

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广大劳动者的劳动报酬,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,强调更多的是“经济收入”。收入高,就是成功

体面劳动,不仅仅是工资问题

□雷泓霖

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观。

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。

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

直挂着这样的句子:“脑子在空转,前途在何方,人生两茫茫。”

郭红说,刚开始来到国际大公司,一股学习的动力支撑自己不断前进,尽管加班是家常便饭,每天都是很晚拖着疲惫的身体回家,但依然觉得有动力。

可时间一长,郭红发现,虽然没日没夜地工作,前景却并不乐观。不仅加薪缓慢,升职更是无望。“以前,3年左右的时间,IBM便会提供升职的机会;可是现在,竞争非常激烈,人才也非常饱和,5年也很难升职。不升职,加薪就很困难。”

“有时我感觉自己就像一台空转的机器,耗着油,却不生产任何的东西。”

“我无时无刻不想离开,可是又不知道去哪里。”

在北京金融街一写字楼下,在著名的摩根斯坦利公司工作的谢佳也告诉记者,“别看在跨国公司工作显得光鲜亮丽,实际上,普通职位压力很大,竞争非常残酷,每个人都使出浑身解数,各种职场潜规则让外人无法想象,升职也是特别困难。”

“因为太多人想进来,好像这样就助长了‘老板’的苛刻,只是让你不断地干活儿,根本没心思培养你。要想‘上位’,你得挖空心思超过别人。”谢佳说,连上厕所的工夫都听见老板在叫自己,回到家时常错觉自己仍在办公室。

薪水过低让人无奈

因为薪水的原因,郭燕离开了广州。

部分城市职业供求状况表明

一季度劳动力需求大于供给

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职人数分别增加了107.3万人和52.8万人,各增长了52.6%和22.2%;中部城市的用人需求增加了17.8万人,增长了14.8%,求职人数减少了9.5万人,下降了6.5%;西部城市的用人需求增加了13.9万人,增长了20.1%,求职人数减少了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。从供求状况对比看,各技术等级的岗位空缺与求职人数的比率均大于1,其中高级技师、技师和高级工程师的岗位空缺与求职人数的比率较大,分别为2.14、2.02、2。

福建导游赛岗位技能

角度、全方位地展现了导游员丰富的知识储备、全面的业务技能和多才多艺的青春形象。据悉,本次竞赛获得前十名的选手,将被授予十大技术标兵称号,其中已获得导游人员资格证的选手在原等级基础上晋升一级,晋升的最高等级为高级;未获导游人员资格证的选手,两年内参加导游人员资格考试时,给予其考试成绩加20分的奖励,并免于面试。获得第一名的选手,推荐申报“福建省五一劳动奖章”荣誉称号。

据张店区人力资源和社会保障局有关负

责人介绍,现在各大中专院校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,像我们这种企业,随时可能有用工需求,却常常苦于没有招聘会去。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,手捧着一番简历满意地说。

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。

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

来心里就不舒服!”采访中蔡班长的话无疑给了我们这样一个启示:作为班组员工,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。

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,攻克了钻机水瓣轴的修复技术,他们用业余时间修复井下损坏的水瓣轴。开始时每加工1根水瓣轴由队里给20元的奖励,两个月后,大家把这项技术都掌握得很好了,加工水瓣轴的事也就按照正常工作进行安排,奖励也相应取消了,“从队上来说,一直奖励下去肯定不现实。”

但许多班组员工则不同意这种做法。他们表示,修旧利废也是一种劳动,这种在劳动

到目前为止,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

持到现在的。

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内容,奖励也取消了!”

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

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

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内容,奖励也取消了!”

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,攻克了钻机水瓣轴的修复技术,他们用业余时间修复井下损坏的水瓣轴。开始时每加工1根水瓣轴由队里给20元的奖励,两个月后,大家把这项技术都掌握得很好了,加工水瓣轴的事也就按照正常工作进行安排,奖励也相应取消了,“从队上来说,一直奖励下去肯定不现实。”

但许多班组员工则不同意这种做法。他们表示,修旧利废也是一种劳动,这种在劳动

到目前为止,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

持到现在的。

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

内的内容,奖励也取消了!”

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,攻克了钻机水瓣轴的修复技术,他们用业余时间修复井下损坏的水瓣轴。开始时每加工1根水瓣轴由队里给20元的奖励,两个月后,大家把这项技术都掌握得很好了,加工水瓣轴的事也就按照正常工作进行安排,奖励也相应取消了,“从队上来说,一直奖励下去肯定不现实。”

但许多班组员工则不同意这种做法。他们表示,修旧利废也是一种劳动,这种在劳动

到目前为止,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

持到现在的。

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

内的内容,奖励也取消了!”

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,攻克了钻机水瓣轴的修复技术,他们用业余时间修复井下损坏的水瓣轴。开始时每加工1根水瓣轴由队里给20元的奖励,两个月后,大家把这项技术都掌握得很好了,加工水瓣轴的事也就按照正常工作进行安排,奖励也相应取消了,“从队上来说,一直奖励下去肯定不现实。”

但许多班组员工则不同意这种做法。他们表示,修旧利废也是一种劳动,这种在劳动

到目前为止,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

持到现在的。

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

内的内容,奖励也取消了!”

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,攻克了钻机水瓣轴的修复技术,他们用业余时间修复井下损坏的水瓣轴。开始时每加工1根水瓣轴由队里给20元的奖励,两个月后,大家把这项技术都掌握得很好了,加工水瓣轴的事也就按照正常工作进行安排,奖励也相应取消了,“从队上来说,一直奖励下去肯定不现实。”

但许多班组员工则不同意这种做法。他们表示,修旧利废也是一种劳动,这种在劳动

到目前为止,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

持到现在的。

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

内的内容,奖励也取消了!”

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,攻克了钻机水瓣轴的修复技术,他们用业余时间修复井下损坏的水瓣轴。开始时每加工1根水瓣轴由队里给20元的奖励,两个月后,大家把这项技术都掌握得很好了,加工水瓣轴的事也就按照正常工作进行安排,奖励也相应取消了,“从队上来说,一直奖励下去肯定不现实。”

但许多班组员工则不同意这种做法。他们表示,修旧利废也是一种劳动,这种在劳动

到目前为止,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

持到现在的。

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

内的内容,奖励也取消了!”

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,攻克了钻机水瓣轴的修复技术,他们用业余时间修复井下损坏的水瓣轴。开始时每加工1根水瓣轴由队里给20元的奖励,两个月后,大家把这项技术都掌握得很好了,加工水瓣轴的事也就按照正常工作进行安排,奖励也相应取消了,“从队上来说,一直奖励下去肯定不现实。”

但许多班组员工则不同意这种做法。他们表示,修旧利废也是一种劳动,这种在劳动

到目前为止,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

持到现在的。