

加薪争议折射“中国模式”之困人力资源考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/644/2021_2022__E5_8A_A0_E8_96_AA_E4_BA_89_E8_c37_644818.htm 继富士康5天内连续涨薪66%之后，著名外资企业肯德基母公司百胜餐饮近期也发表声明，表示就签订员工集体合同事宜达成共识。虽然相关媒体纷纷将其解读为愿意加薪，但事实上远非如此乐观。沈阳市总工会认为沈阳肯德基最低工资为700元，希望把这一标准提高到900元，同时把普通工人每年工资增长5%写入集体合同。而百胜方面则认为，“百胜沈阳员工目前的薪资状况已经可以满足这些条款”。从表面上来看，双方似乎并不存在实质性的分歧。然而实际上，百胜并不愿将普通工人5%的年工资增长计入合同。2007-2009年，百胜沈阳分公司利润年均增长30.7%、工资总额年均增长率为8.2%。肯德基的运营模式是中高层管理者为核心员工，按较高的薪酬管理制度执行；而普通工人则按市场最低薪酬水平，甚至无限接近政府制定的最低薪酬标准招收，实行随时流动的管理方式。不得不说这一为外资跨国企业、甚至很多国内民营企业所普遍使用的用工模式，为它们利润飞速增长提供了最佳的制度保证。占据劳动力绝大多数的普通劳动者收入低下，而少数中高层管理者收入较高，既保障了肯德基等外企在华管理效率和集中度，同时又能充分利用中国廉价劳动力为其提供超额利润。仅就单个外资企业而言，尽一切手段，甚至包括在用工上采取差别化、歧视性的政策来攫取超额利润是资本逐利的天性，这一点既毋庸讳言也无可避免。但是一旦大部分企业采取此种管理模式，那么无疑将会大大损害整个经济体的收入分

配公平性与可持续性。从欧美等发达国家的经济成长史来看，西方文明的长期发展是建立在尊重个人个性发展与想象力基础之上的。一旦个人的权益得不到尊重与发展，那么整个现代资本主义文明的基础将会被动摇。东方国家，如日韩压抑牺牲个人成长、威权主导型的出口主导型经济模式通过国内高储蓄、出口国外的方式虽然在短期内实现了超越式发展，但是实际上大多数是由于已有西方工业化发展经验在先，并且它的发展后劲远不及欧美。事实上，近年来韩日也出现了“国富民穷”的状况，如韩国媒体今年3月报道：韩国“企业越来越富，员工越来越穷”的现象愈演愈烈，其主要原因是企业只把挣来的钱储存以防危机，而不是进行再投资以利于民。随着欧美等国家与地区重提振兴出口，对来自亚洲的出口实施更多的管制措施，不论企业再积累多少预防性资金，企业最终将因为内部需求不足而死亡。这值得中国警惕，未来即便是继续现有的经济模式高速增长20年，中国的人均发展状况恐怕至多也只能赶上韩日，届时中国将面临更为严重的人口老龄化和经济转型压力。经济转型虽然已经提出20多年，但是始终没有大的进步，其重要原因之一就是中国始终供给着廉价的劳动力和各种显性隐性的出口补贴，其实际成本比实现机器自动化还低，温床之上的企业如何可能有充足的创新动力？中国应该学习的是现代西方文明，绝不应该是日韩压抑式的发展模式，而前者的精髓是尊重个人的自由与发展。欧美仅靠数字信息技术革命就轻易地打败了日本积累多年的电子模拟技术优势，这充分表明了创新才是经济成长的根本动力，而非倾一国之力拔苗助长式的技术进步。更何况中国人口众多、幅员辽阔，长远来看必须依靠内部创新和

需求的增长，才能实现社会经济的繁荣。实现内生性的创新和需求增长，首要是尊重个人的自由和发展。目前来看，最为迫切的是缩小收入分配差距，提高占据人口绝大多数的中低收入阶层的收入水平，大幅提高中低收入者的社会保障和教育水平，从根本上提升其自由发展与自我创新能力。在人均GDP1000-3000美元的发展区间，中国面临的主要任务是缩小贫富差距和社会矛盾，通过发掘本国人民的创新能力来实现真正的现代化过程。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com