

■劳动时评

# 推行职业技能等级制度利好劳资双方

□张刃

职业资格按性质分为准入类和水平评价类。过去,这两类职业资格都纳入政府管理,由政府评定、发证。这次改革改的就是水平评价类职业资格,分步将其全部转为职业技能等级认定,并退出国家职业资格目录,交由用人单位和社会培训评价组织去评定、发证。通俗解释,就是“谁用人、谁评价,谁发证、谁负责。”显然,这对劳资双方是极大利好。

人社部负责人日前表示,将分步取消水平评价类技能人员职业资格,推行社会化职业技能等级认定;推动企业等用人单位和社会培训评价组织两

类评价主体,按照有关规定开展职业技能等级的认定,政府今后不再发证。有媒体称,“这意味着技能人才水平评价将发生革命性变化。”

为什么要把职业资格转为职业技能等级认定?这项改革是政府对企业的“放管服”,对劳动者特别是技能人才又意味着什么?这里首先需要厘清几个概念。

职业资格制度是市场经济条件下、国际通行的人才评价制度。职业资格按性质分为准入类和水平评价类。准入类就是要取得某种职业资格才能够上岗就业;水平评价类则涉及诸多职业工种,且具有较强的专业性和社会通用性,技术技能要求较高。过去,这两类职业资格都纳入政府管理,由政府评定、发证。这

次改革改的就是水平评价类职业资格,分步将其全部转为职业技能等级认定,并退出国家职业资格目录,交由用人单位和社会培训评价组织去评定、发证。通俗解释,就是“谁用人、谁评价,谁发证、谁负责。”显然,这对劳资双方是极大利好。

那么,对于劳动者,特别是技能人才而言,这项改革利好在哪儿呢?

其一,职业资格过多过滥,抬高了就业、创业门槛,不利于劳动者就业和技能人才的发展。2013年以来,人社部牵头组织协调减少取消职业资格许可和认定事项434项,占设置职业资格总数的70%以上,可见过去的束缚与制约。现有技能人员职业资格81项中水平评价类仍占76项,这次改革分步取消,可望释放出更

大的市场主体创造活力。

其二,劳动者、技能人才服务于用人单位,对其技能水平的评价,用人者最有发言权。正如人社部负责人指出的:“企业是用人的主体,企业需要什么人,怎么评价使用,企业是最清楚的。所以我们要以企业为主阵地,放权给用人主体。”推进企业的职业技能等级认定,劳动者在自己熟悉的工作岗位和实际生产实践中参加评价,在一定意义上也有了自主权。

其三,劳动力特别是技能人才的流失,是目前许多企业面临的问题,严重者甚至影响到企业生产经营,遑论发展。由用人单位或社会培训评价组织评定技能人才水平,劳动者有积极性,有相对自主权,增加了对企业的认同感,更愿意长期留在企业服

务,其结果必然有利于增强企业凝聚力,构建和谐劳动关系。

需要指出的是,水平评价类技能人员职业资格退出职业资格目录,不是取消职业,也不是取消职业标准,更不是取消技能人才的评价,而是改变了发证的主体和管理服务方式,这种转变后的关键在于监管。政府放权后,要对相关评价、认定机构实行备案,加强事中事后的质量监管。这实际上也是推动政府职能转变,形成以市场为导向的技能人才培养使用机制。正是在这个意义上,我们称之为“一场革命”,因为它有利于建立更加符合市场经济体制需要的技能人才评价制度,破除对技能人才和弘扬工匠精神制约,有利于支持技能人才队伍建设,有利于促进产业升级和高质量发展。

■每日图评

## 外卖骑手的权益谁来保障?

一日三餐点外卖,不想出门找代买,外卖平台的发展极大地便利了人们的生活。但你知道吗,每一份准时送达的背后,都有一个外卖小哥在“争分夺秒”。为赚取每单不足5元的配送费,无论风雨,不管寒暑,他们不停地往返于商家和客户之间,遇到交通意外是否有保障?碰到客户给差评有何损失?如何才能提供最优质服务?近日,记者采访到了一些普通的外卖骑手,听听他们对这份工作的何想法。(1月6日《北京青年报》)

当下,外卖骑手已经成为一个新兴的职业,这个职业要想得

到壮大发展,这就需要保障从业者的权益。从这个意义上说,外卖骑手希望能够成立一个行业协会,能够为他们提供培训、帮助和保障,是可以理解的,也是需要尽快兑现的。外卖小哥的工作辛苦,也需要心理疏导,需要同伴的帮助和理解,这些是当下外卖骑手无法享受到的权益。

外卖骑手的权益谁来保障?其一,需要外卖骑手提高法律意识,要学会注重劳动合同的签订,学会通过法律途径维护自身权益;其二,外卖平台要自律,要注重保障外卖骑手的权益;其三,消费者应建立“理解型”消



费观,对外卖骑手多一点理解和体谅,在恶劣天气下尽量不下单、不催单;其四,也是最重要的,职能部门要依法依规保障外卖骑手的权益,多些有力监督,

多些依法惩罚,外卖骑手的权益才能获得最大程度保障;其五,需要行业工会作为外卖骑手的“娘家”,为保障他们的权益撑腰。 □王军荣

■长话短说

## 打听同事工资 岂能成为开除理由?

何静曾在一家商贸公司做销售。一次偶然,何静获悉与她从事相同工作内容、业绩不相上下的8位同事,无论工资收入还是业务提成都高出自己不少。何静以分配不公为由,向主管经理提出加薪要求。被问到如何知道自己的工资比别人低时,何静据实回答。没过几天,公司以她严重违反规章制度为由与其解除劳动关系。法院认为公司的行为构成违法解除劳动关系,判令公司向何静支付经济赔偿金。(1月6日《工人日报》)

涉及工资、奖金的话题总是格外引人关注。如同事间工资应不应该公开的话题就曾引发热议,有媒体以“你会打听同事工资吗”发起网上投票,结果显示,表示会打听的人占多数。可见,相互打听同事之间的工资收入,似乎成了职场人士的惯常行为。而公司禁止私下交流工资奖金虽然具有一定合理性,但据此开除违规员工,显然说不过去。

一些用人单位将“薪酬保密”作为一项管理制度,并写入劳动合同,甚至用“开除”作为惩戒约束员工。这显然有侵犯劳动者合法权益的嫌疑。纵观《劳动法》和《劳动合同法》,用人单位享有解除劳动合同权利的事由仅有在试用期间被证明不符合录用条件;严重违反用人单位的规章制度;严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害等等。而无论是基于常识还是基于专业认识,打听同事工资收入显然不是严重违反规章制度,也不是严重失职。用人单位以此“开除”员工,显然有违劳动法,理应承担相应赔偿责任。

在愈注重劳动者权益保护的当下,用人单位还是应多尊重员工,善待员工,不该高高在上地用各种“大棒”挥向劳动者。 □史洪举

■网评锐语

## 面对春节促销 须保持消费理性

天歌:中消协6日发布2020春节消费提示称,春节期间,正是各类商家促销爆棚的时候,消费者选择美容美发、健身、洗车等方面的预付式消费方式时,应全面考察企业信誉和经营状况,对卷款跑路问题频出的行业企业应当提高警惕。逢年过节的时候,人更容易产生“冲动性消费”,很多商家可以说深谙这样的消费心理学。而这也正是中消协进行春节消费提示的价值和意义所在:越是逢年过节,越要理性消费。

■世象漫说



## 不靠谱

今年的春运即将拉开序幕,票不好买让一些急于回家的人有些心慌。尽管12306推出了“候补购票”功能,给暂时没买上票的人更多机会,但“去哪儿”等数十款APP仍不顾乘客买票的机会公平,扎堆推出有偿的帮抢票服务,这些APP靠谱吗?(1月5日 新华社) □毕传国

■有感而发

## 趴到安检机上过安检何止不懂法

1月2日凌晨,旅客付先生与妻子来到北京西站准备乘车回老家。进站安检时,安检员提醒付先生将身上的斜挎包取下过安检,没想到付先生却直接趴到安检机上,连人带包钻进了安检机。(1月5日 央视网)

趴到安检机上过安检无论何故,这种行为均是一种任性,更是无视法律的表现。要知道,这样的行为不仅会给自己带来一定伤害,也会给安检秩序带来一定影响,甚至会由此触犯法律。据

悉,事件发生后,安检员立即将机器停止,民警对该旅客进行了安全教育。尽管警方对其没有进行实质性处罚,但笔者以为,涉事旅客也当深刻反思自己的不当行为。

事实上,人体趴到安检机上,其带来的对人体伤害同样不能小觑。因为安检X光机其原理很简单,就是利用X射线能穿透物质的能力,行李X光安检机用的X光量比医用的X光机要少,安检机辐射数值实际上很低。即

便如此,由于安检还是有放射性射线的存在,笔者以为,旅客也应增强安全意识,不应该钻进安检机以身试险。

趴到安检机上过安检看似是小概率事件,但也应引起重视。而且,这并不排除,有一个出现后,会有后来者学习效仿。所以,对于涉及到有行李安检机的场所,应该注意防范,既要保障安检的正常秩序,又应谨防不懂规矩者肆意而为。毕竟,安检绝非小事,也就绝不能因小失大。 □杨李喆

## 错时共享停车 值得大力推广

郑文:今年,北京市密云城区内39个机关企事业单位将错时对外开放内部停车场,优先保障周边居民车辆停放,夜间可为23个住宅区提供2832个共享泊位,实施电子收费,最大限度地满足居民停车需求。机关企事业单位错时对外开放内部停车场,是顺应社会民意、积极治理城市停车难的好举措,无疑值得赞赏和期待。