

富士康代工王国

与当代农民工



潘毅 邓韵雪

作为世界最大的电子产品专业制造商,富士康已成为中国经济发展模式的一个缩影。然而,2010年1月到8月接连发生的跳楼事件,社会各界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,试图挽回公众形象。那么,富士康工厂管理的真面目到底如何?富士康采取的补救措施,是否有效地改善了工人的处境?

针对以上问题,“两岸三地”高校调研组对富士康的管理制度进行了深入调查。本调研报告从生产管理和工厂制度两部分展示富士康的劳动体制,表达工人对管理制度的真实感受与心声。我们认为,富士康的劳动体制是以高强度生产、低工资和低消费、暴力规训体制、分化工人为特征,是以牺牲工人的尊严为代价的,其本质是对工人的严重异化与剥削。尽管富士康已经对部分管理方式进行了调整,但这些措施并没有真正改善工人的处境。

一、“效益最大化”的生产管理

我们将从工时与劳动强度、工资、劳动过程管理、管理

体制四个方面展现富士康的生产管理制度。

1. 工时与劳动强度：“累得眼泪掉下来”

工作时间过长,加班时数超出法律规定。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是8:00-20:00,夜班工人相反。问卷数据显示,75%的工人“月平均休息天数”为4天,8%的工人“月平均休息天数”少于4天。另外,73.3%的工人“平均每天工作时间”在10小时及以上。工人月平均累计加班时间为83.2小时,严重违反《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。首先,富士康占用工人时间开早会、晚会,开会时间一般在15-60分钟之间,这段时间不算在工作时间内。其次,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描述道:“虽然早上八点上班,我们每次都是七点半开始开会,七点半到八点之间,开半个小时会就是没工资的。晚上应该是八点下班,但常常拖班到八点半下班,有的时候甚至超过九点,而这个加班报不上去,等于我们又给富士康白干了一个小时。”

滥用综合计时制,违反有关法律条文。在杭州的富士康工厂,一些工人反映其所在的事业处实行综合计时工资制。这些部门规定,工人每月正常工时是166.64小时,总工时减去正常工时为加班时间,所得是正常工时工资的1.5倍。一名进厂打工的大学生指出综合计时工资制的不合理之处:“我是2010年7月19号开始上班的,上到7月底我的工时也达不到166.64小时,按照综合计时制,我没有加班费。但事实上我每天工作十个半小时,按照8小时工作制,我应有加班工资,所以综合计时制一点不合理,这样我很吃亏的。”通过综合计时制,富士康在一定程度上逃避了支付加班费的责任。

根据国家劳动部1994年颁布的《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》(以下简称《审批办法》),富士康使用综合计时制存在以下争议:首先,富士康不满足使用综合计时制的要求。根据《审批办法》第四条,只有因生产特点、工作特殊需要或职责范围的需要无法按照标准工时计算的企业,例如交通运输、邮电、旅游等行业,可以申请综合计时制。而流水线上的普工并不属于此类情况,也就是说富士康不具备实行这种工资制的要求;其次,《审批办法》第五条表明,即使采用综合计时制,“平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同”。然而富士康采用综合计时制后,加班时间明显超过了法律规定。

加班变成义务,克扣工人的加班费。由于产量指标过高,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。昆山富士康工厂的工人反映这一现象非常普遍:“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,他就会用加班的时间来完成他的产量,这段时间是不按加班工资算的。只有产量完成了以后的时间才算加班时间。”“做不到产量只有拖班啊!……有一次就是本来应该六点下班,结果八点才下班,拖了两个小时呢!”。“13连跳”事件发生后,富士康承诺月加班时间不超过80小时。但是调研组发现,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。”这一做法明显违反了劳动法,严重侵害了工人的合法权益。调研期间,调研组接触到一名富士康员工张

某,他陈述了自己因被富士康拖欠和克扣了16年的加班费,通过一纸诉讼把富士康电子工业发展(昆山)有限公司告上法院的经历。

产量指标制定不合理,生产量不断增加。富士康的测速部门和生产管理部门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。在富士康龙华园区的一条生产线上,工人的工作是从流水线上取下电脑主板、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20,000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生压力。调查数据显示,12.7%的工人曾有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:“定额一直在变,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。”

值得注意的是,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,但是产量安排增加了,工人在单位时间内的生产压力反而更大。

2. 工资:“涨工资是明升暗降”

基本工资水平偏低,不同职位员工工资相差悬殊。普工的工资包括以下四部分:工资=基本工资+加班费+年终奖+绩效奖金。在“连环跳楼事件”之后,富士康宣称2010年6月份起会为工人加薪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1)。调查数据显示,岗位为“普工”的受访者平均月收入为1733.60元,这一数据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,被访者认为自己的“合理收入”平均为2797元,这 and 实际收入水平相差甚远。

表1: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 |

其次,调研组发现工人约42.3%的工资来源于加班费。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。如表2所示,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2:杭州富士康某工人的工资构成

| 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 |

克扣福利与加班费,涨工资是明升暗降。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。但是在调查中,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,取消了工人的年终奖和季度奖等福利。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:“这是涨工资了么?!以前像这里,还有一个年终奖,是100,就是说1年是50,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多块。”

另一方面,富士康通过加大工作强度、提高效率限制加班时间,同时克扣工人的加班费,如前所叙,超过规定时数的加班时间没有工资。昆山的一名普工诉说:“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”。

3.管理体制:“把人当机器,活着没意思”

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”。郭台铭认为,每一件事、每一个流程都可以拆解。他要求把控制作业系统设计成像“傻瓜相机”一样,确保每个工人不需要专门知识和专门训练便能进行标准化的操作。富士康集团极其重视“IE”(工业工程管理学),富士康的内部人士也戏称“IE无所不在,IE无所不能”。这种“IE术”体现在流水线上,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。

在整个调查过程中,“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大学生形容自己是产线上的零部件,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它不良时,大叫一声‘AOI’或‘铁板’,一个和我长得相似的零件就会跑动过来,问询出错原因,然后进行调整”。富士康的管理体制无疑有益于提高生产率和对工人的控制,但同时也加重了劳动异化的程度,掏空了工人的劳动价值。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。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。



4.生产过程的管理:“服从,服从,绝对服从!”

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,是通过暴力与惩罚,是通过建立对工人的完全统治实现的。对生产过程的军事化管理就是一个典型的例子。

富士康工作时的管理制度包括:1.不准睡觉、不准聊天、不准笑、不准走动;2.离岗要申请,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。军事化管理甚至被用于控制工人的工作间隙时间,“我们是每两小时工作休息十分钟。只有在这十分钟内才能去洗手间。十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,就开始坐下正式开始工作。”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,惩处的方式包括从警告、记过到开除处分等。统计数据显示,38.1%的工人表示曾有过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%的工人表示曾有过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对工人的行为进行规训,思想规训的方法也常被采用,试图使工人认同富士康的管理方式,从而主动、积极地参与到劳动中。思想规训从工厂中到处张贴的标语可以看出来,“吃苦是财富之基,实践是成才之路”、“努力,努力,再努力”等等。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。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,让工人的思想服从于它的管理体系,让工人们心甘情愿为之卖力工作。

二、森严的工厂制度

除了生产管理制度,富士康设定了一套严格的工厂制度,对员工的规训从车间一直延伸到整个工厂。从门禁制度、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中可见一斑。

1. 门禁制度:“工厂像监狱”

在富士康所有的工区,都实行全面的封闭式管理和监视:工厂被围墙所封闭,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。80多万工人就这样被“囚”在一座座“紫禁城”中。一名工人形容

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,不同的事务处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。

电脑、笔记本电脑、光碟、磁碟、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,工人在车间里基本处于与外界隔绝的状态。调研组发现,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

了富士康严苛的门禁制度。它反映出富士康森严的等级制度和工人的等级歧视。

2. 层层压力型体制:“人训话管理”而非“人性化管理”

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。

生产指标、品质规范、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。深圳龙华园区的一名工人说:“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!”。在工人的描述中,“被扁”、“挨骂”、“挨打受骂”都是难堪的日常体验。

统计数据显示,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,你要是犯错,就把你往死里批,一批就是一两个小时!”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”。



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。观澜园区的一名线长说:“企业下达了生产指标后,要靠工人执行,但有些工人磨洋工,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,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,线长会再套上那种浅绿或驼色的马甲。因此从不同的衣服颜色中,能一眼就看出员工间的层级差别。通过这些具体的标识,员工间的等级秩序被不断强化和加深。

3. 晋升制度:“你的命运不在你手里,在主管手里”

在富士康,一线工人的晋升空间狭窄,晋升过程缺乏工人的民主参与,上级管理人员垄断了晋升的决定权,而工人被排斥在决策机制之外。《全国总工会关于新生代农民工问题研究报告》指出,新生代农民工对职业的发展机会有较高的主观诉求。但是事实上,普工工人在富士康中的晋升之路异常艰难。

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”,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,工人们常说:“你的命运不在你手里,在主管手里”。表面上,所有的普工都有平等的晋升机会,但事实上“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‘干得好不如说得好’,只是埋头干活没用的,永远都没有出头之日。”

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升迁的希望,进一步强化了工人的失望感。

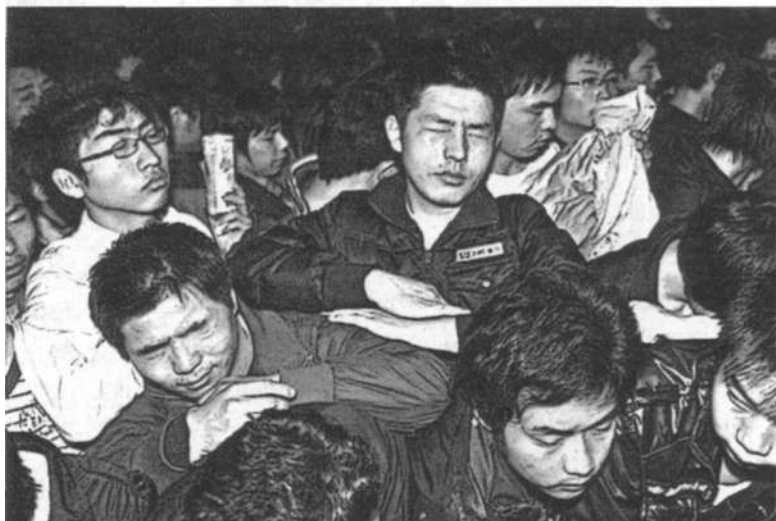
4. 沟通机制:“投诉反而被骂”

在富士康,工会组织很难代表工人发声,不能真正保

障工人的权益;另一方面,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。

跳楼事件接连发生后,富士康成立了“员工关爱中心”。打电话给“员工关爱中心”成为工人表达意见和不满的主要途径。受访的观澜园区鸿超准事业群的工人说:“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线上,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。”可以清楚地看到,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”与工人个人进行“沟通”。如前所述,在后一种形式中,工人仍处于弱势地位。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谈判。事实证明,员工关爱中心在维护工人的权益方面难有作为。

5. 安保制度:“富士康里的暴力机构”

“富士康有个暴力机构,就跟国家一样,有军队有警察。”

——摘自富士康观澜园区一名工人的话

“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,同时也是富士康帝国强有力的统治工具。

在工人中间,“保安打人”的事件时有发生。昆山富士

康工厂的一名工人说,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。调查数据显示,16.4%的工人反映曾有过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以规训工人的手段。

“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描述了自己的见闻:“有一次一个员工不小心踩了一下草坪,两个保安就找他,还用上了电棒电他,用脚踹,最后和那个人要了两包烟才结束。”

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。安保制度象征着富士康对工人的暴力统治、对工人尊严和权益的粗暴践踏。

6. 招聘制度与离厂规定

进厂经历:“感觉自己是被出卖的”

在应聘普工时,工人要经过形体检查、体检、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。一名进厂打工的大学生描述了进厂时的情况:

“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,他们还挨个地查看工人的胸部、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奴隶,主人家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,哪些是连做奴隶的资格都没有的。”

离职程序:“进厂难,出厂更难!”

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。

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。”等我们调查结束时,这名工人仍然还在申请辞职。

通过调研我们发现,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繁琐和漫长,就是因为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号才会发放上月工资,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。

三、富士康劳动体制的特征

富士康劳动体制是以高强度生产、低工资和低消费、暴力规训体制、缺乏民主的沟通制度为特征的工厂管理方式,其目的是缩减成本和增加效益。具体而言,我们从以下四部分归纳富士康的劳动体制的特征。

生产过程。富士康对生产过程进行严密控制:通过对各个工序的拆解、简化和规范,使得工人的劳动熟练程度提高,劳动强度增大,劳动生产率提高;采用流水线组织生产,使得工人完全隶属于流水线的生产节奏,为提高生产效率完全丧失了对自身的控制。富士康生产制度的安排把工人变成了一个生产工具。

利润分配与消费体系。富士康的工人每天都在创造巨大的财富,但他们却被排斥在利润分配环节之外——无论他们的生产率有多高,他们的工资都只会维持在低水平,不能分享企业利润。工人的工资只够维持个人在城市中的生存,而无力承担起家庭生活。

规训制度。富士康对工人的改造主要是通过强制方式实现的:通过严格的车间纪律、门禁制度、安保制度和军事化管理,使得工人适应富士康劳动体制的生产和生活。暴力规训的方式明显。除了暴力和压迫的方法,说服的方法(思想宣传和价值观的灌输)也被用于对工人的规训,从而使他们的全部生活从属于生产的需求。这些对员工思想的规训工程,无疑也是为其劳动体制正名和合理化的过程。

弱化工人之间的联系。无论是在生产车间安排还是宿舍分配上,富士康都采取了一种随机分配的方式,从而弱化了工人之间的社会关系网络。作为代表工人利益的合法性组织——工会,其角色也被大大弱化。在富士康,工会并不能代表工人与资方进行集体协商,资方与劳方

之间最主要的沟通方式是“员工关爱中心”——一个电话热线而已。这导致了单个的工人与强势的资方形成了极不平衡的劳资关系,工人无法就工资、工时、劳动过程等切身利益问题与资方进行谈判、协商。

总之,调研组认为富士康的劳动体制达到了财富创造的最大化,但却是以牺牲工人的尊严为代价的,其本质是对工人的严重异化与剥削。

四、工人不是机器,工作要有尊严

“我把青春都献给了富士康。”一名富士康工人如是说。

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,以获得大批顺从的劳动者,实现高效的生产。可是这套体制也是一套枷锁,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生活。工人用自杀控诉了富士康劳动体制,用死亡跟“吃人”的管理制度做了最后的决裂。

跳楼自杀者的生命消逝了,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:“富士康不会对管理模式进行太大的调整或改变,因为生产流水线上

的纪律和监督是不可少的。”事实确实如此,我们的调查显示: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的管理下,忍受着痛苦、奴役与折磨。管理制度没有改变,在调研组为期两个多月的调研过程中,跳楼的悲剧依旧在继续发生:2010年7月,佛山富士康1名暑假工跳楼身亡;8月,昆山富士康1名女工跳楼身亡;8月,廊坊富士康1名女工企图跳楼……这些消息零星见诸报端,为我们所了解,也许还有更多的则是不为人所知,被埋藏在了富士康“紫禁城”中。

工人用生命发出的呐喊应该为全社会所重视,调研组要求富士康立即采取切实措施改革现有的管理制度,并且呼吁全社会共同反思这种以牺牲人的基本尊严为代价的发展模式! ◀

栏目主持:王升华

