

# 运城市人力资源和社会保障局

运人社局函〔2022〕102号

## 运城市人力资源和社会保障局 转发关于促进国有企业劳动关系和谐稳定 的若干意见的通知

各县（市、区）人力资源和社会保障局，市直各有关部门：

现将山西省人力资源和社会保障厅《关于促进国有企业劳动关系和谐稳定的若干意见》（晋人社厅发〔2022〕45号）转发你们，按照通知精神，并提出如下意见，请各地结合实际，认真抓好贯彻落实。

一、规范国有企业劳动用工。严格落实《劳动合同法》，积极引导市县国有企业签订电子劳动合同，降低企业人工管理成本。

二、深化国有企业工资收入分配制度。各县（市、区）要认真落实最低工资标准、企业工资指导线，积极指导市县国有企业落实技能人才薪酬分配指引。

三、强化劳动争议调处和劳动保障监察执法。对发生欠薪欠保问题的国有企业采取相应的限制措施，零容忍根治农民工

欠薪。妥善解决国有企业欠缴社会保险费，在确保不发生新的社会保险费拖欠的前提下，压实企业清欠主体责任，妥善解决历史欠费问题。

运城市人力资源和社会保障局



(此件主动公开)

# 山西省人力资源和社会保障厅文件

晋人社厅发〔2022〕45号

## 关于促进国有企业劳动关系 和谐稳定的若干意见

各市人力资源和社会保障局，省直各有关部门：

为进一步深化国资国企改革，建立健全职工能进能出、薪酬能增能减的工作机制，提高国有企业职工再就业能力，防止国有企业欠薪欠保，推动省属国有企业扭亏减亏，按照省委省政府关于国有企业深化改革提质增效的决策部署，现就促进国有企业劳动关系和谐稳定提出如下意见：

### 一、规范国有企业劳动用工

（一）确保劳动合同应签尽签。国有企业应按照《劳动合同法》第十条规定，自用工之日起一个月内与劳动者订立书面劳动合同、建立劳动关系。对未签订劳动合同用工上岗的，按事实劳

动关系处理；对用工不规范不合法、劳动合同应签未签、劳动关系不清晰等引发重大群体性劳动争议、造成恶劣影响的国有企业依法严查快处。

**（二）推广电子劳动合同应用。**强化数字化赋能劳动用工管理，探索“政府投资开发、企业免费应用”模式，加快建设全省统一的电子劳动合同管理信息系统，为企业提供电子劳动合同签订、保存、查阅、调用和管理的全流程服务，逐步推广电子劳动合同在就业失业登记、劳动用工备案、社会保险经办、人事人才代理、职业技能培训、劳动争议调解仲裁、劳动保障监察执法等政务服务场景的在线应用，形成劳动合同闭环监管体系，降低企业人工管理成本，提高劳动合同签订率。做好省属企业国有资本数智化管理平台中的电子劳动合同系统与全省电子劳动合同管理信息系统的衔接工作。

**（三）严格规范劳务派遣用工。**国有企业可将劳务派遣作为补充用工形式，但劳务派遣用工只限于临时性、辅助性、替代性工作岗位，且用工数量不得超过企业用工总量（企业订立劳动合同人数与使用被派遣劳动者人数之和）的10%。各市要严格劳务派遣经营许可审批，加强劳务派遣经营机构日常监管和年度核验。企业不得以劳务外包的名义，违规使用劳务派遣用工。企业专职消防员等安全生产岗位和煤矿、非煤矿山井下等高危工作岗位，严禁使用劳务派遣用工，已违规使用的要逐步有序退出。对

在主营业务岗位和高危工作岗位使用劳务派遣用工、超比例使用劳务派遣用工及“假外包真派遣”等违法违规行为依法严肃查处。

**(四) 依法规范国有企业裁员行为。**国有企业裁减人员 20 人以上或裁减不足 20 人但占企业职工总数 10% 以上的，应提前 30 日听取工会或全体职工的意见，并向当地人社行政部门报告后实施。未经法定程序或未向当地人社行政部门报告裁员方案，引发重大群体性上访事件和社会不稳定因素的，由企业主管部门或裁员企业负责处置。

**(五) 做好涉改国有企业职工分流安置工作。**对国有企业及其子公司亏损、“两非两资”处置导致国有企业职工下岗的，及时制定出台相关政策，审核人员安置方案，指导涉改国有企业多渠道、多方式分流安置职工，妥善处理劳动关系，做好社会保险关系转移接续工作，避免引发规模性、群体性上访事件。

## 二、妥善安置煤矿智能化建设富余职工

**(六) 鼓励职工离岗创业。**对离岗职工创办小微企业或从事个体经营 1 年以上的，给予每年不超过 2000 元的场地租赁补贴，补贴期限不超过 3 年；按照每带动 1 人就业给予不超过 1000 元、总额不超过 5000 元的一次性创业补贴。小微企业吸纳煤矿智能化建设富余人员就业，实施就业补贴翻番政策，即年度内新吸纳 100 人以下且稳定就业半年以上的，按每吸纳 1 人 2000 元的标准给予补助；年度内新吸纳 100 人（含）以上且稳定就业

半年以上的，按每吸纳 1 人 3000 元的标准给予补助。经营性人力资源机构免费为煤矿智能化建设富余人员成功介绍就业的，实施职业介绍补贴翻番政策，即每成功介绍 1 人，按照在县内、县外省内、省外就业分别给予 600 元、1000 元、1600 元的职业介绍补贴。

**（七）支持企业内部分流。**对煤矿智能化建设富余职工，通过企业内部转岗、企业集团调配等方式进行安置。煤矿企业新增产能、新上其他项目等，优先吸纳富余职工。智能化煤矿的失业保险稳岗返还资金实行“免申即享”，通过后台数据比对后优先核发，确保及时享受政策红利。

**（八）强化职业技能培训。**将煤矿智能化建设富余职工纳入职业技能培训补贴和生活费补贴范围。围绕煤矿智能化建设技能人才需求，选派有意愿的职工参加一年以上的学制教育，享受全日制学生政策，企业可给予每人每年 5000 元的补贴。对职工参加转岗职业技能培训后转岗率达到 80% 的企业，可参照订单式、项目制培训补贴标准，给予不超过 4000 元的职业技能培训补贴，着力增强职工就业创业和转岗适应能力。

**（九）实行企业内部退养。**对距法定退休年龄不足 5 年的职工，经职工自愿选择、企业同意并签订书面协议后，可实行内部退养，由企业发放基本生活费，企业和个人按规定缴纳社会保险费，达到退休年龄时为其办理退休手续。内部退养人员的基本

生活费标准不低于当地最低工资标准的 80%。

**(十) 公益性岗位托底安置。**对无法通过企业内部安置的煤矿智能化建设富余职工，工龄满 30 年且距法定退休年龄不足 3 年的，可通过公益性岗位实行托底安置。对各市新增或腾退的公益性岗位，优先安排煤矿智能化建设富余职工。

### 三、深化国有企业工资收入分配改革

**(十一) 加强国有企业工资宏观调控。**按照《关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（晋政发[2018]48 号），严格执行国有企业职工工资与经济效益同向联动机制。按照《关于深化省属国有企业负责人薪酬制度改革的意见》（晋发[2015]11 号），由省人社厅调查统计并审核认定年度省属企业在岗职工平均工资。适时适度调整全省最低工资标准，及时发布年度企业工资指导线和人力资源市场工资价位，指导企业合理提高职工工资水平。

**(十二) 落实技能人才薪酬分配指引。**积极引导国有企业建立健全符合技能人才特点的工资分配制度和体现技能价值导向的薪酬激励机制，技能人才职业发展通道与企业经营管理类、专业技术类职业发展通道并行设置，层级互相对照，着力提高技能人才的职业荣誉感和工资薪酬水平。

### 四、加强劳动安全卫生保护

**(十三) 保障职工生命安全与健康。**进一步健全完善“预防、

康复、补偿”三位一体的工伤保险制度体系，发挥工伤保险浮动费率杠杆激励作用，推动企业落实工伤预防主体责任。按照《山西省工伤预防费使用管理实施办法（试行）》，开展工伤事故和职业病预防宣传培训，补齐工伤预防短板，着力在全省煤矿、危险化学品、建筑施工等重点行业实施工伤预防能力提升专项行动，切实提升工伤预防意识和能力。

## 五、强化劳动争议调处和劳动保障监察执法

**（十四）加强劳动争议调解仲裁和信访维稳。**开展青年仲裁员志愿者联系企业活动，通过流动仲裁庭、巡回仲裁庭以及送法进企业等形式，加大劳动争议调解仲裁法律法规政策宣传力度，常态化开展“学法、守法、用法”宣讲，引导国有企业依法规范用工和劳动者依法理性维权。坚持控新治旧、断根治本，加强劳动争议源头预防和前端化解，将国有企业改革期间的劳动关系矛盾纠纷解决在基层、化解在萌芽状态，有效防范化解劳动关系风险。

**（十五）强化劳动保障监察执法。**健全劳动关系领域风险动态监测预警和突发事件应急处置机制，对发生欠薪欠保的国有企业，按照《省属企业防止欠薪欠保监管办法》，采取相应的限制措施，并对源头企业、上一级企业、省属企业集团公司实施约谈、挂牌督办和追责问责。全面落实《保障农民工工资支付条例》、《山西省保障农民工工资支付办法》和省政府根治农民工欠薪举



措，紧盯源头治理，把实名制管理、工资专户等政策规定全部落实到位，不漏一项；紧盯欠薪线索，按期清零销号，不剩一件；紧盯支付环节，确保工资按月足额发放，不欠一人；紧盯违法行为，做到全面惩戒，不让一步，确保不发生重大群体性事件、极端事件和重大舆情事件，坚决防止欠薪问题反弹。

（十六）妥善解决国有企业欠缴社会保险费。国有企业要积极履行社会保险缴费义务，按时足额缴纳各项社会保险费，确保不发生新的社会保险费拖欠。对困难企业的历史欠费，要按照《关于积极稳妥推动解决企业欠缴养老保险费工作的通知》（晋人社厅发〔2021〕42号）规定，承担清欠主体责任，积极筹措资金，制定补缴计划，签订缴清协议，妥善解决历史欠费问题。

山西省人力资源和社会保障厅  
2022年5月26日



（此件主动公开）

---

山西省人力资源和社会保障厅办公室

2022年5月27日印发

---

