

学习贯彻习近平总书记在庆祝中国共产党成立100周年大会上的重要讲话精神

守好“红色根脉” 奋进先行示范

观点

要从百年党史中汲取伟大智慧和力量,守护好“红色根脉”,团结引领广大职工群众知党爱党信党,在社会主义现代化先行省和高质量发展建设共同富裕示范区建设中充分发挥工人阶级主力军作用。

史济锡

习近平总书记在庆祝中国共产党成立100周年大会上发表的重要讲话,饱含着对党和人民的深情,对全体党员的期许,充分彰显了新时代中国共产党人的崇高历史使命和历史担当,是高举旗帜、自信昂扬的政治宣言,更是矢志复兴、接续奋斗的时代动员。

浙江是中国革命红船起航地,改革开放先行地,习近平新时代中国特色社会主义思想重要萌发地,“红色根脉”是党在浙江百年奋斗中最鲜明的底色。我们党从这里诞生,从这里出征,从这里走向全国。作为新时代的浙江工会干部,我们要从百年党史中汲取伟大智慧和力量,守护好“红色根脉”,团结引领广大职工群众知党爱党信党,在社会主义现代化先行省和高质量发展建设共同富裕示范区的历史进程中充分发挥工人阶级主力军作用。

要在百年历史成就中坚定爱党信党。1921年,中国共产党成立,开启了为实现中华民族伟大复兴而奋斗的百年征程。我们党带领全国人民先后完成了新民主主义革

命、社会主义革命,进行了社会主义建设探索、改革开放新的伟大实践。特别是党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央,带领全党全国人民奋进新时代,推动党和国家事业取得历史性成就、发生历史性变革。回首百年历史,始终坚持中国共产党的领导,是实现国家富强、民族复兴、人民幸福的根本保证。工会作为党领导下的工人阶级群众组织,必须始终坚持正确的政治方向,旗帜鲜明、立场坚定地忠诚党的事业、竭诚服务职工。进入新发展阶段,各级工会必须进一步提升政治站位,胸怀“两个大局”,更好地承担起团结带领广大职工听党话、跟党走的政治责任,始终在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。

要在百年理论探索中感悟思想伟力。理论就是武器,思想就是力量。一个民族要走在时代前列,就一刻不能没有理论指引。“红船精神”是马克思主义中国化的思想起点,在百年前的南湖红船上,马克思主义赋予年轻的中国共产党以强大的理论指导。在中国革命、建设和改革的历史进程中,我们党始终坚持实事求是,坚持具体问题具体分析,推动马克思主义基本原理与中国具体实际相结合,不断开辟马克思主义中国化的新境界,推动党和国家事业不断从胜利走向胜利。浙江作为中国革命红船起航地,具有深厚的理论基础和独特的理论优势。各级工会干部要深切感悟马克思主义的真理力量和实践力量,把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想与学习贯彻习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述相结合,与开展党史、新中国史、改革开放史、社会主义发展史、工运史宣传教育相结合,加深对党的工运事业发展的规律性

认识,紧密结合工会工作实际,推动重要讲话精神入脑入心入行,坚持用党的创新理论武装头脑、指导实践、推动工作,做中国特色工会发展道路的探索者和先行者。

要在百年初心砥砺中站稳人民立场。中国共产党根基在人民、血脉在人民、力量在人民,坚持全心全意为人民服务的根本宗旨,站稳人民立场,走好群众路线,始终是我们党的初心所在。工会作为党联系职工群众的桥梁和纽带,必须始终与职工群众心连心、同呼吸、共命运,着力帮助解决职工群众急难愁盼问题,切实履行好维护职工合法权益、竭诚服务职工群众的基本职责。新发展阶段,各级工会要把实现广大职工对美好生活的向往作为工会工作的奋斗目标,在促进职工享有更稳定的工作、更满意的收入、更可靠的社会保障、更充足的生活福利、更丰富的精神文化生活,激发职工内生动力上下功夫,进一步巩固拓展城市困难职工解困脱困成果,提升职工生活品质,让广大职工群众获得感、幸福感、安全感更加充实、更有保障,为探索建设共同富裕美好社会作出工会的贡献。

要在百年接续奋斗中勇担历史使命。为实现中华民族伟大复兴的中国梦而奋斗,是我国工人运动的时代主题。百年来,在党的领导下,我国工人阶级在各个历史时期勇担使命、顽强拼搏、不懈奋斗,在党和国家各项事业中充分发挥了主力军作用。新发展阶段,我们实现了第一个百年奋斗目标,正意气风发向着全面建成社会主义现代化强国的第二个百年奋斗目标迈进。浙江在高水平全面建成小康社会的基础上,顺势开启争创社会主义现代化先行省的新征程,这是时代赋予浙江的新使命新担当。各级工会要持续推进产业工人队伍建设改革,努力建设一支知识型、技能型、创新型

劳动者大军,团结引领广大职工继承光荣传统,迸发奋进力量,在新征程上大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,围绕“十四五”时期国家重大战略、重大工程、重大项目、重点产业和重大活动,深入开展立功竞赛活动,深化职工岗位技术创新活动,带领广大职工群众为争创社会主义现代化先行省贡献智慧和力量。

要在百年自我革命中迸发青春朝气。百年风雨兼程,恰是风华正茂。我们党能够领导革命胜利并保持革命本色,不仅在于战胜了外部的敌人,还在于敢于自我革命,不断克服自身存在的问题。回首党的奋斗历程,支撑我们党一次次胜利走出困境的正是直面问题、刀刃向内、自我革命的勇气和实践。只有不断自我净化、自我完善、自我革新,才能始终保持党的先进性纯洁性,永葆旺盛的生命力。工运事业作为党的事业重要组成部分,同样要在时代淬炼中坚定改革的信心和决心,始终紧跟时代步伐,不断书写崭新篇章。进入新发展阶段,浙江工会正处在推动工运事业和工会工作高质量发展的机遇期,也是我们更深层次推进工会改革的攻坚期,全省各级工会必须勇担使命,以更大力度推进工会数字化改革,推动工会工作体系化建设,深化基层工会组建、基层工会改革,着力解决制约工会工作高质量发展的体制机制问题,推动工会工作更好地对接党政所需、职工所盼、时代所向,以体系化建设、品牌化运作、数字化治理、专业化服务,全力打造忠诚于党的红色工会、唯实惟先的实干工会、共建共享的为民工会、高效协同的数智工会、创新创优的品牌工会。

(作者为浙江省人大常委会副主任、省总工会主席)

强化职业伤害保障 有这些好消息!

如何加强外卖小哥等新业态劳动者的职业伤害保障?人社部正在制定平台灵活就业人员职业伤害保障办法,力争尽早解决职业伤害保障不平衡、不充分的问题。

平台灵活就业人员职业伤害保障

定位 社会保险

- 山政府主导的保障制度
- 在现行工伤保险制度大框架下建立和实施

创新制度模式

- 适应平台线上经营特点
- 创新政策、创新方式
- 畅通平台企业和平台灵活就业人员的职业伤害保障渠道

试点先行

拟先从社会各界关注度较高、职业伤害风险较大的出行、外卖、即时配送、同城货运等行业入手。

选择部分工作基础较好的省市先行试点,待制度运行成熟以后再有序全面推开。

策划/制图:张菁

热点思考

深入推进产业工人思想政治引领的路径思考

观点

各级工会要遵循职工群众的需求规律、认知规律、情感规律、行为实践规律,并以此为抓手,把握实践落实的四个着力点,推进产业工人思想政治引领工作走深走实。

孙伟正

产业工人思想政治引领是汇聚产业工人力量的一项政治工作和群众工作。各级工会要遵循职工群众的需求规律、认知规律、情感规律、行为实践规律,并以此为抓手,把握实践落实的四个着力点,推进产业工人思想政治引领工作走深走实。

第一,不断满足职工对美好生活的需要,增强产业工人“听党话、跟党走”的认同自觉。需要引领自觉,不断满足日益增长的美好生活需要是增强产业工人认同自觉的着力点。我国产业工人分布广、数量大、构成复杂、来源广泛,他们的需要既有普遍性也有差异性、多样性。工会组织要继续加大维权服务力度,针对不同行业产业工人的差异化需求采取不同的服务方式。

一方面,要落实深化维护产业工人权益和职工服务的普遍措施。进一步推动建立和谐稳定的劳动关系,从根本上维护职

工合法权益,服务职工常态化需求。比如,加大对供给侧结构性改革、产业结构转型升级过程中职工就业、收入分配、社会保障、劳动安全卫生等方面权益的维护力度;加强对货车司机、网约车司机、快递员、外卖配送员等八大群体的权益保障;加强“劳动者港湾”、爱心驿站等工会户外劳动者服务站点建设,推进智慧工会建设等。

另一方面,切实做好职工差异化服务。工会要分类解决职工群众急难愁盼问题,在劳有所得、病有所医、学有所教、老有所养、住有所居等困难问题的帮扶方面取得新进展,在技能人才成长发展通道的建立上创新建立长效机制,不断满足各类职工群体的差异化需求。

第二,持续优化认知图式,提高产业工人对党在思想政治引领上的认同境界。个体的认知图式(又称认知结构)是否与政治价值观念相契合,是其能否接纳、认同该价值观的关键。要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,优化职工群众对党国情情的认知图式,提高产业工人对党在思想政治引领上的认同境界。

一是优化理论政策认知。各级工会要通过“知史爱党、知史爱国”等形式的主题教育活动,帮助职工群众把党的理论、制度、政策与广大职工的根本利益紧密关联起来,从而认同党的理论政策主张。二是优化党史国史认知。以“四史”学习为契机,引导各级工会干部和广大职工进一步增强对党的认知。三是优化政治优势认知。要引导广大产业工人

从“中国之治”和“西方之乱”的鲜明对比中看清清优劣、明辨是非,提振信心、凝聚共识,增强对中国共产党领导和中国特色社会主义制度的政治认同、思想认同、理论认同、情感认同。

第三,守正创新“红色情怀”各类载体,提高产业工人与党同心的共情能力。对外界事物的感知是情感生成的基本规律。要在充分了解产业工人生活状况、把握其思想脉搏的基础上,精准对接不同群体职工的精神需求,守正创新“红色情怀”的各类载体。

一是红色内容载体。在党史、新中国史、改革开放史、社会主义发展史、红色工运史中,存在着无数可供挖掘的精神富矿。二是红色活动载体,持续开展思想政治引领进企业、进车间、进班组系列活动。三是红色传播载体。各级各地建立的革命旧址纪念馆、党的创新理论宣讲站(团/点)、线上线下党建职工之家、最美劳动者影视频等红色资源的传播载体。四是网络引领载体。各级工会要充分利用新媒体,用好网络引领职工的载体。

通过持续不断的守正创新,使引领的内容成为产业工人愿意接纳的理论和话语体系,用鲜活感人的典型案例讲好红色引领故事。

第四,巩固拓展“工字品牌”实践激励,培育产业工人团结奋进的自觉行动。对成员的内在需求采取适当的组织激励,是培育成员自觉行为并达成组织目标的一项基本规律。各级工会组织要持续推动符合产业工人需求特点的“工字品牌”实践激励,把加强产业工人思想政治引领的认同动机、认同境界和共

情能力,转化为自觉行动。

一是在推动解决产业工人利益诉求上持续用力。健全职工维权服务机制,保障职工取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、享受社会保险和接受职业技能培训的权利等;完善产业工人劳动经济权益保障机制,创新产业工人发展制度;加大对产业工人地位作用的宣传力度,进一步彰显其政治地位和社会地位;加大工会户外劳动者服务站点建设推广力度,提升工会“互联网+”普惠性服务。

二是在攻克产业工人素质提升难点上久久为功。强化政策集成和技能培训,统筹发挥好各类职业教育和培训的优势,推动产教融合、校企合作,实现产业、职业、专业与就业创业联动发展;健全技术工人培养、使用、评价、考核机制以及技能人才待遇激励机制,完善以创新贡献为导向的人才评价体系,畅通人才发展通道。

三是在增强产业工人建功立业实效性上展现新作为。以强化产业工人创新能力为抓手,把职工群众性创新活动和劳模创新工作室做优做强;围绕国家重大战略、重点工作开展各种形式的劳动和技能竞赛,并将竞赛向中小微企业、非公企业延伸,向新技术新业态新模式领域拓展。推动竞赛同劳模评选、技术等级认定、工资收入等相融合,为优秀产业工人更好发挥作用搭建平台、提供舞台。

(作者单位:中国劳动关系学院)

观点

围绕新时期产业工人队伍建设目标,按照“政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护”的思路,创新构建人才培养制度体系,为实现企业高质量发展奠定坚实基础。

霍进

近年来,围绕推进产业工人队伍建设改革、维护产业工人合法权益、发挥产业工人作用等方面,党和国家提出了一系列新思想新论断新要求。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,围绕新时期产业工人队伍建设目标,按照“政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护”的思路,创新构建人才培养制度体系,拓宽产业工人成长平台,为推进产业转型升级,实现企业高质量发展提供坚强保障、奠定坚实基础。

强化思想引领,引导职工坚定不移听党话跟党走

围绕“形势、目标、任务、责任”主题教育开展以讲促学、以研促学、以赛促学、以促促学“四促四学”活动,推动习近平新时代中国特色社会主义思想进基层、进班组、进一线,打牢全员思想政治根基。以组织劳模工匠

工作研究

完善人才培养制度体系 助力企业高质量发展

精神宣讲、座谈汇报、网络答题、主题征文等活动为抓手,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神。积极发挥模范带动作用,深入基层作业区、班组开展宣讲,切实把党的声音传递到生产一线,引导干部职工自觉做中国特色社会主义的坚定信仰者、忠实实践者,增强听党话、跟党走的思想自觉和行动自觉。打破“唯身份、唯出身”倾向,注重推荐一线优秀班组长、高技能领军人才担任各级党代表,推荐至工、青、妇组织挂职兼职,纳入党委联系服务范围,形成技能人才政治上受尊重、社会上有地位的良好风气。

强化制度安排,确保职工有待遇有保障

完善的制度体系是保证产业工人主人翁地位的核心关键。一是要强化顶层设计,推动产业工人队伍建设改革在企业落地落实。二是要完善培训保障体系,确立“人事部门主管、业务部门指导、培训机构实施、企业分级负责”的培训管理体制,实行“两级计划、三级培训、统分结合、分类实施”培训运行制度,实现“培训计划、组织实施、督导检查、总结反馈”闭环管理;建立“互联网+培训”模式,开发技能培训数字化课程,提升培训效率,拓宽培训领域。三是要推行技能晋

级体系,细化高技能人才管理流程,明确首席技师管理权限和评选办法,确定高技能人才各等级选聘比例,拓宽职工成长成才通道。实行技能等级与薪酬挂钩,确保技能等级晋升与薪酬待遇同步提高。四是要优化技能人才评价体系,开展高技能人才评价体系建设规划研究,以高技能人才“四有”(有技能、有品德、有智能、有体能)核心能力模型为基础,构建科学评价指标体系。五是要健全高技能人才激励机制,在科技成果评选中增加技能人才创新奖,进一步激发高技能人才主动投身一线创新创效的热情。

强化素质提升,促进职工强技能提水平

加强人才培养,提升职工队伍素质水平是企业实现高质量发展的重点工程。一是要注重多元能力培训,把一专多能专业型技能员工作为企业重要人才资源,选拔优秀职工参加多工种技能培训和鉴定,培养适应企业转型升级、技术改造、专业化需要的人才。二是要加强创新能力培养,举办专利发明革新研讨培训班,以高技能人才为支撑,以行业工种定向,打造各级劳模和工匠人才创新工作室,为高技能人才切磋技艺搭建舞台,在争优创先中不断提升自主创新

能力和核心竞争力。三是要推进名匠培育,让“学技术光荣、有技术吃香”蔚然成风,让更多技术能手、能工巧匠成为备受追捧的标杆与榜样。四是要以赛代训推动素质提升,充分发挥竞赛活动以赛促训的重要作用,培育技术能手,提升职工职业技能等级。

强化权益维护,激发职工干事创业热情

一是要加强民主管理,注重代表型向全员型转变,认真落实职工代表大会、集体协商等制度,引导全员积极参与民主决策、民主管理、民主监督,增强对企业的认同感和归属感,激发干事创业的热情与活力。二是要建立矛盾调解机制,畅通争议调解渠道,形成由职工代表、工会、企业行政三方组成的劳动争议调解组织,切实帮助职工解决实际问题,及时把矛盾消解在萌芽、化解在基层。三是要加大困难职工解困脱困帮扶保障力度,坚持源头解困、动态脱困、应急救助、常态帮扶相结合,统筹实施日常生活、大病医疗、重大节日、金秋助学等帮扶救助项目,让困难职工家庭的基本生活、医疗和子女就学得到有效保障。

(作者单位:中国石油天然气集团有限公司新疆油田分公司)

前沿观察

设立劳动法庭有利于强化劳动者权益保障

范围

日前,经最高人民法院批准在地方设立的全国首家劳动法庭——苏州劳动法庭揭牌。作为首家劳动争议案件专业审判机构,苏州劳动法庭的设立对于优化审判组织,促进劳动争议案件审判的专业化、职业化,强化劳动者权益保障,构建和谐劳动关系具有重要意义。

近年来,我国经济发展进入新常态,劳动关系矛盾也进入凸显期和多发期,劳动争议案件数量居高不下。目前,各地劳动争议案件的审判安排较为多样,其中,有的劳动争议案件由民事审判庭按照民事诉讼程序进行审理。然而,劳动争议案件不同于民事案件,案件的审理不能简单地套用主体双方完全平等的民事规则和程序,劳动关系双方的不平等使得审理必须向劳动者提供倾斜性保护。由于审理专业价值理念的差异,从事民事案件审判的法官在审理劳动争议案件时,可能存在法律理解和适用的差异,使劳动者倾斜保护的内在价值在审判中没有得到很好地体现,与劳动法律体系内部的价值发生冲突。总的来说,劳动争议案件由民事审判庭进行审理,主要存在几方面问题:案件多,审判人员少,审判力量不足;劳动争议审理专业化水平不能满足审判需要;案件处理周期过长,劳动争议得不到及时有效处理。设立劳动法庭有助于破解这些问题。

劳动法庭的设立不仅仅是基于业务领域的专业性,更重要的是基于所涉及的劳动者群体的特殊性。此前设立的专业审判机构通常是根据业务领域的专业性而设立,如金融法院、知识产权法院、互联网法院等,这些专业领域涉及多个主体。劳动关系是最基本、最重要的社会关系之一。可以说,设立劳动法庭是以人民为中心发展思想的具体体现。专业的审判机构将有助于提升劳动者权益保障的专业化水平,加快劳动争议处理的效率,降低劳动者的维权成本,切实维护劳动者权益。

在和谐劳动关系构建方面,设立劳动法庭同样是必要之举,它将成为劳动关系领域社会治理的创新手段,有利于保障和改善民生。劳动者权益保障与用人单位的生产经营是唇齿相依、相辅相成的关系,并且与宏观经济密切相关。专业审判能够让法官更加全面地了解劳动关系的实际,进而综合内外部情况,灵活采取调解或判决的方式化解矛盾,减少劳动关系双方的冲突,避免劳动争议案件成为影响劳动关系稳定的事件。近年来,劳动争议实践纷繁复杂,除了正规就业劳动者外,还有大量的灵活就业人员,尤其是随着平台经济的发展,涌现了大量的新就业形态,且规模不断扩大。据统计,我国灵活就业人员的规模已达2亿人。目前,理论上和实务上对灵活就业人员的法律身份界定及其权益保障存在争议,劳动法庭能够专注于劳动用工实践,提高对隐蔽性劳动关系的识别,根据实际情况,对劳动关系的认定、劳动者权益的保障进行专业化、精细化裁判,强化对灵活就业人员的权益保障。

此外,劳动法庭的设立是深化司法改革、优化审判组织的需要。“推进法院人员的正规化、专业化、职业化建设”是司法改革的目标之一,审判人员的专业化、职业化需要经过专业案件的审判训练,劳动法庭的设立能够让法官专注于劳动争议案件的审理工作,强化专业积累,提升专业化、职业化程度。同时,由于公私法律部分的区隔,我国审判组织也划分为民事审判庭、行政审判庭、刑事审判庭等,然而,劳动法具有公私兼容的社会法属性,既涉及劳动合同,还涉及社保行政,对同一案件如果按照劳动和行政分割处理,可能导致案件裁判结果的不一致。劳动法庭能够积极探索劳动争议案件“三合一”审判机制,提升专业化水平,维护裁判尺度的统一。另一方面,劳动法庭有助于劳动争议处理程序的衔接、优化。劳动争议仲裁与诉讼的有效衔接,能够提升仲裁与裁判尺度的一致性,并为未来可能的劳动争议处理程序改革优化奠定基础。

(本文为北京市社会科学基金重点项目“从‘政府管制’到‘社会共治’:劳动争议调解社会参与机制研究(19FXA001)”)的阶段成果。作者为首都经济贸易大学劳动经济学院副院长、教授)