

学习贯彻习近平总书记重要讲话精神 书写工运事业壮丽时代篇章

紧紧围绕中心大局 在推进中国式现代化中彰显工会作为

贾玉梅

习近平总书记在庆祝中华全国总工会成立100周年暨全国劳动模范和先进工作者表彰大会上强调,党的二十大明确了以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业的中心任务。这一中心任务,就是我国工人运动的时代主题。新时代新征程,必须紧紧围绕党的中心任务,汇聚起工人阶级和广大劳动群众的磅礴力量。

习近平总书记的重要讲话,对工人阶级和工会组织寄予了殷切期望,为党的工运事业和工会工作标注了新的历史坐标,深远指明了工会工作的前进方向。各级工会要牢记习近平总书记的殷殷嘱托,牢牢把握我国工人运动的时代主题,找准工会工作与党的中心任务的结合点、切入点、着力点,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,团结动员广大职工贯彻新发展理念、服务构建新发展格局、推动高质量发展,奋力谱写中国式现代化新篇章。

强化职工思想政治引领,汇聚推进中国式现代化的磅礴力量

习近平总书记指出,要坚持正确政治方向,把广大职工和劳动群众紧紧团结在党的周围。党的十八大以来,着眼巩固党长期执政的阶级基础和群众基础,习近平同志高度重视加强对职工群众的思想政治引领,发表一系列重要讲话,作出一系列重要指示,深刻阐明了新时代加强职工思想政治引领的重大意义、根本任务、方针原则。

热点思考

新时代省域工会维权服务法治化建设的实践思考

观点

法治是社会治理的基石,是中国式现代化的重要保障。从法治化入手,探寻新时代省域工会以维权服务助力中国式现代化的根本途径。

胡甲文

党的二十届三中全会提出,全面推进国家各方面工作法治化。大力推进工会工作法治化是依法治国基本方略在工会工作领域的具体体现。省域工会以维权服务为重点推进法治化建设是新时代新形势赋予工会工作的“必答题”。近年来,湖北工会立足实际对此进行了初步探索和思考。

法治化是新时代省域工会维权服务的最佳选择

从形势发展看,法治化是新时代工会推动构建和谐劳动关系之长远之计。当前构建和谐劳动关系面临的挑战主要包括,一方面,传统的劳动争议、欠薪问题等仍然是基层工会面临的突出难题,风险隐患较多。另一方面,新兴的数字经济、平台经济、共享经济蓬勃发展,劳动关系灵活化、就业形态多样化等特征愈发明显,劳动关系认定、维权服务难开展、社会保障难覆盖等短板亟待解决,迫切需要健全法律法规制度体系。

从社会需求看,法治化是新时代工会维护职工合法权益的共同选择。站在职工角

观点

构建职工关爱服务评价指标体系,提出基于提升职工幸福感的关爱服务质量优化的路径,共建“大关爱”服务战略的关爱共同体。

董嘉娜

职工关爱服务是提升职工幸福感,为企业获得竞争优势的关键,关爱服务考核机制则能够更好地关爱服务职工提供“指挥棒”。如何更好地评价职工关爱服务质量,构建积极、支持和尊重的关爱环境,从而增强员工的满意度、幸福感,并助力其成长与发展,显得尤为重要。要构建职工关爱服务评价指标体系,开展关爱服务考核实践,提出基于提升职工幸福感的关爱服务质量优化的路径,共建“大关爱”服务战略的关爱共同体。

职工关爱服务考核指标体系的构建,一方面,应将职工关爱服务内容作为输入。职工关爱作为理解、欣赏、尊重、关心、爱护职工的理念和思想,是组织保持和谐稳定的根本,是爱心、责任心、事业心、同情心和同理心的体现。根据职工关爱服务内容,从健康关爱、心理关爱、成长成才关爱、家庭关怀、福利保障等五个方

则、战略举措、科学方法,极大丰富和发展了党对职工思想政治工作的规律性认识。

站在新时代新起点上,工会要适应新形势新任务,加强和改进职工思想政治工作,坚决扛起引导职工群众听党话、跟党走的政治责任。坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂,实施职工群众思想政治引领建设工程,讲好“中国工人思政课”,开展职工岗位“云讲述”等活动,充分发挥工人文化宫、职工书屋、工会驿站等工会各类宣传阵地作用,不断增强职工群众的政治认同、思想认同、理论认同、情感认同。坚持以社会主义核心价值观引领职工群众,深入开展“中国梦·劳动美”主题宣传教育,开展“劳模工匠进校园”等活动,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,唱响“咱们工人有力量”的时代强音。强化职工理想信念和形势政策教育,引导广大职工从百年工人运动光辉历程中汲取智慧力量,树立积极心态、坚定发展信心,以更加饱满的热情投身中国式现代化龙江实践。

坚持全心全意依靠工人阶级的根本方针,动员激励广大职工群众建功立业、创新创造

在这次表彰大会上,习近平总书记作出“我国工人阶级不愧是中国共产党最坚实最可靠的阶级基础,不愧是我们社会主义国家的领导阶级,不愧是先进生产力和生产关系的代表,不愧是坚持和发展中国特色社会主义的主力军”的重大判断,深刻阐明了我国工人阶级的重要地位和作用。

今年是“十四五”规划收官、“十五五”规划谋篇之年,是进一步全面深化改革的关键之

年。在推进中国式现代化新征程上,必须坚持全心全意依靠工人阶级的根本方针,充分发挥工人阶级和广大劳动群众的主力军作用。要把推动高质量发展作为首要任务,围绕助力发展新质生产力,打造经济发展新引擎开展系列职工职业技能竞赛、示范性劳动竞赛和“五小”等群众性创新创造活动,组织引导广大劳动者在传统产业升级、新兴产业发展壮大、未来产业培育生长中立足岗位、勇于攻坚克难、大胆创新探索,为构建新发展格局、推动高质量发展不断注入新动能。积极搭建职工群众建功立业、创新创造平台,建设劳模和工匠人才创新工作室和创新工作室联盟,深入开展“劳模工匠助企行”等活动,充分发挥劳模工匠示范引领作用,推动更多创新成果竞相涌现,奋力跑出工人阶级创新创造的“加速度”。顺应新一轮科技革命和产业变革,深化产业工人队伍建设改革,深入实施职工素质建设工程,加强工匠学院体系建设,实施大国工匠人才培养工程,加大产业工人技能培训力度,全面推进“求学圆梦”行动,加快建设一支知识型、技能型、创新型产业工人大军,为推进中国式现代化提供强有力的人才支撑。

深化工会自身改革建设,切实提高工会组织的服务能力

在这次表彰大会上,习近平总书记作出“我国工会不愧是党联系职工群众的桥梁和纽带,不愧是社会主义国家政权的重要社会支柱,不愧是职工利益的代表者和维护者”的重要论断,强调百年工会正站在新的历史起点上,党和国家对工会组织寄予厚望,职工群众对工会组织充满期待。要坚持以职工为中

心的工作导向,竭诚服务职工群众,促进职工全面发展。

时代在发展,事业在创新,工会工作也要发展、创新。工会要顺应时代要求,适应社会变化,善于打造科学有效的工作方法,认真履行好维权服务基本职责。要牢固树立大抓基层的鲜明导向,突出加强产业工会和基层工会建设,持续加大“三新”组织建会入会、优会强会力度,推动新业态行业工会联合会建设,不断扩大工会组织有效覆盖面,努力把工会工作做到所有职工群众中去,使工会工作更贴近基层、贴近职工群众,更符合职工群众意愿。落实好各级政府和工会联席会议制度,加强与政府的联系和沟通,争取政府支持,合力研究解决职工群众的实际困难和问题。着眼推进共同富裕,开展“工会帮就业”行动,创造更加良好的就业和劳动条件,推进高质量充分就业。大力推进工会工作法治化,推动落实《中华人民共和国工会法》等相关法律法规,健全以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度,积极构建和谐劳动关系,坚决维护劳动领域政治安全。加快工会数字化建设步伐,发挥好“职工之家”APP等网络平台作用,运用技术手段和智慧平台提高工会服务效率和能力,让广大职工群众享受及时、高效、精准、智能的服务。推进工会服务阵地建设,母婴爱心屋、金秋助学、工会夏令营、婚恋交友、职工医疗互助保障、送温暖、送清凉、“暖边绿境”关爱职工专项行动等服务职工实事,用心用情用力解决好职工群众急难愁盼问题,始终做职工群众信赖的贴心人、娘家人。

(作者为黑龙江省人大常委会副主任、省总工会主席)

度,既希望劳动经济权益得到维护,也期盼实现民主政治、精神文化等更高维度、更深层次权利,法治化是统筹两者的治本之策。站在企业角度,需要法治化营商环境和高水平制度供给,于法有据的个体维权方式、规范有序的劳动关系才能保障企业持续健康发展。站在社会角度,必须统筹好改革与发展、维权与维稳的关系,以法治推动劳动领域生机勃勃,井然有序,为经济发展提供长久保障。站在工会角度,作为党联系职工群众的桥梁纽带和协调劳动关系的重要一方,工会能够发挥“柔性治理”作用,参与立法、监督执法、协助司法、促进守法是工会的职责所系、优势所在。

从实践要求看,法治化是新时代工会融入基层社会治理的有效途径。在工会调解工作中,湖北自“工会+”劳动争议多元化解工作启动以来,逐步联动法院、检察院、人社、司法,解纷成效日益显现。在源头预防上,近年来,全省企事业单位普遍依法建立民主管理、集体协商制度,工会协调劳动关系、融入社会治理的基础性作用得以彰显。在实践趋势上,职工对法律服务的需求日益增长,工会需进一步深化自身改革和建设,提升法治思维和法治能力。

新时代湖北工会维权服务法治化的实践探索

推动地方立法,保障职工维权服务有法可依。2023年,湖北工会推动省人大出台《关于大力弘扬劳模精神劳动精神工匠精神的决定》,修订《湖北省实施〈中华人民共和国工会法〉办法》;2024年,颁布《湖北省工会劳动法律监督条例》,把实践成果转化为地方立法,为工会依法履职提供法律支撑。

强化法律监督,助力职工维权服务向下

扎根。联合检察机关、政府部门设立工会劳动法律监督委员会,指导各地从平台企业攻坚、向百人以上建会企业覆盖、向“小三级”工会延伸。协同12351热线、工会信访、舆情监测、线上平台等找准线索,“一函两书”联动检察监督、审判监督、劳动监察,赋能职工维权,为“柔性监督”提供“硬核”支撑。

创新多元解纷,推动职工维权服务落地见效。联合省委政法委推广“新时代枫桥经验”工会实践,渐进推进“工会+法院+检察+人社+司法”解纷机制,积极搭建“一站式”平台,探索“零距离”解纷模式,推动工会调解下沉企业园区、乡镇社区,依托“工会驿站”“司机之家”等,设置流动普法站、咨询站、调解室,把矛盾纠纷化解在基层、化解在萌芽状态。

加强集体协商,实现职工维权服务源头治理。夯实制度基础,开展集体协商要约暨典型培育行动,省市县一体化攻坚、点线面多维度发力,推动企业和职工效益共荣、利益共享。攻坚平台协商,实现头部平台企业二次协商全覆盖,惠及15万名新就业形态劳动者。做实“产改”激励,推广能级协商,广泛惠及一线技术工人。

新时代省域工会维权服务法治化的体系构想

进一步健全省域工会劳动法律制度体系。破除工会工作与法治建设关联性不强等模糊认识,主动填补产业工人队伍建设改革、新就业形态劳动者权益保障等领域存在的立法不足;对欠薪欠保、工伤亡亡等问题,研究会商、稳妥处置,积极推动相关地方性法规“立改废释”,为制定修改全国性法律打好基础。

进一步强化省域工会劳动法律监督体

系。以“一函两书”贯通依法治理,用好“以上代下”,合力解决基层工会不能监督、不敢监督、不善监督的问题。以工会监督带动社会监督,与人大监督、司法监督、劳动监察等协同发力,针对欠薪、反复性问题发出“一函两书”、司法建议、合规倡议等,联合派出企业园区、进车间班组、进生产一线,推进协同治理。

进一步健全省域工会多元排查解纷体系。深入开展劳动纠纷“大排查、大走访、大化解”,把各类隐患发现在小、解决在重。完善“工会+”全链条解纷体系,共同开展争议化解、根治欠薪、法律服务等,实现“商调裁诉援执”一体化运行,释放整体效应。省级加强政策供给和资源保障,市县发挥多点支撑作用,探索“一市(县)一品”工作法,形成上下协同、多维立体的工作格局。

进一步拓展省域法律帮扶服务体系。推进法律服务集约化、社会化、数字化,融合工人文化宫、职工之家、工会驿站、法律援助中心等阵地,依托“建会建家”“群团携手进驿站”等活动,在困难帮扶、金秋助学、医疗互助和“帮就业”“送温暖”等关爱服务中加载法律服务。探索在线法律咨询、争议调处、司法确认等便捷服务,推动工会工作法治化的智能化发展。

进一步锻造省域工会法律服务人才体系。建立法律人才库,开展专业培训、实践教学、案例剖析、案情推演等,锻造懂法律、会运用、能解难的工会法律人才队伍。组织工会干部及“四员”队伍(调解员、指导员、信息员、协理员)观摩参与法院诉讼、劳动仲裁、法律援助等,以干促学,以训强干。带动律师、法官、检察官、仲裁员等参与工会法治,总结创新案例、典型经验,走好具有工会特色的法治建设之路。

(作者为湖北省总工会党组成员、副主席)

工作研究

构建关爱服务考核体系 提升职工幸福感

面人手,实施职工关爱,以了解职工关爱服务质量。另一方面,应将职工关爱服务质量作为输出。结合企业职工关爱服务实际,基于与关爱质量有较强因果关系的指标选择基准,重点锚定职工幸福指数、工作满意度指数、心理健康指数、家庭关怀指数等4个正向维度及职工压力指数、职工流失率等两个负向维度,及工会对各个分工会关爱服务内容完备性评估,共同构建职工关爱服务“4+2+1”评价指标体系。

研究中,笔者对某单位开展了关爱服务实践调研。首先,成立了由单位领导、工会及人力资源部门组成的考核小组负责具体考评工作,并计划在评调常态化后每两年进行一次评调。其次,从自下而上、自上而下以及各分工会自我评调等多角度进行评调结果分析。自下而上的评调结果显示,技术性室等分工会在关爱服务方面表现突出,其领导重视、负责人积极投入等因素是关键;各分工会自我评调重点关注了离职率这一指标,整体离职率较低,表明人才队伍稳定;自上而下的评调结果与自下而上结果较为一致,进一步验证了评调的可靠性。最后,整合评调结果,通过分析发现得分较高的分工会在多方面因素的共同作用下,形成了关爱服务合力,有效提升了职工关爱服务质量。因此,基于提升

职工幸福感的关爱服务质量优化路径可概括为以下几个方面。

第一,以“四精+四解”为目标引领,全面实施关爱服务质量提升工程。为了更进一步提升职工幸福感,坚持以“精确把握方向、精准助推发展、精心塑造幸福、精密强化基础”的“四精”,以及以中共中央、国务院《关于新时代加强和改进思想政治工作的意见》中提出的“思想上解惑、精神上解忧、文化上解渴、心理上解压”的“四解”为目标引领,坚持问题导向,全面实施关爱提升工程,从身心健康关爱、减压减负关爱、工作软硬环境关爱、提升幸福关爱、家庭关爱等方面突出关心关爱和人文关怀。

第二,选树宣传先进典型,依托榜样力量提升工会关爱服务质量。可在集团内部积极选树先进典型典型工会,有效形成示范效应,形成“你追我赶、齐头并进、动态带动”的关爱服务氛围。也可通过“一对一”结对并行,带动提升工会的关爱效力。

第三,监督和服务双管齐下,系统构建职工和工会干部双关爱机制。做到对工会开展工作过程的监督和工会干部的关爱服务兼具,基于系统工程思维,建立健全责任明确、措施有效、制度完善、保障有力的职

工和工会干部双关爱机制,做好企业关爱工作的顶层谋划和开拓创新。

第四,从“关爱全员”到“全员关爱”,积极推行“大关爱”服务战略。为了提升关爱服务效率,创新关爱服务模式,充分利用关爱对象的力量和资源,可以从“关爱全员”转变为“全员关爱”,即由组织对每位职工实施的全员关爱,转变为职工人人皆可发出关爱的“大关爱”服务战略,一方面能更好挖掘职工的关爱潜力,另一方面也能实现由组织之力裂变成全体职工合力,共建和谐工作环境,有效提升职工工作满意度和生活满意度。

第五,“身、心、家”三位一体提升幸福感,由点及面共建关爱共同体。以职工健康为出发点,实现从以往单纯的工会文体活动、职工体检等常规内容,到有体系、有目标、有部署的职工身心健康关爱与人文关怀管理模式的过渡,由通过文体活动提高身体素质到通过有效的健康管理方式促进身心健康的过渡,由提高职工幸福感到融入“身、心、家”三位一体的理念,再到提高团队幸福感和家庭幸福感的过渡,最终实现由小及大、由点及面、由一到多,互相关爱、相互联结的关爱共同体,全面提升职工幸福感。

(作者单位:北京控制工程研究所)

技能人才薪酬分配激励 利好政策来了 为建立健全国有企业技能导向的薪酬分配制度,近日,人社部、财政部、国资委联合印发《关于加大国有企业技能人才薪酬分配激励的通知》。其中,对优化技能岗位薪酬分配做出具体安排...

前沿观察

提升数字劳动治理水平 保障数字时代劳动者休息权

谢军

数字时代,劳动场景逐渐数字化、多样化。而与“云端办公”相伴而来的隐形加班现象越来越普遍,劳动者的休息时间与工作时间之间的边界愈发模糊。如何重构与数字化适配的劳动者权益保障体系,保障劳动者休息权,既关系到广大劳动者的切身利益,也是实现高质量发展必须面对的时代课题。在北京三中院近期发布的涉劳动者休息休假权典型案例中,一起线上加班费案胜诉,以司法裁判形式为数字时代重塑健康劳动生态。

此案的意义体现在对劳动者权利的创新性认定。长期以来,加班认定受限于“用人单位安排”“固定工作场所”等形式要件。此案将“实质劳动”作为权利确认的核心标准,创造性提出“明显占用休息时间+实质性劳动”的双重认定标准。司法裁判未拘泥于企业主张的“用人单位安排”“加班审批制”,而是通过工作邮件、微信记录等电子数据证明劳动者在非工作时间付出了实质性劳动。这种裁判思路,既延续了劳动法保护劳动者休息权的立法本意,又通过司法创新弥合了成文法与数字劳动形态之间的不适应。

同时,“线上加班费”案例的裁判展现出了司法能动性。在既有法律框架难以适应新型社会关系时,司法机关以个案裁判填补空白,推动了劳动法治向现代协同共治转型。这种转型的本质,是将数字时代的劳动者权益保障纳入更广阔的社会治理视野,使法律不仅成为解决纠纷的工具,更成为塑造健康劳动伦理的引领力量。

此案裁判也蕴含着价值平衡和制度引导逻辑。面对企业用工自主权与劳动者休息权的张力,个案裁判实现多元价值的有机统一。比如,认定加班事实,既考量用人单位业务特点的合理性,也警惕“变相强迫加班”;计算补偿标准,既尊重劳动合同约定,也审视报酬与劳动付出的实质对等性。这种平衡不仅体现在个案中,更通过裁判要旨的提炼形成制度性引导。将此类裁判规则通过典型案例、司法建议等形式发布,不仅为企业合规建设提供提示建议,更为劳动法律的适应性转型提供了重要启示。

然而,在数字化浪潮席卷的当下,面对法律规范与社会现实之间的张力,仅依靠司法个案救济难以推动劳动者权益保障与数字经济发展之间的良性互动,需要在制度设计上作出更为积极的回应。推动劳动法律从刚性框架向弹性规制体系转型,对算法管理、碎片化工时等新型问题作出系统性回应。以立法形式确立算法管理的透明化规则,为劳动者维权提供法律依据。以差异化标准构建加班认定规则,解决碎片化劳动计量难题。

司法机关有必要通过细化裁判规则,为新型劳动纠纷提供更明确的法律指引。一方面,可通过出台专项司法解释,将实践中创新性的裁判规则吸纳到司法解释中来,统一线上加班的审查标准和补偿计算方法。另一方面,也可以通过发布指导性案例等形式,明确典型场景的裁判标准,对企业形成行为引导。对举证责任分配,司法机关可以适当向劳动者倾斜,当劳动者提供初步证据后,由用人单位举证反驳加班事实的存在。对于平台算法导致的隐形加班问题,可借鉴职业病认定中的“举证责任倒置”,要求企业证明其算法设置与劳动者超时工作无因果关系。

保障数字时代劳动者休息权,同样离不开社会协同治理机制的强力支撑。实践中,需要整合立法、司法、行政与社会监督力量,构建跨部门数字劳动治理体系,形成动态调整治理机制。比如,有关部门可以牵头搭建电子数据取证平台,通过运用区块链等数字技术为劳动者工作记录提供第三方认证服务;通过将劳动者休息权保障纳入企业ESG评价体系,倒逼企业改善数字用工生态;行业协会和工会组织可制定相关行业劳动标准指引,引导企业在数字化转型工作中与生活的合理边界;媒体和社会组织推动定期发布企业加班情况调查报告制度化,形成维护劳动者权益的社会共识。

保障数字时代劳动者休息权,还需要企业承担起应有的社会责任。企业作为用工主体,需要在企业管理上进行范式创新。比如,将工会纳入算法设计的伦理审查机制,在制定绩效考核标准时充分听取劳动者意见;升级改造数字化考勤系统,开发具有自动记录功能的办公软件;构建常态化劳动负荷评估机制,通过开展员工满意度调查、心理健康测评等方式,及时发现并纠正过度加班现象。

(作者单位:浙江警官职业学院)