

有爱无“碍”

《半月谈》刘天宇

如何推进老旧小区既有多层住宅加装电梯?如何鼓励经营者给药品提供大字版说明书?如何推动图书配备有声、盲文等阅读格式?如何保障公共服务场所涉及医疗健康、社会保障、金融业务、生活缴费等服务事项的,保留现场指导、人工办理等传统服务方式?

2023年6月28日,第十四届全国人民代表大会常务委员会第三次会议通过了《中华人民共和国无障碍环境建设法》,这部将于2023年9月1日起施行的专门性法律,将为无障碍环境建设提供法律依据。

关切两类群体 一体统筹推进

据了解,即将施行的无障碍环境建设法在制度设计、标准确立、建设要求等方面紧扣残疾人、老年人的需求和期盼,坚持以人民为中心、尊重和保障人权,将成为切实促进社会融入、构建友好型社会的有力保障。

全国人大常委会法工委社会法室一处处长刘斌在接受记者采访时表示,加强无障碍环境建设,消除公共设施、交通出行、信息交流、社会服务等各领域有形或者无形障碍,对保障残疾人、老年人平等充分参与社会生活,维护其生活尊严,提升其生活品质,具有重要意义。

统计数据显示,截至2022年底,全国各类残疾人总数已达8500万,60周岁及以上老年人超过2.8亿。针对此,无障碍环境建设法明确立法目的是“为了加强无障碍环境建设,保障残疾人、老年人平等、充分、便捷地参与和融入社会生活”。

在中国政法大学副教授、中国卫生法学会副秘书长刘炫麟看来,将无障碍环境建设与适老化改造相结合,有助于未来一体考虑、统筹推进这两项工作,这是有效应对我国人口老龄化挑战的有效举措。

拓宽保障领域 关怀无微不至

此前,残疾人保障法、老年人权益保障法、公共文化服务保障法、无障碍环境建设条例等法律法规曾对提供无障碍服务作出原则性规定,但这些已不能完全适应时代发展要求。刘斌认为,进入新时代,无障碍环境建设立法一方面要深入解决“有没有”的问题,另一方面要努力解决“好不好”“管不管用”的问题。

无障碍环境建设法正是在原有法律法规基础上,总结吸收实践经验,对无障碍环境建设提出全要素、全链条、全场景的系统规定:健全无障碍设施建设、改造、维护和管理制度;丰富无障碍

信息交流内容;扩展无障碍社会服务范围;完善无障碍环境建设保障制度;健全无障碍环境建设监督机制。

综观该法的具体规定,既涉及传统的设施建设领域,也涵盖新型的信息交流;既关注有形的硬件设施设备,也强调无形的软件服务理念。

为推动高质量建设无障碍环境,无障碍环境建设法立法过程中全面聚焦群众急难愁盼问题,及时回应两大特定群体关切。法律条文中处处彰显人性化关怀,可谓无微不至。比如,对于在调研中发现药品说明书字体小、老旧小区加装电梯难等残疾人、老年人反映突出的问题,都作了专门规定。

压实多主体责任 全社会共建共享

无障碍环境建设是系统工程,需要社会各方面齐抓共管、共建共享。刘炫麟对记者表示,无障碍环境建设需要多主体广泛参与,尤其要发挥政府的主导作用,县级以上人民政府应当将无障碍环境建设纳入经济社会发展规划。同时,无障碍环境建设法全文有6处涉及残疾人联合会、老龄协会等组织,明确了相关部门的职能定位和作用。

为形成监管合力,该法还规定,人民检察院可以提出检察建议或者提起公益诉讼,以加强法律监督;新闻媒体可以对无障碍环境建设情况开展舆论监督;个人有权对违反法律规定的行为进行投诉、举报。

刘斌介绍,无障碍环境建设法第四章根据服务主体和服务类型的不同,分类提出要求。如果是负有公共服务职责的部门和单位,应当依法履行法律规定,提供无障碍服务的义务,对于不履行义务或者履行义务不到位的行为,则要承担相应的法律责任。对于社会化、市场化的服务主体,则更多采取鼓励措施。

应当看到,无障碍环境建设具有基础性、通用性、普惠性的特点,其成果将惠及全体社会成员。残疾人、老年人等重点受益群体之外的其他人有无障碍需求的,也可以享受无障碍环境便利。



付费实

《工人日报》陈丹丹

“实习工资每月300元。”近日,广西南宁某公司发布的一则实习生招聘通知引发关注。有评论称:“一天给10元,吃饭都不够。”眼下正值暑假,不少在校生为完成学校实践课程或丰富个人简历,走进企事业单位实习。用人单位与实习生之间是什么用工关系?实习生又该如何维护自身合法权益?

实习工资每月300元是否合理?对此,南宁当地某人社局工作人员回应称,若是未毕业的学生以学习为目的的开展实习,“待遇方面,没有明确的规定”。

普遍的司法观点认为,全日制在校学生无论是假期务工还是从事兼职,都不属于‘以就业为目的’的劳动。”河南九博律师事务所律师郑义权向记者表示,根据《关于贯彻执行<中华人民共和国劳动法>若干问题的意见》,此类实习中的在校生与用人单位建立的并非劳动关系,当事人之间仅存在雇佣劳务关系,“劳务关系中没有最低工资限制,劳务报酬由双方自行协商。”

郑义权表示,在实践中,司法机关、行政机关、劳动仲裁部门不认可大学生为劳动法意义上的劳动者,学生因此无法受到劳动法保护。部分用人单位利用这一规定,以低廉价格雇佣在校生劳动。

在校实习生未与用人单位建立劳动关系,没有法律意义上的“劳动者”身份,意味着不适用劳动法相关规定,但这是否表明他们不享受相关权益?

记者查阅相关判例发现,“工资被拖欠”“受伤难维权”等问题在涉及在校实习生的劳动纠纷中多次出现。今年3月,上海市徐汇区人民法院审结一起涉欠薪的案件,案涉公司被判支付拖欠在校实习生李某的劳务费12950元。在银川市兴庆区人民法院披露的某在校实习生受伤案中,法院判决实习单位承担80%责任,学校承担20%责任。

上述两起案件的法官在审理中指出,当事人之间并不存在劳动关系,但建立了劳务关系,《民法典》是审理过程中的重要判决依据。记者在案件判决书中看到,实习协议等证据同样在事实认定过程中起到了关键作用。

在一项针对2007名受访大学生开展的调查中,数据显示,70.0%的大学生在暑假参加了实习,38.1%的实习生表示遇到过“成为廉价劳动力”的情况,“无效实习”“付费实习”“中介骗局”“扣押证件”“不开证明”等“坑”亦时有出现。

教育部2019年颁布的《关于加强和规范普通本科高校实习管理工作的意见》指出,“实习是高校实践教学的重要环节之一”。那么,在校实习生如何“避坑”?怎样从制度层面破解现实困境、维护自身合法权益?

“除应当认真审核用工单位是否具备合法用工主体资格外,学生还应要求与单位签订用工协议,明确约定用工时间期限、工作内容、伤害赔偿、劳动条件、劳动报酬等事项。”郑义权告诉记者,如果在校实习生无法签订用工协议,也应注意留存证明劳务关系存在的证据材料,如工资条、工作牌、聊天记录等,以便维护自身权益。

在法律与政策层面,有专家提出,应明确在校实习生身份属性、与用人单位间的特殊关系、校企权利义务等,完善实习相关配套政策。

在郑义权看来,应加强对在校生的普法教育,构建校内申诉制度。健全勤工助学体制,筛选优质企业,开拓高质量助学渠道。完善相关法律制度,加强对在校实习生的保护力度,提高企业违法成本。