

■劳动时评

# 加大薪酬分配激励，以技提薪成就共赢

□向秋

技能是强国之基、立业之本。加大薪酬分配激励，多维发力支持提技提薪，让技能人才尝到甜头、铆足劲头，能够更好助力其实现人生出彩，同时为经济高质量发展注入澎湃动能。

技能人才最低工资的主要参考因素有哪些？可采取什么方法确定最低工资？记者11月14日获悉，人力资源和社会保障部近日发布《技能人才最低工资分类参考指引》（以下简称《指引》），为区域、行业、企业分类合理确定技能人才最低工资提供参考和指导。

技能人才是我国人才队伍的重要组成部分，是建设现代化产业体系、推动高质量发展的重要

支撑。培育发展新质生产力、推动产业转型升级，需要进一步激发技能人才干事创业的积极性、主动性、创造性。《指引》在法定最低工资标准之上分岗位类别和技能水平等级，合理确定技能人才最低工资，推动市场主体为技能合理付薪，促进形成职工增技、企业增效、技能增收的良性循环。

提高薪酬政策精准度。近年来，我国技能人才工资分配制度逐步健全，薪酬水平取得不断增长。为进一步细化技能人才相关薪酬标准和落实措施，《指引》引导区域、行业、企业根据自身实际情况，参考《指引》提供的方法，通过集体协商或履行民主管理程序等方式，在当地最低工资标准之上，分类分级合理确定技能人才最低工资。比如，《指引》明确规定，基础类、重要类、关键类、核心类岗位的月最

低工资，一般分别按不低于本地法定月最低工资标准105%、120%、150%、200%确定。通过落细技能导向薪酬分配制度，为区域、行业、企业协商确定技能人才最低工资提供了更有针对性的指导、参考和标杆。

让技能人才更有奔头。目前，全国技能劳动者总量超过2.2亿人，他们是产业工人的重要组成部分。《指引》聚焦技能劳动者最关心、最直接、最现实的利益问题，规定技能人才月最低工资，依据其岗位类别一定幅度高于本地法定月最低工资标准。《指引》遵循凸显技能要素价值、合理反映技能差别，强化技能水平、贡献与工资水平之间的关联，让多劳者多得、技高者多得、创新者多得，有助于激发劳动者提高技能、钻研技能的热情。相关政策能让广大技能劳动者真切感受到自身劳

动价值被尊重和认可，让他们既有“面子”也有“里子”。

帮助企业吸引和留住技能人才。技能人才对于企业的重要性不言而喻。在竞争激烈的环境中，企业想要取得优势地位，一支高素质、专业化的技能人才队伍是关键所在。让技能人才“劳有所得”，离不开企业“真金白银”的投入。在当前加快发展新质生产力的背景下，更好的薪酬待遇是企业吸引和留住技能人才最有效的措施。长远来看，企业留住并用好高技能人才，才能提高核心竞争力。企业应当有格局和勇气，落实企业技能人才最低工资应不低于所在区域或行业确定的技能人才最低工资要求，以提高技能人才待遇激发其创新动力，推动形成技能人才薪酬提升和企业高质量发展的良性循环。

激励更多人走上技能成才之路。当前，与加快发展新质生产力、推动产业转型升级需求相比，我国技能人才队伍仍然存在总量、结构等方面的问题。《指引》以确定技能人才最低工资为切入点，引导区域、行业、企业科学评价技能要素贡献，推动市场主体为技能合理付薪，有助于增强技能人才职业选择意愿，提升技能人才职业认同感，使更多年轻人愿意学技术，从而壮大技能人才队伍、优化技能人才结构，推动形成“崇尚一技之长、不唯学历凭能力”的社会氛围。

技能是强国之基、立业之本。加大薪酬分配激励，多维发力支持提技提薪，让技能人才尝到甜头、铆足劲头，能够更好助力其实现人生出彩，同时为经济高质量发展注入澎湃动能。

■每日图评

## “我当一天安全员”提升全员安全责任意识

近日，国家电投抚顺辽电运营管理有限公司工会创新开展了“我当一天安全员”活动。活动由各班长每日指定一名职工担任群众“安全员”，全面参与班组安全生产工作，包括当日安全教育提示，监督作业安全部署、工作票填写情况等。截至目前，“安全员”共发现各类安全问题40余项并全部得到整改，有效提升了现场管理水平。（11月14日《辽宁工人报》）

安全生产是企业发展的生命线，而全员安全责任意识则是守护这条生命线的核心基石。开展“我当一天安全员”活动，让职工从安全管理“旁观者”变身为参与者，此举有利于提升全员安全责任意识。

实践证明，安全管理的关键是“全员共治”，而非“安全员独管”。当每一个职工都以“安全生产人人有责”姿态对待工作，企业的安全生产防线就能牢牢守住。国家电投抚顺辽电运营管理有限公司的职工担任群众“安全员”后，及时发现并督促有关部门整改40多项安全隐患的工作成效，就是一个很好的诠释。

笔者以为，安全责任，重于泰山。“我当一天安全员”活动的重要意义，不仅在于排查了多少隐患、整改了多少问题，更在于唤醒每一位职工的全员安全责任意识，切身感受安全责任的重要性，从而增强主动遵守安全规程的自觉性。期待更多企业能借



鉴这一创新模式，让安全责任牢牢扎在每个职工心中，为企业高

质量发展筑牢安全基石。

□周家和

■世象漫说



套路

“3、2、1，上链接！”“只剩最后100单！”……“双11”大促期间，一些电商主播频频发布惊人销售数据、营造商品热销氛围，诱导消费者下单。然而有消费者反映，部分直播间内的“限时福利”并不“限时”，一些声称“已抢空”的产品仍然在售。（11月13日 新华社）

□朱慧卿

■有感而发

## “一票游多日”解锁文旅新体验

长期以来，我国大多数景区实行门票单日有效制度，游客行程多集中于“一日游”。近年来，多地旅游景区完善票务规则，实行“一票游多日”，即购买一张门票后，可以在规定时间内多次到景区游玩，满足游客“过夜游”“深度游”等需求。（11月15日《人民日报》）

过去，受门票时间限制，游客往往像执行任务的特种兵，在有限时间内快速打卡景点，身心俱疲。如今，一张门票可在规定时间内多次进出景区，游客能从容安排行程，深度探索景区。这种深度体验，不仅满足了游客对旅游品质的追求，更让旅游回归了休闲放松的本质。

这一制度也为景区及周边地区的经济发展注入了强大动力，推动旅游消费从“单点式”打卡向“全域式”消费转变。以广西国家A级旅游景区为例，“一票3日使用制”实施后，部分景区游客平均停留时间大幅延长，从4小时增至10小时。游客停留时间增加，通常

会带动吃、住、行、游、购、娱等综合消费的增长，可为地方经济带来新的增长点。

在“一票游多日”推行过程中，政府的支持与引导至关重要。广西推出景区“引流阶梯式补助”政策，激发景区参与门票优惠活动的内生动力，吸引了众多A级旅游景区自愿实施“一票游多日”。这为其他地区提供了有益借鉴，通过配套补助、扩大宣传等方式，为景区提供政策支持、资金激励和流量导入，帮助景区解决暂时的困难，推动“一票游多日”制度更好地落地生根。

“一票游多日”制度作为撬动旅游高质量发展的新支点，正以其独特的魅力和强大的活力，引领旅游业迈向新的发展阶段。期待更多景区能够借鉴成功经验，结合自身实际，不断完善票务规则，提升旅游服务质量，为游客带来更多美好的旅游体验，为地方经济发展注入更多动力。

□王琦

■长话短说

## “百场心愈”守护职工“心”能量

今年以来，甘肃省民乐县总工会与县政法委创新推出“百场心愈”心理服务工程，将定制化、沉浸式心理服务送到企业班组和职工身边，推动工会心理健康服务从“普惠覆盖”迈向“精准滴灌”，构建起全方位、多层次、精准化的职工心理健康服务体系。截至目前，“百场心愈”已完成近百场活动，覆盖职工1.1万余人次，帮助300余名职工摆脱心理危机，推动当地各类劳动纠纷发生率下降30%。（11月16日《工人日报》）

在现代快节奏的工作环境中，劳动者要面对各种压力。甘肃省民乐县总工会创新推出“百场心愈”工程，深入不同行业、岗位和职工群体，精准识别心理需求，提供量身定制的心理关怀，这一做法值得点赞。

一方面，“百场心愈”工程将定制化、沉浸式心理服务融入职工日常工作生活场景，把心理疏导前移到治理前端，实现了服务供给与风险等级的精准匹配，让快递员、货车司机等群体学会情绪管理，在平凡工作中拥有价值感，进而有效预防因心理问题引发的社会风险。

另一方面，这场充满温度的“心”关怀，不仅缓解了职工压力，更让职工感受到工会的温暖。带着这份“心”能量，职工们获得了专业的心理支持和情感慰藉，能够以更饱满的状态投入工作；对企业而言，收获了更稳定的职工队伍和更高的工作效率；对社会治理而言，有利于源头上预防矛盾，促进社会和谐。

劳动者的心理健康绝非个人私事，而是关乎社会和谐稳定的大事。“百场心愈”创新实践充分证明，关爱职工心理健康既是民生工程，也是治理智慧。当每一位劳动者都能学会管理情绪、缓解压力，改变的不仅是个人心理韧性，更是整个社会的温度与包容度。期待这样的“心灵工程”能够推广开来，照亮更多劳动者的前行之路。

□刘予涵