

■劳动时评

智能生产线上的工匠培育难题需多方合力化解

□戴先任

企业实现了生产的转型升级，对技能人才的培养不能还“原地踏步”，否则这会严重拖了企业智能化改造的后腿。不能让企业智能化改造受困于工匠培育难题。

不少企业面临智能生产线上的工匠培育难题。“人走经验走，换人如换刀”，一些企业没有高技能人才成长机制，人走了直接把经验带走，再培养新人，要从头来过。不仅浪费资

源，还让智能生产所需的人才供应不上。专家呼吁，形成完善、系统的工匠培育机制来复制出大批的工匠，有效支撑制造业转型升级。（7月7日《工人日报》）

智能化改造是制造业实现跨越式发展的必由之路，越来越多的企业重视生产的转型升级，但与此同时，一些企业虽然实现了智能化生产，但在对所需人才的自主培养方面，却没能与时俱进，仍处于“经验为王”的状态，没有随着生产的转型升级而“转型升级”。

“智能制造”不同于“传统制造”，对技术的要求更高，需要专业人才的“驾驭”，而目前

制造业本就存在高技能人才不足的问题，一些企业还未能转变培育人才的理念，没有高技能人才成长机制，人才培养定位不准确，并且一些企业也没有善待高技能人才，技能人才获得感、认同感不足，就算招来了、培养出了需要的技能人才，还是会留不住。这就让企业相应人才更加欠缺，出现“人走经验走，换人如换刀”的问题。

企业实现了生产的转型升级，对技能人才的培养不能还“原地踏步”，否则这会严重拖了企业智能化改造的后腿。不能让企业智能化改造受困于工匠培育难题。

在这方面，需要形成多方合

力，才能化解智能线上的工匠培育难题。如智能线上“带不出适合的好徒弟”，就暴露出了企业技能人才培养机制存在的问题。对此，企业要能真正尊重与善待技能人才，让技能人才有获得感、成就感，享受到应得的职业尊严，还要建立健全高技能人才成长机制。同时，推进产教深度融合，要加强校企合作，学校、专业培训机构、企业等合作成立工匠培训共享平台等，解决技能人才不足的问题。国家、地方政府，也要重视起来，提高职业教育地位，给予企业和学校更多激励政策等等。

值得注意的是，一些地方的

制造业企业目前仍然存在较为严重的“用工荒”问题，这与智能线上“带不出适合的好徒弟”，既是不同的成因，也是不同的问题，但也有相通之处。比如技能人才欠缺，制造业企业留不住人，既影响到了制造业企业“用工荒”，也造成了智能线上“带不出适合的好徒弟”。

所以，对于“人走经验走，换人如换刀”的智能生产线上的工匠培育难题，也要从制造业的大环境来看待。需要进一步优化制造业发展环境，这也有利于破解智能生产线上的工匠培育难题，而这也能让企业顺利完成智能化改造，推动制造业的高质量发展。

■每日图评

劳动纠纷调解室促进劳资关系和谐稳定

“由于出现工伤状况，我方当事人请求公司予以相应赔偿。”“我们在前期已支付部分赔偿的前提下，同意再支付一部分费用。”日前，在绍兴市柯桥区社会综合治理中心的劳动纠纷调解室·工会工作室，受伤职工与企业的双方当事人代表在相互握手后，都紧紧握住了工会调解员的手，感谢“娘家人”的调解为他们架起了这座“连心桥”。（7月6日《浙江工人日报》）

据报道，当事人周某某是柯桥一家建筑公司的员工，由于在工作中发生意外，造成身体伤残，随后与公司就费用方面的赔偿问题意见不一。在得知员工诉

求后，调解室工会调解员立马行动起来，来回在双方之间进行调解撮合。在没有争执、冲突的平和氛围中达成共识，取得了双方都满意的效果。

该案件的成功调解，是劳动纠纷调解工作室工会调解员倾注了自己的耐心和高度责任心，切实保护劳资双方合法权益，构建和谐劳动关系的一个典型。对劳动者和用人单位实行合法权益“双保护”，有利于营造良好的营商环境，也有利于促进劳资关系的和谐稳定。

笔者以为，职工的合法权益要保护，企业的合法权益同样需要保护。职工有职工的难处，企



业也有企业的难处，如果劳资双方都能以法律为依据来主张自己的权益，就为双方的意见最后达成共识打下了基础。调解室工会调解员的工作就是为劳资双方达成共识搭桥铺路，让调解工作依

法进入法治轨道，及时化解劳动纠纷。愿更多劳动纠纷调解室为劳资双方搭桥铺路，真正做到“案结事了”，助力劳动关系和谐稳定。

□周家和

■长话短说

为儿童乘车安全筑起牢不可破的“法治墙”

今年3月1日，浙江温州永嘉县发生的一起车祸，致一名女童当场死亡。监控视频显示，一辆红色轿车在路口左转弯时，被一辆直行的面包车撞倒车辆尾部，碰撞导致红色轿车的左后车门在惯性下打开，一名小女孩从车内被狠狠甩到了路面。如果孩子当时坐在安全座椅上，悲剧或许可以避免。（7月6日《法治日报》）

少数家长对儿童安全座椅持无所谓态度，除了过于自信的侥幸心理作祟外，还与法律对这种行为惩处力度的“欠火候”相关。新修订的未成年人保护法虽然已把配置儿童安全座椅作为强制要求，但对违反后的惩罚措施却未提及。

值得注意的是，当前不少地方已把儿童安全座椅写入地方性法规中，但与上位法同出一辙的是，多数地方性法规也未补上惩罚措施不明的立法短板，只有深圳市明确了未使用儿童安全座椅将被处以300元罚款的处罚标准。虽然上位法因受原则性要求强的立法技术掣肘，不能对具体惩罚措施一一列举，但作为上位法有益补充的地方性法规，不出台具体的惩罚措施则说不过。如此不但不能让保护儿童乘车安全的立法意图照进现实，反而还有可能让法律在执行中陷入“心太软”的尴尬，需要引起足够重视。

良法乃善治之前提。面对儿童安全座椅制度难以落地生根而引发的诸多悲剧，让法律走出“心太软”的被动局面，无疑势在必行。在上位法不能事无巨细对违反儿童安全座椅制度逐一规定惩罚措施的情形下，各地在贯彻落实未成年人保护法的地方立法中，应就相关违法行为明确具体的惩罚措施，促使法律在执行中跳出“心太软”的窠臼，从而真正以“刚牙利齿”般威慑，为儿童的乘车安全构筑起牢不可破的“法治墙”。

□张智全

■网评锐语

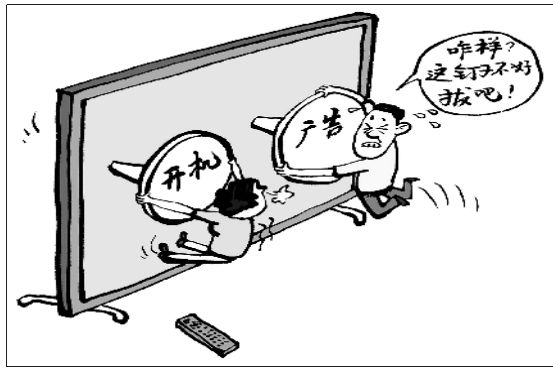
不能让各类APP都能“轻松借钱”

天歌：点开“滴滴出行”“去哪儿旅行”“哈啰出行”等APP，显眼位置均可看到“借钱”……不少手机APP存在与自身主要业务毫不相干的借贷功能，并以低息、红包等作为噱头引导用户开户。APP“借钱”满天飞，背后暗藏多重风险。监管部门应持续加强对手机APP开设借贷功能现象的监管，尤其是对于当前“什么APP都可以放贷”的局面，要有更精准的规范和约束，不能什么APP都可以“轻松借钱”。

“午间一小时”培训活动接地气

陶崇银：近日，椿树街道总工会“午间一小时”系列活动再次“起航”。今年，椿树街道总工会的“午间一小时”系列活动将举行包括乐聚读书会、Ukulele互动教学、跳跳健身指导、瑜伽健身指导等项目在内的各类培训活动90余场。“午间一小时”开展丰富多彩的职工培训活动，确实非常接地气，期待这样的培训活动能在更多的地方加以推广。

■世象漫说



关不掉

打开电视，尤其是智能电视，必须先“被看”一段广告，中途还关不掉，已成为不少人的烦恼。但更让人气愤的是，上海电信将责任推给了消费者。虽然其最新回复时的态度较之前有所改观，但仍有必要观察其实际行动和整改效果，并有必要以更科学合理的规则解决消费者“被看”广告现象。（7月7日《北京青年报》）

□王锋

■有感而发

让更多职工养成安全生产好习惯

近日，江苏徐州市总在总结职工安康文化建设工程时发现，其“职工安全生产习惯21天养成”试行一年来硕果累累，试点单位安全生产违规率、事故率显著下降，正在全市广泛推行。（7月7日《江苏工人报》）

据报道，在全市实施职工安全行为习惯21天养成专项行动，是徐州市总创新安康文化系统工程的一个重要举措。通过建立统筹推进机制、分类指导机制和跟踪问效机制，在全市生产经营类企业中，以工会牵头、班组监督

和自我约束相结合的形式，推进安全生产习惯养成活动，利用安全文化的导向、凝聚、辐射功能，将安全生产法律法规、企业安全管理常识常规等知识最大限度地向基层一线普及，向班组一线延伸。

笔者以为，此次，徐州市总推行的“职工安全生产习惯21天养成”法，可谓是抓住了安全生产的关键点和要害处：首先，安全生产来不得半点马虎和敷衍，职工必须从细节入手，改变自己的心智模式，自觉地规范好生产中的行为习惯。安全生产习惯养

成法，促动了职工安全的理念入脑入心；其次，通过个人自查照镜子、班组互查量尺子、专项检查开方子的闭环管理机制，把职工生产中不良的习惯找准找全、推进安全措施落实落细，全力构建了安全生产的防线；第三，搭建积分管理激励平台，并将安全生产习惯纳入劳动保护示范评选，进一步强化了全员安全意识，实现了“要我安全”到“我要安全”“我会安全”的转变，让更多职工养成了安全生产的好习惯。

□费伟华