

# 不用天天开会 的告诫为何引发共鸣

□ 龙之朱

1月28日,山东青岛莱西市召开了攻坚克难年动员大会。据莱西融媒体中心发布的视频,莱西市委书记周科在发言中指出,不用天天去开会,每天都在那开了一顿会,开会一拍两散,啥事没解决,这样的会也别开了。

这位市委书记进一步说:少开会、开短会,去开有用的会,把会开在工地上,开在工厂里边,开在招商的一线,开这样的会。

市委书记带着浓浓方言味道的普通话,引发很多网友的跟评点赞。受文山会海困扰,很多人认为周科书记说出了

自己想说的话,自然产生共鸣。

不少身在机关的人都有会议太多的困扰。有人就此调侃:不是在开会,就是在去开会的路上。有人就此补充道:或者是刚刚散会。尽管一些地方努力落实

无会月等制度安排,但总体而言,大大小小的会,仍是很多地方安排部署推进各项工作的主要方法。毕竟,很多政策传达、精神贯彻、行动落实等,仍有集中开会的必要。大家聚集在一起,能够形成一种积极热烈的气氛,也有助于原汁原味地传递内容,统一思想和行动。

只是,凡事均有一个度。就开会而言,运用得好,就是解决问题的平台,统一思想的场域,协调行动的依托;但用得不好,就会让人沦陷在会议里。大会

套小会,小会又接上专题会 该开的、不该开的会,就会无休无止。有时候,会开过了,好像干完了工作,又好像什么都没干。就像周科说的那样,每天都在那开了一顿饭,开会一拍两散。

如此天天开会,显然是本末倒置,并不利于真正推进工作。政务工作最要紧的是要掌握真实情况,而不能总是浮在会议文件的数据里;要切实感受老百姓的冷暖需求,而不光是在会上听层层传递来的信息;要在具体的场域环境中触摸真实问题,而不是翻来覆去说一些原则性的话。

以当下各地最吃紧的恢复经济来说,市场主体有什么困难,老百姓就业有哪些难题,项目建设存在哪些障碍,各环

节部门协调性怎么样 这些都是实打实的东西,来不得半点虚的、浮的。与其总是在会议室里论证,为什么不把会议开在工地、开在企业里?多开现场会,多到基层去,很多问题解决起来不就更直接了吗?

无论什么时候,都不能丢掉深入实际调查研究这个法宝。除了开会之外,领导干部要把更多精力放在基层一线。只有踏踏实实沉下去,踩在坚实的工地上,倾听基层干部群众所思所想、所急所盼,和老百姓打成一片,才能掌握真实情况,找到解决问题的合理思路和办法。

这么多年来事实证明,领导干部只要能够走进老百姓家里、深入到车间,或者到步行街上挤一挤,到超市里

看一看,就不难与老百姓深切共情,做起各项工作来也会更加顺利。反之,不仅工作做不好、不好做,搞得自己也会很累。

当然,即便是必要的会,也要做好充分准备,遵循科学的议事原则,不要开无准备的会。很多职场人都很熟悉 罗伯特议事规则,其实,这里边的道理并不神秘,无非是要求大家遵循一定的讨论规则,比如不能无议题辩论、不能一言堂等。其最终目的是帮助人们更有效地达成共识、解决争议。

为开会而开会,以会议落实会议,这样的作风真该改改了。每一个致力于服务社会的公职人员都应该记住:在会场之外,还有一个更为广阔的现实天地。

## 用人单位自订土规定 解聘员工为何违法

□ 刘婷婷

近日,北京二中院披露了一起劳动纠纷案,用人单位以员工张某绩效考核不合格为由,与其解除劳动合同。法院判决公司属于违法解除,双方应继续履行劳动合同。(澎湃新闻1月31日)

根据现行法律法规,用人单位解雇员工,必须符合特定条件。劳动合同法规定,只有劳动者在试用期间被证明不符合录用条件 严重违法用人单位的规章制度 严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害 等六种情形下,用人单位才可以单方解除劳动合同。此外,在劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作 等三种情形下,用人单位虽然也能解雇员工,但必须 提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资。

严格的法律条款,保护了劳动者的基本权益。但也有些用人单位试图用小动作绕过法律规定。其中,自定一份内部规章制度,将绩效考核结果与员工去留实行挂钩,是很常见的做法。这些单位一旦遇到员工考核结果不达标,就可能以 严重违法用人单位的规章制度 不能胜任工作 为由,将员工炒鱿鱼。

北京二中院披露的这起纠纷也是如此。涉案用人单位早早制订了自己的绩效管理方法,规定企业有权对考核结果待改进的员工予以解聘处理,无须支付任何补偿或赔偿。乍看上去,解聘当事员工,似乎是企业依规行事。但在法院看来,企业自订的土规定 并不能改变这种行为的违法属性。

根据劳动合同法,用人单位在制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定,而不能自行其是,不把员工利益放在眼里。劳动立法之所以如此设计,正是为了防范用人单位自定霸王条款,侵犯劳动者权益。

一个用人单位,对员工最严厉处罚,莫过于解聘开除。绩效考核反映的是员工工作实绩,并不能与劳动者违反用人单位规章制度混为一谈。一个绩效考核不合格的员,就算不胜任工作,法律也规定了挽救措施,要求先 进行培训或者调整其工作岗位,这也体现了法律以人为本的温度。

在这起纠纷中,员工张某既没有严重违法用人单位的规章制度,也没有犯多大的过错,给用人单位造成多重的损失,入职后若干年的表现,也都在合格线以上。数次考核结果为待改进,直接给一棒子打死,砸掉养家糊口的饭碗,于情于理于法,都说不过去。

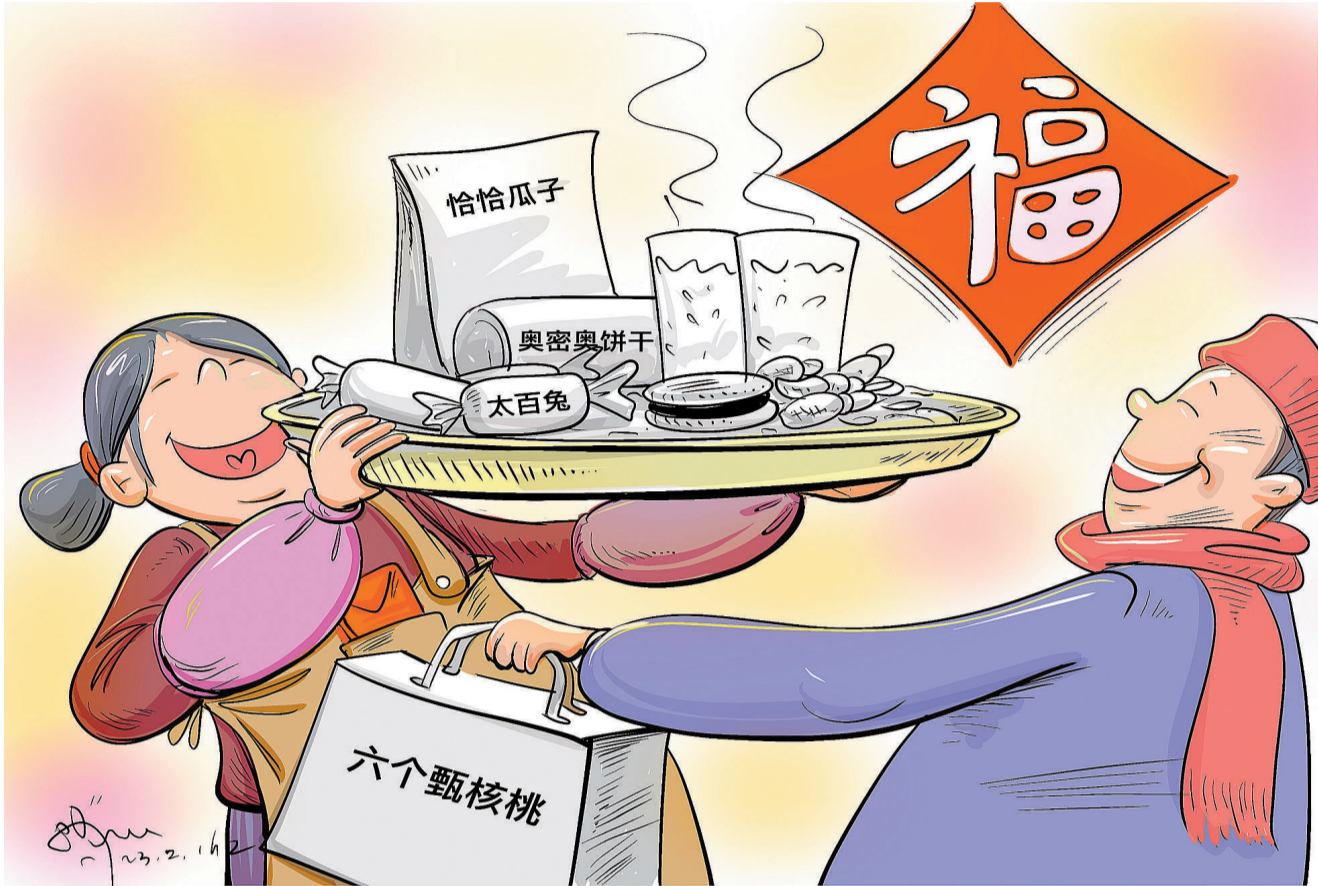
基于现实生活的丰富性、立法的抽象性,任何法律条款都不可能穷尽一切现象,劳动立法也是如此。但保护劳动者合法权益,从来不是一句空话。在这起劳动纠纷案件中,法院通过掷地有声的司法判决,明确了员工考核不合格不是解除劳动合同的充分理由,为用人单位划定了一条清晰的法治红线,张扬了从严保护劳动者权益的立法精神。

## 以考促运动 如何切实增强青少年体质

□ 胡欣红

寒假临近尾声,新年新气象,广大师生满怀新的希望与憧憬。今年起正式施行的新体育法令很多人充满期待。该法明确规定,国家将体育科目纳入初中、高中学业水平考试范围 建立符合学科特点的考核机制。

欲文明其精神,先自野蛮其体魄。体育的重要性众所周知,但迫于升学压力,体育学科却常常面临边缘化的境地。为了有效增强学生体质,近年来国家大力推进高考和中考考试招生制度改革,力图从顶层设计着手,实施综合治理。目前,体育进入中考已经在全国推行,有些地方还将体育分值提高到100分,与文化课程 并驾齐



山寨礼品 桌上一盒零食,里面有小白兔奶糖 奥密奥饼干 等。临走时,亲戚又拿出一盒 六个核桃 作为回礼 在农村一些地区,部分商家仿冒名牌,生产销售山寨礼品和 三无 产品的情况屡见不鲜。(《法治日报》2月1日) 漫画 徐简

## 提前学的孩子能保持多久优势

□ 雨 茂

许多家长认为,提前学习学科知识,能让孩子在心理上产生优越感,对学习生发自信心,有助于下一阶段学习,真是这样的吗?

目前,很多幼儿园都在搞 幼小衔接,其初衷并不是让孩子提前学习小学知识,而是为了让孩子更好地适应校园生活。有些家长让孩子提前学习,这是对幼小衔接的功利化、狭隘化理解。当这些孩子升入小学,或许一开始确实熟悉部分授课内容,但这只是打了一个时间差而已。在学习上 揠苗助长,今后可能反而阻碍孩子的成长。

近年来,我在大学课堂上尝试合作探究式教学法,各小组汇报后,会有5分钟研讨,由其他小组学生评述。但是,一些学生

谈得很好,一些学生张口结舌不知所云,个别学生甚至一言不发。我不理解,点评同学的演讲有这么难以启齿吗?

一天上午,我在课上批评了一名不发言的学生。下午,这名学生就给我留言,解释自己不敢发言的心理原因。她的母亲是小学语文老师,提前教会她拼音及其他知识,所以她乐于举手回答问题。有一次,因为母亲教的内容与语文老师教的在细节上不一样(也可能是她自己出错了),发言被语文老师纠正,从那以后,她再也没有主动举过手,甚至一度厌学。

当时,她已提前学习过了,所以兴致勃勃,一心想得到老师夸奖,没想到被泼了冷水。其实,不管她有没有回答正确那个问题,这种矛盾迟早会暴露出来。提前学习知识违背了客观教学规律,脱离了系统性的

学校教学,那些提前学得的片面的知识,极有可能成为认知负担。

去年暑假,在做教育调研时,我接触了许多小学教师。据他们反映,那些在幼儿园提前学习拼音、加减法的学生,只是在入学一两个月内有优势。智力正常的学生即使没有提前学,在一个学期里就会赶上来。提前学习知识的学生,因为对知识缺乏新鲜感,可能丧失好奇心,上课走神不用心听讲,成绩反而不如没有学的孩子,结果伤害自信心。

许多家长认为,提前学能让孩子心理上产生优越感,有助于下一阶段学习,殊不知,提前学的危害是潜在的、不可控的,通过提前学获得的所谓自信是虚假的,由外力强加的。一旦出现心理预期与现实的反差,孩子可能产生心理问题,甚至封闭自己。

## 填平无形之坑 让躺平式干部无处可躺

□ 赵志疆

日前,据江苏灌南县政府官网,针对央视春晚小品《坑》以及近期外地一名男子凌晨驾车掉进大坑的新闻,该县交通局组织开展公路安全隐患排查,过堂 所有国道、省道、县道公路 统计病害、隐患,对涉及通行安全的立即整改,路面影响行车安全的坑塘须当日修复。灌南交警部门要求全体人员对照小品《坑》进行反思,把 马上、马上就办 事不过夜 的理念贯穿到具体工作中,并强化问责制,对 不担当不作为、不肯干也不敢干、卷起袖子在一边看的 躺平式干部 将通报批评。

交通部针对当下舆论热点,结合自身工作实际展开反思和行动,无疑值得肯定和鼓励。只不过,在 位善为 的角度来看,相关工作更应该做在平时,只要遇到问题 马上就办,而不必事事等待 领导交办。人们更期待有关部门向来都能将 马上就办 事不过夜 的理念贯穿工作始终,避免风险隐患逐步积累。

今年春晚,沈腾、马丽等人表演的小品《坑》生动刻画了 躺平式干部 郝主任的形象。对各地政府而言,这出小品看似喜剧,实为警示。值得注意的是,小品中的郝主任虽然信奉 躺平 之道,但在得知面前就是 马局长时,还是试图表现出积极作为的一面,只不过为时已晚。这种 当面一套、背后一套,在领导看不见的地方 躺平,在领导作出指示后行动的做法,正是 躺平式干部 的生存之道。

道路设施关乎群众安全,任何漏洞都影响重大。从维护公共利益的角度出发,各地既有必要对现存问题积极整改,也必须加强日常管理,以更高的责任心投入日常工作,提高城市管理的精细度,做到防患于未然。以此而

论,开展公路安全隐患排查,应该成为一种长效机制。更重要的是,有必要强化监督问责机制,彻底清除 躺平式干部 的生存空间。

干事担事,是干部的职责所在,价值所在。党的二十大报告指出,要完善干部考核评价体系,引导干部树立和践行正确政绩观,推动干部能上能下、能进能出,形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的良好局面。躺平式干部 堵了人民群众的心,也堵了干事创业者的路。要让有理想、有抱负的干部有干劲,让想干事、能干事的干部干成事,首先就得让那些在其位不谋其政的 躺平式干部 让路靠边。

《坑》这部作品,不仅曝光了有形之坑 的现实危害,而且凸显了 无形之坑 的恶劣影响。尸位素餐的 躺平式干部,坑的不仅是公众利益,也坑了机关作风与部门形象。以整肃作风纪律为目的,各种有形无形之坑 都应该一起填平。

平考试不通过,不仅直接影响毕业,还会影响高考报名,这就要求学校和学生必须重视体育,加强锻炼。另一方面,学业水平考试大多是合格性考试,与升学的结果绑定并不深,因此可以在很大程度上免去考试指挥棒带来的副作用。

当然,要提升体育学科的地位,还需在更多层面予以发力。针对近年来出现的新挑战和新问题,体育法修订直面现实问题,力图从法律层面入手,促进青少年全面发展。比如,为增强青少年体育健身意识,实行青少年和学校体育活动促进计划,健全青少年和学校体育工作制度,将青少年和学校体育置于优先发展的战略地位。比如,为增强青少年体育健身意识,经常被迫占用等问题,明确要求学校必须开辟充足体育课,保障学生在校期间每天参加不少于一小时的体育锻炼。这些硬性规定,意味着任何剥夺孩子们参加运动的做法都属于违法行为。

单就事件本身而言,从目前流传的双方争执视频来看,涉事妈妈的行为显然存在诸多不妥之处。6岁大的孩子已有较为清晰的性别意识,将其带入女厕确实冲撞与冒犯了其他如厕的女性。在被制止后,涉事家长不仅毫无歉意,还理直气壮地说 谁说这么点孩子不能进女卫生间,并要求对方给自己的孩子道歉,令人大跌眼镜。

其实,这位妈妈完全有更好的处理方式。比如,让孩子自行到男卫生间如厕,自己在外等候,或委托地铁站的男性工作人员带孩子上厕所。男童的爸爸在这位妈妈电话 呼叫 后很快就到达了现场,那何以非得由妈妈带着男童进入女厕?即便真带男童进入了女厕,当其他女性受到冒犯时,这位妈妈也应表示抱歉,而非展现出一副自己没错反要他人道歉的架势。

## 动员留守儿童父母返乡 关键还要看发展

□ 朱昌俊

今年春节前后,江西赣州继续推进 孩子喊父母回家上班 行动。1月30日,赣州市崇义县妇联联合多家单位举办 春风送温暖,就业送真情 暨 孩子喊父母回家上班 招聘会。此次招聘会共有112家企业与个体经营户参加,发布岗位1981个,吸引了大批妇女群众进场求职。

2022年初,为 破解留守儿童安全失保、学业失教、亲情缺失难题,赣州启动了 孩子喊父母回家上班 行动,呼吁更多外出务工人员回乡就业创业。今年,当地紧接春节假期启动相关专项招聘会,也是此项活动的延续。

从发起开始,该行动就引发了不少讨论。一方面,赣州作为劳动力输出大市,留守儿童很多,呼吁有子女的外出务工人员在家乡就业创业,既能减少留守儿童现象,也能为当地承接劳动密集型产业转移提供更丰富的劳动力支持。另一方面,难免有人怀疑:仅仅打出 孩子喊父母回家上班 这样的亲情牌,到底能够在多大程度上留住人?正如很多网友所言,如果本地有好的就业创业机会,谁愿意背井离乡?说到底,留守儿童父母回乡就业创业,不是 想不想 的问题,而是 能不能 的问题。

当地的 孩子喊父母回家上班 行动,并不停留在口头呼吁层面,而是拿出了一些实际举措。为落实这项行动,当地多部门联合统筹推进各类群体就业工作,在电子信息、纺织服装等主导产业以及教育、卫生、金融、餐饮、商业零售等行业,致力于

为返乡者提供更充分的就业机会。此外,当地还推动实施创业担保贷款优先、技能培训优先、就业岗位优先、权益维护优先、关心关爱优先等 五个优先,为回乡人员创业就业创造更好条件。

不过,要让更多人能够回乡就业创业,并且 留得住,既是一项系统工程,也是一项长期工程。对在外打拼的留守儿童父母而言,即便家乡的就业机会在短期内有所增加,如果工资待遇、就业质量与务工工地有显著差距,他们还是很难安心留下来。这就要求地方产业结构的转型升级速度要跟上本地民众对于高质量就业的需求。说到底,一个地方只有不断提升和优化本地发展水平,才能为劳动者提供更多高质量的就业选择和人生机遇。如此一来,即便不靠 孩子喊父母回家上班,留守儿童的父母也会作出对自己和孩子都更好的选择。

指出上述现实,并不是要为 孩子喊父母回家上班 行动泼冷水。应该看到,这项行动至少激发了更多人对留守儿童群体的关注。当地配套的就业促进行动,也说明有关部门看到了留守儿童问题的本质。要解决好留守儿童问题,归根结底还是要靠推动地方发展。

当然,促进劳动力输出地经济发展、创造更多就业机会、缩小不同区域发展水平差异,都不是能一蹴而就的事。要积极解决留守儿童问题,除了儿童留守地 要作出努力,务工人员流入地 也应为这些远道而来的建设者提供配套支持,如在随迁子女入学、居住等公共服务方面提供更多人性化的帮助。如此双向行动,方能促成有意义的改变。

## 争议 男童进女厕 并非小题大做

□ 夏熊飞

1月30日,在黑龙江哈尔滨一地铁站,一女子发现一名6岁男童在女卫生间中,表示这里是女厕所,男孩子不能进来。随后,男童的家长认为该女子此举对孩子造成伤害,将其堵住要求道歉,双方因此在卫生间内发生激烈争执。(《工人日报》2月1日)

如厕并非小事,因为其牵涉儿童的权益,反映着家长与社会的文明程度,还检验着我们的公共设施配备是否齐全人性化。视频中,男童妈妈 理直气壮、不依不饶 的态度让观者反感。不少家长也遇到过带娃如厕难的问题,引发了情绪共鸣,转而参与到话题讨论之中。

二 是第三卫生间的数量严重缺乏。随着社会进步与舆论呼吁,母婴间普及速度与有了明显提升,可第三卫生间的配备问题却还没有引起全社会的足够重视。非男即女的厕所安排形式,让不少单独带儿子出门的妈妈或带女儿出门的爸爸很犯难,也给一些身体不便、需要家人陪同如厕的人士造成了困扰。

其实,早在2016年,原国家旅游局就发布了《关于加快推进第三卫生间(家庭卫生间)建设的通知》,要求所有5A级旅游景区必须具备第三卫生间。而2017年,上海市发布的新版《公共厕所规划和设计标准》也规定商业区、机场、火车站、汽车客运站等重要客运场所应设置第三卫生间。不过要看到,文件规定的范围有限,现实中的落实情况也不尽如人意。这就导致很多人对第三卫生间的概念并不熟悉,也很难享受到第三卫生间的便利。因而,才时不时上演因男童进女厕引发的闹剧。

可见,无论是出于减少社会纠纷的考量,还是为了保障孩童在公共场合安全、顺利如厕的权益,都应加强重视,加大对第三卫生间的建设力度。