

# 拆掉就业“隐形门槛” 重塑公平就业生态

年龄焦虑、学历偏见、性别壁垒……代表委员聚焦就业歧视——

## 推动更多资金资源“投资于”人

本报记者 田国奎

“政府工作报告连续两年强调投资于。投资于，不是单纯‘花钱保民生’，而是将更多资金和资源投向教育、就业等民生领域，投入到人的能力提升、健康维护、职业发展和潜力开发中，以消费潜力释放和人力资本提升，驱动高质量发展。”今天，山东省人大常委会副主任、党组书记，省总工会主席徐海荣委员在接受记者采访时表示。

今年是“十五五”开局之年，工会肩负着团结动员广大职工开好局、起好步的重大责任。山东作为北方首个GDP突破10万亿元的经济大省，拥有全部41个工业大类，产业工人数量众多。

“要着力提升职工队伍整体素质，以深化产业工人队伍深化改革为牵引，健全完善产业工人技能形成体系，加快建设一支高素质劳动者大军。”徐海荣委员建议，要树立和践行正确政绩观，坚持以职工为中心的工作导向，推动更多资金资源投资于，促进职工全面发展。

重大战略、重大工程、重大项目、重点产业是广大职工建功立业的平台。徐海荣委员建议，要广泛深入开展劳动和技能竞赛，组织引导广大职工在传统产业转型升级中攻坚克难、在新兴产业发展壮大中开拓进取，在未来产业培育生长中大胆探索。围绕因地制宜发展新质生产力，组织广大职工踊跃参加“四技”“五小”等群众性创新创造活动，广泛开展职工技术创新成果展示、交流、转化活动，推动优秀创新成果转化现实生产力。

今年全国两会上，如何为规模日益庞大的新就业形态劳动者织密“保障网”，亦备受关注。

徐海荣委员建议，要坚持以服务职工群众为生命线，在做好职工普惠服务的同时，推动新就业形态劳动者与平台企业开展算法和劳动规则协商，扎实做好职工医疗互助保障、子女托管托育、劳动安全保护等工作，切实解决职工关心的问题，以扎实的工作成效赢得广大职工信赖。（本报北京3月9日电）

## 从“桥洞躲雨”到“驿站歇脚”，代表委员以亲身经历建言工会驿站建设

## 为劳动者打造“温暖港湾”

本报记者 赵欢 陈晓燕 曹明

“看到新就业形态劳动者尤其是户外劳动者能在工会驿站里喝上热水、吃上热饭，我特别能体会他们心里的那份温暖。”今天，中国邮政集团有限公司贵州省龙里县分公司投递员莫富元代表向记者讲起他与工会驿站的故事时，眼中满是笑意。

作为一名扎根基层的邮政投递员，莫富元代表常年奔波在路上。“以前送邮件，累了只能在路边停下来歇一会儿，躲雨要去桥洞下。”后来，在贵州省黔南布依族苗族自治州龙里县总工会的推动下，在莫富元代表的奔走下，龙里县邮政环城路支局门口的工会驿站启用。小小的驿站里，一应俱全的设施承载着暖意。

今年全国两会上，不少代表委员对工会驿站十分熟悉。大家表示，工会驿站不仅解决了户外劳动者“吃饭难、喝水难、休息难、如厕难”等问题，更向社会传递出“劳动应得到尊重、劳动者应受到善待”的鲜明信号。“这是工会为户外劳动者办的一件好事、实事，让劳动者感受到党的关怀、工会组织的温暖。”广东省建筑设计研究院集团股份有限公司原党委副书记陈建德委员说。

“如果累了渴了或是想热饭、充电，都可以去驿站。”在福建代表团分组审议时，佳好佳(福建)生态环境科技有限公司环卫项目管理员侯艳梅代表当起了工会驿站“代言人”。因为走街串巷的工作性质，驿站早已成为她经常歇脚的“温暖港湾”。

工会驿站既要建得好，更要用得好，如何在发展中不断完善？这成为代表委员关注的焦点。侯艳梅代表介绍，她所在的福州市总工会干部、工会社会化工作者常态化包干多家三星级及以上工会驿站，共同推动驿站功能升级与服务优化。

为进一步丰富工会驿站的内涵，侯艳梅代表建议，工会驿站从“单一休息点”，升级为联系基层群众、服务基层群众、凝聚基层群众的前沿阵地。在管理上，实行“一点多能”，采用灵活的管理机制。

“工会驿站可以进一步健全社会化共建格局，发动企业和社会各方力量，借用商家、单位等场地资源，让更多社会力量参与到工会驿站建设中来，实现低成本、高效率、广覆盖。”陈建德委员建议。

侯艳梅代表在调研中发现，有些设置在便利店、茶馆里的工会驿站，反而让环卫工人望而却步。“这些区域环境虽然好，但劳动者刚干完活，身上全是土和汗，不好意思走进去。”侯艳梅代表提到，工会驿站的选址一定要充分考虑户外劳动者的工作特性，“接地气最重要”。

“倦了能歇脚，渴了能喝水、累了能休息、累了能放松、烦了能解压。”在莫富元代表看来，贴在工会驿站门上的这句标语，不仅是承诺，更是行动。“我会继续关注工会驿站建设，让驿站的暖意惠及更多劳动者。”莫富元代表说。

据了解，全国已建工会驿站17.3万家，年服务近8亿人次，成为工会服务劳动者的重要阵地。日前，全国总工会制定工作方案，对进一步优化工会驿站布局、加强运营管理、提升服务质效作出全面部署。

从一间间遍布街头的休息场所，到一处处凝聚人心的前沿阵地，工会驿站正温暖着千千万万户外劳动者。代表委员们期待，进一步建好用好工会驿站，让劳动者在劳作之余，能享受到更多有温度、接地气的暖心服务。（本报北京3月9日电）



## 共享AI发展成果

3月6日，在辽宁代表团驻地，中国邮政集团有限公司辽宁省大连市中山区寄递事业部胜利桥普邮营业部揽投员赵明枝代表、辽宁昌华印刷包装有限公司质检员刘桂梅代表、沈阳仪表科学研究所有限公司焊接高级技师王军代表(从左至右)就“一线职工如何应对AI技术所带来的挑战”进行交流，建议相关部门出台普惠政策，开展免费技能培训，普及应用技术和政策，共享AI发展成果。 本报记者 王伟伟 摄

年教师“非升即走”的压力节点往往设在35岁左右；博士生超过35岁，部分人才项目申报资格受限；甚至连博士后出站求职，年龄也可能是一道“隐形门槛”。他坦言，35岁已经成为让职场人士“望而却步”的一道坎，放宽年龄限制并不意味着消除了就业歧视。

在姜耀东委员看来，性别歧视更为隐蔽。招聘时不写“限男性”，但面试时会问“近期有无婚育计划”；同等条件下，男性优先录用。这些“潜规则”难以取证，却真实存在。更令人担忧的是，随着生育政策调整，部分企业加剧了对育龄女性的隐性排斥，将生育成本转嫁给女性个体。

“当一名普通高校毕业生即便拥有顶尖高校的硕士或博士学位，仍可能因‘第一学历’被拒之门外时，我们的人才评价机制已经‘走样’了。”中国科学院院士袁亚湘委员直指当前就业市场存在学历歧视。他认为，过于强调“第一学历”，甚至是“唯第一学历”，歪曲了人才评价标准。

“70%的受访者遭遇过企业对‘第一学历’的限制性要求”“本科毕业生‘985’‘211’院校的求职者成功获录比例是‘双非’院校毕业生的1.8倍”……一家人力资源机构对1300名硕士及以上学历求职者的调研结果，佐证了袁亚湘委员的观察。“教育行政部门的相关政策及文件中，均未使用过‘第一学历’概念。强调‘第一学历’，本就带有歧视意味。”

“用人单位更多是为了降低成本、提高招聘效率。”李正国委员告诉记者，在一些企业，招聘人员对职位分类、职位分析、岗位评价、员工激励、绩效管理和能力评价等现代人力资源管理技术和方法知之甚少，所以选择性设置“筛选标签”来推测求职者的个人能力，进而节省招聘成本。

“根治就业歧视，必须填补专门法空白。”李正国委员呼吁尽快出台反就业歧视法，明确

族、种族、性别、宗教信仰不同而受到歧视。就业促进法也规定，用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视。

既然法律已有明确规定，为何就业歧视仍有“市场”？北京金诚同达(西安)律师事务所主任方燕代表分析，部分用人单位之所以存在就业性别歧视，与现行法律对性别歧视缺乏明晰的判定标准有关。现行的劳动法规范虽然对各种就业歧视作了原则性的禁止规定，却没有明确具体情形和判定标准，这让劳动仲裁机构、劳动监察部门和司法机关在查处就业歧视的个案中，难以实现预期效果。

“劳动力市场的供需失衡，给了用人单位‘选择’的机会。”李正国委员认为，劳动力市场供需失衡放大了企业的“筛选惰性”，而陈旧观念与成本考量助推了就业歧视的隐形蔓延。

“用人单位更多是为了降低成本、提高招聘效率。”李正国委员告诉记者，在一些企业，招聘人员对职位分类、职位分析、岗位评价、员工激励、绩效管理和能力评价等现代人力资源管理技术和方法知之甚少，所以选择性设置“筛选标签”来推测求职者的个人能力，进而节省招聘成本。

维护就业公平需多方协同

“根治就业歧视，必须填补专门法空白。”李正国委员呼吁尽快出台反就业歧视法，明确



## 两会影像 为建设健康中国献策

3月8日，政协医药卫生界小组讨论结束后，委员们和记者在一起交流。今年全国两会上，建设健康中国的话题仍是医药卫生界别聚焦的话题之一。委员们在发言中就“医疗保障体系建设”“职业病防治”“食品安全与健康”“AI+医疗资源”等话题畅所欲言，为建设健康中国建言献策。

本报记者 王伟伟 摄

## 直通两会

## 让劳动者“已读不回”有底气

全国两会上，“隐形加班”现象引起代表委员热议。《工人日报》围绕该话题刊发报道，吸引了不少网友留言。我们选取并整理了部分留言——

①一条鱼占满了河1: 举证难是“隐形加班”维权的拦路虎，希望能优化制度，让遭遇该现象的劳动者敢于维权、能够维权。

②宁美: 我们希望离线休息时间尽快立法，明确工作和生活的界限，在下班以后真正拥有属于自己的时间。

③微末5234: 建议尽快修订劳动法，同时加大执法部门行政处罚力度，并纳入企业年检信用信息公示系统，引起企业重视。

④木子哈哈~: 下班在家还要抱着手机、电脑聊工作，影响休息的同时，还没有得到应有的报酬，相关部门应该出手整治这种现象了。

⑤小花: 我非常赞同代表委员的建议，要优化加班事实认定的举证规则，降低劳动者维权门槛。同时利用技术手段对企业异常用工进行监测，不能让劳动者在数字时代吃哑巴亏。

⑥月牙有点甜s: 希望这次全国两会能拿出硬招、实招，让劳动者有底气“已读不回”，真正把休息时间还给劳动者。(关晨迪 曹硕 整理)

## 强化执行刚性、扩大覆盖范围……代表委员为深入实施“新八级工”制度支招

## “盆景”变“风景”，让技能人才竞相涌现

## 锻造主力军 建功“十五五”

### 深化产业工人队伍建设改革③

本报记者 张世光 陈晓燕

“我们企业的高技能人才开车有车补，打电话有电话补贴，还有技能津贴，你说‘展扬不展扬’？”近日，在辽宁代表团的讨论现场，中国一汽首席技能大师鹿新弟代表的一句大连方言引来一片笑声。

“展扬”在大连当地是“骄傲、有面子”的意思，鹿新弟代表所描述的这种“展扬”的心情，出现在“新八级工”制度落地之后。他被中国一汽评定为相应等级的高技能人才，真正体会到了“技高者多得”。

今年两会期间，“新八级工”再度成为热词。“深入实施‘新八级工’职业技能等级制度，构建国家资历框架体系”被写进“十五五”规划纲要草案；人社部部长王晓萍在回答记者提问时明确，将深入实施“新八级工”制度，支持企业开展首席技师、特级技师评聘，打通技能人才纵向上升通道。

“新八级工”制度自2022年实施以来，广大一线职工干劲更足、回报更高，但代表委员认为，从试点式的“盆景”到全面推行的“风景”，这项制度仍需持续扩面提质。

中国铁路西安局集团有限公司西安动车段动车组机械师董宏涛代表一直在关注这项

制度的落地，这在他每年的全国两会建议名称中就有所体现。

“2023年我提出‘健全完善’‘新八级工’制度，2024年是‘督导落实’，2025年是‘建议有关部门开展落实情况的调研’。”董宏涛代表表示，“新八级工”制度给一线职工带来了收益，也对企业效益提升发挥了助推作用。

“然而，这项好制度的全面贯彻落实，还需要再加一把力。”董宏涛代表介绍，他在调研中发现，“有些地方的企业、职工还存在对‘新八级工’制度一知半解的情况。”

此外，记者在采访时了解到，有些企业在“评”的时候比较积极，但是在“聘”的时候却与收入待遇挂钩不到位。

2023年，从事车工36年，带领团队获得33项实用专利和3项发明专利的重庆川仪调节阀有限公司特级技师刘平代表拿到了重庆市编号001的特级技师证书。同时，他还获得一次性奖励3000元，每月增加800元津贴。

“这样算下来，我的待遇与企业中层管理人员和研发人员非常接近。”刘平代表说，这样的好政策应该惠及更多一线职工。

记者为了解企业对对于评聘“新八级工”积极性不高？

技能等级评定方面给企业下放了很多的自主权，但一些企业的自主评价能力却较为有限。

“过去的‘老五级’评定，国家有明确标准，现在有的企业有了自主权，却没有能力建立考评标准，没办法开展评定工作。”鹿新弟代表说。

董宏涛代表调研发现“工种的技能标准难以统一”，刘平代表调研发现“机器人调试”等新工种缺乏评价标准，这些都是影响制度落地的原因。

除了技能标准，覆盖面不足也是问题。江苏常州老三集团有限公司工会主席李承霞代表一直关注“新八级工”制度的落地，近年来，她持续建议扩大制度的覆盖面。

“我调研的一家民营企业，给高级工每年多发3000元津贴，一线职工对于技能评定很有热情，但是没有通道。”李承霞代表说。

如何让“新八级工”制度更好地落地？多位代表在接受采访时都提到了类似的思路：增加制度执行刚性。

“制度出台到现在，经过了几年推进，应该增加执行的刚性了。”鹿新弟代表说。

“实际上，这种刚性已经有所体现。”董宏涛代表指着手机里搜索出来的2025年5月人社部等部门出台的《关于加大国有企业技能人才薪酬分配激励的通知》给记者解释说：“你看，这里的表述是‘按照一般不低于相应职业技能等级的薪酬标准’。”

董宏涛代表注意到，这份文件在谈到技能人才收入标准时，没有使用以往的“鼓励”“比照”，而是使用了“一般不低于”，在他看来，这

体现出多劳者多得提供刚性保障的趋势。

对于评定标准制定能力不足或者不统一的情况，多位代表建议，有关部门在确保企业自主权的同时，也应进一步加强统一标准的顶层设计。

中国兵器工业集团有限公司江南工业集团有限公司特级技师彭小彦代表建议，可以按照“统一标准框架+分类评价”的思路出台有关政策。

“明确在统一职业标准体系下，按技术技能型、知识技能型、复合技能型人才特点分类制定评价标准，突出实际操作和技术攻关能力。”彭小彦代表说。

近年来，各级工会致力于打通职业技能与专业技术晋升壁垒，畅通产业工人向上发展通道，产业工人的获得感、幸福感、安全感不断提升。今年初，全国总工会十八届四次执委会议工作报告提出，2026年全国总工会将推进“新八级工”“双贯通”制度扩面，健全

专业技术、经营管理、技能岗位互相贯通的长效机制。同时，还将推动健全技能薪酬体系，开展有关技术工人薪酬激励机制集体协商。

“对高技能人才的价值认可和成长保障，能有效激发一线工人的成才热情，引导更多劳动者立足本职、钻研技能。”中国兵器工业集团首席技师马秀丽委员建议，构建更科学的技能人才评价体系、更具吸引力薪酬激励机制，切实畅通新时代技能人才成长成才的“快车道”，让更多技能人才有奔头、有盼头、有甜头。（本报北京3月9日电）