



台商面臨「留駐」或「西進南遷」抉擇

中國大陸人口紅利優勢告終

中國大陸龐大的勞動人口，向來被視為「人口紅利」，但隨著社會結構變遷，出現人口老化、勞動力短缺的現象，導致工資持續上漲，台商面臨低廉勞動力將成過去式、獲利空間受擠壓，以及大陸一胎化政策後，勞工品質普遍低落的管理挑戰。

◎ 撰文／曾秋英 圖片提供／達志影像

日前中國大陸國家統計局公布第六次人口普查資料，發現從2000年以來，人口年均成長率為0.57%，比1990年到2000年低0.5個百分點，人口成長率迅速下降。統計另外發現，人口老化的速度比預期的還要快。

隨著勞動年齡人口成長速度放緩，高齡人口比重上升，不但讓中國大陸社會埋下「未富先

老」的隱憂；而過去傲視全球的「人口紅利」優勢，如今也面臨經濟成長的轉折點。勞動力短缺造成工資上漲，低廉勞工將成過去式，這時若不改變經濟發展方式，改善生產結構，經濟成長將無法持續，甚至可能因此後退。

人口老化造成勞動力短缺

所謂的「人口紅利」，是指

一個國家的勞動年齡人口的增長速度，超過總人口成長速度，撫養比率較低所帶來的人均收入增加。中國大陸在過去30年確實嘗到了「人口紅利」帶來的好處。

不過隨著人口結構進入下一階段，當勞動力成長慢慢小於退休人口，撫養比提升，反倒使得一國的「人均產出」及「消費成長」因此下降，過去的「紅

利」將轉為「負債」。人口普查結果顯示，和10年前相比，中國0~14歲人口占16.6%，下降6.29個百分點；60歲及以上人口占13.26%，比2000年上升2.93個百分點；65歲及以上人口占8.87%，比10年前上升1.91個百分點。

普查結果公布之後，中國國務院發展研究中心金融所副所長巴曙松就指出，「中國大陸的人口紅利期即將告終」。他認為，中國大陸人口老化的嚴重性和後備勞動力緊缺的實際情況，遠比預測更嚴重，預計中國大陸勞動人口數量將於2015年前後開始下降，之後人口紅利就會消失。

而聯合國今年5月3日發布的「世界人口展望——2010年修訂版」預測顯示，由於一胎化政策，從2025年起，中國大陸人口將進入負成長階段；到了2100年，人口總量將比現在減少4億；屆時，中國大陸將成為一個銀髮世界，34.1%的人會超過60歲；11.4%的人超過80歲。

華泰聯合證券宏觀分析師陳勇認為，人口老化帶來的勞動力短缺，意味著勞工生產力必須不斷提高，才能滿足原本的勞動力需求。

告別低工資時代

勞動力供需趨緊、工資成本上漲，已經成為中國大陸的長期

趨勢。站在第一線的企業，也早就感受到招工難和工資上漲相互影響的衝擊。

廣東省深圳市的工業區，一年四季都掛著招工的牌子，但深圳台商協會前會長黃明智說，沒有一家工廠能夠招足所需的勞工。勞動力不足，企業只好不斷提高工資，即便如此，缺工荒依舊沒有解決。

2010年，幾乎全中國大陸所有省份都上調了最低工資；今年第一季，又有13個省份上調最低工資標準，平均增幅達20.6%。目前深圳頒布的最低薪資標準，每月為1,320元人民幣，已是全中國大陸各省市中最高。但黃明智直言：「1,320元哪裡請的到人？現在沒有2,000元，根本不可能招到任何工人。」

2,000元人民幣只是基本工資，加上養老、醫療、失業、工傷和生育保險，以及住房公積金等「五險一金」，黃明智說：「底薪至少還要再往上加45%到50%」，也就是說，台商每月實際支付勞工的薪資，將近3,000元之譜。

今年3月，中國11屆全國人大4次會議與中國全國政協11屆4次會議定調的「十二五規劃」中，明確指出未來5年工資增長的速度要跟上經濟增長，人均可支配收入要達7%的目標以上，換算下來，到2015年，全中國大陸

工資將比現在翻漲一倍。

台商獲利空間受擠壓

節節升高的勞動力成本，也擠壓台商的獲利空間。一位在浙江經營玩具工廠的台商表示，從年初至今，他對客戶的報價已經漲了3成。他無奈表示，去年以來，不論工資或是原物料成本，都上漲了30%左右，「如果不加價，我拿什麼付薪水？」

當地企業也面臨同樣的難題。山東費縣大昌紡織公司經理高永傑就表示，今年以來由於原物料上漲及工資上揚，現在每尺布得加價10多元人民幣，而工資在布料漲價中就占了30%。更棘手的是，高永傑說：「現在工廠實在招募不到年輕人，廠裡留下的，都是35歲到45歲左右，從建廠初期就進來的人。」

過去30年，中國大陸經濟快速成長的重要動力，正是來自源源不絕的廉價勞動力，同時也是珠三角「世界工廠」成功的基石。如今，基石正在瓦解。

受到工資上揚直接影響的，莫過於勞動力密集的加工出口產業。黃明智說，從2、3年起，就有諸多中、小企業台商不堪工資與原物料上漲，陷入經營困境，紛紛出走甚或收攤歇業。預估至少有10%的企業會倒閉，留下來的也是咬牙苦撐，營運艱難。

前些時日，中國大陸的美國

商會公布2011年「美國企業在中國」白皮書，也指出應對勞動力成本上升及短缺的挑戰，已經成為許多中國大陸的美國企業首要任務。

71%的受訪企業認為，工資上漲造成負面影響或重大損害。白皮書寫道，勞動力成本及工人離職率上升等問題，削減了中國大陸經濟發展的競爭力。

企業面臨員工管理挑戰

更嚴峻的挑戰還在後頭。除了人口紅利優勢出現轉折，在一胎化的政策下，中國大陸八〇年代後甚至是九〇年代後的年輕勞工的價值觀，也和他們的父執輩大不相同。工作除了賺取滿足生活所需的金錢，他們更開始思考，自己要的是什麼樣的人生，這也讓依賴大量勞力的製造業，面臨管理上的難題。

2010年，富士康發生多起員工墜樓事件，不但大陸媒體多所批評，更引起中國大陸高層的關切。北京大學光華管理學院副院長、組織管理系教授張志學指出，其實問題本質正是價值觀的轉變。他表示，包括富士康在內，多數港台的管理者在此之前都未發現這個問題。

張志學點出，富士康最早在中國大陸設廠時，當時中國大陸是最貧窮的國家之一，尤其富士康所招募的勞動力，為了能擺



近年來隨著中國大陸勞工價值觀的改變，追求自身權利與利益，令台商開始改變員工管理方式。

脫農村艱苦的生活，怎樣辛苦也不抱怨，成為最佳的勞動力。但1990年代中期後，中國大陸勞工價值觀的變化遠超過經濟發展，人們在適應不良的情況下，出現了富士康跳樓事件。

勞工價值觀丕變

張志學指出，過去東方人的工作價值觀是以滿足社會期望為主、西方則是追求個人發展。由於社會逐漸開放，加上網路效應、西方電影及外國媒體的影響，這些離鄉背井的農村孩子進入城市工作，其價值觀也愈來愈朝向追求自己權利和生活的西方觀念。

但他強調，在西方獨立發展的背後，有長期工業化社會所形成的職業道德倫理為骨幹；台灣和香港同樣也有多年工業化的

訓練，因此人們能夠適應潛移默化的觀念轉換。反觀中國大陸在文革時丟掉了舊有的傳統，對於職業倫理道德的觀念又尚未建立起來，一味追求自我發展的情況下，張志學表示，中國大陸年輕人甚至出現「比美國人還美國人」的現象。

張志學認為，正是因為諸多台資企業的「本土化程度不足」，加上低估了中國人價值觀的快速變化，才會出現令人遺憾的事件。但他也指出，富士康絕對不是唯一一家發生這類問題的企業，這時光靠提供娛樂與休閒設施，依舊無法解決問題。

他認為，一場悄悄的革命正在進行，製造業若是不改變員工的管理方式，在提升產出效率的同時，也注重員工的管理與輔導，未來這類員工意外事件恐怕

工資提高已是必然趨勢，台商應先著重於內部管理的轉型，透過人力資源策略，激勵員工績效、提升產能，以因應勞動成本的增加。

將愈來愈多。

台商站在抉擇的十字路口

面對轉型中的勞動力，企業也在思索究竟是要留下來、西進，亦或是南遷至東南亞國家。海基會台商張老師蕭新永指出，中國大陸「十二五規劃」明確訂定，未來5年要進一步釋放城鄉居民消費潛力，逐步使中國大陸國內市場規模位居世界前列，過去的「世界工廠」將轉為「世界市場」。

銀河證券策略分析師秦曉斌認為，當廉價勞動力優勢逐漸消失，產業升級、提高生產效率已是迫在眉睫。他認為，勞動密集型產業向人力成本更低的國家或地區轉移，是不可阻擋的趨勢。與東部沿海相比，中西部勞動力成本略低。不過兩者差距已逐漸縮小，而工人更願意留在離家更近的地方。

花旗銀行大中華區首席經濟學家沈明高提醒企業，不能只看東部沿海和中西部的名義工資差異，還要比較勞動生產率高低，再考慮交易成本、流通成本，去中西部並非所有企業的優選。

此外，中國大陸還有龐大

的國內消費市場。沈明高說，內需市場是很多企業留在中國大陸的主因，即使是原來做外銷的企業，也可以轉向內銷。企業若是將產線轉到東南亞國家發展，如越南或柬埔寨等國，其內需市場則要小得多，之後再想回到中國大陸也不容易。

事實是，有更多的企業選擇遷到中西部，而不是離開中國大陸。渣打銀行調查9家上海周邊的台資企業中，有8家企業打算在中國大陸境內建立多元化生產基地。去年包括富士康等多家電子大廠決定西進，蕭新永說，他們鎖定的，不只是較廉價的勞動力與優惠政策，主要還是瞄準中西部逐漸崛起的消費能力。

蕭新永認為，工資提高已是必然趨勢，台商應該「向前看」，先從內部管理的轉型著手，調整人力及組織的運作，透過人力資源的策略，激勵員工績效、提升產能，以因應勞動力成本的增加。

在提高生產與管理效率之外，產品的研發與開發則是下一步。蕭新永說，「若要靠低勞力成本的訂單已經不具優勢，甚至可能虧本」。除非產品提高設計

2011年中國大陸各省市
最低工資一覽表

| 地點 | 最低工資 | 實施日期 |
|-----|-----------|-----------|
| 北京 | 1,160 | 2011年1月1日 |
| 上海 | 1,280 | 2011年4月1日 |
| 廣州 | 1,300 | 2011年3月1日 |
| 深圳 | 1,320 | 2011年4月1日 |
| 珠海 | 1,100 | 2011年3月1日 |
| 廈門 | 1,100 | 2011年中 |
| 重慶 | 870~710 | 2011年1月1日 |
| 南京 | 1,140~930 | 2011年2月1日 |
| 蘇州 | 1,140 | 2011年2月1日 |
| 青島 | 1,100~950 | 2011年3月1日 |
| 江蘇省 | 1,140 | 2011年2月1日 |
| 山東省 | 1,100~800 | 2011年3月1日 |
| 陝西省 | 680 | 2011年1月1日 |

單位：月／人民幣
資料來源：中國勞動諮詢網

能力，往高單價的產品發展，才可能有存活空間。此外也有台商開始轉向經營品牌，透過品牌附加價值，提高產品售價，以因應勞動力成本上升的壓力。

人口結構的趨勢性變化，雖然短期內不致對台商造成致命傷害，但面對長期的變化，台商也不能忽視未來的影響，必須起身迎戰。不少台商早已意識到這一點，加快產業轉型升級，提高生產效率；或是從出口轉向內銷，都可降低勞動力成本攀升的傷害，以維持市場競爭力。■