

2010年全国劳动模范和先进工作者表彰大会4月27日在北京人民大会堂隆重举行。胡锦涛总书记发表重要讲话,并强调,要不断增加劳动者特别是一线劳动者劳动报酬,让广大劳动群众实现体面劳动(据工人日报)。

谈到体面劳动,人们多强调“提升工资待遇”。但实际上,1999年第87届国际劳工组织提出的“体面劳动”概念,包括劳动者的权利得到保护、有足够的收入、充分的社会保障和足够的工作岗位。应该说,精神和心理成分也较多。因此,让劳动者充分实现体面劳动,不仅仅是工资的问题,还应该包括精神尊重和心理关怀。

现在,人们在谈论发展和成功的时候,强调更多是“经济收入”。收入高,就是成功

者;否则,就是不成功者。经济之外的精神尊严、心理关怀等无形中被忽略。这已经成为一种普遍的价值现。

低收入影响工作积极性,精神关怀不够、内在幸福感不高,同样会抑制劳动热情。精神关怀的匮乏、心理关怀的缺失,对劳动者的无形伤害一点也不比低收入逊色。

比如,有企业倡导“床垫文化”,办公室就是卧室,累了就休息,醒了就工作,这些企业的待遇是非常高的,可却导致了有些员工“过劳死”。还有跨国企业员工待遇也不错,可管理方式却过于粗暴。还有的单位,管理者优越感和膨胀意识强,说一不二,高高在上。他们认为,给员工提供一个岗位就不错了,你不想干,就

走人。在这些单位里,员工应该享有的公休假受到剥夺,有意见无处诉说,员工的不满情绪严重,幸福指数不高,忠诚度也不够强。

让劳动者充分实现体面劳动,无疑,还应该补上精神和心理关怀。在很多情况下,员工缺钱,但更缺精神认同。这时候,哪怕很微小的心理关怀,比如员工生日的时候,管理者能

送上温馨的祝福;员工家庭出现困难的时候,企业能够挺身帮助;员工的经济待遇因为企业不够景气,无法提高时,管理者能够认真解释,温馨沟通……很多时候,绝大多数员工都将受到感动,对企业的难处可以理解,愿意与企业风雨同舟。

随着时代的发展,国际上许多成功的企业,对员工心理关怀和精神尊重日益重视。所以,国内企业的管理者也应及时树立这样的观念,将心理关怀、精神尊重纳入体面劳动构成,让劳动者得到更多物质与精神上的幸福。如此,我们的社会才会显得更加和谐。

■劳动话题

黑龙江幼师

培养社会急需人才

本报讯 离毕业还有3个月时间,黑龙江幼师师范高等专科学校的789名应届毕业生,就已经全部落实了工作岗位。而学校招生就业办公室里,还不时响起各地来要毕业生的电话。

据统计,近年来,黑龙江幼师师范高等专科学校毕业生就业率达到百分之百,在东北三省上百所高校毕业生中名列前茅。

为适应幼儿教育形势的发展和毕业生的就业需求,黑龙江幼师师范高等专科学校从社会实际需要出发,为社会培养急需人才。他们增加了订单式培养、委托培养,扩大了联合办学的规模与数量。同时,投资开辟了远程洽谈室,与杭州、东莞、北京、大连等多家单位合作建立了长期稳定的就业安置基地和实训基地,为毕业生就业打下了良好的基础。

由于各方面出色,目前该校的毕业生受到普遍欢迎。如浙江省温岭市金铃语言艺术馆,就与学校通过远程视频洽谈,建立起相互沟通的桥梁,并与学校许多毕业生签订就业协议。大庆市的堡二语幼儿园,现在的教学园长就是这个学校的毕业生。去年年底,在毕业生供需见面会上,该国一次就签约了30多名学生。因对这些学生的表现非常满意,时过三个月,他们又致电学校要求为他们再选择20多名毕业生。(刘加勇)

扎兰屯

建立农民工创业园区

本报讯 完善服务功能,实行“保姆式”服务,为推动农民工回乡创业、就业,内蒙古自治区扎兰屯市先后在成吉思汗镇、卧牛河镇等地建立起农民工创业园区,并对入驻园区创业者在配套资金、创业培训、技术指导、基础设施建设、税收等方面提供优惠政策。

经过该市各相关部门的不断努力,目前,这些创业园区已经被打造成农民工返乡创业的重要载体、强力磁场和劳动力转移的重要基地,成功吸纳588名农民工就业。如,成吉思汗镇农民工创业园区入驻农民工实体187个,带动就业381人,生产经营总值达到1.2亿元,带动当地农民增加收入近5000万元;卧牛河镇农民工创业园区入驻农民工实体59个,吸纳就业207人,实现净效益200万元。

据了解,今年,扎兰屯市计划新建5个农民工创业园区,使农民工创业园区达到7个,实现净效益1000万元,带动农村劳动力转移就业1500人。到2012年,全市农民工创业园区力争达到20个,吸纳农民工创业实体达到1200个,带动农村劳动力转移就业达到8000人左右。(纪明国)

叙永

规范煤矿企业用工

本报讯 日前,四川省泸州市叙永县劳动和社会保障部门联合县总工会、安监局,对全县28家煤矿企业贯彻执行劳动保障法律、法规情况进行执法检查,在规范企业用工的基础上维护工人的合法权益。

地处川南边陲的叙永县是产煤大县,煤矿企业相对较多。如果煤矿发生事故后,矿主一旦逃之夭夭,受害矿工往往处于无助状态。为了有效维护煤矿工人的合法权益,进一步规范煤矿企业用工行为,构建和谐劳动关系,叙永县劳动部门联合相关单位,对全县28个煤矿企业进行逐一检查,对劳动合同的签订、职工花名册的建立、每月工资发放、参加社会保险等情况逐一进行检查,做到不少一矿、不漏一人。

检查中,他们要求所有煤矿企业都必须按照相关法规与职工签订劳动合同、办理社会保险。与此同时,县劳动保障部门还将《劳动法》、《劳动合同法》、《劳动合同法实施条例》、《工伤保险条例》、《社会保险征缴暂行办法》等法律法规适用条款编印成《劳动保障适用手册》,免费赠送给煤矿企业和工人,并为企业提供政策咨询、劳动合同签订、申报缴纳社会保险等服务,让煤矿业主知法、懂法、守法,让煤矿工人切实增强自我保护意识,从而在源头上杜绝一些煤矿企业违法用工行为的发生。(刘传福 温相彬)

年定

出台农民工工资保障新规

本报讯 为维护农民工的合法权益,从根本上预防和解决拖欠、克扣农民工工资问题,近日,云南省定安县人民政府出台了《年定县农民工工资保障办法》和《年定县农民工工资拖欠投诉处理办法》,并从2010年4月起正式施行。

《办法》规定,劳动保障部门要在县商业银行开设农民工工资保障金专户,专项用于农民工工资的垫付,并对农民工工资保障金进行监督和管理。其标准为,建筑施工企业按不低于合同工程价款的3%预留,非建设领域企业按使用农民工人数乘以当地最低工资标准计算预留,农民工工资低于当地最低工资标准的按当地最低工资标准计算预留;农民工工资高于当地最低工资标准的按本单位全部农民工一个月工资总额预留。

为落实好农民工工资保障金制度,处理好因拖欠农民工工资引发的突发性事件,县人民政府成立了农民工工资突发性事件应急处置工作领导小组,应急处置办公室下设调查清算、监督执行、安全保障、应急医疗救治4个工作小组,由劳动保障、信访等28家部门及7个乡镇人民政府组成。在农民工工资突发性事件中,对工作不力的职能部门,将严肃追究相关人员的责任,并从重处罚,构成犯罪的,依法追究法律责任。(李书信)

体面劳动,不仅仅是工资问题

□雷泓霖

不仅仅是生活成本的提高,面对激烈的职场竞争和提职、提薪难等诸多问题,不少在一线城市工作的白领另栖他地的想法日趋强烈——

职场上的“天花板效应”

□本报记者 罗 娟

■焦点关注

最近,逃离“北上广”悄然成为网络流行语和一些白领的口头禅。

受过高等教育,有理想、有追求、有个性的白领们,在外人眼里,他们在一线城市生活光鲜,为什么如今想要逃离“北京、上海、广州”等一线城市呢?

是迫于高成本、快节奏的压力,还是对职业、人生的重新规划?

竞争残酷升职困难

人力资源专家认为,人才“天花板效应”——人才过度集中造成的竞争激烈,使得白领在大城市的发展空间受到缩减,这是造成他们想要逃离一线城市的重要原因。

所谓人才“天花板效应”,是指一线城市同类型的人才太多,很多白领的职业发展到一定阶段,发现再向上走非常困难;而一个职位发展到一定阶段,个人的发展空间变得非常狭窄,可发挥的余地也越来越小。

要采访郭红,得在晚上8点之后,“晚上8点之前,我连喝口水的时间都没有,更别提什么打电话、见面了。”4月27日晚上9点,郭红终于挤出了时间:“采访吧,我不吃晚饭了,反正我经常没时间吃晚饭,这么晚也没胃口了。”经过几点的努力,郭红终于成功地跳槽到她向往的企业——IBM。然而,三年过去了,过了新鲜劲儿的郭红在MSN签名上一

部分城市职业供求状况表明

一季度劳动力需求大于供给

本报讯(记者郑勇)中国人力资源市场信息监测中心“五一”前公布的100个城市一季度职业供求状况表明,总体上,这些城市的劳动力需求大于供给。

2010年第一季度,中国人力资源市场信息监测中心对全国100个城市的公共就业服务机构市场供求信息进行了统计分析。这些城市分布在全国各大区域,拥有市区人口约1.7亿,约占全国地级以上城市市区人口的47%;拥有市区从业人员(含城镇个体劳动者)5428万人,约占全国地级以上城市市区从业人员的55%。一季度职业供求信息主要表现为以下的特征:总体而言,劳动力需求大于供给,岗位空缺与求取人数的比率继续回升;与上季度和去年同期相比,用人需求和求取人数均有较大幅度增长。

监测城市中,用人单位通过公共就业服务机构招聘各类人员约551.9万人,进入市场的求取者约529.9万人,岗位空缺与求取

人数的比率约为1.04。

从供求总量看,在92个城市中,与去年同期相比,东部城市的需求人数和求取人数分别增加了107.3万人和52.8万人,各增长了52.6%和22.2%;中部城市的需求人数增加了17.8万人,增长了14.8%,求取人数减少了9.5万人,下降了6.5%;西部城市的需求人数增加了13.9万人,增长了20.1%,求取人数减少了5.6万人,下降了6.6%。

从行业需求看,81.3%的企业用人需求集中在制造业、批发和零售业、住宿和餐饮业、居民服务业和其他服务业、租赁和商务服务业、建筑业。

相关的统计数据还表明,在这些城市的人力资源市场上,高级技师、技师和高级工程师的需求缺口仍较大。从供求状况对职业,各技术等级的岗位空缺与求取人数的比率均大于1,其中高级技师、技师和高级工程师的岗位空缺与求取人数的比率较大,分别为2.14、2.02、2。

福建导游赛岗位技能

本报讯(记者吴泽恩)由福建省住房和城乡建设厅、省旅游局、省总工会联合举办的全省建设系统风景名胜导游员、讲解员岗位技能竞赛,日前在太姥山举行。

赛场上,参赛选手精彩纷呈的才艺表演和妙语连珠的景点讲解与介绍,让观众真切感受到了福建省众多风景名胜区的秀丽,也见证了各个参赛单位和选手的实力。

据了解,此次竞赛活动包括专题理论、导游讲解、专业知识问答和才艺展示等部分,多

“张队长,现在仅修室地方窄了,摆不下机器,便携式的皮套我们不补了。”4月26日上午,重庆能源集团逢春煤矿通风队仅修班班长蔡明琼来到办公室,对队长张毅这样说。

“那可不行!这个事情一直都是你们在做,自己想办法。”张队长的话没有一点回旋的余地。

“反正没法补,随你怎么办吧!”见队长不肯松口,蔡班长见下一句话,气冲冲地离开了办公室。

从2001年起,蔡班长他们班就用队里买的补鞋机修补瓦斯仪器的皮套。买补鞋机以前,破损的皮套都是拿到集市的补鞋摊上修补,一个皮套0.5元的修补费虽然不多,但一年下来也是一笔开支;况且有时补鞋匠忙不过来,皮套几天都修不好,还影响井下安全生产。于是,队里花100元钱为仪修室买了一台补鞋机,让仪修女工自己修补皮套,并一直坚持到现在。

坚持了这么多年,突然提出不干了,这里面肯定有原因。再三追问下,蔡班长对笔者说:“刚开始的时候,队里给我们3个组员每人每月一个夜班津贴作为奖励,3元钱虽然不多,但它是对我们劳动的认可,后来领导换来换去,这项额外的工作就成了我们分内的事,奖励也取消了!”

修旧利废节约了成本,创造了效益,在一定程度上给创造者奖励,既是对创造者劳动



淄博举办“周末就业超市”

淄博举办“周末就业超市”

本报讯(记者丛民 通讯员安宏昌)“我已经参加过五六次招聘会了,但一直没有找到合适的工作,听说这儿周末举办就业招聘会,特意来看看有没有合适的工作。”即将毕业的山东理工大学学生王志斌这样告诉记者。日前,在山东省淄博市张店区开展的“周末就业超市”里,王志斌于伞简历在熙熙攘攘的人群里仔细咨询着相关岗位信息。

据张店区人力资源和社会保障局有关

责人介绍,现在各大专院校2010届毕业生大都开始准备就业,为了能够给他们和众多求职者提供更多、更广、更常态化的就业机会,张店区积极创新工作模式,在每周末组织开展各类形式多样、规模不等的“周末就业超市”,服务对象主要包括大中专毕业生、进城务工人员等,以进一步拉近求职者与用人单位的距离,实现就业招聘的常态化。

“这种招聘形式真的不错,像我们这种

因为取消了奖励,一项坚持了近十年的修补工作,员工突然提

出不干了。这其中的原因给了我们这样的提醒——

员工劳动价值需得到认同

□张登泽

价值的认同,也是更好地营造企业节能、高效、科学持续发展氛围的一种良策,为何有些基层管理者不愿这么做呢?在接下来的采访中,笔者听到了这样一种观点:“做一件创新的事情开始适当给些奖励是可以的,等技术熟练了,这就成了正常工作,再给奖励就不合适了。”

该矿另一队长介绍说,去年2月,钻修班员工艾世彬和三位工友通过一段时间的摸

索,攻克了钻机水轴销的修复技术,他们利用业余时间修复井下损坏的水轴销。开始时每加工1根水轴销由队里给20元的奖励,两个月后,笔者听说这项技术都掌握得很好了,加工水轴销的事也就按照正常工作进行安排,奖励也相应取消了,“从队上来讲,一直奖励下去肯定不现实。”

但许多班组成员则不同意这种做法。他们表示,修旧利废也是一种劳动,这种在劳动

企业,随时可能有用工需求,却常常苦于没有招聘会可去。这下好了,只要我们想招人,周末随时可以过来。”来自淄博天创瓷业有限公司的人事部经理王伟,手捧着一沓简历满意地说。

由于经济形势不断好转,企业用工需求也在不断增加,以往不定期举办的大型招聘会已经不能满足用工企业和求职者的需求,企业招不到人、求职者找不到岗的现象普遍存在。而张店区推行的“周末就业超市”,虽然规模不大,但因其“时间固定、形式灵活、针对性强、选择面广”,吸引了越来越多的求职者和用人单位,使双方有了更为灵活主动的选择权。

中创造的价值同样需要得到认同,包括物质和精神层面的多种褒奖。

“认同就是要让价值的创造者有自豪感,有成就感,从而带动更多的人进行创造性劳动。”该矿党委工作部长杨光华这样认为,金钱激励能让创新劳动者获得满足,但如果随着时间的推移,或因政策的不延续,取消激励后劳动者就会出现失落感,从而降低继续创新劳动的热情。

如何解决这一问题,采访中杨光华给出了这样一个思路:除了短期的金钱奖励,可以给劳动者更多精神的褒奖,比如用劳动者的名字命名创新成果、工作方法等,让大家在运用这些成果的时候,永远记得成果的创造者。

“我们并不是真的不想干,只是有时想起了心里就不舒服!”采访中蔡班长的话无疑给了我们这样一个启示:作为班组长,他们实际上对劳动价值认同度的要求并不高,除少量的经济报酬外,求得心灵深处的平衡才是最重要的。