

# 人力资源社会保障

RENLIZYUANSHEHUIBAOZHANG

2021年12月16日 第48期(周四出版)上海市人力资源和社会保障局主管

欢迎关注市人社局官方微信公众号

上海市人力资源和社会保障局官方微信  
公众号“上海人力资源和社会保障”，及时  
发布人力资源和社会保障权威资讯。欢迎大  
家通过微信搜索“上海人力资源和社会保  
障”，或通过扫右边二维码关注。



## 清理拖欠中小企业账款 保障农民工工资及时足额支付

国务院总理李克强12月1日主持召开国务院常务会议，部署清理拖欠中小企业账款和保障农民工工资及时足额支付的措施；审议通过“十四五”职业技能培训规划，加快培养高素质劳动者和技术技能人才。

会议指出，治理拖欠中小企业账款，直接涉及推进市场化、法治化、国际化营商环境建设。今年以来，受国内外复杂严峻环境和疫情多点散发等因素影响，中小企业应收账款增长较快、被拖欠情况增多。要贯彻党中央、国务院部署，按照保市场主体、依法依规加大对拖欠中小企业账款的整治力度。一要严格执行《保障中小企业款项支付条例》，整治滥用市场优势地位恶意拖欠账款行为。机关、事业单位从中小企业采购货物、工程、服务，应当自货物、工程、服务交付之日起30日内支付款项，最

长不得超过60日。机关、事业单位和大企业不得强制中小企业接受商业汇票等非现金支付方式，不得滥用商业汇票变相占用中小企业资金。大企业应在年度报告中向社会公布逾期未支付的中小企业款项。二要压实地方属地和部门监管责任，加强审计监督，对机关、事业单位、国有大企业拖欠中小企业账款要依法查处并严肃问责，严重失信的要公开曝光。三要强化长效机制建设，健全建设工程价款结算相关制度，提高工程进度款支付比例。全面推行保函(保险)替代保证金。会议强调，要抓紧制定完善《优化营商环境条例》等法规的相关配套政策，从根本上减少和防范拖欠账款问题。

会议指出，保障农民工及时足额拿到工资，是关系农民工家庭基本民生的大事。岁末年初正值各类项目、工程资金



结算期，要开展冬季专项行动加大对拖欠农民工工资的治理力度，以工程建设特别是政府性投资和国企项目为重点，全面核查农民工工资专用账户支付、施工总承包单位代发等保障制度落实情况，加强市场监

管和审计监督。依法依规严惩欠薪行为，对失职失责公职人员予以通报和问责。切实维护农民工合法权益。

会议指出，“十三五”期间，职业技能培训取得长足进展，开展职工、农民工、贫困劳动力等

补贴性培训近1亿人次，特别是运用失业保险基金实施职业技能提升三年行动，对稳岗促就业发挥了重要作用。“十四五”时期，要坚持就业导向、适应市场需求，推动职业技能培训扩容提质。一是支持各类职业院校和职业培训机构开展培训，发挥企业培训主体作用，加强稳岗培训，健全职工技能培训机制。二是加强中央预算内投资对公共实训基地建设等的支持。落实培训经费税前扣除政策。对购买用于培训的相关设备，予以税收支持。研究继续运用失业保险基金开展稳岗和职业技能培训。三是加强先进制造业、现代服务业等高层次人才培养。提升高校毕业生等重点群体就业创业能力，培训农民工3000万人次以上。提高面向就业创业的职业教育和培训质量。

会议还研究了其他事项。

### 市人社局党组中心组开展集体学习研讨 深入学习贯彻人才工作会议精神



近日，市人力资源社会保障局党组理论学习中心组(扩大)开展集体学习研讨，深入学习贯彻习近平总书记关于新时代人才工作的新理念新战略新举措和中央人才工作会议、上海市人才工作会议精神。局党组书记、局长赵永峰主持会议并讲话，局领导纪维莹、张岚、费予清、谈琳、吴杰锋、叶霖霖、卜纛、程征东、周国良出席，相关处室、单位负责同志参加。

会议强调，要统一思想、提高认识，从党和国家事业发展全局和上海未来发展大局的高度，深刻理解新时代人才工作的新理念新战略新举措，充分认识做好新时代人才工作的重要意义，切实把思想统一到习近平总书记重要讲话和上海市人才工作会议精神上来。

要把握建设高水平人才高地的目标任务，立足人社职能，围绕打造战略人才力量、培育青年科技人才、培养基础研究人才、完善人才评价体系等重点工作，坚持放权松绑、破立并举，实施更加开放的人才政策，持续改善人才发展环境。

会议要求，要深入学习、全面贯彻，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深刻领会贯彻党管人才方针，在市委领导和相关部门牵头抓总下，科学把握、处理好审批与服务、政府与市场、高端人才与基础人才、专业技术人才与高技能人才、传统管理与数字化转型的关系，全力推动党中央和市委关于新时代人才工作的决策部署落地生效，为上海加快推进高水平人才高地建设贡献人社力量。

会上，与会局领导及部分处室、单位负责同志作了交流发言。

### 本市发布企业技能人才市场工资价位

日前，上海市人力资源和社会保障局发布了企业技能人才市场工资价位。2020年，本市技能人才平均工资为13.55万元，比本市全口径城镇单位就业人员平均工资(12.41万元)多1.14万元。高技能人才平均工资为17.07万元，比全市平均工资多4.66万元。

据了解，企业技能人才市场工资价位数据来源于国家人社部统一部署开展的企业薪酬调查。2021年，本市共调查企业3668户，涵盖国有、外资、民营等各种经济类型，以及制造业、交通运输仓储和邮政业、信息传输软件和信息技术服务业等各行业的大、中、小微型企业。其中，调查取得国家职业资格证书、在生产服务一线岗位工作、2020年全年正常出勤的技能人才，包括高级技师、技师、高级工、中级工和初级工(其中高级技师、技师和高级工为高技能人才)19.85万人。

技能人才市场工资价位数据指技能劳动者在2020年取得的全部工资性收入，包括基本工资、奖金、津贴、补贴、加班工资等。将每个技能人才的工资水平从高到低排序，处于90%位置的技能人才工资为高位数，处于50%位置的为中位数，处于10%位置的为低位数。

从不同技能等级的技能人才工资来看，技能等级越高，工资水平越高。从中位数看，2020年高级技师为18.70万元，技师为16.27万元，高级工为14.10万

元，中级工为11.76万元，初级工为8.92万元。从高位数看，高级技师为34.74万元，技师为30.00万元，高级工为25.06万元，中级工为20.58万元，初级工为18.11万元。

从初级工和中级工的情况看，在26—35周岁平均工资最高，为12.71万元。36周岁及以上年龄段，工资有所下降，平均工资在11—12万元之间波动。可见，对于技能等级较低的技能人才，其工资水平与年龄之间的正相关性不强。

而从高技能人才的情况看，随着年龄的增长，工作经验日益丰富，工资水平也持续提升，在56周岁及以上年龄段达到最高，平均工资为19.14万元。同时在各年龄段，高技能人才与初级工、中级工的平均工资差距也逐步拉大，25周岁及以下差距为0.1万元，26—35周岁为2.47万元，36—45周岁为5.87万元，46—55周岁为6.99万元，56周岁以上为7.54万元。

2020年，专业技术人员(初级职称)的工资水平中位数为15.60万元，比高级技师的工资中位数低3.1万元，比技师的工资中位数低0.67万元。

制造业的技能人才人数较多，占全部技能人才总数的41.4%。2020年，制造业中从事普通管理岗位(如文秘、办事员、后勤管理等)的人员工资中位数为10.25万元。而技能人才的工资中位数为11.41万元，比普通管理岗位高1.16万元；高技能人才的工

资中位数为14.06万元，比普通管理岗位高3.81万元。

从企业规模来看，规模越大，工资水平越高。2020年，大型企业的技能人才工资中位数为11.90万元，中型企业为11.02万元，小微型企业为9.40万元。同时大型企业技能人才的工资高位数和低位数均高于中型企业和小微型企业。

从行业来看，电力热力燃气及水生产和供应业、信息传输软件和信息技术服务业、科学研究和技术服务业技能人才工资水平较高，工资中位数分别为23.10万元、14.76万元和12.89万元，比全部技能人才工资中位数(11.39万元)分别高11.71万元、3.37万元和1.50万元。

另外，批发零售业技能人才工资水平虽然较低，但在同行业人员中仍处于较高水平。2020年，批发零售业技能人才的工资中位数为9.91万元，高于本行业全部调查人员的工资中位数(9.27万元)。

为更好服务中国制造、中国创造，深入实施人才强国、创新驱动发展战略，推动企业建立健全符合技能人才特点的工资分配制度，激励广大青年走技能成才、技能报国之路，人力资源社会保障部办公厅印发了《技能人才薪酬分配指引》，企业可结合实际情况，借鉴《指引》，不断建立健全适应企业发展需要的技能人才薪酬分配体系，提高技能人才职业荣誉感和经济待遇。