

## ■劳动时评

# 从劳动立法上做文章更能彰显工会作为

□张刃

我们总说，工会维护职工权益要源头参与、源头维护，昆明工会的作为即是一个范例。正如报道所说，“从0到1，再从1到1+N，从无到有，从有到优，一部不断完善、优化的地方性工资支付条例，既见证了昆明市推进构建和谐劳动关系的历史进程，也彰显了昆明工会的担当与执着”。

权利。（9月6日《工人日报》）作为地方法规，有关工资的条例、政令关系到千百万劳动者及其所在用工单位的利益和诉求，立法不易，修订亦难。昆明这部《工资支付条例》从起草、制定到修改、完善，始终倾注着工会的心血，是昆明市总持续推动维护劳动者合法权益立法的成果。

新条例的母本为2004年出台施行的《昆明市企业工资支付条例》。这个条例的出台离不开市总工会的倡议、力推，其背景则是劳动者工资被拖欠问题凸显，引起工会高度重视，“感到应当有一个地方性的法规，以规范工资发放和治理欠薪，为劳动法律装上‘牙齿’”，并且应该争取社会各界的共识。在工会的积极推动下，经过一年多的工作（包括激烈争议），《昆明市企业工资支付条例》终于交付市人大常委会表决通过，从此结束了昆明市没有保护职工工资支付权益的地方性法律的历史。

这一过程表明，一，工会以维护职工权益为己任，时刻关注职工面临的困境；二，工会维权没有就事论事，而是从立法的高度从根本上解决问题；三，工会不是单打独斗，而是争取了社会支持。

事物总是在发展的，现实情况发生变化，相关法规也需要修订。昆明市新条例立法过程中，工会积极配合人社等部门，为相关单位提供了大量的资料，尤其是近年来涉及劳动者报酬出现的带有规律性的问题，并做出说

明，同时利用各种机会向有关各方介绍情况，积极推动条例的修订。由于旧条例把“工会元素”与劳动者权益保护通过法律有机融入，为修订后新条例的出台打下了基础，因此凸显了与时俱进的特点。

譬如，新条例名称中删掉了“企业”二字，适用新条例的劳动者被定义为“本市行政区域内的企业、个体经济组织、民办非企业单位，以及合伙组织、基金会等和与之形成劳动关系的劳动者”，以及“国家机关、事业单位、社会团体和与之形成劳动关系的劳动者”，这就把劳动者从企业职工扩大为所有以工资性收入为生活来源的群体。又如，新条例中有多处“工会元素”，如“工程建设领域用人单位应当将

用工实名制管理、工资支付工作情况向本单位工会通报并备案相关资料，工会应当适时对本单位用工实名制管理、工资支付工作情况进行监督”。

《昆明市工资支付条例》修订出台再次表明，工会在立法工作中可以顺势而为，也可以大有可为，而且能够适时地增加“工会元素”，通过立法程序，提高工会的地位，强化工会的作用。

我们总说，工会维护职工权益要源头参与、源头维护，昆明工会的作为即是一个范例。正如报道所说，“从0到1，再从1到1+N，从无到有，从有到优，一部不断完善、优化的地方性工资支付条例，既见证了昆明市推进构建和谐劳动关系的历史进程，也彰显了昆明工会的担当与执着”。

## ■每日图评

## “社会自习室”为何会走红？

今年以来，武汉闹市区内出现新鲜事物——社会自习室，收费虽不便宜，但因经营至深夜，且学习环境好，很受欢迎。某家社会自习室的分店7月初开业以来，已有不少人前来体验。据介绍，武汉第一家社会自习室是在2019年2月份成立的，现在武汉已经有不下7家不同品牌的社会自习室了。（9月6日《长江日报》）

随着高学历人才辈出，职场竞争激烈，不少人越来越有一种知识恐慌和本领恐慌，从而“知不足而奋进”，在他人业余选择消费娱乐时，他们却在利用休息时间好好学习，为自己“充电”。

那么，他们就想找个地方用于专心学习。在家里没有学习氛围，而去图书馆经常一座难求，需要提前占座位……找不到良好的学习空间，学习效率就会不高。

而社会自习室恰好填补了这种学习需求。一者，服务齐全。二者，学习氛围好。每个座位都被打造成相对私密的“格子间”，每个人几乎都沉浸在知识的海洋中，即便走动也是小心翼翼，避免打扰别人。三者，营业到深夜，据说有的还打算24小时全天开放，这就满足了白天要上班，只有晚上才有时间学习的人的需求。一句话，社会自习室的良好环境与服务，以及深夜营业，是



它们最吸引学习者之处。

在对社会自习室点赞之余，我们也要看到，正因它们是商业化的，对于学生、初入职场者、低收入者来说，他们在这里学习的成本可能过高，会考虑是否物

有所值，这就要求社会自习室应提升服务水平，通过增加名师讲座、读书分享等附加活动，将业态扩大，延伸产业链条，确保可持续发展。

□何勇海

## ■长话短说

## 如何打破 养老护理人才短缺瓶颈？

据国家统计局数据显示，2018年末，我国60周岁及以上人口2.5亿人。全国失能、半失能老人约有4063万人。若按照国际上失能老人与护理员3:1的配置标准推算，我国至少需要1300万护理员。然而，根据《2018中国民政统计年鉴》显示，我国鉴定合格的养老护理员只有44102人。为啥养老护理专业人才缺口巨大，却招不来人？（9月8日《工人日报》）

随着人口老龄化程度不断加深，养老服务人才的紧缺日益凸显。为了加强专业人才的培养，过去10多年，许多高职专科学校办学招生。然而遍地开花的院校却多招生遇冷，此外，由于劳动强度高、工资水平低、社会认可度不高等诸多因素，老年服务与管理专业的科班毕业生在一线养老护理岗位上的流失率高居不下，甚至超过七成。养老护理行业专业人才招不来留不住，这是社会的尴尬。

如何打破养老护理人才短缺瓶颈？对此相关专家表示，“提高待遇、增加收入是建设一支高质量养老护理人员队伍的重要保障”。笔者以为，要从根本上改变这种尴尬局面，适应老龄化社会发展的需要，打破人才瓶颈，应从国家层面的政策支持，利用激励政策来刺激养老护理专业人才的培养，有计划地在高等院校和中等职业学校增设老年医学、护理等养老服务相关专业和课程。

解决养老护理专业人才短板，需要全社会共同发力。一方面民政部门应积极拿出措施，助推养老机构的良性发展，力争缓解养老机构现存的瓶颈问题。再者充分依托院校和养老机构建立养老服务实训基地。同时大力倡导社会各界志愿者与养老服务机构开展对接活动，充分发挥工、青、妇等群团组织的力量，建立起专业人员与志愿者相结合的服务群体，使养老护理员队伍不断壮大、基本满足老年人服务需求。

□文魁

## ■网评锐语

## 快递包装“回箱计划”亟待推而广之

李雪：近日，在江苏省邮政管理局、江苏省生态环境厅等部门的指导下，菜鸟网络携手中通、申通、圆通等快递公司6日在江苏上线“回箱计划”，首批在江苏铺设1800个绿色回收箱，推进快递包装分类回收、循环利用。期待这样的快递包装“回箱计划”能够加速普及，更期待更多的企业和消费者参与到绿色快递中来，为美丽中国建设持续增力。

## ■世象漫说



## 推动

文化和旅游部于正在天津举办的“2019中国旅游产业博览会”上发布《自驾游目的地等级划分》《自驾车旅居车营地质量等级划分》两项行业标准。标准将自驾游目的地划分为国家级自驾游目的地、省级自驾游目的地2个等级；将自驾车旅居车营地划分为5C、4C和3C三个质量等级。标准还对自驾游规划、政策支持、基础设施、公共服务、安全引导、应急管理和服务统计等方面提出了要求。（9月7日新华社）

□朱慧卿

## ■有感而发

## 锻造高技能人才队伍要“两条腿走路”

### 新学期保护视力 要有新行动

盛人云：又是一年开学季，孩子们兴高采烈地背着书包，迎接新的学期。但是，老师们却很忧心，暑假过后，班里因近视而戴上眼镜的孩子又比以往多了几个。新学期，保护视力要有新行动。各级各地有关方面都要关心、支持儿童青少年视力保护，在全社会营造政府主导、各方参与、学校教育、家庭关注的良好氛围，让孩子们用一双双明亮动人的眼睛，去发现世界的美好。

9月5日，记者从北京市庆祝中华人民共和国成立70周年系列主题新闻发布会上社会民生专场上了解到，本市将启动实施职业技能提升三年行动，对企业职工开展大规模的职业技能培训。到2021年底，全市技能劳动者占就业人员总量的比例要达到30%，其中高级人才占技能劳动者的比例要达到33%。（9月6日《劳动午报》）

培育一支高技能人才队伍，关键要靠“两条腿走路”。一方面要大力发展职业教育，通过“订单

式培养”、企业新型学徒制等模式推动校企合作、产教融合，以精确、精准、精细为要求，培养出更多更优的高素质技能人才，从而适应经济转型升级对多层次、多类型人才的需求；另一方面要紧盯企业内部“挖潜”，对现有人才进行再发现、再教育，通过持之以恒地加强员工培训、师徒结对等方式，形成完善的产业工人培养体系，不断适应机器更新、技术升级、工艺变革的用工要求。

俗话说：一技在身，走遍天

下。拥有过硬的技术素质、高超的技能水平，是成为高技能人才的“硬指标”。无论是过去、现在还是未来，工匠精神永远是新时代坚挺的脊梁。于此而言，广大劳动者要顺应发展潮流，切实增强主动学习和岗位成才意识，继续保持干一行爱一行的热情、干一行精一行的韧劲，多搞发明创造，多做革新设计，在爱岗敬业中当好“标兵”，在改革创新中争做“尖兵”，共同唱响精益求精、追求卓越的时代最强音。

□徐剑锋