

全国政协总工会界别委员在讨论“两高”工作报告时呼吁——

遏制“超时加班”，保护劳动者身心健康

G 今日关注

本报北京3月9日电（记者陈晓燕 王维砚 郝赫）“超时加班与体面劳动、舒心工作、全面发展不相符，与国家提倡的提升人民生活品质也脱节。希望‘两高’像重视治理欠薪一样，重视解决超时加班问题。”今天上午，在全国政协总工会界别讨论“两高”工作报告的小组会议上，全国政协委员、全国总工会研究室主任吕国泉的这番呼吁引发现场热议。

吕国泉委员指出，目前，加班现象在某些行业甚至普遍制度化和严重超时化，涉及人群广泛，对劳动者身心健康不利，应当引起足

够关注。

多位委员也纷纷“声讨”超时加班现象。“不同意长期加班加点。”全国政协常委、香港工会联合会荣誉会长林淑仪说。她认为，长期加班加点，严重挤占劳动者休息时间，使职工身体处于疲惫状态，工作效率下降，也容易发生意外安全事故。特别是近些年新业态劳动者超时加班现象更严重，有些送餐员为了多接单长时间奔波在路上，导致一些交通事故。

全国政协委员、上海建工集团股份有限公司副总工程师王美华则指出，很多超时加班都是“隐形”的。比如，自从有了智能手机，有了工作微信群，很多人的上下班时间界限就模糊了，有的企业要求员工24小时在微信群里待命，漏接电话或不及时回复就算违规，

甚至会遭到开除。

今年1月，在总工会界别委员微信群里，有委员转发了几个反映某互联网公司员工超时加班、常年无休的视频，引起一片哗然。不少委员表示：必须遏制这一现象，维护劳动者合法权益，保护劳动者身心健康。

“我们并不是反对加班，工作中难免会出现一些紧急的、突发性任务，比如去年疫情防控期间，大家为了防疫物资的生产加班加点，毫无怨言。但是这只是偶发现象，决不能形成常态。”王美华委员说。

林淑仪委员也持类似观点。她同时指出，即使加班，也需要明确时限，加班总时长不能超过一定时间，另外，加班必须得到劳动者本人同意且给足加班费。

根据劳动法，我国实行劳动者每日工作

时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过44小时的工时制度。

“8小时工作制来之不易。如今社会进步了，应该对劳动者施以更加人性化的关爱，但现在社会上对工作和休息时间没有合理分配的现象反而越来越多。作为工会界委员，我们要积极呼吁，倡导社会形成合理分配工作和休息时间的氛围。”林淑仪委员感慨道。

“高质量发展是一场耐力赛。劳动者的身心健康不仅是这场比赛的推动力，也应是衡量高质量发展的重要指标之一。秉持以人为本的原则，关注和维护劳动者的身心健康，才是创造价值和利润的正确路径。”吕国泉委员的话得到多位委员赞同。



3月7日，全国人大代表、山西焦煤西山煤电杜儿坪煤矿技能大师工作室主任、掘进一队副队长董林（图左）和全国人大代表、山西阳煤集团一矿机电工区机电队技术员姚武江就互相关心的话题进行讨论。李联军摄



3月6日下午，浙江代表团举行小组会议，继续审议政府工作报告，审查“十四五”规划和2035年远景目标纲要草案，代表们各抒己见。胡元勇 摄

G 直通两会

期待好建议得到好落实

春节多休几天、“毕业”多留几年、看病负担轻点……两会上，休息休假等权益话题被热议。《工人日报》微信公众号推出专题，吸引不少网友留言发表看法。我们选取了部分网友留言——

（本报北京3月9日电）

本报记者 罗筱晓

“在许多行业，超时加班这种不合法现象已经变成常态。”3月7日下午，全国政协妇联界别的小组会议上，当讨论到影响年轻人生育意愿的因素时，“工作压力大，加班多、照顾家庭时间少”成了被高频提及的缘由。

近年来，在一些企业，超时加班制度化、普遍化问题日益成为社会关注的热点。人们不由得追问：如何遏制这种“畸形加班”变成常态？

劳动法规定，劳动者每日工作时长不超过8小时，因特殊情况需要延长工时的，每日不得超过3小时，且每月不得超过36小时。

全国人大代表、北京金诚同达律师事务所高级合伙人方燕表示，多数时候，在无法完成超额工作任务的情况下，不少劳动者被自愿加班，实质上也是因工作要求而加班。

不仅如此，如今，超时加班已是不少企业的“内部制度”。全国政协委员、湖北首义律师事务所主任谢文敏感慨地对记者说：“有的劳动者甚至还要签订所谓‘协议’，表明自愿加班、自愿放弃加班工资。”

全国人大代表、道明光学股份有限公司人事专员黄美媚认为，造成过度加班的原因很复杂。有的企业管理粗放，任务分配和时间安排不合理；有的企业为追求利润最大化，给员工制定了过高绩效指标；还有的企业管

理者过分推崇所谓奉献，形成劳动者即使“无班可加”也不敢到点下班的扭曲氛围。

“这种现象的出现与我国缺少一部专门的工资立法也有关系。”全国政协委员、湖南启元律师事务所首席合伙人袁爱平介绍说，目前，我国支付工资的方式和体系较为复杂，有计件支付的，有按工作时间支付的，有基本工资叠加绩效奖金支付的，还有工作时间叠加绩效奖金支付的，“这就使得超时加班是一个不易界定的概念。”

此外，由于我国法律目前对“工作时间”的界定相对模糊，在实际中产生了大量介于工作与休息状态之间的时间，比如早会晚会时间、培训时间、待命时间等。“同样是劳动者因加班

G 两会影像

提升无障碍环境建设

近年来，随着快递业的发展，智能快递柜应运而生。但由于一些设计方面的原因，却给不少残障人士带来不便。对此，全国政协委员、中国科学院大学教授杨佳呼吁，尽快整合住宅信报箱和智能快递柜功能提升无障碍环境建设，确保残障人士能够无障碍地独立使用。

左图：2月24日，北京，在科源社区，杨佳委员与一名残障职工沟通。

本报记者 王伟伟 摄
右图：杨佳委员正在小组讨论会上发言。（受访者供图）



代表委员支招企业自主评定技能等级改革升级——

让更多企业加入自主评价人才的“朋友圈”

本报记者 王维砚 陈晓燕 郝赫

连日来，产业工人队伍建设改革的话题持续走热。多位代表委员将关注的目光投向其中重要一环——职业技能等级评定。

“职业技能等级评定由企业自主命题后，更能体现轨道交通特色，也更贴近企业生产实际和岗位技能需求。”全国人大代表、中车青岛四方机车车辆股份有限公司钳工首席技师郭锐对这一改革举措表示赞同。

2019年开始，人社部启动首批18家中央企业评定技能等级试点，在技能人才评价方面赋予企业更多自主权。截至2020年底，全国已有3700余家企业完成职业技能等级认定备案。

郭锐代表所在的企业，已经有近千名职工因此获益，其中约有300人获评技师或高级技师。

不过，代表委员也指出，目前的企业自主技能等级评定改革仍存在升级空间。为此，他们呼吁，充分发挥行业协会和龙头企业的统筹协调作用，建立试点单位认定工种（方向）等级范围的动态调整机制，让更多有实力、有条件的非公企业也能参与其中。

共享资源，避免重复建设

目前，一线工人在“考级”时主要包括理论和实操部分。

“以理论题库为例，一个工种分为5个技能等级，每个等级的理论题库至少需要1200道题目，一个工种的理论题库至少要有6000道题目。”全国人大代表、厦门集装箱码头集团有限公司高级技师、工会主席冯鸿昌注意到，行业、企业在自主开发题库时，如果不加以统筹，可能会出现重复建设、资源浪费的现象。

冯鸿昌代表建议，在政府指导下，由行业协会和龙头企业牵头开发制定统一的、业内人士普遍认可的评价标准。

“搭建平台，共享编写成果。”全国人大代表、江苏省人社厅党组书记、厅长戴元湖给出的建议源于该项工作的“江苏实践”。

戴元湖代表介绍说，江苏省人社厅建立了技术资源目录发布机制，除人社部门牵头编写的评价规范、评价题库外，鼓励龙头企业、行业组织、技工院校、职业院校等多元评价主体参与，各类主体开发的评价规范、评价题库经审定后，都将纳入江苏省技术资源目录，定期向社会发布，实现资源共享。

采访中，有代表委员反映，一些工人担心：企业自主评定技能等级后，每个企业的评定标准有差别，如果跳槽去别的企业，或者异地就业，证书在流通性和享受待遇上会不会有障碍？

冯鸿昌代表说，尽快推动技能等级认定证书与结果数据对接共享，避免数据信息更

新滞后，致使相关待遇无法及时兑现。

动态调整，与技术发展同步

以往进行技能等级评定时，考核内容与生产实际脱节的现象常常被吐槽，也导致一些技工“为了考证而考证”。

“在实操环节，传统考核内容只保留了30%~40%，更加注重考核生产现场需要的技能。”郭锐代表说，企业自主评定技能等级的考核内容“上新”后，工人参加培训的积极性明显增强，企业的生产效率也提高了。

近年来，一些新工种、新方向从无到有、快速生长，对企业自主评技提出了新要求。

全国人大代表、航天科工三院239厂数控铣工首席技师戴天方举例说，比如，焊工不仅仅是举着焊枪进行手工焊接，而是衍生出了机械手臂操控、增材制造等新方向，“需要不断调整考评内容，跟上行业和技术发展的速度。”

“建立试点单位认定新工种、新方向技能等级的动态调整机制，并定期在人社部技能人才评价信息服务平台公布。”冯鸿昌代表所在的企业也面临类似问题，他呼吁，根据国家颁布的职业技能等级标准、企业备案的评价规范要求，结合企业技能人才评价认定工作需要，编制认定职业（工种、方向）目录的统一参考样式，工种、方向由企业根据标准和规范要求自主调整。

更多企业入“圈”，充实培训力量

“像机械加工这样的专业，由于高端数控设备购买成本高，属于重资产培训，社会上能提供贴近生产、高质量培训的机构很少。”全国人大代表、富士康精密机械群技术工人杨飞飞说，一些中小企业没有自主评定技能等级的条件，专业机构认定的供给现在普遍不足，造成一线劳动者技能认定受限。

“应该给予处于行业‘头部’的民营企业、外资企业开展技能培训、技能评定的资质。”杨飞飞代表呼吁，让更多有实力、有条件的非公企业参与技能人才培训建设，将它们拉入技能人才自主评定的“朋友圈”。在他看来，这有利于提升技能培训质量，也有利于解决一些企业倾向“引才”而非“育才”的现实问题，吸引更多非公企业职工学技术。

此前，杨飞飞代表曾在深圳市一家职业院校参加了技能等级培训，最终考取高级工，取证后他获得相应的技能培训补贴，“一算账，相当于免费培训考证”。根据他所在的深圳市龙华区的政策，获得技师以上技能等级证书，每年还能享受到几千元至上万元不等的房补。

“现在对技能人才给出的政策很有吸引力。”杨飞飞代表希望，能够进一步细化企业申请自主评定技能等级的政策细则，让更多民营企业的技工评价有载体，成长有通道。

（本报北京3月9日电）

全国政协委员、对外经济贸易大学国家对外开放研究院教授孙洁与其他委员联名提交提案：

建议取消部分地区落户和招聘中对应届生的硬性规定，促进有生育安排的女大学生就业。将应届生身份保留年限从当前的2年延长到5年甚至取消，打破当前“毕业—就业—结婚”的模式。

全国人大代表、四川省雅安市雨城区第二中学校长虞庆明：建议把男性配偶陪护假写入《中华人民共和国劳动法》第四章“工作时间和休息休假”中，规定男性配偶陪护假不得低于20天，夫妻异地的给予24天，生育二孩的给予30天。同时，陪护假视为出勤，工资照发，福利待遇不变。

全国政协委员、中国人口与发展研究中心主任贺丹：配合延迟退休等政策构想，将高龄劳动者纳入劳动保障的范围之内。允许用人单位在劳动条件上对高龄劳动者有合理的差别对待，建立高龄劳动者基准就业比例、修改《失业保险条例》以覆盖高龄劳动者。

全国政协委员、北京中医药大学教授张其成：通过整合医保基金与财政资金开展免费医疗试点。全民免费医疗是依托现有医疗保障制度，统筹使用当前的医保基金和财政资金进行更高的保障，即“基本医疗保险先支付+财政兜底”模式，共同分担医疗费用，避免将财务压力转移到就医链中的医院和患者任何一方。同时，建议优先在基层医疗卫生机构和中医类医疗机构开展免费医疗试点。免费医疗制度需要其他制度的联动和配套，以防止各种风险和弊端。

全国人大代表、腾讯董事会主席兼首席执行官马化腾：拓宽灵活就业群体参与社会保障的渠道；为就业困难群体提供免费在线课程和就业指导服务；建设劳动者终身学习的“数字学堂”。

全国人大代表、杭州技师学院教师杨金龙：以征兵工作为试点，普及推广人社系统学历查询结果，落实高级工等毕业生的学历认定工作，营造公平公正、多元包容的教育、就业环境。

（关晨迪 整理）