

激活职工队伍素质提升的“一池春水”

本报评论员 郭振纲

让更多的工匠成为工程师;湖南分步取消水平评价类技能人员职业资格,推行社会化职业技能等级认证,按照“谁用人、谁评价、谁发证、谁负责”的评价模式,构建以市场为导向的技能人才多元评价新机制;深圳市将政府部门承担职称评定的职能向社会组织转移,职称怎么评,市场和行业说了算,将人才评价权限交给市场。

上述新闻中,三地的做法暗含了一条主线,即让职工的成才渠道更加畅通起来,让职工提升技能的积极性被充分激发出来,让职工的技能和市场的需求更加契合,打破有些企业“有岗位无人才”、有些职工“有技能无职称”的现实窘境。可喜的是,一些新做法正在脱颖而出,一些新制度也渐渐成型,它们正在激活职工队伍素质提升的“一池春水”,社会乐见,职工期盼。

看看创新举措正在收获的成效,可以激发我们更大的改革信心。在江苏,拥有高技能的老工人,从技工、技师变成了工程师,实现了身份的转变,不少过去因为身份限制而被固化在单一发展通道的技术工人,有了更多的发展通道;在湖南,由第三方评价机构颁发的技能等级证书正逐步填补政府机构退出技能鉴定后留下的空白,技能评定方式的改变降低了相关人员就业、创业、创新门槛,进一步释放了各类市场主体的创业、创新活力;在深圳,外行评价内行、人才评价方式单一、行政色彩浓厚的职称评审制度正在成为历史,职工发展多了新出路,企业用人有了新杠杆,劳动力市场有了新标准,职工、企业、市场的多赢局面逐步形成。

类似创新举措有一个共同的脉络,即围绕提升产业工人技能素质的这一轴线,聚焦补齐产业工人发展通道中的短板,将技能水平、职称评定与市场和岗位挂钩,实现技能和市场的高度契合,实现职称和岗位的“无缝对接”。而相关地方的实践证明,凡是契合职工意愿、满足企业需求的此类改革,就能取得预期的成效;凡是符合劳动力成长规律、能够解决企业用工需求的措施,就会受到职工和企业双方的欢迎。

类似创新举措有一个共同的前提,即按照新时期产业工人队伍建设改革方案的原

则推动,在“放管服”改革的要求下进行,立足“简政放权、放管结合、优化服务”的改革要求,减少政府对市场进行干预,将市场的事推向市场来决定。实践证明,只要职工所想、企业所愿与政府所能达成高度一致,事情总能收到良好预期。

总结好做法、新成效的同时,我们也必须看到,现实中还有不少地方和企业依然抱着“等靠要”观念不放,“纸面”功夫做得多,实际操作比较少,改革的“雷声大雨点小”,实打实推进职工素质提升的意愿不强烈、措施不接地气,职工成长空间受限的问题并没有明显突破。可以说,在不少地方,这一领域的改革还有很大拓展空间。

问渠那得清如许?为有源头活水来。随着新技术革命的不断演进,劳动者素质的高低,越来越成为决定企业命运、社会发展的重要因素。畅通职工的发展通道,提升职工的技能素养,是关乎职工、企业、国家前途与命运的大问题。希望更多地方和企业,改革的步子迈得再大一些,努力畅通职工的发展通道,切实激活职工队伍素质提升的“一池春水”。

融媒作品选粹

我们要追什么样的明星?



在全国抗击新冠肺炎疫情表彰大会上,钟南山获授“共和国勋章”,张伯礼、张定宇、陈薇获授“人民英雄”国家荣誉称号。他们是国家的脊梁,是人民的战士,更是值得追寻的时代明星。

(文/本报记者 孙方慧 图/新华社 邓华)

►扫描右侧二维码,观看工人日报融合报道《我们要追什么样的明星?这是最好的答案》



交友联谊活动助职工“脱单”



近期,重庆江北区总工会持续开展不同主题的专场联谊活动,为全区单身职工搭建平等、友好、真诚、趣味的互动交流平台。联谊活动后,江北区职工服务中心对全区职工错时免费开放,职工们可以自发组队开展各类文体活动,增进交流和了解。

(本报记者 李国 本报通讯员 刘梦妮)

►扫描右侧二维码,观看工人日报融合报道《重庆江北区总工会为职工开展联谊活动》



这里的扶贫车间“管”得真宽



在云南省文山壮族苗族自治州广南县圆梦社区,有6个帮助搬迁群众就业、致富的扶贫车间。不管是为身患疾病的人提供工作岗位,还是为有创业计划的搬迁户制定最优方案,扶贫车间为搬迁群众提供了很多支持与帮助。

(本报记者 罗筱晓 蒋菡 陈昌云)

►扫描右侧二维码,观看工人日报融合报道《从电子磁环件生产到自主创业规划指导,这里的扶贫车间“管”得真宽》



当你老了,会选择去养老院吗?



李欣荣是北京松堂关怀医院的一名健康照护师,每天负责照顾一整个病房的6~8名老人。伴随着人口老龄化程度的持续加深,独生子女照顾老人的压力也随之加大。作为一名有着21年从业经历的护理师,李欣荣看到了许多家庭的不易和无奈。

►扫描右侧二维码,观看工人日报融合报道《当你老了,会选择去养老院吗? | 三工视频·新360行之健康照护师》



文字整理:安彦琛

摧毁医保诈骗“生产线” 各方要下大力气

罗志华

9月15日,北京市第二中级人民法院通报,2019年8月至2020年8月,北京二中院及辖区法院共审理诈骗医保基金案件35件,人均涉案金额近100万元。此类犯罪主要针对单价较高、使用需求量较大的骨科、心脑血管科室等药品或诊疗服务。

近年来,医保诈骗案屡被曝光。过去骗保往往是医疗机构通过收买病人、虚假住院、多记虚记费用等方式进行。但此次通报的案件存在明显不同——过去的骗保主要针对诊疗环节,上述案件主要针对药品;过去的骗保案涉及的主体通常只有医疗机构和患者,但上述案件涉及的机构和人员较多,链条较长,从药品生产企业、医保定点医院,到处方医生、持卡患者、账款折现人员等,各环节之间相互勾结,组织严密,俨然形成了医保诈骗的“生产线模式”。

值得警惕的是,这种骗保模式更难被发现。药品生产企业与医院共谋,前者虚开药品出库单,后者虚开药品入库单,“药贩子”冒名就诊,医生明知如此仍然大量开药,药品开出后再被倒手卖出。这样的操作等于形成了一个闭环。

这种“生产线模式”对于医保基金构成的威胁不容小视。药品在医院里“走一趟”,被加上了医保福利,倒手卖出,医保福利就会形成市场差价。比如,个人使用医保卡购买药品时,负担药费总价的10%~30%,而出卖价格为药价总额的50%~60%,中间差价不小,利润丰厚。而利润越高,或许就会有越多的人铤而走险,进而造成医保基金的不必要流失。用发展的眼光看,在现有医保报销政策下一些人已经获得了如此暴利,将来医保福利更多、报销比例更大、报销过程也更方便,打击这类骗保方式或将面临更为严峻的形势。时下,“个人账户资金用于共济”“门诊开药报销50%以上”等医保改革即将启动,这样一来,经由这种诈骗方式倒手卖出药品,很可能变得更容易,又有更高的收益。

打击医保诈骗,不仅是维护医保基金安全的需要,更是扫清医保改革障碍和堵塞漏洞的必然举措。在新情况新问题面前,相关方面要更有所作为。



图说

灵异事件? 流量搞鬼!

微博账号自动关注了20多个人……据《新华每日电讯》报道,近来,不少网友发现自己的社交软件账号及电商平台账号都出现过提示异地登录、无故增加关注和收藏等“被操控”的“灵异事件”。而事实上,这些情况都源于“流量交易”的黑灰产买卖。

“流量就是钱,流量就是命。”这在互联网时代似乎成了铁律,更是催生上述“灵异事件”的根源。一些人和公司为了维持高曝光度或者营造光鲜亮丽的业绩以吸引更多融资,花钱买数据、买排名,甚至“除了想赚钱的心是真的,其他都是假的”。这不仅影响了正常的互联网秩序和公平竞争的环境,而且可能涉嫌买卖公民个人信息、破坏计算机系统等刑事犯罪。整治“流量交易”,要从根源上破除“唯流量论”的畸形价值观,拓展更多盈利模式,同时要对污染网络空间的无底线炒作、营销行为严惩不贷。

赵春青/图 弓长/文

“陷阱厕所”,终是给自己挖了个“大坑”

张子谕

据新华社报道,近日,有网友发布一条题为“专坑游客公厕”的短视频,反映甘肃敦煌市境内一处专坑游客的“陷阱厕所”——厕所建在松软沙地上,停靠车辆易陷入沙土,拖车只能靠当地指定救援人员,且收费不菲。目前,公安部门已抓获涉嫌强迫交易的犯罪嫌疑人5名,其中2人已被刑事拘留,案件正在进一步侦查中。

著名旅游城市出现专坑游客的厕所实属不该,打造良好的城市形象和景区口碑绝非一朝一夕之功,但要毁掉可能只需“分分钟”。此前一些城市被曝光存在各种宰客行为,结果无一例外地重创了当地旅游形象和相关行业发展。从曝光的视频看,上述“陷阱厕所”涉事人员粗暴对待游客,动辄发出人身威胁,俨然有一种土霸王的感觉。相关视频

在短短两三天内播放量已经过千万,在即将到来的“十一”黄金周前,这样的丑闻显然会影响游客目的地的选择。

尽管当地已及时介入调查,但仍有不少问题待解。比如,“陷阱厕所”早已存在,该地点还有“陷阱沙地车”“陷阱蒙古包”等游乐项目,都是引诱游客车辆陷入沙土后再索要高昂拖车费。并且,该处“景点”和相关人员此前曾因类似原因被相关部门处罚过。那么问题来了,项目这么多、存在这么久,相关人员改了再犯、顶风作案背后,有关部门有无法纠错位、缺位? 涉事“景点”就开设在公路边,按说不难发现其存在猫腻。

再如,沙地车等游乐项目一般需要特殊的资质审批,也就是说,对涉事“景点”日常活动的监管,可能还涉及跨部门之间的协调配合——相关部门具体干了什么? 是有分工还是大撒把? 除了对涉嫌违法犯罪的人员严惩外,对当地监管部门履职是否到位也要一并

“硬币付薪”为难劳动者,此风不可长

余明辉

据9月15日澎湃新闻报道,四川资中女子张某在一家医学美容公司离职后,通过劳动仲裁,得以获得共计6000多元的补偿金。然而公司却弄来两桶一角面额的硬币,让她“一角一角地数”。她认为公司此举涉嫌侮辱。

以“硬币支付欠薪”“羞辱式付薪”等关键词搜索,就会发现,这种事还真不少。比如,去年四川绵阳一名培训机构的女教师被辞退,经劳动仲裁获赔7500元,公司财务人员给了她一箱子硬币,数了六七个小时;2014年,广西南宁的彭先生遭遇老板欠薪,费尽周折拿到的却是5万多枚、重达300多公斤的

1元及5角的硬币……这些通过行政、司法等力量干预后支付的款项,付款方再不情愿也不得不掏腰包,于是,在“整人”“出气”等想法作用下,采取了用硬币支付的招数。

我国劳动法、工资支付条例等法律法规,都规定了用人单位要按时足额支付劳动者工资报酬,也明确了应使用法定货币支付,但具体使用何种面值的货币,并没有明确规定和要求。这也是一些用人单位敢于采取“硬币付薪”的一个主要原因。

正如当事企业所说,用硬币支付是在法律允许范围内的,别人无权强制。然而,法律只是明文规定,企业就能为所欲为吗? 法律只是约束人们行为的最低标准而已。大量使用小额硬币支付应付款额较大的款项,如果确实是诸如公交公司等特定行业、企

业,或许可以理解,但对其他企业来说,则难逃整蛊、恶作剧、难为人等嫌疑。我国民法通则中有“民事活动应尊重社会公德”的条款。“硬币付薪”显然违反了普通人日常民事活动的惯例。此类行为不仅仅是对维权者的羞辱、戏弄,某种程度上也是对社会公序良俗的挑战,是对法院、仲裁机构和法律威严的藐视。

从本质上看,这是“讨薪难”的一种延续性表现,是从恶意欠薪向“恶意付薪”、戏耍劳动者的演变。尴尬的是,类似事情不时发生,但各方似乎都拿这做的企业毫无办法,劳动者也只能默默忍受,毕竟,收到硬币总比一分钱收不到要好。

可以肯定的是,“硬币付薪”让劳动者付出了额外的时间和精力,一定程度上也造成

国外有关于硬币有限使用和赔偿的法案及案例。英国《硬币法案1971》对小额硬币用来支付多大范围的交易活动作出了明确规定,比如,5便士或10便士只能用来支付最高5英镑的物品,20便士或50便士,只能用来支付最高10英镑的物品。再如,几年前,英国一名养老院的经理为泄愤,搬了5大箱、总重达166公斤的硬币来到债主会计家归还800英镑欠款,但这位会计没收,反而将该经理告上法庭并胜诉。法院根据上述硬币法案责令经理连债附加赔款,总共支付1120英镑——不能是硬币。

我们可以借鉴这一经验,通过修法或出台司法解释,对诉讼或仲裁执行程序中的给付方式进行限制,在更大程度上保障给付便利,提升执行效率。

(李英锋)