

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/gsgbr/>

2019

10月

18

日 星期五 农历己亥年 九月二十

总第7186期

国内统一刊号 CN62-0016 邮发代号 53-9



今日导读

多管齐下 实现更高质量就业

2版

《国家产教融合建设试点实施方案》发布

3版

《激情的岁月》致敬无名科研工作者

4版

热点聚焦

□ 萧然

我国某著名高校的水科学研究院通过15年科研攻关,成功研究出一种纯物理制水法,一举革新了全世界沿用上百年的化学制水法。这一创新技术不仅可以保障水质安全,把水质提高到健康水平,而且由于是全密封生产,还从根本上破解了供水管网的二次污染这一世界性难题。

但是,这一创新在推广应用却陷入尴尬,而且遭遇的难题让人哭笑不得。传统制水工艺为了抑制水里的微生物,必须使用化学药品消毒,现在世界通用的消毒剂是次氯酸钠。但是由于新制水技术所出的水与管网根本就没有微生物存在,因此无需化学消毒。“可出水没有余氯,就被判定为不符合生活饮用水卫生标准。”发明人无奈地说。

这样的现象是相对落后的标准制约创新的典型案例,值得我们深思。

只要是创新,就会破除一些条条框框,往往越是重大的创新,对传统标准的冲击也会越大。今天,我们鼓励创新,就不能把所有的现行技术标准都当成金科玉律,而要一定程度上允许新技术去挑战、改变某些旧的标准,只有这样,才不会让旧的标准成为阻挡创新的绊脚石。

比如,汽车发明以前的马车时代,世界通行的交通规则是左行。这是因为大多数人习惯于用右手,古代骑士都是右手持剑,左手持缰。驭手驾马车,一般也都是右手持鞭,左手持缰。遇到紧急情况,左右手这种分工往往使车辆向左更容易,所以左行就更有利于安全。而汽车出现后,由于换挡等操作使用灵活的右手更方便,所以左舵车是主流,右行更有利于交通安全,所以大多数国家就修改了旧标准,改为右行。这其实是汽车这一创新成果,颠覆马车时代旧规则的很好案例。

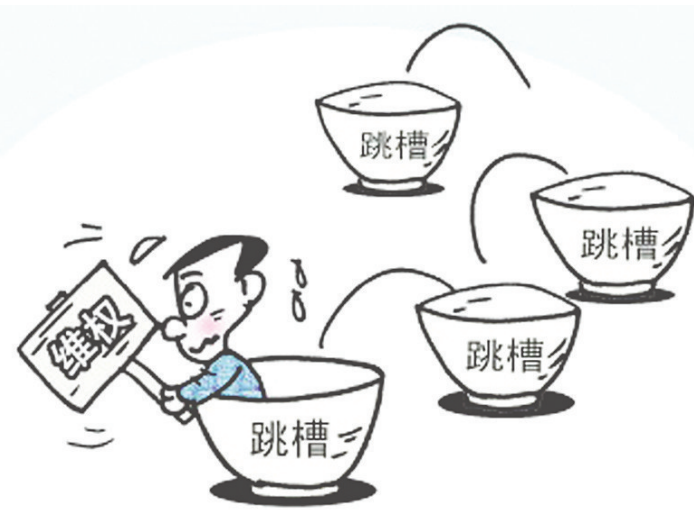
一般而言,往往是创新在先,标准在后,标准的修改常有滞后性。比如上述提到的左右行,是先有汽车,后有适应汽车的规则出现。那么,在旧标准修改前,一边是标准,一边是创新,我们应该是应该鼓励创新,还是严守标准?回答这个问题,的确需要一点智慧和勇气。

其实,在我们这个特别提倡创新的年代,想明白一个道理,做出正确的选择也不难。那就是我们始终不要忘记我们一切工作的出发点到底是什么。是四平八稳地以不犯错误为最高原则,还是一切以党和人民的事业为重。明确了这个出发点,做出正确的选择并不难。

回顾改革开放40多年的光辉历程,无论是小岗村还是深圳蛇口,都是当事人甘冒巨大风险,大胆地先行、先试,为后人闯出一条成功之路。经济体制的改革尚能如此大胆探索,走出一条前人没有走过的路,对于科学技术上的创新,我们也应以更大的勇气和热情去拥抱、去接纳。

创新需要智慧和勇气

劳动权益保障不能只靠辞职



新闻观察

□ 朱昌俊

当工作与休假冲突,领导喊你回来上班,你会怎样选择?普通人的答案一般都是:虽然心里有一万个不愿意,但班还是要加的。浙江义乌一位姑娘面对领导“公司大于个人,把行程取消”的要求,一气之下选择辞职,引发网友热议。

围观者看待这一状况,心情是复杂的。一方面,不少人认为这个举动很“解气”。这位姑娘“能为自己而活”,是干了自己想干而干不了的事;但另一方面,也有人认为她太冲动了,甚至有点小题大做。不过,不论是哪种立场,都无意忽视了这个现象背后的真问题——一边是早已安排好的行程,一边是公司强势的加班要求,如果员工不愿意加班,除了“一辞了之”,还有正常的解决办法吗?

客观分析,公司遭遇突发状况,要求员工临时补位,这也不算是苛刻要求。问题是,既然是加班,相关的权益保护补偿就应该事先说明,不分说委出一句“公司大于个人”,要求员工取消行程,这不仅显示出公司领导情商不够,恐怕也说明该公司的管理文化或多或少有问题。从这个角度看,公司其实是处于被动的、“理屈”的状态,但是在现实中,面对如此“霸道”的公司要求,员工可能恰恰少有商量的空间。这才是员工怒而辞职背后的本质原因。

有不少分析将这一现象的重点放在“90后”姑娘的身份上,认为“一言不合就辞职”的做法,是属于“90后”年轻人的特性。比如他们家庭条件相对较好,不必完全为了生存而工作,所以对于自感不公平的公司

要求会有更大的反抗能力。在正常语境下,领导直接以“公司大于个人”的理由来要求员工无条件取消行程回公司加班,员工本可以理直气壮地维权,或者说与公司找到折中的办法,而无须以单方面“不干了”来回应。与其说这是“90后”的特有表达,不如说是一种长期以来的职场“潜规则”,如司空见惯的加班文化、模糊的公私界限等,在“90后”这样的“新新人类”面前出现了不适。

当然,也无须夸大这种潜规则与年轻人的冲突感。正如网友所言,这和所属年龄段无关,只是是否已婚,是否有车房贷和娃有关,只要未婚有能力的,我觉得都有说这话的底气。换言之,它的出现其实有相当的偶然性。而这,恰恰又是让人五味杂陈的。按理说,面对公司方面过度的加班要求,在维护自身合理权益的角度,任何员工其实都有权利提出自己的不同意见。可在现实中,碰到这种情况说“不”,要么只能是员工主动选择“撂挑子”,要么是等着被“炒鱿鱼”,这说明劳资双方的正常权利边界并没有得到足够清晰的法律划分。而这样一种困境在当前的劳动权益保障中普遍存在。

不可否认,新生代年轻人由于出生条件和观念的变化,对于现有的职场文化,确实会表现出相对不一样的接纳度。这也让一些职场潜规则的弱化和劳动者权益的保护看到了新的机遇。企业和监管部门也应该回应这种新的趋势。理想的职场环境中,劳资双方本可以有更多“有话好好说”的空间,不必让劳动者以“不干了”来捍卫自己的权益。如此,企业和个人才能实现真正的共赢。

职场好兄弟

——职场纪实系列(58)

职场故事

□ 本报记者 范建设

李民是个技术男,以钻研技术挑战难关为最大乐趣,性格内敛,言语不多,对于功利禄不事不抢,做出成绩来也不邀功不请赏。而他的头上上司是典型的能力欠缺、拍马屁功夫一流的人,一直刻意压制着能干的李民,所以李民在公司干了8年,为公司作出很大贡献,但也只是小小主管。

然而,野百合也有春天。公司新来了一个总监,火眼金睛,雷厉风行,爱惜人才,不到3个月就把只会拍马屁和嫉贤妒能的李民上司给开掉了。于是,李民终于出头,当上了部门经理。公司一宣布,好多人都替李民高兴。因为李民不仅有能力,而且人品也好,性格也善,乐于助人,当主管的时候待手下弟兄不薄,跟其他部门配合也融洽。甚至,他手下的员工比他更激动,嚷嚷着一定要给他好好庆祝一番。说老大你终于混出

头了,兄弟们趁此机会给你摆几桌,祝贺一下。李民愉快地答应了。

周末大家找了家不错的饭馆,部门连同李民现有11个人,还有离职的6个同事听说喜讯都赶来了,总共17个人,热热闹闹地摆了两桌,大家一起开心地吃啊喝啊聊啊。快结束时,李民借口去卫生间出去把账结了。他知道如果不先结账,待会儿员工们肯定跟他抢着付账。都是好兄弟,何况他升职了,薪水也涨了,理应该请大家。

搞到深夜大家意犹未尽地散场了,李民刚到家,手机响了,是参加聚会的一个老员工的转账,数额正好是今天的聚餐费。

紧接着是一条微信:老大,说好我们给你庆祝的,你干嘛把账结了呀!看不起兄弟们吗?哈哈。当初你当主管时,就罩着我们,有好处你分给我们,担责任时你却一个人扛,我们都认为你是最好的领导!以后兄弟们还要一起干一起玩呢。所以今天说好了是我们给你庆祝,这个钱你必须收下!这是我们16个人的心意!看完微信,李民眼睛湿了,为有这一帮好兄弟而感动不已。

热点透视

□ 陈陟轩

据央视财经新闻报道,近日,在同样面临人口老龄化挑战的日本,一种名为“托老所”的服务应运而生,而且广受欢迎、发展迅速,引发社会广泛关注。

经过近20年的发展,日本全国已经拥有了4.3万间“托老所”,在所有养老服务中发展最快。日式“托老所”之所以如此成功,关键在于它的模式有效对接了亚洲养老文化传统,其理念回归了老年生活的本质。

中国和日本同属儒家文化圈,有着根深蒂固的尊老爱老传统,大多数有子女的老年人首选的就是家庭养老。除非不得已,无论是老人自身,还是子女,大多都不会选择到传统养老院去。在日本,有七成老年人选择居家养老,而中国,则高达九成。

然而,现代化进程带来了城市生活节奏的加快,年轻人白天基本没有时间在家照顾老人。老人在白天基本处于空巢状态,来自家庭成员的照顾十分有限。正如新闻中所提及的,老人既没有享受到家庭养老的亲情温情,也没有享受到社会养老的互助快乐,但日本推出的“托老所”就很好地化解了这一难题。老人白天可以在托老所接受照顾,晚上回家感受家庭温暖。

这样,既能在家庭力量不足时,用社会力量来补充,又不用违背自己的传统观念,“住在家里”。一举两得,不可谓不好。

如果单单是时间和空间的调整,还不足以让“托老所”如此受欢迎,如此值得在亚洲推广。还有一个原因则在于它的养老理念。“托老所”的定位不是全面照顾,而是以预防为主,帮助老年人尽可能实现生活自理。传统的养老主要是照顾老人生活、护理老人健康。这些只是生活表层的需

要,老年市场供给和需求不平衡,养老需求量很大,但有效供给并不多。其中,有基础环境的原因,但更多的还是观念的原因。这种立足于供给侧改革而诞生的日式“托老所”未尝不可以作为一个方案用来尝试。当然,日本的城镇化进程要比我们快,对日式“托老所”完全照搬是不行的,一哄而上更是不行的,不断摸索中国人养老的规律,找出一条适合并切实可行的中国养老模式,才是学习借鉴的真正价值。

日式“托老所”或成养老新趋势



人人重诺才有诚信社会

七夕谈

□ 郑宇飞

近日,一则颇为“豪气”的“万元寻猫启事”引发关注。而令人始料未及的是,这件邻里相助的暖心事,却因酬金兑现闹得一地鸡毛。原来,猫归原主后,失主没有按承诺支付酬金,反称把钱给了“送信的人”,双方互不相让,甚至“掐”了起来。如此结局,让众多观者颇有些五味杂陈。

宠物走失、财物遗失,发个启事请大家帮忙,这本是生活中的常事,多数人也愿意将心比心、急人所急。只不过在这件事中,失主“白纸黑字”将具体情况、报酬金额写得清清楚楚并公之于众,这事已然超出了一般意义上的“邻里互助”“拾金不昧”等道德范畴,而涉及到契约精神。既有约就应守,既有诺就当践,不能等闲视之。况且按照法律规定,“权利人悬赏寻找遗失物的,领取遗失物时应当按照承诺履行义务”。失主违反承诺在先,饰词欺瞒于后,确实“不太地道”。

“丢猫找猫”的小事能受到如此关注,与万元奖金

“吸睛”有一定关系。可现实生活中,琐碎小事很多,却不见得都会如此“明码标价”。更多的情况是,双方基于某种默契而达成解决问题的共识。比如,不小心蹭掉他人车辆,车主不在现场,留下道数字条和联系方式;楼上漏水楼下被淹,主动问询,承担损失……类似纠纷很难在第一时间标明金额,还需要在后续的交往对接中不断协商。而想要和气“收尾”,除了公序良俗的制约,更需强调的是双方主动担责、彼此信任。

互信不可能凭空而来,其前提是守信。眼下社会流动性空前,传统的人际关系发生了很大变化。尤其身居城市,街坊四邻多是“熟悉的陌生人”。社区群里发个通知,虽然会“一呼百应”,可信息沟通的背后,往往是现实中的素未谋面。这种环境下,维护和融洽的关系,就更依赖于在有限交往中累积起的信任。只有自己“说到做到”,别人才会以诚相待,而长期的互信,也必将促进彼此间善意的释放。相反,若总想着反正互不相识,索性食言而肥,不仅浪费宝贵的善心,更会让人与人之间的关系更加疏离。

中国古人讲“一诺千金”。再先进的交流方式,也不及一次充满信赖的互动。重信守约,生活里的善意远比想象中的多。

法援在行动

□ 本报记者 范建设

某建设工程有限公司职工突发疾病死亡,因不服人力资源和社会保障局作出的《认定工伤决定书》,公司将人力资源和社会保障局告上法庭。

2016年8月12日,陈某在某建设工程有限公司所属项目工地内突发疾病,被送医院抢救无效于当日死亡。死亡医学证明书载明,直接导致陈某死亡的疾病或情况为猝死,心源性猝死可能性大,发病至死亡大概时间间隔约3小时。2017年4月3日,陈某之妻杨某向区人力资源和社会保障局申请工伤认定。2017年6月1日,人力资源和社会保障局作出《认定工伤决定书》,认定陈某的事故“视同工伤”。

某建设工程有限公司诉至法院,称根据死亡医学证明、派出所询问笔录,陈某去世时间为早上7点左右。而公司员工上班时间是早上9点,因此,陈某去世时不属于工作时间,也不属于为工作做准备的时间,故不属于法律规定的视同工伤情形,请求撤销《认定工伤决定书》。

人力资源和社会保障局辩称,经调查核实,陈某发病时间与建筑施工企业日常实际工作时间吻合,符合工伤保险条例第十五条第一款第(一)项关于在工

上班预备期突发疾病视同工伤

作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时之内抢救无效死亡的,属于工伤认定范围的规定。

一审法院判决驳回某建设工程有限公司的诉讼请求后,该公司上诉至中级人民法院。中院审理认为,依据工伤保险条例的规定,职工在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时之内抢救无效死亡的,视同工伤。职工或者其近亲属认为是工伤,用人单位不认为是工伤的,由用人单位承担举证责任。据此,2019年8月19日,中院终审驳回该公司上诉,维持一审法院判决。

那么,陈某上班预备期突发疾病能否视同工伤呢?日前记者采访了兰州市城关区人民法院法官孟定军,他从法律角度进行了分析。

孟法官告诉记者:本案中,现有证据可以证明“陈某与某建设工程有限公司存在劳动关系,在该公司工地担任安全员,2016年8月12日,陈某在公司工地内突发疾病,于当日死亡”的事实,某建设工程有限公司认为陈某所受伤害并非工伤,但其所提供的证据并不能支持该主张,且陈某不存在不得认定为工伤或者视同工伤的法定情形。某区人力资源和社会保障局所作《认定工伤决定书》,事实认定清楚,适用法律正确,程序合法,依法应予以支持。