劳动争议调解意愿的形成路径探析

■高建东

高建东 观点

劳动争议的调解意愿是展开调解的首要决定因素，也是缓和劳动关系双方冲突的主观动力来源。从劳动争议“调解可能性”的思路出发，将调解意愿的生成机制划分为三种类型：以强制性要素为基础的法制机制、以规范性要素为基础的平衡机制和以认知性要素为基础的导引机制。这三种机制之间存在着相互联系、相互影响、相互牵制的密切关系，并且呈现递进式展开。

工运探讨 GONGYUNTANTAO

劳动争议的调解意愿是展开调解的首要决定因素，也是缓和劳动关系双方冲突的主观动力来源。因此，劳动争议的解决应探索调解意愿的形成，分析不同要素在调解过程中发挥的作用，并进行积极引导，促使劳动关系双方走向对话。从劳动争议“调解可能性”的思路出发，笔者将调解意愿的生成机制划分为三种类型：以强制性要素为基础的法制机制、以规范性要素为基础的平衡机制和以认知性要素为基础的导引机制。这三种机制之间存在着相互联系、相互影响、相互牵制的密切关系，并且呈现递进式展开。法制机制是调解意愿建构的基础性保障，它为调解意愿建构提供确定性的指引，因而同时也具有导向性意义；平衡机制是调解意愿建构的运行关键，它基于劳动契约履行的现实对劳动关系的构成要素进行平衡和调整；导引机制是调解意愿建构的认同要素，它基于劳动争议调解的实践促进一致性共同信念的形成。这三方面的内容完整而不可分割地统一于调解意愿的建构之中。

界定可调解的法律基准，强化调解人的法律释明

在法制机制的建构下，劳动争议的调解不是某种随意现象，它被进一步整合成为争议解决常态的一部分，这一过程避免了因人而异的随意性。强制性规则所具有的相对优越性，在一定意义上缓解了社会生活中对于行为选择的困境并稀释了不确定性的行为模式。有效发挥法制机制的作用，既是解决调解意愿、促进调解、维护社会稳定的重要基础，更是全面推进依法治国重大战略部署的根本要求。为此，应当把握两个方面。

一是界定可调解的法律基准。调解意愿首先应当建立在合法的原则之上。在调解过程中，法院、调解组织与当事人必须遵循法律法规、司法解释规定的程序，达成的调解协议内容不得违反法律的禁止性、限制性规定，不得损害国家利益、社会公共利益和第三人的合法权益，不得违反公序良俗。就劳动争议而言，哪些类型的纠纷适宜调解，不应一概而论，应当根据案件的性质和当事人的实际情况而定。调解的合法性原则，从功能上说，既具有确认行为合法，保障行为人处分权自由的功能，又具有否定违法行为，保障公共利益或不特定第三人利益的功能，同时还应具有规范程序，保障诉权行使和实现的功能。因此，调解的合法性应被赋予更具实质意义的评判标准。

二是应当强化调解人的作用，试图寻求当事人就案件的事实和争议问题达成一致。在劳动争议调解过程中，调解人在遵循调解基本原则的前提下，适当、适时地运用释明权是非常必要的。通过对整个调解程序加以指挥、引导、解释，进而使当事人对自己的主张作清楚完整的表达，或提供充分的证据。同时，法官能及时归纳要点，传送信息，消除对抗，促使双方互谅互让，达成协议。它既保证当事人双方积极参与诉讼调解的主观能动性，又有利于实现诉讼调解“公正与效率”的价值精神。但如果这种释明权运用不当，势必违背诉讼调解基本原则，损及当事人的平等权、处分权、辩论权等诉讼权利，进而损害当事人的实体权利，背离国家民事诉讼的目的。因而，调解人在调解中怎样适时、适当的运用释明权，对于确实保障当事人在调解中的诉讼权利，实现其参与诉讼调解的目的具有理论及实践意义。

平衡劳动关系现实需求，促进双方利益共识

从根本上讲，劳动争议的调解是一种利益再分配的过程。劳动争议解决过程中，应当平衡劳动关系双方的现实需求，如果盲目追求争议解决的效率，缺少公平的权衡，阻却话语权的表达，就难以在争议解决中形成共识。因此，平衡劳动关系的现实需求，就是通过劳动争议解决中效率、公平和话语权这三个功能性目标的平衡，来促进调解意愿的实现。

第一，效率具有利益驱动的本质特征，从这一目标出发，对应的问题表现在争议解决中的信息不对称、争议解决的代价过高、冲突产生的外在性因素等。这些问题的解决在缓解了利益表达障碍的同时，也从规避风险的角度促进了争议解决效率的提升，进而提高调解意愿。对于调解双方来说，劳动争议的解决最终都应当统一到各自的效率层面。在劳动争议的调解中，当劳动关系建立的基础没有破坏时，则体现为企业经营的效率；当劳动关系建立的基础受到破坏、无法恢复时，则体现为尽速获取赔偿、解决争议等。因此，效率在调解意愿中具有基础性的地位。

第二，公平是实现效率的一种方式，它的本质是劳动争议调解中利益均衡的考量，对应解决的问题主要有劳动条件和标准的保障、资源分配的均衡以及机会的均等。公平是劳动争议平衡的一种标准，在利益表达中，公平具有中介性的地位。

第三，话语权是劳动者民主参与的重要保障，它对应解决的是员工参与和庭审话语空间博弈等问题。在一个封闭的、缺少沟通的环境中，利益表达缺少释放的渠道就会导致调解意愿的降低，庭审话语博弈也可能会在攻击性话语和防御性话语之间不断冲突，进而导致调解效率的降低。话语权的实现，使得双方的有效互动成为可能。因此，利益表达之中，话语权具有实践性的地位。

构建可调解的话语空间，引导双方行为的一致性

制度的生命在于执行，劳动争议调解的意愿也应始于实践、依存于实践并以实践为其重要的表现形态。调解意愿要通过行为得以体现，将法律传播、利益共识沉淀到具体的行为实践中，才能说是完成了调解意愿建构的一个过程。劳动争议调解意愿的实践主要表现为通过话语空间的建构引导双方一致性的行为。

第一，在纠纷导入阶段建构可调解性话语空间，对于调解意愿的形成尤为重要和关键。这一阶段，“情感调节”所必备的信任感发挥着比法律事实和契约规范更大的效应。我国以“家文化”为基础的文化传统使得劳动争议的解决更加崇尚情感的认同而非“契约”的约束，双方的信任往往要比契约本身更具有实际的应用价值。劳动争议的解决也往往是建立在信任感的基础之上，只有形成了信任才能将纠纷顺利化解，信任感越强，调解的意愿就越高。

第二，事实陈述阶段，在确立接受调解意向之后，调解双方主要就如何通过调解话语表达，再现争端事实，但是对所要陈述的事实应当有一个选择的过程。话语选择的事实要受到调解活动的制约，一方面，通过言语表达陈述的调解事实要实现通过调解话语交际来赢得或避免丧失自己的利益，这是自身调解意愿的驱动力所在；另一方面，应尊重调解事实，所陈述的调解事实要获得对方认可和接受，这也是赢得对方调解意愿的根本性条件。

第三，纠纷化解阶段，在陈述事实之后，调解双方应当在调解人作为第三方的协调之下进行话语博弈，引导双方达成行为上的一致性。无论是劳动者还是企业，都会根据自身的经验或科学知识以对方的行为来预测和判断其面临的风险。如果据其判断某种行为会带来收益，或者至少不会带来损失，那么他们不但不会反对这种行为，随着预期收益的增加，甚至还可能主动支持这种行为。反之，则可能招致他们的强烈抵制，最终可能超越对方的承受限度，降低调解意愿。从认同的角度来看，争议的难点在于对他方行为的不认同，相应地，调解意愿的归宿也就是促进对他方行为的认同，降低调解双方对他方行为评价标准的差别，促进双方行为的一致性。

（作者单位：天津工业大学法学院）

持之以恒抓好工会系统党风廉政建设

■刘业发

刘业发 观点

党的十八大以来，各级工会组织在同级党委和上级工会领导下，结合各自实际，持之以恒正风肃纪，党风廉政建设和全面从严治党各项工作取得了新进展新成效，但仍然存在一些不足和薄弱环节。各级工会必须坚持问题导向和效果导向，上下同心协力，压实“两个责任”，持之以恒抓好工会系统党风廉政建设，在新时代展现新气象新作为。

三工论坛 SANGONGLUNTAN

党的十八大以来，各级工会组织在同级党委和上级工会领导下，结合各自实际，持之以恒正风肃纪，党风廉政建设和全面从严治党各项工作取得了新进展新成效，但仍然存在一些不足和薄弱环节：一是思想认识依然有偏差。少数工会领导干部认为，工会是群团组织，是无职无权的“清水衙门”，没有太大的腐败风险，导致“重业务轻党建”，“一岗双责”落实不到位。二是廉政风险防控依然有隐患。工会不是真空地带，各级工会特别是县以上工会，在选人用人、项目建设、资金使用、资产管理、评比表彰等环节，廉政风险点客观存在。三是作风建设依然有差距。工会组织自身强“三性”去“四化”的标准有待强化，形式主义、官僚主义的现象特别是脱离职工群众的问题不同程度存在。因此，必须坚持问题导向和效果导向，上下同心协力，压实“两个责任”，持之以恒抓好工会系统党风廉政建设，在新时代展现新气象新作为。

一、要始终旗帜鲜明讲政治

工会是党领导的群众组织，更是政治组织。政治性是群团组织的灵魂，是第一位的。各级工会要始终在以习近平同志为核心的党中央集中统一领导下履行职责、开展工作。要牢固树立“四个意识”，将“四个意识”融入血脉、植入灵魂，转化为思想自觉、党性观念、纪律要求和实际行动。讲政治必须强调守土有责。工会系统有网站、微博、微信、报刊，有干校、工人文化宫（俱乐部）、职工书屋等宣传文化阵地，在阵地建设与管理、信息发布、合作交流、出版等环节要始终把好意识形态关，团结引领广大职工听党话、跟党走。工会干部要不断学思践悟，不断提高自己的政治站位、政治敏锐性和政治理论素养，始终坚守对党忠诚的政治品格。

二、要抓牢主体责任“牛鼻子”

落实党风廉政建设责任制，党委（党组）负主体责任。各级工会党组织要牢牢抓住党委（党组）主体责任、党委（党组）书记第一责任人这个“牛鼻子”，切实做到“三个到位”。要定责到位。通过建章立制定责任，将责任细化，使责任明确具体地落实到每一名领导班子成员身上，使每个责任人都清楚地知道自己的责任不可推卸，避免责任虚化空转。要严格落实党风廉政建设报告制度、约谈制度、述职述廉述党建等制度，逐级压实责任，保证责任落地。要尽责到位。落实责任责在行动，重在担当。党委（党组）书记、党支部书记要认真履行第一责任人职责，班子成员要认真履行“一岗双责”，在各自分管范围内抓好党风廉政建设。要强化教育监督，充分运用好监督执纪“四种形态”中的第一种形态，让红脸出汗成为常态。各级工会领导干部都要自觉遵守党章党规党纪，自觉接受组织和群众的监督，带头发挥“头雁效应”。要问责到位。动员千遍，不如问责一次。追责问责是落实主体责任的关键，也是爱护、保护干部的“矫正手段”。要通过问责，倒逼加强制度建设，把权力关进制度的笼子，做到违反制度就问责，绝不搞下不为例。

三、要用好监督问责“杀手锏”

各级纪委监委派驻工会的纪检监察组和工会自身的各级纪检组织，作为党内监督专责机关，要忠实履行党章和宪法赋予的职责，充分释放监督执纪问责的力量。要抓好政治监督。重点加强对习近平新时代中国特色社会主义思想以及党的十九大精神贯彻落实情况、对党章党规党纪执行情况的监督检查。就工会系统而言，要严明政治纪律和政治规矩，严肃党内政治生活，加强对党内政治生活制度执行情况的监督检查，重点检查工会各级党组织贯彻民主集中制、开展批评与自我批评、落实“三会一课”和请示报告制度等情况。要积极推进党内政治生态建设，严把选人用人政治观、廉洁关、形象关，严防“带病提拔”。要抓好作风监督。坚定不移推进工会组织“强三性”、“去四化”的进程，加强对执行中央八项规定精神以及实施办法的检查，重点监督会议、培训、调研中遵守中央八项规定精神的情况，密切关注各种隐性变异的公款送礼、公款吃喝玩乐、公车私用、私车公养等问题，一把尺子量到底，一寸不让抓执行。要重点加大对形式主义、官僚主义的整治力度，坚决防止以形式主义、官僚主义来推动纠正形式主义、官僚主义的问题。坚决查处重表态、调门高而行动少、不落实乃至假作为、乱作为、不作为、慢作为等问题。要抓好重点监督。要抓住领导干部这个“关键少数”，聚焦坚持和完善“三重一大”集体决策机制，规范权力运行。要抓住重点部位和重点领域，聚焦选人用人、评先表模、项目工程、经费使用、资产管理、物资采购等领域，加大监督问责力度。（作者为湖北省纪委监委驻省总工会纪检监察组组长）

推进“两新组织”工会工作的思考

■于云川

于云川 观点

随着我国社会主义市场经济体制的不断完善和改革开放的不断深入，“两新组织”在国民经济和社会发展中的地位越来越重要，已成为我国职工队伍的重要组成部分。要把推进“两新组织”工会工作当作一项重要内容，创新思路，攻坚克难，久久为功，务求实效。

观察思考 GUANCHASIKAO

“两新组织”是新经济组织和新社会组织的简称。新经济组织是指私营企业、外商投资企业、港澳台商投资企业、股份合作企业、民营科技企业、个体工商户、混合所有制经济组织等各类非国有经济组织，统称“非公有制经济组织”。新社会组织则是指改革开放以来，我国市场经济发展过程中涌现出来的各类民间性社会组织。随着我国社会主义市场经济体制的不断完善和改革开放的不断深入，“两新组织”在国民经济和社会发展中的地位越来越重要，已成为我国职工队伍的重要组成部分。

党的十九大确立了习近平新时代中国特色社会主义思想。新思想引领新时代，新时代工会工作要有新作为。党的十九大报告提出，增强群众工作本领，创新群众工作体制机制和方式方法，推动群团组织增强政治性、先进性、群众性，发挥联系群众的桥梁纽带作用，组织动员广大人民群众坚定不移跟党走。随着工会改革的不断深入，要把推进“两新组织”工会工作当作一项重要内容，创新思路，攻坚克难，久久为功，务求实效。

出实招，夯根基，把“两新组织”工会建成职工认可的“娘家”

伴随着我国社会主义市场经济体制日臻完善，我国“两新组织”也经历了从无到有，再到不断发展壮大的过程。长期以来，各级工会组织努力探索“两新组织”工会工作的有效途径，积累了许多成功经验和做法。比如，全面推行集体合同制度、劳动关系三方协商机制等，为我国经济和社会发展、维护职工合法权益发挥了重要作用。但同时，也必须清醒地认识到，“两新组织”工会不同程度地存在组织不健全、工作阵地受限制、人员经费不足、活动开展有难度、在职工中影响力弱等问题。

推进“两新组织”工会阵地建设必须解放思想。一要坚持“党建带工建”。经过几年时间的探索和实践，我国“两新组织”党建工作成效明显，已基本实现“两个覆盖”，这为“党建带工建”创造了有利条件。要主动向同级党组织报告“两新组织”工会阵地建设工作，争取党组织的支持，从而使“两新组织”工会在党的领导下不断发展壮大。二要增强法律意识，运用法律手段推进组建工作。在“两新组织”中建立工会组织有法可依，有章可循。要坚决克服畏难情绪，敢于向困难作斗争，勇于担当，困难面前不退缩。严格依法办事，通过法定程序，将政治素养好、在职工中威信高、敢为职工说话的优秀人才吸纳到工会组织中来，通过组织手段真正提高“两新组织”工会的凝聚力。三要注重调查研究，创新工作方法。充分考虑各类“两新组织”自身特点，区别对待。具备单独建会条件的要促其单独建会；对规模小，人员少，结构松散的，要通过建立园区工会联合会、区域工会联合会等方式吸纳其建会；要完善村（居）、社区工会组织体系，最大限度地把村（居）、社区从业人员吸纳到工会组织中来；外出务工、劳务派遣人员要通过建立劳务派遣联合工会等形式吸纳入会。

谋实事，求实效，让“两新组织”工会成为党联系职工的桥梁纽带

工会组织的固有特性和“两新组织”的本质属性，决定了我们必须高度重视“两新组织”工会工作。要把发挥好“两新组织”工会阵地作用提升到巩固和加强党的执政基础的高度去认识，坚持以人民为中心的理念，践行工会全心全意为职工服务的宗旨，把党的群众路线贯彻到工会工作中去；要牢记工会的使命和基本职责。让每个“两新组织”工会在维护职工合法权益上真正发挥作用，在职工利益受到侵害时，能够真正站出来维护，通过丰富多彩的活动，让职工真正感受到工会组织温暖；要弘扬正能量。大力弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神，动员职工学技能、谋创业，在新时代中国特色社会主义建设伟大征程中发挥主人翁作用；要实施“两新组织”工会阵地建设和干部素质提升工程。通过深化改革，强化问题意识和顶层设计，敢于直面问题。大胆探索“两新组织”工会用人体制机制，拓展用人渠道，改革薪酬制度。通过改革激发活力，推进工会改革见实效；要把各地开发区（工业园区）当作“两新组织”工作重点区域，从健全组织机构着手，拿出切实可行的工作方案，力求尽早见实效；要切实加强对“两新组织”工会干部的业务培训。通过培训提高工会干部的政治水平和业务能力，努力造就一支高素质的“两新组织”工会干部队伍，真正增强“两新组织”工会的政治性、先进性和群众性，为新时代中国特色社会主义工运事业作贡献。

（作者为石家庄市高新技术产业开发区总工会主席）

做好“四个坚持”创新发展工会工作

■卢斯泽

卢斯泽 观点

面对新形势新任务，工会要做到毫不动摇地坚持党的领导，做好职工思想引领；毫不动摇地坚持融入中心，引导职工建功立业；毫不动摇地坚持依法治会，维护职工合法权益；毫不动摇地坚持群众路线，探索工会网络建设，让工会工作做到企业欢迎、职工受益、社会认同。

工作研究 GONGZUOYANJIU

当前，全国各级工会都在深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，找准新时代工会工作的出发点、落脚点、创新点和平衡点。面对新形势和新任务，南瑞集团工会探索新时代工会工作的有效模式，毫不动摇地做到“四个坚持”，让工会干部找得到、信得过、靠得住，工会工作做到企业欢迎、职工受益、社会认同。

毫不动摇地坚持党的领导，做好职工思想引领。工人阶级是党最坚实、最可靠的阶级基础，工会工作是党的群众工作的重要组成部分。南瑞集团党委坚持全心全意依靠职工办企业，切实加强和改进对工会工作的领导，加大支持力度，投入必要资源、赋予更多权利，将发展所需、职工所急、工会所能的事项交给工会。集团工会自觉接受党委领导，做到重要事项向党组织汇报。近两年，集团党委专题研究职工代表巡视检查、工会主席双述职等做法与经验，不断增强工会组织的政治性、先进性和群众性。发挥工会“大学校”作用，举办“书香南瑞”系列读书活动，引导职工坚定“四个自信”，不断汲取真理的力量、信仰的力量、奋进的力量，树立正确的世界观、人生观、价值观，自觉把个人理想、家庭幸福融入实现国家富强、民族复兴的宏伟事业中。

毫不动摇地坚持融入中心，引导职工建功立业。《新时期产业工人队伍建设改革方案》的印发，把产业工人队伍建设作为实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略的重要支撑和基础保障，造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的产业工人队伍。南瑞集团工会从企业、班组和职工3个层面发力，激励广大职工立足岗位、建功立业。在企业层面，建立工会“牵头抓、抓通用”、专业部门“对口抓、抓专业”的劳动竞赛双轮驱动模式，打造全员竞赛平台；在班组层面，从比贡献、比技能、比创新、比协作、比规范、树形象、树品牌等7个方面实施“五比两树”班组建功、建家工程；在职工层面，注重挖掘各种活动中涌现出的先进典型和优秀成果，开展“身边的榜样”“团队的荣光”等一系列品牌活动，激发广大职工的创新、创业、创造活力，不断发展壮大“南瑞劳模”“南瑞工匠”队伍。通过一系列活动，实现了在企业中心工作的主战场看到工会的身影、听到工会的声音、感受到工会的作用。

毫不动摇地坚持依法治会，维护职工合法权益。将工会组织打造成为值得信赖的“党群之桥”“企业之友”“职工之家”，也是开展好工会工作的基础。南瑞集团工会坚持依法建会、依法管会、依法办事，规范开展工会组织建设、制度建设和干部队伍建设，开展工会理论研究与实践探索.连续3年举办“工会主席双述职”活动，让工会工作接受职工的检验，使广大工会干部工作有激情、干事有舞台、发展有空间。依法维护职工权益，引导职工理性表达利益诉求，分类、精准地服务职工，做好职工服务“六个全覆盖”，即面向全体会员在重大节日和会员生日开展普惠制慰问全覆盖；面向全体女职工开展特殊权益保护全覆盖；面向长期出差、长期驻外职工开展专项慰问全覆盖；面向生活困难职工开展慰问帮扶全覆盖；面向工作环境艰苦和重点项目现场职工开展“冬送温暖、夏送清凉”全覆盖；面向即将到龄退休职工开展荣休活动全覆盖，解决好职工的身边事、烦心事、急难事。

毫不动摇地坚持群众路线，探索工会网络建设。对于企业工会而言，就是要把职工对美好生活的向往作为新的使命和新的任务，工会干部要带着感情、带着责任联系服务职工群众，多与职工交心交友，多为职工解惑解难，以自己多跑腿换取职工少跑路、以自己多辛苦换取职工少忧苦，努力成为职工需求的第一发现人、困难的第一援助人、矛盾的第一协调人。南瑞集团主动适应新时代职工队伍在思想观念、沟通手段、工作方式等方面的新变化、新特点，摸准职工真实的想法、抓住职工关注的焦点、解决职工实际的困难，积极探索“互联网+工会”新模式，研发上线“我的南瑞”APP，在入会管理、厂务公开、教育培训、群众创新、文化活动、诉求服务等6个方面实现线上线下同步管理，让工会工作响应更及时、手段更有效、内容更丰富。