

2015-2016 年广州工运理论研究

序 言

轻轻地翻开《2015-2016 广州工运理论研究》我们可以非常清晰地看到，近两年来广州工运学会开展工运理论研究的轨迹：**一是结合社会热点进行工会理论研究。**“供给侧结构性改革对工会工作的挑战和对策”专题理论研讨会上，大家认为，2015 年 11 月份开始中央文件中频频出现的供给侧结构性改革已经成为引领我国“十三五”甚至更长时间的重要宏观经济管理理念。广东省政府最近提出到 2016 年底，全省国有关停企业全部出清，到 2018 年，基本实现“僵尸企业”市场出清。预防和妥善处理由产能过剩企业关停并转引发的劳资纠纷，将是当前和今后一段时期摆在各级政府、工会面前的一项紧迫任务。而工会面临的挑战是：员工的下岗与再就业，权益保障。与会者达成共识：凝聚员工人心，让企业创新发展。在**“培育工匠精神，体现职工人生价值”**理论研讨会上，与会的学者、一线员工代表、基层工会理论骨干认为，当下确实需要培育精益求精的工匠精神，**推动我国由制造业大国向制造业强国跃升。** 二是工运理论研究取得新成果。有 1 篇论文获全国高新区工会工作理事大会成果交流二等奖，有 2 篇论文入选《广东工运 2015 年度论文集》。将这些最新成果展示给读者，为我们今后进一步做好广州工会工作提供了科学理论依据。

衷心希望本书的出版，能给热心工运理论研究的广大工会工作者以思考和启迪。

编 者
2016 年 9 月

目 录

一、结合社会热点进行工会理论研究

*举办的“供给侧结构性改革对工会工作的挑战 and 对策”

专题理论研讨会

* 举办“培育工匠精神，体现职工人生价值”理论研讨会

* 基层工会工作理论研究

二、学会建设和管理取得新成绩

广州工运学会召开 2016 年年会

*2016 年工作报告

三、优秀调研成果选登

1. 创新职工服务模式助力园区实现跨越式发展
2. 广州市工会职工服务站点建设评估工作调研报告
3. 广州市女职工委员会关于生育政策调整后如何帮助青年职工解决生育后顾之忧的调研报告
4. 浅谈供给侧结构性改革对工会工作的挑战 and 对策

2015-2016 广州工运理论研究正文

一、结合社会热点进行工会理论研究

1. 举办的“供给侧结构性改革对工会工作的挑战 and 对策”专题理论研讨会
- 2.



供给侧结构性改革对工会工作的挑战 and 对策研讨会现场

2016 年 4 月 19 日，广州工运学会在“一劳大”旧址举办的“供给侧结构性改革对工会工作的挑战 and 对策”专题理论研讨会上，与会的学者、基层工会干部、工会理论骨干结合近年来企业转型升级实践达成共识：凝聚员工人心，让企业创新发展。广州鹰金钱企业集团公司工会主席黄穗平谈了工会如何在企业“退二进三”中发挥积极作用，调岗和分流员工近 700 人，移交退休人员社会管理 6000 多人，在这

过程中，没有发生重大的群信群访事件。建行广东省分行营业部工会介绍了“从供给侧结构性改革的理论角度，谈工会工作的创新做法。”珠江啤酒集团工会介绍了企业从市区搬迁到南沙，在职工重新选择岗位和职业时，工会与党政一起，使员工留下的“放心”，离开的“安心”。广钢集团工会介绍了企业主业停产、合作、重组中，工会如何从源头参与，摸清情况、对员工分类，正确引导，依法办事。在阵痛后，凝聚员工，让企业发展。华南理工大学劳动关系研究中心主任、博士生导师李敏教授做了《供给侧结构性改革对工会工作的挑战和对策》专题发言。大家认为，去年 11 月份开始中央文件中频频出现的供给侧结构性改革已经成为引领我国“十三五”期间、甚至更长时间的重要宏观经济管理理念。广东省政府最近出台的《广东省供给侧结构性改革总体方案》提出到 2016 年底，全省国有关停企业全部出清，到 2018 年，基本实现“僵尸企业”市场出清。预防和妥善处理由产能过剩企业关停并转引发的劳资纠纷，将是当前和今后一段时期摆在各级政府、工会面前的一项紧迫任务。而工会面临的挑战是：员工的下岗与再就业，权益保障。李敏教授结合研究心得提出了工会工作创新的思考。如何做到中央党的群团工作会议提出保持和增强党的群团工作和群团组织的政治性、先进性、群众性。李敏教授提出的途径是，政治性：以党建带工建。群众性：与劳动者密切联系，融入职工

之中。在需要代言人时，工会要维护职工的权益。先进性：树立大局观，懂得企业的经营管理中资方与劳方的利益平衡点，建立合作伙伴的理念。广州工人运动学会会长孙幼明作了会议小结，市社科联学会部副部长金迎九出席了研讨会并作了指导性发言。研讨会由广州工运学会副秘书长王育南主持，基层工会、工运学会理论骨干、新闻媒体 30 人参加研讨。

工会如何在企业“退二进三”中发挥积极作用

广州鹰金钱企业集团公司黄穗平



鹰金钱企业集团公司工会主席黄穗平发言

推进我市市区产业“退二进三”工作，是优化城市产业结构和空间布局、走新型工业化道路的重要举措，是把广州市建设成为适宜创业发展和生活居住的现代化大都市战略的重要组成部分。广州鹰金钱企业集团公司是广州市第一批“退二进三”企业。在公司党政工领导班子通力合作、全体

员工的配合支持下，公司整体及下属企业在 2009—2010 年已全部完成旧厂区的搬迁、新产业园区的创建工作，在广州市率先成功实施“退二”，并初步实现了企业产业调整、经营模式转型、经济实力和企业规模的升级。现在，新的产业园经过两年多的整合和改造，产量产值、业务收入和利润均创下建厂 50 多年的历史最好水平，迈出了转型升级、健康发展的第一步。在此过程中，工会作为公司和员工沟通联系的重要桥梁，既从全局出发，配合企业完成市政府“退二进三”工作的统一部署，又坚持维护员工的合法权益，为实现企业和员工双方的互相理解，发挥了积极有效的作用。

企业“退二进三”对员工影响最大的就是要重新选择岗位和职业。是转岗还是下岗，是留在企业还是走出社会，这些都是搬迁企业员工所要考虑的迫切问题、现实问题，也是“退二进三”企业思想政治工作的热点。

对此，工会开展工作时坚持以人为本，加强人文关怀，充分了解和分析转岗、分流员工的心理特点、承受能力和期盼值，掌握员工的思想状况和真实需求，把握好工作的难点和关键，着重做好了以下几项工作：

（一）主动做好沟通工作

工会加大企业推进“退二进三”的宣传力度，使员工认识到企业的搬迁调整是大势所趋。工会运用企业的各种宣传工具，包括宣传栏、墙报、广播，内部网络等，大力宣传政

府“退二进三”的政策，宣传成功企业的个案，讲解本企业发展的计划和方案，积极为企业推进“退二进三”营造良好的氛围。其次，采取多种形式，做好政策法规的宣讲工作。工会通过召开职工大会、座谈讨论会、专题咨询会等形式，认真做好政策法规的宣传解释工作，说明企业“退二进三”既是配合政府实施产业调整，也是为了促进社会和经济的可持续发展，更是企业主业发展、规模升级的机遇。在做好宣传解释工作的同时，邀请上级有关领导和专业人士到基层作政策法规方面的宣讲，使员工直接听到政府的声音，了解政策规定，明确政府与企业执行政策的一致性，了解现今社区服务管理功能的扩展，使他们心里踏实和放心。

（二）切实做好维权工作

工会认真做好调查摸底，分类排队工作，切实了解员工的思想状况和心理需求。针对员工队伍的现状，大致可分为：一技术骨干类；二下岗分流类；三特殊困难类；四历史遗留类。公司前后对员工作三次问卷调查，按照党政经营班子的部署，工会发挥好职代会的桥梁作用，广泛听取、征求广大员工的意见，分别召开各类人员座谈会，和员工充分沟通。反映员工的真实需求，掌握好一手材料，公司工会会同党办和劳资部门收集的情况进行详细的分析归类，及时反馈给公司决策层，针对不同的情况，对员工的诉求作出不同的应对措施和解决办法，如对安排到新厂区工作的员工，要改善工

作环境、提高工作薪酬；对不愿留守选择分流的员工要严格按照政策给予足够的补偿，并尽量解决遗留问题。公司员工的安置方案稿几经上下，多方论证，由于各项工作做得比较细，公司员工的安置方案在职代会得以顺利通过。

（三）做好服务跟进工作

工会根据员工安置方案和工作计划，认真做好各类员工的分流和安排，在协调落实工作中，工会积极做好服务和跟进工作。一是对企业搬迁后设置的岗位，积极鼓励员工竞争上岗；二是对需要转岗培训的职工，支持和组织他们积极参加培训，以适应新岗位的要求；三是对下岗分流的职工，强调公司一定要坚持按照政策规定从优妥善安置和补偿，同时希望他们积极参加劳动部门举办的各种劳动技能培训班，为重新择业做好准备；四是对下岗的年老体弱职工，争取用优于政策的办法安置，让他们感受到企业安置有情、关心到位；五是对企业的离退休人员做好宣传解释工作。虽然企业的转型对他们没有直接的影响，但老员工对昔日熟悉的工厂环境仍有恋恋不舍的感情。所以，有必要向他们讲清楚企业今天的二次创业是为了明天的更好发展，只有企业发展了，才能有条件改善员工的福利和生活，从而促使他们与在职的员工一起支持企业推进“退二进三”。在老国企，这点尤为重要。

（四）做好调解指导工作

工会在推进员工安置方案、依法办事过程中，还应把握

做思想工作的时机和方法，提高员工对企业“退二进三”的认知和服从感。对于众多职工来说，工作岗位是他们生活的依靠和主要经济来源，一旦工作岗位发生变化，或者挑战新的工作环境，或者暂时失去工作，难免出现各种想法和情绪，甚至出现摩擦和纠纷。因此，企业要对“退二进三”做好统筹安排和考虑，同时工会又掌握做好员工工作的方法和技巧，在公司和员工之间主动、耐心地做好沟通工作，争取双方的理解和支持。在动员生产骨干上新产业园时，要将企业的发展愿景和个人职业生涯的发展结合，将改善工作环境和激励机制及个人利益结合起来，使其感到有奔头和激情。安排员工分流的，在政策规定前提下，根据企业实际和参考同行做法，宜宽不宜紧。多个别特殊困难户和特殊人员需要照顾的，宜专不宜滥。对历史遗留问题的解决，宜早不宜迟。对一些在时间和数字上难以辨明是非的个案调解，则宜粗不宜细。同时还要积极做好职工的心理疏导工作，教育职工更新观念、调整心态，正确对待岗位和生活方式的调整、变化。

此外，还要注意做好留守后续工作。国企大多由于历史原因，出现这样那样的遗留问题，所以企业的搬迁，就一定会影响到员工的情绪，因这涉及职工的切身利益，其变化不仅会影响职工本人，还会影响其家庭。因此，在搬迁前，要把负责留守或后续跟进解决遗留问题的部门、地址和具体办事人的详细情况公示，以解除离厂人员的后顾之忧，保证搬

迁后原员工和企业的正常沟通渠道。选派的负责人要有较强的责任心和化解矛盾能力。

2009 年鹰金钱公司完成整体搬迁，完成了主导产品生产功能的布局和调整，当年实现主营业务利润 1028 万元。一举扭转主业经营连续十多年亏损的落后局面。同时，还顺利地完成了属下积士佳食品有限公司和从化三花酒厂的“退二进三”以及亚洲饮料有限公司的转型。调岗和分流员工近 700 人，移交退休人员社会管理 6000 多人，在这过程中，没有发生重大的群信群访事件，这有赖于上级党委、工会组织的指导支持和政府相关部门的配合，同时，鹰金钱公司拥有一支素质好能力强的政工队伍，尤其是工会发挥了重要的作用。通过他们的辛勤劳动，影响和带动全体员工，企业在实施“退二进三”工作中取得了预期的成效。

工作实践使我们体会到，要贯彻“组织起来、切实维权”的工会工作方针，切实加强企业工会工作，进一步增强企业工会组织的凝聚力和吸引力，尤其是在企业的生产经营发生重大变化的时候，工会有没有发挥应有作用，关系到职工权益的落实和企业劳资关系的稳定。要建立健全企业工会工作的各项机制，在涉及企业职工合法权益的维护上，工会要敢于维权、善于维权，旗帜要鲜明，声音要响亮，措施要有力，努力提高帮助职工群众解决实际问题的能力。只有建立健全企业职工民主管理制度，落实职工的知情权、参与权、表达

权和监督权，才能有效地保障员工的合法权益，促进企业的健康发展，为更好地营造和谐社会发挥工会组织应有的作用。

供给侧结构性改革与工会改革

建设银行广东省分行营业部蒙启宙



建设银行广东省分行营业部蒙启宙在发言

“供给侧”是相对于“需求侧”而言的，以前常讲的‘三驾马车’如投资、消费和出口都是从经济运行的结果出发的，“供给侧结构性改革”的魅力就在于从生产要素的供给和有效利用出发，也就是从经济运行的源头入手，从产业、企业角度观察认识供给问题，更加突出长远的转型升级。这看来是一个经济上或者是企业升级换代问题，与工会的关系似乎不大，但实际上，“供给侧结构性改革”对目前工会工

作的影响是重大的。

我的理解最主要的有两点：一是工会工作如何从结果出发转变成为从源头入手。二是工会工作如何从注重需求转变成为注重供给。

长期以来，我们一直都在强调工会工作应该从源头参与，有的放矢地开展工会工作。但实际上，我们又往往是从需求出发，从结果入手，而不是换个角度从供给入手，从职工群众最需要、最迫切、最渴望来安排我们的工作。

例如，从工会的组织建设上看，工会主席是通过职工群众民主选举后由党委任命的，工会主席首先是企业的职工，然后才是工会主席。“供给侧结构性改革”后，这种选举模式是否需要不断的完善呢？今年是国有企业改革的落实年，其中最大的亮点之一就是在国有企业中引进职业经理人。那么，在职业经理人的行列中是否应该有工会主席的身影呢、工会主席准备好了吗？

从工会活动的形式上看，目前工会工作往往是从需求来展开的，能不能改成从供给出发，未雨绸缪，在每一次活动前就对一些传统的活动形式进行创新改造。

既然我国的社会生产、国民经济已经把改革的重点放在了“供给侧结构性改革”上，那么，工会工作也应该未雨绸缪，早作准备，从供给入手，有效地创新工会工作的新模式。当然，这要求工会主席更有魅力、工会干部更有能力、

工会组织更有活力。

服务全局 促进和谐 为推进企业转型发展作出积极贡献

广州珠江啤酒集团公司工会林翠娜



珠江啤酒集团公司工会主席助理林翠娜发言

广州珠江啤酒股份有限公司按照市委、市政府和市国资委的有关要求，严格遵循广州市“退二进三”要求，全力推进公司产能搬迁至南沙，依法依规推进人员安置工作。2015年初，制定《广州珠江啤酒股份有限公司“退二进三”人员安置方案》，经公司职代会审议并经广州市人社局和广州市国资委审批通过。2015年12月下旬全面停产，员工遵照安置方案逐步转移至南沙。经双向选择未随迁到南沙公司工作

也未留在股份公司工作的员工，由员工与股份公司依法解除劳动关系并支付经济补偿金（到2016年4月18日止，850人解除劳动关系）。工作岗位因搬迁发生改变的股份公司合同工，保持原来待遇不变并给予一定的提升。

一、发挥政工网络的作用，开展深入细致思想工作，确保安置到位。安置工作涉及全公司生产单位职工的切身利益，关注面大，关注度高，职工认识不一、思想波动较大。珠江啤酒工会在安置方案的原则下采取相应措施，反复工作。**一是**会同相关职能部门成立“退二进三”人员安置工作小组，各分厂成立安置工作领导小组，定期召开工作小组会议，宣传政策，提高认识，统一思想。各分厂安置领导小组下设工作小组，在“退二进三”中，基层党组织书记、基层工会分会干事热情接待职工来访，主动找相关职工谈话。**二是**通过填写问卷、组织座谈、个别访谈等方式摸清各种思想动态，掌握总体情况。**三是**依法依规进行政策宣传，学习讨论“安置方案”，对职工耐心答疑释难，解释疏导，消除谣传。**四是**坚持正面引导，建立安置工作相互信任的基础，树立积极乐观的生活态度，进一步挖掘生产厂各分厂的潜力，克服观念和操作上的困难，愿意随迁南沙的职工全力创造去南沙就业的机会，争取让留下来的放心工作，离开企业的走得开心。

二、搭建干事创业平台，凝聚职工，确保正常生产。

一是随迁南沙公司的员工在其对应岗位现有薪酬标准的基础上，岗位薪酬直接提高10%，发放路程补贴、餐费补贴。二是根据南沙设备安装进度及生产需要，合理安排职工交通车，落实饭堂供餐，完善宿舍设施，解决职工食、住、行问题。针对南沙公司离市区较远、业余生活较为单调的问题，工会以贴近职工提供服务为出发点，投入经费近11万元，逐步完善南沙公司文化娱乐设施，建篮球场两个，设立职工文化活动室并添置电视机、乒乓球、桌球等设施，增设职工卫生所，开通集体宿舍网络。三是结合产能转型升级，为职工创业提供技术技能提升的平台。建立珠江啤酒学院，组建内训师团队，定期开展员工培训，实现一岗多能；制作多媒体课件，利用微信平台进行培训；开展技师工作室创建、劳动竞赛，为职工切磋技艺、提升技能创造条件，发挥技术骨干作用，做好传帮带。目前南沙公司生产有序进行，职工队伍稳定，实现了珠江啤酒“十三五”规划的良好开局。

切实维权 促进转型

广钢集团工会王永洪



广钢集团工会办公室主任王永洪

一、广钢集团转型发展的简单情况

根据国家产业政策和广东省、广州市有关产业结构调整的战略部署，广钢集团从 2011 年起逐步退出钢铁制造主业，实行转型发展，先后完成了宝钢重组广钢，珠江钢铁公司金融债务重组，广钢股份与广日集团的资产重组等三大重组，关停企业 60 余家、分流安置职工 8500 多人、退休人员移交社会化管理 11200 多人。

2011 年至 2014 年，是广钢集团“大动荡”时期，分流人数众多、结构复杂，为国内国有企业所罕见；分流时段相对集中，有时一个月内有几个工序几千人；由于是老国企，各种历史遗留问题造成矛盾错综复杂，极易引发严重的不稳定问题。在市委市政府的正确领导下，在广州市总工会及兄弟企业的大力支持配合下，综治信访稳维形势平稳，信访总量呈下降趋势；没有发生重大盗抢国有资产事件，没有发生重大群体性事件；安全环保形势平稳，没有发生重大伤亡事故和环境污染事件。

二、做法和体会

转型发展是一个蜕变的过程，对企业，是一次浴火重生；对职工队伍，是一个巨大冲击；对工会工作，则是一次重大考验。

1. 源头上要参与

源头上参与，我们的理解是，在企业行政出台有关职工切身利益的政策制订过程中，工会就要参与其中，而不能到职代会审议时才去把关。

我们有良好的平等协商机制，每年都签订广钢集体合同和工资集体协议，通过确保最低工资标准和控制亏损企业职工工资下浮幅度等措施，切实维护了职工的合法权益，源头上减少了发生劳资纠纷的机率。

源头参与，突出的是 2011 年底出台《广钢集团重组和转型发展人员分流安置工作指导意见》的时候。广钢集团工会从源头上参与，确保职工分流安置方案具有政策上的合法性和操作上的合理性，提供了大量意见和建议。

广钢集团党政工达成一个共识：在政策允许范围内要善待职工。源头上参与，有利于政策的完善性、严肃性，有利于更好体现职工群众的合法诉求，有利于构建企业和职工信任氛围。

2. 程序上要保证

减少劳资纠纷，程序到不到位很关键。程序到位，一是确保效力适用上没有瑕疵，避免受到质疑；二是可以充分发挥职工代表的审议把关作用，防止出现政策漏洞，从而降低产生纠纷的机率。

在进行人员分流安置重大方案的审议前，我们重点做好

了职代会的完善工作。我们特别要求各级职代会自查自纠，确保职代会会期合法、职工代表产生过程合法，并专门下发了《关于基层单位职代会审议〈人员分流安置方案〉操作程序参考》等资料，从会前、会中、会后各环节对职代会的组织工作提出了明确的规范性要求。这一点，事后证明我们是很有预见性的。有个别单位并没有发现职代会已经“超龄服役”，幸亏通过自查，得到了及时纠正；有少数人就曾对职代会通过的《指导意见》，从代表构成等方面质疑其合法性，我们有理有据地予以了劝导。

程序到位，还体现在把好职代会的审议关。我们组织召开好预备会议，让职工代表进行充分讨论。例如《指导意见》，我们就根据职工代表讨论意见进行了有关条款的修改完善，并通过多种形式向全体职工进行了答复。职工代表高水平的审议，得到了广泛认可，在2011年12月14日召开的广钢第二届职代会第六次会议上，476名职工代表以无记名投票方式审议通过了该《指导意见》，为平稳有序推进人员分流安置工作奠定了坚实基础。

3. 操作上要有情

在政策出台之后，在具体的操作过程中，广钢集团工会加强监督作用，确保有情操作。

一是尽量为职工提供便利和帮助。例如在确定留守人员名单时，明确照顾家庭困难人员，双职工家庭；对解除劳动合同人员，在租住广钢公房时，仍提供便利；对离开企业的职工，简化办理离厂手续和程序，实行“一站式”服务，主动邀请上级部门上门为分流安置职工办理档案和社会移交等手续，实行人性化有情操作。

二是为职工再就业提供帮助。加强培训工作，积极配合集团人资部有计划地做好职工各方面业务的培训，组织 200 多职工参加了广州自学教育网的学习，帮助分流安置人员重新树立再就业的信心，提高再就业的素质能力。2013 年 10 月，主动取得市委市政府、市国资委等上级部门和周边企业的大力支持，为受白鹤洞生产基地整体关停影响而需分流的 3000 名职工，举办 3 场大型招聘会，提供将近 5500 个可选岗位，其中有 1295 名职工应聘到新岗位就业。

4. 服务上要到位

一是思想疏导、理顺情绪。针对白鹤洞生产基地全面关停，职工担心自身前途和命运，思想波动较大的实际情况，广钢工会充分履行工会教育职能，做好对职工的思想教育和引导工作，避免出现对改革的逆反心理、抵触心理和消极情绪等不稳定因素；及时编印了《广钢白鹤洞钢铁生产基地全面停产职工分流安置工作宣传资料汇编》3000 多册，发至广大职工，细心为职工解答疑难，帮助职工认清形势、转变观念。在教育职工的同时，及时掌握职工的思想动态，及时向党委和行政反映职工的呼声建议

二是积极主动为职工提供维权服务。2011 年至 2014 年，广钢共发生劳动纠纷 60 多宗，导致这些纠纷发生的主要原因是部分基层单位出现的职工工龄计算、工伤确认、欠缴社会保险金、加班工资计发等历史遗留问题。针对这些问题，工会一方面热心为这些职工提供咨询服务，另一方面积极联系人资部门，乃至市有关部门，切实为他们排忧解难，工会取得了他们的充分信任，这些劳动纠纷，绝大部分也得到妥善解决。

三是广送温暖、多办实事。工会组织根据自身特点，多做一些实实在在的工作，尽力解决职工的后顾之忧，有利于减少纠纷的发生，促进纠纷的化解。近几年，广钢工会发挥“十一道防线”作用，通过多种渠道进行补助，三年来共向3000多人发放困难补助金400多万元。

从2015年起，广钢集团进入发展的新阶段，现有属下企业12家，从业人员2500人，并确立了以依托土地和资本两大核心资源，致力打造产业运营平台、产业金融平台的“广钢金塔2aA战略”。广钢集团工会将积极实施“凝聚力工程”，动员和组织全体职工为打造新广钢宏伟目标发挥应有作用。

华南理工大学劳动关系研究中心主任、博士生导师李敏教授做《供给侧结构性改革对工会工作的挑战 and 对策》专题发言

广州市工人运动学会专题研讨会

供给侧结构性改革对工会工作的挑战 and 对策

李敏

华南理工大学工商管理学院

2016年4月19日

2016年以来有关劳动关系的争论

- 2016年3月7日，中国财政部长楼继伟提议修改劳动合同法，称其对雇员保护过头，对企业不灵活。
- 2016年3月16日，总理李克强在中外记者招待会上回答“五险一金”相关问题时的表态，“让企业多减轻一点负担，让职工多拿一点现金”。之后，“十三五”规划纲要提出，将生育保险和基本医疗保险合并实施。
- 2016新年第一期《求是》上，楼继伟发表文章“中国经济最大潜力在于改革”，提出了“研究实行职工医保退休人员缴费政策”的建议。
- 学者常凯教授与董保华教授的争论……

以往改革与今天的供给侧结构性改革

- 以往的成功：开放、对外贸易、加大资金的投入，同时拥有最显著的人口红利，目标是资本的积累和基础建设的完善。
- 今天面临的挑战：如何迈过“中等收入陷阱”，实现两个“一百年”目标？

对策：供给侧改革，从资金、人力的投入，转变为制度、市场的建设，同时兼顾资金、人力的投入。

什么是供给侧结构性改革？

- 李克强总理提出：“大道至简”。让百姓休养生息，是供给经济学的精髓。
- 2015年11月10日国家主席习近平：“在适度扩大总需求的同时，着力加强供给侧结构性改革，着力提高供给体系质量和效率，增强经济持续增长动力”。
- 供给侧结构性改革，标志：中国宏观经济政策从需求管理向供给管理的重大转向。

供给侧结构性改革的现实原因

- 2009—2010年的“四万亿”货币刺激、以及目前的投资刺激，均收效不佳。
- 中国经济面临的不是短期的、周期性的、外部的冲击，而是中长期的、结构性的、内部的压力。
- 实践证明，单纯的需求管理难以帮助中国经济走向复苏。

供给侧结构性改革的理论依据

- 供给经济学（supply-side economics）诞生于20世纪70年代。代表人物有罗伯特·孟德尔、阿瑟·拉弗、万尼斯基、诺尔曼·图尔和保罗·罗伯茨。
- 著名的“拉弗曲线”，拉弗在80年代是里根总统经济顾问，认为降低税率可以增加政府财政收入。
- 供给经济学与凯恩斯主义针锋相对，因为后者主张国家采用扩张性的经济政策，通过增加需求促进经济增长。

供给侧结构性改革的理论精髓

- 目前的经济问题不是需求不足，而是供给侧出了问题，不该生产的生产太多，同时消费者需要的东西缺乏供给。
- 在这种情况下，简单刺激需求，只会令问题变得更糟。导致供给不足的原因，要么是政府管制太多扼杀了创新，要么是税负太重抑制了供给。
- 对策是：减少政府管制，促进企业家的创新；降低税负，提高个人和企业家工作的积极性。

小政府，大市场

供给侧结构性改革的具体理论

- 美国经济学家，如约瑟夫·熊彼特和道格拉斯·诺思指出：制度变革和技术变革始终都是推动经济进步的最重要的动力，二者的融合则往往导致经济史上的重要变革。
- 重要的制度变革和技术变革，往往导致体系内部力量结构的变化。20世纪80年代末之前的世界是按意识形态来划分的，目前的世界则是按技术来划分的。

诺斯的理论要点

- 经济增长的源泉是什么？决定性因素是制度！
- 制度变迁的五个步骤：
 - 形成推动制度变迁的第一行动集团
 - 提出有关制度变迁的方案
 - 根据制度变迁的原则对方案进行评估和选择
 - 形成推动制度变迁的第二集团
 - 两个集团共同努力去实现制度变迁

四大资本：制度、资金、人力、社会

工会改革与供给侧改革

- 2015年7月6日至7日中央党的群团工作会议在北京召开，习近平总书记发表重要讲话。
- 中国特色社会主义事业是亿万人民的事业，党的群团工作肩负着庄严使命。
- 工会、共青团、妇联等群团组织一定要坚持解放思想、改革创新、锐意进取、扎实苦干，切实保持和增强党的群团工作和群团组织的政治性、先进性、群众性。

2016年的经济结构调整

- 钢铁、煤炭、水泥等重工业去产能正在进行时，180万职工的人员分流问题引发社会关注。
- 广东的产业转型升级，机器人代替人工，导致企业减少用工数量，或者关闭工厂、搬迁工厂。
- 物价上涨、人工成本上升压力，工人的工资增长诉求增加。
-

工会面临的挑战：人员的下岗与再就业，权益保障

经济下行与工人的权益保障

借用常凯教授的观点：

- 越是经济下行，越要保障劳工利益。
- 经济下行，不论是就业还是收入水平，劳动者是最大的受损者。
- 《劳动合同法》需要修改，但主要是在如何执行的技术层面。例如在调整对象上层次、类型区分不够等；在法律适用对象上，微小企业可以考虑特殊的豁免权；企业高管不应适用劳动者保护。劳动立法保护的应是底层普通劳动者。

谁是劳动者权益的代言人？

工会

工会工作的挑战

- 机关化
- 行政化
- 娱乐化
- 贵族化

党对工会的期待

- 政治性
- 先进性
- 群众性

西方的经验：自主的工会组织

美国哈佛大学教授弗里曼：工会化在现代产业生活中，可以有着显著的非工资效应。

- 工会化会带来更高的劳动生产率。
- 工会化可以带来更稳定的劳动力队伍。
- 工会化可以为弱势工人提供保护。
- 工会组织为工人提供了表达自己观点的渠道。
- 集体谈判作为劳资双方直接沟通的渠道，能够（并且经常）改善整个经济系统的效率。

台湾的教训

- 既包含 (Inclusive)，国家经由立法要求雇主照顾员工的个别劳动者保护政策—劳保条例，职工福利金条例，劳动基准法……，等等。
- 又排斥 (Exclusive)，国家经由拉抬 (Pull) 而非压制 (Push) 的政策，排除工会主义组织与协商能力，工会形成国家的附属，有形式但缺实质。
- 国家主导成为台湾劳动关系政策的制度安排，长期下来，形成制度的效力。

结果：工会失去了工人支持。

华人社会对“国家”的期待

- 一方面儒家文化视为执政者的社会文化基础，框定了政府与百姓关系。
- 另一方面儒家文化又是老百姓社会关系的道德基础，确认群己关系。
- 儒家文化在二十世纪以来的中国社会仍然根深蒂固。

政府在劳动关系政策中所扮演的角色

- 可以理解政府在劳动关系政策中所扮演的角色与西方社会长久以来在劳动关系的假设可能是不一致的。
- 因为劳动者在价值观的主观期待上，政府扮演的是一个指导者或是决定者的角色，提供人民所有的问题解答，包含劳动关系冲突。
- 例如台湾，即使多元民主化制度已经建立，政府在结构意义上可能会被赋予所谓“伙伴”的角色，但在实质上仍然被期待扮演决定者或指导者的角色。

中国的工会定位

《工会法》中有关工会的作用定位：

- ▶ 代表职工的利益，依法维护职工的合法权益。
- ▶ 工会通过平等协商和集体合同制度，协调劳动关系，维护企业职工劳动权益。
- ▶ 工会依照法律规定通过职工代表大会或者其他形式，组织职工参与本单位的民主决策、民主管理和民主监督。
- ▶ 工会必须密切联系职工，听取和反映职工的意见和要求，关心职工的生活，帮助职工解决困难，全心全意为职工服务。
- ▶ 各级工会委员会由会员大会或者会员代表大会民主选举产生。……

工会工作创新的思考

- **政治性：**以党建带工建。
- **群众性：**与劳动者密切联系，融入职工之中。
在需要代言人时，工会要维护职工的权益。
- **先进性：**树立大局观，懂得企业的经营管理中
资方与劳方的利益平衡点，建立合作伙伴的理念。

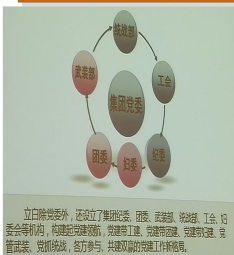
立白做法-1

“自立白集团成立党委组织和工会后，一直坚持着‘党建带工建’的发展模式，让党建带着工会发展”，自立白党委书记蒋工会副主席许晓东谈到。

至今，立白总部设有8个党支部，全集团拥有党员1000多名，其中总部党员300多人，占总部员工人数的10%，且工会委员中有三分之二是共产党员，而工会则在党委的带领下，主要维护员工合法权益，基本没有出现需要劳动仲裁或者法院判决的劳动争议案件。

政府部门选择立白集团作为党组织基础的发展对象，为立白集团提供了开展党建工作的机会与平台；而立白集团基于当时强有力的政策导向，与上级党委、政府建立起紧密联系，并利用党组织在全国上下的号召力与向心力，在集团内部也注入这种精神力量，通过“党建带工建”的模式团结职工，加强企业凝聚力。这个相互的过程发生在改革开放公有制企业建立中国特色的社会主义企业的社会背景下，顺应了时代发展要求，政策强制力反而对这个过程起到了促进作用。

立白做法 -2



- 以集团党委为领导核心，党建引领，党建带工建、党建带团建、党管武装、党领统战、党抓纪检，各方参与、共建双赢的“大党建”工作新格局
- 招聘应届大学生时同等条件下优先考虑中共党员
- 每年的优秀员工评选中党员占比30%

立白做法-3

- 社会事务与党群工作部有17人左右，包括对外接待、商务活动、新闻媒体报道、企业安全风险防范、党群工作等事务，其中党群工作部有3名专职人员，专门统筹管理党建、工会、团建等工作，当有工会事情的时候便组织工会团队成立委员会进行协商解决。

- 例子：集团关爱基金

立白做法-4

- 工会直选
- 职代会

立白集团所构建的党建领航的工作格局，在企业上下形成了以党为首的宗旨，为“党建建企业”的共识奠定了良好基础。基于“党建建企业”的工作模式，集团设立党群工作部作为关键的运行平台，并赋予其一定的权力与价值。党群工作部发挥“桥梁”和“纽带”作用，通过日常工作、临时委员会的形式对集团内部的工会工作进行指导、商讨与执行，并通过工会直选、职代会等平台所选出的代表或所形成的规章制度，反过来对集团成员产生一定的保护或约束作用，从而达到构建和谐劳动关系的目的。

立白企业的想法

与政府的关系

- 民营企业的生存和发展格外受到政治因素和与当地政府关系的影响
- 当地政府的绩效也是离不开企业的良好发展

基于互惠原则,立白在政府的支持和指导下开展党建工作,并可以及时向上级党组织反馈企业经济发展中的问题,争取党委、政府在政策上的指导;而当时广州市政府完成加强非公企业党建工作的政治任务和维持当地社会和谐稳定的前提之一是要实现民营企业党建工作的顺利开展,他们之间的这种关系与许亦明所提出的合作型社会交换是一致的。

- “企业发展强和党建强是相互统一、相互促进的。党建强，促进了企业发展强；发展强，更好地推动了党建发展。立党为公是一条腾飞巨龙，而党建工作正好起着画龙点睛的作用，有了眼睛使企业找准了两飞的方向。当地政府的绩效也离不开企业的良好发展。”
- “公司各项费用都有预算，但党组织的费用不受预算限制，只要有利于党建工作，有利于企业发展，我都支持，希望立白集团党委不断加强建设，争取成为全国、全省乃至全国都具有影响力的民营企业先进党组织。”

媒体报道

1.广州社科网

凝聚员工人心，让企业创新发展

发布时间：2016-04-20 15:38:15 来源：学会部

4月19日，广州工运学会在“一劳大”旧址举办“供给侧结构性改革对工会工作的挑战 and 对策”专题理论研讨会。研讨会由广州工运学会副秘书长王育南主持，基层工会、工运学会理论骨干、新闻媒体30人参加研讨。

与会企业工会代表分享了心得，交流了经验。广州鹰金钱企业集团公司工会主席黄穗平谈了工会如何在企业“退二进三”中发挥积极作用；建行广东省分行营业部工会介绍了从供给侧结构性改革的理论角度，谈工会工作的创新做法；珠江啤酒集团工会介绍了企业从市区搬迁到南沙，在职工重新选择岗位和职业时，工会的一些做法与经验；广钢集团工会介绍了企业主业停产、合作、重组中，工会如何从源头参与，摸清情况、对员工分类，正确引导，依法办事。

华南理工大学劳动关系研究中心主任、博士生导师李敏教授做了《供给侧结构性改革对工会工作的挑战 and 对策》专题发言，并结合研究心得提出了工会工作创新的思考。广州工人运动学会会长孙幼明作了会议小结，广州市社科联学会部副部长金迎九到会并讲话。

2.南方工报

供给侧改革给工会带来新机遇

改革越是向纵深推进，越要保障职工利益。广州一个专题理论研讨会提出——“供给侧”改革给工会带来新机遇

■文/全媒体记者 黄雄 图/唐敏泉 2016/5/13



供给侧结构性改革，犹如拉满了弦的弓箭。当下经济，虽然总体上平稳，但下行压力还没有消除，一些企业效益下滑，特别是射出的“供给侧”改革之箭，没有回头路了。随着这轮改革往纵深推进，利益调整不可避免。

日前，广州工运学会专门举办专题理论研讨会，与会的学者、基层工会干部、工会理论骨干 30 多人共聚“一劳大”旧址，结合近年来企业转型升级实践，交流实操经验和做法，探讨“供给侧”改革对工会工作的挑战 and 对策。同时，提出工会应对挑战要乘势作为，切实保障职工合法权益，凝心聚力，攻坚克难，促进企业创新发展。

企业工会当下必须直面两个问题

“供给侧”改革，着

眼于从生产要素的供给和有效利用出发。换句话说，就是从经济运行的源头入手，从产业、企业角度观察认识供给问题，更加突出长远的转型升级。乍一看，这是一个经济上或者是企业升级换代问题，与工会的关系似乎不大。于是，一些工会人将工会当成是这轮改革的“看客”。

然而，与会者却对这轮改革给工会工作带来的影响，表达了一定程度的忧虑。在建行广东省分行营业部工会干部蒙启宙看来，当下必须直面两个问题：一是工会工作如何从结果出发转变为从源头入手？二是工会工作如何从注重需求转变为注重供给？长期以来，工会都一再强调从源头参与，有的放矢工作。但实际上，到了基层工会，却往往走样变形，从需求出发，从结果入手。基层工会干部、工会理论骨干困惑的是，工会换角度从供给入手，从职工群众最需要、最迫切、最渴望上开展工作，当前在相当部分企业仍然遇到一定阻力和压力。

事实上，从需求出发开展工作，已被当下各级工会视为“金科玉律”。在研讨会上，就有与会者发声提出：“能不能改成从供给出发，未雨绸缪，在每一次活动前就对一些传统的活动形式进行创新改造？”

今年是国有企业改革的落实年，其中一大亮点就是在国有企业中引进职业经理人。蒙启宙为工会建设、民主选举提出一个新问题，那就是“在职业经理人的行列中，是否应该有工会主席的

身影呢？”

工会在维权和促进再就业方面面临挑战 最近，省政府出台了《广东省供给侧结构性改革总体方案》。该方案提出，到2016年底，全省国有关停企业全部出清，到2018年，基本实现“僵尸企业”市场出清。与会者普遍认为，预防和妥善处理产能过剩企业“关停并转”引发的劳资纠纷，将是当前和今后一段时期摆在各级政府、工会面前的一项紧迫任务。工会面临的挑战是：员工的下岗与再就业以及权益保障。

“转型发展是一个蜕变的过程，对企业，是一次浴火重生；对职工队伍，是一个巨大冲击；对工会工作，则是一次重大考验。”广钢集团工会干部王永洪结合广钢集团转型发展谈到，在企业行政出台有关职工切身利益的政策制定过程中，工会就要参与其中，而不要等到职代会审议过程中去把关。2011年至2014年，可谓是广钢集团“大动荡”时期，集团旗下60多家企业关停，8500多名职工需要分流安置，移交社会化管理的退休人员多达11200人。分流的人数、结构复杂以及规模等，均为国内国有企业所罕见。再加上分流时段相对集中，有时一个月内有几个工序几千人；老国企沉积下来的各种历史遗留问题逐一浮上水面，矛盾错综复杂。稍有不慎，就会引发社会不稳定。然而，广钢集团却平稳地度过了这段矛盾一触即发的危险期。尽管这期间，旗下企业引发了60多宗涉及工龄计算、工伤确认、欠缴社会保险费、加班工资计发等历史遗留问题的劳资纠纷，但工会不回避，

而是设身处地为职工着想，从提供咨询服务到联系企业人资部门，乃至市政府有关部门，为当事职工排忧解难，促成这些劳资纠纷中的绝大部分得到妥善解决。

“操作上要有情，服务上要到位，这很重要。”在王永洪看来，减少劳资纠纷，程序到不到位很关键。程序到位，一是确保效力适用上没有瑕疵，避免受到质疑；二是可以充分发挥职工代表的审议把关作用，防止出现政策漏洞，从而降低产生纠纷的几率。

与行政建立“合作伙伴”关系化解职工阵痛 与广钢集团转型发展时所面临的职工权益维护相似，广州鹰金钱企业集团、珠江啤酒集团，在企业搬迁过程、职工重新选择岗位和职业的过程中，企业工会面临职工合法权益的维护、保障等严峻挑战。

广州鹰金钱企业集团在“退二进三”中，调岗和分流员工近700人，移交退休人员社会管理6000多人。该集团工会主席黄穗平表示，在这过程中，没有发生重大的群信、群访事件。工会作用主要体现在：源头参与，摸清情况、对员工分类，正确引导，依法办事几个方面。

2015年12月下旬，珠江啤酒集团磨碟沙厂区全面停产，广州的生产基地迁移到南沙区。员工无论是随迁，或是选择与岗位告别，精神和生活等都不可避免要经历一番阵痛。化解员工因此带来的阵痛，珠江啤酒集团的做法是，在党委领导下与行政建成合作伙伴关系，共同努力让随迁的员工放心、选择解除劳动关系

的员工安心。 珠江啤酒集团工会干部林翠娜介绍，到今年4月18日为止，经过劳资协商一致，850名职工依法与企业解除劳动关系，并领取经济补偿金。在阵痛过后，工会在解决员工的实际困难和不便等问题上，发挥建言献策，代言员工作用，促成行政作出有利于员工的政策。例如，随迁员工岗位薪酬直接调高10%，发放路程补贴、餐费补贴，完善饭堂供餐、宿舍设施，安排交通车接送等一系列措施，均得到实施、落实。“目前，南沙公司生产有序进行，职工队伍稳定。”林翠娜介绍，工会还投入经费完善文化娱乐设施，增设职工卫生所，开通集体宿舍网络，并建立“珠江啤酒学院”，组建内训师团队，定期开展员工培训，创建技师工作室等。

专家：



华南理工大学劳动关系研究中心主任、博士生导师李敏教授认为：

增强群团组织 “三性” 途径 “改革越是向纵深推进，越要保障职工利益。”在研讨会上，华南理工大学劳动关系研究中心主任、博士生导师李敏教授结合研究心得，提出了工会工作创新的思考。李敏认为，工会要善于运用法治思维和法治方式维权，健全劳动关系协调机制，推动企业依法建立健全集体协商和集体合同制度，通过集体协商、对话协商等方式协调各方利益，切实发挥工会在构建和谐劳动关系中的重要作用。“供给侧”改革对于工会来说，也是一个创新发展的机遇。在中央党的群团工作会议上，已明确提出群团组织要保持和增强政治性、先进性、群众性。

那么，工会如何让“三性”落地，融入到具体工作上？李敏提出了相应的途径：政治性，即做好以党建带工建工作。群众性，即密切与劳动者的关系，融入到他们的工作、生活当中，在需要代言人时，工会要维护职工的权益。先进性，即树立大局观，懂得企业经营管理中资方与劳方的利益平衡点，建立合作伙伴的理念。

2017/8/28 17.08

2. 举办“培育工匠精神，体现职工人生价值”理论研讨会

在十二届全国人大四次会议政府工作报告里，李克强总理在谈到2016年的工作重点时说：鼓励企业开展个性化

定制、柔性化生产，培育精益求精的工匠精神。这是政府工作报告里首次提到“工匠精神”这个词。今年4月26日，习近平总书记在安徽合肥主持召开知识分子、劳动模范、青年代表座谈会上强调：“素质是立身之基，技能是立业之本。”当下大力弘扬工匠精神，培育和造就一批技艺精湛、技能高超、创新力强的能工巧匠，能够有力推动我国由制造业大国向制造业强国的跃升。为帮助大家加深对“工匠精神”的理解，8月25日广州工运学会举办“培育工匠精神，体现职工人生价值”理论研讨会。“广州工匠”、全国技术能手、东方电气（广州）重型机器公司高级技师易向东作了《用精心精艺做精品的态度认真工作》专题发言；华南理工大学劳动关系研究中心主任李敏教授作了《培育工匠精神，体现职工人生价值》主题发言；广州利工民针织有限公司生产管理部副经理陈慧、市总工会经劳部部长杨霁、广州地铁集团工会杨宏、广州汽车集团工会祝春、市总工会女职工部部长梁小帆结合本职工作作了发言。大家认为，当下确实需要培育精益求精的工匠精神，推动我国由制造业大国走向制造业强国。

用精心精艺做精品的态度认真工作

——扬工匠精神，铸绝对安全的国之重器

2010年全国技术能手、东方电气（广州）重型机器公司高

级技师易向东



易向东高级技师发言

我是来自东方电气（广州）重型机器有限公司（以下简称“东方重机”）的易向东，高级技师，在公司核岛分厂从事核电站核岛主设备的大型镗铣数控设备的操作工作。我1995年从学校毕业后一直从事机床操作，到现在已经有二十多年时间，我一直以工匠精神为目标，精心精艺做产品，当我们生产制造的核电设备成功组网发电，造福人类的时候，我倍感高兴。下面我以核电产品制造为例来交流我对工匠精神的

理解。

现在大家都在谈工匠精神，那什么是工匠精神呢？我的理解：工匠精神就是对工作岗位的坚守和专注，对产品加工技术的传承和钻研，总结起来就一句话，那就是对职业技能的完美追求。而在核电产品实际加工过程中，我不仅是这样

说的，也是这样做的。

2006年8月开始，百万千瓦级反应堆压力容器首次在中国东方电气集团南沙出海口基地东方重机制造，这也是首次在国内生产。我们东方重机是第一次吃“螃蟹”的企业，当时行业内都叫我们“新四军”，人员新、设备新、技术新、材料新，却要完成最严苛的核电制造和产品过程控制，困难和压力可想而知，但我却变压力为动力，主动学习新工艺、新技术，充分利用自己的技术优势，攻克了一个个难关。在反应堆压力容器顶盖螺栓孔的机加面临难度大、精度高、时间紧等难点，并且在国外厂家提供四次加工方案都不能满足要求的前提下，我凭借攻坚克难的勇气和扎实的技术功底，了解到由于被加工的孔大而且深，主要原因是刀具进给时刚性不够，我转变解决问题的思路，从改变刀具与机床连接结构方面入手，自行设计改造刀具，改进镗刀结构，增加连接刀柄与机床的螺钉，使刀具与机床连接的稳定性和刚性得到充分的保证。此方案经过试验和产品加工验证后，不但效率大幅度提高，而且加工产品质量、表面粗糙度都得到保证，连外国专家都向我竖起大拇指。

在反应堆压力容器顶盖和下底圆J型坡口的机加编程方案上，我主动请缨解决数控编程的瓶颈问题，提出用计算机编程和数控机床系统变量编程相结合，创新编程方案。实践证明，此方案大大减少了编程数据和工作量，不仅方便操作，

而且提高了可操作性，得到了外国专家的高度认可；在加工反应堆压力容器下底圆 J 型坡口过程中，由于原专用刀具损坏，如果从国外重新购买工具面临时间长、费用高等问题，我通过对损坏刀具仔细分析，结合工作需要反复计算后，提出把刀具修复后再使用的方案。可外国专家认为不可能，他告诉我：“你只是机械师，不是魔术师”。面临外国专家的质疑，我没有放弃，凭借自己在工具车间多年积累的经验，最终修复了刀具，并顺利加工完成了产品，确保了生产进度，保证了产品质量，节约了大量成本，更重要的是在外国专家面前树立起了新时代中国工人的形象。

2013 年，公司承接了 ITER 项目全球首台核聚变实验堆屏蔽块原型件的制造任务，ITER 项目是当前核电制造领域单件机加难度最大的产品，六个面外形全部加工，且内外表面需加工大量不规则排布的孔、螺纹、台阶等，机加工工艺方案复杂，需要大量使用 3+2 模式的五轴加工方法，且表面不规则曲面和链接结构的相互位置度要求很高，对机加来说又是一个瓶颈。外国专家前期到东方重机考察后，认为我们不具备加工该原型件的能力，并将韩国企业列为投标竞争方。公司安排我从一开始就全程参与项目技术方案的讨论和制定，加工过程中更是具体指导每一步的工艺操作和程序编写，为使公司现有设备能保正各链接尺寸位置的要求，我研究出在曲面上设置球体来确定加工坐标系的方法，实现了五轴 3+2

轴模式的精确加工，圆满完成了任务，不仅为公司赢得了声誉和订单，更用实际行动证明了中国企业重型装备制造能力和水平。

工作中我一直坚持的信念是“干一行就要爱一行，干一行就要精一行，活到老，学到老”。为了能更加深入的学习和理解数控制造技术和掌握数控机床结构，我还用业余时间查阅资料，自费购买配件，自行设计并组装了一台微型桌面4轴联动的数控机床安装在我家里面，休息时就用它来优化数控程序的编写，完善加工方案并在此机床进行试验；在试验中优化切削参数，观察工件切削状态，从中进行经验总结、查漏补缺、解决问题，最终确定数控程序及加工方案并在工作中实施；通过这样的方式有效地节约了产品的加工时间，保证了产品加工重量，使产品加工质量越来越好，自己的技能水平也相应的越来越高。核电制造过程是一个系统性工程，我一个人做好了并不是真正的好，要所有人都做好了那才是真正的好。为了让刚毕业的大学生能尽快掌握工作技能和要领，进入工作状态，我都是手把手的教他们，尤其在工作实践方面，从工件的装夹，量具的选择和使用，程序的编制和优化等方面，我都知无不言，言无不尽，毫不保留的把技术传授出去，现在我的很多徒弟都在公司各大型机床起到中流砥柱的作用，我感到无比的欣慰。

核电设备制造对产品质量有极高的要求，制造质量决

定了核电设备运行的安全性，产品制造要求百分之百的满足相关要求决定了我加工产品时必须持续改进、精益求精，可以说制造绝对安全的核电产品需要我们发扬工匠精神，同时正因为工匠精神得以良好的传承和发扬，才使我们做出了合格的核电精品。现在我们公司正在制造的国内自主知识产权的第三代核电产品华龙一号，8月20日晚，在中央电视台财经频道《跃上科技制高点》节目中，播出对我们公司生产制造华龙一号的专题采访报道，同时我们公司也正在制造全球第三代核电 AP1000、CAP1400 产品……。我作为基层的一线操作人员，唯有不断改进作业流程，不断完善机加工工艺方案，不断优化作业手册，做好“传、帮、带”，当好“排头兵”，传承和发扬工匠精神，精益求精的工作，让这些核电系列产品在我的手中不断升华，才能保证核电产品质量，才能铸就绝对安全的国之重器。

*** 坚持、坚持、再坚持，让广州市利工民走向百年**

广州市利工民针织有限公司生产管理部副经理陈慧



陈 慧发言

广州市利工民针织有限公司始创于 1923 年，2011 年被评为广东省服装行业唯一的中华老字号企业。作为一家老字号企业我们是怎样立足于市场的？我认为一直以来我们企业都是依靠质量来支撑我们的品牌持续发展下去的。我在公司的生产质量部门工作，一直以来都参与质量管理工作，结合自己的工作和工匠精神，我认为就是坚持、坚持、再坚持。我十年如一日的专注和坚守，在平凡的工作中把好每道工序的质量关。例如：我们做成衣的，布料是个上游重要供应链，为了把好质量关，我们坚持做到对每一批次的面料都进行物理指标检测，记录好缩水，克重，幅宽等数据记录。有一次，上游供应链出现质量问题，我们蹲点工厂现场大半个月，务必把质量问题解决处理好，为下一工序打好基础。还有在开展质量工作过程中，我会面对很多流言蜚语，常常被人当面

骂背后议，甚至还被送以“毒手”“毒舌”的称号。但是我
觉得既要坚持，就要大胆工作，坚持总会有回报。我坚信到
2023 年企业百年老字号庆典时，我问心无愧，用我的坚持影
响大家，使我们的品牌传承下去，让老字号——利工民焕发
新机。

工匠精神的内涵价值与塑造

市总工会经劳部部长 杨 霖

在互联网、移动互联网、创新创业成为热词的当今，工
匠精神已被决策者摆在重中之重的位置，成为社会各界关注
的热门话题。2016 年 4 月 26 日，习近平总书记主持召开知
识分子、劳动模范、青年代表座谈会上强调：素质是立身之
基，技能是立业之本；要弘扬工匠精神，精心打磨每一个零
部件，生产优质的产品。推动我国由制造业大国向制造业强
国的跃升。李克强总理在十二届全国人大四次会议作政府工
作报告中首次提到“工匠精神”这个词。

中国是一个并不缺乏工匠的国家。四大发明（造纸术、
指南针、火药及印刷术）的发明者，都是了不起的工匠；建
国初期，我国涌现了一大批优秀的工匠，如倪志福、郝建秀
等；改革开放以来，王选、王传福等。在“大众创业、万众
创新”的背景下，我们不仅仅要关注互联网及互联网精神，
也要细心呵护热爱发明、崇尚技术、献身工程的“工匠精神”。

“互联网精神”加上“工匠精神”，才是一个国家更合理的创新创业驱动力。

什么是工匠？

【中华辞海】：手艺人，或有工艺专长的匠人。如木匠，铁匠等。

【美国学者亚力克·福奇《工匠精神》】：略带贬义，指那些漫无目的，缺乏侧重点和动力去创造新东西的人们。工匠并不单指手艺人，还有使用现成的技术工具利用创新精神解决各种问题的发现者和发明家。任何人只要有好点子并且有时间去努力实现，就可以成为工匠。【美国学者亚力克·福奇《工匠精神》】：依靠纯粹的意志和拼搏的劲头创新发明，改变世界。

【科隆大学学者罗多夫】：德式工匠精神的特点是慢、专、创新。

工匠精神

【我国学者】：精益求精、爱岗敬业、持续专注、守正创新。

工匠精神不仅具有高超的技艺和精湛的技能，而且还要有严谨、细致、专注、负责的工作态度，以及对职业的认同感、责任感、荣誉感和使命感。

严细认真，精益求精，是工匠精神的精髓。工业和信息化部工业文化发展中心主任罗民说在解码工匠精神时说：

“一个拥有工匠精神、推崇工匠精神的国家和民族，必然会少一些浮躁，多一些纯粹；少一些投机取巧，多一些脚踏实地；少一些急功近利，多一些专注持久；少一些粗制滥造，多一些优品精品。”

【综合概述】：工匠精神是钻研技能、精益求精、敬业担当的职业精神，包括职业技能、职业素养、职业理念这三个层次。

工匠精神内涵：

职业技能、职业素养、职业理念这三个层次内容相互联系，要求依次递进，构成技术与信念、精神与实践、感性与理性有机统一的整体，有着内在的逻辑关系。职业技能是基础，是工匠精神依附的载体，得以产生、发展的平台；职业素养是关键，是把技术技能付诸实践，让潜在能力素质得以充分外化、物化的最终环节，体现出一种理性选择和价值追求；职业理念是内核，是内在的职业灵魂，源于对所从事工作的敬畏与热爱，体现出一种做人做事态度和精神境界。

专业精神是女排达到极致的秘诀



永远为雇主、为排球、为自己热爱的运动竭尽全力、做到极致。这，大概就是在技术和战术之外的最重要的专业精神了。



在职业技能上技能精到、技艺过硬。在本岗位乃至本行业具备一定的技术技能，拥有一技之长，技艺娴熟专业，能够掌握工作岗位的主动权，成为得心应手的能工巧匠。

在职业理念上敬业守信、责任担当。在如切如磋、如琢如磨的钻研背后，是认真负责、忠于职守的事业心，信念执着、一以贯之的工作态度，荣辱不惊、物我相忘的职业品质。不断提升产品和服务，在本专业领域上不停止追求进步，无论是使用的材料、设计还是生产流程，都不断完善。

在职业素养上精益求精、追求卓越。对待工作刻苦学习钻研，在产品的技艺、流程和品质等各个环节耐心专注、一丝不苟，追求完美极致，不惜花费时间精力，孜孜不倦，反复改进产品，不投机取巧，必须确保每个部件的质量，对产

品采取严格的检测标准，不达要求绝不轻易交货，把 99%提高到 99.99%。把自身的潜能全力展现出来，以质量赢得消费者、赢得市场。

工匠精神的价值与培育

“十三五”规划、“中国制造 2025”、产业转型升级——要将这些宏伟蓝图变为现实，推动中国成为制造业强国，技术工人承载着无可替代的作用。因此，倡导“工匠精神”，让匠心回归，正在成为社会共识。

工匠精神是贯彻发展新理念，践行社会主义核心价值观，弘扬劳模精神、劳动精神的具体实践。树立和践行创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念，是“十三五”乃至更长时期的发展思路、方式和着力点。把发展理念落到实处，把美好蓝图变为现实，需要充分发挥广大劳动群众的主体作用，依靠各行各业人们的辛勤劳动，加快建设人才强国和人力资源强国，提高劳动力素质。培育和弘扬工匠精神，将进一步激发广大劳动者的劳动热情，通过诚实劳动来实现人生的梦想、展示自己的人生价值。

工匠精神是推进供给侧结构性改革、实现从制造大国向制造强国转变的重要推手。当前我国制造业大而不强，科技含量不高，从事制造业人员达 2 亿多，技能劳动者占就业人员的 20%，高技能人才数量仅占 5%。没有一流的技工，就没有一流的产品。推进供给侧结构性改革，要求培育和弘

扬工匠精神，推动经济发展新常态下企业从外延再生产向内涵再生产的转变，从旧动能到新动能的转换，通过科技创新与提高人力资本技术技能素质，不断发展工人阶级先进性，显得尤为紧迫。本质量来推进结构调整和转型升级、提高企业核心竞争力。

工匠精神是提高职工就业创业能力、实现全面发展的重要动力。市场经济的竞争最终表现为人的素质的竞争。随着改革的全面深化，职工队伍规模不断壮大，结构变化明显，利益诉求多样，思维方式、价值观念、综合素质等出现了新变化新情况。用工匠精神引导广大职工立足本职岗位劳动创造，切实提通过制度顶层设计，转变“重装备、轻技工，重学历、轻能力，重理论、轻操作”的观念，形成培育工匠精神的保障机制；

通过加大职业培训力度、开展现代学徒制试点、深化“金蓝领工程”等工作抓手，夯实产生工匠精神的人力基础；

通过文化再造、源头培育、社会滋养，发展先进企业文化和职工文化，使工匠精神成为引领社会风尚的风向标。

工匠精神的塑造——从个体角度

1、需要把职业作为事业，把谋生与实现自身价值融为

一体，将追求技能的完善、产品品质提升作为自己的职业理想，内化于心、外化于行。

2、需要爱岗敬业，对自己的本职工作要专心致志，高标准严要求，通过精雕细刻，使自己的工作达到极致。

3、需要刻苦钻研技术，大胆实践，勇于攻关，要有啃骨头的精神和不一技惊人誓不休的意志，不断攀登技术高峰。

4、需要持之以恒的磨炼，善于在干中学，在学中干，不断积累经验，练就过硬本领。通过勤学苦练，真正达到熟能生巧的境界。

工匠精神的塑造——从社会角度

1、要强化思想引领，发展先进企业文化和职工文化，大力评选表彰杰出技能人才，弘扬劳动价值，使技能人才得到应有的社会认同和尊重，使工匠精神成为引领社会风尚的风向标。

2、加强校企合作，要加强学校教育，从学生时代开始培养学生爱岗敬业、精益求精精神，树立正确的就业观和劳动观。（人社部：《技工院校工匠精神教育课教学大纲（试行）》规定 8 个课时教学内容，2 个课时综合测评，总计 10 个课时）

3、要从大国工匠的推荐、评审、认定、激励等各个环节宣传工匠精神，在全社会营造尊重劳动、崇尚技能、鼓励创造的良好氛围，让工匠精神成为每个职工的主流意识和精

神坐标，让劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽的价值追求蔚然成风。

4、进一步加大职业培训力度，集中职工教育和技能培训资源，实施企业职工技能提升计划，形成以企业为主体、职业院校为基础、政府推动与社会力量相结合的劳动者终身职业培训体系。

5、开展现代学徒制试点和“导师带徒”等活动，发挥好传、帮、带作用。进一步深化金蓝领工程，开展职业技能竞赛，激发职工学习业务、钻研技术，在创业创新的时代洪流中发挥领军作用。

6、健全相关制度、落实激励措施上进行顶层设计，完善技术工人培养、评价、使用、考核机制。加快职业资格证书制度改革，将以学历为主体的单一评价模式改变为以职业能力为导向、以工作业绩为重点的综合评价标准体系，实行职业资格证书和学历证书、职称证书的互通互认，畅通技能人才职业发展通道，形成良好的发展愿景。

7、推动企业将技能人才作为人力资本和战略资源，把培育工匠精神作为发展目标，推动技术技能等生产要素按贡献参与分配，使技能人才劳动付出与其劳动成果等挂钩，保障他们获得相应的物质回报，享受自己的劳动成果。

工会作用

（一）与政府、企业协作加强制度建设。

培育工匠精神，最重要的一点是营造良好的市场环境，包括坚持高度尊重劳动的市场经济体制和建立健全对各类所有制经济一视同仁的人才激励制度。弘扬工匠精神要求人才激励制度对各类所有制经济一视同仁。必须有与之相适应的良好社会文化氛围。

（二）发挥工会大学校作用。工会作为党联系职工群众的桥梁和纽带，要立足职能，充分发挥培养人、教育人、凝聚人、引导人、塑造人的大学校作用。

推动工匠精神成为广大职工的主体意识和主流精神，发挥“传、帮、带”作用。

注重理念培养和技能培养，组织开展技术革新、技术攻关、发明创造、提合理化建议

（三）尊重职工，提升职工的社会地位

规范劳模评选制度。将劳模培育和评选工作纳入制度化、规范化轨道，是倡导“劳动光荣，创造伟大”的有效载体。

畅通职工成才通道。通过激励普通职工创新创业，持续激发职工的创造活力。

工匠精神缺失的原因分析

1、思想根源：一方面，急功近利、急于成名、一夜暴富、追求“短平快”的浮躁情绪和暴发户心态，影响了工匠

精神的产生、培育和弘扬。另一方面，在大工业时代背景下，工人们也在担忧机械化、智能化使得“机器代替人”成为大势所趋，认为“工匠精神”过时了。

2、社会偏见：对工匠作用的发挥认识不足，轻视手工操作者。在古代占主导地位的儒家思想不重视工匠的培养，更不重视工匠精神的传承。儒家思想强调“万般皆下品，唯有读书高”。在古代“士农工商”的排名中，工匠的地位仅仅在商人之上。西方宗教认为上帝造万物造人是神圣的，能够创造新鲜事物的人，也象上帝一样神圣，因此，应象崇拜上帝一样崇拜创新者。

3、职业教育发展不重视：职业培训体系不完善，培训资源没有有效整合，培训有效性不强、与市场需求脱节，企业存在片面追求眼前效益的短期行为，参与职业培训积极性不高，制约着工匠精神的产生。

4、体制因素：技能人才的评价使用和待遇政策不完善、保障机制不健全，技能人才职业发展通道不畅，对工匠精神形成制约和阻碍。

广州工匠精神的典范

（一）原广州南洋电器厂劳模——刘铁儿

1958 年进入广州南洋电器厂，先后发明、设计、制造了 60 多台套装卸机械，获得 12 项国家实用型专利。

1995 年获“全国劳动模范”称号，1998 年获“全国

十大杰出工人”称号，多次获国家领导人接见。在上世纪 80 年代，高压电器供不应求，刘铁儿开创的“上门服务”开启了销售服务新模式。刘铁儿还设计制造了一系列简易装运机械，提高了劳动效率，减轻了劳动强度。

2003 年 5 月 1 日，“广州铁儿实业有限公司”正式投入运作，南洋电器厂运输班的全部员工成建制转到这家新成立的公司，同时他们承包了南洋电器厂原有的运输业务，并向全社会拓展业务。

（二）广州地铁运营事业总部首席技师——张重阳

广东省劳动模范、广州地铁劳模创新工作室领头羊。

勤于学习、刻苦攻关。花 1 年时间自学掌握了国外工人需 8 年时间才能掌握的轨道打磨技术。突破技术垄断，对地铁使用的网轨检测车和进口温湿度传感器进行改造，牵头制定了 6 项网轨检测的标准规程，成为国内轨道交通行业相关领域的领头羊。

善于思维、科学创新。成功改造了温湿度传感器，攻克了轨检车司机室键盘不能输入里程及地铁区间内涉及供电、屏蔽门、信号、轨道等多专业的设备电缆接地漏电流监控与处理等难题，与厂家合作开发了全国地铁行业第一台高精度的接触网激光数字摄像检测系统，开创了传感器维修的国产化道路。

注重总结，做好传帮带。主持编写了“钢轨打磨车工作原理及检查工艺”、“G031 网轨检测车工作原理及检查工艺”、“钢轨打磨车及网轨检测车常见故障处理”等培训资料。

（三）东方电气（广州）重型机器有限公司手工焊焊工——白映玉 2014 年全国五一劳动奖章获得者，2015 年全国劳动模范。

作为女性焊工，主动克服焊接工作高温、烟尘等艰苦环境，多年来个人工时量、焊接质量均名列公司前茅。面对艰苦岗位，克服女同志生理困难，和班组的男同事一起迎难而上。

参与了公司所承制的百万千瓦级核电站各种堆型反应堆压力容器、蒸汽发生器、稳压器、汽水分离再热器等产品的焊接工作，主动承接了全球首台核聚变反应堆用的磁体支撑模拟件的焊接工作，克服国内首次生产难度大、周期紧，无任何借鉴经验等困难，带领小组同事与工艺人员一同探讨施焊方法、摸索焊接参数，最终按期完成了焊接工作。

主动承接新焊材 ER100S 焊丝与镍基焊材可焊性优化试验，带队施焊的焊缝均一次探伤合格，为公司后续的核电产品焊接积累了大量经验和数据。

（四）广汽丰田汽车有限公司一线保全员——钟栋鹏

广东省汽车行业机器人操作手职业技能竞赛冠军，广东省技术能手、五一劳动奖章获得者，2014 年全国五一劳动奖

章、2015 年全国劳模。

2008 年参加工作以来，立足本职岗位，努力钻研业务，不断加强个人技术能力的提升，掌握了机械加工、电气焊、电器维修、全气控设备设计与维护、日系机器人编程以及西门子、三菱、丰工 PLC 编程，为在公司发挥更大作用奠定了良好的基础。

积极参与公司组织开展的“节能降耗”活动，取得明显的节能降耗效果，运用自己精湛的专业知识，通过合理减少照明灯数量、降低运行时间、在 POKAYOKE 上加装控制开关等办法为公司节省用电，每年为公司节省成本 435558 元。制定了车门夹具维修方法，节省了夹具维修成本 1.9 万元/月。

他爱岗敬业、创新争优，在平凡岗位上做出突出业绩，是一线青年职工学习的典范。

华南理工大学劳动关系研究中心主任、博士生导师李敏教授就工匠精神的培养，提出独到见解。

培育工匠精神,体现职工人生价值

李敏教授,主任

华南理工大学工商管理学院劳动关系研究中心

2016年8月25日

工匠精神对企业竞争优势的意义?

消费者驱动市场

- **个性化定制**: 个性化定制是用户介入产品的生产过程, 用户获得自己定制的个人属性强烈的商品或获得与其个人需求匹配的产品或服务。
- **柔性化生产**: 柔性生产是针对大规模生产的弊端而提出的新型生产模式。所谓柔性生产即生产系统能对市场需求变化作出快速的适应。计算机及自动化技术是柔性生产的物质技术基础。

专业精神是女排达到极致的秘诀



永远为雇主、为排球、为自己热爱的运动竭尽全力、做到极致。这, 大概就是在技术和战术之外的最重要的专业精神了。



精益求精是“工匠精神”的精髓

- “工匠精神”的理念就是从容独立、踏实务实; 摒弃浮躁、宁静致远; 精致精细, 执着专一。
- 严细认真, 精益求精, 是工匠精神的精髓。工业和信息化部工业文化发展中心主任罗民说在解码工匠精神时说: “一个拥有工匠精神、推崇工匠精神的国家和民族, 必然会少一些浮躁, 多一些纯粹; 少一些投机取巧, 多一些脚踏实地; 少一些急功近利, 多一些专注持久; 少一些粗制滥造, 多一些优品精品。”

探寻国外工匠精神的精髓(二)

- 德国工业4.0的提出, 是因为有德国强大的制造业作为后盾。德国制造之所以强大, 背后是深厚的德意志工匠精神。
- 与中国的观念相反, 德国学生选择职业教育并不是一件丢人的事情。其背后有宗教信仰的因素。



2016年的工作重点之一

- 十二届全国人大四次会议作政府工作报告中, 李克强总理在谈到2016年的工作重点时说: “鼓励企业开展个性化定制、柔性化生产, 培育精益求精的工匠精神。”
- 这是政府工作报告里首次提到“工匠精神”这个词。
- 2016年4月26日, 习近平总书记主持召开知识分子、劳动模范、青年代表座谈会上强调: “素质是立身之基, 技能是立业之本。”

推动我国由制造业大国向制造业强国的跃升。

什么是工匠精神?

- 工匠精神是人类千百万年积累下来的、在手工业时代达到顶峰的一种精神文化。
- 定义: 精益求精、爱岗敬业、持续专注、守正创新。
- 工匠精神包含两部分:
 - ◆ 追求极致的精神
 - ◆ 独具匠心的创造力。



工匠精神缺失的原因?

- **历史原因**: 主要是在古代占主导地位的儒家思想不重视工匠的培养, 更不重视工匠精神的传承。儒家思想强调“万般皆下品, 唯有读书高”。在古代“士农工商”的排名中, 工匠的地位仅仅在商人之上。
- **环境影响**: 一方面, 追求“短、平、快”(投资少、周期短、见效快)带来的即时利益。另一方面, 在大工业时代背景下, 工人们也在担忧机械化、智能化使得“机器代替人”成为大势所趋, 认为“工匠精神”过时了。

探寻国外工匠精神的精髓(一)

- 德国职业教育: 经济发展的“秘密武器”。
- 德国高质量技工来自**双元制职业教育**。
- 德国的职业教育之所以吸引人, 在于德国技师收入可观, 其社会地位也与学士相等, 同样受人尊重, “有些技师的收入甚至可以超过教师或医生”。



探寻国外工匠精神的精髓(三)

- 马克斯·韦伯的专著《新教伦理与资本主义精神》, 解释资本主义精神的精髓—职业精神 professional。
- 德国的修士马丁·路德, 也是基督教新教的创始人, 重新解释圣经, 诠释职业道德。
- 在新教伦理中, 做好自己的职业就是对上帝的最好回报。



国外工匠精神的例子（一）

- 荷兰“王室供应商”——象征品质的无形资产
- 在荷兰海牙市中心购物街，有些肉食品店、糕点屋、花店、眼镜店、手表店等挂着显眼的蓝白红三色狮子图案标志，中间是荷兰王室徽章，上下方分别写有“王室认证”和“王室供应商”的字样。顾客看到这个徽章，就可以确认这是一家值得信赖的百年老店。
 - 申请经由所在城市的市长转交王室代表，王室代表将协同税务、工商、司法、劳工、警务等部门深入调查企业历史和行为，审核通过后由国王做出授予称号的决定。但这一称号的有效期只有25年。

国外工匠精神的例子（二）

英国萨维尔街西装——世界男装的工艺典范

- 在伦敦市中心有一条长300多米的大街——萨维尔街，身着这条街出品的定制西装已成为世界各国的名流绅士、拿破仑三世、英国前首相丘吉尔……都曾身着过这条街出品的定制西装。数百年来，萨维尔街追求极致、精益求精、力求完美的工匠精神，被誉为世界男装的工艺典范。
- 萨维尔街的一家百年老店——韦尔什杰杰弗里斯。店铺的女合伙人全英梅说，这里的裁缝追求极致，不惜花费时间和精力，也要把西装品质从99%提高到99.99%。
- 完成一套全定制西装需至少50个小时，经7个人之手。客人往往需要等待两三个月。“为了量体裁衣，裁缝们需要测量50多处地方，记录顾客的身高、肌肉形状、体型等细节。”全英梅说。
- “最近，一位80多岁的老顾客拿了件1950年做的西装回店里修补。”她说，“不管年代多久远，我们一直保存着当年为顾客定制西装时记录的信息。丘吉尔曾是我们的顾客，我们至今保存着他年轻时在这里定制的军装。”

国内工匠精神的例子（一）

原广州南洋电器厂劳模-刘铁儿

- 刘铁儿，1958年进入广州南洋电器厂，先后发明、设计、制造了60多台、套装卸机械，获得12项国家实用新型专利。
- 1995年获“全国劳动模范”称号，1998年获“全国十大杰出工人”称号，多次获国家领导人接见。在上世纪80年代，高压电器供不应求，刘铁儿开创的“上门服务”开启了销售服务新模式。刘铁儿还设计制造了一系列简易装卸机械，提高了劳动效率，减轻了劳动强度。
- 2003年5月1日，“广州铁儿实业有限公司”正式投入运作，南洋电器厂运输班的全部员工成建制转到这家新成立的公司，同时他们承包了南洋电器厂原有的运输业务，并向全社会拓展业务。

国内工匠精神的例子（二）

解放军坦克电焊高手张小军

- 2016年8月4日解放军报报道部队中的“工匠精神”代表人物。
- 苦练十字绣，张小军赢得了“西南焊王”的美誉。
- 一次演习，参演指挥车离合器内轴断裂，在直径不到1厘米的裂痕处焊接，难度不亚于鸡蛋壳上雕花。闻讯赶来的张小军，钻进车底，戴上面罩，平躺地面，放平双肩，拧开气阀开始焊接。时间一分一秒过去，额上的汗水浸入眼眶，他仍目不转睛，紧握焊枪的手丝毫毫没有抖动。半小时后，一条均匀坚实的焊缝覆盖了断口。



如何具备“工匠精神”？——从个体角度

- 需要持之以恒的磨炼。
- 企业需要大力发扬光大“工匠精神”。
- 需要爱岗敬业，对自己的本职工作要专心致志，高标准严要求，通过精雕细刻，使自己的工作达到极致。
- 需要刻苦钻研技术，大胆实践，勇于攻关，要有啃骨头的精神和一技惊人誓不休的意志，不断攀登技术高峰。
- 需要善于在干中学，在学中干，不断积累经验，练就过硬本领。通过勤学苦练，真正达到熟能生巧的境界。

怎样培育工匠精神？——从社会角度

严密的逻辑思维和严谨细致的工作方法

- 德国政府为了把每个培训生打造成真正的工匠，还特别要求培训生具有严密的逻辑思维和严谨细致的工作方法，对每一项工作必须事前作周密的前后安排，并设计出最有效最省时最符合逻辑的流程，从完成一项工作所需的工具、材料，一直到工作的整个流程，培训生必须有明确的构思和操作策略。
- 德国工匠几乎不会发生在工作过程中忘带了一个工具、必须重新返回企业去取工具的现象，这一切就归功于他们所接受的严谨而又有逻辑的职业教育。

工会作用（一）

与政府、企业协作加强制度建设

- 培育工匠精神，最重要的一点是营造良好的市场环境，包括坚持高度尊重劳动的市场经济体制和建立健全对各类所有制经济一视同仁的人才激励制度。
- 弘扬工匠精神要求人才激励制度对各类所有制经济一视同仁。
- 必须有与之相适应的良好社会文化氛围。

工会的作用（二）

工会要发挥大学校作用

- 工会作为党联系职工群众的桥梁和纽带，要立足职能，充分发挥培养人、教育人、凝聚人、引导人、塑造人的大学校作用。
- 推动工匠精神成为广大职工的主体意识和主流精神，发挥“传、帮、带”作用。
- 注重理念培养和技能培养，组织开展技术革新、技术攻关、发明创造、合理化建议。

工会的作用（三）

尊重职工，提升职工的社会地位

- 劳模评选制度规范。将劳模培育和评选工作纳入制度化、规范化轨道，是倡导“劳动光荣，创造伟大”的有效载体。
- 畅通职工成才通道。通过激励普通职工创新创业，持续激发职工的创造活力。

小结：培养工匠精神的三个外在条件

- 通过制度顶层设计，转变“重装备、轻技工，重学历、轻能力，重理论、轻操作”的观念，形成培育工匠精神的保障机制；
- 通过加大职业培训力度、开展现代学徒制试点、深化“金蓝领工程”等工作抓手，夯实产生工匠精神的人力基础；
- 通过文化再造、源头培育、社会滋养，发展先进企业文化和职工文化，使工匠精神成为引领社会风尚的风向标。

媒体报道

广州工人运动学会召开研讨会

来源：广东省总工会新闻中心 作者：黄 雄 2016-09-13



研讨会现场。唐敏泉 摄

“严细认真，精益求精，是工匠精神的精髓。”日前，广州工人运动学会举办了“培育工匠精神，体现职工人生价值”理论研讨会。与会者认为，“十三五”规划、“中国制造 2025”、产业转型升级，描绘出我国走向制造业强国的宏伟蓝图，将变为现实，技术工人承载着无可替代的作用;工匠精神不仅是践行社会主义核心价值观、弘扬劳模精神、劳动精神的具体实践，还是推进供给侧结构性改革、实现从制造大国向制造强国转变的重要推手;让匠心回归，应当成为社会共识。

全国技术能手：

工匠精神是对产品加工技术的传承和钻研

来自东方电气(广州)重型机器有限公司的易向东是“全国技术能手”、高级技师，他理解的工匠精神是，“对产品加工技术的传承和钻研。”在反应堆压力容器顶盖和下底圆J型披口的机加工编程方案上，他主动请缨，提出用计算机编程和数控机床系统变量编程相结合，来解决数控编程的瓶颈问题。

这个创新编程方案，因在评估时，具备操作方便，减少工作量等优点，得到了外国专家的认可。可是，由于加工的原专用刀具损坏，阻滞了方案的实施。如果循惯例从国外采购，不但费用高，而且耽误的时间更长。易向东仔细分析损坏的刀具，又对加工实际需要作了反复计算，提出将刀具修复重新派上用场的方案。外国专家一听连连警告他，“你只是机械师，不是魔术师”。

“面对外国专家的质疑，我没有气馁，更没有放弃。”易向东凭借在工具车间多年积累的经验和不断吸收的新知识，没花多少时间就修复了刀具。后来的实践证明，经过修复的刀具照样可以挑大梁。“所加工的产品顺利完成，生产进度没耽误，质量也有保证，还节约了一笔生产成本。更重要的是，在外国专家面前树立起了新时代中国工人的形象。”

学者：

工匠精神的培养，有三个外在条件不可忽略

在研讨会上，华南理工大学工商管理学院劳动关系研究中心主任李敏教授提出，工匠精神的培养，有三个外在条件不可忽略。

这三个外在条件是：通过制度顶层设计，转变“重装备、轻技工，

重学历、轻能力，重理论、轻操作”的观念，形成培育工匠精神的保障机制;通过加大职业培训力度、开展现代学徒制试点、深化“金蓝领工程”等工作抓手，夯实产生工匠精神的人力基础;通过文化再造、源头培育、社会滋养，发展先进企业文化和职工文化，使工匠精神成为引领社会风尚的风向标。

“培育工匠精神，工会可以大有作为。”在李敏看来，工会可以发挥自身优势，与政府、企业协作加强制度建设，促进培育的工匠精神的良好社会文化氛围的形成。“培育工匠精神，最重要的一点是营造良好的市场环境，包括坚持高度尊重劳动的市场经济体制和建立健全对各类所有制经济一视同仁的人才激励制度。弘扬工匠精神，要求人才激励制度对各类所有制经济一视同仁。”李敏强调。

在李敏看来，工会可以发挥培养人、教育人、凝聚人、引导人、塑造人的大学校作用，通过“传、帮、带”，推动工匠精神成为广大职工的主体意识和主流精神;还能通过进一步规范劳模评选制度，倡导“劳动光荣，创造伟大”;此外，还可以通过畅通职工成才通道，激励普通职工创新创业，持续激发职工的创造活力。

3. 基层工会理论研讨工作

广州开发区总工会撰写的论文

获全国高新区工会工作理事大会二等奖



全国高新区工会工作理事会五届二次全体会议

2016年10月27日-28日，由全国高新区工会工作理事会主办，大连高新区总工会承办的全国高新区工会工作理事会五届二次全体会议暨2016年度工会工作会议在大连国际金融中心召开。广州开发区总工会撰写的论文《创新职工服务模式 助力园区实现跨越式发展》荣获大会成果交流二等奖；《凝聚力量 奋发有为 为推动我区“十三五”规划实施作出更大贡献》和《固本强基 切实履行工会职责》荣获大会成果交流优秀奖。近年来，在广州开发区的工运事业发展中，区总工会抓住机遇、深化改革，围绕打造“四型工会”，通过建立区工会三级服务管理体制、创新工会工作方式方法和借力“互联网+”平台等多项改革举措，满足高新区当前工会工作的现实需要，努力实现园区职工和企业共赢发展，助力高新区企业实现跨越式发展做了有益的探索和实践。

广州开发区总工会副主席、非公经济组织党委副书记刘巧玲代表广州开发区总工会领取了优秀组织单位一等奖。
(广州开发区工会)

二、学会建设和管理取得新成绩

1. 广州工运学会召开 2016 年年会



2016年8月25日上午，广州工运学会在天一酒店四楼会议室召开“广州工人运动学会2016年年会暨工会理论研讨会”。广州市总工会副主席周志坚出席会议并讲话。广州工运学会会长孙幼明作广州工人运动学会2016年年会工作总结。会议特邀华南理工大学工商管理学院博士生导师李敏教授主讲“培育工匠精神，体现职工人生价值”讲座。广州工运学会会员代表、工会理论骨干、新闻媒体近80人参加了会议。

2. 广州工人运动学会 2016 年年会工作报告



不忘初心 增创广州工会理论研究新业绩

——广州工人运动学会 2016 年年会工作总结

(2016 年 8 月 25 日)

广州工人运动学会秘书处

各位会员代表、同志们：

我代表广州工人运动学会秘书处，对去年换届以来学会的工作进行总结，并对今后工作安排提出意见。

一、换届以来的主要工作

广州工人运动学会自去年 12 月换届以来，主要做了以下工作：

(一)制定学会 2016—2020 年工作规划规划

2015 年 12 月，广州工人运动学会顺利完成了换届工作。根据形势的发展和工人运动学会工作的需要，广州工人运动学会秘书处及时制定了广州工人运动学会 2016—2020 年工作规划及《2016 年广州工运理论研究重点调研课题》，并刊登在《羊城职工》杂志今年第三期上。

(二)参加广州市社科联第七次代表大会，

今年 5 月，广州市社会科学联合会召开第七次代表大会，这是广州社会科学界 5 年一次的盛事。广州工运学会秘书处孙幼明、王育南两位同志当选为代表，并出席了会议；

广州工运学会会长孙幼明还被选为广州市社科联第七届委员会委员。

(三)举办“供给侧结构性改革对工会工作的挑战和对策”专题理论研讨会

4月19日广州工运学会在“一劳大”旧址举办的“供给侧结构性改革对工会工作的挑战和对策”专题理论研讨会上，与会的学者、基层工会干部、工会理论骨干结合近年来企业转型升级实践达成以上共识：凝聚员工人心，让企业创新发展。

广州鹰金钱企业集团公司工会主席黄穗平谈了工会如何在企业“退二进三”中发挥积极作用，调岗和分流员工近700人，移交退休人员社会管理6000多人，在这过程中，没有发生重大的群信群访事件。建行广东省分行营业部工会介绍了从供给侧结构性改革的理论角度，谈工会工作的创新做法。珠江啤酒集团工会介绍了企业从市区搬迁到南沙，在职工重新选择岗位和职业时，工会与党政一起，使员工留下的“放心”（例如，随迁员工岗位薪酬直接调高10%，发放路程补贴、餐费补贴，完善饭堂供餐、宿舍设施，安排交通车接送等一系列措施），离开的“安心”（经过劳资协商一致，到今年4月18日为止，850名职工依法与企业解除劳动关系，并领取经济补偿金。）。广钢集团工会介绍了企业主业停产、合作、重组中，工会如何从源头参与，摸清情况、对员工分

类，正确引导，依法办事。在阵痛后，凝聚员工，让企业发展。华南理工大学劳动关系研究中心主任、博士生导师李敏教授作了《供给侧结构性改革对工会工作的挑战 and 对策》专题发言。大家认为，供给侧结构性改革已经成为引领我国“十三五”期间、甚至更长时间的重要宏观经济管理理念。广东省政府最近出台的《广东省供给侧结构性改革总体方案》提出到 2016 年底，全省国有关停企业全部出清，到 2018 年，基本实现“僵尸企业”市场出清。预防和妥善处理由产能过剩企业关停并转引发的劳资纠纷，将是当前和今后一段时期摆在各级政府、工会面前的一项紧迫任务。而工会面临的挑战是：员工的下岗与再就业，职工合法权益保障。

(四) 推荐学会会员的优秀研究成果参评广东省工会优秀研究论文和调研报告

今年 3 月，学会报送了广州地铁集团有限公司工会张亚萍《发挥工会民主管理作用 推动广州地铁跨越发展》、广州经济技术开发区国有资产投资公司方松坤《扎实推进建筑工地建会工作努力夯实和谐劳动关系基础》等 5 篇论文和调研报告给广东省总工会，参加评选广东省工会优秀研究论文和调研报告，扩大广州工运学会的影响。（评选结果一般 10 月份公布。）

(五) 编印、出版了会刊《2014--2015 广州工运理论研究》红皮书。

将近两年来广州工运学会开展工运理论研究的成果展现出来，一是与时俱进积极进行工会理论研究。举办了“基层工会主席直选对营造和谐稳定劳动关系的作用”和“规范广州专车运营，维护出租车司机队伍稳定”两个专题理论研讨会。二是工运理论研究取得新成果。有2篇论文入选《广东工运2014年度（优秀）论文集》，把这些最新成果展示给读者，为我们今后进一步做好广州工会工作提供了科学理论依据。

二、今后工作的设想

（一）学习贯彻习近平总书记系列重要讲话。

认真学习贯彻习近平总书记系列重要讲话。习近平总书记在“七一”讲话中多次提到“不忘初心”，指出“要永远保持建党时中国共产党人的奋斗精神，永远保持对人民的赤子之心。”坚持不忘初心，继续前进，对工会而言，就是要坚持将职工群众放在第一位，一切为了职工，一切依靠职工，密切党和职工群众的血肉联系；就是要组织职工、依靠职工，动员职工深入开展劳动竞赛，大力弘扬工匠精神，为实现中华民族伟大复兴的中国梦建功立业；就是要真情服务职工群众：服务职工群众一定要有感情、有真情、有激情。

（二）进一步强化调研成果的转化和运用

工运研究既是理论研究，又是实际的工作研究，工运研究工作成效集中体现在指导实践、推进工作上。因此，我们

将一如既往地坚持理论联系实际的原则，用实际工作丰富创新理论，用理论研究指导推动实际工作。

今年，我们将在目前已形成的调研成果基础上，进一步开发运用 2010 年《关于我市劳务派遣用工问题的专题调研报告》调查的各项数据、材料，进一步跟踪《劳动合同法》修改后，企业变相使用劳务派遣工新动态——部分企业将“劳务派遣”改为“劳务外包”，提出维护劳务派遣工合法权益的新建议。

加强调研成果的宣传、交流和推广，进一步运用调研成果总结新经验、拓展新思路、提出新举措、探索新途径、推出新机制，特别要着力推动调研成果向工作思路、计划措施、制度政策等方面转化，切实借助调研所取得的成果研究和解决劳动关系、职工权益、工会工作中的热点、难点问题，更好地彰显学会为推动广州工运事业发展所作的积极努力。

（三）进一步推进学会工作的创新发展

充分发挥工运学会作为社会性学术团体的作用，激发出学会应有的创新活力，尊重真理，尊重科学，尊重人才，在遵循中国特色社会主义工会发展道路的前提下，营造宽松包容、百花齐放的研究氛围，鼓励更多的专家学者和工会工作者加入到工会理论与工作创新的研究与探索中来。

一是继续加强学会的组织建设，进一步壮大广州工运研究力量。认真抓好会员的发展，培育骨干队伍。加大对学习型、研究型青年人才的培养力度。完善基层调研点网络建

设，引导和推动各基层调研点健全课题调研、信息报送、交流例会等制度，为工运学会工作奠定坚实基础。发挥顾问的作用，通过组织讲座、报告会、课题组、咨询会等多种方式，更好地借助他们的学识和智慧，指导工运研究，提升工会调查研究的层次和水平，扩大学会的社会影响。

二是继续编印工运参考资料，发挥好参谋作用。为更好地归纳和总结学会和市总工会开展工运理论研究的情况，学会今后将继续编印《广州工会理论研究红皮书》，对学会每年开展的工会理论研究工作及取得的成绩进行全方位的记录，并与全国工会同行交流，宣传广州工会工作的亮点。

各位会员代表、同志们，习近平总书记在哲学社会科学工作座谈会上重要讲话，为我们开展新形势下的工运理论研究工作指明了前进的方向。让我们在中国特色社会主义伟大旗帜的指引下，不懈探索，开拓奋进，为建设中国特色社会主义工会、推动广州建设国家中心城市建设全面上水平作出新的贡献！

三、优秀调研成果选登

1. 创新职工服务模式 助力园区实现跨越式发展

广州开发区总工会

高新技术产业开发区是科技资源的集聚地，也是创新成果的孵化器，在建设科技强国的进程中承担着重要的历史使命。高新区高科技企业云集、高素质职工众多，如何适应高新区企业、职工特点，科学并富有成效地开展工作，高标准地为广大企业职工提供精准周到的贴心服务，努力实现企业、职工互利双赢，是摆在各高新区工会组织面前非常现实而又紧迫的重要课题。

一、当前广州高新区发展新形势

广州开发区是全国首批国家级开发区，实行国家级经济技术开发区、高新技术产业开发区、出口加工区、保税区和中新广州知识城“五区合一”的管理体制。其中广州高新区是 1991 年成立的首批国家级高新区之一，多年来通过全面激活企业专利创造、提升创新发展的能力，实现快速发展，全区专利数量和质量不断提升。截至 2015 年底，高新区工业总产值历年累计达 27688.3 亿元。

（一）区内产业特点。高新技术产业发展迅猛，已迅速成为支柱产业。2015 年，区内工业产业排名第一的电子及通信设备制造业总量达 1824.6 亿元，占全市比重的 82.7%；排名第二的新材料技术应用产业总量达 1138.4 亿元，占全市比重的 57.9%；排名第四的新能源产业总量达 675.58 亿元，占全市比重的 90.6%。

（二）区内企业特点。高新技术企业发展尤为迅猛，知识产权成果数量飞速增长。目前，广州高新区拥有被国家认定为高新技术企业 956 家，上市企业 33 家。2015 年，专利申请量和授权量分别达到 9325 件和 5696 件，专利成果 90% 以上来源于企业。

（三）区内职工特点。一是高层次人才快速聚集。目前已吸引“两院”院士 33 名、中央“千人计划”人才 50 名和广东省创新科研团 16 个。二是海归多，学历高，流动性高，职工呈年轻化趋势。据统计，广州高新区企业新入职员工本科以上学历超过 54.2%。三是依法维权，自主意识强，文化多元，具有主人翁意识，参与企业管理意愿强烈，积极维护个人权益。

二、当前广州高新区工会工作面临的新挑战

这些新趋势、新特点、新形势，决定了新时期高新区工会工作亟待改革创新。

（一）高新区的快速发展对原有的工会服务管理体制提出了挑战。广州开发区总工会此前一直沿用 1985 年筹备成立时的服务管理模式，即企业工会、企业一线职工均由区总工会直接管理服务。过去园区企业少、职工人数不多，这种服务管理模式充分发挥了“短、平、快”的优点，为高新区工会工作的快速发展作出了积极的贡献。但随着高新区的急速扩张、高新产业的迅速发展，企业数量和职工人数呈现几何倍数增长，在开发区机构人员高度精简的情况下，这种服

务管理模式的局限性逐步呈现，已严重影响着工会组织管理效能的发挥。

（二）当前高新区企业和职工的发展特点对原有的工会工作重点、方式方法提出了挑战。高新区企业职工的特点鲜明，职工拥有更多机会接受高等教育，掌握系统的专业知识与技能，有较强的学习和创造能力，能为企业带来显著的效益；这些掌握高新技术职工的独特思维模式、价值观不断颠覆企业传统管理理念，也对新时期的工会工作提出了全新的挑战。这要求工会组织尽快调整服务管理机制，因势利导，转换服务职工方式，创新开展各项工作活动，尊重职工主体地位，重点推进提升工会管理的科学化、透明化、公平化、法制化和民主化水平。

（三）高新区职工的独特思维模式、文化多元性对原有的传统工会服务管理理念提出了挑战。改革开放大潮下，与时俱进、改革创新的时代特色让高新区汇集了大量背景各异、文化多元的高新技术人才和职工。职工多元化为企业的创新创造带来了积极的影响，但同时也对工会工作提出了新挑战、新要求。他们的价值观、人生观、世界观取向多元，思维活跃，个性化需求强烈，“春送岗位、夏送清凉、秋送助学、冬送温暖、常年送帮扶”等常态化服务活动无法适应职工需求多元化的新形势，工会文化建设也面临新挑战。

三、广州高新区工会创新职工服务模式的探索实践

习近平总书记在中央全面深化改革领导小组第十八次

会议上明确要求，工会等群团组织要增强自我革新的勇气，改革和改进机关机构设置、管理模式、运行机制。广州开发区总工会全面认真贯彻执行习近平总书记系列重要讲话精神和中央党的群团工作会议精神，在高新区的工运事业发展中，抓住机遇、深化改革，围绕打造“四型工会”，通过创新工会工作方式方法，建立区工会三级服务管理体制和借力“互联网+”平台等多项改革举措，满足高新区当前工会工作的现实需要，努力实现园区职工和企业共赢发展，助力高新区企业实现跨越式发展做了有益的探索和实践。

（一）创新工会服务管理模式，建立区工会三级管理体制

广州开发区总工会近年来根据区域和企业、职工的发展变化不断调整，创新职工服务管理模式。一是**建立区工会三级服务管理体制（区总工会—园区总工会—企业工会）**。今年5月，积极争取区党工委和各方面的支持，同意建立，在3个下属二级高新园区（中新广州知识城、生物岛和广州科学城）成立园区总工会，各园区总工会主席由园区管委会1名副职领导兼任，明确赋予负责服务管理园区500人以下中小微型企业工会各项工作职责，同时担负园区职工服务中心职责。二是**组建职业化工会工作者队伍**。区总工会通过面向社会返聘3名过去长期从事工会工作、有较好工会工作实践经验、熟悉园区情况的老同志担任园区总工会专职副主席，通过“社会化招聘、契约化管理、专业化培训、职业化发展”

方式，面向社会公开招聘 9 名大学本科以上文化程度、能力素质较强的工会组织员担任园区总工会专职工作人员。三是**工作经费向基层一线重点倾斜**。区总工会从 2013 年 8 月起每年从市总工会返还区总工会分成的工会经费税务代缴经费中向企业工会返还企业所缴工会经费总额 15%（企业工会经费达企业上缴工会经费总额的 75%），3 年累计返还企业工会经费达 8916.3 万元，有效地激发了企业工会活力。今年，区总工会又根据各园区不同情况，采取按园区所服务管理的企业上缴工会经费百分比或定额经费标准方式，划拨园区总工会所需工作经费，确保园区总工会按照职责积极开展工作需要。

（二）创新工会工作方法，推进“民主管理、人文关怀、救助维权”三位一体的制度化建设

注重做强基层、夯实基础，加强企业工会制度化建设，充分激发基层工会活力，不断增强各级工会组织的吸引力、凝聚力、战斗力。一是**夯实职工参与企业民主管理制度化建设**。为满足职工参与企业管理、自我实现的需求，指导大多数企业工会建立了一套完善的职工参与企业民主管理制度。如金发科技股份有限公司在董事监事会中工会选派了两名职工监事，全程参与公司重大决策，同时在全公司范围内围绕发展生产、确保完成生产任务、提高产品质量和经济效益方面推行合理化建议制度，积极为企业发展献计献策。近几年，共收到会员提出的合理化建议 2730 条，实施攻坚项目 7

个，累计为企业创造直接和间接收益超过 7000 万元。二是**巩固人文关怀制度化建设**。通过推荐优秀职工当选党代表、人大代表、区政协委员和行风政风评议员等制度，对职工进行政治关怀，引导他们参与社会管理；通过建立“两代表一委员”工作室制度和在金雁文化网站开设聊天室、金雁心语等栏目，对职工进行思想关怀，贴近他们的心灵距离；通过举办员工生日同乐会和各种文体活动，对职工进行精神关怀，丰富他们的文化生活；通过每年定期举办情缘交友、集体婚礼和异地务工人员子女夏令营等活动，对职工进行亲情关怀，解决他们的后顾之忧；通过每年举办各类技能培训、知识讲座和读书、征文、书画、摄影比赛等活动，对职工进行发展关怀，促进他们的成长进步。三是**完善职工救助维权制度建设**。注重结合区域实际，加强《广州开发区工会会员特殊困难补助规定》、《广州开发区在职工会会员关爱计划实施办法（暂行）》、《广州开发区总工会职工学历教育补助规定》等普惠性制度建设，建立完善的全区困难劳模、困难职工档案，运用市总“工会法律服务律师团队”为企业和职工提供服务周到的免费法律援助。

（三）创新工会工作思路和抓手，打造工运事业新平台

注重学习借鉴现代科学的服务管理理念，不断拓展工作思路，积极探索运用“互联网+”服务，打造各类工作新平台。一是**借力劳模宣传平台，助力企业产业创新**。在企业设立了 2 个市级“劳模创新工作室”，并予以专项工作经费支

持，通过大力弘扬劳模精神、“大国工匠”精神，进一步扩大劳模创新工作的影响力和辐射力，突出技术创新、科研创新、经营创新，引导职工投身大众创新，万众创业的时代大潮。推动企业节能增效、科技创新以及产业的转型升级，让职工群众学有榜样，赶有方向。二是借力各项主题活动平台，调动职工积极性。广泛组织职工特别是一线职工参加“践行新理念、建功‘十三五’劳动竞赛”以及“职工技能提升训练营”，鼓励职工岗位成才，积极参与创建“工人先锋号”、“技术能手”大赛、“企业最美员工”评选等品牌活动建设，激发职工的创造热情和创新活力，助力企业加快实现转型升级。三是借力“互联网+”平台，打造数字化工会。区总工会历来十分注重利用互联网技术开展工作，2006年就建立了区总工会门户网站，2011年又开设了国内首家新生代异地务工人员交互式信息平台“金雁文化网站”。今年根据新的形势和任务需要，又组织力量对上述两个网站功能进行全面更新整合，同时借助OA办公系统、微信等平台，及时发布各项相关政策，加强工作实时沟通交流，推进网上办公，不断提高工作效率，争取全面打通线上线下服务渠道，努力打造成职工喜爱的“网上职工之家”。

工运事业，贵在有为，贵在创新，贵在适应新形势和时代潮流的发展，这是我区工会30多年矢志不渝的追求。

（该文荣获2016年全国高新区工会工作理事会五届二次全体会议大会成果交流二等奖）

广州市工会职工服务站点建设

评估工作调研报告

广州市总工会生活保障部 陈国文

一、工会职工服务站点建设工作背景

市委、市政府《关于学习借鉴香港经验推进社会管理改革先行先试的意见》，预示着我市贯彻省委、省政府的要求，正式全面启动社会管理改革创新工作。市政府购买家庭综合服务项目由试点逐步全面推开，幸福社区创建、公益创投等社会管理改革领域的尝试和举措不断推出，我市已进入社会管理改革持续向更广泛的领域深化发展期。

市总工会在 2012 年启动了全市工会职工服务站点试点工作，2015 年市总工会又将工会职工服务站点建设列入了重点工作计划，开展了全市工会职工服务站点工作人员的业务培训，印发了《关于推进全市工会职工服务站点建设的指导意见》。为贯彻落实广东省总工会《关于成立工会职工服务中心的通知》（粤工总〔2012〕177 号）要求，有效检验和评价全市工会职工服务站点的建设成效，持续推动全市工会职工服务站点的健康发展，于 2015 年开展了广州市工会职工

服务示范站点和示范项目的评估工作。

二、评估工作基本情况

评估工作于 2015 年 10 月启动，市总工会印发了《广州市总工会关于 2015 年度全市职工服务站点年终评估工作的实施方案》，制定了示范服务站点和示范服务项目的评估标准和评估细则，评估工作至 11 月结束。分为自评和实地复评两个阶段，全市有 91 个服务站点参加了自评和网上公开投票评议，复评阶段组织了有专家团队参加分组实地考察评估，依据自评和网上投票的情况抽取了部分服务站点和服务项目进行实地考察复评。

最终确定了 10 个服务站点获得示范服务站点，5 个项目获得示范服务项目，5 人获得优秀领军人。名单如下：

（一）示范服务站点 10 个：

增城区工会职工服务中心

花都区工会职工服务中心

从化区明珠工业园工会职工服务站

从化区温泉镇工会职工服务站

广州市工会异地务工人员活动中心凤阳站

南沙海港集装箱码头有限公司工会职工服务站

新沙港务有限公司工会职工服务站

南沙区珠江街工友和谐家园

天河区棠下街工会职工服务站

天河区员村街工会职工服务站

（二）示范服务项目 5 个：

从化区交通系统工会职工服务站（职工文体活动项目）

天河区天河南街工会职工服务站（“云之家”项目）

天河区工会职工服务中心（困难帮扶项目）

海珠区南华西职工活动中心（“玫瑰之约”交友活动项目）

中船黄埔文冲船舶有限公司工会职工服务站（爱心志愿者服务项目）

（三）优秀领军人 5 名：

从化区交通系统工会职工服务站张健文

从化区工会职工服务中心彭旭华

南沙区太石社区工友和谐家园何柳香

新沙港务有限公司工会职工服务站许鸿

天河区工会职工服务中心邓莹昕

三、评估工作内容和具体情况分析

（一）评估内容

对示范服务站点的评估，从人员配备、硬件设施、制度建设、经费保障、档案管理、工作成效六个方面进行评估；对示范项目的评估，从项目人员配备、资源整合、运营管理、

档案管理、服务成效五个方面进行评估。设立了评分标准，以百分制评分。

（二）实地抽查评估站点及项目的情况

接受本次评估的申报示范服务站点 91 个，申报示范服务项目 18 个，抽选了部分候选示范服务站点和候选示范服务项目进行实地评估。具体情况如下：

实地考察评估服务站点基本情况

序号	站点名称	场地面积	工作人员数量	办公设施情况	服务设施情况
1	增城区工会职工服务中心	150 平方米	专职：3 人 兼职：2 人	独立使用办公室、电脑、热线电话、桌椅等办公设备；有工会职工服务站点牌子及功能标识	基本完善
2	花都区工会职工服务中心	100 平方米	专职：7 人	门面悬挂服务中心牌匾，室内墙壁悬挂服务中心各项功能标识，独立使用各项办公设备	基本完善
3	从化区明珠工业园工会职工服务站	600 平方米	专职：3 人 兼职：5 人	独立使用办公室、电脑、热线电话、桌椅等办公设备；有工会职工服务站点牌子及功能标识	劳动争议调解室、心理咨询室、娱乐活动室等多个功能室
4	从化区温泉镇工会职工服务站	550 平方米	专职：6 人 兼职：12 人 社工：3 人	独立使用办公室、电脑、热线电话、桌椅等办公设备；有工会职工服务站点牌子及功能标识	办公室、接访室、帮扶室、法律援助室、调解室、培训室、放映室、电脑室、档案室、健身室、棋牌室、职工书屋、心灵驿站、社工工作室、就业指导室、放松舒压室、工友美容室等功能科室
5	南沙海港集装箱码头有限公司工会职工服务站	400 平方米	专职：3 人 兼职：8 人	相关制度建设齐全，并配备空调、电脑等相关设备	活动室、阅览室、培训室、健身室、KTV 室
6	新沙港务有限公司工会职工服务站	1000 平方米	专职：2 人 兼职：10 人	独立使用办公室、电脑、热线电话、桌椅等办公设备，室内场所配空调；	“便民服务点”、“630”课堂、“康乐园”、多功能室（休闲学习）、协商调解室、教

				有工会职工服务站点牌子及功能标识	育培训室、健身房
7	南沙区珠江街工友和谐家园	400 平方米	专职：1 人 兼职：1 人 社工：1 人	独立使用办公室、电脑、热线电话、桌椅等办公设备，有工会职工服务站点牌子及功能标识	与家庭综合服务中心共有有关设施
8	天河区棠下街工会职工服务站	150 平方米	专职：2 人 兼职：1 人 社工：1 人	独立使用办公室、电脑、热线电话、桌椅等办公设备，有工会职工服务站点牌子及功能标识	与家庭综合服务中心共有有关设施
9	天河区员村街工会职工服务站	240 平方米	专职：4 人 社工：4 人	独立使用办公室、电脑、热线电话、桌椅等办公设备，有工会职工服务站点牌子及功能标识	职工书屋、健身区、电子阅览室、多功能室、法律咨询和心理咨询室以及户外职工小休站等
10	广州市工会异地务工人员活动中心凤阳站	300 平方米	专职：6 人 社工：5 人 街道工作人员：1 人	有电脑 6 台，打印、复印一体机 1 部，前台及办公室电话 2 部、空调、会议室、文件柜等，有统一牌子标识	办公及服务场馆有三层楼二、四楼层为站点服务场馆，三楼为项目人员办公场地

实地考察评估服务项目点基本情况

序号	站点项目名称	项目服务场地面积	配备人员数量	办公设施情况	服务设施情况
1	从化区交通系统工会职工服务站(职工文体活动项目)	2113.48 平方米	专职：4 人 兼职：4 人	独立使用办公室、电脑、热线电话、桌椅等办公设备；有统一的牌子标识、有各项健全的规章制度、管理制度上墙	职工服务站有办公室、职工书屋、劳动争议调解室、心理咨询室、培训室、会议室、文娱活动室、体育活动室、游泳池、篮球场、羽毛球场、饭堂、小休室等
2	天河区天河南街工会职工服务站（“云之家”项目）	180 平方米	专职：2 人 兼职：2 人 社工：10 人	独立使用办公室、电脑、热线电话、复印机、桌椅等办公设备，有工会职工服务站点牌子及功能标识	设 QQ 群、微信群、微电影、PPT、形式多样的网络信息化服务平台
3	天河区工会职工服务中心(困难帮扶项目)	40 平方米	专职：4 人 兼职：2 人 社工：2 人	独立使用办公室、电脑、热线电话、桌椅等办公设备，有工会职工服务站点牌子及功能标识	帮扶项目有广度、有深度
4	海珠区南华	80 平方米	专职：3 人	设置了办公室，并配备	设备上网、阅读、健身及聆

	西职工活动中心（“玫瑰之约”交友活动项目）		兼职：1人 社工：2人	电脑、电话、网线	心室等区域
5	中船黄埔文冲船舶有限公司工会职工服务站（爱心志愿者服务项目）	400 平方米	专职：1人 兼职：12人 社工：4人	独立使用办公室、电脑、热线电话、桌椅等办公设备；有工会职工服务站牌子及功能标识	开展多项志愿服务

四、服务站点建设的优势分析

综合评估工作的总体情况来看，我市工会职工服务站点的建设在以下方面呈现出一定的优势：

（一）上下重视，服务站点建设工作落实快。

市总工会十分重视全市工会职工服务站点的建设工作，于 2015 年 8 月开展了全市工会职工服务站点工作人员的业务培训，10 月又印发了《广州市总工会关于推进全市工会职工服务站点建设的指导意见》。各级工会极为重视，全市申报参加示范站点和示范项目评估的服务站点达到了 91 个，其中实地考察评估的 22 个候选的示范服务站点和示范项目，均全部落实了“人员、场地、经费和办公服务设施”，服务站点的落地和建设工作不仅进度快，而且有实效。

（二）服务有创新，服务站点服务拓展显成效。

尽管我市工会职工服务站点的建设工作才刚刚起步，但从评估的情况看，海珠、从化、南沙、天河等起步较早的区，服务在拓展中已有创新。如天河区天河南街工会职工服务站将互联网与工会职工服务相结合，通过“天河南街工会职工

服务站”QQ群、微信群、微电影、PPT、形式多样的网络信息化服务平台，为职工搭建起网络化的“云服务之家”，实现了服务推送的网络化和信息化，让工会职工服务变得更加快捷、方便；从化区工会职工服务站建设不仅起步早，基础好，场地等硬件设施支持给力，还探索建立了困难职工的临时性救助服务，其服务工作有亮点的职工服务站不少。如从化温泉镇工会职工服务站目前已建立困难职工档案 519 份，救助或慰问职工 146 人；组织职工体检 854 人；办理女职工医疗互助保险 3133 份；发放学历教育补助 57 人；该站不仅在困难职工的救助服务方面有声有色，而且建立了多达 16 支的职工文体协会，文体康乐活动亦形成组织化；不仅如此，从化区明珠工业园工会职工服务站不仅在困难职工服务方面做得好，而且在职工维权和劳资纠纷的调解方面做出了成效，服务站建成投入运营以来，共解决了 18 宗职工维权案件，涉案人数 360 人，协助职工追讨欠薪 346.6 万元。海珠区在推进的过程中，还探索试点了购买社工服务，凤阳站建在外来人口密集的街区，面向外来人口的服务取得了较好的成效；广州港集团、万宝集团等企业工会职工服务站颇具内在的企业资源整合优势，其服务能力和作用亦十分突出。

（三）服务对象满意度高，服务站点的服务工作得到认可。

从实际评估的 18 个候选的示范站点的满意度测评情况

来看，职工和企业对站点服务的平均满意度超过了 90%，职工和企业对 5 个服务项目的满意度超过了 95%，这充分说明我市工会职工服务站的工作，得到职工和企业的充分肯定，在局部的试点探索工作取得了较好的成效。

（四）日常运营有保障，服务站点的内部管理呈现规范化。

从实地评估的情况看，服务站点都实现了“人员、场地、经费和办公设施”的四个到位，日常工作和服务运营得到保障。有的还按照日常的业务工作实际，建立了工作制度和办事流程等，能分门别类地建立了诸如困难职工救助、文体活动、职工维权、劳资纠纷调解等规范的服务记录和档案资料。

（五）布局呈现网络化，服务站点的区域性社会影响力扩大。

从目前全市的情况看，从化区、天河区、海珠区、南沙区分别都建立了区、街镇、企业三级的工会职工服务站点布局，如从化区已建成立了 11 个工会职工服务站，海珠区建立了 38 个工会职工服务站，南沙区建立了 14 个工会职工服务站，天河区也建立了 22 个工会职工服务站，这些区的工会职工服务站一般都建在街道社区、企业和工业园区，形成了由点到面的网络化布局，以服务站点为平台的区域性服务覆盖面和影响力逐步扩大。

（六）推动了转型，工会组织的社会服务和社会治理能

力得到增强。

通过评估我们发现，目前的许多服务站点都建在了街道社区、企业，配备了许多服务的设施和设备，方便了职工群众。相较以往的工会组织，受限于场地、人力等不足，工会组织局限于行政化服务。有了服务站点平台，工会组织更易开展面向职工的文体、康乐、培训等，更能调动职工的社会参与，更易组织公益活动，一定程度上社会化服务，增强了工会组织参与社会服务和社会治理的能力。

五、服务站点建设工作改进方向及建议分析

我市服务站点的试点推进工作已呈现良好势头，从化区、海珠区、天河区、南沙区等地区先行先试，取得了较好成效，但未来仍有很大的提升和改善空间。

（一）服务站点项目化运营能力尚需提升，工作人员项目化服务运营的意识 and 能力有待提高。

（二）服务站点服务覆盖面和社会影响力仍需扩大，服务站点在职工维权、劳资纠纷调解、困难救助、就业帮扶等方面的服务作用发挥有限。

（三）服务站点的社会化服务功能需要继续强化，许多工会在服务充分发挥了自身优势和资源，但却没有充分发挥在地社区、企业、服务对象和其他社会组织的各类资源，在培育职工互助、志愿服务、慈善公益等方面的社会组织培育和服务方面的作用发挥有限，社会资源的整合能力和社会治

理参与的作用发挥仍需进一步强化。

（四）服务站点服务品牌打造工作需要加强，目前服务站点才刚刚建立，普遍对自身服务缺少长远发展的规划，对自身服务职工定位尚不够清晰，在服务品牌的打造方面亦缺少清晰的思路 and 方向。

（五）服务品质仍需继续提升，各项服务工作的规范、流程尚需继续优化，服务质素的内控机制不健全，服务的便捷性和信息化程度不高，对社会资源的整合利用不够，服务成效和美誉度亦需提高。

（该文入选《广东工运 2015 年度论文集》）

3. 广州市总工会女职工委员会关于生育政策调整后如何帮助青年职工解决生育后顾之忧的调研报告

广州市总工会女职工部 列雄红、蒋仁萍

2017 年 8 月，广州市总工会女职工委员会（以下简称“市总女职委”）在全市开展生育政策调整后如何帮助青年职工解决生育后顾之忧专题调研，现将调研情况报告如下：

一、基本情况

本次参与调研的系统 7 个，分别是海珠区、南沙区、花都区、从

化区等 4 个区总工会，广州无线电集团、广汽集团、供电局等 3 个产业工会；接受调研的单位共 12 家，其中国有企业 3 家，非公企业 5 家，事业单位 4 家。调研的形式有问卷和座谈两种，市总女职委先后到海珠区洋湾投资有限公司、广州菲尼克兹公司（南沙）、花都今仙电器有限公司、广州无线电集团、广汽本田汽车有限公司、广州供电局有限公司白云区分局等 6 个单位与该单位管理人员、工会干部进行了座谈。

本次调研共发放问卷 1193 份，收回 1193 份，问卷有效率 100%。职工年龄在 18-30 岁的 509 人，占参与调研总人数的 42.67%，31-40 岁的 684 人，占 57.33%；男性 375 人，占 31.43%，女性 818 人，占 68.57%。

二、调研情况分析

（一）青年职工在生育政策调整后的生育意愿、生育状况。

接受调研的 1193 名职工中，生育两个孩子或想生两个孩子的职工占 58.57%；生育了一个孩子或只想生一个孩子的职工占 38.64%。其中：没孩子，且不打算生孩子的有 34 人，占 2.85%；没孩子，打算生育一个孩子的有 134 人，占 11.23%；没孩子，打算生育两个孩子的有 101 人，占 8.47%；有一个孩子，不打算再生育的有 327 人，占 27.41%；有一个孩子，打算再生育一个孩子的有 337 人，占 28.25%；有两个及以上孩子的有 260 人，占 21.79%。

调研访谈发现一些有趣的现象。比如：

1. 青年职工生育孩子的意愿比较强烈。

以供电局为例，2014 年，该单位生育子女数 154 人；2015 年生育子女数 181 人，平均每月生育子女数 15 人。2016 年至今（19 个月）

生育子女数 619 人，平均每月生育子女数 32 人，与 2015 年相比每月出生增长 17 人，翻了一倍以上。

2.男职工生育两孩的意愿比女职工强烈一些。在没孩子的职工中，男职工选择生一个孩子的比例是两个孩子的三倍，但是在已有孩子的男职工中，打算再生第二个和已有两个孩子的男职工总数是有一个孩子且不打算再生第二个的男职工的三倍左右。女职工在没有生孩子之前，选择一个或两个孩子的意愿相当，生了一个孩子之后，算再生第二个和已有两个孩子的女职工总数是有一个孩子且不打算再生第二个的女职工的两倍左右。

3. 31-40 岁的职工比 18-30 岁的职工想生两个孩子的意愿强烈一些。31-40 岁的职工想生和有两个孩子的占 60.66%；18-30 岁的职工想生和有两个孩子的占 35.96%。70 后职工反映放开生二胎的时间有点太晚了，年龄大，生育能力也下降了。18-30 岁的职工意愿低，主要是考虑到养育成本。

4.有些单位统计还发现广州户籍员工多数有生育意愿并且部分已经孕育二胎，外地员工意愿较低。

（二）青年职工生育的后顾之忧较多，养育负担较重。

1.调研问卷反馈情况中，职工在生育孩子的问题上担心的方面由高到低依次是：①认为经济负担重的有 884 人，占 74.10%；②担心无人照料孩子的有 758 人，占 63.54%；③担心入学难的有 396 人，占 33.19%；④担心影响职业发展的有 304 人，占 25.48%；⑤担心 3 岁以上孩子入公立幼儿园难的有 289 人，占 24.22%；⑥担心 3 岁以下孩子入托难的有 146 人，占 12.24%；⑦担心家政服务不规范的有 83 人，占 6.96%；⑧认为还有其他的顾虑有 83 人，占 6.96%；⑨担

心被辞退的有 73 人，占 6.12%。

其中，18-30 岁的职工担心经济负担重的占 72.77%，担心无人照料孩子的占 57.45%；而 31-40 岁的职工担心无人照料孩子的占 71.06%，担心经济负担重的占 60.83%，这是职工在生育孩子问题上比较担心的两大主要问题。

2.职工认为生育孩子最主要的经济负担由高到低依次是：①认为奶粉尿裤等用品开销大的有 647 人，占 54.23%；②认为是学区房价位高的有 608 人，占 50.96%；③认为是私立幼儿园收费高的有 472 人，占 39.56%；④认为是公立幼儿园赞助费高的有 445 人，占 37.30%；⑤认为由于生育女方工资待遇降低的有 375 人，占 31.43%；⑥认为是家政服务收费高的有 221 人，占 18.52%；⑦认为还有其他的经济负担的有 147 人，占 12.32%。

其中，18-30 岁的职工认为生育孩子最主要的经济负担是奶粉尿裤等用品开销大，占 48.72%；而 31-40 岁的职工认为是学区房价位高，占 58.23%。

3.访谈中青年职工主要的后顾之忧为**一是**担心养育负担加重，住房、教育、医疗资源不能满足生育需求，包括从怀胎、生育、食物、衣物各项生活成本，和上幼儿园、小学、初中、高中、大学等这一系列教育成本。一些职工家庭需请保姆照看小孩（3 岁上幼儿园前）费用高，保姆费 5000 元-7000 元每月。**二是**担心单位人力资源不足，生育后法定假期可能没有办法实现。担心会影响女性职业发展，从怀孕开始到休完产假期间，容易错过转岗、晋升、换工作等机会。休完产假回归工作岗位后，又不能将重心全放在工作上，影响工作绩效。**三是**担心生活环境的影响、食品安全等问题。**四是**担心孩子教育和隔代

抚养的问题。孩子 2 岁前的照顾对于上班族女职工来说较劳累，以及对孩子学业、生活的辅导、教育付出的心力。有的由于夫妻都要上班，因此在小孩上学前需要父母帮忙抚养，在教育理念、方式等方面会存在分歧，造成一定困扰。有的职工担心孩子上学期间课后和寒暑假的看管问题。**五**是对现在的教育体制不够认同，认为小孩学习课程高、深、难，作业多，不利于小孩身体发育和健康成长。相对教育资源不均衡，孩子入学问题也是有所担忧的，想要获得比较好的教育资源还是要在地段比较好的地方有住房才可以解决，希望广州最新租售同权的新政策会有所好转。

（三）青年职工在生育政策调整后的意愿诉求情况。

1.公共配套服务基本情况和广州市职工对目前公共配套服务的了解情况。

有 315 名职工所在单位建立了孕妇休息室，占 26.40%；有 387 名职工所在单位建立了哺乳室，占 32.44%；有 38 名职工所在单位建立了托儿所（3 岁以下），占 3.19%；有 196 名职工所在单位建立了幼儿园（3 岁以上），占 16.43%；有 31 名职工所在单位建立了职工小学学龄子女放学后托管班，占 2.60%；有 30 名职工所在单位建立了职工小学学龄子女寒暑假托管班，占 2.51%；有 452 名职工所在单位都没有建立以上的机构、设施，占 37.89%；有 234 名职工不清楚单位是否建立了以上的机构、设施，占 19.61%。

有 153 名职工的居住地附近有公立托儿所（3 岁以下），占 12.82%；有 320 名职工的居住地附近有私立托儿所（3 岁以下），占 26.82%；有 463 名职工的居住地附近有公立幼儿园（3 岁以上），占 38.81%；有 642 名职工的居住地附近有私立幼儿园（3 岁以上），占 53.81%；

有 373 名职工的居住地附近有小学生放学后托管班，占 31.27%；有 259 名职工的居住地附近有小学生寒暑假托管班，占 21.71%；有 84 名职工的居住地附近没有以上机构、设施，占 7.04%；有 180 名职工不清楚居住地附近是否有以上机构、设施，占 15.09%。

有 181 名职工孩子所在小学设置了课后托管班，占 15.17%；有 464 名职工孩子所在小学没有设置课后托管班，占 38.89%；有 538 名职工不清楚孩子所在小学是否设置了课后托管班，占 45.10%。

有 73 名职工孩子所在小学设置了寒暑假托管班，占 6.12%；有 554 名职工孩子所在小学没有设置寒暑假托管班，占 46.44%；有 559 名职工不清楚孩子所在小学是否设置了寒暑假托管班，占 46.86%。

2.职工对生育政策调整后的意愿诉求主要体现在希望给予生育两孩家庭减税政策、提供更优质的义务教育资源、希望用人单位对生育职工提供平等的入职、培训和晋升机会、希望用人单位设置托管班等方面。

全面两孩政策下，职工对公共政策方面的诉求由高到低依次是：①有 829 人希望给予生育两孩家庭减税政策，占 69.49%；②有 766 人希望健全完善有利于生育女性平等就业和职业发展的法律法规，占 64.21%；③有 474 人希望延长男性陪护假，占 39.73%；④有 88 人希望在公共政策方面还能得到其他支持，占 7.38%。

职工对社会机构方面的托幼和学龄儿童托管诉求由高到低依次是：①有 813 人希望提供更优质的义务教育资源，占 68.15%；②有 737 人希望提供质量好且收费合理的幼儿园（3 岁以上），占 61.78%；③有 452 人希望提供质量好且收费合理的托儿所（3 岁以下），占 37.89%；④有 437 人希望提供质优价廉、规范安全的家政服务，占

36.63%；⑤有 297 人希望小学能设置学生课后托管班，占 24.90%；⑥有 192 人希望居住地附近设置小学生课后托管班，占 16.09%；⑦有 187 人希望小学能设置学生寒暑假托管班，占 15.67%；⑧有 158 人希望居住地附近设置小学生寒暑假托管班，占 13.24%；⑨有 63 人希望在公共服务方面还能得到其他支持，占 5.28%。

职工对用人单位支持生育两孩的意愿诉求由高到低依次是：①有 703 人希望用人单位为生育女职工提供平等的入职、培训和晋升机会，占 58.93%；②有 517 人希望用人单位设置职工小学学龄子女放学后托管班，占 43.34%；③有 470 人希望用人单位设置职工小学学龄子女寒暑假托管班，占 39.40%；④有 422 人希望用人单位建立幼儿园（3 岁以上），占 35.37%；⑤有 369 人希望用人单位建立托儿所（3 岁以下），占 30.93%；⑥有 330 人希望用人单位建立孕妇休息室、哺乳室，占 27.66%；⑦有 154 人希望用人单位为生育青年职工提供其他支持，占 12.91%。

3.青年员工访谈中的一些生育意愿诉求。

①希望有完善的公共配套设施，加强生育保障，在就医、公共交通、就业等方面开通生育绿色通道；增加公立幼儿园、学校、医院等配套设施，提供更优质的义务教育资源，学校推迟放学时间，实现教育资源均衡化；符合政策的青年职工给予适当的住房或生育补助。通过减税方式降低家庭养育成本，鼓励生育二孩。希望国家延长产假时间，恢复婚假奖励假。

②建立公立托管所，托管所师资力量齐全，收费合理。将私营、民营幼儿园逐渐转为公立幼儿园，能够得到系统监管，合理收费。各类启蒙班、兴趣班纳入托管所、幼儿园、学校，组织孩子系统学习，

并且延长幼儿园托管时间，确保年轻职工工作无后顾之忧。

③婴幼儿阶段需要双亲花费较多精力和时间，建议能考虑相应的补贴与假期（增加专门的护理补贴以及看护假）；成长过程中各个受教育阶段，也希望能适当给予补贴鼓励，例如公立幼儿园的学费减免以及私立幼儿园的学费补贴，中学阶段的教育补贴，以减小适龄职工教育孩子的压力，增加生育意愿。

④建议增加高龄产妇的检查项目，并适当提高报销比例，为青年职工开展生育保健培训和讲座，增设产后康复机构。

⑤对规模较大的企业，对员工子女在教育资源方面适当增加投入。

三、意见和建议

（一）希望工会向人大政协建言献策，推动政府制定更有利于全面两孩的政策。

1.对职业女性生育两孩，女职工在孕产期、就业与晋升等权利保障方面，希望国家能在这方面出台相关政策：如通过减税方式降低家庭成本，鼓励生育二孩，增加职工收入。

2.降低生育成本、提升医疗服务，希望广东省总工会推动省人社局、卫计委出台把女职工 80 天的奖励假工资纳入生育津贴支付范围，重新发放一次性分娩营养补助等政策。

3.推动建立一批质量好且收费合理的托儿所，建议学前教育能够纳入为义务教育或国家给予学前教育补贴，缓解上班族妈妈的后顾之忧。

4.提供优质的义务教育资源，增加外来务工人员子女上公办小学的指标，建立配套的上下学安全接送服务。

5.保障职工生育期间享受法定假期，希望延长产假时间，恢复婚假奖励假。

（二）工会和其他职能部门在社区、用人单位建立托幼托管机构。

1.设立课后和寒暑假社区（企业）托管班，就近托管，能让家长安心工作。

2.工会多开展一些亲子活动，营造一个和谐温馨的环境，促进孩子健康成长。

3.推动有条件的企事业单位优先开展妇幼保健、托幼等服务。

（三）加强维权监督工作，维护青年职工的合法权益。

1.保障职工在生育期间的合法权益，推动把 80 天的计划生育奖励假、15 天看护假等职工生育子女期间的工资由生育保险或公共财政资金支持。

2.就当前政策下，监督企事业单位执行生育假、生育奖励假规定，保障女职工的待遇不降低。

3.制订《广州市女职工生育假期待遇示意图》，加大力度宣传新的政策法规。

4.畅通建言渠道，以职工代表大会为抓手，保障企事业尤其是非公企业职工代表大会女代表比例与女职工比例相适应，使女职工能够合理表达及实现自己的诉求，落实女职工的知情权、参与权、表达权和监督权。

（四）探索对青年职工服务的新模式新做法。

1.借助市总 APP 和微信公众号，开拓母婴课程发布、线上报名、展示分享、微课堂等一体化“互动式平台”功能。

2.利用职工大学堂，多举办青年职工素质提升专题课程学习，加

强对青年职工的职业技能学习和培训。

3.对青年职工开展大病帮扶、心理咨询等关怀，针对产后抑郁等特殊时期容易出现的身心疾病进行针对性的指导和专业帮助。

4. 浅谈供给侧结构性改革对工会工作的挑战 and 对策

市总工会办公室王育南

经过改革开放 30 多年的飞速发展，中国不仅成为世界第二大经济体，而且进入了中等偏上收入国家行列。然而，新的问题随之而来，在长期形成的粗放式发展惯性作用下，一些重化工行业和一般制造业形成了严重的产能过剩，不仅加大了经济下行压力，而且成为突破“中等收入陷阱”过程中的重负。此外，在环境保护、资源节约、公共服务、社会公平等领域，也存在着很多短板。

世界各国的经济发展史证明，在从中等偏上收入国家向高收入国家迈进的时候，恰恰是产业结构变化最剧烈的时候。中国经济如今面临的最突出矛盾不是总量矛盾，而是结构问题，加强供给侧结构性改革恰逢其时，未来可以大有作为。

一、“供给侧结构性改革”的提出

在去年 11 月 10 日召开的中央财经领导小组第十一次会议上，习近平总书记强调，在适度扩大总需求的同时，着

力加强供给侧结构性改革，着力提高供给体系质量和效率，增强经济持续增长动力，推动我国社会生产力水平实现整体跃升。自去年 11 月份开始中央文件中频频出现的供给侧结构性改革已经成为引领我国“十三五”期间、甚至更长时间的重要宏观经济管理理念。中央经济工作会议明确了今年改革的 5 大任务：去产能、去库存、去杠杆、降低企业成本、补短板。在今年第十二届全国人民代表大会第四次会议,李克强总理做的政府工作报告中，明确提出要“加强供给侧结构性改革，增强持续增长动力”，“既做减法，又做加法，减少无效和低端供给，扩大有效和中高端供给，增加公共产品和公共服务供给，使供给和需求协同促进经济发展，提高全要素生产率，不断解放和发展社会生产力。”

二、什么是“供给侧结构性改革”

在经济学上，通过扩大投资、鼓励消费、增加出口等方式扩大需求，而拉动经济增长，属于需求侧管理。通过鼓励企业创新、促进淘汰落后、降低税费负担等方式，推动经济发展属于供给侧管理。

供给学派是上世纪 70 年代在美国兴起的一个经济学流派，强调经济的供给方面，认为生产的增长决定于劳动力和资本等生产要素的供给和有效利用。在供给学派基础上发展出新供给主义，主张通过放松供给约束，解除供给抑制，让新供给创造新需求，才能提升经济的潜在增长率。如果将需

求管理比喻为“西医”，新供给所强调的供给管理更像是“中医”。“西医”可以救急，但副作用大。中医疗法如文火慢煮，综合施治，需要把握火候，引出的味道也更浓。

供给侧结构性改革，是强调在供给角度实施结构优化、增加有效供给的中长期视野的宏观调控。未来我国推进新一轮经济改革，应从国际主流的需求管理“西医”方式，更自觉、更积极转向供给方面的改革创新，防止对“西医”过度依赖，采用“中医为主、西医配合”的供给管理与需求管理相结合的综合疗法。

三、“供给侧结构性改革”对工会工作的挑战

供给侧结构性改革体现在企业，具体是指产品的转换、科技含量的转变和提升、生产组织方式的转变、覆盖市场程度的转变、维护环境能力的转变等。这些转变最终都是要由企业的职工来落实和完成。所以，有境外媒体称“中国将迎接第二轮下岗高潮？”再加上，工会工作的方式、方法行政性很明显，未能满足职工群众的需求。因此，供给侧结构性改革给工会工作带来了新的挑战。

笔者认为，作为党和政府、职工的桥梁和纽带的工会组织，在这场供给侧结构性改革的攻坚战中，一定要有所作为。工会要充分发挥自身得天独厚的优势，做好职工的思想工作，引导职工、组织职工积极投身到这场改革的攻坚战中。

中年下岗武钢工人没脱工作服求职 现场



1. 2016 年 03 月 19 日,湖北省武汉市,武钢体育公园,2016 年普惠服务进企业暨助推武钢转型大展大型招聘会启动。



2.. “这衣服也不知道还能穿多久!”身穿武钢工作服,却不得不从一个招聘展台辗转 to 另一个,留下的背影饱含心酸也有无奈

四、工会应对“供给侧结构性改革”的对策

第一、工会工作的实际效果要“提供有效的供给满足职工优质需求”。工会干部从原来观念、工作方式、工作方法转变到职工（优质）的合理需求，如，去产能的企业就业岗位提供、在岗职工面临机器人岗位竞争的培训提高、两孩政策出台后，两孩母亲权益、岗位维护等，各级工会提供有效的（供给）服务。

第二，提高劳动竞赛广泛性、科技性和技能性。经济新常态下，工会组织的各种劳动竞赛不论从参与对象、组织形式和竞赛内容都要有所提高，从而为更多的职工搭建一个学习技术和切磋技艺的平台。提倡“工匠精神”，学习德国产业工人对技术精益求精，如，在汽车行业让“中国制造”逐步赶上“德国制造”水平。

第三，转变对职工的帮扶方式。在推进供给侧结构性调整的过程中，在眼下产能过剩的企业里，如，钢铁、煤炭、化工、船舶等行业，以资金和劳动密集型的钢铁行业为例，目前全国有钢铁生产企业 500 多家，其中民营钢企 400 多家，而绝大多数民企钢企产能均低于 300 万吨。另外，全国钢铁行业的产能利用率逐年下降，目前只有 70%左右，属于产能严重过剩。如果高能耗、低效率的钢铁企业被迫关停闭，职工再就业或安置问题将成为当地政府的一个重要现实挑战。这些企业一些职工会面临下岗或收入降低的情况，工会在对

他们物资帮扶的过程中，要注重对其进行技能的培训和文化素质综合能力的提升，以提高他们的再就业能力。如下岗分流政策，政府部门对每一个职工有一次免费培训机会。这时，企业的工会就要跟进，鼓励、督促分流的职工一要学一门技术；二要放低身段，不要挑剔，力争尽快再就业，增加收入。

第四，强化技能培训。在处置“僵尸企业”时，各级工会要与地方政府多沟通，尽可能多兼并重组、少破产清算，全力做好职工安置工作。通过与政府相关部门，如人力资源和社会保障设局、技工学校等联合，定期或不定期地举行大型培训活动、招聘会等，来不断提升职工一门或多门专业技能。同时，配合政府，拾遗补缺，尽快造就一支知识结构完善、专业技术娴熟，既有组织管理能力又有创造思维的技术工人队伍。

第五，强化正能量向职工队伍的传递和辐射。通过职工网、官方微信、上门演出、劳模宣传一条街等方式，弘扬工人阶级的伟大品格，叫响劳动最光荣，支持改革最光荣。同时，支持有能力、有一技之长的职工参与“大众创业、万众创新”，以增加收入。

（此文刊登在《广东工运》2016年第7期）