名；每个社区（村）配备至少 1 名。

——指导工会组织和企业联合会、工商联、行业协会（商会）等企业代表组织培养和充实从事劳动用工和集体协商指导、民主管理、劳动争议调解等劳动关系协调工作的人员。

——支持推动行业调解、乡镇（街道）调解、人民调解机构以及有关社会组织、律师事务所等机构充实具有劳动关系专业知识的工作人员。

## （二）明确劳动关系协调员职责

——宣传劳动保障法律法规政策，提高用人单位和劳动者尊法、守法、学法、用法意识和能力。

——推动、参与用人单位劳动标准和劳动规章制度制订、劳动合同管理（推广电子劳动合同），督促指导企业依法规范用工。

——指导帮助企业依法建立健全民主管理制度，代表一方参与集体协商，推动企业和劳动者开展多种形式的民主协商。

——推动、参与劳动关系矛盾纠纷排查和协商调解，预防和化解矛盾纠纷。

——积极向辖区内人力资源社会保障部门反映劳动用工、劳

动关系矛盾纠纷等劳动关系状况，及时反映发现的影响劳动关系和谐稳定的风险隐患。

——配合、参与人力资源社会保障部门开展的企业劳动用工体检和企业用工登记（书面审查）“一件事”工作。

——推动、参与企业开展和谐劳动关系创建活动。

### （三）健全劳动关系协调员工作机制

——工作联络机制。建立劳动关系协调员工作网络，分层级组建工作群（钉钉群、微信群）。依托省“浙里和谐劳动”应用，建立多层次的劳动关系协调员信息库，畅通上下层级数据之间的联接，动态掌握劳动关系协调员数量、结构、分布以及工作情况。

——岗位责任制。企业劳动关系协调员按职责开展工作，积极配合工业园区、乡镇（街道）劳动关系协调员做好本企业劳动关系协调工作，积极反映本企业劳动关系运行情况，及时报告重大劳动关系矛盾纠纷；工业园区、乡镇（街道）劳动关系协调员，每月至少与辖区内企业劳动关系协调员联络一次，每季度定期实地指导服务一次；县（市、区）人力社保局落实专人负责工业园区、乡镇（街道）劳动关系协调员管理和服务，指导企业劳动关系协调员履行好在劳动保障法律法规政策宣传、本企业劳动合同管理制度设计、用工形式选择、组织参与集体协商、劳动规章制度制定实施、民主管理、劳动争议调解等方面职责，每年至少对企业劳动关系协调员工作进行一次指导服务。

——工作交流机制。利用钉钉群、微信群等社群工具及其它

方式搭建劳动关系协调员交流平台，通过线上线下交流，开展法律法规政策、劳动关系形势、劳动用工、工资分配、劳动纠纷处理等方面研讨和工作经验交流等，促进劳动关系协调员之间相互交流借鉴。省厅将在“浙里和谐劳动”应用中开设劳动关系协调员之家，增强劳动关系协调员职业归属感和凝聚力。

——职业培训机制。市、县（市、区）开展常态化、制度化劳动关系协调员培训，提升其政策水平和工作能力。积极推动具备资质的培训主体规范开展劳动关系协调师职业技能培训。支持技工院校开设相关专业，培养培训劳动关系协调员。支持各地结合实际需求，将劳动关系协调师作为急需紧缺职业（工种）纳入培训项目目录。

——技能比武和评价机制。各级人力社保部门组织开展劳动关系协调师职业技能竞赛。定期举办劳动关系协调师职业技能竞赛，对成绩优异的选手按规定给予褒奖激励，不断提升劳动关系协调员防范和化解劳动关系矛盾、处置重大风险的实战能力。县（市、区）人力社保部门每年要综合考虑工作覆盖面、服务企业和劳动者频次、服务质量、工作难度等，对辖区内基层公共服务平台劳动关系协调员工作进行评价。

#### （四）加强劳动关系协调员工作保障和激励

1. 充分保障履职期间合法权益。推动企业支持劳动关系协调员依职开展工作，对履行职责需要占用工作时间的、经单位批准脱产参加劳动关系协调师（员）培训及等级认定的，参加培训

及等级认定期间视同提供正常劳动，企业不扣减工资和福利。

2. 大力支持提升职业技能。支持符合条件的职业技能培训机构开展企业劳动关系协调师（员）培训活动。鼓励劳动关系协调员或从事协调劳动关系工作的人员参加职业技能培训和技能等级认定。符合条件的企业职工，取得劳动关系协调师职业技能等级四级、三级证书后，可按规定申领技能提升补贴。

3. 适当提高劳动关系协调员工资待遇。取得劳动关系协调师（员）职业技能等级证书（职业资格证书）的人员纳入当地技能人才统筹范围，被企业聘用的，企业可参照《浙江省技能人才薪酬分配指引》自主决定对标专技岗人员给予相关工资福利待遇。

4. 优先推荐荣誉表彰。组织开展金牌劳动关系协调员培育选树活动，对认定的金牌劳动关系协调员，同等条件下优先推荐为国家级、省级和谐劳动关系创建工作先进个人。积极推荐优秀劳动关系协调员申报技术能手、“五一”劳动奖章等称号。

### 三、组织实施

（一）加强组织领导。各地要充分认识劳动关系协调员队伍建设对于构建和谐劳动关系的重要意义，进一步增强责任感和紧迫感，从促进经济社会发展稳定大局出发，按照“队伍体系化、职责标准化、能力专业化、工作制度化、管理数字化、保障职业化”的建设方向，精心组织，抓实抓好劳动关系协调员队伍建设工作。要认真研究制定本区域切实可行的推动措施，统筹协调，加快推进，确保各项工作落实到位。从2023年起，按企业数量

比例对各地进行年度目标考核，对工作推进成绩突出的地市优先推荐评选省级和国家级和谐劳动关系创建工作先进集体，并将配备劳动关系协调员情况作为全国、省级和谐劳动关系创建示范企业（园区）以及有关劳动保障诚信企业等评选的条件。

（二）加强协调配合。各级协调劳动关系三方要密切配合，充分发挥三方机制优势和各自职能优势，形成强大工作合力。各级人社部门要发挥好组织协调和政策指导作用，牵头做好制定工作方案和政策措施、建设劳动关系协调员信息库、指导开展劳动关系协调师技能等级培训、技能等级认定等工作。会同同级工会和企业代表组织探索完善和落实劳动关系协调员工作保障和激励政策措施，组织举办本地区或区域劳动关系协调师职业技能竞赛。各级工会组织要将专职集体协商指导员队伍作为劳动关系协调员队伍的重要力量，指导基层工会充实从事劳动关系协调工作的人员，鼓励专职集体协商指导员参加劳动关系协调师职业技能等级认定。各级企业代表组织要引导、推动企业支持相关人员参加劳动关系协调员技能培训和技能等级认定，推动工商联系统劳动关系监测联络员、商会调解员等企业代表组织中从事协调劳动关系工作的人员，积极参加劳动关系协调师技能培训和技能等级认定。

（三）加强宣传引导。各地要通过各类主流传播媒介，广泛宣传劳动关系协调员的职业职责及职业培训、技能水平评价等方面政策，着重宣传劳动关系协调员在积极发挥职能作用、推动劳

动关系双方合作共赢、促进企业和谐发展、增进社会和谐等方面的先进事迹和典型经验，提高企业和社会对劳动关系协调员的认可度以及对协调劳动关系工作重要性的认识，提升劳动关系协调员职业荣誉感和自豪感。

#### 四、实施时间

本意见自 2023 年 6 月 30 日起施行。



浙江省人力资源和社会保障厅



浙江省总工会



浙江省企业联合会/企业家协会



浙江省工商业联合会

2023 年 5 月 12 日

(此件主动公开)

