



臺商高科技產業從沿海到中西部： 制度誘因、在地反應與適應策略

朱柔若*

著手草擬本計畫之初，正處於 2010 年轟動國際的富士康員工連續跳樓事件的高峰期，隨著本計畫的通過，連續跳樓事件也隨一、二事件餘波盪漾看似行將落幕（朱柔若，2013 & 2014）。儘管連續的員工跳樓案件曝光了建立在源源不絕農民工勞動力後備軍之上的「低底薪、無彈性加班、超長工時、高耗損體力」這套勞動體制中所隱藏的黑暗層面與管理難題，卻也使得因 2008 年實施《勞動合同法》所帶來的內遷外移壓力，從檯面下的「只聽樓梯響，不見人下來」的圈地潮，在場場爭奪富士康的戲碼中，逐步明朗化而成為布局的思維。富士康不能代表臺灣所有的科技電子業，它甚至是不是高科技產業，都被港臺學界嚴格質疑，但它確實是被大陸認定為能見度最高、從事代工生產蘋果手機等高科技產品的臺商，也是在一波波漲薪與缺工的聲浪中，從珠長三角的沿海地區順勢內遷到代表中部崛起的太原、武漢、鄭州，以及西部大開發政策下的成都、重慶與南寧等六大城市的重量級臺商。

一、臺商外移中國大陸開始於改革開放十年之後： 從「低價利誘」到「騰籠換鳥」

站在 2011 年回顧臺商高科技產業外移中國大陸的這段歲月，說長不長，說短也足以令一個剛出生的嬰兒長至而立之年，甚至生育第二代子嗣到入學之齡。臺商直接進入中國投資始於 1987 年前後開放大陸探親政策，當時正值中國政府推動「七五計畫」之時。從中國大陸的角度而言，可以說是改革開放之路已經走了將近有 10 年之久。1950 年代開始，中國大陸的經濟發展計畫是以五年為一個期程，第一個五年計畫始於 1953 年，止於 1957 年，簡

* 國立中正大學勞工關係學系教授

稱「一五計畫」。1958年開始執行第二個五年計畫，即「二五計畫」。1960年的大躍進造成3年的空窗，使得原本應該從1963年開始的「三五計畫」延後3年，起始年變成1966年。中國重要的改革開放時期落在「五五計畫」之時，而臺灣1987年解嚴、開放大陸探親，適逢中國的「七五計畫」；聳動小說所提的1995年潤8月正是中國「八五計畫」即將結束之際；香港回歸中國的1997年則發生在「九五計畫」時；2008年中國舉辦奧運則是「十一五規劃」中影響中國國際聲望最鉅的大事。自此時期起，原本以「計畫」慣稱的作風也被改稱為「規劃」，意味著傳統「計畫經濟」思維和體制正式從政府角色中退位，取而代之的是放手讓「社會主義『市場』經濟路線」中的市場力量全面主導經濟社會的運行。而本計畫之起始，正值中國大陸「十二五規劃」開始之際。表一整理了自1986年起臺灣相應於中國大陸各個五年計畫時程與重點的重大事件。

表一 自1986年起以五年為期，兩岸互動中對岸政策對臺商的誘因

臺灣／兩岸重大歷史事件	計畫名稱	計畫時程	中國大陸政策／制度誘因
開放兩岸探親	七五計畫	1986-1990	繼續粗放式經濟發展，《鼓勵臺灣同胞投資的規定》
92共識／95飛彈危機	八五計畫	1991-1995	計畫內吸收外資的項目，優先與臺商合資、合作建設經營
香港回歸／民進黨執政	九五計畫	1996-2000	《淘汰落後生產能力、工藝和產品的目錄》，啟動體制改革，邁向集約式經濟發展
2002年臺灣獲准加入WTO／臺灣投資中國受害者協會	十五計畫	2001-2005	2001年大陸獲准加入WTO／推動第一階段西部大開發計畫
國民黨重拾政權／ECFA開始	十一五規劃	2006-2010	正式放棄傾斜式發展／內外資企業所得稅合一，終止提供外商投資企業低稅率與各項減免稅優惠／中部崛起政策
爆發薄熙來事件／兩岸服貿協議達成共識	十二五規劃	2011-2015	擴大內需／《開放臺灣居民申請設立個體工商戶》

資料來源：根據中國大陸1986年至2015年六個五年計畫整理而成

回顧過去20年來大陸經濟狀況的改善，反映在政策的變化上，從早期的「招商引資」快速進展到「招商選資」，「騰籠換鳥」則是當前政策主軸：移除高污染、高耗能、低附加價值的傳統產業，並扶植高科技產業。在《鼓勵臺灣同胞投資的規定》下，推行了「二免三減半」等租稅優惠措施，並在價格



低廉的土地及充沛廉價的勞動力誘因吸引下，高科技電子業受全球採購者之要求，隨著傳統製造業外移中國大陸。落戶的地點從 1987 年前後群聚於珠三角，至 1995 年之後逐步移往長三角，並在兩地發展出相對完整的產業聚落。「九五計畫」後期開始逐步為加入國際世貿組織作政策調整。諸多親身經歷這個變化的珠三角臺商表示：當初剛來設廠時，招工告示一貼出門前排滿尋工人龍的盛況，在今日已不復再；相反的，招工不足、人力吃緊成為今日必須克服的難題。2007 年起陸續降低甚或取消降低商品出口的退稅率。2008 年開始實施《勞動合同法》，強制所有企業與員工簽訂勞動契約，支付勞工社會保險、資遣費，且取消外資 15% 的稅率優惠措施，內外資企業統一適用 25% 稅率，並對匯出海外的盈餘，加課 10% 的股利所得稅。

二、信仰發展主義的國家機器提供臺商「低無長高」勞動治理的制度性支持

中國大陸自「五五計畫」的後期走向改革開放的路線，國家整體經濟發展所採取的立場與策略，亦即國家特許的剝削型勞動結構，帶領大陸邁向富裕實例，已幾乎成為各級政府的信仰。有了信仰發展主義的政府所給予的特許狀，追求低勞動成本的臺商，仰仗著類似富士康模式的勞動體制追逐利益，而這套勞動體制主要的功力，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，甘心樂意的賺取「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」，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。簡單的說，如果底薪是 900 元人民幣的話，若配合加班則每月大致可以賺到 2,100 元人民幣的薪資。這套勞動報酬策略，原本就是建構在長工時、超耗能的自我剝削上，利誘生產線上的普通工人，役使他們甘願超時加班以賺取「體面工資」。

支持勞力密集出口導向的生產經濟，在國家的放任下，助長了違反國際勞動基準的惡質工作條件猖獗於內外資企業；凋蔽的農村經濟迫使農民湧入都市，為了謀求生存，只得忍受剝削成為廉價的勞動力。而坐視城鄉兩元戶籍制度僵化的各級政府，更使農村湧入都市打工的農民陷入自己國境內的二等公民，談不上勞動權益的保障。無睹於這三大現象及其內蘊的社會不正義問題的後果，便是「無身分證、無暫居證、無用工證」的三無人員被大量的製

造出來。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。特別是「狹義的農民工」，則是大陸在改革開放之後，因獨特的城鄉二元制度而不斷湧現於都市地區的勞動力後備軍。農民工這個社會群體原本是並不同質的兩類農村勞動力。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。在這「三不政策」下，本土與外資企業輕鬆享受大量來自中西部各農村地區湧入都市而成為黑戶的農民工，為求改善生活所提供的源源不絕的低價又耐操勞動力所帶來的好處（朱柔若，2014）。

三、地方政府搶親「爆發員工連續跳樓」的富士康：血汗工廠爭奪戰？

從 2010 年 1 月至 12 月止，富士康大陸廠區總計爆發了 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。這一連串事件，使富士康被批判為「無人道勞動體制下製造的員工自殺」無異於「企業操刀殺人事件」（陳慧玲 & 潘毅，2011）。問題是，自殺潮爆發之後，許多中西部省市政府仍先後提出優厚的條件吸引富士康到該省市設廠。地方政府皆把成功競逐得到富士康投資，看做是一項重大的政績與成就。2010 年下半年，富士康在成都註冊了富泰華與鴻富錦兩家精密電子分公司，專門負責平板電腦的組裝。同樣的，河南鄭州省市政府不但特地為富士康開通了一條快速鐵路方便其運送設備與建材，並規劃出一塊至少 133 公頃的基地供其設廠，於是贏得了富士康在該市籌建足以容納 30 萬員工的生產基地，並向市府租用可供 10 萬員工使用的廠房與宿舍。從一篇〈爭奪富士康〉的報導中，可以看出這個被港臺以高分貝音量指責為經營血汗工廠的富士康，對中國內陸省分地方政府的吸引力——「富士康每到一地，總能帶動當



地一大片的工業發展，對財政的貢獻亦不可小覷。或許正是因為這個原因，各地政府對富士康的專案都異常重視，不但給予優惠的政策，而且鞍前馬後，服務甚是到位」(蘇旭，2008)。

從這些地方政府並未前仆後繼的譴責富士康無人性的血汗經營策略，甚或積極的與其劃清界限，反而競相提出誘人的獎勵與優惠措施，邀請富士康到其轄區內設廠的舉措中，很明顯的得出兩項結論：第一，在地方政府的認知架構中，富士康的勞動體制稱不上血汗工廠；第二，就算富士康是血汗企業，地方政府的搶親行為反映出他們對富士康的管理模式，存在某種程度的認同與接納。不論是前者還是後者，都指出一項事實，那就是「血汗工廠」的定義在 21 世紀有了新的詮釋。這一點益發凸顯了從血汗工廠透過的角度去詮釋富士康的勞工治理並不具有獨特的啟發性。換句話說，地方政府有可能是基於傳統「血汗工廠」定義，不認為富士康是血汗工廠，因此為「國家幫兇論」做了註腳——中共這部社會主義國家機器正是協助富士康這類亞洲跨國企業，剝削自家社會底層勞動力的共謀與幫凶。另一方面，指責富士康是血汗工廠的聲浪則刷新了血汗工廠的定義——即便提供現代化的勞動環境與休閒設施，勞動過程的片斷化、超時加班的體力剝削、職場人際關係的原子化及心靈空洞化，描繪出新世代血汗工廠的圖像(朱柔若，2014)。

四、抗爭手段的轉變：2012 年起集體罷工取代利他型自殺

在 2010 年之前，發生員工連續跳樓事件的深圳富士康，並沒有爆發任何一起集體抗爭事件。唯一一起電子業罷工事件，是 2009 年 4 月出現在臺商勝華電子位於廣東東莞的萬士達科技公司，該罷工涉及 7,000 名員工，據說主因是伙食太差與違法苛扣加班費及其他津貼；不過，這明顯屬於孤立的事件，並未引發連鎖反應。與臺商有關的集體抗爭事件，大多發生在 2010 年之後，而且是發生在富士康設立於中西部各省市內的廠房之中。表二整理出 2009 年到 2013 年大陸臺商電子科技業爆發的罷工事件。在 2010 年當中，主要受到富士康調薪策略池魚之殃的，是臺灣手機零組件製造商美律電子位於深圳的工廠，該廠上千名工人於 2010 年 6 月 6 日罷工堵路，要求加薪至 1,200 元。第一樁懂得利用集體跳樓自殺作為要求加薪的抗爭武器，是發生在 2012 年 1 月的富士康武漢廠區。該廠面臨生產線調整而需關閉生產線，並將 300

多名技術操作員調至其他部門，其中 100 多名員工不滿調動與工資偏低，要求加薪，並揚言「不加薪就要集體跳樓」(沈華 & 李魚，2012)。同年 6 月，富士康四川成都廠區數百名工人不滿薪資待遇與宿舍管理，與保安發生衝突(李娜 & 賀文婷，2012)。同年 9 月富士康山西太原廠區從山東、河北、河南、深圳各廠區調動工人趕工生產 iphone5，爆發數千名員工集體抗暴行動，導致 10 人死亡事件(林其玲 & 黃玉浩，2012)。2013 年 1 月 23 日富士康河南鄭州廠區，再度爆發大批工人到廠區附近的航空保稅區堵路，抗議公司準備大幅度裁員及討薪(林靜 & 李文慧，2013)。同日，富士康位於北京市大興

表二 大陸臺商電子科技業爆發罷工事件表：2009-2013年

編號	時間	臺商企業	地點	原因	涉及人數
1	2009 年 4 月 16 日	萬士達科技	廣東東莞	伙食太差、苛扣加班費與津貼	7,000 名
2	2010 年 6 月 6 日	美律電子	廣東深圳	底薪過低	2,000 名
3	2010 年 6 月 10 日	奇美電	上海	要求加薪	數百名員工
4	2010 年 11 月 20 日	富士康普立華	廣東佛山	抗議薪資結構不升反降	7,000 多名
5	2012 年 1 月 4 日	富士康	湖北武漢	不滿轉崗計畫	100 多名
6	2012 年 2 月 11 日	富士康奇美	浙江寧波	不滿短發工資	萬人
7	2012 年 4 月 13 日	富士康	山西太原	底層工人不滿薪資未漲	2,000 多名
8	2012 年 4 月 25 日	富士康	湖北武漢	不滿薪資待遇、縮減加班	100 多名
9	2012 年 6 月 4 日	富士康	四川成都	不滿薪資待遇、宿舍管理	上千人
10	2012 年 9 月 23 日	富士康	山西太原	不滿保安管教	2,000 多人
11	2012 年 10 月 5 日	富士康	河南鄭州	加班趕工、品管要求過高	3,000-4,000
12	2012 年 10 月 22 日	仁寶	四川成都	週末不准休息、不給加班費	2,000 多人
13	2013 年 1 月 13 日	新海洋精密	江西豐城	不滿薪資待遇	千人
14	2013 年 1 月 23 日	富士康	北京亦莊	不發年終且未加薪	上千人
15 ⁺	2013 年 3 月 25 日	富士康	深圳寶安	強制轉廠、苛扣加班費	600 多名
16	2013 年 3 月 29 日	富士康普立華	廣東佛山	不滿公司搬遷、分流資遣	數千人
17	2013 年 7 月 20 日	富士康	深圳龍華	不滿崗位調動	200 多人
18	2013 年 10 月 5 日	富士康	河南鄭州	假日無休、品管要求過高	三四千名停工
19	2013 年 12 月 13 日	富士康	重慶	不滿調薪過低	近百名
20	2013 年 12 月 15 日	富士康	江蘇淮安	自發性罷工，不滿保安打人	不詳

資料來源：國內苦勞網網站與大陸搜狐資料搜尋



區的廠房，上千工人連日罷工，抗議嚴重加班及工資低，勞資雙方經過兩天談判後達成和解協議（林靜，2013）。在此之後，爆發富士康珠三角廠區的罷工事件，都是因為不滿搬遷所引發的糾紛，迥異於中西部廠區以不滿薪資待遇為核心訴求的集體爭議。

這一連串富士康中西部廠區內員工的集體抗爭事件，反映一項無可爭議的事實：當農民工回到原鄉之後，已經沒有阻止其進行團結抗爭的結構障礙了！缺乏戶口保障的威脅，在自己國家內做外省二等公民的身分與因之而來權利剝奪，已經不復存在，所以他們可以大膽的透過集體的力量，捍衛他們的工資與勞動條件。不論是武漢、鄭州、太原，還是重慶、成都的富士康廠區，在地用工已成主流，不斷被切割有意防止同省籍勞工串連杯葛管理決策的設計已無用武之地，黑戶的威脅不復存在。據此，當內遷不能保障低廉、溫馴勞動力的充沛供應時，反而得應付紛至沓來的勞工抗爭，那麼內遷的誘因對於高科技臺商而言，應該清楚明確的擺在內需市場的吸引力而非廉價與順服的勞工方面，故應進而針對廣大內需市場的取得，為制定合宜的勞工治理策略先作準備。

五、從沿海到中西部：等待「新勞工治理模式」的現身

對於雇用員工人數動輒成千上萬的科技產業臺商來說，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，使用「斷八同」的技術，將一個班組的人拆散放到不同的宿舍，不但令每一個人變成一塊無法沾粘連結的碎片，同時創造出利用自我剝削以換取成就感的勞動經驗，亦演變成富士康高階管理維持數十年勞資平靜無波的最大成就（朱柔若，2014）。所謂「八同」，是指中國社會文化背景下社會關係的主要來源，儘管是哪八同或許說法不一，不過大多脫離不了同鄉、同窗、同室、同桌、同事、同行、同派（同門）與同趣（同好）等八大類（東夫子，2013）。因此，「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。富士康員工自殺事件的曝光，使舉世有機會見到富士康的管理階層不僅能夠巧妙的將泰勒主義與福特主義的勞動治理模式發揮至極致，更特殊的是運用「斷八同」的技巧將工廠內足以引發集體抗爭的人脈聯繫有效切斷。

高科技電子業從沿海到中西部後，臺商遇到的勞資爭議模式自 2012 年

起也從零星單獨的個人事件，轉變成上百成千人的集體抗爭。究其集體抗爭之形式，不屬於中國大陸工會制度體系下，由派出工會所發動之集體協商過程中的談判武器，反而近似出現於西方工業社會的野貓式罷工（wildcat strikes），亦即勞工（或基層工會）在未取得工會（或總會）同意之下所發生的自發性罷工行動，是以這類罷工行動並不受法律的保護，在有團體協商的制度下也屬於違反協約的行為。這些自發性的草根力量，無庸置疑的是邁向組織化勞工的基本要素，至於是否能受惠於 2006 年起大陸各地市總工會競相以推動跨國企業組建工會為拼業績的工作目標，而被吸收為推動基層工會的力量，則並不樂觀。此外，連富士康都在 2013 年配合美國「公平勞動協會（Fair Labor Association）」，組建了「富士康工會委員會聯合會」，使管理階層全面退出工會事務。數股趨勢的交叉運作下，預警了「斷八同」策略可發揮的空間已經急遽縮減，同時揭露了未來高科技臺商企業內勞工治理的模式，將在社會主義工會舊制、企業工會主義與草根自主動員三大模式之間不斷的拉扯與游移。

參考文獻

- 朱柔若（2013）。〈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》，第 11 卷第 9 期，頁 50-68。
- 朱柔若（2014）。〈富士康與血汗工廠之間：一個集體行為研究取向的解釋〉，《展望與探索》，第 12 卷第 1 期，頁 25-46。
- 沈華、李魚（2012）。〈武漢富士康員工集體維權，市長出面平息〉，《明鏡新聞網》，網址：http://www.mingjingnews.com/2012/01/blog-post_5279.html。
- 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》，網址：<http://zkiz.com/news.php?id=18042>。
- 林其玲、黃玉浩（2012）。〈太原富士康 2000 員工參與群毆〉，《新京報》，網址：<http://big5.chinanews.com:89/gate/big5/finance.chinanews.com/it/2012/09-25/4208868.shtml>
- 林靜、李文慧（2013）。〈富士康再傳工潮 鄭州員工堵路抗議裁員〉，《大紀元報》，網址：<http://www.epochtimes.com/b5/13/1/26/n3785879.htm%E5%AF%8C%E5%A3%AB%E5%BA%B7%E5%86%8D%E5%82%B3%E5%B7%A5%E6%BD%AE-%E9%84%AD%E5%B7%9E%E5%93%A1%E5%B7%A5%E5%A0%B5%E8%B7%AF%E6%8A%97%E8%AD%B0%E8%A3%81%E5%93%A1.html>。
- 林靜（2013）。〈富士康北京廠區千人罷工爭取加薪〉，《自由亞洲電臺》，網址：http://www.rfa.org/cantonese/news/foxconn_strike-01232013082954.html?encoding=traditional。
- 東夫子（2013）。〈深切悼念老同學楊柏林〉，「東夫子的博客」，網址：http://blog.sina.com.cn/s/blog_67ac8c2a0102ekrt.html。



- 陳慧玲、潘毅（2011）。〈自殺或是他殺？跨國資本在中國的擴張及其對工人的影響〉，亦可參閱 Jenny Chan & Ngai Pun, “Suicide as Protest for the New Generation of Chinese Migrant Workers: Foxconn, Global Capital, and the State”, *The Asia-Pacific Journal: Japan Focus*，來源：<http://japanfocus.org/-jenny-chan/3408>。
- 蘇旭（2008）。〈解密富士康〉，《浙商網》，網址：<http://file.lw23.com/6/63/63d/63d30af3-3373-410b-a079-10b0a8d0dc02.pdf>。