

中国企业联合会 中国企业家协会 文件

中国企联〔2026〕10号

关于开展全国企联组织“就业促进和劳动保护 三年提升专项行动”的通知

各省、自治区、直辖市和新疆生产建设兵团企业联合会、企业家协会，各有关企业：

为深入贯彻习近平总书记关于就业、技能人才和劳动者权益保障的重要指示精神，落实党中央、国务院实施就业优先战略、构建和谐劳动关系的决策部署及“十五五”规划纲要有关要求，按照国务院就业促进和劳动保护工作领导小组总体安排，中国企业联合会、中国企业家协会（以下简称中国企联）决定，自2026年起至2028年，开展全国企联组织“就业促进和劳动保护三年提升专项行动”（以下简称专项行动）。现将实施方案印发给你们，请结合本地和企业实际，认真组织实施。



全国企联组织“就业促进和劳动保护 三年提升专项行动”实施方案

(2026-2028年)

为适应“十五五”时期经济社会发展新形势新要求，更好发挥企业代表组织在落实党中央、国务院关于促进高质量充分就业、加强高技能人才队伍建设、加强劳动者权益保障决策部署中的作用，制定本方案。

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，全面贯彻党的二十大及二十届历次全会精神，落实党中央、国务院关于稳就业、稳企业、稳市场、稳预期的决策部署，围绕“十五五”规划纲要提出的“投资于物和投资于人紧密结合”“构建就业友好型发展方式”等要求，按照国务院就业促进和劳动保护工作领导小组工作安排，坚持党建引领劳动关系基层治理，引导广大企业应对外部环境变化和人工智能等新技术发展对就业的影响，发挥人工智能在创造新岗位和赋能传统岗位方面的作用，实现技术进步与民生改善相协调，突出抓好重点群体就业，稳住重点行业、重点企业用工，在服务“十五五”时期经济社会发展大局中贡献企联组织力量。

二、主要目标

根据国务院关于稳岗扩容提质行动方案的总体安排，通过三年努力，分批次、分领域、有重点地选育推广三类典型，推动企业劳动关系治理能力显著提升，加快形成规范有序、公正

合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系新格局。

——选育“就业友好型企业”。坚持“扩大就业容量和提升就业质量相结合”，选育一批在稳岗扩岗、保障职工权益、彰显人文关怀方面表现突出的企业。以实现高质量充分就业为目标，适应就业形态从“岗位制”到“任务制”的转变，聚焦数字经济、绿色经济、银发经济三大领域，重点关注外贸、建筑、住宿餐饮等吸纳就业多但困难较大的行业企业，突出抓好高校毕业生、农民工、大龄劳动者等重点群体就业。

——选育“技能提升型企业”。扎实推进技能强企工作，选育一批在健全技能人才培养、使用、评价、激励机制，实现“技高者多得、创新者多得”，建设知识型、技能型、创新型人才队伍等方面成效显著的企业。重点围绕智能网联新能源汽车、人工智能技术、低空经济、生物医药、康养服务等新兴领域，以及向智能化、绿色化、融合化方向转型升级的传统产业，助力构建“以市场化培训为主导、行业企业自主培训为主体”的产教评技能生态链。

——选育“优秀基层调解组织”。坚持和发展新时代“枫桥经验”，选育一批在预防化解劳动争议方面制度健全、专业高效、成效显著的基层调解组织。重点指导完善企业内部协商沟通和申诉回应机制，发挥行业协会商会在化解信访矛盾中的作用，探索在行业协会商会设立专业调解组织，推动调解工作向新就业形态领域和中小企业聚集区延伸，建立健全以预防为核心、协商为基础、调解为主渠道的劳动争议源头治理机制。同时培育一批懂政策、善沟通、会调解的专业化调解人才队伍。

三、重点任务与具体举措

聚焦就业、技能、调解三大领域，发挥企业代表组织作用，立足企业实际，组织引导广大企业共同推进专项行动。同时，鼓励有条件的企联组织根据实际需要，与有关行业协会协同开展相关工作。

（一）就业友好型企业助力计划

引导企业树立包容性发展理念，将党建工作与和谐劳动关系创建相结合，在数智化转型中实现技术创新与就业稳定的动态平衡，切实履行社会责任。

1. 推动惠企政策落地。做好稳岗扩岗政策宣传。邀请人社、税务等部门，深入困难行业和产业园区开展政策解读，明确稳岗返还、社保补贴、税费减免等政策的申报条件。走访会员企业，选取部分代表性企业建立定点联系机制，定期跟踪了解用工变化和惠企政策落实情况。关注重点地区、重点行业、重点企业及重点群体的劳动用工情况，及时形成就业形势分析报告，向政府部门反馈意见建议。

2. 搭建就业服务平台。协办“春风行动”等公共就业服务活动，动员会员企业广泛参与，形成上下联动服务合力。推动校企合作，组织联合招聘和毕业生进园区、进企业参观交流，为在校大学生提供就业实训、社会实践及就业实习机会，助力企业招聘创新型、复合型和应用型人才。引入优质人力资源服务机构，帮助会员企业拓宽招聘渠道。

3. 规范行业用工管理。与有关行业协会商会沟通协商，共同加强行业就业形势研判，关注行业转型升级、人工智能应用

对就业岗位的影响。倡导行业自律，引导企业通过内部转岗、技能提升等方式安置富余员工。探索在重点产业集聚区、工业园区开展行业集体协商。推动平台企业就劳动规则和算法开展协商。

4. 保障劳动者合法权益。引导企业履行主体责任，严格遵守劳动法律法规，依法足额支付工资报酬，落实休息休假制度。建立健全内部沟通机制，加强企业方协商主体培育。注重工作场所性别平等，营造公平就业环境。数智化转型企业要注重创造新岗位，及时总结技术革新中扩大就业的典型经验。经营困难企业要通过轮岗培训、内部调剂等方式稳定职工队伍。平台企业积极参与新就业形态人员职业伤害保障试点。

（二）技能提升型企业赋能计划

引导企业把握新质生产力发展要求，主动适应新技术、新产业、新业态对技能人才提出的新需求，推动技能人才培养与产业发展深度融合。

5. 推动“产教评”技能生态链建设。联合龙头企业、行业协会商会、职业院校，围绕新兴产业和未来产业，关注急需紧缺工种变化，适时提出建议。组织专家服务团，深入企业开展技术咨询，提升一线员工实操能力和数字化技能。组织开展安全生产技术服务产教融合工作，健全相关技能岗位标准体系。加强安全生产责任保险事故预防服务宣导和专业人才队伍建设，推动投保企业获得更高质量事故预防服务。

6. 开展企业技能竞赛活动。推广“人工智能+”赋能企业管理创新实践成果。组织技能提升型企业经验交流与现场观摩活

动，持续开展班组岗位创新创效活动。聚焦新职业、新技能领域，探索开展无人机驾驶、人工智能训练、工业机器人运维、安全生产责任保险事故预防服务等专项技能竞赛。配合人社部门，组织好劳动关系协调师职业技能竞赛。2026年第48届世界技能大赛期间，加强国际交流，开展中挪技能提升合作。

7. 加强行业技能人才队伍建设。联系有关行业协会商会，立足行业发展需要，夯实技能人才培养基础。联合龙头企业和职业院校，聚焦新兴产业发展需求，共同开发职业技能标准和培训课程。面向行业内中小企业，定期组织订单式、定向式职业技能培训。

8. 鼓励企业健全培养机制。引导企业将技能人才队伍建设纳入发展规划，足额提取和使用职工教育经费，健全师带徒、技能大师工作室等内部培养机制，培养造就更多大国工匠、高技能人才。协同推广《技能人才薪酬分配指引》，落实“新八级工”制度，将技能等级、创新成果与薪酬待遇、职务晋升挂钩。组织新兴领域企业通过竞赛、培训、交流等活动，率先探索人工智能、无人机等新技术应用；鼓励传统企业在数智化转型中提升职工适应新技术、新工艺的能力。

（三）基层调解组织建设计划

坚持和发展新时代“枫桥经验”，把非诉讼纠纷解决机制挺在前面，落实预防为主、调解优先原则，推动劳动争议源头治理向基层延伸，筑牢和谐劳动关系基础。

9. 推动调解服务向基层和新领域延伸。有条件的企联组织依托现有工作基础，参与本地新就业形态劳动纠纷一站式调解

中心或劳动关系公共服务站点工作，将调解服务延伸至产业园区、商务楼宇、平台企业、小微企业。推广线上调解、人工智能辅助咨询等数字化调解服务模式。结合《商事调解条例》实施，探索提供商事调解服务。组织开展调解员业务培训，提升队伍专业化水平。

10. 提升劳动用工合规服务水平。组织法律专家、劳动关系协调师等专业力量，深入会员企业开展劳动用工合规指导，帮助排查劳动合同、工资支付、工时制度、社保缴纳等方面的风险点，提出改进建议。发挥专兼职调解员熟悉争议焦点的优势，针对合规排查中发现的典型问题开展案例剖析和线上答疑。推动编制《企业劳动用工合规管理体系及实施指南》团体标准，配套风险自测清单，组织开展专题培训。

11. 深化多元化解联动机制。推动企联调解组织与法院、人社等部门建立常态化工作对接机制。发挥产业链链主企业带动作用，推动将用工合规纳入供应链管理，带动上下游中小企业规范用工。探索依托行业协会商会建立产业链调解联盟。积极联系人社部门、工会组织、工商联等单位，共同参与综治中心规范化建设，推动形成“商、调、裁、诉、援”全链条贯通的劳动争议多元化解格局。

12. 引导企业完善内部纠纷化解机制。指导企业建立劳动关系风险排查机制，畅通职工诉求表达渠道，完善内部申诉和协商回应制度，将协商调解作为化解争议的主渠道。推动平台企业完善内部沟通协商和调解机制。引导职工优先通过内部调解解决争议。

四、组织实施

全国企联组织要高度重视专项行动，加强组织引导，分年度推进，确保取得实效。

启动实施（2026年）。印发方案，全面部署。各省（区、市）企联制定本地实施方案，明确年度选育重点。聚焦重点行业、重点企业，选育首批就业友好型、技能提升型企业和优秀基层调解组织。注重覆盖平台经济、服务业、科技企业等不同领域。

深化推进（2027年）。工作向纵深推进，服务内容和方式更加丰富。加强企联组织上下联动，组织企业参与区域性、行业性经验交流活动，选育第二批典型。

巩固提升（2028年）。继续做好典型选育，总结提炼典型经验，加大宣传推广力度，探索建立企联组织服务企业构建和谐劳动关系的长效机制。

附件：全国企联组织“就业促进和劳动保护三年提升专项行动”选育工作参考指南

附件：

全国企联组织“就业促进和劳动保护 三年提升专项行动”选育工作参考指南

一、就业友好型企业（“六有”）

（一）吸纳就业有担当。注重将稳岗扩岗纳入企业发展战略，近三年无大规模违法裁员行为。在数智化转型过程中，注重创造新岗位，实现技术创新与就业稳定相协调。对经营困难仍坚持不裁员、少裁员，通过轮岗培训、共享用工、内部创业等方式稳岗的企业，予以重点关注。

（二）权益保障有举措。严格遵守劳动法律法规，劳动合同签订率达100%，依法足额支付工资报酬，落实休息休假制度，社会保险缴纳规范透明。建立职代会、劳资恳谈会等沟通协商机制，保障员工知情权与参与权。

（三）人文关怀有温度。关注员工身心健康，提供心理健康服务和困难职工帮扶。营造包容平等的企业文化，对女性、大龄、残疾员工给予特殊关爱。

（四）员工发展有通道。建立清晰的内部晋升通道和职级体系，提供横向轮岗和纵向晋升机会。支持员工在职学习，提供学习时间和费用支持，鼓励掌握人工智能等新技能。

（五）争议化解有成效。建立完善的内部申诉和协商回应机制，实现矛盾早发现、快介入、有效化解。劳动争议案件数量逐年下降，无因劳动关系问题引发的群体性事件或重大负面舆情。

（六）示范引领有影响。在行业或区域内具有良好社会声誉，就业友好做法可复制、可推广。主动发布企业社会责任报告，带动上下游企业共同构建和谐劳动关系。

二、技能提升型企业（“五到位”）

（一）育才体系到位。健全覆盖全体员工、贯穿职业生涯的终身职业技能培训制度。培训内容对接企业发展战略和产业技术前沿，覆盖智能网联新能源汽车、人工智能与数字经济、低空经济与高端装备、生物医药与银发经济等新兴领域。同时注重传统企业在数智化转型过程中应用新技术、新工艺的能力培训。积极推行企业新型学徒制，参与“产教评”技能生态链建设。

（二）评价机制到位。有效实施技能人才评价，积极参与或自主开展职业技能等级认定。深入实施“新八级工”职业技能等级制度，建立与管理序列并行的技术技能晋升通道。对特级技师、首席技师的评聘有明确标准和激励措施。

（三）应用舞台到位。充分发挥高技能人才在技术攻关、工艺改进和产品研发中的重要作用。面向无人机驾驶、人工智能训练、工业机器人运维等新职业，开展岗位练兵和技能竞赛。传统企业立足生产实际，鼓励一线员工开展技术革新、工艺优化等岗位创新。推动创新成果转化为生产力，形成显著经济效益或社会效益。

（四）激励保障到位。构建技能导向的薪酬分配制度，将技能等级与薪酬待遇、岗位晋升、荣誉表彰紧密挂钩，落实“技高者多得、创新者多得”导向。对获得技能等级证书的员工给予相应津贴或一次性奖励。积极利用政府职业技能培训补贴政策。

（五）效果显现到位。员工技能结构逐步优化，高技能人才占比有所提升。技能提升对企业提高生产效率、保障产品质量、增强创新能力产生积极推动作用。积极参与各级各类技能竞赛，力争培养一批技术能手和工匠人才。

三、优秀基层劳动争议调解组织（“五强”）

（一）**制度机制强**。建立有效的劳动争议快速响应机制。有一套完整适用的内部沟通协商和申诉回应制度，涵盖登记、调查、回访、档案管理等全流程，明确责任部门或专人负责，确保矛盾有人管、处置有章法。建立与法院、仲裁机构的对接机制，融入多元化解格局。

（二）**专业能力强**。调解员队伍相对稳定，或配备负责矛盾调处的专兼职人员。适当配备具有法律、人力资源管理、心理学等专业背景的人员。定期开展业务培训，调解员或调处人员熟练掌握劳动法律法规和调解技巧。

（三）**服务效能强**。调解流程标准规范，文书统一，时限明确。积极运用“互联网+调解”平台，推行线上申请、线上调解，提高便捷化水平。完善内部争议快速响应机制，确保责任主体明确、处置流程清晰，实现矛盾就近化解、高效化解。

（四）**基础保障强**。为矛盾调处工作提供必要条件（如场地、设备、经费、时间保障等）。建立调解员或调处人员激励保障机制，对表现突出的人员给予表彰奖励。

（五）**工作成效强**。近三年调解成功率达65%以上，当事人满意度高。调解工作注重法理情相统一，实现政治效果、法律效果和社会效果的统一。在预防和化解群体性劳动争议中发挥重要作用。

（注：本部分包括企联调解组织、企业劳动争议调解委员会等。）

报送：会长、常务副会长、驻会副会长、秘书长

抄送：党委委员、副秘书长，各部（室、中心），党委、纪委、工会

中国企联办公室

2026年5月21日印发
