

■每日观点

# 职工发展通道不必局限于职称

□张刃

解决产业工人职业发展通道狭窄、单一和成长空间受限的问题，需要多措并举，更需要改革创新，大可不必局限于技术等级、专业职称的评定。

《工人日报》报道，甘肃省密集出台政策，畅通各类人才职称绿色通道，向高技能人才释放职称“红利”，“让高级技师成长为工程师、高级工程师”。此举对于一线职工，特别是技术工人来说无疑是个利好消息。赞赏之余，想到一个问题：职工谋求个人成长、发展，一定要走职称评定这条路吗？

众所周知，社会人群是“分

门别类”的，譬如按户籍分城里人、乡下人；按职业分企业人、机关人；企业里又分干部、工人；机关内还分国家公务员、事业编制……由于“不同类”，待遇就有了差别，如不同的技术等级、专业职称有不同的工资标准，而且不同系列很难“互通”。从社会分工、科学管理的角度看，这样的“分门别类”是必要和有效的，但从人才流动、发展，价值实现的角度说，又往往成为障碍、羁绊，如甘肃报道中所说，“优秀的技术工人，即使水平再高、能力再强，也很难跻身管理层或者技术人员行列”，形成人们常说的“个人发展遭遇‘天花板’现象”。

这个问题如何破解？完全废

除社会身份区别，取消职级差异，显然不现实；沿用、固守老办法，又被证明难以为继；唯一的出路只能是改革，革除所有阻碍发展的弊端。事实上，这样的改革已经在路上。

企业的干部、工人身份果真那么“泾渭分明”吗？过去的确如此，现在已然改观，许多企业打破了干部、工人身份界限，连厂长、经理都取消行政级别了，有才华、有能力的工人进入管理层、技术人员行列也已不再是新闻。“天花板”正在拆除中，我们要做的是加快进程，推动深化。

技术等级、专业职称评定是对一个人技能、才干的定性式认可，也为其发展、成长提供了阶梯式目标，对于形成尊重知识、

尊重人才的社会环境功不可没。但是，多年不变的评审办法已经不能适应发展、变化了的现实。由于经济社会发展的不平衡不充分，使得不同地区、不同单位发展条件、用人需求差异很大，对人才的评判与使用唯有从实际出发，才能发挥有效作用。全国统一的技术等级、专业职称评定“一刀切”“齐步走”的办法需要改革了，由用人单位按管理权限自主开展职称评审就是方向之一，而且在先行实验中产生了积极成果。

“让高级技师成长为工程师、高级工程师”，对于符合条件的技能人才来说，确是一个颇具吸引力的奋斗目标，但就经济社会和企业发展，特别是智能化发展

趋势而言，毕竟更需要大批的掌握高技能的一线工人。况且，技师与工程师的资质、标准不同，如果仅为提高待遇，靠简单地“跨系列”晋升并不是好办法，至少不是最优选择。为了厚待技能人才，稳定一线职工队伍，企业完全可以在自主权范围内给予解决，譬如实行内部等级制度，按照贡献分配、奖励，对技能人才给予优厚待遇。改革先行企业首席工人技师待遇已经达到甚至超过副总，遑论工程师？又何必在职称问题上煞费苦心？

解决产业工人职业发展通道狭窄、单一和成长空间受限的问题，需要多措并举，更需要改革创新，大可不必局限于技术等级、专业职称的评定。

■每日图评

## “共享泊位”是有益创新

1月4日，杭州共享泊位平台上线，将以“共享”的方式被“唤醒”，焕发新的生命力。该平台以杭州全市除社会公共停车场外的其余各类停车场库为资源目标，将分散的停车信息和不同时段闲置的政府机关、企事业单位和楼盘小区车位资源统筹起来，实现车位业主、物业、平台各方利益共享，进一步缓解停车难问题。（1月5日《北京晚报》）

随着城市化快速推进，以及城市汽车保有量越来越大，“停车难”已成为困扰城市发展和人民生活品质提升的一大顽疾。一方面是许多的车辆无处可放；另一方面是有些地方的车位，在某

些时段处于闲置状态，这无疑是在空间资源没有得到有效利用。而“共享泊位”的诞生，就是在纾解这一难题。

“共享泊位”在使闲置停车位有效利用的同时，也能够实现诸多好处，比如，可以减少城市车辆乱停乱放现象；可以通过将分散的停车需求和不同时段闲置的车位资源统筹起来，实现车位业主、物业、平台各方利益共享。

同样，作为一种共享经济模式，也离不开“共治”。比如，司机文明停车，不给提供共享停车位区域添乱；还如，积极履行缴费责任，避免出现“恶意欠费”等情况；再如，双方的



沟通问题，以及有可能出现的消费纠纷问题等等，均需要完备的规范化措施跟进。据了解，平台会在特定开放模式下，将对双方用户进行全过程行为监管。

“共享泊位”是唤醒闲置空间的有益创新。而与国内其他地区相比，杭州是第一个由政府主

导搭建城市级停车泊位共享平台的，这就为以后的有效监管，以及统筹各职能部门的有效管理奠定了坚实基础。也就能有效规避，一些共享经济模式起步不稳定的野蛮成长问题。尤其是，信用系统的引入，发展前景无疑令人看好。 □杨李喆

■长话短说

## 别让绩效工资成“镜花水月”

元旦已过，春节将至。在这段时间，工资是大家谈论较多的话题。以前，建筑行业农民工讨薪是工资问题的焦点；现在，一些“白领”也面临工资问题。不过，与农民工工资被拖欠不同，这些“白领”面对的是企业以“绩效”为由莫名扣发薪酬。（1月5日《法制日报》）

绩效工资本来有利于用人单位管理员工，结果却成了一些用人单位管控员工、甚至肆意侵犯员工合法权益的工具。所以绩效工资有两面性、具双刃剑效应：一方面，绩效工资有利于企业对员工进行适当的管理，可以让企业通过奖惩制度来激励员工为企业创造价值，避免一些懒人、庸人浑水摸鱼，光拿钱不干活；另一方面，一些企业又滥用惩罚权，拿绩效工资为诱饵让员工“卖命”，结果绩效工资却不过是“镜花水月”，并不会兑现。对此，一方面不能否定绩效工资的作用，不能收回企业制订相应奖惩条例的权力，但另一方面，企业不能随意扣除劳动者绩效工资，要能严格管控企业的惩罚权。

企业扣除劳动者工资，必须是在以给用人单位造成经济损失的前提下，而且也不能一次性扣除。但一些用人单位早已超出了底线，员工动辄便会得咎、便会受到处罚，绩效工资成了企业“奴役”员工的重要筹码，而且不少员工就算没有给企业造成损失，没有违反企业规章制度，企业还是找借口克扣员工绩效工资。

对此，需要相关部门能够帮助劳动者维权，加大对侵犯劳动者合法权益企业的惩治力度，而劳动者也要多一些维权意识，要能清楚了解基本工资、绩效工资的发放条件，并通过书面合同予以确定。

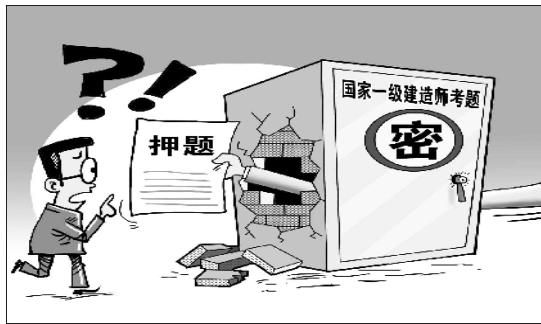
只有让劳动者变得强势起来，让劳动者能与企业处于平等博弈的地位，才能避免绩效工资“双刃剑效应”，绩效工资才会真正成为劳动者通过努力工作就能摘到的果实，而不是企业予取予夺并欺压、欺骗劳动者的借口与工具。 □戴先任

■网评锐语

## “代喝酒”服务不值得提倡

周菊：近日，代驾软件e代驾宣布上线“e代喝”服务，该服务上线至今，已经覆盖北京、上海、广州等36个城市。众多网友纷纷感叹，此前网上流传的代喝酒段子真的变成了现实。也有不少声音对代喝酒服务心存疑虑，代人喝酒可能会面临一些人身健康或安全方面的隐患，那么平台上线“e代喝”是否有相应的保障。“代喝酒”潜藏社会道德和法律风险，还是不宜提倡为好。

■世象漫说



## “泄题”

此前引发关注的国家一级建造师考试被指泄题一事，1月5日有了最新进展。2017年9月16、17日，举行了国家一级建造师考试。考试结束后，有考生反映，考试疑似出现泄题，住建部执业资格注册中心随即联合多部门介入调查。1月5日下午，记者获悉，住建部执业资格注册中心、人社部人事考试中心发布通报称，有“助考”团伙利用非法窃取的试题信息培训敛财。（1月6日《北京青年报》） □朱慧卿

■有感而发

## “尽孝假”落实到位需要配套措施

父母年满60周岁以上，独生子女有15天带薪护理假——这个“尽孝假”，广州人也有了！日前，广州市政府办公厅正式公布《广州市人口与计划生育服务和管理规定》，明确多种假期的落实。《规定》将于2018年2月1日起施行。（1月5日《新快报》）

父母年满60周岁以上，独生子女有15天带薪护理假，这被媒体称为“尽孝假”虽然只有短短的15天，虽然享受到的人群并不宽泛，但足以让人欣慰。然而，能够享受到的“尽孝假”才

有意义，因此，“尽孝假”落实到位需要有周密的配套措施。

“尽孝假”要让请假者觉得不困难，没有任何的畏难。这就需要企业主动给予员工“尽孝假”。这关键还在于企业给予员工“尽孝假”的动力。既可以赢得员工的心，获得员工的点赞，还可以避免惩罚，甚至还会有相应的补贴和奖励。企业如果觉得给员工“尽孝假”并不吃亏，当然会主动给予“尽孝假”。

职能部门要有科学的监管措施。不是只规定“尽孝假”就万

事大吉了，更要看“尽孝假”的执行情况。而执行到位，考验着职能部门的智慧；再次，不能只“牺牲”企业的利益，企业讲究效益，让员工享受15天的“尽孝假”，对于企业来说，压力挺大的，如果遇到扎堆请假，企业则更难了。

随着员工享受到的“权益假”越来越多，如果没有一定的补偿政策，企业自然会抵制。“尽孝假”落实到位需要配套措施，配套措施到位了，“尽孝假”才能真正尽孝。 □王军荣

## 旅游“厕所导航”让“方便”更方便

鞠实：国家旅游局5日推出“全国全域旅游全信息息服务系统”。该系统一个重要功能就是借助高德地图数据和精确的定位能力实现全域旅游厕所导航。首期将实现50余万家社会厕所和景区厕所的导航服务，并将逐步扩展。“厕所导航”精准的对接了民生需求，让“方便”更方便，符合民之所思、满足民之所愿，值得肯定和期待。