

零容忍、出重拳,坚决整治直播乱象

大力开展行业专项整治,营造积极健康清朗的网络生态,正是网络直播行业可持续发展的根本保障

余俊杰 史竞男

为追求流量、吸引“眼球”,组织主播用低俗表演吸引用户高额打赏;直播跳河、拼酒、吃灯泡,为“涨粉”哗众取宠,极大扭曲了社会价值观;散布谣言、传播迷信,大肆宣扬历史虚无主义和拜金主义错误思潮;兜售三无产品、假冒伪劣商品,严重侵犯消费者合法权益,扰乱正常网购市场秩序……

网络直播不能什么都播!近日,国家

网信办、全国“扫黄打非”办等8部门启动网络直播行业专项整治和规范管理行动,剑指行业乱象,传递出鲜明导向——互联网不是法外之地,虚拟空间不是虚假空间,以严格监管促行业健康发展势在必行。

近年来,网络直播行业不断发展壮大,问题也日益增多。尤其在新冠肺炎疫情期间,许多人上网时长明显增加,直播实时互动性强,辐射面广、影响大,但一些平台却为眼前利益动“歪脑筋”,打“擦边球”,放纵不良甚至违法违规现象,引发网民强烈

不满。

网络直播的受众群体中有大量年轻人。然而,有的直播靠淫秽色情诱导青少年,引发他们沉迷色情直播,隐瞒家长进行巨额打赏,严重危害了未成年人健康成长;有的直播宣扬不正确的价值观,助长歪风邪气,使部分年轻人误以为可以不劳而获、一夜暴富,让本应奔涌的“后浪”失去活力……

网络直播是一种价值传播、一种生态构建,必须风清气正,充满正能量。大力开展行业专项整治,营造积极健康清朗的网络生态,正是网络直播行业可持续发展的根本保障。

网络直播治理,首要明底线。对于涉淫秽色情等违法违规行为,必须零容忍,坚

决有力打击。针对那些花样迭出、手段隐蔽的违法违规直播,更需全方位监测监管、预警防范,加强部门间执法协作、严厉查处,让罪恶丑陋无处遁形。

网络直播治理,还需强规范。坚持标本兼治、管建并举,除了关停服务、限时封停直播权限等“硬”手段,还应科学制定推动网络直播行业高质量发展的管理规则和政策导向,出台管理细则,建立培训机制,引导网络直播从业人员遵守法律法规、公序良俗,积极传播正能量。

网络直播治理,可以广动员。充分发动社会力量,加大举报奖励力度,动员广大人民群众参与监督,主动自觉举报和抵制不良网络直播,形成联合共治的良好格局,让网络乱象无处安身。

智能时代要照顾那些“掉队”的人

对于那些“慢了一拍”的人,他们所需要的并非停滞技术进步,而是更多人文关怀

郑宇飞

移动支付、亮码出行、线上预约……眼下,整个社会正全面“触网”,可与此同时,一些群体却并未充分享受到技术带来的便利。最近又有老人吐槽,因没有智能手机无法出示健康码,连日常出行都成了问题。

技术进步是时代福音,但“数字鸿沟”也是客观现实。网络订票“一触即得”,但仍有些农民工排队奔波;医院自助挂号年轻人得心应手,可常有老人面对挂号机不知所措;网约车平台林林总总,方便了司机“挑肥拣瘦”,将那些只会“路边招手”的乘客甩在街头……科技的确将更多人推向了新风口,但只要有“技术弱势”人群这块短板存在,科技文明的整体水位线便很难迈向新的高度。

有人说,在互联网时代,青少年是“原住民”,中年人是“移民”,老年人则沦为了“难民”。这种界定当然偏激,但却让我们思考更深层次的问题。数据显示,截至去年6月,我国网民规模达8.54亿,其中网络支付用户人数超过6亿。而与之相应的则是“银发浪潮”的加速到来。过去近20年间,我国65岁及以上老年人口增加了6000余万人。这也意味着,总有人伴随技术的发展与普及老去,在这个过程中,谁都不能永远走在时代最前沿,今天“很潮”的你我都可能某天会在新领域中成为“落伍者”。

发展的最终目的是为人服务,智能时代不能有掉队的人。对于那些“慢了一拍”的人,他们所需要的并非停滞技术进步,而是更多人文关怀。近年来,为了弥补这种落差,有的商超专设人员帮助老人使用电子优惠券;也有晚辈制作简易手机教程进行知识“反哺”,诸如此类都不失为温暖有效的方法。当然,更根本的还是要从制度层面做文章。一方面,商业场所、办事窗口等不应“一刀切”地实行无纸化、电子化,还是要设置现金支付、人工服务,保留操作上的最低门槛。而以更广的视野看,从家庭成员到社会各方都应多一分善意,消除“技术弱势”群体对新事物的畏惧抵触,积极引导、帮助,不厌烦、不排斥,同样是学习型社会的应有氛围。

科技文明的标准之一是让更多人共享发展成果。当所有人都不同程度跟上技术进步的浪潮,我们的时代就将永远年轻。



“无薪试岗”明显违法,监管部门不能听之任之!

劳动法中并不存在“试岗”概念,“无薪试岗”更是无稽之谈,试用期必须支付劳动报酬

王静

“免费试用11人,结果未录用1人。”“正式入职前说是无薪试岗五天,今天是第五天,正准备明天签约。结果临时告诉我不用我了。”“我以为签合同后会把工资补给我们,结果医院说试岗期间免费培训员工,试用工没给企业带来盈利,因此没有劳动报酬。”……疫情期间复工后,求职者开始行动起来,大量劳动力涌入人才市场,然而却遭遇一些企业苛刻的用人条件。据媒体报道,部分企业为了避开试用期用工成本,选择招非全日制员工、无薪培训轮岗、签短期无薪上岗协议等违法方式“试用”员工,通过“无薪试岗”这一堂而皇之的方式,让本该拿到报酬的劳动者白干活。

试用期,是劳动者与用人单位建立劳动关系后,为了相互了解而约定的考察期。劳动法中并不存在“试岗”概念,“无薪试岗”更是无稽之谈,试用期必须支付劳动报酬。但在现实中,把试用期偷换概念搞成“无薪试岗”的现象还真不少。企业之所以这么干,有的是为了节省选人成本,把企业不需要的人零成本地淘汰掉,留下可用的人;有的则是为了节省开支,盯上了试用期的劳动价值,对劳动者进行“割韭菜”式压榨。

在企业和劳动者的关系中,劳动者处于弱势。就业竞争大,大多数时候求职者不得不妥协。对求职者来说,3—7天的“无薪试岗”,给求职者带来太多的安全感。即使在双方了解、留用可能性大的情况下,无薪且毫无主动权,也会

让求职者有“未进门先被盘剥”的感觉,不利于企业留住人才。对企业来说,“无薪试岗”看似节省了几天的用工成本,其实加大了用工风险,长远来看更损失了企业的形象和品牌价值,对企业的长期健康发展不利,可谓得不偿失。

“无薪试岗”显然是违法的,一些企业之所以明目张胆,就是利用了试岗期间不签订劳动合同这一点,让求职者有苦说不出。然而人社部2005年就发出《关于确立劳动关系有关事项的通知》明确,用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,当劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分时,劳动关系成立。对于一些企业的“无薪试岗”,监管部门应及时出手,制止这种错误做法。此外,“无薪试岗”现象的出现,也源于企业试用制度的不完善,企业应摒弃把劳动者简单视为“劳动力”的短视行为,保障劳动者的合法权益,制定更加健全的试用制度,给予求职者更多的尊重和诚意!