

# 为“小哥”提供更多“权益+”服务需多方合力

本报评论员 吴迪

院“小哥学院”“小哥公寓”“小哥餐厅”等纷纷出现——据1月5日工人日报客户端报道,去年,山东昌邑市委组织部牵头、市总工会等多部门共同推出“小哥学院”服务品牌,一年来已接诊1200余人次;浙江杭州余杭区五常街道总工会构建“工会+社区+小哥”三方协调机制,开设“小哥学院”,帮助快递员、外卖送餐员等提升学历;上海普陀区总工会为小哥群体提供“小哥公寓”,满足其安居需求;安徽合肥某社区在惠民食堂推出“小哥餐厅”,让小哥10元钱吃到饱。

近年来,各地多部门努力为新业态形态劳动者提供更周到服务。各级工会围绕“冷可取暖、热可纳凉、渴可喝水、累可歇脚”等目标,为新业态形态劳动者建起了诸多类型的爱心驿站,不断拓展服务外延、细化服务内容。近距感知新业态形态劳动者的冷暖,才能让服务更精准适配,更直抵人心。

以“小哥医院”为例,外卖骑手、快递小哥以及网约车司机等在工作中难免会遇到摔伤、冻伤、中暑、车祸等,“小哥医院”为这些劳动者就近、及时、方便就医,提供了很大帮助。针对小哥们长时间户外工作的现实,

河北廊坊市总工会为多个快递企业的一线小哥组织免费体检,针对健康问题提供合理化建议。援建环卫工、网约车司机等群体通宵达旦的工作性质,山西太原市总和迎泽区总依托闲置资源,设立了几十个24小时爱心驿站,让户外劳动者可以随时扫码进入,上网、避寒、休息、应急用药,一应俱全。各地工会落实安全“双15工程”的目标及要求,截至去年12月中旬,全国主要城市和城市重点区域建成服务站点近16万个,覆盖职工群众超1亿人,日服务户外劳动者300多万人次。从实践看,聚焦关键诉求、依托优势资源、解决痛点问题,是不少地方工会的工作经验。

多部门携手合作,织密新业态劳动者权益保障网,是各地呵护新业态劳动者权益、提升服务效能的密码。

比如,充分发挥“工会+法院”“工会+人社”等多部门合作机制的优势,各地在治理欠薪、确认劳动关系、司法解纷、提供法律援助等方面持续发力,有效化解劳动纠纷。再如,鼓励倡导并积极联合平台企业、行业协会等从不同角度发力,让托举新业态劳动者

权益的“手”更宽厚有力。一些头部外卖平台企业在地方工会指导下推出“严寒保护”应急机制,为骑手实时推送最近的驿站信息、配发冬季常用药等。“众人拾柴火焰高”的道理再一次得到验证。

“建好用好工人文化宫、职工书屋、工人疗休养院、服务中心等,加强和规范工会户外劳动者服务站点建设”“叫响做实工会送温暖、送清凉、金秋助学、职工医疗互助等工作品牌”“推进‘工会+法院+检察院+人社+司法’协作联动机制”,开通12351工会服务职工热线……为小哥做好“权益+”服务,各地工会努力做强服务阵地、创新服务项目。同时,我们希望这些关爱能以更加细腻的姿态关照更多劳动者,例如驿站无线网络+1格、骑手换电修车点+1处、健康保障+1份等。

从爱心驿站到“小哥医院”“小哥公寓”等,包括工会在内的相关部门着力解决的不仅是小哥们的烦恼问题,更是以“权益+”服务在努力提升劳动者的“权益温度”,让新业态形态劳动者的工作有劲头、权益有保障、生活有盼头,这无疑是我们的共同期待。

## 社评

中国新闻名专栏

从爱心驿站到“小哥医院”“小哥公寓”等,包括工会在内的相关部门着力解决的不仅是小哥们的烦恼问题,更是以“权益+”服务在努力提升劳动者的“权益温度”,让新业态形态劳动者的工作有劲头、权益有保障、生活有盼头,这无疑是我们的共同期待。

穿行于大街小巷的快递小哥、外卖骑手,为百姓生活提供了诸多便利,与此同时,不少地方也在努力为他们提供更多关爱,“小哥医

## “春节留人”要多出实招

戴先任

据1月7日新华社报道,为支持企业春节前后稳工稳产,广东东莞实施《关于春节前后暖工稳产促消费的若干措施》,从稳工稳岗促就业、稳产促增抢先机、丰富供给促消费方面使用政策工具包。

春节脚步临近,不少外出务工人员提前踏上返乡之路。每年春节前后,正是一些城市“用工荒”压力最大的时候,一些行业将面临招工难问题。然而,城市要运转、生活要继续,很多行业的生产不能停歇。为此,一些城市积极推出“留人”“抢工”措施。此次东莞未雨绸缪,对于缓解“用工荒”或能起到积极作用。

比如,东莞对春节返乡的重点企业外省户籍务工人员发放交通补贴,回来得越早补贴越高,同时,对企业招工也有相应补贴,从中可见东莞留人、招人的诚意满满,这对其他城市不无借鉴价值。

城市“用工荒”有不少共性原因。首先是受到春节返乡潮等周期性因素影响。其次,我国人口老龄化加剧,劳动年龄人口总量呈下降之势,一定程度上导致劳动力密集型行业出现缺口现象。此外,技能人才不足、高素质产业工人在一些地方出现结构性短缺压力,而这与职业教育尚未适应时代发展需要有关。

所以,支持企业稳工稳产,防范城市“用工荒”,相关企业及城市要从现实痛点出发,想方设法“招得来、留得住”。

多年来,一些企业等到春节前后才想起花式引才、招工,很多时候成了应急之举、权宜之计。事实上,让企业的劳动力队伍保持稳定,需要立足留人先留心。比如,不仅要在物质层面提高劳动者待遇,还要在精神层面善待劳动者、尊重劳动者,把堵心的诉求变成舒心的体验,这样才能让劳动力、技能人才有尊严地工作和生活,涵养对企业和城市的认同感、归属感。此外,政府部门、工会组织等也要拓展服务手段,帮助企业与劳动力输出地开展劳务协作对接,同时,不断完善技能人才发展规划,提升职业教育与社会需求的适配度。

“春节留人”要出实招。春节前后稳工稳产,“留人”招工不是一时之策,权宜之计,各方都要更加重视劳动者这一经济发展的宝贵资源,把“招得来、留得住”的工作做得更饱满,摆脱用工之困,实现劳动者、企业和城市发展的共赢。



## 图说

## 乱

无须提供身份证和人脸识别、无须登记信息……据近日《中国青年报》报道,“网约房”以其在线选房、电子支付等优势赢得许多人青睐,但现实中也存在无法落实实名、实数等制度的情况。未经有效监管的“网约房”极易滋生违法犯罪,消防、卫生等问题也是较大隐患。

有些事情,自由过度就可能成了为所欲为。移动互联网时代,“网约房”的便捷性是一种进步,并不意味着可以省略必要的手续。眼下一些商家无原则、无底线地大开方便口子,有迎合消费者嫌麻烦、图省事的考量,也不排除为节省运维成本而存在偷懒和侥幸心理。其实,近来涌现的民宿、电竞酒店等住宿类新业态,在发展过程中也不同程度的出现类似乱象。市场最早产生于某脱口秀演员发布的一条动态,引发许多人的共鸣。(见1月6日《中国青年报》)

李法明/图 福超/文

# 线上得体的沟通是对彼此的尊重

杨朝清

网络线上聊天时字斟句酌地修改聊天词汇,把“好的”改为“好哪”“好哒”,把“哈哈”增强为一连串的“哈哈哈哈哈”……这些操作在网上被称为“文字讨好症”。这个概念最早产生于某脱口秀演员发布的一条动态,引发许多人的共鸣。(见1月6日《中国青年报》)

线上聊天已经成为人际交流的常态。很多时候“文字讨好”是一种无奈,即为尽可能减少信息不对称带来的理解偏差甚至产生误会的可能。

有调查显示,信息传递的构成是7%的言语内容、38%语音语调、55%肢体语言。有社会学家认为,事物对个体社会行为的

影响往往在于象征意义,而事物的象征意义源于个体与他人的互动。在线下场合,人际交流除了语言之外,还可以通过肢体动作、表情、腔调、语气等来辅助,从而确保自己想要表达的信息被清晰、准确地传播出去。而线上聊天时,一方不能直接感受到另一方的肢体语言、语音语调等“附加信息”“增值信息”,双方只能通过有限的文字和符号来理解。但面对同样的文字和符号,不同的人往往会有不同的认知和理解。为了更清晰、精准地表达自己的信息,人们不得不在文字和符号上进行修饰和包装。就此而言,“文字讨好”是互联网沟通模式下的一种产物。对于这种互联网社交方式,不必戴着有色眼镜看待。

每个人都渴望被世界温柔相待,在互联网世界沟通交流时同样如此。“文字讨好”至

少传递出一种友善、利他的态度,与人为善也好,推己及人也罢,每个人都有情绪情感需要被他人尊重、认同。有时,通过线上聊天可以更便捷、高效地传递自己的观点与诉求,同时避免一些线下沟通时可能出现的尴尬、不便。

人与人之间熟悉的程度不同。面对知根知底、互动频繁的“强关系”,“文字讨好”通常没有多大必要;而面对一些平常接触不多、联系不频繁的“弱关系”,必要的尊重和礼貌,是对自己的一种保护,有助于让自己更容易得到对方的接纳和理解。

没有人是一座孤岛。有效、得体的沟通,是对彼此情绪价值的尊重与回应。不管采取何种社交表达方式,既清晰精准表达自己的想法,也尊重对方的情绪情感,才是应有的模样。

有的用人单位在审批事假过程中,只强调规章制度或劳动管理的刚性,无视劳动者基于公序良俗等因素产生的请假刚需。如“请假回家奔丧被开除”“请假参加女儿婚礼被开除”等劳动争议案例不少,而法院大都对用人单位的做法给出否定性评价,也用案例不断纠正用人单位的事假审批管理的不当行为。

事假制度所保障的对象,是劳动者处理个人紧急事务或非本人不能处理的家庭事务等情形下的相关权益。现实中,这种事假权益是一种正当、必要的权益,每个人都可能会遇到需要请事假的时候。用人单位制定有关事假审批管理的规章制度,应该实现内容和程序双重合法,尊重工会和职工的意见,而在执行事假规则的过程中,应该秉持人性化理念,尊重劳动者必要、合理的请假需求。

在劳动者眼里,一个尊重员工、关怀员工、愿与员工共情且共渡难关的企业,才是值得托付激情与理想之所。这种精神价值,值得更多企业深思。

工人日报 网评

### 滨州一中“行政天团”走红: 火焰点燃火焰,灵魂唤醒灵魂

龚先生

这几天,一段滨州市第一中学老师组团跳“科目三”的视频爆红。几位老师劲爆的舞姿、酷酷的表情,引得学生尖叫连连、掌声阵阵。一群始终走在时代前沿的老师,一群不断向年轻人学习的老师,一群对待舞蹈也有认真态度的老师,一群让学生感到亲切和亲近的老师。教育从来不仅是一种单向的灌输,更是一种双向的互动。教育的真谛不在于传授本领,而在于激励、唤醒、鼓舞。愿新的一年,像滨州一中这样的学校越来越多,像“行政天团”这样的老师也越来越多。

网友跟贴——

@建华:用心的付出和投入必然能真的感动学生。

@朱莉:“行政天团”展示了教育应有的样子。

阅读全文请扫码“工人日报e网评”

## 危化品地下交易,危害不容小觑

戴圣宜

在客运站、居民楼等人流密集之处,隐藏着一些非法加油站、油罐车,未采取安防措施,风险隐患大……记者近期在多地调查发现,汽油、甲醇地下非法销售在一些地方依然存在。这些地下交易的油品、甲醇虽然价格便宜,但质量往往不合格,容易引发爆燃事故,危害公共安全。(见1月5日《新华每日电讯》)

根据应急管理等部门联合发布的2022年第8号公告,成品油中除润滑油外,汽油、柴油、煤油、甲醇均已被纳入危化品目录。但现实中,很多人对危化品的概念认知比较狭窄,往往不会将常见的汽油柴油当回事。严厉打击包括汽油柴油在内的危化品地下交易,对规范市场秩序、保障公共安全、普及科学常识,都有重要意义。

汽油、甲醇等危化品的地下非法交易行为在一些地方长期存在,一是因为隐蔽,查处难度大。地下油品交易的上下游供应链点多面广,隐蔽分布,监管触角难以及时发现。二是因为暴利,打而不绝。比如据记者调查,“一处窝点,20分钟内就偷逃税款5000多元”。

危化品地下非法交易带来的安全隐患和公共危害不容小觑。比如,因质量不合格,尾气排放超标,不仅会破坏环境,还可能危害车辆发动机,甚至容易引发爆燃事故。又如,这些地下交易常出现在客运站等人流密集区域,成为隐藏在人们身边的“定时炸弹”,给公共安全造成严重威胁。

对危化品地下非法交易要零容忍。为此,监管部门要加大查处力度,提升监管水平,在关键环节斩断黑产业链,健全危化品生产、流通、销售及购买的全流程追踪监管系统等。同时,公安、市场监管、应急管理等部门要形成合力,齐抓共管,加大不法分子的违法成本,让危化品地下买卖成为“赔本买卖”。此外,也需要提升公共安全意识,积极举报非法地下交易行为,全方位夹击才可能让非法交易无处遁形。

魔高一尺,道高一丈。让每一辆危化品运输车知来路、知去向,让每一种危化品可溯源、受监管,相信办法总比困难多。

## 媒体声音

### ◇发挥好数据要素乘数效应

国家数据局等17部门近日联合印发《“数据要素×”三年行动计划(2024—2026年)》,提出到2026年底,数据要素应用广度和深度大幅拓展,数据要素乘数效应得到显现。

《经济日报》评论说,实施“数据要素×”行动,就是要发挥我国超大规模市场、海量数据资源、丰富应用场景等多重优势,实现经济规模和效率的倍增。发挥数据要素乘数效应,要以推动数据要素高水平应用为主线,着力提升数据供给水平,优化数据流通环境,加强数据安全保障,从而充分实现数据要素价值,为推动高质量发展提供有力支撑。

### ◇让送温暖成为“雪中送炭”

岁末年终,如何让送温暖成为“雪中送炭”,考验着相关部门的智慧和担当,考验着为民服务的能力和水平。

红网评论说,如果送温暖模式固定,不问群众需要什么,无疑背离了送温暖活动的初衷。对留守儿童来说,一张和家人团聚的火车票也许是他们最期盼的;对基层群众来说,领导干部和他们同坐小板凳,说一说惠民政策,谈一谈发展思路,无疑是将政策送到心坎上。送温暖要确保实效,就需要把“米面油”变成群众急需的、喜欢的物品送给他们,让慰问暖到群众心窝子。

### ◇地域“互谢”孕育旅游持续发展契机

近日,为答谢东北“老铁”对游学“小砂糖橘”的暖心守护,广西送给哈尔滨189吨砂糖橘、沃柑。为了答谢这份“答谢”,黑龙江准备了10万盒蔓越莓送往南宁。

《中国妇女报》评论说,广西与黑龙江各自拥有独特的旅游资源,两地之间的旅游合作具有巨大的市场潜力和发展空间。地域间的“互谢”不仅是物质层面的交流,更是深层次的文化与价值观的认同。这种情感纽带源于对彼此文化的尊重与欣赏,源于对美好生活的共同追求。正是因为有了这样的认同感,“互谢”才成为一种可能,也才有了更多合作的可能。(弓长整理)

# 审批事假中的人性化也是企业“软实力”

李英锋

2021年,因多名至亲相继患病,妻子分娩等原因,李兴(化名)在两个月内连休37天。其所在公司不同意他继续休假的请求,李兴在公司未批准休假的情况下未到岗上班,被公司以旷工为由解聘。李兴认为,公司的做法构成违法解除劳动合同,应当向其给付赔偿并诉至法院。日前,北京市第二中级人民法院判决法院应支付李兴解除劳动合同经济补偿金87679.04元。(见1月4日《工人日报》)

对涉事用人单位的事假审批管理做出了司法层面的否定性评价。这一案例具有共性的法治教育意义,有助于各方看清有关事假的权利义务边界,统一有关事假审批管理的共识,拿捏好事假审批管理的人性和理性尺度。

在密集发生的家庭变故面前,家庭顶梁柱必须承担应有的责任。实际上,照顾父母、妻子、子女不仅是一种人伦道德责任,也是法定的赡养、抚养责任。当履行这些责任与到岗工作产生冲突时,就意味着,请事假已成为劳动者迫不得已的刚需。

当然,企业也有自己的苦衷,一个岗位长期无人值守,必然影响企业运转。但从“员工

是企业第一生产力”的角度看,企业应充分体谅劳动者的特殊情况,适当调配人手分担其工作,用匹配劳动者履行家庭责任需求的事假长度向劳动者提供支持。这样的事假审批管理,既能化解劳动者的后顾之忧,也能预防和减少劳动争议,促进劳动关系的和谐健康发展。

从现实看,事假审批管理因公司而异有规则不明的原因。有关法律法规对婚假、产假、病假、年休假等做出了明确规定,但未明确事假规则。在劳动管理实践中,用人单位大都依托规章制度对事假进行审批管理,不同的用人单位对事假的理解、把握不同,在审批管理事假时的尺度不一。