

■劳动时评

热盼“新八级工”为新时代好工人成长赋能

□周兴旺

老的“八级工”代表了那个激情燃烧年代里工人的荣耀，曾经激发了几代工人的创业激情。进入新时代，中国制造正在向中国创造转型升级，时代呼唤更多更优秀的“工人大拿”，我们需要进一步充实“新八级工”制度的含金量，以货真价实的经济待遇和金光闪闪的社会评价吸引年轻人投身技能报国事业，让当新时代的好工人成为新的社会风尚。

不久前热播的电视剧《人世间》中“八级工”周志刚，再一次唤起了人们对于上个世纪“工人大拿”的美好回忆。剧中的周家大家长周志刚，他的职业是瓦工，他是一名备受社会各界尊敬的“八级工”，他的工资甚至超过了当时的正团级干部。

所谓“八级工”，就是从上个世纪50年代开始，在我国工厂企业

普遍实行的一种工资薪酬制度，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，其中最高等级的就叫“八级工”。

那时候的“八级工”有多牛？当时有这样的顺口溜：一人当工人，养活全家人，工资比厂长还高，“八级工”不说话，谁也别想动机器。

在上个世纪七十年代的时候，七机部在北京地区直属企业一级工的平均工资是35.5元，而“八级工”是110.5元，而当时厂长的工资也就在90元左右。可见，成为“八级工”，不仅受尊重，而且薪酬待遇也是非常可观的。所以，一时间，全国的青年工人都以成为“八级工”作为人生的终极梦想，刻苦钻研技能，学就一身本领，就成为那个时代工人师傅普遍的风尚。

上个世纪九十年代之后，随着市场经济改革的进行，“八级工”制度逐渐退出了历史舞台。之后国家推出了“五级工”制度，

技术工人的最高等级为五级，五级工为高级技师，但其薪酬待遇和社会荣誉感，已经不能与从前的“八级工”同日而语了。

令人欣喜的是，工人师傅们一直津津乐道的“八级工”有可能实现“王者归来”。日前，人社部相关负责人表示，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。此举意味着以“首席技师”为代表的“新八级工”有望强势回归。

“新八级工”的到来，犹如一场及时雨，立即在技术工人中产生了强烈反响。不少青年工人表示：“新八级工”将来就是企业里的“大神”，他们技能精湛，经验丰富，薪资优厚，很受尊重，现在是抓紧向“大神”拜师学艺的时候了。

尽管目前对于以“首席技师”为代表的“新八级工”的薪酬待遇和政治待遇还没有明晰的政策表述，但已经可以预见，此

举将是提升新时代技能工人地位和作用的有效制度安排。一些试点地区已经明确，“特级技师”和“首席技师”的职称相当于正高级工程师，其薪酬待遇将比照企业高管来设计。

如何充分发挥“新八级工”制度对于技术工人的激励作用？人们不妨多多参照历史经验，在认真总结老八级工制度的成功经验的基础上，与时俱进，进一步发挥这一新制度的动能。

总而言之，老的八级工制度比较充分地肯定了高技能工人经济地位和社会地位，使当“工人大拿”成为当时青年工人的普遍追求。今天，我们需要充分继承这样的思路，以“新八级工”制度为抓手，进一步畅通技术工人的晋升和发展空间，打破他们相对局限的“职业天花板”。对于首席技师和特级技师，其薪资待遇和话语权应当比照企业高管或者总师来执行，让高技能人才在薪资、福利和科研条件方面，都有满满的获得感。同时，要打通技

术工人和企业干部的身份转换渠道，并加大技术工人代表在企业决策和管理中的权重，让技术工人获得存在感，实现体面劳动，享有职业荣誉。新的政策设计要以鲜明的姿态昭示青年职工，只要专心致志钻研技能，踏踏实实学好本领，技术工人一样将享有出彩的机会，当高技能工人是一个值得终身追求的好目标。

老的“八级工”代表了那个激情燃烧年代里工人的荣耀，曾经激发了几代工人的创业激情。进入新时代，中国制造正在向中国创造转型升级，时代呼唤更多更优秀的“工人大拿”，我们需要进一步充实“新八级工”制度的含金量，以货真价实的经济待遇和金光闪闪的社会评价吸引年轻人投身技能报国事业，让当新时代的好工人成为新的社会风尚。我们期盼全社会以“新八级工”制度为契机，将鲜花和掌声更多地献给那些技能高超、品德高尚、创新不懈、贡献突出的新时代好工人！

■每日图评

提升新就业形态劳动者的交通安全意识

5月17日，淮北市公安局交通警察支队一大队民警向育婴员讲解交通安全法规。当日，淮北市总工会邀请市公安局交通警察支队一大队民警走近外卖员、家政服务员、婚恋服务工作人员等新就业形态劳动者身边，向他们发放交通安全宣传单，讲解文明安全出行注意事项等，倡导文明交通行为、树立遵守交通法规观念，提高新就业形态劳动者文明安全出行意识。（5月19日《安徽工人日报》）

近年来，外卖送餐员、家政

服务员等新就业形态劳动者数量大幅增加，特别是外卖和快递从业人员越来越多，如何切实保障这部分群体的出行安全？首先要提升他们的文明安全出行意识，自觉遵守交通法规，从源头上预防和减少道路交通事故发生。淮北市公安局交通警察支队为新就业形态劳动者讲解交通法规和安全出行注意事项等，可以说是从根本上关爱他们务实举措，值得点赞。

关爱新就业形态劳动者，要从提升他们的交通安全意识开



始，特别是有些外卖和快递从业人员，为赶时间随意变更车道，甚至有逆向行驶、闯红灯等违法行为，潜在很大安全隐患。要帮助他们养成遵章守纪、文明驾驶

的良好习惯，如果一旦发生紧急情况，能够妥善处置的意识和技能，这不仅是对自己人身的安全保护，也是对他人生命安全的负责。

□周家和

■网评锐语

护士接受礼仪培训很有必要

天歌：近日，广西壮族自治区南溪山医院启动“做有温度护士，行有温度护理”主题护理服务提升活动。启动仪式上，桂林市形象礼仪协会会长白银锋为医院600多名护理人员进行了礼仪专题培训。对护士进行相关的礼仪培训，很有必要。通过礼仪培训可以有效改善患者的就医体验。让患者能够有一种被照顾、被关心的感觉，这对于改善患者的就医体验，无疑将有很大的帮助。

对快递盒上的广告要严加监管

李雪：近日，有消费者向媒体反映所收快递盒上贴有类似二维码小广告，但扫描进入后发现需要填写个人信息、拉人砍价等才能领取“免费”商品。快递盒上的广告不能越界行事，要避免快递单广告陷阱，不能只靠消费者的防范，关键是要对其进行治理，相关部门要对其严加监管。



■有感而发

疫情不是侵害劳动者合法权益的理由

用人单位假借疫情理由，利用放长假等形式变相逼迫劳动者离职，劳动者据此解除劳动合同并主张经济补偿，人民法院应予支持。近日，记者从江苏省苏州市中级人民法院、苏州市吴中区人民法院了解到这起劳动人事争议案件。（5月19日《工人日报》）

这家公司“长期不按实际工资标准足额缴纳社会保险费”，本身已经有违法之嫌，即便公司确实存在困难，也应向员工说明原因，取得谅解，并尽快补足缴

纳，然而当员工为维护自己权益投诉至社保中心后，不仅不反思自己的问题，反而心存不满，借疫情的理由，肆意采取报复措施，这尤其不可取。

疫情确实会给企业的生产经营造成一定程度的影响，但企业有困难，更需要得到员工的谅解和配合，实际上，愈是困难的时候，彼此更要多一分体谅和理解，才能渡过难关。借疫情理由侵害劳动者权益，只会给疫情期间的生产经营雪上加霜。

何况，无论多么困难，都应

■世象漫说

让劳动者安心

辽宁省首家新就业形态劳动者权益保障中心日前正式启动运行，它的创建将破解新就业形态劳动者投诉无门和维权时间长、成本高等难题，维护新就业形态劳动者合法权益。（5月17日 新华社）

□朱慧卿

■长话短说

让“流动职校”成为职工提素“加油站”

今年以来，江苏省宿迁市泗洪县总工会开办起“流动职校”——思政技能加油站，截至目前，已开班办学12期，受训职工2000多人，实现职工不出门就能接受各类教育培训。（5月19日 中工网）

“流动职校”由泗洪县总工会统筹指导，各基层工会接力轮流办班，运用“小班化”教学模式，围绕单位业务、生产实际、职工需求开设教学课程。说起企业的教育培训，人们并不陌生。一个熟悉的画面是：数百人端坐在大会议室，听单位聘请的专家讲课。但是，在很多时候，这类大型培训讲座的效果并不好。究其原因，主要是专家讲授的内容针对性不强。

相比之下，“流动职校”更受欢迎。首先，“流动职校”做到了“送教上门”，既方便了企业和职工，也减轻了企业和个人的经济成本和时间成本。更重要的是，“流动职校”的教育培训更具针对性。它可以根据企业，甚至车间、班组的实际需要安排课程。

职工需要充电，需要高质量的教育培训，“流动职校”可以充当好“加油站”的角色。笔者提两点建议。一是希望“流动职校”在老师的选择上更科学、更多元。除了专家教授，还可以聘请本单位的老师傅、技术骨干和先进工作者走上讲台。熟悉的人讲熟悉的经验和体会，效果更好。二是每次教育培训结束后，多多征求职工的反馈意见，不断总结经验，不断提升流动职校的教学质量。当教学质量不断提升，“流动职校”的美誉度、受欢迎度自然也就“水涨船高”！

□余清明

□钱凤伟