

焦 点 关 注

哺乳妈妈们在公众场所找不到哺乳空间,可现有部分母婴室却因设备不完善没被有效利用

“母婴室仅在商场指示牌上”

本报讯 (记者王维现)“从北楼一直走到南楼,白折腾了。”在位于北京市复兴门内大街的百盛商场,没找到母婴室的赵女士有些气愤。原来,商场内唯一一间母婴室在南楼六层,几经辗转来的赵女士却发现,指示牌还在,但母婴室已不存在。无奈她只好选择在走廊的长椅上为婴儿更换纸尿裤。

这是记者连日来随机走访位于京城不同区域的10多家商场,调查母婴室建设使用状况时亲眼目睹的一幕。

北京市人大代表王幼君关于女性产假

延长至3年的建议,最近让“哺乳妈妈”成为公众热议的焦点。记者走访中,东直门银座、长安商场,新世界百货、金地广场,西单的君太百货、大悦城、汉光百货等北京商场,超过半数尚未设置专门的母婴室,为哺乳妈妈提供私密哺乳空间。记者咨询商场服务台时,“尚不具备条件”是最常听到的答复,很多工作人员甚至对母婴室是什么不太明白。

部分商场虽设置有母婴室,但是屋内设施并不完善。“连座椅都没有,喂奶的时候很不方便。”悠唐购物中心三楼的母婴室内,怀

抱婴儿的杨女士向记者抱怨。采访中记者看到,大部分母婴室的标配是一个洗脸池、一面镜子、一个可折叠尿布台和一个烘手机。多处母婴室的推拉门有损坏,已经无法关闭。

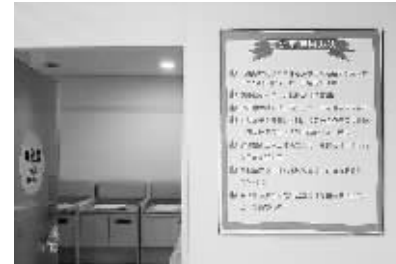
尽管哺乳妈妈普遍对使用母婴室有刚性需求,但是商家却抱怨母婴室的日常有效使用率并不高,尤其在寸土寸金的商场,不高的利用率让母婴室显得“浪费”。在东直门附近的来福士商场,记者多次走访发现,无论是周末还是工作日,母婴室非但不需要排队,甚至经常敞开着门无人使用,有时还会

被其他顾客当作吸烟室或者化妆间。

“需要到指定楼层才能使用,觉得麻烦就在别的地方凑合了。”一位在商场里用遮阳伞遮挡哺乳的妈妈解释说。据记者了解,除少数商场在每个楼层均设有母婴室外,大部分商场的母婴室集中设置在儿童商品区的楼层。此外,哺乳妈妈尚未形成使用习惯,商场标识不清晰醒目等也是导致母婴室闲置的重要原因。

记者还发现,京城的公园、超市、医院、早教中心、餐厅、地铁等母婴经常出现的公

共场所,多数均未设立专门的母婴室。



像这样规范整洁的育婴室并不多见。吴凡 摄

我国母乳喂养率是27.8%,而在欧美,这一数字为95%。当前越来越多的城市职业女性开始选择母乳喂养,从而出现“背奶妈妈”——利用工作间隙存储母乳,晚上背回家给宝宝当第二天的“口粮”

解困城市“背奶妈妈”

■本报记者 彭文卓



图为北京新光天地商场五层儿童用品区育婴室,配有两个单独的哺乳室,一排尿布台,软沙发等,还有专门的管理人员值守。8月16日周六下午,记者等待2个多小时,仅有两个家庭前来使用哺乳室。本报记者吴凡 摄

背奶妈妈的“吸奶之困”

最近每天下午5点半,张雯从北京东四环外的望京地铁站出发,前往位于南四环的家。在拥挤的人群中,她习惯性地护住了怀里的冰袋,里面是四瓶满满的奶水。对于这个城市来说,她只是熙熙攘攘的地铁里寻常的一个女性。而对于她五个月大的孩子来说,怀里却承载着一份“37度体温”的母爱。

“金水银水不如妈妈的奶水”,母乳对宝宝来说更像是“一对一”的配方,要比其他方式更适合新生儿的营养需求,并且减少了宝宝腹泻、感染的风险。

对于保护女性母乳喂养权,我国早已出台了相关规定。2012年4月,国务院公布了《女职工劳动保护特别规定》,第九条要求,对哺乳未满1周岁婴儿的女职工,用人单位不

得延长劳动时间或者安排夜班劳动。用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间;女职工生育多胞胎的,每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。同时,第十条还要求:女职工比较多的用人单位应当根据女职工的需要,建立女职工卫生间、孕妇休息室、哺乳室等设施,妥善解决女职工在生理卫生、哺乳方面的困难。

然而,现实状况却是各项社会支持的缺失,使母乳喂养面临重重现实困境:受到住所与单位距离遥远,城市交通拥堵,单位哺乳设施缺乏、现代工作节奏加快等原因限制,很少有女性能在工作时间“正常”哺乳。由于许多单位和公共场所没有母婴室,躲在单位厕所见缝插针挤奶、吸奶时同事撞见的

尴尬、公共场所挤奶的不卫生状况……这是许多“背奶妈妈”每天要面对的烦恼。

上海浦江海关的“新手”妈妈程敏感慨地说,最夸张的就是看到过有“背奶妈妈”窝在公司的写字台下面,蹲在地上藏着挤奶。甚至有人在单位更衣室里挤奶,旁边就站着正在换衣服同事。

对这些妈妈来说,“涨奶”的时候若不及时挤出,奶水就会越来越少。张雯一般白天每隔四个小时挤一次奶,“涨奶”时常常伴随着针刺般的疼痛。“碰上开会不方便出去,还会溢奶,连衣服都弄湿。”她尝试过利用午休的时间加上哺乳假赶回家喂奶,但是一来一去得两个小时。午饭有时不得不从家里拿了在地铁上吃,这样反而不利于奶水的生成。而且据说,这样喂奶对孩子健康也没好处。

母乳喂养概念和基本哺乳场所的多年空白,使得“哺乳”这件平常事成了难事。

企业负责人均表示就建设成本来说,“爱心妈咪小屋”的花费其实很少,只是这样的意识,企业以前是忽略的。

这项上海市总工会牵头的公益项目,还特别加入了当下流行的互联网和社区元素。8月6日的建设会现场,“爱心妈咪小屋”手机App、官方微信、网站同步发布。一些体验者评价说,小屋的新媒体平台搭配了简便的操作系统,温馨的界面和更为便捷的定位系统,可以让“背奶妈妈”们轻松地找到身边最近的“爱心妈咪小屋”,并手机接收到关于母婴喂养和护理知识的信息推送。

小屋还在城市的各个角落生根发芽,它背后的上海经验究竟是什么?一些慕名来参观学习的各地工会干部在交流会上都提到了它的社会化运作模式和公益理念。在小屋的

建设中,上海市总工会扮演了一个号召者的角色,联络有合作意向的机构组织加入进来,从妈咪课堂、亲子活动、物料配备等多方面提供支持,小屋落地的企业单位一般只需提供简单的空间,从公益理念出发,推进过程中有

效利用社会资源和市场资源,解决了资金和后续管理问题,也就保证了项目的可持续性。这样的运作模式也受到企业积极回应。

也许,在大城市,这样的小屋才是一个女性被关怀的温暖存在。

政策如何“保驾护航”

“爱心妈咪小屋”被评价为体现了一个城市对于女性哺乳权和妇女儿童权益的尊重和关怀。

目前,我国女职工总数已达1.37亿,其中,45岁以下育龄女职工约占近80%。我国是一个妇女就业率较高的国家,但也依然延续着“广就业、低工资”模式。

复旦大学社会发展与公共政策学院教授王菊芬评价“爱心妈咪小屋”经验时就提到,需要关心的不仅是儿童的健康,孩子的喂养,也同时要关心妇女的就业保护和良好职业环境的建构。它不仅与生育和养育有关,如提供职业妇女更适当的产假制度,包括时间、福利待遇、父亲参与的责任等等。

政策层面的推动必不可少。《女职工劳动保护特别规定》2012年实施,至今,全国2/3以上省级工会已将贯彻落实《特别规定》列入重点工作,10多个省级工会已启动女职工“四期”保护阵地建设。

链接>>>

产前产后可请哪些假

备孕假,可不可以请?

解析: 备孕假不是一个法律概念,我国的法律法规并没有关于备孕假的相关说法,自然也没有能否请备孕假、请假时间长短的规定。如果职工提出请备孕假,企业可以行使批假的主主权,可批可不批。

职工想请假备孕,如果通过请假假或者事假的方式提出申请,企业可以根据相关病假或事假的有关规定或是企业的规章制度进行操作。

请病假的,企业根据医院开具的病假单决定如何给假,支付相应的病假工资。应该提醒职工的是,根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定》,医疗期最长不超过24个月。

保胎假,可不可以请?

解析: 保胎假大概可分为2种情况:第一是产产假。《女职工劳动保护特别规定》第六条规定:女职工在孕期不能适应原劳动的,用人单位应当根据医疗机构的证明,予以减轻劳动量或者安排其他能够

除此以外,女职工权益保护专项集体合同得到进一步推广,从女职工维权机制建设方面推动了女职工合法权益的落实。截至2012年,全国女职工专项集体合同签订总数已超过105.14万份,覆盖女职工7129.29万人,328.4万个全国已建工会企事业单位落实了女职工禁忌劳动范围和女职工“四期”保护,覆盖女职工6510.5万人。

不过,影响女职工维权机制落实的阻力依然存在。一份官方调查报告显示,女职工禁忌劳动规定存在禁忌劳动范围难以界定、女职工对禁忌劳动范围的知情权难以保证、新技术新物质对女职工劳动安全的影响难以判断等问题。在禁忌劳动范围界定中,除从事井下作业比较直观外,体力劳动强度、低温、高温、冷水、噪声等的分级难以现场核查,有毒有害等作业需凭借仪器才能测定清楚。在执法实践中,有关部门没有进行现场测定,而是凭感觉认为哪些岗位不适合女职工工作。

适应的劳动。 女职工关心胎儿发育需要请假,企业可以视具体情况决定是否批准。

第二种情况是女职工怀孕后因身体原因需要保险。其请假前提是,经二级以上医疗保健机构证明有习惯性流产史、严重的妊娠综合征、妊娠合并症等可能影响正常生育的,本人提出申请。对于这种保险假,单位必须批准,保险假期间工资待遇按病假情况进行操作。

哺乳假,可不可以请?

解析: 哺乳时间是指女职工在生育后正常工作,在每班劳动时间内用人单位需要保证女职工两次授乳的时间,每次纯授乳时间为30分钟。这两次也可以合并使用。女职工的哺乳时间是用人单位必须保证的,哺乳时期为婴儿满1周岁前。

“哺乳假”各地在劳动保护方法上规定不同。一般为用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间;女职工生育多胞胎的,每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。“哺乳假”是否延长,视情况而定。(大罗)

把整个职业技能鉴定考核、方案组织实施、实际操作考核都交给企业来做——

湖北“一企一策”评技能人才

本报讯 (通讯员刘华平廖潘騰宇 记者张琳)日前,记者从湖北省人力资源和社会保障厅专门召开的全省企业技能人才评价工作推进会上获悉,今年该省将把整个职业技能鉴定考核、方案组织实施、实际操作考核都交给企业来做,增加企业的话语权,让企业真正在岗位实际上“一企一策”考核劳动者。

今年以来,湖北省企业技能人才评价工作在评价原则、内容和方法上进行了有益探索。首先,明确了企业的主体地位,企业自主权更加突出。企业按照属地管理可以向同级鉴定中心、行业主管部门或协会申报开展企业技师、高级技师等类别技能人才评价,企业可根据实际需求,制定与生产实际和岗位需求相衔接的职业能力考核评价内容和标准,使企业技能人才评价真正实现“一企一策”。

其次,紧密结合企业生产实际和岗位需求,评价内容更加科学、全面。今年以来开展的企业技能人才评价打破过去以考为主的传统的评价方法,改为考评结合,各行业、企业可根据自身的生产特点,对职业能力考核、工作业绩评定、职业道德评价、理论知识考试四大模块设定权重确定合格标准。可对少数职业能力考核成绩和工作业绩评定结果特别优异者采取直接认定方式。同时,可根据企业技能人才在完成工作项目、现场解决技术问题、技术改造,以及传授技艺、培养指导徒弟等方面情况进行评价。

据了解,今年以来,该省各市、州已经和计划开展企业技能人才评价的企业近130家,参与评价的企业职工将达到3.2万人,其中高级工1.7万人,技师0.9万人,高级技师0.6万人。

■信 息

南昌铁路局“红古田号”暑期推便民服务

本报讯 南昌铁路局福州客运段开行的K572/K571次“红古田号”列车,在暑运工作中,针对学生旅客多,客流量大等特点推出多项便民服务,保持暑运期间优质便民服务一贯性。

他们服务创新常态化,充分利用“红古田”品牌力量,乘务员下车厢与旅客互动,进行红色文化宣传,增强亲和力。列车推出流动取款机服务,解决列车上旅客资金短缺的难题。为旅客进行手机预充值服务。组织服务小分队对老、幼、病、残、孕等特殊重点旅客进行重点服务,解决他们在旅行中的困难。(罗小虎)



8月1日,新浙江宁波宁海供电公司职工在海军驻宁海某部军需帮助检查营地配电设施。国网浙江宁波市供电公司重视军民共建工作,经常为辖区内的部队开展安全用电检查和义务设备维护等保障服务。新华社发(晓刚刚摄)

太原铁路局原平工务段“三载体”提高民主管理质量

本报讯 太原铁路局原平工务段工会运用“三个载体”提高民主管理质量,让职工真正当家做主。

该段工会把握“三性”提高职代会议案质量,确定议案把握针对性,讨论审议议案突出实效性,表决议案体现广泛性。

日常工作突出“三深化”提高段务公开质量,深化公开内容,把职工最关心的热点、焦点、难点进行公开。深化公开管理制度,落实定期公开、检查、分析管理制度。深化公开形式,用好公开栏、局域网、工作例会、职工代表联席会拓宽公开形式,扩大容量突出及时性 and 动态性。落实工会职责把好集体合同质量关,把好集体合同的标准关,集体合同的谈判关、集体合同的履约兑现关。(周怀生)

龙泉供电“重制度 强文化”引领团队进步

■冉江波

“没有完美的个人,但有完美的团队”,浙江龙泉供电公司总经理徐巍峰在公司“草根讲堂”第一期中这样说道。浙江电力提出“制度管事、文化管心”。龙泉供电以“夯基求实、执着求新、接轨求进”的工作思路,实现团队的整体进步。

重管理,制度建设规范化
制度文化的基础是建立健全完善的制度体系。2012年,龙泉供电公司适应“三级五大”体系建设需要,全面梳理各类规章制度152项,制修订标准和制度77项,新建制度3项,废除制度4项,建立健全了一系列工作机制及考评机制。

勤学习,企业人才多元化
加强文化导向,满足不同年龄和不同文

化层次职工的需求。采用“菜单式”、“点播式”的教育方式,开辟“第三课题”,搭建3个平台,培养干部学习兴趣。
一是搭建“草根讲堂”平台。每月举办一期,由局领导、中层干部结合工作实际,自定课题进行中心发言。二是搭建“树人课堂”平台。三是搭建“直通车”平台。每月举办一期,由大学生组成的演讲团,目的是打造一支能干、能写、能说的青年队伍。

强基础,智能电网有形化
作为直接面向千家万户的基层供电企业,龙泉供电公司始终把服务地方经济社会发展放在首位。勤劳智慧的龙电人,以安全第一、质量第一的宗旨,科学规划,精心组织。“十一五”至今,累计投入资金3.93亿元,进行电网建设和改造。

建家园,员工队伍和谐化
龙泉供电公司增强企业员工的向心力和凝聚力,着力打造“家”文化。落实“一对一”思想政治工作机制和员工“五必访、五必谈”制度,组织“制度管事、文化管心”大笔谈大讨论,开展“龙电正能量·榜样人物”评选和微电影、微博、微课等“文化微系列”创建活动,关注身边的“小人物”,扮靓女工“读书会”,建设“青蓝书屋”、“廉政电化教育基地”、“文化角”和“职工沙龙社区”,打造供电所管理提升文化软环境。

保持良好的精神状态,提振精气神,提升正能量,以改革创新的精神、科学明晰的思路,务实有效的作风、热情饱满的干劲,实现企业、员工全面提升和团队的和谐统一,推动龙泉电力事业的持续、健康发展。

缙云供电评“五心”服务先锋树典型

■叶丽敏 王爱军

在党的群众路线教育实践活动中,浙江缙云供电公司组织员工认真学习焦裕禄、牛玉儒等人的先进事迹,同时开展“五心”服务先锋(用心服务先锋、忠心敬业先锋、精心管理先锋、尽心“三农”先锋、热心公益先锋)评选,学习身边的先进典型。在纪念建党93周年大会上,缙云供电对12名“五心”服务先锋进行表彰,让我们走近他们。

热心公益先锋——顾伟钟
顾伟钟工作尽心,热心公益,参加工作已35年,先后担任过线路班长,客户服务中心班长和抄表收费班班长。他利用业余时间开发缙云30多条户外线路,带动了缙云县的旅游业发展。
顾伟钟从2010年5月份起开始帮助15

岁白血病女孩陈倩,捐助给她手提电脑一台和8000元钱,完成了小姑娘的心愿。2012年3月他还为方川小学10岁的陈增添送去了3400元的爱心款及一些书籍、生活用品等。

服务“三农”先锋——朱志勇
“有困难,找勇哥!”这是缙镇供电所流传的一句话。朱志勇,营业班长,参加工作整30年,从一个愣头青到现在的“哥”字辈儿,朱志勇用他的责任心、事业心、奉献之心得到了领导和员工的充分认可。

为了服务“三农”,他的足迹踏遍全镇的每一个角落。为了当好电保姆,他多次深入农村,改善村民的用电环境。除此之外,他还坚持创新,QC创新成绩斐然。他领导的QC小组提出的《提高低压线路扎线工作质量 减少扎线劳动强度》和《提高绝缘线削线工作安全和效率的替代工具》都获得了浙江

省电力行业优秀QC发布会二等奖。

真诚待客先锋——吕雪飞
作为一名营业班副班长,吕雪飞深谙与客户相处的之道,就是坚持客户至上!一位客户的电费超出往常一倍多,情绪激动地冲进了缙镇供电所营业厅讨说法,吕雪飞耐心了解情况后,怀疑他家电表出现质量问题,同时安排人员到现场仔细分析与仔细检查。发现自动麻将机的电源插头忘记拔掉了,电表在不知不觉中“流”走了。在事实面前,客户红着脸当场认错并补缴了电费。
在营业厅,碰到“难缠”的客户在所难免,吕雪飞总是能及时出现,当好一名“消防员”,以娴熟的业务技能,饱满的工作热情,谦虚谨慎的工作态度,过硬的技术本领,让每一位客户从心里赞叹,真正感受到“你用电,我用心”的服务理念。