

产业爆发式增长,人才需求量大,短期培训难以达到岗位要求

重庆打造机器人之都遭遇人才缺失之痛

本报记者 李国 本报实习生 吴家旭

汽车制造、物流运输、法律咨询……如今,机器人已渗入到重庆的方方面面。

“随着智能制造的不断推进,当前限制

机器人技术应用和发展的关键不再是设备

和技术,而是专业研发和应用人才的紧缺。”

重庆青年智能制造孵化基地执行董事兼总

经理杜婧如是说。

8月13日-16日,由中国科协和重庆市人

民政府共同主办的第19届中国青少年机器

人竞赛暨2019世界青少年机器人邀请赛在

重庆举行。

尽管在本届青少年机器人的5项比

赛中,作为东道主的重庆代表队斩获6

个一等奖、14个二等奖和11个三等奖,其

中包括1个亚军和3个季军,但也难掩机器

人行业相关人才紧缺的窘境。与竞赛同时

举行的“人工智能背景下的机器人课程建

设与人才培养”论坛上,来自北京航空航

天大学机械学院的教授刘荣表示,对于中

国机器人产业来说,人才缺口未来或将达

到300万~500万人。

阻碍产业发展

记者在采访中了解到,目前,专业人

才缺口已经成为阻碍工业机器人产业发展最主要的原因。对于已经完成自动化生产线改造的企业,机器人后期维护运行成本及技术已经成为迫在眉睫的问题。同时,各大汽车制造企业,也面临着没有充足的工业机器人技术人才的后勤服务保障,使得在车型更新换代时,不是对原有生产线进行升级改造,而是投资建设新线,造成资金浪费,严重影响了企业对市场的快速响应。

受市场需求推动,国产工业机器人产业发展迅速。据不完全统计,目前我国已经有超过40多个机器人产业园、480家机器人生产企业。随着工业机器人技术以及智能水平的提高,工业机器人已在众多领域得到了广泛的应用。其中,汽车、电子产品、冶金、化工塑料、橡胶等行业是我国使用机器人最多的几个行业。未来几年,随着行业的需要和劳动力成本的不断提高,我国机器人市场增长潜力会非常巨大。

对此,北京航空航天大学机器人所长、机器人领域著名专家毕树生指出:“专业研发和应用人才紧缺,若不及时加以解决,工业机器人行业将会畸形发展,甚至未发展便萎缩。”

如何填补人才缺口

据媒体报道,早在2013年,重庆就提出全力打造“全球机器人之都”。重庆市经信委的统计显示,截至2017年,该市工业机器人企业突破120家,2017年工业机器人产值共79.8亿元。截至2018年,重庆市推动了200多家企业实施智能化改造,认定近80家企业为市级数字化车间和智能工厂,支持81家企业申报国家智能制造综合标准化与新模式项目,长安汽车、红江机械等23个项目获得国家支持。

“机器人综合了机械、电气、控制、软件等多方面专业知识,优秀的机器人研发人才很少。”重庆中新机器人检测中心有限公司研发部副主任刘飞证实了相关企业的人才吃紧状况,“我们公司现在也急需机器人研发人才,一直在持续招聘中。”

“高校教育与市场需求脱轨,教育跟不上科技发展的步伐,不管高校培养多少人,企业也都无人可用。”重庆市机器人专家组带头人何国田认为,高校学生实践能力缺乏,公司不愿录用,他认为,机器人产业人才缺口会随着产业的不断发展越来越大。

“这是机器人教育的一个痛点。”浙江大

学机器人研究院院长朱世强统计了自己20多年来培养的50多位硕士生和博士生毕业后的走向。其中有24%到政府机关,也包括企事业单位;24%留在高校;37%到了企业,而这些进入企业的也并非都进入了机器人企业,真正进入机器人企业的大概占15%。虽然朱世强只是解剖自己这个团队,但是,这也从一个侧面反映了一些真正进行机器人研究的人才并没有“所学即所用”。

为解决人才短缺痛点,早在2017年重庆就启动“鸿雁计划”,计划5年时间,每年引进10000~20000名海内外人才及研发团队。重庆市机器人产业与智能装备产业联合会秘书长魏东称,机器人行业人才培养除了企业自主培养、重庆高校培养、校企合作方式培养外,重庆市还可以引进外地高校来重庆办学。

《重庆市与知名院校开展技术创新合作专项行动方案(2017~2020年)》提出,到2020年,力求引进国内外100所以上知名高校、科研机构等创新资源以多种模式落户重庆。

据不完全统计,目前重庆已经与国内外15所知名高校牵手合作培养人才。中科院重庆绿色智能技术研究院从2012年就开始了博士和硕士的招生工作。中国科学院大学重庆分院已启动博士招生工作。

25起虚假违法广告

典型案例曝光

本报北京8月27日电 (记者杨召奎)记者今天从国家市场监管总局获悉,2019年第二批虚假违法广告典型案件于近日公布,典型案例共计25起,涉及医疗、房地产、互联网金融方面。

记者注意到,医疗领域虚假广告成为重灾区。比如,天津伊美尔医疗整形美容专科医院有限公司通过自有网站发布含有“出血更少、更安全”“切口无痕,恢复快”“20余年美胸经验、零事故、零担忧”等表示功效、安全性的断言或者保证内容的广告,还在网站上发布含有医疗技术人员名义、形象和患者整形前后对比照片等内容,违反了《广告法》第六条第一项、《医疗广告管理办法》第七条第六项的规定。

依据《广告法》《医疗广告管理办法》的规定,2019年2月,天津市河西区市场监督管理局作出行政处罚,责令其停止发布违法广告,并处罚款23万元。

房地产领域虚假广告一直较为突出,此次也不例外。比如,北京易安家房地产经纪有限公司通过自有网站发布含有“八达岭孔雀城、京张高铁20分钟到达北京北站、兴延高速45分钟直达北三环马甸桥”等内容的广告,该广告内容以项目到达某一具体参照物的所需时间表示项目位置,违反了《广告法》第二十二条第三项的规定。

依据《广告法》相关规定,2019年1月,原北京市工商行政管理局昌平分局作出行政处罚,责令其停止发布违法广告,并处罚款10万元。

诚信建设万里行

无人机拍摄的昆山城市景色(8月26日摄)。

近年来,江苏昆山市开启减量发展模式,积极践行绿色发展理念,打造“宜居花园”城市。目前,昆山市将进一步合理控制城市规模,优化城乡空间布局,加强生态环境保护,创造优良人居环境。

新华社记者 季春鹏 摄

7月份规模以上工业企业利润增速由负转正

工业企业营运状况有所改善

本报北京8月27日电 (记者北梦原)国家统计局今天发布的工业企业财务数据显示,7月份,全国规模以上工业企业利润总额同比增长2.6%,扭转了6月份下降3.1%的局面。

7月份数据的走强,为1~7月整体工业企业利润数据带来明显改善。数据显示,1~7月累计,全国规模以上工业企业实现利润总额34977亿元,同比下降1.7%,降幅比1~6月份收窄0.7个百分点。

国家统计局工业司高级统计师朱虹表示,石油加工、电气机械、化工、汽车是拉动利润增速由负转正的主要行业。4个行业合计影响全部规模以上工业企业利润增速比6月份回升5.3个百分点。

与此同时,消费品制造业利润增速明显加快。7月份,消费品制造业利润同比增长10%,增速比全部规模以上工业企业高7.4个百分点,比6月份加快6.1个百分点。其中,食品制造业利润同比增长21.5%,6月份为下降4.9%;农副食品加工业利润增长25.4%,增速比6月份加快18.6个百分点。

从7月份数据来看,工业企业营运状况

回落影响,石油加工行业利润虽同比下降28.1%,但降幅比6月份大幅收窄49.3个百分点;受销售回暖以及同期基数较低影响,电气机械行业利润增长30.8%,增速加快26.6个百分点;受投资收益大幅增加影响,化工行业利润增长3.2%,6月份为下降14.7%;受同期基数较低影响,汽车制造业利润下降9.2%,降幅比6月份收窄7个百分点。

朱虹表示,尽管7月份工业企业利润增速由负转正,但经济下行压力较大,市场需求趋缓,工业品价格下降,工业企业利润的波动性和不确定性依然存在,促进企业利润稳定增长仍需努力。

也有所改善。7月末,规模以上工业企业产成品存货周转天数为17.2天,同比减少0.2天。在产成品存货周转加快的同时,工业企业杠杆率也继续降低。7月末,规模以上工业企业资产负债率为56.8%,同比降低0.5个百分点。其中,国有控股企业资产负债率为58.3%,同比降低1.1个百分点。

尽管7月份数据回暖,但有分析认为工业企业利润情况改善的持续性还需观察。据悉,7月之前,工业企业利润增速年内曾两度由负转正。

朱虹表示,尽管7月份工业企业利润增速由负转正,但经济下行压力较大,市场需求趋缓,工业品价格下降,工业企业利润的波动性和不确定性依然存在,促进企业利润稳定增长仍需努力。

坚持“减量发展”打造“宜居花园”



网络订餐食品安全监管持续加强

济南1342家入网餐饮服务者被停业整顿

任,自觉诚信守法经营。

据济南市市场监督管理局相关负责人介绍,在此次检查中发现的主要问题包括:经营范围较小,场所布局不合理,设施设备简陋,不具备食条件,卫生死角多,无法达到食品经营许可要求。还存在工具落地存放,食品原料和包材未隔墙离地存放,消毒柜未正常使用,从业人员健康证过期等问题。

为进一步规范小型餐饮单位的安全监管工作,提升其食品安全管理水平,从今年6月1日起,济南市开展了小型餐饮食品安全提升专项行动。该行动以小型餐饮,特别是从事网络订餐的小型餐饮的后厨卫生为重点,通过“提升一批、整改一批、取缔一批”,帮扶小型餐饮通过升级改造达到食品经营许可条件并获取食品经营许可证。

根据相关办法,该市市场监管局制定了《济南市网络订餐净网行动现场检查重点内容》,要求各区(县)市场监管局对从事网络订餐服务的餐饮单位进行调查摸底、强化监管,

并对规范监管行为提出实施细则,并以座谈会、约谈会等形式多次召集餐饮服务单位、网

络订餐平台,督促落实企业食品安全主体责任。

工资范畴缺乏明确界定,各地相关规定各不相同,律师观点也不一致

企业未发高温津贴,员工能否离职并主张经济补偿?

故劳动者诉请公司支付被迫解除劳动合同的经济补偿缺乏依据,不予支持。

不过,北京市通州区人民法院在同一

年审理一起类似案件时认为,高温津贴属于劳动者工资组成部分,企业每年都应按时足额发放。如果用人单位拒绝发放,属于克扣拖欠工资。

劳动者以公司未支付其高温津贴为由离职,符合法定的支付经济补偿金的事由。

对高温津贴的理解有不同观点

那么,为何会出现各地判决不一的情况呢?中央财经大学教授、劳动法和社会保障法中心主任沈建峰表示,这主要涉及高温津贴是否属于工资的范畴。目前我国工资的概念本身很不清晰,《劳动法》本身并没有工资范畴的界定,这些规范层面的问题导致对高温津贴的理解有不同观点。

另外,还有观点认为,高温津贴虽是劳

动者工资总额的一部分,但在工资构成中所占比重很小,并不是劳动者工资收入的主要

来源,它的缺失并不会对劳动者及其家庭成

员的生存、健康、发展权造成实质性的影响。

即使用人单位未按时发放高温津贴,并非会

影响劳动者的生计,并不属于严重过错。因此未发放高温津贴,不构成劳动合同解除的理由。”沈建峰说。

记者注意到,国家统计局《关于工资总额组成的规定》第四条规定,工资总额由下列六个部分组成:(一)计时工资;(二)计件工资;(三)奖金;(四)津贴和补贴;(五)加班加点工资;(六)特殊情况下支付的工资。

此外,《防暑降温措施管理办法》第十七条规定,劳动者从事高温作业的,依法享受岗位津贴。用人单位安排劳动者在35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的,应当向劳动者发放高温津贴,并纳入人工工资总额。

据此,有观点认为,高温津贴属于工资总额的组成部分,应纳入劳动报酬的范围。记者采访多位劳动法律师了解到,他们比较认同这一观点。

工资的内涵和外延应明确

《劳动合同法》第三十八条规定,用人单位未及时足额支付劳动报酬的,劳动者可以解除劳动合同。该法第四十六条规定,劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

定,劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

据此,有观点认为,劳动者以单位未支付高温津贴为由离职索要经济补偿应予支持。不过,北京德恒律师事务所律师崔杰指出,《劳动合同法》第三十八条规定由于用人单位过错导致劳动者被迫辞职的情形,其中包括未及时足额支付劳动报酬,从立法本意角度主要是因为获得劳动报酬是劳动者的基本权利,也是对劳动者生存权利最基本的保障。

虽然高温津贴纳入工资总额,但是只在高温岗位和高温天气才发放,金额通常也比较低,不会影响劳动者的收入和生活,因此未发放高温津贴不应适用被迫辞职的规定。

“由于高温津贴具有一定的特殊性,实际上属于劳动者从事露天岗位工作以及用人单位不能采取有效措施将作业场所温度降低到一定温度以下,用人单位支付的具有福利性质的款项。该款项并非用人单位必须针对全体员工普遍发放的劳动报酬,故不具有普遍性。”沈建峰说。

“从长远来看,还是应在《劳动法》中明确规定工资的内涵和外延。同时,在理解单方解除劳动合同事由时,不应该拘泥于文字,忘记构成根本违约才是单方解除的前提。”沈建峰说。

上海江三角律师事务所律师李晓敏建议,可根据拖欠高温津贴数额的大小与劳动者的及时解除权进行权衡。

“如果单位拖欠的高温津贴数额较少(如一年以内的高温津贴),不宜依据《劳动合同法》解除劳动合同并要求经济补偿。因拖欠数额较少即赋予劳动者及时解除权,将可能导致劳动者不诚信履行劳动合同。但如果单位拖欠的高温津贴数额较多(如一年以上的高温津贴),因单位在较长时间内故意不予发放或拖延发放,表明其主观恶意较大,已经超过劳动者的必要的容忍度。此时赋予劳动者劳动合同单方解除权并要求经济补偿,既保障了劳动者的利益,同时也一定程度上维持了劳动合同的稳定性。”李晓敏说。

本报记者 杨召奎

立秋之后,很多地方天气转凉,高温不再。不过,《工人日报》记者日前采访发现,当前仍有一些劳动者因为高温津贴的事情而发愁。一些行业和企业发放高温津贴仍不到位,有劳动者反映至今“没拿到”。

单位未发高温津贴,有的劳动者选择忍气吞声,但也有的劳动者拿起法律的武器维权。那么,如果单位未发高温津贴,劳动者以此为由与单位解除劳动合同并主张经济补偿,会得到法院支持吗?

各地规定并不相同

记者注意到,当前各地对劳动者以单位未支付高温津贴为由离职能否主张经济补偿的规定并不相同。

例如,江西省《关于调整高温津贴标准有关问题的通知》明确规定,用人单位未按规定的标准向劳动者支付高温津贴的,视为拖欠或克扣工资。

劳动者因用人单位拖欠或克扣高温津贴而解除劳动合同的,用人单位应支付高温津贴。

而广东省《关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》则指出,劳动者以用人单位未及时足额发放高温补贴为由主张解除劳动合同的,不予支持。

此外,记者在中国裁判文书网检索发现,

当前各地法院对类似案件的判决结果也并不一致。

例如,2015年,广东省深圳市福田区人民法院在审理保洁员刘某一案时指出,拖欠高温津贴不属于解除劳动合同的法定理由,

即使用人单位未按时发放高温津贴,并非会

影响劳动者的收入和生活,因此未发放高温津贴不应适用被迫辞职的规定。

自2016年开工建设以来,中铁五局参建

者施工过程中,严格执行“弱爆破、短进尺、强

支护、早封闭、勤量测”的原则,强化安全、质

量标准,科学组织,精细管理,确保了工程的

安全平稳推进。

本报记者 谢永彬 哪增旺