

■劳动时评

对“稀释”最低工资标准的行为绝不能听之任之

□何应洋

“稀释”最低工资标准的行为，侵害了劳动者的合法权益，对此不能听之任之。因此，最低工资标准调整之后，不能发文了事，后续的落地实施、监督检查、严格执法须紧紧跟上。

4月1日起，湖南、重庆、福建将施行新的最低工资标准。此前，北京、天津等22省份已于去年或今年初先后调整最低工资标准，其中上海最高，为每月2590元。（4月1日 全国总工会公众号）

建立最低工资制度是法律的“硬性要求”，《劳动法》规定“用人单位支付劳动者的工资不

得低于当地最低工资标准”。2004年施行的《最低工资规定》，对最低工资标准适用范围、确定办法等作出相应规定，同时还明确了最低工资标准不包含延长工时工资，中班、夜班、高温、低温等特殊工作环境、条件下的津贴，以及法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等，使最低工资制度更具操作性。

国家实行最低工资制度，旨在以法律形式干预工资分配，保障劳动者特别是低收入劳动者的基本生活。最低工资标准不只是简单体现在工资条上，它还被当作其它一些待遇的计算基数和底线，涉及到劳动者多方面的权益。比如，按规定，医疗期内病假工资不能低于最低工资标准的80%，试用期工资不得低于最低工资标准。此外，失业保险金、工

伤伤残津贴等也都与最低工资标准相关。最低工资标准的调整，直接影响劳动者的这些待遇标准。

最低工资制度实施以来，绝大多数企业严格落实，不打折扣，让劳动者分享了企业发展红利。但不可否认的是，实践中也确实有一些企业无视规定，采取种种方式“稀释”最低工资，要么延长工时摊薄工资标准，变相减损劳动者合法权益；要么把最低工资标准作为标准工资，职工工资收入水平与企业利润增长幅度不同步不匹配。

这些行为，从表面上看，劳动者工资待遇好像符合最低工资规定，但实际所得却严重缩水。此类行为之所以能够得逞，主要原因在于企业违法成本低，劳动者维权成本高。企业未按最低工

资标准支持劳动报酬的，只需补发所欠工资，并按所欠工资的1至5倍支付赔偿金即可，违法成本较低。而对劳动者而言，要想通过仲裁诉讼主张权益，证据收集难，维权周期长，甚至可能还会因此丢掉饭碗，成本相对较高。迫于就业压力，一些职工只能忍气吞声，无奈接受。

“稀释”最低工资标准的行为，侵害了劳动者的合法权益，对此不能听之任之。因此，最低工资标准调整之后，不能搞文件一发了之，后续的落地实施、监督检查、严格执法须应紧紧跟上。劳动行政部门要主动监管，刚性执法，不给稀释最低工资行为生存空间。工会组织要加强监督，发现变相降低工资标准行为，提醒企业及时纠正，对拒不改正的提请劳动行政部门依法处

理。企业代表组织要督促企业履行主体责任，建立健全工资集体协商和工资正常增长机制，让劳动者共享企业发展成果。劳动者也要拿起法律武器，对变相稀释最低工资的行为，敢于说“不”，依法维护自身合法权益。

需要说明的是，当前疫情影响和经济下行双重压力，逐步向劳动领域传导，一些企业经营遇到了暂时困难。因此，各地在调整最低工资标准时，要多做寻求最大“公约数”、画好最大“同心圆”的工作，考虑企业的承受能力，充分评估最低工资标准调整，给企业人工成本带来的影响及可能产生的经营风险，科学测算调整的合理幅度。只有兼顾了劳资双方利益，最低工资标准才能发挥最大效能，真正实现劳资双赢、和谐发展。

■每日图评

“爱心早餐”体现工会对职工的关爱

一份爱心早餐，开启美好的一天！4月7日起，广东省东莞市总工会联合东莞市餐饮行业协会，依托粤工惠平台开展“2022东莞粤工惠‘莞味情缘 幸福职工’暖胃行动”，与全市餐饮商家、街边小吃店等展开合作，送上2万份来自“娘家人”的爱心早餐券。（4月8日《南方工报》）

据了解，职工只要在规定的时间内，下载注册“粤工惠”App并实名认证的东莞工会会员，每人每天可领取1张“满6元减5.99元”的早餐券。每个“粤工惠”实名账号累计可领取3张早餐券，领取

的早餐券可叠加使用，最多一次性叠加3张。通过互联网平台，工会组织给注册入会的职工发放免费的爱心早餐券，向社会传递了积极的信号，值得点赞。

首先，是对职工健康饮食习惯的积极引导。我们知道，在早中晚三餐中，早餐有着特殊的作用，尤其不能忽视。遗憾的是，一些人早餐吃得马马虎虎，甚至不吃早餐。显然，如果长期这样，对健康是不利的，一些疾病就会不知不觉找上门。工会组织通过发放免费爱心早餐券的形式，就是为了唤起职工对早餐的重视和关注，



平时养成吃早餐的良好习惯。职工有了好的身体，才能更好地工作，这是一个良性的循环。

其次，体现了工会组织对职工的关爱，给我们社会做出了很

好的示范。工会是职工的“娘家人”，关爱职工从职工的“早餐”开始，既充满了温情，也非常人性化，体现了工会组织对职工关爱的用心。 □陶象龙

■长话短说

与时俱进织密反隐形就业歧视法网

全日制毕业生较非全日制更具优势，形象好气质佳更容易获得机会，男女之别、婚否是否依旧决定用人倾向，年龄依然是被选择的重要分水岭……眼下，正值“金三银四”求职高峰期，招聘黄金期，《工人日报》记者通过采访发现，视劳动者性别、年龄、相貌、学历、婚育状况而区别对待的就业歧视花样重现，且以更加隐秘的形式存在。（4月7日《工人日报》）

就业是最大的民生，让广大劳动者公平拥有就业权，是保障民生的题中之义。近年来，随着反就业歧视力度的不断强化，曾经流行在职场上的各种显性就业歧视行为日渐稀少。然而，“吃一堑，长一智”，面对明目张胆实施就业歧视行为寸步难行的不利现状，不少企业转而以更隐秘的方式实施各种就业歧视行为。如此不仅消弭了法律依法保障劳动者公平就业的应有正能量，也进一步加剧了就业歧视的蔓延，亟待引起高度重视。

依法反制隐形就业歧视，既是实现就业公平的本质要求，更是坚持以人民为中心的时代发展要求。对此，必须与时俱进织密反隐形就业歧视的法网，切实为广大劳动者撑起公平就业的“保护伞”。在对反就业歧视专门立法条件尚不成熟的情形下，相关部门应通过修法、出台司法解释和制定条例等方式，为各种形形色色的就业歧视行为列出负面清单，规定详细的法律责任，从而以法律刚性约束的全覆盖，让企业没有任何实施隐形就业歧视行为的空间。同时，劳动监察、仲裁和司法等部门不能机械适用法律，要准确把握劳动法律法规旨在保护劳动者合法权益的立法意图，畅通劳动者依法维权渠道，激发他们的主动维权意识。如此，才能倒逼企业在法律责任的高压威慑下，主动放弃花样百出的隐形就业歧视行为。 □张智全

■网评锐语

“反向扫码”破解适老化难题

何勇：近日，黑龙江省齐齐哈尔梅里斯区推出“反向扫码”创新举措受到关注。据了解，当地一方面将无智能手机的老人、孩子信息生成二维码发放到个人；另一方面，扫码程序已安装到公共场所值守人员手中，解决老人、孩子核酸检测和进出公共场所时不安全、不高效率、不便民的问题。“反向扫码”为适老化改造提供一条切实可行的思路，相关部门要多想办法、多推出创新举措，为“无码”老人提供方便。

“职工讲堂”提高职工学习效果

费伟华：日前，中交一航局安装公司第八工程经理部工会组织武汉管廊项目职工开展2022年首次“职工讲堂”活动。在“职工讲堂”里，职工“唱主角”，通过“职工讲、讲职工”的模式，给每位职工展示自己的机会。开设“职工讲堂”，让职工学有所思、学有所悟，可以激发他们的想象力和创造力，增强学习的积极性和主动性，从而提高学习效果。

■世象漫说



加大力度打击

最高人民法院8日发布《最高人民法院关于为实施积极应对人口老龄化国家战略提供司法服务和保障的意见》，完善新时代老龄工作配套司法政策，其中明确要求依法加大对侵害老年人人身和财产权益违法犯罪行为的打击力度。（4月8日 新华社） □朱慧卿

■有感而发

工会主席直播送岗提升就业服务实效

在疫情防控常态化大背景下，做好工会“春送岗位”品牌工作至关重要。于是，西安市总工会打造的“工会主席直播送岗”活动应运而生，足不出户、动动手指，线上投简历、面试，求职不再受限，为求职者带来更多可能。（4月8日《劳动者报》）

据媒体报道，西安市总工会今年2月份以来，工会主席直播送岗活动参会用人单位达1926家，提供就业岗位98600个，入

场求职20840人，达成初步就业意向20869人次，活动总浏览量近600万人次。由此可见这一活动取得了良好成效，有效扩大了工会就业援助的影响力和覆盖面，提升了工会就业服务质量。

笔者以为，工会主席直播送岗有其明显优势。虽然一些工会主席直播技巧和经验不如“网红”、明星等，但工会主席了解企业不同岗位的用工需求，也更能领会求职者心里想些什么。工

会主席直播送岗，之所以受到求职者欢迎，是因为其搭起了企业与求职者之间相互信任的桥梁。企业工会主席处在企业工会委员会中的重要地位，也可以说是职工的代表者、代言人。工会主席直播送岗以真情出真招，以真招求实效，为有效提升工会就业服务质量注入了新动能，其重要作用，很大程度取决于求职者对工会“娘家人”的信任。

□周家和