

# 激励职工群众在平凡岗位上续写辉煌

## 观点

习近平总书记给郑州圆方集团职工的回信,勉励广大职工弘扬劳动精神,克服艰难险阻,在平凡岗位上续写不平凡的业绩,体现了习近平总书记一以贯之的劳动观。我们在学习领会贯彻落实中,要把握好三个关键词,激励广大职工群众在平凡岗位上通过劳动书写闪亮人生。

丁文清

习近平总书记给郑州圆方集团职工的回信,勉励广大职工弘扬劳动精神,克服艰难险阻,在平凡岗位上续写不平凡的业绩,体现了习近平总书记一以贯之的劳动观。我们在学习领会贯彻落实中,要把握好三个关键词,激励广大职工群众在平凡岗位上通过劳动书写闪亮人生。

第一个关键词:英雄出自人民。战役中,各行各业的劳动者不畏艰险,挺身而出,日夜奋战,无私奉献,同时间赛跑、与病魔较量,用实际行动和担当作为唱响了一曲慷慨激越、震撼人心的劳动者之歌。正如习近平总书记所指出的,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。工会干部要更自觉营造“人民伟大”“工人伟大”“感谢人民”“感恩工人”的舆论氛围,让劳动人民与工人阶级的优秀品格影响、带动全社会,并成为公众

## 热点思考

# 以云端劳动教育助力高校毕业生就业

## 观点

云端劳动教育与其他德智体美教育一样不可或缺,特别是对疫情期间毕业生就业工作具有非常重要的作用。要“云引导”毕业生做好人生规划,“云培训”毕业生掌握职业劳动技能,“云指导”毕业生开展自主创业,“云支持”非应届毕业生提供就业志愿服务。

胡玉玲

今年的高校毕业生面临较为严峻的就业形势,在拓宽就业渠道基础上,有针对性地对其开展劳动教育是解决毕业生就业问题的必要之举。

## 以云端劳动教育助力高校就业是应时之举

劳动教育是以提升劳动素养的方式促进学生全面发展的教育活动,其基本特征是培养体力和脑力全面发展的劳动者,促进学习者形成正确的劳动价值观。疫情期间,教育部启动网络教学的应急之举,确保“停课不停学”,全国多地多校利用云端技术,搭建“空中直播课堂”,努力确保学习效果。云端劳动教育与其他德智体美教育一样不可或缺,特别是对疫情期间毕业生就业工作具有非常重要的作用。

## 观点

各级工会要发挥工会在脱贫攻坚中独特的组织优势,依法设立工会扶贫助困基金,完善工会扶贫助困体制机制,组织职工开展“凝心聚力决胜小康”行动,加强维权服务,积极为职工办实事做好事解难事,帮助职工解决工作和生活上的问题,把职工之家和“娘家人”的称号做得名副其实。

赵敏

党的十八大以来,各级工会紧扣决胜全面小康、决战脱贫攻坚,狠抓重点工作落实,加强对职工思想引领,努力夯实执政的阶级基础和群众基础,组织职工开展“凝心聚力决胜小康”行动,充分发挥工人阶级主力军作用,加强维权服务,积极为职工办实事做好事解难事,帮助职工解决工作和生活上的问题,把职工之家和“娘家人”的称号做得名副其实。

推崇与景仰的力量。

牢记根本方针。要强化工会组织的政治担当,将全心全意依靠工人阶级的方针贯彻落实到工会工作的全过程,落实到企业生产经营各方面,切实保证工人阶级的主人翁地位,发挥工人阶级的主力军作用,引导职工对党的理论、路线、方略的政治认同、思想认同与情感认同,不断巩固党执政的阶级基础和群众基础。

牢记根本立场。始终站在职工的立场上,牢固树立以职工为中心的工作导向、工作方法,以职工的视角、职工的需求为出发点、切入点、落脚点,以职工是否得实惠、是否满意作为一切工作的评判和检验标准,从最困难的职工群体入手,从最突出的问题着眼,从最具体的工作抓起,通堵点、疏痛点、消盲点,全力做好普惠性、基础性、兜底性服务工作,不断增强职工群众的获得感、幸福感、安全感。

牢记根本方法。要始终把群众路线作为工会工作的生命线和根本工作路线,从群众中来、到群众中去,相信职工,依靠职工,增进同职工群众的感情。安排更多的工会干部走进基层,扑下身子、沉下心来,与职工同吃、同住、同劳动,切身体会一线职工的劳动艰辛与劳动价值。

第二个关键词:幸福源自劳动。劳动是财富的源泉,也是幸福的源泉。习近平总书记曾经说过,人世间的美好梦想,只有通过诚实劳动才能实现;发展中的各种难题,只有通过诚实劳动才能破解;生命里的一切辉煌,只有通过诚实劳动才能铸就。工会干部要带头厚植奋斗理念和劳动情怀,让劳动的观念内化于心,外化于行,成为重要力量源泉和主流价值追求。

推动劳必有“功”。工会各项节日活动、重大会议、表彰项目都要请一线劳动者站前台、上舞台、当主角、做主人,排位、排座、排序都让

一线劳动者优先;要推动相关部门从制度上、政策上增加劳动者在人大代表、政协委员中的比例,强化劳动者的发言权;要推动主流媒体将镜头对准一线劳动者,宣传报道艰苦行业劳动者的工作和生活状态,浓墨重彩歌颂劳动模范,展示他们的风采,让干事创业的人“有身份”“尝甜头”“有奔头”。

推动劳必有“途”。要畅通产业工人和广大劳动者的职业发展通道,开辟更多“因知识改变命运,以实践获取价值”的平台与载体,通过开展主题劳动和技能竞赛、“五小”经济技术创新活动、农民工求学圆梦行动、“名师带高徒”实践计划、“八闽工匠评选”等一系列活动,引导职工学习新技术、掌握新技能、增长新本领,提高就业创业能力,提升成才成功的素质。

推动劳必有“获”。要维护和保障职工的劳动经济权益,切实让广大劳动者“劳有所值”“劳有所获”。当前,要加强复工复产、劳动用工、工资支付等指导服务,加强对疫情防控一线医务人员和职工的有关关爱,及时分析研判疫情带来的稳岗压力大、就业难等新情况、新问题。要高度关注下岗失业职工、农民工等群体的就业,推动实施就业举措和优先政策,加大援企稳岗力度,深化工会就业创业服务,努力做到职工多转岗、少下岗,多就业、少失业。

第三个关键词:平凡终将伟大。伟业起于平常,伟绩基于平凡,没有随随便便的成功,只有日日夜夜的积累。正如习近平总书记指出的,“积土而为山,积水而为海。”幸福和美好未来不会自己出现,成功属于勇毅而笃行的人。工会干部离普通人最近最亲,要从源头上为平凡助威,为平凡加油,为缩短“平凡”直至“伟大”的过程而努力。

坚持“双向”原则。激励与引导双向发力,一方面要把最平凡、最普通的职工放在心中最高的位置,不断推出各行各业身边的平凡英

## 云端劳动教育助力高校毕业生就业的模式选择

“云引导”毕业生做好人生规划。持续几个月的居家抗疫过程在一定程度上考验着大学生的自我规划能力和克服困难的毅力。高校作为劳动教育的主要载体,应引导学生积极思考个人规划,既包括短期就业规划,也包括未来长期规划,甚至人生总体规划,形成正确的人生观价值观。帮助毕业生调整就业心态,激发学生个人的主观能动性,辅助学生以目标为导向,推进个人规划,养成自觉主动的劳动习惯,克服因教育力完成当前各项学习和就业任务。在劳动教育的形式上,应充分利用“互联网+”技术手段,整合校内师资力量、就业指导机构或社会心理咨询服务机构等,对学生进行“一人一策”的云端动态帮助。

“云培训”毕业生掌握职业劳动技能。目前,为丰富高校毕业生就业渠道,教育系统会同有关部门组织“特岗计划”等基层项目,引导毕业生到基层、到现代农业、社会公共服务等领域就业创业。为帮助毕业生做好毕业与就业的良好衔接,为社会输入高素质全面发展型人才,高校应该结合以上重点就业领域,充分整合线上资源,帮助学生学习和掌握相关职业劳动技能,提升职业素质。

对于已经签约的毕业生,高校可以根据学生签约单位所属行业进行分类,充分整合校内外专家资源,获得人社部门的支持、与资信良好的社会招聘服务公司合作,取得行业内知名企业的支持等,有序组织毕业生开展线上职业培训,帮助学生实现从毕业到就业的高质量过渡。对于尚未签约的大学生,高校可以为其提

## 工作研究

# 发挥工会在脱贫攻坚中的优势和作用

发挥工会在脱贫攻坚中独特的组织优势。中国工会是世界上最大的工会组织,也是覆盖会员群体最广泛、组织形式最丰富的工会组织——会员遍布一、二、三产业,有一线职工、农民工、科技工作者,也有新兴行业从业者和灵活就业人员;基层工会组织中不仅有乡镇、街道、社区、村工会和区域性行业性工会,还创造性地探索出楼宇工会、园区工会、商圈工会、市场工会等。从全国总工会到地方工会,自上而下、层层带动、上下联动。近年来,各级工会充分发挥覆盖面广、组织健全的优势,解决好联系服务职工群众“最后一公里”的问题,把工作做到所有职工群众中,把更多职工群众吸引到工会组织和工会活动中来,让职工群众真正感受到工会是职工之家,工会干部是最可信赖的“娘家人”。

依法设立工会扶贫助困基金。首先,机关事业单位要拿出专项资金设立工会扶贫助困基金,专门用于本单位困难职工的帮扶,不得挪作他用。其次,企业要完善资金分配制度,设立企

业帮扶基金。这一帮扶基金除发挥救济作用外,还应营造社会互助互帮的良好氛围。

完善工会扶贫助困体制机制。第一,搞好顶层设计,聚焦职工解困脱困。全总已经把改善职工生活作为重要课题,列入年度重点工作,推动困难职工帮扶解困融入国家脱贫攻坚大局。例如下发《关于进一步加强新形势下工会保障工作的意见》《关于进一步做好困难职工解困脱困工作的实施意见》等文件,对工会帮扶工作提出“硬指标”。

第二,积极探索社会资源和困难职工需求精准对接平台,完善解困脱困工作智能化管理系统,为困难职工提供更加专业化、社会化的精准帮扶。

第三,探索建立送温暖长效机制,将“温暖”送到更广泛的职工身边。将工会开展送温暖的过程转变为反映职工诉求的过程,转变为帮扶、维权和服务有效衔接的过程,转变为和谐劳动关系构建的过程。努力为职工脱贫致富出实

雄、真心英雄,通过宣传推广与示范,让无名者有名,让无声者发声,让无力者前行。另一方面要教育与引导职工干一行、爱一行、专一行,立足岗位,勤勉工作,脚踏实地,日积月累,切忌浮躁,切莫自弃。

坚持“低洼”流向。从层级来看,平凡人大都工作与生活在一线,要树立大抓基层的鲜明导向,坚持眼睛向下、重心下移,将力量配备、经费使用、培养培训等服务资源向基层倾斜;从行业来看,平凡人大都集中在快递小哥、保安人员、保洁人员、货车司机等最为分散、更易“边缘化”的群体,要大力推动工会组建向这些人群延伸,最大限度地把他们吸引到工会中来,立足基点,扩大基数,夯实基础。

坚持“普惠”安排。要下大力气、下苦功夫,做好普惠性工作,让工会“福利”涉及面更广、受惠面更宽、影响力更大。要增加更多工会卡服务、外来工返乡、农民工就学、一线职工疗休养等“普惠性”“兜底性”项目,让全体会员无差别地享受工会的全方位服务。要坚持公开承诺为职工办好年度10件实事等活动,做好职工的身边事、实在事、暖心事,实现职工受益的最大化。

蛰蛰于大地之上,温暖于人民之中,永远与人民一起,这是执政者最基本、最根本的价值取向。习近平总书记的回信,民生情怀跃然纸上、感人至深。对工会干部来说,这既是一次思想的洗礼,更是一次梦想的召唤。我们要怀着特殊感情,带着特殊责任,学之愈深、知之愈明,行之愈笃,真正学出为民情怀,筑牢初心使命,增强宗旨意识,保持与职工群众的血肉联系,将学习成果转化为推动工会工作创新发展的强大动力、服务全局、服务发展、服务改革、服务职工,推动工会工作迈上新台阶、进入新境界。

(作者为福建省总工会党组书记、副主席)

### 这些电子数据 可以作为打官司的证据

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》自5月1日起施行,其中细化了电子数据的种类。

01

网页、博客、微博客等网络平台发布的信息;

02

手机短信、电子邮件、即时通信、通讯群组等网络应用服务的通信信息;

03

用户注册信息、身份认证信息、电子交易记录、通信记录、登录日志等信息;

04

文档、图片、音频、视频、数字证书、计算机程序等电子文件;

05

其他以数字化形式存储、处理、传输的能够证明案件事实的信息。

当事人以视听资料作为证据的,应当提供存储该视听资料的原始载体。

当事人以电子数据作为证据的,应当提供原件。电子数据的制作者制作的与原件一致的副本,或者直接来源于电子数据的打印件或者其他可以显示、识别的输出介质,视为电子数据的原件。

策划/制图:张齐

## 前沿观察

# 规范企业数字化管理 保障劳动者权益

范围

随着信息科技的发展以及企业管理水平的提升,大量企业进行了管理体系的数字化转型,以提升管理效率。企业日常管理,如考勤打卡、工作任务安排、员工请假申请及其审批等都在系统上完成,如果劳动者与企业发生劳动争议,则将面临电子证据的搜集、举证和认定问题。《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》已于5月1日开始实施,《规定》对电子证据作出了诸多新规,因此,面对企业数字化管理,劳动者应从多方面注重自己的权益保障。

第一,了解电子证据的特点,在适应管理数字化要求的同时,增加新技术背景下自我权益保障的知识。最高院民诉证据规定明确,电子证据是以数字化形式存储、处理、传输的能够证明案件事实的信息、电子文件,如电子邮件、电子文档等。企业数字化管理过程中形成的电子证据具有以下四个特点:无形性,即电子证据都是以计算机语言输入、存储的信息,看不见、摸不着;碎片化,即在管理过程形成的关于劳动关系的信息分散在各个环节,呈现形式也较为多元;易篡改,即电子证据容易被篡改、破坏、销毁;单方存管,即企业管理数字化系统通常由企业投建、管理,劳动者通常只是系统用户,登录系统才能获取相关信息,而相关信息存储在企业的服务器中。因此,有部分企业利用数字化管理系统,篡改、删除相关电子证据,增加了劳动者的维权难度。

第二,平时注重电子证据的搜集、保管,以备不时之需。《劳动争议调解仲裁法》第6条规定了劳动争议仲裁中举证责任的基本规则——以“谁主张、谁举证”为原则,举证责任倒置为例外。因此,通常而言,劳动者在劳动争议案件中,需对自己的仲裁或诉讼请求承担基本的举证责任。最高院民诉证据规定“当事人以电子数据作为证据的,应当提供原件”。然而,由于劳动关系系当事人双方权利义务相关的电子证据都在日常管理过程中形成,争议发生后,劳动者再通过管理系统搜集此前形成的相关证据可能面临企业设置的障碍,如删除员工的登录账号或者篡改信息等。因此,对于与自身利益密切相关的数据或者劳动者平时就应该采取措施搜集和保管,如录屏、截屏以及数据下载等。这些电子证据不仅可以用来证明劳动者自身权益,而且可以用来作为否定用人单位相关主张的证据。

第三,综合采取多种途径,加强管理数字化过程中电子证据存管的监督,尤其是加强源头和过程性监督,以平衡劳资关系。企业享有自主管理权限,但管理数字化是个系统性工程,其中大量内容与劳动者利益直接相关,笔者以为,在管理数字化过程中,可参照《劳动合同法》第4条以及《企业民主管理规定》的相关规定,劳动者可以请求工会组织、职工大会或者职代会参与企业管理数字化方案中与劳动者密切相关的内容的讨论、协商,帮助企业完善管理系统,强化劳动者的保护。

此外,对企业管理数字化之后导致劳动者电子证据搜集、保管困难,可能侵害劳动者权益的问题,劳动立法应该规定相应的措施来平衡。如1991年欧盟通过了《雇主对有关雇员合同或劳动关系条件的告知义务指令》、德国颁布的《证明法》都明确规定了雇主就劳动合同内容负有单方的书面告知义务。笔者以为,根据《劳动合同法》第3条的诚信原则,我国用人单位对劳动者也负有单方的告知义务,此种义务并不因管理数字化而有所变化,并且基于劳动法倾斜保护的价值理念,此种告知义务的履行方式和期限也应予以特别规定。因此,对企业管理数字化系统中涉及劳动者权益直接相关的事项,应该明确企业负有告知义务及其履行方式。如在管理系统允许劳动者可设置个人电子邮箱,员工在系统中提交的休假申请以及主管的审批信息在留存管理系统的同时自动发送至员工设置的邮箱等。

(作者为首都经济贸易大学劳动经济学院副院长、教授)

(作者单位:中共临沂市委党校)