



■ 本报记者 喻海清

近日,记者来到了涟源钢铁总厂早期的辅材分厂采访。如今的辅材分厂,在改名为涟钢炉料有限公司后又改为湖南涟钢冶金材料科技有限公司,是原涟钢炉料有限公司和湖南涟钢田湖矿业有限公司两家已改制的企业于2009年5月重组合并而成的。湖南涟钢冶金材料科技有限公司注册资本为7245万元,涟钢集团持有公司48.34%的股权,冶金材料科技公司工会持股会持有公司51.66%的股权。公司现有在册职工858人,拥有资产总额25599万元,净资产9140万元,主要产品有冶金炉料、熔剂以及部分耐火材料。公司总产能达200万吨以上,年销售收入超3亿元,年上缴税额约3400万元。湖南涟钢冶金材料科技有限公司综合部部长谢刚对记者表示,近几年来,公司在生产经营、技改建设、改制重组等方面均取得显著成绩。

生产经营 成绩斐然

自2001年底担任公司行政主要负责人以来,王志群与全体职工齐心协力,公司生产经营稳步发展,经营管理取得显著成绩。2002年,公司首次摘掉亏损帽子、实现扭亏为盈,获得利润212万元,上缴税额520万元,此后,利润逐年增长。2003年,实现利润654万元、上缴税额615万元;2004年,实现利润1270万元,上缴税额1060万元;2005年,涟钢集团在将主要产品降价,同比减少利润1200万元的基础上,仍然实现利润666万元,上缴税额1072万元;2006年,公司改制为股份制企业,首年便实现了开门红,实现利润626万元,上缴税额1550万元;2007年,实现利润679万元,上缴税额1442万元;2008年,克服罕见冰灾和煤气供应不足等诸多困难,实现利润655万元,上缴税额1493万元;2009年,以非常举措克服全球金融危机带来的诸多不利因素,实现利润735万元,上缴税额1410万元。近10年来,公司累计实现利润6128万元,上缴国家税额超过1.2亿元,多次刷新历史纪录,创历史新高。

技改建设 成就突出

2002年,湖南涟钢冶金材料科技有限公司争取到了日产400吨麦尔兹石灰窑的立项,于当年12月与瑞士麦尔兹公司正式签订了技术与设备引进合同,为实现增量升级,与涟钢集团同步发展创造了条件。从2003年7月麦尔兹石灰窑正式开工到2004年5月点火成功,在仅10个月的时间里,以王志群任项目经理的石灰窑项目部在涟钢首次实施自主管理,安全、优质、圆满地完成了项目建设任务。该工程以“工期短、投资省、质量优、安全、廉洁、达产达效快”六大特点获得了涟钢集团的一致好评。项目实际投资5000万元,较计划节约500万元,有效地弥补了薄板生产所需优质精炼石灰的缺口,更为公司扩大生产规模、创造产能规模效益做出了贡献。2005年8月,公司开始筹建第二座麦尔兹石灰窑。2006年3月,日产450吨的麦尔兹石灰窑正式开工,并于2007年1月正式投产。工程借鉴第一座石灰窑的建设经验,实际投资4200万元,比计划的5500万元节约投资额1300万元。公司活性石灰年产能达到42万吨,成为湖南省内最大、最先进的高活性、高纯净石灰生产基地,也为改制后新炉料公司的发展和壮大创造了有利条件。为了使湖南涟钢冶金材料科技有限公司与涟钢集团“十一五”规划实施后产能规模相匹配,王志群通过多方筹资,公司第三座和第四座日产600吨的麦尔兹窑于2008年8月顺利开工,分两个阶段实施,今年5月份已全面建成投产,年产全灰40万吨。湖南涟钢冶金材料科技有限公司所生产的石灰足以满足涟钢年产800万吨钢所需冶金石灰的需要,为下一步企业做大、做强奠定了坚实基础。



湖南涟钢冶金材料科技有限公司董事长王志群在实地察看生产情况

央企改制的一面旗帜

——湖南涟钢冶金材料科技发展有限公司发展纪实

辅业改制 企业重组顺利完成

按照涟钢集团的统一部署,从2003年开始,公司就成立了以王志群为组长的改制领导小组,通过两年多坚持不懈的宣传发动和细致的解释说明工作,国家有关改制的政策逐渐被广大职工接受。2005年5月份,公司成为涟钢首家改制成功的企业。2009年5月,在涟钢集团的统一部署下,公司与原田湖公司重组成立了湖南冶金材料科技有限公司。

整章建制 提升企业管理水平

公司从整章建制入手,企业内部管理水平得到进一步提升。公司已经出台的企业管理制度有37项,如:《炉料公司招标管理办法》、《炉料公司重大事项报告制度》等企业基本制度均按法定程序经董事会、股东会审定后予以发文。不仅规范了股东会、董事会、监事会、经理层之间的关系,还形成了权力机构、决策机构、监督机构和执行机构之间的制衡机制。尤其在关联交易方面,按照平等竞争、公平交易、同等优先的内部市场管理原则,每月对内部市场的供应量分别进行汇总、上报,使公司在改制后获得更为稳定的市场份额,改制后续工作得以稳步实施。公司还重点对仓储管理、能源管理、环保管理、厂内护厂防盗以及废旧物资管理等制度进行了完善和补充,全年回收各类废旧物资创效30多万元。

高屋建瓴 英明决策成就企业辉煌

为顺应涟钢三次创业需要,促进涟钢集团“精品+差异化”战略实施,公司与涟钢集团公司、田湖公司共同审视涟钢“十一五”大发展,以新建麦尔兹石灰窑为切入点,在确保三方共赢的基础上,达成了整合炉料、溶剂产业的共识。面对企业重组,公司首先在中层管理人员中统一了思想认识,让他们意识到与田湖公司进行资产重组的必要性。公司班子成员还分别深入到车间、班组将公司的发展远景和田湖公司的资源优势以及涟钢集团的意图耐心地向职工讲解,帮助职工理顺短期利益和长远利益的关系。通过细致细致的工作,公司分别于2008年召开了两次工会持股会会员代表大会和职代会,均以超过2/3的同意票通过与田湖公司进行资产重组的方案。随后,召开了新公司即湖南涟钢冶金材料科技有限公司的第一次股东会,签订了出资协议书,完成了工商登记注册,重组第一阶段工作圆满完成。它标志着炉料公司与田湖公司重组迈出了实质性步伐,也标志着涟钢集团实业深化产权制度改革迈上了新台阶。规范劳动合同管理和优化工资分配制度是关键。为此,公司安排专人向涟钢集团人力资源部、法律事务部等部门进行详细咨询和认真学习后,结合公司实际,起草了有关劳动合同、劳动保护、工资待遇等方面的制度,同时,在签订《集体合同》的基础上,由工会与行政平等协商,在今年4月召开的五届四次职代会上通过并签订了《工资集体协议》,确定了在公司完成目标利润的前提下,职工工资收入增长10%以上。为认真贯彻落实《劳动合同法》,公司与全体参与改制的职工都续签了无固定期限长期劳动合同。这些作法充分体现了公司高层管理人员的民主意识和群众意识。据统计,公司在岗职工2008年人均年收入已经达到3.88万元,比上年人平收入增加8000余元,工资增长幅度约26%。尤其是从2008年10月份开始,尽管受全球经济危机的影响,公司经营状况不太理想,但是职工的收入并没有减少,过去几年的节余工资在企业困难时起到了“以丰补欠”的作用。根据重组实施方案规定,公司还将在今年上半年陆续将剩下的节余工资逐月全部予以发放。此外,从福利费中开支为在岗员工增加20元/月生活补贴,从生产成本中开支为在岗员工增加50元/月交通补贴也全部兑现。公司年初确定的几件实事全部得到落实。“让职工收入和企业效益同步增长”已成为公司为职工谋利益的最大目标。

居安思危 精打细算

一是增支减利因素巨大。首先是工资成本增加,第三座麦尔兹窑预计今年6月份投产,将增加员工80人左右,增加工资及资费538万元。其次是财务费用和折旧费用增加,为建设新窑公司贷款1000万元,年利息53万元。新石灰窑建成投产后,增加折旧

费用325万元。

二是由于市场形势变化莫测,不确定因素较多导致生产经营难度增大,4座气烧窑所需煤气受煤气发电的影响难以正常保证,新建石灰窑何时投产受大高炉、大转炉投产期限制,冶金石灰的生产组织和保供应的不确定性将制约公司产品外销策略的实施。

三是与田湖公司重组后,不仅对公司产品结构有一定影响,而且两家企业员工不同工资水平如何逐步缩小差距,不同企业文化如何协调发展,不同地域造成员工之间多方面的差异如何平衡,这些问题都是要下大力气妥善解决的。

还有一些宏观因素需要考虑。一是我国仍处在工业化、城镇化快速发展阶段,经济发展的基本面和长期趋势没有改变。中央经济工作会议确定必须把保持经济平稳较快发展作为明年经济工作的首要任务。实行积极的财政政策和适度宽松的货币政策导向以及多种潜在因素正在驱动钢市向好的方向发展。二是公司与田湖公司进行资产重组、共同投资建设新石灰窑,是在行业低迷时期的蓄势发展,必将抢占经济复苏时期的市场先机,公司的市场竞争力和抗风险能力将显著增强。三是涟钢集团一旦钢产量的计划增量,意味着公司各项产品在供应集团方面均会比上年度有所增加。企业固定费用将有所摊薄,公司整体盈利能力增强。

挑战与机遇并存,希望与困难同在。面对风险和困难,公司给予高度重视,并采取扎实有效的措施去应对与化解,牢牢把握住涟钢“十一五”规划发展的历史机遇,将炉料公司与田湖公司进行资产重组作为公司改制创新发展的新契机,就实现了企业做大做强、生活越过越好的理想目标。

以人为本 职工收入稳步增长

湖南冶金材料科技有限公司职工年人均收入从2002年的13000元增加到2010年的45000元,一年一个台阶,年人均工资每年递增约13%,实现了员工工资收入与企业同步发展的目标。公司改制后,规范劳动合同管理和优化工资分配制度是置换职工身份、理顺劳资关系的关键。为此,公司成立了劳动合同和工资分配综合治理领导小组,董事长王志群亲自担任组长,领导小组下设办公室,安排专人负责劳动合同和工资分配综合治理工作,各车间和科室均实行主要领导负责制并设联络员,各项工作有计划、有安排、有检查、有考核,形成了周密的管理网络和强有力的责任体系,此外,公司分期分批组织相关管理人员和班组骨干参加了娄底市劳动局和涟钢集团主办的《劳动合同法》培训班,公司董事会、监事会成员以及党政工领导带头参加培训学习,并以班前会的形式向全体职工宣讲了《劳动合同法》的主要内容。通过学习培训,公司高层管理人员和广大职工不仅对《劳动合同法》有了较全面的了解,还对工资集体协商工作的重要意义和作用有了新的认识,确保了劳动合同和工资分配综合治理工作规范化、制度化、程序化,为公司改制后规范运作、稳顺发展奠定了基础。在改制过程中,职工最大的思想包袱就是身份置换,改签劳动合同。因为与涟钢集团解除了劳动合同就不再是“涟钢人”,失去了国有企业职工身份,让很多员工一时难以接受。为此,公司始终把解决职工的思想认识问题放在首位,通过各种载体和形式宣传有关改制政策,先后组织了改制政策培训、会议研讨、群众座谈、问卷调查等活动,帮助职工切实转变思想观念。

2005年12月,公司全体员工与涟钢顺利签订了解除劳动合同的协议,通过职代会审议了公司的集体协议等相关制度,与现炉料公司签订了新的劳动合同。改制后,公司严格按《公司法》、《劳动法》等法规进行运作,法人治理结构日趋完善。股东会、董事会、监事会、经理层之间的关系逐步规范,实行了责、权、利的统一,形成了权力机构、决策机构、监督机构和执行机构之间的制衡机制。同时,围绕职工群众最现实、最关心、最直接的利益开展工作,使全体员工感觉到改制后失去的仅仅是“国有企业职工”这一虚名,得到的是实实在在的生产资料和企业股权。

为建立、健全劳动合同和工资分配各项规章制度,公司结合实际,起草了有关劳动合同、劳动保护、工资待遇等各项制度。同时,在签订《集体合同》的基础上,由工会与行政平等协商后起草了《女职工权益保护专项集体合同》,并将起草的与职工切身利益相关的制度

发放至车间、科室,以班组为单位组织学习和讨论。在起草、修改各项制度时,公司领导层就工资分配制度中对产品工资和效益奖发放形式亲自到班组与职工进行面对面的交谈并征求意见,采纳了职工和职工代表提出的合理化建议9条。在公司五届二次职代会上审议并通过了《炉料公司劳动合同管理制度》、《基本工资制度》等9项基本制度,审议通过并签订了《女职工权益保护专项集体合同》。新《劳动合同法》颁布实施以后,公司对劳动用工进行了全面整顿。重点对非全日制农民工进行了清理,与17名农民工签订了正式的《非全日制用工劳动合同》,并在市劳动局备案统一办理了工伤保险,确保了公司全体员工(包括农民工在内)的合法权益受到保障,并在五届四次职代会上通过并签订了《工资集体协议》。这些作法充分体现了公司高层管理人员的民主意识和群众意识,使改制后各项工作都能有章可循,有据可依,为建设和谐炉料提供了制度保障,更体现出了公司科学发展、以人为本的人文关怀。

公司改制后,推行工资集体协商制度,年初将工资分配制度(即企业内部经济责任制)和工资集体协议讨论稿发到了车间和各科室,通过车间和科室召集职工代表讨论,在充分听取了广大职工的意见后,几易其稿,确定工资分配模式和工资增长幅度,得到了广大职工的赞同和认可。在推进工资集体协商工作过程中,公司坚持做到“四个规范”、“三个强化”。“四个规范”即:规范工资集体协商的运行机制;规范工资集体协商的内容;规范工资集体协议文本的起草;规范工资集体协商会议召开程序。“三个强化”即:强化指导,增强各车间推行工资集体协商的针对性;强化监督,保证工资集体协商工作的实效性;强化考核,确保工资集体协商制度的执行力。工资集体协商制度是工资分配制度的一种创新和发展。

不断总结 在实践中做大做强

在推行工资集体协商的探索 and 实践中,公司有如下做法:

首先,提高协商代表的素质是保证工资集体协商工作顺利开展的基础。工资集体协商是一项专业性、技术性较强的工作。参加协商的代表必须具有一定的政策理论水平、较强的协商能力和技巧,使制订的《协议》即符合实际,又能确保双方的利益。要选拔正直、热心为职工办事,善于与人沟通的人员从事这项工作,以确保工作顺利进行。

其次,强化监督指导是工资集体协商工作顺利开展的有力保障。一方面,企业劳资部门要及时向工会提供工资增长指导线、行业平均工资、最低工资标准等信息。另一方面,工会和工资集体协商监督检查小组要加强检查监督,及时发现和解决问题,确保工资集体协议的落实。

再次,加强沟通是工资集体协商工作顺利开展的有效途径。企业工会应主动与行政加强沟通,企业行政要主动配合工会。企业要认识到开展工资集体协商是国家法律赋予职工的权利,是现代企业制度的一项重要内容,是市场经济条件下调动职工积极性的最主要的措施,以便劳资双方消除误会,达成共识。在协商过程中,双方应就议定的内容进行充分协商并形成协议草案,协商的结果既要有利于职工,也要有利于企业的生产经营。

最后,实现企业、员工的和谐共赢是开展工资集体协商工作的最终目标。企业要发展,关键在于人。企业效益要增长,更要切实维护、实现和发展好职工的根本利益。公司在改制后,针对改制前职工工资水平远低于涟钢主体单位的现状,工会和职工代表一起与公司行政协商,在确保企业效益增长的前提下,员工人均收入每年递增,实现了职工工资收入稳步增长的目标,极大地调动了职工的生产积极性,促进了公司的生产经营和改革发展。

事实证明,湖南涟钢冶金材料科技有限公司是央企改制的一面旗帜!



湖南省娄底市经济与信息化委员会主任聂斌全(左)和湖南涟钢冶金材料科技有限公司董事长王志群(右)在工厂一线研讨工作



企业改制后的新面貌