

甘肃工人报

GAN SU GONG REN BAO

甘肃省总工会主办 甘肃工人报社出版

每日甘肃网 <http://szb.gansudaily.com.cn/qsrbl/>

2019

5月

10

日 星期五

农历己亥年 四月初六

总第7081期

国内统一刊号 CN62-0016 邮发代号 53-9

今日导读

带量采购,省了多少买药钱 2版
五月新规,降低社保费率 芬太尼类药物整类列管 3版
弘扬工匠精神 筑造精品工程 4版

热点透视

张鹏禹

近年来,网络上“恶搞”成风,引发一系列争议。恶搞经典革命歌曲、恶搞影视作品、恶搞版权官司……一些网民为何热衷恶搞?恶搞的底线又在哪里?

“问渠哪得清如许?为有源头活水来”,纵观网上纷繁复杂的恶搞广告、视频、图片、段子,其目的无外乎以下几种:其一是为博人眼球,获得点击量和关注,进而谋求商业利益。以最近炒得沸沸扬扬的“黑洞”照片为例,蜂蜜煤黑洞、甜甜圈黑洞、风火轮黑洞……黑洞被罩上了一层又一层的营销面具,成为商家谋利的工具;其二是纯为好玩,以博人一笑的娱乐功能为主。比如网上一度疯传的语文教材上杜甫画像的恶搞图,学生神情抑郁、正襟危坐的杜甫涂成肌肉男或是抱着大枪的特战队队员;还有一种恶搞是近年来兴起的“鬼畜”文化中的一部分,这种青年亚文化现象比较复杂。有些UP主(视频制作者)通过剪辑电视剧画面,并通过填词、调音寄寓新的情感态度和价值观,比如渲染《亮剑》中李云龙与赵刚的战友情深;有些则比较“无厘头”,以给网友带来爆笑为己任。

网络“恶搞”现象背后,是一些人有一种解构经典、消解价值的冲动。在大众眼中,经典是严肃的、刻板的、高高在上的,对其进行“恶搞”,改变其本来面目,将其从神坛上拉下来成为人们世俗生活中的一部分,不仅新鲜、好玩,更让有些人心理上获得优越感。这种由仰望变成平视甚至俯视的心理势能转换,跟观赏喜剧时获得的快感有异曲同工之处。

诚然,当下人们的工作节奏快,能轻松一下,放下成天板着脸的面孔,端着的态度,恶搞娱乐一下也不是什么大事,但把握不好其中的尺度和底线却会出问题。不是一切的价值都能消解,不是一切严肃的对象都能被用来娱乐,触碰了法律和伦理道德的底线,不但起不到娱乐或讽刺的目的,还会害人害己。一切伤害民族感情、挑战公序良俗的恶搞现象都要坚决杜绝。2018年4月,文化和旅游部加强网络文化市场监管,指导各地文化市场综合执法机构对恶搞红色经典及英雄人物的视频进行了查处,体现了公意民心;另一方面,形成了对网络视频、图像等进行改编用于广告宣传等营销活动或未经授权进行二次创作还要考虑著作权问题,恶搞是否涉及侵权应当参照2012年修订的《著作权法》第二章第四节等相关规定。

“恶搞”在给人们带来欢声笑语的同时,既要警惕价值观扭曲带来的负面作用,也要注意商业营销、二次创作所涉及的著作权问题,让网上的笑声纯净爽朗、悦耳动听。

网络「恶搞」要有底线

把脱贫攻坚补短板工作做得更好



民生聚焦

周人杰

“要把把握好整体目标和个体目标的关系,把握好绝对标准和相对标准的关系,把握好定量分析和定性判断的关系”,日前召开的中央财经委员会第四次会议指出,总体而言我国已经基本实现全面建成小康社会目标,强调目前全面建成小康社会也有一些短板,必须加快补上,进而明确提出了工作中必须把握好的“三对关系”。补短板工作事关脱贫攻坚任务“歼灭战”的成败,各地各部门应当尽快把思想统一到党中央精神上,不打折扣、因地制宜、精准把握好“三对关系”,在收官阶段打出漂亮仗,为乘势而上开启新征程做好有机衔接。

“三对关系”的提出,有着极强的现实针对性。从各地脱贫攻坚的工作实际来看,不担当不作为不多了,但不顾主次、不加区别,眉毛胡子一把抓的现象仍有;守底线、保基本的弦绷紧了,但盲目铺摊子、上项目,搞不切实际高指标的现象仍有;定量的填表、数据的统计比较规范,但还有人喜欢拍脑袋、大呼隆。恩格斯有句名言:“蔑视辩证法是不能不受惩罚的”。可以说,一些干部在面对复杂情况时的本领恐慌,原因往往有“哲学上”的贫困,尤其是基层治理中辩证思维的缺失。把当前的突出

短板补好,迫切需要我们“三对关系”的辩证法破题。

整体目标注重共同性,个体目标着眼差异性。全面建成小康社会重在“全面”,要求我们不留死角地消除贫困、改善民生,不让一个人掉队。可是,具体到特定的区域、特定的群体,情况可能会千差万别。比如有的深度贫困地区适合易地搬迁,有的适合就地开发旅游业,有的弱项病残贫困人口主要靠财政兜底,也有的条件略好些可以通过小额贷款兴业致富。所以,既要拿出硬任务的铁尺子来科学评估各地进展状况,也要善于“一把钥匙开一把锁”,同本地区本领域的实际紧密结合起来,奔向共同富裕。其中,把党中央的要求具体化,就难在实事求是,贵在实事求是。

绝对标准体现原则性,相对标准反映灵活性。没有标准就没法考核,补短板更是无从谈起。贫困

线、脱贫率,可支配收入、恩格尔系数,都对应着清晰明确的标准。比如不愁吃、不愁穿的“两不愁”就属于硬杠杠、硬骨头,丝毫容不得虚招子、打折扣。再如义务教育、基本医疗、住房安全的“三保障”中,有绝对的年限和质量要求,但具体的实现形式没必要一刀切,集中入学还是分散布点,户籍地统筹还是务工地参保,老房改造还是新楼乔迁,都要给出绝对标准之上的相对标准来。值得注意的是,相对标准不等于注水,决不能够够偏“最后一公里”,也不应该好高骛远、脱离实际。

定量分析和定性判断是辩证统一、相互补充的。互联网时代的脱贫攻坚离不开大数据、云计算,“数”字管理是分析、比较的前提,也是动态监测、防范返贫和造假保障。同时,也要防止工作中过于技术化、碎片化的倾向,特别是不要出现简单机械式的评价。在量化到一定程度时,就需要分门别类、分级定档给予定性判断,进而采取措施,例如,仍为短板的工作要加大力度,总拉后腿的干部要诫勉问责。2020年,是全面建成小康社会的“交卷”年,也是“十三五”规划的“到站”年,对脱贫攻坚的最终成果,有数字分析也要有结论判断,重数据考核更要重因果联系、改进方案,无论哪种形式都要经得起历史的检验。

实践第一,人民至上。习近平总书记多次强调增强辩证思维能力的重要性,明确指出“辩证唯物主义是中国共产党人的世界观和方法论”。提高驾驭复杂局面、处理复杂问题的本领,对于身处改革发展第一线的领导干部至关重要。用大气力、下真功夫调查研究、观察事物,认真履行主体责任,咬定目标、实干苦干防止弄虚作假、投机取巧,我们一定能把脱贫攻坚补短板工作做得更好,让全面建成小康社会的答卷更圆满、更精彩。

职场故事

本报记者 范建设

职场上到底有多少这样的人,对现状不满,却又不知道要向哪里去,毫无改变现状的勇气和动力,总是一次又一次陷入困境与纠结:想跳槽又不敢,现在的工作又不喜欢,最终只能被迫选择混日子。小宇毕业于一所普通二本院校的行政管理专业,比较内向,不善言谈,对自己所学的专业也没有太大热情,刚踏出校门找工作那会儿也屡屡受挫。他看上的公司纷纷以“学历不符”“经验不足”“专业不符”等理由将他拒之门外,慢慢地,他开始焦虑不安了,将标准一再降低,觉得只要找家公司先解决温饱就足够了,其他以后慢慢再打算。几经辗转,小宇终于被一家创业公司看上了,他

惘然的小宇

——职场纪实系列(41)

暗下决心,一定要好好努力工作。可半年后,他却感受到了落差,与自己当初的理想相差甚远,工作非常繁杂琐碎,从早到晚一刻也不能停,工资也不高,不管多么努力但始终没有得到上司的赏识。

工作第三年,他就有了辞职换工作的想法。可当他打开招聘网站开始填写简历时,发现自己的“职业技能”那一栏,几乎一片空白。瞬间觉得自己应该再做两年,积累一定的经验和技能再辞职。

工作第六年,他再次有了离职的念头,但却发现自己和刚毕业那会儿没什么变化。一天,他的哥们儿好同事跳槽做销售,问要不要跟他一起走。小宇很想马上答应跟他一起走,但还是忍了说:我要回家

好好想想,再回复你。结果一想就没下文了。

工作第八年,他忙着恋爱、结婚、生子,换工作的事情一拖再拖,等到了有了孩子也体会到生活的艰辛后,他更不敢辞职了,公司这时也发展起来了,很多新人工资都比他还高。他终于鼓起勇气,第一次和老板提出了加薪要求。老板很爽快地答应了,每个月给他加了800元。他很满意,于是又多了一个不跳槽的理由。

时间过得太快,这些年,身边的朋友,同学升职的升职,创业的创业,就连公司新提拔的管理者,都是二十七八的年轻人。

而他一直做着行政类工作,转眼已是第十三个年头。这一天,新部门上司把他叫到办公室,小宇以为自己终于就要熬出头了,没想到上司却说:近几年行业不景气,公司也迫于压力需要精简人员,所以很不幸,你在裁员名单内。这次谈话用时10分钟!

这一年小宇37岁了,在公司待了13年,公司让他离开却只用了10分钟!



让团结成为实实在在的生产力

七夕谈

王忠林

俗话说“人心齐,泰山移”,讲的就是团结的重要性。要想真正把经济南建成“大强富”的现代化国际大都市,必须上下同欲、上下同心、齐心协力。团结出人才,团结出成绩,团结出干部。一个不团结的班子,不仅出不了成绩,也出不了干部。大家在一起共事,一起干事,一定要形成心往一处想、劲往一处使的格局,真正让团结成为实实在在的生产力。

要有团结的意识。我们来自五湖四海,能在一起共事,是缘分,一定要珍惜共事的机会,团结一心,共同把工作做好。尤其是济南莱芜行政区划调整后,大家就是一家人,要互相关心、互相支持、互相理解,你掉了我拾起来,我遗忘了你弥补上去,切实做到一家人一条心。大家在一起,要做天上的星星,不要做河滩的鹅卵石;做天上的星星,大家互相照耀,星光灿烂;做河滩的卵石,今天你磨我,明天我磨你,巨石最终也会磨成沙砾。团结起来既

有利于干事创业,也有利于身心健康。大家有什么问题可以提,有什么意见可以说,要做“坦荡荡”的君子,不要做“戚戚”的小人。

要有团结的胸怀。一个地方或一个部门的正职和副职之间要相互团结,副职和副职之间要相互支持。正职要有团结的胸怀,放手、放心、放权支持副职开展工作;副职对正职也要全力以赴配合、全力以赴支持。正职要发挥好应有的作用,领着大家好好干,发挥主人翁作用,遇事敢拍板;发挥“操盘手”作用,用好干部,把好方向、抓好大事;发挥“黏合剂”作用,像磁铁一样把班子成员吸在周围;发挥“润滑剂”作用,讲领导科学、讲方法技巧,保证上级思路落地。副职也要配合正职好好干,竭尽全力、不推不拖,把自己的工作扎扎实实做好;副职之间遇到问题不要推来推去,“演戏可以彩排,人生不能重来”,要用有限的时间多做点事,绽放自己的光彩,实现人生的价值,不辜负组织的信任。

要有团结的品格。人和人之间不讲团结,是对一个干部人格、人品最现实的检验。因为团结是大局、是责任,团结有时候需要奉献甚至牺牲自己的利益。所以团结不团结,直接反映出干部的品格怎么样。有的干部在哪个部门都搞不好团结,那首先要从自身找原因,要反躬自省,为什么会不团结。要大事讲原则、小事讲风格,一起构建和和美美的“大家庭”,这样既能把我们的事业推动上去,也能留下一段美好的记忆。大家共事、干事的这些时光,既有事业留下的记忆,也有大家相处过程中结下的友谊。这些美好的记忆,必将沉淀成我们人生中最宝贵的精神财富;这样美好的共事过程,也必定会使同心同德、团结干事的大格局转化为推动经济社会发展的强大动力。

法援在行动

本报记者 范建设

大学毕业后一直从事资金管理业务的小丽,以其卓越的业绩被猎头公司看中。经其介绍,她于2003年11月1日入职一家重型工程机械公司。

10年后,即2013年5月1日,她转入机械公司工作,继续担任资金管理经理职务。公司还和她签订了起止期限为2013年5月1日至2016年4月30日的劳动合同。由于该公司与此前的单位存在股份关系,所以,这两家公司又分别和她签订劳动合同补充协议,约定她的工作年限连续计算。

与以往不同的是,小丽觉得到新公司后业务开展非常不顺利,公司的经营业绩也一路下滑。期间,她用尽全力维持企业资金周转,从未让公司因资金匮乏而陷入困境。

可是,到了2015年12月18日,公司竟然在未与小丽提前协商的情况下,十分意外地向她送达一份解除劳动合同通知书。原来,公司以经营状况不好为由,通知她双方的劳动合同于2015年12月20日提前解除。

小丽认为,无论从工作上,还是从感情上,她都不能接受公司负责人这么武断的决定。迫于无奈,她向劳动争议仲裁委员会申请仲裁,请求裁决公司与她解除劳动合同的行为违法。同时,她以公司未经协商解除其劳动关系构成违法为由,要求公司向支付违法解除劳动合同赔偿金489264元、2015年度年终奖10206元。本案的诉讼费用由公司承担。各类款项合计499470余元。

出乎小丽意料的是,仲裁委审理后认为公司的做法不违法,驳回了她的全部申请。收到裁决书后,她在法定期间向法院提起诉讼,请求法院判决支持她的全部诉求。

公司未经协商能否辞退员工

法院经审理查明,2015年12月,公司将其资金部和财务部进行整合,并于12月18日向小丽送达解除劳动合同通知书。该通知以“公司的市场份额大幅下降,财务状况持续恶化,日常经营出现严重困难……公司被迫决定进行组织结构调整”为由,决定于12月20日与小丽解除劳动合同。

小丽离职前12个月的平均工资为23571元。公司向小丽支付了解除劳动合同代通知金20412元、解除劳动合同经济补偿金244632元。法院受理诉讼时,公司已经停业。小丽主张公司在与她解除劳动合同前未与她进行协商,公司与她解除劳动合同的行为是违法的。公司对此不予认可,称其与小丽解除劳动合同前与她进行了协商,但双方未达成一致。为证明确实存在亏损,公司提交资产负债表加以证明。

法院认为,当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的,由负有举证责任的当事人承担不利后果。因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。本案中,公司未提交证据证明其在解除劳动合同前与小丽进行了协商,应承担举证不能的法律后果,故对小丽关于公司与其解除劳动合同的行为违法,并要求机械公司支付违法解除劳动合同赔偿金的主张予以支持。

由于公司已向小丽支付过解除劳动合同经济补偿金和解除劳动合同代通知金,故应从

其应支付的违法解除劳动合同赔偿金中扣除。由于公司未与小丽就支付年终奖进行明确约定,其要求公司支付2015年度年终奖的诉讼请求没有依据,法院不予支持。据此,法院判决公司于判决生效之日起10日内支付小丽违法解除劳动合同赔偿金71340元。

公司不服该判决,上诉称:其与小丽在解除劳动合同前未与小丽协商,并已支付解除劳动合同代通知金和经济补偿金。因原审法院认定事实错误,适用法律不当,请求二审法院查清事实,依法撤销原判,改判公司无需支付解除劳动合同赔偿金。

二审法院认为,因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。本案中,公司是以“公司的市场份额大幅下降,财务状况持续恶化,日常经营出现严重困难……公司被迫决定进行组织结构调整”为由与小丽解除劳动合同的,但其不能举证证明自己在解除劳动合同前曾与小丽告知上述情况,并与小丽进行协商。在小丽不认可公司提交的资产负债表情况下,原审法院综合相关证据,认定系违法解除劳动合同关系并无不当,应予维持。

因小丽的月工资收入水平高于2014年度本市职工月平均工资的3倍,故原审法院根据其工作年限,再扣除公司已支付的违法解除劳动合同赔偿金后计算的违法解除劳动合同赔偿金金额并无不当,应予维持。

综上,二审法院认为,公司之上诉主张,依据不足,不予支持。原判正确,应予维持。遂判决驳回上诉,维持原判。