

身穿“制服”不是肆意妄为的通行证

近日，网传一段“收费站工作人员逼司机吃垃圾桶食物”的视频引发关注。一名身穿制服的男子起身将自己的饭倒入大车司机面前的垃圾桶里，接着大声质问大车司机：“你没看见我穿制服？”并让大车司机把垃圾桶的面捡起来吃掉。见大车司机没有行动，该男子又掐住司机脖子让其吃垃圾桶里的饭。最后餐馆老板出来，及时制止了二人。据餐馆老板介绍，该男子为鱼河收费站的工作人员。

岂能将职务作为欺压他人的手段

3月23日，陕西交控榆吴分公司发布情况通报称，收费站工作人员不当言行，该分公司已会同当地派出所成立了联合调查组，目前对涉事人员作出停职检查处理决定，接受进一步调查，并要求该分公司各收费站举一反三，加强职工内部管理。

尽管事件的来龙去脉仍有待调查，但现有信息已经将这位收费站员工飞扬跋扈的丑态展现得淋漓尽致。显而易见，收费站员工如此肆无忌惮“耍官威”，恐怕与对方的身份为大车司机脱不开关系，而这也恰恰是最让人担忧的。

收费站员工竟然做出逼大车司机吃垃圾桶食物的极端举动，不禁让人怀疑：平日里是否也是这般倚“服”凌弱？现实中，个别收费站工作人员故意刁难、吃拿卡要等行为，

正因为身着制服才更要彻查

一句“你没看见我穿制服”，让整起事件的性质起了变化——这不只是一种偶发冲突，而是“以势压人”，自己的那身制服，成了为所欲为的底气。

无论如何，逼人吃垃圾桶食物这一幕实在是太过嚣张，也太难堪了，绝对不应该出现。而且正因为所有人都看见他穿制服了，这件事才更有彻查的必要，这已经关系到公权形象和执法方式等严肃问题。

人们有理由相信，司机在面对咄咄逼人的跋扈无理时，之所以一再忍让，恰恰是因为看到了那身制服——他惧怕被刁难被“找麻烦”，给自己的生计带来困难。

这并非是一种无端猜测，以往就有过不少相关报道。2023年12月，山西晋中的一位驾驶员在吕梁市离石西收费站上高速时，被执法人员撕毁了超限通行证，后在媒体的关注下，相关人员向其专门道歉；同年10月，一货车司机反映河南南阳卧龙收费站“刁难”，但当司机把视频发出后，接到收费站数次来电要求下架视频，而且“曝光后态度变了”；同年9月，有货车司机称他在过河北高速

不仅损害了民众利益，也败坏了行业形象。

需要明晰的是，制服不是特权，而是责任和担当的象征。每一件制服背后都承载着公众的信任和期待，代表着部门或企业的形象，而绝非个人肆意妄为的通行证。

这位收费站员工把身上的制服当成仗势欺人、倚强凌弱的筹码，不仅玷污了其所在岗位应有的职业操守，更是在挑战社会大众的常识认知。

仗着“制服”欺负人，显然是打错了算盘。在现代社会，无论身处何种岗位，行使任何职权，都必须受到法律与道德的双重约束。当个别人将职务作为欺压他人的手段时，其所面对的必将是舆论的谴责和法纪的严惩。

三河东收费站时被工作人员故意刁难，以数据异常、怀疑车辆超重为由拒绝他上高速，后经调查该副站长被停职。

这些事件似乎都得到了处理，但一种不平等的权力和权利关系，人们从字里行间里也能捕捉到一二，一些司机师傅在面对收费站工作人员可以说是相当弱勢的。当然，并非所有收费站都存在这种问题，但也因为相对频发，所以舆论才更敏感，才更需要严格的社会监督。

回到开头陕西榆林的案例，现在公布的信息语焉不详，但这恰是应当进一步深究和说明的缘由。这起偶发的冲突，是不是某种不对等关系的反映？该收费站日常管理和运营，是否充分尊重司机的权益？该如何从机制上着手，确保类似的事件不再发生？这些，才是舆论真正的关切。

这名工作人员，目前已以自己的言行玷污了身上的制服以及被赋予的权力。那么能挽回的，只能是深入的彻查和严厉的追责。

综合新京报、红星新闻等
(业勤 整理)

“职场空窗期”不应是“就业歧视期”

□ 何勇海

“公司规定，由于‘空窗期’大于3个月，招聘无法继续推进，祝顺利。”近日，李女士接到本月第4份面试结果通知，这次依然难逃失望。今年春节后重新回到北京求职的她，已在各大招聘软件投递了上百份简历。“至今没有公司录取我，很大一部分原因就是简历上的‘空白’，不少公司都很在意这段‘空白’。”一年的“职场空窗期”成了李女士求职路上无法忽视的阻碍。

用人单位设定“职场空窗期”不能超过三五个月的规定，往往是基于担心求职者脱离职场太久，岗位技能退化，跟不上用人需求和节奏；也有用人单位怀疑“职场空窗”太久的求职者能力不够，才难以找到合适的工作；甚至怀疑求职者缺乏职业规划和动力，求职者工作和单位用工都具有不稳定性，影响自身的连续性发展……总之，设定“职场空窗期”期限是为了降低用人风险，不少单位因此认为，此举属于正常的人员筛选。

事实上，对待“职场空窗期”，用人单位应具体情况具体分析。如果求职者因身体健康、生育休假等原因造成职场“空窗”，企业因此拒绝求职者，那么或涉嫌就业歧视。就业歧视是指没有法律上的合法目的和原因的情况下，基于种族、肤色、宗教、政治见解、民

族、社会出身、性别、户籍、残障或身体状况、年龄、身高、语言等原因，对劳动者采取区别对待、排斥或者给予优惠等任何违反平等权的措施，侵害劳动者劳动权利的行为。

在全社会都在秉持和贯彻“以人为本”和“劳动至上”的理念之下，即使是因照顾家人、休息休整、考研考公等原因而“职场空窗”，也是劳动者自由选择合法权益。全社会都应提高宽容度，理解体谅劳动者的不易，这才是以人为本、社会文明的表现。

以“职场空窗期”长短，判断一个求职者是否适合招聘岗位，不应成为主要标准。用人单位在面对“职场空窗期”超过其规定期限（比如三至五个月）的求职者时，应了解“职场空窗”的原因，充分尊重“空窗”超期者的发展诉求，给予他们一定的实习机会，观察其是否有倦怠心理，是否能胜任所应聘的工作，是否与社会脱节，以及销售等资源型岗位的资源是否已失效等等，而非“一棍子打死”。

面对“职场空窗期”的应聘关口，求职者自身也要努力将负面影响降到最小。按下职场“暂停键”的时间不宜太长，还应以调整生活、探索自我、提升能力，来确保“空窗”经历能为后面的职业发展产生实质帮助。

别让名目繁多的考核把基层“烤糊了”

□ 左崇年

近年来，各地不断改进督查检查考核工作，发挥了激励作用，但也存在名目繁多、频率过高、多头重复等问题。近日，有媒体赴多地探访，呈现各地改进考核方式方法、强化结果运用的进展情况。

如今不少基层干部大叹苦经：“上级的检查考核累死人！名目繁多的检查考核快把我们烤糊了！”如迎检时会碰到一些教条主义的考核方式和检查细则，为此他们要费尽心思琢磨上级心目中的“标准答案”，不仅消耗基层干部的时间和精力，还容易滋生“只看表面，不顾实效”的歪风，导致考核形式主义。

长期以来，我们的工作检查考核陷入了一个误区，那就是为了检查考核而检查，检查考核流于形式，不注重实效，以致检查考核变了味。在例行公事的形式主义的现实窘境下，不知有多少糊弄人的应付检查考核。在形式主义检查考核下，弄虚作假乱象丛生。因为检查结果涉及考核问责，高压之下，有的地方难免用一些非常手段，严重违背了检查工作的初衷。

其实许多检查考核，完全可以“合并同类项”。诸如，精神文明建设、环

境卫生、治安环保、卫生防疫等检查完全可以合而为一，不必各级检查，多头、重复检查考核，名目繁多的检查考核，不仅给基层干部增加了负担，而且也给基层增添了忙乱，基层也实在是“陪”不起。同时，检查考核应增加百姓满意度权重，既注重考核发展速度，更注重考核发展方式、发展质量；既注重考核经济建设情况，更注重考核经济社会协调发展、维护社会稳定、保障和改善民生的实际成效。还应当引入群众考评机制，扩大考核民主，强化党内外干部群众的参与和监督，进一步公开考核内容、考核程序、考核方法、考核结果，增强考核工作透明度，加大群众满意度在考核评价中的分量。

中央层面“整治形式主义，为基层减负专项工作机制会议”强调，着力完善考核办法，推动简单考“材料”、查“痕迹”向重点考成效、看“潜绩”转变，要把干部从繁复检查考核中解脱出来，把更多精力用到抓落实上。形式主义检查考核之类的花架子是精力用错了地方，还是不搞为好，因为这些形式主义，不过是墙上画饼，水中月，镜中花，只能是劳民伤财，引起群众的强烈不满，甚至是自毁形象。