

让工人文化宫真正成为职工的学校和乐园

本报评论员 郭振纲

新路子,入选全国总工会首批命名的48家“全国标准化工人文化宫”。

工人文化宫作为职工服务阵地的重要组成部分,在职工文化建设中占有重要地位。近年来,各地工会立足公益性、服务性,大力加强工人文化宫建设。一方面,强化老旧文化宫硬件设施的升级改造,以适应新时代职工的需求;另一方面,新建一批工人文化宫,补齐职工文化设施不足的短板。不少工人文化宫在服务职工、满足职工精神文化需求和解决职工工作中的急难愁盼问题上,发挥出重要作用,成为加强职工思想政治引领、履行维权服务基本职责的重要载体。

工人文化宫是党和国家支持工会组织举办的弘扬社会主义先进文化的重要阵地,是职工群众学习知识、培养才干、增长技能、进行文化活动的重要场所,是国家公共文化服务体系的有机组成部分。工人文化宫要发挥出应有的功能,提升服务质效是核心,加强服务能力供给是关键,走品牌化、标准化发展道路是方向。

一些地方工会在全国总工会的指导下,

按照中国工运事业和工会工作“十四五”规划确定的目标和要求,有力有序开展工人文化宫建设的品牌化、标准化工作,不少地方的老旧文化宫焕发出了新活力,新建文化宫朝气蓬勃,受到职工的欢迎和称赞。

不过,从全国范围看,一些工人文化宫作用发挥得不尽如人意,硬件设施建设和运营管理存在一些不足和短板。在服务设施方面,有的地方缺少综合性的工人文化宫;在服务功能方面,一些地方建有工人文化宫,但实际运营中,服务项目较少、服务能力较低,试点宫官联合、官社联合的效能彰显不充分;在服务质效方面,一些工人文化宫多元化、分层化服务不足,数字化运用在浅层次徘徊,无法满足职工特别是新生代职工的多元化需求;在品牌建设方面,一些工人文化宫大而不强、小而不精,“工”字特色不明显,吸引力、影响力不足。

坚持围绕工会中心工作,立足基层和职工需求,适应社会多元化发展趋势开展各类文化服务,形成文化事业与文化产业共同发展、社会效益与经济效益协调统一的可持续发展格局,这既是工人文化宫的职责定位,也

是其服务标准及能力建设指南。

目前,各地工会正在按照“服务化、体系化、品牌化、创新化、数字化”要求,提升工会的能力建设,工人文化宫也应对标“五化”强化建设和能力提升。在服务化方面,以“服务好不好,职工群众说了算”为标准,通过服务满意度调查掌握职工的需求,在主动提供服务“菜单”的基础上,根据职工的需求配置服务项目;在体系化方面,以“一个县工会要有一个综合性工人文化宫”为标准,从上到下布局 and 规划工人文化宫建设;在品牌化方面,突出“工”字特色,让工人文化宫成为职工认可、社会认同、党政称赞的文化品牌;在创新性方面,以特色、实用、吸引力强为标准,走出传统老路子,开创新局面;在数字化方面,以人工智能运用为引领,强化工人文化宫的运用化应用、数字化服务,跟上新时代发展步伐。

工人文化宫要充分履行公益性服务的职能,真正成为职工的学校和乐园。期待更多地方工会能在工人文化宫等职工服务阵地建设和服务上,不断创新,打造出更多有特色、有吸引力的职工服务阵地。

胡建兵

2023年东西部协作省份围绕年度帮扶协议目标任务,密切配合、通力协作,73.1万名农村劳动力通过劳务协作实现就业。截至去年11月底,东部的8个省市向西部10个省区市投入财政援助资金231.9亿元,县均投入5187万元。(见1月5日《工人日报》)

“农民工经济”已成为中西部省份经济的重要组成部分,为各地乡村振兴、脱贫攻坚和经济社会发展作出重要贡献。国家统计局2022年农民工监测调查报告显示,在外出农民工中,跨省流动7061万人,从输出地看,中部地区跨省流动农民工占外出农民工的比重为55.6%,西部地区为47.5%。分产业看,99.5%的农民工从事二、三产业。其中,从事第三产业的农民工比重为51.7%,从事第二产业的农民工比重为47.8%。可以说,当下我们身边的很多行业都与农民工有着千丝万缕的联系。

然而,由于区域经济发展不平衡,产业结构布局各有差异等因素,各地用工供需矛盾突出。在珠三角、长三角等地区,招工难问题突出。特别是一些制造业企业,招人难、留人难问题制约了企业的生存和发展,甚至一些地方出现了“以前老挑工人,现在工人挑老板”的情况。与此同时,随着乡村振兴战略的稳步推进,回乡就业创业成为很多农民工的选择,加剧了传统用工重镇的劳动力不足难题。

让农民工找到合适、稳定的工作,关系到许多家庭的生活。在经济社会发展、产业结构调整、农民工数量变化等综合因素影响下,不同地区之间需要开展合作,让劳动力资源配置更高效更合理。比如,在一些中西部省份,农民工比例很大但当地消化不了,许多农民工面临选择难题:不出去,难以找到理想工作;出去,不知道去哪里。故而,把农民工经济做得更大更强,搞好东西部劳务协作是有益探索,有望把农民工的资源合理利用起来。

一方有资金,一方有人力,合作方能实现共赢。东部省份有关部门深入企业调研,精准掌握企业岗位需求,利用公众号、社交群组等网络平台,将海量岗位送到西部省份;西部省份抢抓东西部协作契机,扩宽就业渠道,为务工人员提供“包专车、包专列、包专车”的组织化输出服务。“西部有基础技能的劳动力+东部培训内容标准+技能证书+东部就业”的模式,将东西部人力资源与就业机遇有机结合起来,提高了务工人员的技术水平和就业竞争力,让东西部地区良性互动,共同发展。为此,有的省份专门设立东西部协作服务中心、法律援助协作中心等,为务工人员提供全方位服务,让合作更上一层楼。事实上,不同地区之间类似“订单式输出”“订单式培养”的合作模式已经在很多省份建立起来,各自利用自身的资源优势不断为农民工经济添砖加瓦,其经验值得及时梳理总结。

实践证明,东西部劳务协作的模式是一种有益的制度设计。摸清用工需求及农民工底数,有针对性地招工和培训,让农民工找到收入较高、稳定性较强的工作,也让区域经济和人力资源优化配置有了新的可能。这种良性探索,多多益善。

精准对接,畅通东西部劳务协作之路

社评

中国新闻名专栏

工人文化宫要发挥出应有的功能,提升服务质效是核心,加强服务能力供给是关键,走品牌化、标准化发展道路是方向。

据1月8日《工人日报》报道,始建于1951年的重庆市劳动人民文化宫经过改造,从逐渐被遗忘到焕发青春活力,成为职工群众的打卡地。通过服务功能的拓展,蝶变后的文化宫走出一条公益性、吸引力、服务力倍增的

规范零工市场的脚步应再快些

戴先任

据1月8日新华社报道,我国灵活就业人员已达2亿人,为支持多渠道灵活就业,人社部发布关于加强零工市场规范化建设的通知,要求各地将零工市场纳入就业公共服务体系建设工作,对所有灵活就业人员免费提供基本就业公共服务。

我国灵活就业人员已达2亿人,体现了“零工经济”的活力和拓宽就业渠道的能力。有研究显示,“零工经济”正有力促进新就业形态的发展,并成为促进国民经济高质量发展的新增长点。2019年,我国“零工经济”对GDP总增量的贡献度为10.43%,预计到2035年,这一比重将增至13.26%。

从现实看,零工市场不够规范,从业者面临不少难题。比如,因年龄偏大者较多,一些人文化程度较低,维权意识、法律意识比较淡薄。另外,一些零工市场收费不尽合理,“黑中介”、虚假招聘乱象不少。

灵活就业人员的求职痛点、权益保护堵点不能被忽视。将零工市场纳入就业公共服务体系建设,需要提升监管效能,完善相关法律法规及就业公共服务。此番人社部发布关于加强零工市场规范化建设的通知可谓目的明确,如零工市场将被纳入就业公共服务体系建设,要扩大城乡服务覆盖范围,提高零工市场服务均等化和可及性等。根据通知,各地零工市场要重点提供灵活就业岗位供求信息撮合、职业指导、就业技能培训和创业培训信息推介、培训需求信息收集、权益维护指引等服务。

零工市场规范化建设,要加强对零工市场从业者合法权益的保障,这也是“零工经济”蓬勃发展的必然要求。对此,需要进一步完善相关法律法规,规章制度,需要工会等有关方面加大对相关平台、企业的指导帮助,也需要劳动监察部门加大对违法违规行为的惩治力度等。零工市场从业者也要增强维权意识、法律意识,保护好自身的合法权益。

规范建设零工市场,是为人数庞大的灵活就业人员提供更有保障,让他们不再是一个“权益孤岛”。补齐零工市场发展短板,护航零工市场健康发展、长远发展,实现劳动者、企业、市场及社会的共赢,公共服务的脚步要再快些、措施再多些、覆盖面再广些。



G图说

替身?

据1月8日《北京青年报》报道,近日网上出现一些为中小學生提供代画服务的商家,这些商家找成年人代画美术作品后,出售给家长用来以学生名义参加各类比赛。有不少家长为孩子增加获奖可能性,选择了代画参赛,甚至晒出获奖证书。

一些美术比赛只需提交作品,无需现场绘画,这给代画作弊留下了空间,而赛事主办方若疏于审核,就会客观上纵容这种不诚信行为,比赛的权威性、纯粹性就会打个问号。本是办给孩子们的比赛,成了成年人各取所需的生意场、利益链,将弄虚作假的歪风传导给孩子,这真的是为孩子争荣誉吗?代画服务“一拍即合”,缘于家长的功利心、办赛者的不上心,更缘于一些人对青少年美育的认知和实践偏离了靶心——以赛事为导向的美育多少变了味,所谓的以赛促学很多时候成了为赛而学。究竟怎样才能是孩子们亲近和享受艺术的正确姿势?家庭、学校、社会都该有所反思。

赵春青/图 榭超/文

“年轻人挤爆3.5分餐厅”,对商家诚信的另类召唤

卞广春

近来,消费者反向选择低评分餐厅,“年轻人挤爆3.5分餐厅”的现象引发热议。不少人表示,一些“高分店”令人失望,而一些“低分店”反而带来了惊喜。低评分餐厅逆袭,多因消费者频频在“高分店”踩雷,而在“低分店”发现相关菜品超出预期,这种反差惊喜让很多人愿意光顾。消费者反向选择低评分餐厅,显示出网络平台信用环境有待净化、评价体系有待完善提升。(见1月8日《工人日报》)

订外卖、选餐厅,先看看买家打分和评价已经成为很多消费的标配动作。于是,在利益驱使下,有商家纷纷推出“激励”机制,如“写50个字好评可获赠礼品”“发三张图片 and 好评可免单一道菜品”等,人为抬高了某些餐厅的评分,加剧了不正当竞争,同时也左右了很

多消费者的选择,引发不少吐槽。

消费者舍高就低,选择低评分餐厅后发现惊喜,是对平台打评分价机制的一种“打脸”。这类打评分价标准走偏的现象亟待扭转,挤掉打评分价中的水分应成为平台和商家的基本底线。

对商家的评分,是消费者选购时的重要参考。“高分店”令人失望,“低分店”超出预期,“评分低的店可能更好吃”等话题屡屡登上社交平台热搜,耐人寻味。我国法院对刷单炒信的态度十分明确。电子商务法禁止以虚构交易、编造用户评价等方式进行虚假、引人误解的商业宣传;反不正当竞争法明确,经营者不得对其商品的性能、功能、质量、销售状况、用户评价、曾获荣誉等作虚假或者引人误解的商业宣传。

消费者的反向选择是对打评分价机制的抵制,更是对商业诚信的召唤。评分失真,影响了消费者的选择,也使餐饮业公平

竞争的环境受到挑战。科学完善的评分机制,不能任由商家自欺欺人,不应在商家之间制造矛盾,形成不公平竞争,更不是让消费者被评分裹挟,而是应当通过切实有效的办法,引导消费者做出客观真实的评价,杜绝弄虚作假。

对此,网络平台应履行好主体责任,对虚假好评及时介入技术手段,制定商家申诉机制,鼓励评分低的商家申诉举报,早发现早惩戒,刹住不正当竞争破坏市场秩序之风;监管部门要积极发力,主动巡查,结合投诉举报信息,对平台的履责情况、评价评分机制等提出督促、整改意见,引导平台完善和提升评价体系,对恶意刷好评、虚假宣传的商家依法惩处。

营造公平、文明、有序的网络经营环境,让评分以公平的姿态为消费者提供参照,不是什么高要求。为此,有关方面要有切实行动。

助力优化营商环境。以上海嘉定区总工会为例,自2018年起,依托当地职工法律援助律师志愿团资源,以“把脉问诊”式服务帮助企业查找、梳理人力资源管理中存在的用工法律风险,深入分析症结原因,从专业角度提出合理化建议,形成劳动关系用工评估报告。企业借此不断优化自己的管理模式,堵住管理中的漏洞,劳动者权益也因此有了更完善的保障,皆大欢喜。

时下,许多地方都将劳动法律体检项目纳入了工会年度实事项目,有的还成为了工会与政府联席会议的议题。期待更多企业能够联系所在地的工会组织寻求劳动法律体检,结合发现的问题自检自纠,为企业长远稳定发展增加一道安全锁。

以“木桶效应”理论审视企业经营,任何一块短板都可能制约企业的生存及壮大。怎样才能让企业一步一个脚印地走上有序发展的道路呢?一位大国工匠曾说过:不走捷径才是最快的捷径——期望更多企业能够共勉。

不跟员工“耍心眼”,用人单位的明智之选

裴龙翔

录用通知和合同上约定的收入不相符,将工资拆分成备用金报销,是否合法?据1月4日《工人日报》报道,近日,上海奉贤区人民法院发布劳动争议审判白皮书,在发布会上提到,部分企业在劳动合同中仅约定最低工资标准,实际履行则将工资“多重拆分”,拆分后由其他公司或个人账户支付,甚至用现金分多笔支付,试图以此在劳动争议中模糊工资标准问题,这给劳动者带来不少困扰。法院经审理认为,被拆分为备用金的部分应当作为工资的组成部分。

总体看,上述这类企业的侵权情况不

算太多,造成的影响也及时得到了消除。但盘点相关案件可以推动劳动争议溯源治理,维护和谐健康劳动关系,值得各方借鉴思考。

剖析类似案件发生的原因不难发现,相关企业经营者对于合法依规经营,特别是对构建合法健康劳动关系的认知相对模糊。首先是一些企业吃准了农民工等劳动者不熟悉相关法律条款、畏惧维权成本高的现实,在合同条款内容的约定上,有意减轻自己的责任而加重劳动者的义务,以此降低企业经营成本、转嫁风险。其次,有的企业规模小或成立时间短,还未建章立制就开展业务。此外,一些企业的规章制度没有及时随着企业成长和法律法规的修订而更新完善,

到期的各类合同没能及时续签,“按原来的样子办”却埋下了隐患。

从诸多成功企业的发展历程来看,越是经营承压,越应练好内功,以自身的确定性来应对市场的不确定性。积极创新、自主研发、拓展市场,是企业生存之本。同时,构建和谐稳定的劳动关系也是企业的一种内功,是企业发展的长期驱动力。劳动争议纠纷不仅对企业商誉造成影响,劳动者之间口碑相传的评价,更可能让企业面临“用工荒”的苦恼。就此而言,兼顾企业的需求、劳动者的诉求,建立起完善的、“不要心眼”的规章制度,是有效防止产生劳动争议的方法之一。

多地工会正在推进劳动法律体检工作,