

科技女性

彻底改变“流大汗、出大力”的传统作业方式,推动“汗水经济”转化为“智慧经济”。

李永翠:勇攀“智造码头”新高度

中国妇女报全媒体记者 姚建
王丹青

“偌大的码头作业现场见不到一个人影,只有装卸设备在自动运行;所有设备都是电力驱动,没有机械轰鸣声;工人搬到宽敞舒适的室内,从低头掰手柄变为抬头点鼠标。”

看着眼前高效运作的“大港重器”,山东港口青岛新前湾集装箱码头有限责任公司总经理、高级工程师、“时代楷模”李永翠骄傲不已,在山东港口青岛港自动化码头,桥吊单机作业效率达到60.18自然箱/小时,第九次刷新公司保持的自动化码头装卸效率世界纪录;单台桥吊昼夜在港装卸集装箱量突破1100自然箱,比全球同类码头高出19%。

作为“连钢创新团队”的唯一女性核心成员,十年间,李永翠和她的团队将一个个“不可能”变成现实,奋力改写我国港口“大而不强”的历史,勇攀一个又一个“智造”高峰。



自动化码头系统设计。李永翠（中）和团队成员一起研究

种下“科技强港”的梦想

2001年,大学毕业的李永翠来到青岛港,被分配到集装箱码头。李永翠告诉中国妇女报全媒体记者,那时的码头还是传统的作业模式,即使环境相对较好的码头,工人们也大多户外作业。“户外作业安全风险很大。”李永翠解释,装卸工站在车流里,戴着厚厚的手套拆装加固件,一不小心很可能受伤;在杂货和散货码头,工人们天天和矿粉、煤炭打交道,几乎“晴天一身土、雨天一脚泥”。

看着工人师傅们在恶劣条件中坚守岗位,刚参加工作的李永翠有了一个梦想:“有一天,能通过科技创新改变这种传统的作业方式。”接下来的几年间,李永翠参与了青岛港最早的集装箱码头管理系统等多个信息化项目的研发,当看到机械设备的装卸效率越来越高,科学技术逐步转化为码头一线的生产力时,她隐隐地感觉到,梦想成真的日子越来越近了。

2013年10月,李永翠和业务、设备、土建等方面的8名成员组建“连钢创新团队”,开始向着“建设自动化码头”这一目标冲击。她和团队希望能够彻底改变“码头工人流大汗、出大力”的传统作业

方式,推动“汗水经济”转化为“智慧经济”。

“土专家”勇闯“无人区”

没经验,没资料,更没有外援,李永翠和团队成员笑称自己是“土专家”,在建设自动化码头的道路上“从零开始”。

为了获得有关资料,李永翠等人曾到荷兰、德国自动化码头学习考察。让他们没想到的是,那是一趟“走马观花式的考察”。参观过程中不准下车、不准拍照,外方不透露任何技术和数据。即便之后掌握核心技术的国外垄断企业向他们提出了合作意向,条件也非常苛刻,不仅以天价软件捆绑销售硬件,而且系统不能进行优化改进,永远只能使用原始交付状态。

“接受了这样的条件,就脱离了青岛港自身的发展实际,陷入国外的垄断陷阱。”李永翠等团队成员认为,“自动化码头欧美人有专利,但绝不是他们的专属。他们能建,我们也能建,而且一定要建得比他们更好!”

之后,“连钢创新团队”8位“土专家”铆足了

劲,利用一切可以利用的时间,跑现场、做方案,累计召开了3000多次技术分析论证会……最终,在国外需要十多家公司、花费至少三年时间才能完成的方案,“连钢创新团队”仅用15个月,就打破了国外自动化码头按部就班的“串联”建设模式,以“土建施工与设备制造同步推进、系统研发与集成测试一并进行”的“并联”模式,大幅压缩工程周期。

经历了一千多个日日夜夜,2017年5月,“连钢创新团队”自主设计、研发、建设的自动化码头正式开业,接受来自全世界的检阅。数据显示,开业首船的作业效率达到每小时装卸26.1个集装箱,整条船安全、高效地提前完成了作业计划。“这是国外自动化码头在稳定运行条件下都很难做到的。”李永翠自豪地说。

超越式突破“卡脖子”技术难题

在自动化码头的建设过程中,李永翠和团队遭遇的“卡脖子”问题并不在少数。例如,为解决

维权驿站

基本案情

吴女士于2013年入职某医疗设备公司,月薪2万元。产假期间,公司仅支付了24741.8元的生育津贴。对此,公司辩解称,吴女士2万元的月薪包括:基本工资、职务工资、岗位工资、绩效工资、交通补助、话费补助、全勤奖、工龄工资。因此,在算产假工资时,只应计算2500元的基本工资。多次沟通无果后,吴女士提起劳动仲裁,主张补齐生育津贴与产假期内的工资差额,并同意由工会调解员先行调解。了解情况后,工会调解员向公司详细介绍了工资构成和产假工资的有关法律规定,使公司认识到自己的误区,及时纠正了错误的做法。

案情结果

为了快速高效解决矛盾纠纷,维护劳动关系和谐稳定,最终,双方经调解达成一致,用人单位支付吴女士生育津贴与实际工资差额4万元。

案析评析

当前,企业人力资源管理不断精细化,职工的工资构成也更加复杂。在给女职工发放产假工资时,企业极易产生误区。根据《关于工资总额组成的规定》,工资总额由六个部分组成,即计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班工资、特殊情况下支付的工资;计时工资包括实行结构工资制的单位支付给职工的基础工资和职务(岗位)工资。司法实践中,用人单位支付的各类绩效工资、奖金等收入,通常也会计入职工的工资收入。由此可见,本案中医疗设备公司所列出的薪酬构成,均应认定为吴女士的工资收入。根据《中华人民共和国妇女权益保障法》,医疗设备公司不能因吴女士休产假而降低工资。所谓产假期间只发基本工资,本质上仍是降低“三期”女职工工资的行为,公司应该予以补齐。

(选自“2022年北京工会维护女职工权益十大案例”)

图片新闻

“新居民节”丰富外来务工者生活

近日,浙江省湖州市德清县阜溪街道为辖区企业的外来务工人员举办第四届新居民节,开展了民族文艺晚会、共富市集、火把节等活动,丰富外来务工人员的业余生活。

谢尚国/摄



职场宝典

用人单位要在劳动合同中明确约定“管理”或“非管理”岗位,以此作为划分女职工退休年龄的重要依据。

女职工退休年龄管理向“合同约定岗”看齐

中国妇女报全媒体综合报道

目前,依然有很多人在女职工疑问,如何区分女工人和女干部的身份?女性退休年龄到底是50岁还是55岁?

退休年龄由岗位决定

根据2001年国家经贸委等部门联合发出的《关于深化国有企业内部人事、劳动、分配制度改革的意见》规定,取消企业行政级别。企业不再套用国家机关的行政级别,管理人员不再享有国家机关干部的行政级别待遇。打破传统的“干部”和“工人”之间的界限,变身份管理为岗位管理。在管理岗位工作的即为管理人员。岗位发生变动后,其收入和其他待遇要按照新的岗位相应调整。

按照最新政策规定,女职工退休年龄不再按女工人、女干部身份进行区分,而是按岗位区分,管理岗按55岁退休,非管理岗50岁退休。

岗位性质多由企业方划分

至于如何区分女职工是管理岗还是非管理岗,从各地经验看,主要由企业确定。如江苏省2022年执行的《江苏省企业职工基本养老保险实施办法》规定,企业应当按照双方签订的劳动合同和本单位的岗位目录,确定女职工所从事岗位的性质。女职工从事的岗位性质发生变动时,应及时通过签订岗位变动协议或者变更劳动合同等合法有效形式确定,并向社会保险经办机构

申报变更岗位性质信息。

根据《四川省劳动厅印发〈四川省贯彻执行中华人民共和国劳动法若干问题的实施意见〉的通知》(川劳办〔1996〕19号)第五条四十七项规定,工人岗位、干部岗位的划分由用人单位确定。劳动合同岗位界定模糊或劳动合同丢失的,可采取证明事项告知承诺,承诺其工作岗位情况。若承诺单位或参保人作出不实承诺的,将承担不实承诺法律责任。

江西省南昌市规定,以个人身份参加职工养老保险的女性退休年龄为55周岁,以企业职工身份参保的员工,管理(技术)岗位的女性员工按照55周岁退休,工人岗位的员工按照50周岁退休;其中在企业工作一段时间后,若变为通过灵活就业方式缴纳社保,那么按照申领养老金时的参保身份确定领取养老金时间,其中在2011年6月30日前就有企业职工参保记录的,可以按照女工人50周岁退休,女管理(技术)人员55周岁退休。

三种方式明确退休年龄

现实中常存在这一问题,有部分企业岗位划定不明、人事管理标准模糊,女职工自认属于“管理人员”,提出愿意工作至55岁退休,这导致在司法实践中,法院对女职工退休年龄认定标准,可能与人社部门存在差异。企业和劳动仲裁机构可以通过以下3种方式,明确女职工岗位性质和退休年龄,提前避免劳动纠纷:

一是在劳动合同中约定岗位性质。劳动合同

是人社部门以及法院认定员工岗位性质的重要依据。用人单位可以在劳动合同中明确约定员工岗位性质是否属于管理人员。在劳动合同履行过程中,员工的岗位性质发生变化的,建议用人单位还需要以书面形式明确变更后的岗位及岗位性质,例如劳动合同变更书、岗位协议等。用人单位还可以通过岗位管理办法等制度作为认定岗位性质的依据,但此类制度涉及员工切身利益,需要经过民主程序制定并向员工公示。

二是核查员工异议。用人单位在以达到法定退休年龄为由终止与女职工的劳动合同前,需要审慎确定女职工的法定退休年龄,不能仅依据自身用工管理角度判断员工岗位是否属于管理岗,还需要听取员工的异议。如女职工对此提出异议,认为自己属于管理岗位退休年龄应为55周岁,则单位需要对此进行核实;单位需要向人社部门咨询、核实员工情况是否属于年满50周岁应当退休的情形;如女职工对此未提出异议,则单位应当要求女职工向单位提交书面退休申请,一方面作为女职工对退休年龄为50周岁认可的证据,另一方面在为女职工办理退休手续时,对于“非管理岗”女职工年满50周岁退休的,人社部门也要求提交其本人的退休申请。

三是通过退休预审进一步降低风险。目前,有的地区已经实行退休预审,比如北京预审最长可以提前一年进行,单位可以通过向人社局沟通办理退休预审,取得人社部门对退休年龄、条件确认的材料后,再终止劳动合同,进一步规避违法终止的风险。

中国妇女报

7

就业观察

就业非均衡化、“学非所用”、创业群体较优秀等现象显现。

岳昌君

近年来,我国高校毕业生规模持续增加,2022年首次超过1000万人,达到1076万人,2023年将达到1158万人,供给规模再次刷新历史新高。分析北京大学开展的“全国高校毕业生就业状况调查”数据,我国高校毕业生就业呈现如下发展变化趋势。

从高校毕业生去向落实情况看,市场需求变化和政策的调节影响显著。自2021年就业难度继续增加,高等教育人才“蓄水池”作用显著,扩招政策使得升学比例较2019年提高4个百分点。“二战考研”比例自2013年持续增加,“慢就业”现象凸显,“其他暂不就业”比例自2015年持续增加,由2015年的1.3%上升至2021年的2.6%。

从客观收入反映的就业质量看,学历对起薪的影响显著,教育的个人收益仍较可观。2021年,博士、硕士、本科、专科的月起薪算术平均值分别为14823元、10113元、5825元、3910元。从主观满意度反映的就业质量看,就业总体满意度较高。近八成毕业生对自己找到的工作感到“满意”或“非常满意”,但相比2019年下降了5个百分点。

从就业分布看,非均衡化的特点显著。大中城市是毕业生的主要去向,2021年的比例为82.1%;教育、制造、IT、金融、科技等为最主要的行业选择,合计占比为58.6%;民营企业 and 国有企业吸纳了60.2%的毕业生;技术类岗位一枝独秀,比例为44.6%,其次是办事人员、管理、服务岗位,比例分别为16.3%、11.6%和9.9%。

从学用结合情况看,学历匹配程度较高。2021年适度教育比例为73.7%,与2019年相比基本稳定;“学非所用”的现象增加,2021年专业对口的比例为60.5%,与2019年相比下降了约10个百分点。

从求职意愿看,基础因素的影响大。毕业生更加看重发展前景、经济因素和工作稳定,从排序上看,2021年发展前景、福利待遇、经济收入和工作稳定位居前4位。

从求职渠道看,学校的优势明显。2021年一半毕业生通过学校找到工作,尽管移动互联网技术发展迅速,但真正通过网络招聘找到工作的毕业生比例不足两成。此外,企业和亲朋好友的作用也不可忽视。

从用人单位需求看,工作能力、实习经历、求职技巧等与就业直接相关的因素最重要,学历、学校名气、学习成绩、专业等与高等教育直接相关因素的重要性居中,2021年,学历的重要性上升明显。

高校毕业生创业情况有以下特点:一是在历次调查中,应届毕业生创业比例一直较低,毕业即创业是少数有创业精神、创业能力和创业条件毕业生的事情。二是创业群体较优秀。从能力增值和学习时长看,毕业生创业群体均排第2位,仅次于出国出境毕业生。三是创业教育课程的参与率不高。2021年略高于四成,“双一流”高校的参与率最低。四是创业教育课程质量较好,97.2%的学生认为有帮助,53.9%的学生认为帮助很大和帮助较大。五是创业知识需求主要表现在对创业风险和创业机会的了解。六是影响自主创业的主要障碍为社会关系和创业资金。七是创业者家庭背景主要为中小城市、父母具有高等教育学历的家庭。

分析高校毕业生就业难的影响因素主要有以下方面。第一,经济增长速度放缓,国内生产总值实际增长率自2007年14.2%的高位总体下行至2022年3.0%。第二,产业结构调整缓慢,部分毕业生很难找到专业对口的工作。第三,经济发展的地区差异、城市差异、城乡差异、居民收入差异等较大。地区差异既表现为东西差异,又表现为南北差异,从2011年至2021年分地区的城镇单位就业人员增量来看,东部地区比例超过六成,前六位省(区、市)均来自南方地区。第四,高等教育供给与经济发展需求不匹配。从院校提供的学习条件和机会看,与专业和就业相关的指标评分较差,学生评价最低的4项分别是校外实习机会、跨学科学习、专业转换机会、就业指导。学生能力的增值情况看,在经济全球化、数字化、创新化等市场需求大的指标上供给不足,知识导向应该转为能力导向。在34项指标中,得分最低的6项依次为:财经素养能力、外语能力、对复杂的社会组织和技术系统的了解、国际视野、计算机能力、创新能力。第五,高校毕业生供给数量持续增加的同时,供给质量有待提高。第六,毕业生的就业观念需转变,非标准就业或灵活就业已成为大势所趋。

(作者系北京大学教育经济研究所副所长、中国教育与人力资源研究中心主任)

高校毕业生就业呈现新趋势