

策划词 | CEHUACI

近日,由两名古驰(GUCCI)深圳旗舰店的辞职员工列出的100多项曝光该公司限制员工的“虐待”行为,一下子把一家奢侈品企业与“血汗工厂”联系在一起。眼下,虽然随着劳资双方的和解,这起备受关注的事件暂时告一段落,但近年来,洋品牌在抢滩中国市场中接连暴露的管理问题,却如同一场顽疾,久病而不愈,引发了行业的深思。



久病不愈“古驰”劳资纠纷的背后——浅析“血汗工厂”人力成本与人性管理的失衡

金山软件 高管团队再调整

□ 雷建平

进入10月以来金山软件高层调整不断,据悉,日前金山网络COO王欣已转任词霸CEO,并将会对词霸未来发展方向进行调整。



据了解,王欣是老金山人,早在2009年就已加盟金山,并曾担任金山词霸、金山快译及金山游侠的产品经理,见证过词霸的辉煌。王欣曾短暂离开金山后再次负责金山安全业务,在金山内部最初提出毒霸向互联网化转型的主张,并在2010年5月带领当时的安全团队和360掀起微博大战。王欣曾对业界公开表示,金山血的教训告诉大家,与360相处要以斗争求和平,和平存,以妥协求和平,和平亡。“金山都是有道德底线的人,我们不想苟且偷生。”

去年11月,金山安全与可牛软件合并,成立新的金山网络,王欣拱手让贤,改任公司COO,并一直辅助金山网络度过过渡时期。知情人士透露,随着前金山词霸CEO贾琳离职,团队出现人心不稳局面,金山董事长雷军将老词霸产品经理的王欣调往词霸有稳定团队之意。

资料显示,贾琳出任词霸高管期间已对词霸战略进行大幅调整,从单纯的翻译软件调整成为集博客、空间、微博、聊天于一体的英文学习社区,并更换了一直沿用13年的图标。腾讯科技从可靠渠道获悉,王欣将会对战略有一系列调整,不排除再度恢复原有图标。

据悉,自雷军7月份出任董事长以来,金山软件高管团队调整步伐明显加快。今年9月底,金山软件CFO王东晖离职,前阿里巴巴集团财务副总裁王舜德接任,随后不久,金山软件宣布创始人求伯君退休,原微软亚洲工程院院长张宏江博士为CEO。

在此先后,各子公司高管也在进行更换。其中,金山游戏总裁吴裔敏离职,西山居CEO邹涛接任。词霸CEO贾琳离职,金山网络COO王欣已转任词霸CEO,宣亚国际传媒集团董事长兼总经理刘新华出任金山网络CMO。

雷军曾表示,自己出任金山董事长后,不会做甩手掌柜,当务之急是尽快组建一支强大的有战斗力的领导班子。随着这群高管及独立董事加盟,自己下一步任务是帮助他们了解金山、融入金山,共同把金山打造成一家优秀的公司。

□ 本组稿件撰写 罗伦

A. “血汗工厂”成洋品牌顽疾

世界奢侈品协会中国首席代表欧阳坤认为,“(在发展中国家生产)成本比欧洲低廉的奢侈品企业,如果过度追求利润,很容易使管理体系变形。这次事件给驻华的奢侈品牌敲响了警钟,让他们能更好地对待中国的劳动力,而不是只做交易。”

回眸过去,其实,这并非古驰首次被指是“血汗工厂”。早在2008年2月,美国洛杉矶时报就曾报道称,包括GUCCI在内的数十个奢侈品牌,在意大利托斯卡那工厂中,雇佣了大量的中国劳工,却仅向他们支付极低的工资,而且,工作环境也非常恶劣。

无独有偶,许多知名的洋品牌在近两年来都曾先后卷入“血汗工厂”的丑闻当中。比如今年7月,运动品牌NIKE旗下的品牌Converse在印尼的工厂被投诉有虐待员工的情况。据香港文汇报报道,虐待事件涉及两家工厂,其中一家工厂雇佣了1万多名工人,而这些工人每小时只能拿到50美分的工资,且经常被主管暴力惩罚,工人即使有医生证明,也请不到病假,还随时面临着被解雇的风险。对此,NIKE方面承认,这两家工厂的工人确实遭受着严重的身体和言语的虐待,其他的生产线也发生过类似的事件。今年8月,巴西一个调查性的电视节目曝光了服装品牌ZARA,指其在巴西30多家外包工厂的工人从事着“奴隶般”的工作——工人在脏乱

杂乱的厂房里每天要工作约14个小时,一周工作7天。ZARA公司发言人事后也承认说,巴西工厂确实存在着上述情况,同时承诺,类似事件以后不再发生。

“GUCCI绝非头一个,更不像是最后一个。”上海大学中国社会转型与社会组织研究中心教授顾骏表示,类似的“血汗工厂”无疑为不少跨国企业敲响了警钟,劳工权益的维护和完善必须得到足够的重视。

B. 廉价人力成本令管理失衡

“在跨国企业扩张海外市场的时候,发展中国家明显的成本优势就像一把双刃剑。”毕博管理咨询公司高级分析师诸平表示。

在诸平看来,中国一度靠着“世界上最廉价的劳工”成就了“中国制造”的王牌,且廉价劳动力和人口红利也使中国得以跃升为世界第二大经济体,然而,这背后的代价“我们心知肚明。”

“别看跨国公司在本地安分守己,但只要是企业,其最终目的都是为了获取最大利益。当我们国家的劳动力十分丰富,而劳动者的权益又得不到充分保障时,跨国公司就会暴露出逐利的本性,最大程度地剥削劳动者的利润,这也就是为何这些企业在中国,乃至发展中国家频频陷入‘血汗工厂’丑闻的原因。”诸平说。

对此,一览英才网某人力资源专家也表示认同。他说:“跨国公司在本地安分守己,其实也不是真的充当正义使者的角色,能够主动为



广大劳动者的利益着想,而只是在社会环境和制度制约下,他们没有别的选择。”

仅以古驰为例,根据欧阳坤的分析,古驰在中国的产品原料以帆布面料为主,比一些发达国家成本低很多,加上人力成本远低于这些发达国家,让其在在中国市场的利润率更高一筹。“一款古驰产品在中国的市场销售价格中,原材料占5%左右,加工成本10%左右,广告与公关活动成本10%左右,旗舰店年度成本及团队成本15%左右,再扣除约20%的综合税率,剩下的40%都是古驰的利润保有部分。”

显然,高额利润无疑对海外的无数企业有着致命的吸引力。2004年,古驰开始在中国市场发力,当时,它在中国内地门店数仅4家,但截至目前,门店数量已达到45家,且这尚未包括部分在建的新店。目前,中国已经成为世界第二大奢侈品消费国,而据世界奢侈品协会的预测,到2015年,中国还将成为全球第一大奢侈品消费国。

“如何在成本诱惑和科学管理之间做出抉择,将是未来许多洋品牌在发展海外市场,尤其是发展中国家市场时所要解决的问题。”诸平说。

C. 完善秩序是根本解决之道

此次“古驰被离职员工投诉事件”,在深圳市总工会的调解下,离职员工与古驰中国公司经过十余天的协商,10月25日,古驰发表最终声明称,“我们很欣慰与几位前深圳员工达成了和解。在充分考虑前员工的诉求及社会各方的反馈后,最终达成合理的和解方案。”

同时,古驰承诺“将持续加强在中国的企业管理能力与组织结构,改善员工福利、培训与其他管理系统。”

其实,类似古驰这样的企业,在本土及全球化扩张多年,本身已经建立了比较完善的管理制度,在人性化管理、员工福利保障、员工与企业的沟通渠道、协商机制等方面也已经形成了相对完善的体系,只需把它们在本土的管理制度照搬到中国,很多问题都不会发生。从这个角度看,洋品牌们缺的不是管理制度或管理水平,而是有效的监管。

“实际上,今天中国劳动者面临的真正问题,不是具体哪一家洋企业的不良行为,而是劳动力市场秩序的普遍缺失。”谈及知名洋企业屡屡在本地市场之外“犯错”的原因,顾骏表示。在顾骏看来,中国今天的经济发展状况已经大不一样,虽然仍然需要外来投资,但不再如饥似渴;虽然仍需要学习国外管理经验,但不再盲目崇拜。

“在这样的形势下,公众对GUCCI等知名公司和品牌的质疑和投诉,凸显了全社会对外资、外企和外来品牌越来越客观、平和,以及开始挑剔的态度,人们越来越不能接受任何形式的‘超国民待遇’。”顾骏认为,在中国经营的企业和在本地销售的产品,不管内资、外资还是合资,都必须在同一个监管体制和法制框架内,承担起对员工、对消费者、对社会的责任。从立法、执法、舆论到劳动者、消费者,需要共同努力,营造能够促使企业规范经营、承担责任、爱惜形象的整体环境。这是中国经济转型升级的要求,是中国进一步“融入世界”的要求。

对此,诸平表示认同,并补充道:“当个别人的权益受到侵害时,当事人自己应该寻找解决的办法;而相当一部分劳动者的合法权益得不到保障时,如何寻找解决办法就应该列入政府的工作日程上。”

【视角延伸】

在华外资并购频现劳资纠纷

近年来,随着外资在华业务的扩张和深入,同时随着中国员工维权意识的加强,外资因并购、薪酬差别等引发的大规模劳资纠纷也时有出现。

此前,国际食品巨头卡夫整合达能在华饼干业务时,就曾发生过一起沸沸扬扬的卡夫职工维权运动。2007年,卡夫食品收购了法国达能集团的饼干业务。2008年1月,卡夫突然宣布,将中国总部由北京迁至上海,以便整合两家公司的中国业务。由此,引来众多卡夫员工质疑,认为“卡夫公司在未提前和员工协商的情况下做出决定,违反劳动合同法。”随后,卡夫员工火速自发成立工会,与卡夫中国管理层展开谈判。经过多轮谈判,双方达成一致意见,签订《集体合同》,内容主要包括裁员比例、安置标准等,卡夫向原北京总部的100多名员工(约占总部员工总数的50%)发出去上海新总部的邀约,并为他们提供安家费等补助费用;而离职员工将得到高于中国现行法律的经济补偿。

此外,像百胜、麦当劳等外资企业,在广东就曾发生涉嫌违法用工问题。2007年,麦当劳、肯德基、必胜客三家餐饮企业与兼职员工签订的劳动合同,存在涉嫌违反非全日制职工最低小时工资标准等问题。

“康百联姻”前途未卜 百事员工:要“改嫁”先赔钱!

▶▶▶▶▶ [上接A1版]

记者从重庆百事瓶装厂维权组获悉,员工们要求,并购前解除瓶装厂所有员工的劳动合同,且百事公司必须一次性支付每位员工工龄经济补偿金(即:上一年度总体平均收入×工作年限)及违约经济补偿金。同时要求向所有百事员工一次性支付不低于8000元/月(按照工龄计算)的遣散费。对并购后,愿意与新公司续签劳动合同的员工保证所承诺的“两年不变”。此外,对于年满40岁以上或者签订无固定期限劳动合同的员工,百事公司必须承担员工法定退休年龄以前的一切社会养老金的缴付。

百事中国:正与员工积极沟通

因康百联姻引发的大规模员工维权,让百事中国公司措手不及。据悉,目前百事在华高层已马不停蹄到全国多家装瓶厂就事件与员工沟通。

11月15日,百事中国公司向记者表示,“百事是一家负责任的雇主。我们高度承诺保护员工的权益。”并称“我们正与员工进行积极沟通。”据



悉,14日,百事大中华区主席孟可仕提笔致信员工称,百事和康师傅都承诺在联盟获批之后两年内不会改变所有MU(装瓶厂)员工的现有合同和合同条款,“百事员工现有合同的薪酬福利待遇起码维持现有水平”。

“我们成立了专门的领导工作小组帮助大家。”孟可仕说,领导工作小组由他亲自主持,其领导团队和区域、各装瓶厂和各部门都会有代表参加,具体细节将在稍后沟通。

律师说法:单方面解除合同必须赔偿

“百事和康师傅的合作会牵涉到职工权益,从法律角度具体来看,可以分为两种情况。”广东晟晨律师事务所胡芳军律师表示。

胡芳军称,如果康师傅接管百事工厂后,尊重和继续履行原百事员工的既有劳动合同,那么只是涉及到劳动合同主体变更的问题。“三方(百事、康师傅和百事职工)只要签一个劳动合同主体变更协议,那么原劳动合同就继续有效。”

“但如果百事单方面解除劳动合同的话,那就要给予职工相应赔偿。”胡芳军说,按照我国劳动合同法的有关规定,百事必须给予这些员工相应经济补偿。具体计算为,按员工入职之日起算至解聘日止,一年对应一月,赔偿标准为最后12个月的平均工资水平。即某职工2001年11月前入职,连续工作10年后被解聘,最后12个月平均月工资为1万元,则该职工得到的相应补偿应为10万元。

此外,针对百事工人担心工龄不被康师傅认可的问题,胡芳军表示,如果是因企业原因变革劳动合同主体,那原工作年限将自动延续。

▶▶▶▶▶ [上接A1版]

双星:推进岗位成才 练绝活进高端

据了解,双星生产技能运动会所有技能竞赛项目都结合了企业生产的全过程,结合了生产的重点、难点。其中以轮胎为例,由于双星拥有三大工厂,这为“同行”们提供了很好的切磋技术的平台,既给了员工展示才华的舞台,也让人们观赏到了绝活绝技,展示了双星员工的别样风采!

充分挖掘员工潜能

“提技能练绝活展风采,赛活力育队伍进高端”。双星通过练技术、大比武,充分激发了员工“学技能、练绝活”的热情,掀起了“人人争当岗位能手,岗位建功添彩双星”的热潮,形成了“比、学、赶、帮、超”的浓厚氛围。

据了解,今年是双星辉煌90周年。为庆祝双星自己的节日,今年以来,双星抓住新一代青年员工眼界开阔、知识丰富,对新技术、新思想接受能力强,对新技术具有掌握得快的特点,在全集团各行各业部署开展了以“岗位竞赛,添彩双星”为主题的生产技能运动会。

双星轮胎、鞋、机械、印刷包装等各行各业紧密结合各自行业实际,纷纷开展了丰富多彩的岗位技能竞赛,为员工搭建了体现技能才华、展现自身价值的舞台,有效调动了青年员工“提技能、练绝活,青春在岗位闪光”的积极性和主动性,广大员工用技术、用绝活,开启了企业发展“技术升级新时代”。

双星集团总裁汪海介绍说,员工的创新潜能是无限的,实践证明,不断抓竞赛比武效果非常好,激活了骨干员工的创新潜能。通过竞赛比武,不但涌现出了一大批“双星青年突击队”、“双星青年先锋”、“双星岗位模范”、“双星老黄牛”等先进集体和先进个人,而且改进了很多工艺设备,减轻了员工的劳动强度,并极大地提高了技术水平和生产效率。

据统计,2011年以来,双星各单位共开展岗位竞赛活动460多种2700多次,共创出以员工名字命名的操作法和岗位绝活447个,广大员工共提出合理化建议3487条,实现小改小革项目1811项,创效益4976万元。

技术尖子“名利双收”

谁练出绝活就用谁的名字命名,双星激励员工有奇招。在2011年双星岗位竞赛总结交流表彰大会上,共有26个岗位竞赛先进团队、34名双星劳模、52名双星老黄牛、58名双星青年先锋、47名双星巾帼英雄受到隆重的表彰奖励。

记者了解到,双星各单位为员工搭建成长舞台,积极开展技术工人考工晋级和技术大比武。为激励职工学技术、练绝活,各单位研究出台了一系列激励机制,谁得了冠军就给予奖励,谁练出了绝活就用谁的名字命名、就奖励谁,让员工名利双收。

在双星无论什么岗位,人人把岗位当成了舞台,把技术练成了艺术。今年以来,该集团涌现出双星青岛轮胎总公司子午胎一厂成型主机手李京辉——“京辉成型操作法”、双星铸机公司钣金车间气下料班班长藏加友——“加友法兰切割法”、双星鲁中公司炼胶厂大车班组大车操作工战立胜——“立胜快速破胶法”等一大批岗位绝活。

双星鲁中公司对从事重点岗位或特殊岗位工作,技术精湛,业务能力强的骨干,实施中、高级技工奖励办法,较好地稳定了骨干队伍。

据悉,双星集团除了每年都举行创新大会之外,还组织生产过程中的技术骨干出国旅游。