

# 中小企业必将赢得更大作为空间

热点话题

## 政策鼓励“妈妈岗”具有示范意义

□冯海宁

日前,广东省人社厅针对“妈妈岗”就业模式促进妇女就业的实施意见(征求意见稿)(下称《征求意见稿》),鼓励用人单位拿出部分专业技术和管理岗位用于“妈妈岗”设置,鼓励引导“妈妈岗”实行灵活上班和弹性工作的方式,并就“开发‘妈妈岗’岗位”“加强‘妈妈岗’就业服务”“加强劳动权益保障”等方面向社会公开征求意见。(4月12日《羊城晚报》)

“三孩”政策实施后,针对职场宝妈上班还是带娃这两个难点问题,不少用人单位发布了弹性工作信息,即为宝妈们提供了上班带娃两不误的工作岗位,被称为“妈妈岗”,舆论还赋予一个更温暖的名字“妈妈港”。这类岗位不但解决了宝妈们的就业问题,还缓解了用人单位招工难的情况,并有利于营造生育友好氛围,为落实“三孩”政策创造有利条件。所以,舆论普遍对“妈妈岗”持赞赏态度。

在部分企业主动提供“妈妈岗”的同时,部分地区、区级政府人社部门和妇联等组织,或出台相关措施,或提供相关服务,为推广“妈妈岗”助力。但到目前,似乎还没有一个省级政府人社部门用政策鼓励“妈妈岗”做多做大做强,广东省人社厅有望第一个“吃螃蟹”,其此次发布的《征求意见稿》,从多个方面为“妈妈岗”推行提供有力支持,具有一定的示范意义。

《征求意见稿》既支持鼓励各类用人单位广泛设置“妈妈岗”,可大大增加此类岗位供给,也提出灵活确定岗位工时等内容,有利于宝妈们弹性工作;既加强岗位对接平台建设,又加强公共就业服务供给,可为供需双方提供更多对接服务;既支持开展“妈妈岗”技能

培训,提升宝妈就业能力,又培育“妈妈岗”就业示范单位,让这类单位享受荣誉并形成示范带动效应,可以说这套“组合拳”很给力。

虽然说在市场经济中,用人单位在招工、用工等方面拥有自主权,是否为宝妈们设置“妈妈岗”,既取决于某种利益需要,也取决于道德良知和社会责任,但我们不能只靠用人单位自觉,还应该从政策层面提供应有的支持,这能让职场宝妈们感受到温暖,也能让用人单位更有信心。所以,无论是从促进宝妈就业方面,还是从落实生育政策方面,各地都应该以政策鼓励用人单位为宝妈提供专门的岗位。

但要指出的是,政策鼓励用人单位设置“妈妈岗”,不能只是口头上支持鼓励,还应该给予实实在在的益处,最好根据用人单位提供“妈妈岗”的数量、质量,给予相应的“真金白银”的补助与奖励。因为从现实角度来说,用人单位特别是企业,提供“妈妈岗”牺牲一定利益,比如管理成本增加,工作效率效益降低等。如果能通过“真金白银”弥补用人单位利益或让其受益更大,更有激励效应。

在“真金白银”鼓励方面,广东中山的措施更务实。譬如,成功申报“妈妈岗”,按规定缴纳社保费的用人单位,按每月300元/人标准给予补贴,每月100元/人标准给予岗位补贴,最长不超过1年;为宝妈提供培训的,最高一次性补贴500元;另外用人单位可享受普惠性税收等优惠。当“真金白银”直补企业,显然企业更愿意提供或提供更多“妈妈岗”。

上述《征求意见稿》中,将培育“妈妈岗”就业示范单位作为重点工作之一,如果在荣誉加持之外,还能奖励“真金白银”,效果可想而知。

## 观点聚焦

□洪乐风

中小企业是中国经济的“毛细血管”。日前,中国中小企业协会发布的数据显示,一季度中国中小企业发展指数为89.3,比去年同期上升1.3点,升幅为2020年四季度以来最高。据分析,该指数大幅反弹的主要原因是稳增长政策靠前部署,生产生活秩序逐步全面恢复,同时持续加大的重点项目投资力度也增强了中小企业对未来的信心。做好今年经济工作千头万绪、任务繁重。我们要按照中央经济工作会议的要求,从战略全局出发,从改善社会心

理预期、提振发展信心入手,纲举目张做好工作,为中小企业加油打气、纾困解难。

中小企业关系到千家万户,既是推动创新、促进就业、改善民生的重要力量,也是当前稳定经济运行、促进经济整体好转的重要支撑。我们欣喜看到,一季度中小企业发展指数的分行业、分项指数均全面回升。8个分行业指数中,住宿餐饮业、交通运输业和信息传输软件业指数增幅最高,显示出开年以来服务业一直保持着良好恢复态势;8个分项指数中,宏观经济感受指数、综合经营指数和效益指数上升较为明显,反映了各地投资给中小企业带来很多新的发展机遇。这些指数客观表明,中小企业正在迎来更好发展。

见微知著,可观大势。从中小企业的活力中,我们还可以观察到经济运行

整体企稳回升的态势。制造业和非制造业的采购经理指数前两个月逐步回升,经营主体活力趋于增强,企业预期明显改善。3月份三大采购经理指数继续位于扩张区间,生产和需求两端继续扩张,相关调查也证实相关企业对市场发展前景看好。在乐观自信基础上要看到,中小企业发展过程中仍面临市场需求不足、资金紧张和运营成本高等问题,经济回升基础有待进一步巩固,需要进一步加强各类政策的协调配合。

助力中小企业迎难而上、克难攻坚,要继续支持创新发展。近期开工率在75%以上的中小企业占比56%,达到了过去一年来的最高点。接下来,一方面要靠政策接续发力,加大减税降费支持力度,优先解决融资难问题,并逐步降低融资成本;另一方面要靠改革释放红利,加强产权保护,着力在推动企业

创新上下功夫,为企业发展营造良好环境。随着经济循环的加快畅通和改革向纵深推进,中小企业必将获得更好发展预期、赢得更大作为空间。

我国中小企业善于迎难而上、自强不息,一路走来动能足、成绩多、贡献大。在广东深圳,商旅市场正全面复苏,1-2月份酒店客房总体出租率基本上达到了三年前同期水平;在浙江湖州,税务部门主动摸排为困难企业办理税费减免;在辽宁沈阳,各级财政为国家级“专精特新”企业出政策、给补贴……相对于大型企业,中小企业对政策、市场、环境的变化更为敏感,获益也更为明显。突出做好稳增长、稳就业、稳物价工作,切实落实“两个毫不动摇”,大力提振市场信心,中小企业的发展指数定能跟上信心指数的步伐,助力经济运行实现整体好转。

## 把“民生微实事”办到群众心坎上

### 特区论坛

□丁煥松

4月10日下午,2023年全市“民生微实事”工作会议暨2022年度精品项目颁奖仪式在市民政局举行。记者从会上获悉,今年我市“民生微实事”投入资金将不少于3.5亿元,重点实施工程类、货物类项目,从严实施服务类项目。(本报4月11日01版)

民生无小事。我市连续三年把“民生微实事”项目纳入珠海市十件民生实事,着力发挥基层主体作用,努力打造社区治理共同体,不仅有效提升了珠海

的“颜值”和“气质”,也为我市基层社会治理创新注入了新活力。

“民生微实事”撬动社区居民“大幸福”。实施“民生微实事”以来,有关部门在调研和收集民意的基础上,聚焦老旧小区改造、居民生活安全保障等群众“急难愁盼”问题,全力解决群众的操心事、揪心事、烦心事,努力补齐民生短板,不断增强民生福祉,极大增强了群众的获得感、幸福感。去年全市投入“民生微实事”专项资金3.53亿元,完成5517个项目,撬动社会资金3227万元,群众满意率达99.7%。从这些数据可以看到,政府对于“民生微实事”的重视和用心,也确实是把“民生微实事”办到了群众心坎上。

“民生微实事”实现治理方式“大转变”。过去,群众对于政府部门的反应

速度不满意,有些项目即便是政府花了钱,群众也不买账,而且还容易出现“政府干、群众看”的尴尬局面。如今,通过“群众点菜、政府买单”,建立“民呼我应”和“共商共建共享”机制,全过程推进议事协商,推动社会多元主体充分参与,最终实现对群众需求“马上办”“政府花钱值、群众更满意”“大家的事大家办”等可喜转变。在这些转变背后,体现的是政府部门执政为民的初衷、以人为本的理念、科学治理的方式。

“民生微实事”打造基层治理“新模式”。“民生微实事”虽然算不上“大项目、大建设”,解决的也是群众“小、急、难”事,却能让群众看得见、摸得着、急得到,由此还孕育出一批基层社会治理精品项目。“民生微实事”作为政府主导的项目,有关部门在实施过程中没有

大包大揽,而是逐级放权,更加注重发挥自治强基作用,充分利用基层党建引领,统筹引导社区企事业单位、社会组织、治理能人等社会力量积极参与“民生微实事”项目建设,努力打造“人人有责、人人尽责、人人享有”的社区治理共同体。这一点尤其值得肯定。有关部门应当总结这些年“民生微实事”工作中的先进经验做法,加大基层推广力度,完善实施和监督机制,以基层善治夯实群众幸福之基。

“人民幸福安康是推动高质量发展的最终目的”。期待在今年“民生微实事”工作中,有关部门能持续提升群众的知晓度、参与度及满意度,打造更多精品项目,把“民生微实事”办成顺民意、贴近民情、排解民忧的“民心工程”,为珠海建设民生幸福样板城市添砖加瓦。

## 最火热“五一”,需要最热诚服务

### 今日快评

□关育兵

携程数据显示,截至4月6日,“五一”期间上海、北京、南京、成都、西安、杭州、重庆、武汉、广州、长沙的整体旅游报名较为火爆,并且多地“五一”预订量已经赶超2019年同期。其中,成都、长沙、青岛、苏州、福州、珠海等热门旅游地均超2019年的30%,大理、威海则凭借更高的增长幅度一跃成为“五一”的“大黑马”。(4月12日澎湃新闻)

虽然距离“五一”还有一段时期,但相关平台的数据显示,今年“五一”将成为近年最火热的“五一”,出行的游客将

迎来爆发性增长。携程数据显示,“五一”期间大理洱海附近的海景酒店部分房型已经预订一空;同程旅行数据显示,目前,大理古城、凤凰古城,以及黄山、大唐不夜城、洪崖洞等热门景区周边,均有不少酒店“五一”期间出现满房的情况;去哪儿平台上显示,早在3月初,距离“五一”还有50天时,4月29日北京-大理航线的经济舱已售罄。

今年“五一”长假,不仅长线游,本地游、周边游以及出境游方面都将有充分增长。公众的出行意愿正在迸发,旅游需求正在集中释放,这不仅有望进一步带动旅游业全面复苏节奏,对于带动各地各行业消费全面复苏,展现中国经济的强劲动能,亦是大有好处的。

面对游客扎堆儿出行,如何给消费者更好消费体验,迎接近年来最火热的

“五一”,就成为亟须思考和解决的问题。这不仅需要整个旅游产业链条上的从业者积极筹备,也需要旅游监管部门未雨绸缪,及时检查和规范旅游市场,彻底铲除各种旅游消费乱象,切实保障消费者的权益,呵护地方旅游形象。必须清醒认识到的是,任何一丝疏忽,都可能成为影响广泛的舆情事件,影响地方旅游事业的发展。对于热门旅游城市来说,及时出台旅游保障预案,确保游客玩得舒心、放心,是近期急需思考和解决的问题。从长远来说,加大优质产品和服务供给,抓住“假日经济”,助力消费市场加速向好,亦应提上议事日程。

尤其需要注意的是,一些旅游“黑马”目的地正在跃出,其住宿预订量增长极大。美团数据显示,今年“五一”长假,德宏地区的住宿预订量较2019年增长超400%;南北疆环线上的喀什、伊犁,甘南环线上的甘南,住宿预订量增幅均约1500%;近期凭借烧烤频频出圈的淄博,住宿预订量也较2019年上涨800%。对于这些地方来说,这是发展旅游业的机遇,但也要看到的是,突然暴增的预订量,势必会给这些地方的旅游接待形成巨大冲击。如何迎接挑战,顺利度过峰期,尤需加大协调力度。

最火热的“五一”,需要最热诚的服务。游客的扎堆儿涌入,对于地方来说,是发展旅游业的重大机遇,但能否顺利完成游客的“考验”,需要的是当地旅游管理部门的智慧。对于有出行需求的人群来说,尽可能避开过于热门的城市、景点,亦是享受更好旅游体验的明智之举。

“找不到工”反映窗口是暖心的“就业红娘”

□李英锋

“小洪,谢谢你啊!没想到我还能找到这么满意的工作!”38岁的李聪聪在电话里连声感谢。电话那头,听到曾经的就业困难人员分享求职成功的喜悦,广西自治区南宁市人力资源服务管理办公室市场服务科工作人员林小洪脸上也露出了笑容。2022年8月,待业的李聪聪在网上偶然看到了一则信息:南宁人力资源市场新丝路市场三楼开设了“找不到工”反映窗口。在“找不到工”反映窗口的持续关注和帮助下,李聪聪在1个月内就找到了心仪的工作。(4月12日《人民日报》)

找不到工作,或找不到满意的工作,就找“找不到工”反映窗口——这不是广告,而是实实在在的公益性服务,截至目前,南宁市已设立“找不到工”反映窗口54个,帮助登记“找不到工”诉求的求职者1964人。南宁市人力资源服务管理部门瞄准民众就业的堵点、难点、痛点,急民众之所急,干民众之所需,专门设立“找不到工”反映窗口,专门治理民众就业的“疑难杂症”,主动收集民众的就业困难信息,给求职就业困难的民众畅通就业救济渠道,提供量身定制的就业对接支持服务,有效化解了民众的“急难愁盼”事,促进了民众就业,也擦亮了就业服务窗口,创新了就业服务机制,提升了就业服务的质量和温度。

诚然,求职者找工作的平台和渠道并不少,网络求职平台、线下中介、人才招聘会、用人单位的岗位信息发布媒介,乃至亲友的推荐等,都可以提供岗位信息,有助于求职者找工作。然而,一些求职者的求职素质和求职视野有限,求职选择也有一定的条件或限制。有的求职者年龄较大,学历较低,缺乏就业技能,就业竞争力不强,选择机会不多;有的求职者有个性化需求,但难以建立与相关用人单位有效对接沟通的渠道,难以找到

适合自己需求的岗位信息;有的求职者的自我证明能力、推荐能力难以吸引、打动用人单位。受这些因素的影响,一些求职者会陷入找不到工作或“高不成低不就”的困境中。

人力资源服务管理部门开设“找不到工”反映窗口,相当于给就业困难的求职者提供了一种兜底性保障,提供了“终极药方”。窗口可以依托部门优势掌握大量岗位供给信息,在收到求职者的“找不到工”反映信息后,能根据求职者的年龄、学历、从业经历、能力和需求帮求职者积极筛选合适的岗位信息,还面向高校毕业生、农民工、大龄就业困难人员等重点就业群体开展招聘岗位信息推送、职业指导、职业培训、见习引导等服务,可以帮助重点就业人群拓宽择岗视野,丰富求职技巧,增强求职能力。同时,“找不到工”反映窗口还对用人单位的社会保险登记、市场主体资格登记或备案等情况进行核实把关,这就意味着,窗口一方面对求职者的求职信息进行背书,一方面对用人单位的岗位信息进行背书,这种双向背书可以增强双向的证明力、推荐力、保障力,有助于求职者获得用人单位的信任,有助于求职者找到靠谱的工作岗位,有助于提升就业双向选择的适配成功率。“找不到工”反映窗口设定了5日内推荐岗位的时限,开通了线下线上服务双通道,并安排专人跟踪进度,实时反馈求职者对岗位是否满意。而求职者上岗后,工作人员还会定期电话回访,做好后续保障。这些人性化措施形成了就业服务闭环,能够满足求职者的多元需求,提升岗位推荐效率,提升求职者的满意度。

## “下班也得盯微信”认定加班,个案判决能否转为一般性约束

### 锐角

□然玉

下班也要盯微信算不算加班?近日,一则判决引发广泛关注。李女士于2019年4月入职某科技公司担任产品运营,被公司辞退后,李女士提出诉讼,要求公司支付她任职期间下班后、休息日及法定节假日共计500余小时的加班费。对此,公司称值班内容就是负责休息日在客户群中对偶尔提出问题进行回复,并非加班。北京三中院对此案二审后,综合考虑李女士加班的频率、时长、内容及其薪资标准,终审改判某科技公司应支付李女士加班费共计3万元。

在经由社交媒体层层传播后,本案获得了某种戏剧化的解读:“法院判决‘下班也得盯微信’算加班。”这迅速引得一众上班族欢呼雀跃,颇有“委屈得伸”之感。然而,这一结论的得出,明显是忽视了本案的特殊情节以及错综复杂的诉辩交锋。法院的个案判决,能否被当作可以引以为据、推而广之的一般性判例,还存在不确定性。

需要厘清的是,在这场诉讼中,原告方李女士一审其实是败诉了的。二审之所以能胜诉,实则是抓住了被告方在雇佣关系存续期间的一个巨大的“程序瑕疵”。据报道,公司此前曾主张李女士属于不定时工作制,所以谈不上加班。北京三中院二审后认为,根据相关规定,企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制必须经劳动保障部门审批。本案中,公



漫画:于仁智

司未进行“不定时工作制”审批——正是这一违法事实的存在,直接影响了官司的走向。

“下班也得盯微信”算不算加班,法院在本案中的裁决,是基于具体案情而作的技术判断,这并不是通用、普适的判断。可即便如此,本案仍具备显著的公共讨论意义。毕竟,案中所涉及的一些因素太过典型。例如,在现实职场中,一些用人单位为了规避支付加班费,纷纷采用了“不定时工作制”替代“标准工时制”的方式(这类安

排并不难通过审批)。由此引发的后果是,“加班”被固定化、合理化,一旦发生劳动争议,雇员往往维权无门、有力使不上。

李女士一案,实则牵出了当下职场的两大乱流,一是“不定时工作制”的滥用,二是工作与生活边界的模糊。按照法律规定,“不定时工作制”是有明确前提条件的,只有诸如企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员等无法按标准工作时间衡量的岗位,才可执行不定时工作制。可是,在

一些企业的实际操作中,“不定时工作制”却成了榨取员工价值的工具,这种披着合法外衣的利益侵占,常常让打工人无可奈何。

在数字办公、线上沟通大行其道的今天,上班与下班的界线,或许已不再像从前那样分明。“下班也得盯微信”,算不算加班?这取决于是否“提供了实质工作内容”,取决于有关幅度、时长和周期性的认定。基于此,事后的司法救济是一回事,事中的权利守护则是另一回事,两者理当双管齐下。