■劳动时评

帮青工摆脱“成长的烦恼”不妨从培养职业荣誉感抓起

□张刃

我们常说,要重视和强化对青工的培训。但培训不能只重技术技能。成长需要多方面素质的提升,要培养技术工人的职业荣誉感,就要引导和帮助他们学会自我管理、自我设计、自我完善、自我激励,从而跨越“职业倦怠”,制定人生规划,在自己的职业岗位上踏踏实实,一步步成长起来。

新时期产业工人队伍建设改革内容丰富，其中很重要的一项就是提高技术工人待遇。这是很有现实针对性的措施——一个时期以来，“年轻人不愿意当工人”，更谈不上学技术，曾经成为社会热门话题。究其原因，舆论指向传统观念和社会环境的影响，具体而言，就是工人的社会地位不高，收入水平偏低。

为落实党中央《新时期产业工人队伍建设改革方案》，创新技能导向的激励机制，鼓励辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动，增强生产服务一线岗位对劳动者的吸引力，营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气，中办国办印发了《关于提高技术工人待遇的意见》，通过逐级细化、落实，有效缓解了年轻人不愿当技术工人的局面。如今，已经有不少年轻人以自己高技能工人的身份为荣，反映出社会正在给予技术工人更多的尊重与重视。

如今，活跃在生产一线的生力军是80后、90后，00后也正在成为“后备军”。新生代技术工人的就业心理与前辈迥然不同，职业选择更具个性，“干一行，爱一行”的传统观念在他们身上逐渐淡化。尽管收入增加了，待遇提高了，仍难免出现“职业倦怠”，满足于“干得差不多就行了”的状态，仍可能选择“无理由跳槽”。因此，待遇落实后，如何强化评价使用激励工作，把青年技工的积极性激发调动起来，把他们的技能水平进一步提升起来，帮助他们摆脱“成长的烦恼”，又成为企业以及工会面临的新课题。

《工人日报》近日报道，山西推进产业工人队伍建设改革，把“增强广大产业工人的荣誉感、自豪感、获得感”作为工作着力点，经过努力，取得不错成效，读后令人颇受启发。人的追求是高于温饱的。如果说，落实待遇可以称之为物质上的获得，那么，因以自己的职业身份而自豪与荣耀，那就是精神上的满足了。问题在于，如何才能培养这样的职业荣誉感呢？

我们常说，要大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神。作为工人，劳动是必然的，劳模是优秀工人的代表，更多的、贴近并且直接影响年轻工人的是工匠师傅。所谓工匠，是指在职业上不倦追求完美，刻意精益求精，其前提必然是挚爱自己的职业，全身心的磨炼技能，由此才能成为工匠，赢得社会敬重。让更多的年轻工人尽可能接近他们，本身就是一种教育。

我们常说，要通过“传帮带”培育新人。事实上，许多老工人身上或多或少都有工匠素质。如果由这样的师傅“传帮带”，往往在传授技能的同时，带出徒弟新的人生观、价值观，引导他们树立对职业的敬畏、对工作的执着、对产品的负责……当年轻工人心甘情愿做技工时，必然产生主观能动性，“自己给自己拧上发条，不仅是投入、专注，还要有绝活、能创新。”

我们常说，要重视和强化对青工的培训。但培训不能只重技术技能。成长需要多方面素质的提升，要培养技术工人的职业荣誉感，就要引导和帮助他们学会自我管理、自我设计、自我完善、自我激励，从而跨越“职业倦怠”，制定人生规划，在自己的职业岗位上踏踏实实，一步步成长起来。那时，我们就能说，产业工人队伍建设有了更坚实的基础。

■每日图评

“别样年夜饭”也可成为企业文化

“热干面来了”“毛血旺好了”“宁波汤圆出锅了”……2月5日，晚餐时分，宁波镇海区龙赛医疗集团总院的食堂里，全国各地的代表菜纷纷登场。这是该集团总院为留甬过年的外地职工精心准备的一顿特殊而又丰盛的年夜饭，来自五湖四海的医护人员亲自动手，不仅吃到了家乡的特色菜，也品尝了地道的宁波风味。（2月7日 《宁波晚报》）

受疫情的影响，今年春节许多外地职工顾全大局，选择了就地过年。虽然不回家过年了，但他们的心里仍十分惦念着家乡的“年味”。过年，对于长年在外的游子来说，是十分盼望和期待的事情。回到老家，听一听乡音，尝一尝家乡菜品，重温一下儿时的场景，是心中浓浓的乡愁。如何让留守的外地职工，既能享受到就地的人文习俗，又能品尝到家乡的“年味”，笔者以为，宁波镇海区龙赛医疗集团总院让不同地方的职工“露一手”，一人做出一道家乡菜，端出别样的年夜饭，可谓是一道亮丽的风景线。

一餐年夜饭，看似小事，但在留守职工心里的分量却很重。确保防疫安全的前提下，企业能在内部食堂中，让来自五湖四海的职工摇身一变成为美味大厨，都端上了自己的拿手菜，不仅能使大家品尝到了不同风味的家乡味道，增进了互相之间的认识和了解，让幸福的企盼弥漫在每个人的脸上，而且不同的乡音，同样的笑脸的职工，在觥筹交错间，也可增进了团结与友谊，成为企业的一种文化。

□费伟华

■长话短说

不让“痛经假”成“鸡肋”须平衡各方利益诉求

近日，为了加强对女职工的劳动保护，减少和解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难，保障其安全和健康，辽宁省人民政府发布《辽宁省女职工劳动保护办法》，自3月1日起施行。《办法》明确规定，经医疗机构或者妇幼保健机构确诊患有重度痛经或者经量过多的女职工，用人单位应给予1至2日的适当休息。（2月4日《法治日报》）

虽然各地高度重视女职工的“痛经假”，但在现实中，由于“疼痛程度难以量化”“请假制度繁琐”“职场歧视”等因素的掣肘，加之推行“痛经假”会增加用工成本，“痛经假”自诞生以来，一直是走得磕磕绊绊，难以真正落地，致使其在一定程度上沦为了“鸡肋假”。

任何善政的落地，都需要以执行成本的合理分摊为基本前提，“痛经假”的应声而落亦不例外。毕竟，用人单位只要忠实执行了女职工休“痛经假”的政策，就意味着其为此尽到了法定义务。按照权利义务对等的法治原则，用人单位应该享有减免用工成本的权利，也即是用人单位不能独自承担女职工休“痛经假”的全部用工成本。否则，就有悖权利义务对等的公平原则。事实上，不少用人单位正是因为用工成本增加的问题未得到合理解决，才在执行“痛经假”方面缺乏主动性。

故此，要确保“痛经假”不沦为“鸡肋”，在政府、用人单位和个体之间合理分摊“痛经假”所产生的用工成本，以此平衡各方的利益诉求，也就势在必行。对此，政府要进一步完善相关配套制度，以着力消除“痛经假”落地的各种“梗阻”为遵循，采取把“痛经假”纳入病假范畴和调整税收等手段，将其产生的用工成本公平地进行分摊，使用人单位、国家和女职工之间的负担份额趋于平衡合理，从而为这项善政的落地奠定必要基础。

□张智全

■网评锐语

莫让年会成为负担和拖累

李雪：今年，不少企业把年会搬到了线上，“直播+录播”的形式成为许多企业采纳的方式。不过依然有一些企业在线下举办自己的年会，但随之而来的问题是，年会不但没有达到热闹和总结再出发的目的，反而成为职工的负担和拖累。无论何种形式的年会，其终极目的是为了凝聚人心、促进发展。对于用工单位来讲，有必要科学组织年会，用心组织的年会令职工身心惬意、动力十足，反之，很有可能成为负担和拖累。

让“一盔一带”成为安全出行的“标配”

井夫：自公安部交通管理局去年4月部署全国公安交管部门开展的“一盔一带”安全守护行动以来，电动自行车、摩托车、汽车驾乘人员交通事故死亡率同比分别下降11.7%、14.2%、12.4%。“一盔一带”应成为安全文明出行的“标配”。希望每一位驾乘人员都能把佩戴安全头盔、系安全带当成一种习惯，一种自觉。

■世象漫说

尴尬

当前，很多医院正在推行全面预约就诊，对有效阻断新冠病毒传播起了重要作用。然而，记者在一些大型医院走访时发现，个别医院推行预约制度的同时，考虑不周全，没有开设相关绿色通道，所有人只能走网上预约这一条路，还有的医院预约流程复杂，让老年人等群体面临着“到了门口，进不去医院”的尴尬。（2月5日 新华社）

□朱慧卿

■有感而发

低温津贴落地需要顶层设计

由于缺少低温工作证据、缺乏强制性法律规定，劳动者在争取低温作业权益保障时，时常陷入窘境。日前，人社部等部门联合印发通知，首次明确了严寒下劳动者权益谁来维护、如何维护。专业人士建议，参考高温保护的统一标准，国家应当就低温保护以及低温津贴的前提作出统一规定。（2月4日《工人日报》）

入冬以来寒潮一波波来袭，低温津贴落实难再次成为公共话题。早在2004年施行的《最低工资规定》，就明确指出“用人单位支付给劳动者的工资在剔除中班、夜班、高温、低温等特殊工作环境、条件下的津贴后，不得低于当地最低工资标准。”然而，十多年来低温津贴一直未能有效落地，口惠而实不至。

低温津贴不能再陷于“老生常谈，谈也白谈”的怪圈。无论是从保护劳动者生命健康的角度出发，还是基于推动用人单位重视职业病的考量，都必须将完善相关规定，落实低温津贴提到日程上来。

低温津贴要想落地，需要顶层设计。有关部门应参照高温津贴制度的成功做法，在国家层面就低温保护、低温津贴制定统一的规定，使得低温津贴有法可依，有章可循。当然，由于不同地区的气候条件不同等因素，应在国家顶层设计的框架下，授权各地根据实际情况进一步细化政策，明确地方标准，加强执法监督，切实维护劳动者的合法权益。

□张淳艺