

■劳动时评

投资职工提素工程是企业高质量发展的远见之举

□张刃

企业投资职工提素工程，不仅是职工个人的“福利”，更是实现高质量发展的需要，有远见的企业领导，应该树立正确的发展观、人才观，切实抓好职工提素工程。

科学技术日新月异，企业竞争不进则退，各类技能人才成为企业高质量发展不可或缺的要素之一。技能人才哪里来？或招聘延揽，或自行培养，全看企业如何抉择，选择中亦可见企业的发展与人才理念。

《工人日报》报道，山西鹏飞集团通过与省内院校联合办学、完善创新激励机制、设立创

新孵化基地等多项举措，为企业创新发展提供人才支撑。三年来，这家企业的专业技能人才数量增加61%，涌现职工“五小”创新成果136项，产生直接经济效益6000万余元。

这是一则令许多有求学求知愿望的职工受到鼓舞的新闻，也让更多谋求高质量发展的企业看到了投资职工提素工程的积极成果。

商品市场（包括劳动市场）的激烈竞争，让越来越多的低学历、弱技能的劳动者有了求学求知的愿望，提升自身素质，才有竞争“本钱”，才能实现美好生活的追求；同样，激烈的市场竞争也让越来越多的企业认识到，没有高素质的职工队伍，就没有高质量的企业

发展。制定人才战略成为企业的必然选择。

眼睛向外，招聘和延揽技能人才，虽然用人单位有选择余地，但数量很难满足企业需求，而且应聘者不一定能够很快适应岗位所需；眼睛向内，培养自己的员工，提高他们的素质，虽属“自力更生”且需要一定投资，但学习者对工作岗位轻车熟路，提素后即可“顶岗”，迅速转化为新的生产力、创造力。显然，鹏飞集团选择了后者。

在实施职工提素工程中，认定“人人是人才、人人可成才”，鹏飞集团的这个发展、人才理念很重要。何谓人才？从广义讲，能够适配岗位，创造好的效益，并且能够有所创新就是人才。即使是有限的提升，也是迈向成才

的一步。

鹏飞集团如何鼓励职工成长成才？对求学的职工，考入中专学费全免，考入大专减三分之一，考取大学减一半；中专、大专、大学和研究生毕业后职工月工资分别增加50元、100元、200元和1000元；职工考取初、中、高级技术资格证书的，月工资分别增加50元、100元和200元。这笔开支对于企业来说，都可谓“小钱”，但对于求学的职工而言，却不仅是必要的补助，更是一种鼓励，它让职工感到了企业的关爱和支持，增强了求学求知的积极性和努力，也让职工对企业有了更多的认同感、归属感，愿意更好地为企业发展做贡献。

需要指出的是，企业投资职工提素工程，无论钱多钱少，大

多是可以税前列支费用的。此前，职工教育经费的提取比例是工资总额的2.5%，2018年5月，财政部税务总局发布《关于企业职工教育经费税前扣除政策的通知》，规定“企业发生的职工教育经费支出，不超过工资薪金总额8%的部分，准予在计算企业所得税应纳税所得额时扣除；超过部分，准予在以后纳税年度结转扣除。”职工教育经费税前列支且大幅度提高，给企业投资职工提素工程提供了财力保障，企业没有理由不为职工求知求学“买单”。

企业投资职工提素工程，不仅是职工个人的“福利”，更是实现高质量发展的需要，有远见的企业领导，应该树立正确的发展观、人才观，切实抓好职工提素工程。

■每日图评

24小时户外驿站让温暖“不打烊”

日前，山东省济宁市任城区首家24小时自助服务户外驿站正式运行，提供“不打烊”服务。该驿站每天晚间由门禁系统和智能化设备进行管理，新就业形态劳动者通过“齐鲁工惠”APP会员二维码即可开门并享受自助服务。（11月29日《工人日报》）

对于像外卖小哥、外卖骑手、网约车司机等新就业形态劳动者，不但白天要奔波在城市的大街小巷，到了晚上，往往也要继续奔波，为有需要的人提供服务。尤其是对于网约车司机、代驾司机群体，很多人都是通宵工作，可能到其他人早晨上班了，他们才逐

渐收工。这下问题就来了，当他们在夜间为市民的生活提供各种服务的时候，谁来为他们提供服务呢？伴随着山东济宁市首家，也是整个山东省首家24小时“不打烊”的户外驿站正式投入使用，意味着对新就业形态劳动者提供的服务，也开始24小时“不打烊”，对这些劳动者带来的温暖与呵护，同样24小时“不打烊”。

山东济宁的24小时户外驿站内，设置了丰富的服务项目，有需要的劳动者扫码入内以后，可以享受到免费饮水休息、应急避雨热饭、图书报刊阅览、便民工具服务、“爱心妈妈”小屋、应



急爱心药箱、文体活动预约、志愿服务咨询等服务。

24小时户外驿站的出现，一方面为新就业形态劳动者提供了他们所需要的服务；另一方面，

也让他们感受到了来自政府和社会的关爱，增强了他们对自身职业的认同感。所以，济宁市这样的做法，无疑是值得肯定，也是值得学习的。 □苑广阔

■长话短说

以人性化考核让外卖骑手不再被算法“驱赶”

连日来，《工人日报》记者在北京、福州、沈阳等地，跟随多位外卖骑手接单送餐，记录在系统和算法的“驱赶”下他们的跑单状态。调查发现，相对于其他类型的新就业形态劳动者来说，外卖送餐员是更为典型的“与时间赛跑”的群体。（11月29日《工人日报》）

外卖骑手在送餐途中“不顾人身安全”与时间“赛跑”，表面上虽然与用户“美味不能久等”的苛求相关，但关键还在于当前外卖行业业绩考核机制过分依赖算法所导致的人性化缺失。众所周知，随着竞争的白热化，拼服务已是各外卖平台的重点，而送餐的准点率则是重中之重，各外卖平台顺势推出了以准点率为核心的业绩考核机制。显然，这种“唯快是图”的业绩考核机制，是变相鼓励忽视安全风险的投机行为，必然会让外卖骑手在算法的“驱赶”下不惜“拿生命送餐”。因此，外卖平台必须从根本上摒弃“唯快”“唯利”的经营逻辑，设立更为人性化的考核机制，让外卖骑手在送餐路上多一份从容。

实际上，着眼于告别行业粗放式经营的长远发展大计，对外卖骑手实行更人性化的考核机制，也有助于在外卖骑手、平台和用户之间找准利益的平衡点，从根本上改变整个行业的生态。今年7月，全国总工会、人社部等七部门联合印发《关于落实网络餐饮平台责任 切实维护外卖送餐员权益的指导意见》，对保障外卖送餐员正当权益提出全方位要求，明确要求平台企业不得将“最严算法”作为考核要求，通过“算法取中”等方式，切实保护外卖骑手的合法权益。对此，平台要以落实政策要求为契机，积极优化算法规则，让算法始终在人性化考核外卖骑手的价值导向引导下，实现平台、外卖骑手和用户的互利共赢，促进外卖行业高质量发展。 □张智全

■网评锐语

生育假政策要落地 配套措施要跟上

吴学安：11月29日，天津市人大常委修改《天津市人口与计划生育条例》，明确符合法律、法规规定生育子女的夫妻，女方在享受国家规定的生育假（产假）的基础上，增加生育假（产假）六十日，男方享受十五日的陪产假。要让生育假落地生根，需要配套措施尽快跟上，关键要多措并举，形成协同效应。只有如此，才能让鼓励生育的政策行稳致远。

互联网广告要立规矩 更要强化监管

木须虫：近日，国家市场监督管理总局就《互联网广告管理办法（公开征求意见稿）》向社会公开征求意见，意见反馈截止时间为2021年12月25日。《意见稿》提出，以启动播放、视频插播、弹出等形式发布的互联网广告，应当显著标明关闭标志，确保一键关闭，不得有“没有关闭标志或者需要倒计时结束才能关闭”等情形。治理互联网广告侵权营销乱象，立规矩重要，但如何让商家守规矩更重要，有关部门应强化市场监管。

■世象漫说



“数字沉迷”

根据《2020老年人互联网生活报告》，超过10万老人日均在线超10小时。60岁及以上老年用户日均上网时长超1小时，平均一天登录5次App，高于其他年龄段用户。在学会使用移动互联网，跨越“数字鸿沟”之后，不少老年人陷入了“数字沉迷”。（11月28日《北京青年报》） □朱慧卿

■有感而发

细化困难职工认定标准，让“雪中送炭”更精准

黄海汽车集团涂装工沈树梅家庭月收入仅1000多元，略高于辽宁省丹东市最低生活保障标准，可孩子的学费1年就要6500元，家庭生活十分困难。丹东市总工会经过调研，了解到像沈树梅这样不符合政府救助标准，且面临临时性生活困难的职工不少。为此，丹东市总工会对送温暖对象认定标准进行了细化，让更多职工获益。（11月30日《工人日报》）

送温暖工程，是工会帮扶困难职工，协助党委政府解决困难职工生产生活问题而开展的一项品牌工程，在为困难职工“雪中

送炭”同时，也取得了良好的社会效益。然而，由于多种原因，一些地方的送温暖对象标准认定的线条还比较粗，存在个别确实生活困难的职工，没有被列入送温暖对象的情况。

现在好了，不只是丹东市，全国许多地方的工会都对送温暖对象认定标准进行了细化。比如，非个人意愿下岗失业，连续超过6个月未实现再就业，造成家庭生活困难的职工；连续6个月以上家庭收入低于当地低收入家庭标准，未享受政府救助，家庭生活困难的职工；子女非义务教育费用负

担过重，造成家庭生活困难的职工等等，都被许多地方工会明确列入了送温暖对象。让更多类似沈树梅这样遭遇突发性、紧迫性、临时性生活困难的职工得到了及时帮扶，把党和政府及工会组织的温暖送到了他们的心坎上。

笔者以为，细化生活困难职工认定标准，可有效解决部分基层工会对认定标准的理解不一致的现象，让一些确实生活困难，但又不符合政府救助标准的职工也能得到慰问金，切实感受到“雪中送炭”的温暖。 □周家和