

■劳动时评

招工变“抢人”告诉我们什么？

□张刃

面对劳动市场的变化，企业付出更多的人力成本已是大势所趋。这不仅需要体现在奖励和补贴招工人员，而且更应该体现在入职后的员工工资、福利方面。

3月招聘季，“招工难”再次成为许多行业的头疼事。为了“招兵买马”，用人单位纷纷出招“抢人”，地方政府有关部门也积极配合，提供服务。“妈妈岗”“老带新”、企业奖励、政府补贴……期间，涌现出多种新鲜做法。

何谓“妈妈岗”？即用人单位为“妈妈员工”设立的特殊岗位。“妈妈岗”员工平均每个工

作日仍需工作满8小时，但实行弹性工作制，可以随时请假，请假耽误的工作用其他时间补上。据报道，开年以来，广东省中山市推出多期“妈妈岗”专场招聘会，在线发布“妈妈岗”2400多个，覆盖100多家企业。某一线员工有700人的企业，“妈妈岗”员工占比近1/3。

何谓“老带新”？即鼓励企业老员工节后返岗时带回新员工到本企业工作，以此弥补用工缺口。老员工还可以因此得到奖励和补贴，据报道，浙江省金华市浦江县委动员县内重点用工企业，组建几百人的老员工招工队伍，返乡带回新人。目前已有86家企业通过这种方式招聘新员工1537名，有的企业新员工80%是老员工介绍的，有的新招员工人数甚

至超过了企业所需。

如何奖励、补贴？为鼓励“以老带新”，浦江推行了双补贴政策。一方面，对于介绍非浦江籍员工首次在该县民营企业就业，并交纳社保的高中以上学历或初级工职业资格以上实用性人才，政府按每人500元补贴介绍者；另一方面，鼓励企业根据自身实际补贴“老带新”员工，补贴金额多在500元-1000元不等。

以上事实传递给我们一些新的信息，推而论之，有助于加快落实、落细国家“就业优先”政策。

首先，它表明，劳动力市场供大于求的状况已不复存在。人口红利减少，劳动力短缺的现实，迫使用工单位“出新招”“下本钱”招聘员工了。这对于

劳动者而言当然是利好，对于用人单位调整用工思路、招聘方式，更加重视“以人为本”，切实尊重劳动者，同样是一个促进。

其次，面对劳动市场的变化，企业付出更多的人力成本已是大势所趋。这不仅需要体现在奖励和补贴招工人员，而且更应该体现在入职后的员工工资、福利方面。直白说，企业招人、留人，只靠宣传、凭口说不足以调动员工积极性，要拿出“真金白银”，让员工真正体验到实惠。

第三，劳动者就业选择多了，不等于可以忽视技能的学习、提升。无论从事何种职业，即使流水线的简单工作，技能人才也肯定比普通劳动力更“吃香”。浦江政府明确限定，对招

聘“高中以上学历或初级工职业资格以上实用性人才”的才给予补贴，就是明显的政策导向。

第四，“妈妈岗”的设置有多重意义。既可使“妈妈员工”就地就近就业，上班、带娃两不误，又缓解了企业招工难、留工难的问题，各得其所，两全其美。这种人性化的灵活就业模式，也是三孩政策下女性充分就业的有益探索。

最后需要提醒的是，虽然用工形式灵活了，但劳动权益保障不能模糊。如中山市人社部门对设置“妈妈岗”的企业要求：劳动合同必须签，必备条款不能少；社会保险必须参，休息休假不能少；工资必须按时发，应得金额不能少；工作制度虽弹性，加班加点需自愿。

■每日图评

莫为了自身安全侵犯他人隐私

如今，在家门口和房前屋后安装智能摄像头日益流行。数据显示，2019年国内智能摄像头销量达4881万台。安防类产品可以在一定程度上形成对居民私宅的保护，却也会侵犯邻居的个人隐私。（3月22日《北京晚报》）

除了各种监控摄像头，像“可视门禁”“智能猫眼”“电子门铃”等具备移动侦测等功能的智能产品也被越来越多的人直接安装在入户门上。安装者借此提升了安全感，但是受到影响的左邻右舍，却认为自己的隐私受到了侵犯，近年来引发纠纷和矛盾，最终闹上法庭的现象越来越多。首先需要明确的一点就是，

住户个人安装监控设备，不得侵犯他人的合法权益和社会公共利益，监控设备的拍摄角度不得涉及其他住户的私密空间。如果你为了自家安全，在家门口安装了监控摄像头，结果对门邻居开门以后，人家室内的情况也进入了你的摄像头拍摄范围，就涉嫌构成对邻居隐私权的侵犯，属于法律明确禁止的侵犯他人隐私权的行为。

所以说，通过安装监控摄像头提升自身安全感没有问题，但需要以不侵犯他人隐私权为前提。如果你确实有安装的必要，那么也至少要遵循下面三个原则才行：其一，监控的拍摄视角和



范围需要特别调整，不得对他人的私人空间进行拍摄，同时要避免监控设备对邻居的个人信息、出入情况等自动拍摄及存储。其次，对于监控设备已经拍摄并存储的内容，不得对外传

播。最后，业主在安装监控摄像头前，应当征得可能受到该监控影响的相关业主的同意，避免造成邻居心理上的反感 and 不满，影响他人私人生活安宁。

□苑广阔

■长话短说

落实防沉迷“禁令” 平台莫忘主体责任

今年3月14日，国家互联网信息办公室就《未成年人网络保护条例（征求意见稿）》再次公开征求意见。为应对未成年人沉迷网络问题，征求意见稿明确了平台责任义务，要求网络产品和服务提供者应当建立健全防沉迷制度，不得向未成年人提供诱导其沉迷的产品和服务。（3月22日《法治日报》）

平心而论，未成年人沉迷网游这一问题是由多种因素叠加交织的结果，将其中的责任全部归结于提供网游产品和服务的平台，有失公允，但这并不意味着平台没有任何责任。实际上，防未成年人沉迷网游的“禁令”形同虚设，都或多或少与平台怠于履行主体责任相关。自“史上最严游戏禁令”出台以来，不少平台使出“你有张良计，我有过墙梯”的招数，通过向未成年人出租游戏账号的方式绕过“禁令”来赚取昧心钱，可谓吃相难看。平台这种置身事外的不作为，显然是未成年人防沉迷“禁令”效果差强人意的直接推手。鉴于此，为防止未成年人沉迷网游，进一步压实平台的主体责任，也就势在必行。

强化平台主体责任，不让未成年人沉迷网游，关乎未成年人的健康成长，必须一以贯之地坚持。对此，提供网络游戏和服务的平台要切实扛起守土有责的大旗，以积极的主动作为，进一步健全防沉迷制度，把游戏账号注册者与使用者一致的规定落到实处。监管部门也要对平台消极履行主体责任的作为及时祭出惩戒利剑，倒逼其在责任追究的压力下做到令必行、禁必止，如履薄冰地当好“守门人”。此番出台的征求意见稿对此作了详细规定，相关职能部门应充分听取意见后及时加以完善，尽快将其付诸实施，以此筑牢防未成年人沉迷网游的“保护墙”。

□张智全

■网评锐语

治理弹窗广告 要体现精准打击

潘铎印：近日，国家网信办就《互联网弹窗信息推送服务管理规定（征求意见稿）》，向社会公开征求意见。征求意见稿提出，弹窗推送广告信息，必须进行内容合规审查，不得违反国家相关法律法规；应当具有可识别性，显著标明“广告”，明示用户；确保弹窗广告一键关闭。治理弹窗广告乱象，要让法律发挥强大的震慑效应，对其进行精准打击、严厉打击。

遏制在线声音培训乱象 需监管“强音”

戴先任：近两年媒体对配音培训套路的曝光不断，但在社交平台上，各式各样的直播课仍在鼓吹“把配音当作副业，低门槛、高收入”。多位业内人士呼吁，支持配音行业健康发展，此类乱象该大力整顿了。遏制在线声音培训乱象，需要监管“强音”。监管部门要加强监管，对于侵犯消费者权益的商家，要依法依规予以惩治。

■世象漫说



捣毁“跑分”洗钱团伙

记者21日从武汉市公安局黄陂区分局获悉，按照武汉市公安机关“雷火2022”专项行动部署，黄陂区警方近日成功捣毁一个为电信诈骗、网络赌博转移资金的特大“跑分”洗钱犯罪团伙，抓获犯罪嫌疑人37人，现场扣押涉案手机43部。经初步核查，涉案资金流水达2.4亿元。（3月21日 新华社）

□朱慧卿

■有感而发

心理辅导“微课堂”体现对职工的人文关怀

近日，北京公交集团车身保修厂工会组织职工观看由北京公交集团工会举办的线上心理辅导课程，掀起了广大职工学习的热潮。线上培训课中，心理援助(EAP)专家详细讲解了如何学会正向思考、识别负面情绪、克服睡眠障碍、正确沟通方式、应对焦虑发作，以及典型案例演示等，给广大职工上了一堂生动的心理知识线上直播课，得到了职工的一致好评。（3月22日《劳动报》）

当下，随着人们工作和生活

节奏的加快，特别是疫情防控常态化的情况下，不少人面临着工作和生活等方面诸多的压力。企业职工也不例外，有些人难免会产生一些郁闷、烦躁、焦虑等不良情绪。对此，北京公交集团工会及时举办线上职工心理辅导课程，拉近了工会组织和职工间的距离，使对职工的人文关怀变得更加有温度。

人文关怀是企业文化建设中的一项重要内容，不只是对职工政治和经济方面的关怀，更是一

种心理健康方面的关爱。举办心理辅导“微课堂”培训，帮助职工调节心理、放松心情，体现了企业领导和工会组织对职工贴心的人文关怀。

笔者以为，关心职工身体健康，当然也包括了心理健康。关心职工身体健康，既要防“身病”，也要防“心病”。希望有更多的企业和工会组织建设常态化的职工心理关爱体系，积极探索对职工心理关爱的新方式、新做法、新渠道。

□周家和