厦门市“十四五”人力资源和社会保障事业

发展专项规划

2021年10月

目 录

[一、发展基础和面临形势 3](#_Toc60730642)

[（一）发展基础 3](#_Toc60730643)

[（二）面临形势 10](#_Toc60730644)

[二、指导思想、基本原则与发展目标 13](#_Toc60730645)

[（一）指导思想 13](#_Toc60730646)

[（二）基本原则 14](#_Toc60730647)

[（三）发展目标 15](#_Toc60730648)

[三、加强就业促进行动，推动更加充分更高质量就业](#_Toc60730649) 20

[（一）强化就业优先政策 20](#_Toc60730650)

[（二）推动大众创新创业 21](#_Toc60730651)

[（三）健全重点群体就业精准帮扶机制 22](#_Toc60730652)

[（四）强化失业风险监测预警机制 23](#_Toc60730653)

[（五）打造终身职业技能培训制度 23](#_Toc60730654)

[（六）健全公共就业服务体系 24](#_Toc60730655)

[四、推进人才强市战略，构筑人力资源发展新高地 25](#_Toc60730656)

[（一）深化人才体制机制改革 25](#_Toc60730657)

[（二）完善人才培养体系 26](#_Toc60730658)

[（三）优化人才评价体系 28](#_Toc60730659)

[（四）加强人才服务体系建设 29](#_Toc60730660)

[五、完善社会保障体系，提高全民保障水平 29](#_Toc60730661)

[（一)推进全民参保计划 30](#_Toc60730662)

[（二）完善多层次养老保险制度 30](#_Toc60730663)

[（三）健全工伤保险体系 31](#_Toc60730664)

[（四）完善失业保险保障功能 31](#_Toc60730665)

[（五）推动社保经办工作高质量发展 32](#_Toc60730666)

[（六）增强退休人员社会化管理服务工作质效 32](#_Toc60730666)

[（七）加强社会保险基金风险防控 33](#_Toc60730667)

[六、构建稳定增收机制,提升民生福祉水平 34](#_Toc60730668)

[（一）建立居民收入稳定增长机制 34](#_Toc60730669)

[（二）加强企业工资宏观调控 34](#_Toc60730670)

[（三）健全事业单位收入分配机制 35](#_Toc60730671)

[七、打造和谐劳动关系典范城市，营造良好用工环境 35](#_Toc60730672)

[（一）全面提升劳动关系治理水平 36](#_Toc60730673)

[（二）完善劳动保障监察执法体系 36](#_Toc60730674)

[（三）提升劳动人事争议调解仲裁能力建设 37](#_Toc60730675)

[（四）加强劳动关系信息化建设 38](#_Toc60730676)

[八、强化规划实施保障 38](#_Toc60730677)

[（一）全面加强党的领导 38](#_Toc60730678)

[（二）完善规划实施机制 39](#_Toc60730679)

[（三）提升能力建设 41](#_Toc60730680)

[（四）健全监测考评机制 41](#_Toc60730681)

“十四五”时期是开启我国全面建设社会主义现代化国家新征程、向第二个百年奋斗目标进军的第一个五年，也是我市全方位推动高质量发展超越、更高水平建设高素质高颜值现代化国际化城市的关键五年。人力资源和社会保障事业作为社会经济发展的有机组成部分，在改善人民生活品质和提高社会建设水平工作中发挥着重要作用。科学编制好全市人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划，对于大力发展我市人力资源社会保障事业、切实保障和改善民生，为我市经济社会事业提供强有力的人才支撑和社会保障，具有十分重要的意义。依据《厦门市国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要》及国家、福建省关于人力资源和社会保障事业相关规划政策，编制本规划。

## 一、发展基础和面临形势

### （一）发展基础

“十三五”时期是厦门市人力资源和社会保障事业快速发展的时期。在市委、市政府的领导下，在福建省人力资源和社会保障厅的指导下，厦门市人力资源和社会保障部门贯彻以人民为中心的发展理念，把保障和改善民生作为加快高素质高颜值现代化国际化城市建设的出发点和落脚点，在落实就业优先、促进人才优先、健全社会保障、改善劳动关系和优化公共服务等方面取得了较大成效，为“十四五”期间人力资源和社会保障事业高质量发展奠定了坚实基础。

**就业促进成效显著。**发挥就业大数据平台优势，构建“一平台两系统”，从人力资源市场的供需两端发力，开展供需信息精准匹配对接和多渠道精准推送工作。持续深化重点群体就业政策，开展充分就业社区创建活动。“十三五”期间，累计实现城镇新增就业117.17万人，城镇失业人员再就业50.57万人，其中城镇就业困难人员再就业7.79万人。建立面向全体劳动者的职业培训与技能提升制度，出台了符合产业发展的“一企一策”培训政策，支持企业职工、城乡劳动者以及其他重点群体参加各项职业技能培训，“十三五”期间开展职业技能培训23.7万人次（不含疫情期间线上培训的34.5万人次）,极大促进了技能人才成长发展。加大就业创业扶持力度，强化优惠政策宣传落实，及时、高效兑现各项就业优惠政策。

**人才创新驱动增速。**以服务创新为驱动，持续推进“双百计划”“海纳百川”人才计划政策，打造“群鹭兴厦”人才政策矩阵。“十三五”期间，人才队伍规模和质量得到显著提升，人才队伍结构逐步优化，人才规模总量现突破百万。高端人才数量位居全省前列，在国内同类城市保持领先。实施“院校毕业生招聘行动”，共吸纳21.8万名毕业生。本土人才队伍逐步壮大，人才素质能力再提升成效显著，共有6.4万人获得专业技术资格，6.55万人次取得高级工以上职业资格证书。创新设立“双百人才企业板”，为人才企业提供辅导改制、挂牌展示、交易融资等专业服务，“双百”企业估值超千亿，产值和销售收入年均增幅30%以上。两岸人才交流合作进一步深化，共出台11个专项惠台人才政策，率先启动两岸人才评价互通。与台湾人力资源机构合作加强，联合漳州、泉州、龙岩、三明等地每年举办台湾地区专业人才对接会，吸引台胞来厦创业就业。推动人才体制机制创新，率先全省新设大数据和机电元器件专业2个职称专业，探索形成以系列主管部门、产业联盟、行业协会和企业为主体的多元评价模式，共有2054人通过职称改革试点取得高、中、初级职称证书，其中“航空维修产业职称评审”被列为国务院第六批自由贸易试验区改革试点经验复制推广。贯彻落实《事业单位人事管理条例》，稳步推进职称、薪酬和绩效改革，基本实现身份管理向岗位管理转变，实现人事管理全面信息化，持续做好事业单位工作人员聘用、调动、工资福利、退休、考核、奖惩等日常管理，重视政策研究和制度建设。

**社会保障能力增强。**深化社会保障制度改革，有序推进养老保险省级统筹和全国统筹。扩大社会保障覆盖面，2020年城镇职工基本养老保险(含机关养老保险)参保人数较2015年末增长105.9万人，失业保险参保人数较2015年末增长75.96万人，工伤保险参保人数较2015年末增长75.4万人。社会保障水平稳步提升，企业退休人员平均养老金以年均约5%的增幅进行调整；落实《关于建立城乡居民基本养老保险待遇确定和基础养老金正常调整机制的实施意见》等文件，城乡居民基础养老金由2015年的245元提高到2020年末的310元，位居全省第一。“十三五”期间，共兑现本市居民参加城乡居民基本养老保险参保补助4620万元，发放失业保险金15.92亿元，发放一次性生活补助金2.35亿元。完善工伤保险制度，出台《厦门市工伤保险待遇管理办法》《厦门市工伤康复管理办法》《厦门市职工因病或非因公伤残劳动能力鉴定管理办法》《厦门市补充工伤保险实施办法》；推进工伤保险基金省级统筹工作，各项政策和待遇标准顺利过渡到与全省一致；通过政府购买劳动能力鉴定服务方式，在全省率先建成专门化、规范化、标准化的劳动能力现场鉴定工作点；依法保障工伤职工合法权益，“十三五”期间，共认定工伤43329件，鉴定26857人次，支付工伤保险待遇20.20亿元。

**劳动关系稳定和谐。**贯彻落实中共中央、中共福建省委关于构建和谐劳动关系的意见，制定《关于构建和谐劳动关系的实施意见》及责任分工方案，健全劳动关系三方协调机制，成立由市政府分管领导担任主任的厦门市协调劳动关系三方委员会。建立劳动关系和谐工业园区、镇（街道）、社区、商业街（楼宇）、企业等五类市级创建标准，在基层和小微企业开展“1118”和谐劳动关系示范工程建设，经验做法由省人社厅发文向全省推广。五年来共评选认定3个国家级、51个省级、161个市级劳动关系和谐单位，61个区级和谐劳动关系创建示范点，2个省市共建和谐劳动关系综合试验区，13家省级“和谐同行”培育企业。建立健全劳动关系领域风险防控机制，加强劳动关系领域风险监测预警和研判，制定实施劳动关系预警制度、挂钩帮扶制度、部门联动制度。建立“双随机一公开”机制，推动劳动保障守法诚信等级评价。全面推进劳动保障监察“网格化、网络化”建设，截至2020年末，已建成街（镇）一级网格数43个，社区二级网格数492个。在建工程项目全面开展“无欠薪项目部”创建活动。创新监察执法方式，推行以服务为导向的柔性执法。畅通举报投诉渠道，全市劳动保障监察机构投诉举报电话全部由“12333”人社热线呼转。自主研发上线“农民工欠薪风险预警与防控系统”，根据企业或在建工程项目的实名登记、考勤、社保参保、工资发放等信息进行动态预警和分析研判。对用人单位工资支付行为开展信用等级评价工作，进行守信激励和失信惩戒。加强基层调解组织建设，推进驻镇街派出庭和调解点建设，促进劳动关系和谐稳定。“十三五”期末，劳动保障监察举报投诉案件按期结案率100%，劳动人事争议调解成功率60%，劳动人事争议仲裁（审限）结案率100%。

**公共服务水平提升。**制定厦门市人力资源和社会保障信息化总体规划，以“整合资源、优化流程、提升服务、完善管理、加强监管、支持决策”为主线，建设基础平台一体化、基础数据一体化、业务经办一体化、公共服务一体化、监管决策一体化，实现人社业务领域信息化全覆盖，形成全市业务联动办理格局，基本实现“智慧人社”目标。构建覆盖市、区、镇（街道）、村（居）的四级网络以及内外网一体化的业务经办和公共服务体系，高频事项基本实现“一趟不用跑”，已实现人社系统依申请权责清单事项“一趟不用跑”占比85%。社保公共服务办理流程逐步优化，建成多渠道的“智慧社保”经办体系，推动社保业务“15分钟便民服务圈”“全程网办”“五星级”建设，大力推进社保经办网办、全程网办，形成“一号通呼叫、一卡通应用、一网式经办、一掌式服务、一机通自助”为核心的社会保险公共服务系统。我市关于社会保险参保扩面的省对市绩效考评指标连续5年均位列全省第一。“十三五”期间各项社保待遇的审核支付办结率达100%。全面深化退休人员社会化管理服务，出台《厦门市退休人员社会化管理服务办法》，在省内率先将被征地退养人员和农场退休人员、领取城乡居民基本养老保险待遇人员纳入社会化管理服务。全市累计接收移交38.88万名退休人员。率先在省内开展退休人员人事档案数字化建设，全市档案数字化率达到87.52%。创新开展退休人员人脸识别资格认证方式。加强退休人员社会化管理服务，退休人员社会化管理服务率达99.99%，退休人员管理活动经费由2016年的每人每年100元增加到2020年的每人每年400元，不断完善走访慰问制度，全面提升退休人员幸福指数。

**表1 厦门市人力资源和社会保障事业发展“十三五”时期主要指标**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 指标 | 单位 | 2015年末 | 2020年末 |
| 基数 | 实际 |
| **一** | **就业促进** |
| 1 | 城镇新增就业人数 | 万人 | 91.2/五年 | 117.17/五年 |
| 2 | 城镇失业人员再就业人数  | 万人 | 30.3/五年 | 50.57/五年 |
| 3 | 其中：城镇就业困难人员就业人数 | 万人 | 7.19/五年 | 7.79/五年 |
| 4 | 城镇登记失业人数 | 万人 | 2.55 | 9.66 |
| 5 | 城镇登记失业率 | % | 3.22 | 3.84 |
| 6 | 职业技能培训人数 | 万人 | 18.8/五年 | 23.7/五年 |
| **二** | **人才建设** |
| 7 | 新增专业技术人才人数 | 万人 | 6.1/五年 | 6.4/五年 |
| 8 | 新增高技能人才人数 | 万人 | 6.24/五年 | 6.55/五年 |
| **三** | **社会保障** |
| **（一）** | **参保覆盖面** |
| 9 | 基本养老保险参保人数 | 万人 | 237.14 | 344.95 |
| 10 | 城镇职工基本养老保险参保人数 | 万人 | 212.18 | 318.08 |
| 11 | （1）企业职工养老保险参保人数 | 万人 | 212.18 | 306.52 |
| 12 | （2）机关事业单位职工养老保险参保人数 | 万人 |  | 11.56 |
| 13 | 失业保险参保人数 | 万人 | 182.41 | 258.37 |
| 14 | 工伤保险参保人数 | 万人 | 183.93 | 259.33 |
| **（二）** | **待遇水平** |
| 15 | 企业退休人员基础养老金增长率 | % | - | 5/年均 |
| 16 | 城乡居民基础养老金 | 元/人月 | 245 | 310 |
| **四** | **劳动关系** |
| 17 | 最低工资标准 | 元 | 1500/月 | 1800/月 |
| 18 | 劳动保障监察举报投诉案件按期结案率 | % | 100 | 100 |
| 19 | 劳动人事争议调解成功率 | % | 57.45 | 60 |
| 20 | 劳动人事争议仲裁（审限）结案率 | % | 99.35 | 100 |
| **五** | **能力建设** |
| 21 | 社会保障卡持卡人数 | 万人 | 332 | 453 |
| 22 | 退休人员社会化管理服务率 | % | 99.48 | 99.99 |

### （二）面临形势

“十四五”时期是我市开启社会主义现代化建设新征程、全方位推进高质量发展超越的关键五年，人力资源和社会保障事业发展的机遇与挑战都有新的发展变化。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央把保障和改善民生摆在更加突出位置，高度提升、力度加大、温度增加，为人力资源和社会保障事业发展奠定了坚实保障。“五位一体”总体布局和“四个全面”战略布局的协调推进，为人力资源和社会保障事业发展提供了有利条件。抓“六保”促“六稳”，社会发展新动能不断形成，为人力资源和社会保障事业的发展增添了强大动力。当前国际环境日趋复杂，我国加快构建以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局，科技创新和人口老龄化不断加快，以及我市大力推进高素质高颜值现代化国际化城市建设和金砖国家新工业革命伙伴关系创新基地建设步伐，为我市人力资源和社会保障事业带来了更多机遇和挑战。

**就业促进工作面临新考验。**当前，我国经济正处在转变发展方式、优化经济结构、转换增长动能的关键期，正在加快构建以国内大循环为主、国内国际双循环相互促进的新发展格局，经济发展前景向好，但也面临着结构性、体制性、周期性问题相互交织所带来的困难和挑战，加上新冠肺炎疫情冲击以及国际贸易摩擦加剧的影响，经济运行面临较大压力，给本市就业促进工作形成了新的挑战：企业岗位需求萎缩，企业职工待遇增长较慢，促进充分就业难度加大。全球产业链和创新链加速重构，对我市对外贸易、利用外资和部分产业转型升级带来了新的挑战。新就业形态不断涌现，对劳动力技能水平提出新的要求。城市生活成本的增加缩小了与周边城市的实际收入差距，一定程度上稀释了人才吸引力。随着高素质高颜值现代化国际化城市建设的推进，本市被征地人员、农村富余劳动力就业促进工作的要求提高，任务加重。

**人才工作亟待新突破。**高素质高颜值现代化国际化城市建设，对各类高端人才及高技能人才提出了全新要求。一线城市对我市高层次人才产生虹吸效应，中西部、二线城市发展增速，这给我市人才引进带来了挑战。人才市场化配置机制还不够灵活，依托市场引才育才工作还需加强。制约和影响人才队伍高质量提升的思想观念和体制机制障碍仍待突破，亟需深化人才工作的改革创新。

**社会保障体系面临新压力。**人口老龄化进程加快，经济发展稳中有变，征拆工作任务加大、进度提速，社会保障基金需求增大，给养老保险给付和失业保险给付带来了更大的挑战。被征地人员、农村富余劳动力、就业困难人员、灵活就业人员的社会保障诉求日益凸显，对健全多元社会保障体系、提高保障待遇带来新的压力。在落实企业职工基本养老保险省级统筹及全国统筹过程中，保障和改善参保人员的权益尤为关键。

**居民收入水平亟待新增长。**“十三五”期间，我市居民人均可支配收入年均增长8%左右，快于地区生产总值增长0.8个百分点，收入稳居全国前列、全省第一,但与经济社会发展的要求和人民群众的期望相比，居民收入尚待更大幅度更快速度的提高。

**和谐劳动关系建设面临新隐患。**受国际贸易争端及台海局势等因素的影响，全市部分出口外向型、航运行业、旅游会展行业、中小微企业用工需求的不确定因素增多。计算机与通讯设备、半导体和集成电路、机械装备等高端制造业稳岗风险加大。随着国内劳资双方维权意识的不断提高，劳动纠纷隐患增加。建筑领域、装修及改造工程纠纷多发，层层转包及工程款结算纠纷引发的以讨薪名义讨要工程款（承包款）的纠纷难以彻底解决。自媒体、电商、电竞等新业态下用工形式呈现出灵活化、多样化特征，数字化建设不断推进生产要素供给方式创新，对劳动关系调处、劳动执法（劳动保障监察）以及劳动争议仲裁等工作带来了新的挑战。

**公共服务面临新要求。**人社系统信息化、智能化及掌上化水平尚不能完全满足人社服务全面提升的新需求，就业信息系统、社会保险系统、劳动监察仲裁信息系统等系统之间互联互通建设仍需加快推进，线上调解服务系统和应急服务机制尚待完善。新兴业态行业用工信息采集和关键要素存证系统亟待开发。退休人员档案电子化管理工作和场景化运用体系尚待健全。涉台人才人事管理及劳动争议创新处理机制仍待探索。人力资源和社会保障工作仍需进一步满足群众需求，自身队伍建设以及整体服务能力提升的要求不断提高。

## 二、指导思想、基本原则与发展目标

### （一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，按照“五位一体”总体布局和“四个全面”战略布局，牢固树立创新、协调、绿色、开放、共享五大发展理念，落实省委省政府和市委市政府的工作部署，坚持稳中求进，积极服务和深度融入新发展格局，以高质量党建引领和保障高质量发展，促进就业创业，完善社会保障体系，加快人才队伍建设，深化人事制度改革，完善工资收入分配制度，构建和谐劳动关系，推动“六稳”工作、“六保”任务在人社领域落深落细落实，实现人力资源和社会保障工作整体超越，推动民生福祉达到新水平，增强人民群众获得感、幸福感、安全感，为全方位推进高质量发展超越、打造高质量发展引领示范区、全面建设社会主义现代化国家的厦门篇章贡献人社力量。

### （二）基本原则

**坚持服务大局。**坚持党的领导，牢固树立高度自觉的大局意识，把人社工作放到我市改革发展大局及世界百年未有之大变局中去思考与定位，紧紧围绕“提升本岛、跨岛发展”以及高素质高颜值现代化国际化发展战略，努力完成人力资源和社会保障各项工作，为厦门市经济社会全方位高质量发展超越奠定基础。

**坚持以民为本。**贯彻发展为了人民、发展依靠人民、发展成果由人民共享理念，将凝聚民心、改善民生作为出发点与落脚点，着力解决人民群众最直接、最关心、最现实的利益问题。听取民众意见，增强人社治理能力，促就业、稳保障、优人才、维公平，提升公共服务水平，切实提高本市居民在共享共治中的获得感，增进民生福祉，促进社会和谐稳定。

**坚持创新引领。**坚持制度创新、政策创新，注重集聚人才、发挥人才优势，完善人才发展机制。加快完善高技能、高层次的人才队伍建设，营造有利人才成长、更好发挥作用的政策制度环境，激发人才潜力，释放创新活力，增强发展动力，促进就业创业，助力区域创新中心建设。

**坚持统筹协调。**主动适应和引领经济发展新格局，统筹城乡区域人力资源和社会保障体系建设，强化就业优先政策，全方位推进各类人才队伍建设，兼顾多层次社会保障体系的健全与社会保障水平的提升，以保障劳动者合法权益和促进企业发展相结合促进劳动关系稳定和谐，推动居民收入与经济同步增长，实现人力资源和社会保障事业全面、协调、可持续发展。

**坚持依法行政**。贯彻落实全面依法治国基本方略，坚持科学立法、严格执法、公正司法、全民守法，深入推进依法行政，推动人力资源和社会保障工作全面纳入法治轨道。合理调节各方面利益关系，促进社会公正和谐。

### （三）发展目标

**优化就业服务机制，实现更高质量就业。**保持就业形势总体稳定，稳步提升就业质量，有效缓解结构性就业矛盾，持续释放创业带动就业动能，不断增强风险应对能力。着力优化就业结构，培育接续有力的就业新动能，发挥本市就业大数据平台优势，发展“互联网+就业服务”，完善企业与劳动者的信息沟通机制，支持多渠道灵活就业和新就业形态发展。统筹推动各类重点群体就业，优化就业困难群体实名制管理服务机制，积极开展精准就业帮扶措施，大力帮扶高校毕业生、农民工等重点群体就业。健全失业监测预警机制,强化失业预防体系，加大失业人员就业援助力度，促进实现充分就业、公平就业和稳定就业。在保障常规产业就业形势稳定的基础上，为新就业形态发展创造空间，支持灵活就业，提升企业用工服务。进一步完善职业技能培训制度，健全面向各类劳动人群、适应市场需求、贯穿职业生涯的职业提升培训体系，支持引导重点群体参加职业技能培训。

**完善人才政策措施，强化人才队伍建设。**依托产业发展规划与人才强市战略，继续推动人才引进模式创新，支持本地企业引导飞地引才、短期引才、项目引才等柔性引才专门举措。完善人才住房、配偶就业、子女教育和社会保障等相关政策，深化人才融合度和认同感，形成多渠道人才引进长效机制。深化厦台两地人力资源合作，完善台湾人才引进政策，加大对台引才引智力度。推动构筑国际人才高地，加强区域人才协作，优化技能人才激励保障机制，促进人才创新创造活力充分释放，为厦门高素质高颜值现代化国际化中心城市建设提供高质量的人才保障。

**健全社会保障体系，提升社会保障水平。**以社会保障相关政策法规为依据，深入实施全民参保计划，扩大基本养老保险覆盖面，加快发展多层次、多支柱养老保险体系，健全基本养老保险筹资和待遇调整机制，扩大年金覆盖范围，规范发展第三支柱养老保险，更好满足人民群众多样化需求。做好企业职工基本养老保险省级统筹、全国统筹改革衔接工作，扎实推进机关事业单位养老保险改革工作。落实工伤保险省级统筹，完善预防、补偿、康复“三位一体”制度，积极打造多层次的工伤保险保障体系。配合推进失业保险省级统筹。“十四五”期末，参加失业保险人数达到271万人。健全内控监督、行政监督、专门监督和社会监督相结合的长效监督体系。健全政策、经办、系统、监督“四位一体”的基金管理风险防控体系,强化智能监管，建立健全社保基金风险监督预警体系。加强社会保险稽核，打击社会保险领域违法违规行为，健全社会保险领域案件协同查处和移送制度。

**构建稳定增长机制，提高居民人均可支配收入。**深化收入分配制度改革，健全向一线劳动者倾斜分配制度，加强企业工资宏观调控，鼓励企业在工资结构中设置体现技术技能价值的工资单元，建立符合事业单位特点的工资分配制度，全面贯彻落实以增加知识价值为导向的收入分配政策，实现居民收入增长与经济增长基本同步，城乡居民收入水平得到全面提高，逐步缩小与台湾地区的差距。

**完善调处机制，促进劳动关系和谐。**健全劳动关系三方协商协调机制，探索厦门特色和谐劳动关系创建模式。以维护劳动者合法权益为基点，加大劳动保障监察执法力度，贯彻落实劳动合同制度，优化新就业形态用工服务监管和劳动者权益保障机制。坚持“事前预警”主动监察、“事后处理”快速化解机制，强化劳动保障监察执法效能。建立健全多层次劳动人事争议调解组织，完善劳动争议派出庭和调解点建设，加强仲裁制度建设，健全完善劳动人事争议多元处理格局。健全劳动关系形势分析研判制度，完善劳资纠纷主动创稳工作机制，探索适应新就业形态劳动关系调处机制，构建和谐劳动关系典范城市。

**建立优质服务体系，增强公共服务能力。**健全公共服务体系，优化公共服务内容，推进公共服务均等化。加强人社工作人员的针对性培训，提升服务意识、服务能力及业务操作水平，提升人社业务经办效率。健全绩效考评和激励机制，加强人社工作人员服务的规范化建设，提升服务积极性、主动性，激发创新性。深入推进数字化建设，进一步提升人社公共服务信息化水平，完善“智慧人社”，提升公共服务效能，提供便捷、高效的公共服务，支撑公共服务能力的全面提升，加快健全覆盖城乡、普惠共享的人力资源和社会保障基本公共服务体系。紧紧围绕增进两岸同胞福祉，探新路促融合，推动在厦的台湾同胞纳入厦门市基本公共服务保障范围，在就业创业、社会保障等领域享受与本市居民同等待遇。

**表2 厦门市人力资源和社会保障事业发展“十四五”时期主要指标目标**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 指标 | 单位 | 2020年末 | 2025年末 | 属性 |
| 基数 | 目标 |
| **一** | **就业促进** |  |
| 1 | 城镇新增就业人数 | 万人 | 117.17/五年 | 65/五年 | 预期性 |
| 2 | 城镇失业人员再就业人数  | 万人 | 50.57/五年 | 20/五年 | 预期性 |
| 3 | 其中：城镇就业困难人员就业人数 | 万人 | 7.79/五年 | 4.5/五年 | 预期性 |
| 4 | 城镇登记失业率 | % | 3.84 | <5 | 预期性 |
| 5 | 职业技能培训人数 | 万人 | 23.7/五年 | 25/五年 | 预期性 |
| 6 | 其中：农民工参加职业培训人次 | 万人 | 9.86 | 10 | 预期性 |
| **二** | **人才建设** |  |
| 7 | 专业技术人才总量 | 万人 | 71 | 76 | 预期性 |
| 8 | 其中：高级职称人才数量 | 万人 | 9.8 | 10.8 | 预期性 |
| 9 | 新增取得专业技术人员职业资格证书人数（万人） | 万人 | 1.2 | 1.3 | 预期性 |
| 10 | 新增取得职业资格证书或职业技能等级证书人数 | 万人 | 7.78/五年 | 8/五年 | 预期性 |
| 11 | 新增取得高级工以上职业资格证书或职业技能等级证书人数 | 万人 | 1.5/五年 | 2/五年 | 预期性 |
| 12 | 博士后研究人员年招收数 | 人 | 31 | 33 | 预期性 |
| **三** | **社会保障** |  |
| 13 | 基本养老保险参保率 | % | 85 | 95.5 | 预期性 |
| 14 | 失业保险参保人数 | 万人 | 258.37 | 271 | 约束性 |
| 15 | 工伤保险参保人数 | 万人 | 259.33 | 285 | 约束性 |
| **四** | **劳动关系** |  |
| 16 | 劳动保障监察举报投诉案件结案率 | % | 100 | 100 | 预期性 |
| 17 | 劳动人事争议调解成功率 | % | 60 | 60以上 | 预期性 |
| 18 | 劳动人事争议仲裁结案率 | % | 90 | 90以上 | 预期性 |
| **五** | **能力建设** |  |
| 19 | 社会保障卡持卡人数 | 万人 | 453 | 485 | 预期性 |
| 20 | 其中：申领电子社保卡人口覆盖率 | % | 39 | 70 | 预期性 |
| 21 | 退休人员社会化管理服务率 | % | 99.99 | 99.99 | 预期性 |

## 三、加强就业促进行动，推动更加充分更高质量就业

全面强化就业优先政策，健全就业促进长效机制，激发创新创业带动就业，催生经济社会发展新动力，积极开展重点群体精准就业帮扶工作，健全适应就业创业需要的职业技能培训制度和灵活高效的公共就业服务体系，完善就业信息动态监测和失业预警系统，着力缓解结构性就业矛盾，推动精准就业服务提质增效，实现更加充分、更高质量的就业。

### （一）强化就业优先政策

全面贯彻《中华人民共和国就业促进法》等法律法规，注重就业政策与财税、金融、产业、贸易等经济政策的衔接配套、协调联动，实现扩大就业与经济发展的良性互动，健全促进就业的长效机制。

因应国内外经济发展的新形势，发挥招商引资以及政府投资对就业创业的拉动作用，稳定外贸扩大就业岗位，重视并积极发挥现代服务业、中小微企业、民营企业以及灵活就业和新兴业态的扩展就业容量能力。以龙头企业为牵引，推动全产业链就业，优化精准就业招聘和用工服务，挖掘新的就业增长点，培育壮大新动能拓宽就业渠道。优化促进就业工作机制，健全考核、监督和评价机制，提高就业创业指标考核权重，强化各部门促进就业责任。

### （二）推动大众创新创业

完善创业激励机制。加大创业政策扶持力度，落实支持创业以及创业带动就业的优惠政策，出台适合本市的激励政策措施，激发大众创业、万众创新活力。扩大创业扶持政策对象范围，简化办理流程，加大优惠力度，为更多群体参与创新创业增添动力。

健全创业社会支持体系。打造全生态、专业化、多层次的创业服务体系，积极培育创业生态，打造创业大本营、创业孵化示范基地等特色化、功能化、高质量的创业平台载体，为企业创新孵化提供创业要素支持。积极开展促进创业带动就业政策宣传工作，营造有利于创业的政策环境和社会舆论环境。以政策支持为基础，引导社会资本激发创新创业活力，保障促进创业工作有序开展。培育典型、树立标杆，激活各行各业开展创新创业活动的动力和潜力。

塑造创业精神，培育劳动者创业能力，增添创新创业持久动能。健全创业指导机制，发挥创业专家作用，分类推进各类创业主体自主创业，构建满足包括潜在创业者、意向创业者和初期创业者等在内的各类劳动者创业指导体系，为创业者提供全方位、多角度、针对性的创业服务。充分利用本市高校资源优势，鼓励各类院校开展形式多样的创业教育，提升创业能力，为促进创新创业奠定基础。

### （三）健全重点群体就业精准帮扶机制

千方百计促进高校毕业生就业创业。在事业单位招聘、公务员录用、国有企业招聘等方面，拓宽高校毕业生就业渠道。完善高校毕业生就业创业服务平台，进一步强化高等院校与企业的战略合作机制，搭建高校毕业生与用人单位之间的信息沟通桥梁。鼓励高校毕业生创新创业，优化高校毕业生就业创业服务政策，拓宽高校毕业生就业渠道与就业形式。以职业培训、职业见习为基础，以就业援助为辅助，增强高校毕业生工作适应能力，提高就业竞争力。支持中小微企业吸纳高校毕业生就业。鼓励高校毕业生应征入伍。开发基层公益性岗位，重点保障困难家庭未就业高校毕业生和退役大学毕业生士兵。

开展农村富余劳动力、被征地和海域退养人员就业扶助。摸清被征地和海域退养人员就业需求，加强就业精准帮扶。提高被征地和海域退养人员就业指导、就业技能培训的针对性与有效性、就业推介的适用性和灵活性，依托社保补贴、就业补助、公益性岗位托底等政策，鼓励被征地和海域退养人员实现就业创业。

精准帮扶就业困难群体。完善就业困难群体数据库，强化就业困难群体实名制登记工作，健全针对就业困难群体的登记识别、就业培训以及退出服务体系。增强对就业困难群体的帮扶援助力度，加大公益性岗位开发力度，强化公益性岗位托底安置，确保零就业家庭动态清零。

### （四）强化失业风险监测预警机制

加强失业风险动态监测。健全就业信息平台，实施分类管理、重点服务，及时掌握企业与劳动者基本情况，加强预测劳动力供求发展趋势，建立全方位、立体化的失业风险动态监测机制。

加强失业预警体系建设。推进就业信息系统和劳动监察、仲裁信息系统互联互通，打造人社大数据平台，提供精准企业用工服务，及时发现企业用工异常情况，科学研判、及时反应。建立失业应急预案，对可能发生的失业风险进行有效调控。完善就业与社会保障联动机制，进一步增强失业保险预防失业、促进就业功能。

### （五）打造终身职业技能培训制度

建立面向城乡全体劳动者，适应就业创业和技能人才成长需要的终身职业技能培训制度。广泛开展职业技能培训，推进企业职工、农村转移就业劳动者、城乡未升学初高中毕业生、下岗失业人员、就业困难人员等重点群体培训，充分发挥社会培训机构作用，多形式多渠道开展就业技能培训、岗位技能提升培训和创业培训，提升劳动者技能水平和收入水平。强化培训质量监管，促进更高质量就业。

### （六）健全公共就业服务体系

健全就业服务体系。明确市、区就业服务机构的职能定位，构建多级联动机制。强化就业信息服务、就业援助、就业培训等制度建设，构建职业指导、职业介绍、技能培训、创业指导、补贴发放等全程服务的质量标准体系。强化基层组织对就业服务的供给能力，加大财政支持和资源分配力度。推进公共就业服务规范化和标准化建设，强化就业服务能力建设。

发挥就业大数据平台优势。利用“互联网+就业服务”，加快优化“112”服务模式（即每年至少上门走访1次、提供1种职业技能培训、进行2次岗位推荐），打通企业与劳动者的信息沟通渠道。推进与相关业务部门信息共享网络的建立，及时掌握企业、劳动者基本情况，衔接社会保障、教育培训、劳动关系构建等信息系统，实现就业信息精准匹配推送，缓解结构性就业矛盾。

完善就业创业服务机制，为推动精准就业提供全方位支撑。依托政府购买公共服务，鼓励社会力量参与就业创业服务。创新就业服务供给方式，健全公共就业服务市场化机制。

探索多形式、多渠道就业。鼓励开发社区公益就业、居家就业、社区辅助就业等岗位，完善就业困难群众的就业援助机制。

探索厦台两地就业深度融合，鼓励台胞来厦就业创业，完善台湾青年来厦实习就业创业政策支持和服务体系，培育和提升一批两岸青年就业创业基地和实习实训基地，推动台胞在就业创业指导、技能培训、补贴发放等方面与我市居民享受同等待遇，实现与金门等两岸近邻地区公共就业服务均等化、普惠化、便捷化。

## 四、推进人才强市战略，构筑人力资源发展新高地

加快推进人才强市战略，深入推进人才发展体制机制改革创新，优化人才交流合作机制，完善人才保障和激励政策，加快提升人才生态和公共服务质量，激发创新创业人才活力，推动人才工作市场化、专业化、科学化，建设具有国际影响力的创新创业人才培育中心和集聚高地，为经济社会全方位高质量发展超越提供高素质人才队伍支撑。

### （一）深化人才体制机制改革

完善高层次人才集聚长效机制。健全高层次人才引进机制，瞄准新时代人才建设需求，大力引进国际国内领先水平的高层次创新人才和领军型创业人才。构建与经济社会发展深度融合的人才管理、引进培养、评价激励、服务保障机制，注重发挥市场配置作用，推动人才分类评价改革，提升人才培养与评价市场化、专业化水平。围绕我市经济社会发展需要，不断加大政策扶持力度，积极拓展引才渠道，健全人才集聚长效机制，增强高层次人才吸引力。

优化海外高端人才引进机制。推动海外高端人才引才体制机制创新，扩宽引才视野，发挥海外创业大赛、“春晖杯”创新创业大赛、“海交会”等引才平台作用，以赛引才、以会引智，打造多元引才渠道，加速海内外英才集聚，吸引海外高端人才来厦对接、落地发展。

健全高校毕业生引进机制。加强与重点高校建立战略合作关系，搭建高校引才联络平台，强化线上线下招聘服务，充分挖掘省内外高校毕业生资源，鼓励本地高校毕业生留厦就业创业，推进高校毕业生引进工作。

创新对台人才体制机制。继续贯彻落实中央、省、市惠台政策，强化两岸人才交流机制，深化两岸人才融合，打造台胞登陆第一家园，发挥台湾专业人才对接会、两岸人才机构合作洽谈会等平台作用，为台湾人才机构来厦开展工作提供支持，加大对台引才引智力度；发挥台湾民间团体、企业在两岸人才交流的桥梁纽带作用，深化厦台人力资源机构交流合作。鼓励用人单位提供适合台湾人才的就业实习岗位及招聘方式，进一步推行台湾特聘专家（专才）制度。按照“行业标准共通”要求，推进台湾人才职业资格匹配认定。完善台籍人才就业创业、社会保障、技能培训等服务机制，推动落实生活补贴、住房待遇、创业资金扶持等人才优惠政策。

### （二）完善人才培养体系

依托产业发展培育人才。落实“百企千人”培育计划，推进人才培训基地建设，协助举办企业高管、科技创新人才、青年创业骨干等培训，提升本土人才素质水平。鼓励支持重点产业龙头企业联合高校院所建设研究院，开展人才培养、项目转化、技术攻关等，为产业转型升级提供人才支撑。

加大高技能人才培养力度。深化技能人才评价制度改革，全面推行职业技能等级制度。健全技能人才激励保障办法，提高技术工人各项待遇，开展中华技能大奖、全国技术能手等高水平技能人才选拔培养工作。大力推行新型学徒制，强化用人单位技能人才培养主体责任。加大高技能人才培训基地和技能大师工作室建设力度，提升高技能人才培养质量。建立健全职业技能竞赛体系，广泛开展职业技能竞赛。

加大技工院校建设力度。构建学校、企业、行业、教育机构间交流合作平台，发挥多方优势，促进产教融合、校企合作，扩大职业教育社会认知度。实施专业动态调整，实现资源优化配置，以强扶弱、强强联合，到2025年，厦门技师学院在校生力争超万人。支持民办技工院校规范发展。

推动金砖国家各类人才技能培训合作。加快引进和培养金砖国家专家、创新人才和技能人才，推动金砖国家工业能力提升培训基地建设，推进金砖国家职业资格国际互认，推动金砖国家职业教育和尖端技术人力资源开发合作，实施面向金砖国家、企业和研究机构的人力资源开发合作项目，促进人才知识更新和能力素质提升。探索便利金砖国家人才流动体制机制，培育高素质创新创业人才和技能人才，为新工业革命伙伴关系创造坚实的人力资源支撑。

加快现代都市型农业人才培养。深入实施乡村振兴人才计划，加大现代都市农业领军人才培育力度，举办领军人才培训班，推动人才培育向中高级人才升级。积极探索乡村振兴新举措，全面提升农村公共服务水平，集合产业和经营主体发展需求，以新兴职业（行业）孵化农业创业创新人才。持续实施“下派制”和“平台制”科技特派员制度，完善各类科技人才下乡激励办法，探索建立农业职业技能等级认定，推动现代都市型农业人才工作创新，加强农村人才动态管理，增强农民致富本领，提升农民的获得感认同感。

### （三）优化人才评价体系

完善人才科学评价体系。科学设立人才评价指标体系，建立健全以创新质量、服务贡献、科教结合绩效为导向的评价体系。探索建立市场化人才评价办法，注重同行评议，实施与国际接轨的人才评价政策。突出第三方对人才建设的作用，引导第三方机构参与到人才认定、考核与激励环节，逐步推动职称按行业进行评审，试点新兴职业（行业）职称评审，建立与社会事业发展相适应的人才评价办法。推进人事考试安全建设，坚持正确的人才评价使用导向，形成公平公正选拔人才办法。

推动人才评价以用为本。强化用人单位人才评价主体地位，支持用人单位健全人才评价组织管理，促进人才发展与单位使命协调统一。创新区域和行业人才评价办法，探索建立符合岛内外一体化发展特点的人才评价体系。创新台籍人才、特殊人才、优秀青年人才、基层人才等各类人才评价与激励体系，进一步完善多元化人才评价制度。

### （四）加强人才服务体系建设

完善人才保障体系，提升人才服务保障水平。健全人才安居工程等保障体系，积极培育人才人力资源机构，借助市场力量拓展人才服务内涵。广泛开展人才政策宣讲和人才工作者培训，促进招商引资和招才引智融合。提高人才服务平台信息化建设水平，加强流动人员人事档案信息化建设，重点突出人才服务领域多元化、服务内容多样化、服务手段现代化。

## 完善人才交流平台，深化区域性人才市场建设，推动人力资源服务与实体经济、科技创新、现代金融协同发展，培育发展人力资源产业园。加大引才基地城市建设，强化院校交流合作，以引才基地城市高校、省内高校和本市高校为重点，加强沟通协同，畅通吸纳高校毕业生渠道。

## 五、完善社会保障体系，提高全民保障水平

健全覆盖全民、统筹城乡、公平统一、可持续的多层次社会保障体系，构筑与本市经济社会协调发展的现代社会保障制度，保障全民共享，优化社会保障服务工作，推进民生福祉达到新水平。

### （一）推进全民参保计划

扎实推进社会保险参保扩面。全面贯彻落实《中华人民共和国社会保险法》，深入实施全民参保计划，健全部门信息动态共享机制，实施精准扩面，扩大基本养老保险覆盖面。

做好重点人群扩面工作。以中小微企业、外来人口为重点加大参保政策宣传力度，优化联动机制，做好社保征缴稽核工作，持续推动参保率的提升。推动灵活就业人员、新业态就业人员参加城镇企业职工基本养老保险。

多措并举促进各类困难群体参保。充分利用各种惠民政策措施，引导不同需求的参保群体参加适合的社会保险险种。

为台湾同胞提供更加完善的社会保障服务，落实在厦生活的台湾居民在社会保障领域享受与本市居民同等待遇。

### （二）完善多层次养老保险制度

适应多样化保障需求，构建以基本养老保险为基础、以企业（职业）年金为补充、与个人储蓄性养老保险和商业养老保险相衔接的“三支柱”养老保险体系。

根据国家和省级部署，做好企业职工基本养老保险省级统筹和全国统筹相关工作。

完善职工基本养老保险制度。落实基本养老保险筹资和待遇调整机制，稳步提高各类人员养老保险待遇。继续推动机关事业单位养老保险制度改革，逐步完善配套政策。鼓励有条件的企业建立企业年金，提升企业职工的保障水平。

### （三）健全工伤保险体系

推动构建预防、补偿、康复三位一体的工伤保险体系，稳步推进工伤保险省级统筹工作，完善工伤保险制度。

健全工伤预防长效机制，完善部门间信息共享、联合检查机制，联合开展工伤事故与职业病预防及专项整治工作。创新工伤预防形式，鼓励并支持企业自主加强工伤预防。

提高工伤认定工作效率。通过信息技术手段，实现工伤职工在工伤认定、救治、康复、劳动能力鉴定、工伤待遇发放等环节的无缝衔接。切实优化工伤医疗、康复流程，实现工伤职工医疗、康复费用实时结算。

### 落实工伤定期待遇调整机制，适时合理调整工伤职工伤残津贴、生活护理费以及供养亲属抚恤金水平。落实工伤保险行业差别费率和浮动费率政策。落实部、省关于平台灵活就业人员职业伤害保障政策。

### （四）完善失业保险保障功能

完善失业保险制度。充分发挥失业保险在“保生活、促就业、防失业”方面的功能，完善失业保险与促进就业联动机制。贯彻落实失业保险支持参保企业稳岗、参保职工提升技能提升政策，强化预防失业以及促进失业人员再就业功能。积极稳妥实现失业保险政策向省级统筹过渡。落实失业保险金水平与物价水平挂钩机制。

优化失业保险待遇申领业务办理流程，加大对大龄失业群体的失业保障力度，提升经办服务能力，充分发挥失业保险社会稳定器作用。

### （五）推动社保经办工作高质量发展

加强社会保障精细化管理，深化“放管服”改革，积极推动“不见面”办理，最大限度方便参保人员办理社保事项。整合社保经办力量，优化社保经办流程。重点推进社保事项逐步实现“全程网办”，按时间节点推进社保事项“省内通办”“跨省通办”，打造高质量的社保经办服务。

### （六）增强退休人员社会化管理服务工作质效

持续推进服务对象全覆盖。积极推进退休人员社会化管理服务工作，推进省、部属国有企业退休人员移交属地社会化管理，探索机关事业单位退休人员纳入社会化管理服务，推进退休人员社会化管理服务全覆盖。

推进退休人员社会化管理服务管理信息化建设。统筹推进档案数字化工作，完成历年存量档案数字化工作。拓展档案数字化应用场景，实现档案查阅利用“马上办、就近办、全市通办”。构建以大数据信息共享比对和远程自助认证为主、现场核实为辅，社会化服务兜底的工作机制，综合应用手机微信认证、i厦门APP认证、闽政通APP认证、社保自助机认证、厦门e政务认证、手持机APP认证、经办柜台认证、邮寄认证、承诺认证以及其他第三方认证等多种方式，力争实现退休人员“零打扰”资格认证模式。

打造全方位服务体系。扎实开展慰问送温暖活动，每年春节、重阳节对每名退休人员发放节日慰问金，同时对部分困难退休人员进行重点慰问，对住院退休人员和亡故退休人员家属进行日常慰问，关心关爱退休人员。积极推动退休人员文体健康活动常态化，举办适合退休人员参与的文化体育健康活动，丰富退休人员精神文化生活。

### （七）加强社会保险基金风险防控

提升市社会保险监督委员会工作效能，充分发挥部门合作平台监督作用。强化社会监督，畅通健全社会保险基金违法违规举报渠道。加大社会保险基金稽核力度，建立健全系统内部侵害社会保险基金行为的协同查处制度，推动建立行政执法和刑事司法衔接机制，追缴多领冒领社会保险待遇，坚决查处和纠正违法违规行为，保持打击欺诈骗保高压态势。

落实社会保险基金安全主体责任，联动推进行政监督和经办内控工作，落实对社会保险政策、经办、信息全方位监督，及时防范和化解社会保险业务经办风险。强化社会保险基金潜在风险识别预警，建立健全社会保险基金风险监督预警体系。实现人社部门与其他政府部门数据互通共享，提升社保信息化监管水平。配合财政部门推进划转部分国有资本充实社保基金工作，促进我市社保基金保值增值。

## 六、构建稳定增收机制,提升民生福祉水平

构建工资稳定增长机制，规范收入分配秩序，缩小收入分配差距，实现居民收入增加。深化工资收入分配制度改革，努力实现劳动报酬增长与劳动生产率同步增长，提高工资在初次分配中比重。健全按要素分配机制，增加一线劳动者工资收入。

### （一）建立居民收入稳定增长机制

深入实施居民增收行动，深化工资收入分配制度改革。健全工资合理增长机制，着力提升民生水平，不断拓宽城镇居民工资性、经营性、财产性、转移性、激励性等五种收入来源，研究持续提高居民收入在国民收入分配中的比重、劳动报酬在初次分配中的比重,保障民生支出在财政支出中的比重、中等收入群体在全社会人口中的比重，巩固发展格局，构建稳定增长机制，实现居民收入增长与经济增长基本同步，居民收入水平得到全面提高。

### （二）加强企业工资宏观调控

深化国有企业收入分配改革。持续推进国有企业工资决定机制改革和国有企业负责人薪酬制度改革，健全激励约束机制和市场化薪酬分配机制，将国有企业工资总额与经济效益挂钩、负责人薪酬与经营业绩挂钩，合理调节不同行业、不同企业职工及负责人之间的收入分配，规范国有企业工资收入分配秩序。

积极推进工资决定和正常增长机制建设。以非公有制企业为重点，完善工资集体协商制度。加大对技能要素参与分配的激励力度。

完善企业薪酬调查和信息发布制度，强化工资指导线应用，引导企业合理确定工资水平。

### （三）健全事业单位收入分配机制

完善绩效工资管理机制。扩大事业单位绩效工资分配自主权，鼓励、引导有营业收入的事业单位建立绩效工资与业务净收入适当挂钩机制。

加快推动体现增加知识价值的收入分配机制。以事业单位自身特点为基础，突出知识价值分配导向，在核定的绩效工资总量内，优化绩效工资结构。鼓励对高层次人才实行年薪制、协议工资制、项目工资等灵活多样的分配形式。允许科研人员按规定兼职兼薪、在职创办企业或离岗创新创业。

完善优绩优酬的激励机制。充分发挥市场机制作用，将人才收入与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密挂钩，鼓励科研人员通过科技成果转化获得合理收入，加快形成知识创造价值、价值创造者得到合理回报的良性循环。

## 七、打造和谐劳动关系典范城市，营造良好用工环境

以维护劳动者合法权益为基点，优化劳动关系协商协调机制，提升劳动人事争议处理效能，加大劳动保障监察执法力度，构建和谐劳动关系典范城市。

### （一）全面提升劳动关系治理水平

健全劳动合同制度，加强对企业实行劳动合同制度的监督、指导和服务。规范劳务派遣用工行为，加强劳务派遣事中事后监管。

完善和创新人社、工会、企联三方参与的劳动关系协商协调机制，开展劳动关系“和谐同行”能力提升行动，探索创建具有厦门特色的和谐劳动关系模式。

探索规范新就业形态用工形式，加强新就业形态用工服务新平台建设，健全劳动者权益保障机制，推进新就业形态劳动关系的法制化建设。稳妥推进集体协商集体合同制度，提高集体协商实效性。

### （二）完善劳动保障监察执法体系

加强预警监管。深化劳动保障监察“两网化”管理，强化劳资纠纷隐患日常排查力度，利用大数据加强劳资纠纷三级预警分析研判工作。优化分类监管制度建设，对于违法行为、争议纠纷高发的重点行业和重点企业实施重点监管，及时排除影响和谐劳动关系的隐患。

全面贯彻实施《保障农民工工资支付条例》，健全保障农民工工资支付工作考核机制。加大日常监督检查力度，落实“双随机、一公开”监管机制，持续开展对突出劳动保障违法问题的专项整治，查处和督办重大劳动保障违法案件。畅通举报投诉渠道，落实首问责任制，规范执法程序，健全执法自由裁量基准制度，推进严格、公正、规范、文明执法。加强欠薪源头治理，落实实名制管理、工资专户管理、总包代发工资、工资保证金、维权信息公示等制度，保障农民工按时足额获得劳动报酬。

推进信用监管。依托“信用中国(福建厦门)”平台，常态化推送劳动用工红黑名单信息、劳动保障监察行政处理处罚等信用信息，运用守信联合激励和失信联合惩戒方式，突出曝光重大劳动保障违法行为，形成有效震慑。

### （三）提升劳动人事争议调解仲裁能力建设

加强法院、司法等部门的协调联动。构建过程公开透明、方式便捷有效、结果公平公正的争议仲裁体系，保障争议双方的合法权益，提升劳动人事争议仲裁案件处理质量和效率。

完善调解仲裁机构建设。建立健全多层次调解组织网络，积极推动乡镇（街道）调解组织建设，加强企业调解组织建设，指导推动建立行业性、区域性调解组织。完善劳动人事争议派出庭和调解点建设，鼓励支持多元力量参与调解。

完善仲裁办案制度。加强对仲裁办案全过程的规范化管理，简化优化办案程序。推进调解仲裁诉讼的衔接，提高调解成功率、仲裁结案率和仲裁终结率。

加强调解仲裁队伍建设。拓展调解员来源渠道，充实专兼职仲裁员队伍，健全调解员管理制度，推行调解员名册制度，落实调解员仲裁员分级分类培训。

### （四）加强劳动关系信息化建设

完善欠薪风险预警与防控系统，提高对重点行业、重点企业劳动关系风险隐患的预警能力和水平，推动劳动关系由事后调处向事前防范转变，推进执法能力与水平提升，提高执法效率。

加强调解组织基础建设，推进仲裁办案场所标准化建设。推动“互联网+”劳动人事争议调解仲裁信息服务平台建设，完善“互联网+”调解仲裁服务，推动仲裁系统智能化、精准化再升级。

推进劳动关系信息共享，加强部门联动配合，建立信访、调解、监察、仲裁“四位一体”一站式劳动纠纷解决服务平台。

## 八、强化规划实施保障

为保障“十四五”规划目标的实现，必须坚持党的领导，加强法治建设，加强安全生产工作，完善基本服务、基础设施，加快数字化、智能化建设，提升队伍水平，做好监测考评，全面提升人力资源和社会保障事业的工作效能和服务水平。

### （一）全面加强党的领导

党的领导是人力资源和社会保障事业健康发展的根本保障。坚持党总揽全局、协调各方，发挥党组织在人力资源和社会保障工作中的领导核心作用，为实现“十四五”规划提供坚强保证。坚持全面从严治党，认真全面贯彻十九大及十九届二中、三中、四中、五中全会精神，持之以恒地改进行风、政风、作风，为事业发展营造良好的政治生态。在党的领导下，以多种形式认真做好规划的宣传引导工作，充分发挥基层党组织战斗堡垒作用和党员先锋模范作用，推动人力资源和社会保障事业发展。

### （二）完善规划实施机制

深入贯彻落实国家、省、市有关人力资源与社会保障法律法规，严格行政执法，深入推进“法治人社”建设。针对就业创业、社会保障遇到的新情况、新问题，及时开展调查研究，兼顾前瞻性和可行性，保障科学性和系统性，结合本市发展实际，积极推动适应经济社会发展需求的政策法规体系的完善。加大政务公开力度，推动权力运行监督机制的完善，以法治规范行政行为、提高行政水平。加强法治宣传教育，提升依法行政的意识和能力。完善人社基本公共服务设施建设。优化市、区、镇（街道）、村（居）四级网络公共服务基础设施建设，以标准化建设推进公共服务规范化、均等化、便捷化、普惠化、专业化。

加强服务窗口建设，优化“一窗受理、集成服务”服务模式，完善窗口单位“五制、四公开、三亮明”制度，推广告知承诺制。整合就业、人才、社保等经办管理机构资源，推进各项业务全链条在线流转，实现企业和群众眼里的“一件事”打包办，高频事项“提速办”，所有事项“简便办”，实现人社业务更快办理，提升群众满意度。完善基层服务体系建设，创新管理模式，激发街道、社区在就业促进和社会保障服务方面的活力。

推进信息化建设。完善人社业务综合平台建设，以“全数据共享、全服务上网、全业务用卡”为重点，集中整合数据资源，简化优化业务流程，推动数据共享和业务协同，全面提升人社信息化创新应用水平。完善人社公共服务平台，增加网上服务内容，推动公共服务精准化、智能化，推进跨省通办，提升人社公共服务信息化水平。继续推进第三代社会保障卡发行和电子社保卡工作，提升社保卡线上线下综合服务能力，实现人社“全业务用卡”，推动建立以社会保障卡为载体的居民服务“一卡通”新格局。推进12333智能语音系统建设。加强网络安全保障体系建设，提升人社信息系统网络和信息安全的防护能力。

强化舆情引导。综合运用多种信息发布渠道，增强人力资源和社会保障工作的透明度。加强对相关法律法规的解读，提高群众的政策法规了解度、理解度，增强法律意识，提升维护自身权益的能力。运用各种媒介，通过全媒体宣传、多角度互动，收集社会舆论并引领舆论。营造利于人力资源和社会保障事业发展的舆论氛围，为规划实施创造良好的外部环境。

### （三）提升能力建设

加强队伍建设。分级分类开展业务培训和专题培训，提高全系统干部能力素质和业务水平，打造政治坚定、服务为民、勤政务实、业务精湛的高素质干部队伍。健全绩效考评和激励机制，提升服务积极性、主动性，激发创新性。

保障财政资金。坚持保民生基本方略，加大资金支持力度，提高财政投入水平，统筹协调各类资金，完善财政资金投入机制。完善资金预算和监督体系的建立，推动实施资金绩效管理，提升使用效益，加强对资金使用情况的监管，保障资金使用的规范性和安全性。

### （四）健全监测考评机制

加强任务落实，开展绩效评估考核，健全人力资源和社会保障统计管理体制，完善定期分析和专项分析相结合的统计分析制度，提高实效性和针对性，有效发挥决策参谋作用。完善年度、中期评估制度，接受相关部门和社会的监督检查。