

■劳动时评

推行企业集体协商要从实际出发

□张刃

工会参与行业(区域)集体协商要做大量的、艰苦细致的工作。譬如要逐一、反复地给一些中小企业主做思想工作,帮助他们认识到:改善员工待遇是大势所趋,眼下可能增加支出,长远看对企业发展有利。在疫情影响下企业遇到困难,更需要劳资双方同舟共济,共克时艰。

北京市总工会、市人社局、市企业联合会/企业家协会、市工商联近日联合印发《实施集体协商“保企业保就业保稳定”行动计划》,要求各级协调劳动关系三方深入推进集体协商工作,积极应对疫情影响,通过分类实

施企业集体协商、深化行业(区域)集体协商等内容,稳定劳动关系,维护职工权益,助力企业发展。(6月10日《劳动午报》)

我们注意到,《通知》明确,要分类实施企业集体协商。这里既有受疫情影响严重、生产经营较困难,乃至不得不裁员的企业,也有暂无工资支付能力的企业,还有效益较好的企业和生产经营正常的企业。这样的分类是符合实际情况的,如果笼而统之地部署工作,无异于不负责任;如果“一刀切”提出要求,显然不可能产生好的效果。

我们还注意到,《通知》提出,要深化行业(区域)集体协商。把受疫情影响较大的餐饮、清洁等行业和农民工集中的护工、保安等行业作为推进协商的

重点领域,通过行业协商推动低收入群体工资收入合理增长。继续在非公企业、中小企业、劳动密集型企业集聚的行业、街乡、工业园区和楼宇开展行业(区域)协商,稳妥探索在市、区两级区域内开展行业集体协商。支持和鼓励在快递等行业建立行业集体协商机制,兜住新业态从业人员基本权益的底线,防范和化解矛盾争议,促进新经济发展。

这个要求同样是从实际出发,实事求是的工作部署。而且,以往的成功经验已经证明,由行业(区域)工会参与集体协商大有可为,其中很重要的一条就是,至少避免了员工及企业工会与老板直接对话可能产生的矛盾。

现实中,大量的商业服务业

企业、劳动密集型企业,因为规模有限、用工或布局分散、流动性强等特点,组建工会都有困难,职工更难以与企业直接进行集体协商。而且,由于行业的差异,劳动条件的不同等原因,不同行业职工的利益诉求也不尽相同。在这样的背景下,由行业(区域)工会代表所属职工进行集体协商就显得十分必要,并且完全可能的了,而且在今后将得到更广泛地推行,行业(区域)工会工作也将因此进一步加强。

当然,工会参与行业(区域)集体协商要做大量的、艰苦细致的工作。譬如要逐一、反复地给一些中小企业主做思想工作,帮助他们认识到:改善员工待遇是大势所趋,眼下可能增加支出,长远看对企业发展有利。

在疫情影响下企业遇到困难,更需要劳资双方同舟共济,共克时艰。

工会参与行业(区域)集体协商要实事求是,既需要智慧,也需要策略。工资、福利问题关系到多方利益,劳方要求尽可能地多一些,资方希望尽可能地少一些,都在情理之中。作为职工代表,工会能否把握尺度、分寸,有理有据有节地协商谈判,不仅需要坚持,而且需要让步。譬如工会提出协商的最低工资标准,应该使大部分企业能够接受,既要为职工谋求权益,又要促进企业发展,等等。

推行企业集体协商工作,我们已经有了成功经验,最重要的一条就是从实际出发,实事求是,舍此没有捷径。

■每日图评

让垃圾分类成为绿色生活理念

《北京市生活垃圾管理条例》已实施一个多月。效果如何?通州区6月9日亮出“成绩单”,5月份全区家庭餐厨垃圾日均分出量达到160.1吨,比4月份增长了一倍;其他垃圾产量约5.6万吨,比去年同期下降近7个百分点。(6月10日《北京日报》)

以前,大多数居民家里只有一个小垃圾桶,不管什么垃圾,不分类都往里扔。现在不一样了,比如,加班回家泡一包桶装方便面吃,吃剩余的不能连桶一起扔,而要把剩余的面条倒进厨余垃圾桶,桶单独扔进可回收垃圾桶。这样做,个人虽然是麻烦了一点点,

但有利于对厨余垃圾的回收利用,至少可减少后期再分拣工作量。

任何生活习惯的形成,都受生活理念的支配。要使垃圾分类真正落地生根,首先要深入宣传垃圾分类相关知识,使更多的人认识到推进垃圾分类所带来的社会效益和经济效益,从而让居民充分认识到垃圾分类的必要性和重大意义。

从扔垃圾图个人方便,到更图有利于再生资源回收利用方便,这是一种生活理念的转变。垃圾分类是小事,但属于关键小事,与我们日常生活环境和资源节约息息相关。因为垃圾分类的目的



是要实现物质资源循环使用和生态环境平衡,最终实现经济社会可持续发展。我们大家能不能做到自觉实施垃圾分类,不只是反映了个人生活理念是否绿色环保,也体现了一个单位、一个地

方、一个城市的文明水平。我们要用绿色生活理念,引导更多群众自觉参与到垃圾分类的各项活动中,将绿色生活理念转化成绿色生活习惯,涵养绿色发展的社会氛围。 □周家和

■长话短说

就业季 谨防职场风险

随着2020年毕业季的临近,包括应届毕业生在内的求职者也迎来了就业季。不过,此时也是劳动纠纷的高发季。自2015年1月至2020年5月,北京市昌平区人民法院先后受理4779件劳动争议案件。其中,发生在3月至6月就业高峰期的案件达1911件,占全部案件的40%。(据6月9日《劳动午报》)

诚如北京市昌平区法院通过典型案例提示:用人单位要规范用工管理,劳动者则要提防求职过程中先招后拒、模糊提成、无故辞退、不转档案等四类风险。这些风险,大多是老话重提,但不容忽视的是,任由这些风险的存在,无疑会埋下侵害劳动者权益风险,更会给劳动用工市场带来不良影响。

事实上,上述职场中的这些风险,不仅会给劳动者带来权益侵害,对于用人单位也没有好处可言。因为,一旦产生劳动争议,用人单位不仅难逃法律惩治,更会影响到企业的形象。

要规避上述风险,不仅要靠用人单位的守法自觉,也需要对劳动用工市场强化监管执法。此前就有媒体指出,对于求职陷阱,有关部门应该按法律、法规予以坚决打击;而对于那些可能存在劳动争议的劳动合同的签订,劳动保障等部门应按工作规程予以全程监督和规范。上述举措就很有必要。劳动用工监管不疲软,一些不法行为才会收敛乃至绝迹。

当然,针对应届毕业生求职季,日前,人社部、教育部、工信部等部门启动2020届普通高校毕业生就业创业“百日冲刺”行动,着力拓宽毕业生的就业渠道。同时,也不能忽视求职就业中的相关风险,于此,一方面相关部门有必要做好就业服务,畅通求职者的就业渠道;另一方面也须强化人力资源市场监管,以保障求职者安心求职、放心就业。

□杨李喆

■网评锐语

防未成年人沉迷网游亟需推行“人脸识别”

钱凤伟:疫情防控期间,未成年人学习生活进一步依赖电子产品,未成年人私自充值、大额打赏等问题引发舆论关注。针对实名认证形同虚设,江苏省消保委建议,加快推进游戏平台、直播平台设立“注册实名认证+支付前人脸识别”双认证系统。推行“人脸识别”,无疑是务实之举,可以为未成年人筑起一道“防火墙”,避免网游影响乃至伤害未成年人的健康成长。

直播带货及早立规方可行稳致远

王桂霞:经考察调研和深入研究,中国商业联合会近期发布通知,要求由该会下属媒体购物专业委员会牵头起草制定《视频直播购物运营和服务基本规范》和《网络购物诚信服务体系评价指南》等两项标准。这是行业内首部全国性标准,将于7月发布执行。目前,直播带货方兴未艾,行业乱象乍现,负面影响还不是特别大,及早立标准树规范,可以达到未雨绸缪的约束效果。

■世象漫说



揪出职业“碰瓷”人

一名经验丰富的司机,在不到三年的时间内发生交通事故51起,其中48起无责,3起同等责任。在杭州出租车驾驶员凌某翔看来,利用他人交通违法行为,主动制造交通事故以此赚取修理费差价,是一项不错的副业,被人发现的风险很低。但在警方的大数据排查下,他的犯罪活动暴露无遗。(6月9日 新华社)

□朱慧卿

■有感而发

推广“公筷公勺”需久久为功

一场突如其来的新冠肺炎疫情将公筷、分餐再次推向餐饮的最前沿。北京、上海、广州等诸多城市陆续发出使用公筷公勺和推行分餐制的倡议,避免“病从口入”。其中,北京将公勺公筷分餐制纳入了《北京市文明行为促进条例》进行推广,条例于2020年6月1日起正式实施。记者实地走访了北京朝阳、海淀、大兴、丰台、通州等多个商圈30余家餐厅发现,许多老字号和品牌连锁店都已行动起来,为消费者准备了不同形式的公筷公勺,有条件的还实行了分餐制;但在一些中小型餐

馆,无论是公筷公勺的配备,还是相关的服务都还有待提升。(6月10日《北京青年报》)

从调查来看,即使餐馆提供了“公筷公勺”,但食客们还是嫌麻烦。这表明,人们长期以来养成的不使用“公筷公勺”习惯,并不会在短时间里就能改变,因此,一定要把宣传工作落实到位。

其实,多数成年人已经养成了不愿意使用公筷公勺的习惯。所以,在尽可能让这部分人改变习惯的同时,更要注重“公筷公勺”从小做起、从家庭做起。家庭使用公筷公勺后,大家才能养

成习惯,而到了外面吃饭,也能把这种习惯延续下来。

餐饮机构不提供公筷公勺,可以强制,而对于食客来说,强制使用有些不妥,切莫操之过急,尚需久久为功。法治化需要时间,改变多数人的传统习惯更需要时间。使用“公筷公勺”是对自己 and 他人健康负责的行为,属于精神文明建设范围。如果能从本次疫情中获得点启发,养成更文明用餐的好习惯,加快“公筷公勺”或“分餐制”的步伐,也算达到了目的。

□刘天放