

名牌包有特权？

据《新华日报》报道,9月1日起,江苏南京地铁将正式开始全线安检。气球、超量白酒、活禽宠物等不得入内,同时,名牌包在满足条件的情况下可向安检员开包检查,无需再过安检仪。

在所有包都应安检的情况下,唯独把名牌包摘出来,是怕安检设备把包弄脏引发纠纷,还是觉得用名牌包的人不会带违禁品进站?什么品牌、价位的包算名牌?安检员能分清真货还是赝品吗?不过安检仪只开包内眼检查,可能给企图携带违禁物品进站的人提供便利。公共政策的出台太“标新立异”,有时也是“拍脑门”的表现。

半小时意义大

据新华社报道,为了保证小学生的睡眠时间,湖南长沙市教育局近日下发通知,从2016年下半年开始将小学生上课时间推迟半小时,违反规定擅自提早开展集体教育教学活动的学校将被严肃处理。

或许有人觉得半个小时不会产生多大效果,但我们应该看到这份通知背后的善意——缺少睡眠实际上很可能降低学习兴趣 and 效率,与其“压迫”孩子每天少睡半小时、多学半小时,不如引导他们合理安排时间,别像个陀螺似的连轴转,不知道什么叫学得踏实、玩得痛快。适当慢下来、多睡会儿,有时是为了更好地出发和前行。

落法网终有时

据《兰州晨报》报道,自1988年起,连续14年强奸、杀害多名女性的犯罪嫌疑人日前在甘肃白银市落网,警方通过指纹比对和DNA比对,最终确定犯罪嫌疑人高承勇。经审讯,其对11起强奸杀人案供认不讳。

如此穷凶极恶之徒逍遥法外28年,于是便有人开始质疑警方的破案能力。实际上,正因为“年代久远”,当时的侦察技术水平有限、资讯传达迟滞等,破案才并非易事。何况一些不法分子还有反侦查能力。此番案件的告破,实际上是在震慑一些人,随着技术升级、管理升级等,一些陈年积案终将会被揭开“面纱”。

利用微信等新媒体平台,大连金普新区总工会通过微信公众号征集职工意见,“点对点”的方式不仅提高了工作效率,且每次活动都受到职工的热烈追捧。

还需要在细节上围着职工转。比如要适应职工“生物钟”,延长营业时间,不能职工下班了服务站也关门了;要开门迎客,别让门禁卡等拦住了职工进门脚步;不能坐等客来,还应主动走到职工中和职工交朋友,听心声。当然,服务站发挥作用还离不开上级工会的支持和投入。上级工会要将人、财、物等资源向其倾斜,使服务站能够职工办得了实事。只有这样,服务职工的“最后一公里”才能畅通。

6图众话题

医院为何羞提“非公立”身份？

(上接第1版)

以成都锦江区人民医院为例,该院早在2002年便实行了改制,成为一家非公立非营利性医院。

既然有明文规定,为何这三家医院迟迟不愿更名,始终挂着一“民”二字?

对此,锦江区人民医院相关负责人表示,《工人日报》记者称,一方面是因为锦江区人民医院作为原区属公立医院,尽管改制了,但还承担着该区的基本公共卫生服务;另一方面,则是在当初改制时有专门协议,保留医院原名称,以便用原来信誉执业。

《工人日报》记者就该院负责人给出的这两点理由,向成都市锦江区卫计局求证。但该局并未明确认同这一说法,只是以“改制医院未更名事件”正处于整改过程中为由,拒绝接受采访。

根本原因在于公信力

“改制医院不愿摘‘公立’的帽子,根本原因在于当前类似以医院公信力不足,难以赢得民心。”四川省社科院研究员、社会学专家胡光伟认为,尽管各地公立医院改革已经全面启动,但百姓对于非公立医院的盈利性本质仍心存芥蒂,“特别是今年以来曝光的以‘莆田系’为代表的商业黑幕,令这些医院整体形象大打折扣。因此这三家医院改制后虽属非营利性医院,但脱掉‘民’的帽子,可能担心难靠服务和口碑留住患者”。

在他看来,目前包括改制医院在内的非公立医院数量很多,但“增量不长个子”,这也与非公立医院目前融资难、人才流动难等因素密不可分。

对此,成都一位民营医院从业人士称,现在民营医院发展确实难,除了业内良莠不齐外,也存在相关政策资源不平等因素,有时候不得不拉上公立的名号。“目前由于种种原因,医疗行业核心资源,如优质医疗人才都集中在公立医院,人们就医习惯也在公立医院,因此资本更乐于投在公立医院。”

当然,他也坦承:“除了外部因素,民营医院恐怕更多还得从自身找原因。”胡光伟称,事实証明,凡是得到市场认可的医院,都是经过了苦练“内功”,最终凭借实力才会赢得患者信赖。“民营医院应着眼长远,需要涨内功而不是借名号。”

“互联网+劳动关系”“多姿多彩”,如何规范是个严峻课题

□本报评论员 张伟杰



针对如此多样的经营模式和报酬获取模式,不论在司法实践中还是学术研究领域,如何看待互联网+服务行业的劳动关系,争议不小。其中,认不认定劳动关系,成为互联网+行业劳资双方的烦心事。

互联网+服务在带给我们便捷的同时,这个领域的劳动争议案件也正在迅速增加——据《工人日报》8月27日的报道,北京市朝阳区法院从2015年1月至今已经受理互联网+劳动争议案件140件左右。如何看待这些领域的劳动关系,争议不小,其中,是否认定劳动关系是案件当事人双方争议最大

的问题。

当前,互联网+服务的经营模式和付费方式有多种,这让互联网+的劳动关系显得扑朔迷离,难以完全沿用既往的标准予以认定。比如,有的行业是平台获取服务信息后指派人员去服务,有的行业是平台获取信息后由服务者自选或竞争接单服务,还有的行业两种模式皆有。在费用支付或者说报酬获取上,有的行业是平台收费后再支付给服务者,有的是消费者直接把钱交给服务者,费用与平台无关,还有的则是消费者交钱给服务者,服务者还须向平台交一定“提成”。

此外,有的行业运营模式和用工模式在不断变化,劳动关系的认定也难以一成不变,比如一些互联网+企业从只发布信息,到逐步收费,再到开始对平台使用者有所要求;一些企业从一开始与服务者签订劳动合同,到变为服务协议,从要求服务者不能接单,到服务者可以自由决定接单与否……

针对如此多样的经营模式和报酬获取

模式,不论在司法实践中还是学术研究领域,如何看待互联网+服务行业的劳动关系,争议不小。其中,认不认定劳动关系,成为互联网+行业劳资双方的烦心事。

有劳动关系,对劳动者意味着更强有力的权利保障,一些劳动者如私厨、快递员等希望自己所服务的互联网平台有“劳动合同”,一旦被公司“辞退”,能在社保、赔偿金等方面保护自己应有的权益。尤其是快递员一旦发生交通事故受伤,如果没有劳动关系,就无法认定工伤,不论是餐馆还是平台,大都以双方之间是信息提供或合作关系为由,把送餐小哥“推出门外”,由此引发不少劳动争议案件。

事实上,互联网+服务领域,网络平台与从业人员之间是否该认定劳动关系,不仅是我国的法律难题,在世界不少国家也是棘手的问题。发生在美国的此类诉讼案件也曾引发争议。两年前,美国加州一位Uber(优步)司机将Uber告上劳动仲裁委员会,向

Uber要求作为其员工应得的保险、燃油费报销等权益。在这起劳动纠纷中,Uber坚持认为自己是中立的技术平台,仅仅设法使司机和乘客进行打车服务交易。但加州劳动仲裁委员会最终认定,Uber与加入其平台的司机是雇佣的全职员工关系,而不是Uber所称的个人承包商,Uber需要向该司机支付相应的工资、保险及滞纳金。

这样的裁决结果对我们有一定的借鉴意义。有专家认为,尽管不能把所有的网约工都认定为在平台工作,尤其是那种仅仅将平台作为自己发布信息平台,既不受平台管理也不从平台领钱的从业者,但那些事实上受平台管理,收入由平台决定、奖惩也由平台说了算的从业者,仅仅因为没有一纸劳动合同就否认劳动关系的存在,是让人难以信服的。

在互联网越来越普及的当下,“触网”行业的用工形式发生着很大变化,甚至被一些单位刻意“模糊”,但从本质上来说,劳动关系中的核心要素依然是“隐约可见”。

劳动关系不论是在网上还是网下,强势一方往往会使用各种“障眼法”逃避责任。我们要靠执法监管部门的强势监管,让想逃避责任者无处可逃。

同时,也必须看到,在新生物面前,要求法律马上给出是与否的判断标准,或许有些严苛了。我们应该给司法实践一定的时间,等经验积累到一定程度,立法再跟进,劳动关系的归劳动法官,合作伙伴的归民事法律管。这或许正是我国作为成文法国家的法治化标志之一,也是我国司法领域指导性案例大显身手、解决现实法律难题的好时机。



网约车的“脚”穿不上出租车的“鞋”

□毛建国

在对网约车的态度上,我们顺应了互联网时代的大势,如果在网约车的管理上,还在延续出租车思路,则是管理资源的浪费或者管理模式的倒退。

网约车管理暂行办法公布即将“满月”,最近,有地方陆续公布网约车管理细则的征求意见稿,在准入门槛、运营方式上做出严格限制,引发争议。公众担忧,网约车管理会上出租车管理的老路。(见8月28日《新京报》)网约车在呈现进步性的同时,也带来一些负面问题,比如车辆安全有问题,驾驶员侵犯乘客权益等。其中,有些问题是“胎里病”,有些问题则受到市场生态的影响。

问题是时代的声音,也是规范的信号。既然网约车可能存在问题,那么适当对其规范也就成为必然。只是,规范不是打压。针对网约车,有加强约束管理的必要,但这种约束管理不能成为掣肘网约车发展的束缚。具体而言,对网约车的适当规范,应符合网约车的特点,符合公众的利益,符合让网约车发展得更好的方向。这可谓规范网约车的初心。

据了解,目前兰州、济南等地相继向社会或出租车司机群体就网约车实施细则征询意见,从已经开始征求意见的地方看,虽各有特点,但对网约车数量、运营标准等均设有严格的门槛。比如,兰州市城运处负责人表示,兰州市将严格控制网约车发展规模,根据估算,兰州市

运营车辆数和状态应该在1.5万辆左右,留给网约车的数量仅为3000辆左右。这种对网约车数量的控制,是典型的出租车管理思路。在出租车年代,几乎每个城市都认为现有的出租车数量刚刚适合,增之一分则肥,减之一分则瘦。可在实际上,公众仍然面临着严重的“打车难”。

这些年来,互联网思维已经深入人心,互联网思维的一个核心,就是根据变化的形势,采取适合的管理和服务方法。体现在满足公众出行需求上,应该根据时代的特点,采取合适的方法。事实上,传统的出租车管理思维已然不能满足眼下出租车发展的现实,又怎么能够适应网约车时代呢?正如人民日报一篇文章所问,“公众已过河了,谁还在摸石头?”“鞋子合不合适,只有脚才知道。”这里包括两层意义,其一,在做鞋时要心里有脚,知道码数及需要注意的细节;其二,鞋做好了,要倾听脚的意见,及时做出调整。以此观照,一些地方在征求意见的网约车管理细则中,存在让人遗憾的地方。网约车的脚穿不上出租车的鞋,在对网约车的规范管理上,一定要倾听网约车使用者和车主等各方的意见。

在对网约车的态度上,我们顺应了互联网时代的大势,如果在网约车的管理上,还在延续出租车思路,则是管理资源的浪费或者管理模式的倒退。

6图新闻观察



“黑色产业”

据《北京青年报》报道,近日北京警方破获一起案件,犯罪嫌疑人用他人的银行卡盗取一公司账户600多万元,警方当场抓获数十张身份证、银行卡。记者调查发现,身份证、银行卡、手机卡、U盾、开户资料,这样一套证件在网上被叫价500元到1300元,已成为一条完整的黑色产业链。

补办身份证、银行卡的各种不便被吐槽得体的无完肤,可没想到在网上竟然能够轻松买到全套“真货”,想想都觉得不寒而栗。网售身份证、银行卡的下一环节很可能是一系列犯罪行为,比如精准诈骗、伪卡盗刷、洗钱等。眼下,我们打击电信诈骗和保护公民信息安全已经花了不少力气,也取得一定成效,但是旧波未平新波又起的现实告诉我们,这股子打击势头丝毫不能减弱,还应加强技术等层面的防控,为公众营造一个安全的信息环境。

□李法明/图 嘉湖/文



服务职工,先摸准职工的“胃口”

□陈晓燕

服务站吸引职工,聚集人气,要摸准职工“胃口”提供精准对路的服务,只有这样,服务职工“最后一公里”才能畅通。

据《工人日报》近日报道,在一个大型商务楼宇里,上海南京东路街道租下一个100平方米的“店面”,建起“京城驿站”群团工作室。工作室“开张”仅两个多月,就收揽了近千名职工96分满意度的好成绩,甚至引得周边楼宇职工都找上门来要求加入工会。

近年来,不少地方工会通过广泛建立基层服务站,将服务窗口设在职工聚集区,推动服务到一线。但也出现了一些尴尬局面:有些服务站尽管设施齐全,但门庭冷落,影响力和辐射力都不强。一个重要的原因在于服务与职工需求不匹配。笔者曾到过一基层工会服务站,发现图书室的书籍大多是理论类,会有多少职工在工作之余专门来借阅这些“严肃”书籍呢?

“京城驿站”群团工作室根据不同职工群体的多元需求,提供困难帮扶、法律服务、职工文体、心理咨询等多项服务,通过每周定时、定点访问或预约,使众多职工受益,自然

赢得了职工的交口称赞。

由此看来,服务站吸引职工、聚集人气,要摸准职工“胃口”提供精准对路的服务。比如,楼宇里的白领职工对健身、兴趣沙龙、音乐等需求可能较多;工地上的农民工往往对权益维护、文化娱乐比较感兴趣;社区里的职工会员也许更希望多些生活服务,等等。工会干部应该做足功课,努力让服务项目对得上职工胃口。

还应在方式方法的创新上动脑筋。比如购买服务或发动志愿者,像上海南京东路街道的“京城驿站”群团工作室采取“资源+需求+众筹”的方法,吸引了不少志愿者;再如

进一步从严把好选人用人关

——中组部负责人就印发《关于防止干部“带病提拔”的意见》答记者问

新华社记者 孙铁翔 朱基钗

在《关于防止干部“带病提拔”的意见》(以下简称《意见》)公开发布之际,中共中央组织部负责人就《意见》的起草制定和贯彻落实等问题,回答了记者的提问。

问:为什么要制定这个《意见》?

答:干部“带病提拔”是党内外、各方面反映强烈的一个突出问题。党的十八大以来,中央坚持全面从严治党、从严管理干部,大力整治“四风”,坚定不移惩治腐败,“带病”干部存量减少,增量得到遏制,各地各部门认真贯彻落实中央要求,严格执行新修订的《干部任用条例》,强化组织把关,挡住了不少“带病”的干部,但“带病提拔”仍时有发生,还没有得到根本解决。党中央对此高度重视。习近平总书记指出,对干部选拔任用要严格把关,坚决防止“带病提拔”。中央全面深化改革领导小组将制定《意见》确定为年度重点改革任务,中央政治局常委会也将此列入今年的工作要点。

制定这个《意见》,就是把防止干部“带病提拔”作为干部工作的聚焦点、攻坚点,以最坚决的态度、最果断的措施刷新吏治,把党和人民需要的好干部及时发现出来、合理使用起来,准确识别、坚决挡住那些在政治品质、道德品行、廉洁自律等方面“带病”的干部。同时,当前地方领导班子换届陆续进行,制定这一基本性的文件,十分及时和必要,有利于进一步完善全面从严治党制度体系,与《干部任用条例》、《纪律处分条例》、《问责条例》,能上能下等规定配套起来,不断扎紧制度笼子。

问:《意见》有哪些主要特点?

答:《意见》贯彻了中央的新精神新要求,吸收了干部人事制度改革的新经验新成果,是做好新时期干部选拔任用工作的重要遵循。主要有以下特点:一是树立正确用人导向,坚持党管干部原则和好干部标准,强化党组织领导和把关作用,落实“三严三实”要求,大力培养、大胆使用忠诚干净担当的干部,切实防止干部“带病提拔”,又坚持事业为上、

素质情况作为重要内容。同时,《意见》还在最后明确提出“严格责任追究”,进一步增强守土有责、守土负责、守土尽责的政治自觉。

问:《意见》提出要深化日常了解、注重分析研判,请您就此进一步作些解读。

答:干部“带病”情况比较复杂,有的具有很强的隐蔽性。防止干部“带病提拔”,必须把了解干部的功夫下在平时,加强综合分析研判。《意见》有针对性地提出了以下措施:一是广泛了解。针对“平时少考、用时急考”的现象,强调要坚持经常性、近距离、有原则地广泛接触干部,多渠道、多层次、多侧面识别干部。要多与干部谈心谈话,改进谈话方式,提高谈话质量,注意观察干部识别干部。二是突出重点。要及时掌握干部的德才表现,重要情况和群众口碑,注重了解干部在重大事件、重要关头、关键时刻的表现,以强化对政治素质、道德品行、廉洁自律等情况的把关。三是整合信息。明确健全完善日常联系通报机制,组织人事部门应当及时收集整理纪检监察、审计、信访、巡视、督导等执纪监督方面信息和网络舆情反映的干部有关情况,建立干部监督信息档案。四是会诊辨析。开展经常性分析研判,重点分析研判现任党政正职、党政正职拟任人选、近期拟提拔或进一步使用人选,问题反映较多的干部。党委(党组)书记应当注意听取研判情况汇报,并有针对性地参加专题研判,全面深入掌握干部情况。

问:您刚才提到要抓好动议审查、任前把关两个关键,请问《意见》在这方面重点强调了哪些方面?

答:从一定意义上讲,平时了解、分析研判调动的把功夫下在平时,而动议审查、任前把关强调的是在选拔任用工作启动后全程关键,这对防止干部“带病提拔”无疑是非常关键的。归纳起来,《意见》对此提出了以下要求:一是对谁来把关,规定更加清晰。在动议环节,明确要求规范动议主体的职责权限和程序。在任前把关上,不仅对选好配强考察工

作人员提出了明确要求,而且强调要明确考察谈话保密与承诺责任,营造讲真话的氛围。二是对怎么把关,措施更加细化。对动议审查,提出要坚持先定规矩后议人选,按照以事择人、按岗选人的要求进行充分酝酿,在此基础上比选择优,研究意向性人选。对任前把关,强调要针对不同考察对象的具体情况,细化考察内容,改进考察方式,抓住主要行为特征,有针对性地找知情人谈话,采取民意调查、专项调查、延伸考察、实地走访、家访等办法,广泛深入地了解干部。三是对加强审核,内容更加丰富,明确做到实行“四凡四必”,即:做到干部档案“凡提必审”,个人有关事项报告“凡提必核”,纪检监察机关意见“凡提必审”,反映违规违纪问题线索具体、有可查性的信访举报“凡提必查”。四是对何时把关,关口更加前移,明确动议以即审,该核早核,对动议酝酿时纳入考虑范围的有关人选,提前审核其政治表现和廉洁自律等情况。五是对把关结果,要求更加严格。明确对发现问题影响使用的,及时中止选拔任用程序;疑点没有排除,问题没有查清的,不得提交会议讨论或任用。

问:请问《意见》对造成干部“带病提拔”的实行责任追究,有哪些硬举措?

答:有权必有责,有要要担当,失责必追究。只有强化事后追究,才能更好地倒逼责任落实。为此,《意见》明确提出建立健全干部“带病提拔”问责机制。一是加强经常性监督检查。要认真落实干部选拔任用工作纪律等各项监督制度,充分发挥组织监督和群众监督作用,通过巡视检查、有针对性的检查、干部选拔任用工作“一报告两评议”等经常性检查,加强对选人用人全过程的监督。二是对干部“带病提拔”问题实行倒查。明确要求逐一检查动议、民主推荐、考察、讨论决定、任职等各个环节的主要工作和重要责任,甄别相关责任人的责任。三是严肃追究责任,明确对领导不力、把关不严、考察不准、核查不认真,甚至故意隐瞒、执意提拔,造成干部“带病提拔”的,要严肃追究党委(党组)、组织人事部门、