

员工制有陷阱底薪有名无实 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_91_98_E5_B7_A5_E5_88_B6_E6_c108_229761.htm “很多业务员正是冲着如新的员工编制来的。”直销企业如新原高级销售经理张虎强告诉《第一财经日报》，他现在颇有些“无颜面对江东父老”的感觉。“在招人的时候，我跟他们说如新是合法、正规的外资企业，又有底薪，又有上海市民的应有待遇。很多人就把自己原来的工作辞掉了，然后义无反顾地进来，结果却发现并非如此。”转贴于 学生大求职站

<http://job.studa.com> 底薪的秘密 张虎强的“下线”，如新原高级业务经理李嘉杰说：“陷阱在于，打着‘员工制’的牌子，实际上却不是。而且刚加入的人根本觉察不出来。”李嘉杰气愤地表示：“所谓的‘员工制’，其实公司根本不掏一分钱。”他向记者详细地描述了如新的底薪和四金的具体构成。据介绍，经过试用期转正后的员工，每年要经过四次底薪评定，分别在1、4、7、10月份，也就是每一季度的第一个月份。底薪评定的根据是上一季度的业绩，而这看起来与如新中国公司公关部经理韩志远所说的相吻合：按销售业绩算底薪。但是，李嘉杰却告诉记者，去年10月份时，他突然发现：所谓底薪，其实是从业务员上一季度的奖金中扣除的。“公司将上一季度的奖金扣除不发，到了下一季度，将上一季的奖金之和除以3，就得出了这一季度每个月的基本底薪。”换言之，每一季度的底薪实质上就是上一季度奖金中的一部分，而“奖金”所得即“6代5派”的提成，即业务员可获得6代“下线”5%的提成。之所以没人发觉这个问题，李嘉杰告

诉记者，那是因为做直销的奖金很高，所以，大家都没有注意到这个问题。发觉情况不对劲，李嘉杰又去查看了自己的社保账户。不看不知道，一看真让他大吃一惊：原来自己的“四金”也全是从他本人的奖金中扣除的，公司并未承担他的任何费用。于是，他立即联系公司销售支援主管刘莉萍，对所有的疑问进行核实。记者在李嘉杰与刘莉萍的录音对话中听到刘莉萍这样表示：在海外是“6代5派”，在中国也是，因为制度不同，你们的收入要扣除聘请员工的成本。记者就此采访了上海市劳动和社会保障局，相关人员告诉记者：就“四金”而言，企业与个人必须按照国家规定的比例进行缴费，这是强制规定，企业不可以让个人承担所有的费用。而如果员工反映的情况属实，那么就等于企业欠了劳动者一部分收入，这与一般的“先做后拿”是不同的。劳动仲裁部门的相关人员表示，员工现在可以走的途径有两种，如果以行政手段解决，可以找劳动监察部门进行调查；如果行政手段行不通，那就走司法途径，找劳动仲裁部门协助解决问题。业内资深人士评论说，现在的直销企业处于一种两难的境地。一方面要满足直销法规，另一方面又不能破坏原本市场形成的基础。目前各大直销企业奖励制度的本质并没有发生太多改变，但公司条文表述与法规还是基本吻合的。如新的问题在于，做直销本身并没有太多的保障，“员工制”的说法可能会起误导作用。大学生兼职而就另一敏感问题大学生以及医生、政府官员等兼职参与直销，记者采访到了上海水产大学的大二学生小顾。他告诉记者，自己是在同学的介绍下加入如新公司直销队伍的，大约做了2个月时间。公司虽然发放了2个月的底薪，但是自己光买产品就花了3000多元钱，这还不

算上冲业绩所花的费用。最后觉得实在做不下去，于是就放弃了。据他介绍，在他周围依然有一些做直销的大学生。行业观察人士王万军认为：人的趋利本性决定了业务员身份考核这一问题很难严格，靠制度来进行管理，基本不会有太大的效果，应更多地靠一种“文化”去管理，要让团队中的每个人都有意识地制止相应人员进入。“效果如何，与公司的整治决心有很大关系。” 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