取消就业报到证为毕业生清除障碍

□ 杨鑫宇

日前，中共中央组织部、人力资源和社会保障部、教育部、公安部、国务院国资委联合印发《关于做好取消普通高等学校毕业生就业报到证有关衔接工作的通知》（以下简称《通知》）。从2023年开始，大学不再给毕业生发放就业报到证，也不再将此证作为办理高校毕业生招聘录用、落户、档案接收转递等手续的必需材料。去向登记制度将取代就业报到证，成为大学生离校、迁户、转档、就业的必要凭证。

这份《通知》意味着已经施行了20多年、曾让许多高校毕业生“头痛”的就业报到证制度，就此退出历史舞台。记得当年毕业时，多位师长都告诫我：就业报到证特别重要，关乎我的“干部身份”。那时即将留学读研的我，完全不明白“干部身份”有什么用，但还是小心翼翼地从学校领走就业报到证，送到了户籍地的人才中心。

事实上，随着社会经济的发展和政策制度的变化，大学生的“干部身份”早已不再像当年那么重要。更何况，以今天我国有关部门的行政能力，只要毕业生的文凭货真价实，就算没有这张证，各单位也不至于把大学生的“干部身份”弄丢。

在现实中，对那些在体制外就业的毕业生而言，就业报到证早已不是必备材料；而对那些考取公务员或事业编的毕业生而言，就业报到证一旦出了问题，当事人往往就得做好“跑断腿”的心理准备。尤其需要关注的是，个别高校为了拉高本校就业率，甚至在就业报到证上动起了歪脑筋，要求学生“不签就业协议，就不发就业报到证”。据媒体报道，甚至有高校将就业报到证寄到学生已经拒绝的用人单位，以此让学生“强行就业”。

如此种种行为，破坏了就业报到证的公共形象。呼吁改革相关制度的声音，也因此日益强烈。如今，5部门联合印发《通知》，取消就业报到证，说明政策制定者已经得出结论，确认就业报到证制度不再有存续的必要。

此前，每当社会讨论就业报到证制度该不该取消时，都会有人指出：这个制度既然存在，就一定有它的用处。这话倒也不能算错，正如前文所述，过去高校毕业生办理各种手续，都免不了要以就业报到证为凭证。然而，问题的关键，并不在于就业报到证制度“有没有用”，而在于它的用处是否真的那么重要，又有没有更合理的制度能取而代之。

面对这项在毕业生看来已经有些过时的制度，单纯强调其“有用”，并不能扭转就业报到证的风评，反而有模糊现实焦点、给改革“扯后腿”的弊端。

可以看到，有关部门这次在取消就业报到证的同时，配合了一整套明确的衔接措施。其中，新建立的高校毕业生毕业去向登记制度，既承接了就业报到证确认学生去向、作为离校手续必要环节的功能，也简化了学生毕业流程，减少了学校用就业报到证“拿捏”学生的空间。此外，有关部门还规定：组织人事部门和档案管理服务机构在审核和管理人事档案时，就业报到证不再作为必需的存档材料。这相当于取消了就业报到证没有实际意义的功能。这套政策“组合拳”生动展示了如何将旧制度中“有用”和“没用”的部分区分开来。“有用”的部分可以改得更好，“没用”的部分则应果断革除，这正是“改革”二字的内涵所在。

就业报到证的历史还让我们看到：某项政策或制度执行的时间长了，很可能会形成某种自我驱动的“惯性”。自从高校“包分配”彻底取消以来，原来非常重要的“就业派遣报到证”就失去了存在的意义。但是，相关制度并未彻底消失，而是在去掉“派遣”二字之后，以就业报到证的形式延续了下来。当时，有关部门尚不具备实施高校毕业生毕业去向登记这类制度的客观条件，因此采取了和旧制度差异较小、具有一定过渡属性的方案。

在此之后，又过了数年，就业报到证才终于“寿终正寝”，足见改革一项制度需要耗费多少力气、面临多少挑战。任何一项改革，都需要有关部门与社会各界形成合力，拿出“啃硬骨头”的精神，勇于打破“惯性”，将已经过时的旧政策旧制度变得更合理、更符合时代需求，为社会进步扫清障碍。

“非自愿加班”的劳动者权益应得到有力维护

□ 欧阳晨雨

如今，加班加点似乎已成为劳动者工作“常态”了。据《法治日报》报道，记者连续多日采访了北京、湖南、广东等地30多名劳动者发现，近九成职场人或多或少需要加班，近六成职场人平均每天加班超过1小时；且有一半的职场人加班后得不到任何形式的补偿，如加班费、调休等。

我国法律对劳动者工作时间有明确限制，这是为了更好地保障劳动者的休息权与生命健康权。尽管法律也开了“口子”，明确了可以无限制加班的特定情形，比如“发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理”“生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修”等情形，延长工作时间就可以不受限制，但也必须看到，这种“特事特办”并非生活中的常态，大多数时候的加班，并不在此范围，而且一旦特定情形消失，仍应回归到之前的“按章办事”，不能无休无止加班加点。更何况，法律还规定了“加班条件”，额外劳动必须给付相应补偿，包括“安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬”“法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬”等，这也是给无偿劳动设置的“拦阻绳”。

令人遗憾的是，对照法律明确的加班标准，现状还不尽如人意。对企业来说，或许有难言之隐。比如，用工成本较高，招聘劳动者数量不足，需要用时间弥补人数上的不足；又比如，市场竞争压力过大，为了争取优势地位，需要营造一种“自愿加班”的企业文化氛围，等等。但是，无论何种缘由，都不能堂而皇之成为侵蚀劳动者合法权益的挡箭牌。

劳动法规不是一纸空文，劳动者权益不能任性剥夺。客观而言，上述“非自愿加班”的状况，与企业采取的一些隐蔽手段不无关系，比如“领导临时布置一些紧急任务，不明说要求劳动者加班，但会要求劳动者尽快反馈结果”，或者“要求劳动者以值班的名义在休息日加班”等，但归结起来，更与劳动者维权保障措施不够、劳动监察力度不足等相关。面对强势的企业，劳动者举证困难，拿不出有力的证据，也就难以维护自身权益；劳动保障监察也多是被动介入，很少主动查处触碰加班红线的问题，如此种种都导致“非自愿加班”现象难以消失。

对劳动者的法律保护，折射出市场经济的发展进度，也体现出市场法治的完备程度。“非自愿加班”一时盛行，看似热闹的工作场景，并非企业之福，也决非市场之福。除了在立法上开列劳动者权益清单、划出更清晰的法律红线外，还应在执法上持续打出重拳，鼓励和支持对违法加班乱象的举报，通过劳动保障监察等渠道，及时查处形形色色的“非自愿加班”问题，为受到侵害的劳动者撑腰打气。从长远看，还应营造一种良性而非狼性的企业文化，始终坚持以人为本，保障劳动者合法权益，营造企业与员工共赢共处共享的和谐生态。

偷 脸

近期，包头市公安局电信网络犯罪侦查局发布一起使用智能AI技术进行电信网络诈骗的案件。不法分子利用AI技术，通过声音合成，伪造成特定人物的声音，通过AI换脸，伪装成特定人物，实时与他人进行视频通话。对此，中国互联网协会提醒公众提高警惕，加强防范。（新华网5月25日）

漫画：徐 简

10分钟被骗430万元“AI诈骗”应被零容忍

□ 朱昌俊

近期，多家媒体注意到，“AI换脸”新型诈骗频发，利用人工智能实施电信诈骗的典型案例冲上热搜，引发全网关注。据“平安包头”微信公众号消息，近日，包头市公安局电信网络犯罪侦查局发布一起使用智能AI技术进行电信诈骗的案件，福州市某科技公司法人代表郭先生10分钟内被骗430万元。

正常情况下，人们都信奉“眼见为实”，尤其是随着视频通讯的普及，对于通过网络视频“面对面”的交流，大家总是很容易信任的。但上述诈骗案件告诉我们，这一点也正在被一些骗子“钻空子”。更重要的是，当前多数人对此都缺乏足够的警惕意识。

当务之急，还是要加强有针对性的防骗教育和提醒。类似的“AI换脸”诈骗案例，应该尽快通过多种渠道告知民众，尤其要提醒一些老年人。与此同时，防骗治理工作也要尽快跟上，目前对“AI换脸”诈骗的防范措施还比较少。针对这类诈骗的新手段和新路径，是否在技术层面能够有相应的防范措施，需要相关部门及企业加紧探索，织密防骗网络。比如，网络社交通信工具能否增加准确识别“AI换脸”操作的功能，以此对当事人作出提醒？

还要注意一点，“AI换脸”毕竟是建立在对人脸信息的加工和利用之上，这也应该让社会对如今人脸识别的滥用风险有更多的科学评估。因为在目前的现实条件下，人脸识别的应用范围越广，也就意味着人脸信息的泄露可能越严重。如此自然也就很容易降低“AI换脸”诈骗的门槛。对此，相关监管和立法应该要有所跟进，进一步明确人脸识别技术应用的边界，提高对人脸信息的保护力度。同时，语音、视频等合成技术的研发和使用，也应该进守住技术伦理底线，以从源头上减少其“干坏事”的可能性。

当然，对于“AI换脸”诈骗也没必要人人自危。说到底，过去一些最基本的防诈原则依然管用。比如，涉及钱款交易，一定要慎之又慎，进行多方验证。中国互联网协会就发出提醒：“在AI时代，文字、声音、图像和视频都有可能是深度合成的，在转账汇款、资金往来这样的典型场景，要通过回拨对方手机号等额外通信方式核实确认，不要仅凭单一沟通渠道未经核实就直接转账汇款，无论对方是谁！”这点其实相当重要，只要涉及转账操作和资金往来，一定要多留个心眼。这应当是每个人都需要拥有的防骗素养。

企业有动力 “妈妈岗”才能真正火出圈

□ 伍里川

近日，“妈妈岗”火出了圈。这是一种为妈妈们特设的岗位，通过实行弹性工时制度，帮助妈妈们实现灵活就业。作为人口流入、用工需求大省的广东，近年来在生育政策及其配套政策支持上进行了先行探索。广东省人社厅发布《关于推行“妈妈岗”就业模式促进妇女就业的实施意见（征求意见稿）》，成为该省广泛开发“妈妈岗”、拓展妇女就业空间的标志性举措。

从兼顾工作和育儿的角度来说，“妈妈岗”确实很有价值。去年2月，《羊城晚报》曾报道说，国家统计局中山调查队一项调研结果显示，“妈妈岗”可充分挖掘女性劳动力的就业潜力，缓解企业用工难题，帮助育儿女性增加收入，减轻家庭负担。不过，当前“妈妈岗”的公众知晓度仍不高，配套政策和规章制度不够完善，企业管理有待提高，需要多方持续发力扩大“妈妈岗”的惠及面。

设置“妈妈岗”，首当其冲影响的是用人单位的工作秩序和利益——实际上，工作秩序也是单位利益的一部分。因而，让用人单位不断作出隐忍和利益牺牲，缺乏可持续性。鼓励用人单位支持设置“妈妈岗”，不宜一味劝说用人单位“体谅员工”、演绎自我牺牲之美德，而是通过制度设计，让“妈妈岗”成为一个具有创新价值和张力的新岗位，使得让用人单位和员工体味到“大家好才是真的好”。

其一，多为企业考虑，多关切企业的压力，以政策加持帮助用人单位减轻用人成本。我一位开公司的亲戚，对“妈妈岗”最大的顾虑，就是无形中养人成本扩大。以政策补贴减轻用人单位压力，使得其放下心理包袱，至关重要。2022年，中山推出“妈妈岗新政”，从税收减免、培训扶持、就业服务、资金补贴等方面推出18项支持举措，将“妈妈岗”纳入就业补助资金配套范围。对符合条件的用人单位实行每月300元/人标准给予社保补贴、每月100元/人标准给予岗位补贴，还为就业妇女提供每月300元/人的灵活就业社保补贴。这些做法使得“妈妈岗”颇具“含金量”，为企业适度减轻了用人成本。当然，用人单位的用人成本毕竟远远超出了补贴部分，而政策性补贴又不可能无限加码。如何协调两者关系，并通过岗位职责、功能优化，使得“妈妈岗”能够创造更多价值，值得深入思量。

其二，通过人才资源的科学分配，让年富力强的人员充实“妈妈岗”，提升用人单位实力，消除用人单位短板。有消息说，一名有过海外留学经历的设计专业高材生，在生完二宝后一下子找不到工作了。这样的“待业妈妈”并不少见，如此浪费人才令人感到可惜。一个明显的问题是，个人投简历这种传统的手法，效率十分有限。政府部门可以开动脑筋，让这类人才资源获得更好的调配，和用人单位实现双向奔赴。

其三，以管理增效促进用人高效。“妈妈岗”绝不能成为“施舍”岗位。开发“妈妈岗”的更高境界，是对一个用人单位的管理、考核体系进行一场革命，创造出价值和意义非凡的“妈妈岗”。这并不是简单地“空”出一个岗位，象征性地给予求职妈妈以“照顾”，而是打破原有的“用工生态”，全方位实行用人管理的优化。对此，专家建议企业统筹规划全年的工作生产进度，对产能分配和调度有清晰蓝图；采取多种计薪形式，如不定时工时制、综合计算工时制等特殊工时制度等……

总之，推广“妈妈岗”，需要强化单位的内在驱动力，既让妈妈们得到适合自己的岗位，又让企业的经营锦上添花，从而最大力度实现女性员工和企业的双赢。

体察真实生活 不妨去逛逛菜市场

□ 姚华松

在我的朋友圈里，钟淑如老师早以“逛菜市场”闻名。钟老师是中山大学旅游学院的副教授，同时也是一位“逛菜市场”的行家，为了研究“菜市场”，她去菜市场打工，卖过鱼，卖过菜，拿火枪烧过猪毛，关于菜品种类、来源地、新鲜与否、好货还是赝品、讨价技巧、菜贩口音，她都如数家珍。她曾用14个月的时间逛了海南全省17个市县的菜市场，也频繁奔赴全国各地的菜市场开展调研。

在多数人眼里，大学老师应忙于备课、授课、指导学生、研读文献、申报课题、撰写论文、做实验。然而，对于钟老师这样具有人类学学科背景的人而言，这是再正常不过的。人类学一项最基本的学术训练是“走进他者的世界”，做到“像当地人一样看待与理解问题”。研究者欲研究菜市场，必然需要长时间地走进与浸润菜市场，充分融入菜市场，而最好的融入方式就是研究者成为“菜贩”，身体力行地体验、感知与理解关于菜市场的各种文化。

上述调查在人类学领域被称为“田野调查”，这是标定研究者是否科班出身的最重要标尺。据笔者了解，钟老师所在单位的人类学专业培养方案中对田野时间作出明确规定，且作为学生毕业的必备条件，本科生田野时间不得低于半年，硕士研究生的田野时间不得低于一年，博士研究生的田野时间不得低于两年。

关于菜市场，我们习惯性认为它更多只与每天或隔一两天去菜市场买菜的爷爷、奶奶、大叔、大妈有关，钟老师去菜市场“打工”，主要出于其开展相关研究的需要。进一步追问，哪些人经常对菜市场开展深入调查？我们不假思索会闪现两类人：其一，有意愿加入卖菜行业的人，向有经验的菜贩们学习与取经，详细了解这一行业的现状、政策、要求、风险与经营术。其二，从事公共服务设施布局、对市场价格波动状况进行摸查、对市场卫生状况开展调查、对菜品质量进行监测的政府工作人员。

与此同时，“菜市场”也是青年学生走出“书斋”、接触社会、开展调研的突破口，从而实现重视“附近”、回归“附近”的目的。

菜市场是最有烟火气息的地方，是展现真实生活的最佳场景。年轻人经常吃到好吃的，或合胃口的，但通常不知道这些美食如何生成、加工与制作出来。近期经济景气与否，市场物价波动多少，去多远的地方才买到某种食料……去菜市场才能找到这些问题的答案。如果对上述知识与资讯的一无所知，没有知晓的欲望，就难免与真实的生活相脱节，导致人类学家项飙先生眼里的“‘附近’的消失”。

青年不妨多关注身边、附近、社区及真实的生产与生活场景，让发生在近域频繁的社会互动有效填充日常生活，进而一定程度消弭“意义贫困”。逛菜市场能带给年轻人新鲜奇异的体验，与日常生活产生强烈比照，带来一种真实生活的异域感。某种意义上，年轻人逛菜市场，是对单调日常的一种拯救。

小小的菜市场，能为大大的社会问题提供解决方案。去菜市场“打工”，除了像钟老师一样的研究者从事调研，也不妨成为所有人尤其青年体察真实生活、填充与丰盈人生意义的方式。

环境设施 岂能建而不用成摆设

□ 贺 震

我国是水资源紧缺的国家。然而，在有的城市，被视为解决缺水和水污染问题的再生水，利用率却很低，甚至直接外排河道。《半月谈》记者在中部一缺水型城市调研发现，造成该市再生水利用率低的重要原因是，再生水回用工程建成后一直不正常运行，可供使用的再生水水量十分有限，且取水点也很不方便。

其实，类似环境基础设施重建设、轻运行，甚至建而不用的现象并不鲜见。

几乎每一轮中央环保督察，都会通报一些地方污水处理厂建而不用的问题。如福建省漳州角美生活污水处理厂于2014年建成，但配套管网没有贯通，投资区生活污水长期直排洪岱港。江西早期建成的大量城镇污水处理厂长期不能正常运行，成为“晒太阳”工程。西南某省在生态环保督察中发现，一座耗资3000多万元建成的污水处理厂长期闲置，导致周边群众生活污水多年来直排。在一些农村地区，乡镇污水处理站建成后，长期“睡大觉”。华东地区某缺水型城市建有3条再生水输送管网，其中一条线路自2016年建成后长期未使用。

本应利国利民的环境设施建而不用成摆设，既浪费了大量的前期投入资金，也损害了当地政府公信力。造成这种情况的原因是多方面的。

一是设施不配套。有的地方环境设施建设规划不科学，工程设计存在缺陷。例如，有的地方建设污水处理厂，却没有同步配套建设污水收集管网，污水不能应收尽收，污水处理厂“吃不饱”。有的雨污未分流，进水浓度偏低。有的山区，村民居住分散，且相距较远，不具备建网收集污水集中处理的条件，污水无法收集。在岸电方面，大量船舶未安装岸电接收设备，一些船有接收设备但接口不统一，由于不能用、不好用，推广使用就较为困难。

二是经费保障不足。环境设施除了初期建设的一次性投入外，还需要长期运行维护的资金保障。但有的地方建设环境设施时，没有给出运行维护资金保障方案，日常运行难以为继。有的一味依赖上级拨付资金，上级给多少钱就办多少事。

三是缺乏运行维护人才。环境设施的运行维护技术性较强，往往需要专业人员。但一些环境设施，如乡镇分散的污染处理站出于经费等多方考虑，很难做到长期由专业人员维护，而设施维护不好就难以发挥应有的治理效能。

当然，也有少数的环境设施建设之初就没有打算使用，只是用来满足创建指标、上级验收时装样子的。创建的牌子拿到了，对环境设施是否运行、是否发挥作用就不管不问了。

环境设施不是用来看的，建而不管、建而不用，不仅是财力、物力、人力的巨大浪费，还阻碍环境治理和人民生活质量的提高。各级政府应坚持以实际利用效果为导向，建立完善科学的考核机制，切实杜绝环境设施“晒太阳”的现象。

首先，要端正领导干部的政绩观，破除“为建而建”“用环境设施装点门面”的错误思想，树立“建是为了用、建了就要用”的观念。对建而未用“晒太阳”的环境设施，逐一调查研究，弄清症结所在，制定“一厂一策”方案，尽快把环境设施用起来，让现有环境设施尽快发挥效益。

其次，要吸取他人教训，在环境设施建设中，综合考虑当地经济社会发展和环境治理需要，适度超前，科学规划，严谨论证，一体布局、配套建设，杜绝“拍脑袋”决策，确保环境设施建所当建、建而能用。

第三，要既管“生”又管“养”，高度重视运行维护，将项目建设资金与后期运维费用同步安排、同步保障。要“专业人做专业事”，将环境设施交由信誉良好、技术过硬的专业人员或第三方运维，确保发挥应有的治理效用。

体罚学生的老师被开除 为什么有人“不赞同”

□ 胡欣红

据媒体报道，东莞市某小学二年级的10多名学生因在课堂上做不雅手势，被老师罚扎马步将近1小时左右，还被老师拿棍子抽打。事后，涉事教师被开除。但是，涉事班级共有47名家长，当中有44名都对涉事老师进行挽留，希望她能重回学校的岗位。

老师体罚学生是教育之大忌。通常情况下，家长不要把事情闹大就算谢天谢地了，47位家长中有44位挽留涉事老师，确实显得有些反常。有不少网友也对老师体罚学生持赞同态度，认为只要老师的出发点是为了学生好，即便方法欠妥也应当被宽容，甚至有人“现身说法”感谢当年的棍棒教育。

家长为何要集体挽留老师，报道中并没有给出解释，只提到家长反映该老师平时对学生比较严格，校方表示其教学工作得到了同事们的认可。师爱如刀，学生如有待修剪的树苗，但怎么“严格”却大有讲究。简而言之，前提是对学生发自内心的爱，在此基础上根据具体情况进行相应的引导乃至训诫。动辄责骂学生，以让学生害怕为目的，绝不是正常的教育。

因学生在课堂上做不雅手势，涉事教师罚学生扎马步将近1小时，还拿棍子抽打了一些学生，属于触碰师德红线的体罚行为。二年级的小朋友，活泼好动是天性，究竟是怎样的“不雅手势”令老师大动肝火？根据教育部制定颁布的《中小学教育惩戒规则（试行）》，可以施行一般教育惩戒，比如点名批评、做口头或者书面检讨、增加额外教学或者班级公益服务任务、一节课堂教学时间内的教室内站立、课后教导等。

面对家长的集体挽留，学校或许可以结合该教师的实际行为慎重斟酌，但不管最终是否“网开一面”，都不能改变教师体罚学生的性质。没有惩戒的教育是缺钙的，但体罚不是教育惩戒。时至今日，这种简单粗暴的做法不仅严重落伍，越来越多地被证明无效，更会对大多数学生的身心健康造成严重伤害。

教师体罚学生被开除后家长集体挽留，固然不多见，现实中信奉“棍棒底下出孝子”的家长和网友，却大有其人。作为一名从教近30年的一线教师，我遇到过形形色色的“顽劣”学生，也曾亲眼看见某些老师“镇压”学生造成的负面效果。在我的观念里，师生一场是难得的缘分，教育关键要走进学生的内心，取得学生的信任。现代教育工作者更应该坚持职业道德规范，明确对体罚、变相体罚说“不”。