

长话短说

痛经可带薪休假 关键在制度落实

生育产假假期从90天延长至98天; 未满4个月流产可以享受30天产假; 痛经严重的女职工可以带薪休息……3月30日,《山西省女职工劳动保护条例(草案)》提交省十二届人大常委会第十九次会议初审,《条例(草案)》中的这些规定,很多女职工看了喜上眉梢。(3月31日《山西晚报》)

愈加强调以人为本的今天,对于女性职工的权益保护,比如经期、孕期、产期、哺乳期等期间的权益,制度规定不再缺席,甚至开始全方位呵护,彰显出浓浓的人情味,显然值得鼓掌。

然而,规定能否落实到位,却令人堪忧。不得不注意的一个宏观事实是,由于法律制度的设定暂未对劳动者的权益形成一个“360度无死角”的保护网,再加上不管是用人单位还是权利受到侵害的劳动者,大多数的法律意识都比较淡薄,所以一个众所周见的情况是:截至目前,一些劳动者连基本的权利都无法保障。

由此可见,制度设定在完美化、理想化的基础上,更应考虑可操作性,不能停留于“看起来很美”。具体而言,当用人单位不遵守“女职工痛经可带薪休假”等规定之时,女职工应有一条畅通的渠道来维护自身合法权利,与此同时,对于用人单位的违规之举,也应有让其有痛感的惩罚。唯有如此,才能让政策规定有生命力、有权威。

□刘孙恒

网评锐语

国学进入课堂 也需与时俱进

杜凤坤:国内第一套自主研发的高中传统文化通识教材即将出版,预计今秋进入课堂,开展新课程实验。在传承和弘扬优秀传统文化时,要善于与时俱进,去粗取精,引导学生把古文与现代生活联系起来,古为今用,帮助学生融会贯通,让其中道理受用终生。

做人要讲良心 别让好人寒心

无缘无由:25日,江苏靖江,一名六旬老人骑着电动车,突然冲上绿化隔离带随后摔倒。途经此处的顾女士,赶忙上去扶起老人。然而老人一口咬定是顾女士将她撞倒。还好交警及时调出监控录像。不是好人变坏了,是坏人变老了。诈骗要处罚,不能寒了好人心。

“执法权”何以沦为“摇钱树”?

周歌:有报道称昆明市公安局官渡分局局长韩玉彪家中搜出上亿元现金,并指韩通过权钱交易,在辖区内每天每台游戏机抽成10元到40元。昆明检方回应称,目前初查韩玉彪涉嫌受贿额为400余万元。手中的职权成了“摇钱树”,不仅暴露出党性原则淡薄、以权谋私的问题,同时,也暴露出监管不力的“症状”。

□毕传国

每日图评

涂鸦烈士纪念碑是教育缺失

在黑龙江省海伦市,有一个以雷炎烈士名字命名的公园,雷炎烈士纪念碑就坐落在雷炎公园内。1939年2月18日,雷炎烈士在与日伪军作战中光荣牺牲。两年前,雷炎烈士纪念碑碑座被修缮一新。但如今,碑座四周已有许多涂鸦,不成样子(见图)。目睹如此情景,令人痛心。(3月31日《人民日报》)



人民日报刊文揭批,“黑龙江一抗日烈士纪念碑修缮一新又遭涂鸦”。图片显示,雷炎烈士纪念碑碑座四周已有许多涂鸦,惨不忍睹。此事令人痛心,这既是对英烈神圣尊严的一种亵渎,也刺痛了公众的神经。但更应引人深思,为何总有人喜爱在烈士碑上、碑下涂鸦,而且屡教不改?如何才能破局走出这样的困惑?

面对烈士碑被涂鸦,光有谴责、批判显然是不够的,还是要加强“补课”与管理。有一点是可以肯定的,那就是相关部门不可“冷落”了烈士墓及烈士纪念碑,而是要明确管理部门,还需要营造庄严、肃穆的场景,让举凡来者都能深受感染,不想也不能信手涂鸦。与此同时,对于在烈士碑上涂鸦要坚决实行零容忍,该教育的教育,该处罚的处罚,惩一儆百。还有就是,学校与社会都要有担当,都有义务宣扬烈士的事迹与故事,让那段历史及英烈的传说都能深入人心,并使之成为孩子成长不可或缺的精神食粮。只有人们了解那段历史,知道英烈慷慨赴死、舍生取义,懂得今天的幸福生活是他们用鲜血和生命换来的,内心深处才能油然而生一股敬仰之情,也才不会随意在烈士纪念碑上涂鸦。

□崔恒清



校园禁外卖是否过于武断?

“黑龙江中医药大学不让送外卖了!”近日,记者接到该校大学生爆料:学校已“禁止一切外卖餐饮自行车、摩托车进入校园”,但学校的禁令并没阻挡住学生网上订餐,更没有阻挡住送餐的队伍,外卖商家爬上学校的院墙,继续为学生送餐。(3月31日《黑龙江晨报》)

校方禁止外卖进校园,是出于两方面的安全考虑:送外卖的电动车在校园疾驰,存在安全隐患;外卖送餐质量多无保障,危及学生饮食安全。校方似乎完全是出于一片好心,才作出此策。但这两条,可通过指定外卖送达地点,或是由专人监督外卖餐饮企业卫生状况等手段,就可迎刃而解。仅仅因为这点“好心”,就

将所有外卖一概拒之门外,是否也过于粗暴和武断了些?

其实,在市场经济条件下,商家固然是要赚钱,但人家提供的外卖以物美价廉取胜,又以悉心周到的服务赢得学生的认可,这种买卖跟学生的其他任何一种交易行为一样,是无可厚非的。倒是校方制定该禁令的理由,多少显得牵强。相比之下,不难想象学校食堂办得怎样。如果学校食堂办得好,学生又何必必要到校外找饭吃?透过这道禁令,反而令人质疑校方是否有偏袒学校食堂的嫌疑。如今的高校食堂多是别无分店的,说是垄断经营也不为过。那么,发禁令、砌砖墙来阻止外卖进校,是否就有“照顾”学校食堂生意的意味呢? □屈正州

每日观点

借口劳动保护 实是就业惰政

□汪莲

昨天,《新京报》报道了一则较为罕见,但却触及职工劳动保护这个敏感话题的劳动纠纷案件。一位吉林籍女大学生马某,通过网站应聘北京邮政速递公司快递员职位,并得到试用机会。但总公司却拒绝签约,其理由是快递员一职不招收女性。

在此案例中,邮政速递公司坚持不招收女性快递员的主要法理依据在于两份文件:一是《邮电女职工劳动保护规定实施细则》,二是《女职工劳动保护特别规定》。这两个文件都规定了女职工禁忌从事的劳动范围为:“每小时负重6次以上、每次负重超过20公斤的作业,或者间断负重、每次负重超过25公斤的作业。”

双方争辩的焦点在于,应聘者认为她完全可以胜任快递员工作;而雇主方邮政公司却祭出“20公斤”这杆大旗,坚持认为对于快递员这一职位来说,女性是完全不适合的。

站在一些雇主的立场来看,不招收女员工是为了省麻烦。比如,太强的体力活不能干,怀孕了要放假不说,工资还得照发。国家层面上,对女职工的劳动保护越来越正规,越来越细化,不知哪一天就踩到红线上。所以,女职工问题,在某些人看来就是一颗定时炸弹。请神容易送神难,还是少惹火烧身,干脆一刀切,不招或少招女职工。

这其实不是劳动保护,而是企业的一种就业惰政。是企业不愿意从科学层面,精细化劳动分配,合理使用每一个职工的结果。比如,对劳动强度的测定,就有GB3869-1997(体力劳动强度分级),如果企业能好好研究这一标准,按这种思路,可以较好地实现工作强度的分配。

《邮电女职工劳动保护规定实施细则》第五条也提到:“在优化劳动组合中,对那些劳动态度好、业务熟练、遵章守纪,能够完成正常生产任务的女职工,各单位应予组合。”合理分配工作量,本身就是劳动保护的一种形式。

就拿快递员这个工作来说,它虽说是一项体力劳动,但因为一个20公斤的规定就简单地将女性排除在这一职位之外,其本质仍脱不了就业歧视之嫌,人事管理粗糙之弊;同时,人们不得不怀疑,在一些看似对女职工的劳动保护的借口之下,是不是有着更多的经济利益的小算盘。比如,男性快递员每次负重没有明确的重量公斤规定,难道就意味着,只要快递员不反对,就可以让快递员的电动车后座堆得像小山一样高,根本不顾交通安全和快递员的身心健康?

在雇佣和被雇佣的关系中,明显是被雇佣方处于弱势,因此才有了各种劳动保护的法规条文。吸纳就业,保护劳动者,让劳动者在劳动组织中生存、发展和提高,是企业应承担的社会责任的一种体现。诚然,处理劳动关系即是处理人与人之间的关系,会面临许多复杂棘手的难题,但这些难题,需要企业的人事部门开动脑筋,以人为本,兼顾效率与公平,寻找一种较优的解决方案,而不是简单粗暴的一刀切。

世象漫说



后继有人

“夫妻店”“父子兵”……这是过去在一些国企中常见的现象,有些国企负责人滥用私权导致腐败发生。经济大省山东省近日出台规定,要求省管国企负责人实行任职回避和公务回避,违反回避规定的将受到组织处理或纪律处分。(3月31日新华网)