

低價代工終結了？
——富士康危機，預告台灣、中國困境

富士康連12跳事件，顯示台灣電子業以中國大陸為低價勞力優勢的代工及加工型態的產業，已面臨嚴厲挑戰。

富士康深圳廠在五個月之內發生十二宗員工跳樓事件，聞者心驚，集團老闆郭台銘頻頻巡訪廠區，除了祭出加薪三一%的政策，並且布下了天網、地網及無形網，全力防堵自殺事件再發生。郭台銘也為自殺事件四度出面鞠躬道歉，這是鴻海集團建廠以來所面臨的最嚴厲挑戰。

富士康連十二跳事件，凸顯了過去二十年來郭台銘自創最成功的代工模式已遇到瓶頸，一方面也顯示台灣電子業以中國大陸為低價勞力優勢的代工及加工形態的產業，已面臨嚴厲挑戰。另一方面，中國作為世界生產基地的階段性任務，似乎也達到了盡頭。

各大媒體廣泛報導

事件爆發後，香港《經濟日報》以「富士康困境，中國發展困境」為題發表評論。台灣的政大商學院教授周行一也說：「富士康的困境，也是台灣的困境」。英國《金融時報》專欄作家David Pilling也說：「中國繁華夢，跳出黑暗面」。中國民間智庫安邦諮詢公司高級研究員賀軍也發表專文指出，富士康的「連跳」終結低薪代工的時代。他認為富士康問題已不再是一個企業的個案，而是一個嚴重的公共事件。賀軍說：「在一個文明國家，任何一家有頭有臉的企業，如果連續出現類似事件，都會受到嚴重警告和對待。」他認為富士康事件與山西煤礦安全事件，在本質上並無二致。

除了這些之外，西方各大媒體也廣泛報導這個事件，例如，美國《華爾街日報》就刊登了一篇題為「富士康悲劇背後的悲劇」的評論文章，認為將矛頭完全指向富士康是草率和無力的。**富士康的悲劇，只是中國現階段依靠外資、廉價勞動力和加工貿易出口，此一經濟模式的悲劇縮影。這是中國透過發揮勞動力比較優勢融入全球化的途徑，但是帶來的後果是對勞動力權利和保障的漠視，把勞動力物化為機器，和企業追求效率的工具。**《華爾街日報》的評論認為：「如果中國政府不能拋棄以加工貿易出口為主導的經濟模式，如果企業家沒有一定的自覺，富士康悲劇就不會僅僅止於富士康。」

同時間，英國倫敦《金融時報》也有一篇題為「富士康悲劇」的文章，指出富士康絕不是一家血汗工廠，但工人們仍然沒有時間和精力用來娛樂、放鬆；最近的事件中存在明顯的盲目模仿因素。同一時間把產品交給鴻海、富士康代工，郭台銘眼中「一流客戶」也都跳出來立即反

富士康問題已不再是企業的個案，而是嚴重的公共事件。

應。

被批評是「血染的iPhone」的蘋果電腦由發言人史蒂夫・道林（Steve Dowling）發表聲明指出：「蘋果公司堅定致力於保障整個供應鏈上的工作環境安全，並確保工人得到尊重和有尊嚴的對待。」蘋果正與富士康高層直接聯繫，確信他們正嚴肅處理這個問題。戴爾電腦也呼應說，他們要求供應商採用與自己設施相同的高標準。他們也會調查供應鏈中不良的工作環境，如有必要會採取適當的措施。其後HP、諾基亞也都發表類似的聲明。

採取強力滅火措施

對郭台銘來說，這當然是大事，怪不得他必須採取最強力的滅火措施。因為這事若處置不當，郭台銘幾十年來創下的心血將毀於一旦，整個鴻海集團將大受影響。不過在危機背後，他也得到很多雪中送炭的鼓勵。像是台灣的行政院長吳敦義與立法院長王金平都給他打氣，他們都認為富士康的處境，也是台灣的困境。

聚鼎科技董事長張忠本第一時間跳出來直言：「富士康不是血汗工廠」。張忠本認為美國科技領先，掌握IT產業核心技術。但是台灣擅長製程管理、效率高、品質優、交期快、加上完整供應鏈，才能成為世界上的代工王國。如果沒有台灣優勢製造業效率，IT產品不會如此平價、普及化。而郭台銘正是實現這個普及化的最大推手。連香港首富李嘉誠也跳出來表示，他非常佩服郭台銘。

一樁員工連續跳樓事件引來全世界關注，恐怕只有郭台銘才有此一高度，接連員工跳樓事件，也讓郭台銘評價更加正反兩極化。但是誰也不能諱言，中國改革開放三十年，成績斐然，郭台銘是很重要的開路者與貢獻者。

一九七八年中國走上改革開放之路，必須為中國廣大的農民工找出路，郭台銘的代工模式，並且把效率化發揮到極致，更是中國崛起的一個範本與代表作。因為只有郭台銘可以解決中國的就業問題，因此，中國需要富士康。

單以富士康深圳龍華廠來看，富士康單在深圳市就雇用超過四十八萬工人，富士康產品的出口量占深圳市出口總量的二二%，每年為深圳市創造超過人民幣百億元的稅收。中國成為世界工廠，靠的是廣大農民工與肯拚、能拚的企業家共同創造出來的。

但是過去三十年的成功模式，並不保證是未來三十年的成功模式，中國作為卓越生產基地的角色正在質變與量變。首先是，過去二、三十年的農民工是吃苦耐勞、耐操，只一心賺錢出人頭地的文革後青年男女，工作環境再艱辛，大家都沒有怨言。但是現在是八〇年後、九〇年後的一胎化政策出生的農民工，他們原本就是家中的天之驕子或驕女，生下來就受到保護，他們夢想一步登天，快速出人頭地，可是到了異鄉的現實環境，受不了工作乏味，又缺少溫情照料，於是走上了絕路。

中國的一胎化政策從一九八〇年一月一日起實施，如今在一胎化政策下成長的人已經三十歲，換句話說，中國目前的工業生產大軍都是一胎化後的新一代。他們幼時生活已不再那麼苦，對工作內容與收入期待較高，也較難以忍耐刻板苦悶的工作，於是，在面對冷漠的



Top Photo

富士康過去成功經營的生產模式，現在正面臨轉型的壓力。

工作環境下，稍不適應即走上絕路。

台商需要新的創業機制

香港《經濟日報》專欄作家張翠容就稱，中國到處都是富士康，因為環顧中國各省各地、各大城市，類似富士康的工業園區四處林立，「一群又一群從農村湧來的農民工，他們帶著黑實的身軀，迷惘的眼神，失落的靈魂，密麻麻地塞滿工地，遠遠望去，活像一批批機器被運到生產前線去工作。」

其實廣大的中國生產基地，大多數工廠的工作環境都比富士康更接近血汗工廠，而中國平均自殺率十萬分之十二，也遠高於富士康，但是半年來十二宗跳樓事件，終於使富士康成為全球焦點。這是眼前的大事件，但如果十年後再回頭來看富士康的跳樓事件，很可能這是中國經濟很重大的一個轉捩點。例如，二十年前懂得把工廠遷到中國各地，利用廉價勞工崛起的台商都是贏家；但往後再用同一模式，很可能是輸家，未來的台商必須在富士康事件後，找到新的創業機制。

富士康事件代表珠三角廉價勞工已邁向終結時代，也是全中國作為世界工廠角色的一個終結。**為了平息富士康員工跳樓事件，郭台銘決定全面加薪二二%，目前平均薪資約人民幣九百多元，將調升到人民幣一千一百元左右。這個方案會讓富士康每年增加約人民幣四．二億元的支出，若加上加班費，估計成本將增加人民幣八億到九億元，而這是中國全面加薪的一個訊號。**

富士康事件發生之後，日資本田汽車在廣東佛山的零件廠，因為員工抱怨薪水過低，中國員工與日籍勞工薪水相差五十倍，發動全面罷工，也造成本田全中國四座組裝廠全面停工，員工要求最低工資從人民幣兩千元起跳。這一連串事件發生後，加薪已蔚為風潮。

事實上，從二〇〇八年中國實施《勞動合同法》後，中國就開始厲行胡錦濤總書記所提出的「體面勞動」，要讓員工體面，工資是最基本一環，也是中央要落實和諧社會的第一步。其實，從〇六年起，中國最低工資幾乎每年都調升一成。單是今年五月，就有十一座城市宣布再把最低工資調高一成，個別城市如廣州則調高兩成，這回富士康加薪，正是中國廉價勞力時代走到盡頭的最強烈訊號。

中國一面終結生產基地的角色，另一方面也從工資調升中，轉換中國作為世界大市場的角色，這是中國轉型的第一步。在這個轉折點上，未來會有幾

富士康的9項不足

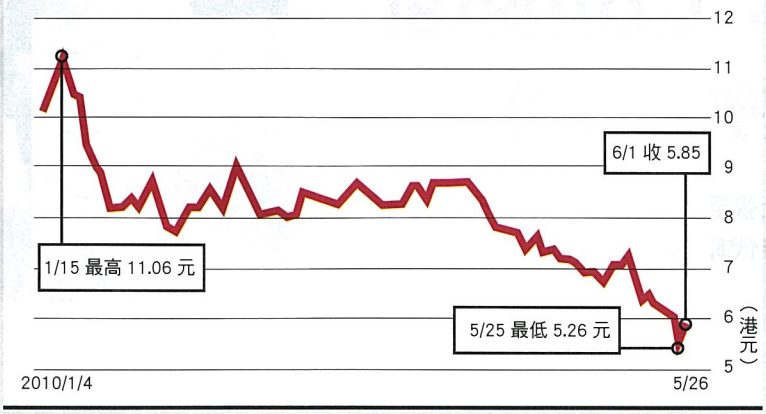
- 工會形同虛設，工會程序不合法，未能得到全體員工的廣泛支持和認可
- 保安部屬非法組織，沒有執證上崗，存在非法打罵和限制人身自由等違法行為
- 違反《勞動法》，存在超時加班現象
- 與新入職員工簽訂霸王條款，變相限制員工
- 公司沒有建立系統有效的溝通
- 管理人員管理方法粗暴
- 等級分明，管理時對低層員工人格上存在歧視現象
- 法定工作時間工資偏低，與世界500強的形象產生反差
- 員工缺乏歸屬感，令流失率居高不下

富士康的6項防範措施

- 準備在員工宿舍設救人防護網，所須安裝的面積達150萬平方米
- 目前已安排每50名員工組成1個相親相愛組，互相注意組員
- 公司至今已訓練了千名心理輔導師，以協助輔導
- 新進員工將要接受心理測驗
- 近期內底薪將加2成
- 已邀請兩岸心理及社會學家研究11個跳樓自殺個案，希望找出原因

今投資

利空逐漸淡化　富士康股價開始反彈



個面向，一是使用廉價勞工的代工業者必須進一步逐水草而居，他們必須尋找更廉價的生產基地。因此，二次加工與代工產業，可能到東協各國尋找生產基地，例如，越南、緬甸、印尼、菲律賓等地；但是這些國家都有語言及行政效率不彰等諸多問題有待解決。

二是中國消費力大增，台商必須把握住中國成為大市場的新機會，未來如與吃有關的產業，在中國飲食衛生還未上正軌、黑心食品頻傳之際，是台商積極卡位的好時機，像康師傅、旺旺都有台商加持的效果，未來如八十五度C、兩岸咖啡、永和豆漿，甚至台灣特有的涮涮鍋、香腸等都有打入中國市場的機會，台商必須奮力爭取中國市場。

三是工資急速上升，將壓縮毛利，這也是壓迫產業轉型的契機。以世界大型的IT廠商來看，微軟與蘋果電腦都是雇用數萬名員工，但是蘋果首季純益三十．七億美元，微軟首季淨利達四十億美元，蘋果今年全年獲利有挑戰一三〇億美元的機會，微軟上看一六〇億美元。也就是說，這兩家市值逾二千億美元的超級企業，它們一年可賺新台幣五千億元左右；但是全球雇用九十萬員工的鴻海，一年只賺新台幣七、八百億元，約二十幾億美元。

必須重新思考出路

台灣的代工工廠受盡了所有風險，但是最大利潤卻是外國的IT大廠，即使是南韓三星，僅以幾萬員工，今年首季淨利也達三十五．九億美元，這是台灣代工業者不得不思考的下一步路該如何走？**過去二十年，台灣善用中國廉價勞工，創造了代工業傳奇，但是也因為將廉價勞力發揮到極致，卻失去了轉型的機會。如今，中國的工資不斷提升，把代工業者逼到牆角，淘汰的力量也愈來愈大，因為「cost down」已到了極限。**

郭台銘曾自豪說：「cost down」也是一種服務的策略，但是中國環境已不是二十年前的景況，很多人都在看郭台銘下一步怎麼走？

郭台銘曾自我剖析富士康高速成長的奧祕，在於「一流客戶、二流設備、三流管理、四流人才」。一流客戶指的是蘋果、諾基亞、HP、戴爾；但是四流人才的中國勞工，已不再是可隨意搾取的工人，未來這個順位必須修正，郭台銘必須用第一流人才去開拓下一個三十年的江山。

放眼鴻海未來的出路，有人說鴻海應走向品牌，但是品牌與代工向來無法並存，況且，郭台銘一向沒有品牌的思惟，難度很高。退而求其次，應把通路做好，未來中國是個大市場，廣宇的賽博已與德商麥德隆合作，希望與百腦匯在3C賣場一決高下。還有今年郭台銘BOT拿下台北秋葉原，各方都在看郭台銘如何打造它。

正當全球消費者瘋狂採購iPad，富士康員工卻頻傳跳樓，這是十分強烈的對比畫面，也代表富士康、台灣與中國都得重新思考新出路了。今

中國勞工不再是可隨意搾取的工人，郭台銘得用第一流人才去開拓下一個三十年的江山。

謝金河

現為《今周刊》發行人、財信傳媒董事長。政大東亞研究所、政大企管系畢業。
老謝開講部落格 http://blog.money-link.com.tw/boss1/default.aspx