

■相望江湖

廉价制造远去 新型竞争可期

——在温州私企看劳动合同法效应



◎陈宇峰

浙江工商大学经济学院副教授、经济学博士

现在几乎没有经济学家会否认制度对经济发展的重要性,一项法律制度可能会改变一个国家的长期发展命运。正是这些潜移默化的细小观念悄然改变世界,2008年年初正式执行的《劳动合同法》引发了一场激烈的大争论。作为立法者的一方,常凯等人认为,劳动合同法将为构建和谐稳定的劳动关系,保护相对弱势的劳方正当权益迈出一大步。但吊诡的是,这一政策并没有得到社会各界的响应。先是理论界,张五常等人从合同的微观基础上对劳动合同法第14条条款提出了质疑,认为该法“维护懒人,导致铁饭碗”,这必将搞垮中国前二十年的经济改革成果。后有沃尔玛公司大规模裁员,华为公司七千员工“自愿离职”,泸州老窖员工集体以“个人原因”辞职;日商奥林巴斯决定资金转投……

笔者刚好有机会去温州调研,就在此说点所见所闻,看看这个中国新一代私营企业的发源地的新法执行情况吧:

在发展比较好的大型企业,员工一般在3000至6000名之间,其中当地人占三分之一,外地占三分之二,多数来自江西、湖南、湖北和四川,少量来自贵州。工会入会率为100%,每年定期召开三四次职工代表大会,职代会每年召开一次,设有员工投诉电话和论坛。工资水平由员工与企业协商决定,一般是按照每年10%的速度增加;生产部门实行计件工资,不再有加班费。节假日工资翻倍。工资按月发放,逢节假日提前。医疗保险和失业保险基本建立,但养老保险的程度较低。有些企业还为员工提供免费住房、水电费发放补贴等。企业建立了专门调节劳资关系的制度和机构,从做员工的思想工作,员工提意见到建立员工文化室运动馆,硬件、软件十分健全。最好的企业年劳动纠纷约10次,都能在企业内部解决,零上访。2007年,劳动合同签订率一般达100%。目前遇到的难题是技术工难招,员工流动性较大,特别是车间员工,流动性在10%左右。这些企业

劳动合同法并非像理论界态度严厉的那一方所估计的那么悲观,也没有产生如当初制定者所设想的乐观结果。对于那些规范经营的大型民营企业和效益好的高科技中型民营企业来说,负面影响很小,而以前较多侵犯员工权益的不规范企业,技术水平低、利润薄的企业,因为在劳动关系上欠债太多将面临淘汰。所以,劳动合同法将促使民营企业 and 外资企业的重新洗牌。由此所引发的制度变迁与可能的经济影响,还需更深入地去考察。

的15%主要是实习生或员工自己没有考虑好,拿不定主意。对于引起争议的与10年工龄的员工签订“无固定期限劳动合同”条款,企业方不认为有什么影响,他们本来就希望员工长期留在企业,根本没有想过让员工集体辞职。

小型企业情况则有所不同。笔者参与调查的小型企业职工人数一般在100人以下,虽然还是由工人和企业协商决定工资水平,但只有工伤保险,没有医疗保险,更没有养老保险。在企业工作10年以上的员工占一半以上,管理人员占15%。企业的福利和文化设施与大中型企业有较大差距。劳资关系比较紧张,企业反映最近几年与员工关系难处理,工人难招,缺乏技术人员。农村中那些更小规模的民营企业在员工的社会保障、劳动合同、工资集体谈判制度和生产条件方面都较差。应该说,这些条件差的小企业受新劳动合同法的影响最大,如果认真实行新劳动合同法,人工成本会大幅度上升,它们可能就没盈利空间。有一些企业准备迁往劳动力更便宜的内地或者那些发展水平更低的发展中国家。

就笔者在温州的调研所得可以看到,劳动合同法并非像理论界态度严厉的那一方所估计的那么悲观,也没有产生如当初制定者所设想的乐观结果。确实,劳动合同法维护了弱势劳工的合法权益,提高了用工成本,但对于那些规范经营的大型民营企业和效益好的高科技中型民营企业来说,负面影响是很小的,而以前较多侵犯员工权益的不规范的企业,技术水平低、利润薄的企业,因为在劳动关系上欠债太多将面临淘汰。所以,劳动合同法凸显了规范经营的大中型企业的优势,将促使民营企业和外资企业的重新洗牌。

因此,劳动合同法的实施,不是简单地使员工方受益使企业方受损,而是使员工和规范的企业受益,使侵犯员工权益的企业受损。如果劳动法能够严格实施,那么很显然,那个廉价的中国制造神话将渐行渐远,至于另一个富有竞争力的中国时代是否因此会向我们走来,则还有待进一步的观察。在此,我们不能不更深入地去考察此次劳动法改革所引发的制度变迁与可能的经济影响。



■浮世微言

“印度道路”有更多内涵



◎杨涛

中国社会科学院金融研究所副研究员

在当下“龙象之争”的热议中,国人脑海中浮现出的,实在也都是只鳞片爪的印度影像。每个人心中都有一个不同的印度”,正是印度所具有的矛盾性与多元化,构成了它特有的魅力。

同中国一样,广阔的国土、众多的民族、复杂的社会结构、难以捉摸的文化,这些因素纠缠在一起,平添了印度的神秘色彩。应该说,对于中国和印度,想要准确地描述其全貌与特征,难度都是非常大的。不仅对于外国人是这样,即使生活在内部,也难以通过窥豹一斑而尽知天下。这就是巨型经济体的特质,在赋予了中、印以独特的资源优势同时,却又制造了防止其过于强大的阻碍,以免打破世界的平衡。

印度被认为是民主国家,但又存在着中世纪遗留下来的种姓制度;它拥有充满活力的经济,却也伴随着错综复杂的民族和宗教矛盾;它声称拥有庞大的中产阶级人群,但贫困人口也高达2亿人;它的IT产业发展速度惊人,但制造业和基础设施建设却又相对落后;印度经济的对外依存度较低,其增长动力主要来源于国内市场,对外贸易占全球比重不到2%,远低于中国,但却又受到能源缺乏的制约,70%以上的能源来自进口,如此众多的矛盾现象存在于同一国家,在世界上也是罕见的。对于局外人来说,现代印度的神秘感,并不亚于传说中的古印度哈拉巴文明。

印度经济社会的多元化特征,是在独特的历史与文化背景下形成的。自雅利安人结束了古印度文明,印度历史上便遭遇了频繁的外部侵略。其近代短暂的历史,也是分别由蒙古后裔和英国人所主导的,这种文明的持续碰撞带来了两种社会特质,一是各种文化要素的包容并存,二是国家与民族认同感的缺失。体现在宗教方面,便是印度教对佛教的全面替代。我们知道,印度是佛教的发源地,也是唐代玄奘西行取经的圣土。然而公元前六世纪产生的佛教,却全面败给了在公元五世纪产生的印度教。到十三世纪,佛教在印度几乎消亡,而宣扬“众生平等”的佛教伦理,也被印度教倡导的种姓不平等制度所替代。

正所谓“成也萧何,败也萧何”,宗教与历史的熏陶,一方面增加了印度民众容忍现实苦难的耐力,提高了经济社会的包容性和开放性,使印度仍能带着许多历史重负前行。另一方面却又成为印度实现经济腾飞、走向现代化的掣肘,使其难以彻底摆脱中世纪的阴影。

独一无二“印度道路”已经历了一次重大转折。在独立后的很长一段时间里,印度都处于一种政体上让北京这样的城市不拥挤,要做的工作不在北京,而在周边和內地的城市,各地政府非得在制度建设上加大改革力度不可,要化大气力限制权力对商业的盘剥,形成尊重知识人才的风气。如果没有这些改变,京、沪这样的大城市就只有继续“爆炸”式地拥挤下去。

1991年开始的印度改革是内外压力综合作用的结果。当时印度的财政危机日趋严重,1990至1991年度,印度外贸赤字达60亿美元,而外汇储备最少时才10亿美元,外债则高达700亿美元。为了摆脱危机,印度不得不部分接受

了IMF等国际组织所倡导的“华盛顿共识”,逐渐实现私有化、自由化和稳定化的政策。与转轨国家不同,由于印度采取了渐进式改革,所以并未陷入“休克疗法”的衰退中。迄今为止,新的“印度道路”正在逐渐呈现威力,自2000年以来,印度人均收入已翻一番,2003年以来的增长率更达到了惊人的8%。

在印度经济活力日增的背后,也有其“摸着石头过河”的发展经验,值得我们发掘和总结。其中最具有印度特色的,是IT产业的迅速发展。IT产业不仅成为印度经济的支柱产业、增加就业的重要部门,同时也为经济发展提供了资金支持。很多人认为,随着世界信息技术产业快速发展,对IT产品的需求也会迅速增加,印度IT业的增长率将继续保持5至10%。同时,印度的第三产业发展成绩突出,在GDP构成中已超过50%,接近发达国家水平,这使其绕过了工业化所面临的基础设施瓶颈,充分发挥了比较优势。

此外,印度在经济发展过程中并未采取“出口导向”型模式,而是以面向国内市场、发展内需为经济原动力。上世纪90年代,经济高速增长国家的国民储蓄率通常要超过GDP的40%,印度的储蓄率为20%至25%,这使得国内消费成为拉动印度经济增长的火车头,使其经济稳定性大为提高。再就是印度1991年展开改革以来,由于具有成熟民主制度的支撑,经济自由化的过程也很顺利。不仅在经济金融体制和法律体系方面不断完善,而且企业经营活力不断提高,顶尖的跨国公司逐渐涌现出来,微观经济主体行为迅速与发达国家接轨。

争论“印度道路”与中国道路的优劣,事实上并没有多大意义,同样作为巨大的发展中经济体,现有的理论和经验都没有能指明其方向的“万能药方”。在这一过程中,中印通过两种不同的发展模式,彼此借鉴了各自的长处和不足。例如,一方面,印度需要在促进工业化与城市化、扩大对外经济合作、扶助贫困人口方面借鉴中国的经验。另一方面,中国也应在重视国内消费、实现产业升级、加强劳动者保护、缓解社会矛盾等方面更好地学习“印度道路”。

进入2008年,在美国次贷危机影响下,全球经济下滑风险增大,中、印都被赋予了避免世界陷入泥潭的期望。而在通货膨胀压力、资本市场泡沫等方面,两国也面临同样棘手的困境。长远来看,虽然两国在能源等方面存在竞争性,但突破西方主流观点中“龙象之争”的喧嚣,以“龙象共舞”来推动两国共同发展,才是符合占世界三分之一以上人口的最大利益。

■醒客一周

人往京沪流,不仅因为收入差别……

——经济微观观察系列之八



◎周年洋

学术编辑,专栏作者,现居北京

到过北京、上海的人,留下最深刻的印象是拥挤:到处人潮汹涌,地铁、商场、公交都人满为患,让人有城市要“爆炸”的感觉。而这些城市人口的增加主要来源于大量的流动人口。

据公安部的数据,截至2007年6月底,北京市总人口已经突破1700万人,其中流动人口突破510万,约占总人口数的三分之一。而此前的数据是北京流动人口达到357.3万人,占常住人口的百分之二十三。不到一年,流动人口就增加了一百多万,这种增长几乎是爆炸式的。而上海在2005年流动人口已达581万人,占全市总人口的三分之一,现在这个比例只会增多不会减少。

像京、沪这样的特大城市,流动人口爆炸式增长,而在长沙、郑州、合肥、太原等所谓二线城市,虽然随着城市化加速人口也增加不少但速度要慢多了。这其中的缘由何在呢?中国人民大学翟振武教授认为,决定流动人口去留的最主要原因是城乡收入的差别。比如北京城镇居民人均可支配收入比河北的农民高出五点多一倍,是安徽的六六七倍。

除了收入水平差距外,凭笔者的观察,还有制度方面的原因。谁都看到了,北京的拥挤程度一年比一年厉害,不管是房价还是租金也在一年年上升。可是生活成本的上升阻止不了流动人口的脚步。在北京的流动人口大致分为三个部分:大量的农民工、大量的中小企业主和受过高等教育的大学生群体。据相关数据显示,北京17.5%的人接受过大学教育,就学历水平而言,位居全国第一,而流动人口

中有很多是留下来的大学毕业生。据翟振武教授的研究,流动人口在京滞留时间平均为四年八个月,而在京时间超过五年者达到51.4%,举家迁居的比例高达41.2%,这些人已经成为事实上的“北京人”。在北京房价和租金如此高昂的情况下,能够长期居住在北京的流动人口,更多的是大学生群体和一些成功的小企业主。

很多从内地考上大学的大学生毕业后回到故地,却发现很难找到合适的工作,不是能力不行,而是内地裙带关系和人际关系比学历和能力更重要。在内地城市,薪水福利待遇较好的职位,除了政府机关和事业单位,就是诸如银行、电信之类的垄断性国企。能够进入这两处地方的人,或者是“朝”里有人,或者是能托关系找门子,靠正常渠道进入的可能性非常小。进不了“衙门”吃不了“官饭”,那就进民营企业吧,但是内地城市的企业文化也多是“官场文化”,能吃得开的自然不是这些上了几年大学的人而是他们当年没有考上大学的同学们,因为他们已拥有了当地的人际关系网络,办事的效率当然就比这些大学生要强很多。

如此一年两年下来,这些“天之骄子”便又跑回北京了,是的,北京房价房租很高,交通很拥挤,但是这里又有各种圈子:新闻、出版、IT、演艺等等,这些都是可以展示高学历人员优势的领地。一班当年的同学成立一个小公司或者项目组,就可以挣到不错的薪水,虽然辛苦,但比内地心理轻松,又一定的成就感。可以说,是内地的裙带文化和人际关系文化把大学生挤到了北京、上海这样的大城市。

而对于众多小企业主来说,又是另一番风景了。在内地城市生活过的人,应该对小企业主和个体户的艰难生计有所体会。公司刚刚启动还没有

开张,当地工商、税务、环保、城管等各路“神仙”都会找到你,要你“规范”你的经营行为,你要是“不输点血”,想把经营顺利推展下去,将是无比困难的事情。为了经营下去,你就得跟所有这些关系人处好关系,为了维持这些关系,企业经营成本就居高不下,也许有微利,更有可能是亏本。如果辛苦一年,只能微利或者亏损,久而久之,只有关门大吉了。

但是,在北京就不一样。北京的权力只能用于正常途径,一般的中下层官员不会为了一点蝇头小利,拿自己的仕途去冒险,除了基层权力感受到中央权力的直接威慑外,多种投资主体的北京报刊也起到了相应的监督作用。北京媒体发挥的新闻监督作用使得北京营商环境更有优势。所以,在北京的小企业主只要守法经营,照章纳税,一般不用去为了应付各种关系多费钱。

北京报刊很多,投资主体很复杂,有中央的、北京市的和外省的,竞争激烈,尤其都市和晚报类,要是哪个小官员敢于盘剥企业主,这些媒体一旦抓住定会痛打落水狗。但是在内地城市就不行,报刊投资主体单一,要揭露那些向小企业伸手的官员,很可能会触及裙带关系,最后报刊受到整肃,更有可能是,这类负面报道在总编那里就被拿下了。

以此观之,内地城市的大量的小企业主向北京转移,不仅仅是因为北京生意好,而是内地营商环境太恶劣。要想让北京这样的城市不拥挤,要做的工作不在北京,而在周边和內地的城市,各地政府非得在制度建设上加大改革力度不可,要化大气力限制权力对商业的盘剥,形成尊重知识人才的风气。如果没有这些改变,京、沪这样的大城市就只有继续“爆炸”式地拥挤下去。

■一叶知秋

独立董事竟如此尴尬



◎高明华

北京师范大学公司治理与企业发展研究中心主任,教授,博导

上市公司独立董事的辞职现象近几年正呈不断增加之势。而且,独立董事辞职大都发生在其所在公司已经发生问题或者问题迹象已经显现的时候,因年龄、生病、工作变动等正常辞职的则比较少见。这种现象不能不说正反映了我国独立董事制度的尴尬境地:既难以做到独立履职,又不能因不能独立履职而免责。

记得2001年8月中国证监会刚刚发布《关于在上市公司建立独立董事制度的指导意见》之际,社会各界对独立董事寄予了很高期望,不少人对独立董事趋之若鹜。然而,仅仅过了一个月,中国证监会对涉嫌“郑百文弄虚作假事件”的相关责任人做出处理决定:对郑百文董事长和副董事长分别处以30万元和20万元罚款,对包括独立董事在内的全部董事处以10万元罚款。由此,刚刚开始实行的独立董事制度便暴露尴尬:一方面可能成为“摆设”,另一方面却不能因是“摆设”而不被市场“打板子”。

根据在2000年6月30日前,董事会成员中应当至少包括2名独立董事,在2003年6月30日前,上市公司董事会成员中应当至少包括三分之一“独立董事”的硬性规定,各界精英纷纷登场,竞相担任独立董事,但几乎与此同时,独立董事又在不断辞职,近几年甚至可以用“纷至沓来”来形容独立董事辞职的“繁荣”。

为什么中国的独立董事竟会如此尴尬?以笔者之见,其中既有主观方面的因素,更有客观方面的因素。

从主观因素看,大体包括以下三个方面:一是独立董事的来源。中国企业聘请独立董事并非指望他们如何参与公司治理,而是追求名人效应,偏好聘请知名学者,尤其是知名经济学家。在转型经济中,学界普遍存在浮躁心态,治宏观经济理论的学者比较容易出名,因此,担任独立董事的经济学家大都是从宏观经济学研究的,他们对企业及其所在行业其实知之甚少。即使有从事企业研究的,也大多不懂财务,看不懂财务报表。显然,这些经济学家没有能力履行其职责。

二是独立董事的聘用。中国企业聘用独立董事的主体主要有两类人,其一是大股东;其二是高管(董事长或总经理)。前者主要发生在国有企业,后者主要发生在民营企业。本来,独立董事制度是保护中小股东的一种制度安排,但在大股东或高管聘用独立董事的情况下,你又怎么能指望由这样的独立董事去代表中小股东利益来对抗大股东或高管呢?

三是获取信息的渠道。中国企业的独立董事获取信息基本上是靠高管或执行董事(高管往往也是执行董事)提供。而让高管向独立董事提供不予利的信息,无疑是一种奢望。在难以获得充分和真实信息的情况下,独立董事有效参与公司治理便丧失了基础。

从客观因素看,则主要有两个方面:一是市场约束。在美国等西方发达国家,市场约束对于企业经营者的约束是很强的,尤其是公司接管市场和经理人市场。在这些国家,企业的独立董事虽然大都由高管聘请,但由于有强势的公司接管市场和经理人市场,大部分高管是不敢指望独立董事对自己“惟命是从”的。相反,他们聘请独立董事,是要向社会发出一个愿意接受监督的信号,以此来显示自己的自信和经营能力。中国由于缺乏完善的市场,或者说市场约束疲软,从而难以作为独立董事积极参与公司治理提供有效支持。

二是制度约束。制度约束主要是信息披露制度的约束,包括对独立董事的信息披露。近些年,中国上市公司的信息披露制度尽管在不断进步,但总体上看还相当不完善。上市公司信息披露的不真实、不充分、不及时,已是公开的秘密,但却始终得不到有效的治理,问题暴露的上市公司大都始有终。这种“不诚实”甚至带到了海外,中国海外上市公司中的相当一部分曾遭到起诉,而起诉的理由十之八九是因为披露虚假信息,像中国人寿在美国遭集体诉讼、中航油前总经理陈久霖在新加坡遭诉讼、创维前董事长黄宏生在香港遭诉讼,等等,均是如此。

比较一下美国的信息披露制度,便可见我们信息缺失的成本是多么小了。美国2002年出台的SOX法案404条款规定:如果公司高管提供不真实的财务报表,CEO和CFO将面临10到20年的监禁。违规成本之高使得绝大部分公司高管不敢“越雷池一步”。

由于制度约束,独立董事得不到完整的信息,其作用也就大打折扣了。可以说,信息不完善可以说是中国独立董事制度的最大软肋。

显然,中国独立董事的尴尬并不是独立董事单方面因素造成的,上市公司出问题后让独立董事“挨板子”确实冤冤,如果不考虑各种因素一味“打板子”,势必会出现更多的独立董事辞职,而独立董事频繁辞职,意味着董事会决策的不稳定,甚至可能出现因达不到法定人数而使决策无效的情况。因此,解决问题的根本之途还在于,一方面健全制度,规范市场,另一方面聘用真正“懂事”的独立董事。相对来说,财务和法律专家以及其他非关联公司的前任高管是最适合独立董事的人选。在制度完善且执行到位的前提下,对独立董事的疏忽、不诚实、违反职业操守、非法获利等各种行为必须追究责任,甚至追究刑事责任。