■劳动时评

“优化维权二维码”可更好地保障劳动者权益

□胡建兵

近年，从中央到地方各级部门都严格要求维护劳动者的合法权益，北京市人社局优化劳动保障维权二维码，是一种主动作为，敢于作为的表现，也是维护劳动者权益的一种创新。

自2019年推出劳动保障维权二维码以来，北京市人力资源和社会保障局为广大劳动者开辟了全方位、无障碍举报投诉渠道。为使广大劳动者更方便、更精准地通过二维码举报投诉，提升操作体验，即日起，市人力资源社会保障局更新改版劳动保障维权二维码，并优化了相关功能。(3月1日 《劳动午报》)

以前，劳动者要向有关部门反映问题，必须跑到有关部门去或者通过书面形式进行反映。这种方式不但浪费了劳动者大量的时间和精力，而且也加大了有关部门的接待工作负担，造成了不必要的“浪费”。为保障劳动者维权通道畅通，北京市人社局建立了二维码投诉渠道，劳动者只要登陆北京市人社局官方网站，扫描识别首页右侧导航栏中劳动保障维权二维码，或者微信关注“北京人社”公众号，点击“微服务-办理服务-劳动保障举报投诉”，就可以进行维权。这样可以让劳动者维权少跑腿。

有了二维码，但由于过去输入的项目较多，要求繁琐，一些劳动者不会填或者填不好，由于不符合要求，很难让有关部门承办。北京人社局本次推出的新版二维码进行了优化，不仅精简了不必要的输入项，从以前的12项精简到8项，减轻用手机输入大量文字的负担，而且优化字体显示，适当将字体放大，方便阅读。同时还对举报投诉事项内容增加描述文字模板，引导劳动者更加准确描述劳动权益被侵害的事实。另外，短信回复内容更加便民，对于各种不同类型的举报投诉线索，将给出相应的答复或引导建议，有利于举报投诉人依法理性维权。

北京市人社局优化劳动保障维权二维码，使维权通道更加顺畅，确保投诉“有门”，劳动者权益一旦被侵害，使劳动者通过维权二维码及时向有关部门反映，一旦在接到劳动者的反映后，维权有助，从而使侵权问题解决在始发阶段。这一阶段由于矛盾不是太大，问题还没有扩大到不可收拾的地步，解决起来也比较容易，可以有效地防止问题越闹越大，防止群体事件的发生。

北京市人社局优化劳动保障维权二维码，也使一些企业不敢也不能侵害劳动者的权益。因为一旦侵害了劳动者的权益，就有可能立马被劳动者投诉，这种做法从一定程度上是对一些不守法企业的一种约束，给他们套上“枷锁”。同时也是鼓励劳动者理性处理自己被侵权的问题。因为劳动者一旦被侵权，通过维权二维码向有关部门举报后，有关部门就会迅速进行处理而且必须处理好，从而使一些不理性的维权行为不再出现。

近年，从中央到地方各级部门都严格要求维护劳动者的合法权益，北京市人社局优化劳动保障维权二维码，是一种主动作为，敢于作为的表现，也是维护劳动者权益的一种创新。当然，造成劳动者权益被侵害的原因有很多，各种侵权行为都不一定完全相同，有关部门在为劳动者维权的同时，要认真分析造成被侵权的原因，并拿出切实可行的办法，从而从根本上防止侵权行为的发生。

■每日图评

完善法律促进“娃经济”健康发展

亲子滑雪、亲子马术、亲子高尔夫、亲子游泳、亲子烘焙等培训、娱乐项目五花八门，层出不穷，目前，亲子消费调动着大人和孩子的每根神经。寒假期间，记者走访了北京几家知名的亲子“打卡地”，发现亲子消费呈现出一些新变化、新气象。(2月28日《经济日报》)

当前，各种培训机构、消费项目纷纷把目光投向亲子市场，以往只有大人参与的活动也纷纷引入亲子课程，引导大人陪伴孩子一起体验、学习和成长。家长舍得在孩子身上花钱，这促成了“娃经济”的火爆。但我们也看到，旺盛的亲子消费需求，并没有得到消费市场的善待，火爆的亲子消费市场存在诸多乱象。现实中，亲子消费领域行业自律不足，产品、机构、从业人员等方面的质量水平参差不齐，头部企业和机构尚未具备良好的引领能力。有些教育属性的产品和课程中，出现了不适合、不利于幼儿成长的内容，亲子教育培训机构偏重经济效益，对教育属性有所忽略。

完善法律制度，促进“娃经济”规范健康发展。育儿是一项系统且复杂的工程，从饮食、服装到教育、游乐，愈加成熟的经济氛围和消费环境催生了更加细致的亲子消费需求。但是，儿童消费市场规模扩大，消费者的“消费陷阱”也将增多，消费者权益受损害也可能更普遍。当务之急，亟需完善相关法律法规、制度机制，明确亲子培训机构、培训人员和消费者、监管部门的法律责任与义务，明确培训内容、收费标准、资金监管等，用法治手段遏制“娃经济”野蛮生长，促进“娃经济”规范有序健康发展。 □潘铎印

■长话短说

将“师带徒”前移至招聘环节是一种带徒方式创新

“你学的是什么专业”“说说你的从业经历”“谈谈你的求职方向”……日前，浙江海宁市总工会在海宁市人才市场举行春季大型招聘会，在天通吉成机器技术有限公司的招聘摊位，坐在“C位”的是去年刚入选嘉兴市第七批职业技能带头人的公司技能大拿朱亚明。今年年初，海宁市总工会发出倡议，将“师带徒”工作前移至招聘环节。让师傅在招聘时就对职工有深入的了解，能够从入职开始培育，将“师带徒”功效发挥极致，让徒弟更快进入角色。 (3月1日《浙江工人日报》)

暂且不说天通吉成机器技术有限公司让“技能大拿”坐招聘现场的“C位”，是对技能人才的尊重，就说将“师带徒”前移至招聘环节，就是一种带徒方式创新。

多年来，各企业有个不成文的规定，那就是“师带徒”大多数采取内部指定的方式，也就是由领导或组织部门选定一些优秀青工，定向由单位安排“技能大拿”和他们签订“师带徒”合同。当然，也有一些“技术大拿”不满意领导和组织部门指定的徒弟人选，要求自已来选定的。但将“师带徒”前移至招聘环节，确实罕见，是一种有益的，也是全新的方式方法的探索和尝试。

俗话说，“一张白纸可以画出最新最美的画”。将“师带徒”前移至招聘环节，让“技术大拿”在招聘时通过对所需工作岗位有关要求进行测试等，这就对新职工这张“白纸”的纸质有了一定的了解，不仅能协助人事部门挑选更合适的员工，也能为自己物色心仪的徒弟打好基础。如果能够将自己物色的徒弟人选，从入职一开始就加以培养，可将“师带徒”的功效发挥得更好，也能让师傅和徒弟都能更快进入角色，有利于为了激发师徒教与学的积极性。

□周家和

■网评锐语

公共服务应为老年人保留“绿色通道”

天歌：正在公开向社会各界征求意见的《广州市养老服务条例（草案）》提出，公共交通以及城市基础设施服务等公共企事业单位和社会组织，不得强制老年人使用智能手机、网络预约等智能技术。此举值得肯定，一方面承认了老年人所面临的“数字鸿沟”的客观存在，另一方面，又没有把解决问题的重点只放在消除“数字鸿沟”上，而是要求相关部门，在提供公共服务的过程中，为老年人群体保留传统的服务方式，为老年人保留“绿色通道”。

对短视频平台要强化监管

戴先任：日前抖音安全中心发布治理处罚公告，对一批涉嫌刻意炫富、恶意炒作、有违社会公序良俗的账号进行禁言、封禁等处理。短视频平台应该成为优质内容、正能量的出口，而不能变成了恶俗内容、低俗内容、负能量的集散地。这既需要短视频平台努力进行“行业自净”，也需要相关部门能够加强对短视频平台的监管与监督。

■世象漫说

共享用工

共享用工成为春节人力资源市场热词。记者从北京市人力资源和社会保障局了解到，今年春节期间，北京协调企业提供共享用工岗位3554个，保障员工收入，促进企业间用工平衡，保障城市供应链平稳运转。 (2月28日 新华社) □朱慧卿

■有感而发

“直播带岗”能让揽才和求职精准对接

面对疫情下的就业压力，牛年的第一个工作日，上海宝山区举行了“招才进宝，春风送岗”首场直播带岗活动，把上海带入了“直播带岗”援助就业密集期。 (2月26日 《工人日报》)

长期以来，企业和人才奔波在各大劳务市场，为寻觅一个优秀的人才，为寻找一个满意的岗位，双方在奔波中疲于奔命，这种费时费力费钱的方式，往往还会出现效率不高的情况。“直播带岗”显然是一种主动出击寻觅人才的方式，在劳务市场寻找人才是等待人才的到来，而“直播带岗”的方式，增强了企业的宣传力和影响力，用更接地气的方式去汇聚人才，也能让求职者寻找到心仪的岗位。

“直播带岗”可以说是“直播带货”模式的一种延伸，虽然针对的主体不同，但都是希望通过直播的方式，让屏幕对面的消费者、人才，能够更好地了解产品或者岗位。“直播带岗”以直观化、立体化、全景化方式展现企业工作环境。“直播带岗”的方式，不仅能够让用人单位和求是进行“零距离”的沟通，让求职者能够看到企业工作的真实环境，如同亲临到企业中去，这样直观的一种招聘方式，能让求职者对用人单位有更全面的了解，做出正确的判断。

“直播带岗”作为一种新生事物，以直播招聘为抓手，促进用人单位和求职者精准对接，能够将其打造成为全力做好“稳就业”工作、落实“保就业”任务的有力抓手。尽管在发展过程中可能遇到这样或者那样的问题，但只要重视并解决发展中遇到的困难，运用互联网思维，思路决定出路。勇敢突破、善于整合，让更多新模式成为常态化操作，让新技术造福更多行业和更多人群，“直播带岗”定能成为求职者、用人单位的常态化选择。 □吴学安