

一转眼,春节7天假期结束了,一些家在外地的上班族大呼“不过瘾”,好想在家多赖几天。长假不够用怎么办?为此,南京市劳动和社会保障局综合科科长戴登凯招招——可以申请休探亲假,而且名正言顺。

然而,有记者2月19日在南京街头调查发现,九成年轻人不知道有探亲假,而用人单位主动给职工休探亲假的更是寥寥无几(据《现代快报》)。

国务院1981年曾发布《国务院关于职工探亲待遇的规定》且至今未被废止,但为什么这么多的年轻人不知“探亲假”?笔者认为,这种情况的出现,并非人们真的不知道有“探亲假”,一个很重要的原因,是“探亲假”长期以来被闲置。闲置时间长了,自然会

# 并非遗忘 实为不敢

□徐经胜

被人们慢慢淡忘。而“探亲假”被闲置、淡忘的实质,是用人单位在职场中的强势地位造成的,为了保住饭碗,很多劳动者从来就不敢申请“探亲假”。

劳动者不敢申请“探亲假”,从目前的带薪休假制度上也能够清楚地看出。

2008年1月1日起施行的《职工带薪年

休假条例》,对职工带薪年休假作出了明确规定。然而近年来,年休假制度同样难以得到有效落实。有调查表明,在元旦、春节、清明、五一、十一、中秋等国家法定节假日,仅有53.7%的劳动者不用加班。这有调查显示,《劳动合同法》实施以来,在加班工资方面,落实到位的更是不多,总体上仅有13%

的受访者表示所在单位已经执行了新的加班工资规定。

不论是“探亲假”制度还是带薪年休假制度,都是深受人们欢迎的人性化制度,而目前这些人性化制度得不到有效落实,一是制度保障方面的“疲软”,二是劳动者维权方面的欠缺。这些因素直接造成了人们即使想

申请“探亲假”也不敢,因为保饭碗毕竟比申请“探亲假”更加重要。

从构建和谐社会的角度看,落实探亲休假等制度显得尤为关键。而要落实这些制度,没有一个硬性措施来加以保障,那么再人性化的制度也只能被束之高阁。

因此,人性化休假制度需要得到“硬性化”落实,而要得到“硬性化”落实,相关保护措施应及时跟进,必须降低劳动者维权成本,必须加大对不执行休假制度单位的处罚力度,使其付出较高的违法代价,唯如此,探亲休假制度才不至于成为一句空话。

## ■劳动话题

防止优秀员工跳槽的关键,是提高企业的凝聚力和吸引力。部分企业在年终奖上“玩花活”是一种短期行为——

# 难拿的“红包”

□本报记者 徐福平

发年终奖。

万先生2009年初应聘到北京某设计院工作,主要从事建筑结构设计。刚进单位时,人力资源部门说除每个月固定工资外,年底看单位效益再发1万元至2万元年终奖。尽管一年来万先生兢兢业业,各项考核指标都合格,设计院的效益也十分不错,但他的年终奖还是要等到3月份才能拿到。对此,万先生十分不理解:“当初进公司的时候说年底发年终奖,现在推到春节后,单位太不守信用了。”

尽管推迟发放年终奖在不少员工中造成一定程度的负面影响,但不少企业表示这是无奈之举。一家私营企业的人事部门经理坦言,每年岁末年初都是人才频繁流动的时候,骨干人才的流失,是企业最头疼的事,它将直接影响公司未来的发展。

他表示:“谁也不想为竞争对手培养人才。虽然知道迟发年终奖不好,尤其是对那些根本不打算跳槽的人来说,不太公平,但为了企业的发展,这样做也是迫不得已。因为《劳动合同法》规定,劳动者要解除劳动合同,需要提前三十日以书面形式通知用人单位。而如果员工是春节后拿到奖金再跳槽,公司就有一定的缓冲时间。在这段时间里,公司可以招聘到新员工。”

另一家企业的人事主管表示,年终奖的发放时间与跳槽有着很大关系。如果在年前发放,那么有意跳槽的人就可以在年前寻找新的单位。而如果在年后发放,那么年前跳槽将面临失去年终奖的风险。如果是非跳槽不可的员工,他们甘愿放弃年终奖,但这却可以避免给公司造成一定的经济损失。

营造优秀的企业文化。一般来说,一家具有良好文化氛围的企业,员工的流失率就很低。企业文化往往是企业经营理念中最精髓的东西,良好的企业文化对员工的思想能起到潜移默化的引导作用,它会无形中影响员工的价值取向,规范员工的行为,使得员工的价值取向和企业的经营理念保持一致,从而



看着美丽 拿到很难 法明画

提高员工的忠诚度。同时,企业的管理者应该在企业内部营造一种家的氛围,让每一位员工都成为家中的一员,得到尊重和认可,在这种温馨和谐的环境中,员工的集体荣誉感、团队归属感也能够得到满足。

树立企业的远景目标。企业的发展前景对员工影响很大,好的发展前景不仅能给员工带来丰厚的收入,而且企业的发展也能带动个人的发展,从而实现员工的人生价值。因此,企业应该建立长期规划,制定企业的发展方向和远景目标,将远景目标与员工的个人奋斗目标有机结合,给员工创造发展的空间和展示个人才华的舞台,并不断地对员工进行鼓励和教育,使员工长期保持较高的工作热情,增强对企业的依赖感,从而提高忠诚度。

创造员工的上升空间。每一位员工都会考虑自己在企业中的位置与价值,更注重自己未来价值的提升和发展。企业应该为员工创造公平的竞争机制、用人机制和广阔的发

展空间,将合适的人放在合适的岗位上,让每位员工都可以发挥自己的特长、实现自己的价值。实践证明,为员工创造上升空间已经成为企业增强魅力、吸引人才的一个重要手段。

建立合理的绩效考核机制。当今的企业大都已经建立起了适合自身特点的绩效考核机制,然而在实践过程中却经常会面临工资、福利待遇及激励机制等方面是否真正公正、公平等问题,一套合理、完善的绩效考核机制可以振奋员工士气,提高工作效率。

就拿年终奖发放问题来说,专家认为,发放年终奖应该与员工绩效考核联系起来。因为对于职场人来说,它不仅仅是一种经济收益,更重要的是对这一年工作的重要肯定,是职场人成就感获得的重要渠道。及时发放丰厚的奖励,无疑可以鼓励员工士气,证明企业的实力。不发或迟发,势必影响员工对企业的信心,既得不到员工的认可,也难以留住优秀的人才。

## 专家提醒节后求职需防陷阱

# 四种“劳动合同”不能签

本报讯 春节过后,返乡农民工陆续回城打工,一些用人单位往往利用农民工法律意识淡薄、求职心切的心理特点,趁机与他们签订一些不规范的劳动合同。2月19日,山西省劳动保障维权中心有关专家提醒进城务工人员,节后求职需防陷阱,应避免签订四类“劳动合同”。

一、口头用工合同不能签。这类工作一般由朋友、亲戚或熟人介绍,用人单位往往与劳动者只有口头的意向承诺和约定。这种口头合同明显违反《劳动合同法》相关规定,一旦发生劳动纠纷,由于没有书面证据证明双方的劳动关系,因此会造成维权困难。

二、有抵押或担保条款的合同不能签。个别用人单位在签订合同时,将劳动者的一些证件、财物等作为抵押条款写入合同文本当中。这样一来,如果日后发生劳动纠纷,劳动者极易惹上官司。

三、“生死合同”不能签。一些危险行业用人单位为逃避应该承担的责任,擅自自行起草的合同文本中加上“伤亡由劳动者自理”等条款,即一旦发生意外,企业不承担任何责任。如果签订了这种合同,真的发生意外事故后,用人单位就会为自己找到开脱的理由。

四、附加不合理条款的合同不能签。有些企业向劳动者提交的合同正文看似很合理,但却在后面附加了许多不合理的条款。因此,遇到此类合同时,劳动者一定要仔细看清附加条款的内容,否则一旦签字认可,日后发生纠纷容易处于被动地位。

据了解,正规合法的劳动合同应具备《劳动合同法》规定的合同期限、工作内容和地点、休息休假、劳动报酬、社会保险,以及劳动保护、劳动条件和职业危害防护等内容。如果发现违规合同,应当果断拒签,并向劳动保障监察部门投诉举报。

(李涛)

定得过于远大,当他们按照这个过高的期望值接触现实环境时,往往会产生一种失落感,感到处处不如意、事事不顺心。因此,踏上工作岗位后,大学生一定要及时修订职业生涯规划,根据现实环境调整期望值,尽量把期望值定得切实可行一些。对暂时较低的待遇和回报,应本着“风物长宜放眼量”的态度,注重先学好本职技能,以后再谋求各方面得到进一步发展。

注重积累动手能力

有调查显示,应届大学生到岗工作后,实际知识转化率不到40%。而且,多数学生不能把这些知识变成自己在岗的实际能力。大学生在学校学的只是基础性的東西,积累的是理论知识,与工作所需的实际操作技术有很大的差距。所以,刚参加工作的大学生一定要注重动手能力和经验的积累,只有尽快熟悉业务知识,才能适应企业的要求。

及时磨合人际关系

要想在新单位快进稳脚跟,人际关系是一道不得不过的槛。到一个新单位后,不仅要让领导认可你,更要让同事认同你。初来乍到,所有的工作对你来说都是陌生的,诸多事情都不知如何办理,因此,要有一种从零做起的心态,放下架子,摆姿态放低一点,遇事多向同事请教,积极参加团队合作,从此既能与同事建立友好合作的融洽关系,这样既能学到东西,还能提高自己,更重要的是加深了彼此之间的感情,使自己能很快融入到新的集体中。

总之,在职场“磨合期”中需要注意的事项还有很多,但记住一条总的原则:谦虚做人,积极做事,诚恳待友,注重学习。这样,你就能安稳地度过“磨合期”。

(程万海)

谦虚做人 积极做事 诚恳待友 注重学习



2月21日,在浙江义乌人力资源市场上,众多民企老板举着自制的“招工牌”在寻找工人。用工需求猛增,普工缺口较大,春节后义乌出现“招工难”,大量企业纷纷来到人力资源市场,期盼招到更多的工人。

秦臻 摄

# 大学生如何面对职场“磨合期”

□朱海滔

是进入世界500强企业成为高层管理者,但毕业后只找到一家中等私营企业的销售岗位。他认为这与自己的目标相去太远,比较灰心,对公司安排的销售培训也没有兴趣参加。领导知道了小李的想法后,认为他迟早要离开公司,而且不能专心工作,所以一些比较核心的工作也不交给他了。

症状二:心态不稳

对于大多数初涉职场者来说,刚刚进入一个新的单位,都会或多或少地遭遇一些困难和挫折。遇到这种情况,一些大学生不能保持良好心态,一味地怨天尤人,满腹牢骚。

症状三:自命不凡

有高文凭不一定有高的素质。一些大学生对自己的工作还感到挺新鲜,但渐渐地就不耐烦了:“现在我感觉像个机器,遇到困难也不愿意开口请教别人,结果不但难以超越工作的障碍,也失去了进步的机会。”

某名牌大学新闻系的吴睿毕业后进入一家报社担任记者,因为工作经验缺乏,每天忙忙碌碌地寻找新闻线索,但仍然难以完成正常的采访任务,感觉压力很大。一位朋友提醒他,向单位里一些老同事请教,但他觉得是自己

是名牌大学的毕业生,低声下气地问别人,太掉价了。由于吴睿一直无法正常开展工作,刚刚过了试用期,就被报社辞退了。

“磨合期”的存在成了大学生的障碍。那么,大学生从学校步入社会,面对新的环境、新的同事和新的生活方式,如何尽快适应并成功度过“磨合期”呢?

学会心理适应

一般来说,新人刚入职场总要从最底层开始做起,而且,初上工作岗位,难免出现差错,这很正常。职场新人首先要学会的是心理适应。学会适应艰苦、紧张而又节奏的工作,不要轻易在一些小挫折面前灰心丧气,缩手缩脚,而要总结经验教训,从此既能与同事建立友好合作的融洽关系,这样既能学到东西,还能提高自己,更重要的是加深了彼此之间的感情,使自己能很快融入到新的集体中。

修订职业规划

跨出校门,毕业生们对未来都充满了美好的憧憬,所以他们的职业生涯规划大多会

## 吉林

# 免费培训万名汽修工

本报讯 (记者黄明 通讯员黄宇)从今年起,吉林省将全力打造汽车维修人才的品牌。记者从日前召开的万名汽车维修工培训项目启动仪式上了解到,吉林省今年将免费培训1万名汽车维修工,培训期限为6个月。这是吉林省首次对汽车维修人才进行如此大规模的培训。

据省人力资源和社会保障厅职业能力建设处处长王金波介绍,四类人员可报名参加万名汽车维修工培训项目,包括农民工、大学毕业生、复转军人、下岗失业人员。符合条件人员参加培训时,将享受政府补贴,接受免费培训。政府在给予补贴的同时,还为培训人员提供合适的培训教材和用工岗位,确保“培训一人,就业一人”。

此次培训任务由全省具备汽车维修专业和教学能力的技工院校承担。吉林省计划确定50余所培训学校,学校必须有培训汽车维修的设备和资质,符合条件人员可到这些培训学校报名参加培训。据了解,省人力资源和社会保障厅近日将向社会公布培训学校的名单及报名电话。

牡丹江

# 下岗女工赴京做家政

本报讯 近日,黑龙江省牡丹江市总工会与北京安康月嫂服务公司联合培训的200名下岗女工在京上岗。这一联合培训、异地接收的做法,不仅提高了家政服务人员的综合素质,解决了牡丹江市部分下岗职工再就业问题,同时,也在一定程度上缓解了京城的“保姆荒”。

每到年节前后,京城“保姆荒”问题尤为突出。为缓解矛盾,提高家政服务水平,牡丹江市总工会困难职工帮扶中心加大了对家政服务人员的培训力度,并专门聘请一些院校教授和有实践经验的营养师、医师等对下岗人员进行全方位的培训。据介绍,此次去北京的200名下岗职工,接受了多种服务项目的培训,她们在北京经过3个月的试用后,将与用工方签订合同,一经被录用月薪最高的家政服务员能达到3000元左右。

目前牡丹江市总工会与北京安康月嫂服务公司已经达成协议,将长期为该公司输送各类家政服务人员,力争每年达到千人规模,以满足京城家政服务市场的需求。

(刘加勇 苗雪梅)

枣阳

# 劳务输出一年揽金12亿

本报讯 春节刚过,湖北省枣阳市的许多农民一改过去“不过十五不出门”的旧习俗,纷纷来到市劳动力市场职业介绍服务中心报名外出务工。

如今,枣阳市的劳务输出红红火火,仅2009年,全市外出务工人员就达到3.5万人,创收12亿多元。

统计数字表明,枣阳市剩余劳动力超过25万人,其中95%在农村。大量剩余劳动力的存在,严重制约着该市经济的发展。为此,枣阳市把劳务输出作为强市富民的战略措施来抓,通过政府引导、职能部门搞好服务,盘活了劳动力资源,增加了农民的收入。

工作中,该市一是坚持以市劳动力市场为龙头,乡(镇)、村劳动服务站为纽带,建立健全内外协调、上下联动的劳务输出管理网络,不断加大劳务输出力度,有力地推动了“打工经济”的快速发展。二是建立健全机构,切实加强管理。在全市546个行政村成立劳动服务站,每村设1~2名信息联络员,负责选送务工人员。三是完善劳务服务管理,营造良好氛围。劳动、金融、公安、工商、税务等部门对外出务工人员在办理证件时给予大力支持,市信用联社也优先为务工人员发放小额信贷,解决他们的后顾之忧。四是提高输出质量,打造劳务品牌。该市以市就业培训中心为龙头,以市职业高中、社会力量办学机构为依托,切实搞好输出前的培训工作,使外出务工人员由体力型逐步向技术型转变。

(牛克群 余克军 国建国)

乐平

# 为市民提供5万岗位

本报讯 “以前我外出到广东汕头打工,每月很辛苦。现在不仅在家门口就找到了工作,而且还能照顾正在上学的孩子,比在外面打工划算多了。”2月19日,在江西省乐平市2010年春季就业招聘大会现场,徐女士笑容满面地说。

当日,招聘会会场现场的政策咨询、职业介绍、项目支持、法律援助、技能培养等100多张咨询台被围得水泄不通,260多家企业提供的5万多个就业岗位吸引了众多求职者。

“打工,不一定要去外地,乐平也有很好的工作岗位。”在某化工企业招聘展位前,黄先生乐呵呵地告诉笔者。黄先生从事机修工作10多年,但一直在外地,虽然月薪达到2400元,可在外打工的他还是感觉不方便,于是应聘到本地一家企业做机修工,月薪也有1500多元,这让他开心不已。

“目前乐平市工业园区企业生产形势趋好,共引进5000万元以上项目27个,用工需求量大增。”招聘会现场,乐平市劳动就业局工作人员说:“我们劳动就业部门除做好各项服务工作外,还向求职者免费提供相关法律法规咨询,免费发放了《就业服务手册》、《再就业小额担保贷款指南》等宣传册(页)10万多份。”

(程万海)