

製造誰的甘願？ 從布若威的架構討論富士康的生產體制*

Manufacturing Whose Consents?
On Foxconn's Regime of Production from M. Burawoy's Framework

朱柔若 (Chu, Jou-Juo)

國立中正大學勞工關係學系教授

摘 要

先後發表兩篇駁斥「以血汗工廠之道治理勞工是造成富士康 2010 年員工連續跳樓事件的主因」的論文之後，促動筆者撰述本篇論文的問題意識在於，無法理解大多數從布若威製造甘願的研究架構去分析富士康勞工治理的港臺學界，為何會得出富士康為血汗工廠的這項結論。如果說「什麼樣的研究取向塑造出什麼樣的結論」這套典範思維是眾所認同的命題，那麼採取布若威的研究路線——致力於找出資本主義內部自我延續穩定力量的學術取向，怎麼可能得出富士康是血汗工廠這項結論呢？基於這項質疑與提問，本文主張富士康在中國大陸之所以能夠開創出資本主義企業版圖，主要來自於其成功了打造了政府與民工這兩大類關鍵行動者的甘願。尤其重要的是，2010 年這年富士康發生了 18 起員工連續跳樓自殺，其中甚至 14 人還

* 致謝：本文研究成果整理自為期 3 年的國科會研究計畫補助，計畫名稱：《臺商從沿海到中西部：制度誘因、在地適應與在地反應總計畫》暨《子計畫二：臺商高科技產業的遷移與大陸的中西部開發》，計畫編號是 NSC 100-2420-H-194 -004 -MY3。本文初稿為英文撰述首先發表於亞洲全球化研究協會 (AAGS) 所舉辦的「全球化世界的倫理議題：爭論與兩難 (Ethics in a Globalizing World: Debates and Dilemmas)」會議上，請參閱 Chu, Jou-juo (2014). "Foxconnian Capitalism in China: Manufacturing Whose Consent?", The 9th Annual International Conference, Shantou, China: Shantou University。本文乃英文初稿完成之後，增添 2014 年 3 月與 5 月兩次移地研究的田野成果，重新改寫而成，重點擺在美國社會學者 M. Burawoy 的架構應用與富士康的政商關係連結。

因此而喪生的事件之後，反倒招來中西部政府積極搶親的行動，致使整個過程的演變像是一把雙面鋒刃的利劍，挑開了地方政府與農民工的甘願。這個現象驅策本文重新整理布若威的分析架構，並應用其檢視其中那些關鍵的「誰」的甘願是如何被富士康打造出來，於是能有今日在中國大陸設有 35 個科技園，雇用將近百萬員工的輝煌成就。寄望這個角度能對同一個現象，開啟不同的對話。同時對於過去二十多年來「中國式市場經濟」這個口號式的政策路線背後到底隱藏了什麼結構動力，進行探索與釐清。

關鍵詞：富士康、勞工治理、侍從主義、生產政權

壹、前言

發跡於亞洲新興工業化國家，亦是東亞四小龍之一台灣的富士康，是一家泛高新科技跨國企業。母公司鴻海精密 1974 年成立於臺北縣土城，1988 年前往廣東深圳投資設廠，進入 1990 年代之後，生產線的迅速擴張，仰賴源源不斷來自周邊甚至內地的低廉農民工勞動力，甚至為了管理這群人數日益膨脹的農民工勞動力，富士康也大開管理階層之門廣泛拔擢陸籍幹部進入管理階層。同時，富士康廠區在大陸版圖的擴張也從珠三角北上長三角，2000 年代之後更配合中部崛起與西部大開發政策，在中國大陸的中部與西部地區設廠生產。表 1 整理出富士康自 1988 年迄今，在中國大陸五大經濟區域擴廠的時空記錄。在全中國大陸擁有 35 科技園區、總計雇用了將近一百四十萬名員工的富士康，2011 年在大陸創下高達 2,147 億美元的進出口總額，占大陸進出口總額的百分之 5.9，旗下 19 家公司入圍大陸出口 200 強，綜合排名第一；2012 年躍居《財富》全球 500 強第 43 位，2013 年躍居到第 30 位。迄今在中國大陸總計設有 35 個科技園，雇用將近百萬員工。圖 1 顯示富士康科技園在中國大陸的地理位置分布狀況。

表 1：富士康在中國大陸五大經濟區域建立科技園區的時空分佈表

年代	經濟區域					總計
	珠三角	長三角	環渤海	中部地區	西部地區	
1988	深圳					1
1990	佛山					1
1993		昆山				1
1996	深圳龍華					1
2001		上海/杭州	北京	太原		4
2002			煙台			1
2003	東莞					1
2004	中山/深圳觀瀾					1
2005	深圳松崗					1
2006			天津			1
2007		南京/淮安	瀋陽/廊坊/營口/秦皇島	武漢		7
2008	惠州	常熟嘉善				3
2009					重慶/成都	2
2010		寧波		鄭州		2
2011				晉城/長沙/衡陽	南寧沙井	4
2012		阜寧		南陽/濟源		3
總計	8	9	7	8	3	35

資料來源：根據富士康官網中的資料整理而來，<http://www.foxconn.com.cn/Milestone.html>。



資料來源：<http://www.bqjournal.com/large-produce-billions-ipad-iphone>，原圖中並無武漢與煙台兩地，二者為筆者增添。

圖 1 中國大陸富士康科技園的地理位置圖

擁有這些傲人成就的富士康在 2010 年因爆發員工連續跳樓潮而成為國際焦點，該年 1 月至 12 月總計發生 18 起富士康員工連續跳樓自殺事件，其中 14 人因此而喪生。這 18 位自殺跳樓事件單單是深圳龍華廠就發生 10 件、其次為觀瀾廠 5 件、廊坊廠 2 件、華東廠區 1 件；其中有 13 名男性，5 名女性；年紀最輕的 17 歲、最大的 25 歲，祖籍多集中於中部地區的河南、湖南、江西、安徽、湖北五個省分，大多是 2009 下半年或 2010 上半年受聘，入廠上工不到一年的一線普工。¹ 這一波連續跳樓自殺潮引起舉世關注與各界撻伐，其中包括「香港大學師生監察無良企業行動」前往富士康香港辦公室前抗議，要求關注員工權益；大陸政府派出二百多人至富士康隆華廠進行 10 天的調查；網友自發組織調查團並發布「富士康網友觀察團」調查報告；兩岸三地的 20 所大學師生展開對富士康大陸工廠的實地調查、以及富士康的客戶蘋果、戴爾、惠普、諾基亞和索尼著手調查富士康的勞動條件。

按理說，2010 年富士康在深圳、廊坊等園區發生連續跳樓事件應該是使其陷入醜態百出、各地政府爭相祭出強化監督的罰則，競相與之劃清界限的窘境才是。事實卻非如此，出人意料之外的是，中西部各省市之地方政府反倒是採取主動攻勢，爭相以優渥條件邀約富士康到其轄區投資設廠。換句話說，跳樓潮並沒有阻止富士康對他省的吸引力，鄭州、成都政府競相力邀富士康到其地設廠，並積極協助勞工招聘事宜。為何出現這種現象呢？隱藏在這個現象背後的含意，是否意味著富士康在大陸已經成功地打造了「國家甘願大於勞工甘願」的生產政治了呢？據此，本文不認為繼續撻伐富士康採取違反人權無人性的管理措施，對富士康所發展出的資本主義體制及其運作，能夠發揮多大的解析功能。為了能夠對員工自殺潮所牽引出中國式社會主義市場經濟下國家與資本之間縱橫交錯的複雜關係，進行更具深刻的探討，本文首先參考布若威（M. Burawoy）解析「壟斷資本主義勞動過程的歷史轉變」的思維路徑，發展出解構資本主義體制轉變的分析工具，然後依據此一架構解析富士康資本主義勞動

¹ 關於這股自殺潮的分析，詳見個人兩篇相關的論述。朱柔若，「找出藏在細節中的魔鬼：富士康危機處理員工連續自殺潮策略的內外部效應解析」，*展望與探索月刊*（新北），第 11 卷第 9 期（2013 年 9 月）：頁 67-68；朱柔若，「富士康與血汗工廠之間：一個集體行為研究取向的解釋」，*展望與探索月刊*（新北），第 12 卷第 1 期（2014 年 1 月）：頁 25-46。

體制的內外部運作機制。² 進而對過去二十多年來「中國式市場經濟」這個口號式的政策路線背後所創造的資本主義政治氛圍底下，到底隱藏了什麼結構動力孕育出富士康勞動體制，展開探索與釐清。本文主張在一連串富士康員工連續跳樓事件下，被相對遺忘，卻值得深究的問題是，打造出長期來極大多數相對持久的員工順服，靠的是什麼樣的制度結構？這個研究問題的提出，其背後的問題意識與馬克思學派試圖解釋「馬克思預測的勞工社會主義革命為何沒有發生」的學術關懷，基本上是一致的。就此目的，本文廣泛收集相關的官方文獻、網路資訊等次級資料，並佐以田野訪談等一手資料，³ 進行交互比對分析。下一節將針對這個問題意識的學術脈絡作進一步的說明並提出分析架構。

貳、解析富士康勞動體制的參考架構： 布若威的製造甘願說

2003 年起中國大陸開始出現各式各樣的勞工抗爭。但是在富士康的大陸工廠，直到員工跳樓潮最高峰的 2010 年，僅見個別工人跳樓的行徑，未見集體對抗血汗管理的抗爭行動。就算有任何集體抗爭的時間，也都是發生在 2012 年之後。⁴ 由於這個「只見跳樓未見革命」的解釋，筆者已在他處做過分析，在此不多做贅述。不過，這個疑惑也將筆者帶回到已經記憶久遠的西方學界關於「社會主義革命為何沒有發生在勞工運動最強大的先進資本主義國家？」的長期論戰。不同學派的學者有從鉅觀（macro）有從微觀（micro）發展出各種不同的解釋來說明資本主義下的工人為何不具備期望的革命能力。⁵ 列其首要者，諸如在鉅觀層面，有葛蘭姆西（Antonio Gramsci）的資本主義「文化霸

² 中文版可參考 Michael Burawoy 著，林宗弘譯，製造甘願：壟斷資本主義勞動過程的歷史變遷（*Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*）（臺北：群學出版社，2005 年）。

³ 筆者先後於 2012 年的 4 月前往武漢，9 月到北京；2014 年 3 月前往廣州，深圳，與南寧；5 月到鄭州；6 月到成都與重慶執行田野研究，訪談對象包括富士康的員工、管理人員、廠長，以及招募人員。

⁴ 所有出現在富士康工廠內的集體抗爭都發生在 2012 年後內遷之中西部的廠房，首發於武漢廠。關於這個現象的解釋，參閱註一，朱柔若，「找出藏在細節中的魔鬼：富士康危機處理員工連續自殺潮策略的內外部效應解析」與「富士康與血汗工廠之間：一個集體行為研究取向的解釋」。

⁵ 關於這場論戰相對複雜的中文描述，可參閱林宗弘，「譯序：邁可·布若威與生產的政治」，製造甘願——壟斷資本主義勞動過程的歷史變遷（*Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*）（臺北：群學出版社，2005 年），頁 16-22。

權論 (cultural hegemony)」⁶、米利班 (Ralph Miliband) 與波蘭扎斯 (Nicos Poulanzas) 的資本主義「國家相對自主說 (state relative autonomy)」⁷；在微觀方面則有布雷弗曼 (Harry Braverman) 的「去除技術化說 (de-skilling)」⁸ 與艾德伍滋 (Richard Edwards) 的「勞資爭戰場說 (contested terrain)」⁹。不過，限於篇幅各家論述內容，非本文重點，在此不予追述討論。

至於布若威對於「資本主義國家裡的工人為何不革命？」這個問題，做出的最大貢獻在於其提出了「資本主義的霸權製造了工人的甘願 (consent)」，而『霸權 (則) 誕生於工廠』¹⁰ 的這項解答。除了整合數家之大成外，其「製造甘願說」主要批判的對象是布雷弗曼的「去除技術化說」，認為將勞動者主觀反應排除於研究之外，使得勞動者成為任憑資本技術減化、而無力反擊的可憐蟲，這點布若威認為嚴重脫離工廠現實。¹¹ 布若威據其親自參與田野觀察所見，主張工人透過各種正式與非正式管道積極參與勞動過程，勞資對立的衝突場景非常罕見，於是對生產過程中工人遭受壓迫的傳統論述提出質疑，進而使用專制到霸權體制的連續過程來說明 1944 年到 1974 年之間美國資本主義的轉型，特別指出這項轉變的主要關鍵在於勞工治理機制的變化，亦即資本主義從利用強迫與恐懼的力量來取得工人的順服，轉變成透過勞工的甘願來獲取工人的紀律。據其研究，在競爭資本主義下，管束工廠體制的主要力量來自於市場力量，國家相對是無力的，因此，管理勞工的生產體制基本上可以是專制的 (despotic)。因為，勞工除了勞動力之外，別無其他的生產工具可以營生。相對的；在壟斷資本主義下，國家可以直接干預勞動條件並提供社會福利來管束勞力市場，促使生產體制朝霸權 (hegemonic) 轉變。此時，工廠體制內驅動勞工投入生產的力量，來自於喚起勞動者的「志願性的服從」；也就是說，勞工是在了解情況下，經過理性評估之後，同意了也心甘情願地服從了管理規則。因此，找出了製造勞工甘願的機制，就等於掌握了解開資本主義工人不革命之謎的

⁶ Antonio Gramsci, *Selections from the Prison Notebooks* (International Publishers, 1971)。

⁷ Nicos Poulantzas & Ralph Miliband, "The Problem of the Capitalist State," R. Blackburn ed. *Ideology in Social Science: Readings in Critical Social Theory* (NY: Pantheon Books., 1972), pp. 238-262.

⁸ Harry Braverman, *Labor and monopoly capital* (New York: Monthly Review, 1974).

⁹ Richard Edwards, *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century* (London: Heinemann, 1979).

¹⁰ 林宗弘，「譯序：邁可·布若威與生產的政治」，頁 23。

¹¹ 朱柔若，「富士康資本主義與轉型中國：製造誰的甘願」，發表於勞動經濟學院（北京：首都經貿大學，2012 年 9 月 7 日），頁 1-12。

鎖鑰。這把關鍵鎖鑰便在於壟斷資本主義得以成功獲得勞工順服，製造勞工甘願的三大機制——趕工競賽（the game of making out）、內部勞力市場（internal labor market）、以及由工會與協商制度所構成的內部國家（internal state），而這三大機制正是布若威建構其「製造甘願說（manufacturing consent）」的核心架構。

「趕工競賽」是指在真實的資本主義生產現場，亦即在工廠之內，管理階層建構的工作規則與報酬模式，讓工人產生取得對生產過程與生產工具的駕馭感與參與權，這份主體性降低了工人勞動過程中被機器宰制的疏離感，使工人甘心樂意服從管理規則投入競賽。儘管產品市場供給與需求的變動，會影響到管理階層對趕工競賽的遊戲規則設定，不變的是勞工經過理性思考評估過程中所享有的自主性與決策權。更別提，工人參與趕工競賽的決策自主性以及全心全意投入趕工盡速完成生產任務與配額的行動本身，等於默認了管理人員所設計的競賽規則。據此，布若威認為趕工競賽的出現掩飾了資本主義疏離（或稱異化）的生產關係，促使勞工與企業目標出現了共識，默許了勞工治理的模式，進而積極主動配合生產行動。就此而言，本文認為「趕工競賽」不就可以泛指所有的具有激勵特性，誘使勞工透過「自主的理性思考」而默許，並且甘心樂意服從的工作規則與報酬或獎勵模式嗎？畢竟，資本主義勞動體制得以順利運作的常態是建立在共識之上，而非衝突對立的狀態。勞工的甘願在於「自主理性思考後認為仍是有賺頭」的授權，即使這項授權可能來自於「錯誤意識（false consciousness）」後的自我剝削。

其次，布若威所謂的「內部勞動市場」是指，由企業內部職級分明的職務結構所組成的一套公平公開的內部升遷管道，排除了所有局外人的競爭者，具有鼓勵員工認同企業、追求升遷的功能。成就動機高的工人上升流動的梦想可以在企業內部獲得實踐。這個機制再次推動工人發揮理性思考，選擇順從並接納工廠內部的管理模式與遊戲規則，透過自我剝削的模式，以追求個人的最大利益，於是成為與趕工遊戲聯手打造工人心甘情願地為工廠賣命的機制。

最後，「內部國家」主要是指制度化的衝突管理機制，特別指以工會為核心的協商機制，藉此使勞資對立與衝突，得以透過制度化的管道獲得解決。根據達倫道夫（R. Dahrendorf）的研究，階級鬥爭是無法消除的，對於資本主義社

會必然存在的衝突，是可以進一步透過制度化，以減少過程中的不確定性。¹² 工會就扮演著這個角色，有效地將勞資衝突制度化，避免衝突無限度地外溢，造成社會對抗的激烈化與極端化。

圖 2 整理出解析富士康資本主義下勞動體制的分析架構。如果說在資本主義生產體制下，是國家聯合市場成就了資本的高壓與強勢；沒收資本的同時也消滅了市場的社會主義，既無法創造資本主義的經濟發展與繁榮景象；那麼在高舉社會主義市場經濟體制下的中國大陸，有利於富士康資本主義急速擴大勞動套利的外部結構，又是如何被創造出來的呢？從下一節起，將先從外部體制開始逐步檢視將富士康資本主義推向高峰的機制。

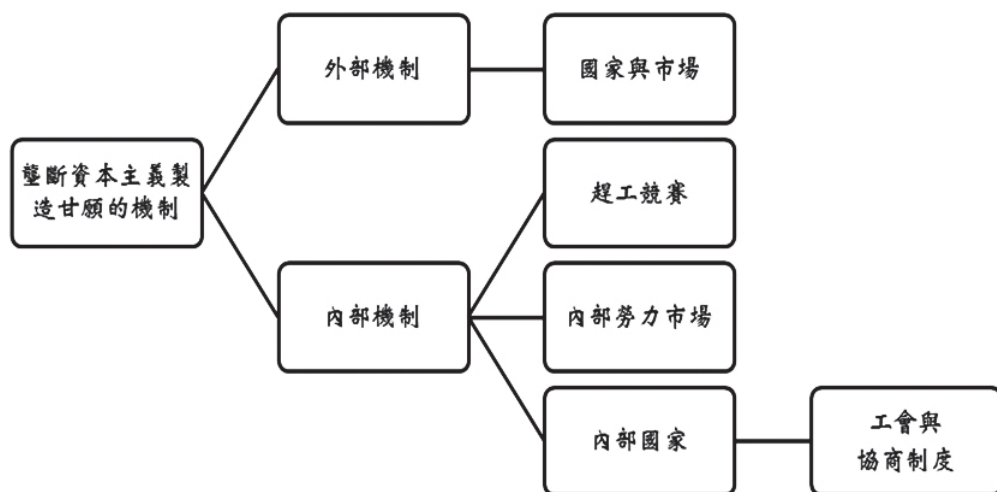


圖 2 布若威製造甘願的分析架構

參、外部機制：黨國體系下府際競爭造就了地方政府的甘願

2010 年爆發富士康員工自殺潮後，許多中西部省市政府非但沒有前仆後繼地譴責富士康的無人性的血汗經營策略，或是利用這個機會積極與其劃清界限，反而爭先恐後地提出誘人的獎勵與優惠措施，邀請富士康到其轄區內設廠。顯然，在這些地方政府官員的眼中，富士康並不符合他們本身對血汗工廠

¹² Ralf Dahrendorf, *Class and Class Conflict in Industrial Society* (Los Angeles: Stanford University Press, 1957).

定義的認知與看法。就算富士康是血汗企業，他們的搶親行為反倒映照出他們對富士康管理模式的認同與接納。¹³ 不論地方政府是出於彼此的競爭關係，還是基於富士康不符合傳統「血汗工廠」定義與標準，對認為富士康員工是血汗工廠受害者的人士來說，地方政府爭奪富士康的行為多少符合「國家幫兇論」的論述，因而得出一項共同的結論，那就是，中國大陸這部社會主義黨國機器，正是協助富士康剝削大陸社會底層勞動力的共謀與幫兇。

一篇「爭奪富士康」的報導鮮活地描述這個被港臺學界以高分貝音量指責為經營血汗工廠的富士康，對大陸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」。¹⁴ 爭取到富士康 10 億美金光電投資的成都市政府，就攤開來表示——「我們計算過，富士康和它所帶動的項目，光是直接產值就超過 1,000 億元。主力工廠吸納的勞動力可達 4 萬人，加上配套吸納的就業人口會達到 10 萬人」。¹⁵

加拿大學者布雷頓（Albert Breton）在其關於聯邦制國家競爭性政府（competitive governments）的論述中，指出地方政府競爭是指一個國家內部不同行政區域之間為了增強各自的競爭優勢，圍繞著吸引具有流動性的要素而展開的跨地區政府間競爭。¹⁶ 運用布雷頓競爭性政府的概念架構分析轉型中的中國大陸的大陸學者，則認為改革開放以來，中國大陸在許多領域積極或消極地推行了地方分權，如農村的包產到戶制、財政收支權力的下放、外貿權力的下放、非公有企業的發展、地方國有企業及地方投資的擴展、經濟特區與開發區的發展以及金融權力的地方化。這種地方化為地方政府獲得和維持獨立利益和自主地位創造了條件。¹⁷ 然而，在中國大陸共產主義的黨國體制下，地方政府官員是由上級政府任命，對地方政府官員具有激勵和約束權利的不是當地居

¹³ 朱柔若，「找出藏在細節中的魔鬼：富士康危機處理員工連續自殺潮策略的內外部效應解析」；朱柔若，「富士康與血汗工廠之間：一個集體行為研究取向的解釋」。

¹⁴ 蘇旭，「爭奪富士康」，*浙商雜誌*（浙江），（2008 年 5 月上）：頁 53-55。

¹⁵ 彭戈，「郭台銘中國受追捧：三城爭奪富士康」（2009 年 10 月 25 日），2014 年 4 月 20 日瀏覽，〈中國經營報〉，<http://tech.sina.com.cn/it/2009-10-25/09063535456.shtml>。

¹⁶ Albert Breton, *Competitive Governments: An Economic Theory of Politics and Public Finance* (Cambridge University Press, 1998)。

¹⁷ 馮興元，「中國轄區政府間競爭理論分析框架（2001）」，2014 年 4 月 20 日瀏覽，〈天則網〉，北京天則經濟研究所，<http://www.unirule.org.cn/index.php?c=article&id=1489>。

民，而是上級政府透過就業人數，經濟成長，稅收總額等經濟指標來考核地方政府。在地方政府面對上級政府考核壓力之下所出現的競爭行為，表現在提高考核指標上的成績。因此可能出現考核指標上數字的增長並不等於地方居民福利增加的現象。¹⁸

的確，大動作邀約富士康的行徑再再凸顯地方政府之間的競爭關係。地方政府都把成功競逐得到富士康投資，看做一項重大的政績與成就——光是在就業人數、投資金額與出口創匯上所創下的效益，就算不談地方福祉，單對地方領導個人政治生涯的爬升來說，不消說是充滿吸引力的亮點。先說武漢，2010年8月武漢園區二期工程開始動工興建廠房25幢，其中5幢於2011年4月1日正式投入生產桌上型電腦產品線內遷擴產後的主要廠房。出資興建這批60萬平方公尺新廠房的不是富士康，而是武漢市政府。富士康則可以根據實際需求向武漢市政府相關部門租用廠房。其次，為了友善回應富士康反制因員工連續跳樓自殺事故遭致污名化而採取的宿管剝離、不再自建生活區的政策，武漢市與高新區管委會更準備與之協商，購回現有由其自行出資興建的14棟宿舍。同時，為了二期工廠投產所招募的新員工不至於宿管剝離政策而無棲身之所，武漢市府主動出資出地興建8到10萬人居住的廉租房，供富士康員工租用。更別提將富士康廠房劃入保稅區這類高力度的誘因，都是武漢市邀請富士康落戶的優厚措施。¹⁹ 再說成都，配合富士康用地4平方公里，10餘平方公里生活配套的要求，四川省政府與成都市政府聯手在70天內在綜合保稅區內建成數十萬平方公尺的廠房，半年內擴展到170萬平方公尺，並且特批增加成都飛往香港的貨機航班數量，甚至要求當地職業中學專校輸送學生到富士康去實習，以確保富士康的勞動力不至出現缺口。²⁰ 於是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。還有鄭州，為了爭取富士康，河南鄭州省市政府不但特地開通了一條快速鐵路，便利其運送設備與建材，並規劃出一塊至少133公頃的基地供其設廠，終於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

¹⁸ 鄭江淮、唐湘筠，「政府競爭、進入退出和長三角製造業的重復建設」，長三角托起的中國製造（北京：中國人民大學出版社，2006年）。

¹⁹ 周芳，「武漢贊助60萬平方公尺廠房爭奪富士康」（2010年8月5日），2014年2月24日瀏覽，《北京新浪網》，<http://news.sina.com/102-101-101-101/2010-08-05/1045696634.html>。

²⁰ 唐黎明，「《中國經營報》：被富士康綁架的城市」（2011年5月28日），2014年2月24日瀏覽，《騰訊科技》，<http://tech.qq.com/a/20110529/000046.htm>。

的廠房與宿舍。²¹

一、制度放任：漠視次等公民待遇推促了農民工的甘願

建立在「低勞動成本」逐利制度之上的富士康生產體制，其一，若無中國大陸各級政府的授權或默許，豈可能安穩地依賴「低勞動成本」逐利？換句話說，當相信國家特許的剝削型勞動結構會帶領中國大陸邁向富裕成了各級政府的信仰之後，是中國大陸迎接市場經濟體系的國家立場與制度環境，授予了所有內外資企業進行跨國勞動套利的發展主義國家特許狀。其二，低成本勞動力供給的來源主要有來自何處呢？支援勞力密集出口導向的製造業生產經濟體系，助長了違反國際勞動基準惡質工作條件的猖獗，凋敝的農村經濟迫使農民湧入都市謀生，一波波不具城市戶籍的農民工成為忍受剝削的廉價勞動力。

農民工是大陸在改革開放之後，因獨特的城鄉二元制度而出現的產物。這個社會群體，主要是指兩類農村勞動力，其一為在本地鄉鎮企業就業的農村勞動力，這類「離土不離鄉」的農民工屬於廣義農民工的定義；另一類為外出進入外鄉城鎮務工的「三無農民工」，這類農民工「既離土又離鄉」，是狹義的農民工，也就是大陸經濟發展過程中遭受多重剝削的主要受害群體。在 1978 年改革開放之後的 20 年至 30 年裡，各級政府面對由鄉村遷徙到城市的農民工，通常採取「不給予身分權」、「不合法化居住權」、「不保障工作權」的「三不」政策下，本土與外資企業輕鬆享受大量來自農村的都市黑戶所提供源源不絕低價又耐操勞動力所帶來的好處。²²

這群廣大的農民工，在僵化的城鄉兩元戶籍制度之下，陷入二等公民地位，成了「無身分證、無暫居證、無用工證」的三無人員。這些數量眾多、缺乏三種有力證件的農民工，親身經歷地方政府的放任不作為，對他們權益遭受剝削等社會不正義情況的視若無睹，袖手旁觀的無政府狀態餵養了市場專制的氛圍。對農民工次等公民地位的漠視，制度的放任虛化了城鄉兩元戶口體系的福利功能，使得前往都市謀生的農民工產生強烈的相對剝奪感（relative deprivation）。這種處境與心境將他們推向接受企業的規訓。構成富士康勞動政

²¹ 魚頭，「富士康內遷河南，中原將成代工工廠樂土」（2010 年 6 月 30 日，世界工廠網），2014 年 2 月 24 日瀏覽，《資訊頻道》，<http://info.gongchang.com/Enterpricetrack/2010-06-30/105001.html>。

²² 參閱朱柔若，「找出藏在細節中的魔鬼：富士康危機處理員工連續自殺潮策略的內外部效應解析」；朱柔若，「富士康與血汗工廠之間：一個集體行為研究取向的解釋」；朱柔若，「富士康資本主義與轉型中國：製造誰的甘願」。

權的基層正是大多來自中西部各地的農民工。這一代的農民工身在城市根在農村，具有濃厚刻苦耐勞農民精神的工人，進城的唯一目的是為了掙錢養家，因此相當耐操，只要能多掙錢，不論是低劣的工作環境、還是缺乏人性的管理，都能咬牙接受；使得富士康「低無長高」的勞動體制反而顯得吸引力，更何況相對其他許多企業，富士康還有工資待遇與福利條件上的優勢，再加上「趕工遊戲」與「內部勞力市場」管理機制的加持，給了「高成就動機」的農民工可以透過自己努力實現中國大陸夢的想望與機會，而長期的勞工順服給了富士康資本主義存在甚至壯大的契機。所以，靠著大多數溫和順服的農民工，富士康不但在穩定中壯大，而且遍地開花。如表 1 所示，富士康到 2012 年底在中國大陸五大經濟區域總計括建 35 個科技園區、約計雇用將近一百四十萬名員工。

二、制度綁架下的侍從主義：打造職業學校的甘願

經過二十多年的成長與擴張，面對勞力短缺問題的富士康，第二代農民工的數量與工作態度無法滿足其對低廉勞力的大量需求。在此情勢下，首先是由富士康本身開發了與高職院校的實習方案。據報導，煙台市所有高職高專院校都有學生被安排在富士康科技園區「實習」。接著是社會主義黨國機制下的競爭性政府體質，促使爭奪富士康的地方政府開闢另一個廉價勞力的來源與輸送管道——教育體制內的學生工與實習制度。亦即在競爭政府的氛圍下，透過地方政府的仲介，藉由建教合作的形式，開發低廉勞動力的新來源——技術或職業學校的實習學生工。這項來源見證了學校機構，或在逐利潮流的推動下，或被動地在地方政府的壓力下，積極配合與企業聯手開發廉價勞動力的共謀結構。有的是透過地方政府的中介，有的是富士康各廠區主動開發與廠區所在地的職業學校之間侍從恩主關係模式（clientelism），取得職業學校校方甘願之後，學生工便構成了在侍從關係下，校方向富士康輸送的交易品。

基本上，侍從主義模式（或稱恩主關係）是指以人情為基礎，因「主」與「侍」擁有的金錢或權力資源多寡的差距，而建立起的交換關係。「主」通常擁有較多金錢與財產的「主」，能夠隨其意願分配給資源擁有相對少的跟隨者「侍」（或稱「從」），以交換「侍」的私人服務。原則上兩者之間並無正式的和法定的合同關係，牽制彼此的是長期私人關係所建立起來的隱形盟約。正因為「主」與「侍」之間並沒有法定契約，跳脫了法律管束的結果，是名目上的實習計畫與實際的實習內容的脫鉤，學生的專業與實習勞務是否有關、是否加班

或上夜班，學校亦不過問。這個說法或遭懷疑，認為連合同都簽了，有白紙黑字為證，內容豈可違法？執行豈可不按合約？像這種「兩違」甚至「多違」之類匪夷所思的事件在大陸其實極為普遍。國內知名寶成鞋業在東莞爆發的工潮就是遵行地方政府授權違規後，一發不可收拾的實例。回歸本案，在被媒體揭露之前，不少省縣市的學校在這層侍從關係下，向富士康輸送學生工。江蘇省淮安市就為其中一例——淮安院校強制非此專業的學生到富士康實習，生產 5 號蘋果手機的數據線，2012 年 9 月事件曝光後，江蘇省教育廳方才要求違規安排實習的學校改善、撤回實習學生。²³

為了滿足富士康大量的勞動力需求，爭奪富士康的省級和市級的政府部門，更是積極動員職業學校的學生前往公司「實習」和「就業」。有了政府在資產和人力資源上疏通管道、提供便利，大幅降低了富士康招工的成本。根據陳慧玲、潘毅的研究發現，²⁴ 河南省政府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；在重慶市的促成下，則有百餘家職業學校承諾將學生派往富士康實習。因此，兩位學者做出這項結論——「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」。就某種程度來說確實如此，肩負招商引資重責大任的地方政府，不但扮演起人力仲介，還得保障勞力供給來源的不可中斷。這點也在田野研究中獲得證實。

這套利用學生工的制度最匪夷所思的案例，發生在 2013 年的陝西省的西安工業大學北方信息工程學院強制安排五千多名大二大三學生工，進入位於山東省的富士康煙台廠區（科技園區）實習。對於拒絕參加實習的學生，以無法畢業、領不到學位證書作為要脅。前往實習的學生，結果發現每天從事與專業本科無關的勞務，在廠房裡機械式地工作將近八至十一個小時之久，尚有數名學

²³ 劉剛，「淮安部分院校強制學生富士康實習」（2012 年 9 月 7 日），2014 年 4 月 20 日瀏覽，《新京報》，<http://tech.163.com/12/0907/02/8AP23P2800094MOK.html?f=jsearch>。

²⁴ 參閱陳慧玲、潘毅，「自殺或是他殺？跨國資本在中國的擴張及其對工人的影響」，原稿參閱 Jenny Chan & Ngai Pun, "Suicide as Protest for the New Generation of Chinese Migrant Workers: Foxconn, Global Capital, and the State," 2011 年 11 月 18 日下載，《The Asia-Pacific Journal: Japan Focus》，<http://japanfocus.org/-jenny-chan/3408>。

生因為勞動量過大體力不支而暈倒。不過，職業學校供應的學生工是否為高素質的勞動力，就得看「高素質」的定義了。教育程度高的勞動力不見得是有紀律的順服勞工。據報導，被派往富士康煙台廠區實習的西安工業大學北方信息工程學院、負責組裝索尼遊戲機的學生工報復強迫加班，遂將不滿的情緒發洩在組裝過程中——「吐痰在主板上後直接焊上」、「隨手往地上摔」，以致於 2013 年 11 月爆發在美國正式發售的、出自中國大陸富士康煙台代工工廠的索尼次世代主機 PS4，居然有 3 分之 1 的消費者購買到的是瑕疵品。²⁵

肆、內部機制：富士康內部的勞工治理

自從富士康員工發生一連串跳樓自殺事件之後，引發香港的非政府組織「師生監督無良企業協會（SACOM）」對富士康展開進行多次調查研究，結果多偏重於勞動條件的低劣、管理模式的軍事化等方面的檢討。²⁶ 的確，粗暴的、強迫的、威權的、專制的都是普遍出現過用來描述富士康勞動體制的形容詞——以防堵機密外流為由，強大的保安體系對廠內員工進行包括「搜身」在內的違反員工人權的監督管理，以及為了抓出現行犯不惜動用「羞辱」與「暴力」的打罵手段等等都屬之。儘管「搜身」措施除了基於保密的因素外，有可能大部分來自於台商早期的經驗——員工私下將公司樣品或贈品賣給其他商家、將商品配方給他廠仿冒、甚至盜取電腦軟體圖利等等。²⁷ 再加上接受過台灣部隊式軍事訓練洗禮的台商台幹本身也習慣於這類缺乏人權的領導模式，在「合理的要求是訓練，不合理的要求是磨練」的信條下，上司那可能有錯？於是，「暴力式羞辱」或「羞辱式暴力」便逐步成了台商縱容保安人員處理這類問題的便宜策略。在珠三角一帶，這類羞辱式管理的「暴力式羞辱」或「羞辱

²⁵ 此事件大陸多處網頁都有圖文並茂的報導或轉帖。「富士康學生工：向 PS4 主板上吐痰是為了報復加班」（2013 年 11 月 18 日），2014 年 4 月 20 日瀏覽，《驅動之家》，<http://games.qq.com/a/20131118/013152.htm>。

²⁶ 兩岸三地富士康調研組分於 2010 年 10 月、2011 年 5 月、2012 年 4 月、與 2013 年 5 月先後發表「兩岸三地高校富士康調研總報告」、「西進——富士康遷調研報告」、「富士康，你改過自新了嗎？」與「富士康工會調研報告」。

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

²⁷ 何采菱，當臺商遇見大陸員工——共創雙贏的台商管理經驗（臺北：成陽出版社，2002 年）。

式暴力」又屬於「屌人文化」的一種。「被屌」意指被罵三字經、「白癡」、「垃圾」等語，被罵的人稱此經驗為「挨屌」。管理階層者經常用粗暴的辱罵對員工進行管束，以期待喚起「被屌者」的個人自尊心或「族裔」自尊心，進而產生即時行為嚇阻的效果。在富士康基層，特別是剛升上「線長」「組長」的一線「新管」們管訓普工的常用手法。²⁸ 田野研究中也發現連續自殺潮後，富士康的管理階層確實將加強一線新管們的基本管理技能培訓列為重大教育訓練項目。

但是除了軍事化措施與羞辱式管理之外，難道富士康勞動體制不帶有任何任何布若威在美國工廠內所觀察到的「製造勞工甘願」的內部機制嗎？這股好奇心驅動本研究展開這個層面的探索，下一節將對此做進一步的說明。

一、加班競賽與內部勞力市場下打造富士康工人的甘願

在發展主義的政府所給予的特許狀下，富士康勞動體制大量利用「低勞動成本」追逐利益，其主要的功力在於透過所謂的科學管理與精算的用工模式，要求普工所有的動作必須依照操作流程，如果動作不按操作流程的規範，不僅會受到稽核員當面的斥責，還會留下紀錄影響當月 1,000 元的績效獎金。這類棍棒與紅蘿蔔交錯運用，開發了廣大第一代農民工的創利潛能，誘使其接受在「低無長高」勞動條件之下，甘心樂意地賺取「體面工資」。所謂的「低無長高」基本上是指「低底薪」搭配同意「無彈性加班」下，透過「超長工時」「高耗損體力」的勞動過程，賺取高於底薪兩倍的工資水準。透過具體數字來呈現，等於說 900 人民幣的底薪上，如果配合加班，則每月大致可以賺到 2,100 人民幣的工資水準。這意味著超過兩倍基本工資的金額，可以想見對於遠離老家、親人，除了工作之外還是工作的農民工而言，這是何等莫大的誘因。

儘管這套利誘生產線上的普通工人，透過長工時，高耗能賺取「體面工資」的管理手段與策略本身，內蘊著高強度的體力要求與情緒緊張，但對於高成就動機、耐力強，飽受城市福利排除、忍受二等公民地位的第一代農民工來說，這是個改變社會與經濟地位的好機會。富士康廠區內類似「趕工競賽」的機制是透過簽署加班同意書表的形式展開。簽妥同意之後，加班的配合是無彈性的，臨時機動的隨性變卦是不被接受。而且有意願加班者必須在一個月的月初，沒有明確的加班時刻與班表的情況下，先就簽妥加班同意書，方才取得配

²⁸ 「線長」、「組長」，與「新管」都是專有名詞，線長是指管理單一生產線的人員；「組長」是指管理某個生產組別的人員，「新管」則泛指新上任的小主管。

給加班的資格。這套建立在剛性結構的加班制度，其運作模式使得同意加班者必須於配合月加班制度參與每一次的加班排班；不同意加班者將失去所有的加班機會，連一次一個小時的加班都沒有。面對這個無彈性的加班制度，為了賺到兩倍於底薪的工資，絕大部分工人都選擇簽約，於是甘願加班的情勢便強迫地被塑造出來。

在城鄉二元戶籍制度下，城市福利基本上是與戶口綁在一起的，大量來自農村的勞動力，根本難以取得住房、教育與醫療資源，富士康在廠區內興建大規模的生活區，提供宿舍與休閒設備，有點接近代理國家扮演福利服務的角色，為缺乏城市戶口的農民工解決了居住難題，發揮了穩定農民工的功能。以深圳為例，富士康設置的員工宿舍廠外、廠內都有，廠內宿舍的品質優於廠外，雖說有電視房、空調與電梯，廠內宿舍的規矩較多，管理較為嚴格，員工受到的限制也多。基本上，普工（員級）的宿舍房間，多為 8-12 人一間，每房都有衛浴與廁所。師級的宿舍雖然數量較員級少，但是按規定，師級的員工都得住在廠內的宿舍，分男舍與女宿，一房 4 人，配有空調、每個房間有獨立廁所與浴室。分配宿舍的原則，按照員工的性別與級別分派。員級的普工可以選擇外宿。富士康還提供住房補助（房補），員級住房補助 110 元、師級則為 500 元。不過外租的費用並不低，單間房月租大概要 400 元、一房一廳接近 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 1,000 元以上。²⁹不過，自從爆發員工連續跳樓事件之後，血汗工廠的攻擊已使富士康堅持宿管剝離政策，不再自行興建生活區照顧員工住宿的需求。除了宿舍之外，富士康廠房內供應員工用餐的「中央大廚房」，一餐五菜的免費伙食，在質量也非同業所及，在此之上，還有一個月統一 240 元人民幣的伙食補助（食補）。最後，在富士康的生活區內有超市、郵局、銀行；在休閒娛樂方面，廠區內還有網吧、書店、圖書館、游泳池、健身場所等設施。如果這些員工福利設施設備都不足以構成富士康勞動體制中打造農民工甘願的霸權因素，那還有什麼算呢？

二、工會缺席抑或制度綁架：黨國體系下派出的花瓶工會

富士康不是個支持工會制度的企業，若無來自政府方面的壓力，管理階層對於員工主動組建工會的行動是不可能給予任何支持。富士康維持無工會的狀

²⁹ 曾瑋琳、林宗弘，「解構世界工廠：臺商富士康集團的全球碎裂化專制生產體制」，臺灣社會學會 2012 年會研討會論文，網址：<http://tsa2012.thu.edu.tw/20121124papers/38.pdf>。

態直到 2005 年。2006 年為了配合深圳市總工會組建工會的政策，在 118 名員工現場填表加入工會之下，接納「外派工會」的安排，成立「深圳市總工會富士康科技集團工委會」，而工委會的 5 名組成人員全部為市總工會的工作人員，所以稱為「外派工會」。這項妥協無異於作給深圳市總工會一個非常大的業績——連該市最大的台資企業雇用員工超過 53 萬，都同意支持黨國工會體系接納外派工會，還有什麼企業有理由不接受深圳市總工會組建工會的政策呢？

另一方面，在富士康管理階層的眼中，接納派出工會到富士康在大陸各廠區內組建工會的行動，可能是各市總工會向富士康要求「政治獻金」的另一種方式。因為組建工會之後，其經費來源，除了工會會員繳納每月基本收入 0.5% 的會費之外，最主要是來自於由企業負擔劃撥給工會使用的部分，其額度為員工工資總額的 2%。這部分的經費之中，40% 上繳扶持組建工會成功的上級工會使用。也就是說，全大陸各地市總會成功突破跨國企業反工會的態度，組建越多數量的企業工會，其經費也愈發豐厚。儘管如此，自殺潮爆發之後，接納派出工會的富士康亦遭到違反《工會法》的指控，其中「沒有按期繳納工會經費」（即「無錢」）、沒有為工會維權能力提供必要的支援條件（及「無權」），是備受批判的兩大項目。據此，「徒有工會之名而無工會之實」的空殼工會作為點綴的花瓶，是否也暗示著富士康與市總工會甚或是與其派出的工會之間，存在著類似侍從主義的暗盤交易（trade-off）呢？黨國工會體系在「代表國家」與「代表工人」這個「雙重角色」的困境中，地方政府招商引資的大前提下，即使在企業內順利組建工會成功，往往更偏重於工會存在的形式，而忽視工會維權的實質職能。

2013 年起配合美國公平勞動協會（Fair Labor Association）推動「管理階層全面退出工會事務、培訓基層員工投票選舉工會代表」行動計畫的富士康，到 2014 年底，舊制體系下各廠區工會代表的任期將陸續屆滿，總計將會有多達 1 萬 8 千個工會委員的名額開放選舉，然後再由各廠區的工會代表選出工會主席與委員，總理「富士康工會委員會聯合會」的事務。這個局面對於透過地方政府與工會體系掌控企業籌組工會的黨國體制，可能也構成了一項新的挑戰。接受培訓後的富士康員工將選出什麼樣子的工會代表來代表自己呢？這套機制有可能使當下這個毫無實質權力的富士康集團工會，改變其「缺乏自主性」的體質，變得有錢有權，並成為大陸第一個由員工自行選舉其代表的「自主工會」。

嗎？無論結果如何，這個工會未來勢必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游移，其如何超脫地方政府、工會體系、甚至企業管理階層的箝制而能獨立運作，亦將成為各界關注的焦點。³⁰就個人看來，權益爭議爆發當下，透過草根自主動員模式爭取勞工權益，猶如先進國家工會運動早期的野貓罷工階段的景象，必然會持續相當一段時期。畢竟原有的工會體系有其既得利益與專屬職責，處理個人權益之爭不是其份內要務；企業工會仍以配合經營管理部門為首務，辦理團康旅遊等員工福利為主，爭議爆發之後人氣已成或許能順水推舟發揮個圓場之功，但是若期望企業工會能在第一時點與管理部門抗爭，恐非其力所能及。

伍、結論：競爭性政府框架下專制與霸權的混雜主義

1974年成立於身為亞洲新興工業化國家之一台灣的富士康，1988年前往中國大陸廣東深圳投資設廠之後，轉眼二十年餘發展成為亞洲跨國企業的一家泛高新科技企業。舉世傳媒將2010年連續發生18起員工跳樓自殺事件中14人因而喪生的事故，歸咎於缺乏人性與人權的管理措施。結果因此而被模塑成血汗工廠的富士康，卻引發另一波中西部省市政府厚禮相邀到該省市設廠的「富士康爭奪戰」。這一連串怪異、缺乏邏輯的現象引起本研究的好奇，認為加入批判富士康血汗工廠的學術行列已不具多大意義，進而展開解密工程。轉而利用布諾威的架構，反思富士康的勞動體制（或可稱為勞動政權）是建立在成功地打造了誰的甘願之上，寄望這個角度能對同一個現象，開出不同的對話。

將富士康在中國大陸開創的資本主義企業版圖，歸功於中國大陸黨國政體所採取的發展主義導向經濟路線是本研究早先的發現。但是對於發展主義導向的經濟路線如何塑造富士康勞動政權的機制，尚須進一步的剖析。藉由上述的分析，本文主張黨國政體權力下放後所產生的「競爭性政府結構」對富士康勞動體制的養成，扮演著養分供給的關鍵性土壤角色。在競爭性政府的結構下，富士康對地方發展上的貢獻，不論是就業機會、出口創匯、產值稅收等各方面，普遍受到各地方政府的肯定，成為及其累計點制，「低底薪、無彈性加班、

³⁰ 朱柔若，「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」，人文與社會科學簡訊（臺北），第15卷第2期（2014年3月）：頁133-141。

超長工時、高耗能」勞動體制得以在此環境下滋養壯大，進而開創了富士康資本主義盛世。

圖 3 總結了富士康資本主義製造甘願的內外部機制。自從改革開放以來，中國式社會主義市場經濟的政策下所創造出來的大環境，由競爭性政府構成了富士康資本主義外部機制的政治脈絡。這個政治脈絡透過制度放任與制度綁架兩個管道，為富士康輸送廣大廉價的勞動力。當一批批的廉價勞動力進入富士康之後，內部機制一動，透過「趕工競賽」與「內部勞力市場」兩大機制製造工人的甘願。

最後，本文認為在中國大陸社會主義市場經濟的政策引導下，至少在富士康勞動體制的外部機制方面（比較粗糙的說法是政商關係之間）發揮了市場專制的效果——「制度放任」創造了富士康對農民工的吸力，「制度綁架」為富士康面臨農民工不足之時，適時提供了學生工的補給。「制度綁架」的另一個切面出現在黨國體制下的工會體系。源頭是在外部專制市場機制的滋養下，富士康巧妙地結合無彈性加班同意制度，創造了類似「趕工競賽」的霸權式勞工治理，這套措施對高成就動機卻飽受二等公民身分之苦的農民工發揮了最大的吸引力，在他們的默許與積極參與下，因而塑造了富士康「低無長高」的勞動體制。這個富士康式的資本主義樣態，就其高峰時期的體質可以說是在國家支持的市場專制之下，搭配企業霸權的侍從主義。隨著新生代農民工權利意識的高漲，回中西部農民工老鄉擴廠的發展路線，以及從黨國體系的派出工會到企業內部自組工會的成形，都對支撐起富士康「低無長高」勞動體制外部機制的三大樁腳，發動尖銳的挑戰。其一制度放任所推動的廉價農民工潮將成歷史，當農民工回到原鄉之後，兩元城鄉戶籍制度的箝制已然鬆動，阻止其進行團結抗爭的結構障礙也因此而弱化！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伴隨而來權利剝奪，將成歷史遺跡。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，大膽透過集體的力量，捍衛他們的工資與勞動條件的案例正此撲彼起地上演。這群集體抗爭的主體，多的是少子化與縱養文化下的新世代勞工。其次，獲利於制度綁架的廉價實習學生工，或許在地方政府的庇蔭下，還會持續一陣子，但是在媒體緊迫的監督與新世代學生的反抗性格下，想必也難永續。最後，2013 年在美國「公平勞動協會」的壓力下，逼退了管理階層插手工會事務之後，所誕生的「富士康

工會委員會聯合會」會與黨國工會體制再度切割，而使富士康專制與霸權混雜的勞動體制，有機會朝向更為單純的霸權主義方向發展。在這點上，添加上時間變數，布若威「製造甘願」的觀察模型將可為下一波的演變提供進一步的動態指引。

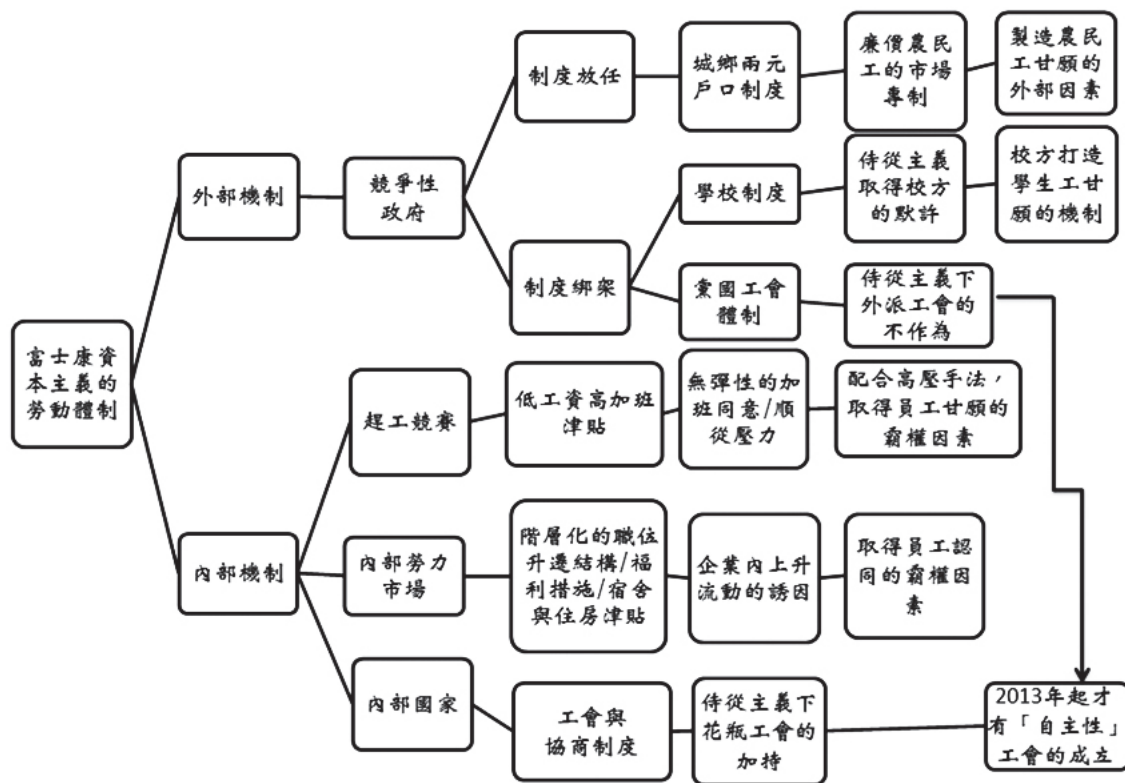


圖 3 富士康資本主義製造甘願的機制