

五指山¹：沿海到內陸，不變的贏家與輸家

戴慧瑀

國立清華大學社會學研究所中國研究學程碩士生

今年的清大師生廣東田野行，我們來到深圳富士康龍華廠旁的 C 社區附近，跟當地富士康農民工和 workstation 人員做了一次訪談。在富士康龍華廠工作近兩年的小吳（化名），雖然和我們年紀差不多，卻顯得有點害羞且不多話，但依然和我們分享自己的打工生活。其中他曾提到自己去年由於內陸缺工問題，曾被調往富士康山東廠支援過一段時間；而大部分沿海富士康的許多同事，也隨著富士康生產重心遷往內陸，被廠裡調往該地工作。後來 workstation 人員 H（化名）也加入了我們的討論，向我們描述富士康大規模「西進」後

形成的特殊社會景象，包括內陸各地招工飢渴、中專學校擴大設立與招生，以及調派職工工作地點後產生的社會保險問題。

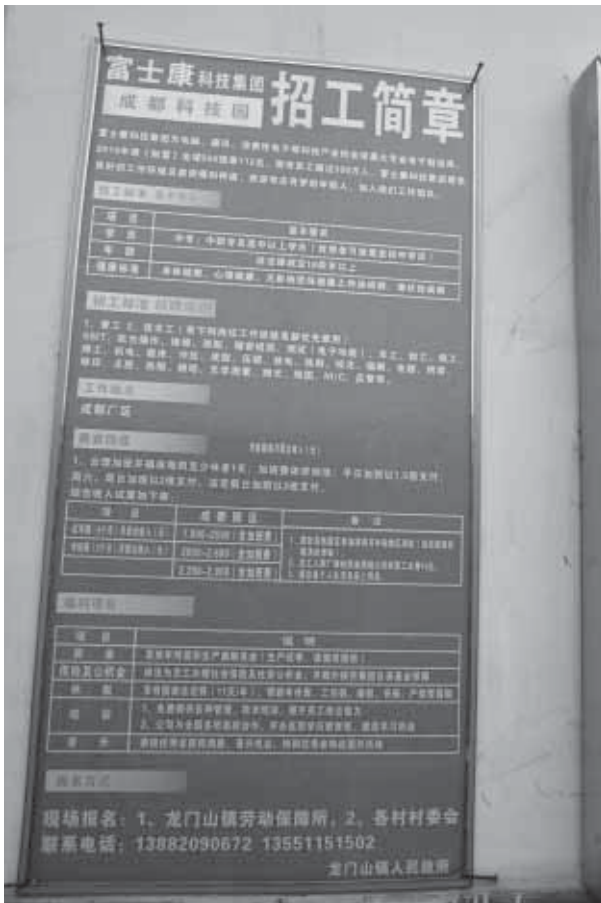
富士康的西進推力與拉力

仔細分析富士康近一兩年來大動作遷往內陸省份的原因，大致可以歸納為兩點：一方面跳樓自殺事件提高富士康沿海的用工成本，特別是勞工薪酬和福利，加速其內遷的誘因；另一方面廣東省推出一系列產業升級與經濟轉型的「騰龍換



富士康龍華廠附近的 C 社區面貌。

1 出自西遊記典故，在此是形容勞方難以脫離資方的掌控，就像孫悟空難逃如來佛掌一樣。



太原「摩的」上的富士康招工廣告文宣。

鳥」政策，使勞力密集代工產業不再有優勢，加速相關產業移出珠三角地帶。相較之下，成本低廉、優惠政策較多的內陸省份則形成一股拉力，吸引包括富士康在內的製造代工企業前往內陸地區投資設廠。小吳告訴我們，現在很多重要的生產線都已經遷往內陸去了，他所待的深圳廠生產量已經相對減少，且員工人數也正在下降，或許這可以驗證富士康積極內遷的事實。

若要解釋這一波中國製造代工業的大規模「西進」，除了從企業追求中國內需市場和成本考量的動機外，尚可透過地方政府的動機來加以檢視。地方政府覬覦跟隨富士康落戶而來的巨大資本，期待創造當地的就業機會與經濟成長，提高該地「招商引資」的政績表現，並進一步增強政治資本與地位。H 直指：「現在各個地方政府

都視富士康為經濟發展的救星，拼命鼓勵富士康進入當地。」他一語道破二、三線地方政府的盤算和競爭。

諷刺的是，在沿海政府摒棄代工製造業的高污染、力求轉型升級的同時，內陸政府卻循著沿海過去的經濟發展道路，競相提供更優渥的政策措施、更充沛的土地資源，以及更廉價、源源不絕的勞動力，爭取富士康等「巨無霸」製造大廠的入駐。但是「有些地方根本無法滿足富士康龐大的招工需求」H 說，並且進一步舉例「一個人口只有幾十萬的城市，如何能夠提供三十幾萬的工人？」到最後便形成了各地到處都張貼了富士康招工告示的詭譎景象。以筆者 2011 年參訪四川白水河社區的經驗為例，村委會外就掛著富士康的招工簡章看板，以及 2012 年到山西太原時，也曾在人來人往的「摩的」² 上見過相關的廣告文宣。根據 H 所知，有的官員為了要達到指標，甚至會親自下生產線一段時間。除此之外，因應內陸廣大的勞動力需求，各地中專職業學校出現大量擴增的情形。過去包含小吳在內，中專生在學校修習一段時間之後，會以訓練、實習等方式將在校學生送往附近各省、各地的工廠，可謂為農民工的「職前訓練所」。但如今「有的中專生很少在學校上課過，幾乎是一入學就被安排進工廠工作；有的中專生甚至無需進學校上課，只要繳納足夠的學費就會發放文憑。」H 的這一番話，顯示出這些學校已不再具有實質上的教育功能，只是服膺於地方政府的招商引資政策。最後則是實習工濫用的現象頻傳，他們學生與勞工的雙重身分，讓雇主得以走在法律的模糊地帶，使他們的勞動既受剝削且缺乏保障。³

制度困境與雇主規避的農民工社保難題

如前所述，由於富士康版圖延伸至內陸，不論是用培訓、實習或支援的名義，都出現調動沿海與內陸職工工作地點的現象，以及龐大職工社

2 「摩的」是以摩托車或小篷車為工具來搭客的一種賺錢方式。

3 富士康相關資料參考自 http://www.360doc.com/relevant/151961796_more.shtml。

保費用的企業成本加劇，將可能會加深農民工社會保障的威脅。從制度設計來看，中國現行社會保險制度皆以當地最低薪資作為繳費基數標準，各地的繳費比例取決於各地薪資水平和經濟發展；加上戶籍制度⁴與職業身分等階層化分類，導致整個國家福利體制與地域化⁵的特徵，即不同薪資水平地區和職業群體，擁有差異化的福利待遇。地域化的社會保險制度，放在跨越沿海與內陸的「跨省企業」的脈絡而言，雇主更有機會透過操弄制度，來減輕相關的費用負擔。H 告訴筆者，他曾聽過有一名農民工在深圳工作，企業卻幫他投保繳費比例較低的惠州社保；當筆者繼續追問可能的影響時，H 表示：「當這個農民工發生工傷的時候，若他想辦理醫療或工傷保險的報銷，可能必須大老遠親自到惠州去領取」。

根據〈社會保險法〉的規定，雇主須替每位職工投保養老、工傷、醫療、生育等社會保險，以及住房公積金，並每月按照單位職工薪資總額一定比例繳納保費。一般而言，雇主向來都能用各種方式去規避相關責任和降低支出。除了前面提及為 A 地員工投保繳費基數較低的 B 地社保，或者隱蔽用工人數、逃避責任外，專門記錄農民工現狀的《工廠龍門陣》⁶寫手 L（化名）表示，雇主通常只肯幫農民工繳納基本薪資的社保費用，而非按照職工的實際薪資計算；同時根據筆者之前的田野經驗，雇主多半也只幫農民工投保三金（即養老、醫療和工傷）。

更重要的是，現今中國的社會保險制度，企業單位和職工個人按月繳納的基本保險費，一部分交由國家社會統籌之用，另一部分則進入個人帳戶。一旦農民工因工作地點、退休進行跨省遷移，通常只能贖回或轉移個人帳戶的保費，社會統籌部分則落入當地政府的口袋。社保幾乎無法轉移的事實，對於農民工來說相當不利。以養老

保險為例，由於是諸多社保當中繳費比例偏高的，對於收入微薄的農民工來說負擔並不小。「在富士康裡，有員工一個月會扣到六、七百元」與我們進行座談的富士康職工小郭說。另外在《工廠龍門陣》相關文章⁷當中，直指諸多工廠早已不負擔農民工的食宿，扣除每月食宿、娛樂開銷與寄回家的金額，早已讓農民工的生活相當吃緊，部分農民工實則不願意繼續繳納保費；加上觀念不足、流動頻繁和制度限制，都讓農民工的社會保障陷入困境。

社會保障不足可能會帶來什麼後果？長年待在城市打工的農民工，早已失去種地的技能，因此只能選擇留在城市不斷打工，並且試圖拉長自身的勞動時間（即延長退休時間）；只是一旦喪失工作能力（如傷殘、退休）時，他們將面臨既無法回農村老家，也難以在城市享受足夠的社會福利保障，淪為社會的最弱勢者。再次令人感到諷刺的是，農民工年輕時都曾是中國經濟奇蹟與中國模式的貢獻者，當他們逐漸老去時，卻發現在國家強調工資作用和個人貢獻的福利體制下，自己卻面臨到「老無所終」的擔憂，令人不禁為他們感到遺憾。



四川白水河社區村委會外的富士康招工看板。

4 吳介民(2011)〈公民身分差序與中國農民工〉。《台灣社會學》21: 51-99。

5 施世駿(2009)〈社會保障的地域化：中國社會公民權的空間政治轉型〉。《台灣社會學》18: 43-93。

6 《工廠龍門陣》是由農民工自行創辦、採編的刊物，內容主要討論工廠勞工的故事及現狀。

7 王曉林(2012)〈要不要買養老保險？〉。《工廠龍門陣》2012年7月第四期。