



一路作为 一路歌

——山西兰花集团工会5年工作掠影

□本报通讯员 郭成文 本报记者 刘建林

5年，在历史长河里，也许就是一朵浪花，但对兰花集团工会人来说，这5年，却非同寻常，历经一路风雨，一路坎坷，一路拼搏，兰花工会人却牢记职责，不辱使命，始终不渝地追逐着发展、和谐的梦想，憧憬，向往着崇高和辉煌！春华秋实，当今天迎来“全国模范职工之家”以及一连串崇高荣誉时，兰花工会人分享的不仅仅是激情和喜悦，还有登高望远、挑战未来的正能量！

2008年以来，兰花集团工会认真贯彻“组织起来，切实维权”的指导方针，坚持以科学发展观为统领，以建设“四型工会”（学习型、维权型、服务型、活力型）为主攻目标，紧紧围绕企业文化科学发展、和谐发展中心，全面履行工会职能，突出维权，追求卓越，一路拼搏，一路作为，谱写了一曲奉献之歌。

推进技术创新，促进经济发展取得新业绩

创新是企业发展的灵魂，也是工会工作的根本所在。企业的发展必须靠人才来支撑，职工技术创新活动要靠全体职工的积极参与。5年来，全会上下着眼于兰花集团企业发展的中心任务，拓宽思路，创新载体，增强实效，在全集团广大职工中深入开展，“当好主力军，和谐促跨越”为主题的建功立业活动。

大力推进技术创新，进一步提升职工自主创新能力。紧紧围绕企业发展规划和经营目标，组织开展群众性的劳动竞赛、技术改造、技术协作、合理化建议和成果展示等群众技术创新和创建“工人先锋号”等活动，吸引2.1万余人次参加，共提出合理化建议1800余条，创造价值近亿元。选树市级“工人先



合起来，切实发挥其在安全生产中的积极作用。以建立井口群众安全工作站为载体，加强群监网员工作，为企业安全生产构筑起第二道防线。按照上级工会要求，公司所属各矿积极筹建井口群众安全工作站，设立了固定的场所，配足了专职人员，网员队伍也得到了充实和加强。5年来，所属各矿群监网员认真履行职责，提出安全合理化建议共计3400余条。坚持每年对群监网工作进行总结表彰，对优秀群监网员给予相应的奖励。各级工会女组织还积极组织开展了安全协保活动，签订《夫妻联保安全责任书》，把安全工作触角延伸到了职工家中。在各年度“安全活动月”期



锋号”18个，省级“工人先锋号”7个，国家级“工人先锋号”3个，创新成果173项。

在竞赛劳动竞赛和技术大赛中，兰花集团工会结合实际，因企制宜，注重实效。在一批新建企业针对青年职工多，工作经验缺乏，遇到突发情况临场应变能力差的特点，合理引导，“量身定做”大赛方案。在化肥化工企业积极组织开展以“稳质量、提产量、节能降耗促发展”为主题的劳动竞赛和技术攻关活动，组织征集职工合理化建议1300条，创造“五小”成果50余项，直接经济效益4000余万元，为企业效益提升释放出巨大的“正能量”。在所属煤化工企业组织开展合理化建议和技术改进活动，通过对煤化工公司气化车间锅炉进行4项技改，使单炉发气量较技改前提高了2000立方米/小时；组织工程技术人员对田悦公司脱硫系统过滤机进行技术攻关，一次试机成功。不仅提高了清液质量，而且可以作为贫液再次复用，减少了脱硫剂消耗，极大地提高了工作效率。

在创建“工人先锋号”活动中，他们瞄准打造一流团队，引导职工弘扬工人阶级的伟大品格、提升科（队）、车间管理水平。以推行学习“白周班组管理法”为抓手，加强班组安全文化建设，强化一线教育管理。通过严密组织、跟踪考核，加大奖惩力度，使竞赛活动搞得有声有色，卓有成效。在“安康杯”竞赛中，注重发挥职代会的监督作用，将职工代表巡视、群众安全监督工作与竞赛活动有机结合，



强化维权职责，维护职工权益得到新加强

兰花集团工会健全完善维权机制，突出平等协商和职代会重点，规范操作，源头维护，促进了企业可持续发展和职工队伍的稳定。首先，他们将平等协商集体合同工作确定为“一把手工程”，强化协商指导，加强学习培训，建立实名制登记备案，动态管理电子档案、年度跟踪考核制度。为使平等协商、集体合同制度得以有效落实，真正从源头维护职工经济权益，他们有目的地安排各级工会干部和参与协商的职工代表到中国劳动关系学院和山西省总工会干部学校进行专门学习或参加省总组织的专题培训，提升了工会干部和参与谈判职工代表的业务素质，很好地消除了工资协商中工会干部和职工代表“不会谈”、“不能谈”、“不敢谈”的瓶颈制约，确保了平等协商工作的顺利推进。其次，在提升职代会运行质量上动真格，见实效。一是坚持召开职代会向上级工会报告制度，严把代表产生、代表培训、会议程序、审议内容的审核关，坚持“五个注重”（注重代表产生的广泛性和民主性、注重职工提案的采纳率和时效性、注重程序和规范的可行性、注重区别职代会和会员代表大会的履职、注重新三年和老三会议事程序的衔接），坚持在成立工会的同时建立职代会、厂务公开制度，确保了职代会制度的顺利推进。

二是注重抓好代表提案的落实和办理。优化了提案办理流程，办理单位将落实情况告之提案职工代表，大大提升了代表提案的办理力度，受到职工代表的一致好评。三是以落实《民主管理规定》为契机，进一步规范职代会的各项制度。四是星级职代会创建基础更加扎实。截至目前，兰花集团已有省、市四星



间，为一二线职工发放慰问品，送上了公司党政的关怀与问候。

提升文化品位，职工素质教育取得新进展

转型跨越发展对职工队伍的素质提出了新的更高的要求。兰花集团以社会主义核心价值观体系建设为主线，以提高广大职工的科学文化素质和技能技术素质为基础，积极探索新思路新方法，全力推进职工素质工程建设，培育奋发向上的职工文化、企业文化。

5年来，兰花集团与大专院校合作，就近开展在职大专学历教育，还挑选非煤化专业优秀本科生在中国矿业大学等院校接受全日制学历教育，大力培训煤炭、化工等主要技术岗位员工，总计参加学习的职工人数达到1300余人，挑选有培养前途的青年技术骨干送相关大专院校进行脱产强化学习。公司鼓励青年员工积极参加各类函授学习和自学考试，自学成才。截至目前，已有近百余名职工参加MBA学习班学习结业，有2500余名职工取得大专以上学历。

深入开展“创建学习型组织、争做知识型员工”活动，让职工在岗位上成才，在发展中成长。一是充分发挥职工培训中心优势，有计划、有规模地培训各类工种和专业技术人员。5年来，公司培训中心举办各类业务培训班350余

级以上职代会23家。

关心关注民生，和谐企业创建迈出新步伐

5年来，兰花集团工会积极为职工办实事，解难事。每年筹措资金对贫特困职工进行救助和慰问。在晋城市率先建立职工大病医疗互助制度，5年共救助患大病职工1491人次，支付补偿金额570余万元，确保了患大病职工不因病致贫或因病返贫，受到了广大职工的一致拥护；两节“送温暖”期间，累计慰问困难职工4929人次，慰问金额337.39万元；坚持开展“金秋助学”活动，5年来共资助困难职工子女400余人，助学金额130万元。在子女就业方面，一是源头参与，在制定职工子女招工条件时，向困难职工倾斜，二是参与职工子女招工报名的资格审查，三是对从报名到录用的全过程实行公示，全程接受群众监督。5年来，共安排2000余名职工子女在公司实现就业。此外，努力改善职工文化设施，集团工会每两年举办一次文艺汇演，每两年举办一次职工体育运动会，重大节日坚持举办形式多样的文体活动，暑期开展精彩纷呈的消夏广场文化活动，极大地丰富了职工业余文化生活，创造了平安、祥和、欢乐、喜庆的良好氛围。目前，集团工会成立了文学书画、羽毛球、篮球、门球、乒乓球、棋牌、自行车等7个文体协会，为丰富职工文化生活提供了很好的平台。2010年5月，总队参加了晋城市首届职工合唱艺术节，取得了第一名的好成绩。集团工会女工委组队参加山西省女职工全健排舞大赛荣获金奖。在今年国庆节前刚刚结束的晋城市首届矿工才艺大赛上，集团进入决赛人数占全市煤矿职工总数的三分之一，并且摘取个人第一名的好成绩。

5年来，兰花集团工会倾全会之力，大力开展构建和谐劳动关系企业活动。

一是坚持规范用工，完善长效工作机制，促进劳动关系协调发展。以建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的新型劳动关系为重点，正确处理共建与共享的关系、安全与生产的关系、劳动争议调解与维护职工合法权益的关系。坚持对劳动关系状况进行动态分析，明确不同阶段的工作重点，使劳动关系协调工作取得新发展、新成效。全集团《劳动合同》签约率、职代会建制率、《集体合同》签约率均达到100%。集体合同整体履行情况良好，集体合同检查、监督、报告、责任追究制度健全并得到认真落实。

二是注重制度规范，健全工作机制，构建稳定发展的良好环境。首先，完善了《职代会代表大会制度》和《职代会评估制度》，进一步规范了职代会工作程序。其次，注重内容延伸，保障职工权益。从职工群众比较关注、反映比较多的热点、难点、疑点问题入手，将企务公开的内容向职工工资、奖金分配、保险福利、劳动保护、工程项目招投标、大宗物质采购等领域延伸，做到企务公开与民主政治建设相结合，与维护职工权益相结合、与落实主人翁地位相结合。与加强企业党风廉政建设和领导班子建设相结合，与规范企业内部管理机制、促进企业发展相结合。再次，注重职工参与，力求公开实效。做到公开内容让职工讨论决定，公开过程让职工参与监督，公开结果让职工畅所欲言，从根本上维护了职工的政治权益，为构建和谐劳动关系奠定了良好基础。

三是强化保障工作，兑现劳保政策。严格执行职工有关劳动保护规定，集团工会定期组织职工代表专题巡视，确保各项劳保措施落实到位。坚持每年签订《工资集体合同》和《劳动安全卫生专项集体合同》，每两年签订《女职工权益保护专项集体合同》，使职工社会保障和福利待遇及特殊劳动保护待遇等权利依法落实。定期为职工发放劳保用品，建立了职工定期健康检查制度，并为特殊工种职工进行了多项身体健康检查。为女职工购买特病保险，并按时发放女职工卫生费，切实维护了女职工的权益。开展女职工素质提升、建功立业工程，坚持每年举办女职工保健知识讲座，提高了女职工对自身生理和身心的保护、防范意识。公司成立了劳动争议调解领导小

组，配齐了工作人员，对发现的矛盾和问题及时进行化解，保证了职工队伍的稳定。多年来，兰花集团全体员工工资都能按月足额发放，“五险一金”都能按时足额缴纳，无拖欠和克扣工资行为。连续多年被劳动和社会保障部门评为先进单位。他们认真执行工资指导线和劳动力市场指导价位制度，在工资分配集体协商基础上，建立了职工工资正常增长机制，切实保障了员工工资收入随着企业经济效益增长而同步增长。坚决贯彻“安全第一、预防为主”的方针，层层签订了安全生产责任状，举办了“安全规程”培训班，有效地提高了员工的保安意识。坚持改善职工生产和生活条件，为职工创造了舒适卫生的工作环境。如今，冬送温暖、夏送清凉、金秋助学、大病医疗互助已成为兰花集团工会的品牌和形象标志，深受广大职工的好评。2011年11月，在山西省创建劳动关系和谐企业表彰会上，兰花集团被表彰为“模范劳动关系和谐企业”，同时被山西省劳动竞赛委员会授予山西省“五一劳动奖章”。

夯实组织基础，工会自身建设实现新发展

衡量一级工会组织工作水平的一个重要标准，就是看有没有科学完备、行之有效的管理制度。5年来，兰花集团工会不断健全各项工



作制度，用制度规范行为，有力地促进了工会工作的开展。

坚持加强作风建设，面对公司规模逐年扩张，基层单位不断增加，人手少、头绪多等实际情况，探索行之有效的工作方法，挤时间到基层调查研究，了解和接近广大职工，及时了解实际情况，指导基层工作，帮助他们破解难题。先后实行基层工会月报制度和重大事项报告制度，及早掌握基层工会工作动态和关系职工切身利益和企业稳定等重大事项。5年来，针对兰花集团新建企业多、整合煤矿多、体制多元化、工会组建任务繁重的实际情况，多次深入基层对工会的组建进行分门别类指导，力求先组建、后规范、力保工会组建工作按时、按质、按规定完成任务。2009



理先进单位”、“全国工会系统普法先进单位”、“山西省基层工会工作标兵单位”、“山西省厂务公开先进单位”、“山西省平等协商集体合同工作先进单位”、“山西省工会法律工作先进单位”、“山西省先进女职工组织”。2010年4月，集团工会被全国总工会授予“模范职工之家”荣誉称号。

5年，风雨无阻，5年，创新发展，“合力向上，奋进不息”的企业精神始终激励着兰花集团工会一班人。未来的发展道路也绝不会平坦，兰花集团工会人将一如既往地把“责任”两个大字写在天地间！

向往幸福，怀揣梦想，铁肩担责，拥抱明天，兰花集团工会人再一次整装出发！