

# 新时代坚持中国特色社会主义工会发展道路

■中国劳动关系学院课题组

课题组 观点

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,贯彻落实党的十九大精神和群团组织改革精神,坚持和发展中国特色社会主义工会发展道路,其总目标就是要与时俱进、不断拓展创新,在新的时代条件下,在理论和实践两方面努力使这条道路越走越宽广,把中国工会建设得更加充满活力、更加坚强有力,使之成为国家治理体系和治理能力现代化的重要力量。



习近平新时代中国特色社会主义思想开宗明义地指出要坚持和发展中国特色社会主义,这明确了我们党和国家所走道路和发展方向,明确了我们所干事业的性质。道路问题事关党和国家事业的兴衰成败,学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,包括群团改革思想、工运思想等,就要深刻理解和把握其内涵,不断增强中国特色社会主义的道路自信、理论自信、制度自信和文化自信,坚定不移地走中国特色社会主义群团发展道路,坚持和发展中国特色社会主义工会发展道路。

在新时代,以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,贯彻落实党的十九大精神和群团组织改革精神,坚持和发展中国特色社会主义工会发展道路,其总目标就是要与时俱进、不断拓展创新,在新的时代条件下,在理论和实践两方面努力使这条道路越走越宽广,把中国工会建设得更加充满活力、更加坚强有力,使之成为国家治理体系和治理能力现代化的重要力量。其创新发展的主要内容包括以下8个方面。

坚持党的领导。坚持主动自觉地接受党对工会的全面领导,包括思想领导、政治领导和组织领导,加强工会内部党组织建设,使之成为坚强领导核心。坚持中国共产党的领导是中国特色社会主义最本质的特征。坚持主

动自觉地接受党对工会的全面领导,是做好工会工作的根本政治原则和政治保证。贯彻新时代党的建设总要求,牢固树立抓好党建是最大政绩的理念,推动工会系统全面从严治党向纵深发展。发挥好党联系职工群众的桥梁纽带作用,牢固树立党的一切工作到基层的鲜明导向,切实承担起引导职工群众听党话、跟党走的政治责任。

坚持中国工会的中国特色社会主义性质。维护中国工人阶级队伍和工会组织的团结统一,发展工人阶级的先进性,打造政治强、作风硬、视野宽、业务精、勇创新的新时代职工队伍。中国特色社会主义是改革开放以来党的全部理论和实践的主题。坚持和发展中国特色社会主义,是中国工人阶级的历史使命。要旗帜鲜明地维护中国工人阶级的团结和工会组织的统一,不断增强工人阶级的整体力量。全面提高职工队伍整体素质,不断发展工人阶级先进性。

坚持围绕中心、服务大局。牢牢把握为实现中华民族伟大复兴中国梦而奋斗的时代主题,始终把推动科学发展、实现稳中求进作为发挥作用的主战场,把做好新形势下职工群众工作、调动职工群众积极性和创造性作为中心任务。中国工人运动要牢牢把握为实现中华民族伟大复兴的中国梦而奋斗这个时代主题,必须坚定不移贯彻创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念,在推进供给侧结构性改革、振兴实体经济、建设制造强国、建设创新型国家中发挥工人阶级主力军作用。要准确

把握新时代群众工作的特点和规律,不断增强职工群众工作本领,引导广大职工积极投身防范化解重大风险、精准脱贫、污染防治三大攻坚战,激励广大职工踊跃投身社会主义经济建设、政治建设、文化建设、社会建设和生态文明建设,始终做坚持中国道路的柱石、弘扬中国精神的楷模、凝聚中国力量的中坚。

坚持贯彻落实以人民为中心的发展思想。坚持全心全意依靠工人阶级方针,维护职工合法权益,构建和谐劳动关系,努力构建联系广泛、服务职工群众工作体系,进一步增强职工群众获得感,努力满足职工群众对美好生活的需要。坚持全心全意依靠工人阶级是贯彻落实以人民为中心发展思想的必然要求,是我们党的突出政治优势,也是中国特色社会主义的一个鲜明特点。全心全意依靠工人阶级不能只当口号喊、标签贴,而要贯彻到党和国家政策制定、工作推进全过程,落实到企业生产经营各方面。新时代必须更加尊重职工的主人翁地位,坚持政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护的总体思路,始终把调动职工的积极性主动性创造性放在突出位置。要最大限度增加和谐因素、减少不和谐因素,推动形成规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的中国特色和谐劳动关系。要着眼职工群众对美好生活的向往,落实以职工为中心的工作导向,始终亮明工会服务职工群众、维护职工群众合法权益这面旗帜,使职工获得感、幸福感、安全感更加充实、更有保障、更可持续。

坚持加强法治建设。健全完善劳动和工

会法律体系,依法依规维权、治会、独立自主开展工作。全面依法治国是中国特色社会主义的本质要求和重要保障。工运事业和工会工作要自觉融入全面依法治国的伟大实践,在推进科学立法、严格执法、公正司法、全民守法中充分发挥作用。推动形成完备的劳动和工会法律规范体系,加强群众性劳动法律监督,推动劳动法律贯彻落实。要努力提高工会工作法治化水平,善于运用法治思维和法治方式,依法依规按章程办事。

坚持深化改革。以增强政治性、先进性、群众性为主线,以增强团结教育、维护权益、服务群众功能为重点,始终与时俱进地加强工会建设,推进工会改革创新,保持工会工作旺盛活力。坚持以自我革命的精神进行改革,坚持问题导向,坚持职工需求导向,推动工会改革向基层延伸、向纵深拓展。紧紧围绕保持和增强政治性、先进性、群众性这条主线,在建机制、强功能、增实效上下功夫,着力解决“机关化、行政化、贵族化、娱乐化”等问题,增强工会组织的吸引力影响力战斗力。

坚持人类命运共同体思想。拓宽国际视野,以世界眼光不断推动发展相互尊重、平等交流、友好合作、民主团结、共同发展的新型国际工会关系。推动建设持久和平、普遍安全、共同繁荣、开放包容、清洁美丽的世界,携手构建人类命运共同体是必由之路。坚持以人类命运共同体思想为引领,高举“和平、发展、合作、人权权益”的旗帜,充分发挥工会民间外交优势,服务“一带一路”建设,以开放的姿态、

战略的视野和宽广的胸怀加强与各国工会和劳动界交流交往,加大对外宣传力度,讲好中国工会、中国工人阶级故事,增强各国工会对中国特色社会主义工会发展道路的认同,不断增强中国工会的影响力、话语权,为国际工运贡献中国智慧、中国方案、中国力量。

坚持推动工会理论创新。明确习近平新时代中国特色社会主义思想的指导地位,不断总结实践经验,推动工会理论创新,发挥理论引领作用。时代是思想之母,实践是理论之源。实践没有止境,理论创新也没有止境。要深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,包括群团改革思想和工运思想,强化理论武装,始终坚持新时代我国工运事业的正确前进方向。要大兴调查研究之风,经常、广泛、深入开展调查研究,要深入研究工人阶级发生了什么变化,研究工人阶级的时代特征、时代内涵和时代作用。工运理论要与时俱进,要着力加强对习近平新时代中国特色社会主义思想特别是群团改革思想和工运思想的学习研究,着力围绕新时代职工群众新情况新需求扎实开展研究,着力聚焦工会改革创新深入研究,坚持以理论创新引领,带动制度创新、实践创新,为推进新时代党的职工群众工作,展现工会组织新作为提供重要理论支撑。

(执笔人,中国劳动关系学院《关于习近平新时代中国特色社会主义思想对工运理论和实践的指导作用研究》课题组成员:中国劳动关系学院校长、教授刘向兵,教授戴文宪,讲师钟雪生)

## 规范职代会制度,加强基层协商民主

■郑荣胜

郑荣胜 观点

企业民主管理、职代会制度是基层协商的一种,是企业协商民主的重要实现形式。不断完善以职工代表大会为基本形式的企业民主管理制度,对于坚持全心全意依靠工人阶级的方针,加强党对经济工作的领导,维护职工群众合法权益具有十分重要的意义。



我国的协商民主作为一种政治形态,有政党协商、人大协商、政府协商、政协协商、人民团体协商、基层协商、社会组织协商等形式。企业民主管理、职代会制度就是基层协商的一种,是企业协商民主的重要实现形式。不断完善以职工代表大会为基本形式的企业民主管理制度,大力推行厂务公开和职工董、监事制度,深化“3+X”企业民主管理模式,推进区域性、行业性职工代表大会制度等,对于坚持全心全意依靠工人阶级的方针,加强党对经济工作的领导,维护职工群众合法权益具有十分重要的意义。

规范职代会制度是贯彻新思想的有效途径

要深刻领会习近平新时代中国特色社会主义思想的科学内涵,准确把握以人民为中心的精神实质,就要从以人民为本的理念、社会主要矛盾的转化等方面来深刻理解。在工会工作中,要把总书记关于人民至上、以人民为中心的思想转化为实际行动,就要全心全意为职工服务,全心全意依靠工人阶级。对于企业而言,职工当家做主,发挥主人翁的地位和作用,主要是

通过职代会来实现的。深入推进以职工代表大会为基本形式的企业民主管理工作,是贯彻党的十九大精神,保障职工主体地位,扩大职工有序参与,推动基层协商民主,助推企业健康发展内在需要,是维护职工合法权益、构建和谐劳动关系的有效途径和具体措施。

规范职代会制度是适应新变化的有效形式

工会工作要根据不断变化的形势,深入分析研究主要矛盾的转化,采取有效措施适应新变化。要深入分析职工对美好生活的需要,以及工会工作存在的不平衡不充分问题,帮助职工实现对民主、法治、公平、正义、安全、环境等方面的需要,不断提升职工素质,解决不平衡不充分的问题。

推进企业民主管理,落实职代会制度,能够更好地呼应职工群众的新需求,是工会工作适应主要矛盾变化的最好形式。企业民主管理主要通过两个途径来实现,其一是通过职工代表参与的形式来实现,主要载体是职代会、厂务公开、职工董监事、集体协商等形式;另一条途径是职工直接自主参与的形式,如合理化建议、民主沟通、班组自我管理等等。企业要健全和规范职代会、厂务公开、职工董监事、集体协商等制度,通过职代会广泛收集和听取职工意见、建议,提高企业经营管理水

平,充分落实和保障职工的知情权、参与权、表达权、监督权。同时,全面提升职工素质也是当务之急。各级工会干部和广大职工要增强“四个意识”,突出思想政治引领,大力弘扬劳模精神、工匠精神,不断增强本领,提升素质。在更好地满足职工精神文化需要的同时,坚持做好困难职工的帮扶救助工作,为职工群众多办实事办好事,增强职工的获得感、幸福感和安全感。

规范职代会制度是破解新问题的有效抓手

要深入研究新常态下的突出问题,抓住主要矛盾,重点解决不平衡、不规范、不适应的问题,务求取得实际成效。

首先,破解不平衡的问题。地区之间、行业之间存在不平衡,国有企业和非国有企业之间存在不平衡,规模企业和小微企业之间存在不平衡。在推进企业民主管理和职代会制度建设的过程中要做到“两个坚持”,既要坚持进一步发挥国有企业民主管理和职代会制度的优势,又要坚持在非公企业、民营企业、小微企业中逐步推进企业民主管理、建立健全职代会制度。

其次,破解不规范的问题。有的地方、有的企业职代会职责不清、代表身份混淆、制度不健全、操作不规范、运营不顺畅、工作不

实、作用不明显,有的企业民主管理和职代会制度流于形式、形同虚设。要通过规范制度、加强监督和典型引路等形式,推动职代会制度落到实处。

此外,破解不适应的问题。要破解工会主席能力不适应、职工代表意识不适应、工作方式方法不适应的问题,加大宣传引导力度,加强法律监督,开展业务培训,创新方式方法,不断提高各级工会干部的能力素质,努力提升职工代表的代表意识、民主监督意识、责任意识、政治参与意识、主人翁意识,提升建言献策的能力和水平。

规范职代会制度是实现新发展的有效载体

企业民主管理、职代会制度是企业协商民主的重要实现形式。要实现新发展就要进一步规范职代会制度建设,主要从以下几方面着手。

严格依法规范。坚持法治思维,坚持法治导向,坚持依法治会,依法推进企业民主管理,依法维护职代会制度。认真贯彻落实《企业民主管理规定》,健全完善职代会制度,严格规范操作程序。配合做好人大执法检查、政府行政监察和政协视察,开展劳动法律监督,督促企业贯彻落实相关法律法规,推动企业建立健全职代会等民主管理制度。加大法律

宣传力度,引导职工提高自觉守法意识,善于运用法律武器维护自身合法权益。

坚持务实导向。各级工会和广大工会干部要进一步转变作风,强化责任意识、服务意识,发扬钉钉子精神,一件一件抓,一样一样抓,一个企业一个企业抓。要深入基层一线,根据企业实际,加强分类指导,总结先进经验,推广特色做法,帮助企业尤其是非公企业建立健全民主管理制度,不断扩大工作覆盖面,提高企业民主管理水平,切实保障职工民主权利,促进企业健康发展。要保障职工的知情权、参与权、表达权、监督权,进一步拓展到评议权,由职工来评议中层干部包括厂级领导。

推动创新发展。强化创新意识,面对新经济新业态新群体,不断创新企业民主管理形式,探索职代会的方法和途径,探索在新经济组织、新社会组织建立和落实职代会的制度和办法,探索总结区域性、行业性企业民主管理、职代会制度建设,探索“互联网+”企业民主管理新模式,不断推动企业民主管理的创新发展。

此外,各级工会干部和广大职工都要注重素质提升,增强“四个意识”,突出思想政治引领,大力弘扬劳模精神、工匠精神,不断增强本领,提升素质,为实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献力量。(作者为杭州市人大常委会副主任、市总工会主席)

## 深圳福田工会“分类管理”模式探析

■章海蓉

章海蓉 观点

近年来,职工队伍结构和劳动关系状况发生了很大变化,一方面,企业经济类型的多元化带来了劳动关系的多元化,另一方面,新生代职工成为职工队伍的主体,他们具有较好的物质条件以及较高的权益需求,这些都对工会工作提出了挑战。深圳福田区工会创新工会组织建设,探索建立“分类管理”模式,突出与企业联系最紧密、与职工接触最频繁、掌握劳动关系动态最直接的区域性工会建设,取得了一些成效。



近年来,职工队伍结构和劳动关系状况发生了很大变化,一方面,企业经济类型的多元化带来了劳动关系的多元化,对工会工作有不同的要求。另一方面,新生代职工成为职工队伍的主体,他们具有较好的物质条件以及较高的权益需求,这些都对工会工作提出了挑战。作为改革开放的前沿,深圳福田区工会创新工会组织建设,探索建立“分类管理”模式,突出与企业联系最紧密、与职工接触最频繁、掌握劳动关系动态最直接的区域性工会建设,取得了一些成效。

立足区域特色,创新社区工会组织体系

福田区是深圳的中心城区,第二、三产业聚集,其中更是以金融业、互联网企业为龙头。但同时,由于各街道、社区发展有着不同的侧重点,不同街道、社区主要经济运行模式和构成也不尽相同。错综复杂的经济运行模式,给基层工会的运作带来很大的挑战。为此,区总

工会提出“分类定位、有序推进、科学布局”的基层组织建设思路,按照职工所处行业、收入水平等特点,将区域性工会进行分类。

其一是社区工会。主要为居住在附近的职工提供服务,宣传工会政策。其二是园区(街区)工会。主要服务各类工业园区中的产业工人,负责管理所辖区域的企业工会,实时掌握辖区内劳动关系动态。其三是楼宇工会。主要服务于福田区特色的总部经济,集中为高大楼宇内的白领职工群体进行服务和引领带动。其四,是行业工会。主要集中在行业特征及行业分布较为明显,如餐饮、电子销售等服务业为主的区域,行业工会与区域内的行业协会或龙头企业形成联合力量,共同激发行业内企业和职工活力。

建设特色服务体系,优化区域性工会职能

在按照职工特点和产业分布改革了区域性工会定位后,区总工会按照区域性工会定位,设计完善了不同的特色服务体系。同时,建立起横向联系网络,将各区域工会联系起来,发挥各自所长的同时补足短板。

目前,各区域性工会工作侧重不同。社

区工会主要为居住在附近的职工提供各种文体活动及教育培训,同时通过活动挖掘、培养骨干,形成工会在基层运作的骨干队伍;园区工会作为工业园区内各企业工会的联合会,负责指导企业工会完善自身架构及运作,并在企业内逐步开展产业工人队伍建设工作,还肩负着预防化解劳动纠纷的职责;行业工会为企业工会提供各项服务的同时,承担着行业内员工技能水平提升工作;楼宇工会协助企业工会完善自身建设和运作的同时,做好所辖职工精神文化建设和,同时满足职工对于技能提升的要求。通过立足于职工不同行业、时间的需求来开展区域性工会工作,建设有侧重的特色工会服务体系,使工会的资源投放更加符合职工需求,也让工会有限的资源得到更高效的利用,也减少了区域性工会之间重复工作的开展,也利用最少的资源让职工享受到全天候的工会服务。

强化维权主业,体系化建设维权机制

通过创新基层工会组织架构,改革基层工会服务模式,在党的领导下切实回归职工维权需求,区总工会重构了基层工会生态系统。辖

区内形成了以区域性工会为核心的组织网络,有效地通过区域性工会这一平台将职工、企业工会与上级工会有机联系起来,强化了工会在职工中的动员力、号召力、影响力。

区总工会强化了基层工会预防、介入、调处劳动纠纷的能力,通过建设不同层级的制度保障,维护职工权益。一是劳动纠纷预警制度,通过发展工会积极分子担当预警员,动员工会组织在企业、工业园中的组织力量,及时、提早发现劳动纠纷隐患,力争在发生前做好预防化解工作。二是法律援助制度,通过强化区域性工会接访能力,安排律师驻点,在了解到劳动纠纷后第一时间介入,提供专业法律意见。三是工会企业调处制度,在发现劳动纠纷隐患或劳动纠纷后,通过企业工会、区域性工会介入,与企业协商、调处,使劳动纠纷能够快速有效解决,预防纠纷的复杂化、严重化。通过这一整套制度在基层建立起完整的维权体系,从预防、介入、调解等多方面保障职工权益。

党建带工建,着力强化工会组织力量

区总工会强化工会的党建职能,通过工会自身建设把党的意志和主张落实到广大职

工中,通过工会发展壮大党的队伍和影响力。

其一,将习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述、党的十九大精神等党建知识在工会日常活动中持续宣讲,让职工在活动中接受党的教育;其二,在职工中发现一批政治性强、有一定威望的代表,通过上党课等方式,让职工代表认同党的思想,进一步成为党的宣传力量;其三,建立健全工会党组织,不仅在区域性工会中建设党支部,同时通过企业工会助推企业党组织建设。

通过改革,福田区总工会成功在基层工会体系中建设了3支队伍。职业化工会工作者队伍,作为工会在最基层的工作力量,拥有专业工会工作理论和实践的他们既是团结教育职工的主力军,也是工会在职工中的领军人;工会积极分子队伍,作为来自于职工中的工会组织力量,其可以承担基层工会一部分工作职能,发挥职工主动能动性,使工会工作的开展更符合职工需求;专业化的劳动纠纷化解队伍,包括预警员、律师、区域性工会工作人员等。这3支队伍已成为工会基层组织建设最重要的基础性力量,不断增强工会组织的凝聚力和吸引力。(作者为深圳市福田区人大常委会副主任、区总工会主席)

## 退休后继续工作职工权益保障问题的思考

■栾居沪 杜 飞

栾居沪 杜 飞 观点

法律工作者有责任通过司法权的行使来保障劳动者的权益。对于超龄人员的法律保障问题应当从多层次、多角度进行研究,回归法治方式解决。



超出法定退休年龄后继续工作或从事其他工作职工的权益保障问题,与其是否与所在工作单位形成劳动关系有直接联系。是否形成劳动关系,亟须在理论和实践中进行讨论。

判断劳动者与用人单位是否存在劳动关系,应视双方的实质要件去判断,而不能以是否参加社会保险、是否已经领取养老待遇等形式要件去判断。笔者认为,判断是否形成劳动关

系,应遵循《劳动合同法》第七十五条的规定;用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。但在具体识别上,应考虑以下3个实质要件。

一是主体的识别。用人单位和劳动者符合法律法规规定的主体资格;用人单位必须是国家机关、企事业单位、社会团体、个体工商户等法定主体,劳动者是符合劳动条件,且具有与履行劳动合同义务相适应能力的自然人。二是关系双方管理的识别。用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者接受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬劳动。三是关系双方承担义

务的识别。用人单位必须按照法律法规和地方规章等为职工承担社会保险义务,劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。由此看出,劳动关系成立的必要条件是“主体合法性、管理从属性、报酬專屬性、劳动包容性”等,这几个条件是整体统一、缺一不可的。

同时,法律解释、案例指引要符合法律法规的规定,不能由裁判者任意创设。我们知道,社会保险费的缴纳是有年龄限制的,超过法定退休年龄一般是不能缴纳社会保险费的。虽然有些社保经办机构在社会保险参保登记、缴费过程中,或过失延长参保,或通过建筑施

工企业的按项目参保把超龄人员纳入到职工社会保险中来,但不能把这种特例作为案例指引的依据,更不能把它们等同于司法解释而作为司法机关裁判案件的根据。在这种政策性答复的指导下,有不少建筑施工企业通过按项目参保的形式把超龄人员纳入到职工社会保险中,也有不少劳务派遣单位以各种形式跨地区选择参加社会保险,不仅危及社会保险基金安全,还可能引发很多社会问题。

超过法定退休年龄后继续工作职工的法律保障,应有一个统一的制度安排。从劳动仲裁的实践看,涉及超龄人员的劳动争议是不

被受理的,在法律适用上受民法调整;从司法的实践看,超龄人员的争议不仅被受理,而且直接适用劳动法律法规的规范。裁判标准的不一,涉及超龄人员参加社会保险的合法性、超龄人员参加社会保险的堵与疏,超龄人员权益受到侵害后治标与治本等3个问题。

法律问题要用法律的方式去解决,法律的适用以及裁判规则的把握,要有利于社会和谐,促进整个社会的进步发展。法律工作者有责任通过司法权的行使来保障劳动者的权益,对于超龄人员的法律保障问题应当从多层次、多角度进行研究,回归法治方式解决。