

# 学习总书记回信精神 凝聚劳动精神劳动力量

## 观点

习近平总书记的回信体现了坚持以人民为中心的发展思想，体现了对千千万万劳动群众的深厚情谊和亲切关怀，在全社会再次吹响了劳动奋斗创造的时代号角，又一次发出了弘扬劳动精神的庄严号召，工人阶级和广大劳动者深受鼓舞、倍感振奋、倍加自豪，凝聚起全社会疫情防控和经济社会发展的劳动精神劳动力量。

李睿祎

4月30日，“五一”国际劳动节前夕，习近平总书记给郑州圆方集团全体职工回信，向他们并向全国各族劳动群众致以节日的问候。习近平总书记指出，面对这次突如其来的疫情，从一线医务人员到各个方面参与防控的人员，从环卫工人、快递小哥到生产防疫物资的工人，千千万万劳动群众在各自岗位上埋头苦干、默默奉献，汇聚起了战胜疫情的强大力量。希望广大劳动群众坚定信心、保持干劲，弘扬劳动精神，克服艰难险阻，在平凡岗位上续写不平凡的故事，用自己的辛勤劳动为疫情防控和经济社会发展贡献更多力量。总书记的这封回信，如同2018年4月30日给中国劳动关系学院劳模本科班学员回信，充分体现了坚持以人民为中心的发展思想，体现了对千千万万劳动群众的

深厚情谊和亲切关怀，是对广大劳动者劳动奉献的高度褒奖、真诚勉励和节日礼赞，在全社会再次吹响了劳动奋斗创造的时代号角，又一次发出了弘扬劳动精神的庄严号召，工人阶级和广大劳动者深受鼓舞、倍感振奋、倍加自豪，凝聚起全社会疫情防控和经济社会发展的劳动精神劳动力量。

今年新冠肺炎疫情发生以来，在以习近平同志为核心的党中央坚强领导下，坚守一线的各行各业劳动者积极投身疫情防控人民战争，以默默奉献诠释劳动精神，以实际行动奏响新时代劳动者之歌。习近平总书记多次高度评价医务工作者、公安民警、疾控工作人员、社区工作人员等广大劳动者，义无反顾、不畏艰险，真诚奉献、共克时艰，为疫情防控、复工复产和经济社会秩序恢复作出了重大贡献。进入4月以来，我国疫情防控向好态势进一步巩固，在常态化疫情防控中经济社会运行逐步趋于正常，生产生活秩序加快恢复。这些成绩的取得，离不开以习近平同志为核心的党中央坚强领导和英明决策，离不开广大劳动者的劳动奉献和拼搏奋斗。广大劳动者用劳动镌刻历史丰碑，用奋斗凝聚时代洪流，成为新时代最美奋斗者。

当前，新冠肺炎疫情给我国经济社会发展带来前所未有的冲击，随着境外疫情加剧蔓延，世界经济下行风险加剧，不稳定不确定因素增多。今年是全面建成小康社会和“十三五”规划收官之年，也是脱贫攻坚决战决胜之年，突如其来的疫情给我们完成既定目标任务带来挑战。前不久，习近平总书记给参与“东方红一号”任务的老科学家回信，强调不管条件如何变化，自力更生、艰苦奋斗的志气不能丢。越是在这样的特殊时刻，越需要广大劳动者发扬自力更生、艰苦奋斗的优良

传统，秉持勤于劳动、善于创造的优秀品质，有力有序推动复工复产提速扩面，确保夺取疫情防控和决胜全面小康、决战脱贫攻坚的双胜利。

在制度上，构建尊重劳动者、鼓励创造的政策体制环境。人民是推动我国经济社会发展的基本力量和基本依靠，实现我国经济社会发展，归根结底要靠广大劳动者的劳动创造。各级党委和政府要坚持以人民为中心的发展思想，践行全心全意为人民服务的根本宗旨，把全心全意依靠工人阶级方针贯彻到党和国家政策制定过程中，把党的群众路线贯彻到治国理政全部活动中。加强顶层设计，加强统筹规划，做好政策衔接和政策创新，把党和国家相关政策措施落实到位，推动产业工人队伍建设改革落地见效，努力造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大的产业工人队伍。

在精神上，大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神。伟大的事业需要伟大的精神，伟大的精神来自于伟大的人民。党的十八大以来，习近平总书记在多个场合向全国人民发出劳动集结号和奋斗动员令，总书记礼赞劳动创造、讴歌劳动精神的名言金句，点燃了亿万劳动者在新时代劳动创造、拼搏奋斗的满怀豪情，汇聚起各行各业劳动者向着实现中国梦的美好前景进发的时代洪流，更是这次坚守一线的广大劳动者投身抗击疫情斗争的强大精神动力。应在全社会大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，大力宣传劳动模范和其他典型的先进事迹，树立辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动的理念，涵养全社会的劳动信仰、劳动情怀和劳动品格，鼓励劳动者恪尽职业操守、崇尚精益求精、奋力追求卓越，激发全社会凝心聚力决胜全面建成小康社会。

会、决战脱贫攻坚的雄心壮志。发挥劳动的独特育人价值，把劳动教育纳入人才培养全过程，凝聚劳动精神、激发劳动力量，让劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽蔚然成风。

在素质上，搭建劳动者更好成长成才成就的平台。劳动者素质对一个国家、一个民族发展至关重要。2018年我国制造业增加值占世界份额达到28%，2019年我国首次跻身全球制造业创新指数15强，但中国制造还面临着“大而不强”的境况，还存在质量效益不高、技能人员缺乏等短板。应进一步完善现代职业教育制度和现代职业教育体系，提高契合度、突出多元化、优化大环境。加强技术技能培训力度，开展多层次、多样化培训和劳动竞赛，释放“互联网+职业技能培训”的潜力和动能，推动做好新冠肺炎疫情期间以及今后一个时期的职业技能线上培训工作，通过多种形式不断提高劳动者素质和就业能力，培养更多高技能人才和大国工匠。

在权益上，依法维护劳动者的合法权益。全心全意为工人阶级和广大劳动群众谋利益，是我国社会主义制度的根本要求，是党和国家的神圣职责。应健全党和政府主导的维护群众权益机制，关注一线职工、农民工、困难职工等群体，加大对医务人员的关爱和对困难职工群体的帮扶，帮助广大劳动者排忧解难。面对疫情带来部分企业缺工严重、稳岗压力大和重群体就业难等突出问题，积极推动实施就业优先政策，全面落实稳就业举措，扎实做好“六稳”工作，落实“六保”任务。完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制，引导职工依法理性有序表达利益诉求，构建和谐劳动关系，帮助劳动者实现体面劳动、全面发展。

(作者单位：全国总工会研究室)

2019年农民工总量达 29077万人



## G 前沿观察

# 避免滥用弹性工作制 侵害劳动者权益

孙中伟

随着计算机和通信技术带来信息获取和传输的革命，随时随地办公成为可能，传统固定工时或固定场所的工作制度发生裂变，弹性工作制开始兴起。弹性工作制通常适合于业绩目标明确或工作任务清晰且不需要依赖固定场所、多人协作或机器设备的行业或岗位。新冠肺炎疫情以来，许多企业主动选择弹性工作制，不再采用统一、固定的上下班制度，允许员工在家、在线办公，自主安排工作时间，员工也逐渐适应了这种灵活自主的工作方式。

近年来，弹性工作制迅速发展并在很多行业成为商务办公主要方式之一，这是因为弹性工作制有很多优点，比如减少上下班时间浪费、办公时间更加自由等，这些特点使得员工比雇主更希望采用弹性工作制。2013年，一家知名旅游网站的一次远程办公实验研究显示，在家办公对员工业绩提升显著，企业的全要素生产率提高20%至30%，同时每年每位在家员工节约1.4万元办公成本。

我国现行的工时制度有3种：标准工时、综合计算工时和不定时工作。按照《劳动法》第三十六条规定，国家实行劳动者每日工作时间不超过8小时，平均每周工作时间不超过40小时的工作制度，这是我国的标准工时制度。另外两种是特殊工时制，其中综合计算工时制主要适用于因工作性质需要连续作业的行业或岗位，某一天或周工作时间可以超过标准工时规定，但在一个计算周期内的累计工作时间不能超过标准工时。不定时工作制度主要适用于外勤、销售、运输、装卸、安保等无法确定固定或标准工作时间的岗位。与标准工时和综合工时制不同，不定时工作制度一般不计算加班时间，也没有加班工资。特殊工时制虽然有助于企业合理配置人力资源，提高企业的功能弹性，但是，这种制度也容易成为一些企业逃避加班补贴和降低人工成本的方法。因此，人社部门在审批企业提出的不定时工作制和综合计算工时制申请时一直非常谨慎。

从理论上讲，综合计算工时制度和不定时工作制度都属于弹性工作制，但是，现在流行的弹性工作制多数情况并不符合我国法律中关于综合计算工时制或不定时工作的认定条件。弹性工作制的广泛运用对现行工时制度以及与之相配套的法律法规均带来一定的挑战。笔者认为，主要包括如下方面，第一，采用弹性工作制难以准确核算工作时间，这涉及到支付员工加班工资问题。按照我国劳动法中的标准工时制，超过标准工时之后要按照平时工资的1.5倍支付加班费，周末或节假日加班费更高。而在弹性工作制下，员工每周工作时间很可能超过40小时，而无法主张加班费，这直接违反了《劳动合同法》中关于加班工资的条款。第二，弹性工作制允许员工在办公场所之外工作，导致很难准确分辨上班与下班时间，这涉及到一旦在工作中遇到疾病或伤害能否认定为工伤。第三，弹性工作制通常没有管理人员的直接监督和管控，如何协调沟通以确保工作顺利开展，一旦发生工作事故责任如何认定，以及如何对员工进行考核、奖惩与解雇等都存在一定的困难与争议，处理不当就可能引发劳动纠纷。

那么，如何应对弹性工作制带来的工作方式变革呢？一是要探讨如何将弹性工作制与现行劳动法律法规进行衔接，以及如何对相关法律法规进行修订和完善，让法律能够适应当前劳动关系和工作方式多元化的转变。二是要确保企业拥有高度的管理自主性，在不违反现行法律的前提下，企业和员工有权力选择哪种工作方式，但企业要根据劳动法规和岗位特征制定明确的规章制度。三是在签订劳动合同时，企业应该明确告知劳动者采用哪一种工时制度以及可能存在的权利和责任，并在劳动合同中对工作时间、任务、考核等进行具体、明确的约定，一旦发生劳动纠纷，要做到有法可依、有章可循。最后，也是最重要的，一定要避免弹性工作制的滥用而伤害到员工的基本权益，劳动执法部门应该加强监管，对于滥用弹性工作制而变相延长员工工作时间、增加工作量等侵害劳动者权益的行为要立即制止并责令对员工进行经济赔偿。

(作者为华南师范大学政治与公共管理学院教授)

## G 问题探讨

# 复工复产中的劳动关系变化及工会应对

## 观点

在复工复产过程中，从中期而言，会带来劳资矛盾显现出变化、劳资协商普遍化、纠纷处理多元化的变化。长期而言，会产生用工模式进一步多元、劳资合作进一步深化、法律法规进一步完善等影响。工会必须充分认识疫情对劳动关系产生的影响，更好地承担起构建和谐劳动关系、维护社会和谐稳定的重要职责。

刘瑛

构建和谐劳动关系是推进国家治理体系和治理能力现代化的重要内容。当前，工会组织应当高度重视疫情防控与复工复产中的劳动关系新变化，突出维权服务工作重点，把握协调化解关键环节，努力形成劳资合作的良好态势。

随着新冠肺炎疫情的逐渐稳定，我国已经加快复工复产的进程，但部分行业企业仍然面临着不小的生产经营压力，尤其是旅游、餐饮、娱乐、零售、外贸等行业，这些行业的从业人员面临停工、失业、收入减少等风险。劳动关系领域的不稳定性因素在增加，工会作为劳动者权益的代表者和维护者，必须充分认识疫情可能对劳

动关系产生的影响，更好地承担起构建和谐劳动关系、维护社会和谐稳定的重要职责。

中期而言，疫情影响下的劳动用工有三个突出的变化。一是劳资矛盾显现实。受疫情影响，一些行业企业面临着生存危机，虽然政府有关部门出台了大量扶持帮困政策支持企业走出困境，一些地方工会还发布了返还小微企业工会经费等暖心举措，但还是不可避免地出现一些企业停工停产、降低工资、调整岗位、减员裁员乃至破产关闭等变更、解除劳动合同的情形。此时，劳动关系呈现不稳定状态，工会应重点关注受疫情影响较大的企业，及时做好劳动风险预防预警，稳定劳动关系。一方面，引导职工理性合法表达诉求，确保职工队伍稳定；另一方面，敦促用人单位承担社会责任，遵守法律法规，杜绝强制减薪、随意调整工作岗位、变相裁员等违法侵权行为。同时，针对因疫致困的职工要根据其不同需求，有针对性地开展就业帮扶、培训帮扶、医疗帮扶、法律援助等措施，尽可能避免职工陷入生活困境。

二是劳资协商普遍化。复工复产期间出现了很多困扰劳动关系双方的劳动用工问题，这些问题无法在法律法规和部门规章中找到明确答案，也不能由用人单位的单方意志决定，而应该通过劳动关系双方平等协商，形成具备法律效力的解决方案。随着复工复产进程的加快，通过集体协商来解决劳资双方共同面对的劳动关系问题将成为一个必然。工会必须为帮助职工平等参与集体协商做好准备，推选称职的协商代表，培养优秀的集体协商指导员，参与构建程序合理、环节完整的集体协

商机制等。

三是纠纷处理多元化。受疫情影响，劳动人事争议案件势必多发，为减轻当事人讼累、节约司法资源，处理因疫情引发的劳动人事争议应尽可能通过和解、协商、调解等方式解决。工会应主动介入劳动人事争议处理，一方面建立劳动人事争议预防预警网络机制，及时发现和排查处置劳动人事争议隐患，促成劳资双方达成和解，最大限度地矛盾纠纷解决在基层和萌芽状态；另一方面，加强劳动争议调解组织建设和工会系统调解员培训，推进劳动人事争议工会调解、裁调对接、诉调对接相结合，充分发挥调解工作便利性、非对抗性的优势，更好地维护劳动者合法权益，保障企业正常生产经营。

长期而言，将会带来三方面影响。一是用工模式进一步多元。疫情防控期间，出现了“共享员工”等新的用工模式。随着互联网技术的发展、劳动者就业观念的转变，以及疫情导致的远程办公、居家办公的兴起，极有可能催生更多的“工时弹性、岗位弹性、工作任务弹性”的劳动用工新模式。工会要充分认识这一发展趋势，准确评估非正规就业可能对正规就业带来的影响，探索多元化用工模式下提高工会组织力与会员覆盖面的方法与途径，加大对灵活就业群体的权益保障关注力度。

二是劳资合作进一步深化。被疫情破坏的生产生活使劳资双方更加认识到企业与职工是真正的利益共同体、事业共同体、命运共同体。工会应引导用人单位与劳动者秉持合作共赢理念，求大同存小异，相互理解、相互扶

持、相互成就。一是要做好职工思想教育工作，倡导爱岗敬业的职工文化，激励职工在平凡的岗位上作出不平凡的业绩。二是要开展劳动与技能竞赛活动，着力提升职工职业技能，大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，充分激发蕴藏在职工群众中的无限创新力和巨大创造力，为推动经济高质量发展建功立业。三是要督促企业建立和完善民主管理制度，尊重和保障职工的知情权、参与权、表达权和监督权，支持职工为企业高质量发展建言献策。劳资合作、同舟共济一定会成为企业文化的重要组成部分，成为构建和谐劳动关系的重要基础。

三是法律法规进一步完善。疫情防控与复工复产期间劳动领域的新情况新问题势必带来劳动领域法规政策和司法实践的调整，用工模式创新、劳资协作模式也有必要通过立法的形式规范化、法制化。工会应注重源头参与，通过各种途径和形式代表职工参与劳动关系领域的立法与政策制定。一方面积极参与立法调研，分析当前职工权益保障面临的新情况新问题，反映职工的愿望诉求和工会的政策主张，为立法决策提供参考依据，比如为多元用工模式下的职工权益保障提供工会视角下的解决方案；另一方面，主动提出立法建议，在立法部门指导下，就涉及职工切身利益的重要事项广泛征求各方意见，将实践证明行之有效做法和经验上升为规范，制定相对完整的法律法规草案，比如关于民主管理、集体协商等方面立法，通过掌握立法主导权更好地维护职工权益。

(作者单位：江苏省总工会干部学校)

## G 工作研究

# 以“站室”为抓手 培养专业技能人才

高技能人才是工业高质量发展的重要保证，以“站室”建设持续提升技能人才队伍素质，能够为实现高质量发展奠定坚实的人才基础。依托“站室”建设持续发力，突出培育创新思维，发挥创造潜能，锻造创新技能，融合创新因子，落实配套制度，完善工作机制，全面推进高质量发展。

杨永柱

让普通技工向技能大师进化，让技能人才队伍强起来，是产业工人队伍建设改革的重要目标。近年来，红云红河集团曲靖卷烟厂把握技能人才成长规律，在培养、评价、激励、保障等方面采取针对性措施，以劳模创新工作室、技师工作站(以下简称“站室”)建设为抓手，激励创新创效，培养专业技能人才队伍，在产业工人队伍建设改革方面作出了有益探索。

从试点工作室建设开始，由工厂牵头，人力资源部门进行资源整合，重点建设“六有”(有创新团队、有场地经费、

有工作制度、有攻关项目、有创新成果、有创新带头人)工作室。党政协同，围绕“持续推进精品制造基地建设”主线，明确以人才培养、技术创新、项目攻关为重点方向，以技术带头人和管理带头人“双组长”管理模式为支撑，以制度明确项目实施流程、成果转化、推广应用和项目管理、评审流程，固化指导思想、总体目标、组织机构及成员工作职责等。制度建设与经济杠杆互为补充，以高技能人才为引领，以项目为载体打造创新小组，培养锻炼适应未来发展的骨干队伍，全面打造劳模领军、职工参与的育才创新平台。通过整合大师、劳模工作室等培训资源，进一步完善产业工人培训基地，为企业开展岗位人员培训提供保障。

依托“站室”建设，大力推进技术技能人才队伍建设，充分利用QC、小改小革、经济技术创新、互联网融合应用创新等平台，广泛开展专项培训、项目攻关、创新研讨、应用竞赛等，创造机会让大量人才在“实战”过程中提升技能、淬炼技术、展现价值。

服务中心，以人为本。着眼生产制造各环节流程，立足于培育人、塑造人、影响人，依

托“站室”平台，开展各类主题培训，通过“站室”的优质资源，全面提升技能人才技术水平和技术团队综合素质。

敢于创新，增添活力。在劳模创新工作室建设“五有”要求基础上，创造性加上“有工作制度”，实行项目双负责人制，在丰富内容的同时，更加明确方向，有力增强“站室”建设的主导性、保障力和凝聚力。在运行机制创新的同时，大力倡导“改进也是一种创新”“能正确提出问题就是创新的第一步”等理念，鼓励员工立足日常生产发现问题、小改小革，紧贴需要、敢于尝试，不断培育创新思维和创新活力。

注重实用，创造价值。立足于生产实际，以“站室”攻关项目为推手，激发技术人员的参与热情和创新活力。组建项目攻关兴趣小组，指定项目指导教师有针对性地进行指导，锻炼小组成员的思考和解决问题的能力。开展技术培训与交流、比武，提高技术人员技能水平，培养和提高青年员工科技论文、专利等材料的撰写和申报能力。

突出特色，尊重传统。立足行业发展需要，针对生产中的实际问题、生产需要和工艺

特点，开展各类技术攻关创新，通过项目带动人、培养人、激励人、成就人，进一步发挥创造潜能，锻造创新技能，为创新驱动发展提供技术支撑。

把“站室”作为基点，实现多点多面开花。在“站室”建设中，弘扬团队精神、创新精神和精益求精精神，持续锻造、提炼特色“站室”文化。做好高技能人才的传、帮、带，使技艺技能得到传承，持续打造高技能人才平台。同时，鼓励生产辅助部门成立“站室”。通过工会组织，让“站室”的建设惠及各个部门，帮助解决一些部门存在的基础差、底子薄、资源少等问题，进一步拉动全员创新，助推企业高质量发展。

高技能人才是工业高质量发展的重要保证，以“站室”建设持续提升技能人才队伍素质，能够为打好转型升级发展攻坚战、实现高质量发展奠定坚实的人才基础。依托“站室”建设持续发力，突出培育创新思维，发挥创造潜能，锻造创新技能，融合创新因子，优化升级平台保障和资源配置，落实配套制度，完善工作机制，全面推进高质量发展。

(作者单位：云南中烟技术中心)