

解读"百度讨薪事件" 职场风险如何规避 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/230/2021_2022__E8_A7_A3_E8_AF_BB__E7_99_BE_c108_230203.htm 几天前，著名网络搜索引擎品牌“百度”公司闪电砍掉ES(企业搜索)部门，造成数十名员工在4小时内闪电离岗，在业内引发一场震动。几名员工离职后，在自己博客上宣布向百度讨薪。对此，有关专家表示，“百度讨薪事件”折射了职场上存在的一些普遍问题。转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 4分钟后被宣布离职“现在我的心情很不好，每天找朋友聊天，或者散散步，打打球。”联系到百度前员工张浩时，他正在打羽毛球，“反正不能闲着，一闲起来就会想到被解雇时的情景，心里难受。”7月14日，他遭遇了自己平生第一次职业危机，正在忙碌中的百度企业软件事业部员工突然被召集到会议室，用了短短4分钟的时间，就被宣告与公司彻底脱离了关系，并要求在4小时内收拾好东西，交回门卡，卷铺盖走人。据他讲，当时被裁的百度北京公司企业软件事业部员工共有20个人，他们被裁后多数处于“痛苦”中，“没有预先通知，来得太突然了。”这些员工好一点的在找工作，但一直没有结果，像他这样的则一直处于“思想空白”之中，还有的则比较极端，要去状告百度。“我们与百度签过合同，离开百度后的一年里，不能参与同行业工作，而我们大学毕业就直接来到这里，不做这个我们还能干什么？”张浩说，另外，张浩贷款购买的房子在还贷上也出现了问题，“先用积蓄偿还，但挺不了多长时间。”他常在电影上看到，国外一个员工被解雇后，马上就失去了房子和车子，一夜间成了穷人，他发

现这个好像遥不可及的事情在自己身上发生了。处于痛苦状态中的员工多数适应不了这个心理落差，月薪从7000元下降到600元，最后就是一分钱都拿不到，另外，员工每人手中掌握的期权，也全部被收回，“从百万富翁到一无所有，这样的落差受不了。”他也曾咨询过律师，发现整个过程中，他找不到百度的“毛病”，“期权是事先规定好的，员工离职后，公司有权收回。”律师给他建议，最多就是在裁员程序上有问题。“我们现在最应该做的实际上是马上调整心态，找到新工作，但我做不到。”张浩说。几个月内没有找工作的心情实际上，同类事件已经在白领阶层中具有普遍现象。而这些被解雇的员工通常也表现出消极的状态，“几个月内连找工作的心情都没有。”“或许，在我们看来，被开除好象离的很远。”张浩说，在他的眼里，解雇是与开除一样的，他们多少带有自卑的情绪，“开除也就是因为表现不好。”

百度人力资源部表示，百度公司安置员工的原则，是让每个人在合适的岗位上发挥自己的优势。部分员工的离去，是在于百度暂未有合适的岗位提供，留在百度既不利于公司也不利于这些员工个人的职业发展，与员工个人能力没有关系，这是正常的人力资源操作模式。百度副总裁梁冬在接受媒体采访时讲，作为一家国际化的上市公司，百度一直秉承国际化的原则运营，依照相关法律撤消一个非盈利部门。百度首席财务官王湛生也发表声明说，百度公司撤消企业软件事业部是因为此部门长期亏损，且此业务发展方向与百度的核心业务相背离，成长有限。“某些人，不顾事实真相，恶意将一件正常的企业行为扭曲并进行不当的渲染。”梁冬说。“当初进公司时，薪水那么少，领导告诉我们要把公司当成家

，我们毫无怨言；工作时，我们连续加班，也没有拿到加班费，这还是把公司当成家的表现，现在要开除我们了，正常的人力资源操作模式也来了。”那个著名的“向百度讨还薪水”的博客写道。转贴于学生大求职站 <http://job.studa.com>

争议内容有法可依 为此，记者咨询了上海劳动争议仲裁委员会。一名工作人员表示，根据《劳动法》第二十七条，用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。也就是说单单有意向裁减人员，提前三十日就需要进行一系列的手续才能允许裁员。另外，依照《劳动法》第二十二条的规定，双方当事人完全可以通过平等协商业约定保密事项，《劳动法》赋予双方极大的谈判空间。目前，国内对于竞业限制的期限一般不超过2年，从公平的角度，在竞业限制期间用人单位应当按照协议中的约定向员工支付补偿费；没有约定的，年补偿费不得低于员工离职前一年从企业获得的年报酬总额的二分之一。因此设立《保密协议》是合法的。至于百度事件是否侵犯员工应得利益，仅套用现有法规来看也是能够很清楚去探究的。问题是百度事件引发了广泛的关注，其影响里绝非仅仅事件本身。在一家外资公司工作3年的汤小姐在获知百度裁员事件后，不免担心，对自身职位的稳固产生了严重的疑问，造成最近工作不在状态，被主管口头警告，更加惶恐起来。专家解读“百度讨薪事件”

对于百度闪电裁员事件，身为某大型跨国公司中国区人力资源总监的张先生有自己的见解。作为业内人士，他见过太多的员工任职、离职，百度事件对于他而言，并

非是个新现象。对于百度裁员引发的几个常见表现，张先生做出解释。

表现1：闪电离职心态落差 公司企业文化宣传的是职工要爱单位，爱职位，可一旦有问题就裁人，员工立刻就和公司没有任何关系了，这样的落差是否令人难以接受？张先生坦言，这明显是东西方意识差异造成。虽然现在已经改革开放20多年，不少年轻人从小从社会、父母那里接收到的信息还是比较传统的意识，受到过多保护，对风险意识性不强。作为现代公司，员工和公司的关系应该是平等的伙伴关系，有着共同的目标。既然有目标，就自然有风险，可能成功也可能不成功，对于合作者来说，可以好和，可以好散，之所以会破裂合作关系，就是价值观上有裂痕而已。既然出现裂痕，那就不再合作，这是很正常的。员工之所以出现如此困惑，是因为心态失衡造成的，认为在公司工作很“风光”，被公司开掉很“丢脸”，其实还是没有把自己摆到一个平等的心态上。对于公司而言，也要考虑到方式方法，在让职工离职的问题上客观、尊重。

表现2：贪恋远益舍弃近利 当初为吸引人才进公司，公司允诺高额的远期回报，对于员工而言是否存在风险性？“这当然有风险。”张先生坦言，合同具有法律效力，当初不管公司出于什么目的，允诺多么美好的远景，自己都一定要清醒，认识其中的风险，不要一味被豪言冲昏头脑。合同中有许多条款对于员工有各种条件和限制，稍不注意，当今后维权的时候就会看着自己的签名哑口无言。“比如百度事件，员工拿期权说事，要知道期权不是白给的，是有条件的，最后主动权还是在公司手里，你也只有按照合同的约定办事。”张先生提醒职场新人，不要被一些公司太诱人的“前途”所迷惑，太长远的利益往

往其中奥妙太多，一旦中途出现变故，员工则只能眼巴巴看着本属于自己的“面包”远去。抓住眼前切实的利益，虽然显得功利，却不失为一个规避风险的好方法。表现3：安全感缺失成习惯 数小时内闪电离职，对员工将造成安全感缺失。现代企业和现代员工还需不需要安全感？“安全感是相对的，在一定程度上维持必要的安全感，对于企业和员工都有好处。”张先生解释，现在所谈的安全感并非从前的老企业那样，一辈子在一个单位里，饿不死吃不饱，安全感是建立在最基本价值观的认同度上。东方、西方、国有、私有的不同企业价值观都有很大的差别，一个企业自有其自身文化和制度，最基本的就是诚信、守法，这些价值观都是双方都认同的。在双方都具有这些基本价值观的情况下，自然会有必要的安全感。专家提醒：职场风险实现规避 对于离职后一年内不得到对手公司就职这样的类似保密协议是很正常的，也是普遍存在的，但是一般而言公司对于在保密协议内期限是要有补偿的，具体要看双方合同的约定。张先生总结，在目前的职场形势下，员工要想规避风险，最主要的是在签订合同时候仔细阅读各类条款，对于有疑问的一定要问透，做到心中有数，不能为了急于求职而盲目签订合同，不然会后悔莫及。如果考虑到今后择业方向，保密协议的内容也需要自己协调好，不能断了自己后路。另外，如果有条件，尽量依托企业工会，签订集体劳动合同，今后一旦有职场纠纷，以工会名义和企业对话会更有力些。转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 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