

代表委员热议弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神 把“三个精神”纳入“大思政课”体系建设

本报北京3月9日电 (记者郝赫 陈晓燕)今年政府工作报告指出,加快构建新发展格局,着力推动高质量发展。高质量发展需要一支高素质劳动大军,要大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神(以下简称“三个精神”)。如何让“三个精神”走进年轻一代心中,为打造高素质劳动大军注入更多力量?代表委员纷纷建言献策。全国政协总工会界别委员马璐提交提案,建议把“三个精神”纳入“大思政课”体系建设。她指出,在广大青少年学生中弘扬和传承“三个精神”,对于培养一代又一代社会主义建设者和接班人至关重要。据了解,近年来,各级工会大力弘扬“三个精神”,为把“三个精神”纳入“大思政课”体系积累了资源和基础。如,开展劳模评选活动,选树一大批先进典型,指导建设了一批“三个精神”教育基地等。天津钢管制造有限公司管加工事业部元通公司(分厂)主任工程师李刚代表是来自生产一线的全局劳动模范。他多次应邀参加“进校园”活动,讲述特色思政课。“想让学生们看到,不论在哪个岗位,只有踏实努力、精益求精,人生道路才会越走越宽。”李刚代表说。东北师范大学附属中学是最早以课程化形式落实新时代劳动教育的学校之一。校长邵志豪代表介绍,每学

代表委员建言提升职工生活品质—— 为职工托起“稳稳的幸福”

本报记者 陈晓燕 郝赫 王维砚 裴龙翔

职工对美好生活有哪些新期待?怎样提高职工生活品质,让职工获得感、幸福感、安全感更加充实有保障?今年的全国两会上,多位代表委员带来了来自一线的“热乎乎”的心声和建议。

钱袋子更鼓一点

“民营企业一线职工收入偏低,社保待遇有待提升。”吉林省白城市吉林四季盛宝纺织有限公司细纱挡车工徐艳茹代表直言。

全国总工会第九次全国职工队伍状况调查显示,职工最希望单位工会开展或加强的职工服务工作中,排在第一位的是“提高职工工资收入”。采访中,“让一线职工钱袋子更鼓一点”也是不少代表委员的呼声。

全国政协总工会界别委员长期关注船员这个约有190万人的庞大职工群体的收入问题。对具有国际性、艰苦性、风险性、流动性的海员实行个人所得税优惠政策是一项国际惯例。在总

工会界别委员推动下,我国自2019年1月1日实行了新的船员个人所得税优惠政策。但有关调研显示,大量船员受船期、船舶航线等不可抗力影响,未能实际享受到政策优惠,且这项政策截止到2023年12月31日。

针对以上情况,为进一步增加船员收入,稳定船员队伍,增强船员职业对年轻人的吸引力,全国总工会副主席、书记处书记魏地春委员带来了相关提案。他建议,继续执行船员个人所得税优惠政策,并取消时间限制;取消政策规定中对船员在船航行时间的条件限制,并明确其工资薪金收入为“在船工资薪金收入”。此外,扩大该税收优惠政策适用船员范围,将沿海、内河船员均纳入政策覆盖范围,同时改善船员申报个税审核体验,完善船员个税审核制度。

聚焦产业工人待遇提升问题,全国总工会劳动和经济工作部部长王晓峰委员在提案中建议,要鼓励、指导各类企业建立健全劳动、技术等要素按贡献参与分配机制,把薪酬待遇向一线技术工人倾斜,排除阻碍产业工人参与发展、分享发展成果的障碍,努力让产业工人实现

体面劳动、舒心工作、全面发展。

工作环境更好一点

好的工作环境是提升职工幸福感的重要因素。多位代表委员为此提出建议。“企业应为职工创造身心愉悦、健康安全的工作环境。”中国铁路青藏集团有限公司党委书记、董事长郭吉安委员介绍,公司针对高海拔地区空气稀薄、氧含量不足的实际,在8个高海拔艰苦站区建起高原绿色氧吧。集阅读、休闲、娱乐、学习为一体的氧吧成为职工放松身心的“富氧区”。

“要让职工拥有实现自我价值的平台与空间。”SK海力士半导体(中国)有限公司部门主管孙华芹代表对此深有体会。她所在的公司建立了职工职群管理和职位转换的职业发展“双通道”激励机制,职工发展空间、晋升有渠道,获得感满满。

江苏捷锋帽业(泗阳)有限公司现场管理张兆丽代表关注到职工家庭和事业平衡的问题。她所在的企业女职工占大多数,幼年子女的托育成了一大“烦恼”。她建议,在企业和工业园区多建一些专业托管机构,为职工解除后顾之忧。

精神文化生活更丰富一点

新时代下职工群众对多样化、立体化、个性化精神文化生活的需要日益增长。着眼于更好满足职工的需求,让职工精神文化生活更丰富一点,代表委员们提出针对性建议。

全国总工会原副主席、书记处书记阎京华委员在提案中建议,支持推出一批工业题材优秀作品,从项目立项、团队创作、资金支持等方面优化资源配置,重视并扩大优质工业题材文化产品供给,培育健康文明、昂扬向上、全员参与的职工文化;深入实施文化惠民工程,培养一支专兼结合的职工文艺队伍,挖掘和推广一批职工文化项目,让职工群众有更多的文化获得感,同时要以“订单式”服务促进“送文化”与群众需求有效对接。

身为白城市总工会兼职副主席的徐艳茹代表发现,各级工会举办的各类文体活动很受职工欢迎,但不少职工因工作太忙无暇参加。她建议,在丰富文体活动项目的同时,落实职工休息休假制度,让职工有更多休闲娱乐的时间。

(本报北京3月9日电)



两会影像

为建设技能强国 贡献青春力量

3月7日下午,参加十四届全国人大一次会议第二次全体会议的代

(上接第1版)

从零开始,这不是只会发生在产业工人职业起步期的事情。当具有重大的科技成果落地时,即使像彭小彦代表这样已是技术能手的人,也要再回到起点。

“技能升级,观念先行。观念更新从来就是动态的,没有终点。”彭小彦代表说,靠多问、多想,以及在瓶颈期咬牙坚持,她最终成了企业中能驾驭五轴联动数控机床的3个人之一。

“一起学习的同事中确实有放弃的。”彭小彦代表说,这种现象并不少见。她所在的加工中心有近50台数控机床,多年前公司开编程课程时很多一线工人都报名了,但直到现在,能编程的只有两个人,一个是她,一个是她带的徒弟。

彭小彦代表认为,学习的内生动力不足和得过且过的心态,是许多产业工

人素质提升难的主观原因。她提到,见识过工业机器人生产后,虽然许多一线师傅有过短暂的惶恐,但因为目前自己还能在别的产线和机床干活,他们依然没有要学新技能的想法。

“技术对生产的改变是动态的。”中国中车首席技能专家、中车四方股份公司钳工高级技师李文龙代表以自己熟悉的动车组列车举例说,时速不断提升,也要求生产者不断适应新技术,越早适应这种改变,则越主动。

“等改变到了一定程度才有所反应,就来不及了。”李文龙代表说。

此前的全国两会上,戴天方代表多次呼吁要为制造业培养新生代复合型人才。但他同时发现,近年来进厂的部分年轻人存在在工作上急于求成,对待遇和环境又期待过高的问题。“想要在技术上有建树,必须要沉得下心、耐得住寂

寞。”他说,“其实在任何行业想成才,这都是共同的定律。”

中车株洲电力机车研究所有限公司总工程师冯江华委员指出,一些高端制造领域“有原料、没有好材料,能设计、不能优制造”的现象突出,其背后指向的是产业工人“含技量”不够高。“对青年技工来说,职业定位不清晰、不愿意在一个岗位长期钻研是他们不出‘成绩’的重要原因之一。”冯江华表示。

呼吁年轻人树立正确的劳动观念,是不少代表委员的心声。在李文龙代表看来,只要有了坚定的劳动新坐标,产业工人队伍在数字化时代是大有可为的。比如拥有丰富实践经验的工人通过学习提升理论素养后,可以转变为现场工程师,这是升级后的制造业不可或缺的人才。

(本报北京3月9日电)

全国建筑行业职业技能竞赛决赛收官

本报讯(记者朱欣)3月4日至8日,全国建筑行业职业技能竞赛决赛收官。竞赛以“奋进新征程 建功新时代”为主题,发布了“匠心匠心匠造”竞赛品牌,决赛采用“现场+直播”的方式进行。

竞赛决赛由住房和城乡建设部人事司、中国就业培训技术指导中心、中国海员建设工会全国委员会联合主办,中国建筑集团有限公司工会承办,中国建筑第二工程局有限公司工会、中国建筑第八工程局有限公司工会协办。本届竞赛为建筑行业国家级二类职业技能竞赛,设置焊工(建筑领域)、装饰装修工(镶贴工)、建筑信息模型技术员(工程管理)3个项目,按照培训学习、理论考试、实操考试(1:2:7)综合考评打分。自2022年开赛以来,吸引数百万职工参加,211名

选手进入全国决赛。经层层角逐,田云龙、童林、姜来祥分别夺得焊工、装饰装修工、建筑信息模型技术员决赛冠军,将按程序申报全国五一劳动奖章;刘琪等9名选手荣获一等奖,经核准将被授予“全国技术能手”;张万家等18名选手荣获二等奖,吴小华等18名选手荣获三等奖。

决赛线下分别在上海和广东举行,线上依托全国产业工人学习社区、中国建筑工业出版社等平台开展直播,观看直播人数超百万人次。竞赛为行业高素质应用型人才搭建起互学互鉴平台,大力弘扬了劳模精神、劳动精神、工匠精神,营造了劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的良好氛围。

产学研用通力合作打造“智造”人才

(上接第1版) 据统计,中国有450万家制造业企业,这些制造业企业在未来10年~20年间,至少有20%的企业要向自动化、智能化生产方向转型,对于智能制造各类人才需求巨大。据预测,2020年智能制造领域人才需求约750万人,缺口约300万人;到2025年,人才需求总量900万人,缺口450万人。

刘争委员指出,目前的智能制造技术人才培养滞后于产业技术发展,院校人才培养模式单一。据调研,智能制造技术技能人才培养有2年~4年的教学滞后时间,采用速成的培训方式很难培养出基础素质扎实的高技能人才。要真正成为高技能人才,一般需要8年以上职业经历,并通过大量

技术实践才可能实现。

刘争委员建议,通过产教融合、校企合作推动智能制造工程技术技能人才职业教育发展,构建智能制造工程技术技能人才培养体系,完善职业能力等级体系,健全技术技能人才评价标准,完善企业内部晋升制度,为创新复合工种提供更多渠道的职业发展空间。同时,加强对智能制造工程技术技能职业的宣传引导,提升社会对智能制造职业的认同度,提升相关从业者的薪酬待遇,在人才落户、职称评审、技能等级认定等青年人才重点关注的领域,提供优惠政策,增加对年轻人的吸引力。

(本报北京3月9日电)

全力促进劳动关系和谐稳定

(上接第1版)

三是强化劳动关系三方机制,用好“助推器”。政府、企业、工会是劳动关系的利益相关方。2001年建立的国家协调劳动关系三方会议制度,在促进企业发展、维护职工权益方面发挥了重要作用,特别是在应对疫情时,协调劳动关系三方指导企业和工会就做好职工权益保障和支持企业稳岗留工开展协商,实现了劳动关系双方共赢。应加强三方机制实体化建设,提升国家三方会议规格,增强三方会议的权威性指导性,开展企业和工业园区和谐劳动关系创建活动,探索建设利益共同体、事业共同体新型劳资关系。

四是健全劳动关系矛盾预防和调处机制,织密“防护网”。构建和谐劳动关系,需要妥善处理劳动关系中的问题和矛盾。应建立从劳动关系隐患消除、风险控制到多元化解的全周期矛盾纠纷排查化解机制,坚持用法治手段专业化审判调处劳动关系矛盾,让劳动者无后顾之忧。在企业 and 职工比较集中、劳动争议矛盾较多的大中城市设立劳动法庭。2021年7月,最高人民法院批准在地方设立全国首家劳动法庭,案均审理周期缩短31天。

五是充分发挥工会作用,当好“娘家人”。工会是劳动关系矛盾的产物,是构建和谐劳动关系链条上的重要一环。应发挥组织优势,积极参与劳动关系的协调,依法维护职工合法权益,引导职工依法理性表达利益诉求,把劳动关系矛盾风险隐患化解在基层、消除在萌芽状态,以职工队伍稳定确保社会稳定、劳动关系和谐促进社会和谐。

“工作能力水平比较高,经验也很丰富,只是因为年龄超过了35岁,在就业市场上处处碰壁。有一家企业最终同意招录他,但压低了薪酬水平,而他只能无奈接受。”

看到这样的新闻报道,上海熊猫机械(集团)有限公司采购经理李丰代表很理解:“35岁正是年富力强的时候,却遭遇就业歧视,这对劳动者不公平。”多位代表委员注意到,在一些行业企业,劳动者超过35岁就面临求职难、流动难、晋升难、再就业难等现实问题,由此引发“中年危机”“年龄焦虑”等负面情绪。对这一就业歧视现象,代表委员们呼吁:打破35岁的职场门槛,让各年龄段劳动者都有施展才华的舞台。

35岁成了求职路上的一道坎

今年全国两会期间,全国总工会办公厅主任吕国泉委员提交了相关提案,呼吁“打破35岁职场门槛,建设中高龄劳动者友好社会”。

事实上,35岁在不少行业是个带有分水岭意味的年龄。近期一项针对我国中年人职场生存状态的调研报告指出:除了一些企事业单位录用人员要求年龄在35岁以下,许多城市吸引人才的落户政策也要求35岁以下。在一些互联网新经济行业,如果劳动者在35岁前职位无法进一步提升,极有可能面临被裁员的风险,且被裁员后再就业困难重重。

李丰代表告诉记者,除了对年龄有特殊要求的岗位,他所在的企业招聘时一般只考察劳动者的能力与资质,但就业市场上对大龄劳动者的歧视确实广泛存在。他发现,有的企业甚至把求职者的年龄要求红线提前到30岁以下。

收割青春红利的“掐尖”方式不可取

为何35岁会成为劳动者求职路上

的一道坎?

“一些企业认为35岁意味着工作热情和精力下降,习惯用收割青春红利的‘掐尖’方式,而忽视产业转型升级所需的人力支撑和资源经验储备。”吕国泉委员认为。

四川恒和信律师事务所主任李正国委员认为,由于之前我国具有人口红利优势,一些行业劳动力市场供大于求,导致用人单位变相提高录用标准。而我国反就业歧视的法律规制还不健全,缺乏实施细则,导致对包括年龄歧视在内的就业歧视遏制乏力。

“这一现象还跟超时加班有关。”李正国委员指出,部分行业盛行超时加班,对劳动者个人时间、身体都提出了较高要求,因此更青睐35岁以下的劳动者。“这种以透支劳动者健康为代价的发展模式不可持续,应被制止。”

劳动者“中年危机”“年龄焦虑”引发代表委员关注,大家呼吁——

35岁的职场门槛,该打破了

权利,应予以破除。许多代表委员建议,加大反年龄歧视就业立法和执法监督力度。应强化法律制度保障,明确就业年龄歧视判定标准,增加监管处罚可操作性,对各年龄段劳动者给予平等就业保护,要求用人单位不得将年龄作为招聘、晋升或辞退的红线。吕国泉委员还建议,加强对中高龄劳动者的就业服务,特别是针对受教育水平偏低、技能单一的中高龄就业困难人员,推出更多帮扶措施。同时,建立畅通的职位晋升、岗位流通渠道,让各年龄段劳动者都有施展才华的舞台。“机关单位应发挥带头示范作用,推动形成尊重中高龄就业者的良好社会风尚和积极心理预期。”(本报北京3月9日电)