

■每日观点

如何让工资指导线不只“看上去很美”？

□韩睿

企业工资指导线并不能制定了公布了就拉倒，还需要相对的措施来监督保障，比如有的地区就明确将工资指导线与企业评奖挂钩，不落实的企业将不能参与评奖。但仅此还不够。对于增长乏力的企业，最好还要业务指导，甚至资金与项目帮扶，开展职工工资集体协商。

近日，广东等多地公布了2015年企业工资指导线。据中新网记者不完全统计，截至11月24日，全国已有21个省（区、市）发布了2015年企业工资指导线。

与去年相比，今年各地工资指导线多为持平或下调。而为了增强工资指导线的约束力，部分地区明确将工资指导线与企业评奖挂钩，不落实的企业将不能参与评奖。（11月25日中新网）

在这21个地区中，新疆、河南和江西的基准线最高，为12%；在工资增长上线方面，天津、山西、山东、河北、河南均为18%，并列第一；而工资增长的下线，陕西、江西和甘肃最高，为5%；最低的则是广东省，0或负增长。

企业工资指导线由基准线、上线（又称为预警线）和下线构成。它是政府根据当年经济发展调控目标，向企业发布的年度工

资增长水平的建议，并不具有强制约束力，所以，它一出笼，就受到网友的吐槽，被揶揄为“看上去很美”，自己的工资并未在规定幅度内上涨。

不具强制约束力的企业工资指导线，为什么还要年年发布呢？说得俨然一点，虽然是政府向企业发布的年度工资增长水平的建议，但也是一项工作。也就是说，该增长多少，大致有个度，有个谱，这样才与当地发展相适应，从某种意义上讲，工资增长也是GDP。说得调侃一点，既然是建议，就没有约束力，需要看企业的具体情况，至于好企业你愿不愿意增长，也随你的便。

可见，由于仅仅是建议，这个工资指导线基本上就是聊胜于无，在职工眼里，有没有一个样。于是，久而久之，就沦为一种片汤儿话，或者是一项可以写进年终总结报告的政绩，甚至还有一点与左邻右舍互相攀比的意味。这说得难听一点，就是一项图表工程。相比起来，敢把下线写为0或负增长的广东，倒很有一点不落俗套，甚至有那么点勇气。很多时候，实事求是也需要一种勇气。

其实，企业工资指导线并不能制定了公布了就拉倒，还要对辖区职工收入增长有服务的义务和责任，并需要相对的措施来监督保障，比如有的地区就明确将

工资指导线与企业评奖挂钩，不落实的企业将不能参与评奖。但仅此还不够，还需要对没有相对增长的企业，有其他方式约束，比如对于增长乏力的企业，不仅仅只是工资指导，最好还要业务指导，甚至资金与项目帮扶。此外，一个很重要也很现成的解决办法，就是由工会等部门介入，开展职工工资集体协商，把工资指导线作为与企业方进行工资协商的基本依据，用好用足这个指导线，为职工争取更大的利益。

由此可见，如何让工资指导线不只是“看上去很美”，就需要政府、工会、企业等各方对落实工资指导线有切实可行、上下认同的办法，而不仅仅是一发布了之。

■每日图评

突击检查后更应建立长效机制

一些餐馆为贪图利益，将早餐时段出租给无照商贩，无照商贩就在正规餐馆的“掩护”下“挂羊头卖狗肉”，为食品安全埋下隐患。昨天，北京市食品药品监督管理局就早餐食品安全问题等，对全市早餐服务企业展开突击检查。（11月25日《京华日报》）

首先，应该给市食品药品监督管理局的这次全市范围的突击检查点个“赞”。通过这次突击检查，使我们看到了早餐市场的乱象，看到了问题的严重性。在所检查的1320户中存在违规的有312户，也就是说，有23.6%的正规餐馆早餐经营有问题。当然，

这还不算本身就是无照经营的“路边摊”。这些“挂羊头卖狗肉”的无照早点摊为了降低成本获取更多的利润，所购进的粮油、主辅料也基本上都属于来路不明的三无产品，餐具也不消毒，无照人员也没有健康证，这些都给就餐者的健康和传播疾病埋下了隐患。所以说，突击检查是十分必要的。

其次，在突击检查过后，对违规早餐摊进行完处罚后，为了防止反弹，必须建立长效机制。应采用网格化管理模式，16个区局的323个食药监所负责监管所属区域的餐馆，应有专人巡查，发现一家，查处一家，绝不能让



乱象泛滥。

再次，应充分发动群众，打一场人民战争。食品安全，需要全社会参与，要让12331食品药品投诉举报热线发挥重要作用。

建立起规范的受理、分派、反馈、督办流程，全面加强对食品违法行为的打击力度。只有这样，才能使老百姓吃上放心早餐。 □许庆惠

■长话短说

别让“考勤神器”损害员工权益

最近有媒体报道，某机械公司发给部分员工“办公手机”，员工原本以为是福利，后来才发现，这是装有考勤软件的定位手机。考勤系统包括签到、客户、定位、巡查等多个功能。公司规定，工作时间办公手机必须开机，且随身携带。（11月25日本报11版）

随着科学的发展，网络的兴起，一些企业运用现代科技手段管理企业，这种堪称“千里眼”的手机定位软件，被称为“考勤神器”，被越来越多的企业运用，科学手段管理企业这本无可非议，但是科学手段也不能滥用。滥用科学手段对待员工，是科学用错了地方。

实事求是地说，对于外修、外销、外巡、外送的企业，员工主体的工作都在办公场地外进行，为了避免员工“溜号”，采用这种定位考勤方式，还能说得过去，但是对于所有职工都采取手机定位的考勤管理似乎不妥。员工就像自己身上被安装窃听器，向对待“特务”一样监控，不论员工去哪儿，老板都能“追踪”到哪儿。员工从心理上很难接受。这是对员工缺乏起码的信任与尊重。对于如今企业的手机定位管理，员工抱怨，“每天都觉得有双眼睛在盯着自己，干什么都不自在”。试想，在这样一种环境下，员工还有信任感，企业还有向心力，凝聚力吗？

没有规矩不成方圆。企业当然需要严格的考勤管理。但是任何的管理都应找准管理的位置，不能突破底线，“罚不可妄加”。要把员工当人看，员工上班不是“特务”，手机定位，不是定海神针，工作的自觉性需要关爱来培养，“考勤神器”别滥用，别让“考勤神器”糟蹋员工权益。关爱信任你的员工也是有智慧的管理者多赢的选择。

□吴玲

■网评锐语

“熊孩子”划车是家长失职

李红军：11月20日晚，深圳龙岗爱联爱新小区里的54辆私家车被刮花，车主们调取监控后发现，竟是4名“熊孩子”拿着石块把小区里的车辆当成了画板。“熊孩子”对他人的车辆进行损坏，错在孩子根在家长。之所以这样说，是因为“熊孩子们”并不懂事，他们或出于好奇才干出这等愚蠢之事，对于家长们而言，这就是一种失职。

■世象漫说



■有感而发

爱心捐赠冷热不均只因沟通不畅

2007年，攀枝花米易县得石镇中心校在网上发帖，希望能为孩子们募捐一些御寒衣物。很快，爱心衣物就从四面八方寄来。此后8年，爱心捐献一直没有停止，越来越多的衣物让学校犯了愁。（11月25日《京华时报》）

一边是爱心衣物大量积压过剩，而另一边却依然是许许多多的山区孩子缺衣少穿。这种爱心捐赠冷热不均的现象自然有其“先来后到”的原因，但也反映出一个问题，就是爱心捐赠者与

受助者之间由于缺少必要的沟通与了解，从而才导致受助者难以承受爱心之“重”，而捐赠者的爱心也显得有些“盲目”。

要想有效化解这种爱心捐赠冷热不均的现象，首先，作为爱心捐赠者切忌过于“盲目”。但凡这种号召献爱心的帖子，必然会附有相关联系人的电话。因此，在捐赠之前，为了让自己的爱心衣物能够真正为所需要的山区孩子带去温暖，也为了避免自己的爱心像文中所述那样被“尘

封”在储藏室内，捐赠者实在有必要与受助方进行一番实情了解，而万不可盲目地只管捐赠。

其次，作为受助者来说，也应及时发帖向社会公众以及众多爱心人士反馈受助情况。至于文中所述的学校里积压的爱心衣物，在笔者看来，唯有请求当地民政或教育主管部门出钱出面并耗费心思，为这些凝聚着捐赠者浓浓爱心的衣物找到真正的“婆家”，送到那些急需添加衣物抵御寒冷的山区孩子手中。 □乔木

又到年终盘点时 政策都落实了吗

奚旭初：对政策的落实，坊间也有一句话：千条万条，不落实就是“白条”。老百姓所说和省长所言，异曲同工。触景生情，不禁想到，眼下又近年底，一年过去，年终盘点除了晒成绩，还须回头看一看，较较真：一年来出台的政策都落地了吗？杜绝“政策白条”，除了“查账”，更须追责。政策无腿，不能自行。不让政策变“白条”，关键是建立健全行政问责制。