

『新八级工』制度实施一年多来成效初显

壮大技能人才队伍 畅通职业成长通道

核心阅读

完善职业技能等级设置体系,畅通技能人才职业发展通道。“新八级工”制度营造有利于技能人才成长和发挥作用的制度环境,力争培养造就一支数量充足、结构合理、素质优良的产业工人队伍。

2022年3月,人力资源和社会保障部印发《关于健全完善新时代技能人才职业技能等级制度的意见(试行)》,将原有的技能人才职业技能等级从五级延伸为八级,向上增加特级技师、首席技师,向下增设学徒工——形成由学徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师、首席技师构成的“新八级工”职业技能等级序列。

实施一年多来,人社部门推出哪些配套举措?技能人才感受到哪些变化?各地和相关企业的政策落实情况如何?笔者进行了采访。

“新八级工”更符合产业和人才发展需要

扎根道岔维修岗位19年,重庆轨道集团员工张杰带领团队完成30余项科技创新和技研任务,使设备故障率下降50%以上。2022年,他成为集团首位特级技师。“早在12年前,我就取得了高级技师证书,但那时又喜又忧,忧的是年纪轻轻技能等级就到顶了,以后发展怎么办?”“新八级工”制度的实施,让张杰和同事们看到了希望。

“新八级工”制度实施一年多来,许多像张杰一样的技术工人,突破职业“天花板”,当上特级技师、首席技师;许多初出茅庐的职校学生打开了事业发展新天地。

从20世纪五六十年代的“老八级工”制度,到五级工制度,再到如今的“新八级工”制度,我国职业技能等级制度经历过多次调整。“每一次调整,都是为了适应产业升级变化和人才发展需要。”人力资源和社会保障部中国就业培训技术指导中心原党委书记陈李翔说。

与“老八级工”制度更强调技能人才对单台设备的操作能力不同,如今,制造业自动化、数字化、智能化的普及,对技能人才的综合性、融合性要求更高。再加上技能人才文化水平普遍提升,因此,在原有高级工的基础上,逐步增设了技师、高级技师、特级技师、首席技师等级。同时,为加强企业生产和职业教育的联系,在初级工之下增设学徒工,有利于推进产教融合,帮助年轻技能人才成长。

在育才、提绩效、畅通道上效果初显

除了增加新的职业技能等级,“新八级工”制度还推出一系列配套措施。人力资源和社会保障部中国劳动和社会保障科学研究院研究员童天介绍,在等级认定方面,明确不同等级采取用人单位自主考核、用人单位和社评组织认定、人社部门指导认定等不同的考核评级方式;在技能人才培养上,推行工学一体化培养模式;在待遇上,引导用人单位工资分配向高技能人才倾斜等。

“‘新八级工’制度实施后,我们团队有两人被认定为首席技师,5人被认为为特级技师,公司每月分别发放技能津贴6000元、3000元,总体薪资待遇比原来翻了一番。”中石油西南油气田分公司重庆气矿首席技师刘辉说,新制度让技能工人有面子、更有里子。

“‘新八级工’引导企业打破技能工人收入的‘天花板’,建立与职业技能等级相匹配的薪酬和激励机制,实现技能高则工资高、贡献大则待遇优。”陈李翔说,一些企业探索实行年薪制、股权期权激励、岗位分红等激励办法,让优秀高技能人才在工资待遇上达到企业高级管理人员待遇水平。

人力资源和社会保障部职业能力建设司有关负责人介绍,2022年,全国取得职业技能等级证书超过1100万人次,较2021年增加幅度超过80%,评聘特级技师、首席技师近500人,高技能人才队伍不断壮大。

不断完善职业技能等级认定机制

前不久,在中能建建筑集团合肥长丰9F燃机项目现场,90后焊工王振宇头戴防护罩,手持电焊枪,和11名同事一道比拼焊接技能。技能比武表现将影响他的职业技能等级认定。

“顺利的话,这次我能从中级工升级到高级工。”王振宇说。作为安徽省首批技能人才自主评价试点单位,中能建建筑集团建立了专业考评队伍。目前,集团认定工种达140多个,已有396人取得技能等级证书。

人力资源和社会保障部职业能力建设司有关负责人介绍,“新八级工”制度实施以来,已有江苏、安徽、重庆等近20个省份组织企业开展特级技师、首席技师评聘工作,还有中国船舶、中国石油、中国石化等一批企业积极开展技能人才自主评价。

陈李翔认为,如何避免企业技能认定“自说自话”,既增强认定工作的专业性,又提高市场化、社会化参与程度,这是值得进一步研究解决的问题。

童天建议,未来,应根据经济社会发展现代化人力资源建设新形势,不断完善职业技能等级制度的标准体系和认定机制,让技能劳动者在更大范围、更高平台上获得公平发展机会,更好激发技能人才活力。

(据人民日报)

(上接第一版)

五年来,各级工会通过菜单式普法、案例式说法、点单式服务的形式,广泛普法宣传。宝鸡市渭滨区总法律服务行动走在区劳动监察大队进行,当天法律服务队就约谈了拖欠农民工工资的包工头和某公司执行董事,并协调渭滨区人民法院快立快审,帮助23名农民工在年前讨回工资16万元。铜川市和县区总工会的职工帮扶服务中心、司法部门法律援助中心接待大厅,同步开设农民工法律服务专用通道窗口,免费为来访求助农民工和职工提供法律咨询和法律援助服务。咸阳市总深入市级重点项目工地,为农民工赠送法律法规,进行法律咨询。

五年来,陕西工会充分发挥线上普法宣传阵地作用。以典型案例、热点事件为内容制作职工通俗易懂的普法宣传推文,仅2023年上半年,浏览点击量累计超过20万人次。推出“跟秦小工学《宪法》”“娘家人说劳动维权”微课堂、“情系劳动者·法在你身边”等普法栏目,广受职工好评。编印《劳动和社会保障法律法规政策汇编》《新就业形态劳动者权益保障政策汇编》和《服务手册》等书,以电子书的形式免费下载阅读。全省各级工会开展线上法律知识竞赛,参与竞赛职工累计近百万人次。

随着公益法律服务行动的持续推进,职工对法律法规的知晓度、法治精神的认同度、法治实践的参与度明显提升,职工办事依法、遇事找法、解决问题用法、化解矛盾靠法的法治环境显著改善。2021年公益法律服务行动被省委宣传部评为陕西省学雷锋“志愿服务项目先进典型”。

如今,“尊法守法·携手筑梦”公益法律服务行动已成为职工普法宣传的一张名片,为更多职工提供普法宣传、法律服务。

工会劳动法律监督从“创新探索”到“规范动作”

“你们与员工的工资约定过于模糊,容易

“今年上半年,我所共打击电信网络诈骗团伙5个,抓获嫌疑人300余人,刑拘140人,追回并返还涉案资金100余万元。”8月22日晚,随着西安公安高新分局唐延路派出所所长徐玮的介绍,台下参与反诈社区行活动的人群中响起阵阵掌声。

当晚,西安市公安局新闻中心、治安管理局和高新分局在西安高新大都荟广场,共同举办了主题为“‘三下’为民 安商护企 反诈先行”的夏季反诈社区行高新专场活动。活动在高新分局巡特警大队队员精彩的擒敌拳和甩棍术表演中,正式拉开帷幕。徐玮向现场群众汇报了该所上半年“三下”



又是一年开学季,连日来,渭南市白水县公安局交通管理大队组织民警走进新生军训场,开展“知危险 会避险 交通安全进校园”主题活动,通过

识别标识、安全头盔情景模拟等,在寓教于乐中提升学生的交通安全意识和自我防范能力。图为民警教学生学习交通指挥手势。

崔正博 摄

多地房地产政策迎来调整优化

策相继落地。西安住房公积金管理中心表示,将恢复办理在西安市购买自住住房的关中平原城市群成员城市(宝鸡、咸阳、铜川、杨凌、运城、临汾、天水、平凉、咸阳市)和观察员城市(延安、三门峡)住房公积金缴存职工住房公积金贷款业务,以上城市住房公积金缴存职工与西安本地缴存职工享有同等贷款权益。

哈尔滨方面则开展了“商转公”业务。为有效缓解贷款职工还款压力,减少缴存职工家庭购买自住住房贷款的利息支出,哈尔滨住房公积金中心与16家银行签订合作协议进行“商转公”。其中,中行、农行等9家银行可直接办理顺位抵押“商转公”业务。

调整利率水平也是地方政策的可选项。8月17日起,厦门二套房贷款利率下限从LPR+80基点调整为LPR+60基点。贝壳研究院市场分析师刘丽杰表示,房贷利率下降结合新一轮的降

首付、认房不认贷、减税、补贴等住房政策,将全面降低购房成本,有助于提振市场预期,促进住房需求释放,为市场修复注入动力。

此外,存量房贷利率调整也在路上。根据最新公布的LPR,1年期LPR较上月下调10个基点,5年期以上LPR却未能如预期调整,选择“按兵不动”,这被市场认为是在给即将进行的存量房贷调整预留空间。

中指研究院市场研究总监陈文静表示,当前5年期以上LPR为2019年房贷利率换届以来最低水平,房价调整压力大的城市或将通过下调加点数来降低房贷利率。

海通国际分析师梁中华表示,存量房贷利率调降仍有较大的调整空间,一方面能大大降低购房者的还款压力,另一方面能够从源头遏制购房者提前还贷的行为。

展望后市,广东省城规院住房政

策研究中心首席研究员李宇嘉表示,此前住建部提出降低首套房首付比例和利率、改善性住房换购税费减免、个人住房贷款“认房不用认贷”等,预计后续会有更多热点城市降低首付比例并调整优化二套住房购房政策。热点城市刚需集中,换房人群庞大,降利率、降首付、降税收,能够改善预期并释放需求。

陈文静认为,一线城市楼市政策的优化方向或包括优化“认房又认贷”、降低二套首付比例、优化部分区域限购、降低交易税费和调整普宅认定标准等。楼市政策需要协同优化,尽快落地,从而促进楼市预期实质修复。

(梁倩)



还可以减轻仲裁诉讼压力。

五年来,省总工会在深入探索后,确立了“重点地区试点先行,争议化解标准运行,协同联动齐抓共管”的推动劳动争议多元化解工作“三步走”。

2019年2月,在省总工会十四届二次全委(扩大)会议上,构建“工会+人社”“工会+法院”劳动争议化解机制被正式提出。随后,省总工会制定下发《关于加强劳动争议预防和处理工作的意见》,鼓励全省各级工会探索劳动争议多元调处模式。

“工会+人社”,在裁前发力解纠纷。2022年2月,西安市总工会信访室联合西安市人力资源和社会保障局挂牌成立西安市劳动人事争议仲裁院驻市总工会仲裁庭,西安市劳动人事争议联合调解中心。在莲湖区总工会、区人社局劳动争议案件前调解工作室,仅一年就成功调解了300多个案件,为337名职工挽回损失共计600余万元。近年来,西安各县(区)工会、人社部门陆续联合建立劳动争议案件前调解工作室,组建起200余人的市区两级劳动争议调解员队伍。每一个案件调节点时,均由律师、工会法律专家、退休工会干部组成的调解员参与,调解成功后经仲裁部门盖章确认生效。

“工会+法院”,在诉前发力化干戈。今年8月4日,西安市中级人民法院、西安市总工会共同为“西安市劳动争议巡回法庭”揭牌,标志着西安劳动争议诉调对接工作进入新阶段。2019年,西安市被确定为全总 and 最高人民法院劳动争议多元化解机制建设的试点城市。省总工会高度重视,拨付专项经费300万元,对试点工作进行支持和指导。2021年,西安市所有区县均成立劳动争议诉调对接工作室,基本实现了“资源整合、信息共享、调诉衔接、工作融合”的工作目标,截至2023年上半年,累计受理案件3490件,调解成功536件,已结案3409件。

从诉调对接工作室的建立到巡回法庭的揭牌,劳动争议真正实现了“快立”“快审”“快结”,“工会+”劳动争议多元化化解机制在西安的试点无疑是成功的。现在,劳动争议“调、裁、诉”一站式解纷机制已在西安形成。

“工会+”劳动争议多元化解机制,从提出到落地落实,是五年的坚持不懈,是五年的匠心探索。

五年来,省总工会积极对接省人社厅、省高级人民法院、省司法厅等有关部门,变“双向奔赴”为“多方聚力”。

与省人社厅联合下发《关于进一步加强劳动人事争议协商调解工作的意见》,联合打造金牌劳动人事争议调解组织,联合开展基层劳动人事争议调解组织示范点单位创建活动。

与省高院联合会签《关于开展诉源治理推动劳动争议源头化解的实施意见》,开展在线诉调对接工作。

与省人社厅、省司法厅联合打造“陕西省调解仲裁信息管理平台”,省、市(区)、县(区)人社、司法、总工会和各类基层监督立法、劳动争议调解组织全部进驻平台,实现了线上劳动纠纷调解仲裁。

2022年,省总工会在总结经验的基础上,积极推动构建“工会+法院+司法+人社”劳动争议多元化解机制列为陕西省政府与省总工会第28次联席会议议题。日前,《陕西省总工会 陕西省高级人民法院 陕西省司法厅 陕西省人力资源和社会保障厅关于建立劳动争议多元化解机制的意见》已正式出台,劳动争议多元化解机制在全省范围内将全面推进。

下一步,陕西省总工会将认真落实全国总工会关于新时代职工维权工作要求,重点聚焦劳动领域新情况、新变化,进一步加大普法宣传力度,积极推动工会劳动法律法规立法,加快推进劳动争议多元化解机制,不断提升维权服务效能,推动建立以实现共建共治共享为核心的构建和谐劳动关系新格局。

(白雪)