發佈：2010-09-06, 週一 19:24
點擊數：24134

富士康 (Foxconn) 12連跳之後，引發了產、官、學界、與媒體廣泛地討論，議題更是包羅萬象，如富士康是否為血汗工廠、員工輕生的原因、人民幣升值的影響、中國經濟轉型、大西部開發、加薪是否將使外資移往他國、勞動條件欠佳、罷工事件、資訊產業全球生產格局的變化、以及台灣在當中將會得利或受創等等問題無不受到各個領域專家、學者的注意。因篇幅所限，本文將只就以下幾個問題進行討論，第一、中國是否將會產生加薪浪潮，進而導致外資選擇離開中國，第二、資訊產業全球生產格式會產生什麼樣的變化，第三、中國經濟轉型與大西部開發是否可能成功，第四、台灣在當中將會得利或是受創等。但在進入本文四大主題之前，我想先簡略地描述富士康員工跳樓的原因。

根據輔仁大學社工系林桂碧助理教授，同時也是一位員工協助方案 (EPA, Employee Assistance Program)的專家，她提出了兩個富士康員工跳樓主要原因，其一是一胎化政策的後果，其二是該公司沒有支持系統。首先，一胎化政策使得在就業之前有六個大人同時撫養一位年輕人，這位年輕人從出生起便集寵愛於一身，大人們對之百般呵護，可以說要什麼有什麼，生活過於安逸，自然而然地在這種環境長大的年輕人抗壓力偏低。多年來大人們的生活重心大都放在這位年輕人身上，年輕人一旦進入了就業市場，大人們容易對他的產生過度的期待，於是，這位剛剛進入職場的年輕人在工作上受到了過大的壓力之後，不知道循正常管道尋求幫助，進而導致悲劇的發生。總體而言，出生在1990年代而目前正在職場上工作的年輕人大多是像這樣抗壓力較低的一群。當然，我們也不能忘記當地不斷上漲的物價水準與房租已佔了薪資的三分之二，無疑地增加了年輕工人，尤其是剛剛結婚或是想成家者的生活壓力，於是在工作與生活的雙重壓力下，抗壓性較低的員工可能做出自戕的行為。

其次，富士康的整個組織管理中不存在支持系統，員工在身心受到極大的壓力的情形下卻找不到正常抒發之管道。為了達到最高效率、最大產量，富士康規定來自同鄉的農民工不得在同一車間，在同一車間的工人則不分配在同一宿舍，造成員工之間「沒有」同鄉，「沒有」同事，同時也沒有了歸屬感。在不斷重覆單調動作的工作中，聊天被嚴格地禁止，下班後回到宿舍也不容易找到談心的對象，日復一日壓力於是不斷地累積，處在這樣的工作環境下，抗壓力低的年輕工人實在難以處理日益增加的挫折感。但即使在軍事化的管理中也應該找到「人性」，否則跳樓事件發生最多的單位應該是軍隊，而不應該在公司組織之內，可惜的是，如林桂碧教授所言，富士康跳樓事件之「解決」方式，如加裝鐵窗、加薪等措施似乎是在尚未找到問題的根源之下所做的決定。短期而言，富士康的問題好像是得到了解決，因為大幅度的加薪可能使得員工暫時得到物質上、心理上的滿足，但時間一久，難保跳樓或以其他方式自戕的事件再度發生。加薪暫時「解決」了富士康的跳樓事件，但是，它在中國引發的加薪浪潮相信是許多學者更關心的議題。接下來我們逐一討論上面提到的四個問題。

首先，中國是否將會產生加薪浪潮，進而導致外資選擇離開中國呢？近來在中國的兩大製造商富士康與本田都上了新聞，前者遇上員工自殺問題，後者則是罷工問題，最後富士康以加薪30% (第二波加薪約66%)，而本田則是20%收場，而這是否將引起加薪潮呢？中國是因為勞工短缺而使得勞動力供給減少，進而使得工資上漲嗎？中國並未短缺勞工，但是因為中國政府的刺激方案帶動了基礎建設而讓不少勞工選擇留在離家較近的工作地方，進而使得沿海地區發生勞工短缺的現象，因此，沿海省份在勞動力供給減少的情況下，更加強了工資上漲的壓力。事實上，許多地方政府已提高最低薪資以吸引更多勞工，根據報導今年已有17個省份調高了最低薪資。所以，中國超過一半的省份早已存在薪資上漲的壓力，並非因為富士康或本田兩大製造商發生員工自殺、罷工所造成，不過，這可能引發一波廠商加薪的浪潮，因為訊息流通快速，員工會比較其他廠商所提供的薪資與福利等相關消息。

Phoca PDF

但外資是否會因此而離開中國呢？筆者認為這樣的可能性應該不大，因為中國並不苦於勞動力短缺，如上所述，短缺的情形侷限在沿海地區。事實上，富士康、廣達、與英業達配合HP在重慶設廠，成立HP第二大生產基地，目前當地的月薪約850元人民幣，尚低於深圳的900元。此外，據說富士康打算只留2個附加價值較高的事業單位在深圳，其他將會轉移到中國其他薪資水準仍低的省市。換句話說，儘管富士康在深圳地區薪資上漲，對富士康的影響應該不大，且資訊業的產業鏈移到大西部，正好是中國政府多年來夢寐以求的事，先讓某些特定的地區富起來，再擴散到其他相對落後的地區。總之，筆者不認為富士康大幅度的加薪應不致於引發外資的出走潮，況且，大陸這個充滿潛力的市場所產生的吸引力是難以抗拒的。

第二、資訊產業全球生產格式會產生什麼樣的變化呢？所謂「製造業逐水草而居」指出了勞力密集產業會不斷地往勞動力成本低的地區移動，例如，在中國的勞動合同法實施之後，東莞地區之營運成本提高了20%，原本是港商玩具業所聚集的大朗工業區變成了空城，而其他的港商大多也想移出，只是因為移出的成本太高且風險也大，部分留下來的廠商只能進行產業升級，努力往高附加價值的領域前進以提升自己的競爭力。筆者認為資訊產業，尤其是台灣擅長的代工業並無太大差異，因為勞力成本雖然不是廠商考慮設廠地點的唯一因素，但在台灣資訊代工廠一直在微利的壓力之下，這是一個不得不考量的重要因素，在這個邏輯之下，台灣資訊廠的移動似乎是一個必然的現象。

一個可能值得持續觀察的現象或許是台灣資訊廠商將隨著富士康(等)從東部沿海移至內陸，因為在1990年代中期台灣資訊大廠連同其中小企業供應商一併移至長三角，因此而形成一個完整的產業群聚的現象，這樣的情形未來也可能發生在中國其他地區，只要大廠登高一呼，小廠只得「選擇」到新的地方去開疆闢土，這個可能性是存在的。但一般認為中國大西部交通不便的因素，這可能阻礙外資西進，但是只要通往歐洲的鐵路完成，貨物運至荷蘭只要十三天左右，另外，重慶的國際機場完成後，也將解決部分交通運輸的問題。簡言之，筆者認為全球資訊產業生產格局不致於發生太大變化，因為製造業不斷地往成本低的地方移動的邏輯並未改變。

至於第三個問題，是關於中國經濟轉型與大西部開發是否可能成功與否，筆者以為若僅從中國經濟發展與中國政府之政策兩者來看，是可以讓我們看到中國競爭力強弱之變化，但若要回答中國經濟轉型與其大西部開發是否能成功這樣的問題，目前恐怕仍難以得到解答，簡單地說，這涉及到其他經濟發展相對落後國家爭取外資的競爭。中國東部沿岸地區之經濟發展、工業發展政策可以說是成功的，也成為繼亞洲四小龍之後另一個以國家力量主導的經濟起飛模式之成功案例，而富士康即將遷移至重慶等內陸地區，這件事也可以被之視為東部沿海的經濟成長造成工資及其他成本的上升，進而使得廠商在利潤壓縮的壓力下而進行的遷廠動作，但欲以此一事件來論斷中國經濟轉型與大西部開發則可能忽略了其他重要因素，因為外商可能放棄西進這個選擇而前往東南亞等其他國家。

眾所週知，中國的基礎建設可以說是發展中國家進行得最快速的例子，印度、俄羅斯等新興經濟體實難以望其項背，但基礎建設也非吸引外資的唯一因素，雖然對外商而言，越南、柬埔寨、或菲律賓等國，苦於硬體不足，語言不通，與官方強硬等劣勢，但這還得看當地政府在多大的程度願意「以環境換取成長」，也就是利用更寬鬆的環保政策來吸引外資，各項租稅優惠、減免，外商員工及其子女的福利，以及其他工業促進政策等等，簡言之，除了中國本身的政策之外，還有其他許多因素將影響中國大西部開發是否能成功。而中國經濟轉型則意謂著中國必須往附加價值高的產業發展，這就關係到國家創新系統，當然，許多廠商已在科技上有了長足的進步，像是新聯想、海爾、華為等等，但目前在中國違反智慧財產權的現象十分明顯，仿冒被地方政府視為產業發展一條重要道路，例如山寨機產業等，在此情形下中國在科技上要與先進國家的跨國公司來比較並非易事，另外，轉型也必須考慮到全球市場之良窳、國家工業政策、創新制度之建立、企業集體學習、與技術來源等問題，對於這一個複雜的問題而言，我們不宜在此將它簡化。

Phoca PDF

發佈：2010-09-06, 週一 19:24
點擊數：24134

最後一個問題是：台灣在當中將會得利還是受創？筆者認為如果中國內陸逐漸形成了新的產業鏈，而東部沿海省份工資持續上升，導致這些省份的產業必須升級的話，那麼一個可能的情形是，非但台商企業沒有回到台灣設廠的可能，畢竟台灣的薪資水準仍高於大陸數倍之多，市場遠較大陸為小，且香港、上海轉運功能決不比台北遜色，實在不容易找到為何台商選擇回鄉的原因。台灣可能還會遇到一個更難解決的問題，那就是企業體質較佳的台商可能繼續大陸的東部沿岸地區進行產業升級，且目前尚留在台灣生產中間財並輸出大陸的廠商若是移至大陸東部沿海省份去生產的話，那麼，有沒有可能造成下一波的產業外移呢？如果按照先前所述的製造業「逐水草而居」的邏輯，這樣的推論並非杞人憂天。如此，將使得所謂的「鮭魚返鄉」潮被截斷？或者「鮭魚」們繼續游往成本較低的國家或地區？或者「鮭魚」們根本沒有返鄉的跡象，一切都只是媒體的炒作？

以上，筆者僅就上述四個問題做簡要的個人意見之表達，畢竟要以富士康跳樓事件為起點來「管窺」觀察中國經濟發展等相關問題有其侷限性。

作者謝宏仁為輔仁大學社會學系副教授
（本文僅代表作者個人意見，不代表本智庫立場）

Phoca PDF