

# 弘扬工匠精神 增强文化自信

## 工运探讨

当前,打造大国工匠、弘扬新时代的工匠精神已经成为社会各界热议的话题。只有工匠精神成为广大职工的自觉追求,只有越来越多的大工匠、大能手涌现出来,才能进一步提高我国职工队伍的素质和产业工人队伍的整体水平,增强广大职工的职业自豪感和文化自信,实现中国制造向中国创造的全面跨越。

那么,工匠精神在文化自信中扮演着什么样的角色?怎样弘扬工匠精神以增强文化自信?这些都是需要深入思考的问题。

### 工匠精神与文化自信的关系

党的十九大报告指出,文化自信是一个国家、一个民族发展中更基本、更深沉、更持久的力量。没有高度的文化自信,没有文化的繁荣兴盛,就没有中华民族伟大复兴。工人阶级作为人数众多的社会群体,在文化建设中发挥着不可替代的作用,职工群体的自豪感构成了当代中国文化自信的基础,弘扬工匠精神在文化自信中扮演着不可或缺的角色,发挥着重要作用。只有越来越多的大工匠、大能手涌现出来,才能进一步提高我国职工队伍的素质和产业工人队伍的整体水平,增强广大职工的职业自豪感和文化自信。

首先,工匠精神是一个国家、民族文化的重要组成部分,也是文化自信的重要来源。中国古代以四大发明著称于世,能工巧匠举世公认,庖丁解牛、运斤成风、百炼成钢……这

些成语,记载了中国古代工匠出神入化的技艺,而“崇尚以德为先,德艺兼修”“心传体知,师徒相承”等,则体现了中国源远流长的工匠精神。这是古代中国人充满自豪和自信的重要原因。今天,工匠精神在增强文化自信方面依然发挥着重要作用。中国高铁、港珠澳大桥、国产大飞机C919、北斗卫星导航系统等代表着中国科技发展的最新成就,是当代中国工匠精神的最好体现,在增强当代中国文化自信方面发挥着不可替代的作用。

其次,工匠精神具有普遍性和群众性,是提升职工素质,促进职工队伍建设的重要抓手。和普通职工相比,拥有工匠精神的职工无疑更有追求,工作更有主动性,无论对于自己的进步还是企业的发展,都发挥着更为积极的作用。工人们常说,一个人有技术,自己有前途;一群人有技术,企业有前途;一代人有技术,国家有前途。因此,是否拥有过硬的技术关乎职工是否拥有强大的自信。工匠精神强调技术上精益求精,强调个人价值的实现,更具有普遍性和群众性,更容易为广大职工所接受,并成为他们的主动追求。

第三,工匠精神在社会主义建设和改革开放中发挥了重要作用。新中国成立以来,工人阶级以当家做主的主人翁姿态,焕发出冲天的干劲,以极大的劳动热情投身国家事业,为社会主义建设和改革开放做出了重大贡献。和共和国一同成长起来的劳动模范大多是本行业的能工巧匠,在技术革新中有过很多发明创造,为企业和国家创造了巨大的财富,在他们身上既有劳模精神,又体现出强烈的工匠精神。

### 弘扬工匠精神的时代意义

在工业化信息化时代,为什么要提倡工匠精神呢?笔者认为,主要有三个方面的原因。

第一,弘扬工匠精神是促进我国制造业转型升级的需要。长期以来,在低成本赶超型战略驱动下,部分企业长期重视生产规模而忽视产品质量,大量劳动密集型企业不重视劳动者素质的提高,这些制约了工匠精神的培育与弘扬。当前,我国面临着经济发展方式转型和产业结构升级的任务,而要完成这一任务,实现由制造大国到制造强国的转变,实现由中国制造到中国创造的跨越,离不开广大职工的创新和创造,离不开对工匠精神的继承和发扬。

第二,弘扬工匠精神,是适应国际竞争,推动中国制造走出去的需要。当前,中国制造已经走向世界,但是我国在很多技能领域并不占优势。只有充分发扬工匠精神,培养大批高素质的大国工匠,才能打造高质量的产品,提高企业的核心竞争力,推动中国制造走出去。

第三,弘扬工匠精神是促进新时期产业工人队伍建设改革的需要。当前,我国就业人员是7.76亿人,技术工人有1.65亿人,其中高技能人才仅有4700多万人,仅占整个就业人员的6%。由于产业工人整体素质和技能水平不高,我国劳动生产率水平仅为世界平均水平的40%。因此,大力提倡工匠精神,推进产业工人队伍建设,是当前和今后十分紧迫的任务。

### 弘扬工匠精神、增强文化自信的实现途径

培育工匠精神、增强文化自信是一个系统工程,需要方方面面的共同参与和努力。

首先,提倡工匠精神,关键要在全社会重塑劳动光荣的理念。工匠精神的缺失,从根本上看是劳动光荣理念的缺失。党的十八大以来,习近平总书记从马克思主义的立场、观点出发,大力弘扬劳动光荣的理念,倡导劳模精神和工匠精神,让“劳动最光荣,劳动最崇高,劳动最伟大,劳动最美”成为时代最强音,赋予产业工人更高的社会地位和价值,从根本上扭转了社会上轻视劳动、轻视工人的思潮,极大地增强了广大职工的文化自信,为培育大国工匠,重塑工匠精神营造了良好的社会环境。

其次,提倡工匠精神,关键要把提高劳动者地位落到实处。近年来,对劳动光荣理念的弘扬越来越落到了实处。2017年4月,中共中央、国务院印发《新时期产业工人队伍建设改革方案》,明确提出要把产业工人队伍建设作为

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,纳入国家和地方经济社会发展规划,造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大的产业工人队伍。2018年3月,中办、国办又印发《关于提高技术工人待遇的意见》,强调要充分认识提高技术工人待遇的重大意义,持续推动技术工人待遇水平的提高。《意见》从解决产业工人普遍关心的突出问题入手,提高产业工人的经济、政治、文化和社会

地位,提出了多项提高技术工人收入水平、畅通技术工人成长成才通道等具体措施,这些对于弘扬工匠精神将起到切实的推动作用。一些地方也相继出台规定,对获得“大工匠”称号的职工给予相应的奖励。

第三,加强工匠人才制度建设,为培育工匠精神提供切实保障。工匠是工匠精神的载体,工匠制度是工匠群体得以产生、生存和发展的保证,没有规模庞大工匠群体的不断涌现,工匠精神难以得到真正弘扬。德国在职业教育方面的成功经验值得借鉴。德国颁布了许多职教法规,如《职业教育法》《培训员资格条例》等,形成了一套内容丰富、互相衔接、便于操作的法律体系。同时,形成了完整的职业教育体系,如职业教育的“双元制”等,为培养高素质工匠打下了坚实基础。与之相比,我国急需尽快在职业教育、职业培训、技能人才的激励机制和评价机制等方面形成一套符合国情的职业制度体系,在此基础上打造具有新时代特色的工匠精神。

第四,工会要在培育工匠精神、推进产业工人队伍建设改革方面发挥更大的作用。从工会的角度来看,提高职工素质、教育和鼓舞广大职工在社会主义现代化强国建设中建功立业,是工会的重要任务。在新中国工业发展历史上,我们大力提倡“干一行爱一行、干一行钻一行”,给予高级技工很高的荣誉和待遇,培养出大量优秀的高级工匠。在新的历史条件下,工会应当继承和发扬优良传统,抓住机遇,在弘扬工匠精神,提高产业工人队伍素质方面发挥更大的作用。

(作者为中国劳动关系学院工会学院院长、教授)

■ 杨冬梅

# “三股劲”凝聚干事创业的精神动力

## 三工论坛

“五一”前夕,习近平总书记在给中国劳动关系学院劳模本科班学员的回信中指出:“社会主义是干出来的,新时代也是干出来的。希望你们珍惜荣誉、努力学习,在各自岗位上继续拼搏、再创佳绩,用你们的干劲、闯劲、钻劲鼓舞更多的人,激励广大劳动群众争做新时代的奋斗者。”干劲、闯劲、钻劲,言约旨远生动传神,凝练出劳模精神的原色特质,深刻揭示劳模群体所蕴含的中国力量、中国精神和中国气质,为包括工人阶级在内的广大劳动群众争做新时代的奋斗者、团结进取共同实现中华民族伟大复兴的中国梦,赋予更多力量源泉。

劳模的干劲,蕴含无穷的中国力量。社会主义是干出来的,劳动模范正是干的先锋、干的模范、干的标兵。新中国成立之初,百废待兴,创业者靠着惊人的拼劲和干劲创造了

一个个震惊世界的发展奇迹。共和国光荣榜上群星灿烂光焰四射,一代代劳模以激情作笔,将“干”的剪影永远刻画进时代的背景板,一代代工人阶级薪火相传,进行着浩浩荡荡、气势磅礴的“干”之接力赛。从站起来到富起来、强起来,成功秘诀就在各行各业劳动者合力同心众志成城脚踏实地的干劲。如今,努力实现中华民族伟大复兴的中国梦,“干”依然是追梦的方略、筑梦的路径、圆梦的公式。要始终保持这股冲天干劲,立足岗位撸起袖子加油干,创新创优甩开膀子使劲干,奋勇争先开足马力拼命干,干在实处走在前列,以真干的态度、实干的精神、苦干的意志、巧干的方式,干出精气神、干出加速度、干出新形象,不负好时代,干出一番无愧天地之伟业。

劳模的钻劲,彰显进取的中国精神。敢拼才会赢,敢闯敢试才能走出一片新天地,知难而进,迎难而上,是劳模的宝贵品质,逢山开路、遇水架桥、隧贯山河、道通天下,彰显勇往直前的精神气魄。从无路处开路,众多劳模勇

做排头兵、急先锋,引领广大职工稳打牢新中国工业全面快速发展的基础。打破国外的技术封锁和垄断需要闯,在人迹罕至的深山旷野勘探地质寻找矿藏需要闯,开拓市场需要闯,每个劳模都是名副其实的“闯兵”“闯将”。改革开放是前无古人的崭新事业,摸着石头过河的人们更是在闯。将全面深化改革进行到底,搭乘“互联网+”和大数据的快车推进中国制造不断升级提质,在新经济、新业态、新零售、新制造、新金融、新技术、新能源中筚路蓝缕以启山林,还要一如既往地敢于善于勇于啃硬骨头,敢蹚深水区涉险滩,新时代的劳模与劳模精神,血脉中依然需要凉涼流淌这种闯劲。

劳模的钻劲,砥砺执着的中国气质。干一行、爱一行,钻一行、精一行,如切如磋、如琢如磨,“钻”是一种姿态更是一种精神,诠释了执着与坚韧。很多知识型、技能型、创新型劳模,干工作如钉钉子锤锤夯实,搞科技、搞创新、搞发明锲而不舍,不达目的誓不罢休,他们身上的那股钻劲如地质勘查中的钻机

探头,仰之弥高,钻之弥深。从倪志福、孟泰、包起帆到徐虎、李斌、许振超、窦铁成……一

支规模宏大的劳动者技能大军撑起中国制造的脊梁。劳动光荣,技能宝贵、创造伟大,成为全社会共同喊响的铿锵音符。很多劳模都是当之无愧的大国工匠,其匠心匠意、匠技匠艺、匠品匠魂,皆见“钻劲”的力道风骨。实现中国制造向中国创造、中国速度向中国质量、中国产品向中国品牌的转变,培养大规模的高素质劳动者和技术技能人才,钻劲是必备的行囊。

劲,是精神也是气质,是势能也是动能,是可以源源不断蓄聚的能量,也是能够持续爆发转换的力量。劳模身上的干劲、闯劲、钻劲,源于对党的无限忠诚、对事业的满腔痴情,对未来的坚定信心。“三股劲”的精准概括和萃取提炼,为进一步弘扬劳模精神、工匠精神,充分发挥劳模工匠示范引领作用,选好了精准发力的着力点。

以劳模群体的干劲、闯劲、钻劲鼓舞更多人,激励广大劳动群众争做新时代的奋斗者,

■ 张培元

# 工会组织在企业绿色发展 中大有作为

## 观察思考

党的十九大报告对生态文明建设提出“必须树立和践行绿水青山就是金山银山的理念”的重要论断,指明了新时代经济社会的发展方向,运行轨迹和不容触碰的环保底线。这就需要从理论、思想以及实践层面多角度、宽领域、高层次地进行产业结构更新,转型和过渡对工会工作提出了新的要求。工会要培养职工树立绿色发展 的理念;维护职工合法权益;引导职工合理表达诉求,助力转型平稳过渡;引导职工参与绿色发展的实践。

第一,组织培养职工树立绿色发展的理念。在绿色发展实践中,要通过新兴企业特别是高新科技企业的引领,在保护和建设

美丽环境的同时,建构生态和发展共同体,将生态产业化、产业生态化。工会在开展工作中应以长远的目光来引导职工认可并支持绿色发展理念下的企业转型,根据需要提供切实可行的技能、素质、管理等方面的技术培训,确保职工在技术技能等方面适应新兴企业的需求。同时,鼓励职工增强自信,自我转型。

第二,应对新兴企业的运行规则,维护职工合法权益。绿色发展理念指导下的新兴企业和转型企业,有其新的运行模式,对职工的新需求,必然会给劳动关系带来新的挑战。面对上述变化,工会组织应主动应对,及时调整工作内容。在新的企业生产、运营、聘用、管理、待遇等系统工作中,从规则的制定、实施、监督以及疏导机制等方面深入控制,切实维护广大职工的合法权益。首先,新兴企业和转型企业都应以法治理念和思维进行经营管理,工会应主动参与企业章程、规则以及与劳动者切身利益相关的规章制度的制定,从源头上维护职工合法权益。其次,在绿色发展 中,为更好帮助职工解决在企业转型发展过程中面临实际困难,工会应深入基层,科学调研,客观分析、及时疏导,妥善处理普遍问题,精准传递职工诉求,通过建设性意见和建议寻求企业要求和工人诉求之间的平衡,促进合作和共赢。最后,工会应当以利益疏导机制的建立和完善来保障职工权益。工会应当围绕新兴企业对职工的要求与职工进步需求对、利益诉求等矛盾展开创新工作,通过建立相应的体制机制,以制度形式疏导劳动关系中的矛盾,以职工合法权益获得的制度化来保证企业转型发展的合理性、合法性、稳固性和长期性。

第三,引导职工合理表达诉求,助力转型平稳过渡。

绿色发展理念实践中的企业转型是供给侧结构性改革的具体实践,是创新驱动的实体展现,也是解决不平衡不充分发展的有效方式。职工在通过调整自身来适应企业转型发展需要的同时,要将自身利益诉求纳入法制轨道,做到有理、有利、有节,合法争取自身权益。因此,工会在维护职工权益的同时,应当教育、引导职工理解绿色发展的理念,依法理性表达利益诉求。此外,工会作为纽带和桥梁,要主动发挥主观能动性,想方设法地使用人才,开启智慧,通过广取民智、深入调研、综合考量、深思熟虑,提供有建设性、针对性和可操作性的意见、建议和方案,以全心全意的信念、求真务实的态度、积极向上的作为,贴地气近民生的举措,维护劳动关系稳定,促进转型平稳过渡。

第四,组织引导职工参与绿色发展的实践。工会要组织引导职工主动参与绿色发展

展,在生态环保的发展道路上走得更稳、更好、更长远。首先,工会可以成立职工志愿研发组织,联通企业研发部门,充分发挥职工身处生产一线的实践优势,与研发部门通力合作,将产品精益求精,不断优化。其次,工会可组织职工进行学习,开展绿色发展理念讲座以及新技能培训等,通过职工整体素质、技能水平的不断提升,推进企业绿色发展。再次,工会要承担起引导、组织职工对企业践行绿色发展的监督作用。最后,工会应代表职工向企业建言献策,一方面,要组织职工群策群力,在做好本职工作的同时向企业奉献自己的思想、观点和创意;另一方面,工会要代表职工,指出企业发展过程中的不足,帮助企业及时纠偏,在践行绿色发展的道路上越走越顺畅。

(作者单位:杭州电子科技大学马克思学院)

■ 唐贊

# 有效应对,破解区域性集体协商三大难点

## 工作研究

在小微企业相对集中的地区推进区域性集体协商,是解决小微企业不便单独开展集体协商的一条有效途径。要着力破解区域性集体协商的主体缺失难点、内容单一难点、成果兑现难点,确保劳动关系双方全面参与、协商结果有效共赢、履约监督强力制约。

破解主体缺失难点,确保劳动关系双方全面参与

区域性集体协商,有别于企业集体协商

和行业性集体协商,它既不是解决“点”的问题,也不是解决“线”的问题,而是着力解决“面”的问题。因此,开展区域性集体协商应选择规模适度的经济区域,有各类企业且企业数量适中的小型经济区域。

这种经济区域内,区域企业往往没有代表组织,而这些企业的用工方式、用工标准、用工待遇等也会存在很大差别,导致区域劳动关系异常复杂。针对这些特点,区域工会组织应争取上级工会指导成立区域性集体协商领导小组,负责日常工作,并以区域党政下发文件,营造出党政重视的大环境。

在此基础上,工会组织应本着兼顾双方利益,切实促进区域经济社会健康发展的原则,制定协商代表选举方案,指导区域内企业选出企业方协商代表和职工方协商代表,做

到区域内所有企业的劳动关系双方全面参与,确保协商人员的代表性和有效性,奠定协商和履约的良好基础。

### 破解内容单一难点,确保协商结果有效共赢

实践中,区域性集体协商内容多为区域职工工资底线和增长基数,很难涉猎其他内容。另外,仅协商职工方要约内容,企业方积极性难以调动。因此,需要在区域协商中探索增加协商内容。

一是协商职工工资时,增加协商职工其他权益内容,提升维护职工权益的实效性。区域工会组织向企业发出区域集体协商要约书,提出协商区域内企业用工工资内容时,应包含规模企业和小微企业管理人员与生产人

员最低工资标准、企业各工种指导价位等,形成全面系统的工资体系。此外,应增加保险福利、健康体检、农民工农忙季弹性休假、女职工特殊权益保护等协商内容。

二是协商职工权益时,增加协商促进企业发展内容,调动劳动关系双方的积极性。区域企业收到要约书后,上级工会应指导其在复函时提出增加职工队伍稳定性等促进企业发展方面的协商内容。对此,区域工会应研究企业方提出的协商内容,增加企业参与协商的积极性。

### 破解成果兑现难点,确保履约强力制约

区域性集体协商机制的“最后一公里”是履约监督,也是这一机制运行中的最大难点。

■ 原永海

工会组织应结合区域经济发展态势和民主管理有效运行,为区域级工会和企业工会制定出相应的民主监督制度。规定召开区域职工代表大会时,会议议程必须包含区域企业集体合同兑现情况报告,通过区域级企业审议表决和签订区域集体合同情况,及时宣传贯彻到自己责任区的职工中,确保所有职工全面知晓。

上级工会应着力建立区域集体合同履约监督制度。对违约企业,将在政府资金支持、招投标、生产许可、履约担保、资金审核、融资贷款、市场准入等方面依法予以制约,相关部门实行联合信用惩戒,使其“一处失信、处处受限”,以此保障区域集体合同的全面兑现。