

新华时评

锤炼政治品格 提高“政治三力”

■新华社记者刘怀丕

学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育的重要目的,是教育引导党员、干部锤炼政治品格,不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,始终在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。各级党组织和广大党员、干部要把对“两个确立”决定性意义的深刻领悟,转化为做到“两个维护”的高

度自觉,以党的旗帜为旗帜、以党的意志为意志、以党的使命为使命,始终忠诚于党、忠诚于人民、忠诚于马克思主义,真心爱党、时刻忧党、坚定护党、全力兴党。

习近平新时代中国特色社会主义思想不仅包含着党治国理政的重大理论和方略,也贯穿着中国共产党人的政治品格、价值追求、精神境界、作风操守的要求。要在学思践悟中经受思想淬炼、精神洗礼,锤炼忠诚干净担当的政治品格,真正做这一思想的坚定信仰者、积极

传播者、忠实践行者。对党员干部来说,把习近平新时代中国特色社会主义思想掌握得越牢靠、领悟得越透彻,政治站位就越高,政治品格就越硬,政治判断力、政治领悟力、政治执行力就越强,观察时势、谋划发展、防范化解风险就越主动。

理论上清醒,政治上才能坚定。政治判断力决定是非,政治领悟力事关深浅,政治执行力关乎虚实。开展主题教育中,要注重把对习近平新时代中国特色社会主义思想的学习成果转化为正确的世界观、人生

观、价值观以及科学的方法论,内化为党性修养和政治能力。学深悟透这一思想,要善于从一般事务中发现政治问题,善于从倾向性、苗头性问题中发现政治端倪,善于从错综复杂的矛盾关系中把握政治逻辑,增强政治判断力。坚持用这一重要思想分析形势、推动工作,对“国之大者”了然于胸,明确自己的职责定位,做政治上的明白人、纪律上的清醒人、作风上的实在人,提高政治领悟力。自觉同这一重要思想的基本观点、实践要求对标对表,要

切实做到党中央提倡的坚决响应,党中央决定的坚决照办,党中央禁止的坚决不做,坚决维护党中央权威和集中统一领导,做到不掉队、不走偏,提高政治执行力。

理论上的成熟是政治上成熟的基础;政治上的坚定源于理论上的清醒。自觉用习近平新时代中国特色社会主义思想改造主观世界,始终保持共产党人的政治本色,做到心往一处想、劲往一处使,我们党一定能锻造出一块攻无不克、战无不胜的坚硬钢铁。

“快立、快审、快执” 涉农民工工资案件

据新华社消息,最高人民法院日前表示,在涉农民工工资案件专项执行行动中,各地法院提供一站式服务,强化繁简分流,对案件事实清楚、法律关系明确的案件,积极运用简易程序和小额速裁程序,快立、快审、快执。

朱慧卿 作



莫让乙肝歧视 成为就业“拦路虎”

■张西流

一乙肝患者求职被录取后告知公司自己患有乙肝,几天后却得到了该公司“你与岗位不太合适”的答复。5月3日,记者从上海市松江区人民检察院获悉,近日,面对该乙肝患者遭遇就业歧视后的维权求助,该院经过审查研判,依法决定支持申请人起诉当事公司,帮助申请人维护平等就业权(5月4日澎湃新闻)。

“不洗手,回头得乙肝,找工作都没人要”,这是昔

日热播电视剧《蜗居》中的一句台词,既反映出民众对乙肝卫生常识的缺乏,更折射出社会对乙肝的歧视已根深蒂固。事实上,在现实生活中,与乙肝相关的就业歧视,仍然比较普遍。比如,劳动者求职被录取后,又因乙肝遭单位婉拒,便是乙肝歧视的又一现实标本。尽管当地检察机关支持这名求职者起诉当事公司,但却难以从根本上消除当今社会对乙肝患者的歧视。

可以预料,执行取消乙肝体检规定之后,学校及用

人单位在乙肝歧视上会有所收敛,不像过去那样“理直气壮”,但隐性歧视更可怕。比如,广州白云国际会务中心一名服务主管,在单位安排的体检中被查出乙肝,随后其被降薪调岗,被安排去洗厕所,就是一种典型的隐性歧视。这就要求有关部门加强监督检查,发现“上有政策下有对策”的违规者,要及时予以制止和查处;同时,受到歧视的乙肝病毒携带者,应运用法律武器,维护自己正当平等的权益。

换言之,莫让乙肝歧视成为就业“拦路虎”。当然,消除乙肝歧视,除了加大立法执法、普及知识力度之外,关键是要在科研上取得重大突破。我国是肝病高发区,乙肝病毒携带者超过1亿人,征服乙肝病毒,维护国民身体健康的任务十分艰巨。因此,国家要重视对乙肝的科学攻关,加大投入,早日攻克乙肝这个医学“盲点”,才能彻底治愈乙肝歧视顽症,彻底终结“乙肝病毒携带者被公司拒录”之类就业歧视事件的发生。

用集体协商强化 新就业形态劳动者权益保障

■张智全

开展集体协商春季“要约行动”,制定下发《关于推进新就业形态劳动者权益协商协调机制建设工作的通知》,指导和推动各平台企业建立集体协商会、恳谈会、沟通会等多种诉求表达渠道……近年来,全国总工会聚焦新就业形态劳动者权益保障,和各级工会积极推进新就业形态劳动者权益协商协调机制建设,发挥集体协商制度作用,从“点上探索”向“面上推开”转变,在全国范围内实现头部平台企业协商协调机制多点突破、行业集体协商广泛开展,为新就业形态劳动者权益“谈”出保障(5月4日

为)。作为一种保障劳动权益的法律制度,我国劳动法明确规定了集体协商的基本原则和法定程序。在新就业形态不断涌现、传统劳动法律规范跟不上新就业形态劳动者权益保障的现实语境下,用好集体协商制度,无疑对强化新就业形态劳动者权益保障具有兜底作用。

集体协商劳动报酬之所以受到平台企业和新就业形态劳动者的欢迎,不仅在于该制度较好弥补了现有劳动法律规范对新就业形态劳动者的权益保障不足的短板,更在于其是平衡用工双方利益诉求的有效手段。也正因

此,近年来,在各级工会的指导下,不少平台企业主动引入劳动条件和劳动报酬标准等进行集体协商,并签订集体合同的行

为。劳动报酬集体协商制度,有力推动了新就业形态劳动者权益的依法保护。

更重要的是,与劳动者个体和平台企业单独协商劳动报酬相比,集体协商的最大优势在于可以把问题摆上桌面,引导双方就利益的博弈适当让步,互谅互让地实现双方利益的平衡。此举为日后构建稳定和谐的劳动关系奠定了基础,能够激励新就业形态劳动者主动与平台企业共命运,不失为美美与共的双赢。

目前,保障新就业形态劳动者的权益已成共识。面对劳动法律规范尚需时日,而新就业形态劳动者权益保障又不能坐等法律完善

的现实窘境,充分发挥集体协商制度优势,以此筑牢新就业形态劳动者权益的“保障墙”,是各级工会义不容辞的职责。各级工会应再接再厉地做实做细劳动报酬的集体协商,让该制度始终成为保障新就业形态劳动者权益的坚强后盾。

当然,着眼长远,补齐现行法律规范不适应新就业形态劳动者权益保障要求的短板,才是上策。对此,相关部门要以强烈的责任感和时不我待的紧迫感,适时修订完善法律规范,努力为新就业形态劳动者撑起权益的法律“保护伞”,从而以更完善的法律,真正为其守住劳有所得的底线。

规范旅游市场 监管者岂能当 “稻草人”?

■李英锋

5月2日,内蒙古自治区呼和浩特市文化旅游广电局发布情况通报称,4月29日,赛马场稻草造型艺术展因现场效果与前期宣传不符,实际体验差,受到游客投诉。目前,呼和浩特市整顿稻草人展览并开展后续调查。通报显示,接诉后,新城区文体旅游广电局及市场监管部门迅速介入调查,已责令主办方广西云游客科技有限公司结束展览,并于4月30日下午撤场。目前,主办方已通过线上线下多种渠道受理退票(5月2日中国新闻网)。

经营者前期宣传图片中的稻草人开了“美颜功能”,一副“高大上”的模样,而游客现场看到的稻草人则回归了骨感的现实,完全没有了宣传图片中的高大身形和美感。不少游客被“稻草人”忽悠,大呼上当,并发起投诉,而监管部门的初查结果也认定游客反映情况基本属实,这意味着,经营者存有虚假夸大宣传、欺骗误导消费者的嫌疑。

目前,当地监管部门已对稻草人展览进行整顿,责令相关经营者撤场退票,向经营者传导了监督压力,释放了严管信号,展现了重视游客投诉、规范旅游市场秩序、维护游客权益的决心和行动力。这种监管反应是积极的,也符合游客的期待,然而,监管部门整顿稻草人展览不能止于当前的动作,而是应该依法彻底,追责到底。

全面、真实、准确宣传是商家广告营销的法定刚性义务,虚假宣传触碰了法律底线和诚信底线。《广告法》规定:广告应当真实、合法;广告不得含有虚假或者引人误解的内容,不得欺骗、误导消费者。《消费者权益保护法》也明确规定:经营者向消费者提供有关商品或者服务的质量、性能、

用途、有效期限等信息,应当真实、全面,不得作虚假或者引人误解的宣传。对于虚假宣传,法律规定了罚款、吊销营业执照等行政处罚责任以及民事赔偿责任。据此,呼和浩特市市场监管、文旅等部门有必要针对游客投诉情况,在初查的基础上,对稻草人展览经营者涉嫌虚假宣传的问题进行全面深入调查,形成调查的程序闭环,依法依事实给出定性,追究经营者的责任,给游客一个交代。这样的调查才符合投诉处置流程,才符合监管履职的要求。

同时,监管部门需要反思的是,如何进一步健全联合巡查监督机制,提前发现、预警、处置有可能侵犯游客权益的虚假宣传、不明码标价、缺斤少两、恶意毁约等消费欺诈问题,如何在日常监管过程中把维权关口前移,给游客早排雷、早除患、早服务,营造一个诚信、公平、安全的旅游市场环境。

这个“五一”假期用“人从众”模式吹响了旅游市场全面迅速复苏的号角,也暴露出侵犯消费者权益的诸多问题,给旅游市场监管提出了挑战。旅游市场的热度回来了,旅游市场监管的强度也应该在线,应该匹配旅游市场的热度和游客的维权需求。不管在哪个地方,不管针对何种旅游市场业态或旅游场景,不管应对何种侵犯消费者权益的问题或隐患,只要有关部门不当“稻草人”,全面履职,积极作为,动真格的来实的碰硬的,把日常监管的规定动作做到位,高效受理处置游客投诉举报,依法调查每一个违法侵权问题线索,该约谈约谈,该处罚处罚,该整改整改,该曝光曝光,就一定能有效规范旅游市场秩序,为游客筑牢权益防护网,让那些忽悠游客、欺诈游客的“稻草人”寸步难行,失去在旅游市场生存的空间。

“自愿加班” 不能成为企业侵权 “挡箭牌”

■汪昌莲

如今,加班在很多企业已经成为一种常态。我国劳动法明确规定,用人单位安排劳动者加班工作的,应支付相应的加班工资。然而,有些公司声称,劳动者是“自愿加班”,这样就可以不付加班费了吗(5月3日上观新闻)?)

公司声称员工是“自愿加班”,可以不付加班费。这起案件再次引发了人们对“自愿加班”现象的关注和质疑。此前有媒体报道,超过60%的加班雇员是“自愿加班”,过半数加班雇员“自愿加班”是为了多挣工资。这样的数据,令人心中五味杂陈。由此可见,一些员工“自愿加班”,是因为有的企业实行“小时工”多劳多得,有的企业正常工作日设置的工资标准太低,导致员工只得依赖于多加班增加工资收入。

即使员工是“自愿加班”,也并非意味着都是合法的。劳动法明确规定,“用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间,但是每月不得超过三十六小时。”特别是,2015年4月8日,中共中央、国务院印发《关于构建和谐劳动关系的意见》,其中明

确要求:“切实保障职工休息休假的权利,企业因生产经营需要安排职工延长工作时间的,应与工会和职工协商,并依法足额支付加班加点工资。”对照上述规定,企业加班必须征得员工同意,否则员工有权拒绝加班。然而,企业违法加班行为,并非个例。有媒体报道,国内一家知名企业,曾与员工签署了一份“奋斗者协议”:“自愿放弃所有带薪年休假,自愿进行非指令性加班,自愿放弃产假和婚假。”很显然,这份所谓的“奋斗者协议”,实际上是一份“加班协议”,更是一份“违法协议”,员工理应依法抵制。

员工“自愿加班”,不能成为企业侵权“挡箭牌”。对于企业加班行为,要协商更要监管,莫让违法加班,侵占劳动者的节假日福利。首先,我们呼吁企业要以人为本,从敬畏和尊重生命的角度出发,叫停无节制的加班加点,保障职工休息休假的权利。同时,员工“自愿加班”,也应量力而行,不能超时加班,落入权益困境。再者,对于合法加班,应及时足额兑现加班费。特别是劳动保障部门等,应对企业的加班行为,进行有效地规范和监管,提高违法成本。