独生子女的“护理假”由谁买单

评论员观察

这些只生育了一个孩子的父母,年轻时响应了政策的号召,给社会做了贡献,当他们需要照顾身边却没有子女时,自然是要求助于国家和社会,而非子女就职的企业。这是一个典型的责任与利益对等的例子,企业给独生子女特殊假期,却不能因此得到任何回报,显然是错位的。

新修改的《河南省人口与计划生育条例》近日审议通过,独生子女家庭由此获得了一份新的“福利”——独生子女父母年满60周岁后,生病住院治疗期间,用人单位给予独生子女每年累计不超过20日的护理假,护理假期间视为出勤。

现如今,父母子女分隔两地十分普遍,对于独生子女来说,一旦年迈的父母生病住院,还真是个麻烦事。河南省以地方条例的形式,给予独生子女护理假,实则让那些当初响应号召的父母们,晚年得到更好的照顾。所以消息一出,社会舆论一片点赞之声,有媒体还呼吁将这种做法推而广之,然而,就在外省小伙伴们“羡慕嫉妒”之时,不少河南本地人却在暗暗担心:新增的护理假只怕看上去很美,执行起来很难。

说到假期执行与否,最有话语权的是用人单位,工作过的人都有经验,这种“视为出勤”的带薪假,往往很难请下来,党政机关和财政全额拨款的事业单位或许还好说一点,最麻烦的就要算企业了。因为相对来说,企业是最讲求成本收益的,现在每年的法定休息日就有114天,给员工增加20天的护理假,就等于要多支出将近8%的用人成本,这还没算上因工作交接等带来的损失。利润就是企业的生命,凭空增加成本,有几家企业愿意去做呢?带薪休假的执行难,不就是最好的例子吗?

或许有人会提建议,通过完善法律加强监管,倒逼企业履行责任,听起来确实有道理,执行起来却又是另一回事了。就现实而言,对于独生子女来说,当然也不止于独生子女,如果父母病情危急,肯定会想方设法请假,用人单位也不会那么不近人情。既然占据强势地位的用人单位已开恩准假,员工一般也不会因为几天薪水跟老板闹翻,除非本就不想干了。这样一来,法律再完善、监管再尽责,也发挥不了作用,法定的护理假停留在了法律文本之上,跟条例出台之前没什么两样。

由此可见,若是真想给独生子女的父母更多关爱,让独生子女更好地尽孝心,还是得换个思路,既然要赋予某个群体一项普遍性的权利,那就别把担子压到企业身上。换句话说,企业已经通过纳税承担了社会责任,就不应该额外地做出牺牲。现在要求企业增加用人成本,为员工提供带薪护理假,那下一步是不是还得给员工父母报销医药费,甚至建养老院呢?如果报销医药费和建养老院在很多人看来是无理要求的话,那跟提供带薪护理假又有什么本质区别?

说来说去,关键还是责任划分的问题,独生子女父母安享晚年的愿望,到底应该由谁来保障实现?这些只生育了一个孩子的父母,年轻时响应了政策的号召,给社会做了贡献,当他们需要照顾身边却没有子女时,自然是要求助于国家和社会,而非子女就职的企业。这是一个典型的责任与利益对等的例子,企业给独生子女特殊假期,却不能因此得到任何回报,显然是错位的。所以说,给予独生子女带薪护理假值得提倡,但假期内的薪水不该由企业独力承担,而是要采取社会保险的形式。唯有如此,才能体现出国家和社会对独生子女父母的回馈。

“免费师范生”落地之后看细节

师范生免费教育政策的推出,为补齐农村师资力量薄弱的短板提供了一个解决方案。这项政策要想收到理想的成效,需要在若干问题上小心“求解”。

齐鲁视点

本报评论员 王学钧

在日前举行的新闻发布会上,山东省教育厅对即将正式推行的《山东省师范生免费教育实施办法》进行了详细解读。据了解,2016年由省财政出资,通过9所省属高校免费为省内相对落后的农村中小学定向培养师范生3000名,这意味着师范生免费教育政策正式在山东落地。

作为教育大省,自改革开放以来,山东省教师队伍整体水平不断提高。不过,基础教育师资配置不均衡的状况依然比较严重,尤其城乡差距还比较大,农村教师队伍结构不合理,教师年龄与知识结构老化,学科教师配置不足,补充渠道不畅,优质师资“下不去、留不住”。这样的问题严重制约着农村教育的发展,成为全省教育事业的一块短板。

相关部门为此做过不少努力,但诸如志愿者支教、城乡教师轮岗之类的尝试,虽有积极的意义,但持续性与覆盖面终归有限。此次师范生免费教育政策的推出,从全省教育“顶层设计”的层面,为补齐农村师资力量薄弱的短板提供了一个针对性、系统性的解决方案。这种面向全省、问题导向、政府出资、多方协同的制度设计,更充分地彰显了基础教育的公共产品属性,赢得人们的致敬与点赞乃是理所当然。

从操作意义上看,这项政策要想收到理想的成效,需要相关各方在若干问题上小心“求解”。比如“分配正义”的问题。在某种意义上,免费师范生名额的分配是一场地区间学校间的利益博弈。如何保证真正应该“倾斜”的地区和学校分配到足够的名额,是必须正确求解的首要问题。这需要有关各方在认真调研的基础上,严格按照公平、公正、公开的原则执行政策。

比如培养体系问题。相关高校是否真正能够按照“重点培养学有专长、胜任多学科教学的小学全科教师和一专多能的初中短缺学科教师”的要求,精心设计并针对性地实施免费师范生培养计划?这些高校对免费师范生的考核标准是否足够严格,培养质量是否“达标”?

比如进出机制问题。免费师范生毕业后,究竟通过什么样的方式进入定向地区的中小学校?虽然政策规定人社部门负责为免费师范毕业生落实编制,但问题是教育领域的编制本就严重稀缺。而且,免费师范毕业生的工作需要一套科学的评价体系,当其主动或被动地退出时,也应该有一种机制把“损失”降到最低。从既有的经验看,这些都是待解的问题。

比如期限问题。现在认为奇缺的某学科师资,在四年之后是否还这么需要?答案并不一定如现在设想的这样显而易见。免费师范生的“服役期”为六年,如此“漫长”的时间是否会成为考生报考免费师范生的一大障碍?这也需要在具体操作过程中细心观察及时修正。

除上述几方面之外,诚信问题也不容忽视。有调查数据显示,首届免费师范生仅有31.9%愿意从事教师职业,愿意回到贫困落后地区从事教育工作的比例更低。一些考生当初之所以报考免费师范生,纯粹是基于家庭经济困难的权宜之计,一旦觉得“机会”成熟,便把当初的承诺与协议抛诸脑后。就算最终他们按照协议做了补偿,客观上对定向农村学校师资造成的损失也一时难以弥补。

总之,师范生免费教育政策的推行无疑是一桩好事,但把好事做好并非易事,这是一件良心活,更是一件技术活。

媒体视点

跌在年龄上 “准市长”并不冤

“湖北安陆80后市长候选人洪永旺公示未通过,因年龄造假问题被举报”事件迎来官方说法。孝感市委宣传部27日下午的通报,证实了坊间说法,还披露洪永旺个人事项报告不实是指“改年龄用他人学籍复读初三先前未如实报告”。这也让起初“一边倒谴责”的舆情部分转向:有些人觉得他因复读之需改年龄遭处分,有些冤。

从目前公布的调查情况看,相比此前我们常看到的一些领导干部年龄造假,洪永旺的“年龄不实”问题,并没有很多人想象的那么严重恶劣,甚至有些被迫无奈的成分——其“年龄不实”,并非当领导干部后利用职权刻意篡改的结果,而是当年读书时在争取复读机会过程中,因学籍管理而形成的“历史遗留”问题——当时在有些地方,义务教育阶段不允许复读或留级,一旦“未考上高中”,很可能彻底失去继续升学的机会。

尽管如此,仍须强调,洪永旺的未能通过公示并被处分,合情合理,并不冤。一方面,从任前公示制度角度,因“年龄不实”未能通过公示,本就是严格施行该制度的应有之义。另一方面,从领导干部个人事项报告制度及相应的纪律规矩角度,明知自己“年龄不实却一直未对组织如实报告年龄”,这也是违反请示报告制度、不合乎纪律规矩的行为。而考虑到行政伦理,这类公职人员对“年龄不实”情况隐瞒不报的“不诚实”行为,也会让公众对其为政品格难以放心。

制度刚性,往往就得靠“执纪执法从严”来体现。80后市长候选人因看似不大的“年龄不实”问题没通过,还遭处分,也是种警示:任前公示制度和干部个人事项报告制度,并非虚设,而是容不得丝毫敷衍蒙骗的,领导干部对此亦应有遵规守纪的自觉。**(摘自《新京报》,作者若夷)**

干部下乡的阻力与车改无关

公民论坛

□段思平

公车改革实施以来,“围着轮子转,隔着玻璃看”式走马观花的下乡走访减少了,取而代之的是各地开展政府购买服务或集中调配车辆的形式,提高了公车的利用率。但记者在湖南、河南、山西等地采访时发现,有的干部抱怨申请不到公车,或车补不到位等,出现了“没公车不愿下乡”、“尽量少下乡”的情况。新华社“中国网事”记者就此展开了调查。(5月29日《新华每日电讯》)

部分干部“车改后不下乡”,绝不是车改出了问题,要推倒重来;也不是车补标准定得太低,要加大补助力度。从本质上来说,不愿下乡不是车改造成的,而是不完善的用车政策和下乡政策导致的。这里面当然还有部分干部的作风问题和信念问题,但制度的问题应该是第一位的。如果没有一个完善的制度,对干部提再多道德上的要求也无济于事。

现在一些人抱怨比较多的是,没有公车,偏远基层地区根本去不了。随之而来的问题是:为什么公车没有得到有效利用,没有公车该怎么下乡?就目前来看,用车困难有两个原因:一是某些机关保留的公车主要为领导服务,真正有公务需要的人申请不到公车;二是向社会租赁车辆的公务租车平台没有建立起来。

要解决用车的问题,一是各机关单位内部在调配使用公车的过程中,不能以“服务领导”为条件,而应该以“距离远、任务重”为原则,采取拼车下乡、集体服务的方式,提高公车的使用效率。二是在公共交通不发达的地区,通过政府购买服务的方式,以市场化手段解决下乡不便的问题。

当然,也有学者指出,没有公车不代表不能下乡。譬如吉林省教育学院农村教育研究所所长李元昌十年如一日,从未使用公车,但也能坚持下乡。学者为什么会自发下乡?因为只有去基层调研获取第一手资料,才能出研究成果。某些公职人员为什么一犯懒就干脆不下乡了,因为不下乡也不影响考核,下不下乡都一样。

显然,有必要对相关人员建立明确的考核体系,进行严密的制度约束。惟其如此,才能让干部在下乡问题上失去任何找借口的空间;在刚性的制度要求下,干部自然会想方设法、排除困难、主动下乡。可见,车改与下乡实为两个层面的问题,只有把两方面的漏洞都补上了,才能有效破解部分干部“车改后不下乡”的难题。

■投稿信箱:qilupinglun@sina.com