

一是展開危險摸排。借助勞作聯絡和諧員、工會勞作法令、團體協商輔導員等各方力量，依托勞作用工存案體系、勞作保證監察舉報投訴案子聯動處理平臺、工會勞作聯絡動態監測體系等信息體系，以欠薪危險為要點，前移關口，深化服務，自動上門為企業展開勞作用工法治「體檢」服務，了解企業用工、薪酬發放等情況，對存在的勞作用工法令危險開出「用工處方」，提出改進建議。



二是展開協商要約。底層工會自動展開「要約舉動」，上級工會幫助和輔導底層工會依法行使要約權。引導生產經營正常、經濟效益安穩且發展勢頭傑出的企業，要點就員工技能要素參加企業分配、育齡員工彈性工作方法等進行團體協商。輔導生產經營困難企業與員工要點協商調整薪酬水平、支付周期，盡力安穩工作崗位。

[崗位含金更高人社搭橋牽線更可靠職者網上選崗更方便](#)

三是加強輔導服務。加強與市場監管、稅務等部分的聯絡，以新辦企業為要點，各級和諧勞作聯絡三方成員單位建立服務輔導組，通過免費發放用工指南、組織線上線下講座等多種方法宣傳勞作法令法規政策，輔導企業建立健全薪酬支付、民主管理等內部規章制度，引導員工有序參加企業管理，保證勞作者的知情權、參加權、表達權和監督權，有效防範因制度不健全導致的勞作報酬爭議。



四是加強示範引領。大力宣傳企業在健全勞作聯絡和諧機製、對立調處機製、爭議多元處理機製、勞作者權益保證機製以及活躍防範化解欠薪等勞作聯絡危險對立方面的典型做法，營建防範欠薪危險、構建和諧勞作聯絡的傑出社會氣氛。