

[台灣社會學會 2012 年度研討會]

解構世界工廠：台商富士康集團的全球碎裂化專制生產體制
Inside the World Factory: the Global Fragmented Despotism Production Regime of
Foxconn Group

[草稿仍在修訂中，若想引用請與作者聯繫]

曾瑋琳

台北大學社會學研究所

Email: tecarrow63@hotmail.com

聯絡地址： 新北市三峽區大學路 151 號社會學研究所

林宗弘

中央研究院社會學研究所

Email: zoo42@gate.sinica.edu.tw

聯絡地址： 11529 台北市南港區研究院路二段 128 號

電話：(02)2652-5127

傳真：(02)2652-5050

Inside the World Factory: the Global Fragmented Despotic Production Regime of Foxconn Group

Abstract

In this article we describe some special characteristics of the world's greatest factory (in terms of the number of employees) belonging to the Taiwanese enterprise, Foxconn group in Shenzhen, China. We argue that the factory regime was shaped by three key elements: (1) internal globalization: refer to the global brand-names, especially the Apple group's authority and interventions of production process inside the factory; (2) organizational fragmentation: the fragmented structure of corporate governance, that is, the vertical fraction of business groups (BGs) and the horizontal segmentation of employees belonging to different nationalities. The fragmentation led to the strong autonomy of BGs and incomplete information between BGs; and, (3) workplace despotism: the surplus of Chinese low-skilled rural workers enforced the arbitrary managerial power on the shop-floor. According to the three elements, we name the factory regime as a "global fragmented despotism." The organizational structure of world factory may be helpful for explaining Foxconn's poor labor conditions and workers' suicides happened in 2010.

Keywords: Industrial relation, labor process, global commodity chain, Chinese worker, Taiwanese enterprise, Foxconn

解構世界工廠：台商富士康集團的全球碎裂化專制生產體制

曾瑋琳、林宗弘

中文摘要

本文以台商鴻海富士康集團位在深圳的工廠為例，說明近年來中國世界工廠的生產體制特徵。我們認為富士康深圳的工廠具有下列三種組織特徵：(1) 內部全球化：其生產過程深受上游全球品牌廠商，尤其是蘋果公司的干預 (2) 組織碎裂化：其公司治理採取事業群高度自治，導致企業組織內部嚴重縱向分裂，以及台灣與中國大陸、甚至其他不同國籍員工之間，出現族群隔離所造成的橫向分裂；(3) 管理專制化：由於基層管理單位高度自治與中國大量農民工供給，加強了車間或工作現場管理權威的任意性。綜上所述，我們將富士康集團所建立的世界工廠體制，稱為全球碎裂化的專制主義。這個生產體制的概念，有助於我們解釋鴻海集團所面對的企業困境，與富士康員工自殺事件的發生經過。

關鍵詞：工業關係、勞動過程、全球商品鏈、中國工人、台商、富士康

一、導言

2010 年上半年，位於深圳的著名台商鴻海—富士康科技集團爆發員工連續自殺事件。同年 5 月 6 日，在男工盧新跳樓後，中國官方媒體中央電視台 CCTV4 頻道製作《富士康的七連跳謎團》新聞專題，在播出期間驚傳員工第八跳，央視以罕見的插播方式發布新聞。隨後，員工跳樓事件持續發生，引起中國中央高層的關注，胡錦濤和溫家寶分別作出批示，要求地方政府迅速採取措施，穩定局面；深圳當局試圖淡化事件，要求媒體正面報導，網站也要低調處理。據媒體報導指出，總裁郭台銘親自向北京相關部門「求救」，事情才暫告一段落（廖傑華、李保華，2010），然而，此後富士康員工自殺事件仍時有所聞。

台商鴻海—富士康集團的產品佔深圳外貿出口金額 22%（李克誠，2010），每年出口高達 500 多億美元，連續多年成爲中國出口金額第一大戶，在深圳曾一度雇用高達八十萬名員工（全中國員工超過一百萬人），可以說是「世界工廠」的代表（方儒，2011）。在這個世界規模最大的單一工廠，廠區內爆發員工連續自殺事件，不僅震驚兩岸官方，成爲全球媒體焦點，也引起中國大陸網民熱烈討論與兩岸三地勞工團體的譴責，郭台銘爲此公開道歉，並且積極推動多項改善措施。

2010 年暑假，兩位作者參加香港理工大學潘毅教授組成的「富士康調查工作隊」，在深圳富士康龍華廠區進行工人勞動情況調查。漸漸的，我們關心的不僅是自殺事件，更想了解鴻海集團的公司治理與勞動體制，我們相信對世界工廠生產組織的深入理解，也有助於解釋員工自殺的原因。

二、文獻回顧

對資本主義生產體制的分析，通常追溯到馬克思在《資本論》第一卷的勞動過程。首先，從二十世紀初期泰勒主義(Taylorism)的科學管理展開分析，Braveman (1974) 認爲資方追求利潤必須控制勞動過程，資本主義勞動過程變遷的特徵就是構思與執行的分離，其長期後果則是工人的去技術化(deskilling)。延續 Braveman 的控制論，Edwards (1979)認爲資方控制勞動過程的意圖經常導致工人的抵抗，工作現場實爲勞資雙方角力的戰場。在勞資衝突之後，資方會發展出其他的控制方式，例如從簡單控制(simple control)、技術控制(technical control)、進展到階層化控制(bureaucratic control)等，這些控制模式又會導致工人採取新的抵抗手段，最後形成區隔勞動市場與多種形式勞動控制並存，導致勞工階級的碎片化。

與強調市場威嚇力之控制理論相對的，是 Burawoy(1979)甘願 (consent) 的概念。Burawoy(1985)指出無論是在何種生產體制，甘願與威嚇的作用同時存在，

依其比例可以區分為專制體制(despotic regime)與霸權體制(hegemonic regime) (謝國雄 1997)。相對於競爭資本主義下的專制體制，壟斷資本主義下的勞動過程透過三個機制來隱晦剩餘價值並製造甘願。首先，勞動過程被組織成一個賽局，勞動者藉由參與賽局而同意資本主義的規則，甚至大玩趕工遊戲(making out)；其次，企業藉由內部勞動市場限縮外部勞動市場的不確定性，也有製造甘願的作用；最後，內部國家(internal state)所建立的工業公民權保障了勞動者的權利、義務，以工會或勞資協商機構將階級鬥爭轉化為合作關係 (Burawoy 1979)。

到了《生產的政治》一書，Burawoy(1985)把《製造甘願》書中「內部國家」與「外部國家」的區分，改變為「生產政治」與「國家政治」的區分 (林宗弘, 2005)，進一步指出國家塑造勞動體制的三個因素：國家機構與生產機構間的制度關係、國家對工廠體制的介入和干預程度、以及國家對勞動力再生產的支持程度，總之，國家政治對生產政治的干預，影響了威嚇與甘願的相對比例。

Burawoy 對生產體制的分析也影響了中國勞工研究。李靜君(Lee,1998)調查同一家港資企業位於香港和深圳的工廠，發現香港和深圳的外部國家政治干預程度都很低，兩地卻出現不同的勞動體制。李靜君認為除了國家之外，性別角色與勞動市場供需塑造了中港兩地生產體制的差異。

在香港，工廠裡最低階的作業員幾乎都是有工作經驗的已婚婦女，工廠管理者和作業員間關係良好，工廠為她們的母職預留空間，使她們兼顧家庭和工作；在深圳，女工之間因為同鄉關係而結合成小群體，也因為省籍而出現隔閡。工廠透過領班實行高壓的規訓體制，嚴格規範女工動作和行為，上廁所受管制、遲到罰錢。李靜君(1998) 將香港工廠稱為「家庭式霸權體制(familial hegemonic regime)」，而將深圳工廠稱為「地方專制主義 (localistic despotism)」。

然而，在李靜君的研究之後，對中國工廠體制的分析就少見突破。李靜君所指出的「地方性專制主義」(localistic despotism)至今是否仍舊可以用來理解中國台商富士康集團的勞動體制？國家與世界工廠的關係、以及世界工廠內部的安排，是否影響富士康員工勞動的甘願程度？這是本文感興趣之處。

2.1 全球碎裂的專制體制

在 2005 年《製造甘願》的中譯本序文裡，Burawoy (2005)指出他未曾預見壟斷資本主義會被全球化的潮流給瓦解，使得《製造甘願》的生產體制向全球化的專制主義倒退，而李靜君所見小型港資工廠的家庭霸權與地方專制主義也已經被更大規模的世界工廠所取代。我們認為，1970 年代末期美國壟斷資本主義下的霸權體制或 1990 年代中期的地方專制體制這兩種模型，都不足以描繪我們所見到的 21 世紀初之世界工廠，我們將富士康集團的勞動體制，稱為「全球碎裂化的專

制體制」(Global Fragmented Despotism)。

相對於 1980 年代以前的壟斷資本主義霸權體制，在 1990 年代經濟全球化之後，歐美與東亞各國製造業資本外移到中國大陸重組，並且經歷了中小企業為主的地方專制體制時期，卻在資本積累的過程中逐漸擺脫地方網絡的約束。全球碎裂化專制體制這個概念，指的是更受制於全球商品市場變化的資本主義生產體制。

Gereffi (1994) 指出，在 1990 年代之後，資本主義生產體系和國際貿易相互整合，商品網絡囊括初級原料供應網絡、生產網絡、出口網絡以及行銷零售網絡等，呈現全球性的跨界(cross-border)分工與整合，他將這種實際現象與分析觀點稱之為全球商品鏈(Global commodity chain；GCC)，並且依據商品鏈中經濟行動者的權力關係，將之區分為市場方主導或生產方主導的商品鏈。

以電子消費產業而言，全球商品鏈是由品牌與研發廠商主導，通路也佔有一席之地，富士康的製造代工位於全球商品鏈價值分配的末端；上游品牌掌握了科技研發，富士康負責的大多為低技術、利潤低的勞力密集代工。由於技術層次不高，富士康必須和許多代工同業搶訂單，集團看重的是營業額，各事業群常不惜以更低的利潤的方式搶單。品牌對於代工業的牽制，甚至左右富士康人事安排與員工管理，影響富士康公司治理架構與工人勞動過程。

類似於中國政治研究中所謂的『條塊關係』(Lieberthal 1995)，生產規模迅速擴張的世界工廠生產體制之第二個特徵是生產組織的碎裂化(fragmented)。富士康集團由 16 個事業群所組成，導致了縱向的組織隔閡(『條條』)，事業群並不分享資訊或資源、年終依據營業額排名進行獎懲；因此，富士康內事業群彼此「搶地盤」、惡意競爭的情況屢見不鮮；也常因應付較大訂單或較強勢客戶要求，企業體、甚或事業群內部隨意調整組織架構。事業群分成好幾個事業處、事業處又分為事業單位(business unit)，中央權力下放、事業群與事業處管理自主權相當大，各事業群組織結構不一致。除了事業群發生嚴重衝突由最高層(例如集團總裁)出面協調外，事業群就像一間間彼此獨立的公司(田野訪談 T9)。

生產組織碎裂化的另一層面是橫向的組織隔閡。在富士康，勞動力來自許多國家，多國勞動規範與福利體制同時作用在一個事業群裡，國族因素對勞動體制的影響很明顯，除了正式的內部勞動市場層級體制之外，台幹、中幹以及基層農民工之間存在多層次的玻璃天花板。雖然高層台籍員工看似甘願到富士康工作，追究到底還是為了薪資。我們將這種夾雜全球品牌客戶的干預、事業群各自為政、不同國家與地方政府制度切割下的生產體制，稱為全球碎裂化的專制體制。

2.2 研究方法與資料來源

本文採用 Burawoy 提出的拓展個案法(extended case method)，認為質化的個案研究能提出宏觀理論或其反證，藉由演繹法與田野資料的累積，反省或重建理論。2010 年我們參與「富士康兩岸三地高校調研」，調查佔富士康 85%的普工，2011 年 7 月我們第二次到富士康集團深圳觀瀾廠與龍華廠，同年 10 月到成都廠進行台幹訪談，田野受訪對象主要為師級幹部，採用立意抽樣法(purposive sampling)和滾雪球抽樣法(snowball sampling)，根據立意抽樣認識受訪者後，再請對方介紹週遭朋友或適合受訪對象(簡春安、鄒平儀，2003)，直到受訪者涵蓋富士康集團中大部分層級的員工為止。2012 年 7 月底回訪受訪者，認識 6 位新受訪對象。在持續三年暑假的訪談中，我們大致上訪問到每一層級，並達到台灣籍和中國籍員工的平衡。此外，為了彌補訪談資訊不足，本文也運用媒體電子資料庫進行查詢，採用文獻資料分析法(documentary-informational analysis)來追蹤富士康集團的發展。本研究受訪者的身分見表 1。

為了保護受訪者，有些受訪者資料不在表 1。

表 1 受訪者資料表

編號	性別	職位	資位	事業群 編號	國籍	工作廠 區
T1	男	協理(以上)			台	觀瀾
T2	男	協理	師十一	I、H	台	鴻海
T3	男	資深經理	師十	B	台	龍華、成都
T4	男	經理	師九	C	台	龍華
T5	男				台	龍華
T6	男	經理	師八	C	台	龍華
A1	男	經理	師八	C	美	龍華
T7	男	副理	師七		台	鴻海
C1	男	副理	師七		中	觀瀾
T8	女	PM(專案經理)	師六	C	台	龍華
T9	女	專理	師六	C	台	龍華
T10	男	專理	師六	B	台	成都
A2	女			C	美	龍華
T11	女	課長	師五	A	台	鴻海
T12	男	課長	師五	C	台	龍華
C2	男		師四	C	中	龍華
C3	男	工程師	師三	D	中	龍華
T13	男	PM(專案經理)	師三	B	台	成都
T14	男	工程師	師三		台	鴻海
T15	男	工程師	師三	C	台	龍華

C4	男	組長	師三	C	中	龍華
T16	男	工程師	師二	E	台	煙台
T17	女	工程師	師二	C	台	龍華
C5	男	組長	師二	C	中	龍華
C6	男	工程師	師二	C	中	龍華
C7	男	工程師	師二	F	中	龍華
C8	男	工程師	師二	C	中	龍華
C9	男	工程師	師二	F	中	龍華
C10	女	行政助理	師一	C	中	龍華
C11	女	作業員	師一	D	中	龍華
C12	女	組長	員三	A	中	觀瀾、龍華
C13	女	組長	員三	A	中	觀瀾
C14	男	普工	員二		中	觀瀾
C15	女	普工	員一	D	中	觀瀾
C16	男	普工	員一	G	中	龍華
C17	女	普工	員一	A	中	觀瀾
C18	女	普工	員一	A	中	觀瀾
C19	男	普工	員一	A	中	觀瀾
C20	女	普工	員一		中	龍華
C21	男	普工	員一		中	龍華
C22	男	普工	員一		中	龍華
C23	女	普工	員一		中	觀瀾
C24	女	普工(行政)	員一		中	觀瀾

資料來源：作者整理

以下本文將詳細介紹世界工廠的生產體制，第三節討論全球商品鏈上游的品牌客戶，如何影響富士康的公司治理與勞動過程，第四節將介紹富士康集團公司治理的特色—事業群的縱向切割，第五節將介紹富士康的內部勞動市場、勞動過程與工會的運作，以及企業介入勞動力再生產的宿舍體制。最後，我們將回顧自殺事件並檢討全球碎裂化專制體制所造成的一些後果。

三、全球商品鏈末端的鴻海集團

從 1992 年開始，台灣資本開始大量外移到中國大陸，至 2010 年為止，資訊通信產業在中國的海外生產高達總產值的 76.5% 以上，其中台灣引以為傲的手提電腦更達到 100%，形成台灣接單，中國生產的局面 (川上桃子，2012)，台商鴻海富

士康集團是這一波世界工廠迅速發展的弄潮兒。

台灣鴻海集團是這一波資本全球化過程中發展最迅速的電子代工業者。1974 年鴻海以生產連接器起家；1988 年進駐中國深圳，成立子公司「富士康」(以下稱富士康)；1996 年，建立深圳龍華科技園區；2000 年後，富士康已能組裝個人電腦、伺服器、遊戲機與手機等產品。近年來，富士康集團宣稱由純代工 (OEM, Original Equipment Manufacturer) 走向 EMS (Electronic Manufacturing Services) 服務，亦即從產品開發、生產、採購、品質管理及運輸物流垂直整合、也取得不少代工技術的專利，但仍無法擺脫位於產業鏈下游的窘境。

3.1 浮士德的交易：富士康與蘋果

近年來，富士康最大的客戶是蘋果公司(APPLE，下文「蘋果公司」以下簡稱「蘋果」)，在全球商品鏈的發展下，蘋果只負責品牌、想像研發、設計等附加價值較高的工作，以 iPhone 為例，由蘋果在美國的工程師進行核心概念開發，歐洲、日本、韓國、台灣等提供顯示器、記憶體、處理器等較高附加價值零組件，透過全球網路資訊系統，蘋果掌握世界各地零組件供應商每天的產量與物流，最後由富士康等勞力密集代工業者進行產品組裝 (曾帆，2011)。

處於產業鏈上游的蘋果利潤驚人。2011 年 7 月，美國的三位學者發表的《捕捉蘋果全球供應鏈的價值》(Capturing Value in Global Networks: Apple's iPad and iPhone)，分析蘋果產品 iPad 和 iPhone 的利潤分配。研究顯示，一台售價為 549 美元的 iPhone 4，蘋果獲得其中的 58.5% 也即 321 美元，美國、韓國、日本、臺灣、歐洲和其他地區零組件供應商則分享了 14.5%，形成鮮明對比的是進行產品組裝的富士康，其所得僅占 1.8%，為 10 美元。

由於富士康負責的是純代工，獲利微薄。從 2007 年合作 iPhone 以來，蘋果的研發工程師進駐富士康，雖然蘋果和富士康有許多技術交叉授權，共同開發製程申請過多項專利(曾航，2012)，但工程師 T11 卻說：『蘋果…從頭到尾，他們的核心產品都是他們自己做的，富士康做的只有代工。我們(富士康)做的是在生產過程中使用的軟體，…其實也就是幫他們做一些校對的東西、去校正他們 cencer 的東西，這樣才能確保這個東西是很精確、可以確認它的這些 bonton(呼叫的方法)都是 work(執行)的。』(田野筆記，T11) 代工蘋果產品事業群下的某事業處資深經理也不否認富士康負責的幾乎只剩純代工 (田野筆記，T3)。

即便如此，對富士康而言蘋果訂單非常重要，由其子集團營利差異可見一斑。鴻海集團兩家上市公司—鴻海精密和富士康國際，前者負責蘋果產品的代工業務，僅第三季淨利就高達 6.85 億美元，全年淨利數十億美元；原本一直賺錢的富士

康國際，2010 年半年報顯示虧損達 1.43 億美元。曾航(2012)指出兩者的損益正來自前者的蘋果訂單。

3.2 全球品牌深入生產體制

蘋果和富士康的關係，形塑了世界工廠的生產體制。首先，富士康爲了表示對蘋果的重視，2002 年成立數位產品事業群(Integrated Digital Product Business Group; IDPBG)，負責生產 iPod；而後成立創新數位系統事業群(innovation Digital System Business Group; IDSBG)，2007 年 iPhone 大賣後，IDPBG 專門生產蘋果產品；2010 年 iPad 上市，IDPBG 不足以應付蘋果的訂單，富士康於是讓 IDPBG 旗下的 DSPG 事業單位獨立，成爲專門生產蘋果產品的事業群 IDSBG。

其次，蘋果下單給供應商後會提出許多附帶要求，迫使富士康重組公司治理架構。郭台銘旗下的兩家上市公司—鴻海精密、富士康國際原來有清楚分工，前者負責筆電代工、後者負責手機代工，但蘋果不希望自己的產品和競爭對手諾基亞、摩托羅拉等皆交給富士康國際，要求郭台銘把 iPhone、iPad 等產品交由代工筆電的鴻海精密負責。

第三，蘋果左右富士康的全球投資布局。在自殺事件爆發後的內遷壓力下，富士康爲了完成蘋果訂單，更積極在中國大陸中西部省分以及全球擴廠。2010 年 6 月富士康 IDSBG 進駐成都，半年內招募 25 萬名工人，年底第一批成都 iPad 出貨，創下了「成都速度」的紀錄(曾航，2012)；另外，富士康在 2010 年 9 月進駐鄭州，年底建設進入尾聲，立即開始量產 iPhone。除了中國，富士康更與蘋果共同投資 120 億美元在巴西設廠(曾航，2012)。

此外，富士康也積極採購技術以配合蘋果未來的發展計劃；2012 年富士康以郭台銘個人名義入股日本夏普(SHARP)就是一例。甚至，爲避免單一廠商供貨所帶來的風險，蘋果要求富士康等供應商將生產製程的專利出讓給其他供應商，以方便幾家製造商共同供應重要零組件。

富士康爲了做好蘋果產品，甚至不惜得罪其他品牌客戶。在 2010 年前後，富士康爲了取得 Dell 的筆電代工，向 Dell 承諾要把最優秀的人力用在 Dell 訂單上。同時，富士康從廣達挖腳一整個研發團隊，卻在拿到 Dell 訂單後，把這個團隊調去專門代工蘋果的 IDPBG 事業群，因此失去 Dell 的信賴(田野筆記，T2)。

一位前富士康高階主管曾對媒體表示：「蘋果除了影響代工企業的正常生產經營，還通過強勢發話權，滲透到企業內部管理，包括高層人事任命。」例如 2009 年 8 月，富士康總經理蔣浩良突然轉任特別助理。蔣浩良在進入鴻海前，曾在蘋

果任職 16 年，但在 iPhone 一個小零件的成本控制上未聽從蘋果調遣，蘋果於是直接要求郭台銘撤掉蔣浩良，否則不再向富士康下訂單(中國新聞網，2010)。

研發工程師 T11 說：『如果要用一個詞形容我們(富士康)和蘋果的關係，就是「唯命是從」。在這個部門工作，抗壓性和韌性真的要很強，我們的客戶(指蘋果)很大、而且…不是一般的刁鑽，訂單很多又很雜…。像遇到問題時，客戶會先來找我們(工程師)，然後發現我們(工程師)不聽話的時候，他們(蘋果)就會去找主管，就是要用主管的力量來壓你。像蘋果就非常硬，他們就是要怎麼樣就是怎麼樣…最主要是我們(富士康)吃蘋果的單吃很重，所以它一定要順著蘋果。而因為蘋果太大了，富士康不敢得罪他們…。』(田野筆記，T11)

富士康素有「郭台銘的紫禁城」一稱，保密措施十分嚴格。比如富士康的廠門、辦公大樓門和工廠門間有三道掃描門禁，任何存儲設備和照相設備都不准帶進廠，如果發現員工帶隨身碟進去，會立刻開除(曾帆，2011)。富士康事業群的車間檢查，又以蘋果相關事業群的生產單位最為嚴密。2009 年，孫丹勇負責郵寄富士康 iPhone 4 N90 的樣機於客戶蘋果，寄送產品時的樣機一共是 16 支，但蘋果只收到 15 支，懷疑富士康洩密，於是給富士康極大壓力；因為孫負責郵寄，富士康環安課對他進行盤問。網路盛傳，富士康環安課對孫丹勇採用不當手段逼他認錯賠償，如搜索其住房、關禁閉等，孫丹勇留下的遺書顯示自己百口莫辯、並且被逼到絕境，於是選擇跳樓自殺(曾帆，2011)。

2012 年，富士康爲了準時完成蘋果 iPhone 5 的訂單，生產線上的工人每天加班。受訪者 C13 表示『真想把那些 iPhone 5 扔了』，爲了蘋果的 iPhone 5，全車間每個人都上緊發條。蘋果每次下的訂單量大、給予富士康組裝時間短，因此接獲訂單後，工人被迫不斷加班，『真的好累好累好累…每天幹一樣的事情真沒勁！』。並且蘋果不能容忍一點點產品的瑕疵，『一旦出了點意外，麻煩可就大了。』媒體也認爲 2012 年 6 月在成都廠與 10 月山西太原廠發生的暴動，與富士康跨省調動工人支援蘋果 iPhone 5 的趕工有關。

上述對蘋果—富士康全球商品鏈的分析顯示，在全球資本主義下，品牌商權力比過去更強大，迫使代工一方公司治理、企業人事甚至勞動過程都進行調整，導致代工廠商的企業組織支離破碎，碎裂化是世界工廠的另一個特質。

四、碎裂化—富士康集團的公司治理

2012 年 5 月爲止，富士康旗下已擴展至 16 個事業群，不同事業群在生產產品和技術上雖各有其專業分工，但也存在激烈競爭，富士康對各事業群的控制與激勵機制是「做大營業額」(田野筆記，T5)。每個事業群根據業績、營業額的排名

來計算年終績效並影響分紅入股。富士康內部不同事業群間大架構類似，但中央權力下放各事業群，所有事業群間獨自管理、獨立作帳。每個事業群下有幾個或者十幾個不等的事業處，每個事業處下也有幾個至十幾個不等的事業單位

(BU, Business Unit)；事業處是富士康最低級別的公司，每個事業處有自己的人力資源、經管、關務等。事業單位是富士康內最小單位，各個事業單位本益獨立核算，主管有權決定事業單位內員工的工資和獎金。

4.1 事業群的組織結構

以事業群 CNSBG 為例，每個事業處專注於某產品一個或幾個部件的生產，例如外殼，電路板，機構模元件，成品組裝與測試等。除了分工以提高生產效率外，事業群與事業處組織分化卻難以整合，也與富士康不斷收購與重組其他代工廠、進行產業鏈上下游垂直整合有關。

事業群 CNSBG 由許多事業處組成，例如 NWE 事業處主要負責生產通訊機站的網路機櫃、網路交換機電話以及交換機路由器等產品的機殼(這些產品主要是由鈹金件構成)。客戶有思科(CISCO)、華為、諾基亞(NOKIA)、西門子、摩托羅拉(MOTOROLA)等。NWE 在上海松江有分廠，在越南設有兩個分廠，在美國有個研發處。僅 NWE 事業處下就有 19 個 BU。事業群的官僚結構大致上複製了台灣軍隊的管理等級，從副總裁、總經理、副總經理、協理、經理、副理、專理、課長、組長等，一個事業群的級別分成十幾層。

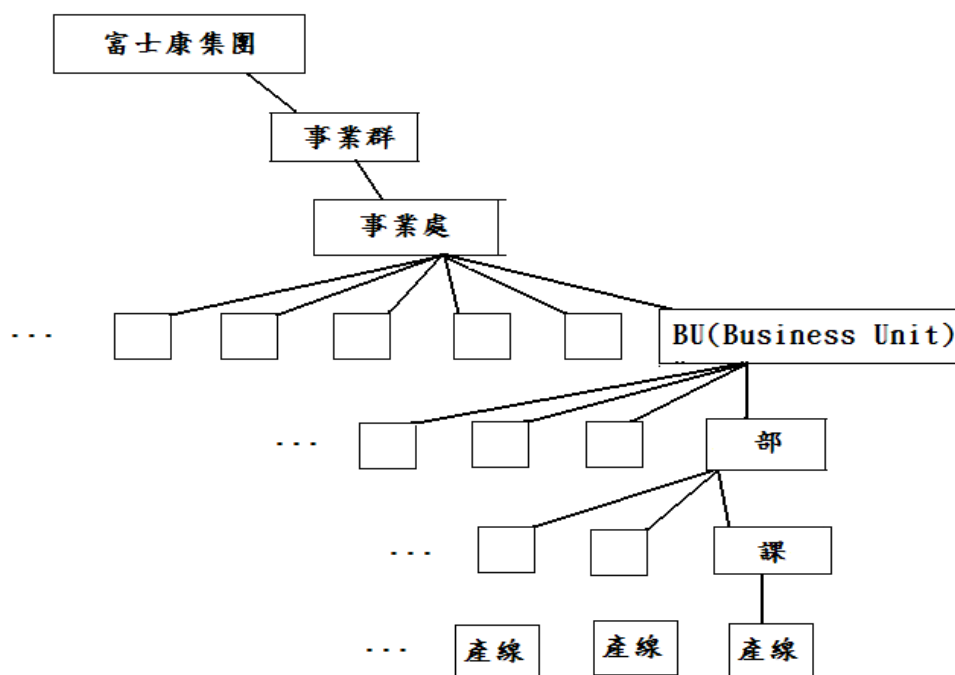


圖 1 富士康內部基本結構圖

資料來源：作者整理

富士康事業群「地方分權」，擁有人事、技術開發、業務、製造與部份財務權力，由各層級主管(俗稱老大)決定。由於企業治理權力下放，不同事業群下同資位、職位、年資的員工可能會有不同薪資、加班管控時數不一、產線管理結構不同、甚至升遷方式也不同。例如，有的部門老大自己包辦考績，有的部門卻是「垂直平行式」的考績，除了老大打分數外，同事間也要互相打分數，再算出總績效(田野筆記，C7、C10)。此外，各事業群往往因為客戶一時要求、或是爲了提高營業額併進其他事業單位，改變組織結構；加上受到領導人影響，導致組織缺乏制度化、碎裂化，當集團遇到危機時，鬆散的治理結構可能會成爲改革的障礙。

事業群又分爲「客戶權」、「產品權」兩類。前者是以品牌客戶做區分，比如 IDSBG、IDPBG 服務蘋果、CNSBG 服務 CISCO、MOTOR 等等，富士康內部有 5、6 個客戶權事業群；產品權事業群負責跨越不同品牌的同類製程或技術，比如負責集團內大部份模具開發(機械類模具)的鴻超準(SHZBG)事業群，或是有些新設業務，例如負責建立通路或承包宿舍管理的事業群。

客戶權事業群對應品牌，奉行 CFT(Customer Focus Team)政策。C 事業群台幹 T4 指出：『因為我們富士康是 CFT，所以一個品牌只會有一個事業群下面，不過事業群裡面有很多事業處，這個牌子比較偏向哪一類，比如說比較偏向「網路」類的，可能就會是當初品牌在分配事業群的時候，分給擅長網路的 CNSBG。而 CNSBG 下面有很多事業處，而這個品牌的不同項目，可能是不同方向的，就會讓 CNSBG 下面的各事業處去幫忙完成。』(田野筆記，T4)

事業群隨時可爲客戶成立臨時事業單位。例如 CNSBG 事業群的 NWE 事業處負責接思科(CISCO)的單、NWE5 負責華爲產品，事業處依照前述客戶需求，隨時成立新的部門以應付訂單；訂單完成後，單位常隨即解散。

4.2 縱向衝突-事業群間互動

富士康有許多內部網路，用來公佈集團發布的訊息、那個事業群下的某個部門需要哪些人才，也有公共網站讓員工互相交流。B 事業群資深經理 T3 在訪談中提到『什麼(技術)都會分享，就只有客戶不分享、利潤不分享。』(田野筆記，T3)，T3 表示在不違反和客戶簽訂的保密條款下，自己事業處研發的新技術，會在集團內部流通。然而，許多技術並非某個事業群獨有，在上游品牌向富士康下訂單時，就可能導致事業群、事業處間的競爭。

某離職台幹協理舉例：『就像負責服務 NOKIA 的 FIH，但是它(FIH)做的是(手機)代工，不過富士康裡面又有專門負責相機模組的事業單位—普立爾。這時候

就會產生問題啦…，NOKIA 手機裡面的相機模組要由誰來作？當兩個事業群都有能力完成這件事(比如相機模組)，我們都會去跟有這個需求的客戶談，我們之間(事業群間)會有角力…。最後這些情況就變成是種「政治鬥爭」，大家設法到郭董面前比說服力，就是當這個客戶有爭議的時候，要到郭董面前去裁決。大家設法會找理由，說哪個客戶某個生意應該要歸自己事業群底下…。郭董這邊就會下令，好，那就怎樣怎樣…。」

雖然，富士康對品牌客戶採 CFT 服務策略，但營業額影響事業群的績效，和事業群配股、分紅數量有關，各事業群都會努力做大營業額，也有許多檯面下的競爭手法。台幹 T5 指出遇到「強碰」時，不同部門往往不惜壓低利潤，先拿到訂單再說，因為「有單，營業額就高啊！」(田野筆記，T5)

受訪者經常提到事業群之間「搶地盤」，意指某個事業群本來已經拿下某品牌的訂單，但另一事業群為了衝高營業額，會把這筆訂單搶過來，或是把另一事業群專屬的某個客戶、產品的販售權一併帶走。離職協理舉例說：『原本某個事業群已經拿到 NOKIA 耳機的訂單，但另一個事業群眼紅這個訂單，於是用一些政治手段，通常是想辦法去說服郭董，把這個拿到訂單的事業單位併到自己的部門來…，如果有成功的話，就這樣把這筆營業額算到我這邊來了。…像我們單位，本來在 I 事業群，H 事業群的副總裁就說服郭董，講說我們單位在 I 事業群下表現不好啦，要到 H 事業群下比較好…。』就這樣，這位離職協理在他還在富士康工作期間，由 I 事業群調整到 H 事業群，但辦公室、座位卻沒有換，只好立刻申請新名片。

但其他事業群不敢覬覦後台強大的事業群；比如總裁的直屬單位—專門服務蘋果的 IDPBG、IDSBG 事業群，通常借調其他單位的人力、資源來支援，不太發生「搶地盤」的窘境 (田野訪談，T2)。

事業群間搶訂單的後果是部門的不斷變遷。T2 認為這是自己在許多公司工作以來見過最特別的現象，『事業群間的關係很亂啦…；事業群間組織的調整在鴻海(富士康)裡面…。唉叻！一天到晚都在調的啦…因為集團內部只看重各事業群的營業額，而以什麼方式取得營業額並不重要』。(田野筆記，T2)

此外，只要品牌客戶訂單夠大，可以直接要求產品要由哪些事業群完成、或請總裁下令，形成「客戶決定產業組織」之現象。比如這幾年專門服務蘋果產品的 IDPBG，直接要求某些「周邊設備」由 IDPBG 自行負責，而不是交給富士康周邊設備產品權事業群 FWIT 來生產。

在事業群間互相競爭營業額的情況下，很少出現互相支援的情況。受訪者 C7 就

說：『你在挖我牆角耶！我事業群的老闆不會願意放人啊，大家(所賺進的錢)是獨立計算的耶！我事業群賺的錢是我賺的，你事業群賺的錢又不會給我…，那我幹麻把我的人才給你？！內部也是要競爭的啊…。』(田野訪談，C7)除非郭董下令、或是不同事業群間副總經理以上領導關係友好、得到事業群的副總裁同意，才會「借人才」。借人才往往調動事業群經理級領導，經理(含以上)為整個事業單位的老大，會造成旗下整個部門移動。受訪者台幹 T16 指出：『要跟不同事業群借人，最重要的是會涉及政治上的問題…，所以會很複雜…，不常發生。我在富士康兩年多，只有耳聞一次這樣的現象。』(田野訪談，T16)

總之，雖然富士康對外宣稱集團以 CFT 的策略接单、事業群間早已有對應的客戶，實際上出現許多影響組織結構的情況，比如事業群間的搶訂單、客戶直接插手進富士康內部、決策者任意決定；各事業群間互相支援的情況甚少。結果，集團、事業群內部皆呈現鬆散、碎裂化的狀態，技術與人才交流非常有限，這會塑造出何種勞動過程與企業文化呢？

五、富士康的勞動體制

Burawoy 所謂製造甘願的機制，具體來說包括內部勞動市場、工作現場的趕工遊戲與『內部國家』，也就是制度化的勞資協商機構與對工人權利義務的規範，此外還受到國家政治介入生產政治與再生產的影響。本節介紹深圳富士康內部不同層級、不同國籍所對應相異的薪資結構、升遷制度以及障礙等，所謂的內部勞動市場；其次，我們介紹勞動過程中勞動者的工作情況、主體意識為何。第三，我們探討工會與工人的抵抗行為。最後，我們討論國家提供的社會福利、對勞動力再生產的介入程度。由於富士康對台幹和中國籍員工提供的工資與福利不盡相同，因此將分別討論台灣籍和中國籍員工的勞動條件。

5.1 內部勞動力市場

筆者將富士康內部員工依照位階、薪資結構、升遷制度，以及廠外的再生產生活粗略分為四類：員級、基層師級(副課長級別以下的中國籍員工)、中幹(副課長以上的中幹)、台幹(所有台灣籍員工)。員級工人是世界工廠內的主流，以富士康深圳龍華廠為例，人數約佔 85% 以上 (田野筆記，T5)。

員級/普工

首先說明員級普工的規範。根據 2011 年 7 月出版的員工手冊，員級資位從低到高共分三級：員一(模員一¹)、員二(模員二)、員三(模員三)。從「試用員級」晉升到「(正式)員級」需經過考核，2012 年 2 月後規定經過 6 個月的試用期，可成為正式員級，也就是員一普工。員級之中又分為進入車間、流水線上重複動作的

¹ SHZBG(鴻超準事業群)內各層級資位，皆在前面加個「模」字。

生產單位員工；另一種是進入辦公室，從事類似行政類工作的非生產單位員工，師三級以下人員實行月薪制。一旦通過「試用期」成為正式員工後，會加上考核崗位津貼。最近富士康積極內遷，若從薪資較高廠區調派到低薪廠區培訓或支援生產，則一般維持較高薪，反之從薪資標準較低的廠區到薪資標準較高的廠區，公司給予地區薪資差異津貼，返回原廠區時即取消(田野訪談，C14、C10)。

以深圳市來說，員級薪資為最低底薪加上平時工作績效獎金、加班費用，以及每輪值一次夜班4,5元補貼。加班時間上限各事業群有不同規定，以CNSBG的NWE事業處為例，生產單位作業員的加班上限為60小時，但非生產單位工作加班上限為36小時，受訪者C10報導說：『我一個月的加班時間能夠往上(提)報的，大概比我實際加班的一半還少吧…。(田野筆記，C10)』由於生產單位能提報的加班時數較多，因此生產單位普工的薪資高於非生產單位的普工。

在無不良記錄下，員級只要年資夠即可升遷，但生產單位和非生產單位員工升遷需要的年資不同。以D事業群為例，生產單位普工需要5、6年的時間才能升上一級，非生產單位內員級人數少、競爭相對較少，2年左右就可以升等，因此有不少工人自願進入非生產單位。剛升上師級的C11說：『(在產線上工作)沒有發展空間啊，最多只能升到組長，組長也不能升到師級啊，只是(有管理職)工資稍微高了點。而且在(產)線上工作，環境比較差(和辦公室的行政工作相比)，再加上都是重複性的動作，也不能學到什麼東西啊。』(田野訪談，C11)

師級中國籍員工

師級是工程師/管理師的簡稱，依技術/管理能力、作業性質分為工程師/管理師一級(簡稱師一)至師十五級。在應徵通過後，大專(專科)畢業為師一、本科(大學)畢業為師二、研究所畢業為師三，往上級位沒有清楚的學歷要求，根據各事業群內部規範而定。對於許多中國籍員工來說，升到「師三」已經封頂；需要績效好、年資夠才有機會突破師三往上爬，因此我們稱師三以下為「基層師級」，超過獅三者為「中幹」。

基層的管理人員基本上都了解自己『封頂』的位置，例如D事業群C3說：『像我們搞模具、這種作技術的，大概到師三就差不多頂端了，再上去…就要是技術很精通的…有難度了。』(田野訪談，C3)

2010年跳樓事件爆發前，尚未強制執行加班管控，基層師級受訪者對富士康的薪資還算滿意(田野筆記，C3)。但跳樓事件後，許多事業群、事業單位直接挪用基層師級月薪以外的其他獎金給普工加薪，基層師級幾乎沒有調薪，加上加班管控，基層師級的工資優勢流失。基層師級C4說：『這麼一來…，留在這裡也沒太多意思，畢竟「績效獎」是富士康(對我們)最大的吸引力』(田野訪談，C4)。

在富士康工作 7、8 年以上的中國籍員工才有機會成為「中幹」(田野訪談, C1),。中幹的薪資組成和台幹不同,也和自己師三的屬下不同,屬於責任制,並根據深圳市規定工資年齡積累換算薪資(田野訪談, C1)。富士康台幹一直可分得台灣鴻海的「配股」、「分紅」,中幹分紅入股卻在 2009 年才開始實施,師四以上等級中幹績效好就可能領股票(田野訪談, C7)。《錢可解決一切》(方儒, 2010)一書提到 2009 年後,總裁意識到台幹薪資、派駐津貼和配股分紅後年薪遠高於中幹,導致中幹心理不平衡,勁敵比亞迪又經常挖富士康牆角,因此決定開始讓中幹分紅入股(田野筆記, T9)。

大多數事業群中幹集中在師四的副課長到師六的專理,擔任師七副理職位的中幹少之又少;不同事業群的受訪者皆提到,師四(以上)是基層師級和中幹的界線。到師七的副理就可算是中幹的升遷天花板了。受訪者中幹副理 C1 告訴我,『自己在富士康工作十多年,工作從工程師起,一直到 5 年前升遷到副理的位置後,就沒再升了』,也認為自己「沒有再升遷」的可能(田野訪談, C1)。

鄧建邦(2002)指出在台資廠,中國籍員工升遷到高階主管機會並不大,高層主管經常都由台灣調來,富士康也有類似情況。台幹最低資位為大學畢業的師二,亦即師二到師六是中、台幹混合層。相較於中幹,台幹幾乎都可以透過年資升遷(田野訪談, T3)。F 事業群研發工程師 C7 告訴我「台幹空降」經驗:以我待的設計部門來說,課長是台幹,他離職了,可能就會空降另一個台幹過來(田野訪談, C7)。雖富士康並沒有明顯的制度規範,但筆者訪談顯示存在「中幹升遷障礙」。

師六台幹 T9 認為:『金融風暴後郭董提到的「扶植陸幹」政策,富士康更往這一方面邁進,因為對這麼大的市場,都是大陸人的市場,公司要對大陸人做一些有指標性的升遷、另一方面也是給他們升遷啊,不然他們怎麼會跟著你』(田野訪談, T9)但這樣的看法屬於極少數。

離職協理 T2 認為中/台籍員工確實有明顯升遷差異,在專理以下確實陸幹近幾年升的很快,但「扶植陸幹」僅止於此,再往上就幾乎是台灣人的天下。T2 不諱言:『關於扶植陸幹哦...那個講講啦,比較核心的還是台幹啊。...富士康內,陸幹可以當到副理(師七)的位置,已經可以算最高了,雖然還是會使用「大陸人管理大陸人」,但大陸人要超過副理「就很難了啦!」;你的國籍和你是否容易升遷有絕對的關係。』(田野訪談, T2)

金融風暴後富士康對外宣稱的「扶植陸幹」,落實情況並不樂觀。媒體報導指出在富士康推出「扶植陸幹」政策後,富士康協理級別以上的幹部至少有 1000 人,

但富士康的中國籍協理低於 10 人 (王永強, 2010)。類似於過去台資企業的研究, 台灣籍的員工比較容易受到信任和器重, 而中國籍員工缺乏效忠企業主的動機(鄧建邦, 2002) (田野筆記, C3、C4)。

台幹

台幹皆受僱於台灣鴻海, 之後再派駐到中國富士康。派駐分為特派和外派, 前者是指短期的技術支援等, 在中國工作的時間不會超過一年(田野訪談, T11), 外派則是長期派駐。到中國富士康「外派」會對升遷造成一定程度的影響, CCSBG 台幹 T16 表示:『部門要不要升你的資位、職位, 是否有到中國大陸去把和台灣鴻海相對應的部門工作、handle 好會佔很大的因素; 甚至初階的工程師(泛指師二、師三), 如果不願意去中國大陸派駐一段時間的話, 「升遷」就沒有他的份了啊...。』(田野訪談, T16)

新進入富士康的台幹, 只要年資足夠都有機會晉升到管理職位: 課長、副理、專理、專案經理等; 但往往工作十年以上才有辦法跨到「經理」、也就是單位主管的級別。「經理」是否能夠再往上晉升, 不同事業群有不同規定, 有的看重學歷、有的則重實務經驗。最接近核心的資深經理、協理、副總裁有兩種來源, 一種是非常資深、另一種則是別處挖來的「大咖」。

CCSBG 的 T16 說:『像我們現在的副總經理, 我的工號已經超過 16500, 但副總他們的工號可能是 1000 多或者是 2000 多, 1000 多就已經算非常資深了。它的資歷(年資啊、或比如你也有要到中國的廠去待過)還是非常的重要的』(田野訪談, T16)。

已經離開富士康的協理 T2 就自己對富士康的認識, 認為年資不是影響升遷的重要因素, 自己看到更多的是「空降部隊」, 尤其擅長技術(skill)方面的人才, 往往都是由他廠「挖角」進富士康:『富士康的這種核心幹部(指資深經理以上, 含資深經理、協理、副總裁)有許多都是挖角來的, 它內部升上去的比例都算的出來哦。』(田野訪談, T2)。

台幹和中國籍員工的薪資組成不同, 薪水分成月薪(或大約在課長級以上的以年薪計算)、派駐津貼、年終的分紅和配股; 月薪部分在台灣發放, 直接匯進員工的台灣郵局戶頭、派駐津貼則是領取 25 個工作天, 一個工作天 200 元港幣的津貼, 派駐津貼吸引了許多台灣人飄洋過海工作; 年終分紅配股根據事業群、事業單位的營業額而有所不同 (田野訪談, T8、T9)。成都的台幹 T10 表示:『(富士康)對我們的吸引力, 還是「在台灣部份」啦, 鴻海還是有再發股票, 但其他的公司已經不發了。』(田野筆記, T10)

幾乎所有受訪台幹一致指出，中國富士康和台灣鴻海只有工作地點的差別，其餘都是「兜在一起的」(田野筆記，T9)。台灣人的薪水、紅利和股票都是台灣鴻海發放，除了派駐津貼外，兩岸薪資的計算方式相同。

到了核心管理職位，薪水是分別談判、個別續聘。T2 說：『大家的薪資都是不公開的，也給了公司一些空間，根據你的表現等因素調薪資。不過基本上年薪、分紅配股，但並不固定，大致上是看事業群和事業單位，由董辦(董事長辦公室)分派。董辦那裡會有一個「薪資的設算基礎」。「設算基礎」就是由董辦撥出來的，然後年終的時候再來辦個抽獎之類的…。』(田野筆記，T2)

相對於中國籍員工，在金融海嘯後，台幹已經幾年沒調薪，但許多台幹看重的並非薪資：『台幹沒有調薪，我(富士康)不需要調你薪水。但你(台幹)的獎金、配股會不同啊，會根據你的績效每年有調整啊，沒有「漲」這回事，而是根據公司績效。』(田野筆記，T9)

台幹和中幹有不同的升遷管道，所以有不同的考績標準，資深經理 T3 指出，台幹比陸幹考績系統嚴格(田野筆記，T3)。有的台幹私下抱怨，中幹的升遷比台幹容易，因為中幹升遷的空缺比較多、只需要事業群副總裁同意，然而台幹升遷卻必須要經過郭總裁同意才行(田野筆記，T3、T4)。

台幹擔心中幹晉升過快、或升到過於核心的位置。某資深經理告訴作者，曾有次富士康總裁和各部門一級主管開會時，一中幹經理的報告討郭董歡心，郭董當場下令立刻升這位中幹到副總經理的位置。因為副總經理已經非常接近權力核心，讓台幹們十分緊張。在郭董會議結束後，所有高階台幹立刻緊急會商，討論如何應付中幹直升副總一事。後來仍依照郭董指示，事業群將這位中幹升到副總經理，但台籍主管卻架空這位中幹，所有台幹聯合起來對付他，這位中幹不久後選擇提前退休了。

5.2 勞動過程

本節第二部分討論富士康的勞動過程，與 Buroway(1979)對壟斷資本主義的描述相比，富士康的勞動過程仍然是泰勒化的。富士康為了應付不同客戶的訂單，經常切割複雜的生產過程，各個部份再系統化規定如何完成，這樣的生產方式很能適應客戶各式各樣的要求；然而，C 事業群產發部工程師 C6 說：『對於個別崗位的工程師而言，發展很不好、很侷限，你只能完全了解自己工作的部份、而其他的部份只會略知表面，沒有辦法對所有流程很清楚。』(田野筆記，C6)

富士康工種分很細，例如模具中每個正常工段會分的更細緻化，C6 說：富士康這樣的作法，使得這些工作本來可能需要 5 個碩士生、或是很資深的人來搞定這

些事情，但是(富士康)把它拆成十個動作，我只要招十個一般般的職員，他們做的效果就會差不多(田野筆記，C6)。D 事業群師三 C3 指出工程師「有點像是在流水線上工作，因為幾乎都是重複性的動作啊！」(田野筆記，C3)

富士康的工程師因此「依附」於富士康。富士康的培訓和工作經驗會造成跳往他廠的阻礙，就算成功換到別廠，也難以經驗完成新工作。C3 不斷的強調，新幹班、或是由富士康培訓中心出來的技術工，到最後留在富士康工作，不見得是滿意這裡的工作環境，而是「根本被綁死了、流不出去啊」(田野筆記，C3、C6、C9)。C6 抱怨：普工和高階主管外，就是比較尷尬的一群，像我們，攸關到我們的職業規畫，富士康分工太細，你到別的廠去你可能會發現，你會的只有一點點工段、你的技術面比較窄，所以比較難到別的廠找工作(田野筆記，C6)。

技術級別工程師進入富士康後發現流程分工過細有礙個人生涯發展，難以對企業形成認同感；再加上內部勞動力市場和外部勞動力市場區隔不明顯，無法靠年資取得晉升優勢，許多基層師級私下關注人才市場動態，受訪者 C7 自從進入富士康工作後就開始天天把履歷掛在網路上，『只要有別的公司要我，薪資比這裡(富士康)高的，我立馬過去。』(田野筆記，C7)

在工作現場所經歷的則是勞資雙方貓捉老鼠般的加班遊戲。「最低工資」是中國政府所制定的工資基準，本來是爲了保障勞工收入的底線，但實務操作上卻變成了民工起薪的天花板；然而最低薪資薄弱，工人往往必須仰賴大量加班來提高所得，以應付支持基本生活。於是出現「競相要求多加班」弔詭現象、甚至超過勞動法規定的每月 36 小時加班上線的「超時加班」都時有所聞(吳介民，2011；Pun and Lu,2010; Selden and Wu,2010)。F 事業群的師二 C7 表示「加班」，是在不加班的薪資待遇無法滿足生活成本的選擇，『你以為我真的喜歡加？』

工人需要靠加班才能維持生活，產生了 Roy(1952；謝國雄，1997)當年在機械工廠中計件制的雷同現象。Roy 發現計件制下的工人會「限制產出」(output restriction)，即工人害怕資方因爲工作過快完成，削減每個計件單價，故意保留實力、集體放慢生產速度；和 Roy 當時的研究背景略有不同，富士康工人爲了賺加班工資以滿足生活所需，把工作量刻意留到加班時間完成。

C7 告訴我，『我們在富士康上班的情況是，白天晃一晃，留個東西…，再跟老闆說東西還沒做完，把(白天應該作完的東西)留到晚上再做。加班費到手啦。』(田野筆記，C7) 富士康給員工上百小時的加班時數，因此員工待遇較其他廠優渥，工人類似「限制產出」的做法，可以被當作對於工廠底薪過低的一種反抗。

但爆發跳樓事件後，因爲客戶蘋果介入、外界「血汗工廠」的質疑，富士康對外

表示要開始進行「加班時數控管」，盡量合乎中國勞動法每周加班最高 36 小時的規定，卻反而造成工人不滿。2012 年的訪談顯示，工人的薪資受到加班管控影響，幾乎都較 2011 年、2010 年減少，表面上看起來合乎人性的工時，實際上卻使得工人與基層師級應付再生產的能力下降。唯有中國地方政府與廠商調高最低薪資，工人才能在不超時加班下滿足生活所需。工人 C7 就說：『如果說你給我相對的工資，你砍掉我的加班我就不介意了。』（田野筆記，C7）

在田野調查中，我們發現基層農民工競相要求多加班，加班時數越多薪資越高，相較於其他廠，許多工人較「甘願」於在富士康工作。工人告訴我們，過度加班是富士康對他們的最大誘因（田野筆記，C4、C5、C8）。跳樓事件後，中國各地制定的底薪標準依舊低，但在各方壓力下，富士康嚴格執行加班時數控管，薪資較高的優勢不再，工人們對富士康的順應程度比起跳樓事件前下降許多。

此外，富士康內部車間出現更多的是類似「口頭暴力」的簡單控制(simple control)。根據作者訪談和資料蒐尋，所拼湊出來富士康在爆發自殺事件前的車間管理方式，和李靜君在深圳做工廠調查相去不遠，皆是「打、罵」的專制管理制度(Lee,1998)。工人無法真實表達自己的意見，遇到不滿或對企業有意見只能以自己的方式處理，難以達到「認同(consent)」的境界。

台幹的忠誠度

核心台幹相對於農民工和中幹而言，比較接近 Burawoy(1979)的霸權體制。台幹到中國工作看似心甘情願，但又和 Burawoy 霸權體制下產生的「甘願」不同，往往是為了更多的薪資而到中國派駐。台幹人資部 T9 告訴我，到中國派駐的基本底薪每個月會少於台灣 1000、2000 台幣，但到中國有每個月 5000 元港幣的派駐津貼，換算後增加約 18000 元台幣。

台幹的勞動密度很高。以 C 專業群的台幹為例，名義上早上 8 點打卡上班，晚上 7 點可以離開，但新幹班的工程師一天工作時間往往超過 12 小時。有些人在忙於公務上的事，但更多的卻是『比誰晚下班』（田野筆記，T15）。作者某天晚上將近 9 點的時間，遇到剛下班、準備到飯館吃晚餐的富士康新幹班師三 T15：『來這裡真的很辛苦…，大家根本都在比晚下班的…，太早下班，就是不行啊！』T15 又說：『這邊的文化就是這樣…，太早下班就是罪惡啦！』T15 還提及自己曾經有次晚上 7 點多離開公司，在台幹的交通接送巴士內，被資深的台幹消遣：『混得不錯哦，這麼早就下班啦…。』（田野筆記，T15）

已是兩個孩子母親的 T8，回憶自己懷孕時在富士康的工作情況：『我懷孕遇到趕訂單的時候，還是常常要到三更半夜才回家…，像我印象很深刻，有一次我回到我們住的富天通駿，我一走進我們社區，幾個不同部門的台幹朋友他們在其中一

個人家喝茶、在二樓外面的陽台聊天…，那時候他們見到我這麼晚才回來也嚇到…，而我也只能苦笑…。』(田野筆記，T8)

台幹屬於「責任制」。一個台幹的工作量往往超過一個人的份，每天必須要在公司待到很晚、幾乎沒有自己的時間，但受訪的台幹紛紛表示：『反正來這裡撈一筆啊、這裡錢好賺…，累一點無所謂啦。』(田野筆記，T8、T12)經理級以上台幹幾乎都要忙到晚上近 12 點，C 事業群的受訪者 T4，只有周六晚上有空和我們吃飯、聊天，其他的時間都在開會、和供應商談生意或到內遷廠巡視，『除了公司給的「回台假」外，其他的時間幾乎都給公司了。』(田野訪談，T4)

5.3 內部國家與工業公民權

Burawoy 提到製造甘願過程中，內部國家(internal state)是重要的輔助機制。內部國家包括工會、申訴機制(grievance machinery)和集體協商(collective bargaining)制度，協助將工人塑造成擁有權利義務的工業公民，而非勞工階級中的成員，掩飾了勞動過程中的生產關係。

中國工會顯然沒有這種作用。黃德北(2008)指出改革開放後，外來資本是最重要的資本來源，因此外資與中共當局的關係也變得日益密切，尤其是地方政府與外資的關係，李靜君(1998)也曾用「恩侍主義關係」(clientalist relationship)來形容地方政府官員與外資間的關係。中共在 2008 年出台的「勞動合同法」，對資本家有更多的限制、並明文規定給予勞工更多的保障和福利，但實際運作上，地方政府仍舊爲了爭取資本家的進駐，很少干預外資工廠的勞動控制規則。

富士康一直到 2006 年年底都沒有工會。2004 年底，深圳寶安區總工會持續發函督促其成立工會，2006 年 12 月 31 日，深圳市總工會自行介入，取得 118 名員工填表、但成立之時卻沒有任何富士康高階管理層級出席；直到 2007 年 3 月，富士康才正式成立資方認可的工會。然而富士康成立的工會不同於 Burawoy 所言的內部國家，反倒成了資方管理的一部分。工會由本家所控制早已不是秘密，富士康的工會主席就是郭台銘的特助。

2010 年 7 月底作者第一次到深圳富士康做訪調時，很多工人都對工會不太了解，只是曾經耳聞，或者認爲工會只是資本家虛應故事的幌子。受訪者 C19 表示：『工會？那個是騙人的，它對於維護工人的權益根本沒有用。我們車間有說，工會是頂頭出來做的，就是個形式而已。』(田野筆記，C19)受訪者 C21 毫不在意的表示：『工會裡面都是內定的人出來當的阿，我們也沒有投票權，廠就會告訴你現在工會是哪些人組成的了。』C21 似乎也不能理解筆者爲什麼會對「工會」好奇，『工會每間工廠都有啊！還不都一樣？』還表示『和工會的人根本不會有接觸，遇到事情也不會想要找他們，他們』就只是廠裡的某些人罷了！(田野筆記，C21)』

(曾瑋琳、蔡雅如，2010)

資本家爲了應付國家法令政策而設立工會，並且工會內部有影響力的人員皆由資方刻意安排，因而造成工會職能的閹割。加上資方以隨機打散的方式，安排工人在流水線上的勞動位置與住宿安排，變相取消他們原有的社會網絡，富士康不復見李靜君當時在深圳工廠所見「透過地緣關係所形成的社會網絡」(Lee,1998)，工廠內也難得有集體組織集結，於是當工人遇到不滿時，較常見的是辭工或是靠自己心情調適，受訪者 C11 告訴我『忍一時風平浪靜，退一步海闊天空』(田野筆記，C11)。

除了個人忍讓之外，富士康的生產線上還是經常出現工人的集體反抗。C11 提到自己向主管請求加薪被拒很氣憤，碰巧同車間有一批學生工住的宿舍環境過差，向主管反應後遲遲沒有得到改善，對於自己的工作環境日益不滿；決定一起進行罷工。結果，生產線上的員工仍照樣刷卡上班，坐在位置上故意不工作，持續了將近半個月的時間，導致富士康延誤客戶的交貨期。部門主管也發現反抗，爲了盡快恢復原來的工作進度，決定應允罷工者的要求。(田野筆記，C11)

若台幹遇到勞雇糾紛，則完全無法求助於中國的工會組織，如同 T9 所言，『自己回家翻台灣勞基法，再自己找律師和公司訴訟』。但台幹不太關心工會是否能達到勞資協商的效果，對他們而言『工會？你是指福委會嗎？』(田野筆記，T9) 許多受訪者對「工會」的認知就相當於台灣企業內部的「福委會」，只是公司內部用來發放生日禮卷、或是節日禮卷、等送獎品和辦活動的單位。B 事業群台幹曾試著使用隸屬於工會的員工關愛中心，不過當工作人員一聽到 T3 的「台幹」頭銜，就表示『這不提供給台幹使用』。(田野筆記，T3)

5.4 宿舍體制：勞動力的再生產

Burawoy 從生產政治的分析出發，認爲勞動力再生產是生產體制的重要維度之一，強調工人用以維持勞動力和家庭再生產，受到國家提供的各種制度安排(產業制度、福利制度、就業保障制度等)影響。中國由於戶口與城市福利之間的聯繫，大量來自農村的勞動力，難以取得住房、教育與醫療資源；工人階級的勞動力日常再生產的責任便落在了資本家頭上，形成了潘毅等學者所強調的宿舍體制(潘毅、任焰，2008)。

富士康設置的員工宿舍，員級員工宿舍分布於廠外、廠內，根據級別安排宿舍位置，再依據性別分成不同棟。廠內宿舍優於廠外，房間爲 8-12 個人一間，每個房間有洗手間(含衛浴沖涼、上廁所)、有電梯、電視房、有空調；師級則皆住廠內宿舍，宿舍量較員級少，分男、女宿舍，四個人一房，配有空調、每個房間有獨立衛生間、洗滌間。

民工也可以選擇外宿。根據訪調，外宿的員級和基層師級大多居住在工廠附近的農民房，通常是單間房或一房一廳。跳樓事件爆發前，集團內部還有提供房補，以 CNSBG 為例，中國籍員級住房補助 110 元、師級則為 500 元。然而外租的費用並不低，同一時期，單間房月租要近 400 元、一房一廳則接近 500 元；中幹則大多住離工廠遠一點有警衛管理的小區內，月租達 1000 元以上。

對農民工而言，唯有「買房」能徹底的解決居住問題。進入富士康工作已快 5 年的師三級工程師 B3，提到自己每個月至多 5000 元的薪資和深圳一平方米動輒 8、9000 元的房價，不禁搖頭『就算是打了 20 年工，不另外花費在吃、住、用上，也無法在深圳買下一個小房間，如何來的安定感啊?!』(田野筆記，C3)

富士康龍華廠供應中國籍員工用餐的「中央大廚房」投資上億元人民幣，建築面積約 1.25 萬平方公尺，是亞洲最大的中央廚房，每天要消耗掉 40 噸米、10 噸麵粉、20 噸肉和 500 統 22 公升的食用油，製作二、三十萬份以上食物，員工用餐完全免費(田野筆記，C6)。《錢能解決一切》(方儒，2011)一書中提到，富士康的餐點一餐五道菜、菜色也比同業好；富士康另外還提供「伙食補助」，簡稱「食補」，以 2010 年四月為例，中國籍員工一個月統一為 240 元人民幣。

富士康與龍華人民醫院簽約以處理龐大勞工人口的健康，在龍華廠北大門附近社康中心設有診所，對全廠近 40 萬人而言醫療設施仍不夠；趙慧琳(2012)的受訪者提到自己小孩半夜送醫求治，即使身上錢已備妥，但醫院一床難求，小孩仍舊無法得到醫療照護 (趙慧琳，2012)。

富士康提供各式各樣的生活機能，龍華廠設有超市、郵局、銀行；在娛樂休閒方面，廠區內提供網吧、書店、圖書館、游泳池、健身場所等，龍華廠就配有三個社康中心、5 個標準游泳池(曾航，2011)。如同《南方週末》記者指出的，富士康規模達到一個中等城鎮，設備甚至比地方政府齊全 (劉志毅，2010)。也有受訪者直接告訴筆者，就算一整天都待在富士康內不用出到廠外，也可以生活的很好(田野筆記，C15)。

但龍華廠休閒設備仍顯不足，多數員工平日工作量大，下了班也少有力氣再去使用這些設備，因此師級才有時間使用。A 事業群的 C20 告訴我：『廠區裡面什麼都有，但工作很忙，工餘的大多數時間我大都回家睡覺或是上上網吧。』(田野筆記，C20)。C16 也指出就算有力氣想要使用，但『每次等網吧都要等好久…』、『游泳池滿滿的都是人，根本擠不進』(田野筆記，C16)。比起富士康的設施，廠外有許多提供黃片的黑網吧、蹦 D 廳、滑冰場，憑富士康廠牌有時可折扣優惠，一到假日人滿為患 (田野筆記，C7)。

員級和基層師級位階離的較近、日常生活的住、樂也常混在一起，和中幹則較有區隔。雖然部分中幹和台幹職位重疊，但受限於國族差異、薪資差異，難融入台幹的圈子，是比較尷尬的一群。

台灣籍員工

台幹適用於台灣的勞基法，因此探討「國家介入程度、國家提供的再生產福利」對台幹的勞動體制時，「國家」指的不是台幹工作所在地中國、而是受雇地台灣。

以富士康買下地、請建商搭蓋的小區-世紀華廷為例，由於富士康提不希望台幹有家累負擔，因此世紀華廷內大部分皆為三個台幹入住的 3 房一廳公寓，顯少有家庭式的宿舍。台幹 T9 告訴我：『以世紀華廷為例，台幹宿舍，三房兩廳，而如果你要攜家帶眷，除了家人必須願意、也要和同住的同事打過照面，取得同意才可。』(田野筆記，T9)

T9 認為，富士康這樣的住宿設計是希望台幹在中國派駐的時間專心工作、切斷所有與工作上無關的外務；公司再提供每年 9 張來返台灣的機票讓台幹定期回台和家人團聚，『如果不以宿舍的方式隔絕掉一些隨台幹過來中國生活的家人，則會影響台幹的工作專心程度。』(田野筆記，T9)

台幹如果不住世紀華廷、或是攜帶家眷不方便者，富士康也向深圳龍華當地幾個小區承租，自成小小台幹宿舍，這些地點包含：油富、蘋果園(錦繡江南附近)、富通天駿。以 C 事業群為例，只要不住世紀華廷的台幹，大約每個月可以領取 1100、1200 元房補。富士康內部有針對外幹提供的派車系統。在廠內，五點半到七點半的下班時間每 10-15 分鐘會有班車接送外幹回宿舍。

國家對勞動力再生產介入的程度高低直接影響醫療，遠在中國的台幹依舊受到台灣健保制度的保護。雖然相較於中國，台幹仍較信任台灣的醫療品質，但若是突發狀況太急迫，『台灣的健保制度仍可以允許在中國看病。』(田野筆記，T8)

名義上，台幹 35 天可有一次返台七天的假期，除了醫療品質的不信任問題，台灣健保依舊保護在深圳的台灣人。以深圳為例，台灣健保認可特定幾間醫院，允許台灣人回台後申報費用；再者，有慢性病、需定期追蹤病情的台幹 T17 提到自己是利用返台的時候回診 (田野筆記，T17)。台灣健保制度的設計使台幹可以享有留在中國工作、回台灣看病的空間。

台幹的位階大部分都在中幹之上，加上台資企業內身分認同的氛圍、相較中國籍員工較高的薪資水平，這些差異也影響了兩個不同國族員工的娛樂生活。

中幹 C7 告訴我，台幹雖然在富士康工作，有許多中國籍的同事，但『台幹只跟台幹玩啊！』C7 坦言，以自己的角度看台幹，認為台幹有一種莫名的優越感，覺得自己是台灣來的，而中國籍的都是鄉下、較次級的。(田野筆記，C7)

C7 以自己部門台幹上司為例，『他們喜歡找台灣人自己去 KTV、夜總會，並且會刻意避開我們在場。』C7 指出台幹的位階大都高於中幹，台幹們如果叫「小姐」，「大陸人在場會有損他們的尊嚴」，因此台幹和中幹在一起，必須因為位階和國籍而保持一定的高度，『否則面子會掛不住啊！』(田野筆記，C7)

C7 也講了不少自己部門台幹的「消遣」，比如專程包車一群人到東莞玩，或是較有錢的幹部直接「包二奶」，『這邊包二奶的成本很低啊，一些來這邊打工的、一些廠妹，月薪不過 2000、3000，而包二奶大概一個月給個 3000、5000 不等，有些未婚或老婆不在身邊的台幹可能就會包二奶啦』，C7 說這些情況在公司內已經不算新聞，『畢竟各取所需嘛！』(田野筆記，C7)當然，並非所有台幹皆如此，資深經理 T3 假日的休閒娛樂就是和其他台幹一起打打高爾夫球、打麻將，他說自己「不熱衷隨便玩女人。」(田野筆記，T3)

相較於台幹們「包二奶」、上 KTV 和夜總會，中國籍的員工消費沒這麼「高檔」，C7 告訴我「龍華的許多較廉價的休閒會館、或是紅燈區就是解決這些人性需求的地方啊！」由於富士康人太多，廠區附近這些娛樂場所多依靠富士康員工消費，「憑富士康員工證還可以打 8 折、或 85 折哦！」(田野筆記，C7)

5.5 工廠文化

深圳龍華富士康位於深圳經濟特區北部不到 3 平方公里的土地上，內部 42 萬名員工，人口規模相當於中小型城市，集團管理概念是「唯上是從」。外界認為富士康對待基層員工，「我說一動，你做一動」的指揮動作如同對待機器人；縱使到了更高層的中幹、台幹、外幹級，也必須遵守 VOB 文化。

VOB(voice of boss)文化，受訪者 T2 稱為「狗腿文化」、「向上管理」，唯上級命令是從，再高的專業及現場判斷都必須丟在一旁。T2 表示在富士康，跟著上級的命令，即便錯的也有功勞，不跟著上級命令即便對了，也將會遭到懲處。CCSBG 台幹工程師 T16 也說：這公司的文化就是『上面的一句話就是鐵則』。

富士康的管理職位體系，看似有系統，實則各事業群內部並沒有完善的制度。T2 直接指出：『富士康的體系制度，極有可能與一個五百人的企業差不了多少；管理方式可以說非常原始，在其中做事像在泥淖中游泳一般。各事業群中，彼此間也談不上合作，全部向老董負責就是了。』(田野筆記，T2)

受訪者進廠近三年的 C5 表示：『我曾經看過一個例子，就是一名生產線上的普工做壞一個產品，就從經理、副理、課長、組長、副組長、線長一直罵下來，最後，那名員工被炒魷魚，線長被記大過，組長被記小過…。』

曾在富士康工作三年，並擔任過第一線生產主管的一位女性員工，用筆名「青桐」出版名為《畢業出狼窩，工作入虎穴》的小說，由書中對「富士康事件」的現象分析，可窺知第一線上的管理人員和作業員的相處情況：『管理階層缺乏與基層員工溝通，員工欠缺穩定性…。』(青桐，2010)

Burawoy 指出工人在勞動過程中會出現被強制意識或是甘願意識。被強制意識產生在工人雖對工作不滿意，但除了在工廠出賣自己勞動力以外沒有別的選擇；工人的「甘願」(consent)意識則是透過趕工遊戲、內部勞動力市場、內部國家的機制下才得以實現。

某資深經理確實在工作中出現了類似趕工遊戲中那種對資本主義的「甘願」。這位資深經理隸屬的事業單位爲了有更好的技術出現，以博得客戶的喜歡，而舉辦(研發)技術類的比賽，資深經理表示自己的部門很用心參與這個比賽，「除了關係到自己部門的名聲外，更重要的是一旦獲獎、團隊研發可能運用到客戶新一代的產品上，帶來不可小覷的獲利」。在這資深經理自我實現的同時，最大贏家是使用這些技術的資本家。雖然出現類似「甘願」意識，然而這位資深經理又說，自己有時候會半夜醒來，幻想可以依舊擁有高薪所得、但『很希望可以離開富士康』。

資深經理提及，郭董和台幹開會時如何罵人不眨眼、並且要懂得商場上的馬屁文化。富士康內沒有提供受雇者得以與企業進行協商空間的「內部國家」，因此延續了勞資雙方在生產關係中的鬥爭，無法完全將衝突轉化成追求彼此共同利益的假象。

台幹們看似甘願於在富士康工作，享高薪，在中國的工作每年有 9 來回返台機票，上下班有專車接送、集團也提供免費宿舍、不住宿舍也可以拿到住宿補貼，並依就享有台灣這邊的健保制度、退休勞保津貼福利；然而從台幹們的反應看來，並非甘願於富士康集團，而是物質利益優先。T9 表示，『對於在中國工作的台幹而言，不論到哪個公司上班，都是離鄉背井，跳槽到不同的公司必須要重新適應；並且，肯給的起比富士康高薪的公司微乎其微，因此富士康台幹們如果不是選擇繼續留在富士康，往往就是回台另謀它職了。』(田野筆記，T9)

少數核心中幹已經落戶深圳、可享受城市福利，然而和台幹相比下對企業的忠誠

度仍較低。這些中幹清楚，很難在台資企業透過年資的積累而改變所能達到的升遷極限、並且實領薪資遠低於台幹。

中幹和基層師級間對於企業的甘願程度也有差異，除了薪資差異外，基層師級並非可透過累積年資而取得升遷資格。由於內部勞動市場失調，基層師級看不到自己的未來，無法打從心裡認同公司；因此往往在工作之餘，尋覓其他更高薪的廠。

底層的作業員流動率大，但回流率也不小，富士康對於他們還是有相當的吸引力。因為許多小廠、黑廠其實並不如同富士康遵守勞動法，給予社會福利、幫買保險，雖然許多民工因為不滿意管理方式而任意換廠，但根據訪調的結果，富士康不拖欠工資、給予許多加班時數、按照法令規定走，許多基層作業員還是喜歡留在富士康。

六、結論與討論

過去針對勞動研究所提出的控制/抵抗模型或是簡單的專制/霸權模型，皆無法完整地描述位處全球商品鏈末端、事業群間交流、員工間相處，縱向橫向皆有障礙、並且員工甘願比例很小的世界工廠-鴻海富士康深圳廠的勞動體制，於是我們提出了全球碎裂化的專制體制(Global Fragmented Despotism)來說明世界工廠的公司治理與勞動過程。

台灣鴻海在廉價土地和人力誘因下，前進中國成立子公司「富士康」；代工業的資源強烈依賴於上游品牌商。為了配合最大客戶蘋果的生產，富士康不惜成立新事業群、擴建工廠、並依照品牌商的喜好，調整對應的供應商，甚至常配合客戶任意重組企業結構，改變集團內部人事安排，然而代工廠的技術發展有限，大致上僅負責組裝，利潤極低。

鴻海集團所強調的誘因結構使得各個事業群盲目追求「營業額」最大化，對事業群而言，取得訂單最重要，內部競爭也無所謂，「利潤率」重要性因而降低。在這種公司治理架構下，深圳富士康就算營業額很大，但毛利率很低，通路與技術仍然受制於人，最大的受益者正是上游品牌客戶。

各事業群為了做大營業額，隨著客戶需求恣意增加或解散事業處，或出現不同事業群間、小至不同事業處間互相「搶地盤」的情況。隸屬同一集團，但事業群間、甚至事業單位間資訊並非透明、彼此關係競爭多過合作，導致事業群之間的縱向衝突與資訊不對稱。

在全球商品鏈的發展下，富士康為品牌商進行跨國代工生產，開始雇用多國籍員工，同時以員工所屬國家之勞動法令分治，產生「一廠N制」的橫向分裂，其中又以台幹與中國員工之間的水平隔離最明顯。台灣籍和中國籍員工除了身分認同差異，在企業內部薪資結構、職位升遷方面也有不同規範，再加上「扶植陸幹」效果不彰，員工之間形成嚴重水平隔閡；台幹與中國大陸員工的廠外生活與娛樂活動也都相互隔離。事業群之間的橫向衝突和員工之間的縱向衝突下，世界工廠的公司治理呈現碎裂化(fragmented)的狀態。

在考察勞動過程時我們分別介紹了可能製造甘願的內部勞動市場、勞動過程、工會或勞資協商組織。我們依照薪資結構、升遷制度以及廠外的再生產生活分成粗略分為四類：員級、基層師級、中幹、台幹，檢視不同層級員工的意識形態。中國籍員工部分，內部勞動市場的升遷層級很欠缺，員工流動性大，並沒有出現內部市場和外部市場的明顯區隔；台幹到中國富士康工作，最主要乃是因為薪資上的誘因，很少出現志願性服從，對於富士康並沒有出現如同日本公司員工對企業的效忠。其次，富士康內也稱不上有所謂的內部國家，工會形同虛設。

最後，中國雖制訂出完善的勞動法，無法達到干預企業的效果，也不願負擔勞動力再生產的成本或社會福利，使得員工依賴微薄工資與宿舍體制才能在城市生存，強制意識的成分依舊大於甘願，在 Burawoy 的勞動體制分類下屬於專制體制。

整體看來，富士康的代工業性質在全球商品鏈的權力與利益分配中十分弱勢，集團內事業群間、員工關係間的碎裂化，員工對於企業缺乏甘願而屈服於管理權威與外部勞動市場的威嚇力量，根據上述公司治理與勞動過程的三個特徵，我們將此一世界工廠的生產體制，稱為「全球碎裂化的專制體制」。

全球碎裂化專制體制勞動體制既限制了富士康電子代工以外的發展，甚至和跳樓事件也脫離不了干係。許多新聞媒體或社會大眾把自殺事件矛頭指向富士康的「血汗工廠」、不合乎人性的軍事化管理，但我們認為如孫丹勇自殺事件所顯示的，全球品牌商的干預與碎裂化的公司治理也是原因之一。

來自湖北省的農村女工田玉，是富士康一系列員工自殺事件的少數生還者，在就醫之後雖然下半身癱瘓，但仍願意接受學者訪談(潘毅等 2012)，因此在所有自殺員工當中留下了最完整的事件紀錄。

田玉離開故鄉來到深圳後，直接進入富士康龍華廠工作，但工作滿一個月後卻沒有拿到工資，車間線長告訴她，她的工資卡不在其工作的龍華廠，而是在深圳另一端的觀瀾廠；田玉依指示到觀瀾廠後卻被告知該廠不清楚狀況，請她到觀瀾廠

的某棟某層詢問。一整天下來，田玉依舊沒有找到工資卡。

潘毅等人在《富士康的連環跳》(2012)一書中指出，在 2010 年 3 月 17 日當天，田玉就像皮球似的在龍華廠、觀瀾廠、不同辦公室間被踢來踢去，到觀瀾又無法順利取回工資卡，此時田玉老家帶來的積蓄所剩無幾，身上只剩五毛錢，付不起回龍華的兩塊錢公交車費，加上手機又壞掉，無法和家人聯繫。田玉從下午開始走到晚上，終於從觀瀾回到龍華。在回到龍華廠後，田玉感到求助無門，身心疲憊，一時想不開而從宿舍 4 樓跳下。

從田玉的經驗中我們推論，由於富士康集團內部競爭激烈，事業群間爲了做大營業額，透過「搶地盤」等動作恣意調整結構，導致各單位組織與人事之間缺乏資訊流通與工作協調，甚至連基層工人的人事資料或工資卡都找不出來。紊亂的體制導致員工原子化的狀態，加上宿舍不依據其省籍合住而是打散安排，基層流動率過大，社會網絡脆弱，不方便向不熟的舍友請求經濟或心理協助，又無法隨時與家人聯繫，員工在工作或感情遇到挫折時，可能出現輕生的念頭。

確實，在 2010 年的跳樓事件之後，富士康的內部管理文化與防治自殺的措施已經有所改進，甚至提高底薪並減少加班時數，但是因爲工廠迅速內遷、員工跨省調動而使企業組織變得更加紊亂，員工反而以「集體自殺」形式抗爭要求加薪（湖北武漢）、或由於不同省籍員工與保安衝突而導致暴動（四川成都廠與山西太原廠）。另外，富士康試圖介入電子消費通路與併購科技廠牌的策略也不太成功。追根究柢，全球碎裂化的專制體制可能是勞資衝突與組織改造失策的源頭，世界工廠的生產體制本身，正是鴻海富士康集團未來發展所面對的最大挑戰。

參考書目

- 胡謀(2010)，〈深圳副市長帶隊查富士康“九連跳” 調查組進駐〉。《人民日報》，2010 年 5 月 21 日
- 廖傑華 李保華，2010，〈揭富士康兩次漲薪內幕〉。《經濟觀察報》，2010 年 6 月 26 日。
- 李克誠，2010，〈富士康：百億稅收下的“孤島”生活〉。《東方早報》，2010 年 5 月 26 日
- 劉志毅、楊繼斌，2010，〈富士康“八連跳”自殺之謎〉。《南方週末》，2010 年 5 月 18 日。
- 新浪網，2010，〈深圳將重點調查富士康員工工資和加班時間〉。新浪網，2010 年 5 月 26 日。取用日期：news.sina.com.hk/news/1187/3/2/1528613/1.html
- 魏鑫陽，2008，〈蘋果單一產品使用鴻海電子零組件的比率也不斷攀升，如機殼、模具等〉。《蘋果日報》，2008 年 1 月 19 日。

- 布若威(Michael Burawoy)著，林宗弘、張烽益等譯，2005，《製造甘願》。臺北：群學出版社。
- 李欣，2011，〈爆炸事故暴露安全隱患 富士康大舉內遷面臨考驗〉。華夏經緯網，5月24日。<http://big5.huaxia.com/tslj/qycf/2011/05/2426822.html>，取用日期：2012年5月16日。
- 李娜、賀文婷，2012，〈富士康內遷過快遭遇管理新難題〉。《第一財經日報》，2012年6月8日。
- 前瞻網，2012〈工廠內遷滋生勞資問題 或再現富士康員工跳樓〉。前瞻網，1月18日。
<http://www.qianzhan.com/indynews/detail/150/20120118-c650c42aca8186c5.htm>
1 取用日期：2012年8月30日
- 林其玲、黃玉浩，2012，〈太原富士康 2000 員工參與群毆〉。《新京報》，2012年9月25日。
- 台灣蘋果日報〈富士康暴動 傳 10 死 iPhone 5 趕工中 鴻海：不影響出貨〉。《蘋果日報》，2012年9月25日。
- 李鵬飛，2012，〈太原富士康打架事件 40 人受傷 警方已介入調查〉。《中國新聞網》，9月24日。<http://www.chinanews.com/sh/2012/09-24/4207986.shtml>，取用日期：2012年9月29日。
- 盧曉，2012，《iPhone5 訂單考驗郭台銘管理 太原工廠停產一天後復工，富士康遭遇招工難題》。華夏時報，2012年9月26日。
- 富士康官方招聘網，2012，哈爾濱工業大學（威海）畢業生就業信息網，5月27日。<http://www.foxzp.foxzp.com/a/fsk/2012/0527/5714.html>，取用日期：2012年9月30日。
- 王永強(2010)，〈郭臺銘的痛與罰：富士康變形的教導力〉。華夏經緯網：2010年5月31日
- 潘毅、任焰，2007〈農民工勞動力再生產中的國家缺位〉。《和諧社會與社會建設——中國社會學會學術年會獲獎論文集（2007.長沙）》，2008。
- 曾瑋琳、蔡雅如 (2010)〈中國工廠內工人的反抗意識與行動—以 F 廠為例〉。論文發表於「台灣社會學年會暨國科會專題 世界工廠裡的中國工人：從富士康員工跳樓事件談起」，臺北：輔仁大學，2010年12月5日。
- 鄧建邦，2002，〈接近的距離：中國大陸台資廠的核心大陸員工與台商〉。《台灣社會學刊》，2002：3期，頁256-289。
- 吳介民，2011，〈永遠的異鄉客？公民身分差序與中國農民工階級〉，《台灣社會學》，2011：21，頁51-99。
- 潘毅、盧暉臨等，2011，《富士康輝煌背後的連環跳》。香港：商務出版社。
- 黃德北，2008，《當代中國僱傭工人之研究》。台北：韋伯文化。
- 方儒，2011，《錢能解決一切問題》。北京：中國發展出版社。
- 郎咸平，2010，《郎咸平說：我們的日子為什麼這麼難》。台灣：東方出版社。

- 曾航，2012，《iPhone 苦悶台灣》。新北市：人類智庫。
- 謝國雄，1997，《純勞動：台灣勞動體制諸論》。臺北：中央研究院社會學研究所籌備處。
- 李侃如，1998，《治理中國：從革到改革》。臺北市：國立編譯館。
- 簡春安、鄒平儀，2003，《社會工作研究法》。高雄：高雄復文圖書出版社。
- 川上桃子，2012，《壓縮的產業發展：台灣筆記型電腦廠商的成長機制》。日本名古屋：名古屋大學出版。
- 青銅，2010，《畢業出狼窩，工作入虎穴》。重慶市：重慶出版社
- Baron, Paul, and P. Sweezy. 1966. *Monopoly Capital*. New York: Monthly Review Press.
- Braverman, Harry. 1974. *Labor and Monopoly Capital: the Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Burawoy, Michael. 1979, *Manufacturing Consent*. Chicago: University of Chicago Press.
- Burawoy, Michael. 1985. *The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism*. London: Verso.
- Edward, R. 1979, *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. N.Y.: Basic Book Inc.
- Gereffi, G. & Korzeniewicz, M. (Eds.). ,1994, *Commodity Chains and Global Capitalism*. New York: Praeger.
- Lee, Ching Kwan. 1995. "Engendering the Worlds of Labor: Women Workers, Labor Market, and Production Politics in the South China Economic Miracle". *American Sociological Review*, 60(3): 378-97.
- . 1998a. "The Labor Politics of Market Socialism: Collective Inaction and Class Experiences among State Workers in Guangzhou". *Modern China*, 24: 3-33.
- . 1998b. *Gender and the South China Miracle: Two Worlds of Factory Women*. Berkley: University of California Press.
- . 2007. *Working in China: Ethnographies of Labor and Workplace Transformations*. London: Routledge.
- Kraemer, Kenneth L., Greg Linden, and Jason Dedrick, 2011," Capturing Value in Global Networks: Apple's iPad and iPhone."
http://pcic.merage.uci.edu/papers/2011/Value_iPad_iPhone.pdf (Date visited: March 2, 2012)
- Lieberthal, Kenneth. 1995. *Governing China: from Revolution through Reform*. New York: W. W. Norton.
- Pun, Ngai, and Lu Huilin ,2010,"Unfinished Proletarianization: Self, Anger, and Class Action among the Second Generation of Peasant-Workers in Present-Day China." *Modern China*, 36(5), 493-519.

Selden, Mark, and Wu Jieh-min, 2010, "The Chinese State, Suppressed Consumption and Structures of Inequality in Two Epochs." Paper presented on the conference "Authoritarianism in East Asia," the Southeast Asia Research Centre, City University of Hong Kong.