

富士康與血汗工廠之間： 一個集體行為研究取向的解析*

The Foxconn Suicides and the Sweatshop Allegations:
A Theoretical Approach of Collective Behavior

朱柔若 (Chu, Jou-Juo)

國立中正大學勞工關係學系教授

摘要

2013年4月臺灣起家的亞洲跨國企業富士康又爆發兩起員工跳樓自殺案例，雖然被媒體低調冷處理，隱約宣告員工自殺潮又回來了。自2010年1月至12月止，富士康大陸廠區總計爆發18起員工墜樓自殺事件，其中有14人因此失去生命。特別是5月這一個月裡，富士康在深圳的龍華與觀瀾兩廠區內就連續發生七起墜樓自殺案例。這個現象使得原本看似單純的個別墜樓事件，依其所發展出的屬性，更接近宛如自殺潮般的集體行為。因此，本文採用美國學者史美舍 (Smelser) 提出的，建立在價值累加論上的集體行為說，作為分析此案例的主要研究工具。據其說法，價值累加理論的重點擺在促發集體行為的六大結構條件，強調各條件若單獨出現並不具有促發集體行為的效果，一旦按照一定的順序接續發生，透過價值累加的作用，將促使集體行為的出現。價值累加理論作為一個分析工具，其功力在於提供結構誘因、結構緊張、概化信念、促發因素、動員發難、社控失靈六大結構線索，協助梳理集體行為的發展脈絡。據此，本文藉助集體行為論中關於結構條件連續出現造成價值累加效果的論述，作為分析工具，試圖找出隱藏在富士康員工墜樓自殺潮中勞工治理與生產體制細節「之中」與「之外」的「魔鬼」。

關鍵詞：富士康、血汗工廠、集體行為、價值累加、彼得原理

* 致謝：本文研究成果整理自為期三年的國科會研究計畫補助，計畫名稱：《臺商從沿海到中西部：制度誘因、在地適應與在地反應總計畫》暨《子計畫二：臺商高科技產業的遷移與大陸的中西部開發》，計畫編號是 NSC 100-2420-H-194 -004 -MY3。

壹、問題與問題意識：「亞洲跨國企業」富士康與「血汗工廠」的聯結

全球的跨國企業有百分之 90，其母公司集中在北半球的先進工業化國家；這百分之 90 中，法國、德國、荷蘭、日本與美國的跨國企業又占了百分之 50。¹ 1980 年代中期以來，隨著南韓、新加坡、與臺灣經濟發展的突飛猛進，這三個被稱為「亞洲新興工業化國家」的東亞三小龍，進而躍升到世界經濟體系半邊陲地位之後，面對貨幣升值與民主化雙重壓力的國內企業，首先透過防衛性的資本外移到東南亞與大陸投資設廠，接著再利用當地低廉的土地、勞力、與稅務優惠，逐漸發展壯大，於是興起於亞洲的跨國企業也隨之成形。

富士康發跡於亞洲新興工業化國家臺灣，壯大於中國大陸的一家泛高新科技跨國企業。母公司為鴻海精密，1974 年成立於北縣土城。雖說自 1987 年解嚴之後迄今，臺商西進大陸已有五波，在這五波臺商大陸投資潮中，富士康是與以輕紡為主的傳統產業同期，屬第一波前往大陸投資的臺商，1988 年便於廣東深圳設廠，揭開之後其遍布大陸序幕。雖說「當企業將員工的職缺與知識移轉到更便宜的地點時，就等於是合法的勞力套利」，² 但是富士康與血汗工廠產生的首樁聯結是爆發於 2009 年 7 月 16 日的孫丹勇事件。富士康的形象也因該員遺失第四代蘋果手機的樣機遭受調查後，演變成在廠區自殺致死之後而澈底改觀。2010 年 5 月連續七起的員工連續跳樓自殺潮更是坐定富士康血汗工廠的形象，引起舉世關注與各界撻伐。在臺灣有 150 位大學教授甚至發起「終結血汗工廠，捍衛勞動人權」的連署活動，訴求停止臺商剝削民工的行為，並在記者會上以「臺灣之恥」指稱鴻海總裁郭台銘；³ 繼而兩岸三地的 20 所大學六十多名師生聯合展開對富士康大陸工廠的實地調查，並從 2010 年起陸續公開發表調查報告，其中 2012 年調查報告的結語中，就以「新時代的血汗工廠」指稱富士

¹ 參閱“Transnational Corporations,” 2012 年 11 月 12 日下載,《The Library of Halexandria》<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:KV2bw3Q94eJ:www.halexandria.org/dward318.htm+&cd=1&hl=zh-TW&ct=clnk&gl=tw>

² Andrew Ross 著，高仁君、奚修君譯，當產業都外移中國之後（*Fast Boat to China: High-Tech Outsourcing and the Consequences of Free Trade*）（臺北：遠流出版社，2010 年），頁 15。

³ 「學者重批富士康：郭台銘是臺灣之恥」（2010 年 6 月 13 日），2012 年 4 月 20 日下載，《今日新聞》<http://www.nownews.com/2010/06/13/91-2614592.htm>。

康；⁴ 在這一波波的壓力下，美國公平勞動協會（Fair Labor Association, FLA）終於在 2012 年對富士康展開調查，同年 3 月發表調查報告，「富士康不是血汗工廠」則是其跌破兩岸三地學者眼鏡的結論。⁵

早在 2012 年美國公平協會發布「令人跌破眼鏡」的調查報告結論之前，富士康深圳廠區發生第六跳之後，大陸《南方週末報》的實習生劉志毅就曾以打工者的身分進入富士康停留 28 日，⁶ 從工作強、加班時間、薪酬福，及其提供之食衣住行四方面的員工福利——統包 11 元人民幣的三餐、定時免費清洗員工的制服工作服、提供廠區內的宿舍，每 8 人一間套房、內有浴室廁所——四方面觀察富士康帝國，得出富士康遠稱不上「血汗工廠」的相關報導。⁷ 連學者潘毅也諷刺地引述從早上六點鐘就來富士康排隊應徵的打工者的話語——「富士康工資高，包吃、包住，挺好；就連富士康被諺稱為『赴死坑』之後，每天依然有上千人要擠進去。同樣的，富士康每天有上千人要離開」。⁸ 不論富士康是不是血汗工廠，員工連續跳樓事件導出「靠血汗工廠打造亞洲跨國企業」的推論，及其帶來的相關道德譴責，無疑是值得關注的命題。問題是將造成富士康員工連續跳樓的主因，歸因於血汗工廠般的勞工治理措施，真的是能夠解開員工繼續墜樓的鎖鑰嗎？

貳、研究取向與架構：集體行為理論的價值累加說

表 1 有系統地整理出自 2009 年 7 月至 2013 年 8 月止，富士康集團在大陸各廠區總計爆發 32 起員工自殺事件，其中 26 人因此喪生。⁹ 將富士康員工跳樓事件的觀察期間拉長，「往前推半年，往後延三年半」的主要理由，讓時間距離

⁴ 兩岸三地富士康調研組分於 2010 年 10 月、2011 年 5 月、2012 年 4 月、與 2013 年 5 月先後發表「兩岸三地高校富士康調研總報告」、「西進——富士康 遷調研報告」、「富士康，你改過自新了嗎？」與「富士康工會調研報告」。

⁵ Steven Greenhouse, 「Early Praise in Inspection at Foxconn Brings Doubt」(2012 年 2 月 16 日), 2012 年 4 月 20 日下載, 《The New York Times》, http://www.nytimes.com/2012/02/17/business/early-praise-in-foxconn-inspection-brings-doubt.html?_r=0.

⁶ 「南方周末記者臥底 28 天，揭富士康跳樓真相！」(2010 年 5 月 17 日), 2012 年 4 月 20 日下載, 《中國評論新聞》, <http://www.chinareviewnews.com/doc/1013/2/4/9/101324967.html?coluid=7&kindid=0&docid=101324967>。

⁷ 傳統以來，所謂「血汗工廠」是指劣質的勞動環境，使從事生產活動的勞工置身於充滿了有害物質、高熱、低溫、輻射的操作環境，承受著高度衛生與健康風險下，從事工時長、工資卻低的勞務活動。

⁸ 「潘毅：企業王國富士康的成長密碼」(2010 年 6 月 2 日), 2012 年 4 月 20 日下載, 《共識網》, http://www.21ccom.net/articles/sxpl/pl/article_2010060210682.html。

⁹ 「富士康跳樓事件」, 2012 年 1 月 20 日下載, 《百度百科》, <http://baike.baidu.com/view/3624334.htm>。

凸顯 2010 年事件的獨特性，以期確實找出員工以跳樓「發聲」的原因。可以肯定的是，跳樓自殺密度最高的確是出現在 2010 年，總計 27 起中有 18 起自殺事件發生在深圳的龍華與觀瀾兩廠區，造成 14 人死亡；之後 2011 年仍陸續出現 3 起跳樓事件，分散在成都、龍華、與太原三廠區；2012 年員工跳樓致死行為再度飆高到 6 起，其中 3 起發生在深圳，另外 3 起分散在煙臺、成都、與新鄭三廠；2013 年至今則又發生 4 起，其中發生在龍華廠的一件非單純的個人事件，其餘有 2 件發生在鄭州廠，1 件在重慶廠。仔細分析這 32 起自殺員工的社會人口屬性，除了數件相關資料不完整之外，不難發現數項特質：其中男性 22 名、女性 10 名，男性自殺者為女性的 1 倍以上；年齡最小的 17 歲、最大 25 歲，以來自中部地區的原籍最多，湖南籍有 7 人，河南籍 6 人，湖北籍 3 人，江西、安徽、山西籍各 1 人，總計 19 人；大西部地區居次，計有雲南籍 2 名，甘肅與黑龍江籍各 1 人；另外有 2 名河北籍，1 名江蘇籍，以及 6 名原籍不詳者，似乎頗為符合新生代農民工的客觀標準。因此，「三高一低」——「受教育程度高」、「職業期望值高」、「物質和精神享受要求高」、「工作耐受力卻低」——對新生代農民工的批評，似乎正好也適用於他們。¹⁰

表 1 2009 年 7 月至 2013 年 8 月底富士康大陸廠區墜樓自殺員工的社會屬性

編號	姓名	性別	年齡	廠區	發現日期	狀態	籍貫
1	孫丹勇	男	25	觀瀾	2009 年 7 月 16 日	死亡	雲南
2	榮波	男	19	廊坊	2010 年 1 月 8 日	死亡	河北
3	馬向前	男	19	觀瀾	2010 年 1 月 23 日	死亡	河南
4	李某	男	20	龍華	2010 年 3 月 11 日	死亡	河南
5	田玉	女	17	龍華	2010 年 3 月 17 日	倖存	湖北
6	李偉	男	23	廊坊	2010 年 3 月 23 日	倖存	河北
7	劉志軍	男	23	龍華	2010 年 3 月 29 日	死亡	湖南
8	饒淑琴	女	18	觀瀾	2010 年 4 月 6 日	倖存	江西
9	寧某	女	18	觀瀾	2010 年 4 月 7 日	死亡	雲南
10	盧新	男	24	龍華	2010 年 5 月 6 日	死亡	湖南
11	祝晨明	女	24	龍華	2010 年 5 月 11 日	死亡	河南
12	梁超	男	21	龍華	2010 年 5 月 14 日	死亡	安徽
13	南剛	男	21	龍華	2010 年 5 月 21 日	死亡	湖北

¹⁰ 參閱「新生代農民工：“三高一低”中的渴望」(2012 年 11 月 6 日)，2012 年 12 月 20 日下載，《大連法制報》，http://dalian.dlxw.com/content/2012-11/06/content_446029.htm。

14	李海	男	19	觀瀾	2010年5月25日	死亡	湖南
15	何某	男	23	龍華	2010年5月26日	死亡	甘肅
16	陳某	男	25	龍華	2010年5月27日	倖存	湖南
17	劉某	女	22	華東	2010年8月5日	死亡	江蘇
18	賀某	男	22	龍華	2010年11月5日	死亡	湖南
19	李某	男	18	觀瀾	2010年12月10日	死亡	湖南
20	侯某	男	20	成都	2011年5月26日	死亡	不詳
21	不詳	男	21	龍華	2011年7月18日	死亡	不詳
22	李某	女	21	太原	2011年11月23日	死亡	山西
23	賈某	男	不詳	煙臺	2012年1月1日	死亡	河南
24	謝某	男	23	成都	2012年6月13日	死亡	不詳
25	楊某	男	22	觀瀾	2012年9月12日	死亡	黑龍江
26	李梁柱	男	18	龍華	2012年12月10日	死亡	湖南
27	陳某	女	24	不詳	2012年12月25日	倖存	湖北
28	不詳	女	19	新鄭	2012年12月26日	死亡	不詳
29	不詳	女	不詳	龍華	2013年3月30日	倖存	不詳
30	安某	男	24	鄭州	2013年4月24日	死亡	河南
31	金某	女	23	鄭州	2013年4月27日	死亡	河南
32	不詳	男	不詳	重慶	2013年5月11日	死亡	不詳

1. 資料來源：作者整理自 2010-2013 年媒體相關報導。

2. 說明：案例 27 由《南方都市報》報導，只描述案主的性別與年齡，由於不發生在廠區內，並未提供姓名等進一步的資訊。案例 29 發生於深圳龍華廠，因不滿廠方訂單減少，用各種方法遣走員工，在案主跳樓之後，據說又有兩三名員工爬上頂樓準備跳樓。「2012 年 12 月 28 日神秘的富士康又死人了！20 天死了 3 人」（2012 年 12 月 24 日），2013 年 1 月 20 日下載，《豆瓣小組》，<http://www.douban.com/group/topic/35411255/>。

這一連串看似單純的個別自殺事件，因 2010 年 5 月在富士康深圳龍華與觀瀾兩廠區內連續發生七起，倏地將整個事故轉變成更接近集體行為的自殺風潮。也因此誘發撰述本文的主要動機，檢視「用血汗工廠去定富士康勞工治理失當導致員工跳樓自殺之罪」的學術譴責，是否恰當？固然港臺學界可以用較為情感性的說辭，諸如愛之深，責之切，來自圓其對富士康血汗管理的道德制裁。問題是，當血汗工廠的管理策略普遍被亞洲跨國企業使用之時，只有富士康出現員工連續跳樓（或墜樓）事件，其中難道沒有可疑，值得深究之處嗎？

據此，本文參考美國學者史美舍 (Smelser) 針對集體行為 (collective behavior) 所發展出的「價值累加理論 (value-added theory)」的分析架構¹¹，解析富士康在大陸各廠區內先後出現的 32 樁員工跳樓自殺行為背後的結構促因。價值累加理論的主要特點在於其主張任何集體行為的發展都是六大社會條件堆疊累積的結果。研究者尋其軌跡，皆可清楚找出六大社會條件——結構誘因 (structural conduciveness)、結構緊張 (structural strain)、概化信念 (a generalized belief)、促發因素 (Precipitating factors)、動員發難 (mobilization for action)、社會控制失靈 (failure of social control)，這些因素若單獨出現並不具有促發集體行為的效果，必須按照一定的順序發生，價值累加的效果方能出現。所謂「結構誘因」是指行動是發生在社會情境之中，受此脈絡的結構特徵所形塑。因此可以廣納發展主義國家與社會主義市場經濟等概念。「結構緊張」則是指社會結構中的不平等、不公正、壓迫、剝削，造成社會成員普遍的不滿情緒，找不到宣洩的出口、這股壓抑著的社會不滿就構成了結構緊張。「概化信念」是指忍受存在的不公不義、或是解脫壓迫剝削的合理說法。「促發因素」就是引爆火焰的火苗，也可說是導火線；亦為政治機會結構。「動員發難」是指組織起來展開行動的。最後所謂「社會控制失靈」是指權威者控制的機制未能及時發揮約束的作用。

表 2 應用價值累加論解析富士康員工自殺潮的軌跡

結構條件	內 容	價值累加
結構誘因	保障低勞動成本的逐利制度 發展主義國家的放任，城鄉二元戶口制度的共謀	+
結構緊張	富士康勞動政權內蘊的結構緊張強度的加班、體力的高度耗損、 原子化的人際網絡	+
概化信念	高額的自殺撫卹的誘因，絕望中尚可彌補自殺者對家人的虧欠。	+
促發因素	取消自殺撫卹的傳言，及其比亞迪訴訟因素的牽扯	+
動員發難	支解切斷員工的社會網絡、員工關係的陌生人化 「斷八同」 ¹² 的宿舍配置、勞動過程的靜音規範	-
社控失靈	國家社控機器失靈 vs. 富士康保安人員的失靈	±

資料來源：作者根據研究結果彙整而成。

說 明：1. (+) 代表正面效應，(-) 代表負面效應，(±) 表示兩者皆有。

2. 「八同」是指中國社會文化背景下社會關係的八大主要來源一同鄉、同窗、同室、
同桌、同事、同行、同派（同門）、與同趣（同好）。「斷八同」的意思就是切斷這
八種潛在人際關係所可能產生的社會連結。

¹¹ Neil J. Smelser, *Theory of Collective Behavior*, (New York: The Free Press of Glencoe, 1963).

¹² 參閱「深切悼念老同學楊柏林」(2013年6月5日)，2013年7月20日下載，《東夫子的博客》，http://blog.sina.com.cn/s/blog_67ac8c2a0102ekrt.html。

除了血汗管理措施之外，難道沒有其他能夠為富士康連續發生員工跳樓事件，提供足以說服人心的合理解釋嗎？正因為這套已成「主流」的事件分析模式，過度簡化「富士康——血汗工廠——員工跳樓」三者之間的因果連結，加上該事件本身背景脈絡及其後來發展演變的獨特性，激發研究者換一個理論角度與分析架構以尋求解答的強烈動機。透過集體行為理論的「價值累加分析架構」，從結構面與時間面，雙管齊下深入梳理員工陸續跳樓自殺潮的發展脈絡，期盼順利揪出存在於富士康公司治理與生產體制細節「之中」與「之外」促使個別員工跳樓自殺成為風潮的「魔鬼」。表 2 先列出六大結構條件，及其內容，以及各作用力對員工連續跳樓自殺潮所產生的正負面價值累加效應的質性評估。從下節起，將分別就各結構條件的影響，逐項展開解析與說明。

參、鑲嵌在大陸生產體制下的結構誘因： 國家特許的「低勞動成本」逐利制度

造成富士康員工自殺潮的結構誘因，基本上可分兩方面來說。一是屬富士康管轄的內部因素。其次則屬非富士康管轄的外部因素，特別是大陸迎接市場經濟體系的「國家立場」與制度環境。更明確的說，就是北京政府改革開放以來對「國家」整體經濟發展所採取的立場與策略。屬於富士康管轄的內部因素，亦即其建立起來的生產體制，不論結構特質為何，¹³ 終究是國家發展主義意識形態下放任的結果。若無北京政府授予發展主義國家的特許狀，外資臺商豈可能在「低勞動成本」的逐利制度下，不是利用廣大的農民工勞動力後備軍，就是積極與學校掛鉤使用大量的實習學生工，進行跨國的勞動套利呢？

國家特許的剝削型勞動結構將會帶領大陸邁向富裕，幾乎成為各級政府的信仰。支持勞力密集出口導向的生產經濟助長了「違反國際勞動基準惡質工作條件的猖獗」、「農村凋蔽迫使農民湧入都市謀生，成為忍受剝削的廉價勞動力」、「坐視城鄉兩元戶籍制度的僵化，更使農村湧入都市打工的農民陷入二等公民地位」。對於這三大現象及其內蘊的社會不正義問題視若無睹，大量製造出「無身分證、無暫居證、無用工證」的三無人員。這些數量眾多、缺乏三種有力證件的農民工，使大陸快速成為外資競相湧入逐利的「低勞動成本」世界工廠。

¹³ 關於富士康的生產體制曾有「威權主義式勞工治理」、「事事化勞動管理」、「超泰勒主義」、「福特主義」、「暴虐專制」等多項描述。

農民工是大陸在改革開放之後，因獨特的城鄉二元制度而出現的產物。這個社會群體，主要是指兩類農村勞動力，其一為在本地鄉鎮企業就業的農村勞動力，這類「離土不離鄉」的農民工屬於廣義農民工的定義；另一類為外出進入外鄉城鎮務工的「三無農民工」，這類農民工「既離土又離鄉」，是狹義的農民工，也就是大陸經濟發展過程中遭受多重剝削的主要受害群體。在 1978 年改革開放之後的 20 年至 30 年裡，各級政府面對由鄉村遷徙到城市的農民工，通常採取「不給予身分權」、「不合法化居住權」、「不保障工作權」的「三不」政策下，本土與外資企業輕鬆享受大量來自農村的都市黑戶所提供源源不絕低價又耐操勞動力所帶來的好處。¹⁴ 這群大多來自中西部各地的農民工正是構成富士康勞動政權的基層。第一代農民工身在城市根在農村，具有濃厚刻苦耐勞農民精神的工人，進城的唯一目的是為了掙錢養家，因此相當耐操，只要能多掙錢什麼低水準的環境，缺乏人性的管理，普遍都能接受；更何況相對其他許多企業，富士康有其工資待遇上的優勢，所以，富士康裏的農民工很穩定，富士康也在穩定中壯大。¹⁵ 經過二十多年的成長與擴張，面對勞力短缺問題的富士康除了繼續依賴第二代農民工來供應其基本的勞動需求，同時透過建教合作的形式，開發低廉勞動力的新來源——技術或職業學校的實習學生工。這項來源見證了學校機構或被動地在地方政府的壓力下，¹⁶ 或在逐利潮流的推動下，¹⁷ 積極配合與企業聯手開發廉價勞動力的共謀結構。不過，第二代的農民工已非昔比。據說，相當部分的新生代農民工既不在農村長大，亦不具農業生產技能，甚至完全沒有務農的經驗，對於農村的親戚也無情感與認同。回歸農村改善親人生活也不是推動他們外出打工的主因。這些新生代農民工羨慕城市現代化的生活，認為到城市輕鬆打工，就能讓他們致富，過著光鮮亮麗的生活。因此，進入富士康之後，沒日沒夜的加班打工才能賺到「體面工資」，致使新進

¹⁴ 朱柔若，「交會口下的勞動管理：富士康員工連續跳樓事件的微觀社會學解釋」，發表於華師社科院（武漢：華中師範大學社會科學院，2012 年 4 月 20 日），頁 1-12；朱柔若，「富士康資本主義與轉型中國：製造誰的甘願」，發表於勞動經濟學院（北京：首都經貿大學，2012 年 9 月 7 日），頁 1-12。

¹⁵ 類似的看法，可參閱顧駿，「為何勞資事件頻發？富士康與“二代農民工”的糾結」（2012 年 9 月 29 日），2013 年 3 月 15 日下載，〈華夏經緯網〉，<http://big5.huaxia.com/tslj/qycf/2012/09/3023277.html>。

¹⁶ 「富士康招實習生 以彌補 iPhone 5 生產人手不足」（2012 年 9 月 6 日），2013 年 2 月 20 日下載，〈苦勞網〉，<http://www.cooloud.org.tw/node/70573>。

¹⁷ 「iPhone5 的“實習生”：富士康“被實習”事件背後」（2012 年 9 月 8 日），2013 年 2 月 20 日下載，〈華夏經緯網〉，<http://big5.huaxia.com/tslj/qycf/2012/09/3021117.html>。

的新生代農民工馬上面臨嚴重的認知失調 (cognitive dissonance)。¹⁸ 所謂「和諧的認知 (consonant cognition)」是指相符或相容的信念，指期望或想像與實際的狀況之間是相容、沒有衝突的情況；相反的，「失諧的認知 (dissonant cognition)」是指期望與現實之間出現嚴重的落差，反差過大造成當事人無法適應。進城打工是新生代農民工自我選擇之下的一條不歸路，在自斷退路又看不到通向快速積累財富的未來坦途，孤立疏離的人際關係下再加上情感挫折，打工的意義極可能崩塌瓦解。當打工的價值陷入挑戰，自我認同出現危機，生命意義也隨之晃動。

肆、富士康勞工體制下的結構緊張：「低無長高」的勞動條件＋「屌人」的羞辱管訓文化

有了信仰發展主義的政府所給予的特許狀，富士康勞動體制大量利用「低勞動成本」追逐利益，其主要的功力在於透過所謂的科學管理與精算的用工模式，開發廣大第一代農民工的創利潛能，誘使其接受在「低無長高」勞動條件之下，甘心樂意地賺取「體面工資」。所謂的「低無長高」基本上是指「低底薪」搭配同意「無彈性加班」下，透過「超長工時」「高耗損體力」的勞動過程，賺取高於底薪兩倍的工資水平。¹⁹ 這套利誘生產線上的普通工人，透過長工時高耗能賺取「體面工資」的管理手段與策略本身，其實內蘊著高強度的結構緊張。富士康要求普工所有的動作必須依照操作流程，如果動作不按操作流程的規範，不僅會受到稽核員當面的斥責，並留下紀錄影響當月 1000 元的績效獎金。加班的配合是無彈性的，不接受臨時機動的隨性，同意加班之後也不容許任何隨意的臨時變卦。也就是說，願意加班者必須於月初就簽妥加班同意書，方才取得加班資格。這套建立在剛性結構的加班制度，其運作模式使得同意加班者必須於配合月加班制度參與每一次的加班排班；不同意加班者將失去所有的加班機會，連一次一個小時的加班都沒有。面對這個無彈性的加班制度，為了賺到兩倍於底薪的工資，絕大部分工人都選擇簽約，於是甘願加班的情勢便強迫地被塑造出來。

¹⁸ 美國心理學家 Leon Festinger 提出的概念，指出人在面對認知一致的情況時會感到愉悅，面對認知不一致的情況，會感到不愉快。不愉快不舒服的感覺會驅動改變現況的行為。

¹⁹ 底薪 900 人民幣，配合加班的話，則每月大致以賺到 2,100 人民幣。

此外，以代工立足的富士康跨國企業，其自主性大受先進國家名牌跨國企業訂單的牽制。確保鉅額訂單的源源不絕，可以說是富士康必須採取嚴格技術保密措施的主要理由。這套強大的保安體系最受詬病之處，是對廠內員工進行包括「搜身」在內的違反員工人權的監督管理，為了抓出現行犯「羞辱」與「暴力」的打罵手段，則成了慣用處置措施。然而，這項「搜身」措施除了基於保密的因素外，大部分來自於臺商早期的經驗——員工私下將公司樣品或贈品賣給其他商家、將商品配方給他廠仿冒、甚至盜取電腦軟體圖利等等。²⁰ 特別是前面兩樁不被公安認為是偷竊行為的案例，更是不勝枚舉。面對這類問題，不論歸因於大陸員工薄弱的法律觀念、缺乏職業道德；還是歸因於人民公社集體制度下產生不同的所有權概念，都無法彌補臺商因「職業秘密外洩」或「樣品產品流失」所遭受的重大損失，「暴力式羞辱」或「羞辱式暴力」便逐步成了臺商縱容保安人員處理這類問題的便宜策略。這類羞辱式管理的另一種說法叫做「屌人文化」²¹。所謂「屌人文化」是指在富士康的生產管理體制下，管理者經常用粗暴的辱罵對員工進行管理，「被屌」是珠三角工人的流行用語，意指被罵三字經、「白癡」、「垃圾」等語，被罵的人則稱「挨屌」。據說，使用這類策略的最主要目的，乃在於期待喚起「被屌者」的個人自尊心或「族裔」自尊心，進而產生即時行為嚇阻的效果，是富士康基層，特別是線長、組長管訓普工的常用手法。

極端的用工模式加上羞辱式的管訓，埋下富士康勞動體制結構緊張的根源，而其曝光刷新血汗工廠在 21 世紀的定義。關於「羞辱式管訓」，除了屌人文化之外，另有「狼性管理」一說。「狼性管理」用以控訴造成孫丹勇之死的富士康環安課的管理行徑，指其以反人性的管理手段，非法搜查、拘禁、和毆打而導致自殺事件，不惜壓乾榨盡員工經濟價值來追求效率至上的單一目標；在此過程之中，管理者因其奴化員工人本價值而被狼化。²² 此事件爆發之後，引起對「狼性管理」與「網路暴民」的廣泛討論。就同一樁事件而言，「網路暴民」則是指真相未清之前，憑著片面資訊，展開網路動員，嚴詞攻擊認定的加害

²⁰ 參考何采蓁，〈當臺商遇見大陸員工——共創雙贏的臺商管理經驗〉（臺北：成陽出版社，2002 年），頁 158。

²¹ 「富士康的“屌人文化”工人：每天被領導罵作白癡、垃圾」（2012 年 4 月 1 日），2013 年 2 月 20 日下載，〈網易博客〉<http://www.backchina.com/portal.php?mod=view&aid=189798>。

²² 「深圳富士康員工跳樓凸現管理層的狼性化」（2009 年 7 月 22 日），2012 年 2 月 20 日下載，〈紅網〉，<http://big5.cri.cn/gate/big5/gb.cri.cn/27824/2009/07/22/882s2569110.htm>。

人，以圖執行正義。據悉，孫丹勇國外留學同學獲知死訊後，在網路上公布兩人的聊天紀錄，一口咬定富士康環安課課長顧欽明「毆打、非法搜查、非法拘禁」孫丹勇，致使富士康被指為「血汗工廠」，而加害人顧欽明則被網友「人肉搜索」，個人和家庭資料曝光，數日有家歸不得。後來公開的監控錄影卻顯示真相並非如此，未見任何毆打畫面。²³ 若果如此，孫丹勇之死可歸因於「狼性管理」嗎？前後對照分析孫丹勇事件發生以來的媒體報導與網路新聞，其答案應該是模糊的。儘管「網路暴民」的指責直接挑戰孫丹勇之死可歸咎於狼性領導的真實性，但確實也暴露富士康流程管理與環安機制的缺乏效能！如果第一起事件不能確認員工之死與血汗管理的直接關連，那麼又如何確認之後的十餘起事件是血汗工廠之過呢？

伍、員工連續跳樓自殺潮下的普遍化信念：「一跳保全家、死要死在富士康」的利他型自殺

為富士康賣命所賺得的勞動報酬，遠不如死在富士康的撫卹金來得高。這是 2010 年富士康員工自殺潮開始之前一樁最具後續影響力的員工跳樓自殺事件所建立起的普遍信念。固然孫丹勇已死，跳樓的真正原因無從追查。但是產生一連串誘發功能的，則是廣為流傳的孫丹勇「死後待遇」，亦即其家人所收到的撫卹賠償金。富士康集團行政總經理暨商務長李金明為此樁員工跳樓死亡事件，與孫丹勇的家人達成協議，除了付出 36 萬人民幣的撫卹金之外，並代替孫丹勇履行贍養父母的責任，承諾在其父母有生之年，每年提供 3 萬人民幣的孝親津貼。於是在富士康員工之間傳出「一跳保全家」，「要死，就死在富士康」的順口溜。這個順口溜似乎成了解釋連環跳樓的富士康員工想要什麼？

富士康對於孫丹勇事件所提供的撫卹賠償金，引起這樣的廣泛流傳「高度自殺暗示性」的順口溜，自然不是企業所能預料，更非企業所樂見，但是也不可能完全推託為無釐頭。究其原因有三。第一、根據富士康員工的基本待遇加以估算，苦幹 10 年的工資，根本不及跳一次樓可獲 10 萬至 25 萬人民幣的高額

²³ 「從富士康員工孫丹勇自殺談『網路暴民』與『替罪羊』」（2009 年 7 月 22 日），2012 年 2 月 20 日下載，〈國際線上專稿〉，<http://big5.cri.cn/gate/big5/gb.cri.cn/27824/2009/07/22/2165s2569739.htm>。

撫卹金；²⁴ 第二、如果當事人是公務員，這樣的高額撫卹也不是北京政府能夠做到、給得起的；²⁵ 第三，2010 年員工跳樓自殺事件中，不少自殺員工的遺書印證了撫卹金具有緩和員工因求死而產生對不起家人的不安感受。富士康公布意圖自殺被阻止員工的遺書，內文就寫著：「我真的死了，媽你也不用傷心，富士康多少會賠點錢，這是兒子我唯一能回報妳……」。²⁶ 甚至有引用大陸的相關研究舉證自殺率與金錢回報之間的關係，進而指出面對走投無路困境時選擇死亡的合理解釋，便在於生前預見的死後「可觀收益」，於是這個順口溜成為鼓勵生命遇到瓶頸的富士康員工選擇跳樓自殺的一股不可小視的推助力。因此，撫卹金這個善意的良策可能種下惡因，反而成為助長 2010 年自殺潮的勢頭，半年之內出現十餘起員工跳樓自殺的誘因，於是也出現了調低自殺撫卹金可以減少自殺率的說法。

法國社會學家涂爾幹 (Durkheim) 曾將自殺可分為自我本位型 (egoistic)、社會脫序型 (anomic)、利他主義型 (altruistic) 以及宿命主義型 (fatalistic) 四大類。²⁷ 自我本位型自殺源自於孤立於社會之外的個人，常見於社會聯繫薄弱的個體身上，缺乏社會羈絆給予其求生的意志。社會脫序型自殺起因於社會變遷，新舊規則的失調令個體無所適從，自殺成了其脫離茫然無措的困境。利他主義型自殺，則出於捍衛團隊的榮譽，或表現對團體的效忠與認同，像是切腹以謝天皇的戰敗日本軍官。宿命主義型自殺，則出現在極度受禁錮的個體身上，無從控制自己生命，自殺為他人的決定而非自己的選擇，如陪葬的奴隸或嬪妃。就富士康員工連續跳樓自殺事件來看，高額的自殺撫恤金，就某種程度來說，給予萬念俱灰的新生代農民工青年合理化自殺的理由，縱然自己無法快速致富，死後卻能為其家人帶來一筆可觀的資金，減少自己無法孝親的愧疚，反而使一件自尋解脫的自我本位型的自殺行為轉變為利他型自殺。同樣的，利他型自殺的可能性也瓦解「社會孤立是造成自我本位型自殺率提高、或自我本位型自殺案例增加」這類推論的可信度。

²⁴ 2010 年 5 月富士康發放至少 10 萬人民幣的撫卹金給一名因情感因素跳樓的女性員工因感情因素跳樓，劉家熙，「自殺高額撫卹 郭董喊卡 防第 12 跳「防止自殺協議書」同時喊卡，內容引發員工誤解，也致歉意」(2010 年 5 月 27 日)，2012 年 3 月 15 日下載，《工商時報》，http://reader.chinatimes.com/forum_69062.html。

²⁵ 「富士康的撫卹金，給不給都是錯」(2010 年 6 月 9 日)，2012 年 3 月 15 日下載，《鳳凰博報》<http://big5.ifeng.com/gate/big5/blog.ifeng.com/article/5761391.html>。

²⁶ 「避免變相鼓勵，停發撫卹金：加薪和防自殺是兩回事 以死換錢風氣不可長」(2010 年 6 月 9 日)，2012 年 3 月 15 日下載，《蘋果日報》，<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/finance/20100609/32572103/>。

²⁷ Emile Durkheim, *Suicide: A Study in Sociology* (The Free Press, 1951, reprint 1997) .

陸、員工連續跳樓自殺潮的促發因素： 比亞迪訴訟的牽連？

富士康員工連續跳樓自殺引發各界撻伐的聲浪中，聽不到一聲懷疑，質疑為何是在 2010 這年？這一年具有什麼時代性、歷史性、情境性的特殊性，推促鼓動富士康員工跳樓自殺的風潮？是 2010 年過量訂單所帶來的趕工壓力，逼促這一連串跳樓的十幾位年輕人嗎？問題是，不論是血汗壓榨、狼性管理、無人性的公然羞辱，原子化的人際關係、還是勞動過度的問題，應該不是 2010 年才有的制度安排與用工模式吧？富士康是否為血汗工廠的爭論在 2006 年就曾出現過。關於富士康女工不許說話地連續工作 12 個小時、五一勞動節、十一「開國」長假都不放假，一個月只休一天等等的事實，早在 2006 年就被媒體所揭露。當時隨之曝光的是，富士康發現自行從勞務市場招募到的普工，難以確保健康素質，於是改與中專技校合作，直接從建教生中尋找合適的員工。²⁸ 此外，據報富士康昆山廠一位中專畢業的離職女工也表示轉成正式員工前的 6 個月，底薪大約是二百七十四到三百二十人民幣，無社會保險等福利，只有加班工資。²⁹ 富士康甚至為此針對其違反最低工資標準、違背「供應商行為準則」之說，舉證澄清，嚴正肅駁斥血汗工廠指控的報導。³⁰ 但重要的是，至少在 2009 年發生孫丹勇事件前，並未耳聞任何員工連環跳樓事件。

如果所有外在的結構條件與對內員工管訓紀律沒有多大變化，那麼就有必要解釋為何在 2010 年會出現員工連續跳樓自殺潮？而不是 2009 年？或是 2008 年？甚或更早的年代呢？從這個角度思索這整個事件的演變，「為何發生在 2010 年」就成了一個有意義的問題。尤有甚者，尋找解開這個問題答案的努力，將把累積在「富士康勞動體制不正義的員工規訓」上的過多關注暫時移開，鼓勵探索其他隱藏著的、富士康勞動治理之外的其他因素的可能影響力。進而思索，是否有可能是這些外部因素發揮共變效應，因而促使員工跳樓自殺的風潮呢？

2008 年大陸刻意降低出口退稅、正式公告實施《勞動合同法》，令以深圳

²⁸ 「員工揭富士康血汗工廠黑幕：機器罰你站 12 小時」（2006 年 6 月 15 日），2011 年 3 月 15 日下載，《科技時代》<http://tech.sina.com.cn/it/2006-06-15/0452990962.shtml>。

²⁹ 「富士康離職女工：連續作業 12 小時已是家常便飯」（2006 年 6 月 22 日），2011 年 3 月 15 日下載，《科技時代》<http://tech.sina.com.cn/it/2006-06-22/02151002194.shtml>。

³⁰ 黃懿，「富士康反駁“血汗工廠”說稱報導嚴重失實」（2010 年 6 月 9 日），2011 年 2 月 15 日下載，《科技時代》，<http://tech.sina.com.cn/it/2006-06-20/1513999051.shtml>。

為製造基地的出口臺商大受衝擊，據報當時富士康集團總裁郭台銘還曾經對眾多臺商會長表示：「大陸已不需要臺商，鴻海這種大廠還可以因應，但是其它的中小企業就很困難了」，³¹ 並積極向包括武漢、重慶、鄭州在內的中西部內陸城市尋找成本更低廉的地區投資設廠，準備逐步撤出深圳，但是這些舉動都未起深圳廠富士康員工因焦慮裁員、憂心失業，而引爆自殺潮。就此，2010 年與往年最大不同之處究竟在哪呢？為解開這個謎團，價值累加分析架構中找出促發因素的切入角度，指出一條找出線索的新路徑。促發因素在價值累加分析架構中的位置，便在於利用後設回溯的技巧，為高峰期的集體行為或突然增加的能見度，提出有助於釐清真相的歷史近因解釋。

從前述表 1 的資料顯示，2010 年富士康員工自殺潮的高點主要是發生在 5 月，這個月裡總計就爆發 7 起員工跳樓自殺的事件。在 5 月裡的第 2 名富士康員工跳樓身亡的第三天接著又傳出第 3 名員工跳樓身亡的報導，所不同的是這名跳樓自殺的梁姓員工身上有四處刀傷，在其陳屍現場還發現一把沾血的匕首，於是引發各種陰謀論的解讀與揣測。³² 有指向富士康的商戰對手比亞迪，認為兩者之間的法律糾紛才是這波跳樓事件的導火線，不尋常的員工跳樓給了比亞迪在已發生的事故上刻意加油添醋、「鬥臭」富士康的機會。更有的認為比亞迪只是煙霧彈，背後的藏鏡人是北京政府的授意，在利用完外資協助大陸企業壯大之後，所上演的一場國企競逐、取代、驅趕臺商的戲碼；投資大陸受害臺商協會理事長高為邦，就持此派主張，其間充斥搞垮郭台銘的「陰謀論」隱射。³³

像是「大陸人民強烈的愛國主義以及追求個人成就的渴望，可能和外國投資者短期的利益相符，但是這項特質也侷限了企業忠誠度及員工操守」³⁴ 之類的批評甚早就出現在外國作者的觀察論述之中。前述種種揣測不論前者還是後者，似乎都與富士康的對手比亞迪脫不了關係；而且若非其因竊取商業機密而被富士康告進深圳法院，大眾還不知這個汽車製造商的觸角已伸入手機產業。雖然 2010 年 5 月連續七起員工跳樓自殺案與比亞迪有何牽扯，尚待進一步的查

³¹ 「富士康自殺案疑雲 曝外資在中國命運」(2010 年 6 月 9 日)，2011 年 2 月 15 日下載，〈大紀元報〉，<http://hk.epochtimes.com/10/6/9/119378.htm>。

³² 「富士康員工「第九跳」跳出什麼真相？」(2010 年 5 月 20 日)，2011 年 2 月 15 日下載，〈新紀元週刊〉第 173 期，<http://epochweekly.com/b5/175/7973.htm>。

³³ 蕭良量，「搞垮郭臺銘！周永康的影子在晃動」(2010 年 5 月 31 日)，2012 年 3 月 15 日下載，〈人民報〉，<http://renminbao.com/rmb/articles/2010/5/31/52618b.html>。

³⁴ Andrew Ross 著，高仁君、奚修君譯，〈當產業都外移中國之後〉，頁 282。

證，但是有兩點是肯定的。第一，2010年5月正在北京法院開審的富士康控告比亞迪竊密案正進入高潮，當時該案將於7月宣判。這個背景有可能會是造成該年5月富士康員工跳樓自殺人數因滲入下述「被自殺」狀況而飆高的隱藏因素嗎？第二，對於一連串高分貝對富士康員工跳樓自殺案的報導與高度關注，確有傳媒引述一位當地公安局高官的話語，說明在地的看法——「郭台銘能把生意搞那麼大，怎麼連這點事還看不明白，這不就是讓他滾蛋嘛！他一個臺灣人要想在咱們地盤上混，不容易，混不出人樣來，讓人看不起，鬧的太紅火了，哪個不想吞下去啊！這回的來頭大了！」。³⁵此公所言，似乎相當傳神！姑且不論比亞迪是深圳市委所大力扶植的本土企業，光是其總裁王傳福身為深圳市人大代表、對深圳中級人民法院法官的任免擁有重要的投票權這一項特殊身分，所涵蓋人脈關係與權力網絡，就足令富士康在這樁看似勝負鮮明的訴訟中飽嚙苦果，親睹比亞迪背後勢力的神通廣大，提告的富士康在2006年5月向公安機關報案，結果一直拖到2008年2月才開庭審訊，最後竟落得涉嫌賄賂、偽造證據的反告。

不過，在這一波的撻伐與揭秘的過程中，倍受指責的富士康保安部門，不被人知的「藏鏡人」雙面角色，反而被意外揭露。根據《苦勞網》轉述「富士康網友觀察團」報告中的一項重點——富士康的保安人員大部分沒有保安證，明顯屬非法保安組織，在執勤中經常打罵員工，依法應該取締。³⁶該報告更進一步指出保安人員的編制在富士康內部隸屬環安課，人數多達千餘名。為履行職責，保安人員確實可以對相關人員進行查驗證件、登記、巡邏和守護等活動，唯不得限制人身自由、搜查身體。但重要的是，保安人員必須取得公安機關所發給的保安資格證方可上崗，其特地引述《深圳市保安服務管理條例》的規定，保安組織必須到公安機關報批，經批准後方可成立；保安人員在正式服勤前必須經過培訓並通過市級公安機關考試，其指紋等人體生物資訊必須接受建檔列管後，方能取得保安人員資格證。試問這般嚴謹繁複的保安人員證照程序，若無前述的龐大發展主義國家的放任縱容，雇用千餘名保安人員的富士康豈可能輕鬆避開？換句話說，這些眾多分雜的資訊似乎暗示著，當外資與當地

³⁵ 陳家寧、張頌宇，「郭臺銘招惹了誰？」（2010年6月10日），2012年3月15日下載，《看雜誌》第63期，<http://www.watchinese.com/article/2010/2175?page=show>。

³⁶ 「網友調查團臥底富士康調查報告揭九大問題」（2010年5月23日），2011年3月15日下載，《苦勞網》，<http://www.coolloud.org.tw/node/52217>。

政府關係和諧之時，保安成了外資管訓勞工的武器；當外資與在地政商關係緊張，出現矛盾時，保安可能成為外資背上的芒刺，添亂的禍源，為其製造更多的禍端。這點論述似乎從大陸流傳的「被自殺」說法中，獲得稍許驗證。所謂「被自殺」是指「一種獲得自殺鑒定結果的蹊蹺死亡，疑似於他殺。這種死法之所以以自殺而不是他殺命名，是因為這種死法表面看來都是自殺，之所以要在前面加上『被』，是因為這種自殺鑒定結果很經不起推敲」。³⁷「被自殺」的思維路徑，不論是從「國家與資本家共謀的殺人事件」、還是從「商戰喋血的嫁禍殺人事件」的角度，都與陳慧玲、潘毅所批判的「無人道勞動體制下製造的員工自殺」³⁸無異於「企業操刀殺人事件」，正好成為鮮明的對照。然而，值得關注的是，從 2013 年的網路報導中，確認了比亞迪確實從富士康員工跳樓自殺事件中獲利——偏好獨家代工的蘋果自 2012 年起已把部分訂單分給比亞迪與和碩製造，富士康工人的收入也因此過去少了將近一千多人民幣。³⁹再者，以無人道勞動體制製造員工自殺這類道德譴責富士康血汗管理之道，在白曉燕「隱形生產線」一書問世之後，韓籍跨國企業「三星（Samsung）」在英國血汗剝削的實況隨之曝光，⁴⁰也佐證了血汗管理並非促發富士康員工連續跳樓或墜樓的主要因素。同時，也因三星企業在英國的血汗事實促使研究者進一步搜尋該企業在大陸的勞工治理狀況，結果發現 2012 年《人民網》便曾經出現過「三星中國代工廠、無良超過富士康」的標題與報導。⁴¹由此可見，「血汗工廠」是亞洲跨國企業普遍採用的勞工治理模式並不虛假。但是，為何只有富士康在 2010 年出現員工連續跳樓事件呢？這個現象顯然不是血汗工廠可以充分解釋得了，其他促發因素的角色也就益發重要。

³⁷「被自殺」的概念見諸於《維基百科》，更進一步資料可參閱：李靜（責編），「『被時代』是誰愚弄了誰？」（2009 年），2012 年 3 月 15 日下載，《騰訊·大秦網》，<http://xian.qq.com/zt/2009/beidong/index.htm>。

³⁸參閱陳慧玲、潘毅，「自殺或是他殺？跨國資本在中國的擴張及其對工人的影響」，原稿參閱 Jenny Chan & Ngai Pun, "Suicide as Protest for the New Generation of Chinese Migrant Workers: Foxconn, Global Capital, and the State," 2011 年 11 月 18 日下載，《*The Asia-Pacific Journal: Japan Focus*》，<http://japanfocus.org/-jenny-chan/3408>。

³⁹孔維卓、張兵，「媒體稱有富士康女工兼職色情業」（2013 年 9 月 13 日），2013 年 9 月 15 日下載，《鳳凰網》，http://news.ifeng.com/mainland/detail_2013_09/13/29568336_0.shtml。

⁴⁰白曉燕，*隱形生產線（Hidden Army of Labour）*（臺北：南方家園出版社，2013 年）。

⁴¹人民網，「三星中國代工廠 無良超過富士康」（2012 年 8 月 9 日），2013 年 11 月 28 日下載，《南方網》，http://it.southcn.com/9/2012-08/09/content_52496262.htm

柒、無力動員發難：斷八同策略刷新血汗工廠的定義？

從集體行為的角度來觀察 2010 年富士康員工陸續跳樓自殺的現象，最多得出的就是有「個別發難」之實而無「集體動員」之據，因此，只能說其像是「流行病」一般，具有感染力而蔚成風潮。其特色在於零星卻不間斷的個別員工跳樓事件，沒有明確的要脅標的。為了撫卹金而跳樓自殺之言不論是出於動機說，還是目的論，撫卹都屬事後的補償，不具要脅的性質，也無協商議價的餘地，無法構成抗爭的武器。富士康的員工真正懂得利用跳樓自殺，作為加薪的抗爭武器的案例，沒有一起發生在深圳廠區，就算有，發生的時間都在 2010 年自殺潮結束之後。所有的集體抗爭事件都發生在 2010 年之後，以富士康設立在中西部各省市內的廠房為首。

換句話說，富士康管理階層切斷員工之間縱向與橫向聯繫的整套防弊設計，是有效地防堵員工能夠發展集體行動的管道，守住富士康長達 20 年平靜的勞資關係。所謂防弊，更正確地說，就是防止員工透過同鄉結黨等人際網絡，進行組織動員，妨礙、干擾、甚至阻斷生產線運作的消極作為與積極行動。因此之故，即使見到內遷廠區員工此仆彼起地爆發集體抗爭，深圳廠區在自殺潮過後的兩年內，仍是溫和安靜的；從來沒有想過動員「以死要脅」調整工資資遣費。雇用將近四十萬勞工的富士康深圳廠區，最令管理階層擔心的仍然是任何一個班組的員工串聯起來罷工，迫使整條生產線為之中斷。所以將一個班組的人拆散放到不同的宿舍，令每一個人變成一塊無法沾粘連結的碎片，可以說是富士康高階管理的首要目標。在近百萬員工的富士康廠區，一刻不得停歇的機器運轉流程之下，不可交談的廠房規訓搭配「斷八同」的寢室管理，完全孤立、被原子化、從自我剝削中換取成就感的勞動經驗被創造出來了。這套由「低無長高」的勞動條件與社交網絡截斷術所編織起來的制度，確實為富士康製造出百分之九十九以上，甘願為加班加時加點自我剝削賺取超過千元人民幣月薪的員工，不論他們是第一代的農民工，還是 80 後或 90 後的草莓族新青年，幾乎完全認同這套管理模式，透過集體動員杯葛挑戰管理權威的抗爭行動，根本不是他們習慣場域中的選擇項。這套把工人當成機器的配件、附屬部分，搭配上「斷八同」的班組與宿舍管理，使「富士康生產政權」被諺稱為一座座孤獨而冰冷的「鐵血兵營」，為了製造勞動者甘心樂意達成企業生產目標而

自我剝削的加班制度，將員工禁錮在現代化的先進廠房之中，其內蘊的結構緊張為 21 世紀血汗工廠鑄入了新內涵，精神面血汗工廠的捷伐於焉誕生。值得注意的是，這些管訓措施也是隱形生產線中揭露的韓籍跨國企業三星廠所慣用的，並無二致。故而，罕見大陸員工因血汗管理敵視富士康的管理階層；同樣的，在爆發員工連續跳樓事件之後，也未阻卻臺籍廠長因擔心丟面子而不敢將印有富士康標誌的夾克穿出廠房園區，可見血汗工廠的污名威脅的相對有限性。⁴²

捌、失控的員工自殺潮：社會控制機器的失靈

「價值累加論」解析集體行為的六大社會條件的最後一個「社控失靈」，是指正常情況下執行社會控制的機制無法發揮約束管制的作用。就富士康員工跳樓自殺潮案例而言，所謂的社會控制機制，應該有兩個層面的含意。第一，是指富士康權力範圍之外的社控機制，也就是大陸國家社會控制機器的失靈。由於是感染性的跳樓自殺潮，而非集體性社會運動式的員工抗爭，在此情況下，國家社會控制機制角色的失靈該如何詮釋呢？基本上，陸媒對自殺事件大篇幅報導，並未使富士康因「血汗工廠」的污名而遭到國家機器的懲戒或重罰，因此對於潛在的、有自殺傾向的員工起不了勸阻作用。相反地，連續跳樓自殺事件引來中西部各省政府積極提供眾多極具吸引力的誘因、爭奪富士康前往投資，反倒洗刷了富士康血汗工廠的污名。換句話說，如果富士康在中西部落後省分政府官員的眼中是剝削勞工的血汗工廠，這些他省政府基於何種理由競相邀請呢？

其二，是富士康內部的社控機制的失靈。這也涉及兩個面向。首先是保安人員的管訓失靈，這部分已於前節討論過了，不再贅述。此外，這次的自殺潮不斷被提及的，除了加班過量與保安的暴力之外，最嚴重的問題應該是一線管理者（線組長們）的辱罵式管訓，以人格污辱與身體暴力為先，沒收工資為續的懲罰，刺激出受辱員工採取自我毀滅的方式展開報復。值得重視的是，針對富士康粗暴管理模式所提出的批判，內蘊著「臺幹凌虐陸工」的含沙射影，把富士康建構成臺灣來的壓迫者、剝削者、假想敵，不但增加富士康招工的難

⁴² 2012 年 4 月湖南長沙與湖北武漢的田野訪談。

度、亦為兩岸關係的緊張增添矛盾。據此，必須正視的問題是，「是誰在管理富士康的基層大陸員工」？從富士康受雇人數之眾，可以確定的是，這數十起自殺員工的直線管理者，亦即線組長們，絕不可能是臺幹！⁴³

論及富士康社會控制機器的失靈，北京廠的一位陸籍資深管理者就曾歸因於「講求和諧與講求效率的差異……富士康畢竟不是國企（國有企業），在那兒，和諧是重點；富士康的競爭力在於效率……因此員工、一線管理幹部的壓力自然大，尤其是的那些生產表現良好、剛被拔升上來作幹部的，沒有管理經驗、為了自身的業績與獎金，直接扣錢與口頭辱罵是最直接的手法」。⁴⁴這項解釋亦罕見於2010年富士康員工跳樓自殺事件的檢討聲浪之中，卻在2013年爆發於富士康重慶廠的一起員工跳樓事件中（表1中最後一件）不經意地被批露出來——「據了解就是線長與組長的問題，導致這名員工跳樓，…，跳樓他就曠工一天〔5月9日曠的工，10（日）就發工資〕，誰知曠了一天工就被線長弄了個自離（10號就沒發到工資）……」。⁴⁵試想這項處置不是將每日站立十餘小時，辛勤加班賺取「體面工資」的普工逼向死角嗎？儘管自殺有割腕、服毒等多種方法，引人疑竇的是為何富士康員工獨獨偏愛跳樓？⁴⁶顯而易見的是，跳樓與前兩者相比最主要的特色，在於其無法輕易掩蓋的性質，即使是具有模糊效果的「被自殺」事件亦然。與「被自殺」所不同者，在於選擇跳樓自殺的死亡方式，是對侵權者展開冷不防的突襲，公開揭露施暴者存在的事實，使其難以遮蓋其暴行。面對線長、組長這類強悍地剝奪勞動者的工作權與報酬權，資源不足又身心疲憊的普工斷然用生命回擊的慘烈，的確充滿無奈與悲壯。

⁴³ 朱柔若，「找出藏在細節中的魔鬼：富士康危機處理員工連續自殺潮策略的內外部效應解析」，*展望與探索月刊*（新北），第11卷第9期（2013年9月）：頁67-68。

⁴⁴ 2012年9月田野訪談紀錄，利用大陸講學機會參訪北京富士康的訪談記錄。

⁴⁵ 「重慶富士康跳樓富士康應該叫腐蝕坑」（2013年5月12日），2013年9月15日下載，《天涯社區》<http://bbs.tianya.cn/post-no04-2298408-1.shtml>。

⁴⁶ 這是個人在美國發表論文時，所引發國外學者針對富士康員工跳樓自殺潮普遍出現的質疑。Chu, Jou-juo, 2013, "Finding the Devil in the Detail: Crisis Management and Organizational Development of Foxconn in China", paper presented at the 2013 Organizational Learning, Knowledge and Capabilities conference, USA: George Washington University.

玖、結論與討論：「魔鬼在哪兒呢？」 ——亞洲跨國企業的罪與罰

時至今日，事隔 3 年之後，郭台銘不論是「臺灣之光」還是「臺灣之恥」再火爆的情緒也該平息，透過時間的長鏡頭，深刻反省這一連串員工墜樓自殺案例的重點與盲點，試問值得探索的問題是「自殺潮」本身？「跳樓」這個自殺的手法？還是自殺潮背後的「勞工治理」？錯在臺幹欺凌陸勞的族群梯度所帶來的緊張關係？如果該譴責的是富士康血汗勞工治理逼得員工自殺？這點「兩岸三地富士康調研組」已經做到了，該團隊把富士康翻了個透。可惜對於富士康大陸廠的管理團隊到底哪裡出了問題的這個「魔鬼」，似乎還任其藏在虛無縹緲間！所有人力資源管理中被用來「精簡勞動成本」、「防堵勞工集體抗爭」的「創新」策略，都是加大富士康新時代員工以「跳樓自殺」處理工作壓力與情緒壓抑的死棋。據此，如果希望 2010 年富士康員工連續跳樓案例有任何教育意義，重點應該不是在爭論富士康是不是血汗工廠吧！因為就算是，又如何呢？「加薪」與「減少加班」後，員工自殺並未因此而消失。2012 年與 2013 年的紀錄，就是明證。2010 年自殺人數的確超高，將之歸咎於競爭者比亞迪之間商戰手段的操作，意義又何在呢？排除他者栽贓嫁禍的因素，如果跳樓是「心有不甘」的富士康員工唯一的「發聲」管道呢？就值得特別重視了。這點不是用「血汗工廠」這類漫天撒網的控訴可以解決的。同時，在這個關鍵點上，再次指控富士康的勞動體制是殺人兇手，根本沒多大功效可言。如果跳樓的員工是在「用生命」訴說他們的「不甘願」，那麼他們不甘願的「對象」與「標的」有可能是揭開問題的關鍵。根據「集體行為論」六大價值累加結構條件的解析後發現，令跳樓者「不甘願的人」可分保安人員與線組長兩類。「不甘願的事」最主要的是「辛苦換來的勞動報酬與工作權利遭到非法剝奪甚至侵占」。

從積極的角度審視這個問題，應該出在「保安人員與一線督導人權價值觀念不足」之上。從生產線上被拔擢上來的小線長，或許是個「技術人才」，不見得是個懂得帶領團隊的「基層管理人才」。換句話說，如果「低無高長」的勞動條件是臺商脫胎換骨成亞洲跨國企業的必要之惡，那麼藏在細節裡的魔鬼，就是遺忘管理學上十分重要的「彼得原則（The Peter Principle）」。所謂「彼得原理」是管理學者勞倫斯·彼得（Laurence J. Peter）在 1969 年所提出的概念，

意指在組織或企業的等級制度中，員工因某種特質或特殊技能而獲得拔擢，直到非其能力所能勝任的職位，使之反而變成組織的障礙或負資產。⁴⁷ 那些因與機器配合得宜的普工被升上線長、組長之後，面對效率壓力時，本身就是需要被關注的基層幹部，在這個情況下，很難期待他們體恤配合度低、能力不足的普工。當他們無法透過羞辱管訓以期普工受到刺激而發奮維持，甚至拉升整條生產線的效率時，只能或者只會使用最粗糙與最原始的排除障礙法，從扣薪、沒收工資，最後以剝奪工作權的方式趕走拖累團隊的普工。

在取得各級政府的特許，又獲得逐利至上的學校機構配合，靠著「低無高長」勞動條件坐穩亞洲跨國企業地位的富士康人力資源部門，居然忽略「保安人員」與「線組長」基本人權觀念與管理技能的培訓。這裡所指的培訓不僅限於機器操作、基層管理幹部督導與團隊帶領能力的培訓，更重要的是微觀互動中的人權觀念。而後者，不消說，是中國社會普遍缺乏，需要努力學習的價值觀；而臺商臺幹其實也好不到哪裡去，充其量只是早 10 年知悉這些觀念。據此，對於這項失誤，固然有部分可以從「臺商不注重訓練」⁴⁸ 是大陸中小型臺商痼疾的觀察中找到某種程度的合理解釋。重點是，臺幹對於這些基層磨擦置之不理的原因，綜合田野觀察與訪談資料，主要有二：一、接受過臺灣部隊式軍事訓練洗禮的臺商臺幹們本身也習慣於這類缺乏人權的領導模式，在「合理的要求是訓練，不合理的要求是磨練」的信條下，上司那可能有錯？二、採取「以夷治夷」衍生而來的「以陸籍幹部治理陸籍勞工」策略的臺商臺幹，親睹大陸幹部與大陸勞工爭執衝突，或許都有點「騎關山，看兩馬相踢」（閩南語發音）的隔岸觀火心態。除非事情鬧到不可收拾的地步，否則臺商臺幹多半不會介入，甚至有可能並不知情。

儘管如此，值得提醒的是，如果說「血汗工廠」是臺商邁向亞洲跨國企業得以立足國際的必要之惡，但是成了中大型臺商之後，依然不尋求突破，忽視「人權價值」與「彼得原則」所帶來的高度風險，那麼水能載舟必能覆舟。不用說在深圳龍華與觀瀾廠區就有近四十萬員工，在大陸其他各省市更是遍地廣設廠區的富士康，單是生產線上就培養出數以千計甚至萬計的線長、組長與隊長這類「小陸幹」，有了他們的帶領，生產線上的效率才能成為富士康決勝千里

⁴⁷ Laurence Peter & Raymond Hull, *The Peter Principle* (Pan Books, 1970).

⁴⁸ Andrew Ross 著，高仁君、奚修君譯，當產業都外移中國之後，頁 242。

的核心。省去對於這些第一線上小小管理者（線長與組長）人格權、所有權，以及基層管理技能的培訓，多幾個這類「拿著雞毛當令箭」的小陸幹，就有可能就多製造幾起員工跳樓自殺事件，富士康付出的高昂代價就是「血汗工廠」、「赴死坑」之類有損企業形象與聲譽的污名以及資本市場對其的經濟性懲罰。⁴⁹ 透過「低無高長」的勞動條件進行的跨國勞動套利不見得構成亞洲跨國企業的原罪，構成其罪與罰者，乃在於未因應整體大環境的改變，繼續放任廣大的基層大陸幹部不論是保安人員還是線組長以「羞辱管訓」結合「侵吞勞動報酬」的模式，帶領體力、心力與精神狀態都處於高耗損下的普工，才是賠上了企業聲譽與股價的主因。在這個基點上，本文不是一篇單純討論勞資關係與員工跳樓自殺的論文，除了利用價值累加為分析取向與理論架構，凸顯單純將富士康員工連續跳樓的這個擬似集體行為，歸因於「血汗工廠」的管理策略明顯過於粗糙之外，更指出造就富士康這個龐大亞洲跨國企業的時勢，以及締造這項成就卻臭名天下的郭台銘及其管理團隊，錯失對底層勞管衝突的掌握，才是關鍵。儘管時機已逝，集團廠區內遷後的新課題，應該是在「斷八同」已無發揮空間之時，如何緩和、甚或消弭勞工集體抗爭所帶來的威脅。對於這項課題，「彼得原則」醍醐灌頂的警惕，搭配保安人員與線組長人格權與所有權觀念的培養，當能規避許多風暴。

⁴⁹ 肖紅軍、張俊生、曾亞敏，「資本市場對公司社會責任事件的懲戒效應——基于富士康公司員工自殺事件的研究」，中國工業經濟（北京），第 8 期（2010 年 8 月），頁 118-128。