



富士康大幅漲薪

月薪升至2000元 旨在「保障員工尊嚴」

◀▼富士康第二次加薪幅度達66%，圖為富士康前線員工
法新社

富士康短短一周內二度大幅漲工資，力圖遏制員工自殺事件的發生。富士康昨日再次宣布，自今年10月1日起深圳工廠一線基層員工經考核後可獲大幅加薪66%，月薪由1200調升至2000元人民幣，勞方報酬漲幅躍居珠三角加工行業之首。富士康總裁郭台銘在聲明中強調稱，這次大幅加薪旨在「保障員工尊嚴」。

本報記者 唐剛強

【本報深圳七日電】富士康7日表示，6月1日，富士康科技集團剛為基層員工大幅調升薪資30%以上，作業員從原本每月基本薪資900元調升至1200元，線組長在原有薪資標準基礎上調升30%以上。

富士康稱，為體恤員工生活，凝聚基層員工向心力，增強公司長期經營力，自10月1日起，對富士康集團深圳地區各廠區經考核合格的作業員及線組長的標準薪資再度調升為每月2000元，調薪幅度逾66%。

此次富士康發布加薪公告的具體細則包括，現在職作業員及線組長必須經過三個月的工作考核並通過（考核作業辦法另行公告）；即日起，新進作業員及線組長考核期均為三個月；產線線組長薪資依次基準往上修訂（作業辦法在8月1日前公告）。

富士康集團其他地區之廠區依當地生活物價指數及各項社會保障規定自7月1日起另行公布。

股價應聲跌5.5%

富士康表示，目前無法計算是次工資、薪酬調整，對2010年度業績的影響，因為薪酬調整僅屬於營運成本的其中一個因素。富士康股價昨日顯著回落5.5%，收5.66港元。

但加薪料減少富士康的整體利潤，一度令其上市股價遭受重創。對此，富士康在發布的公告中回應稱，此舉為體恤員工生活，凝聚向心力，增強公司長期經營力。

富士康大幅加薪的喜訊今天迅速傳遍在深龍的龍華、觀瀾的工廠，不少員工表示歡迎的同時，亦擔憂這次加薪名額及考核標準有限制。也有員工擔憂工廠在加薪的同時增加工作強度。小蘇在車床沖壓車間幹活。他說，富士康龍華工廠在加薪後，增加周末調休，此前車間10個人做的工作量，現在則要6個工人承擔，感覺上班比以前累。

周邊廠惹跳槽騷動

同時，富士康工廠周邊地區的房租近期應聲大漲10%。在富士康網絡技術部門工作的黃姓員工稱，加薪幅度僅能抵銷平時在工廠實際無酬勞的加班時長，現在深圳物價飛漲，加之房租高企，加薪給生活並沒帶來大的改善。

另富士康加薪引起深圳周邊工廠的騷動。在寶安一家聖誕樹加工廠工作的林曉表示，今日已聯絡四名工友準備跳槽去富士康工作。

台商憂加薪幅度太大

【本報訊】綜合中新社、中央社及外電七日消息：對於富士康二度調薪，有台灣同業表示，富士康調漲的動作其實已打亂市場秩序。

筆記型電腦（NB）代工大廠表示，中國工資上揚是長期趨勢，但薪資結構需要長遠完整規劃，不會隨着起舞。另一家代工廠仁寶表示，目前仍在評估鴻海調漲薪資的效應階段，但坦言富士康調漲至2000元人民幣其實已大幅超過市場平均值。

調薪潮影響中小企業

日前英業達董事長李詩欽表示，鴻海調漲薪資對代工業確實有壓力，不過，英業達上海地區的薪資水平極具競爭力。有業者強調，上海地區薪資水平應該就屬指標性的數字，富士康一舉調漲至甚至超越上海地區的水平，不只大幅影響產業秩序，後續實際執行的狀況也令人懷疑。

同為製造業的亞洲水泥總經理李坤炎指出，調薪潮可能擋不住，難免使中小企業受影響，回想70年代台灣企業的員工薪資也一直調漲，造成部分企業外移，但也有企業趁機轉型成功；大陸中小企業能否順利外移到東南亞，恐怕不那麼容易，成本提升，產品價格只好轉嫁出去。

大陸全國台灣同胞投資企業聯誼會會長郭山輝7日表示，隨着大陸經濟發展，台資企

業勢必要加薪，但幅度不能太大太快，10%為宜。郭山輝表示，富士康加薪的做法是台商的表率，但企業也有成本的考慮，加薪是必要的，但如果加薪幅度過高或過快，則對企業發展不利。

郭山輝：加10%為宜

郭山輝指出，他個人認為，台資企業加薪幅度以10%為宜，但今年廣東和浙江都已分別調高了最低工資標準，調幅在20%以上，幅度太大。同時，加薪速度也不能太快，要給企業轉型升級的適應時間，如果每年都調10%的話太快。



▲富士康週制員工自殺事件繼續發生，圖為富士康員工宿舍
法新社

▲富士康員工在場區內
法新社



港企：加薪有助穩定生產

【本報記者毛麗娟深圳七日電】富士康第二次加薪的消息一石激起千層浪，接受記者採訪的幾個企業主表示，根據生活成本的上升，適當加薪應該會成為常態，企業會關注員工改善薪資的訴求。

港資企業東莞金進鞋業的副總經理王金陽表示，是否加薪本來就應受企業主時刻關注，因為市場環境在變，經濟增長在變，就業環境也在變，工資標準如果令多數員工不滿，連企業的穩定生產都成問題，更遑論長期建設。

他認為，港資企業管理相對人性化，薪酬福利的完善並非出現性命事故後去被動改革，而是根據國家法規、地方行政條例去主動推進。他介紹，他的企業在2008年《新勞動法》出台後對所有員工加過一次薪，2009年再次加薪，今年5月1日東莞市的最低工資標準出台後，企業近年來第三次提高員工待遇，目前員工除包吃住外，工資從1600元至2500元不等。

王金陽稱，加薪始終只是善待員工

的一種方式，還應該在保障員工休息時間、提升員工伙食標準、豐富員工業餘生活等方面關心員工。他認為，簡單、粗暴監督員工生產的管理企業的時代將一去不返。

學者：不加薪企業應反思

「1979年中國改革開放以來，國內GDP年均增長率接近10%，但居民收入增長遠遠低於這一水平，而有限收入卻還面臨着通貨膨脹、房價瘋漲、利息收入降低等種種削弱公民購買力的風險。」深圳市政府顧問、深圳大學經濟研究所所長國世平分析，即便是再底層的打工者，也應該有權利、有機會分享中國改革開放成果。

他肯定了富士康的做法，稱不必擔心富士康加薪會引發負面效應，這一做法反倒對多數從來不加薪的企業敲響了警鐘，或令到過去合謀不加薪的企業反思對待員工的態度。他指，只要加薪合理，就可以減少罷工、衝突等惡性循環的生產事件。

專家觀點

中國開始注重就業質量

【本報記者賈磊北京七日電】中國社科院人口與勞動經濟研究所所長蔡昉日前在京表示，富士康事件是一個信號，顯示應從關注就業數量逐步過渡到更多關注就業質量的階段，在勞動關係發生變化的時候，就業質量、構建和諧的勞動關係比擴大就業本身更重要。

蔡昉六日出席中國社科院「中國社會科學論壇」新聞發布會後接受採訪時表示，富士康事件涉及兩個問題：一是社會心理現象，從其他國家發展歷史可以發現，人們在從低收入到中等收入發展階段後重新認知自己的過程，此時人們的社會預期會突然提高，會與現實產生一定差距。其中包括社會政策、心理疏導等問題，也暴露出企業內發生的勞動關係。

蔡昉指出，過去主要關注的是擴大勞動就業數量，但當勞動者參與生產到

了一定階段，就業質量比擴大就業本身更重要。他強調，近年在勞動就業、社會保障方面立法加快，但金融危機時期相應執法出現短暫鬆懈，目前應重新加大勞動法規執行力度，這對構建和諧勞動關係很必要。

對於勞動者薪酬水平提高，蔡昉認為是發展到一定階段的必然結果。漲薪所帶來的調整是讓一些產業不再具有比較優勢，向中西部地區遷移或到其他国家的情況必然發生，但對中國經濟未必是壞事。在總體調整過程中，並非每一個人都會和整體調整同步，其中有個人心理素質問題，也有人力資本的適應能力問題。

蔡昉同時強調，不應忘記解決收入分配問題最重要的首先是初次分配，核心就是擴大就業和建立好的勞動關係。



▲富士康員工正下班
中通社

官媒促形成「橄欖型」財富分配格局

【本報訊】接踵而來的富士康連續跳樓事件、南海本田工潮，使內地傳媒聚焦於社會財富分配問題。《人民日報》7日刊文呼籲：加快形成中等收入者佔多數的「橄欖型」社會財富分配格局，調解和紓緩社會矛盾。

文章指出，按社會學觀點，中間階層的壯大，使原來對立的貧富兩極變成了一個連續性的排列，這就讓每一名社會成員看到拾級而上的希望，有助於緩和貧富差距造成的社會對立情緒。

文章透露，目前很多中等收入者並不認為他們屬於「中等收入群體」。甚至家庭年收入在20萬元左右，在他人目光中算是高薪的北京市民，也覺得每天被壓得喘不過氣來：每月五六千的房貸月供，孩子的教育，老人的贍養，不斷上漲的

生活成本等。

文章認為，我國現行個人所得稅制在收入調節方向和力度上存在問題，沒有考慮納稅人的家庭人口、贍養係數、家庭總收入、物價上升等因素對個人開支的影響。在計徵辦法上，實行分項課徵，造成所得來源渠道多和隱蔽性強、綜合收入高的納稅人不納稅或少納稅，而所得來源渠道少、收入相對集中的納稅人多納稅。「正是由於這樣的稅負不公平，才導致很多中等收入者覺得個稅負擔沉重」。

系列文章聚焦收入分配

這是《人民日報》「熱點聚焦·社會財富怎麼分」系列的第四篇文章。編者表示，將圍繞提

高城鄉居民收入的緊迫性、建立公正合理的收入分配秩序、建設中等收入者佔多數的「橄欖型」社會等話題進行深入探究。此前的三篇文章分別聚焦透視了「勞動收入佔比為何持續下降」、「收入差距為何不斷擴大」、「工資共決，工企雙贏才是真」等問題。

據專家指出，導致中國中等收入群體比重偏低的重要原因，是中國存在着較大的收入分配不均等，以及比較高的城鄉收入差距。2009年收入低於城鄉人均可支配收入的人群比例高達62%。這部分低收入人群主要在農村，佔農村總人口的85%左右。因此，中國現在的居民收入分配結構，類似於一個寬底座的金字塔，與「橄欖型」收入分布有不小的距離。