

中企南欧江梯级水电项目全部投产后,可为老挝提供12%的电力供应

“快慢之间”南欧江

本报记者 蒋茜

南欧江是湄公河左岸在老挝境内最大的一条支流,流域内的琅勃拉邦是老挝的古都,著名的佛教中心,琅勃拉邦古城被列入世界文化遗产。很长一段时间,各国游客云集的酒店,常年备着柴油发电机,周围村民家中,只能多存些柴火,“慢悠悠”地生活,因为这里电力设施落后。

“一座七级”的南欧江梯级水电项目,是中国电建集团投资建设的中企首个海外全流域水电开发项目,这个项目,不仅成为南欧江上一道风景,也“加快”了当地人民的生活。

南欧江一级水电站距离世界自然与文化双遗产城市琅勃拉邦市区40余公里。水电站有个绛红色的屋顶,这是按照当地传统建筑风格建造的。“这个电站离市区近,如何使它不那么突兀,跟双遗产城市更协调?我们特意给它戴了顶‘红帽子’。”电建海投公司总经理杜春国对《工人日报》记者说,“我们希望库区也成为南欧江上的一道风景,与环境保护协调发展的工程项目才有生命力。”

据介绍,南欧江项目全部投产后,可提供老挝12%的电力供应,不仅能有效缓解老挝北部地区电力紧缺的现状,促进电网建设升级,还将助力老挝电力出口和电力区域一体化进程。

事实上,水能指标优良的南欧江被老挝政府列为水能资源开发基地之一,曾有多个咨询公司提出过规划方案,但均是“高坝大库”的设计,对环境影响较大。2007年,中国电建根据长期开发建设经验,提交了“一座七级”分两期开发的方案,赢得老挝政府和民众的认可。

电建海投公司董事长盛玉明曾表示,这一规划方案专为南欧江“量身打造”,尽量减少原居民搬迁,尽量减少耕地、林地的淹没损

失,尽量减少对生态环境的影响,取得尽量大的经济社会综合效益,实现可持续发展。

南欧江发电公司总经理黄彦德给记者讲了个拒绝“白帽子”的故事。干工程要有砂石场,干法生产有粉尘,也容易让周边山体戴上“白帽子”。“一开始我们的砂石骨料生产系统粉尘回收率是70%,我们就停产整顿,直到通过改进施工工艺把回收率做到100%才复工。”黄彦德说,“环保是我们的底线。”

在南欧江一级水电站施工期间总共加工了50多万方砂石料,周边山体的面貌基本没有发生变化。“无论施工质量还是环保质量,我们都采取就高原则。中国标准高,就用中国标准;老挝标准高,就用老挝标准。”杜春国说。

“原先住茅草房,现在不比大城市差”

移民是个普遍性的难题,南欧江电站项目涉及老挝两省10县共计1.26万人的移民搬迁,更是一个不小的挑战。南欧江一级电站移民办负责人孙武告诉记者,做这项工作最重要的是“耐心”,“一次两次谈不拢,就七

次八次地谈。”一次次苦口婆心,打动了当地居民。

在惠娄移民新村,记者看到,村民们住进了一栋栋钢筋混凝土结构或是木制结构的两层小楼,村子里学校、市场、医疗室和寺庙等一应俱全。村民颂茶开心地说:“有些人家原先住的是茅草房,现在的移民新村房子要好多了!村里的道路、饮水和供电设施也很完善,不比大城市差。”

因为道路修到了移民新村村口,大山里的咖啡豆、香蕉、菠萝蜜等山货可以更方便地运送到琅勃拉邦和万象,很多村民做起了运输生意。南欧江项目建设以来,像这样的移民村,中国电建规划建设了30个,像这样的致富路、友谊桥,中国电建建设了500多公里、20多条。

“在这家‘外企’工作很开心”

老挝女孩陈文文,3年前从云南师范大学国际经济与贸易专业毕业,进入南欧江电力运维管理中心当调度员。她特别用功,记了满满两大本的工作笔记,现在部门来了新

员工,都要先学习她的这个本子。“在这家‘外企’工作很开心,不仅工资高,而且学到不少东西,有不懂的地方,中国同事都会耐心解答。”陈文文觉得,在工作中感触最深的,是中国人的时间观念很强,“说好几点就几点”。

在老挝,水电专业人才很少,所以帮助当地人学习和提升专业技能,也是确保电站长期平稳运行所需。

据介绍,仅南欧江一、二期项目在建设运营时期就向本地累计提供了上万个就业岗位,不仅仅是在建设期培训当地的焊工、木工、钢筋工、驾驶员等技术工种,在运营期一大批行政、商务、运维、管理等中高级当地人才也纷纷加入,属地化率已达到60%以上。电建海投还分期选派18名老挝学生赴武汉大学留学,同时与老挝的苏发翁努大学建立校企合作,接收实习生,为当地培养专业人才。

据黄彦德介绍,过去,作为湄公河重要支流的南欧江,一直没有水情测报系统。经过多年的实践,南欧江项目最终建立了具有领先水平的水情自动测报系统,除了为项目建设运营提供准确的测报信息外,还可及时发布雨情汛情,保护民众生命财产安全。

上“红帽子”。

琅勃拉邦省能矿厅厅长颂缙·万那西告诉我们,老挝其它行业发展基础薄弱,但具有水力资源优势,将以能源产业为主带动其他行业发展,尤其推动高耗电产业发展来消纳电力。

问题是,高耗能产业带来经济增长的同时,是否会对环境带来一定影响?尤其对依山傍水的“双遗产城市”琅勃拉邦而言,大力发展旅游业是其另一大发展引擎。而旅游业所需要的,是更好地保持一地的原貌。对此,颂缙·万那西这样回答:“我们根据当地的实际条件制定了环境保护法,所有投资要以绿色发展、可持续发展为主要目标。”

快慢之间,自有尺度。

相互适应,自有尺度

蒋茜

谈及对中国企业的印象时,琅勃拉邦省移民委驻南欧江一级水电站官员本提恩一方面夸赞,“非常高效,赶在雨季之前就
 把移民新村建好了”,另一方面也直言,“中国人有时候太‘着急’了”。

对此,一位中方工作人员则“回应”:“我们会严格按照时间节点做事,什么时间

完成哪项工作。”不过,这名工作人员也坦言,老挝人性格温和,说话总是轻声细语,几乎没看到过他们吵架,“时间长了,我们的语速也放慢了。”

每种脾性都有其养成的环境。一个企业“走出去”时所要做的,就是与当地的环境协调发展。这个协调,有时候需要更多耐心来适应对方的节奏,有时候则需要更多智慧去带动对方的节奏。这个协调,包括让山体不戴“白帽子”,也包括给电站戴

沙漠里的清洁工

近日,甘肃省酒泉市鸣沙山景区,一名清洁工正在回收垃圾。

为了给游客营造一个优美的环境,早上天不亮,他们就要早早投入到一天的工作中来,实现景区内的全天候清洁工作,一直干到天黑人散。除此之外,他们还要负责景区内绿植的定期修剪打理,驼场驼道的清扫工作,在12.79平方公里的景区,到处都有他们的足迹。

本报记者 王伟伟 摄



请帮“码农”打破“35岁天花板”

舒年

根据国家统计局发布的2019年各行业人员年平均工资数据,信息传输、软件和信息
 技术服务行业行业的工资最高,其中在城镇私营单位为85301元,在城镇非私营单位为161352元。

从事信息技术产业的“码农”数量并不少,特别是一线城市,根据北京市第四次全国经济普查结果,该市IT相关从业人员高达138.9万人,而在上海和深圳,这个数字是70万人,广州超过50万人,杭州则有40万人。由于互联网经济辐射面大,“码农”的汗水带动了区域整体发展。中国互联网络信息中心的报告显示,今年初,在线教育、在线政务、网络支付、网络视频、网络购物、即时通信、网络音乐、搜索引擎等应用的用户规模较2018年底增长迅速,增幅均在10%以上,数字经济在促进消费、保障就业、推动复工复产等方面发挥了重要作用。

尽管“码农”为数字经济发展做出了很大贡献,但“35岁天花板”的阴云一直笼罩着。毕竟,超过35岁,对新技术的学习能力和对高强

度工作的适应能力不敌年轻人,薪资又较高。不少“码农”在35岁失去岗位,并很难再找到同类工作,也有很多企业对于35岁以上“码农”进行所谓“优化”。猎聘网发布的《2019年全国互联网行业程序员就业大数据报告》显示,尽管互联网蓬勃发
 展20余年,但工作年限10年以上的程序员占比不足12%,35~40岁仅占比5.49%,超过40岁占比1.16%。而把时间倒推,在2015年时,30~35岁的程序员占比近四分之一,换言之,“码农”真的被“35岁的天花板”挡住了。

35岁正值上有老下有小的年纪,他们的境遇可想而知。有人会问,22~25岁毕业,到35岁不正好能签无固定期限劳动合同么?按照《劳动合同法》,“劳动者在该用人单位连续工作满十年”,以及“连续订立二次固定期限劳动合同”且没有相关违规情形下,“劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同”。

问题是,能签订无固定期限劳动合同,并通过这一合同避免“高龄裁员”的“码农”少之又少。互联网行业有其特殊性,不同公司起起伏

伏,“码农”经常更换工作单位,导致无法在35岁前后满足相关条件。有的企业在“码农”入职数年后操作“重新离职再入职”,或利用多个马甲公司签合同,这些违规手段导致员工连续工作年限中断,也有的企业宁愿支付“N+1”“N+2”甚至“2N”的赔偿,也要在员工符合条件之前,与其解除劳动合同。有关部门需要完善劳动监管机制来保障“码农”的权益。

诚然,互联网公司具有年轻化特点,许多知名跨国公司,员工平均年龄也多在37~39岁,当然,若平均年龄37~39岁,意味着有大量“4050”员工在发光发热。换言之,35岁“优化”并非行业“国际惯例”。相反,不少跨国公司会尽可能在内部予以高龄员工转型机会,比如培训机会、管理职位等,还有较高的分红和期权可供投资。高龄员工不论是内部消化还是另谋高就,都有一定的体面和足够的资源,家庭生活也不至大起大落。这样的转型机制,正是国内部分企业所缺乏的。

一家互联网企业的成长壮大,得益于全体员工
 的努力,企业当然有责任帮助高龄员工转型。互联网行业的蓬勃发展,与全社会在信息设施建设和人才培养的投入分不开,“程序员

能拿10年高薪完全是经营者给的福报”的想法,恰恰是要不得的。毕竟,培养一个“码农”,其家庭乃至社会付出的成本巨大,12年基础教育加上4~7年的高等教育成本。若其从事本领域工作10年就被“优化”,之后再难从事与其技术水平相匹配的工作,这不仅是对其价值的低估,也是对社会公共资源的极大浪费。

有关方面应当加强对信息技术企业的劳动监管,这并不是给行业和企业加负担,而是通过切实保护员工权益,促进行业可持续发展。事实上,创造力才是互联网企业最重要的竞争力,想留住最好的大脑,就要让他们能看到10年、20年后的未来,否则,人才最终会流失,创造力亦然,信息技术行业从跟跑到超车,关键就在创造力。

当然,让“码农”能打破“35岁天花板”,还需要其自身努力转型。从技术岗位转型,不论是转向综合管理岗,还是市场、产品岗位,一样需要相应的知识和能力。

G民声

校车“体检”迎开学



8月27日,河北省石家庄市藁城区公安局民警在对藁城区天鹤小学校车配备的灭火器进行检查。

当日,石家庄市藁城区公安局交通管理大队组织民警对辖区学校校车进行安全性能、消防设备配备等检查,排除隐患,确保学生乘车安全,迎接新学期的到来。

新华社记者 骆学峰 摄

当曲水系水量占长江总水量的19%

澜沧江源园区禁止非法穿越活动

本报讯(记者邢生祥)记者日前从三江源国家公园管理局获悉,三江源国家公园澜沧江源园区禁止非法穿越活动,对因非法穿越等活动造成保护区自然资源、生态环境严重破坏的单位或个人,依据有关法律法规严厉查处。

澜沧江源园区是三江源国家公园的重要组成部分,是澜沧江的发源地,是三江源水系众多支流的发源地,境内的当曲水系水量占长江总水量的19%,扎曲水系水量占澜沧江总水量的15%,园区内野生动植物资源丰富,是旗舰物种雪豹、金钱豹的主要分布区,在自然环境保护、生物多样性保护、科学研究等方面具有不可替代的科研和生态价值。

近年来,部分户外运动探险者等擅自组织、随意进入澜沧江源园区核心保育区、生态保育修复区开展非法穿越等活动,涉嫌破坏脆弱的高原生态环境和野生动物栖息地,且存在极大的安全隐患。

据介绍,为有效保护生态环境和自然资源,维护澜沧江源园区高原生物多样性,保障珍稀野生动物栖息地不受威胁,生态环境免遭破坏,促进澜沧江源园区建设健康和谐发展。从即日起,禁止一切单位或个人随意进入三江源国家公园澜沧江源园区开展非法穿越等活动,对涉及园区非法穿越等活动严厉查处;对违反规定的单位或个人,一经查处,将严格按照相关法律法规规定予以处罚。

同时,对因非法穿越等活动造成保护区自然资源、生态环境严重破坏的单位或个人,根据有关法律法规交由公安机关处理,直至追究刑事责任;对因非法穿越等活动造成人身伤亡等事故,责任由开展非法穿越等活动的单位或个人承担。

云南对全省14594个村(社区)开展摸排调研

855名村(社区)书记因不合格被调整

据新华社电(记者宇强)记者从云南省委组织部获悉,今年4月以来,云南深化农村“领头雁”培养工程,开展选优配强村(社区)党组织书记专项行动,目前已调整了不胜任、不合格的村(社区)党组织书记855人,从村级后备力量和回引人才中培养选拔村(社区)党组织书记,使村(社区)干部队伍整体素质得到了优化提升。

据介绍,今年4月云南省委组织部出台《关于深化农村“领头雁”培养工程开展选优配强村(社区)党组织书记专项行动的工作方案》,明确村(社区)党组织书记的“负面清单”,对存在履职不到位、脱贫攻坚工作推进不力、侵占集体资产或侵害群众利益、致富带富能力不强等10种情形的村(社区)党组织书记,坚决进行调整。同时,进一步明确新任村(社区)党组织书记的资格条件,包括思想政治素质好、道德品行好、带富能力强、协调能力强等。

专项行动开展以来,全省各县(市、区)委书记带头,组成工作组,结合软弱涣散基层党组织排查整顿工作,对全省14594个村(社区)开展全面摸排调研,对每一名村(社区)党组织书记“过筛子”“体检”,前后调整不胜任、不合格村(社区)党组织书记855人,并将581个村(社区)党组织纳入软弱涣散基层党组织进行集中整顿。

与此同时,全省各地从本土致富带头人、外出经商务工人员、高校毕业生、退役军人等群体中,培养村级后备力量,回引优秀人才。全省新任的855名村(社区)党组织书记中,村级后备力量564人、回引人才46人、机关下派干部212人、异地交流任职33人,平均年龄为40.6岁,大专及以上学历483人,占56.5%,整体素质得到了优化提升。

此外,云南还实施村(社区)干部“基本报酬+绩效补贴+村级集体经济创收奖励”的岗位补贴长效机制,切实提高待遇保障。



为贯彻落实《关于建立侵害未成年人案件强制报告制度的意见(试行)》,近期多地检察机关推动建立未成年人入住旅馆异常情况强制报告制度。

今年暑假,新华社记者走访多地,发现仍有不少旅馆、民宿违规办理未成年人入住,对未成年人人身安全造成风险。检察机关建议强化旅馆酒店接待未成年人住宿报告义务。

新华社发 朱慧卿 作