

法治时评

整治“掐尖招生”，捍卫教育公平

特约评论员 胡建兵

近日,教育部办公厅印发通知,部署2025年义务教育阳光招生专项行动。此次专项行动旨在进一步整治“暗箱操作”与“掐尖招生”等违规行为,严格管控试点实验项目等特定类型招生,严肃查处招生入学环节的不正之风及腐败问题。通过提升义务教育招生入学工作的规范化、科学化、制度化水平,健全公平入学长效机制,维护良好教育生态,切实减轻学生及家长的教育焦虑。

在义务教育阶段,部分学校存在提前招生现象,以各类考试、竞赛、培训成绩或证书、证明等作为招生依据,变相“掐尖”选拔生源。甚至从单独设置入学考试,发展到划分重点班、特色班、快慢班等,使“掐尖”行为渗透至招生、分班等各个教育环节。其目的在于抢夺优质生源,提升学校升学率,营造“教学成果丰硕”的假象,打造“教学质量出众”的虚假名声。

“掐尖招生”本质上是一种功利化教育行为。若对此行为听之任之,将严重扰乱正常招生秩序,破坏学校间

的公平竞争环境,最终损害整个地区的教育环境与教育成果。大批优质生源集中于部分学校,虽使这些学校和部分学生短期内获利,但从根本上损害了教育公平。学校招生名额有限,通过筛选考试“掐尖”,必然导致其他考生录取名额减少,部分学生无法就近入学,侵犯了学生平等接受教育的权利。

义务教育阶段的“掐尖招生”严重危害教育公平。教育公平是社会公平的基石,关乎民族未来,牵系人心。“掐尖招生”引发家长教育焦虑,加剧学生学业竞争。为获取“内定”名额,家长纷纷寻求校外辅导机构提升孩子成绩,致使校外补课乱象丛生,严重影响中小学生身心健康,加重学生与家长负担,削弱“双减政策”的实施成效。

“掐尖招生”扰乱入学秩序、破坏教育生态、违背教育公平原则,必须坚决予以制止,以维护招考公正、保障教育公平。教育部办公厅印发的《通知》明确了七项重点任务,包括严格实行就近入学政策、严格落实免试入学要求、严格管控特定类型招生、严格规范

民办学校招生、加强流动儿童入学保障、落细特殊群体支持措施以及落实“教育入学一件事”等。各地教育行政部门应切实履行主体责任,坚决查处违规招生行为,斩断利益链条,确保招考公正、教育公平。

各地教育部门应持续推进“名校+”工程,解决教育资源配置不均衡和择校冲动强烈的问题。通过优化办学管理模式,建立义务教育学校教师交流制度,推动名教师、优秀教学管理人才向普通学校流动,并安排普通学校教师到“热点学校”学习,以传帮带等方式提升普通教师教育水平。只有实现教育资源均衡配置,才能让学生无论就读哪所学校都能享受优质教育,从根本上消除“择校热”。

教育公平是社会公平的重要基础,招考公平不容侵犯。对于提前组织“掐尖”考试、钻政策空子的功利行为,教育主管部门必须采取零容忍态度,坚决制止,并严肃问责相关责任人,以起到警示作用。唯有严管严治“掐尖招生”,才能有效遏制学校违规抢夺生源的行为,净化教育生态,促进义务教育健康、公平发展。

把加班和社保挂钩,不是创新,是“恶”

特约评论员 张子旋

最近,广东某公司的一份通知文件在网上流传,该文件要求公司员工每月至少加班10晚以上,并规定“不足10晚的员工社保规定个人出的部分自己出”。事件发酵后,公司回应称“加班是自愿的,员工可以选择不加,但若未达到加班时长,原本由公司承担的社保个人部分(约400元)需由员工自行缴纳。”同时,该公司还强调,加班的员工不仅能获得加班费用和提成,自己缴纳的社保部分公司也会缴纳。

乍一看,这对劳动者看似是利好,不但社保个人部分可以得到缴纳,还有加班费和提成,然而细究之下却并非如此。

根据我国劳动法,加班是需要用人单位与工会和劳动者协商后,方可实行,

一般每日不得超过1小时。如有特殊原因的,每天加班不得超过3小时,每月不得超过36小时。那么,某公司在出台这个加班规定之前,有和劳动者协商吗?有取得劳动者的同意吗?如果没有,那么这个加班制度出台本身就是违法的。更不用说,员工在加班之后的加班费和提成本就是正常工作和加班应得的劳动报酬,又怎能作为加班的福利?

另外,职工应当缴纳的社会保险费用是用人单位代扣代缴的,也就是说,本来这部分费用就是职工个人承担,而某公司通过给加班的员工代为支付个人部分的社保费用,实质上是将这部分个人社保费用转化成为了加班费,简而言之就是名为个人部分的社保费用,实为不加班的经济惩罚。劳动者难道是自愿把加班和社保挂钩的吗?显然并不是,这种行为其实就是变相的强制加班。

虽然,我国法律没有禁止公司自愿承担员工个人部分社保费用的规定,在上述新闻事件中,即使不谈该公司是不是打着给员工提供福利的名义,实质上却是希望员工多加班的情况。我们更需要关注的,不是公司承担了个人部分的社保的言辞,而是公司“创新性”地把加班和社保制度本身给关联了起来,这才是这家公司最大的“恶”。

社保制度是我国劳动法中的基本制度,绝不是被公司用来当作筹码的福利,在任何情况下都不能做拆解性的解读和运用,要严格按照其法律内涵进行依法缴纳。不论是加班还是个人部分的社保缴纳,用人单位和劳动者要做的都是遵守法律的规定,该加班的,按照规定去协商并支付加班工资;该缴纳社保的,按照规定分摊各自的份额,绝不能将个人部分的社保缴纳变成强迫员工加班的筹码。



助力学子就业

记者从北京市人力资源和社会保障局获悉,北京市在北京工商大学、北京石油化工学院、北京农学院、北京联合大学、北京城市学院五所高校试点建设高校就业创业指导服务站,为各高校量身打造人社服务包,集成求职招聘、就业指导、政策宣讲等就业服务功能,助力青年学子从校园迈向职场。

新华社 曹一 作

马拉松不能跑“偏”了

郑明鸿 季嘉东 吴俊宽

近日,一名年仅12岁的男孩在遵义市红花岗区半程马拉松赛上以1小时17分41秒完赛,引发广泛关注。有的网友为他的优异表现点赞,但也有不少网友质疑,为何他年仅12岁就能报名参加半程马拉松赛?

记者从赛事组委会了解到,该男孩系组委会特邀参赛,“家属签订了免责声明”。男孩监护人的社交媒体账号显示,早在2023年,年仅10岁的他就曾参加过一场半程马拉松赛。

《中国田径协会路跑赛事管理办法》明确要求,参加马拉松项目的运动员须在比赛当年年满20周岁,参加半程马拉松项目的运动员须在比赛当年年满16周岁。在男孩不符合最低年龄限制的情况下,组委会所谓的“特邀参赛”和“免责声明”并无效用。

此前马拉松赛场上也多次发生未成年人违规参赛事件,且多为报名成功的家长带着未报名的孩子“蹭跑”的情况,部分家长表示意在通过马拉松“磨炼孩子意志”。

马拉松、半程马拉松等长距离跑步项目对于参赛者体能要求较高,不适于正处在生长发育期的青少年,并且容易引发运动损伤乃至生命安全风险。世界田联对于这些项目的参赛年龄也有明确限制。

能够帮助青少年强意志、健身心的运动方式多种多样,并非只有马拉松这样的运动才能“磨炼孩子意志”。无视规则要求、违规“蹭跑”参赛、将未成年人置于风险之中,本身也违背了体育和教育的本义。

近年来,以马拉松为引领的路跑赛事持续升温,成为构建更高水平全民健身公共服务体系的重要载体、拉动经济增长的新兴动能和激发社会活力的多元舞台。马拉松赛事在满足人民群众健康需求、赋能城市发展、助力健康中国战略等方面都发挥了积极作用。但与此同时,组织方管理失范失误、保障不力,参赛者不文明不道德的行为及违规参赛等现象也时有发生,引发了一波又一波负面舆情,对路跑赛事的品牌形象和公众认可度产生消极影响。

如今,大部分路跑赛事都有视频直播,一场比赛现场少则数千人,多则几万人,人人有手机,处处在拍摄,比赛关注度高,曝光度也高。赛事主办方的任何微小失误、参赛选手的任何不文明不道德行为都难逃镜头“法眼”。解决马拉松赛场乱象问题,赛事主办方、行业管理者和参赛者跑者应共同努力,铺设一条光明的赛道。

促进马拉松健康发展,赛事主办方需要提升竞赛组织和保障能力。城市道路上举行的马拉松赛事人员密集、赛道复杂,主办方不仅要加强自身能力建设,确保科学、合理地规划赛道、制定接驳方案,配备厕所、垃圾桶等设施,还要严谨评估办赛城市的承载能力,合理确定办赛规模,避免一哄而上、好高骛远,更要杜绝盲目追求“流量”和“宣传效果”而无视办赛规则标准的行为。

促进马拉松健康发展,行业管理者需要疏堵结合遏制赛场乱象。针对过度索取补给、扰乱赛道秩序、随地乱丢垃圾甚至便溺等不文明行为,行业管理者在加强文明参赛宣传引导的同时,也应加强约束机制建设,明确赛场失德失范行为处罚细则,并加大惩罚力度,双管齐下提升赛场文明水平。

促进马拉松健康发展,参赛者跑者需要守住依法依规依德的底线。路跑赛事重在参与,全民共享,但群众性赛事也是严肃的体育竞赛,而非嬉戏活动,更不是少数人任意妄为、“作妖”捣乱的“法外之地”。参赛者跑者应对比赛规则和赛场道德持有最基本的尊重与敬畏,珍惜来之不易的“跑马”机会,珍惜来之不易的路跑运动发展环境,自觉文明参赛。

马拉松运动的蓬勃发展,应以安全、有序、合规为前提,不能让马拉松跑“偏”了。