

众说纷纭

“职场菜鸟”的第一课 绝不是如何喊人这般简单

每年这个时候,都有一批毕业生迈入职场。从校园人变成社会人,有些不适是难免的。一则新闻颇有意思,“叫姐别叫姐姐?喊哥还是喊老师?‘职场菜鸟’第一课竟是如何喊人”,如何称呼也是个大学问,遑论其他。大概“与领导的眼神交流频率”“会议上说话分贝的大小”“食堂打饭要不要帮同事递盘子”等,都可纳入“职场学”的范畴。

可以说,职场的一些或明或暗的规则与默契,从某种程度上构成了与学生时代经验的反差,它代表了另外一种游戏规则。在这个规则里,它并非循着努力学习——成绩优异——前途远大的线性逻辑,而是一种通盘考虑的复合逻辑,好比能力固然重要,但人脉有时更为关键;工作成绩一骑绝尘,但有时还要迁就整体方案;自己表现极为突出,但还要平衡团队利益……对这种新规则的接纳,或许就是学生“社会化”的过程。

(王子墨)

司机插队影响救援 别把陋习带到震区

8月9日8时,绵阳消防救援部队到达九寨沟县城,前往景区的道路上,部分司机随意插队,占用救援车道,导致救援车辆行进非常缓慢,近一个小时行驶还不到五公里。

堵塞救援通道的,不是因为“进”的车辆过多,而是因为“出”的车辆过多。地震来袭,且余震不断的情况下,第一时间逃离灾区符合趋利避害的本能,私家车司机急于逃离的心情可以理解。但是,在危险时刻,唯有遵守规则才会达到最高的安全系数。若随意插队,不仅阻塞救援车,自己能否快速逃离灾区也是问题。在地震这种特殊时期,也只有每一个人都遵守规则,才能获得更大的安全。

(温文)

登机不飞致乘客中暑 航空公司真没责任吗?

“延误4小时,深航一航班空调不开乘客晕倒”的视频,这几天在网上热传。爆料者称,8月1日,大连飞往深圳的ZH9632次航班,在乘客登机后数小时未起飞,一名女乘客在机舱内因中暑晕倒,救治后,机组人员要求晕倒女乘客签署免责协议才能起飞。

针对网友的质疑,深航解释,在地面飞机空调不给力,同时由于非航空公司原因造成的延误,航空公司可以不予赔偿。这样的表态给人的感觉是“轻描淡写”,似乎乘客中暑都是客观因素造成的。这样的“诚意”不足以让人满意。航空公司首先要问问自身,服务做得够不够。

(鑫华)

热点聚焦

独生子女“护理假”的重点是 落实执行

近日,重庆拟立法设立独生子女“护理假”的新闻引发社会关注。近年来,已经有包括河南、福建、广西、海南等地出台了类似政策,独生子女“护理假”时间在10到20天不等,这让“百善孝为先”变得更加可行。(8月7日中新网)

目前,我国大约有1.5亿的独生子女家庭,若以3人的家庭规模来计算,独生子女家庭的人口有4.5亿之多,约占全国总人口的1/3。近年来,随着第一代独生子女父母逐步进入老年人行列,独生子女如何照顾父母成为社会性难题,引起国家与地方层面重视。新修订的《中华人民共和国老年人权益保障法》中明确规定,子女要多关心老人,“常回家看看老人”,部分地方亦出台政策,明确独生子女在父母住院期间,享受护理假权益。

独生子女在照顾老人方面,有着非常现实的窘迫,不仅要独自承受家庭负重,还得挤出宝贵的时间。特别在父母生病住院期间,需要子女陪伴和照顾,就是最为紧迫的时候,既要请假又不能影响工作,如果有护理假做保障,当然是再好不过了。

由此可见,“护理假”对独生子女来讲是刚需,各地出台相关政策亦是为独生子女家庭托底,通过制度保障



独生子女的休假权益,让其有时间陪伴、照顾生病住院的父母,以尽子女的责任和孝心。大部分地区均明确,享受这一政策时,独生子女父母需年满60周岁,且强调护理期间工资福利待遇不变,从而可以放心休“护理假”,全心陪伴照顾父母,不必担心工作和收入问题了。

当然,与其他休假政策一样,独生子女“护理假”的最大困难,就是如何落实下去,确保执行时不被用人单位打折扣。从以往的休假政策执行情况看,机关单位、国企、外企等执行力较强,基本能够遵照法律,但用工占比最大的私企,则成为休假的“黑洞”,很

多企业现在连基本的双休日都不能保证,至于其他带薪年假、探亲假、婚假、产假等休假更是难以落实执行,往往被克扣甚至取消掉。

休假是劳动者的合法权益,依法休假会增加用人单位的经营管理成本,这也是很多私企不愿意执行的主要因素,关键是要依靠监管部门严查、严管,不能让用人单位轻易逃避。因此,各地在推出独生子女“护理假”后,应将工作重点放在落实执行上,出台配套的检查处罚措施,严查用人单位的政策执行情况,对于违法违规者,可以采取经济处罚、信用惩戒等多种手段,提高其违规成本。(江德斌)

职工有话

加强职工健康管理刻不容缓

近年来,我国传统的职业病形势依然严峻,“十二五”期间,我国新发职业病特别是新发尘肺病报告数仍呈上升趋势。此外,随着生物、高端装备制造、新能源、新材料等新兴产业的快速发展,新的职业病危害陆续出现,职业病危害辨识和治理工作难度进一步加大。系统而科学的职工健康管理亟待提上日程。(8月8日《工人日报》)

职工健康,不仅涉及到个人权益,也是岗位工作所需,更是家庭幸福的基础。健康管理是对个人或人群的健康危险因素进行全面管理的过程。其目的就是调动个人、集体和社会的积极性,有效地利用有限的资源来达到最大的健康效果。职工健康管理,需要顶层设计和系统规划,也需要政府、社会团体和民众的共同努力。

可实际上,我国职业病防治形势不容乐观,职工健康管理也有待进一步发展。以职业病防治为例,尽

管有职业病防治法做保障,但在实施中还存在着职业卫生监管和职业病防治服务能力不足,部分地区基层监管力量和防治工作基础薄弱,对重点职业病及职业相关危害因素监测能力不足等问题。这就导致了职工健康权益难以得到保障。

同时,职工健康管理,一是职工对健康认知不足,缺少科学认知,甚至对健康生活方式不屑一顾;二是公共服务不到位,加大了职工健康风险;三是企业重视不足,甚至存在侵害劳动者权益的现象。这些,均为职业病防治,以及职工健康的管理设置了重重障碍。

国内外大量预防医学研究表明,在预防上花1元钱,就可以节省8.59元的药费,还能相应节省100元的抢救费、误工损失、陪护费等。这就需要用人单位、劳动监察部门,乃至卫生等部门,为广大职工做好健康管理,这也未尝不是一种现代化的人力

资源管理模式,在改善职工工作环境基础上,加强职工健康管理,无疑会成为用人单位留人的一大资本。

因此,一方面用人单位应该按照《职业病防治法》切实履行好主体责任,如制定职业病危害防治责任制、确保工作场所达到职业卫生要求、不定期进行职业病危害检测等;另一方面也可以和医疗单位进行合作,对职工的健康状况进行建档立案,组织定期体检,帮助职工掌握自身健康状况,以便对一些疾病及早诊治。

再者,借助工会的力量,通过上下贯通的工会组织网络、职工帮扶中心以及工人疗养院等,积极为职工提供服务。当然,作为职工自己,也应强化自我保护意识以及维权能力,规避不良的工作环境和不良生活方式带来的伤害,确保自己的身体始终保持健康状态,这既是个人和家庭幸福的需要,更是岗位安全之必需。

(杨李喆)