

SAWS

STATE

ADMINISTRATION OF

WORK SAFETY

第 15 期 （总 131 期）

国家安全生产监督管理总局

# 调查研究

内部资料 2006 年 12 月 5 日

---

## 煤矿安全信誉机制的探索与实践

——山西晋城煤业集团成庄煤矿安全文化建设调查

**按：**山西晋城无烟煤矿业集团有限责任公司成庄煤矿是一座国有重点煤矿，作为高瓦斯矿井，安全生产压力很大。近年来，他们不断创新安全文化建设机制，积极探索和实践安全信誉机制，以此规范职工的安全价值观和安全行为，取得了明显成效。本文通过调研，明确了安全信誉机制的基本概念、主要特点、组织体系、运作方式和应用效果，对于加强和改进企业安全文化建设，推进煤矿安全管理，具有积极的借鉴意义。

**主题词：**安全文化 安全信誉 安全生产

山西晋城无烟煤矿业集团有限责任公司成庄煤矿（以下简称成庄矿）是国家“七五”重点建设项目。矿井年设计能力 400 万吨，1989 年 12 月 20 日开工建设，1997 年 9 月 19 日投产。该矿是高瓦斯矿井，2005 年绝对瓦斯涌出量鉴定结果为  $238.6\text{m}^3/\text{min}$ 。所产煤炭产品品种齐全、性能优良，具有热稳定性好、发热量高、机械强度大、低灰、低硫、低挥发份等特性，是化工、冶金、建材、发电的优质原料和燃料，素有“香煤”和“兰花炭”的美誉，赢得了国内外用户的广泛好评。该矿先后获得“全国五一劳动奖状”、“行业特级高产高效矿井”、“行业级安全质量标准化矿井”等多项荣誉称号。

成庄矿从自身实际出发，积极探索基层企业安全文化建设新路，把信誉价值观念引入安全管理工作，激发了广大职工的安全意识和安全责任，提高了区队班组和职工安全生产的自觉性和执行力，努力打造无“三违”班组、无“三违”区队和无“三违”矿井，其安全基础管理和现场作业管理水平明显提高，其安全生产持续、健康、稳定发展。截止 2005 年 12 月 31 日，成庄矿已连续三年实现原煤百万吨死亡率为零的目标，2006 年 9 月 1 日又顺利实现安全生产四周年。

## 一、安全信誉机制实施的背景

成庄矿作为一个高瓦斯矿井，井下地质条件复杂，安全管理难度大，安全形势严峻。之前，矿井管理中虽然建立了许多的安全管

理制度，但从实际执行效果看，违章现象和生产事故仍时有发生，究其原因主要是由于区队班组和职工有章不循、有禁不止，暴露出安全基础管理薄弱，现场作业管理松散，干部和职工安全意识淡薄，安全素质较低等问题，尤其是不讲安全信誉、安全信誉缺失导致安全管理制度执行效率低、效果差、安全风险增大，使得矿井安全管理显得被动和不力。

另外，过去矿上的一些安全管理制度和采取的安全管理措施与职工的工作、学习及家庭生活等联系不够紧密，其预防性、连续性、针对性不够强，内化于职工内心的、本质的、自发的东西不多，真正能够起到内因转变作用的不多，实际上是一种被动的“要我安全”的管理模式。安全管理模式的相对滞后，与当前职工思想较为活跃的差距，导致部分基层单位和生产职工对安全工作不重视，安全执行力差，安全管理效果不佳，迫切需要寻找一种新的安全管理方法来促进煤矿安全生产工作向更高水平迈进。

## 二、建立安全信誉机制的具体做法

为寻求一种煤矿安全管理的长效机制，切实强化现场安全管理，提高职工安全执行力，打造无“三违”班组、无“三违”区队和无“三违”矿井，自2005年起，成庄矿把信誉价值观念正式引入安全管理，围绕安全意识、安全行为、安全环境和安全能力控制，构建了安全信誉机制。

简单地说，安全信誉机制就是通过对区队班组和职工在生产活动中的安全意识、安全行为、安全环境和安全能力进行量化考核，

即安全信誉度评价，使之与安全信誉警示、安全信誉激励相互联系和作用，促进区队班组和职工提高安全综合素质和能力的一种管理制度。

安全信誉机制主要由组织保障体系、安全信誉评价体系、安全信誉警示机制和安全信誉激励机制等四部分组成。安全信誉机制组织保障体系，包括一个领导小组和两个办公室，即安全信誉机制运行领导小组和运行办公室、评价办公室，是建立安全信誉机制的组织保证。安全信誉评价体系是安全信誉机制的核心，主要包括评价对象、评价标准、评价办法及流程和安全信誉度等级确定。评价对象分区队、班组和个人三个类别，并按其工作环境、工作性质不同，安全风险不一样，又划分为不同的级别。评价标准分安全意识、安全行为、安全环境、安全能力四个项目，制定了具体的考核内容和标准，及相应的时效性。按照评价标准对区队、班组和个人进行动态打分，即时评价，根据分值大小，确定区队、班组和个人的安全信誉度等级，最高为五星级，最低为一星级。所有评价结果全部载入安全电子信息档案。通过安全电子信息档案，可以随时了解和掌握每个区队、班组、个人的安全信誉度情况。安全信誉警示是对低星级的区队、班组和个人进行安全信誉提示性警示或限制性警示，给予强制性培训或在工作中限制其部分行为，从而有效发挥安全信誉预警作用，起到超前预防、超前控制。安全信誉激励分为正激励和负激励。正激励就是给予一定的表扬和奖励，负激励则是受到一定的约束和限制。这种正负激励不同于一般的、一次性的奖励和处

罚，而是与每个区队、班组以及每名职工的切身利益等连续的、一系列的影响和变化直接挂钩。此外，安全信誉机制还明确了安全信誉电子信息档案的建立、管理和有效使用等。

### 三、安全信誉机制的新特点

与以往的煤矿安全文化创建和安全管理制度的比较，安全信誉机制具有以下特点：1、安全信誉机制是矿井安全文化的延伸和拓展。安全信誉机制把信誉观念引入安全管理，使其不仅具有强制执行力，还具有道德约束力。2、安全信誉机制实现了量化考核，使安全管理考核评价更加直观、具体。3、安全信誉机制实现了安全管理的连续性和持久性。它克服了“一罚了事”的缺点，有效解决了“好了伤疤忘了疼”的问题，起到了长期、持续的长效作用。4、安全信誉机制实现了安全管理与现代信息技术的有效结合，既公开、透明，又快捷、实用。5、它是煤矿推行职业健康安全管理体系和加强安全文化建设的重要载体。6、它是煤炭企业追求诚信的有效途径，有助于矿工树立良好的诚信意识，进而打造煤矿诚信品牌，以适应市场经济发展要求。

### 四、安全信誉机制的实施效果

成庄矿安全信誉机制实施一年多来，已为矿上广大职工所理解和接受，其优越性正在逐步发挥，并取得了良好效果。

首先，职工安全意识明显增强。作为安全文化建设的重要组成部分，2005年7月，他们在全矿推行了安全信誉机制，并举行了盛大的启动仪式，制作了安全信誉形象卡通——“赛福”（英文“安全”

的谐音),为安全信誉机制在职工心中扎根奠定了基础。如今一年两次全矿安全信誉机制统考和安全信誉幸运抽奖活动已成为该矿独具特色的安全文化,“安全信誉、价值体现”等各种安全理念成为指导职工思想和行为的准则,“安全光荣,违章可耻”已成为一种精神风尚。同时,通过对职工安全信誉度的考评并发放安全信誉鼓励奖,将安全信誉度与职工安全结构工资、安全抵押金返还和安全生产经营效益奖挂钩,与职工的工作、学习、生活、家庭、福利诸方面紧紧结合起来,让职工实实在在地感受到了“安全就是效益”、“安全信誉度高时时受益,安全信誉度低处处受制”,区队、班组对安全工作更加重视,职工对安全工作更加关切,“安全信誉、价值体现”的安全价值理念正在逐步深入人心,全矿上下呈现出“关注安全,关爱生命,争当五星级职工”的良好局面。

其次,职工生产操作行为逐步规范。推行安全信誉机制以后,职工的现场操作行为和自身利益紧密相联,促使生产岗位人员自觉规范操作行为,上标准岗,干标准活,各类违章行为和事故发生率大幅降低。如2005年7—12月份全矿各区队“三违”数统计逐月减少,其中12月比7月份减少267起,降幅达35.6%;2005年7—12月份全矿各类事故总数呈现逐月减少,其中12月比7月份事故减少8起,尤其瓦斯、顶板等多发事故的防范与控制措施在生产作业现场得到有效落实。

其三,现场作业环境不断改善。该矿完善了隐患排查制度,加强各系统小分队、业务人员、领导干部下井检查隐患的按期整改的

监督；各单位建立了覆盖头面的隐患排查网络，现场隐患得到及时排查，及时整改。对采、掘、机、运、通等六大专业安全质量标准化进行细化分解，加强对各专业标准化的现场检查考核；规范区队、班组评估的内容，对区队、班组工程质量进行上尺上线检查，矿井现场工程质量和文明生产得到有效的落实和控制，安全作业环境进一步改善。在 2006 年晋煤集团组织的矿井安全质量标准化竞赛中，成庄矿一、二季度排名均为第一，并成为集团公司唯一一个达到企业一级标准的矿井。

其四，安全生产能力得以逐步提升。安全信誉机制对区队、班组安全信誉度的评价与考核，促进其更加注重内部管理，基层区队和班组自我管理、自我约束的主动性明显增加，安全管理也由“管罚并重”向“正向激励”转变，安全基础管理和现场作业管理得到进一步夯实。同时，职工通过转变思想观念，持续学习与改进，人人开始重视安全信誉，达到了内化于思想、外化于行动的目的，其业务素质与操作技能也都在不断提高，整体文化素质和安全意识不断增强。经过一年多运行，截止 2006 年 10 月，全矿共有单位（区队）84 个中，先后有 6 个单位（区队）申报了“无三违区队”，四星级以上单位（区队）76 个，占总数的 90.48%；全矿共有班组 139 个，四星级以上班组 132 个，占总数的 90.22%，全矿共有五星级职工 2594 人，占职工总数的 41.21%，四星级职工 2795 人，占职工总数的 44.40%，三星级职工 829 人，占职工总数的 13.17%，二星级职工 77 人，占职工总数的 1.22%。一批区队和班组已成为“无三违

区队”和“无三违班组”，一批“优秀班组长”和“安全信誉明星”正在全矿各基层单位和生产作业现场发挥示范引领和榜样作用。

山西晋城煤业集团公司成庄矿建立安全信誉机制的实践和探索充分说明：基层企业是安全文化创建活动的重要载体，区队班组和职工是安全文化创建活动的坚强主体；安全文化建设只有贴近基层、贴近现场、贴近职工，才能焕发出巨大的创造力和生命力；安全文化建设只有与企业安全管理有机结合，不断创新形式和内容，才能促进企业安全生产，推动企业安全发展。

（安全监管总局宣教中心安全文化研究所）

---

本期分送：总局党组成员、煤矿安监局领导，局机关各司局，各省、市、自治区和计划单列市、新疆生产建设兵团安全生产监督管理机构，各省级煤矿安全监察局，各直属单位。

网站查询：[www.chinasafety.gov.cn](http://www.chinasafety.gov.cn)\调查研究

---

国家安全生产监督管理总局政策法规司编