

深山里,给你一个温暖的“家”

——山西焦煤集团公司工会依靠职工共襄和谐纪事

光明 丁静涛/图文

在中国的经济地图上,有一片“煤海”叫山西,在山西苍茫的煤海上,有一艘“煤炭航母”叫山西焦煤集团。

在山西地图上,横跨中部26个县区有一条“焦煤经济带”,分布着山西焦煤集团的几大主力企业——西山煤电、霍州煤电、汾西矿业、华晋焦煤、山西焦化。它们井田相连、矿区相邻、装备相似,形成了在省内地域最大、资源分布最广、经营实体最多的工业带。而且随着山西省煤炭资源整合力度加大,这一支“航母编队”仍在扩大之中。

集团公司的企业介绍中有这样一段文字:山西焦煤集团有限责任公司是国务院规划的全国13个大型煤炭基地之一,是全国最大的炼焦煤生产企业和炼焦煤市场的主供应商。公司现有四个煤炭子公司,一个煤化工子公司;拥有煤炭销售总公司、国际贸易公司、投资公司等;此外还拥有西山煤电和山西焦化两个A股上市公司。公司现有28座生产矿井,24座洗煤厂、2个焦化园区、1个大型中煤坑口电厂和5个煤矸石综合利用电厂。截至2008年底,职工总人数16万,企业资产总额825亿元。

每天24小时内有10多万职工战斗在生产一线,每年有近亿吨的煤炭产出和700多亿元的销售收入。这支庞大的舰队,正在一条名为“科学发展”的航道上航行。为了保证航行的顺利、旅程的和谐,山西焦煤集团各级工会组织,正团结动员10多万名“水手”齐心协力,同舟共济,展开一幅共建和谐的动人画卷。

“六大工程” 共襄和谐

工会的基本职责是什么?维权;维权的基本内涵是什么?生存权和发展权。具体到企业,就体现为企业的发展壮大和职工收入的增长提高。这一个浅显的道理要落到实处,需要上上下下、方方面面的共同努力。

今年以来,在世界金融危机的风暴中,山西焦煤的干部职工再一次体会到了企业这艘“航母”的抗风浪能力。这一体会最直观的表现是工资收入的增长,2008年职工的工资表上,比上年有了近30%的增长。去年,企业在每月减少销售收入2.5亿元的情况下,山西焦煤为职工逆市加薪,一年增加支出17亿元。在一些企业大量裁员的背景下,他们还扩招了5000多名员工,其中包括农民工2000余名。

企业经营有盈亏,职工利益没商量。这是山西焦煤的一贯做法。8年来,山西焦煤集团在岗职工人均收入每年以12%的幅度递增。由过去的“1234步走”(在最不景气的阶段,井下一线工人收入只有1000元,地面职工和干部最高400元,最低只有200元)发展到了如今的同行业“小康”水平,职工生活环境也在不断改善,去年底,棚户区改造完成了250万平方米。

职工是企业的根,企业是职工的“家”,这是山西焦煤集团各级工会组织的共识。近年来,他们强力实施“六大工程”,大力建



山西焦煤董事长、党委书记白培中在井口看望慰问一线职工

工会进一步创新农工、临时工等多种用工方式职工的入会办法和途径,不断提高职工入会意识。目前,山西焦煤共有农民工22945人,入会率达到99.5%。

山西焦煤工会适应工作形势需要,创新工会工作机制,不断加强基层工会干部的培训教育,注重培养、选拔基层工会干部,拓宽和改进基层工会干部来源渠道,把年轻

发展所带来的员工技术基础薄弱与装备现代化程度的反差,山西焦煤工会把实施职工“素质工程”付诸日常的“建家”工作中,建立和完善了提高职工技能素质的“六项机制”。包括职工培训机制、技能大赛机制、技能鉴定机制、技术推广机制、表彰激励机制、监督保障机制。首届技能运动会在2002年召开时,安排了52个井下主要工种;第二届技能运动会安排100个工种;第三届后逐步由集团公司延伸至子公司。2006年~2009年,汾西矿业每年都组织超过100个工种的技能大赛。至今,集团公司已举办了五届职工技能运动会。由此形成了年年出现的“百个工种大比武,十万职工争状元”的热潮。

自2003年建立健全职工素质工程六项机制以来,山西焦煤各子公司、各单位加大学习、培训、考核、奖励力度,创建了近万个“学习型”组织,极大地推动了“学习型”组织的创建工作。六年来,山西焦煤共有30万余人次参加了技能大赛活动。先后荣获“国家技能人才培训突出贡献奖”、“全国煤炭系统职工素质工程示范基地”、“山西省新世纪职工素质工程示范单位”等称号,涌现出了中华技能大奖获得者栗俊平、全国职工技术创新成果三等奖获得者伏军、全国技术能手张华滨、翟胜利、王乃旺等一大批技术创新带头人。

截至今年上半年,山西焦煤共发放各类救助基金5791.96万元,有2974户困难家庭因此脱贫解困,有2158名困难职工的孩子因此步入了大、中专学校的大门。

山西焦煤工会每年制定下发《“安康杯”竞赛活动安排意见》,对活动目标、活动内容、活动方式、工作措施、检查评比、表彰奖励等做出具体规定。汾西矿业在下属各单位提出任务、目标的同时,每月召开一次工会主席安全例会,安排当月安全工作;每年对群监网员、女工协管员进行一次培训;每季对群众安全工作考核评比、排名排队,做到月有考核、季有排名、年有表彰。基层煤矿安全群众监督员、群监网员每年制止“三违”近千人次,汇报事故隐患和职业危害近8万条。

山西焦煤工会把激发职工自主创新的活动作为重点工作,大规模开展技术创新、管理创新、岗位创新立功竞赛活动,最大限度地开发职工的智力和潜能。从2002年至今,山西焦煤及各子公司征集、总结技术成果达1400多项,其中有25项获国家专利,36项被中国能源化学工会评为职工技

术创新和合理化建议成果,职工小改小革成果3200多项,创造了良好的经济效益和社会效益。

西山煤电职工伏军、李学勤等同志在学习先进技术、先进操作法的基础上,积极参与竞赛活动,勇于探索,苦心钻研,学以致用,将新技术应用到生产过程中,发明了新成果,获得了国家“实用型”专利,分别创造或节省资金1000万元以上。

霍州煤电每年都要对技术创新、管理创新、党建和企业文化及精神文明创新的典型进行广泛的推广和大力表彰。几年来,共计表彰技术创新项目254个,管理创新项目166个,党建、精神文明、企业文化建设创新项目51个,技术工人标兵10人,优秀技术工人125人,营造了一个鼓励和倡导技术创新、管理创新的浓厚氛围,促使技术创新、管理创新成为广大职工的自觉行动和内在要求。

为了弘扬劳模精神,山西焦煤工会建立健全劳模档案资料,慰问救济离退休劳模和生活困难劳模,广泛开展劳模宣传教育活动。2006年10月,召开了首届劳模表彰大会。2007年5月1日,对省级以上劳动模范和山西焦煤特级劳动模范进行了慰问。山西焦煤对获得全国劳模、全国五一劳动奖章的同志,每人奖励晋升二级工资,奖励一次性荣誉金1万元,每月享受荣誉津贴120元,一次性注入补充养老保险金2万元。通过各种形式弘扬劳模精神,山西焦煤涌现出的以栗俊平、党素珍、张华滨、李勤生等同志为代表的一批模范群体在企业和社会产生了广泛的影响。

山西焦煤工会每年都要对技术创新、管理创新、党建和企业文化及精神文明创新的典型进行广泛的推广和大力表彰。几年来,共计表彰技术创新项目254个,管理创新项目166个,党建、精神文明、企业文化建设创新项目51个,技术工人标兵10人,优秀技术工人125人,营造了一个鼓励和倡导技术创新、管理创新的浓厚氛围,促使技术创新、管理创新成为广大职工的自觉行动和内在要求。

人在上,是为企; 人为本,企之道

中国的汉字中,往往蕴藏着极为丰富而深刻的信息量,例如“企”字的头上是个“人”,这被山西焦煤集团工会主席邓保平解释为“人在上,是为企。这个字告诉我们,要想做好一个企业,必须以人为本。”

马克思说:“不论生产的社会形式如何,劳动者和生产资料始终是生产的因素。凡要进行生产,就必须使它们结合起来。”企业的本质,其实是员工和设备的结合体。当前管理学界进一步认为,一个好的企业,首先是优秀员工组成的有绩效的团队。如何组织员工产生绩效,靠的是凝聚力和向心力。

以人为本的人,具体到企业就是全体职工;以人为本的本,具体到企业就是全体职工的根本利益。实现好、维护好、发展好职工的根本利益,是企业一切工作的出发点和落脚点,也是工会组织的神圣职责。

这一问题在山西焦煤集团,尤其显得现实而迫切。

众所周知,我国的煤炭资源赋存决定了开采环境。山西焦煤和全国几乎所有的煤炭企业一样,发展面临着地理环境的局限。他们所有的矿区都分布于山区,发展环境差、安全压力大。职工的工作场所不仅在偏远的深山,还在深山的地层深处。这种环境下,如何保证职工的物质生活和精神需求,成为企业党政和工会组织面临的重要课题。

“奉献社会,造福职工”是山西焦煤的企业宗旨。职工所需,就是工会所急,发展为了职工,发展依靠职工,发展成果由职工共享。在这一宗旨下,山西焦煤各级工会组织以“三个代表”重要思想和科学发展观为指导,坚持“组织起来,切实维权”的工作方针,在集团党委和上级工会的领导下,围绕中心,服务大局,努力扩大覆盖面,增强凝聚力,激发生命力,提高创造力,在促进企业发展、维护职工权益、团结职工队伍、维护矿区稳定等方面发挥了重要作用。在大山深处,给10多万名企业职工营造了一个温暖的“家”。

根据企业用工方式的变化,山西焦煤



女工家属在井口开展“送温暖、喝安全”活动

设“职工之家”,为建设和谐企业,应对市场挑战做出了积极的贡献。

2003年,山西焦煤党委召开基层工会主席直选试点工作,形成一套较为完善的工作制度和体系。在试点成功的基础上,2007年,山西焦煤党委召开基层工会主席直选工作推进会,全面铺开基层工会主席直选工作。自2007年起,凡工会主席空缺或任期届满的区(科、车间)、队级工会,都要积极稳妥地推行工会主席直选工作,至2009年底,所有区(科、车间)、队级工会将完成直选工作。这一做法进一步推进了工会民主政治建设,激发了基层工会组织的活力,增强了工会组织的凝聚力。

山西焦煤集团成立以来,各相关企业加大工会组织的覆盖面,建立起了纵向到底、横向到边的工会组织网络体系,实现了“经济组织建设到哪里,工会组织就延伸到哪里”,确保了组织不断线、会员不流失。目前,山西焦煤共有8个子公司工会和1个机关工会,矿(厂、处)级工会83个,区(科、车间)级工会1256个,工会小组4498个;工会专兼职工干部2018人,其中专职工会干部786人;会员人数165572人,职工入会率98%。

根据企业用工方式的变化,山西焦煤

“建家”就是建“队伍”。针对企业快速

实施“阳光工程” 创建民主之家

山西焦煤工会非常注重维护职工群众的民主参与、民主管理、民主监督等权益,集团公司及各子公司坚持把职代会民主评议工作与组织人事部门日常考察相结合,坚持同级职代会评议同级领导干部,同步实施,严格进行。几年来,通过民主评议和日常工作考核,有32名中层干部走上了子公司级领导岗位,有295名副处级干部提拔为正处级,有615名科级干部提拔到副处级岗位,有18名领导干部解聘为一般干部,增强了民主管理工作的实效。

山西焦煤建立了职工代表竞选制度、职工代表津贴制度和职工代表述职评议制度,通过竞选给职工以充分的民主权利选好自己的代言人,同时也将职工代表履行职责、参政议政、发挥作用置于群众监督之下,进一步增强了职工代表履行职责的自觉性和责任感。实施“三项制度”以来,当选的职工代表每人每月享受50元的津贴,同

山西焦煤建立了职工代表竞选制度、职工代表津贴制度和职工代表述职评议制度,通过竞选给职工以充分的民主权利选好自己的代言人,同时也将职工代表履行职责、参政议政、发挥作用置于群众监督之下,进一步增强了职工代表履行职责的自觉性和责任感。实施“三项制度”以来,当选的职工代表每人每月享受50元的津贴,同

山西焦煤建立了职工代表竞选制度、职工代表津贴制度和职工代表述职评议制度,通过竞选给职工以充分的民主权利选好自己的代言人,同时也将职工代表履行职责、参政议政、发挥作用置于群众监督之下,进一步增强了职工代表履行职责的自觉性和责任感。实施“三项制度”以来,当选的职工代表每人每月享受50元的津贴,同

山西焦煤建立了职工代表竞选制度、职工代表津贴制度和职工代表述职评议制度,通过竞选给职工以充分的民主权利选好自己的代言人,同时也将职工代表履行职责、参政议政、发挥作用置于群众监督之下,进一步增强了职工代表履行职责的自觉性和责任感。实施“三项制度”以来,当选的职工代表每人每月享受50元的津贴,同

山西焦煤建立了职工代表竞选制度、职工代表津贴制度和职工代表述职评议制度,通过竞选给职工以充分的民主权利选好自己的代言人,同时也将职工代表履行职责、参政议政、发挥作用置于群众监督之下,进一步增强了职工代表履行职责的自觉性和责任感。实施“三项制度”以来,当选的职工代表每人每月享受50元的津贴,同

山西焦煤建立了职工代表竞选制度、职工代表津贴制度和职工代表述职评议制度,通过竞选给职工以充分的民主权利选好自己的代言人,同时也将职工代表履行职责、参政议政、发挥作用置于群众监督之下,进一步增强了职工代表履行职责的自觉性和责任感。实施“三项制度”以来,当选的职工代表每人每月享受50元的津贴,同

山西焦煤建立了职工代表竞选制度、职工代表津贴制度和职工代表述职评议制度,通过竞选给职工以充分的民主权利选好自己的代言人,同时也将职工代表履行职责、参政议政、发挥作用置于群众监督之下,进一步增强了职工代表履行职责的自觉性和责任感。实施“三项制度”以来,当选的职工代表每人每月享受50元的津贴,同

山西焦煤建立了职工代表竞选制度、职工代表津贴制度和职工代表述职评议制度,通过竞选给职工以充分的民主权利选好自己的代言人,同时也将职工代表履行职责、参政议政、发挥作用置于群众监督之下,进一步增强了职工代表履行职责的自觉性和责任感。实施“三项制度”以来,当选的职工代表每人每月享受50元的津贴,同



集体合同平等协商会



召开三届一次职代会



推进基层工会主席直选工作现场会

山西焦煤集团公司恭贺《工人日报》创刊60周年