编辑 吕银玲 美编 贾丛丛 责校 李爽 电话:64101946 bbtzbs@163.com

京港将加强疫情防控常态化合作

◇北京市卫健委:

全北京市范围内应当保留一定规模的应急物资生产企业

注重产能转换,并在京津冀范围建立应急物资生产联保机制

建设完善"市-区-机构-家庭"四级应急物资储备体系

到2020年底,市、区、医疗机构三级必要医用物资储备量应当满足**30天**以上需求

各类物资储备能满足重大突发公共卫生事件发生后**1-3**个月的需求

北京商报讯(记者 陶凤 常蕾 实习记者 刘迪雅)11月19日,第二十三届北京·香港经济合作研讨洽谈会在京举行。在卫生健康合作高层研讨会上,京港两地聚焦公共卫生应急体系建设,充分交流了加强应急物资保障,强化科技、人才和法治保障等方面的经验、做法和计划。此外,根据会后签署的合作协议,京港两地将加强疫情防控常态化合作。

北京市卫健委应急办公室副主任邓锴表示,为了加强首都卫生应急管理体系建设,应当做好平战转换的储备。具体来说,全北京市范围内应当保留一定规模的应急物资生产企业,注重产能转换,并在京津冀范围建立应急物资生产联保机制;同时应当建设完善"市-区-机构-家庭"四级应急物资储备体系。

"到2020年底,市、区、医疗机构三级必要医用物资储备量应当满足30天以上需求,各类物资储备能满足重大突发公共卫生事件发生后1-3个月的需求。"邓锴说。

北京市疾病预防控制中心北京全球健康中心办公室主任杨鹏介绍,目前全球新冠肺炎疫情仍然呈现暴发蔓延态势,不同大洲呈现出不同的发展态势,许多国家甚至已经出现严重的社区流行。面对流行暴发、零星散发、局部疫情不同的情况,也应当采取不同的防治措施。

"目前我国疫情形势整体处于低风险,监测手段主要以病例排查为主。除医疗机构排查外,入境人员排查是当下我国最重要的排查手段,应当严格实行核酸检测并做好集中观察点闭环管理;此外,应当对重点人群、场所和物品展开常规检测和排查。"杨鹏在研讨会上说。

高层研讨会后,北京市卫健委分别与香港卫生署、香港医院管理局续签合作协议,并与香港致远基金会签署合作备忘录;北京市医院管理中心将与香港医院管理局续签合作协议。根据合作内容,京港两地将进一步巩固和加强卫生健康交流合作平台,推动疫情防控常态化合作,共同致力于打造更加优质高效的卫生健康服务体系。

此外,在当天的投资北京推介会上,还发布了《京港合作推动北京市健康医疗及养老产业的开放和升级》主题报告。在业内人士看来,此次发布的主题报告旨在进一步破除障碍,深化京港医疗合作,取得共赢互惠的效益。

一方面,北京医疗发展可以借鉴和利用香港优势。以医疗制度为例,目前,内地民营医院的数量虽超过公立医院,但在医院服务能力及社会接受度方面与公立医院仍存在不小的差距;另一方面,跨境医疗资源整合,也将推动香港医疗的进一步发展。北京各大医院因面向全国各地患者,基数大、病例多,有助于医生积累医疗临床经验、探索和掌握各类疑难杂症的治疗方法,进一步推进香港医疗科研和人才培训的发展。

此外,北京医疗机构在推进医院管理的电子化、网络化、智能化方面的步伐较香港更为超前。香港加强与北京的医疗合作与交流,有助于了解医疗智能化发展趋势,积累智能化发展经验,提升香港医疗服务的智能化水平。

·相关新闻·

后疫情时代,京港科技如何合作

为强化京港合作,助力国际科技创新中心建设,11月19日,第二十三届北京·香港经济合作研讨洽谈会举办京港科技创新合作专题活动。围绕"后疫情时代,京港科技合作新态势"主题,多位嘉宾从科技政策、创新环境、创新要素方面发表演讲,深入剖析后疫情时代京港两地面临的发展机遇和共同挑战,为京港两地深入合作建言献策。

□北京市科学技术委员会副主任杨仁全:

疫情危中有机。5G、人工智能、大数据、新基建等成为投资新热点;数字经济、智能制造、生命健康等新产业新业态迎来新契机;以国内大循环为主,国际国内互促的双循环发展呈现新格局。同时还催生了新的科技创新需求和场景,如以大数据预测疫情扩散趋势、AI检测诊断为代表的前端检测与诊疗,以智能制造、柔性制造、AI算法和算力助力的病毒基因测序、无接触零售等城市管理与服务。

□广东省政协委员、香港司南创新联盟联席主席林至颖:

京港在自贸区建设上可以进一步深化合作,加强双方在贸易监管、金融创新、投资管理、产能合作、货物通关等方面的对接,创新以贸易便利化为重点的贸易监管制度体系;在以金融为重点的专业服务发展上进一步深化京港合作,鼓励更多的香港金融机构到北京设立分支机构,支持北京企业在香港上市融资、参与国际并购和开展国际化经营,鼓励更多香港物流、会计、咨询、法律等服务企业到北京发展。

□香港科技大学副校长汪洋:

高等教育是中国经济和社会发展的一大栋梁,大学的角色更是举足轻重。进一步推进"双一流"大学建设,要战略调整科研资源分配;建立一个长远培养及吸引高中端人才的计划,大力鼓励创新;同时改革评估制度。

北京商报记者 陶凤 实习记者 刘迪雅

西街观察 Xijie observation

家长群里的个体失控与集体困境

陶凤

家长群掀起的风波,至今仍未消散。比起一个失控退群的爸爸,沉默的大多数是没退群的爸爸妈妈。

近日,人民日报谈家长群变味儿,实质上是由于家校关系没有理顺、家长与老师的角色没有摆正,应该划好家校共育的"经纬线"。简而言之,让家长的归家长,让老师的归老师。

长期以来,这条"经纬线"泾渭分明很难,但无限延伸很容易。老师给家长布置超标的任务,家长对老师有种种期待。一来二去,有的变本加厉,有的艰难维持着一种紧平衡。当然,也有的在沉默中爆发了。

实际上,为了给家长和学生"减负",无论是在家长群布置作业,还是要求家长批改作业,早就是教育部明令禁止的行为,然而这股风气却屡禁不止。

家长群里,最让人不爽的是,老师把本不该家长做的事情给家长,而且很多功夫花在形式主义的事情上。这些家长眼中繁琐而无用的事情,也来自老师承载的大量与教学无关的事务性工作。一纸禁令解决不了问题,不去系统性地调整教育方法,改变教师选拔考评机制,只会把矛盾从一个端口引向另一个端口。

家长群外,考试改革、学生减负、家长参与育儿,在几种政策的夹缝中,关于孩子未来的焦虑始终存在,并随着竞争加剧而变得与日俱增。不管政策如何改变,教育资源有限是客观现实,自己的孩子要在漫长的幼升小、小升初、中考及高考中博弈未来,也是真真切切的。

这条主线之下,家长和老师往往难分你我,也很有可能都处于过载过劳的状态。对教育最焦虑的地方往往并不是资源最缺乏的地方,反而是资源最富集的地方。一场对稀缺教育资源的极致竞逐,发生在大城市乃至不断蔓延至二三线城市的新一代父母之间,成为他们在特殊处境中的时代选择。

这些人本身在争夺优势教育资源的竞争中长大,进入职场后再去博得一份体面的工作,从而获取相对优质的生活。为人父母后的他们,期望用教育这个最可及的资源,尽可能扫清孩子前程的种种障碍。

有人说压垮成年人,只需一个家长群。这话心酸,也矫情。被家长群绑架的家长们,虽早就忍无可忍,但大多数还是选择了一忍再忍。

以父母之名,你便不是自己。美国经济学教授德普克和齐利博蒂在《爱、金钱和孩子:育儿经济学》一书中说,孩子数目少、对子女教育高度重视是典型的中产阶层家庭模式。这个模式如今在中国很多城市似曾相识,生育被"冷遇",教育被"热捧",家长高密度参与育儿。打开手机,家长群里的纷纷扰扰,折射的是一个新兴阶层慢慢崛起后,正陷入的集体困境。

居家办公降不降酬 北京人社局发布案例回应

11月19日,北京市人力资源和社会保障局发布2020年涉新冠肺炎疫情劳动争议仲裁十大典型案例,涉及试用期延长、居家办公、劳动合同续订、带薪年休假、待岗、轮岗轮休、劳动合同解除、共享用工等疫情防控期间较为常见的劳动争议。

不得无正当理由降低报酬

在北京市人社局发布的一科技公司员工案例中,从事网络销售工作的刘某与企业在劳动合同中约定其月工资由基本工资5200元及业绩提成构成。由于疫情影响,刘某从2月3日起居家办公,而到了月底,公司发通知表示:"受市场影响公司业务不饱和、居家办公无法记录考勤,决定自当月起将网络销售部门居家办公员工的月基本工资调整为北京市最低工资即2200元"。

刘某对此不认可,他表示自己居家办公工作反而更忙了,甚至休息日都需要在家忙工作。在多次向公司人力部门提出异议未果后,他向劳动人事争议仲裁委提出仲裁,要求支付2020年2-4月的工资差额9000元。

刘某的这一提议得到了仲裁委的支持。北京市人社局解释,该案中,科技发展公司受新冠肺炎疫情影响,安排刘某通过电话、网络等灵活的工作方式在家上班,应当视为其正常出勤上班。虽然受疫情影响刘某个人的工作业绩(销售金额)可能出现下降,但因此受影响的应是其工资中的业绩提成部分,在未经协商一致的情况下,科技发展公司单方将刘某的基本工资降低为最低工资缺乏依据。

疫情期安排年假并无不妥

新冠疫情给一些企业正常的生产经营节奏造成了影响,也给企业员工的工作、休假节奏带来了影响。

在一起案例中,主要业务为二手车在线交易的某科技公司受新冠肺炎疫情影响,自2020年春节以来,业务几乎处于停滞状态。该公司的品控部主管张某被通知自2020年2月17日-28日休2019年剩余5天带薪年休假及2020年5天带薪年休假。

张某在离职后向仲裁委提出申请,以科技公司强制安排休带薪年休假违法应属无效为由,要求支付2019年、2020年共计10天未休带薪年休假工资报酬13793元。这一请求被仲裁委裁决驳回。

北京市人社局解释该案例时表示《职工带薪年休假条例》第五条第一款规定:"单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。"《企业职工带薪年休假实施办法》第九条中规定:"用人单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排年休假。"

对当年(或跨1个年度)具体休带薪年休假的方案,由用人单位根据生产、工作的具体情况,并考虑劳动者本人意愿统筹安排,未要求用人单位必须与劳动者协商一致才可决定如何安排休带薪年休假"。科技公司在生产经营困难时期统筹安排张某休带薪年休假并无不妥,且足额支付了休假期间的工资,故仲裁委依法驳回张某的仲裁请求。"北京市人社局相关处室人员解释道。

解除员工劳动合同应予补偿

除了居家办公、带薪休假,北京市人社局此次发布的案例还涉及一例因企业经营困难解除劳动者劳动合同的案例。一家主要经营智能货柜业务、主要在办公楼宇内进行铺设销售的销售公司受疫情影响,其今年2月的货柜商品销售仅为日常销量的10%,新增智能货柜销售业绩几近停摆。

由于生产经营发生严重困难,销售公司决定对员工邓某的劳动合同岗位、工作内容及工资标准等情况进行协商变更,但未能与邓某达成一致。

今年4月10日,销售公司向邓某发出《解除劳动关系通知书》,以客观情况发生重大变化致使劳动合同无法履行,双方未能就变更劳动合同内容达成一致为由,决定当日与其解除劳动合同。邓某对销售公司生产经营出现严重困难不持异议,但不认可销售公司的解除理由。当月,邓某向仲裁委提出仲裁申请,要求销售公司支付违法解除劳动合同赔偿金77000元(离职前12个月平均工资11000元× 3.5个月× 2倍)。

这起案例,最终经仲裁委释明,邓某同意将违法解除劳动合同赔偿金变更为解除劳动合同经济补偿和未提前三十日书面通知解除劳动合同的额外一个月工资,仲裁委裁决予以支持。

对于这起案例,北京市人社局介绍了我国劳动合同法及原劳动部相关说明的规定。新冠肺炎疫情属于不可抗力,用人单位虽不能以不可抗力为由逃避社会责任、中止劳动合同的履行,但受疫情影响导致生产经营严重困难,虽经采取各种措施稳定工作岗位但仍需裁减人员的,用人单位可依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第三项规定,依法与劳动者解除劳动合同。

同时,如双方未能就变更劳动合同协商一致,用人单位根据劳动合同法相关规定解除劳动合同,应及时足额向劳动者支付经济补偿。同时,用人单位应当对受疫情影响导致生产经营严重困难承担证明责任,不得滥用解除权。

北京商报记者 陶凤 常蕾