



本报记者 赖志凯

“真没想到这么快就有了结果。”日前,张某在电话里告诉记者。

今年4月,北京市朝阳区劳动争议调解中心收到一份申请:外卖骑手张某,要求平台返还被扣款项共计600元。

300元事故免赔额,300元客诉罚款。数额不大,却牵扯四方主体:平台、配送公司、人力外包公司、骑手。一纸《合作承揽协议》,将劳动关系包装成“平等民事合作”,层层转包之下,骑手维权如入迷宫。

但接下来的日子,张某没想到朝阳区总工会律师迅速介入,厘清权责,多方协商,最终纠纷圆满解决。

600元,数额不大。但这个数字背后,是万千新就业形态劳动者真实的权益诉求,更是朝阳区工会在超大城市基层社会治理中,用“快速响应、深度融合、多元共治”交出的答卷。

职工事无小事

张某的维权,从一开始就面临重重障碍。

2026年3月,他通过线下配送站注册成为某外卖平台专送骑手。签约方是远在广州的某人力外包公司,《合作承揽协议》白纸黑字写着“平等民事合作关系”。平台负责算法派单,配送站负责现场管理,人力公司负责发薪——分工明确,责任却模糊。

4月的一天,张某在晚高峰送餐途中发生交通事故。保险公司理赔后留下300元绝对免赔额,配送公司垫付后从他报酬中扣除。与此同时,订单超时招致客户投诉,平台扣减配送公司费用,配送公司继而对他处以300元罚款。

事后,张某多次要求返还客诉扣款,协商未果。

按常规,一个签了承揽协议,用工关系层层嵌套的案子,调解难度极大。但朝阳区总工会的态度很明确:职工之事无小事,这不只是一句口号。

调解律师霍昊分别联系平台、配送公司法务及张某,全面核实案情。平台主张自己仅提供技术服务,不存在劳动关系;配送公司表示利润有限,难以承担处罚损失;张某则提交派单记录、工资流水,证实自己遵守考勤制度、定时上岗。

案子的转机,出现在厘清权责边界之后。霍昊向各方释明:依据最高人民法院指导性案例,不以书面协议为依据,关键审查实际用工状态。平台与配送公司均对张某的算法派单强制程度、工作时长控制、绩效考核奖惩、报酬来源稳定性实施实质性管理,其劳动属于双方核心业务——综合各项事实,存在被认定为劳动关系的可能性。

经过三轮调解,四方最终达成一致:配送公司指令人力公司向张某支付300元调解款;张某放弃其他仲裁请求。

健全多元维权服务体系

张某案件的快速办结并非偶然。它是朝阳区总工会深耕职工权益保障、健全多元维权服务机制的生动缩影。

在机制建设上,朝阳区总工会聚焦薪资拖欠、社保争议、工伤赔付、新型用工纠纷等重点问题,积极排查风险、快速响应诉求。深化与人社、法院、检察院等部门的协同衔接,完善诉调对接、源头治理、联合调处工作制度,实现劳动纠纷早发现、早介入、早化解。

(下转第3版)

神二十一乘组“最长太空出差”归来后首次公开亮相

新华社北京8月5日电(刘艺 占康黄一宸)创造单个乘组在轨驻留时长纪录的神舟二十一号航天员乘组,5日下午在北京航天城举行的记者见面会上分享了他们独特的太空经历。

这是张陆、武飞、张洪章3名航天员太空归来后的首次公开亮相。

从2025年10月31日奔赴星河到2026年5月29日返回地球,神二十一乘组在太空度过了210天,创下单个乘组在轨驻留时长新纪录。其间,他们圆满完成3次出舱任务,开展了大量空间科学实(试)验,亲身经历和见证了我国载人航天工程史上首次太空应急行动。

“驻留期间,我国载人航天工程的天地应急体系经历了实战考验。无论是飞船遭受空间碎片撞击的处置、驻留周期动态调整、乘组换船返回,还是应急发射组织实施,整套体系环环相扣、无缝衔接,为我们构建起有效的安全保障。”指令长张陆说,感受最深的就是中国航天的从容自信、审慎细实、精益求精的科研作风,攻坚克难、众志成城的大协作精神。

张陆先后执行神舟十五号、神舟二十一号两次飞行任务,累计完成7次舱外作业,是目前我国执行出舱活动次数最多的航天员。

曾参与天和核心舱、问天实验舱研制工作的武飞,在本次任务中在轨亲手操作当年反复调试检修的设备。他说:“地面工作积累的经验,都化作了我在轨精准操作、沉着判断的底气和信心。”

载荷专家张洪章分享了在太空做实验的难忘经历。本次任务,他见证了在轨实(试)验的多项突破:国内首次实现樱桃番茄和小麦在轨气雾培养,首次实现了小鼠的空间密闭在轨饲养,验证了光谱和水肥的高效利用等关键技术。

繁重科研任务之余,乘组还在轨栽种小麦、向日葵、番茄、红薯、薄荷等10余种作物,在中国人的太空家园耕耘出一片“桃花源”,不仅验证和完善了在轨种植技术,也给高强度的太空生活增添了不少乐趣。

记者见面会由中国航天员科研训练中心举办。据介绍,在中心科研保障团队的精心照料下,神舟二十一号乘组身心状态良好,肌肉力量、耐力和运动心肺功能基本恢复至飞行前水平,目前转入恢复观察阶段。待完成任务返回后恢复健康评估总结,他们将转入正常训练和工作。

神二十一乘组会上表示,将不忘初心,接续奋斗,以更饱满的状态迎接新任务,向着更遥远的太空勇毅前行。

以坚定的理想信念筑牢精神根基

——习近平党建思想理论品格系列述评之一

新华社记者

习近平党建思想坚持把马克思主义基本原理同中国具体实际相结合、同中华优秀传统文化相结合,明体达用、体用贯通,彰显了马克思主义的真理性力量,饱含着习近平总书记的政治智慧、思想光芒和人格魅力,具有独特而鲜明的理论品格。

习近平总书记指出,理想信念是中

国共产党人的精神支柱和政治灵魂,也是保持党的团结统一的思想基础。习近平党建思想理论品格中,居于首位的正是“坚定的理想信念”。

心有所信,方能行远。

全面贯彻习近平党建思想,必须深入学习领会习近平党建思想鲜明的理论品格,以坚定的理想信念筑牢精神根基,为以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业提供坚强保障。

充满对马克思主义的坚定信仰,充满对社会主义、共产主义的坚定信念,充满“革命理想高于天”的豪迈情怀

走进北京图书大厦,《习近平党建文选》第一卷、第二卷摆放在醒目位置,吸引了许多读者驻足翻阅、凝神细读。

(下转第3版)

第九届全国职工职业技能大赛决赛将于11月举行

网上练兵全面开启

本报北京8月5日电(记者郝赫)为落实《中共中央 国务院关于深化产业工人队伍建设改革的意见》,充分发挥职业技能竞赛在构建产业工人技能形成体系方面的积极作用,全国总工会、人社部、科技部、工信部、公安部、湖南省政府将联合举办第九届全国职工职业技能大赛。

本届大赛分全国网上练兵、省级预赛和全国决赛三个阶段进行。决赛计划于2026年11月在湖南株洲举行,设置数控机床装调维修工、智能网联汽车装调运维员、人工智能训练师、电子设备装接工、工业废水处理工、网约配送员六大工种,对获得各工种决赛前3名且符合推荐条件的选手,将按程序推荐申报全国

五一劳动奖章。

目前大赛已启动全国网上练兵活动。练兵活动依托“职工之家”APP进行,包括线上答题和课程学习两大板块,广大职工可登录“职工之家”APP,进入“劳动竞赛”模块中的“第九届全国职工职业技能大赛”专区,开启技能进阶之旅。按规则完成线上答题即可获得相应工种的网

上练兵电子证书,并作为参与决赛的依据之一。练兵活动将持续至9月30日。

据了解,全国职工职业技能大赛是工会系统规格最高、规模最大、影响最广的国家级一类职业技能大赛,自2003年以来已成功举办八届。2024年第八届全国大赛示范带动770万名职工参赛备赛。



山东港口青岛港今年新辟16条国际航线

8月5日,“科伦坡”轮缓缓驶离山东港口青岛港前湾联合集装箱码头。

当日,在山东港口青岛港前湾联合集装箱码头,“科伦坡”轮完成千余标准箱家电、轮胎等货物装船作业,驶往澳大利亚墨尔本、悉尼。

据悉,今年以来,青岛港已累计新开集装箱航线16条,航线总数近240条,通达全球700余个港口。

新华社发(张进刚 摄)

河南出台带薪休假新政

强化监督执法推动全员应休尽休、休满休足

本报郑州8月5日电(记者余嘉熙)近日,河南省委组织部、省人力资源社会保障厅、省总工会等六部门联合印发《关于进一步推动落实职工带薪错峰休假的通知》(以下简称《通知》),旨在加强全省职工休息休假权益保护,激活假期消费潜力,助力河南文旅强省、消费大省建设。

《通知》明确,凡连续工作满12个月的职工,不分编制、合同、劳务派遣或临时用工,均平等享受带薪年假休假。单位主要负责人为第一责任人,领导干部要带头休假,推动全员应休尽休、休满休足。

根据《通知》,休假天数按工作年

限划分,累计工作满1年不满10年的,年休假5天;满10年不满20年的,10天;满20年及以上的,15天。法定节假日、休息日、婚产假、育儿假、陪护假等不计入年休假天数。对于孕期、哺乳期、照料失能或重病老人及未成年子女职工、异地务工人员等群体,在休假时段上将优先保障。

为了让职工轻松规划短途、长途出行,《通知》推出灵活拼假方案。鼓励职工将带薪年假与周末、法定小长假、寒暑假、中小学春秋假等衔接,形成3~7天弹性长假。有条件的单位可调整夏季作息,试行周五下午弹性离岗,构建“周五半天+周末+年假”短途度假模式。同

时,鼓励错峰休假、错峰出游,职工可结合特色节点分散安排休假。

针对不同行业岗位,《通知》提出实行分类错峰轮休。生产制造企业结合经营淡旺季和订单节奏,在生产平缓期集中安排职工休假,流水线、倒班岗位分批次错峰休息。文旅、商超、交通等服务行业,利用节后客流淡季集中安排职工分段休假,建立常态化轮休机制,杜绝全年无休假的情况。应急、抢险、能源保供等单位,需提前制定全年休假方案,切实保障职工休假权益不积压。

在权益保障方面,《通知》强调,对确因重大项目、应急保障、节假日值守等客观工作需要无法安排休假的,须征得职

工本人同意,并按职工日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬。

《通知》还提出,强化监督执法,形成政策落地闭环。针对恶意限制职工休假、克扣未休年假工资、拒不落实带薪休假制度的用人单位,监管部门将依法责令企业补发薪酬、支付赔偿金。各级工会依托12351维权热线常态化接收职工诉求,通过专项监督督促企业整改。针对民营企业、特别是中小微企业等,人社、工会等部门将开展劳动用工法治体检,指导完善年休假制度,对劳动密集型、服务型企业还将加大重点抽查力度。

守护职工合法权益就是守护发展大局

工事工说

邓崎凡

河南职工带薪休假有了一道“护身符”:近日该省省委组织部、省总工会等六部门印发通知,进一步推动落实职工带薪错峰休假,推动全员应休尽休、休满休足。消息传出,满屏都是“点赞”和“羡慕”。

实际上,职工休假并非“新福利”,而是早有明文规定的“硬权利”。2008年实施的《职工带薪年休假条例》就对此作出了明确规定。

然而,长期以来,带薪休假落地效果打了折扣,不少职工深陷“不能休、不敢休、休不成”的困境。2024年12月一项关于企业年休假制度的调查报告显示,近七成职场人未能休完当年年假。同时,带薪休假存在行业、岗位差异,民营企业、小微企业、基层服务岗位带薪休假率不足四成,是休假难的“重灾区”。

追根溯源,职工休假难的核心症结,不在于制度缺失,而在于落实缺位、示范缺失、监督缺位。一些用人单位片面追求业绩指标,重产出、轻保障,不仅管理岗常年不休年假,还默许“员工无休是常态”,形成了“领导不休、员工不敢休”的职场潜规则。

河南此次新政的最大价值,就是以“领导干部带头休假”为突破口,以“头雁效应”打破畸形职场风气。通过管理层率先落实休假,为普通职工安心休假扫清障碍。

更可贵的是,河南针对民营企业,特别是中小微企业等,提出强化监督执法,形成政策落地闭环,人社、工会等部门将开展劳动用工法治体检,指导完善年休假制度,对劳动密集型、服务型企业的休假权又加上了一道刚性约束,工会的日常监督与暖心服务,是职工休假权利不落空的重要保障。

保障职工带薪休假,看似是“民生

小事”,实则是稳就业、促消费、活经济的“发展大事”。守护职工休假权利,工会“娘家人”责无旁贷;服务发展大局,工会更不能缺位。协同多部门高效化解劳动纠纷、联合多部门印发深化“产改”实施意见、合作举办职工职业技能大赛……近年来,河南工会把工会工作置于全局工作中谋划推进,以扎实履职融入基层治理、赋能高质量发展。一桩桩实事、一项项举措,彰显工会围绕中心、服务大局的担当。

河南的做法,为全国提供了可借鉴的样本。我们也应该清楚地认识到,守护职工合法权益就是守护发展大局,工会组织与职能部门高效联动,推动制度落地、权利落实,能让奋斗更有动力、发展更有底气。