

■每日图评



“慢就业”能否舒缓就业焦虑?

近日,国家统计局在上海的调查显示,部分应届毕业生毕业后既不打算马上就业也不打算继续深造,而是打算在家休息或者外出游学一段时间。对此,有55.6%的受访家长表示,若理由充分会给予支持。(7月12日《工人日报》)

“慢就业”并不就是不就业,他们也不属于找不到工作的“毕剩客”,而往往是“非不能也,实不为也”。“慢就业”不是逃避现实,也不是想躲在家里当“啃老族”。这些毕业生也是在遵从自己内心的想法,不会被毕业生群体的焦虑情绪左右,他们毕业后可能去支教、游学、环游世界……这些都是有意义的事情,难道大学毕业后只有去找工作这一项选择吗?

在为“慢就业”点赞的同时,也不能不看到摆在大多数毕业生

面前的现实困境,就像“慢生活”也应该能让忙碌的现代生活适当地慢下来,但现代社会竞争激烈,你慢下来,就有可能被淘汰,“慢生活”注定只能成为少数有闲有钱阶层的奢侈生活。“慢就业”似乎也不能成为“最难就业季”下大多数毕业生的选择。

但如同“慢生活”一样,“慢就业”更多的是一种理性就业观念,是让毕业生摆正心态,祛除焦虑。毕业生要能丢弃就业焦虑,需要社会为毕业生创造良好的就业环境,也需要高校培养学生学以致用用的实际能力,而学生也要清楚自己真正想要过一种什么生活,不能被群体情绪所裹挟。“慢就业”无疑为群体焦虑的毕业生提供了另一思路,提醒他们应该从容而理性应对人生的重要抉择。 □戴先任

■每日观点

防止老赖欠薪 要从源头抓起

□左崇年

“毫无征兆就跑了。”昨日上午,东西湖区武汉莉蒂亚服饰有限公司的员工反映,该公司老板突然失联,拖欠140多名工人工资共70余万元。(7月12日《楚天金报》)

老板拖欠百名员工70万元血汗钱,一夜间蒸发失联,辛辛苦苦挣来的工资泡了汤,带给他们的是痛苦与无奈。一个“经营不错”的企业,为什么老板说跑就跑了,让人措手不及,也让人有些不敢相信。

近年来,欠薪逃匿现象不断上升,但大都发生在年终岁尾,像这种平时突然跑路的现象还是不多见。因为,年终资金困难,欠薪逃匿大都集中在年关,所以我们防欠薪工作的重点大都放在年终,注意力不在平时。正因为如此,才会出现欠薪逃匿现象由过去的“年终化”成为如今的“平时化”。这种现象,是对“季节性治理”的嘲弄,必须进行反思,并引起我们的高度重视。

欠薪逃匿现象,道出了一种尴尬:年年清欠,年年欠,欠薪逃匿无法回避的现实尴尬。虽然在防欠薪方面也有一些制度和措施,诸如工资欠薪报告制度、欠薪保障金制度、政府垫薪制度,但是这些都是临时性或突击性的事后处理,与事前防范相去甚远。我们可能有这样一种认识:“跑了和尚跑不了庙”,但事实上,富和尚逃跑了,留下破庙的烂摊子,最终由政府垫资,纳税人买单。逃跑的富和尚——老赖换个地方又去当老板。

防欠薪真的如此难吗?其实,笔者以为并不是那么难。最重要的是,要建立欠薪防逃的长效机制,诸如建立风险基金机制,要求企业事先上缴一定比例的风险保证金,作为各企业自身的风险基金,实行财政集中收缴与监管,在企业正常关、停、并、转或迁移时才全额返还;建立劳资关系预警机制,由劳动监察先行介入,把职工与企业的矛盾解决在萌芽状态,将欠薪事件消灭在萌芽状态;建立企业信用制度,具体包括企业个人资信档案登记,资信评估以及企业信用风险预警,这样能随时监控经营者的经营情况,防患于未然,事后也能及时对失信者做出处理,让其不敢轻易逾越规矩。同时需要风险预警、欠薪保障、责任追究等多项措施专项跟踪制度的跟进,更需要欠薪入罪发挥效率。

整治欠薪,要充分认识到过去开展的各类专项整治措施效果不佳,以往的经验模式已不适应新形势要求的局面,必须针对新情况尽快完善治理农民工工资保障的有效措施。尤其是要把功夫下在平时,欠薪防逃长效机制应成为常态,按照“属地管理、分级预警”的原则,加强对企业工资支付等情况的有效监控,及时掌握有倒闭迹象、有欠薪逃匿苗头的企业动态,做到早发现,早介入,早报告,早采取措施,才能从根本上防范欠薪逃匿案件的发生。



拒付薪反锁清洁工是倚强凌弱

7月9日19时许,烈士墓某小区内22岁的业主唐某认为清洁工打扫地不够干净,不予支付薪酬。双方矛盾愈演愈烈,业主一怒之下,将门反锁离开,导致2名清洁工被困一个多小时。(7月12日《重庆时报》)

业主唐某找来两名清洁工打扫卫生,双方谈好的价格为200元,两位清洁工从上午一直打扫到下午5时许。打扫完毕,业主认为二人清洁做得不够干净,需要继续打扫。双方因此争执不休。于是,业主拒付薪酬并反锁清洁工1小时。

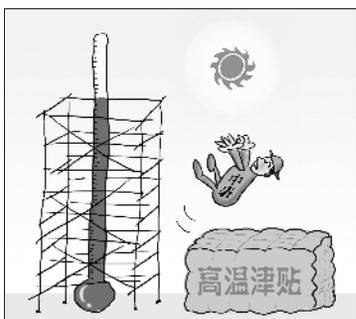
民警了解情况后,问业主哪里不满意,业主说,地板砖缝隙还有水泥。而清洁工说,那是装修造成的,她们没法。民警来到客

厅,蹲在地板上,发现地板缝隙的水泥,确实是装修留下的,根本不影响美观。

这不是利用强势话语在倚强凌弱吗?这不是清洁工打扫不干净,而是业主本身思想不卫生,无理刁难人,认为有钱就可以任性,随便编个理由就可以欺负弱势群体。类似现象已经发生多次。这实际上是一种身份歧视,业主认为,我给你钱,你就得听我的,一切以我为中心,我说行就行。

反锁清洁工,涉嫌非法拘禁违法行为,好在业主唐某在民警的教育下认识到自己的错误,如数支付了清洁工的工资。但是这种倚强凌弱,欺负弱势群体的现象生活中还是少一些为好。 □王恩奎

■世象漫说



高温津贴不能少

夏季高温期来临,安监总局、卫计委、人社部、全国总工会联合下发通知,要求各地发放高温津贴。不少网友反映多年没有领到高温津贴,有许多地区的高温津贴标准已经数年没有进行调整。专家表示,要明晰监管责任,加大监管和处罚力度,以促进高温津贴的落实。(7月12日央广网)

□赵顺清

■长话短说

推动残疾人就业 需要政策倾斜

发改委、民政部、人社部等8个部门日前共同印发《意见》,要求各地努力辅助残疾人就业。目前我国有超过8200万残疾人,由于他们社会适应能力弱、出行障碍,多数无法就业,生活主要依靠家庭供养或社会救助。(7月12日央广网)

本来,关爱残疾人,应是社会共识,尽自己所能,安排残疾人工作岗位,也是社会义务,然而现在在用人单位对按比例安排残疾人就业的问题认识不足,宁愿缴纳残疾人就业保障金,也不愿安排残疾人;部分单位更是既不安排残疾人就业也不缴纳残疾人就业保障金。

无论政府机关,还是企事业单位,都有适合残疾人的岗位,残疾人也完全能够胜任,甚至因为残疾人的生理特点,于某些岗位,反而能比正常人做得更好。一些单位拒招残疾人,无非是怕残疾人的生理缺陷影响了单位的“形象”。这无疑是对残疾人有形无形的歧视,堵死了残疾人就业的通道,也成为阻碍残疾人融入社会的最大“绊脚石”。其实,残疾人,往往有着更强的意志和奋斗精神,因此残疾人中不乏优秀人才。他们自强不息的精神,有着更强的榜样和启迪的力量。所以说,对残疾人的歧视,从根本上说是缘于一些人和单位自身精神的残缺。

解决残疾人就业难,固然要着力于从整个社会大环境,消除对残疾人的歧视,而进一步从政策上倾斜,并采取刚性的制约措施,更是势在必行。唯有如此,才能强行扭转畸形的观念,消除对残疾人的歧视,从而让残疾人有一个体面和尊严的就业环境。 □钱凤伟

■网评锐语

开证明跑断腿 不能止于问责

祝建波:云南省纪委对央视所报道的胡女士为将户口从昆明迁至成都,花了8个月时间办理婚育证明的问题处理情况进行了通报:多名涉事工作人员、相关领导已被处理、问责。根治类似“未婚证明跑断腿”顽症,不能止于问责,而是要部门间的信息“壁垒”。

治理高空抛物 亟待法治亮剑

文魁:高空抛物被称为“悬在城市上空的痛”,为什么会频频出现这种现象呢?国民素质低当然只是问题的一个方面,关键是相关法律法规的缺失,违法成本太低,不能指望素质提高来解决,还需立法严加惩罚。

要确保食品安全 仅明厨亮灶不够

魏青:珠海市斗门区食药监局组织召开全区餐饮服务食品安全规范建设工作培训会议,推进“明厨亮灶”工程建设。“明厨亮灶”只是一种外在的社会监督形式,它并不等同于食品安全。要确保食品安全,不仅需要食药监部门的努力,还需要餐饮经营者的自律,更需要政府其他部门的同步作为。