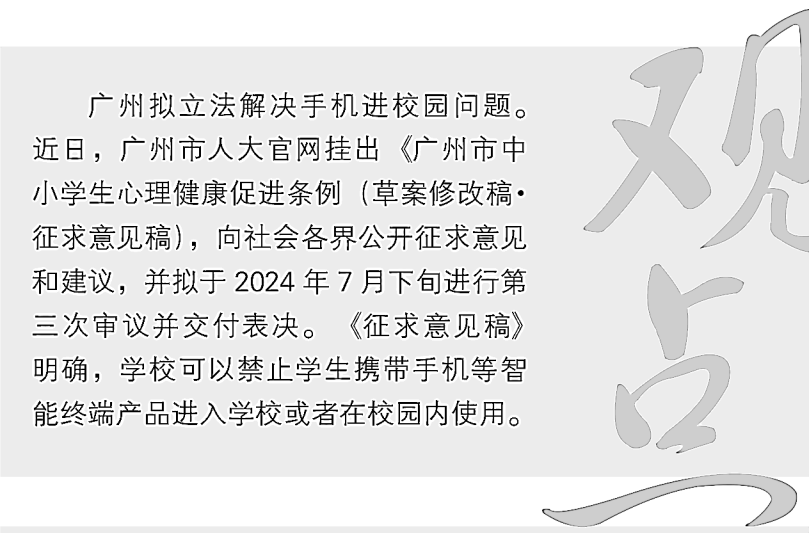


立法禁手机进校园,对孩子利大于弊



适度隔离手机,不止于校园

教育部曾在 2021 年印发《关于加强中小学生手机管理工作的通知》并明确规定“中小学生原则上不得将个人手机带入校园”。不难发现,这个通知是对中小学生提要求,要求他们不带手机进学校,但广州拟出台的条例则是对学校赋权,以立法的形式赋予其管理的职责和权力。如此一来,遇到学生或家长不配合的情况,学校的应对和处置也就能更加名正言顺、合法合规。

众所周知,手机只是一个工具,无所谓好与坏,它会成为孩子成长的助力还是阻力,完全取决于使用者。《征求意见稿》相关条款中“可以禁止”的字眼,既赋予了中小学校一定自主权,又没有“一刀切”地禁止,体现了一种审慎和务实的态度。放在过去,禁止中小学生在学校使用手机,其主要理由无非是影响视力和学习,但这次的禁令归集在心理健康促进条例下,则说明手机不当使用可能给孩子造成的心理危害被忽视了。

一个佐证是,现在有不少孩子沉迷手机和平板,深陷网络游戏、小视

频等带来的即时满足中,一旦离开手机,就浑身不舒服、做什么都没有劲、难以控制住自己的念想……这些其实都是网络成瘾的体现,而后者正属于精神与心理类疾病的范畴。比之影响孩子的视力,其危害显然要大得多。

从这个意义上说,对于心智尚不成熟、自我控制能力较差的孩子,适当地将其与手机等智能终端产品做区隔,无疑是保护他们的应然之举。

在他们的自控能力没有修炼到家的时候,这种隔离是必要的。而着眼未来,比在学校隔离手机更为重要的一个任务就是:家长和学校如何培养孩子们延迟满足的能力,如何教他们驾驭手机而不是产生手机依赖乃至被反噬。

对于孩子,显然要教会他们利用手机等工具服务学习和生活的能力。暂时的限制使用,为的是今后的合理使用,否则放学以后,到了寒暑假,还能继续把孩子与手机隔离吗?如果到了大学还要禁止手机平板等电子产品进课堂,这事就做得太晚了。

还须防范粗暴“执法”

根据《征求意见稿》,学校可以禁止学生携带手机等智能终端产品进入学校或者在校园内使用;对经允许带入的,应当统一管理,除教学需要外严禁带入课堂。这样有了权威的“官方禁令”,学校和老师可以依法将学生的手机拒之校门之外。但同时,在实践中还须防范粗暴“执法”。

实践中针对学生带手机进校园,甚至在课堂上玩手机的情形,少数老师可能做出一些粗暴“执法”的行为,如对收缴的学生手机摔毁、砸毁等,进而造成矛盾和冲突。因为智能手机的价格不菲,此举往往也得不到家长的理解和支持。而且,摔毁、砸毁手机损坏他人财物,老师还需要承担赔偿责任。因此,在执行禁令时,老师一定要防范粗暴“执法”,不要做一些出力不讨好的行为,也能避免一些不必要的矛盾和纠纷。

在《条例》正式发布实施后,既要严格“执法”,又要满足家长与学

生正常联系的需求,这考验着学校管理的智慧和能力。其一,学校应采取一些配套措施,通过设立校内公共电话、班主任沟通热线等途径,解决学生与家长的通话需求;其二,老师不得使用手机布置作业,或要求学生利用手机完成作业;其三,学校要明确统一保管的场所、方式、责任人,提供必要的保管装置,妥善保管好学生带入校园的手机。此外,学校和老师也不能一味反对学生使用智能手机,可以正确引导学生在课余时间,适度利用手机软件或网络在家里学习。

让学生在校专心学习,防止其沉迷网络和游戏,立法禁止手机进校园无疑利大于弊,但配套措施一定要跟上,如此才能很好地执行下去。期待通过“家校共治”,进一步净化校园环境,为孩子们创造一个良好的学习氛围。

综合南方都市报、红网等
(业勤 整理)

劳动者病假期间权益不能任意被侵害

□ 杨玉龙

一些劳动者在休病假时,被不合理地扣除基本工资、绩效工资,甚至还被要求病假抵扣年假,因此引发劳动争议。依照法律规定,用人单位应在规定的医疗期间向劳动者支付其病假工资或疾病救济费。

以媒体报道的一则案例为例。今年 5 月,重庆一家公司的员工称,自己因生病住院,向公司请了两周病假。事后,该公司人事表示,因病假要扣除其 4500 元工资,扣除后,该员工当月工资到手仅为 1000 余元。扣除 4500 元工资是根据缺勤天数决定的,请两周病假,按照公司规定需要扣除底薪的 50%。且因未达到考核标准,需扣除全部绩效工资。

而与上述相类似的是,一女性劳动者在北京市通州区某公立幼儿园担任老师。2023 年 6 月,其因病请假一个月,次月发工资时,扣除社保等费用后,到账的 6 月份工资仅为 154.21 元。幼儿园工作人员表示,在当年 8 月发放工资时会继续扣除其病假相应的基本工资和绩效工资。

病假是职场中绕不过去的话题。原劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见明确规定,病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付,但不能低于最低工资标准的 80%。在地方上也不乏

关于病假工资及相关权益方面的规定。而这些均是劳动者病假权益的法律保障。

同样值得注意的是,除了是否应扣除基本工资和绩效工资,劳动者在休病假时,还常常面临被用人单位要求以病假抵扣年假、抵扣加班时长等问题。而事实上,《职工带薪年休假条例》有着相关规定,是否能享受当年的年休假,要根据累计工作年限和请病假的时间来看。因此,企业应当增强法律意识,不能自作主张。

在绩效工资方面,员工请病假,同样不能想扣就扣。要综合考量劳动合同中有关工资、绩效考核的规定等。如果劳动双方有着相关约定,在病假期间无法工作等,才能够扣除绩效工资,否则就是违法行为。当然,不容忽视的是,公司的“家规”须依法科学制定,不能逾越法律规定。

保障劳动者病假权益,不仅是对劳动者的尊重,更是企业应尽之责。尤其是,用人单位拖欠病假工资,属于未足额支付劳动报酬的情形,劳动者可据此提出解除劳动合同,并要求支付经济补偿金。况且,病假工资是劳动者因疾病或者伤害在工作期间享受的工资报酬,是保障劳动者基本生活的重要条件,从情理角度讲,企业更不能不讲人性。

“不赚钱的文物”,就能成为遗忘的角落?

□ 郭元鹏

前不久,新疆维吾尔自治区人民检察院阿克苏分院办理了一起破坏历史风貌的案件。位于阿克苏地区拜城县的沙拉依塔木烽火台是唐代西域长城的一部分,该遗址对研究唐代西域军政防御体系、边塞烽火台通讯和丝绸之路文化兴衰等具有极高价值。然而,2010 年,拜城县某公司在烽火台核心保护区内擅自搭建信号增强设备和电缆杆,对烽火台历史风貌造成严重破坏。法院判决该公司支付费用 136021.5 元,由专业考古研究机构对烽火台遗址进行修复。

烽火台上建信号设备,建设的时间是 2010 年,而直到目前这一问题才得以处置,那么 10 多年的时间里,文物保护部门都去哪儿了?这里需要关注一个细节,这处烽火台 2005 年被确定为县级文物保护单位,2014 年被确定为自治区级文物保护单位。既然是县级文物保护单位,何以有人敢私自架设线路?而到了 2014 年已升格为自治区级别的保护单位了,为什么还是没有人去保护?

这类历史文物的保护之所以变成了“历史的遗憾”,就在于“不赚钱”,既没有形成景点,也没有什么游客,不能赚钱也就无人过问。事实上,不少“不

赚钱的文物”“无游客的景点”都处于保护的弱势地位。

最近这几年,我国检察部门对“被遗忘的文物”进行了监督。在河南省濮阳市范县白衣阁乡白衣阁村,有一座晋冀鲁豫野战军指挥部旧址,两年前因年久失修濒临失失;江西省峡江县的列宁小学旧址周围杂草丛生、垃圾恶臭;始建于明朝弘治十六年的贵州省黔东南苗族侗族自治州镇远古城内的古建筑北极官年久失修,存在坍塌毁损风险……为解决历史建筑保护难题,最高检指导各地检察机关重点开展历史文化街区、历史文物保护,发出了一批保护建议,才使得这些“被遗忘的文物”被重视起来。

问题是,最该保护文物的地方政府、文保部门在干什么?对于地方政府和文保部门而言,不可因为“文物不能赚钱”“文物没有游客”就假装看不见,就不闻不问。保护历史古迹,修复历史文物,是保护我们的中华文脉,这样的事情需要主动去做。文物古迹作为历史物质遗存,是我国悠久历史文化的见证和重要载体,他们经历了“历史的风雨”,不能再让他们经历“寒冷的漠视”,切不可因为“不赚钱”而“袖手旁观”。