

推动新时代甘肃工会工作高质量发展

观点

要把学习贯彻习近平总书记“五一”国际劳动节前夕的重要指示精神作为重要政治任务，深入学习领会，认真贯彻落实。

胡坤

“希望广大劳动群众大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，诚实劳动、勤勉工作，锐意创新、敢为人先，依靠劳动创造扎实推进中国式现代化，在强国建设、民族复兴的新征程上充分发挥主力军作用。”今年“五一”国际劳动节到来之际，习近平总书记代表党中央，向全国广大劳动群众致以节日的祝贺和诚挚的慰问。

甘肃工会要把学习贯彻习近平总书记“五一”国际劳动节前夕的重要指示精神作为开展学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育的重要内容，作为当前和今后一个时期的重要政治任务，深入学习领会，广泛宣传宣讲，狠抓贯彻落实。

履行政治责任，团结引领职工群众听党话、跟党走

要深入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，坚定不移走中国特色社会主义工会发展道路。必须全面系统掌握习近平新时代中国特色社会主义思想的基本观点、科学体系，把握好这一思想的世界观、方法论，坚持好、运用好贯穿其中的立场观点方法，推动贯彻落实党的二十大精神在工会系统和广大职工群众中走深走实，体现在行动上，落实到工作中。

要坚持不懈强化理论武装，把党中央提出的战略部署、省委和全总作出的工作安排转化为推进甘肃工会工作高质量发展的具体举措，在高质量发展、生态保护、增强民生福祉等战略部署中把握工会工作，寻找发展机遇，提高推动甘肃工运事业发展的主动性和自觉性。

要牢牢把握正确政治方向，旗帜鲜明讲政治，始终把坚持党的领导作为工会工作的最高政治原则和根本保证，深刻认识“两个确立”的重大意义，切实做到“两个维护”，坚决履行团结引导职工群众听党话、跟党走的政治责任。

要加强职工思想政治引领，着力构建工会大宣传格局，牢牢把握团结奋斗的时代要求，把巩固团结奋斗的共同思想基础作为思想政治引领的重要内容，坚持用事实说话，向职工群众宣传党和国家事业发展取得的成就、社会前进的步伐、人民生活的改善，不断增强职工群众的认同感、思想认同、情感认同。

要充分发挥网络优势，传播正能量。紧紧盯住职工群众急难愁盼问题，把好事办好，办实事，难事及时化解，把更多资源和手段用于直接为职工群众提供有效服务上，努力为职工实现体面劳动、舒心工作、全面发展提供支持、创造条件。

聚焦重点任务落实，推动工会工作高质量发展

今天的甘肃，正在以新发展理念引领高质量发展。甘肃工会必须坚持守正创新，进一步

围绕重点产业链谋划、部署、推进各类竞赛；自觉履行牵头抓总职责，纵深推进产业工人队伍建设改革，团结动员广大职工在推动经济社会高质量发展中发挥主力军作用，在中国式现代化甘肃实践中建功立业。

要始终把基层和阵地建设作为工会的基础工作，围绕“县级工会加强年”专项工作，加快推进职工服务中心、县级工人文化宫建设。整合资源，统一规划，做强“职工之家”。开展模范县工会和优秀工会主席评选活动，采取更加扎实有力的措施，推动“县级工会加强年”暨强县级工会行动取得更大成效。

要始终把维权和服务作为工会的基本职责，把提升职工生活品质作为重要标志，旗帜鲜明维护职工合法权益，打造职工维权服务平台，做到职工有求必应、有难必帮、有诉必回。紧扣新就业形态劳动者就业特点，创新服务内容模式，擦亮工会服务品牌，提供普惠精准服务，用心用力帮助广大新就业形态劳动者解决急难愁盼问题，最大限度把他们组织到工会中来。

要始终把“智慧工会”建设作为工会高质量跨越式发展的有效途径，不断提升网上服务水平。探索普惠性、精准化、有时代感的服务职工功能，让工会会员在任何地方都能即刻享受“职工之家”的服务。建立职工维权服务模块，职工拨打“12351”马上就有回复、能解决，建立健全职工诉求网上快速转办、随时督办机制，构建工会网上工作新形态，打造职工网上家园，让职工群众切实感受到工会为我办事、能为我服务。

要始终把选树宣传典型作为引领职工建功立业的有效载体，进一步做好劳模工匠培养选树和管理服务工作，推动提高和落实劳模工匠地位待遇，深入开展劳模走访慰问、帮扶救助、健康体检和疗休养工作，讲好劳模故事、劳动故事、工匠故事，营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气。

要在履行工会基本职责上用心用力，不断提升职工群众的获得感、幸福感、安全感，在扎实推进共同富裕中促进职工生活品质稳步提升。持续加大维权服务力度，不断提高

服务的针对性、实效性，做到哪里职工权益受到侵害，哪里工会就要站出来说话，把党和政府的关心关怀送到广大职工群众心坎上。按照主动创稳、协同推进的目标，积极推动构建和谐劳动关系，坚定维护劳动领域政治安全和社会稳定。

以改革创新为牵引，推动各项工作落地见效

甘肃工会要全面贯彻省委部署的抓学习促提升、抓执行促落实、抓效能促发展的“三抓三促”行动，通过狠抓学习，促进干部政治素质、专业素质和业务能力提升；通过狠抓执行，促进干部全力以赴、不折不扣落实工作意识养成；通过狠抓效能，促进工会服务职工各项工作落到实处，达到思想观念明显转变、能力素质明显提升、工作作风明显改进、效率效能明显提高、各项工作明显进步的效果，推动工会各项工作打开新局面。

要坚持守正创新，大胆尝试新思路新方法，以创新的思路、管用的办法攻坚克难，推动重点工作出精品，特色工作有亮点、常规工作创一流，努力使工会改革和建设更好地体现时代性、把握规律性、富于创造性。

要加强工会干部队伍建设，培养和选拔忠诚干净担当的高素质专业化工会干部，坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，创造想干事、能干事、干成事的氛围。完善联系职工群众的制度机制，持续深化工会领导机关干部赴基层蹲点工作，深入基层、一线，帮助解决困难，让职工真正感受到工会是职工之家，工会干部是职工最可信赖的娘家人、贴心人。

要坚持廉洁奉公，真正实现用制度管权、管人、管事、管物。领导班子要在旗帜鲜明讲政治率先垂范，在学深悟透上率先垂范，在清正廉洁上率先垂范，在团结奋斗上率先垂范，埋头苦干、砥砺奋进，以实际行动迎接中国工会十八胜利召开。

（作者为甘肃省人大常委会党组书记、副主任，省总工会主席）

取消就业报到证 “一个建立、四个明确”做好衔接工作

日前，中共中央组织部、人社部等五部门联合印发《关于做好取消普通高校毕业生就业报到证有关衔接工作的通知》，明确自2023年起，不再发放高校毕业生就业报到证，通过“一个建立、四个明确”做好衔接工作。

- 建立去向登记制度**：教育部门建立高校毕业生去向登记制度，作为高校为毕业生办理离校手续的必要环节。
- 明确户口迁移要求**：高校毕业生户籍可迁往就业创业地（超大城市按现有规定执行），也可迁往入学前户籍所在地。
- 明确档案传递衔接**：2023年起，就业报到证不再作为必需存档材料，之前档案材料中的就业报到证应继续保存，缺失勿需补办。
- 明确报到入职流程**：用人单位凭劳动（聘用）合同或就业协议书（含网签协议）或普通高等教育学历证书或其他双方约定的证明材料，为高校毕业生办理报到入职手续。
- 明确信息查询渠道**：可通过查看学历证书、劳动（聘用）合同（就业协议、录用接收函）等，或通过全国高校毕业生去向登记系统，查询离校时相应的毕业去向信息。

策划/制图：张奇

前沿观察

完善法律法规 遏制数字时代隐形加班

班小辉

眼下，即时通信软件和远程办公软件等信息技术手段的发展和运用，使用人单位可以随时安排劳动者在家中或其他非工作场所从事劳动，这导致劳动者工作时间与休息时间的边界进一步模糊，产生了隐形加班现象，对劳动者休息权的保障和工作时间的监管提出了新挑战。

在北京市第三中级人民法院近日审结的一起劳动争议案件中，劳动者长期在工作时间、工作场所以外通过微信等社交媒体工作，法院认定属于加班，用人单位应向其支付加班费。法院认为，劳动者工作模式越来越灵活，不再局限于用人单位提供的工作地点，对于此类劳动者隐形加班问题，应扩大工作场所概念。这起案件使隐形加班问题再次受到广泛关注，也为解决此类问题提供了借鉴和启示。

笔者以为，用人单位滥用信息技术手段，随意渗入劳动者的休息时间或将造成三方面的问题。第一，破坏劳动者休息时间的连续性。劳动法明确规定劳动者享有休息休假的权利，对于休息时间的认定应当做严格解释，确保其休息时间的连续性，即从约定的下班之时到下次工作之时，劳动者应享有完整的自主权。技术带来的工作时间渗透，将休息时间变得碎片化，甚至让劳动者陷入随时待命的状态，损害了劳动者的休息权。第二，劳动者加班报酬权益难以得到保障。劳动法明确赋予了劳动者主张加班费的权利，然而，当用人单位利用技术手段渗透劳动者休息时间，且未建立与之相匹配的加班管理制度时，劳动者延长工作时间的情况将被忽视，相应的加班工资难以得到保障。第三，工伤事故权益的不确定性。根据《工伤保险条例》的规定，工作时间是工伤认定的重要因素，当劳动者接受用人单位的指派，在工作场所之外从事劳动时，亦存在发生意外伤害和突发疾病的风险，如不能对该段工作时间做有效认定，劳动者在主张工伤赔偿时将面临不确定性。

依法保障劳动者的休息时间是劳动法的重要任务。为进一步遏制数字时代的隐形加班问题，仍需完善相关法律法规，对在工作场所之外的工作时间加以规范。

第一，工作场所之外的工作时间应纳入工时管理制度。不论是否在工作场所，只要劳动者处于用人单位的控制下无法自由支配的时间，都应属于工作时间。在标准工作制下，用人单位安排此类加班时，应当严格遵守劳动法有关加班的程序性规定和限度要求，并依法支付加班费。现行立法有必要进一步对工作时间的类型进行细分，依据劳动者是否提供劳动以及劳动强度，差异化适用劳动基准制度，以确保工时补偿的合理性。

第二，若用人单位经常安排劳动者在工作场所之外提供劳动，应完善与之相关的工时管理制度。一方面，由于工作时间属于涉及劳动者切身利益事项，用人单位应当在劳动合同、集体合同或劳动合同中，对工作场所之外的工作时间问题作出详细规定，例如，明确相关加班的申报流程等。另一方面，用人单位应当健全劳动者在工作场所之外的工作时间记录规则。考勤记录是加班事实的有力证据，为避免双方因工作场所之外的工作时间发生争议，用人单位应利用数字技术手段，如软件打卡等，对工作场所之外的工作时间进行考勤记录。当发生争议时，若劳动者提交了社交软件或远程办公软件的聊天记录或工作记录等，能够合理证明存在加班事实时，应酌情予以采纳。

第三，劳动保障部门应积极发挥工时监督管理职能。劳动保障部门要健全网络投诉方式，便利劳动者进行举报。同时，通过定期发布典型案例，提高劳动者关于休息权的维权意识，督促企业依法合理安排工作时间。

第四，劳动法应加快引入离线权。因在劳动关系中处于从属地位，劳动者在面临用人单位的工作指派时，通常怯于拒绝，担心在职业晋升、福利待遇等方面受到不利影响。为此，应规定用人单位在劳动合同约定或法律规定的工作时间之外，不得随意借助信息通信技术等方式就工作事宜与劳动者进行联系，劳动者不因在休息时间拒绝用人单位的联系而遭到不利对待。

（作者单位：武汉大学法学院）

热点思考

贴近职工健康需求 建强工会心理服务体系

观点

新形势下，工会应抓住职工对心理服务的需求，巩固前期经验成果，从干部培养、体系搭建和精神福利建设三方面着手，建强工会心理服务体系，打造职工群众的心灵港湾。

罗锐

近几年，疫情对广大职工心理健康产生了一定影响。长期传染病防控以及感染后心理应激所带来的心理问题，需要后续的心理服务支持。疫情以来，党和政府十分重视广大民众的心理疏导处理。全国总工会也发文强调，各级工会要积极开展职工心理疏导、情绪支持等服务。

疫情期间，各级工会积极探索关爱关爱职工、疏导职工心理问题的路径，采取心理健康知识宣传、举办心理健康讲座、开通心理援助热线、开展线上心理疏导与心理健康测评等具体措施，不仅为受疫情影响的职工提供了心理支持，也为维护职工队伍稳定发挥了积极作用。

工会组织广泛存在于我国企事业单位和政府部门，组织架构健全，资源条件相对充足，具有维护与促进职工心理健康的独

特优势，并且作为“职工之家”，工会还具备关心职工权益与健康的根本职责和内在动力。因此，各级工会科学有序开展职工心理援助和疏导工作，是化解职工心理问题，满足职工心理服务需求，维护社会稳定的关键保障和重要途径。

相比前期基础较好或心理专业资源丰富的心理服务组织和机构，工会目前开展的心理健康服务仍有提升空间。首先，在工作内容和组织形式上较为零散，缺乏系统性，虽具备灵活的问题导向机制，但顶层设计和对问题的系统应对仍应加强。其次，参与心理服务的工作人员具备的心理学理论知识较为薄弱，专业水平有待提升。另外，心理服务是一个相对长期的过程，尤其对心理创伤的处理，不仅关系到职工后续心理健康状况，还会进一步影响其持续的工作状态和职业生生涯发展。工会要更加关注职工的精神福利建设，加强心理疏导的可持续性政策和精神健康权益保障。

综上所述，如何进一步贴近职工心理健康需求，统筹考虑工会职能与资源，建强职工心理服务体系，应成为当前工会工作创新的重点之一。近年来，各级工会普遍开展了针对职工的关心关爱行动和心理疏导工作，积累了丰富的职工心理服务实践经验。新形势下，工会应抓住职工对心理服务的需求，巩固前期经验成果，从干部培养、体系搭建和精神福利建设三个方面着手，建强工会心理服务体系，打造职工群众信赖的、有归属感的心灵港湾。

第一，培养懂心理学的工会干部。心理学

是一门研究人的心理活动和行为规律的科学，其知识理论在工会工作中具有广泛的应用价值。例如，社会心理学可以帮助工会干部深入理解“以职工为中心”的工作理念，并提升其整合实现心理资源的工作能力，构建和谐劳动关系；积极心理学可以塑造工会干部积极的心理品质，用积极的思维认识事物，向周围传递正能量；应用心理学可以帮助工会干部掌握心理学的话语技术。因此，工会干部培训应把心理学作为重要内容，开设与工会工作相关的心理学课程，根据各级各类职工的特点，科学设计授课内容，推广研究式、案例式、体验式、模拟式等教学方式，让工会干部系统掌握心理学的专业知识和技能，不仅懂心理学，还会用心理学。

第二，建立健全职工心理服务体系。每个职工都是独特的个体，其心理和行为既有共性又有差异。这就决定了在职工心理服务工作中，只有构建出兼顾普遍与特殊、疏导与干预、促进与防治的多维心理服务体系，才能更全面地满足职工多元的心理健康需求，达到有针对性的高质量服务水平。

通过总结前心理服务体系建设的经验，笔者认为，可以构建一套“面、线、点”相结合的职工心理服务体系。“面”上的职工群体心理健康促进体系，可包括心理健康教育与素养提升、心理健康自助组织和团体建设、心理健康测评与心理档案管理、心理咨询服务四项任务。“线”上的职工亚群体心理健康维护子体系，可包括领导干部心理健康维护、妇女心理

健康维护、职业生涯变动心理健康维护和特殊岗位心理健康维护四项任务。特殊职工个体的心理健康帮扶体系，可包括心理危机的评估与援助、心理疾病的转介与帮扶、特殊心理事件的善后处理三项任务。三个子体系相辅相成，共同构成层级化、网络化的职工心理服务体系。体系的构建需要配备相应的人力资源，明确其职能、任务和工作内容，结合当前面临的实际问题逐步建立健全。

第三，推动职工精神福利建设。职工福利是工会密切联系职工，向其传递关心和关爱的重要载体。当前，重视职工物质以外的需求和权益保障，推动职工精神福利建设是工会工作创新的一项重要迫切任务。

自20世纪90年代，我国部分工会引入源于国外企业管理的员工帮助计划（Employee Assistance Program，即EAP），由工会与提供EAP业务的公司合作，为企业事业单位设置系统的、长期的援助和福利计划，提升职工心理健康水平和心理资本。“工会+EAP”的职工心理健康促进模式是工会工作的开拓性实践，取得了良好的应用效果，也为我国职工精神福利建设提供了实践经验。但该模式一直散在于部分工会且多以项目制实施，尚未获得制度政策支持，稳定性和可持续性不高。因此，未来的精神福利建设应重视制度建设和顶层设计，让精神福利成为职工福利体系必不可少的组成部分，真正贴合新时代职工的心理健康需求。

（作者单位：中国劳动关系学院）

从工运历史中汲取奋进力量

陕甘宁边区女工权益保障的历史经验与当代启示

合同暂行准则》规定，未满十六岁之童工及孕妇、哺乳妇禁止夜工；女工分娩前后给假一个月，工资照发……工资报酬方面，边区实行“男女同工同酬”，工资高低根据工人技术的高低和熟练程度而定；劳动时间方面，边区各工厂实行8小时工作制，加班需经工会同意。

第二，工会积极作为，监督检查法规政策的落实。边区各个工厂都成立工会，工人自愿加入。工会负责管理劳动合同，维持劳动纪律，主办工人福利和监督检查法规政策的落实，维护工人合法权益。在边区，工厂中任何营私舞弊和违反女工权益的行为都很难逃避工会的监督 and 检查。女工们以加入工会为荣，她们积极响应工会号召，努力完成生产任务。

第三，边区建立育儿机制解除女工劳动学习的后顾之忧。一是教育女工团结友爱，对于生活困难的女工，给予一定帮助。二是工厂支持和鼓励女工调剂工作照顾孩子，既不耽误生产，又可以兼顾生活。三是边

区尽力举办托儿所来帮助女工家庭抚养孩子，保证女工有相对充足的时间和精力参加劳动和学习。

第四，工厂为女工提供学习进步的文化通道。在边区，女工的来源主要是农村妇女，工厂组织各种文化教育活动，丰富女工文化生活，提高其思想觉悟。女工在工厂每天都会参加学习，包括技术课、政治课、新文字、工厂管理等。

回顾历史，党和边区政府不仅注重保障女工的生存权，还注重保障她们的发展权，这对新时代我国女工权益保障工作具有重要启示。

一是要完善和细化落实民法典和新修订的妇女权益保障法的配套规范。例如，明确职场性骚扰的预防与惩治，女职工身心健康特殊保护等方面的具体举措，为保障女工权益构建全面系统的制度体系。以此为基础，通过严格执法和公正司法切实保障女工权益。

二是要提高工会工作的广度和效度。

新时代，工会要弘扬革命传统，大兴调查研究之风，深入女职工工作和生活体察安危冷暖，创新保障女工权益的工作方法，提升工作效能。

三是要健全和落实鼓励生育政策的保障性配套机制。在人口老龄化和少子化的背景下，女职工更多承担起生育的社会责任。社会各方不能忽视职业女性兼顾家庭和职场的双重负担，要协同构建建设政府主导、企业推动、家庭配合的全社会共同参与的减轻女职工生育负担保障机制。

四是要拓展女职工参与学习培训的渠道，提高培训质量。新时代，科学技术更新换代日新月异，女职工只有不断学习才能与时俱进。一方面，家庭、企业、行业协会等社会各方均应给女工提供学习培训的便利；另一方面，女职工自身坚持学习和追求进步的习养成也至关重要。

（作者单位：延安大学马克思主义学院）

观点

党和边区政府重视保障女工权益，在实践中探索形成了有效举措，对新时代我国女工权益保障工作有重要启示。

谭亮亮

延安时期，陕甘宁边区是抗日民主的模范区，也是中国共产党推动妇女解放的模范根据地。党坚持以马克思主义妇女观为指导，动员农村妇女走进工厂参加劳动，实现经济独立。截至1945年，边区工人总数发展到1万余人，其中女工人数占比50%。党和边区政府十分重视保障女工权益，在实践中探索形成了有效举措，积累了宝贵的历史经验。

第一，党和边区政府健全法规制度保障女工权益。1939年4月颁布的《陕甘宁边区抗战时期施政纲领》和1941年5月颁布的《陕甘宁边区施政纲领》都明确规定，依据男女平等原则，从政治经济文化上提高妇女在社会上的地位。1940年11月，边区总工会印发的《陕甘宁边区战时工厂集体