

# 封路对抗环保督察？严惩不贷不能“说说而已”

本报评论员 吴迪

违法信访举报案件80件,占比近22%,群众反映强烈。督察组现场核实情况时,遭到私设垃圾填埋场人员的故意封路阻挠。早在2019年,第一轮自治区生态环境保护督察时就明确指出,呼和浩特市城区垃圾偷倒城乡结合部和周边乡镇现象频发。此次督察发现,多年来相关问题禁而不绝,甚至形成非法处置垃圾利益链。日前,当地通报称,立即启动专项整治,对非法盈利责任人将严惩不贷,对其他类似问题举一反三,有效解决。

“五年前不就说过要整改吗?”“只动嘴不动腿,熟悉的配方,熟悉的味道!”网友的跟帖直指问题痛点,即当地有关方面对显而易见、甚至已经被通报批评的问题选择了鸵鸟心态,也难怪当地百姓怨声不断。

这种“不督察不整改”、虚假整改的现象是不少地方的老毛病。比如,中央第一生态环境保护督察组曾指出,辽宁葫芦岛市某地在违法围填海问题整改中,一面编造假文件上报省市谎称违法项目已停止建设,一面顶风作案,召开专题会议加快推进违法项目建设;云南省级环保督察组指出文山壮族苗族自治州对环保督察多次反馈的问题“长期漠然处之”“置若罔闻”,5年间几乎无实质

性进展……只表态不落实、屡教不改、不作为慢作为、敷衍整改等字眼成为各级各地督察组通报中的“高频词”。

“嘴上积极表态,行动消极应对”,这些问题有共性原因。比如政绩观不端正,只注重金山银山不在乎绿水青山,上面强调时抓一抓,平常则放一放。又如权力任性,打着将违规行为“生米煮成熟饭”的如意算盘敷衍应对,通过各种方式将违规结果“合法化”。此前,一些地方职能部门存在畏难情绪和“过关心态”,“层层落实”变成了“层层递减”,导致问题长期积压,得过且过。当然,还可能存在着权力寻租、利益输送等问题,正如前述新闻中建筑垃圾偷排问题多年禁而不绝,非法获利74万元,有关部门早已掌握情况却“按非法倾倒5车垃圾处罚3000元”,极易引发公众揣测。

对积弊视而不见,轻罚代管,职能部门的“守土失责”和懒政惯性,在很大程度上纵容了非法利益链做大做强。深层危害可能是影响公众对当地的认知、评价和信心——一个地方怎样对待民生疾苦、怎样落实上级要求,

可以反映当地的政治风气与基层治理理念及能力水平。让“督察一阵风、躲过就轻松”式虚假整改、敷衍整改现象不再成为“连续剧”,确保各级环保督察达到效果,助推“绿水青山就是金山银山”理念深入各地的发展基因,应成为各方共识。

必须把板子打准、打痛,绝不能让“积极表态”成为欺上瞒下、蒙混过关的“说说而已”。一者,相关地方和部门要制定时间表,摸排更多问题线索,寻找合适的解决路径,既要解决一个问题,更要解决一类问题;既要取得实际效果,更要在工作理念上革新升级。二者,各级有关部门要把“回头看”工作做得更细密、更有针对性,对屡教不改的问题和有关负责人启动严格的追责问责机制。此外,畅通群众投诉举报途径,开展常态化督察督导工作,绝不能出现“上级不来督察就投诉无门、举报无果”的现象。

生态环境保护是一项事关千秋万代的基础工作,甚至是地方经济样貌的一个切面,意义深远。民心亦是政绩,不论在城市还是在乡野,都有人民群众的利益关切,看不见的政绩最体现为政一方的良心与能力。“积极整改?说说而已!”希望这类问题,早日不再是问题。

## 社评

中国新闻名专栏

一个地方怎样对待民生疾苦、怎样落实上级要求,可以反映当地的政治风气与基层治理理念及能力水平。让“督察一阵风、躲过就轻松”式虚假整改、敷衍整改现象不再成为“连续剧”,确保各级环保督察达到效果,助推“绿水青山就是金山银山”理念深入各地的发展基因,应成为各方共识。

省级督察组现场核实情况,遭故意封路阻挠——据5月5日《中国新闻周刊》报道,近日,内蒙古自治区第一生态环境保护督察组对呼和浩特市进行督察,21天内受理当地报

## 能否请假照顾重病亲人 不该成为劳动者之忧

罗志华

日前,江苏省高级人民法院发布了2023年度江苏法院劳动争议十大典型案例。其中一起案例引发关注,女职工钱某在丈夫病危时请假照顾,最终却被公司开除。法院经审理认为,公司属于违法解除劳动合同,判决公司向女职工支付违法解除劳动合同的赔偿金。(见5月5日《中国青年报》)

请假照顾亲人被公司开除的案例不少。比如,广东东莞一员工因孩子住院向公司请假但未获批,去医院照顾孩子后,公司以其旷工为由解除劳动合同,法院判令公司向该员工支付赔偿金22万余元。又如,北京一员工因父亲病重向公司请假,公司不予批准并据此将其辞退,法院判决该公司支付赔偿金4万元。

类似劳动争议案件多次引发网友讨论。很多独生子女上有老下有少,至亲病危请假这项基本需求对于他们越来越重要,请假不成反遭辞退等侵权行为,造成的伤害和社会负面评价也越来越严重。在此背景下,相关案件的司法判例具有很强的指导作用。

至亲病重这类请假,不像带薪年假、婚假、产假、病假等有法律保障,其是否能被批准多由单位说了算。也正因此,法院对类似案例大多依据常理进行裁判,认为请假照顾亲人乃人之常情。

“人不孝其亲,不如草与木。”人们对生病的亲人进行照顾和陪护,是应尽的责任与义务。用人单位需要刚性的管理制度,更需要人情的温度,对于员工请假照顾重病亲人等“谁家都可能遇到”的情形,应给予一定的尊重和理解,避免刚性适用规章制度让更多员工感到冤死狐悲,甚至伤了企业凝聚力。

劳动者拥有照顾患病亲人的请假权,既需要司法亮明态度,更有待于用人单位完善人性化管理制度。随着社会老龄化程度加剧,类似为照顾生病老人而请假的劳动争议可能越来越多。相关司法判例释放了明确信号——请假照顾患病至亲是人之常情,是劳动者的情感诉求和基本权益。这对督促相关企业合理制定内部规章制度具有鲜明的指导意义。

换句话说,公布典型案例并不在于惩罚了谁,让职工获得多少赔偿,而是有利于促进职场更具有人情味,让劳动关系变得更加包容与和谐。



## 图说

## 套餐? 套路!

据澎湃新闻报道,近日,浙江杭州的张女士在某电商平台一家金牌店铺购买了多份游乐场门票豪华套餐,但游玩当天却被告知需给予五星好评才能入园,入园后导游多次诱导张女士取消电商订单进行线下交易。

节假日期间,一些热门景区的官方尊享套餐很抢手,于是网上一些商家手里的票源就成了香饽饽。眼下,说好的服务承诺,到头来却难以兑现,这不仅涉嫌虚假宣传、损害消费者权益,还暴露出平台的管理漏洞。现实中,诸如先给好评再提供服务、让消费者取消订单再与商家线下交易等行为,不少人并不陌生,背后多半是商家为躲避平台监管、企图偷逃税款而打的“小算盘”,这些为消费者维权增加了难度。本质上,这仍是一种“黄牛”乱象,对此,电商平台要加强对入驻商家的审核、监管力度,相关景区在加强票务管理的同时,不妨在优化票源配置上多想办法,不负游客出游热情。

李法明/图 框超/文

## 让全网集体合同为货车司机撑起权益保护伞

付彪

据5月3日工人日报客户端报道,5月2日,由全国总工会指导的网络货运行业首个全网职代会在安徽合肥召开。会上,全国首份货车司机全网集体合同落地路歌平台,覆盖平台超380万名货车司机。集体合同对货车司机群体最为关注的运费收入、运输保障、运输安全、协商协调机制等权益保障问题作出明确回应。如规定货车司机的运费收入应根据运输订单的完成情况确定;建立“线上+线下”互助体系,提供全链条道路互助救援服务;在工会的指导下,保障司机工会权利,推动网上入会工作等。

货运物流一头连着百姓生活,关乎民生保供;一头连着企业生产,关乎经济发展。随着“互联网+物流”的发展,货车司机已成为物流行业中规模最大的从业群体。数据显示,我国目前有货车司机超过1700万人,他们承担着全社会70%以上的货运量,为支撑经济社会发展、保障和改善民生做出重要贡献。然而,由于很多货车司机并没有同网络货运物流服务平台企业签订劳动合同,如何保障他们的合法权益,一直颇受外界关注。

2022年10月,路歌卡友地带联合中国物流与采购联合会等共同发布的《中国货车司机权益保障调研报告》指出,“自雇体制”的身份特点,“碎片化”的劳动形态,“默默无闻”的生活工作状态,“抱团取暖”的群体特征和“抗风险能力差”的职业特点,是货车司机的生存现状。没有完善的市场价格保护机制,面对权益受损时难以维权、职业风险缺少社会保障机制、高事故风险没有规范的救援体系等现实痛点亟待改善。

显然,给货车司机权益提供制度性保障,是紧迫而必要的。2021年出台的《关于加强货车司机权益保障工作的意见》提出,

要着力改善货车司机工作休息条件、优化市场营销环境、健全社会保障体系等。现实中,相关规定的落实落地还需要更明确的指导和督促。此前一些地方快递业通过签订集体合同,有力保障了相关群体合法权益。此次全国首份货车司机全网集体合同签订,不仅为平台企业与货车司机之间建立了稳固的协商通道,还有助于推动整个行业在货车司机权益保障方面的进步,值得期待。

为货车司机“量身定制”集体合同,对于改善货车司机经营环境、保障其合法权益,避免收入与付出失衡、健康与安全风险难以保障等问题均具有积极意义。从某种程度上讲,签订协商机制、签订集体合同,不仅能为新就业形态劳动者撑起权益保护伞,体现制度性关怀,还能为新业态规范健康发展积蓄力量,实现共赢——通过协商签订全网集体合同,其探索实践值得更多“互联网+”的劳动密集型行业借鉴。

企业拥有自主管理权,但并非无限制。企业超越法律界限的管理行为,不仅会侵犯员工法定权益,还可能导致企业承担法律责任。此外,合理性原则同样重要,企业管理措施应当与管理目的相符,不能过度限制员工权利。在上述新闻中,公司在没有明确的制度依据下,对员工的迟到行为进行高额罚款,这既不合理,更缺乏说服力。

现代企业制度应体现以人为本的底蕴。比如制定规章制度时充分征求员工意见、考

虑人情人性、处罚要有依据有沟通告知等。此外,还需要考虑到企业文化和员工的实际需求,鼓励员工参与到制度建设中来,充分听取他们的意见和建议。正如“别人家的企业”,往往会通过建立积极向上的企业文化来激发员工的工作热情,而不仅仅是仅仅依靠短平快式惩戒手段来维持表面光。

进而言之,在竞争日益激烈的今天,企业要想获得长远稳健发展必须注重内部管理与外部形象的全面提升。正向的管理不仅能保护员工权益,提高员工满意度和忠诚度,还能增强企业的社会责任感和品牌价值。相反,不合理的措施可能会引发员工的不满和抵触,导致法律纠纷,甚至影响企业的社会评价,最终得不偿失。

通过科学、民主的方式制定企业规章制度,坚持合法、合理、公正的原则执行管理制度,才是现代化企业塑造企业文化、用文化驱动发展的正确“姿势”。说到底,企业要与劳动者共创美好未来,就不该把担子一味推向劳动者。

### “背诗免票”, 不止于营销和“知识变现”

网友跟帖——  
@未来:景区引流离不开文化加持。  
@杰:高考完我也要背!

江西滕王阁,背诵《滕王阁序》可免50元门票;四川剑门关,背《蜀道难》可免105元门票……背诗(文)免票的景区队伍不断扩大。学习优秀传统文化,归根到底是一种非功利性活动。背诵经典诗文,不是通向免费景区的“敲门砖”,更应成为人们敲开传统文化之门的自觉行动。比门票更具价值的,是背诵诗词所带来的文化熏陶和心灵滋养。我们应珍惜今天人们对于优秀传统文化的真心热爱和价值认同,通过各种潜移默化的传播创新方式,让中华优秀传统文化的种子在每个人的心中生根发芽、开花结果。

阅读全文请扫码“工人日报e网评”

## 驱散“影子药师”,保障用药安全

吴学安

小药片关系着大民生。辽宁省大连市甘井子区人民检察院积极开展打击执业药师“挂证”公益诉讼工作,运用大数据思维构建法律监督模型,发出行政公益诉讼诉前检察建议5份,9名执业药师被相关行政单位撤销“执业证”。(见5月5日《法治日报》)

把证放到药店,按月领取近千元租金;有专门的租赁网站提供租证交易,甚至衍生出大批只为“租证”而考证的人群……按照有关规定,药店必须配备执业药师,然而现实中药师的用人缺口非常大,药店在挖不到人的情况下,常常不惜违规采用“影子药师”方式,即把执业药师的证件挂在店内充门面、应付检查,实则并没有药师在职。

药师是负责提供药物知识及药事服务的专业技术人员,必须具有相应技术门槛和行业道德,这是保障公众用药安全的必然要求。但很多药店只有“影子药师”,如此乱象对用药安全构成极大危害,如处方不经药师之手就销售出去,吃错药、剂量不当等现象就很难避免。

尽管相关部门加大监管力度,但当前只见证不见人的“影子药师”现象依然存在,且形成了一条药师租证、药店用证、专业网站牵线搭桥的灰黑产业链。究其原因,一方面,执业药师数量不足,且多数在医疗机构工作;另一方面,药店出于成本考虑,不愿聘请全职执业药师,“租证”价格更划算。执业药师、药店各自为了实现利益最大化,不谋而合、各取所需。

遏制和消除“影子药师”是当务之急。一来,建立黑名单制度,对于为了牟利而“人证分离”的执业药师,通知其工作单位;对屡教不改者列入黑名单,设置禁止从业年限或没收租证所得、给予罚款等处罚。二者,药师“挂证”泛滥,监管不能空转。相关部门要加大监管,强化巡查力度,严格落实法律法规。依据《执业药师注册管理暂行办法》,严格追究相关人员责任。

药店必须配备执业药师,为的是规范药店的药品销售行为,保障患者用药安全。这一初衷,绝不能被少数人的利益和生意扭曲。整顿“影子药师”乱象,必须常抓不放。

## 媒体声音

### ◇ 县域旅游为何能够跑赢大盘

在福建平潭感受“蓝眼泪”的神奇,在山西应县欣赏古建之美……“五一”假期,县域旅游一系列指标高于全国大盘。《北京日报》评论说,在热门旅游城市和景区每逢节假日必“人从众”的当下,更小众、不用大排长龙、参与度和体验感更好的“小县城”自然进入了游客视野。越来越多冷门小城“被看见”值得欣喜,同时也对县域治理能力提出了挑战。如何有规划、有部署地发展旅游业,让全县人民共享旅游业发展成果,这考验着地方政府和职能部门、基层执法者的能力和智慧。

◇ 让外来人口住得安,把好事做到心坎上  
近日,上海市住建委负责人透露,今年上海计划新增筹措供应“新时代城市建设者管理者之家”床位3万张以上。《光明日报》评论说,能否减轻租房压力,直接关乎外来务工人员的生活幸福感、城市归属感。城市积极主动地为那些有需要的人群提供最基本的居住保障,更多人才会选择把青春、汗水和智慧奉献在此地。这是城市管理者应该遵循的基本价值取向,也是城市本身发展的需要。上海构建的“一张床、一间房、一套房”多层次租赁住房供应体系,除了有“包容”“共享”等特点,还洋溢着一份“体谅”与“温情”。

◇ 消费者不是商家的直播“道具人”  
一些商家借助短视频平台招揽生意,在未经允许的情况下对真实消费场景进行直播,把顾客作为营销引流工具。澎湃新闻评论说,商家直播、拍摄消费实景,无非是为通过实时展示产品、服务,达到招揽生意的效果。虽说商家有自主经营权,拍摄的也是店内环境,但并不意味着消费者“被直播”是合适的。民法明确规定,未经肖像权人同意,不得制作、使用、公开肖像权人的肖像。偷偷摸摸将镜头对准消费者,肆无忌惮地暴露顾客隐私,只会招致反感,这样的生意注定难长久。(乐群 整理)

## 员工迟到被扣20余万元,企业规章不可信马由缰

弓长

据上观新闻5月3日报道,上海黄浦一企业以劳动者多次旷工为由,在一年内扣除劳动者工资总计20.9万余元。劳动者对企业扣工资行为不认同,双方对簿公堂。法院经审理认为,企业本身不具有罚款权,如为了惩罚而扣除多倍的工资,既有悖法律规定,也不符合情理,按劳动者日工资扣发相应缺勤时间的工资较为公平合理,最终判决企业支付劳动者多扣除的工资差额19.6万余元。目前该判决已生效。

勤制度是维护工作秩序、提高工作效率的重要手段。对迟到等违反企业规章的行为进行一定程度上的处罚,可以促使员工遵守工作纪律,确保团队的整体效率。然而,企业制定处罚措施应当合法合规,不能违背劳动法中用人单位应及时足额支付劳动者工资的基本规定,更不得无故扣发或者拖欠劳动者工资。

“一年被扣20余万元”显然不正常。法院在判决说理中也指出,用人单位在规章制度中明显扩大劳动者违纪结果、加重劳动者违纪责任的,属于不合理的制度,不能作为用人单位处罚劳动者的依据。

法院对企业违法行为的及时纠偏,不仅是保障受害员工的合法权益,还是对更多企

业管理者的警示:企业必须在合法、合理、公正的基础上建立更加人性化的管理制度,通过激励而非简单惩罚来提高员工的工作效率和团队凝聚力。

企业拥有自主管理权,但并非无限制。企业超越法律界限的管理行为,不仅会侵犯员工法定权益,还可能导致企业承担法律责任。此外,合理性原则同样重要,企业管理措施应当与管理目的相符,不能过度限制员工权利。在上述新闻中,公司在没有明确的制度依据下,对员工的迟到行为进行高额罚款,这既不合理,更缺乏说服力。

现代企业制度应体现以人为本的底蕴。比如制定规章制度时充分征求员工意见、考