

纺织服装行业“供给侧改革”势在必行

2016年是“十三五”规划开局之年,“供给侧改革”掀起了新一轮经济结构调整的主旋律,新常态下的纺织服装行业发展环境正在发生深刻变化,供给侧结构性改革全面推进,调整产业结构、实现有效供给将成为行业工作的重点。

纺织服装行业将进入需求导向、结构调整的新阶段

据中国纺织工业联合会副会长孙瑞哲介绍,2015年我国纺织服装行业发展“缓中趋稳”,主要运行指标保持增长,行业投资规模继续扩大,内需稳定增长、增速有所放缓,出口总额下降但负增长趋势在年末降幅收窄。

去年底,中央经济工作会议上提出的“去产能、去库存、去杠杆、降成本、补短板”的五大任务,这对于纺织服装行业来说,无疑是一个利好消息。而作为典型的传统产业,“中国制造 2025”战略和“互联网+”战略对纺织服装行业的发展又提出了更高的要求。

孙瑞哲表示,当前纺织服装行业面临的直接挑战主要来自市场环境的变化和市场需求减弱,此外,中国纺织工业在经历多年高速发展后,以比较优势和后发优势为主的“投资拉动型”和“出口导向型”发展模式难以为继。

随着国家经济增长方式的转变,纺织服装行业将进入需求导向、结构调整、创新驱动和绿色发展的全新阶段。2015年11月10

日,习近平总书记在中央财经领导小组会议上指出:“在适度扩大总需求的同时,着力加强供给侧结构性改革,着力提高供给体系质量和效率,增强经济持续增长动力,推动我国社会生产力水平实现整体跃升。”

供给侧改革主要聚焦生产要素的供给和有效利用

2016年是“十三五”规划开局之年,随着供给侧结构改革思路的明朗化,我国传统制造业产业周期预期有望积极改善,涉及民生的纺织服装等行业有望成为改革重点。

中共中央政治局会议指出,“十三五”时期要以提高发展质量和效益为中心,以供给侧结构性改革为主线。“供给侧结构性改革”释放了哪些信号?对未来服装行业的发展提出了哪些新要求?又提供了哪些的新机遇?

市场分析人士认为,“供给侧”的“侧”字并不是“侧重”,而是“端”、“一端”的意思,供给侧改革也就是从供给这一端来进行改革,与之相对应的则是需求侧。也就是从供给、生产端入手,通过解放生产力,提升效率促进经济发展。比如现在许多人都去买日本的电饭煲、韩国的化妆品,国产的品牌要么没有高端的产品,要么不受欢迎。供给侧改革后,这种现象就会得到改善,会有更多更好的商品被生产出来,可能老百姓不出国门就能买到满足自己需要的东西。

江苏红豆实业股份有限公司总经理周宏江表示,供给侧改革强调了企业的市场主

体作用,它涉及长期健康、可持续发展的问題,强调的是制度变革和完善。对于之前靠投资、出口、消费“三驾马车”拉动的需求改革来说,就是扩大投资、扩大财政支出、扩大货币的发行。供给侧改革主要聚焦生产要素的供给和有效利用,是激发企业活力的结构性改革,目的是激励创新,化解过剩产能,降低企业成本,减轻企业税费负担,提高劳动力市场的灵活性,鼓励竞争,打破垄断,放宽准入,减少政府不正当干预等,所以从这个意义上说,供给侧改革为企业的发展提供了很多机遇。比如说降低制度性的交易成本、降低企业税费负担、鼓励竞争等,降低了企业的运营成本,为市场竞争的合理有序奠定了基础。可以预见,在供给侧改革的推动下,市场竞争会日趋激烈,对我们企业来说,要响应号召,发挥好经济发展的主体作用,通过改革创新培育新的增长动力,成为有“自主品牌、自主创新、自主资本”的“三自”企业,在政策利好的推动下,实现更好、更快发展。

供给侧改革本质上是结构性的改革

2016年是推进结构性改革的攻坚之年,服装企业应该着手改革以适应中国经济发展着力点从“三驾马车”转向供给侧和需求侧两端发力的变化,周宏江表示,目前来讲,服装类企业普遍存在原材料价格倒挂、库存率高居不下、劳动力成本高等问题。所以,在2016年,服装行业应该主要从去产能、去库

存、降成本、补短板这几个任务着手,但是供给侧改革本质是结构性的改革,是要培育新动力,发展新产业,这些点位上的变革,只能实现短期的效益,长远来看其边际效益是递减的,我们需要从点出发,到面,继而到结构优化转型,才能实现供给侧改革的长远效益和意义。

目前,我国纺织行业普遍面临成本上涨、市场竞争加剧和资金短缺等多元化挑战,产能过剩问题长期存在。纺织服装企业化解产能过剩是企业绕不开的一道“坎”。周宏江表示,现在经济形式复杂,企业赚钱越来越难。为什么?因为市场经济的充分竞争导致了产能过剩,出现了供过于求,导致了企业没有利润。

周宏江说,库存是很多企业普遍存在的问题,尤其是这两年全球经济持续低迷,服装业的库存积压不断上扬,企业纷纷采取打折促销、加大线上渠道投放、市场转移等形式就行去库存。这些手段都属于在库存发生后再“消解库存”、“处理库存”,要根本上解决服装业的库存问题,还要从库存产生的根源——供应链着手,最大限度“预防”库存产生。在供应链方面,每个公司遇到的问题各不相同,所以说去库存的关键性因素也都不尽相同。建立柔性供应链,根据市场需求,按需生产,快速补单,从源头上去库存。同时采用“瓶颈”理论处理这个库存问题,首先要发现导致库存高居不下的因素,然后再抽丝剥茧地分析这些因素,继而集团上下利用各种资源配置,帮助这些评价,就能打破、提升瓶颈,最后再回到第一点上,以此类推,循环

反复,实现企业的螺旋式上升。

大力推进由产品经营向用户经营转变

战略性新兴产业是引导未来经济社会发展的重要力量,红豆在发展科技创新推动新兴产业上不断推进,周宏江表示,为进一步加快“智慧红豆”步伐,红豆集团将实施慧化建设,建立集多功能于一体的智慧平台,统筹并举,整合各方资源,实现线上线下的互联互通。同时,充分利用社会化营销,由产品经营向用户经营转变,与用户形成良好互动,精准挖掘用户需求,打造全服务价值链,推动传统企业向“智慧企业”转型,实现企业的系统生态再造,使红豆真正成为创新驱动型智慧企业。

大力推进智慧红豆建设,就是要实现线上线下的互联互通,同时充分利用社会化营销,由产品经营向用户经营转变,与用户形成良好互动,精准挖掘用户需求,打造全服务价值链。未来,红豆将利用互联网、物联网等先进信息技术手段对产品设计、供应链、生产、销售及内部管理等各运营环节进行全面升级,重点实施智慧化建设,实现智慧研发、智慧供应、智慧生产、智慧营销、智慧服务和智慧管理,建立集企业信息流、资金流、物流、工作流于一体的智慧平台,带动企业经营管定向科学化、网络化和智能化转变,推动传统企业向“智慧企业”转型,实现企业的系统生态再造,使红豆真正成为创新驱动型智慧企业。(新华)

防控医保基金“穿底”风险重在“节流”

廖海金

人力资源和社会保障部官网近日发布消息称,在医疗费用快速增长的背景下,医保基金与养老保险基金一样,也面临越来越大的支付压力,支出增幅高于收入增幅,甚至有相当一部分省份出现了当期收不抵支的状况,基金“穿底”风险日益凸显。

我国医保基金增幅“收不抵支”已是不争的事实。就全民医保整体而言,财政部、人社部、国家卫计委去年11月公布的关于2014年全国社会保险基金决算的说明显示,由城镇居民基本医疗保险基金和新型农村合作医疗基金组成的居民基本医疗保险基金,2014年收入4477亿元,增长14%;支出4243亿元,比上年增加555亿元,增长15%。本年收支结余234亿元。基金支出增幅大于收入增幅。

另据公开资料显示,截至2013年,我国已有225个统筹地区的城镇职工医保基金出现收不抵支,占全国城镇职工统筹地区的比例高达32%,其中22个统筹地区将历年

累计结余全部花完;在居民医保方面,也有108个统筹地区出现收不抵支。因此,有专家认为,这样的现象在未来几年或呈现加重趋势。社科院发布的《“十三五”中国社会保障发展思路与政策建议》也显示,从长远看职工医保基金潜伏着严重的支付危机,在制度要件不变的假定下,全国多数地区的职工医保基金将在2020年前后出现基金缺口。

之所以会出现“收不抵支”现象,直观来说,主要是由于我国人口老龄化加剧,医疗新技术、新药械越来越普及,并纳入医保支付范畴,城乡医保统筹正在扩大,这些因素导致医疗费用攀升,也让许多城市医保基金“扭盈为亏”。再者,近年来,我国医药费用以年均增长两位数的幅度攀升,超过社会平均工资增幅,也快于医保缴费的增长,从1991年到2013年,我国人均医疗费用年均增长高达17.49%,过快的医疗消费水平上涨既加重了患者的医疗费用负担,也给医保基金的收支平衡带来很大压力。当然,“以药养医”、过度检查、开大处方、药品价格虚高等问题直接导致医疗费用的增长,在加重公众就医

负担的同时,也导致医保基金被过度消耗甚至浪费。

一方面,从医保基金的供给来说,老龄化使得各地缴纳医保的在职职工与退休人员比例在不断下降,换言之,缴费人群在相对减少,而受益人群相对扩大,这样一来,无疑加大了医保基金的压力。而从医保基金的支出来看,老龄化又导致医疗服务需求显著增加,医疗费用上升,一些地区已经出现入不敷出的情况,不得不动用基金结余,一旦结余用光,基金就将面临赤字风险。

另一方面,则在于医保的“泛福利化”。一些统筹地区在早年基金出现结余的时候,没有考虑到劳动力人口结构的变化及实际缴费水平,盲目扩大报销范围,过快提高报销比例。当然,这一出发点没有错,短时间内的确可以让多数人获得更好的医疗保障,但很难持续下去,提前将基金池子掏空的代价是后期连基本的保障都无法提供。而福利具有刚性特征,递增容易,递减则非常困难。

因此,要维持医保基金收支平衡,按照正常的逻辑思维,无非是“开源节流”。“开源”的办法有两种,即提高费率和扩大覆盖面。不过,在降低企业负担的大环境和覆盖面已超过90%的情况下,开源方面可供操作的空间并不多。从“十三五”规划建议来看,研究实行职工退休人员医保缴费参保政策是政府想到的医保基金“开源”之策。就此看,启动职工医保制度改革,推行职工医保退休人员缴费政策,似乎有一定的合理性。但在我国启动职工医疗保险制度改革已近20年的情况下,当前局部地区依然没有参与职工医疗保险,而是持续享有公费医疗。而在职工医保双轨制没有完全取消之下,仓促地推行职工医保退休人员缴费政策,恐怕会加剧公众的不公平感和抵触情绪。

不过,从“开源”的角度来说,国际上有一种做法是将特种税收用于医疗保险,这点值得我们借鉴。即使居民收入增长没有赶上医疗服务价格增长,特种税收的增长也可以适当弥补筹资缺口,保持基金充

足稳定。具体来说,特种税收可以选择与医疗卫生、居民健康相关的行业,如烟草税、医药企业所得税等,作为医保基金的补偿来源。

但与“开源”相比,更重要的是“节流”。其之一就是彻底废除医保的双轨制;其二就是改革现有的医保报销制度,现行的医保报销制度,存在鼓励患者“小病大治”的趋势,进而造成医疗资源和医保支出的浪费;其三就是尽快改革“大检查+大处方”的医疗模式……

还有就是,改革参保方式。今后,可以考虑借鉴国际经验,尝试以家庭为单位来参保,更好地体现公平原则。缴费基数不再只是职工个人的工资收入,而是将家庭的工资收入、财产性收入等全部计入,并根据实际的家庭负担来划定标准,通过与税务等部门进行对接、搭建数据平台,做到精细化管理,确保有钱人不漏缴、没钱人不多缴,更好地发挥基本医疗保险的作用。

(作者系江西省新余市渝水区食品药品监督管理局党委书记)

浅议困难形势下如何做好职工思想政治工作

龚全安

2012年下半年,随着煤炭价格的一路下滑,十年黄金时期的辉煌一去不返,煤炭企业进入了漫长的严冬,困难企业开始了新一轮的减人提效、改革转型、破产重组,等待着再一次的浴火重生。由于效益下降,随之带来的是工资拖欠、工资下降、职工流失严重。企业的困难直接影响到职工思想和行为,用《天下无贼》的一句话那就是“人心散了,队伍不好带了”,这种情况下,思想政治工作如何开展,才能留人留心?肥矿集团梁宝寺煤矿进行了一些有益的思考和尝试。

一、“亮家底”给职工一个明白账

企业生产经营就像居家过日子,每个人都应知道家庭的现状,明确自己的定位,知道自己应该干什么、怎么干。以往企业生产效益如何,只有少数人知道;效益如何好,好在什么地方,职工不知道;企业效益差,为什么差,问题出在哪里,职工还是不知道。这就导致一些职工缺少命运共同体意识,认为企业是领导的和我无关,在企业陷入困境时,就会人心浮动,上班打不起精神,甚至会跳槽离开,另谋出路。对此,梁宝寺公司在全矿开展了“亮家底、明形势、讲任务”活动,每月制定下发一张“形势任务教育白纸”,将国际国内的煤炭形势、发展走向、企业上月生产经营情况、本月目标任务、面临困难、努力方向等,通过一张纸,一项项、一条条、一笔笔全部罗列清楚,把家底亮个底朝天,使职工一看就明白家里的情况,以及改变现状自己该怎么做。同时通过职代会、民主生活会等形式同计职工,广泛征求职工的意见和建议,并通过回音壁在线释疑解惑,通过职工

二、“暖心”让企业充满正能量

“岂曰无衣?与子同袍。王于兴师,修我戈矛。与子同仇!岂曰无衣?与子同泽。王于兴师,修我矛戟。与子偕作。岂曰无衣?与子同裳。王于兴师,修我甲兵。与子偕行。”《无衣》表现了当时社会人民保家卫国、团结对敌、英勇献身的思想感情。现在社会,企业要发展要生存更离不开职工的支持,更需要团结一致、戮力同心战胜困难。同时也从另一个方面说明了,思想政治工作不能总是单纯的说教、引导,关键要包含爱心与关心,把职工当做自家人做到职工同袍、同仇、同泽。为此,梁宝寺公司面对企业经济效益下滑,工资发放不及时,部分职工生活进入困境,特别是有车贷、房贷的职工压力更大,一些职工不得不另谋出路的实际,从“留心”开始,采取了多种“暖心”措施,使企业充满了正能量。设立互助帮扶基金。矿级干部每人交2万元,副总经理每人交1万元,共计28万元存放矿工会,用于职工急救借款,现先后帮扶救助大病困难职工12人,支付借款6

万余元。设立“爱心救助超市”,对14名生活困难职工发放米、面、油等生活必需品;对困难职工进行摸底,对排查出的51名困难职工发放救助金11200元。开展“过生日送祝福”活动,按照每人50元标准,累计为1100余名正常出勤职工,充值生日餐费5万余元。开展采掘与辅助单位经济互助结对子帮扶活动。鉴于采掘单位工资发放较及时,辅助单位工资有拖欠实际,发起每个采掘单位帮扶一个辅助单位,今年以来采掘单位先后向辅助单位支付帮扶借款共计52万余元,有效帮助辅助单位生活困难职工解决生活上的燃眉之急。同时,公司抓住运搬工区为救工友与时间赛跑的事迹,在公司广播电视上进行大张旗鼓的宣传报道,在全矿唱响了互帮互助、共渡难关的主旋律。

三、“学习+激励”稳定职工情绪

思想政治工作主要就是做人的工作,不断提高人们的思想道德素质和科学文化素质,不断提高他们的劳动技能和创造才能,充分调动他们的积极性、主动性和创造性。但因为人是一个个具有思维和独特色彩的个体,因而政治思想工作不能采取简单划一的方法,应根据不同的对象分门别类创造性地做工作。

梁宝寺公司针对矿上急需人才和业务骨干采取“学习加激励”的方法稳定思想情绪。对优秀人才,挑选出来输送到集团公司进行为期半年的学习培训,学成回来后,再委派到各单位进行锻炼,使其快速实现从理论到实践的过渡,成长为优秀的领导干部,打通了一条从职工到干部的上升通道。针对业务骨干,采取提薪、转岗、表彰等正激励措施,以激励职工行为的内

在驱动力,使职工经常处在积极向上、敬业奉献、开拓进取的状态之中。首先,因人而异,实施差别激励。需要引起动机,动机决定行为,也就是说,是否对职工产生了激励,取决于激励政策是否能满足职工的需要。其次,因岗而异,完善薪酬体系。绩效工资要拉开档次,凸现公平;认真落实绩效工资考核制度;大力鼓励工作争先创优,重奖工作创新、竞赛夺标、课题获奖、调研出成果的,进一步拉大分配差距。提升专业技术职级的影响力,将专业技术职级更多地与职工报酬和发展机会挂起钩来,使之产生与行政级别大致相当的吸引力,减少了职工长期不能获得行政职位带来的挫折感。

四、“讲前景”坚定信心激斗志

人最怕没有未来,未来是一种激励,也是一种安慰。首先要让职工对企业的未来有信心。企业的领导要对企业有一个明确的发展规划,并具有分解规划、具体实施的方案,让职工参与进来,这样职工会觉得有事可忙,做出成绩之后就有成就感。为此,梁宝寺公司始终以正面引导为主,大力宣传企业的发展前景,描绘发展蓝图。在每月的安全办公会上,公司领导第一项工作就是总结上月工作业绩,查找问题,部署解决办法。第二项工作就是对当月工作进行重点安排,从生产任务、经济效益、重点工作等方面入手,让每个职工都知道当月重点工作是什么,自己的任务是什么,从而带着使命感和责任感去工作。同时大讲企业长远发展规划,对事关企业发展前景的工作,如对外托管、创新创效、企业内部改革等取得成绩,按照时间节点和进度及时向职工通报,使职工相信没有过不

去的火焰山,对企业未来发展充满希望,坚定职工与企业同呼吸共命运的信心和决心。

五、“抓重点”,火车跑得快全靠车头带

大雁群飞头雁领,做好职工的思想政治工作,离不开强有力的领头人。首先领导班子是关键。一个企业思想政治工作开展的好坏,效果如何,在一定程度上取决于领导班子在思想政治工作的认识上能否统一,在实际行动上能否形成合一,班子成员的行动能否成为职工的榜样,领导能否发挥好“连长”和“指导员”的作用。特别是困难企业,这是非常关键的。试想,一个企业的领导班子不能团结一心,工作各吹各的号,不能以身作则地成为群众的榜样,思想政治工作怎样开展,又怎样收到实效呢?只有领导班子成员严格要求自己,艰苦奋斗,勤奋工作,以身作则,与广大职工同甘共命运,让职工群众真切感受到领导班子是一个团结高效的集体,领导班子成员都是职工心贴心的知心人,职工有什么心里话愿意给领导说,公司里的各项决定都能在职工中得以贯彻执行,也为开展好职工思想政治工作奠定群众基础。其次要抓的是中层骨干分子,他们是企业各方面的关键人物。他们的思想和行为表现直接影响到广大职工群众,或者说做好思想政治工作,这部分人是关键因素,也是思想政治工作的重点。所以要做好普通职工的思想政治工作,就必须让中层领导干部深入到职工群众中去,把准职工的思想脉搏,帮助他们解决实际困难,做好一人一事的思想政治工作。

(作者为山东梁宝寺煤矿董事长、党委书记)