

內地勞資衝突與收入改革

李元莎、何順文 | 企業管治

最近一個月，製造業普通勞工的遭遇及其抗爭，成為內地媒體關注的焦點。其中，最具有新聞效應的無疑是深圳富士康員工接連跳樓自殺事件。為此，富士康母公司台灣鴻海集團董事長郭台銘，專程趕赴深圳處理。內地各級政府也接連派出高層次調查組，對富士康的管理體制進行深入調查。

與此同時，由於對工資不滿，廣州本田佛山工廠的工人於5月17日停工，要求增加工資800元人民幣，並提出改組工會的要求。在北方，同樣在汽車行業，因不滿工資待遇，為北京現代汽車提供車身框架及零部件之北京星宇車科技有限公司，共千餘名員工於5月28日停工，要求提升工資。次日下午，北京現代汽車派出負責人出面協調，承諾提高工資，員工恢復生產。

製造業率先面臨拐點

據報道，在此一時間段內，全國其他地區也發生了數起工人停工事件。所謂停工就是罷工，只是因為過於敏感，而使用罷工一詞而已；與此相映成趣的是，若干年前，國有企業員工失業，被成為下崗。而最近這些員工停工事件，結果大多是以企業答應員工要求，提高工資而結束，比如富士康就給員工上漲了33%的工資。

以上列舉的事實表明，內地沿海製造業的低成本勞動力競爭優勢正在發生改變。作為內地近三十年經濟發展的主要驅動力量，製造業率先進入了人力成本的拐點。而且，由於內地製造業的基礎就是基於勞工的低成本，由於就業人員的巨大基數和製造業的產業嚴密性，而導致其成本上升具有更大的殺傷力。

雖然近年已經有了一些對於內地人口紅利消失的討論，但是這個拐點到來的迅速程度仍大大出人意料，並且是以這種具有高新聞曝光率的方式。因為，按照內地官方的主流意見，由於農民勞動力仍沒有充分轉移，加之城市中淤積着大量大學畢業生，勞動力的相對稀缺將會是一個遙遠話題。

政府角色嬗變趨平衡

然而，在經濟增長速度可能放慢、社會內部關係趨向緊張的背景下，政府提高普通勞工收入的政治決心會更堅定。有關政府部門處理此次富士康事件的態度和基層政府處理本田工人停工事件的措施，已體現出政府正在悄悄改變自身社會角色。政府不會、亦無法再像以前處理勞資糾紛時那樣主要傾向於企業投資者、經營管理者一邊，而更多尋求在資方與員工之間保持相對的平衡。

因此，一個困擾內地政治決策層的根本問題就是，伴隨中國經濟增長而來的不同群體間收入嚴重分化，已經日益威脅到社會與政治秩序穩定。為應對這種局面，中央政府已經把調整分配結構作為一項基本經濟決策確定下來。而在內地追求經濟內生性增長的戰略下，增加基層勞工收入也成為驅動經濟轉型的基本力量。

當然，考慮到內地製造業利潤空間普遍偏低，難以遽然大幅提升員工福利這一結構性因素，政府在超脫於勞資具體糾紛的同時，還應從自身的社會管理者角色出發。這包括發動自身財源，以減稅和提高政府保障比例等手段同時向勞資雙方讓渡利益，使勞資雙方在低福利、高就業和高福利、低

就業兩極悖論之間，相對從容尋覓一個利益適中點，進而使經濟結構的調整和增長方式的轉變，得以相對平穩的推進。

政治化調收入作用短

內地中央政府從宏觀經濟發展和社會政治角度出發，對於普通勞工的收入調整，上升到了政治高度進行應對。在不久前閉幕的內地經濟最高決策會議——中央經濟工作會議上，提出要加大國民收入分配調整力度，增強居民特別是低收入群眾消費能力。分配制度改革在經歷了數年合理調整、積極推進之後，仍須加大力度，是因為過去數年，內地居民收入在國民收入分配中的比重不斷下降，勞動者報酬在初次分配中的比重持續下滑。

可以說，國民收入分配向城市集中、向政府和企業集中，是居民收入相對下降的主要癥結；普通勞動者收入增長落後於企業利潤增速，是當前有待解決的核心問題。國家發改委報告顯示，1995年到2007年之間，企業就業人員勞動報酬的年平均增長率為10.07%，而同期企業資本的年平均增長率為13.09%。

兩者增速差距之大，究其原因，除了內地勞動力相對仍過剩，關鍵還在於普通勞動者缺乏真正有效的利益協商機制。惟有改善制度、建立富有實效的勞資對話機制，才能改變個體勞動者的弱勢地位。在內地，這意味著進一步完善工會制度，讓工會在勞動者工資協商中真正發揮作用。進而從制度上完善勞資對話和勞工的利益表達機制，由企業和職工集體協商員工工資。

李元莎 美國威斯康辛大學商學院助理教授
何順文 澳門大學副校長（學術）



近期由富士康事件開始的連串工潮，引發對內地人口紅利消失的熱烈討論。（資料圖片）