2022年1月13日
星期四
星级编辑/蔡富根
组版/李　静
校对/陈文彪

让公积金的保障功用惠及更多人群

▌宋鹏伟

时评 Shiping

随着新业态的不断涌现，灵活就业人员数量激增，其各类权益保障问题备受关注。在日前举办的国务院新闻发布会上，住建部住房保障司负责人表示，将会同相关部门稳步推进住房公积金制度试点工作，鼓励规模达两亿人的灵活就业群体参加住房公积金制度，使住房公积金公共服务惠及更多灵活就业人员。(1月12日《工人日报》)

拥有住房公积金的人，恐怕难以体会灵活就业人员对于这一政策的期盼。对于他们而言，今后购房时不仅多了一个贷款选项，而且可以实实在在地节省大笔利息。同时，这一举措也能够解决公积金制度覆盖面有限的问题，满足更多新市民、中低收入者的住房需求。

随着时代的进步，新业态不断涌现，就业观不断革新，使得灵活就业人员数量激增，歌手、模特、摄影师、自由职业者等新兴群体日益庞大。简言之，越来越多的年轻人不是找不到工作单位，而只是更青睐于在家办公，享受不受单位束缚的自由，选择依靠自身的专业技术能力获取报酬。仔细观察就会发现，越是大城市，这样的人就越多。

要想吸引大量灵活就业人员，就不能回避如何让他们“留下来”的现实问题，首当其冲的就是住房保障。相比于一次性的政府补贴，公积金制度显然更加成熟且具可持续性。如何进行制度革新，提升原有制度的包容性，无疑是现实课题。随着广州、上海等地的探索，去年，住建部在重庆、成都等6个城市开展了灵活就业人员参加住房公积金制度试点，受到广泛欢迎。因此，迅速推开试点，让公积金制度惠及更多灵活就业人员，便有了更多现实意义。

诚然，由于没单位，申请加入的灵活就业人员会面对更大的缴存压力，但多地探索按照最低工资标准缴纳，很多人依然可以承受。更重要的是，公积金的魅力不仅在于单位分担部分购房压力，更在于这是一项具有福利性质的政策，即使没有单位的“支援”，通过个人缴存同样可以享受明显低于银行商贷的利率。对于动辄数百万元的房贷而言，这绝不是一笔小数目，可谓省到就是赚到。多一种选择，少一份压力，让没单位的人也能够安居乐业，值得期待。

市場星報

出版单位　市场星报社
地　　址　合肥市黄山路599号
　　时代数码港24楼

新闻热线　62620110
广告垂询　62815807
发行热线　62813115
总 编 办　62636366
采编中心　62623752
新闻传真　62615582

市场星报电子版
www.scxb.com.cn
安徽财经网
www.ahcaijing.com
Email：admin@scxb.com.cn

零 售 价　1元/份
全年定价　240元
法律顾问　安徽美林律师事务所
　　杨静　律师
承印单位　合肥安博印务有限公司
地　　址　合肥市新站区物流路以南
　　板桥河以东
电　　话　0551-64278186

星报传媒
全媒体矩阵
官方微信
《安徽画报》微信
掌中安徽APP
官方微博

热点冷评

国企老总“自我奖励”三千万背后的“隐形腐败”

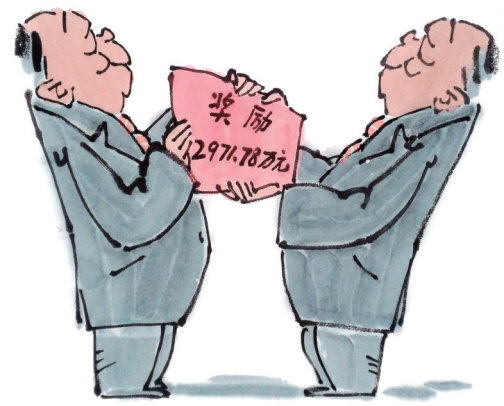
▌汪昌莲

中央纪委国家监委网站1月11日发布“以案为鉴”文章，讲述了一名省级路桥公司“一把手”将自己的人生路修向了“牢房”的典型案例。2002年至2015年期间，鲁仕泽利用担任云南路桥公司董事长、总经理职务便利，违反公司章程及有关规定，连续14个年度，个人决定给自己发经营者奖励，将路桥公司合计2971.78万元资金直接非法侵吞占为己有。(1月12日《每日经济新闻》)

事实上，人们对国企高管的待遇“羡慕嫉妒恨”，往往不是针对其在明处的工资，而更多的在于对国企高管一些看不见的特殊福利的“猜想”，即所谓的“隐形福利”。可以说，“隐形福利”是国企高管收入中的一个“黑洞”，几乎绝大多数的“隐形福利”都是非法收入，属于一种“隐形腐败”。据审计署通报，仅2012年，8家国企发放各类“隐形福利”数亿元。至于国企老总鲁仕泽连续14年“自我奖励”近3000万元，则是赤裸裸的非法侵占。

“隐形福利”，原本是指国企员工工资和正当福利之外的收入，其介于合法收入和非法收入之间，具有“合理存在空间”。许多人看中了这块“合理存在空间”，纷纷入侵这块“灰色地带”。比如一些国企给员工滥发津贴补贴、私设“小金库”发奖金、超缴住房公积金等，便使这种“隐形福利”成了说不清道不明的“黑白混合体”，实际上成了非法收入的代名词，即“隐形腐败”。

国企老总“自我奖励”近3000万元被判刑，是在拿“隐形腐败”开刀，值得所有国企警醒与反思。事实上，不怕国企待遇好，就怕收入“不阳光”，用滥发奖金等“隐形腐败”，去侵占国有资产。因此，首先应在定义上进行规范，对国企职工的工资、奖金等进行科学界定，确立标准及所属范围；同时，在制度上进行规范，建立国企职工工资、奖金等登记公布制度，将其置于阳光下，铲除国企滋生“隐形腐败”的现实土壤。



颁奖　王恒/漫画

时事乱炖

精准定制“就地过年”服务方能留人留心

▌苑广阔

为有效应对复杂的疫情防控形势，贯彻落实上级关于疫情防控和留工优工决策部署，浙江省宁波市北仑区大碶街道党群服务中心坚持优服务留人、送温暖留心，联动两个工业社区党群服务中心，发出“一‘碶’过大年”的留工邀请，鼓励社区、企业用心、用情做好“就地过年”服务保障，用一连串形式多样的留工举措，提升外地员工留岗吸引力。(1月12日《工人日报》)

引导、挽留外地员工“就地过年”，一方面是疫情防控的需要；另一方面，也可以有效缓解部分企业在春节期间劳动力紧张的问题，保障企业的顺利生产。但是站在劳动者的角度来说，辛辛苦苦工作了一年，谁都想回家好好过个年。

所以说，我们虽然可以强调员工个人对于疫情防控的责任，但是归根结底，还是要留人留心，不管是对于企业、社区，还是当地政府有关部门来说，要重点考虑通过精准定制的服务，让外地员工自觉自愿地留下来，要让他们既感受到工作地留人的诚意，同时也通过丰富多彩的文化娱乐活动，降低、排解他们对家人的思念，让他们从心里觉得，“就地过年”很值得、很不错。

为此，宁波市北仑区大碶街道党群服务中心联合当地企业，根据外地员工的需求，定制了各种各样的服务清单，得到了员工们的肯定。不管是剪“新年头”，还是腊八送粥等暖心活动，以及是给“就地过年”的员工发放生活补贴、年货礼包、新年红包，组织留守职工吃年夜饭等，都是希望通过丰富多彩的文化娱乐活动，充实员工“就地过年”的生活。

尤其值得肯定的是，当地一些企业和社区，针对“就地过年”的外来劳动者，为他们定制了线上赋能培训、线下技能培训、管理提升等专业课程。客观而言，这对于很多员工来说，吸引力要比单纯地发红包、给补贴还要大。

此外，对于当地企业来说，既要现在通过精准定制服务留人，同时也要在疫情得到缓解以后，学会“放人”，以弥补现在因为“就地过年”而产生的对老家父母、子女、家人的情感亏欠。

微声音

心存善意，心有界限 就是真正的高情商

口无遮拦地说大话、没有底线地开玩笑、随随便便地发泄情绪、不屑一顾地品头论足……生活中，这些行为往往令人反感。而真正高情商的人，拥有将心比心的善意，懂得灵活变通，能在相处时让人感觉舒服。

@人民日报

非常道

比勤奋更能决定人生的 是成长型思维

虽然即使拥有成长型思维也不一定保证百分之百的成功，但相比于固定型思维那漫无目的的努力，拥有成长型思维的人会变得越来越优秀，也更容易取得成就。天赋、勤奋会让一个人走得更高，而成长型思维模式则让一个人可以走得更远。

@新华社