

■劳动时评

为高技能人才进入“六级工”时代点赞

□张刃

设立特级技师并保证其相关待遇，还将激励更多劳动者投身产业工人队伍，学习和钻研技术，依靠技能成长成才，立足本职岗位建功立业。这对于加快产业工人队伍建设改革步伐，无疑是一种推进动力。

新华社消息，人力资源社会保障部近日发布通知，开展特级技师评聘试点。这意味着，我国在初级工、中级工、高级工、技师、高级技师之上再设特级技师岗位等级，技能人才进入“六级工”时代。通知要求，特级技师应为企业生产科研一线从事技术

技能工作并具备相应条件的优秀高技能人才。聘用到特级技师岗位的人员，可比照本企业正高级职称人员享受相关待遇。可结合实际情况，按规定享受疗养休假以及落户、住房、医疗保障、子女教育等方面的优待政策。

对于广大技术工人而言，这无疑是个令人鼓舞的利好消息。

众所周知，技术工人队伍是中国制造、中国创造的支撑要素，高技能人才是经济社会发展不可或缺的重要力量，在提高企业竞争力、推动技术创新和科技成果转化、促进产业结构优化升级、转变经济发展方式等方面发挥了重要作用。然而，数据显示，我国技能劳动者2亿人中，虽然高技能人才超过5000万人，但仍不能满足实际需求，技能人

才常年供不应求，求人倍率长期保持在1.5倍以上。个中原因很多，职业发展遭遇“天花板”，通道不畅是重要原因之一。

上世纪五六十年代，我国实行八级技术等级制度，当年的八级工如同今天的大工匠，社会地位、工资待遇甚至超过许多企业高管。上世纪八十年代，我国的技术等级制按照国际惯例改造为初、中、高三级制，后来在高级技工中又相继设置技师、高级技师技术职务，形成新的“五级工”制。

为加快推进产业工人队伍建设改革，2018年，中办、国办印发《关于提高技术工人待遇的意见》提出，鼓励企业增加技术工人的技能等级层次，拓宽技术工人晋升通道，探索设立技能专

家、首席技师、特级技师等岗位。2019年，人社部制定《关于改革完善技能人才评价制度的意见》，提出企业可根据需要，在相应的职业技能等级内划分层次，或在高级技师之上设立特级技师、首席技师等。今天，又正式试点推行特级技师岗位，为进一步畅通技能人才职业发展通道，提高技能人才社会地位和待遇水平，健全完善技能人才职业技能等级制度奠定基础。

首先受益的是技能人才中的能工巧匠，这也是设置特级技师岗位的基础。现实中，这些能工巧匠获得了各种荣誉称号，有的还主持创新工作室，不断创造新业绩，但却没有统一的技术职称。如今，特级技师岗位明确对他们参评予以优先考虑，是对他

们技能、贡献给予名副其实的肯定。

值得注意的是，据人社部统计，第十五届高技能人才评选表彰的30名中华技能大奖获得者平均年龄约48岁，距离他们退休年龄还有十几年。他们晋升特级技师，不仅有助于打破职业发展中的“天花板”问题，进一步畅通高技能人才向上发展的通道，而且能够发挥示范引领作用，影响和带动大批技能人才坚守生产服务一线，实现岗位成长成才。

设立特级技师并保证其相关待遇，还将激励更多劳动者投身产业工人队伍，学习和钻研技术，依靠技能成长成才，立足本职岗位建功立业。这对于加快产业工人队伍建设改革步伐，无疑是一种推进动力。

■每日图评

送“反诈”月饼让节日祝福更有滋味

日前，在上海市公安局闵行分局吴泾派出所的食堂内，民警们正在包装一盒盒新鲜制作的月饼，月饼上有的印有“吴泾派出所”，有的印有“反诈有我”字样，每个月饼的外包装上还贴有一张提示安装国家反诈中心APP的“二维码”。（9月18日中新网）

提高反诈宣传的有效性和针对性，需要采取群众喜闻乐见的方式和通俗易懂的形式，这样才更容易被接受。在月饼上印反诈标语，既是一种形式上的创新，可以让人产生浓厚的兴趣，

又拓展了宣传的平台和载体，让小小月饼能够迅速进入千家万户，浸润到每个角落。利用月饼作为节日的重要食品，在全家人齐聚一起享用的时候，反诈宣传的效果也会更好，更具有辐射性和影响力。

“月饼上面印反诈骗提示”作为形式创新，还会产生更大的外溢效应和扩散效应，对于其他形式化创新并提高宣传效果，都可以引发启示和形成示范效应，让相关部门在运用常态的宣传工具和载体同时，进行细化创新和精准化落实，真正以每个人、每



个群体的不同需求层面去构思研究，让宣传覆盖到社会每个角落，由此形成强大的反诈骗浓厚氛围。正如有网友所说，看似

不经意的形式创新，其间却包含着“以人民为中心”的公共情怀。

□堂吉伟德

■网评锐语

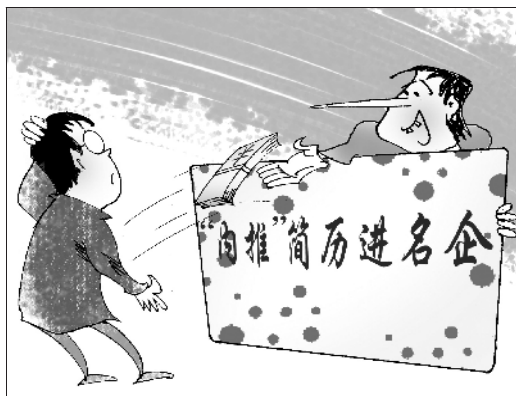
祛除功利浮躁心 让中秋回归本源

刘天放：中秋节，对于中国人来说是仅次于春节的一个重要的传统节日。中秋节是一个高度浓缩中华文化的佳节，其丰富的文化内涵从古至今，都具有持久的价值和魅力。然而，每当中秋节来临之际，中秋文化价值总被淡化，反倒是不断升温的商业气息浓郁。祛除功利浮躁心，让中秋回归本源，才能让中秋文化拥有持久的魅力。当然，利用现代技术和市场能力，培育出与时俱进的中秋文化，也是必要的。

文物建筑活化利用 更须固化保护

汪昌莲：9月20日，北京市西城区发布第二批文物建筑活化利用计划，从即日起北京市第二批10个活化利用文物建筑项目将通过市场化的方式引入社会资本，活化利用、对外开放。在北京西城辖区内，现有不可移动文物370处，目前，这些文物总体腾退比例达92%，一批长期以来不合理使用的文物建筑被解放出来。文物建筑活化利用，更须固化保护。

■世象漫说



■有感而发

“企业宁静日”是给企业减负出实招

据报道，作为“万人助万企活动”的一个重要举措，河南省信阳市光山县政府日前印发《“企业宁静日”制度实施办法（试行）》，决定将每月1日至25日设立为“企业宁静日”。在此期间，除因安全生产、食药安全、环境保护、突发事件、投诉举报、案件查处或上级部署等特殊原因外，任何部门和单位不得以任何形式到企业开展影响正常生产经营的检查活动。（9月21日《工人日报》）

到企业考察参观学习，是我

们经常看到的一种社会现象。甚至有人认为，到企业考察调研的领导越多，参观学习的人越多，规模越大，说明企业的社会影响力越大。其实，对于一些有影响力的明星企业经营者来说，他们的内心是非常复杂的。企业是生产经营的地方，并不是旅游景点，如果考察和参观超过了一定的限度，就会成为企业的负担。

有事即办，无事不扰。“企业宁静日”的实施，是从源头上把企业真正“解放出来”，向社会传递了积极的信号，给了我们

骗局

“互联网、电信、金融等企业校招社招‘内推’，直达团队，一步到位”“国内‘大厂’，职位应有尽有，‘内推’简历100%跟进有回复”……眼下正值“金九银十”招聘旺季，不少声称可以“内推”简历进名企的招聘信息，在应届生的朋友圈中“病毒式”扩散。事实上，这是求职中介利用招聘信息的不对称，做起的付费“内推”的生意骗局。（9月20日《工人日报》）

□陶小莫

有益的启示。

首先，让企业能心无旁骛地搞好生产经营。比如如何研发新的产品，如何提高产品质量，如何降低生产成本，如何开拓新的市场，这些都是企业发展的重中之重。设立“企业宁静日”，无疑给企业做这些实事确保了人手和时间，让企业能踏踏实实地把自己的主营业务做好，夯实发展的基础，练好内功。

所以，“企业宁静日”是给企业减负出实招。我们期待这样的减负实招更多一些。□彭爱珍

■长话短说

职场“军令状”不能成为“侵权状”

“不成功，请离职”，这样的“军令状”有效吗？9月7日，广东省广州市中级人民法院发布一起劳动纠纷裁判结果，记者了解到，这样的职场“军令状”并非员工真实意思表示，不能视为员工主动离职！（9月17日《工人日报》）

所谓的职场“军令状”，是指一些用人单位为了约束、倒逼或激励员工完成某项工作任务，或达到一定的业绩目标，要求或引导员工做出的以离职、免职、降薪等权益减损作为“失败罚责”的承诺或保证。职场“军令状”本质上属于目标激励机制、工作竞争机制，属于激将法，确实能够在一定程度上起到营造竞争氛围、调动员工工作积极性、挖掘员工工作潜能、促进重点问题解决或重要任务攻关、推动工作开展或业绩提升等积极作用，但“军令状”也有底线，有禁区，不能成为“违法状”“侵权状”。用人单位使用“军令状”激励职工，不可任性，不可随心所欲，不可想当然。

在用人单位更多处于强势地位的劳动关系中，要求劳动者硬气起来“违逆”用人单位的意图不立“军令状”是不现实的，仅靠用人单位的自律也行不通。因此各级工会要发挥“娘家人”作用，依法履职，积极参与相关劳动激励机制的制定，代表或组织劳动者与用人单位协商有关内容，向用人单位提出合法合理的建议，发现“军令状”等激励措施中存在违法侵权问题，即向用人单位反映，要求用人单位修改完善，行使监督权。

工会还应支持劳动者就“军令状”涉及的侵权问题向有关部门投诉举报，用法律手段维护自身权益。劳动监察部门有必要在监管过程中加强对用人单位的各式“军令状”的甄别、检查，发现问题后，一方面要求用人单位限期整改，一方面要宣传有关法律知识，增强用人单位的法律意识。□李英锋