

南京人力资源和社会保障学会信息

快 报

(第 2024020 期)

南京人力资源和社会保障学会主办

2024 年 12 月 13 日

目 录

最新关注

个人养老金制度在全国范围内实施

人力资源社会保障部等 5 部门出台意见加强人力资源服务助力制造业高质量发展

各地动态

四川自贡：联调模式跑出调解“加速度”

湖南：设立大学生创业项目库

甘肃：“五点发力”推动法治人社建设走深走实

湖北荆门：“五调融合”解群众“薪结”

河北：欠薪问题源头防治

一家之言

医药集采新规来了！优化考核方式不搞“一刀切”

AI 学习机代替不了高质量陪伴

他山之石

不满“黄金护照”项目 欧盟废止与瓦努阿图免签协定

国际劳工组织报告：全球工资不平等现象有所减少

最新关注

个人养老金制度在全国范围内实施

为贯彻落实《国务院办公厅关于推动个人养老金发展的意见》（国办发〔2022〕7号），扩大个人养老金制度覆盖范围，近日，人力资源社会保障部、财政部、国家税务总局、金融监管总局、中国证监会印发《关于全面实施个人养老金制度的通知》。

《通知》明确，自2024年12月15日起，在中国境内参加城镇职工基本养老保险或者城乡居民基本养老保险的劳动者，均可以参加个人养老金制度。税收优惠政策的实施范围从36个先行城市（地区）同步扩大到全国。

《通知》规定，在现有理财产品、储蓄存款、商业养老保险和公募基金产品基础上，将国债、特定养老储蓄、指数基金纳入个人养老金产品范围。金融机构要做好个人养老金产品资产配置公示等工作，依法依规开展投资咨询服务，探索开展默认投资服务。加强对金融消费者、投资者的保护，保障参加人的知情权和自主选择权。

《通知》指出，审慎确定开办个人养老金业务的商业银行范围，鼓励支持商业银行销售全类型个人养老金产品。商业银行要健全线上线下服务渠道，为参加人变更开户银行、领取个人养老金等提供更多个性化服务，为理财公司、保险公司等机构开展个人养老金业务提供便利。

《通知》明确，在领取基本养老金年龄、完全丧失劳动能力、出国（境）定居等情形的基础上，参加人患重大疾病、领取失业保险金达到一定条件或者正在领取最低生活保障金的，可以申请提前领取个人养老金，具体办法另行制定。参加人达到领取条件，可以通过各级社会保险经办机构、全国统一线上服务入口和商业银行等途径提出申请并经核实后，由商业银行将个人养老金发放至本人社保卡银行账户。

《通知》要求，相关部门要按职责分工加强监管，强化信息共享，促进制度规范运行。同时，充分调动金融机构、经营主体等方面的积极性，共同推动个人养老金制度健康发展。

来源：人力资源社会保障部

人力资源社会保障部等5部门出台意见加强人力资源服务助力制造业高质量发展

近日，人力资源社会保障部、国家发展改革委、工业和信息化部、商务部、全国工商联印发《关于加强人力资源服务助力制造业高质量发展的意见》，推动人力资源服务业和制造业融合发展，更好助力现代化产业体系建设，积极促进高质量充分就业。

《意见》围绕制造业等实体经济发展的人力资源服务需求，提出了8个方面的具体措施。

一是健全制造领域人力资源服务业协同发展机制，开展融合发展试点、组建多种形式的创新联合体、培育专注制造服务的人力资源服务机构、打造服务集聚区。

二是助力先进制造业高端人才引育，支持设立博士后科研工作站或创新实践基地、为重大创新平台建设提供高级人才寻访服务、加大人力资源管理专业职称评审倾斜力度。

三是加强制造业招聘用工保障，推进专业性行业性人才市场建设、组建招聘用工联合体、健全东西部人力资源服务协作、提升供求匹配效能。

四是开展制造业人力资源专业培训，支持参与产教评技能生态链建设、编制人才需求目录、建设跨企业培训中心、提供多样化求职服务。

五是强化制造业人力资源管理赋能，发展制造业人力资源管理咨询、鼓励制造企业释放人力资源服务需求、推进人工智能赋能人力资源服务。

六是深化制造业中小企业人力资源服务，引导人力资源服务机构在制造业中小企业集聚区贴近服务、加快发展数字化人力资源管理、完善全链条服务。

七是创新制造业国际化人力资源服务，开展人力资源领域国际交流合作共享、建设国际人才交流市场、建设人力资源服务出口平台载体。

八是优化制造业人力资源市场环境，实施包容审慎监管、开展创新案例遴选、组织品牌服务活动、加强金融支持。

来源：人力资源社会保障部

四川自贡：联调模式跑出调解“加速度”

近日，为切实加强劳动领域矛盾纠纷预防化解工作，不断提升调解仲裁公信力和劳动者安全感，四川省自贡市人社局联合政法、司法、工会、法院、检察院、工商业联合会等部门，推动成立自贡市劳动人事争议联调中心（以下简称联调中心）。联调中心负责市劳动人事争议仲裁院和辖区内人民法院委派委托的劳动人事争议调解案件，并指导辖区内调解组织开展劳动人事争议预防调解工作。自成立以来，已成功调解劳动争议5件，用最短时间促成职工与用人单位达成和解，落实经济补偿等18.25万元，做到案结事了。

聚焦多部门一体联动，提升工作质效。以实体化平台为基础，构建部门联动、多元参与的矛盾纠纷化解体系，打造“一站受理、一体化解”的劳动人事争议处理新模式。实行“一个窗口受理、一套材料办理、一条龙服务”，缩短办案时间，提升调解效率，多部门参与，相互监督、相互制约，确保职工的合法权益得到最大程度的保障，真正做到让群众“只进一扇门”，解纠纷化心结。

聚焦多维度举措互补，延伸服务触角。配备具备丰富法律知识、调解经验和具有良好沟通协调能力的调解员，提供更加专业、全面的法律服务。开辟农民工、“三期”妇女、残疾职工等特殊群体绿色通道，提供调解仲裁文书模板以及代写文书、资料打（复）印等便民服务。召开劳资恳谈会、开通热线电话、电子邮箱、组建微信群等，为办事群众提供专业的咨询服务。

聚焦多行业新兴领域，坚持常态推进。围绕快递员、网约送餐员等新就业形态劳动者权益保障，调解中心加载新就业形态劳动纠纷调解职能。严格落实自贡市新业态领域劳动争议联合调处化解制度，进一步畅通绿色通道，对涉及新就业形态劳动者的争议案件，从调解、立案、审理到结案，一律做到“快调、快立、快审、快结”，办案时限缩短到30日内结案，确保处置依法、便捷、高效。联调中心将常态化强化劳动人事争议预防调解，密切关注新就业形态劳动者以及重点行业、企业的劳动关系运行情况，创新调解工作方式方法，拓宽调解渠道，丰富调解资源，更好解决群众急难愁盼。

来源：四川省人力资源社会保障厅网站

湖南：设立大学生创业项目库

近日，由湖南省人社厅牵头，省教育厅、省科学技术厅、省财政厅、长沙市政府、湘江新区管理委员会等部门共同参与设立大学生创业项目库。

湖南建设项目库主要目的是广泛发掘和集聚一批大学生创业项目，搭建创业项目资源对接平台，培育和打造一批有发展前景的优质项目，定期向湖南省大学生创业投资基金推送，为大学生提供良好的创业生态，着力提升其创业成功率。

项目入库需要满足四个条件：创业地或注册地在湖南省内的大学生创新创业项目。项目所处阶段为早期阶段，包括尚未设立企业实体的大学生创业个人或团队。项目应符合国家法规政策，无知识产权纠纷且发展前景较好。有申请获得大学生创业基金投资和参加创业服务活动的意愿。

湖南将依托海内外高校院所、各类创新创业孵化基地、重点实验室、创新创业大赛、项目路演、创业导师等各渠道搜集大学生创新创业项目，搭建人力资源、金融、科技等资源对接平台，积极跟投，完善服务大学生创业的金融产品组合，为在库项目提供孵化服务。同时组织开展创业峰会、创业论坛、创业赛事、项目路演、政策宣讲等创业服务活动，构建“资金—产品—服务”的接力生态圈。

来源：湖南省人力资源社会保障厅

甘肃：“五点发力”推动法治人社建设走深走实

今年以来，甘肃省人社厅切实履行法治建设责任，努力提升法治工作能力和保障水平，推动法治人社建设走深走实。

一是以机制建设为“立足点”，着力延伸法治人社“广度”。注重完善体制机制，不断建立健全法治化管理体系。强化府院联动机制，与省法院召开工作交流会商会，联合印发建立健全工作交流会商机制意见，目前已有12个市州、38个县区人社部门与相应层级法院建立协调会商机制，以法治合力服务保障人社事业高质量发展。联合省法院印发《工伤认定争议案件处理若干问题会议纪要（一）》，统一工伤认定领域执法、司法标

准，为全省工伤认定争议案件处理作出指引。对 49 项行政执法事项修订自由裁量幅度，建立了 6 项违法行为实行“首违不罚”、43 项违法行为实行“首违轻罚”的包容免罚机制，让行政处罚既有力度，更有温度。持续强化人社领域行政执法监督，开展重大行政执法决定法制审核办法和审核目录修订工作，将经诉讼、复议纠错后重新作出的行政行为纳入法制审核范围，稳步实现人社系统行政诉讼发案量和败诉率“双下降”。

二是以数智赋能为“突破点”，着力提升政务服务“温度”。认真落实省委、省政府关于推动“高效办成一件事”决策部署，借势聚合发力，系统集成推进，2 项重点牵头任务和 8 项配合任务均按时序强力推进落实。全面梳理“一件事”事项信息，形成全省统一的操作规范和办事指南，以标准化促进人社业务经办规范化、简便化和高效化。在全省推行“电子退休证”，退休数据通过电子证照共享，实现了跨部门审批服务事项“一键办理”、退休证明“掌上领”“零跑腿”等不见面服务。创新社保卡应用功能拓展，推动实现人社领域 216 项事项全部办事凭证用卡，就业创业补贴、职业培训补贴、社保待遇及 32 项惠民惠农财政补贴等待遇进卡兑现。以社保卡为纽带，打通国家人口库、法人库等各类基础信息资源库，对外提供 220 项共享数据，目前平均每月调用人社跨层级跨部门信息共享接口约 62 万次，部门间调用数据约 100 万次。

三是以根治欠薪为“侧重点”，着力加强行政执法“精度”。健全根治欠薪工作协调联动机制，创新模式激活治理欠薪“双引擎”，将根治欠薪工作作为重要民生工作谋划推进，坚持在日常监管、案件查处、违法惩戒、风险防控方面抓创新、出实招、见实效，探索创新“线上+线下”新模式，推动全省根治欠薪工作提质增效。协调各级法院开辟“绿色通道”，对拖欠农民工工资案件快立、快审、快结、快执，及时妥善处理欠薪问题。

四是以高效便捷为“落脚点”，着力夯实矛盾化解“力度”。利用“互联网+调解仲裁”平台，有效发挥人社部门职能，建立劳动人事争议调解仲裁法律援助协作机制，为争议当事人提供服务，努力把矛盾纠纷化解在前端。坚持“合法、公正、及时、着重调解”的办案原则，把调解贯穿案件始终，依法保护当事人的合法权益。聚焦人社领域群众急难愁盼的问题，实施人社为民服务“直通车”，解决涉及群众切身利益“急难愁盼”问题 2064 件。

五是以重点领域为“着力点”，着力拓展普法宣传“深度”。将人社惠民政策“直通车”开进新媒体阵地，持续运用图文、短视频、直播等形式，制作接地气、易传播、群众爱听爱看的作品，不断增强政策宣传解读力度，切实打通政策落地“最后一公里”。搭建“甘肃人社通通”惠民惠企政策线上服务平台，组织政策直播，制作剧情类人社政策宣传系列短视频。围绕以“我为群众办实事，春风送法暖民心”为主题展开宣传，发布“甘肃省农民工一站式服务”系列动画视频，受到群众广泛好评。实施“援企稳岗 服务千企”行动，开展全方位、多层次政策宣讲解读，今年上门走访服务各类企业 3061 家。

下一步，省人社厅将紧扣经济社会发展的热点问题和人社领域法治重点问题，在打造法治化营商环境、维护劳动者合法权益等方面积极创新举措，用心用情解决好群众“急难愁盼”问题，不断提升群众的获得感、满意度。

来源：甘肃省人力资源社会保障厅

湖北荆门：“五调融合”解群众“薪结”

今年以来，湖北省荆门市人社局始终坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面，加力开展劳动人事争议调解仲裁“千万服务”行动，加快调解组织布点扩面，拓展协商调解“服务半径”，做到“哪里有劳动争议，哪里就有调解力量发挥作用”，建成全国工作突出基层调解组织、全省金牌调解组织 5 家，培育省级、市级金牌调解员 122 人，打造了“五调融合”的“荆彩枫景线”。“党建+调解”仲裁院与企业携手共建和谐劳动关系。

源头化解，企业自治“内部调”

将共同缔造理念融入企业队伍、文化、制度建设，指导企业健全内部申诉、协商回应制度，畅通劳资双方沟通对话渠道，在 722 家大中型企业设立劳动争议调委会。充分发挥“链主企业”的主导力量，推动组织建在“链”上、队伍聚在“链”上、服务融在“链”上，吸纳党员、调解员、仲裁员、律师、工会职工代表近 1500 人参与调解，主动把调解组织优势转化为产业发展优势，引导职工与企业形成责任共同体、发展共同体、利益共同体。

多方调解，部门协力“联合调”

打包“劳动维权一件事”，对内集约化建设仲裁院调解中心，最大限度集成调解仲裁、欠薪监管、社保工伤、就业招聘等人社服务事项，为劳动者提供“进一扇门、解万般难”的维权方案，调处案件 619 件，服务劳动者 637 人，涉案金额 782.05 万元，办结率 100%。对外加强通力合作，全省率先试点“人社+工会+法院”裁

调审衔接机制建设，建立沟通联络、信息互通、工作协同、联调联处“四个机制”，共享调解专家库，落实律师接访、法律援助、工会维权等制度，诉裁联调工作室、“人社+工会”裁调对接工作室覆盖全域，柔性处理劳动争议 181 件。

属地快解，区域协商“就近调”

将劳动争议调解服务进驻乡镇（街道）综治中心，建成集接访维权、人社服务、法律援助、协商协调于一体的综合性调解平台 63 个，形成“一心多用、多心合一”的工作格局。建立“一中心一专员”联系指导制度，发挥人熟地熟情况熟的优势，与辖区企业、村（社区）联调联处，尽快将矛盾化解在前端，解决劳动争议案件 386 件，“小争议内部调、复杂案提级解”成为劳动者和用人单位在“家门口”维权的共识。建立“企业吹哨、仲裁员报到”机制，实行包联结对，开展“流动仲裁庭”活动 12 次，服务企业 386 家，“零距离”为群众办实事、解难题、做好事。

名人和解，头雁领航“示范调”

传播“厚道荆门”人文精神，把中华传统“和文化”融入单位文化建设，贯穿定纷止争全过程，在协商对话中寻求“最大公约数”，找到止争“最优解”。以全国调解能手宋善选、省级金牌劳动关系协调员周中付等为代表，建立名人调解工作室 6 家，受理调解劳动争议案件 130 余件。在工业重镇石桥驿镇建成“和满驿”调解工作室，吸纳“五老”志愿者参与调解，镇政府以案定补，给予支持。探索形成钟祥市“四莫愁”、京山市“京心调”调解品牌，培育了金文峰“圆桌”调解、伟嘉纺织“四和”调解等维权名片。

困难纾解，一帮到底“全心调”

秉持“如我在诉”的民生情怀，坚持以法为据、以文润心、以理服人，注重“法、理、情”有机融合，用“审案情更审内心、化纠纷更化困境、求和睦更求和谐”的态度，不偏不倚，化纷止争，让公平正义在每一个劳动争议案件中得以彰显。注重把调解工作做到群众心坎上，加强人文关怀、心理疏导、换位思考，“和”衷共济，以心护“薪”，在共心共情共鸣中解“法结”化“心结”。注重就业纾困解难，仲裁维权“牵手”就业帮扶，对接零工驿站、“就享家”就业服务站，建立劳动维权“网格点”，集成法律援助、岗位推介、技能培训等需求服务，切实兜牢最基本的民生底线。

来源：湖北省人力资源社会保障厅

河北：欠薪问题源头防治

河北省深入贯彻落实《保障农民工工资支付条例》，坚持和发展新时代“枫桥经验”，以项目为单位建立“农民工工资维权中心”，实现全省在建项目全覆盖，将欠薪隐患吸附在企业内部，化解在萌芽阶段。今年 3 月印发《农民工工资维权中心标准化建设实施方案》，对工作目标、建设标准、维权流程、工作职责等进行明确和统一，推进维权中心建设标准化、管理精细化、服务便捷化。目前，全省 6532 个在建项目全部建立维权中心，涉及工资发放、合同签订、用工考勤、工程量核算等苗头性矛盾纠纷得到就地及时化解，构建了“建设单位牵头负责、施工单位协同配合、相关部门齐抓共管、农民工广泛参与”的防欠治欠新模式。

明确工作职责，全面推广建立农民工工资维权中心。坚持把“农民工工资维权中心”建设作为落实保障农民工工资支付协调机制和工资拖欠预防机制的有效载体，进一步压实施工企业的工资支付主体责任。要求建设单位牵头负责，会同施工总承包单位及分包单位以工程项目为单位成立专门组织机构，明确目标任务、工作机制、运行模式和保障措施，常态化对农民工工资支付、各项制度落实情况开展自查自纠；日常安排各参建单位负责人轮流值班，随时协调处理与农民工工资支付相关的矛盾纠纷，进一步提升源头防欠和一站式化解欠薪问题的能力。

强化包联监督，保障农民工工资维权中心高效运行。为切实提升“农民工工资维权中心”前端治欠效能，按照网格化管理要求，由项目所在地劳动保障监察机构和行业主管部门明确专人负责包联，督促指导项目各参建单位做好工资支付制度落实、农民工工资发放、欠薪矛盾纠纷受理处置等工作，对因建设单位履行首要责任不到位、施工总承包单位履行主体责任不力、分包单位履行直接责任不严格，导致欠薪问题多发，造成严重影响的，依法依规严厉惩处。同时，充分发挥工会劳动法律监督作用，发现存在欠薪违法行为拒不改正的，由工会组织提请同级人社部门和相关行业主管部门依法处理。

注重宣传引导，提升农民工工资维权中心影响力。加强信息公开，将各参建单位和相关部门包联项目责任人姓名、职务和联系电话，以及农民工考勤和工资发放等信息，全部纳入施工现场维权信息公示范围，依法保障农民工对工资发放的知情权、表达权和监督权。不断创新服务形式和载体，降低诉求反映门槛，积极引导广

大农民工通过“农民工工资维权中心”反映和解决工资权益诉求，进一步提升维权服务便捷性和时效性，打通农民工维权“最先一公里”。

来源：河北省人力资源社会保障厅

一家之言

医药集采新规来了！优化考核方式不搞“一刀切”

12月10日，国家医保局、国家卫生健康委员会发布《关于完善医药集中带量采购和执行工作机制的通知》（以下简称《通知》）。

《通知》在原有政策基础上进一步完善医药集中带量采购和执行工作机制，引导医疗机构、医药企业遵循并支持集中带量采购机制，巩固深化药品、医用耗材集中带量采购改革成果，让更多患者受益。

记者注意到，《通知》重点从集采药品耗材的进院、使用、监测、考核、反馈等各环节提出细化措施，体现出部门间协同监管、优先使用中选产品的政策导向。

对此，上海市卫生健康发展研究中心主任金春林接受记者电话采访时表示，《通知》把对以前带量采购问题的建议、意见等进一步梳理，进行了细化，要求大家严格执行。同时还有一些柔性政策，让不同的场景可以采取变通的办法，不过基调还是要严格执行带量采购政策。

确保中选药品和耗材进院

《通知》要求，确保中选药品和耗材进院。进一步支持将紧密型医共体作为整体进行报量。集采中选结果产生后，各省级医保部门要及时组织医疗机构与中选企业签订采购协议。各批次集采结果落地执行第3个月起，要组织对本区域医疗机构中选药品和耗材进院情况开展一轮问题排查，督促尚未完成进院采购的医疗机构尽快完成中选药品和耗材进院工作。

对执行“一品两规”的医疗机构，在选择中选药品以外的同通用名其他药品进院时，鼓励优先选择集采中选的备供企业药品。积极鼓励村卫生室（社区卫生服务中心/站）、民营医疗机构、零售药店参加集采，方便群众就近购买中选药品。

金春林认为，本次特别提到了医共体，因为医共体是一个重要的载体和平台，所以要作为整体进行报量。关于“第3个月起要进行排查”，金春林表示，这是强调让各地真正落实报量情况，要尽快进院。

“鼓励村卫生室、民营医院等参加集采，就是所谓的‘三进’——进村卫生室、进民营医院、进药店，把集采由原来的公立医疗机构为主，扩展到更大的范围，这样以量换价的范围就会更大。”金春林表示。

在提升中选药品和耗材使用管理水平方面，《通知》提出，医疗机构应完善内部考核办法和薪酬制度，建立集采结余留用资金使用分配机制，主要用于提升医务人员薪酬待遇。应按照临床技术规范要求，合理使用集采中选药品。在处方点评中加大对集采品种的点评力度，对于不合理大量使用高价非中选药品的科室和医生予以定期通报。

对于无正当理由开具高价非中选药品的医生，按照处方管理有关规定处理。鼓励国家医学中心、行业协会充分发挥作用，制定完善用药指南，组织开展集采中选药品和耗材真实世界研究，为合理优先使用提供科学引导。

对此，金春林表示，集采节约的空间可以用于提升医务人员的薪酬待遇。《通知》不仅强调要用集采药，而且要通过科学的方法引导大家使用。

优化考核方式不搞“一刀切”

此外，《通知》还指出，优化考核方式不搞“一刀切”。医疗机构完成约定采购量后，仍应按要求优先采购使用中选药品和耗材。未完成约定采购量或非中选药品和耗材采购比例超过规定要求的，相关品种视为考核不合格。

因纳入国家和本省份重点监控合理用药药品目录、发生公共卫生事件、临床指南药物推荐级别变化等，导致临床需求发生重大变化、医疗机构未完成中选药品约定采购量的，可不考核相关中选药品约定采购量完成情况。

《通知》要求，对于短缺药、急救药和季节性用药等特殊品种，在考核合理优先使用中选药品的同时，要把保障供应作为重要考量因素。医疗机构采购备供企业的药品，以及价格低于中选药品且达到同等质量疗效

的非中选药品或可替代药品，不纳入执行情况考核范围。

医疗机构反映中选药品出现供应问题的，经地方医保部门核实后，该医疗机构采购备供企业药品可直接视作采购中选药品，并享受医保资金结余留用政策；采购非中选药品的，相应的用量不计入集采执行情况考核范围。加强基本药物与集采药品执行考核的有机衔接，形成政策合力。

对此，金春林表示，上述要求有几层意思，一是要求大家还是要优先使用中选的药品和耗材，但是对一些特殊的情况可能要采取特殊的措施。二是对短缺药、抢救药等特殊品种，可以把保供作为重要考量因素。三是考虑到了采购价格更低的非中选药品这类情况，理清楚了相关场景，并作出规定。

来源：中国医疗保险

AI 学习机代替不了高质量陪伴

线下培训太贵又太远、辅导作业费时也费力……市场上，越来越多商家推出 AI 学习机，声称可以“解放家长”。刚刚过去的“双 11”期间，有电商平台数据显示，AI 学习机成交额同比增长超 10 倍。然而，记者调查发现动辄数千元的“黑科技”在带来新体验的同时，也面临各方质疑。有家长反映，AI 学习机有作业辅导和批改功能，但有些时候还是直接给答案，缺乏引导过程，有时候会判错。一些 AI 学习机虽然价格高昂，但实际上只是“东拼西凑出来的功能，相当于一个平板电脑配上几个应用”。

“不写作业，母慈子孝；陪写作业，鸡飞狗跳。”这句话形象生动地描述了当下很多亲子关系的现状。这背后是家长在孩子的学习中承担着越来越多的陪伴和辅导责任。面对今天的教育，大多数家长并非专业人士，既缺乏正确的理念，也没有掌握科学的方法，所以频频生气。“双减”后，学科类培训乱象得到有效治理，但是辅导孩子写作业、陪伴孩子学习的需求仍然非常强烈。

在这种背景下，AI 学习机成为一个拥挤的教育赛道，不仅是传统教育硬件企业，教培转型企业甚至主打大模型的科技型企业都纷纷挤入学习机赛道。“专业批改，解放家长”“AI 助力，课后自学”“从幼儿启蒙到高中毕业，全学科都有”成为 AI 学习机的核心卖点。披上 AI 技术的外衣，又有了个性化学习、精准辅导的噱头，价格也不断上涨，几千甚至上万的 AI 学习机不断上市。而且，还不断更新迭代，随着新款上市，老款就成了鸡肋。

从实际使用效果来看，不能否认 AI 学习机确实有一定的学习和辅导的功能，一些 AI 学习机有海量的学习资源，而且还具有个性化诊断、精准辅导等功能。但如果把辅导和陪伴的职责都交给 AI 学习机，则可能得不偿失。一方面，一些披着 AI 技术外衣的学习机，不过是一个资源的大箩筐、功能的简单集成；另一方面，很多看上去方便、高效的功能，实际上违背了教育成长规律，反而不利于孩子的学习成长。比如，拍照搜题直接给答案，缺乏引导过程；写作，就是给孩子提供一个模板，让孩子记套路、背模板；错改作业，则会误导孩子。如果依赖这样的学习机，是辅助学习还是误人子弟，不言自明。再有，正如教育专业人士所担忧的，所谓的 AI 精准学，很多时候只是在精准刷题，提高的往往也是机械的、附加值低的能力。这些都不利于学生批判性和创造性思维培养。

人工智能的发展，给教育带来了剧烈的冲击。知识生产方式、传播方式都改变了，师生关系面临重构。很多人担心教师会不会被人工智能取代，答案显然是明确的：一些比较重复的劳动，像知识传递、技能训练可能会被取代，人工智能可以辅助教师开展个性化教学，为教育教学改革赋能，但是无法取代教师。教育是有温度的，教师的人文关怀、师生之间的情感互动等，这些都是机器人替代不了的。AI 学习机可以提供答案，但是无法教会学生提出问题，无法培养学生解决问题的能力，个体的成长与发展过程也不可能通过 AI 实现。

对于 AI 学习机的火爆，家长的迫切需求可以理解，但是始终要认识到，在教育的问题上，技术再发达，也替代不了有温度的人、替代不了亲子之间的高质量陪伴，更何况是当下那些尚不“智能”机器呢？此外，AI 学习机受热捧也提醒我们，在推进“双减”的同时，更要夯实学校教育主阵地，让学生在课堂内“吃饱”“吃好”，做好课后服务，缓解家长的焦虑与负担。

来源：光明网

他山之石

不满“黄金护照”项目 欧盟废止与瓦努阿图免签协定

由于不满南太平洋岛国瓦努阿图执意推行“黄金护照”项目，欧盟12日宣布废止与瓦努阿图的免签协定，将瓦努阿图从欧盟免签国家和地区名单中移除。

欧盟理事会当日发布公告通报这一决定。2015年5月，瓦努阿图与欧盟签署的免签协定正式生效，当月瓦努阿图便推出“黄金护照”项目，只要达到13万美元的投资门槛，即可获得瓦努阿图国籍，进而获得免签入境申根区成员国的资格。

欧盟理事会在公告中称，瓦努阿图“黄金护照”项目给欧盟带来安全和移民隐患。尽管瓦努阿图政府与欧盟进行协商，但未能消除欧盟对瓦努阿图“黄金护照”项目的担忧，因此决定修改欧盟签证条例，将瓦努阿图从欧盟免签国家和地区名单(含瓦努阿图共64个国家和地区)中移除。

这是欧盟首度以“黄金护照”项目为由，废止与别国签署的免签协定。2017年，欧盟开始对瓦努阿图“黄金护照”项目展开调查，其间曾敦促瓦努阿图政府弥补“黄金护照”项目可能引发的犯罪、洗钱、逃税、贪腐等漏洞，但成效不彰，2021年瓦努阿图政府甚至有意推出新的投资移民计划。

2022年5月，欧盟部分叫停与瓦努阿图的免签协定，即如果瓦努阿图公民所持护照系2015年5月以后签发，则无法免签入境申根区成员国，相当于取消了瓦努阿图投资移民人士的免签资格。2022年10月，欧盟将禁令升级，彻底叫停与瓦努阿图的免签协定。2023年2月，相关禁令正式生效。

近年，因担心投资移民成为不法分子的“避风港”，欧盟对“黄金护照”项目日益警惕。2020年，在媒体曝光塞浦路斯议长等政要涉嫌协助外籍罪犯获得塞国护照后，欧盟向塞浦路斯及马耳他发起诉讼，批评两国“黄金护照”项目破坏了欧盟成员国公民的本质。

来源：中国新闻网

国际劳工组织报告：全球工资不平等现象有所减少

国际劳工组织28日披露的最新报告显示，自2000年以来，全球约三分之二的国家工资不平等现象有所减少。不过，报告称全球范围内仍存在显著工资差距。

这份报告发现，自21世纪初以来，许多国家的工资不平等水平(体现在高收入和低收入群体的工资差异)平均每年下降0.5%至1.7%。低收入国家下降幅度最大，年均下降3.2%至9.6%。在较富裕国家，工资不平等水平缓慢下降，其中，中高收入国家年均下降0.3%至1.3%，高收入国家年均下降0.3%至0.7%。此外，尽管工资不平等水平总体上有所减少，但在工资水平较高的劳动者中，工资不平等水平的下降幅度更大。

报告还发现，近年来全球工资增长速度超过了通货膨胀率。2023年全球实际工资(扣除通货膨胀因素)同比增长了1.8%，预计2024年将增长2.7%，是十五年来的最高增幅。而2022年，通货膨胀率超过名义工资增长，全球工资实际增速出现“负增长”。

工资增长具有差异性。报告显示，新兴经济体的增长高于发达经济体。与此同时，亚太、中亚和西亚以及东欧地区的工薪劳动者的实际工资增长速度高于世界其他地区。

报告称，工资不平等仍是紧迫问题。在全球范围内，收入最低的10%的劳动者仅能获得全球工资收入的0.5%，而收入最高的10%的人则能获得近38%的全球工资收入。

来源：中国新闻网