莫让善良被“关怀式谣言”利用

微观点：造谣行为近年来“产业化”趋势明显。有媒体披露，谣言传播环节也开始明码标价，有些甚至还建立了类似传销的收益分配机制。读者不经意的转发，其实是在为谣言制造者和发布者免费“打工”。

■新华社记者陈灏、袁军宝

“吃西红柿炒蛋能抗癌”“吸烟能增强记忆力”……健康问题多发的盛夏时节，披着“关怀”外衣的谣言又频繁出现在公众视野中。造谣者混淆视听无疑可恶，驱动造谣行为的利益机制助纣为虐更值得警惕。

“关怀式谣言”涉及衣、食、住、行等与每个人息息相关的领域，打着“善意提醒”的幌子引人点击，欺骗性更强；基于熟人传播，危害很大。读者一旦轻信，轻则形成错误观念，重则可能在用药、急救等方面酿成恶果。

造谣动动嘴，辟谣跑断腿。近年来，政府机构、公益组织、自媒体平台的辟谣力度不断加大，但仍挡不住大量“关怀式谣言”在微信群、朋友圈肆虐。一些科学素养不高、深受疾病困扰的人，对此缺乏免疫力，抱着“宁信其有”的心态成为这类谣言的“二传手”。

此类“关怀式谣言”的制造者看似菩萨心肠，实则是利用读者的善良和关切牟利。自媒体文章的阅读量直接与经济收益挂钩，一些影响力大的公众号动辄报出几十万元的广告价格，经济利益驱使下，少数自媒体从业者抓住人们对健康日益重视的心理，炮制耸人听闻的谣言吸引眼球、增加粉丝、从中渔利。

更加值得关注的是，造谣行为近年来“产业化”趋势明显。有媒体披露，谣言传播环节也开始明码标价。有APP对注册用户转发文章带来的阅读量按照每次0.1元的价格进行“奖励”，甚至还建立了类似传销的收益分配机制。读者不经意的转发其实是在为谣言制造者和发布者免费“打工”。

当断不断，必受其乱。各种自媒体公号和文章泥沙俱下，不仅需要受众加强甄别，更需要发布平台担起监督责任。一方面，从源头加强内容把关，加大对不实信息和谣言的审查、打击力度；另一方面，严格广告发布机制，斩断利用造谣牟利的不法利益链条。

我国对网络造谣行为有明确的处罚规定，但现实中却很少对“关怀式谣言”追责。对此，有关部门应强化监督，对有组织、有利益动机的造谣传谣行为进行处罚，确保自媒体信息发布依法合规，避免公众对亲友的关心被造谣传谣者的不良居心所利用。

手机定位不是考勤“法宝”

微观点：人力资源管理历来是门大学问，好的企业文化、企业管理，能让员工产生职业幸福感。

■徐振宇

据媒体报道，沈阳市铁西区一家外贸公司员工蒋女士出去办业务，中午休息时间，移动考勤APP通过手机定位得知她曾出现在沈阳市住房公积金管理中心。随后，她被公司通报批评并罚款200元。

原来，去年3月，这家公司用上了一种移动考勤系统。员工手机下载该APP后，每天的行踪清清楚楚地被公司掌握。公司绩效科不用每个月底进行人工统计，请假、加班、出差等考勤记录通过后台就可直接生成绩效工资和补助费用。

企业借助科技手段进行考勤，这无可厚非，也算得上是管理方式上的一种创新。问题是人家根本不服气，比如蒋女士就愤愤不平地认为，不能要求员工时时都在工作地点，更直言手机定位考勤等于给员工套上了一道“紧箍”。是的，凡事都有边界，因为“一厢情愿”的“婚姻”往往导致人间悲剧。现代管理学讲究人性化，企业采取的措施不能引起员工反感，管理过紧了，员工没有一点自由度，显然是不合理的。另外，管理还得强调科学性，员工是有下班时间的，在下班时间做什么有他们的自由，这也是他们的权利。“上班做个好员工，回家做个好丈夫”，我想谁都没有意见吧？总不能“为了‘大家’舍弃‘小家’”。员工的下班时间不属于企业，他们做什么与企业无关。更重要的是，这也是对于员工隐私的尊重。

企业要留得住人，充分发挥人的能力，需要修炼好管理“内功”。人力资源管理历来是门大学问，必须从细节着手丰富员工精神、文化生活，不断提高其职业幸福感。如果企业单纯地利用技术手段无情地“剥削”员工，结果只怕会“两败俱伤”。常说“人才是21世纪第一生产力”，员工对企业倘若没有“家”的感觉，或者谈不上“归属感”，这对于企业的可持续发展是很不利的。

《礼记·杂记下》有云：“一张一弛，文武之道也。”一张弓长时间绷紧就会失去弹性，无法再用。因此，手机定位“追踪”员工算不得管理“法宝”，这种让员工时刻紧绷的管理方式需要警惕！更需要注意的是，手机定位“追踪”员工不能侵犯员工合法权利，否则可能会落得“吃力不讨好”的下场。

由老人舍不得开空调被热晕所想到的

微观点：眼下正值炎炎夏日，年轻人都热得够呛，何况是年老体弱的老年人！如果为了省那么一点空调费而一不小心中了暑，真是得不偿失。

■徐曙光

据媒体报道，7月20日，躺在杭州市红十字会医院急诊病房里的杭州七旬老人老沈（化名），跟前来探望的哥哥有一搭没一搭地聊着，眼睛则盯着挂在床头的输液瓶，一滴一滴数着等全部滴完再叫护士来换。“所有药都是花钱买来的，不能浪费。”老沈说，7月18日下午，他在家里突然昏迷、小便失禁、浑身抽搐，老伴叫来120送医院急诊才发现，他体温高达40℃以上，诊断是热射病。原来老沈舍不得开空调得了热射病，省钱都是为了儿子。

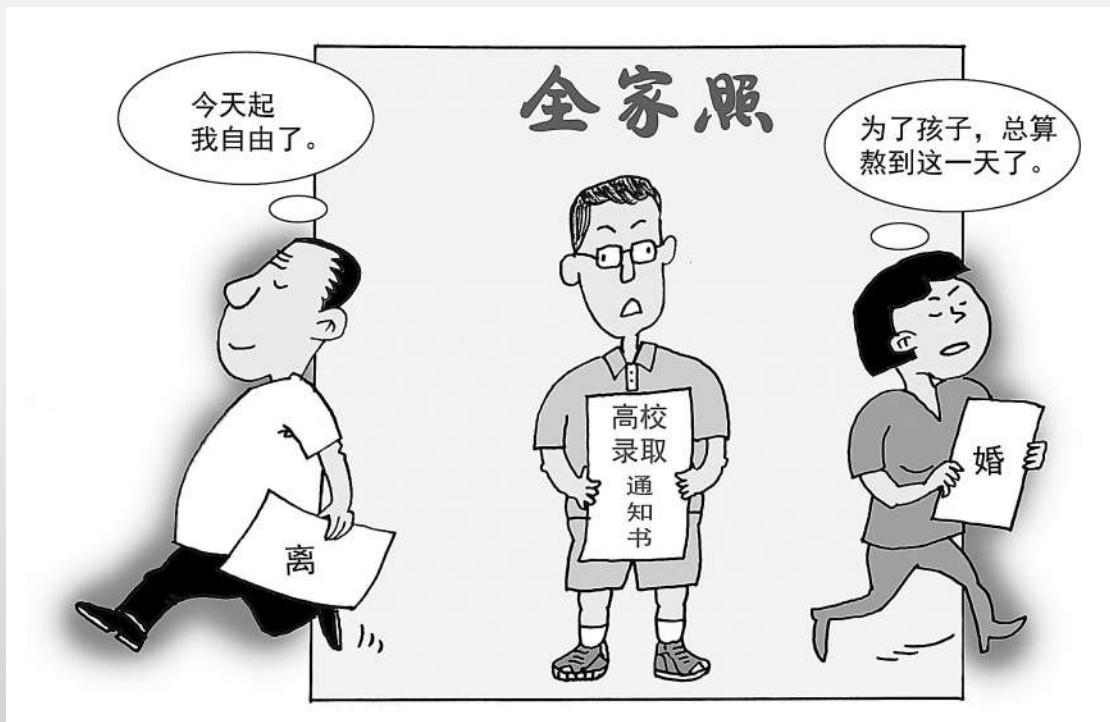
众所周知，不少老年人一直都有勤俭节约的传统习惯，他们平时的退休工资除了看病和每天购买适量的生活必需用品以外，其他方面的开支则是能省即省，能节约一分是一分，不少老年人剩余下来的钱基本都是拿来存银行防老或者补贴给子女用。而一些做子女的，也觉得父母省下钱来给他们用是天经地义的事情，所以用起来也十分心安理得，从来不内疚。

笔者以为，作为子女应该多体谅父母的苦衷。要知道，父母辛辛苦苦把你拉扯大并养育成人，一路走来其中不知道付出了多少艰辛，吃了多少苦头。可本该好好安享晚年的时候，他们却又要为子女买房、花钱找对象等拖累，可谓是为子女操碎了心。尽管中国人传统观念根深蒂固，父母一心一意为儿女着想，在他们眼里自己哪怕再苦也不能苦了儿女。

作为父母，他们并没有义务一定要为子女留下多少财产。当然，子女要买房，要找对象，父母手头有宽裕的钱，也是可以补贴一些给儿女的。

而作为子女，在日常生活中，应该多和父母进行沟通和交流，告诉他们平时千万不要过于节省，更不要为了一味省钱而影响到自己的身体健康。要适时告诉父母，为子女着想并没有什么错，可也千万不能亏待了自己；平时适当节约未尝不可，可不要节约过了头，该花的钱一定要花，该买的东西也不必省。

眼下正值炎炎夏日，酷暑难耐，年轻人都热得够呛，何况是年老体弱的老年人！如果为了省那么一点空调费而一不小心中了暑，真是得不偿失。再说，父母亲身体好，能够健康快乐地安享晚年，做子女的也可以少一些牵挂。只有父母身体好，子女才能够安下心来工作，心无旁骛地去忙自己的事情和经营好自己的小家庭。道理，其实就这么简单。



悲欢离合 高晓建 画

为“职工共享书屋”点赞

微观点：“职工共享书屋”改变了传统的借阅形式，为职工提供了丰富的业余生活。期待类似的创新实践，多多益善。

■董柏云

据媒体报道，日前位于绍兴市柯桥区浙江勤业建工集团有限公司“职工共享书屋”建成并免费向职工开放。该书屋购置了1500余册书籍，年订阅20余种杂志和报纸。“职工共享书屋”实行无人值守、自借自还。

时下不少企业都有图书室，方便职工利用业余时间学习充电。不过笔者也发现，不少图书室管理员兼职，开放时间也有限制，职工时常遇上“有空去图书室不开放”“想借书时管理员不在”的尴尬局面。这样，大家去图书室的热情就慢慢消解了，花钱买的图书也就成了摆设，图书利用率也不高。“职工共享书屋”很好地解决了上述尴尬，让大家阅读、借阅更方便，此举值得学习和借鉴。

“职工共享书屋”这一服务模式，改变了传统职工书屋“固定”的借阅形式，为职工提供了丰富的业余生活。“职工共享书屋”建设不仅体现了对职工的人文关怀，让他们在空闲时间有了好的休闲场所和休闲方式，既提高了职工的文化素质，更让他们对企业心存感恩。一支有着高素质、对企业有着较高认同感和归属感的职工队伍，对于企业的健康稳定发展将起到至关重要的作用。

其实就推进学习型组织要求角度看，一个企业的职工在一段时间内读书的数量，不但是反映一个企业职工文化需求的重要指标，并且也是衡量企业文明进步、技能水平的一把重要标尺。也因为这样的原因，推进企业学习氛围建设就成了包括图书室在内等有关文化管理工作中的重中之重。

勤业建工集团有限公司推出的“职工共享书屋”实行无人值守，自借自还的创新实践，不仅让职工借书方便多了，更重要的是，图书室可以从职工选书、借书行为中，了解读者的阅读取向与需求，在一定程度上还能把握职工的学习兴趣和动向。这无论对企业读书氛围的建设，对图书室服务的进步，还是对职工的阅读，无疑是一件好事。于企业而言，今天种下学习的种子，明天才有收获成长的希望；打造学习型组织，正是全面提升职工队伍整体素质的重要途径。期待类似“职工共享书屋”创新实践，多多益善。

工伤保险覆盖实习生是双向保障

微观点：将职校实习生纳入工伤保险，浙江又一次走在了全国前列。工伤保险覆盖面的扩大，对于实习生来说增添了安全保障；对于用人单位来说降低了工伤风险，这是用工双方都能从中得益的保障政策。

■阮向民

为完善工伤保险制度，化解用人单位的工伤风险，切实保障劳动者权益，日前，省人力资源和社会保障厅、省财政厅、国家税务总局浙江省税务局三部门出台文件，就试行职业技工等学校学生在实习期间和已超过法定退休年龄人员在继续就业期间参加工伤保险工作提出指导意见（本报8月1日第1版报道）。

随着职业技术教育的不断发展，实习作为培训性质的教育行为，作为就业前与用人单位的双向磨合，在我省纺织服装、玩具加工等劳动密集型企业，以及医疗、环卫、园林等公共服务行业普遍存在，已然成为一个庞大的群体。他们在工作期间一旦发生工伤，如何保障他们的权益是个值得关注的问题。

实习生是一个特殊的工作群体，从劳动关系来看，他们不是用人单位正式职工，企业无法为他们缴纳工伤保险，而实习生就读的学校也不是工伤保险的义务主体。因此，在现行政策体系下，实习生一旦发生工伤事故，无法进入工伤理赔的程序。更值得关注的是，实习生由于操作技能尚未成熟，工作经验也普遍缺乏，本身就存在较大的工伤风险。发生工伤事故后，往往需要通过法律诉讼主张自己的权益。从之前相关案例来看，法院一般以实习生与实习单位之间存在事实雇佣关系，而判决用人单位负有赔偿责任。对于这样的结果，实习生的权益虽然得到了维护，但通过诉讼维权毕竟需要耗费大量的精力和时间成本。而用人单位也觉得冤枉，不是不想给实习生缴纳工伤保险，而是没有政策支持；而一旦发生工伤，又要额外承担赔偿，大大增加了用工风险。

将职校实习生纳入工伤保险，浙江又一次走在了全国前列。工伤保险覆盖面的扩大，对于实习生来说增添了安全保障；对于用人单位来说降低了工伤风险，这是用工双方都能从中得益的保障政策。

党的十九大报告提出，加强和创新社会治理，使人民获得感、幸福感、安全感更加充实、更有保障、更可持续。没有安全感，获得感和幸福感就无从保障。浙江扩大保险覆盖，是贯彻落实十九大精神的又一具体行动，是发展和谐劳动关系的又一创新之举。

柯城公路：共创文明城

连日来，320国道巨化公铁桥下机器轰鸣，叉车抬起废旧栏杆整齐码好，装载机把杂物送进清运车，工作人员铲去杂草……经过柯城公路部门连续几天的努力，巨化公铁桥下变了样，恢复了整洁、清爽的面貌，这也是柯城公路部门推进全国文明城市创建的剪影。

张小娟 叶滋露

萧山供电：“人脸识别”抵制“小违章”

“有了这个技术，我们配网施工现场就可以从根本上杜绝人证不一的违章现象，为保障本质安全再添砝码。”近日，在国网萧山供电公司安全监控管理中心后台，安质部主任杨慧介绍道。

当日，萧山供电公司配网施工现场正在验收最新的人脸识别装置，监控管理后台执行和调取监控资料，校对进网人员信息。据了解，农网配电检修一直存在人员身份核实难、作业计划定位难、作业现场管控难以及4G视频监控与作业关联难等难题，为解决这些问题，公司引入融合人脸识别的4G监控系统，强化配网施工现场安全监督管控。

这一应用利用4G通信和高清成像技术实现作业现场全过程管控，作业前，自动进行现场勘查、作业风险评估；作业时，开展过程视频全程监控、人员资质核验、设备缺陷、到岗到位管理；作业后，开展作业及稽查情况统计分析等。新系统从施工作业的各个环节入手，实现对现场作业的全过程管控，保障作业人员安全，减少习惯性违章发生，最大限度防止安全事故，提高安全管理水平。

据悉，项目是从2017年6月启动，今年4月竣工并正式投运。截至目前，萧山供电公司已经引进设备107台，其中加强对监工人员的管理、保存现场资料的4G单兵设备100台、云台7台。实施4G视频监控以来，公司的全员安全意识、行为规范、安全监督效能、安全活动质量等方面得到了显著提升。

下阶段，萧山供电公司将进一步完善平台功能，开展隐患排查治理、安全教育培训等功能的深度开发。 刘佳琦

交通银行获中银协“绿色银行评价工作专业贡献奖”

近日，交通银行荣获中银协“绿色银行评价工作专业贡献奖”。为更好地推动金融机构落实党中央国务院关于加快推进生态文明建设的总体要求，指导银行开展绿色信贷工作，中国银行业协会依据原银监会制定的“绿色信贷实施情况关键评价指标”等方法、工具，对21家参与绿色信贷自评价工作的银行进行评比，交通银行获得了“绿色银行评价工作专业贡献奖”。

王赛

淳安县新农村建设开发有限公司石林分公司遗失淳安县市场监督管理局2016年4月6日核发的统一社会信用代码为91330127571480992M营业执照副本，声明作废。

经本公司出资人决定：本公司认缴注册资本从3000万元减至1000万元。请债权人自接到本公司书面通知书之日起三十日内，未接到通知书的自本公告之日起四十五日内，有权要求本公司清偿债务或者提供相应的担保，逾期不提出的视其为没有提出要求。

浙江永泉丝绸印染有限公司

经本公司股东会决定：本公司认缴注册资本从1500万元减至1000万元。请债权人自接到本公司书面通知书之日起三十日内，未接到通知书的自本公告之日起四十五日内，有权要求本公司清偿债务或者提供相应的担保，逾期不提出的视其为没有提出要求。

浙江佳翊诚印染有限公司