「 茶点 聚焦

# 让"安全第一"更加深入人心

平安是最基本的公共产品,"安全 第一"是最广泛的社会共识。习近平总 书记强调:"人命关天,发展决不能以牺 牲人的生命为代价。这必须作为一条 不可逾越的红线。"安全生产关乎人民 福祉、事关经济社会发展大局,只有时 刻绷紧安全这根弦,不断强化责任落 实、筑牢制度堤坝、织密防护网络,才能 防患于未然、守护好生命安全。

最近一段时间,接连发生的安全事 故,为人们一再敲响警钟。一些特大安 全事故,往往带有突发性、意外性、复杂 性的特点,看似防不胜防、难以避免,实 则萌生于日常被忽视的隐患、潜藏于不 负责任的细节。有数据显示,90%以上 森林草原火灾是由上坟烧纸、吸烟、烧 秸秆以及燃放烟花爆竹等人为原因引 发的;一些专家在分析170万宗事故后 认为,由于人为因素或不安全动作与行 为导致的事故,占了88%。可以说,人 为疏忽与安全思想麻痹是最大的隐患, 而隐患往往最终酿成事故。因此,社会 方方面面,不管面对的是生产流程还是 生活空间,都应始终葆有安全意识、担 负起应有的责任,共同守护好安全的环

一人负责一处安全,众人把关稳如 磐石。抓好安全问题,关键还得依靠制 度,以厘清各方责任、形成工作合力。 破解安全生产难题,离不开依法治理与 制度建设,需要充分运用法治思维和法



治手段。事实上,补齐安全短板的过 程,就是在推动安全生产责任制度化、

党的十八大以来,《中共中央国务 院关于推进安全生产领域改革发展的 意见》出台,我国安全生产法律法规体 系不断完善,涵盖11部专项法律、3部 司法解释、20余部国家行政法规、30余 部地方性法规、100余部部门规章、近 400部安全行业标准。我们的安全底线 越来越高,责任体系越来越密,法治手 段越来越硬。在此基础上,进一步加强 法规制度的落细落实,让排查风险更深 入、预警机制更灵敏、监管执法更有力, 以"万无一失"防止"一失万无"。

近年来,随着应急管理体系的健全 完善,全社会的应急反应能力和处置水

平都有了显著提升,有效减少了事故损 失。同时 一些地方出现的问题 也擎 示我们要举一反三、亡羊补牢。要加强 预防工作,更有效地进行安全隐患排 查,盯紧安全链条的薄弱环节进行整 改,要更精准地识别灾情,救早、救小, 进一步提升专业救援能力。

安全生产必须警钟长鸣、常抓不 懈,容不得丝毫放松。近年来,经过共 同努力,我国安全生产形势持续稳定好 转。面对安全生产的责任要求,任何时 候都不能麻痹大意。牢固树立安全发 展理念,始终把人民群众生命安全放在 第一位,将责任扛在肩上,为安全生产 架设"防火墙",我们就能守护好美丽家 园,不断增强群众的获得感、幸福感和 (李洪兴)

以 **工**有话

## 青年就业服务"贴身"更要"贴心"

时值就业季,不少青年此时正在经 历找工作的喜悦和烦恼。近日,人社 部、共青团中央聚焦失业青年,决定启 动"青年就业启航计划",明确将16岁 至35岁的失业青年请出家门,为他们 提供一揽子就业帮扶服务。

"将失业青年请出家门",一个"请" 字体现出政府对青年就业群体的高度 重视。今年《政府工作报告》首次将就 业优先政策置于宏观政策层面。在推 动就业优先的过程中,青年群体被视为 重要且宝贵的人力资源。近年来,高校 工作的重要位置,是务实之措,也是必

一个"请"字,还体现了政府引导青 年就业观的"贴心"转变。与父辈"铁饭 碗"时代不同的是,随着"大众创业、万 众创新"的进一步深入,现在年轻人有 更多机会实现自主就业。这些年发生 的一个巨大变化,就是大学生就业的核 心问题从过去"就业难"向"择业难"转 变,"择业"本身就带有强烈的主观意 识。在这样的情形下,政府部门站在待 就业青年角度,想青年之所想,急青年 之所需,扮演"就业之友"的角色,值得 赞赏。

尤其值得注意的是,近年来"毕业 即工作"的传统就业观念正在青年人 中间松动,"慢就业""错峰就业"等新 观念悄然兴起。对刚走出校门的青年 人来说,选择"延迟就业"未必是缺乏 就业能力,也很可能是一时无法确定 毕业生数量持续走高。据统计,今年应 就业方向,或处于对就业岗位"眼高手 工作"的期待,对公共就业服务提出了 届高校毕业生将达834万人,再创历史 低"的矛盾之中,或正在经历创业失败 更高要求。因此,对于青年就业群体 新高。此时把青年就业群体放在就业 后的平复期。他们更需要的,是通过 的就业指导和公共服务,不是简单提 合适的方式,来引导调动其主动就业 供几条就业信息,要充分考虑他们的 的积极性和主动性。此时,国家发力 让失业青年走出家门,有更多与社会 接触交往机会,对青年积极就业观的 养成非常重要。

> 当前,在经济下行压力加大的形 势下,广大中小企业和基层地区对宝 贵的青年人力资源求贤若渴。不可否

认,有些青年确实是囿于专业错位或 能力限制,一时找不到合适的工作,当 然也不排除有的青年习惯了安逸生 活,抱着"宁愿没事做,不去找工作"的 心态,不愿走出家门。对待业青年来 说,能力问题也好,价值观念也罢,计 划的适时启动,都对他们提升就业能 力、了解就业市场大有裨益。

青年就业启航计划的出台,对政 府部门如何完善就业服务机制也是一 种启发,那就是要根据服务对象的就 业观来开展工作。广大青年对"有好 个人感受,在服务方式上更加贴心。 可以预见,随着时代进步,公共就业服 务对象的范围将会更广,服务内容和 服务方式也将与广大青年的就业观念 同频共振,最终让更多有志青年怀揣 梦想,有底气去奋斗打拼。

(韩秉志)

#### 众况纷纭

#### 每个人都有 "不能拼"的时候

"无论业绩好坏,职位高低,也不管是老 员工或者管培生,不管是身体原因还是家庭 原因,凡是不能拼或者拼不动的,都要淘汰掉 或协商解决掉。"这是某互联网公司最近被曝 光的内部邮件,除了"不能拼的人",被列入淘 汰标准的还有"绩效差的人""性价比低的 人"。消息一出,在网上引发热议。

企业不养闲人,这是一般常识。如对绩 效差的人"末位淘汰",虽然在法律上有一些 争议,但仍在可理解的范围内。而对"不能拼 的人"也一概淘汰,就让人有些摸不着头脑 了。正如邮件里说的,"不管是身体原因还是 家庭原因",这都是主观性理由,给人感觉是 企业随时可以裁员。如此评价标准,不是公 然违反《劳动法》吗?再说说"性价比",就更 令人无语了。"性价比"通常用来形容商品,这 里用在人身上,是对人的工具化、商品化。更 进一步,什么是人的"性价比"呢?倘若也没 有硬性标准,毫无疑问,这又不过是种"生杀 予夺"的借口。 (扶青)

### 频繁跳槽有多少恶意 当审慎判定

"个人频繁辞职和就业,信用将成问题。" 据4月7日《南方都市报》报道,近日,浙江省 人社厅副厅长的上述发言,引起了外界广泛 讨论。浙江省人社厅回应,正常的跳槽肯定 不会影响信用,针对的是恶意频繁的跳槽行 为,相关细则尚在研究中。

就像结婚和离婚是婚姻自由的两面,求 职和辞职跳槽也是就业自由的两面。实际 上,就业自由并非绝对自由,它有着法律和契 约规则的约束。

违反法律以及劳动合同或保密协议的频 繁跳槽当然是失信行为,理应受到征信机制的 约束甚至惩戒,但对于劳动者不受法律或劳动 合同约束的辞职跳槽行为进行征信约束,则可 能影响劳动者的正常就业流动,干预劳动者的 就业选择。评判跳槽行为的标准只能是法律 和契约,只要跳槽行为符合法律和契约,频繁 的跳槽也不宜定义为恶意。 (李英锋)

#### 这则"通报批评" 何以暖心

4月1日,浙江省金华市磐安县公安局安 文派出所所长在工作群里发了一则"通报批 评","责令"该所一名住院期间回所加班的派 出所民警休养至病愈出院再回所继续工作 这则"通报批评"是所长选择特定日子开的一 个诙谐的小玩笑,读来令人忍俊不禁,也感受 到一股浓浓的关切之意,让人心里暖融融。

这则小故事之所以受到关注,除了人们 从那位带病工作的民警身上看到自己和身边 人的影子,很多是从他的领导——那位可爱 的派出所所长身上收获了感动。他那种体现 对下属关爱的颇具喜感的表达形式,颠覆了 人们对单位领导一般威严、庄重的刻板印象, 也向人们传递了一种观念,即工作重要,身体 健康也不容忽视。 (毛同辉)