

“精准滴灌”体现了持续优化营商环境的担当

本报评论员 韩轲超

水产店、糕点坊、百货铺、服装店……时下,个体工商户遍布大街小巷,是百姓日常生活不可或缺的存在,也是市场经济的重要组成部分,在稳增长、促就业、惠民生等方面发挥着重要作用。数据显示,截至2023年底,全国登记在册个体工商户有1.24亿户,占经营主体总量的67.4%,支撑了近3亿人就业。

现实中,不同类型、规模的个体工商户发展水平、利益诉求等不尽相同——刚开张的服装店可能更希望房租再便宜些,以进一步降低经营成本,顺利存活下来;由家族几代人传承的特色餐馆,想的可能是如何顺利转企,把店开到更多地方,同时加强菜品秘方的知识产权保护……精准对接不同个体工商户的需求,避免陷入“每人发块糖”的广撒网式帮扶,逐渐成为趋势和共识。

如今,有关部门已经出台了一系列政策文件,聚焦对个体工商户开展分型帮扶、分类培育,在将个体工商户划分为“生存型”“发展型”“成长型”并实施针对性扶持的基础上,开展“名特优新”(知名、特色、优质、新兴)四类个体工商户的选拔和认定,并为每一种类型提供资金、培训、贷款、荣誉等方面的差异化服务措施。

今年的政府工作报告提出,加强对个体工商户分类帮扶支持。培育“名特优新”个体工商户从试点到全面铺开,为的是结合个体工商户发展实际,加强政策支持帮扶精准性、针对性和科学性,让个体工商户感受到实实在在的政策红利。这种不搞大水漫灌,而是精准滴灌、把帮扶政策的“肥”更好地施到个体工商户发展的“根”上的做法,是社会治理精细化的一种体现,也折射出政府部门持续优化营商环境的责任与担当。

实际上,一些先行先试的地方已经取得了积极成效。比如,山西为个体工商户定制了“惠商保”项目,包括经营财产损失、从业人员人身伤亡等险种,有效发挥保险在个体工商户发展中的“减震器”“稳定器”作用;浙江为个体工商户量身定制质量、标准、品牌、知识产权等专业服务方案,同时开展职业技能培训,制定“个转企”新政;浙江义乌成立了全国首个个体工商户发展研究中心,2023年全年培育“名特优新”1409户……

近年来,有关部门为支持、保障个体工商户的生存与发展,做了很多工作——持续推进的“放管服”改革极大提升了个体工商户办理证照的便捷性和效率;市场监管部门加强

反垄断和反不正当竞争执法,持续整治各种乱收费行为,维护个体工商户合法权益,会同相关部门每年开展全国性“个体工商户服务月”活动,等等。如今,一系列分型帮扶、分类培育的政策,进一步充实了“政策组合拳”,与多年来国家支持、鼓励、引导个体工商户发展的思路 and 做法一脉相承。

从无到有,从有到优;没有最好,只有更好——相信随着个体工商户享受的政策红利不断精准和细化,将会有更多个体工商户通过创新产品、优化服务、提升品质等方式找准路子、闯出牌子、活出样子,进而为经济高质量发展注入新动力。数以亿计的个体工商户背后,是一个个家庭的生计,是沉甸甸的民生。某种角度上说,保障个体工商户的稳定发展,就是守住了大街小巷的人间烟火气,守住了广大人民群众的幸福生活。

小而美的百年老店、专而精的特色品牌、优而新的经营样态……越来越多的个体工商户正以自身表现和实力不断刷新着公众认知。期待相关方面能继续练好“绣花功夫”,将政策送到解渴处,把服务做到心坎里,支持个体工商户持续健康发展,为市场经济带来更多生机与活力。



期待相关方面能继续练好“绣花功夫”,将政策送到解渴处,把服务做到心坎里,支持个体工商户持续健康发展,为市场经济带来更多生机与活力。

据3月17日《人民日报》报道,自2023年4月起,市场监管总局在12个省份部署开展个体工商户分型分类精准帮扶政策试点,截至目前,已试点培育“名特优新”个体工商户超过15万户。今年,市场监管总局将全面组织开展“名特优新”个体工商户认定工作,被认定为“名特优新”个体工商户,可以享受更多针对性的培育和激励政策。

“不懂编程就是文盲”? 别用焦虑论调裹挟家长

关育兵

据3月17日中新网报道,随着科技的发展和社会的进步,科创教育逐渐走入千家万户,少儿编程作为代表,近年来更是备受瞩目。然而,“未来的文盲,就是不懂编程的人”的论调也甚嚣尘上。

必须承认,编程教育益处多多。通过编程,孩子们可以学会如何用逻辑思维去解决问题,如何在复杂的情境中保持专注和条理性。图形化编程的直观性和趣味性,使得零基础的孩子也能轻松入门,代码编程还可能进一步提升他们的思维能力和项目实践能力。这些对孩子们未来的学习和未来发展都有裨益。

即便如此,将不懂编程者视为未来的文盲,未免绝对和片面。教育是多元而包容的,每个孩子都有自己的兴趣和天赋。编程并不是每个孩子必须掌握的技能,不能因其流行而忽略其他同样有价值的领域。进一步说,编程课对于儿童的数学、英语基础要求较高,如只是简单的照猫画虎,其意义和价值都会大打折扣。

事实上,类似的论调此前也有,比如“未来的文盲,就是不会开车的人/不懂英语的人”之类,其共同点是夸张的形式强调其重要性,进而制造某种焦虑。这也确实干扰到了一些家长的判断,因为担心孩子输在起跑线上而盲目跟风,把孩子送去学习编程,却忽视了孩子真正的兴趣和特长。

编程教育当然可以有,更可以推广,但其正确的打开方式首先应是去功利化,即不要将其简单视为升学敲门砖或竞赛加分项,而应把它当成一种培养孩子综合素养和兴趣爱好手段,鼓励孩子们选择自己喜欢的、适合的课程和活动,让他们在轻松愉快的氛围中学习和成长。

其次,学校作为教育的主要场所,是否能够成为编程教育的主阵地?比如,根据孩子们的年龄和认知水平,合理设置编程课程,同时加强与编程培训机构的合作,共同推动编程教育规范化、专业化发展,等等。

科创教育的兴起是件好事,体现着教育正在向更全面、多元方向发展。但家长还须保持理性和冷静,避免被夸大的宣传和焦虑的情绪所干扰。说到底,教育是个漫长而复杂的过程,比起掌握各种知识和技能,孩子们或许更需要享受学习的乐趣和成长的愉悦。



图说

逃不脱?

据央视新闻报道,近年来,密室逃脱、沉浸式演出等新兴娱乐场所多了起来,但有些场所因密闭、人员密集容易发生火灾等险情,并且不易疏散。记者体验发现,有的场所逃生门被铁链牢牢锁住——逃生之路被截断。

公共场所逃生门形同虚设,后果不堪设想,现实中也不乏这样的悲剧。以密室逃脱为例,相关场所光线黑暗、路线复杂,一旦发生火灾事故,无论是里面众人逃生,还是外面消防救援,都会受到一定阻碍。新兴娱乐活动,为人们带来了消费新体验,但其潜在的危险因素不容忽视。眼下,有关部门对这类场所加大了消防安全巡查和指导,但现实情况仍有待改善。如何更有效约束经营者履行安全义务,对监管手段和智慧提出了更高、更紧迫的要求。如果密室逃脱成了密室逃不脱、安全无保障,其本身经营也会面临很大问题。

李法明/图 嘉湖/文

不能放任“AI复活”已故明星成生意

孔德淇

据3月17日《北京商报》报道,日前,一些网络博主使用AI技术“复活”逝世明星的做法备受争议。对此,有网友表示“大家只是想他了”,另有多数网友认为“尊重逝者,必须下架”“别用AI去挣血馒头”“家人可以主动去做,但是陌生人不能用此盈利”。

近年来,人工智能技术发展迅速,生成式AI方兴未艾。然而,一些人打着温情的名义开展AI推广和收费服务,将“AI复活”逝者变成了一条产业链。据报道,在春节前夕,一些电商平台上架了“AI复活”服务,最低只需10元,已有商家售出数百份。

如果付费“复活”的是自己的亲友,出于个人情感需求和对逝者的怀念,尚可理解。比如,著名音乐人包小柏曾使用AI技术“复

活”他的爱女,为其实现“数字永生”,以此来减轻遗憾,安抚自己内心的伤痛。但若将这项技术用于“复活”离世明星或其他人,不论是否以商业目的为驱动,未经逝者近亲属同意,恐怕都会给后者带来一些精神或财产上的损害。

现实中,许多明星的家人对网友使用AI技术“复活”逝者持否定甚至愤怒的态度,认为这样做是在揭伤疤。在他们看来,亲人的离世对家人来说是巨大的悲痛,他们需要时间来面对和接受,并逐渐适应生活的改变。在此过程中,倘若有人在未经同意的情况下,利用技术手段将逝者以数字化形式再次呈现,很可能会打破逝者家人努力维持的平衡和内心的宁静,让他们再度陷入失去至亲的伤痛。“AI复活”逝者,还可能被一些不良商家用来牟取暴利。

逝者的肖像权和隐私权应该受到尊重和

保护,这也是维护个体尊严的一部分。未经家人同意,将逝者的形象和声音通过AI技术“复活”并公之于众,不仅违背了社会伦理和道德,而且可能触碰法律底线。根据民法典的规定,对于侵害死者姓名、肖像、名誉、荣誉、隐私、遗体等权益的行为,其配偶、子女、父母有权依法要求侵权者承担民事责任。可见,已逝明星形象和声音被擅自制作成虚拟视频,明星家人有权追究责任。

AI技术的发展为社会提供了更多创新空间,也让人们的工作生活拥有了更多便利,但这一技术的运用不能突破法律规定,不能侵犯他人权益。针对“AI复活”逝者的现象,期待相关法律法规能进一步完善,明确使用AI技术的范围和限制。只有坚守法律底线、尊重公序良俗,AI技术才能真正成为一种暖心、造福社会的科技,而非被滥用,成为一场利益的算计。

位理应提供一些指导和帮助,或者通过其他方式予以变通,多一些人性化的安排和设计,而不能故意借此为难劳动者,更不能动辄因此辞退劳动者。

个别企业的任性辞退行为令人遗憾,也给我们带来一些启示。比如,保障劳动者的合法权益,除了要关注第一学历歧视、35岁就业门槛等问题之外,还要关注针对大龄员工的一些不科学、不合理做法:用人单位开展诸如线上办公、进行线上管理等,要充分考量大龄员工的现实情况,进行更人性化的制度设计,而非简单粗暴地进行“一刀切”;司法机关通过裁判,维护大龄员工的合法权益,有利于增加这一群体维权的勇气和底气,引导更多用人单位依法办事,避免任性和违法,等等。

因员工不会线上请假而将其开除,这样的处理方式既违法又冷漠。确保大龄员工的合法权益得到更好保障,是有关部门的职责所在,也是文明社会的应有之义。



撤除隔离栅栏 让游客收获更多沉浸式体验

戴先任

据3月14日潮新闻报道,过去去过鲁迅祖居居家宴厅的游客应该有些印象,原本门口有道隔离栅栏,想走近观看拍照的游客只能止步于此。最近,这道栅栏撤掉了,游客不仅可以近距离观察,还可以在裡面合影留念。除鲁迅祖居20处外,鲁迅故居德寿堂和三味书屋思仁堂、小堂前的隔离线和隔离栅栏也被撤去。

在展厅里设置栅栏和隔离线是保护文物的通用做法,大多数游客也能理解。此番鲁迅故里撤除部分围栏,其实是基于当前文物保护条件的改善,以及游客旅游文明素养的提升,此举不仅能让游客与文物更近距离接触,让游客收获更多沉浸式体验,而且可以进一步助力文物“活”起来,从而带动场馆和景区“火”起来。

国家文物局2020年初印发的《文物建筑开放导则》提出,景点中文物建筑应最大限度向公众开放,鼓励开展公众参与、体验、互动式活动。

当然,这么做也对景区的管理提出了更高要求。时下,虽然游客的整体文明素养有所提升,但对热门景区而言,大量游客同时进入,难免鱼龙混杂,游客不文明行为难以彻底避免。对此,景区管理者需要找到一个开放与保护之间的平衡点,比如,可以按照文物的重要性等为参数,设置相应的开放等级,同时做好警示提示,在客流饱和时加强现场管理力量、做好分流等,兼顾文物安全与游客体验。

进而言之,景区懂得挖掘文物所承载的丰富历史文化资源,学会“讲故事”,并借助一些手段,更好地让文物动起来、活起来,更好地实现文物与游客的“双向奔赴”,是可以努力的方向之一。

拆除栅栏和隔离线,并非拆除对文物古迹的保护,而是拆除影响文物、景区与游客“良性互动”的障碍。这有利于更好地盘活旅游资源、文物资源,也有利于提升景区整体的服务质量,让历史文化资源得到更好的利用、保护与传承。

媒体声音

◇把春游还给孩子

近日,四川乐山一所小学组织春游野炊活动,学生们带着锅碗瓢盆出游,相关视频引发了热议。据该校校长介绍,春季野炊是他们给孩子们选择的必备项目,已经举行多年。

《湖南日报》评论说,组织学生外出春游,既可锻炼孩子们的团队协作意识,激发其热爱自然和生活的激情,也是课堂教育的一种延续和补充,是素质教育的一种生动体现。上述视频引发热议,正源于春游野炊活动又回归了“原汁原味”。把春游还给孩子吧!教育主管部门和各类学校若以安全为借口,困住孩子春游的脚步,把孩子“憋在春天里”,绝非为社会所乐见。

◇“成年人的少年宫”不妨再多一些

近日,浙江省文化馆利用场馆闲置时间,在周末晚上推出免费“艺术自习室”。预约通道开放后,短短数日就基本约满。预约成功的市民中,主力是二三十岁的年轻人。

《光明日报》评论说,“艺术自习室”本质上都是对公共资源的有效利用。城市由人组成,一堂堂艺术课程,一间间“艺术自习室”,一处处“成年人的少年宫”,提供的是琐碎生活之外的“艺术与远方”,是对公民进行的美学教育。创造条件,让更多人懂得欣赏美、参与美、创造美,城市的美就会更加丰富、更具格调。“成年人的少年宫”不妨再多一些,形成气候、形成风景。

◇打造文旅热度 一碗麻辣烫还远远不够

近来甘肃天水麻辣烫走红,旅游平台上近一个月内的地为天水的订单量同比增长超两成,当地辣椒寄件量也暴涨5倍。

央广网评论说,去年以来,文旅业的热度可谓一波接一波。如何将“流量”变“留量”,是摆在各地面前的一道考题。回顾经验教训,承接流量的关键在于能否立足本地特色、做好服务细节,并持续创新。旅游业是于厚积薄发的行业,看似偶然的流量光顾,如果没底蕴积淀和持续深耕,终将会昙花一现甚至为流量所累。清明、“五一”小长假在即,各地如何乘势而上,共同创造文旅业的春天,令人充满期待。(弓长 整理)

开除不会线上请假的员工,违法且冷漠

龙敏飞

公司要求所有员工都必须线上请假,否则视为旷工,59岁的员工辛某不会线上操作,于是通过微信、电话等方式请假,并表示返岗后补请假。然而,公司并未告知准假与否,事后还以辛某连续3个工作日旷工为由,与其解除了劳动合同——据3月17日北京日报客户端报道,近日,江苏省苏州市中级人民法院审理了一起因大龄员工不会线上请假而被以旷工为由开除的劳动合同纠纷案,依法认定用人单位解除劳动合同合

同违法,支付赔偿金10万余元。该公司不服,提起上诉,二审法院维持原判。

此事一出即引发较大关注,很多人都为这名59岁的员工鸣不平,其已经在该公司工作了十几年,还有一年就退休了,而且,其已经通过微信、电话等方式请假,只是没有履行“线上”这个程序。好在,法律支持了他的诉讼请求。正如主审法官所说,辛某主观上并没有旷工意愿,依据现有事实也不足以认定辛某构成旷工。仅依据某违规请假的行为,不足以对用人单位生产经营管理秩序造成重大影响,亦不足以认定双方之间信赖基础彻底丧失且无法修复致客观上无法

维系劳动关系。上述案件虽为个案,但其折射出的一些大龄劳动者的权益短板问题,有必要引起关注与反思。

《中国人力资本报告2023》显示,全国劳动力人口平均年龄从1985年的32.25岁上升到了2021年的39.42岁。可见,随着老龄化社会的到来,劳动者的平均年龄也在增长。当老龄化与数字化相遇,用工领域不可避免地会产生一些新情况新问题,比如以60后为代表的的大龄员工在适应新技术和线上办公操作流程方面很有可能存在一定困难,进而对用人单位的相关日常管理和工作有所不适应。如此现实下,用人单