

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



官方微信 scxb123



《安徽画报》微信



掌中安徽
APP客户端



星报官方微博

安徽人的生活指南

非常道

统计局回应中国总资产超1300万亿元： 社会总资产不等于家庭总财富

近日，“中国总资产超过1300万亿元”引发热议。国家统计局5月31日在官网刊文称，总资产是全社会资产总和，不全是居民家庭资产。总资产不是净资产，扣除负债才是净资产。据中国社会科学院相关研究成果，2016年总资产为1211万亿元，负债773万亿元，由此计算净资产为437万亿元。 @中国经营报

微声音

享用甜食的最佳时间：午餐后

爱吃甜，是人类与生俱来的喜好。但是吃甜无度，只会给身体带来健康负担。台湾《康健》近期指出，吃甜食要懂得把握时机才健康。研究指出，午餐后是享受甜点的最佳时间。喜欢吃甜食的人不妨吃些含杂粮的曲奇饼干、补充钙质的奶酪蛋糕，但不建议搭配咖啡食用。也可以在午餐的菜肴中加些辛辣食物，如葱、姜、蒜、辣椒，平衡甘味食物带来的滞缓效果，减低甜食的伤害。

@生命时报

热点冷评

整治医院“傍名牌” 重在规范市场环境

□ 木须虫

5月30日，据国家市场监督管理总局消息，近期，部分医疗机构利用“协和”等知名医院名义对外开展经营，扰乱正常医疗秩序，造成恶劣社会影响。为促进医疗等行业规范有序发展，现决定以“协和”“华山”“湘雅”“华西”“齐鲁”“同济”“天坛”等知名医院被冒牌问题为重点，对知名医院等机构被冒牌问题在全国范围内开展清理整治，切实规范市场主体经营行为。(6月1日《光明日报》)

有调查显示，针对知名医院的傍名与借光，仅“协和医院”全国就多达1700多家，而全国真正的协和医院只有3家。医院“傍名牌”除了直接用知名医院的名称之外，更多的还是打着合作、连锁等旗号，并以此来宣传招徕患者。

在监管方面，医疗机构并不完全适用于《商标法》等法律法规对品牌及主体知名度的保护，医疗机构在名称登记注册上，处于利益冲突避让的模糊地带，医院“傍名牌”正是畸生在合法与非法的灰色地带。

在市场维权方面，知名医院对傍名牌现象的维权缺少足够的动力，一方面是维权耗时长、成本高，另一方面与其他行业相比，知名医院的医疗服务市场饱和，没有营销“最大化”的需求，因而对此多听之任之。

治理医疗机构“傍名牌”乱象，还需要对症下药，修补短板，着力营造医疗服务行业规范的市场竞争环境。首先是规范医疗机构名称登记的管理。此次整治活动提出，对含有“协和”等知名医院名称相关字词的企业名称，无授权的一律不得登记；已经登记注册的营利性医疗机构，无投资关系或相关授权的，指导其变更名称。从长远来看，还要变成行业监管的具体法规。

其次是建立针对知名医院的保护制度，将知名医院明确纳入商事范畴内保护，提高知名医院“授权”的权利含金量，帮助降低诉讼门槛、诉讼成本，提高诉讼效率，激励知名医院开展针对傍名牌的诉讼，增强行业自净功能。

第三是完善医疗机构合作信息的报备与公开，统一平台查询，增强透明度，为监管和消费者监督提供便利。

员工“试用期”莫成企业“侵权期”

□ 张西流



圈套 王恒/漫画

记者采访发现，部分企业为了避开试用期用工成本，选择招非全日制员工、无薪培训轮岗、签短期无薪上岗协议等违法方式“试用”员工，让本该拿到报酬的劳动者白干活。对于这种无薪试岗行为，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。(6月1日《工人日报》)

“甲方(企业)可根据乙方(员工)表现进行岗位调整，试岗期限为5天。试岗合格者从正式上岗后起计发工资。未达成用工协议者不付劳动报酬。”这是沈阳市某食品加工企业签订的无薪试岗协议书，员工称其为“免费劳动同意书”，显然与劳动法规相悖。根据《劳动合同法》，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%。可见，试用期无劳动报酬，毕竟仅是一些企业的“套路”，因缺少相关法律支撑，难免会引发争议。

然而，劳动者遭遇的权益困境，远不止“试用期无劳动报酬”这一种情形。比如，一些企业聘用员工不签劳动合同，或只签“试用工”合同，对“试用工”招之即来、挥之即去；给不

了农民工应有的工资、福利待遇和养老、工伤、医疗等社会保障，更没有人文关怀与劳动保障；出了劳资纠纷，要么拒不认账，要么以重罚和辞退相要挟。神圣不可侵犯的劳动法，在某些企业管理者的眼中，俨然成了一张废纸，形同虚设。

因此，员工“试用期”，不能成为企业“侵权期”。首先，企业用工制度的设计，应该具有双重功效，一方面是要规范和约束员工的行为，一方面是要维护员工的正当权益。同时，企业管理制度，应释放出以人为本情怀，让员工感受到家一样的温暖；对于员工实行人性化管理，少惩戒、多疏导，别动辄就向他们挥舞“重罚”和“辞退”的大棒，让制度充满关爱员工的善意。特别是，有关部门应从立法和制度层面上，规范企业用工行为，对企业员工的基本权益实施有效保护，使他们能够真正从权益困境中走出来。

时事乱炖

儿童零食不能挂羊头卖狗肉

□ 钱凤伟

对很多孩子来说，零食大礼包无疑是一份颇具吸引力的儿童节礼物。然而，在不少家长看来，选购适合孩子的健康零食并非易事。记者调查发现，高盐、高糖、高脂肪的零食随处可见。即使打着“儿童”的旗号，往往也只是抬高身价的噱头，实际配料与普通零食并无本质区别。(6月1日《北京晚报》)

针对这种乱象，5月17日，中国副食流通协会发布国内首份儿童零食团体标准《儿童零食通用要求》，并将于6月15日起实施。然而，这一“标准”本质上属于推荐性的团体标准，而非强制性的国家标准，因此更多的还是用于行业自律自治，约束力度尚且有限。

问题还在于，该标准的科学性，也受到多项质疑。“例如，不允许使用防腐剂，那么大多情况下就只能采用高温杀菌，而过度的高温加热会破坏食材的营养价值。”如果不允许使用人工色素，就要使用所谓的天然色素，但事实上，一些天然色素也要通过化学试剂来提取。至于甜味剂，本身有助于防止龋齿。如果

不允许使用，而改为加糖，反倒更容易导致儿童龋齿。

而且，即使团体标准中让很多消费者觉得很有新意的“少糖、少盐、少油”，其实早在2011年发布的GB28050食品安全国家标准预包装食品营养标签通则中，就已经有关于低糖、无糖、低脂、低钠的相应标准，市场上也有相关产品。只是由于口感不够好，因此销量比较有限。可以说，这份《儿童零食通用要求》，并没有多少实质的意义。

现在，生产企业良莠不齐，打着“儿童”旗号用于抬高身价的噱头，甚至挂羊头卖狗肉的黑心勾当，如果再无一个约束机制，儿童零食质量的无从保证，也就不可避免。

显然，防范儿童零食“坑娃”，亟需综合治理。首先要大力普及儿童零食知识，对孩子家长要进行正确的宣传引导，同时，从生产到销售，职能部门要加强对每个环节的监管，加大对非法经营的巡查力度，多管齐下对违法违规者进行严厉打击。此外，儿童零食还没有一个强制性的国家标准，显然是一块亟待补上的短板。