

■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。(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,就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,一个很重要也很现实的解决办法,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。

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。

■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《京华时报》)

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、主辅料也基本上都是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,不论员工去到哪儿,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”烤糊员工权益。关爱信任你的员工也是有智慧的管理者多赢的选择。

□赵顺清

■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



千万别领

点击链接有免费的流量领,那还不赶紧点……停!千万别进去。公安部治安管理局官方微博@公安部打四黑除四害日前撰文揭微信朋友圈“领取流量”陷阱,揭露这都是“广告公司想筛选哪些手机号是有效的”,手机号码可不要随意泄露。(11月25日《新快报》)

□赵顺清

■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。

□吴玲