

员工披露工作时间过长被榨干
公司回应要“零容忍”

亚马逊被曝虐员工



全球最大在线经销商亚马逊,近日因一则“虐待”员工的调查招致恶评。

美国《纽约时报》采访了逾100名曾经在亚马逊工作或是现在依然在亚马逊工作的员工,近6000字的文章指出亚马逊的种种不是,包括通过员工反馈对职员进行排名,定期进行末位淘汰。而那些得了癌症、甚至流产的员工,公司非但没有给时间让他们康复,还让他们受到不公平的业绩评估,或者被排挤出了公司。此外,公司员工被称为“亚马逊机器人”,这主要是因为公司似乎总是不遗余力地榨干员工的所有能量。

对此,英国《每日邮报》评论称:“如果最近对亚马逊员工工作调查可信的话,亚马逊成功的背后似乎隐藏着一些‘肮脏’得多的东西。”

亚马逊公司接受《法制晚报》记者采访时称,目前无法就具体问题作出回应,不过,亚马逊公司CEO已经针对此事向员工发送了内部信。信中称:“如果你知道类似事件,我希望你们能向人力资源部门汇报,也可以直接通过电子邮件向我汇报。即使是个别或孤立事件,我们对这种行为的容忍度也是零。”

●指标·苛求

女员工刚流产就被派出差 患癌康复者被警告丢工作

在亚马逊自己录制的招聘视频上,一位年轻的女性这样说道:“你只有适合这家企业或者不适合,你只有爱它或者不爱它。亚马逊不存在中间点。”据说这种“孤注一掷”的极端态度正是其CEO贝索斯所推崇的。他在1997年写给所有股东的信上曾表示:“人们可以选择要么长时间地工作,要么努力地工作,要么聪明灵活地工作。但是在亚马逊,这三点你必须全部做到,做到两点都不行!”此外他还表示,自己在面试潜在雇员的时候常常会警告他们:“在这里干活可不容易。”

亚马逊离职员工告诉《纽约时报》记者,公司有一个“随时反馈工具”,可以通过它向上级批评或赞扬同事。这些反馈直达高级管理层,作为考核评估员工的重要依据,而这些数据不仅被用来对员工进行排名,定期进行末位淘汰,还在周期性评估会之前发放给相关员工,并要求他熟背其中数据,并对其做出合理的解释。

亚马逊前员工伊丽莎·威力特说,自己生完孩子后与老板协商将工作时间调整为每天早上7点到下午4点半,但是她的同事不了解情况,联合起来用公司反馈系统向老板告状称其早退。上司并未体谅她的实际情况,而是警告称“如果表现不好,我也护不了你”。正是亚马逊这种糟糕的态度,使得伊丽莎仅工作一年后选择了辞职。

此外,文章称,对于那些得了癌症、流产或者面临其他个人问题的员工,公司非但没有给时间让他们康复,而且还让他们受到了不公平的业绩评估,或者被排挤出了公司。《纽约时报》发现,有好几名员工在患病、伤心或受其他现实困扰时反而遭到公司的漠视。其中一位女员工刚刚流产就被要求出差。还有一位女士在患有乳腺癌康复归来后,就被给予业绩糟糕的评价。亚马逊还警告她说,随时有可能丢掉工作。

●气氛·敌意

前员工称总看见人们在办公室里哭

《纽约时报》文章指出,亚马逊员工们被鼓励与同事展开争论和进行批评,这样一来工作环境变得充满敌意。

亚马逊前书籍营销员工博·奥尔森在图书推广部工作不到两年,而留下的印象就是总是看见人们在办公室里哭。其他员工也描述了这一现象,称“你走出会议室,看到一个男人捂着脸在哭,几乎每一个和我合作过的人,我都见他们在工位上哭过。”

亚马逊员工克里斯·布鲁西亚称,即使在他的升职会上,其上司也会就他的缺点进行长达半个小时的责骂,直到毫不留情地把他骂得狗血淋头。

●强度·榨干

领导邮件半夜也要回 员工成“机器人”

报道称,亚马逊员工被要求付出自己的全部,并不断超越自己的极限。而在众多指标中,最直观的就是工作时间。很多曾经在华尔街或者创业型公司工作过的亚马逊员工表示,尽管以前的工作强度已经很高,但是也需要时间适应这里每周工作80小时,感恩节也要全天开会,而大多数晚上或周末还得在家中不断加班的节奏。

报道采访披露亚马逊定的标准似乎十分荒谬,其似乎总是不遗余力地榨干员工的所有能量,因此往往令员工感觉筋疲力尽。例如,管理者希望在半夜发出邮件后立刻收到回复,而当员工因为出门旅行上网不便时,他们往往也会加以抱怨。亚马逊本身也认为这套标准“高得离谱”。

“有一次我连续四天都没有睡觉。”2008年蒂娜·瓦凯莉进入亚马逊,当时她负责向其他公司销售礼品卡。有一次在未经允许的情况下,她用自己的钱为一名在印度的自由作家买了卡片,只为能够在系统中输入数据显示自己卖得更多。

一名员工这样表示:“如果你是亚马逊的好员工,你已经成了一个‘亚马逊机器人’。”

此外,报道指出,目前亚马逊的高管团队中还没有女性的身影,许多在亚马逊工作的女性都把这一“性别鸿沟”归因于公司竞争以及裁员的制度。

●公司回应

CEO发内部信劝员工别信报道 发现问题可举报

亚马逊企业传播部发言人山姆·肯尼迪接受记者采访时称,目前无法就具体采访问题作出回应,但是亚马逊公司CEO贝索斯已经针对此事向员工发送了内部

信。

在信中,贝索斯建议所有“亚马逊人”认真阅读《纽约时报》这篇文章,并称《纽约时报》这篇文章主要是通过一些“奇闻逸事”来说明亚马逊令人震惊的无情管理行为。这其中包括对待遭遇家庭悲剧或身体健康问题的员工毫无同情心。信中称:“这篇文章没有描述出我所认识的亚马逊,或我每天朝夕相处的亚马逊员工。但如果你知道类似事件,我希望你们能向人力资源部门汇报,也可以直接通过电子邮件向我汇报。即使是个别或孤立事件,我们对这种行为的容忍度也是零。”

信中还写道,除了这些个别的“奇闻逸事”,《纽约时报》文章还进一步指出,公司是故意营造一种没有灵魂、反乌托邦的工作环境。贝索斯称:“我并不认为这是真正的亚马逊,我也希望你们不要这样认为。”他还表示,公司招聘的员工都是精英中的精英。每天都有其他世界级的企业希望将他们招致麾下,他们有能力去任何一家想去的企业。

最后他说道:“我强烈认为,任何一个人如果待在《纽约时报》所描述的工作环境下都会抓狂。我知道我也会离开这样的公司。希望大家不会认同《纽约时报》的报道,也希望大家能与优秀的员工共事,推动未来创新,希望这一路上充满笑声。”

此外,记者试图联系本次调查文章的作者乔迪·坎特女士,但是对方以目前在休产假为由婉拒了记者的采访。

●中国落点

网友群聊工作体验 “工作强度大人员流动明显”

记者在国内网站看到,一个发起的“在亚马逊工作是怎样一番体验”讨论中,非用户可以看到帖子近20篇,其中多以“匿名”发布,而最早的帖子可以追溯到2014年8月。其中一位网友表示,亚马逊西雅图总部的中国人已经太多,还是匿名发布避免不必要的麻烦。

帖子中,一位网友称:“在我离职的前一周,周六凌晨3点,由于其他组一次错误的数据库清理,欧洲的许多商品都发不了货。于是包括我在内的无数个软件开发工程师从睡梦中惊醒起来解决问题,连续工作了20个小时。”这位网友称:“有人说这样的工作刺激有趣,有人说这是对用户负责,有人说这是血汗工厂,我觉得都有。”随后,其称,得知自己离职后不到两个月,以

前的经理也已离职,至此8人的团队,工龄超过一年的仅剩下一名。

另一位网友称,和北美其他几家大公司比起来,亚马逊算是比较辛苦的,90%的组都要“on call”,BP机一响就要随时爬起来工作,每层半个小时不回应,就会往上一层继续传递。就是因为工作强度大,所以人员流动也很明显。

而一位在亚马逊北京总部工作两年的员工称,好的感受是国际化,注重长期价值,不好的感受是中国员工自主权少,不接地气,员工体验差,拿着中等的工资,在低等的办公环境中做着“高大上”的事情。

不过,也有网友发帖称:“你可以说亚马逊为了用户和效率压倒一切,不给包饭,电脑烂,待遇不够好,但还有一些厉害的工程师愿意在亚马逊,就是为了在他们领域的最前沿开拓新的疆土。”

昨天上午,记者拨通亚马逊中国客服人员电话,当表示想了解一下员工工作情况,并询问是否知晓有关于亚马逊“榨干”员工的报道时,该客服人员表示,自己不能接受采访,更无法向记者提供更多细节。

●律师说法

觉得公司不公平 员工需要具体举证

北京市高通律师事务所专职律师郑洪涛昨天上午告诉记者,无论是什么公司,只要在中国就得遵循中国的劳动法。劳动法规定了员工的休息制度以及劳动保障,这些是企业都得遵守的。所以,员工只要取好证据,现在的劳动法还是很倾向于劳动者的。“如果员工觉得公司不公平,一定要找好证据,而且员工要在网上评价公司,必须要如实地评价,如果不如实评价的话会存在侵犯公司名誉权的可能。”郑洪涛说。

郑洪涛提醒,一般劳动者需要具体取证,即劳动者觉得公司哪里不公平了,违反了哪些法律规定等。一般情况下需要劳动时间的取证,例如员工抱怨劳动时间长,那么劳动时间的取证就包括员工是刷卡来计算劳动时间,还是其他的考勤方式。这就是证明工时延长的证据。

第二点就是工作入职的时间,什么期间离职的,劳动合同的签署,这些基本的证据得有。此外,员工抱怨不公平的东西一定要有证据证明。而在工资待遇这方面,是通过工资卡还是怎样的形式发放,这些都需要提交清楚。

(法晚)