

■每日图评



企业招工不能总是“一锤子买卖”

3月初，顺德多数制造企业进入开业、招工的节奏。有企业将底薪提高400多元，大企业的保底工资提高至2800元，约为佛山最低工资的两倍，但企业招聘者反映开年“招工难”仍存在。（3月5日《工人日报》）

每到3月，“招工难”总是困扰着大部分制造业。虽说当前中国正面临着“转型”关键期，但是作为优势之一的制造业和小微电子企业，按照常理说，招工不该如此“萧条”。年年如此，一年招工比一年“困难”，从企业“每况愈下”的招工情况来看，企业招工难，不光是“环境”原因，还有着深刻的“管理”原因。

先进的管理理念已经在中国“遍地开花”，但是在广东等以制

造业和电子业为主的区域中，受限于成本和管理层的水平原因，“人性化”管理和“幸福感”营造水平远远不够。企业招不到人，固然有一部分原因是工资不够具有吸引力，但是更多的还在于企业当前对于“人力资源”的政策。幸福感不够，归属感不够，保障不够，员工怎能“安于此处”？

企业招工，不能总是“一锤子买卖”。所谓“此心安处即吾乡”，现代化员工的归属感，还是在于“心安”两字。心安，除了有稳定的工资，稳定的待遇，还要有幸福的工作氛围和环境。唯有让这份工作不再单纯的“只为工资”，企业多在用心留人、多在为员工提供一些职业保障上下功夫，如此“招工”，才更顺利。 □曾雪



围堵明星不如倾听职工代表心声

每年全国两会期间，各路媒体记者围堵明星代表委员，似乎已经成为一种常态化现象。而与媒体记者近乎痴狂的围追堵截相反，那些被迫被堵的明星代表委员却刻意躲避，甚至连头带脸一起都捂住生怕被“曝光”真容。

按理说，作为媒体和记者，通过对采访对象的沟通与交流，挖掘出与众不同的新闻报道，在为读者、观众带来独家新闻的同时，也能提升所在媒体在受众中间的影响力和传播力，这既是记者的职责所在，更是媒体的责任和担当。但是人们发现，有些媒体在采访报道明星代表委员时，关注点往往不是与会明星带来的议案和提案，却是一些明星个人的私事，乃至鸡毛蒜皮小事。

需要指出的是，在全国两会

中，明星代表委员只是其中的一小部分，过度的关注明星代表委员在两会期间的名人效应，而忽视了基层产业工人作为经济建设主力军的先进性和代表性，甚至连倾听基层产业工人心声的愿望都没有，实在有失媒体和记者的责任和担当。

全国两会作为人民参政议政的一个最高规格的会议，最重要的目的就是通过这些基层职工的参政和议政，把职工的声音传递给国家的最高决策机关，为国家制定政策提供重要的参考和依据。从这个意义上讲，基层产业工人以及其他界别的基层代表委员，才是两会的主角。对这个群体进行全方位、多角度的报道，才是两会新闻报道的正题。

□朱启业

■世象漫说



软抵触

从直接受贿变间接利益输送；既然吃不了拿不着，干脆少做事、不挑担……随着中央八项规定、反“四风”贯彻执行日益到位，一些地方“上有政策、下有对策”，记者在调研中了解到，“四风”问题出现“变种”，部分两会代表委员反映一些隐藏较深的“歪风”“妖风”待刹。（3月4日新华网）

□老笔

■长话短说

与其一时涨薪不如“放水养鱼”

媒体报道，春节期间，一些单位出现了用工荒，发生用工荒最为严重的是家政服务和餐饮业，虽然超出平日工资的数倍，应聘者仍然寥寥无几，使得一些家政服务和餐饮业，计划不再接活或者关门歇业。

岁末年首的用工荒似乎没有多少变化，相比之下，不是所有的单位都发生了用工荒，我们是否研读一下他人经验。我的一位朋友从事餐饮业十多年了，他所经营的饭店没有发生过用工荒，他用工理念不是“放水捉鱼”，不是“临时抱佛脚”，而是“放水养鱼”。

他的“放水养鱼”，指的是员工的薪水，福利待遇，基本权益的保障，企业文化建设，企业的凝聚力，依法依规完善制度，让员工在工作的过程中，感受到集体的温暖，在工作中得到快乐。在日常的管理中，注重员工能动性的发挥，只要工作突出，不论能力大小，都会得到奖励和重用。在他看来，企业没有大小之分，只有管理之差，只要真心对待每位员工，满足员工需求，就会得到员工的回馈，这个回馈是兢兢业业的工作，恪尽职守地为企业服务。

如何从用工荒中摆脱，借鉴的经验有许多，需要我们真正下功夫解决，不要“放水捉鱼”，要“放水养鱼”，让鱼儿在池中茁壮地成长，自由地游弋。 □许双福

■网评锐语

遇“爱心扎堆”谁应当反思？

李冰洁：3月5日是学雷锋日。每年有不少志愿者到养老院献爱心，欣喜的是，越来越多的群体开始关注老年人了；担忧的是，爱心扎堆，去年端午节一位老人被连洗三次脚。在学雷锋日学雷锋，平时遇到需要“搭把手”献爱心的时候却围观，或者把自己当成打酱油的，不要在学雷锋日才想起献爱心、做好事，集体出动，轮番到养老院给老人洗脚，打扰老人。

殴打公交司机必须重拳处罚

刘鹏：3月1日，青岛市1路公交车发生令人发指的一幕：一位身穿红衣的男子先是一巴掌把公交司机姜剑的眼镜打掉，后来他的同伴又踢了公交司机一脚，当众挑衅殴打公交司机。近些年来，殴打公交车司机的行为并不鲜见，甚至频繁发生。针对类似事件，警方有必要尽早介入，然后依法给予从重处罚！

招聘问“隐私”企业想知道啥

纪鹏：宁波市第26届高校毕业生供需洽谈会第一场上，不少毕业生挺纳闷，有些用人单位会问些似乎和求职不相干的问题，比如父母的工作，有没有女朋友……面试者可以问一些问题，但是这些问题必须有底线，不能触及应聘者隐私底线。

■每日观点

重度痛经可请假彰显人性关怀

□韩睿

近日，《武汉市女职工劳动保护办法》征求意见稿发布。《意见》规定，经用人单位认可的医疗机构证明，患有重度痛经或月经过多而不能正常工作的女职工，用人单位可以给予1至2天休息。职工在产假、护理假和计划生育假期间，应视同出勤，工资照发。女职工较为集中且超过100人的用人单位应当根据女职工的需要，建立女职工冲洗室、孕妇休息室、哺乳室等设施。（3月4日《楚天金报》）

在即将到来的三八劳动妇女节之前，武汉市的这个关于女性痛经劳动保护的法规，尽管是征求意见稿，但却是一种关心、重视、尊重、保护女性合法权益的表现，是对女性权利保护真正意义上的突破，具有标杆作用，值得为之大大点赞，并呼吁推而广之。

在一个由男女共同组成的社会中，女性被称为“半边天”。然而由于生理特点不同，在劳动权益和价值上，同工同酬，“男女都一样”，这是政治权利上的一致，体现了男女平等。但是，也因为这个生理特点，导致了“男女有别”，在岗位设置上优势互补，男主外女主内，男主“力”女主柔。这也是工作权利上的区别，或者叫做分工不同。一个科学的社会，必须顾忌到这个不同，从而在岗位设置上予以合理调配，科学分流。

所以，当我看到昨天网上有一则女性打工者从事建筑劳动日收入120元的图片报道，心里酸酸的，很不是滋味儿。长期以来，尤其是十年浩劫期间，女性的生理特点被罔顾，让她们残酷劳动还被冠之以“铁姑娘班”，戴花表彰，以至于形成一种有失偏颇的错误导向，某种程度上是对女性的摧残。

就生理特点而言，女性毫无疑问就是一个特殊群体，是相对男性力量的另一种意义上的“弱势群体”。对于这个群体，国家是重视的，也从法律上给予了关怀。《妇女权益保障法》第二十六条规定：任何单位均应根据妇女的特点，依法保护妇女在工作和劳动时的安全和健康，不得安排不适合妇女从事的工作和劳动。妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护。

女工三期包括孕期、产期、哺乳期，这当然是正确的，但是窃以为，还应有一个“四期”：经期。由于内部条件导致，比如基因、身体条件等，外部环境影响，诸如环境恶劣，劳动强度大，工作不适宜，频繁加班等，都会导致女性痛经。女性痛经在某种程度上，一点不亚于剧烈牙痛。有句话套用起来就是，痛经不是病，疼起来真要命，由此可见一斑。

痛经为最常见的妇科症状之一，症状严重可影响身体健康。据介绍，痛经分为原发性痛经和继发性两类，但不管怎么说，痛经会给女人造成极大的痛苦，严重的会给身体带来伤害：1/3以上的乳腺增生病由痛经引起，半数以上的子宫炎症与痛经有关，也可引起习惯性流产、早产、小孩弱智等。

由此可见，武汉的这个法规，是对女性权益的高度重视，对女性群体的真诚尊重，真正体现了人性和人道关怀。虽是地方法规，却有全局视野，符合以人为本的理念，值得高度赞扬，大力推广。