

■劳动时评

企业行使自主管理权不能逾法越界

□杨玉龙

企业行使自主管理权不能越界，终归来讲需要用人单位增强法律意识。即便出台“家规”，无论属于什么样的内部规定，必须依法、合理、有据，这是一条不可逾越的红线。更为重要的是，用人单位须认识到，任何违法决定，都是无效的，作出决定的一方，必须要承担其法律后果。所以，用人单位就不要轻易在劳动者身上动歪脑筋。

我国现行的劳动法律中，赋予了企业自主管理权，但行使这项权利必须依法、合理、有据。

近段时间以来，企业自主管理权出现“滥用化”现象。近日，网上疯传一条消息：外地一家酒企发出通知称，使用某进口品牌手机的员工，限30日内更换为国产手机，否则按自动离职处理；公司员工不可购买进口品牌手机，违者直接辞退。（10月14日《劳动报》）

企业对员工有着自主管理权，这也是对用人单位合法权利的保护。从《劳动合同法》方面来看，用人单位拥有独立用工权，了解员工与工作有关的知情权，工作过程中的指挥权、支配权，员工各类假期的审批权，法律范围内所允许的单方解除权以及合法的追偿权等。企业行使这些权利，不仅是对自身权益的保护，也有

利于构建和谐劳动关系。

但同时，也须认识到，企业行使自主管理权不能肆意而为，更不能越界而行。以企业处理员工的依据为例，诚如律师介绍，主要基于两个方面，一是劳动法律法规规定的法定理由；二是企业依法制订，且程序合法、内容合法的规章制度、员工手册等。同时，笔者以为，企业行使自主管理权不能缺失人性化，特别是应尊重员工的人格尊严。

以新闻中这家酒企为例，使用某进口品牌手机的员工，限30日内更换为国产手机，否则按自动离职处理；员工不可购买进口品牌手机，违者直接辞退。如此规定，首先于法无据，同时也是缺乏人性化的表现。而且，无论

是“自动离职”还是“直接辞退”，并非是由用人单位一方可以说了算，且相关的法律程序不能“精简”。于此，这就是管理权的滥用。

企业行使自主管理权不能越界，终归来讲需要用人单位增强法律意识。即便出台“家规”，无论属于什么样的内部规定，必须依法、合理、有据，这是一条不可逾越的红线。更为重要的是，用人单位须认识到，任何违法决定，都是无效的，作出决定的一方，必须要承担其后果。所以，用人单位就不要轻易在劳动者身上动歪脑筋。

劳动者应善于维护自身权益。面对自身权益被侵害，劳动者也可以带着各项证据，以举报

或投诉的方式，请求劳动监察部门介入调查、处理，维护合法权益。故此，劳动者一方面当加强劳动法规的学习；另一方面也应善于用法律武器进行维权。同时，须注意的是，应避免简单地“以暴制暴”“以牙还牙”，否则只会使自身合法权益受损。

另外，工会也应积极履职，避免用人单位的胡作非为。比如，工会有依法与用人单位建立集体协商机制的权利；即使用人单位行使单方解除权，也应当事先将理由通知工会；用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正，等等。总之，工会当好劳动者维权的坚强后盾，劳动者的权益就会更有保障。

■每日图评

“无声餐馆”传递自强好声音

这家位于西安城西的餐馆，因该店老板和工作人员均为听障人士，食客需要靠手势进行点餐，又被称为“无声餐馆”。与其他餐馆相比，这里少了些许喧闹，但却不缺人气，有不少食客慕名来到这家“西安最安静的餐馆”就餐。餐馆老板于继峰告诉记者，做餐饮虽然很辛苦，但是店里每个人都非常有干劲，每天都会保持微笑，因为能自力更生是一件幸福的事情。（10月14日 中新网）

自食其力对正常人而言，不是件难事，但对身体有缺陷的残疾人而言，却是他们人生一次艰难的选择。因此，有关部门出台《关于促进残疾人按比例就业的

意见》，为残疾人就业开辟了一条绿色通道；对于维护就业公平及社会稳定、残疾人家庭和谐，起到了积极的推动作用。特别是，西安一名听障人士带着几位聋哑人，开了一家“无声餐馆”，为支持和帮助残疾人就业，提供了一个无障碍的平台，堪称是自立自强的一个范本。

事实上，国家相继出台了一系列鼓励各行各业雇用残疾人的政策。比如，实行残疾人就业“保障金制”，单位安置残疾人就业达到一定比例，可以免交残疾人就业保障金；每多安排一名残疾人就业，每年给予单位一定的奖励。这些鼓励政策出台之后，用人单位招



聘残疾人的积极性明显提高。

帮助残疾人就业，“无声餐馆”传递出了自强好声音。这显然给用人单位带来有益启示：招聘残疾人，不仅保障他们基本收入，还要从员工特殊需求出发，通过精心布置与设置，为员

工的工作和生活创造人性化、安全和便利的服务空间。同时，要落实各项社会保险制度，积极为残疾人排忧解难。更重要的是，相关部门和企业关心残疾人，残疾人也要竭尽全力自强不息，积极面对人生。 □汪昌莲

■长话短说

技能强国呼唤更多“技能小匠”

20岁出头的徐澳门已是某知名汽车公司的技术骨干，负责新车型的试制与验证，是汽车进行批量生产前的质量“把关人”。目前他还忙着筹备自己的工作室，打算把它打造成一个攻关汽车制造领域难题的平台。5年前来自安徽阜阳的徐澳门初中刚毕业，在上海杨浦职业技术学校汽车专业就读后，一步步成长为企业的优秀技工和技术大拿。（10月14日《中国青年报》）

一个来自农村的初中毕业生，上了并不热门的职业技校，毕业后应聘到工厂当了农民工。这个故事，似乎是当下很多新生代农民工成长经历的真实写照。然而徐澳门的不同之处在于，在平凡岗位上书写不平凡故事，人生华丽逆袭，事业更上层楼。其之所以能够成为知名汽车公司技术骨干，秘笈就在于坚持不懈的努力，靠着一股股的干劲、拼劲、钻劲、韧劲，实现了技能成才。

青年兴则民族兴，技能强则国家强，让中国制造走向世界，我们需要培养一大批“大国工匠”。然而谁才有资格、有机会成为新时代的“大国工匠”？宰相必起于州部，猛将必发于卒伍，大国工匠也必然来自于“技能小匠”的长期实践积累。

现代工业强国都是技师技工的大国。我们要实现工业强国和技能强国梦，首先必须建设一支规模宏大的工匠队伍，需要更多年轻人像徐澳门那样转变就业观、成才观，丢掉好高骛远、选择脚踏实地，从千军万马挤高考独木桥的白热化竞争中解脱出来，通过职业院校选择更加多样化的成长成才路径；需要更多年轻技术工人复制“徐澳门式成功”，扎根一线、拜师求教、认真钻研、苦练本领，沿着初级工、中级工、高级工、技师、高级技师等台阶一步步地向上攀登，从“小匠”成长为“大匠”。

□张培元

■网评锐语

消除“数字鸿沟”需要一张“任务清单”

钱凤伟：针对当前广大老年群体在互联网时代遭遇到的“数字鸿沟”窘境，近日，《四川省公共服务适老化改造提升2020年10项行动及任务清单》正式出台。这张“任务清单”包括了“数字鸿沟”的诸多方面，全面实施公共服务适老化改造提升，着力于消除“数字鸿沟”，让广大老年群体真正享受到便捷生活。

打击“碰瓷”犯罪需要合力“围剿”

付彪：10月14日，公安部召开新闻发布会，通报最高人民法院、最高人民检察院、公安部联合印发《关于依法办理“碰瓷”违法犯罪案件的指导意见》有关情况。遏制“碰瓷”违法犯罪活动，需要全社会共同努力。比如结合案件审判，通过庭审直播、发布“碰瓷”典型案例等方式，有效开展法治宣传，增强广大群众辨识“碰瓷”违法犯罪的能力。一旦遇到“碰瓷”行为时，善于运用法律武器，维护自身权益。

■世象漫说



花钱免排队

近日，一则网友发布的“花40元就能在海底捞火锅免排队”的视频在网上引起广泛关注。记者近日调查发现，在电商平台，一些卖家声称可以提供插队服务或售卖可优先排号的黑海会员权益牟利。对此，专家指出，未明示的“付费插队”服务涉嫌侵犯消费者权益。（10月14日《工人日报》）□王铎

■有感而发

以法治化确保“共享用工”行稳致远

人力资源和社会保障部办公厅近日发布《关于做好共享用工指导和服务的通知》，支持企业间开展共享用工，并对共享用工期间的工资发放、工伤责任等问题给出了明确说法。（10月13日《经济日报》）

此次新冠肺炎疫情让共享用工走进公众的视野，成为特殊时期企业间“抱团取暖”的用工模式。由于不同企业存在生产淡旺季之分，基于成本、效益最优化考量，“共享用工”有其继续的理由。然而，这种“三角型”用工关系相对复杂，采用“共享用工”的企业应与员工签署书面协

议，尤其要对劳动者的权益保障主体进行明确。但在实际操作中问题凸显，尤其是：如何认定劳动关系、薪酬发放、社保缴纳、工伤赔偿、休息休假等。而且，无论是企业还是劳动者都存在风险，对于劳动者来说，其合法权益最容易受到侵犯。而此次人社部发布的通知中，对上述问题给出了官方说法，以确保“共享用工”行稳致远。文件规定，“共享用工”不改变原企业与劳动者之间的劳动关系；劳动报酬由用工企业结算给原企业，再由原企业按时足额支付给劳动者，并为劳动者缴纳社会保险费。

“共享用工”好处很多，但其中隐藏着法律风险，那么，若想让“共享用工”常态化并进一步发挥作用，就必须针对目前存在的问题制定规则，以制度化、法治化保障其常态化，在进一步明确概念、划分责任后，在此基础上形成一套可借鉴、可复制的“共享用工”制度，如此才能规避风险，更好地发挥作用。而人社部发布通知，支持企业间开展“共享用工”，规定工资由原单位发放等，显然是确保“共享用工”不断走向法治化正轨的有力之举。

□刘天放