

外企生态正在恶化 白领逃离外企 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/229/2021_2022__E5_A4_96_E4_BC_81_E7_94_9F_E6_c108_229596.htm 高薪、高档写字楼、高起点，仅这“三高”就让许多人对外企趋之若鹜，但事实上，这些在外人看来风光体面的职业就仿佛是一道围城，身处其中的人却无从体会。因为他们早已被超负荷、超长时间、失去自我的工作压得喘不过气来。这样的状况不仅在“当加班已成习惯”的日韩企业中长期存在，如今在一些欧美公司比如咨询业、会计事务所也显得尤为突出。最近一段时间高级白领“逃离外企”现象越演越烈。转贴于学生大求职站 <http://job.studa.com> 外企生态正在恶化？外企背负多少加班债？从早上出门干活到夜里12点是家常便饭，在嘉里中心和东方广场的E2出口处，深夜还有不少“趴”活的出租车司机随处可见。近日，一些外企员工向记者披露了外企公司鲜为人知的另一面，反映他们在外企受到的种种不平等待遇。

“我们经常加班加点，有时每月加班超过200小时，甚至连加班费都没有。”“在公司的楼道、卫生间甚至是办公桌旁，保不准就能见到在偷偷抹眼泪的员工，尤其是女孩们，进公司后没哭过的几乎找不出来。”一位在北京CBD某高档写字楼工作了快三年的高级审计师杨先生这样描述他们公司的境况。“就个人而言，我一个月最多有一个星期的时间能在家吃晚饭，其他时候都在公司加班，每个星期也只休息半天。前两年，除了每年11月底到上半年4月份比较忙外，大家还能在不忙的时节休假调整一下，但自打今年开始，因为业务量猛增，不仅没有了淡季，就连平时也比过去更加繁忙了。原

来一周完成的工作项目可能要求你半周就要拿出报告，接下来的半周公司会派给你新任务，于是大家只能选择夜以继日地工作。每次深夜回到家中，要不就翻来覆去地睡不着，要不就老是做梦，梦里也是在工作，满脑子的图表和数字。这样的状态一直持续了半年，大家都觉得太苦了。不仅心理压力无法释放，工作还要继续，除了加班有的项目还需要频繁出差，到一个地方熬了数夜，马不停蹄地又要赶往另外的城市。”杨先生说，巨大的工作量让多数员工感到他们的付出与收益不成正比。如今在一家国有银行就职的盛女士，曾在嘉里中心一家著名外企工作了两年半，据她回忆，两年前的那个圣诞节，突然接到公司出差通知，她和两个女孩一道去做某公司的上市项目，工作的过程有多辛苦暂且不说，为了能赶在元旦前做完，三个人连续熬了好几个通宵，香港经理一声令下，三个人在完成项目工作后，被要求将有三摞半人高的文件资料全都复印备份下来，带回北京。当完成这些工作从客户单位出来时已是夜里三点半，项目经理已订好了第二天清晨七点的航班，回北京后紧接着她们又要飞到南京继续另一个项目，在宾馆的房间里，接到父母电话的同事哇哇大哭，盛女士也潸然泪下。同样在某大外企公司工作的陈先生表示，“我们工作的辛苦是人人皆知的，在这里工作等于是加速折旧消耗青春。在公司眼里我们根本就只是赚钱的机器。”他描述说，他们的老板天天早上8：30巡视办公室就是为了亲自记录下迟到员工的名字。在公司业务不佳的时候，作为一个领导者，考虑的不是怎样努力地解决问题，而是训斥手下的普通员工没有调动积极性去拉拢更多的客源，甚至将业绩不好的原因归于员工的病假请得太多。“在那么剥削

压榨的情况下，控制公司的成本开支令人难以忍受：严格控制打印纸的使用数量；在室外达到摄氏39度高温的天气里，办公室却在晚上的6点钟准时停止空调的供应。这意味着在没有窗户可以打得开的写字楼里，我们只能汗流浹背地拼命加班至凌晨。”给一家德国咨询公司打工的李先生说，“我们公司共有80多人，每年的营业额在3000万元左右，利润可达1500万元。”他说，“严格地讲咨询公司是不准从事审计工作的，但我们也靠审计赚钱。”这么高的利润，并没有给员工带来多少福利。员工们加班每月都在200小时以上，加班不仅没有加班费，即使干到凌晨两三点钟，第二天也不能迟到。迟到一分钟按半小时计算，迟到10分钟，一上午等于白干。一些刚进外企的员工表示：他们中有不少是刚毕业的大学生，可是整天除了工作还是工作，根本没时间谈恋爱；有的工作几年了，虽然经济上有了一定的基础，仍然孑然一身；即便结了婚的，过不了几年也会变回单身状态，公司内部流行着这样一句话，甭管你是一个人还是两个人，进公司后再出来就变单身了。 转贴于 学生大求职站

<http://job.studa.com> 采访中，时讯记者发现不仅仅有不少在日韩企业工作的中国人会倍感压抑，一些在欧美公司工作的员工在形容自己的外企生涯时也使用了“死板、单调、乏味”这样的形容词。他们形容在外企工作就像在一台庞大的机器里，员工就是这台机器上的轮子。在高速旋转的过程中，随时都会被甩掉。“来了走走了来来再走”，多年来，公司的人力资源就是这样非正常流动的。外企出现劳资矛盾激化最近来自一家知名外企的消息，由于不堪忍受超额加班却没有加班费的现实，不少员工联名向高层写信，自发组织起来

和公司谈判，要求补偿加班费，否则集体罢工。中国人民大学劳动人事学院劳动关系和劳动法博士生导师常凯近日接受《财经时报》采访时表示，近年来外企劳动纠纷总量有所增加，“尤其是在一家较大型的跨国企业中的白领，而且劳动标准、劳动待遇非常高的情况下，竟然出现劳资矛盾激化的情况，说明中国的劳资关系已经到了非常严重的地步。”常凯认为员工自己组织起来和雇主谈判，如果通过谈判获得工资和劳工条件改善，那绝对是有意义的，并且也是可以参照的。业内有分析认为，这些劳资纠纷事件从某种程度上反映了外企的生态。有的外企员工连基本的话语权都没有。“外商投资企业，往往会利用廉价的劳动力成本，惟利是图，克扣工资，降低福利待遇，甚至不顾员工的身体健康，肆意超时加班。”中国社科院法学研究所刘俊海博士接受记者采访时强调说，劳动者的“共益”权不容侵犯。员工对于公司来说，处于弱势地位，发现利益受到损害，只有通过工会出面谈判协商解决。“无论国企或外企，必须依法成立工会。工会要充当好员工的代言人，及时将员工的要求和建议，反映给公司领导层，保护员工的合法权益不受侵害。”据了解，有些外企比较规范，都成立了工会。而少数外企却不把工会当一回事，员工作为一个个体，在权益受到侵害的时候，连基本的话语权都没有。接受时讯记者采访时，北京外企人力资源服务有限公司的常务副总经理张艳珍表示，关心员工的身心健康是好雇主的标志之一，而在中国，一些外国企业在这方面做得的确不尽如人意，有的公司不是非常正规，对于员工的权利和要求能逃避就逃避，能少做就少做，可能纠纷比较多一些。同样属于外企，像微软、惠普等公司，做得就

比较好。微软一位高级主管告诉记者，他们对于超时加班，除了按照有关法律规定支付报酬外，还安排员工轮流休假。公司在每层办公区都设有一个咖啡厅，备有简单的糕点和咖啡。对于员工的合理化建议，公司高层都会予以考虑。“外企劳资矛盾激化和雇佣数量增加有一定关系，也和劳动者自我保护意识的增强和法律意识越来越强有关。”张艳珍提醒在外企的中国员工解决劳动纠纷的程序是先通过协商和调节，如果双方不能达成一致，通过劳动部门仲裁，仲裁还有异议可以到法院起诉。张艳珍表示，《劳动法》、《工会法》等作为中国劳动力市场的相关法律，在中国的任何企业都必须遵守。比如加班是允许的，但不超过一定时限，同时要给加班费；相关补充条例里，管理人才和高级人才可以通过劳动部门审批，申请不定时工作，可以因为岗位的特殊性质申请弹性工作时间等等。哪类外企工作压力最大？工作压力在不同的外企会有不同的体现。中国就业研究所副所长杨伟国博士认为现在外企有几种类型，在这些企业中，咨询类公司比如麦肯锡，以及会计事务所这样的行业都是世界上工作压力最大、最为紧张的企业，不仅在中国是这样，在国外也是如此。这些企业员工的工资很高，工作负荷也很重。这是行业本身的特点所决定的。 转贴于 学生大求职站

<http://job.studa.com> 采访中，北京外企人力资源服务有限公司张艳珍尤其提到，一些外企直接要结果，讲求结果导向，最差的5 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com