

首届大国工匠巾帼论坛说了啥?职场女性快来听听

今日女报 / 凤网记者 罗雅洁 章清清

如何为巾帼劳模工匠解决后顾之忧?如何为她们的成长营造更好的社会环境、企业环境和家庭环境……9月2日,由中华全国总工会、中华全国妇女联合会共同主办的首届大国工匠巾帼论坛在长沙举办。作为首届大国工匠论坛的重要组成部分,巾帼论坛以“匠心同逐梦 巾帼绽芳华”为主题,组织大国工匠和有关专家学者、知名企业家及工会组织负责人等开展了交流。

全国劳模、大国工匠韩利萍,长沙市人大常委会副主任、市总工会主席周敏,中国社会科学院研究员魏南枝,浙江大学教授熊蓉,大汉集团董事长傅胜龙等从提高技能素质、搭建创新平台、平衡工作和家庭责任、助力解决后顾之忧等方面,围绕为巾帼劳模工匠成长营造更好的社会环境、企业环境、家庭环境,培养更多高技能人才和巾帼劳模工匠等议题建言献策。



全国劳模、大国工匠**韩利萍**: 女性技能工匠有其优势, 建议提高她们的薪酬及福利待遇

“工匠精神不会凭空产生,大国工匠需要土壤。”在首届大国工匠巾帼论坛上,韩利萍表示,伴随传统制造向数字制造和智能制造转变,数控技术和智能制造大量进入车间,现在女性技能工匠在岗位上体力劣势正在缩小,已成为实施制造强国战略的一支不可或缺的重要力量,而且女性技能工匠专注、细心、有韧性的特点在操作岗位上具有很强的优势,尤其是在精密加工领域更加明显。

“所以,我建议国家各级部门要提高女性技能工匠薪酬及福利待遇水平,落实女性技能工匠薪酬分配指引等政策,引导企业建立健全符合技能人才特点的工资分配制度及工资增长机制,让特级技师与正高级工程师享受同等待遇。”韩利萍说,



只有完善女性技能工匠待遇保障与激励机制,才能激发技能人才成长动力。

同时,她还建议,建立巾帼劳模工匠创新工作室联盟,充分发挥巾帼劳模工匠示范引领作用。

“就目前情况看,各劳模创新工作室基本上局限于本单位本企业,处于单打独斗局面,在某些时候,会受到一定的限制,建议成立巾帼劳模工匠创新工作室联盟,把各种资源有效整合起来,让能工巧匠们发挥更大的作用,实现‘1+1>2’的效果。”

韩利萍说,巾帼劳模工匠创新工作室甚至可以跨企业、跨行业、跨地区合作,充分发挥劳模们的积极性、主动性、创造性,让她们在服务社会时有更大平台。

中国社会科学院研究员**魏南枝**: 巾帼劳模工匠蹚出了一条 世界妇女解放的新路子

“今天我特别高兴,因为我就是湖南人,看了湖湘劳模工匠创新成果展,对于家乡的变化感到很自豪。”在首届大国工匠巾帼论坛上,中国社会科学院研究员魏南枝和与会人员分享了自己的喜悦,她表示,所有劳模工匠无疑都为制造业作出了巨大的贡献,而巾帼劳模工匠开创了一条与西方的女权道路完全不同的路,更值得点赞。

在魏南枝看来,巾帼劳模工匠打破了“女性的代名词是弱者”这一传统观念,用自己的双手参与革命

建设,解放自己。

她还发现,巾帼劳模工匠工作室是由女性和男性共同组成的,“这是一种男女通过和谐劳动,将个人价值、家庭价值、社会价值相融合的体现”。

魏南枝认为,如今的巾帼劳模工匠,不仅能为中华民族伟大复兴中国梦发挥巾帼力量,也蹚出了一条世界妇女解放的新路子。所以,她强调,改善巾帼劳模工匠的工作环境、社会环境尤为重要。



长沙市人大常委会副主任、市总工会主席**周敏**: 多方合力全方位关爱巾帼劳模工匠

“同为女性,我为奋战在一线的巾帼劳模工匠感到骄傲。”长沙市人大常委会副主任、市总工会主席周敏在首届大国工匠巾帼论坛上对巾帼劳动者表示了敬意。

周敏介绍,长沙高度重视如何发挥巾帼劳模工匠主力军的作用,制定了妇女儿童发展规划纲要和巾帼工匠的培养规划计划,还出台了一系列生育假期延长、三孩补助奖励等政策。在人才培养方面,长沙重磅出台了人才政策“升级版45条”和“工匠激励措施16条”,努力推进同工同酬、共享。同时,积极组织开展女职工“芙蓉杯”竞赛和“五小”竞赛等活动,广泛开展线上线下融合培训,建立工会女职工培训学校,目前已开展女性职业技能培训35万人次。

在周敏看来,不少巾帼工匠的事迹都值得在社会上广泛宣传推介,营造尊重劳模



工匠,尊重女性地位的良好氛围。

“比如,长沙坚持在劳动模范、五一劳动奖、工人先锋号等评选活动始终关注女性的比重,目前女性劳模有513人。”她表示,长沙以“中国梦·劳动美”为主题,大力宣传巾帼劳模工匠的典型事迹,拍摄了“长沙记忆”劳模工匠系列微纪录片,以史料纪录片形式为巾帼劳模工匠著书立传。

“除了这些,我们还要从工作需要、生活需要、心理需要、情感需要等多方面为巾帼劳模工匠提供贴心服务,解决她们的后顾之忧。”周敏说,目前长沙以健康关爱、心理关爱、母婴关爱为落脚点,打造15分钟托育服务圈,建设母婴(亲子)关爱室203家,打造儿童友好型、女性友好型城市,让巾帼劳模工匠享受到更优质的服务。

浙江大学教授**熊蓉**: 建立女性科技人才的培养激励 评价机制

“目前,中国科技人力资源中女性占比不断提升,并且女性在基础理论、工程实践等方面都作出了杰出的成果和贡献。”熊蓉表示,虽然女性在科技方面彰显了巾帼力量,但和男性科技工作者相比,女性在科技资源获取、科技决策参与、交流合作深造、职业发展机会等方面仍然面临诸多困难,需要从多层次去营造优化创新环境。

熊蓉建议,各个部门在制定相关的科技规划政策时,能充分考虑对女性科技工作者的扶持,建立女性科技人才的培养激励评价机制,加强女性科技人才队伍建设,加大对女性科技人才的培养支持力度,为科技女性平等地参与创新创业营造良好的制度环境。

“从小处讲的话,我建议各个单

位的领导在女科技工作者起步阶段能够给予她们更多的引导和机会,能建立科技事业领路人这样的机制。”熊蓉认为,在工作初期,良师益友的指导 and 帮助,对于科技工作者的事业发展能够起到非常重要的推动作用。

同时,她也希望,国家各级部门能够进一步优化女性科技工作者工作环境,细化保障,解决女性科技工作者投身事业的后顾之忧。“因为很多女科技工作者面对的是家庭和工作的双重压力,如何平衡家庭和事业,也是她们面临的难题。”熊蓉期待,未来,国家各级部门能进一步优化支持女性事业发展的社会观念,完善托育、养老等公共服务体系,实行弹性工作制度,让女科技工作者更加从容地开展科学研究。

