

如何突破劳动者个体诉讼局限？代表委员呼吁——

尽快把劳动者权益保障纳入检察公益诉讼

全国政协总工会界别委员建议——

加大高海拔地区职工权益保障力度

本报北京3月6日电（记者陈晓燕 朱欣）很多人在进入高海拔地区后会产生头痛、心慌、呼吸困难等高原反应，长期在高原地区工作生活的职工身体情况又会如何？全国总工会原副主席、书记处书记阎京华，全国总工会原书记处书记张茂华，北京市金台律师事务所主任皮剑龙，陕西长安华科发展股份有限公司董事长袁京连，重庆海尔洗衣机有限公司喷粉班班长卢跃富等5位全国政协总工会界别委员都关注到了高海拔地区职工的健康情况，建议加大对他们的权益保障力度。

委员们表示，海拔越高，人体高原反应越严重，加之人烟稀少、交通闭塞、生活条件艰苦等社会因素，使得高原地区职工在生理、心理及社会适应等方面受到多重影响，易导致职业性高原病及其他相关职业病。相较于全国平均水平，青海、云南和西藏等高海拔地区职工在薪资待遇、职业培训、晋升机会等方面仍有较大提升空间。目前，针对高海拔地区职工权益保障的专门性法律法规相对较少。这在一定程度上影响了高海拔地区职工职业发展和地区经济社会发展。

为此，委员们从加强职业健康管理、提升职业健康保障、强化劳动监察力度、拓宽职业发展机会等方面提出建议。

“制定针对高海拔地区的职工职业健康管理规定，明确用人单位和职工的责任和义务。”委员们表示，要加强职业健康监测与评估，对在海拔3500米以上地区工作的人员定期开展职业健康检查，建议每年至少一次；改善职工生产、生活低氧环境，鼓励并支持用人单位建立供氧站，采用高浓度氧气弥散方式为劳动者所在工作或者生活场所进行供氧；根据高海拔地区的特点，为职工配备劳动保护装备，以降低职业病风险，并定期对职工进行职业健康教育，普及高原病防治知识和劳动保护技能。

委员们同时建议，制定高海拔地区职工专项退休政策，适当提前退休年龄，在养老金计算、发放等方面给予一定倾斜，并完善医疗保障制度，针对高原因素对职工健康造成的损害，适当提高医疗保险等待遇水平，减轻劳动者在医疗方面的后顾之忧。

“制定或修订针对高海拔地区职工权益保障的地方性法规。”委员们认为，应加强对相关法律法规的宣传普及，加大对违法行为的查处力度，营造公平公正的用工环境。此外，建议从完善职业培训体系、结合高海拔特点优化岗位设置与晋升通道、提供更多学习和交流机会、设立专项奖励制度等方面下功夫，全方位保障高海拔地区职工的劳动经济和发展权。

奋进新征程 巾帼绽芳华

“中国工人大思政课”——“巾帼劳模工匠宣讲”走进北京大学医学部

本报北京3月6日电（记者郝赫）今天，“三八”国际劳动妇女节到来之际，2025年“中国工人大思政课”——“巾帼劳模工匠宣讲”走进北京大学医学部，邀请5位来自医学领域的巾帼劳模工匠，与师生代表分享成长事迹，交流畅谈感悟。

5位巾帼劳模工匠中，有复旦大学附属华东医院外科重症医学科护士长陈贞，三十余年如一日坚守一线，全身心投入对患者的精心护理中；有国家癌症中心中国医学科学院肿瘤医院流行病学研究室主任赵方辉，带领团队推动我国成为全球第三个自主研发和生产HPV疫苗的国家；有北京大学第三医院副院长沈宁，持续精研推动呼吸系统感染性疾病规范化诊治；有北京急救中心医务科副主任孟繁斌，用责任守护生命与希望；有北京大学博雅特聘教授、未来技术学院副院长刘颖，毅然放弃国外博士后奖金选择回国，和团队一同专注于生命科学领域的核心研究。

宣讲活动设有互动交流环节。现场师生纷纷表示，聆听巾帼劳模工匠的感人事迹，备受鼓舞，激人奋进。将进一步以榜样为引领，大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，勤学苦练、深入钻研，传承医者仁心，为健康中国建设贡献力量。

活动向巾帼劳模工匠颁发宣讲成员聘书，并向师生代表赠送《中国女劳模》《征途——巾帼劳模和她们的时代》等书籍。

宣讲活动由全国总工会女职工部、全国总工会宣传教育部、全国妇联宣传部、北京大学医学部主办，中国工人出版社、北京大学医学部工会承办，在“职工之家”APP、全国总工会视频号、全国妇联女性之声视频号、北京大学医学部视频号等平台进行直播，吸引了56万余人在线观看。

G 直通两会

让产业工人“蓄水池”满起来

全国两会上，多位代表委员围绕培育高技能产业工人建言献策。《工人日报》微信公众号“工道”栏目针对这一话题推出专题，吸引了不少网友留言。我们选取并整理了部分留言——

@木刺红铃片:去年在新能源车企顶岗实习时，师傅手把手教我们调试工业机器人，这种实践教学让我收获很大。建议国家对深度参与人才培养的企业给予税收减免，同时建立“双师型”教师认证体系，让企业技术骨干能带着最新工艺走进课堂。

@海的那边:人是生产力中最活跃的因素，培育壮大高技能产业工人队伍应当从产教融合，以及选、育、留、用等方面配置好资源，这样才能不断充实人才“蓄水池”。

@徐珍:作为一名刚进入工厂的年轻人，我感觉到有的理论知识与实际操作有些脱节，应该加强职业教育与产业需求的对接，优化课程设置，增加实践环节。

@花儿:高技能产业工人是推动制造业转型升级、提升产品质量和生产效率的关键力量，这需要政府、企业和学校等各方共同努力，为高技能产业工人的成长创造良好环境，让他们提高劳动收入的同时提升社会地位，从而实现个人和社会双赢。

@jason:建议建立全国统一的技能等级认证平台，像学历一样可追溯。更关键的是要以实实在在的措施激励技能人才，比如将技能等级与薪酬福利挂钩，高级技师退休金参照工程师标准等。

@zyn:我去年参加数控比赛时了解到，发达地区学校的五轴加工中心是进口设备，而有的地区还在用20年前的老机床。建议国家在欠发达地区建设共享型实训基地，配套AR虚拟仿真实训系统。

@密涅瓦的猫头鹰:产业升级倒逼技能升级的时代真的来了。建议企业建立“技能迭代基金”，每年安排一定比例的资金用于职工再培训。最近看到有企业推行“技工—技术员—工程师”职业发展通道，这种成长路径才能真正让年轻人看到希望。（整理：关晨迪 高子立）

G 今日关注

本报记者 朱欣 陈晓燕

遭遇欠薪、安排超时加班等侵权事件时，一些劳动者面临举证难，付出的时间、经济成本与诉讼获得的补偿不对等——全国两会上，多位代表委员聚焦劳动者维权中的难点，呼吁尽快把劳动者权益保障纳入检察公益诉讼，建立劳动者权益保障检察公益诉讼法律制度。

国网泰兴市供电公司六级职员张强代表曾参与并监督江苏泰兴检察院开展的公益诉讼活动。他发现，当前劳动者权益保障领域还存在一些问题。一是劳动领域矛盾纠纷多发，传统劳动争议解决机制（如劳动仲裁、个人诉讼）难以应对系统性、群体性侵权问题；二是新就业形态劳动者数量不断增加，面临着劳动关系认定难、社会保障体系覆盖不全、法律保障体系不完善等问题；三是相当部分

的劳动者因法律意识薄弱、举证困难或经济压力大而放弃维权，个体维权难度较大。

“公益诉讼特点在于，提起诉讼的主体并非直接利害关系人，而是法律规定的机关和有关组织代表公共利益进行诉讼，主要适用于损害社会公共利益的行为。”福建省律师协会会长、国浩律师（福州）事务所合伙人于宁杰代表介绍说。

“我国现行法律没有将劳动者权益保障纳入公益诉讼的法定领域。适用民事诉讼法中的代表人诉讼，又存在代表人难以产生等难题；工会法规定，职工认为用人单位侵犯其劳动权益而申请劳动争议仲裁或者向人民法院提起诉讼的，工会应当予以支持和帮助，但若无人敢起诉，支持起诉就无法适用。”全国总工会办公厅主任吕国泉委员也注意到劳动争议解决机制的不足。

吕国泉委员向记者讲述了两个案例：某省检察机关尝试起诉平台企业“算法压榨”，但因民事诉讼法未规定劳动者权益公益诉讼举证规则，被以“缺乏可操作性”驳回；某网约

车司机起诉平台抽成过高，因无法访问算法规则而败诉。

代表委员们认为，需要采取更有力更高效的法律手段维护劳动者合法权益，促进劳动关系和谐稳定——建立劳动者权益保障检察公益诉讼法律制度。这样，可以突破劳动者个体诉讼局限，针对劳动诉讼高风险行为实现预防性司法，平衡举证能力。

据了解，一些地方已经探索将劳动者部分权益纳入检察公益诉讼，并取得有益进展。张强代表介绍，苏州市检察机关办理的外卖骑手权益保障公益诉讼案，推动外卖骑手的职业伤害保险全面落地，惠及从业人员近2000人。

“建议尽快推动立法，明确‘劳动公益诉讼’，设立劳动者权益案件举证责任倒置规则。”吕国泉委员表示，应修订民事诉讼法，增加劳动者权益保护作为独立公益诉讼领域，明确非法限制就业权、算法歧视、系统性社保违规、群体性欠薪等为典型案由，并引入预防性诉讼条款，允许对尚未造成实际损害但具



“人工智能技术正以前所未有的速度、广度和深度改变经济社会发展模式，这一变革对劳动者能力素质提出新的更高要求。”中国移动通信集团有限公司党组书记、董事长杨杰委员关注到“数智人才”培养的紧迫性。他建议，着力培育企业急需的数据科学家、算法工程师等专业技术人才，以及既懂人工智能技术又熟悉行业知识的复合型人才；着力构建人工智能终身教育体系，确保劳动者技能升级与技术进步同步发展；着力选树“数智先锋”“数智工匠”等人才示范标杆。

“职工好声音”也从联组会议现场延续到了会场外。“给机床装上‘智慧大脑’的同时，更要给工人插上‘数字翅膀’。”来自制造业一线的中国中小商业企业协会副会长王斌委员表示，锻造一支适应智能制造需要的既懂“螺丝钉”又通“数据流”的高素质产业工人队伍，需要企业家的担当，更需要制度创新的护航。王斌委员建议，企业要建立完善的培训体系，为产业工人提供多元化的职业发展通道；政府可以通过政策引导，鼓励企业加大对人才培养的投入。此外，社会要营造尊重工

匠、崇尚技能、追求卓越的良好氛围，让更多的年轻人愿意投身到产业工人队伍中来。

来自妇联界别的重庆静昇律师事务所主任彭静委员对促进高质量充分就业深表赞同。“当前存在‘盼就业’与‘愁招工’的结构性就业矛盾，这是由于人力资源供需不匹配导致的。建议指导学校根据市场需求优化学科专业设置，同时深化产教融合、校企合作，根据企业需求定向培养人才，尤其要加大对技术工人的培养力度，打造高质量发展需要的高素质劳动者大军。”彭静委员说。（本报北京3月6日电）

完善技能形成体系 培养一流产业技术工人②

代表委员发现，一些企业重使用、轻培育，培养产业工人主体责任落实不到位——

平时不培训，订单来了却花钱请“外援”

本报记者 张婧 陈晓燕

“加强拔尖创新人才、重点领域急需紧缺人才和高技能人才培养”“建设一流产业技术工人队伍”……今年政府工作报告中关于培育高技能产业工人的内容，让中国中车青岛四方机车车辆公司钳工高级技师李文龙代表倍感振奋。

培育高技能产业工人，需要完善产业工人技能形成体系，其中，企业承担着培养产业工人的主体责任。全国两会上，代表委员就如何强化企业主体责任，培养高技能产业工人队伍建言献策。

宁肯到处“挖人”，不愿自主育人

中车齐车公司货车分厂电焊特级技师王海代表是扎根一线的老师傅。他发现一些中小型企业存在一个突出问题：“有些企业主体责任发挥不够充分，存在‘重使用轻培育’或‘只使用不培育’等现象，宁肯到处‘挖人’，也不愿自主育人。”

李文龙代表也有同样的感受：“一些企业平时很少甚至几乎不培训工人，遇到有一定技术难度的订单，要么选择外包，要么花钱请‘外援’，长此以往，企业工人技能提升从何谈起？”

技术工人的技能水平直接影响生产一线的质量和效率，进而关系到企业的竞争力和市场地位。那么，企业不愿投入资源开展工人培训的深层原因是什么？

厦门港务控股集团有限公司工会副主席

冯鸿昌代表算了一笔账：“培养一个能够胜任岗位的技术工人需要3年~5年，培养一个成熟的高技能人才至少需要10年，许多中小企业面临资金困难、人员流动性大、资源有限等现状，抗风险能力低，更担心工人学到技术后会跳槽到更有发展前景的大企业。”

作为一家民营企业，南京天加环境科技有限公司每年的培训经费达百万元，并且设置了多样化的人才梯队培养和培训计划。然而，公司董事长蒋立代表直言：“并不是所有非公企业都具备人才培养的实力。”

蒋立代表认为，当前许多中小企业缺少技能人才晋升通道和激励政策，不具备自主评价技能人才的能力，许多一线技术工人学习技能的动力不足，对于培训缺乏积极性。

培训模式亟待“上新”

一汽解放大连柴油机有限公司首席技能大师唐新弟代表发现，近年来，一些企业开展的线上培训出现了职工“刷课时”的情况，“这样不仅没有学习效果，还浪费资源。”

采访中，多位代表委员表示，许多企业内部开展的集中培训形式单一，趋于模式化，培训内容大多为通用类知识，部分线上课程缺乏生产实践等环节，职工不能获得及时解疑和线下辅导，学习获得感不强。

建议发挥技能大师工作室在培育人才方面的作用。“九三学社上海市委副主委邵驰委员介绍，他所在的企业注重发挥首席技师、特级技师在带教培养、技术创新方面的引领

作用，实施技能人才登高计划，高技能人才与初级技能人才结对子、“师带徒”，已累计培养中级以上技能人才100多名。

依托创新工作室和围绕生产解决问题，对于提升工人技能水平很有帮助。但李文龙代表发现，有些企业的培训经费属于专项开支，无法用于创新工作室等其他工作，存在经费投入机制不够灵活，职能部门协同配合和总体规划不足、横向协作不密切等问题。

据了解，“师带徒”是企业技能人才培养和梯队建设的重要方式，这种形式相较于集中培训，针对性、实用性更强。但在黑龙江龙煤鹤岗矿业有限责任公司峻德煤矿副总工程师、机电设备公司经理许晓林代表看来，随着时代发展，“师带徒”发挥的作用也在发生变化。

“以前都是徒弟求着师傅教，但现在90后、00后主动学习技能的积极性普遍不高。”对此，许晓林代表建议，企业建立“师带徒”奖励机制，提高教、学双方的积极性。

加强统筹引导，形成培训体系

针对产业工人技能培训中存在的企业参与度不足，政策支持与激励机制不健全等问题，代表委员建言献策。

冯鸿昌代表认为，应强化政府对技能人才培养的统筹规划和政策支持，加强对提高产业工人队伍素质和技能人才培养工作的统筹规划，明确发展目标、任务和措施。加大政策扶持力度，为技能人才培养提供更多的资金支持