

■每日图评



电梯何以频频“吃人”

昨天上午10点10分,荆州沙市安良百货内,一女子带着儿子搭乘商场内手扶电梯上楼时,遭遇电梯故障。在危险关头,她将儿子托举出了险境,自己却被电梯吞没后身亡。(7月27日《武汉晚报》)

这一让人悲痛欲绝的事故,居然是肇始于一个低级错误:此前商场刚做过电梯检修,电梯上到最高的时候由一块铺板跟地面做衔接,但检修完后,工作人员只铺了铺板,忘记上连接螺丝,于是导致人一踩上去就踩空了,瞬间被电梯卷进去的悲惨事件。但即便如此,让电梯专家“想不通”的是,按照行业要求,在手扶电梯两端与楼层接触的位置,踏板下方设置有特殊装置,一旦踏板被打开,或者人员掉落进去,

触发装置之后,电梯会很快停止运行。

电梯是特种设备,按规定实行更严格的监管。现在居然漏洞百出,电梯恶性事故频仍,说到底,是监管出了问题,比如,没有特殊装置或者特殊装置触发失灵的电梯,是如何通过安检的?电梯检修之后,何以未通过安检和试运行就投入了使用?

电梯“吃人”事故,凸显商场对安全的无视,当然必须予以严厉的追究,但更要追索的,是监管部门的失责。电梯已经是生活中越来越大量使用的设备,但若不加以更严厉的监管,更多骇人听闻的电梯“吃人”,将是我们的难以承受之重。

□钱凤伟

酸奶长毛监管别不长心

家住九江市瑞昌市的陈先生对记者说,他是一名开副食店的经销商,今年1月份,他在“南方食品”采购了一批“南方如纯活益菌”酸奶。“这批货80%都有质量问题,酸奶长毛了,里面也有沉淀物,上面看起来就像白水一样。”陈先生气愤地说道。(7月26日中国江西网)

尚在保质期内的酸奶长毛了,供货商也承认“确实属于产品质量问题”,只是仍需要查明造成产品变质的原因,并表态不管是哪一种原因,都会将这批货全部换掉。不过此事无疑不能就此划句号,是不是还有其他经销商遇到同样的情况,问题到底出在生产环节还是流通环节?显然需要监管执法部门的跟进。

虽然商品主要属于工商局监管范畴,但面对涉嫌质量问题商品信息,难道质监局就不该引起警觉,主动前往厂家做一次调查摸底,看看问题是不是出在生产环节,进而及时采取相应措施吗?迅速、果断行动往往才能顺利取证、阻截违法业主规避执法处罚,工商部门非得按部就班,就不能机动灵活一点吗?



食品安全安全无小事,公众舆论无不呼吁监管执法部门增强责任意识 and 履职能力,尤其是各部门画地为牢、各自为政现象备受诟病,有关方面早就表示将建立联动、协作、首问执法机制,做到守土有责、履责有为,对保质期内长毛酸奶的不上心,俨然表明个别地方的食品安全监督执法尚须切实加以改良。

□范子军

■世象漫说



冰火两重天

截至2014年底,我国60岁以上人口逾2亿,约7人中就有1位老人。仅从养老机构来说,一方面公众对养老机构存有“一床难求”的印象,另一方面却是养老机构全国平均空置率48%的现实,“冰火两重天”折射出我国养老机构的结构性“失衡”问题。(7月27日新华网)

□毕传国

■长话短说

企业要多为“小候鸟”办实事

每到暑期,很多民工子女来城市与父母团聚,而遗憾的是,由于父母工作忙,他们常被“二次留守”。今年,杭州市一环卫公司老板自掏腰包12万元为公司员工的孩子创办了夏令营,被网民点赞。(7月27日《新华每日电讯》)

父母在哪儿,家就在哪儿。小候鸟来到父母打工地团聚,却带来“幸福的烦恼”。打工父母谋生忙碌,不可能夫妻一方请假或辞职照顾,小候鸟不幸沦为“二次留守”,面临着生活、安全等潜在的风险和意外。没有面包的亲情会苍白,但发生折翅的悲剧不只是个体的悲伤。

应当说,这些年有关部门举办了夏令营等活动,公益团体、社会组织也挺身而出,为照顾“小候鸟”做着实实在在的事情。但覆盖面不足,许多小候鸟仍旧在“散养”。老板自掏腰包为公司员工的孩子创办了夏令营,开展了丰富多彩的活动,拴住了孩子的身也留住了孩子的心。因为这份人性化的关怀,员工增加了情感归属,自然把企业当作温暖的“家”。

实际上,企业解除家长的后顾之忧,无须花多少钱,主要管理多些灵活、人性化即可。都说留人要留心,现在的孩子都是父母的“宝”,假期亲情集合号无论多高的成本,父母都愿意承担,就是给孩子更多的呵护。但团聚本来有些无奈,要是企业不提供方便和服务,反而处处设限,只能令员工心寒。反之,企业多为员工着想,这样的“温暖牌”能不动打人心吗?

□袁斗成

■网评锐语

“扶老人”有风险 社会需要“好人法”

马涤明:北京拟出台的“好人法”,有些时候好人不敢做好事、不敢扶老人;而“坏老人”伤害好人的事件则屡屡发生。这种情况下,针对讹人行为、“扶不起老人”现象立法,保护好人,惩戒坏人,不但大有必要,且迫在眉睫。

无障碍服务 要不忘初心

刘林:诸如无障碍电梯等设施是为了让市民享受更好、更方便的服务,尤其是针对一些特定人士的公共设施更是如此。但一些商场却在无障碍电梯出口设置数根铁栏杆,如此非人性化设施实在不应该出现。这样做背离了无障碍服务的初衷。

高考状元岂能成商业噱头?

祝建波:近日,2015年全国高考状元敕封典礼在山西晋城皇城相府盛大举行。10名高考状元身穿状元服,“皇帝”敕封他们为“第一甲状元赐进士及第”。明眼人一眼就能看出,这不过是景区策划的一次商业炒作罢了。要打破唯分数论,不再一考定终身,才能真正消除借高考“状元”炒作的乱象。

■每日观点
何以让“前途”和“假期”兼得?

□吴左琼

人社部调查显示,目前带薪休假的落实率仅有50%。“领导都没休假呢,我们怎么好意思休?万一给领导留下不勤奋工作的印象,以后调动、升迁都麻烦。”在不少企事业单位中,按规定休假会被视为“偷懒”“事业心不强”,很多人想休假却不敢休。据国家统计局公布的报告,42.4%的职工“不休或未休完带薪休假”的原因是“担心休假影响前途”。(7月27日《人民日报》)

带薪休假制度先行,长跑了20年,按人社部的官方数据,还有一半的人没有享受到这一基本权利,与此同时,还有很多人对于享受本该享受的权利也有所顾虑,害怕,担心影响前途,可见这一权利并没有深入人心,还有很多人假期成了“挂在墙上,写在书里,休在梦里”的纸上福利,带薪休假显然没有成为“大众权利”,还不是普通人休闲生活的标配。

不可否认,我国各地经济发展、社会保障都存在较大差距,加上市场竞争激烈,短时间全面施行带薪休假是不太现实的,据说,法国也为此努力了40年。但是,随着权利意识的崛起和各方面的努力,企业要认识到就业市场供需关系迟早将发生改变,带薪休假将会成为吸引人才的重要手段之一。所以,从长久来看,无论对于用人单位还是公民个人,充分保障带薪休假权利,必然是“硬措施”,打不得折扣。

日前,广西将把职工年休假落实情况纳入评优评先考核,该休不休,不能评劳模。虽然广西的做法在制度善意之外也有着被质疑的现实困境,但却具有鲜明的导向意义。真正让带薪休假制度落实,各地都要以积极负责的态度,出台具有鼓励甚至强制休假的相关规定和细则,同时,对于带薪休假中的制度漏洞,也要尽快通过立法消弭。

带薪休假一直停留在“纸上福利”,很大程度上源于法律执行缺少刚性,有制度、有规定,但就落在落实,处罚和监管都存在真空,最后导致员工不敢提,企业也敢不放。

要让这项“大众权利”真正实至名归,不仅需要完善的“硬制度”,主动监督和追责,提高用人单位违法成本之外,也需要“软措施”调动特别是中小企业的积极性,比如在深化改革的同时,给予较好落实带薪休假制度的企业更多的政策支持。同时,劳动者也要增强维权意识,只有当职业评价体系不能撼动员工个人休息休假权利的时候,企业才能实实在在尊重员工的权利,进而带薪休假才能成为全社会都遵守的一种规矩。

让“前途”和“假期”兼得成为“新常态”,才能有效维护职工休息休假的权利,让休息、休闲成为全民意识,不但能够更好的工作,也能缓解各种长假的“黄金粥”,避免堵车又堵心。为此,离不开各方持续的关注与努力。