

富士康本田加薪引發骨牌效應 深圳台企千員工罷工

富士康、本田紛紛加薪，引來深圳周邊工廠出現「骨牌」效應。本月6日，台灣手機零組件製造商美律電子深圳的工廠上千工人罷工堵路，要求加薪至1200元。據悉，這次罷工事件的導火線是該企業強制員工周末加班不計加班酬勞，同時此前開出加薪至1050元的空頭支票，引發工人的強烈不滿情緒而罷工。

【本報記者唐剛強深圳八日電】

據參與罷工的工人提出談判，要求工廠資方應比照本田、富士康的解決方案，加薪三成，否則繼續罷工。深圳平湖街道辦今日稱，工人罷工事件已平息。

至記者今晚截稿時止，因擔憂罷工事件繼續發酵，深圳政府通知原定於本月底1日公布的最低工資標準調整提前公開。

上千工人堵路籲加薪

據美律電子稱，本次罷工造成深圳工廠約有10%生產線暫停，事件波及在台灣股票重挫跌停。據悉，今次出現罷工事件的台企美律電子深圳的工廠，擁有7000名員工，係深圳寶安龍華鎮大浪街的龍頭企業，主要生產手機免持聽筒，諾基亞為最大客戶。

一名美律電子工人小林受訪時稱，本月6日，工廠多個車間工友被強行安排生產並加班，且以平時休調換，不納入加班費計算，引起大批工人不滿。他說，現時工人底薪950元，此前資方4月允諾提升普工基薪至1050以上，但一直未落實。尤其在工廠上夜班沒有補助，沒日沒夜的幹，還是沒法養家餬口。

隨後，罷工現場有工人不斷喊話稱，本田及富士康均已發布公告將加薪三成至1200元。一時，上千名生產線員工紛紛罷工湧上街頭堵路，高舉「加工資、降工時」等紙牌，提出資方倣效富士康加薪方案。

政府提前調整最低工資

事件一度引發衝突，治安員用警棍打傷多名員工。當地政府迅速出動防暴警察，平息事件。深圳寶安區政府部門立即介入事件，並協調工人與資方集體談判。至6日下午三時許，美律電子高層允諾落實承諾，在7月份提升員工薪水至1050，並保障員工每周休息一天。

美律財務副總裁曾錦堂受訪時否認工人提出了加薪要求，稱深圳政府7月1日宣布調整最低基本工資，為該公司的年度加薪幅度。他還表示，加薪有成本壓力，中長期則要考慮將生產線分散至內地。

但亦有工友曝稱，事件中與資方談判並沒有達到工人的要求，不排除繼續組織罷工活動。據其稱，近年來深圳物價上漲，但一線員工薪水並沒有提升，屬於變相下降，仍需漲工資至1200元。

深圳政府因擔憂罷工事件發酵，於今晚迅速作出反應，通知明日提前公開調整最低工資標準。



▲罷工事件視頻截圖

台商憂加薪潮 訴苦財力不接

【本報記者唐剛強深圳八日電】富士康日前二次加薪66%，已經在珠三角港滬台資企業界中炸開了鍋。更有台灣工廠業主訴苦財力跟不上，喊怕怕，直言這個先例一開，引發罷工加薪潮。

台商協會會長黃明智今日接受本報記者採訪時說，這次富士康加薪一次性漲至2000元，令不少台灣工廠業主心裡怕怕，擔憂造成示範效應。

黃明智說，最近深圳台企老闆有在一起商量加薪事件，加薪應該循序漸進，而不是馬上一下子抬高，承受不了。他表示，深圳地區員工基本薪酬漲到1200元，尚能承受，但到2000元，加工廠則沒有財力跟上。

同時，現在珠三角加工企業處在轉型期，沒有財力承擔漲幅過大帶來的骨牌效應。引發工人效仿紛紛通過非正常渠道爭取加薪訴求。



▶富士
康前線員工
在廠內
法新社

專家觀點

建勞工集體爭議應急機制

【本報記者王德軍北京八日電】針對中國近年頻發的勞動者罷工、罷運事件，國內知名勞動關係學者呼籲建立勞動者集體爭議應急處理機制，包括建立工資集體協商制度，健全勞動者利益訴求的表達渠道；建立企業勞動關係預警機制，加強群體性事件的預防；探索勞動者群體性事件的規範處理方法；推動完善勞動爭議處理制度，將勞動者群體性事件納入法律救濟途徑。

中國人民大學勞動關係研究所所長常凱認為，由於工人合理權利得不到維護，缺乏代表自己利益的組織和溝通渠道，致使矛盾激化，工人只能無奈地選擇罷工來傳遞訴求。出現罷工事件，本應成為工人堅強後盾的工會卻「不作為」，難辭其咎。因為現實中許多企業工會都未能有效地代表工人。有些企業工會甚至完全站在僱主的立場上。

他在提交大會的論文中指出，中國法律並沒有「禁止罷工」的規定，不能簡單認為罷工就是「過激行為」。此外，必須避免將勞資矛盾「政治化」，防止將本來屬於經濟矛盾的勞資衝突轉化為社會矛盾和政治事件，將勞資之間矛盾和衝突轉化為工人與政府之間矛盾和衝突。政府必須秉持公正的原則，杜絕讓執政黨為勞資衝突中的僱主買單的行為，促使勞資雙方協商解決問題。鑑於勞資力量的不對等現狀，還需要對工人提供適當的保護。

避免勞資矛盾「政治化」

即將在中國人民大學舉行的第十屆中國人文社科論壇，焦點放在勞動糾紛等熱點問題上。中國勞動關係學院勞動關係系主任喬健建議，各級勞、資、政和公安機構本着標本兼治的策略，創新危機管理模式，在勞動者群體性事件的治理中發揮作用。主要是建立工資集體協商制度，健全勞動者利益訴求的表達渠道；建立企業勞動關係預警機制，加強群體性事件的預防；探索勞動者群體性事件的規範處理方法；推動完善勞動爭議處理制度，將勞動者群體

本田佛山零部廠又罷工

【本報訊】據共同社八日消息：本田旗下的汽車零部廠商豐技研公司（位於靜岡縣濱松市）8日發布消息稱，該公司位於中國廣東省佛山市的零部廠7日早晨起發生罷工事件，工廠因此停工。

據悉，工廠工人們要求加薪。雖然豐技研方面表示

「為了早日恢復生產正展開談判」，但罷工尚無平息跡象。發生此次罷工的工廠向本田在華整車工廠供應排氣系統配件。本田方面表示：「由於尚有庫存，目前沒有影響。今後將視情況再作決定。」

外媒視點

富士康加薪的玄機

【本報訊】英國《金融時報》一篇發自台北的報道認為，富士康在加薪30%之後主動再次大規模加薪，內有玄機，是要給競爭對手施加壓力，迫使其效仿。富士康大幅加薪衝擊波在其他深圳台企引起要求加薪的工潮，在某種程度上印證了該報道的觀點。

報道稱，對於一家規模巨大但利潤微薄的公司而言，大幅加薪舉措，通常不利於公司的盈利。當富士康這家全球最大的電子產品代工製造商表示，從7月1日起員工最低工資將上調30%之後，一些分析師下調了鴻海的評級。

然而，上周日，鴻海又意外宣布，將從10月1日起，對那些達到一定績效標準的員工進一步加薪66%。此舉引發的反應則大有不同。儘管鴻海此前的加薪舉措被視為對其工廠發生連環自殺事件的回應，但分析人士表示，如此

大的加薪幅度似乎更多的是一種戰略舉措，給競爭對手施加了壓力，迫使其加以效仿，並讓所有公司得以將成本轉嫁給消費者。

報道引述里昂證券（CLSA）科技研究主管巴夫托什·瓦傑帕伊（Bhavtosh Vajpayee）表示，這種保護利潤率的能力在台灣科技公司中相當常見。他對120家台灣科技公司的調查顯示，儘管過去10年，中國大陸工人薪酬年度增幅達到兩位數，但值得關注的是，其間公司利潤率一直保持穩定。

巴夫托什·瓦傑帕伊表示：「由於經濟低迷，如今，利潤率更低，並且從2008年開始不斷下滑。然而，在這個10年的大部分時間裡，在薪資上漲的同時，科技行業已找到了維持自身狀況的方法。」

密切留意
公佈日期

