

一针见血

“月嫂工资高于外企白领” 没必要羡慕嫉妒恨

文/杨朝清

“十年前我生老大时，请一个顶级月嫂只要三四千块，而现在要1.4万！”江苏南京市民王女士将于2019年1月底生二宝，最近她忙着物色月嫂。特星级月嫂、金牌月嫂的名头看得她眼花缭乱，服务价格更是吓了一跳，“我在外企上班，一个月工资1万元，请个月嫂，工资竟要1.4万元。”

(12月9日《现代快报》)

急剧的社会变迁，改变了许多行业的生存生态；供求关系的失衡，让月嫂尤其是在市场中脱颖而出的优秀月嫂，成为“香饽饽”；那些顶级月嫂不仅身价高，而且很紧俏，需要通过提前预约和排队等候来“抢人”。昔日不受待见的月嫂，如今让不少家庭“高攀不起”，当真是“十年河东，十年河西”。

在许多人看来，外企白领大都受过良好的高等教育，他们风光无限、谈吐得体、收入高，在社会分层中处于较高的位置，俨然一副社会精英的模样；月嫂大都年龄偏大、学历偏低，所从事的工作也被不少人认为不够上光鲜和体面。“月嫂工资高于外企白领”不仅让一些人觉得吃惊，也会产生一种失落感与挫败感。

一些人热衷用财富上的差异来建构“高人一等”的成就



感与优越感，利用自上而下的歧视与社会排斥来塑造阶层边界与身份认同。当他们发现那些曾经被轻视与鄙视的普通劳动者在市场上的境遇已经实现了“逆袭”和后来居上，而自己的生存生态却没有那么显著的变化，难免会产生心理落差。

面对“月嫂工资高于外企白领”，我们没必要嫉妒羡慕恨。一方面，月嫂工资高于外企白领的毕竟是少数，她们要么具有丰富的经验和出色的口碑，要么是学过营养学、护理学的专业人士乃至是“海归”；她们的高收入，说到底还是市场发挥作用的结果。另一方面，月嫂工作具有一定的特殊性，收入再高也是一种辛苦劳动所得，而非轻轻松松就把钱挣了。

那些在市场中得到认可的顶级月嫂，往往都能够做到“手与心相连”；她们不仅能够完成基本的护理任务，还能用自己的“走心”与用心让消费者放心、安心与舒心。消费者想到的顶级月嫂想到了，消费者没有想到的顶级月嫂也想到了，并且做得比消费者想象的还要好；这种精益求精、尽善尽美的“精神内核”，将顶级月嫂和普通月嫂区分开来。

在许多人的刻板印象中，月嫂是一个低门槛的“低端工作”，似乎谁都可以胜任；实际上，月嫂不仅需要专业技能，更需要职业伦理，需要月嫂对工作充满敬畏和感情。在月嫂得到越来越多价值认同的今天，“月嫂工资高于外企白领”没有必要过于诧异。

一家之言

落实带薪休假，关键是监管“带心”

文/张西流

“今年年假又没休，年底要清零了！”“双休都还没落实，带薪年假对我来说就是镜中花水中月，看着很美而已。”临近年底，带薪年假的话题又引发热议。而无假可休、有假难休，是很多人面临的现实问题。今年是《职工带薪年休假条例》实施十周年，到现在却只有逾半数的职工享受了带薪年假，这一制度的落实情况显然难称理想。

(12月11日中国新闻网)

最近几年，国家一直在推动落实带薪年假制度，保障劳动者合法权益。尤其在每年传统节日前后，关于带薪年假的讨论，总会掀起一个热潮。然而，在现实生活中，带薪年假仍只是一个很美好的愿景。调查数据显示，每年只有逾半数的职工享受了带薪年假。言下之意，有近半数的人没有享受到带薪年假。人社部也坦承，总体来看，带薪年假制度落实情况还不理想。特别是企业，有的虽然实行了带薪年假，但休假天数未达到国家规定标准，有的则只“休假”、“不带薪”。

事实上，直到如今，许多人不知道，我国休假制度中，还有一个法定的带薪年假，而且已经悄无声息地执行了10年，几乎成了一项“沉睡的权利”。再者，有的人即使知道有这个带薪年假，也不敢享受。这是因为，年假说成是“带薪”，但对于企业员工来说，连加班工资都难以保障，何谈能够享受得到带薪年假呢？

比如，在某国有银行工作的鲁小姐表示：“现在的绩效收入都和工

作量挂钩，休大半个的年假，这个月除了一点基本工资外，就什么都没有了，不划算。”想必持鲁小姐同样态度的企业员工不在少数。特别是，一些企业受利润驱动，可能会设置一些限制性规定，逼迫职工忍痛割爱放弃年休假。

2008年1月1日，国务院发布的《职工带薪年休假条例》正式实施，其中第五条明确规定：“确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。”

对照此规定，劳动者在特殊情况下未休年假，是法律所允许的，但是，用人单位必须向其支付3倍工资。然而，现实情况却是，有的用人单位根本未执行年休假，有的则规定年休假“跨年度清零”，有的对因故未休完年休假的，既不补休，也不兑现三倍工资。

可见，落实带薪休假，关键是监管“带心”。这就要求，有关部门应提高带薪休假制度的执行力，莫将年休假长期锁在“深闺”。毕竟，带薪年假，是一项社会福利，体现了党和国家对广大劳动者的特别关爱。

因此，首先，我们要十分珍惜这项社会福利，度好这个假；同时，劳动者在特殊情况下未休年假，用人单位应及时足额兑付加班工资；再者，企业未执行带薪休假制度，应严厉查处；特别是，全社会要关心劳动者的身心健康，认真执行好这个法定假日，维护劳动者的基本权益，促进劳资关系融合和社会和谐稳定，提高劳动者的生活满意度。

单位裁员先裁“老赖” 应谨慎为之

文/丁家发

“都怪我自己想得太简单，就为了3万元，结果把自己的工作都搞丢了，我现在只想快点还钱！”近日，王某急匆匆地赶到宁波宁海县人民法院，主动向法官提出希望尽快履行还款义务。然而，在过去的一年多时间里，她明知自己有三万元债务，却毫无动静。这到底是怎么一回事？12月11日，宁海法院对这起案件做了通报。

(12月12日《现代金报》)

王某有钱不还成为“老赖”，被纳入失信“黑名单”，并受到限制高消费行为的社会惩戒，可谓是咎由自取。而她觉得自己不是高消费群体，这样的社会惩戒不会影响她的正常生活，便没有把失信“黑名单”当一回事。但是，让她万万没有想到的是，自己却因“老赖”而丢了饭碗。

书店因经营不善需要裁员，首先裁掉纳入失信“黑名单”的王某，并给予了一定的经济补偿，按理说也无可厚非。但此举却没有法律依据，在我国现行的有关劳动法规中，

并没有“老赖”可以被辞退的情形，按照“法无授权不可为”的原则，用人单位仅仅以“老赖”为借口和理由来辞退员工，显然于法无据，是不当之举。

如果书店经过综合考虑，“老赖”只是参考依据之一，辞退员工王某也就无可指责，这样加大了社会惩戒的力度，可以警示“老赖”们主动清偿债务。从这一点上讲，裁员先裁“老赖”具有一定的警示教育作用，对维护社会诚信具有积极的意义。

然而，令人担忧的是，此做法一旦被用人单位滥用，有可能带来不少的“副作用”，比如，因为个人债务等纠纷成为“老赖”，而自己暂时没有经济偿还能力，如果此时又被单位以此为由辞退，便一下子失去了经济来源，将更加没有偿还能力，其基本生活保障也将受到影响，这样不利于社会的和谐与稳定。

类似裁员先裁“老赖”没有法律法规依据的做法，容易引发劳动纠纷和侵犯劳动者合法权益，用人单位应当谨慎为之。

社区“共享驿站”，拉近“熟悉的陌生人”

文/郭元鹏

12月10日，宁波镇海蛟川街道中一社区的“共享驿站”正式对居民开放，空气净化器、榨汁机、健身器材、照相机……各式各样的物品已整齐地摆放在货架上。虽然天气阴冷，但仍吸引了不少居民前来“尝鲜”，很多物品早已被预订了。“共享驿站”里的物品都是免费借用，这些物品都来自于社区居民的捐赠。有人捐有人借，邻里之间的感情也在这一捐一借中逐渐升温。

(12月12日《现代金报》)

社区“共享驿站”，是这个小区的一种服务模式创新。其最大的好处在于，让“熟悉的陌生人”参与到社区建设中，参与到互助服务中，参与到邻里和谐中。通过日常用品的共享，拉近了人与人之间的情感。

居家过日子，总是需要生活用品的。而有的生活用品，这家没有那家却有，有的人家庭困难，不想购买太多的生活用品。这个时候，就可以到“共享驿站”里去看看，家里有病人，想使用几天空气净化器，在这里就能免费使用；家里想榨点果汁喝，到这里就可以免费使用榨汁机了。

尤其是一些不常用的生活用品，在这里也能找到。比如，“共享驿站”里，就有邻居送来的轮椅，而轮椅就属于不常用的生活用品。有的老人崴了脚，有的老人患了病，需要使用几天，如果去购买，使用不了多久就会闲置，这个时候一些“会过日子”的人，会选择“不去购买”，忍受几天。而当“共享驿站”里有了不常用的轮椅的时候，问题就随之化解了。

生活中，很多家庭由于购买了新的物品，旧的物品就用

不到了，丢了可惜，卖了不值钱，放在家里又占地方，也是十分苦恼。有了“共享驿站”之后，就可以实现对资源的最大利用。

同时，“共享驿站”还是情感的纽带。在钢筋丛林的都市里，人们在忙忙碌碌的节奏里前行，相互之间的交往越来越少了，原本该是“零距离”的邻居，变得越来越疏远了。这种生活模式被形象地称之为“熟悉的陌生人”。意思是说，邻居之间既熟悉又陌生，看到邻居知道是熟人，却叫不上名字。这也是现代社会的尴尬。“共享驿站”则可成为交流的载体，这里的生活用品都写了捐赠者的名字，大家在送或取生活用品的时候，也能交流一番。“熟悉的陌生人”由此有了该有的温度和温情。

社区“共享驿站”分享的是幸福，升华的是情感，可以说是新时代邻里关系管理的典范。