

倚重科学和艺术,HR 方能将“调薪风险”化整为零

每次调薪,都可能使 HR 经理们面对老板的指责和员工的不满,但调薪往往又是 HR 不得不面临的一项工作,那么,HR 如何更好地将调薪进行到底? [详见 A2 版《主题策划》]



在全国餐饮行业中首创工资专项集体协商机制,并签订行业工资专项集体合同,使员工最低工资上浮 30%,近 50 万从业者将受益!合同中,对餐饮行业从业者的工资分配制度、工资支付办法、最低工资标准、工资增长机制、加班工资、医疗待遇、工作时间和休息休假、女职工保护、职工保险、职工福利等作出具体规定!

武汉民营首创餐企工资集体协商制

集体涨工资

工资合同就是“护薪符”

人财论坛 | Rencai Luntan

仅靠企业担不起涨工资的重任

易家言

我要努力实现职工工资每年增长 15%,这样在“十二五”期间就可以力争实现职工工资增长翻番——人力资源和社会保障部副部长杨志明在全国劳动关系工作会议上说,要以提高企业普通职工工资水平为核心,以工资集体协商为重点内容,以非公企业和劳动密集型企业为重点对象,加快建立企业工资正常增长机制,实现企业职工工资增长不低于企业经济效益增长。(《京华时报》)

每个人都希望涨工资,涨得越快越好,但恐怕大多数人都不敢奢望未来 5 年工资翻番,因为工资涨不涨与涨多少,并不是职工说了算;市场化企业的工资也不是政府部门说了算;甚至不是全由企业说了算,工资增长速度与幅度还受制于多种因素。

首要因素是经济发展的大环境,主要指 GDP 增速。按照“十二五”规划纲要,未来 5 年我国 GDP 平均增速为 7%。以年均 7%的 GDP 增速实现年均 15%的工资增长,有不少压力。

其次是企业有没有能力连年大幅涨工资,这主要取决于企业的经济效益。确实有数据表明企业经济效益增长高于职工工资增长,但这样的数据其实是把市场化企业与垄断性企业放在一只锅里煮了。很多中小企业、劳动密集型企业利润微薄、生存困难,要保持职工工资快速增长,需要政府通过减税、降费让利于企业,然后由企业让利于职工,但无论给企业减税还是降费,都不容易。

再次是企业愿不愿意连年大幅涨工资,也就是职工是否有足够的博弈能力。市场化企业只要不违反最低工资制度,设定多高的工资便是企业的内部事务,政府不能强行干预;在企业面前,职工处于绝对弱势,工资集体协商目前还只是纸上的权利。此时,增强职工的博弈能力,保障职工权益诉求的通畅,就显得尤其重要。

提高居民收入,保持职工工资较快增长,不光是企业的责任。政府首先要有所担当,比如切实落实给企业减税降费,通过制度改革提高职工博弈能力等。

耕夫

老板不愿谈、工会不敢谈、职工不会谈……自 2000 年年底《工资集体协商试行办法》发布以来,工资协商制度让不少企业职工感慨只是“看上去很美”。如何解决这一问题?经过近两个月的集体协商,武汉市餐饮行业劳资双方代表近日签订《武汉市餐饮行业工资专项集体合同》,约定该行业最低工资标准为武汉市最低工资标准的 130%,今年员工工资工资涨幅不低于 9%。



科龙引入外籍高管 繁华背后现“隐忧”

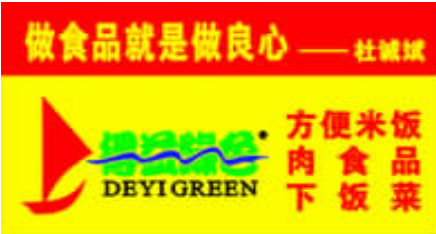
孙聪颖

据《北京商报》报道,海信科龙近日成功挖来了两名三星高管。这对 2010 年业绩大涨的海信科龙来说无疑又是一大利好。然而却有分析人士指出,这样的局面只是假象。海信科龙繁华背后隐藏着企业整合的后遗症。

三星方面相关负责人日前向记者表示,集团内部已经收到邮件,沈洙喆和李奎东这两名韩国籍高管已经离职,加盟海信科龙。据悉,沈洙喆负责海信科龙的冰箱业务,而李奎东则担任空调业务的副总经理,分管生产。

人事震荡频繁

实际上,海信科龙人事震荡十分频繁。去年初从西门子离职的周小天接替王士磊,出任海信科龙总裁,这已经是海信接管科龙后的第四任总裁。同日,海信科龙主管空调业务的副总裁苏玉涛也被免职。“都是海信入主惹的祸。”一位知情人士如是说。



全市近 50 万餐饮从业人员将从中受益。

据悉,这是目前我国副省级城市当中首个行业工资专项集体合同。全国总工会派代表到汉见证了签约仪式,并称它的签订对于探索建立工资集体协商机制,切实保护劳动者权益具有重要意义。

将惠及近 50 万从业者

据了解,武汉餐饮业较为发达,全市有近 4 万家餐饮企业,中小企业约占 84%,有近 50 万名从业者,年产值达 500 多亿元。然而,该市餐饮企业中,只有 15%左右有比较规范的管理,八成以上业主只管大厨和服务总监等少数职工。由于采取的是包干管理办法,职工权利缺乏有力保障,工资收入的随意性大。解决武汉餐饮行业职工的工资分配问题,也就解决了武汉 1/5 左右从业人员的收入公平问题。

科龙引入外籍高管 繁华背后现“隐忧”



2005 年 8 月,科龙出现财务危机。随后,海信斥资 68 亿元完成对科龙的收购。科龙改名海信科龙。2009 年,为解决同业竞争问题,海信将白电资产注入科龙,海信科龙成了海信集团唯一的白电运营平台。海信高层当时表示,希望这起家电业最大的收购案能产生 1+1>2 的效果。

然而,结果恰恰相反。一位不愿具名的分析人士指出,科龙具备了广东企业的特征,有极其敏锐的市场洞察力,然而,海信这家青岛地方国企却保留着国有企业的特质。这使得两家企业在经营中矛盾不断。由于文化和营销手段上存在的差异,“老科龙人很不舒服,纷纷‘另谋高就’”。这



基于这种考虑,武汉市总工会从 2009 年起,开始进行餐饮行业工资集体协商的可行性研究。鉴于武汉市尚未建立餐饮行业工业联合会,武汉市总工会确定采取“以上代下”的方式,由武汉市商贸金融烟草公会联合会代表职工方,与代表企业方的武汉餐饮业协会发出工资协商要约。18 名协商代表经过近两个月的协商,拟定了《武汉市餐饮行业工资专项集体合同》。4 月 23 日,双方正式签订该合同,为武汉餐饮行业从业者提供“护薪符”。

今年餐饮职工工资增长不低于9%

根据该合同规定,餐饮行业最低工资标准为武汉市最低工资标准的 130%,且不包括延长工作时间的加班工资,中班、夜班、高温、低温、有毒有害等特殊工作条件下的津贴。(下转 A2 版)

科龙引入外籍高管 繁华背后现“隐忧”

位高管介绍。

找不到竞争优势

除了人事问题,海信科龙在变频时代却凸显落后形势。近日,ST 科龙发布的年报显示,2010 年,空调业务营收为 59.79 亿元,仅为格力的 1/10,位列行业第五。比较一下空调前五强的毛利率,格力已经达到了 22.54%,其他 3 家企业的毛利率均维持在 17%左右,而海信科龙却仅为 11.67%。

奥维咨询分析师韩昱指出,空调行业的竞争一方面靠规模,另一方面靠渠道。海信科龙的市场规模无法和这些企业相比;渠道一般分布在城市市场,而现在空调的增长潜力在三四级市场。这也是近年海信科龙连续走下坡路的原因。家电专家刘步尘则强调,市场的主导品牌肯定有核心竞争力,比如格力的工业品质、美的的技术创新优势、志高的高性价比等,而这些特质却在科龙身上看不到。“我们不清楚科龙的优势到底在哪里。一个产品优势不明显的企业,市场地位肯定也逐步降低。”



本期导读 | 人财战略

经营企业 | ENTERPRISE

A3
羚锐制药,找准切入点,开创员工成长之路

A4
高端人才告急
金融业急补人才缺口防“短路”

理通商道 | COMMERCIAL

B1
拉手网 C 轮融资超亿美元
中国式团购引发资本“风投狂潮”

B2
浙企上市热潮起 CFO 争夺硝烟浓

财智人生 | LIFE

B3
创新业务集体“大发力”
推动券商转型“大抢滩”

B4
财务集约化,
企业资金管理的必走之路

富在市场 | MARKET

C1
拓宽思想的天空

C2
情洒矿井万米运输线

马化腾为员工加薪 将投资10亿助员工安居乐业

4 月 25 日,腾讯董事会主席兼首席执行官马化腾发布内部邮件,宣布公司今年将大幅涨薪,并投入 10 亿资金设立“腾讯安居基金”,帮助员工实现“安居乐业”愿望。

在该封邮件中,马化腾充分肯定了员工的价值,称其为“腾讯最宝贵的财富”。谈及薪酬问题,他表示,受 CPI、房价上涨等因素影响,公司决定从加大调薪力度、优化薪酬结构等方面着手,来保护员工切身利益。

薪酬高了,自然就会考虑“安居”问题。对此,马化腾表示,公司已有对策,即调整深圳住房公积金缴交比例,并于今年设立“腾讯安居基金”,计划 3 年投入 10 亿元,为符合基本套件、首次置业的腾讯正式员工提供“一定额度的免息住房贷款”。

此次的加薪事件对于腾讯和马化腾而言,显然也是意义非凡。2010 年,一场 3Q 大战使得腾讯饱受诟病;2011 年 3 月,“对赌失利抛售腾讯股份”的舆论风潮又使得外界对马化腾的领导能力产生诸多疑问,此次大手笔涨薪无疑为其扳回了一局。(林岚)

