



京东为外卖骑手缴纳五险一金 这颗定心丸十分暖心



瞭望塔

□评论员 任思凝

2月19日,京东宣布自3月1日起,将逐步为京东外卖全职骑手缴纳“五险一金”,为兼职骑手提供意外险和健康医疗险。这也意味着继给快递小哥缴纳“五险一金”后,京东再次成为首个为外卖骑手缴纳“五险一金”的平台。

“五险一金”作为社会保障之核心,本就是劳动者应该享有的权利,而不是企业“赠予”的额外福利。然而,长期以来,外卖骑手面临着劳动强度高、工作时间长、安全保障不足等困境。其中,最为突出的便是缺乏社会保障,这使得骑手们在面对意外伤害、疾病困扰时,往往难以获得有效经济保障,给其生活和家庭带来沉重负担。

如今,京东宣布为全职骑手缴纳“五险一金”,为兼职骑手提供意外险和健康医疗险,是对外卖行业现存问题的有力回应。此举不仅保障了外卖骑手权益,也代表其身份得到充分认可与尊重,更彰显京东的责任与温度,值得其他企业学习借鉴。用真金白银的保障,解决骑手后顾之忧,才能增加其安全感和幸福感,最终反哺平台影响力。

值得玩味的是,京东此举本是对《中华人民共和国社会保险法》精神的践行,却引起强烈反响,是否也反映出部分劳动者就业处境艰难、基本权益未得到完全落实?那些被忽视的声音,是否也应该被听见、被正视了?

事实上,外卖作为一个消费频次高的消费场景,各大消费平台都希望从中分得一杯羹。如今,新平台入局外卖业务,并推出优质差异化服务,对消费者无疑是利好的。不过,这也对京东提出更高要求——如何在商家、消费者、运力之间寻求最佳平衡

点。此前,百度、滴滴、抖音等均曾尝试过入局外卖,但由于配送履约、服务质量等原因,最终未能成功。目前,京东外卖业务处于初步阶段,未来究竟能否占据一席之地,还有待市场进一步检验。

更深层面上,京东此举顺应了民营经济发展趋势。2月17日,习近平总书记出席民营企业座谈会强调,要按照中国特色现代企业制度要求完善企业治理结构,规范股东行为、强化内部监督、健全风险防范机制,不断完善劳动、人才、知识、技术、资本、数据等生产要素的使用、管理、保护机制,重视企业接班人培养。这也给其他民营企业抛出一个新命题——如何建立更完善的用人体系和激励机制,让企业与员工之间实现“同频共振”,更好地激活市场活力?

民营企业座谈会,给民营企业吃下了定心丸。那么,民营企业也应该顺势而为,给人才队伍吃下一颗定心丸。

媒体聚焦

扬子晚报: “共享员工”行稳致远 亟待管理措施跟进

“谁家需要临时工?我这边有7个人,可以做到年底。”“我们印刷厂需要10名临时工,手工包装纸品。”……据《工人日报》报道,在浙江省宁波市北仑区小港街道渡头董社区工会联合会组建的园区“共享员工群”里,经常有这样的信息发布。

“共享员工”,实际上就是企业之间进行的员工调剂,一定程度上促进了人力资源配置效率。“共享员工”模式让员工在企业之间形成了临时性流动,实现人力资源的再分配,能够打开企业用工的新思路,缓解了一些行业之间的双重用工压力。对于“共享员工”模式,一些专家建议,加快完善相应的法律法规,明确各方权利义务关系,从法律层面保障劳动者合法权益。同时,监管部门应进一步畅通举报投诉渠道,加大劳动保障监察执法力度。也就是说,对“共享员工”这种用工模式亟待管理措施跟进,才能使其尽快形成气候行稳致远。

中国青年报: “哪吒”出海 好的翻译也是创造

随着电影《哪吒之魔童闹海》在全球多个国家和地区上映,有关“急急如律令”等台词如何翻译的问题,成为网友热议的焦点。

此前,在《哪吒之魔童降世》的海外上映版本中,“急急如律令”被直译为“be quick to obey my command”,即“快速听令”之意。而《哪吒之魔童闹海》在海外上映时,“急急如律令”的译文为“swift and uplift”。不管是“急急如律令”,还是“哈利·波特”系列电影中的“阿瓦达索命”咒,都是语言和文化密切结合的文化负载词,蕴含着丰富的历史文化元素。因此,文化产品出海时,既要照顾海外受众的认知能力,也要努力保留原始的文化特质。到底是直译、音译还是创造性翻译,还要取决于如何对台词进行定位,是否将其作为创造性转化的“出彩之句”。

红星新闻: 当“村BA”开始请外援 别为了“赛味”丢了“村味”

据《人民日报》报道,近日,宁夏固原市原州区三营镇村民反映,当地“村BA”赛事中,有不符合要求的人员参赛。记者采访发现,一些球队过于看重名次,不惜邀请不符合户籍和职业的人员参赛,甚至为此花钱、托关系迁户口。

让“村BA”成为现象的,不是其比赛的专业度,其出圈的原因是场上的全力拼搏、场边的全情投入,在意的不是最终结果和冠军奖金,而是每球必争的村寨荣誉。公平是针对所有赛事,不分专业比赛或群众活动的基础性原则。扎根于乡村社会的群众性,则是“村BA”的灵魂。地方政府希望借助“体育+”发展文旅、带动消费、促进经济,则想要提醒一句:先把“+”前面的内容做好。体育做好了,其他更像水到渠成;体育本身做砸了,其他的期待则是镜花水月。“村BA”要放在乡村这样的水中,才是赋有生命力的,如若脱离、污染了水,草也就没了。

热点话题

不拘一格、务实选才、人尽其才。不要被35岁困住,也不要这座偏见的大山困住别人

不戴有色眼镜看环卫工人 也别带着歧视卡年龄

近日,广州市白云区人民政府新市街道办事处发布环卫工人招聘公告,其中要求年龄35周岁及以下,持有汽车驾驶证照者可以适当放宽至40周岁。据大皖新闻报道,该办事处工作人员称,主要是考虑岗位的用人需求,这次招聘不属于公务员和事业编制。还说,“不能戴有色眼镜去看这个行业,认为环卫工作只有年龄偏大的人才会选择”。

不只是年龄偏大的人才能选择环卫工作,这句话没错。职业无贵贱,劳动最光荣,任何选择都值得被尊重。只是,要搞清楚,究竟是谁戴上了有色眼镜?限制35岁以上求职者的意思是,环卫工作只能由年轻人来做吗?“可以”变“必须”,简直是“倒打一耙”。

招聘自然是要选择合适的人,但环卫工作的门槛相对较低,对体力、学历没有那么高的要求,所以司机、路面保洁、搬运等岗位上,向来不乏年长劳动者的身影。“卷”年龄不仅有争议,还可能涉及就业歧视,违反劳动法公平就业原则。

根深蒂固的年龄歧视是人心中的有色眼镜,这在各行各业都是不可接受、不该默许的。没有



相关新闻视频截图

人能够永远年轻。对年龄“一刀切”,无异于贩卖焦虑、区别对待,本质上就是一种短视行为。诚然,在劳动力红利充裕的时代,很多用人单位习惯把年龄当作招聘必要条件,但需要强调的是,在人口老龄化加剧的今天,“年轻崇拜”已不再适用,并且应该得到及时纠偏。

破除“35岁门槛”的社会呼声越来越高。相关部门应加强监管,叫停职场歧视。法律、机制、社会观念等也需积极调整应对,

保障劳动者权利,让合理优化人才配置更成熟一些。眼下,公考年龄逐步放宽,有利于给企业用人确立新的参照标准。不拘一格、务实选才、人尽其才,别再因为年龄、性别、地域等因素,而将有经验、有能力、有热情、有理想的求职者拒之门外。

35岁正当年,不该绊住无数人的“就业自由”“出行自由”“婚育自由”……不要被35岁困住,也不要这座偏见的大山困住别人。 评论员 韩静

欢迎赐稿:评读热点新闻事件,发出你的观点和声音,请发稿至黄河评论信箱:zghhpl@163.com