

落实带薪年休假需要形成更多共识

本报评论员 郭振翎

企业发展压力、工作繁忙、“请假羞耻”等,是劳动者放弃年休假的主要原因。有专家表示,对于劳动者主动放弃年休假权利的,也提倡用人单位视具体情况予以补偿。

带薪年休假,是劳动法赋予劳动者的一项法定权利。虽然按照当事人自治原则,休不休假可以由劳动者自行处分,但如果这种处分不是劳动者的真实意思表示,而是出于其他原因被迫为之,那么这种“自愿”的成分显然要大打折扣,甚至可以说是一种“被自愿”。如果这种情况成为职场中的一种潜规则或者常态,那么法律赋予劳动者的权利就可能异化为一种“纸面权利”。这既不是法律的本义,也不是劳动者期望的结果。

表面看,劳动者选择主动放弃年休假,用人单位似乎“好处多多”——按照相关法律规定,劳动者主动放弃年休假,用人单位不需要支付年休假工资,因此可以省下一笔不小的开支;劳动者不休年休假,企业便不需要进行岗位和工作安排的调整,也不需要增加临时工作人员;劳动者主动放弃,企业不用担心因此产生劳动纠纷,等等。同时,劳动者的合法权益似乎也没有损害,毕竟放弃年休假是自己的选择,用人单位不支付年休假工资也不违反相关法律规定。

那么结果很可能大不相同。劳动者主动放弃年休假不是年休假制度的正确“打开方式”,如果这种现象得不到有效引导,很有可能影响和谐劳动关系的构建。眼下,落实带薪年休假需要形成更多共识。用人单位应秉持以职工为中心的理念,用更人性化的方式引导劳动者选择休假。比如,有针对性地化解一些劳动者的“请假羞耻症”;建立更科学合理的制度,让劳动者不以牺牲休息权为代价也能有更好的职业发展;优化劳动管理,减轻劳动者的工作压力和“离岗不离线”等困扰;对于确因工作需要想休而不能休的劳动者给予合理的补偿,等等。有关部门也应强化监督,引导、敦促企业更严格地落实年休假制度,实现更科学高效、更有人情味儿的治理,把人心凝聚起来。

带薪年休假制度本是为了更好地保障劳动者的合法权益,让劳动者在工作与休息之间作好平衡,以更饱满的精神状态投入工作,确保工作质量,促进企业发展。期待有关方面能够分析原因、优化制度机制、强化宣传引导,让更多劳动者能够想休就休、敢休、能休,让劳动者和用人单位“皆欢喜”,让劳动关系更稳定和谐。

社评

中国新闻名专栏

带薪年休假制度本是为了更好地保障劳动者的合法权益,让劳动者在工作与休息之间作好平衡,以更饱满的精神状态投入工作,确保工作质量,促进企业发展。期待有关方面能够分析原因、优化制度机制、强化宣传引导,让更多劳动者能够想休就休、敢休、能休,让劳动者和用人单位“皆欢喜”,让劳动关系更稳定和谐。

据1月6日《工人日报》报道,近七成受访者没休完2024年的年休假,而起60%未休年休假的受访者是主动选择放弃。2024年底的一项调查显示,与往年相比,劳动者放弃年休假的比例显著增加。记者调查发现,职

不妨辩证看待智慧父母研修班

秋实

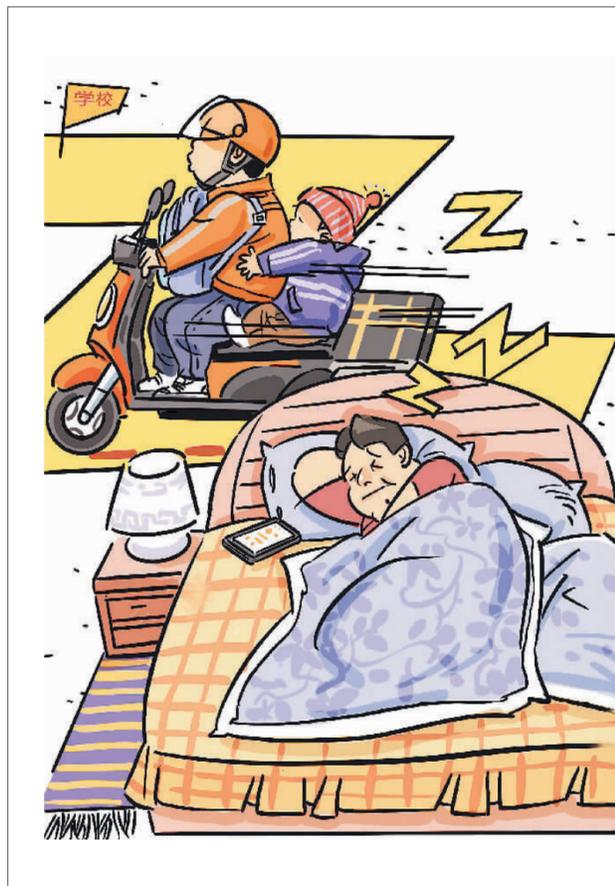
据1月7日央视网报道,近日,浙江杭州市建兰中学新一期智慧父母研修班开课,不大的教室内坐了近百名家长。在这里,父母教育理念被重塑,家长们表示经历了多个“第一次”:第一次共情孩子的压力,第一次体验被大声吼叫,第一次真正认识到自己的问题……课堂上,指导老师通过情景演练、互动问答等,对日常生活中遇到的亲子交流问题一一模拟、解答。

对这类培训班,舆论有不少质疑和调侃之声。有人认为,为人父母是顺其自然的事,纵使有需要改进之处,也多属不同个体间的正常差异,不能要求所有父母在与孩子交流方面都有较高水准。还有人认为,一些培训机构看准了养娃焦虑就开班搞父母“速成”,不过想赚钱而已。

其实,对于智慧父母研修班开课并受到追捧,要一分为二地看待。对一些父母而言,这类培训班的的确确能发挥一定作用。不知如何与孩子沟通,一开口就是责备,一行动就打骂,全然不懂孩子的心理,不在乎孩子的感受……这确实是一些父母的现状,而通过集中培训,这部分父母可以掌握与孩子沟通的基本技巧,改掉一些不好的交流习惯,有望改善亲子关系。如果培训机构所提供的交流技巧培训专业性较强,或可收到立竿见影的效果,让参加培训的父母受益匪浅。

当然,让家长学会与孩子打交道,也不能过分依赖培训等方式来谋求“速成”,而是要强化平时的学习与提升,注重日积月累和言传身教。比如家长要求孩子多读书、少接触电子产品,那么自己不妨先做好孩子的榜样。对孩子而言,当下社会竞争激烈,职场压力重重,各种知识与技能需要不断更新,而与孩子打交道的技能容易被忽视,家长甚至可能将工作上的负面情绪带回家,这显然不利于家庭和睦和孩子成长。从这个角度看,智慧父母研修班的出现,对广大家长也是一种提醒——繁忙与疲惫不是对孩子没耐心没好脸色的理由,要学会适时清空情绪,俯下身子和孩子好好说话。

亲子交流存在的一些问题,也需要在整个社会层面加以反思。在市场化公益性的亲子沟通培训之外,还有必要立足长远,建立更普惠、可及的养育支持体系,如推出更多生育友好型岗位,落实好育儿假和带薪年休假等,多措并举,多管齐下,让代际更亲密、家庭更和谐。



图说

如此“心大”

据央视网报道,近日,社交平台上出现了家长下单请骑手“跑腿”、预约“闪送”服务送孩子上学的内容,引发热议。个别家长还发帖称骑手服务有平台作保证,骑手送孩子到校后会拍照发给父母,非常负责。多家提供跑腿服务的平台接受采访时则明确回复称:人不在可配送物品范围内。

用上述方式送孩子上学,家长方便省事,骑手也能增加收入,看似两全其美,然而,根据相关法规,从事客运服务需有道路运输经营许可证,而跑腿小哥显然是无证人员,送孩子上学的服务构成了非法营运。况且,骑手只有一个头盔,孩子的安全如何保障?一旦发生磕碰,责任又怎么划分?便捷背后的隐患不容忽视,家长和骑手都不能如此“心大”,平台也不能“睁一只眼闭一只眼”。当然,这一现象折射出的“接送难”问题也应被看到。近来,一些地方推出地下接送系统、通学公交等,一定程度满足了家长的现实需求。期待各地能有更多类似好做法,铺就无忧“上学路”,让家长无需“另辟蹊径”。赵春青/图 陈曦/文

公布“年度语文差错”也是传承母语文明的契机

圣宣

据澎湃新闻报道,1月7日,《咬文嚼字》编辑部发布了2024年十大语文差错,包括“制高点”误为“至高点”,“电光石火”误为“电光火石”,“跻身”误为“挤身”,“花甲”误为“古稀”,“松弛感”误为“松驰感”,“喷嚏”误为“瞳瞳”,“脑卒中”的“卒中”误读为“zúzhōng”,“过渡”误为“过度”,“侦察”误为“侦查”,“果腹”误为“裹腹”。

在信息爆炸的时代,身边的海量信息令人应接不暇,语言文字使用乱象丛生,一些社交媒体和短视频平台上更是语文差错频现。自2006年以来,《咬文嚼字》每年都评选出年度语文差错,是为语言使用拂拭尘埃的不懈努力,彰显其“语林啄木鸟”的担当。那些被评出的语文差错,往往也是现实中使用频率

较高的字词。“2024年十大语文差错”涵盖了较广泛的社会生活领域,其中一些还关联于相关的年度重大事件,具有一定的典型意义。

比如,“松弛感”误为“松驰感”,而“松弛感”正是不久前《咬文嚼字》公布的2024年十大流行语之一。如今,人们对“松弛感”的重视和讨论背后,其实是对生活质量的更高追求和对心理健康的日益重视。

再如,在一些国际新闻报道中,“过渡”屡屡被误为“过度”。2024年,不少国家都上演了政权更迭,“过渡政府”等词频频相关报道,不少媒体却把“过渡”误写成“过度”。

又如,2024年巴黎奥运会是举世瞩目的体育盛会,相关报道成为焦点,其中一些语文差错也格外“惹眼”。比如巴黎奥运会上体育健儿激烈比赛精彩瞬间常被媒体误称为“电光火石”,正确说法则是“电光石火”。正因为2024年十大语文差错具有一定

普遍性和典型性,及时纠偏就显得尤为必要,这不仅有利于防止相关语言错误用法进一步谬传,还有助于从整体上净化语言环境,更好保护我们的母语。此外,这其实也是在为一方万众瞩目的时代之镜拂灰掸尘,让人们在对重大事件的认知和理解过程中避免“浮云”遮望眼。

总结年度语文差错有其重要意义,但要给语言使用环境“消毒”,这仅是其中一步。除此之外,还需要每个人对语言使用保持敬畏,在公开发表中尤其注意语言的规范使用。媒体、网络平台、自媒体等也应守土有责,严格把关,对语文差错持零容忍态度。中小学校则要守好语文教育这一关键阵地,从源头上提升国民的语文素养。

“年度语文差错”是广而告之的纠偏,更是引导公众把好传承母语文明使命的契机,期待全社会形成合力,共建良好的语言使用环境。

让员工为企业损失“兜底”? 管理技巧用错了地方

杨玉龙

“丢这个东西和普通理货员有什么关系?”近日,北京某超市门店的一名理货员反映,其所在超市以近10年间丢失大量装货用的木制托盘为由,要求全体员工分摊损失。上述理货员称,对于此事,超市相关人员只进行了口头传达,且明确只收现金,要求在发出通知3日内,要让员工找回所有托盘,要怎么向公司付款。(见1月7日《法治日报》)

据了解,涉事超市门店丢失托盘总价值上十万元,每个员工至少需承担500多元费

用。诚如有律师分析,如此大量的物品丢失,是企业经营管理方面出了问题,没有建立有效的盘点、监管、防盗机制,以至于重要的企业资产疏于管理,造成大规模的损失,不应简单粗暴地转移风险,让员工承担经济损失。

从实践来看,员工为其所在企业损失担责并非个例。社交平台上就有不少网友留言表示,一些用人单位会通过制定或修改企业规章制度、协议约定等方式,把企业正常经营过程中可能遇到的部分风险变相转嫁给劳动者。从情理上讲,企业强行将损失的“包袱”甩给员工的做法,不仅不公平,更不利于企业

发展。企业理应承担员工的依靠和后盾,而非让员工成为企业损失的“兜底者”。从法律角度看,根据《工资支付暂行规定》第十六条规定,因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的,用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。其中有两点不容忽视,一是因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失;二是劳动合同中有相关约定,也即,要想让员工赔偿损失,这两个要件缺一不可。

对企业而言,应当认识到,劳动者履行工作职责或执行工作任务时给用人单位造成损失,属于用人单位经营风险,劳动者一般不承

担赔偿责任。只有在劳动者由于故意或重大过失,给用人单位造成经济损失时,劳动者才负赔偿责任。企业应尊重劳动者的权益,即便是公司和企业制定内部管理制度,也须合法合理,并经过严格的民主程序和法律程序才能通过和执行。

可见,企业损失不能不分青红皂白就让员工买单。一方面,应加强对劳动法律法规的宣传,增强企业依法用工意识及劳动者维权意识;另一方面,对于用工实践中存在的侵害劳动者权益的行为,要加大行政处罚力度。

让员工为企业损失“兜底”,上述超市门店的管理技巧显然用错了地方,是对员工权益赤裸裸地侵犯。企业必须认识到,只有完善企业资产管理制度,加强企业安保制度和培训,才能从根本上解决物品丢失问题。员工面对企业二次要求时,也莫忍气吞声,要积极维权,倒逼企业规范用工。但愿此事能为那些动歪心思的企业管理者敲响警钟,别让类似的荒唐事再度上演。

融媒作品选粹

直击日喀则地震救援现场



北京时间1月7日9时5分,西藏日喀则市定日县发生6.8级地震,造成重大人员伤亡,大量房屋倒塌。震中位于定日县措果乡,震中20公里范围内人口约6900人,震中20公里范围内有3个乡镇(街道)驻地,27个村。地震发生后,多方救援力量迅速集结,驰援震区。(本报通讯员 韩瑞 贾纯 张磊 刘友胜)

►扫描二维码,观看工人日报融合报道
《直击日喀则地震救援现场:有群众被埋,多方力量正在全力营救》

我是泰山挑山工



山东泰安,泰山挑山工,一个历经千年仍然存在的群体。他们用一根扁担,挑起生活的重担,也挑出了家庭的希望。本期节目中,《工人日报》记者跟随泰山挑山工一起,体验挑着重担登山。一起来看!

(本报记者 张冠一 乔然 田国金)

►扫描二维码,观看工人日报融合报道
《职业总动员⑩ | 我是泰山挑山工》

企业团建,边界在哪里?



近日,有网友在社交平台发帖爆料称,自己所在的企业组织团建,要求所有员工表演“吞火”,就是将棉签点燃后放进嘴里。而且公司要求每个员工都要参加这个活动,不能请假。网友对此直呼“离了大谱”,连连追问这家企业“是不是杂技公司”。

团建团建,顾名思义就是要通过活动来激励团队,提升团队的快乐能量、向心力及更加优化的合作模式。违背了这个宗旨,就是虚伪的团建。(本报记者 贺少成 李逸萌 雷宇翔)

►扫描二维码,观看工人日报融合报道
《工视点:企业团建,边界在哪里?》

小儿推拿师:“手”护婴幼儿健康



冯燕是一名从业13年的小儿推拿师,“小儿推拿主要通过按摩手法帮助宝宝调理身体机能,增强免疫力,其调理范围广泛,可用于厌食、积食、泄泻、呕吐、便秘、发热、感冒、咳嗽等。”冯燕介绍道。

小儿推拿是中国传统儿童保健方法,以中医整体观念为基础,对小儿情况进行辨证论治。通过适合于儿童的各种手法,刺激小儿特定的穴位和经络,达到预防和干预的目的。(本报记者 白至洁 陈骁)

►扫描二维码,观看工人日报融合报道
《小儿推拿师:“手”护婴幼儿健康》