

把机会给年轻人

刘薇

把申报奖项的机会让出来,为的是“让更多年轻人能被观众和行业看到”。著名表演艺术家游本昌主动向《繁花》剧组提出不参与第29届白玉兰奖申报,是老艺术家的高风亮节,是对后辈同行的扶植,更是对表演这份事业的深深热爱。

“比我年轻的人,我的同行,你们要耐住性子啊,要有坚持性,只要你向前,六七十岁,一定会被看到!”九旬高龄的游本昌,语气铿锵说出这句话,真正如那皎皎玉兰,独绽枝头,独上高楼。他希望有越来越多杰出的年轻后辈崭露头角,希望这个行业因为越来越多的杰出人才而愈发昌盛,为观众奉献出更多佳作。但愿这份深情不被辜负。

哪个行业里没有年轻人呢?从寻求就业机会到拼搏职场,漫长的阶段当中,不确定性太多,年轻人缺“机会”吗?缺,也不缺。为了促进就业、招引人才,政府层面给出了一个又一个政策,做了很多努力,但与

就业市场庞大的需求相比,依然是杯水车薪。而等进入职场,在某些僵化的用人机制作用下,他们或许连“破茧”的机会都没有。一些单位习惯了论资排辈,遇到评奖、评职称,与年轻人争功争利者亦有之,更甚者弄虚作假也要取而代之,好似也是被众人习以为常的不宣之于口的“规则”。处于生态链底端的年轻人、职场新人,有几个敢发声质疑?

年轻,意味着不缺精力、不缺热情、不缺时间和专注度,本该是最提升专业技能的时候,可一旦缺了平台、机会和职场上的引路人,无论怎么卷都没有办法出人头地,就只能去寻找新的出路。新的出路在哪儿呢?或许,会分化出两类——躺平与奋斗。

能否支持年轻人挑大梁、当主角,能主动为其搭梯子、铺路子,检验着用人单位的智慧和眼光,只不知如今“爷叔”这一让,会让决策者、领导者们狠狠地脸热脸疼,还是被当做犯傻和笑话?

员工可以“共享”,劳动者权益保护不能少

据中青评论微信公众号

据《南方都市报》报道,最近在职场上出现不少“共享员工”,他们一般不和企业签固定合同,而是与企业就某一项项目进行短期合作。有一些公司使用“共享员工”,是因为这样可以节省人力成本,还能解决就业难题。“共享程序员”“共享设计师”等类型的“共享员工”,甚至成为企业招聘的热门选择。

正如暨南大学经济与社会研究院副教授卢晶亮所言,“共享员工”模式的出现一开始是为了解决“闲得慌”和“用工荒”问题,后来逐渐发展成为一种灵活的用工模式,这种新模式帮助不少劳动者找到了合适的就业机会,也让公司用人更加灵活。

根据《法治日报》的报道,“共享员工”主要有三种类型:首先,是用人单位将其员工“借用”给另外一个用人单位,该劳动者拥有稳定的劳动关系。另一种是劳动者与某家用人单位建立关系,该单位将其在不同时段、不同情形安排到不同单位工作。还有一种情况,是劳动者不与企业签订固定合同,而是就某一项目与其进行短期合作。

这三种类型各自的情况不同,对应的权利保护问题也有所区别。具有稳定劳动关系的“共享员工”,一般都与用人单位签订固定合同,多数情况下,劳动者权益还能得到保护。就算被用人单位侵犯权利,也有维

权的契约和凭据。2020年9月,人力资源和社会保障部办公厅发布了《关于做好共享用工指导和服务的通知》。根据这份文件的要求,“指导和督促原企业按时足额支付劳动者劳动报酬和为劳动者缴纳社会保险费,并不得克扣劳动者的劳动报酬和以任何名目从中收取费用。”对于在工作中可能存在的风险,文件也有规定:“劳动者在缺工企业工作期间发生工伤事故的,按照《工伤保险条例》第四十三条第三款规定,由原企业承担工伤保险责任,补偿办法可与缺工企业约定。”

然而,那种没有签订固定合同的“共享员工”,被人看成“短期工”,其合法权利很容易被忽视乃至侵害。一方面,是因为一些“共享员工”的权利保护意识与能力不够,当自己被用人单位侵犯权利时,没法提出合理的维权诉求。另一方面,一些用人单位认准了“共享员工”维权难、法律保障能力弱的特点,就更加过分地伤害他们,并不在乎这种行为是否会给自己和行业氛围带来不良影响。

员工可以“共享”,但劳动者权益保护不能少,基本的保障和待遇不能打折扣。在面对种种侵犯劳动者权利的行为时,“共享员工”应该大胆说“不”,相关部门也需要进一步畅通劳动者投诉与维权的渠道,及时处理劳动争议,让存在违法行为的用人单位感到“肉疼”。

“蕉绿”走红的背后是什么

吴戈

最近,经常能在朋友圈看到大家晒自己养的“蕉绿”——一种新的办公室绿植,其实所谓的“蕉绿”就是一把水培的绿色小香蕉。“蕉绿”和焦虑谐音,就赋予了这盆小香蕉更多意义,尤其是在其成熟之后,便号召办公室的伙伴把它们都吃掉,意味着消灭焦虑,在一定意义上也是职场打工人为自己许的愿望,希望自己能远离焦虑。

当下,每个人每天都能接收到各种信息,就难免会存在对比,只要有对比,就会有差距,有了差距就会产生各种焦虑。除此之外,越来越大的生活压力,越来越快的生活节奏和社会各方对当下职场打工人的更高期待,都让年轻人想要在生活中自证,当无法自证时也会产生焦虑,更可怕的是这种焦虑会渗透到生活的方方面面。有时焦虑可以成为推动大家前进的动力,但更多时候则成为了大家每天精神内耗的源头。大家买“蕉绿”吃掉“蕉绿”,就是想从自己内心深处摆脱各种焦虑,让自己的心情更轻松一点。

“蕉绿”之所以成为热门摆设,说明打工人需要利用这样的物件缓解焦虑,但依旧无法在根本上解决问题,不少人最后都是“蕉绿”吃完了,但焦虑还在。因此,想要彻底解决打工人的焦虑问题,还是要从提高打工人心理素质出发,建立更健全的社会心理服务体系,加强心理健康知识的普及和宣传,让大家走出耻于看心理医生的误区,让更多年轻人能在正确的引导下,提高自我心理调节能力,从根源上保持身心健康。

我也来

谈谈

推进信用修复 助企业再出发

孙瑞亭

当前,健全完善信用修复工作机制也是优化营商环境的重要一环。对于企业来说,一旦被纳入失信名单,发展必然处处受限。想要消除“印记”,除了自身自觉履行行政处罚决定中规定的义务、主动消除危害后果和不良影响外,也需要职能部门健全完善工作机制、实现数据互联互通,从而助推企业信用修复,让政策既有力度,更有温度。

数据显示,2023年,银川市共指导帮助3.4万户经营主体完成信用修复,进一步激发了经营主体活力。按照相关规定,企业被列入严重违法失信名单满一年,且已经自觉履行行政处罚决定中规定的义务、已经主动消除危害后果和不良影响、未再受到市场监督管理部门较重行政处罚的,可以向作出列入严重违法失信名单的市场监督管理部门申请提前修复。当事人申请提前移出的,按照规定应提交信用修复申请书、守信承诺书等材料。大数据时代,信息共享,一查便知,没有信用这张实打实的“通行证”,在对信用要求极高的市场环境中便寸步难行。因此,除企业自身整改达标

外,对符合条件的企业解除相关管理措施,不仅可以保障其合法权益,助力其解困再出发且有进一步发展的可能,也有利于优化营商环境和政务服务水平。

当前,银川市持续提升服务意识,督促指导失信主体履行处罚决定,纠正失信行为,修复自身信用。在实际操作中,建立健全《行政处罚决定书》《信用修复告知书》“两书同达”机制,完善“线上+线下”信用修复受理程序,并且根据信用风险分类结果实施差异化监管,对信用风险等级低的企业降低抽查比例和频次,实现“无事不扰”。此外,今年4月《宁夏回族自治区市场监督管理部门信用修复工作规程(试行)》印发,进一步明确了企业提前移出严重违法失信名单等多项信用修复措施,将促进形成放管结合、宽严相济、进退有序的信用监管新格局。

优化营商环境永远在路上,在企业信用修复这项重要工作中,需要我们及时发现政策落实过程中的堵点,从而让政策利好不打折扣,让企业感受到政策善意。首先要简化办事流程、压缩审批时间,帮助企业实现快速

信用修复,对符合条件的企业要明确申请条件、材料、流程、时限等内容,通过材料瘦身、流程压缩、数据跑路等技术方式,让企业在业务办理上“跑一次”“不跑路”。其次要健全完善工作机制、实现数据互联互通,特别是完成信用修复后的相关处罚信用要及时更新,各区域、各级部门要互认信用修复结果,从而让信用修复的政策效用充分发挥。此外,考虑到企业生存与发展实际需求,也可以合理缩短行政处罚信息公示期,这一点其实在实际操作中已经有所探索实践,比如对受到通报批评或者较低数额罚款的行政处罚信息公示,满3个月即不再公示;对其他行政处罚信息公示满6个月(其中食品、药品、特种设备领域行政处罚信息公示满1年)且符合一定条件的企业,可以申请提前停止公示。

信用监管的目的在于净化市场环境,也是营造良好营商环境、激发经营主体活力的重要举措,健全完善信用修复工作机制,就是要让符合条件的企业在最短时间内、花最小的成本实现信用修复,助力他们卸下压力、走出困境、参与竞争并谋求进一步的发展。