

一个“特殊车间”成立的缘由

——看江苏三友集团如何为45岁以上女工“减压”

本报记者 白青锋 通讯员 陆嘉玉

在南通,有家老企业成立了个新车间。这家老企业叫江苏三友集团,这个车间人称“特殊车间”。老企业为什么要成立“特殊车间”?

正是因为有了这些“大妈大婶”,才有了七车间的诞生,有了“特殊车间”的称谓

江苏三友集团股份有限公司的前身是南通市友谊服装厂,是上世纪50年代建成的。

三友集团地处南通市,分南北两个生产厂,有裁剪、缝纫、整烫、包装等10多个车间和近1600名工人,一线职工绝大多数是女工。“特殊车间”设在北厂,在生产车间排序中为第七车间。

七车间是缝纫车间,是去年3月组建的,车间里全是清一色的女工。七车间设在生产大楼的第五层,场地和设备与其它缝纫车间没有太大的区别。五六百平方米大的车间内,缝纫机、上袖机、钉扣机、握边机等一字排开,组成了四条流水线,工人们在有条不紊地忙碌着。

七车间与其它车间最大的区别是工人们的年龄结构。在七车间,女工们的平均年龄为47岁。最小的45岁,最大的49岁,在厂里属于不折不扣的“大妈大婶”。其实,正是因为有了这些“大妈大婶”,才有了第七车间的诞生,才有了“特殊车间”的称谓。

要知道,全国规模的服装纺织企业有一万多家,可是专为45岁以上女工成立一个车间的却凤毛麟角。三友集团的领导们基于什么考虑,要成立这个“特殊车间”呢?集团董事长、党委书记张璞向记者道出了个中原委。

“三友是个老企业,至今已有半个世纪的历史了。尤其是在近20年的企业发展中,这些姐妹们把自己的青春、智慧和汗水都贡献给了企业。如今她们岁数大了,手脚慢了,眼睛花了,身体大不如前。如果让她们和年轻人在一起上流水线,很难适应劳动强度。另外客观地说,企业也没有太多的后勤岗位照顾老职工。所以,我们考虑把这些人集中起来,专门成立一个车间,目的是尽量减轻她们的工作压力和心理压力,力争在基本不降低她们收入的同时,做到科学合理地安排工作量,切实保护老职工的身心健康。”张璞如是说。

那么,岁数偏大的女工们有何工作和心理压力呢?

“服装加工是劳动密集型产业,我们的收入主要是基本工资加计件提成。比如说,在一条流水线上有年轻的,有年纪大的。如果你年龄大于活手脚慢,很可能影响下一道工序,也就意味着影响别人的收入,所以年龄大也要跟着流水线拼命地干。久而久之,身体受不了不说,心理压力也感到越来越大。”47岁的缝纫工李竹云告诉记者。

在缝纫车间,记者做了一个对比:一位年轻的女工在给电动缝纫机针头穿线为3秒,而岁数大的女工为5秒;操作钉扣机,年轻人钉一个扣子为7秒,岁数大的为11秒。从有关的生产报表中记者也看到,制作同样面料同样款式的女士西装,第一车间人均日产量为9件,第七车间为7.8件。

“这些数据除了说明,人到了一定年龄,体能有所下降,动作灵活度会受到影响外,什么也说明不了。”党委副书记谢金华说。

“拿七车间和一间生产的同样产品对比,质量上没有任何差异。”生产部经理王继征补充道。

为了最大限度地减轻老职工的劳动强度,缓解大流水作业的紧张,在张璞的提议下,三友集团决定,建立一个由45岁以上女工组成的“特殊车间”,实行“弹性生产”,让她们自行调节生产节奏。

为了验证方案的可行性,厂领导决定先建立一个试点“特殊班组”,各个生产车间的老职工,只要符合条件的都可以自愿报名。

2008年10月18日,“特殊班组”的“招工启事”贴了出来。没想到,几天过去了,却没有一个人报名。

原来,老职工们怕调到“特殊班组”后,没过几天就下岗回家,再就是怕到了“特殊班组”以后影响收入。

了解到老职工们的这种想法后,集团领导又专门召开职工座谈会,讲明成立“特殊班组”的目的、意义和具体办法。最终,有13名45岁以上的女工报了名。

经过近半年的实践,这些女工明显地感到,大家在流水线上动作快慢差不多。所以,干活时心里舒坦多了。劳动强度也比从前小了许多。而且工资收入,影响不大。

有了成功的经验,集团领导决定正式成立“特殊车间”。这一次,老职工们没有了原先的顾虑,争先恐后地去报名。

2009年3月19日,由93名老职工组成的“特殊车间”正式成立了。刚开始,这个车间定名为“老龄车间”,可老职工们不爱听。在她们要求下,公司决定按车间排序改叫七车间。

生产任务再紧张,七车间也可以不加班,而且制定了自己专门的工资分配制度

“特殊车间”成立后,最大的问题是一些女工需要改换工种。

93名女工来自全厂10个不同车间的不同岗位,有烫板工、手工、缝纫工等七八个工种。到七车间后,需要重新组合,重新搭配。由于这些人都是进厂20多年的老职工,在原先的工种岗位干的年头长了,谁都不愿意调换工种。所以,不但需要合理调配,还要做好思想工作。

好在老职工的素质比较好,进取心强,基础也不错。经过动员和培训,没过多久,职工们就适应了新岗位。

49岁的顾云芳原来是缝纫工。来到七车间后,被安排在钉垫肩的岗位上。由于是初学,刚开始怎么都干不好。车间主任曹建萍就手把手地做示范,并且帮她地完成任。顾云芳心存感激,不忍心拖累主任,就下班后把活儿拿回家去干去琢磨,很快掌握了新技术。

曹建萍动情地对记者说:“老职工的工作精神,让我十分感动。但我不提倡大家把活儿带回家。公司安排老职工到新车间,就是要减轻她们的劳动强度,减少她们的工作时间。否则,就事与愿违了。”

曹建萍是1985年进厂的老职工,还是南通市“三八红旗手”和“五一巾帼标兵”。由于身体原因,45岁的她几年前从车间主任的岗位上退了下来。七车间成立后,她再次出山。

“过去当车间主任,主要考虑的是如何严格管理,保质保量地完成生产任务。现在当车间主任,主要考虑的是如何亲情管理,减轻老职工的工作压力,让她们身心愉快地在劳动岗位上度过每一天。”曹建萍说。

减轻老职工工作压力,三友集团注重从细微处着手。

公司规定,七车间自行安排工作时间,即使生产任务紧张也可以不用加班。为保证七车间的职工收入不受太大影响,公司专门为她制定了工资分配制度。别的车间是在完成生产定额的基础上,拿基本工资加超产计件提成;七车间的工人没有生产定额,完全拿计件工资,但计件金额要略高于其他车间,干多少拿多少。这样,与其他车间工人的工资收入就没有了可比性,有利于保护不同车间职工的生产积极性。

45岁的臧宗美原来是第一车间的缝纫工,有心律不齐等疾病。她过去在南厂上班,骑电动车5分钟就能到家,现在到北厂上班要骑20分钟。“那我更愿意来。”臧宗美说,“自己到北厂图的是精神放松”。

提到收入,她告诉记者:“原来在一车间上班时,除去个人社会保险应缴的部分,我每月拿1400元到1500元。到七车间以后,每月拿1200元到1300元。这中间的差距主要是加班所得。过去要经常加班,现在不用加班了。工资虽然少了点,但身体不像过去那样疲惫了。”

“车间的计件工资非常透明,每个人每天挣多少钱大家非常清楚。拿我们班组来说,流水线一共有16个人。生产一件连衣裤的工时费是6.60元。如果一天完成100件,就是660元。然后除以16,每人可以挣41.25元。”46岁的朱美平举例说。

为了给老职工“减压”,三友集团的领导们动了许多脑筋。在订单的安排上,生产部门交给七车间的任务,一般都是交工期不急的,以避免加班加点。再就是制作难度不复杂的;对视力要求不高的;面料薄厚适中的;尽量选配纯色浅色的。

如果是大批量的订单,优先考虑给七车间,因为大批量订单规格更换不频繁,操作上易于掌握,而且产量容易提高。如果是小批量的订单,就尽量安排高端产品。

“公司处处替我们老职工着想。考虑到我们的眼神不好,在每个电动缝纫机机头上,还安装了特制照明灯,从这些细微处,让你体会到企业的温暖。”45岁的张丽云说。

三友集团的产品大部分出口日本,对产品的质量要求非常严。到目前为止,七车间共完成各种服装生产10.9万件,产值1141万元,所有产品无一返工。

“45岁与20岁的人相比,身体素质、家庭负担都决定了这两个年龄段的职工不应该在同等条件下竞争。我们成立这个车间,为企业内部劳动力分年龄段管理,找到了一个新方法。这么做,企业肯定会增加人力成本,但从长远看,更能凝聚人心,更有利于企业的发展。”三友集团工会主席蔡国新说。



养老保险可转续是改革里程碑

□王虎峰

养老保险转移接续办法年初开始实施了,文件提出了一系列惠民政策,其中不乏亮点:参保人员“不论你在哪里干,养老保险接着算”;农民工符合条件也可以在城里办退休,领退休金;参保人提出转移申请,所有手续社保机构负责办等等。这些惠民政策的出台可以说具有里程碑的意义。

一、养老保险关系可转移接续是制度性的重要转变。改革开放30年,我国养老保险改革可以说实现了三个转变:一是从计划经济到市场经济的转变,改变以退休前的工资为标准来计发养老金的养老办法,建立“统账结合”的养老保险制度,缴费和待遇相挂钩的机制;二是养老保险从单一的所有制企业到各类劳动者参保的转变,解决覆盖面窄的问题,逐步将城镇

各类所有制企业职工、灵活就业人员和进城务工农民纳入城镇养老保险覆盖范围。这两个转变解决了城镇劳动者在制度上享有基本养老保险问题,解决了“由无到有”的问题;三是实现了养老保险关系从“难续到可续”的转变,解决了养老保险权益可携带的问题,这对于一些多重特征的劳动者,如2亿多农民工,参加过或者参加了城镇职工养老保险后,将能够在不同城镇就业时顺畅接续养老保险关系,未来在城镇办理退休手续,这也化解了此前在养老保险参保和待遇上诸多不公平的矛盾,毫无疑问这会激发劳动者参保的积极性。由此可见,随着新的转移接续办法的实施,标志着我国养老保险改革进入了一个新的阶段,也是养老保险制度性的重要转变。

二、转移接续政策适应了我国经济体的负担问题,而欧盟大部分是现收现付制,不存在转型成本支付负担。为此,《办法》设计部分转移单位缴费,旨在调动转出地和转入地的积极性,以缓解转型成本的基金压力。同时,实行即时转移,旨在调动参保人和参保地的两个积极性,对转出地转型成本进行变相补充。而所有这些,在欧盟成员国之间的转续中是无须考虑的。

二、养老关系转续带来的两点思考。《办法》带有明显的行政手段色彩和为制度“打补丁”的性质,不是“制度生成”的一个自动机制,因而或多或少存在“排异”的问题,由此引发人们一些深层思考。

第一,转续办法的根本解决路径与出路思考。目前转续办法给人们带来两点深层思考。首先,实现“社保漫游”的根本办法应是实现全国统筹,这才是解决便携性问题的“内生机制”,其他所有外生因素干预的结果,在“适应期”内都不会不断地出现问题,需要不断地解决问题。鉴于此,目前转续办法属于过渡性质的,尽早实现全国统筹仍是中国社保制度改革的一个既定目标。

第二,转续办法对社保制度设计本身提出的思考。便携性问题只是致使出现退保潮的原因之一,即使转续问题解决了,养老金待遇计发公式极其复杂,当前缴费与未来权益之间的联系不是太紧密,更不用说,参保人感到很不确定,预期模糊,没有安全感等问题依然存在。因此,《办法》出台之后需要尽快制定相关配套措施解决未曾预见的种种问题。

第三,转续办法对社保制度设计本身提出的思考。便携性问题只是致使出现退保潮的原因之一,即使转续问题解决了,养老金待遇计发公式极其复杂,当前缴费与未来权益之间的联系不是太紧密,更不用说,参保人感到很不确定,预期模糊,没有安全感等问题依然存在。因此,《办法》出台之后需要尽快制定相关配套措施解决未曾预见的种种问题。

第四,转续办法对社保制度设计本身提出的思考。便携性问题只是致使出现退保潮的原因之一,即使转续问题解决了,养老金待遇计发公式极其复杂,当前缴费与未来权益之间的联系不是太紧密,更不用说,参保人感到很不确定,预期模糊,没有安全感等问题依然存在。因此,《办法》出台之后需要尽快制定相关配套措施解决未曾预见的种种问题。

第五,转续办法对社保制度设计本身提出的思考。便携性问题只是致使出现退保潮的原因之一,即使转续问题解决了,养老金待遇计发公式极其复杂,当前缴费与未来权益之间的联系不是太紧密,更不用说,参保人感到很不确定,预期模糊,没有安全感等问题依然存在。因此,《办法》出台之后需要尽快制定相关配套措施解决未曾预见的种种问题。

第六,转续办法对社保制度设计本身提出的思考。便携性问题只是致使出现退保潮的原因之一,即使转续问题解决了,养老金待遇计发公式极其复杂,当前缴费与未来权益之间的联系不是太紧密,更不用说,参保人感到很不确定,预期模糊,没有安全感等问题依然存在。因此,《办法》出台之后需要尽快制定相关配套措施解决未曾预见的种种问题。

第七,转续办法对社保制度设计本身提出的思考。便携性问题只是致使出现退保潮的原因之一,即使转续问题解决了,养老金待遇计发公式极其复杂,当前缴费与未来权益之间的联系不是太紧密,更不用说,参保人感到很不确定,预期模糊,没有安全感等问题依然存在。因此,《办法》出台之后需要尽快制定相关配套措施解决未曾预见的种种问题。

第八,转续办法对社保制度设计本身提出的思考。便携性问题只是致使出现退保潮的原因之一,即使转续问题解决了,养老金待遇计发公式极其复杂,当前缴费与未来权益之间的联系不是太紧密,更不用说,参保人感到很不确定,预期模糊,没有安全感等问题依然存在。因此,《办法》出台之后需要尽快制定相关配套措施解决未曾预见的种种问题。

2010年1月1日开始实施的《城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法》,给广大劳动者尤其是农民工带来更多福祉。《办法》解决了养老保险关系跨地区转移接续难的问题,形成了全国各地区共担养老风险的新机制。

今天,本刊特约几位专家学者畅谈《办法》实施之后的思考。他们认为,《办法》消除了制约流动就业的制度性障碍,是我国社会保障制度建设的重要突破和里程碑,将有力地促进我国社会经济的发展。但是,《办法》也仅仅是养老保险事业建设的新起点,还有一系列后续问题需要细化与落实。

一、在必然性。养老保险关系跨统筹地区转移接续是劳动者养老保险权益转移接续的实现形式,具有内在必然性。劳动者在不同地区、不同单位参加养老保险,并按规定缴费,就取得了相应的权益。不论个人缴费,还是单位缴费,都构成了养老保险权益的组成部分,该权益不应当因劳动者流动就业而中断。

二、在外在必要性。养老保险关系跨地区转移有利于劳动力资源优化配置和实现全国范围内共担养老风险,具有外在必要性。在现阶段,流动就业现象十分普遍,需要在建立新的劳动关系的同时接续养老保险权益。按《办法》规定,劳动者在转移劳动关系时,大部分养老保险基金将随同转移,基本理顺了劳动力流出地与流入地的利益关系,同时也实现了全国不同地区共担养老风险的机制,进一步增强了养老保险制度的抗风险能力。

三、后续任务艰巨而繁重。《办法》的出台仅仅是养老保险事业建设的新起点,还有一系列后续问题需要细化与落实。

一是统一经办流程。要把政策落到实处,务必统一和规范经办流程。过去由于办理转移接续手续时各地规定的表格、程序及格式不统一等,给实际操作带来很大困难,使一些参保人两地奔波,浪费人力物力。《办法》发布后,在经办流程、数据格式和报表卡册等方面务必做到在全国规范统一。

二是提升经办能力。随着《办法》的实施,养老保险制度的吸引力增强了,劳动者的参

一种创新和提升。

三、养老保险权益可携带是制度走向成熟的标志,也是社会保障制度的发展方向。从国内外实践来看,社会保障制度实现有宏观和微观两个层面的内涵:一是从制度层面,应对不同的群体做出相应的制度安排,做到制度上不能有缺陷。我国通过城镇职工养老保险覆盖城镇劳动者,通过试行新农保将覆盖全部农村居民,从而做到了全覆盖。二是从保障对象权益保障来看,对其劳动期间的贡献和付出要做出权证式认可,即实现关系的可携带,使他们对未来生活能够做出公平的选择,而不是受制于某种社保关系的限制做出被动的选择,从这个角度看,宏观层面的制度实现保障劳动者的权益更有意义,也是社会保障体系不断完善和进步的必然要求。养老保险关系的转移接续政策的出台,是我国社保改革里程碑,必将为为广大劳动者带来更多福祉,必将为社会经济发展带来更多社会效益,也为今后进一步完善社保政策开辟了道路,代表了我国社会保障未来的发展趋势和方向。

(作者系中国人民大学社会保障研究所副所长)

保意识提升了,预计会有更多的劳动者参加养老保险,且现阶段转移就业现象比较普遍,需要接续养老保险关系的人也会大幅度提高,将出现“参保”和“转移”两个高峰,这对经办能力提出了更高要求。应逐步实行经办人员公开招聘和任职资格制度,不断充实经办队伍的有生力量和提高经办人员的综合素质,提高终端执行力。

三是流出地与流入地的基金平衡。《办法》规定,劳动者跨地区流动就业,需将大部分基金从流出地转出流入地。流出地转出基金后,能否保证当期发放,是转出地基金平衡要面临的问题。基金转入流入地后,也相应增加了未来支付压力,是转入地未来基金平衡问题,这些都需要应对预案。

四是地区、城乡和人群之间的养老保险关系系统衔接。在劳动者的一生中,不但会在地区之间转移就业,还会在城乡之间、人群之间转移就业。《办法》主要解决了城镇职工跨地区转移接续的问题,但城镇职工与非城镇职工之间,以及城镇职工与参加新农保的农民之间的关系转移接续问题,还应整体谋划与统筹安排。

四、“一卡通”应是未来关系转移接续的目标模式。在不断提高统筹层次和加强“金保”工程建设的基础上,实现地区之间、城乡之间、人群之间的养老保险关系转移接续“一卡通”,是未来关系转移接续的目标模式。凡是符合条件的参保人,均应当办理社会保障卡。卡中记录着个人在不同地区、不同工作时段的全部缴费和待遇享受信息,参保人到哪里就业,就凭社会保障卡在当地参保,转移关系、查询信息、领取待遇等,实现“人人有卡,卡随人行,钱随人走,共担风险,保障终生”的目标。(作者系中央财经大学教授,社会保障系主任)

权益转续保障终生

□褚福灵

二是提升经办能力。随着《办法》的实施,养老保险制度的吸引力增强了,劳动者的参

六是统一了计发基础养老金基数;七是统一规范操作流程,确定办理时限;八是提供咨询查询服务,向社会公布县级以上社保经办机构联系方式,实现各地社保经办机构“点对点”协调办理转移接续手续。社保经办机构作为服务型政府的增量部分,是实现国家社会保障目标的负责人,因此,要健全自上而下的、统一的、标准的、垂直管理的操作规程和信息系统,有效对接地方经办机构,明确分工和责任;中央政府和地方政府共同完善社保公共服务窗口,充实基层市民服务中心,管好参保人的个人账户,为服务型政府主导社会建设建立健全全民征信档案奠定良好的基础。

三、打造自助的公共服务平台。养老保险公共服务体系需要双向发展,即公共服

务提供者和受益人共同维护。在社会保障公共服务系统内,养老保险的参保人,既是受益人,也是监督者和自我服务者。第一,主动了解国家基本养老保险政策,有效维护个人合法权益;第二,熟悉个人养老金账户信息,配合经办机构完善个人征信档案,保持个人良好的信用记录,这有益于个人享有社会保障权益,乃至商业服务权益;第三,配合社保经办机构的工作,在跨地区就业时主动配合经办机构办理养老保险关系转移,特别是在领取养老金阶段,应当主动与社保经办机构沟通,自我杜绝冒领欺诈骗象;与政府共同建设我国社会保障公共服务系统。(作者系清华大学公共管理学院教授、讲师)

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者

制度建设的重大突破

□郑秉文

一、制度突破的复杂性和艰巨性。《办法》的制度设计本质是利用“外生”的行政手段对各个统筹单位的一次整合,类似欧盟的“集合与分配法(Aggregation and Apportionment),其要点在于“分段计算,权益累计”,但中国所面临的复杂性和艰巨性不亚于欧盟各独立国家,甚至更复杂、更艰巨。

第一,中国统筹单位数量是欧盟的近百倍。欧盟每个成员国是一个统筹单位,总共只有29个,而中国养老保险制度统筹层次以县起步,目前基金实际统筹单位仍以县级为主,多达2000多个,牵涉范围太大,发展水平极不平衡,在财政“分灶吃饭”、二元经济结构特点十分明显的条件下,解决转续问题要求决策者必须处理好缴费地和退休地的责任划分问题。

第二,中国需考虑转型成本问题。中国实行统账结合的养老制度,存在转型成本

问题。

问题。

问题。

问题。

问题。

问题。

问题。

养老转续 制度突破

国务院办公厅发布《城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法》(以下简称《办法》),使参保人跨省流动就业时可以顺畅转移接续基本养老保险关系,实现了“公共服务向下派送,个人信息向上集中”,这是保障参保人权益和完善我国社保体系的重要措施,也是健全公共服务体系和推进服务型政府建设的关键一步,具有重要意义。

一、打造统一的公共服务平台。党的十七大报告提出“统一全国社会保障关系转移接续办法”,制定出养老保险关系转移接续办法,意在明确政府责任,打造城乡统一的公共服务平台,为居民参保记录一生和服务一生。特别是对农民工而言,完整的缴费记录不仅可以保障他们的权益实现跨地区对接、城乡对接,还可以保障他们获得养老保险待遇基金的待遇。这一举措具有推动我国公共服务体系建设的标杆作用。第一,带动国家社会保障信息系统建设,各地社会保险信息系统与国家金保工程的对接,实现“服务向下派送,信息向上集中”的目标;第二,带动其他社会保障项目,如医疗服务与医疗保险、就业服务与失业保险、低保服务与待

遇支付、购房服务与公积金、计划生育服务与奖励扶助、社区服务与物业管理,乃至治安服务与户籍管理等,在统一的公共服务平台上整合起来,以低成本和高效率,提供方便的公共服务。

二、打造无缝的公共服务平台。《办法》坚持以人为本、客户偏好的公共管理原则,作出八项制度安排,大大便利了群众,也为整合碎片化的养老金政策和打造无缝的全国公共养老服务系统提出了要求:一是明确实施了范围,统一全国的政策;二是转移部分单位缴费,平衡地区之间资金负担;三是实现参保人在各地参保权益累计计算的政策突破;四是以10年为界确定了“从长从后”的待遇领取地的原则;五是对接近退休年龄的跨地区就业人员建立临时缴费账户;

六是统一了计发基础养老金基数;七是统一规范操作流程,确定办理时限;八是提供咨询查询服务,向社会公布县级以上社保经办机构联系方式,实现各地社保经办机构“点对点”协调办理转移接续手续。社保经办机构作为服务型政府的增量部分,是实现国家社会保障目标的负责人,因此,要健全自上而下的、统一的、标准的、垂直管理的操作规程和信息系统,有效对接地方经办机构,明确分工和责任;中央政府和地方政府共同完善社保公共服务窗口,充实基层市民服务中心,管好参保人的个人账户,为服务型政府主导社会建设建立健全全民征信档案奠定良好的基础。

三、打造自助的公共服务平台。养老保险公共服务体系需要双向发展,即公共服

务提供者

携带社保关系,完善公共服务体系

□杨燕绥 曹峰

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者

务提供者