

6月份我国CPI
同比上涨0.2%

新华社北京7月10日电 国家统计局10日发布数据,6月份,全国居民消费价格指数(CPI)同比上涨0.2%,涨幅比上月回落0.1个百分点;环比下降0.2%,降幅比上月扩大0.1个百分点。1至6月平均,CPI比上年同期上涨0.1%。

国家统计局城市司首席统计师董莉娟说,6月份,消费市场供应总体充足,全国CPI环比季节性下降,同比继续上涨。扣除食品和能源价格的核心CPI同比上涨0.6%,涨幅与上月相同,继续保持温和上涨。(下转第4版)

总书记的改革论

改革有阵痛,
但不改革就是长痛

“改革有阵痛,但不改革就是长痛。”习近平总书记中央深改组第二十四次会议上的讲话,深刻揭示了一时和长远的改革辩证法,深味个中道理,有助于我们更好地凝聚改革共识与力量,推进改革清除障碍。

一个人生病了,免不了打针吃药,严重的还要动手术。在手术台上忍一时之痛,还是讳疾忌医放任不管,相信多数人不难作出正确选择。我们在破除体制机制弊端、推进改革事业的过程中,也不免碰到类似的问题。

改还是不改,考验决心和定力。扁鹊见蔡桓公的故事广为人知,惨痛的教训告诉我们:长痛不如短痛,养痍必然遗患。改革有阵痛,但必会迎来新生;不改革或许能安稳一

时,却有积重难返之虞。真正的改革者既不能对“阵痛”无感,更不能在“阵痛”面前裹足不前、错失良机。

发展中碰到的问题,要靠发展来解决;改革的“阵痛”,要靠深化改革去平复。改革推进过程中势必触及深层次矛盾和问题,免不了触动一些人的奶酪,对此我们要正确看待,凡是符合全局利益、长远利益、人民利益的,就要坚定改革信心,增强改革定力,排除一切干扰把改革向纵深推进。

只要方向不动摇,方法找对路,就算有千难万险,新时代中国的“改革号”巨轮定能劈波斩浪、穿云破雾,驶向万紫千红的春天。

新华社北京7月10日电

聚焦 高温天劳动保护

挥洒汗水 奋战一线
——浙江高温下的劳动者扫描

新华社杭州7月10日电 7月以来,浙江各地持续升温,大部分地区最高气温超过38摄氏度。面对高温天气,浙江劳动者在不同岗位上挥洒汗水,在“烤”验中坚守一线。

7月9日上午,走进位于浙江云和县的浙江诚创精密机械股份有限公司生产车间,一股热浪扑面而来,工人们正汗如雨下地进行轴承加工。

“锻造工序车间温度高,加上高温天气,车间内一般都有40摄氏度以上,不到半个小时,整个人都会被汗浸透。”锻造车间张启刚师傅说,高温天气下,公司也为员工准备了防暑用品,包括一些清凉食品等,这让工人们感到很贴心。

9日8时许,宁波市鄞州区骄阳似火。在鄞州区东吴镇10千伏线路改造现场,国网宁波市鄞州区供电公司带电作业班工作人员景彪和工友穿上密不透风的绝缘“套装”,进入绝缘斗,通过机械吊臂升至15米高空,开展金具安装和导线切割驳接等工作。

逼仄的空间、厚重的装备,让他们不到5分钟,汗水就流满全脸。景彪说:“带电作业能确保施工过程居民用电不受影响,施工完还能进一步提高供电可靠性,热一点也值得。”两小时后,改造工程结束,景彪回到地面,从手套和靴子中倒出一摊水。

高温带来的不仅是热,还有快速的变化。随着高温来袭,菜鸟速递杭州万塘站快递员黄平每天要配送的矿泉水、饮料和小型

电风扇等,数量在不断增长。这些单件比较重,配送更为吃力。

“天气很热,目前我平均每天要送出快递100多件,站点也要求我们尽量避开高温时间,实行错峰配送。另外,公司也依照政府相关规定给我们发放了高温补贴,并配备了盐汽水、藿香正气水等防暑物资。”黄平说。

面对高温天气,宁波余姚市相关部门以“干两头,歇中间”方式调整环卫工人和户外工作者作业时间,切实保障劳动者健康。

“我们按照‘人休息,车不休息’原则,增加机械化车辆清扫频次和力度,让‘机器多跑腿,工人少跑腿’。”余姚市环境卫生管理中心负责人张琦说,“除了对年龄偏大的环卫工人适当调整作业岗位外,我们还给1000余名环卫工人佩戴了数字手环,后台实时监测环卫工人户外作业时的血压、心跳等数据,一旦发现异常,本人会第一时间收到预警,及时提醒休息。”

温度逐渐升高,热浪阵阵袭来,杭州市公安局交警支队高架道路大队城中中队女民警韩迎迎,执勤不一会儿便汗流浹背。“高温天气下,我们能做的就是尽量避暑防晒,时刻守护道路畅通。”她说。

据了解,面对持续高温,浙江省人力资源和社会保障厅近日也发布通知,要求各级人社部门采取有效措施维护好高温天气下劳动者合法权益,保障劳动者生命安全和身体健康。

排查隐患



近日,巨化氟聚合物事业部结合季节性特点,加强安全生产责任制的落实,开展各类施工现场与生产装置的隐患排查整治工作,确保

生产装置安全稳定长周期运行。

图为该事业部单体装置部党员骨干进行消防器材检查维保。

通讯员姜波、鲍伟忠 摄

上好培根铸魂“第一课”

嘉兴工会推动职工思政教育出新出彩

记者阮向民报道 打开一扇窗,照进一束光。在嘉兴,职工思政教育启动“追光模式”——深化“红船精神进企业”,上好培根铸魂“第一课”,嘉兴市各级工会依托红色资源,探索方法路径,推动思政教育出新出彩,激励广大职工向光而行。

对标“三个十分”,课堂出彩

“红色,那是信念燃烧的熊熊火焰啊;红色,那是澎湃热血汇成的浩瀚海洋;红色,那是初心闪耀发出的万丈光芒;红色,赋予一代又一代南湖儿女一个庄严而骄傲的名字——红船人……”这慷慨激昂的诗句出自于嘉兴市总工会原创诗歌《红船人》。

《红船人》以不同时期嘉兴籍优秀典范的事迹为主线,生动诠释“红船精神”的深刻内涵,热情抒发南湖儿女对党的赤诚之心。作品以诗朗诵的形式登上全总文工团巡演舞台,并作为一堂独特的“微党课”在基层宣讲表演。南湖区凤桥镇职工毛佳娟说,“听了这场红色

吟诵,特别为自己是一个嘉兴人而自豪,感觉有一种力量在心里升腾。”

如何上好培根铸魂“第一课”?嘉兴市总工会党组书记、副主席王建峰表示,关键是要解决好讲什么的问题,充分发挥中国革命红船起航地的政治优势,人杰地灵、历史文化源远流长的人文优势,精心打磨课件、教案、课堂。

2022年以来,嘉兴市将“红船精神进企业”融入“守好红色根脉·班前十分钟活动”,为了让短短的十分钟产生更高的效率、释放更大的能量,提出了“三个十分”的工作标准:坚持贴近职工,素材采集“十分精心”;坚持自主原创,课前准备“十分用心”;坚持感同身受,呈现方式“十分走心”。

感同身受,关键在于探索职工听得懂、听得进、愿意听的话语体系、传播方式。今年春节,嘉兴市总工会首创工会主题系列贺岁短剧《龙年咚咚锵》,以嘉兴“三工”领域真实发生的感人故事为蓝本,让产

业工人、网约车司机、电商主播、外籍职工当主角。贺岁短剧在多家平台同步推送,播放量超过152万次,获得3.5万余互动留言,入选全国工会重点工作创新案例。

打造“三个方阵”,队伍出色

当工人有前途吗?“咱们工人有力量”如何唱出时代味?“桐乡青年名嘴”傅开蕊以一场辩论的形式讨论青年职工的“守与变”。“在实现强国复兴的新赶考之路上,我们青年职工该如何做到守与变呢?答案是不佛系、不躺平、更不摆烂。”

上好培根铸魂“第一课”,“谁来讲”同样关键。嘉兴市总工会结合“红船精神进企业”主题教育实践活动,打造三个宣讲方阵——劳模工匠宣讲团、青年职工宣讲团、职工文艺宣讲队,充分发挥劳模工匠言传身教的共振效应,青年职工推己及人的共情效应,文艺宣讲形象生动的共鸣效应。

“三个方阵”各有所长、各具特色。劳模工匠宣讲团成

员、全国劳模王为明讲述20余年的心路历程,激励成长梦想与时代脉搏同频共振;青年职工宣讲团原创微党课《擦亮人生的底色》,以身边人、身边事为镜子,引发感同身受的深度共情;职工文艺宣讲队原创歌曲《同一个家》,传递了接续奋斗、逐梦前行的坚定声音。截至目前,全市累计开展宣讲活动17700余场,覆盖企业5900余家,参与职工52.6万余人次。

探索“七小法”,机制出新

也许你难以相信,在一家外资企业里,员工们每天最期待的事是听广播。在位于平湖的浙江依爱夫游戏装文化产业有限公司,每天下午准时响起的“依爱夫之声”确实确实成了员工“心头好”。在公司老工会主席李思遑的坚持下,这台被誉为“空中党校”的小广播“声声不息”传承了19年。党史故事、车间微党课、每日英雄谱等成为“依爱夫之声”的固定栏目,党的创新理论以职工喜闻乐见、寓教于乐的

方式传递进车间,浸入到职工心中。

职工思政课,应该怎么讲?嘉兴市总工会创新工作机制,探索形成了“党建引领法”“领导示范法”“骨干带动法”“舆论引导法”“百舸争流法”“校园传承法”“驿站暖心法”等“七小法”,持续增强宣传宣讲活动的传播力、感染力、亲和力。

创新,激发了职工思政工作的澎湃动力。嘉兴各县市区工会强化顶层设计,丰富职工思政工作体系,打造职工思政特色品牌。南湖区总工会实施“南工红韵”思政领航项目,培育“六个黄金十分钟”等优秀思政案例;海盐县总工会将户外劳动者驿站打造成“嘉里红驿”,设置“红动海盐”应用场景,面向新就业形态劳动者开展红色教育、思想引领;嘉善县总工会推出“善工知行”职工思政品牌,部署开展“善工宣讲”“善工寻美”等五大行动……培根铸魂“第一课”,在出彩中焕发独特的魅力,在出新中打开更广阔的舞台。

村里来了博士生

昨日,清华大学博士生暑期社会实践团走进德清县舞阳街道,开展“青年入乡”大学生乡村实验室调研实践活动,深入田间地头和文化礼堂,探寻以生态农业、乡村文创、电商经济

赋能乡村振兴的新路径,为乡村产业发展出谋划策。

图为在舞阳街道塔山灵芝种植基地,清华大学博士生观察林下灵芝培育情况。

通讯员谢尚国 摄

26岁女生“年纪大”?

谁来管管职场年龄歧视

“老大哥”
有话要说

家事国事天下事
你说我说大家说

■主持人:杭民 实习生:陈昱彤

近日,一则关于26岁女生应聘瑞幸咖啡却因“年纪大”而被拒的消息引发了广泛关注。据报道,这位女生在面试过程中被店长以年龄超出为由拒绝,这种以年龄作为筛选标准的做法,不仅忽视了个体的能力和潜力,也剥夺了求职者展示自我价值的机会。26岁女生“年纪大”?如此的年龄歧视,简直闻所未闻!

年龄不应成壁垒

国务院特殊津贴获得者、省劳模、全国技术操作能手、绍兴柯桥排水有限公司技术

总监丁卫松:在国外,很多职业是不受年龄限制的,甚至许多人退休了都可以继续活跃在职场。相比年轻人,年长的员工有更明确的职业方向,更完备的工作技能、更丰富的专业经验以及更成熟的职业态度,具有年轻人不可替代的优势。

我国正在走向人口老龄化,未来必将有更多年龄偏大的员工进入新型的工作岗位。因此我们要不断学习,提高自己的专业技能、职业素养、创新能力,适应快速发展的新时代。

国家应当大力推动高素

养劳动者队伍的建设,制定更加公平公正的招聘政策,建设更包容的工作环境;反对年龄、性别歧视,通过制定优惠政策来鼓励企业录用年长的员工。企业则应加强职业培训,提高员工的竞争力;充分发挥不同年龄段成员的优势,建设多元化团队,以老带新,以新促老,打造和谐的企业文化,带动企业良性发展。

荒唐的职场年龄歧视

杭州律师协会常务理事、浙江思源昆仑律师事务所主任吕俊:26岁,竟被嫌弃“年纪大”,难道26岁就真的“老”了,真的应当被淘汰出局吗?当然非也,26岁正是才华横溢、梦想起航的年纪,真正应当被立刻红牌下场、淘汰出局的,是在企业中制定和执行这样“无脑规则”的人。此类规则,不仅是对个人尊严的践踏,更是对社会公平的亵渎。我们承认职场竞争的日

益激烈。企业在招聘时对求职者提出更高要求,这本无可厚非。但认为26岁就是“年纪大”,未免太过荒唐。

除此之外,年龄歧视更体现了相关企业的极度傲慢,面对这样的职场生态,我们不能仅仅停留在舆论的谴责上,而要从根本上进行反思和改变。企业应该摒弃年龄歧视,真正做到以能力和经验为导向的公平招聘。政府和社会各界也应加强对职场年龄歧视的监督和制约,通过立法和舆论引导,营造一个公平公正的职场环境。

解决方案一:立法与监管——政府应制定和完善反年龄歧视的法律法规,明确规定招聘过程中不得以年龄为由拒绝求职者。同时,应加强监管,严厉打击任何形式的年龄歧视行为。

解决方案二:巨额罚款——对违反反年龄歧视法规的企业,应处以巨额罚款。只

有通过严厉的经济处罚,才能真正震慑企业,让他们在招聘过程中摒弃年龄歧视的做法。

解决方案三:公众监督与举报机制——鼓励公众积极监督和举报职场年龄歧视行为。建立便捷的举报渠道,保障举报人的权益,让更多人敢于站出来,揭露不公平的招聘行为。

就业天平需摆正

浙江大学电气工程学院学生徐阳:作为一名22岁的学生,我惊讶于26岁女生因“年纪大”被拒事件,一直自诩年轻的自己,竟然也快要迈入“年纪大”的行列了吗?当然,在瑞幸之外,还存在着许多企业以及此类招聘“潜规则”尚未被曝光。

(下转第4版)

