



人力资源社会保障部要求淡化高技能人才职称评审学历要求

畅通“高级蓝领”职业发展通道

- 近日,人力资源和社会保障部印发《关于进一步加强高技能人才与专业技术人才职业发展贯通的实施意见》,淡化高技能人才职称评审的学历要求
- 长期以来,“技工荒”成为我国制造业发展的一个瓶颈,劳动力市场上高级蓝领人才奇缺,技能型生产岗位人才难求,这一现象折射出技能人才队伍建设和发展面临的诸多问题
- 加快政府职能转变,充分发挥市场在资源配置中的决定性作用,向用人主体放权,按照“谁用人、谁评价、谁发证、谁负责”的原则,支持各级各类企业自主开展技能人才评价工作



□ 本报记者 赵丽

近日,人力资源和社会保障部印发《关于进一步加强高技能人才与专业技术人才职业发展贯通的实施意见》(以下简称《意见》),淡化高技能人才职称评审的学历要求——具备高级工以上职业资格或职业技能等级的技能人才,均可参加职称评审,不将学历、论文、外语、计算机等作为高技能人才参加职称评审的限制性条件。

《意见》一发布,迅速引发热议。网友们普遍认为,这不仅从政策上为解决高技能领军人才的职称评审建立了绿色通道,打通了“最后一公里”,更是在破除“四唯”(唯论文、唯学历、唯资历、唯奖项)之路上走出坚实一步。

“当前,新一轮科技革命和产业变革与我国加快转变经济发展方式形成历史性交汇,技术工人身处生产制造领域的最前沿,是创新驱动发展的骨干力量,是实施制造强国战略的有生力量,对生产制造领域的革新攻关、转型升级起着决定性作用。”中国劳动关系学院副教授张善柱说,特别是在中美经贸摩擦、新冠肺炎疫情等多重因素的叠加影响之下,我国产业结构优化升级的紧迫性日益增加。在此背景下,建设一支高素质的技术工人队伍,已经成为一项重要而紧迫的战略任务。

工教育经费,没有为职工提供充分的技能培训机会,同时,还普遍存在技能等级与工资待遇没有直接挂钩的现象,制约了职工参加技能培训的内生动力。

在评价环节,现有的职业资格等级分为五级,分别是初级工、中级工、高级工、技师、高级技师,已经难以适应新时代技术工人晋级的需求;企业自主开展的技能评价难以与政府职业技能评价有效对接。在调研中有企业反应,一些已获得国家职业资格证书的职工,并不能有效完成企业个性化的岗位操作要求,还需要企业进行二次培训,由此造成了人力资源浪费和培训成本增加。

中国社会学研究会常务副秘书长张恒顺在接受《法治日报》记者采访时认为:“随着时代的发展,我们需要一个适应新时期的新体制,才能把技术工人培养、使用、评价、考核体系都尽快建立起来。”

在张恒顺看来,最大的短板出现在立法方面。只有建立公平的、法制化的机制和制度,才能够真正把一系列问题妥善解决。上述问题的存在,在一定程度上使得技术工人不愿意参加技能培训,企业不愿意增加资金投入,从而制约了技术工人队伍的发展壮大。

布不均,在国有大中型企业多,民企和中小企业少;三是年龄分布不均,四成以上的技师、高级技师平均年龄超过46岁,青年高素质技术工人严重短缺,技术工人队伍面临年龄断档,青黄不接的严峻挑战。

张恒顺认为,在发展高技能人才的过程中,深层次的结构矛盾还表现在很多方面。比如,可以称为高级技术工人的能工巧匠还是非常稀缺。

“目前,很多学校对于普通教育来讲,发展还是很快,但是从整个技工培训的产业链来看,还有很多的工作要做,很多的地方需要尽快完善。”张恒顺说。

面向“十四五”,如何强化中国技能人才队伍建设也成为强国路上的新挑战。

正因如此,此次人力资源社会保障部梳理各地经验做法,广泛听取意见建议,深入开展调研论证,起草了《意见》初稿,并征求了各地人社厅(局)、国务院有关部门和近百家中央企业的意见。目前,《意见》经人力资源社会保障部部务会审议通过,正式印发实施。

前不久,人力资源社会保障部还印发了《关于支持企业大力开展技能人才评价工作的通知》,要求加快政府职能转变,充分发挥市场在资源配置中的决定性作用,激发市场主体活力,向用人主体放权,按照“谁用人、谁评价、谁发证、谁负责”的原则,支持各级各类企业自主开展技能人才评价工作。企业在开展技能人才评价工作中的自主权,包括自主确定评价范围、自主设置技能岗位等级、自主开发评价标准规范、自主运用评价方法。企业要在做好技能人才纵向贯通的同时,适应人才融合发展趋势,按照这次印发文件的要求,建立职业技能等级认定与专业技术职称评审贯通机制,破除身份、学历、资历等障碍,搭建人才成长立交桥。

完善职称评价标准 重点破除四唯倾向

“破除唯论文、唯学历、唯资历、唯奖项倾向”是此次《意见》中社会最为关注的内容。

根据人力资源社会保障部专业技术人员管理司、职业能力建设司有关负责人就《意见》相关问题对媒体记者的回答,2018年11月,人力资源社会保障部印发《关于在工程技术领域实现高技能人才与工程技术人才职业发展贯通的意见(试行)》,在工程技术领域支持高技能人才参加职称评审,天津、上海、江苏、广东等13个省市开展了高技能人才职称评审试点,已有1826名高技能人才取得职称,试点工作取得积极成效。

在试点过程中,“四唯”倾向也显现出来。比如,各地陆续反映两类人才仅在工程领域贯通,受益面窄;高技能人才参评标准与工作实际情况不够,参评职称渠道还不够通畅,企业积极性有待进一步提高;等等。

采访中,张善柱告诉《法治日报》记者,近年来,国家层面高度重视产业工人队伍建设,出台了一揽子提升技术工人技能素质和工资待遇的意见,但由于考核评价机制不健全,导致政策执行的“最后一公里”出现了堵塞,使得一线工人没有得到预期的获得感。

张善柱认为,目前,技术工人在培养、使用、评价、考核机制等方面均存在一些问题:

在培养环节,职业院校和技工院校是大规模、制度化培养技术工人的主渠道,但由于资源投入不够,培训内容与市场需求脱节等因素制约,职业院校和技工院校的主渠道作用没有充分发挥出来。

在使用环节,企业是技术工人的使用主体,但从调研来看,部分企业并没有按时足额提取职

加快政府职能转变 激发市场主体活力

统计数据显示,目前我国技能劳动者已经超过两亿,高技能人才超过5000万,但从整个就业和经济发展需求看,我国技能人才总量仍然不足,特别是结构不优、素质不高问题比较突出。

2020年12月18日,在国新办就落实党的十九届五中全会精神、壮大高技能人才队伍有关情况举行的发布会上,人力资源社会保障部职业能力建设司司长张立新表示,技能劳动者占就业人员总量仅26%,高技能人才仅占技能人才总量的28%,这个数据与发达国家相比,仍然存在很大差距。所以要通过各种举措,加大人才供给,激励更多的劳动者,特别是青年技能人才学习技能,投身技能,走技能成才、技能报国之路。

长期以来,“技工荒”成为我国制造业发展的一个瓶颈,劳动力市场上高级蓝领人才奇缺,技能型生产岗位人才难求,这一现象折射出技能人才队伍建设和发展面临的诸多问题。

张恒顺说,从劳动力市场的发展来看,我国目前已经达到了一个新的层次,但是在对劳动者的素质提升方面,我们专业的技术市场还是很欠缺的。技工学校一些专业技能培训的教育资源,还是不适应当前的需要。

张立新表示,这些问题归结起来,一是技能人才数量不足,供需矛盾突出;二是与管理人才、专业技术人才相比,技能人才待遇不高,获得感不强;三是技术人才培养周期长,培养成本高,人员流动性大,企业培养动力不足;四是重学历、轻技能的社会观念尚未根本改变。

“同时还存在结构不均衡的问题,因此难以满足不同企业的需求。”张善柱说,主要体现在三个方面,一是产业分布不均,在传统机械加工类工种多,新型产业和现代制造业少;二是国企企分

布不均,在国有大中型企业多,民企和中小企业少;三是年龄分布不均,四成以上的技师、高级技师平均年龄超过46岁,青年高素质技术工人严重短缺,技术工人队伍面临年龄断档,青黄不接的严峻挑战。

张恒顺认为,在发展高技能人才的过程中,深层次的结构矛盾还表现在很多方面。比如,可以称为高级技术工人的能工巧匠还是非常稀缺。

“目前,很多学校对于普通教育来讲,发展还是很快,但是从整个技工培训的产业链来看,还有很多的工作要做,很多的地方需要尽快完善。”张恒顺说。

面向“十四五”,如何强化中国技能人才队伍建设也成为强国路上的新挑战。

正因如此,此次人力资源社会保障部梳理各地经验做法,广泛听取意见建议,深入开展调研论证,起草了《意见》初稿,并征求了各地人社厅(局)、国务院有关部门和近百家中央企业的意见。目前,《意见》经人力资源社会保障部部务会审议通过,正式印发实施。

前不久,人力资源社会保障部还印发了《关于支持企业大力开展技能人才评价工作的通知》,要求加快政府职能转变,充分发挥市场在资源配置中的决定性作用,激发市场主体活力,向用人主体放权,按照“谁用人、谁评价、谁发证、谁负责”的原则,支持各级各类企业自主开展技能人才评价工作。企业在开展技能人才评价工作中的自主权,包括自主确定评价范围、自主设置技能岗位等级、自主开发评价标准规范、自主运用评价方法。企业要在做好技能人才纵向贯通的同时,适应人才融合发展趋势,按照这次印发文件的要求,建立职业技能等级认定与专业技术职称评审贯通机制,破除身份、学历、资历等障碍,搭建人才成长立交桥。

打通体制机制障碍 畅通职业发展通道

工欲善其事,必先利其器。张善柱认为,要想加强顶层设计,打通体制机制障碍,健全技能人才培养、使用、评价、激励制度,畅通技能人才职业发展通道,需要从七个方面进行完善:

在顶层设计方面,坚持党管人才原则,将技术工人纳入人才队伍的范畴,列入国民经济和社会发展规划,构建“党委领导、政府负责、工会有力、企业激励、职工参与”的工作格局。

在培养环节,理顺高等教育与职业教育的关系,加大对职业院校和技工院校的资源投入,职业院校和技工院校要紧扣产业发展规划和职工培训需求,瞄准“卡脖子”的关键技术和关键环节,加强双师型教师队伍建设和课程方式改革,提高技能培训的针对性和实效性。

在使用环节,督促企业按时足额提取职工教育经费,为职工提供充足的技能培训机会。建立技能等级与工资待遇、职业发展直接挂钩的激励机制,大幅提高技术工人的经济待遇,鼓励企业设立高技能人才特聘岗位,对聘用的高技能人才实行年薪制、股权制、期权制等收入分配

方式。鼓励有条件的企业在产品、服务上备注高技能人才的姓名,增强其获得感和荣誉感。

在评价环节,在现有五级职业资格基础上,考虑增设特级技师或首席技师。在职业评价中,赋予行业协会和骨干企业在开发职业标准和评价规范中的自主权,充分发挥其了解市场需求和引领行业标准的优势,支持企业结合岗位需求,自主开展技能人才评价,逐步形成以企业和行业协会为主体、各主体公平竞争的多元化评价评价方式。

在考核环节,健全督导、考核机制,将企业落实相关政策的情况,作为税收贷款、工商年检、社会征信评定、先进表彰等方面的重要考量标准,从制度设计上激发企业参与培养高技能人才的积极性。

在竞赛环节,总结提炼首届全国职业技能大赛的成功经验,构建以世界技能大赛为引领、以全国职业技能大赛为龙头,以全国行业职业技能竞赛和地方各级职业技能竞赛为主体,以企业岗位技能竞赛为基础的职业技能竞赛体系。

在畅通职业发展通道方面,拆掉技术工人成长成才的“独木桥”,打通职业技能通道、专业技术通道、干部通道之间的壁垒,实现技术工人在三通道之间自由流动。对于具备高超技艺、善于技术攻关、能够为企业创造价值的技术工人,应给予其自主选择职业发展通道的充分自由。

据了解,人力资源社会保障部接下来将采取多种措施,培养高素质劳动者:一是加强培养培训,扩大技能人才供给规模,大规模开展职业技能培训,建立多元投入机制,鼓励企业兴办培训,开展职工技能培训,推广“互联网+职业培训”模式。二是加强激励,提高职工队伍稳定性。全面改善技能人才待遇水平,健全技能人才岗位使用机制。三是大力弘扬工匠精神,营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气。

张立新介绍,未来将从3个方面提升劳动者待遇和收入水平,使其成为中等收入者。一是发挥政府引领促进作用,鼓励更多劳动者从事技能工作。二是充分发挥企业主体作用和市场决定性作用,鼓励企业完善职工收入分配机制。三是呼吁全社会关注技能人才的职业发展,对技能人才作出的贡献给予奖励。

“最关键的还是法治先行,要尽快完善相关法律,为高技能人才的产生,制定比较完善的法律体系。”张恒顺说,同时,还应该引导市场公平有序的竞争,并完善企业自身的内部发展的具体制度,比如企业的社会责任,对一些有积极正面影响的、贡献很大的或者是示范作用意义很大的企业,给予一定的奖励、优惠政策。

“现在,我们乡里一直信访,闹访的18户信访户全部安心生产和生活,不再信访;村容村貌焕然一新,还有多家知名企业前来投资。”采访中,浙江省遂昌县蔡源乡党委书记李宗高兴地说,“这样的新变化在一年前是绝对想不到的,之前我们乡矛盾纠纷多,失信老赖多,涉法涉诉信访更是多得一度成为全县信访‘重灾区’。”

短短一年时间,蔡源乡为何会有如此明显的变化?原来,2020年初,遂昌县人民法院总结多年参与社会治理的经验,在县委县政府的支持下,以蔡源乡为试点,通过信用赋能基层治理,探索建立了以实现县矛调中心终点站作用为目的的基层乡镇现代化治理新样式——“信用村”。

近日,《法治日报》记者走进蔡源乡,对“信用村”建设路径进行了采访。

浙江遂昌县法院探索建立基层乡镇现代化治理新样式

「信用村」建设让蔡源乡奏响乡村振兴曲

□ 本报记者 陈东升
□ 本报通讯员 阮素静

“和团”是由乡党委政府牵头成立的调解组织,一旦发生纠纷,群众就可以拨打“和团”服务电话“100”寻求帮助,“和团”成员将第一时间主动上门进行调解。

洪汛期间,小林家的农田被洪水冲毁,小林认为是上游水电站未及时泄洪导致的,要求水电站予以赔偿,但水电站没人理会小林。

“和团”成员老郑知道后,主动上门了解情况,发现这个纠纷存在两个难点:一是这个水电站属于隔壁蕉滩乡的,不在蔡源乡的管辖范围内;二是农田损失责任怎么确定。老郑将情况向乡党委政府汇报后,乡党委政府联系了县矛调中心的“专家团”,对农田损失责任确定给出了专业的建议。同时,与蕉滩乡政府沟通对接,通过多次协调,最终实现了矛盾双方的握手言和。

“从前,我们在化解纠纷的过程中,遇到专业性难题时也不知道该请教谁,遇到这种跨乡的纠纷根本没办法解决,工作做到一半可能就做不下去了,更别提一次性将纠纷化解到位。”老郑说,现在不仅没有这方面的困扰,他们还能从中受益,学到专业知识并帮助更多人。

“以往的矛盾纠纷在化解过程中存在三个弊端。”遂昌县法院院长陈裕珉告诉《法治日报》记者,一是处置不及时,未能抓早抓小,导致“小事变大事”;二是化解能力有限,未能实现力量协同和资源统筹,导致纠纷不能有效解决;三是解纷责任主体经常换人,导致难以与纠纷群众建立信任关系而诱发上访。

“为了解决上述三个弊端,我们按照‘当事人一件事’改革要求,统筹县矛调中心的资源,在‘信用村’建立了‘解纷100’机制,即矛盾纠纷化解服务100%送上门,100%办到位,100%管到底,切实让老百姓遇到问题能到地方找个说法,将老百姓的矛盾纠纷100%解决到底”。

坚持办到到位管到底 赢得群众支持信任

去年7月3日,老王驾驶三轮车去镇上,途经老李猕猴桃棚时,不小心侧翻,压坏了老李靠近路边的猕猴桃棚,心疼猕猴桃的老李站起来就和老王吵,旁边的群众见势不对,立马拨打了“和团”服务号码“100”,“和团”成员第一时间赶到现场展开调解,最终促成了双方的和解。

李宗说,“为了让‘和团’更好地开展工作,试点的蔡和村还在公共活动场所设立了‘蔡和说事亭’,建立‘请你来说事,请你来调解,请你来监督’机制,‘和团’成员每天晚上在群众闲聊时,开展民意收集,摸排纠纷,议事协商,评理解释等工作,为100%服务送上门,高效化解纠纷打基础”。

2013年,由于蔡源乡双溪村白峰洋自然村整村搬迁,村民小周本人同意搬迁后将房屋内所有家具财物搬离,并按政策领取补助款。由于小周找不到房屋居住,政府将其安排在蔡源乡老中学居住予以过渡,小周本人承诺找到房屋后会搬离。

2017年,蔡源乡中学被列为C级危房,为防止意外发生,政府要求小周母子搬离。小周母子便以解决居住问题为由不断赴省进京上访。“和团”成员多次与小周母子沟通协调后,确定了购买宅基地建房的方案。针对小周视力障碍和母亲年龄较大的实际,“和团”成员4次前往县城为其代办建房相关审批手续。同时,为切实解决小周母子建房的资金困难,“和团”成员还帮小周申请到了残疾人建房补助款5万余元。此后,小周母子再也没有上访过。

当矛盾纠纷疑难复杂而难以一次性化解时,“和团”成员就会全程负责到底直至彻底化解,如“和团”调解未成功的纠纷,需要到法院起诉,“和团”成员也会全程协助办理相关事宜。若该纠纷经多方调解或经法院诉讼终结后仍未化解的,由该“和团”成员在乡党委政府领导下制订矛盾纠纷化解终结方案,将依法终结案件的当事人稳控在当地。

李宗说:“100%送上门,100%办到位,100%管到底,这三项承诺赢得了群众的信任和支持,这也是我们18户信访户得以化解,矛盾纠纷能够减少的根本原因。”

建立守信激励机制 源头治理卓有成效

通过建立“守信激励机制”,督促群众信守全体订立的新时代村规民约,“信用村”建设借助数字化智治和群众自治的力量,实现了对乡村治理堵点难点的有效治理,从源头上预防和减少矛盾纠纷发生。

蔡和村主任郑惠仁说:“为了激励村民遵守村规民约,我们制定了相应的优惠清单,对于信用分越高的村民,可以获得的政策扶持力度就越大,如银行利率、创业、出行(公共自行车、停车位等)、旅游等方面的优惠政策,因此村民都自觉自愿遵守村规民约。”

对于信用失分的群众,“信用村”还提供了救济途径,建立了“信用修复正向激励机制”,只要村民对村集体作出突出贡献,如帮助村民成功化解纠纷,在疫情防控冲在一线,就可以获得信用加分。

此外,遂昌县法院还为老百姓提供了个人债务重整信用修复渠道,即因投资失败、担保责任连带,以及因新冠肺炎疫情影响陷入“债务泥潭”等失信的债务人,只要信用记录良好,就可以通过申请个人债务重整尽早还清债务恢复信用;同时,对于因其他原因导致信用被扣分的群众,可以通过帮助债务人进行个人债务重整,而获得加分来恢复信用。

“信用修复正向激励机制”的建立,不仅能防止信用失分群众“破罐子破摔”,还能激励这部分群众主动参与基层治理,增进社会诚信。“陈裕珉说,“解纷100机制”是及时就地化解已发生的矛盾纠纷的“治未病”之举,而“守信激励机制”则是从源头上预防矛盾纠纷发生的“治末病”之举,结合“信用修复正向激励机制”,就构成了“信用村”实现县矛调中心终点站功能的系统集成、双向考评的“政府与群众双向守信机制”。

在该机制的作用下,蔡源乡平稳推进行政村规模调整、村级组织换届选举等重点难点工作,实现从“乱乡”到“平安乡”转变。截至目前,已成功上门化解纠纷45起,信访户从18户降为0,矛盾纠纷同比下降46.2%,万人成讼率6.7,远低于全县20.2的平均水平。

如今,随着乡村综合环境好转,蔡源乡成功吸引了众多投资者的关注,蔡和村获得上级1200万元项目建设资金,大柯村得到了省电力设计局100万元的光伏发电项目;双溪村拿到了温州商会70亩茶园的合作意向书。

布不均,在国有大中型企业多,民企和中小企业少;三是年龄分布不均,四成以上的技师、高级技师平均年龄超过46岁,青年高素质技术工人严重短缺,技术工人队伍面临年龄断档,青黄不接的严峻挑战。

张恒顺认为,在发展高技能人才的过程中,深层次的结构矛盾还表现在很多方面。比如,可以称为高级技术工人的能工巧匠还是非常稀缺。

“目前,很多学校对于普通教育来讲,发展还是很快,但是从整个技工培训的产业链来看,还有很多的工作要做,很多的地方需要尽快完善。”张恒顺说。

面向“十四五”,如何强化中国技能人才队伍建设也成为强国路上的新挑战。

正因如此,此次人力资源社会保障部梳理各地经验做法,广泛听取意见建议,深入开展调研论证,起草了《意见》初稿,并征求了各地人社厅(局)、国务院有关部门和近百家中央企业的意见。目前,《意见》经人力资源社会保障部部务会审议通过,正式印发实施。

前不久,人力资源社会保障部还印发了《关于支持企业大力开展技能人才评价工作的通知》,要求加快政府职能转变,充分发挥市场在资源配置中的决定性作用,激发市场主体活力,向用人主体放权,按照“谁用人、谁评价、谁发证、谁负责”的原则,支持各级各类企业自主开展技能人才评价工作。企业在开展技能人才评价工作中的自主权,包括自主确定评价范围、自主设置技能岗位等级、自主开发评价标准规范、自主运用评价方法。企业要在做好技能人才纵向贯通的同时,适应人才融合发展趋势,按照这次印发文件的要求,建立职业技能等级认定与专业技术职称评审贯通机制,破除身份、学历、资历等障碍,搭建人才成长立交桥。

工欲善其事,必先利其器。张善柱认为,要想加强顶层设计,打通体制机制障碍,健全技能人才培养、使用、评价、激励制度,畅通技能人才职业发展通道,需要从七个方面进行完善:

在顶层设计方面,坚持党管人才原则,将技术工人纳入人才队伍的范畴,列入国民经济和社会发展规划,构建“党委领导、政府负责、工会有力、企业激励、职工参与”的工作格局。

在培养环节,理顺高等教育与职业教育的关系,加大对职业院校和技工院校的资源投入,职业院校和技工院校要紧扣产业发展规划和职工培训需求,瞄准“卡脖子”的关键技术和关键环节,加强双师型教师队伍建设和课程方式改革,提高技能培训的针对性和实效性。

在使用环节,督促企业按时足额提取职工教育经费,为职工提供充足的技能培训机会。建立技能等级与工资待遇、职业发展直接挂钩的激励机制,大幅提高技术工人的经济待遇,鼓励企业设立高技能人才特聘岗位,对聘用的高技能人才实行年薪制、股权制、期权制等收入分配

“现在,我们乡里一直信访,闹访的18户信访户全部安心生产和生活,不再信访;村容村貌焕然一新,还有多家知名企业前来投资。”采访中,浙江省遂昌县蔡源乡党委书记李宗高兴地说,“这样的新变化在一年前是绝对想不到的,之前我们乡矛盾纠纷多,失信老赖多,涉法涉诉信访更是多得一度成为全县信访‘重灾区’。”

短短一年时间,蔡源乡为何会有如此明显的变化?原来,2020年初,遂昌县人民法院总结多年参与社会治理的经验,在县委县政府的支持下,以蔡源乡为试点,通过信用赋能基层治理,探索建立了以实现县矛调中心终点站作用为目的的基层乡镇现代化治理新样式——“信用村”。

近日,《法治日报》记者走进蔡源乡,对“信用村”建设路径进行了采访。

浙江遂昌县法院探索建立基层乡镇现代化治理新样式

「信用村」建设让蔡源乡奏响乡村振兴曲

□ 本报记者 陈东升
□ 本报通讯员 阮素静

“和团”是由乡党委政府牵头成立的调解组织,一旦发生纠纷,群众就可以拨打“和团”服务电话“100”寻求帮助,“和团”成员将第一时间主动上门进行调解。

洪汛期间,小林家的农田被洪水冲毁,小林认为是上游水电站未及时泄洪导致的,要求水电站予以赔偿,但水电站没人理会小林。

“和团”成员老郑知道后,主动上门了解情况,发现这个纠纷存在两个难点:一是这个水电站属于隔壁蕉滩乡的,不在蔡源乡的管辖范围内;二是农田损失责任怎么确定。老郑将情况向乡党委政府汇报后,乡党委政府联系了县矛调中心的“专家团”,对农田损失责任确定给出了专业的建议。同时,与蕉滩乡政府沟通对接,通过多次协调,最终实现了矛盾双方的握手言和。

“从前,我们在化解纠纷的过程中,遇到专业性难题时也不知道该请教谁,遇到这种跨乡的纠纷根本没办法解决,工作做到一半可能就做不下去了,更别提一次性将纠纷化解到位。”老郑说,现在不仅没有这方面的困扰,他们还能从中受益,学到专业知识并帮助更多人。

“以往的矛盾纠纷在化解过程中存在三个弊端。”遂昌县法院院长陈裕珉告诉《法治日报》记者,一是处置不及时,未能抓早抓小,导致“小事变大事”;二是化解能力有限,未能实现力量协同和资源统筹,导致纠纷不能有效解决;三是解纷责任主体经常换人,导致难以与纠纷群众建立信任关系而诱发上访。

“为了解决上述三个弊端,我们按照‘当事人一件事’改革要求,统筹县矛调中心的资源,在‘信用村’建立了‘解纷100’机制,即矛盾纠纷化解服务100%送上门,100%办到位,100%管到底,切实让老百姓遇到问题能到地方找个说法,将老百姓的矛盾纠纷100%解决到底”。

坚持办到到位管到底 赢得群众支持信任

去年7月3日,老王驾驶三轮车去镇上,途经老李猕猴桃棚时,不小心侧翻,压坏了老李靠近路边的猕猴桃棚,心疼猕猴桃的老李站起来就和老王吵,旁边的群众见势不对,立马拨打了“和团”服务号码“100”,“和团”成员第一时间赶到现场展开调解,最终促成了双方的和解。

李宗说,“为了让‘和团’更好地开展工作,试点的蔡和村还在公共活动场所设立了‘蔡和说事亭’,建立‘请你来说事,请你来调解,请你来监督’机制,‘和团’成员每天晚上在群众闲聊时,开展民意收集,摸排纠纷,议事协商,评理解释等工作,为100%服务送上门,高效化解纠纷打基础”。

2013年,由于蔡源乡双溪村白峰洋自然村整村搬迁,村民小周本人同意搬迁后将房屋内所有家具财物搬离,并按政策领取补助款。由于小周找不到房屋居住,政府将其安排在蔡源乡老中学居住予以过渡,小周本人承诺找到房屋后会搬离。

2017年,蔡源乡中学被列为C级危房,为防止意外发生,政府要求小周母子搬离。小周母子便以解决居住问题为由不断赴省进京上访。“和团”成员多次与小周母子沟通协调后,确定了购买宅基地建房的方案。针对小周视力障碍和母亲年龄较大的实际,“和团”成员4次前往县城为其代办建房相关审批手续。同时,为切实解决小周母子建房的资金困难,“和团”成员还帮小周申请到了残疾人建房补助款5万余元。此后,小周母子再也没有上访过。

当矛盾纠纷疑难复杂而难以一次性化解时,“和团”成员就会全程负责到底直至彻底化解,如“和团”调解未成功的纠纷,需要到法院起诉,“和团”成员也会全程协助办理相关事宜。若该纠纷经多方调解或经法院诉讼终结后仍未化解的,由该“和团”成员在乡党委政府领导下制订矛盾纠纷化解终结方案,将依法终结案件的当事人稳控在当地。

李宗说:“100%送上门,100%办到位,100%管到底,这三项承诺赢得了群众的信任和支持,这也是我们18户信访户得以化解,矛盾纠纷能够减少的根本原因。”

建立守信激励机制 源头治理卓有成效

通过建立“守信激励机制”,督促群众信守全体订立的新时代村规民约,“信用村”建设借助数字化智治和群众自治的力量,实现了对乡村治理堵点难点的有效治理,从源头上预防和减少矛盾纠纷发生。

蔡和村主任郑惠仁说:“为了激励村民遵守村规民约,我们制定了相应的优惠清单,对于信用分越高的村民,可以获得的政策扶持力度就越大,如银行利率、创业、出行(公共自行车、停车位等)、旅游等方面的优惠政策,因此村民都自觉自愿遵守村规民约。”

对于信用失分的群众,“信用村”还提供了救济途径,建立了“信用修复正向激励机制”,只要村民对村集体作出突出贡献,如帮助村民成功化解纠纷,在疫情防控冲在一线,就可以获得信用加分。

此外,遂昌县法院还为老百姓提供了个人债务重整信用修复渠道,即因投资失败、担保责任连带,以及因新冠肺炎疫情影响陷入“债务泥潭”等失信的债务人,只要信用记录良好,就可以通过申请个人债务重整尽早还清债务恢复信用;同时,对于因其他原因导致信用被扣分的群众,可以通过帮助债务人进行个人债务重整,而获得加分来恢复信用。

“信用修复正向激励机制”的建立,不仅能防止信用失分群众“破罐子破摔”,还能激励这部分群众主动参与基层治理,增进社会诚信。“陈裕珉说,“解纷100机制”是及时就地化解已发生的矛盾纠纷的“治未病”之举,而“守信激励机制”则是从源头上预防矛盾纠纷发生的“治末病”之举,结合“信用修复正向激励机制”,就构成了“信用村”实现县矛调中心终点站功能的系统集成、双向考评的“政府与群众双向守信机制”。

在该机制的作用下,蔡源乡平稳推进行政村规模调整、村级组织换届选举等重点难点工作,实现从“乱乡”到“平安乡”转变。截至目前,已成功上门化解纠纷45起,信访户从18户降为0,矛盾纠纷同比下降46.2%,万人成讼率6.7,远低于全县20.2的平均水平。

如今,随着乡村综合环境好转,蔡源乡成功吸引了众多投资者的关注,蔡和村获得上级1200万元项目建设资金,大柯村得到了省电力设计局100万元的光伏发电项目;双溪村拿到了温州商会70亩茶园的合作意向书。

畅通职业发展通道

工欲善其事,必先利其器。张善柱认为,要想加强顶层设计,打通体制机制障碍,健全技能人才培养、使用、评价、激励制度,畅通技能人才职业发展通道,需要从七个方面进行完善:

在顶层设计方面,坚持党管人才原则,将技术工人纳入人才队伍的范畴,列入国民经济和社会发展规划,构建“党委领导、政府负责、工会有力、企业激励、职工参与”的工作格局。

在培养环节,理顺高等教育与职业教育的关系,加大对职业院校和技工院校的资源投入,职业院校和技工院校要紧扣产业发展规划和职工培训需求,瞄准“卡脖子”的关键技术和关键环节,加强双师型教师队伍建设和课程方式改革,提高技能培训的针对性和实效性。

在使用环节,督促企业按时足额提取职工教育经费,为职工提供充足的技能培训机会。建立技能等级与工资待遇、职业发展直接挂钩的激励机制,大幅提高技术工人的经济待遇,鼓励企业设立高技能人才特聘岗位,对聘用的高技能人才实行年薪制、股权制、期权制等收入分配

畅通职业发展通道

“现在,我们乡里一直信访,闹访的18户信访户全部安心生产和生活,不再信访;村容村貌焕然一新,还有多家知名企业前来投资。”采访中,浙江省遂昌县蔡源乡党委书记李宗高兴地说,“这样的新变化在一年前是绝对想不到的,之前我们乡矛盾纠纷多,失信老赖多,涉法涉诉信访更是多得一度成为全县信访‘重灾区’。”

短短一年时间,蔡源乡为何会有如此明显的变化?原来,2020年初,遂昌县人民法院总结多年参与社会治理的经验,在县委县政府的支持下,以蔡源乡为试点,通过信用赋能基层治理,探索建立了以实现县矛调中心终点站作用为目的的基层乡镇现代化治理新样式——“信用村”。

近日,《法治日报》记者走进蔡源乡,对“信用村”建设路径进行了采访。

浙江遂昌县法院探索建立基层乡镇现代化治理新样式

「信用村」建设让蔡源乡奏响乡村振兴曲

□ 本报记者 陈东升
□ 本报通讯员 阮素静

“和团”是由乡党委政府牵头成立的调解组织,一旦发生纠纷,群众就可以拨打“和团”服务电话“100”寻求帮助,“和团”成员将第一时间主动上门进行调解。

洪汛期间,小林家的农田被洪水冲毁,小林认为是上游水电站未及时泄洪导致的,要求水电站予以赔偿,但水电站没人理会小林。

“和团”成员老郑知道后,主动上门了解情况,发现这个纠纷存在两个难点:一是这个水电站属于隔壁蕉滩乡的,不在蔡源乡的管辖范围内;二是农田损失责任怎么确定。老郑将情况向乡党委政府汇报后,乡党委政府联系了县矛调中心的“专家团”,对农田损失责任确定给出了专业的建议。同时,与蕉滩乡政府沟通对接,通过多次协调,最终实现了矛盾双方的握手言和。

“从前,我们在化解纠纷的过程中,遇到专业性难题时也不知道该请教谁,遇到这种跨乡的纠纷根本没办法解决,工作做到一半可能就做不下去了,更别提一次性将纠纷化解到位。”老郑说,现在不仅没有这方面的困扰,他们还能从中受益,学到专业知识并帮助更多人。

“以往的矛盾纠纷在化解过程中存在三个弊端。”遂昌县法院院长陈裕珉告诉《法治日报》记者,一是处置不及时,未能抓早抓小,导致“小事变大事”;二是化解能力有限,未能实现力量协同和资源统筹,导致纠纷不能有效解决;三是解纷责任主体经常换人,导致难以与纠纷群众建立信任关系而诱发上访。

“为了解决上述三个弊端,我们按照‘当事人一件事’改革要求,统筹县矛调中心的资源,在‘信用村’建立了‘解纷100’机制,即矛盾纠纷化解服务100%送上门,100%办到位,100%管到底,切实让老百姓遇到问题能到地方找个说法,将老百姓的矛盾纠纷100%解决到底”。

坚持办到到位管到底 赢得群众支持信任

去年7月3日,老王驾驶三轮车去镇上,途经老李猕猴桃棚时,不小心侧翻,压坏了老李靠近路边的猕猴桃棚,心疼猕猴桃的老李站起来就和老王吵,旁边的群众见势不对,立马拨打了“和团”服务号码“100”,“和团”成员第一时间赶到现场展开调解,最终促成了双方的和解。

李宗说,“为了让‘和团’更好地开展工作,试点的蔡和村还在公共活动场所设立了‘蔡和说事亭’,建立‘请你来说事,请你来调解,请你来监督’机制,‘和团’成员每天晚上在群众闲聊时,开展民意收集,摸排纠纷,议事协商,评理解释等工作,为100%服务送上门,高效化解纠纷打基础”。

2013年,由于蔡源乡双溪村白峰洋自然村整村搬迁,村民小周本人同意搬迁后将房屋内所有家具财物搬离,并按政策领取补助款。由于小周找不到房屋居住,政府将其安排在蔡源乡老中学居住予以过渡,小周本人承诺找到房屋后会搬离。

2017年,蔡源乡中学被列为C级危房,为防止意外发生,政府要求小周母子搬离。小周母子便以解决居住问题为由不断赴省进京上访。“和团”成员多次与小周母子沟通协调后,确定了购买宅基地建房的方案。针对小周视力障碍和母亲年龄较大的实际,“和团”成员4次前往县城为其代办建房相关审批手续。同时,为切实解决小周母子建房的资金困难,“和团”成员还帮小周申请到了残疾人建房补助款5万余元。此后,小周母子再也没有上访过。

当矛盾纠纷疑难复杂而难以一次性化解时,“和团”成员就会全程负责到底直至彻底化解,如“和团”调解未成功的纠纷,需要到法院起诉,“和团”成员也会全程协助办理相关事宜。若该纠纷经多方调解或经法院诉讼终结后仍未化解的,由该“和团”成员在乡党委政府领导下制订矛盾纠纷化解终结方案,将依法终结案件的当事人稳控在当地。

李宗说:“100%送上门,100%办到位,100%管到底,这三项承诺赢得了群众的信任和支持,这也是我们18户信访户得以化解,矛盾纠纷能够减少的根本原因。”

建立守信激励机制 源头治理卓有成效

通过建立“守信激励机制”,督促群众信守全体订立的新时代村规民约,“信用村”建设借助数字化智治和群众自治的力量,实现了对乡村治理堵点难点的有效治理,从源头上预防和减少矛盾纠纷发生。

蔡和村主任郑惠仁说:“为了激励村民遵守村规民约,我们制定了相应的优惠清单,对于信用分越高的村民,可以获得的政策扶持力度就越大,如银行利率、创业、出行(公共自行车、停车位等)、旅游等方面的优惠政策,因此村民都自觉自愿遵守村规民约。”

对于信用失分的群众,“信用村”还提供了救济途径,建立了“信用修复正向激励机制”,只要村民对村集体作出突出贡献,如帮助村民成功化解纠纷,在疫情防控冲在一线,就可以获得信用加分。

此外,遂昌县法院还为老百姓提供了个人债务重整信用修复渠道,即因投资失败、担保责任连带,以及因新冠肺炎疫情影响陷入“债务泥潭”等失信的债务人,只要信用记录良好,就可以通过申请个人债务重整尽早还清债务恢复信用;同时,对于因其他原因导致信用被扣分的群众,可以通过帮助债务人进行个人债务重整,而获得加分来恢复信用。

“信用修复正向激励机制”的建立,不仅能防止信用失分群众“破罐子破摔”,还能激励这部分群众主动参与基层治理,增进社会诚信。“陈裕珉说,“解纷100机制”是及时就地化解已发生的矛盾纠纷的“治未病”之举,而“守信激励机制”则是从源头上预防矛盾纠纷发生的“治末病”之举,结合“信用修复正向激励机制”,就构成了“信用村”实现县矛调中心终点站功能的系统集成、双向考评的“政府与群众双向守信机制”。

在该机制的作用下,蔡源乡平稳推进行政村规模调整、村级组织换届选举等重点难点工作,实现从“乱乡”到“平安乡”转变。截至目前,已成功上门化解纠纷45起,信访户从18户降为0,矛盾纠纷同比下降46.2%,万人成讼率6.7,远低于全县20.2的平均水平。

如今,随着乡村综合环境好转,蔡源乡成功吸引了众多投资者的关注,蔡和村获得上级1200万元项目建设资金,大柯村得到了省电力设计局100万元的光伏发电项目;双溪村拿到了温州商会70亩茶园的合作意向书。

畅通职业发展通道

工欲善其事,必先利其器。张善柱认为,要想加强顶层设计,打通体制机制障碍,健全技能人才培养、使用、评价、激励制度,畅通技能人才职业发展通道,需要从七个方面进行完善:

在顶层设计方面,坚持党管人才原则,将技术工人纳入人才队伍的范畴,列入国民经济和社会发展规划,构建“党委领导、政府负责、工会有力、企业激励、职工参与”的工作格局。

在培养环节,理顺高等教育与职业教育的关系,加大对职业院校和技工院校的资源投入,职业院校和技工院校要紧扣产业发展规划和职工培训需求,瞄准“卡脖子”的关键技术和关键环节,加强双师型教师队伍建设和课程方式改革,提高技能培训的针对性和实效性。

在使用环节,督促企业按时足额提取职工教育经费,为职工提供充足的技能培训机会。建立技能等级与工资待遇、职业发展直接挂钩的激励机制,大幅提高技术工人的经济待遇,鼓励企业设立高技能人才特聘岗位,对聘用的高技能人才实行年薪制、股权制、期权制等收入分配



▲ 近日,山东边检总站潍坊边检站驻潍美志愿者团队组织向广西三江仁塘小学捐赠衣物、保温水壶等。图为潍坊边检站驻潍美志愿者,支教民警赵晓娟给小学生发放棉衣。
本报记者 曹天健 本报通讯员 任丹丹 摄



▲ 近日,海南省消防救援总队在全省部署开展大型商业综合体技术服务和熟悉演练工作,要求全力做好大型商业综合体火灾防控工作,坚决遏制群死群伤火灾事故发生。
本报记者 霍小功 本报通讯员 梅思程 李锦垣 摄



▲ 乌鲁木齐铁路公安局乌鲁木齐公安处乌鲁木齐派出所创建“新时代枫桥派出所”活动落实在安保一线,确保旅客平安出行,助力疫情防控工作。
本报记者 潘从武 本报通讯员 李国贤 摄

感光度