

时讯

我国发布5G工厂名录

涵盖 24个国民经济大类
300家工厂

刘育英

29日,工业和信息化部在官方网站发布《2023年5G工厂名录》,涵盖300个遴选出的5G工厂,覆盖24个国民经济大类。

“5G+工业互联网”在中国蓬勃发展,全国项目数已超过8000个,5G已由生产外周辅助环节深入至核心控制环节。工信部表示,为加快“5G+工业互联网”在工业生产各领域、各环节全面应用,《5G全连接工厂建设指南》提出开展5G工厂“百千万”行动,即推动万家企业开展建设,建成1000家工厂,打造100个标杆,在各地报送基础上,遴选形成2023年5G工厂名录。

据了解,进入名录的300家5G工厂分布在26个省(自治区、直辖市),其中江苏省最多,有97个,其次山东省32个,湖北省30个;建设投资总额达97.3亿元人民币,有效促进企业数字化转型,有力推动数字经济与实体经济深度融合。这些5G工厂已覆盖24个国民经济大类,排在前五位的是通用设备制造业、计算机、通信和其他电子设备制造业,电气机械和器材制造业,黑色金属冶炼和压延加工业,化学原料和化学制品制造业。

“5G+工业互联网”有20个典型应用场景,进入名录的5G工厂实践均超过50%。这些场景包括生产现场监测、设备协同作业、远程设备操控、机器视觉质检、厂区智能物流、设备故障诊断、设备预测维护、生产能效管控等。

创新评说

建立社保协同支持生育机制

袁涛

党的二十大报告提出,优化人口发展战略,建立生育支持政策体系,降低生育、养育、教育成本。各地围绕优化生育服务,发展普惠托育,在财政、税收、社保、住房、教育、就业支持等方面陆续出台了一系列配套支持措施。例如,四川省攀枝花市、河北省衡水市等多地发布地方性生育奖励政策;浙江省、江西省南昌市、贵州省毕节市等地明确灵活就业人员参加生育保险办法,同企业职工一样享受产假津贴,以推动灵活就业人员参加企业职工生育保险。

目前在地方实践中面临的主要问题是:发放普惠育儿补贴简单明了,易被百姓“叫好”,但实施中也存在政策精准性差、标准过低难以奏效、高标准则成本高昂等弊端。同时,推动生育保险扩面和完善生育休假制度也面临一些困境。

为此,笔者建议,建立社保协同支持生育的补助机制,完善生育支持政策体系建设,即在完善生育保险制度的同时,协同发挥基本养老保险、基本医疗保险等社会保障制度的生育支持功能。以就业人群为重点,通过强化对生育率最低的中产阶层、职业人群的经济支援,减轻生育、养育、教育成本,提升生育意愿。具体路径如下:

对0-3岁育儿家庭参保职工实施依申请退还(或豁免)养老、医疗保险个人缴费部分的政策。此项建议是借鉴德国社会保障政策联动支持生育的经验。

提升生育率需多方支持。一般认为,移民吸纳政策、家庭福利、托育服务以及鼓励生育的个税减免政策,可共同发挥促进生育的作用。实行人口激励的典型国家如德国、法国、瑞典、俄罗斯等成效显著。而早期重视不够的日本、韩国,虽在其后也投入了大量财力物力,却收效甚微,至今仍难以扭转长期低迷的生育率。西方国家的政策经验,并非都适合我国实际,应区分轻重缓急和优先次序加以重点推进。例如,普惠津贴需大量财政投入,标准过低难以奏效,高标准势必拖累财政,均有显著缺陷。相对而言,德国的社会保障政策协同支持生育的经验值得借鉴,能有效解决当前我国的主要矛盾——以企业职工为主体的育龄人群生育率低,不敢生不愿生。

完善生育保险制度,构建中国特色生育保险体系。首先,扩大生育保险覆盖范围,推动灵活就业人员参加生育保险并同等享有生育津贴。建议采取“个人缴费+政府补助”(费率各为0.5%,总费率1%)的方式,将灵活就业人员、新业态从业人员、农民工等纳入生育保险覆盖范围。经测算,此举将使各级财政补助每年增加约600亿元,其中中央财政对中西部地区灵活就业人员参保补助每年约360亿元,超400万个灵活就业家庭的新生儿将从中受益。

其次,推广成熟经验,实施家庭联保共享,逐步实现生育保险全覆盖。如四川省绵阳市给予参加生育保险的男职工未就业配偶发放50%育儿津贴的城市,其政策已实施10余年,有利于促进家庭友好和社会团结。

再次,按照职工与居民分类保障、保持适度差距的原则,给予职工和居民不同层级的生育津贴。不同人群的育儿津贴水平保持在最低工资水平以上至社会保险缴费基数封顶线水平以内,为将来建立全民普惠育儿补贴制度奠定基础。

最后,促进各地生育保险政策统一,增强公平性,缩小地区差别,避免地方“福利竞赛”。完善生育筹资机制,适时恢复生育保险1%的基准费率。因上调的费率小,对企业影响微弱,却能发挥风险分担、社会共济的保障作用。

(作者单位:中国人口与发展研究中心)

重磅解读

编者按

如何在新经济因素下,为中国女性劳动力市场寻找优化路径?女性如何成功摆脱传统职业阻碍,迎接新的职业发展契机?本报记者日前专访中国人民大学经济学院教授、国家自然科学基金“促进女性领导力发展的行为机制研究”项目负责人王湘红,对做好新时代女性领导力促进工作进行了探讨。

迎接新时代女性劳动力发展新机遇

——从新经济因素看中国女性领导力提升

·人物档案·

王湘红,中国人民大学经济学院教授。获美国卡耐基梅隆大学公共政策与管理博士学位。中国人民大学经济行为与组织实验室主任、英文期刊《经济与政治研究》副主编。世界经济论坛全球程序理事会第一届行为分会委员;中国行为与实验经济学术论坛秘书长。主要研究方向包括行为和实验经济学,公共政策,收入分配,女性发展,消费行为。

受访者供图



中国妇女报全媒体记者 徐阳晨

在灵活就业、新业态频出的背景下,女性劳动力市场发展不断呈现新变化,女性领导力展现出蓬勃力量。如何从经济学角度理解现代女性领导力发展?中国妇女报全媒体记者日前专访中国人民大学经济学院教授王湘红。

记者:目前,我国劳动力市场发展中的性别差距主要体现在哪些方面?产生问题的主要原因是什么?

王湘红:性别收入差距是女性劳动力市场的主要问题之一。产生收入差距的原因,总的来看涉及两个方面:一是男女如何分担育儿责任;二是工作时间灵活性的成本,如今,工作时长延长带来的薪酬差距,是性别收入差距的主要原因。

在对我国劳动者时间分配的研究中发现,我国劳动力市场中,男性过度劳动的情况远多于女性,而女性在家务劳动中所花的时间更多。

值得注意的是,一些公司高层意识到优秀女性专业人才的流失,已经尝试了改善措施,比如弹性工作、建立女性职业网络。在高校和科

研院所,出现了允许女性在育儿期延迟“非升即走”的考核时钟政策。尊重男女生命周期差异,或许是探索共赢的希望。

记者:与西方相比,我国女性劳动力发展的轨迹有所不同,这种差异体现了哪些历史进步因素?

王湘红:我国女性劳动力发展的轨迹与西方大致趋同,不同的是,我们经历了从计划经济体制到市场经济时代的变迁。在我国市场经济时代,性别收入差距较早期扩大了,但在此过程中,我国的国家政策在保障女性发展方面具有特色优势,如男女平等的基本国策、女性权利的全方位保障、党和政府一贯高度重视妇女发展,使我国妇女发展实现了诸多历史性跨越,进而弥补了劳动力市场失灵带来的女性权利受损。随着现代经济和社会的发展,我们更需要加强政策保障,进一步加快改善市场经济中的性别歧视和收入差距问题。

记者:随着我国社会和经济的发展,一些影

响女性职场发展的障碍在逐渐消失,而另一些障碍依然存在。这些障碍为何难以破除?

王湘红:随着社会对影响女性职场发展的障碍有了较清楚地认识,有些障碍在政策法律层面有具体的解决措施。例如,2019年人社部、教育部等九部门印发《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》要求,招聘过程中,不得以性别为由限制妇女求职就业、拒绝录用妇女。之后调查数据显示,很多在招聘网站上曾经声明不招女性的职位,开始招录女性求职者。

但我们也调查发现,对女性劳动力来说,仍有一些传统职业障碍依然存在。研究显示,传统性别观念越强的地区,女性晋升领导职位的可能性越小,因为传统观念支持的是“男人以事业为主,女人以家庭为主”;一些人事政策过于陈旧,除了性别歧视,往往还有传统的年龄歧视,使得女性被挤出晋升的概率更大;另外,由于社会育儿服务不够健全,女性或者面临减少生育倾向,或者在职场面临“非升即走”的时钟追赶。

记者:我国女性领导力发展方兴未艾,已是不争事实。您认为,随着经济的发展,提升女性领导力有何重要意义?

王湘红:有证据显示,多元化的领导层更容易基于事实进行决策,获得更高质量的决策结果。促进性别平等有助于吸引最优秀的人才,激发增长活力和进一步提升系统韧性,对于宏观层面的金融稳定和经济发展至关重要。世界经济论坛《2023年全球性别差距报告》强调指出,提高女性在政界和商界高层职位的比例,是在家庭、经济和社会等广泛领域消除性别差距的两大动力。

这对于我国尤其具有重要意义。数据显示,我国女性高等教育入学率一项得分在全球排名第一,实现了高等教育无性别差距。女性在受教育机会上的平等是重要基础。未来的各类劳动力市场上,科学、技术、工程和数学类(STEM)职位通常薪酬更高。社会和企业应提升招聘工作的包容性,让更多女性走上领导岗位,为女性提供技能升级和职业发展机会。令人欣喜的是,技术的进步、人工智能的发展,为劳动力市场和社会支持服务提供了更多的灵活性

选择,从另一维度减少了男女体力上的差异,这也解释了近年来女性科学领军人物、女性科技创新企业家蓬勃发展的原因。

记者:近年来,您一直致力于“促进女性领导力发展的行为机制研究”,请您从这个角度谈谈,如何切实做好新时代女性领导力促进工作?

王湘红:这个课题是国家自然科学基金支持的项目,以此为契机,我们希望提倡更多地使用行为科学的方法研究女性发展和其他经济问题。要切实抓好新时代女性领导力的促进工作,我们应该用科学的方法辅助政策的设计、实施和评估,将妇女发展纲要提出的发展目标和措施,进一步落实到具体办法和实施步骤中。

女性领导力的提升可以从供给和需求两个方面来考虑,具体建议有以下几点:首先,尊重男女生命周期的差异,采取科学、灵活、人性化的年龄差异化政策。近期,国家自然科学基金发布的年龄政策调整应该得到重视和推广,女性科研人员申请国家杰出青年科学基金的年龄限制由45周岁放宽到48周岁,在同等条件下“女性优先”。类似在专业、科学和学术岗位,凡是有“非升即走”、资助年龄、任职年限、退休年限的政策,都应该考虑给女性的时钟后延,允许女性人才既有育儿时间,又有更完整的职业生涯。

其次,很多地区如今都采取在晋升中的“性别配额制度”,配额制相当于给男性女性提供分别的赛道。例如,2022年年初,港交所上市规则要求,港股上市公司于2024年底前实现董事会成员的性别多元化。有人担心这样的比例政策会造成反向歧视。但研究表明,由于纠正了原有的女性优秀人才被挤出的偏误,此类政策提高了效率和公平,没有造成反向歧视。

再次,提升社会支持措施。在企业内部对于人才需求方进行性别多样化的培训和政策指导;在人才供给方,对女性劳动者包括女大学生进行劳动力培训,有利于培养新时代进步的性别观念和领导意识;在社会服务中,大力开发对育儿和家庭事务的社会支持项目。

最后,我们提倡尝试“行为助推机制”,即搭建合理的组织架构,使人们的个体行为有利于朝着效率和公平方向发展,这样可以减少因刻板印象等落后观念造成的发展损失。

本期关注

魏其

近日,第六届世界顶尖科学家“她”论坛在上海举行。论坛以“树立‘她’榜样,激发新活力”为主题,鼓励和倡导更多女性走向科学舞台中央。多位科学家出席会议并发表建议,他们认为女性的智慧与力量是科研领域不可忽视的一部分,要提高女性在科学、技术、工程、数学学科(以下简称STEM)领域的参与度,除了营造更为宽松的职场环境外,还应让成功女科学家们发声助力,扩大影响力,给予女性科研工作者更多支持。

让更多女性参与进来

中国科学技术协会党组成员兼国际部部长罗晖指出,从广袤的宇宙到微小的细胞,从国之重器到芯片,从古生物王国到量子世界,女性作为重要的参与者和贡献者,在科技创新中不断书写属于“她力量”的美丽华章。

中国工程院院士王红阳提到,近年来我国推出了一系列支持女科技工作者的政策举措,为“她力量”松绑。例如,国家自然科学基金委员会将女性科研人员申请国家杰出青年科学基金项目的年龄限制由45周岁放宽到48周岁,极大鼓舞了广大女科技工作者。此外,浦江创新论坛女科学家峰会、世界人工智能大会“AI女性菁英论坛”等国际交流平台,为女性科研人才提供了更高层次、更多元化、范围更广的交流机会。

不可否认的是,在世界各地的STEM领域,性别差距仍然存在。联合国教科文组织原总干事伊琳娜·博科娃指出,如果世界需要更多

让更多女性逐梦科学

——第六届世界顶尖科学家“她”论坛举办

的工程师和科学家,女性就是最大的“未开发群体”。她分享了一组全世界范围内的数据:女性从小就会在STEM教育方面受到阻碍,全球1/3的国家仍未实现小学入学率的性别平等,女童和妇女仍然占失学儿童、文盲的大多数;科研岗位的女性占比为33%,只有4%的女科学家能晋升到领导层;根据2021年联合国教科文组织的报告,与男性相比,女性研究人员的职业生涯较短、收入较低,在知名度的期刊上发表文章不充分,晋升机会偏少。

博科娃强调,女孩和妇女为科学研究带来多样性和新的视角,“我们要从实验室、会议室开始,让(更多)女性参与进来”。

让更多女科学家发挥榜样力量

2021年沃尔夫医学奖得主琳妮·马奎特是美国罗切斯特大学教授,也是该校“科学界女性科学家主席”。大学毕业时,她发现周围没有一位生物学研究员是女性。于是,她在去罗切斯特大学深造时,就立志要承担起教导女性的职责。“我们必须设立榜样,让女孩们能够得到指导;要鼓励各个领域有天赋的女性坚持下去。”马奎特说。

中国科学院院士曹晓风也认为,如果从小就有机会接触科学家,会对人生选择有很大帮助。小学时,曹晓风在一次科普活动中见到了当时从课本上了解到的科学家茅以升。“第一次近距离见到一位科学家,对我后来从事科研活动影响很大,所以我自己也特别愿意跟学生们分享科学经验,鼓励他们参与到科学事业中。”曹晓风说。

曹晓风从事的是植物科学研究。据她介



第六届世界顶尖科学家“她”论坛嘉宾合影。来源:网络

绍,成立于2013年的中国植物生理与植物分子生物学学会设有女科学家分会,每年组织一次学术年会,而这个分会的原因,就是希望大型学术会议能够进一步向女性科学家敞开门。

“之前也有不少优秀的女性有能力作报告,只是没有受邀的机会。我们就组织了这样一个团体,让年轻的学术带头人或团体展示她们的科研成果。”曹晓风说,“在这个过程中,她们得到了认可,建立了人脉,自信心大大增加。现在,这个领域中有非常多的女性科学家成长为领军人物。”

让育儿支持更为完备

“她”论坛上,有多位科学家谈到了婚恋、家庭和育儿问题。与会者认为,女性需要更完备的育儿支持系统。中国科学院微小卫星创新研究

院科学卫星总体研究所副所长陈雯提到,“我们需要更合理的育儿政策支持,这也有助于消除招聘中的性别歧视。”

作为“她”论坛上为数不多的男性科学家之一,1998年沃尔夫物理学奖得主迈克尔·贝里也分享了自己的经历和观点。贝里的妻子是生物学家,她不希望因为孩子而停止工作。当时,大学里的托育园只接收18个月以上的孩子,考虑到妻子的实验室不适合带孩子,身为理论物理学家的贝里承担起了带孩子的责任。

贝里说,从6周到18个月,他的两个孩子都是他在办公室带大的,这在当时还很少见。后来,系里的其他同事也学他的样子,把孩子带到办公室里。“我强烈推荐其他男同胞,如果有条件,也可以在自己的工作场所带孩子。在产假、陪产假这些制度性的安排之外,男性个人层面也可以作出贡献。”

图片新闻

李金霞

近日,由国家体育总局群体司、河南省体育局主办的2023年“万村女性社会体育指导员培训计划”交流展示大会在河南省长垣市体育馆开幕。来自全国23个省市区共计45支代表队的578名农村女性社会体育指导员,参加了健身操舞类、民族传统类和农村特色类三类项目的交流展示。

本次交流展示大会主题是“全民健身 巾帼展新姿”,旨在让女性社会体育指导员更好地服务健身爱好者,激发和弘扬广大群众热爱体育、崇尚运动、健康向上的良好风尚,吸引更多群众参与体育运动,展示巾帼风采,促进全民健身,共同打造健康河南,助力健康中国。

“万村女性社会体育指导员培训计划”是由国家体育总局、农业农村部、中华全国妇女联合会共同开展,推进乡村振兴的重要实践活动,是助力乡村振兴,推动新时代妇女事业高质量发展的重大举措。计划自2023年至2025年,利用3年时间,在1万个以上行政村培训女性社会体育指导员,并充分利用社会体育指导员在农村开展全民健身活动。通过培养、发展农村基层女性体育骨干,引导广大妇女以健康文明、昂扬向上的精神面貌投身乡村振兴建设中,为乡村振兴贡献巾帼力量。

来源:《中国体育报》

“万村女性社会体育指导员培训计划”

全民健身 巾帼展新姿

