

■劳动时评

关爱灵活就业青年,关键是为新业态注入新活力

□张西流

针对“互联网+”新业态发展中,成长起来的灵活就业劳动群体,政府应实行“包容审慎”的监管,在鼓励创新的同时,还应出台相应的政策与保障制度,引导企业规范用工、促进行业健康发展,不能让灵活就业人员,充当检验新业态发展成果的“小白鼠”。

网约配送员、互联网营销师、人工智能训练师、全媒体运营师、供应链管理师、虚拟现实工程技术人员……近年来,互联网领域一个个分工精细的新职业,如雨后春笋般涌现。国务院新闻办公室近日发布的《新时代

的中国青年》白皮书提出,新时代中国青年在与互联网的相互塑造中成长,快速兴起的新产业、新业态,催生了大量新职业,集聚了大量灵活就业青年,充分体现了时代赋予青年的更多机遇、更多选择。(5月4日《人民日报》海外版)

灵活就业是近期人们热议的话题之一。根据国家统计局最新发布的数据,截至2021年年底,中国灵活就业人员已达2亿人。伴随着新业态的发展,他们中还包括大量的外卖骑手、网约车司机、电商主播、网课老师等群体。由于时间、空间、薪酬的灵活性,这些职业也越来越受到青年人的青睐,不少大学生选择毕业后就进入灵活用工平台。针对这

一群体,国家层面及各省纷纷出台相应支持、鼓励、保障措施,充分体现了时代赋予青年的更多机遇、更多选择。

2021年7月,人社部等8部门共同印发《关于维护新业态灵活就业劳动者劳动保障权益的指导意见》,对维护好新业态劳动者的劳动报酬、合理休息、社会保险、劳动安全等权益做出明确要求。2021年12月,国务院发布的《“十四五”数字经济发展规划》明确提出,鼓励个人利用社交软件、知识分享、音视频网站等新型平台就业创业,促进灵活就业、副业创新;同时提出,健全灵活就业人员参加社会保险制度和劳动者权益保障制度,推进灵活就业人员参加住房公积金制度试点。

可见,针对“互联网+”新业态发展中,成长起来的灵活就业劳动群体,政府应实行“包容审慎”的监管,在鼓励创新的同时,还应出台相应的政策与保障制度,引导企业规范用工、促进行业健康发展,不能让灵活就业人员,充当检验新业态发展成果的“小白鼠”。比如,可以因群体施策,实行分类认定管理。对于依靠脑力劳动和特殊技能获得较高收入、更愿意以自由职业身份存在的人群和行业,可以参照民事合作关系予以认定;而对于主要依靠体力劳动获取报酬、职业风险较高、平等协商能力较弱的,政府应加强正面引导,杜绝企业借民事合作之名,行规避劳动关系法律适用之实。

换言之,关爱灵活就业青年,关键是为新业态注入新活力。各地不妨出台切实维护新业态劳动者劳动保障权益的若干措施,比如:鼓励平台企业直接用工,严禁诱导新业态劳动者转化为个体户;维护新业态劳动者合理报酬,不得片面设置“最严算法”;放开参保户籍限制,灵活就业人员养老和医保做到应保尽保;提供工作生活便利,符合条件者纳入住房保障范围。目前的当务之急,就是加强行业工会建设,让灵活就业人员成为行业工会组织的主体,在抽成比例等核心要素的集体协商中,享有与平台企业对等的话语权,并与平台企业形成和谐共赢的劳资关系。

■每日图评

期待劳动公园多起来热起来

4月29日,由石家庄新华区总工会打造的劳动公园开园,市民在公园观看劳模展示牌。该园将城市劳模工匠主题文化与公园活动空间创新结合,通过图片、文字和展板等形式,展示劳模工匠的先进事迹,营造出学习、致敬劳模工匠浓厚氛围,成为省会弘扬劳模精神的又一主题公园。(5月5日《河北工人报》)

劳模工匠精神是以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神的生动体现。大力宣传和弘扬劳模工匠精神,

就是要让劳模工匠文化真正走进人们的生活,使劳模工匠精神深入人心。

笔者以为,石家庄新华区劳动公园的开园,不仅展示了劳模工匠的风采,让人们了解到各条战线的劳模工匠的先进事迹,从中汲取了精神的财富,而且也为民增添了文化休闲的好去处,成为了爱国主义的民族精神及创造创新的劳动精神学习教育的好场所,从而激励更多的人向劳模工匠看齐,弘扬劳动光荣、创造伟大的时代新风尚。同时,常态



化的劳模工匠文化阵地,使人们感到劳模工匠就在身边,可以让劳模工匠精神不断深入人心,潜移默化之中发挥了鼓励和鞭策的

作用。期待劳动公园多起来热起来!

□费伟华

■网评锐语

对户外露营
要做好引导规范

戴先任:今年“五一”期间,户外露营异常火爆。户外露营消费需求旺盛,是旅游消费升级的一个表现。面对旅游消费升级新趋势,需要商家、景区、公共空间管理者等能够及时跟上,积极迎合与适应升级了的旅游市场与游客消费需求,这样才能与时俱进,也要防范户外露营对生态环境带来压力,要对户外露营进行引导与规范,这样才能在旅游消费升级的路上健康发展。

■世象漫说



“三无”小区

当下“三无”小区的治理成为普遍存在又亟需解决的民生难题。半月谈记者调研发现,目前“三无”小区面临物业“懒得管”,居民“不服管”,职能部门“很难管”等困境。因其治理较为复杂,安全隐患多,正成为城市里的顽疾。(5月5日《半月谈》)

□王铎

警惕“零基础速成班”
最终沦为“割韭菜”

苑广阔:近来,配音、插画等“零基础速成班”迅速蹿红,一些培训机构宣称“小白”也能学、学会即能接单赚钱。可以不客气地说,网络上相当一部分的“零基础培训班”,最终的目的都是通过赚取学员的学费来“割韭菜”。所以网友在报名之前,一定要擦亮眼睛,避免上当受骗。但是很显然,仅靠网友的自我防范,还远远不够,还必须从行业监管、平台自律及宣传教育等方面入手,推动协同共治,进一步压缩“零基础培训班”的生存空间。

■有感而发

“徒弟当劳模,师傅受重奖”值得推广

在河北瑞兆激光再制造技术股份有限公司有这样一对师徒:徒弟韩金虎勤奋好学,科研创新,被评为全国劳动模范,公司奖励他一套90多平方米的住房。而他的师傅孙建华也“师凭徒贵”,同样得到公司奖励的同价值住房一套。徒弟当劳模,师傅也受重奖,这在全省还是个新鲜事儿。(5月5日《河北日报》)

在企业里,师傅带徒弟是技艺传承的主要方式。新进员工很多是大专院校应届毕业生,缺乏工作的知识和经验,作为企业的老职工有责任和义务把掌握的知

识和积累的工作经验传给他们,使新员工在工作中少走弯路。这种“师带徒”结对方式不只是一个简单的形式,它构建的更是一个团队,一种文化。而且对“师徒双奖”促使结对师徒在携手前行的途中,一起收获成长的喜悦,共同感悟心手相连的快乐。

瑞兆激光公司对“师徒双奖”,关键在师、行动在徒、重点在带、落脚在实、服务在团。企业注重过程管理,多给予职工师徒培训、交流等机会。同时,为确保出成绩、有实效,有关部门从职业道德、专业知识、专业

技能、安全生产等方面进行考核评价,杜绝形式主义。使师徒结对管理成为对新员工的培养,师徒共同成长,提升全员素质的一个突破口。

瑞兆激光公司对“师徒双奖”模式,从原本的“不肯带”变成“抢着带”,形成了比、学、赶、帮、超的浓厚氛围,让更多的员工青出于蓝而胜于蓝,为产业工人队伍建设改革助力,更好地服务社会。使职工在技能提升上步入“快车道”,为企业高质量发展提供更加坚实的人才保障。

□胡建兵

■长话短说

消除就业歧视顽症
需标本兼治

“因为不是双一流学校而被拒绝,明显的学历歧视,也只能忍了。”“赢了官司又如何?只赔2000元,一句道歉都没有,更觉得委屈。”……记者连日调查采访发现,面对求职过程中种种歧视行为,尽管有明确的法律禁止性规定,劳动者却各有各的苦衷。(5月5日《工人日报》)

就业是民生之本,促进充分就业是安国之策。为此,我国对平等就业高度重视而且仍以法律法规的形式进行固化。

可是法律很丰满,现实很骨感。就业歧视已涉及多个方面,如:学历、年龄、户籍、性别等。就业歧视之所以敢于大行其道,一个重要的原因是违法成本太低。因为就业受到歧视打官司,即使获得了一定补偿也难以抚平身心受到的伤害。这也是很多求职者不愿叫真的重要原因。

今年3月,中国青年报社社会调查中心通过中青报全媒体平台调查显示,存在性别、学历、是否应届等就业歧视占68.0%和就业招聘信息不透明55.5%是受访者认为就业领域最让自己犯难的事。今年,政府工作报告首次将“就业歧视”写入,而且增加了“学历歧视”和“公平就业环境”等内容,让人倍感欣慰。需要指出的是“就业歧视”写入政府工作报告,意味着今年政府工作将把反就业歧视列为重要事项之一,有望出台具体治理措施。为此,希望立法机关和相关部门要进一步完善相关法律法规,尤其是加大就业歧视的处罚力度;求职者面对就业歧视要敢于拿起法律武器进行维权,决不能再因劳动者的沉默使用人单位毫无顾忌;当然执法部门也要实行嵌入的方式主动加强用人单位监管、畅通举报渠道并严厉处罚用人单位不敢搞就业歧视,从而把就业歧视扔进历史的垃圾堆。

□李方向