

阳泉市人力资源和社会保障局

阳人社函〔2024〕254号

阳泉市人力资源和社会保障局 关于转发《关于做好区域性行业性集体协商 合理确定技能人才最低工资工作的 通知》的通知

各县（区）人力资源和社会保障局，高新区组织与人力资源部：

现将省人社厅《关于做好区域性行业性集体协商合理确定技能人才最低工资工作的通知》（晋人社厅函〔2024〕1185号）转发给你们，请结合实际情况抓好贯彻落实。各县（区）要牵头推进集体协商，积极推动集体合同签订和备案，指导做好职业技能等级申报认定工作。请于2024年12月6日前将工作进展情况报市人社局。

联系方式：张东生 0353-2295838

电子邮箱：yqsrsjldgsk@163.com

附件：《关于做好区域性行业性集体协商合理确定技能人才最低工资工作的通知》（晋人社厅函〔2024〕1185号）

阳泉市人力资源和社会保障局

2024年11月21日

（此件主动公开）

阳泉市人力资源和社会保障局办公室

2024 年 11 月 21 日印发

山西省人力资源和社会保障厅

晋人社厅函〔2024〕1185号

关于做好区域性行业性集体协商 合理确定技能人才最低工资工作的通知

各市人力资源和社会保障局、总工会、企业联合会/企业家协会、工商业联合会：

近期，人力资源社会保障部办公厅、全国总工会办公厅、中国企业联合会/中国企业家协会办公室、全国工商联办公厅联合下发了《关于大力开展区域性行业性集体协商合理确定技能人才最低工资的通知》（人社厅发〔2024〕51号）。为做好此项工作，提出以下意见，请一并认真贯彻落实。

一、严密组织实施，确保协商质量。协商前要充分收集信息，认真开展调研，广泛听取各方意见。协商时要严格按照《山西省企业集体合同条例》规定程序，参照人社部《技能人才薪酬分配指引》和同行业（区域）内相应层级管理人员和专业技术人員工资待遇，合理确定技能人才最低工资等事项，协商确定的技能人才最低工资要高于当地最低工资标准。集体合同签订后要及时向所在地人社部门和工会备案。所签集体合同到期3个月前要做好协商新签工作，确保集体协商常态化、可持续。

二、明确职责分工，密切协同配合。各市协调劳动关系三方要分工协作、紧密配合，人社部门要做好职业技能等级认定工作，及时发布不同职业、不同技能等级人才的市场工资指导价位；工会要指导行业（区域）工会积极发出集体协商要约，选派职工方

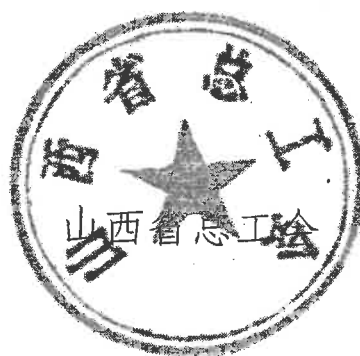
协商代表，制定发布技能人才最低工资集体合同示范文本；企联、工商联要指导所属行业商协会积极响应协商要约，引导企业履行集体合同，共同推动技能人才最低工资集体协商工作广泛开展。

三、加强统筹指导，注重典型引领。各市要加强对辖区内开展行业性、区域性技能人才最低工资集体协商的统筹指导，按要求选取1-2个行业（区域）作为重点联系点，直接指导和推动其开展集体协商。同时，要挖掘培育典型，广泛推广经验。请于12月10日前将工作进展情况和重点联系点情况报省人社厅。

联系人：王常明 0351-3046820

邮 箱：sxsrstgzc@163.com

- 附件：1. 关于大力开展区域性行业性集体协商合理确定技能人才最低工资的通知
2. 技能人才工资区域性行业性集体协商重点联系点情况表



（此件主动公开）

2024年11月7日

人力资源社会保障部办公厅
全国总工会办公厅
中国企业联合会/中国企业家协会办公室
全国工商联办公厅
文件

人社厅发〔2024〕51号

人力资源社会保障部办公厅 全国总工会办公厅
中国企业联合会/中国企业家协会办公室 全国工商联办公厅
关于大力开展区域性行业性集体协商
合理确定技能人才最低工资的通知

各省、自治区、直辖市人力资源社会保障厅（局）、总工会、企业联合会/企业家协会、工商业联合会，新疆生产建设兵团人力资源社会保障局、企业联合会/企业家协会、工商业联合会：

为深入贯彻党的二十大和二十届二中、三中全会精神，健全

技能人才工资分配制度，探索通过集体协商合理确定行业、区域技能人才最低工资，充分体现技能要素价值，激发技能人才创新创造活力，现就大力开展技能人才最低工资区域性、行业性集体协商工作通知如下：

一、确定协商范围。各地要以技能人才相对集中的制造业、建筑业、采矿业、住宿餐饮业、家政服务业等行业以及本地的主导行业 and 重点发展行业为切入点，在县级以下区域开展行业性集体协商，也可在产业集聚的工业园区、产业园区、街道、乡镇等开展区域性集体协商，就技能人才最低工资等事项订立行业性、区域性集体合同。集体协商基础较好、条件较为成熟的地区，可探索开展县级以上行业性集体协商。

二、明确协商内容。可在本地区最低工资标准之上协商确定本行业或区域内所有技能人才的最低工资，也可通过协商确定不同技能等级的最低技能津贴，明确协商结果的应用范围和相关企业落实的要求等。有条件的行业（区域）可根据技术技能型、知识技能型、复合技能型等技能人才的不同类别或本行业（区域）通用职业（工种）、紧缺急需职业（工种）以及各类别、各职业（工种）不同技能等级有针对性地开展协商，分类分级确定技能人才最低工资等事项。

三、提高协商质量。要广泛听取行业（区域）内企业意见和技能人才诉求，充分收集技能人才市场工资水平、行业发展现状和趋势、企业人工成本承受能力、社平工资增长幅度、居民消费价格指数等信息，根据技能人才的岗位价值、技能等级、能力要求、劳动条件以及紧缺急需程度等，参照行业（区域）内相应层级管理人员和专业技术人员工资待遇，合理确定本行业或本区域

内技能人才最低工资等事项，不断增强集体协商的针对性和实效性。要规范协商代表产生、要约应约、协商会议、合同订立、职代会审议、公示报送等环节，确保依法合规开展集体协商、订立集体合同。

四、强化指导落实。各地要加强对集体合同内容和效力的宣传，指导和督促行业（区域）内企业严格履行集体合同，确保支付技能人才工资不低于集体合同约定的标准。要引导和鼓励企业积极开展企业集体协商，在行业或区域技能人才最低工资或最低技能津贴之上，与职工通过协商合理确定本企业不同职业（工种）、不同技能等级技能人才工资水平。

五、加强组织领导。各级协调劳动关系三方要高度重视，加强工作部署，强化分工协作，挖掘培育典型，扎实推动工作开展。各级人力资源社会保障部门要做好职业技能等级认定工作，优化和改进企业薪酬信息公共服务，及时发布不同职业、不同技能等级技能人才工资价位信息，探索发布行业工资指导线，及时审查集体合同。各级工会要加强县以下行业（区域）工会组织建设，发挥专职集体协商指导员队伍作用，积极发出集体协商要约，按程序选派职工方协商代表。各级企联、工商联要进一步加强基层组织建设，积极培育企业方协商主体，指导所属行业商协会响应协商要约，引导企业履行集体合同、切实保障和合理提高技能人才待遇；对尚未建立行业商协会的地区，要积极引导龙头企业组织相关企业开展集体协商。

各省（区、市）协调劳动关系三方要加强对本省（区、市）开展技能人才最低工资区域性、行业性集体协商的统筹指导，加强工作调度和经验推广，并选取2—3个技能人才供需矛盾突出、

工资水平偏低的行业（区域）作为重点联系点，直接指导和推动重点联系点开展技能人才最低工资行业性或区域性集体协商。要积极研究技能人才分类标准和确定不同类别、不同技能等级技能人才最低工资的考量因素，及时制定和发布技能人才最低工资集体协商示范文本，于年底前将有关情况报国家协调劳动关系三方办公室。



（此件主动公开）

（联系单位：人力资源社会保障部劳动关系司）

人力资源社会保障部办公厅

2024年10月8日印发

——市技能人才工资区域行业性集体协商重点联系点情况表

[illegible]

