

自杀或是他杀？

跨国资本在中国的扩张及其对工人的影响

陈慧玲 潘毅

<http://japanfocus.org/-Jenny-Chan/3408>

Jenny Chan and Ngai Pun. 2010. "Suicide as Protest for the New Generation of Chinese Migrant Workers: Foxconn, Global Capital, and the State." *The Asia-Pacific Journal*. Vol. 18, Iss. 37, No. 2.¹

摘要

2010年1月至8月，全球最大的电子代工企业——富士康科技集团(Foxconn Technology Group)陆续发生了17起自杀事件，引起了全国的震惊，也吸引了全世界的注意。本文通过个案研究，回顾富士康的发展历程，从而阐述资本在中国的迅速扩张已经来临，并且影响着数千万中国工人的命运。本文同时对富士康扩张提供了一个社会和政治起源的思考，从而解释垄断型资本是如何在中国实现。富士康以其扩张速度之快、规模之大堪称制造业中传奇，对于研究资本扩张的现象极具重要性。我们尝试通过理解全球资本的生产链、转型期国家的属性以及中国发展模式来解释这一资本扩张的现象，而这一现象同时也导致了工人饱受更严苛的工作环境。本文认为，在全球竞争之下，一种具有“两面性”的国家角色以及一个难以完成的无产阶级化状态，导致了垄断型资本的出现以及工人的悲剧。

关键词：富士康科技集团、新生代中国农民工、自杀、资本积累、国家

引言

2010年1月至8月期间，全球最大的电子代工企业——富士康科技集团(下文简称“富士康”)陆续发生了17起自杀事件。这一系列惨剧造成13死4伤，引发了社会的广泛关注，被媒体称作“连环跳”事件。所有自杀的富士康员工年龄均介乎于17到25岁，正值青春年华。他们的悲剧引发了学者的密切关注，并且开展调研，审视全球资本积累的形式及其对中国工人带来的影响。富士康的案例是考虑跨国资本如何支配中国农民工的一个缩影。

¹ 作者深深感謝 Professor Mark Selden 對本文初稿提出寶貴的意見，並且對富士康調研組全體師生組員特別是許怡的幫助，表示衷心致謝。我們也鳴謝香港理工大學應用社會科學系“跨境社區”與“農民工研究”的課題支持。

美国《时代》周刊在 2009 年把中国工人评选为年度群体人物，该刊的编辑评价中国工人为“领导世界经济复苏”、“点亮人类前景”的功臣[1]。然而，新生代的中国农民工，似乎越来越看不到自己的出路。在被誉为“典范”的富士康工作的 100 多万的年轻工人，呈现给我们的更多是他们的焦虑、迷茫和别无选择。

从 2010 年 6 月至 10 月，来自中国大陆、香港和台湾 20 多所高校的成员自发组成了一个富士康调研组并开展了对富士康的调查[2]。调研范围涉及富士康位于深圳、昆山、南京、杭州、天津、廊坊、太原、上海、武汉等华北、华中、华东、华南共 9 城市的 12 个厂区。调查采用问卷与访谈相结合的方法，共获得有效问卷 1,736 份，深入访谈案例 300 个。还有 14 名调查组成员进入富士康生产线，亲身经历数十天的打工生活，收集了大量的第一手资料。通过考察富士康劳动体制的管理模式和工作环境，我们可以对全球资本积累和工人的自杀现象进行思考。

这篇文章，我们采用政治经济学的理论来理解垄断资本的兴起与其对新生代农民工的影响。现有文献主张中国的崛起是一个国家主导的全球化过程，自改革开放以来，国家通过鼓励外资和对外开放政策，建立了依靠合资或外资的出口导向型发展模式[3]。这种以依靠外国直接投资（FDI）的发展模式，带来了惊人的经济增长，但同时也产生了普遍性的社会不平等，尤其是导致了工人群体的困境[4]。但是，这种宽泛的理解需要通过 FDI 在一个具体行业或者企业发展及演变成行业寡头进行分析来印证[5]。垄断型资本的出现对于“外商投资多为中小型企业，只是在数量上占优势”的论点做出了修正[6]，从而影响着一种制度化的劳资关系的形成。过去我们或许相信进一步的深化改革或者更多的外国资本的流入能够加强对劳动者法律保护的基础，然而垄断型资本的出现却使我们对此表示怀疑[7]。

通过回顾中国作为转型国家的属性和以 GDP 为目标的经济发展模式[8]，我们试图理解工业寡头是如何在中国出现的，它的社会和政治起源是什么。富士康作为制造业中传奇，其在中国各省份资本扩张的速度和规模都是极具代表性的。本文还讨论一个强大而又具备“两面性”的国家，指的是国家在执行其功能时扮演的两种角色，一方面在发展模式上积极介入经济发展，而另一方面，在社会和公民领域却缺乏对劳工的保护（国家创造未完成的无产阶级），是如何导致垄断资本的出现和工人生命的悲剧。

富士康：全球性的电子代工厂

富士康隶属于鸿海科技集团，是专业从事计算机(computers)、通讯(communications)、消费电子(consumer electronics)、数字内容(digital contents)、汽车零组件(car electronics)、通路(channels)等 6“C”s 产业的高新科技企业。自 1974 年在台湾肇基[9]，特别是 1988 年在深圳地区建厂以来，富士康迅速发展成为全世界最大的电子代工厂，

为世界顶级的电子品牌制造产品，如苹果(Apple)、惠普(HP)、戴尔(Dell)、诺基亚(Nokia)、摩托罗拉(Motorola)、索尼(Sony)和三星(Samsung)等。据市场预期，富士康的总营业额将达到全球电子制造产业总收入的百分之 50 以上[10]。在创始人兼总裁郭台铭的带领下，富士康标榜自己为“最受信任的首选合作伙伴，承包全球多种电子制造服务以降低客户的经营风险”[11]。

富士康演变成为其领域的工业寡头，大致可以分为三个阶段。第一个阶段是在中国改革开放政策和沿海发展的策略下进军大陆。1988 年，得益于中国的吸引外资政策，鸿海集团在深圳经济特区建立了大陆的第一个生产基地。在早期的生产阶段，富士康的中、高层管理人员均为台湾雇员，军事化的管理方式和企业文化臭名昭著[12]。第二阶段是在 90 年代，富士康迅速扩张，得益于大陆大量廉价的劳动力。富士康为了满足日渐多样化和数量激增的生产线，开始吸纳大陆籍员工进入管理层。随着生产基地的扩大和行业声誉的提升，富士康持续地集中发展珠三角和长三角两个生产基地，当地政府也为其提供大量的土地资源、良好的交通运输和其它关键的基础设施。

第三个阶段是自 2000 年以来中国提倡西部大开发的发展策略后，富士康在大陆各省份扩建生产基地，构建了它的垄断型资本的力量。2010 年的自杀潮，似乎为富士康往内陆大城市的扩张和搬迁提供了时机。预计到 2011 年，富士康在中国所占有的劳动力将达到 130 万人[13]。通过并购中小型电子厂和优化内部生产链条——从筛选原材料、采购零部件到最后的产品组装，富士康已经打败了大多竞争对手并获得顶级品牌的生产订单。富士康是全球实时生产(just-in-time production)的典型例子，同时也导致了一种特殊的管理模式和工厂体制，深刻地影响了工人的处境。

富士康名字由来和销售状况

富士康的名字来源于英文单词“Fox-conn”，其意义是以狐狸般飞快灵敏的速度，迅速地对电子产品进行连接、组装、出货。早在 1980 年代，个人计算机市场初具规模的时候，以生产计算机连接器(connectors)起家的母公司鸿海集团蜕变出了富士康。

鸿海集团的发展策略是在劳动力低廉的中国内地投资，建立制造部门，同时保留其在台湾总部的研究和发展部门。随着企业的扩张，该公司在全球市场上已经扩展到捷克共和国、斯洛伐克、匈牙利、丹麦、荷兰、芬兰、英国、土耳其、俄罗斯、美国、巴西、墨西哥、印度、越南、泰国、马来西亚、新加坡、日本、韩国、澳大利亚等国家[14]。今天，为了满足市场巨大的需求，富士康在全世界范围内建立了拥有百万人的庞大员工群，其中在中国就有超过 100 多万员工。

富士康致力达到机械、光学、机电一体化生产的国际水平，并提出其“五大核心竞争力”为：“速度、质量、技术、弹性、成本”。2001 年，鸿海成为台湾最大的私人企业，

其销售额高达 44 亿美元[15]。早在 2002 年,《商业周刊》就称郭台铭为“代工大王”[16]——尽管当时富士康仍远远落后于电子制造行业的领导者 Solectron (旭电, 2001 年销售总额为 187 亿美元) 和 Flextronics (伟创力, 2001 年销售总额为 121 亿美元)。2003 年以来, 这家台资企业成为中国最大的出口商, 其总收入更是在 2008 年达到 618 亿美元, 其中出口额为 556 亿美元, 占中国总出口额的百份之 3.9[17]。尽管在 2008-09 的经济危机中, 来自美国和欧洲的电子产品订单减少, 但是富士康 2009 年的总收入仍然有 593 亿美元, 销售额与 2008 年相比只有百份之 4.1 的轻微下滑[18]。当全球投资者和客户重获信心的时候, 富士康也获得了新的生产订单并且赢得了惊人的收益。2010 年, 富士康被《财富》评为全球五百强企业第 112 名。

富士康制胜的秘密, 在于它能够控制成本和缩短产品交货时间, 同时也能够为顶级品牌开发出一系列精密的零部件产品, 以及提供工程设计和机械加工服务。它扩大了 3C 产品的范围——从计算机(台式机、笔记本和平板计算机)、通信设备(智能手机)、电子消费品(数字音乐播放机、数码相机、游戏机), 扩展到更多的产品例如健康护理及医疗器材(healthcare technology)[19]。产品的多元化提高了富士康的市场竞争力。该公司还发展高端技术领域如纳米技术、传热、无线连接、材料科学以及“绿色”制造程序。这家电子制造业巨头已经拥有了超过 3 万项专利[20]。

为了缩短其供应链, 富士康也会生产部分原始零部件。发言人 Arthur Huang 说明了富士康节约成本的策略: “我们要么把零部件分包给其它生产商生产, 要么我们自己研究、生产零部件, 我们甚至和工厂附近的矿厂都签有生产合约[21]。”商业整合对于富士康的发展至关重要。富士康包揽两类生产功能, 第一类提供电子产品的设计, 第二类提供电子产品零部件的制造及组装服务, 一旦把这两个以前分开的部分整合起来, 便创造出更高效的运作模式[22]。

富士康很大部份的劳动力都在中国大陆之内, 当中大约百份之 85 来自农村地区的年轻人[23]。改革开放后三十多年, 农村的孩子均已长大, 成为了新一代的农民工[24]。中国为资本的成长提供了沃土, 但同时, 新形成的打工阶级遭遇各种苦难。富士康的客户要求代工厂尽快地生产, 从而满足全球消费者的需求。例如, 由富士康代工的苹果公司的 iPhone 系列不断推陈出新, 客户要求尽快把白色型号推出市场, 以跟上黑色型号的销售。客户对于生产效率和质量的要求驱使了代工厂持续地给工人施压, 各式电子零部件就在 24 小时不停运转的流水在线组装完成。在富士康车间的墙上贴着这样的海报——“重视效率, 纷纷秒秒”; “目标达成, 除非太阳不再升起”; “魔鬼都藏在细节里”。

富士康的奇迹证实了中国在全球的崛起, 同时也证实了中国在全球经济危机之时, 以出口为导向的发展模式仍持续带来经济增长的能力。这也同时展现了全球资本主义正以超越我们想象的步伐在扩张。同时, 富士康中国内陆的扩张是以大量地、廉价地

使用农民工为基础的。

国家的“两面性”与资本扩张

垄断型资本在中国出现的起源是什么？富士康扩张的奇迹在中国是如何实现的？富士康利用中国鼓励外资的政策中，占尽了优势，并且在区域性的竞争中占据领先地位。在中国大陆，富士康的生产基地横跨了四个地理区域[25]：



- 1、珠三角：深圳、东莞、佛山、中山、惠州；
- 2、长三角：上海、昆山、杭州、宁波、南京、淮安、嘉善、常熟；
- 3、环渤海：北京、廊坊、秦皇岛、天津、太原、晋城、烟台、营口、沈阳；
- 4、中部、西南部城市：重庆、成都、郑州、武汉、衡阳、南宁。

我们认为资本扩张的过程主要是由国家主导[26]。在一些西方分析者看来，中国国力强盛，在 2008 年的经济危机之后仍然能够引导全球经济复苏和继续创造经济奇迹。然而矛盾之处在于，由国家主导的中国融入经济全球化的过程却伴随着国家在社会再生产和社会保护领域的急剧退缩[27]。因此，在大多数农民工看来，当他们的基本权益被侵犯时，当他们急需国家的保护时，政府尤其是地方政府是不作为的[28]。在中国发展的过程中，社会主义的成份正在逐渐清退，国家日益转型为新自由主义的发展模式[29]。尽管在某些方面仍受到社会主义国家传统的约束，企业发展以私有化为逻辑，决定了国家属性已发生来了巨大的转变[30]。

国家属性的转变，与跨国资本在第三世界的扩产不谋而合。国家主动发起了引入市场经济的变革，尤其是在引入外资方面。沿海地区出口导向的发展模式被极力地提倡，地方政府争相为经济发展创造良好的投资环境。社会学家 Steven McKay(2006)观察：“[地方政府]通过政策推动市场自由化是必须的，但还远远不够，随着投资政策的复杂化，针对性的放松管制也越来越多，为企业实现其对生产要素和过程的控制提供安全的、有利于商业发展的环境[31]。”

根据中国西部大开发的战略，富士康迅速地利用了优惠的贸易和投资政策，以及获取通过政府职业教育项目所培训出来的劳动力。近年，富士康的在重庆、郑州、成都等省会城市成立了新的生产基地。重庆市政府在 2008 年全球金融危机后花费巨资开展了“暖冬刺激方案”，该计划包括为 350 万失业工人提供信贷帮助他们自主创业，为小型企业提供贷款和信用保证，建立新的工业园区，并为 1,500 家公司提供直接补贴 [32]。重庆市的官员对富士康作出允诺，以优惠税率 15%征收企业所得税，较正常税率低 10%。同时，地方政府还将机场的跑道扩建 400 米以满足增长的运输和物流的需求 [33]。

最低工资及投资优惠政策

中国的制造业的工资水平远远低于日本或其它亚洲四小龙经济腾飞时期的水平。2010 年 7 月《经济学家》报导，中国的农民工劳动力“仍然非常廉价，收入仅为美国同样行业的劳动力的 2.7% [34]。”根据官方的统计资料，1983 年劳动人口工资占中国 GDP 总值的 56.5%，而到 2005 年，这一数值下降为 36.7%。相较而言，大约在同一时期（1978 年至 2008 年）很多出口导向型的国家劳动人口工资占 GDP 的比率是维持在 60%或以上 [35]。企业将大多数的利润转化为储蓄、分红或再投资的资金，而不是更多地分配给工人。根据 John Knight、Deng Quheng、和 Li Shi 的分析，中国农民工工资真正的增长(real growth)是从 2005 年才稍微开始，2009 年却遇上全球经济发展放缓 [36]。

经济危机后，中国各地政府冻结了最低工资的增长。自 2010 年上半年起，一些城市纷纷制定了新的最低工资标准。由于各地经济发展和生活水平的不平均，中西部城市所制定的最低工资标准较沿海城市为低，由下图(表 1)可见：

表 1：2010 年中国主要城市法定最低工资标准

	工资（元/月）
重庆	680
河南郑州	600 或 700 或 800 [地区差异]
四川成都	780 或 850 [地区差异]
山西太原	850
北京	900
湖北武汉	900
天津	920
江苏昆山	960
深圳	1,100
上海	1,120

资料来源：中国人力资源和社会保障部，2010。

富士康积极往内陆搬迁以此来节约生产成本，并获取更多的商机。许多内陆城市激烈地为了抢占富士康而降低富士康迁厂的花费。《中国新闻周刊》曾在 2010 年 7 月以封面故事报导了一篇名为《争抢富士康》的文章，当时正值各地政府拉拢富士康的新一轮高峰[37]。富士康这个制造业巨头将继续在西部地区增加投资，尤其是在成都。成都高新区的一名官员曾说：“为了得到富士康的投资，过去五年我们进行了多次的谈判协商。对于我们成都而言，能够竞逐成功拿到富士康项目投资真是不容易[38]。”以往，四川省政府及成都市政府派出代表团王富士康在台湾的总部，双方签订《合作谅解备忘录》。2010 年下半年，富士康在成都注册了富泰华精密电子（成都）以及鸿富锦精密电子（成都）两家分公司，着力于平板计算机的组装[39]。当地官员承诺将为更多的产业转移到西部去提供便利，以此促进经济增长。

2010 年 8 月，富士康开始在河南郑州筹建生产基地。当地一名政府官员公开表示：“我们为富士康在郑州落户提供了很多的便利，比如给运输设备和建材专门开通了一条特快铁路[40]。”富士康已从当地政府租用了一座可供 10 万员工使用的厂房和宿舍，而政府同时也划定了一大片土地供富士康建设一座长久的生产基地，其规模可容纳 30 万员工。第一阶段的工程将覆盖 133 公顷[41]。

省级和市级的政府部门也在积极地动员职业学校的学生前往公司“实习”和就业。政府在资产和人力资源上提供的便利，大大降低了企业的生产成本。例如，河南省通过教育部门下达行政命令，要求职业学校与富士康进行合作，派驻学生往深圳富士康实习[42]。在重庆市，119 家职业学校承诺将学生派往富士康实习[43]。这种通过政府教育机构供给高素质的劳动力的方式，无论是对于东南沿海劳动力短缺而引发加薪问题的企业，还是即将内迁的企业，都发挥了极其重要的作用。通过职业学校所提供的稳定而又廉价和高素质的劳动力，既能缓解沿海企业劳动力短缺时的燃眉之急，也为即将在内地投产的企业提供了丰富的人力资源。

时至今日，已经没有任何一家电子制造商能与富士康相媲美。通过并购和不断地吸纳当地的劳动力资源，富士康已建立起多家巨型生产基地，从而吸纳了大量来自著名品牌的生产订单，渐渐地将其竞争对手排挤出局。显而易见，富士康有意在全国不同地区布局生产园区。在过去 20 多年中，地方政府提供的优惠条件大力支持了富士康的发展。

富士康在急速扩张垄断了电子制造业的生产链之后，将步伐迈向了零售市场。计划启动“万马奔腾”计划，由符合资格的员工在全国城镇开设及管理富士康零售专门商店，销售电子产品[44]。把生产与销售衔接的部署，也将进一步加速其资本积累的进程。

国家的放任：“富士康帝国”里的农民工

资本得以迅速扩张不仅是国家积极介入经济发展领域的结果，同时也深深地受益于国家在劳工保护方面的放任和不作为。农村劳动者，越来越与农业生产相脱离，迫于生计而离开他们的土地，成为闻名世界的“农民工”[\[45\]](#)。通过雇用农民工，工厂老板可以支付一份仅供生存的工资，而非一份能够满足工人社会再生产的生活工资，从而使农民工社会再生产的代价被转移到了农村小区。由于农民工的户籍不在城市，企业所在地的地方政府也合法地回避了改善农民工及其家庭生活状况的责任。这样的政府放任的过程塑造了一种特殊的中国工人阶级无产化的形态以及一种特殊的劳资关系，并且对维护劳工权益带来了不利的影响。

改革开放之后的中国，半无产阶级化(semi- or incomplete proletarianization)的过程把农村的劳动者塑造成了工业所需要的劳动力，而这与国家所倡导的大规模农村劳动力向城市转移有密切关系。由于国家发展策略所带来的巨大的城乡差距，按照中央政府的发展方针，农村地区首先将大量的“剩余的”劳动力转移到沿海地区的城市化和工业化进程中，其次再转移到较发达的城市或城镇所成立的高新发展区。这样，由国家主导的劳动力转移政策也保障了新兴的制造业基地的劳动力来源[\[46\]](#)。

“农民工”，被划分为农村户籍的外出打工者，在社会地位和阶级身份上仍处于非常模糊的状态。中国政府允许他们“自由”打工但又没有赋予他们长久的城市居住权。这种由户籍制度所造成的永久居民和临时居民的区分，替国家回避了其保障农民工住房、就业、社会福利等的义务[\[47\]](#)。结果，这些年轻的农民工要么是居住在工厂所提供的宿舍，要么是住在城中村。工厂宿舍体制因而成了为这些劳动者提供临时居所的、维持这种半无产阶级进程的补救机制。而与宿舍体制相连的，则是一种没有家庭网络和小区生活的高度无根的状态[\[48\]](#)。

富士康位于深圳龙华的工业园区拥有 30 多万工人，正是典型的宿舍劳工体制。这个 2.3 平方公里的工业园包括：工厂、宿舍、银行、医院、邮局、消防队及两辆消防车、电视网络、教育学院、书店、足球场、篮球场、田径场、游泳池、超市和数十家餐厅。该园区拥有先进的生产设备和“最佳的”生活环境，因为每当客户、政府部门或者媒体到访者来巡查或参观的时候，它将扮演着典范工厂的作用。而富士康同在深圳的另一个生产基地观澜园区，拥有超过 12 万的工人，除了多层的厂房和密集的宿舍外，并没有像龙华园区那样多元化的康乐设施。

在富士康其它主要的工业园区，我们发现工人的数量和厂区的规模都是非常庞大。通过问卷，1,736 名受访者的平均年龄为 21.1 岁，年龄最小的 15 岁。调查同时发现在多个厂区富士康均大量的使用学生工，例如深圳龙华 CMMSG 事业群一个生产车间里 2,600 人中有近 1,000 人为暑期学生工；昆山厂区暑假期间进厂打工的学生高达

10,000 多人，而整个厂区的员工数是 60,000 人左右；廊坊厂区在 2010 年暑假则雇用了 5,000 多名学生工。

通过富士康的用工趋势，我们发现大型制造企业正在经历着这样一种用工趋势：在劳动力极其富足的 1980、90 年代，资本对工人的要求极为严格，年龄必须为 16-25 岁、女性为主、学历要求为初中或者以上。资本筛选出年轻、顺从、精力充沛、身体健康的劳动力为之服务。2000 年后，随着资本的扩张和劳动力的短缺，资本逐渐放宽了对劳动力的年龄、性别、学历等的要求，更多地招聘男工或者超过 25 岁的工人，甚至不需学历证明，仅凭身份证、年满 16 岁即可录用。近两三年，随着垄断型资本的形成，社会招聘已经不能满足用工需求，越来越多的企业通过与职业学校合作的方式，以弥补其用工短缺的问题，用工趋势呈年轻化、未成年化的特征。

职业学校的实习生多为未成年人，介乎 16 至 18 岁。资本的扩张伴随着用工群体的变化，它总是寻找最适合其生产所需的劳动力群体。目前一个趋势是企业通过实习的名目，大量地使用未成年的学生，“实习生”是“政府认可”的劳动力。在所谓的工读结合计划中，地方政府并没有严格地规管企业使用学生工的行为。事实上，学生工为企业在生产过程中提供了廉价、弹性的劳动力。根据现有的实习生条例，学生工并不能得到足够的保护；而学生身份又致使他们不被法定的劳动关系所认可，也因而不受劳动法律法规的保护。和农民工一样，学生工也是生产在线不受保护的劳动力。

中国的新生代农民工就是在这样的社会和政治背景下走进富士康王国的。他们面对的是一套军事化的管理，而这正是垄断资本主要的管理方式。

军事化的管理

富士康总裁郭台铭说，一个领导者必须有“独裁为公”的坚定信念。在他的管理下，富士康在深圳的龙华园区就像是这个城市中的一个“紫禁城”，公司的管理层和保安人员如同管制这个紫禁城的官员和警察。

在富士康所有的厂区，都实行全面的、封闭式的管理。工厂被围墙所封闭，有的围墙上甚至装有铁丝网。每个厂房的大门口都有保安人员把守，工人需要出示工卡才能进出所属车间。工人被要求接受各级门岗、警卫的监督。工厂的公共和工作区域都设有摄像头 24 小时全天候监控。工厂内部也严格区分，每一处厂区都设有门禁。即使是在同一栋厂房，不同的事务处之间的工人也不准相互往来。受访的工人反复地向调研人员表示，这样的门禁制度让人觉得丧失了自由，“就像监狱一样”。

除了进出厂区，工人进出车间也必须通过安检。尽管我们观察到不同部门的门禁制度有所区别，我们发现生产苹果产品的部门最为严格，设有特级保安区(special security

zone)。生产 iPhone 的工人反映：“我们进出车间时不允许携带手机以及任何金属物品，否则没收。如果衣服上有金属扣子、项链等要一一拿掉，否则不让出入，甚至要把金属扣子剪掉。”在富士康厂区外就有不少商店出售“无铁裤”、“无铁内衣”。这些特殊的商品也从另一方面反映了富士康严苛的门禁制度。

军事化的管理方式应用于对工人生产过程的控制，意在把工人训练成服从纪律的劳动者。在昆山厂区的一名员工说：“工作的时候，我们不能说话，不能走动，不能玩手机。上岗前会响三声哨子，第一声哨子响的时候，我们要站起来，把凳子放好。第二声哨子响，我们就要做好准备工作，有的部门戴上手套之类什么的。第三声哨子响，我们就坐下工作，而且我们背是不能靠在椅背上的。”在观澜厂区的 SHZBG 事业群，一些工人反映他们作业时要一直站着，而且站姿必须保持军人般的“跨立”姿势。

在富士康，绝对的服从是员工们必须学会的第一条纪律。郭台铭有一条著名的语录：“走出实验室就没有高科技，只有服从的纪律。”服从的文化通过一系列的规章制度被建立起来，任何违反生产纪律的行为都会受到严厉的惩罚。在《富士康科技集团员工手册》里，仅仅惩处的规定就有 127 条之多，惩处的方式包括从警告、记过到开除处分等。工人向我们反映了如下被惩罚的经历：上厕所超过 10 分钟会被口头警告；工作时聊天会被书面警告；消极怠工和罢工将会被开除。惩罚还包括扣减绩效奖金、犯错后一段时间内不允许晋升，甚至是《员工手册》允许之外的责骂、罚站、罚抄郭台铭语录、当众做自我检讨及批评等羞辱方式。

在连环跳楼事件中，其中一起惨剧是发生在 2009 年 7 月 16 日富士康龙华园区的孙丹勇事件。这名从哈尔滨工业大学毕业的云南 25 岁小伙子，被指责弄丢了一个第四代 iPhone 样本。他从宿舍的 12 楼跳下，结束了自己的生命。富士康发表了一项声明：“（孙丹勇自杀）无论出自何种原因，这都一定程度上折射出富士康内部管理上的不足，尤其是在如何帮助年轻员工排解工作和个人精神层面上的困惑和烦恼方面，做得不够细腻和有条理[49]。”这里“精神层面上的困惑和烦恼”，可以被理解为被保安怀疑偷窃、审问、单独监禁、搜家等。孙丹勇生前疑遭高管、保安等殴打。他和朋友在网上最后的聊天记录透露出他自杀前的痛苦和解脱：“想想明天不用被人欺负，不用当替罪羊，心里好受多了[50]。”

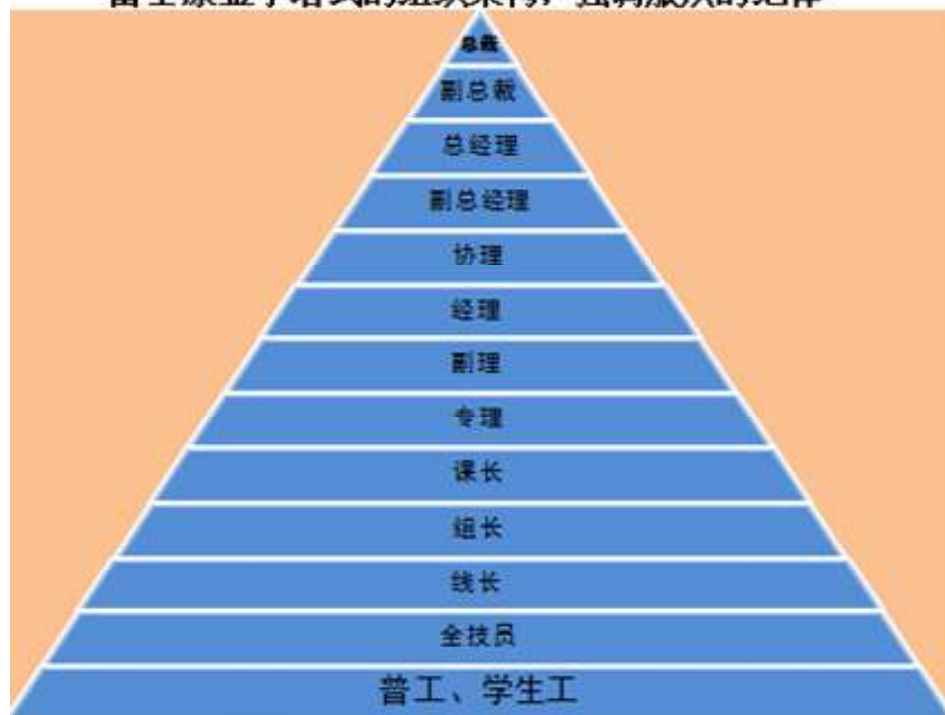
为了给客户（如苹果、诺基亚、摩托罗拉等）严格保密，富士康似乎认可其私人保安的种种不当行为。任何“商业信息”的泄露都会导致不小的经济损失。为了履行自己保护客户知识产权的合约，富士康安装了特级安保系统。通过这种方式，跨国科技公司把沉重的压力一路传递到中国的生产车间，使得富士康的工人受到严密的监控。富士康的保安队伍就如同私人的军队一样，出没在生产线及生活园区。

我们认为富士康的军事化管理是带给工人沉重的压力和导致工人与管理层关系紧张

的首要因素。工人把富士康的管理方式称为“人训话管理”而非“人性化管理”。进入杭州富士康工厂打工的调研人员记录了工友被罚的情况：“我的一名工友负责给手机上螺丝。有一次他漏锁了螺丝，被品管抓到。品管通知了线长，知道后，线长上来说了两句，然后罚抄总裁语录 300 遍。”问卷调查统计数据显示，38.1%的工人表示曾有过被管理人员或保安限制自由的经历；54.6%的工人在不同程度上对工厂制度和管理感到愤怒；16.4%的工人表示曾有过被管理人员和保安体罚的经历。“管理严格”、“非人性化”是工人描述对富士康的印象时最常使用的词汇。

如果工人没有跟上流水线的速度或者犯错，那么他们也会受到责骂或者惩罚。几名富士康观澜园区的女工向调研组描述了她们工作中的经历：“下班后，我们 100 多名工人被留了下来。每次受罚的时候就会这样。其中一个女孩子被要求在大家面前大声朗读检讨书。她被要求朗读的很大声，我们线长回去问车间最后排的工人能不能听清她检讨的内容。这对女孩子来说是很没面子的，非常尴尬的事情。她哭了，声音越来越小……但是线长还是大声地喊叫：‘如果每个人浪费了一分钟（没有跟上流水线的节奏），那么一百个工人会浪费多少时间啊？’”

富士康金字塔式的组织架构，强调服从的纪律



在富士康的金字塔管理模式下，冲突和矛盾往往集中在底层的管理人员和工人之间。线长承受很大的压力，为了完成产量，他们大多采用严苛的方式对待工人和学生工，很少顾及对方的感受。最常见的管理手段是当众责骂或者让工人写检讨。因此，工人处在整个金字塔模式的最底端，未能受到尊重和人性化对待。

车间的管理人员经常会在开工前或者下班后对工人进行一番讲话,持续 15 至 30 分钟。讲话的内容大多雷同,比如管理层对当天生产任务的要求,提醒工人哪些方面需要注意,或者强调工作守则和纪律。工人深知他们所加工的是昂贵的名牌电子产品,不容出错。富士康工人系列跳楼事件中的“第一跳”,发生在 2010 年 1 月 23 日。年仅 19 岁的男工马向前的悲剧,正是与富士康的管理方式相关。他的姐姐告诉记者马向前“因为经理的原因,他很不开心,所以打算辞职[51]。”当地媒体报导马向前曾因缺乏经验损坏过设备,于是被罚去厕所洗刷马桶,但富士康否认了这个说法[52]。另一名 22 岁的工人证实说:“厂里总是折磨马向前。他很讨厌厂方安排给他的工作。他一周要干 7 天,一天 11 个小时的夜班。每天在满是粉尘的车间里,把塑料和金属铸造成电子零件。从他的工资单上可以看到,他死前一个月工作了 286 个小时,其中包括 112 个小时的加班(是法律规定的一个月加班上限 36 小时的三倍多) [53]。”

严苛的劳动过程也导致了劳动异化。工人面对的处境是:“当人被视为机器的时候,生命变得没有意义。”在调查期间,每当我们提到“连环跳楼”事件时,上至管理人员,下到普通工人,绝大多数被访者的反应都异常冷静。然而,在他们表达对工厂管理制度与个人工作生活的感受时,几乎所有的人都十分“不冷静”地向我们倾诉:压抑、枯燥、乏味、辛苦、忙碌、累、没前途、无聊、无奈、空虚,是他们对于富士康的描述中使用最多的词汇。日夜重复的机械动作,极高的劳动强度,使工人对工作没有新鲜感、成就感、主动感。当被问到“你觉得自己在工厂里是什么角色”的时候,有工人回答说:“我们比机器还要像机器”;“空调都是用来给机器服务的”。工人在生产过程中处于劳动关系的最底端,他们的地位甚至低于没有生命的机器。“工人是用来被机器损耗的”,这是一个工人对工人与机器关系的精辟概括。“我只是生产在线的一粒灰尘”,这是组长、线长无数次对工人训话之后,工人产生的自我认识。

以上种种迫使工人在日复一日的劳动中不断贬低自身的价值,消磨生命的意义感。工人的回答令人心痛。心痛,除了他们表达的绝望,更有他们彻悟之后的无奈。

工资和工作时间

在深圳的龙华和观澜的两个生产基地是行业内规模最大型的厂区。2010 年 5 月以前,富士康仅支付普工 900 元的每月基本工资,也就是当地最低工资标准。由于基本工资难以维持工人的生活所需,工人每月不得不加班高达 100 个小时以获取加班费。女工马丽群(死者马向前的姐姐)向中央电视台谈到自己在富士康观澜厂的工作经历:“在扣掉社保费用以后,我们每个月只剩下 800 多块。好像也没有人逼我们,但是我们除了加班以外没有别的办法[54]。”

2010 年 6 月,随着“连环跳”事件引发的社会压力以及各地政府调升最低工资的举措,富士康把深圳地区的普工基本工资增长至 1,200 元。然而相对于房租各方面的增长,

工人依然需要通过长时间加班来获取加班费。通过调研，我们也了解到了其它富士康员工的工资情况。结果发现，工人约 42.3% 的工资来源于加班费。如表 2 所示，该名在杭州富士康的工人，2010 年 7 月份，46.5% 的收入来自超时加班，总计加班高达 103.36 小时，是法定加班最高限额的 2.87 倍。

表 2：杭州富士康某工人的工资构成

日期	工作部门	底薪	正常工时/月	加班	加班费	工资总额
2010 年 7 月	SMT	1,250 元	21.75 天	103.36 小时	1,123 元	2,417.52 元

为响应外界对其“血汗工厂”的谴责，富士康通过声明宣称自己的劳动条件是遵守劳动法以及企业行为守则的。公司在 2010 年 10 月发出一则声明，其中包括一条：“中国的法律规定员工可以主动要求加班，加班时数可超过法律规定的每月 36 小时上限，我们的政策是尊重员工的要求。”富士康所谓的“员工主动要求”，正是指每个月初工人签署的《富士康自愿加班切结书》，如果工人不签署，整个月都会丧失加班的机会，并可能在生产线管理中受到种种刁难。名义上是工人主动要求加班、自愿加班，实质上则是变相强迫加班，而在低薪资的压力之下，工人也大多选择加班。在合法外衣的掩盖之下，我们可以看到，这样一种低工资水平和加班要求，实际上既不合法也不合理。

2010 年 6 月，富士康对外界宣布会第二次加薪，从当年 10 月份起将普工的基本工资调整到 2,000 元，加薪范围至少覆盖 85% 的员工。调研组两度回访深圳地区的富士康工人，发现大多数的受访工人并没有收到任何关于加薪的正式通知，以及如何加薪。工人们表示加薪的条件包括：“必须进厂至少半年以上”、“必须通过绩效考核和文化考试”等。对于进厂不满半年的员工、学生工（不管工作年限）、以及从富士康的其它厂区分派到深圳厂区的员工，他们并不享受同等的加薪权利。

生产强度和工作压力

在 2010 年 6 月第一次加薪后，工人普遍反映工作强度较以前大大增加。尽管工人尚未从言过其实的加薪中获利，对大多数工人而言，更繁重的生产任务和工作强度却已经开始了。调查数据显示，12.7% 的工人曾有在工作时晕倒的经历；24.1% 的女工曾出现月经紊乱的情况；高达 47.9% 的工人反映工作时有精神紧张的情况。龙华厂区的一名工人说：“现在控制工人加班，但产量却猛增，很简单，原来 6 天的活要求你 5 天干完，因为企业不会傻到为了限制工人加班而不按时完成订单。也就是说，订单没变，生产时间缩短了，自然单位时间的产量就要增加，我们被剥削得更严重了！”

富士康的测速部门和生产管理部门以秒来计算工人完成每道工序的时间，并以此安排工人的生产量。如果工人可以完成一定的产量排配，那么第二天就会增加，当工人适应后，又再一次增加，直到达到工人能够承受的极限。昆山厂区的一组男工说到，“我们一分钟都不能停，我们做得比机器还快。”

车间的生产线之间，组与组之间也是充满竞争的。在一个车间里，通过对各生产线进行评级 A、B、C、D 以考评各线的生产效率、是否完成任务、是否有人迟到早退等，从而决定各产线的奖金。一些基层管理也会通过给工人设陷阱以测试工人是否在认真工作，比如说拿走产品的小零件，如果工人没有发现这个问题，那么整条生产线的人都会集体受罚。在一个如此纪律森严的工厂，压力自上而下层层下压，处在最低层的工人承受着最大的压力。

每一天的工作都是紧张而又无言的，车间里只能听到机器的噪音。工人们承受的除了高强度的工作压力外，还有一种被孤立和隔绝的感觉。2010年4月6日，18岁的江西女孩饶淑琴从宿舍楼上跳下，幸运的是，她被一棵树挡了一下。她在富士康观澜厂只工作了一个月。媒体报导说她是因为“情感受挫”而跳楼。但她在医院接受采访时澄清说，“工作压力大，工作时间太长，这让她很心烦。”她还补充说自己根本没有男朋友。她的工作是在显微镜下检查零部件，下班以后，她会好几小时看不清东西。日夜倒班也打乱了她的生物钟，使她十分疲惫。

孤独感和碎片化的生活

逐利的资本、放任的国家、缺乏保护的劳动者，造就了富士康宿舍劳动体制的专横特性，将工人的生活全部融入到工厂管理中，从而服务于全球生产策略。富士康生产基地，一些是厂房与宿舍结合在园区的，另一些是宿舍设于厂区之外。深圳的龙华园区内有 33 栋集体宿舍，以及园区外有 120 栋宿舍。当园区内宿舍无法满足日益增加的工人数量时，富士康便在园区外租赁宿舍以安排住宿。

活在富士康里，工人的生活空间仅仅是车间的延伸。吃饭、睡觉、洗衣等工人日常生活的方方面面都像流水线一样被系统地安排好了，其本意不仅仅是为了满足工人的日常所需，而是以最低的成本和最短的时间实现工人劳动力的再生产，从而满足工厂生产的需求。

从劳工控制的角度而言，这种厂房与宿舍相结合的生活环境，意味着生产与劳动力再生产活动，均在一个自足的、全方位的地理区域完成。它通过对劳动力便利的空间操控，便于实行强制加班，从而满足弹性生产的需要。这样一种社会空间的安排强化了厂方管理的领域，对于工人的控制从生产车间延伸到了日常生活空间。因此，在富士康打工，不存在真正的意义上的生活。宿舍不是工人休息放松的生活场所，而是工厂

体制的延伸。除了居住拥挤导致休息经常受干扰，宿舍的管理也非常严苛。工人不被允许在宿舍里煮东西、不得自己洗晾衣服、不得用吹风机吹头发、夜晚 11 点前必须归宿、不允许接待亲戚朋友留宿等等，违者遭受惩罚。在宿舍房间安排上，同乡不会被安排在同一房间，一个车间的同事也不会住在一起。居住在宿舍里的工人，难以体验到一种“家”的生活空间。

不管工人是否已婚，他们只能分配到一个单人的床位。留给个人的空间只有被帘子所隔开的一平米有余的一张床的空间。这种分隔化、原子化的管理方式，割裂了工人之间在生产之外的生活关系和社会关系。工人除了孤独、无助，只剩下冷漠，容易导致工人丧失社会生活。

在富士康，工人们缺乏寻求援助的管道。通过问卷调查，我们了解到工会并没有发挥相应的作用。高达 32.6% 的被访工人不知道富士康有没有工会甚至以为没有工会；84.8% 的工人表示自己没有参加工会。由此可见，富士康工会并没有发挥援助和保护工人的积极作用。富士康 1988 年进入深圳，然而直到 2006 年底才在龙华厂区建立工会，而这也是在国际媒体曝光“iPod 血汗工厂”和全国总工会针对外资厂内工会缺位的双重压力之下才仓促设立的。仔细一看，富士康工会委员会主席竟然是公司的对外联络经理、总裁的特别助理。普通员工能真正参与工会活动是令人怀疑的。

当工人面对各种劳资问题以及权益受侵害时，难以想象企业工会干部会介入帮助工人。通过问卷调查，我们也了解了工人对工会的看法，较普遍的回答是“没听过工会干了什么的”、“工会和公司是一体的”等。由此可见，工会并没有监督工厂的运作，并没有维护工人的基本权益。更糟的是，一些工人甚至以为工会就是人力资源部的一部分。作为代表工人利益的工会，富士康工会完全忽略了自己的职责。

在富士康，工人不断地流失。工人流失率可以作为检验工厂体制是否可持续的一个指标。通过问卷，我们发现 56.3% 的工人在富士康工作时间不满半年，由此可见工厂的员工流失率是很高的。正因如此，富士康正在通过学校、内部员工介绍等机制来招聘新员工以填补空缺。与此同时，富士康的大规模内迁与扩张计划火速进行，这将影响着数以万计的在职员工，卷入强行迁厂、不自愿动迁之列，迫不得已就是自离，得不到半点赔偿。

在这种压抑性的身体、精神和个人空间的劳动体制和宿舍体制下，不少工人在受访中用“牢笼”、“监狱”来形容他们心目中的富士康。当然，这或许不是造成“跳楼事件”的全部原因，工人还可以选择离开富士康。在调查过程中，我们也遇到离开了或者曾经离开过富士康的工人。他们在离开时都很解气地大呼：“我把老板炒掉了！老子终于离开富士康了！”但是，由于离开的工人依然很难找到前程，不少人在其它工厂工作数月，就又回到富士康。也有一些试图回家乡创业的人，由于缺乏经济基础，创业

无门，几个月之后回到城市，其中一些又回到富士康。他们除了富士康，或是像富士康这样的工厂，仿佛无路可走。

结语

本文通过理解全球资本的生产链、转型期国家的属性以及中国发展模式来解释资本扩张的现象，而这一现象同时也导致了工人饱受更严苛的工作环境。我们认为，在全球剧烈竞争之下，一种具有“两面性”的国家角色以及一个难以完成的无产阶级化，导致了垄断型资本的出现以及工人命运的悲剧。

中国经济的高速发展是在国家积极干预下造就出来的，并成为全球经济不可或缺的部分，然而这对中国工人而言并非是充满希望的。在国家积极介入经济全球化，以 GDP 为目标、支持外商投资和出口导向型工业的过程中，同时伴随着的是国家在社会和劳工保护方面的缺位和放任。尽管国家在劳动立法方面扮演着积极的作用，但是其效果仍然是非常不足的。国家为资本的扩张和垄断提供了社会的、政治的条件，为资本的再生产提供了最好的土壤。地方政府以新自由主义的逻辑追逐经济发展，同时，富士康为追逐制造业市场最大化，致使工人承受巨大的代价。

从上世纪 80 年代中期开始，国家发展的策略实际上是使农村处于虚空的状态。“剩余”的劳动力离开农村，前往更加繁华的沿海城市，并通过原有的社会关系找到工作。地方政府也日益递增地通过一些所谓的扶贫项目将农村的劳动力转移到工业城市，从而进一步的使得农村小区的年轻人才流失到城市。这种大规模的农村人力外流无疑是由一种偏向于城市的经济发展政策所驱动。

社会主义国家性质的转变，造就垄断资本的出现。在全球“逐底竞争”(race to the bottom)的现实下，中国两代农民工都饱受折磨。富士康的系列自杀事件受到了广泛的媒体关注，但是大多的工人仍然默默地在恶劣的条件下辛勤工作着。在全球品牌迫使其供应厂商如富士康在价格、质量和交货时间上相互竞争下，为了获取生产订单，供应厂商只能尽可能的缩减成本以保持竞争力，从而把越来越低的利润率所造成的压力转嫁至生产线的工人，因而造成了工人所承受的痛苦。

富士康的低成本、剥夺工人权益的生产策略所带来的竞争力并没有社会道德支持，也难以持久。严重的超时工作、高强度劳动所带来的工作压力，管理人员的粗暴，严苛的工作及集体宿舍环境，以及对工会权利的剥夺，构成了富士康的军事式管理体系。在一些极端的条件下，至少十多富士康的年轻工人选择了结束生命。

自杀，是最绝望的一种抗争形式，但并不应作为反抗社会不公正的方式。具体的改善措施应该由富士康开始，但不应止于富士康。如果不增强对工人权益的保护，使之能

够争取有尊严的工作，那么死亡名单上的人数只会不断增加。

自杀也就成为他杀。

注解

- [1] *Time*, 16 December 2009, “Runners Up: The Chinese Worker.”
- [2] 除非特别说明，文中所引用的第一手资料均来自富士康调研组于 2010 年 6 至 10 月进行的田野调查和问卷调查。
- [3] Scott Wilson, *Remade in China: Foreign Investors and Institutional Change in China* (Oxford: Oxford University Press, 2009); Loren Brandt and Thomas G. Rawski (eds), *China's Great Economic Transformation* (Cambridge: Cambridge University Press, 2008); Doug Guthrie, *Dragon in a Three-Piece Suit: The Emergence of Capitalism in China* (New Jersey: Princeton University Press, 1999); Doug Guthrie, *China and Globalization: The Social, Economic, and Political Transformation of Chinese Society* (New York: Routledge, revised edition, [2006] 2009); Mary E. Gallagher, *Contagious Capitalism: Globalization and the Politics of Labour in China* (New Jersey: Princeton University Press, 2005).
- [4] Ya-Sheng Huang, *Selling China: Foreign Direct Investment During the Reform Era* (Cambridge: Cambridge University Press, 2003); Ho-Fung Hung (ed.), *China and the Transformation of Global Capitalism* (Baltimore: The Johns Hopkins University Press, 2009); Alvin Y. So, “Rethinking the Chinese Developmental Miracle,” in Ho-Fung Hung (ed.), *China and the Transformation of Global Capitalism* (Baltimore: The Johns Hopkins University Press, 2009), pp. 50-64; Dorothy J. Solinger, *States' Gains, Labor's Losses: China, France, and Mexico Choose Global Liaisons, 1980-2000* (Ithaca: Cornell University Press, 2009); Dorothy J. Solinger, *Narratives of the Chinese Economic Reforms: Individual Pathways from Plan to Market* (New York: The Edwin Mellen Press, 2005); Mark Selden and Wu Jieh-min, The Chinese State, Incomplete Proletarianization and Structures of Inequality in Two Epochs, *The Asia-Pacific Journal*, Vol. 9, Issue 5, No. 1, January 31, 2011.
- [5] Eric Thun, *Changing Lanes in China: Foreign Direct Investment, Local Governments, and Auto Sector Development* (Cambridge: Cambridge University Press, 2006); Tse-Kang Leng, “State and Business in the Era of Globalization: The Case of Cross-strait Linkages in the Computer Industry,” *The China Journal*, Iss. 53 (2005), pp. 63-79.
- [6] Huang, *Selling China*.
- [7] Ching-Kwan Lee, *Against the Law: Labor Protests in China's Rustbelt and Sunbelt* (Berkeley: University of California Press, 2007); Michael A. Santoro, *Profits and Principles: Global Capitalism and Human Rights in China* (Ithaca: Cornell University Press, 2000); Donald C. Clarke, “Introduction: The Chinese legal system since 1995: steady development and striking continuities” *The China Quarterly*, Vol. 191 (September 2007), pp. 555-566.
- [8] Anita Chan, *China's Workers under Assault: The Exploitation of Labor in a Globalizing Economy* (New York: M. E. Sharpe, 2001).

- [9] 鸿海(富士康)网站[英文版本]: <http://www.foxconn.com> (Hon Hai Precision Industry Co., Ltd.)
- [10] *EE Times Asia*, 2 August 2010, “Foxconn to Rule EMS (Electronics Manufacturing Services) Market in 2011, Thanks to Apple.”
http://www.eetasia.com/ART_8800614388_499491_NT_43dfed3b.HTM
- [11] “鸿海(富士康)公司简介”, 引述自年度财务报告, 2010年4月26日。
http://www.honhai.com.tw/Revenue/Pr2009_Q4.pdf.
- [12] Anita Chan and Hon-Zen Wang, “The Impact of the State on Workers’ Conditions: Comparing Taiwanese Factories in China and Vietnam.” *Pacific Affairs*, Vol. 77, No. 4 (2005), pp. 629-646.
- [13] *The Independent*, 19 August 2010, “Foxconn Gets the Pompoms out to Raise Morale at ‘Suicide Factory.’”
- [14] 富士康科技集团:全球布局(Global distribution)
<http://www.foxconn.com.cn/GlobalDistribution.html>
- [15] Foxconn Technology Group, “CSER Annual Report 2008,” (2009) pp. 10-11.
- [16] *BusinessWeek*, 8 July 2002, “Chairman Terry T.M. Gou, Hon Hai Precision Industry.”
- [17] Foxconn Technology Group, “CSER Annual Report 2008,” (2009) p. 11.
- [18] *Fortune*, 2010, “Global 500 Companies: Hon Hai Precision Industry—Rank 112.”
- [19] Foxconn Technology Group, “CSER Annual Report 2009,” (2010), pp. 7-8.
- [20] Foxconn Technology Group, “CSER Annual Report 2009,” (2009) p. 15.
- [21] *New York Times*, 6 July 2010, “iPhone Supply Chain Highlights Rising Costs in China.”
- [22] 富士康科技集团:《2008 企业社会环境责任年报》, (2009) 第 10 页。
<http://www.foxconn.com/ser/2008%20Foxconn%20CSR%20Report%20English%20Version.pdf>
- [23] *中国青年报*, 2010年5月20日, 富士康新闻发言人响应“九连跳”。
- [24] 全国总工会, 2010, 《关于新生代农民工问题的研究报告》。
- [25] Foxconn Technology Group, “Global Distribution.”
- [26] David Zweig, *Internationalizing China: Domestic Interests and Global Linkages* (New York: Cornell University Press, 2002); Doug Guthrie, *China and Globalization*; Mary E. Gallagher, *Contagious Capitalism*; Scott Wilson, *Remade in China*.
- [27] Pun Ngai, Chris King-Chi Chan, and Jenny Chan, “The Role of the State, Labour Policy and Migrant Workers’ Struggles in Globalized China,” *Global Labour Journal*, Vol. 1, No.1 (2010), pp. 132-151.
- [28] Dorothy J. Solinger, *Contesting Citizenship in Urban China: Peasant Migrants, the State, and the Logic of the Market* (Berkeley: University of California Press, 1999); Anita Chan, *China’s Workers under Assault*; Ching-Kwan Lee, *Against the Law*; Chris King-Chi Chan, *The Challenge of Labour in China: Strikes and the Changing Labour Regime in*

Global Factories (London: Routledge, 2010); Jenny Chan, “Meaningful Progress or Illusory Reform? Analyzing China’s Labor Contract Law,” *New Labor Forum*, Vol. 18, No.2 (2009), pp. 43-51.

[29] 对于改革开放后的中国是否由传统的自由主义演变而来仍有争论，见 Andrew Kipnis, “Neoliberalism Reified: Suzhi Discourse and Tropes of Neoliberalism in the People’s Republic of China,” *Journal of the Royal Anthropological Institute*, Vol. 13, Iss.2 (2007), pp. 383-399.

[30] You-Tien Hsing, *Making Capitalism in China: The Taiwan Connection* (New York: Oxford University Press, 1998); Ya-Sheng Huang, *Selling China*; Dorothy J. Solinger, *States’ Gains, Labour’s Losses*;

[31] Steven C. McKay, *Satanic Mills or Silicon Islands? The Politics of High-Tech Production in the Philippines* (Ithaca: Cornell University Press, 2006), p. 43.

[32] *The Nation*, 18 November 2009, “Chongqing: Socialism in One City.”

[33] *China Daily*, 5 August 2009, “HP, Foxconn to Build Laptop Manufacturing Hub in Chongqing;” *China Daily*, 6 August 2009, “HP, Foxconn to Set Up Laptop Unit.”

[34] *The Economist*, 29 July 2010, “The Next China.”

[35] *中国评论新闻*, 2010年5月12日, “全国总工会: 劳动报酬占GDP比例连降22年。”

[36] John Knight, Deng Quheng, and Li Shi, “The Puzzle of Migrant Labour Shortage and Rural Labour Surplus in China,” Discussion Paper Series, No. 494 (July 2010), Department of Economics, Oxford University, p. 32.

[37] *中国新闻周刊*, 2010年7月22日, “争抢富士康”。

[38] *China.org.cn*, 28 October 2009, “Cities Vie for Terry Gou’s Money.”

[39] China International Investment Promotion Platform, 28 July 2010, “Foxconn to Invest US\$64 Million in Zhengzhou and Chengdu.”

[40] *Xinhua*, 2 August 2010, “New Foxconn Factory in Central China Begins Production with Hope of Peace, Prosperity.”

[41] *Xinhua*, 30 June 2010, “Xinhua Insight: Foxconn’s Inland Moving a Win-win Solution.”

[42] *China Daily*, 26 June 2010, “Students ‘Forced’ to Work at Foxconn.”

[43] *People’s Daily*, 29 June 210, “Foxconn Mulls Move Northward.”

[44] *China Daily*, 27 July 2010, “Foxconn to Open IT Chainstores in Central China.”

[45] Pun Ngai and Hui-lin Lu, “Unfinished Proletarianization: Self, Anger, and Class Action among the Second Generation of Peasant-workers in Present-day China,” *Modern China*, Vol. 36, No. 5 (2010), pp. 493-519.

[46] Cindy C. Fan, “Migration, hukou, and the Chinese city,” in Shahid Yusuf and Tony Saich (eds), *China Urbanizes: Consequences, Strategies, and Policies* (Washington: The World Bank, 2008), pp. 65-90.

- [47] Pun Ngai, *Made in China: Women Factory Workers in a Global Workplace* (Durham: Duke University Press, 2005); Kam-Wing Chan, “The Global Financial Crisis and Migrant Workers in China: ‘There is No Future as a Labourer; Returning to the Village has No Meaning,’” *International Journal of Urban and Regional Research* (July 2010), pp. 1-19.
- [48] Pun Ngai and Chris Smith, “Putting transnational labour process in its place: the dormitory labour regime in post-socialist China,” *Work, Employment and Society*, Vol. 21, No.1 (2007), pp. 27-45.
- [49] 人民网(IT 频道), “富士康深陷 ‘跳楼门’”(2010 年度专题)。
<http://it.people.com.cn/BIG5/119390/118342/186757/index.html>
- [50] 南方都市报, 2009 年 7 月 21 日, “富士康 25 岁员工跳楼自杀, 据称遭公司殴打拘禁。” <http://news.qq.com/a/20090721/000119.htm>
- [51] *Guardian*, 28 May 2010, “Foxconn Offers Pay Rises and Suicide Nets as Fears Grow Over Wave of Deaths.”
- [52] *China Daily*, 28 January 2010, “Family Question Worker’s ‘Sudden Death’ at Foxconn.”
- [53] *The New York Times*, 6 June 2010, “After Suicides, Scrutiny of China’s Grim Factories.”
- [54] 马丽群, 引述自电视节目“新闻 1+1”: 富士康“七连跳”, 2010 年 5 月 11 日。
<http://news.cntv.cn/china/20100511/104923.shtml>.