

我在富士康

潘毅 卢晖临 郭于华 沈原 编著



知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

PDG

内容提要

本书展现了一线工人生产生活的真实情况，揭露富士康在工厂管理方面的问题。本书的出版，将有助社会读者更深入地认识中国农民工的处境，反思中国经济发展模式的问题，共同探讨一条更具人性与尊严的发展之路。

责任编辑：王辉

图书在版编目(CIP)数据

我在富士康/潘毅, 卢晖临, 郭于华, 沈原编著. —北京: 知识产权出版社, 2012. 6

ISBN 978 - 7 - 5130 - 1209 - 6

I. ①我… II. ①潘… ②卢… ③郭… ④沈… III. ①高技术企业—工人—生活状况—台湾省 IV. ①D412.7

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 058886 号

我在富士康

潘毅 卢晖临 郭于华 沈原 编著

出版发行：知识产权出版社

社 址：北京市海淀区马甸南村 1 号

网 址：<http://www.ipph.cn>

发行电话：010 - 82000893 82000860 转 8101

责编电话：010 - 82000860 - 8129

印 刷：三河市国英印务有限公司

开 本：880 mm × 1230 mm 1/32

版 次：2012 年 7 月第 1 版

字 数：200 千字

邮 编：100088

邮 箱：bjb@cnipr.com

传 真：010 - 82000893

责编邮箱：wanghui@cnipr.com

经 销：新华书店及相关销售网点

印 张：8.625

印 次：2012 年 7 月第 1 次印刷

定 价：25.00 元

ISBN 978 - 7 - 5130 - 1209 - 6/D · 1456(4085)

出版权专有 侵权必究

如有印装质量问题，本社负责调换。

PDG

鸣 谢

真诚地感谢各厂区的富士康工人！你们舍弃宝贵的休息时间，填写问卷、参加访谈，向我们介绍富士康的各项生产、生活管理制度，讲述你们的真实经历与感受，带领我们“走进”富士康，走进你们的内心世界。是你们给调查报告注入了意义与价值，更让我们学会尊重生命和劳动。

感谢海峡两岸暨香港 20 所高校、60 位调查组成员！近 3 个月的勤劳工作，你们驻扎在富士康厂区内，冒着酷暑记录一个个工人的故事，整理一份份的问卷，写下了一页页宝贵的调查笔记。你们的无私付出，让此次调查顺利进行，并为公众提供了一个了解真相的机会。

本书是一项集体研究、集体创作的成果。书中的图片与大部分文字都由调查组成员提供。在此，特别感谢参与《解决新生代农民工问题，杜绝富士康悲剧重演》联署的社会学者，他们是：戴建中、谭深、沈红、任焰、张敦福。同时，也感谢邱林川、范承刚和危志立等人提供的令人感动的富士康工人生活照片。

谨将这本书献给全体富士康工人。

潘毅 卢晖临 郭于华 沈原

新
闻
知
道
PDG

前 言

反思全球化与富士康模式

潘毅 韩雨晨 郭于华 卢晖临

2010年1-12月,全球最大的代工企业——富士康科技集团,陆续发生了18宗自杀事件,造成14死4伤的悲剧,引发了社会的广泛关注。这一系列自杀事件被媒体称做“连环跳”。5月27日,由国家人力资源与社会保障部、全国总工会和公安部组织的中央部委联合调查组,进驻富士康进行调查。在民间,从传媒到社会团体,从知识分子到普通民众都以各自的方式,反思、讨论“自杀事件”。

逝者已矣。对“跳楼事件”的公共讨论渐渐平息,但是公众对跳楼事件背后的原因,对于100余万富士康员工的境遇,对富士康管理运作模式的关注一直没有停止。在怀念死者的时候,大家更希望知道,悲剧是如何发生的,又如何才能从根本上避免它的再次发生。中国已经被称为“世界工厂”,有1.5亿流动在各个城市的农民工,这样的“连环跳”绝不是偶发的特殊事件,它蕴涵着一种警示,那就是,粗放式的代工模式已经走到了尽头。我们希望通过深入的调研,能对当下的农民工问题提出改善的建议,以促进社会进步。

富士康是一个代工“帝国”。至今它在中国内地拥有100多万员工,生产世界上几乎所有著名的高端电子产品。然而它高高的围

墙,挡住了人们的视线。它真的如其所称,是守法且富有社会责任感的“模范企业”吗?在它“帝国”的层层光环背后,究竟有着什么样的黑暗和空虚,驱使一个个的生命走向绝境?悲剧之后,它的一项项措施——上调工资、心理辅导、开设关爱热线,是否真的有效地解决了问题?

2010年6~8月,“两岸三地”20所高校,包括北京大学、清华大学、中山大学、台湾大学、香港中文大学等60多名社会学系与新闻系的师生,出于对真相的渴求,对农民工群体的关怀,以及对代工企业生产管理模式的迫切了解,奔赴富士康在中国内地的多间工厂做实地调查。10月、11月,调查团重访太原与深圳富士康厂区,并对佛山厂区进行了调研。此外,我们还跟随富士康西迁的步伐,于2011年3~4月调查了重庆与成都富士康的新厂区。

调查涉及富士康的16个厂区,分布在华北、华中、华东、华南、华西地区的12个城市,分别是:深圳、南京、昆山、杭州、天津、廊坊、太原、上海、武汉、重庆、成都、佛山等。结合问卷与访谈的方法,共获得有效问卷1736份;其中在深圳与昆山两个历史最长、工人密度最高的厂区集中获得有效问卷为1500份,在11月份的跟进调查中,我们又获得有效问卷300份;其他地区以深度访谈为主,共获得访谈案例约400个。另外,还有15名调查团成员进入富士康生产线,亲身历经数十天的打工生活,收集了大量的第一手资料。需要说明的是,早在2010年5月份,调查团就去信富士康总部,希望获得同意进入工厂调查,信件发出后,富士康方面没有响应。因此,我们的调查主要是集中在工厂围墙之外的生活区和公共空间进行,调查中涉及工厂宏观方面的数据,仍有待富士康管理层的证实。

我们希望通过调查能够了解工人生产、生活的真实情况,找到富士康在工厂管理方面的问题,并提出建议,希望富士康在为中国经济总量做贡献的同时,也要落实工人的合法权益,改善工

人的福利。富士康作为在中国乃至全球有重要影响力的企业,在改善工人境遇、平衡劳资关系和提升企业社会责任方面的任何改进,都对中国的社会经济转型有着重要的示范作用。

同时,改善工人的生活境遇、保障工人的合法权益,不仅是企业的责任,也是政府的职责。因此,我们也希望通过此调查给中国国务院及相关部门提供制定和执行政策的参考依据,以切实保障工人应有的福利水平与社会地位,使社会与经济的发展更加平衡和谐。



图1 富士康(太原)科技工业园的大门

富士康企业的基本情况

富士康是世界最大的代工企业。代工是一种早已存在的生产模式,日本、中国台湾、中国香港都曾经是代工的基地。随着中国内地改革开放,沿海特区的建立,外资从20世纪80年代开始如潮水般涌入中国,“世界工厂”林立,从早期“三来一补”的生产方式,从三四百人的小工厂,一步一步地扩张到20世纪90年代几千人的独资或合资企业,至21世纪时,已经出现了数万人的代工大厂。富士康象征着跨国资本全球扩张的胜利,同时见证了“世界工厂”在中国内地跃进式的发展历程。

1974年富士康集团(鸿海集团)在台湾成立,1988年起开始在中国内地投资,到目前为止,富士康在中国20多个城市建立了“巨无霸”产区。在全国四个有战略地位的地区建立了工业基地,分别是:珠江三角洲(深圳、东莞、佛山、中山)、长江三角洲(昆山、杭州、宁波、上海、南京、淮安、嘉善、常熟)、环渤海地区(北京、廊坊、秦皇岛、天津、烟台、营口、沈阳)、中部和西部城市(太原、武汉、晋城、南宁、郑州、重庆和成都)。^①

富士康在中国拥有超过100万的廉价劳动力。据业界估计,2011年富士康的总收入占全球电子制造产业总收入的50%以上。^②世界上最有名的品牌如惠普、微软、诺基亚、戴尔、苹果、思科、英特尔、摩托罗拉、联想、三星、索尼、松下、东芝、索爱、佳能等都是富士康的上端客户。

2004年富士康成为全球第一大3C代工厂;

2005年成为全球第一大手机代工厂;

2006年成为全球第一大相机模块代工厂;

2010年位居美国《财富》全球500强第112名。

据说,富士康拥有全世界最先进的流水线机械设备,有全世界华人最高明的管理方式,有全世界员工最多最密集的轻工业生产厂区。城中之城,不仅是富士康的梦想,而且是总裁郭台铭的实践之都。

郭台铭语录如是道:

“成长,你的名字就叫痛苦。”

“企业人生三部曲:人材→人才→人财。”

^① 详见富士康官方网站:<http://www.foxconn.com.cn/>。

^② “富士康主宰2011年环球电子制造服务行业,受惠于苹果公司”(Foxconn to rule EMS market in 2011, thanks to Apple), EE Times Asia, 2010年8月2日。

http://www.eetasia.com/ART_8800614388_499491_NT_43dfed3b_HTML。

“执行力是什么?:速度+准度+精度。”

“关键:魔鬼都藏在细节里。”

“阿里山神木成其大,四千年前种子掉到土里就决定了!”

郭台铭自比阿里山神木,暗喻富士康的做人成就,早在4000年前种子掉到土里的一刻就决定了。郭氏还有一句语录:“桌子的表面是我们所看到的颜色,如果要知道里面的颜色,只有把桌子拆解才知道。”语录的作用可大可小,如果我们听从郭氏语录,那么富士康就必须被拆解开来,才能看清楚埋藏在这个王国里的究竟是一颗怎样的种子。

涉嫌违法、违规的行为

富士康历来以“自觉守法”的形象出现,然而调查发现,富士康实际上存在一系列涉嫌违法、违规的行为。仅就调查结果来看,已经涉嫌违反了《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国职业病防治法》、《工伤保险条例》、《广东省高等学校学生实习见习条例》等法律、法规。其具体表现为以下几点:

(1) 超时加班——涉嫌违反《劳动法》

根据《劳动法》第41条规定,工厂每月加班累计不得超过36小时。

然而,富士康工人的每月加班时间在发生“跳楼事件”之前普遍超过100小时,“跳楼事件”后仍然高达80小时。名义上为“自愿”加班,实际上工厂在每个月初要求工人签署《自愿加班切结书》。如果工人不签署,整个月都会丧失加班获得收入的机会,并可能在生产线管理中受到刁难。

我们的调查发现,富士康往往是在工人结束6个月的试用期后才给工人购买社会保险,这明显是涉嫌违法的行为。

(2) “义务”加班——涉嫌违反《劳动法》

根据《劳动法》第44条第1款的规定:用人单位“安排劳动者延

长工作时间的,支付不低于工资的150%的工资报酬”。

在“跳楼事件”之后,富士康严格规定每月加班不超过80小时,并按此计算加班工资,部分厂区劳动时间超出80小时,不支付加班工资。据工人反映,在每天10小时工作时间内未完成生产定额的,管理者会要求整条生产线的工人“义务”加班。以上的做法涉嫌违反《劳动法》有关限制加班时间的规定,同时还克扣了工人应得的加班工资。

(3)大量使用学生工—涉嫌违反《实习见习条例》

根据《广东省高等学校学生实习见习条例》第22条第5款规定:“学生周实习时间不得超过40小时。”

富士康的许多厂区大量使用学生工,有些车间的学生工使用率高达50%。富士康像对待普通工人一样对待年少的实习生与未成年工人,每月加班超过80小时,并且实行日夜班轮换制度,每三周或每月换一次班。富士康要求学生进行高强度、超时限劳动的安排,涉嫌违反了相关条例的规定。

(4)职业安全隐患——涉嫌违反《劳动法》、《职业病防治法》

《劳动法》第54条规定“对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查”。《职业病防治法》第32条规定:“对从事接触职业病危害的作业的劳动者,用人单位应当按照国务院卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查。”

然而,据一位在富士康工作达16年的工人反映,他从事的电镀工作,长期接触铅、镍、氰化物、氨气等有毒有害物质,但在他工作期间,并未依规定进行定期职业健康检查,仅做过两次职业预防普检,且未做血液重金属专项检测。

(5)“私了”工伤事故——涉嫌违反《工伤保险条例》

在工伤处理方面,富士康存在生产车间中三级管理人员联合隐瞒工伤情况,并且要求受伤工人接受“私了”的情况,导致工人所获

赔偿不足,无法得到《工伤保险条例》的保护。据在医院的多名工伤工人反映:管理人员不允许他们进行工伤鉴定,他们要自己垫付医药费,有的人因为无力垫付而导致伤情恶化;而要获得法定的工伤赔偿更是难上加难。

以上可见,富士康声称是“守法”模范,却已经涉嫌违法并且正在逃避法定责任、侵害劳动者的基本权益。

工人眼中的富士康

在“连环跳楼事件”之后,社会輿情汹涌,富士康采取了加薪、减少加班时间、架设防护网、聘请心理专家、成立员工关爱中心、开通员工关爱热线、召开防自杀的“誓师大会”等措施。这些措施引起社会的广泛关注和一些好评,有助于改善富士康的公众形象。然而这些措施的效果,不以其宣传的内容和外部反应作为唯一的评价标准,更需考察措施对工人群体的实际效果、工人的感受和评价。



图2 年轻富士康工人的疲倦面容

涨薪的疑惑

富士康宣称自2010年6月起会为工人加薪30%,这一消息引起各界正面的反响,甚至有经济学家担忧富士康大幅加薪会影响其

他企业运营,会对其他企业造成巨大压力。

然而,从工人实际收入来看,6月以前,富士康工人基本工资为1100元,加薪后为1200元,实际增加仅为9.1%。而深圳市在2010年7月把最低工资调整到1100元,富士康仅比法定最低工资标准高100元。可见声称加薪30%只是富士康慌乱中对外宣称的承诺。此外,不少工人指出自己的实际月收入并没有增加。以生产线的普工(指低技术、低工资的普通工人)为例,2010年5月的工资在1800元左右,加薪后,7月工资约2000元,但同时富士康取消了工人的年资津贴和季度奖等福利。工人还反映,加薪之后,生产排配明显增加,工作压力加大。此外,如前所述,富士康在涉嫌违反加班时长规定的情况下,还克扣了工人的加班费,对于每月超过80小时加班时数的部分,没有支付加班费。许多工人批评这次涨薪“是假的”,“涨工资是明升暗降”。

从10月2日开始,富士康在各大媒体宣传,称生产线普工底薪将加至2000元,两次加薪近100%。

事实并非如此。首先,根据在深圳、昆山与太原的调查,并非所有的生产普工都可获得加薪机会。工人反映,管理人员通知,只有在富士康工作满半年的工人才有资格参加加薪的相关考评,只有部分工人表示参与了加薪的考试。再者,太原生产线普工的加薪远未达到2000元,只是有一部分工人从940元增加到1350元。另外,在富士康工作的学生工都不在加薪之列,即加薪后,学生工不仅没有得到基本的保障,并且遭遇了同工不同酬的待遇。

关爱中心的作用

“跳楼事件”后,富士康火速成立员工关爱中心,并且开通员工关爱热线。但在调查中发现,这个关爱中心不但没有协助工人解决问题,反而把工人的求助或投诉的内容直接反映到基层管理部门,不但侵犯了工人的隐私,并且给求助的工人带来了巨大的心理压

力。关爱中心设置了“24小时通报”机制,针对员工心理异常状况,设立有奖通报热线,这一“关爱”的举措,事实上变成了排查“问题”工人的工具。具体来说,一旦一个工人被“举报”,举报的信息很快会到达基层管理部门,由基层管理人员层层评定,转交“关爱中心”跟进。该工人只要比平常略显沉默,或是情绪化一些,就可能被“心理咨询师”怀疑有心理问题,24小时之内就会被迫自动离职回家。“关爱中心”并非真正着眼于工人的身心健康,而是富士康企图“杜绝一切自杀隐患”,从而逃避对员工责任的“有效工具”。在工厂“关爱”的网罗底下,工人的一切更是尽在掌控之中。

富士康组织超过五万人参与、十万人签名的非自发性“狂欢式”的防自杀“誓师大会”,会上人员背诵“郭台铭语录”、呼“总裁”为“爷爷”。这是出于对生命的尊重与爱护、是培养企业忠诚感,还是引导建构个人崇拜?

工作场所中的零件,生活空间中的原子

回到富士康的工作本身。调查发现,56.3%的受访者在富士康工作不满半年,可见人员流失速度快、数量大。尽管富士康在同类代工企业中,工资、福利待遇相对较好,却仍然留不住人。这表明富士康在经营管理中的问题形成了一股将工人向外“推”的力量。

这种推力首先体现在生产车间。日夜重复的机械动作,极高的劳动强度,使工人对工作没有新鲜感、成就感、主动感,只能感到枯燥、累、不人性……当被问到“你觉得自己在工厂里是什么角色”的时候,有工人回答说:“我们比机器还要像机器”;“空调都是用来给机器服务的”。

工人在生产过程中处于劳动关系的最底端,他们的地位甚至低于没有生命的机器。“工人是用来被机器损耗的”,这是一个工人对工人与机器关系的精辟概括;“我只是生产线上的一粒灰尘”,这是组长、线长无数次对工人训话之后,工人产生的自我认

识。以上种种迫使无力抗争的工人在日复一日的重复劳动中不断贬低自身的价值，消磨生命的意义感。工人的回答令人心痛：心痛于他们的境遇，他们的绝望，更有他们彻悟之后的无奈。

这种推力还体现在生活管理中。在富士康打工，不存在真正的休息和真正意义上的生活。宿舍不是工人休息放松的生活场所，而是工厂政体的延伸。除了因居住拥挤导致休息经常受干扰及不少宿舍条件差之外，宿舍的管理也非常严苛，如工人不得自己洗晾衣服，不得用吹风机吹头发，夜晚11点前必须归宿，违者惩罚。在宿舍安排上，同乡不会被安排在同一个房间，一个车间的同事也不会住在同一间宿舍，这种分隔化、原子化的管理方式，割裂了工人之间在生产之外的生活关系和社会关系，工人除了孤独、无助外，只剩下冷漠，这样的管理方式使工人丧失了个人自由与社会生活。

在这种身体、精神和空间备受压抑的劳动体制与宿舍体制下，工人很容易被逼到崩溃的边缘。不少工人在受访中用“牢笼”、“监狱”来形容他们心目中的富士康。当然，这或许不是造成“跳楼事件”的全部原因，工人还可以选择离开富士康。在调查过程中，我们也遇到离开了或者曾经离开过富士康的工人。他们在离开时都很解气地大呼：我把老板炒掉了！老子终于离开富士康了！但是，由于离开的工人依然很难找到前程，不少人在其他工厂工作数月，就又回到富士康。也有一些试图回家乡创业的人，由于缺乏经济基础，创业无门，几个月之后回到城市，其中一些又回到富士康。他们除了富士康，或是像富士康这样的工厂外，无路可走。

挣扎着的富士康工人

在富士康调查期间，每当调查人员提到“连环跳楼事件”时，上至管理人员，下到普通工人，大多数被访者的反应都异常冷静。部分被访者认为，自杀是个人的行为，与个人性格关系最大，不一定是工厂造成的，并表示自己不会这样做。



图3 富士康工人宿舍

然而,在他们表达对工厂管理制度与个人工作生活的感受时,几乎所有人都十分“不冷静”地向调查人员倾诉:压抑、枯燥、乏味、辛苦、忙碌、累、没前途、无聊、无奈、空虚,这些是他们描述富士康时使用最多的词汇。

我们需要考虑这些声称与自杀者绝非同类的受访者,在他们的感受中为何会频繁、密集地出现这些词汇?

正如工人们所形容,富士康规训了他们的身体,改变了他们的性情,格式化了他们的头脑,改造了他们的思维。尽管每个人的抗压能力和解压方式不同,但是他们都无可避免地被富士康改变。压抑、累、空虚构成一个新时代工人的精神面貌,囚笼般的生产和生活,减弱了他们互相同情与自我保护的意识,损害了他们的社会性。

当然,富士康作为“世界工厂”的佼佼者,对工人非人性的管理方式,既有普遍性又有特殊性。一方面,它对工人劳动力高度剥削的生产体制离不开全球资本主义的累积方式,以及对第三世界自然资源与劳动力榨取的途径;另一方面,在中国,由于政府监管缺位,资本势力猖獗,劳动市场上存在一个庞大的劳动权益受剥夺的农民

工阶级,因此为富士康在中国的高速扩张提供了条件,造就了一个个“巨无霸”的代工工厂。一个典型的富士康工厂中,工人人数超过10万人,最大的厂区工人多达35万人,相当于一个中小城镇的规模。工人的密集程度在世界工业史上可以说是史无前例的。

事实上,无论是自杀的,还是活着的富士康工人,都是在困境中挣扎的人。跳楼的工人选择用自己的血肉和生命来控诉;而活着的人则默默忍受身体与精神上的劳役,甚至徘徊在精神死亡的边缘,他们不知道是否只能向专横的管理制度妥协,也不知道他们的未来在何处。

为了创建社会主义下的和谐劳资关系,没有人应该这样牺牲,应该如此默默忍受。无论资本还是体制,都不应该以损害工人的生命与尊严去实现经济发展的宏伟目标。这样的工厂体制和社会环境应该改变,也必须改变。



目 录

前言 反思全球化与 富士康模式	潘毅 韩雨晨 郭于华 卢晖临	1
第一篇 学生工劳动力的新时代	许怡 董俊燕 程平源	1
【工人故事】我想回家,我再也不想 待在这边了.....	刘菁 刘亚	15
【工人故事】幻灭在富士康.....	李长江	19
【权益锦囊】学生工们,想知道你们的权益吗		23
第二篇 走进富士康的车间	邓韵雪 金舒衡 潘毅	25
【工人故事】两个线长的故事.....	韩雨晨	48
【工人故事】大学生线长.....	徐青青	55
【工人故事】一个“士兵”在富士康的日子	李长江	60
【工人故事】我在富士康的十六年.....	金舒衡 邓韵雪	64
【权益锦囊】我想辞工,但厂里不放人怎么办		69
第三篇 活在宿舍劳动体制下	梁自存 鲍程亮 卢晖临	71
【工人故事】年少打拼,多少青春挥掷	鲍程亮	89

【工人故事】从工地漂到富士康·····	王维 董俊燕	95
【工人故事】“在富士康待久了,人会变傻的”·····	李长江	99
【工人自述】为了女朋友, 我忍·····	口述者:小徐 整理:李莉	103
【权益锦囊】在外务工防骗小知识·····		107
【权益锦囊】女工:我们如何在恋爱和 婚姻中保护自己·····		108
第四篇 世界工厂的伤疤 ·····	许怡 苏熠慧 沈原	111
【工人故事】生命不能承受之痛·····	李长江	121
【工人故事】“90后”打工仔一族·····	李莉	124
【权益锦囊】工伤了,我该怎么办·····		127
【权益锦囊】职业病防治:要工作,更要健康·····		129
第五篇 工会与富士康工人 ·····	李长江 梁自存 沈红	133
【工人故事】不做温水里的青蛙·····	李彪 韩雨晨	138
【权益锦囊】工会是什么·····		144
第六篇 富士康出走西部 ·····	李长江 陈慧玲	147
【工人故事】除了流水线,不属于何方:资本流动下的 中国工人·····	郑依依	169
【工人自述】一名被逼走的中央人资 管理人员·····	口述者:鸿明 整理:李长江	174
【学生故事】一名大学生在富士康·····	杨清风	181

【师生评论】富士康王国与圈地运动	潘毅 卢晖临	194
【权益锦囊】工厂搬迁要给工人赔偿金吗		198
第七篇 自杀女工的劫后余生	苏熠慧 许怡 许辉	200
【学生故事】我与田玉	苏熠慧	206
【师生评论】由田玉的故事说起:不愿回首	邱林川	210
【工人故事】田玉的信	田玉	213
结语 呼唤“世界工厂”		
时代的终结	潘毅 韩雨晨 沈原 卢晖临	215
【工人故事】从富士康王国掉入“完美”		
的圈套中	韩雨晨	221
【工人故事】一只鸟的天空	刘亚 孔伟 刘菁	229
【工人故事】阿辉的未来	沈承 金舒衡	234
【工人自述】我的完美事业	口述者:小谭 整理:李莉	243
【权益锦囊】小心“完美”的陷阱		246
附录一:富士康科技集团介绍		249
附录二:问卷信息		252
附录三:“两岸三地”参加调查的高校		255

第一篇 学生工劳动力的新时代

富士康把劳动力的使用带入一个新的时代,使中国作为“世界工厂”呈现出使用学生工的现象。20世纪80~90年代先后使用女工、男工到今天的合法使用“学生工”,学生工已经成为富士康在中国各地工厂中的一个庞大的劳动群体。富士康,这个电子产业中的“巨无霸”为何要大规模地使用学生工?学生工在工厂里的境况如何?与正式员工相比,他们的待遇、工时、工作强度是否有所不同?他们对实习、学校、企业的看法又如何呢?

一、富士康使用学生工的基本情况

规模

在富士康的深圳、昆山、太原、武汉、成都、重庆等厂区,均存在大量使用学生工的情况,在某些车间,学生工占车间工人总数高达50%。据一位深圳观澜一个流水线检测手机功能的学生工说,她们车间共有1000多人,约有一半是学生工;深圳龙华CMMSC事业群一个生产车间里2600人中,有700~1000人为暑期学生工;在武汉厂区的问卷调查中,发现17%的工人为学生工;根据昆山厂区外中介所述,暑假期间进厂打工的学生实习工为10000人,而整个厂区的员工数为60000人。

下表为部分确知校名的学校输送学生进入富士康的情况,从中可以看到,暑期前来富士康“实习”的学生工数目之庞大。

表1 部分学校向富士康输送学生的情况

学校	数量	地点
濮阳创业培训中心	1000 多名	深圳富士康,分三批进厂
河口连营职业技术学校	1000 多名	深圳富士康,分两批进厂
重庆黔江区民族职业教育中心	约 800 名	深圳富士康
重庆涪陵创新学校	400 多名	昆山富士康
洮河机电工程学校	100 多名	昆山富士康
河南商务电子学校	100 多名	深圳富士康
山东聊城市技工学校	72 名	昆山富士康

由于无法采用严格的随机抽样调查方式,并不能从本次问卷调查中得出富士康使用学生工的准确数目,但是富士康大量使用学生工已经是不争的事实。

学校来源与专业方向

根据访谈以及富士康人力资源部门的员工介绍,到富士康实习的学生大多来自职业技术学校,有技校、中专,也有大专。在调查中所遇到的学生工也大多来自技校或中专的二三年级学生,大多是年龄集中在 16~18 岁之间的未成年人,这些学生大都是通过学校组织进入富士康的。大多数学生工在暑期实习 2~3 个月,也有相当一部分实习 6~7 个月,其中一部分为 1 年。暑期学生工主要来自河南、安徽、湖北、四川省的中专院校。据人力资源部职员反映,其中也有小部分大专与本科生来实习,此外,工厂跟一些中专、大专的院校达成协议,暑假过了以后有些人可能会毕业,或者处在实践阶段的学生,他们可能会留下来。

至于所学专业,最多的是数控、激光、会计、金融、绘画、师范这些看似与工厂流水线的工作毫无关联的专业。可见,富士康以实习

为名,滥用大量学生工。

劳动合同与工资

根据2010年暑期的调查,学生工基本上没有签合同。有部分学生误解学校与富士康签订的合作协议为劳动合同,有些反映说进厂半年后留下当正式员工才会签订劳动合同,还有些学生说没有签订过劳动合同。从我们的后期调查看,富士康虽然开始与学生工签订劳动合同,但是并没有给他们购买社会保险。

虽然与正式员工做一样的工作,但是学生工只能赚取所在城市的最低工资或略微高于最低的工资。比如在太原富士康实习的学生工,他们的底薪是每月946元;深圳的学生工底薪是每月1200元。

关于加班及加班工资情况也有很多种说法,不同厂区、不同事业群的安排有所不同。大部分受访者反映大多数时候加班2小时,周末可以休息一天,加班工资与普工一样;少部分人反映与普工一样需要加班,但无加班工资,原因是学生工效率比较低,甚至还有主管说“你们没有创造利润,所以不能给加班费”;极少部分人反映由于未成年,不能安排加班;大部分人反映要上夜班,每三周或一个月调一次班。

根据教育部规定,实习生工作时间是8小时,不得安排实习生加班。但是,大部分学生工每天工作10小时,周末加班一天,累计一周加班20小时。除了这种一般性加班之外,还有变相加班的情况,也就是工人完不成一天的任务量时被要求“义务”加班。据刚满16周岁的安徽籍学生工小翠说,她所在的线工作都比较慢,工作做不完都堆在那里,下班都要比别人晚,但每天10小时工作时间之外的时间却不被计入加班,因而他们拿的工资是与其他线一样的。另外,学生工们也被要求上夜班,这对于未成年学生为主体的实习生来说,是很不人道的。据小翠说,她们三周调一次夜班,她上过一

轮夜班后,感觉很不好,之后的晚上都睡不着觉。^①



图1 生产车间里年轻工人正在工作

总体而言,富士康的学生工除了身份与正式工人不一样,以及在签订劳动合同与购买社会保险方面没有享有正式工人的待遇以外,在工作时长、工资和拿不到加班费、从事的工种、劳动环境等与正式普工完全一样。

二、灵活、廉价劳动力

学生工,从字面意义理解,就是以学生的身份进入用人单位打工;在法律意义上可以称之为“实习生”。但是,学生工在实习期间,他的身份是学生还是劳动者呢?他是否与法律意义上的“劳动者”享有一样的劳动权益和保障呢?根据1995年原劳动部《关于贯彻执行劳动法若干问题的意见》(309号文)中规定,“在校生利用业余时间勤工俭学,不视为就业,未建立劳动关系,可以不签订劳动合同”。

^① 据调研组在深圳观澜园区的访谈。

首先,学生工与用人单位之间不存在劳动关系,一旦出现拖欠工资、工伤或职业病等问题,并不受《劳动法》等法律保障。法律上区别是否实习的唯一标准就是学生的身份,即以学生身份进入用人单位包括假期的勤工俭学等,属于实习,不视为就业。实习期不受《劳动法》保护,一般来说在校学生由学校安排下,或者利用课余时间到单位进行实习,如果他们还是全日制学生身份,就不受《劳动法》保护,也无法与用人单位建立劳动关系。由于学生不是《劳动法》保护的主体,学生和实习单位之间发生的争议不能作为劳动争议处理。如果出现工伤等问题,只能通过民事纠纷的渠道解决。^①

其次,由于不受劳动法律、法规的保障,用工成本大大减少。企业在面临订单多、任务急的生产旺季(每年的5~11月),急需大量具备一定素质的、便于管理的廉价劳动力,学生工作为中国“世界工厂”最为灵活、廉价和驯服的劳动力,成为代工厂巨头富士康的法宝。富士康可以在劳动力最缺乏的生产旺季,通过与职业学校、中专、大专院校合作,获得来源稳定的高素质的年轻廉价劳动力,而到了生产淡季,富士康则可以根据生产需要,灵活地让学校安排时间结束实习期,不费代价就把这批劳动力送回学校,无须像解雇劳动者那样支付经济补偿,也不需要为这批劳动力支付大笔社会保险的费用。

一名在深圳观澜工作的工人这样说:

“像去年、前年,富士康都是这样招的。在暑期,都是招这样短期的。因为过年的时候,就没事做了嘛,就用不了这么多人了。那时他们(学生工)实习结束,就都走了。如果没有学校这些人来的话,富士康可能也会找短期工。”

^① 数据源:中国劳动人事网 <http://www.cn12333.com/>。



图2 正在上夜班的学生工

学生抑或劳工

虽然这些学生是以实习的名义进入富士康工作,然而他们当中的绝大多数都被计算机随机地分在与自己专业毫不相关的流水线上,而非真正意义上的实习。“专业不对口”的例子比比皆是,如学习工商管理的小玲被安排在流水线做操控;学习数控的小辉被安排在苹果计算机的生产线做手机外壳的加工;学汽修的小王被安排去给计算机风扇贴卷标;学车床专业并热爱这一专业的小唐,却被安排在流水线上生产苹果计算机的“开始键”,不少学生抱怨说:

“被学校骗了啊!”

“我感觉我学的专业,就是白学了,没用上。”

“不管你学什么专业在这边都能上,跟学校学的东西没关系……”

“在富士康学不到什么技能,每天就是重复一两个简单的动作,像个机器人一样……”^①

^① 据调研组在南京昆山、武汉厂区的访谈。

教育部规定：“不得安排学生每天顶岗实习超过8小时；不得安排学生加班”，可是在富士康的绝大多数学生都被安排加班2小时，一天工作10小时，还有超时加班的情况。这说明工厂实际上并没把他们当成实习生，学生们都是按照正式工人的产量要求、工作强度、工作时长进行工作的。

根据《教育部办公厅关于应对企业技工荒进一步做好中等职业学校学生实习工作的通知》(2010年)(以下简称《通知》)规定：“不得安排学生在风险较大、非本专业对口行业或者其他不适宜学生的岗位顶岗实习，如从事高空、井下、放射性、高毒、易燃易爆、国家规定的第四级体力劳动强度和酒吧、夜总会、歌厅、洗浴中心等营业性娱乐场所。”

然而，在富士康的实习生当中，企业和学校并没有阻止学生在具有“放射性”、缺乏安全保障的工作环境下工作(后文将详述)。这些足以证明，富士康以“实习”之名，事实上是让这些学生“打工”。在出现用工荒时，能够及时填补人力缺失；在生产旺季，帮忙增加产量，提高利润；在生产淡季，又不会增加企业成本。富士康正是利用了法律上无须跟他们签正式劳动合同、无须社保的漏洞，大量、廉价地使用学生工。



图3 一个小小的书摊，年轻工人在选书

劳动并受伤

我们在富士康昆山厂区调查期间，遇到一名苹果生产线上的20岁女学生——阿宛。当时她刚从车间走出来，年轻的脸上露出疲惫的神色。她坐在路边的大排档上，准备吃晚饭。我们便和她聊起天来。

阿宛：我刚从学校过来1个多月，每天就是拿着工具刀，对着显微镜修理产品上的毛边。因为整天要看显微镜，我的眼睛很不舒服，每天都感觉腹痛、恶心。你看我的手。（苦笑）

调研组成员：都是划痕啊！

阿宛：是啊，都是刀划的。

调研组成员：没有什么护具吗？

阿宛：根本起不到作用啊，我的手还是这样。而且戴了手套反而会会影响效率，我们每天的工作量都是很大的，戴了手套，会影响我的工作效率的。有时候忙起来，我甚至连上厕所、吃饭的时间都没有。

调研组成员：既然这么辛苦，又容易受伤，那你不能辞工吗？

阿宛：我是学校介绍来的啊，现在不想干了，想辞职都不行啊。我们离职手续很烦琐的。烦死了，我想要走走不掉啊！

而在富士康的武汉厂区，一名学生工小红对我们说：“我们在线干的是打蜡钉的活，女生都干不来。蜡钉枪有好几斤重，一天干下来肩也痛、胳膊也痛，手都抖个不停。昨天有一个人肩疼得都动不了了……”

深圳观澜园区的一名学生工小李诉说道：“我从家里来到深圳时有140斤重，两个月的时间减了将近20斤……主要还是累，因为总是站着工作，肩膀和腿总是酸痛……”

我们还碰到了一名16岁的学生工小梅，她每天要在苹果生产线上站11个小时，她告诉我们：“一开始的时候腿很酸痛，像被车轮

压过一样。”有一次来月经，她的身体支撑不住，晕倒在车间。青春期的女生在富士康车间晕倒的情况时有发生，可是，富士康的管理从来没有为月经期的女生放过一天假。

学生工遭遇的状况并非完全一样，视工种和岗位而有所不同，从诸多访谈中发现不少学生工们的工作强度很大，有的甚至超过了他们身体的承受能力；个别工种更是对身体造成了难以避免的危害。

在谈到学校、富士康、学生三方签订的实习协议时，另外一位学生工小陈回忆道：“那上面有一条是关于工作有无对身体有害的内容，比如说有噪声，辐射什么的，那一栏是写有或者没有，他给我们直接杠掉了，等于说就是没有。但是我们工作中都有，我们那个车间里面好吵，每天吵得耳朵都受不了，而且有些工种就有毒有害嘛，比如说那个焊锡啊。他们就没给我们机会选择，他就让我们签了协议。”^①

在一部分范围内，作为三方中的主体——学生并没有发言权，企业、学校将他们强制性地安排进车间。

根据与学生工的访谈，富士康并没有给这些学生工办理社会保险，但是富士康人力资源部门说，“尽管没有社保，公司会给学生工购买雇主责任险。如果学生工有生病、感冒看医生要报销，也是和正式员工一样”。他们声称，如果学生工生了病，哪怕是需要动手术的大病，厂方也是可以给予报销的，不过需要学生工本人先垫付医药费。然而，在实际的访谈中，调研组却了解到个别学生工在实习期间感冒生病了，因为没有社保卡，不能报销，要自己出钱。^② 厂方并没有告知他们如何报销医疗费用。

^① 据调研组在南京、昆山厂区的访谈。

^② 据调研组在深圳龙华、观澜园区访谈。

没有工伤保险、没有医疗保险,倘若学生工在实习期间受了工伤,也只能通过民事诉讼的方法向用人单位索取赔偿。但一般来说,民法对于被雇用者的保障远不及《劳动法》,而且追诉的程序也更为复杂和漫长。作为更应受保护的未成年学生,他们在以实习为名的劳动中甚至缺乏最基本的劳动保障,这也是调研组所发现的最为严重的问题之一。

三、学校与企业:学生劳动力的利益链

2006年,教育部下发了《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》(16号文件),提出高职院校要大力推行工学结合,突出实践能力培养,改革人才培养模式。这一文件的核心是校企合作,工学结合。

这一文件制造了企业社会责任的美好光环,但是它诱发了更大的实际利益。从此,企业有了长期稳定、“国家认可”的学生劳动力来源。除了旺季可帮忙干活,淡季无须承担过多成本之外,近几年“民工荒”的燃眉之急也得以缓解。

而对于绝大多数高等、中等职业教育学院来说,这一文件为它们解决办学资金问题提供了新的门路。借着“工学结合、培养综合性人才”的说法,可以提升学校对于报读学生的吸引力,也可以给学费的提高增加合理性,还可能有其他收益。

这对企业和学校都是有利的好消息,也因此而决定了双方的密切合作。

此外,学校和企业还有一个帮手,就是职业中介所。尽管教育部明确规定:“不得通过中介机构代理组织、安排和管理实习工作。”

在昆山富士康厂区外,一名中介工作人员向调研组介绍:

“我有个朋友在山东一所技校当老师,我就和他们学校合作,我不收学生钱的,但是老师好像收的,介绍他们去富士康工作,我从富

士康拿钱,一个人30元。现在不是这样了,现在是直接收学生的钱,也和学校合作,学校也给钱,按人头给,其实就是学生的钱。”

中介会与富士康不同事业群下的企业管理层勾结。一位中介老板直言不讳地说:

“这边中介公司的老板都与企业中的老总有联系,企业老总先和中介老板说需要多少人,中介负责找人,中介费和老总对半分。如果想让自己的中介公司生意好一点的话,要向企业老总送礼,送几万到十几万甚至几十万的都有,因为这里面利润很大的……”

由此,一个由“学校-企业-中介”组成的利益链条形成了。这个链条的每一个环节为了从处于末端的“学生工”身上获利,都使用了各种不同的手段,因此出现了许多为公开的、正式的制度所不允许,甚至是匪夷所思的怪现象。

实习怪相之一:老师当监工

通过学校安排到富士康实习的学生工多由老师带队。“老师”,在正常的理解中,老师应该是学校里指导学生知识学习技能的人,也应该在实习过程中帮助学生处理遇到的各种困难。然而,事实并非如此。

一位在深圳厂区从事人力资源的员工坦言,自从2010年6月以后(发生了“12连跳”后),深圳富士康已经不对外招工了,而是通过学校招工。他表示,学校会派驻厂老师过来,主要负责学生的后勤和心理辅导工作,如学生每天要到他们那里报到,部分还要见面,遇到问题了可以向他们反映。这听起来似乎没什么问题。然而,当调研组与更多的学生工交流时,从他们口中了解到的“老师”的职能是这样的。

深圳龙华园厂区几名学生工说:“老师在这里给学生辅导其实是怕一些学生擅自离职,给有情绪的学生做工作,劝他们留下来。”

深圳观澜园区几名学生工说:“实习老师就是防止我们提前离

开的,要找他时找不到。”

武汉厂区一名学生工说:“我对(协议)内容不是很了解,学校老师让我们签的,如果自己想看就仔细看,反正同学都签了我也就没细看就签了。协议(副本)在老师那儿,我们自己没有。”

这些驻厂老师最主要的角色并非专业实习指导,而是让学生在生产岗位可以顺利地完成任务,不要闹情绪,不要聚众闹事,不要擅自离厂等。在学校与企业的共生利益链中,老师扮演着替资方“监工”的角色。很明显的是,老师可以从实习中获得补助或者提成,提成的多少一般是按人头算。

而能否把学生管理好,让他们驯服于生产管理与生活管理则是老师们的首要任务。因为一旦学生工中有人滋扰生事、有人不服从生产安排,则会影响整个学校的名声,以后富士康就可能不跟这个学校继续“合作”了。

有的例子说明,学校或者实习老师在整个实习过程中是缺位的。在昆山厂区实习的小曹告诉我们,他在富士康实习期间,学校曾经派老师过来,但那个老师从来不与学生联系,而学生也基本不会找到他。小曹在富士康工作不到半年就因为与人打架受伤入院,入院的第二天,他的主管就在车间内宣布他被开除了,而学校在整个过程中都不曾露面。

枯燥乏味的流水线工作、等级森严的车间管理结构,对学生的心理健康都造成了极大的伤害。而学校的代理人名为“带队老师”,实则却扮演着“工厂监工”的角色。他们未能在集体实习阶段,给学生以学习实践、生活、心理等的正确的指引,也从未能够与企业交涉维护学生合法权益,这确实为中国现代职业教育的一大病征。

实习怪相之二:实习需交费

绝大多数受访者表示,在入学时已经给学校缴了不少学费,来

富士康实习还要缴纳各种实习费。在南京昆山厂区实习的重庆籍学生小梁说,他们来富士康时交给学校 800 元作为路费。他们是坐火车硬座过来的,火车票也就 200 多元钱,小梁觉得学校黑了钱。同在昆山实习的小辉说,当时他在学校上了一年半的学,交了 3000 元的学费,之后,学校就把他们三四百名同学安排到了富士康工作。来之前他们还给学校交了 5600 元钱,其中 4000 元是学费,1600 元是所谓安置费,来的时候自己付路费,回去的时候学校付。

如此高额的“实习费”,让人不得不认为学校与富士康同样是榨取学生利益的最大受益者。这些都不得不让人怀疑,学校究竟是办学机构还是牟利的劳动力中介?

实习怪相之三:拿着试卷到工厂举行考试

还有一个更奇特的现象:有些学校为了使长时间的实习不影响“教学”,保证教学能够“顺利进行”、教学任务“顺利完成”,甚至把试卷拿到工厂给学生考试。

学生工阿宛:前一阵学校还组织我们考试来着。

调研组成员:怎么组织啊?

学生工阿宛:有一个老师带着试卷给我们考试呗。可笑,我们连书都没有。那个老师帮我们带了一本书来,我们就抄抄那本书,就算考完了。

学校,究竟是以学业为重,还是以生产为重?在这奇特的学校与企业共生利益链之下,人们不难理解,一切都以利益为重。

作为电子带工业的巨头,富士康从来不缺乏的就是来自各大跨国电子品牌的订单。在订单大、多而急的情况下,学生工成为企业应付生产旺季而无须支付额外生产成本的最佳选择。而在使用这些学生劳动力的同时,富士康也没有为他们提供必要的职业技能培训,而是简单随机地把他们分配到不同的生产流水线,重复简单而枯燥的动作。不仅如此,富士康也没有为这些学生工购买任何社会

保险,使他们处于毫无保障甚至是存在着安全隐患的工作环境中。富士康这种滥用学生劳动力的行为,远非它所宣称的给学生提供勤工俭学的机会,或者是履行企业社会责任,而是仅仅为了满足其灵活和严苛的生产需求。

四、企业使用实习生的规范

组织学生到工厂第一线体验生产、巩固专业知识,是发展职业教育的必然趋势。然而,一些企业和职业学校打着实习的名义,以学生充当常规劳动力,甚至从中赚取人头费、中介费的行为,不仅是现代职业教育的一大病征,也是今天资本横行中国的一个新现象,这必将引起更大的社会问题。针对富士康等跨国大企业滥用学生劳动力这一问题,有关部门应该引起足够的重视,并且采取相应的措施制止这一行为。

我们认为,相关职能部门应该加强对使用实习生企业的监管如下。

(1)清查并禁止企业以实习之名,迫使学生行打工之实,利用廉价劳动力,为企业增加利润的行为;

(2)监督企业执行“实习生工作不得超过8小时,不得加班,上夜班”的法规;

(3)监督企业认真落实并完善《实习见习条例》,包括提供专业对口的实习岗位和恰当的指导;

(4)监督企业给实习生提供安全的实习环境以及基本保障。

相关职能部门也应该加强监管职业学校的实习管理如下。

(1)对借实习牟取中介费、交通费、报名费等现象的学校予以严惩;

(2)监督学校落实学生实习责任险;

(3)督促实习老师完成对学生进行保护、指导和教育的职责;

(4)加强学生法律意识、自我保护意识;

(5)应对实习时间长短进行细化的规定,防止不法企业或学校滥用学生劳动力并从中获利。

工人故事

我想回家,我再也不想待在这边了

“你看我的手。”

隔着小餐桌,阿宛将手伸了过来。这还是一只年轻的手,然而手指尖布满了细细碎碎的划痕,在明亮的光线下,像一根根尖利的钢刺,扎得我们满眼疼痛。

阿宛是合肥一家大专二年级的学生,今年20岁。3个月前来到昆山富士康实习,成为苹果生产线上的一名学生工。然而,实习期未滿,阿宛已经待不下去了。此刻,她坐在我们面前,像只刚被猎人投进铁笼的小鹿,焦虑,烦躁。嘴里不停地抱怨,“烦死了”,“我要回家”,“我真的想回家”。

我念的是工商管理

阿宛的学校每年都会组织学生去富士康实习,而富士康也每年都到她所在的学校招工。阿宛还清楚地记得富士康在校园招聘会上如何吹嘘自己:明净的工作环境,现代的生产管理,完善的生活娱乐设施。更吸引人的是,他们说会把学生当成“储备干部”来培养,同时还会提供丰厚的待遇。

阿宛为这些条件心动了。和许多女孩一样,她有着一个美丽的职业梦想。因为学的是工商管理专业,在模模糊糊的憧憬中,阿宛觉得自己未来要过的是标准的白领生活。高大的写字楼,舒适的环境,固定的工作时间。于是,被这个美丽的梦牵引着,阿宛和其他几

十个同学一道，跟着带队老师踏进了富士康。

“你们知道吗？我是真的准备在这里好好锻炼一番的。”

可是让阿宛吃惊的是，工厂直接让他们下了一线，并解释这是为了锻炼“储备干部”，培养他们的基层工作经验。阿宛的梦想瞬间崩塌了。

“我念的是工商管理啊！和这一线的操作怎么也搭不上啊！我应该做的是行政管理类的工作，做流水线的普工是根本学习不到东西的。”阿宛红了眼睛。她实在无法理解，接受了15年的教育，怎么最后却成了一个流水线的普工？

“我感觉被骗了。在这里没有前途啊！我在这里熬上6个月，可以升为全技员。再熬上一年就可以升为线长。可是我不想升啊。即使升了线长，我也觉得这样的生活不是我想要的。全技员负责技术上的事，琐事很多，工资也才和普工一样啊。线长呢，好大的压力，工资也不多啊。没什么意思。”

是啊，办公桌和流水线之间，隔着的不仅仅是几面钢筋水泥墙。

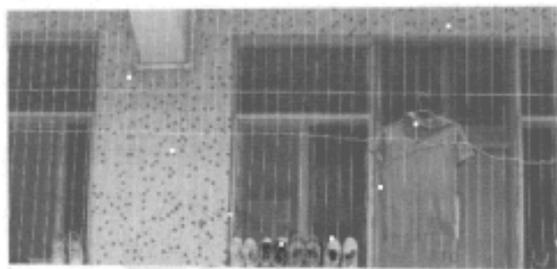


图4 宿舍与“防护网”

我每天都拿着小刀修毛边

曾经梦想朝九晚五的白领生活,现在变成了早八点晚八点的工厂妹,这让阿宛难以接受。此外,身体遭受的折磨更成了她不能承受之重。阿宛负责的是用刀修整产品的毛边,这是需要在显微镜下完成的工作。

“我每天都拿着小刀,对着显微镜修理产品上的毛边。我的眼睛每天都不舒服。感觉腹痛、恶心。”阿宛苦笑着,用手揉了揉眼睛,似乎给我们讲述她的故事,又让她的身体记忆起流水线上的种种不适。而指尖上的划痕似乎也有了生命,向我们诉说着主人的辛酸和无奈。我们问阿宛为什么不用手套。阿宛说,手套根本没有保护作用;更主要的是,戴手套会影响效率。阿宛每天都有几千的工作量,有时候连上厕所、吃饭的时间都没有。

“我要是戴手套,哪做得完啊。”

车间的环境也很差。“没有空调!即使开了空调也没什么效果。只有一台电风扇在吹,吹得也是热风。而且我们车间有化学制剂,那个味道也很大的!机器的噪声也是很大,让人受不了。我最近老是感觉腹痛、恶心,好难受。我实在熬不住了。工厂发的耳塞,戴了也很不舒服。戴松一点,没有效果。戴紧一点,耳朵又痛得受不了。”所以阿宛只会在应付线长检查时才戴一下。

生产苹果品牌的流水线比一般的流水线严苛得多。“每天都要加班,根本没有时间休息。我每天都困。而且最可恨的是,即使你加班这么久,你却很有可能拿不到加班工资。有时候你明明加班了,可线长却不给报加班时间。厂子规定一个月最高加班时间为80小时。可是我们每个月加班时间肯定不止这个数的。那剩余的时间线长就不给报,白干了。线长把这些时间余下来,之后让你休息。一般是周末啊,所以周末双倍的加班工资也没啦。不是说要提底薪的吗?我算下来,提了底薪我的工资也没涨多少。”

拿不到实习证明我也要走

阿宛再也忍受不了，她打定主意要回家。没想到，回家的路却是那么漫长。

“我是学校介绍来的啊，现在不想干了，想辞职都不行啊。我们离职手续很烦琐的。先是要向线长打申请，线长再向组长申请，拿到两个人的签字后才能去人力资源部离职。现在又多了一道手续，不是最近成立了一个员工关爱中心嘛，所以离职前还要去体检。没有体检表我就不能走。可是富士康的规定很不合理啊。厂区那么大，我又不知道关爱中心在哪儿，等我找到关爱中心时，那边人都下班了。可是我根本没时间来啊。我每天晚上8点左右下班，等9点左右到了关爱中心时，那边都下班了，而线长都不让我们请假的。”



图5 富士康龙华园厂区路边休息的两名学生工

富士康的“实习”经历并没有对阿宛的专业学习有什么帮助，但这却是阿宛所在学校教学计划的一部分，而且是要计算学分的。

“学校说，如果不能完成实习，拿不到实习证明，就不能拿到毕

业证书。”阿宛的学校似乎计划延长学生们的实习时间，他们已经要求阿宛和她的同学们提前缴纳了下学期的学费，还派人来工厂组织了“学期考试”。而考试之前，同学们连教材是什么样子都不知道，也从来没有学过。但老师向他们保证，考试时会把教材带给他们的，让他们放心。

“可笑！那个老师带着试卷来工厂给我们考试。他给我们带了一本书来，我们就抄抄那本书，就算考完了。学校根本不管我们的。它只是把我们送到富士康，之后就再也不理我们了。也不管我们生活得究竟怎样。”

阿宛说，如果这周离职手续没有办好，她就选择自离。不论怎样，她都要离开这里。哪怕拿不到工资，拿不到实习证明。

阿宛知道自己一定要离开富士康，可是离开之后去哪里呢？

“我也不知道。”说罢，阿宛把头转向一边，她身后橱柜的玻璃上，隐隐约约，映出一张茫然的脸。

幻灭在富士康

2010年11月下旬，我们遇到小余的时候，他一个人正走在去深圳富士康东门的路上。今天虽然是星期一，但是小余并没有如往常一样去上班，因为他调休了，今天专门出来是为了找新的工作。

适逢富士康加薪热潮，在外界看来富士康已经是一个薪水高、条件好的一流工厂，每天的应聘者络绎不绝，小余却已打算离开。

富士康里的“实习生”普工

7月份的时候，小余所在的中专学校说可以利用暑假到富士康实习，他也就过来了。当时一起来的同学总共有96人，都分到了不同的部门，和自己分到一起的也就十几个人。老师把他们送到这里之后就回去了，以后就再也没来过。期间打了一次电话，“就问工作怎么样啊、吃的怎么样啊、住的怎么样啊这些东西，是只给一个人

打的。”

从此以后就再也没有联系，他们现在和学校基本上已经没有任何关系了。最初是以实习的名义出来，但想不到“实习生”却是一个幌子，现在没有学生的身份了，离开学校，一进富士康，他们和普通的千万打工仔已经没有任何区别。

小余现在所在的部门是做 BOS360 游戏机，是微软的产品，属于 CMMSG 事业群。小余说刚进来的时候并不是被分到这个事业群的，当时是被当做储备干部，还培训了半个月。“但后来不要我们了。”此后，小余就与那些一起来的同学被分到了现在的 CMMSG 事业群，成了普工。因为不同的事业群是独立的，所以进入现在这个事业群又重新进行了半个月的培训。在培训期间只有基本工资，而且不是正式员工的 1200 元，而是 960 元。后来进来的几批学生工和小余他们的情况一样，都是从储备干部变成了普工。

现在小余的工作就是给游戏机的主板涂胶，然后在上面贴上各种各样的零件。这些工作都是由机器完成的，而他主要就是控制机器。小余所在的车间人并不多，一条线才十几个人，16 台机器。有的人只操作一台机器，有的人要控制三台机器，视熟练程度而定，但大家的工资都一样。整个车间每天的定额是 1500 个，但实际情况会经常变动。“1500 个如果今天做完了，明天就是 1600 个，再做完的话后天就是 1700 个，反正就是不停地往上加。”事实上，定额是只增不减的，每天的定额都是必须完成的，如果不能按时完成就会推迟下班时间，无偿加班也要把产量完成。

因为第一次出来，小余对其他工厂也了解不多，但是和学校相比，完全是两个世界。在富士康工作，他每天都要站在机器前面，一站就是 10 个小时，坐下来是不可能的。他说：“公司肯定不会有凳子，因为怕你睡着啊！”

因为需要操作机器,所以他们的工作还存在一定的危险。小余说,前段时间他所在的车间里一名同学的手就被机器刮伤了,好在并不严重,涂了些药包扎下也就好了。刚进来的时候进行了简单的职业安全培训,但之后就再也没有过类似的培训了。小余告诉我们:“其实公司安排的还是有培训项目的,但产线上为了赶产量,往往不让我们去参加,就直接把那个培训登记表签个名字就算应付了事,公司也不会核实究竟培训有没有落到实处。”

做普工,没意思,迟早都会走的

小余说他所在的部门估计年底就会搬到武汉去,到那边之后底薪还要降,好像只有900多元,比深圳正式员工的1200元还要低不少。公司说搬迁是自愿的,如果不同意去武汉,可以调到别的部门,但如果别的部门不要的话,那就算是自离了。他所在的部门已经有一部分技术工人重新签了武汉的合同,他们的工资如何调整,小余说自己并不清楚,因为自己是普工,和他们不一样。

不过,搬迁并不是小余决定重新找工作的原因,因为他本来就不打算干了,“做普工,没意思。”自己想学技术,迟早都会走的。

小余本来是学计算机的。一起进厂的96名同学已经走掉了大部分,做到现在的就只有二十几个人了,他所在的部门还有五六个人,和自己一条线的包括自己就只有两个人了。那些已经离开富士康的,有的回学校了,有的重新找工作了,也有的直接回家了。当然,在小余看来,那些重新找到工作的也并不比现在好多少,“基本上也都还是做普工”。

现在留下来的同学已经不多,小余说平时大家也会聚在一起吃饭、玩啊什么的。其实说玩,也就是在富士康附近转转。一来没时间,周末只有一天,想好好休息,去别的地方都很远,跑一天下来也很累;最重要的还是没钱,“随便去一个地方一天下来都要100多元钱,这还是省着花、不买东西”。而小余现在每个月的收入加起来也

就2000元,日常开支就要花掉1000多元,自己再稍微存点(因为准备找工作,还想学门技术),往家里寄钱几乎是不可能的。小余低头说,自己还有一个上小学的弟弟,都靠父母务农供养,自己想分担却是心有余而力不足啊!

回学校不如去培训机构

每天都是站着工作,一天10个小时下来基本上筋疲力尽。尤其是刚开始的时候,根本吃不消,很多人就不干了。小余说现在还好,已经习惯了,就是觉得很累。“在学校的时候觉得打工挺好玩,就出来了。”几个月的打磨,小余体会到打工的辛苦,“一点都不好玩”。但自己并不准备回去。在学校读了一年,光是学费就花了一万元钱;到这边说是实习,实际上做普工,自己以前学的那点知识完全用不上。“回学校也学不到东西,还不如自己在外边找个培训机构。”他已经交了的一万元钱的学费算是打水漂了,连张毕业证都没有。要想拿到毕业证,还要继续交钱。他想先在这边学门技术,如果学不到的话就再回学校拿张文凭。

事实上,在此之前小余已经开始了找工作的尝试,可是并不好找。他在网上找工作,对方说要交钱体检什么的,结果交了钱再联系的时候已经找不到人了。

午后的阳光照得人昏昏欲睡,小余看起来精神也不太好。在富士康的几个月实习中,这个略显腼腆的男孩一直在寻找自己的位置。从储备干部到普工,繁重但与所学专业无关的工作,让他感受到了理想与现实的巨大差距。双重失望让他决定离开,离开富士康,离开学校,虽然他并不知道下一个目的地在何方。对于这名16岁的少年来说,前面的路还很漫长。

权益锦囊

学生工们,想知道你们的权益吗

你知道吗?作为学生工,我们的权益受到法律规章的特殊保护,在工作安排上也应该与普通工人存在一定的差别。那么,我们享有哪些权益呢?学校和企业又应该如何保障我们的权益?下面就让我们一同来了解吧!

实习前需要签书面协议

《中等职业学校学生实习管理办法》(2007年)规定:“学生到实习单位顶岗实习前,学校、实习单位和学生本人或家长应当签订书面协议,明确各方的责任、权利和义务。”有了一份完善的实习协议,可以在发生纠纷时有约可依,更好地保护我们的权益。书面协议的内容应该包括实习的时间和地点、实习岗位、实习期间的报酬、发生纠纷的处理等基本事项。实习书面协议的签订,是基于学生及家长自愿的前提,我们也有对不合理的实习安排说“不”的权利,学校和企业都不得强制我们实习。

实习行业应该与专业对口,每天工作不超过8小时

实习的目的是为了让我们更好地学习专业知识、掌握专业技能,因此国家教育部规定学校和企业不得安排学生在非本专业对口行业进行实习。

另外,在工作过程中,企业不得安排学生每天顶岗实习超过8小时,每周不得超过40小时。如果你是未成年人(16~18岁),企业除了不得安排你加班外,也不能安排你上夜班,也不能因此克扣你的工资。

劳动安全与保险

在实习过程中,安全是至关重要的。学校和企业应当加强对实

习学生的实习劳动安全教育,增强学生安全意识,提高其自我防护能力。学校和企业不得安排学生从事高空、井下、放射性、高毒、易燃易爆、国家规定的第四级体力劳动强度以及其他具有安全隐患的实习劳动。

此外,企业和学校要为实习学生购买意外伤害保险与实习责任保险,以保障我们在实习期间的劳动安全。如果在实习期间出现学生人身伤害事故,赔偿标准应该依据《学生伤害事故处理办法》和有关法律、法规处理。因此,请学生工朋友们确定工厂和学校是否已经为你们购买了这两项保险,并有书面证明。

警惕各种非法收费

国家教育部规定学校不得通过中介机构代理组织、安排和管理实习工作,学校和企业都不得收取押金、安置费、职业介绍费等费用。学校收取的各项费用都必须公开,并且让学生保留发票等收费证明。此外,学校和企业必须依法支付学生工的全额工资,不得以任何理由克扣、拖欠。

如果发现学校和企业一旦存在涉嫌违法的行为,我们可以向当地教育局、劳动局等部门投诉,保护自己的合法权益。

让学生在实习过程中真正获得知识,快乐健康地成长!



第二篇 走进富士康的车间

作为世界最大的电子产业制造商,富士康已成为中国“世界工厂”的佼佼者,中国经济发展模式的缩影。然而,在2010年1~12月接连发生的“跳楼事件”,促使全社会开始反思富士康的发展模式。媒体纷纷指出富士康的工厂制度是“军事化”、“非人性化”、“铁血管理”。针对社会各界的批评,富士康也采取了一系列改善措施,希望挽回公众形象。那么,富士康工厂管理的真面目到底如何?他们采取的补救措施,是否有效改善了工人的处境?

在这一篇,我们希望从生产管理和工厂制度两部分展示富士康的生产体制,反映工人对管理制度的真实感受与心声。富士康以高强度生产、低工资和低消费、严格的规训体制、分化工人为特征,以削减工人的尊严为代价的生产体制。尽管富士康已经调整了部分管理方式,但这些措施并没有真正改善工人的处境。

一、富士康的架构

富士康旗下共11个事业群,不同事业群在生产产品和技术上虽然各有分工与侧重,但同时存在激烈的竞争,各个事业群还会在年终根据业绩排名(见表1)。

表1 富士康的事业群及其简介^①

全 称	简称	主要产品和技术	基本 情况
消费电子产品事业群 (Consumer & Computer Products Business Group)	CCPBG	游戏机、笔记本电脑、液晶电视、台式计算机、光驱、打印机、数码相机、PCB等	深圳、烟台、佛山、太原、昆山、南宁、武汉等地设有研发和生产基地，员工超过10万人
数码产品事业群 (Integrated Digital Product Business Group)	IDPBG	计算机、MP3、手机、笔记本电脑、音响。苹果的 iPod、iPhone、iPad 在此生产	在中国深圳(观澜)、中国台北、美国、捷克建有大型研发及制造基地，现有员工3万余人
企业信息系统产品事业群 (Personal Computer & Enterprise Product Business Group)	PCEBG	台式计算机、笔记本电脑、主板、显示适配器、服务器及其他机构零组件的研发和制造	成立于1996年，在深圳、烟台、昆山、营口、上海等地拥有研发和制造基地，有员工7万余人
无线通信机构产品事业群 (Wireless Business Group)	WLBC	各大品牌手机。客户包括世界前10大移动通信商	深圳、北京、天津、廊坊、杭州、南京、烟台、太原已设立八大研发制造基地，全球员工超过12万人

① 数据源：富士康人才网 http://hr.foxconn.com/R_Foxconn/Group.aspx。

续表

全 称	简称	主要产品和技术	基本 情况
网络连接产品事业群 (Network Interconnection Business Group)	NWInG	生产计算机连接器和线缆及线缆装配产品, 移动电子设备零组件和线缆。如 CPU-Socket, Header, USB, Cable	富士康最早的事业群之一, 在深圳观澜、龙华和江苏昆山、淮安有生产基地。Intel、AMD 公司为其客户
鸿超准产品事业群 (Super Precision Mechanical Business Group)	SHZBGC	精密模具设计制造、液晶显示器背光模块、光学镜头模块、光通信产品等	在深圳、佛山、昆山、杭州、太原、晋城、廊坊、烟台设有大型研发制造基地, 员工近 8 万人
通信网络产品事业群 (Communication & Network Solution Business Group)	CNSBGC	主要从事光纤交换机以及路由器、无线网络设备等网络通信产品的研发与制造	在深圳、中山、上海、杭州等地设有研发及生产基地
信息系统整合与服务产品事业群 (Component Module Move Service Group)	CMMSG	主要从事 PC 系统、主板、主机箱、零组件及 Server 机箱、主板、零组件生产	在捷克、美国、墨西哥、澳洲、中国深圳设有制造中心, 在台北地区、深圳设有研发中心
群创光电 (Innolux Display Group)	Innolux	2003 年成立的新事业群, 目前主要产品有 TFTLCDModuleMNT 及 TFTTV	

续表

全 称	简称	主要产品和技术	基 本 情 况
机光电产品事业群 (Mechanical Optical Electronic)	MOEBG	主要从事光学相关产品(镜片、镜头、广电子组件)以及相机、相机模块、投影机等系列产品的生产与研发	在中国台湾的台北、新竹、土城,内地的深圳、佛山、晋城以及日本、巴西等地设有生产厂区和营销据点
鸿胜科技 (Foxconn Advanced Technology Limited)	FATL	专业生产电路板的事业群,产品涵盖 MP3、手机、计算机、数码相机、服务器到光电及网通所需各种印刷电路板等	内地主要生产基地分布在深圳福永及松岗,江苏淮安,河北秦皇岛、辽宁营口等集团科技园区

此外,富士康集团专门设置了一个叫“总部周边”的事业群,包括中央安全处、中央人资总处、中央物业管理部、中央关务、中央物流、中央采购等,统筹管理整个富士康集团的财务、关务、人力资源、物流、安全、餐饮、住宿等工作。

富士康的企业架构如下所示。

富士康集团→事业群→事业处→BU (BusinessUnit)→部/课→产线

二、效益极大化的生产管理

走进富士康,探索富士康的生产管理制度,迎面而来就是工时

与劳动强度、工资、泰勒制(Taylorism)^①和福特制(Fordism)^②管理、劳动过程管理四个方面的问题。

工时与劳动强度

为了保证机器24小时运转,富士康实行“黑白两班倒”,白班工人的工作时间为上午8时至晚上8时,夜班工人是晚上8时至第二天上午8时。问卷数据显示,75%的工人月平均休息4天。另外,73.3%的工人平均每天工作时间在10小时或以上。工人月平均累计加班时间为83.2小时,明显违反《劳动法》(第41条)每月最高加班不超过36小时的规定。

事实上,部分工人的工作时间远不止10小时。一方面,富士康占用工人时间开早会、晚会,开会时间一般在15~30分钟,这段时间不算在工作时间内;另一方面,富士康“拖班”现象严重,常常延长工人的劳动时间。昆山富士康的一名普工小张说:“虽然早上8点上班,我们每次都是7点30分开始开会,开半个小时会就是没工资的。晚上应该是8点下班,但常常拖班到8点30分下班,有的时候甚至超过9点,而这个加班报不上去,等于我们又给富士康白干了1个小时。”

由于富士康产量指标往往过高,一些工人在10小时内难以完成生产任务,于是富士康要求这些工人“义务加班”,义务加班时间不计入工人的工作时间,没有任何报酬。这一情况非常普遍,一名

① 有译为泰罗制。“泰罗管理制的三个原则:第一条原则是使劳动过程和工人的技术分离开来;第二条原则是一切可能有的脑力工作都应该从车间里转移出去,集中在计划或设计部门;第三条原则是利用对知识的垄断来控制劳动过程的每一个步骤及其执行方式。”——摘自哈里·布雷曼《劳动与资本垄断:二十世纪劳动的退化》,北京,商务印书馆,1978,PP104-112。

② “福特主义作为一种资本主义生产组织方式,以刚性积累过程为特征,其特点是追求大批量、标准化生产和大批量、标准化消费,这是一种运用集体力量,将经济当做一个整体进行管理与控制的刚性组织方式,其目的是刺激有效需求,进而重建商业信心。”——摘自胡海峰:《福特主义、后福特主义与资本主义积累方式——对法国调节学派关于资本主义生产方式研究的解读》,《马克思主义研究》,2005年02期。

昆山的工人反映：“他（指线长）会给你规定产量，假如说你今天产量不能完成的话，就会用加班来完成他的产量，这段时间是不按加班工资算的。只有产量完成了以后才算加班时间。做不到产量只有拖班啊……有一次就是本来应该6点下班，结果8点才下班，拖了两个小时呢！”

B1组装员工意见/建议回复情况整理

编号：030

项目	问题描述
问题	如果线长让我们7点50下班，我们该打几点卡？线长让我们打7点的卡，那50分钟不算加班，那算什么？
回复	①因工作需要加班的，如是7点50下班的，原则上打8点后的卡，每一个小时的加班，但因该员工自身过错造成的加班，可以除外。 ②提报加班费有两个必要条件：a.刷卡时间符合。b.填写了加班单。如确因工作需要加班，而线长让你提前刷卡不填加班单，可以向当班主管反馈或投诉。
回复人：徐登峰	日期：2010/1/2

图1 员工投诉富士康强迫义务加班及厂方的回复

“13连跳事件”发生后，富士康承诺月加班时间不超过80小时。但是事实上，部分工人的月加班时间仍然超过80小时，而且80小时以外的加班时间没有加班费。正如工人所说：“现在的情况是，产量要求和工作强度没减，我们还是要经常加班，但线长却不把我们超过80小时的那部分加班时间往上报了，因为规定不允许。”一名富士康员工老张，陈述了自己被富士康拖欠和克扣了16年的加班费，并通过一纸诉状把富士康电子工业发展（昆山）有限公司告上法庭的经历。^①除了工时过长之外，富士康的产量指标制定往

① 老张的故事具体请见后文《工人故事：不做温水里的青蛙》。

往定得很高。富士康的工业工程部门(IE)是以秒来计算工人完成每道工序的时间,并以此安排工人的生产量。在富士康龙华园厂区的一条生产线,工人的工作是从流水线取下计算机主板、扫描商标、装进静电袋、贴上标签,最后重新放入流水线,每个动作被设定为2秒钟,每10秒钟完成5个动作,工人每天要完成18000~20000个动作。在沉重的生产任务下,工人承受了极高的工作强度和压力。12.7%的工人有曾在工作时晕倒的经历;24.1%的女工曾出现月经紊乱的情况;高达47.9%的工人反映工作时有精神紧张的情况。尽管如此,工人的生产排配还会不断增加:“定额一直变,今天完成了,明天加产量,明天完成了,后天继续加,直到完成不了。走廊墙上的产量明细中,实际安排产量总是会高于计划产量。”

在社会各界的压力下,从2010年6月起富士康缩短了工人的工作时间,但是产量安排不变,这样工人的生产压力反而更大。龙华工业园厂区的一名工人小黄说:“现在控制工人加班,产量却猛增,原因很简单,原来6天的活要求你5天干完,因为企业不会傻到了为了限制工人加班而不按时完成订单。也就是说,订单没变,生产时间缩短了,自然单位时间的产量就要增加,我们被剥削得更严重了!”

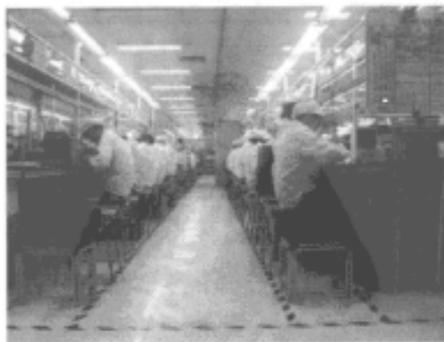


图2 年轻的工人在生产车间里无声地工作

工资

2010年6月,富士康宣称会为工人加薪30%。然而,以富士康加薪前1100元的基本月薪为基准,加薪后工人的基本工资仅为1200元,这与前者相比仅增加了9.1%。加薪30%的承诺没有兑现,工人的基本工资总体水平仍然偏低(见表2)。调查数据显示,岗位普工平均月收入为1733.60元,已经包括了工人的基本工资、加班费和各项津贴。与现实情况形成反差的是工人认为自己应得的“合理收入”平均为2797元,这 and 实际收入水平相差甚远。从2010年10月起,富士康对外宣称会把基本工资提高到2000元。但是深圳和佛山,只有一部分工人在加薪的计划内,如从2010年4月1日以后进厂的普通员工必须工作满半年,才可以有加薪考核的机会,考核合格,也只能在接下来的3个月中享受加薪,3个月后又必须参加进一步的考核。从7月1日以后进工厂的员工,必须工作满9个月,才有考核的机会。加薪时间与幅度和4月1日进厂的员工相同,而所有的学生工都不在加工资的计划内。

表2 2010年7月各城市富士康厂区普工的基本工资对比

(单位:元)

杭州	天津	深圳	太原	上海	昆山
1250	940	1200	946	1250	1200

根据对1736名工人的问卷调查,工人约42.3%的工资来源于加班费。由于基本工资过低,造成工人不得不签署《自愿加班切结书》,通过超时加班赚取工资。我们在杭州富士康的宿舍中与几名工人聊天,其中一人拿出他的工资条。这名工人当月46.5%的收入来自超时加班,总计加班高达103.36小时,是法定加班最高限额的2.87倍。

表3 一名杭州富士康生产线工人的工资构成

日期	工作部门	底薪	正常工作时间	平时加班	加班费	工资总额
2010年7月	SMT	1250元	21.75天	103.36小时	1123元	2417.52元

为了应对公共危机,富士康2010年6月以来上调了工人的基本工资。但是一些工人指出自己的实际月收入并没有增加。一方面,富士康提高基本工资后,取消了工人的年资津贴和季度奖等福利。谈到涨工资,一名观澜厂鸿超准事业群的工人气愤地拿出自己的工资单:“这是涨工资了吗?以前像这里,还有一个年资津贴,是100元,就是说1年是50元,现在已经没了。还有这个季度奖,以前是一个季度发一次,现在也没了。我上个季度的话,发这个季度奖的时候是发了280多元。”另一方面,富士康加大工作强度、提高效率、限制加班时间,同时克扣工人的加班费。昆山的一名普工诉说:“厂里规定一个月最高加班时间为80小时。可是我们每个月加班时间肯定不止这个时间的。那剩余的时间线长就不给报,白干啦……不是说要提底薪的吗?我算下来,提了底薪我的工资也没涨啊!”因此,不少工人批评这次涨工资是“明升暗降”。

泰勒制和福特制管理

富士康生产体制的特征是普遍实行泰勒制和福特制的管理方式。富士康的管理哲学就是“把整个企业的流程拆解开来,找出关键点,进行简化,制定规范和标准,贯彻执行,以最少的资源实现更大的效益。”^①郭台铭认为,每一件事、每一个流程都可以拆解。他要求把控制操作系统设计成像“傻瓜相机”一样,确保每个工人不

^① 徐天明. 郭台铭与富士康[M]. 北京:中信出版社,2007:268.

需要专门知识和专门训练便能进行标准化的操作。^① 富士康集团极其重视“IE”(工业工程管理学),富士康的管理人员也戏称“IE无所不在,IE无所不能”。这种“IE”管理体现在流水线,即把工人的全部操作,一直到最细小的动作,都加以概念化、设计、测量,使之适合流水线标准作业。因此,所有的员工都被作为一个标准化的“零件”整合到生产体系中。工人们不需要思考,只需严格地执行管理部门的指示,机械地重复几个简单的操作。

在富士康,“我们就是一部机器”、“我们比机器还快”、“工作枯燥、单调、无聊”这样的语言被工人反复使用。一名进入廊坊富士康厂打工的学生形容自己是产线的零部件,她是这样描述的:“我作为目检工站的零部件,被安置在椅子上,捆在静电线上,当旁边的回焊炉里传送出贴了零件的手机主板时,双手伸出拿板边,然后开始左右摇动脑袋,眼睛从板的左边盯到右边,再从上边盯到下边,从不间断,发现零件贴错,或是其他不良时,大叫一声,一个工人就会跑动过来,询问出错原因,然后进行调整。”

在富士康龙华园厂区的一名工人说:“每天四五千次的重复动作,只要这个动作就行了。每天很无聊。但是没办法。”一名昆山富士康的工人说:“我们经常开玩笑,一下班,只要两眼无神,灰头土脸,目光呆滞的就是富士康员工。人走出来一脸茫然,没有一点笑脸。可想人压力有多大。”

富士康的泰勒制和福特制管理无疑有益于提高生产率,同时加重了劳动异化的程度,掏空了工人的劳动意义。工人变得和螺丝钉一样微不足道,而且是可以随时替换的螺丝钉。“(我们)就像一粒灰尘一样,比如说一条产线吧,线长经常说我们产线多一个人少一个人无所谓,就这样,你走了还会有人来干啊,对于这个厂来说,

^① 徐天明. 郭台铭与富士康[M]. 北京:中信出版社,2007:P268.

我们普通员工真的不算什么，就是一个劳动工具。”除了造成工人的劳动异化外，富士康还通过对流水线的严密规划，造成了工人间的原子化与碎片化状态。工人被随机分配到流水线，每名工人都被严格地限定在生产位置上，不允许走动，工作期间工人之间也不允许交流。在天津富士康工厂的某车间，一条流水线甚至不允许有两名以上的同乡。这些措施加深了工人的原子化程度，使得工人感觉自己是孤独的个体，容易产生无助感与孤独感；当遇到问题或者困难的时候，一些工人无处发泄，甚至连倾诉的对象都没有。

劳动过程管理

为了达到效益的最大化，富士康采取了严苛的规训措施，强制工人符合生产的利益。这些规训工程，是通过规训与惩罚实现的。对生产过程的军事化管理，在富士康非常普遍。

富士康的管理制度包括以下几项：

- (1) 不准睡觉、不准聊天、不准笑、不准走动；
- (2) 离开岗位要申请，批准后才能离岗，要拿离岗证，离岗时间不能超过 5~10 分钟；
- (3) 椅子整齐，不能超过地上的黄线；
- (4) 工作服按要求穿戴整齐。

在昆山富宏 NBC 流水线的一名员工说：“工作的时候我们不能说话，不能走动，不能玩手机……上班前会响三声哨子，第一声哨子响的时候，我们要站起来，把凳子放好；第二声哨子响，我们就要做好准备工作，有的部门戴好那特殊手套什么的；第三声哨子响，我们就坐下工作，而且我们背是不能靠在椅背上的。”在观澜厂区的 SHZBG 事业群，一些工人反映他们作业时一直站着，而且站姿必须保持军人般的“跨立”姿势。他们说：“我们是每两小时工作休息 10 分钟。只有在这 10 分钟内才能去洗手间。10 分钟之后会有一个预备铃，这时员工要穿好厂服，准备好工具什么的，站在位子前

面,不准说话。然后响正式铃,就正式开始工作。”在廊坊富士康的SMT车间,工人上班时间出车间,必须向线长或全技员要离岗证,否则不让工人出车间。而且一条产线一般只有一个离岗证,所以最多只允许一个岗位空出。



图3 工人上班时,工人的椅子必须在黄线以内

在这套森严的纪律下,任何违反生产纪律的行为都会受到严厉的惩罚。在《富士康科技集团员工手册》里,仅仅惩处的规定就有127条之多,惩处的方式包括警告、记过到开除处分等。工人向我们反映了如下被惩罚的经历:上厕所超过10分钟会被口头警告;工作时聊天会被书面警告;消极怠工和罢工将会被开除……惩罚的内容甚至还包括《富士康科技集团员工手册》允许之外的责骂、罚站、罚抄郭台铭语录、当众做检讨等。进入杭州富士康工厂打工的学生讲述了工友被罚的情况:“我的一名工友负责给手机锁螺丝。有一次他漏锁了螺丝,被品管抓到。线长知道后,上来说了两句,然后罚抄总裁语录300遍。”

38.1%的工人表示曾有被管理人员或保安限制自由的经历;54.6%的工人在不同程度上对工厂制度和管理感到愤怒;16.4%的

工人表示曾有被管理人员和保安体罚的经历。“管理严格”、“非人性化”是工人描述对富士康的印象时最常使用的词汇。

除了使用军事化的管理方法规训工人的行为外，富士康也通过“思想改造”的方法来建立企业的核心价值，从而打造富士康的精神。思想改造从工厂中到处张贴的标语可以看出来，如“吃苦是财富之基，实践是成才之路”、“努力，努力，再努力”、“魔鬼在细节里”等。在通往生产车间的楼梯上，每一级台阶都贴上了郭台铭语录。甚至在员工的晋升考试中，一些考试题目都是默写郭台铭语录。在新员工的培训课程中，郭台铭、比尔·盖茨（Bill Gates）、格鲁夫（Andrew Grove）、曹兴诚等人士的发家史也是常用来激励员工的故事。富士康打造了“劳动致富的梦想”，试图劝说工人，只有努力工作、努力付出，才有可能成功。然而事实并非如此，尽管绝大多数的工人都在努力地工作，但是梦想和前途依然离他们很遥远。富士康打造的这套话语，其本质仍然是为了服务于生产的需要，让工人服从于它的管理体系，让工人心甘情愿为之卖力工作。可是，“服从”文化才是富士康的核心价值。富士康《员工手册》开篇即有“规范自我行为”、“纪律是行为的准绳”等语句。不少工人说，每个员工进入富士康必须记住的第一条纪律就是“下级对上级要绝对地服从。”

一名昆山的工人解说郭台铭经典语录：“有一句话就是关于服从的，说‘走出实验室没有高科技，只有服从的纪律’，就是说高科技只有在实验室里研制出来，你在外面打工，寄人篱下，只能服从，别人说什么你就服从！你没有能力进实验室，你在外面，谁在你头上你就得服从！”

三、严格的工厂制度

接下来看看富士康严格的工厂制度。事实上，富士康对员工的

规训从车间一直延伸到整个工厂。下面呈现了富士康的门禁制度、车间日常管理制度、晋升制度、投诉与申诉制度、安保制度、招聘制度和离厂规定。

门禁制度

在富士康所有的工区，都实行全面的封闭式管理和监视：工厂被围墙封闭，有的围墙上甚至装有铁丝网；每个厂门都有保安把守，工人需要工卡才能进出工厂，没有工卡的人只有经过特批，在内部人员的带领下才能进入。工人被要求接受各级门岗、警卫的监督。此外，工厂几乎所有的公共和工作区域都设有摄像头监控。90多万名工人就这样被“囚”在富士康中。一名工人非常鲜明地形容自己在富士康中的状态：“你看，上班和下班加起来是什么，上加个下字，就是个‘卡’字。这样就把你卡住了，没有自由了。你再看啊，这富士康厂周围都有墙，里面的人成什么了？就是个‘囚’字啊，人在墙里面就成囚了。”

工厂内部也严格区分，每一处厂区也都设有门禁。即使是在同一栋厂房，不同事业群之间的工人也不准相互往来。在龙华富士康的IDPBG事业群，工人进了园区后，还要通过两道安检才能进入车间。计算机、笔记本计算机、光盘、磁盘、移动式存储设备、多媒体拍摄设备、可拍照手机、智能手机等，都是严格禁止带入的设备。因此，工人在车间里基本上与外界隔绝。在富士康观澜工业园区，生产iPhone的两名工友反映：“我们进出车间时不允许携带手机以及任何金属物品，否则没收。如果衣服上有金属扣子、项链等要拿掉，否则不让出入，或者要求把金属扣子剪掉。”因为不能带有金属的物品进入车间，在富士康厂区外，有不少小商店出售“无铁裤”、“无铁内衣”。这些特殊的商品也从另一方面反映了富士康严格的门禁制度。

事实上，门禁制度也体现出富士康森严的等级制度和对工人的



图4 富士康的门禁制度催生了“无铁内衣”这类特殊的商品

等级歧视。如在富士康观澜厂区，师级以上的员工可以带手机进入车间，但是普工不可以；普工上下班需要通过金属探测门，而领导则不需要。武汉富士康的一名员工说：“（富士康）就是瞧不起我们这些学历低的人，挺鄙视我们的。我想，一个厂子那么大，是应该有纪律，可是不要这么严嘛，你也不要吧等级分这么清楚，我们又不想偷这儿东西，是不是？”

层层压力型体制

富士康建立了大致分为三层的金字塔形管理结构：中高层管理者重点参与公司整体战略的制定与实施；中层干部以及研发的业务骨干，主要承担任务的分发、细节的制定与实施；工人位于金字塔的最底层，受到严格的管理和监控，被要求快速完成相应工作并保证很高的良品率。^① 在金字塔形的管理结构下，一方面，工人面对的都是基层管理人员，中上层管理人员对工人的管理压力被遮蔽，因此

^① 参考李刚、张沈伟、刘已洋：富士康的成长与管理模式，*Samsung Economic Research Institute China*，第08-08号，2008年6月24日。

冲突和矛盾集中在金字塔的底层；另一方面，富士康通过对员工的等级划分，造成了员工间的分化，阻止了不同层级间员工的沟通和交流。

生产指标、质量规范、保密要求一层层下达，最后都落在了位于金字塔底层的一线工人身上。仅仅在车间层面的生态链中，普工就受到全技工、线长、组长、课长、主管等干部的层层管理。深圳龙华园厂区的一名工人小梁说：“富士康的管理叫做官大学问大，我比你大说的就是对的，官大一级压死人！”昆山的一名员工小军说：“在富士康错了是要下属负责的。出了事就屌^①我，一级屌一级……上面的人拿下面人撒气，那员工跟谁撒气啊！这就是为什么跳楼的是普通员工。”在工人的描述中，“被屌”、“挨骂”都是难堪的日常体验。

27.9%的工人反映曾有过被管理人员和保安辱骂的经历，34.7%的工人曾有过被管理人员或保安刁难的经历。来自昆山的一名普工说道：“天天宣扬什么人性化管理，我都不知道这个人性化体现在哪里。这可能是高层想出来的，要我们基层根本不知道什么叫人性化管理，你要是犯错，就把你往死里屌，一屌就是一两个小时！”一名工人举例说：“我曾经的一个朋友，工作能力很强，上面要任命他当组长，可干了一个月他就死活都不干了，因为他不会骂人，也不愿骂人。”因此，一名工人戏称富士康的管理不是所谓“人性化管理”，而是“人训话管理”。

基层管理人员也是富士康生产体制的牺牲品。在武汉富士康打工的一个线长阿勇说：“有时课长组长会到车间巡察，如果他们发现有员工表现不好，他们不会直接与员工沟通，而是会将线长等基层领导责骂一通，然后再由线长问责一线工人。”事实上，工人也往

① “屌”是辱骂、羞辱、刁难的意思。

往把自己挨打受骂的原因归结为线长的人品和性格问题。基层管理人员其实也是一肚子苦水。不少线长诉苦说：“我们最基层的，太顾及上面，就得罪下面工人，太照顾工人感受又可能完不成任务。事情比较多的时候就容易发火。像组长、课长他们只要派派任务就行了，轻松得很，我们线长这一级压力最大了。”

“跳楼事件”接连发生后，富士康要求基层管理人员改变“以骂为主”的管理风格，但是因为产量要求并没有改变，所以工人的生产压力并没有减小，基层管理人员反而压力更大。观澜厂区的一名线长说：“企业下达了生产指标后，要靠工人执行，但有些工人磨洋工（意为怠工），不服管理，给生产带来很大困难……企业上层施加的压力，一方面要求你高产量完成任务；另一方面又要求你搞好员工的关系，不能打骂员工。所以现在基层管理人员不好当。”除此以外，富士康对不同等级的员工采取截然不同的管理措施，导致不同层级壁垒分明，不銓叙、员级或师级的区分十分清楚。^①不同等级的员工不仅在权力和物质待遇方面存在巨大差异，甚至连着装和通行道路都被严格规定。例如，在武汉的富士康工厂中，女工的工服为红色短袖T恤，男工为深蓝色短袖T恤，而干部或技术员一般穿白色短袖T恤，线长会再套上浅绿色或褐色的马甲。因此从不同的衣服颜色中，就能一眼看出员工间的层级差别。在廊坊的富士康工厂，普通工人和中高领导层进出厂区所走的道路都不是同一条。通过这些具体的标志，员工间的等级秩序被不断强化和加深。

晋升制度

在富士康的晋升制度中，普通工人的晋升空间狭窄。富士康通

^① 富士康员工的资职位系统分为：不銓叙、銓叙、员级、师级，其中员级又分为三层：员一、员二、员三；师级又分为十五层：作业层（员级及不銓叙）、执行层（师一至师三）、管制执行层（师四至师六）、规画管制层（师七至师十）、经营层（师十一至师十四）、经营主持层（师十五）。

过其“资职位体系”，将所有员工按等级分类，依照其作业性质和经营责任分为六层：作业层（即不铨叙^①及员级）、执行层（师一至师三）、管制执行层（师四至师六）、规划管制层（师七至师十）、经营层（师十一至师十四）、经营主持层（师十五），^②升职不仅需要有一定的年资，还需要通过一定的考核。富士康的人事等级如下所示：

普通工人→储备干部→全技员→线长→组长→课长→尊理→副理→经理→协理→副总经理→总经理

因此，普工在富士康中的晋升之路异常艰难。尽管一年有两次晋升的机会，但是往往只有当产线扩大或者上级被调走时才有升迁的机会。工人反映，当上一名线长通常需要两年以上的时间，所以晋升制度多少有点“熬年份”的感觉。

富士康的晋升机制缺乏工人的民主参与。郭台铭认为，“民主是最无效率的”，^③与其把时间和精力浪费在民主的讨论上，不如由负责人的领导人单独决策。这条原则被贯彻在工人的晋升机制上。因此，工人常说：“你的命运不在你手里，在主管手里。”

一名深圳观澜厂区的普工阿兰说：“老板喜欢你他就给你晋升的机会。是老板给的名额，名额是有限制的。你们按名额那么多人去考，可能你们答案都是一样的，你可以抄，但最后就看老板对你印象怎么样。比如我们四个人做的答案一样，老板就看中你，认为你办事能力高，他就选你。”表面上，所有的普工都有平等的晋升机会，但事实上，阿兰认为“考核操作中往往是上司一个人说了算，就算你不满意也没办法，是不可能向上反映的……富士康有句话叫‘干得

① 未列入资职位体系的员工通称为不铨叙员工，列入资职位体系者（员级以上）才能称为铨叙员工。

② 数据源：富士康员工手册。

③ 李刚、张沈伟、刘已洋：富士康的成长与管理模式，Samsung Economic Research Institute China, 2008年6月24日。

好不如说得好’，只是埋头干活没用的，永远都没有出头之日。”另一名在深圳观澜厂区的工人进一步向我们解释：“我以前在鸿超准事业群 C05 部门做的时候，我认识‘阿肥’……他真的做事很认真，有时连中饭都忘记了吃。线长、全技工，还有善于干班的，给他很多暗示，都说：‘阿肥，你绝对会升上去。’但是最后就是没升上去。所以说他们在线的人都说他傻嘛，如果说你请他们吃一顿饭，一定就升上去了……最后没升上去，就是没请他们吃饭。”狭窄的晋升空间和不公平的晋升制度导致工人在富士康看不到平等的升迁机会，进一步导致工人的失望与不满。

沟通机制

“跳楼事件”接连发生后，富士康成立了“员工关爱中心”。工人可以通过打电话给“员工关爱中心”表达意见和不满。但是一名观澜厂区的工人说：“富士康的员工关爱热线根本就没有意义。工人如果要投诉自己的线长，通过员工关爱热线去投诉，要记录下工号，然后投诉的问题会被返还到自己的在线，因此，这种投诉根本不解决问题，我们都不会去投诉。”

富士康龙华园厂区的一名管理人员也这样说：“如果打电话给关爱中心投诉自己的主管，这个信息会回到主管那边。不能匿名反映情况……如果要举报某个人，必须写真实的姓名，否则无法查证，也对管理人员不公平。”由于缺乏对投诉工人的保护，工人容易遭到被投诉方的报复。一名昆山厂区的女工反映：“我们向领导说，领导找线长谈话，不但没有效果，线长反而对我们更凶。”

在富士康，很难找到工会的踪影，就更不用说它能代表工人争取权益。工人又难以形成自己的组织，不能联合起来保护自身的合法权益。因此，工人孤立的个体在强势的管理层面前只能处于弱势。

富士康龙华园厂区一名人力资源部的管理人员坦然地说：“在

我们公司,关爱中心是为你解决任何问题的地方,有任何问题都可以去投诉。工会不管事,工人都不知道工会在哪里。”可见,富士康不是通过工会的途径与工人进行集体协商,而是通过“员工关爱中心”与工人个人“沟通”。在这种情况下,工人根本不可能就工资、工时、劳动控制权等与富士康展开集体协商。事实证明,员工关爱中心很难维护工人的权益。

安保制度

“富士康有个暴力机构,就跟国家一样,有军队有警察。”一名富士康观澜厂区的工人如是说。

“暴力机构”指的就是富士康庞大的保安系统。仅在富士康龙华园厂区,就有超过 1000 名保安在维持内部秩序。保安系统是富士康管理制度的执行者,同时也是富士康强有力的管治工具。

编号: 029

项目	问题描述
问题	为什么现在的保安私自搜查别人的柜子呢?他们有什么权力呢?在柜子里发现吹风机就要记过,写检讨呢!还要复制厂牌,发布在公告栏中!谢谢!
回复:	从法律层面讲,私自搜查他人柜子,是极不妥当的,我们会建议保安改进!但效果如何!就很难讲了,实话!寝室里用大功率电器是禁止的,一般500W以内为限,这是整个集团的宿舍管理规定,最好自觉遵守!依规定,违者可能被解除劳动合同。
回复人: 徐登峰	日期: 2010/1/16

图5 员工投诉富士康保安私自搜查工人的柜子及厂方的回复

在工人中间,“保安打人”的事件时有发生。一名昆山富士康工厂的工人说,富士康的保安很特别,真正的保安应该是保护工人的安全,但富士康的保安却是被派来打工人。16.4%的工人反映曾有被保安或管理人员体罚的经历。辱骂、殴打等暴力方式也是工

厂用于规训工人的手段。“保安看到你不爽就上去给你两耳光，是很常见的事。”一名昆山富士康的员工小董描述了一幕令人难以相信的场景：“有一次一个员工不小心踩了一下草坪，两个保安就找他，还用上了电棍电他，用脚踹，最后和那个人要了两包烟才结束。”一名观澜厂区的女工小红说：“保安只要确定你是个偷产品的，不会问什么，就先打，然后问完了，再送到公安局。反正进了保安科就是会被打。”

一名富士康观澜厂区的工人阿松认为：“这里哪里是法制社会，就是武力社会、暴力社会！”“人民警察都进不了郭台铭的‘紫禁城’”，很多富士康的工人都这样说。在富士康中，保安扮演了政府警察的角色。如果工人用工厂内的电话拨打110报警，电话会自动转接到了公司安全部门；如果富士康厂区中发生违法事件，警察都不能随意进入厂区，工人只能找保安解决问题。但事实上，保安不会处理与公司利益无关的事情，更不会保障工人的安全与权益。一名太原富士康的工人如是说：“保安只监管员工，像过个红绿灯，你没有走斑马线，保安会骂你一顿，但是如果我穿着工衣在公司门前被一帮小混混打，保安都不会管的。”

一名富士康的工人说：“保安的后台就是老板啊！”确实如此，安保制度背后是以老板为代表的强大的公司权力。

招聘制度和离厂规定

应聘普工时，工人要经过形体检查、身体检查、证件查验、笔试或测评、分发部门等进厂程序。通过这些步骤，富士康希望能挑选最适合流水线快速灵活生产需要的工人。其中，应聘者的年龄和身体灵活度是决定能否入厂的关键。一名进厂打工的学生描述了进厂时的感受：“从第一次到富士康体检、面试起，就已经觉得富士康是没有把人当人看的。记得富士康招募人员刚刚见到我们时，给过一个重要的‘见面礼’，就是要求大家把东西都放下，伸出胳膊，张

开五指，由他们正着反着、前前后后地检查一番，有的人还被要求做一些简单的伸缩动作，看是否能自如活动；外科体检的时候，他们还要挨个儿查看工人的胸部、腹部及背部是否有伤疤，并要求大家在量身高时大声地自报姓名，以证明自己不聋也不哑。当时就有种感觉，仿佛自己是正要被出卖的商品，主人正在挑拣哪些是健壮有力的，值得他用买两匹马的钱来购买，哪些是连做商品的资格都没有的。”

富士康的某些厂区，如昆山，在招聘普工时，要求工人的年龄在16~24岁，这个年龄段的工人正是最有活力的劳动力，非常适合流水线生产。一线工人的合同期一般是两年一签，除了少数技术好、能力强的员工能够继续签约提升外，很多工人都会被迫自离。这种管理逻辑是当工人处于体力最充沛的黄金年龄时，不分日夜地榨取他们的劳动力，而当工人的体力开始衰退时，就会像丢掉次品一样毫不留情地抛弃他们。

由于劳动强度大、工作单调枯燥、管理风格粗暴等原因，富士康每天都有大量的工人选择离开，然而辞职出厂同样是一个阻碍重重的过程。在富士康，工人辞职必须提前一个月申请。辞职首先要获得线长同意，拿到离职单，然后需要线长、副组长、组长、主管、课长、经理等管理人员签名同意；然后需要拿着离职单，在同宿舍工人的证明下，在宿舍管理处办理迁出宿舍证明和行李放行单，上交工衣、工卡；最后在人事科解除劳动合同，接受保安的检查。在离职单没有被批准之前，必须正常工作；如果辞工期间不上班就按自动离职处理，工资不予结清。在整个复杂的程序中，只要任何一个环节出现错误，工人就不能顺利辞职。

在龙华富士康工业园，有的工人说他们辞职需要15名管理者签字同意，“我们都不知道该去找谁，去哪里找，所以大多数人都不能按厂里规定的辞职程序走”。此外，生产线每月都有一定的“辞

职指标”，规定该月该线允许工人辞职的名额。7月份，一名富士康的工人说：“我们那里每个月允许1个人辞职，现在辞职的已经排到了10月份。”如果辞职工人的人数超过了限额，线长就会阻止工人辞职，故意给工人的辞职制造障碍。

一名富士康工人描述了自己的辞职经历：“我已经递交了辞职信，但是线长说不给跑单（签离职单），说自己厉害自己去跑去，我就去找了组长，但是组长让去找副组长和线长，就这么来回踢皮球。我一气之下就直接拿给了课长，让课长在上面签字，但是课长说先放在那里，等到时候通知我，我问过多长时间，课长说到时候再说。我也不知道到底要过多久。”1个月后，这名工人仍然在申请辞职。

我们发现，大量的工人很难顺利走完富士康的辞职程序，不是因为辞职程序过于烦琐和漫长，就是因为在辞职过程中遭遇种种人为设置的障碍，只能选择自动离职。然而富士康通常每月12~15日才会发放上月工资，如果工人自动离职就不能得到半个多月的工资。对于富士康而言，这无疑是一笔巨大的利润。每年仅凭这一项，富士康就能无偿占有了上万名工人的劳动。

四、工作与尊严

“我把青春都献给了富士康。”很多富士康工人如是说。

2009年，富士康的出口总额达到593亿美元，在这耀眼的财富神话的背后，是80万富士康工人的苦痛与血泪。富士康通过对工人的规训与惩罚，获得了大批顺从的劳动者，实现了高效的生产，可是这套生产体制也是一套枷锁，捆绑了工人的青春，扭曲了工人的生活，将一个个鲜活的生命异化成低廉的挣钱机器。工人毕竟不是机器，他们有价值、尊严和理想，他们拒绝像机器一样的生活。

14条青春美丽的生命消逝了，整个社会都为之惋惜。但是令人更为痛心的是，尽管富士康采取了一些补救措施，但是它的管理

制度并没有得到实质性的改善。富士康执行副总裁程天纵 2010 年 5 月告诉 CNN 的记者说，“富士康不会太大调整或改变管理模式，因为生产流水线的纪律和监督是不可少的。”^①事实确实如此——工资仍然微薄，工时仍然过长，工作仍然枯燥，工人仍然处在非人性化的管理下，忍受着痛苦、无奈与折磨。管理制度没有改变，我们为两个多月的调研过程中，跳楼的悲剧依旧在发生。7 月份，佛山富士康 1 名暑假工跳楼身亡；8 月份，昆山富士康 1 名女工跳楼身亡，廊坊富士康 1 名女工企图跳楼……

工人用生命发出的呐喊应该为全社会所重视，富士康应立即采取切实措施改革现有的生产体制；社会也应共同反思这种以牺牲人的基本尊严为代价的发展模式！

工人故事

两个线长的故事

2010 年 11 月下旬，我们在深圳观澜厂区附近的一家手机电器小铺旁遇见小李和小张。当时他们二位身上正好穿着生产“苹果”品牌的事业群的工服，手里在摆弄一部 iPhone 4 的山寨机。这引发了我们的兴趣。上前一问，他们正好就是生产 iPhone 4 的，小张是小李前一道工序的员工，两人现在都是线长。面对我们的访谈邀请，两人欣然同意了。

小李和小张都是西安人。小李是 1988 年出生的，家里还有三个姐姐，自己是家中唯一的男孩。高中毕业后，小李曾经学过一段时间民乐——吹笛子，据他说，没学好，于是就出来打工了。2008

^① 程天纵，富士康副总裁，引自《北京评论》(Beijing Review)，2010 年 5 月 31 日，“富士康因员工自杀承受重压”(Foxconn under pressure from employee deaths)。

年来到深圳的时候就直接进了富士康,用他的话说,“当时是举目无亲的”。

小张出生于1989年,但他的打工工龄长一些。2007年他就南下,“一开始在东莞五金厂干了5个月,干不下去了,就来到深圳,进了富士康。当时观澜的厂房都没有完全建好,年底的时候才差不多建好的。”

小李和小张是在富士康结识的。因为是老乡,又在同一事业群的前后两条产线,后来又同为线长,两人便成为好朋友。单看外形与穿着打扮,两人都比较时尚,小张的发型尤其新潮。交谈起来,感觉小李比较自信、开朗、健谈,小张则相对深沉、忧郁、安静。在后面的访谈中,我们也发现,他们性格上、想法上的差异挺大,而这也直接影响到他们在富士康的经历与看法。

就是想拥有一部真正的 iPhone 4

“刚才在小店里,拿着山寨的 iPhone 4 一摸,感觉就是不行,还是得买真货”,小李感叹道。

小张接着他的话,向我们介绍道:“那个是高仿真的 iPhone 4。可是我们毕竟是做这个的,用手一感觉,用眼睛一看那个屏幕抛光还有外壳切割,还是能马上看出来跟我们做的正版的不一样。”

言语间,两位似乎透露出作为备受全球追捧的苹果手机制造者的自豪。可是面对着5000多元的正版机与600元山寨机这之间近10倍的差价,他们不得不犹豫,那短暂的自豪语气不得不掩埋在他们干瘪的荷包中。

“其实高仿真的和正版的没什么大差别,价格差这么多,实在不值得,而且正版的很多功能平时也不会去用。你们上班那么忙,又不能带手机进车间,花那么多钱买部手机,不划算啊。”我们打破沉默。“是啊,太贵了,我也犹豫了两个月了。但是感觉我们是生产这个的,如果自己能拥有一部,心里会很满足。所以贵是贵,稍微省几

个月,还是买得起的。”小张还是决定买部正版机。

小李开导我们:“这个东西虽然贵,但是拥有它之后,心情会变好,要把这种附加的价值算进去,就不会觉得那么贵了。我们现在的组长、课长,他们人手一部,可威风了!但是你如果买个山寨的,人家拿过去一看,是假的,多没面子!”

“我们线长因为经常要接电话,所以可以带手机进车间。平时我们的QQ也是一直挂在网上的,现在的手机也都是有上网功能的。而且现在和联通签通话协议,可以零元购机的。”小张进一步向我们解释。



图6 真想拥有一部自己做的手机

作为新生代工人,小李和小张像其他年轻人一样,渴望过着时尚、现代、高科技的生活。尽管他们这样的消费观念有些非理性,但是,与那些“啃老族”相比,他们毕竟是用自己的劳动所得,购买自己想要的东西。在他们日益膨胀的消费欲望与希望引人关注的心态背后,是他们对于“老土”的拒绝,是他们对于自己的辛苦血汗与劳动者身份的自我肯定与尊重。讽刺的是,即使他们愿意花上几个月的积蓄去购买自己生产出来的产品,美国“苹果”公司有意创造

出来的“断货”、“预订”的营销伎俩，也会让他们发现能用上 iPhone 真的不容易。

线长眼里的“富式”管理

谈完了花钱，我们把话题转到了他们赚钱的地方——富士康。

小李说：“我觉得管理模式没什么好隐瞒的，应该让社会知道，而且这样让我们也更安全。它肯定是半军事化管理。我刚来的时候不知道规矩，以前我们在家里都是懒懒散散的，哪有那么多规矩。有一次就是上厕所超过了 10 分钟，出来就被罚站，扣绩效，减奖金。那次给我印象很深。”

“给你们举个例子吧”，小李接着说道，“每个事业群每天早上都要在‘战情室’开会，汇报前一天的情况。有一次我代替我的主管（组长）去开会，长见识了。那个会议室真的叫战情室。战情室大屏幕显示每条产线前一天的产量。没达到标准的，会亮红灯。上面的人，一般是专理或者经理，就会拿着红外线遥控一直指着没达标的产线，然后指着没达标线长或组长骂。如果他认为解释理由不成立，会当场让你们下不了台。比如我上次就看到一个课长被骂，他是师三级的。当时那个经理就说：‘你干几年了？’他回答，10 年。经理说：‘白费我的钱了。我给你两天时间，如果后天这里还亮红灯，你告诉我你怎么办……两天后如果还亮红灯，要不我把你干掉，要么你自己走人’。结果，第二天那个课长那一块还是亮红灯。他就自己拉了一箱泡面到办公室，表示不出去了，所有他底下的基层干部也跟着全部上 18 小时的班，作业员都回去了。因为大家会认为是基层管理人员的问题，是他们没把产线上的人管好。这种情况是没有加班工资的。而且早晚 8 点还都得去刷卡，表示已经按时上下班了。所以，组长、线长才对底下的作业员凶。一级压一级，没办法。”“还有，就是富士康有点像个王国”，小张补充道，“郭台铭就是国王。郭台铭生儿子全厂都要发红鸡蛋，每个人都要吃的。”

当我们问起“跳楼事件”之后，管理方式是否有改进时，小李告诉我们：“当时的13个，是跳下来了的人。如果加上没跳下来的，至少有20~30个。我认识一个25岁的工人，2007年进来以后，就一直被分配去打扫卫生，他跟上面的人提过好几次想换部门，就是没给他转。最后他就站在楼顶上，准备跳楼。当时刚好是‘跳楼事件’的时期，厂房马上把他劝下来，但一劝下来以后，马上辞退，第二天就被把他送回了老家。富士康就是这样，可以用最快的方式，让员工消失。”而对于涨薪，小张也发表了自己的看法：“调薪是被逼的。而且我们的调薪其实都是苹果公司给的，因为富士康提高了订单价格。但是苹果只能给我们做，因为别的代工厂没有这个能力。”

线长的辛酸与威武

尽管小李与小张对富士康的管理有诸多不满，也都觉得做线长辛苦、不易，但他们对于身为线长的态度却有很大的不同。小李似乎比较认同线长的职责与身份，也相对享受当线长的成就感部分；而小张似乎对做线长丧失了兴趣。

“看一个人能不能做线长，最重要的就是看交代的事情能不能做好。做得好的，上面看得到。如果组长发现你责任心强、社交能力强，就会慢慢提升你，会提供一些机会去考验你，”小李说道，“像我现在也会找一些储备人才，不然自己会累死，必须挑几个自己的副手，我叫他们‘五虎上将’。”

小李接着说：“我对作业员可好了。因为自己是从普工一步一步脚印走过来的，也见识过凶恶的线长是什么样，所以至少我不会像自己以前的线长那样。现在对这50个员工，他们感觉我就像亲哥哥一样。当然，他们犯错了，该怎样处罚，我还是照样处罚。但是如果请个病假、事假，只要能安排得过来，就让他们请。其实，员工压力也很大嘛，就像我刚才说的，因为是一层压一层”。

小张插话道：“特别是‘自杀事件’以后，我们对工人说话都很

注意。但上面说我们,还是会大呼小叫,他们只要结果,不过程。”接着他说起了自己的一段不愉快的经历。

“有一次我也是因为自己的产线没完成任务,被主管骂。当时主管当着四五十个人的面骂我,我感觉很难过,真不想做下去了。我当时已经是线长了,那些是和我同级的人。”

停了一会儿,小张继续说道:“那件事情对我一直有影响。做线长没什么意思。钱没比普工多多少,年底分红 1000 元左右,也就比普工高 200 多元,压力却这么大。我已经对打工厌倦了,想回家。前段时间辞了一次职,被主管骂回来了,不过给我放了两天假。但我不会待长久的,压力太大,最多熬过今年,否则精神也会出问题了。”

小李跟我们说:“我也遇到过这种情况,当时气得把自己的新手机摔掉了。我们每天早上 7 点 30 分到厂区,晚上 8 点 30 分到 9 点 30 分离开,你想想我们多忙。每天早上就得想好一天怎么安排,最多下午 3 点休息 10 分钟。我们 1 片产品的原材料 300 元钱,一天必须生产出质量过关的外壳 157 万个(总共可能生产 170 万~180 万个,合格率 70%~80%)。平均一人一天 140 个,一条线 50 人,把白晚班加起来,100 人次,一条线要生产 14000 个。其实 14000 个的量是好做的。主要是看前面工序做的质量,如果前面做得很烂,就不好做,就很慢。我如果遇到要返工的情况,也是会叫作业员先走,自己想办法,把‘五虎上将’留下来,几个人一起努力。你们看我手上的疤就是加班加的。”

“所以”,小李接着说,“品管是得罪不得的。线长请品管吃饭是必须的。生产与品管部门关系一定要好。这么说吧,有的线长一月工资 4000 元,可能要花 2000 元请品管吃饭。”或许是因为生性乐观,或许是很善于与人交流,小李很快又开始向我们诉说他的“成就”。

“我现在在产线上还要充当心理咨询师的角色。有的人觉得工作辛苦，不高兴了，我就会跟他们说：‘出来打工就是为了这点钱。谁让咱们知识不到位？如果你会计算机，就去办公室了’。但适当时候，我也会帮他们换工站。还有，比如说，今年实习生特别多。‘跳楼事件’后更多了，可能因为社会上招的人太杂，也不好管理，学生乖一些。今年我们线上已经换了4批大专实习生，现在线上80%是实习生。他们来的第一个礼拜非常难熬。有的女生还累哭了。这也是可以理解的。他们说，在学校老师说得天花乱坠，来到这里自己就像机器人，每天重复一样的动作。他们可能只有5%~10%的人专业跟制造有关吧。我就安慰他们，熬过一星期就好了。我尽量把一个地方的人安排在一起。其实学生工习惯了以后，效率就比较高。”

正在这时，小李的女朋友过来找他。他的女朋友也在富士康工作，恰好是品管部门的质检人员，于是我们开玩笑，小李是不是想在品管部门安插潜伏人员。小李跟我们讲述了自己的爱情故事。这段爱情还要得益于他的线长身份。

“今年3月，我被派去给新员工进行两个礼拜的员工培训，主要就是讲企业文化与纪律规定。当时上完课，我把自己的电话号码留给他们，说如果有问题可以打给我。她是当时第一个给我打电话的人，说希望上白班，不想熬夜，要我帮她安排，我同意了，但我不知道她具体长什么样。但是因为第一个打电话的，所以我印象很深刻。后来在厂里发现长得还很漂亮，就决定放到自己产线了，哈哈。后来就……”，小李接着说道，“现在怕影响威信，因为我说话她不听，我指派她任务她不做。她说我是你的女朋友，你还叫我做这做那，那我怎么在产线上管她呢，所以只好‘大义灭亲’分走了。”虽然是“大义灭亲”，小李的表情还是洋溢着幸福。

小张虽然也有女朋友，也是富士康的工友，但小张觉得自己的

故事没有小李的传奇,不值得说。

此地不宜久留

关于未来的打算,小李和小张一致认为富士康不是久留之地,打工生活应该适可而止。正如小张所说,长期待下去,“精神会出问题”。因为工厂和城市仅仅把他当做过客,他也只把在城市打工看做是一种经历。“打工只是长见识,接触人和世界。但是我会尽快离开,回去做生意吧。”

小李则表示打算继续待一段,但最多也就是再干两年。“等到老爸老妈创造的条件如果还可以,就回去,开个超市。”小李的家境或许会让很多工友羡慕吧。

现在离我们的访谈已经过去了几个月,不知他们是否已经买到心仪已久的、他们自己生产的 iPhone 4?

大学生线长

小张,出生于西安一个普通的农村家庭,是家里唯一的孩子,父母靠耕种几分薄田供小张念完了小学、初中和高中,他不负众望地考上了西安外事学院,但昂贵的学费让这样一个家庭实在无力承受,所以小张申请了助学贷款,学校规定毕业后必须在三年内还清贷款才可以拿到毕业证书。为了尽早拿到毕业证,找到一份稳定的工作,小张一毕业便与几个同学开始创业。

他拿了家里仅有的积蓄与其合伙人,在当地租了一间工作室,办了一个装饰公司。整个公司也只有七八个人,他们每日四处奔波地寻找合作厂家,却是屡屡碰壁,由于缺乏经验,宣传上也存在很大的阻碍,并且根本无法聘请到专业的人才,不多久,公司便开始入不敷出,不断地亏钱。眼看亲手创办的公司濒临破产,小张没有过多的挣扎,果断地停止了营业,放弃了这条创业之路,但还是亏了两三万元钱。

流浪到富士康

想想家里已再无更多的资金供自己去尝试，小张唯有选择离开西安，离开家乡，到遥远的南方去打工，因为那里会有更多的机会。他的目光首先瞄准在了经济最发达的城市——上海，由于以前学校实习也是在上海，他说喜欢这里工厂的氛围。带着 2000 元钱和一个奋斗之梦，他孤身来到上海，开始寻找一个栖身之所，但一切远没有想象的那样简单。晚上，小张就住在 50 元钱一晚的阴暗简陋的小旅馆，白天就去上海的各个工厂打听招聘信息，一周以来，竟是一无所获。每天的早饭，小张说能省则省，饿了就在路边的包子店买两个馒头，午饭经常就是一碗最简单的素面，晚上也很少正常地用餐。每晚走在上海繁华的街道上，看着衣着光鲜的人来来往往，想想这个偌大的城市竟如何也找不到属于自己的一砖一瓦，心中总是充满了凄凉，也就是在那时，小张第一次学会了吸烟，以排解心中难言的失落与孤独之感。钱袋越来越瘪，工作却还没有头绪，就在此时跟一个同学联系上，对方说自己在昆山富士康工作，由于是招聘旺季，他可以过去试一试。小张仿佛抓住了一根救命稻草，第二天一早就坐火车去了昆山。到昆山时，小张说当时他的身上已仅剩二三百元钱，在外租了一个每天 20 元钱的房子，住了一个星期，某天偶然看见路边有富士康的免费招聘的信息，便将信将疑地拿身份证登记了，还花钱办了一张假的中等专业学校文凭。

小张只知道富士康很有名，但事实上对它没有任何了解，甚至不知道工厂里制造的究竟是什么，回想起当时的境况，小张说：“关键是没钱了，眼看吃饭也成问题，住房也成问题，工作也没找着，身上就剩二三百元钱……当时我想，无论如何先把肚子吃饱了……无论如何，吃住就不用愁了。”就这样，小张于 2009 年 10 月进入了富士康，被分配在了富宏 CMCNBC 部门，主要搞装配。

当上线长

在生产线上干了一段时间，小张倍感身心疲惫，在线有来自线长的压力，一做错什么事，便是一顿海骂。宿舍也让人不得清静，由于舍友有上白班的，有上夜班的，睡眠都无法得到保证。小张不住地抱怨：“刚来的时候都是星期六星期天双加，累死了，两个月才休息一天！”即使加班后每月也只能拿到1000多一点的工资，小张渐渐感觉自己快支撑不下去了，于是便想“等拿到毕业证，无论如何也不会干这么苦的工作”。过了年小张就想走，但一直都下不了决心，辞职信都已拟好，但至今没有发出。与一群初中或中专毕业的人一起工作让小张觉得很不公平，又没有意思，难道四年的大学就白上了？但他想到，还没有拿到毕业文凭能去哪里找到一份好工作呢？小张感叹道：“在我最艰难的时候是富士康接纳了我，苦是苦，但至少吃住不用发愁。”此时线长又有意将他提为全技员，因此犹豫了一个月，小张还是没走。他说，其实全技员是最苦的工作，“在别人没上班之前，把流线排好，工具拿好，报表整理好……线长能做的事全技员都能做，线长只是负责去开个线长会而已”。虽是辛苦，但这是往上走的唯一途径，小张也就这样坚持了下来。后来在一次早会上，组长询问有没有好的意见能提高工人的工作效率，小张适时地提出了自己的观点，并且条理清晰地将它们分析得十分透彻，这引起了组长的关注，同时知道了他大学生的身份，这也使他对自己在富士康的未来有了更多的期待。一个月后，我们再见到小张时，他已被提升到线长的职位。

生产线的目标产量

富士康对于目标产量方面有严格的规定，生产管理接到订单，然后根据订单和工作效率给每条线排配产量，排好之后就拿来给主管和课长，他们通过后便签字，线长就可以按照这个计划去工作了。小张说：“课长就是管订单和出货的，比如今天下午3点有一批货要

出,他就会老来你产线转,催你赶紧工作。”虽然小张已升至线长,但依然愁容满面,向我们诉说着线长的艰辛故事。“怎么分配这条流水线,怎么分配这一个星期之内的计划生产,要生产什么样的产品,生产管理那边排的工作量很大,每天做什么,那都是有规定的……刚开始我感觉特别累,每天晚上都要想着第二天要做什么产品,应该怎么做,把谁放到哪个工位去做什么。”每天早上都要列出一个详细的计划,“比如早上7点40分开早会,到7点50分或8点,要跟员工说今天做什么产品,要注意什么,要避免什么情况,然后说目标量,8点正常开动生产线”。

虽然小张如此地拼命,开始几天的效率依旧较低,以至每天开线长会议时都被要求检讨,“上面问你为什么效率没达到,要你解释一下原因。然后就说你要怎么改善,以后如何避免这些事情的發生”。因此小张感到身上的压力越来越大,每天的效率和目标量几乎成为他每晚的梦魇。

下级绝对服从上级

让小张一直难以理解的是富士康所提倡的人性化管理,他又愤填膺地说:“天天宣扬什么人性化管理,我都不知道这个人性化体现在哪里。”小张回忆,在生产线,工人只能听命于线长,线长听命于组长,组长只能听命于课长。一级绝对服从上一级,没有任何讨价还价的余地。有一次,一个线长训两个作业员,早上8点开始上线,他就从8点40分一直训到中午吃饭的时候(12点)。这正好应验了一条挂在墙上的郭台铭语录:“走出实验室没有高科技,只有服从的纪律。”

事实上,在担任线长的这段日子里,小张每日都生活在心惊胆战之中,小心翼翼,害怕做错事,害怕得罪任何一个上司,因为有一个活生生的例子就摆在眼前:“有两名同时于2002年进入富士康的大学生,他们两人当时都是储备干部,其中一名的能力较高,但至今



图7 挂在墙上的郭台铭语录

依旧只是个普通职员，另一人现在却已经爬升至课长了。小张解释说：“就因为那个人太直了，说话也直，有一次和经理顶撞，就为了一个很小的垃圾篓的事情，经理不可能在那么多人面前把你开掉，要体现他的‘大度’，但以后工作中就不给你机会，就让你在下面慢慢磨。你有才，我很乐意你为我做事，但我就是不重用你，因为担心以后你会跟我对干呢！”前车之鉴使小张不得不放弃大学生的骄傲与锋芒，最终沦为了点头哈腰之辈。

与此同时，新上任的一个女课长更是令小张难以忍受，她每天去查各条线报废的数量，并且严格要求写出明细，小张说：“天天搞得人非常头疼，搞得整个车间鸡犬不宁，还有关于各种报表，以往都是要用就自己去撕，现在她要严格要求每种报表一天一张地发，写错字报废了就得去她那儿领。”她这样的高压政策使底下员工一片恐慌。

小张还义愤填膺地说：“她就天天拿着个报表跟我讲：‘呀，你

看这个报表写得多详细，字写得多好。’我说你能不能有点大的事情搞搞呢！整天为一些鸡毛蒜皮的小事斤斤计较……然后每天跟我说什么效率啊，执行力啊，速度啊，什么以前开会开30分钟，现在只开10分钟哦！多的时间赶紧给下面多抓产品质量！岂不知在这些小事上把时间全浪费了。”但这所有的怨言小张也只听敢给我们听，回到车间里，他依旧要积极地配合上司的工作，不敢有丝毫懈怠，哪怕再无理取闹，上司的话也永远是对的，永远是下级所必须服从的圣旨！

我想继续往上升

小张难以忍受这一切，但为了心目中那份理想的薪水，他还在默默地忍受。他说：“我就想在这个线长的岗位上待上三五个月，然后慢慢往上爬吧。我想在我调到淮安之前转到师一级，每个月拿到三四千元，然后升到组长就行了。”小张努力地让我们觉得他的梦想其实很低，很容易实现，但现实是，虽然他现在已有线长的头衔，但由于是“不轮叙”，所以，他的工资还是作业员级别的。据他说，甚至有好多线都有和他一样，旺季能拿2000元左右的工资，淡季也就只有1200~1300元的样子。他也知道在富士康的升迁远没有那么容易，从员一升至员二要隔一年，员二升至员三也是一年，再升师级，中间必须有一年到一年半，算下来，升到组长大概要六年。

当谈到未来，小张满脸洋溢着幸福说：“有可能的话我会一直干下去……干个三五年有可能就在这边找个房子住下来，把西安那边的房子更新一下让我老爸老妈住。等我干二三十年退休了就回西安去。”小张脱口而出的梦想与现实的差距究竟有多远呢？

一个“士兵”在富士康的日子

能约上黄哥，是因为在7月份的时候他曾经填过我们的问卷，还留下了手机号码；尝试着再次联系，希望能够做访谈，黄大哥没怎

么犹豫就答应了。晚上黄大哥还要加班,他一下班就在南门的天桥对面的一家手机专卖店的门口等候了。

当兵的经历

黄哥一直强调自己就是一个普通打工的,没什么可说的,但打开话匣子之后才发现,他其实是个很健谈的人。一问才知道,原来他是军人出身,曾经在湖南当了8年的兵,2007年年底才复员回家。而黄哥本人,则是山西人。我们问他既然已经当了8年的兵,为什么不在部队继续干下去,却还要复员。黄哥咧咧嘴笑了,说是在部队也没什么前途,再说主要是要回家结婚,“部队上管得又很死,既不让出去又不让进去,年龄大了要结婚啊、生孩子啊,就回家了。”这才知道,原来黄哥是在湖南当兵期间遇到了现在的爱人,后来两人就一起回自己的山西老家结婚了,现在女儿已经快到上幼儿园的年龄了。

虽说在部队也干了七八年,“但也只是个兵,当多少年都是个兵”,“现在部队上,根本没有升迁的机会,5000人、10000人里面都不一定能升上去一个。”从部队回来,虽然是当了8年的老兵,但复转之后并没有给安置工作。部队上现在的政策,城市户口服役两年就可以给安置工作,农村的就要12年以上才能给安置,像黄哥这种只服役8年的,是很难给安置的。“其实,就是给你安置的地方你也不会想去。”山西是中国的煤都,但黄哥并没有想到煤矿上去干,“钻到地下几百米的地方,出了事怎么办?”下煤矿挖煤的基本上都是外地人,没合同、安全当然也没什么保障,本地人在那儿基本上都干些打杂的活儿。

生意场上的失意

当初复员的时候,部队也给了五六万元钱的复转军人安置费,黄哥也是合计着拿这笔钱做点生意什么的。一开始的时候是做一种秸秆汽化炉的生意。他跑到北京去,遇到卖秸秆汽化炉的人在

示范,感觉还不错,就一下子进了几十台回到老家去卖。但没想到这三四百元钱的机器,到了家乡就无人问津了,产品质量不行,有的运转不灵,再说农村乡民都是直接烧柴火,谁也不会想着花几百元钱去买个那玩意儿回来。就这样,几十台秸秆汽化炉没卖出去几台,几乎全部都积压在那儿,成了一堆烂铁,黄哥也赔掉了16000元钱。

俗话说生意场赔的钱只有在生意场才能赚回来。第一次生意失手的黄哥开始转向了养殖业,买了几十头猪仔,打算规模化养猪。2008年年初的时候正值猪肉价格飞速上涨,行情一片大好;当时一只小猪仔的价格都要三四百元,饲料、麸皮的价格也很高。但谁料造化弄人,几个月后猪能够出栏时,猪肉价格开始下跌,市场行情急转直下。“我买猪仔的时候毛猪价格是8.3元,等我卖的时候只有4元多了。”高价养猪,低价卖猪,这一进一出,60多头猪,黄哥一下子又赔进去了两三万元钱。

这两次生意折腾下来,复员的几万元钱也折腾得差不多了。创业失败后,黄哥无路可走,只好来富士康打工。

军营与富士康

现在黄哥两口子都在富士康上班,两岁的女儿由父母在老家带着。因为没什么技术,而且来的年限也比较短,所以两人都是普工。黄哥说其实在富士康上班的复员军人并不少,公司当然也不把他们当回事,和普通人没什么两样。当然,也有人当保安的。黄哥说富士康的保安都很狠,“说打人就打人,往死里打,也不能怎么着”。我们问他保安怎么会这么嚣张,“他们有权啊,保安都是扎堆的,那你工人都是一个个的。”“把你打死了从楼上扔下来,谁知道你是怎么死的?”“他们打人,最低也是打到你头破血流,不会让你好好地走。”“有时候打110,警察还没出现,他们倒出现了。”这样的事件听起来都让人觉得毛骨悚然,保安俨然就成了富士康的暴力机构,对

人权、法律都是置若罔闻。



图8 龙华富士康

军人出身，黄哥对部队的管理是深有体会，所谓官大一级压死人，什么人并不重要，关键是职位，只要在那个位子上，就要听他的，不听都不行，没有什么余地，这大概就叫“军令如山”。问及富士康的管理，黄哥说和部队比是有过之而无不及，“富士康比部队还严格，部队上还是比较统一的，在部队里你是国家的人，没有犯什么大错误，不能说把你开除就把你开除。”而富士康则要简单许多，领导一句话，“走吧”，那就得走了；“一句不听，那你就玩完了。”黄哥还给我们举了个例子，有一次，一个专理开会，一个线长没到，专理就甩出了一句话：干掉他！就让他直接走人。那位线长也是干了五六年的老员工，和很多人都很熟，许多人也帮他向专理说情，后来听说湖南要建新厂，有可能会把他调到湖南去。黄哥说：“这个线长不来肯定是有原因的，再说也是在上班。可是上面的人很凶，谁要保，就连你一起干掉。”这样做当然是为了树立威信，但牺牲的却是工人的尊严。

富士康的人员流动量非常大，“很多人，特别是年轻人都受不了这种高压式的管理，干几个月就走了。”“你能有什么办法，富士康的管理就这样。素质高的人上不去，那种骂骂咧咧的人都在上面。”在这样的环境中，黄哥也有自己的生存策略，那就做自己的，让主管说去吧，只当没听见。问他有没有在富士康长做的打算，时间

长了还是有升迁的机会。黄哥说自己不适合,再说自己根本就没想到在深圳长干,女儿大了,以后要上学,还是要回老家,“最多干到明年吧。”

访谈结束的时候已经10点了,街市依旧熙熙攘攘,富士康里聚集了数十万人,他们在这里工作、生活、拼搏,设想着自己的未来。但梦想注定只是属于少数人的,对于许多像黄哥这样工作在流水线上的工人来说,他们注定只是匆匆过客。

我在富士康的16年

“再不出去,每天跟这些小孩在一起,我都觉得不好意思。我的孩子都快要出来打工了。”

在昆山遇到徐姐,我们都觉得很幸运。她很健谈,每一次见面都成了美好的回忆。而且,徐姐在富士康干了16年,从普工到线长,多年工作在富士康的经历对我们了解这个“代工帝国”,了解帝國中工友的工作与生活,提供了宝贵的资料。

进了最早的富士康工厂

徐姐是20世纪70年代出生的,江西宜春人,是家里最小的孩子。高中毕业时,姐姐都已经出嫁,父亲的年龄也大了,干不了农活。因此那时徐姐的愿望特别简单,就是不能靠家里养活自己,而且还要赚钱,减轻父亲的负担。

1991年,17岁的徐姐来到深圳的一家名为国荣的玩具厂,开始了自己的打工生涯。碰巧,富士康在内地的第一家工厂——海源厂就设在国荣厂的旁边。当时,海源在整个深圳宝安区都很出名。与一些脏乱的小厂相比,海源福利好,工作环境也好,是众多打工妹们梦想的“现代”工厂。1994年,在老乡的介绍下,徐姐令人羡慕地进了富士康海源厂。第一次进入这样摩登的工厂,徐姐很兴奋,现在回忆起当时的场景,她不禁微笑起来说:“海源厂可不同于之前进

去的玩具厂。那里的厂房是清爽敞亮的，不会飘满了灰尘。我从来没想过自己还能进这样的工厂。”

徐姐进的是装配车间，一天下来，在生产线上坐就是10几个小时。工厂里包吃包住，但是工资并不高，算上加班费，她一个月的工资只有300多元。

随着时间的流逝，徐姐刚进厂时的兴奋感被流水线上的乏味工作冲淡了，日复一日的操作让她很疲惫。看着产线上走来走去的全技员，徐姐就特别羡慕，虽然他们的工资没有多多少，但至少可以来回走动，自由轻松一些。于是徐姐仔细观察全技员的工作内容，同时特别认真地工作，几个月之后，她便向线长毛遂自荐，并如愿以偿，当上了全技员。一年以后，由于所在的工厂整体搬迁，徐姐来到了昆山。在那里，她遇到了张哥。两人是老乡，性格又合得来，他们很快结了婚，不久徐姐就怀孕了。怀孕后的徐姐还得继续上班，甚至上夜班，因为那时公司还没有孕妇不能上夜班的规定。徐姐说，那时候的人，都很珍惜在工厂打工的工作，不管再苦再累，就算是怀孕了，也总是坚持去上班，哪怕是夜班。“有一名同事，甚至在生产的前一天，她还在上夜班”。

可是，工作实在太辛苦，等到第二次怀孕的时候，徐姐辞职了，因为实在太累，撑不下去了。

当上了一名线长

孩子出生后，生活压力加大了。为了挣钱，徐姐不得不把刚满一岁的孩子留在了江西老家，自己又回到了昆山富士康。在工厂里很忙，徐姐和丈夫每天都要工作10几个小时，从早上7点30分一直到晚上9点，只有中午和晚上一共90分钟的吃饭时间才能稍微休息一会儿。有时徐姐上夜班，张哥上白班，两人一个月都见不上一面。不过，由于工作勤奋，不久徐姐和张哥都当上了线长，每人每月可以多拿100多元。

徐姐总是尽量体贴线上的工人，她说这是因为自己也是从普工过来的。逢年过节时她都会组织大家聚餐，员工遇到身体欠佳或心情不好的时候，她就会想办法让对方休息一天，徐姐希望一条线能变得像一家人一样。她最担心的是工伤。这十几年来，几乎每个月都能看到出工伤的事故，通常是烧伤、擦伤等小伤，偶尔也会有手指打断的严重事故。出现这样的问题总是让她很揪心，她说：“来这里的时候好好的，如果他在线上把手指弄伤了，我怎么对得起他的爸爸妈妈。”所以，若是看到线上工人因为睡眠不够打瞌睡，她就会让他洗个脸，清醒一下。即使为了赶产量，她一般也不会让工人违规操作。但是，带线多的线长常常没有足够的时间监督，工人违规操作引发工伤的几率就增加了。不久前，徐姐还遇到一起操作员断指的事故。“因为他的搭档去食堂吃饭了，所以他要顶两个人的班，心情就很烦躁。刚好机器出了问题，他在排除故障的时候，没有打防护罩，也没有把电源关掉，结果就把一个指头打掉了。”由于公司规定，出现工伤的部门需要连带处罚三级直接主管，因此，部门在处理这些工伤问题的时候，总是采取“私了”的方式。在这名工人受伤后，主管就让工人用衣服把受伤的手包起来，然后再偷偷送他去医院治疗，医药费则由部门的小金库承担。这样做，虽然让主管免于惩罚，但是，也意味着员工本应享受的工伤赔偿落了空。

做了多年的线长，徐姐发现自己也开始产生了一些变化，比如学会了“斤斤计较”。徐姐最不能忍受的，就是公司对于物料损耗的控制。“有时候明明是产线上游流下来的不良品，到了装配阶段，如果发现了问题，就也被视为是我们线上的物料损耗。在这种时候，如果发现原料有不良品，我就不得不跟上游的人吵，要他们解决。”另外，徐姐觉得自己变得自私和冷漠了。这首先是因为公司的管理文化，专横而霸道，上级管理人员甚至训练她们骂人。徐姐说：

“在一年的年会上面，我们现在的副总裁就对我们说，‘你们要先学会挨骂，然后你要成为骂人的高手。’”此外，严苛的生产要求也迫使徐姐不得不加强对线上员工的管理。“上面只是一味地给你产量的压力、质量的压力。我感觉这个公司尽是惩罚，没有什么鼓励。有的时候被上面的人骂，我第二天真的就是不想干了。”这种种变化，都是徐姐不情愿看到的。

富士康里的变化

在徐姐看来，富士康在这16年也经历了很大的变化。首先体现在宿舍安排上。徐姐说：“以前我们一个产线的工友通常是可以分配在同一个宿舍的。那时候是8个人一个房间，大家的关系都非常好。当时刚进海源厂，每个人都是讲文明的，很有礼貌，宿舍里面擦得光亮光亮的。”能够跟线上的几个姐妹一同上班下班，一起吃饭睡觉，建立深厚的感情，让徐姐特别怀念。

但是2000年以后，厂里发现一条生产线的工人可能会比较团结，分在同一个宿舍容易闹事，于是有意将同一条线的工人打散。“2003年的时候，我们有一个部门就出了这个事，湖南常德的一批学生，分到一条生产线。因为都是同学嘛，所以他们很团结的。有一次线长让一个学生做事，学生心里不痛快，就跟线长顶嘴了。他顶嘴，其他同学就帮着他说话。后来那条生产线还罢工，这批学生全部都走了，厂里也没有把工资发给他们。这样的事情影响是很大的，后来上面的管理人员觉得这样对公司不利，就有意把这些同学、老乡全部打散了，就是为了防止他们闹事。”结果，原有的社会关系被打断，加上线上的工人和宿舍的工友流动都很快，导致大家无法建立长久的关系，人与人之间总是很冷漠。

除了宿舍管理以及生产线的安排两方面的变化外，徐姐觉得现在的工人与她那一代的工人也有很大不同。“我们那一代人，对于工作总是很珍惜，能吃苦，做事也认真。但是现在的孩子很多都是做几

个月就走了，觉得这里太累了。那些‘80后’、‘90后’的孩子会在开会的间歇，跑出去吸烟休息，会在产线上聊天解闷，也会对线长的批评提出质疑。还有的女孩吃不了苦，她想到的是公寓式生活。我的员工辞工时就这样跟我讲，‘这里面的生活太不精彩了。’后来她到外面酒吧里上班了。像她这样的员工很多的。还有的孩子在厂里遇到一些矛盾，他和父母打电话说一下，父母马上就过来不让孩子做了。”

徐姐与她口中“现在的孩子”不一样的是，她似乎依然喜欢有组织、有归属感的工作和生活。2004年，徐姐加入了工会，成为一名工会会员。她告诉我们：“我们的工会主席就是人资经理。平时工会就是申请一些经费呀，提供一些福利。比如禽流感的时候，就给员工发一些口罩。工会还会组织去旅游，但是因为经费不够，只有线长以上的人才能去。”不过，徐姐对富士康的工会还是有些意见。“我觉得工会就是处理一些跟生产无关的事情，可以投诉的地方。比如说我今天请假，我的主管对我很不好啊，我就可以去工会讲一讲。但是这里投诉后，工会不会直接解决，问题还是会返回到主管那里，所以很多人都不会去找工会。工会就在我们的商业街上面，好像是没有人在那里。”

离开富士康

1994~2010年，徐姐已经在富士康待了16年，除了中间生第二个孩子的那一年外，几乎没有离开过。按每月一轮倒班，徐姐说，“算来都上了整整8年的夜班了”。徐姐在富士康的路一开始似乎很顺，才几个月就当上了全技工，再不久又成为线长，但这个线长一当便是十几年，工资从20世纪90年代的三四百元涨到现在的三四千元，而徐姐也已经40岁，即使有了升课长的机会，她也不愿再承担那些压力了。

徐姐辞职了。现在她和丈夫在江西老家的县城里买了房子，经营蔬菜。卖菜的活儿虽然很辛苦，每天凌晨两点就得起床进菜，也

不像在厂里干净,但徐姐觉得,生意再小,怎么都是自己的,再苦再累也觉得有奔头。

“回到了老家,每天心情都很好。”

这是一个有关那一代农民工的故事,他们曾为能在看起来很普通的车间环境内工作而惊叹不已,曾为了每个月几百元钱的工资而忍受每天10几个小时的高强度工作,只为好好地待在这个工厂,他们大多有着并不远大却很实际的目标:攒够钱就回老家,回家盖房子。这像是一个循环,20年前,高中毕业的徐姐来到工厂打工,现在,她将要回到家乡,而她即将中学毕业的孩子也快要出来闯荡,打工的命运似乎在一代一代地传递,但又似乎并不完全一样。至少这个城市已经物换星移,而她的孩子与她相比,也对城市有着不同的期许,对将来有着不同的愿望……

权益锦囊

我想辞工,但是工厂不放人怎么办

我们知道,劳动应该建立在自愿的基础上的。但是在生产旺季,厂里往往设置各种障碍,阻止工人辞工。不少工人只能选择自离,放弃一笔数额不小的工资。事实上,合理的辞职、拿到全额工资是我们的合法权益,接下来让我们来了解与辞工有关的法律知识和小技巧吧!

* 辞工需要工厂批准吗

答:不需要。《劳动法》第3条规定“劳动者享有平等就业和选择职业的权利”,辞工是工人行使择业权的体现,只需要通知用人单位,不需要用人单位批准的。

* 我想辞工,但是合同还没到期,怎么办

答:根据《劳动合同法》第37条的规定,试用期内提前3天通知用人单位,可以解除劳动合同;已过试用期的,提前30天以书面形式写辞工书通知用人单位,可以解除劳动合同。

• 哪些情况下我们可以立即解除劳动合同

答:根据《劳动合同法》第38条的规定,如果工厂存在一些违法事实,如未及时足额支付劳动报酬的;未依法为劳动者缴纳社会保险费的;例如以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫工人劳动的,或者工厂违章指挥、强令冒险作业危及工人人身安全的,工人可以立即解除劳动合同,不需事先告知工厂。但是在实际操作中,往往会因为工厂领导不批准或者要付出被扣工资的代价。

下面,告诉大家一个顺利辞职并能拿到全部工资的技巧。

辞工小技巧

首先,写好辞职信,并在信件上签名并注明签名日期,在信中写明辞工理由并注明最后工作日期,复印3份;

其次,辞职信一份亲自交给厂方,一份以挂号或特快专递形式寄给厂方(在信封的背面或特快专递回执单注明“此信是本人的辞职信”,保留好回执单),自己再保留一份存底。保留好挂号信的收据和与用人单位形成劳动关系的证据,如劳动合同、厂牌、工卡、工资单押金条、住宿证、入厂登记书等(复印件也可);

最后,寄出30日后,可以要求工厂办理解除劳动合同的手续,如果工厂不给办理辞工或不依法结算工资。可带着辞工书副本和挂号信的收据回执,到劳动站投诉,要求劳动站处理。

第三篇 活在宿舍劳动体制下

走近富士康厂区,到了下班的时间,几十万富士康工人就像大江大河般汹涌而出。一眼望过去,只能看到密密麻麻的人头默默地向宿舍区涌动。这景观让我们都为之深深震撼,留下了不可磨灭的印象。富士康作为典型的世界工厂,背后有着宿舍劳动体制的支撑。

由于大量在富士康工作的工人是农民工,在城市中处于漂泊无根的状态,微薄的工资和农村户口都剥夺了他们在城市生活的机会,因此,工厂往往采取宿舍劳动体制来安排处于流动状态的工人的生活空间。超过一半(52.9%)的富士康工人居住在厂内的集体宿舍,另外一半的工人多住在厂外的出租屋,其中有不少是富士康统一租赁的集体宿舍。

富士康工人连跳事件发生后,富士康展现给公众的是齐全的生活设施、同类工厂中最高的工资、工厂内合法的劳动条件,似乎责任都落在那些年轻工人脆弱的心灵上。富士康的确为工人提供了基本的衣、食、住、行的条件,也在一定程度上提高了工资待遇,然而,微薄的工资与严格的宿舍劳动体制不仅使得工人没有一个相对独立、自由的社会生活空间,而且成为工厂控制工人的延续;工人走出工厂时,又发现厂外的小区并不能提供一个生活与休闲的空间。在10~12小时的高强度工作之外,富士康工人的生活究竟是怎么样的?当他们面临巨大的工作压力,感到孤独绝望时,如何能够排解压力并获得社会支持?有哪些力量支配着工人的生活空间?带着这样的问题,我们走进工人的生活小区,深入探索富士康工人的生

活和生存状况。

一、宿舍生活

深圳龙华富士康厂区是对公众展示的榜样,官方、媒体以及品牌都只能参加这个厂区,媒体的报导也集中在这里。富士康强调,超过40万人的厂区里并不缺少文化娱乐设施,厂区内包括一个设施完善的生活区,银行、网吧、游泳池、篮球场、书店、咖啡室、餐厅等应有尽有。但是事实上,人口相当一个小城市规模的空间,每平方公里大约聚居了15万人。这个作为榜样的龙华富士康提供的这一点生活设施难道也值得称道吗?况且这些设施也没办法满足几十万工人的需求。

经常听到龙华厂区的情况,现在让我们走进富士康在武汉建立的一个新厂区,看看工人的宿舍生活。

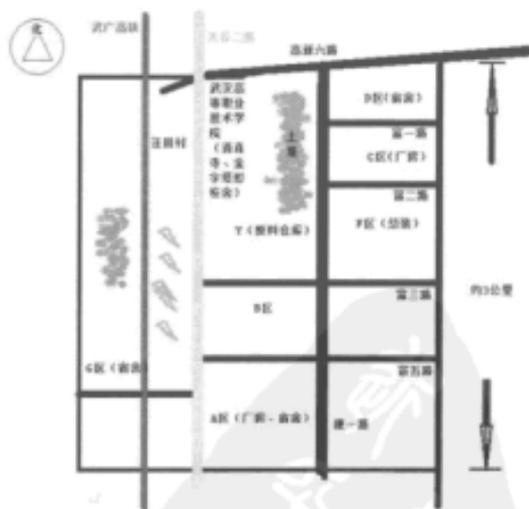


图1 武汉厂区分布图

武汉厂区分布

武汉富士康位于武汉市江夏区的东湖高新区内,紧靠流芳镇汪田村,武广高铁自北而南穿越其间。富士康总裁郭台铭在 2006 年就已经跑到武汉为厂区选址,看中了流芳镇的一大片土地,他对着成片的池塘、丘陵、农舍摇头,认为“这地没有一年整不出来”。但是在东湖高新区政府的鼎力作为下,18 个工作组挨家挨户上门,“七旬老太除夕前搬家腾地”,在腊月期间动迁了 800 多户近 5000 个村民,仅仅用了 47 天就平整了 3000 余亩土地,完成了一项“不可能的任务”。^①

最后,富士康在东湖高新区征地 1.5 万余亩,建立了一个现代化工业巨无霸,其中宿舍生活区占地 1400 亩。^② 目前武汉富士康共有员工约 2 万人,一部分是从深圳随产线调过来的管理人员和普通员工,大多数是技术学校的实习生;园区内主要有 CMMSG、MOEBG 和 CCPBG 等几大事业群,工人分白夜两班生产惠普、联想等品牌的计算机机箱和奥林巴斯(Olympus)等品牌的数码相机;园区包含东西走向的富一路、富二路、富三路、富五路及南北走向的康一路等多条道路,隔开 A、B、C、D、F、Y、G 等区,其中 D、G 为员工的宿舍区,G 区同其他区域之间隔着光谷二路和武广高铁,G 区门口也是富士康的招工点。由于 G 生活区距离厂区有 1~2 千米,因此富士康设置了班车定点往来于 A、G 区之间。

富士康的宿舍条件也因级别不同而存在很大差异:中高层管理人员有独立的套房,基层管理人员的宿舍是 4 人一间,普通工人是 8 人一间,大约 30 平米,带独立洗手间,部分厂区的宿舍有冷气。深

^① “富士康落户武汉的幕后故事”,《武汉晚报》,http://www.cnhan.com/gb/content/2007-05/14/content_794607.htm.

^② 数据源: http://www.hubei.gov.cn/zwqk/rdzt/szbnzt/szbn09zt/ejmqth09zt/ejmqth09zt/200903/t20090331_94333.shtml.

圳富士康跳楼事件后,为防止工人跳楼,所有的富士康厂区内的宿舍窗户和阳台都被封死了,工人称之为“天罗地网”。楼道中有摄影机。宿舍里面管得比较严,男女之间不能互相串门,父母来看是不能进宿舍的。

深圳富士康生活区

深圳观澜厂区在2004年建成,现有8万工人。工人住在厂内和厂外的集体宿舍,宿舍条件的差异很大,在一般情况下,一间宿舍住8~12个人,但是有时候一间宿舍可以住上三四十人之多。有一个2006年就进入观澜富士康工作的工人说:“培训期间住宿舍,8个人一间。培训完后,就被安排进厂区外的宿舍。那时宿舍紧张,厂里的宿舍住不下,在外面租了一个房子。我们34个人住一个宿舍,还有48人住一个宿舍的,那个宿舍太烂了。住了两个月之后,才搬到8~10个人一间的宿舍,也是工厂租的民房。”

另一个在深圳观澜厂区的工人告诉我们:“按照富士康里面的设备什么的,确实是很好,但是集体卫生间条件太差了,很少人打扫。”富士康提供的集体宿舍并没有相应的物业服务,而是强制工人以义工的方式打扫卫生。工人下班后,拖着疲劳的身体还需打扫卫生间,宿舍环境可想而知。宿舍本应是休息的场所,但是同一宿舍的工人有些上白班,有些上晚班,作息时间不同,工人之间相互干扰,使得宿舍成为无法安静休息的地方。

阿佳刚从职业学校毕业,和几个同学一起来到富士康龙华厂区工作。虽然已经适应了工厂生活,但碰到我们的时候,她还是抱怨:“我住的宿舍,有很多不同部门的人,一起来的同学全都分散开,也很少有在同一条生产线。宿舍里人太多太挤,随时都有人出入,很难安静,又有可能丢东西,而且宿舍要等到晚上才有热水供应。”

因此,很多基层管理人员和进厂一段时间的老工人都会选择搬出宿舍,在外租房住。一个观澜园区的副组长说:“厂里的宿舍虽说

有空调,但是因为同宿舍的上不同的班,白班晚班都有,宿舍里吵得厉害,很影响休息,所以就外面租房住。”工人经常在厂内厂外的宿舍里丢失物品,有的工人甚至丢失过好几部手机。有工友反映,丢失东西之后工厂并不会帮忙处理。

一个在观澜厂区的工人说:“工厂内宿舍人多、嘈杂,贵重物品很容易丢。之前在宿舍里面丢了一部手机,向宿管反映也没用,只能自认倒霉。”也有工人表示,在富士康的员工宿舍住了1年,丢了2部手机。



图2 封锁的窗户,灰白的天空,拥挤的房间,
这是离乡别井的工人在城市暂时的“家”

一个龙华厂区的女工说:“住宿环境不好,8人一间,房间很小,人均不到两平米,而且经常丢东西。前几天,宿舍里两个人因为手机被盗而发生了争执,从我第一天进厂就经常发生失窃事件。”

富士康近几十万的工人就这样蜗居在狭小的生活空间里,就连

一个有安全感、可以休息的环境都缺失，更不用说追求一个打工者的安稳的“家”的生活了。

二、没有生活空间

车间化的宿舍管理

宿舍劳动体制的最大特点在于宿舍与车间管理的同构型，甚至宿舍往往成为车间化管理的延续，本来属于工人的生活空间，现在成为难以忍受的集中营。

进出宿舍刷卡是一项严格的管理制度，忘记带卡或者用别人的卡都不可以进入宿舍。一个在天津厂区工作的工友介绍：“有一次我的老乡忘记带工牌了，回宿舍的时候用的是别人的，后来被保安发现，还被狠狠地训了一顿。”如果不刷卡，将会被取消住宿舍的资格。一个廊坊的工人表示：“进出宿舍楼都需要刷工卡，如果连续三天不刷卡就会被认为连续三天没回宿舍睡觉，床位会被取消，以后就不能住，得到外面租房。严格的门禁制度进一步阻止不同宿舍楼工人之间的交往。如果想要进入别的宿舍楼，则要登记工卡，即使登记也有可能带来处罚。一个太原厂区的女工说：“有一次想去朋友的宿舍楼玩，楼口的保安很凶地看着我，让我把工卡拿来登记，我担心登记之后会有不好的记录或者记过之类的处罚，因此拒绝了，结果保安找来了队长。”

不同的宿舍区之间还存在分割式管理。太原的工人小肖详尽地说：“宿舍楼之间的管理很严格，根据颜色来区分区域，B区的是红色，C区是黄色。不同区域之间不能走动，比方说B区宿舍的不能随便到C区宿舍。不允许串门。像厂房一样都有门禁的，都有警卫，要检查的。即使我们的宿舍挨得很近，也很难见到面，平时的时间又很紧，所以和朋友之间交流是非常难的。”

强制的“洗衣服务”

富士康宿舍为工人提供统一的“洗衣服务”，虽名为“服务”，但实际上是强制的，如果工人自己洗衣服将会遭到惩罚。一个太原厂区的工友说：“公司统一洗衣服，如果自己洗被抓住了，小则做义工3天，大则做义工7天，这里做义工的主要内容是扫地，另外衣服经常被没收掉。如果自己洗衣服必须等到晚上7点钟宿管下班了才能洗，熄灯后挂在宿舍里，天一亮就赶快收起来。”好几名在深圳观澜厂区的女工笑着说：“我们的衣服都见不了阳光。”

为什么工人不愿接受这一看似人性化的“服务”呢？在深圳龙华工作的女工小红说：“因为公司说你们每个人都要洗衣服的话，一个人洗二三件，有的女孩子爱干净的就要用二三桶水，既浪费水又浪费电的，为了省钱就交给洗衣公司了。很多女孩子不愿意把好的衣服送过去洗，像我的新的牛仔裤拿过去一洗就褪色了。”小红由于在龙华厂工作的时间长了，胆子也变大了。经常偷偷地自己洗衣服，而且她强调：“因为他们洗是大家的衣服放在一起洗，这样子很不卫生，有什么病，传染病、皮肤病也不知道。再有就是洗不干净。”



图3 防护网里的生活

工人做宿舍的义工

我们在深圳遇上了阿林，他之前住在观澜厂区的宿舍里。碰见我们的时候，他迫不及待地向我们投诉，富士康根本不考虑工人超负荷劳动之后的疲惫，还要求他们在宿舍做义工，如果不做的话就会被赶出去。阿林说：“刚到富士康时，我是住在工厂宿舍的，大家都需要做义工，因为郭总说过，要劳动才可以享受权利。我们每月都要做两次义工，要不就得搬出宿舍。义工要负责宿舍楼的卫生打扫，最辛苦的是搬搬抬抬，打扫厕所什么的。我住了半年，由于经常跑掉，没有做义工，后来被派去打扫厕所，真的很苦，给宿舍管理员递了条子，就搬出了宿舍，从此就在厂外住。”

上夜班的工人在白天睡觉时，甚至还会被宿管叫起来打扫，不愿意打扫的人会受到各种惩罚。一个上夜班的工人说：“上夜班的话，中午11点至12点正好在睡觉，但是宿管会把你叫醒，让你打扫卫生，但其实宿舍可能并不脏，本来白天休息就不好，所以觉得很烦。”可是不打扫的话，更多的惩罚会等着他们，工人最害怕的就是被罚去打扫厕所。



图4 工人宿舍的处罚公告栏里，写满了各项处罚措施

宿舍管制

富士康在宿舍区配备了保安、稽查管理和控制工人。一个观测的工人讲述了他的经历：“宿舍里不准打牌、喝酒、抽烟。有人不定时稽查。有一次我在宿舍抽烟被抓到，我认了几句错，说下次再不敢了。不能跟稽查的人要强，让他下不来台以后就会被整。宿舍每一层都有保安，保安中河南老乡多，一般不会管。但稽查是另一拨人，有一次快12点了他们还来敲门。”

可以看出，无论保安还是稽查，都把工厂对工人的管理延伸到了宿舍的每层楼、每个宿舍房间及至每个人。

三、工厂生活

休息时间

富士康工人每月平均休息时间为4.12天，85.5%的工人每月休息为4天或者少于4天。绝大部分工人最多只能保证平均每个星期一天的休息。而在2010年6月“连环跳事件”发生前，不少工人每月仅能休息1~2天。

杭州厂区的一名工人阿雄说：“我们平时都是工作十个小时，中间要花一个小时吃饭，而且每天上班都得提前去，再加上拖班的时间，基本上每天都要花12个小时。回宿舍后再吃点饭，洗洗澡等，又一两个小时过去了。每天10多个小时的工作，如果还要8个小时的睡眠，就基本上没多少空余时间了。一般如果想出去玩的话，至少也得3个小时。所以我们一般是不去的，下班后就窝在宿舍里，要么玩手机，要么看影片……”

另一个在观澜厂区工作的工人也说他们没有时间休息和娱乐：“厂里有娱乐设施，不过没时间去。一星期只休息一天，很少有时间去玩。”

伙食

富士康每月为工人提供 22 天的伙食费，伙食费存在卡里面，只能在当月用，不能累积，另外将近八九天的伙食自己解决。在天津厂区工作的工人小欣说：“公司提供的餐费标准是早上 2 元，中午和晚上各 6 元，每天 14 元钱。^① 这些伙食补助如果当月用不完的话就作废了。”

在武汉工厂做惠普主机外壳的工人小蒋这样描述这些免费的伙食：“菜一般是一荤一素，素的一般都是萝卜跟白菜，大家都说富士康把我们当兔子养，我有一次抱怨饭菜难吃，老员工就告诉我说‘你要忘记它的味道’，‘吃饭不是为了吃饭而吃饭，是为了填肚子而吃饭！’”一些工人自己带干粮，因为工厂食堂的晚饭比白天更难吃。在深圳观澜厂区的一个工人说，“上班肯定是在厂里吃，但是晚班的食物比白班要差很多。因为是晚上，好多的菜都是白天剩的。有时候吃了还拉肚子，我是经常性的拉肚子，因为肠胃不太好，根本就不能吃这些菜，只好自己买点面包喝点牛奶。”

休闲生活

网吧是富士康及其周围小区中最多的休闲场所，也是工人经常去的地方。他们平常最喜欢上网聊天或者玩游戏。一个在武汉工厂工作的工人说：“上网就是聊聊天、看看电视剧或电影，或是打游戏……很多工人的手机都可以登录 QQ 进行聊天，许多人用手机看看新闻什么的。”

一个龙华工厂的线长说：“平时没有什么好玩的，以前会上网，有时找人聊 QQ，和陌生的人聊，瞎聊，什么都聊，现在感觉没什么意思，感觉上网也没什么意思。”

^① 也有观澜的工人表示早上 2 元，中午 6 元，晚上 5 元，一天的伙食是 13 元的；武汉则是每天 9 元，早餐是 2 元，午餐、晚餐都是 3.5 元。

对于大部分工人而言，每天长时间的工作已经让他们精疲力尽，当他们拖着疲惫的身体走出车间后，面对诸如游泳池、网球场、图书馆等设施，也是心有余而力不足。

在深圳观澜工厂工作了两年阿良表示自己很喜欢打篮球，但却几乎没有用过厂区里的篮球场。他解释说：“有一天下午下班后，我在厂区的篮球场打球，被线长看到了，下午回去就被线长批评。线长说‘中午不许打球。你打球受了伤，厂里还得赔你钱’。于是即使在下班或其他休息时间，我也不在厂区打球了。至于厂里的其他娱乐设施，游泳池什么的，我们也从来不去，工作也很辛苦，没有什么时间和精力再去做这些运动。”

太原工厂的工人小孔介绍说：“宿舍外面有一些健身器材，这些健身器材就是个摆设，都需要交钱的，而且都比外面贵。羽毛球、羽毛球拍都要自己买，一个球就要两块。里面的网吧一个小时2元，外面的网吧只要1.5元。工厂内部有舞会，但是要交500元钱才可以学，所以大多只是去看看而已。”

最底限的生存工资

富士康员工的月平均支出为1116.8元。城市不断飞涨的消费水平正一点点吞噬着工人的生活空间。

一个深圳观澜的工人忧心忡忡地说：“按1200元的底薪算，如果只是礼拜六或礼拜天让我们加班的话，那就是32个小时的加班，也就300多元钱，拿1500元的工资。但是我们的房租已经从180元涨到了240元，这日子怎么过啊？在这边1200元（底薪），也就节约一点刚刚好，如果不节约，还要跟别人借。”

在武汉工厂工作的工人小熊则表达出低薪与生活期望之间的巨大鸿沟。

调查组成员：一个月平均要花多少钱啊？

小熊：月光啊！

调查组成员：月薪 1800 元，就是花 1800 元啦？不攒钱？

小熊：也没，1600 元吧。

调查组成员：开销有没有增加呢？是一直月光吗？

小熊：嗯，有增加吧，500 元。

调查组成员：你觉得赚多少钱是合理的？

小熊：2000 ~ 3000 元吧。

调查组成员：你是哪里人呢？

小熊：是武汉本地人。

调查组成员：你觉得要在武汉站稳脚跟，每月多少钱才够啊？

小熊：本地啊？要养家糊口的话，得 5000 多元吧（笑）。

小熊的回答告诉我们，现有的工资水平使得工人都不敢想象在所工作的城市里生活下去。对于有家庭的工人而言，这点微薄的工资更加让他们担忧将来的生活。一个 25 岁的工人诉说：“在深圳混不下去了，一个月只有 1000 多元钱，如果没结婚还能混几年，但结了婚的、要养孩子的，实在不够用。我打算赚几个钱后回去做点小生意，不管挣钱多少，起码比打工强点。人家说打工很压抑，我也感觉很压抑啊！日子真的不好混。我宿舍里没结婚的人比较多，觉得结了婚一般不会来这里，工资低，结了婚的人有顾虑，在外面多出点力就可以多拿点钱，可是这里就给那么点，不够用。”

工资与生活成本、生活期望之间的巨大鸿沟表明，目前的工厂工资只不过是个人生存的工资，这样的经济基础实在是难以支撑起家庭生活，包括结婚、供养父母和孩子等。

四、社会关系

碎片化的关系

无论在生产车间安排还是宿舍分配上，富士康采取的都是随机分配的方法，从而导致工人进厂之前的社会关系都被破坏，造成工

人社会关系的碎片化。

阿军是2006年进入富士康的,现在已经是师一级了。回忆进厂的情况,他说:“我们培训的那一期共有120人,来自同一学校的有20人,最后留下了8个。培训的学员大多像我一样来自湖北。参加培训的学员录取时间是一样的,但分了五次进行培训。我觉得,这种做法是为了避免把一个学校的人分在一个地方,把人都打散。从培训中心分到生产线后,也会把人打散。通过培训认识的人就被分开了。”

阿军进一步解释:“这样做是为了防止闹事。为什么说富士康工人只能跳楼不能闹事,跟这样的安排是有关系的。富士康招进人后是不断打散的,如果把从一个学校招的人分在同一部门,这些人有团结的意识,分散了之后工人要争取点什么就闹不起来。”

廊坊厂区的工人小美描述了自己和朋友被打散的过程:“我和我的5个同学是同一批进厂的,所以在最初培训的几天里经常在一起聊天,我还和2个培训班上新认识的朋友一起出去溜冰,到市里逛街。大家很快地就开始聊一些自己的经历啊、情感啊,只要有时间,女生之间还是很好打交道的。但我们几个很快就被分到不同的厂区,后来又有各种调动,最后我和另一个工友小红留在了B11区,但她上白班,我上夜班,我们也不在一条在线。开始工作以后,我们就很少能一起聊天、闲逛了,上夜班的和白班的是见不到面的啦。我和小红都上夜班的时候,回宿舍也就都睡觉了,顶多是在还有点精力的时候一起做做十字绣。车间生活很压抑,都没有什么可以宣泄的渠道。”

在这种制度安排下,亲人之间、朋友之间想见面往往也不容易。比如,我们在深圳龙华厂区遇到了一对工人夫妇,丈夫上晚班,妻子上白班,结果他们虽然在同一家厂上班,但一个月只能见上两三面。除此之外,富士康限制家属进宿舍探望,一个在武汉厂区的工人说

“父母来看我也不能进宿舍，宿舍有宿务办，但是事情很不好解决。”

除了富士康打散了工人原有的社会网络之外，工人的高度流动性也导致新的社会关系难以建立。在天津厂区的工友小丽说：“我们聚在宿舍，最多的时候也就是三四个人，很少是8个人一起。他们一般都是去上班，白班和晚班分开了，一般碰不到人。再加上流动性比较大，很多人还没有见过或者不了解就已经走了。而且回到宿舍之后，大家都工作一天了，都累了，回宿舍也就睡觉了，不想和你聊天了。”

原子化的个人

社会关系的碎片化造成工人处于原子化的状态，他们生活在拥挤的宿舍和工厂中，面对的却都是一个一个陌生人，相互之间很少有联系。

阿满已经在富士康打工6年了，但是他在厂里仍然没有什么好朋友。他向我们诉说：“现在很少有交心的朋友，临到休息时，也不知道去哪玩，也没有要好的朋友一起出去或说话，感觉挺孤单的……况且在富士康，人员都是随机分配的，白班晚班又错开，没什么时间交流，所以也很难和别人有很深的感情。”

小松曾在多家黑厂（指没有由政府正式登记的工厂）工作过，他向我们比较在黑厂和在富士康的人际交往状况的不同：“进富士康之前我在很多黑厂干过，虽然在这里的待遇相比这些黑厂是好些，但是富士康里面人际关系太冷淡，在黑工厂里面干不开心还能找到倾诉对象，但富士康不能，在富士康干久了会出现精神异常呀！”

富士康提供的宿舍不是一个独立于生产车间的社会生活空间，相反，这个空间是一个高度车间化管理的延伸。一方面，宿舍的分割管理造成了工人社会关系碎片化以及原子化。工人日复一日地生活在熟悉而陌生的环境里，除了不安全感，更有内心的孤独与彷徨。

徨。另一方面,宿舍管理与车间管理是高度一致的。宿舍中的纪律和惩罚,使得工人在走出车间之后,并不能进入到一个生活化的环境里去放松身心,而是进入到另一个高度管束的空间。宿舍劳动体制使工人的生活只是为了车间的生产。工人仅仅只是简单的“经济人”,他们的工作、生活,以至生存,都只是为了能够更多地赢利。但工人是社会人,他们需要亲情、友谊,他们需要有尊严与体面的生活,一旦他们的社会需求被剥夺、社会联系被切断,就使他们陷入孤独、绝望的境地。

最近,富士康将部分宿舍外包给物业公司,这种处理难道不是一种换汤不换药的把戏吗?富士康将厂里的宿舍交给物业管理,既能节约管理成本,又能卸下对宿舍安全管理责任,还能逃避员工一旦在宿舍出事时企业要承担的责任。



图5 我很孤独

五、厂外生活

由于在宿舍中深受约束和压抑,不少工人离开宿舍,去厂外的小区中寻找自由,但他们真的能获得自由吗?

富士康进入武汉，流芳老街的居民或将自己的房屋出租，或把临街的门面改成饭馆、网吧、理发店、精品屋。白天，上夜班的工人会三三两两的出来买零食水果、服饰和生活用品；每当夜色降临，城管下班，光谷二路的这一段就变得格外热闹，各种烧烤摊、大排档一拥而上，占满临近D区的沿街空地。从下午5点到晚上11点左右，富士康的员工就会纷纷来到这些小吃摊前。沿街的网吧总是生意兴隆，尤其是周末的晚上，很多工人在里面上网打游戏、聊天，不少人一待就是一个通宵。不过随着富士康的扩张，流芳老街上的诸多房屋正在面临拆迁。

私人空间的追求

45.6%的工人在厂外租房居住，工人在下班后也会走出工厂去外面透透气。当被问及为何选择出租屋时，回答的原因集中在“能够和家人和朋友住在一起”、“员工宿舍没有私人空间”、“租房生活便利”等方面。由此看来，租房成为工人追求家庭生活和自由生活的重要选择。

龙华园区的工人阿七这样解释不住工厂宿舍的原因：“我现在和一位老乡一起在外合租。搬出来住是因为宿舍条件太差，以前住的是12个人一间房，而且经常丢东西，和老乡住在一起可以相互照顾，也没有那么多烦琐的事情要处理，没有那么压抑。”

在厂外居住的工人中，70.4%的人居住在私人出租屋，其中一部分住在富士康提供的集体宿舍，19.7%的人住在村镇集体的出租房。

从表面上看，厂外小区给工人提供了可以放松的生活空间。但事实上，厂外小区往往存在很多的问题和隐患，其中，安全问题就十分突出。

一个富士康太原厂区的工人表示：“住在外面不安全，有时候会遇到小混混在这里打劫。去年刚进厂的时候遇到打劫，那还不算打

劫，他问要 10 元钱，我给了他 10 元钱……”

我们在太原富士康调查时，不停地有工友提醒我们要注意安全，小心被抢。其中一名工人小冰指着小区里的银行自动取款机，告诉我们：“在这里不要带银行卡，尤其是发工资的那几天，身上最好装少点钱，万一打劫，如果你没钱他也没办法。”还有工人说，太原富士康一般是 12 号发工资。每到这时候，就会发生很多的抢劫案。

小郭在富士康昆山厂区上班，他长得很结实，但是一提到厂外的治安情况，他就表示自己 11 点之后也不敢在外面。他说：“宿舍 11 点关门，但是一般没有人这么晚回来。这边太乱，太晚回来容易遭抢劫，被抢了都没处说……”

你涨工资我涨房价

多个厂区的工人都向我们表示，厂外的物价涨得很快，尤其是房租，有时甚至比工资涨得还快，工资最后都跑到房东和商人的口袋里去了。

由于富士康的进驻，太原南黑窑所有的村民都成了房屋的出租者，几乎每家都自己改建将楼房加高到三四层楼。而自己住一小部分，其他全部出租给在富士康打工的年轻人。我们在小区里见到了富士康的工人小菲说：“一间房子 250 元一个月……这边房子也在涨，以前是 200 元，今年涨了 50 元。”

随着太原富士康的建立，厂外小区的商店琳琅满目，有饭馆、网吧、服装店，还有各种小地摊。到了晚上 7 点左右，各种烧烤摊、小吃摊、西瓜摊和大排档把沿街的空地占得满满的。每个摊位旁边还摆放着简易塑料桌椅供工人休息和闲聊。可是，这些商品的价格往往上涨得很厉害，特别是在 2010 年的下半年，我们在太原的富士康遇到很多工人都抱怨飞涨的物价，其中一名工人说：“富士康刚开始涨工资，周边的房租、吃饭、日常用品的价格就全跟着涨起来了。一瓶橙汁，原来是 5.5 元，而现在涨到了 7 元。所以，富士康涨的那点

儿工资,远不及物价上涨得厉害。涨的那点儿工资,也给周边的房租、物价给抵消了,实际上我们没有得到真正的实惠。我们拿到手的钱还是跟以前一样,甚至比以前少了,因为开支更大了。”

加薪后的工资实际上不能维持工人有尊严的生活。工人的工资仅仅能保证他们个人的生存所需,却没有为工人及其家庭“在城市中生活下来”提供基础。

六、重构生活空间

从工人的工厂生活、宿舍条件、厂外小区状况以及社会关系四个方面来看,富士康工人的生活空间被严重挤压。这一切与富士康的生产体制、工资水平、住宿模式以及厂外的小区有关。20.8%的工人期望政府向工人提供住房和小区生活条件,但是当地政府没有提供住房、医疗、教育等集体性消费品,仅仅视工人为廉价劳动力,更不用说和他们分享当地经济发展的成果。富士康应该提供生活工资而非生存工资,一份能够维持工人及其家庭在城市正常生活的工资是企业应尽的义务。此外,厂方也应废除宿舍劳动体制,由当地政府提供公共住房。无论从城市化的趋势,还是从打工者群体为城市做出的贡献来看,重建工人的生活空间,提供公共住房都是当地政府不可推卸的责任。政府还应给予工人以城市公民的身份,创造和谐的生活条件。这不仅意味着工人获得在城市的居住权,也包括与城市居民同等的社会保障和小区服务。同时,当地政府也应该为工人提供医疗、教育等基本生活保障,依法维护小区安全。

总之,由富士康提供生活工资作为经济基础,由当地政府提供公共住房,保障工人平等的公民权利,是重建工人生活空间必不可少的内容,如此,才能使工人真正体面地劳动、有尊严地生活!

工人故事

年少打拼，多少青春挥掷

遇见方哥是在观澜的小区医院，他一个人在静静地输液（吊盐水），神色有些疲惫，像在想什么事，眉头纠结在一起。方哥说话时声音和缓低沉，让人听着很舒服，后来他说因为车间噪声大，大家都练出了大嗓门时，我心里暗暗偷笑，心想也许今天听到的声音是个特例。方哥是海南人，念的中等专科学校和富士康签有协议，所以他中专三年级时就来到富士康实习，后来就留了下来，已经工作快6年了。

初进厂的日子

方哥进入富士康是在2004年，当时，被工人戏称为富士康的“黄埔军校”的培训中心还在，工人还要经过严格的培训才能进厂工作。培训中心是富士康的一个独立部门，经这个中心培训后工人被分流到各个车间。培训内容包括身体操练、学习和工作实践等部分。时间安排上，身体操练每天1小时，由富士康聘请的教官训练，这些教官多是当兵出身，训练十分严格；学习每天2小时，学习富士康的规章制度等内容；工作实践每天8小时，不管是技术工人还是普通工人都去生产一线工作，名为“从底层做起”。培训期间没有工资，公司除提供食宿之外每月给工人发120元零用钱。培训很苦，和方哥同批进去的很多人受不了“军训”，没等培训完就离开了，特别是女孩子受不了那样的苦，离开的很多。培训中心也类似一个储存工人的仓库，如果车间急需用人，就不用训练，或者训练一两天就直接送去车间工作；如果车间不急着要人，就可以先放培训中心训练一段时间。

方哥训练了一个多月，被送去了金加（金属加工）车间。金加

是一个很大的部门,占据了观澜园区整个C区。金加车间的机台很大,价格昂贵,工人操作机台的权限有明确规定,管理十分严格。“我们的机台都是比较大的。在那里一个机台几百万呢。我们只是做一些简单维护,维修有专门的人过来。机器那里分得很细的,所以有些问题你不能碰就不要碰,动了出问题就算你的了。像我们在那里做,如果你的权限范围只到那里的话,别的你就动不了了,你要改什么都不能改,必须要你输入密码,但是没有权限的话,就开不了。”有的情况下,富士康的管理严格到几近刻板,完全不给工人发挥主动性的可能。方哥举例说“在富士康,你上面的主管要求下来的话,就像一个作业手法,哪怕你发现这个手法不对,你也要先使用他的手法,到后来出现问题,你才可以书面请示,但是你自己不可以改”。

庞大的机台操作起来噪声很大,工人作业时需要戴耳塞。耳塞是工厂发的,除了耳塞之外公司没有其他的防护和补贴措施。“发了耳塞,噪声就没这么大了。但是两个人对话时,就要互相吼。我们部门出来的人讲话都比较大声。我们课长声音特别大,我们开会他都不用喇叭,直接吼就好了。”

刚进厂时,方哥属于不铨叙,工资比较低,底薪只有四百元左右,加上加班费月工资八九百元。现在方哥属于员二级,加上加班费月工资有3300元。但是方哥觉得生活水平没有提高多少:“那时候消费低嘛,现在消费高。其实说白了跟那时候还是差不多的”。方哥现在每天工作时间10小时,从早上8点工作到晚上8点,加班时间是2个小时,每周休息一天。刚进厂的时候加班时间还要长很多。“有的时候就没怎么休息,一般是两个礼拜休息一天,忙的时候就没有休息。”

刚进工厂时的生活已经在日复一日的劳作中淡忘了。方哥努力回想那段青春年少的时光,发现再很难忆起。如今,漂泊他乡,事

业未立家还未成，方哥的全部心思还在努力打拼上。

打拼的生活好累工作压力好大

方哥现在做到了线长，但线长职小事多，他感觉工作压力很大。“有的时候排配压下来，如果你排配做不好，上面的人会往下压，因为它这种生产单位肯定要排配嘛。压力还是很大的。赶工如果做不出来的话，交单子做不出来就是大问题。要排配做出来，质量也做出来，都是有一个过程的。”线长在富士康的管理中经常成为上下的夹层，既要应对上面的压力，又要调节工人的情绪，工作不好做。虽然线长实际是“管事的”，但在富士康的层级体系内还不算管理人员，没有管理津贴。所以方哥的薪资单上没有这一项。

线长的工作不好做，方哥虽然温和但也有被激怒的时候。多数时候是工人操作不当造成机台故障。“有些员工你在教他的时候他不听话嘛，然后也不按我们的那些标准作业做法来，这时，有可能会導致一个机台瘫痪，这个就很麻烦了。设备搞不好的话，上面过来查，这个毕竟是你没有按照标准作业做法来，对我们的工作会造成很大的影响。”这种情况下，作为线长的方哥就会遭到上级责怪。虽然不会遭到体罚，但言语上的攻击有时也让人承受不了。

今年七八月份的时候，方哥在工作上又有了烦心事。车间来了好几批学生，一批就是100多人，整个车间也就三四百人，一下子来了那么多学生，对产品合格率造成了很大压力。“报废率我们以前一天也就三四片，他们过来以后有时候二三十片，我们每天都会一个报废的量，不能超过这个标准，一个月都会有一个达标，比方100个不能超过2个。报废量大的话就没法跟上面交代了。”方哥也搞不清为什么来了那么多学生，只觉得工作量又增加了，保质保量完成工作不容易，还得耐心地教学生操作机器。

好想放假

方哥觉得工作很累，很想多放假，但又怕加班少了工资就减少

了。“我就想说多放假嘛。我是需要多休息,现在休息太少了,人都会累垮的。现在上班时间太长了,从早上8点到晚上8点,虽然中间有休息,但是没有睡觉。你不可能中午就一个小时吃饭时间,还要去睡觉。所以中午有两个小时时间休息是最好的,但是两个小时休息时间,到时候加班又没那么多了。所以还是基本工资往上提,然后减少加班。像五一(法定假期)我们都在加班,虽然它没有强制,但是我也敢不加班。再说了,那时候加班的工资也比较高,但是加班加了,把人也累了。本来可以好好休息一下,还要加班。有些员工本来是不想加的,但是看到好多人加班,他也不好意思不加班。那时候你自己一个人放假的话,没有人跟你一起了,所以还是得加班。”

遇到方哥的时候正是盛夏,暑气重,请病假的人比较多。方哥天天拿着请假条去课长那批,都遭课长不满了。“像深圳这边老是这样下雨,很多员工都生病了,在我那有40多个人,基本每天都有人请病假,今天就是我了。我今天去找课长批,他说怎么又这样啊,我说没办法,天气是这样。”



图6 疲惫的工人坐在路边休息

啥时候能攒下钱来

问起生活开销时，方哥一脸的无奈：“这里的房租最近老涨，以前都是170元，现在都涨到240元了吧，涨得太快了。最近就是富士康涨了工资以后就猛涨。以前富士康没涨工资，它也不涨。就是一个小单间涨都涨到400元。我们这边都这样讲，富士康涨了一点工资，但是都被房东吃掉了。基本上整个大水坑这里都涨了。上次涨了20元，后面又涨50元，说不定哪天又涨了。”房租是开支中的大项，方哥现在住的房子距离厂区比较远，一个月320元，下个月要交多少房租还不知道。厂区的租房市场就是这样，房租都是房东决定的，这个月不知道下个月会不会涨。除了房租之外，吃饭也是大的开销，因为工厂里伙食差，方哥经常和同事到厂外吃饭，一餐饭大约要十四五元钱。

方哥觉得在深圳生活的合理收入应该在月薪4000元以上。“因为这里的消费太高了，如果你稍微不节省一点，就攒不下钱来。我存的钱不多，一个月也就差不多一两千元钱左右。你要是多买一点东西就没有了。说白了这点工资也就是刚够生活。哪天出了点什么问题的话，就不够花。”

深圳是一个好大的城市，方哥却时常觉得容不下身来。在这个城市打拼了那么多年，节衣缩食只省下一小笔款子，连这城市的一间厨房都买不起。人常说，成家立业，可是这年头没有“业”有哪家姑娘能看上你？每每想起这事，方哥都黯然叹息。

攀不上的凌云梯

方哥现在是员二级，在富士康的工龄已近6年，但他觉得往上晋升的路太遥远了，付出也太大了。“之前有往上升的想法，但是现在觉得不行。因为我们课长是做了十几年才做到课长的，太久了！要爬到那个程度要十几年，等于十几年拿个四五千、七八千元。不值得！他现在在附近买了房子，还欠着一屁股债，他说早知道就回

家买。所以还是回家好一点。”

晋升之路不仅漫长，而且困难重重，方哥觉得无力再坚持下去。在富士康，每个月都有绩效评估，由上层对下层逐级进行评估，评估十分严格，员工稍有不慎就会被扣分，对绩效奖和晋升造成直接影响。“一般是每个月线长给员工评，然后线长由组长评，一级一级评。如果你有请假，那边就会有记录，请假肯定就会扣分。请病假和请事假都一样。”“如果你每天的排配做不好，或质量不好，你的绩效就会低一点，它都会有一个绩效的记录。”“整个楼层有一个绩效，然后比如你这个楼层比别的楼层做得好，那你这个楼层优的比例就会高，就是楼层和楼层之间有评比，然后楼层内部也有评比……”

在富士康，绩效是悬在每个员工头顶上的剑，尤其是对于基层的管理者，每天的排配是赶着线长、组长往前跑的鞭子。在富士康工作了六年，方哥时常觉得疲惫，不仅是身体累，更是心累。每天被赶着跑啊跑啊，奔着一个个不断上升的数字，身体不断地动，心却无处安放，一旦停下动作，就觉着空虚得发慌。六年的青春挥洒在这里，却看不见前方的希望之光。

前途在何方

人生的路要往哪里走，方哥还在踟蹰徘徊。待在富士康，晋升之路太过漫长；离开富士康，似乎风险又很大。他暂时的打算是在富士康再干一两年积攒一小笔资本，然后就回家创业。但其实这个念头已经在脑海中重现多次了，只是一再拖延，难以做出决定。他诉说了个朋友创业的故事：“以前有个朋友让我跟他一起开店的时候我没跟他开，那时候不是金融危机么，一下子就亏了十几万，两个朋友都赔进去了。要一个店面来做的话，这个店面太贵了，要是生意不好的话，就全赔进去了。所以一般可能会回家。”做生意的风险回家也会碰到，“但是一般家里会有一些朋友啊，亲人啊，一起承担，在这里一个人创业不好创业。如果遇到什么问题，家里还可以

提供帮助,这里遇到问题只能靠自己了。”

回家创业是富士康工人对未来的打算中最为集中的一项。回家创业在工人的心理上似乎是一条出路,也是一条退路;是摆脱低薪、获得财富的途径,也是逃脱城市世界中遭遇的困苦的方式。尽管风险不可预知,身边成功的例子少,失败的例子多,但这仍然是工人心中的一个希望,一个成就事业的梦想。对方哥而言,回家创业的意义正是在这里,这是他摆脱工作的无聊、繁重的方式,是他充满了不确定性的“希望”之途。

从工地漂到富士康

在2010年11月底的微凉夜风之中,我们遇到了阿勇和他的女朋友。此时,已经是晚上8点多了,饥肠辘辘的他们刚刚下班,正在大水坑的一个大排档等待晚餐。对于我们的来访,阿勇未表现一丝的不快,相反,他真诚地向我们讲述了自己的故事。他的经历如同涓涓细流一般,虽然波澜不惊,却也几经曲折。

北上南下的经历

阿勇来自河南周口,曾经在北京市工地上做装修工作,建筑行业的辛苦至今让他难以忘怀。“2005年的时候在北京,干活时就用一根绳子吊着,在十几层楼上刷墙。冬天的时候,在外面特别冷,而且风很大,很危险。”在工地上度过了艰辛的打工岁月后,他选择漂泊到南方。来到深圳,几经曲折,阿勇进入了富士康,到现在已经三四年了。他回忆说,他刚到富士康的时候,不是直接通过厂方招工进来的,而是花了将近1500元钱进了一个技校,然后来到富士康工作。“自己当时不懂,找不到门路进富士康。”

从北到南,阿勇在遥远的路途中寻找自己的位置,寻找合意的职业。在这一段旅程中,他比很多同事有了更为丰富的经验,对于社会有了清楚的了解,也表露出更深的洞察和无奈。

活在富士康

在富士康摸爬滚打几年下来，阿勇已经从一名普工升为了线长，压力也成了他的“家常便饭”。和普通工人相比，身为线长的他，更是位于双重压力（来自上级的压力和来自下级的压力）。一方面，富士康森严的等级让阿勇倍感压力。如果做得很不好，线长就有被开除的危险。用阿勇自己的话说：“我们想记功很难，但是要得大过，小过很容易。”另一方面，一线工人也越来越“难管”了，阿勇说：“2007年，我刚来的时候，员工即使生病了，也只有在不影响工作的情况下才能请假，但现在的员工却比较难管了。”现在的工人很“牛”，他举例说：“比如河南来的实习生，不好管。有一个实习生，因为这边的工作比较辛苦，第二天就买机票回家了。他的爸爸妈妈说，想做就做，不想做就回家。”

线长的工作不仅压力大，而且挺辛苦。阿勇常常晚上9点多才下班，但即使这样，工资也并不高。涨工资后，他的底薪变成了2200元，但是物价也上涨了。“房租涨得最多，翻了一倍。原来是140元每月，现在是300多元了！”阿勇说：“我现在一个月要花2/3的工资。一个月交房租、水电费，要四五百元钱，手机费一两百元钱，买条裤子一百多元，鞋子一两百，身上一套衣服，七八百，就是一千多元钱。再和朋友吃个饭，一个月聚个餐……”，他叹了口气，“这样一算下来，就不剩什么钱了。”

阿勇一边和我们聊着，一边和女友在路边的桌子上吃晚饭。他在排档上点了一些凉菜，一些肉，两瓶饮料，看起来分量不多，也不卫生，但是已经要三四十元了。

“普工涨薪的情况呢？”我们接着问。

“普工的底薪现在涨到2000元，但是需要考核。三个月要再考核一次。如果不合格，就要再回到1200元钱。”阿勇说：“还是一个形式吧，就算你的考试过了，还要看你日常的绩效等，要由我们线长



图7 傍晚在天桥上乘凉的富士康工人

这些人来考核。”虽然底薪上涨了,但加班时间减少了。他喝了口饮料,接着说:“我们打工在外面,就是为了赚钱。如果不加班,也是玩,还要花钱。现在加班少了,所以不划算。稍微顾家的人,每个月还往家寄个1000元,顾自己玩的,甚至会欠债。”

我们坐在路旁,初秋的冷风一阵阵地刮着,带给人一丝寒意。我们聊起了厂里的工伤情况,阿勇的声音低了下来,“就在今年三四月份,做冲压工作的一个年轻人,被两个汽缸压到脑部,当场就死了。我的一个老乡在冲压部门,后来他告诉我,那位员工家里面要了30万,厂子里面也给了。”说到这里,他沉默了一会儿,惋惜地说:“事情已经出了,一条年轻的生命没有了,现在说什么都晚了。”更让阿勇不能理解的是,如果发生工伤,线长也要连带处分。他说:“我觉得这个制度是有问题的。员工受伤,我们当线长的心里也难受。但是很多时候,受伤都是机器的问题、工作时间太长的的问题,应该从这里去改正,而不是简单地惩罚人。”

在风中飘摇的未来

从工地到富士康,一路走来,阿勇有很多的感悟。“在工地上,

只要有能力,就可以加工资。但是,在公司里,必须还要有知识。”学历成为阿勇未来发展的一道门槛。最近阿勇的生产线上来了两个本科生,虽然本科生现在跟自己干一样的活,但是他的工资还是低了不少。“他们来了两三个月了,什么还不会,但是工资比我还要高。我已经干了三四年了,工资还不如他们。本科生一来,底薪就是2500元以上。”虽然觉得不公平,阿勇也只能默默接受。他苦笑着说:“还是因为我自己没文化,大老粗。”

谈到在富士康升职的可能性,阿勇说:“十几年前,往上爬,能够到科长的职位,有这个可能。现在,有这么多高学问的人在这里,难!但是如果去别的地方,我可能连2000元的底薪都没有,何况又没有文凭……”

“要是自己能够和别人一样开车,当老板就好了!”在一阵短暂的沉默后,阿勇忽然一拍桌子,大声说:“我也想创业!但是没有两三万元钱做不起来。如果创业顺利还行,如果不顺利,那这些年打工的积蓄也都花掉了。”

“好多人不是说,机会是自己找的。”他继续说:“有胆量可能会发财,没胆量就会穷得一毛没有。比如买股票,一晚上可能会发财,一晚上也可能会输掉。但是像我们,辛辛苦苦自己赚的钱,不可能拿去投资股票。现在生活没有保障,要是万一亏了,就连糊口的钱都没有了。”

我们看到,阿勇和女朋友戴着情侣戒指,显得很甜蜜。但是当我们细问时,他却说是“戴着玩的”。提到结婚,阿勇露出一丝无奈,说:“结婚不光是靠感情,还要不少钱。男方要出钱,房子,家具等,负担也是不小的。我家里有兄妹五个,哥哥姐姐都结婚了。但是我还没有,不敢结。现在父母年龄都比较大了,想到以后要养父母,还要结婚,养妻子,养小孩,就不知道应该怎么办了。”

“在富士康待久了,人会变傻的”

2010年11月30日的下午,我们偶然地遇到了小程,当时我们在离富士康南门不远处的小公园歇脚,而他就坐在离我们不远的地方。一个人,拎着一个不大的手提包。已算是深秋的深圳,还是颇有点凉意,而他一个人坐在那儿,却只穿了一件短袖。不高的个头,有点黑黑的皮肤,头发略显得有点凌乱。我们并没有打算和他搭讪,因为这副行头,多半不会是在富士康上班的工人。

但我终于还是挪了过去,和他聊了起来;虽然小程现在已经不在富士康工作了,但对于富士康这座工厂帝国却并不陌生——因为两个月前他还在那里。

小程是湖南怀化人,他是年初的时候进的工厂,9月份的时候因为家里有事,就辞工回家了。问他富士康10月份就开始涨工资,就这样不干了会不会有些遗憾,小程说也没什么可遗憾的,“本来就不想做了,没意思。”正好家里也有事,小程也就辞职回家了。而今天是刚从家里来到深圳,晚上就住在还在富士康上班的朋友那里,这个时候朋友还在上班,所以就一个人在这儿等他们下班。



图8 “火柴盒子”

小程今年22岁,但出来打工却已经有5年了,其实这很常见。通常内地农村的孩子,如果不上大学,往往初中或高中毕业就出来打工,在富士康我们就遇到不少不满18岁的工人。小程读过一年的中专,学的是电焊;然后就出来打工,去了广西来宾一个老乡开的汽车修理场。小程除了做修理电焊工,还帮老板送货。那个时候工资很低,开始只有两三百元钱,后来涨了些,也不过五六百元钱而已。好在待在那个地方也没什么花钱的地方,干了半年多,就回家了,老板还出了路费。

2006年的时候,小程第一次来深圳,去了一家宾馆当服务员,做酒水的推销,但也没赚到什么钱。“怎么可能让你赚钱,高档酒水都是由经理、部长直接推销的,像我们这种下面的服务员就只能推销些便宜的东西,提成很少。”当初进去的时候,做了一段时间就发现不过是个“骗局”,根本赚不到钱。

2008年的时候,小程再一次来到深圳,进了一家电子厂,做收音机的配件;厂子不大,有六七百人。最开始的时候老板没有给签订劳动合同,后来劳动局的人下来检查,老板怕被查出来罚款,就给员工每个人发了3000多元钱,算是封口费,目的是不让他们向劳动局“乱说话”,后来老板就给补签了合同。“如果被查出来的话,要赔的钱就不止3000元钱了,像我这种做了一年的,少说也得一万多。”我问他为什么当时不向劳动局反映这个情况,他说犯不着,老板已经赔钱了,再说自己也不想在那儿做了,没必要和他们过不去。辞了电子厂的工作,小程在家待了一段时间,去年底的时候第三次来到深圳,又进了一家酒店,还是做服务工作。干了两三个月,到了今年初的时候就进了富士康。问及进富士康的原因,小程也没说什么,有老乡在这儿,就跟着进来了,没什么特别的理由。

在富士康的半年,让小程真正地领悟了什么叫“螺丝钉”。小

程当时在富士康做的是液晶屏的品质检测，每天对着电脑，如果产品质量有问题，就会发出警告。工作并不复杂，但也正因为如此，会让人觉得无聊。因为富士康的管理非常严格，每个人坐在自己的岗位不能说话、不能走动，只能每天盯着电脑屏幕。线长又很讨厌，平常根本看不起别人，小程说：“线长大人一出现，基本只有一件事，就是骂人，说的话非常难听。”有些人也没犯什么错误，就被骂得很惨。对于这种简单粗暴、侮辱人格的管理方式，也只能是忍耐，没有人向上面反映，再说即便是反映了也没用，“上面不会因为这个炒掉他，因为富士康就是靠这个来进行管理的。”

说到这里，小程向我们讲述了一个非常有趣的故事。与自己在同一条线一位工友不想干了，辞工又辞不掉，因此就想找个茬让公司把自己开除。和其他人一样，他对线长也是非常不满，所以有一天，他就故意走到摄像头下面，然后把线长叫过来，说了声“你好”，一巴掌就扇过去了，线长当然是莫名其妙。后来他和线长很快就被开除了，理由是在车间里“斗殴”。“因为上面的人看到线长挨了一耳光，肯定是以为他们有什么矛盾已经动手了，而富士康里面是绝对不允许员工在工作场所打架的。”线长当然是哑巴吃黄连，有苦说不出。

问及富士康和以前所在工厂的区别，小陈说还是在小厂好，因为小厂比较自由，可以自由走动，不同部门之间“想去哪儿就去哪儿”，还能够了解生产过程。而在富士康就像个螺丝，被安排到那个座位固定下来就不能动，每天都要重复同样的动作，很机械。“在富士康待久了，人肯定会变傻的，脑袋反应就会很迟钝。”这不难理解，因为流水线的工作并不需要动太多的脑子，而自上而下的军事化管理方式又不允许工人有任何的意见表达；在这样的环境中待久了，人也会变得“机械化”了。

小程向我们指出他以前所住的宿舍，虽说也是在厂区范围之

内,但从宿舍到上班的地方基本上都要走 30 多分钟。所以富士康虽然说是上 10 个小时的班,但实际上远远不止于此。每天花在走路、排队、吃饭、早晚会上的时间少说也得两三个小时。早晨 8 点钟上班,小程基本上 6 点多就得起床,洗漱、走到工厂、吃早饭,然后要在 7 点 40 分之前到达车间开早会。下午上班之前也要开会,而这些开会的时间都是不算在正常的工作时间之内的,但又不能迟到缺席。小程说其实像自己做的这些工作,根本没有必要每天开会;所以每次开会都没有什么实质性内容,“都是些很虚的东西”。

我问小程为什么不在富士康干了,他给出的原因很简单而且显得有点不可思议,“食堂的饭菜太难吃了,对身体不好。”小程说小厂的菜是炒的,味道还可以;但富士康因为人多,东西都是蒸出来的,没有油水,更谈不上什么营养,自己来了才一个多月就瘦了十多斤。再加上工作又累,每天要早起,身体有点吃不消,怕以后会出事儿。

虽然是刚 20 出头的年轻人,但小程很少出去玩。平时都上班,晚上回到宿舍已经 9 点多了,洗漱一下就要上床睡觉。周末也很少出去,龙华离关内的市区比较远,像世界之窗那样的地方去玩一次也要花不少的钱,所以一直都还没去过。

小程说这次来深圳不打算再进富士康了,打算还是找一家酒店。酒店的工作虽然收入可能没有那么高,但能够经常和人打交道,也比较自由。比如在酒店上午客人会比较少,大家就可以聚在一起聊天、打牌啊都是可以的,但在富士康就不行,就是没事做都必须规规矩矩地站在自己的岗位上。“为了多那么点钱去卖命,不值!”

看着大街上来往的人群,像小程这样的人还有许多。他们早早地就出来打工,希望从偏远的农村来到城市,能够开创属于自己的

一片天地。但时光流逝，除了沧桑和疲惫，他们似乎什么都没有得到。20多岁，多么美好的年龄，他们却漂泊无依，在一份一份的工作中寻找自己的未来。

工人自述

为了女朋友，我忍

从小是留守儿童

我父亲是安徽宿州人，当年当兵的时候在淮安认识了我母亲，俩人结了婚。后来有了我和我姐，家庭负担重了，光靠家里的那几亩薄田根本不能够养活我们一家人，于是父母就决定出去打工，把我和我姐留给爷爷奶奶照顾，我就成了留守儿童。父母常年在外打工，逢年过节才能回一次家，所以我跟父母比较生疏，反而跟爷爷奶奶比较亲。后来，父亲在北京一家保安队当队长，一个月能拿三四千的工资。我外婆家在淮安开了个店，人手不够，就叫我母亲就去淮安帮忙照料生意。父母觉得在淮安那边生活发展比在安徽好，所以，我五年级的时候就被父母接到了淮安，全家在淮安定居。初到淮安上学，我是作为一名插班生进去的，人生地不熟，总是想回老家，想爷爷奶奶，想那里的小伙伴。于是，那时候我就三天两头地往安徽跑，每次又被家里人带回去。后来慢慢地在淮安也熟悉了，就不会成天吵着要回老家了，但是我还是跟爷爷奶奶亲，毕竟是他们从小照顾我。所以，像现在过年的时候我父母在淮安过年，我就会回安徽跟爷爷奶奶一起过。

一波三折进富士康

我当初之所以想进富士康是因为我女朋友和朋友都在昆山富士康打工，那时候又是我第一次出来打工，就想跟他们在一起。

到了昆山，我朋友把我带到一个中介公司，交了200元钱，中介公司的人说他们有人在富士康，包我们能进厂。才出来打工，太相信别人了，他们这么一说，我就信了。现在想想，这些中介公司只管收钱，哪帮你办事啊，能进富士康完全是靠自己的运气！我试了三次才进了富士康，还算好的了，有的人已经试了七八次了，还没进！

第一次到富士康面试，人很多，我排在队伍的后面，没想到我连富士康的大门都没进就被刷掉了。第二次我学聪明了，故意排在前面，终于，这次我进了富士康的大门！可是，走进去以后富士康的人要求我们把衣服袖子卷起来，看有没有疤痕，我手上有烟疤，就这样我第二次又被刷了。到现在想起那个主管看到我的烟疤对我说的“你出去！”那三个字都觉得很丢脸，很刺耳。第三次，又要看手臂，不过我靠自己的小聪明躲了过去。我们排队的时候一共三行，我在第二行，我看他快到我的时候，我就躲到后面一行去，等到他走了我再排回来，没想到这样竟然躲过了！之后就接到了体检单和考试通知书，回到家心里特别兴奋，那天我跟女朋友还买了一瓶酒，多烧了几个菜庆祝了一下。

第二天体检，我对自己的身体很有信心，一点都不怕。之后是考试，听别人说只要你字写工整点，全填满了，都会及格的，我也很顺利地通过了。可是也有些人考试没有通过被刷掉的。那天有一个十六七岁的小女孩，考试没通过，被刷掉了。但是她特别想进富士康，就一直眼泪汪汪地求那个教官，可是教官说他帮不了。我跟那个小女孩非亲非故，但是我看她可怜兮兮的样子心里就酸酸的，我就帮她跟教官求情，甚至说愿意把自己的名额让给那个女孩，可是教官说他没权管这件事，最终那个女孩还是没能留下来。至今想到那个女孩当时的表情我都觉得可怜……

线上生活及与线长的冲突

在培训的时候我每天都在想会不会和女朋友或者其他朋友分到一条线上工作,没想到一个也没分在一起。第一天工作比较轻松,跟线长相互认识了一下,感觉线长年轻漂亮,还蛮好的,后来听别人说线长一点都不好,我还半信半疑,工作了一段时间后我才知道线长有多么恶劣。

线上生活很枯燥,我的工作就是从传输带上把一个不知名的小零件放到另一个地方,机械地重复劳动,一屁股坐下,一直到下班,中途想要上厕所都要跟线长请假。因为上厕所,我还跟线长有过一次冲突。

那次,我想上厕所就跟线长说,线长说:“不许去!”我说:“不给去就算了!”然后就赌气坐那消磨时间,做做玩玩。线长看到了就特别凶地对我说:“你到底想干嘛?”我说:“我想干嘛你知道!”我们线上的人都看我们俩,她就叫一个人代我工作,把我叫出去了。到了外面,我们俩又吵了起来,然后她就罚我扫地。她指指这边说不干净,我就到这边扫,指指那边,我就跑到那边去扫,感觉我被她当猴耍。扫了一半,又把我叫出去训了一顿。我火了,扔了扫帚就去卫生间,实在是憋不住了。心想:“你不就一个小小的线长嘛,你有权力开除我?”后来另外一个线长跟我说了一句话,我害怕了,她说:“作为线长我们是没有权力开除你,但是我们可以给你少报加班、拖班。甚至让你永远也加不了班!你就每个月拿底薪 960 元过活!”其实拿 960 元我是无所谓,但是我和我女朋友一起上班,她每个月一拿 1000~2000 元,我一个月就拿 960 元,总是不好的。再说,我天天五点下班,星期六星期天不上班的话朋友也会奇怪,别人也会笑话我。想到这里,我就想,这次还是忍了吧!就装着可怜的样子跟线长求饶,最终线长警告我说:“这是最后一次,下不为例!”我当时跑过去跟线长低头认错的时候,心里面火到不行,我感觉我就要

被身体里愤怒的血液烧疯了，恨不得把簸箕扔到线长的脸上去！可是想到我的女朋友，我还是忍了下来。

因为这件事之后线长就很针对我。平常我请假都不批，有次我感冒请半天假她允许了，最后竟然给我报了一个旷班！其实这些事情我都能忍受，最不能忍的就是她拖班和少报加班。她自己为了讨好上司，想跟别的线比效率，我们平常加了5个小时的班，她却只给我们报3个小时的。我干多少活，你就给我多少钱是天经地义的，你却克扣我们的血汗钱，太不地道了！

在富士康工作，整天就是那些枯燥的活，头脑空空，像个机器，很没意思。有的时候我实在憋不住了，就去网吧上上网、聊聊天，要么就去KTV唱歌。有一次，我在厂里受了气，回家又因为吃饭的事情跟女朋友吵了一架，就到KTV发泄。那天我把KTV里的所有劲歌、伤感的歌都唱遍了，心情才好一点。

未来的打算

我在富士康实在是待不下去了，就自离了。我女朋友看我已经辞职了，也没多说什么。

后来，看这边的网吧招网管，我就来应聘了。其实我一开始对做网管一窍不通，但是我还是有点电脑基础的，再加上比较聪明好学，没过几天我就上手了。这边比较轻松，老板人也不错。

但是在这边一直做网管也不是长久之计，我打算再奋斗一年，干到这个年底就回淮安开个店。年底回去说不定要跟女朋友订婚，以后跟女朋友过日子的话，还是自己开个店更有保障些。说到这个开店，其实我这也存不了多少钱，一个月最多存700元，所以开店这笔钱到时候还是要家里多支持一些。

权益锦囊

在外务工防骗小知识^①

我们在陌生的城市打工，往往会遇到大大小小的骗局，包括被“黑心”职业介绍所滥收费用，收到诈骗短信和电话，银行卡信息被盗用等。在这里，我们介绍了一些简单的防骗小知识，提醒工友们在外出务工，谨防上当受骗。

(1) 如何识别非法职业中介所

首先，我们可以查看职业中介所的证件。正规的职业中介会在办公场所悬挂工商营业执照、税务登记证、招工许可证的原件。

其次，我们要仔细询问职介所的服务项目、收费标准。中介费用从几十元到几百元不等；一般情况下，中介费应该在工作成功后才收取，但是现实中中介机构往往会预先收取中介费，但是如果介绍工作失败，应该退还中介费。

最后，我们在缴费后要保管好由税务部门监制的发票，并查看发票上所写收费条目与实际服务项目是否相符。

(2) 如何更安全地使用银行卡

常见的银行卡诈骗方式有：①利用手机短信发送虚假信息，谎称储户银行卡资金被错误划扣，留下所谓“客服电话”，骗取客户账号和密码；②利用工人的同情心，谎称自己遇到小偷等，需要借卡来让家人打钱到卡上。借此套出账号和密码，并趁机将存款取光。

以下小技巧能有效地保护银行卡的使用安全：①不要将银行卡账号和密码泄露给他人。②取款时要小心用手遮住键盘上方，防止别人偷看密码。③取款前后注意不要有人尾追。④不要在天黑后

^① 参考“工教网”：<http://www.lesnhk.org/>；“城边村网”：<http://www.chengbian-cun.com/>。

去自动柜员机取钱。⑤如被吞卡,不要拨打自动机旁边的所谓的求救电话,千万不要立即走开;可以拨打银行的服务电话进行咨询。

(3) 收到短信说我中奖了,这是真的吗

这要看你用手机参加过任何抽奖活动没有。如果有,就要登录该机构的官方网站进行认真核实,不要轻易相信,更不要透漏自己的个人信息、银行卡号等资料。

如果没有,就绝对不要相信。现实生活中,我们都是无缘无故地收到类似的中奖信息的。怎么可能会有天上掉馅饼这么好的事情呢?因此,请广大工友们提高警惕,不要轻信虚假信息,以免上当受骗。

工友们,如果我们遇到诈骗、盗窃、抢劫等犯罪情况,可以立即报警求助,尽量弥补损失。

权益锦囊

女工:我们如何在恋爱和婚姻中保护自己^①

情感的天空,常常带给我们快乐和希望,但有时也会带来阴霾和伤害。如果遇到性骚扰、意外怀孕、家庭暴力时,我们应该如何处理呢?怎样才能更好地保护自己?

(1) 如何应对性骚扰

如果在工作中,老板、同事挑逗你,要严正拒绝,千万不要态度暧昧。直接地拒绝,表明自己的立场。如果在态度上表现得模棱两可,就会让对方以为有可乘之机,得寸进尺。如果在偏僻处遇到骚扰者,在不威胁到生命的情况下,大声叫喊,用随身带的发胶、香水

^① 参考“工教网”:<http://www.lesnhk.org/>;“城边村网”:<http://www.chengbian-cun.com/>。

喷射骚扰者的眼睛。使用电话报警,让骚扰者感到胆怯。

若是经常受到性骚扰,我们可以使用手机录音,将发生的日期、时间、地点,以及对方的行为、说话记录下来,作为日后投诉的证据。

(2) 如何避免意外怀孕

以下方式能有效避免意外怀孕:①要求对方使用安全套:我们需要在正规的商店购买安全套。在使用之前,需要注意安全套的生产日期。使用安全套,不仅能有效避免意外怀孕,还能防止疾病的传播。②使用紧急避孕药:正规药店可购买口服紧急避孕药,常见的是“毓婷”。在性行为后72小时内服用。不过紧急避孕药的有效性并非100%,且副作用较大,不宜作为常规的避孕方法。

(3) 如何知道自己怀孕了

正常情况下,我们女性每次月经的时间应该是固定的,所以如果发现月经过了一个星期还没来,就应该怀疑是否怀孕了。那如何检测呢?最简易的方法就是使用验孕试纸。在发生性关系后的第7天,使用验孕试纸可判断是否怀孕。这个测试方法的可靠性达90%。如果第一次的测试没有呈阳性反应的话,需要在相隔两个星期后再测试以作肯定。

(4) 意外怀孕了,我该怎么办

如果选择生下孩子,就应考虑:你们是否有能力给孩子适当的照顾;孩子对你们未来的计划是否有影响;向工厂争取自己在怀孕期、产期和哺乳期的保护待遇。

如果你不打算要这个孩子,请注意以下几点:

A. 千万不要自己买药打胎或者用剧烈运动的方式堕胎,否则可能会严重威胁孕妇的健康甚至是生命;一定要去正规(公立)医院。

B. 怀孕49天以内,可以选择药流;怀孕50~70天,可以选择人工流产。但是,无论采用哪种方式,对女性的身体都有伤害。若多

次流产,可能还会影响将来的生育;

C. 手术后一定要听医生的话,稍微休息再离开;如果手术后出血量比较大,要立即请正规医院的医生诊治;手术后要好好休息,不要参加重体力劳动,术后有权向工厂要求休小产假。

流产会对妇女的身体和内心造成伤害,所以一定要小心处理。

(5) 我是家暴的受害者,我该如何保护自己

如果你是家庭暴力的受害者,可以这样做:①求助:遭遇家庭暴力后,可以拨打“110”报警。也可以向妇联、社区自治组织等寻求帮助。②及时到医院就诊,进行及时救治,并做好诊疗记录。③保存证据:公安机关的记录、医院的诊疗记录、证言证词等都是重要的证据。④获取法律援助,并保护隐私。如果情况严重,受害者可以上诉,追求施暴者的法律责任。同时,相关工作人员在处理家庭暴力案件时,均应尊重受害者的隐私。⑤在婚姻无法维持的情况下,受害方有权要求离婚,并且要求获得赔偿。

第四篇 世界工厂的伤疤

走进工业区附近的医院，我们在病床旁遇到一些富士康的工伤工人，深入访谈了10余名工业意外受害者和职业病隐患受害者，结果让人震惊。在职业安全方面，电镀、冲压、抛光等车间工作环境十分不理想，职业安全隐患诸多，工伤频发，涉嫌瞒报、谎报、处理不规范等问题十分严重。

在医院探访中，我们惊讶地发现，由于富士康严格的“三级连坐”制度，工伤事故往往被基层管理部门层层瞒报，通过私自解决的手段解决。因此，受伤的工人虽然购买了社会保险，其医疗费用和赔偿却依然得不到保障。

用这种“私了”的手段处理工伤的现象在各个厂区都有出现。因此，富士康工人的合法权益得不到维护，工人出卖血汗的同时还要出卖自己的血肉。

一、工作间的职业危害区

据工人反映，富士康全国各个厂区的部分车间工作环境恶劣，劳动保护缺失，存在严重的安全隐患。在300个访谈个案中，多个工人描述了他们的工作环境，昆山厂区的电镀工人阿雄说：“经常碰到化学物质，有酸、碱、溴水，镀铅中的铅水，氢化物、氨气等。酸气、碱气会对肺部有伤害，接触到镍的话，对人的皮肤也有影响，如果皮肤上原来有疹子，那皮肤会更痒。对我的影响还好，但有些员工不适应，我们就给他换岗位。如果镍侵入血液的话，最严重的情况有

致癌的危险。还有铅和重金属对人的神经也有影响。体检是要做血检的,但昆山这边只能做尿检,体检是要公司开证明的。”

小曾在深圳观澜园区 SHZBG 事业群从事模具制造的工作,他透露了他们车间的情况:“SHZBG 算是富士康工厂中最苦最累的事业群,因为工作环境是高温和多粉尘,我们主要是做模具的,要求挺高,工作也有难度。我们上班的时候,车间里温度有 40 多度,还没有空调。更惨的是,车间里有很多粉尘。虽然我们有高温补贴,但是没有安全防护衣派下来。富士康也给我们发口罩,换不换随我们。”所以,小曾所在部门的员工离职率很高,原因是环境差、做工时要站立,而且加班多,有时甚至不能休息。小曾还说:“我们这个岗位不仅工作很辛苦,而且工资还和其他人是一样的。同事辞职的时候,富士康也没有给他们做离岗职业病检查。大家都说,我们做抛光的是一个‘隐形部门’(笑),富士康的客户来检查,工厂是不会让他们看我们这个车间的。”

另外几名同在深圳观澜园区从事冲压工作的普工也这样描述:“跟其他的车间比,我们冲压车间的环境是十分恶劣的。没有空调,一个车间三四百人,再加上机器运作发热,室内的温度更高了。现在车间里只装了几台电扇,根本不管用。还有就是灰尘很大,我们带了口罩也没用。何况车间这么热,我们带上口罩,就闷热得受不了……”所以,他们说:“在冲压厂干活,能留下来的人很少,老员工非常少,都干不长,环境实在太差了。冲压厂的工作又脏又累,但要换个部门,几乎是不可能的。”

昆山厂区调查的时候,一名冲压车间的工人描述的情形也与深圳的十分相似,他说“(冲压的)机台工作时温度很高。车间有空调,但是给机台开的,不是给人开的,机台外面的温度还是很高,达到三十六七度……车间的噪声也非常大,几百台机台一起运作时,要戴耳塞,要说话就得吼……我们也没有高温补贴和噪

声补贴”。

另外，在太原厂区一名男工小坤，今年刚满 18 岁，他对我们说：“上班的地方味道太大，让人窒息。清洗手机外壳的那种油容易挥发，车间到处是那种味道，连空调制冷后流出的循环水都是乳白色的。也有车间空调机的循环水是灰褐色的，而管理部门办公室的循环水却是清澈的。”

在武汉厂区，多名工人也反映了他们最担心的就是职业危害，其中一名刚从富士康 A 区离职的工人说，他们在身体检查的时候，A 区有 3 个人检出白血病，正由厂里负责治疗。他从富士康辞职也是因为担心因苯中毒引起的职业病。而在 F 区工作的工人则反映，他们厂区的环境有强酸强碱，可能会对皮肤造成腐蚀性损伤。一名在武汉厂区工作了两年本地女工这样说：“就因为上班，白夜班倒得内分泌失调，例假经常不太正常，这和有毒也有关系，有油漆。培训的时候说戴口罩没毒，但（实际上）一两个月就有可能苯超标，得了白血病你就完了。干了两三年或四五年的有得白血病的，厂里也没什么补偿，也不开走，就把你换到别的岗位去，说远离那个环境就会好了……”类似的例子不胜枚举。工人对于工作环境控诉最多的是：高温、噪声、粉尘多、存在有毒有害气体和试剂等，此外也存在工作强度大、工作姿势等对工人身体带来的物理性损伤，而在这些恶劣的工作环境下，厂方也缺乏相应的职业安全措施，一些车间虽然发放了职业安全工具，但是效果甚微。富士康是利用工人的流动性大，职业病发病时间较长而逃避责任吗？既没有切实改善工作环境、做好职业安全，也没有为特殊岗位的工人安排定期职业病检查，从而导致工人在没有健康和安全保障的环境中工作，要么忍受、要么离开。



图1 安全通道被堵塞

二、工伤通报问题

除了在富士康周边厂区访谈和做意外问卷调查,还深入工业区附近的医院探访富士康工伤员工。在深圳龙华和观澜的医院里,调研组访谈了10多名受工伤的富士康员工。尽管我们无法准确地统计在富士康各厂区发生工伤的总数量或者频率,但是通过多名具有丰富车间经验的工人描述,发现在富士康许多车间工伤事故频发,而更严重的是因为工伤事故关联到基层管理人员到中层管理人员的切身利益(包括奖金、分红、晋升等),所以管理层常常瞒报工伤事实,选择私下解决,从而导致受害工人无法获得工伤相应的赔偿和待遇。

有多名受访工人表示曾经听说和看见自己所在部门有工友受工伤的事故发生,在某些部门如冲压或者模具部门工作的受访者,一般可以讲述2~3宗所目睹身边工友受伤的经历。如在昆山厂区

的模具车间工作的小梁,进厂一年,所在车间就发生了两起比较严重的工伤事故,如手掌被压断,手指被切断,整条手臂被卷入机器里。在深圳一家医院住院的一名工伤工人反映:“我出了事情以后,这样的(工伤)情况又连续出现了3次。不是我这个机器,是其他机器,但我们是同一个部门的。”^①该名工人的手掌被压伤,已住院3个多月,正在进行植皮手术。



图2 一名龙华富士康员工在调试新机器的时候右手被高温的部件压伤,用大腿皮做植皮手术

事实上,富士康为大多数员工(学生工除外)购买了包括工伤保险在内的社会保险,倘若发生工伤事故,雇主理应为受工伤者申报工伤,伤者从而获得由工伤保险基金支付的医疗费和工伤赔偿等。然而,多名受访工人反映实际情况并非这样。在富士康,对于工伤事故,常常是瞒报谎报的。以下是昆山老厂区外的一段工人与调查组成员的对话:

^① 该名工人受工伤时在富士康龙华园区 CMMSC 事业群工程部工作,为微软(Microsoft)生产产品。

调查组成员：看你的手指好像受伤了，是工伤吗？请问是怎样受伤的呢？

小刘：这个是在工作时被机器压的。当时裂了两个口子，流了好多血！我到医务室的时候，因为失血过多都晕倒了。那天我们生产车间要换线，本来应该由专业人员来换的，但是线长私自让我这个作业员来换，我嘛……毕竟不熟悉，所以受伤了，缝了10针呢！

调查组成员：你这个算工伤吧？你的医疗手术费有没有拿到啊？

小刘：现在还没拿到，都是我自己垫的钱。

调查组成员：怎么会这样呢？

小刘：因为我这个受伤是线长私自让我换线造成的嘛，他怕报上去对他以后的年终奖什么的不利，就压了下来。线长跟我说他现在先不给我报上去，等以后他会想办法帮我弄（医药费）……

类似小刘的工伤处理方式并非个别事例，受访工人反映这是富士康管理人员处理工伤事故的惯常手法。在深圳观澜厂区，一个生产线管理人员反映，他的一名同事被机器切掉两只手指，但公司居然推诿说这是由于工人的疏忽导致，不认定为工伤，没有作为工伤来赔偿。这种将工伤归咎于工人的行为，不仅违反了《工伤管理条例》“无过失补偿”的原则，更是推卸责任的不道德行为。

在龙华人民医院的外科部，我们遇到了富士康工人小谢，他在制造戴尔（Dell）和三星（Samsung）的模具时弄伤了手，住院以来医疗费一直是自己垫付的。对于自己能否拿到工伤认定和赔偿，他心里没底：“我们以前一个同事小手指骨折了，医疗费到现在还没有给他，工伤认定还没有批下来……还有一个同事，头被打伤了，也没有报工伤，他自己出的钱……上次一个同事手烫到了，皮全部烫掉了，休息了一个月，也都是没报工伤。当时厂里面还没给他垫医疗费，全部自己出，花了七八百元。”在太原富士康厂区，涉嫌瞒报工伤的

情况也同样严重。一名工人说,出现工伤较轻的情况,经常是瞒住不处理,甚至让受工伤者继续工作。他的同事刚刚来工厂,就被镁锌(一种金属工具)烫伤了脖子,还不能休息,接着干活。

工伤变病假

因为一个部门发生工伤,同部门的线长、组长、课长的奖金和晋升都会受影响,所以,如果遇到轻伤的工人,往往只当病假处理,并会把工人私下送到门诊治疗。由于雇主没有申报工伤,“幸运”的工人由管理人员私下为其解决医疗费,倒霉的工人则要自己垫付医疗费,甚至有一些工人由于无力支付医疗费导致伤势恶化。这种情况揭示出富士康的工伤管理制度中存在着大量的黑洞。

在龙华厂区附近的医院,我们遇到了受伤工友阿星,他已经在富士康工作了3年。他揭露了富士康在处理工伤事故时层层隐瞒、暗箱操作、“官官相护”的情况。

调研组成员:听说你们厂受工伤还要记过?

阿星:我没有被记过,只是被警告。我这个案子“做大”的话就是连带三级处分——从线长到组长到课长。线长就是直接“干掉”,组长和课长就是影响奖金。

调研组成员:什么叫“做大”呢?

阿星:就是把这件事闹大嘛。上面要是知道的话就会报到事业群,事业群就会报到集团。

调研组成员:那他们记过和警告的话,是以什么样的理由呢?

阿星:他们就说你“违规操作”。

调研组成员:为什么要瞒报工伤?

阿星:为什么瞒?还不是为了奖金噢!像一年到头,这些课长也可以捞个三四万元奖金。如果发生工伤,他们就要被扣一半,那可是一两万元的奖金。

调研组成员:受伤的工人不住医院吗?

阿星：我每天也来打针，只是不在这住院，这样就不用报工伤了。像手指断一截，或者手指头的肉被削掉一块，是不会报工伤的……他让你到医院给接上，然后也就回去了。除非是很严重的那种，他们才报工伤。报工伤影响他们的绩效奖。如果你这个部门一年报上六七起工伤，那你这个部门的主管就不要再干了，明年肯定走人，拜拜了。

如此忽视工人合法权益，不顾工人伤员的行为，在这个号称守法模范的企业中普遍存在，真叫人难以置信。更为讽刺的是这种行为出现的原因，正是富士康引以为傲的所谓科学管理模式，如果不是“三级连坐”的管理体制，便不会有如此广泛存在的工伤瞒报谎报的现象，而一旦瞒报，造成工伤的原因就不会追究，又埋下了更多工伤的隐患。

三、工伤医疗费

富士康不仅是隐瞒工伤的情况严重，即使是已经上报的工伤个案也迟迟得不到响应。《广东省工伤保险条例》第12条规定，职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当在24小时内通知统筹地区劳动保障行政部门及其参保的社会保险经办机构，并自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区劳动保障行政部门提出书面工伤认定申请。工人反映：“富士康上报工伤的程序非常烦琐，先要自己写工伤报告，经过部门主管审批，然后送到部门的人力资源部，再送到总公司的人力资源部。过程烦琐，耗时过长。在工伤认定的过程中，许多工人的医疗费也是自己垫付。这导致许多工人没有办法安心住院，部分工人只好提早出院，从而导致伤情恶化。”

富士康对于工伤工人在医疗期的医疗费、伙食补助和一次性伤残补助金也存在克扣或者不依法给予的现象。根据《工伤保险条

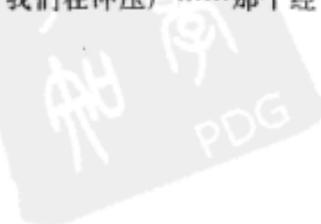
例》第29条,职工住院治疗工伤的,由所在单位按照本单位因公出差伙食补助标准的70%发给住院伙食补助费。深圳因公出差伙食补助的70%为56元,但富士康在工人住院期间所支付的伙食补助只有每天40元。

而对于大量的工伤未上报的情况,工人的医疗费、因伤残所需享有的一次性伤残补助也不可能被合法支付。

四、劳动保护

工人受伤的部位多为手部,受伤的方式基本上是被机器或者物料弄伤。工伤频发的原因主要包括缺乏职业安全培训、职业安全工具投入过少、安全生产管理存在缺陷。许多工人反映在受工伤前只接受过简单的技术培训,很少接受过劳动安全培训。除此之外,一些新的机器没有经过安全评估或安全评估不足,导致工人缺乏对风险的认识。而在职业安全工具方面,许多受工伤的工人反映,富士康所发的防护用品发挥不了保护的作用。例如,手套的主要材料为橡胶和棉布,质地轻薄,保护性差。许多工人戴着职业安全工具仍然受伤。此外,部分工人反映某些部门根本没有防护用品。

令人不解的是,做好职业安全本为雇主的职责,而富士康没有在职业安全措施、职业安全培训等方面下工夫,却要责罚工人,甚至工人的身体受到危害也会被警告、被记过,甚至被开除。那么,工伤和职业安全的责任在谁身上?吸入了粉尘,感染了有毒、有害气体,是因为工人没有佩戴那又薄又小的口罩吗?被没有经过安全评估的机器压断了手,是因为工人违规操作吗?职业性失聪,是因为工人没戴耳塞吗?无论责任在谁,最重的代价却都由工人来承担的,要么永久性地承受机械伤害带来的肢体残缺;要么承受有毒有害物质造成的对五脏六腑的伤害。一个在冲压车间工作的富士康工人用他自己的语言精辟地表达了这一切:“我们在冲压厂……那个经



理就经常(带领大家)喊了个口号——‘我要安全!我要安全!’我是不太喜欢这些口号,我觉得他出问题总是把问题赖在员工头上,他从来不想去改善一下,你说‘我要安全’,谁不想要安全?在这种特殊的车间里面,你能不能就从机器着手?”^①

五、安全的工作环境

有关职业安全与工伤这个主题,富士康这家全球代工业巨头在其“合法”的外表之下,实则隐藏着许多涉嫌法律所不允许的暗箱操作行为。一部分宽敞明亮,凉爽无尘的车间,掩盖了另一部分炎热,弥漫着粉尘、刺激性气体,噪声震耳的车间;简易、劣质的职业安全工具,替代了应具有安全保障的生产环境和机器设备;而工伤事故层层隐瞒的,相互包庇的荒谬行为,不仅危害了工人的身体健康,更剥夺了工人获得应有的工伤待遇的权利。无论这种后果是由于高层管理者的疏忽,抑或是中层、基层管理者的滥用职权所造成,这种代价都被转嫁到工人身上。在富士康工作的工人,不仅出卖了劳动力,而且丧失了安全工作的权利。在富士康工作,除了出卖血汗,难道还要连同出卖血肉吗?

富士康应该尊重工人安全劳动的权利,应该提供安全的工作环境,立即整治各种伤害性的环境、机器,定期组织工人参加身体检查。富士康各级管理人员,也应立即纠正对工伤瞒报谎报的行为,建立公开透明、合法合理的工伤处理机制,从工伤预防着手,切实保障劳动者的安全,立即废除工伤者受惩罚的制度。当地政府的相关职能部门应监督与检查富士康在其辖区内的厂区的安全生产,查处和整治工伤瞒报谎报的行为,切实发挥职能部门的监督管理作用。

^① 据调研组在深圳观澜园区的访谈。

工人故事

生命不能承受之痛

一个8月的午后，阳光依然强烈，小郑躺在病床上，刚经过了第二次手术，正在休养。虽然公司也派了人来陪床，但因为相互之间并不认识，就很少交流。但在整个访谈过程中，小郑却显得很健谈，讲述了一个关于富士康和自己的故事。

小郑是湖南人，进富士康已经3年了，任职于CMMMSG事业群。当初姨妈在深圳做生意，说富士康还不错，于是小郑就和弟弟一起进来了。3年时间，弟弟做了生产线的管理人员，按小郑的话说，已经是“管理层”了，而自己还是个普通员工，在工程部做些诸如设计、研发和机器维修的活儿。听起来像是做技术的，但收入并不高，底薪才1000多元，加上房补、餐补之类的合计也就2000多元钱，还没有加班费，“混得不如弟弟”。

说起自己的受伤经历，小郑坚持自己没有任何责任。新机器进来的时候安全评估不到位，也没有进行操作安全培训；当时自己把手伸进机器拧一个螺丝，“然后机器中伸出一个东西，把手夹在中间了。”当时他还很镇定，没有大喊大叫。

三根手指严重骨折，血肉模糊。送到医院当晚，科长、组长这些的领导都来了，惊动很大。这件事发生以后，公司才重新评估了新机器，修订了安全标准；并且培训了工人。

中央安全处，这听起来似乎更像是一个国家机关，而不是企业的一个部门，这大概也是富士康的特色吧。“中央安全处就是管安全方面的。如果哪个部门出了工伤，他们就会去查。所有事业群的安全问题都是他们管。如果稽查到你们部门的问题严重，那你这个

部门这一年的绩效奖就减少甚至被全部取消。中央安全处主要负责安全这块,还有警卫这块。”这也就不难理解为什么各个部门对中央安全处如此忌惮了。也正是因为这个原因,富士康的很多工伤是会上报的,当然也就不能通过工伤保险来报销相关的费用。一个部门发生工伤的频率是年终考核的重要内容,如果上报发生了工伤,管理层的奖金就会被扣掉许多,像一个课长年终奖基本上都有三四万,副总经理、总经理的至少都有七八万,如果因为工伤被记过的话,就要扣掉差不多一半的奖金,所以这样一算他们还不如自己来垫付工伤医疗的相关费用。“假如这个手指头断了,他就让医院给你接上,然后就回去了,”在家养着,定期去医院打针,“这样就可以不上报工伤。”而中央安全处的奖金,则来自每年稽查到的安全事故的数量。富士康这种管理机制,其实说白了就是拿员工的伤害来进行部门间的交易,为他们自己赚取奖金。

但是小郑的工伤却是上报了的,而且工伤认定很快就下来了,这个过程花了两周时间——这已经算是很短的了,工伤记账单拿到得也比较快。之所以能够如此,小郑说主要是自己催得比较勤。“这个东西要靠自己催了,我天天打电话。”这个过程并不容易,因为要经理签字、盖章,然后交到人力资源部,再由人力资源部交到总人力资源部,总人力资源部交到社会保险站;而富士康的厂区又很大,不同部门之间相隔很远,办起这些手续来很费劲。很多人因为不了解这里面的过程,就不知道该怎么办,结果拖了很久都办不下来,这样一来治疗费用要么就自己垫付,要么就以“借”的名义由上司先行支付,以后还要还他们。但最不能接受的是,在富士康发生工伤事故的工人还要受到处分。小郑还算是比较幸运,处罚比较轻,“我没有被记过,只是被警告。我这个案子‘做大’的话就是连带‘三级处分’——从线长到组长到课长。线长就是直接‘干掉’,组长和课长就是影响奖金。”

如果说组长、课长等领导受到处分还可以理解的话，那么作为工伤直接受害者的受伤员工还要受到诸如警告、记过之类的处分，就显得非常不人性了。公司的理由是“违规操作”，但小郑说：“把我说成‘违规操作’是挽回部门的面子。要是不这么报的话，连带我们经理都要受处分。这个设备进来是没有安全操作规范的，也没有培训，完全属于违规的。如果真的追查下去，牵扯就比较大了。那就不是三级，是四级、五级了。因为这几年也是跳楼的事情比较多，抓得比较严，郭台铭也比较重视。所以他们（部门管理层）就把责任分给我一些，然后他们也担一些，这样大家都好过些。”于是，一个原本没有责任的受害者，也被迫要承担一部分责任，自己作为牺牲品，不过是为了领导的奖金而已。

在富士康的几年工作中，小郑听说的、看到的工伤事故并不少。“富士康每天都有工伤。”但报上去的其实很少，因为上面提到的原因，大部分的工伤都被上司给压下来了。“以前一个女孩子才18岁，被高温的水烫伤了。整个背部起码70%被烫伤。结果那个女孩子人还比较好，从上面申请下来8000元钱吧，自己只花了7000元。我们副总经理拿了4000元给她，那8000元钱下来后，她还把那4000元钱还给了副总经理。自己把医药费出掉，一分钱都没捞到。”上次碰到一个铝材供应处的，整个手掌的肉都被掀起来了，惨不忍睹，里面缝了60针，外面缝了60针，工伤现在都还没报下来。还听说过一个冲压床出事故，两只手整个都没了，这样的事故三年来听说过两次。虽然公司赔了一笔钱，但“一双手就只值那么几十万吗？”

小郑的父母原来都在深圳做生意，前段时间本来说要回老家去，但现在自己发生了这种事情，父亲先回去了，母亲就留下来，也是有照应。发生了这种事情，也看到过不少比自己还惨的事故发生，小郑感到有些心灰意冷。上司说今年会给自己晋升，可能是个

组长,但小郑并不想因此就留下来。“富士康那个里面是比较黑的,想升官、想日子好过点,你就得拉关系。”那些和领导关系好的,不用怎么做事也可以拿更多的奖金、获得晋升,而那些不懂得拉关系的,做事多、挣的钱又少,属于“吃力不讨好”。

说到将来的打算,小郑说打算辞职后就和父母一起回到老家那边做生意,不想打工了,太累,也没什么前途;像自己,还受了工伤,这种代价太大。

访谈结束后,我们走出医院,看到病房里那些身体已然残缺的富士康工伤工人,他们正值青春年华,但也许从此就再也不能像正常人那样生活;他们的人生,注定将永远残缺。伤痛、处分、奔波、无助,这些本不应该属于他们的悲剧,却不幸地降落到他们的身上。在富士康世界工厂的光环下,有他们付出的悲惨代价!

“90后”打工仔一族

那天我们在昆山富士康附近的万隆超市外面发问卷,小刘觉得稀奇就过来看个究竟,我们得知他是富士康员工,请他帮忙做份问卷,他说:“反正闲着也是闲着,就帮你做一份吧!”

在做问卷的时候,我发现他右手食指裹着一层纱布,就问他:“这是工伤吗?怎么受伤的?”他当时就很警惕,并不愿多透露。后来我们就跟他聊一些轻松的话题,渐渐熟悉了之后,小刘讲了受伤的具体过程。之后我们问小刘姓名,小刘又警惕了起来,担心我们将此事曝光会被厂里的人知道,到时候他就会被炒鱿鱼,后来我们主动将自己的姓名告诉他,并互留了QQ,小刘才拿出工卡给我们看。工卡的照片上是一个稚嫩并有点乡土气的男孩儿,与眼前的留着遮掩的斜刘海,看上去有点流氓气的他完全不同,我们不禁问道:“这是你吗?”小刘不好意思地说:“这是以前的我,有点呆吧?”我们反而觉得以前的他虽然看上去土气,可是憨厚淳朴,而现在的小刘

身上沾染了社会的不良风气，小小年纪就抽烟，想到按他的岁数算是我们的弟弟，就劝小刘以后少抽烟。小刘说虽然知道抽烟不好，可是已经有烟瘾了，很难戒。

小小年纪“扛把子”

小刘老家在河南一个农村，家里就他一个男孩，所以他比较受宠。当他上到初中的时候，他身边的好多小伙伴都辍学出来打工了，受到周边朋友的影响，小刘的心思也不在学习上了，想要早早出来打工，见见世面。终于，挨到初中毕业，小刘跟着昔日的一些朋友来到浙江打工。没想到，朋友把他带到一个夜总会，小小年纪的他出来第一份工作就是跟一帮朋友“扛把子”，即夜总会里要是有人闹事，他就和其他一帮朋友出来摆平场子。小刘年级虽小，可是并不害怕与人打架，因为他们有一帮人，而且个个都是血气方刚的小伙子。他们那帮人都是河南的，河南人是出了名的“狠”，小刘他们打起架来是不怕死的那种，所以很受夜总会老板的器重。可是，时间久了，小刘渐渐也厌倦了整天打打杀杀的生活，毕竟“扛把子”也不是一份正经职业，不可以长干。刚好得知姐姐在昆山工作，就想到昆山投奔姐姐，换个工作环境。小刘是个重情义的人，想到老板平时待他不薄，他犹豫了好长时间才跟老板说要辞职。老板起初还想挽留，可是听小刘说是去昆山和女朋友一起发展也就不多说什么了。其实小刘那时候在昆山根本没有女朋友，只是知道老板也是重情义的人，找了个借口离开了那个打打杀杀的夜总会。小刘来到昆山，进了富士康，开始了平平淡淡的生活。

手指受伤

小刘的手指是在工作的时候被机器压上的，原本我以为是小刘疏忽大意或者劳累过度压上的，小刘说是换线的时候弄伤的。

那天小刘他们的生产车间要换线，本来应该由专业人员来换的，但是线长不知道是怕麻烦还是怎么的，竟然私自让小刘这个作

业员来换，他毕竟不熟悉，所以一个不注意，机器就压到手指了。小刘的右手食指当时就压裂了两条口子，鲜血不断地往外流，十指连心，钻心的痛感加上失血过多，到了医务室小刘晕了过去。手上缠了纱布，我们不能看到受伤程度，但小刘说缝了10针，想必那口子裂得还是蛮大的。

原本这个工伤的医疗费用是可以报销80%的，可是小刘这个伤是线长私自让他换线受的，由于富士康有受工伤“三级连坐”的惩罚，线长怕这件事被上头知道会对自己的年终奖不利，就压了下来。所以，一直以来，小刘的医疗费都是自己垫的。小刘说线长答应他，只要现在他不把事情捅出去，就可以想办法以后帮他把这个医药费给补上。因为平常相处下来，觉得这个线长人还是不错的，应该会信守承诺的，小刘就答应了。现在小刘在家休养，等手指伤好了才能申请回去继续工作。在休养期间，小刘的工资照拿，虽然上班每天要刷工作卡，可是线长上报谎称小刘的工资卡丢了，刷不了。

“钻空子”的富士康

当问及对富士康的印象时，小刘一脸愤恨地说：“别看富士康是个有头有脸的大企业，福利待遇各方面跟其他的公司比是比较好的，但是富士康很狡猾，很会钻空子！”

小刘说富士康最狡猾的就是在发放工资上。因为怕工人辞职不干，富士康每月的工资要到下个月的12号才给，如果有人辞职，他只能等到12号拿了上个月的工资以后走，但是这样算的话，这个月的十几天就算白干了。

此外，节假日加班是要付平常工资的三倍，双休日加班是要付平常工资的两倍的，可是富士康会在节假日、双休日之前放假，然后节假日的时候加班就说是补之前放的假，工资按平常的价格算，这样富士康就钻了很大的空子。

小刘很不喜欢富士康，受工伤的经历让他看到富士康管理黑暗的一面。小刘认为自己是河南人，“人不犯我，我不犯人；人若犯我，我必犯人”，所以富士康现在对不起我，我也一定不会对得起它！

权益锦囊

工伤了，我该怎么办

作为工厂的工人，我们常常要和机器打交道，工作存在一定的风险。如果身边的工友或自己万一发生了工伤事故，应该怎样处理呢？法律又是怎样保护我们的合法权益的呢？下面的问答，将帮助我们了解一些与工伤有关的基本知识。

1. 什么是工伤？应向什么机构申请工伤认定？什么时间可以做工伤认定

工伤是指在工作时间，工作地点，因工负伤，也包括上下班途中被机动车撞伤的情况。

工伤认定申请从工伤发生的那个时间起就可以开始，不用等到出了医院再做。如果行动不便，亲属可以代其申请。工伤认定个人申请有效时间是12个月以内，用人单位申请有效时间是在1个月之内。

2. 哪些情形应当认定为工伤

《工伤保险条例》第14条规定，职工有下列情形之一的，应当认定为工伤，并享受全部工伤保险待遇：（一）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；（二）工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；（三）在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；（四）患职业病的；（五）因工外出期间，由于工作原因受到

伤害或者发生事故下落不明的；(六)在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；(七)法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

3. 工伤医疗期应如何确定？医疗期工资怎么计算

工伤医疗期是职工因工受伤后须停工治疗的期间。医疗终结是指经治疗痊愈或伤情相对稳定。对工伤医疗是否应该终结，工伤医疗期到底应该多长时间，目前实行的是鉴定制度。即由劳动能力鉴定委员会按国家和省医疗终结期的有关规定鉴定。出院后至工伤职工评定伤残等级期间，用人单位仍应给予劳动者停工留薪待遇，但发放时间最长不超过 24 个月。医疗期的工资按劳动者受伤前的原工资福利不变。

4. 什么是劳动能力鉴定？什么时候才能鉴定

劳动能力鉴定是对受伤康复后，生活受障碍的程度进行的鉴定评级。比如说没受伤之前我可以很轻松地提起一桶水，但受伤康复后只能提起来半桶水了，这就是劳动能力缺失，生活受到障碍了。劳动能力级别共分为十个级别一级为伤得最严重，十级为最轻。劳动能力鉴定等伤康复后就可以做劳动能力鉴定了。根据不同地区的赔偿标准，我们可以获得相应的赔偿。

5. 工伤期间用人单位是否可以单方面解除劳动关系

根据《广东省社会工伤保险条例》第 28 条、29 条规定，被鉴定为 1~4 级的可以脱离工作岗位但不能解除劳动关系，经工伤员工同意也可一次结清赔偿解除劳动关系；5~10 级的，合同期未到，单位不能解除劳动关系。

6. 我们的赔偿应该包括哪几项

主要理赔范围包括享受工伤医疗待遇，一次性伤残补助金，住院伙食补助费，辅助器具费用，生活护理费等。此外，工人在医疗期内，原工资福利待遇不变。

权益锦囊

职业病防治:要工作,更要健康

你的工作环境存在噪声、粉尘、高温、难闻的气体、有毒有害化学物品吗?你有遇上头痛、频繁感冒、咳嗽、头晕、身体越来越虚弱等健康问题吗?不要以为这是小事情,你的身体问题很有可能与工作环境有关!如何在工作过程中保护我们的身体健康?如果担心自己患上职业病又应该如何处理呢?

1. 为何要对劳动者进行岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查

为了保护我们的身体健康、对职业病及时进行诊断,岗前、在岗期间和离职前的职业健康检查是不可或缺的。

岗前的职业健康检查应由企业提供,是指对从事某种职业病有害因素作业的劳动者进行健康检查。

在岗期间,企业也必须为工人提供定期健康体检。目的是及时发现职业病有害因素对劳动者健康的早期影响,以便能及时诊断和处理,对可疑患者可进行观察,对发现有职业禁忌的劳动者或有与职业相关的健康损害者,应及时调离,安排适当的工作。

离岗时,企业也必须为工人提供健康检查,是指劳动者在离岗前对其进行全面的健康检查。对劳动者进行检查,目的是了解和判断该劳动者从事该有害作业若干时间后,目前的健康状况和变化是否与职业病危害因素有关。

2. 劳动者进行职业健康检查时应注意些什么?其费用由谁负责

对劳动者开展上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查应注

意以下几个问题。

(1)企业组织劳动者进行职业健康体检的结果,应如实告知劳动者本人;

(2)劳动者没有进行岗前的职业健康检查,用人单位由于不了解该劳动者的身体状况,因而不得安排其从事接触有职业危害的作业;

(3)离岗前的职业健康检查,尽量能提早安排在劳动合同有效期内进行。如果从事职业病有害因素作业的劳动者,在离岗前没有安排职业健康检查,用人单位不得解除或终止与其订立的劳动合同;

(4)职业健康检查所需的费用,全部由用人单位承担,不得由劳动者个人承担。

3. 劳动者怀疑有职业病应怎么办

如劳动者怀疑患有职业病,可以先向用人单位反映,如果用人单位不理,可以向当地劳动卫生监督部门(卫生防疫站)投诉,要求用人单位送往职业健康检查机构检查。

然后尽快到已取得职业健康检查资格的医疗机构就诊,初步断定自己所患的疾病是否与所从事的职业有关。如果医疗机构不能诊断你是否患上职业病,你需要准备好与职业相关的资料,要求企业提供工作场所职业病危害因素评估报告,以及自己的健康检查资料等,到用人单位所在地或本人居住地已取得资质认证的职业病诊断机构作进一步诊断。如果真的患上职业病,则要积极争取自身合法权益,配合医生进行治疗。

4. 疑似职业病病人和职业病病人有何保障

疑似职业病病人和职业病病人均受法律保护。当劳动者遭受或可能遭受职业病危害时,用人单位应及时组织救治,进行职业健康检查和医学观察,所需费用由用人单位承担;当劳动者需

作职业病诊断时,用人单位应如实提供有关职业卫生和健康监护等资料。

(1)发现疑似职业病病人,用人单位应及时安排对其进行诊断;疑似职业病病人在诊断或医学观察期间的费用由用人单位承担;用人单位在此期间不得解除或终止与其订立的劳动合同。

(2)诊断为职业病时,用人单位应安排治疗、康复和定期检查,对不宜继续从事原工作的职业病病人,应当调离原岗位并妥善安置。

(3)职业病病人的诊疗、康复费用,伤残以及丧失劳动能力的职业病病人的医疗和生活保障,按国家工伤社会保险有关规定执行;如用人单位没有依法参加工伤社会保险的,其医疗和生活保障费用由最后的用人单位负担。

(4)职业病病人除依法享有工伤社会保险外,依照有关民事法律,尚有获得赔偿的权利的,有权向用人单位提出赔偿要求。

(5)职业病病人变动工作单位,其依法享有的待遇不变。用人单位发生分立、合并、解散、破产等情形的,用人单位应按照国家有关规定妥善安置职业病病人。

5. 职业病病人通过何种途径享受工伤社会保险待遇

(1)职业病确诊:在当地有职业病诊断资质的医疗单位诊断。工伤保险待遇申请:职业病一旦确诊,用人单位或职业病患者或其亲属或本单位工会组织代表,应自职业病确诊之日起15日内(遇特殊情况,可延长至30日)向当地劳动行政部门提出工伤报告,申请工伤保险待遇。

(2)认定工伤:劳动部门接到工伤保险待遇申请后7日内(最长不得超过30日)作出是否认定为工伤的决定,工伤认定的决定将以书面形式通知申请人和企业。

(3)劳动鉴定和工伤评残:各级劳动鉴定委员会按国家制定的

工伤与职业病致残程度鉴定标准,对患职业病的职工伤残后丧失劳动能力的程度和护理依赖程度进行等级鉴定,评残共分 10 个等级,伤残待遇的确定和职业病患者的安置以评定的伤残等级为主要依据。

(4) 根据伤残等级不同享受不同的工伤保险待遇。

我们的口号是:要工作,要薪水,更要健康!



第五篇 工会与富士康工人

在社会主义国家,常常听说:“工人有事找工会”、“工会是工人的娘家”。但是,在1736名受访富士康工人中,近九成工人表示自己没有参加工会,四成工人认为工厂没有工会,大部分人不知道工会的职能。这让人不禁要问,在工人面对种种问题之时,在他们的权益遭到侵害之时,富士康的工会何在?在深入访谈中,受访者表示:“没听说工会干了些什么”,“有问题反映了也没用”,“他们和企业是一伙的”。工会在监督企业合法运营方面没有起到应有的作用。在探访受工伤和自杀幸存工友期间,我们也没有看到工会的影子,更不用说工会代表工人向富士康争取工人的合法权益。《中华人民共和国工会法》第2条规定:“工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织。”该法第3条规定:“在中国境内的企业、事业单位、机关中以工资收入为主要生活来源的体力劳动者和脑力劳动者,不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度,都有依法参加和组织工会的权利。任何组织和个人不得阻挠和限制。”

一、工会覆盖率

早在2006年年底,位于深圳龙华的富士康科技集团就组建了工会,2007年3月25日,富士康科技集团工会联合会成立。据称,当时已有1153名员工被吸纳进入工会组织。另据富士康科技集团工会联合会提供的数据,2007年成立工会联合会以来,建立集团工会联合会、事业群工会、事业处分会、工会小组四级组织网络,深圳

厂区全部组建了工会组织，^①地区覆盖率 100%，3 年共发展会员 25 万余人，入会率 54%。但在工会覆盖率 100% 的深圳厂区，高达 32.6% 的受访工人不知道富士康有没有工会，甚至以为没有工会；84.8% 的工人表示自己没有参加工会，参加工会的工人仅为 10.3%，这与富士康的工会联合会所公布的资料相距甚远！在上海和南京厂区，情况则更为严重，受访工人不知道富士康有没有工会或以为没有的工会的比例甚至达到 48.4%。

一个武汉厂区的工人小吴对有没有工会这个问题感到很困惑。

调查组成员：你们这里有工会吗？

小吴：你想这么大的厂肯定有工会，我问过别人说没有。

调查组成员：你怎么知道有的？

小吴：因为我们读书的时候政治老师说有问题找工会，我私下里偷偷地问有没有工会。

调查组成员：你问谁？

小吴：管干、线长。线长说没有。我想着有，这么大的企业怎么会没有呢？

在上海厂区，甚至管理层员工也不清楚工会的存在。一个师二级的女员工直接说：“没听说过工会这种事。不知道。没注意过。”

如此多的员工不知道富士康是否有工会，甚至认为富士康根本没有工会，如此高比例的工人没有参加工会，这足以说明工会职能的缺位！

二、工人利益的代表

从 2007 年成立工会联合会以来，对于一部分知道有工会存在的普通工人而言，工会只是属于管理人员的，与自己没有关系。一

^① “富士康科技团工会联合会成立”，《深圳商报》，2007 年 3 月 26 日。

个曾参加过工会活动的普工如是说：“参加的人都是些老工人，还有就是线长和课长他们，他们都在准备开会，在讲一些事情。我和朋友就在里面转了转，后来就没去了。我们和他们不是同一伙的人嘛。”

问及那次去工会的感受，这个工人说：“就是觉得那里的环境很冷淡，比较排斥我们普工，主要就是那些线长课长啊什么的，也有些老员工。”

在这个老工人印象中，工会只组织过封箱比赛，就是一种工作竞赛。他说：“封箱就是产品装入箱子以后，把箱子封起来，这是在线的一道工序。封箱比赛就是比谁的封箱速度快，无聊极了，我没有参加。”这个工人表示以后也不会参加工会活动了。

活动是工会办的吗

富士康工会开展活动的方式通常如下：由工厂行政管理系统层层下达，基层管理人员如组长、线长等安排工人参加，工人常常是受命参加活动。这种组织方式正体现出工会力量的薄弱。工人大多认为活动是厂方举办的，所以态度比较冷淡。

当我们跟之前在深圳富士康工厂做线长，现在武汉做代组长的工人老李聊起工会的情况时，他显得很疑惑。

调查组成员：知道厂里面有工会么？

老李：工会？厂里面怎么会有工会呢？

调查组成员：有一个宣誓大会就是工会组织的吧？

老李：应该是公司，因为上面通知下来，我们再通知，所以也不知道有个单独的工会……

三、谁能代表工人的利益

调查中工人普遍反映，工会倾向管理层，并不代表他们的利益，工会即使举办活动也多沦为形式。一个龙华厂区的工人谈及工会

时,这样说道:“它里面的人是很闲的。工会就是员工跟主管、管理层之间的一个桥梁,但是工会还是主要倾向于管理层。工会主要还是讨好管理层,讨好他们能够加官进爵。”可见在工人看来,工会并非他们自己的组织,而成为了有些人讨好上级的工具。也有工人表示,工会在富士康严密的行政官僚体系中根本不能发挥作用:“有工会和没有工会没差别。在富士康里面,层级比较明确,你有问题的话只能和直接的上级老大沟通,越一级也不行,和工会说也没用。”

2010年8月18日,富士康工会组织了据称是最大规模的万人誓师大会,目的是“让员工释放压力”。对此,一个武汉厂区的工人说:“誓师大会主要是为了拆天罗地网,要拆的话肯定要员工表态,我们不跳楼了。网嘛,我来的时候就有了。誓师大会只是一个表面的东西。”另一个同在武汉厂区工作的工人也表达了类似的看法,他认为:“还有‘天罗地网’,用防护窗把宿舍的窗户和阳台都封死了,到现在也没听说过要拆掉。还搞了一个大会,所有工人都出来,到A区的大礼堂开会,口号是什么‘相亲相爱美好未来’,全国各地的富士康都现场联机,还有去大街那边游行,搞得像过节一样,我们没去。其实这些都没什么用,宿舍搞得跟坐牢一样。”

在这个由工会主办,号称“关爱工人”、“让工人减压”的大会上,竟安排工人高举总裁郭台铭的大照,大喊“郭爷爷,您辛苦了”。此种仪式究竟是出于对工人的关怀,还是表忠心,讨好企业管理者?

四、以工人为本,回归工会本色

作为世界头号代表工厂,富士康常常被称为“帝国”、“王国”,这些称呼不仅反映富士康规模之大,也暗示富士康管理上的强大和专横。从劳资关系来看,这类词汇恰好表示富士康劳资关系的严重失衡。面对强大的富士康“帝国”严苛的生产管理制度,失去工会

的支持,工人就无法与之抗衡,只能默默地忍受一切不合理的安排,承受身体和心灵的双重煎熬。这种严重失衡的劳资关系就是造成工人无助、压抑和绝望的根本原因。要改善富士康工人的处境,使工人获得有尊严的生活,就必须让工会回归其本意,真正站在工人的立场上,代表工人的利益与资方协商谈判,为工人争取合法权益。

工会应以工人为主体,实现民主管理。工人的工会参与率低,在很大程度上源于富士康工会对工厂管理层的依附。要使工人参与工会、信赖工会,工会就必须在组织上和运作上都使工人成为工会的真正主体,工会干部由工人选举产生,工会活动由工人参与举办,如此,工会才能够真正成为代表工人利益的组织。此外,工会也应扩大宣传,开展工会教育。工人对工会性质不理解,对工会职能不清楚,是导致工人不主动参与工会的原因之一。因此,富士康集团工会联合会以及各厂区基层工会都应当加大对工会的宣传力度,通过更有效的沟通交流,使工人明白工会的性质是工人自己的组织,知道工会对工人争取维护自身的合法权益具有积极作用,了解工人在工会中享有参与民主管理的权利,以此吸引更多的工人参加工会活动,参与工会管理。

工会也要明确宗旨,开展多项活动。富士康有的基层工会根本不开展活动,即使开展活动,也只是座谈、晚会甚至誓师大会等,而对于真正关切工人利益的那些问题从未提起。工会的根本宗旨在于代表工人争取维护他们的利益,只有工会切实地开展一些关切工人利益的活动,在公司里面代表工人发声,劳资之间力量的严重失衡才有可能改善,富士康工厂的空气才不会显得那么压抑和死气沉沉。工会未能尽职尽责,是富士康工人普遍感到无助和绝望的原因之一。工人的声音得不到倾听,诉求得不到满足,最终只能被迫沉默。要改变这种状况,工会就必须改变目前这种作为工厂附庸的角色,回归以工人为本、切实为工人谋福利的本色!

不做温水里的青蛙

张勇是江西宜春人,1995年,22岁的他进入昆山富士康,成为一名生产线的普工。在富士康工作期间,他结识了同为“富士康人”的妻子,并育有二子。2003年,张大哥晋升为组长,成为了师三级干部,管理百来个工人;妻子则是线长。2010年7月8日,在外人看来工作和生活都“蒸蒸日上”的他却向昆山富士康正式提出解除劳动关系(辞职)。由于公司不愿意协商,工会又有名无实,按照他的说法,他,一个在富士康工作了16年的老员工,被迫得走司法程序,踏上了维权之路。

回首在富士康的日子

遇上张勇大哥是一次偶然的的机会,当我们在昆山厂区向工人发调查问卷时,他对这次调查以及我们的身份非常感兴趣,并主动与我们攀谈。就这样,我们与他结下了深厚的友谊。在一个炎热的傍晚,太阳还没有下山,张大哥领我们到昆山厂区旁一个著名的“打工村”中。他在村里租了一间小房间,我们走进他的屋里,他在昏暗中递给我们他的“劳动关系解除通知函”。我们惊奇地发现,张大哥正在起诉富士康,卷入了一起劳动争议中。为什么呢?带着这样的疑问,我们多次回到他的小屋里,了解张大哥不为人所知的维权故事。

每次,我们在他简陋的房子里坐下来,他都会耐心地向我们解释他起诉富士康的来龙去脉。张大哥比起我们这些学校里的师生,更像一个法律专家和正义斗士!根据张大哥的说法,富士康在加班工资上的可能违法行为包括:①在2008~2009年11月期间,没有支付他的加班费。②一个月一般只承认70个小时的加班工资;如果超过70个小时,就不能算做加班时间而自动记作调休。③富士

康利用《劳动合同法》规定‘周末可以调休’，^①强迫工人在某些周末加班，而不支付加班费。我们在他的“劳动关系解除通知函”中看到，从1995~2005年期间公司拖欠及克扣他的工资竟达15万元之多，可见，张大哥的奋斗和升迁伴随着一个个无薪超时加班的日日夜夜。在住房公积金方面，张大哥义愤填膺道：“按照国家法律的规定，住房公积金应该全员、全额缴交，但富士康没有替全体员工缴纳，而只给师级以上的或本地户口的人缴纳，员级以下的一概不交，而这部分人占了大约94%。”张大哥认为，富士康严重违反了国家的法律，而且说：“凭什么干部交了，而员工不交呢？这不是歧视吗？”他还仔细地向我们解释：“富士康在帮师级人员交公积金时，是以基本工资为基数的，而国家法律规定是要以上一年度职工的实际月平均收入为基数的，也就是说包括基本工资、加班费和奖金。所以，富士康帮我们少交了。”

又一次，张大哥带我们去了一家小餐馆，热情地点了好几样小菜，开始聊起了他在富士康工作的经历和焦虑。其中，令他最担忧的就是职业病隐患。因为10多年来，他一直在电镀车间工作。这里正是工厂中的高危区，经常接触有害的化学物质，比如酸、碱、溴水、镀铅中的铅水、氢化物、氨气等等。吸入酸气、碱气，会对肺部有所伤害；接触到镍会对皮肤有影响；如果镍侵入血液的话，可能会致癌；铅等重金属也会对人的神经有影响。张大哥作为技术主管，每天的时间都在车间里度过，十几年来风雨不改。

张大哥的身体现在已经出现了一些问题，他说：“我现在左胸时常感到闷，有点儿刺痛，但到医院做X光，又检查不出什么。然后右

^① 根据《劳动法》和《劳动合同法》的规定，双休日加班后如果公司在无法调休的情况下，需要支付平时两倍的工资。如果公司可以安排调休的话，那是可以不给加班工资的，但必须在6个月内执行。

边腰附近也是酸痛，也是做CT，普检做不出什么，所以我才会跟公司提出去做职业病健康检查，但富士康只是给我们拍拍片子、做做胸透、尿常规、血常规。”直到张大哥离职时，富士康在其再三要求下，终于开出证明让他到职防病医院做检查，但是身体检查报告迟迟不发下来，而且不让张大哥本人去领，而是由公司领取。对此，张大哥非常不满，认为富士康剥夺了他的知病权。

作为一个有16年工龄的富士康老员工，张大哥无疑见证了富士康的崛起，也对其管理模式有深刻的感触与了解。“富士康采用的是一种‘准军事化’的管理，比较严苛、严厉。它有很多规章制度，规定你怎么做就必须怎么做，个人不能有自己的想法。人完全被控制得像一台机器。”张大哥觉得这种做法本身没有太大问题，因为能提高工作效率，关键在执行过程中，需要嵌入一种人性化的关怀，不管员工来自哪里，都应该受到应有的尊重，他们在人格上是平等的。“不能动不动就骂别人猪，你怎么这么笨之类的话，你是人，别人也是人啊！”张大哥说这也是自己无法忍受富士康并决意辞职的原因之一。之所以说是‘准军事化’，是因为“他又不是完全的军事化。真正的军事化管理，长官下的命令要是错了，他会全权负责，而在富士康上层错了也要下属负责的，上面的人拿下面人撒气，那员工跟谁撒气啊。这就是为什么跳楼的都是普通员工。”张大哥气愤地说道。作为一个中层管理人员，张大哥认为“帝国”的管理层的作风也很有问题。“我们公司感觉像国营单位一样，做形式的比较多，做实事的比较少，比如说这个老板想到个什么问题，想做个项目，看到别人有个什么好东西，就拿过来学，有些东西从理论上讲它是非常好的东西，但在公司运作过程中就变味了。”

张大哥说，他自己提出的员工加薪提议“能带来很多效益，员工积极性高了，做事认真负责，产品报废率低了，效益自然上去了”，但是这个建议却无人理睬。“这就造成很多员工开始非常认真负责，

可做了两年下来开始‘打盹’，他想我做得再好，你也是给我这么多钱，我做得再烂，只要大事不犯、小错不多，你也不能把我怎么样，到年底你该给我的还是得给我。上面的老板反正不是大老板，报废率高，只要对他的利益没有影响，他也不管。”

张大哥还道出对晋升问题的不满：“在富士康真正靠能力升迁的人不多，在富士康有句话叫‘官大学问大’，你的官大，你能力就比我大。第二句话是‘主管说你行你就行，主管说你不行你行也不行’。你的命运不在你手里，在主管手里，他说你好，你天天玩也是好的，他说你不好，不管你干的多好还是不行。我在电镀车间，生产技术是最好的，管理作风也是最好的，为什么我的升迁还是不如意呢？因为我做事太直，一些错处我会当场指出来，就算你是我的长官，我也会说这样做是不对的，所以到升迁时就会卡我。”

张大哥从一名普工被提拔为组长，他很少主动倾诉在富士康中的艰辛和打拼，但是他的勤奋、肯钻研，以及其中的艰辛是不言而喻的。

做第一个吃螃蟹的人

人们常常觉得工人维权应该求助于工人的“娘家”——工会，可是，现在的工人对工会已经非常失望，不少工人甚至已经遗忘了工会。张大哥没有遗忘工会，却对工会非常不以为然，认为维权只能靠自己的勇气与坚持。“国外的工会领导工人罢工，中国的工会名存实亡。工会不属于政府，也不能属于企业，我们的工会是糊弄人的。我也想通过我这个事来唤起整个社会对劳工的关注，劳工能够真正有发言权。有人劝我不要跟公司对着干，我说我就不信，要把社会的丑恶面揭露出来。”

张大哥也谈到自己对于维权的心路历程和自我期望。他说：“应该说我是第一个吃螃蟹的人吧，中国的劳工属于弱势群体。现在上班的都不敢提，提了老板就炒你就鱼。只有像我这种已经不想干的人才敢提。”

在他的小屋里，我们围着他又谈了好几个小时。张大哥叹了一口气，说：“我认为，还是应该平等地对待工人，用协商的办法来解决这些问题。如果在我和公司的协商中，公司愿意赔付我的加班费、少交的住房公积金、经济赔偿金，我就协商解决；但是，现在在公司面前我们是弱者……”

张大哥又继续解释：“如果我讨不到工资，就只有通过司法途径。我也知道现在地方的法律法规或者地方政府都会偏袒企业，但我不相信法院会判我全输。如果法院作出不公平的判决，我会求助于媒体，把情况曝光，引起大家的关注。因为这不是我一个人的事情，而是全体富士康工人的事情。”

张大哥认为，在中国的一些企业，劳工的权益常常被忽视，他希望他的维权之路能引起社会的关注。目前来讲，他的维权之路真是困难重重，但他表示无论如何都会坚持走下去。

城市没有我的家

当我们问到离开富士康之后的打算时，张大哥说道：“我认为一个人生活不在于钱的多少，而在于他开不开心，不开心再多钱也没用。只要不穷到没钱吃饭就无所谓。”这或许是很多在外打工多年的人的心声。然而，他对留在相对发达的城市没有兴趣，主要并不是因为生活成本太高，而是因为对家乡的眷恋，以及对工业区的厌恶。他说：“我没想过在昆山立足。在这里工厂很多，钱也好赚，但这里的河流太脏了。我家乡的环境保护得很好，生态好，那里的河流清澈见底，里面的鱼游来游去，我们那里适合养老，老了总是要落叶归根。”

张大哥又说：“像我们在外打工，大家的压力都比较大，看不到未来，对未来也没有信心。所以也不会轻易在这里买房，我们也不敢再外面定居。”具体来说，张大哥认为：“富士康随时会把我们调走，如果不跟过去，就会失业，所以我们调走时就不得不把这里的房子处理掉，又搬到另一个地方，居无定所。”张大哥对家乡总是有一

份浓浓的眷念。他强调说：“我们只是在这里赚点儿钱，往家里寄寄，然后把家里弄好，一步步往家里走，我们的逻辑思维大概就是这样的，所以你看我的住宿环境和我的工资水平是明显不相符的。当然在家也有生活压力，但是人与人的交往方面比较顺利，语言相通，文化也相近，所以比较好交流，都用家乡方言沟通，这样感觉比较亲近，处理事情也比较方便。”

张大哥对于老家情感、文化上的依恋，不难理解。然而笔者却未曾料到，作为常常被人视为弱者的农民工，对工业化带来的环境污染却如此反感；他们并非毫无保留地向往城市生活，甚至对自己的家乡生活有一种优越感。张大哥作为第一代农民工，对于家乡尚有眷恋与美好想象，但是随着工业化、城市化全面推进，不知道山清水秀的乡村还能存留多少，也不知道第二代农民工的精神家园在何处。

不要打工，想做有意义的事

对于未来的工作，张大哥并不稀罕做高级打工仔。正如他所说的，钱不是最重要的，他更看重的，是自主性，即便是小生意、会有赔本的风险，他也宁愿自己做主。谈到未来，张大哥对创业充满了期待：“这儿发展空间小，有才能没法发挥，我是那种做事蛮认真的人，也挺负责的，但在这儿空间太小，发挥不出来，与其在这里慢慢磨掉，不如出去创业打拼。”

张大哥离开富士康的时候，几个在温州做生意的朋友愿意出15万元的年薪请他去帮忙，但他婉言拒绝了，他解释：“主要我想自己先做。我认为创业这个机会难得，错过了可能永远就没有了。我把打工跟替别人做事放在第二位，把自己创业放在第一位。即使做失败了，我还有机会出去打工，在这里打工可能一直就没有机会了。”具体说来，张大哥心中已经有了盘算：“我想做的就是卖菜，我会有个配送中心，直接从源头去拿货，省了许多中间环节，节约成本，然后把这些好处回馈我的客户，让他们得到实惠。然后我会开

分店,根据不同人士,给予不同的优惠,如对于革命伤残人士、五保户^①等给予九折优惠,对于没钱的,我先给你吃,等你有了钱再给我也可以。我想这样的做法对社会应该有意义吧。”

交谈中,张大哥曾经很生动地对我们说道:“我们经常开玩笑,把在富士康上班叫做‘温水煮青蛙’,开始挺好,等慢慢久了,想跳都跳不出去。”

这句话或许正是他拒绝麻木被动,拒绝忍气吞声,选择维权与创业道路的心理写照吧!

后记

现在,张大哥夫妇在老家宜春开了一家蔬菜铺。从工厂里的中层管理人员到选择卖菜为生,夫妇俩自得其乐。张大哥的妻子说,尽管每天清早4点就得起床进菜、运菜、洗菜、理菜,日子也很辛苦,但是可以和孩子与亲戚朋友在一起,卖菜时乡里乡亲可以亲热地讨价还价,累了还可以跟大众去温泉泡一泡,感觉自己的生活是充实的,身心是放松的。

希望像张大哥一样的工友在维权抑或创业的道路上,一路加油,一路顺利!

权益锦囊

工会是什么

工会,在很多人看来只是城市国有企业的职工才有的组织,和我们打工者的距离非常遥远。其实这是一个误解。那么,工会到底

^① 中国国务院颁布的《农村五保供养工作条例》,规定农村五保供养是村集体为责任主体,五保即保吃、保穿、保住、保医、保葬五项生活保障措施;受此条例保障者为“五保户”。

是个什么样的组织,农民工能否加入工会,加入工会对我们有什么好处?带着这些问题,我们开始走近工会,了解工会。

1. 工会是什么样的组织? 农民工能否加入工会

《中华人民共和国工会法》规定,工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织,代表职工的利益,依法维护职工的合法权益。国家保护工会的合法权益不受侵犯。

《工会法》规定,在中国境内的企业、事业单位、机关中,以工资收入为主要生活来源的体力劳动者和脑力劳动者,不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度,都有依法参加和组织工会的权利,任何组织和个人不得阻挠和限制。

农民工在城市工作,以工资收入为主要生活来源,和城市职工一样,同样可以依法参加和组织工会,享有相应的权利,任何组织和个人不得阻挠和限制。

事实上,这些年农民工的问题已经得到了社会各界的广泛关注,全国总工会也号召广大农民工“组织起来,切实维权”,工会已经向农民工敞开大门。

2. 工会的职责是什么

《工会法》规定,维护职工合法权益是工会的基本职责。工会在维护全国人民总体利益的同时,代表和维护职工的合法权益。也就是说,工会是咱们工人自己的组织,是要为咱工人说话的,这是工会的基本职责。

工会履行职责的主要手段是:工会通过集体协商和集体合同制度,协调劳动关系,维护企业职工劳动权益。工会依照法律规定通过职工代表大会或者其他形式,组织职工参与本单位的民主决策、民主管理和民主监督。

3. 工人劳动权益受到侵犯时工会应当怎样维护

企业、事业单位违反劳动法律、法规规定,有下列侵犯职工劳动

权益的情况：①克扣职工工资的；②不提供劳动安全卫生条件的；③随意延长劳动时间的；④侵犯女职工和未成年工特殊权益的；⑤其他严重侵犯工人劳动权益的。工会应当代表工人与企业、事业单位交涉，要求企业、事业单位采取措施予以改正；企业、事业单位应当予以研究处理，并向工会作出答复；企业、事业单位拒不改正的，工会可以请求当地人民政府依法作出处理。

4. 工人如何参与工会

如果你所在的工作单位已经成立了工会，请先确认你已经参加了工会。如果你还没有参加工会，可以向工会组织口头或书面申请加入；如果你已经是会员，你有权参加工会的民主选举、对工会工作进行民主监督、参与工会的各项活动、要求工会维护自己的合法权益等。

根据我国的《工会法》，如果你所在的工作单位没有工会，你可以和工友成立工会，只要你所在的工厂有 25 名或以上工人就有权组建工会。步骤包括：①建立筹备小组：筹备小组大约 5~7 人。分设为组长、副组长、成员若干名，并报市、区总工会备案建档。②开展宣传工作：由筹备小组编制及印刷宣传资料分发全体员工，宣传内容包括工会法，劳动法，会员资格，工会作用，如何加入工会，成立工会的意义和作用。③发展会员：印刷规范的加入工会申请表格，发展和吸收正式会员。④选会员代表：召开公司或其分公司全体会员大会，选出会员总数的不少于 15% 的会员为工会代表。⑤成立大会并选举工会组织：召开公司或其分公司全体会员大会，在会员代表中选举产生公司或分公司工会组织。⑥选举结果报批：将选举结果报上级工会审批。

第六篇 富士康出走西部

在工人连跳事件发生后，富士康加快了向中国西部扩张的步伐。富士康在重庆建立了两个生产园区，共占地 2 平方公里，预计将雇用 10 万名工人，主要为惠普生产笔记本电脑。在全部投产后，重庆富士康将具有年产 2000 万台外销笔记本电脑的生产能力，使重庆成为富士康在中西部地区的生产重地。^① 成都富士康生产基地是鸿海集团投资超过 100 亿美元打造而成的，计划将建成 52 条 iPad 生产线。成都富士康已经招募 10 万名工人，年产 4000 万台 iPad 平板电脑，成为富士康生产 iPad 的重地。

那么，富士康在西部工厂的用工情况如何呢？工人的处境是否得到了相应的改善？富士康在扩张过程中是如何处理征地问题的？为了了解这些问题，我们于 2011 年 3 月来到重庆和成都富士康调查。此次调查主要采用深度访谈、观察的方式进行，我们深入工人的生活社区、厂房工地、生产车间，亲身体验富士康的管理模式。为了了解征地情况，我们还深入到村民家中、居委会、田野地头、集市村镇，了解征地之后的农民生活状况，以及他们在征地拆迁过程中所遭遇到的困境。在历时将近一个月的田野调查工作后，我们获得大量宝贵的一手资料，也了解到许多鲜为人知的富士康的故事。

这一章主要包括以下四部分内容，即成都、重庆富士康的招工

^① 参考：人民网，重庆 8 月 5 日电：<http://it.people.com.cn/GB/42891/42893/9788479.html>。

情况,学生工的使用情况,以及生产生活的管理状况,此外,还包括富士康发展西部生产园区过程中的征地情况。

一、成都与重庆富士康的招工方式

劳动力的供给是富士康在内地大举扩张所面临的一个重要问题。目前,重庆和成都富士康主要通过三种方式招工:社会招募、政府劳动部门代招以及职业学校的学生工。

在重庆和成都,富士康几乎每周都会参加人才市场所举办的大型招聘会,主要招募技术、管理、行政人事、后勤等非生产性员工,普工招聘则通常委托给劳务公司,或者在富士康专门的普工招募点进行。

在重庆,我们看到大大小小的劳务公司都张贴着富士康招工的广告,为富士康招募员工。在富士康招募中心的门口,几乎每天都有很多年轻人在排队报名参加面试。成都富士康的招工也在如火如荼地进行着,我们一走出成都火车北站,就能看到富士康的招募点,外来务工人员在现场就可以报名,并等候参加面试的通知。

为富士康提供充足的廉价劳动力,正是两地政府为吸引富士康入驻的主要条件之一。在日益加剧的“民工荒”的背景下,招工成为摆在川渝两地政府案头的重要任务。

重庆和成都政府将富士康的用工需求指标层层分解,直至下派到各个乡镇。有的地方政府拨出奖励招工的专款,对达成任务的机关部门进行奖励。地方政府甚至还将招工的完成情况作为考核下级政府官员的重要参照标准。为富士康招工俨然成为一件严肃的政治任务。

在成都市郫县红光镇政府、郫县郫筒镇政府等办公厅,都挂着扎眼的富士康招募点的大横幅。这里应该是提供公共服务的劳动部门,现在却成为了专门为富士康招工的劳务机构。我们了解到,

地方政府不仅要负责招募,还要负责新工人的体检,并且将新录取的工人用车直接送到富士康的厂区。



图1 郫县红光镇人民政府变成了富士康招工报名点

在成都市双柏东一街的富士康招募中心外,停着近10辆来自成都市温江区的中巴车。我们一问才知道,这些车都是温江区政府用来送他们招募的富士康新员工的。我们还惊奇地发现,成都市菊乐路9号原政府职业培训部已经转为富士康招募中心。在招募中心的大操场上,数以千计的求职者排队等候面试。他们都是经由青白江区、成华区等地方政府集体组织,由大巴车接送来此报到的富士康新工人。

随着调查的深入,我们发现了更多让人震惊的事实。在成都富士康北区上班的工人玲玲告诉我们,她老家的镇政府为了能够完成招工任务,竟然同意给愿意到富士康工作的家人上低保。据一些人讲,宜宾、资阳、安岳等地方政府甚至给予求职成功者每人750~1000元不等的奖励。来自四川资阳的女工阿丹告诉我们,“等我工作满三个月后,老家的政府会给我750元的津贴”。

从表面上看,政府为工人提供奖金和津贴,似乎对工人是有利

的。然而问题在于，地方政府的出发点并不是真正地为了服务人民，而是为了实现为富士康招工这一政治任务。地方政府用纳税人的钱，只为满足富士康的用人需要，如此滥用宝贵的公共财政资源，只为一家私人企业服务，实在令人感到不解和愤怒。

招工过程中存在的问题

重庆富士康在2010年5月正式投产，成都富士康紧接着在2010年7月动工，在沙尘滚滚的工地上生产出第一批苹果平板电脑。至2011年3月，尽管成渝两地的富士康厂区仍处于边建厂、边生产的状态，尽管产线编排、机台设备、卫生间等基本设施仍未安排到位，但这些都没有减缓富士康的招工步伐。

招工怪相一：“本来说是在重庆工作，现在却要去昆山”

在重庆西永微电园的菁英公寓小区内，每天都可以看到一批批拎着大包小包的新工人进来报道。一批同来的工人一般都来自同一个地方，他们往往都是被学校或者地方政府组织进富士康的。与此同时，还有一批批工人提着行李，被大巴送到重庆的火车北站，然后乘坐大约40个小时的硬座火车，被运到昆山富士康。

这些工人是以去实习的名义被送走的，时间通常为1~3个月。工友小莲告诉我们：“因为昆山是老厂区，听说我们可能要在那里被训练成熟练的工人，然后再调回重庆厂区。”但是，很多被重庆厂区招进来的工人事先都不知道自已将会被分派到外地工作。因为他们是以重庆厂区的名义被招募进来，但是却不一定会在重庆上班。在调查中，我们认识了一名18岁的学生工小慧。她在重庆入厂、签订合同，并“军训”了三四天之后，才被告知要去昆山的工厂，而且她也没有自愿选择的余地。与小慧的经历相比，小磊算是很幸运的了。虽然他也被告知要去昆山厂区，但是他和厂方据理力争，最后终于如愿以偿，能够留在重庆厂区上班。但在我们的调查中，这样的情况是少数。

许多从重庆市各区县赶过来的年轻人,得知他们将会被分派到昆山富士康时,许多人当天就走了,并且觉得自己被骗了。对于许多人来说,他们选择留在重庆富士康,就是因为离家会更近,可以免去在异乡的孤独、对家人的牵挂。但地方政府的劳动部门、学校或者劳务公司并没有告知他们具体的安排,在他们花费了数百元的路费、体检费、食宿费之后,却只能失望地离开富士康,一无所获。

成都的情况也很类似。有的招工单位为了达到招人目标,甚至故意隐瞒工作地点。直到即将出发去其他厂区前,才告诉工人真实的工作地点。因为富士康以“成都专案”之名招工,所以来自成都青白江区的求职者都以为自己就在郫县上班。等到正式面试的时候,才被告知三五天内就要去南京厂区参加为期半年的培训。

招工怪相二:“我们不知道要军训到什么时候”

在成都富士康,并不是每一名被招募的工人都能被马上安排到工作岗位上。成都郫县富士康新厂区内还是一片繁忙施工的景象。因为许多厂房尚未竣工,生产规模有限,所以厂方组织新工人进行军训。在尘土飞扬的工厂空地上,随处可见一百多人的军训队伍。军训的内容很简单,主要就是让工人排成队,站在太阳下一动不动,或者做“向左转、向右转”一类的简单动作。

我们在重庆富士康厂区门口遇到了小欣,他2011年3月中旬刚刚进厂,他告诉我们:“我进厂后第二天就被分配到生产线上工作,但只忙了三天。等我们把一批HP返工的产品做完以后,就开始没事做了,所以厂里只能以军训来打发我们的时间。”至于这种辛苦无聊的军训生活什么时候会结束,工人自己并不知道。有的工人说要持续一周左右,有的则说会有半个月甚至更长时间,直到新的厂房建好投产,他们才能真正进入工作状态。但是在军训期间,工人们只能拿到900多元的基本工资,维持基本开销都有些艰难。此外,还有一些已经进厂一个多月的员工,他们也没有开始正式地进

入产线工作，而是被安排去除草、捡垃圾、拖地扫地，同样也是只能领到基本工资。



图2 正在建设中的成都富士康厂区

招工怪相三：“富士康招聘时说的话不算数”

我们在调查中发现，成都富士康的招聘广告上写道，工资待遇在前6个月的试用期内：“综合收入”有1600~2000元/月；试用期满以后，“综合收入”能达到2200~2800元/月。“富士康在成都招万名普工，最低工资1590元”的报道更是见诸新浪、腾讯、搜狐等各大网站。但实际上，成都富士康的底薪只有950元/月。

我们在成都富士康北区的大门外遇到了小张，穿着黄色马甲的他看起来还像是个孩子。当时正是中午的下班时间，小张吃过午饭之后来到厂区大门外休息。小张还不到17岁，但进成都的富士康已经一个多月了。他说：“我今年刚过完年，2月初就进厂了。前不久家里还在给我寄钱，因为担心我的工资不够生活，我在成都一个多月的日常开支就要1000多元。”

虽然在3月7日能领到工资，但是小张说：“我是被骗来的，干不了多久就会走。我在进厂前，厂里保证一个月的收入能在2000

元以上,但实际情况根本不是那么回事。”小张现在的基本工资是950元,餐补240元。由于遇上生产淡季,加班很少;再扣除每月住宿费110元、社会保险金以及部分伙食费,能够拿到手里的不过1000元,在成都的物价水平下,正常的伙食开支每月至少要三四百元钱,再加上日常的开销,如手机通话费、上网费等,这点钱花起来实在有点捉襟见肘。

在成都富士康上班的小英来自四川广安,和她一起进厂的还有同村的8个人。她气愤地告诉我们:“我们受骗了!一开始他们说底薪是1500元,到了富士康,我们签了合同之后才知道,底薪只有950元,差了一大截!”小英认为镇政府是明显地“哄骗我们进入富士康的。”

我们在调查过程中,往往看到招聘内容对工资含糊其辞,如在郫县郫筒镇政府的富士康招募点,招募广告上写明“员工试用期内综合工资1600~2000元,转为正式员工后综合工资2200~2800元”。而对于什么才是所谓的“综合工资”,广告中并没有明确的说明,而工人则表示只有大量加班之后才能拿到2000元。

像小张、小英这样被骗的工人还有很多。在重庆,由于基本工资较低,很多已经工作了几个月的员工每月的收入也只有1000元多一点。如此低的收入让工人觉得难以接受。我们在重庆富士康生活区门口,遇到了从深圳富士康调回重庆的小孟,他告诉我们:“我回重庆3个月了,这段时间加班很少,挣不到加班费,我每个月能够拿到手的钱只有1300多元钱。”小孟的工资比招工广告上“转为正式工人以后每月收入在2200~2800元”的标准距离很远,使他十分沮丧。所以他打算干到5月份就走人,因为工资实在是太低了。

富士康招工时对工人许下的美好承诺,如今看起来更像是苍白的谎言。低廉的工资、疲惫的工作、无聊的生活,使许多工人萌生了

离开的念头。

二、学校还是中介：学生工的困境

在2010年对深圳、昆山等地的调查中，我们都发现了富士康存在着严重的滥用学生工的现象。而此次的成渝之行，更让我们意识到学生工问题的严重性：学校，正在沦为劳动力中介机构；学生也成为“富士康——职业学校”这一利益联盟中的牺牲品。

早在2009年富士康与重庆签约伊始，富士康就与当地的两百多所职业院校签订了用工协议。这些职业技术学校也就成为了富士康主要的劳动力储备库，源源不断地向富士康输送着年轻、廉价、驯服的劳动力。如，在重庆电子工程学院，富士康不仅和学校签订了定向培养协议，甚至还提供了据称价值高达1000万元的实训设备，用以建设SMT和PCBA的生产线。这些生产线投产后，学校将会安排学生进行正式生产。这一模式虽然被美其名曰“实战学习”，实际上是在学生的学习阶段就让他们开始免费为富士康打工，并且大大降低这些学生进入富士康上班后的培训成本。

18岁的小慧是位于贵州大方县汇灵职业学校的学生。她的专业是酒店管理，但在去年，和班上的其他30多个人一起，由老师带队进了江苏常州的一家电子厂，干了4个月之后每个人总共才只领到了2000元的工钱。当时的名义虽然是教学实习，但把学酒店管理、旅游专业学生分到电子厂做普工，从事拧螺丝之类的机械操作，这样的安排还被称作是教学实习实在是勉为其难。

到了今年上半年，小慧满以为能够回学校上课了，但没料到又被拉来进了富士康，说是要实习半年，完了之后回学校参加考试就算是毕业了。贵州的老师把他们带来重庆，告诉他们总校（校方声称汇灵职业学校的总校在重庆）会有人来照应他们，但在他们交了200元钱的路费到了重庆之后，还没等到分宿舍贵州的带队老师就

走了，而传说中的重庆总校的老师却始终没有出现。

类似的情况几乎存在于所有的学生工身上。总结起来，富士康在使用所谓的“学生工”方面具有以下几个方面的特点。

第一，以“实习”为名，但和普通工人已经没有任何差别。既然是“实习”，被称作“学生工”，那就说明他们的基本身份仍然是学生，但从他们进入富士康的那一刻起，他们在工作环境、工作任务、工作时间、工作内容等方面，已经和通过社会招募的普通工人没有任何区别了。富士康并不会因为他们是来实习的学生而给予他们任何的特殊照顾，而学校也不会因为他们还是自己的学生而给予任何的关怀。

小雷，17岁，向我们讲述了自己一天的“实习”生活：在成都富士康南区金加生产部工作，每天早上6点多起来准备上班，从清江宿舍出发，乘坐着拥挤不堪的厂车，要在8点左右提前赶到车间。8点30分开始上班到11点30分，然后是午饭时间，12点30分又开始上班一直到下午5点30分。然后再是一个小时的晚饭时间，从6点30分加班到8点30分，这样一天的工作才算结束。如果从早晨起床算起，每天实际花在工作上的时间超过了14个小时。“真的太累，受不了。”“厂车很挤，挤的头晕。不坐厂车的话，打车很贵，要30多元钱。”

不仅如此，小雷说他们的工作环境也是非常之差，车间有很大的灰尘，“每天一定要洗头，不洗的话头发都打结了。”由于他们的工作环境经常接触油漆、胶水等腐蚀性的化学药品，小雷说自己的3位同学都先后出现过皮肤过敏的症状。

第二，所学无用，专业不对口，何谓“实习”？实习的基本含义就是要使学生在学校所学的理论知识与实践结合起来，从而能够锻炼自己的实践操作能力，将所学的知识真正变成实用的技能。然而前后三次、从沿海到内地的调查都已经表明，这些尚未毕业的学生

工以“实习”的名义进入富士康之后，他们所从事的工作与他们在学校所学习的内容基本是完全不相干的，如上面提到的小雷，她在学校修的是电子商贸管理，小慧的专业则是酒店管理，而她们所做的都是流水线上普工的活儿，而这种情况是普遍的。由此看来，学校组织到富士康的所谓“实习”，不过是个掩人耳目的幌子罢了，真实的目的是为富士康提供大批量廉价而年轻的劳动力。

第三，学校失责，他们已经不再是学生了。这些从学校以实习的名义进入富士康的学生工，虽然他们的身份仍然是学生，其实已成为不折不扣的工人。名为实习，但对于他们当中的相当一部分人来说，却在实质上意味着学生时代的结束，正式成为以富士康为代表的劳动力大军中的一员。他们可以选择在实习结束之后回到学校完成学业拿到毕业证，但许多人并不会做此选择。来富士康实习，对很多人来说就意味着已经和学校脱离了任何关系。如今他们是“富士康的人”，而不再是学生了；而学校也不会派驻老师照顾他们的学业和生活。就这样，两年或者一年、甚至只有半年的职业学校教育，还有数千元甚至上万元的高昂学费，给这些年轻人换来的，不过是富士康的一份几乎不需要任何学识技术的普工工作。

由此可见，许多和富士康签订了就业协议的职业技术学校实际上已经摇身一变，成了为私人企业服务的劳动中介机构。一方面，他们收取学费并获得国家的财政拨款；另一方面，他们却未能履行教书育人的职责。这些学校的学生在匆匆半年或者一年的学习之后，就被送到了富士康这样的工厂里；他们名义上虽然是实习，但基本上已经和学校脱离了任何关系，他们在工厂的工作、生活、安全情况，学校也从来不管不问。打着“工学结合”旗号的实习，既做不到专业对口，也谈不上促进学业，实际上他们从迈出学校大门的那一刻，就已经和社会上的求职者没有任何区别。如果愿意，他们可以拿钱换回一张毕业证；虽然名为技校毕业，但这种经历对于他们的

职业发展,看起来并没有增添任何的竞争筹码。

需要说明的是:实际上富士康自进驻成渝的协议伊始,就已经和两地的数百所职业院校签订了用人协议,因此当地的大多数中等职业院校和富士康之间都有用人关系,这一点是基本上可以肯定的,也不是什么秘密。

三、管理乱象:工人的工作与生活

从沿海迁到内地,工人的工作和生活环境是否有所改观?富士康的“人训话”管理方式是否有所改善?工人的权益是否得到了有效的保障?带着这样的疑问,我们走入重庆和成都富士康的生产生活空间。

糟糕的工作环境

成都富士康的南厂区位于郫县高新科技区,是四川省市政府“一号工程”的主要项目。这里是一片尚未完工的工地,人眼处满是施工的机械,噪声震耳,尘土飞扬,施工产生的灰尘使天空看起来都是灰蒙蒙的。厂区内也到处堆放着沙石和泥土,道路也凹凸不平。工厂入口处简陋地垫着几块木板,在高低不平的小沙丘上开出一条小路,数以万计的工人每天穿越这个临时行人通道进入工厂。“前天下小雨,我摔了一跤。”女工小妮抱怨道。厂房有的还没有完全竣工,一些楼层还正在施工,到处堆放着诸如钢筋、水泥之类的建筑材料;而另外一些楼层已经投入生产了。就是在这种“边施工,边生产,边招工,边出货”的战略指引下,富士康源源不断地生产出了第一代、第二代的苹果平板电脑 iPad,并把它们运往世界各地。

“尘土飞扬,铝屑飞扬。天晴一片灰蒙蒙,下雨泥泞遍地。”这是工友小丽对生产环境的描述。由于 iPad 的外壳是铝制的,在打磨加工的过程中会产生大量的铝屑灰尘。在车间内,铝屑常常是漫



图3 糟糕的生产环境

天飞舞，随手便可以捡拾到一手银灰色的铝屑。厂房虽然也发放了口罩等劳保用品，但工人表示口罩并不能很好地起到阻隔灰尘的作用。此外，戴着口罩会很闷，让工人觉得很不舒服。工友小冠说：“戴着口罩很不舒服，就算带了，也经常吸入铝粉尘。”还有工人说：“我们也不能经常戴口罩，带着很闷热，很不舒服。”经常暴露于高浓度铝屑的环境中，无疑会影响到工人的健康。

严苛的生产管理

通过工人的叙述，我们发现重庆和成都的生产管理同样存在严重的问题。

首先，试用期过长。重庆、成都富士康规定工人的试用期为6个月，另外还有3个月的考核期。在试用期和考核期间，工人的工资都将低于正式工人的工资。学生工的情况还要更糟，据成都富士康一位学生工向我们介绍，像他们这种实习生要实习满一年之后，才可转正为正式员工，之后还要再经历3个月的考核期。这段时间他们的工资标准会低于正式员工。

其次，拖班、连班现象严重，工人的加班费有时会被拖欠。如

果遇到生产紧张的情况,常常出现拖班的情况,工人们经常被强迫延迟下班。富士康有时还压缩工人的就餐时间,工人把这种情况称为“连班”。据工人小雪介绍,连班通常有两种情况:一是工人原本1个小时的吃饭时间被压缩为半小时,吃完后就马上回到车间继续上班;二是吃饭时间被取消,中间只允许休息10分钟。我们遇到几名工友,他们反映:“有好几次赶货,我们就要从早上一直忙到晚上将近8点,只有中午能吃饭,晚饭就吃不下了。晚饭的时候只有10分钟的休息时间,等我们连完班后,食堂的饭菜早已冰冷了。”

富士康的工人很多需要站立工作,这意味着他们每天至少有10个小时是处于紧张的站立工作状态。女工小雷说她入厂之后印象最深刻的就是“站立”。实际上,工人每天的站立时间还不止10个小时。如果是上白班,工人们每天7点钟之前都要起床,然而挤上巴士,到厂区之后打卡还要集合,领导训话,然后才开始一天的工作,工作期间只有吃饭时能坐下休息,直到8点半下班再一次匆匆挤上巴士,回到宿舍之后一般都在晚上9点钟以后了。因此对于工人们来说,每天的绝大部分时间都是站着。

长时间的高强度工作,使富士康工人们经常处于一种疲惫不堪的状态。刚怀孕的女工小玉说:“因为工作时,我要高度集中精神,眼睛就特别晒,总是红红的,大家都以为我哭了。有空的时候,我哪里都不想去,只想睡觉。在我的那条线上,一些新进来的员工因为受不了长时间地站着工作,常常会哭起来。我还亲眼看到新员工干着干着就晕倒了。”

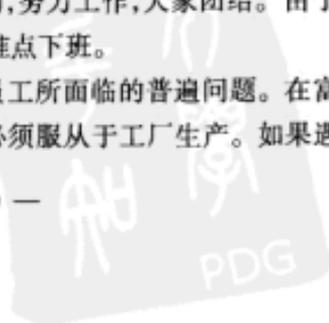
尽管工人们如此辛苦地加班,但富士康有时却拖欠他们的加班工资。在调查中,我们接触到的许多工人都抱怨少算了加班费。成都富士康普工的底薪是每月950元,扣除社保每月75.02元。小强告诉我们:“有些加班时间没有记在加班工时的记录里,所以少发了

加班工资。2月份算上加班工资,我应该可以领到2000多元的,但是厂里只发了1800多元。”小强对此非常苦恼,已经向上级领导反映过这一问题,但却没有回音。而另外3个工人也向我们反映了几乎同样的问题,他们的一些加班时间没有加班工资,因此他们向上级反映了拖欠加班费的问题,并把自己当月的工资条也交了上去,但“如向石头投进大海,没有回音”。不仅如此,尽管已经入厂两个月,但他们手上至今都还没有合同。

对于富士康“6个月试用期满之后转为正式员工并调薪”的承诺,许多受访的工友表示自己已经过了6个月的试用期,但并没有接到任何关于“转正”或者“调薪”的通知,他们自己也不知道该怎么办。

再次,管理方式简单粗暴,工人请假困难。“人训话”的管理方式几乎已经成为富士康的特征之一,重庆和成都富士康也同样如此。据在重庆上班的工人描述,他们每天上班都要经过面无表情的保安的严格检查。这些保安在富士康帝国内部,拥有特殊的地位,因此经常趾高气昂、言语冲撞。此外,富士康工人每天还要忍受管理人员每天的早晚会,工人们的工作似乎永远都不能让管理层满意,他们总是被训斥要求集中精力、提高速度。一名工友告诉我们,他的线长有时会这样警告他们:“以后你们如果不认真干活的话,把我惹毛了,你们每天都要挨骂。”调查组成员还亲眼目睹了一次富士康开晚会的情况。当时是晚上8点20分,正是白班工人准备下班的时间,工人们被要求排队站在厂房外的工地上,泥头车、混凝土车、货柜车在工地来往穿梭,车声、机器声隆隆作响,灰尘漫天飞舞,一名线长在对员工喊话:“互相帮助,努力工作,大家团结。”由于开会时间长,导致工人们都未能按时准点下班。

“请假难”几乎是所有富士康员工所面临的普遍问题。在富士康,生产进度是“最高纲领”,工人必须服从于工厂生产。如果遇到



生产高峰,工人即便是生病,也很难请到病假,不少工人不得不带病工作。一位名叫阿秋的工友说:“我在1月份的时候发高烧,线长就是不准请病假,因为当时生产赶货,很缺人。”一位叫小春的女工向我们提及在富士康流行的一句话:“女人当男人用,男人当机器用。”小春说由于车间里气温低,最近有许多人感冒,都在吃药,但是都请不到病假。小春说:“我也感冒了,但他们比我严重,我还没有吃药。一开始进车间,我双脚、双手、脸上,皮肤过敏,又红又痒,很难受。”尽管如此,小春却没时间看医生,“我就在宿舍楼下的超市买了一瓶白酒,倒入纸杯,用两只牙签夹着棉花蘸了白酒,涂抹双脚。到了下班的时候,脚又会痒起来。”

每天排队、拥挤的生活

在成都富士康,由于工人的宿舍尚未全部建好,有些工人被安排住在离厂区较远的地方,富士康安排巴士接送工人上下班。在成都富士康南厂区通往德源宿舍的路上,上下班的时间,经常可以看到一辆辆巴士载着工人往返厂区和生活区之间。据工人们反映,这些巴士往往是拥挤不堪,一辆巴士通常会挤上去七八十人,“在车上特别挤,连转个身都不可能”。“厂车很挤,挤得头晕。”但除此之外,工人们别无选择,步行太远,而打车太贵,他们只能选择每天拼命地“挤车”上班。

即便如此,他们也不是每天都能挤得上去。一位工友小金向我们讲述了他的一次乘车经历。那是2011年3月27日早晨9点30分,小金和十多位工友上完夜班,没有赶上回金台村宿舍的厂车,大家都很着急。一位女工拨打了厂牌后面的电话号码求助,却发现是空号。无奈当中工人们只好向另一条线路的巴士司机求助,这位司机虽然因为对富士康的领导不满而骂骂咧咧:“我们开车的同事都受到连累,经常加班,加班费又少得很。”但最终还是同意帮忙,为工人们联系了另外一位司机,把他们送回到金台

村的宿舍。

除了每天上下班挤车消耗掉工人们不少的时间和精力之外，排队是另外一件让工人怨声载道的烦心事。由于工人数量多，提供的设施不齐全，工人乘车需要排队、上下班打卡需要排队、吃饭也需要排队。工人们向我们抱怨，“打卡机根本不够，要花很长时间打卡，站了一天，已经很累了”。而另外一位工友则向我们描述了工作当中的一个小小“惊喜”，因为当天上午工作完成的比较快、质量也比较好，他们得以能够提前两三分钟下班。“不要小看这两三分钟，它意味着我们可以赶在前面不用排十几分钟的队。”

宿舍环境与伙食

在重庆富士康厂区，工人目前居住在一个名为“菁英公寓”的小区内。我们第一次来到这里时，还以为这是一片商品住宅小区：新建的宿舍楼外表显得干净整洁，空调和电梯等设施也比较齐全。从外表看，富士康工人的住宿环境还不错。事实真的如此吗？带着好奇，在工友小峰的带领下，我们进入到宿舍内部一探究竟。

当时是晚上的8点钟，正是工人下班的高峰期，电梯门口被等待上楼的工人挤得水泄不通。同行的小峰说：“很多时候我们都不会用电梯，尤其是早晨上班的时候，非常地拥挤。像我们这种住在中间楼层的人，电梯到的时候就已经挤不进去了，因此只能选择走楼梯。”我们只好选择步行爬上7楼，却发现楼梯间的灯很多已经坏掉了，我们在黑暗中不得不借助手机的亮光摸索着上楼。

到了工友的宿舍，里面的景象更是出乎我们的意料。宿舍的客厅居然也住满了工人，这里放了3张上下床，可以住6名工人。在客厅的左边，是一个10平方米的房间，一共住着6名工人。客厅的右边的是一个稍大一点的房间，里面有8名工人。在两个房间的隔壁，都有一个小阳台，堆放着一些杂物，还挂着一些衣服。宿舍中还

有两个共用的卫生间。我们计算了一下,在这样一个大约 40 平方米的宿舍中,总计住着 20 名工人。在这样狭小的空间中,工人几乎没有自己的私人空间。除此之外,我们发现在宿舍中除了床以外,几乎没有什么家具,没有桌子,也没有椅子,工人每人只有一个柜子可以存放一些个人物品。这样的安排表明,富士康的宿舍只是工人在繁重的工作之后用来睡觉的地方,而不是生活和休闲的场所。更让人沮丧的是,与深圳富士康一样,重庆富士康员工宿舍楼的每个窗户都被铁丝网所封闭,宿舍外墙也挂满了一个接一个的“防跳网”,使得这个沉闷的空间看起来更像是个牢笼。

一名成都富士康的工人告诉我们,2010 年 12 月集体员工宿舍发生了一起跳楼事件,一名云南凉山籍的男性工人疑因“工作问题”从 18 楼跳下身亡,富士康并未作出公开响应。如资料属实,那是自 2010 年 1 月“19 岁马向前第一跳”累计之第 19 跳。

在调查过程中,很多工友反映工厂食堂的伙食非常难吃,简直是“难以下咽”,更谈不上口味。此外,这样的伙食很难提供工人每天十多个小时高强度劳动后所需要的能量和营养。

为了切实了解伙食的情况,我们调查组一行人来到重庆富士康位于惠普工业园内的食堂。富士康的伙食标准为“两荤一素”,但所谓的荤菜中却基本没有什么肉。一名学生这样说:“一丁点的猪肉,更多的是尚未弄干净的猪毛。”有一名学生工小龚向我们抱怨:“第一天吃这里的菜,我差不多要吐!从没吃过这么难吃的菜。以前认为学校饭堂很差劲,现在对比才知道学校的伙食有多好!”夜班的工人反映,晚上的伙食会更差,因为晚上吃的饭菜很多是白天剩下来的,根本不新鲜。工友阿莲说:“饭堂的伙食很差,白菜没菜味,跟喂猪的差不多。”

事实上,许多工人都忍受不了食堂的伙食,选择了花更高的价格在厂外的小饭馆吃饭。我们看到,在富士康厂区外,有很多各种

各样的小饭馆,还有一些路边的小食摊,但是这些地方的食品卫生和安全很令人担忧。



图4 令人担忧的就餐环境

在位于成都郫县双柏东一街的富士康招募中心,写着“科技是第一产业、人才是第一资源”的红色大横幅悬挂在中心大楼两边,格外显眼。在成都市一环路菊乐路9号的另外一处富士康招募中心,同样可以看到类似这样的标语:“出身无法选择,在这里,未来由你把握;在这里只要有梦想,你就能飞翔。”“是人才你就来,我们提供大舞台。”然而调查的结果却让我们心痛,现实的状况与富士康给工人描绘的美好图景背道而驰。这里的工人的确被富士康当做是“第一资源”,因为只有通过不断提高产量要求、加大劳动强度、延长工作时间、克扣加班工资,富士康才能最大限度地压榨工人劳动,才能不断地扩张并维持代工帝国的地位。

正如标语中所说的,工人们“出身无法选择”,但进入富士康并不意味着工人们就有了新的选择,可以在富士康为他们提供的“大舞台”上翱翔、实现自己的梦想。富士康的扩张与发展实现了老板的梦想,也铸就了苹果、惠普们的辉煌与惊人利润,但在工人们

耗尽自己的时间、精力和青春后，他们的梦想又在哪里？似乎没有人能够给他们答案。

在每天漫长、沉重、乏味的工作之后，工人们已经没有时间去思考如何才能实现自己的梦想，他们也没有时间和精力去学习来提升自己，他们甚至连看病的时间都没有。最低工资标准的提高并不足以提高工人们的生活质量，因为节节攀升的物价和不断高涨的生活成本让工资不断缩水。

此外，长时间的加班对工人的健康来说是“不能承受之重”，但如果不加班，仅靠那点儿略高于当地最低工资标准的基本工资，工人们将难以生活。面对“要钱”还是“要生活”的两难困境，对于工人来说，生活工资和有尊严的工作仍然是一个遥不可及的梦想。

当年轻的工人们为富士康透支了自己的青春和体力之后，他们的未来，又该去往何处呢？

四、征地之痛：资本的扩张之路

经调查，在重庆位于综合保税 A 区的富士康厂区占地面积将达到 2 平方千米（约合 3000 亩）。在成都，将建设总面积达 4.68 平方千米的高新区综合保税区，富士康正是这个园区内最主要的企业。为了争夺资本的到来，各地政府竞相征用土地，建立超大规模的工业园区。在成都和重庆，超过几十个村庄被拆除。随着富士康厂区的建设，一些靠地吃饭的农民在很短的时间内就失去了土地，沦为失地农民。

据调查，在征地过程中出现了如下种种问题。

没有及时提供安置房，富士康存在不当使用安置房的情况。西永镇是重庆西永微电子产业园的所在地，该镇下辖的六个行政村和两个社区，土地基本上已经被全部征收了。征地过程是从 2004 年开始的，基本上每年都有土地被征用。但当地的村民在土地被征用

后,并不能马上入住到新社区当中。实际上,这个过程很可能会非常漫长。“征地后,还要等一两年才能有安置房,我们家是去年征了地,最快也要到今年下半年或者明年才能有房子。”一名社区工作人员向我们诉说。

在调查过程中,许多村民反映在被征地后,通常要等两年以上才能搬进安置房。而在这两年的期限内,村民需要自己租房居住,快速上涨的租金对于他们是一笔沉重的负担。在重庆,租房居住的张大娘告诉我们,自从2009年搬到现在的住处,房租已经涨了三次,基本上每年都要涨一次,而且涨价幅度都很大。以张大娘家为例,从2009年的每年3500元,到2010年的4800元每年,再到今年的6000元每年,不到三年的时间已经实现了三连跳。在很多村民家,房租都已经涨到了8000元每年,甚至还有一万多的。

在成都,富士康还征用被征地村民的安置房作为员工宿舍。目前,金台村住了大约2000名普工,除了隔壁同心村零落的村民外,整个小区就等同于富士康生活区。在金台村,农田大受破坏,村民昔日居住的房屋也被拆除,昔日的场景已经不在,而新的生活却充满曲折和坎坷。村民们当然不愿意接受这样的现实,他们曾经聚集在富士康德源生活区的工地上,争取他们自己应得的权益,也曾在安置小区的大门口,拒绝让富士康进占安置房,但都是徒劳无功的。

没有按时发放搬迁过渡费,村民居住生活困难。根据《重庆市征地补偿安置条例》第31条之规定,“因建设需要,被拆迁户须提前搬迁过渡的,从过渡之日起以批准征地时的在籍户口为准,发给搬迁过渡费或搬迁补助费。属统建优惠购房安置的,按实际过渡时间计算,每人每月发给80~100元搬迁过渡费”,之后这一过渡费标准又调整至每人每月120元。但当地许多拆迁户向我们反映,只有在

租房居住满两年之后,他们才能从政府那里领取每人每月120元的过渡费。村民们认为这并不合理,过渡费应该从房屋被拆迁的时候就开始发放,“我们这里和江北^①不一样,他们被征了地以后马上就有过渡费,我们这边没有”。即便是两年之后才有的过渡费,许多被征地超过两年的村民都还没有拿到。在西永镇老街,我们遇到了来自西永村、香蕉村和中柱村被征地的村民,虽然他们的土地在2007年就已经被征用了,但直到现在,他们都还没有住进安置房,也没有领取到过渡费。有些村民因为租不起房子,一家老小只能住在用木头、塑料布等搭建的临时窝棚中,重新过上点煤油灯的日子,情景让人十分心酸。

安置房的质量存在一定问题,房产证和户口难以落实。对于已经住进安置房的拆迁户,房屋的问题也层出不穷。一名重庆的居民抱怨道:“我们那个停车场一直都没给我们用。我们的车就只能停在外面,车玻璃都被人家给砸了,这事件电视台都曝光了。”一名居委会的工作人员说:“每天居民都问我们,房子漏水怎么解决?三年之内必须要解决,现在五年过去了,开发商也找不到,我们都不知道找谁。”更严重的是,大部分村民入住安置房六年后,还没有领到房产证、无法落户重庆市。据居委会工作人员介绍,整个棕树湾社区的七千多口人当中,只有几十个人是有本地户口的。在被征地之后,村民的农村户口就被注销了,但因为村民没有拿到房产证,所以他们的城市户口也无法办下来。这些村民成了没有户籍的人,他们担心子女以后也无法在当地入学。一名村民很担忧地说:“我们很多人没有房产证,户口也迁不过来,孩子以后就不能到这里上学,很麻烦。”

被征地后,村民的生计出现困难,难以实现就业。村民被征地

^① 江北是重庆市下辖的一个区名,西永镇隶属于沙坪坝区。

后,不得不改变他们传统的生活方式,以便融入城市生活。由于失去了土地,村民以前从事的农业生产和家庭副业,比如养猪、养鸡,都被迫停止了。现在,村民的生活所需都要通过市场购买,导致生活成本迅速增加。张大娘说:“以前吃的米和菜都是自己种的,还有水啊、气啊以前都不需要花钱,连做饭都是自己烧柴……现在你看嘛,样样都要花钱买。”在重庆市,一个三口之家一年的生活费需要上万元,其中还不包括房租。

更糟糕的是,富士康根本就不会招聘超过30岁的员工,大量中年具有劳动能力的人在失去土地之后,无法再实现就业,而他们的年龄又达不到领取养老金的阶段。目前,这部分人的生活相当艰难,一些人只能靠经营摩托三轮这类行当来谋生。一辆可以载人的三轮摩托需要1万多元,在重庆富士康厂区外以及附近的大学城,随处可见这些载人的摩托三轮车。在棕树湾社区安置房一期,我们遇到了李大爷,他就是一位摩托车师傅。李大爷告诉我们:“我现在每天早晨六点多就要起床,匆匆出门去拉生意。到中午1点还要回家做饭,因为在外边吃饭太贵了,回家做可以省不少的钱。吃完午饭再出去,一直要忙到晚上10点钟才收工回家,才能吃到晚饭。”尽管每天都辛苦奔波,李大爷一个月也只能挣到1000~2000元钱。李大爷还告诉我们,因为土地被征收了,许多人没事可做,小区的犯罪率也上升了,入室盗窃之类的事情时常发生。

成都征地的情况与重庆非常相似。虽然被征地村民基本上都已经领取到相关补偿,但一方面他们要缴纳养老保险;另一方面还要支付安置房的购房款,在扣除这两项之后补偿款已经所剩不多。村民的就业也面临困难。从成都富士康南区的厂区到生活区的路上,我们遇到一名被征地的当地人老王。在被征地后,他就靠开出租黑车维持生计。他告诉我们:“被征地之后,我们虽然住进了安置房,但最后拿到手的补偿款每个人不过区区两三万元钱,这点儿钱

连买辆车都不够,还要从亲戚朋友那儿借,然后拉点儿黑活谋生。”还有一位中年妇女在失去了农田以后,只好在德源宿舍饭堂做清洁工,靠微薄的工资照顾一家人。

显然,在这场征地运动中,地方政府为富士康提供了大量廉价的土地以及基础设施,为富士康通道路、铺电网、建厂房、供宿舍等,让富士康得以迅速地扩大生产规模,为跨国代工王国的建立打下了基础,最终实现了资本积累和利润扩张。但是,普通百姓的利益却在这场扩张运动中受到了严重的损害。富士康的扩张模式不仅没有改善工人的生活,在其西扩的过程中还带头大量使用学生工,把本来应该在学校读书的学生捆绑在生产线上。此外,富士康还严重损害了农民群体的利益,让他们失去了土地,失去了家园,变成了彻底的无产者。虽然农村的土地属于集体所有,但在强大的资本面前,农民往往没有谈判和议价的能力,在合法权利遭到侵害后,也难以获得政府和社会的保护。

工人故事

除了流水线,不属于何方:资本流动下的中国工人

2010年,富士康因数十名工人自杀而震惊世界,海内外的媒体与公民组织持续关注这全球工人近百万的代工企业的用工情况。

注视之下,富士康逐渐实现其内迁大计:原本共50万员工的深圳基地,缩减规模,逐渐北进与西移,河南郑州、四川成都、广西南宁、天津、重庆……纷纷建立起分支工厂。如同富士康悬挂在深圳龙华总部的那幅世界地图,一个个跨洲越洋的箭头显示了资本征服疆土的雄心。但是,在这流动的宏图大计里,工人的声音与身影不得闻见。

3月底的一天，在龙华那几乎已经成为地标的“回”字形天桥上，我遇到岳林（化名）。蓝底白字斗大的“富士康”大字招牌就在不远处，俯视着穿着来来往往白的、蓝的、粉红的工衣的工人。在上了一整晚10小时的晚班后，岳林趁着这和煦的上午，约朋友逛逛街。刚满20岁，即使已上了晚班一个月，倒还是蛮有精力的；进厂才一年多，他已经是富士康管理一条流水在线数十名普工的线长。本来这个时候，原籍河南的他应已不在深圳，因为去年12月，岳林已被通知他的部门将要在4月1日搬往南宁。

搬厂计划提供了3个方案让员工选择：①自愿随厂搬迁；②义务调派支持3个月；③留在深圳，等待搬迁后调配其他部门。考虑过后，岳林决定到南宁短期服务：“这算是还保留点儿选择性吧，既可以了解一下广西的条件和情况，要不满意，回来也可以再等待调配。”

理性分析处境的利弊后，身为基层管理的岳林，从富士康拓展的宏图中，努力抓住从缝隙中漏出的一点点儿自主：“义务支持算是出差吧，是深圳的工资标准。”已经是“老员工”的岳林去年10月通过了考核，基本工资达2200元，加上平常加班费，这几个月，这名“90后”每月能拿到少数同龄普工能得到的约4000元工资。

然而，假如往后就留在广西呢？“那就说不准了——别说我们线长不知那广西的工资多少，就是组长、科长，也都不知道这种外调员工的工资标准呢。”内陆的工资水平远较深圳经济特区的低。“如果一个月下来能得到3000元就很好了。”岳林这样估计。

“农民工”的流移故事

从农村出城务工，在城乡二元经济结构的差异中，以劳动力赚取比在老家较高的工资，是改革开放30年以来亿万农民工的初衷。但是，这些农民工连自身劳动力最后换取多少工资到手，往往也不太清楚。

他们亦不是纯粹的“工人”，户籍制度让他们成为脱离农地的“农民”，名之为“农民工”；或者因为在国境之内城乡之间的流转，他们又被意译为“移民工”(migrant workers)。如今在城打工的他们人口已达1.5亿，国务院发展研究中心信息网承认：“城镇化水平的迅速提高，主要得益于农民进城……但他们并没有享受到市民的待遇，没有获得与城镇居民平等的权利，也就是说，这些进城农民还没有真正市民化。”不论何种名号，除了牢牢地拴在流水线上，他们从未得到过与名字真正相符的身份和生活。

岳林流移的故事，讲到这里只是个短暂的休止符。本来3月底他就该起程了，但因南宁厂房未及建成，“出差外派”才无限期的押后。当然，迁厂计划是富士康说了算，岂是工人的意愿能左右的呢？

如今富士康在深圳已经不再招工了，纵使街上满是“假”的招工告示，向初来深圳的无知工人声称“富士康内部招工，包进100%成功！”的谎言，却也没有人清理这些虚假的广告。真正的招工处在天桥下望的龙华厂区南大门外，只招“成都专案”。

“成都项目”是富士康为西进四川而准备的。从去年底起，在深圳招募的工人，签订的都是成都合同，在南方“培训”半年后直接到成都工作。现在在成都，连同在四川周边县镇招来的工人，富士康已有员工4万人。

家全(化名)便是“成都项目”中的一员，安装如今最时尚的苹果iPad 2，但我们见面当天他已经辞职了。女朋友在东莞打工，他本来就没打算随部门搬迁，“当时是希望半年后争取在深圳留下来”。

“前天老大通知我们下个礼拜就要搬，拿辞工书问我们走不走，不走的站到一边，就直接签辞工书。游说我们说外面很难找工作，让考虑一个下午的时间，又让我们去听薪资说明会，不过有50多人不愿意去。”家全说，一些本来就在深圳进厂的老员工“打

死也不去成都,说现在底薪有 2000 元,过去就大概只有 1300 元了……”不愿接受低薪的工人只有离职,别无他途;但希望回家的老员工却无法随厂搬迁到成都,最近,网上就流传一封《富士康工程师发繁体信乞求郭台铭调其回成都》,表示因主管不同意调职而只能辞工,痛苦地表示“我们很受伤,很受伤”。看来,只有资本才有真正流动的自由。

并不是因为工人糊涂,所以总是计不清自己的工资。在成都,我们碰到从郫县不同镇上新聘的工人怨声连连,指工资待遇与招工广告不符。郫筒镇广告说:“试用期内工资 1600~2000 元,转正后综合工资 2200~2800 元,”然而综合工资却是模糊的概念,事实上,要大量加班才能拿到大约 2000 元!红光镇的广告则说每月有“租房津贴 50 元”,却没告知工人住在宿舍返过来要扣去 110 元住宿费,工人高呼被骗了。

纵使已容纳了数万工人,成都富士康南北两厂却还仍在兴建,永久厂房南厂更是一片工地,区内部分生产线却已经投产。每天,没有工地安全帽的工人,踏着满是坑坑洞洞的工地走进车间。那光洁照人的 iPad 便是在这尘土飞扬的地方生产出来的,抛光打磨程序中削出来的如铝屑薄片,粘满工人的身上、脸上。施工中的工厂更欠缺足够的厕所,下雨了,工人也只好冒雨跑到室外的流动厕所间。更想不到,每天上班下班对成都的工人也是挑战。几个宿舍距离厂房车程二十多分钟,富士康以每天 800 元的方式包车,数以百计的旅游大巴穿梭在厂区宿舍接载工人上下班,这样可以省去购买巴士及折旧、司机工资等营运的成本。工人偶尔会因为加班误了大巴的班次而苦恼,“打车动辄几十元!”如同荒村中长出来的工厂,前不挨村、后不着店。这并不是年轻工人进城打工所抱有的原初想象。



图5 泥泞的厂区道路

“万马奔腾”，不切实际的梦

富士康绝大部分的工人是“80后”或“90后”，被称为“新生代农民工”。去年，当十多名17~28岁的富士康工人自杀后，中华全国总工会发布了一份报告，报告统计，“89.4%的新生代农民工基本不会农活”，对城市生活更为认同。假如说，上一代的农民工，出城务工只是为求给农村的家人赚取足够改善生活的收入，最后的归宿毕竟在乡村，而新生代农民工在务工地打算长期稳定生活的愿望却更加强烈，“55.9%的人准备将来‘在打工的城市买房定居’”。但除户籍身份以外，居高不下的楼价连城市户口的本地人也买不起楼房，何况收入总是在最低工资标准附近徘徊的农民工？去年，富士康推出“万马奔腾”计划，借贷30~40万资金予年资5年或以上的员工回乡在三四线城市“创业”，开店零售电子家电产品。看似是为员工未来打算的设想，却也显得不切实际：“想想，假如店里要卖液晶电视，摆几个牌子的都挂在墙上展示，或者放几台计算机，便得三四家店面。就是在我家镇上，月租金也上万了，成本怎负担得起？”岳林站在天桥，眼瞄着南门外第一家“万马奔腾”店，如此评价

其实是富士康扩张通路业务的政策。

一名被逼走的中央人资管理人员

我是河南人，本科学的就是工业工程(IE)。^① 2003年毕业了，就直接进了深圳富士康，一直待到2007年，也算是一名老员工了。我在富士康做生产管理，最熟悉的是苹果MP3、HP产品的制造流程。

富士康是如何赚钱的

富士康是如何赚钱呢？很多企业都在研究这个问题。其实，富士康赚钱的方法主要有两块：第一是赚取加工费。第二就是尽可能自己做配件，做模具研发，不外购。

别看现在富士康是世界五百强，名声在外，但它也要靠争抢苹果、HP等大品牌的订单，只有把订单拿到手，才能保证赢利。为了向它们争取订单，富士康只有尽量压低自己的报价。争取客户订单是由事业群的总经理、副总经理等负责，带着高管、项目经理去谈，因为他们的等级比较高。在协助争取订单方面，事业群里的IE专案处也很重要。我们工作中的一项就是评估制造成本，然后报价给品牌客户。

我给大家算一笔账，就以我熟悉的HP打印机为例，每台打印机富士康能够拿到的加工费也就是10美元左右，折合人民币也就是70多元。70多元的加工费里要包括土地费用、管理费、水电费用、机器的折旧费，当然还有用人成本，最后就是富士康的利润。人工成本大约只占制造成本的两成或者三成左右，也就是10~20

^① 所谓工业工程，其实就是对整个工业制造流程进行精确的控制，以最大限度地提高生产效率，降低生产成本。IE工程师可以将每道工序所需要的时间精确到以秒来计算，然后据此来制定每个策划、每条生产线、每个员工每天的任务量。通过IE管理，富士康能够不断地提高产量，同时也导致了无数富士康员工紧张、重复的工作。

元钱。

在生产高峰的时期，富士康每个月的打印机订单能有 250 ~ 260 万台。打印机的生产主要包括外壳、墨水盒、线路板和组装。一般来说，这其中人力需求最多的应该是组装，还有就是线路板的生产。HP 打印机的生产线包括 20 条的 SMT 线，15 ~ 20 条左右的插件线，还有 24 条组装线。一般一条 SMT 线是 10 ~ 13 个人，插件线一般是 15 ~ 17 个人左右，组装的人最多，一条线就有 2000 来人。所有的这些生产线都是两班倒。所以大约可以算出来，SMT 线大概有 600 人，插件线也有 600 多人，组装所需要的人力约 1 万人，这些林林总总加起来的就有 1.1 万多人。再加上其他的一些辅助人员，总的生产 HP 打印机的工人基本上在两万人以内。

为了尽可能地获利，富士康就要靠压低工人的工资。我还是以 HP 为例吧！HP 打印机平均至少能卖到 500 元以上，每个月订单的销售额估计会超过 10 亿元人民币。这个数目是不是很惊人？（笑）但工人的工资就比较少了，一般只占到销售额的 4% 左右。在富士康向 HP 的加工费报价里，人工费——其实主要就是工人工资，报价标准是每人 2500 元/月，这一标准是按照每周工作 5 天，每天工作 8 小时来算的。但其实人工费根本没有这么多。重庆厂区是做 HP 的大本营，但那里普工的基本工资收入只有 1240 元，比富士康给 HP 的报价低不少。

现在富士康从沿海大规模地搬到内地，一方面也是因为内地的人工成本要比深圳低出许多，尤其是深圳厂区的一线员工薪资调整之后，内地的低成本优势就更加明显了。

苹果管理最苛刻

2007 年的时候，富士康烟台厂需要继续扩大，集团要我去烟台驻厂工作。当时我一点儿心理准备也没有，不想离开已经熟悉了的工作环境。但是调动的事是半强制的，要你去哪里就要去哪里，没



图6 成都富士康招工报名处前排起了长队

有什么商量的余地，所以我只好辞工了。在外面工作了一年多，2008年我又回到了深圳富士康，做苹果等品牌的质量工程师和品质主管。

因为是代工厂，所以富士康没有什么自主决策权，主要的物料、元器件都要由客户决定，客户再指定供应商来供货。我听说，IDPBG事业群的原总经理蒋浩良，曾被视为郭台铭的接班人，就是因为在做苹果产品的时候自主决定，用了一种本地厂商供应的物料，没有经过苹果的同意，后来苹果就坚持要求把这个人换掉。郭台铭最终就把这个人给撤掉了，现在只是在管理一个很小的部门，只管1万来人。

在生产管理中，不同的客户会有不同的要求。一般来说，日本的客户，比如索尼会要求产品要在同一个事业单位内部完成。但美系的就不一样，HP、APPLE的产品基本上都是不同的事业单位做，比如外壳、线路板、组装都是由不同的事业单位完成的。对一个事业单位来说是出货，对另一个事业单位来说就是进料，这样会增加不少的环节，还会增加核算的成本。但这样做也有好处，主要是品

质的控制更有保障。因为零部件在不同的事业单位之间进出都要分别进行检验合格,这实际上就通过部门之间的制衡达到提升品质保证的目的。

我觉得苹果对安全管理的要求是最高的。就拿深圳龙华厂区来说吧,一个两万多人的苹果生产单位,安全管理人员就要 600 多人。比如 iPhone 的生产车间,不仅每个事业群有安管,中央安全部也有派驻安管人员。整栋大楼有五六道的门岗,进入每个门都要经过细致的安检,而这些都是苹果公司的要求。工作人员不准携带计算机、USB、相机和手机进入车间。穿上了皮鞋,鞋子上有金属扣,都过不了。身穿的内衣有金属的话,也过不了。不能带电脑对我们来说真的很麻烦,但是也没办法,只能自己想办法解决。如果的确需要携带电脑进出,至少要事业群的领导审批才行。

加薪背后的故事

2010 年,中央人资部门招人,我去试试,后来真的被调入中央人资,做咨询顾问和 IE 项目经理等相关工作。因为在中央人资做事,所以我了解到跟加薪有关的一些情况。

当时,郭台铭承诺,一线员工薪水由 900 元加到 1200 元,一个星期以后又突然宣布,由 1200 元加到 2000 元。但实际上,加薪还是被大大打了折扣。只有工作满半年以上的员工才有可能加薪,但很多是干不满 6 个月就走了。通常情况下,平均每月有 3% 的员工流失,年末的时候会有 10% 以上。2010 年的时候,因为跳楼事件的影响,5~6 月的人员流动率都有 10%,这两个月就差不多走了三成左右的工人,新进的工人在 10 月份的时候都不能享受到加薪待遇。就算工作满半年的员工,也还要经过考核,考完后会分成 A、B、C、D 几个等级。A 级的加两成或三成,B 级的加一成或两成,C 级的加 5% 左右,D 级的最倒霉,是不能加薪的。

还有一个问题,就是这次涨薪的对象主要是一线的生产工人,

所以这就引起了其他工人的不满。按照公司的安排,员工的岗位被分为 A、B、C 三个类别,生产线工人主要属于 A 类和 B 类,但在有些部门,仓管、技术员、门岗等被划为 C 类,实际上他们也是属于生产性的,但却没有加薪。这种划分岗位的权力在主管的手中,所以主管不一样,划分的方式可能也就不一样,有的部门主管会把仓管、行政文官也划为 A 类或者 B 类,这样他们也能调薪;而有的部门则直接归为 C 类,最多只能调至 1600 元。另外就是现场管理人员,比如线长、组长,包括员一、员二、员三,他们也都是从生产线升上来的,工资反而没加。而那些原本在工资待遇上有很大相对优势的新入师级员工,他们的基本工资也就是 2200 元或者 2500 元,在普工调薪之后两者的差距就变得很小。

所以这种加薪还引起了一些混乱,我在生产索尼 PSP 游戏机的一个事业群工作的时候,就出过一件事。那时该事业群的总经理拒绝加薪,于是办公室的所有人就停工,接着他马上就同意加薪;结果员工还是不满意,第二天接着不上班,于是再次同意加薪 300 元,这事才算是告一段落。

我知道当时富士康内部有很多分歧,有很多事业群的高管是不愿意(加薪)的,比如 CMMSG,还有 CDPBG。但是郭台铭的话已经放出去了,他们只好内部消化。消化的方法之一就是加大工作量。UPH 是 IE 计算出来的每小时产量,在很多事业群,这个数据都会定期修改,当然是升多降少,比如会从 250 元调整到 270 元,然后再调整到 300 元。还有一个方法就是控制加班,跳楼事件后富士康增加了一定的班次,保证人员的轮换,比如将原来的 5 天 8 小时改成 4 天 10 小时或者 11 小时,然后休息三天的时间,让另外一个班次的员工来接着顶上。这样一来,富士康就不用支付加班费,还可以保证 24 小时生产,实际上也降低了人工成本。

最后一个方法就是内迁,减少在沿海地区的招工量,尽量在内

地招新员工。现在本部在逐步赶人,主要是两个手段:第一个是首先把人数的总量控制了,就是说龙华、深圳不再招人。有一些在深圳工作的人,富士康可能是以成都专案或者郑州专案的名义招进来,这样的话虽然他们在深圳工作,但却只需要支付在成都或者郑州的薪水就可以了。另一方面是让一些厂迁出去,比如 iPhone 迁到郑州去, iPad 的一部分到成都去。iPad 到成都来,最初只过来了 3000 人,这一部分人是在深圳那边干过的。在动员他们搬到成都来的时候,主管忽悠下面的员工,说工资不会降的。但是按照富士康的政策来讲,迁过来是要降下来的。虽然会尽量保证工资有 2000 元钱,但是可能会把其中一部分换成津贴,基本工资的只有 1200 元或者 1500 元。现在新厂区的工人基本上都是 9 月份以后才招进来的,他们都不能享受加薪。

富士康里的挣扎

因为成都富士康比较乱,所以 2011 年 1 月上司指派我来成都出差,支援成都的人资管理,主要就是调研、评估和草拟成都厂区“人流控制”方案,跟中央总务一起解决伙食供应不上、宿舍少、拥塞和排队等问题。所以,今年年初我就从深圳赶到了成都富士康。到这里没多久,就在厂里遇到了不少状况。

每年的 1 月 15 ~ 16 号是富士康发放年终奖的时候,但今年成都富士康一直到二十几号还没有给工人发年终奖,后来大约有 2000 名工人就拒绝上班,表示不满,我听说还有两个非富士康员工的人参加。工人大约有一天没有上班,最后终于在 25 号的时候领到了年终奖。后来听说有 20 多名工人被辞退了。

就在不久之前,成都富士康还有人大闹过一次,那次是工人在南区餐厅外堵门,主要是对调薪不满。他们一群天马事业群 TMSG 的员工,一共有 200 多人。本来他们是在深圳工作的,就在将要工作满 6 个月享受加薪待遇的时候,突然被调到鸿超事业群,并被要

求调回成都，涨薪一事当然也就泡汤了。不仅如此，他们所有人不论是普工，还是线长、全技员，以前的职位和资位都没有了，都要从头开始做起。那他们肯定不干了，到了3月2日的中午，这群人就聚集到南厂区餐厅门口，将餐厅封堵起来。富士康的中央人资、事业群人资都派了很多去向工人说明政策，后来还出动了30来人的保安、巡逻、特保人员，后来把工人送到了成都富士康在双柏街的招募中心，后来又送回德源的宿舍，此事也就不了了之了。

宿舍里也挺乱的，富士康也顾不过来。有一次是在成都富士康西北宿舍区，有人在宿舍楼下喝酒聊天，然后楼上人泼水下来，正好洒到楼下的人身上。那些被水淋的人当然就不干了，于是就上楼逐个楼层地问是谁干的，要去打架。事情很快发展到整栋楼，然后许多人就开始叫，开始往楼下丢东西，比如各种瓶子啊什么的。公司的管理层、当地警察很快就赶到现场进行处置。可是，后来一到晚上，宿舍就有工人往楼下扔酒瓶，他们可能是有什么不爽吧，但是也不提什么要求，就是乒乒乓乓地往下砸东西。我后来听上面的人说，就因为这件事，成都富士康的高层在开会的时候还被郭台铭狠狠地骂了一通。

升迁与工作调动

员工的升迁其实非常困难，普工员工的流动率也很高。新招进来的员工，如果是女孩子手脚比较伶俐，而且比较讨人喜欢的，相对来说能够比较容易地提升为全技员，但到线长基本上就需要一年的时间；从线长到组长，至少都还要两三年的时间；而从组长升到课长，就更难了，基本上都要十年以上的工作经历。

一般来讲，有些人干了十来年还只是个普工或者线长，工资的增长也非常有限，只能涨年资，可是也很少，每年也只有几十元钱而已。升迁还是要看你上面的主管，要看你跟上面的关系，所以我们说，富士康里善于溜须拍马的人更容易往上爬。我就遇到过这样的

事情,有一个部门招进来一个小混混模样的新人,这个人以前好像是做过倒卖火车票的黄牛党,也没什么学历的,但是因为能搞关系,会巴结上级,很快就被升上去了。

我和我的领头上司就是因为跟上面关系不好,受到排挤。我是1月初来成都的,一直待到28号。刚开始的时候是处理餐饮的突发案,考虑怎么通过安排人流处理这个事情;然后就是考虑住宿啊、上下班的情况,这些资料中央总务都是需要的。这个事情到过年前,数据应该都准备得差不多了。过年我回了趟家,2月8号上班,基本上到2月底才做好,搞好之后上面就把我们的方案搁起来了,这些信息都知道了,都有公告给其他相关单位了;但方案还是被压起来了,没说办也没说不办,就悬在那儿了。后来,富士康又单方面要求我长期留在成都。我都已经把户口迁到深圳了,朋友也都在深圳,我不想调到成都。所以3月底,我就决定休假,然后返回深圳工作。

虽然上面没同意,我还是回到深圳上班。但是公司主管没有给我安排事做,就是想冷落我,让我走。他们还收走我的办公室钥匙,不让我进办公室,而且不断要各种手段强制办理离职。这还不算完,4月1日上午7:40,我像往常一样去公司上班,走到富士康龙华大门口,厂牌被保安抢走,事情闹到这地步,我也只能辞职了。

学生故事

一名大学生在富士康

上篇:机器

2011年4月22日,这已经是我进入重庆富士康打工的第30天了。从大学到富士康,我仿佛在穿越一条长长的隧道,隧道两头,恍

如两个世界。

在大学里，我学习到机器的出现和广泛应用，对于人类历史具有重要的进步意义；我学习到先进的机器是如何便利了人们的生活，改变了世界的形态。大学所没有告诉我的是，人在机器生产中扮演了怎么的角色，带着这样的疑问，我踏上了打工之旅，成为一名普通的、跟机器打交道的工人，希望自己能从跟机器相处的经历中，寻找到我和机器的关系。

初进车间

我所在的生产车间是“模具成型”，第一次听说这个陌生的词时，我的头脑里没有任何概念。分配车间的那天下午，线长带我们熟悉环境。一进入厂房，迎接我们的是轰鸣的冲床噪音和刺鼻的塑胶气味。每台机器旁边有一个工作台，上方亮着两盏惨白的日光灯，台前站着两三个穿着厂服的操作工人，身体两侧放着原料和成品，身后还有打包用的塑膜和纸箱。看着这个轰鸣着的、巨大的车间，我知道这就是我将要生存的机器世界。

我的工位生产的是 HP 笔记本电脑的底板，生产的流程是：塑胶原料通过管道注入压膜机，压制出模具，机器手臂取出模具，铣料机切割、钻孔，转运到中转台，这个过程是由机器完成的，每 29 秒生产一件产品。我和工友的作业是从中转台取出模具，用气枪吹掉模具上黏附的钻孔碎屑，用羊毛布擦拭模具表面的油污，用刀片削掉模具侧边出现的多余毛边，目测模具表面是否有擦伤、刮痕和细毛线，用塑膜包装好封箱。由于机器出产品的时间是预定的，因此我们必须跟上机器的速度，及时拿掉中转台上的模具，否则一旦超时，后一块模具就会砸在前一块上面，造成两块模具同时报废。在这种情况下，我们只能不断加快自己的速度，保证所有的动作在 30 秒内完成。第一天上岗时，由于不熟练，我还不能掌握机器的节奏，一边做着手上的活，一边想着中转台上的板，经常搞得手忙脚乱，恨不得

多长出一只手来。

但是连续几天下来,我已经渐渐习惯了机器的节奏。因为每天从早到晚,十二个小时,每30秒就要重复一遍这个过程,所以我的身体也变得和生产的节奏相适应,于是就可以节约一秒钟的时间出来歇手,活动一下手指的筋骨或耸一下肩膀。但是没等我庆幸多久,一名工作了半年的员工告诉我:“当你适应了29秒的节奏时,如果要赶货的话,技术员会重新设定机器的速度,调整到23秒甚至22秒,那样你就要进一步加快自己的动作,又要适应新的速度。”工人们就是这样不断挑战新的身体极限。

人跟着机器每30秒做一个动作时,12个小时的时间就这样以30秒为单位,被切割成一小段一小段,于是时间就这样流逝了。这却让我深刻体会到一个工人说过的一句话:“外人都说我们是机器,不,我们不是机器,我们比机器要快。”

由于压膜机是有温度控制要求的,因此一旦启动,除非有故障等特殊原因,机器24小时都不会停,工人们也分成白班和夜班,两班轮换作业。工作过程中,机器不会因工人需要休息而停下来,反而是我们要适应机器的作业,每一秒钟都要干活而不能休息,甚至连去洗手间的时间都没有。中午和晚上吃饭的时候,我和我的搭档只能两个人轮流去吃饭,一个人去吃饭时,另一个人就要同时做两个人的活。因此每天吃饭时间,干活反而是最累的,动作要更快,产品也更多,每次忙完都是浑身冒汗,有时为了赶货,我们甚至无法吃午饭。

被品管诬陷的经历

我们的工作安排是:每天早晨7点40开早会,8点上岗,11点开始吃午饭,只有半个小时,下午4点30开始吃晚饭,同样只有30分钟,晚上8点下班,总共是12个小时。为了不迟到,我们每天早晨要6点多起床、洗漱、吃早餐,走到厂区,晚上还要走向宿舍,吃宵

夜、洗澡等。为了留有8小时的睡眠时间,我们在晚上10点多关灯睡觉。每天都是这样,给人的感觉是“睁眼干活,闭眼睡觉”,日复一日,年复一年,没有尽头。

除了操作的单调无聊外,我受到的最大的压力就是严格的品质要求。在我的工站上,基本上每天要做80箱模具,每箱16块,加上报废品,总数大概是1400块,这样才能符合生产标准在量上的要求。此外,我们生产的所有产品都要经过品管的检测、查验,合格之后才能进入下一道工序,万一产品在下一道工序出现异常的话,下个工序的车间就会要求退货,成为一起生产事故。因此,在生产过程中,品管每隔两小时会从成品中抽取样品详细检测一次,而每十几分钟就会随机抽取样品目检。车间里的品质管理员都戴着黄色的帽子,表情严肃,不苟言笑。他们在车间里权力很大,他们手里的图章决定着产品是否合格,因此千万不能得罪他们。有一名工友跟我说,“品管就是警察,监工,时刻盯着我们”。

我第一次领教他们的权力是在上班的第一天,被隔壁组装产线的品管老大诬陷。

那次是我第一天上班,由于我们成型车间做的产品送到组装车间作业时,出现了很多的不良品,因此我们车间要派一个人去组装车间查看产品出现了什么问题,并挑出不良品。当时线长把我送过去之后就走了。我在那边就开始作业,但是当组装车间的品管老大知道我是第一天上班、什么都不会之后,就开始发飙。折腾了一会儿,产线出现异常,只能停线,车间里来了一堆当官的,组装线品管老大、几个品管员、副线长、线长、组长等。品管老大就开始打电话给我的上司,说停线的原因是产品不良,而我私自跑掉了,没把不良品找出来,就这样把责任都推到我的身上。当他撒谎时,我就站在他旁边。旁边一个工人安慰我说:“他是在诬陷你,但是也没办法,出了问题都是下面的人倒霉。”

在车间里，我们工人处于最底层，可以随意地被嘲弄、被陷害。工友在这种情况下，也只能小心行事，祈祷自己不要被抓去做替罪羊。一名工友告诉我：“当官的人是很好认的，因为副线长戴红色的帽子，线长穿蓝色的马甲，组长穿绿色的马甲，我们只要分清不同的颜色，知道他们比自己职务高，不能得罪他们就行。”

机器是老爷

除了产量和品质的要求给人带来压力之外，语言暴力也让人疲惫、烦躁，最明显的是每天早晨的早会。

早会时，首先点名，然后线长讲前一天工作出现的问题和工作的要求，包括工站周围地面不干净、桌面东西乱摆放、工作的时候说话被领导发现、工作不认真等。每天一大早，我们都要被集中训话一番。但问题是，每天都说这些问题，但却丝毫未见有改善，我问过不少工人，怎么样应付这些指责，基本上回答都是相似的，“就当没听到，左耳进，右耳出”。而且除了挨骂之外，我们根本不会听到表扬、称赞之类的话语，不管你做得多努力，活干得多好，有的永远都是你这做得不好，那做得不好，你要这样做，要那样做。在这样的语言暴力下，工人们怎么可能不产生压抑感呢？

如果说与上级的相处会让人压抑，那么与机器的相处则会消减人的生命意义感和价值感。在这里，我们做的工作都不需要思考，每天都是简单重复的体力劳动。重复的次数多了，人也开始渐渐麻木，感觉不到意识的存在。我在工作的时候，发现会经常出现记忆断裂的情况，就是人已经习惯性地吧动作做完，但突然间清醒了，不知道上一件产品自己有没有做，于是我会问我的搭档，让她再确认一下，她会开玩笑地问我：“你是不是脑子出问题了？”那种感觉就像一个人在纸上写自己的名字，可能写几百遍就会觉得字的意思不见了，剩下的只是笔画之间的组合，而当你闭上眼休息几秒再看那个字时，才能读懂它的意思。

机器就像一头变异的怪兽，吸进原料，在体内消化一下，吐出来产品，自动加工好后，交给人简单处理一下。人的价值不在创造，而在于为机器服务，我们失去了作为人本来应该有的价值，成为了机器的延伸，附属物，甚至是奴仆。我常常觉得，机器是一位老爷，而我就是为老爷梳头的奴婢，不能梳得太快，也不能太慢，要把头发梳干净、梳得整齐，不能把头发梳掉下来，梳断掉，一样做得不好，管家就会来训斥。

更严重的是，机器把每名工人都限定在特定的空间里。在流水线上，虽然我不是一个人在工作，可是我在车间里不能自由地跟周围的人讲话，一方面是因为机器的速度很快，工作占用了我每一秒钟的时间，占据了大脑意识的每一根神经；另一方面线长也不允许我这样做，只要声音过大，被他们听到，就会上前制止。

工人的对策

有一天，一名工人告诉我，我们的厂区今年1月份就发生过工人因为加班费的问题而停工的事情。起因是工人加班不录入系统，也就不能发加班费，而通过调休、补休的方式置换回来，这引起工人的不满。有一天，有人带头说今天不加班，车间的人应声而起，一到下班时间，大部分人都走出车间，拒绝加班。如今那些带头停工的人现在有的已经离厂，有的调到其他的部门。

在车间里，更常见的行为是找机会偷懒。昨天，一名同事大明来找我，我们是好朋友，但我很奇怪上班时间他怎么闲着，他说：“机器坏了。”我说：“那挺好的。”过了一会他就偷偷告诉我：“机器是我故意弄坏的，只要把紧急制动开关一关，机器就停了，再把开关转回原位，就神不知鬼不觉，没人知道。”

我还听另一个工人说，当忙不过来或想偷懒时，可以把合格的产品当做不良品处理，打碎了重新加工，通过减少要做的产品数量，这样就减慢了工作的速度。他说：“我们上夜班的同事一晚上扔掉

两箱合格产品。”当然还有一种最简单直接的反抗方式，就是用脚投票，直接走人，昨天下班的时候，一个工人阿发发短信给我，他说：“我离职了，不为别的，只是不想再受熬夜的煎熬。”他在富士康一共只工作了35天。像他这样的人还很多，每天都能看到宿舍门口有人拎着行李离开，但同样也有拎着行李进来的人，只是不知道他们能熬多久。



图7 几名新工人

随着时间的流逝，我在富士康的打工生活也将接近尾声。在这一段与机器的相处中，我经历了很多，也思考了很多。我意识到，机器给一部分人带来便利和快乐，却给另一部分带来奴役和痛苦。我们何时能让机器成为只为全人类的福祉而运转的工具呢？！

下篇：梦想

在富士康上班，每天都能看到一拨一拨年轻的面孔，他们穿着统一的厂服，带着卡式的厂牌，出入工厂车间、宿舍食堂、网吧超市，

他们就是“新生代农民工”，他们就是撑起中国“世界工厂”的产业工人。

和我一起工作的工友中，大部分的人都来自农村，家境贫寒，进入工厂打工是他们离开农村的最主要的方法。对他们而言，工厂不仅是他们离现代城市文明最近的地方，也是他们寄托梦想的地方，他们要摆脱农村的贫困和落后，要在城市扎根，谋一个好生活，他们忍受着工作的劳累和单调；生活的寂寞和苦闷，只是为了那个遥远的梦想。

小曹：我想自杀

小曹是我进入生产车间后认识的第一个工人，我跟他分在同一个工站，我们俩负责流水线的第一道工序：把电脑主机搬上流水线。他做的是用叉车从仓库拉来已经装箱的电脑，并把他们搬上操作台，而我做的是拆开纸箱，把里面的主机搬上流水线，我们跟着流水线的速度做动作，2分钟能搬3台电脑，一天要搬600多台，这个工序是纯体力劳动，不需要任何技术含量。我们一边习惯性地做着动作，一边趁线长不注意，偷偷地聊天。

在这个过程中，我渐渐了解了他的故事。小曹是20世纪90年出生的，初中毕业后出来打工。他先在一家纺织厂工作了一年，因为工作辛苦，又挣不到钱，就回家了。之后找的几份工作也都是断断续续的，做几天就干不下去了，大部分时间就在家待着。有一次，他平静地告诉我：“我18岁的时候，突然就觉得自己没用，一事无成，于是就想到了自杀。当时研究了几种自杀的方法，觉得吃安眠药比较好，没什么痛苦，就去买了安眠药，准备吃的时候，我又担心安眠药可能是假的，吃下去不但死不了，反而会产生副作用，要去洗胃，更加痛苦，于是我放弃了那次自杀。”

现在小曹仍然不知道自己会做什么，更不知道自己要做什么。他家的老房子太旧了，一到下雨天就到处漏水，盖房子的钱也不够，

现在老房子已经拆了，就是回家也没有地方住了，只能出来进工厂打工。他说：“我听说朋友进了富士康工作，还不错，自己就稀里糊涂地来报了名，当了一个普工。但进来一看，所做的工作竟然只是搬箱子，我又觉得没意思了，生活没有目标，很迷茫，不知道何去何从。”工作的时候，小曹神情呆滞，心不在焉，动作迟缓，他一直跟我说，动作慢一点，多休息一下，反正工资也不高，干多干少都一样。

在厂里当了两天的搬运工后，小曹的妈妈打电话给他，让他回家跟着货车跑运输，他一直在犹豫，考虑是不是要去干这个工作，“来个电话，说去跟车。我其实有点儿纠结，我也不想浪费父母的钱。去跟车，吃住又要花家里的钱，家里有钱还好点儿，问题是家里的钱都投在房子上，父母在家也没工作。”昨天他又跟我说了他的考虑，来富士康工作了八九天，是有几百块工资的，他想等10号发了工资再走，而且现在走的话，算是自离，他的行李就拿不出宿舍了，家里已经没有被子了，带出来的被子拿不回去的话，会被妈妈骂的，因此他也在想一个能把被子从宿舍拿出来的方法。

后来，我去看小曹的QQ空间，里面记录了他的一些心情和想法。我一点开页面，就被屏幕上的死亡主题给惊住了，我们聊天时他曾提到过，“如果混得不好，活得没意思的话，还不如就在富士康跳楼算了！”我当时只当成一个玩笑话，但从他QQ空间传递出来的信息，我能清晰地看到自杀的想法仍然存留在他的心中，孤独、迷茫、无助时刻笼罩在他的身上。他写道：“这日子让我对生活都失去信心啦！活得郁闷，别人家里有房有存款，我家里还负债，自己学技术也学不进去，那么迷茫不知道做什么……那些寄钱回去的人还比我小，有的比我大几岁还一样用家里的钱，这就是家境问题，家里是真穷……自己不争气，好烦。钱钱钱，看着寝室的工友每天买几十块的小吃回来吃，没钱的滋味不好受……”

我不知道跟小曹有同样心态的人在工厂里有多少，我甚至都不

敢去想,因为在某些时候,我觉得自己跟他是一样的,更何况那些十几岁出来打工的孩子呢!

小刚:我的理想

在我和小曹忙不过来的时候,线长会叫另一个工人来支援,他叫小刚,1987年出生的。小刚打工多年,没有攒下什么钱,只是从一个厂换到另一个厂。他说自己不怕吃苦,但是光能吃苦还是挣不到钱。当我问他的梦想是什么时,他说:“我没有梦想,只是有一个理想,回家搞养殖业,养十几头猪,但是做这些都是要本钱的,自己现在拿不出钱,只能先在厂里待着,几年后有些积蓄的话就自己创业。”

小刚觉得自己一个人做事很难,要有人帮忙,所以想早点儿结婚,夫妻两个一起奋斗。不久前村里有媒人给他做媒,他去相亲,可那个女孩自己没去,让她爸爸去了,提出的条件是:彩礼3万,还要盖一座新房。小刚家拿不出那么多钱,也盖不起房子,所以就没谈成。

工作的时候,小刚说:“现在什么都要靠关系,没有关系,只能打一辈子工,当一辈子穷人,自己也没办法,只能认命。”他也明白做人要有目标,然后朝着目标一步步奋斗,可是他觉得自己没有自信,不敢去做,只能眼巴巴地望着。

前几天小刚在下公交车时捡到一个手机,诺基亚 N79,市面上要卖 2000 左右,他没有还给失主,自己匿下了。他说:“我没用过这么贵的手机,丢手机的人一定是个有钱人,不会在乎的!”这个理由足以让他心安理得。小刚打算放假的时候去二手市场把他自己的旧手机卖了,用捡来的这部。我不知道该怎样评价这种行为,我们在学校所受的是拾金不昧的教育,但在他这里,没有什么高高在上的美德而言,只有穷人和富人的真实的差距。

阿唐：我结婚了

阿唐是我在富士康入厂军训时认识的一个好朋友，1988年出生的，大专毕业于广州白云学院。毕业后，他在珠三角和长三角多个城市工作过，待遇比较好的是在杭州的东芝集团，也去菲律宾工作过大半年。几年的打工生涯，攒下了几万元钱，可因为家里人生病住院，几乎花光了他所有的积蓄，因此不得不从头再来。

今年阿唐结婚了，六七年的感情让他们选择了结婚，他们在老家买了房子，170多平方米，交了一半的钱，大部分是他岳父给的，剩下钱的由他们两口子付，所以他们来重庆打工。他进了富士康，他老婆在英业达，也是一个电子厂，为富士康生产惠普电脑的元器件。

我跟他很谈得来，他对未来有期望，勤劳本分，踏实肯干，希望通过自己的努力，跟心爱的人过上好的生活。阿唐也很顾家，不想老婆跟着自己吃苦，所以当他知道老婆在厂里要长期上夜班，工作很累，工资又不高时，他很心疼。他说，即使没有工作，养着她，也不想让她受苦，所以这几天他就要去帮老婆拿行李，辞职，实在不行的话也进富士康，两个人在一起，也好有个照应。

让我惊讶的是阿唐选择进富士康当一个普工，而不是利用很多人都会羡慕的亲戚关系去找一份轻松的、待遇好的工作，他的堂哥是重庆某个县的县委书记，他的舅舅是重庆某国税局的科级干部。他说出来做事只求心安理得，靠自己努力，不想被别人看不起，即使是亲戚也可能会因为利益关系产生矛盾，最后连亲戚都当不成，而且他也很看不惯那些当官的贪污，挪用老百姓的钱。

对阿唐来说，进富士康只是为了过渡一下，他厌倦了工厂的生活，但没有办法，有房贷要还，而且结了婚就担负了更大的责任。他们夫妻决定这几年先不生小孩，生了也养不起，只会跟着他们受苦。现在他只能进厂缓解眼下的压力，但肯定不是长久之计，最终还是

要回老家的，他说自己曾想过在家开养野猪厂，找人算了一下成本，大概要 150 万元，对他来说是笔很大的数目，得找银行贷款，万一亏了就血本无归，所以不敢贸然去干。

小林：我的创业之旅

小林是一个推着三轮车在富士康厂区附近卖早餐的小伙子，是 1986 年出生的，第一次遇见他是因为我们想喝他做的银耳汤，我们过去买的时候就跟他闲聊起来，一个很直率、爽朗的人，聊得很好，还送了我们他自己做的糍粑。他做的东西很好吃，后来就约来了时间说要再去光顾，几次接触，我跟他成了朋友，上班后，每天早晨都去他那买蒸饺。每次都是他把蒸饺给我，我就把钱放在他的三轮车里。

小林也是很早就出来工作了，不过他没有进工厂，而是去饭店学手艺，当厨师。他说从他第一天去当学徒时，就想着以后要出来自己创业，不能给别人打一辈子工，所以当他回老家的时候，已经是酒店的副厨了。他厨艺了得，几大主要菜系的名菜都会做，面点更是绝活，收入不错，挣了 20 多万。回老家是因为父亲生病住院，一天要花几千，打工挣的钱用得差不多了。父亲过世后，为了照顾母亲，就没有出远门，从四川来到重庆，一个人创业，推着三轮车卖早餐和做夜市，非常辛苦。

有一次我去了小林住的地方，是租住的一个小门面，挺宽敞的，由于位置比较偏，且面临拆迁，所以租金不高，260 元一个月，很划算。房间隔成三间，外面一间最大，放了冰箱、豆浆机、三轮车，还有大米、玉米、面粉、黄豆、绿豆、银耳、八宝粥等食材；中间的最小，是他睡觉的地方，用砖堆了四个墩子，放了一张很窄的木板床，床头有一盏台灯，还有几本菜谱、励志书和账本。最里面的那间是厨房，煤炉、煤气灶、锅碗瓢盆等厨房器具一应俱全，每天那些好吃的事物就是从这里加工出来的。

每天凌晨两点多,小林就起床准备早上要卖的东西,要熬番薯粥、菜粥、皮蛋瘦肉粥,还有做银耳汤、蒸饺子、炸蛋糕,有时还要变换花样,哪样好卖就多做一点儿。到清晨五点钟,食物都做好了,就要推车出门。小林推着小三轮,来到富士康宿舍区附近,找个好位置,架好锅,一边煎饺子,一边招呼生意。六点多富士康的工人出来上班,他的生意也就开始了,每天早上可以做到八点钟,因为过了八点城管就上班了,他们一来,就会有麻烦,所以要赶在他们上班之前收摊。收摊后就回去准备原料,买菜,包饺子,做南瓜饼,然后睡一觉,下午四五点再出来,做到晚上9点多就回去,10点多睡觉,基本上每天的时间表就是这样,一个人干完所有的事。

由于附近做早餐和夜市生意的人越来越多,竞争很大,他的生意也越来越难做。他说每天只能有一点点的利润,一个月也能有两三千元钱。相比于他之前的收入,确实不高,但他觉得自己刚出来打拼,只要不亏本就行了,就当了解市场,积累经验。小林还是一个很乐观的人,他希望通过现在的努力,将来有一天能拥有一间自己的店面,继续发挥他的厨艺。

虽然我认同小林的选择,也很支持他去创业,但我也清楚地知道,这不是一个很容易就能实现的梦想,这个过程会很漫长,很辛苦,更会遇到很多挫折。但我真诚地祝福他,希望他终有一天能成功,梦想成真。

在我遇到的这几个人中,小曹是没有目标,很迷茫的,混一天算一天;小彭有自己想法,但没有钱,也没有自信,不敢去做;阿唐已经成家,有自己的期待,按自己的打算一步一步走;小林有追求,创业虽然艰辛,也已经走在实现梦想的路上。他们的经历和想法可以说是当下年轻一代农民工的真实写照,而他们所面临的困难与疑惑也许是新生代农民工所共同面对的问题。

有人说,“80后”、“90后”的年轻人怕吃苦,心理素质差。但我

想反问的是，他们每天要站着上班十几个小时，一天中最多休息 20 分钟，有的还要熬夜上班，我们还能说他们怕吃苦吗？他们分分秒秒都在工作，重复做同样的动作，每天都这样的话，人心会不麻木吗？会觉得单调无聊吗？所以这种怕吃苦，心理素质差的论述是站不住脚的。

我所认识的新生代农民工，他们有个性、有梦想、能吃苦、肯做事。他们刚走进社会，还没有弄清楚生活是怎么回事，就已经发现出路却是越走越窄，可是他们还是怀抱希望，尽力去改变自己的命运，让生活变得更好一点。

师生评论

富士康王国与圈地运动

当下中国垄断资本的出现，让中国式的圈地运动从精神层面走向了实质层面。所谓的精神圈地是伴随着中国农民工的“半无产阶级化”这一特殊的历史过程而出现的特殊产物。2010 年富士康工人的连环自杀事件则将这一运动推向了极致。

农民工，他们在职业身份上是城市的产业工人，而在社会身份上却仍然是农民，这使得他们的打工生涯以及自我认同上，一直处在一种漂泊无根的状态之中，寻求当一个城市的产业工人是一个无法完成的梦想。然而，新生代的农民工已经再也不愿意走回头路了，他们所拥有的土地，尽管被主流经济学家和社会学家赋予了“福利田”的想象，然而这种想象除了合理化农民工作为“世界工厂”中的廉价劳动力而存在的种种不合理性之外，在事实上，早已不再具备基本的生活保障功能。对很多农民来讲，这不过是一块“饿不死又养不活人”的土地，离乡背井进城打工成为这些农民为了生存而



无可选择的“自由”，更是新生代农民工无可逃避的生命历程。在新生代的农民工中，有人用罢工或结束了自己的生命，来回应时代带给他们的创伤，这就是我们所理解的“中国式精神圈地”。

富士康王国试图以资本主义企业精神和半军事化的管理模式来对付被“精神圈地”下的农民工，但却一败涂地。

富士康在中国不单是要制造一个庞大的工业体系，更要塑造一种能为资本累积创造便利的企业精神，并在劳动者身上注入一种崇尚拼搏的资本主义精神。“成长，你的名字就叫痛苦”、“企业人生三部曲：人材→人才→人财”……出自郭台铭的诸如此类的100多条语录正是体现了这种资本主义精神的精髓。然而，吊诡的是这种资本主义精神至多只能刺激企业家和地方政府发展经济的欲望，而在打工者身上却几乎完全失效了。打工者不仅没有内化富士康的企业精神，而且以各种方式来抵抗企业精神的虚伪性。

软的不行就来硬的，富士康以金字塔式的管理体制来控制工人，以高压的泰勒生产体制来最大程度地获取工人的劳动力。不仅如此，富士康还将生产车间的流水线延伸到工人的生活空间，在住宿、餐饮以及其他生活服务方面均沿用半军事化的管理模式，实施对于工人的全景式的规训工程。但是，这种规训工程注定是一项不可能完成的任务，不但不能完成对工人的操控，而且还进一步摧毁了工人的工作和生活的意义感。富士康期望以一套“高明的”生产体制和管理体制，将有情感的劳动者转化为可理性计算的劳动力，并对其劳动力进行日夜不停地使用，这不过是资本的一种“美好”的误会。

富士康工人的“连环跳”是其抵抗资本规训工程的一种极端形式，更多的工人则选择“用脚投票”，往往工作不满半年就会离开，默然地拒绝郭台铭为他们塑造的“美好梦想”。此外，工人们还在

日常生活中采取不同形式的个人和集体的抗争。譬如,2011年年初,成都富士康宿舍区每到夜晚都会有工人自高空掉落酒瓶,工人们虽然对厂方没有提出任何明确的要求,但在这种“没有理由”的行为背后,却潜藏着无边无际的不满。

然而,富士康式的“世界工厂”发展模式不仅仅没能为遭遇“精神圈地”的农民工提供一条出路,更有甚者,这种垄断资本的大规模扩张,进一步将中国带入一个实质性圈地运动的新阶段。

重庆市政府自2007年起就与富士康方面接触,最终以一系列优惠条件争取到富士康投资设厂。截至2010年1月,富士康所在的西永微电园已经完成征地2万亩,拆迁村庄数十个;而其总规划面积将达到30平方千米,因此可以预期拆迁的规模还远不止于此。2010年5月,富士康正式落户微电园投产。虽然目前员工不到万人,但富士康为重庆描绘了诱人的出口工业前景和经济增长蓝图,一个庞大的西部富士康工业帝国似乎已具雏形,而我们看到的,却是一个个失去家园、生活困窘的“农民”。

2011年3月14日,我们来到富士康重庆厂区附近的西永镇“老街”,很多拆迁后等待搬入安置房的村民都住在那里,我们希望去了解拆迁后村民的生活情况。怎料到,只是随便跟一个在路边闲坐的村民聊起征地的事情,一下子就有30几个人聚拢来,纷纷向我们诉说着自家的委屈。这些村民大多来自西永村和兰桂村,他们的房屋和土地被征用已经3年多,四口之家平均能够拿到的土地补偿、安置补助约为22万元,房屋拆迁补偿费由于每户面积不等多少不一,平均约为4~5万元。这笔钱在购买了养老保险(20500元/人)和回购了安置房(每平米800元左右)后便所剩无几了。而现在,眼看拆迁已经过去3年,安置房却依然没有着落。村民这些年来只能在外租房,房租每年上涨,今年在老街租房一年就得支出近万元。再加上生活开销的大幅度增加,3年下来很多村民的征地所得款已花

费殆尽。

一些家庭比较困难的村民由于无法支付在老街的租房费用，自行搬回了已被推土机推平的村庄，在一片废墟之上搭起简易的棚屋，一家几口挤在窄小黑暗的空间之中。由于村中已经断水断电，他们只好又点起煤油灯，到池塘打水，用几块纸皮遮挡就算搭起了一个厕所。为了生计，他们重新在荒废的土地上种起蔬菜，并在老街的集市当起菜贩，过着非常艰苦的生活。伤心的村民告诉我们，他们本来已经过上了小康的生活，有田有地，一亩菜地一年的收入也近万元，家家户户都有二层小楼，房子装修得干净舒适，现在却到了这副田地，像个拾荒的人。

今年3月初，走投无路的村民推选了五位妇女代表到北京信访。她们躲过当地政府在火车站等地的重重堵截，到国土资源部递交了诉求信。她们希望向中央反映西永村在征地过程中存在的违规行为，包括①不足额赔偿土地补偿费；②部分人均安置补偿费被挪用缴纳社会养老保险；③侵吞、截留已答应被征地农转非居民的最低生活保障费；④侵吞每人两年的过渡安置费（每人每月120元）等。然而，在相关人士的“护送”之下，这五名妇女被带回重庆，并被拘留数天。妇女代表向我们诉说的时候几度落泪。

一个个类似富士康这样的工业园区的扩展，背后隐藏着多少像西永村这样令人心酸的故事。中国实质性圈地运动的到来，在为跨国垄断资本高速累积创造奇迹的同时，也开启了中国农民工走向完全的无产阶级化的历程，造就了一个个失去家园和土地，只能靠出卖劳动力维生的无产者。然而，对于那些失去生产和生活资料的中年农民来说，连一个出卖劳动力的机会都无法获得，他们被富士康拒之门外。

富士康帝国的急剧膨胀与城镇一体化发展模式的推动，共同导致了中国圈地运动时代的到来。我们不得不承认，当下“十二

五”规划所倡导的经济发展模式转变与各地区经济发展实践之间,仍然存在着巨大的差距。在现实的挣扎中,农民依然无法过上好日子,而且陷入了被资本牵着鼻子走的圈地困局。我们要转变经济发展模式,践行科学发展观,依然任重道远。

权益锦囊

工厂搬迁要给工人赔偿金吗

随着沿海地区用工成本的上升,一些工厂计划着搬迁到成本更低的地方去。工厂搬迁,会使我们的工作地方发生改变;有时工厂连厂名和注册法人都改变了。那么,搬厂时我们要注意什么呢?应该如何依法维护自己的权益?现在,就让我们一起了解与工厂搬迁有关的法律知识吧!

1. 工厂搬迁需与工人协商

根据《劳动法》第26条、《劳动合同法》第40条的规定,劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,如改变工厂的名称和工作的地点,工厂必须与工人协商变更。如果双方协商后不能就变更劳动合同达成协议的,用人单位可以解除劳动合同,但是应该提前30日以书面形式通知劳动者本人。

2. 如协商不成,工厂要给工人经济补偿

除了应提前30天通知工人,《劳动法》第28条还规定,用人单位依据本法第26条规定解除劳动合同,应当依照国家有关规定给予经济补偿。

《劳动合同法》第47条规定:经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,以每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付。6个月以上不满1年的,按1年计算;不满6个月的,向劳动者支付半个月

工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过12年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资。

算一算：

小兰2008年6月1日开始在深圳一家电子厂工作，工作岗位是品管员，签订了3年的劳动合同。合同2011年6月1日到期，但是2011年3月工厂计划搬迁到河南郑州去。小兰和几名工友不愿随厂去河南，于是工厂计划与她终止劳动合同。

小兰在2010年3月到2011年3月共计12个月的平均工资是2200元。她从2008年6月1日到2011年3月1日止，一共有2年9个月的工龄，工厂应该支付她3个月的赔偿金。亲爱的工友们，请问工厂一共需要给小兰多少经济补偿金呢？

（答案：小兰应得的赔偿金数额为： $2200\text{元} \times 3 = 6600\text{元}$ ）



第七篇 自杀女工的劫后余生

在深圳龙华人民医院的白色病房里，躺着一个17岁的花季少女。这个女孩皮肤白皙，面容干净，眼瞳清澈，笑起来的时候有如早晨的一缕阳光。就是这样一个笑容如阳光般明媚的女孩，在2010年的3月17日，从龙华厂的宿舍4楼跳了下来。虽然上帝让她奇迹般地活了过来，但是诊断书里“半身瘫痪”的字眼，却宣告了她今后的命运——她将在冰冷的轮椅上度过漫长的人生。到底是怎样的工厂体制，让这个涉世未深的孩子不顾一切地从楼上跳下？到底是怎样的人情冷漠，将这个单纯的孩子推向绝望的深渊？



图1 17岁的可爱少女田玉，将在轮椅上度过一生

一、陌生的工厂

田玉和所有 17 岁的花季少女一样,喜欢看电视,也喜欢偶像明星。她从小就是一个乖巧文静的女孩,对于深圳的了解仅限于电视里所展示的那些鳞次栉比的大厦。但她来深圳后看到的却“跟电视上看到的一点都不像”。她到的第一站就是富士康,现实中见到的深圳就是苍白的大工厂。她刚来的时候和堂姐住在观澜富士康附近。堂姐帮她找工作的时候,其他的厂都因为她未满 18 岁而拒绝聘用,但富士康却答应让她上班。富士康近几年来大量招收实习生,通过压榨年轻的学生劳动力来创造利润。富士康偏好年轻劳动力的原因在于,年轻工人处于体力最充沛的黄金年龄段,可以不分昼夜地劳动。于是,田玉就这样走进了苍白冰冷的富士康。

对于这些涉世不深的孩子,富士康并没有提供适应工厂生活的培训。在接受简短的技能培训后,田玉就被送上流水线。那些庞大的工业大机器,对田玉来讲是十分陌生的。龙华富士康对她来说就是一栋栋灰白的建筑物和几十万拥挤人群的集合,她不知道哪栋建筑物是做什么的,也不知道随处可见的英文缩写是什么意思,更不知道上哪去找跟她相关的公司部门。“我工作的第一天就迟到了。那里太大,我迷路了。所以花了很长时间才找到车间。”在田玉的印象里,富士康就是一个陌生的地方,怎么也熟悉不起来。田玉爸爸告诉我们:“她刚来,有时候他们说的话,她也听不懂。”在富士康,她只是创造利润的工具,她的迷茫、不安、无助,无人关心。

二、流水线

和所有的普工一样,田玉的工作无聊到令人窒息。她在富士康工作的一个月,就在 IDPBG 事业群的生产线负责检测,也就是检查产品上是否存在划痕。

问她工作怎么样,她说“很没意思”,便没有再说下去。说完就望着天空,沉默一阵子。这和她聊起她喜爱的事物时的表情完全不一样。比如,谈起植物的时候她总是笑,还说出了各种花的名字,但是只要一提到工作,她的脸上就露出忧郁和无奈的表情。她爸爸说,打电话问她工作累不累时,她只淡淡地说“做的时间挺长的”。相比进工厂前的自由和快乐,在富士康的工作似乎是她不愿忆起的痛苦。富士康所采用的泰勒制和福特制管理方式将工业的流程尽可能简化,变成不需要专门知识和训练便能进行的标准化操作。工人在工作中只像没有思想的零件,机械地重复几个简单的动作。“工作枯燥”、“单调”、“无聊”是工人们经常用来描述工作的词汇,反映出他们已遭到严重异化的工作状态。“很没意思”就是田玉在令人窒息的流水线一点点被抽空灵魂的真实表现。

除了泰勒制,对生产过程的军事化管理,即使用暴力与惩罚的粗暴管理,也给田玉的心灵造成了不可磨灭的创伤。有几次田玉跟爸爸说,产品不是她弄错的,但是线长不分青红皂白,硬把责任推给她。线长这种乱扣帽子的行为在她跳楼之前已经发生了好几次。线长总是以“很凶”的形象出现在她面前。

三、宿舍生活

田玉在令人窒息的流水线工作了一个月,一直没有交到朋友。但这并不是因为她没人缘、缺乏交朋友的能力。田玉读书的时候很受老师和同学欢迎,中学的时候经常有同学到她家玩。一次她住院,老师和同学结队去看望她。在老师和同学眼里,她是个乖巧的讨人喜欢的女孩。

但是到富士康以后,她发现人与人之间的关系异常冷漠。她的宿舍一共有8个人,这8个人来自不同的事业群、事务处和不同的部门。田玉提起这些舍友的时候说道:“不是很熟”、“她们都比我

大”。富士康一直都将不同事业群的人安排在一间宿舍中,有些舍友上白班,有些上晚班,而且每月调班一次,每周调休时间也不一样,导致同一宿舍的工人在工作和休息时间上经常不一致。这种独特的宿舍安排,不仅严重地影响了工人的休息,还严重阻碍了新的社会支持网络的建立。对于田玉这样外出打工的孩子,当离开老家的時候,已经和过去的社会关系切断。她说学校里的朋友,也早已外出打工,不知道漂泊在哪里,有些已经失去了联系。而富士康的宿舍安排又阻碍了田玉和其他舍友的交流。虽同处一室,却彼此隔膜。田玉就像一粒漂流在冰冷人海中的原子,孤独而无助。她说她有时候会上网和别人聊QQ,但是QQ里加的都是陌生人,“都是不认识的人,没怎么聊。”这种孤独和无助堆积成她内心的绝望。在一个月后的一起工资事件中,她身无分文,却连借一元钱应急的人都找不到。于是,悲剧发生了。

姓名	员工ID	事业群	部门	科室	宿舍号	楼层
张XX	PH00102	IPC	制程	制程	41005	2
李XX	PH00103	IPC	制程	制程	41005	2
王XX	PH00104	IPC	制程	制程	41005	2
赵XX	PH00105	IPC	制程	制程	41005	2
刘XX	PH00106	IPC	制程	制程	41005	2
陈XX	PH00107	IPC	制程	制程	41005	2
周XX	PH00108	IPC	制程	制程	41005	2
吴XX	PH00109	IPC	制程	制程	41005	2

图2 在田玉的宿舍,8名女工来自不同的事业群、不同的事务处和不同的部门

四、工资卡

田玉在富士康工作了一个月,到了发工资的时候,其他人都拿到

了工资卡，唯独她没有。田玉问线长是怎么回事。线长说她虽然在龙华富士康工作，但是工资卡放在观澜富士康。她按照线长的指示，到观澜富士康的某栋某层去询问工资卡的情况。但对方说完全不知道有这回事，又让她到另外一栋楼的某层某室去询问。一天下来，田玉就像皮球似的被不同办公室的人踢来踢去，却怎么也问不到有关自己工资卡的情况。员工没有领到工资卡，本该是企业的责任，但富士康却完全无视其应当承担的责任，对其工作上的失误置之不理。

田玉疲惫不堪。在富士康辛辛苦苦工作了一个月，到头却拿不到一分钱的工资。外出打工前父母给的钱都已经花完。她走出观澜富士康，想要坐公交车回龙华富士康，但是身上只剩下5角钱，连一张2元的车票都买不起了。无奈之下，她只好徒步从观澜走向龙华，一个多小时车程的路，田玉从下午一直走到晚上。她一步一步地走着，从阳光明媚的下午一直走到漆黑的夜晚。最后，终于回到工厂宿舍了，但是她连第二天吃饭的钱都没有了。她想跟宿舍的人借钱，可是舍友完全不熟，怎么会借钱给她呢？雪上加霜的是，田玉手机也坏了，她与家人完全失去了联系。在这个陌生而冰冷的工厂里，一个月以来的孤独和无助愈发涌上田玉的心头。令人窒息的流水线、陌生的宿舍、办公室里的冷眼……在这里，没有快乐，没有自由，没有尊严，也没有生存的价值。田玉，在一个本应该享受阳光和花香的年龄，最终被逼上结束自己生命的道路。

2010年3月17日早晨，田玉没有去上班，从龙华富士康的4楼宿舍跳下。

五、医疗费

故事还没有结束。幸运的是，田玉被救活了。但不幸的是，田玉将终身瘫痪。

在田玉治疗期间，已有多名自杀者结束生命。富士康迫于社会

舆论的压力,开通了关爱热线,甚至耗费千万举行“珍爱生命、关爱家人”的“誓师大会”。在媒体上看到的富士康,似乎是不惜花重金为员工创造温暖的美好形象。但事实是怎么样的呢?员工没有领到工资,本该是企业的责任,但富士康却对其失误置之不理。就像田爸爸说,“在富士康打工就好像做一桩买卖一样,没有什么情和义。”

悲剧发生之后,田爸爸卖光了家里的牲畜和田地,赶来照顾女儿。富士康却逼迫田家签订《医疗费垫付申请》,作出“先期救治费用申请由贵公司垫付,除司法判断承担公司应付部分外,其他先行垫付部分公司保留追溯权利”的声明。

从3月到10月,富士康一直不肯给他们赔偿。直到10月7日,在田父几近绝望,准备对外求助时,这个庞大的公司才拿出区区18万的赔偿金,准备打发父女两个回乡。这一笔赔偿金根本不够田玉的前期治疗,更不用说她以后的生活保障。

富士康愿意花千万元来举行“誓师大会”,却不愿救助一对无助的父女。

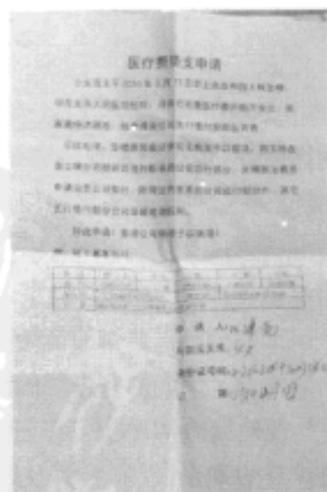


图3 医疗费垫付申请

六、企业责任

田玉的自杀背后暴露出富士康管理中存在极大的问题。不是新生代农民工内心脆弱，而是富士康的生产体制下的异化劳动、对年轻劳动力的榨取、不负责任的管理部门、将工人碎片化的宿舍体制、培训的缺乏……这些问题导致了这个年轻的生命一步步走向死亡的深渊。悲剧发生后，富士康没有承担起其应负的责任，而是通过十几万来草草了结这起悲剧。对于田玉的未来，不闻不问。

富士康应就田玉事件负起企业应有的责任：

- (1) 赔偿田玉后期治疗费及生活费用。
- (2) 改变宿舍分割安排制度，增进对员工的关怀。
- (3) 企业和相关部门应该为进城务工人员提供相应的城市融入培训，让其更好地适应城市的工作和生活。

学生故事

我与田玉

第一次见到田玉的时候，很难想象她会选择自杀。

那天下午，我们忐忑不安地推开病房的门，病房里除了两张简陋的病床再没有多余的东西。田玉静静地躺在病床上，睡得很安详。田爸爸和田妈妈默默地坐在病床边，凝重地望着他们的女儿。整个房间静得只剩下田玉的鼻息。悲伤的情绪弥漫在空气中，将我头脑中原先的那些问题淹没。原先那些想问的话，到了嘴边又全都咽了下去，最后只剩下各种安慰和寒暄。田爸爸是个憨厚老实的人，他不但没有拒绝我们的到来，反而告诉我们田玉的身体近况。在讲述的过程中，他总是叹气，声音也随之变得低沉，而田妈妈在一

旁则是一言不发，偶尔还转过头去，似乎在抹泪。凝重的空气让人喘不过气来。我们小心翼翼地和田爸爸聊着，生怕任何一句话再刺伤这脆弱的家庭。



图4 田玉的父亲今年只有40岁，在女儿住院期间，已经愁白了头发

可能是听到说话声，田玉醒了。她用手抹了抹眼睛，看见我们这些陌生人，不但没有害怕，反而露出微笑来。那明媚的微笑，反而让人的心情紧张起来。在进入病房之前，我们曾有过多种想象，想象田玉可能有着不同于一般人的忧郁和绝望。但是那微笑却告诉我们，这个女孩和其他17岁的花季少女没有什么区别，甚至比同龄的女孩都要纯净和简单。我们一时不知怎么回应她的微笑，手足无措地问她想不想吃水果。她犹豫了一下，还是腼腆地点了点头。

给她削苹果的时候，她很安静地看着，苹果皮削到一半断了的时候，她笑了。把苹果送到她嘴边的时候，她说，你吃一瓣，我吃一瓣。病床对面的电视里播放着湖南台的《快乐大本营》，她给吸引了。田玉说，她很喜欢张杰，还有韩国组合 Super Junior 里的韩庚。我们心想，是什么原因让这样一个天真的孩子走上自杀之路？17

岁，她本该在家里无忧无虑地坐在电视机旁，看韩庚的MV，大口大口地吃苹果。但是现在的她，只能躺在深圳冰冷的病床上，望着自己失去知觉的下半身。这么懂事的女孩，我们为她削一个苹果，她都不肯独享，一个劲让我们尝。为什么她会承担这种命运？田玉床头有一本医院社工送给她的励志小故事，我们问她要不要读。她说好，还在目录里选了几个故事。其中一个是关于瘸腿男孩克服困难获得成功的故事。她非常认真地听着。故事讲完的时候，她却转过头来，用天真的眼神疑惑地望着我们。整个下午，她都是笑着说“嗯”，腼腆的脸蛋透着羞涩。

出了医院，我的眼泪止不住地流下来。我的脑海里总是徘徊着她单纯的笑脸和她父母无助的眼神。我们能帮他们什么呢？可是我们再怎么做，也不能让她从轮椅上站起来。17岁，以后的路还很漫长。我从内心深处感到自己的无力和无用。可是她还是那样笑着。我们给她讲故事的时候，她的表情比我见过的女孩都要纯真。我们不明白，为什么偏偏是这样纯真的女孩要遭受摧残。

后来，我们又多次去探访她。田玉的话逐渐多起来，笑容仍然很明媚，却没有了先前的腼腆。在一个下午，她坐在轮椅上，我们推着她在医院前的小花园里散步，她跟我们谈论她的同学，还有她喜欢的明星和花草。谈到这些的时候，她总是很开心，脸上洋溢着幸福的表情。但是一旦提到富士康，幸福的神色就立刻从脸上消失。偶尔她也说起工作，“没意思”——这是她对这一个月工作的描述。

在说完这三个字以后，她陷入了长长的沉默。有一天，她告诉我，她进去的第二天就开始工作了。富士康太大，她上班的第一天就迷了路，迟到了。当我们问迟到会不会被骂时，她的回答非常小声，我们都听不清楚。她才17岁，还完全不了解她所处的世界。她不知道为什么她所看到的富士康和她在电视上看到的不一样，不知

道富士康为什么有这么多人，更不知道厂里所生产的 Apple 是多少人向往的大品牌。她就像一张白纸，飘浮在富士康的茫茫人海中，被“没意思”的工作和生活埋没。

看到田玉，我时常想起我的表妹。相仿的年龄，相似的清澈眼神。一个在新西兰的大学校园里，呼吸着自由的空气，享受着南半球温暖的阳光；一个却在嘈杂的车间里，日复一日地重复着枯燥的动作，忍受着组长的谩骂。田玉在小花圃里的时候，偶尔会抬头望天空。那时候，她的脸上会渐渐显出忧郁。有一次，她望着天空，然后低下头深深地叹了一口气，“我想回家……”我们第一次在她脸上看见前所未有的悲伤。

相处的日子里，我们渐渐地喜欢上这个女孩，好似自己的命运也和她交叠了。我们认真地听她述说，体会着她在富士康的感受：陌生、孤独、无助、绝望。许多媒体都将富士康的悲剧归因为二代农民工的心理脆弱。但是我们在田玉身上却没有看到这些痕迹。这是个善良、纯真、懂事的好女孩。简单地将她视为心理脆弱和自我中心，这样说的人实在是太过残忍。

虽然经历这样的伤痛，但我们从未听过田玉对富士康的抱怨。富士康的管理人员，自从田玉出事后，仅去看过她几次。之后只有在缴医药费的时候才出现。富士康管理人员出现的时候，田玉很有礼貌地叫她们姐姐。田玉和她们说话时，我们从田玉的脸上看不到任何愤怒和厌恶，即使她自杀的直接原因与富士康不发给她工资卡相关。

和田玉告别的时候，我们心中有着万分的不舍。这个女孩的生命已经渗透到我们的生命中。我们永远都不会忘记她那张纯净的脸和明媚的微笑。这样一个 17 岁的青涩少女，将面对怎样一个艰难的人生，她将怎样渡过未来的困难，这成为我们心上的弦，永无休止地被牵动着。

师生评论

由田玉的故事说起：不愿回首

这次提笔，心情非常沉重。因为要讲这个故事的主要人物，是富士康跳楼事件的幸存者。她的名字叫田玉。

田玉在湖北省老河口市农民家庭出生、长大。在当地技校读完财会专业，17岁都还未满，就踏上了去深圳打工的险途。

她成为龙华富士康的一名普工，原因很简单：田玉还是未成年人，其他厂不收。而进富士康，16岁就行。就这样，2010年2月12日，她住进清湖村百和园女工宿舍，走上了苹果生产线。

3月17日，进厂一个多月的田玉从宿舍4楼跳下。她昏迷了12天才苏醒过来，至今半身瘫痪。为什么会这样？到底哪里出了问题？是否有人要负责？如何防止再发生类似事件？富士康和相关部门从未向公众做出令人信服的交代，不但田玉事件如此，所有自杀事件均无例外。大概以为跳楼者不会发声，逝去者不会追究。



图5 田玉躺在病床上

田玉幸运地活了下来。我又幸运地认识了她。和她面谈不多，更多是用电话、QQ，还有透过两岸三地富士康联合调研组的学生。他们和田玉是同龄人，相处融洽，了解到的事情更加详细。从这些渠道，可以看到当时困扰田玉的那些事：工作做得慢，多次被责骂，压力极大；一个工厂30万人，她却举目无亲，人生地不熟，手机也坏了。最直接的原因是未能按时拿到工资，她找线长，线长却把她像“踢皮球”一样踢到很远的观澜厂，要她自己想办法。她投诉无门，从家带的钱也已用完。万念俱灰的田玉，被遗忘的未成年女工田玉，选择走上绝路。

楼顶的防跳网

9月中的一天，我和中文大学一个同学来到清湖百和园宿舍楼下。那是栋奇怪的建筑，12层高，有点像香港刚盖好的公屋。但因为是在空旷的废置农地上拔地而起，所以从外表看上去，多了许多突兀而蛮横的霸气。门前马路上尘土飞扬。宿舍后靠山的一面则堆满木头和杂物。完全看不出这里住的工人是生产苹果计算机和iPhone那样光鲜亮丽的高科技产品的。

宿舍楼设施相当典型。楼下的溜冰场，入场券8元一张，是富士康生活区的标准设施。在里面溜冰的，男多女少，不乏染了金发或赤裸上身的少年，随着强劲的音乐大呼小叫。抬起头来，就能看到楼顶上立着一圈“防跳网”，显得那么冷冰冰地。金属的藩篱，反射下令人目眩的阳光。仰视着它，哪怕只有几秒，你也会感到好像在坐牢。

田玉曾住在这里的哪个房间？又从哪个楼梯口纵身跃下？她可能没溜过冰。孤单无助的时候，她会去哪里徘徊？

这些都是田玉不愿回首的，特别当我问起她工作情况的时候。但从其他侧面，了解起来并不难。上星期我认识了一名iPhone生产线的线长，是直接管理田玉这样普工的基层管理干部。他说在他的

生产线,大约 80% 都是学生工,包括不少和田玉差不多年纪的女工。高强度、长时间的劳动,每天一般 12 小时,都是站立操作。女孩子开始一两个星期多数顶不住,直哭。

层压式管理的深渊

“我要不断给她们做思想工作。告诉她们,你们能怪谁?只能怪自己成绩不好,又不会五笔(输入法)。要么怎么不是你们坐在办公室里打计算机?”

线长说他不会用粗口骂人。但这样的话,不正是在摧毁工人的自尊心,告诉她们,她们的劳动,乃至生命,都低人一等么?他还告诉我,现在被用粗口骂得最多的是线长,而且是当着其他几十个线长的面。这套层压式系统从“战情室”(富士康办公室原名)自上而下,把大家压得透不过气,哪能注意到和工人的沟通方式?

和千千万万外出打工者一样,田玉是为了追求美好生活才背井离乡来到深圳的。不料却被吸进军事化管理的深渊。追求幸福,反到成了一场噩梦。

然而,田玉在深圳也有美好的回忆,就是在龙华人民医院的病房里。不是市领导来看她,更不是富士康高层在出事半年多以后,才姗姗来迟地给她送来 18 万元所谓“人道主义”救助。那个管她的线长也来过一次,但只默默地靠在病房门边,什么也没说,就走了。

田玉在深圳最美好的回忆,用她自己的话说是“有很多好心的大学生和老师,还有一些叔叔、阿姨、哥哥、姐姐,在他们的鼓励和关心下,给我受伤的心灵很大的安慰,让我看到了生命的希望和光明。”

这些给田玉带来希望和光明的人,我认识不少。有来自香港理工大学和中文大学的,也有中山大学、北京大学、广州大学的老师同学们。田玉想告诉这些好人:

她现在在武汉康复治疗已有了很大进展,不但身体机能有明显

恢复,更重要是她在心理上已变得坚强。她要“做一个对社会有用的人”,因为你们的关心让她“感觉到社会的温暖,不管在哪里都能感觉到世界的爱。”

好了,该搁笔了。下面让故事的主人来讲自己的故事吧。田玉加油!

工人故事

田玉的信

因为家庭的贫穷,毕业后我来到了深圳,进入了富士康工厂。因为种种的原因,我出了意外的事故,给家人造成了很大的痛苦。在深圳治疗期间,有很多好心的大学生和老师,还有一些叔叔、阿姨、哥哥、姐姐,在他们的鼓励和关心下,给我受伤的心灵很大的安慰。让我看到了生命的希望和光明。

在深圳治疗了一段时间,公司让我们回家。最后通过艾老师的帮助和关心,又介绍我们,并开车把我们在家接到武汉一家医院。在医院医生给我做了一系列的截瘫康复治疗,在医院我现在能刷牙、洗脸、穿衣服、穿袜子,爸爸妈妈看到了很高兴。在治疗期间我还能不扶东西翻身,然后可以自己坐起来,在电针的刺激下右脚可以动,坐在轮椅上可以把屁股抬起来。

虽然我现在站不起来,但是我的心是永远站起来的。未来我想做一件事情,我能独立,并且照顾家人。为社会做点贡献,为需要帮助的人,尽自己的力量作出帮助。

我现在不能出去打工,不能做农活。我在治疗期间想,以后不管站得起来,或站不起来,我必须有经济收入,以后能照顾自己,不依赖父母和朋友。在深圳有一位陈叔叔和阿姨送了我做手工艺的

书,我看到作品十分感兴趣。我在治疗中正在和爸爸妈妈研究这几本书。以后回家准备做这些手工艺。开始创业努力拼搏。

香港地区的同学老师你们好!我们虽相隔千里,我感觉得到你们的真情和友谊。就像你们在身边陪伴着我一样,我有一种说不出的喜悦。是你们的关心让我们感觉到社会的温暖,不管在哪里,我都能感觉到世界的爱,是你们给了我精神上的鼓励和帮助。虽然现在我失去了双腿的自由,是你们的关心让我有了勇气去面对今后的一切困难,一切难题。我会做好那个叔叔和阿姨送给我的手工艺书。做一个对社会有用的人,不做一个拖累社会的废物。谢谢你们的关心。祝你们学习顺利,工作顺利!

田玉

2010年11月30日



图6 田玉正在看书

结 语

呼唤“世界工厂”时代的终结

两岸三地高校富士康调查系列报告已经公开,但是调查还一直在进行,社会对富士康工人的关注也并不会画上句号,对终结“世界工厂”的呼唤只会越来越迫切,对更具人性与尊严的社会经济发展模式的探索,也会越来越有力量。

我们的调查详述并且探讨了富士康滥用学生劳动力,高度专制的工厂管理,作为车间延伸的宿舍劳动体制,充满“潜规则”的职业病与工伤处理手法,以及工会职能的丧失这几大重点问题。着重揭示富士康可能违法的行为,同时分析了富士康的劳动管理体制,即以高强度、超时生产、低工资和低消费成本来达到使生产效率及利润的最大化,通过暴力规训以及分化工人来消解工人的反抗力量,以牺牲工人尊严、身体,甚至生命为代价的管理模式。在富士康,连饭堂与宿舍等生活区,甚至工厂以外的小区,都不过是生产车间的延续,是工厂低成本运行的体现。工人的一切被牢牢地掌控在富士康的手中。这种生产车间与宿舍管理紧密结合的生产体制,构成庞大的、有“世界工厂”特色的宿舍劳动体制。

这是“富士康”存在的最大秘诀,它最大限度地利用工人的劳动,规训着工人的肉体与精神,塑造着工人的生产生活方式,对工人进行24小时“全景敞开式”的控制。这样的管理体制直接造成工人

的异化,导致工人的集体性心理创伤,而最终走上自杀这条不归之路。工人用结束生命来表达心内的反抗!

同时,必须认识到,富士康生产管理体制的形成不光是富士康本身的“杰作”,更离不开地方政府和跨国资本的“支持”。以追求GDP增长作为发展指标带动下的经济发展模式,往往是以倾向资本效益、忽略工人的利益为前提。首先,出口导向型经济发展模式是国家的宏观经济政策,在这个政策下,中国通过维持劳动力的低成本和低权益,吸引国内外资本投入,富士康正是在这种背景下实现其盈利的快速增长。

很多时候地方政府也难以维护工人的合法权利,最突出的例子是容许各地学校以实习为名,把学生一批一批地送入富士康,使得他们成为新时代“世界工厂”的学生工。地方政府甚至制订政策,为企业合法地使用未成年的学生工大开绿灯。中国新时代的工人又长期缺乏工会保护,往往在他们最需要帮助的时候,却发现工会已经被企业所控制。

诚然,对工人“高产量、低工资”的定位,无疑最有利于跨国公司进行大规模的资本扩张。在跨国公司所主导的全球产业链中,制造业位于利润率的底端,工人的工资更是微乎其微。在中国国内市场的消费能力仍未足够富裕的情况下,富士康工人生产的高端电子产品主要不是供应给国内市场,而是供给发达国家的海外市场。国内工厂生产的消费品源源不断地输出到发达国家,资源和剩余价值也随之流走海外。此外,跨国公司通过“价低者得”和“精益生产”等采购模式,迫使生产商无止境的压低工资、延长工时、增加劳动强度,这些重担和压力最终都落在一线工人的身上。

在体制和资本的协力下,富士康形成了一套复杂的生产体制,包括了生产管理、工人再生产的安排,导致对工人的规训达到了他们所能承受的极限。但是这种规训工程注定是一项不可能完成的任务,不

但不能完成对工人的全面控制,而且还进一步摧毁了工人的工作和生活意义感。富士康期望以一套“高明的”生产体制和管理体制,将有情感的劳动者转化为冰冷高效的机器人,并对其劳动价值进行日夜不停地榨取,这不过是企业家一厢情愿的想象。

除了打造一个庞大的工业王国,富士康还塑造了一种资本主义拼搏式的企业精神,并企图让劳动者内化资本主义的精神。可是,富士康的设想落了空。这种资本主义精神至多只能膨胀了企业家和地方政府发展经济的野心,而在打工者身上却几乎完全失效了。由于今天中国资本的垄断局面已经形成,普通打工者的成功之路已经被堵塞。在我们接触的许多工人中,所谓的企业精神只不过是一个虚幻的海市蜃楼,它的虚伪性显而易见。

富士康工人的连环跳是其抵抗资本规训工程的一种极端形式,更多的工人是选择频繁跳厂,经常因为工厂里的一点小矛盾就愤然离开,这对郭台铭为他们塑造的“美好梦想”无疑是一种嘲讽。此外,工人们在日常生活中采取了不同的形式进行个人和集体的抗争,停工、怠工甚至闹事等情况在富士康都时有发生。

富士康这个“超级世界工厂”,是中国众多代工厂的“出色”代表,是中国作为“世界工厂”的一个缩影。工人确实可以选择“自由”地离开富士康,但是,在中国今天这种“世界工厂”体制不改变的情况下,工人只能在不同的血汗工厂之间跳来跳去。我们调查的目的,不止于揭露富士康可能违法的行为或是军事化的管理模式的缺陷,而是呼吁全社会反思这种以损害劳动者基本权利和尊严为代价的发展模式。“连环跳楼”事件的幕后黑手是垄断资本的生产方式,这样的生产方式不改变,这样的“世界工厂”模式不终结,悲剧难免会不断上演。

遗憾的是,尽管富士康的“连环跳楼”事件引起了社会各方面的广泛关注,但是仍然挡不住它扩展版图的步伐。在地方政府的极

力配合下，富士康已经顺利地深入到更广阔的内地，吸纳了更多的资本、资源与劳动力。富士康的扩张模式不仅没有改善工人的生活，而且还剥夺了农民赖以生存的土地，让他们失去了生产及生活资料，一步一步地转化为马克思所说的无产者。一些地方政府还以大规模的城乡一体化为借口，大量涉嫌违法征用土地，为垄断资本的扩张开路，造成当代中国圈地运动的到来。

这样的时代悲剧不得不让人叩问：人类发展必须经历全球垄断资本的发展阶段吗？“世界工厂”的时代何时走到尽头？



图1 富士康科技集团观澜科技园

农民工应有的安身立命之所

对于富士康的管理模式和“世界工厂”经济发展模式的分析，我们还是初生之犊，有不畏虎之意。而所谓的“模式”也不过是我们在理性分析时的抽象概念，真正承受这无形之重的，是90多万的富士康工人以及全中国数以亿计的农民工。这一个个鲜活的生命才是这个“世界工厂”时代的主体，是他们用汗水，乃至血肉创造了富士康的奇迹。他们的命运与中国的前途紧紧联系在一起。

对未来的期望与人生规划，富士康工人的第一反应是“迷茫”。

新生代的工人知道现在的工作只是暂时的，在工厂里升迁或发展的可能性很小；能否在城市扎下根来，他们心里没底。“迷茫”的背后是没有方向，是不知所措，是被动与尴尬。调查问卷中，有42.9%的被访者选择回家乡创业，28.1%的被访者希望能留在城市工作，22.8%的被访者表示还没想好，只有0.5%的被访者打算回家乡务农。尽管更多的人选择回家乡创业，但是不知道这是主动选择，还是已经得知在城市留不下来而被迫做出的决定。事实上，不少选择回家创业的工人，最终不得不再次返回城市，在大大小小的工厂中重复着忍耐、麻木、愤怒、离开的一次又一次的循环，漂泊于城市与农村之间。

在过去的30年里，中国依靠数以亿计主要来自农村的廉价劳动力打造出一个出口导向型“世界工厂”的基地，支持了中国经济持续高速增长的发展。但与此同时，劳动者的基本生存权利长期被忽略。以“农民工”的身份为借口，以低于城市平均水平的工资来支付他们的劳动，使他们无法在城市中安家生活，过着无根无助、家庭分离、父母无人照顾、孩子缺乏关爱的没有尊严的生活。更严重的是，伴随改革而逐步拉大的城乡收入差距，进一步强化了二元分割的户籍制度，使这种对农民工劳动力的剥夺显得越发“合法”，使农民工要扎根在城市的梦想变得困难重重。第一代农民工，在进退两难的半无产阶级化中的焦虑和痛苦，被宏观发展论述的轰鸣声所淹没。于是，他们回家，盖一栋房子，养儿育女，期望他们的下一代能走出农村。

而对于新生代农民工中的大多数人来说，从他们走出家门的那一刻起，就没有再像他们的父母辈那样想过再回家当农民，他们踏上的，是一条进城打工的不归之路。

新生代工人的痛苦与挣扎在于“难产的”身份认同。他们的身份既非农民也非工人；他们当中有的人家里的土地已被征收，有的

已经不懂得耕种,已经不习惯“日出而作,日落而息”的生活;在情感、意识上,他们把农村的“落后”与城市的“现代”作强烈对比,越来越觉得窝在农村“没出息”。可是,他们日复一日地把青春消蚀在工厂的流水线上,而一旦过了打工的黄金年龄,等待他们的只能是被工厂和城市所抛弃的命运。当他们走到尽头,再看不到打工可以让他们在城市安家生活的时候,打工的意义轰然坍塌,但到了这一刻,前进之路已然堵死,后退之路也早已关闭。



图2 一群富士康工人:新一代农民工前路在何方

然而,历史是不断前进的。如果说在改革初期,市场经济的原始积累必须有一部分人做出牺牲,那么改革开放已经30年了,经过两代农民工的努力,国家经济发展水平提高了,社会整体富裕了,尤其是城市居民的生活相对富裕了,如果仍然要靠损害农民工的权益来打造盛世的景象,那不得不说是我们最大的悲哀。

作为城市建设的中坚力量,新生代的农民工随着低端代工产业的转型,必须经历一种可持续的提升。这意味着农民工——这些事实上的中国产业工人,必然转变成为真正的工人。同时,他们也应该在城市获得有尊严的经济收入、社会保障、生活水平,以及个人发

展。他们的种种权利，除了从法律法规上获得保障外，更需要培养农民工内生的集体力量，即代表工人利益的合法组织，通过工会去争取有尊严的工人生活，让工人真正找到自己的“娘家”。

我们呼唤一种更具有人性和尊严的社会发展模式。农民工的存在是一种时代的罪过，在“世界工厂”里，掺入了农民工为了中国的经济腾飞而付出的汗水与鲜血。我们知道，要改变“世界工厂”模式并不是一朝一夕的事，但当中国的发展模式探索着转型的时候，如果我们继续漠视农民工的苦痛与牺牲，继续容忍对农民工的剥削与压榨，富士康工人的悲剧就难免重演，那些逝去的年轻生命将永远不会安息！所以，我们鼓励富士康工人，鼓励“世界工厂”的工人要勇敢地活下去，共同创造美好的未来！

工人故事

从富士康王国掉入“完美”的圈套中

第一次见到小季是在2010年盛夏里的一个星期天。中午两点，烈日当头，煞白的阳光额外耀眼。小季站在龙华富士康南门天桥上，欣然同意跟我们聊聊他的经历。

初次见面，小季穿着平整的白衬衣、笔挺的西裤和黑亮的皮鞋，手里还拿着一本《通向成功的捷径》的书。这种装束和大多数工友们不太一样；他的挺拔与自信让人第一感觉以为他是市场营销人员。当我夸赞起他的行头与气质时，他很兴奋地解释：“因为晚上要去听课，是介绍完美牌健康营养产品的，这个课非常重要也非常好，所以穿得比较正式。”

小季是河南南阳人，1986年出生，家里有一个比他大5岁的姐姐。父母在他很小的时候就双双去世了，是奶奶和叔叔养大了姐弟

俩。因为家里经济困难，小季初中毕业后就外出打工了，他先是去了山东，在一家印刷厂干了两年；2007年，进入山东烟台的富士康工作；2008年，在老乡的召唤下，来到了深圳，进入观澜富士康；2008年年底，因经济不景气，订单减少，于是辞工去了老乡在深圳石岩的一家工厂打工；2009年12月，他再一次进入富士康，这次是龙华厂区；2009年年底以来，他在富士康龙华厂区两个生产“苹果”的部门工作过，分别是生产 iPad 和 iPhone。

进富士康只是为了挣一口饭吃

三进两出富士康，让小季对于富士康的感受更加复杂，他说：“正规、稳定、工资福利比较好是使得自己最终还是选择富士康的原因。虽然工作辛苦，但与其他厂相比，工价还算可以的。”

小季的具体工作是检查 iPad 屏幕的质量，简称屏检。“我每天的工作就是穿着防尘服，戴着口罩，拿着显微镜在工作台的日光灯下一天检查 2000 个以上的 iPad 屏幕是否有异物、气泡或者刮伤，”小季一边说一边向我们比划。每天 2000 件成品是常规工作量，很多时候还会因为订单的需要而加大工作量。

我惊讶地问：“一天要重复检查这么多个屏幕，那不是很枯燥吗？”小季淡定地说：“我现在已经非常习惯这样机械的工作了。”我接着问：“全副武装着工作，如果遇上了感冒鼻塞，岂不是很难呼吸？”小季说：“防尘车间是不能带任何东西进入的，包括纸巾和药。碰到这种情况，只能靠自己克服，工作环境不可能太好。对比起来，我们比建筑工人、搬运工人条件好多了。真碰上感冒流鼻涕，我们只能用工作台附近废旧的清洁纱布解决了。”

2000 个屏幕检查的工作量，按照富士康工人一天工作 10 小时计算，1 小时要完成 200 个，也就是不到 20 秒要完成一个检测的所有相关步骤，而且是在不能有任何中断的前提下进行。小季告诉我们，每个检测过的成品，会经过线上的 FQC（稽核人员）检查，另外，

客户 QC(质检人员),也会最后检查,如果发现有问題,会扣绩效奖,所以每个 20 秒必须 100% 全神贯注,如果稍不留神,漏检误检,就有可能出问題。

但是,我们也从小季口中得知,工友们在生产线上有时也会有巧妙的反抗。“其实,工人也有自己消极怠工的方式。SOP(制定工序流程规章的部门)会定期来测算每个工序的最高速率,我们只要到时放慢些速度,使得极限值被设低一些,也就相当于自救了。但与 SOP 斗争,要小心,因为 IPQC(现场巡线稽核部门)会检查,发现怠工就会扣工资。而且员工为了早点下班,往往都是自己把速度提上去了,这样就使得上面不断给我们加工作量。”小季如是说。但是这样的反抗方式并不是长久之计,“大家都知道,在工厂做,如果爱反抗,做不了多久的,除非他以后不准备在工厂待下去。”

看得出来,小季是个吃苦耐劳的好员工。用他自己的话说,他觉得“要看到事情的正反两方面”。一方面,他觉得工作辛苦、枯燥、机械;另一方面,他又接受打工就是要吃苦,就是要习惯忍耐,并相信忍耐是必需的本领。所以,他既为能进行一些反抗而感到兴奋和自豪,同时又害怕因为过分反抗而丢了工作,得不偿失。

小季的这份吃苦耐劳和顺从或许与他从小的成长背景和环境有关。他告诉我们,因为父母去世早,由奶奶和叔叔婶婶抚养长大,总有种寄人篱下的感觉,凡事自然学会了忍让与默默承受;再加上家里经济条件不好,一旦有一个能糊口的饭碗,还是会百般珍惜的,何况他认为这种苦不是难以忍受的。

喜欢读书的小季

同时,阅读对他的影响也很大。小季说他很爱读书。他的阅读兴趣让我感到惊讶,他最喜欢的书是《王安石变法》、《钢铁是怎样炼成的》和《礼记》。小季说这几本书都是向宿舍室友借的,虽然在工厂里喜欢看书的人不多,但总能碰上几个志同道合的人,互相交

换书看。他说，他佩服王安石变法的决心和雄心，也佩服保尔·柯察金的坚强与忠诚。或许也正是这两人坚韧的性格对他产生了影响，让他有一种忍辱负重、任重道远的心态吧。

谈到工厂里的生产管理，小季说自己最大的感觉就是管得太细：“比如 SOP 部门会把作业指导指定到每个工站的每一个动作上，一个动作，先用左手还是右手，哪一秒用哪种姿势，做什么动作，全部都有严格的规定。做冲压、塑型的实在太辛苦，必须 10 小时连续保持同一种站姿。”

说到线长，小季表示：“线长个人素质的差异性很大，碰到素质差的线长就惨了。与线长搞好关系也很重要。像我和线长的关系比较好，所以平常晚上偶尔请假不去加班也能获准，比如这个月，我已经请了三次假了。也有的线长很凶，尤其对学生工很凶，经常拍桌子。曾经看过他们要普工罚抄 SOP 作业指导书，也有留下来罚站的。”

然而对于富士康里的职位晋升，小季却毫无兴趣。他很有条理地总结道：“晋升，主要看能力、意愿、关系，还有机遇。我相信，能力还是第一位的，如果做事太差，走后门也没用，就算升上去了，也不长久；其次是有没有意愿晋升，并不是所有人都想做线长组长的，虽然有点小权力，可工资并没涨多少，最主要是上下两头都要受气。我就对当线长毫无兴趣，反正不准备在工厂长期待，宁愿多花点时间看书、交朋友，为自己的长远发展考虑考虑。要想晋升，跟上级搞好关系自然是非常重要的，不管能力强或弱，基本上都要主动花工夫搞定上级，包括物质上的，言语上的，或者其他的。”

尽管对于富士康的食堂与住宿条件有些许不满，但他认为这些都不算大问题，短期内他仍然会在富士康继续干下去，一是因为这些情况大多数工厂都会碰到，更重要的是，富士康的工作并不是他的全部，而只是他谋生的一个饭碗，为他积累创业资本和等待创业

时机。对于他来说，真正在乎的，是他的事业。

“完美”事业

“接触‘完美’看起来是个偶然。那是今年6月，我调到生产iPhone的生产线的时候。有一天，刚好有个工友在抱怨这么辛苦无聊的工作什么时候是个头。当时我说，我们这些人总有一天会离开这个地方找自己的事做。恰好，我现在的师傅听见了我那句话。他发现我有上进心，就说让我认识一份事业，叫‘完美’。后来，我听他介绍，周末跟他一起去听课，觉得正合我意，符合我的需求，于是就加入了。”

“完美”是一个号称推动健康食品及美容养生产品的直销品牌，主要通过销售员潜入富士康，在工人中发展推销员，进一步推销产品。这些产品往往价值不菲，一全套护肤品动辄几千元，是一名工人一两个月的全部工资。每一名销售员至少需要带人50名工人，他们会形成一个等级森严的销售网。更严重的是，完美往往采用各种欺骗手段，甚至制作CCTV的虚假节目来诱使工人参加他们的培训与活动。小季跟我们介绍，“完美”在深圳富士康厂区周围有定期的培训，每周三和周日晚都有课，每期都有30来个富士康员工参加；每个月都有一次去中山总部参观的机会，每次活动都有近50人参加，其中80%是富士康的。周三和周日的课免费，去总部培训的交通住宿是自费的。在曾经参加过课程的前辈当中，不少人以前都是富士康工友，他们现在自己在深圳或老家开了直销店，他希望自己将来也能开一间。

如果说在富士康中工人看不到出路与希望，那么完美恰恰制作了一种成功人生的假象。完美设计出一套成功的目标和通往成功的途径，在它的金字塔形的推销链条中，包括总经理、副经理、钻石级、黄金级、银级、铜级与普通级等级别的推销员，每一级都是靠下一级的销售业绩获利并往上升迁。在这个森严的组织结构中，每一

级的工作都是拼命发展下级销售员。

小季承认直销课给自己的影响很大,觉得自己变得更加有目标、有斗志,更加自信。他特意跟我们说:“我最喜欢和成功的人交往,向他们学习。他们不仅可以传授一些人生经验,也能给人力量。”他觉得“成功”的人不一定当下获得多大成就,但必须是靠自己的努力创业的人。

这是小季刚接触“完美”不久时的状态。我们明显地感觉到他与大多数工友的不同,他是那样的热情向上、积极而有目标。我们甚至一度为直销课程给他带来的好的变化感到高兴,觉得在压抑、牢笼般的工厂之外总算有一些别样的空间,可以让工友们重拾自信与希望。但我们很快就发现“完美”是一个可怕的陷阱,我们感到无比的痛心与担忧——打工者们辛辛苦苦赚的血汗钱,就这样被完美骗走了,还说是给工人带来一个“完美”人生的希望。

完美的圈套

三个月后深秋里的一天,带着担心与好奇,我们又一次见到了小季。这是周一晚上8点,刚上完10个多小时白班的小季,如约但疲惫地出现在我们见面的地点。小季的检查工作量从一天2000个增加到3000个iPad的屏幕,眼睛布满了血丝。虽说底薪增加到2000元以后,月收入增加不少,每月将近能拿到3500元。但是随着工厂刻意减少加班时间(为了减少加班工资数额的发放),增加产量,工人只能不断提高工作强度,所以工作感觉更累了。不过加班时间的减少,倒是可以让小季有更多的时间发展他的“事业”。

“我现在有9个客户,其中5个是直接向我买产品用的,4个是办卡的。办卡的人,可以在我这里买产品,也可以在‘完美’全国任何一间直营店购买。这个成绩虽然不算好,但这个事情只能慢慢来的,不容易做的。我平时就尽量多和别人聊天,观察他们有什么需求。比如有的人脸上有痘痘,我就尝试向他们推荐芦荟胶,这是我

们的王牌产品。如果他们用了之后效果好，自然会回来买。现在我的客户都是富士康的工友，基本上他们还是觉得完美的产品很好用，性价比比较高的。我想，等到我能力达到一定程度，可以尝试到外面去推销。”

说着，小季随手从口袋里掏出一个口气清新剂向我们介绍。他的推销词已经说得非常熟练与专业。当我们得知一管牙膏要卖到50多元钱而感到惊讶时，小季说道：“‘完美’的牙膏是超浓缩的，只要挤小拇指指甲盖大小就可以，很耐用，而且无伤害性，无污染性，去污性强，对牙龈还有保护作用，所以分析之后发现其实性价比很高。”但是，即使产品真如他所说十分好用，我们仍然怀疑普通工人是否舍得消费这么贵的产品。

小季说：“别人听了我的介绍，愿意掏钱把东西买回去，我高兴；用完了之后，有效果，我也高兴。我喜欢这种成就感。其实，原来打工时也听过安利的培训，但当时小，不敢做，以为是传销。家人一开始不了解‘完美’，也以为是传销，也反对过。现在他们了解了，不反对，也不鼓励，知道不好做。我也带了些产品回去给他们用，一些日用品、保健品，虽然贵，但他们觉得确实挺好用。”

当我们问起发展客户所获得的回报时，他解答道：“只有成为直销商，才会开始有收入，这要有一定业绩才行。这就是直销与传销不同的。我现在是基本一点钱都不能赚的。自己是花钱办了卡开始做的，现在是12000积分，做得比较慢。要36000积分，才算直销商。1.17元是一个积分。等我成为了直销商，我会离开富士康。不过那需要一个团队，而且要连续半年达标。10万积分都不够。现在周围有好几个达到标准的，也有原来的一些课长组长回老家开直销店的。开直销店，‘完美’不会提供启动资金，但如果业绩好，会有奖金。”

虽然小季的“事业”前景将困难重重，但是他对“完美”深信不

疑。他依然用王安石举例：“王安石受那么多打击都依然那么坚定，变法十几年。我这些艰难挫折不算什么。”在他眼里，这是一份事业，而他在创业阶段。

尽管事后我们已经了解到直销与传销在理论上的差别，但事实上并没有明显不同。我们很担心这份所谓的事业会给小季带来伤害。

沉默片刻之后，我们问起了他现在的打算。

小季说：“还是跟以前计划的那样，先管事业吧，可能要5年时间，”停了停，他又说：“如果能找到有共同理念和事业的人最好，希望在‘完美’团队里发现。”像小季这样对直销执迷的工友已经是一个颇具规模的群体。对此，我们可以深深地感受到知识、机会与希望对于工友们是多么宝贵，他们对于改变人生是多么渴望，对于“专业”与成功是多么向往。

正是因为工厂和政府没有提供任何培训、学习的机会，才让他们觉得直销课上教授的知识是那样值得珍惜。事实上，在与我们的交谈中，小季也曾不止一次地强调希望工厂和政府能开办一些免费的专业技术培训课程，拓宽工人的视野，提升工人的素质，帮助工人发展。

也正是因为他们在这样或那样的工厂之间辗转，日复一日地重复着机械动作；在城市与农村之间流离，年复一年地扮演着农民工的角色，却基本丧失改变身份以及自主创业的可能性，才使得“完美”编造出的一套虚假的成功理念与价值如此有吸引力，使他们深信不疑，而像“完美”这样的直销企业，无疑是利用了他们发展机会的匮乏。

完美的人生对于每个人都是遥不可及的梦想，而他们似乎已经没有了梦想的机会。

一只鸟的天空

欧阳一谈起自己未来的计划就笑，那样子好看极了，就好像秋日深远的天空中被风追着跑的云，清清爽爽的。她说：“将来的某一天，我要开着一辆崭新的广本，风风光光地回家！”

这个女孩，当我们在昆山碰到时，才刚刚19岁，然而已经拥有3年的打工龄了。尽管在富士康的厂区里，处处可见年轻的面容，奋斗的身影，欧阳的故事仍然让我们感动不已。

出生：又是一个女孩！

欧阳出生在湖北省大吴县河口镇的一个小村子里。那是一个“封建的村子”，欧阳这么描述她的家乡。家家户户都把生儿子当做家庭的头等大事。生了儿子的人家，走路昂着头，直着腰；没生儿子的，则沦为人们耻笑甚至欺负的对象。所以当欧阳妈妈再次怀孕的时候，全家都对她充满了期盼。没想到，又是一个女孩！爸爸失望了，整天唉声叹气；眼巴巴地盼着抱孙子的祖母也失望了，她甚至连给这个小生命取个名字都不愿意。然而，让他们彻底绝望的是，妈妈接连给欧阳生了两个妹妹。

“妈妈年轻时很漂亮的，我爸也是因为这个娶了她。婚后不久，爸爸都是听妈妈的，可是接连生了4个女儿后，妈妈在家里就没什么地位了。后来爸爸成了掌家人。所以家里全是爸爸说了算。我爸现在对我妈不好，甚至还动手打我妈。”因为生的全是女儿，欧阳妈妈坐月子时很受气，没人照顾，常常以泪洗面。而在邻居和亲戚的眼里，妈妈也变成了可以欺负的女人。

身为女儿的欧阳从小就感觉到妈妈的苦，因此加倍疼爱自己的妈妈。当有人无端端指责妈妈时，即使是长辈，她也会挺身而出，奋起反击，只为了保护妈妈。为此欧阳也落下了一个“没教养”的污名。

身世的不幸,让欧阳养成了叛逆而坚强的个性。她说:“我就想让全村的人都知道,这家的女儿很了不起!”

第一次出门打工

初中毕业后,欧阳就没再上学了,其实这并非她的意愿。她本想进武汉一家中等专科学校学习化妆摄影,可是父母不同意,因为觉得这个行业不太正当,为此,他们有很多争执。最主要的原因还在于“上学”意味着要继续花父母的钱,这让欧阳很不安。那时她的爸爸在做建材生意,但没赚到什么钱,若同时供她和妹妹两人读书,负担还是很重的。欧阳一想到伸手向父母要钱就觉得很难为情。“我那时候觉得自己就像父母的债一样。”

一气之下,欧阳去打工了。那是2007年的7月16日。依然满脸稚气的欧阳,背着一个学生包,出现在武汉堂姐工作的一家服装厂。因为是学徒工,刚开始的3个月,欧阳只拿到400元的生活费;7个月后,工资一下子就涨到了1600元。这样的一份工资,欧阳觉得好满足。“我才16岁啊,我妈上班都没有我挣得多。每个月的钱简直花不完。”

就这样,欧阳在这家服装厂干了一年,每天宿舍、工厂、食堂,三点一线,生活倒也单纯。可是,终于有一天,欧阳厌倦了。这种生活,“除了窗外的天气会变,什么都不会变。”

好像身体里钻进了一个不安分的小精灵,欧阳天天盼着生活能有所改变。

去上海见见世面

不久,机会来了。服装厂计划安排员工去上海实习。欧阳听说后,立即主动找厂长报名。她告诉厂长她很有优势:年龄小,不会那么早结婚,培训回来后还可以在工厂服务好多年;不像别的年长的女孩,可能一回来就不得不结婚生子了。

也许是受了欧阳那份热情的感染,又也许是相信她的话,总之,

老厂长答应了欧阳的请求。“其实那时候我什么都没想嘛，我就是觉得上海，大城市、国际化都市，从小就知道东方明珠嘛，就想出去见一下世面，至少在我们那个村去过上海的人还不是很多。”然而，欧阳见到的上海，却不是她期盼中的那个样子。深秋的上海，夜晚气温只有十几度，可是工厂宿舍却不提供热水。长这么大，欧阳第一次用冷水洗澡。听说有的女生月经期间也洗冷水浴，身体也不好了，这也让欧阳十分担心。

后来实在受不了，欧阳只好跟别的女孩去公共浴室，而这每次都要花去7元钱。吃的也不好，即使待了一年多，她也仍然不习惯这里工厂的饭菜。让欧阳更失望的是工资。这家工厂实行计件制，但工价是不定的。一般来说，已婚员工工资在1800元左右，而未婚员工只有1200~1300元，远远低于在武汉的那家服装厂。

欧阳每个星期都会给家里打电话，每次一拿起话筒就哭。妈妈心疼女儿，说如果受不了就回来嘛，但欧阳最终还是选择留下。不为什么，只因为不想输给别人。“我们一起来的有30多个人，都没有人要走，我要是回去了，显得我很吃不了苦似的。家里人都觉得我吃不了苦，我就说，人家能吃苦，我也能吃苦啊！没什么的。因为一直在你们身边，所以你们感觉不到我的变化，其实我是能吃苦的。”物质条件的艰苦，也许咬咬牙就克服了，可是精神上的苦闷就难以忍受了。

服装厂女工很多，大家聚在一起常常很“八卦”，尤其是那些结了婚的女工。欧阳对此很不习惯，于是有意无意地和她们保持一定距离。“感觉过得挺没意思的……每天在厂里讲着这个不好，那个不好。”她说：“跟她们在一起，我迟早也变得像她们一样八卦。”于是，除了堂姐，欧阳几乎不跟任何人交往，这种貌似高傲的态度使她失去结交朋友的机会。

终于有一天，欧阳感觉自己的承受力到了极点。她去了车站，

准备买票回家了。小精灵不安分的翅膀又扑腾起来了。

昆山：“完美”人生

然而，欧阳没有回家。也许真是命运的安排，就在她站在售票口，犹豫是否买票的时候，碰到了一个“贵人”。这个贵人姐姐比她大三岁，那时来上海打工也才一年多。相仿的年纪，相似的经历，让两个年轻人一下子亲近起来。她们谈论眼前的困惑，谈论将来的计划，互相鼓励，决定留在上海，为实现梦想而努力。

有了一个姐姐，欧阳在上海的生活也开始变得丰富起来。姐姐会牵着她的手，带她去南京路、外滩、城隍庙，还有东方明珠。她们一起逛街，路过化妆店就停下来，观察化妆师如何给人化妆。回到宿舍，两人再继续钻研化妆的技巧。

这个曾经的梦想，如今又给欧阳带来了无穷的乐趣。然而有一天，欧阳发现姐姐开始变了。原来，姐姐参加了“完美”直销的培训课程。“其实以前我比她要时尚，然后现在发现都赶不上她了，甚至在她面前都有点自卑了。”姐姐一点点的变化，让爱美的欧阳心动了。于是，在姐姐的鼓动下，欧阳开始了她的兼职生活。

后来，为了拓宽“完美”市场，欧阳转到了昆山的富士康。在富士康打工虽然十分辛苦，但目标明确的欧阳对此不以为然。心底里，她在自己和富士康其他员工之间划了一条线，她说：“我不想就这样一辈子上班……我在这边会和其他同事聊一些他们会聊到的话题，但我心里清楚我和他们是不一样的……”

然而，“与他们是不同的”这种信念，要实施起来却不是那么容易。欧阳仍然记得自己站在上海繁华的街头，向行人派发传单时的窘迫；也还记得介绍她来富士康打工的同学打电话来向她哭诉的情形。但是，好强的她都一一挺过来了。如今，欧阳在昆山已经发展出了自己的直销团队，租了房子，成立了自己的工作室，成员全部是她生产线的成员。她有了四五十个固定的客户，她宿舍的10个

人全部都在用她推销的产品。她已经达到了完美对直销员的基本要求。回首这一段经历,欧阳说:“其实就好似改变你的一个过程,可能这个过程会很痛苦,但改变之后就就好了。”

梦想的天空

“完美”工作室成了欧阳和姐妹的家,家里的理想墙上贴着桃心,上面写着各自在未来几年要实现梦想。欧阳今年的梦想是要稳定四个部门,明年要上中级,之后计划买车开回家。“那个时候我要让我爸从村门口开始放鞭炮,一路放放放放到我开回家,就像打工歌里唱的‘风风光光回家乡’。”

更远的梦想呢?是2015年开专卖店,2016年买房子结婚。欧阳打算将来回武汉安顿下来,而这主要是为了妈妈。“我妈就非常羡慕很多武汉市本地的人,可以每天早上6点起床手牵手去公园散步啊,然后回来时带点早餐回来,然后坐在摇椅上扇扇子,聊聊天,晚上就吃西瓜,看看电视。我妈说她这一辈子要能过上这样的生活就心满意足了。她这一辈子就两个愿望,一个就是老了能这样,一个就是在她还能动的时候去天安门看看升国旗就可以了!我觉得也不是很难啊,我可以帮她实现的啊。”

欧阳不希望自己像从前同村里的女孩所羡慕的那样“嫁人”武汉,而是自己买房“拥有”武汉。她还记得那个贵人姐姐说的话,那时她们正坐在公交车上,穿过上海繁华的街道。贵人姐姐说:“你有没有想过,在这么大一个城市里,这么多路灯,有哪一个路灯是属于你的?这么多车,有哪一辆是属于你的?这么多高楼大厦,有哪一扇窗户是属于你的?”这些字句,每一次都铮铮地打在欧阳的心坎上,砸痛了她,也激励了她。她渴望成功,她相信,自己的未来会有一大片任她翱翔的天空。

这是一个夏日正午,我们坐在奥克士餐厅里倾听欧阳的故事。天闷热得很,没有一丝凉爽的风。天空仍旧蓝得那么乏味,让人有

些手足无措。餐厅的窗台上,不知何时飞来了一只鸟,蹦蹦跳跳,隔着玻璃,投进它探询的目光。远处,是工厂灰白的厂房。欧阳满脸的神气,与窗外的景像似乎不那么搭调。也许,这条“完美”道路上的艰辛,是无法与人诉说的。

欧阳在 QQ 心情语录里留言说:“鸟啊,别犯傻了,没有人在意你飞得累不累,人只在乎你飞得高不高!”

我们想说:鸟儿啊,我们真的希望你自由自在地飞!可是,“完美”是张网啊,千万别让它扯碎了你美丽的翅膀。



图3 两名富士康女工

阿辉的未来

夜已深,窗外一片静寂,忽然计算机屏幕右下方的 QQ 图示闪烁起来,我点开一看原来是“蓝色妖魔”——一个在富士康工作 8 年的员工阿辉,我们聊了一会儿后,他突然问道:“你知道怎么去香港打工吗?”“你为啥想去香港打工啊?发生什么事儿了?”“最近压力特别大,想在短时间内赚点钱,要养小孩,要养老人。我爸妈老了!孩子也在长大,我想在短时间有点钱回家做生意,这样我可以照顾

家里。”面对他焦躁而急切的询问，我陷入了沉思，阿辉的打工经历在我的脑海中浮现。

来自江西赣州的阿辉今年30岁，他2002年进深圳龙华富士康工作，2004年随同其事业处IPEG搬迁到昆山来，现在PCEBG事业处做质量管理，来富士康已经8年了。

初次打工

1999年，19岁的阿辉从技校毕业，来到一家生产喇叭的韩国工厂工作，那时每月只有100多元，没多久，阿辉就因为工资太低离开了。以后阿辉断断续续在玩具厂、空调厂做过，但时间都不长。

2002年，在学校的介绍下，阿辉来到深圳富士康工作，在鸿超准IPEG事业处T80装二课做抛光。^①阿辉说“后来(工作)外面不好找，就又回到学校，当时鸿超准公司把我挑走，一起进的有800多人，好多学校拼在一起的。”刚进厂的阿辉认为富士康挺不错，部门经理对员工挺好，只是恶劣的工作环境让阿辉难以忍受。“车间整个环境都很差，排风也很差，就是有粉尘啊，我每天下班头发都是那些东西，带好几层口罩都没有用。不过后来从抛光车间就调到观澜去了，就有防尘服，防尘服好像好一点，但是对鼻子还是有很大的损害。我们以前抛光很苦，洗个澡，全身都是黑的，跟煤矿工人一样。”

工作了一段时间后，阿辉渐渐感到了不适，“偶尔有皮肤过敏，那个(粉尘)对咽喉还是有影响的，当时我老是咳嗽。”不过没多久，阿辉所在部门由于效益不好被其他部门兼并，阿辉的工作也由抛光变成了品保，负责产品质量检验，并随其事业处调到了昆山。阿辉对他的新工作岗位有着美好的憧憬，然而现实却并非如此。

受工伤难道是工人的错

调到昆山工作了一段时间后，阿辉在很多部门都做过品保，认

^① 抛光工种的工作就是打磨零件的表面，使之变得平整光滑。

识了不少朋友,在平时的聊天中,阿辉渐渐知道了富士康的一些内幕。“2008年,在富士康康准AMS冲压厂,一个做模具的员工,在上夜班的时候,他把一个铁块放在那个机器里,后来忘了拿出来,一按按钮,那个铁块就飞了出来,打穿了身体,后来是死掉了,部门赔了钱。据说那个时候他的老婆才刚怀孕。”“后来这件事也就私了了,所在部门赔了些钱,每个部门都有自己的小金库,也没有往上面报,否则相关的领导也要一同受处罚。”

每次出事故后,工厂总把责任归给工人的操作失误,阿辉认为这极为不合理,“我觉得在这件事上工人并没有什么错。你想啊,你工作时间长了,犯错误也是很正常的啊,主要是防护措施不到位。”阿辉说:“他属于模具厂那边,上面在催产量了,很急啊,催他快点,自己也是希望能够尽快完成,就卷到机器里面去了。有时候管理、生产在一种压力之下,那种心急就可能会忽略一些事情。人的因素是不稳定的,我觉得作为一个大的企业应该更多的注重机器的防范措施,靠人是非常不明智的。”

阿辉还发现,在富士康,出了工伤事故后,有时还对受害者进行处罚。

“经常有什么惩罚令,说这次事故是因为你没有按照规范操作,把责任都归给员工自身,还记过什么的。”阿辉认为这种制度极不人道,不是加强安全防范,而是追究工人的责任。阿辉认为出事故的原因很可能是工厂的劳动强度过大,“我举个例子,富士康的速度,像赶货的话,外面厂两三个人做的活,在富士康就一个人做,因为富士康这个厂效率比较高,可能原本8个小时做的事情,现在4~6个小时就做完,一定会有工伤,难免的。”

“从保护员工的角度出发,还是应该从安全防护这方面来看,员工自己也应该小心。”阿辉始终认为出了安全事故,主要责任不在工人,工人没有什么错。

在这里是浪费青春

阿辉本来就不太喜欢打工，“我是不太想打工的，我当时没什么存款，要是有的话会选择做些小生意。”阿辉在富士康打工，主要是为他以后做生意作“原始资本积累”，然而这一过程十分漫长，甚至遥遥无期。

工作已经8年的阿辉厌倦了在富士康的生活，“这里每天的流动量很大，有时一两千人的进出，现在在富士康感觉很压抑，那‘跳楼门’事件后，现在全是防盗网，搞的到处都是网，上面屋顶上，两边的走廊，窗户都死锁了，给人的感觉很是僵硬。”阿辉想离开富士康的原因不仅仅是这些，更重要的是阿辉的工资8年来几乎没有涨过。

富士康普通员工的工资主要由底薪和加班费组成，其中加班费占了工资50%以上，很多员工主要靠加班费挣钱。富士康施行一项叫做“合理加班”的制度。“富士康跟我们签了个合同，叫做“自愿加班”，要配合公司加班，效益好就发（加班工资），效益不好它就给我们调休，所谓合理加班，就是这个月忙就加班，下个月空就调休。我觉得这个对员工来讲不合理，因为员工本来工资就低嘛。”很多人出来打工就是为了挣钱，这种加班制度变相克扣了工人的加班工资，阿辉认为这是在浪费他们的时间，“劳动强度大一点，像我们年轻人吃得起苦的。”富士康工人工资的底薪跟员工的级别相关，级别越高，底薪越高，加班工资系数（单位时间内的加班工资）也越高。阿辉现在的级别是员三，工作了8年还是普工，向上晋升的希望渺茫，“在这里面没有升职的机会，就是升了也不会有太大的改变，竞争很激烈，就是走后门什么的也有的。而且我觉得我不适合做管理，不适合做线长。我人太温顺了。线长的管理必须很有手段，人要凶一点。”晋升不了也意味着阿辉的工资也只能定格在2000元左右。

阿辉本想离开富士康,但是富士康没有轻易让他走。富士康每年都会会有一个绩效考核(绩效分为甲乙丙丁四个级别,被打不同级别的员工,绩效工资不同),这是上级主管对员工一年的工作进行评定。如果评价等级为丁,按规定,公司会跟员工协议解约,并根据法律给员工一定的经济赔偿。“比方说当时是课长给我先评,然后还要上面的副理审核。我就是当时评得低了。我也知道,我当时做得也确实不好,我对公司也没什么兴趣了,我确实是不想干了。当时我的计划是这样,我知道自己打了丁级了,没有晋升的机会,我是希望公司能够对我们这些老员工进行赔偿,我拿到这笔钱可以去做点小生意。”

后来上面的指标下来(每个车间都会规定甲有几个,乙有几个,丙有几个,然后丁有几个。这一般都不公布的),阿辉就去找到课长,说:“我知道今年我的绩效不好,丁的指标我要一个。”阿辉果然如愿以偿得到了丁级,但是工厂并没有把阿辉裁掉,阿辉等20几个绩效为丁的员工就去找经理理论,希望公司能按规定与他们协议解约。但是,“部门经理什么话也没放出来,我们又去找我们上面的事业处的副总,他是台干(台湾籍干部),他就逃避我们,不肯见我们。我们都堵在他门口了,他就叫警卫把我们拉下去。”“最后我们打电话求助媒体,我们打电话给《新闻夜班车》反映我们的问题,去年当时组装厂两三百绩效为丁的员工跟我们是一个公司的,他们已经解约走了,为什么我们在同一个公司就有两种制度?我们不能接受。”事情在后来也没有回音。“我们的部门经理开始故意刁难我们,不让我们加班,只让我们拿1000多元的底薪,很多人被逼得自离了(自离没有任何赔偿),只剩下我一个人,我当时很火,就去找我们事业处的副总,我在他那里闹,他怕我闹,就同意让我加班了,最后我也没有走得成,这事就不了了之了,他们的手段太卑鄙了。”

她嫌弃我挣钱少

在阿辉的事业困难重重的同时，他的爱情也面临危机。曾经温暖的支持现在却变成巨大的压力，曾经美好的爱情现在却渐行渐远……19岁时，阿辉在溜冰场上邂逅了青春懵懂的初二女生梅，两人一见钟情，立刻坠入爱河。但由于外出打工，阿辉不得和当时还在上学的梅分开。7年后，两人又在昆山相遇，好不容易在一起的两个人终于步入了婚姻的殿堂。

然而，两人的婚姻生活并不顺利。阿辉和梅在昆山租了一个8平方米的小房间，开始了温暖的小家庭生活。梅开始也在富士康工作，后来嫌太辛苦就辞职了，在外面做起了小生意，卖卖鞋子，虽说不怎么挣钱，但也赚个饭钱。阿辉当时比较忙，没有时间陪梅，“主要是加班多，大概有150个小时，除了睡觉就是上班。我们在周六周日会有时间在一起，平时一般没有时间在一起。有时我上夜班，晚点睡或者早点起陪陪她。”两人每天在一起的时间虽不长，每月赚得钱也不多，但夫唱妇随，生活还算美满。阿辉总是说：“我是比较重感情的，钱乃身外之物。”没多久，梅便回老家生小孩去了，生完小孩，梅想出去打工，阿辉开始并不同意，但是“她过年以后就去广州打工了，我当时不想她出去，说不过她只好让她走。现在她还在广州。”两人分开后，联系也就渐渐少了。

自从梅去了广州以后，身处繁华都市的梅慢慢发生了变化，“她嫌弃我挣钱少，家里条件不好。谈恋爱的时候比较注重感情，我结婚的时候不太在乎钱的，比较重感情，结婚了女人就喜欢攀比，她朋友老公是卖手机的很有钱的。”梅本身的家庭条件并不是太好，家里一共三个孩子，住在市里，开一个卖幼儿玩具的小店。面对充满诱惑的都市，在消费欲望的驱使下，梅自然希望阿辉有更高的收入来满足自己，两人渐渐产生了分歧。“每次和她打电话就会吵架，是因为我的工资少，她希望我的月收入有三四千元。”

梅的期望给了阿辉无形的压力，“我很少给她寄钱，觉得自己太无能了。一个男人面对金钱的时候感觉很无奈。”以前那个“重感情，钱乃身外之物”的阿辉在面对妻子的压力时，他屈服了，“这个社会真得很现实，（我）房子也没有，车子也没有。我想过去（广州），她也不让我过去。”阿辉的屈服没有换来梅的回心转意，“一开始我不知道，后来知道她就是嫌我钱少，没房子。”两人之间的感情出现了裂痕，阿辉也不再给阿梅寄钱和打电话，两人关系进入“冰封期”，阿辉也怀疑梅在广州有了别的男人，不久，两人就离婚了。

阿辉也曾经恨梅，“我觉得她伤害我了，有段时间心情很低落，天天泡网吧打游戏，除了杀人（游戏）就是杀人（游戏）。我比较尊重感情，看的很重，希望纯洁一点，不像别人那样容易改变。我这样对她，她却这样对我，我觉得是一种很大的伤害，不是一般的伤害。”

现在，阿辉又开始想念梅了，他在日志中这样写道：“……你可否在想着我，我在想着你，你说你生我的气，还说不理解你，可是你想没想过我最爱你，我每天每夜都在想你，你却一次又一次让我伤心，可是看着你真的离去，我的心痛个不停……”

儿子上学我拿不出钱

妻子离开以后，阿辉的生活更让他一筹莫展，一边是小家庭的解体，另一边则是年迈的父母和年幼的孩子急需要他的照顾。

阿辉出生在江西赣州的一个农村家庭，家里土地不多，父母身体都不太好，父亲腰不好，不能干重活儿，母亲高血脂。阿辉还有两个弟弟，但是他们的工作也不稳定，“我弟弟之前是在广东打工，也是因为工资低，经常换工作。”所以一家人的生活开支基本上都依靠阿辉往家里寄钱。

阿辉在富士康每月的工资到现在还是2000元多一点，房租一个月加水电175元，上网300元，吃饭150元左右，手机费200元，再

做些小生意,每月最多也只能给家里寄 500 元左右。

自从和梅离婚后,他们的孩子就由阿辉的父母抚养,每年阿辉都回去几次看望孩子,阿辉的手机屏幕上也是孩子的照片。有一次,阿辉把手机递给我,问道:“屏幕上的小孩可爱吗?”没等我回答,阿辉就自言自语说:“真可爱,真想早点回去啊,他十分调皮的。”说着,阿辉脸上露出了久违的笑容,满眼尽是温柔。去年,孩子要上幼儿园,要缴 1000 元的学费,可是阿辉却拿不出来,那时,阿辉叫天天不灵,叫地地不应。作为父亲,阿辉却不能让自己的孩子跟别的孩子一样接受教育,阿辉只能责怪自己的无能,“作为一个父亲,我的孩子到了受教育的年龄,我却没有能力让他上学,这首先是一种耻辱!更是一种无奈!”“儿子上学我拿不出钱来的时候,说实话,真是生不如死,真的想去死。”阿辉面对小孩没有钱上幼儿园时,他对孩子的愧疚转化为对金钱的追求。

2009 年的新年,阿辉的母亲住院,需要 2000 ~ 3000 元的住院费,回家过年的阿辉拿出这么多钱。面对住院的母亲,阿辉辛苦工作一年居然拿出这 2000 元,面对这样残酷的现实,那个说“钱乃身外之物”的阿辉又一次屈服了,“踏入这个社会的话,钱真是非常重要的。”

阿辉对母亲充满了愧疚,“在我小时候,妈妈把我养大,努力培养我,在我生病的时候带我去治疗和照顾我!可是在母亲生病的时候我却拿不出钱来给她看病!”在此时,阿辉对母亲的爱再一次转化为对金钱极度的渴望,“我是想一切办法去要钱!为了母亲我可以不要命!”

面对孩子和老父母,阿辉陷入极大的压力和痛苦中,“我身边最重要的人需要钱的时候我拿不出来,我真是要崩溃了。”

未来路在何方

经历过困境,赚钱成为阿辉现在最重要的目标。“我现在什么

想法都没有,就要多挣点钱。”阿辉在富士康工作根本就没什么存款,基本上是“月光族”(每月赚的钱都用光),所以平时也做些兼职。于是,阿辉卖过手机内存卡,现在,他又替别人卖一种保健仪器。“这个仪器我刚接过来,这个月等我领工资了去把仪器拿来。等拿了仪器到人家那里去(推销)。一台机器可以挣300~400元,有时候一台仪器最高可以卖1300元。拿货和我卖出的时候这中间有个差价,看我跟人家怎么讲了。”虽然这种仪器价格较高,销路可能不会太好,但是阿辉仍然充满了希望。

阿辉想赚下一些钱后,回老家做做小生意,“我本来想卖些电子和通讯方面的东西,主要是没有钱,实在不行就从小本买卖做起。生意不是你想做什么就可以做什么的,主要看需不需要。”回家做生意是阿辉一直的打算,但是路在何方?“我现在就想多挣点钱,让我小孩将来有出息的。”孩子是阿辉唯一的希望,也是阿辉的精神支柱。阿辉现在也经常为他的孩子未来打算,“我有时会参加一些安利的关于亲子教育的课。将来他可能不一定要读好的学校,但要努力读书。前期的培养很重要的,培养他的前期的一种兴趣爱好。父母多去关心孩子,和孩子沟通,这个比上好学校重要。”阿辉很想回去陪陪孩子,“多挣点钱,等将来他上小学的时候,我回家陪着他,引导他一下,会好一些。”可是阿辉自己的未来都充满了不确定的因素,不知道他能否真正保证小孩的未来。

最近,阿辉又特别想去香港打工,因为他认为那里能挣到更多的钱。“最近压力特别大,想在短时间内赚点钱,要养小孩,要养老人。我爸妈老了!孩子也在长大,我想在短时间有点钱回家做生意,这样我可以照顾家里。”阿辉甚至想偷渡出去打工挣钱,他说他太需要钱了。

阿辉的未来在哪里?我们和他同样茫然。

工人自述

我的完美事业

富士康——第一次打工的地方

我是湖北荆州人，家里就我这么一个儿子。父母在老家，因为我家先一代是做生意的，没有田。现在我父亲做沙发，生意还不错，母亲在饭店里拖地。

我在当地上中专，2007年我毕业，经学校介绍，来到昆山富士康。我在学校学的是车床专业，可到了这边却让我做零配件这种活儿，跟我的专业完全不对口！我还是喜欢车床专业，可是在这边三年没有接触，专业都已经忘了。我感觉白学了！

在这边上班感觉很没意思，不仅是厂里面给我的活不是我喜欢的车床，还因为在这边想要升迁很难。我在这边工作三年了，依旧是普工，我们线长是花了七八年的工夫才当上这么一个小官儿的。因为跳楼事件，我们厂成立了一个关爱中心，我就打电话反映，没想到还真有点用。关爱中心的人保证不辞退我，课长分别找了我 and 组长谈话，让我们双方和解。可是，我的耐心渐渐地被消磨掉了，我不再对富士康上心，别人拼命想要加班多挣点钱的时候，我却想多放假，多留些空余时间干别的事。

在厂里呆了一段时间，我感觉一直这样下去没有前途，于是我就想在外边多学点东西充实自己，以后也可以有一个更好的发展平台。

我曾经在外边报了一个培训班，是学CAD的，就是字图方面的工程培训，一个月要交400元钱，这对我来说不是一个小数目，可是为了提升自己，我还是学了两个月。后来发现这个CAD学成要两三年，而且学出来的话就要改行，而我的性格并不适合干这行，我就

放弃了。

后来，我想到在网上卖东西赚外快。我卖过手机充值卡，可是后来发现在网上卖东西太耗精力了，我毕竟在厂里还要上班，没这么多时间，而且我对电脑又不是很在行，没做多长时间，就又不干了。

加入完美

在厂里上了一段时间的班，我发现周围有不少朋友做直销，而且挣了不少钱，于是我就开始留意了这方面的信息。一年多以前，我有个朋友做威士科那个美国品牌想让我加入。我认为这事儿还是跟家里人商量一下比较好，就打电话告诉我妈，我妈听了说这个好像是传销，不准我做，我就没做。

后来，又有一个朋友是做完美的，他跟我关系一直非常好，说他妈妈现在做到中级干部了，月收入五位数，让我加入完美，我虽然应承着，去听了几次课，但都没有真正加入。直到有一天，我夜里感冒发烧，是我那位朋友带我去医院挂的水，还帮我点了医药费，我就觉得这个朋友值得信任，所以我便加入了完美。

我现在每天生活就很规律，早上一般6点30分起床，晚上12点之前睡。完美还教我很多有哲理的话，像“千错万错，了解没错”，“大家都是相信眼睛看到的，不相信耳朵听到的。”它还教我们怎样做人、做事，还有感恩。有一次我们上课，他就问我们：“如果你挣了第一个100万，你会给哪五个人？”我当时就说会给爷爷、奶奶、爸爸、妈妈还有我表妹。

以前，我是一个不太擅长交际的人，自从加入完美之后，我深深地了解到“出门靠朋友”这句话的含义。

为了多结识一些朋友，特别是一些有层次的朋友，我开始出入咖啡厅这些场合。同时，我知道与人交际是需要技巧的，平常我会看一些关于人际交往的书和节目，也会多了解一些人生哲理方面的

书籍。

现在在人际交往方面我已经游刃有余。如果我与一位女士初次见面,我就会面带微笑地走过去,说一些比如“你的包好漂亮,在哪里买的啊”这样的话。若那个人表现出想与我继续交谈,我就会跟她谈一些女人有三种类型,第一种是生下来就是富家女,第二种是嫁个有钱的老公,第三种就是自强类的。跟男士聊天就更有话题了,可以谈事业,三四十岁的男人其实压力最大,正处于事业的高峰,上有老下有小什么的。

这样聊开了之后,大家自然就成了朋友,之后我就会向他们介绍我们的产品,如果他们买了,是给我面子,我挣了钱,他们也不吃亏,因为我们的产品我自己使用过,确实不错。如果他们不买,我也不会强求,至少交了这样一个朋友,朋友多了路好走嘛!

发展在完美

我在完美干了半年左右了,我认为自己在这行干的还是不错的。

在完美,奖金用积分计算,每月累加的。假如我第一个月做3000积分,第二个月0积分,第三个月又做3000积分,那累积起来,我一个季度就做了6000积分。1积分=1.17元。我介绍朋友,朋友买产品投资多少,我的积分值就相应的增加。当你累积22000积分,然后接下来的单月你又做12000的积分,那就能升为直销商,我现在就是直销商了,手下有二三十个人。

我现在和其他几个朋友在附近有一个专门的直销店,这样就可以带想要了解完美的人去那边看看,这样更亲近点,他们也更能了解产品。有朋友从直销店拿货,我们从中赚点钱。

现在我在完美的收入远远高于在富士康的,其实我早就想出来了,只不过现在手上还有一些线上的朋友在带。我们平常把模具做好,就开始聊完美的一些东西。我要是出来的话就不方便跟他们交

流了，等把他们带出来，他们能独立了，我就不在富士康干了。我这个人还是很看重朋友的，毕竟在外面接触的最多的还是朋友，我既然带他们了，就要有始有终。

因为知道家里人反对我在外面做直销，所以开始加入完美我是瞒着他们的。

可是现在家里人看我在外面混得这么好，也不说什么了，还引以为傲。父母年岁也蛮大了，逢年过节回去，带一些保健产品去孝敬他们，他们都很高兴。

想象未来

在完美再做个五六年，有了一定积蓄，我打算创业。虽然创业很艰苦，而且很可能失败，但是我还年轻，不怕失败！而且，做完美让我结识了不少朋友，创业的时候我会多向他们讨教，应该不会太难。

创业稳定之后，我打算在昆山安家，虽然这边的房价比较高，但是我对自己有信心！30岁之后，我才会考虑娶妻生子，给妻儿一个好的生活环境。

权益锦囊

小心“完美”的陷阱

1998年4月，我国颁布了禁止传销的法令后，非法传销人员没有了行骗的幌子，便又借用“直销”的名头继续行骗。据《瞭望东方周刊》2011年1月的报道，“完美日用品公司”就是近年来活跃于社会上的一个存在涉嫌违法的直销机构企业。

1. 为什么完美直销涉嫌非法

首先，我国颁布的《直销管理条例》规定，直销人员必须持有

《直销员资格证》。而完美的大部分直销员都没有该证件,没有经过国家相关部门的认可,属于不合法直销行为。

其次,《直销管理条例》、《禁止传销条例》明确规定,直销机构和个人的利润应该是靠把商品销售给终端消费者。但是,完美采用的是“复式计酬”方式,即销售报酬并非仅仅来自商品利润本身,而是按发展传销人员的“人头”计算提成。完美的直销策略是鼓励传销人员发展下线,当这些下线产生营业额的时候,你就能获取总额一定比例的提成。

经介绍进入完美公司的下线,赚取的积分,累计给介绍人。这种做法实际上却是将完美的产品逐层传销给下线会员,每一层都要加上中间利润,使商品和实际的价格相差甚远,使得底层人员的产品很难卖出去。此外,不准退货的政策容易导致最下线的销售员面临经济上的损失。深圳富士康与昆山富士康的一些工人反映,他们参加完美的培训后,购买了成堆的产品却无法销售。

再次,由完美日用品公司委托培训“直销员的培训班”编造虚假信息对学员进行所谓“培训”。这些虚假信息包括:编造 CCTV 的虚假广告、编造江泽民宣传传销的语录、夸大产品功效、给学员虚假承诺等。据参加过完美培训的工人所说,完美所传授的内容与传销非常相似。

另外,完美的产品质量问题一直在业界颇有争议。《瞭望东方周刊》报道,曾做过完美保健品代理的郭廷工通过搜集、整理和实地探访,发现在山东、江西、福建等地,共有 50 多名消费者,在服用了完美“芦荟矿物质”后出现病残症状,其中有 20 人已经死亡。^①

值得注意的是,完美的推销员没有底薪保障,也没有社会保险。此外,购买产品、销售产品、开专卖店等费用需要推销员自己承担。

① 《“完美”直销让工人心神不宁》,《瞭望东方周刊》2011 年 1 月第 3 期。

2. 遇到完美直销怎么办

如果身边有亲戚、朋友或者工友陷入完美直销的陷阱，应该尽快提醒他们，清楚告知其危害。

不要轻信如果自己不小心落入直销陷阱，请尽快报警，以便追回经济上的损失。

3. 根据我国《禁止传销条例》的规定，下述行为属于传销

(1) 组织者或者经营者通过发展人员，要求被发展人员发展其他人员加入，对发展的人员以其直接或者间接滚动发展的人员数量为依据计算和给付报酬（包括物质奖励和其他经济利益，下同），牟取非法利益的；

(2) 组织者或者经营者通过发展人员，要求被发展人员交纳费用或者以认购商品等方式变相交纳费用，取得加入或者发展其他人员加入的资格，牟取非法利益的；

(3) 组织者或者经营者通过发展人员，要求被发展人员发展其他人员加入，形成上下线关系，并以下线的销售业绩为依据计算和给付上线报酬，牟取非法利益的。

因此，完美的推销行为涉疑传销。工友们要小心，不要上当啊！

附录一：富士康科技集团介绍

富士康：世界电子代工厂

富士康的母公司是鸿海电子连接器生产公司。鸿海创立于 20 世纪 80 年代，当时个人计算机市场初具规模。1988 年，创办人及总裁郭台铭在劳动力低廉的中国内地投资建立制造部门，同时保留其在台湾总部的研究和发 展部门。鸿海提出“速度、质量、技术、弹性、成本”的“五大核心竞争力”。20 世纪 90 年代以来，该公司在全球市场上已经扩展到捷克共和国、斯洛伐克、匈牙利、丹麦、荷兰、芬兰、英国、土耳其、俄罗斯、美国、巴西、墨西哥、印度、越南、泰国、马来西亚、新加坡、日本、韩国、澳大利亚。为了满足市场需求，富士康在全世界建立了超过 100 万人的庞大员工群，其中在中国就有 90 多万员工。

2001 年，鸿海成为台湾最大的私人企业，销售额高达 44 亿美元。早在 2002 年，《商业周刊》就称郭台铭为“代工大王”——尽管当时富士康仍远远落后于电子制造行业的领导者 Solectron（旭电，2001 年销售总额为 187 亿美元）和 Flextronics（伟创力，2001 年销售总额为 121 亿美元）。2003 年以来，这家台资企业成为中国最大的出口商。富士康的总收入更是在 2008 年达到 618 亿美元，其中出口额为 556 亿美元，占当年中国总出口额的 3.9%。

尽管在近期的经济衰退中，来自美国和欧洲的电子产品订单减少，但是富士康 2009 年的总收入仍然有 593 亿美元，销售额与 2008 年相比只有 4.1% 的轻微下滑。2010 年，富士康被《财富》评为 2010

年全球五百强企业第 112 名。

富士康的产品和服务

富士康科技集团已经扩大了“3C 产品的范围”，即从计算机、通信设备，以及多种电子消费品扩展到汽车及计算机产品管道，以及电子产品内容。产品的多元化提高了富士康的市场竞争力。另外，公司还正在发展高端技术领域的纳米技术、传热、无线连接和材料科学。目前，这家电子制造业巨头已经拥有了超过 25000 项专利。

此外，富士康主要通过价格、交货时间，以及成品质量与对手竞争。现在，富士康拥有了一大批工程师和销售管理人员。公司还建立了一个覆盖全世界的庞大的客户群。

富士康在中国内地的扩张

另外，富士康还在积极地把工厂转移到内地城市，从而节约生产成本、获得更多的商机。许多中国的内地城市在激烈竞争中，不断降低安置费，希望争取富士康在当地建立生产基地。

2010 年 8 月 2 日，富士康开始在华中的河南省省会郑州投产。一个当地政府官员公开说：“我们为富士康在此建厂提供了很多的便利，比如我们为方便进口设备和建筑材料开设了一条快速通道。”^①富士康向当地政府租赁了一所翻新的工厂和宿舍，提供给在这里的 10 万名工人。另外，政府官员已经给富士康划拨了土地，以建立一个能容纳 30 万工人的工厂，一期建设就将覆盖 133 公顷土地。^② 河南省教育局、职业学校、大专和大学都“动员”学生去参加

① 郑州市政府官员：引述自富士康进驻中原，新厂投产，祈求平安、强盛，新华网（Xinhua），2010 年 8 月 2 日。http://news.xinhuanet.com/english2010/china/2010-08/02/c_13426617.htm.

② 新华评论：“富士康内迁双赢之道”，新华网，2010 年 6 月 30 日。http://news.xinhuanet.com/english2010/indepth/2010-06/30/c_13377628.htm.

富士康的实习计划,并称这是学生完成职业培训的条件之一。^①显而易见,地方政府提供的优惠条件大力支持了富士康的发展。

从2010年秋天起,富士康已计划在国内开设小型机械零售店,以满足国内市场的需要。此举的目的在于将出口导向型经济模式转化为多元化经营模式。^②

① HuYinan:“学生‘被迫’送往富士康,中国日报(ChinaDaily)2010年6月26日。
http://www.chinadaily.com.cn/cndy/2010-06/26/content_10022658.htm.

② “富士康内迁河南”,中国网络电视台(CNTV),2010年8月4日。<http://english.cntv.cn/program/china24/20100804/100871.shtml>.

附录二：问卷信息

一、基本数据

1. 性别

在 1731 个有效受访对象中,男性 1067 人,占 61.6%;女性 664 人,占 38.4%。

2. 年龄

在做出有效回答的 1719 个受访者平均年龄为 21.1 岁,年龄最小的 15 岁,年龄最大的 41 岁。

3. 来源地分布

做出有效回答的 1736 个受访者,来自全国 30 个省、自治区、直辖市,其中河南省为富士康员工第一输出地,占受访者总数的 28.3%;其次为湖南省和湖北省,分别占 19.1% 和 10.2%。

4. 户籍分布

在 1634 个有效回答中,农业户口的有 1408 人,占有效回答的 86.2%;非农业户口的有 226 人,占有效回答的 13.8%。

5. 学历分布

在 1650 个有效回答中,拥有高中、中专、技校、高职、中技(以上均属于九年义务教育之后更高一级的三年制教育)学历的占 56.9%,其次为拥有初中学历的占 27.6%,拥有高中以上学历的(大专、本科、研究生)学历占 13.6%。

6. 婚姻状况

在 1698 份有效回答中,91.2% 未婚,另外有 8.7% 的受访者已婚,离婚的有 2 例。

7. 工种分布

在 1725 名做出有效回答的受访者中,普工占 67%,技工占 15.8%,生产线管理人员占 7.5%,中高层管理人员占 1.6%。

二、工作资料

1. 工资情况

(1)根据 1639 份有效回答的资料,受访者的平均月收入为 1991 元,其中普工的月工资为 1722.6 元;受访者中月收入最低者为 110 元/月,有 1 人;月收入最高者为 20000 元/月,有 1 人。

(2)统计显示,不同工种的员工收入水平有显著差异,平均收入从高到低依次为中高层管理、生产线管理人员、其他、技工、文员和普工。

2 工作时间分布

(1)在“月平均休息天数”一问题的 1736 个有效回答中,71.8% 的受访者回答为 4 天,休息天数等于或少于 4 天的占超过 80%。

(2)关于“平均每天工作时间”,回答“10 小时”及以上的占 70%,平均工作时间为 9.71 小时。

3. 管理

在有效受访者中,“请假困难”、“感到愤怒”、“在宿舍丢失财物”的发生频率明显偏高,“强迫加班”、“精神极度紧张”、“被管理人员、保安限制自由”的出现频率也较高。

三、日常生活

1. 日常开支

(1)据 1521 个有效回答统计显示,员工月平均支出为 1087 元。

(2)在12个被选项中,被选中为“开支最大的三项”的概率从高到低依次为“吃饭”48.3%、“房租、水电气等”38.8%；“寄回老家”36.2%；“衣着打扮”35.2%；“手机通信”33.1%；“日用品”28.7%；“储蓄”24.5%；“交通”5.3%；“其他”4.4%；“子女教育”2.9%。

2. 住宿

(1)统计显示,在居住方式的选择上,超过一半的受访者选择了“员工宿舍”,另有超过四成的受访者选择了“出租屋”。

(2)在选择“出租屋”居住方式的受访者中,约70%称自己所居住为“私人出租屋”,其中有相当一部分员工住在富士康租赁的厂外集体宿舍。

(3)当被问及为何选择“出租屋”时,原因集中在“能够和家人与朋友住在一起”、“员工宿舍没有私人空间”、“租房生活便利”等方面。

附录三：海峡两岸暨香港参加调查的高校

一、中国内地

北京大学

中国政法大学

南京师范大学

中山大学

广州大学

清华大学

北京科技大学

南京农业大学

华南农业大学

中国人民大学

南京大学

上海大学

暨南大学

二、中国香港

香港理工大学

香港中文大学

三、中国台湾

台湾大学

世新大学

清华大学

东海大学

中山大学

责任编辑：王 辉

封面设计：张 昊



上架建议：社会类

ISBN 978-7-5130-1209-6



9 787513 012096 >

ISBN 978-7-5130-1209-6/ D·1456

(4085) 定价：25.00元