

自殺或是他殺？

跨國資本在中國的擴張及其對工人的影響

陳慧玲 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，全球最大的電子代工企業——富士康科技集團(Foxconn Technology Group)陸續發生了 17 起自殺事件，引起了全國的震驚，也吸引了全世界的注意。本文通過個案研究，回顧富士康的發展歷程，從而闡述資本在中國的迅速擴張已經來臨，並且影響著數千萬中國工人的命運。本文同時對富士康擴張提供了一個社會和政治起源的思考，從而解釋壟斷型資本是如何在中國實現。富士康以其擴張速度之快、規模之大堪稱製造業中傳奇，對於研究資本擴張的現象極具重要性。我們嘗試通過理解全球資本的生產鏈、轉型期國家的屬性以及中國發展模式來解釋這一資本擴張的現象，而這一現象同時也導致了中國工人飽受更嚴苛的工作環境。本文認為，在全球競爭之下，一種具有“兩面性”的國家角色以及一個難以完成的無產階級化狀態，導致了壟斷型資本的出現以及工人的悲劇。

關鍵詞：富士康科技集團、新生代中國農民工、自殺、資本積累、國家

引言

2010 年 1 月至 8 月期間，全球最大的電子代工企業——富士康科技集團(下文簡稱“富士康”)陸續發生了 17 起自殺事件。這一系列慘劇造成 13 死 4 傷，引發了社會的廣泛關注，被媒體稱作“連環跳”事件。所有自殺的富士康員工年齡均介乎於 17 到 25 歲，正值青春年華。他們的悲劇引發了學者的密切關注，並且開展調研，審視全球資本積累的形式及其對中國工人帶來的影響。富士康的案例是考量跨國資本如何支配中國農民工的一個縮影。

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。

美國《時代》週刊在 2009 年把中國工人評選為年度群體人物，該刊的編輯評價中國工人為“領導世界經濟復蘇”、“點亮人類前景”的功臣[1]。然而，新生代的中國農民工，似乎越來越看不到自己的出路。在被譽為“典範”的富士康工作的 100 多萬的年輕工人，呈現給我們的更多是他們的焦慮、迷茫和別無選擇。

從 2010 年 6 月至 10 月，來自中國大陸、香港和臺灣 20 多所高校的成員自發組成了一個富士康調研組並開展了對富士康的調查[2]。調研範圍涉及富士康位於深圳、昆山、南京、杭州、天津、廊坊、太原、上海、武漢等華北、華中、華東、華南共 9 城市的 12 個廠區。調查採用問卷與訪談相結合的方法，共獲得有效問卷 1,736 份，深入訪談案例 300 個。還有 14 名調查組成員進入富士康生產線，親身經歷數十天的打工生活，收集了大量的第一手資料。通過考察富士康勞動體制的管理模式和工作環境，我們可以對全球資本積累和工人的自殺現象進行思考。

這篇文章，我們採用政治經濟學的理論來理解壟斷資本的興起與其對新生代農民工的影響。現有文獻主張中國的崛起是一個國家主導的全球化過程，自改革開放以來，國家通過鼓勵外資和對外開放政策，建立了依靠合資或外資的出口導向型發展模式[3]。這種以依靠外國直接投資（FDI）的發展模式，帶來了驚人的經濟增長，但同時也產生了普遍性的社會不平等，尤其是導致了工人群體的困境[4]。但是，這種寬泛的理解需要通過對 FDI 在一個具體行業或者企業發展及演變成行業寡頭進行分析來印證[5]。壟斷型資本的出現對於“外商投資多為中小型企業，只是在數量上佔優勢”的論點做出了修正[6]，從而影響著一個制度化的勞資關係的形成。過去我們或許相信進一步的深化改革或者更多的外國資本的流入能夠加強對勞動者法律保護的基礎，然而壟斷型資本的出現卻使我們對此表示懷疑[7]。

通過回顧中國作為轉型國家的屬性和以 GDP 為目標的經濟發展模式[8]，我們試圖理解工業寡頭是如何在中國出現的，它的社會和政治起源是什麼。富士康作為製造業中傳奇，其在中國各省份資本擴張的速度和規模都是極具代表性的。本文還討論一個強大而又具備“兩面性”的國家，指的是國家在執行其功能時扮演的兩種角色，一方面在發展模式上積極介入經濟發展，而另一方面，在社會和公民領域卻缺乏對勞工的保護（國家創造未完成的無產階級），是如何導致壟斷資本的出現和工人生命的悲劇。

富士康：全球性的電子代工廠

富士康隸屬於鴻海科技集團，是專業從事電腦(computers)、通訊(communications)、消費電子(consumer electronics)、數位內容(digital contents)、汽車零元件(car electronics)、通路(channels)等 6“C”s 產業的高新科技企業。自 1974 年在臺灣肇基[9]，特別是 1988 年在深圳地區建廠以來，富士康迅速發展成為全世界最大的電子代工

廠，為世界頂級的電子品牌製造產品，如蘋果(Apple)、惠普(HP)、戴爾(Dell)、諾基亞(Nokia)、摩托羅拉(Motorola)、索尼(Sony)和三星(Samsung)等。據市場預期，富士康的總營業額將達到全球電子製造產業總收入的百份之 50 以上[10]。在創始人兼總裁郭台銘的帶領下，富士康標榜自己為“最受信任的首選合作夥伴，承包全球多種電子製造服務以降低客戶的經營風險”[11]。

富士康演變成為其領域的工業寡頭，大致可以分為三個階段。第一個階段是在中國改革開放政策和沿海發展的策略下進軍大陸。1988 年，得益於中國的吸引外資政策，鴻海集團在深圳經濟特區建立了大陸的第一個生產基地。在早期的生產階段，富士康的中、高層管理人員均為臺灣僱員，軍事化的管理方式和企業文化臭名昭著[12]。第二階段是在 90 年代，富士康迅速擴張，得益於大陸大量廉價的勞動力。富士康為了滿足日漸多樣化和數量激增的生產線，開始吸納大陸籍員工進入管理層。隨著生產基地的擴大和行業聲譽的提升，富士康持續地集中發展珠三角和長三角兩個生產基地，當地政府也為其提供大量的土地資源、良好的交通運輸和其他關鍵的基礎設施。

第三個階段是自 2000 年以來中國提倡西部大開發的發展策略後，富士康在大陸各省份擴建生產基地，構建了它的壟斷型資本的力量。2010 年的自殺潮，似乎為富士康往內陸大城市的擴張和搬遷提供了時機。預計到 2011 年，富士康在中國所佔有的勞動力將達到 130 萬人[13]。通過並購中小型電子廠和優化內部生產鏈條——從篩選原材料、採購零部件到最後的產品組裝，富士康已經打敗了大多競爭對手並獲得頂級品牌的生產訂單。富士康是全球即時生產(just-in-time production)的典型例子，同時也導致了一種特殊的管理模式和工廠體制，深刻地影響了工人的處境。

富士康名字由來和銷售狀況

富士康的名字來源於英文單詞“Fox-conn”，其意義是以狐狸般飛快靈敏的速度，迅速地對電子產品進行連接、組裝、出貨。早在 1980 年代，個人電腦市場初具規模的時候，以生產電腦連接器(connectors)起家的母公司鴻海集團蛻變出了富士康。

鴻海集團的發展策略是在勞動力低廉的中國內地投資，建立製造部門，同時保留其在臺灣總部的研究和發展部門。隨著企業的擴張，該公司在全球市場上已經擴展到捷克共和國、斯洛伐克、匈牙利、丹麥、荷蘭、芬蘭、英國、土耳其、俄羅斯、美國、巴西、墨西哥、印度、越南、泰國、馬來西亞、新加坡、日本、韓國、澳大利亞等國家[14]。今天，為了滿足市場巨大的需求，富士康在全世界範圍內建立了擁有百萬人的龐大員工群，其中在中國就有超過 100 多萬員工。

富士康致力達到機械、光學、機電一體化生產的國際水準，並提出其“五大核心競爭力”為：“速度、品質、技術、彈性、成本”。2001 年，鴻海成為臺灣最大的私人企業，

其銷售額高達 44 億美元[15]。早在 2002 年,《商業週刊》就稱郭台銘為“代工大王”[16]——儘管當時富士康仍遠遠落後於電子製造行業的領導者 Solectron (旭電, 2001 年銷售總額為 187 億美元) 和 Flextronics (偉創力, 2001 年銷售總額為 121 億美元)。2003 年以來, 這家台資企業成為中國最大的出口商, 其總收入更是在 2008 年達到 618 億美元, 其中出口額為 556 億美元, 佔中國總出口額的百份之 3.9[17]。儘管在 2008-09 的經濟危機中, 來自美國和歐洲的電子產品訂單減少, 但是富士康 2009 年的總收入仍然有 593 億美元, 銷售額與 2008 年相比只有百份之 4.1 的輕微下滑[18]。當全球投資者和客戶重獲信心的時候, 富士康也獲得了新的生產訂單並且贏得了驚人的收益。2010 年, 富士康被《財富》評為全球五百強企業第 112 名。

富士康制勝的秘密, 在於它能夠控制成本和縮短產品交貨時間, 同時也能夠為頂級品牌開發出一系列精密的零部件產品, 以及提供工程設計和機械加工服務。它擴大了 3C 產品的範圍——從電腦 (臺式機、筆記本和平板電腦)、通信設備 (智慧手機)、電子消費品 (數位音樂播放機、數碼相機、遊戲機), 擴展到更多的產品例如健康護理及醫療器材(healthcare technology)[19]。產品的多元化提高了富士康的市場競爭力。該公司還發展高端技術領域如納米技術、傳熱、無線連接、材料科學以及“綠色”製造程式。這家電子製造業巨頭已經擁有了超過 3 萬項專利[20]。

為了縮短其供應鏈, 富士康也會生產部分原始零部件。發言人 Arthur Huang 說明了富士康節約成本的策略: “我們要麼把零部件分包給其他生產商生產, 要麼我們自己研究、生產零部件, 我們甚至和工廠附近的礦廠都簽有生產合約[21]。”商業整合對於富士康的發展至關重要。富士康包攬兩類生產功能, 第一類提供電子產品的設計, 第二類提供電子產品零部件的製造及組裝服務, 一旦把這兩個以前分開的部分整合起來, 便創造出更高效的運作模式[22]。

富士康很大部份的勞動力都在中國大陸之內, 當中大約百份之 85 來自農村地區的年輕人[23]。改革開放後三十多年, 農村的子均已長大, 成為了新一代的農民工[24]。中國為資本的成長提供了沃土, 但同時, 新形成的打工階級遭遇各種苦難。富士康的客戶要求代工廠盡快地生產, 從而滿足全球消費者的需求。例如, 由富士康代工的蘋果公司的 iPhone 系列不斷推陳出新, 客戶要求儘快把白色型號推出市場, 以跟上黑色型號的銷售。客戶對於生產效率和品質的要求驅使了代工廠持續地給工人施壓, 各式電子零部件就在 24 小時不停運轉的流水線上組裝完成。在富士康車間的牆上貼著這樣的海報——“重視效率, 紛紛秒秒”; “目標達成, 除非太陽不再升起”; “魔鬼都藏在細節裏”。

富士康的奇跡證實了中國在全球的崛起, 同時也證實了中國在全球經濟危機之時, 以出口為導向的發展模式仍持續帶來經濟增長的能力。這也同時展現了全球資本主義正以超越我們想像的步伐在擴張。同時, 富士康中國內陸的擴張是以大量地、廉價地

使用農民工為基礎的。

國家的“兩面性”與資本擴張

壟斷型資本在中國出現的起源是什麼？富士康擴張的奇跡在中國是如何實現的？富士康利用中國鼓勵外資的政策中，佔盡了優勢，並且在區域性的競爭中也佔據領先地位。在中國大陸，富士康的生產基地橫跨了四個地理區域[25]：



- 1、珠三角：深圳、東莞、佛山、中山、惠州；
- 2、長三角：上海、昆山、杭州、寧波、南京、淮安、嘉善、常熟；
- 3、環渤海：北京、廊坊、秦皇島、天津、太原、晉城、煙臺、營口、瀋陽；
- 4、中部、西南部城市：重慶、成都、鄭州、武漢、衡陽、南寧。

我們認為資本擴張的過程主要是由國家主導[26]。在一些西方分析者看來，中國國力強盛，在 2008 年的經濟危機之後仍然能夠引導全球經濟復蘇和繼續創造經濟奇跡。然而矛盾之處在於，由國家主導的中國融入經濟全球化的過程卻伴隨著國家在社會再生產和社會保護領域的急劇退縮[27]。因此，在大多數農民工看來，當他們的基本權益被侵犯時，當他們急需國家的保護時，政府尤其是地方政府是不作為的[28]。在中國發展的過程中，社會主義的成份正在逐漸清退，國家日益轉型為新自由主義的發展模式[29]。儘管在某些方面仍受到社會主義國家傳統的約束，企業發展以私有化為邏輯，決定了國家屬性已發生來了巨大的轉變[30]。

國家屬性的轉變，與跨國資本在第三世界的擴產不謀而合。國家主動發起了引入市場經濟的變革，尤其是在引入外資方面。沿海地區出口導向的發展模式被極力地提倡，地方政府爭相為經濟發展創造良好的投資環境。社會學家 Steven McKay(2006)觀察：“[地方政府]通過政策推動市場自由化是必須的，但還遠遠不夠，隨著投資政策的複雜化，針對性的放鬆管制也越來越多，為企業實現其對生產要素和過程的控制提供安全的、有利於商業發展的環境[31]。”

根據中國西部大開發的戰略，富士康迅速地利用了優惠的貿易和投資政策，以及獲取通過政府職業教育項目所培訓出來的勞動力。近年，富士康的在重慶、鄭州、成都等省會城市成立了新的生產基地。重慶市政府在 2008 年全球金融危機後花費鉅資開展了“暖冬刺激方案”，該計畫包括為 350 萬失業工人提供信貸幫助他們自主創業，為小型企業提供貸款和信用保證，建立新的工業園區，並為 1,500 家公司提供直接補貼 [32]。重慶市的官員對富士康作出允諾，以優惠稅率 15%徵收企業所得稅，較正常稅率低 10%。同時，地方政府還將機場的跑道擴建 400 米以滿足增長的運輸和物流的需求 [33]。

最低工資及投資優惠政策

中國的製造業的工資水準遠遠低於日本或其他亞洲四小龍經濟騰飛時期的水準。2010 年 7 月《經濟學家》報導，中國的農民工勞動力“仍然非常廉價，收入僅為美國同樣行業的勞動力的 2.7% [34]。”根據官方的統計資料，1983 年勞動人口工資佔中國 GDP 總值的 56.5%，而到 2005 年，這一數值下降為 36.7%。相較而言，大約在同一時期（1978 年至 2008 年）很多出口導向型的國家勞動人口工資佔 GDP 的比率是維持在 60%或以上 [35]。企業將大多數的利潤轉化為儲蓄、分紅或再投資的資金，而不是更多地分配給工人。根據 John Knight、Deng Quheng、和 Li Shi 的分析，中國農民工工資真正的增長(real growth)是從 2005 年才稍微開始，2009 年卻遇上全球經濟發展放緩 [36]。

經濟危機後，中國各地政府凍結了最低工資的增長。自 2010 年上半年起，一些城市紛紛制定了新的最低工資標準。由於各地經濟發展和生活水準的不平均，中西部城市所制定的最低工資標準較沿海城市為低，由下圖(表 1)可見：

表 1：2010 年中國主要城市法定最低工資標準

	工資（元/月）
重慶	680
河南鄭州	600 或 700 或 800 [地區差異]
四川成都	780 或 850 [地區差異]
山西太原	850
北京	900
湖北武漢	900
天津	920
江蘇昆山	960
深圳	1,100
上海	1,120

資料來源：中國人力資源和社會保障部，2010。

富士康積極往內陸搬遷以此來節約生產成本，並獲取更多的商機。許多內陸城市激烈地為了搶佔富士康而降低富士康遷廠的花費。《中國新聞週刊》曾在 2010 年 7 月以封面故事報導了一篇名為《爭搶富士康》的文章，當時正值各地政府拉攏富士康的新一輪高峰[37]。富士康這個製造業巨頭將繼續在西部地區增加投資，尤其是在成都。成都高新區的一名官員曾說：“為了得到富士康的投資，過去五年我們進行了多次的談判協商。對於我們成都而言，能夠競逐成功拿到富士康項目投資真是不容易[38]。”以往，四川省政府及成都市政府派出代表團王富士康在臺灣的總部，雙方簽訂《合作諒解備忘錄》。2010 年下半年，富士康在成都註冊了富泰華精密電子（成都）以及鴻富錦精密電子（成都）兩家分公司，著力於平板電腦的組裝[39]。當地政府官員承諾將為更多的產業轉移到西部去提供便利，以此促進經濟增長。

2010 年 8 月，富士康開始在河南鄭州籌建生產基地。當地一名政府官員公開表示：“我們為富士康在鄭州落戶提供了很多的便利，比如給運輸設備和建材專門開通了一條特快鐵路[40]。”富士康已從當地政府租用了一座可供 10 萬員工使用的廠房和宿舍，而政府同時也劃定了一大片土地供富士康建設一座長久的生產基地，其規模可容納 30 萬員工。第一階段的工程將覆蓋 133 公頃[41]。

省級和市級的政府部門也在積極地動員職業學校的學生前往公司“實習”和就業。政府在資產和人力資源上提供的便利，大大降低了企業的生產成本。例如，河南省通過教育部門下達行政命令，要求職業學校與富士康進行合作，派駐學生往深圳富士康實習[42]。在重慶市，119 家職業學校承諾將學生派往富士康實習[43]。這種通過政府教育機構供給高素質的勞動力的方式，無論是對於東南沿海勞動力短缺而引發加薪問題的企業，還是即將內遷的企業，都發揮了極其重要的作用。通過職業學校所提供的穩定而又廉價和高素質的勞動力，既能緩解沿海企業勞動力短缺時的燃眉之急，也為即將在內地投產的企業提供了豐富的人力資源。

時至今日，已經沒有任何一家電子製造商能與富士康相媲美。通過並購和不斷地吸納當地的勞動力資源，富士康已建立起多家巨型生產基地，從而吸納了大量來自著名品牌的生產訂單，漸漸地將其競爭對手排擠出局。顯而易見，富士康有意在全國不同地區佈局生產園區。在過去 20 多年中，地方政府提供的優惠條件大力支持了富士康的發展。

富士康在急速擴張壟斷了電子製造業的生產鏈之後，將步伐邁向了零售市場。計畫啟動“萬馬奔騰”計畫，由符合資格的員工在全國城鎮開設及管理富士康零售專門商店，銷售電子產品[44]。把生產與銷售銜接的部署，也將進一步加速其資本積累的進程。

國家的放任：“富士康帝國”裏的農民工

資本得以迅速擴張不僅是國家積極介入經濟發展領域的結果，同時也深深地受益於國家在勞工保護方面的放任和不作為。農村勞動者，越來越與農業生產相脫離，迫于生計而離開他們的土地，成為聞名世界的“農民工”[\[45\]](#)。通過僱用農民工，工廠老闆可以支付一份僅供生存的工資，而非一份能夠滿足工人社會再生產的生活工資，從而使農民工社會再生產的代價被轉移到了農村社區。由于農民工的戶籍不在城市，企業所在地的地方政府也合法地迴避了改善農民工及其家庭生活狀況的責任。這樣的政府放任的過程塑造了一種特殊的中國工人階級無產化的形態以及一種特殊的勞資關係，並且對維護勞工權益帶來了不利的影響。

改革開放之後的中國，半無產階級化(semi- or incomplete proletarianization)的過程把農村的勞動者塑造成了工業所需要的勞動力，而這與國家所宣導的大規模農村勞動力向城市轉移有密切關係。由於國家發展策略所帶來了的巨大的城鄉差距，按照中央政府的發展方針，農村地區首先將大量的“剩餘的”勞動力轉移到沿海地區的城市化和工業化進程中，其次再轉移到較發達的城市或城鎮所成立的高新發展區。這樣，由國家主導的勞動力轉移政策也保障了新興的製造業基地的勞動力來源[\[46\]](#)。

“農民工”，被劃分為農村戶籍的外出打工者，在社會地位和階級身份上仍處於非常模糊的狀態。中國政府允許他們“自由”打工但又沒有賦予他們長久的城市居住權。這種由戶籍制度所造成的永久居民和臨時居民的區分，替國家迴避了其保障農民工住房、就業、社會福利等的義務[\[47\]](#)。結果，這些年輕的農民工要麼是居住在工廠所提供的宿舍，要麼是住在城中村。工廠宿舍體制因而成了為這些勞動者提供臨時居所的、維持這種半無產階級進程的補救機制。而與宿舍體制相連的，則是一種沒有家庭網路和社區生活的高度無根的狀態[\[48\]](#)。

富士康位於深圳龍華的工業園區擁有 30 多萬工人，正是典型的宿舍勞工體制。這個 2.3 平方公里的工業園包括：工廠、宿舍、銀行、醫院、郵局、消防隊及兩輛消防車、電視網路、教育學院、書店、足球場、籃球場、田徑場、游泳池、超市和數十家餐廳。該園區擁有先進的生產設備和“最佳的”生活環境，因為每當客戶、政府部門或者媒體到訪者來巡查或參觀的時候，它將扮演著典範工廠的作用。而富士康同在深圳的另一個生產基地觀瀾園區，擁有超過 12 萬的工人，除了多層的廠房和密集的宿舍外，並沒有像龍華園區那樣多元化的康樂設施。

在富士康其他主要的工業園區，我們發現工人的數量和廠區的規模都是非常龐大。通過問卷，1,736 名受訪者的平均年齡為 21.1 歲，年齡最小的 15 歲。調查同時發現在多個廠區富士康均大量的使用學生工，例如深圳龍華 CMMSG 事業群一個生產車間裏 2,600 人中有近 1,000 人為暑期學生工；昆山廠區暑假期間進廠打工的學生高達

10,000 多人，而整個廠區的員工數是 60,000 人左右；廊坊廠區在 2010 年暑假則僱用了 5,000 多名學生工。

通過富士康的用工趨勢，我們發現大型製造企業正在經歷著這樣一種用工趨勢：在勞動力極其富足的 1980、90 年代，資本對工人的要求極為嚴格，年齡必須為 16-25 歲、女性為主、學歷要求為初中或者以上。資本篩選出年輕、順從、精力充沛、身體健康的勞動力為之服務。2000 年後，隨著資本的擴張和勞動力的短缺，資本逐漸放寬了對勞動力的年齡、性別、學歷等的要求，更多地招聘男工或者超過 25 歲的工人，甚至不需學歷證明，僅憑身份證、年滿 16 歲即可錄用。近兩三年，隨著壟斷型資本的形成，社會招聘已經不能滿足用工需求，越來越多的企業通過與職業學校合作的方式，以彌補其用工短缺的問題，用工趨勢呈年輕化、未成年化的特徵。

職業學校的實習生多為未成年人，介乎 16 至 18 歲。資本的擴張伴隨著用工群體的變化，它總是尋找最適合其生產所需的勞動力群體。目前一個趨勢是企業通過實習的名目，大量地使用未成年的學生，“實習生”是“政府認可”的勞動力。在所謂的工讀結合計劃中，地方政府並沒有嚴格地規管企業使用學生工的行為。事實上，學生工為企業在生產過程中提供了廉價、彈性的勞動力。根據現有的實習生條例，學生工並不能得到足夠的保護；而學生身份又致使他們不被法定的勞動關係所認可，也因而不受勞動法律法規的保護。和農民工一樣，學生工也是生產線上不受保護的勞動力。

中國的新生代農民工就是在這樣的社會和政治背景下走進富士康王國的。他們面對的是一套軍事化的管理，而這正是壟斷資本主要的管理方式。

軍事化的管理

富士康總裁郭台銘說，一個領導者必須有“獨裁為公”的堅定信念。在他的管理下，富士康在深圳的龍華園區就像是這個城市中的一個“紫禁城”，公司的管理層和保安人員如同管制這個紫禁城的官員和員警。

在富士康所有的廠區，都實行全面的、封閉式的管理。工廠被圍牆所封閉，有的圍牆上甚至裝有鐵絲網。每個廠房的大門口都有保安人員把守，工人需要出示工卡才能進出所屬車間。工人被要求接受各級門崗、警衛的監督。工廠的公共和工作區域都設有攝像頭 24 小時全天候監控。工廠內部也嚴格區分，每一處廠區都設有門禁。即使是在同一棟廠房，不同的事務處之間的工人也不准相互往來。受訪的工人反復地向調研組人員表示，這樣的門禁制度讓人覺得喪失了自由，“就像監獄一樣”。

除了進出廠區，工人進出車間也必須通過安檢。儘管我們觀察到不同部門的門禁制度有所區別，我們發現生產蘋果產品的部門最為嚴格，設有特級保安區(special security

zone)。生產 iPhone 的工人反映：“我們進出車間時不允許攜帶手機以及任何金屬物品，否則沒收。如果衣服上有金屬扣子、項鍊等要一一拿掉，否則不讓出入，甚至要把金屬扣子剪掉。”在富士康廠區外就有不少商店出售“無鐵褲”、“無鐵內衣”。這些特殊的商品也從另一方面反映了富士康嚴苛的門禁制度。

軍事化的管理方式應用於對工人生產過程的控制，意在把工人訓練成服從紀律的勞動者。在昆山廠區的一名員工說：“工作的時候，我們不能說話，不能走動，不能玩手機。上崗前會響三聲哨子，第一聲哨子響的時候，我們要站起來，把凳子放好。第二聲哨子響，我們就要做好準備工作，有的部門戴上手套之類什麼的。第三聲哨子響，我們就坐下工作，而且我們背是不能靠在椅背上的。”在觀瀾廠區的 SHZBG 事業群，一些工人反映他們作業時要一直站著，而且站姿必須保持軍人般的“跨立”姿勢。

在富士康，絕對的服從是員工們必須學會的第一條紀律。郭台銘有一條著名的語錄：“走出實驗室就沒有高科技，只有服從的紀律。”服從的文化通過一系列的規章制度被建立起來，任何違反生產紀律的行為都會受到嚴厲的懲罰。在《富士康科技集團員工手冊》裏，僅僅懲處的規定就有 127 條之多，懲處的方式包括從警告、記過到開除處分等。工人向我們反映了如下被懲罰的經歷：上廁所超過 10 分鐘會被口頭警告；工作時聊天會被書面警告；消極怠工和罷工將會被開除。懲罰還包括扣減績效獎金、犯錯後一段時間內不允許晉升，甚至是《員工手冊》允許之外的責罵、罰站、罰抄郭台銘語錄、當眾做自我檢討及批評等羞辱方式。

在連環跳樓事件中，其中一起慘劇是發生在 2009 年 7 月 16 日富士康龍華園區的孫丹勇事件。這名從哈爾濱工業大學畢業的雲南 25 歲小夥子，被指責弄丟了一個第四代 iPhone 樣本。他從宿舍的 12 樓跳下，結束了自己的生命。富士康發表了一項聲明：“（孫丹勇自殺）無論出自何種原因，這都一定程度上折射出富士康內部管理上的不足，尤其是在如何幫助年輕員工排解工作和個人精神層面上的困惑和煩惱方面，做得不夠細膩和有條理[49]。”這裏“精神層面上的困惑和煩惱”，可以被理解為被保安懷疑偷竊、審問、單獨監禁、搜家等。孫丹勇生前疑遭高管、保安等毆打。他和朋友在網上最後的聊天記錄透露出他自殺前的痛苦和解脫：“想想明天不用被人欺負，不用當替罪羊，心裏好受多了[50]。”

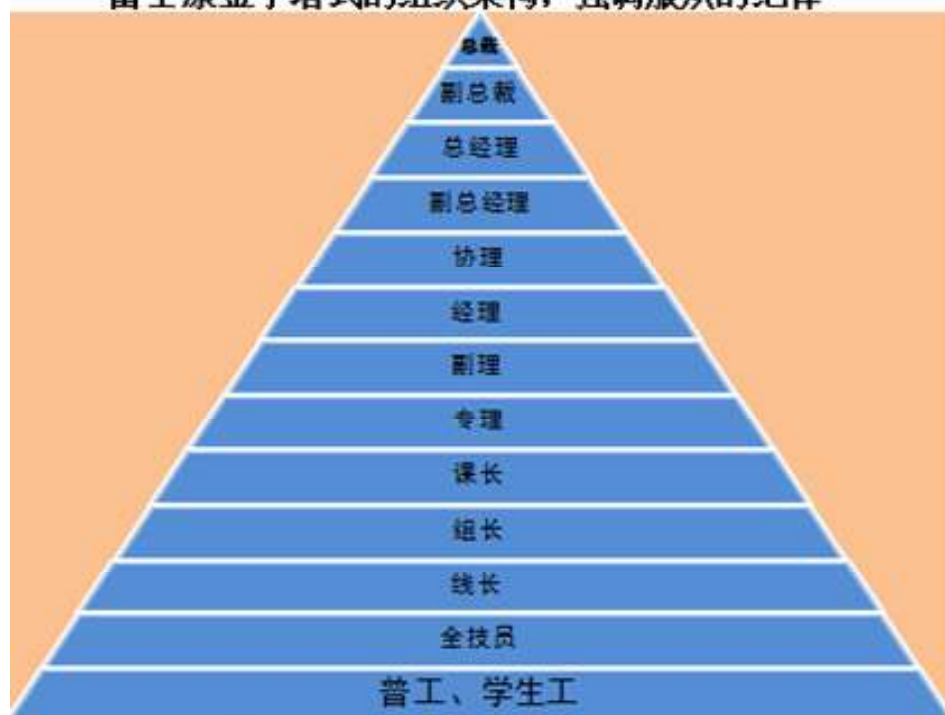
為了給客戶（如蘋果、諾基亞、摩托羅拉等）嚴格保密，富士康似乎認可其私人保安的種種不當行為。任何“商業資訊”的洩露都會導致不小的經濟損失。為了履行自己保護客戶知識產權的合約，富士康安裝了特級安保系統。通過這種方式，跨國科技公司把沉重的壓力一路傳遞到中國的生產車間，使得富士康的工人受到嚴密的監控。富士康的保安隊伍就如同私人的軍隊一樣，出沒在生產線及生活園區。

我們認為富士康的軍事化管理是帶給工人沉重的壓力和導致工人與管理層關係緊張

的首要因素。工人把富士康的管理方式稱為“人訓話管理”而非“人性化管理”。進入杭州富士康工廠打工的調研人員記錄了工友被罰的情況：“我的一名工友負責給手機上螺絲。有一次他漏鎖了螺絲，被品管抓到。品管通知了線長，知道後，線長上來說了兩句，然後罰抄總裁語錄 300 遍。”問卷調查統計資料顯示，38.1%的工人表示曾有過被管理人員或保安限制自由的經歷；54.6%的工人在不同程度上對工廠制度和管理的感到憤怒；16.4%的工人表示曾有過被管理人員和保安體罰的經歷。“管理嚴格”、“非人性化”是工人描述對富士康的印象時最常使用的辭彙。

如果工人沒有跟上流水線的速度或者犯錯，那麼他們也會受到責罵或者懲罰。幾名富士康觀瀾園區的女工向調研組描述了她們工作中的經歷：“下班後，我們 100 多名工人被留了下來。每次受罰的時候就會這樣。其中一個女孩子被要求在大家面前大聲朗讀檢討書。她被要求朗讀的很大聲，我們線長回去問車間最後排的工人能不能聽清她檢討的內容。這對女孩子來說是很沒面子的，非常尷尬的事情。她哭了，聲音越來越小……但是線長還是大聲地喊叫：‘如果每個人浪費了一分鐘（沒有跟上流水線的節奏），那麼一百個工人會浪費多少時間啊？’”

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，衝突和矛盾往往集中在底層的管理人員和工人之間。線長承受很大的壓力，為了完成產量，他們大多採用嚴苛的方式對待工人和學生工，很少顧及對方的感受。最常見的管理手段是當眾責罵或者讓工人寫檢討。因此，工人處在整個金字塔模式的最底端，未能受到尊重和人性化對待。

車間的管理人員經常會在開工前或者下班後對工人進行一番講話，持續 15 至 30 分鐘。講話的內容大多雷同，比如管理層對當天生產任務的要求，提醒工人哪些方面需要注意，或者強調工作守則和紀律。工人深知他們所加工的是昂貴的名牌電子產品，不容出錯。富士康工人系列跳樓事件中的“第一跳”，發生在 2010 年 1 月 23 日。年僅 19 歲的男工馬向前的悲劇，正是與富士康的管理方式相關。他的姐姐告訴記者馬向前“因為經理的原因，他很不開心，所以打算辭職[51]。”當地媒體報導馬向前曾因缺乏經驗損壞過設備，於是被罰去廁所洗刷馬桶，但富士康否認了這個說法[52]。另一名 22 歲的工人證實說：“廠裏總是折磨馬向前。他很討厭廠方安排給他的工作。他一周要幹 7 天，一天 11 個小時的夜班。每天在滿是粉塵的車間裏，把塑膠和金屬鑄造成電子零件。從他的工資單上可以看到，他死前一個月工作了 286 個小時，其中包括 112 個小時的加班（是法律規定的一個月加班上限 36 小時的三倍多）[53]。”

嚴苛的勞動過程也導致了勞動異化。工人面對的處境是：“當人被視為機器的時候，生命變得沒有意義。”在調查期間，每當我們提到“連環跳樓”事件時，上至管理人員，下到普通工人，絕大多數被訪者的反應都異常冷靜。然而，在他們表達對工廠管理制度與個人工作生活的感受時，幾乎所有的人都十分“不冷靜”地向我們傾訴：壓抑、枯燥、乏味、辛苦、忙碌、累、沒前途、無聊、無奈、空虛，是他們對於富士康的描述中使用最多的辭彙。日夜重複的機械動作，極高的勞動強度，使工人對工作沒有新鮮感、成就感、主動感。當被問到“你覺得自己在工廠裏是什麼角色”的時候，有工人回答說：“我們比機器還要像機器”；“空調都是用來給機器服務的”。工人在生產過程中處於勞動關係的最底端，他們的地位甚至低於沒有生命的機器。“工人是用來被機器損耗的”，這是一個工人對工人與機器關係的精闢概括。“我只是生產線上的一粒灰塵”，這是組長、線長無數次對工人訓話之後，工人產生的自我認識。

以上種種迫使工人在日復一日的勞動中不斷貶低自身的價值，消磨生命的意義感。工人的回答令人心痛。心痛，除了他們表達的絕望，更有他們徹悟之後的無奈。

工資和工作時間

在深圳的龍華和觀瀾的兩個生產基是行業內規模最大型的廠區。2010 年 5 月以前，富士康僅支付普工 900 元的每月基本工資，也就是當地最低工資標準。由於基本工資難以維持工人的生活所需，工人每月不得不加班高達 100 個小時以獲取加班費。女工馬麗群(死者馬向前的姐姐)向中央電視台談到自己在富士康觀瀾廠的工作經歷：“在扣掉社保費用以後，我們每個月只剩下 800 多塊。好像也沒有人逼我們，但是我們除了加班以外沒有別的辦法[54]。”

2010 年 6 月，隨著“連環跳”事件引發的社會壓力以及各地政府調升最低工資的舉措，富士康把深圳地區的普工基本工資增長至 1,200 元。然而相對於房租各方面的增長，

工人依然需要通過長時間加班來獲取加班費。通過調研，我們也瞭解到了其他富士康員工的工資情況。結果發現，工人約 42.3% 的工資來源於加班費。如表 2 所示，該名在杭州富士康的工人，2010 年 7 月份，46.5% 的收入來自超時加班，總計加班高達 103.36 小時，是法定加班最高限額的 2.87 倍。

表 2：杭州富士康某工人的工資構成

日期	工作部門	底薪	正常工時/月	加班	加班費	工資總額
2010 年 7 月	SMT	1,250 元	21.75 天	103.36 小時	1,123 元	2,417.52 元

為回應外界對其“血汗工廠”的譴責，富士康通過聲明宣稱自己的勞動條件是遵守勞動法以及企業行為守則的。公司在 2010 年 10 月發出一則聲明，其中包括一條：“中國的法律規定員工可以主動要求加班，加班時數可超過法律規定的每月 36 小時上限，我們的政策是尊重員工的要求。”富士康所謂的“員工主動要求”，正是指每個月初工人簽署的《富士康自願加班切結書》，如果工人不簽署，整個月都會喪失加班的機會，並可能在生產線管理中受到種種刁難。名義上是工人主動要求加班、自願加班，實質上則是變相強迫加班，而在低薪資的壓力之下，工人也大多選擇加班。在合法外衣的掩蓋之下，我們可以看到，這樣一種低工資水準和加班要求，實際上既非法也不合理。

2010 年 6 月，富士康對外界宣佈會第二次加薪，從當年 10 月份起將普工的基本工資調整到 2,000 元，加薪範圍至少覆蓋 85% 的員工。調研組兩度回訪深圳地區的富士康工人，發現大多數的受訪工人並沒有收到任何關於加薪的正式通知，以及如何加薪。工人們表示加薪的條件包括：“必須進廠至少半年以上”、“必須通過績效考核和文化考試”等。對於進廠不滿半年的員工、學生工（不管工作年限）、以及從富士康的其他廠區分派到深圳廠區的員工，他們並不享受同等的加薪權利。

生產強度和工作壓力

在 2010 年 6 月第一次加薪後，工人普遍反映工作強度較以前大大增加。儘管工人尚未從言過其實的加薪中獲利，對大多數工人而言，更繁重的生產任務和工作強度卻已經開始了。調查資料顯示，12.7% 的工人曾有在工作時暈倒的經歷；24.1% 的女工曾出現月經紊亂的情況；高達 47.9% 的工人反映工作時有精神緊張的情況。龍華廠區的一名工人說：“現在控制工人加班，但產量卻猛增，很簡單，原來 6 天的活要求你 5 天干完，因為企業不會傻到為了限制工人加班而不按時完成訂單。也就是說，訂單沒變，生產時間縮短了，自然單位時間的產量就要增加，我們被剝削得更嚴重了！”

富士康的測速部門和生產管理部門以秒來計算工人完成每道工序的時間，並以此安排工人的生產量。如果工人可以完成一定的產量排配，那麼第二天就會增加，當工人適應後，又再一次增加，直到達到工人能夠承受的極限。昆山廠區的一組男工說到，“我們一分鐘都不能停，我們做得比機器還快。”

車間的生產線之間，組與組之間也是充滿競爭的。在一個車間裏，通過對各生產線進行評級 A、B、C、D 以考評各線的生產效率、是否完成任務、是否有人遲到早退等，從而決定各產線的獎金。一些基層管理也會通過給工人設陷阱以測試工人是否在認真工作，比如說拿走產品的一個小零件，如果工人沒有發現這個問題，那麼整條生產線的人都會集體受罰。在一個如此紀律森嚴的工廠，壓力自上而下層層下壓，處在最低層的工人承受著最大的壓力。

每一天的工作都是緊張而又無言的，車間裏只能聽到機器的噪音。工人們承受的除了高強度的工作壓力外，還有一種被孤立和隔絕的感覺。2010年4月6日，18歲的江西女孩饒淑琴從宿舍樓上跳下，幸運的是，她被一棵樹擋了一下。她在富士康觀瀾廠只工作了一個月。媒體報導說她是因為“情感受挫”而跳樓。但她在醫院接受採訪時澄清說，“工作壓力大，工作時間太長，這讓她很心煩。”她還補充說自己根本沒有男朋友。她的工作是在顯微鏡下檢查零部件，下班以後，她會好幾小時看不清東西。日夜倒班也打亂了她的生物鐘，使她十分疲累。

孤獨感和碎片化的生活

逐利的資本、放任的國家、缺乏保護的勞動者，造就了富士康宿舍勞動體制的專橫特性，將工人的生活全部融入到工廠管理中，從而服務於全球生產策略。富士康生產基地，一些是廠房與宿舍結合在園區的，另一些是宿舍設於廠區之外。深圳的龍華園區內有 33 棟集體宿舍，以及園區外有 120 棟宿舍。當園區內宿舍無法滿足日益增加的工人數量時，富士康便在園區外租賃宿舍以安排住宿。

活在富士康裏，工人的生活空間僅僅是車間的延伸。吃飯、睡覺、洗衣等工人日常生活的方方面面都像流水線一樣被系統地安排好了，其本意不僅僅是為了滿足工人的日常所需，而是以最低的成本和最短的時間實現工人勞動力的再生產，從而滿足工廠生產的需求。

從勞工控制的角度而言，這種廠房與宿舍相結合的生活環境，意味著生產與勞動力再生產活動，均在一個自足的、全方位的地理區域完成。它通過對勞動力便利的空間操控，便於實行強制加班，從而滿足彈性生產的需要。這樣一種社會空間的安排強化了廠方管理的領域，對於工人的控制從生產車間延伸到了日常生活空間。因此，在富士康打工，不存在真正的意義上的生活。宿舍不是工人休息放鬆的生活場所，而是工廠

體制的延伸。除了居住擁擠導致休息經常受干擾，宿舍的管理也非常嚴苛。工人不被允許在宿舍裏煮東西、不得自己洗晾衣服、不得用吹風機吹頭髮、夜晚 11 點前必須歸宿、不允許接待親戚朋友留宿等等，違者遭受懲罰。在宿舍房間安排上，同鄉不會被安排在同一個房間，一個車間的同事也不會住在一起。居住在宿舍裏的工人，難以體驗到一種“家”的生活空間。

不管工人是否已婚，他們只能分配到一個單人的床位。留給個人的空間只有被簾子所隔開的一平方米有餘的一張床的空間。這種分隔化、原子化的管理方式，割裂了工人之間在生產之外的生活關係和社會關係。工人除了孤獨、無助，只剩下冷漠，容易導致工人喪失社會生活。

在富士康，工人們缺乏尋求援助的管道。通過問卷調查，我們瞭解到工會並沒有發揮相應的作用。高達 32.6% 的被訪工人不知道富士康有沒有工會甚至以為沒有工會；84.8% 的工人表示自己沒有參加工會。由此可見，富士康工會並沒有發揮援助和保護工人的積極作用。富士康 1988 年進入深圳，然而直到 2006 年底才在龍華廠區建立工會，而這也是國際媒體曝光“iPod 血汗工廠”和全國總工會針對外資廠內工會缺位的雙重壓力之下才倉促設立的。仔細一看，富士康工會委員會主席竟然是公司的對外聯絡經理、總裁的特別助理。普通員工能真正參與工會活動是令人懷疑的。

當工人面對各種勞資問題以及權益受侵害時，難以想像企業工會幹部會介入幫助工人。通過問卷調查，我們也瞭解了工人對工會的看法，較普遍的回答是“沒聽過工會幹了什麼的”、“工會和公司是一體的”等。由此可見，工會並沒有監督工廠的運作，並沒有維護工人的基本權益。更糟的是，一些工人甚至以為工會就是人力資源部的一部分。作為代表工人利益的工會，富士康工會完全忽略了自己的職責。

在富士康，工人不斷地流失。工人流失率可以作為檢驗工廠體制是否可持續的一個指標。通過問卷，我們發現 56.3% 的工人在富士康工作時間不滿半年，由此可見工廠的員工流失率是很高的。正因如此，富士康正在通過學校、內部員工介紹等機制來招聘新員工以填補空缺。與此同時，富士康的大規模內遷與擴張計劃火速進行，這將影響著數以萬計的在職員工，捲入強行遷廠、不自願動遷之列，迫不得以就是自離，得不到半點賠償。

在這種壓抑性的身體、精神和個人空間的勞動體制和宿舍體制下，不少工人在受訪中用“牢籠”、“監獄”來形容他們心目中的富士康。當然，這或許不是造成“跳樓事件”的全部原因，工人還可以選擇離開富士康。在調查過程中，我們也遇到離開了或者曾經離開過富士康的工人。他們在離開時都很解氣地大呼：“我把老闆炒掉了！老子終於離開富士康了！”但是，由於離開的工人依然很難找到前程，不少人在其他工廠工作數月，就又回到富士康。也有一些試圖回家鄉創業的人，由於缺乏經濟基礎，創業

無門，幾個月之後回到城市，其中一些又回到富士康。他們除了富士康，或是像富士康這樣的工廠，彷彿無路可走。

結語

本文通過理解全球資本的生產鏈、轉型期國家的屬性以及中國發展模式來解釋資本擴張的現象，而這一現象同時也導致了中國工人飽受更嚴苛的工作環境。我們認為，在全球劇烈競爭之下，一種具有“兩面性”的國家角色以及一個難以完成的無產階級化，導致了壟斷型資本的出現以及工人命運的悲劇。

中國經濟的高速發展是在國家積極干預下造就出來的，並成為全球經濟不可或缺的部分，然而這對中國工人而言並非是充滿希望的。在國家積極介入經濟全球化，以 GDP 為目標、支援外商投資和出口導向型工業的過程中，同時伴隨著的是國家在社會和勞工保護方面的缺位和放任。儘管國家在勞動立法方面扮演著積極的作用，但是其效果仍然是非常不足的。國家為資本的擴張和壟斷提供了社會的、政治的條件，為資本的再生產提供了最好的土壤。地方政府以新自由主義的邏輯追逐經濟發展，同時，富士康為追逐製造業市場最大化，致使工人承受巨大的代價。

從上世紀 80 年代中期開始，國家發展的策略實際上是使農村處於虛空的狀態。“剩餘”的勞動力離開農村，前往更加繁華的沿海城市，並通過原有的社會關係找到工作。地方政府也日益遞增地通過一些所謂的扶貧項目將農村的勞動力轉移到工業城市，從而進一步的使得農村社區的年輕人才流失到城市。這種大規模的農村人力外流無疑是由一種偏向於城市的經濟發展政策所驅動。

社會主義國家性質的轉變，造就壟斷資本的出現。在全球“逐底競爭”(race to the bottom)的現實下，中國兩代農民工都飽受折磨。富士康的系列自殺事件受到了廣泛的媒體關注，但是大多的工人仍然默默地在惡劣的條件下辛勤工作著。在全球品牌迫使其供應廠商如富士康在價格、品質和交貨時間上相互競爭下，為了獲取生產訂單，供應廠商只能盡可能的縮減成本以保持競爭力，從而把越來越低的利潤率所造成的壓力轉嫁至生產線的工人，因而造成了工人所承受的痛苦。

富士康的低成本、剝奪工人權益的生產策略所帶來的競爭力並沒有社會道德支持，也難以持久。嚴重的超時工作、高強度勞動所帶來的工作壓力，管理人員的粗暴，嚴苛的工作及集體宿舍環境，以及對工會權利的剝奪，構成了富士康的軍事式管理體系。在一些極端的條件下，至少十多富士康的年輕工人選擇了結束生命。

自殺，是最絕望的一種抗爭形式，但並不應作為反抗社會不公正的方式。具體的改善措施應該由富士康開始，但不應止于富士康。如果不增強對工人權益的保護，使之能

夠爭取有尊嚴的工作，那麼死亡名單上的人數只會不斷增加。

自殺也就成為他殺。

註解

[1] *Time*, 16 December 2009, “Runners Up: The Chinese Worker.”

[2] 除非特別說明，文中所引用的第一手資料均來自富士康調研組於 2010 年 6 至 10 月進行的田野調查和問卷調查。

[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] 鴻海(富士康)網站[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] “鴻海(富士康)公司簡介”，引述自年度財務報告，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] 富士康科技集團:全球佈局(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] 富士康科技集團：《2008 企業社會環境責任年報》，(2009) 第 10 頁。
<http://www.foxconn.com/ser/2008%20Foxconn%20CSR%20Report%20English%20Version.pdf>
- [23] *中國青年報*，2010年5月20日，富士康新聞發言人回應“九連跳”。
- [24] 全國總工會，2010，《關於新生代農民工問題的研究報告》。
- [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] 對於改革開放後的中國是否由傳統的自由主義演變而來仍有爭論，見 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] 中國評論新聞，2010年5月12日，“全國總工會：勞動報酬佔GDP比例連降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] 中國新聞周刊，2010年7月22日，“爭搶富士康”。

[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] 人民網(IT 頻道), “富士康深陷 ‘跳樓門’”(2010 年度專題)。
<http://it.people.com.cn/BIG5/119390/118342/186757/index.html>
- [50] 南方都市報, 2009 年 7 月 21 日, “富士康 25 歲員工跳樓自殺, 據稱遭公司毆打拘禁。” <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] 馬麗群, 引述自電視節目“新聞 1+1”: 富士康“七連跳”, 2010 年 5 月 11 日。
<http://news.cntv.cn/china/20100511/104923.shtml>.