



同甘共苦才是和谐劳动关系

□ 陈广江



话外音

宋鹏伟

近日,广东中山一家橡胶公司贴出通告称,感谢员工对公司的付出,“疫情”期间,员工不离不弃,出钱出力帮公司共渡难关,这两年生意有所好转,效益也提高了,公司决定从2021年10月份起调升28%的工资,不论职位、不论工龄。该公司负责人郭女士表示,“当时公司困难,大家这么帮我,我现在给他们涨薪也是应该的。”(《北京青年报》11月15日)

员工投之以桃,老板报之以李,既能同患难,又可以共甘甜,这就是和谐劳动关系应有的样子。事实证明,只要企业与员工相互珍惜、相互善待,就没有过不去的坎儿,就没有逾越不了的寒冬。

对企业主来说,“全体员工涨薪28%”不只是一段将心比心的道德佳话,也是一种朴实无华的管理智慧。新冠疫情几乎对所有企业都构成了严峻考验,甚至事关生

死存亡。很多企业千方百计展开自救,其中重要自救方式就是采取降低职工工资、福利待遇等措施控制运营成本,并得到了多数职工的理解。但也有少数企业拿“疫情”当幌子违法降薪,“共苦”之后没有“同甘”,更有甚者趁“疫情”之机“花式裁员”。

坦诚讲,在利益面前,无论同患难还是共甘甜都不是很容易的事,只有企业和员工的心在同一频道上,才能真正实现同舟共济、共克时艰。就像广东中山这家只有十几名员工的小企业,关键时刻员工有钱出钱有力出力,连做饭的阿姨都拿出了五六万存款且不要利息,足以说明该老板平时把员工当成了家人,企业形成了强大的凝聚力和向心力。

生意不在大小,道理是相通的。无论是拥有1.6万多名员工的“老乡鸡”,还是只有十来名职工的这家橡胶公司,都在传递一个商业常识:员工是企业最大的资本,善

待员工才能立于不败之地。

企业与职工之间最理想的关系,应该是息息相关的利益共同体和命运共同体,双方休戚与共、共生共荣。对企业管理者来说,应最大程度地激发员工的主人翁意识,使员工真正认为自己是企业的主人,产生强烈的认同感、价值感、归属感和幸福感。激发员工主人翁意识最直接、最有效的方式,就是公平合理的利益分配。马云曾说,员工辞职无非两个原因,要么钱没给到位,要么心受委屈了。事实上,如果钱没给到位,心必然受委屈。

因为给全体员工大幅涨薪,这家橡胶公司的负责人被网友赞为“中国好老板”。难能可贵的是,这位女老板很清醒,坦言涨薪是应该的。同患难与共甘甜互为表里,缺一不可。意识到涨薪“应该”,或许这才是该老板的智慧之处。

新闻:“信号连上了,我现在给患者做甲状腺超声检查,请各位专家指导。”“好的,杜大夫,你从前往后连续缓慢扫描。”……11月13日,市第二人民医院会议室的电子屏幕上,省、市超声专家与县、乡医疗机构的医生隔屏对话,患者的超声检查画面实时传输,我省首次“省、市、县、乡”5G远程超声会诊正在进行。(《太原晚报》11月15日)

旁白:数据多跑路,患者少走路。

新闻:近日,艺人谢霆锋在个人社交平台上传一段“悬空转呼啦圈”视频,迅速登上话题榜。视频中,他用双腿支撑,腰部背部悬空转呼啦圈。网友留言评论:“看呆了,这核心力量也太强大了!”连日来,网络平台掀起模仿热潮,不少网友加入挑战,还秀起了高难度的花式悬空转。(《楚天都市报》11月15日)

旁白:看热闹没风险,自己来需谨慎。

新闻:近日,关于新东方如何转型一事引发持续关注,连带俞敏洪本人也成为了舆论的焦点。前不久,俞敏洪表示,新东方计划成立一个大型农业平台,他将带领数百名老师直播带货农产品。新东方的这一新动向,引发了不少热议,甚至是争议,一篇《新东方不应照搬李佳琦》的评论文章更是引爆了舆论场。(澎湃新闻11月15日)

旁白:多帮助,少吹毛求疵。

投稿邮箱:tywbplb@163.com



字画、钱币、邮票等收藏品因具有升值空间和艺术价值而广受投资者追捧,有关收藏品的刑事犯罪随之而生。

11月12日,记者从北京三中院召开的涉收藏品刑事案件审理情况新闻发布会上获悉,该类案件多以中老年人为目标对象,公司化运作成犯罪常态。(《北京青年报》11月14日)

陶小莫/漫画

结账后再开封

文明微评

□ 梁云祥

在超市内,时常能看到这样的场景:有的顾客逛超市逛得口干舌燥,拧开货柜上的饮料仰脖子就喝起来;购物车内的“熊孩子”哭闹,打开一袋零食,塞到孩子手里……这一被多数人视为挺正常的场景,无形中却可能增加自身嫌疑,同时会给超市带来麻烦。

在还没付款的情况下,商品还不属于自己,所以还不能够先吃喝。这是一个简单的道理。虽然有人会说,我一定会付款的,有什么关系?但遗憾的是,不是所有的人都有那么高的素质,确实有个别人打开包装吃完后不购买的情况发生——也许是觉得口味不好,也许是以为没人发现。人人效仿,才会使个别人有钻空子的机会,给超市带来不必要的损失。这种行为,于情于理都过不去,还是该先结账再开封,这是一个人的基本素质。

“45岁连个面试都没” 需要制度回应

□ 龙敏飞

最近,一条程序员的留言《我精通各种技术体系,因已45岁求职难》引起广泛热议。该网民自称Mary,其留言称,“我是一名软件开发人员,今年45岁,精通各种技术体系……而我辞职回家半年后再回来寻找工作机会的时候,却发现连个面试机会都很难得到。”(《河南商报》11月14日)

45岁,精通各种技术体系,经验丰富……看似光鲜亮丽的履历,本以为是人人抢手的“求职者”,不料却成为无人问津的“悲惨角色”。这背后的真问题,不是他能力不济,也不是他有黑历史被行业封杀,而是他尴尬的年纪——45岁。一个理想的社会,应该是“不拘一格降人才”的社会。那么,对任何人来说,只要有才华,只要有能力,只要能在竞争中获得优势,就应该得到机会,只可惜,理想是丰满的,现实是骨感的,职场上的“年轻优势”和“年老歧视”,就是客观存在的事实。

在这名45岁程序员连个面试机会都没有获得之前,已经有很多类似的故事了。这一点,大数据方面,也是有佐证的。比如,脉脉数据研究院发布的调查显示,大型互联网企业员工平均年龄从27岁到33岁不等,平均年龄在30岁以下(含30岁)的公司占大多数。老牌BAT中,阿里巴巴属于“中年”的代表,员工平均年龄31岁;腾讯最年轻,员工平均年龄29岁。那么,年纪大的去哪了呢?这很值得关注。此外,今年10月前程无忧发布的《2021中国重点大学应届毕业生求职状况报告》则显示,受访的211或是985高校毕

业生中,有79%将“最愿意工作的企业”首选投给了国有企业。

这意味着,毕业生已经越来越趋于所谓的“理性”了。这对社会活力的激发来说,肯定不是好事。客观地说,在35岁焦虑症、年龄焦虑早已成现实常态之后,对全社会来说,对此都应该有足够的警醒。无法否认,不少人进入35岁之后,上有老下有小,不仅个人的创造力不如年轻人,投入到工作上的精力也不如年轻人,这些都是客观事实,但这并不是进行“年龄歧视”的理由与挡箭牌。毕竟,我国《劳动法》第十二条明确规定:劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

可惜的是,因为“怎么算歧视”很难界定,且自我维权的求职者不多,这也导致“年龄歧视”的事情成为各行各业的潜规则,未必会在明面上说,但在实际行动中做。歧视,对上有老下有小的中年人来说,他们若是失业,也会给社会带来极大的安全隐患。因此,我们不能任由年龄歧视的事情继续发生了,而应该想想办法,有所作为。从国家的层面来说,或许也应该修改相关的法律法规,从源头上杜绝“年龄歧视”,只有从顶层设计开始做起,才能真正杜绝“年龄歧视”,因为这才是治本之策。

一言以蔽之,“45岁连个面试都没”需要来自制度的回应。我们不能任由各类“人才”得不到任何的机会,而应该给予他们广阔天地,那么从制度设置、法律法规层面,就应给他们提供更多兜底性的保障。



讲文明 树新风

弘扬雷锋精神

奉献自己 提升他人



太原市文明办 太原日报社