责任编辑 陆如燕 章炜 E-mail:fzbfzsy@126.com

洋山特殊综保区发布"开放创新88条"

区内构建法治化、国际化的营商环境

□记者 陈颖娟

本报讯 昨天. 《洋山特殊 综合保税区产业发展和空间布局 规划》和《关于促进洋山特殊综 合保税区对外开放与创新发展若 干意见》正式发布。 《若干意见》 以建设国际竞争力和影响力最强 的自由港为目标,聚焦货物和资 金的高效便捷流动,深化制度创 新;聚焦国际供应链管理、国际 高端制造及相关服务业、跨境综 合服务业三大重点产业,从贸易 监管、金融创新、重点领域政策 创新和财政扶持、综合保障等8 个方面,提出了88条综合支持意 见,提高企业运作效率,降低企 业运作成本。

洋山特殊综合保税区作为我国唯一的特殊综合保税区,将实施具有国际竞争力和影响力和影宽和制度。为实施高标准的贸易自由化便利化方面,洋山特殊综合保税区将实现"一线"充分放开。除法律法规要求必须进行申报的外,"一线"对于不涉证、不涉检的货物,采用径行放行,企业可以直接提货、发货;"二线"由以往区内外企业双侧申报制度。制度改为区外企业单侧申报制度。

特殊综保区区内高度自由。 海关取消账册管理,不要求区内 企业单独设立海关账册, 免于手 册核销、单耗管理等海关常规监 管,对区内企业实行企业自律管 理,海关不干预企业正常经营活 动。企业可依法开展中转、集拼、 存储、加工、制造、交易、展示、 研发、再制造、检测维修、分销 和配送等业务。货物在洋山特殊 综合保税区内不设存储期限。试 行商事主体登记确认制。境外知 名仲裁及争议解决机构经市司法 行政部门登记并报国务院司法行 政部门备案后,可在区内设立业 务机构,就国际商事、海事、投 资等领域发生的民商事争议开展 仲裁业务。

据悉,洋山特殊综合保税区 包括小洋山岛、芦潮港、浦东机 场南部等三个区域,具备从港口 到腹地纵深发展的基本条件。

从分散到系统化 《卫健法》正式实施

华政举办"医·法之治"青联沙龙 热议《基本医疗卫生与健康促进法》

□见习记者 张叶荷

本报讯 自本月1日起,作为我国卫生与健康领域第一部基础性、综合性法律,《基本医疗卫生与健康促进法》正式实施。在当下全球疫情背景下,基本医疗卫生与健康促进法》的及时出台,推进健康中国建设有何重要意义?近日,华东政法大学科研处与上海市第一人民医院青联联合举办第一期"医·法之治"青联沙龙,来自学

界、业界、实务界的 100 余名专家 共同解读《卫健法》。

华东政法大学教授、博导练育强提出,此次出台的《卫健法》历经20多年酝酿,无疑将起到把该领域中已经存在的分散和单行立法整合成一个系统化的法律体系的作用。立法工作的展开充分说明了上海政府及立法机关越来越重视医疗卫生和健康工作。目前该法律存在两种定位,一种是基本医疗卫生服务,一种是医疗卫生服务的基本法。在坚

持现代医院管理制度的前提下,医院应当制定章程,建立和完善法人治理结构;医疗卫生机构执业场所是提供医疗卫生服务的公共场所,任何组织或者个人不得扰乱其秩序。公民享有健康权和知情权,也具有不得损害自身健康、他人健康和社会公共利益的义务。根据权利与义务一体的原则,公民接受医疗卫生服务,应当受到尊重;公民接受医疗卫生服务,应当遵守诊疗制度和医疗卫生服务秩序,尊重医疗卫生人员。

"守护明天"系列活动之一

家庭教育巡讲走进上海市彭顺中学

□记者 陈颖婷

本报讯 上海市预防青少年犯罪帮教中心、上海市爱心帮教基金会、上海市彭顺中学联合主办的"守护明天"系列活动之一——爱心圆梦暖我心家庭教育巡讲活动昨日走进彭顺中学(专门学校)。

家庭是每个人的第一所学校。爱心圆梦暖我心家庭教育巡讲围绕

"守护明天"这一预防和减少青少年违法犯罪主题,以家庭教育为切人口,通过团康活动、互动讲座、创意手作等灵活多样的形式,为彭顺中学学生提供情绪管理、家庭关系、亲子关系、沟通技巧等多方面的专业帮助和指导,帮助他们加强自我认知,缓解负面情绪,提高沟通技巧,修复家庭关系,从而保护他们健康成长,预防他们违法犯

罪。

据了解,上海市预防青少年犯罪帮教中心自 2002 年成立以来,一直致力于特殊青少年帮教、预防青少年违法犯罪等工作。帮教中心始终坚持"以人民为中心,把主业放心头"的要求,在上海市司法局的领导下,为防控和减少未成年人违法犯罪忠于职守、忠诚奉献,为平安上海建设作出了积极贡献。

"无薪试岗"不应成违法用工的"避风港"

试用期是劳动者与用人单位建立劳动关系后,为相互了解而约定的考察期。但一些企业却采取种种手段让本该拿到报酬的劳动者白干活。据报道,近日,展示与沈阳市某食品加工企业签订的无薪试岗协议书时,沈阳某专科职业技术学院的大专应届毕业生周恬称其为"免费劳动同意书"。对这种无薪试岗行为,专业人士指出是违反劳动法律的,用人单位应当立即纠正同时完善用工制度。

防止"无薪试岗"沦为职场新套路

"试用期"与"试岗期",一字之差,天壤之别。根据《劳动法》《劳动合同法》相关规定,试用期包括在劳动合同期限内,且劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗定工资或劳动合同约定工资的80%。也就是说,法律层面并不存在"试岗期"概念。从某种意义上讲,无薪试岗协议书,是变相的"免费劳动同意书"或"不平等条约"。

从现实看, 无薪试岗已成为一种不可忽视的问题。一些求职者明知无薪试岗不合理不合法, 但迫于当前日益严峻的就业形势, 不得的出现实选择。可求职者一旦试岗无果, 就相当于企业的免费劳动力。正如报道中提到的, 沈阳市某食品加工企业与11人签订了为期5天的无薪试岗协议书, 却没有一人被最终录用。

一些企业通过无薪试岗来避开 试用期用工成本,降低企业损失, 一定程度上也情有可原。不少 HR 抱怨,一些求职者 3 到 6 个月试用期根本看不出来什么,特别是一些"面霸",试用期表现超好,但转正后"原形毕露"。一旦招来不合适的人,纠错成本太高,不仅要支付补偿金,还要重新招人。此外,一些求职者"闪进闪辞",也让公司措手不及。

虽然无薪试岗有一定客观原因,但违法是不争的事实,且隐藏着诸多风险。一方面,新上岗的员工往往技术不熟练,一旦发生工伤,企业将面临巨额赔偿。另一方面,"无薪"大大降低了员工对企业的信任感和归属感,不利于企业留住人才。

无薪试岗既侵犯了劳动者的合法 权益,也不利于企业发展壮大,还可能会沦为职场新套路。所以,与其为 违法行为找理由,不如完善用工制度, 发挥试用期应有的作用,让员工和企 业相互了解、选择,让"对的人"进 入"如的企业"

看似公平合理的"无薪试岗"不能获得司法支持

疫情当下,就业难已成全国 诸多行业的普遍现象。为此,有 劳动者自愿与用人单位签订无薪 试岗协议书,起码借机让试用单 位认识自己,也让自己对用人单 位多一回体验。而个别企业也趁 机打起了歪主意,通过无薪试 岗,获取免费劳动力,试了一批 看一批,循环往复,无本而万

实际上,用人单位不可能不清楚无薪试岗行为存在违法嫌疑,但因为掌握着用人的决定权,对有些劳动者的"自觉让步"可能心领神会,更可能对推

而广之乐此不疲。因为企业运转 越来越不容易,降低经营成本, 尤其是直接减少劳动力报酬支 出,是企业管理者的常态化思 维;另一方面,刚刚步入职场的 劳动者,尚不完全清楚有关劳动 法规,即使懂得这些法规,也的 行拿起法律武器维权。他们往往 担心还没有找到合适的工作,就 先被某些单位列入用工黑名单。

根据规定,试用期包括在劳动合同期限内,且劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或劳动合同约定工资的80%。在试用期间被证明不

符合录用条件的,用人单位可以解除劳动合同。

但从实践看,由于企业难以举证劳动者不符合录用条件,或没有事先约定录用条件,解除劳动合同时,企业很容易因劳动者起诉而以败诉告终。无薪试岗协议,恰恰满足了用人单位优先掌握了解除劳动合同而不用为劳动者支付违约补偿时间内,用人单位不对劳动者支付报酬,看似双方认可,公平合理,报酬可击,只可惜,因无薪试岗协过违反法律规定,不能获得司法支持。

"无薪试岗"是双刃剑,对劳动者和企业都"利弊"共存

之所以出现"无薪试岗"的现象,说到底,还是受到今年疫情影响的因素比较多,出现了"僧多粥少"的问题。试想,一个岗位几十个人竞争,甚至"百里挑一",这样企业就成了"香饽饽"。

早在 2005 年,人社部发出 《关于确立劳动关系有关事项的 通知》明确,用人单位招用劳动 者未订立书面劳动合同,当劳动 者提供的劳动是用人单位业务的 组成部分时,劳动关系成立。早 有专家指出,一旦双方形成劳动 关系,即便是1天,企业也应当 支付劳动者报酬。一些企业把劳动法抛到了脑后,应该露头就打.

事实上,"无薪试岗"也是一把双刀剑,对劳动者和用人单位都"利弊"共存。劳动者与用人单位签订无薪试岗协议,未必出税劳动过程中的风险或隐患,出现为技术不熟练,导致工伤的风险增加,一旦劳动者发生工伤,用人单位就会因为行为违法,得了临失去巨额赔偿的"西瓜"。

基于此,希望劳动者不要与

人单位更应按规矩出牌,完善依法用工协议。相对于劳动者的"小心思",用人单位不要有自私自利的"法外逃薪"想法,企业违法试岗本身就是一种高风险运营,侵犯劳动者合法权利也会把企业推上风口浪尖。又尤其是,"六稳""六保"的国家政策背景下,就业不仅仅关乎求职者个体。其中的得失,需要劳动者和用人单位认真体会,仔细把玩,当心"无薪试岗"形成多输格局。

用人单位签订无薪试岗协议,用

综合北京青年报、新京报 (谚路 整理)