



河北省劳动关系和民主管理学会

Hebei Industrial Relations & Democratic Management Society

首页 | 学会简介 | 最新动态 | 学术成果 | 企业管理研究 | 专题集萃 | 公告栏 | 专家&特邀研究员
劳动关系研究 | 民主管理研究 | 内部交流 | 资料中心 | 会员之窗 | 电子杂志 | 会员单位巡礼

全站搜索

GO

公告栏

- 纪念厂务公开推行10周年优秀论文获奖名单
- 关于表彰河北省推动劳动关系和谐企业创建活动先进单位和先进个人的决定
- 2007年度优秀论文及调研成果评选结果
- 关于发布河北省协调劳动关系和民主管理工作第二批创新项目的通知

学术成果

- 企业改制时期的劳动关系问题研究
- 构建和谐劳动关系
- 浅议构建和谐劳动关系是建设和谐社会的基础
- 企业主体双方在克制中实现和谐
- 合理调整企业改制中劳动关系主体的变更
- 构建和谐社会 创建和谐企业
- 构建和谐企业的关键在于以“人”为本

劳动关系和谐企业



河北金能邯郸矿业集团

来源：本网 时间：2007-5-18 9:27:39

以人为本 和谐共享 扎实开展“劳动关系和谐企业”创建活动 河北金能邯郸矿业集团

河北金能邯郸矿业集团为国有大型煤炭企业，其前身是邯郸矿务局，成立于1958年4月，2002年12月整体改制为有限公司。2005年与邢台矿业集团强强联合组建了河北金能集团有限责任公司，现为河北金能集团的子公司。邯矿集团地处全国13个大型煤炭基地的冀中基地，拥有邯郸和张家口两个矿区，10对生产矿井，另有电力、钢铁、水泥、玻纤、焦化、机械等多个地面厂点，是河北省工业企业和全国煤炭工业百强企业之一。公司现有员工17154人，有13个基层工会，181个区队、车间分会。其中有农民协议工5998人。工会组建率和入会率均为100%。集团公司工会先后获得了邯郸市模范职工之家、河北省模范职工之家和全国煤炭系统模范职工之家荣誉称号。

近年来，我们在扎实推进劳动关系和谐企业创建活动中，牢固树立“以人为本”的科学发展观，大力加强劳动关系协调机制建设和职工维权机制建设，多方关爱职工，善待职工，以和谐的劳动关系充分调动广大员工的积极性和创造性，促进了企业稳定和可持续发展，企业效益和综合实力大幅度提高。几年来，邯矿集团先后被授予河北省先进集体、河北省企业思想政治工作先进单位、河北省2002-2004年劳动关系和谐单位、河北省AAA级劳动关系和谐单位和河北省优秀星级职代会企业等荣誉称号。我们创建“劳动关系和谐企业”的主要做法是：

一、加强领导，广泛宣传，营造浓厚创建氛围

1、健全机构，明确责任。集团公司成立有以党委书记、副董事长单天国为组长，党委副书记、工会主席韩福明、副总经理董传彤任副组长，集团公司办公室、工会、安全监察部、社会保障中心、人力资源部、财务部、宣传部等处室主要领导为成员的“劳动关系和谐单位”创建工作领导小组，并设立了由工会牵头的具体办事机构。下属13个基层单位也相应成立有领导机构，配备了办事人员，并全部与集团公司签定了创建“劳动关系和谐企业”目标责任书。集团公司机关各有关处室也都明确了各自的职责，从而在全公司上下形成了一个党委领导、行政主抓、工会运作、多方配合、全员参与的创建工作格局，为保证活动开展奠定了有力的组织基础。

2、制定方案，强化考核。根据2006年省市开展创建活动的总体要求，我们及时转发了市总工会等部门《关于深入推进“劳动关系和谐单位”创建活动的实施意见的通知》，结合我们的实际情况，制定了邯矿集团创建劳动关系和谐企业活动实施方案，并多次召开专题会议，对“创建”活动进行了层层动员。为保证“创建”活动扎实有效地开展，我们在制定实施方案的基础上，又制订了《邯矿集团创建“劳动关系和谐企业”千分考核标准》，做到每季一自查，半年一检查，全年一考核，并将创建工作列入了公司党委全年工作考核体系，明确规定“三个不准”，即：未结合实际制定创建活动方案的单位，不准参加创建活动评比；达不到“劳动关系和谐单位”A级标准的单位不准参评集团公司先进；达不到A级标准的单位，党政工主要领导不准评为集团公司先进个人或推荐上级先进个人评比。

3、广泛宣传，营造氛围。一是利用多种宣传阵地和形式，广泛宣传了开展创建活动的

目的和意义，利用职工政治理论学习日，组织学习了开展创建活动的文件内容和要求。2006年，集团公司共召开创建工作动员会21次，更换创建活动内容的宣传橱窗和黑板报420块（次），广播稿1100余篇，书写大字标语190条，有线电视播放宣传资料180篇（次），局域网网站发表稿件220篇。同时在《邯郸矿工报》开辟了党委书记《和谐论坛》，工会主席《谈和谐》专栏，在百里矿区形成一种浓厚的创建氛围。二是举办了创建工作培训班，对主抓创建活动的各级领导有计划地组织集中学习，重点内容有《劳动法》、《工会法》、省市领导在创建劳动关系和谐企业会议上的讲话、市总和集团公司《关于创建劳动关系和谐企业实施方案》及和谐企业标准，进一步提高了各级领导对创建和谐单位重要性和必要性的认识，增强了开展创建工作的主动性和自觉性。2006年全公司共撰写创建和谐企业方面的文章（论文、调研、经验）46篇，其中在国家、省、市报刊发表和会议交流27篇。

二、 强化制度，完善机制，规范运作保障和谐

1、依法加强了职代会建设。我们制定有《邯郸矿业集团有限公司职工代表大会实施办法》，一般半年召开一次大会，始终坚持对涉及职工切身利益的改革方案、薪酬分配、劳动保护等重大事项，都要经职工代表讨论通过。如05年组建金能集团的方案、06年投资山西文水的“煤焦电”产业链项目与地方煤矿整合重组等等，都是经过职代会或主席团扩大会议讨论通过后实施的。对基层单位的职代会，我们实行了预审制，要求各单位召开职代会前必须先向公司工会提交请示报告及会议议程，经审查符合要求批复后方可召开，各单位召开职代会时公司工会都要派员参加。2006年，集团公司及13个基层单位全部按程序召开了职代会，召开率100%，职工提案落实率达90%以上。目前，全公司获得先进星职代会的单位有10个，获得优秀星职代会的单位有2个。

2、继续深化了矿务公开工作。近年来，我们将矿务公开工作作为化解矛盾、和谐干群关系的重要措施，不断规范和深化，结合实际做到了“三个延伸”，即：在公开的主体上由原来的矿务公开延伸到科务公开、区务公开、班组公开；在公开的内容上由原来的公开工资、奖金、招待费等，延伸到公开大型设备招标采购、基建项目招标、干部招聘、企业招工等职工群众关注的焦点、热点问题上来；公开的载体由过去的公开栏延伸到在局域网上公开。进一步加强了矿务公开考评机制，制定有《邯郸矿业集团公司矿务公开条例》及考评细则，坚持每半年检查一次，采取听、看、查、座谈、测评的方法对所属基层单位进行量化考核。去年8月份，通过集团公司检查，矿务公开在各基层单位的落实率为100%，矿务公开规范单位达到95%以上，职工群众满意率达90%以上。邯矿集团于06年先后获得河北省和全国厂务公开、民主管理先进单位称号。

3、着力推进了工资平等协商制度。2002年集团公司就成立了工资平等协商和集体合同领导小组，并坚持每半年召开一次工资平等协商例会，同时组织职工代表对集体合同履行情况进行一次巡视检查，及时对履行中发现的问题与行政领导沟通协商，提出整改意见。自2002年实施工资平等协商、集体合同制度以来，工会曾督促行政陆续补发了以前欠发的职工工资6100余万元。2003年以来，集团工会先后与行政协商落实了职工公休日的工资待遇问题、加班加点工资支付不规范问题、最低工资标准执行不到位问题等。进一步建立和完善了工资支付保障机制和工资正常增长机制，使广大职工切实感受到企业改革发展带来的实惠，和谐了劳动关系，调动了广大员工的生产积极性，促进了企业稳定和发展。

4、不断完善了协调劳动关系机制。我们始终坚持了定期签订劳动合同、集体合同和专项合同，完善实施了以劳动合同、工资集体合同、劳动安全卫生和女职工特殊保护专项集体合同为主要内容的“1+3”模式。进一步加大了劳动合同工作宣传力度和帮助指导职工签订劳动合同工作力度，加大了对合同条款履行情况的监督力度，建立和规范了三级劳动合同管理体系，确保了职工养老金、医疗金、失业保险金和工伤保险金等各种社会保险费的上缴。进一步加强了维权机制建设，下属各单位工会均建有职工维权工作站，形成一套完整的工作制度。特别加大了对农民工的维权力度，实现了农民工劳动合同签约率100%，农民工入会率100%，使农民工在政治上、经济上与正式工享有同等待遇。全公司现有35名农民工加入党组织，260名农民工分别担任采掘区队领导和班组长，450人次被评为各级先进生产者、标兵和劳模。其中，云驾岭矿农民工、采二区区长赵青路还被授予全国劳动模范称号。进一步健全了劳动争议调解组织，集团公司和13个基层单位都建有劳动争议调解委员会，181个区队建有劳动争议调解小组，1320个班组设立了劳动争议调解员，不断疏通职工诉求表达渠道，完善了矛盾调处机制，确保了依法维权、科学维权。

三、突出效益，强化安全，推动和谐企业创建

构建和谐企业，发展才是硬道理。因此，我们围绕集团公司生产经营和安全做了大量卓有成效的工作，取得了突出效益。

1、生产竞赛活动成绩显著。2006年，我们紧紧围绕集团公司生产经营中心，组织职工

开展了“安康杯”、“精煤战略杯”、“抓管理、上产量、增效益”等多种形式的劳动竞赛。健全了竞赛组织和竞赛制度，注重抓好赛前宣传、赛中鼓励、赛后表彰奖励等环节，调动了广大职工的生产积极性，2006年全公司累计完成原煤产量742.3万吨，精煤产量232.6万吨，总进尺71695米，以及煤炭销量、综合售价等10项指标均创出历史同期最好水平。集团公司行政、工会全年用于表彰奖励竞赛优胜单位的奖金达600万元，基层单位累计发放奖品15000多件，召开大型庆功会4次，各矿厂工会组织庆功60多次，文艺演出28场次。

2、经济技术创新蓬勃开展。我们积极实施了素质教育工程，努力打造高素质的职工队伍。近两年各单位共投资100多万元建设多媒体教室和职教中心，完善了设施。据统计，2006年集团公司集中培训138个岗位4993人，所属各单位自主培训18781人次。工会与行政先后在26个重要工种岗位组织开展了技术比武和岗位练兵，参与职工9973人次，有1150名职工荣获矿厂级优秀选手称号。2005年全公司职工技术创新项目152项，增收1580万元；职工提合理化建议6900多条，被采纳1651条，创经济效益780多万元。2006年申报职工技术创新项目132项，职工提合理化建议6100多条。

3、群众安全工作扎实有效。多年来，我们对群安工作坚持常抓不懈，持之以恒。首先，健全了公司、矿（厂）、区队、班组四级群监组织网络。生产一线群监网员近1000人，06年共提供安全信息25000多条，排除事故隐患2100多次，制止违章400多人次，帮教“三违”人员400多人次。其次，不断加大安全文化建设力度，利用板报、专栏、安全文化长廊、亲情安全教育等宣传形式，大力宣传新的《煤矿安全规程》，增强职工对安全法律法规的认识，提高了职工的安全意识和自主保安能力。第三，发挥群众工作优势，开展职工代表安全巡视、家属协管、专兼职安全员现场监督检查、“一法三卡”安全提示等行之有效的群众性的劳动安全监督检查活动。积极协助生产部门排除事故隐患，保证了安全生产。第四，创新了“安全同心圆”理论和安全文化理念，并在煤炭系统得到了推广，引导广大职工做好安全生产。2005年，集团公司荣获河北省“安康杯”竞赛优秀组织单位称号，云驾岭矿获河北省“安康杯”优胜企业称号，阳邑矿业公司、康城矿业公司获邯郸市“安康杯”竞赛优胜企业称号。

四、以人为本，惠及于民，实现共享和谐发展

解决好涉及职工切身利益的问题，实现发展成果共享，是构建和谐企业的根本所在。为此，在创建劳动关系和谐企业活动中，我们始终坚持以人为本的理念，将职工的利益放在第一位，多方造福职工，惠及于民。一是积极改善职工生产工作环境。2006年，集团公司投资1.5亿元实施安技措工程，并通过大上机械化，减轻职工的劳动强度。目前，公司采煤机械化程度已达到97.4%，掘进装运机械化程度达到96.3%。井下大巷全部配备了“人行车”，改变了过去上下班步行爬坡的状况。井下职工“班中餐”送的是面包火腿肠，工作面安装有饮水机，使井下职工随时都能喝到热开水。二是努力改善职工的居住环境。2004年公司成立社区后，投资700多万元，有计划地对井下一线职工的单身宿舍楼进行了装修改造，统一配备了室内设施和床上用品；2005年公司又投资600万元为职工宿舍安装了2493台空调，对宿舍全部配备了服务员，实行了公寓化管理，给一线职工创造了优美舒适的生活环境。三是千方百计改善职工的生活质量。05年，集团公司投资500多万元，对邯鄹矿区六个生产矿的职工食堂进行了改造装修，购置配备了现代化的炊事设备，有的餐厅还安装了空调。同时，自2005年9月1日起，免费为井下一线职工提供每班6元钱标准的营养餐，仅此一项集团公司每年就支付1300万元。职工澡塘通过改造，现在是冬有暖气，夏有空调，有的矿还按有“桑拿浴”。吃水难是职工关注多年的“焦点”问题，05年下半年集团公司筹资4100万元对矿区供水系统进行了全覆盖式改造，06年上半年，全邯鄹矿区实现了全天24小时供水。四是建好职工之家，活跃职工文化生活。04年以来，集团公司先后投资500多万元对陶一、陶二、云驾岭三个矿的职工俱乐部进行了全面装修。各单位先后投资120多万元对生产区队的职工小家进行了装备，建立或装修职工阅览室37个，职工活动室46个，购图书7000多册，购健身器材100多件，做到了每月文体活动不断线。五是职工收入逐年提高，井下职工的入井津贴由过去的每班3元提高到10元。职工的年人均收入连续三年实现大幅度提高，2004年比上年增长37%，2005年比上年增长30%，2006年比上年增长28%。职工在企业发展中得到了实惠，实现了企业职工“双赢”目标。六是关爱弱势群体，做好帮扶工作。我们建立和完善了再就业和帮扶特困职工长效机制。为2649户特困职工建立了档案，开展了领导干部扶贫“一助一”送温暖活动；开展了“金秋助学”活动，为45名考上大学的贫困职工家庭子女每人资助3500元。仅06年集团公司就筹集帮扶资金105万元。七是开展了“平安家庭”创建活动。2006年，社区系统整体开展了以“构建和谐矿区，共筑平安家园”为主题的“四进家”（快乐进家、学习进家、健康进家、文明进家）、“两征集”（征集家庭格言和精美文章）、“手拉手”（邻里互助）、“零家暴”（家庭和睦）活动。在居民区重新设立楼长102人，单元文

明指导员546人，组建红白理事会、舞蹈队、演唱队等28个，举办家庭趣味活动13场次，制定文明宣传册6000余册，发放宣传单15000张，举办知识竞赛15场次，参加答卷7000人次。经过开展“平安家庭”创建活动，现在邯郸矿区出现了“四少、四多”的可喜现象。即：闹邻里纠纷的少了，互帮互助的多了；赌博酗酒的少了，读书学习的多了；打架斗殴的少了，家庭和睦的多了；卫生脏乱差的少了，环境洁净美的多了。现在矿区处处呈现出主辅和谐、邻里和谐、家庭和谐、人与人之间和谐的良好局面，企业的向心力和凝聚力普遍增强，劳动关系和谐企业创建活动取得了丰硕成果。

版权所有：河北省劳动关系和民主管理学会

技术支持： 秘书处办公室

Email: hirdms@hebgh.org