

# 温州市瓯海区公共服务 七优享工程专班办公室 文件

温瓯七优享办〔2023〕4号

---

## 关于印发瓯海区公共服务“七优享”工程“劳有所得”专项实施方案（2023-2027年）的通知

区公共服务“七优享”工程工作专班各成员单位：

现将《瓯海区公共服务“七优享”工程“劳有所得”专项实施方案（2023-2027年）》印发给你们，请认真抓好落实。

附件：瓯海区公共服务“七优享”工程“劳有所得”专项实施方案（2023-2027年）

瓯海区公共服务七优享工程工作专班办公室  
（瓯海区人民政府办公室代章）

2023年5月23日

附件

## 瓯海区公共服务“七优享”工程“劳有所得” 专项实施方案（2023—2027年）

为进一步增强“劳有所得”领域公共服务均衡性、可及性、优质化，切实提升人民群众获得感、幸福感、安全感和认同感，根据瓯海区《公共服务“七优享”工程实施方案（2023—2027年）》，参照浙江省《公共服务“七优享”工程劳有所得专项实施方案（2023—2027年）》，制定本专项实施方案。

### 一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大和省第十五次党代会精神，坚持人民至上，以促进高质量就业、培育高技能人才、优化收入分配机制、构建和谐劳动关系为主线，坚持目标导向、改革突破、数字赋能，推动全区劳动者实现“劳有所得”迭代升级，加快实现“人人有事做，家家有收入”，为助力“共同富裕”示范创建提供有力支撑。

### 二、主要目标

——**高质量就业创业体系进一步完善**。就业优先导向进一步强化，就业对经济社会发展的基础性支撑和保障作用进一步凸显，市场主体吸纳就业、自主创业、多渠道灵活就业全方位发展，困难人员就业帮扶更加精准有力，就业创业服务水平得到明显提

升，就业局势保持总体稳定。

——**高水平技能人才支撑进一步强化**。技能人才培养、使用、评价、激励制度进一步健全，职业技能培训规模和水平进一步提升，技能人才对高质量发展的支撑作用进一步显现。

——**工资收入分配机制进一步优化**。体现劳动价值、技能价值的初次收入分配机制进一步完善，“多劳者多得、技高者多得”的薪酬分配格局进一步形成。

——**和谐劳动关系基础进一步稳固**。企业用工指导和服务水平持续提升，劳动者劳动权益保障更加有力，根治欠薪治理体系进一步完善，劳动争议调解仲裁效能进一步增强，规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系成为社会主流。

**表 1 公共服务“七优享”工程“劳有所得”领域五年目标**

| 序号 | 重点任务           | 指 标  | 2022  | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|----|----------------|--|-------|------|------|------|------|------|
| 1  | 健全就业公共服务体系     | 城镇调查失业率(%)                                 | 4.7   | <5   | <5   | <5   | <5   | <5   |
| 2  |                | 城镇新增就业人数(万人)                               | 1     | >1   | >1   | >1   | >1   | >1   |
| 3  | 加强困难群体就业帮扶     | 重点群体(登记失业人员、离校未就业高校毕业生、低保、低边、就业困难人员)帮扶率(%) | 99.96 | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  |
|    |                | 就业困难人员实现就业数(人)                             | 350   | 350  | 350  | 350  | 350  | 350  |
| 4  | 深入推进创业创新活力集成改革 | 每万人高价值发明专利拥有量(件)                           | 6.2   | 6.8  | 8.5  | 9.7  | 10.8 | 11.5 |
| 5  | 全力推进职业技能提升行动   | 开展职业技能培训累计数(万人次)                           | 2.75  | 4.1  | 5.4  | 6.7  | 8    | 9.3  |
| 6  | 深化技能人才评价制度改革   | 技能人才总量(万人)                                 | 15.8  | 16.8 | 17.8 | 18.8 | 19.6 | 20.3 |
| 7  |                | 高技能人才总量(万人)                                |       | 5.3  | 5.8  | 6.5  | 7    | 7.5  |
| 8  |                | 技能人才占从业人员比例(%)                             | 29.58 | 31   | 33   | 35   | 36   | 37   |

| 序号 | 重点任务               | 指 标                  | 2022  | 2023   | 2024   | 2025   | 2026   | 2027    |
|----|--------------------|----------------------|-------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 9  |                    | 高技能人才占技能人才占比(%)      |       | 32     | 33     | 35     | 36     | 37      |
| 10 | 着力完善工资收入合理增长机制     | 最低工资标准最高档(元/月)       | 2280  | 2580左右 | 2580左右 | 3000左右 | 3000左右 | 3200左右  |
| 11 | 稳步推行产业工人“能级工资”集体协商 | 能级工资集体协商规模以上企业覆盖率(%) | 开展试点  | >30    | >50    | >60    | >80    | 全覆盖     |
| 12 | 深入开展劳动关系源头治理改革     | 培训劳动关系协调员人次数(万人次)    | 0.067 | 0.026  | 0.026  | 0.026  | 0.026  | 规上企业全覆盖 |
| 13 |                    | 为企业提供劳动用工体检家次数(万家次)  | 0.065 | 0.026  | 0.026  | 0.026  | 0.026  | 0.026   |
| 14 | 持续深化“温州无欠薪”行动      | 欠薪线索动态化解率(%)         | 93    | 94     | 94.5   | 95     | 95.5   | 96      |
| 15 | 着力提升劳动争议调解仲裁效能     | 劳动人事争议调解成功率(%)       | 82.2  | 65     | 65     | 65     | 65     | 65      |
| 16 |                    | 劳动人事争议仲裁结案率(%)       | 95.1  | 92     | 92     | 92     | 92     | 92      |

### 三、重点任务

促进高质量充分就业，加强新时代温州工匠培育，健全工资合理增长机制，保障劳动者合法权益，率先形成人人有事做、家家有收入的高质量就业创业体系。

**(一)健全就业公共服务体系。**推动经济高质量发展与高质量就业良性互动，加强就业政策与产业、财政、金融、投资、消费等政策的协同联动。突出抓好高校毕业生、农民工、就业困难人员就业，完善重点群体就业创业支持政策，实施重点群体创业推进行动。开展公共就业服务专项活动。到2027年，城镇调查失业率低于5%。（责任单位：区人力社保局、区发改局、区教育局、区财政局、区金融工作服务中心）

**(二)加强困难群体就业帮扶。**实施困难群体就业精准帮扶

计划，聚焦大龄、长期失业、低保低边、转岗待岗职工、持证残疾人等群体，组织有针对性、实用性的专项培训，加大公益性岗位储备，适度提高保障待遇，组织就业援助月、工会就业创业服务月等专项活动。依托“重点群体就业帮扶在线”，协同“低收入家庭综合帮扶在线”应用开展实名制帮扶，完善数据协同，精准识别、动态调整帮扶对象，多渠道促进困难群体就业。到 2027 年，有就业意愿和就业能力的就业困难人员帮扶率保持在 100%。  
(责任单位：区人力社保局、区民政局、区总工会、区残联)

**(三) 促进零工市场高质量发展。**实施零工市场高质量发展行动，支持多渠道灵活就业。积极组织县市区开展零工市场建设，创建省级示范零工市场，提升零工市场服务能力和服务质量，形成公共就业服务机构、人力资源服务机构、零工市场等相互补充的服务体系。到 2023 年，建成零工市场 2 家；到 2027 年，创建省级示范零工市场 1 家。(责任单位：区人力社保局、区住建局)

**(四) 深入推进创业创新活力集成改革。**实施营商环境优化行动，深化准入准营退出制度改革，推进区域公平竞争政策先行先试，完善重点领域价格监管联动、涉企收费长效监管。实施融资服务提质行动，深化应用“浙江小微增信服务平台”，全面推动知识产权高效益转化运用。实施创新要素赋能行动，深入推进知识产权全链条集成改革，强化质量、标准、品牌集成供给，塑造市场主体发展新动能新优势。实施成长培育提升行动，探索构建个体工商户发展状况监测分析机制，加强个体工商户分型分类

研究和培育。到 2027 年，每万人高价值发明专利拥有量达到 14 件。（责任单位：区市场监管局）

**（五）全力推进职业技能提升行动。**深入实施新时代瓯越工匠培育工程，聚焦“8+3”产业集群和数字经济、现代服务业和乡村振兴等重点领域，坚持以技能提升促进就业质量和收入增长为目标导向，同步迭代“浙派工匠”“瓯越工匠”数字化应用，健全完善劳动者终身职业技能培训制度，塑造技能温州新生态。到 2027 年，全区累计开展职业技能培训 9.3 万人次。（责任单位：区人力社保局、区教育局、区经信局、区民政局、区住建局、区卫健局、区农业农村局、区商务局、区总工会）

**（六）深化技能人才评价制度改革。**健全以职业资格评价、职业技能等级认定和专项职业能力考核等为主要内容的技能人才评价机制。规范拓展企业技能人才自主评价改革，逐步实施职业技能等级“新八级”制度试点，稳步开展特级技师、首席技师遴选试点工作。梯次开展瓯越工匠、瓯越名匠等高技能人才选树，稳步推进高技能人才与专业技术人员职业发展贯通，不断拓宽技术技能人才成长通道。到 2027 年，选树培育瓯越工匠等高技能领军人才达到 100 名以上，技能人才总量达到 20 万人以上，占从业人员比重达到 37%；高技能人才总量达到 7.5 万人以上，占技能人才比重达到 37%。（责任单位：区人力社保局）

**（七）着力完善工资收入合理增长机制。**完善企业薪酬调查和信息发布制度，发布分职业分等级的工资价位。建立企业工资

指导线制度，促进工资合理增长。健全最低工资标准与经济增长、社会平均工资增长的联动机制，科学调整最低工资标准。（责任单位：区人力社保局）

**（八）稳步推行产业工人“能级工资”集体协商。**引导企业建立健全基于岗位价值、能力素质和业绩贡献的技能人才薪酬分配制度。开展能级工资集体协商要约行动，促进产业工人能级工资集体协商“扩面提质”，推动技术工人工资收入明显提升，助推产业工人队伍建设改革工作。到2023年，能级工资集体协商实现产改试点企业全覆盖；到2027年，实现规模以上企业全覆盖。（责任单位：区总工会）

**（九）深入开展劳动关系源头治理改革。**持续推进“和谐同行”行动计划，加强企业用工指导和服务，开展企业用工体检、劳动关系协调员培训，推广应用劳动合同“浙里签”平台。建立健全创建示范活动选树机制，开展新时代和谐劳动关系创建活动。到2027年，实现规模以上企业劳动关系协调员培训全覆盖，累计为企业提供劳动用工体检0.13万家次。（责任单位：区人力社保局、区住建局、区总工会、区工商联）

**（十）持续深化“温州无欠薪”行动。**按照“属地管理、分级负责”和“谁主管谁负责”的原则，加大对涉薪易发领域和行业的日常巡查、监管规劝的工作力度，推进相关工作制度的有效落地；加大对涉薪违法案件的打击处置力度，对拒不履行工资支付主体责任的用人单位，依法依规给予严厉惩戒，涉嫌犯罪的，

依法依规予以追究刑事责任，严防农民工合法薪酬权益受到侵害；加大对“码上维权·不再忧薪”云端维权平台的推广应用力度，以数字化手段提升涉薪治理工作成效，到2027年，涉薪线索动态化解率达到96%。（责任单位：区人力社保局、区公安分局、区司法局、区住建局、区交通运输局、区水利局、区检察院、区法院、区总工会）

**（十一）着力提升劳动争议调解仲裁效能。**强化劳动争议协商和解，推进劳动争议多元调解组织体系建设，加强争议源头治理，强化风险防控，加强仲裁案前调解。健全裁审衔接制度，提升仲裁办案公信力。加强基础保障，推进数字仲裁庭建设和“无讼指数”综合评价，提升案件处理智能化水平和服务当事人能力。到2027年，劳动争议调解成功率达到65%，劳动争议仲裁结案率保持在92%以上。（责任单位：区人力社保局、区司法局、区市场监管局、区法院、区总工会、区工商联）

#### **四、数字化支撑平台**

坚持系统观念，充分利用现有数字化建设成果和数据资源，深化贯通“浙里就业创业”、“重点群体就业帮扶在线”、“浙派工匠”、“浙里和谐劳动关系”、“浙里签”、“安薪在线”、“智慧仲裁”等应用。谋划建设智慧监察·阳光支付、零工市场等本地应用，为各项重点任务的落实落细提供强有力数字化支撑，持续提升公共服务效能，力争实现“劳有所得”领域公共服务精准送达、真实有感、直抵人心。进一步规范和推进数据管理



工作，促进数据分析利用，持续推动跨部门、跨层级数据共享和业务协同。

## 五、保障举措

**（一）加强组织领导。**成立公共服务“七优享”工程“劳有所得”领域工作专班和专项工作组，其中工作专班由区人力社保局主要领导任组长，有关区级部门分管领导为成员，专项工作组由区人力社保局分管领导任组长，各区级部门相关科室（单位）负责人为成员，加强对“劳有所得”公共服务领域有关工作的统筹协调、督查检查。建立定期会商机制，交流工作进展情况，协调解决存在问题，部署下步重点工作。

**（二）健全闭环工作机制。**建立上下联动、高效协同的工作落实机制，细化分解“劳有所得”领域核心指标、重点指标、重点任务，制定责任清单和时间进度表，层层压实责任，清单式推进工作，借助数字化支撑平台，实时紧盯跟踪评估各条线工作进展情况，对工作进度滞后的进行督促推进。

**（三）强化督查激励。**在开展工作进展的跟踪基础上，对难以解决的重点问题，每个季度形成“督查核查问题清单”，赴实地开展“点穴式”精准督查，摸清问题产生原因，打通堵点难点，推动问题解决，对实地督查核查确实难以解决的重点问题，形成“督导服务问题和诉求清单”。每半年开展集中式督导服务，对照“督导服务问题和诉求清单”，现场解决难点堵点问题，对不能现场解决的问题，报区“七优享”工程专班。建立工作通报制

度，对工作开展不力、完成进度滞后的单位予以通报。将“劳有所得”有关工作纳入全区考绩办法。

**（四）积极宣传引导。**重点围绕就业服务专项活动、重点群体就业创业支持政策、职业技能培训、无欠薪等方面，多渠道、多形式、多维度开展“劳有所得”公共服务宣传，让广大群众知晓“劳有所得”公共服务是什么、办什么、怎么办，合理引导群众预期，营造良好社会氛围。完善社会舆情跟踪分析和应对机制，收集群众意见建议，及时调整工作措施，防范舆情风险。