

政策解读

我省实施工伤预防五年行动计划——
让劳动者工作更安心

本报全媒体记者 侯艺松

覆盖更全面 既盯紧高危工种，也守护新就业群体

以往工伤预防大多聚焦传统工厂、工地，很多新兴岗位、小众风险容易被忽略。此次新政打破这种片面防控模式，不搞一刀切，精准覆盖各行各业岗位风险，消除工伤保护盲区。

针对矿山、化工、建筑施工、交通运输、机械制造等事故高发、风险偏大的传统行业，方案持续紧盯安全隐患，重点防范生产

防控更智能 AI大数据预警，VR沉浸式安全培训

过去工伤预防多依靠开会、发传单、播放警示视频，实施效果有限。此次新政一大亮点，是运用智能化、数字化手段，让工伤防控更精准、安全培训更走心。

我省将依托大数据搭建工伤预防智能平台，通过人工智能梳理历年工伤案例，精准识别易发生事故的行业、岗位与作业环节，实现风险提前预警、隐患前置排查，扭转过去“出事

机制更实在 奖罚分明，推动企业主动抓安全

以往，企业开展工伤预防多是配合检查，积极性、主动性不足。此次新政打出“激励+约束”组合拳，一方面压实企业安全责任，另一方面降低企业经营负担，让企业愿意抓、主动抓工伤安全管理。

新政实行工伤保险费率浮动机制，相关部门每年对企业安全状况开展评估。安全管理到位、工伤事故少的企业，可享受更低的工伤保险缴费费率，节约经营成本；隐患突出、事故频发的企业，相应上调缴费费率。通过经济杠杆，倒逼企业将安全生产、工伤预防摆在重要位置、落到实处。

事故和尘肺病等职业病，全力守护一线产业工人身体健康与生命安全。

同时，新政瞄准外卖、快递等新就业形态，将平台骑手、灵活就业人员纳入重点保护范围，明确5年内平台企业职业伤害发生率要下降10%以上。此外，上下班途中交通事故、岗位突发疾病、职场心理压力等日常易被忽视的工伤风险，全部纳入常态化防控，实现无论何种岗位、哪类伤害，均有安全保障。

再整改”的被动模式，从源头守住安全底线。

在安全培训方面，新政引入VR、AR虚拟仿真技术，通过沉浸式场景模拟，让工人直观感受事故危害、熟练掌握避险自救技巧，培训成效远优于传统模式。同时，所有工伤预防项目实行全程线上智能监管，全程可查、可追溯，确保工伤预防工作落地见效、不走过场。

培训层面，新政推出多项惠企举措，如龙头企业带动小微企业、园区集中组团培训、技工院校开设安全必修课等，全方位普及工伤预防知识。企业员工参加工伤预防专项培训，可抵相应的安全生产培训学时，无需重复培训，切实为企业减负增效，让安全培训更接地气、更有实效。

这里的“小梅花”为何竞相绽放

彭青芸 本报全媒体记者 张海光

400年的采茶调，如今由谁来传唱？

仲夏时节，大余县文化馆赣南采茶戏排练室里，十几名少年对着镜子反复打磨身段——手腕轻转，折扇开合，圆场步循环往复，额前的碎发被汗水打湿，却没有一个人停下。孩子们的汗水，都洒向同一个舞台——“中国少儿戏曲小梅花荟萃”活动。这项创办于1997年的全国少儿戏曲艺术活动，被誉为中国戏曲界的“希望工程”。近年来，大余县已有5名少年8次获得“小梅花”称号。朵朵“小梅花”次第绽放，映照赣南采茶戏在“客家摇篮”的薪火相传。

“要让采茶戏活下去，得从孩子抓起”

赣南采茶戏俗称“灯子戏”“茶篮戏”，是赣粤闽地区极具代表性的民间戏曲艺术，被誉为“中国戏曲百花园中的一朵奇葩”，迄今已有约400年历史，2006年入选第一批国家级非物质文化遗产名录。它以地道的客家方言演唱，矮子步、扇子花、单袖筒“三绝”技艺独具特色。

在大余，采茶调曾是这片土地最熟悉的声响。那时候谁家办喜事都要请一台采茶戏，戏台搭在村口，台下坐得满满当当，连老樟树上都趴着看热闹娃娃，茶山上、田埂边，处处飘着采茶调。

然而，这样的光景没能一直延续。随着城镇化推进、外出务工潮兴起，年轻人一批批离开村庄，老一辈艺人渐渐老去，戏台越来越冷清。更让人着急的是，留下来的孩子们觉得这调子“土”，不肯学、不愿唱。

“以前开设公益采茶戏班，招一个班都凑不齐人，家长觉得学戏耽误学习、没有出路。”大余县文化馆副馆长、赣南采茶

戏授课教师傅小花感触颇深。专业戏曲演员出身的她，2016年在大余县文化馆跟着老一辈采茶戏艺人当学徒。看着流传数百年的乡土艺术日渐式微，她心中满是焦灼。但她也清楚，单靠几个老艺人撑不了多久。“要让采茶戏活下去，得从孩子抓起，让采茶调重新在校园里唱起来。”傅小花说道。

“没想到采茶戏还能这么跳”

转机，从“非遗进校园”开始。2022年起，大余县东门小学、第三小学等多所城区学校将赣南采茶戏设为特色校本课程，邀请专业师资驻校授课，依托课后服务、社团活动开展常态化教学。

“扇子一转起来，就像花一样，特别好看。”东门小学三年级学生雷彭彭第一次在课后服务课上看到老师表演扇子花，瞬间就被迷住了。如今，每周的采茶戏课是她最期待的时光，“回家我还会跳给家里人看呢！”在大余，像廖佳琳这样通过课后服务与赣南采茶戏结缘的孩子越来越多。

2025年，该县推出“师带师”传承模式，面向全县中小学音体教师免费开展采茶广场操教学，再由教师辐射带动全体学生。“只有老师会教、懂戏，才能让更多孩子接触戏、喜欢戏。”参与师资培训的东门小学音乐老师江燕说。这种培训方式让非遗传承从“专人教少数人”变成“全员教所有人”，覆盖面大幅提升。

2025年大余县中小學生田径运动会开幕式上，赣南采茶健身操作为展演节目精彩亮相。数百名孩子身着采茶戏服饰，将赣南采茶戏融入体操，动作整齐、韵律十足，台下掌声雷动。“没想到采茶戏还能这么跳。”围观群众感慨道。



▲在大余县东门小学，傅小花带领学生练习赣南采茶戏动作。
彭青芸摄
▲张玉枫表演赣南采茶戏《采茶花开》。（资料照片）

从“进校园”到“在校园”，从课堂到操场，赣南采茶戏正在大余的校园里扎下根、长新叶。

“让一部分孩子从‘跳两下’变成‘唱一出’”

“光靠课间操远远不够，得让一部分孩子从‘跳两下’变成‘唱一出’。”傅小花说，她把功夫下在“分层次”上。社团课面向全体，发现好苗子就选入文化馆精英班集训，根据每个孩子的条件分配角色、打磨剧目。

南安中学八年级学生张玉枫，就是这样一步步走出来的。八年前，6岁的她看了一场“送戏下乡”的赣南采茶戏演出，从此扎下了学戏的念头。如今，她已捧回两朵个人“小梅花”，并获评2026年江西省“新时代好少年”。“扇子花磨破过手指，圆场步走到腿发软，但站上舞台那一刻，什么都值了。”张玉枫说。

从“人人会跳采茶操”到“好苗子能唱一台戏”，如今，赣南采茶戏已覆盖全县

3000余名中小學生，其中长期学习训练的骨干力量超1000人。

传承也在创新中焕发活力。在保留传统曲牌、唱腔的基础上，傅小花和团队对身段、走位进行编排调整，让古老戏曲更适合青少年演绎。“老祖宗的东西精髓不能改，但呈现方式可以更年轻化。”

深耕细作终获硕果：2022、2023年，张玉枫连续两年摘得“小梅花”；2024、2025年，《采茶花开》《古风茶韵》等剧目相继获评“小梅花优秀集体节目”……截至目前，大余县5名少年先后8次在“中国少儿戏曲小梅花荟萃”活动中获得“小梅花”个人称号，近百人次参演的剧目获评“小梅花优秀集体节目”，累计斩获“中国少儿戏曲小梅花”相关奖项13项。

从“一人摘梅”到“群芳争艳”，从“个人出彩”到“集体出圈”。如今，在大余越来越多“小梅花”走向全国舞台，赣南采茶戏的魅力也在孩子们的演绎中被更多人看见和喜爱。“传承赣南采茶戏要从娃娃抓起。我们更应该保护好、传承好这项非遗，做到出人、出戏、出精品、走正路。”傅小花表示。

干了十几年村党支部书记，鹰潭市余江区画桥镇百子村原党支部书记曾冬根卸任之初一度难以适应清闲生活。让他倍感暖心的是，当地党组织不仅举办了荣退仪式，还聘请他担任村里的发展顾问。如今，像曾冬根一样退而不休、继续发光发热的离任村党组织书记，在余江区已有46名。

长期以来，离任村党组织书记群体普遍面临“退后缺关怀、转身缺平台、新老交替断层”困境。离任村党组织书记衔接断档，多年积累的基层经验无用武之地；新任村党组织书记则因村情不熟、经验不足，往往需要半年以上才能进入角色。对此，余江区深入落实村党组织书记专业化管理要求，从设岗续聘、跟踪考核、待遇保障、荣誉关怀等4个维度入手，构建起离任村党组织书记全链条、闭环式保障体系，让离任者退得安心、干有舞台，更让在职者看到希望、干有奔头，为村干队伍建设注入持久动力。

设岗续聘：让宝贵经验传下去

离任村党组织书记深耕基层多年，熟悉村情民意、治理经验丰富，群众威信高，是乡村治理中不可多得的宝贵财富。余江区坚持“离任不卸责、退岗不褪本色”理念，打破“一退了之、一交完事”传统模式，为离任村党组织书记量身打造发挥作用的平台。

余江区对任期满正常离任、政治素质过硬、群众认可度高的村党组织书记，经乡镇党委考察研判后，择优聘任为村发展顾问、党建工作指导员或矛盾纠纷调解员，设置6至12个月的工作过渡期，并明确“结对帮带、决策参谋、矛盾调处、党建指导”四大核心职责。过渡期结束后，根据考核结果和工作需要，可按同等周期续聘。

洪湖乡苏家村的3名离任村党支部书记，自发组建了全区首个“老支书调解室”。今年春天，两户村民因一块0.3亩的林地边界问题发生争执，多次闹到村委会都没解决。老支书苏和德、苏宝龙带着另外两名村干部分别上门走访，翻出30年前的林地承包原始档案，又请来当年的分地老队长作证，最终让两户人家握手言和。“我们人熟、地熟、情况熟，说话村民听得进。”苏和德说。今年以来，“老支书调解室”成功调解土地纠纷、家庭矛盾等疑难问题52件，调解成功率达96%，成为村里化解矛盾的“稳压器”。

放眼全区，46名受聘离任村党组织书记中，13人担任村发展顾问、6人担任党建指导员、27人加入各类调解组织。他们累计帮带新任村党组织书记协调解决土地流转、项目建设等难题86个，帮助新任村党组织书记平均缩短适应期3个月，实现了“新老交替不断档、村级事务有人接”。

跟踪考核：让过渡期不空转

过渡期不是“养老期”，更不能变成“空挂期”。为防止受聘的离任村党组织书记只挂名、不理事，余江区建立“季度跟踪、年终评估”考核机制，形成能进能出的动态管理闭环。

考核由乡镇党委牵头，围绕职责履行、帮带实效、群众口碑等3个维度量化打分，结果分优秀、合格、不合格3个等次。对考核优秀的，给予适当奖励，并优先续聘下一个过渡期；对考核合格的，全额发放岗位补贴；对考核不合格的，及时解除聘用协议，取消相关待遇。

同时，余江区还规定，通过“五方面人员”考录渠道进入乡镇领导班子原任优秀村党组织书记，离任后须通过定期回村指导、重要事项会商等方式，履行至少半年的帮带责任，确保交接工作平稳过渡。

这套考核机制，倒逼离任村党组织书记从过去“退下来就不管了”转变为“退下来还有事干、有责任”，也让新老交接从“口头交代”变成“手把手传帮带”，有效保障了工作的连续性和稳定性。

保障关怀：让组织关爱暖人心

“要让离任干部愿意干、安心干，首先要解决他们的后顾之忧。”余江区委组织部副部长庄茜表示，待遇保障是离任村党组织书记全链条保障体系的基础，也是最能体现组织关怀的环节。

在生活待遇上，余江区严格落实离任村党组织书记生活补贴制度，根据任职年限和贡献等次按月发放补助，并将符合条件的纳入养老保险和医疗保险体系。

在困难帮扶上，建立生活困难离任村党组织书记台账，对因病、因灾导致生活困难的，给予临时救助和帮扶。2025年，余江区走访慰问困难离任村党组织书记26人，发放帮扶资金2.6万元，切实帮助他们解决实际困难。

离任不等于“脱岗断联”，既要让离任村党组织书记发挥作用，更要让他们感受到实实在在的归属感和荣誉感。

在政治荣誉上，健全荣誉离任制度。每名村党组织书记离任时，乡镇党委都会举办庄重简朴的荣退仪式，对其任期内的贡献给予肯定。“那一刻，我觉得这么多年的辛苦都值了。”中童镇程毛村原党总支书记毛建祥说。

在后续发展上，余江区搭建持续参与平台，定期邀请离任村党组织书记参加政策培训、座谈交流和观摩学习活动，村党组织每季度向其通报一次村级发展情况，听取意见建议。对政治素质好、带富能力强的，优先回引担任产业发展顾问、乡村振兴指导员。

一系列暖心举措，让离任村党组织书记体会到岗位虽退、关怀常在的组织温度。更深层的意义在于，打消了在职村干部的后顾之忧，有效激发了整个队伍干事创业的热情。“看到前辈们退下来还这么受尊重、有平台，我们干着更有劲了，也更有盼头了。”春涛镇黄泥村新任党支部书记吴亚标说。

退得安心 干有舞台

胡齐 本报全媒体记者 吕玉玺

为破解「退后缺关怀、转身缺平台、新老交替断层」困境，余江区构建离任村党组织书记全链条保障体系——