

# 工会周刊



责任编辑:王维视  
新闻热线:(010)84151645  
E-mail:grbgzhk@126.com

图说工会

## “两节”将至 职工福利怎么发?

近日,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于做好2019年元旦春节期间有关工作的通知》,要求组织好正常的党团、工会活动,保障干部职工按规定享有的正常福利待遇。

在全国总工会召开的2019年工会“两节”送温暖活动新闻发布会上,节日期间福利保障是广大职工普遍关心的问题。相关负责人明确,地方可以根据物价上涨情况,对福利标准适度增加。



### 哪些福利可以发?

全国总工会印发的《基层工会经费收支管理办法》,对于哪些福利可以发进行了明确。

根据《办法》,集体福利支出包括逢年过节和会员生日、婚丧嫁娶、退休离岗的慰问支出等,其中,基层工会逢年过节可以向全体会员发放节日慰问品。

节日慰问品原则上要符合中国传统节日习惯的用品和职工群众必需的生活用品等,基层工会可结合实际采取便捷灵活的发放方式。

### 多地上调福利标准

陕西:慰问品发放标准上限提高700元,增至2200元/年

北京:提高节日、春节联欢、生日慰问标准

节日慰问:由全年支出总额不高于当年本级工会经费预算支出的30%提高到50%。

春节联欢慰问:开展春节联欢会、茶话会时,可为全体参加人员发放人均150元参与奖。

会员生日慰问:为会员购买生日慰问品(或实物券)标准由200元提至300元。

福建:节日慰问品发放标准提高到1800元/年

部分地区职工节日慰问品标准

广东:不超过2500元/年  
湖南、四川、江西:不超过2100元/年  
湖北、辽宁:不超过1200元/年

策划:王维视 制图:肖婕妤

### 一周工报速读

长春市总  
全方位服务关爱女职工

2018年长春市总围绕维护女职工合法权益以及服务特殊时期女职工,主动“提素质”“重关爱”,举办“书香女职工”读书等活动,举办12次女职工综合素质培训活动,陆续在各县(市)区、开发区及女职工较集中的单位建立女职工心理健康工作室243个。

去年,长春市总共在3个区发放两万余册职业女性素质修养、女性健康教育等专业书籍和宣传手册。开展女职工维权工作,签订女职工权益保障专项集体合同,组织开展“女职工维权行动月”活动;新建12家“爱心妈咪小屋”,对每个“爱心妈咪小屋”给予1000元补贴。

(王诗月)

——摘自1月15日《劳动新闻》

宝鸡市总  
购买服务让工会工作“活起来”

“讲座让我受益匪浅。”日前,听完职工心理健康服务讲座后,职工许亚亚心里敞亮了许多,这是宝鸡市总2018年举办的第82场职工心理健康服务讲座进企业活动。近年来,宝鸡市总通过购买社会服务,不断提升服务职工的能力和水平。

据悉,宝鸡市总于2013年与宝鸡第一人才网签订合作协议,每年出资20万元由宝鸡第一人才网承办公6场招聘洽谈会。如今,宝鸡市总已与36个社会组织建立合作关系,购买服务项目涵盖技能人才培养、职工技术创新与交流、就业创业指导等方面。

(郭军 谢红江)

——摘自1月15日《陕西工人报》

(李丹青整理)

“机器换人”推动就业结构性变化,数字化、智能化、自动化技术人才短缺现象将加剧——

# “机器换人”,离不开人!

专家分析,具备编程、安装、操作、维护等应用设备技术的工程师,是未来智能制造业的热门岗位

本报记者 郑莉

偌大的车间里,狭长的生产线上,没有肩并肩站立的工人,取而代之的是高大的机械手臂,“他们”整齐划一,高速运转,在流水线上忙碌着,不出一丝差错——这样的场景在许多工厂已经成为现实。

2012年底,在浙江、江苏等省,机器人代替工人悄然上岗。之后,伴随各地支持性政策的出台,大量制造业企业开始对设备进行智能化、自动化升级,“机器换人”浪潮渐起。这种趋势也在就业群体中产生担忧:“机器换人”时代来了,会造就就业危机吗?

1月19日,中国劳动关系学院发布了《中国职工状况研究报告(2018)》(以下简称《研究报告》),对北京制造企业进行了深入调研。调研发现:人工智能技术深入推进,将增加“机器换人”对就业的负面影响,特别是具有一定专业技术的白领人员也受到了冲击。但与此同时,“机器换人”正在推动就业的结构性变化,数字化、智能化、自动化技术人才短缺现象将进一步加剧。

### 企业缘何青睐“机器人”

“机器换人”究竟对劳动就业产生何种影响?哪些岗位容易受到“机器换人”冲击?“机器换人”是否有助于改善就业质量?带着这些问题,《研究报告》课题组对北京6家企业进行了典型调研。

课题组选择的企业涵盖印刷、医疗器械、汽车、啤酒、家具、石化产品等6类制造业企业;企业

性质包括国有、民营、合资以及外资等企业,其中既有世界500强企业,也有国内行业领先企业或发展迅速的行业新秀。

调研发现,大部分企业在进行智能化改造、自动化升级过程中,被替代员工数量多为100人到200人。其中,国有企业考虑承担社会责任的因素,大多采取自然减员、内退、转岗、待岗等方式,解决被替代员工的就业问题,而民营、合资和外资企业则选择协商解除劳动合同。

《研究报告》显示,企业选择“机器换人”有三大原因:招工难;降低劳动强度,改善劳动条件;降低成本,提高效率,增强市场竞争力。

以印刷企业为例,属于劳动密集型,劳动强度大,工作时间长,许多职工每天工作时长超过10个小时,工资则属于日结制。因此,90后年轻人很少愿意进入这个行业,企业长期面临招工难、招工成本持续上升的压力。为此,企业最终选择购置数字化、自动化设备替代人工。

“现在工厂工作条件已经大为改善,几乎没有重体力工作了。”对于从事啤酒生产和石化产品制造的企业来说,“机器换人”的主要原因是降低职工劳动强度和职业伤害。如啤酒生产制造企业采用高度自动化设备,降低了洗瓶、灌装、码箱等工作的劳动强度,并通过验酒机降低了验酒师患眼疾的风险。

### “机器换人”加剧“就业极化”

“‘机器换人’不是简单把人换下,而是换上了更高技术水平的员工。”课题组认为。

课题组成员、中国劳动关系学院劳动关系系副

教授张艳华注意到,“机器换人”主要冲击的是程序性工作,对中间技能人员的替代最为严重,而对高技能人员及非程序性的低技能人员的需求则有所增加。“实际上,这种‘就业极化现象’在很多国家的劳动力市场已经出现。”

“容易被技术进步所替代的岗位有两个特点:一是低知识、低技能要求;二是高度程序化、高度重复和高度标准化。”《研究报告》显示,智能化、自动化、数字化技术对劳动力就业产生冲击的主要岗位,既有一线操作工,也有专业技术岗位。

6家被调研企业虽然从事行业不同,但几乎都表达了相同的强烈愿望:高技能人才需求大,但招不到人。

相关报道也显示,许多自动化制造企业引进了工业机器人设备,却因招不到工业机器人工程师来操作、编程及保养维修,只得让机器人空放在厂房里。有专家分析,具备编程、安装、操作、维护等一系列应用设备技术的应用工程师,是未来智能制造行业的热门岗位。

这一趋势在2018年夏季达沃斯论坛发布的《2018未来就业》报告中得到证实。该报告显示,自动化技术和智能科技的发展将取代7500万份工作。但随着公司重新规划机器与人类的分工,另有1.33亿份新工作将应运而生。

“从微观调研看,目前‘机器换人’并未造成大规模职工失业,但技术性失业,职工素质与岗位需求不匹配问题将日益凸显。”张艳华表示,新一轮的技术革新对劳动力市场产生了显著的结构性影响,一方面企业中普通劳动力不断被智能化、数字化、自动化的设备与机器人所替代,另一方面高级创新性技能人才青黄不接。

### 如何消除“机器换人”恐慌症

“高技能劳动者稀缺已成为我国制造业转型升级的最大难题之一。”课题组认为,今后“机器换人”的规模必将快速增长,但智能化的技术创造新部门、新行业、新职业存在一定滞后性,而适应新技术的高素质职工培养需要较长时间。

“机器换人”对职工就业的冲击需要政府部门、教育培训部门尽快采取应对措施。”对此,《研究报告》提出了四点建议:完善公共就业服务体系,促进劳动力就业;吸引民营企业进入职业技术培训市场,提高职业技能培训效果;完善社会保障制度,强化失业保险的兜底职责,降低技术性失业对劳动者的冲击;建立和完善企业融合机制,提高劳动力素质。

课题组认为,人力资源和社会保障部门可以从三方面完善服务职能。包括完善人工智能、数字化、机器人等技术相关就业岗位的市场供求信息发布;完善职业指导与咨询服务,帮助被机器替代的职工顺利实现再就业,并为拥有较高智能技术职工进行职业发展规划;通过对制造业人工智能领域的岗位技术需求进行调研,为急需技能进行培训。

“要应对技术升级对就业的冲击,提升劳动力素质是根本之策。”《研究报告》指出,提高劳动力素质需要企业与职业院校、机构的有效联合。建议吸引民营企业进入职业技术培训市场,并建立起企业与职业院校的沟通合作机制,在专业与课程设置、师资互派学习培养、职业院校学生赴企业实习实训等方面拓宽合作空间。“强化企业在高技能人才培养中的‘存在感’。”

## 会计人员增设正高级职称

本报讯(记者李丹青)人社部、财政部近日印发《关于深化会计人员职称制度改革的指导意见》,提出要完善会计人员职称层级,增设会计人员正高级职称。其中,初级职称只设助理级,高级职称分设副高级和正高级,形成初级、中级、高级层次清晰、相互衔接、体系完整的会计人员职称评价体系。

《意见》指出,要完善会计人员评价标准,突出评价会计人员职业道德,要求会计人员廉洁自律、不做假账,对学术不端、弄虚作假行为实行“一票否决”。充分体现会计人员职业特点,破除“四唯”倾向,注重评价会计人员能力素质和实际贡献,论文不作为会计人员职称评审的限制性条件,进一步淡化学历、奖项和任职年限要求。向优秀会计人员和艰苦边远地区会计人员倾斜,长期在艰苦边远地区工作的会计人员,适当放宽学历和科研能力要求。

“要创新评价机制,丰富评价方式,建立同行专家评审制度,科学界定、合理下放职称评审权限。”人社部有关负责人说,要探索建立会计与审计、经济等属性相近职称系列(专业)的衔接措施,财经领域职业资格考试的相同或相近科目实行互认互免。

## 青岛职业技能大赛高手对决

本报讯(记者杨明洁 实习生王璐)青岛市总工会、青岛市人社局等单位联合举办的青岛市第十五届职业技能大赛近日举办。大赛共设立33个赛区、68个竞赛工种,报名参赛人数达4.6万人,来自辽宁、陕西、湖南、广东、上海等地的数千名技能工人跨地区参赛。

发起于1990年,历经28年发展,青岛市职业技能大赛已成为全市技能劳动者、技能学习者同台竞技的盛会。大赛累计选拔推荐高技能人才约9万人,带动岗位练兵士兵近300万人次。

大赛对赛区承办比赛每项最高补贴3万元,这是青岛市首次对赛区承办职业技能大赛进行补贴。在选手奖励方面,继续设立10万元振超技能大奖,并将大奖数量扩大到3~5个,同时,对于每个职业(工种)前6名的,给予800元~10000元的奖励。

青岛市技师学院有关负责人告诉记者,在本次大赛中,学校的部分获奖选手被海湾集团等单位直接“抢走”,在学生中引发了参赛效应。

多职工点赞。

另外,为解决为环卫工人、外卖小哥、快递员、交警辅警、协管员等户外工作者饮水、休息等实际问题,奉贤区总工会大力开展“户外职工爱心接力站”创建工作,还在全区12个站点推出首批“爱心冰箱”,为户外职工提供冷饮。

### 用基层呼声校准工作方向

每周四是奉贤区总工会的“主席窗口接待日”。

一次,奉贤区总工会副主席吴永强“值日”时,一位职工来到接待窗口问:“我们算不算产业工人?工会对产业工人有什么帮助政策?”了解到该职工从外地来到奉贤,在一家外资机械制造企业做技术工人,几年来一直勤勤恳恳,但技术上少有提升。吴永强笑着说:“你是支持我们奉贤发展的顶梁柱啊,工会可惦记着你们呢。”他向这位工人详细介绍了奉贤区工会的产业工人技能提升“大礼包”。

新时代背景下,产业工人是推动经济社会发展的中坚力量。通过几次调研,奉贤区总工会对全区产业工人的生存状态、发展前景和所思所盼有了比较全面的了解。随后积极与相关部门协同合作,与科委、人社局等部门共同评选出首届“奉贤工匠”;与相关职能部门合作,广泛开展以“争当主力军建功新时代”为主题的群众性劳动竞赛活动等。

下一步还将设置专门场地,承接“公益乐学”项目和课程,提升职工综合素质、技能水平和创新能力。

## 深圳工会帮扶万名职工圆梦大学

本报记者 刘友婷 实习生范伟)深圳工会新时期产业工人队伍教育服务体系研讨会日前在深圳市职工继续教育学院举行。深圳市总工会与40余家企业代表和基层工会代表围绕做好新时期产业工人队伍教育服务体系建设开展交流,并对职工培训工作提出意见和建议。

宝安区总工会工作人员认为,“应鼓励企业建立金牌工人、首席员工等评优机制,在薪酬、福利、培训等方面向关键技术岗位技能人才倾斜。”富士康科技集团代表则建议,增加培训名额,增

设贴合企业需求的相关专业,如人工智能、大数据等智能制造相关专业。比亚迪公司代表认为,企业职工教育经费投入力度要加大,特别要对利用业余时间参加培训,主动提高技能素质的职工给予奖励。

“要创新培训的载体和手段,搭建更多的学习平台,扩大教育覆盖面。”深圳市总工会副主席冯艳玲提出,做好深圳工会新时期产业工人队伍教育服务体系建设,应加强学校与企业的沟通合作,更好地提高培训的有效性;同时要建设高素质的

师资队伍、提高培训质量,并推动形成有效的学员培训激励机制。

据了解,2008年以来,深圳市总“圆梦计划”已帮助11556名优秀农民工和困难职工获得公益性的高等学历教育学位,为2.3万余名基层职工和农民工提供免费的职业技能培训和中等职业教育,为2026家企业提供5200多场公益性素质教育讲座,受惠职工超过60万人次。此外,深圳市总开展的职业素质教育讲座、职工技能培训、企业班组长培训、家政培训等项目深受职工欢迎。

及多个符合区域特点的行业工会、楼宇工会等。

然而,在大调研过程中发现,仍然有部分“老大难”企业存在,这些企业规模大、组建难,而且外企居多,成为全区工会组建工作的“短板”。

为提高整体工作水平,陆建国带队来到典型“老大难”企业,实地听取企业在组建工会上存在的困难和顾虑,并将工会服务企业、服务职工的各项职能做了一一介绍。

面对未建会企业的“犹豫神色”,奉贤区总工会研究制定工作方案,并联合上海市总工会基层工作部共同发力,形成“条块结合、上下联动”的工作推进机制。通过各个击破法,很快在“老大难”企业中引发连锁反应,半年间,有36家“老大难”企业成功组建工会,各项工作也有条不紊地开展起来。

### 调研中摸准职工需求

工会福利到底应该发?这是不少职工常

上海奉贤区总深入基层一线调研,一批工作中的难点、痛点、堵点被解决——

# “没有终点的征程”

本报记者 钱培坚 本报通讯员 钱洁

自2018年上半年起,上海奉贤区总工会的四个调研小组深入基层一线,访民情、听民意、汇民智,累计走访企业事业单位、社会组织87家、村、居民1090户,收集问题78条、收集建议22条、解决问题60条。

这份带着温度的“成绩单”,是工会干部们用扎实的脚步丈量出来的。奉贤区人大常委会副主任、区总工会主席陆建国说:“大调研是一场没有终点的征程,需要工会不断倾听职工真实的呼声,不断寻找、剖析、解决问题,来满足职工实际需求,推动企业健康成长,助力区域高效发展。”

### 半年啃下36家“硬骨头”

为扩大工会工作覆盖面,增强工会组织凝聚力,近年来,奉贤区总不断探索突破工作难点。先后组建了上海首个商圈工会联合会、商会工会联合会以

有的疑问。面对职工的困惑,奉贤区总认识到,在主动关心职工、督促基层工会落实会员福利待遇等方面的工作还需要继续完善。

为此,奉贤区总工会党组书记、常务副主席张辉凤带队调研走访了多家委局和区属公司。座谈中,有工会干部谈到,如今职工对工会福利发放、活动开展等方面的要求越来越高,也时常为工会工作建言献策,但工会在吸纳整合职工需求后,往往因经费限制,只得做“低配”处理。

“只要是职工迫切需要又合法合规合理的,工会一定想方设法解决。”在随后的几次调研中,张辉凤就此事做了详细了解。回来后立刻召开班子会议专题研究,并召集财务、经审负责人多次走访区财政局、区审计局、区纪委等相关部门听取意见,争取政策与经费支持。1个月不到,区总研究制定完成并下发《奉贤区机关事业单位基层工会有关经费使用管理办法》,大幅度提高了工会经费标准,为满足职工日益增长的文化需求提供了保障,收获许多