

■每日图评



■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。

■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。

岁尾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

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,招工不该如何“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一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

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。