



吴迪

能不能让农民工安安稳稳吃顿饭?

据5月26日中新社报道,日前,“农民工蹲检察院墙边吃饭遭保安驱赶”的消息引发热议。随后,四川省成都市双流区人民检察院发布通报称:5月23日11时30分许,一建筑工人在该院大门左侧机动车道边席地进餐,执勤保安发现后劝其到围墙边与其他工友一起就餐。劝离过程中,双方因误会发生言语争执,事后双方解除误会并达成和解。

“农民工席地用餐”“保安驱赶”,容易引发外界关注,好在此事是双方误会引发。虽然个案和解,但此事仍值得反思,因为很多工地的农民工确实没有固定用餐地点,农民工因席地用餐“有碍观瞻”被驱赶也时有发生。

如何把关怀和服务农民工的工作延伸到更多细微末节,回应农民工在工作期间的衣食住行、喜怒哀乐等诉求,应是此事件带给我们的思考题。

我曾多次见过农民工用餐场景。记得一次是上中学时,我利用假期到一处工地参加实践课,看到务工人员一日三餐基本是在户外席地而坐。还有一次是前几年在北京一处工地看望朋友,工地开设了一处用餐集地点。前后近20年,农民工用餐条件一定程度上有所改善,但户外席地而坐的状态却一直存在。

在工程建设工地,不少农民工在户外席地用餐,主要是因为有的工地没有配备食堂,或用餐场所较远;有的是用餐场所闷热、狭小,农民工不得不在户外用餐;有的是因为工地或周边餐食价格贵,农民工随便找个地方吃自带干粮“对付一口”;有的是因为繁重体力劳动后,农民工需要个人独处空间或社交空间,一个人或三三两两找地方坐下说话,也是一种难得的休息。

农民工吃饭场所条件较差,是其在工作期间衣食住行基本生活境况的一个缩影。此外,还有工地的活动板房冬冷夏热,且私密性、卫生条件差;物美价廉的生活圈距离工地较远等。而在城市就医、子女入学等问题,更是他们不敢想的奢望、放不下的牵挂等。

与农民工接触,我清楚记得他们吃饭时面对他人眼光的那种小心翼翼。从一口果腹之食,到一处歇脚之所,农民工的诉求有时并不是多大的事,但却是其一天生活中的重要环节,影响着他们对生活的直接感受。

保障农民工的基本诉求和权益,各方的相关举措也一直在路上。陕西、深圳等地有关部门在工程建设工地等场所,搭建便民餐饮点,优选证照齐全的餐饮商贩入驻,不仅解决农民工用餐地点、食品安全问题,还缓解了过去乱摆摊、乱乱差等问题。

还有一些地方着力解决农民工在城市落户、子女随迁入学、异地就医报销等问题,让他们融入城市更顺畅;不少地方积极回应农民工对诸如法律咨询、技能培训、评职称等层面的需求,关怀更上一层楼。

劳动是光荣的,但也是辛苦的。近年来,各方为农民工权益做加法,做乘法的工具箱丰富了起来,有关举措的落地实施速度也更快。我们期待,为农民工提供一个可以吃饱吃好吃安顿的去处,能够成为相关劳动场所的基本配置。更期待各方能再多想想办法,把关爱农民工的力度与广度,变成让他们可以从容吃饭、体面生活的社会温度。

游客的如厕体验真不是无足轻重

汪昌莲

“去阿勒泰旅游,上厕所真的会让人崩溃”——近日,新疆阿勒泰的搜索热度持续增长,数据显示,今年6月,阿勒泰地区文旅预订订单同比增速达80.6%,其中景区门票预订量同比增长达83%。阿勒泰旅游火爆的同时,话题“去阿勒泰旅游的人膀胱快炸了”登上热搜。有网友称,景区要么厕所不足,要么条件简陋令人尴尬,美好体验打了折扣。(见5月28日《都市快报》)

旅游目的地的厕所条件、数量等是展示城市文明的一扇窗口,体现着一个地方公共服务水平。近年来,我国文旅产业蓬勃发展,而作为重要的旅游基础设施之一的景区厕所建设和管理却不问程度滞后,成为横在一些地方旅游业发展车轮前的一道坎。长期以来,公共厕所是不少地方公共服务体系的一个短板,早在2015年,有关部门发起旅游景区“厕所革命”,要求全国旅游景区、旅游交通沿线、旅游集散地的厕所“数量充足、干净无味、实用免费、管理有效”。

然而,“厕所革命”在旅游景区推进不易,规划难、选址难、资金难、管理难等问题突出且久治难愈,表面原因是历史欠账多、资金投入不足、管理制度不健全等问题,但根本原因还是在各地对厕所所在旅游发展中的重要性、对旅游品牌和形象的影响程度上,存在不同的认识,舍不得花钱,舍不得下功夫,舍不得出力气。

针对这些情况,2022年8月,新修订的《旅游厕所质量等级的划分与评定》要求各地根据实际情况,注重人文关怀,满足不同游客群体的差异化需求。人们期待此举能倒逼城市和景区提高厕所数量和管理水平。

如厕难不该成为让游客头疼的事,不能让如厕难成为旅游发展的绊脚石。各地应启动旅游厕所质量等级评定,把实用、卫生、便利放在第一位,注重厕所的功能、管理和服务标准。同时,针对外观、位置、数量比例、管理服务等细节,也要作出具体规定。

有网友说,文旅产业发展的秘诀是尊重人的体验并提供情绪价值。某种程度上,景区大到山水、建筑,小到游商、公厕,带给人的感受都会成为“口碑”的一部分。如何回应更加多元的游客需求和期待,是各地吃文旅红利前的必答题。

一字之差的背后,隐藏着劳动者难以承受之重

本报评论员 郭振翎

家和产品,应彻底下架。

“用人单位签订劳动合同可以免责”“劳动者签订劳动合同比较合算”……类似这样的经营“秘籍”或者人事管理“攻略”,在网络上不少,也确有一些用人单位听信了这样的“秘籍”,选择用劳动合同代替劳动合同。然而,相关仲裁裁决和司法判决显示,用劳动合同代替劳动合同的用人单位,不仅没有免责,还因侵犯劳动者的合法权益付出了更高成本,有的甚至因违法行为受到了行政处罚。

现实中,用人单位与单位员工签订劳动合同代替劳动合同现象并非个案。一些劳动者或被诱导或被迫与用人单位签订劳动合同。在劳动法、劳动合同法施行多年,在有关部门普法宣传中明示此事不可为的当下,依然出现这样的现象,甚至还有有人打着降低风险的幌子在网络上兜售这样的“秘籍”,其背后隐藏的动因和社会危害不可小觑。

其实,无论是一些用人单位强迫劳动者接受劳动合同,还是个别劳动者自愿选择劳动合同,抑或有些用人单位和劳动者因为分不清两者的区别而误用劳动合同,背后都有各种利益的算计。有些用人单位为了逃避缴纳社保费、规避支付加班工资等劳动

法规定的义务,故意曲解法律或者刻意违背法律规定;有些劳动者轻信用人单位的说辞,或者为了眼下多得一些工资,同意了用人单位的违法操作;有些劳动者特别是农民工因为在户籍地缴存了城乡社保或者农保,认为签订劳动合同还是劳动合同对自己的利益影响不大,也就不与用人单位较真,等等。

本应依法签订劳动合同却故意用劳动合同代替,无论这些用人单位如何精心算计或者祭出劳动者同意的所谓“证据”,都不能掩盖其故意违法、刻意侵害劳动者合法权益的性质;有些劳动者无论出于增加眼前收入的目的,还是认为签订劳动合同对自身权益影响不大,而不反对用人单位的违法操作,都是因小失大的不理行为。

劳动合同和劳务合同虽然只是一字之差,但两者的法律含义和价值体现截然不同。签订劳动合同后,双方适用劳动法,劳动者可以得到劳动法的多方面强力保护;而签订劳务合同后,双方适用民法典,出现纠纷,劳动者只能选择民事诉讼程序获得救济,无法享受劳动法的倾斜性关照。

比如,遇到拖欠工资的事,适用劳动法可以通过劳动仲裁一局终裁,适用民法典则需

要通过民事诉讼程序两审终审,维权时间的长短相差很大;万一发生工伤事故,适用劳动法,劳动者可以获得一次性医疗补助金、一次性伤残补助金和一次性就业补助金,而适用民法典则只能获得人身损害赔偿金,前者对劳动者权益的保障更有力。

用劳动合同代替劳动合同,违反了法律规定,扰乱了法律秩序,侵害了劳动者的合法权益。即使最终通过法律手段,这种不合法行为得到纠正,也会浪费宝贵的司法资源,人为给劳动者造成维权困境。对此,有关部门不能听之任之。

对于一些用人单位的违法行为,应通过事前提醒、违法惩治、判决时理清法理等方式进行遏制;对于一些被误导的劳动者,应通过普法宣传、提供维权服务等给予法律援助,让更多劳动者认清用劳动合同代替劳动合同的危害,勇于向用人单位的违法行为说“不”;对于一些不法商家或者中介机构混淆视听的非法行为,应该依法给予打击。

用劳动合同代替劳动合同,对劳动者而言是不可承受之重,对用人单位而言是鼓励变相侵权,对社会秩序而言是不可接受的违法乱象,必须及时治理、严厉制止,清除其生存土壤。



用劳动合同代替劳动合同,对劳动者而言是不可承受之重,对用人单位而言是鼓励变相侵权,对社会秩序而言是不可接受的违法乱象,必须及时治理、严厉制止,清除其生存土壤。

“老板可以不跟员工签劳动合同,但一定要签劳务合同,不用缴社保、不用付加班工资,如果你想降低风险、控制成本,一定要看看这份劳务合同,有需要的老板点击下方链接”——据5月27日《工人日报》报道,近期,某些短视频平台出现类似营销信息严重误导受众。有关人士呼吁,净化网络环境,对于枉顾法律兜售此类劳务合同模板的不良商

无障碍环境惠及的远不止残障人士

杨朝清

近日,重庆首份“无障碍友好地图”应用1.0版正式上线,邀请市民前往打卡体验。此次“无障碍友好地图”是助力“无障碍山城”公益行动的一部分,地图共设计了15个点位,包括江北机场、重庆北站、重庆美术馆等交通枢纽和热门景点。(见5月27日《重庆日报》)

在许多人印象中,存在无障碍需求的基本是残障人士。实际上,很多人可能有此需求,比如受伤骨折的青年、行动不便的老人、孕妇、抑或提重物、推婴儿车的人,无障碍环境都显得十分重要。

设置“无障碍友好地图”的初衷在于为存在无障碍需求的人提供帮助与支持,让存在出行障碍的人们提供更多制度保护和人文关怀,让更多人以平等的地位和机会参与社会生活,这是一个文明社会应有的温度。

加快无障碍环境建设,既需要公共层面的制度完善,也离不开个体层面的参与。公共层面,近年来,全国各地持续推进城市更新工程和老旧小区改造工程,无障碍环境建设和适老化改造是其中的重要组成部分。无障碍设施从“有没有”到“好不好”,从保障特定群体需要到满足全体社会成员的无障碍需要,再到无障碍信息服务,无障碍环境建设及其理念正在逐渐丰满起来。

个体层面,每个人都可以是无障碍环境建设的一份子,用“有爱无碍”的理念和举手之劳让城市变得更美好。比如,重庆此番上线“无障碍友好地图”后,邀请公众打卡体验并生成测评报告,为后续完善服务打基础。无障碍环境建设的背后,饱含着与人为善的传统美德和“无穷的远方、无数的人们,都和我有关”的共同体意识,我们应当为此贡献力量。

电影《无名之辈》中,女主角长年坐轮椅“幽禁”在房间里,虽然以喜剧化手法呈现了地与闯入的两个毛贼的对话,但我们透过屏幕仍能感受到那种绝望和无奈。现实中,我们不愿看到不便出行的人被束缚在逼仄的空间盯着暗夜数星星。期待我们能够凝聚更多“有爱无碍”的价值认同,尊重和善待每一个有障碍需求的人,让他们能顺畅、便利地进入公共空间,畅享公共生活。



“外援”?

“说了身高没说体重,那应该挺胖;存款30万元左右,看到‘左右’,存款取左,体重取右……”据5月26日潮新闻报道,最近,“相亲分析师”在社交平台的情感主播赛道火了,他们一条条拆解相亲对象简介给观众“划重点”,有网友直呼“大学就该开设这门课”。

时下,不少年轻人通过相亲来寻找伴侣,而在与陌生人的交往过程中,又时常因缺乏经验和判断力而感到困惑。在这一背景下,“相亲分析师”的点拨和指导如果客观、中肯,自然无可厚非,可如果只是灌输心灵鸡汤,或以挑剔、刻薄的态度“语不惊人死不休”,从而博眼球、赚流量,加剧不同群体和性别间的撕裂、对抗、焦虑,就值得商榷了。相亲请“外援”最好还是多一分理性。毕竟,寻找伴侣不是简单的查户口、谈条件,包容理解、悉心经营,才是婚恋中的和谐密码。

赵春青/图 樞超/文

破解互助献血有偿化要多些办法

冯海宁

近日,北京市民李某的亲戚从外地赶到北京一家三甲医院做手术,手术需要用血,医生让家属在采血点献血400毫升。如果亲属无法献血,也可以“想办法”花2000元找人代献血。记者调查发现,在北京、天津多家医院,都存在代献血的现象。(见5月28日《法治日报》)

所谓代献血,即有人在医院里发小卡片称可以“互助献血”;如果有患者需要用血但家属又不能献血时,发卡人可以找人代献血,但要收取一定费用。显然,这是打着“互助献血”的名义搞有偿献血,甚至将献血商业化,增加了患者经济负担,也背离相关立法的初衷。

我国献血法规定,国家实行无偿献血制

度,为保障公民临床急救用血的需要,国家提倡并指导择期手术的患者自身储血,动员家庭、亲友、所在单位以及社会互助献血。换言之,互助献血必须是在无偿献血的框架内进行。但在现实生活中,互助献血常常异化为有偿献血,甚至滋生出不法交易和违法犯罪产业链。为此,2018年起,北京取消了互助献血,但仍留了个口子,“实际运作中确实属于病情需要且有家属真实意愿,可作个别处理”。

互助献血有偿化难以遏制,原因很明确,即正常的血液供给不足。数据显示,全国无偿献血人次从1998年的32.8万提高到2022年的1603.5万,增长48倍;每千人口的献血率从1998年的4.8‰,提升到2022年的11.5‰。然而,临床用血不足,仍是困扰医疗机构的大问题。

缓解医院临床用血不足问题,主要还是靠“开源节流”:一是,从患者主要输出地向主

要输入地“调血”。在主管部门的支持和帮助下,不少省市均向北京等地医院调剂了血小板和红细胞,一定程度上缓解了这一问题。下一步,应根据患者就医大数据,进一步加大血液调配力度。同时,进一步鼓励爱心无偿献血,以此保障血液供给,满足临床用血需求或者调配需要。二是,正如医疗类纪录片《人间世》中提及的,在北京、上海等大城市的医院中,临床用血基本处于“紧平衡”状态,医生在手术中往往以精湛医术严控用血量,虽是无奈,也确有一定效果。

当前,为了保障无偿献血法律和制度的初衷,有不少业界代表委员在全国两会上针对打击非法互助献血行为、保障无偿献血制度的严肃性和公平性、建立血液需求预测和预警机制等问题,提出建议。期待在多措并举之下,互助献血有偿化问题能够尽快被遏制,临床用血紧张的局面能够尽快扭转。

现人力资源的优化配置。

时下,用工方式多样化成为一种趋势,有关企业应当充分尊重员工的意愿和知情权,合理安排其共享的时间和任务。共享员工自身也需要提高自我保护意识,在签订任何形式的工作合同前,仔细审阅合同条款,明确自己的权利和义务。对于职能部门而言,应加强对共享用工模式的监管和帮助,排查、打击假共享真侵权等违法行为,引导有临时性、辅助性用工需求的企业通过劳务派遣等方式实现劳动力调剂,确保共享用工不侵犯劳动者合法权益。

从长远看,更重要的是推动法律及制度层面的完善。比如,是否应承认和规范多重劳动关系的现象;对于没有认定劳动关系的共享员工,如何建立适用这种灵活用工的社会保险制度,为他们提供基本的法律保护,都是必须思考的问题。

共享员工模式具有积极意义,但风险更不能忽视。只有在法律框架下共担责任,共抗风险,共享员工模式才能健康发展,实现劳动双方共赢。

共享用工也要共担责任共抗风险

弓长

据《工人日报》5月23日、25日报道,近年来,共享员工这一新型用工模式引发广泛关注。有人认为,此模式可以给劳动者增加收入,给企业降本增效;也有人将其视为劳务派遣、外包或临时工的变相形式,担忧背后存在诸多法律风险。

共享员工大致有两种情形,一是企业之间进行用工余缺调剂合作,原企业与劳动者协商一致,将其安排到缺工企业工作,不改变原企业与劳动者之间的劳动关系。二是单个劳动者以自由职业者灵活就业的方式与多个企业或不同项目签订短期合约。总体看,一人供职多企业、多项目,是共享员工模式的典型特征。

共享员工并非新鲜事物,几年前,此类用工模式就被运用于餐饮、物流等行业,以及用工高峰与低谷互补的不同企业之间。如今,这种用工模式扩展到更多行业,尤其是在信息技术、设计、会计等“无需坐班”的领域较为常见。

共享员工模式能够迅速发展起来,主要原因是方式灵活、企业降本增效明显,劳动者收入增加。共享员工与企业签订的不是传统的劳动合同,而是与多家企业或多个单独项目开展短期合作。从客观结果上看,为企业“节约”了为员工缴纳“五险一金”等成本,企业往往以红包转账等形式发放劳动者的工资,能避开个人所得税。

然而,这种模式的法律风险不容小觑。

一个员工给多个“东家”服务且没有签订劳动合同,权益如何保护就变得更加复杂。比如,劳动者在享受社会保障、职业培训等方面存在较大的劣势,在工伤鉴定、生育保险等相关待遇保障等方面面临更大的不确定性。再如,共享用工往往涉及多方协议,这种复杂的合作关系增加了责任归属的复杂性。

在我国目前的劳动法律体系中,关于这一用工模式的规定基本处于空白,这导致处理该模式实际中的纠纷可能无法可依。因此,加快相关法律法规的制定和完善,对于规范共享员工市场具有重要意义。尤其应建立健全内部劳动纠纷协商解决机制,引导企业与共享员工签订好相关协议,促使共享用工在轨道上规范运行。比如,湖北、江苏等地探索成立了“员工共享”合作平台机制,探索实