

热烈祝贺中华全国总工会成立90周年

“让职工体面劳动是每一个企业责任”

——中国平煤神马集团工会用“感恩文化”构筑企业正能量

□余嘉熙 肖成胜 乔明翰

平顶山是一个因煤而建、依煤而兴的城市。2008年，同处平顶山市的两个中国500强企业——原平煤集团和原神马集团实施战略重组，成立中国平煤神马集团。

7年来，中国平煤神马集团由大到强，实现资产总额、营业收入“双千亿”的跨越；打造出全球最完整的煤基尼龙化工产业链；与40多个世界500强企业和跨国集团建立战略合作关系……这主要得益于他们感恩型企业的创建。感恩助企业和员工成长，育思凝聚企业发展力量。2007年以来，集团大力倡导“感恩、善念、包容、快乐”理念，历经感恩理念宣贯、感恩教育实践、培育感恩文化及建设感恩文化4个阶段，形成了具有鲜明时代特色的感恩文化体系，成为推动集团科学、安全、稳定发展的重要原动力。

感恩职工：点滴中体现关爱

大爱无疆谋福祉，殷殷关怀暖心田。集团把为职工办实事、做好事，作为对职工最大的感恩之举，大到薪金福利，小到洗澡吃饭，集团领导都考虑的无微不至。

谈起告别棚户区，终于住进了宽敞明亮的职工小区，和煤矿打了整整26年的交道，老矿工张自林一脸激动：“我把自己的一辈子都献给了矿区，一个值！”

多年来，告别低矮潮湿的棚户区，住上宽敞明亮的新楼房，是像张自林这样矿工的最大的心愿。

作为全国较早建设棚户区改造的企业，企业充分利用国家棚改政策，投入61.5亿元，建设职工生活小区92个，建设面积近500万平方米，开工面积居全省首位，一举让6万多户居民享受到棚户区改造的“温暖阳光”。

针对为企业作出突出贡献的劳动模范，企业还专门建设了全国规模最大的工人劳模小区，由11栋高层住宅和配套商业、幼儿园、



改造后的棚户区

社区服务中心等组成，总建筑面积23万平方米，1500多名劳动模范从中直接受益。

而遍布各个职工小区的社区卫生服务站，使职工小病不出小区就能得到医治。综合服务大厅则让大家下班后能就近缴纳水电费，同时不断改善职工食堂、澡堂的服务质量，服务档次，做到了饭菜品种特色化、多样化，热水24小时不间断供应。

与此同时，坚持让职工分享企业发展成果，建立了职工工资正常增长机制，签订了工资专项集体合同，落实了职工年休假，每年组织万名职工疗休养。

针对困难职工，企业还构筑了日常救助、节日救助、特贫帮扶、子女助学、大病救助、大病保险、小额借款、心理帮扶8道帮扶防线，形成了以帮扶资金、特贫基金、助学基金、大病保险基金为主，以“温暖基金”、“阳光基金”、“互助济难基金”等多种基金为辅，自上而下、纵横交织、互为补充的困难帮扶资金保障体系，在煤炭行业经济下行，企业资金极其紧张的情况下，集团在保证职工工资正常发放的情况下，千方百计做到了“三不欠”。

而这一切，都得益于领导视职工为第一牵挂的感恩之举。

中国平煤神马集团董事长、党委书记梁铁山说，在经济发展的同时，每年为职工办一些实实在在的事情，真正让大家更体面、更有尊严、更加幸福地生活，是每一名领导的责任。



签订集体合同

感恩企业：工作中竭诚奉献

“矿上不仅资助我顺利完成了大学和研究生学业，矿工会领导还经常通过QQ对我嘘寒问暖，让我深受感动。”中国平煤神马集团一矿困难职工子女刘栋林研究生毕业后，毅然回到了给他温暖、培育他成才的一矿，成为了该矿综采四队的一名职工。

在中国平煤神马集团，不仅是刘栋林这样的“工二代”有归属感，放弃白领工作岗位，来到800米深井下一线的12名大学生，同样把做好本职工作作为回报企业的最好方式。

这个全国首个大学生采煤班，成功驾驭了首套国产自动化综采设备，为煤炭企业提供了转变发展鲜活的样本，全国工人先锋号等一系列桂冠接踵而至。

走进总占地面积5000平方米中国平煤神马集团工人技术创新园，琳琅满目的一线工人创新成果会让你应接不暇。

被誉为“矿山发明家”的十矿掘进二队验收员张玉伟发明的防突钻机除尘器，得到很多前来参观学习的专家和工友的赞誉。

在中国平煤神马集团，像张玉伟这样的技术能手，一旦被评为首席技能大师、首席技师或首席技工，工资分别按上年度在岗职工平均工资的5倍、3倍、2倍发放，而在技能大赛获得名

次，最高奖励3万元，最低奖励也有5000元。

“企业一路培养了我，又给了我发展的空间和平台，不干出成绩怎么好意思。”张玉伟是这样说的，也是这样做的。在小小的掘进舞台上，用自己的刷子防倒器、快速挂钩器、激光器万向平台等18项创新成果，解决了一个个制约井下生产的难题，提高了工效，降低了职工劳动强度，为企业节省了大量开支。而他本人也先后荣获集团“十佳感恩之星”、劳动模范等荣誉。

“企业有号召，职工有回应。”像张玉伟一样，正是怀揣着这种朴素的感恩意识，职工学技术的热情被全面激发，每年产生上千项“五小”创新成果，直接创造经济效益上亿元，打造出了“时时创新，天天有成果，月月有活动，季度有交流”的生动局面。他们把对企业的感恩转化为报效企业的远大志向，在各个岗位上奉献着青春和智慧。涌现出张伟、韦汝勤、周先锋、白国周等一大批享誉全国的技术人才，形成了以白国周班管理法、六矿大学生“四高”采煤班、四矿掘进一队“1636”区队建设模式和天宏焦化公司“三组联动”（班组、党小组、工会小组）为引领的、“点线面”相结合的基层典型示范体系。

相互感恩：职工、企业、社会形成“朋友圈”

在2012年的感动中国的矿工颁奖典礼上，一位名叫王菊红的女矿工感染了所有人，她的名字也随之传遍神州大地。

作为十二矿一名普通女工，王菊红本身患有小儿麻痹症，儿子一出生就是脑瘫，丈夫几年前又患上了恶性脑瘤。

面对命运的不公，王菊红自学康复按摩知识，十几年如一日的，精心照料丈夫，接送孩子，但她从没有耽误过自己的工作。她说：“企业和工友们已经照顾我太多了，做好本职工作，是我对大家最好的回报！”

八矿救护技师胡家华也是企业“十佳模范感恩之星”。几十年间，他用勤劳的双手和滚烫的孝心，尽心地赡养着8位老人，诠释着大义至孝的深刻含义。

一句句感人肺腑的话语，一件件感动人心的故事，恰恰来源于企业对于感恩教育“十年如一日”的坚持。

在中国平煤神马集团，每年都要开展评选“最美感恩之星”活动，深入挖掘、宣传职工及家属中的感恩典型，举办“最美感恩之星”颁奖典礼，大力表彰“感恩奉献之星”、“感恩安全之星”、“感恩孝贤之星”、“感恩助人之星”、“关爱职工之星”，涌现出了以七矿和谐单元、“感动中国的矿工”王菊红、雷锋标兵孙刚等为代表的一大批道德模范，成为了引领集团和谐发展的无形资源和精神力量。

在感恩社会担责任过程中，企业还累计为国家上缴税金245亿元，坚持致力于济困、扶贫、助学、助农和助医等慈善公益事业，并通过重组、收购、竞拍等形式，使一些困难的企业焕发了生机，近10万名困难职工又重返工作岗位。

“实践证明，感恩是成就美丽人生、构建和谐生活的支点，不仅养成了良好的职业心态，促进了人际关系的和谐，也凝聚了企业和社会发展的正能量。”谈起对于企业感恩文化的认识，集团工会主席倪政新说，当前，集团面临着安全生产、经济下行、生存稳定等诸多方面的压力和挑战，如何引导广大干部职工树立良好的职业心态，珍惜岗位、敬业爱岗，与企业同命运、共命运、心连心，用感恩的激情、感恩的行为、感恩的力量度危解困，形成人企、人际、上下之间的良性互动，是当前感恩文化建设的重要历史使命。



在中国平煤神马集团六矿，由12名大学生组成的采煤班，操控着国内首套全自动化综采设备

“工会工作要接地气、聚人气”

——“四个注重”扎实推进项城工会工作

□马克军 闵亚平 余嘉熙

前言：物质文明建设与精神文明建设同步展开，连续5年保持河南省文明单位、省级卫生先进单位荣誉称号……近年来，项城市总工会在市委和上级工会的领导下，紧紧围绕“注重理论学习、注重困难帮扶、注重组织建设、注重文体活动”4个注重的工作目标，深入职工，融入职工，力求把服务职工群众工作做得更好、做得更实，切实帮助职工解决最关心、最直接、最现实的困难和问题，取得了显著成效。

面对新形势、新常态、新机遇、新任务，项城市总工会将与时俱进、不断改革创新，力争在工会工作上“出思路、谋体系、创品牌”，在全力服务于经济社会发展大局的同时，让广大职工群众共享改革开放的成果，引导广大职工群众坚定跟党走，通过劳动创造更加美好的生活，为促进项城经济平稳健康发展和社会和谐稳定作出新贡献。

外树形象建会保质保量 内强素质狠抓干部作风

首批5家工会组织规范化建设试点目前已初步达到设施齐全、功能完善、事情有人管、工作有人干、活动有场所、办公有经费、各具特色的建会标准，服务质量明显提升。这是项城市总工会近年来在加强基层工会阵地建设方面做出的有益探索。

基于以往基层工会建会标准低、设施不完备、作用难发挥这一现实情况，项城市总工会根据新时期、新形势下工会工作的特点和广大职工的新期盼，大胆探索出台了“五好、六有、三齐”的实施方案。在全市范围内分行业、分类型筛选出5家试点单位的工会组织进行试点建设。目前这一成功做法被河南省人大副主任、省总工会主席张大卫签批在全省推广学习。

与此同时，项城市总工会多年来，一直以

打造学习型组织、创建学习型机关、争做知识型职工为目标，把“坚持科学发展、作风建设和解放思想大讨论”3个主题实践活动有机结合，狠抓工会干部工作作风，专门制定了新时期工会干部“工作行为规范”，并通过举办不同形式的工会干部和职工理论业务技能培训，提高工会干部和职工队伍的整体素质。

“对外扮演好广大职工的‘娘家人’形象，对内狠抓干部作风，强化干部‘自身素质’，这样才能最大限度地让广大职工吸纳到工会组织中来。”项城市总工会副主席李建楠说，过去一年，在排查摸底的基础上，实现高标准、高质量建会28家，工会干部在工作中的服务意识、责任意识明显增强。

帮扶救助更接地气 职工活动形式多样

市总工会主席带队深入基层开展千人大调研走访座谈活动，收集基层职工群众意见和建议，走访看望困难职工等弱势群体，帮助他们勤劳动致富；协调帮助工会镇级村解决当地群众出行难问题；帮助下岗职工实现再就业……这是项城市总工会坚持“面对面、心贴心、实打实、服务职工在基层”开展困难帮扶救助工作的一个个缩影。

在党的群众路线教育实践活动中，项城市总工会把服务职工需求、服务企业、构建和谐职工队伍作为工会的首要工作来抓，扎实推进困难帮扶工作向纵深开展，切实破解服务职工群众“最后一公里”的难题。



项城市“中国梦·劳动美·我与改革创新”演讲比赛



项城市总工会举办职工技能大赛



项城市总工会主席李怀义深入基层走访贫困户

“工会工作要接地气、聚人气，就要想职工所想，急职工所急，办职工所盼。”项城市总工会主席李怀义说，工会是党联系职工群众的桥梁和纽带，是会员和职工群众合法利益的代表者、维护者。只有真正走到职工中去，才能真正了解职工的实际困难，更好地发挥工会职能，维护好广大职工群众的合法权益，服务全市经济社会发展。

在困难职工（农民工）帮扶救助工作上，项城市总工会每年都会增加资金投入，狠抓困难职工帮扶中心基础设施建设，健全了市总工会、市直委口和乡镇（办）工会及基层工会（行政村、车间、小组）三级帮扶网络和困难职工动态档案。与此同时，对职工的来信来访热情接待，并依据有关法律法规，协同劳动、人事、司法等部门给予及时有效地解决或办理。使帮扶工作逐步走上了制度化、常态化、社会化轨道。

为进一步丰富职工企业文化生活，陶冶职工情操，提升工会的影响力和感召力，项城市总工会也注重企业文化、职工文化和工会文化建设，把开展丰富多彩文体活动作为另一项重要工作来抓。

“五一”前夕，项城市总工会市委宣传、市文广新局在项城电视台、电视台开辟了劳模事迹宣传和劳模建言献策、劳模真情助困、劳模创新创业立功等宣传活动，弘扬新时期劳模和先进人物的精神风貌；在机关职工中持续开展的《弟子规》《三字经》等国学经典学习活动。不仅在重大节日号召组织举办各种形式的文化活动，项城市总工会还结合各机关企事业单位的工作实际，广泛开展职工技术比武、各类劳动竞赛、职工运动会、书法及读书征文等活动，极大地调动了广大职工的工作热情，为项城经济发展发挥了主力军作用。

深化和谐劳动关系创建 实现工会工作创新发展

——巩义市总工会多措并举优化企业用工环境

□赵宏星 闵亚平 余嘉熙

前言：巩义市地处郑洛之间，黄河之畔。由于工业基础较好，是全国乡镇企业发祥地之一。经过近40年的发展，全市目前已形成了24个工业门类、八大支柱产业、三大产业集群，规模企业达到338家，工业企业6家。

针对近年来企业普遍存在的“招工难”、“用工荒”的情况，巩义市总工会联合当地其他有关部门，以改善优化用工环境来吸引职工，以激励“员工成长”留住人，因地制宜探索出一条行之有效的路径，有效缓解了当地用工紧张局面，有力地促进了地方经济的发展。

扎实推进劳资协调工资 职工抱怨声少了

最近的统计数据显示，今年以来，巩义市全市签订集体合同和工资专项集体合同13305家，签订率达100%，职工工资连续4年以10.2%的速度递增。

按照全总“两个普遍”的要求，巩义市总工会在全市企业中大力推动工资集体协商，从职工最为关注的分配问题入手，以推动建立职工工资协商共决、正常增长和支付保障机制维护职工切身利益为重点，以“探索创新、破解难点、规范提升”为工作定位，探索创新，扎实推进，实现了职工与企业发展的双赢。

为了摸清全市企业数量、规模及经营状况实际情况，扎实推进工资协商全覆盖。巩义市总工会联合工商、税务等职能部门，分门别类地对辖区内企业进行摸底排查、登记造册。

针对全市非公企业存在“多、小、散、杂”的特点，巩义市总确定了“行业性工资集体协商为重点，区域性工资集体协商为主线，规模企业单独协商为重点补充”的总体思路，抓好重点，扎实推进全市劳资谈判工作。

与此同时，通过签订行业性、区域性工资专项集体合同，实现了职工对企业生产经营状况、薪酬分配机制的了解，减小了本行业、区域企业工资标准差异，同时聘请兼职工资集体协商指导员，解决了职工方和基层工会“不愿谈、不敢谈、不会谈”的问题，职工满意度提高了，抱怨声少了，随意“跳槽”现象大大减少。



巩义市人大副主任、市总工会党组书记范志武到企业进行调研

强化了民主管理 职工归属感有了。在巩义市，目前153家已建会的公有制企业和事业单位，当前厂务公开、职代会建制率达100%，1108家已建会的非公有制企业厂务公开、职代会建制率在95%以上，全市镇（街道）、区域（行业）职代会建制率达100%。

两年来，巩义市总工会在全市基层企业工会中开展“公开解难题、民主促发展”活动。瑞峰煤矿一线农民工代表提出的关于加大安全投入、宿舍空调等提案，经职代会讨论通过后都给予了落实，真正让职工的话语权落到实处。

“要工人爱岗敬业，就要让他们在主人翁的位置上爱当家。”巩义市总领导班子讨论认为，企业向职工亮了家底，讲了实情，争取理解和支持，职工有了归属感，参与管理的积极性和创造力也就很容易调动起来。

在此项活动中，全市企事业单位职工代表共提交提案536项，召开民主议事会165次，劳资恳谈会76次，技术创新项目300余项，开展技术比武126项（次），合理化建议6200多条。

加大文化建设投入 职工幸福感多了

当下，“我的青春我做主”的“80后”和“90后”与老一代务工人员单纯的“工资待遇”要求相比，各种福利之外的发展空间、企业文化等诉求，也成为他们走与留的考量之一。越来越多的巩义民营企业自身也意识到，招工仅是第一步，更重要的是要留住职工的心，企业的用工环境优化了，劳动关系和谐指数也得到了提升，职工对未来有了憧憬。

加强了职工文化活动的系列指导性意见，引导企业加大对文化设施建设的投入的同时，建成200余家标准职工书屋，鼓励职工多读书、读好书。

大活动不断档，小活动不断线。2014年以来，围绕一线职工的业余生活需求巩义市总举办了巩义市首届围棋、广场舞大赛、征文演讲及书画展等，各基层工会深入推进职工之家建设，组织开展了篮球、乒乓球、文艺汇演、才艺大赛等各种文体活动，巩义市蓝天冶金有限公司还为职工筹建了高标准篮球场，豪华型室内游泳池丰富职工业余文化生活。

搭建职工成长平台 职工憧憬感强了

为调动职工的工作积极性和主动性，激发职工创新潜能，巩义市总工会在引导全市各企业为职工搭建成长平台的同时组织开展各类技术比武、技能革新，获得名次的不仅有高额奖金，有推荐成为市五一劳动奖章获得者，使职工在普通岗位上都有出头出彩的机会。

对于有条件的企业，采取校企联合培训、委托培训等方式，进一步拓展员工的进步空间。郑州市东方给排水设备有限公司成立了由职工主体参与的新产品研发团队，目前已申报专利60余项，获得授权39项，有15项专利技术得到实施。

“有困难的我们帮扶，有能力的我们提供平台，有潜力的我们为其拓展发展空间。”巩义市总工会副主席吴西英说，“留人不如留心”，企业的用工环境优化了，劳动关系和谐指数也得到了提升，职工对未来有了憧憬。