

# 借助法治力量,推动新型技术工人队伍培育提速

本报评论员 郭振翎

高质量推进制造强省建设提供了法治保障。据了解,这是全国首部关于技能人才发展的地方性法规。

技术工人队伍是支撑中国制造、中国创造的重要力量。发展新质生产力,需要大批适应现代高端先进设备、熟练运用现代技术、具有知识快速迭代能力的新型技术工人。促进新型技术工人队伍建设,需要体制、机制、政策、制度等共同发力,法治作为其中的重要一环,对于培育与发展新质生产力适配的新型技术工人队伍,具有重要意义。

2017年2月,中共中央、国务院印发《新时期产业工人队伍建设改革方案》,提出把产业工人队伍建设作为实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略的重要支撑和基础保障,纳入国家和地方经济社会发展规划,造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大的产业工人队伍。“产改”实施7年来,有关方面出台了包括《关于提高技术工人待遇的意见》等一系列政策,举办了包括大国工匠创新交流大会等一系列重要活动,在实践中取得了不少新成效,各地涌现出一大批高素质、高技能的产业工人领军人物,产业工人队伍建设改革迈出了有力步伐。在各地实践中,我们也实事求是地承认,

产业工人队伍建设改革还存有一些梗阻需要打破,推动产业工人队伍技能提升制度机制的落地落实还需要在“最后一公里”发力。

在产业工人技能形成体系方面,技能人才谁来培养、怎么培养,政府部门、职业院校、企业的作用发挥和责任划分尚待进一步理清;在拓展产业工人职业发展通道方面,“新八级工”制度与老“五级工”制度如何衔接,如何打破技能人才成长成才的“天花板”,还需要进一步形成规范的机制;在提高技术工人待遇方面,推动企业建立基于岗位价值、能力素质、业绩贡献的工资分配机制,让各类优质生产要素围绕发展新质生产力顺畅流动、高效配置,还需要进一步努力;在提升创新能力方面,引导职工密切关注行业、产业前沿知识和技术进展,勤学苦练,深入钻研,熟练掌握运用数字化平台和智能化工具,还需要大力促进等。

上述问题的存在,与相关制度机制的法治化不够、约束力不强、强制力不足有着密切关联。一些制度机制、政策举措多为原则性规定、倡导性要求,依赖相关地方和企业推进,往往导致不同地方和企业的落实存在差异;有的地方和企业强调地域差异、资源禀赋区别,主体作用发挥不到位,配套政策没有同

步跟上;有些地方和企业迫于资金压力、成本考量等,主动性、积极性不足,宁愿“小步慢走”,不愿在关键领域大步迈进。

培养与发展新质生产力适配的新型技术工人队伍,亟须打破上述梗阻和藩篱,而法治化推动是重要手段。广东制定全国首部关于技能人才发展的地方性法规,为借助法治力量推动新型技术工人队伍培育的提速,迈出了重要步伐。

条例明确了构建技术人才培养体系的主体责任,职业技能等级(岗位)序列人力资源管理规则,职业资格、职业技能等级与相应职称、学历的双向比照认定制度及待遇落实,对于突出贡献的高技能人才领军人才,企业可以从成果转化所得收益中以奖金、股权等多种方式给予奖励等。

在深化产业工人队伍建设改革中融入法治元素、借助法治力量,新型技术工人队伍的培育和造就必将呈现全新气象。我们期待更多地方从实践中总结出实用性强、具有前瞻性和可复制性的经验和做法,以法律的形式制度化,运用法治力量,进一步厘清某些政策在执行上的模糊空间,提升相关地方和企业的行动积极性,切实推动新型技术工人队伍的培育进入“快车道”。

## 现场·我在我思

乐群

孩子们个头高了,课桌椅能否跟着“长”?据6月4日新华社报道,由于课桌椅国家标准滞后等原因,不少地方存在课桌椅与学生身高不匹配的情况,成为孩子们“成长的烦恼”,无形中增加了近视、驼背等健康隐患。

前些年,媒体就报道过学校课桌椅与孩子们身高不匹配的现象,后来不少学校专门为学生更换了可调节高度的课桌椅。这么多年过去了,这个问题咋还没解决?原来在一些学校,即使更换了可调节课桌椅,但调节不及时的问题就突出,一学期调一次、不单独为某个学生调整等问题,让可调节课桌椅的效果大打折扣。此外,一些课桌椅还存在桌斗设计得大小、桌斗下方空间不够的问题,这导致很多学生只能将书包置于座椅靠背前,导致背部缺少支撑或侧身坐将腿伸出过道,都易引发不良坐姿。

可见,解决学校课桌椅“合身”与否的问题,不是砸钱换几套可调节课桌椅就能一劳永逸的。如何科学使用和调节课桌椅,校方后期的维护管理等一个都不能少,甚至有必要为身高、体重等体征明显超常的学生多些考量。这些事表面看是教育经费和成本的事,而在深层次上,则是需要用心用情的事。

近年来,各地学校的硬件条件都有了较大程度的改善,但充分满足学校教育和学生成长的真实需求,显然不是把高科技产品搬进教室和课堂、将陈旧教具换新等这么简单。

记得我孩子刚上小学时,就因为教室整天拉着窗帘,家长们担心会影响孩子的情绪、心理,而跟校方多次沟通,甚至要求为孩子换教室。家长群里为类似“小事”的纠结与讨论还有不少——“说好的全力保护学生视力健康,可为什么半个黑板全是电子屏?”“午餐后能不能让孩子们休息一段时间再允许他们到操场上活动?”家长们诸如如此的担心和抱怨无奈又真实,有些甚至可能有些矫情,但不少都戳中了学校管理的痛点。

前一段时间,把“课间十分钟”还给学生的话题,引发社会热议。教育部印发《关于开展基础教育“规范管理年”行动的通知》,特别提出,严禁以各种方式挤占学生“课间十分钟”休息,这一消息也让不少家长和学生看到了重拾课间美好放松时光的希望。

教育是一个特殊领域,尤其在基础教育阶段,诸如餐饮、课桌椅、电子教学等一系列校园事务繁杂,行政力量的调整往往有一定的滞后性,因此,教育部门和学校有必要想在前面、做在前面。这些“关键小事”或许没有应试成绩、升学率那么显眼,可如果能用心用情做好这些“小事”,很可能就成了一所学校的闪亮名片。

比如,有的中小学为学生安排午睡课,让学生实现躺睡自由;有的学校为使学生爱上上课,自行编排设计了个性化的课间操动作……在校园生活的“关键小事”上动脑筋、花心思、下功夫、做改变的故事已然不少,期待这样的美好故事能继续下去。

用心用情的教育,从那些“关键小事”开始。

# 用心用情的教育,从那些『关键小事』开始

## 社评

中国新闻名专栏

我们期待更多地方从实践中总结出实用性强、具有前瞻性和可复制性的经验和做法,以法律的形式制度化,运用法治力量,进一步厘清某些政策在执行上的模糊空间,提升相关地方和企业的行动积极性,切实推动新型技术工人队伍的培育进入“快车道”。

据6月2日《工人日报》报道,5月30日,广东省十四届人大常委会第十次会议审议通过《广东省技能人才发展条例》,将于7月1日起施行。该条例从加大技能人才培养力度、保障合法权益、优化发展环境、解决当前技能人才发展瓶颈问题,为广东发展新质生产力、

## 期待条码支付互联互通的积极效应

吴学安

据《经济日报》6月3日报道,近日,京东金融、三大通信运营商旗下电子钱包等APP与微信支付实现商业收款码互联互通。去年微信支付与三大运营商电子钱包APP已实现个人码互通。

我国移动支付普及率达到86%,截至2023年底,全国共有185家非银行支付机构,这些支付机构在提高交易效率、降低交易成本和促进金融普惠方面发挥了重要作用。但随着更多的支付机构跑步入局,收款码也由少到多,一定程度上降低了交易效率,也给某些企业利用差异化条码构筑市场壁垒提供了可能,且增大了全行业的风险。

流量变现的巨大诱惑,用户画像的深挖,清算合规的潜在风险……出于多种利益,各家互联网企业及金融机构都对支付业务这块蛋糕虎视眈眈,尤其部分支付机构使用低价倾销、交叉补贴等不公平竞争方式抢占市场份额,垄断用户、流量和数据,限制其他机构竞争。长此以往,不仅不利于自身创新,还会扰乱市场秩序、压制产业创新,进而削弱电子支付整体领先优势。

互联互通是支付行业关注的重要话题。在线下场景,体现为条码支付互联互通,在线上场景,则体现为各大互联网服务对不同支付方式的支持情况。而条码支付互联互通有望打破各支付平台对场景的控制。

从效果来讲,互联互通有望化解移动支付“最后一公里”的不便。对于消费者来说,使用移动支付更为快捷、方便;对于商家来说,收银更便捷,且不用对每个支付工具进行分类对账,尤其可以为中小支付机构节省大量前期资金和人力成本,这不仅有利于进一步提升消费者支付体验,节约社会资源,也便于更加集中、高效地进行监管,提高整个支付行业合规程度。

条码支付互联互通,从表面上看是多个支付APP可使用同一张二维码,在便利商家的同时也免去了用户在不同APP之间切换的麻烦,满足用户需求。从更深层的意义上讲,条码支付互联互通之后,更有利于保持良好的市场秩序,创造公平合理的竞争环境。



## G图说

### 拔苗助长

孩子6岁,身高109厘米,在“儿童身高数值对照表”中属于“矮小”?据光明网6月1日报道,广东深圳何女士担心孩子长不高,于是让医生给孩子注射了一年生长激素。孩子最后确实长高了,可副作用随之而来,经常出现感冒、发烧等症状。此事引发广泛关注,相关话题冲上热搜。

不同的孩子生长速度不同,身高更是与先天遗传因素及后天营养、运动、休息等相关,简单地注射生长激素,难免陷入拔苗助长的误区。事实上,注射生长激素是一种针对生长激素分泌不足导致特发性矮小疾病的特殊治疗手段,并非人人都能注射,过量还会引发连锁不良反应。当下,网上不少偏方针对特殊疾病的特殊治疗手段当作一般诊疗进行宣传,比如,断骨增高、服用降糖药减肥等,严重误导公众认知。干预健康问题必须科学先行,同时必须想办法提升公众健康素养,少一些以爱之名的好心办坏事。

赵春青/图 嘉湖/文

# 劳动关系风险预警是未雨绸缪之举

胡建兵

据6月3日《工人日报》报道,2021年3月起,北京市总工会利用人工智能等技术,搭建劳动关系风险监测预警平台,建立“三早、三对接、三联动”工作机制,持续监测风险,实现未诉先办。截至2023年底,该平台共监测劳动关系风险企业3281家,涉及职工140.9万人,经研判对其中734家企业进行了预警派单,有效预警并协调处置了多起劳动关系风险事件。

在一些地方,由于劳动争议未能及时得到妥善处理,偶尔会出现劳动双方的矛盾升级。这种情况的发生,很大程度上与缺乏相关风险监测预警机制有关。当问题被忽视或拖延至无法控制的地步时,往往已经造成了无法挽回的损失,对劳动双方都可能带来严重后果。

北京市总工会建立的这套劳动关系风险监测预警制度,通过劳动关系风险监测预警平台坚持“谁主管、谁负责”“统一指挥、快速

反应、依法规范、协调配合”的原则,对全市涉及劳动关系群体性突发事件进行处置和指导,明确了启动预警制度的情形、条件以及处置层级,从联动责任、处置责任、启动响应逐项制定针对性的具体处置措施,根据风险的影响范围、危害程度、发展态势等情况,由低到高实行一级、二级、三级预警。

最关键的是,采取建立劳动关系风险动态监测、定期研判、分级预警制度及风险处置机制等措施,加强对企业进行劳动关系风险常态化监测,及时研究、化解劳动关系领域的突出问题和隐患,确保事态不扩大、不激化。预警机制在企业劳动争议的预防和化解中扮演着至关重要的角色,积极效果也是显而易见的——不仅有效地维护了企业和劳动者双方的当下利益,而且促进了企业的持续健康发展和劳动者权益的有力保障。

通过及时识别和响应潜在的劳动争议风险,企业能够采取主动措施避免冲突、化解矛盾,从而为双方构建一个更加和谐稳定的工

作关系,这对于企业的健康发展与保障劳动者的福祉同样具有重要意义。

现实中,一些地方和企业劳动关系预警制度存在一些不成熟的地方,主要表现在预警主体不明确、预警体系不完善、预警信息系统不畅、制度落实不到位等等。因此,相关预警机制还需要充分挖掘企业内部影响劳动关系的相关因素,建立有效的劳动关系预警指标体系。目前,容易诱发劳动争议的因素包括工资报酬、工作内容、保险福利等。这提示有关部门要紧盯企业劳动关系中的契约指标和竞争指标,包括劳动合同签订率、鉴证率、履约率等指标。根据相关指标,把企业列入相应的预警级别,以便采取相应对策。

劳动关系风险预警制度的建立,有助于防范企业劳动关系领域的苗头性、倾向性风险,做到早发现、早预警、早处置。同时,通过加强劳动关系运行情况的监测和预警,有助于有关部门全面掌握和解决引发劳动关系矛盾纠纷的基础性问题。

# 走出“霸总甜宠”套路,微短剧当向下扎根向上生长

吴迪

据中国网络视听节目服务协会消息,微短剧管理新规于6月1日起正式实施生效。新规要求未经审核且备案的微短剧不得上网传播,并要求落实行业监管、属地管理、平台主体责任。截至6月1日24时,已有3309部约22.7万集微短剧获上线备案号。然而,其中有189部剧名使用“总裁”,109部使用“夫人”,使用“娇妻”“离婚”等字眼的也不在少数。庞大的微短剧数量和雷同的剧名引发网络热议。

提起微短剧,很多人会心一笑,对剧名雷同、故事情节换汤不换药等现象习以为常,比如“霸道总裁爱上我”“回到古代当王妃”等戏码,看剧名便可猜到剧情和结局。正如网

友评价:“这种水货短剧,是当观众的脑袋短路了?”“刚起步可千万别走上歧途”……

微短剧是单集时长从几十秒到15分钟左右、有着相对明确的主题和主线、较为连续和完整的故事情节的网络视听节目。2020年8月,国家广电总局将其正式纳入监管,是继网络影视剧、网络电影、网络动画片后的第四种网络影视作品形态。

2020年被称为“网络微短剧元年”,此后微短剧迎来爆发式发展。公开数据显示,2023年微短剧市场规模达到373.9亿元,同比增长26.7%;头部短剧出海平台合计下载量、净流水分别达2823万次、5671万美元。

然而,微短剧火爆出圈,也不可避免遇到不少“成长的烦恼”。比如,有的价值观导向不良,刻意炒作诸如婆媳矛盾、性别对立等问

题;有的制作粗制滥造,布景、后期效果都令人“一言难尽”,甚至明目张胆抄袭……这些现象和倾向,往往给人造成一种错觉:微短剧就是一出闹剧。

微短剧跌跌撞撞狂奔,从内在原因看,既与相关产业处于爆发期、跑马圈地时难顾周全有关,也跟多数制作团队原创能力不足,只好在“打造”“爽剧”上简单重复,陷入低质循环有关。二是监管缺位,给其野蛮发展留下空间。比如,此前微短剧几乎零审核、零备案就能发布,对违规剧集的惩处机制不够有力等。为遏制微短剧陷入内容低俗、制作粗劣的

误区,有关部门联合网络平台多次开展专项行动,用算法机制封禁了不少违规剧集,同时,织密了监管网。比如,主管部门近年来密集发布新规,对微短剧采取许可全覆盖的管理办法,“无备案、不播出”;近期多个省市纷纷上线微短剧“网络视听节目备案系统”等。

微短剧爆红,想要长红,不能只在形式上合拍,更应在内容和价值观上满足人民群众日益增长的精神文化需求——向下扎根,从现实生活和人民群众中取材,有营养、有看头,言之有物、启人思考。比如,有的微短剧巧妙融入当地美景与美食;有的展示了本地民俗的独特魅力;有的促进了中华优秀传统文化在海外的传播与传承……它们都受到网友的认可 and 欢迎。

当微短剧日益成为精神文化盛宴的组成部分,如何帮助其从“霸总甜宠”“娇妻文学”的野蛮生长期,跃升到更有含金量的文化传播层级,是对有关部门完善治理的要求,是相关行业从业者应该直面的思考题。

走出深宫内宅的一亩三分地,向下扎根、向上生长,才是微短剧的生命力所在。

# “无陪护病房”顺应百姓需要

堂吉伟德

据《中国新闻周刊》6月2日报道,今年以来,“无陪护病房”试点范围逐步扩大至一些地方的所有三级医院,并延伸至二级公立医院。近期,福建、天津等地部分医院的“无陪护病房”再次引发热议,公众关注的焦点集中在,此类病房能否满足患者的照护需求,又能否在全国推广。

“无陪护病房”,即病人住院期间的生活护理,全部由经过规范化培训的护理员承担,杜绝患者家属吃、住在患者身边的现象。由此不难看出,“无陪护病房”并不是没有陪护,而是改变传统由家人陪护照顾病人的做法,改成由专业的护理员进行陪护,达到由专业人士做专业事的效果。

实施此项制度好处不少——减轻病人家属的负担,“一人生病,全家忙乱”可谓病家家庭困境的最大困境;节约医疗资源,如果采取家庭式照顾的方式,就会在病患旁边增加陪护床,让原本紧张的病房空间更加狭窄;提高护理的专业化水平,护理是一件非常专业的事务,“三分治疗,七分护理”,规范化的护理,有助于病人康复,等等。

其实“无陪护病房”并非新模式。2010年,原国家卫生部和原国家中医药管理局制定《医院实施优质护理服务工作标准(试行)》,就提出“不依赖家属或家属陪护工照顾患者”。2019年7月,国家卫生健康委、财政部等多部门联合下发了《关于加强医疗护理员培训和规范化管理工作的通知》,明确规定医疗护理员是医疗辅助服务人员之一,主要从事辅助护理工作。从一些地方医疗机构的试点来看,“无陪护病房”措施的优越性正在不断体现,福建、天津等地部分医院的“无陪护病房”的试点范围也不断扩大。

“无陪护病房”在实施过程中也面临一些挑战,比如,陪护任务主要由第三方公司的护工承担,护理质量的好坏取决于其业务能力的差异;医院对医疗护理员的监管职责需进一步明确;“无陪护”收费标准以及如何减轻患者负担,等等,都是“无陪护病房”实施过程中,需要面对和解决的现实问题。

同时,不少人希望,“无陪护病房”在实践过程中,可以成为“备选项”而不一定是“必选项”,对于有能力有意愿自己照顾病患的家属,在符合基本护理规范的前提下给予支持与满足,毕竟,亲人的精神慰藉是外人无以替代的。

相关部门和医疗机构在实施“无陪护病房”时,应注重多方互动,形成整体合力,比如要尊重患者及其家属的选择,多与患者家属沟通交流,护士与辅助的护工之间要明确分工并有衔接,以提高护士与护理员的配合度来提升服务质量,从而让“无陪护病房”在呵护中不断成长,在规范化建设中行稳致远。