

防控青少年近视 需要动真格

□ 孔一涵

日前,教育部印发了《2023年全国综合防控儿童青少年近视重点工作计划》(以下简称《工作计划》),全面部署年度全国综合防控儿童青少年近视重点工作计划,明确将儿童青少年近视防控工作、总体近视率和体质健康状况纳入政府绩效考核,引起舆论热议。

眼睛是心灵的窗户。但如今,严重的近视问题却为青少年明亮的“窗户”蒙上了一层阴影。据国家卫健委数据统计显示,2020年全国儿童青少年(6-18岁)总体近视率为53.6%,而到了2021年,该数据飙升12个百分点,近视率超过65%。《工作计划》的印发既是对青少年近视防治工作的进一步狠抓落实,也将进一步提升公众对近视防控的认知,营造全社会重视近视防控的良好氛围。

近视并不是配一副眼镜就可以解决的“小麻烦”。于个人,中高度近视易引发一系列损害眼部健康的并发症;于社会,飞行、航海、公安等行业都对从业者视力有着明确要求,如若儿童青少年近视问题严重化,无疑也将影响相关行业的发展,狠抓青少年近视防控刻不容缓。

青少年近视问题的成因并不复杂,以学生课业负担重、缺少户外活动,以及过早接触过度使用电子产品等原因为主。然而要严控青少年近视问题,就必须先破除“唯分数论”的功利教育观念,以同等重视程度关注学生的学业与健康。

此次《工作计划》明确将维护青少年视力健康与有关部门责任直接挂钩,切中要害,倒逼地方政府在医疗、监测预警等领域加大投入力度,监督学校重视青少年近视防控工作,减轻学生课业负担,进而敦促家长控制青少年使用电子产品,“家校社”携手建立近视防控体系,全面守护青少年的视力健康。

防控近视不仅是教育问题,更是社会问题。《工作计划》明确拧紧责任链条,层层传导压力,展示出国家对青少年近视问题的高度重视与坚定决心,动了真格。但同时,防控儿童青少年近视绝非一日之功,儿童青少年防控近视考核指标须科学合理确定,防止部门间转嫁压力,立足常态以长效决心保障儿童青少年身心健康发展。

新闻壹股评

让国标推动“隐私面单”成为快递“标配”

《快递电子运单》国家标准和《通用寄递地址编码规则》国家标准近日正式实施,《快递电子运单》国家标准强化个人信息保护,禁止显示完整的个人信息,推荐对个人信息进行全加密处理,规范个人信息相关内容的读取权限。

此次国家标准出台,“隐私面单”成为国家要求,对快递企业、快递员形成刚性约束,让“隐姓埋名”成为快递面单的“标配”。为了让国家标准尽快落地,相关部门要督促企业履行好自身职责,保护好用户个人信息安全;监管部门还应加强监管力度,对侵犯用户个人信息安全的违法行为,依法予以严惩。

陪驾服务应系好规范发展“安全带”

“本本族”技能遗忘、刚出驾校不敢开车、车况路况不熟悉……陪驾服务应需出现,但陪驾行业没有单独的行业分类和培训资格证,存在个人兼职多、收费标准不统一等乱象。

从驾校到复杂拥挤的城市道路,很多新手驾驶员一时间难以适应,不敢独自上路行驶,从而衍生了陪驾服务需求。专业的陪驾服务有助于帮助新手司机平稳度过“新手开车磨合期”,给生命安全加一层保障,但目前行业并不规范。对于陪驾行业这一新业态,监管不能滞后,应制订陪驾人员的资质标准,规范收费标准,厘清双方的权责关系,系好规范发展的“安全带”。

“天价”修马桶暴露监管缺位

“通下马桶就收我们400块钱,这完全就是骗局。”谈及此前修马桶的事情,小刘仍愤愤不平。生活中因修马桶遭遇“天价收费”的例子屡见不鲜,10秒钟疏通张口就要700元,疏通剂哗哗一倒,几百块就到手,上门修马桶为何如此“暴利”?

类似的“天价”修马桶事件屡见不鲜,其“套路”如出一辙,消费者反馈体验感非常差,甚至对家庭维修行业失去信任。因此,有关部门亟须依法严厉打击,对家庭维修行业进行整顿,实施规范化管理,制定相关维修标准,施行项目费用清单制度,让收费有据可依。

骑手成“老板”,用工风险岂能转嫁劳动者

小王在某站点从事外卖配送业务,站长要求小王注册个体工商户,告知“不搞好影响发工资”。小王注册后与平台公司签订了项目转包协议,约定小王通过平台“接活”。某天,小王在配送中受伤,为获得工伤救济,小王提起诉讼要求确认劳动关系。法院最终判决,确认涉事外卖骑手与外包公司之间存在劳动关系。

外包公司要求外卖骑手小王注册成为个体工商户,目的就是为通过形式上的“身份转换”将用工风险转嫁到劳动者身上。遏制此类现象,要筑牢权益保护“堤坝”,倒逼“老板”履行好自身责任等,给新就业形态劳动者强力法治保障。

按时下班的职场,离我们还有多远?

□ 中国妇女报全媒体见习记者 范语晨

“996”“007”“狼性文化”……近年来围绕加班的热点话题频频出现,打工人“加”不止,疲惫不堪。普遍加班的根源和解决办法在哪里?中国妇女报全媒体记者就此对话了有关专家与多名企业员工。

从受访者的讲述中可以看到,企业加班原因各有不同,但都缺乏有效的制约机制。而在劳动形态日渐多元化的今天,如何在适应灵活工作时间的同时,又扎牢劳动者权益保障的底线,是未来制度设计应着力解决的难题。

痛楚:加班很多,加班费很遥远

“加班的程度跟企业文化、管理风格、劳动力市场的供需关系等很多因素有关,劳动者的个人意愿是排在最后的。”在北京某车企就职的小谭对记者说。

小谭毕业后先后在两家企业工作过。据她描述,两家公司都有不同程度的加班现象,比较忙的时候,一天会在公司待长达12个小时。“业务性质决定的季节性加班我可以接受,比如每个行业一年中可能会有固定的两三个月比较忙。但频繁的、临时安排的加班,让我觉得很心累。”

杭州某互联网公司的小石则表示,他所在的公司基本能把日工作时间控制在8.5至9小时内,“互联网行业内,我们算是很幸运了。我有一些在更‘卷’的企业工作的朋友,每天加班到晚上十一二点都是常态,每天和家人见一面都挺困难。”小石说。

家常便饭的加班之外,加班费的申请也让劳动者深感头疼。“我工作的第一家公司是没有加班费的,公司给出的说法是,他们的薪资高于市场平均水平,加班费已包含在内了。”小谭说,“现在所在公司的加班费要加班人主动申请,并附上各种证明。但最终能批准的很少,经常被用各种借口驳回,比如不在公司做远程工作就不算加班,或者说员工自己效率低下等等。”

某互联网企业深圳公司的HR李丹也向记者表示,无论是加班安排还是加班补偿申请,实质上是公司业务部门主导的,人力资源部门能起到的作用微乎其微:“加班情况由于涉及具体业务,因此加班费申请需要业务部门负责人来批准,人力资源部这边只是走一个程序性的环节,没有审批权限。”

除了项目压力大、临时安排多之外,小谭透露了另一种让劳动者很费解的无效加班——公司每个部门的招聘名额取决于现有员工工作是否饱和,因此为了来年能够再招新人,各业务部门会让员工每天尽量晚下班,以制造一张工作超饱和的考勤表。“这种不太科学的衡量标准,导致了加班情况的恶性循环。”小谭表示。

追问:如何让企业不再“任性”?

批判“996”的声音不绝于耳,企业为何依然如此“任性”?

中国社科院社会学研究所副主任王玉认为,这在很大程度上源于目前劳动关系下的权力不对等状态。“用人单位一方对于加班的指挥权、决定权非常大,哪怕一个部门或者项目的负责人,就可以随意决定下面劳动者的加班安排,而出于压缩用人成本的需要,用人单位一般会倾向于让劳动者延长劳动时间。”

在此状况下,工会的作用非常重要。“工会有督促企业贯彻落实劳动法律规定的职责,是平衡用人单位管理权、实现员工与企业权力基本对等的重要主体。”王玉说,“加强工会建设,真正发挥工会作用,才能给员工在企业内提供权利保护层。”

如果说工会是平衡用人单位内部权力的必要组织,那么劳动法则保护劳动者权益的强制性底线。

劳动法规定,用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间,一般每日不得超过1小时;因特殊原因需要延长工作时间的,在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时,但每月不得超过36小时。

“劳动法对于加班有严格规定,但要使其真正‘长出牙齿’,监察执法的环节还需更有效。”王玉表示,目前的外部监督机制主要是劳动监察执法,“但劳动监察执法人力有限,一个地区的执法大队一般只有几人到十几人,面对众多用人单位,对劳动时间违法的日常监督很难跟上。”

此外,温州大学法学院民商经济系副主任柯宇航指出,劳动者维权成本过高,也是加班屡禁不止的原因。“劳动者因违法加班提请劳动仲裁和诉讼,一般都能够得到依



新华社发 徐骏/作

专家表示,在劳动法约束效力增强、劳动者维权渠道更加畅通的将来,落后的、病态的“加班文化”一定会失去市场,用人单位也会意识到,“与其用狼性文化‘打鸡血’,不如用更人性化的企业文化,更高的权益保障水平留住人才。”

法回应。但一裁两审的程序比较繁琐,周期很长,劳动者在工作强度很大的情况下,很难有时间和精力去维权。”柯宇航建议,未来应对劳动者日常维权程序进行更为简化、科学化的改进,降低其维权成本。

如何在更大范围内推进企业合规守法是一个系统性的工程。王玉建议,应当引导与处罚两手抓:“比如把创建和谐劳动关系、遵守劳动法作为企业获得政策优惠支持的条件。而对于企业的违法行为,应加大惩处力度。”

从约束主体来看,检察机关未来也将成为推动企业守法的重要力量。“今年全国两会后,最高检已提出要加大力度推进劳动领域的公益诉讼。检察机关如果能够对于本行业本地区一些群众反映强烈的劳动违法行为进行公益诉讼,将成为劳动者权益保障的重要支持。”王玉说。

新变:数字化时代,“8小时工作制”如何适配多元劳动形态?

接受采访时,不少受访者对工作时长的计量感到困惑。小石表示,8小时的工作时间在现实工作中很难计算。“因为时常有把工作带回家做的情况,这种情况其实很难界定工作时间。”

自称为“数字游民”的自媒体撰稿人小周告诉记者,他的工作不用坐班,“闲的时候也可能一天都没有在工作,但有热点需要追的时候就会没日没夜写稿子,而且就算没有在写东西,构思、寻找灵感的时间是否算是工作呢?”

的确,8小时工作制的概念起源于传统工业时代。“它

是工业流水线的产物,在工厂里,流水线一开,所有岗位的工人都要配合流水线的运转,这种频率高度一致的配合,使得劳动量完全可以由时间来计量。”王玉解释道,“然而,从工业化到后工业化时代再到现在的数字化时代,劳动形态发生了巨大的改变。在当下,无论是互联网行业、内容生产行业还是服务业中,整齐划一的工作和生活安排不再可能。”

现行劳动法的工时制度主要包括标准工时(即每日8小时,每周40小时)和针对特殊岗位(如外勤、推销人员、长途运输人员)的特殊工时。“这些现有工时制度很难满足目前非常复杂多元的劳动形态,探索更加灵活弹性的工时制度,一定是未来的方向和趋势,因此,我国当前的工时制度,尤其是非标准工时制度需要进一步完善。”柯宇航说。

同时,受访专家提醒,工时制度弹性的增加是一个硬币的两面。王玉表示,“在没有相应保障机制的前提下,工时制度走向灵活,很容易使劳动者的权益愈加失去保障,超时工作更为隐匿。”

因此,他指出,在劳动形态趋于灵活的情况下,更应筑牢责任与救济的底线。“因加班而身心严重受损甚至过劳死的情况近年来时有发生。建议将高强度长时间的脑力劳动加班也纳入安全生产的视角下,根据安全生产法,过度加班造成严重后果,生产经营单位与管理者应承担刑事责任。”

底线之上,王玉认为,由工会与用人单位签订集体合同,商定劳动定额,将是多元劳动形态下,打通劳动维权最后一公里的可靠路径。

“劳动定额,通俗来讲就是在确保劳动者身心健康的前提下,一项工作需要多少人来干。”王玉说,“多元的劳动形态下,劳动法很难一刀切地制定标准,但工会可以通过集体协商,参照具体的行业性质,与用人单位商定劳动定额,写入集体合同,以此作为限制过度加班的依据。”

另外,在工作时间边界越来越难以清晰划分的当下,午餐、午休时间被占用成为劳动者十分苦恼的问题。对此,受访专家均表示,午餐、午休属于劳动法中所称的“工作日的间歇休息时间”。劳动法中没有明确规定是否计入8小时工作时间。因此,用人单位应根据实际情况在规章制度中明确8小时工作时间是否包含休息时间,并有义务在员工入职时进行告知,同时留存相关告知的书面资料。

希冀:用狼性文化“打鸡血”,不如用权益保障留住人

在谈到年轻人普遍反感的“加班文化”时,受访者表示,对“加班文化”的推崇或习以为常,早在招聘时就已经开始了。

小周发现,一些小公司会在招聘面试时问是否能接受加班,或直接写“能够接受加班”写在岗位要求中。小谭面试的几家公司没有做如此询问,但她观察到,所有的求职者都默认“加班是一定的”,因此会主动问及公司的加班程度,来判断自己是否能承受。

而领导不走,或大多数同事不下班,自己就不好意思下班,也是多名受访者向记者表达的心态。“有部日剧叫《我要按时下班》,里面的女主角不顾别人的目光,只要做完了手头的事就一定要按时下班,真让人羡慕,可现实中我们很难有这个勇气。”小谭说。

“无论是企业对狼性文化、福报文化的倡导,还是员工不好意思按时下班的心态,都说明在目前的职场文化中,加班被认为是一种积极的、更加被认可的表现。”柯宇航说。

他认为,告别病态的加班氛围,不仅需要用人单位的各级管理者增强法律意识,更需要更新深层次的用人理念:“随着劳动者权利意识的觉醒和对生活品质的重视,用‘打鸡血’的方式来给劳动者‘洗脑’,是一种行不通的、落后的企业文化。这种做法短时间内可能压缩了用人成本,但长远来看并不利于企业的发展。”

柯宇航表示,在劳动法约束效力增强、劳动者维权渠道更加畅通的将来,落后的、病态的“加班文化”一定会失去市场,用人单位也会意识到,“与其用狼性文化‘打鸡血’,不如用更人性化的企业文化,更高的权益保障水平留住人才。”

(文中小谭、小石、小周、李丹均为化名)



春和景明享春光

下女报视画

4月9日,家长带着孩子在山东省滕州市洪绪镇一处油菜花田里玩耍。春和景明,人们踏青游玩,乐享春光。

新华社记者 李志军/摄

蔡冷玥 整理点评

北京16个区推广建成120个家校社共育咨询室

中国妇女报全媒体记者周韵曦发自北京 近日,由北京市关工委、北京教育系统关工委、首都师范大学联合举办的“贯彻家庭教育促进法,家校社协同育人机制建设的北京行动”学术论坛暨家校社共育咨询室工作人员专题培训班在首都师范大学举办。

会上,北京教育系统关工委主任张雪作了题为《全面推进家校社共育咨询室建设——北京的探索》的报告。她介绍,2020年,北京在全国率先启动家校社共育咨询室试点建设工作,截至2022年底,在全市16个区推广建成120个试点,为解决家校社协同育人“最后一公里”难题,探索了北京模式,形成了北京经验。

在专家报告环节,全国人大法工委社会法室主任郭林茂作《家庭教育促进法解读》;北京师范大学中国基础教育质量监测协同创新中心边玉芳教授解读了《教育部等十三部门关于健全学校家庭社会协同育人机制的意见》;中国人民大学雷芳教授以《网络对孩子的影响及应对》为题作报告。

当日,“家校社共育咨询室的创新行动”“家校社共育咨询室的机制探索”“家校社共育咨询室的特色经验”三个主题分论坛同步举行,8个试点区的21个试点单位分享了三年来家校社共育咨询室建设的经验。