

■每日观点

女职工卫生费岂能“选择性”落地

□李雪

让女职工得到强有力的法律保护，让卫生费不成为“纸上画饼”，一则需要用人单位重视女职工权益，依法落实好女职工的待遇。面对“可以”执行的规定，应摒弃“不执行”的思维，须知依法保障职工的权益，也是在筑牢自身的发展之基；二则各级工会应加强监督，保障女职工权益落到实处；三则劳动监察部门应加大执法，以保护女职工权益。

9月30日，在太原女职工张文静9月份的工资条上，记者看到“卫生费”一栏写着30元，而

在2015年10月之前，这项收入是每月6元。从6元到30元的调整，让她感到“很贴心”。不过，并非所有的女职工都能像张文静一样尝到卫生费涨高的“甜头”。一些单位卫生费的“选择性”发放，让不少女职工感到“很糟心”。（10月10日《工人日报》）

卫生费，女职工的这项“专属福利”有着完备的法律保障。比如，1988年《女职工劳动保护规定》对女职工经期、孕期、产期、哺乳期的权益保护进行了具体规定。而卫生费正是为贯彻这一规定，对女职工经期劳动保护进行的深化与延伸。2012年，《女职工劳动保护特别规定》，以及各地制定出台

的女职工保护条例也对此进行了相应规定。

以2015年10月1日起实施的《山西省女职工劳动保护条例》为例，就规定用人单位应当在女职工每人每月发放不低于30元的卫生费。所需费用，企业从职工福利费中列支；机关事业单位按现行财政负担政策列入预算。实际上，只要细心留意，相关的条款，在各地均能发现，尽管卫生费标准不同，但却是对女职工的特殊关爱。

不过，令人遗憾的是，尽管相关劳动法规规定的很完备，但这一女职工的“专属福利”并没有实现“普惠性”。用人单位“选择性”执行条例规定现象很普遍，一

些中小企业，更是对发放卫生费不重视、不落实。

另一方面，随着经济社会发展、物价上涨和职工工资水平的提高，卫生费标准依旧是原地“踏步走”，也就难以保证女职工经期和日常卫生保护用品的使用需求。卫生费标准不高，在落实上具有选择性，甚至沦为“纸上福利”，就难言实现法律规定之初衷，更会难免让广大女职工“很糟心”。

让女职工得到强有力的法律保护，让卫生费不成为“纸上画饼”，一则需要用人单位重视女职工权益，依法落实好女职工的待遇。面对“可以”执行的规定，应摒弃“不执行”的思维，须知依法

保障职工的权益，也是在筑牢自身的发展之基；二则各级工会应加强监督，保障女职工权益落到实处；三则劳动监察部门应加大执法，以保护女职工权益。

同时，对于女职工自身而言，加强劳动法律法规的学习也不可或缺，当面对自身合法权益得不到保障，或者受到侵害时，要勇于站出来，拿起法律武器进行维权；更何况，卫生费虽说不多，却也是法律所赋予的，不应该放弃。一言以蔽之，职工的权益需要法律保障，更重要的是，这些法律规定能够“真落地”，才不会让职工“空欢喜”。

■老许图评

再现“钢丝收银”有意义吗

2017年10月9日，“钢丝收银”再现上海引起热议。上了年纪的上海中老年人一定不会忘记上世纪50、60年代，沪上一些商店里的收银方式，营业员通过一根根钢丝将收银夹滑向收银台，找零和收银单同样会以相同的方式飞回到顾客的手中。如今，这一传统“钢丝收银”又重现沪上商场。（10月10日光明网）

“钢丝收银”在上世纪五六十年代的北京商场中也很盛行。记得我小时候经常到大栅栏、百货大楼等商场闲逛，特别喜欢观察坐在高处收银台上收银员的工作状态和神情。只见收款人不仅眼观六路，耳听八方，而且还有条不紊，手脚麻利。面对不同方向通过

钢丝传过来的收款信封，打开、收款、找零、签字、盖章、装信封、发回一气呵成，如行云流水一般。没承想，时过几十年后的今天，在上海的商场中又再现了“钢丝收银”，实在是让人感到几分惊喜。

也许有人会说，现在都发展到银行卡、微信、支付宝移动支付时代了，再将老古董式的收银方式重新搬回来，没有任何意义。但我个人认为，对待“钢丝收银”这件事不能简单地认为没有意义，它在今天仍然具有一定的积极意义。一是能够唤起许多中老年人的美好回忆。那时节，物质非常匮乏。买布买衣服要布票，买粮要粮票，就是买几两茶叶，也得要工业券。所以，许多



人都是跑好几次商场，货比三家，最后才下决心掏钱。中老年人都有怀旧情结，见到这个，就会勾起回忆，再对比今天，有获得感。二是的的确可以让顾客少跑路。一般的大商场，都是顾客选好商品后，售货员给

开出交款小票，然后顾客到收款台交款，之后拿着盖章的小票再回到售货处拿走商品。而“钢丝收银”可以不让顾客挪地。三是可以吸引老年人来购物。在重现老场景的环境中让老年人感到身心愉悦。 □许庆惠（媒体人）

■网评锐语

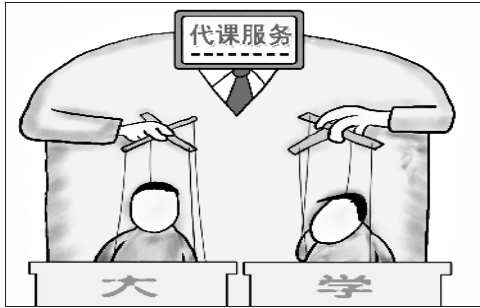
切勿盲目相信 朋友圈“保命指南”

徐建中：日前，24岁的崔女士守在武汉亚心医院重症监护室外哭红了眼睛。她的父亲因突发最凶险的主动脉夹层，却听信朋友圈里的“保命指南”服下阿司匹林，没想到反成了“夺命药”，经过紧急抢救才保住性命。对于自媒体发布的所谓医学常识，看看即可，一定不能盲从，至于什么“保命指南”，就更不应该盲信了。对于老年人来说，得了病，应该去正规医院就诊，切勿在误导下擅自处理。

玻璃栈道“碎裂” 特效别吓坏了游客

张玉胜：近日，一段河北邯郸东太行景区玻璃栈道的玻璃“碎”了的视频让人惊出一身冷汗。视频中，一男子走上玻璃栈道，突然脚下玻璃接连碎裂，被吓瘫在地。据悉这是技术特效，玻璃并非真开裂，为该景区首创。景区的任何刺激性创意，都当以确保障游客万无一失的安全保障为前提，对此不能存有丝毫的懈怠与侥幸，这里也包括对于游客心理承受能力的充分考量。

■世象漫说



“代课族”

原来印象里，上大学时犯个懒让同学帮忙答到，似乎是很多人的共同记忆。记者走访时发现，原来的“代人答到”已经实现了“业务升级”——代上课、代做笔记、代写作业，简直就是一条龙服务。不仅如此，原来只是好友之间的义气相挺，现在则成了购买服务，甚至“团队服务”。（10月11日《每日新报》） □赵顺清

■有感而发

多发“比涨工资还高兴”的职工福利

今年上半年，中石化荆门石化1号催化装置的负责人刘海洲被推荐到北京参加催化裂化装置专家班学习。在为期3个月的培训中，他先后聆听了12位院士、81位知名专家的授课。对这段学习经历，他说“比涨工资还高兴”。（10月11日《工人日报》）

随着社会经济的飞速向前发展，职工物质生活已经变得极大丰富，尤其是随着职工知识文化水平与层次的不断提升，如今的人们已经越来越注重于精神层面的追求，他们迫切地希望通过各种学习、培训与交流来提升自己，完善自己，以便更快、更好

地实现自己的人生理想。这也许就是为什么安排职工参加一次培训，会让职工感觉“比涨工资还高兴”的一个主要原因。

所以，企业必须与时俱进地不断调整管理理念，转变思路，多发让职工感觉“比涨工资还高兴”的福利。这项福利发放得多与少、好与坏，绝不仅仅是单纯的职工队伍素质是否能够整体提高的问题，其还将直接关系到企业未来的发展前景问题，尤其是在不断的改革发展与变化过程中能否拥有足够的人才资源储备与保障。

如果有人问，21世纪什么最重要，那么，答案肯定会是人才。

人才如何而来，一般只有两条渠道，一是靠外面引入，包括招收大学毕业生，以及去挖别人的“墙角”，招录成熟型人才。二靠内部培养，主要渠道就是有计划地对自己的职工进行专业化培训，促使他们在本职岗位上迅速成长。

在职工文化层次日益提高，精神追求日趋强烈，思想境界越来越高尚的今天，用人单位要想谋求更大的发展，就必须通过各种渠道来满足职工不断提升自我、完善自我的目标。其中，有计划的培训就是让职工感觉“比涨工资还高兴”的最有效也是最受欢迎的“福利”。 □乔英杰

■有话直说

“知识付费”=在线教育吗？

北大教授在线讲授经济学用户超17万，收益近3500万元的消息，使“知识付费”成了热门话题；与此同时，在线教育乱象也被更多的人吐槽批评。二者是什么关系？区别在哪里？乱象怎么治？

以北大教授在线授课为代表的“知识付费”之所以获得高收益，“值钱”的不是那些知识，而是讲授、解读知识的人。知识可以通过自学获得，但名师、高人的讲授、解读，则能使听课者对知识有更准确的把握、更深入的理解。从理论上说，名家对知识的传授，无论在线与否，都应该是“值钱”的，只是借助网络有了更广泛、更迅速的传播，实现了更多的收益。如此说“知识就是财富”，实际上是体现了知识分子的价值，这是好事。

在线教育使“知识付费”得以充分体现，但付费之后是否真正获得了知识，则是另一回事。某些在线课程被批评，正是因为付费者没有学到知识。譬如那些“挂羊头卖狗肉”的所谓“名师辅导”，不仅名不副实，而且质量低劣，怎么可能让付费者满意？某些“在线教育”打着“颠覆传统”的旗号，“换汤不换药”，不过是线下教育的翻版，还是传统的灌输式、说教式教育，甚至仅仅是网上补课、应试辅导。这与教育创新相去何远？！

值得忧虑的是，一方面，目前在线教育准入门槛低、规则不完善，机构庞杂混乱、质量良莠不齐；另一方面，受政策利好、发展前景的吸引，大量以逐利为目的、却不懂教育的资本投入在线教育，二者形成“合力”，愈发造成乱象丛生。因此，在线教育要获得健康发展，首先要健全相关法规，其次要有人执法管事，治乱于门槛之外。在线只是形式，教育才是内容，有钱也不能违背教育规律。

□一刀（资深媒体人）