

城市锐评

知识产权保险护航企业创新

■李英锋

近日,国家知识产权局知识产权发展研究中心、中国人民财产保险股份有限公司发布《中国知识产权保险发展白皮书(2022)》。白皮书显示,我国的知识产权保险已经覆盖了几乎所有的知识产权类型,涵盖知识产权创造、保护、运用各个环节,为无形资产增添了一份有形保护。

知识产权维权是个老大难问题,而知识产权保险为化解这一难题提供了机制性答案。对于专利、地理标志、商标、商业秘密等知识产权的所有人而言,遭遇侵权后,维权是个棘手的事。因为知识产权大都具有较强的技术属性、法律属性,相关纠纷牵涉的事实关系、法律关系比较复杂,所有权人在维权过程中经常面临调查取证难度大、诉讼成本高、诉讼周期长,赔偿款难以执行到位等问题。不少维权纠纷要经历多轮诉讼博弈,要消耗几年的时间,要花费几万元、几十万元甚至数百万元的前期维权费用,这些费用通常需要所有权人垫付。知识产权维权的难点、痛点让所有权人对维权顾虑重重,甚至望而却步。有了知识产权保险,相关的维权费用或赔偿由保险公司“报销”,所有权人在维权时就可以轻装上阵,减轻维权压力和顾虑。

知识产权保险的基本功能就是把知识产权纠纷中的相关成本和风险转嫁给保险企业,参保者遭遇侵权纠纷后,由保险企业承担参保者因正常维权产生的调查费用、法律费用等,或者赔偿参保者因被侵权而产生的直接损失。保险企业还可以对参保者维权提供法律支持服务,帮参保者选准维权路径、提高维权效率和成功率。在知识产权保险模式中,参保者支出较低的保险费成本,就能获得非常可观的保险收益,换来维权的省心、安心和信心。这显然是一笔非常划算的账。

知识产权保险能够减轻参保者的维权负担,为企业等知识产权所有人营造更宽松、更友好的维权环境,能够助力知识产权所有人提升主动维权的意识。而知识产权维权和侵权是此消彼长的关系——维权畏难式微,就会助长侵权者的侥幸心理和越界心理,侵权行为必然强势嚣张;维权积极到位,有“侵”必究,一磕到底,侵权成本就会上升,侵权空间就会缩小,侵权者就会收敛。经过维权传导,知识产权保险能对维权起到支撑作用,对侵权起到压制作用,而最终,知识产权保险能转化为对创新的保护和激励,能转化为市场主体发展的动力。

知识产权保险制度虽然经历了多

年试点探索,也覆盖了几乎所有知识产权类型,但保险险种和保险专业人才队伍还远不能满足市场对于知识产权风险管理的需求,保险营销推广工作还有短板,市场主体的参保意愿仍然不强,参保率较低。知识产权保险不仅为知识产权所有人提供了维权“护盾”,还有助于维护公平竞争的市场环境和营商环境,有助于鼓励社会创新。所以,政府、企业等都应算好知识产权保险的“社会创新账”。

《“十四五”国家知识产权保护和运用规划》明确提出,鼓励知识产权保险、信用担保等金融产品创新,充分发挥金融支持知识产权转化的作用。党的二十大报告也强调,要加强知识产权法治保障,形成支持全面创新的基础制度。各地各级政府有必要加大对知识产权保险的补贴力度,用保险费补贴降低市场主体的参保负担,并广泛宣传知识产权保险制度,发布有关知识产权保险典型案例,让市场主体了解知识产权保险制度的利好,鼓励支持引导市场主体参保。同时,保险企业应加强人才队伍建设和细分产品开发,提升保险工作人员的服务能力,提升保险产品对知识产权上下游环节的覆盖率,用知识产权保险的高质量供给拉动知识产权保险的参保需求增长。

低龄老人再就业渠道窄 老有所为如何实现

■丁慎毅

随着老年人就业等相关话题频繁登上热搜,低龄老年群体的求职需求正逐步被外界看到。据了解,目前大部分招聘平台基本尚未面向老年人开辟专区,老年人的求职渠道狭窄,仍以线下、朋友介绍等方式为主。

前程无忧发布的《2022 老龄群体退休再就业调研报告》显示,68%的老龄群体在退休后有强烈的就业意愿。退休后有强烈再就业意愿的老人中,“收入驱动”的占比为34.3%,更多的退休求职者重返就业市场是为了寻求价值,希望发挥一技之长,继续追求职业发展。也就是说,老年人就业创业追求的是老有所为和老有所乐的结合。

有就业创业需求的老年人年龄普遍集中在55岁至65岁,其中不乏具有本科甚至研究生高学历的老年人。但是,为何会出现低龄老年人求职难的问题?具体说来,一是用人单位有用人顾虑,二是信息不对称。

就用人单位用人顾虑来说,限于身体、心理、习惯等原因,本身适合低龄老年人灵活就业的职业及岗位数量就比较有限,加之针对低龄老年人灵活用工的法律保障目前还不完善,风险责任不好界定。

就信息不对称问题而言,不少低龄老年人了解就业岗位的方式仍以朋友介绍等线下渠道为主,多为保洁、门卫等较为基础的岗位。线上端,除中国老年人才网之外,大部分主流招聘平台尚未设置老年人服务专区,但部分岗位标示了“招聘退休人员”等字样。而BOSS直聘数据显示,从岗位设置情况来看,财务会计、医疗健康、出版编辑等行业都十分欢迎老年人加入。近日,广东就面向全国选聘百名退休医生任首席专家,每人每年补助20万元,需在基层医院工作3年。

要让退休人员就业创业更方便、安心、顺心,则要建立人才库、搭起培训台、撑起保护伞。

首先,应尽快由市、县区、乡镇街道、村居分级分类建立“银发人才”信息库,掌握每位老人的工作特长、身体状况、就业需求,建立“银发人才”基础档案,并实施动态管理,做到随时更新。要完善老年人就业创业的信息平台,了解用人单位需求,便于老人们和用人单位精准对接。

其次,要搭起培训台。成立专门针对老年人的就业支援中心,把老年人就业创业纳入老年教育培训体系中,为有劳动意愿的老年人提供职业介绍、职业技能培训和创新创业指导服务,促进老年人人力资本提升,让老年人的能力和经验发挥更大作用。

最后,要重视增强老年人就业的法律保障,逐步完善低龄退休老年群体的灵活用工形式、合同签订、工作时间、社会保障等相关政策,消除阻碍老年人就业的制度障碍,解决老人再就业的后顾之忧。

只有给老年人更多的机会、更大的空间、更便捷的求职途径、更全面的权益保障,才能提升他们再就业的热情,实现老有所为、老有所乐。

当心“副业培训陷阱”

眼下正是春季招聘重要阶段,大量求职者上网求职。一些机构和平台通过在知名网络平台投放引流广告或内容,鼓吹求职者应“边搞副业边找工作”,并诱导他们参加所谓“免费试听,易学习、上手快、好赚钱”“零基础学月入过万元”的技能培训。

记者调查发现,此类“副业培训”名目繁多,有不少名不副实,真实目的是以“广告引流—学员进群—忽悠变现—高价售课”牟利。学员高价购买的课程内容质量低劣,多数没有实用价值,既浪费钱又浪费时间。其中部分学员还遭不法分子诈骗。

中新社发 朱慧卿摄



“上门经济”渐热 背后有何隐忧

背景:

近几年,随着人们的工作生活节奏愈来愈快,互联网+、大数据等新技术的兴起,以上门代厨为代表的“点对点”上门服务新业态开始成为人们追求效率与便利的新潮流。除此之外,上门喂食、上门美甲、上门理发、上门洗衣、上门化妆等各类上门服务形式也如雨后春笋般频频冒出。“上门经济”俨然成为信息化、城镇化推进下经济社会发展的“新鲜血液”,但这种新型消费模式及其衍生的灵活用工形式面临着不小的争议。

《福建日报》:由于准入门槛低,从

业人员的素质参差不齐,上门服务的质量水平、人员态度、安全与否等问题也让很多消费者心存芥蒂。再者,当前的法律对“上门经济”衍生的服务关系缺乏明晰界定,一旦双方发生纠纷,相关的侵权责任认定、权益保护等问题难以得到高效解决。我们需要未雨绸缪,尽早为这一新兴用工模式明确准入门槛,做好各种质量评价和管理规范,维护劳动者和消费者双方的合法权益。

《广州日报》:“上门经济”的服务模式依托于社交媒体平台,大多由服务提供者个人在线上平台发布内容招揽消费者,通过双方协商自治来完成交易。这

种服务方式固然自由度、灵活度更高,但背后也存在着一定的安全隐忧。要妥善维护好消费者和服务提供者的权益,为“上门经济”模式运转营造更为良性的市场环境,还需从多方着手协同发力。

《半月谈》:助力“上门经济”高速运转并非等同于任由其“野蛮生长”。“上门经济”如何才能避免成为昙花一现,在就业市场上顺利走下去?一是要加强对上门服务平台的制度性监管。二是强化对上门服务人员的劳动权益保障和行业准入资质的审核把关。三是督促相关平台企业加强对服务人员的专业技能和心理资质培训。