

■劳动时评

特殊工种劳动者的退休算法不能成为“糊涂账”

□李英锋

特殊工种劳动者的退休算法不能成为“糊涂账”，人社部门应以问题为导向，顺应当前的劳动保护需求，优化升级特殊工种劳动者的特殊工龄算法，规范特殊工龄“记账行为”“查账行为”，从而确保特殊工龄记录、计算的科学、准确、透明、公正。

因个人档案记载特殊工种累计工作年限仅为6年，不满足提前退休条件，企业没有将55岁焊工杜景林的退休手续提交至当地劳动部门，本应提前退休的他仍然在岗。记者连日来采访发现，和杜景林的经历类似，因企业档案记录与实际工龄不一致、换岗后从事特殊工种工龄衔接不畅、企

业性质变更后从事特殊工种工龄得不到认可等多种原因，很多特殊工种职工陷入“特殊工龄”认定争议。(6月6日《工人日报》)

特殊工种劳动者提前退休须满足符合规定的“特殊工龄”条件，然而，劳动者记的“特殊工龄账”与企业记的或者人社部门认可的“特殊工龄账”常常存在出入。劳动者又处于弱势地位，举证能力、博弈能力有限，一旦出现各方的“特殊工龄账”不一致的情况，劳动者往往有口难辩，有苦说不出，难以实现自己的主张。

从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或其他有害身体健康工作的特殊工种劳动者，所处的劳动环境较差，劳动负荷重，劳动压力大，身体的损耗也大，身体健康容易受到伤害。实际上，不少劳动者在特殊工作岗位劳动多年之后，都出现了这样

或那样的健康问题，已经难以胜任特殊工种的工作，甚至难以胜任普通岗位的工作。

为了满足特殊工种劳动者的提前退休需求，保障特殊工种劳动者的健康权益，政府针对特殊工种劳动者推出了特殊的提前退休制度。《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》第一条规定：全民所有制企业、事业单位和党政机关、群众团体的工人，符合“从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或者其他有害身体健康的工作，男年满55周岁、女年满45周岁，连续工龄满10年”等条件之一的，应该退休。根据原劳动和社会保障部1999年发布的《关于制止和纠正违反国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知》等相关规定，按特殊工种退休条件办理退休的职工，从事高空和特别繁重

体力劳动的必须在该工种岗位上工作累计满10年，从事井下和高温工作的必须在该工种岗位上工作累计满9年，从事其他有害身体健康工作的必须在该工种岗位上工作累计满8年。但令人遗憾的是，根据一些特殊工种劳动者掌握的信息，他们明明已经具备了上述特殊工龄条件，却因企业档案记录的特殊工龄短、不同岗位的工龄衔接不畅以及民企岗位的特殊工种工龄得不到认可等多种原因，在办理提前退休手续时受阻，不得不继续工作，甚至不得不在特殊工种岗位继续工作。显然，这样的结果对于特殊工种劳动者是一种煎熬，是一种变相的权益侵犯，是不公平的，也不符合对特殊工种劳动者特殊保护的相关法规精神。

特殊工种劳动者的退休算法(包含工龄“记账法”“查账法”等)

不能成为“糊涂账”，人社部门应以问题为导向，顺应当前的劳动保护需求，优化升级特殊工种劳动者的特殊工龄算法，规范特殊工龄“记账行为”“查账行为”，从而确保特殊工龄记录、计算的科学、准确、透明、公正。应监督企业完善档案管理，全面、如实记录各工种、各岗位的劳动者工龄等信息，并对特殊工种工龄进行特殊标记、特殊管理，在每个年度结束时，在一定范围内公示劳动者的特殊工种工龄等信息，由每位劳动者签字确认，满足劳动者的知情权和即时监督权。还应实时更新特殊工种的子目录，明确特殊工种职工转企、转岗的认定条件，对目录范围内的特殊工种工龄执行累计计算规则。只有改变目前这种特殊工种劳动者工龄计算混乱不严谨的局面，才能体现对他们的权益保护。

■每日图评

多管齐下遏制“好评返现”乱象

5月份，为防控疫情，北京市暂停了餐厅堂食，餐饮店经营创收纷纷转向了线上网络订餐平台。部分消费者反映，点外卖时频繁收到多个商家的“好评返现”小卡片，宣称给好评便可收到2—3元的现金红包。《中国消费者报》调查发现，多个“好评返现”店铺标称网络订餐平台各榜单第一名，有的店铺表示“好评返现”活动几年前就有，但网络订餐平台却表示商家索要好评是一直不被允许的，若情况属实会对商家处以停业、让商家下线平台等处罚。(6月8日《中国消

费者报》)

要遏制“好评返现”乱象还需多管齐下。一方面，平台要严把关。网络电商平台应积极承担起严把关的主体责任，把好审核关，切莫任凭无良电商通过“好评返现”不法行为扰乱公平竞争的秩序和消费环境。另一方面，监管要严处罚。市场监管、消保委等职能部门应积极承担起监管和查处的职责，对恶意的“好评返现”不法行为要给予“黑名单”“高额罚单”，甚至是从业禁止等处罚，让其付出应有的代价，倒逼其自觉遵守行业规



则。同时，消费者一旦遇到商家“好评返现”行为，应坚决说“不”，既不为商家利益诱惑作出虚假好评，又要积极向相关部门检举揭发，学会依法维权。

笔者相信，只要平台、监管和消费者形成联动，共同发力，就一定能遏制网购“好评返现”乱象。
□廖卫芳

■长话短说

别让性格测试成为新型就业歧视

“95后”北京市民小白最近正在求职，每次投简历前，她都强迫自己做一次MBTI测试，只有测出“完美人格”，她才会放心地将简历投递出去。小白这么做并非毫无依据。记者最近在一些互联网招聘平台上看到，有不少求职者吐槽“过了公司终面，却因性格测试结果和岗位要求不符被辞退”；“如何在公司面试做性格测试保证不被淘汰”的经验帖浏览量也居高不下。(6月7日《法治日报》)

作为一种自我报告式的人格测评工具，人们希望通过MBTI测试进一步了解自己，或是借此在网络社交中打开聊天话题、建立自己的圈子，这无可厚非。不过，一些用人单位将其作为对求职者的考量标准，甚至根据测试结果决定员工录用与否，那就另当别论了。

《劳动法》第三条规定：劳动者享有平等就业和选择职业的权利。《就业促进法》则规定，“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。”“用人单位招聘人员、职业中介机构从事职业中介活动，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视。”依据性格测试结果将求职者拒之门外，显然有悖于平等、公平的就业原则，属于新型就业歧视。

今年全国两会政府工作报告提出，“坚决防止和纠正性别、年龄、学历等就业歧视，大力营造公平就业环境”。就业歧视首次出现在政府工作报告，反映了国家对公平就业的重视。当下，就业歧视除了年龄歧视、性别歧视、学历歧视、户籍歧视外，性格歧视也应引起我们的关注和警惕。有关部门应加强普法宣传，引导用人单位消除就业歧视，保护劳动者合法权益，为劳动者就业创造一个公平的环境。
□张淳艺

■网评锐语

让未成年人远离网络消费陷阱

吴学安：近年来，关于未成年人不合理的网络消费纠纷日渐增多，日前发布的《北京互联网法院未成年人网络司法保护情况报告》显示，未成年人网络纠纷主要集中在充值打赏、网络购物、人格权侵权等类型。解决未成年人网络消费纠纷问题需要加强对网络游戏服务等领域经营活动的监管，对经营者诱导、误导未成年人沉迷网络非理性消费的营销模式和算法推荐服务予以查处。

■世象漫说



提振汽车产业

一段时间以来，受疫情等多重因素冲击，我国汽车产业面临较大压力。从开展新能源汽车下乡深挖市场潜力，搭建产业链对接平台做好生产支持，到部署生产企业和产品准入便企措施，加强汽车芯片保供和原材料稳价……连日来，多部门出台一系列措施，全力以赴提振汽车产业。(6月7日 新华社)
□王琪

■有感而发

“平凡创新工程”让一线职工勇于创新

日前，山东钢铁集团有限公司对2021年度全员平凡创新示范单位、创新型班组(团队)、平凡创新卓越职工、劳模(工匠/高技能人才)创新工作室，以及平凡创新优秀成果和合理化建议“金点子”进行表彰奖励，奖励金额共计1000万余元。在这里，一线职工创新参与率100%。(6月7日《工人日报》)

据报道，山东钢铁集团有限公司多措并举为职工搭建高效创新平台，激发职工创新热情，实

施全员平凡创新工程。该集团的主体钢铁生产单位山东钢铁股份有限公司仍以“十百千万”工程为抓手，通过评选表彰十余项优秀岗位创新项目、百余项全员创新改善成果、千余项各管理单位级以上优秀“金点子”，并突出目标导向和结果导向，实施高额和精准激励。

一线职工身处企业生产和管理的最前端，他们不仅最容易发现企业中存在的问题和漏洞，而且还具有丰富的实践经验和创新

能力，笔者以为，山东钢铁集团有限公司立足一线，让全员职工平凡创新，一可极大地调动广大职工创新的积极性和主动性，在他们最熟悉的生产现场，“点燃”一个个创新火花，“小实快省”地解决生产和技术上的难题，使企业实现降本增效；二可让一线职工经济上受益、心理上满足、技能上提升，增加了职业成就感、自信心和荣誉感；三可加快知识型、技能型、创新型职工队伍建设的步伐。
□费伟华

对儿童教育培训市场需要加强监管力度

戴前任：现今，许多家长都很重视儿童早期教育，但却容易轻信各类儿童教育培训机构的宣传噱头和口头承诺，最终陷入恼人的纠纷之中。儿童教育培训市场布满了各种“暗坑”，侵害了不少家长及未成年消费者的切身利益。填平儿童教育培训的“暗坑”，需要各方形成合力。一方面要完善相关法律法规，加强对监管力度。另一方面，家长要理性消费，还要增强防范意识、维权意识。