

工会

周刊



责任编辑：罗娟
新闻热线：(010)84151054
E-mail:grbghzk@126.com



图说工会 集体协商要约知多少？

集体协商要约是集体协商主体的任何一方依法就签订集体合同相关事宜，以书面形式向对方提出进行集体协商要约的行为。

提出集体协商要约，是开展集体协商和签订集体合同的法定程序。

要约如何提出

提出方应向另一方提出书面的协商意向书，明确协商的时间、地点、内容等。

另一方接到协商意向书后，应于20日内予以书面答复。

企业工会提出协商要约有困难的或在其他特殊情况下，其上级工会可依法代替基层工会向企业提出协商要约。

工会提出协商要约后，企业方不按期回应或拒绝进行集体协商的，上级工会应依法下达“整改意见书”，提出整改建议；对逾期不改的企业，工会可提请劳动保障部门责令其改正，直至追究其行政或法律责任。

要约书包括哪些内容

协商的时间、协商的地点、协商的议题。

还应附有协商代表资格认定书。

“围绕劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的事项，确定集体协商要约行动的内容。”

根据实际情况，每年可确定1-2个要约协商主题，有重点、有目标地提出集体协商要约。

制图：肖婕妤 文字：王维砚

江西新干县

劳模工作室为企业创新增效

本报讯（记者卢翔）江西新干县加强劳模工作室建设，对“劳模创新工作室”实行动态管理，每3年为一个管理周期，对于考核不达标者，取消“劳模创新工作室”称号。系列举措有效激活了劳模创新工作室活力与创造力，其中，“唐勤根劳模工作室”成为企业创新增效的典型代表。

记者了解到，唐勤根是全国劳模、江西兰大化工有限公司总经理。他常说，创新工作室已成为企业正向激励、创新创效的“责任田”，员工素质提升、促进成才的“练兵场”。2015年9月，骨干成员周圣被评为江西省劳动模范。同一个工作室出现两名劳模，这在当地传为佳话，更进一步扩大了“劳模创新工作室”的影响力。

据了解，“唐勤根劳模工作室”从2014年4月成立以来，成员们以工作室为平台，积极组织开展各种技术管理创新，短短几个月，就形成了4项主要成果。其中“碱洗塔、排气洗涤塔及填料更新”等技术成果的运用，一举实现了连续生产运行60天的最长运行周期，节约了检修费用，直接创效70多万元；“浓酸罐及基座技术改造”及“钯触媒降温技术改造”等技术成果的运用，不仅保障了生产的安全稳定，更加延长了工艺设备的使用寿命，降低了生产成本，为公司节约了50多万元。

唐勤根介绍，目前，向80天生产周期进军的技术革新已经突破“瓶颈”，预计全年公司生产仅需检修5次，大大缩短检修时间，同时能大幅提升生产质量，由此全年创造的效益将达到770多万元。

学校工会连续7年开展“教代会工会课题研究与立项”实践活动，“将工会工作当做一门科学来对待，通过研究寻找其中的规律性内容，指导、改进工作，服务教职工”——

哈工大：工会科研让工作有高度显活力

本报记者 张世光

连续7年，哈尔滨工业大学（下称“哈工大”）工会一直在搞科研，科研的内容是工会工作。

发动基层工会和各学科的工会会员，用科学方法对工会工作进行调研、分析，继而用理论研究指导具体工作，哈工大工会不仅积累了工作经验，提升了工作实效，而且更好赢得了教职工的信赖。

用真招，设立研究项目发现问题

作为重点大学之一，哈工大的科研实力不可小觑。在教育部第三轮学科评估中，哈工大有10个一级学科排名位居全国前五。

工会工作能不能成为科研的对象？

从2010年以来，哈工大工会连续7年开展“教代会工会课题研究与立项”实践活动。

“将工会工作当做一个门类来对待，通过研究寻找其中的规律性内容，从而更好地指导、改进工作，服务广大教职工。”哈工大工会常务副主席张国宏告诉记者。

据介绍，每项研究活动均由1-5名工会会员提出课题申请，开展“认真分析当前及今后一个时期教代会和工会工作面临的新形势、新任务，找准教职工普遍关心的热点、难点问题，积极探索教代会和工会工作发展的新思路、新方法、新途径”的研究。

每一届研究活动开始之际，学校工会都要结合工会的重点工作，为参研人员提供“立项指南”。

翻看7届的立项（结题）成果，这些研究既有

着深刻的时代印记，更有着明确的现实观照。例如，“‘中国梦’视域下高校工会典型引路常态化的探讨和研究”“基于社交网络平台的高校工会创新工作路径研究”。而“加强我校基层工会组织活力的对策和建议”“哈工大二级教职工代表大会实施办法草案”等研究更是面向工会建设中的相关问题。

研究课题还直指学校和工会工作的现实需求。“如何提高青年职工的幸福感”“工会凝聚吸引高级知识分子的力量”“‘教代会’怎么开更有实效”……

7年来，共有千余人次参与了235项研究，涉及理论研究、调研报告、工作创新。

每个研究课题根据重要性、效果不同，可获得800元到2000元不等的项目经费资助，由学校工会老领导，现职宣传、纪检、教务等多单位、多学科11名专家组组成评审小组评定决定资助等级。

从第一届17个课题结题到第六届34个课题结题，大家的参与热情越来越高。

说真话，用科学方法分析问题

闫明星是哈工大校报的编辑，也是工会研究的积极分子。他用马斯洛的需求层次理论建立了哈工大工会特色服务工作体系。

“通过运用社会学理论模型对工会工作分析研究，可以知道工作如何开展更精准有效。”

哈工大是一所综合性大学，这为工会工作研究和改善提供了丰厚的多学科学术支撑，研究也呈现出不同学科甚至交叉学科运用的特点，极大地丰富了指导工会工作的手段方式。

像利用“BSC考核法”（平衡积分卡）定位二级教代会制度管理的原因和路径；以抽样调查方式，分析学校青年教职工生活状况，并在统计分析过程中引入“独立样本T检验”“单因素方差分析”“个人属性标量与生活状况及指标变量的相关分析”等科学手段；通过“品管圈”（指在同一个工作场所的工作人员通过分工合作和品质管理的方式解决工作创造中遇到的问题，进而提高其整体工作成绩）活动改善校工会工作方法，提高职工满意度，等等。

张国宏拿着一份立项通知和一份结题通知给记者讲解道，每个课题的开题、结项都要有背景介绍、研究方法、参考文献、经费使用情况、相关文章发表情况等与正规科研一样的信息填报。与此同时，针对理论研究、调研报告、工作创新3个模块的不同研究，工会还提出了“提供调研相关原始资料（调查问卷、访谈提纲等）”“至少组织或参与两次与立项课题相关的活动”等佐证材料的要求。

连续7年的打磨，研究不断细化纵深。高校工会工作的主线——教代会是其中一例。翻阅7届研究成果，从“二级教代会建设理论与实践创新”，到“哈工大二级教职工代表大会实施办法草案”的课题，教代会的研究课题又演变至“构建教代会法制体系建设”“教代会提案流程的创新与实践”“高校二级教代会存在的问题与对策研究”等。

讲真情，凝聚人心解决问题

“理论研究指导具体工作，最终让工会工作受欢迎，工会组织更有活力和凝聚力。”

张贺是计算机学院的工会干部，多年来，她组

织、参加了很多文体活动。

在开展《高校教职工文体活动开展的途径研究——以哈尔滨工业大学教职工文体活动为例》研究中，张贺总结发现，“教职工文体活动覆盖面不够广泛，更加有效凝聚教职员、动员教职员参加文体活动的新途径、新方法有待于进一步探索。”今年，张贺建议学院邀请威海、深圳分校区的计算机学院老师来主校参加已经举办了十届的、以学院创始人名字命名的“光熙杯篮球赛”。常年在分校工作的老师回到主校后非常高兴，“感受到了家的温暖。”张贺说。

大多数的研究课题都是紧密围绕教职工的实时需求开展。来自图书馆的任俊霞通过承担“基于图书馆视角下的高校工会信息服务创新研究”提出，将图书馆参考咨询业务与工会组织深入基层、人脉广泛的特点进行嫁接，变等用户上门为上门为用户服务，将专利查询工作送到繁忙的专家教授身边，赢得了好评。

研究广泛覆盖到全校各个层面的教职员。“高校青年教职工激励机制研究”“哈工大女教职工现状及需求的调研分析”“哈工大教职工健康状况调研”等从各个角度、各个方面关注着职工的现状与需求。

近年来，工会科研还将视角放到了一些新情况和新问题上。“我校在岗非在编工会会员基本状况调研”“增强高校编制外人员参与工会活动主动性与积极性的建议”等课题，不但扩大了科研的视野，而且科研的内容也越来越具贴近性和服务性。

“将关注的触角延伸到了每一个工大人的身上。工会‘娘家人’要温暖每个人的心，把每个人的力量都凝聚起来，为学校的发展做出贡献。”张国宏说。

体性，影响了创新成果广泛推广。

高校工会会员受教育层次高，学术研究能力强，发动高级知识分子会员运用学术手段研究工会工作，打破了工会工作多用经验和估计的思维定势，用科研和计算精准了解职工需求，进而针对性地创新服务手段，并且通过研究固化创新成果，不失为一种可以把工会工作从经验化模式化向精细化纵深推进的大胆实践。从这一点上说，哈工大的实践具有鲜活的模本价值。

善用科学的“他山之石”，提高对新时期工会工作规律的把握，更精准当好劳动关系矛盾的化解人、职工合理诉求的代言人、生活困难的帮扶人、合法权益的维护人，才能更好实现工会创新服务职工的最终目标。

工事公议

工会创新需要科学的“他山之石”

罗娟

工会工作要创新，可犯愁的是，新从哪里来？

“创新”概念可追溯到1912年美国经济学家熊彼特的《经济发展概论》，书中提出创新即“生产要素的重新组合”。哈工大工会用高校擅长的科研手段来认识高校职工群体需求的特点，针对性地创新工会工作方法，并形成理论性的总结，是将科学研究的“他山之石”引入工会工作，产生了一种工作方法的“新组合”，是一种创新。

夏送清凉，金秋助学……工会工作有很多常规

动作、品牌活动，服务职工之时也造成了一些工会组织和工会干部满足于“照旧”，不愿再投入精力研究新情况新问题——当前，互联网成为职工生活、学习、工作中不可或缺的平台，工会工作如何应对；分享经济盛行，新职业群体尤其是高知识高技能人才不断涌现，工会工作还存在“盲区”和“飞地”……

因此，针对7.1亿网民，各级工会打造“指尖上的职工之家”，职工轻点手机，工会活动、权益维护、服务项目等尽收眼底；应对新经济体制职工群体对工会维权的需求，上海南京路工会有了服务白领职工的“中央厨房”，等等。

从这些创新实例，我们看到，职工在哪里，工会就

在哪里，职工的需求在哪里，工会的创新就在哪里。工会工作创新，源于服务职工的顺势而为，是强化工会自身建设、更好地联系服务职工群众的内在要求。

实事求是地说，当下，劳动关系的多样性，职工需求表现出多层次和对工会组织多样化的期待，迫切需要工会“新起来、活起来”，实现更加有效的组织和管理，提供更加专业的服务和更精准的支持。当下，部分工会工作尚缺乏科学的手段，一些做法还多源于经验，多数还是从小部分群体出发，显得还不够精细精准；还有一些工会工作形成了很好成果，却缺乏科学总结。因此，工会创新大多流于一地一事一策，缺乏系统性和整



工地上的集体婚礼

6月16日，新人们在地铁工地的吊车上合影留念。

当日，中铁十六局集团在江苏常州地铁项目部为工地上8对新人举行集体婚礼。据了解，这16位新人中有14位都是该工地的员工，他们选择用这种特别的方式走进婚姻的殿堂。

陈晖 摄（新华社发）

资讯

青海

上调最低工资标准

本报讯（记者邢生祥）近期，青海省决定从2017年5月1日起调整全省最低工资标准。这是青海是第9次提高最低工资标准，在原有的基础上统一平均增加240元，增幅为19%。

结合青海各地经济社会发展、职工平均工资、城镇居民人均消费支出水平等变动情况，月最低工资标准由现行的西宁市、海东市1250元/月人，海南州、海北州、黄南州1260元/月人，海西州、果洛州、玉树州1270元/月人，全省统一调整为1500元/月人。

另外，最低工资标准适用于西宁市、海东市12.7元/时人，海南州、海北州、黄南州12.8元/时人，海西州、果洛州、玉树州12.9元/时人，全省统一调整为15.2元/时人。

据了解，最低工资标准适用于青海境内的企业、民办非企业单位、有雇工的个体工商户和与之形成劳动关系的劳动者；国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者。月最低工资标准适用于全日制劳动者，小时最低工资标准适用于非全日制劳动者。

贴心服务送到职工手中

——威海市环翠区总服务职工二三事

本报记者 杨明清

本报通讯员 夏丽萍

“当你感到压力时，应该正确面对它、接受它，合理管理情绪、释放压力……”日前，国家三级心理咨询师赵唯富正在为威海环翠区的100多名工会干部和职工讲解情绪管理的方法。

该区工会坚持把保障服务职工工作做实做细，把工会的真情贴心送到职工手中。

去年10月，环翠区“免费培训促就业”行动启动，以职业工业校为平台，采取合作办学模式，投入专项经费，主要针对下岗失业人员、困难职工及其子女和农民工三个群体开设月嫂、厨师、电工等培训班，免费为有需求的职工群体进行有针对性的技能培训，全年培训人数达到500多人次。

该区工会还以区职工服务中心为龙头，镇街服务站为骨干，社区（企业）服务点为基础建立困难职

工三级帮扶体系，形成资金帮扶、物资帮扶、就业帮扶、助学帮扶、医疗帮扶、法律援助的“五帮扶一援助”新模式。2016年共投入帮扶资金54万余元，帮扶困难职工及其子女2395名。举办“困难人员就业专场”招聘会，提供就业岗位800多个，1400多人入职，达成就业意向500余个。

“小小的会员卡能在购物、买药等方面享受很多优惠。”工会会员李雪妮拿到会员卡时开心地说。去年，该区工会推出“征集工会会员特约服务商家”活动，通过层层考察，共有16家单位、企业签约成为工会会员服务普惠商家。工会会员凭会员卡，可享受到打折及费用减免等优惠政策。如今，在环翠区，工会会员卡使用率非常高。

在环翠区，仅2016年，该区医疗互助保障项目共有25477人参保，辅助医疗互助保障项目有8658人参保，全年受理职工住院医疗互助保障项目理赔案1195份，理赔金额171.31万元；辅助医疗互助保障项目理赔案889份，理赔金额46.67万元。

厦门一家企业工会激励职工快乐工作、健康生活

职工减肥成功可获奖金

本报记者 吴铎思 本报通讯员 李心

在厦门，有一家企业工会提出，“职工减肥成功可获现金奖励”。这一激励职工快乐工作、健康生活的举措，甚至吸引了不少企业外职工的称赞，纷纷表示“别人家企业的好”！

这家企业就是厦门翔邦高分子科技有限公司。据该公司工会主席揭金德介绍，企业十分重视激励和保障职工快乐工作、健康生活。工会发现，职工很多有减肥的愿望和决心，去年，在工会的争取下，企业拿出一部分奖金奖励保持身体健康的职工。工会根据BMI值测算出每名员工的标准体重，依此给每个人设定健康“小目标”，有的人需要减重，有的人则要保持体重。如果第二年体检显示“小目标”达成，职工将得到数千元不等的奖励。

去年一年共有16人参加该项目，其中14人达

标，得到数百至3000元不等的现金奖励。公司一位副总经理堪称其中的“减肥明星”。此前，他体重最高时达107公斤，在这项健康工作奖励活动启动后，他每天坚持快走3公里，现在减到68公斤左右。采访中，记者见到了这位“励志哥”健康前后反差巨大的照片，他说将继续保持健身习惯，保持好的体魄，更好工作。他的令人惊喜的变化为同事树立了健康生活工作的信心，今年参加该项目的职工已达到43人。

揭金德介绍说，为了促进职工和企业的共同发展，公司工会在企业管理层的支持下，和人事行政部门合作，开展了多项措施激励职工。比如，由公司出资，在公司内部创立“普英大学”，提供新训练、技能提升训练、管理层训练、专案训练、非正式组织等5套课程。从2014年至今，已有155人参加学习，既满足了职工的学习需求，更为公司搭建了人才成长的梯子。

“职工的成长和企业的发展是互有帮助的，这也是企业工会工作重要内容。”揭金德说。