

没有一块金牌是多余的

■周卫国

7月10日,中国奥运代表团的中国帆船帆板代表队一行12名运动员出发,抵达东京。这是中国首支出征的代表队,参加8个小项的角逐。在以往的夏季奥运会中,中国队在帆板项目上获得过2块金牌。这次出征,无疑也是为争夺金牌而去的。

东京奥运就要来了。中国代表团能在这届奥运会上夺取多少块金牌、奖牌,交出一个怎样的成绩单,占据什么位置?是大家感兴趣和引发猜想的话题。

中国代表团参加9届夏季奥运会的历程,从夺取金牌数和占据奥运会奖牌榜的位置来看,还真是个让人热血沸腾的过程。37年来,其中不乏一波三折、跌宕起伏。1984年新中国首登洛杉矶奥运会赛场,一鸣惊人,以15枚金牌向世界宣告:中国来了。可1988年汉城奥运会,中国军团失误频频只获得5金,被称之为“兵败汉城”。之后中国代表团在巴塞罗那、亚特兰大奥运会,都夺得了16枚金牌,稳步前进。2000年悉尼奥运会上,中国开始异军突起,拿到32枚金牌,一举占据前三的位置。之后的雅典奥运会上,中国再获32金。2008年北京奥运会上,中国身为东道主,万事俱备、

万众一心,实现百年奥运梦想同时,上演夺金高光时刻,以51枚金牌将美国拉下榜首。伦敦、里约热内卢奥运会,中国的金牌数回落,但能稳居前三。

新中国参加夏季奥运会的历史和成绩,大体与中国实行改革开放战略,追求国家富强、民族复兴的崛起相一致。一直以来,那些在奥运赛场上夺得金牌、为国争光的许海峰、李宁、刘翔、孙杨和中国女排等,在奥运赛场上的英姿风采,一直激励着大家为国家、为民族的崛起和复兴而奋斗,他们是我们心中的英雄。这就是奥运冠军、奥运金牌的历史意义和现实价值。

体育兴、国运兴。体育强、国家强。现代以来,所有的奥运会上获得金牌、奖牌多的国家,无一不是综合实力强的国家。和平年代,奥运赛场更是大国间展现实力、全面竞争,直接对抗较量的地方。以美国、前苏联及现在俄罗斯为代表的体育代表团,在奥运会上的竞争达到了白热化程度。

这些年,国人对奥运金牌趋于理性。对是否获得更多的奥运金牌,只要是运动员尽力了,发挥了水平,就能理解,更为宽容。不再以是否夺得金牌,金牌数多少来论成败、定高下,更看重回归体育重在参与,的确是一种进步,更加文明。

奥运会作为世界上最高水平的竞

技体育盛会,战胜对手夺金牌,升起国旗、唱响国歌,既是对“更高、更快、更强”奥林匹克精神的发扬与彰显,更是运动员数十年如一日,为参加奥运比赛的坚守与信仰,还有对国家对民族的热爱与贡献所在。

人生能有几回拼搏。作为竞技体育,奥运参赛就是要敢于奔着金牌去,为了冠军去,战胜对手去。作为代表国家参赛的运动员,夺取金牌,夺得更多的金牌,这是目标所在,这是梦想所在,这是奋斗所在,这是价值所在。

中国已参加9届夏季奥运会,共获得224枚金牌。中国代表团在夏季奥运会,已被对手视为一支强大的力量,夺取一定数量的金牌,也成为常态。这里,套用国外的一句话:中国夺得的奥运金牌很多,还会夺得更多的金牌,但没有任何一枚金牌是多余的。在金牌这个事情上,是“韩信点兵,多多益善”。

疫情时代的夏季奥运就要来了,奥运加油,中国加油!



新闻漫话

收“安全帽”押金是在推卸责任

■龙敏飞



“安全帽30元、劳保鞋70元、劳保服100元,共计200元。”福建省龙岩盛丰机械制造有限公司的操作技术员陈佳欣,至今还保存着一张公司财务部门出具的押金条。进厂工作的6年间,每每穿戴上劳保用品,他总会在心里犯嘀咕:“领一顶安全帽,为什么还要交押金?”当年入职

时,厂里人事科的负责人明确告诉他和同批入职的工人,工作满3年方可退回劳保用品押金,工作未满3年离职的员工,押金不予退回。

要么不提供安全帽,发一点所谓的“补贴”;要么提供安全帽,但需要收取足额的押金……部分工程、制造行业及劳动密集型企业的做法,的确让人大跌眼镜。

安全帽的重要性不言而喻。安全帽是安全防护用品的“三宝”之一,是保护工人们“头顶安全”的重要屏障。一个社会共识是:劳动防护用品应该坚持“谁用工,谁负责”的原则,按照国家规定免费发放,收取或变相收取安全帽押金,都侵害了劳动者的合法权

益。当然,对于这样的做法,一些用工企业也直言是无奈之举。因为,多数需要安全帽的用工企业,都属于用工需求量大、员工流动性强的企业。因为,若是不收取押金的话,对员工们来说则没有足够的约束性,也会增加企业的开支,企业生存也不容易。

安全保障肯定是需要成本的,但一些企业与用人单位觉得这“不划算”,从而通过各种方式怠于履行自己的责任与义务,这就不行了。要消除这样一种行业乱象,除了工人的呼吁、媒体的曝光之外,还需要监管部门的强力介入、严格执法。只有这样,才能倒逼相关企业依法行事,最大限度地确保工人权益,确保生产安全。

有话就说

给“清凉神器”降降“虚火”

■李英锋



当下,高温酷暑成为居民生活的一大烦恼。在此背景下,各种各样的网红“清凉神器”在电商平台销售火爆,成为不少消费者的夏日宠儿。许多网络博主也纷纷在社交平台推荐相关产品,分享自己的消暑妙招。但是,这些“清凉神器”真的有宣传

中的那些作用吗?消费者在购买前又应注意什么问题?近日,记者对时下流行的几款“清凉神器”进行调查采访,发现部分产品存在夸大功效的问题。此外,一些“神器”还存在安全隐患,消费者购买需当心。

有些商品的降温功能微乎其微,却被商家吹得神乎其神;有些商品属于降温“短跑选手”,却被商家包装成“长跑选手”;有些商品在降温方面确实有一套,却含有丙烷、丁烷等易燃物质,状态很不稳定,“脾气”很火爆,很容易引发危险的化学反应,给消费者的人身财产安全带来风险乃至危害。但一些商家并未履行或完全履行危险告知和警示义务……显然,这些都是

营销虚火过旺的表现。

很有必要给市场上形形色色的“清凉神器”降降虚火、祛祛邪魅,让某些触碰法律底线的“清凉神器”彻底“凉凉”。市场监管部门、消协应加强对线上线下“清凉神器”以及商家营销行为的关注、监督,整治虚假宣传、夸大宣传、片面宣传等行为,曝光问题产品和问题商家,规范营销行为。电商平台也应负起管理责任,发现商家有虚假宣传、夸大宣传等侵犯消费者权益行为,及时采取必要措施予以处置,并报告监管部门。当然,消费者也应该擦亮眼睛,结合自身需求,不能盲目相信商家的宣传,不能盲目跟风购买“清凉神器”。

世相浅见

1. 近日,深圳落实综合改革试点又一成果落地——《深圳经济特区数据条例》在深圳市人大常委会网站公布,并将于明年1月1日起实施。这是国内数据领域首部基础性、综合性立法。《条例》坚持个人信息保护与促进数字经济发展并重,对市民深恶痛绝的App“不全面授权就不让用”“大数据杀熟”、超必要进行个人信息收集、强制个性化广告推荐等问题说“不”,并对这些行为给予重罚。

点评:随着数字经济的发展,对数据使用和处理的要求也越来越高,因此,必须为数据使用主体确立数据使用规则。只有明确使用规则,才能约束使用主体的行为,用清晰的准绳来规范数据要素的使用。当前数字经济发展从萌芽走向繁荣,在促创新、拓市场的同时,更需要立规矩,应当明确企业App等主体的数据使用原则,合理规范数据处理行为,保障消费者的数据安全和数据权利。只有这样,才能倒逼企业跳出“资源诅咒”,实现行业的健康可持续发展。

2. 一位老师因为请学生吃饭而走红,似乎有些出人意料。据报道,贵州兴仁市凤凰中学语文老师陈祖鹏从2019年9月起一共下厨19次,分批次请了100多名学生到家里吃饭。他每次请6至7名学生,一学期下来把全班同学都请遍了,被网友称为“别人家的老师”。

点评:在物质相对匮乏的年代,也常有老师请某些家庭贫困的孩子到自己家吃饭,不仅填饱了学生的肚子,更温暖了人心。如今物质条件有了极大改善,但老师请学生吃饭的效果却并未褪色。留守孩子能在老师家里和同学们其乐融融地吃一餐饭,内心触动之大可想而知。陈老师所为获得了公众的尊敬,值得其他教育者借鉴。当然,并不是说所有老师都要学陈老师那样请学生吃饭。每位老师都可以给予学生有针对性的关怀,哪怕是一个眼神、一个微笑,只要发自内心,都会产生效果。

3. 去年11月,安徽合肥市包河区绿园小区6栋在加装电梯时遭到一楼业主的阻挠,于是三楼及以上共7户业主将一楼2户业主告上法庭。7月6日,记者从合肥市房管局了解到,法院判决一楼业主停止对该栋楼电梯安装施工的阻挠、妨碍等行为。合肥市房管部门相关负责人介绍,这是合肥市首例“电梯加装”诉讼案。

点评:居民楼加装电梯,常常会遭到业主的阻挠,相持不下就很容易陷入“僵局”。安徽合肥这起典型案例,法院判决一楼业主停止对该栋楼电梯安装施工的阻挠、妨碍等行为,可以说破解了加装电梯“僵局”。让法治为加装电梯顺利开路,具有很好的示范意义,也提供了化解加装电梯难题的一种行之有效途径。

(综合新华网、人民网)

今日论坛

让“遗忘”的人才“活起来”

■婧 蓝

多位劳动法专家及企业人力资源负责人近日接受记者采访时说,随着人口老龄化,大龄人员的再就业问题值得高度关注。解决中年人找工作难的问题,需要有关部门出台针对性强的政策引导,需要企业提升社会责任感,也需要求职者提高自身能力和放平心态,多方面推进形成合力。

不管是企业对“新鲜血液”的需求,还是社会的固有认识,这些都是大龄人员再就业难的重要根源,也是当前就业中要解决的突出问题。每一个人都有到中年的时候,这个时候正是上有老、下有小,家庭负担最重的时候。一份工作,不仅解决他们的日常生存,更是社会和谐稳定的重要载体。解决大龄人员再就业问题,既要探寻原因更要创新思路,才能找到新的出路,让这些被遗忘的“人才”焕发出新的活力。

科学赋能,焕发大龄人员再就业的精气神。随着老龄化的来临,大龄人员就业将会成为一种趋势,面对这些问题,既需要通过立法的方式,保护平等就业的权利,也要让企业对求职者多一些宽容。同时,还需要为大龄人员再就业提供更有针对性的培训,让他们能够保持良好的学习习惯,确保自己的专业能力始终“在线”,才能在竞争中更有优势,才能让大龄人员队伍再就业焕发出新的活力。

人才是第一资源。大龄人员其实也是我们的现有人才资源,但是因为局限在年龄的认知上,让很多的大龄人员成为了“遗忘”的人才资源。所以说,要想盘活这些大龄人才,既需要政策、社会、大龄人员本身的努力,也需要更加尊重人才、爱护人才,形成人尽其才、才尽其用的用才氛围,才能收到实效。