



高考即将落幕,于广大学子而言,这是一段时光的终点,更是崭新征途的起点。未来的路上,少了很多“标准答案”,每个人都要独立思考,为自己的选择负责。稳住心神、把准航向,别停下辛勤耕耘的脚步,别忘了报效“大家”的情怀……正如一道高考作文题中所写,“人”这一个字,“逆锋起笔,藏而不露”,“中锋用笔,不偏不倚”,收笔则是“停滞迂回,缓缓出头”。人生如字,起伏跌宕,脚踏实地,也就无惧风雨路遥。

——北京日报:《一代人的青春都闪耀在奋斗之时》

家长在教育意识上应该有所醒悟,认识到责任担当的重要性,从现在开始,在言传身教方面多加考量,多动脑筋。一味埋怨孩子,甚至拿自己当年和孩子的当下做对比,这不是家庭教育的正确打开方式。“老杨赶考”之所以引发那么多网民的关注,一个很重要的原因是,它为“言传身教”树立了一个典型。

——钱江晚报:《“赶考教儿”难复制,但言传身教可以学》

从接受美学来看,网民倍速观看视频,将倒逼有关网络影视创作团队尊重网民需求,不断提高制作质量。包括短视频在内的网络视频节目在叙事、表演、摄影、剪辑等方面都要适当加快节奏,不断提高品质。网络电影、网络剧、网络节目、网络短视频在文化多样化的基础上进行精品化,有助于挤压拖泥带水的部分,避免冗长拖沓,并保留精华。

——光明日报:《倍速看视频,年轻人在赶什么》



## 【本期话题】

### 摒弃婚俗陋习

自从今年4月中旬江苏省东台市被确定为全国婚俗改革实验区以来,南沈灶镇天鹅村刘明强(化名)、马静(化名)结婚时降低彩礼的故事被当地群众传为佳话。2019年,家境悬殊的两人相恋3年后准备结婚。马静的父亲向男方提出要48万元彩礼,而刘家拿不出这么多彩礼,向村里的红白理事会求助。经村红白理事会多次做工作,马父最终不仅将彩礼降至4.8万元,还将这笔钱随嫁妆一并交给女儿,作为孩子们办养猪场的创业基金。对此,你怎么看?

## 【议论纷纷】

**@爱上跳舞** 索要“天价彩礼”陋习,与现代文明格格不入,不给或给少了彩礼便不让女儿出嫁,实质上就是干涉婚姻自由的违法行为。

**@绿皮西瓜** 婚姻幸福与彩礼无关,遏制“天价彩礼”等婚俗陋习,除全国婚俗改革实验区先行先试进行改革外,其他地方政府部门也应当积极主动作为。当文明婚俗新风逐渐成为社会主流,“天价彩礼”等陋习便没了市场。

本期话题下期继续

# “老师赤脚奔跑”视频缘何打动很多网友

□殷建光

正逢高考季,河南周口一段“老师赤脚奔跑”的视频打动了很多人。7日早上,河南周口市西华一高考点,考生们正在有序排队进入考场,体育老师田月艳也到场,给学生加油鼓劲。突然,她发现一个女生光脚跟着队伍往前走。田月艳快步追上了解情况,原来这名考生的凉鞋坏了。为了不掉队,她索性扔掉了坏鞋,赤脚前行。田月艳见状,毫不犹豫脱下自己的凉鞋。

(6月9日环球网)

情急时刻,见赤心;关键时刻,显真情。“赤脚奔跑”是“高考美景”,不仅让考生的心情美丽,而且让老师的形象美丽,让考场的氛围美丽。

“安心考试就行”是美丽加油。面对对方的婉拒,田月艳说“孩子,你别管我,快换上走,安心

考试就行”。一个“安心考试就行”不仅是心理疏导,也是美丽加油。考前遭遇鞋子坏了,可谓突发情况,往往给人带来阴影。然而,老师一个温暖之举,让学生的阴影烟消云散,而且给学生无形的动力。高考美景,不是口号,不是旗袍,这样的温馨举动最好。

“让我感受到了温暖”是美丽感恩。事后,学生将鞋子还给老师,并说“老师的行为让我感受到温暖”。简单的话,深刻的情,这是美丽感恩。笔者坚信,这样的“温暖”,不仅温暖了孩子的高考,而且会温暖孩子的一生。人生难免遇意外,意外时刻的温情格外暖。举手之劳,收获生活美好。在他人需要时,我们人人都应该有这样的“举手之劳”,让我们的生活更加美妙。“高考美景”,不仅是严阵以待,不仅是细节周到,更有这样的举手之劳。

## 职工防暑降温工作需多些用心之举

□杨玉龙

高温酷暑季节即将来临,为做好常态化疫情防控形势下的高温作业和高温天气作业劳动保护工作,全国总工会近日印发《关于做好2021年职工防暑降温工作的通知》(以下简称《通知》),对职工防暑降温工作进行部署。

(6月9日《珠海特区报》)

防暑降温是一项季节性很强的劳动保护工作,不仅直接关系到职工的身体健康,而且也关乎着企业的安全生产与事业发展。此次《通知》就明确提出,各级工会要把做好高温作业和高温天气作业职工劳动保护工作作为工会服务职工、维护职工权益的重要内容,纳入工会工作的重要日程。而其目的就是让职工的权益得到更好的保障。

针对职工防暑降温工作,每年都会下发类似的《通知》,如何做到位才是最应该重视的。笔者以为,职工防暑降温工作需要多

些用心之举。首先,各级工会组织要尽心。要认真履行法律赋予的群众监督职责,组织职工开展隐患排查,及时发现隐患、指明用人单位的责任落实不到位行为,督促用人单位落实防暑降温主体责任等等。工会尽心才能让职工权益有保障。

其次,企业当用心呵护职工权益。用人单位当落实好防暑降温主体责任,具体来看,改进生产工艺和操作流程、改善劳动条件和作业环境,合理安排作业时间、降低劳动强度,组织职业健康检查、加强教育培训,为职工提供必要的个体防护用品和高温作业休息场所,按规定发放高温津贴等。这些均是用人单位应该做且须做好的。

再者,社会也应多些爱心付出。不容忽视的是,喝水难、热饭难、歇脚难、如厕难等问题,困扰着众多户外劳动者。纾解此,不仅需要“官方版”的户外劳动者综合服务站,也需要沿街门店积极

行动起来。以乌鲁木齐为例,目前在全市范围内,已有数万家沿街商铺、单位、银行等为环卫工人免费提供纳凉、取暖、歇脚、餐饮等生活服务保障。

最后,职工自己也需要用心守护自身权益。从最基本来看,工作压力再大,工期再紧,也应注意身体的承受力,谨防让身体疲劳“驾驶”。同时,对于自身的高温权益也应做到心知肚明,当自己的合法权益被侵害,或者得不到有效保障时,应及时向用人单位反映,或者向工会、执法等部门寻求帮助并依法维权。

据了解,各级工会还将结合“安全生产月”“安康杯”竞赛等活动加强宣传教育,普及防暑降温知识和相关法律法规,帮助提高一线职工自我防护意识和能力。事实上,这样的宣传教育很有必要。此外,对于职工家人而言,也应关注户外劳动亲人的身心健康,发现问题要及时介入,以避免不良后果的出现。

## “羊毛党”打法律擦边球不可轻易放过

□堂吉伟德

尽管恶意“薅羊毛”因触犯刑律而受惩的案例不少,但依然无法从根本上产生震慑和遏制效应,治理的难点、痛点和堵点依旧存在。

究其原因,正如相关专家所言,目前刑法针对新型犯罪的惩处捉襟见肘,司法机关面对新型犯罪存在应对不足的地方,平台相关规则也不够健全和成熟,包括系统性的“黑名单”制度的缺失,都为“羊毛党”打法律擦边球创造了极好的条件,也使得治理困境尚未有效破解。

这需要各方参与、全力付出,并形成监管合力和治理效力。首先,平台方要充分运用自身技术优势,用大技术等手段进行有效的预防和筛查,对涉嫌恶意举报的行为要提出预警或者必要的技术干预。对经过调查核实的“薅羊毛”行为,在协助商家维护合法权益的同时,利用风控机制限制其相应的举报和消费权利,借助

平台工具进行有效干预。同时,对商家所反馈的恶意举报行为迅速介入调查并厘清真相,有效防止举报权的滥用。

其次,商家在合法经营的基础上,要敢于拿起法律武器向恶意举报行为说不,以此维护自身权益,不能因怕麻烦而纵容迁就。

再次,公共管理部门应当运用法律手段和监管措施,与商家和平台方进行互动合作,通过开展专项整治并打击一批典型案例,让故意举报的诈骗行为无处藏身。同时应进一步建立和完善“黑名单”制度,发挥征信体系的综合约束功能,让有恶意举报前科的人员陷入寸步难行的境地。在此基础上,可进一步加大社会监督和舆论监督的作用,进行有效的法律普及和氛围营造,既有效提高公众守法的自觉性,又可以形成一种全民监督的共治局面,从而不断提高惩恶扬善的法治威力。



### 育儿假试点

近日,国务院未成年人保护工作领导小组印发《关于加强未成年人保护工作的意见》。在重点任务中强化家庭监护责任部分,意见提出,完善家庭监护支持政策,全面落实产假等生育类假期制度和哺乳时间相关规定,鼓励有条件的地区探索开展育儿假试点。

(6月9日《北京青年报》)

### 这是权利回归

□戴先任

其实早在2019年5月9日,国务院发布的《关于促进3岁以下婴幼儿照护服务发展的指导意见》就明确提出,鼓励试行育儿假。此前也有地方推出过育儿假。值得注意的是,育儿假并非只适用于新生儿母亲,而是父母“共同育儿假”。

育儿假是“权利拓展”,也是权利回归。“共同育儿假”是对男性劳动者生育权利的尊重与保护,同时也有利于促使男性参与生育事务。生儿育女并不是女性的专职,男性也应分担,男性也要对生儿育女作出贡献,这既有利于维护男性劳动者权益,又有利于维护妇女劳动权益。而通过让男女劳动者都能享受生育假期,也有助于消除职场长期存在的针对女性的性别歧视。

不过也要认识到,育儿假也会增加企业用工成本,实施育儿假是民生福利,是惠民政策,国家有关方面和部门应该承担起责任,更不能把责任全都推给企业。所以,有必要降低企业用工成本,对将育儿假等劳动者生育权益落到实处用人单位,要给予财政补贴、税收减免等优惠。这样才能更好地推动育儿假的落地,让劳动者权益得到更有力的保障,也能更好地保护未成年入权益,对“三孩政策”的落地也大有裨益。希望更多有条件的地区探索开展育儿假试点,为全面推广积累经验,让育儿假早日成为广大劳动者切实拥有的权益。

### 走好利益“平衡木”

□秋实

对于育儿假,职工和用人单位难免会有不同的看法。有生育意愿的职工,当然希望育儿假越长越好,甚至希望生育和休假时间全由自己决定。但很多用人单位可不这么认为,尤其是一些女职工占多数的单位。

过去有用人单位推出“怀孕审批”等偏激做法,正是用人单位的利益没有得到兼顾的结果。假如对这类行为光指责而不解决问题,那么,各类变相的抵制仍会层出不穷。怀孕当然不能排队或审批,但制定科学合理的规则、进行不具约束力的倡导,却无可厚非。优化劳务派遣制度、加强区域内用工调度等,也可缓解集中休育儿假导致的用工荒,这些兼顾用人单位利益的做法值得探索。

制定育儿假规则,还需兼顾性别平衡。女性育儿更有经验,也更加便捷,但育儿的责任不能完全由女性来承担,男性也应分担一部分责任。男女共休育儿假,让男职工也有当奶爸的机会,是合理的安排。更重要的是,女性与生育相关的假期越多,用人单位就越不愿意录用女性,就业歧视将更加明显。男性也能休育儿假,可相对减轻对女性的歧视,对于保护女职工劳动权益有好处。

总之,育儿假试点要走好平衡木,找到最大公约数。这样的育儿假才会被社会广泛接受。