

热点聚焦

# “带薪护理假”缘何难落地

近日实施的《云南省老年人权益保障条例》中规定,老年人患病住院治疗期间,其子女的用人单位应给予独生子女每年累计20天、非独生子女每年累计10天的“带薪护理假”。目前,已有10多个省份推出子女带薪护理生病老人政策,但记者调查发现,一些地方带薪护理生病老人政策难以落地。

数据显示,截至2018年底,中国60岁及以上老年人口已达到2.49亿;预计到2020年,全国60岁以上老年人口将增加到2.55亿人左右。按时间推算,这批人正是“独生子女政策”的践行者。当年独享父母宠爱的“80后”,如今不得不面对为父母养老的“分身乏术”。

正因此,出台“独生子女带薪护理假”等相关政策,便成为各地方政府近年来的“集体动作”。截至今年10月1日,已有包括福建、广西、海南、湖北、黑龙江、重庆、四川、河北、河南、宁夏、

内蒙古、山西、云南13个省份以及广州市、淮安市两市,以地方法规或行政法规的形式明确了子女每年可用的护理时间,且大多规定了护理期间工资福利待遇不变。

但据新华社记者调查,这项假期的实施效果却并不尽如人意,不知道、不敢请、请不了的现象突出。究其原因,一是企业相较于员工均处于强势地位,很多员工在面对休假与饭碗的问题上没有话语权,导致政策最终搁浅;二是缺乏独生子女护理假的合理社会分摊机制,企业之所以不愿落实带薪休假,是为了降低运营成本,维持企业正常运转,而休假导致的损失全部由企业承担,企业自然缺少执行政策的动力;三是政府执行力不足,政策的出台必须有法律的有力支撑,否则再多的惠民策略也会变成一纸空谈。

良法还需善治。要让“带薪护理假”这一政策利好真正得以落地,首先

就要将其上升至国家层面进行统一立法,并厘清其与带薪年休假之间的关系,以增强政策执行的有效性。其次,不能将所有成本都让用人单位一方承担,相关部门可以通过减税、降费,或是直接的财政补贴等优惠举措,鼓励企业积极落实带薪休假制度。再其次,行政执法机关也应畅通投诉渠道、完善惩治措施,对拒不支付独生子女护理期间享有的工资福利的用人单位,采取“零容忍”的有违必顶格处罚。此外,加强宣传释法,营造依法保障独生子女护理休假权的良好氛围也很有必要。

当然,我们还可以借鉴一下“在发达国家,亲人住院是不需要家属陪护的,由医院全权照顾,甚至连探视时间都有严格规定”这一制度,从而出台更为合理的医院管理制度,以真正减轻独生子女家庭所面临的陪护负担。

(祝建波)

图说新闻

## 不打码曝光高铁“外放族”侵权了吗?



新闻:10月12日,影视明星叶璇在其微博发布了一段视频,视频中一男子在高铁上大声外放视频,叶璇出言相劝,被骂为“神经病”。10月13日,视频中男子表示,叶璇侵犯了他的肖像权,希望对方删除视频,并公开赔礼道歉。

点评:叶璇的制止举动是社会的自力约束。这受到我国《民法通则》第七条的“保护”——“民事活动应当尊重社会公德”。其他公民出于维护公共秩序的目的,制止违反公德的行为,只要没有超过必要的限度,并不存在侵权的问题。(余超)

## 县级单位吸引在编人员回乡并非“不靠谱”



新闻:山东省济南市平阴县日前制定了《平阴县域外在编人才回调管理办法(试行)》,其目的是通过进一步畅通平阴县域外人才回调渠道,吸引平阴籍外地机关事业单位人员回乡工作。

点评:有不少县级单位由于人才引进政策具有较强吸引力,迅速成为包括本地籍机关事业单位人才回流的热土。事实证明,只要目标精准,措施得当,落实有力,县级单位就能扭转在吸引人才中的劣势地位,而政策“靠不靠谱”的疑虑也就自然烟消云散。(李长安)

## 别被躺赚噱头迷了眼



新闻:据中国之声报道,以走路赚钱为噱头的网红APP“趣步”因涉嫌传销、非法集资、金融诈骗等违法行为,近日被湖南省长沙市工商部门立案调查。

点评:对这些“挖坑”软件,监管部门该提高监管敏感性,出现问题该查就查。而公众也该多些网络化“媒介素养”,别轻信上当——天下没有免费的午餐,可别让“躺赚”之类的噱头迷了眼。(柳宇霆)

职工有话

# 非全日制研究生遭歧视 硕士不是掏钱就能读

进入10月,企业陆续开始秋招,对部分非全日制研究生来说,求职过程却备受冷眼。据媒体报道,国内某大型建筑公司明确“不招收非全日制的学生”,某企业HR也曾坦言,“(全日制和非全日制研究生的区别)大了去了,非全日制=本科生”。许多认为自己遭歧视的学生向当地人社部门提起举报。

“非全生”遭歧视并非没来由。在“非全生”教育早期试点摸索、制度确立以及后续发展过程中,因招考方式、标准的混乱,功利心态导致的教学培养体系、学历学位授予考核松散,甚至不乏“硕士掏钱就行”的说法,“非全生”无形中被打上“质量低”标签。尽管时过境迁,如今“非全生”的招录门槛远非昔日可比,但社会不少人对其认知依旧停留在过去,企业招聘也依然会有歧视。

要改变这种状态,除了改变公众的刻板印象之外,也需要正视当下“非全生”教育中存在的一些问题。目前,许多高校的“非全生”招录情形冷热不均,选择非全日制的考生多青睐人文社科经管领域,如工商管理硕士就常年爆满,而部分院校的理工类学科则门可罗雀、难以维系,甚至逐年减少招

生,不平衡的招录情况,在同一院校的不同学科、学科优势特色不同的文理院校间都时有发生。

报道中遭“歧视”的研究生,好多还是非全日制应届生。按理说,报考“非全生”要有一定的工作经验,但和部分院校注明“定向就业”的“非全生”招录要求不同,有些院校并无此限制,这些学生往往是全日制统招复试失利后,出于各种原因“调剂”而来。这说明部分院校发展“非全生”教育的盲目无序,既未充分考虑自身学科竞争力,更未预料门槛提高带来的低通过率,导致对招生计划的预见不足。这些学生与依附原工作单位、非脱产学习的“非全生”相比,除了遭受“歧视”之外,还要面临更大的择业焦虑。

“非全生”的培养目标为某些专业领域的高层次人才,在2016年全日制、非全日制并轨后,除了同等学力申硕,“非全生”统考能报的学位多为专业硕士,鉴于此,许多院校培养方案也参照专业硕士进行。但目前的专业硕士教育并非臻于至善,加之不同地区、不同院校间固有的差距,部分院校专业硕士的培养方法尚不成熟,“非全生”教育却已草草上马,有的将就沿用此前落后、松散的培养方案,培养质量难以

保障。

再就是教学科研资源的紧张。尽管“非全生”为完全成本收费,学校不覆盖奖励助学金,更不占住宿等后勤资源,但院校科研教学的承载力是有限的,许多院校师资力量难以匹配教学。此外,学制过短使课程节奏过快、业务实践和求职时间冲突等问题也十分尖锐,这些专业硕士培养中已遭遇的问题,应当在“非全生”培养中予以克服。

“非全生”教育极大满足了全民终身教育需求,对无缘通过全日制学习获取知识以及学历的人来说,“非全生”教育一定程度保障了他们的“受教育权”。发展好“非全生”教育也可适当借鉴国外成熟经验。和我国的“非全生”不同,英美一些高校以研究生课程的12个学分分界限,修够12个学分,便自然过渡为全日制研究生,其灵活性也体现在“非全生”成长空间上,如与博士学历的无障碍共通;在人才考核上,用较为独立机构的“专业认证”评价把关人才质量。这些成熟经验启发我们既要发挥国家政策的宏观调控,也要适度扩大高校自主权,如此,才能真正办好“非全生”教育。

(白毅鹏)