

■劳动时评

纾解职工带娃难需要群策群力

□杨玉龙

纾解职工带娃难是一道社会课题,也就需要群策群力,尤其对于用人单位来讲,更应积极主动作为,让职工“带娃上班”舒心、安心。

每到暑期,“娃去哪儿”?就成为不少职工的心头“大难”,一直以来,学前教育“一位难求”是职工热议的话题。为应对职工这一“刚需”,不少地方和单位着手探索开办寒暑期托管班和亲子园,专业人士认为,“带娃上班”,减轻了职工负担,但用人单位要量力而行,做好监

管。(8月20日《工人日报》)

诚如媒体报道,每到暑期,“娃去哪儿”?就成为不少职工的心头“大难”。有的将孩子“邮寄”回老家,有的把孩子送进托管班,有的则不得已带娃上班……当然,还有的一些托幼机构趁机“发财”,比如,要交“占位费”,来保住孩子开学后在班上的名额和床位;另外,还有的是偷偷摸摸“带娃上班”,若单位不支持,轻则会影响到工作,重则可能影响到自身的岗位。

想带娃上班两不误“带娃上班”当然是首选,尤其是用人单位能够提供一些必要的保障,自然会受到职工的欢迎,也就是说用人单位能够推出托管班是最好

不过的事情。诚如有的职工表示,单位开班最大的好处是放心,看护老师是认识的,管理人员是同事,如若免费,也可以帮职工省下一笔花销。而做到此,也需要用人单位多些以职工为本。

值得称道的是,一些用人单位开始正视职工需求,恢复兴办托幼机构。并且,在保教质量、环境设施、卫生安全等方面,倾注更多精力。上海市的做法更值得借鉴,上海市总工会研究起草了《上海“职工亲子工作室”设置及管理办法》,鼓励职工需求集中且有条件的单位,利用福利费用补贴建设亲子工作室。这无疑更有利于纾解职工“带娃上

班”之难。

“带娃上班”当有更多舒适区,除了用人单位的积极作为,各级工会组织的鼎力扶持,笔者以为,应切实保障托幼机构的安全与质量。据悉,用人单位开设托幼机构的模式,主要包括企业自行办班、引进社会机构办园。无论哪种模式,相应的卫生及安全监管绝不能忽视。毕竟,有些用人单位并不具有开办托幼机构的专业性。

诚如有专家表示,用人单位开办托幼机构,一定要建立相关标准和加强监管,这样才能将托幼机构做好,解决职工需求。上述上海市的《管理办法》就提出,为保证安全,

人均活动面积不低于3平方米,看护人员与托管对象人数比原则上应不低于1:10;要求“五个有”:有安全措施、有基本师资、有托管协议、有意外保险、有应急预案。

当然,“带娃上班”也需要社会力量的关注。毕竟,对有些用人单位来讲,资金和技术是开办托幼机构的障碍,充分利用社会资源合作共赢,共建共享,巧借市场力量解决托育需求,就十分必要。总而言之,纾解职工带娃难是一道社会课题,也就需要群策群力,尤其对于用人单位来讲,更应积极主动作为,让职工“带娃上班”舒心、安心。

■每日图评

保健食品标注警示语,这个必须有

“保健食品不是药物,不能代替药物治疗疾病”警示用语应当位于最小销售包装物(容器)的主要展示版面,所占面积不应小于其所在面的20%,使用黑体字印刷——这是国家市场监督管理总局8月20日正式发布的《保健食品标注警示用语指南》(以下简称《指南》)作出的规定,将于明年1月1日执行。(8月21日《经济日报》)

虽然在《广告法》、《食品安全法》等法规当中,保健食品“不能宣称具有治疗功能”、“不能代替药品”等规定写得很清楚。应该说,法律要求保健食品标注警示语,在一定程度上限制

了夸大宣传,但法律中的这些内容,缺乏直观且持续存在的形式在公众面前呈现,公众获得这方面的警示,需要通过科普或法律宣传等方式,存在一定的难度。

在保健食品标签上加标警示语,可以说提高了公众对药品和保健品概念、功能的辨识度。而带着警示语的保健食品,本身就是防范滥用的一个宣传载体。商家想要假借药品之名进行保健食品的宣传和推销,就不会像现在这么容易“蒙混过关”。

进一步而言,在保健食品标签显著位置标注警示语,不仅是提醒消费者保健品不能替代药物,还释放出强烈信号,表示



由政府严管保健品市场、严打虚假宣传的态度和决心。“警示用语区应当位于最小销售包装物(容器)的主要展示版面,所占面积不应小于其所在面的20%,使

用黑体字印刷”。可以说,这些要求无疑有助于凸显保健食品警示语,防止企业选择性标注行为,从而切实起到消费警示作用,遏制虚假宣传行为。 □廖海金

■有话直说

别开生面的答辩会

上级制定政策,下级贯彻落实;上级部署工作,下级负责执行,这是人们司空见惯、习以为常的工作程序,没有人提出过异议。然而,青岛市总工会日前召开的一次关于“基层组织建设、维权服务职工”的工作会议,却开成了“作战方案答辩会”,令人耳目一新。

这次会议不是市总部署工作,而是请下级有关单位工会主席、市总机关全体干部和直属事业单位主要负责人、劳模工匠及一线职工代表共百余人到会,聚焦工会工作中的重点、难点、痛点、堵点问题,现场提问,由市总分管领导作主答辩人,相关部门负责人为副答辩人,现场问答,激发灵感,拓展思路,并使下级工会和职工群众直观地了解市总工会“该干什么、为什么干和怎么干”。这种形式确实别开生面,且效果不错。据悉,青岛市总近期已经举行了3个主题的5场答辩会,有下级工会和职工代表600余人次参与,可见他们从中尝到了“甜头”。

一般而言,上级机关汇集精英强将,领导者更具较高水平,制定政策、部署工作基本“靠谱”。但“智者千虑必有一失”,难免也有“不靠谱”的时候。这就需要调查研究,需要了解实际,需要问计于民。所谓“集思广益”“民主集中”是也。而“作战方案答辩会”更似“战前动员”,不仅要向下级交代任务,更要直面下级提出的实际问题,现场答辩,“思想撞击”,使任务更切合实际,也更利于执行。正如参加青岛市总会议的基层同志所说,“相较于闭门会议,公开答辩出台的方案更具实战性、可操作性,基层认可度也会更高。”“以往下级工会多扮演市总政策执行者的角色,现在参与到政策设计中来,对政策的执行力无疑将大大增强。”这就是“答辩会”的新颖、可贵之处。

□一刀(资深媒体人)

■网评锐语

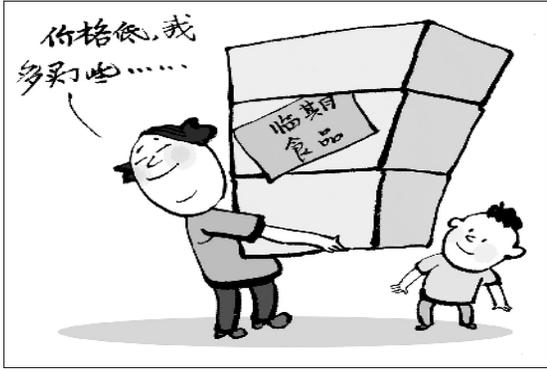
给“校闹”及时刹车为和谐校园助力

刘天放:近日,教育部、最高人民法院、最高人民检察院、公安部、司法部联合印发《关于完善安全事故处理机制维护学校教育教学秩序的意见》,加强治理近年来越演越烈的“校闹”事件。给“校闹”及时刹车,是为构建和谐校园助力,对维护学校和教师的合法权益,正常开展教育教学,无疑具有积极意义。

礼遇好人需要制度“护航”

徐友才:近年来,陕西铜川市坚持以德润城,不仅开展了“优良家风进万家”等一系列活动,而且在全省市级层面率先出台了《铜川市道德模范奖励帮扶实施办法》《铜川市道德模范及身边好人礼遇实施办法》,树立了当好人、受尊重、有好报的价值取向,营造了“发现好人、推荐好人、崇尚好人、争做好人”的风尚。礼遇好人既需要教育引导,更需要制度来“护航”。只有这样,“礼遇好人”才会形成广泛共识,变为每个人的实际行动。

■世象漫说



临期食品

近日,在一些电商平台和超市,部分进口食品因为临近保质期,被卖出了“白菜价”。临期食品是即将达到保质期、但仍在保质期内的食品。这些食品在剩余期限上有的短则几天,有的长达数十天,售价仅为原价的20%-50%。最近一段时间,在北京、上海等一些城市的便利店,出现了专门销售临期食品的货架,其中大多以进口食品为主。(8月21日《人民日报》) □王铎

■有感而发

让职工拥有“8小时外的好心情”值得肯定

走进江苏省扬州市苏北人民医院7号楼7楼的“工会天地”,“以职工为中心”6个大字首先映入眼帘。这家医院通过扶持37个职工自组织协会(工作室),让职工拥有“8小时外的好心情”,实现舒心工作、幸福生活。(8月21日《工人日报》)

对于一个单位来说,凝聚力就是战斗力,战斗力也可演化为生产力。传统的管理方法是通过组织系统自上而下的行政指令,淡化了个人感情和社会心理等方面的需求。团队精神则通过对群体意识的培养,通过成员在长期

实践中形成的习惯、信仰、动机、兴趣等文化心理,来沟通思想,引导大家产生共同的使命感、归属感和认同感,进而产生一种强大的凝聚力。

现实生活中,一些企事业单位借口抓业务抓质量抓经济效益,把职工的文化生活放在可有可无的地位,甚至长期不怎么过问。至于让职工拥有“8小时外的好心情”恐怕就考虑更少了。虽然不能说这是本末倒置,但至少可以说明这些企事业单位的领导者和管理者在团队凝聚力的认知上还很模糊或者很不到位。

作为单位文化建设的重要组成部分,凝聚力的高低,决定着员工的精神状态,决定着员工工作的主动性、创造性,也决定着员工能否有秩序地、高效率地开展工作的实现。从此意义上讲,让职工拥有“8小时外的好心情”是一种很有远见的举措,既有利于职工的身心健康,也对单位的长远发展好处多多。

单位的管理者,在此方面多要花一些心思,多想一些办法,并不是什么分外之事。恰恰相反,是职责所在。 □姚村社