

康百联姻隐现文化裂痕

作为特殊的法律交易过程,现代企业并购尤其是跨国企业之间的收购,有着复杂的法律关系。而即使是与并购公司新签订合同的员工,也还面临与并购公司文化磨合的现实问题,这一点无论对员工还是企业来说都是一个挑战。

■ 本报记者 陈青松

“我们被百事出卖了,我们没有得到基本的尊重,我们一定要维权到底!”百事成都公司销售经理张勇(化名)气愤地对《中国企业报》记者表示,11月14日,百事成都公司举行了声势浩大的维权抗议活动。

台湾食品饮料巨头康师傅与世界第二大食品和饮料公司百事可乐“联姻”的消息刚刚传出,议论之声还未散去,很快又传来爆炸性新闻。

《中国企业报》记者第一时间从权威渠道获悉,近日百事成都、重庆、兰州以及福州等地都举行了大量的抗议活动,对百事公司表达强烈不满。

据记者调查,事发起因是此次“康百联姻”过程中百事中国员工不知情,而在“联姻”后,百事未给员工交代,员工于是通过各种抗议维护自己的权益。

并购是企业外部成长战略中的重要方式,也是企业成长最快捷的方式。目前企业并购风潮此起彼伏,已经成为一种经济常态。尤其是在全球经济大融合的环境下,世界级大公司并购事件更是有发生。从8月份谷歌以125亿美元并购摩托罗拉,到近日全球最大餐饮集团百胜并购“中国火锅第一股”小肥羊。仅今年以来,就发生数起震惊业界的并购案。

百事中国员工集体维权

张勇告诉《中国企业报》记者,当他和同事们突然听说百事被康师傅“收购”一事,感觉一下子懵了。

“我从百事一名基层销售代表做起,通过自己努力做到销售经理,还想再好点。但是现在,一切都没了。”张勇向记者介绍说,“大学毕业后我就被招聘进百事,这个过程中,我感觉最大的就是百事员工就像一家人一样,很多人像我一样把自己最好的年华奉献给了百事,但是百事却把我们的尊严出卖了!”

“百事在中国的发展,是我们好多老员工不懈努力实现的!他们比我们还伤心。”张勇说,“在百事有干了17年的,想想都觉得不可思议!快消费品行业能在一个公司干17年,那要怎样的职业忠诚度!其实包括我在百事只干了6年,很多人都觉得已经很长了!”

张勇还向记者透露,并购的事双方签约以后才公布出来,这期间包括各个MU(百事运营单位)的总经理都完全不知情。当时百事成都公司总经理张迎庆在上海参加和康师傅总裁魏应州的见面会时,他表示绝对不会去康师傅。拒绝了和魏应州等共进午餐,“因为他也被他信任了很多年的公司无情地当商品卖了”。

采访中,张勇告诉记者,事情发生后,百事成都公司包括管理人员和生产工人全部参与维权。百事中国派中国西区总经理马加到百事成都公司和员工们谈判,员工提出四点诉求:

一、并购前解除MU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x工作年限)及N+12以上的违约经济补偿金。

二、对于百事违背百事员工心理契约行为,另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。

三、并购后对于愿意与新公司续签劳动合同的员工“两年不变”,包括:1、不得低于当前的薪资福利;2、不得低于当前的工作职务及行使的权力;3、工作地点不变;4、两年内劳动合同到期的员工必须无条件续签。针对上述要求必须签订具有法律效力的劳动合同。

四、对于年满40岁以上或者签订无固定期限劳动合同的员工(不分男女),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保险金的缴付。

“但是马加没有权力给我们答复。”张勇无奈地对记者表示,“谈判结果只说把他们的要求带给百事中国高层和美国董事会,答复的时间是11月28日。”

同时,张勇还给《中国企业报》记者发来百事成都员工集体手举

“拒绝收购 维护独立”、“按劳动法维护我们的权益”、“反对、私吞、兼并,让员工自己做主”的维权照片。

在一张重庆百事公司的维权照片中,工人们身穿蓝色工服在雨中拉起横幅,要求企业因并购案赔偿自己利益,并且买断工龄。

自11月4日百事与康师傅达成在中国组建“战略联盟”的协议后,百事在中国的各地瓶装厂员工纷纷集体维权。11月14日一大早,百事在重庆、成都、南昌的瓶装厂员工开展了声势浩大的维权行动。

11月14日下午1点30分左右,《中国企业报》记者进入百度贴吧,发现里面有大量有关百事中国各公司举行的声势浩大的维权行动图片,还有对百事中国发泄不满情绪的。

在一个“福州百事”贴吧里,网友“蓝色向往2011”发布“11月15日—11月16日全体请假”的消息,同时附有7张图片。在“百事行为准则”照片上,针对各条准则分别回应“出卖员工”、“员工多年辛苦劳动,结果却被愚弄”、“根本没有开诚布公交流”等,还有一大堆的休假单特写。引起网友大量跟贴。

“重庆百事”贴吧里,一位有员工回忆说,17年前天府可乐与百事可乐合资。他为百事工作,无怨无悔,全情投入,对百事高度忠诚。他突然听说百事被康师傅“喝下”,他不相信这是真的,百事这一做法严重伤害了员工对百事的深厚感情!

“兰州百事”贴吧里,网友“zyznyy”提供的资料显示,在一个公告栏写着醒目的红色大字:维护员工权益、拒绝收购、要改嫁先赔偿!

不过,据记者观察,网络上也不乏理性的声音,比如有网友称“请大家不要激动,想清楚行动计划,有理有节”。还有一封《给百事全体员工的一封信》很有代表性,信上说,大家心情很复杂,每个人目的不一样,不过一定要遵守中国的法律法规。

“其现实在主要是关系到2—3万百事中国区员工后面的工作问题,关系到2—3万个家庭呀,百事的员工很多都是家里的支柱,如果失去工作,失去收入,这个问题是比较严重的啊!”张勇说。

维权背后的深层原因

公开资料显示,此次引起巨大反响的两大饮料业巨头并购中,根据百事与康师傅双方达成的协议,百事全资附属公司FEB将百事在中国的非酒精饮料的瓶装业务出售给康师傅,以此换取康师傅9.5%的直接权益。康师傅将与百事现有的在华瓶装厂合作,负责生产、销售和分销百事的碳酸饮料和佳得乐品牌产品,百事将继续拥有品牌和负责其市场推广活动。

像所有公司并购一样,一个绕不开的中心议题便是员工安置问题。

据记者了解,此次百事与康师傅合作,便涉及百事员工与百事中国公司须先行解约,再与康师傅签约。因此,包括上述接受《中国企业报》记者采访的百事成都公司销售经理张勇在内的百事中国许多员工便认为,百事将中国区经营权出让,侵害了员工的权益。

张勇明确对记者表示,如果百事中国公司单方面解约,就应该按照我国劳动法律承担相应的违约责任,对员工进行赔偿。

但是,在前日百事宣布并购事宜的上海视频会议上,任何有关职工利益保障的内容都没有提及。

张勇认为,员工在这一并购中的权益被忽视。

另据记者了解,员工除了担心经济利益受损之外,还担心一个文化融合的问题。

张勇向记者透露,“现在已经有新的公司给我开到年薪10万元,让我过去,我都没有去!关键是工作多年已认同百事文化,去接受新的文化接受不了。”

媒体报道称,一位百事中国老员工认为,百事来自美国,康师傅是有着日资背景台湾企业,两个企业文化相差较大。许多员工在百事工作了10多年,对于百事以及企业文化有了很高的认同感、归属感。尽管百事和康师傅都表示两年



台湾食品饮料巨头康师傅与世界第二大食品和饮料公司百事可乐“联姻”的消息刚刚传出,议论之声还未散去,很快又传来爆炸性新闻 CNS 供图

内不进行改变,但两年后呢?

另据记者了解,百事月初宣布和康师傅达成协议后,由于有百事员工对这次联盟存在不少忧虑,百事在华高层连日来马不停蹄到全国多家瓶装厂就事件与员工沟通。百事大中华区主席孟可仕说,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员工的现有合同和合同条款。在这段时间里,“百事员工现有合同的薪酬福利待遇遇加码维持现有水平”。

11月10日,康师傅饮品总裁魏应州也表态,“我们承诺维持两个团队独立运作,同等重视两个团队力量,相互尊重彼此的企业文化”……“我们承诺未来两年继续倚重现有百事的团队,维持现有的百事体制和待遇不变”。

对此,张勇表示强烈怀疑,“百事根本就没有安排员工,只说两年之内保证基本维持不变,而且没有任何的公司印章,只有公开信,这能解决问题吗?”

截止到现在发稿时,记者了解到,百事中国员工集体维权使多家瓶装厂的生产已经受到影响。11月15日至16日,仅福州百事瓶装厂就有1100余人休假,休假率高达84%。且11月14日百事福州瓶装厂停产停工、停止发货。而在百事兰州瓶装厂,生产也陷入停顿。

《中国企业报》记者致电百事成都公司总经理张迎庆询问相关情况,对方以“未得到授权回答员工维权方面的问题”婉拒了记者采访。

记者致电百事中国有限公司,但电话一直无人接听。但记者从相关渠道获悉,百事公关副总裁樊志敏称,百事中国方面承诺保护员工的权益。但此次罢工联盟诉求要求有待政府批准。樊志敏同时表示百事中国方面就此事正在与员工进行积极沟通。

并购应正确处理员工关系

美国著名经济学家乔治·斯蒂格勒曾说过,“没有一个美国大公司不是通过某种程度、某种方式的兼并而成长起来的,几乎没有一家大公司主要是靠内部积累成长起来的。”

据《中国企业报》记者了解,目前,公司并购风潮此起彼伏,并购已经是企业间合作的一种经济常态,是企业利用外部力量发展、壮大自己的一种重要方式。尤其是目前世界经济大融合的大环境下,世界级的大公司并购更是有发生。

谷歌近日透露,仅今年前9个

月,其已经花费16亿美元进行了57项收购,而且不包含摩托罗拉(125亿美元)和AdMeld(4亿美元)两项尚等待正式批准的收购案。平均每个月谷歌会有6次收购。

业内专家指出,作为特殊的法律交易过程,现代企业并购尤其是跨国企业之间的收购,有着复杂的法律关系,因此在并购过程中,存在着政治法律限制、劳动保护、环境责任承担、公司治理、品牌整合等风险。其中劳动保护是一项非常重要的内容。

企业并购必然面临如何正确处理与员工的法律关系以及被并购公司如何选择的问题。主要核心是被并购公司员工与并购公司新签订合同、员工辞退以及转行等问题。而即使是与并购公司新签订合同的员工,也还面临与并购公司文化磨合的现实问题,这一点无论对员工还是企业来说都是一个挑战。

用友软件人力资源顾问、李宏飞工作室首席职业顾问李宏飞表示,员工面对与自己切身利益紧密相关的并购,一般都会出现“震惊—怀疑—反对—愤怒—接受”的心理过程,企业有责任帮助员工尽快调整因机构变动带来的焦虑和不安。在国外许多欧美公司通过引进专业咨询公司“员工帮助计划”,以此帮助员工及其家属解决职业心理健康问题。

盈利律师事务所劳动法律师何力在接受《中国企业报》记者采访时表示,在企业并购中,必须处理好员工安置问题,首先要谈判、协商解决,这里面主要存在几种情况:一是公司发生重大变更,比如员工岗位等,公司此时可以解除合约,但须给予员工补偿,具体每年工作一年补偿一个月工资(即N+12);如果公司没有发生重大变化,则无权解除合同,否则违反法律。二是公司对员工原岗位作出调整,员工选择离职,也须得到补偿。“如果涉及大规模裁员,还须到劳动局报备”。

著名劳动法专家韩智力表示,企业发生并购后,员工有权做出自己的走或留的选择,即使打算辞职走人,也要考虑自己切身利益。另外,一般情况下企业不会突然宣布并购消息,员工都会提前知晓,这样好为自己职业道路做好规划。

“我们是人,我们有自主选择权利,凭什么被当商品卖掉呢!”张勇向《中国企业报》记者表示,“百事成都员工的要求的时间是11月28日给予答复,如果没有给出明确答复,那么还会有其他的维权行动!”

健康管理的“中医”良方

近20年来,美国的健康管理产业增长了36倍,日本增长了32倍,欧盟各国则每年以17%的速度增长。处于起步发展阶段的我国健康管理服务市场将以25%—33%的速度递增。

■ 本报记者 李志豹

今年10月,党的十七届六中全会提出加快发展文化产业,推动文化产业成为国民经济支柱性产业。可以预见,“十二五”时期,我国将迎来文化产业的大发展与大繁荣,同时文化产业的繁荣也将有力促进国民经济的快速发展。

文化产业的重要作用还体现在对其他产业发展的拉动上,尤其是充分利用好我国优秀的传统文化,使其发扬光大,并发挥最大程度的经济效益与社会效益。

“推动文化产业与旅游、体育、信息、物流、建筑等产业融合发展。”在十七届六中全会上也得到了重点强调。在这方面的探索与应用上,传统的中医文化与医疗健康产业尤其是健康管理领域的融合已然开了一个好头。

中医“指导”健康管理

我国中医文化源远流长,是中华民族宝贵的财富。特别是历经几千年发展形成的独特的中医理论体系,更我们在预防和治疗多种疾病方面的独特优势。

然而,与悠久的中医文化极不相符的是,我国的中医继承与开发利用却没有领先优势。

在理论上,西方国家一直把我国的传统中医文化作为一种指导思想进行研究与讨论。而在实践上,邻国的韩国、日本动作迅速,已经抢注了很多中医药品、保健品的专利。这也是近年来专家学者不断呼吁现代认真挖掘中医中药并加强保护我国中医药自主知识产权的主要原因之一。

与找出病源、消除病源的西医方法不同的是,中医认为人体各种功能必须协调和平衡才能进行正常的生理活动。中医讲究的是功能协调与系统平衡,重在预防与提高人体的防病抗病能力。

在这一点上,源于美国的西方健康管理理念与我国的中医文化不谋而合。

健康管理是20世纪50年代末最先在美国提出的概念,是对个体或群体的健康进行全面监测,分析、评估、提供健康咨询和指导以及对健康危险因素进行干预的全过程。

健康管理服务机构中健易康(北京)科技发展有限公司(以下简称“中健易康”)很早就意识到,在保持和发扬中医传统特色与优势的同时,必须充分运用现代化科技手段和方法研究中医。由此,中健易康开始了大量的实验研究。

功夫不负有心人。在1998年引进前苏联有关技术的基础上,通过3年多时间研究,TDS全息动态健康监测系统研发小组通过吸收再创新,首次使纯中医的检测有了“量化”的“刻度”,使阴阳、气血等中医概念直观量化。在进行了大量的基础研究及临床实验后,开发出拥有自主知识产权的TDS全息动态健康监测系统。

对此重大发明,中医学专家给出了高度的评价:TDS全息动态健康监测系统是在中医学领域的突破和创新,它可以自动为受检者进行中医辨证、确定证型参考、推荐治疗方法等,为中医现代化的研究开辟了新的途径,也使传统的中医体系能更好地服务于社会。

“虽然我们没法说这个设备有多先进,但是目前找不到比这更好的。”国家中医药管理局有关领导的赞赏也体现了这一技术创新的突破性与领先性。

此后,这种可量化的中医现代化技术被广泛应用到健康管理领域。

健康管理的创新实践

健康管理的宗旨是调动个人及集体的积极性,有效地利用有限的资源来达到最大的健康改善效果。“我们把海外先进的健康管理理念与我们拥有的核心技术、资源相结合,设计了一个独特的商业运营模式,使消费者的健康投资获得最大的回报。”中健易康负责人说。

据介绍,TDS全息动态健康监测系统由中央数据库和终端检测设备构成。通过终端检测设备在受检者皮肤表面采集24个原穴的生物电信号并传回中央数据库,与中央数据库内预存的标准模型对比分析,可迅速对受检者整体的健康状况做出量化评估,对主要疾病予以提示,并对潜在性的病理因素做出初步判断。

从2001年的500例增长到2004年的12万例,再到2010年的超百万例。中央数据库的病历数量以惊人的速度增长。

建立在庞大数据库基础上的TDS全息动态健康监测系统,为各种常见疾病设定了大量标准、可重复的数据模型,从而使诊断结果的客观性大大地迈进了一步。数据化、标准化、高度可重复性的诊断结果,成为医师完成临床诊断的可靠助手,在疗效对比跟踪及慢性疾病的临床观察方面起到巨大的作用。

近两年,这一系统得到了广泛的市场应用。据悉,目前,全国已有超过500家医院采用了这一系统,进行体检初查辅助手段、门诊复查应用以及药物使用效果的跟踪评估。

此外,这一系统还走进了上千家社区医疗机构,为数以万计的社区居民开展了健康普查。

科研及临床数据表明,TDS全息动态健康监测系统用于中医健康体检,结果的可重复性及临床符合率均达到85%以上。

然而,在中健易康看来,这一技术与服务还远未实现产业化。“这跟人们的健康管理观念直接相关。”中健易康负责人表示,“健康管理能够实现产业化的一个重要前提是,健康管理真正成为个体的自觉自发自行为。”

该负责人认为,随着经济发展水平与国民素质的不断提高,健康管理会逐渐得到越来越多人们的重视与接受。中健易康对我国的健康管理服务市场充满了信心。上述负责人粗略预测了一下,若按2.5亿城市人口算,居民中的8%有需求,以年均900元算,健康服务市场将出现180亿元的市场需求,而现在仅有10亿元。

有数据显示,近20年来,美国的健康管理产业增长了36倍,日本增长了32倍,欧盟各国则每年以17%的速度增长。有分析师指出,处于起步发展阶段的我国健康管理服务市场将以25%—33%的速度递增。