

“指豚为鱼”背后是环境治理理念“跑偏”

本报评论员 韩轲超

进行疏浚作业,疏浚船只两次发生漏油事故,建设单位未采取应急处置措施,放任油污污染周边湖面。督察组在现场暗访时看到一头小江豚正在一片油污中挣扎,当地有关部门工作人员说“绝对不可能是江豚!它只是条大鱼”,后又辩解“是黑鱼或者水獭”,经督察人员反复说明,该工作人员才承认这是一只小江豚,说“这只是小概率事件”。

作为全球唯一的江豚淡水亚种、国家一级保护动物,长江江豚被称作长江生态的“活化石”和“水中大熊猫”,而鄱阳湖被誉为长江江豚“最后的堡垒”。新闻中某码头建设现场距鄱阳湖长江江豚省级自然保护区核心区仅2.7公里,按照该省农业农村厅关于该项目的环评报告,工程水下施工应避开3月至6月鱼类繁殖期。建设单位违规作业在先,还放任油污污染湖面,暴露出重点水域禁捕要求督察不到位,江豚保护不力问题。督察组在督察中发现,鄱阳湖区仍然存在大量人为建造的矮小围堤,同时还有盗鱼团伙用拉网、电鱼等方式非法捕捞江豚,督察人员想用无人机拍照时,遭到盗鱼者的阻挠、威胁。

拒不承认、当面狡辩、阻挠威胁……近年

来,在接受环保督察和后续整改的过程中,一些地方频频上演类似“戏码”——事前为接受督察的区域和项目“整容”“化妆”,事中则遮遮掩掩、敷衍搪塞,甚至直接关门、封路,事后则玩起消极整改、虚假整改的套路。总结起来,就是能躲就躲、能骗则骗,忽悠不成便恐吓威胁,再不济就装傻充愣。相关行为主体不仅有涉事企业及相关人员,甚至有当地环保部门及人员。

破坏、污染生态环境行为的背后,是力图瞒天过海的侥幸心理、畸形心态,是地方发展思维、环境治理理念的扭曲。如果任由这种状况发展下去,不仅会干扰环境治理的进展,还可能滋生“劣币驱逐良币”的不良效应,恐将形成“环境治理不拼作为拼‘情商’”的恶性循环。长此以往,甚至会腐蚀一方的政治生态。

顶风作案、当面狡辩,不撞南墙不回头……一些地方对抗环保督察的类似“努力”,如果能用在直面问题、认真整改上,将会是另一番景象。说到底,还是没摆正“绿水青山”和“金山银山”的关系,不明白靠造假、撒谎、抵赖,某些投机行为即便一时得逞,也将后患

无穷——一个谎不得不靠无数个谎去圆;窟窿小的时候视而不见,等到小窟窿变成大漏洞,最终酿成大祸,则悔之晚矣。

被称为“史上最大规模”的环保督察曝光了一系列典型案例,其意义重大。那些上不了台面的小心思、小动作,很可能会成为相关地方的负面标签,损害地方形象和职能部门的公信力。公众期待能有更严格的追责问责机制,让相关责任人切实挨板子、真肉疼,更好发挥环保督察制度的监督、震慑作用。

“以闻过则喜的态度诚恳接受、照单全收,不讲条件、不找借口、不打折扣,进一步细化整改方案,动真碰硬推进整改”,在这批集中通报中,浙江省也被曝光了典型案例,上面的话是该省省长5月17日赴现场调研督导整改工作时的表态,这也应成为各地迎接环保督察的正确姿势,成为生态环境治理领域的共识。

从这个意义上说,作为“啄木鸟”的环保督察工作,其现实意义不仅是发现、纠正破坏生态环境的行为,更要揪出一些地方、部门及人员根深蒂固的“跑偏”理念。为生态环境保护扫清理念上的障碍,相关工作才能更顺利地推进,取得更加令人满意的成效。

社评

中国新闻名专栏

那些上不了台面的小心思、小动作,很可能成为相关地方的负面标签,损害地方形象和职能部门的公信力。公众期待能有更严格的追责问责机制,让相关责任人切实挨板子、真肉疼,更好发挥环保督察制度的监督、震慑作用。

据5月18日《新京报》报道,第三轮第二批中央生态环境保护督察近日集中通报一批典型案例,包括江西省鄱阳湖保护修复不力,生态环境问题多发。督察组成员今年3月底暗查时发现,江西九江某码头建设工程违规

“挖苦求职者被封号”并非小题大做

戴先任

“这只是押金,还不是学费,就拦住你了,你还能做什么事?”据5月19日《法治日报》报道,在某网络招聘平台,求职者竟遭招聘企业挖苦。平台将企业封号处理后,企业诉至法院。近日,北京互联网法院审理了这起案件,判决驳回企业的全部诉请。

或许在一些人看来,上述挖苦算不上有多伤人,为此将招聘企业封号处理,似乎有点小题大做。实际上,求职者对押金心存疑虑并开口询问,是其个体自由,招聘者借此挖苦求职者,显然逾越了言论自由的边界。而现实中,“押金、保证金”陷阱在求职市场确实较为常见,一些招聘企业、不法分子借此为求职者“挖坑”,求职者对此十分警惕,也是防范意识较高的一种体现。

挖苦求职者,其实是求职市场乱象的一个缩影,现实中诸如对求职者百般刁难、询问求职者婚育状况、毫不遮掩地搞职场歧视等现象屡见不鲜,求职者苦不堪言。此番事件再次给广大招聘企业敲响了警钟,提醒企业在招聘过程中要时刻尊重劳动者的合法权益,平等对待劳动者。相关部门则应加强对招聘企业的监管,畅通求职者维权渠道,降低维权成本,营造良好的劳动用工环境。

近年来,网络招聘市场规模持续扩大,也暴露出不少问题。如本案原告在网络招聘平台发布超出经营范围的岗位信息、发表贬损求职者的不当言论等,还有一些不法分子浑水摸鱼,假借招聘之名收集应聘人员简历,再高价卖给培训机构并收取佣金等。

因此,规范网络招聘市场迫在眉睫,监管部门要加大对求职服务机构的监管力度,在明确其相应资质的基础上,依法依规惩治涉嫌虚假宣传、侵犯求职者合法权益的无良就业服务机构和招聘平台。移动互联网时代,网络招聘市场不能成为求职者的“就业陷阱”“权益黑洞”。只有进一步规范网络招聘市场秩序,才能让网上求职的体验更好,让网络应聘真正成为就业的好帮手,实现就业服务机构、求职者、用人单位的多赢。



图说

奖

据《北京青年报》报道,近日,江苏邳州市公安局、邳州市见义勇为基金会发布“举报劝阻未成年人野泳有功人员专项奖励办法”。根据该办法,对发生在该市行政区域内未成年人野泳、戏水行为,积极实施举报、劝阻、施救的非执行职务人员,将给予奖励。奖励办法不主张未成年人或不会游泳的成年人下水施救,可用大声呼救、报警、利用救生设施等方式进行施救。多地此前也发布过相关奖励措施。

夏季是学生溺水事故高发期,此时发布相关奖励措施意义不小,可以鼓励更多的人参与到未成年人的安全保护中来。当然,避免悲剧最好的方法还是将安全教育前置,通过教育和培训来传授未成年人水域安全知识与自救互救技能,进而让他们自觉远离危险。幼吾幼以及人之幼,一句善意的劝阻或许就能避免一场悲剧的发生,消除“多一事不如少一事”的冷漠,期待更多双监督之眼负责起来,全民防青少年溺水意识支棱起来。

李法明/图 弓长/文

“因工作起争执受伤算工伤”,准确理解工伤保护的法律宗旨

李英锋

水手工作期间跟船长起争执并互殴受伤,事后经民警调解,船长也进行了赔偿。然而,事情至此并未结束。据5月19日《法治日报》报道,近日,重庆市长寿区人民法院审理了这样一起案件,认为水手彭某确系因履行工作职责受到暴力伤害,应当认定为工伤。

员工与领导互殴受伤也算工伤?不少人恐怕对此并不理解。起初地方人社部门曾一度拒绝彭某提出的工伤认定申请,理由是彭某受伤是船长的故意故意伤害导致的,不属于工作原因。这种认为此事属于民事侵权纠纷的认知具有一定代表性,即在民警介入调解且船长已作出赔偿后,彭某的权益已得到维护,民事侵权纠纷也已化解。

然而,法院依托法律和事实形成的认知则告诉我们,劳动者因工作起争执受伤也在工伤保护范围内。这不仅在个案层面维护了劳动者的工伤权益,也给其他用人单位和劳

动者上了一堂工伤保护或工伤维权普法课,有助于各方拓宽工伤保护视野,走出工伤保护误区,增强工伤保护的全面性、准确性。

上述案例中,彭某与船长因敲门声音大小起争执并互殴,导致彭某受伤,属于因履行工作职责遭受暴力伤害。《工伤保险条例》规定:职工有“在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害”等情形,也属于受到暴力伤害等“内伤”。

同时,《工伤保险条例》对暴力伤害工伤的规定,并未要求受伤职工在暴力伤害事件中无过错,即暴力伤害工伤不要求“纯洁受害人”。工伤保险立法以保护劳动者合法权益、确保受伤职工得到及时救助为根本宗旨,参考《工伤保险条例》中通勤事故工伤仅要求职工对交通事故不负主要或全部责任,以及将故意犯罪、醉酒或吸毒、自残或自杀作为工伤认定排除事由的规定,可推知暴力

伤害工伤并不要求职工对伤害后果没有任何过错,只要不负主要责任,则不能成为阻碍工伤认定的事由。

彭某在工作时间、工作场所因工作原因与船长互殴并受伤,虽有一定过错,但不属于主要责任。综合这些因素判断,彭某符合工伤认定的条件,重庆市长寿区人民法院的意见是准确的、公平的。

现实中的劳动场景、工伤认定的具体情形是复杂的。诸如同事间互殴致伤等暴力伤害工伤情形,或许并不常见,超出了人们对工伤认定的传统认知,却依然在工伤认定的考量范围内。这就需要人社部门、法院加强对暴力伤害工伤等非传统工伤问题的关注和研究,准确理解工伤保护的法律宗旨,厘清工伤认定的实质问题,把握好工伤认定的范围和尺度,对符合法定情形的工伤应认定认定,充分保护劳动者的工伤权益。同时,也要强化普法宣传,教育引导用人单位和劳动者改变对工伤认定的片面认知,积极防范、化解暴力伤害工伤等非传统工伤纠纷。

好、职业健康友好”。

家庭是社会的细胞,和谐的家庭关系是社会和谐的基础。推进“家庭友好型工作场所”建设,需要用人单位秉持“人才是核心资源”的理念,真正认识到家庭与职场平衡对员工、对家庭、对社会的重要性,通过创建友好的工作环境,主动帮助职工平衡工作与生活,享有平等的就业机会和福利待遇,以及平等的职业发展机会,使职工安心在公司深耕与发展,也减少了人员流失,有利于构建和谐稳定的劳动关系。

“家庭友好型工作场所建设”是一项有利于儿童、妇女、用人单位、经济社会发展的多赢之举。各地工会要积极推动和参与到相关制度的制定、实施和监督中来,用人单位也不妨将目光放长远,切忌只看到这一过程中增加的用人成本,而忽视了相关举措切实为职工带来的归属感、获得感,以及随后在工作中所投入的更多精力,所实现的更高效率。期待典型案例充分发挥示范作用,带动更多用人单位参与到“家庭友好型工作场所”的建设中来。

网评

西安科大“改成绩”事件,大家在担心什么?

龚先生

5月14日,西安科技大学再次发布情况通报,认定该校学生王某某由56分改为60分的成绩无效,同时给予“改成绩”事件中的校方工作人员和领导相应处分。

学生家长“有背景”、学院相关人员要求老师修改成绩……这些细节让人浮想联翩。公众不可容忍这样的“改成绩”行径,其实是在捍卫教育公平的底线,更是在捍卫更多行业领域的制度公平。

维护制度的公平公正,是健康社会正常运行的保障,也是我们每个人的期待。

网友跟帖——

@木木:诚信也是育人的基本内容。

@好运:教育公平的底线不容践踏。

阅读全文请扫码“工人日报网评”

扶老人被讹,要不要追究诬陷者责任?

胡欣红

近日,一名老人酒后骑车摔倒,南京小伙杨帆路过主动上前帮扶,不料反遭老人及家属误解。经调查,最终警方确认杨帆无责,南京市见义勇为基金会为其颁发了见义勇为专项奖励金。

好心上前帮扶老人竟被误解,此番事件自然引发广泛关注。老人倒地“扶不扶”屡屡成为公众热议话题,有人甚至戏谑地调侃:到底是老人变坏了,还是坏人变老了?

在实施具体行动时,杨帆停下车子并打开行车记录仪后才上前搀扶,体现了极强自我保护意识。即便如此,老人的儿子来了不看监控,也不看行车记录仪,还是一口咬定杨帆是肇事者。最终杨帆被还以清白并获得见义勇为专项奖励,当地为“好人撑腰”的做法和态度赢得了舆论称赞。不过,也有网友提出追究诬陷者责任,以儆效尤。

好心没得到好报令人愤懑,但是否要追究诬陷者责任,还需理性看待。首先,扶老人被讹的确是事实,但只是个别现象。多数老人不慎摔倒后,对扶起自己的陌生人依然充满感激,个别老人的蓄意诬陷行为不可以偏概全。

其次,一些年事已高者因一时迷糊而发生误会也不鲜见。生理性的衰老趋势下,一些老人的判断能力、理解能力乃至心智都会下降。突然摔倒后,在意识模糊、高度惊恐状态下,一些老人容易出现误判、误判或错觉。

具体到此番事件,按照交警对受伤老人进行呼气酒精检测的结果,该老人已属于严重“醉驾”,虽说酒后驾驶电动自行车不能与驾驶机动车同日而语,但在醉醺醺的状态下摔倒,认知和记忆都很有可能发生偏差。更何况,事后老人家属对杨帆表达了谢意,并就误解一事向其致歉,得到了杨帆的谅解。

老吾老以及人之老。尊重帮扶老人是文明社会的基本准则,在笔者看来,在依法维护自身权益的同时,还是不要动辄追究诬陷责任,而应根据具体情况进入综合判断。不能让见义勇为者为寒,也别当然追究诬陷老人一定讹人。有时候,通过沟通、调解等方式解决问题,可能更有利于维护社会的和谐与稳定。多些善意与理解,社会可能就会多一些宽容和信任,老人倒地后才有更多的人愿意并且敢于去扶。

媒体声音

◇征地补偿款被“理财”,处理不能避重就轻

近日,媒体报道山东淄博某村集体3000多万元征地补偿款悄然被“理财”,当地回应表示已成立工作专班,对土地征收手续及相关的征收补偿款事宜调查核实。

光明网评论说,官方回应比较及时,而结合之前报道看,有太多疑点还需厘清。比如,回应中称“款项由区域城投统一代管”,但征地补偿款的管理和发放在法律上是有明确规定的,任何个人和机构都不能随便代管和挪用。大规模违法违规操作背后,是否还存在其他一些隐秘原因?对征地补偿款的挪用现象必须“零容忍”,相关事件绝不能大事化小、小事化了。

◇一篇上千元?论文查重岂能成圈钱生意

毕业季临近,一些商家兜售毕业论文查重服务,有的收费上千元却未提供准确结果和修改意见,让不少毕业生很受伤。《北京晚报》评论说,毕业论文查重一定程度上可防止学术不端行为,可一些商家的论文数据库往往是过期的,重复率的计算方法难称科学,给出的论文查重结果根本不准。不少商业查重系统为了多卖查重报告,故意提高查重率,给毕业生下连环套。毕业论文是检验学生学习成果的最后一道关,也是最重要一道关,查重本是把关人,不能沦为“花钱即可买路”的假门神。

◇“姑妈篮球赛”缘何火爆出圈?

近来,贵州黔东南州的“姑妈篮球赛”火了。在苗寨,嫁出去的姑娘被称为“姑妈”“姑妈”们抱着篮球球追我赶,场内外笑声不断的篮球赛,被网友称为“快乐就是唯一规则”。

《光明日报》评论说,与热火朝天的“村超”“村BA”一样,“姑妈篮球赛”的出圈得益于本土乡村文化的创新表达。“姑妈篮球赛”以球为媒,传递了团结、和谐、美丽、欢乐、互助、奋进的品质和精神。一项项乡村体育赛事的火爆告诉我们,乡村文化的振兴、良好乡风的滋养,需要在田野上、村庄里找回文化发展的内生动力,可以是体育、音乐、舞蹈,可以是一切生长在广袤大地上的文化之花。(嘉潮 整理)

“家庭友好型工作场所”让职工更有归属感

胡建兵

据5月17日《工人日报》报道,近日,中华全国总工会、人力资源和社会保障部、国家卫生健康委等多家单位联合印发《关于建设家庭友好型工作场所案例征集结果的通报》,对100个入围案例所在单位进行通报。

全国总工会女职工部曾编著出版了《创建家庭友好型工作场所指导手册》,并录制宣传片、动漫微课,以指导和帮助用人单位创建家庭友好型工作场所。“家庭友好型工作场所”是指通过制定优化的工作制度,鼓励企业支持职工平衡工作、家庭和个人生

活,让职工能在身心健康的状态下投入工作的工作场所。各级工会按照职工期盼、工会所能,围绕女职工“五期”保护落实和职工照顾下一代后顾之忧,推动“爱心妈妈小屋”“爱心托育中心”“爱心托管班”等暖心场所建设。通过做好从“生”到“养”配套服务的小切口,帮助职工解决生育养育难题,真正当好职工的“娘家人”。

随着“三孩政策”的实施,育龄妇女有了更多生育选择,随之带来的女职工因怀孕、生育、哺乳等劳动成本的增加也不容忽视,一些企业缺少录用女职工的热情,女职工的权益难以得到依法维护。不仅如此,不少父母无法在单位里享受到带薪育儿假、哺乳假、婴幼儿照护服务等,难以在孩子幼年的

成长关键期与他们建立紧密的亲子关系。

全国总工会等多部门联合对100个入围案例所在单位进行通报,无疑为其他地方建设家庭友好型工作场所做出了很好的示范。保障生育女职工以及其他有家庭责任的职工享有平等的就业机会、职业发展机会及待遇;保障男女职工生育假期后返回原岗位或工资相同岗位的权利;建立女职工工休息哺乳室、孕妇休息室等场所;在工作场所为职工提供福利性托育、托管等照护服务……诸如此类,都是企业建设“家庭友好型工作场所”做出的积极努力,也充分诠释了典型案例评选所遵循的“六个友好”标准,即“理念态度友好、职业发展友好、生育保护友好、照护支持友好、工作安插友