# 弘扬“三个精神” 为建设社会主义现代化国家努力奋斗

**观点**

鼓舞和激励全党全国各族人民在决胜全面建成小康社会、决战脱贫攻坚取得决定性成就的基础上,乘风破浪,开拓进取,为全面建设社会主义现代化国家、实现第二个百年奋斗目标而努力奋斗,需要各级工会组织大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神。

包俊宗

习近平总书记在全国劳动模范和先进工作者表彰大会上发表的重要讲话指出,劳模精神、劳动精神、工匠精神是以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神的生动体现,是鼓舞全党全国各族人民风雨无阻、勇敢前进的强大精神动力。当前,我们正站在实现“两个一百年”奋斗目标的历史交汇点上,鼓舞和激励全党全国各族人民在决胜全面建成小康社会、决战脱贫攻坚取得决定性成就的基础上,乘风破浪,开拓进取,为全面建设社会主义现代化国家、实现第二个百年奋斗目标而努力奋斗,需要各级工会组织大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神(以下简称“三个精神”)。

### 党和国家历来高度重视弘扬“三个精神”

劳动是一切幸福的源泉。劳动模范是劳动群众的杰出代表,大国工匠是职工队伍中的高技能人才。党和国家始终崇尚劳动,崇尚技能,倡导和弘扬劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽的社会风尚,高度重视发挥劳动模范和先进工作者的重要作用。

党和国家多次评选表彰劳动模范。早在20世纪30年代,在革命根据地瑞金开展的夏耕运动中,时任中华苏维埃政府主席的毛泽东同志在赠旗大会上,就向“春耕模范”赠送了奖旗,以典型推动夏耕运动。1950年至2020年,国家先后召开了16次全国劳模表彰大会。

以法律的形式对劳模工作予以确定。宪法第四十二条规定,国家提倡社会主义劳动竞赛,奖励劳动模范和先进工作者。劳动法第六条规定,国家提倡劳动者参加社会义务劳动,开展劳动竞赛和合理化建议活动,鼓励和保护劳动者进行科学研究、技术革新和发明创造,表彰和奖励劳动模范和先进工作者。

新时代将劳模工作提高到了新高度。党的十八大以来,习近平总书记始终心系工人阶级,关怀劳动模范。明确要求各级党委和政府要尊重劳模、关爱劳模,完善劳模政策,提升劳模地位,落实劳模待遇,推动更多劳动模范和先进工作者竞相涌现。全社会要崇尚劳动、见贤思齐,加大对劳动模范和先进工作者的宣传力度,讲好劳模故事、讲好劳动故事、讲好工匠故事,弘扬劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽的社会风尚。

### 工会组织在弘扬“三个精神”中负有重要职责

劳模工作是运用榜样的力量,宣传群众、发动群众、组织群众积极投身社会主义建设的一项群众性工作,做好劳模工作,弘扬“三个精神”,是工会组织的重要工作内容。

相关法律法规明确规定劳模工作是工会工作的重要组成部分。工会法第三十二条规定,根据政府委托,工会与有关部门共同做好劳动模范和先进生产(工作)者的评选、表彰、培养和管理工作。《企业工会工作条例》第十八条规定,企业工会的基本任务之一是组织培养、评选、表彰劳动模范,负责做好劳动模范的日常管理工作。

劳模工作是群众工作的重要组成部分。劳动模范是在群众性劳动竞赛中涌现出来的杰出人物,做好劳模工作,弘扬“三个精神”,是群众工作的重要内容。工会的重要任务之一就是组织开展劳动竞赛,要做好劳动竞赛工作,就必须做好劳动模范工作,大力弘扬“三个精神”。

习近平总书记对工会做好劳模工作,弘扬“三个精神”提出明确要求。2013年4月28日,习近平总书记在全国总工会同全国劳动模范代表座谈时指出,各级党委、政府和工会组织要高度重视劳模、关心爱护劳模,支持劳模发挥骨干带头作用,帮助劳模解决生产生活中的问题,广泛宣传劳模先进事迹,使劳模精神不断发扬光大。2018年10月29日,习近平总书记在同全国总工会新一届领导班子成员集体谈话时指出,工会要协同各方面为劳动模范、大国工匠发挥作用搭建平台、提供舞台,培养造就更多劳动模范、大国工匠。

### 弘扬“三个精神”要抓好多个环节

劳模工作包括劳动模范的培养、选树、评选、表彰、宣传、管理和服务等多个环节。做好劳模工作,弘扬“三个精神”,要重点抓好以下几个环节。

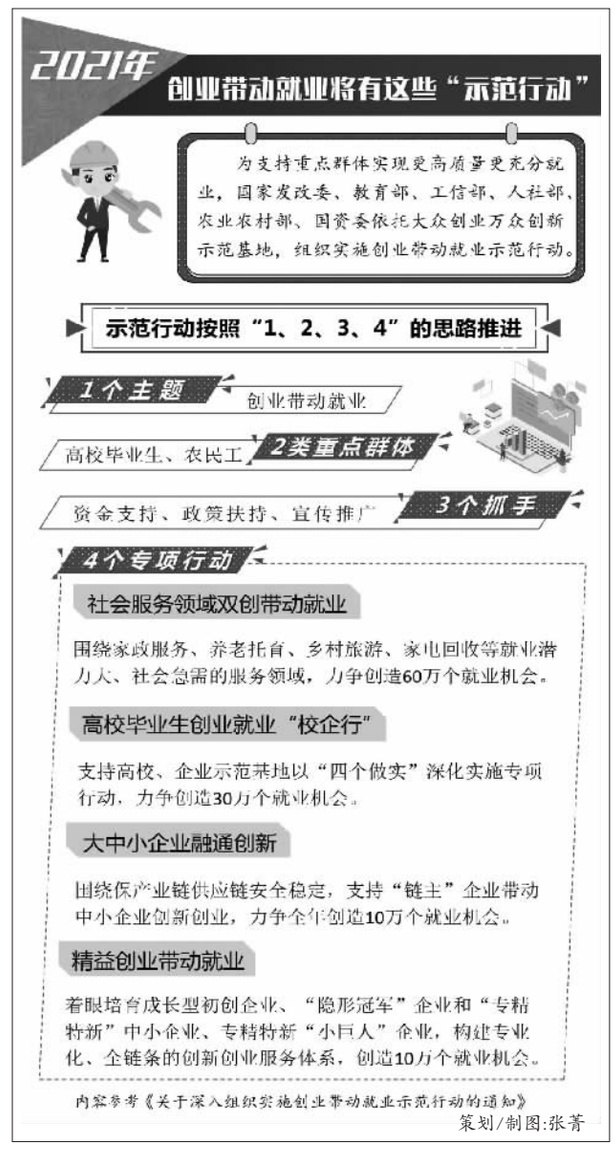
认真做好劳模(工匠)选树工作。劳模具有时代性特点,新时代劳模选树要围绕党政中心工作,注重重点建设领域,注重一线职工,注重技术工人;劳模具有先进性特点,要在生产实践中注意培养先进、发现先进;劳模的选树要有章可循,要健全劳模评选有关制度,劳模选树要严格标准、条件和程序,把德才兼备、做出突出贡献、广受认可的人培养选树出来。

大力宣传劳模(工匠)事迹。劳模选树出来后,要大力宣传,让全社会知晓、了解他们的先进事迹、崇高精神。各级党委政府和工会组织要大力开展“三个精神”宣传活动,讲好劳模故事、讲好劳动故事、讲好工匠故事,用劳动模范的崇高精神和高尚品格鞭策职工群众,用劳模的干劲、闯劲、钻劲鼓舞激励广大劳动群众争做新时代的奋斗者。宣传活动要讲究形式、载体、方式方法,拓展传播渠道,增强实效。

有效发挥劳模(工匠)作用。劳模选树出来后,要充分发挥他们的示范带动作用,用他们的干劲、闯劲、钻劲鼓舞更多人。发挥劳模作用,要求各级党委政府和工会组织创新方式方法,引导广大劳动模范保持本色,继续拼搏,在各方面发挥榜样、示范、带头作用。要推进劳模创新工作室建设,让劳模在创新驱动发展战略中发挥带头示范作用。要开展劳模传经送宝活动,让有一技之长的劳模传授技艺、现场示范,发挥劳模在培养人才中的作用。要办好劳模大讲堂、劳模宣讲、劳模进校园进企业等活动,发挥劳模在弘扬社会正能量中的作用。

切实加强劳模(工匠)管理服务工作。要推进制度化的困难劳模帮扶救助工作,让劳模充分感受党和政府的温暖。要积极倡导和开展劳模关爱活动,组织劳模体检、疗休养,创造条件让劳模有机会参加学习培训,了解前沿科技知识。要搭建劳模互动交流平台,鼓励劳模积极投身经济社会发展各领域,引导劳模始终保持先进模范思想和行为。要开发劳模管理信息系统,利用互联网和信息技术更好地为劳模服务,提高劳模管理效率、质量和水平。

(作者为甘肃省总工会党组书记、常务副主席)




**观点撷英**

# “新发展阶段和谐劳动关系构建”专家谈

为纪念《中共中央 国务院关于构建和谐劳动关系的意见》颁布实施6周年,3月27日,中国人力资源开发研究会劳动关系分会举办“新发展阶段和谐劳动关系的构建”研讨会。会上,多位专家学者围绕如何在新发展阶段更好地构建和谐劳动关系展开研讨,从劳动关系协调机制、和谐劳动关系评价、规范平台经济发展等多角度提出建议与发展思路。现对会上的部分观点进行整理摘编。

### 平衡数字经济发展中的市场力量与政府职能

和谐劳动关系是规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系。近年来,我国数字经济快速发展,它的资源配置效率高,提供了大量就业机会,劳动力实现自由流动,这些都是数字经济中市场力量的作用。但单纯在市场力量下发展是存在弊端的,政府如何在数字经济发展中更好地发挥作用值得思考。要协调政府各部门之间的关系,中央政府与地方政府的关系,促进平台经济发展与规范用工的关系,保障劳动者基本权益与赋予劳动者行动权利的关系,政府劳动关系治理职能与公共服务职能的关系,平衡政府力量与市场力量的关系。

——中国人民大学劳动人事学院劳动关系系主任、教授 吴清军

### 完善企业和谐劳动关系评价体系

现有的企业劳动关系评价指标涵盖保障职工基本权益的评价维度,如劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生保护等状况,同时涵盖健全劳动关系协调机制和企业民主管理状况,但对怎样搭建民主管理的架构体系、营造构建和谐劳动关系的良好环境、在企业层面劳动关系管理协调的组织领导等维度的评价关注还不够。在企业劳动关系评价上,要由单环节评价向整合性与体系化评价发展;由仅注重客观指标评价向动态化、个性化评价发展;新业态的评价指标及工具亟须突破,要研究非标准劳动关系下部分评价指标的替代指标或互补指标。

——中南财经政法大学公共管理学院劳动与社会保障系主任、副教授 熊卫

### 防范平台经济发展带来的风险

要防范平台经济发展过程中可能出现的风险。其一,法律标准模糊风险。一方面,平台经济中存在的劳动者自主注册和接单的劳务关系掩盖了大量代理商雇佣劳动者的劳动关系;另一方面,纳入劳动法可能不能完全解决日益扩大的众包劳动者的权益问题,应建立与新就业形态相适应的权益保障新机制。其二,去技能化风险。平台经济的大规模发展,让低技能劳动者不断进入到该领域,一方面,这使得劳动者失去技能升级的机会,无法再回到转型升级后的工厂岗位;另一方面,高技能劳动者的短缺,会影响我国制造业的发展。应大力支持和发展先进制造业,筑牢现代化经济体系的坚实基础,形成稳定体面的正规就业格局。

——中国劳动关系学院劳动关系与人力资源学院院长、教授 闻效仪

### 完善我国最低工资制度

最低工资最重要的功能定位是保障性。但当前,最低工资经常被作为劳动合同签订的底薪、加班费计算的基数、个别社会保险或福利项目的基数,这使得如果最低工资不调整,一线员工工资收入很难增长。所以,要继续适度调整最低工资标准,启动《最低工资规定》的修订工作,探索建立更加完善的最低工资调整启动机制和测算公式,让最低工资可以动态反映物价、生活水平的变化情况。更好发挥“三方机制”的作用,成立由政府、工会、企业代表组织、学术机构和其他代表组成的“最低工资委员会”,完善最低工资调整的协商、沟通过程。随着灵活就业的扩张,非全日制小时工资要引起更大的重视。要促进企业自主建立完善的薪酬分配制度,减少对最低工资的依赖和滥用。

——华南师范大学政治与公共管理学院教授 孙中伟

(张菁 整理)

**热点思考**

# 规范互联网平台用工 保障劳动者权益

**观点**

规范平台用工,应让平台与从业人员的劳动关系更加清晰,在劳动法律提供的制度供给里进行用工方式选择。同时,在司法实践中坚持劳动法的基本原则,保护好劳动者的基本权益。

王飞

互联网平台用工与传统用工最大的不同是,这些平台很多是通过“众包”或劳务外包的方式招录和使用从业人员,但平台不与从业人员签订劳动合同,不为其缴纳社会保险费,也不严格督促外包企业完成上述行为,一旦从业人员在劳动过程中受伤,容易引发劳动争议。

2015年3月,《中共中央 国务院关于构建和谐劳动关系的意见》颁布,确定了“以人为本”的基本原则,提出把切实维护广大职工根本权益,作为构建和谐劳动关系的根本出发点和落脚点。在劳动关系认定这一问题上坚持“以人为本”,就是要让劳动者“身份有所归依”,知道他是为谁工作,让劳动者权益有所保障,能够抵抗职业伤害风险。

### 平台用工的新变化值得警惕

在互联网平台用工引发的劳动争议中,当争议进入诉讼程序后,互联网平台往往抗辩其只是为商家和从业人员提供居间服务,或者称从业人员与外包企业存在劳动关系,与平台无关。由于互联网平台用工模式下的从业人员数量庞大,如何看待这种用工模式,如何认定互联网平台与从业人员的关系,如何保护从业人员的权益,成为社会关注的热点。

当前,还有一种新变化值得警惕。有互联网平台要求外卖骑手注册成为“个体工商户”,骑手与平台看似是“合作”关系,实际仍是用工行为。更为严重的是,这种方式已向非互联网的传统企业蔓延。事实上,这种乱象已经影响到劳动法的基本制度,影响包括社保缴纳、劳动保护、教育培训、工作时间、休息休假等一系列劳动者权利的保护和实现,必须引起社会的高度关注。

### 平台与从业人员劳动关系应该更加清晰

构建和谐劳动关系,是劳动关系双方的期待,也是整个社会的期待。和谐应建立在“清晰”的基础上,从法律上讲就是主体和权利义务明确。从劳动者的角度来看,“清晰”就应是劳动者明确其用工主体是谁,谁为其支付工资、缴纳社保。如果劳动关系模糊不清,就容易产生劳动争议,影响劳动关系和谐。

从平台现在的用工方式看,不管是众包还是外包,都容易造成劳动关系模糊。很多情况下,互联网平台从利益出发,甚至有意放大使用这种模糊的用工方式,形成“隐蔽雇佣”。因此,在实践中,亟待规范互联网平台企业的用工方式,让劳动关系清晰化。

在劳动立法上可以借鉴公司法上“刺破公司面纱”制度,即当互联网平台未能将劳动关系切割清楚时,推定其就是实际用人单位,让其承担起劳动法中用人单位的责任。从制度上,可以借鉴前几年解决拖欠农民工工资问题时“施工总承包企业负责制”的做法,即只要互联网平台实际用工,不论其以何种名义用工,哪怕层层外包,也应承担法律责任。因为平台企业从从业人员劳动创造的利益中获利,让其承担法律责任符合权利义务一致性的要求。平台在用工中导致了劳动关系模糊,让劳动者不清楚谁是雇主,平台承担相应责任就是有正当理由的。不能让互联网平台既获得从业人员的劳动成果,又不用承担用工风险。

### 劳动用工方式应在劳动法律提供的制度供给里进行选择

对于科技、产品等,企业可以创新,社会也鼓励其创新。但是,劳动用工方式不是科技,也不是产品,而是涉及劳动基准和劳动者权益保护的重大问题,具有社会法和公法的特性,不是可以让用人单位和劳动者完全自由协商的内容。

现在我国劳动法律规定的用工方式只有有限的几种,直接用工的,由用人单位和劳动者签订劳动合同;非直接用工的,有劳务派遣;兼职的,有非全日制劳动关系(后两种用工方式必须符合法定条件)。目前,我国劳动法给予用人单位的用工方式就是这些,用人单位只能在制度供给中进行选择。如果外包,就不能干预外包企业用工,不能控制外包企业而进行实际用工,也不能以外包为名,行劳务派遣之实。事实上,在劳动用工方式上进行的所谓“创新”,很大程度上是为了减少企业的用工成本,在现行劳动和社会保障制度下,其实际是违法行为。

实践证明,如果允许企业在用工方式上进行“创新”,必然会带来劳动关系的模糊,影响到劳动法的基本制度。从平台用工的实践来看,劳动基准、社会保障等劳动者合法权益已经受到损害。有学者注意到,互联网企业“用工平台化”的做法,已经被不少传统实体产业、工厂制企业所借鉴,将原来的全日制工人变成了“小时工”“劳务派遣工”,不再与企业建立劳动关系,只与平台建立关系。这些工人看似短期内增加了一些劳动报酬,但其社会保险待遇肯定会受到影响,而劳动保护、教育培训、工作时间、休息休假等一系列劳动者权利也会随之减少甚至消失。而外卖骑手在劳动过程中出现的大量违章和交通事故等现象正是在这样的背景下发生的。这样的用工方式“创新”,对社会发展不利,也不利于劳动关系和谐。在立法上,有必要尽快扎紧制度的“笼子”,同时在司法实践中坚持劳动法的基本原则,保护好劳动者的基本权益,这样也更加符合劳动关系和谐稳定的需要。

习近平总书记在中共中央政治局第二十八次集体学习时强调,完善覆盖全民的社会保障体系,促进社会保障事业高质量发展、可持续发展。会议还特别强调,要健全农民工、灵活就业人员、新业态就业人员参加社会保险制度。相信随着立法的完善,制度的协调,互联网平台用工将更加规范,劳动者权益会得到切实保障。

(作者为上海市长宁区人民法院副院长)

**工作研究**

# 完善机制推动工人文化宫高质量发展

**观点**

工人文化宫是国家公共文化服务体系的有机组成部分。在新发展阶段,要完善机制,加大工人文化宫阵地建设,突出公益性服务性,加大经费保障力度,与时俱进,大力发展职工文化事业。

杨凤

工人文化宫是国家公共文化服务体系的有机组成部分,是弘扬社会主义先进文化的重要阵地,是工会组织维护职工精神文化权益的重要载体,也是职工群众学习知识、培养才干、增长技能、进行文体活动的重要场所。然而,随着经济社会发展,面对激烈的市场竞争,这所“职工的学校和乐园”在发展过程中曾遇到过一些困难。在新发展阶段,要完善机制,加大工人文化宫阵地建设,突出公益性服务性,加大经费保障力度,与时俱进,大力发展职工文化事业。

经费保障是制约工人文化宫发展的主要因素之一。新中国成立以来至二十世纪80年代,工人文化宫的各项开支完全由上级工会拨付,无需考虑创收问题。但后来,在市场经济浪潮中,文化宫面临发展难题,很多文化宫不得不选择出租场地来实现增收。

此外,人才缺失也是制约工人文化宫持续发展的因素之一。“以商养文”“以商养宫”曾经让工人文化宫尝到过“甜头”,但是好景不长。深入分析发现,人才缺失是制约文化宫持续健康发展的瓶颈。作为文化事业单位的工人文化宫,开展的是文化活动,经营的是文化产品,满足的是文化需求,工作人员应具有一定的专业性。改革初期,文化宫经济效益较好,但是因缺乏完善的分配激励机制,导致业务骨干流失较多;改革进入深水区后,陷入了“文化宫效益变差—专业人才大量流失—经济效益进一步下滑”的困境。

工人文化宫能否实现高质量发展,不仅事关文化宫自身生存与发展,而且影响社会主义文化大发展大繁荣目标的实现。在党委、政府和工会的正确领导下,各地纷纷出台工人文化宫建设奖励补助办法,新建、改建、扩建工人文化宫蔚然成风。欣喜之余,我们应该清醒认识到,整治提升只是工人文化宫回归的第一步,完善机制才是工人文化宫高质量发展的关键。要加强和规范工人文化宫管理工作,突出公益性服务性,强化其服务职工的功能。

**完善资金保障机制**。推动落实《中华人民共和国公共文化服务保障法》,将文化宫建设和管理纳入当地国民经济和社会发展规划,纳入城乡建设规划,纳入同级政府投资基本建设计划。推动落实财政保障政策,争取当地政府以项目补贴、购买服务、定向资助、贷款贴息、以奖代补等方式,对文化宫提供公共文化服务给予支持。各级主管工会应将所属文化宫的人员经费、公益活动费用列入年度预算。

**完善人才管理机制**。推动实行岗位管理和聘用制度,实现从身份管理向岗位管理转变,改变文化宫人员老化、经营管理人才匮乏问题。加强专业人才培养,改革专业人员职称评审制度,提升专业人才比重,为发挥文化宫作用提供人才支持和智力保障。鼓励通过挂职、兼职、选调、合作、共建等方式汇聚和使用人才,为文化宫各类人才提供干事创业的环境和平台。

**创新服务职工机制**。创新服务内容,优化服务手段,延展服务范围,培育具有明显优势的服务产品,打造具有鲜明特色和社会影响力的服务项目。加强“互联网+文化宫”、智慧文化宫建设,增强服务的便捷性、灵活性,提升服务职工的信息化水平,满足职工特别是年轻职工的多元化需求。

**完善考核评价机制**。健全文化宫运营绩效和服务绩效考核指标体系、责任体系和评价体系,突出分类考核和差异化考核,鼓励文化宫形成让党政放心、工会认可、职工满意、社会赞誉的良好氛围。建立与整体效益、工作实绩、工作量、工作难度相挂钩的分配激励机制,激发文化宫干部职工干事创业的积极性。

(作者为济南大学政法学院教授)