



校园餐饮质量事关成千上万学生的身体健康,来不得半点马虎与闪失……只有规范学生营养餐与学校食堂经营管理,通过健全与完善制度,才能令校园餐饮安全与学生身体健康真正获得坚实的保障。

□魏文彪

□毛建国

保障学生营养餐安全 重在规范管理

9月3日,开学第三天,江西万安县多所中小学爆出“营养餐食材发霉、腐烂”的传闻。家长们拍摄的视频显示,送餐车上的“土豆发霉、猪肉发臭、酿豆腐一碰就烂”。9月6日,万安县官方发布最新调查结果称,截至9月5日18时,万安县有12名学生在医院住院治疗。目前,联合调查组已对涉事公司做出停产、停业行政处罚,公司法人和公司安全生产负责人被依法控制。同时,万安县纪委监委介入,对涉嫌监管不力的5个相关单位责任人进行立案审查。(9月6日《南方都市报》)

据记者调查发现,今年6月底万安县珍百味餐饮有限公司中标了当地教体局的服务采购项目,负责万安县四十余所中小学校的统一供餐工作。依照招标要求,供餐企业需在万安县城设立食品原料加工配送中心,实行食品原料统一采购、统一验收、统一加工、统一配送净菜到校。然而,该公司工商变更记录显示,8月31日这家公司才被

万安县市场和质量技术监督局批准,可以提供“食品、熟食、净菜配送服务”。此前该公司不能开展这项服务,却能中标当地的中小学营养餐项目,不能不让人怀疑背后存在“猫腻”。

当地学校一名老师告诉记者,自己所在学校的食材采购、配送、加工是由公司一手包办,相当于把学校食堂外包了。众所周知,企业供餐是要盈利的。一些供餐企业承包学校食堂后,如果监管不到位,很可能会为了追求利润最大化,实施采购不合格的食材等违法行为,以降低经营成本。近些年来,部分地方营养餐与学校餐饮爆出的质量问题,很多都是供餐企业采购不合格食材所导致的。

正因为如此,学生营养餐、学校食堂应当推行以学校自主经营、管理为主,不宜动辄将其外包给企业经营。如果在在校生规模较大、就餐学生较多或学校食堂不具备自营能力,需要交由企业经营,当地政府有关

部门应事先遴选一批具备资质、信誉良好的企业入库,只有入库企业才能参与营养餐与学校食堂经营招投标。同时,遴选一批食材定点采购企业,规定学校与供餐企业只能从目录内的企业采购食材,并严格落实进货查验与索证索票制度,做到源头可控、有据可查。此外,设立学生营养餐、学校食堂经营企业退出制度,取消出现经营不规范以及食材、饮食出现质量问题的企业的经营资格。

校园餐饮质量事关成千上万学生的身体健康,来不得半点马虎与闪失。而要保证学生营养餐与学校食堂餐饮安全,不能仅在发生校园餐饮安全事故后处理相关企业与责任人,而应通过推行学校自主经营为主、建立企业准入与退出机制、遴选食材定点采购企业,以及推行校长与学生一同就餐等,规范学生营养餐与学校食堂经营管理,通过健全与完善制度,令校园餐饮安全与学生身体健康获得坚实的保障。

“爽文化”并非只是停留在网上,正在从线上走向线下,已经慢慢成为一种集体现象。而我们的社会,特别是职场,还没有做好准备。

爽文化迎合了一种集体情绪

当下,年轻人中流行起了“爽文化”。在生活和职场中感到压抑、被欺负时,与以往“退一步海阔天空”的观念不同,一些年轻人更欣赏直接“怼”回去的做法。有人认为这是直爽的表现,也有人认为这样莽撞不礼貌。一项针对2008名受访者进行的调查显示,47.0%的受访者听说并且了解“爽文化”。遇到不公平的事情,55.1%的受访者会隐忍退让,以和为贵,42.7%的受访者选择当场“怼”回去。(9月6日《中国青年报》)

这段时间,因为网剧《延禧攻略》,“爽文化”受到了极大关注。正如有人感慨的,“爽”是《延禧攻略》最大的特点,直接“怼回去”的做法创造了一个又一个“爽点”。但在事实中,“爽文化”起源并不在这里,而是网络文学的一个共同特征。此前热播的网络剧,很多都是走的这条路线。

“爽文化”之所以会热,因其对应了一种“爽心理”。人生不如意事十之八九,难免会遇到不爽的事。传统文化对此开出的药方往往是“忍”,推崇“忍一时风平浪静,退一步海阔天空”。可是,并不是所有的忍都能风平浪静,更未必换来海阔天空。现在就有一种说法,“忍一时越想越气,退一步越想越亏”。很多人越来越不喜欢忍,在其内心深处,其实有一种“爽心理”。“爽文化”恰恰迎合了这种“爽心理”。

在一些人看来,以“怼”为特征的“爽文化”看看也就罢了,真要引入到生活中来,会给自己带来一系列麻烦。甚至还有人把“爽文化”上升到情商高度,认为这是没有情商的表现,会种下人生悲剧的种子。这种观点并非没有道理,所以我们也看到,虽然很多人心中都有“爽心理”,很多人喜欢从“爽文化”中感受快意恩仇,但在媒体调查中,真正遇到不公平时,一半以上的人还会选择隐忍退让。即便“42.7%的受访者选择当场‘怼’回去”,其实也会区别情况。

应该说,受着几千年传统文化影响,在沉重的社会现实面前,“爽文化”一时很难成为主流。但也要看到,“爽文化”并非只是停留在网上,正在从线上走向线下,已经慢慢成为一种集体现象。而我们的社会,特别是职场,还没有做好准备。

有着完全不同的起点与成长环境,现在年轻人对于世事的看法,乃至生活观,相对于前人已经发生了巨大变化。有人曾经感慨,在一个单位里,当领导批评特别是无理批评时,70后往往会一笑了之,80后往往会闷看落花,可是90后就有可能勃然大怒。这其实就是一种“爽文化”,在年轻人身上表现得特别明显。

工作生活离不开必要的忍让与妥协,可是忍让与妥协并非没有底线。面对“爽文化”正在走来的时代现实,整个社会文化,特别是管理文化,应该到了正视和转变的时候。

“爽文化”迎合了一种集体情绪。其实,“爽文化”一直都存在,也不完全都是坏事,就看如何引导了。

公益

“无法陪护父母”不仅仅是家事

□张淳艺

近日,中国青年报社社会调查中心联合问卷网,对2003名18~35岁青年进行的一项调查显示,91.1%的受访青年担心无法陪护父母,没时间(68.1%)和人手不足(50.7%)被认为是陪护父母的主要困难。86.8%的受访青年期待社会为年轻人陪护父母给予一定的支持。(今日本报13版)

时下,独生子女一代的父母纷纷步入老年。“拿起工作不能陪护你,放下工作不能赡养你”,这是许多子女之于父母的两难处境。虽然各地陆续出台带薪护理假,以方便子女陪护老人,不过独生子女陪护老人、为老人看病依然面临许多困境,比如人手不足、距离远,尤其是“双独”的情况,照料老人的压力更大。目前80后一代的父母年龄普遍在65岁左右,还属于相对“年轻”的老人,大都可以自己照顾自己,而随着时间的推移,当他们逐渐进入高龄后,子女更会力不从心。

无法陪护父母,不仅仅是家事。86.8%受访青年期待陪护父母得到更多社会支持,既是年轻一代的愿望和呼声,也是摆在政府和社会面前的一道现实命题。截至2017年底,我国60岁及以上老年人口有2.41亿人,占总人口17.3%,已全面进入老龄化社会。与过去子女轮流赡养老人不同,独生子女一代的父母养老普遍存在没人陪护照料的问题,需要有人接过“接力棒”。

首先,规范保姆护工行业。子女顾不上,请个保姆或护工在家照顾,这是很正常的事情。但由于家政行业缺乏规范,从业人员素质良莠不齐,虐待老人事件时有发生。子女无法时时在身边,老人尤其是高龄老人、失能老人,体能和意志都减弱,给个别不良保姆留下了可乘之机。有关部门需要出台相应政策规范家政人员培训和管理,建立信用制度,将劣迹斑斑的“问题保姆”纳入黑名单,限制从事家政服务行业,

从而打消人们对于聘请保姆护工的担忧。

其次,提高养老机构吸引力。养老院本是专业从事养老服务的机构,但在现实中一些老人对于去养老院有抵触情绪。一方面是多数养老院缺乏配套设施,不具备医疗服务能力,同时,生活单调、气氛压抑是养老院的通病,除了吃饭、打牌、看电视外,老人们很多时候无事可做。对此,应发动多方社会资源参与,加快医养结合,提升养老服务医疗保障能力。

此外,完善社区居家养老。穷家难舍、故土难离,对于许多老人来说,更喜欢的还是居家养老。现在,一些社区成立了“长者食堂”,有力解决了空巢独居老人的吃饭问题。事实上,除了物质供给外,居家养老更需要精神关怀。社区要充分考量老年人的精神需求,加快文化娱乐设施建设,开展丰富多样的文体活动,帮助老人老有所学、老有所乐,提高生活品质。

辞退怀孕女员工,伎俩超乎想象

□杨朝清

王小姐在浙江宁波市某饮品店担任店长,今年6月怀孕了。7月初的一天晚上22点23分,单位负责人在工作微信群里要求“10分钟内上报当月营业额,不发就辞退”。当时不属于上班时间,已入睡的王小姐未及时回复。10分钟后,该负责人通知她,“你已被辞退了”。经过维权,王小姐拿到了1.8万元赔偿金。(9月6日《宁波晚报》)

实现血脉的延续,迎接新生命的到来是一件幸福的事情;然而,当劳动者的合法权益得不到足够的敬畏与尊重,怀孕女员工脆弱的职场生态很难说不是必然。不论是“园长助理降为清洁工”,还是“10分钟紧急任务”,为了辞退或者变相辞退怀孕女员工,一些用人单位的办法与手腕总是超乎我们的想象。

怀孕女员工需要有品质的休息,晚上十点多并非上班时间,睡觉何罪之有?“10分钟紧急任务”不仅缺乏公私边界,也损伤了

员工的权利与尊严。那种将限时回复微信与辞退员工进行人为关联的做法,本来就缺乏法理依据。对怀孕女员工进行百般刁难,找到她们的一些漏洞甚至人为制造“陷阱”让她们犯错,为了逼怀孕女员工就范,一些企业无所不用其极。

在一个注重利益变现的时代里,怀孕女员工成为不少人眼中的“包袱”与“累赘”。在他们看来,怀孕女员工不仅利用价值大打折扣,企业还要承担她们的生育成本,不符合利益最大化的工具理性。为了甩掉“包袱”、抛弃“累赘”,一些用人单位千方百计使用各种伎俩和怀孕女员工进行切割,试图让怀孕女员工与自己毫无瓜葛。

“十分钟紧急任务”表面上对所有的员工一视同仁,却忽视了怀孕女员工的异质性——怀孕初期的女性容易嗜睡,为了有利于孩子的发育,许多妈妈也会选择早睡;晚上十点多布置工作任务对普通员工来说或许

没有那么困难,对于怀孕女员工来说就有些强人所难。更何况,“不发微信就辞退”违背了《劳动合同法》、《女职工劳动保护特别规定》,只不过是用人单位的“自弹自唱”。

在用人单位强势、劳动者弱势的格局下,一些企业习惯了“不管你怎么样,反正我就这样”;随意捏造理由,任性制造陷阱,一些怀孕女员工再怎么谨小慎微、再怎么委曲求全、再怎么夹着尾巴做人,都难以逃避别有用心者的“明枪暗箭”。说到底,当企业容不下怀孕女员工,找到让她们从企业退出的渠道并不难。

怀孕女员工在职场的境遇,也是普通劳动者是否拥有足够安全感与体面的一面镜子。面对企业的“任性辞退”和“花样赶人”,怀孕女员工不能妥协与退让——只有多一些“较真精神”,多一些“只要觉得对的事情就值得去做”的价值理性,她们的权利与尊严才能得到守卫。