

■劳动时评

职工利益无小事,勿以善小而不为

□张刃

“勿以善小而不为”，蕴含着“以小见大”的思维和方法，企业管理不能也不应该无视职工生活小事，办小事也能够成就大事业。

“7元吃好又吃饱，坐着电梯去洗澡，宿舍整洁睡得好！”这条引起很多工友点赞的朋友圈信息，是淮河能源控股集团为职工办实事的写照。《工人日报》报道这则新闻时，用的标题是《聚焦“吃洗住”，解决“烦心事”》，不仅生动贴切，而且以小见大，令人回味。

所有稍具规模的用人单位的“标配”，区别则在条件好坏、服务优劣。但比起企业的生产、经营、效益……这些“硬指标”，职工的吃饭、洗澡、睡觉问题只能算“小事一桩”。因此，在过去年代，“先生产后生活”“先治坡后治窝”，曾经是许多用人单位的“管理理念”甚至“先进口号”，结果就是“两堂一舍”设施陈旧、管理散乱、欠账很多，以致成了职工群众提起就郁闷的“烦心事”。即使在今天，也仍有用人单位奉行“产值、利润优先”的“传统”，职工生活问题依然很难提上领导的议事日程。

“群众利益无小事”是许多领导者经常挂在嘴边的一句话。

这句话的含义是，职工群众生活中的衣食住行、柴米油盐，说起来都是无关宏旨的小事，但如果遇到困难，个人又无力解决，对于职工来说就是大事，甚至可能成为沉重的压力、负担；如果更多职工群众的“烦心事”汇聚起来，形成共同诉求，就可能成为大问题，处理不好，轻则影响职工工作积极性，影响企业生产经营，重则成为社会问题，甚至国家大事。因此，就单位讲，领导者关心群众生活小事，为职工排忧解难，让职工更满意地工作和生活，实际上就是为调动职工积极性，和谐劳动关系，促进企业发展“做功课”；从大局看，也是为国家、社会承担一份责任。

“群众利益无小事”，经常

挂在嘴上，不等于真正重视。淮河能源集团坚持把职工对美好生活的向往作为奋斗目标，重要的在于付诸行动——把职工群众最迫切最现实的需求当做大事、要事来抓，投入“真金白银”，改造提升“两堂一舍”软硬件质量，让企业改革发展成果更多更好地惠及职工，让职工感受到企业的温暖。这里体现的是“以人为本”，得到的将是职工的努力工作、倾心回报。

古语有言“勿以善小而不为”，说的是不要以为是很小的好事就不去做。用人单位解决职工生活中的小事不是“行小善”，而是做大事。试想，如果大多数职工上班时就为下班后吃什么发愁，洗个澡都困难，回宿舍又乱

糟糟，何来生产积极性？反之，企业把这些小事都解决得妥帖、暖心，又何愁生产经营上不去？所以说，淮河能源集团聚焦职工“吃洗住”，解决职工“烦心事”，不仅是有针对性地从职工群众的迫切需求出发，而且产生的实际效果决不止于小事本身。

解决小诉求，凝聚大力量。将解决职工迫切需求作为工作切入点，在增强企业凝聚力、职工向心力的同时，还会产生引导职工从关注自身需求转变到关注企业生产经营和发展上来的效果。“勿以善小而不为”，蕴含着“以小见大”的思维和方法，企业管理不能也不应该无视职工生活小事，办小事也能够成就大事业。

■每日图评

急救培训让职工“会去救、敢去救”

“遇到急救事件时，因不会救助而不敢救助。工会举办的急救培训，让这个问题得到有效解决。”广东省广新控股集团有限公司职工杨昌宏说道。近日，广新控股集团工会开展了职工急救互助培训，进一步提升职工群众急救技能和应对突发事件自救互救能力，得到职工一致好评。（5月31日《南方工报》）

在生产和建设中，难免会发生一些工伤事故和突发事件，可是，每当需要急救时，常常会出现这样的现象：一方面，不少职工由于缺乏急救的知识和技能而“不会救”；另一方面，有的职工虽然具备一定的急救技能，但生

怕急救不当，会给自己带来麻烦而“不敢救”，结果，使被救助者的医治受到了严重影响。

对职工进行急救培训，不仅仅是提高急救知识和技能的问题，而且也涉及到有关的法律问题。《民法典》第184条明确：“因自愿实施紧急救助行为造成受助人损害的，救助人不承担民事责任。”但要注意的是，当被救助者在有意识的情况下，救助者应提前征求被救助者是否愿意被救助；而当被救助者在无意识的情况下，救助前，救助者应通过拍摄视频来确认救助环境安全和救助过程，从而最大限度地保护救助者和被救助者的合法权益。笔者以为，通过急救知识和



技能的培训，并采用现场模拟及实际操作演示，既让职工掌握了急救知识的基本操作技能及技巧“会去救”，又让他们明白了相关的法律知识和道理“敢去救”，

从而提高职工在遇到危险时的急救意识和急救能力，让自救互救更及时更有效，增加了更多的获得感、幸福感和安全感。

□费伟华

■长话短说

这个工会服务很贴心

幼儿园放学与职工下班有一个多小时的时间差，孩子的看护问题难倒了很多职工。今年春季开学后，广西来宾市象州县总工会有针对性地开展“职工护幼驿站”试点工作，服务对象为因工作原因无法按时接送幼儿的工会会员。幼儿在“职工护幼驿站”内可以享受老师在老师带领下开展的简笔画、手指操、室外游戏等托管服务。（5月31日《山西工人报》）

据报道，“职工护幼驿站”采取项目化管理，统筹规划各类资源和需求。象州县总工会根据幼儿园的实际情况，按照每15名幼儿匹配1名看护教师的标准，筹集并设置了8万元学生课后托管看护专项资金，并完善了经费保障机制。此举赢得了职工的一片好评和点赞。

由于幼儿园放学早于职工下班时间，如何接送孩子成为双职工家庭的最大困扰之一。“职工护幼驿站”之所以得到职工的一片好评和点赞，是该县总工会积极开展“我为职工办实事”服务实践活动，实实在在为职工办了一件实事和好事。

笔者以为，“职工护幼驿站”，既是对孩子的关爱，也是对职工的关怀，减轻了他们接送孩子的压力；既较好解决了孩子的安全问题，又还有老师的多项托管服务；既解除了职工的后顾之忧，又是工会对职工的一项贴心福利，在一定程度上减轻了职工的经济负担，至少不用交纳孩子额外的托管费用。

当然，要从根本上破解幼儿园放学与职工下班的时间差问题，仅靠“职工护幼驿站”还是不够的，需要多措并举。笔者建议，教育机构要履行好主阵地作用；政府有关部门要加大财政投入，尽可能加大对托管老师的补贴力度，并将其纳入财政支出；企业对需要接送孩子的职工，在不影响生产工作的前提下，给予适当的照顾。

□周家和

■网评锐语

规范短视频平台要“兴利除弊”

戴前任：近几年，未成年人接触短视频的比例不断攀升。一些短视频存在的软色情、暴力等不良导向、直播诱导充值打赏等问题也引起社会关注。规范短视频平台发展，平台要尽好自身的社会责任，监管部门更要加强监管力度，家长、学校也要引导孩子正确对待短视频。通过形成多方合力，对短视频“避其短、防其弊”，而能“扬其长、用其利”，短视频才能健康发展。

谨防磁性玩具成为伤娃“凶器”

吴学安：市场监管总局日前发布磁性玩具质量安全风险警示，磁性玩具产品存在较大安全风险。家长们在选购和使用磁性玩具时，注意不要给低龄儿童选购含有较强磁性小部件的玩具。磁性玩具一旦被误吞将会导致严重损害甚至致命的危害性。别让磁性玩具成为“伤娃”凶器。监管部门要加强对磁性玩具生产、流通环节的抽检。

■世象漫说



网络投资诈骗

记者5月30日从江苏省太仓市公安局获悉，该局近期破获由公安部挂牌督办的“12·19”特大跨境网络投资诈骗案，抓获诈骗嫌疑人32名，串并全国范围内诈骗案件156起，涉案金额8000余万元，依法查扣涉案资金882万元。（5月30日 新华社）

□朱慧卿

■有感而发

把“养伤期”说成“旷工期”是种忽悠式侵权

停工留薪期8个月和6个月有啥区别？对于黑龙江籍农民工刘明（化名）来说，这之间差了10.3万元的“差额”。明明可以养伤8个月，用人单位非说最长6个月，还以旷工2个月为由解雇了工伤农民工。将依规养伤说成超期旷工是部分用人单位为了减少赔偿而使用的一贯伎俩。而这种谎言拿到法庭上，很快就被法官戳破。（5月28日《工人日报》）

劳动者以为在法定期限内养伤，用人单位却单方认定劳动者构成超期旷工。两种不同的“定

性”，法律后果截然不同，劳动者的权益保障落差很大，用人单位承担的对等责任也是如此。显然，一些用人单位把小算盘打得啪啪响，其真实动机就是利用劳动者不熟悉、不了解、不善用相关法律、法规、政策的劣势，蒙蔽误导劳动者，降低甚至免除有关工伤的费用支出。

把劳动者“养伤期”说成“旷工期”是种忽悠式劳动侵权，值得警惕的是，这种忽悠式劳动侵权并非孤例，而是成了部分用人单位推卸工伤保障责任的潜规则。

当然，也有一些用人单位因自身法律素养有限，对相关劳动法律法规政策产生了误读，对劳动者的停工留薪期做出了错误定性。对此，劳动监察部门、司法行政部门、各级工会组织、劳动仲裁机构、法院等应通过送法进企业、通报典型案例等形式加强有关工伤的普法宣传，让劳动者心中有数，引导劳动者提升维权博弈能力和防忽悠能力；督促用人单位增强法律意识、自律意识、诚信意识，规范执行相关劳动法律法规政策，规范工伤保障行为。□李英锋