

北京市总工会 北京市发展和改革委员会 文件

京工发〔2016〕9号



关于印发《北京市“十三五”时期 职工发展规划》的通知

各区人民政府，市政府各委、办、局，各市属机构，各级工会：

《北京市“十三五”时期职工发展规划》（以下简称“十三五”职工规划）已经市政府批准，自2016年8月正式颁布实施。现将“十三五”职工规划印发给你们，请认真贯彻执行。

“十三五”职工规划依据《北京市国民经济和社会发展第十三个五年规划纲要》的总体要求，由北京市总工会、北京市发展和改革委员会共同组织编制完成。该规划以习近平总书记有关实现劳动者体面劳动、全面发展的论述为指导，结合首都职工权

益维护和发展实践，把职工就业权、收入权、安全权、保障权、参与权和职业发展权的实现程度作为衡量职工权益发展状况的重要指标，提出了今后五年北京市职工发展的总体目标、重点任务和保障措施，是全市“十三五”专项规划体系的重要组成部分，是“十三五”时期职工发展工作的指导性文件。

希望全市各有关部门认真贯彻落实“十三五”职工规划，积极主动地开展工作，推动首都职工权益维护和发展事业取得新的更大的进步。



北京市“十三五”时期职工发展规划

北京市总工会
北京市发展和改革委员会
2016年8月

目 录

序言	6
第一部分 北京市“十二五”时期职工发展成就	8
一、就业环境就业服务改善，职工就业基本公平	8
二、工资调整机制发挥作用，职工收入平稳增长	9
三、社会安全生产意识提高，职工劳动条件不断改善	9
四、保障机制逐步健全，职工社会保障得到加强	10
五、企事业单位民主管理加强，职工民主参与渠道增多	10
六、职业发展平台扩展，职工综合素质有效提升	11
第二部分 北京市“十三五”时期职工发展面临形势、指导思想 和主要目标	12
一、北京市职工发展事业面临的形势	12
二、北京市职工发展事业的指导思想	13
三、北京市职工发展事业的主要目标	13
第三部分 北京市“十三五”时期职工发展重点任务	17
一、提高就业质量，创造和谐稳定的就业环境	17
二、稳步提高收入，促进职工收入合理公平	18
三、加强劳动保护，提高职工职业安全健康水平	20
四、完善保障体系，提高职工社会保障水平	22
五、创新民主参与，畅通职工利益诉求表达渠道	23

六、提升能力素质，不断拓展职工职业发展空间25

第四部分 北京市“十三五”时期促进职工发展的保障措施...28

一、明确责任分工和制度保障，健全职工发展事业的领导和
管理体制28

二、构建维权体系和服务体系，强化职工发展事业的组织
网络29

三、运用法治思维和法治方式，为职工发展事业提供法治
保障30

四、确保政策支持和资金投入，完善职工发展事业的基础
设施31

五、提升社会化和专业化水平，培育服务职工发展事业的
人才队伍32

序 言

“十二五”期间，在积极应对国际金融危机冲击、切实转变经济发展方式、大力加强社会建设、着力治理“城市病”、推动建设国际一流和谐宜居之都中，首都职工发挥了重要的作用。

“十三五”时期，首都职工将进一步发挥工人阶级主力军作用，按照中央“四个全面”的战略布局，围绕首都“四个中心”的战略定位，在服务京津冀协同发展大局、有序疏解非首都功能、构建首都“高精尖”经济结构、提升城市建设和服务质量等方面贡献力量。

党历来高度重视对广大职工群众经济、政治、文化、社会权益的保障，这既是社会主义制度的根本要求，是党和国家的神圣职责，也是发挥广大职工群众积极性、主动性、创造性的重要前提。下一个五年，是我国全面建成小康社会的决胜阶段，也是北京市落实首都城市战略定位、加快建设国际一流和谐宜居之都的关键阶段，将对首都职工群众的生产、生活产生深远影响，如何维护好职工群众的合法权益，在协同发展大局中促进职工自身发展，使全体职工在共建共享发展中有更多获得感，具有重大现实意义。

为适应首都经济社会发展的新需求，推动职工体面劳动、全面发展的充分实现，根据党和国家有关维护与保障职工发展权益

的法律、法规和政策以及《北京市国民经济和社会发展第十三个五年规划纲要》，特制定本规划。

本规划实施年限为2016年至2020年。

第一部分

北京市“十二五”时期职工发展成就

在北京市委、市政府的坚强领导下，在首都职工的积极参与下，《北京市“十二五”时期职工发展规划》得以顺利实施，北京市职工发展事业取得了开创性的成绩，在职工就业、收入、安全、社会保障、民主参与、职业发展等方面取得了长足的进步。

一、就业环境就业服务改善，职工就业基本公平

一是“十二五”期间，相关部门以构建和谐劳动关系为目标，建立了多方联动工作机制，并在全市95%以上的街道（乡镇）实行劳动监察“网格化”管理，全市劳动合同签订率保持在96%，建立工会组织的企业集体合同签订率达到80%，中小企业劳动合同签订率达到88%。二是全市按照“市级统筹一体化、区（县）综合专业化、街乡规范标准化、社区（村）方便个性化”的原则，加强了基层公共就业服务机构平台建设。三是颁布实施了《北京市人民政府关于加快发展人力资源服务业的意见》，推动了人力资源服务业发展，实施了《人力资源服务规范》、《人力资源服务机构等级划分与评定》等服务规范，完善了促进职工就业的地方标准。四是部分区域试点运行“劳动管理信息平台”，及时反映区域内劳动合同和薪酬等方面的全面状况，使职工就近享有均等优质的公共就业服务。五是市、区（县）、街道乡镇各

级地方工会组织广泛开展了多种形式的职业介绍、就业培训活动，方便和促进了转岗职工的再就业。

二、工资调整机制发挥作用，职工收入平稳增长

一是“十二五”期间，北京市不断完善收入分配机制，提高劳动者报酬在初次分配中的比重，在经济增长、劳动生产率提高的同时，保持职工工资平稳增长，北京职工年平均工资由2010年的50415元增加到2015年的85038元，累计增长68.7%。二是工会组织制定实施了《深入开展工资集体协商三年行动计划》，工资集体协商专项协议建制率达到89.2%。三是建立了职工工资数据监测体系，为职工工资调整和年度最低工资标准制定提供依据。五年来，月最低工资标准年均增长12.55%，小时最低工资标准年均增长12.45%。企业将最低工资作为支付标准以及正常劳动情况下支付劳动者工资低于最低工资标准的现象逐年减少。

三、社会安全生产意识提高，职工劳动条件不断改善

一是“十二五”期间，企业安全生产水平普遍提高，安全发展理念牢固树立，90%以上存在职业危害的用人单位制定了职业卫生管理制度；事故总量显著下降，五年来亿元国内生产总值生产安全事故死亡率下降了46%，工矿商贸就业人员十万人生产安全事故死亡率下降了69%，较大事故起数下降了62.5%以上。二是初步形成了安全生产专业队伍，全市用人单位职业卫生管理员配备达到100%，9000人取得注册安全工程师职业资格，其中3627人注册登记执业。三是工会组织连续开展了针对环卫、出

租车和高技能人才三类特殊群体的专科筛查职业疾病专项服务工作；职工安全意识大大增强，五年来共有1533万人次参与“安康杯”竞赛。

四、保障机制逐步健全，职工社会保障得到加强

一是“十二五”期间，全市深化社会保险制度改革，实现机关事业单位与企业职工养老保险制度并轨，实现养老、医疗、工伤和生育保险制度的统一，实现各项社会保险制度的转移衔接。二是出台了《北京市实施〈工伤保险条例〉若干规定》，扩大了工伤保险覆盖范围，实现了全部职业人群工伤保险制度、工伤认定程序和待遇标准的统一；生育保险覆盖全部职业人群。三是发展了职工互助型社会保障，2012年工会推出了“在职职工医疗互助保障计划”，受助职工累计497.7万人次、互助金额6.94亿元，减轻了职工医疗负担。全市进一步完善了困难职工信息库，初步形成对困难职工的社会化、网络化、项目制社会救助模式。四是有条件的企业建立了补充性保险，丰富了职工保障形式。

五、企事业单位民主管理加强，职工民主参与渠道增多

一是“十二五”期间，职工的组织化程度得到提高，基层工会组织数由2010年的22112个增加到2015年的31583个，增幅达42.8%。二是加快推动企事业单位普遍建立职工代表大会制度和厂务公开制度，国有企业职工代表大会建制率达到96%，非公有制企业职工代表大会建制率达到84%；国有企业厂务公开建制率达到97%，非公有制企业厂务公开建制率达到84%。三是北京市

出台了《关于促进劳动关系和谐稳定的意见》，新修订了《北京市实施〈工会法〉办法》，为职工参与民主管理提供了源头保障，拓宽了渠道。

六、职业发展平台扩展，职工综合素质有效提升

一是职工文化素质全面提升，经过五年发展，北京市职工的受教育程度明显提高，大专及以上学历职工占比由49.7%扩大到63.5%。二是深入实施首都职工素质建设工程，实现了职工素质教育、技能人才培养、创新成果应用“三位一体”发展，每年举办数十个工种的职业技能大赛，五年来参与职工达到105万人，大量优秀技能人才脱颖而出；开展职工技术创新活动，全市建立了410个职工（劳模）创新工作室、60个首席技师工作室、6个国家级技能大师工作室，并建立了拥有2.2万名技师和高级技师的信息库，促进了职工素质全面提升。三是针对不同职工群体个性化发展需求，实施“在职职工职业发展助推计划”与“首都农民工大学生助推计划”，取得良好成效。

在取得一定成绩的同时，北京市职工发展还存在着一些问题：结构性就业矛盾突出，就业歧视仍然存在；职工收入差距较大，工资集体协商质量不够高；企事业单位民主管理制度作用发挥不充分；高层次创新型人才欠缺，科技前沿、重点产业领域以及新兴产业人才不足。这些问题，是下一个五年需要重点改进的方面。

第二部分

北京市“十三五”时期职工发展面临形势、 指导思想和主要目标

一、北京市职工发展事业面临的形势

“十三五”时期是实现全面建成小康社会的决胜阶段，也是中国经济进入新常态，实现经济发展方式从要素驱动、投资驱动向创新驱动实质性转变和推进结构性改革的关键时期。随着京津冀协同发展战略的实施和非首都功能疏解任务的推进，首都经济结构必将加速调整，产业转型升级速度也必将加快；疏功能、控人口、治环境、强管理对创新首都治理模式提出了新的要求，落实首都城市战略定位、加快建设国际一流和谐宜居之都进入了关键阶段。

十八届五中全会提出了“创新、协调、绿色、开放、共享”发展理念，对增进人民福祉、促进人的全面发展作出了重大部署，为职工发展事业指明了方向。首都经济社会发展的新阶段给职工发展事业带来新的机遇和挑战，新时期提升首都经济发展的质量和效益、坚持创新驱动、构建“高精尖”经济结构，需要更多知识型、技术型、创新型的优秀产业工人；疏解非首都功能，加强法治社会建设，实现城市治理体系和治理能力现代化，需要职工群众的大力支持与全面参与。

新时期首都职工队伍状况发生了重大变化：职工数量增加，职工素质提高，外来务工人员、“80、90后”职工已成为职工群体的重要组成部分，职工群体利益诉求更趋多元，网络对职工的工作、生活和思想影响日益扩大。促进职工发展，增进职工福祉，破解发展难题，厚植发展优势，是北京“十三五”时期职工发展的重要任务。

二、北京市职工发展事业的指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中全会精神，以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，紧紧围绕“四个全面”战略布局，牢牢把握首都城市战略定位，积极参与京津冀协同发展，以构建和谐劳动关系、建设高素质劳动者队伍、实现职工劳动价值为主线，以维护和促进北京职工的就业权、收入权、安全权、保障权、参与权、职业发展权为主要内容，以法治化、规范化的职工权益维护和社会化、信息化的职工群体服务为运作模式，努力率先建成党政主导、法治引领、制度推进、创新驱动、以人为本、资源集成、覆盖全面的职工发展体系，在建设国际一流和谐宜居之都的伟大实践中，推动职工发展事业不断进步。

三、北京市职工发展事业的主要目标

“十三五”时期，北京市职工发展的主要目标是：为职工提

供就业质量提高、收入增长同步、劳动保护全面、保障形式多样、参与渠道畅通、发展平台广阔的职业环境，通过全力打造职工维权体系与职工服务体系，努力实现职工体面劳动、全面发展。

——**就业质量提高**。努力为职工创造就业更加充分公平、劳动关系更加和谐稳定的就业环境，促进绿色就业，确保企业与职工签订劳动合同，城镇职工劳动合同续订率保持85%以上，集体合同签订率达到80%。培育职工创新创业助推体系，促进创新交流与合作；搭建职工创业就业服务平台，探索开展就业能力评估。全面落实职工带薪年休假，使越来越多的职工和劳动者能够稳定就业、舒心工作、体面劳动。

——**收入增长同步**。健全完善科学合理的工资水平决定机制、正常增长机制、支付保障机制。实现同工同酬，努力实现职工收入与经济增长和劳动生产率提高“双同步”。形成与经济发展状况相适应的最低工资调整机制，开展最低工资标准确定及调整影响因素的日常监测调查，适时调整最低工资标准；普遍开展工资集体协商，扩大行业协商、区域协商的覆盖范围，提高企业集体协商质量，使职工和劳动者更直接地共享经济社会发展成果。

——**劳动保护全面**。加强安全生产基础能力建设，增强安全监管能力，落实企业安全生产主体责任，加强日常安全管理和宣传教育培训，提升职工安全生产意识和能力，实现亿元国内生产

总值生产安全事故死亡率下降20%。加强女职工和未成年工等群体的特殊劳动保护，加大职业病防治力度，关注职工心理健康，保障职工休息休假权。工会组织积极参与职工劳动保护，促进职工和劳动者安全生产、健康工作。

——**保障形式多样。**落实覆盖全体职工的社会基本保险制度，实现职工社会保障更加公平更可持续。稳步提高各项社会保障待遇水平，完善职工社会救助基金，增加困难职工帮扶资金的投入，进一步发展和完善全方位、多层次的职工互助保障体系。发展职业年金、企业年金，促进企业补充保险和企业职工援助计划惠及更多职工。

——**参与渠道畅通。**拓宽职工参与社会治理渠道，源头参与民主管理、集体协商地方立法，完善职工参与人大协商、政府协商、政协协商和人民团体协商等机制。进一步提高职工的组织化水平，加强基层工会组建，强化以职工代表大会制度为基本形式的企事业单位民主管理制度，确保职工代表大会制度建制率达到85%以上；推进厂务公开，将职工代表大会制度与厂务公开制度、民主议事制度和民主评议制度相结合；推广职工董事和职工监事制度，保障职工参与重大决策的权利；积极探索职工民主参与的新形式，试点职工持股计划，充分调动职工生产积极性。

——**职业发展平台广阔。**倡导劳动光荣和终身学习理念，健全劳动者终身职业培训制度，建立起平台广阔、资源集成、形式多样、通道开放的职工职业发展体系，实施岗位技能全员培训计

划，完善培训补贴机制。加强高技能人才队伍建设，培育形成一批品牌项目，努力使职工成为符合首都发展需要、具有较强竞争力和广阔职业发展空间的高素质劳动者。

第三部分

北京市“十三五”时期职工发展重点任务

一、提高就业质量，创造和谐稳定的就业环境

（一）推动大众创业、万众创新带动就业

着力培育大众创业、万众创新的新引擎，出台自主创业、职业技能培训和创业培训等方面的激励政策，进一步完善各级各方公共创业指导服务体系，打造创业就业孵化中心，依托孵化中心整合培训、咨询、项目、师资等各方面资源，为劳动者提供与创业就业相关的学习实践环境和服务项目，发挥职工技术协会在职工技能提升、技术交流与合作等方面的作用，提高职工的就业竞争能力，降低职工创新创业成本，提升创业成功率，有效促进就业。紧密结合新时期首都城市战略定位和产业结构调整，推动绿色就业，进一步开发就业岗位，依托重点发展的高新技术产业、战略性新兴产业、生产性服务业，培育新的就业增长点，引导中小微企业吸纳就业。实施“职工创新助推计划”，引导职工创新工作室开展多种形式的技术创新活动，以创新带动就业。到2020年底，城镇登记失业率控制在4%以内。

（二）加强就业援助，促进就业公平

整合城乡就业援助制度，提供“精准化”就业帮扶服务，征集、评估、发布公益性就业岗位，做好就业困难群体，特别是零

就业家庭的就业工作。加大对非首都功能疏解过程中调整退出企业职工再就业的政策扶持，鼓励用人单位自主开展或委托专业机构开展职工再就业技能培训；落实企业裁员报告制度，指导企业依法分流安置职工，广泛动员社会力量多渠道吸纳职工就业。促进就业公平，加快城乡一体化人力资源市场建设，规范劳务派遣用工，督促集中使用劳务派遣工的企业依法用工；消除各种形式的就业歧视，禁止用人单位在人员招录中设置歧视条款，促进就业机会均等，创造一个公平、合理的人力资源市场环境。

（三）提高职工的就业质量

加强劳动合同制度执行，确保企业与职工签订劳动合同，支持工会组织或职工代表与企业签订集体合同，进一步规范劳动用工，改善劳动条件，稳定劳动关系，实现劳动人事争议结案率保持90%以上，调解率保持40%以上。编制符合北京城市特点的就业质量指标体系，加强对就业质量评价的建设和指导。完善企业实行特殊工时行政许可管理，督促因需要安排职工延长工作时间的企业与工会和职工协商。推动完善并落实国家关于职工工作时间、休息日、法定节假日等规定，督促落实《职工带薪年休假条例》，保障职工休息休假权利，普遍实现职工带薪休假。

二、稳步提高收入，促进职工收入合理公平

（一）稳步提高职工收入

综合考虑经济增长、劳动生产率提高、居民消费价格指数变化等多种因素在指导工资增长决策方面的作用，制定企业工资指

导线、行业工资指导线、劳动力市场工资指导价位和行业人工成本，进一步健全和落实科学合理的工资决定和正常增长机制。大力倡导形成尊重劳动、尊重知识、尊重技能的社会氛围，完善市场评价要素贡献并按贡献分配的机制，推动高级工、技师、高级技师分别享受与助理工程师、工程师、高级工程师同等工资福利待遇，重点提高劳动者特别是一线职工的劳动报酬，真正体现职工的劳动、技能和智力的价值。进一步缩小普通职工与中高层管理者的收入差距以及行业间的收入差距，努力实现农民工与城镇就业人员、劳务派遣工与正式合同工同工同酬，确保职工共享经济发展成果。

（二）完善最低工资增长机制

“十三五”期间，实现最低工资标准持续稳步增长，逐步完善最低工资增长机制，开展最低工资标准确定及调整影响因素的日常监测调查，建立完善政府、企业和职工三方共同协商决定最低工资标准的工作格局，定期调整最低工资标准，形成与经济发展水平相适应的最低工资调整机制。加大政府部门的执法力度，发挥工会组织的监督职能，杜绝正常劳动情况下支付劳动者工资低于最低工资标准的现象，减少以最低工资标准作为正常工资支付标准的做法。

（三）推行工资集体协商制度

探索出台《北京市工资集体协商规定》，依法建立健全企业工资集体协商制度，发挥集体协商调整劳动关系的基础性作用。

推进非公有制企业工资集体协商，特别是在按最低工资标准发放工资的企业、工资明显低于本地区本行业平均工资水平的企业和因劳动报酬引发劳动争议较多的企业开展工资集体协商。工会组织要大力推进集体协商工作，对协商主体不健全、企业开展协商难度较大的，由上级工会配备集体协商指导员帮助企业建立集体协商制度，实现企业协商提高质量、行业协商提高层级、区域协商扩大覆盖面。

（四）确保职工按时足额获得劳动报酬

完善并落实工资支付规定，切实保障职工取得劳动报酬的权利，特别是在非首都功能疏解、经济结构调整及产业转型升级过程中，最大限度地保护好普通职工的收入；健全工资支付监控、工资保证金和欠薪应急周转金制度，探索建立欠薪保障金制度，加强对拖欠农民工劳动报酬案件的法律援助力度，依法惩处拒不支付劳动报酬等违法行为，保障职工特别是农民工和劳务派遣工按时足额领到工资报酬。

三、加强劳动保护，提高职工职业安全健康水平

（一）加强职工安全生产工作

完善劳动安全、职业卫生相关立法和处理程序，强化监管、加强执法，提高监管人员业务素质，督促企业落实安全生产主体责任。推进工伤保险制度从企业向事业单位、社会团体及民办非企业单位拓展，建立“康复机构服务、工伤基金支付”的工伤康复模式。开展安全隐患排查治理，加强对安全隐患问题突出企

业的监管，建立安全生产诚信体系，探索社会化监督方式。推动企业安全班组建设，加强安全生产监督员队伍建设，将与安全生产相关的资质证书、职业资格纳入“在职职工职业发展助推计划”。进一步发挥工会组织在安全生产监督和隐患排查方面的作用。落实好《女职工劳动保护特别规定》，重点做好女职工的“五期”保护。强化职工安全教育培训，发挥工会“大学校”作用，通过安全生产月、“安康杯”竞赛等活动，提升职工安全生产意识和能力。

（二）强化职业病防治工作

建立健全企业职工安全生产和职业病危害防治责任体系，推动更新《职业病分类和目录》，加大职业病诊治、救助力度，简化职业病诊断程序，方便劳动者及时诊断和治疗，加大对职业病人的扶助，试点将无法从用人单位获得赔偿的职业病人纳入社会保险范畴。劳动合同中应进一步明确约定劳动安全与职业健康的内容，做好职工个人安全防护用品的使用和管理工作。落实高危粉尘和高毒作业用人单位职业危害监测、检查、管理、治疗康复与休养制度，建设职工体质监测中心，加大职业健康引导，重点做好从事有职业危害作业职工的岗前、在岗、离岗职业健康检查。关注白领职工群体的职业健康，预防“过劳”与“亚健康”等方面的职业危害，做好办公场所装修污染物、电子辐射等有害因素的监测防控。

（三）加强职工心理健康工作

建立职工心理健康发展助推体系。在街道社区和企业建成300家“职工心灵驿站”，形成多层次、网络化、定制化服务模式，逐步建立起覆盖全市职工的心理发展促进网络。做好“在职工心理健康发展助推计划”，进一步建设和完善促进心理健康服务设施，面向职工提供心理测试、个性化干预、心理咨询等专业服务。加强培训教育，举办各类讲座，提升职工的心理适应能力和心理健康水平。

四、完善保障体系，提高职工社会保障水平

（一）完善职工社会保障体系

完善职工养老、医疗、失业、工伤等保险基本制度，探索建立合理、规范、有序的社会保险制度和转移衔接政策，做好跨地区流动就业人员社会保险关系的转接，继续扩大社会保险覆盖范围，努力实现应保尽保。加强政府、企业和工会等多方联合，建立面向职工的社会救助体系。根据物价水平和职工家庭实际需求，合理确定城镇居民最低生活保障标准和城乡低收入家庭认定标准并适时提高保障水平，完善困难职工信息库，开展分类脱困、精准帮扶。保障农民工参加社会保险，加强社会保障知识宣传普及，维护职工社会保障状况的知情权。

（二）提升企事业单位对职工的保障水平

按照国家政策规定，建立机关事业单位职业年金制度，鼓励有条件的企业建立企业年金。在高端生产性服务业、高技术产业、战略性新兴产业等行业中推动开展行业性补充保险，特别是

补充医疗保险和补充养老保险。开发救助和关怀企事业单位的公益基金和项目，鼓励职工积极参加商业保险。加大对职工的人文关怀，提高职工通勤、餐饮、住宿等后勤保障水平。

（三）完善职工社会互助保障

建立职工互助保障机制，并将其作为职工社会保障制度的必要补充。稳步推进“在职职工医疗互助保障计划”、“在职职工医疗康复推进计划”、“非工伤意外伤害及家财损失综合互助保障计划”，扩大医疗互助保障项目覆盖面，逐步将农民工、劳务派遣工等群体纳入保障范围。提升职工意外伤害、重大疾病、住院救治互助险种的保障水平，将个人医疗费用自付比例控制在总费用的20%以下，减少职工因病“致贫”、“返贫”现象。加大慈善公益资金用于职工帮扶救助力度，构建多层次全覆盖的帮扶救助体系，发挥工会三级服务体系的帮扶作用，力争用三年时间实现首都困难职工全部脱贫。

五、创新民主参与，畅通职工利益诉求表达渠道

（一）完善职工参与社会治理的形式

切实保障职工参政议政的权利，依法提名推荐职工代表作为人大代表、政协委员，推动完善职工参与人大协商、政府协商、政协协商和人民团体协商等协商民主机制，密切与各专门委员会的联系，实现职工政治民主权利。完善市、区两级政府与工会联席会议制度，研究解决有关职工利益和职工群众普遍关心的重大问题，促进劳动关系和谐稳定。探索建立劳动模范建言献策直通

车制度，将市劳模协会纳入人民建议征集网络单位，并推荐一批有代表性的劳模加入政府特邀建议人和特邀信息员队伍，为劳模参与重大社会活动、发挥更大引领作用创造条件。支持和鼓励劳模协会、职工技术协会、职工文艺促进会等职工组织的建设，充分发挥职工自我服务、自我管理、自我教育、自我发展的作用，为职工参与首都社会治理搭建良好的组织平台。

（二）落实以职代会为基本形式的民主管理制度

强化职工参与企事业单位民主管理的基础制度建设，加强党委对企业民主管理工作的领导，普遍建立职工代表大会制度，确保职工代表大会的知情权、建议权、决定权、选举权和监督权的落实，推进全市企事业单位职工代表大会备案制度，建立职工代表大会信息库。加强集团公司级职工代表大会制度建设，在中小型企业集中的地方，推行区域性、行业性职工代表大会制度，将充分发挥职工代表大会作用作为劳动关系和谐企业评选的重要依据。加强厂务公开在实现职工参与企业民主决策、民主管理和民主监督方面的实效，重点落实职工代表巡视、问询制度。推动职工代表大会、厂务公开制度与民主议事制度和民主评议制度相结合，力争全市企事业单位职工代表大会、厂务公开建制率达到85%。在公司制企业中落实职工董事和职工监事制度，健全职工董事和职工监事工作程序，增加企业中职工董事和职工监事的比例。发展与创新职工参与民主管理的方式方法，继续推广经理接待日、劳资恳谈会、总经理信箱、厂情发布会等形式，在单位内部营造

管理者和职工之间相互理解和信任的氛围，共同推动企事业发展。

（三）拓展职工诉求表达渠道

加强职工利益诉求表达平台建设，推动政府、工会、企业等方面信息平台数据的对接与融合，科学研判劳动关系，全面准确掌握职工队伍状况，及时了解职工的利益诉求。拓展职工诉求表达的通道与形式，通过工会、会员代表、劳模和技能人才建言献策、“12351”热线等渠道反映职工诉求，发掘和培育一批知职工、敢说话、有影响的职工网络意见领袖和志愿者，积极为职工发声。加强劳动关系三方协调制度建设，研究调整组建市、区协调劳动关系三方委员会，健全工作制度；在街道（乡镇）建立司法、社保、安监、综治、信访、工会和企业多方联动参与的职工诉求报告和调处机制，合理疏导和有效化解矛盾。

六、提升能力素质，不断拓展职工职业发展空间

（一）加强职工思想道德素质建设

将职工文化、企业文化建设与培育践行社会主义核心价值观相结合，在职工中广泛开展法治宣传教育和以职业道德为重点的“四德”教育活动，推进职工公民素养的提升。广泛开展“中国梦·劳动创造幸福”教育实践活动，以职工大讲堂、演讲比赛、主题报告会、座谈会等形式，不断引导职工群众增强中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信。大力弘扬劳模精神，建立劳模墙，出版劳模先进事迹读物，在全社会形成学

习劳模、尊重劳模、崇尚劳模、争当劳模的良好风尚。全面打造一支2万人左右的首都劳模队伍，每年创建30个市级“劳模创新工作室”。在各行各业推荐职业道德标兵，开展“八小时约定”活动，引导职工树立爱岗敬业的职业精神。

（二）加强职工科学文化素质建设

引导职工树立终身学习理念，广泛深入开展“争当学习型职工读书活动”，引导职工多读书、读好书，提升科学文化素质。推行工学结合、校企合作的技术工人培养模式，通过提供优惠政策、学费资助、实行学分累计等手段，采取更加灵活的形式，鼓励和帮助农民工提升学历层次。打造健康文明、昂扬向上的职工文化，推动“在职职工文化体育助推计划”全面实施，举办国学讲坛、职工艺术展，不断满足职工群众文化体育需求。

（三）加强职工技术技能素质建设

培养符合首都产业转型升级、城市建设与管理、生活性服务业品质提升和京津冀协同发展需求的技能人才，不断扩大重点发展和新兴产业领域内的各类技术技能竞赛、岗位练兵、技能培训等活动的覆盖面，推广“现代学徒制”培训新模式，每年举办不少于30个职业（工种）的技能竞赛，命名不少于100名技能名师，普遍建立名师带徒制度。加大高技能人才培养，选树具有高超技能技艺和高尚职业道德的“北京大工匠”，培育精益求精的工匠精神。每年安排不少于30名专家指导职工创新工作项目，提升职工技术创新水平；依托职工创新成果数据库和技术产权交

易平台，促进创新成果交易和应用，加大对创新成果的奖励，提高成果转化率。积极开展高技能人才与国际先进同行的交流与合作，拓宽视野、提升能力。逐步扩大“在职职工职业发展助推计划”的助推范围，引导和激励职工不断提高职业技能。

第四部分

北京市“十三五”时期促进职工发展的保障措施

一、明确责任分工和制度保障，健全职工发展事业的领导和管理体制

各级党委、政府要落实全心全意依靠工人阶级的指导方针，高度重视职工发展事业，高度关注劳动关系领域、职工队伍发展中出现的新情况新问题，加强工会等群团组织建设，加快健全党委领导、政府负责、社会协同、企业和职工参与、法治保障的职工发展工作体制。

坚持党总揽全局、协调各方，发挥各级党委（党组）领导核心作用，加强职工发展事业制度化建设，改进工作体制机制和方式方法，定期研究分析涉及职工发展的问题，将其作为经济社会发展全局的重要组成部分统筹考虑，推动建立和谐劳动关系评价指标体系，将保障和促进职工发展工作作为领导班子和领导干部考核的重要参考内容，提高决策科学化水平，完善政绩考核评价体系 and 奖惩机制。

各级政府负责本规划的实施。政府各部门、相关机构和社会团体结合各自职责，承担落实规划中相应的目标任务。在市、区两级成立由市委、区委分管领导牵头，相关部门、单位参加的职工发展委员会，具体负责规划实施的组织、协调、指导和督促。

加强本规划与国民经济和社会发展规划及部门规划的衔接，做到统一部署、统筹安排、同步实施、同步发展。推动将职工就业权、收入权、安全权、保障权、参与权和职业发展权纳入法律和制度保障，重点完善劳动保障监察制度。关注非首都功能疏解过程中的职工权益保障工作，重点做好疏解企业职工的安置补偿、转岗培训、保障标准的区域统筹等工作。重视规划监测评估工作，建立第三方评估机制，实行监测评估工作报告制度，动态反映规划目标进展情况和趋势变化，最大限度地发挥规划的社会效益。

二、构建维权体系和服务体系，强化职工发展事业的组织网络

构建法治化规范化的职工权益维护体系。发挥协调劳动关系三方机制作用，完善机制职能，健全工作制度，共同研究解决劳动关系中带有普遍性、倾向性的重要问题；强化厂务公开领导小组职能，加强企事业单位民主管理工作；完善劳动争议调解多方联动机制，使其融入首都社会矛盾多元调解体系，及时有效化解劳动关系矛盾；强化劳动关系预防预警机制，市、区两级人力社保、公安、工会、企联、工商联加强情报信息共享和沟通，共同监测可能引发劳动关系重大事件的不稳定因素。落实党委定期研究职工发展、听取工会工作汇报制度，健全政府与工会联席会议制度，完善人大、政协与工会协商研究职工事务的工作机制。

构建社会化信息化的职工服务体系。推动党建服务体系、政

府社区服务体系与工会三级服务体系有效对接，将服务职工工作体系作为社会治理和城市公共服务体系的重要组成部分，实现资源整合、机制互联、功能互补、信息共享、服务协同。重点加强工会服务站规范化和企事业单位职工之家实体化建设，把全覆盖普惠制、信息化实名制、社会化项目制的服务延伸到职工身边。充分动员社会各方面力量共同打造职工发展事业的服务共享平台，为职工发展提供良好的资源供给。

三、运用法治思维和法治方式，为职工发展事业提供法治保障

加强《劳动法》、《劳动合同法》、《社会保险法》、《就业促进法》、《安全生产法》、《职业病防治法》、《工会法》等涉及职工发展事业和劳动关系的法律法规的执行力度，重点做好《北京市实施〈工会法〉办法》的宣传与执行工作。探索出台《北京市工资集体协商规定》，进一步增强运用法治思维和法治方式开展工作的能力。积极完善北京市与职工发展，特别是与职工体面劳动有关的地方性法规建设。弘扬社会主义法治精神，增强全社会特别是职工群众尊法学法守法用法观念，在全社会形成良好的法治氛围。

加强职工发展的法律保障。依托人大执法检查、政府行政监察、政协委员视察，开展涉及职工发展权的劳动法律法规监督检查，推动严格执法，依法纠正和查处劳动违法行为。重点推动劳动合同、集体合同、劳动报酬、安全卫生、社会保险等法律法规

的贯彻落实，加强对农民工、劳务派遣工、困难职工等群体合法权益的维护。劳动保障行政部门应当健全用人单位劳动保障守法诚信档案，完善守信激励和失信惩戒机制，实时更新企业劳动守法情况，供社会查询，充分发挥法律在规制劳动关系、维护职工权益方面的作用。

四、确保政策支持和资金投入，完善职工发展事业的基础设施

建立政府财政支持、工会经费补贴、企业及社会各方分担的职工发展事业经费支持和资金保障机制。制定和落实政府及相关部门的职工教育培训补贴政策，多方筹集职工教育培训资金，确保职工教育经费计提比例不低于工资薪金总额的1.5%，职工教育经费的60%以上用于企业一线职工的教育和培训。对职工就业、自主创业、技能培训等提升职工发展权益水平的工作给予资金支持，对符合北京市产业结构调整劳模创新工作室、职工创新创业活动给予专项财政和金融支持；筹集职工职业发展权益助推方面的专项资金、激励资金，鼓励职工创新创业，推动形成大众创业、万众创新的新局面。

强化“职工之家”和职工教育培训设施设备建设，加大对职工学校和高技能人才实训基地的投入，支持其改善办学条件，增强师资力量；加强职工文化场所建设，推进建设功能完善、服务体系健全的工人文化宫（俱乐部）或职工文化活动场所；以“互联网+”新形态创新在线教育，打造首都职工学习工作技能、法

律法规、专业知识的在线资源平台，开发服务职工的APP，形成智能化、移动化、互动式、线上线下相结合的职工服务平台。

五、提升社会化和专业化水平，培育服务职工发展事业的人才队伍

将职工发展事业人才队伍建设纳入政府人才发展规划以及高技能人才振兴计划，发改、教育、人社、财政、工会等部门和组织通力合作、共同部署、合力实施。建立人才队伍选聘、培训、激励、考核、退出等管理机制；做好人才的招录选聘、业务培训、岗位调配、年度考核、职务任免等日常管理工作。

大力培育志愿者服务组织，开展职工互济互助、自我服务。按照职工发展和权益保障服务的需求，组建包括就业辅导员、心理辅导师、职业培训师、工资集体协商指导员、工会专职律师、劳动争议调解员、劳动法律监督员、专职工会社会工作者的专业化人才队伍；建立首都职工发展研究院，对涉及职工就业权、收入权、安全权、保障权、参与权以及职业发展权的重要监测领域进行持续性、动态化数据收集、分析，定期向社会公布“首都职工队伍状况调研报告”，引导社会舆论关注职工发展，引导职工提升自我发展的意识和动力。