

日本零食黑白包装“出圈”背后

日本国民零食巨头卡乐比(Calbee)日前宣布,因石脑油供应短缺,该公司旗下薯片、虾条等14款产品的包装从5月下旬起陆续改为“黑白两色”。中东局势紧张导致日本石脑油供应短缺,已在众多与民生相关的行业产生广泛影响,这一局面与高市早苗政府一再宣称的“供应充足”大相径庭。日本高度依赖能源进口,截至2月底对中东原油的依赖度接近95%,超过四成石脑油消费需从中东进口。共同社的最新民调显示,70.6%的日本受访民众直言因石脑油供应不足而“感到不安”。

原材料短缺催生涨价潮

石脑油是原油提炼过程中的重要衍生品,石脑油经过裂解生成乙烯、丙烯、丁二烯等基础化工原料,后者再向下游延伸,变成塑料、合成纤维、合成橡胶、涂料、黏合剂、表面活性剂、医药中间体等。简单来说,从衣服、手机壳、垃圾袋,到食品包装、医疗耗材、汽车内饰和建筑材料,普通人的衣食住行几乎离不开它。

卡乐比的零食产品改成黑白包装的消息一出,迅速登上日本网络热搜,并在国外社交媒体上“出圈”,包括英国广播公司(BBC)在内的各大媒体都进行了报道。

自2月底美国和以色列对伊朗发动军事打击以来,全球原油价格暴涨。作为原油加工衍生品的石脑油,其供应短缺已经影响到日本诸多行业。此前,日本卫浴陶瓷巨头东陶(TOTO)宣布暂停接受一体式浴室等部分产品的新订单,住宅设备巨头住友(LIXIL)和松下住宅解决方案公司也将产品交付期改为“未定”,此次卡乐比“黑白包装”不过是这一状况的延续。

受到影响的食品制造商不止卡乐比一家。据报道,伊藤火腿米久控股公司也在讨论将包装进行“简化”。该公司社长浦田宽之表



示,以后彩色包装将变得困难,有可能采用黑白等简单包装;日清食品某款意面的纸腰封也计划去掉花色文字,改为纯色;食品企业可果美(KAGOME)也将减少标志性产品番茄酱外包装上红色番茄图案的个数。外界预测,日本使用黑白包装袋的产品将越来越多。

此外,一些厂商因包装材料价格上涨而上调商品售价。调味品巨头味滋康(Mizkan)宣布将于6月1日上调纳豆的参考价格,山崎面包公司与敷岛面包公司也将从7月起上调吐司等产品的出货价格。有关机构估计,随着包装材料价格上涨,日本6月或将再现食品“涨价潮”。

日本卫生护理用品制造商尤

妮佳、大王制纸近期也因石脑油短缺宣布涨价,纸尿裤等产品价格涨幅从5%至15%不等。日本花王公司今年夏天将上调洗涤剂价格,推迟或取消部分秋季限定商品发布。日本政府的数据显示,截至4月底,日本全国有近5000家医疗机构出现医疗物资短缺状况,其中多数表示难以买到医用手套。

日本“国民生活产业和消费者团体联合会”4月底公布的调查结果显示,如果石脑油供应不稳定的情况持续,超过七成企业可能上调产品价格,超过四成企业可能调整产品容量或规格。目前,日本化纤巨头可丽(Kuraray)已经上调了人造革的价格,制造食品包装薄膜的

那是(GUNZE)、综合性材料制造商东洋纺(TOYOBO)、生产服装用聚酯纤维的帝人公司(TEIJIN)也都决定涨价。而积水化学已从5月20日起将彩色管材提价超30%。

日本全国建筑涂装企业组成的“日本涂装工业会”上月就曾召开紧急记者会,向日本政府提交要求确保稀释剂和涂料供应的请愿书。“日本涂装工业会”称,企业已到存亡危急时刻,要么订不到石油衍生品,要么即便能买到价格也飙升了两三倍。

政府与经济界有“温差”

中东战事爆发后,日本住友商事全球研究公司资深分析师铃木直美就预测,石脑油等产品短缺产生的影响将在4月至6月全面显现。而日本政府却极力否认会出现短缺局面,内阁官房长官木原稔曾在上月驳斥社交媒体上关于“6月将无法确保(石脑油供应)”的信息,称日本的石脑油库存可供4个月用量,要求坊间不要轻信传言。

日本首相高市早苗5月12日在阁僚会议上保证,日本6月的原油采购量基本上能达到去年的七成,“在包装材料的油墨原料方面,政府已确认能够按照去年的实际供应量进行供应”。然而,根据日本财务省5月21日公布的贸易统计速报,日本4月的原油进口量为448万千升,同比减少63.7%,为1979年有统计以来的最低值;石脑油的进口量比上年同期大幅减少79.4%。

与此同时,原油进口价格急剧上涨。日本4月进口原油每千升的价格为10.14万日元,同比上涨37.9%,创1979年有可比数据以来新高。尽管高市政府声称正在全力开发美国原油作为替代来源,但4月进口量仅45万千升,且进口价格上涨了57.1%,达11.466万日元,比从中东进口的原油价格还高。日本经济界分析认为,这一影

响还将持续较长时间。日本瑞穗证券的市场经济学家入江康久表示,即使中东战事在6月底结束,基础设施的恢复也需要相当长时间,原油价格仍会持续居高不下,要恢复到冲突前的水平可能得等到2027年以后。

据报道,在5月20日的日本国会党首讨论中,一名高市政府高官指责卡乐比“借机炒作”,反应过度。高市政府一直以来被认为与日本经济界意见不一致,在中东局势造成的物资供应紧缺方面,双方态度也有差距。日本最大经济团体日本经济团体联合会(“经团联”)呼吁高市政府制定中长期对策,并“尽快采取抑制需求的措施”。

在亚洲,很多国家已经出台相关措施抑制石油等物资的需求,以缓解经济压力。印尼推出一系列节能措施,以减少燃油消耗,并呼吁公众在日常生活和工作中养成节能习惯;泰国呼吁公私部门减少用油,停止非必要公务出行、推广四天工作制等;印度总理莫迪呼吁民众减少汽柴油和食用油消费,提倡公交出行和远程办公,以应对中东局势紧张导致的能源供应短缺。

反观日本政府,在两次释放战略石油储备的同时,重启了刺激需求的汽油补贴政策。日媒报道称,历任自民党首相从参加党总裁选举时就会与“经团联”会长保持沟通,包括前首相岸田文雄和石破茂,而高市早苗却没有这样做。

因石脑油短缺引发的危机正在日本蔓延,波及经济社会方方面面,高市政府却始终不承认面临危机。共同社的最新民调显示,70.6%的日本受访民众直言因石脑油供应不足而“感到不安”。如果说民众对食品包装变得简陋尚可忍受,那么因石脑油短缺造成医用手套、注射器、导管、输液袋等医疗物资断供,将会导致整个医疗系统崩溃,危及民众生命安全。

三星谈完 轮到SK海力士员工破大防

5亿韩元房贷额度让他们“想跳槽” 起亚、现代也坐不住了

三星电子巨额薪酬协议引发的连锁效应,正在韩国持续蔓延。

互相对标薪酬

据韩国《朝鲜日报》1日报道,三星电子和SK海力士的“薪酬博弈”恶性循环而复始:员工们纷纷表达不满,质问“为什么我们的待遇比竞争对手差?”企业别无选择,只能被迫进行薪酬对标,通过调整薪酬体系向竞争对手看齐,甚至额外发放奖金,以此来防止人才流失并平息员工的不满情绪。

韩国半导体行业相关人士日前透露,SK海力士内部近期涌现出大量要求“将现行的住房贷款额度上限从1亿韩元(约合人民币44.6万元)提高至5亿韩元(约合人民币223万元)”的呼声。这些要求进行薪酬对标的呼声,是在上个月三星电子劳资双方达成协议之后才出现的。根据当时的协议,三星电子不仅将发放巨额绩效奖金,还将把住房贷款额度上限上调至5亿韩元。

SK海力士方面计划最早于6月初启动新一轮的薪资及集体谈判工作。正如此前三星电子工会利用罢工威胁,成功争取到“待遇要与SK海力士看齐”的诉求一样,如今SK海力士工会极有可能在即将到来的谈判中故技重施,提出“我们也要求与三星电子待遇保持一致”的要求。

在韩国京畿道盆唐地区从事

房地产中介业务的金先生表示:“近期前来咨询看房的SK海力士和三星电子员工数量激增。在SK海力士的员工中,我遇到过好几位流露出负面情绪的客户,他们抱怨:‘我在三星工作的朋友能拿到5亿韩元的住房贷款,而我们却被限制在1亿韩元。’”

一对同在SK海力士工作的夫妻也表达了自己的看法:“我们需要这笔绩效奖金作为购置公寓的首付款。然而,一旦将公司的贷款福利因素考量在内,我们便觉得三星电子提供的条件更为优厚,甚至萌生了其中一人跳槽去三星电子的念头。”

一位业内人士评论道:“目前半导体行业正上演着一种恶性循环:即便员工获得的薪酬绝对值已经相当可观,但只要与竞争对手进行比较,不满情绪便会随之滋生。”

半导体行业专家强调,“问题的关键在于,在繁荣期确立的薪酬标准,一旦进入经济低迷期,就可能演变成沉重的财务负担。”此外,与美国同行不同,韩国企业在实施大规模裁员时面临着巨大的法律与社会阻力,这使得大规模裁员在韩国几乎成为不可能完成的任务。

前述业内人士补充称:“在半导体这一高度依赖对未来进行持续投资的行业中,竞相开出过高的薪酬无异于一种‘自我削弱’的行为,从长远来看最终只会侵蚀企业

自身的竞争力。”

全面扩散

随着各大企业工会日益强烈要求将“营业利润的N%”作为计算依据来发放绩效奖金,劳资双方的矛盾冲突呈升级之势,商界人士担忧这种“薪酬对标”风气会持续。

据韩联社1日报道,截至目前这种诉求已从韩国半导体行业向造船、汽车、生物科技、信息技术、电信等多个行业全面扩散。

除三星电子和SK海力士外,HD现代重工的工会因造船订单激增,在今年集体谈判提案中已明确提出要求分享30%的营业利润。

现代汽车和起亚两家公司的工会今年也提出要求,主张将净利润的30%作为制定绩效奖金发放标准的依据。

三星生物制剂工会要求将20%的营业利润划拨为奖金基金,并要求废除现行的奖金上限制度。为此,该工会已于5月1日至5日期间举行了成立以来的首次全面罢工。

LG Uplus(韩国第三大电信运营商)公司的工会今年也在积极倡导,要求将绩效奖金的水平设定在30%左右。

韩国《朝鲜日报》介绍,Kakao在去年2月向所有员工发放了绩效奖金,但超过半数的员工收到的奖金不足其月薪的一半。

“劳动力市场观念转变”

对于韩国工会谈判中形成的“新常态”,韩国企业界也随之制定并发布了一系列应对建议。

据韩媒报道,5月31日,韩国经营者总协会(KEF)发布“关于工会要求分配企业利润的企业界特别建议”的文件。该文件指出:“根据《工会法》的规定,集体谈判的强制性范围严格限定于‘劳动条件’,具体包括工资、工时、福利待遇以及解雇政策等事项。”

KEF强调:“工会提出的要求提前分配利润的主张,将导致对股东权益的侵害。关于营业利润如何使用的决策,不应通过与工会的谈判来决定,而应当交由管理层自行裁量。”

此外,KEF建议:“企业没有法律义务必须就工会提出的利润分配要求进行强制性谈判。”“如果工会主要出于利润分配的目的而采取罢工等工业行动,从其意图上看,这可能被视为‘非法工业行动’”。

韩国劳工界对KEF的上述论点进行了反驳,坚称基于业绩的奖金确实可以作为集体谈判的合法议题。

在同一天发布的评论中,韩国

劳动组合总联盟(FKTU)表示:“《工会及劳动关系调整法》并未将集体谈判的范围局限于‘工资’这一形式概念。凡是影响劳动者经济社会地位及其劳动条件的事项,均可作为谈判议题。”

FKTU认为:“工会所提出的要求,无论被称为‘绩效奖金’还是‘利润分享’,本质上都是关于如何制定标准,将企业创造的业绩成果与劳动者进行分享的探讨。”该联盟还强烈抗议:“KEF必须撤回其这种不合时宜的建议。”

值得关注的是,有观察人士指出,自2026年3月韩国“黄信封法案”(即《工会法》修正案)实施以来,围绕与营业利润特定比例挂钩的绩效奖金所引发的冲突愈发激烈。但韩国政府正试图否认这种解读。

韩国雇佣劳动部称:“近期大型企业内部围绕绩效奖金产生的纠纷,并非涉及‘黄信封法案’主要解决的总承包商与分包商之间的谈判议题,而是属于雇主与其直接雇佣的劳动者之间进行谈判的范畴,并且早在‘黄信封法’颁布之前便已存在。”

针对近期绩效奖金诉求激增的现象,该部委将其归因于“劳动力市场观念的转变,即人们开始更加重视企业个体的绩效提升及利润分享。”