

思维空间 王绍恒

# 职场文化须强调相互尊重

我们通常将职场尊重与我们对掌权者和上司的尊重态度挂钩。然而，我们也应该思考，对待下属和服务提供者的尊重是什么样的呢？

人力资源咨询公司Kincentric的一项调查发现，在2022年，本地超过半数受访者感到自己的价值被低估了。几乎一半的员工不关心他们所属组织的福祉，并愿意随时离开他们的现任雇主。这些令人沮丧的数字比往年更低，显示情况正在恶化。

公平的薪酬和升职机会是对员工辛劳付出的赏识，公司福利是否会影响他们自身福利，都是重要指标。单纯举办年度答谢员工晚宴并赠送入场礼物，并不足以挽留那些感到不受尊重，随时准备辞职离去的员工。

## 遵守公平劳工法vs钻漏洞

本地非营利客工援助组织客工亦重 (Transient Workers Count Too, TWC2) 发现，强制每周休息日工作，确保员工获得公平薪酬的条规（《雇佣法》第91章），有时会被雇主滥用。

法律规定，如果雇主是在休息日须要工人回去工作，就必须支付工人正常薪资的两倍（《雇佣法》第37(3)节）金额。但是，如果工人自己要求在休息日工作，这名工人只能获得正常的单日薪资（《雇佣法》第37(2)节）。

不幸的是，客工亦重发现，在休息日领取正常单日薪资的工人中，大约有一半是在雇主的指示下，说休息日工作是自己的要求。

类似被雇主剥削的事件，也发生在许多雇用外籍帮佣的家庭中。

另一种更危险的剥削形式，是雇主没有按照法律要求，采取严格的安全措施，来防止工作场所发生工伤事故。有人因此失去生命；有人永久伤残。

## 法律vs现行的职场文化

工作场所中通常存在针对国籍、种族、年龄、性别和残障者的职场歧视。

妇女行动及研究协会 (AWARE) 和Milieu Insight在2022年对这类歧视行为联合进行的一项调查发现，每两名新加坡人中，就有一名在过去五年中经历了职场歧视。

**职场领袖必须严厉告诫经理，如果经理的本意并非为了打击下属尊严，那么就永远不要使用伤人的言行举止。经理须要经常被提醒，员工是重要的贡献者，而不是可随时随地更换的备件。**

职场公平劳资政委员会（由雇主、职工运动和政府代表组成）在2023年2月发布的中期报告中建议制定新法，建议包括在调解失败时，向雇佣纠纷索偿庭寻求解决途径，预计法案将于2024年下半年完成制定。

在一些发生职场歧视的情况，雇主可以声称正在纠正受害者的错误。在2022年广泛流传的一个TikTok视频中，一家快餐店的一名员工，以不耐烦的手势和声调，大声训斥一名年轻特需员工大约10分钟。

仅仅靠法律就能阻止这类滥权行为吗？更重要的是，职场文化须要更重视维护员工的尊严。

## 主动vs被动管理

我认为，就算相关法律还未通过，职场领袖也应对工人展示尊重，特别是在法律无法涵盖的问题上。业界可以为“新加坡携手前进”运动做出贡献，以“审视我们的价值观和抱负，建立共识，从而更新我们的社会契约。”

其中一个例子是尊重员工的私人时间。各种调查暴露了工作与生活失去平衡的问题。在甲骨文 (Oracle) 2021年终进行的调查中，认为自己对个人和职业生活几乎没有控制权的受访者，比一年前增加了一倍，近60%的人有越来越多心理健康问题；近30%的人心理健康状况每况愈下。2022年美世达信员工福利报告指出，一半的受访者每天都感受到工作压力。美世的全球趋势研究发现，85%的人感到倦怠，有油尽灯枯的风险。然而《海峡时报》2022年8月10日一篇关于职场心理健康和疲劳的文章却指出，这类问题在雇主须要优先照顾的事项中排名靠后。

这种情况最终会对雇主不利，毕竟没有房贷压力的年轻雇员，不会怯懦地连续加班。随着员工流失率上升，管理层只得不断培训新员工。

## 排毒vs茶毒受害者

职场领袖应该坚持他们的经理对下属展示基本的礼貌行为。

在新加坡，我们拥有传统的高度权力距离文化，也就是会毫无疑问地全盘接受机构权威。但是Y世代和Z世代员工，会在社交媒体上暴露了那些将下属工作成品丢到房间另一头，或使用侮辱性语言嘲笑下属的上司。据报道，当一名年轻下属自杀后，一位上司甚至开了一个刻薄的玩笑，声称这名员工是被他操劳过度致死。

当这些行径被揭发时，一些经理还声称无意伤害员工，是这些“草莓族和雪花族”过于敏感。职场领袖必须严厉告诫经理，如果经理的本意并非为了打击下属尊严，那么就永远不要使用伤人的言行举止。经理须要经常被提醒，员工是重要的贡献者，而不是可随时随地更换的备件。

## 服务提供者vs客户

社会服务机构的工作人员和其他前线工作人员，也经常受到公众不尊重的对待；甚至还有海报提醒公众不要随意辱骂工作人员。

社会服务机构最近尝试提供有竞争力的薪资，且承认员工工作不易，希望能借此留住足够的员工，通过分担工作量防止操劳过度。

然而，社交媒体上的一些匿名评论则坚称，工作人员是自愿接受这些工作，因此不应抱怨工作条件。看来我们周遭似乎总有一些有意贬低别人的公众存在。

另一个公众贬低工人尊严的例子，来自Mustard Tree（一家雇用特需员工的社会企业）。

Mustard Tree管理层最近公布了客户误解员工、态度不耐烦的事件，导致员工被指责为粗鲁无礼。谈到Mustard Tree的情况时，总理夫人何晶女士贴切地提醒我们，我们都应该努力成为“好客户”，因为“客户并非永远是对的，就像服务提供者也未必永远是对的”。

当人们兢兢业业、安分工作赚取收入时，雇主和公众都必须重视工人，让他们保有尊严。这必定有助于创建一个有尊严和充满爱心的社群。

作者是新加坡管理大学通讯管理教授  
文章翻译由新大提供