



政协总工会界委员在讨论“两高”工作报告时呼吁

完善多元化解机制 让劳动争议解决进入“快车道”

本报北京5月26日电（记者陈晓燕 李丹青 郝赫）“建议最高法院在今年的工作中，将开展劳动争议多元化解试点作为一个重点提出来，使有关各方更加重视和认真抓好这项试点工作，不断完善和拓展劳动争议多元化解机制。”

今天上午的全国政协总工会界别小组会议主题之一是讨论“两高”工作报告。全国总工会研究室主任吕国泉委员的提议，得到多位委员的赞同。

吕国泉委员在会上讲述了这条建议背后的一个“小故事”。2018年的全国两会上，他曾提出《关于人民法院普遍设立劳动法庭的

提案》，得到最高法院的重视与回复。2019年全国两会期间，他再次呼吁“人民法院普遍设立劳动法庭”，得到列席会议的最高法院工作人员的积极回应。

根据工会系统以及来自各个方面人大代表、政协委员多年的议案、提案，今年2月，最高人民法院、全国总工会发布《关于在部分地区开展劳动争议多元化解试点工作的意见》，在8个省（区、市）和3个城市开展劳动争议多元化解试点工作，提出有条件的地方法院可以推动设立劳动争议专业审判庭、合议庭，在地方总工会和职工服务中心设立劳动争议巡回法庭。

吕国泉委员介绍说，这一《意见》明确了

法院应当“依法受理劳动争议案件”，强调充分发挥工会组织参与劳动争议协商调解能力建设，同时，充分发挥协商调解的重要作用，为劳动争议当事人提供更加多元、更加有效的纠纷解决方式。

多位总工会界委员表达了对这一做法的赞同。“出现劳动争议，不能事事都要靠打官司解决，要更多地提倡通过协商、调解的方式来解决，在自愿、互谅的基础上，快速解决纠纷，减少当事人诉累。在这一过程中，各级工会劳动争议调解组织的作用非常重要。”天津四方君汇律师事务所主任杨玉美委员认为。

全国总工会社会联络部部长杨军日委员

则用几个地方工会和法院的成功实践为这一做法“站台”。“如广州、佛山等地在法院诉讼服务中心和职工之家设立律师调解工作室，协调律所派驻值班律师，为劳动者提供法律咨询、风险预警、诉讼代理等服务；四川成都、广元等地积极争取党政支持，建立劳动争议‘一站式’联动机制，将纠纷解决端口前移，通过协商、调解有效减少了进入诉讼的劳动争议案件数量。”

委员们一致认为，在劳动关系矛盾进入凸显期和多发期，劳动争议案件居高不下，疫情可能带来劳动纠纷增多的当下，加快开展劳动争议多元化解显得尤为重要。



“准妈妈”重回课堂

5月26日，中国福利会国际和平妇幼保健院健康教育科孕妇学校的医生在上课。近日，为满足孕妇及家属的学习需求，在保证防疫安全的基础上，该校恢复线下授课，而理论知识课程仍采取线上授课。

新华社记者 刘颖 摄

代表委员为平等就业支招——

共担性别差异化用工成本

那必须回答没有。”谈及最近几次找工作的经历，打算换个工作的王女士十分无奈。得知她刚结婚不久，不止一家招聘单位旁敲侧击地向她提出过此类问题。“一旦说打算要孩子，那基本就和这个企业无缘了。”

记者在采访中发现，应聘环节中，已婚未育的女性职工是最常面对此类问题的人群，“近期没有生育计划”，已经成为求职女性的标准答案。“竞争很激烈，如果你想得到心仪的岗位，就必须有取舍。”王女士说。

在全国两会政策下，这一“标准答案”的回复人群又扩大至已婚育女性。“生完孩子用人单位依然会顾虑你是否生二孩。”孩子已经4岁的张女士说。

“企业也有苦衷。一旦职工刚入职就休产假，就相当于这个岗位的工作无人承担，且公司还要负担相应的生育成本。”在北京一家电商平台从事人力资源工作的刘女士表示。

“虽然招聘启事里没有明文要求不招女性，但隐性的职场性别歧视依然存在。”全国政协委员潘晓燕律师告诉记者。

对此，吕国泉委员提出，目前，我国尚未出台针对用人单位履行保障女性就业权利法

律义务的支持政策，这种状况急需改变。

性别差异化用工成本由企业负担

目前，性别差异化用工成本主要由企业负担，这导致企业在招用女性职工时有所顾虑。

性别差异化用工成本指与使用女职工相关、归属于性别差异的成本，体现为生育待遇成本、女职工劳动保护成本、女职工特殊关爱成本、与生育相关的管理运营成本等。

据全国总工会女职工委员会在2019年5月至7月开展的企业用工成本中的性别差异化调研显示，生育政策调整后，企业背负的生育成本日渐增加，初步测算可量化性别差异化用工成本约占到企业工资总额比例的0.8%，加上不可量化成本，性别差异化用工成本相当于或高于缴纳的生育保险费用。

调研还显示，把延长产假作为鼓励生育的主要措施，女性就业歧视有所增加，生育女性也不同程度面临产后难以返岗、难以续签劳动合同及丧失职业发展机会的风险。

对此，吕国泉委员呼吁，希望尽快出台社会化分担成本政策，帮助消减男女职工差异化用工成本，减轻企业负担。

“建议由政府主导，进一步组织专业力量，研究提出科学分担性别差异化用工成本的具体措施，构建性别差异化用工成本分担机制，多种形式补偿企业因招用女职工而产生的额外成本。”吕国泉委员告诉记者，比如针对女职工达到不同比例的企业设定不同的税收优惠、专项补贴、产后返岗专项补助等优惠措施，在生育保险支付生育津贴时同步补贴给企业；对生育女职工、产假替代用工工资在企业缴税前加倍扣除；对规模小、营收少、职工工资总额偏低的企业实行优惠的生育保险缴纳及待遇支付政策等，多种形式补偿企业因招用女职工而产生的用工成本。

让招用女职工多的企业不“吃亏”

“现在的产业工人上班都很忙，要平衡好家庭和工作离不开企业和社会的支持。”在栗

琼代表所在的化工企业，女性职工大约占到职工总数的30%。为了更好服务女职工，保护女职工合法权益，企业通过建立幼儿园、开办免费小学生课后“4点钟学校”和兴趣班等方式，解决女职工后顾之忧。

吕国泉委员认为，应探索建立促进企业履行法律义务、承担社会责任的激励机制。对女职工达到一定比例、女职工权益保护政策执行较好的企业，在政府项目招标中按照一定标准加分；对建立女职工休息哺乳室、托幼园所和托管班，解决生育后顾之忧的家庭友好型企业给予奖励性补贴等。

据了解，目前我国尚未建立养育照料婴幼儿的社会公共服务体系。对此，一些总工会界的委员提出，要发挥政府保障生育公共服务供给的主导作用，加快托育机构建设，通过减税、补贴、奖励等政策，鼓励企业建立托幼机构。加快推进家政服务业扩容提质规范，向企业提供人力资源规划和阶段性调配替代用工等服务，帮助解决“产假式缺员”。

作为一名女性工程师，王美华委员认为，保护女职工权益，实现平等就业，既对企业提出了要求，社会也应发挥对应的统筹保障作用。面对生育政策调整后的一些突出问题，要及时制定相关政策，多方发力，解决企业和家庭的后顾之忧。

此外，吕国泉委员建议，在社会保险统筹保障内容上，可将生育奖励假、男方陪护假、育儿假统一纳入生育保险保障范畴；借助生育保险和职工基本医疗保险合并实施的有利条件，统筹分担女职工专项体检费，促进女职工专项体检的有效落实；探索灵活设置生育假期长度及待遇，赋予职工和企业协商确定基本产假之外的生育假期决定权，设置阶梯式待遇支付标准等。

总工会界的政协委员还建议，除了制定相应的法律法规，还要有一定的经济手段来激励和约束用工单位，让招用女职工多的企业不“吃亏”，甚至还有更好的回报，让招用女职工少的企业占不到“便宜”。“这样才能激发企业用工一视同仁，从而确保实现就业平等的内在主动性和积极性。”（本报北京5月26日电）

“建议拓宽职工教育经费的列支范围，将职工个人参加与企业发展相符的职业技能培训和在职学历学位教育的相关费用，纳入职工教育培训经费列支范围。”李守镇委员表示，一方面，国家正在构建从中职、专科、本科到专业学位研究生的技术技能人才培养体系；另一方面，不少企业将收入、晋升与学历挂钩，职工本人也愿意通过学历学位教育及其他职业技能培训来提升自身能力素质。

此外，李守镇委员建议，完善职工教育经费多元投入和监督管理机制，细化优化使用就业补助资金，建立公开透明的经费使用管理机制。

朱晓进委员建议

加强中小学生劳动教育

本报北京5月26日电（记者陈晓燕 李丹青 郝赫）“要通过劳动教育，进一步引导中小学生崇尚劳动、尊重劳动，形成良好的劳动习惯和积极的劳动态度，让学生明白‘生活靠劳动创造，人生也靠劳动创造’的道理。”全国政协委员、南京师范大学副校长朱晓进在全国两会上如是呼吁。

朱晓进委员调研发现，近年来，各地在对中小学生的劳动教育方面仍存在一些问题：例如现有的教育对劳动育人的功能发挥不到位，在劳动课中只重视劳动技能的传承，不重视劳动观念、劳动意识的培养，缺少对劳动育人的功能内涵的发掘；劳动教育体系不完善，劳动课程开设不系统，课程内容设置不合理，现行劳动课开设方式方法相对单一。

针对这些问题，朱晓进委员建议：一方面要提高全社会对劳动育人价值意义的认识和对学生劳动教育的重视程度；另一方面要通过开发劳动课的课程内容，探索实施策略、改革课程评价方式等来推动劳动教育的有序有效开展。

“此外，还要完善劳动教育体系。”朱晓进委员认为，这一体系应包括劳动教育理论体系、劳动课程师资培训体系和劳动课程体系等。

重视产业工人技能转型升级

全国技术能手许启金委员在政协总工会界别小组会议上表示，产业工人技能跟不上高端设备自动化、智能化的发展和要求，职工技能有些“跛脚”，不利于企业转型升级。对此，许启金委员建议高度重视产业工人技能培训与提升，打造高技能人才队伍。

（受访者供图 本报记者 王伟伟 整理）



G 履职影像

上图：5月9日，许启金委员（左三）在安徽一所职业技术学院调研时与同学们交流。

左图：5月24日，许启金委员（右一）在总工会界别小组讨论间隙，与同为来自企业的张恒珍委员交流。

（上接第1版）

投放、收集、运输、处理，垃圾分类四个环节，环环相扣。目前，在全国范围内，随着垃圾处理量不断增加，现有垃圾处理设施难以满足分类处理需要，可回收物资源化利用体系不健全，有害垃圾回收不到位，餐厨垃圾处理能力不足。

接受采访的代表委员指出，生活垃圾分类体系的不健全，直接影响了垃圾分类的效果，也严重打击了居民参与垃圾分类的积极性。

资源化利用要打通上下游

“我国垃圾分类起步较晚、投入不足，垃圾分类体系仍然不健全，主要体现在法律法规不健全。与发达国家相比，我国对垃圾分类的规定和研究较少，相应的法律法规不够健全。”为此，卢天锡代表建议国家应加大生活垃圾分类体系建设支持力度。

王筱虹代表发现，目前，在垃圾分类的试点过程中，出现了一些“后遗症”。早年间一些城市的垃

圾分类试点政策出台后，大家都很积极地去响应，但逐渐发现在垃圾分类后端过程中，又将已分类垃圾集中在一个桶里。“现在重新大规模推广垃圾分类时，阻力会加大，因为大家的信任度减弱了。”

中国节能环保集团董事长宋鑫委员表示，垃圾分类是一项系统工程，在三四线城市和乡村等重点地区，可尝试打造“分散收运+集中处理”的“县域固废统筹共建服务”新模式。他认为，作为实现垃圾分类的“最后一公里”地区，三四线城市及乡村面临的最大问题是分类后垃圾量不足，单独建设垃圾处置终端设施成本过高。

“垃圾分类关键是能不能把好的传统发挥出来，引导其与政府的垃圾分类方案对接。”王筱虹代表说，垃圾分类另一个目的是垃圾减量。但要将垃圾最大程度资源化利用并不容易，考验着配套技术和相应产业链。

垃圾分类要建立长效机制

“垃圾分类从来就不是一蹴而就的事，要经过

漫长的的努力才能见效。”宋鑫委员认为，当前居民的环保意识有待进一步提高。

卢天锡代表认为，由于我国垃圾分类起步较晚、投入不足，垃圾分类体系仍然不健全，主要体现在法律法规不健全。“我国对垃圾分类的规定和研究较少，相应的法律法规也不够健全，存在法律责任不够明确、缺乏综合性法律和配套法律法规等不足的问题。要完成既定目标任务，生活垃圾分类体系建设是成功的关键。”

为此，卢天锡代表建议，国家应加大生活垃圾分类体系建设支持力度。推动生活垃圾分类立法，明确政府及城乡居民在生活垃圾分类收集中的责任和义务，通过正面引导和法规约束规范垃圾分类和收集。加强生活垃圾各环节的有机衔接，解决“先分后混”“滴洒跑漏”等问题。

雅昌文化集团董事长万捷委员建议，深入开展垃圾分类全民宣教，不断提升全民认识和参与度。

（本报北京5月26日电）

疫情防控常态化下，女职工平等就业权受到总工会界委员关注

加强返岗就业『三期』女职工权益保障

总工会界的政协委员提出，应关注当前疫情防控形势下女职工返岗就业中的权益保障问题，防止变相降薪、不合理调岗等歧视行为。

疫情不可避免给企业生产经营带来困难和压力，给职工权益和劳动关系带来影响，对包括女职工在内的广大职工如何维护好自身权益、与企业共克时艰、促进企业发展提出更高要求。

“我们要加强法律宣传和监督力度。”在全国政协委员潘晓燕律师看来，这需要政府、工会、企业形成合力，在提高企业和女职工法律意识的同时，加强劳动法律监察，加大对侵权行为的惩戒力度，从根本上防止用人单位在疫情防控期间，侵犯或变相侵犯女职工的就业权、分配权、保障权等劳动经济权益。

一些委员同时提出，要加强对女职工的技术技能培训、转岗培训，提供就业信息，加强就业服务，提高她们的就业竞争能力和多岗位适应能力，帮助女职工解除后顾之忧。

（本报北京5月26日电）