

“大国工匠”中“大”的内涵及价值

■ 刘向兵



“大”在大国梦、大时代上

2015年5月,中央电视台《新闻联播》开始推出《大国工匠》系列节目,到2017年“五一”节前夕播出第5季,先后展现了近50位“大国工匠”的非凡绝技和精神境界,受到社会广泛好评。在媒体与公众热烈反响和互动中,“大国工匠”和“工匠精神”成为时代的“热词”。而由教育部关心下一代工作委员会、全国总工会宣传教育部2016年10月启动的“大国工匠进校园”活动,已先后在北京、武汉、柳州、上海等地成功举办8场,在广大青年学生中掀起了一场场学习“大国工匠”、提升职业素质的热潮。

“大国工匠”首先是工匠,来自具备工匠精神的群体。综合来看,工匠具备高超技艺和精湛技能,对产品品质持之以恒地精雕细琢、精益求精,追求完美与极致,以严谨、负责、专注、细致、敬业等作为终生的职业操守和价值追求。同时,“大国工匠”又不是一般意义上的工匠,他们是工匠群体中的特殊成员,这种特殊体现在“大”字上,大国梦、大时代;大情怀、大担当;大创新、大创造。

“大国工匠”首先是工匠,来自具备工匠精神的群体。综合来看,工匠具备高超技艺和精湛技能,对产品品质持之以恒地精雕细琢、精益求精,追求完美与极致,以严谨、负责、专注、细致、敬业等作为终生的职业操守和价值追求。同时,“大国工匠”又不是一般意义上的工匠,他们是工匠群体中的特殊成员,这种特殊体现在“大”字上。

大赛上,作为中国的唯一代表,一举夺得美发行业冠军,实现中国美发行业零的突破。可见,大国崛起,民族复兴是“大国工匠”涌现的时代背景、时代呼唤,“大国工匠”是矢志报国、劳动托起中国梦的时代先锋。

“大”在大情怀、大担当上

“大国工匠”们行业不同,专业不同,岗位不同,但有着鲜明的共同之处,就是艰苦奋斗、淡泊名利、心有理想、身怀绝技,以其工匠精神、家国情怀、聪明才智、敬业勤勉和无私奉献,在本行业和领域担大任、干大事、成大器、立大功。“中华技能大奖”“全国技术能手”等荣誉称号获得者、中国航天科工集团三院33所首席技师巩鹏,用1万多个日夜夜的坚守,追逐自己的航天强国之梦,用高超的手工技艺,解决了九三阅兵六型导弹制造中的关键技术问题;故宫博物院书画修复师单嘉熹在工作的38年里,通过“望闻问切”,让珍贵的古代书画作品的生命得以延续,经她手修复的古画有近两百件,耗时最长的需要一年,最短也要3个月。还有福建省工艺美术大师、“中国剪坛十把金剪刀”获奖者、非遗项目代表性传承人高少萍“剪纸外交”的故事——2015年10月,在

我国与不丹国关于边境谈判的最后一站漳州站,当地举办了一场文化艺术盛宴,高少萍手握剪刀,飞龙走凤,载歌载舞,3分钟时间剪出3米长的丝绸剪纸作品“吉祥如意图”,送给使团团长,使其真切认识到中国人心灵美、文化美、艺术美,使随后的最后一场谈判很快就边界具体问题达成了更多共识。可见,“大国工匠”不仅是技艺精湛、专注敬业的人,而且也是富有深厚情怀和使命担当的人。

“大”在大创新、大创造上

如果只是循规蹈矩、坚守规矩、传承技艺,足以成为一名好工匠,但“大国工匠”们往往又能在坚守中创新,在传承中创造。株洲冶炼集团股份有限公司锌电解厂电解精炼工柳祥国,在22年的工作生涯中一次次攻克电解工序技术难关,为企业降低能耗,提高效益、节约资源做出了突出贡献,他总结提炼的30多项创新成果,为企业总计创效1.2亿元,从而荣获2016年“中华技能大奖”——技能人才领域最高的政府奖项。获奖者被誉为“工人院士”。另一位中华技能大奖”获得者、北重集团液压机械厂技术工人,中国兵器集团首席技师郑贵有攻克了3.6万吨黑色金属垂直挤压机的主

油缸维修时机械加工的技术难题,以他名字命名的“郑贵有超大口径重载液压缸体加工法”被编入《中国兵器工业集团公司创新竞赛成果荟萃》。全国科技进步二等奖获得者、原胜利油田东辛采油厂采油高级技师代旭升,在“原油不落地、污水不外排、废气不上天,热能不扩散”等核心技术上矢志钻研,先后完成获省部级革新成果68项,其中获得国家发明专利11项,实用新型专利37项(自主完成15项),省部级成果6项(自主完成4项),累计创经济效益约1亿元;特别可贵的是,代旭升还创办了“工人技术创新协会”,带领大家一起创新。可见,勇于创新、勇攀高峰是“大国工匠”的又一价值追求和精神印记。

因此,从技术层面看,“大国工匠”可谓千千万万工匠中的专家、院士,工匠中的技能先锋、创新群体,是从“中国制造”发展到“中国创造”“中国智造”的技术引领者,是大国崛起、民族复兴伟大使命的重要担当者;从精神层面看,“大国工匠”可谓千千万万工匠中的劳模、英雄,是工匠精神的重要传承者、弘扬者,是社会主义核心价值观的集中体现者。他们不仅是工匠群体学习的榜样,也应是全社会褒扬、学习的榜样。(作者系中国劳动关系学院党委副书记、校长)

以职工群众需求为导向 拓展联系服务职工新渠道

■ 夏邑

夏邑 观点

全国总工会改革试点以建设“互联网+”工会工作新格局为手段,健全联系服务职工新载体;以实行工会工作社会化为抓手,丰富联系服务职工新途径;不断拓展联系服务职工新渠道,探索联系服务职工新机制,提升了工会组织吸引力凝聚力。

打造“互联网+”工会工作新格局,健全联系服务职工新载体

当今时代,社会信息化迅速发展,互联网给人们的生产生活带来巨大变化,对很多领域特别是工会工作的创新发展起到很强带动作用。构建“互联网+”工会工作新格局,是适应社会发展新形势、满足职工群众新期待的客观要求,是工会改革创新的重要方面。《全国总工会改革试点方案》提出要创建工会网上工作平台,打造全国工会系统服务职工网络载体,就是要把信息化真正应用在工会领域,全面提升工会工作效能,形成网联网下深度融合、互联互通的工会工作新格局。

实施全国工会“互联网+”行动计划。全总成立网络工作部,推动将工会网络安全与信息化重点工作纳入“十三五”国家政务信息化工程,把打造互联网工作平台作为推进工会工作改革创新、提高服务引领职工能力的重要手段,覆盖职工超过5000万人。各地工会积极打造工会网上工作平台,互联网时代工会工作转

型升级不断推进。

推行“互联网+”工会普惠性服务。召开全国“互联网+”工会普惠性服务现场推进会,总结推广地方工会构建“互联网+”服务职工体系的经验。制定工会工作和会员信息基础数据库相关标准,强化工会帮扶、劳模管理、社会信用代码登记等服务职工相关系统的功能设计,依托中国职工教育网开发“职工驿站”APP,实现服务职工工作全方位。以“一片心、一叠卡、一张网、一个家”为抓手,打造全国工会系统服务平台,充分发挥网络平台在信息时效性、互动性、传播率、送达率方面的优势,运用场景式服务、智能引导等新颖形式,开展职工关注度高、喜闻乐见的活动,促进服务“在指尖上移动、在移动端完成”,让“信息多跑路,职工少跑腿”,打造方便快捷、务实高效的服务职工新通道。

构建联系动员职工网上网下“同心圆”。整合工会系统网络资源,实现联系网、工作网、服务网整体合一、工会工作线上线下互动融合、实体和虚拟两大空间共同开展工作,提高建网、用网、占网能力。首次召开全国最有影响力工会新媒体论坛,开展工会新媒体聚合联动行动,发挥工会系统9000多个新媒体账号作用,开展“网聚职工正能量 争做中国好网民”主题活动,积极参与构建清朗网络空间。充分发挥互联网社会动员功能,整合提升工会系统网站、微博、微信、客户端等网络宣传阵地,打造工会联系职工的新媒体矩阵,加强网上舆论引

导工作,让互联网成为贴近职工、联系职工、服务职工的新途径,唱响主旋律、集聚正能量。

推动工会工作社会化,丰富联系服务职工新途径

全总牢牢抓住改革契机,以工会工作社会化为重要抓手,不断发挥工会枢纽型社会组织作用。

联系引导劳动关系领域社会组织。制定推进建设工会联系引导劳动关系领域社会组织工作意见,加强对劳动关系领域社会组织的政治引领、示范带动和联系服务,积极探索联系引导服务劳动关系领域社会组织新路径、新方式,接长手臂,形成链条,扩大影响。会同有关部门联合开展调研,推动建设劳动关系领域社会组织数据库,开发建设全国工会社会组织工作信息服务平合,探索与共青团、妇联等群团组织联合建立社会组织或社会组织服务平台,在基层培育孵化工会直接领导的劳动关系领域社会组织和志愿者队伍。通过改革,各级工会引导社会组织依法依规为职工提供专业优质高效的服务,逐渐改变了自我循环、封闭运行的状况。

搞好维护职工队伍稳定工作。维护职工队伍和工会组织的团结统一,是厚植密切联系职工群众优势、履行工会维权基本职责的内在要求。针对化解过剩产能过程中职工下岗失业、劳动关系矛盾可能激化等新情况新问题,加强调查研究、风险评估和会商研判。加强对劳动

关系和职工队伍情况监测和研究,建立源头治理劳资纠纷试验区,发挥工会在劳资纠纷源头治理中的基础性作用,及时有力化解了劳动关系中出现的矛盾和问题,有力促进了社会大局稳定。

为工会工作社会化提供坚实的人力物力保障。把推动工会工作社会化作为一项重要任务,加大投入力度和工作力度,制定加强工会社会工作专业人才队伍建设的意见,推动工会社会工作专业人才队伍体系建设。积极搭建数据信息平台,建立健全结构清晰、数据准确、动态管理的工会工作和会员信息基础数据库,推动各级工会、工会各部门相关信息互联互通,切实提高信息采集率与数据准确性,努力突破数据壁垒,消除信息孤岛。

深耕基层基础,探索联系服务职工新机制

基层是工会工作的最前沿,是直接联系职工群众的基础和关键。全总改革着眼基层,不断创新联系群众的制度机制,把深入实际、深入基层、深入一线,作为工会组织、工会干部密切联系服务职工群众的主要渠道,硬要求,真正使联系基层服务职工常态化、制度化。

全总改革试点工作深度聚焦

■ 纪雯雯

网络平台就业对劳动关系影响的研究



观察思考

GUANCHASIKAO

分享经济是指利用互联网等现代信息技术,整合、分享海量的分散化闲置资源,以满足多样需求的经济活动的总和,是信息革命发展到一定阶段后出现的新型经济形态。分享经济依托互联网技术高效配置信息,直接对接供需,借助网络平台让大众参与,形成新的经济增长点。

根据观测点和划分方法的不同,工作场所分割理论是指由于互联网技术的使用,劳动力市场分为线下固定工作场所劳动力市场和线上网络平台劳动力市场。冠以分享经济的理念,工作场所分割理论包括以下几个方面的内容。

第一,网络平台劳动力市场具有新生性,是对固定工作场所劳动力市场的扩展,是新经济形态的产物,补充了工作场所劳动力市场的岗位创造不足。第二,网络平台劳动力市场岗位创造的数量、种类以及结构由信息共享的范围、成本和充分性所决定,就业以灵活性为诉求目标,以契约虚拟化、时间灵活化、雇佣关系多重化、职业生涯碎片化为特征。第三,工作场所劳动力市场就业以稳定的诉求目标,岗位以

任务指派实现,以契约法治化、时间固定化,雇佣关系唯一化,职业生涯标准化为特征。第四,两类劳动力市场工资决定机制不同,工作场所就业工资建立在职位特征和个人特征之上,而网络平台就业工资建立在共享信息的获取和用户信息反馈上。第五,两类劳动力市场双向流动性不足,以工作场所稳定就业为主的个体很容易进入互联网平台实现灵活就业,而以互联网平台灵活就业为主的个体则较难进入工作场所实现稳定就业。

网络平台就业对劳动关系具有积极影响

由于代表经济形态不同,网络平台劳动力市场和固定工作场所劳动力市场在就业岗位创造、契约实现、劳资双方和政府治理方面都处于动态变化和相互融合中,因此,网络平台就业对劳动关系的影响在于新型灵活性是否损害了传统的稳定性。为此,在判断这一问题时,首先需要明确灵活性的核心,是激发劳动力市场活力,带来更加多元化的就业,以及更加立体化的工作。其次,需要明确判定问题的立场,是从就业岗位创造、劳资共赢以及社会公平的角度来思考。最后,需要明确判定问题的

态度,是包容和发展态度。基于以上三个原则,借助工作场所分割理论,可以从就业岗位创造、劳资利益诉求和收入分配三个方面对网络平台就业对劳动关系的影响进行分析。

从岗位创造而言,网络平台劳动力市场借助互联网平台大数据对用工信息充分、即时、有效配置,大大降低了交易成本。包括搜寻成本、联系成本和签约成本等,创造了无限的灵活就业岗位。以交通出行行业网络平台劳动力市场为例,直接就业吸纳群体具有极大的包容性,包括已婚女性、流动人口、就业困难群体等,其间接就业扩大效应体现产业链的上、下阶段;上游阶段,通过对车辆的需求,扩大了汽车制造和租赁维修服务行业的就业;下游阶段,创造了更多用户的就业体验,带来更加灵活、高效和低成本的工作岗位。

从劳资共赢而言,灵活就业岗位的供给涌现,反映出企业对灵活性的诉求。在商业周期的不同阶段,企业所需的劳动力规模不同,然而,工作场所劳动力市场条件下,调整劳动力规模只有一个方法去实现它,即按照相应的规则流程去雇用和解雇,这无疑增加了企业的调整成本。网络平台劳动力市场以灵活的用工时间,保证雇佣群体的稳定性,以契约的

多重性,降低了解雇冗余劳动力的成本。灵活就业岗位的需求旺盛也反映出劳动者对灵活性的诉求。教育扩展改变了劳动力结构和人力资本水平,一方面劳动者的议价能力不断上升,利益诉求由过去依赖资本,强调薪酬、工时和福利等方面的规定统一,转向强调参与共享生产收益和平等工作与生活的灵活状态。另一方面政府通过培训来对抗失业、收入不平等的策略不再那么有效。网络平台劳动力市场一方面为那些努力搜寻匹配工作的人提供了可观的收入,更像是解决摩擦失业的“缓冲器”,以及匹配劳动者技能和兴趣的桥梁。另一方面,降低企业用工成本,双方利益诉求的共赢保障劳动关系和谐。

从社会公平而言,网络平台劳动力市场中,劳动者收入水平以客观的工作类型为参考,而非个体特征或劳动力市场特征,行业标准化程度从三方面降低了收入不平等程度:一是提高行业内低收入群体工资,缩小行业内工资收入差距;二是较低的就业门槛,吸纳其他行业的专职从业者以兼职的方式获取收入,缩小行业间工资收入差距;三是消除歧视,给予女性、流动人口以及失业人口平等的就业机会,缩小不同群体间收入差距。

■ 张安顺

提高行业工资集体协商实效性的思考



工作研究

GONGZUOYANJIU

工资集体协商的有关法律尚未进入立法程序。尽管有关部门和一些地方出台了一些规定,但缺乏法律意义上的制约性和强制力,很难成为推动工资集体协商的利器。为此,希望有关部门高度重视工资集体协商立法工作,加快工资集体协商立法步伐,使工资集体协商法早日出台,从法律上明确行业工资集体协商的地位、作用、内容、程序、效力、履行等,为行业工资集体协商提供明确法律依据,从而把行业工资集体协商纳入法治轨道,为行业工资集体协商保驾护航。

把握行业工资集体协商的重点。当前,一些因素制约着行业工资集体协商的开展,应当认真分析原因,针对性地采取措施,切实加以解决。

1.协商主体。行业工资集体协商的主体是

以行业工会为代表的职工方和以行业协会为代表的企业方。在一些地方,行业协会等组织不健全影响行业工资集体协商的开展。因此,必须加大主体培育的力度,一方面要大力加强行业、产业工会组织建设,提高行业、产业工会的地位,另一方面要培育与行业、产业工会相对应的行业协会,凸显行业协会的资源优势、专业优势。并要明确双方的代表权利和地位。

2.协商内容。行业工资集体协商的内容要突出行业同类工种的劳动定额、工时工价、行业最低工资标准和职工工资调整幅度,使行业内的企业有一个相对统一的劳动标准,有利于行业内企业公平竞争,有利于职工队伍的稳定和劳动关系的和谐。

3.协商程序。程序规范是行业工资集体协

商的基本要求,是协商效力的基础和保障。为了保障行业工资集体协商的顺利开展,避免发生不应有的程序不当或者瑕疵,影响其效力和作用的发挥,应当对协商的基本程序进行统一规范。应规范要约承诺程序、集体协商程序、审议通过程序、报送审查程序、公布生效程序、监督检查程序等。

提高行业工资集体协商人员的能力。工资集体协商是一项专业性很强的工作,具有较高的技术和技巧性要求。在相关的程序、要求明确后,协商人员的素质是行业工资集体协商能否取得成效的决定性因素。针对当前一些地方和行业存在的不愿谈、不敢谈、不会谈的问题,要通过举办培训班、研讨班、模拟谈判等形式,对相关人员进行专业培训,使其真正了解掌握行业工资集体协商的知识、内容、流

程、方法、技巧,提高协商的能力和水平。强化行业工资集体协商成效的监督。只有切实履行通过协商达成的工资集体协议,才能实现行业工资集体协商的目的,才能推动行业工资集体协商的开展。而要保障工资集体协议的履行,除了双方主体要增强法律意识、合同意识,依法自觉履行以外,对协议的履行进行监督是必不可少的重要手段。要高度重视对行业工资集体协商履约情况的监督,建立健全监督检查机制,建立由党政领导牵头,行业工会、行业协会、劳动部门、司法部门参加的行业工资集体协商监督检查组织,负责对行业工资集体协议履行情况的监督检查、综合协调、纠纷调解。要依托劳动关系三方协商机制,对行业工资集体协商中存在的问题及时进行处理。