

工会干部须提升运用法治思维和方式开展工作的能力

■ 李学春



党的十八届四中全会通过的《中共中央关于全面推进依法治国若干重大问题的决定》提出,“党员干部是全面推进依法治国的重要组织者、推动者、实践者,要自觉提高运用法治思维和法治方式深化改革、推动发展、化解矛盾、维护稳定能力。”面对改革不断深入、劳动关系日趋复杂、工会维权任重道远的新形势、新任务,工会干部只有不断提升运用法治思维和法治方式开展工作的能力,才能更好地代表和维护职工群众合法权益。

准确把握法治思维和法治方式的内涵

法治思维是基于法治的固有特性和对法治的坚定信念来认识事物、判断是非、作出决策的一种思维方式。法治方式是以法治思维为前提,注重依照法律化解矛盾、开展工作、解决问题的一种行为方式。就二者的关系而言,法治思维决定、支配法治方式,法治方式是法治思维的具体体现,二者既相互作用,又相互促进。

法治思维和法治方式,主要有以下几个方面

一是合法性思维和依法办事的要求。合法性思维是法治思维的起点,我们认识问题、思考问题、作出决策时首先要考量合法性问题,时时处处审视行为是否符合法律的规定

和要求。

二是公平正义思维和促进社会和谐的要求。公平正义思维作为法治思维的核心,既追求程序正义、形式正义、主观正义和个案正义,同时也追求实体正义、实质正义、客观正义和社会正义。要求我们作出决策、制定政策时要兼顾各类群体尤其是弱势群体的利益诉求,努力寻找最大公约数。

三是程序性思维和按程序办事的要求。程序是保证实体结果合法公正的重要途径。坚持程序性思维就要坚决摒弃目的至上、不择手段的人治思维模式。要尊重程序的独立价值,作决策、抓落实都要符合程序,使人情、关系、偏见、恣意得到消除,力求相应纠纷和问题在法治轨道上得以解决。

四是权力制约思维和主动接受监督的要求。

“权力导致腐败,绝对的权力导致绝对的腐败。必须以规范和约束公权力为重点,做到有权必有责、用权受监督、违法必追究,牢固树立规范行使权力和主动接受监督的意识,正确处理权与法的关系,遵守法律底线,主动接受各方监督。

运用法治思维和法治方式开展工会工作的重要意义

工会干部自觉运用法治思维和法治方式开展工作,对于落实中国特色社会主义工会维权观,有效破解工会工作难题、切实提升工会维权实效有着十分重要的意义。

落实工会维权观的内在需要。全面落实“以职工为本,主动依法科学维权”的特色

社会主义工会维权观,要求我们增强法治意识,运用法律手段,完善工会维权机制,把维权纳入规范化、制度化、法制化的轨道。要求我们把国家法律法规作为维护职工合法权益的基本依据,自觉运用法治思维和法治方式开展工作,监督企业依法经营,引导职工提高依法维护自身权益的意识和能力,以理性合法的方式表达利益诉求。

破解工会工作难题的迫切需要。近年来,各级工会围绕中心,服务大局,在促进经济社会发展、维护职工合法权益、构建和谐劳动关系等方面做了大量卓有成效的工作,但同时,工会工作也面临着维权手段不硬、监督法律落实乏力等现实而亟待破解的难题和困难。各级工会干部只有牢牢把握全面推进依法治国、建设社会主义法治国家这一历史机遇,自觉运用法治思维和法治方式开展工作,通过正当的程序,借助法律的力量去破解难题,才能找准新时期工会工作的着力点,走出一条工会展现作为的新路子。

提升工会维权实效的现实需要。当前,随着全面深化改革向纵深推进,经济关系、劳动关系和社会利益关系更加复杂,社会经济成分、组织形式、就业方式、利益关系和分配方式日益多样,特别是随着非公有制经济的不断壮大,新经济组织、新社会组织、小微企业等快速发展,职工队伍内部结构也发生重大变化,职工维权意识进一步增强,要求工会发挥作用、维护权益的呼声和要求更加强烈。各级工会干部只有趁势而为,自觉运用法治思维和法治方式开展工作,才能不断提升维

权工作的科学化水平,树立起在职工心目中的良好形象。

不断提升运用法治思维和法治方式开展工作的能力

广大工会干部要坚定法治信仰,强化法治学习,严格依法办事,自觉接受监督,不断提升运用法治思维和法治方式推动改革发展稳定各项工作的能力。

坚定法治信仰。“法律的权威源自人民的内心拥护和真诚信仰。”工会干部要发自内心地认同和尊崇法治,时刻牢记法律神圣不可侵犯,任何条件下都不亵渎法律。要敬畏法律,特别要敬畏法治对手中权力的约束,敬畏法律赋予职工的合法权益,自觉通过法律授予的权力来为职工做好事、办实事、解难题。要深入践行法治,真正把法治作为工作、生活的准则、指南,推动形成办事依法、遇事找法、解决问题用法、化解矛盾靠法的良好法治环境。

强化法律学习。要深入学习宪法和国家基本法律,进一步增强宪法意识、法律意识、责任意识,牢固树立权利和义务相统一的观念。要深入学习与工会工作密切相关的法律法规,着眼于维护和保障职工合法权益,系统学习《劳动法》《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》《就业促进法》《社会保险法》《职业病防治法》《安全生产法》《女职工劳动保护条例》等涉及职工切身利益的法律法规,为依法维权奠定坚实的法律基础。要深入学习社会管理方面的法律法规,熟悉社会治安综合治理、外来务工人

员服务管理、突发事件应急处置、信访、调解、仲裁和法律援助等相关法律法规,引导职工依法理性表达利益诉求和维护自身合法权益,依法化解劳动关系矛盾和劳动争议,切实维护职工队伍和社会稳定。

严格依法办事。各级工会组织要加大参与立法和政策制定的力度,重点推动制定企业工资支付、劳动监察、企业民主管理等方面相应配套法律,积极参与就业、分配、社保、安全卫生、住房、教育等政策的制定,在参与各项改革政策的制定和实施中充分反映职工群众的诉求和呼声。要推动完善工会与政府联席会议制度、协调劳动关系三方机制,健全党委领导、政府支持、工会运作、职工参与、社会协同的工作格局。要加大工会劳动法律监督力度,积极配合人大开展劳动执法检查,督促政府职能部门强化行政监察,监督企业自觉严格执行劳动法律法规,依法用工规范管理,积极履行社会责任,依法保障职工的合法权益。

自觉接受监督。要正确认识监督,习惯于在监督下用权,在监督下工作,自觉接受监督,不断增强免疫力。要强化内部监督,积极推进会务公开,进一步加强工会经费、工会资产以及工程项目的审查审计监督工作,坚决杜绝违法违纪。要重视外部监督,作出决策、开展工作时广泛听取职工群众的意见和建议,主动接受党委、政府、媒体及职工群众的监督,力争每一项工作都符合职工群众意愿,得到职工群众支持。

■ 司志通

引导职工尊法是工会的重要职责



在依法治国的纲领性文件《中共中央关于全面推进依法治国若干重大问题的决定》(以下简称《决定》)中,明确提出要“增强全社会学法尊法守法用法意识”。用“尊法”取代“遵法”的表述,这在党的高规格文件中尚属首次,把“尊法”纳入国家依法治国的顶层设计,折射出党中央对全体公民提高法治素养的殷切期待,也标志着全民普法已经进入到一个崭新阶段。工会作为在党领导下的职工自愿结合的工人阶级的群众组织,《决定》要求要“在依法治国中积极发挥作用”。认真学习领会《决定》精神,我们深切感到,工会推动职工尊法乃当今之急务,务必抓实抓好。

职工尊法是树立法治信仰的前提

《决定》指出:“法律的权威源自人民的内

心拥护和真诚信仰。”习近平总书记指出:“法律是成文的道德,道德是内心的法律。”对职工来说,要自觉守法和用法,首先要形成法治信仰,而要形成法治信仰,则首先要尊法、尊重法律。实践中,为什么有的职工一旦发生劳动争议,往往习惯于采取过激行为、越级上访或者找同乡会来解决,而没有找工会、劳动监察、法院等部门通过法律途径来解决?主因就是部分职工当事人还缺乏尊法意识。他们可能误以法律是空的,离自己很遥远,不管用,莫不如自己采取措施管用。

对照《决定》要求审视,这种想法是错误的。尊法是什么?尊法就是像尊重人格一样尊重法律。法治信仰是什么?法治信仰就是对法律虔诚信奉如同神明一样。职工只有尊法,才会一事当前,总能够主动地思考自己的行为合不合法,不合法会受到哪些制裁,久而久之地尊法,就会自然而然地形成对法治的真诚信仰。

职工尊法是工会的重要职责

《工会法》规定:“工会必须遵守和维护宪法”“工会组织和教育职工依照宪法和法律的规定行使民主权利”“工会动员和组织职工积极参加经济建设,努力完成生产任务和工作任务”。教育职工不断提高思想道德、技术和科学文化素质,建设有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队伍。”“县级以上各级总工会可以为所属工会和职工提供法律服务。”这些法律规定构成了一个鲜明的法治链条,充分表明推动职工尊法是工会的重要职责,否则就是失职、渎职。工会是由广大职工和会员组成的一个庞大组织,职工是否尊法,直接关系到法治工会建设。对职工进行普法、促成尊法,固然是多个部门共同的职责。例如,国有企业,国资委就肩负其责,但是工会还是要承担重要职责,因为,工会组织是由广大职工构成的。这如同一个巍峨砖塔,是由一块块砖构成的。砖塔就是工会组织,每块砖就是一个个职工。

工会推动职工尊法的主要途径

“树德莫如滋。”“罗马不是一天建成的。”职工尊法的习惯绝不是一蹴而就,而需要一个长期的培养过程。工会要发挥组织优势、政治优势、工作优势,开辟多种渠道,合力推动职工养成尊法习惯。

第一,通过普法来推动。如果连法律是什么都不知道,怎么谈尊法?因此,首先是学法。而让职工自己去学莫如由工会组织去学,这就是普法手段。各级工会要向职工重点普及宪法和劳动法律,增强职工的宪法意识和法律意识。通过普法的长期化、常态化,使法律知识有教无类地,“随风潜入夜,润物细无声”,直达职工的心灵,筑起心中那道“自觉守法、遇事找法,解决问题靠法”的钢铁长城。

第二,通过守法来推动。守法是对尊法的巩固。工会要引导职工做宪法法律的忠诚卫士。要通过经典案例,特别是劳动关系领域的经典案例的讲解,让职工明白,守法是职工的

法定义务,不守法是要付出代价的。工会可以组织评选表彰那些守法的职工,例如开展“职工守法之星”评比表彰活动,通过传导正能量推动尊法,也要批评教育和曝光那些不守法的职工,予以组织谴责,通过制约措施推动职工尊法。

第三,通过用法来推动。职工尊法,不能停留在思想层面,还要落实到行动中,也就是要知行合一。因此,工会干部要原原本本地学《决定》,逐字逐句地学《宪法》、《工会法》、《劳动法》、《劳动合同法》等法律法规,工会人要首先成为法治人,提高运用法治思维和法治方式的能力,依法建会、依法管会、依法履职、依法维权。一方面是引导职工学会用法律手段主张自己的法定权利,履行自己的法定义务,严格按《决定》要求,牢固树立“有权利就有义务的观念”。一方面是在维护职工权益的过程中,始终坚持在法治轨道运行,让广大职工看到工会是如何不折不扣地依法办事、依法维权的。

■ 王辛钢 王剑明 王洪



建设自贸试验区是国家战略。围绕如何构建与自贸试验区建设相融合的工会组织运行新模式这一课题,我们运用开放性理论,站在工会组织转型创新的角度,进行了认真调研和积极思考。

当前自贸试验区工会组织运行的状况分析

开发区工会运行模式分类。我们梳理了32个国家级经济技术开发区工会运行模式,分为五类,即区划总工会型、区域总工会型、工会联合会型、工作委员会型、党工合署办公型,并得出影响工会组织运行模式的发展瓶颈,就是传统工会组织和干部队伍模式与开放性经济开发区实际不匹配。

自贸试验区工会组织现状分析。自贸试验区工会做了很多探索,做到管理区域化、运作

行业化、服务网格化、队伍职业化、党群一体化,构建起“球体”组织管理体系,坚持以依法治会、开门办会、文化强会、实事兴会,创建“枢纽型、服务型、责任型”工会。但由于经济环境的新变化,对工会组织运行模式提出新要求。表现在四个方面:

(1)国际化和法制化的营商环境,企业与职工的需求,工会遵照国际劳工标准行事的压力加大。

(2)企业高度集聚,政府等公共部门支持力度降低,工会快速提升覆盖能力的难度加大。

(3)适应劳动关系发展,满足多层次职工需求,需要工会通过更加专业的组织方式和工作机制,传统工会组织运行模式创新转型的力度加大。

(4)政府对市场要“管得少、管得好”,形成多元化的政社综合监督管理体系,工会重新审视功能定位的强度加大。

自贸试验区工会组织运行模式思考

笔者认为,自贸试验区工会要用二至三年

的时间,开展工会组织转型创新,力争在“工会组织建设、和谐机制建设、服务体系建

设”等方面有所突破,基本构建“开放性的理念、全覆盖的组织、一体化的运作、有活力的队伍”的工会工作新格局。

1.工会组织建设。坚持去行政化、法制化和国际化原则,引进社会化力量,以设立工会工作机构为转型突破点,打造枢纽型工会。

(1)强调党工联合。整合不同层面党群组织。推进工会和综合党委领导力量、综合办事机构和干部队伍融合;适时建立领导不同隶属关系、工作全覆盖的区域总工会。

(2)创新工作方式。探索企业工会主席主持下的委员主管工作方式;开展企业和行业对手研究和星级工会评优工作;完善“上级工作完成度、职工群众满意度、企业行政认可度”“三度合一”工会考核评价机制。

(3)坚持社会化方向。建立法律服务中心,和专业法律机构签订合作协议,聘请律

师担任法律专员;建立法务会议制度,引进专业社工服务组织。建立职工服务中心,引进社会优质资源,为职工提供社会化公共服务产品。建立组织发展中心,合理配备职业化工会工作者,保持一定比例的专业人才;建立志愿者之家,提升专业性水平。完善“企业劳动关系研究中心”和工会导师制。最终基本形成自贸试验区工会新的开放性组织运作新架构,即“2(自贸试验区综合党委、工会)+N(工作机构)+N(行业组织)+N(企业组织)”。

2.和谐机制建设。引入多种社会化手段,健全和完善配套的和谐稳定工作机制,打造责任型工会。

(1)突出行业工会维权职能。研究行业国际通用规则,探索国际劳工标准的适应性;推进行业工会联动发展,形成基本成熟的运行规范。

(2)制定区域劳资矛盾解决方案。建立区域劳动关系协调委员会;引入人民调解来解决劳动争议难题;完善三方联动预警机制;建立

自贸试验区和谐企业排行榜,引入第三方评估方式。

(3)推进集体协商和民主管理。推进“1+1+N”自贸试验区民主管理模式。“1”是区域性、行业性的职代会,主要覆盖众多小微企业;“N”是民主管理元素;开展常态性民主协商。

3.服务体系建设。以职工群众需求为根本,拓展工会服务触角,建立和健全与自贸试验区建设相匹配的工会服务体系,打造服务型工会。

(1)深化区域劳动竞赛。围绕制度创新、环境创优、和谐创标,开展全覆盖、全参与、全过程的竞赛活动。

(2)搭建职工服务平台。通过职工服务社区、职工发展学院和职工俱乐部,形成区域工会推出实事项目、职工服务社区落实服务、企业职工之家延伸链接的服务群网。

(3)建设工会信息网络。依托官方网站,完善微信和微博网络平台,使网络和实体服务相融合,唱响“网上职工之家”。

■ 史鹏翔



当前,在深入开展党的群众路线教育实践活动的新形势下,如何调动党员干部和职工群众的积极性和创造力,使企业不断增强凝聚力、竞争力和向心力,是摆在我们面前的重要课题,也是搞活企业、提高工作执行力的一个根本性问题。这个问题解决好,广大干部职工的积极性和创造力就会得到充分发挥,企业就会拥有无穷的活力。那么,如何调动企业职工的劳动积极性和创造力呢?笔者认为,至少应做好以下几方面。

营造风清气正、理解和尊重广大职工群众的良好氛围

职工群众作为党服务和依靠的对象,有权利也有能力对党组织和党员的行为作出评

价,指出存在的问题,并监督问题的整改。知屋漏者在宇下,知政失者在草野。群众的眼睛是雪亮的,“四风”方面存在哪些具体问题,为民务实清廉方面有哪些做得不够,群众心里最清楚。“尊重和理解职工”是调动职工群众积极性的有效途径。

职工是企业主体,企业要从职工的利益出发,给职工创造一个良好的工作环境和生活环境,为他们提供实现自我价值的条件和机遇。在这样的环境中工作,职工就会感到踏实和有奔头,就会更加热爱并关心自己的企业,从而形成强大的凝聚力。这就要求我们的党政工领导要转变工作作风,坚持“以人为本”,做到平易近人。将“尊重和理解职工”作为一条政治纪律,大力营造尊重和

理解职工的和谐氛围。在工作环境上,企业要尽力为职工营造一个舒适、安全的工作和生活环境,要积极改造不利于职工身体健康,影响安全生产的不良环境和设施,在生活上要重点抓好“两堂一舍”建设,不断提高服务质量,为职工搞好福利,解除职工的后顾之忧,“四风”方面存在哪些问题,要为民务实清廉方面有哪些做得不够,群众心里最清楚。“尊重和理解职工”是调动职工群众积极性的有效途径。

建立健全有利于激发职工积极性的各类激励机制

1.物质激励。物质需要是人类的第一需要,是人们从事一切社会活动的基本动因。在实践中,不少单位在使用物质激励的过程中,耗费

不少,而预期的目的并未达到,职工的积极性不高,反倒贻误了组织发展的契机。事实上职工不但有物质的需要,更有精神方面的需要,因此,企业单用物质激励不一定能起作用,必须把物质激励和精神激励结合起来才能真正地调动广大职工的积极性。

2.精神激励。通过人性化管理提高职工对精神待遇的满意度,比如赋予员工管理和控制自己工作的自主权,便可以有效地提高员工对精神待遇的满意度。

3.工作激励。企业可以根据本企业的特点而采用不同的激励机制,例如可以运用工作激励,尽量把员工放在他所适合的位置上,并在可能的条件下轮换一下工作以增加员工的新奇感,从而赋予工作更大的挑战性,培养员工对工作的热情和积极性。企业实行激励机制的最根本的目的是正确地诱导员工的工作动机,使他们在实现组织目标的同时实现自身的需要,增加其满意度,从而使他们的积极性和创

造性继续保持和发扬下去。

靠思想政治工作调动党员干部、职工群众的积极性

一个企业搞得好不好,目标能否实现,就看它能不能调动起党员干部、职工群众的积极性。只有始终坚持做好思想政治工作,发挥其优势,才能使广大职工有前进的精神动力,才能调动和激励他们的积极性和创造性,使精神力量转化为物质力量。

同时,要培育具有本企业特色的企业文化,切实形成一种有别于其他企业,能反映本企业管理风格,被企业成员所共同认可并自觉遵守的价值观念和群体规范,进一步增强企业的凝聚力和竞争力。进一步加强思想道德教育和技能培训,不断提高干部职工的思想道德素质和技术技能水平,培养一支具有科学理想、先进技能和创造热情的团队,使企业的发展有不竭的精神动力和智力保障。

李学春 观点

全面落实“以职工为本,主动依法科学维权”的中国特色社会主义工会维权观,要求我们增强法治意识,运用法律手段,完善工会维权机制,把维权纳入规范化、制度化、法制化的轨道。要求我们把国家法律法规作为维护职工合法权益的基本依据,自觉运用法治思维和法治方式开展工作。

司志通 观点

各级工会要向职工重点普及宪法和劳动法律,增强职工的宪法意识和法律意识。通过普法的长期化、常态化,使法律知识有教无类地,“随风潜入夜,润物细无声”,直达职工的心灵,筑起心中那道“自觉守法、遇事找法,解决问题靠法”的钢铁长城。

王辛钢 王剑明 王洪 观点

自贸试验区工会要用二至三年的时间,开展工会组织转型创新,力争在“工会组织建设、和谐机制建设、服务体系建

史鹏翔 观点

职工是企业主体,企业要从职工的利益出发,给职工创造一个良好的工作环境和生活环境,为他们提供实现自我价值的条件和机遇。在这样的环境中工作,职工就会感到踏实和有奔头,就会更加热爱并关心自己的企业,从而形成强大的凝聚力。