

# 男子疑对卧床老父动粗

## 当事人：你们没办法懂我

12月12日，几段视频在网上引发讨论。视频中，一位中年男子推着一位病床上的白发老人，用力朝前朝下压去。而在另一个画面中，老人坐在轮椅上，中年男子多次动手打老人耳光。

视频发布者称，事情发生在辽宁本溪桓仁县，被男子粗鲁对待的人，是他的亲生父亲。

12月13日上午，记者联系到视频中的男子鲁先生。鲁先生称，他多年来独自照顾患病的父亲，此次父亲因脑血栓住院，但是闹脾气不肯复健，他有点急了。对于网络上铺天盖地的指责，鲁先生承认自己动作幅度大了，但也觉得受到了伤害。

“没有长期伺候老人的，没办法懂我。”鲁先生称，网上的视频掐头去尾，断章取义。“这五六年来，我一个人给他做饭，洗衣，做康复，一熬就是三天两宿，我要是对他不真心，我就不管他了。”



网传视频截图。

### ■ 当事人：情急之下无奈之举

视频发布后，因为动作幅度过大，被网友质疑鲁先生的行为疑似虐待。一时之间，鲁先生的个人信息在网上被曝光，包括他的姓名、工作单位、电话等。

12月13日，记者联系到被公开信息的鲁先生。鲁先生称，他的父亲今年69岁，在经历母亲去世，与妻子离婚后，他一直独自带着父

亲生活。近6年来，父亲的身体状况不好，先后经历了脑血栓、脑梗，一度不能动弹，需要去康复中心做康复，光康复都花了好几万元。“这几年，他躺在床上，肌肉萎缩，我一个人给他做饭、洗衣服，有事没事给他做康复，只要有一点希望，我就付出百分之百的努力去做。他一旦生病，我一熬就是三天两

宿，连个替换的人都没有。我要是对他不是真心的话，就不给他治疗，不管他了。”

鲁先生表示，这次父亲住院，不配合锻炼，他情急之下就想压着父亲的身体锻炼。“没有长期照顾过老人的，没办法懂我。而且就我一个人在照顾，也只有我一个人。”

事情在网上发酵之后，鲁先生

接到了不少亲戚朋友的安慰电话。“我的情况他们都了解，对于了解我的人，我不需要再去解释什么，不了解我的人，我也不想再多说什么。”

“活着的时候床前一碗凉水，胜过死后坟前万堆灰。我心里有数，做好我应该去做的事。”鲁先生说。

### ■ 单位：他不容易，目前已停职

视频在网上引起关注后，不少网友打电话给鲁先生的单位。12月13日上午，鲁先生单位一名负责人告诉记者，他是鲁先生所在部门的领导，经过调查了解，鲁先生被指粗鲁对待亲生父亲，其实是一个误会。当时，

鲁先生抓着父亲想让他多运动，动作尺度有点大了，引起一些负面影响。“其实，他平时对父亲还不错，他的父亲刚从重症监护室出来，都是他一个人没日没夜在那里伺候。他肯定是不容易的，父亲病了很长时间，精力

物力财力都耗费了很多，但是百善孝为先，还是得把父亲伺候好。”

该负责人介绍说，事情发生后，单位第一时间找鲁先生进行了谈话，批评教育，并且作出了处罚。目前，鲁先生被暂时停职，下一步的处

理方案正在研究中。此外，当地的政府、纪委也已经介入了，并于12月12日晚上10点多前往鲁先生父亲住院的医院，找到鲁先生进行了批评教育。

(潇湘晨报)

## 细化产改举措 打造新时代高素质产业大军

### 无锡二建为品牌竞争力提供坚强保障



江苏无锡二建建设集团有限公司（简称无锡二建）成立于1975年8月，是建筑工程施工总承包一级资质企业，具有建筑施工全过程作业的总承包能力，年施工面积130~150万平方米。

作为滨湖区首批产业工人队伍建设改革试点培育单位，江苏无锡二建建设集团有限公司围绕企业高质量发展大局，切实把推进产业工人队伍建设作为一项重大任务，全力以赴在党建引领、制度保障、人才建设等方面进行探索与创新，有效提升了公司员工的整体素质，为企业的品牌竞争力提供了坚强保障。

“主题教育”提高思想认识。公司坚持党建带工建，不断强化职工思想观念，着力培树企业与职工的命运共同体意识，通过开展“不忘初心、牢记使命”主题教育、党史学习教育等，发挥企业党组织的战斗堡垒作用，把党建工建软实力转化为企业发展硬实力，引导职工听党话，跟党走，推动党建工建同频共振、互促互赢。在新冠肺炎疫情防控中，公司党委积极响应上级号召，迅速行动，第一时间部署疫情防控工作，用非公企业的“红色担当”为疫情防控筑牢“红色防火墙”，让党旗在疫情防控和企业生产发展的第一线高高飘扬。

“劳模引领”树立匠心典范。党建筑魂，匠心筑家，不断深化“薪火工程”建设。公司先后创建“张志明劳模工作室、钱军锋劳模工作室”，以劳模创新工作室为基础成立“劳模党支部”，进一步发挥劳动模范和党员在精神传承、技术攻关、人才培养、道德建设中的示范引领作用。同时，以劳模工作室为载体，发挥劳模、高技能人才的示范引领作用，普及新知识、新工艺、新技术，深入开展“师徒结对”活动。

### ■ 建立两项机制 维护职工正当权益

建立特别贡献奖金制度，完善员工薪酬激励机制。完善员工薪酬体系建设，创新工资协商工作机制，建立一支懂薪酬管理、懂企业管理的员工方协商团队，与专业咨询公司一起做好

公司岗位（职位）价值与薪资匹配，结合经营实际导出合理增量，依法依规通过职工代表大会上凝聚共识，固化成果。同时，根据股东会制订的年度技经指标完成情况设立特别奖金发放制度。公司对获得不同级别的职称，每月给予相应补贴和奖励。

建立企业员工互动沟通制度，完善“公司是我，我是公司”民主管理。厂务有公开，适时面向员工召开企业经营情况说明会，共享企业经营信息；凡涉及员工切身利益的重大制度的制定或修订，均有尊重、有诚意、有组织地广泛听取意见建议。倾诉有渠道，线下组织“员工座谈会”、设置“总经理信箱”，在企业OA行政办公系统上开设“自由公告栏”“工会邮箱”等栏目，要求相关职能部门对员工提出的意见建议，在规定时间内反馈处理结果。疑惑有指导，开展面谈活动，员工可以线上预约上司，线下一对一沟通交流，交流沟通情况由责任部门督促落实。争议有调节，建立工会法律顾问制度，联动各方资源，及时分析防范化解劳动争议。

### ■ 搭建三大平台 激励职工“建功立业”

搭建学习交流平台。通过内培外引，提高员工队伍的技能素质。公司与省内多所知名大专院校展开产学研方面的合作，并通过院校推荐，有针对性地引进土木工程施工专业的高素质人才。定期派送员工到合作院校进行

知识提升培训，鼓励员工参加各类执业资格和岗位技能证书的培训。

搭建激励机制平台。进行公司薪酬制度改革，员工通过考试取得的岗位和执业证书在基本工资中体现，提高好学上进员工待遇水平。定期举办内部员工培训，不断提高员工职业技能水平。实施传帮带师带徒制度，每月考核、每年核定，确保现代学徒制落实有效。建立合理的员工晋升制度，让每一类员工均有自己向上发展的空间。实行员工职位转换制度，打通员工职业发展通道，为员工提供一个更宽更高的职业发展舞台和空间。

搭建技能竞赛平台。组织广大职工开展多工种、多岗位、多层次的岗位练兵，在员工中掀起学技术、钻业务、促管理、练本领的热潮。构建完善的企业创新体系，鼓励员工开展以科技创新、技术改造为主要内容，以“革新课题”竞赛为主要形式，积极组织开展技术和质量攻关活动，并将其作为员工年度绩效考核参考依据。开展有针对性的劳动生产技能竞赛，员工竞赛成绩作为年度绩效参考。

产业工人队伍建设改革工作任重而道远，无锡二建公司将一以贯之推进产业工人队伍建设改革，充分调动广大职工的积极性、主动性、创造性，把建筑产业工人队伍建设作为人才强企、创新驱动发展的重要支撑和基础保障，努力打造一支有理想、守信念、懂技术会创新、敢担当、讲奉献的高素质职工队伍，为实现公司高质量发展提供坚实的人才保障。

### ■ 围绕一个目标 注重职工思想引领

