

新闻热线 62620110  
广告垂询 62815807  
发行热线 62813115

总编办 62636366  
采编中心 62623752  
新闻传真 62615582  
Email admin@scxb.com.cn

零售价 1元/份  
全年定价 240元

法律顾问 安徽美林律师事务所  
杨静 律师

承印单位 安徽新华印刷  
股份有限公司

安徽财经网  
www.ahcaijing.com

星报传媒  
全媒体矩阵



市场星报微信 scxb123



《安徽画报》微信



掌上安徽  
APP客户端



星报官方微博

## 非常道

### 四部门： 企业宽带和专线平均资费降低15%

7月28日，国家发改委等四部门公布《关于做好2020年降成本重点工作的通知》，要求降低企业宽带和专线平均资费。主要针对企业实施互联网接入宽带和专线降费，并重点向中小企业和制造业倾斜，整体上实现企业宽带和专线平均资费降低15%。 @中新网

## 微声音

### 年轻女性每周锻炼2.5小时 心脏病风险降低25%

美国约翰·霍普金斯大学医学院研究发现，年轻女性每周锻炼2.5个小时，就能将心脏病风险降低25%。研究团队选取了近10万名年龄在27~44岁间的女性，进行为期20年的随访。数据分析结果显示，适度的运动（如快步走）就能降低患心脏病的风险。 @生命时报

## 热点冷评

### 招聘可以“云”上 监管就该落地

□ 刘宝庆

随着大中专院校毕业生毕业，加之疫情影响，今年的招聘求职季较往年情况更为复杂：疫情防控期间，迅速走红的“云招聘”给劳动关系双方带来便利的同时，会不会增加双方的法律风险？曾是疫情高发区，这里的人员求职被拒怎么办？……此外，时常出现的履历造假、招聘诈骗等现象，也需要求职者与招聘单位擦亮眼睛。（7月29日《工人日报》）

近年来，云招聘已成了求职者的常用词，不少求职者也是通过云招聘找到了满意的工作。尤其今年疫情防控期间，云招聘也是异常火爆，这都是线下招聘受疫情影响受阻造成的。

当然，云招聘也不是尽善尽美的，也有不尽如人意的地方。比如，云招聘存在一定的局限性，就技术层面而言，一些网络并不发达的地区，还存在卡顿或者连接不畅的现象，直接影响到面试官对求职者的评判。还有就是在线上招聘也影响到面试官对求职者整体气质的判断，这是线上招聘的不足之处。从平台信息监管方面来说，还存在部分平台缺少监管，发布的招聘信息有些存在滞后、虚假、夸大等诸多问题。甚至个人的信息被泄露出去，经常接到一些骚扰电话等。

不可否认的是，未来招聘也不可能完全走线上，云招聘将是招聘的一种选择形式，这是互联网时代发展必须要走的路。尽管云招聘会有这样或那样的问题，这些都是今后需要改进的地方。简言之，招聘可以云上，但监管必须要落地。也就是说，我们劳动部门要对云招聘进行有效的监管，一方面对线上缺少招聘经验的中小企业进行技术上的帮助，让他们也从传统的线下招聘走到线上；另一方面，针对目前一些线上招聘平台缺少监管的问题，相关部门要制定监管制度，并严格督查，对那些以云招聘忽悠招聘者的企业要实行零容忍，该处罚的要处罚，该奖励的要奖励。

总之，云招聘可行，但必须监管要落地，不能让云招聘使应聘者云里雾里，摸不着就业的门，或者上当受骗。这些都是云招聘要注重解决的问题，这样云招聘才能一路走好。

## 别被“按摩神器”筋膜枪忽悠了

□ 罗志华

时评  
Shi Ping



“神枪”手 王恒/漫画

“10分钟按摩轻松摆脱疲劳”“瘦肚子瘦腿局部减脂神器”……近年来，筋膜枪的宣传网上随处可见。从百万粉丝的微博大V博主到流量飞起的直播达人，不少人在卖力推广、宣传带货。筋膜枪缘何“一夜间”火遍社交网络，但其实际使用效果并非如商家宣传的那样神奇。（7月29日《市场星报》）

筋膜枪虽然被称为“按摩神器”，效果却存疑。要看到，振动针对的是肌肉、肌腱或关节周围的软组织，最多起放松作用，但接触不到深层次肌肉，有时不但不会缓解疼痛，还可能刺激血管，导致肌肉痉挛。通过震动减肥，则是存在多年的大忽悠。至于对疾病的各种“疗效”，则更是强拉硬扯，毫无科学性可言。

尤需看到，使用筋膜枪的风险较大。在聚投诉和黑猫投诉等投诉平台，从去年6月至今，不断有消费者投诉购买的筋膜枪没有“三包”，质量不过关，还有人遇到充电器爆炸的情况。更有甚者，有商家卖的筋膜枪是由切割金属和木材的曲线锯改装而成，“用起来枪头处有滋滋的异响”，有时候，没有一定的胆量，都不敢使用这类产品。筋膜枪属“三无”产品，质量无保证，使用时当然风险巨大。

与筋膜枪的“三无”身份相对应的，则是产品的“四不像”处境。筋膜枪不属于医疗器械，生产和销售不需要许可资质，但它又以预防和治疗等功能进行宣传，既像又不像医疗器械。筋膜枪也没有被当作体育器材或其它机械产品，它什么都像，又什么都不是，也就没有统一的行业和国家标准。

既然筋膜枪是个“四不像”，监管就不知将其当成哪类产品为好，左右为难就会导致监管不到位。监管存在如此短板，当然容易出现乱象。可见，监管应该紧跟市场动向，一旦出现某种新产品，就要对其快速定性，若属于非法产品，则需迅速取缔，将其清除出市场，若产品有存在的价值且只是身份模糊，则应对其进行归类，并出台标准、制定规范。如此才能顺应市场的快速变化，确保消费者不受类似新产品的危害。

## 时事乱炖

### 不能以“限时如厕”侵犯劳动者权益

□ 杨玉龙

近日，读者邱招娣反映说，为防止员工借口如厕“磨洋工”，其所在公司推出了“限时如厕”规章制度：员工上午、下午上班期间上厕所，各不得超过2次，每次必须在5分钟内返回工作岗位。否则，按擅自离岗处理，扣工资50元/次，其因闹肚子多次如厕并数次超过5分钟返岗，车间主任表示，必须严格按照规定扣工资。（7月29日《劳动午报》）

从法律层面讲，“限时如厕”并没有法律支撑。上厕所是每一个人必要的、合理的生理需要，也是劳动者人身权的重要内容，容不得他人侵犯。况且，正如律师表示，《劳动法》第三条规定劳动者具有“获得劳动安全卫生保护的权利”。于此，公司“限时如厕”，无疑既是对员工必要劳动卫生条件的剥夺，也是对员工基本权利的侵犯。

另外，值得注意的是，涉事公司将“限时如厕”与扣工资联系在一起，更涉嫌违法。比如，《工资支付暂行规定》第十五条规定：“用人单位不得克扣劳动者工资。”《工资支付暂行

规定》有关问题的补充规定》第三条则进一步指出：“《规定》第十五条中所称‘克扣’系指用人单位无正当理由扣减劳动者应得工资。”可见，因上厕所扣工资更于法无据。

更进一步来看，即便用人单位出台了“限时如厕”这样的规章制度，但同样经不起推敲。毕竟，用人单位制定并执行的规章制度，必须以合法为前提。无论从哪方面讲，“限时如厕”均只照顾了用人单位单方利益，却没有顾及员工的合法权益与生命尊严，更是对员工生命健康权的无视。因此，“限时如厕”规章制度违法且无效。

梳理媒体就会发现，“限时如厕”在现实中并不缺乏，这些均是对劳动者权益赤裸裸的侵害。当然，针对这样的奇葩扣数，员工要增强法律维权意识；对于劳动监管部门，既要做好相关法律知识普及，更有必要对非法用工行为加强整治。同时，对漠视员工生理需求、侵害员工尊严、违反劳动法的行径，工会组织也当履行好相关职责，不能任由劳动者权益被侵害。