

# 把加工厂开到工人家门旁

芸祥绣品:让员工体面生活,快乐工作



一个位于县城的纺织企业,为公司所有的员工购买五险,为员工提供符合国际标准的工作环境和住宿环境,为员工盖房子建幼儿园,为了让农妇工作顾家两不误而把厂房建到了农村。文登的芸祥绣品所做这些,都只有一个目的,那就是让员工工作得更快乐,生活得更体面。



芸祥的缝工车间。(资料片)

本报记者 林媛媛

## 把加工厂设到村里去,让女工不误带孩子

李霞是威海文登市米山镇东下庄村的一位普通妇女,每天早晨八点她去芸祥绣品的加工厂上班,下午六点下班。工厂就离家一里地的地方,走路十来分钟就到了,李霞的同事们也大都是同村或者邻村的妇女。

“以前我在县城里的芸祥绣品加工厂工作,怀孕之后就辞职回家了。”李霞告诉记者,大部分农村妇女都是年轻的时候出去打工,生了孩子就只能回家带孩子。“没办法,没有条件把孩子带到城里去,放在家里又想孩子。”

可自从芸祥绣品把加工厂设到农村之后,李霞和很多农

妇的生活发生了变化,“现在我早晨上班下午下班,中午还能回家喂孩子,一点不耽误。”李霞笑着说,现在她的生活真的是跟城里人一样了。

芸祥绣品是文登最大的棉纺企业,目前共有员工近三千人,其中不少员工跟李霞一样在家门口上班。“作为纺织企业,公司的女工多,而且大部分都是文登农村的,她们年轻的时候在厂里工作,但是生了孩子之后,为了带孩子不得不辞职回家。”芸祥绣品管理部主任石鹏介绍说,很多辞职回家的女工都已经是非常熟练的技术工,公司也非常舍不得,但是却

没有办法。

石鹏告诉记者,在了解到女工的无奈之后,公司就一直在探索一个能让芸祥和员工都获利的模式,最终确定去农村开建加工厂。“我们把厂房、设备搬到农村,派几个负责人和技术人员培训指导,生产出来的产品跟公司总部的质量完全一样。”

石鹏说,这个方法实行之后,不光在当地招聘员工,很多原来在公司本部工作的女工也要求到离家较近的工厂上班。经过几年的探索和发展,芸祥绣品目前已经在文登的30多个农村设立了加工厂,解决了上千个农村妇女的工作问题。

## 按国际标准建宿舍,通过认证敲开欧美大门

“对于员工,我们都是按照国际标准来管理的。”说起这一点,石鹏脸上不由露出一丝骄傲的表情。“先不说平时的管理制度,就连我们洗手间的装修、宿舍的安排都是符合国际标准的。”

在芸祥绣品的宿舍,20平方米左右的房间里摆放着两张双层床,并且配备了基本的家电。洗手间里干净整洁没有异味,小单间的设计也更好地保护了私人空间。

来自湖南的工人小徐已经在芸祥工作了2年,她曾经在

好几家公司打工,但最终却选择了芸祥。“以前打工的地方,工资和这里差不多,但是领导态度差,住宿条件差,单位也不给交保险。”小徐说,2年前经老乡介绍来到芸祥,之后她就再也没动过。“我感觉在这里工作得高兴,生活得也快乐。”

“我们的员工,全部都要签订正式合同,缴纳社会保险,而且公司对加班强度也有严格的限制。”石鹏介绍说,对于基层管理人员,芸祥有一个严格的规定,绝对不允许辱骂或者体罚员工,一旦出现必定严惩。而

像小徐这样的外地员工,春节前也不用为回家的火车票发愁,公司会全权承担。对于居住地比较集中的外地员工,芸祥还会包专车接送员工回家过年。

石鹏说,公司在做这些工作的时候,都抱着一个想法,那就是让员工工作生活得更体面。芸祥在给员工体面生活的同时,还获得了SA-8000社会责任标准认证。这是一个在国际贸易中备受重视的认证标准,也帮芸祥绣品敲开了更多欧美国家的大门。

## 助农民工落户城市,他们才算真正留在芸祥

在位于文登市香山北路的芸祥绣品公司对面,有一片由芸祥参与开发的楼盘。只要单位员工愿意在该楼盘购买房子,芸祥就会给予部分资助。

“这是公司为员工提供的福利,我们希望公司的员工不仅仅是在城市打工的人,而是能在这里成家立业,真正变成城里人。”石鹏说。

现在,小徐已经跟一个老乡同事谈了一年多的恋爱,正

准备领证结婚。“等结婚之后,我们就能搬出集体宿舍,住进公司的夫妻宿舍了。”小徐口中的夫妻宿舍,是芸祥为公司的夫妻员工提供的住宿场所。

石鹏告诉记者,公司里的夫妻不少,有些是两口子一起来的,也有像小徐这样在公司认识恋爱结婚的,为了让他们生活得更方便,芸祥专门拿出一层楼的房间分给他们,让他们在上班之余能有条件过正常的家庭生活。

紧挨着芸祥公司的是员工子弟幼儿园。“这所幼儿园是公司为了解决员工尤其是外来员工子女的幼教问题而建的,后期公司还会帮助员工解决孩子入学的问题。”石鹏说,对于很多外地员工来说,孩子在当地上学才算是真正的在此安家落户了,才能由一个出来打工的农民真正转变成文登的市民。“也只有这样,他们才能脚踏实地在芸祥长久工作下去。”

## 企业与员工要共同成长

山东省企业信用与社会责任协会会长 王天仁

大家都知道企业的“企”字,是由“人”与“止”组成的,其本义是抬起脚后跟站着,今用为盼望的意思,如企盼、企望、企求等。但我们从企业社会责任的角度,也可以做这样的理解:“人”在,企业在;“人”走,企业“止”。这里的“人”,就是指企业的员工,包括它的管理人员。

员工是企业最重要的利益相关者之一。企业的资本及各种生产要素,只有和员工的劳动相结合,才能变成最终的产品和服务。因而,严格遵守国家合法使用员工的法律法规,切实保障员工的合法权益,就成为企业最重要的社会责任之一,也是建立和谐劳动关系和良好内部环境的需要。因此,企业应当“以人为本”,关爱和善待自己的员工,切不可把员工视为赚钱机器,不管其人身安全与健康,把企业变成“血汗工厂”。否则,员工也不是傻子,就会用脚投票,抬腿走人,炒你的鱿鱼。搞不好,还会把你告上法庭。

在这方面,既有法律法规方面的责任要求,也有道义方面的责任要求。要求企业不得使用童工,合法使用未成年员工,依法签订劳动合同,执行最低工资标准,按时发放工资津贴,杜绝重大安全事故,积极防治职业病,不得强制员工交纳押金和扣押其证件,禁止使用体罚,按时为员工交纳和支付社会保险,建立工资福利正常增长机制,依法建立工会,搞好员工教育培训等。

根据目前我国员工权益保护的实际情况,企业履行员工责任应重点关注和解决好以下三个突出问题:

一是切实保障员工的生命安全与健康。这是企业尊重和保障人权的首要责任,是天大的事情。如果企业三天两头出安全事故,就会侵犯员工的人权,给员工本人及其家庭亲属造成巨大伤害,也会影响社会和谐稳定,最终会危及企业的稳定与发展。因此,要强化安全生产、安全发展意识,加大投入、健全制度,狠抓落实,保障不出和少出安全事故和职业病问题。

二是依法保障员工的薪酬

福利等权益。要认真贯彻国家和政府的要求,依法签订劳动合同,执行最低工资保障线,按时足额发放工资和缴纳政府规定的“五险一金”,保障员工休息和休假的权利。特别要建立员工薪酬随企业效益同步增长的机制,扭转“资本所得太多、劳动所得太少”的状况,让广大员工实现“体面劳动”。

三是积极满足员工的发展需求。要弘扬中国“家文化”优良传统,借鉴“马斯洛层次需求理论”与“学习型组织理论”知识,以“成就员工”为己任,建立公平合理的用人机制,搞好员工的职业教育培训,丰富员工的文化体育活动,适时满足员工的心理需求和发展需求,让员工与企业共同成长。

在经济危机下,还要珍爱和善待自己的员工。尽量做到不裁员、少裁员,不减薪、少减薪,即使是不得已而为之,也要有情操作、规范操作。

山东有不少企业都对员工权益极为重视。比如青岛的三利集团,就对40岁以上的员工和孕龄妇女每年组织一次体检,员工在公司医院就医全部免费,建厂十多年来员工工伤死亡率为零,工伤每年不超过2人。全厂85%以上的员工与企业签订了15年以上的劳动合同,近300人的合同都签到退休。

东营东辰控股有限公司通过了质量、环境、职业健康安全等多项管理认证,建企以来从未发生生产事故、设备事故;不断提高职工工资福利,先后为800人解决了福利住房;建成了全省首家民办公助图书馆,成立了职工篮球队和艺术团,每年开展“文化月”活动;设立了董事会基金优学奖,对考取大学的职工子女和困难职工进行奖励和救助,并优先招收困难职工家属就业。

这样的企业,还有很多很多。企业只有把员工当做亲人,员工才会把企业当做自己的家,才不会出现“招工难”、“用工荒”、“十连跳”之类问题。“家和万事兴”,劳资关系和谐了,企业才能兴旺发达。