

■劳动时评

禁用“最严算法”为从业者补齐“权益短板”

□杨玉龙

“最严算法”一直为人们所诟病，因为算法的时间表让外卖骑手的安全都受到很大威胁。禁用“最严算法”有助于为从业者补齐“权益短板”，但是良法更须善治，“最严算法”最终还要看落实成效。

禁止“最严算法”考核、遏制“以罚代管”、开展职业伤害保障试点……日前，上海市总工会协同市人社局等七部门共同出台《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施意见》。上海市总工会表示，下一步，将与

相关部门密切协作，切实贯彻落实好新就业形态劳动者劳动保障权益新政，推动实现更高质量就业。（2月15日《工人日报》）

“最严算法”一直为人们所诟病，因为算法的时间表让外卖骑手的安全受到很大威胁。去年7月份，多部门联合印发《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》，其中就禁用“最严算法”、提出“算法取中”。这有助于维护外卖送餐员的多种权益，同时也是对行业生态的有效呵护。

伴随着对新就业形态劳动者权益保护的重视，各地也纷纷出台举措。此次上海市《实施意

见》就明确将以相关平台企业为重点，开展当地平台灵活就业人员职业伤害保障试点，要求平台优化算法原则，禁止平台将“最严算法”作为考核要求，遏制“以罚代管”。其目的同样是为了补齐“权益短板”，让从业者的权益更有保障。

当然，要让各平台企业禁用“最严算法”，离不开从严落实，这需要从多方面努力。从行业监管角度来看，一方面有必要指导督促平台企业制定修订平台进入退出、订单分配、计件单价等直接涉及劳动者权益的制度规则和平台算法；另一方面也需要加强行业监管，对于突破规定的，要拿出切实可行的惩治措施。

同时，从行业及平台自身来讲，应该切实尊重劳动者的合法权益。诚如此前有媒体指出，一旦平台放弃“最严算法”，改用“算法取中”等方式确定考核要素，外卖送餐员就会降低通过冒险行为赶时间的可能性。从情理角度来讲，确如其言。对于平台来讲，应该主动完善算法规则的制定程序，要通过职工代表大会等民主管理方式，保障劳动者的知情权、参与权。

此外，也要充分发挥工会组织作用。上海市《实施意见》就提出，各级工会组织要推动平台企业尤其是头部企业及其关联企业依法建会，通过多种形式，广泛组织新就业形态劳动者

加入工会。在此基础上，切实加强工会对新就业形态劳动者的服务和保障。针对此，也就需要各级工会组织积极行动起来，大力推动行业劳动标准的制定与实施。

综合而言，禁用“最严算法”有助于为从业者补齐“权益短板”，但是良法更须善治，“最严算法”最终还要看落实成效。而法律的“护航”同样不容小觑。比如，对于侵害劳动者合法权益的，就需要加大监管整治力度。而完善就业服务体系、优化社会保险经办、加强职业技能培训、改善工作生活条件等方面的措施，也有助于使新就业形态劳动者权益更有保障。

■每日图评

“爱心驿站”服务辐射面应进一步扩大

太原市目前有10万余名户外劳动者。他们在工作遇到诸多困难，饮水难、热饭难、休息难、如厕难……作为全市职工的“娘家人”，太原市总工会从2016年起，将“户外劳动者爱心驿站”创建工作作为一项重要任务抓紧抓实，累计投入资金350余万元高标准建设爱心驿站。截至目前，全市共建起166个爱心驿站。（2月15日《太原晚报》）

“户外劳动者爱心驿站”虽小，却汇聚着政府部门和社会的一片爱心，这对于营造良好的城市环境，加强现代化城市管理和文明城市创建，都具有积极推动

作用。为户外劳动者建设“爱心驿站”多多益善。众所周知，环卫工、市政园林工、快递员、外卖员等，这些户外劳动者的工作环境相对于其他工作岗位要艰苦得多、恶劣得多。特别是冬季刮风下雪的时候，他们无法在工作中离开岗位，而此时如果不能找到一个暂时的栖身之所，他们的身体又抵挡不住，在这个时候，他们最需要的就是能够有一个地方暂时遮风挡雨、驱寒暖身。毋庸置疑，“爱心驿站”的建设与运行，不仅极大地改善了这些特殊群体的工作环境，更为他们舒心工作、安心工作打造了温馨港



湾。让户外劳动者冷可取暖、热可纳凉、渴可喝水、累可歇脚，改善其休息环境，共享城市发展成果，是社会各方面的应有责

任。各地政府部门和工会要坚持人民至上的理念，不断完善服务内容，扩大“爱心驿站”服务的辐射面，提升户外劳动者的服务保障水平。 □潘铎印

■长话短说

期待有更多“健康管家”护航职工健康

“气温很低，‘三高’人群及心脑血管疾病患者属于高危人群，我们对这些人实施健康干预服务，督促提醒及时就医或复查。”新年伊始，江苏油田安全环保部健康室的黄永生开始忙碌起来。近年来，该油田大力实施“健康油田”计划，践行“大健康”和“快乐工作，幸福生活”理念，建立了职工健康管理系统，强化职业健康责任，对高危人员制定“一人一策”健康干预措施，让职工有了专属的“健康管家”。2021年，江苏油田被评为“江苏省健康企业”。（2月15日《工人日报》）

江苏油田之所以被评为该省的“健康企业”，应该说是其为职工提供了一种全新的、更为贴心和暖心的动态健康管理服务。职工有了专属的“健康管家”，可以说是企业将职工健康管理作为安全生产管理的一项重要内容加以具体化，把职工健康保障体系建设真正落到了实处。

随着社会经济的发展，人们生活水平的提高，职工对健康的要求也随之提高。企业本着“预防为主”原则，建立职工健康档案，让职工有专属的“健康管家”，特别是对健康高风险的职工进行重点跟踪和监测，确保了职工身体处于良好状态。此举既有效避免了高风险作业岗位职工带病上岗，消除企业安全生产隐患，同时也维护了职工健康权益，有利于促进企业安全生产和精神文明建设，凸显了以人为本的企业文化。

笔者以为，职工专属“健康管家”服务模式，较好地为职工提供了个性化的健康管理服务，既是对职工健康动态管理的有益尝试，又拉近了企业与职工之间的距离，让职工深切感受到企业人文关怀的温暖。期待有更多职工专属“健康管家”进企业，护航职工健康。

□周家和

■网评锐语

规范使用汉字需要更多人参与

李雪：为进一步规范出版、影视及相关新媒体等大众传播媒介汉字使用，中国出版协会等11家协会、学会日前联合发布《关于规范使用汉字的倡议》。规范使用汉字、表现汉字之美，需要全社会共同努力。同时规范使用汉字不仅是个人文化修养的体现，更关乎着中华文化精神的传承，需要每个人参与进来。

■世象漫说



促进毕业生就业

这段时间，不少“双一流”高校陆续发布了2021届毕业生质量报告。据教育部统计数据，2022年高校毕业生规模将达到1076万人，比上年增加167万人，规模和增量均创历史新高。新春刚过，2月6日国家发改委发文指出，要把促进高校毕业生就业作为今年就业工作重中之重。毕业生的动向备受社会关注。（2月14日《中国青年报》） □毕传国

帮助更多人实现“家门口就业”

天歌：2月14日上午，江西省九江市德安县第二场“春风送温暖，就业送真情”招聘会在义峰山公园如约而至。此次招聘活动为求职者们提供了一道“盛宴”，其目的就是要帮助求职者找到心仪的工作，帮助其在家门口就业，能够照顾父母、照料子女。要想留住务工人员，除了需要提供令人满意的工资福利、工作环境等等，也需要企业充分考虑到这些本地务工者的现实需求，采取更加灵活、人性化的管理模式，这样，才会有更多人愿意留下来。

■有感而发

“轮椅上的职工之家”，亲切且温暖

“这里有免费食堂、有康复锻炼设备、有专业的培训指导和照料服务，每逢节日还给我们发米面油，在这工作和生活很适合我们这些身体不便的职工。”近日，山东省菏泽市鄄城县广强残疾人创业孵化中心残疾职工黎贵喜说。该中心工会专门为残疾职工打造了职工之家，不仅免费开展各类培训、提供就业岗位，还帮助他们实现就业创业，被当地职工称为“轮椅上的职工之家”。（2月15日《工人日报》）

“职工之家”很普遍，但被

职工亲切地称为“轮椅上的职工之家”不常见。广强残疾人创业孵化中心的“职工之家”之所以得到认可，是因为它不仅为残疾人提供就业创业平台，更注重在精神上帮助他们，定期开展心理健康知识讲座，帮助残疾职工克服心理障碍，以阳光的心态面对生活，实现自身价值。

残疾人因为生理原因，就业和生活比正常人困难得多；因为心理原因，他们非常敏感，精神上更容易受到伤害。所以，残疾职工需要更多的呵护和关爱。残疾

人的职工之家，需要根据残疾人的个体条件，有针对性地开展就业培训、提供适合岗位。同时，还要做好他们的心理咨询和辅导。工会组织只有付出更多努力，把工作做得更实、更细，才能服务到残疾职工的心里，才能让他们真正体会到“家”的温暖。

工作只有分工不同，没有贵贱之分。残疾人和正常人一样，都是光荣的劳动者。我们向残疾人致敬，向用真情和爱心打造“轮椅上的职工之家”的工会组织致敬！ □余清明