



两张未兑现的协议：黄果树管委会再被指“新官不理旧事”



近日，贵州省安顺市镇宁县黄果树村退伍军人付应中之子付成，再次向国家信访局、贵州省信访局等部门提交材料，请求督办黄果树旅游区管理委员会（下称“管委会”）履行拆迁安置补偿协议。这距离他们家最初签订协议支持景区开发，已过去整整十三年；距离他们上次与管委会达成新的解决方案并签署息访承诺书，也已过去四年。

八年前，为支持家乡著名风景区黄果树的建设，时年69岁的退伍军人付应中与家人签下搬迁协议，让出祖居。八年间，协议因时任领导涉罪被判刑而陷入履行困境，历经信访、协商，甚至在2022年达成新的补偿共识。然而，时至2026年，付应中老人已抱憾离世，付家人无奈再次踏上信访之路，指控管委会“不作为”，部分款项与宅基地仍未兑现。

华夏早报 - 灯塔新闻记者 贺强 报道

支持开发签协议，前任领导留承诺

时间回溯至2012年。当年12月21日，付应中与三个儿子付成、付农、付名，与安顺市黄果树风景名胜旅游区管委会签订了《搬迁安置补偿协议》。根据协议，付家提供约1270平方米的自建房及铺面支持开发，管委会则需在一年内提供1000平方米宅基地、支付500万元补偿款，并以250.8平方米商铺进行安置。

付成向记者提供的材料显示，在协议签订前一日（2012年12月20日），时任管委会党工委副书记杨开华曾书面承诺额外划拨1120平方米宅基地。付家称，最终的安置方案是经过管委会多个部门、两级法院代表等参与，40余次协商后确定的，总额包括790万元补偿、2120平方米宅基地及前述商铺，并有相关会议纪要为证。

领导获刑协议生变，信访被建议诉讼

协议签订后，管委会支付了500万元补偿款并安置了商铺。然而，额外的160万元补偿（据称通过第三方

公司转付）及2120平方米宅基地迟迟未能完全兑现。

转折发生在2015年，时任书记杨开华因涉嫌滥用职权罪被查处。2018年贵州省高院的终审判决认定，杨开华在上级要求暂缓兑现付家高额补偿的情况下，仍擅自达成协议并安排变相补偿，造成公共财产损失，其行为构成滥用职权罪。判决书中将此协议作为其犯罪事实之一。

基于此判决，管委会在后续对付家信访的回复中认为，原协议效力已受司法否定性评价，继续履行可能损害国家利益，因此多次建议付家通过诉讼途径解决。但付家对此不服，认为协议是集体决策结果，且同期其他拆迁户亦有补偿，不能归咎于杨开华一人。

2022年达成新共识，履行再陷停滞

漫长的信访与协商后，事情在2022年初出现转机。付成称，当年1月，他与时任管委会分管领导副主任陈霍一、司法分局局长肖爱民、管委会办公室主任卓屹立、黄果树旅游区规划建设局局长谢飞等多名领导经过多轮协调，达成了新的解决方案：宅基地位置从“青龙山”调整为“二甲山”，面积从2120平方米减至1800平方米；多年累积的欠款、利息、过渡费等合计约1162.8万元，统一调整为补偿款800万元。

“我们做出了巨大让步，只求尽快解决。”付成表示，在此条件下，他于2022年1月26日签订了《息访息诉承诺书》。然而，协议的执行并未一帆风顺。据付成最新陈述，截至目前，管委会仅支付了247万元补偿款，交付了1500平方米宅基地，尚余553万元补偿款及300平方米宅基地未兑现。

历史遗留问题如何解决？

付成将当前问题归咎于管委会主要领导更迭与“新官不理旧事”。

对此，华夏早报 - 灯塔新闻于2月25日联系安顺市黄果树旅游区管委会方面。黄果树旅游区信访中心主任彭琳先是短信回复“正在开会”，后复电得知是了解付成一家的信访事宜

称“这个你别问我啊”，便挂断了电话。

当年曾参与协调调解的安顺市司法局黄果树旅游区分局局长肖爱民则称，“这个你叫他去找政府，跟政府反映，跟我反映没用。”

时任黄果树旅游区党工委委员、管委会副主任陈霍一称，此事当年已经调解好了的，自己现在已不在管委会的岗位上工作，不方便回答相关问题。

黄果树旅游区规划建设管理局副局长杨辉接通电话，得知是媒体要了解付成反映的事情后表示“我不太清楚情况，有什么需要了解的可直接到我们单位。”

黄果树旅游区管委会协助主任任永红负责旅游工作的副主任钟新弘未接听电话，其通过短信回复记者：“稍后回电话”。但截至发稿，尚未接到其对该事的回应。

黄果树旅游区管委会有关负责人回应称，关于付成所反映的问题，首先是在按程序受理，再就是他之前提出的一些诉求，专门有包案的领导在专门给他作解释和说明。因为他这个事情也是个遗留的问题，三句话两句话也说不清楚，但后面来的领导和相关部门一直都在积极地化解他这个事。

该负责人同时表示，付成也是个通情达理的人，可能他对现在的一些政策不太理解，媒体关注关心这个事情是个好事，希望媒体能站在中立的角度实事求是地说这个事情。

而早在2020年，时任党工委副书记张悦在接受媒体采访时曾表示，付家的补偿标准在法院审理中已被认定为“过高”，处理此事需格外谨慎，要“吸取前面的教训，严格依法办理”。但同时他也承认，对付家的合理诉求会予以解决。

截至发稿前，记者未能进一步获得管委会对于2022年新协议履行停滞的具体原因及最新态度的直接回应。付成提供的与部分工作人员的沟通记录显示，对方曾表示“正在走程序”、“需要领导签字”等。

黄果树旅游区规划建设管理局相关负责人此前曾向媒体表示，此事“有些特殊”，正在上报管委会研究解决。

如今，付应中老人已过世。他的儿子付成说：“全家十多口人因安置未全面落实，生活仍面临困难。希望黄果树管委会主要领导尽快依法依规公平公正履行兑现职责。”

“不愿、不敢、不会”，女职工维权困境如何打破？

面对“三期”调岗降薪、职场隐形歧视，女职工常因顾虑多、取证难、维权成本高陷入“不愿、不敢、不会”维权的被动局面。多地探索“专人专庭”“快审快裁”等机制，尝试用程序温度与速度，破解特殊权益保护难题。

入职不久怀孕，被以“试用期不符合录用条件”为由辞退，劳动仲裁胜诉后准备回到公司时，又在哺乳期被以“旷工”为由解聘。北京李女士两次被辞退的真实遭遇折射出职场女职工的维权困境。

从应聘时的性别隐形歧视，到“三期”（孕期、产期、哺乳期）易面临调岗降薪，职场中，女性往往承载着职业发展和生育养育的双重压力。今年全国两会期间，“就业中性别歧视更隐蔽”就曾登上热搜，女职工劳动权益保护再度引发代表委员的热议，网友也纷纷留言讲述自己在应聘中遭遇性别歧视的经历。

当权益受到侵害时，一些女职工或因程序烦琐放弃维权，或因身心、家庭等特殊情况陷入维权困境。近年来，全国多地劳动人事争议仲裁机构探索开展“专人专庭”“快审快裁”等保护女职工权益的专项工作机制，为破解女职工特殊权益保护难题带来新思路。

近年来，我国持续推进生育支持等相关政策，积极回应女职工在平等就业、薪酬待遇等方面的诉求。但现实中，损害女职工合法权益的现象仍时有发生。

招聘时不写“限男性”，但面试时被问“近期有无婚育计划”；同等条件下，男性优先录用……记者搜索某社交平台发现，女职工在职场中权益受到侵害有多种表现形式，如职场性别歧视、职场性骚扰，通过降职、降薪或调至边缘岗位等方式，变相逼迫“三期”女职工离职等。这些行为不仅影响女性职业发展，更给她们的身体带来损害。

“女职工在维权过程中，普遍面临顾虑多、取证难、维权成本高等现实困境，尤其是‘三期’时的‘难言之隐’更容易让她们陷入‘不愿维权、不敢维权、不会维权’的被动局面。”北京市东城区劳动人事争议仲裁院副院长司琳向记者介绍说。

为了打破这些“门槛”，破解女职工不愿维权、不敢维权、不会维权的被动局面，东城区劳动人事争议仲裁院设立女职工权益争议审理庭，探索采用专人专庭的形式为女职工维权。

“审理庭的工作人员均为女性，在工作中能够通过双方相同性别、相近年龄、相似经历的同理心拉近距离，减少女职工的畏惧与顾虑，更好解决纠纷。”司琳说，审理庭同时提供上门送达、线上服务、当庭宣裁、流动仲裁庭等服务，在公正高效办理案件的同时，守护了女职工的心理健康。