

■劳动时评

“集体协商指导工作室”是个好方法

□张刃

集体协商是一项保障职工合法权益，发挥工会职能作用的重要制度，推行以来，成就有目共睹。但不可否认的是，在协商力量相对薄弱的行业及小微企业，仍存在“不会协商、不敢协商、不对等协商”等难题，而且靠行业或企业工会自身很难破解。

工人日报报道，日前召开的江苏省2019年集体协商“春季集中要约”行动暨指导工作室建设推进会上，江苏省总工会命名15个省集体协商示范指导工作室(站)，并给予工作经费补助支持。目前，江苏各级工会已建立集体协商指导工作室160家，助

推了全省行业和小微企业集体协商工作的规范化和制度化。

集体协商是一项保障职工合法权益，发挥工会职能作用的重要制度，推行以来，成就有目共睹。但不可否认的是，在协商力量相对薄弱的行业及小微企业，仍存在“不会协商、不敢协商、不对等协商”等难题，而且靠行业或企业工会自身很难破解。

基于这样的现实，江苏省整合资源力量，形成集约优势，开展了集体协商指导工作室建设试点工作。以南京为例，市级建立集体协商指导工作站，区级建立集体协商指导工作室，形成“一站多室”工作指导链。市总每年拿出100万元专项经费用于工作室开展活动。147名专兼职

集体协商指导员对基层工会实现零距离指导、面对面服务，摸清了所辖区、街道企业的基本情况，完善了集体协商档案资料，同时根据每个企业的实际情况制定针对性的工作措施。

集体协商指导工作室效率如何?淮安市纺织行业集体协商工作室由20多名行业骨干、工会干部、集体协商专家和律师组成，成立3年来与600多家纺织企业建立集体协商工作联系，与341家纺织服装企业签订集体协商工作服务合同，担任85个规模以上企业集体协商顾问，参与企业、行业与区域协商160多起，较好地解决长期以来困扰行业集体协商中职工方“不会协商、不敢协商、不对等协商”等难题。可见，这是个推进

工作的有效方法，对我们也不无借鉴意义。

记得若干年前，北京市人大常委会审议《企业工资集体协商条例》时，有委员提出，职工方协商代表除由本单位工会选派外，可否委托专业人士担任?其理由，一是担忧企业工会主席能否完全代表职工权益?二是认为非本单位专业人士具有较强的谈判能力，而且不受企业制约。上述意见虽不能涵盖所有行业、企业实际，但确实切中了协商能力不足的行业及小微企业工会参与协商的薄弱点。

按理，只要企业有工会组织，就应该由工会代表职工说话，为职工争权益，且难免与企业方产生矛盾;而企业方又在许多问题上制约着工会，如工会干

部、主席本身就是企业职工，代表职工与用工者谈判，常常处于两难境地:“受制”则有顾虑，有顾虑又怎能“完全代表”职工?“受制”与“代表”是个矛盾，担忧不无道理。有了不受企业制约的工作指导室，显然有助于破解这个矛盾。

在劳动关系日趋复杂且重要的今天，工会要切实履行维权职能，有效参与集体协商、谈判，迫切需要懂专业知识、有谈判能力、敢于说话、善于办事的专家型人才。但工会干部现状又一时难以满足这样的需求。我们不乏满腔热情、勤勤恳恳为职工办事的干部，却缺少具备高素质、新知识的专业人才。有了来自工作指导室的集体协商指导员，有效解决了大问题。

■每日图评

别让小区监控沦为“睁眼瞎”

车辆被刮蹭，一查才知小区监控“睁眼瞎”;想要督促维修，却又往往因维修费用“拉锯”;眼看监控摄像头“瘫痪”日久，业主却不知该向谁举报反馈……小区监控摄像头的运行和维护，由于牵涉业主、物业、街道、公安等多个相关方，常常陷入难题。(3月27日《北京晚报》)

小区监控不能成“睁眼瞎”。首先，应该强化物业管理的责任。即便《物业管理条例》中没有涉及小区图像监控的设置、管理、维修如何监督的问题，但从地方规定来看也有相关政策要

求，比如《北京市公共安全图像信息系统管理办法》明确，公共安全图像信息系统的管理单位，应当保持图像信息画面清晰，保证系统正常运行。所以，物业当负起责任。

其次，政府相关部门对此应加强管理。上述北京市的《管理办法》就明确，小区内的监控系统是由政府主管部门管理的，就是小区所属辖区的公安机关。当然，对于公安机关而言，一方面既要尽到管理职责;另一方面对于小区监控“睁眼瞎”现象，也应给予重视，督促小区物业进行



改进，让监控恢复正常工作。

物业理当担负起确保小区监控正常工作的责任。即便维修手续繁琐，为了小区业主的安全，也应该积极行动起来。更何况，诚如相关人士指出，即便没有三分之

二以上业主同意，物业其实也能拿出钱来安装、修理监控，因为有楼梯广告、停车费等公共收益，从这笔钱里拿出一部分用来做维修工作未尝不可。总之，不能让监控成“睁眼瞎”。 □李雪

■长话短说

网约护士切勿盲目“抢单”

在手机上下单，就能把护士约到家里打针换药。兴起已有三四年的“网约护士”模式并不新鲜，可以开展包括换药、静脉注射等在内的25项护理服务，并有人脸识别、“一键报警”等各类智能化手段保障安全。但与此同时，开始进入正轨的“网约护士”也面临着系列难题:护士备案积极性不高、医疗废物处理方式不完善、价格体系不成熟、对患者的评估只能依靠护士经验，存在较多风险。(3月28日《北京青年报》)

早在2017年，就有10余个提供网约护士服务的App陆续上线，不可否认，护士上门服务直面护理短板，打破了传统医疗行业壁垒，确实解决了很多特殊患者就医困难的问题，同时也在一定程度上弥补了目前医疗资源欠缺、分配不均的困扰;但是，这种方式就像一把双刃剑，其背后隐藏着诸多安全隐患，对于护士来说，切莫像网约车一样匆匆抢单。

对于医疗这个行业来说，别说是护士单独上门服务，就算有医生同行，在疗效安全系数上也存在很大风险。比如根据相关规定，输液是网约护士上门服务的一部分，可只要输液就存在一定风险，万一在输液过程中出现过敏反应、输液反应或其它身体突发状况引发了危险，又没有医生在场，如果护士能够冷静处理并化险为夷，当然皆大欢喜;但如果病情严重乃至危及生命，家属一旦追究起来，护士就必定陷入被动局面。

所以，作为一名“互联网+护理服务”时代的网约护士，一定不能盲目抢单，而应在确认好对方的详细资料后再决定是否接单。当然，网约平台也应加强管理，规范相关行为，在政策、法律和技术等方面都予以完善，以保证网约护士的人身安全不受侵犯。

□徐建中

■网评锐语

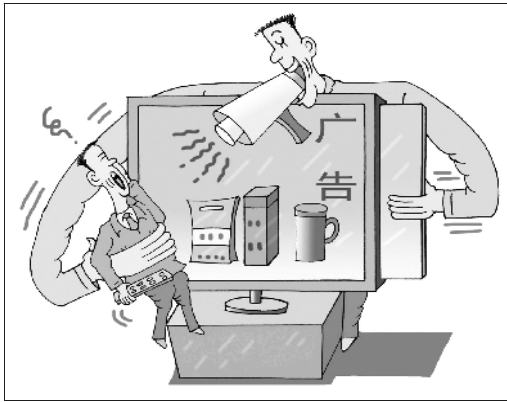
少点走马观花 多点文化旅游

苑广阔:当下，“打卡式”旅游已经越来越不能满足年轻人的需求，文化IP成旅游产业增长新爆点。近年来，文化旅游产品颇受追捧，很多地方纷纷进行相关的项目设计和开发。但是文化旅游产品质量参差不齐，存在各种问题。如果说走马观花式的旅游是一种“快旅游”的话，那么充满文化体验和内涵的旅游，就是一种“慢旅游”，因为对一个地方风土人情、文化项目、文化特色的体验和了解，靠走马观花是无法实现的。

大数据“杀熟”需要监管发力

付彪:3月27日，北京市消费者协会发布了“大数据杀熟”问题调查结果。结论显示被人们普遍认为存在的“大数据杀熟”现象，在实际体验调查中问题并不明显，由于其存在的复杂性和隐蔽性，维权举证存在困难。有必要对现行相关法规进行充实和完善，如明确大数据“杀熟”的判断标准，赋予消费者的“遗忘权”，规范平台的操作流程，让监管“硬核”发力，严防商家隐性操作。

■世象漫说



无法取消

买回来智能电视机，一开机就被广告“骚扰”，这是最近许多消费者共同的经历。近日，澎湃新闻采访发现，在市面主要品牌中，夏普、创维、小米、乐视、长虹、康佳等电视机，在开机后均会自动播放视频广告。其中，夏普、创维、长虹、康佳的电视厂商去除开机广告存在困难，小米、乐视品牌电视机的开机广告无法消除。(3月27日 澎湃新闻) □阎汝明

■有感而发

重金激励职工争当“大工匠”值得点赞

“首钢工匠”每两年评选一次，每届评选不超过10名，每人一次性奖励10万元，并享受每月10000元的工匠津贴——3月25日《首钢集团有限公司首钢工匠评选管理办法》出台实施。《管理办法》对首钢工匠的参评范围、评选标准、评选程序、表彰奖励、日常管理等进行了说明。(3月28日《劳动时报》)

为激发职工创新创业的积极性，推进首钢高技能人才队伍建设，促进首钢转型发展，首钢集团出台《首钢集团

有限公司首钢工匠评选管理办法》。重金激励职工争当“大工匠”，此举值得点赞和效法。

创新创业创造，离不开高技能领军人才，企业发展需要更多的技能人才，尤其是“大工匠”引领人物。重金激励职工争当“大工匠”，不仅是钱的问题，而是对人才的尊重，更是为人才脱颖而出创造良好的成长环境。很多时候，所谓的一些激励对于员工来说只是在“画饼”。首钢重金激励机制的真金白银，是为职工争当“大工匠”增添了动力源。

诚然，培养身边更多“大工匠”除了真金白银之外，尚需配套措施跟进，坚持以人才培养工程为引领，着力建设一支规模宏大、布局合理、结构优化、素质优良的人才队伍。同时应坚持以优化成长环境为保障，深化选人用人制度改革，努力营造平等公开、竞争择优的制度环境，形成有利于人才脱颖而出，充分施展才能的选人用人环境。并健全完善人才创新创业平台，使各类人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间。 □文魁