

■每日观点

“劳动监察案件抄告”机制应推而广之

□杨玉龙

息及时抄告企业注册地的市场监管部门,从而制约用人单位随意变更注销主体,逃避法定义务。三年来,发送抄告函83份,督促企业补发和主动支付职工工资超过550万元。(10月16日《劳动报》)

职工合法权益不容侵犯,但在实际中,一些用人单位善于在劳动用工方面动歪脑筋,只图维护自身的利益,而不顾劳动者的权益。劳动保障监察作为职工的维权防线,往往也会遇到很多执法中的困境。比如,一些缺失良心的企业主,装聋作哑、拖延时间、瞒天过海、金蝉脱壳……用

尽这些手段,企图借此蒙混过关甚至逃之夭夭。

而“打赢官司却没讨回票子”作为职工维权常见的现象,其原因除去雇主的精明算计,也与执法部门的手段不灵活有一定关系。

“劳动监察案件抄告”可以说是解决案件执行难的可行性措施,应推而广之。这种机制的大体方式是,对劳动监察机构已经做出具体行政行为,相关义务主体尚未履行法定义务的,劳动监察部门应及时将相关执法信息抄告企业注册地的市场监管部门,从而借力市场监管部门的监管职能,制约用人单位随

意变更注销主体,逃避法定义务。

“劳动监察案件抄告”机制,本质上就是借力市场监管部门力量,把原来的“一只手”变成了“一双手”。比如,对违规企业,市场监管部门将其在信用信息公示系统中进行公示,并对企业实施监控,对可能发生的变更、注销申请“不予批准或暂缓批准”。这就形成了一处违规处处受限的局面,从而倒逼涉事企业认真履行自己的法定责任。

让“劳动监察案件抄告”机制真正发挥功效,有两点不容缺失。一是劳动监察部门要敢于对不守规

矩、侵害职工权益的不法企业,向相关部门抄告;二是对于相关部门而言,对抄告来的涉事企业也要敢于管起来,以使其寸步难行。

当然,对于用人单位而言,依法依规用人最重要,产生劳动纠纷在所难免,通过法律渠道及时解决,既是为了维护职工的权益,也未尝不是为了自身的形象。尤其是信用体系越来越完善的当下,以及互联网和大数据的广泛运用,惩戒失信的网络与机制也越来越强大,失信者寸步难行已是常态,既如此,违规了违法了,依法履行相关责任才是最明智。

让“劳动监察案件抄告”机制真正发挥功效,有两点不容缺失。一是劳动监察部门要敢于对不守规矩、侵害职工权益的不法企业,向相关部门抄告;二是对于相关部门而言,对抄告来的涉事企业也要敢于管起来,以使其寸步难行。

为了破解劳动监察执行难,三年前,上海徐汇区劳动监察大队在沪上率先探索“劳动监察案件抄告”机制,尝试将相关执法信

■老许图评

只有不断学习,才能跟上时代节拍

郑熠炯今年24岁,是一名杭州交警机动队队员。她如今成了和AI(人工智能)搭档指挥交通的全国第一人,骑着260公斤的大摩托在杭州城里巡逻,自己体重却只有50公斤。公安科班出身的郑熠炯记住了很多人工智能的新词:阿里云、城市智能中枢、视频识别算法。郑熠炯也知道了,这支叫TPTU“交警铁军”的重任之一,是及时响应杭州城市大脑的实时报警。现在郑熠炯已正式上岗。她与另外两名TP-TU队员组成工作小组,在街道上进行网格化巡逻、参与交通特勤工作、处理路面交通违法,同时快速处置来自城市大脑的事件报警。(10月16日中新网)

遥想当年,交警的装备十分

简陋。一辆自行车、一个指挥棒、一个岗楼、一部电话。看看现在,人工智能已经开始进入到交通管理的领域内了,杭州交警郑熠炯非常荣幸地成为AI(人工智能)搭档指挥交通的全国第一人。其实,只要我们注意观察就会发现,不仅是在交通管理方面,在许多领域,人工智能早已落地生根。

面对汹涌澎湃的人工智能大潮,面对人与智能机器之间的新型配合作业,我们该如何应对?首先,我们应该明白,人工智能是人类智能的延伸。人工智能离不开人工二字,受人类的认知能力领导和管理,只是人类的工具手段之一,不能从根本上取代人类本身。其次,我们应该加强学



习,跟上时代科技发展的步伐。特别是年轻人,要根据自己的工作岗位和专长,有选择、有目的地学习先进的人工智能科学技术,掌握人工智能的规律。人工智能的出现带来了巨大的挑战,但同样也伴生了大量的

机会,机会是给有准备的人准备的,只有提前做好准备,才不至于被淘汰。再次,应在不断变化的世界中求新、求知、求提升。想在前,变在前,会在前,使自己不与时代脱节。

□许庆惠(媒体人)

■有话直说

从“孩子研究苏轼”说开去……

清华附小六年级学生用大数据分析苏轼诗词,推及其朋友圈、影响力、品牌价值等等,还写出了五篇研究报告。这条新闻赢得许多人点赞,并由此引出关于教育理念、教学方法的评论。

不过,远水不解近渴,设问:如果现在推广类似的活动,会有多少学校同意?有多少孩子参加?有多少家长支持?答案显然不乐观。为什么?且不说其他条件,仅眼下应对考试、升学率就够学校、孩子和家长们纠结的了,何来精力研究苏轼?

的确,清华附小的做法是一个有意义的实验,体现了启发式的教育理念和教学方法,启发了孩子的主观能动性……但理想很美好,现实很严酷,在社会教育理念和现行教育体制没有深刻变革,大多数学校、孩子和家长还不可能从应试教育中解脱出来的背景下,与其“研究苏轼”而不可得,莫如设法尽可能减轻孩子的学习压力,探讨因材施教更现实些。

孩子的天资有差异,兴趣爱好更不同,不能苛求孩子学习“齐步走”,也不能勉强孩子学习他(她)不感兴趣的东西——孩子厌学常常由此而来。握苗助长只能使本来可能长大(或许并不强壮)的小苗夭折。而及早发现并积极支持孩子天性中的兴趣爱好,却能够激发孩子的学习热情,可能使天资不大聪慧的孩子脱颖而出,成为某一专业的人才。这样的事例数不胜数,可惜被许多教师、家长忽视了。孩子都是一张白纸,为什么非要涂上同样的色彩呢?至于基本知识的学习,只要孩子没有十分落后,就可以了,大可不必要求每个孩子都“跑在第一梯队”。应该告诉孩子,也告诉家长,只要努力了,就是成功。

因“孩子研究苏轼”扯到因材施教,是否不搭调、泼冷水?反正是实话。

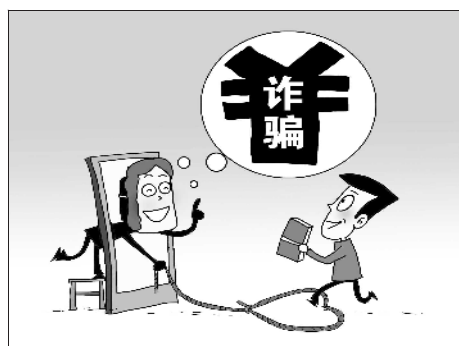
□一刀(资深媒体人)

■网评锐语

“刷脸时代”须完善标准保护隐私

苑广阔:近期,“刷脸”成为了热词,人脸识别技术不断进入大众视野。人脸识别是一条很长的产业链,涉及到很多方面,所以保护用户隐私不仅需要靠应用“刷脸技术”的公司和企业的自律,更需要在政府引导下建立起整个行业的统一标准,需要国家在法律法规层面的关注与完善,共同筑起保护用户隐私的行业堤坝。

■世象漫说



诈骗新套路

国内网络诈骗举报平台——猎网平台发布预警称,利用微信诈骗出现新套路,骗子冒充美女,添加陌生网友微信,以卖茶叶减轻父母负担引起网友同情,趁机实施诈骗。(10月13日新华网)

□朱慧卿

■有感而发

员工“建功必奖”乃“双赢”之举

记者近日从北京建工博海公司了解到,该公司将劳动竞赛与“六比六创”相结合,开展“大干90天,为十九大献礼”为主题的劳动竞赛活动。据了解,该公司将激励机制贯穿大赛活动全过程,主张“全员参与、建功必奖”的原则,对劳动竞赛胜出的员工在精神上给“盼头”,在物质上给“甜头”,对获奖人员进行实实在在的奖励,激励员工的参与热情。(10月16日《劳动午报》)

众所周知,员工是企业的主人,也是财富的创造者。从这个意义上讲,作为一个企业,只有时常关心员工,并由此激发员工

的工作积极性、创造性,善于凝心聚力,才会在激烈的市场竞争中立于不败之地。就此而言,北京建工博海公司通过劳动竞赛等活动,推行员工“建功必奖”原则,让员工精神上有盼头,物质上有甜头,工作上有劲头,不仅是个务实创新之举,而且是个“双赢”之举。

尤其令人备受鼓舞的是,据介绍,在明晰思路的基础上,公司工会一方面制定大赛方案,争取大赛专项经费;另一方面搭台组织“大合唱”,建立健全“纵横互补,上下结合”的劳动竞赛组织网络。所以,在建工博海公

司,劳动竞赛不只是工会“自家事”,而是全方位联动的真正的“大合唱”。无疑,这种由“奖励型”到“激励型”的转变,使员工更多地参与其中,实现了企业发展和员工利益的统一。

我们有理由期待,类似这种以弘扬“企业工匠精神”,增强职工的荣誉感和对企业的归宿感为核心内容的“建功必奖”举措,在现实中更多呈现,尽力心系广大员工利益,并想方设法多为广大员工切实解决存在的问题和困难。这样,才谈得上真正意义上的人性化管理、智慧型管理。

□和法堡

信用租房需要完善的配套规则

史洪举:日前,支付宝宣布首批在上海、北京、深圳、杭州、南京、成都、西安、郑州8个城市试水信用租房,有超过100万间公寓将正式入驻支付宝,芝麻信用分达到650分以上就可以免去租房押金。作为一种新生事物,还需要完善配套设施和规则,有针对性地避免传统租房市场的乱象。如建立足够庞大的数据库,收录充分的信用信息,进而对租房者更加客观真实的信用评价,让真正的有信用者享受到实惠。