

# 坚持系统观念 强化辩证思维 推动工会工作高质量发展

## 观点

要坚持系统观念,强化辩证思维,把握好十个“度”,做到五个“有机统一”,推动工会工作高质量发展。

梁敬华

系统观念、辩证思维是习近平新时代中国特色社会主义思想世界观和方法论的重要内容之一。工会组织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,深刻领会中国工会十八大精神,坚持系统观念,强化辩证思维,把握好十个“度”,做到五个“有机统一”,推动工会工作高质量发展。

第一,坚持政治高度与思想深度的有机统一,始终把牢正确方向。工会组织首先是政治组织,工会工作首先是政治工作。工会组织要把坚持党的全面领导作为工会工作的最高政治原则和根本保证,贯彻落实到工会工作全过程和各方面。深刻领悟“两个确立”的决定性意义,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,持续巩固主题教育成果,始终在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。要拉牢团结引导职工群众听党话跟党走政治责任,巩固党长期执政的阶级基础和群众基础。加强理论武装,把学习宣传贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为党组会议“第一议题”、工会干部培训“第一课”,在工会干部中全面开展党的创新理论学习活动。构建“大宣传”工作格局,深入开展“中国梦·劳动美”系列宣传实践活动,筑牢广大职工团结奋斗的共同思想基础。加强平安建设,常态化开展劳动领域风险隐患排查化解工作,发挥12351工会服务

职工热线作用,加强工会信访问题源头治理,把矛盾纠纷解决在基层、化解在萌芽状态。加强党建引领,持续深化政治型、学习型、服务型、活力型、清廉型、模范型“六型”机关建设,实现党建、工建与业务的深度融合。

第二,坚持切入角度与见效程度的有机统一,紧密团结动员广大职工以主人翁姿态建功新时代。工会组织要发挥自身政治优势、组织优势、群众优势,找准围绕中心、服务大局的结合点、切入点、着力点,坚持稳中求进的总基调,正确处理“稳”与“进”的辩证关系。例如,山西省总工会锚定高质量发展这一新时代的硬道理,聚焦山西资源型经济转型发展、能源革命综合改革试点等主战略,找准切入角度,把握稳中求进、以进促稳的见效程度。一是深化产业工人队伍建设改革。要发挥企业主体作用,畅通产业工人发展通道,提高技能人才待遇水平。健全完善高技能人才数据库、“五小”创新成果数据库、创新成果转化应用数据库等,做实职工创新成果转化。开展县级“产改”工作加速提质行动。发挥各产业、行业工会职能作用,推动“产改”向“六新”和非公企业领域拓展。二是拓宽建功立业载体。要围绕新型工业化、新兴产业、数字经济和技术创新等重点任务,广泛开展各类劳动和技能竞赛,扎实开展“五小”等群众性创新活动,探索开展劳模和职工创新工作室“揭榜挂帅”,全面推进工匠学院体系建设,激发广大职工的劳动热情、创造潜能,促进发展新质生产力。三是抓实匠心筑梦工程。要大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,开展“劳模工匠进校园”“劳模工匠助企行”“思政教师进企业”等活动,激励广大职工依靠劳动创造在推进高质量发展的火热实践中建功立业。

第三,坚持受惠广度与施策精度的有机统一,更好满足职工群众美好生活需要。竭诚服务职工群众,既要“锦上添花”,更要“雪中送炭”。要坚持以职工为中心的工作导向,认真履行维权服务基本职责,紧紧抓住就业、收入、

医疗、社保等劳动者最关心最急迫的现实问题,加快构建具有工会特点的普惠性、常态化、精准性职工服务体系。一是强化维权实效,做好普惠服务。擦亮工会传统品牌,持续推动“四季送”、职工医疗互助、职工书屋、工会驿站、职工之家、共享空间等工作常态化、制度化、规范化。全面开展“我们的节日·工会在身边”活动。着力打造一系列受欢迎、叫得响、有鲜明工会元素的“工益”服务精品项目,在推进共同富裕中促进职工生活品质稳步提升。二是聚焦重点群体,做实精准帮扶。针对特殊群体提供个性化帮扶,深化新就业形态劳动者温暖专项行动,为户外劳动者打造更多更便捷的24小时工会驿站。大力推进“会、站、家”一体化“司机之家”等服务阵地建设。以项目化方式更加精准解决职工实际困难,持续健全困难职工家庭常态化帮扶机制。三是加快数字化转型,做优智慧工会。适应人工智能技术发展,开展“工会+”应用人工智能行动,创建集成媒体宣传、普惠服务、技能提升、技术创新、法律维权、文化服务、困难帮扶等内容的“AI+服务”智能终端,让职工享受高效、实时、精准的“一终端全维服务”。

第四,坚持情感温度与法治尺度的有机统一,积极推动构建和谐劳动关系。构建和谐劳动关系既要设身处地为职工着想,真正成为维护职工权益的“娘家人”,也要善于运用法治思维和法治方式,坚持依法依规办事,把职工合理诉求反映好、落实好、维护好。一是深入落实依靠方针。健全以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度,重点推动非公经济组织建立健全企业民主管理制度,深入做好国企国资改革职工权益维护和规范民主管理运行。在新就业形态领域,推进具有新时代特点的劳动关系协商协调机制建设。二是助力职工身心健康。全面落实好劳模和优秀技术工人疗养政策。深化“安康杯+”竞赛等群众性安全生产活动,提高职工安全意识,推动群众安全工作站智慧升级,做实

劳动保护监督检查工作。三是不断深化法治强会。大力开展“尊法守法·携手筑梦”服务职工公益法律服务行动,深入推进“工会+法院+检察院+人社+司法”劳动争议多元化解联动机制,持续推广劳动关系公共服务站点经验。

第五,坚持改革力度与推进速度的有机统一,不断增强工会工作的动力活力。深化工会改革,是工会永葆生机活力、当好桥梁纽带动力所在。工会改革要稳步推进,坚持不立不破、先立后破,把握好工会改革的时度效。新征程上,要紧紧围绕保持和增强政治性、先进性、群众性这一主线,持续提升工会组织引领力、组织力、服务力。一是坚持工作重心向基层下沉。巩固拓展“县级工会加强年”专项工作成果,深入实施大抓基层三年行动,推动政策、资金、力量向基层倾斜,落实好工会干部蹲点和“双向挂职”。紧盯“重点建”,深耕“行业建”,狠抓“兜底建”,用好“网上建”,把非公经济组织、新就业形态劳动者、农民工等重点群体吸引过来、组织起来、稳固下来,切实构建纵横交织、条块结合、上下联动、覆盖广泛的基层工会组织体系。二是坚持机制创新。推动县级以上政府与同级工会联席会议制度化常态化,建立健全各级产业(行业)工会与相应政府职能部门或行业协会联席会议制度,丰富拓展工会组织服务发展大局、服务职工群众的资源和手段。发挥各种促进职工与企业沟通的渠道和方法;各地在不断深化推进的劳动关系公共服务体系,包括劳动争议调解机制、小微企业托管机制、大数据监测劳动关系运行系统等,这些经验都成为丰富我国劳动关系领域“枫桥经验”的核心内容。三是在企业层面,不同类型企业在不断完善劳动关系管理机制和企业规章制度系统,建立沟通、劳动风险研判机制,探索建立并激活企业内部劳动争议调解委员会的功能,强化企业工会在劳动争议中的协调性作用等方面,也都形成了诸多有利于企业健康、稳定、有序发展的经验。劳动关系领域“枫桥经验”的形成促进了企业在劳动关系管理中以推进劳动关系从矛盾走向合作为基本目标,实现劳企之间利益动态平衡并追求建立命运共同体的长期愿景。

随着我国加快发展新质生产力,劳动关系领域“枫桥经验”也要进一步适应新经济、新业态、新模式的发展,解决多样化灵活用工方式、不断加速的组织变革模式、高速迭代的技术创新带来的劳动用工问题,依托过往我国劳动关系领域“枫桥经验”的实践基础,探索旨在兼顾维护劳动者权益和预防劳动者与利益相关方之间矛盾的新规则、新机制、新方法,推动我国劳动关系领域“枫桥经验”与时俱进、行稳致远。

(作者单位:中国劳动关系学院)

## 热点思考

# 发展新时代“枫桥经验” 提升劳动关系治理水平

## 观点

新时代和谐劳动关系的构建需要依靠旨在预防化解劳动争议的协商协调机制,并及时将已有的经验和时代发展呈现的新环境、新问题、新趋势相结合,实现维护劳动者合法权益的目标。

孟泉

今年的政府工作报告提出,坚持和发展新时代“枫桥经验”,推进矛盾纠纷预防化解。同时提出,完善劳动关系协商协调机制,维护劳动者合法权益。这为我国劳动关系治理明确了目标和手段,即新时代和谐劳动关系的构建需要依靠旨在预防化解劳动争议的协商协调机制,并及时将已有的经验和时代发展呈现的新环境、新问题、新趋势相结合,实现维护劳动者合法权益的目标。那么,如何理解劳动关系领域“枫桥经验”的内涵,并促进其进一步发挥作用,已成为当前我国劳动关系治理工作的时代命题。

首先,在新时代解读劳动关系领域“枫桥经验”需要回归其本质的本源。学界对“枫桥经验”的概念化提炼和总结不一而足,包括“党建引领、人民主体、多元共治、‘三治结合’”“矛盾不上交、平安不出事、服务不缺位”等,中国法学会课题组撰写的《“枫桥经验”的理论构建》一书中,将“枫桥经验”概括为:一是习近平新时代中国特色社会主义思想

想的重大成果;二是在党的领导下由枫桥人民创造和发展起来的化解矛盾、引领风尚、保障发展的一整套行之有效并且具有典型意义和示范作用的基层治理机制和方法;三是由党建引领、人民主体、“三治结合”、共建共治共享、平安和谐五个核心要素构成;四是集中体现了基层治理的中国智慧和中国方案,具有超越国界的世界意义。

其次,“枫桥经验”是在党的领导下依靠基层党组织和人民群众就地化解基层复杂尖锐矛盾的一系列机制和举措的集合,具有兼容性和边界性特征。兼容性体现在其将各种成长于基层的治理手段都能兼收并蓄到“枫桥经验”的概念之中,形成了一种基层治理经验的符号性集合;边界性则体现在“枫桥经验”并非一种不断突破的创新经验,而是在党的领导下和我国法律制度的框架下生发出来的经验。因此,劳动关系领域的“枫桥经验”亦应符合这样的特征。

从我国劳动关系治理的实践来看,劳动法律制度与劳动关系中主体的行为一直是一种互构关系。一方面,劳动关系治理的试验和探索都是在我国基本的劳动法律框架下的延伸与拓展。例如,强调发展多元化劳动争议调解机制,但无论是仲裁、诉讼等法律程序中前置的调解机制,还是社区化、社会化的调解机制,抑或是企业内部劳动调解委员会的运行都是在基本劳动法律框架下运行的机制。另一方面,劳动关系领域的“枫桥经验”也具备兼收并蓄的特征,纵向上以法律政策为框架,以各地方搭建治理体系并发展特色化治理机制为依托,企业中构建劳动关系治理目标的协商协调机制和劳动关系管理机制

等;横向上包含了制度化劳动争议调、裁、审体系,运用大数据监测、社会化参与、矛盾性劳动关系公共服务,以及企业内部矛盾预防与调解机制等。政府、工会、企业、职工以及参与治理的社会力量形成了相互支撑、彼此协同的工作格局。

另外,劳动关系领域“枫桥经验”需要从我国现有劳动关系治理的经验中凝练出具有法治、德治和自治特征的经验作为基本内容。法治就是不断完善劳动法律政策体系并保持劳动制度在数字化时代的适应性,在不断完善和创新传统劳动关系矛盾处理机制的同时,探索解决数智化时代新业态领域的劳动争议处理制度。德治体现在劳动关系领域两个重要的基本理念,一是将维护劳动者合法权益作为劳动关系治理的核心目标之一,充分体现了党以人民为中心的发展思想;二是将构建和谐劳动关系作为中国特色的目标定位,体现了共建共治共享的共赢理念。自治体现在劳动关系治理中全过程人民民主的各种制度与机制之中。在企业层面,劳企之间各种非正式的沟通方式、职工向工会表达各种诉求的渠道、企业民主管理制度、集体协商制度、劳动争议调解委员会等协商协调机制,覆盖了职工的劳动全过程,也贯穿了企业从初建到发展、壮大的全过程。

从我国具体劳动关系治理体系来看,劳动关系领域“枫桥经验”兼容了三个层次的实践成果,并形成了制度边界下的实践延伸。一是针对预防和解决劳动争议出台的一系列法律制度可以作劳动关系领域“枫桥经验”形成的边界和原则。特别是近年来针对新业态领域出台的相关政策、协商经验和劳动争议典

型案例,为解决平台用工劳动争议预防和治理提供了重要依据。二是地方政府、工会等部门经过探索和试点形成的治理经验,形成了制度框架下的治理延伸和因地制宜的创新举措,例如和谐劳动关系综合试验区的实践探索;各地工会在推动集体协商工作中形成的各种促进职工与企业沟通的渠道和方法;各地在不断深化推进的劳动关系公共服务体系,包括劳动争议调解机制、小微企业托管机制、大数据监测劳动关系运行系统等,这些经验都成为丰富我国劳动关系领域“枫桥经验”的核心内容。三是在企业层面,不同类型企业在不断完善劳动关系管理机制和企业规章制度系统,建立沟通、劳动风险研判机制,探索建立并激活企业内部劳动争议调解委员会的功能,强化企业工会在劳动争议中的协调性作用等方面,也都形成了诸多有利于企业健康、稳定、有序发展的经验。劳动关系领域“枫桥经验”的形成促进了企业在劳动关系管理中以推进劳动关系从矛盾走向合作为基本目标,实现劳企之间利益动态平衡并追求建立命运共同体的长期愿景。

随着我国加快发展新质生产力,劳动关系领域“枫桥经验”也要进一步适应新经济、新业态、新模式的发展,解决多样化灵活用工方式、不断加速的组织变革模式、高速迭代的技术创新带来的劳动用工问题,依托过往我国劳动关系领域“枫桥经验”的实践基础,探索旨在兼顾维护劳动者权益和预防劳动者与利益相关方之间矛盾的新规则、新机制、新方法,推动我国劳动关系领域“枫桥经验”与时俱进、行稳致远。

(作者单位:中国劳动关系学院)

## 观点撷英

# 推动社会保障理论研究创新发展

5月18日到19日,由中国社会保障学会主办的第十届全国社会保障青年学者论坛在京举行,主题为“中国特色社会主义理论与实践:学科、学术与话语”。与会学者围绕当前我国经济形势、社会保障制度如何与时俱进、青年学者如何做好社会保障研究等问题进行了深入分析探讨。

研究中国的社会保障既要借鉴西方经验,更需结合中国自身的历史和文化。中国的社会保障体系从历史、制度和形态上都具有独特性和创新性,为全球提供了新的参考范例。社会保障应从个人、家庭、社区、社会和国家五个层面进行探讨,其中个人是社会保障的基础,家庭网络在社会保障中发挥着重要作用,社区是重要的保障平台,单位等社会结构单元在社会保障体系中有独特地位,国家层面则涉及制度、政策、技术、执政方式和组织力量等方面的建设。社会保障是国家治理体系的重要组成部分,具有广阔的发展空间,中国在社会保障方面的实践和创新,特别是应对超大规模人口的社会保障,具有独特性和重要意义。

——中国人民大学校长、教授 林尚立

当前,中国经济展现出科技能力显著提高、超大规模优势突出、人力资本综合竞争力强、数字经济发展较快等增长新机遇。今年经济工作部署强调统筹协调保增长,发展数字经济和绿色产业,谋划进一步全面深化改革重大举措和推进高水平开放,尽可能做到量与质相统一的增长。中国正处于疫后恢复、结构转变和国际环境多重冲击的汇聚时期,拥有传统优势和新兴优势并存的良好条件。今后几年,经济工作仍然是机遇与挑战并存,需统筹多方政策并进一步深化改革开放,协同多方主体稳定和加强经济全面向好的势头,形成长期可持续发展的能力。

——中国社会科学院大学教授、国务院原副秘书长 江小涓

社会保障正处在理念、范式和政策工具的变革期,从理论层面出发,首先要关注社会保障对象的识别问题。在人工智能和技术进步带来劳动生产率提高的背景下,需要重新审视社会保障对象的识别标准,提供更加普惠和托底的保障。其次,社会保障应遵循尽力而为和量力而行相统一的原则。在少子化和老龄化的人口新常态下,应优先考虑保障儿童和老年人的权益。此外,应将社会保障和就业相结合,在积极实施促进就业政策的同时完善失业保险。最后,社会保障制度建设应顺应公共品边界变化的规律。未来,我国应从全人群和全生命周期的角度出发,完善和健全普惠性的社会保障制度。

——中国社会科学院原副院长、学部委员 蔡昉

青年学者在从事社会保障研究时以下几点值得关注。一是学术之道以德为先。学风正则学风正,学风不正则学风偏,做研究应保持诚实严谨的态度,讲真话、实话,共同建立起健康公平的学术环境。二是大道理管小道理。在学术研究中应始终遵循社会保障中宏观的、长远的、普遍的基本准则和价值观念。三是真理越辩越明。研究贵在“和而不同”,以开放的心态去接受不同的声音,碰撞出思想火花。四是努力成为头脑敏锐、理论扎实的研究人员。要不断学习和积累,关注本领域与其他学科的前沿动态,将理论知识与实际相结合,立足中国国情,学习借鉴国际社会保障的理论经验,不断提升研究能力和水平。

——中国社会保障学会顾问、中国经济体制改革研究会原会长 宋晓梧

中国的社会保障改革与发展实践波澜壮阔,但在成就巨大的同时也面临着诸多挑战和问题。中国式现代化决定了我们需要创造与相适应的新的社会保障制度文明,这些都为青年学者成长提供了良好的环境条件与肥沃的成长土壤,也提供了前沿的研究课题。要增强社会保障青年学者对大时代发展的适应性,并顺应新时代发展的要求健康成长。社会保障青年学者也要立足中国实践做出一流学问,扎根祖国大地写出有价值的好文章,同时牢固树立公平正义共建设共享的社会保障专业价值理念。

——中国社会保障学会会长、中国人民大学教授 郑功成 (张菁 整理)

## 工作研究

# 新形势下强化县级工会职能发挥的实践与思考

汤建利 刘斌

强化县级工会职能发挥,要以加强党的建设、健全组织体系为关键,以升级职工服务阵地和发挥职能作用为重点,以完善制度机制为抓手,充分发挥桥梁纽带作用。

县级工会在我国工会组织体系中处于承上启下的重要地位,发挥着基础性和关键性作用。强化县级工会职能发挥,要坚持“落实工作靠基层、落实工作在基层”为导向,以加强党的建设、健全组织体系为关键,以升级职工服务阵地和发挥职能作用为重点,以完善制度机制为抓手,对照目标,集中力量、主动作为,充分发挥桥梁纽带作用。

人企业、社区、商圈开展宣讲;强化劳模选树,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神。二是坚持服务职工群众、突出实干导向。围绕重大工程、重大项目和重点产业,组织企业深入开展劳动竞赛和群众性经济技术创新活动,退还小微企业工会经费;坚持“试点、试验、示范”路径,深入推进产业工人队伍建设改革,打造知识型、技能型、创新型产业工人队伍;全面推行“一函两书”制度,建立健全各级工会劳动争议调解组织,打造“1+4”职工维权联动闭环新模式;通过结对帮扶、精准施策,实施“职工医疗互助”,开展“工会服务在身边”活动等,提高职工获得感、幸福感、安全感。三是强化工会干部队伍建强、作风建设,切实做到讲政治、守纪律。严格落实意识形态工作责任制,定期对意识形态领域风险隐患分析研判,及时发现存在的风险隐患,大兴调查研究之风,建立深入基层蹲点长效机制;健全完善内控制度,规范财务管理,支出项目预算管理;落实工会干部培训规划,建设高素质工会干部队伍。

也面临着一些问题和挑战。例如,紧扣现代产业体系开展劳动和技能竞赛的思路还不够宽,在推进产业工人队伍建设改革过程中,各部门协同力度不够,劳模创新工作室建设投入不足。部分非公企业对民主管理认识不足、重视不够,民主管理建制难、运作不规范。新业态领域工会组建率、新就业形态劳动者入会率仍有待提升,维权服务手段需提升精准性等。

三是不断提高工会工作法治化水平,切实维护职工群众合法权益。持续推进企业民主管理,以劳动关系信息员、劳动争议调解员、工会法律监督员、集体协商指导员为主体,打造一支专业化队伍,为维护劳动领域政治安全提供坚实保障。培育能级工资集体协商示范点,持续推进“工会+法院+检察院+人社+司法”协调联动机制,推动构建和谐劳动关系。

(作者单位:宁夏回族自治区青铜峡市总工会)