

# 福耀在美國：美國工人究竟怎么看待中國老闆曹德旺

文章来源：界面新聞 于 2019-08-25

7月下旬一個悶熱的午後，車子行駛在美國俄亥俄州代頓市通往莫瑞恩市的路上，車窗外是俄亥俄蔓延無盡的大草甸子和茂密的樹叢，車內的爵士樂緩緩流淌着。司機 David 伸出三根手指，在我面前晃了晃，“福耀給工人的時薪比當地平均工資的 13 美元還多 3 美元，所以當地人都想在那里找一份工作。”他說。

中國福耀玻璃(21.630, -0.22, -1.01%)工業集團股份有限公司(下稱福耀)在美國的工廠距離代頓機場約 15 分鐘車程，是世界上最大的汽車玻璃製造單體工廠，面積 18 萬平方米，整個廠區佔地面積 675 畝。自 2014 年 1 月以來，儘管福耀投入了 2 億美元對通用汽車的這座廢棄工廠進行改造，驅車駛入廠區，仍然能感受到這個美國上世紀 20 年代汽車製造廠鏽迹斑斑的荒涼氣息，部分未完成改造的廠區仍然懸掛着舊廠的名字：莫瑞恩汽車組裝廠。

福耀顯然是當地的一家明星企業。幾乎遇見的每一個當地人都有個朋友或者親戚在福耀工作或者工作過。

福耀已經在莫瑞恩僱傭了 2000 名美國員工，超出了和莫瑞恩以及俄亥俄政府當時約定的 1500 名。據福耀董事長曹德旺向美國當地媒體透露，福耀仍將繼續僱傭當地員工至 3000 人。這對於人口只有 6000 餘人的莫瑞恩市來說，顯然是一個巨大的就業來源。

“3 美元是什麼概念？按每個工人每周工作 40 個小時算，每周就可以多賺 120 美金。”David 說。每個工人每個月可以多賺 480 美金。按照莫瑞恩當地的消費水平，每月不到 800 美金就可以在市區租一套非常舒適的 2 居室。“但是現在人們對去福耀工作開始打怵了。”David 說，“福耀要求他們像中國工人一樣緊張工作，快速完成工作任務。”David 邊說邊伸出右手，像彈鋼琴一樣在空中快速彈動手指。

福耀的廠區門口是一片巨大的停車場。在工廠門口對着停車場的玻璃吸煙休息室內，換班的工人們在進入工廠之前和下班之後通常在這里吸煙、交流、休息和等車。進出廠區的美國工人們不停地笑着向我打招呼，秀他們口音濃重的中文：你好！你好嗎！謝謝！再見！

美國當地時間 7 月 19 日，剛下班的美國年輕員工 Jake(化名)坐在長椅上休息，他穿着單寧牛仔褲，頭上卡着透明的工作防護眼鏡，脖子上挂着工作牌，淡金色的短髮，一側的臉頰和手臂上布滿青色的數字和十字架圖案的紋身。在工廠門口，包括 Jake 在內部分美國員工和我分享了他們在福耀找到的強烈歸屬感。

Jake 之前在莫瑞恩的一家造紙廠工作。“我再也不想回到那里去了，我非常喜歡在這家中國公司工作。”他說，在這里付的更多，但工作環境也比之前的造紙廠安全衛生。然而，還是有一部分員工還是選擇了離開。“嘿，兄弟，我要回快餐店工作了，那里至少有工會的保障。”Jake 的一位同事離開的時候和他打招呼說。

這讓 Jake 不能理解。“為什麼一定要加入工會呢？”他說。在我們身後的這家工廠內部，一場激烈的爭論正在進行：到底要不要加入工會？

據美國汽車工會 UAW 在當地的主管 Rich Rankin 介紹，福耀玻璃的起步工資只有每小時 10 美元左右，但在工會的推動下，今年 4 月，福耀把所有在職美國員工的小時工資漲了 2 美元左右。

很多美國員工入職前聽說，在福耀工作三個月後小時工資會再漲 2 美金。當他們發現工資沒有上漲時感到生氣和失望，所以希望組建工會去談判。“他們對薪水的預期太不現實了。”Jake 說，自己的祖母在一家美國當地工廠工作了十幾年了，時薪 16 美元，這些年輕人一入職就期待拿這麼多，這不合理。



按照傳統，美國很多工廠或者雇主都會加入工會。在勞資產生矛盾時候會通過工會去溝通，很多美國員工在沒有工會時會覺得不安全，自己的利益無法得到保障。

“不，不，不。”7 月 20 日，莫瑞恩當地市政府的一位負責人在他的辦公室搖着頭對我說：“這是個

不少離職員工在網上抱怨福耀的企業文化：“他們的政策簡直每天一變，讓人無所適從……”嘴上說這是個大家庭，但實際上對待員工像垃圾。遠離福耀。”

“公司好多內部政治，我只是去人力資源要求換班，就惹來好多麻煩……”“這是一個最差的



過時的傳統了，UAW 的影響力已經遠遠沒有幾十年前那麼大了。”今天加入工會的企業比之前要少很多，即使在俄亥俄也並不是每一家公司都加入工會。來當地建廠的日本公司和其他中國公司也並非全部加入工會。

Jake 憂心忡忡地看着身後大批參加培訓的新入職員工走出工廠。隨着新員工們的加入，Jake 聽到工廠里越來越多的人在開始討論加入工會的事情。

Jake 並不希望福耀加入工會。工會保護那些懶惰或者無法完成工作任務的人，這對福耀不利。福耀是一家新工廠，還在投資的前期，還沒有賺錢，Jake 不希望工會拖垮這家公司。

“我根本不想再去談更高的工資，我現在拿到的工資已經比當地平均工資高了。相反，我希望這家公司能持續發展，讓我在接下來的幾年里一直保持這份又好又穩定的工作。”Jake 說。

在福耀工作的 2 年里，Jake 和兩位中國員工比較熟，他們是明(音)和老王。明不太會講英語，但他是一位技術主管，他同時教幾位美國員工，主要靠手勢來交流。“天啊！這個人簡直是個混蛋(Asshole)！不是嗎？”Jake 聽到其他美國員工向他抱怨明的態度粗魯。“但是我能理解，同樣一項工作內容，要重複教好多次，美國人還是學不會，誰的態度都難免有些急躁。”Jake 說。

工作的地方，很多中國員工一句英語也不會說，他們沒理由就解僱員工。”

“福耀的企業文化很差，從中國來的技術人員非常沒禮貌，我從來沒見過這麼霸道的人……”

“他們解僱美國管理層就是為了給中國管理層讓位置，而中國管理層根本不給美國員工任何機會。如果你不是中國人在公司根本沒有提陸的可能，我希望這個糟糕的地方趕緊加入工會。”

“我老公之前在這里工作的時候，薪酬和保險遇到好多麻煩，打電話過去問人力資源，居然有一半的時間沒人接電話……還有溝通上的問題，承諾給你的福利從來不會兌現等等，這家公司還有好多提陸的空間。”

但在 Jake 眼里，中國員工又聰明又勤快，學得快做得快，而有些美國員工卻學的很慢，無法達到工作要求，並完成自己的工作。為此，公司設置了 5 個點的考核評分體系，主管會根據工作質量和效率來評分。但對於無法完成的工作任務的美國員工，福耀的管理者也會睜一只眼閉一只眼，並不想因此引起勞資矛盾或者解僱員工。

這讓 Jake 覺得有些不舒服。拿一樣的工資，有人在拖，自己卻總是按時完成工作。幾名中國員工印證了這個情況。幾年前，當

中國技術人員剛到廠里的時候指導美國員工時，能感覺到對方不舒服的眼神。“你一個中國人，跑到人家國家對着人家指指點點，他們肯定不舒服”，從中國福耀總部福清工廠調來的技術人員張青說。但當美國工人看到中國員工居然在一個小時里干完了一天的活兒，也忍不住豎起大拇指來。

“太難教了。”張青說，有些美國員工樂意學，有些就不願意學，教了幾遍還是搖搖頭說學不會。“這種情況下，會避免和他們直接衝突，只是客氣地讓主管領走，再給他們安排別的活兒。”張青說。

中外員工的工資體系也不一樣。美國員工按小時領工資，而中國員工仍然拿着在中國每月幾千人民幣的工資，外加每天 50 美金的餐食補助，整體比美國員工薪資水平偏低。

但中國員工幹活又多又快。福耀美國工廠辦公大樓里，張青每隔幾個月出差來莫瑞恩的廠里待幾個月，“通常外國工人搞不定的活兒，中國員工會在周末加班補回來”，他說，“我們就是來收拾爛攤子的。”

“工作節奏完全不一樣。”另一位從天津調來的中國員工說，中國工人喜歡一鼓作氣把活兒做完，而美國人工作節奏比較鬆散，聊個天啊，喝個下午茶啊，刷個 Facebook 啊，打個電話啊之類的。但公司一般也不會立刻開人，之前開除的員工是因為曠工太嚴重，根本不上班。

但福耀仍然會繼續僱傭更多美國員工。據莫瑞恩市政府當時參與福耀工廠收購談判的一位工作人員向界面新聞透露，根據雙方約定，曹德旺承諾僱傭至少 1500 名美國員工，而莫瑞恩市政府承諾從第三年開始，也就是今年 11 月開始，每年支付 20 萬美元補償金給福耀，五年至少補償 100 萬 -180 萬美元，僱傭員工越多補償額越高。俄亥俄州政府則承諾，達到僱傭美國當地員工 1500 人以上，五年內至少補償 1300 萬 -1500 萬美元給福耀。同樣僱傭人數越多，補償金額越高。

“如果僱傭人數保持在目前的水平或者更高，莫瑞恩市和俄亥俄州政府的補貼加起來可達到 2500 萬美元。”該負責人說。

此外，莫瑞恩市政府還免去了 15 年的福耀新建辦公樓等設施的產權稅，該政策讓福耀截至目前受益至少 800 萬美元。這兩項優惠政策加起來已經超過了 3000 萬美元。曹德旺此前在接受外媒採訪時也印證了這個數字：“我買這個廠房花了 1500 萬美元，改造用了 1500 萬美元，當地政府通過各種渠道補貼我 3000 多萬美元，所以我購買廠房基本上沒花錢。”曹說。

2013 年，福耀在美國的幾個州同時尋找一個 80 英畝以上的投資項目，曹德旺同時接觸了五個州：俄亥俄、阿拉巴馬、田納西、肯塔基、喬治亞和密西根。最終，俄亥俄州政府說：“嗨，我們有一個通用汽車汽車廢棄的巨大工廠，有上百英畝，你要不要來看看？”

“曹是一位談判高手。”該負責人回憶說。雖然曹德旺不會講英語，但他在談判時最先意識到僱傭當地員工能帶來巨大潛在利益的人。他此前做了很多調查工作，在做決定的時候，非常果斷迅速。“非常有遠見，敢於冒險。”該負責人說，曹德旺預見到了在美國建廠將會滿足北美市場。而最好的方式就是在美國建廠，這里的生產成本包括運輸成本等更低，俄亥俄當地也有更多需要工作的人。

曹德旺非常看重風水。讓莫瑞恩市政府感到放心的是，曹一走進通用汽車的廢棄工廠就非常喜歡這個項目，“他的感覺對了，覺得風水非常好。”該負責人說，所以這項投資很快敲定了。

除了上述經濟補償以及稅費減免等優惠政策，位於代頓的辛克萊爾社區大學還幫助福耀的人力資源部門建立了美國員工的薪酬體系，以及培訓入職的新員工等，這項無償援助的價值也不菲。此外，福耀的鄰居，一家日本企業 Dmax 也幫助福耀熟悉和建立美國員工的福利薪酬體系。(接下頁)

