

■劳动时评

企业降本瘦身须保持“正确姿势”

□杨李喆

者面对危机时共同作出的选择。也有部分劳动者担忧，有企业拿“疫情”当幌子违法降薪。面对疫情期间的薪资问题，员工期待更多“话语权”。（5月14日《工人日报》）

不必讳言，受疫情影响，无论是市场压力或是各项成本都成了不少企业背负着的大山。企业想方设法谋求“减压”之道也在情理之中。诚如媒体报道，人力成本的“瘦身”便成了许多企业的首选之一。虽然这也是企业应对危机的无奈之举，但是企业人力成本“瘦身”，波及到的更是员工的利益以及饭碗。也就意味着，企业降本瘦身“姿势”一定要合法合规。

梳理法律规定，用人单位对

劳动者的“辞退”或“裁员”的形式是多样的，针对单个劳动者的辞退大致可分为协商解除和用人单位单方解除两种。但是，无论采用哪种方式，合法是前提。比如，许多用人单位在解除与劳动者的劳动关系中，通过“软裁员”“变相裁员”“准裁员”“被离职”等手段，不花钱或少花钱让劳动者主动走人，显然是违规手段。

此前人社部就专门下发通知，企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。所以说，企业在人力成本瘦身方面，不仅要依法而行，更须兼顾

疫情的特殊性，谨慎使用裁员方式，更不应通过变相裁员方式给员工使绊子。

调岗调薪作为企业人力成本“瘦身”的另一种方式，同样须依规而行。劳动关系双方应认识到，在疫情防控期间，要稳定工作岗位，“协商调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式”都是可以。但是调岗调薪最大前提是“协商”。无论是一人一策的个体协商，还是充分尊重员工意愿的集体协商，这个过程不能缺少。简言之，调岗调薪唯有依法协商，才能规避劳动争议。

当然，各级政府也应该积极想办法纾解企业发展面临的困难。诚如此前媒体指出，政府作为疫情防控的组织者和指挥者，

负有保障企业正常经营的职责，对疫情下出现的员工基本生活保障困难，政府理当有所担当。所以，一方面有必要通过一系列政策的跟进帮助企业渡难关；另一方面应规范此期间的劳动用工行为，更好地维护好劳动者权益。

总之，企业人力成本“瘦身”唯有保持好“标准姿势”才能够惠利各方。从劳动者角度来讲，应该体谅企业面临的发展困境，既要注意保护好自身的合法权益，同时，面对企业“调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时”等降本策略时，也不妨多些理解。毕竟，在困难面前，唯有理解与尊重，互信互谅，才能有利于共渡难关。

企业人力成本瘦身唯有保持好“标准姿势”才能够惠利各方。从劳动者角度来讲，应该体谅企业面临的发展困境，既要注意保护好自身的合法权益，同时，面对企业“调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时”等降本策略时，也不妨多些理解。毕竟，在困难面前，唯有理解与尊重，互信互谅，才能有利于共渡难关。

疫情对经济运行冲击明显，部分劳动者在复工后面临降薪。降薪、调薪是疫情下部分企业求生的自救方法，同舟共济、共克时艰也是当下大部分企业和劳动

■每日图评

振兴“小店经济”需多方给力

成都宽窄巷子的小吃与茶馆，昆明老街的鲜花和水果，杭州四季青的服装与饰品……许多街区商圈，也因小店的装点重现生机与活力。而偌大中国市场的复苏，也离不开这一根根“毛细血管”的点点回温。疫情发生后，小店经营受到不同程度冲击。但好消息是：昔日的忙碌渐渐回来，复苏的小店正重新点亮街头。（5月12日《人民日报海外版》）

眼下随着疫情形势的进一步好转，“小店经济”烟火气渐旺，驻足街头巷尾，不时发现这样的景象。然而，“小店经济”开始活跃的同时，也遭遇了种种困境，一方面，其抗风险能力较弱，另一方面，在一些城市治理中，小店有时不受待见。如何帮助实体小店振

兴经济、恢复元气已成为一个亟待解决的社会课题。

恢复“小店经济”元气尚需多方给力。首先要对实体小店进行政策倾斜。疫后时期，为了促进地方经济发展，不少地方推出了优惠政策，比如有的地方通过发放消费券的形式，对一些实体小店进行变相补贴；有的对承租国有房屋的服务业小微企业和个体工商户，免除上半年3个月租金。这些善政措施的出台，给实体小店的经济复苏创造了优惠条件，值得借鉴和仿效。其次，要对实体小店加大资金扶持力度。客观地讲，此次新冠肺炎疫情使得一些实体小店遭受重创，此时尤其需要资金的扶持。另外，实体小店也不能墨守成规，必须调



整思路，适应市场需求，把握机遇。对于一些实体小店来讲，“多措并举”亦不失为一剂良方。

总之，恢复“小店经济”元气是一项社会系统工程，需要齐抓共管，形成合力，既要有政策

上的倾斜与支持，也要有实实在在的帮扶行动。只要措施到位，精准施策，“小店经济”的烟火就会越烧越旺，人们期待这一天的早日到来。

□李红军

■长话短说

防疫二维码应尽快实现“一码通行”

“太乱了，同样是防疫，为啥每个地方要扫的二维码还不一样？”市民葛先生的手机上装了一大堆疫情防控小程序，公司上班、体育馆打球、超市购物甚至是家门口就餐，进门必扫的二维码都不一样。同一座城市里，为何不能一码通行？在疫情暴发初期，本市不同地区、不同部门各自开发了不少防疫小程序，要求市民进门扫码，即便在“北京健康宝”普及后，这些五花八门的二维码也一直没有退出。（5月14日《北京日报》）

在防疫期间，各个地区、部门，基于不同的防控需求，推出了各种防疫二维码，都是利用信息技术、大数据等，主要用于采集居民信息、追溯出行轨迹、区分健康状态等。在初期，这些防疫二维码立了大功，在短时间内就迅速采集大量居民信息数据，实现技术防控，提高了整体防控效率。但是，由于防控二维码来源不一，又不能相互替代、兼容，市民需要同时安装一大堆防控二维码，造成“万码奔腾”的尴尬局面。

从信息技术立场看，各种防控二维码的技术基础一样，不存在兼容互通的门槛，关键在于发布者各自为政，没有打通信息数据接口，未能实现二维码互认，导致呈现“万码奔腾”，不仅造成了防疫工作的地域分割，亦对市民形成干扰和麻烦。由于防控二维码不能互通互认，市民在不同的场合，需要安装不同的二维码小程序，在使用过程中需要辨识，无形中增加了识别时间，降低工作效率。

为适应常态化防控需要，助力人员有序流动和全面复工复产，各地需要尽快终结防控二维码乱象。先统一本地健康码，终结“万码奔腾”，将其它防控二维码一律取消掉，并对采集数据进行归总、统一保管，制定个人隐私信息销毁方案，待疫后统一销毁，防范非法泄露、盗窃。在此基础上，再进行全国健康码的统一，实现跨地区互通互认，让人员全国流动更便利，促进经济社会稳步发展。 □江德斌

■网评锐语

不要让玻璃幕墙成为鸟类杀手

戴前任：最近，北京市昌平区一安装了玻璃幕墙的自建居民房，因反射天空景象太过逼真，导致鸟儿无法分辨，纷纷撞墙身亡。多位专家表示，随着城市化进程的加快，除了玻璃幕墙，输电线、风力发电机、高速公路也成为鸟类飞行的“暗礁”。要避免玻璃幕墙等人类建筑成为野生动物的“捕猎陷阱”，要为人类及野生动物营造更宜居的生态环境。

治理“黑车”要打好“组合拳”

风铃：自4月22日起，北京市交通执法总队启动为期1个月的“黑车”治理第一波次集中整治行动。截至5月11日，共查扣跨省载客、市内“巡游”“网约”等各类非法运营“黑车”550余辆。目前，本市对跨省载客“黑车”全部高限处罚5万元。治理“黑车”需要政府牵头、多部门齐抓共管综合治理，打好组合拳，打疏结合。

■世象漫说



■有感而发

挽留企业优秀熟练职工是明智之举

受疫情影响，沈阳一部分企业面临优秀熟练职工流失的风险。一些企业纷纷调整薪酬分配制度，向一线倾斜。有的企业宁愿中高层管理者降薪，也保证一线职工不减薪，千方百计留住这些宝贵的人力资源。许多企业还开展培训，为职工规划事业来挽留人才。（5月13日《工人日报》）

民间常有“三年学徒，四年帮作”的说法。意思是学一门技术，需要在实践当中经过较长时间的“摸爬滚打”，方可熟能生巧、得心应手。可见，企业

中培养出一批熟练的技能职工，实在是一件很不容易的事情。目前，由于疫情的影响，不少企业复工复产后，生产和经营上都面临着许多困难，出现了一些优秀的熟练职工纷纷离开的现象，这对企业今后的生存和发展，将会带来严重的影响，确应引起政府和企业的关注和重视。

笔者以为，沈阳市政企合力，想方设法挽留一线优秀熟练职工的做法是明智之举；首先，能从长计议谋发展，坚持“要留事业先留人”的理念，为企业的重生和发

展，储蓄了力量。因为优秀的熟练职工是企业产能的创造者，是宝贵的财富，留住他们，就能留住事业，留住发展的机会；其次，企业有困难，管理者带头维护好职工的权益，能充分凝聚人心，增强职工克服困难的勇气和信心；再次，企业利用业务不饱和、时间比较充裕时开展培训，一方面，可以充实职工的学习、工作和生活，减少他们焦虑和急躁的情绪，以时间换得空间。另一方面，也为职工补充了新知识新技能，为企业的发展注入了活力。 □费伟华

回暖

疫情发生以来，全国多地统筹地方政府与社会资金，累计发放消费券达190多亿元。消费券对消费产生了明显的提振作用。专家认为，发放消费券主要是为了应对消费增长的下行压力。发放消费券效果虽明显，但不宜长期发放。（5月13日《经济日报》） □老笔