

■劳动时评

推广基层实践经验是尊重基层首创精神的最好体现

□张刃

上级工会善于发现、总结、升华和推广基层实践的成功经验，才是充分尊重基层首创精神的最好体现，我们希望看到更多工会这样做。

8月12日的《工人日报》刊发了一条不足700字的短消息，位置也不显著，但标题却很抢眼——《基层鲜活经验被写入工代会报告》。这里的工代会，说的是黑龙江省工会十二大，层级不可谓不高；基层经验写入大会报告，意义不可谓不重要。况且，读者很少看到新闻报道

如此突出地彰显基层鲜活经验的价值。事实上，在以往的观察中，这样的事例也的确不多。难怪很多来自基层的代表在报告中找到了自己所在单位的工作亮点时说：“很高兴看到我们的经验被写进换届大会工作报告，这更激发了我们干好工会工作，服务广大职工的决心。”

工代会工作报告要总结以往经验，部署今后工作。成功经验、工作思路哪里来？答案只能是实践，而实践一线就在基层。有人说，成功经验可以来自基层，但工作思路却是上级工会领导思考的成果。此言差矣。试问，领导思考的依据是什么？首先是被实践证明可行、有效的基

层经验，其次才是理论升华，而后结合更广泛的实际，再提出深化了的新的工作思路。回顾以往的工会工作，特别是许多形成了“品牌效应”的工作，诸如送温暖、困难职工帮扶中心、职工书屋、劳动关系和谐企业、户外劳动者爱心驿站、劳模创新工作室……哪一个不是先有基层成功实践，后有上级工会总结提高，形成更高层次的工作部署，推广开来，不断丰富完善，不断扩大影响，逐步“叫响”的？反之，凡是坐在办公室闭门造车，靠领导或“笔杆子”“拍脑门”想出来的“思路”，推行中没有不“碰壁”的。

黑龙江省工会把基层鲜活经验写入工代会报告，就在于他们

清醒地认识到基层实践经验的价值。在大会召开之前，由省总工会领导带队，分组到各市地、产业开展调研，并且形成内容丰富、干货十足的调研报告。被写入大会工作报告的基层亮点，大部分来自这次调研。他们为什么要这样做？报告起草组负责人说得很明确：“这些在基层经过实践检验的经验，通过大会报告作为有效的工作方法在全省推广，有助于带动更多基层单位开展好工会工作。”

我们常说，要尊重基层的首创精神。怎样体现尊重？把基层成功经验写入大会工作报告当然是一种充分肯定，是“高规格”的尊重，但这还不是最终目的。黑龙江省总工会负责人说：“总

结基层实践经验，分析典型、解剖麻雀、点面结合、统筹推进，是推动工作深入开展的传统方法。”可见，他们是把尊重基层首创精神视为优良传统加以继承，并且纳入全盘工作考量的。他们要在全省各级工会逐级建立典型引路机制，通过对典型的系统集成示范，逐渐形成品牌效应，推动全省“造就一支宏大的新型产业工人大军，当好主人翁，建功新龙江”工作主线的贯彻落实。这样的工作思路，是不是很值得其他地方工会借鉴呢？

上级工会善于发现、总结、升华和推广基层实践的成功经验，才是充分尊重基层首创精神的最好体现，我们希望看到更多工会这样做。

■每日图评

职工“心灵港湾”应成企业标配

“开讲前先来玩个小游戏，一起感受一下如何‘一心两用’。”现场来听讲的企业职工跟随指令，在左手保持五指伸开的同时，用右手食指在旁边同事的掌心打圈挠痒，这个“一心两用”的小游戏为的是让职工体会兼顾家庭与工作的不易。这是在福建省厦门市集美区一场由区总工会牵头组织的“心灵团建”活动的现场场景。集美区总工会“心灵港湾”志愿者以别开生面的游戏，为企业一线职工提供全新形式的心理疏导服务。（8月12日《工人日报》）

为了帮助职工缓解职业心理焦虑，减轻因工作生活压力带来的心理伤害，集美区总工会积极

构建“一心两线三群体”服务机制。通过购买社会服务方式，从职业压力感、职业倦怠感、职业方向感、组织归属感、人际亲和感等五方面入手为广大职工提供专业心理服务，推动工会服务步入“心”纪元。这种做法，值得其他地方和企业学习借鉴。

职工心理健康不是个人私事，企业有责任和义务为员工提供心理健康服务。“心灵港湾”项目旨在运用专业心理学知识理论和服务团队，为企业职工提供个性化、定制化、群体化的心理服务，这乃是多赢之举。对于职工来说，有助于调节情绪，提升生活工作的幸福感，实现家庭与工作的和谐发展。对于企业来



说，员工身心更健康，精力更充沛，可以大大提高企业的劳动生产率，增强企业的核心竞争力；同时，使员工更有归属感和工作热情，进而留住和吸引更多优秀人才。

职工“心灵港湾”应成企业标配。作为“娘家人”，各级工

会组织应该积极作为，以职工为本，更加注重温情细节，切实解决职工“心头”的困扰与难题。同时，企业也应主动关心职工，加强沟通交流，随时掌握职工的心理动向，帮助员工缓解工作压力，改善工作情绪，处理好人际关系。 □王琦

■长话短说

涉疫劳动关系问题须依法而行

疫情防控形势日趋严峻的同时，相关涉疫情劳动关系问题与日俱增。记者梳理发现，劳动者关心的问题普遍集中在工资支付、工作时长、假期和工伤等方面。于劳动者来说，他们担忧企业借疫情为由随意克扣工资、安排加班、冲抵年休假等，而对于企业来说，在疫情防控期间，也确实存在一定程度资金周转、生产销售等方面的困难。（8月11日《劳动报》）

疫情之下，是对劳资双方的直接考验。以媒体报道的这些现象为例，单位要求外地返沪职工居家隔离，这期间工资怎么算？在出差地被隔离，单位能否以年休假冲抵？企业要求职工补足因疫情“欠”下的工时，合理吗？确诊新冠肺炎的职工在治疗期工资应该怎么发？等等。可以说，这些问题若解决不好，不仅会侵害劳动者权益，更会影响和谐劳动关系。

因涉疫情产生的劳动关系问题，关键是劳资双方懂法、依法。尤其是，劳动者应该自觉学习劳动相关法规，以此提升自身的依法维权能力。对于用人单位来讲，既要依法保障劳动者权益，更应该多些人性化，主动将矛盾纠纷化解在苗头，营造和谐劳动关系氛围，这也是对事业发展的负责。

同时，各级工会组织也应该积极行动起来，比如疫情期间，各级工会要下沉一线主动作为，指导劳动者理性合法维护自身权益，搭建劳资沟通协商平台，这也能够让劳动者心里有底。尤其是，劳动监察部门也应该在规范企业用工行为上多施力，对于职工反映的用人单位随意克扣工资、解除劳动合同等行为，经查证属实要依法处理，切实保护好劳动者权益。 □杨玉龙

■网评锐语

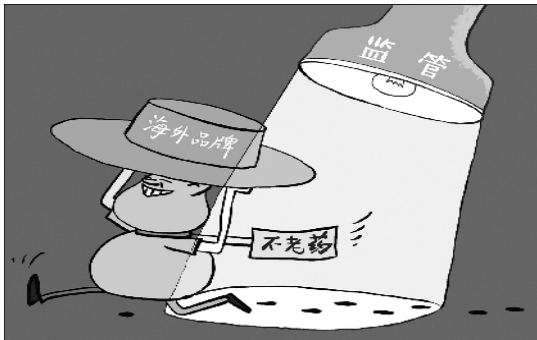
守住“一米线”就是守护“防疫线”

廖卫芳：戴口罩、勤洗手、多通风、一米线……这两天，随着郑州疫情防控升级，这些好习惯再次成为人们相互提醒的“高频词”。疫情防控，客观上强化了公众的认识，但分餐制、公筷公勺、一米线等习惯，在疫情防控常态化时，并没有“习惯成自然”。希望市民在出入公共场所时，一定要保持防“疫”的警惕性，让“一米线”既成为一条“文明线”，又成为一道“防疫线”。

“职业陪诊师”需要规范发展

何勇海：据媒体报道，前段时间，一条关于“职业陪诊师”的视频走红网络，“陪诊师”职业逐渐走进大众视野。“职业陪诊师”就是陪患者去医院就诊的人。在人口老龄化程度加深、人口流动化速度加快的当下，“职业陪诊师”的确有用武之地。在未来的发展中，“职业陪诊师”只有越来越正规化、系统化，才能真正经得起患者与时间的检验。

■世象漫说



■有感而发

网上技能练兵学习平台让技能学习更高效

“全国职工职业技能大赛往届真题/习题线上练习平台”8月10日正式上线，并在全国产业工人学习社区和技能强国平台设立专区，面向各级工会、企业和产业工人免费开放。该平台，全总劳动和经济工作部收集、汇总、整理往届全国职工职业技能大赛相关的理论和实操试题，同时汇总相关工种仿真练习试题，通过线上转化形成资源库。（8月12日《工人日报》）

职工职业技能大赛，也有了网上学习平台，确实是一件新鲜

事，值得点赞。

一则，非常方便，可以随时学习。线上学习和线下学习相比，最大的好处是，学习的时间和学习的场所没有限制。学习者可以根据自己的实际情况，合理安排自己的学习时间和学习进度，提高技能学习的灵活度。而利用一些碎片化的时间进行学习，更是可以起到“日积月累，循序渐进”的学习效果。

二则，实战型强，学习更有针对性。因为这些学习的内容，有的是历届技能大赛的真题，学

习者经过系统学习，反复操练，可以掌握要领，提高参加技能大赛的临战水平。而答题时，软件系统不仅可以进行对错的评判，还可以回看题目内容和答案，非常人性化，提高了学习的效率，也增加了学习的趣味性。

三则，符合当下疫情防控要求。因为近期各地突发的疫情，一些线下的技能培训和学习被取消或者延期举办。而通过线上学习，避免了因为人员聚集和流动而可能产生的疫情传播风险，无疑应该更值得提倡。 □陶崇银