

浙江工人日报

倾情关注劳动群体 全心服务工会组织

2025年6月13日 星期五 乙巳年五月十八 总第12917号

国内统一连续出版物号:CN 33-0018 邮发代号:31-2

浙江省总工会主管主办 浙江工人日报社出版



工星暖言

迎接挑战是我成长的一部分,当我想把一个东西学会的时候,就觉得时间过得很快。

——查昭(全国劳模、浙江万得凯流体设备科技股份有限公司质量改善提升小组组长)

今年前5月 浙江进出口增长6.5% 出口增长贡献率居全国之首

据浙江在线 6月12日,杭州海关发布今年前5个月浙江外贸数据。据杭州海关统计,1-5月,浙江外贸进出口2.24万亿元,同比增长6.5%。其中出口1.69万亿元,增长9.6%;进口5474.5亿元,下降2.2%。进出口、出口和进口规模占全国份额分别为12.5%、15.9%和7.5%,较去年同期提升0.5、0.4和0.1个百分点。其中,浙江对全国出口增长贡献率达20.7%,居全国首位。

长。1-5月,浙江对除美国外的其他主要市场均保持增长。其中,对前两大贸易市场欧盟、东盟分别进出口3422.6亿元和3371.8亿元,分别增长11.1%和13.1%。对中东、拉美和非洲等新兴市场分别增长6.0%、4.8%和9.3%。同期,对共建“一带一路”国家进出口1.28万亿元,增长8.7%,占全省进出口总值的57.2%。

主要出口商品持续增长。1-5月,机电产品出口8005.8亿元,增长12.6%,占全省出口

总值的47.3%,拉动整体出口增长5.8个百分点。其中,电动汽车出口163.2亿元,增长86.0%,船舶出口104.8亿元,增长18.2%。同期,劳动密集型产品出口4990.7亿元,增长6.1%,占全国份额提升2.1个百分点至30.0%。此外,农产品出口210.6亿元,增长18.4%。

高技术产品进出口降幅回升。1-5月,机电产品进口8575.5亿元,增长20.0%,拉动全省进口增长2.6个百分点,其中电子元件进口216.3亿元,增长

38.4%。同期,高技术产品进口404.8亿元,增长28.1%,增速较去年同期提升30.7个百分点,占全省进口比重提升1.7个百分点。其中,自动数据处理设备及其零部件进口89.0亿元,增长71.7%。

民营外资同向增长,表现好于全国。1-5月,全省有进出口实绩的外资企业数量10.6万家,增加6.8%,创历史新高。其中,民营企业进出口1.83万亿元,增长8.0%,增速高出全国1.0个百分点,占全省外

贸总值的81.7%,拉动全省进出口增长6.4个百分点。同期,外商投资企业进出口2778.5亿元,增长4.7%,高出全国2.4个百分点。

市场采购动能充足,综保区稳步提升。1-5月,浙江通过市场采购贸易方式出口2614.5亿元,增长22.2%,占全国市场采购出口的74.7%,拉动全省出口增长3.1个百分点。同期,全省综保区进出口1077.2亿元,增长10.6%,占全省进出口总值的4.8%,提升0.2个百分点。

百年匠心 劳动筑梦 衢州劳模工匠走进党校课堂 为党员干部注入时代力量

本报讯 见习记者贾馨然 通讯员张宇琪报道 6月11日晚,以“百年匠心·劳动筑梦——对话新时代劳模工匠”为主题的访谈活动在衢州市委党校举行。5位来自不同行业的劳模工匠为党员干部上了一堂兼具思想深度与实践温度的“初心课”,他们的奋斗故事和崇高精神为党员干部注入时代力量。

访谈环节,主持人与劳模们围绕“初心与使命”“创新与实干”“传承与担当”等主题展开深入对话。全国劳动模范、全国最美公交车司机周国花用“六个一点”服务法诠释了“岗位就是责任,服务就是奉献”的朴素情怀。全国劳动模范、浙江省优秀共产党员、达塘村党支部书记陈重良分享了带领村民因地制宜发展特色产业,把薄弱村变成“明星村”的奋斗历程,展现了新时代劳动者的智慧与担当。全国先进工作者、衢州市食品药品检验研究院院长宋剑锋分享了如何带领团队,将科研智慧融入中医药文化,让药香化作产业振兴动能

的传承与创新。浙江省劳动模范、浙江工匠、浙江志高动力科技调机员徐祥飞讲述了在精密零件加工上如何数十年如一日追求毫厘不差的极致,将“不可能”变为“可能”的坚守与执着。浙江省劳动模范、衢州供电公司技术能手江婷分享了扎根电力一线,用千锤百炼的技艺斩获技能竞赛金奖,将中国技术带往海外的底气与自信。

劳模工匠们“爱岗敬业、争创一流”的进取心,“艰苦奋斗、勇于创新”的开拓劲,深深打动了在场的每一位党员干部。大家纷纷表示,今后将以劳模工匠们为镜,对照先进找差距,把学习劳模精神、劳动精神、工匠精神转化为服务群众、推动发展的强大动力。

把劳模工匠请进党校课堂,架起了一座先进劳动者群体与党员干部队伍连接的桥梁。下一步,衢州市总工会将继续搭建更多平台,讲好劳模工匠故事,弘扬“三个精神”,凝聚起全市职工团结奋斗、建功立业的磅礴力量。

科技引领 助企增效

6月11日,在位于建德市航头镇的杭州沈氏节能科技股份有限公司生产车间,工人们正在赶制换热器订单产品,现场一派忙碌的景象。该公司有着国内先进智能化生产设备、科研技术与创新产品的优势,从而在近期与客户洽谈中成功签约了4500万元的订单业务,为企业发展增添新后劲。

通讯员宁文武 摄



把清凉送到一线 把关怀送到心上 绍兴市总工会为劳动者撑起“遮阳伞”

本报讯 通讯员石珊珊报道 近日,由绍兴市总工会和浙江震元股份有限公司联合主办的“关爱高温下的劳动者”防暑活动在绍兴市城市广场举行。

活动现场,太极集团有限公司向绍兴市总工会捐赠了总价值4.5万元的防暑物资,包括1.2万支藿香正气口服液和4800瓶藿香小可乐。这批物资将用于慰问奋战在高温一线的户外劳动者。捐赠仪式结束后,现场举行了“太极劳动防暑节绍兴站”的启动仪式。

近年来,绍兴各级工会以“越工驿站”为载体,全力打造户外劳动者的“暖心港湾”。目前,全市已建有220家“越工驿站”,免费提供饮水歇脚、避暑纳凉、应急药品等贴心服务。此次“关爱高温下的劳动者”防暑活动结束后,绍兴市各级工会将深入一线,通过发放防暑物资、普及高温防护知识、开展健康义诊等系列举措,开展针对高温下劳动者的防暑降温慰问活动,为劳动者撑起一把“遮阳伞”。

“此次活动旨在营造全社会关心关爱高温作业劳动者的良好氛围,引导用人单位落实防暑降温主体责任,为劳动者筑牢‘安全网’。”绍兴市总工会相关负责人表示,后续各级工会将深入一线,开展针对高温下劳动者的防暑降温慰问活动。

为游戏企业 打开“世界地图” 我省出台支持游戏出海“20条”

本报讯 记者吴晓静报道 近日,省商务厅等17部门印发《关于支持游戏出海的若干措施》(以下简称《措施》),以“服务最优、成本最低、效率最高”推进文化贸易提质升级为牵引,支持游戏出海,赋能数字贸易强省建设。

《措施》围绕游戏产业提升、平台支撑、生态优化、要素保障四个方面,提出20条具体措施,推动游戏出海。

在推动产业能级提升方面,《措施》提出建设以杭州为牵引,宁波、绍兴等全省各地市共同参与的产业布局,积极培育国家文化出口基地、国家对外文化贸易基地和省级数字贸易示范区,打造游戏出海产业集群。积极培育游戏出海市场主体,实施数字文化企业梯度计划,储备一批、培育一批、提升一批游戏企业,支持游戏企

业做大做强和国际化发展。支持原创精品游戏开发与合作,鼓励游戏企业与智能终端厂商合作,推动AR/VR眼镜等智能终端共同出海等。

同时,支持引进游戏相关领域国际人才,为外籍游戏人才提供出入境和停居留便利。加强游戏相关专业人才培养,支持浙江外国语学院等高校积极探索“翻译+网游传播”“外语+网游传播”等人才培养模式。加大游戏出海资金扶持力度,充分发挥中央外经贸专项资金等中央及省级专项资金撬动作用,鼓励有条件的地市加大政策支持力度,推动游戏做大做强、国际化发展。

《措施》还就提升企业在国内游戏展会的影响力、优化游戏产品审批流程、提升游戏出海国际合规水平、加强游戏出海知识产权保护等提出具体举措。

“35岁门槛”有望打破吗?



AI作图

畅通社会流动渠道。消除不合理的就业限制和歧视,需要迈过哪些坎,“35岁门槛”有望打破吗?听听听老大哥们怎么说。

构建职场包容性刻不容缓

杭州杰牌传动科技有限公司工会主席戴琴雅:企业设置年龄限制的动机多种多样。一方面,部分管理者将“年轻化”等同于“高效率”,认为大龄员工学习能力下降、创新能力不足。另一方面,公务员考录、国企招聘的年龄限制形成示范效应,叠加超时加班文化盛行,进一步强化了“掐尖式”用人模式。在离散制造业中,技术工人也常因年龄超过35岁而面临岗位压缩、薪资压低等问题,其经验与能力被所谓的“标准化”招聘流程所忽视。

作为制造业企业工会负责人,笔者深刻感受到这一现象对职工权益与企业发展的双重冲击,破除年龄歧视、构建包容性职场生态已刻不容缓。

企业需重新审视年龄与价值的辩证关系。大龄员工往往具备技术沉淀、质量管控经验及团队协作优势,其稳定性高于年轻员工,可成为企业技术传承的“活教材”。例如,我们公司通过设立“名师带高徒、导师带精英”计划,让40岁以上技工带徒传技,不仅稳定了生产线良率,还降低了新人培训成本。工会可推动企业建立“能力本位”评估体系,以技能测试、项目考核等替代“一刀切”的年龄筛选。

“35岁门槛”本质是效率至上主义的产物,而人才的价值不应被简单量化。在人口结构深刻变革的当下,唯有打破年龄偏见,构建“经验与创新共融”的职场生态,才能实现企业效益与劳动者权益的双赢。这既是对“人尽其才”理念的回归,更是制造业迈向高质量发展的必由之路。

破除“35岁门槛”不能靠“硬保护”

本报评论作者须虫:近年来,虽有法规明令禁止年龄歧视,但现实中的选人逻辑并未因此改变。客观而言,就业本就是双向比较选择的过程,年龄作为反映潜力、学习能力和适应性的重要变量,其筛选价值难以被刚性规定抹去。更何况,年龄歧视的认定标准模糊,执行过程极易陷入形式合规而实质未变的困境。

事实上,“35岁门槛”并非所有职业的通行枷锁。医生、教师等需要经验沉淀的岗位,35岁以上从业者反而因专业积累形成竞争优势。这揭示了一个真相:年龄问题的本质是能力结构的错位。当求职者固守原有职业赛道,却未能与行业前沿同步升级时,年龄便成为能力滞后的显性标签。此时,法律层面的“硬保护”只能提供基本公平托底,无法弥合个体与岗位需求间的能力鸿沟。

破解这道难题,需要多维度解构矛盾。对职场人而言,保持危机意识是关键。持续

学习新技术、拓展跨界能力,方能避免被时代浪潮抛下。用人单位亦需打破“唯年轻”的单一维度,35岁以上群体稳定性强、执行力突出,在满足岗位核心能力的前提下,完全能成为优质人力选项。而社会层面,更应聚焦发展增量,通过产业升级释放高质量就业岗位,以经济增长的蛋糕消解年龄结构的矛盾,才是治本之策。

年龄不应成为劳动者发热发光的封印

浙江警官职业学院教师谢军:要真正打破“35岁无形门槛”,需要多方协同发力。首要任务是补齐法律依据短板,让法律真正成为劳动者维权的后盾。年龄歧视应被纳入《就业促进法》规制范畴,并明确设定认定标准与处罚措施。司法机关应通过发布指导案例,为各地年龄歧视案例统一裁判尺度,降低劳动者举证难度。行政监管部门也应将年龄歧视纳入劳动监察范围。

政策引导同样不可或缺。与其单纯对年龄歧视说不,不如通过税收优惠、社保补贴等方式,鼓励企业吸纳大龄员工。有关部门要推动构建以能力为核心的评估体系。国企及各领域头部民营企业更应率先垂范,将年龄多元化纳入企业社会责任报告当中,引领更多企业和机构加入破除年龄歧视的行列,营造“能力本位”的良好就业生态。

(下转第4版)

“老大哥” 有话

家事国事天下事 你说我说大家说

主持人:张浩星

在一些行业、一些领域不同程度地存在着就业“35岁门槛”。35岁年龄限制,被有的企业明确写进招聘信息,在一些互联网公司里则成为隐性规则。

近年来,关于“取消35岁招聘年龄限制”的呼声越来越高,已有部分企业在招聘时放

宽年龄限制。同时,关于放宽或取消招聘年龄限制的相关政策陆续出台,去年9月发布的《中共中央 国务院关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》明确,保障平等就业权利,消除地域、身份、性别、年龄等影响平等就业的不合理限制和就业歧视,