

我国探索建立“新八级工”制度

近日,人力资源和社会保障部透露,我国正在为技能人才探索建立“新八级”职业技能等级制度,即由低到高,在学徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师的基础上,再增设首席技师。此次构建“新八级工”,是为进一步改善技能人才职业前景、激励更多劳动者依靠技能成长成才。

提到工人,很多老一辈人通常会想到一个曾经令很多人羡慕的称谓——“八级工”。上世纪50年代,我国“八级工”在许多人心目中曾是“神一般”的存在,不仅收入可观,而且受到社会普遍尊重。

实际上,以前人们津津乐道的八级工制度,是一种工资等级制度。人社部相关负责人介绍,当时,工人的技能等级同薪酬水平挂钩,按照生产劳动的复杂程度和技术的熟练程度,八级工制度将工人的工资分成八个等级。其中最高等级的八级工,工资待遇较高,也有着受人尊敬的社会地位。

为进一步提高技术工人技能水平,我国随后在高级技工中先后设置了技师、高级技师技术职务。1990年,原劳动部实施《工人考核条例》,标志着我国基本形成了工人考核制

度,确立了初级、中级、高级、技师和高级技师5个等级的技术工人考核体系,为实现职业技能鉴定社会化管理和推行国家职业资格证书制度奠定了坚实基础。

而随着时代进一步发展,上述“五级工”的体系设置不足也慢慢凸显。

“在实际工作中,有的人40岁就是高级技师了,等他50岁的时候,职业没有进一步提升的空间。”人力资源和社会保障部副部长汤涛在日前国新办举行的新闻发布会上表示。

按照现有“五级工”制度,等级序

列最高等级为“高级技师”,而当前我国已进入新科技革命赋能经济产业的高质量发展阶段,现行的技能等级制度在纵向的高度上已大大落后于高新技术企业在技术升级背景下开展的新型技能人才评价工作实践。

业内专家表示,现行技术等级与工资不对应,与全国大部分企业实际运营情况有关。一般来说,技术等级晋升比较快,而工资等级晋升跟不上技术等级晋升的速度,导致技术等级与使用、待遇不一致,这也将影响工人学习技术的积极性和生产劳动的

热情。

“首席技师是来自基层的一个创新,我们目前正在总结经验。如果可能的话,会构建一个更为畅通的技能人才职业发展通道。”人力资源和社会保障部职业能力建设司司长刘康说。

据刘康介绍,近年来我国技术工人的职业发展评价一直是五级。2021年,企业新型学徒制在全国推广,这就产生了初级工之前的学徒工。此后人社部又推出了特级技师试点,效果非常好。

“建立‘新八级工’制度有助于打破技能工人成长的‘天花板’‘隐形门’。”刘康表示,“一方面是拓展纵向发展通道,有的人30岁、40岁已经是高级技师,他的职业还需要进一步提升、往更高层次发展;另一方面是扩大横向发展空间,接下来将为技能人才在待遇水平、激励保障上推出一些新举措。”

“新八级工”职业技能等级制度,是人社部拓展技能人才职业发展通道做出的有力尝试。业内相关人士表示,此举意味着技能人才评价制度的不断完善,有利于进一步提高技能人才的社会地位和待遇水平。

(本报综合)



全国已发放职业培训券超1900万张

新华社北京电(记者 姜琳)职业培训券是人社部门给劳动者的一张“技能充值卡”。记者近日从人力资源和社会保障部获悉,截至2021年末,全国共发放职业培训券1926.72万张,用券500.72万张。

据了解,职业培训券主要依托电

子社保卡发放,是具有认证、结算、管理等功能并精准对接培训资源与培训需求的电子凭证。主要是为了解决过去参训劳动者需要资金垫付、培训质量参差不齐,以及部分地区实名制落实不到位等问题,进一步帮助、鼓励劳动者提升职业技能。

2020年,人社部开始启动职业培训券试点,确定11个省份38个地市作为试点地区。2021年,人社部将职业培训券推广纳入职业技能提升行动,并在全国全面推广职业培训券工作。



就业问答

问:退休时可以一次性领取企业年金吗?

答:企业年金允许参保人员在退休时选择一次性领取。职工在达到国家规定的退休年龄时,可以从本人企业年金个人账户中按月、分次或者一次性领取企业年金,也可以将本人企业年金个人账户资金全部或者部分购买商业养老保险产品,依据保险合同领取待遇并享受相应的继承权。

问:在前公司缴纳了企业年金,退休后能领取曾经缴纳的企业年金吗?

答:职工变动工作单位时,新就业单位已经建立企业年金或者职业年金的,原企业年金个人账户权益应当随同转入新就业单位企业年金或者职业年金。

职工新就业单位没有建立企业年金或者职业年金的,或者职工升学、参军、失业期间,原企业年金个人账户可以暂时由原管理机构继续管理,也可以由法人受托机构发起的集合计划设置的保留账户暂时管理;原受托人是企业年金理事会的,由企业与企业协商选择法人受托机构管理。

在符合企业年金待遇领取条件时,参保人员个人账户中的单位缴费、个人缴费及其投资收益可按规定的方式领取。

(来源:人力资源社会保障部政务微信公众号)

职场上要学会向上管理

■ 皓月当空

职场上,直属上司对我们工作的影响是巨大的,对我们的职业发展影响是深远的。彼此良好的关系,能互帮互助互相成就。职场上有很多人,工作努力认真,成果显著,年年升职加薪却轮不到他,吃了不会向上管理的亏。其实,能把知会、请示和汇报做好,就是最好的向上管理。

知会

知会就是告知一下,领导交代的事情,简单的、容易的、很快有结果或进度的小事情,做完了马上反馈,让领导知道这件事的进度,或者知道这件事完成了,不用一直记挂着。

请示

请示就是向领导确认一下:我现在遇到这样的问题,或有这样一种情况,或我有这样的想法,能不能做?可不可以做?可不可以按照我想的那样做?职场经常有老好人的角色,谁找他帮忙都满口答应,大家都说他是好人,但是部门领导却不会给太高的绩效,因为什么都答应势必导致精力分散、影响个人主要工作的进度和质量。请示是知会的升级版,上升到一

种询问领导意见、征求领导意见、让领导做简单决策的一个动作。请示了领导以后,按照领导的意见执行,有问题了领导心中有数知道这件事,如果没问,做完了知会一声就行了。

汇报

汇报有三。事前汇报:如全年校招方案,把一项较为重大的事项在动手实施之前,就和领导达成共识,要不要做,能不能做;事中汇报:如果在实施过程中发现有重大事项会影响最终结果的达成,那就应该及时收集资料并反馈;事后汇报:这件事结束,做总体的汇报归纳总结,如全年校招结果汇报等。

汇报是更高层面的向上管理,一般是重大事项、关键任务的专题、专项报告,通过PPT、工作报告等形式,一般需要领导做决策,做评估,做判断,做定论。如果说知会是把最简单的事情做完了告知一下,一句话一分钟就完事,那汇报就是把最困难/最关键的事要不要做、能不能做、做的过程怎么样、做的结果如何进行全方位、多角度、多层次的阐述。



总之,身在职场,懂得向上管理真的很重要,把事情做了就赶紧知会一声,一句话就能让你的领导放下对这件事的记挂;如果拿捏不准主意或不知道该不该、能不能做的,就向领导请示问一问,可不可以、行不行;如果你在处理关键工作,就要做好事前汇报,事中就算没有重大问题也应该阶段性汇报进度,事后做好总结汇报。如果能践行这些,相信你的职场之路会更顺畅。