

现象 | Xianxiang

中日员工工资差 50 倍

本田佛山陷入“工资门”

□ 程元辉

5月17日,位于广东省佛山市的本田汽车零部件制造有限公司(下称“本田零部件公司”)数百名员工因对工资和福利不满停工一天,目前当地政府和工会已经介入,协调双方进入谈判。一位参与协调官员对记者透露:“工人停工原因主要是近来物价上涨导致生活出现紧张。”据该官员介绍,工人已恢复上班,5月19日,政府、工会、企业和员工多方开会谈判,目前还未达成一致。

网帖晒工资:
省吃俭用月余 400

其实,早在5月17日晚,本田零部件公司停工的帖子就出现在各大网站上。据内部员工介绍,参与这次停工的主要是该厂核心生产部门变速箱组装料和轴轴科车间工人,他们要求提高工资待遇、改善福利。

一位员工还晒出了工资清单:南海本田I级工资+基本工资(675元)+ 绩效工资(340元)+ 全勤补贴(100元)+ 生活补贴(65元)+ 住房补贴(250元)+ 交通补贴(80元)=1510元,扣除养老保险(132元)、医疗保险(41

普通工人月薪 1000元,日本“支援者”的月工资却高达5万元。在富士康“员工坠楼事件”敲响社会对产业工人生存状态和工作尊严的关注后,本田或将成为第二个引人关注的“富士康”。

元)、住房公积金(126元),到手的工资为1211元。若每月除去房租250元、吃饭300元、电话费100元、日用品100元、工会费5元,每月仅剩456元。

一位本田零部件公司员工在网上这么描述工资增长速度:“我在本田干了2年半了,第一年工资涨了28元(理由是公司刚起步很多项目还没投产);第二年涨了29元(理由是公

司部分项目尚未完全投产);到了第三年在项目全部投产后也仅加了40多元。”

薪酬体系:
升一大级通常需 15 年

据发起人之一郎鹏(化名)介绍,本田汽车零部件公司薪酬体系分为五大级别,一级是最低级别,五级是最高级别;每个大级别下面有15个小级别,共75个小级别,每年评审一次,合格后就晋升一级。

“这样算下来,我要晋升一个大级别需要15年,还要保证每年都能考核成功。只有极少数人可以跳级。”郎鹏说,以他自己为例,每月收入1500元,属于二级78杠,上次考核合格了,就加了30元。

除了薪酬机制外,郎鹏表示,“本田零部件公司薪水要比同行低一大截,技术安保科每月都有一两个人辞职,去了广本和东风日产,这边每月一千多,过去都能拿到五六千元。”

事实上,员工要求提高工资的原因还有公司产能和盈利的大幅提升。据郎鹏介绍,2008年本田零部件公司生产开始进入正轨,产能增加了,公司盈利了,员工工资却不见涨。本田



中国新闻发言人朱林杰接受采访时,不愿意多介绍薪酬体系情况。

差别待遇:
中日员工工资相差 50 倍

和其他员工一样,周密(化名)单租房、水电费、柴米油盐的费用一个月就要花去大约600元。这大约占到他工资的1/3。剩下的工资除了日常消费,一个月剩不了多少钱。

比起作为公司二级员工的周密,新员工杜园(化名)的境遇则更惨。她属于公司最底层的一级员工。她每月的工资只有大约1000元,而在今年5月份,佛山的最低工资水平是920元/月。杜园与男友现在单是房租,每个

月就要花去400多元。

和中国工人的拮据相比,公司有一批特殊的工人——日本支援者,他们却享受着高工资高福利。周密告诉记者,公司一个20多岁的日本支援者曾自称每月工资有5万元人民币,这还不包括令人艳羡的补贴和福利。以部长为例,月收入可达10万元人民币以上。“日本那边经常会派支援者过来,支援者吃住行全包,每天还有300多美元的补助,相当于普通工人两个月工资。”

周密表示,在10个支援者中,可能有4个是年轻人,有的只有二十一二岁。他们干的事许多中国员工也能做,说不上为公司作出了多大的贡献。

羚锐制药工会获“全国模范职工之家”称号

由于在建家工作中的突出表现,日前,河南羚锐制药股份有限公司工会荣获全国总工会授予的“全国模范职工之家”称号。

多年来,该公司工会始终结合自身建设深入开展创建“模范职工之家”活动,以科学发展观和“三个

代表”重要思想为指针,紧紧围绕企业生产经营的中心任务,坚持务实创新地开展工会工作;在工作中着力突出以人为本,切实履行工会依法维护的基本职责,维护企业和职工合法权益;结合生产经营开展各种劳动竞赛活动;结合民主管理

推进厂务公开,深入班组调查研究解决职工的热点、难点问题;结合企业自身特点,开展各项文体娱乐活动,深化企业文化建设等,有效地激发广大职工的主人翁精神,切实营造企业的和谐氛围,有力地促进了企业生产经营的快速发展和经

济效益的提升。获此殊荣,该公司党委副书记、副总经理兼工会主席吴希振表示:公司工会将谦虚谨慎,再接再厉,以表彰为动力,不断加强自身建设,提高工作水平,把建家工作作为一项经常性、长期性的工作来抓,围

绕企业的生产经营和服务工作,进一步丰富“建家”内容;以“建家”为契机,不断提高员工队伍素质和提升企业各项管理水平,为促进企业改革发展和各项经营目标的实现作出新的成绩。

(汤兴)

周海江:主动承担社会责任是红豆企业文化的内核

2010年4月14日7时49分,一场巨大的灾难猝然降临,青海省玉树县发生7.1级地震,造成上万人伤亡。灾难发生后,全国人民发扬“一方有难,八方支援”的人道主义精神,纷纷伸出援手,向灾区人民献出自己的一份爱心,帮助他们重建家园,渡过难关。红豆集团也在第一时间向灾区伸出援手,4月28日上午,红豆集团“向玉树灾区捐赠200万元物资仪式”在集团会议中心隆重举行,这是继捐款205万元后,红豆集团的又一次爱心捐助,也是红豆集团用实际行动支援

灾区的又一善举。一直以来,无论是对员工、对环境,还是对社会等利益相关方,红豆集团始终坚守作为一个“社会公民”所肩负的责任,致力于发展循环经济、绿色经济,保护环境,诚信做企业,守法经营,并积极投身社会慈善公益事业。这种负责任的态度和实际行动,不仅赢得国内外各利益相关方的信任与支持,更为重要的是,提高了企业的软实力与竞争力,为实现企业可持续发展打下了坚实基础。捐赠仪式上,红豆集团党委书记、总裁周海江说,我一直认为,企业家参与社会公益事业,向社会献爱心,不能仅凭一时热情,而是要持之以恒。多年来,无论是捐资助学,还是扶贫济困,红豆集团都积极参与,从未间断过。2006年,周海江通过共青团中央向全国贫困大学生捐款200万元;2007年,集团为无锡市锡山区捐款2000多万元;2008年,集团先后向汶川地震灾区捐款捐物600多万元;2009年,集团向共青团中央捐款1000万元建立了中国青年创业就业基金会。2008年汶川地震时周海江

个人缴纳“特殊党费”100万元,2009年向台湾风灾地区捐款100万元。多年来,红豆集团共对外捐款物超亿元。周海江说,通过这些活动,他最大的体会就是,当一个人有能力帮助别人的时候,当他能帮助到更多人的时候,他自己其实是非常快乐的。红豆集团把“产业报国,共同富裕”作为企业的宗旨。并以实际行动践行这一宗旨,红豆责任担当是一以贯之的,已经成为企业文化的内核,并表现在企业的具体行为上,成为企业的自觉行为。就像自然人拥有权利

和义务一样,一个企业也必须树立权利和义务的意识,成为一个合格的企业公民。作为一个企业,在享受公共资源的同时,必须同时考虑社会的整体利益和长远发展,并自觉承担相应的社会责任,如果割裂与社会的脐带关系,企业将一事无成。企业不仅仅是社会的一个经济单位,它已成为一个享有权利、也要承担社会责任的公民。换句话说就是,主动承担社会责任,不是愿不愿意,也不是要不要的问题,而是企业必尽的义务。

(王竹倩)

打造文化引擎 大江激流勇进

——重庆大江工业有限责任公司企业文化建设撷英

这是一个山水园林小区。依山傍水,绿树成荫,四季花香。这是一个和谐幸福家园。氛围温馨,人心凝聚,健康平安。这是一个管理规范的现代化企业。铁水奔流,机器轰鸣,生产繁忙。这里就是重庆大江工业有限责任公司(以下简称大江)。由原兵器工业部下属九个独立法人的三线军工企业脱胎搬迁组建而成,1999年完成资产重组,2003年实现“九九归一”,是中国最大的三线合并搬迁企业。

从六十年代中国三线军工起步的大江,沐浴着改革开放的春风,承载着保军报国的使命,实施“以车为主、为车配套、靠车发展”的发展战略,形成了庞大的产业规模。

在改革发展的同时,大江不断传承军工传统,坚持走继承与创新的企业文化建设之路,锤炼出“艰苦奋斗、敢于拼搏、创新求变、勇往直前”的大江精神,形成了独具特色的“共创、共享、共赢”的大江企业文化。

有了企业文化,大江如萌生的春草夏花,展示并张扬着生命的红与绿,以勃勃生机催生了企业发展壮大的巨大变化。

“九九归一”催生文化经典案例

大江组织结构的特殊性决定了在大江实施资产重组后必然要进行文化重组,也从此催生了中国三线企业搬迁重组文化的成功案例。

这些年来,大江的文化重组在“大”字上做文章,实施“大关爱”、“大文化”工程,逐渐形成了由军工历史传统、文化精神、时代特征、思想理论和实践成果等诸多方面因素相融合,以“九九归一,不竭动力”为核心价值观、以科学发展观为大江文化价值体系灵魂、以“大江发展重如山,员工利益高于天”为使命、以“艰苦奋斗、敢于拼搏、创新求变、勇往直前”为精神、以“敢为人先、争创一流、拒绝借口、立即行动”为执行理念,以实现“专业化、规模化、集团化”为企业发展愿景的20个文化理念,独具军工三线文化特色。特别是在不同时期形成的“总厂意识”、“我们都是大江人”、“大江是我家、建设靠大家”、“艰苦奋斗、敢于拼搏、创新求变、勇往直前”的大江精神、“大江人把不可能变成可能”、“党建思想政治工作转化为生产力”等文化理念张扬着不同的特色,展现了大江文

化丰富的内涵和底蕴,为统一思想、统一声音、统一行动、统一意志发挥了积极的作用。

今年4月15日,正在生产线上工作的小杨收到了一份特殊的生日礼物:一张生日蛋糕领取单和一张公司总经理、党委书记亲笔签名送出的生日贺卡。这是大江公司开展“三个一”活动的一个缩影。活动中,大江公司党政领导为员工生日送一句祝福,帮助员工实现一个小小的愿望,员工为车间、公司提一条合理化建议。

多年来,大江坚持实施“大关爱”工程,在党员之间、党员与群众之间、领导干部与群众之间开展“一帮一”结对子帮扶活动,从经济上、思想上、技能上实施帮扶工作。公司总经理、党委书记带头与困难员工结成帮扶对子,自费对帮扶对象进行慰问和帮助,为他们排忧解难。目前,大江公司级、中、科级三级干部共结对帮扶对子304对,党员技师带徒333对,团员师带徒85对,其中,公司领导和中层管理人员与困难职工结成帮扶对子111对。成立了特困职工救助基金会,每年向全体员工募集资金,为员工群众解急难。至2009年底,参加捐款达70311人

次,募集资金484677元,向693名特困员工群众发放救助金221858元。

如今,大江的企业文化理念逐步深入到基层班组、员工内心,被广大员工所认同、所信奉。使忠诚、责任、奉献,这些深入人心的价值取向和行为理念在困难面前转化成“艰苦奋斗、敢于拼搏、创新求变、勇往直前”的精神力量,形成巨大的推动力,助推大江成功跨越一道又一道发展障碍。

魅力文化助推企业硕果盈枝

实践证明:对于企业来说,实力弱,文化强者兴;实力强,文化弱者衰;实力强,文化强者胜;实力弱,文化弱者亡。在体制换代,全球竞争的博弈场,大江在资产重组中保持着管理的高效,在改革改制中实现了效益的提升,靠的是什么?靠的是具有大江特色的企业文化。翻开大江的《企业文化手册》,可以看到,大江的企业文化已经形成了系统,渗透到企业生产和员工生活的方方面面,成为力量之源,灵魂之泉。

多年来,大江通过企业文化建设工作的开展,把广大员工的思想统一

到发展是大江的第一要务上来;统一到“九九归一”团结就是力量的认识上来;统一到一个核心竞争力上来。是大江独特的企业文化使大江最有力量负重前行,最有勇气挑战常规,变不可能为可能。是大江独特的企业文化使大江员工众志成城如一、励精图治,成为推动企业实现跨越式发展的精神动力。

从“九九归一”至今,大江善于吸收独特而丰厚的军工三线文化资源,并把它与企业文化有机融合,卓有成效地打造保密、安全、质量、创新、型号等项目文化,其中型号文化建设助推公司实现了造车梦,公司某特种车辆实现了批量外贸出口,成为国内第一家开发、研制、生产、批量出口该类特种车辆的军工企业;顺利通过了军工保密资格审查认证,取得了军品生产的“通行证”;先后通过了ISO9001:2000、GJB9001A-2001、ISO/TS16949-2002质量管理体系认证。

从2004年到2009年,大江发展一年上一个新台阶,营业收入由14.3亿元递增至38.85亿元,企业实现扭亏为盈。2009年实现利润6578万元,较1999年“九九归一”时相比,经济规

透视 | Toshi

差别如此大 背后说明啥

本田汽车零部件公司中外员工对工资和福利的不满主要来自于两个方面,一个方面,本田汽车零部件公司的底层员工工资大约1000元,刚刚超过佛山的最低工资标准,工人的工资除了日用消费,一个月剩不了多少钱,加之近来的物价上涨等因素,生活难免拮据。

另一方面是公司内部存在着中外员工收入的巨额差距。外企的中外员工之间收入存在差距本是正常的情况,因为不同国家劳动力成本有所不同。但是在一个企业内部中外基层员工之间存在收入天壤之别必然导致矛盾的激化。

一边是和当地最低收入标准相近的收入,一边却是天价工资和高福利。这本身不利于公司的内部管理,不利于激励员工进行积极的创造性活动。这样的工资体系无疑反映了本田汽车零部件公司“你能干就干,不能干就走人”的管理思维。说白了,本田汽车零部件公司基本就没把当地员工真正当成自己的员工,而只是一个“劳动工具”。这是一种“血汗工厂”的管理思维。

近年来,汽车行业进入高速增长和高盈利阶段,然后遗憾的是,汽车产业制造工人并没有从中分享到这一红利,工人工资普遍处于低薪水平。本田零部件公司员工的停工现象恰恰反映了目前我国汽车制造行业存在的这个普遍问题。

如何解决?笔者以为首先要建立工人和企业之间的“工资协调机制”,特别是在外企,由于工人处于弱势群体,要切实在外企中落实工会的职能和权力,要让工会在与外国企业老板谈工资中起到切实的作用。其次,地方政府不仅要最低工资收入标准上做文章,而且要通过建立相应的地方法规,以保障工人工资的增长,想办法切实增加他们的福利和待遇,以消除“血汗工厂”。

上海剑桥学院汽车工程系教授袁文才表示,汽车工人长期处于低工资水平对行业发展不利,这导致工人没有责任感,流动性强,导致成熟技工流失,地方政府在引入汽车项目时应该兼顾多方利益,工会应作为第三方参与企业与工人的工资谈判。

据报道,针对本田汽车零部件制造有限公司数百名员工因对工资和福利不满停工一事,当地政府和工会非常重视,目前已经全面介入,并协调双方进入谈判。我们希望通过这次谈判,本田汽车零部件公司的底层员工的工资能有所改观。

(冯兴)

模增长了10倍,人均收入增长45倍,人均劳动生产率增长145倍;有12项新产品列入国家或重庆市新产品项目计划;实现了规模与效益的同步增长,企业综合实力全面提升,成为重庆市80户重点增长企业、重庆市工业企业50强,跻身中国机械工业500强第197位。

公司先后荣获“重庆市企业文化建设先进单位”、“重庆市为国建功立业功勋企业”、“重庆市争光贡献奖”、“中国工业经济先锋示范单位”、“全国企业文化先进单位”等称号。一个个成绩,一项项荣誉,既是上级领导对大江企业文化建设工作的肯定,也是对继续加强企业文化建设工作的期望。

市场风云翻飞舒卷,时代大潮奔涌向前。面对全球经济一体化的浪潮,大江制定了“135”发展战略,到2015年,大江将建设成为西部领先、国内知名的军事装备、煤机制造、特种重车桥三大主要核心业务的产业控股公司。站在新的起点上,大江还将以更加开放的心态,去融合世界先进文化潮流,去携手知识经济,在创新中与时俱进,推动大江激流勇进滚滚向前。

(王晓彦 李倩)