

您现在的位置: 中国社会保障网 > 首页 > 百家争鸣 > 业界谈

美国通用“买断工龄” 两万员工下岗再就业

时间: 2006-06-13

来源: 国际金融报

【字号:   】 [【我要纠错】](#) [【Email推荐】](#) [【发送】](#) [【收藏】](#) [【打印本页】](#) [【评论】](#) [【关闭】](#)

截至5月底, 已经有近二万名美国通用汽车公司员工接受了“买断工龄”, 该公司于1个月前提出这项计划。

每人支付3.5万—14万美元补贴

买断工龄计划的时间底线是6月30日。根据通用汽车、德尔福和美国汽车工人联合会(UAW)达成的协议, 通用将以“买断”的形式, 让通用和德尔福的13万多名工人“下岗”。

这次行动, 是美国历史上最大的买断计划之一。通用将根据员工工龄或他们是否继续享有卫生保健等福利, 付给他们3.5万美元至14万美元不等的补贴金。

在上周举行的股东年会上, 通用CEO瓦格纳首次公开承认, 如果无法化解公司最大供应商德尔福的危机, 通用汽车将被毁灭。买断工龄计划成功与否, 正是德尔福危机的关键所在。近二万名员工接受“买断工龄”的计划, 令焦头烂额的瓦格纳松了一口气。

面对薪水和福利丰厚但前景日趋黯淡的汽车业, 通用和德尔福的工人们是离开还是留下来? 对于许多年龄偏大的工人来说, 他们考虑的是, 经济能力是否允许自己提前退休; 而对于在上世纪90年代加入公司的年轻人来说, 他们可能更多地考虑的将是, 利用公司提供的一次性补偿金重新接受培训, 开始新的职业生涯。

“贵族工人”养老基金达860亿美元

无疑, 这家世界上最大的汽车制造商正面临其百年历史中最严峻的挑战。如果不能“壮士断臂”, 体态庞大而臃肿的通用汽车, 或许将不得不面临恐龙灭绝前的窘境: 通体肥胖, 举步维艰, 终因无法战胜突变的恶劣环境, 眼睁睁地看着自己慢慢被消耗、吞噬。外受日本汽车巨头的竞争压力, 内为高昂劳动力成本所累, 美国汽车制造业近年来普遍经营不景气。通用汽车去年亏损高达86亿美元, 福特的亏损也达到16亿美元。对于这些巨头来说, 2006年是更难过的一年。继通用汽车之后, 福特汽车和克莱斯勒汽车公司也准备出台员工福利紧缩计划。

这是反映美国制造业兴衰的一个经典案例。通用汽车曾一度占据了将近50%的美国汽车市场, 其与福特和克莱斯勒公司在工人的工资、福利、医疗等方面, 奠定了“贵族工人”的标准。三家公司不仅向员工提供免费的医疗保险和养老保险, 就是在员工被辞退之后, 公司也要给他们发钱。

据统计, 通用2006年为其110万现有雇员、退休人员及其家属支付的医疗保险就高达50亿美元, 而其中现有雇员仅为20万人。通用的养老基金高达860亿美元, 2005年曾贷款150亿美元用于支付养老金, 并为这笔贷款支付每年10亿美元的利息。对于通用来说, 每生产一辆汽车, 员工福利的成本可能就要高达1500美元到2000美元。

只有自救才能防止自亡

如今，通用汽车在美国市场的份额仅占到27%上下，并且在继续萎缩，巨额的成本支出令其不堪重负。为此，今年以来，通用多次通过高层降薪、出售资产及裁员等措施实行自救。买断工龄计划则是众多“自救”中最关键且最为艰辛的一项。理论上讲，买断工龄意味着管理层希望员工在激励措施公布后自动离职，从而削减公司成本和提高经营效率。

当然，通用能否通过买断工龄逃过破产这一关，现在还不得而知。因为其2005年的亏损已经达100亿美元以上。

目前还不知道会有多少员工申请自愿离职、申请的人能得到多少补偿以及会有多少人放弃优厚的退休福利。并且，实施这项计划需要巨额现金流。截至2005年底，该公司领取小时工资和固定工资的员工退休金计划账户尚有60亿美元盈余，但显然，这个数字在庞大的通用退休计划中仍远远不够。

体面衰落者的责任意识

且不论最终结果如何，单从通用买断事件中，我们可以看到，通用工人的劳动权利是有协议保障的，企业无法随意解雇员工。这样，通用不得不采取买断策略，以一张大支票诱惑工人下岗。对工人基本权利的保障，尽管在一段时间内曾被视为企业经营机制不灵活、缺乏竞争力的表现，但从长远来看，只有工人基本权利得到了保障，才能保障国家和社会的整体竞争力。

诚然，在体制改革、产业结构调整中，企业为了提高核心竞争力，将非核心的工种、部门剥离出去，将冗员分流出去，本无可厚非。但企业应该意识到，在买断工龄、让员工下岗的过程中，企业有义务承担一定的社会责任，即保障下岗工人的基本权利，而不是简单地把负担甩给社会。企业必须在承担部分社会责任的同时，实现提高管理标准、更新技术标准的目标。

如此说来，买断工龄的过程更像是一门艺术而非科学，而通用的买断工龄计划，正是向我们展示了一个企业如何“体面地衰落”、在危机中保障劳动者的基本利益的鲜活样本。

【 】 [【发表评论】](#)

相关新闻：

免责声明：

中国社会保障网对任何包含于或经由本网站，或从本网站链接、下载，或从任何与本网站有关信息服务所获得的信息、资料或广告，目的是为公众提供资讯，服务社会公众，不声明也不保证其内容的有效性、正确性或可靠性。

任何单位或个人认为通过我们的内容可能涉嫌侵犯其合法权益，应该及时向我们书面反馈，并提供身份证明、权属证明及详细侵权情况证明，我们在收到上述法律文件后，将会尽快移除被控侵权内容。

以上声明之解释权归中国社会保障网所有。

[关于我们](#) | [联系方式](#) | [招贤纳士](#)

中国社会保障论坛组委会秘书处 版权所有
京ICP备：05004171号