

## ■劳动时评

## 维权与服务：“独角戏”莫如“大合唱”

□张刃

“大合唱”需要“舞台”，垦利区总工会利用了工人文化宫的阵地和资源优势，选准了定位，充分调动社会资源，居间协调，“借力”发挥，有效地推进了各项工作。这的确是一种新的工作思路。

既有以“云课堂”形式开办的职工教育培训，也有发挥全区“1+N”阵地辐射效应开展的各类文体活动，还有以权益维护、就业创业、工会“四季送”等为内容的暖心服务……在山东

省东营市垦利区，工人文化宫成了越来越多职工的一个热门“打卡地”……

《工人日报》报道的这一幕告诉读者，垦利区总工会突出工人文化宫的“工”字元素，发挥阵地和资源优势，通过探索组织共建、阵地共用、活动共办、服务集成的新路子，创新服务方式、丰富服务内涵，使工会工作变“独唱”为党、工、社、企“大合唱”，收获了良好效果。

社会主义市场经济条件下，面对多元化的劳动关系和利益格局，工会组织鲜明地举起了为职工维权与服务的旗帜，在和谐劳动关系、化解多方利益矛盾、调动职工积极性、促进企业、社会发展中发挥了积极的重要作用。与此同时，我们还应该看到，为

职工维权与服务，往往只有工会不遗余力，其它组织对此参与不多或尽力不够。这种状况颇似舞台上的“独角戏”：一个演员用尽浑身解数，即便唱念做打俱佳，也不比生旦净末同台出场来得给力、叫座。

当然，为职工维权、服务不是“做戏”，更不是追求“票房”，但需要“大合唱”，需要方方面面的合作、支持，却是不容置疑的。这样的“大合唱”，并不是要党政、企业、社区都来为职工维权、服务，而是说，各方面首先应该在这个问题上达成共识——在社会主义条件下，国家、企业、职工三者利益在根本上是一致的，为职工维权、服务，正是为了促进企业、社会、国家的更好发展。肯定了这个前

提，也就肯定了为职工维权、服务“大合唱”的基础。

把维权、服务视为工会一家的事，是少数党政、企业领导认识上的误区。要知道，工会为职工维权、服务只是手段，目的在于保护、调动、发挥好职工的积极性，更好地投身改革和建设，把企业搞好，使国家富强起来。职工权益无保障，缺乏幸福感，何来生产积极性？维权、服务搞好了，职工心齐气顺，企业、国家才能求发展。从这个意义上讲，维权、服务不是党政、企业、社区共同的责任么？

“大合唱”与“工会在党委领导下独立自主开展工作”并不矛盾，工会不仅没有因此失去法定的地位，反而避免了唱“独角戏”的尴尬。舞台上的“独角

戏”固然突出，但不好演。而“大合唱”中的各方为了共同的目标，相互依托，联手协作，正是为了“唱好一台戏”。

“大合唱”需要“舞台”，垦利区总工会利用了工人文化宫的阵地和资源优势，选准了定位，充分调动社会资源，居间协调，“借力”发挥，有效地推进了各项工作。这的确是一种新的工作思路。

作为工人阶级的群众组织，维护职工合法权益，竭诚为职工服务，工会责无旁贷、义不容辞。但是，这不等于说工会可以“包打天下”。如同国家改革建设、企业经营需要动员亿万人民、职工同心同德奋斗一样，同样需要党、政、工乃至全社会戮力同心。

## ■每日图评

## “先体验再面试”提高了求职匹配度

如何才能找到一份合适的工作，相信这个问题困扰过不少职场新人。昨天，记者从长宁区了解到，该区大胆尝试，率先推出了行业实践计划，让求职者“先体验再面试”，以此提高求职者与招聘单位之间的就业匹配度。（3月24日《劳动报》）

据报道，所谓“先体验再面试”，通俗而言，就是让求职者先上岗干起来，让他感受一下自己所投简历的这个岗位到底做什么、怎么做。在有了真实的实干经历后，再确定是否要参加企业的招聘面试。在完成了相应的岗位体验后，这些求职者会自行选

择是否继续参与下一阶段的二次面试，从而进入求职的后一个环节。

毋庸置疑，“先体验再面试”无疑会提高求职匹配度。要知道，一些招聘岗位，对于求职者而言很难理解其具体工作，也不确定自己是不是适合。正如有的求职者感受，去面试吧，又不能多问，但如果不去，又怕错过机会。而“先体验再面试”可以让求职者在切身体验中，感知到自己是否适应岗位需要，这对求职者而言，无疑是贴心之举。

“先体验再面试”作为一种新招聘模式，具有积极意义，且



值得借鉴。以先行试点为例，在长宁区的首次试点中，共有14名求职人员前来参与，13人在体验后留下来，参加了后续面试，其中有5人被盒马鲜生录取。也期

许这样的模式能够得到推广，通过让有意向的求职者“上岗”体验，为广大求职者打开方便之门。

□杨玉龙

## ■长话短说

## 劳动者权益不能被“稀释”

今年以来，多地上调了最低工资标准。然而，有部分企业却利用延长工时、剔除福利待遇等变相稀释劳动者最低工资。这一显然违反劳动法及最低工资标准相关规定的行为，为何存在？记者调查发现，企业违法成本低、劳动者维权成本高，或许是问题关键。（3月25日《工人日报》）

建立最低工资保障制度，是为了保障劳动者取得合理劳动报酬，而一些企业利用延长工时、剔除福利待遇等手段“稀释”最低工资，侵犯了劳动者的合法权益。这些企业连最低工资都要“稀释”，吃相太难看。

一些无良企业突破最低工资的“下限”，最低工资保障制度遭到了践踏，劳动者的劳动报偿权益受到了侵害。对于这一劳动侵权现象，相关部门不能听之任之、袖手旁观，而要重视起来，保障好劳动者的合法权益，增加侵犯劳动者权益的无良企业的违法成本。

一方面，要降低劳动者的维权成本，畅通劳动者的维权渠道，如为劳动报偿权益受到侵害的劳动者提供法律援助；还要加大普法宣传力度，提高劳动者的维权意识、法律意识，让劳动者能够积极维权。另一方面，对于“稀释”最低工资的无良企业，则要加大惩治力度，需要劳动监察等相关部门加强对用人单位的监管与监督，督促用人单位尊重劳动者权益。

最低工资不能被企业肆意“稀释”，劳动者权益要得到充分保障，不能被无良企业操弄“明修栈道，暗度陈仓”的伎俩“稀释”掉。要识破无良企业的把戏，需要从相关部门到劳动者形成合力，倒逼企业合法用工，尊重与善待劳动者。用人单位也要自觉尊重劳动者权益，这样才有利于激活劳动者工作积极性，有利于增强企业凝聚力，有利于企业长远发展。

□戴先任

## ■网评锐语

## 对“虚假招聘”要“零”容忍

廖卫芳：又到“金三银四”求职旺季，一些求职者却一不小心入了虚假招聘的“坑”。有的在入职后发现岗位、工作内容以及待遇和招聘信息相比“货不对板”，被公司告知“其他岗位已满”后被调岗。相关执法部门要对“虚假招聘”行为采取“零”容忍的态度，发现一起查处一起，该约谈的要约谈，该列入“黑名单”的要列入“黑名单”。

## 无人驾驶上路 呼唤规则制度跟进

吴学安：23日，深圳市人大常委会网站发布关于《深圳经济特区智能网联汽车管理条例（征求意见稿）》公开征求意见的公告，明确规定智能网联汽车经登记取得登记证书、号牌和行驶证后，可上特区道路行驶。如果该条例获得通过，意味着无人驾驶汽车未来有望合法地行驶在深圳的道路上。对于科技创新，在现行规则和法律下难免会有不适，对于新问题也呼唤规则和法律制度的完善。

## ■世象漫说



## “座位焦虑”

每逢新学期开学，不少班主任都为重新排座位而烦恼。担心孩子看不清黑板、难以得到老师关注、害怕与淘气不爱学习的孩子同桌……种种担忧背后，折射出家长对孩子学习成绩的过度焦虑。多位老师反映，孩子学习成绩更多取决于个人习惯，期盼家长能趋于理性，不迷信于“黄金座位”，而是协助老师、帮助孩子培养良好的学习习惯和能力。（3月24日 新华社）

□朱慧卿

## ■有感而发

## 打破职业教育学历“天花板”令人期待

长期以来，职业教育通常止步于专科，这被认为是其发展的关键“瓶颈”。如何打破职业教育学历“天花板”？“十四五”规划和2035年远景目标纲要提出，实施现代职业教育质量提升计划，建设一批高水平职业院校和专业，稳步发展职业本科教育。深化职普融通，实现职业教育与普通教育双向互认、纵向流动。（3月23日 新华社）

众所周知，职业教育是现代国民教育体系的重要组成部分，职业教育与普通教育属于两种不

同类型的教育，但地位却同等重要，培养了大批高素质技术技能人才。而在“十四五”期间，职业教育势必更加高质量发展，对此，打破职业教育学历“天花板”，显然意义重大且也属于水到渠成。

构建新发展格局，提升产业链、供应链竞争力和现代化水平，迫切要求培养大批掌握精湛技能的高技能人才，迫切要求强化数字技术人才的有效供给与超前储备，迫切要求建设知识型、技术型、创新型劳动者大军，是“十四五”期间需要做好的工作，

而提高学历层次，无疑是迫切需要。

打破职业教育学历“天花板”，不仅意味着开展更多的本科层次教育，更要使职业教育与普通教育实现资源共享和理念借鉴，达到职业教育学生和普通教育学生学习成果等级互认，进而规定在特定领域两个教育序列的学生都享有同等权利。可见，未来五年打破职业教育学历“天花板”令人期待，对丰富我国高等教育的人才结构，必将带来更加积极影响。

□刘天放