■两会观察

让“技能饭碗”香起来，还需加哪几道“菜”？

□周兴旺

高技术工人和技能人才素质已经成为新工业革命的关键性支撑，面对高技能人才巨大缺口，助推技能工人快速成长已经成为国家高质量发展的一件大事。如何让“技能饭碗”真正香起来，需要“上硬菜”，出实招，下本钱，让越来越多的年轻人真心实意愿意学习技术、钻研技能，当新时代的好工人。

“目前，技术工人的待遇逐步提高，成长通道越来越畅通，但与专业技术岗位和经营管理岗位相比，被认同感仍然不强。”成为全国政协委员后，中国石化技能大师、茂名石化首席技师张恒珍对媒体表示，当前，“技能饭碗”对一些年轻人仍然缺乏吸引力。（3月5日 《工人日报》）

在工业领域，正常的人才结构是1个科学家、10个工程师、100个技能人才。在日本，整个产业工人队伍的高级技工占比40%，德国高达50%，而我国这一比例仅为5%左右。这样的人才结构，与我国正从制造业大国向制造业强国进军的国家发展目标极不相称。因此，代表委员对此深表忧虑，关注技能工人成长、破解技能工人“成长的烦恼”成为历次两会上“高烧不退”的话题，也就不足为奇了。据教育部、人社部、工信部联合发布的《制造业人才发展规划指南》显示，我国制造业十大重点领域2020年的人才缺口超过1900万人，2025年这个缺口将接近3000万人。可以说，高技能工人的短缺已经成为制约我国经济向高质量发展转型升级的短板和瓶颈。

要补齐这个短板，就得抓紧培育人才。换句话说，就得让“技能饭碗”真正香起来，让当技术工人成为广大年轻人羡慕向往的职业目标。

俗话说，看菜吃饭。“技能饭碗”之所以还不够香，主要原因还是上的“菜”不整齐、不可口，引不起食客的胃口。所以，抓紧补齐几道“菜”实属必要。综合起来看，用心筹备以下三道“菜”最为紧迫：

首先要抓紧上好“开胃菜”。这里所谓的“开胃菜”，就是给技能工人发展提供良好的预期，让年轻人感觉到投身技能学习有奔头、有前途。根据我国1994年建立的职业资格证书制度，技术工人分为初级工、中级工、高级工、技师、高级技师等5级成长阶梯，这显然比科研和技术岗位低了一大截，让人仿佛一眼就看到了发展的尽头，这样的职业发展阶梯明显让现在的有志青年觉得“梦想不够大”，职业诱惑力也自然就打了折扣。所以，尽快拓展职业晋升阶梯，去掉技术工人成长头顶的“天花板”，让优秀的技术工人和一流科学家、工程技术专家、企业管理专家一样，只要技能精湛，就能天高地阔，只要本领超群，就能风光无限，是非常必要的。

其二要加紧预备“主菜”。这里所说的“主菜”，就是指经济与工资待遇。现今的高级技师甚至首席技师，在企业里的工资待遇还是不如技术岗位里的总师或者副总师，甚至与副教授级的高级工程师相比，也还逊色不少。全国人大代表、一汽解放大连柴油机有限公司高级技师鹿新弟调研时发现，在一些民营企业，技能等级晋升和创新成果并未与工资待遇挂钩，有的工人晋升一个技能等级的工资增长每月只有100多元。目前国家层面已经密集出台了《关于提高技术工人待遇的意见》《技能人才薪酬分配指引》等利好政策，从顶层设计推动改善技术工人待遇水平，但在执行过程中依然存在“政策热、企业冷”的状况。因此，推动企业和基层尽早端出提高待遇这道“主菜”刻不容缓。

其三是精心安排“营养菜”。这里所说的“营养菜”，就是针对特殊技能工人，要安排出特殊的待遇，鼓励其加速成长，脱颖而出。特别是对于国家仍然存在被卡脖子的产业和急速发展的新兴产业，那里加速培养高技能工人的需求最为迫切，在这样的地方，缓不济急，必须特事特办，对好苗子就得加餐，就得允许“开小灶”，对于认真钻研高技术、手里有绝活的年轻人，就得给予越级提拔，鼓励冒尖。同时，职业院校和基层企业就要舍得在特殊技能岗位人才培养上加大投入，用富含营养的配餐“催苗助长”。同时，要拿出不惜千金育人才的气魄，对贡献突出、善于创新、专心致志搞技术的职工，就得当成“宝贝疙瘩”，为他们当好技能养成的坚强后盾，实行待遇特殊、提拔优先、分配倾斜，形成强烈的“头雁效应”。

毫无疑问，助推高技能人才成长已经成为国家的一件大事，党中央在“十四五”规划建议中专门强调：加强创新型、应用型、技能型人才培养，实施知识更新工程、技能提升行动，壮大高水平工程师和高技能人才队伍。总之，如何集思广益、群策群力，让“技能饭碗”香起来，让学习技能、钻研技术、当高技能工人成为年轻人衷心向往的职业目标，关系到“十四五”规划和2035年远景目标的如期完成。在这件大事上，轻视和犹豫就可能丧失战略机遇，我们需要全社会对此统一认识。

■每日图评

“赏花游”需要文明相伴

3月4日武汉大学发布了2021年赏樱政策。自3月5日20:00起，社会公众可通过武汉大学官方网站、官方微信进入预约系统，填写姓名、身份证（或军官证、护照等有效证件）号、手机号等个人真实信息，对3日后的参观行程进行预约，这是社会公众入校赏樱的唯一途径。（3月5日《北京青年报》）

随着天气逐渐转暖，不止是武汉大学的樱花令人向往，近日各地都逐渐进入了赏花季节，迎来“赏花游”的高光时刻。同程旅行的数据则显示，3月份将有超过5万人出游的规模。尤其是，牛年春节后机票的降价也为赏花踏青旅游增添了动力。一些地方还推出了赏花时间表和路线图，无疑给人们的赏花提供了便利。

“赏花游”虽好，但更重要的是要让其成为“文明游”。综合媒体报道来看，去年赏花季，一些不文明行为就令人大跌眼镜——个别家长做出践踏绿地、摇落樱花的行为，在孩子的面前也毫无顾忌；挖野菜的“大军”更是直接开赴公园绿地，草坪被挖得满目疮痍、踩得惨不忍睹；有的游客把春花枝条随手折断……这无疑让美景失色。春风十里，不如一个文明的你。“赏花游”需要文明相伴。即便没有时间出游，而是在家里“云赏花”，也应该多些文明之举，毕竟，文明需要线上与线下齐发力。比如，在网络上留言要恪守文明，对于一些不文明之举要敢于揭露。 □杨玉龙

■长话短说

莫让企业微信公号成为名誉侵权的道具

2018年12月3日，张女士与北京某交流咨询公司签订劳动合同，担任零售部零售总监。2020年2月21日，公司以违反公司规章制度为由将她辞退。同年3月5日，张女士申请劳动仲裁。令张女士意想不到的是，与北京某交流咨询公司隶属同一集团的北京某美术馆在运营的微信公众号上，公示了自己被辞退的相关细节。张女士认为其中内容涉及对自己的道德评价，侵犯了名誉权，诉至法院。（3月4日 《工人日报》）

依法依规地辞退违反规章制度的员工，是企业维护自身权益的应然之举，本无可厚非。但如果企业借助微信公众号对员工进行与辞退无关的道德评价，则是涉嫌侵犯员工名誉权的违法行为。就这起因劳动争议纠纷引发的名誉权诉讼而言，在被辞退员工已申请劳动仲裁、法律还未对双方的争议作出定性前，企业便在微信公众号上对员工作出“违背职业道德”的负面评价，无疑是对员工名誉权的侵犯，被法院判决向员工赔偿精神抚慰金，自然在所难免。这对于习惯利用微信公众号给予员工负面评价的企业来说，无异于一记响亮的法治警钟。

微信公众号不是法外之地，企业不能将其作为侵犯员工名誉权的道具，这是基本的法治常识。不让企业把微信公众号当作名誉侵权的道具，既需要企业入脑入心地铭记基本法律常识，又需要对这种侵权行为套牢“法律缰绳”。如此，才能让企业微信公众号的营运规范在法治轨道上，回归便利企业内部管理的本位。

□张智全

■网评锐语

强化人脸识别监管还需立法精细化

张西流：据媒体报道，随着人脸识别技术的广泛应用，生活中可以刷脸解决的事情越来越多。人脸识别技术在方便生活的同时，也带来了不少安全风险。强化人脸识别监管，还需立法精细化。要对人脸识别作出专项规定，明确人脸识别的有权使用主体、使用目的。

要让更多人学会使用“救命神器”

沈峰：3月2日，2021年北京市卫生健康工作会议召开，会议对2021年重点工作进行了安排部署。其中，全市将新建、改扩建201个急救站点，推进公共场所的自动体外除颤仪(AED)等急救设施设备配置。不仅要让更多群众懂得急救知识，会使用AED等急救设备，更重要的是要培养群众急救他人的意识，只有勇于担当，挺身相助，才能呵护生命。

■世象漫说

民生清单

今年的政府工作报告，民生新举措令人关注。在“十四五”开局之年，“民生清单”既强调纾困兜底，又强调满足人民日益增长的美好生活需要。诸多百姓生活的热点、焦点、难点，都在“民生清单”里得到正面回应。（3月5日 新华社） □朱慧卿

■有感而发

致敬“她力量”有赞语更要有行动

在2021年“三八”妇女节来临之际，午报记者兵分多路，对这批春天里最美的女神进行了贴身采访。在饱含热泪记录下她们的战疫故事的同时，我们只想说一句——“你们辛苦了！衷心地谢谢你们！”（3月6日 《劳动午报》）

奋斗的女性最美。尽管疫情防控形势持续向好，但面临的压力仍然很大、任务依然很重，还有很多硬仗要打。女干部要充分发挥模范带头作用，以守护者的使命，筑牢基层疫情防控第一防线；女医务工作者要立足岗位、忠于职守，在火线上救死扶伤、情暖患者；女企业家要以不畏艰难、勇挑重担的拼搏精神，化危为机，推动企业向高质量发展、高效益提升……使命在肩，责任如山，充分释放出“她智慧”，并影响和带动更多的身边人，养成文明健康的生活习惯，遵守各项社会公德与文明守则，争当文明新风尚的践行者。

致敬“她力量”，有赞美的歌、暖心的话，更要有贴心的理解、务实的行动。在医院、药店，对她们多一点由衷的敬意，把她们当成自己的家里人；对家里天天值班、加班，没法履行家庭责任的她，多一份理解，多几次问候，要为她们铺展向上流动和向好发展的广阔舞台，使其能够更好地更公平地享有一个“战士”应得的荣誉与回报。 □徐剑锋