

劳动者有苦说不出,变相裁员必须治理

本报评论员 张伟杰



权,又怕等不起、赢不了”。这是近日《工人日报》“职场不可不说的变相裁员”系列报道披露的情况。

根据我国《劳动合同法》的规定,如果劳动者没有出现法定可以解除劳动合同的过错,用人单位单方解除与劳动者的劳动合同或经济性裁员,都有严格的程序需要向劳动者支付相应的经济补偿金。如果反过来,是劳动者单方解除与用人单位的劳动合同,则仅需要提前30日以书面形式通知用人单位,就可以解除劳动合同。

为了避免严格的程序,为了免掉经济补偿金,一些用人单位动起歪脑筋、采取种种手段,逼迫员工主动走人,将原本用人单位单方解除劳动合同,变成了劳动者单方解除劳动合同,这样才更有震慑力。

变相裁员,不论用人单位使用何种手段,其本质都是违法的,但近年来在一些地方却成了一些企业常用的“开人”手段。而很多员工对此无可奈何,全无招架之力,不少人在企业使出“初级招数”时就主动离职。

变相裁员,不论用人单位使用何种手段,其本质都是违法的,但近年来在一些地方却成了一些企业常用的“开人”手段。而很多员工对此无可奈何,全无招架之力,不少人在企业使出“初级招数”时就主动离职。

调岗、降薪、无薪长假……一些企业变相裁员手段不断翻新,有律师感叹“办公室调岗到保洁的都属‘低级手段’了”。对此,不少劳动者明白权益受损,却在维权与不维权间陷入尴尬——“不维权,只能主动走人;维权

有效遏制变相裁员,保护劳动者正当权益,相关部门应加强执法力量和执法力度,进一步强化对劳动合同签订、履行及解除的监督检查;有必要进行深入调研,找出变相裁员现象多发的原因,从而判断到底是违法成本低或是用人单位守法意识差还是法律规定有漏洞,导致了变相裁员屡禁不止。同时,既要有必要的经济惩罚,也不能在劳动者胜诉后仅仅是赔钱了事。有业内人士提出,一旦企业被认定变相裁员,企业主评估、评估可一票否决,将企业纳入失信黑名单等,这样才更有震慑力。

无论如何,不能让变相裁员成为用人单位“省钱开人”的潜规则,更不能任由变相裁员成为一种普遍现象。

有法可依,有法必依,执法必严,违法必究——在人人都是信息传播者的互联网时代,上述要求已然有了新的内涵,而这其中对于立法基础的考验、守法忠诚的考察、执法水平的考核和违法必惩的拷问将永不过时。

张世光

这两天,一段“教科书般”的执法视频在网上热传,一位警察在对违法对象三次警告无效的情况下,依法升级执法措施将违法当事人制伏的过程,获得了网友一片好评。

很多人都在点赞视频中一位“教官级”警察执法过程的严格与规范,而在视频最后出现不到五秒钟的一位警官,他的“台词”只有一句:“拍可以,但不能断章取义,拍头去尾,否则要为造成的不良社会后果负责。一句‘拍可以’显得自信十足,这显然不同于以往一些事件中出现的“偷拍”“不拍”。说话人的底气究竟从何而来?

首先,这是司法公开的表现,近年来这样的变化并不少见——裁判文书网上每一起“非涉密”案件的审理结果及其缘由全部可见;重大、典型案件的庭审直播让控辩对白公布于众;公安部规定“在拍摄不影响执法的情况下,民警要自觉接受监督,习惯于在‘镜头’下执法”……

诸如此类的点滴变化,体现了公开的法治化要求,也体现了司法案件从结果公开到过程公开的有法可依。只有从顶层设计方面作出明确要求,才能在引导社会预期、方便群众监督方面提供抓手。

实际上,之所以可以“拍”是因为有法可依,不拒绝“拍”则是对有法必依的践行。

而“不怕拍”的一个原因就是执法者严格遵守、践行法律规定,用教科书般的程序推进执法进程,即执法必严。

执法必严需要有较高的理论水平作保障,有精确的判断能力作标尺,有坚定的意志态度作后盾。罪与非罪的界限,情与理法的博弈,都需要执法者在第一时间快速做出准确无误的判断,这种能力是扎实学习、频繁实践和认真反思的结果,这种镜头下执法的公开也带来了公平公正和公信。

此外,这种执法底气还源于人民群众对于违法必究的支持。视频中,违法者身边的女士曾高喊“警察打人了”,如果“拍头去尾”来看,这一声呼喊显然非常容易引起人们的同情和激愤。但这段视频能够被完整地上传网络,本身就是公民善恶观、法治意识进步的体现,而视频内容也让人们清楚地看到警察到底是在“打人”还是在打击违法犯罪,让人们能够清晰地辨别正义与伪正义。于此而言,视频公开本身也是一堂生动的法治教育课,让人们不是简单地害怕警察而是从内心敬畏法律。

有法可依,有法必依,执法必严,违法必究——在人人都是信息传播者的互联网时代,上述要求已然有了新的内涵,而这其中对于立法基础的考验、守法忠诚的考察、执法水平的考核和违法必惩的拷问将永不过时。

“最有学问井盖”呼唤更多新颖科普载体

刘效仁

为迎接90周年所庆和公众科学日的活动,中科院物理所特意策划了井盖涂鸦活动,从上千个物理学知识点中精选了物理公式,让学生画在了井盖上。搭配这些物理公式的,还有一些诠释科学道理的有趣的小漫画。这些“最有学问”的井盖近日火了一把,引来许多游人驻足围观、拍照。(见5月20日《北京青年报》)

一只青蛙站在木块上在河中自地漂浮,背后蕴含的是阿基米德浮力定律;一只

猫咪望向鱼缸中的小鱼,猫咪眼睛看到的位置比它实际的位置要高,这其实是光的折射定律——斯涅尔定律在“捣鬼”……这些涂鸦之作,饱含了丰富的物理学原理和知识,而这些卡通图案,将经典公式作了通俗化和艺术化描述,不仅让深奥的物理学变得生动有趣、浅显易懂,易为公众接受,也让寻常的井盖一跃成了科普的新载体。

平日里,公众对折射现象司空见惯,却未必知道这即为斯涅尔定律,而公众科学素养的缺失,远不止物理学一端。现实生活中,伪科学大行其道,一些所谓的气功大师、健康大师甚嚣尘上,这些都在警示,科学素养有待提升。

经过多年探索,我国科普工作虽然已取

得长足进步,但仍然存在不少问题。如地方政府财力投入仍显不足、科研人员科普动力匮乏、科普图书引进多原创少,乃至缺乏基本的科普园地和载体。地铁及商场等公共场所,早成了商业广告的天地,却鲜有科普类的宣传;“互联网+”时代下的科普,同样乏善可陈;至于让井盖成为科普载体,更是鲜见。

中国科协科普部部长杨文志曾表示,“我国创新指数全球排名位列18,但科学素质排名在30多位。如果公民科学素质水平得不到大幅提高,肯定会拖整个国家创新发展的后腿。”要补上科普的短板,无疑需要让更多“最有学问井盖”脱颖而出,以群众喜闻乐见的方式,走进公众生活,这需要高校和科研院所所有更多担当与创新,也离不开社会各界的积极配合与支持。



升已成为国民现代素质的一大软肋。

《科技日报》曾刊文指出,若按照现在国际较通用的米勒公民科学素养测评体系进行的调查显示,2015年我国公民具备科学素质比例为6.2%,也就是说每100人中有6.2人具备科学素质,这仅相当于欧美20多年前的水平。公民具备基本科学素质,一般是指了解必要的科技知识,掌握基本的科学方法,树立科学思想,崇尚科学精神,并具有一定的应用科学处理实际问题、参与公共事务的能力。因此,科学普及与科技创新被称为实现创新发展的两翼。

经过多年探索,我国科普工作虽然已取

梦想本无标准答案

舒年

很多人都有过这样的经历,孩提时代,被老师和家长问起未来的梦想,答曰当个科学家,却很少有人真正去追问科学家究竟是什么,为什么这么答。因为这其实是个“标准答案”,如此回答,老师会夸你是个好孩子,家长会认为你要努力学习。而你真正的梦想究竟是什么,似乎没人知道,也鲜有人关心。

最近,一则杭州某小学演讲比赛的视频走红网络,学生上台后,直言自己的梦想是

“发财”,而这个“梦想”经网络传播后,得到了许多网友的赞同。到底人生的梦想可不可以是发财呢?

每个人都希望拥有更加幸福的生活,这样的幸福自然包括更好的物质生活条件、更广阔的事业平台。“梦想发财”并不是什么羞耻之事,关键在于怎么发,发财之后做什么,更何况,未成年人对于财富的认知有限,老师和家长不应一味完全肯定或否定“发财”,而应去帮助他们树立正确的财富观。

其实,老师和家长不妨将“发财”与“成为企业家”联系起来。众所周知,不管什么版本

的“富豪榜”,均有不少企业家位列其中。一个优秀的企业家在创造财富的同时,也在分享财富,还为社会公众解决诸多问题,让我们的生活更加便捷,也正因此,他们才能成功。

当孩子羡慕电视里“成功商业人士”时,家长要告诉孩子,财富积累是用汗水和智慧来实现的,真正的成功者是用汗水、智慧以及财富去造福更多人。这样的故事,在书本上、报刊中、网络上有很多。就像爱国华侨陈嘉庚所言,“公益义务,能输吾财,令子贤孙,何须富”。

人生成功与否不在于物质生活本身,而

在于所做的事情,对他人有几多改变。而为实现梦想流汗流泪的过程,与梦想本身同样重要。邵氏电影公司的创始人邵逸夫创业之初曾因购置电影器材遇海难,漂泊一夜才获救。而今,人们记住他,不只是因为电影,还因为遍布全国的“逸夫楼”。

所以,当你问起孩子梦想是什么时,不妨多问两句,你打算怎么实现你的梦想呢?实现梦想之后你又要做什么呢?梦想从来没有标准答案,对孩子如此,对成年人也一样。但有一点是肯定的,任何人的梦想,在实现过程中,都将成为社会、为他人带来改变和欣喜。



人生成功与否不在于物质生活本身,而



据《北京青年报》报道,在出租车上扫码就能直接购买零食饮料、享受按摩服务……这些新装备目前正在多个城市的出租车上搞试点。对此,有出租车司机表示,自己可以从中分成,净赚一个月的伙食费;有乘客则表示担心,这样的销售行为是否会影响车辆行驶安全。

作为一种全新的出租车增值服务,车载便利店丰富了乘车体验,满足了乘客的多种需求,同时也为出租车公司带来了创收新渠道,但产品质量究竟如何、价格是否合理,离不开相关部门及时精准的监管;怎样避免司机过分推销,让车上购物在确保行车安全的前提下进行,必要且有效的监督手段同样必不可少。从网络直播到短视频,从共享经济到车载便利店,对新兴业态宽容审慎,立规矩应是首要也是关键的一步。

李法明/图 楼超/文



时帮干部解开思想疙瘩,为他们加油鼓劲。二是解决后顾之忧。健全干部待遇激励保障制度体系,完善机关事业单位基本工资标准调整机制,完善公务员奖金制度,落实体检、休假等制度,保证正常福利,保障合法权益。三是重视关心基层。推进公务员职务与职级并行制度,实施地区附加津贴制度,给基层干部特别是工作在困难艰苦地区和战斗在脱贫攻坚第一线的干部更多理解和支持,在政策、待遇等方面给予倾斜。

问:请问《意见》对凝聚形成创新创业的强大合力,提出了哪些要求?

答:激发干部干事创业、担当作为,需要营造良好氛围,形成工作合力。《意见》提出各级党组织要切实增强“四力”,即政治领导力、思想引领力、群众组织力、社会号召力;要大力弘扬中华民族的“四个伟大精神”,即伟大创造精神、伟大奋斗精神、伟大团结精神、伟大梦想精神,让广大干部聪明才智充分涌流,让各类人才创造活力竞相迸发。提出四条具体措施:一是加强科学统筹,制定和执行政策坚持具体问题具体分析。二是大兴调查研究之风,尊重基层首创精神。三是加强党内政治文化建设,弘扬忠诚老实、公道正派、实事求是、清正廉洁等价值观。四是加强舆论引导,维护干部队伍形象,大力宣传改革创新、干事创业的先进典型,激励广大干部见贤思齐、奋发有为。

问:最后,请问对抓好《意见》贯彻落实有什么考虑?

答:制度的生命力在于执行,关键在干抓好落实、见到实效。各地区各部门各单位要紧密结合实际,突出问题导向,强化责任担当,认真抓好贯彻落实。下一步,重点做好以下几方面工作:一是加强宣传引导。中央有关媒体将持续关注、及时报道《意见》贯彻落实情况,各地区各部门各单位也要通过多种渠道和方式,对贯彻落实《意见》的好做法、好经验进行广泛宣传,以形成良好的舆论氛围。二是注重典型引领。注意挖掘和发现新时代新担当新作为的先进典型,大力宣传他们的工作业绩和光荣事迹,在全社会形成鼓励担当作为、崇尚实干苦干的良好风尚。三是细化制度措施。各地区各部门各单位要结合实际,精准执行政策,依照《意见》要求细化配套制度和措施。四是严格督促检查。坚持跟踪问效,及时对贯彻落实情况进行督促检查,推动工作有力有序进行,确保文件精神落地见效。

(新华社北京5月21日电)

努力以新担当新作为创造属于新时代的光辉业绩

——中组部负责人就《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》答记者问

立激励机制和容错纠错机制,抓住影响干部干事创业、担当奉献的关键症结,有针对性提出对策措施。

问:《意见》有哪些主要特点?

答:《意见》坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神为指导,以有效调动广大干部干事创业的活力动力为主线,以解决干部不想为、不能为、不敢为等问题为重点,从加强思想教育、树立正确用人导向、发挥考核评价作用、建立健全容错纠错机制,提升干部能力素质、热情关心关爱干部、凝聚创新创业合力等方面提出一系列要求。概括起来,主要有以下三个特点:一是宣示性。坚持正向激励主基调,立足事业发展需要,回应群众呼声,顺应干部期待,体现倡导性、引领力,释放出促进干部积极作为、奋进奋发的强烈信号。二是指导性。坚持目标导向和问题导向相结合,着眼解决干部选拔任用、考核评价、容错纠错等方面的重点难点问题,提出原则性要求,为各级党组织结合实际抓好落实提供遵循。三是统筹性。坚持系统谋划、综合施策,不是单从干部工作某个方面作出规定,而是统筹考虑影响干部积极性的因素,着力将干部选育管用的各个环节衔接起来,将政治教育、思想引导、待遇保障、人文关怀等方面贯通起来,作出整体性部署、制度化安排。

问:在加强干部思想教育方面提出了哪些要求?

答:思想是行动的先导,是激发干部担当作为的动力源泉。《意见》坚持把思想教育摆在首位,鲜明提出坚持“一个武装”、强化“三个担当”,做到“三个带头”的要求。“一个武装”,就是坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想武装干部头脑。“三个担当”:一是引导干部不忘初心、牢记使命,强化“四个意识”,坚定“四个自信”,增强对党忠诚、为党分忧、为党尽职、为民造福的政治担当。二是引导干部深刻领会新时代、

新思想、新矛盾、新目标提出的新要求,努力改革创新、攻坚克难,增强时不我待、只争朝夕、勇立潮头的历史担当。三是引导干部不负党和人民重托,在其位、谋其政、干其事,求其效,增强守土有责、守土负责、守土尽责的责任担当。同时,《意见》还对突出领导干部这个“关键少数”作出要求,提出要教育引导各级领导干部作出示范表率,自觉做到“三个带头”,即带头履责尽责、带头担当作为、带头承担责任,切实以担当带动担当、以作为促进作为。

问:您刚才提到要树立正确用人导向,请问这方面有哪些具体要求?

答:选好人、用对人,是最有效、最直接的激励。把担当作为者用起来,敢于担当、善于作为就会蔚然成风。为此,《意见》提出要鲜明树立重实干重实绩的用人导向,突出“五个过硬”要求,即信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬。具体工作中,要做到“五个坚持”:一是坚持好干部标准,大力选拔敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干部。二是坚持从对党忠诚的高度看待干部是否担当作为,既看日常工作中的担当,又看大事要事中的表现。三是坚持有为才有位,突出实践实干实效,让那些想干事、能干事、干成事的干部有机会有舞台。四是坚持全面历史辩证看待干部,公平公正对待干部,对个性鲜明、坚持原则、敢抓敢管、不怕得罪人的干部,符合条件的要大胆使用。五是坚持优秀者上、庸者下、劣者汰、对不担当、不作为的干部,该免职的免职、该调整的调整、该降职的降职。

下一步,按照中央部署要求,中组部将在全国范围内发现、宣传、重用一批敢于担当、奋发有为的先进典型,进一步树立鼓励和引导广大干部干事创业、改革创新的良好用人导向。

问:《意见》对完善干部考核评价机制提出了哪些要求?

答:“有官必有课,有课必有赏罚。”科学有效的考核是干部选拔、调整、激励、约束的重要手段。《意见》明确提出要充分发挥干部考核评价的激励鞭策作用,切实解决干与不干、干多干少、干好干坏一个样的问题,从“考什么、如何考、结果怎么用”等方面提出要求,凸显了干部考核工作的问题导向、目标导向、效果导向。比如,围绕“考什么”,提出要适应新时代新任务新要求,把贯彻执行党中央决策部署的情况作为考核重点,突出政治考核、作风考核、实绩考核,体现差异化要求,合理设置干部考核指标。特别强调要完善政绩考核,引导干部牢固树立正确政绩观,力戒形式主义、官僚主义。围绕“如何考”,提出要制定出台党政领导干部考核工作条例,构建完整的干部考核工作制度体系,改进考核方式方法,增强考核的科学性、针对性、可操作性。围绕“结果怎么用”,提出要将结果作为干部选拔任用、评先奖优、问责追责的重要依据,同时加强考核结果反馈,引导干部发扬成绩、改进不足、忠于职守、担当奉献,更好地调动和保护各区域、各战线、各层级干部的积极性。

问:对于一些干部“不能为”的问题,《意见》提出了哪些措施办法?

答:应当看到,现在一些干部不作为,除了是因为动力不强“不想为”,还有一些能力不足“不会为”。为更好地解决这一问题,《意见》聚焦建设高素质专业化干部队伍要求,从强化能力培训和实践锻炼着手,有针对性地提出了要求。在培养目标上,按照党的十九大提出的增强“八个本领”的要求,突出专业知识、专业能力、专业作风、专业精神的培养,引导干部干一行爱一行、钻一行精一行、管一行像一行。在培养内容上,围绕新时代、新目标、新部署对专业化的新要求,突出培训的精准化和实效性,有针对性地帮助干部进行知识更新和能力拓展。在培养方式上,坚持理论培训与实践锻炼并重,优化干部成长路径,注重在基层一线和困难艰苦

地区培养锻炼,让干部在实践中砥砺品质、增长才干。

问:您刚才谈到,《意见》提出要建立健全容错纠错机制,对此有哪些具体要求?

答:习近平总书记指出,干事创业总是有风险的,不能期望每一项工作只成功不失败。在改革进入攻坚期和深水区的今天,面对改革创新中的失误错误,只有允许试错、宽容失败,才能让改革永不停顿、创新永无止境。近年来,各地在建立容错纠错机制、激励干部敢闯敢试方面作了积极探索。从实践来看,哪些错误容、怎么去容,容错和纠错怎么有机统一起来,是开展这项工作的重点,也是难点。为此,《意见》对建立健全容错纠错机制专门提出要求,这是中央首次从制度层面作出规定。总的来说是按照总书记提出的“三个区分开来”要求来把握,具体工作中要妥善把握事业为上、实事求是、依纪依法、容纠并举等“四个原则”,结合动机态度、客观条件、程序方法、性质程度、后果影响以及挽回损失等“六个要素”,对干部的失误错误进行综合分析,对容错的大胆容错,不为错的坚决不容。对给予容错的干部,考核考察要客观评价,选拔任用要公正合理。

需要强调的是,要准确把握政策界限,防止混淆性质问题、拿容错当“保护伞”,搞纪律“松绑”,确保容错在纪律红线、法律底线内进行。同时,还要坚持有错必纠、有过必改,帮助干部汲取教训、改进提高,让他们放下包袱、轻装上阵。

问:《意见》在关心关爱干部方面提出了哪些要求?

答:总的要求是坚持严格管理和关心信任相统一,政治上激励、工作上支持、待遇上保障、心理上关怀,增强干部的荣誉感、归属感、获得感。重点做好三方面工作:一是注重解决疑惑。提出完善和落实谈心谈话制度,注重做好思想政治工作,掌握干部思想动态,及