



江门市蓬江区人民政府 办公室文件

蓬江府办〔2012〕77号

关于印发江门市蓬江区人力资源和社会保障事业 发展“十二五”规划的通知

各镇、街，区直各单位：

经区委、区政府研究同意，现将《江门市蓬江区人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划》印发给你们，请遵照执行。

江门市蓬江区人民政府办公室

二〇一二年四月十六日

江门市蓬江区人力资源和社会保障事业 发展“十二五”规划

“十二五”时期（2011—2015年）是我区深入实施《珠江三角洲地区改革发展规划纲要（2008—2020年）》（以下简称《珠三角发展规划纲要》），全面建设小康社会，基本实现社会主义现代化目标的关键时期。为推进这一时期内蓬江区人力资源和社会保障事业发展，根据《江门市国民经济和社会发展第十二个五年规划》，制定本规划。

一、“十一五”期间人力资源和社会保障事业发展情况

（一）主要成绩

“十一五”期间，我区以科学发展观为指导，贯彻“保发展、保民生、保稳定”的主题，大力促进就业和再就业，积极推进社会保障体系建设，努力构建和谐劳动关系，统筹推进技能人才队伍建设，为促进我区经济社会又好又快发展作出了突出贡献。

1. 城乡一体化的就业体系基本形成。建立统筹城乡平等就业制度，打造城乡一体化的公共就业服务体系，为城乡居民营造了公平的就业环境。推进“千企扶千村”工程，通过建立责任、政策、服务、培训四大促进农民就业的政府服务体系，搭建了村企劳务合作政府服务平台，畅通农村富余劳动力转移培训就业渠道。不断完善公共就业服务网络，100%建立乡镇（街道）、社区（居委）公共就业服务体系，逐步完善信息化建设，实现资源共享。

“十一五”期间，全区城镇新增就业4.05万人，下岗失业人员再就业2.14万人（其中就业困难人员再就业0.35万人）；转移

农业劳动力 1.25 万人；城镇登记失业率控制在 2.42%以内，低于全省水平。全区实现“零就业家庭”动态归零。

2. 适应经济社会发展的产业工人队伍不断发展壮大。职业培训取得较大进展，市场化、社会化的职业培训体系逐步建立，再就业培训、创业培训、高技能人才培训和农村劳动力转移培训等工作扎实推进。劳动者整体素质提高，有效促进就业，推动产业结构调整 and 加快科技成果转化现代生产力。“十一五”期间全区免费培训农村劳动力 1.4 万人，培训后就业率为 82.12%。

3. 适应经济社会发展的劳动关系调整体系基本形成。协调劳动关系三方机制全面向基层延伸，推行企业工资集体协商制度，劳动关系调整机制日趋完善。加强工资宏观调控，每年公布工资增长指导线和工资指导价位，及时调整最低工资标准，逐步提高职工工资收入水平。建立建筑施工企业工资保证金制度和欠薪周转金制度，完善企业工资支付监控工作机制，逐步建立银行发放工资联网机制。实现劳动争议仲裁机构实体化、人员专业化、场地规范化、工作制度化。“十一五”期间共处理劳动投诉 9166 宗，为劳动者追回工资等共 4025 万元；受理劳动争议仲裁案件 7143 宗，结案率达 98%以上；受理工伤认定案件 2726 宗；鉴证劳动合同 20 多万份，145 个单位签订了集体合同或工资集体协议。

4. 城乡一体化的社会保险体系初步形成。不断增强社会保险制度的普惠性和吸引力，着力扩大社会保险覆盖面，增强社会保险经办管理服务能力，探索建立覆盖城乡的社会保障体系。通过建立城镇职工基本医疗保险、城乡居民基本医疗保险等制度，实现了医疗保险制度全覆盖。大力推进被征地农民社会养老保险和

新型农村养老保险试点工作，被征地农民养老保险试点工作取得初步成效。截至 2010 年底，城镇职工基本养老缴费人数达 18.32 万人，比 2005 年增加了 69.94%；城乡居民基本医疗保险参保人数达 22.77 万人；被征地农保参保人数 3622 人；接收退休人员 17264 人，社会化管理率达 42%。城镇户籍从业人员养老保险参保率、外来务工人员养老保险参保率和城镇居民基本医疗保险参保率分别达到 92.25%、67.27%和 92.4%。

5. 人事制度改革迈出新步伐。规范公务员队伍管理，全面实施《公务员法》，进一步完善公务员考录、任免程序，探索公务员考录、培训新机制，公务员、事业单位工作人员管理机制日益健全，考录制度日益完善，社会认同感不断增强。“十一五”期间，我区共公开招考 104 个公务员职位，3547 人报名参加考试；调任公务员 10 人，实施公务员登记 806 人；事业单位招聘 867 人；组织公务员各类培训 89 期，共 4616 人次参加培训。创新公务员培训机制，探索建立公务员培训学分制和网络培训机制。全区事业单位基本完成人员聘用制改革，建立起以聘用制为核心的用人制度。创新人事考试工作，实现了网上报名、面试考官评价规范和考试过程监督的信息化管理，确保了人事考试公平、公正。继续推进工资收入分配制度改革。全面完成全区规范公务员津贴补贴工作，对区义务教育学校教师全面实施了绩效工资。坚持军转干部安置工作与人才资源开发相结合，进一步完善考试考核择优分配办法，企业军转干部解困维稳措施全面落实。

6. 适应经济社会发展的人才队伍不断发展壮大。以加速提升我区人才整体竞争力为核心，以人才工作机制、体制和服务创新

为动力，紧紧抓住人才吸引、培养、使用三个环节，统筹推进人才队伍建设，人才总量以年均 6% 的速度增长。截至 2010 年底，全区人才总量达到 15.93 万人，占常住人口的 22.13%。六支人才队伍即党政人才（0.16 万人）、企业经营管理人才（1.46 万人）、专业技术人才（2.82 万人）、技能人才（11.13 万人）、农村实用人才（0.13 万人）和社会工作人才（0.23 万人）都得到不同程度的发展。人才队伍结构渐趋优化，全区拥有本科学历 3.56 万人，大专学历 5.43 万人，服务本区企业的博士生 3 人，硕士生 73 人。人才载体建设日益增强，全区现有博士后科研基地 2 家，各级工程中心 27 家（其中省级 3 家，市级 24 家），高新技术企业 33 家（其中国家级高新技术企业 16 家）。人才发展环境和人才体制更趋完善，党管人才新格局基本形成，人才总量快速增长，队伍结构明显改善，整体素质逐步提升，使用效能不断增强，各类人才在我区经济社会发展中起到了引领和支撑作用。

（二）发展机遇。

一是党和政府对人力资源和社会保障事业更加重视。党的十七届五中全会提出，“十二五”时期要实现由“国富”到“民富”的战略转型。要“更加注重保障和改善民生，促进社会公平正义”；坚持“把保障和改善民生作为加快转变经济发展方式的根本出发点和落脚点”；“必须逐步完善符合国情、比较完整、覆盖城乡，可持续的基本公共服务体系，提高政府保障能力，推进基本公共服务均等化”；“要加强社会建设、建立健全基本公共服务体系，促进就业和和谐劳动关系，合理调整收入分配关系”；“健全覆盖城乡居民的社会保障体系”，对未来 5 年的就业、劳动关系、收入

分配、社会保障等工作提出了明确要求。二是社会经济稳步发展为人力资源和社会保障事业提供更强有力的支撑。“十二五”期间，是蓬江区社会经济发展的重大战略机遇期，随着我区产业转型升级步伐加快，预计全区生产总值将持续高速增长，经济实力进一步增强，为人力资源和社会保障事业发展提供更强有力的支撑。同时，经济发展方式转变、产业转型升级、推进自主创新等步伐明显加快，对高素质劳动者的需求更加迫切，为我区高技能人才培养和技工教育发展提供了广阔的空间和平台。三是人民群众对人力资源和社会保障事业更加关注。随着经济发展和人民生活水平的不断提高，人民群众对提高社会保障水平、共享公共服务有了更高的期望和诉求，解决高校毕业生、农民工和困难群体就业问题，更加成为全社会关注热点。这些都为做好人力资源和社会保障工作提供了深厚的社会氛围和强大的动力。

（三）存在问题。

我区将进入科学发展的新阶段，由于国内、国际经济形势发生深刻变化，人力资源和社会保障工作面临新的困难和严峻的挑战。主要表现在：一是产业人才整体素质不高，高技能人才密度偏低，高端人才核心竞争力不强。二是随着经济增长方式转变，产业结构调整与教育结构调整不同步，“有人无工做，有工无人做”的现象同时存在；大学生、农民工、低技能就业困难群众多重叠加进一步加大就业压力。三是经济形式多元化，推动就业方式和劳动关系日益多样化、复杂化，就业管理、收入分配和劳动关系调整压力巨大。四是人民生活水平不断提高，经济转型周期缩短，养老保险、医疗保险的压力日益增大，企业退休人员社会化管理

服务工作任务也十分繁重；社会保险统筹层次低，农村养老保障制度缺位。五是人才总量不足，高层次人才特别是领军型人才紧缺，人才布局不尽合理，高层次人才载体建设滞后，人才创新创业能力还不够强，人才开发的政策和投入还不够有力，人才发展的体制机制还有待进一步完善，人才优先发展的格局还未真正确立等。

二、“十二五”期间人力资源和社会保障事业发展的工作思路

“十二五”时期是我区深化改革开放、加快转变经济发展方式的攻坚时期，是深入实施《珠三角发展规划纲要》的重要时期，也是我区全面建设更高水平的小康社会、向基本实现社会主义现代化目标迈进的关键时期。为顺利完成这一历史时期赋予人力资源社会保障部门的重任，保证我区实现这一宏伟目标，结合我区人力资源和社会保障工作的实际情况，制订“十二五”规划。

（一）指导思想和基本原则。

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，始终把握科学发展和加快转变经济发展方式的主体，突出“加快转型升级，建设幸福侨乡”这一核心，把保障和改善民生作为加快转变经济发展方式的根本出发点和落脚点。坚持“民生为本，人才优先”的工作主线，以实施《珠三角发展规划纲要》为契机，切实把促进就业作为保障和改善民生工作的优先目标，着力稳定和扩大就业，完善社会保障体系，加强高技能人才队伍建设，构建和谐劳动关系，推进收入分配制度改革，提升公共服务能力，努力实现全区人力资源和社会保障事业的全面协调可持续发展。

1. 以人为本，保障民生。健全城乡劳动者平等就业机制，加

强人文关怀，实现体面劳动；构建覆盖全民、统筹城乡的社会保障体系，不断提高保障水平，实现有尊严的生活；妥善解决人民群众的切身利益问题，使全民共享改革发展成果。

2. 人才优先，强化培训。抓好高层次和高技能人才队伍建设，加强高素质产业工人队伍的培养，坚持以适用性为主，增强人才引领产业发展的能力。

3. 突出重点，统筹兼顾。正确处理改革、发展和稳定的关系，着力抓好困难群体、高校毕业生、农民工等重点人群的就业和社会保障。统筹推进全社会就业、社会保障、人力资源开发、收入分配和人事制度改革，全面促进人力资源和社会保障事业协调发展。

4. 增强能力，提升服务。加强人力资源和社会保障管理服务能力建设，提高干部队伍整体素质，加强信息化建设，提高公共服务能力和水平，提供便利、高效、优质服务，推进公共服务均等化。

（二）发展目标。

1. 建立统筹城乡的就业促进体系，加强技能培训服务，劳动者职业能力得到较大提高。完善面向城乡所有劳动者的促进就业政策体系，积极推进城乡统筹就业，逐步建立城乡统一的人力资源市场、城乡均等的公共就业服务管理体系和城乡一体化的就业援助制度。初步建立适应各类劳动者职业生涯发展不同需求的技能培训体系，基本形成与现代产业体系相对接的职业能力开发、培训机制，劳动者的职业技能得到较大提高。进一步优化人才队伍结构，充分发挥技能鉴定评价的导向作用，努力开发与地方特

色经济、优势产业密切相关的职业评价标准，拓展评价工作的广度和深度；探索建立非公组织人才评价模式，探索开展农村实用人才评价工作。

2. 加强诚信体系建设，促进劳动关系和谐稳定。加强政府主导，逐步建立企业用工诚信体系和更加体现市场化、法制化的劳动关系调整体制。收入分配宏观调控机制进一步完善。劳动人事争议调解网络向基层延伸，争议案件得到妥善处理。劳动监察和信访维稳长效机制基本建立。

3. 社会保险不断扩面征缴，实现城乡一体化。建立覆盖城乡居民的社会保险体系；城乡社会保险制度之间充分融合，区域之间社会保险关系接转顺畅；社会保险公共服务能力较好地满足人民群众的需求。

4. 健全人事管理体制机制，保障行政管理和公共服务水平。不断健全公务员管理制度，完善与行政首长（单位法人）负责制和工作绩效需求相适应的工作人员考核评价、培训、使用制度以及从基层一线补充工作人员制度；规范事业单位岗位设置和人员聘用，建立和完善事业单位的法人治理结构和收入分配制度。

（三）主要措施。

1. 着力稳定和扩大就业，建立统筹城乡各类劳动者平等就业的就业体系。

“十二五”时期，我区将把促进就业作为保障和改善民生的优先目标，稳妥处理经济发展方式转变与促进就业的关系，建立扩大就业与推动经济发展良性互动的运行机制。完善以创业带动就业政策，以创建“充分就业社区”为抓手，完善就业援助办法，

促进校企合作，发挥技能鉴定的导向作用，进一步加强重点困难群体就业工作。

一是完善就业需求信息平台，建立统筹城乡的服务体系。深化“千企扶千村”就业工程，建立促进农村集体经济发展、农民就业与企业需求有机结合的新路子。推进农村劳动力转移就业培训，为本区农村户籍劳动力提供免费职业技能培训补贴。完善面向城乡所有劳动者的促进就业政策体系，建立城乡均等的公共就业服务管理体系和城乡一体化的就业援助制度。重点加强对高校毕业生、城乡就业困难人员的就业扶持。加快建立统一开放、竞争有序、信息共享的人力资源市场。

二是加大技能培训力度，着力提高劳动者的就业能力。建立适应现代产业体系需求的职业能力提升体系，健全适应各类劳动者职业生涯发展不同阶段需求的职业技能培训机制。加强各类职业技能培训机构的建设，健全现代职业教育体系，健全高技能人才培养机制，配合市做好建立职业培训规范标准体系的工作。鼓励企业落实职工在岗培训，推动企业建立健全内部培训制度，完善企业培训平台建设。加强与区内、外教育机构的合作交流，为本区居民就业、创业提供知识、技能培训和公共服务。

三是实施政策引导，以推动创业带动就业计划促进城乡就业。加快创业孵化基地的建设，创建创业带动就业平台。以政策引导创业为突破口，完善和落实小额担保贷款、自谋职业补助、社保补贴和岗位补贴等扶持政策，切实加大创业扶持力度。简化创业专项资金申请程序和手续，开辟创业绿色通道，确保创业资金用到实处。

四是营造体现人文关怀的就业环境，建立预防调控失业和稳定就业机制。发挥劳动监察和劳动人事争议仲裁机构的职能，严肃查处损害劳动者合法权益的行为。定期表彰保障劳动者合法权益的先进单位和维权维稳先进个人，营造注重人文关怀的就业环境。探索建立有效就业状况调查制度，实行就业、失业登记。健全岗位需求信息发布制度。充分发挥失业保险促进就业和稳定就业的作用，健全失业调控体系，使失业保险保障生活、预防失业、促进就业的功能制度化，失业保险管理规范高效。

2.着力加强社会保障，构建覆盖城乡居民的城乡一体化社会保险体系。

坚持“广覆盖、保基本、多层次、可持续”方针，不断完善社会保险制度，逐步建立覆盖全民、区域协调、统筹城乡的一体化社会保障体系。健全社会保险扩面联动征缴机制，着力解决特殊群体社会保险问题，促进社会保险向“全面覆盖、人人享有”的方向发展，努力实现各类群体享受均等化的社会保障服务。

一是扩大养老保险制度覆盖面。全面推进新型农村养老保险制度建设，基本实现新型农村养老保险全覆盖。建立全征地农民养老保障制度，完善全征地农民养老保险与新型农村养老保险制度的衔接工作。积极研究城乡居民一体化的养老保险制度，建立覆盖城乡居民的养老保险体系，解决城乡居民养老保险问题。

二是完善惠及全民的医疗保障体系。加快医疗保险制度融合，健全统筹城乡、保障基本医疗、满足多层次需要的医疗保障体系。逐步提高职工基本医疗保险、城乡居民基本医疗保险的保障待遇水平，强化医疗保险保障功能，增强制度吸引力和普惠性。

三是建立健全现代工伤保险体系。逐步提高工伤保险待遇水平，建立健全工伤康复制度体系，深入实施工伤康复“关爱行动”，健全工伤预防、工伤康复、工伤补偿“三位一体”的现代工伤保险制度，扩大工伤康复受益面。

3. 着力加强人才培养，统筹推进高技能人才队伍建设。

全面贯彻《江门市中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》，围绕经济发展方式的转变，以建立先进制造业基地和创新型城市为目标，坚持高端引领，以高技能人才为重点，统筹推进各类人才队伍建设。

一是建立适应现代产业体系需求的职业能力提升体系。围绕《珠三角发展规划纲要》的贯彻实施和我区支柱产业的发展需求，逐步建立健全高技能人才培养机制，进一步完善职业资格证书制度，加强职业教育的培训技术支持和服务体系建设。推进农村劳动力转移就业培训，为本区农村户籍劳动力提供免费职业技能培训补贴。健全现代技工教育体系，深入推进校企合作，探索创新技工学校学生课时计算、师资管理方式，探索教师聘任和学籍管理新模式。扩大合作规模，创新合作方式，实现技工学校和企业“双赢”。

二是扩大职业技能鉴定的覆盖面。加强鉴定工作，为支柱产业发展壮大及落后产业升级换代服务，提高求职者与企业用工的有效对接率，探索开展鉴定主体多元化的试点工作。

三是加强人力资源协会的建设。对我区非公组织人才现状进行调研，探索非公组织人才评价模式。充分运用人力资源协会的平台作用，根据用人单位的需求，采取柔性引进人才的方式，着

力引进领军人才，在引进人才的数量和质量上有所突破。加强管理制度，建设有针对性强和实用性的公益性高技能人才公共实训基地。

4.着力维护劳动者合法权益，建立社会监督与行业自律相结合的劳动关系协调机制。

落实劳动关系政策法规，加强基层组织的仲裁、调解服务能力建设，加大劳动保障监察执法力度，逐步建立体现人文关怀、和谐稳定的新型劳动关系，创建良好的就业和发展环境。

一是全面启动“和谐劳动关系示范区”创建工作。深入贯彻实施《劳动合同法》及其《实施条例》，不断强化协调劳动关系体系建设。在2010年选定一个工业园作为和谐劳动关系示范区试点的基础上，至2015年，参加创建工程的企业达到企业总量的70%，符合和谐劳动关系示范区创建标准的示范点达到60%。

二是加强劳动保障监察执法体系建设。加快我区劳动监察“两网化”建设，构建责任明确、跟踪及时的覆盖城乡的劳动保障监察执法网。健全欠薪保障制度和工资支付监控机制，建立有效的部门协作机制。推进劳动监察机构标准化、队伍职业化、执法专业化建设。

三是建立矛盾纠纷排查化解长效机制。提高劳动人事争议仲裁效能，完善庭前、庭中和庭后“三位一体”的调解体系。建立健全劳动人事争议基层调解网络和调解仲裁衔接机制，探索利用社会资源调处劳动人事争议的有效方法。

四是加强劳动法律法规的宣传指导工作。加强对用人单位实施劳动合同制度等法律法规的指导，实现全区各类企业普遍签订劳动

合同。规范企业依法用工，稳定企业劳动关系。

5.着力加强人事综合管理，深化人事制度改革。加强公务员队伍正规化教育培训工作，提高公务员解决实际工作问题能力，提高培训工作的针对性。探索注重绩效与落实行政首长负责制有机结合的公务员管理办法。开展进一步完善公务员选拔任用和监督管理机制的调查研究。建立完善从大学生村官、“三支一扶”大学生、基层工人、农民等群体中择优录用公务员和事业单位工作人员的制度，建立和完善面向基层和生产一线的人才选拔培养制度。研究制定机关雇员流动管理规定，建立机关雇员在机关之间、机关与事业单位之间的流动机制。落实我区事业单位规范岗位设置和公开招聘制度，规范事业单位收入分配。探索建立和完善事业单位法人治理结构。完善事业单位人事管理信息系统，提高人事管理规范化、科学化水平。开展公务员、事业单位工作人员和企业相当人员收入情况调查和比较研究工作，探索建立工资水平调查制度，根据调查结果和经济发展水平适时调整公务员津贴补贴水平，健全机关事业单位工资福利和激励机制。

附件：江门市蓬江区人力资源和社会保障“十二五”期末主要指标

附件：

江门市蓬江区人力资源和社会保障“十二五”期末主要指标

一、就业			
城镇新增就业人数	1 万人/年	0.9 万人/年	预期性
城镇登记失业率	3.3%以下	3.2%以下	约束性
组织培训农村劳动力	1.6 万人	1.5 万人	预期性
农村劳动力转移就业	0.26 万人/年	0.2 万人/年	预期性
二、社会保障			
本省户籍二三产业从业人员养老保险参保率	91%	95%	约束性
城乡基本医疗保险参保人数	22.87 万人	23.33 万人	预期性
城乡基本医疗保险参保率	97%	98%	约束性
失业保险参保人数	16.45 万人	17.45 万人	预期性
工伤保险参保人数	15.54 万人	16.54 万人	预期性
生育保险参保人数	15.19 万人	16.19 万人	预期性
企业退休人员社区管理服务率	40%	90%	约束性
三、人才资源			
全区人才资源总量	15.93 万人	19 万人	预期性
其中：企业经营管理人才	1.46 万人	2.04 万人	预期性
专业技术人才	2.82 万人	3.8 万人	预期性
高技能人才	0.92 万人	2.38 万人	预期性
农村实用人才	0.13 万人	0.13 万人	预期性
社会工作人才	0.23 万人	0.31 万人	预期性
高技能人才占技能劳动者比例	8.27%	19%	预期性
四、劳动关系			
企业劳动合同签订率	99%以上	99%以上	约束性
已建工会企业集体合同签订率	60%以上	80%以上	约束性

主题词：劳动 “十二五”规划△ 通知

江门市蓬江区人民政府办公室秘书股 2012年4月16日印发

(共印100份)