

富士康

真相

徐明天 徐小妹◎著

富士康
确认死者属自杀

富士康员工跳楼身亡

富士康的真相到底是什么？
它全球员工接近 100 万，
位列世界 500 强，年出口额超过 600 亿美元！

它是来自台湾，深耕大陆 20 余年，
是中国制造业的代表，全球“代工之王”！

ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社



老员工自杀
员工坠楼身亡
员工坠楼身亡

富士康真相

徐明天 徐小妹◎著

死者属

图书在版编目(CIP)数据

富士康真相/徐明天,徐小妹著. —杭州:浙江大学出版社, 2010. 8

ISBN 978-7-308-07822-1

I. ①富… II. ①徐…②徐… III. ①高技术企业—企业管理—研究—台湾省 IV. ①F279.244.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 139435 号

富士康真相

徐明天 徐小妹 著

-
- 策 划 者 蓝狮子财经出版中心
责任编辑 王长刚
出版发行 浙江大学出版社
(杭州市天目山路 148 号 邮政编码 310007)
(网址: <http://www.zjupress.com>)
排 版 杭州大漠照排印刷有限公司
印 刷 杭州富春印务有限公司
开 本 710mm×1000mm 1/16
印 张 17.00
字 数 235 千
版 印 次 2010 年 8 月第 1 版 2010 年 8 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 978-7-308-07822-1
定 价 35.00 元
-

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行部邮购电话(0571) 88925591

目 录

□	引 子	
	富士康“员工跳楼”风暴	
	一串令人扼腕的名单	001
	到底发生了什么事情?	002
	“打工仔经济”的终结	010
	我们对制造业还很无知?	012

□	第一章	
	富士康之城	
	龙在中华	016
	郭台铭的“紫禁城”	018
	万亿企业	020
	日本人眼中的富士康	023

第二章

低价全靠廉价劳动力“血汗”支撑吗？

有人倒下了，留下的订单就归胜利者所有 028

恐惧最先来自台湾企业 030

抢订单有理 032

低价是最大的竞争力 033

大陆廉价劳动力降低成本 035

“赤字接单，黑字出货” 037

成本是考核干部绩效的指标 039

免费洗衣也是节省成本 041

第三章

军事化纪律和执行力保证品质

品质改革战斗营 044

“99.99”的品质境界 045

十年锻造品质之剑 047

质量出问题，给你送蓝旗 049

失败经验交流会 050

从“学习”上找根源 051

总裁亲自向客户道歉 053

质量就是生命线 054

质量管理四观念 056

第四章

如何突破增长的瓶颈?

保税工厂 060

郭台铭谢罪 062

快到库存为负数 064

边建厂边出货 065

速度决定客户 067

时间=成本 068

把物流中心建到客户身边 069

48小时设计接力 070

“982”速度 071

第五章

谁说代工没有科技?

“大鲸鱼”发怒 074

小小连接器 8 000 项专利 077

500 人的法务部像个小联合国 078

独有的专利管理系统 079

富士康的核心技术 081

竭尽所能地做出产品 083

科技来自基本功和现场 085

科技投入一定要务实 086

技委会:科技参谋部 089

另一张特别通行证 090

从设计到配送一条龙 092

甩掉“加工贸易龙头大厂”的“桂冠” 093

第六章

别人为什么难撬苹果的订单？

苹果为什么力挺富士康？ 096

客户抢到飞机上 097

古堡佳酿待友人 099

为见客户在雨里淋 4 个小时 101

选客户的独门绝技 102

竭尽所能地争取订单 104

与客户合作的境界 106

为顾客保密 108

比客户自己更关心客户 110

第七章

国际化公司是什么样子？

名副其实的大陆企业 114

善用大陆劳动力优势 116

向日本学技术，到美国拓市场 117

随 IT 大厂走遍世界 119

拷贝大陆成功模式 120

人才本地化 121

建成全球网络工厂 122

国际化四大课题 123

第八章

制造并不是组装那么简单

- 秘 诀 130
- 解 密 131
- 零组件是“根” 132
- 模块是“干” 134
- 转 化 136
- 双 翼 137
- 扩 展 138
- 平 台 139
- 效 能 141

第九章

魔鬼工厂的细节管理

- 我们的管理缺了什么? 146
- 四大管理系统 148
- 魔鬼老板 149
- 魔鬼藏在细节里 151
- 拆解、简化、集成 152
- 望远镜、放大镜、显微镜 154
- 电脑管理 156
- 管理在现场 157
- 用 IE 来管理 159
- 没有管理,只有执行 162
- 实验室也要讲纪律 163
- “教不严,师之情” 164
- 出入厂区窥管理 165

第十章

郭台铭为什么拒做房地产？

顽拒房地产的老顽固 170

20年专心做模具 172

“螺丝钉”精神 174

做企业不能太聪明 175

回归基本面 176

第十一章

富士康是“血汗工厂”吗？

富士康员工有点牛 180

富士康是一所大学 182

“新干班”：经理人的摇篮 185

打工仔培训方法别致 187

日常训练的日积月累 189

经理以下干部基本本土化 190

上万名大陆员工派往海外 191

工资收入并不低 193

吃住行医福利不错 195

第十二章

如何统帅百万大军？

赢在企业文化 200

海洋厂精神 202

台干榜样 203

学习是一种任务 205

- 责任与活力 206
- 军事化管理保证执行力 208
- 干部的 13 种“恶习” 209
- 去芜存精 212
- 成功是一件很可怕的事情 214
- 赏罚分明,懂得奖赏 216
- 富士康的各种象征 218

第十三章 员工是第一个产品

- 不做一捏就破外表光鲜的草莓人 222
- 心灵之约 224
- 理想、品德、自信 225
- 责任和历练 227
- 吃苦是财富之基 实践是成才之路 229
- 一手烂牌也要认真打 230
- 人要学会走逆境 232
- 天之骄子,慎莫失焦 233
- 必须懂得与别人合作与沟通 234

第十四章 “打不死的蟑螂”郭台铭

- 打工仔 238
- 当代成吉思汗 240
- 身先士卒 241
- 坦言三个缺点 242
- 不工作就生病 244

在 5 元理发店里理发 245

人生三阶段 247

好学总裁 248

铁汉柔情 249

看不见的力量 251

三道考题 252

“打不死的蟑螂” 255

结 语

加薪66%的冲击 257

后 记 262

引子

富士康“员工跳楼”风暴

一串令人扼腕的名单

2010年1月23日,富士康员工马向前(19岁)坠楼,身亡。

2010年3月11日,富士康一李姓男工坠楼,身亡。

2010年3月17日,富士康新进女员工田玉从三楼宿舍跳下,跌落在一楼受伤。

2010年3月29日,富士康一男性员工(23岁)从宿舍楼上坠下,身亡。

2010年4月6日,富士康女工饶淑琴(18岁)坠楼,住院治疗。

2010年4月7日,富士康宁姓女员工(18岁)跳楼,身亡。

2010年4月7日,富士康一男员工(22岁)跳楼,身亡。

2010年5月6日,富士康员工卢新(24岁)从阳台纵身跳下,身亡。

2010年5月11日,富士康员工祝晨明(24岁)从租住房屋的楼顶跳下,身亡。

2010年5月14日,富士康员工梁超(21岁)从楼顶跳下,身亡。

2010年5月21日,富士康男工南刚(21岁)从楼顶跳下,身亡。

2010年5月25日,富士康男工李海(19岁)清晨坠楼,身亡。

2010年5月25日,富士康贺姓男工(23岁)深夜坠楼,身亡。

2010年5月26日,富士康一男性员工深夜从宿舍楼顶跳下,身亡。

2010年5月27日,富士康一女性员工坠楼,重伤。

全国的媒体闻风而动,涌向深圳,400多名记者围在富士康深圳龙华园区的门口,十几台摄像机架在员工进出的南大门,主持人手持话筒日夜守候,准备第一时间报道跳楼事件的最新进展。

整个富士康、整个深圳都笼罩在一片阴霾之中!

到底发生了什么事情?

是什么原因,到底发生了什么事情,让年轻人这样接连抛弃自己的生命?

从相关媒体的报道分析来看,主要原因应该有以下七点。

一、“血汗工厂”压榨的结果

所谓“血汗工厂”这一称呼最早来自英国《星期日邮报》一篇标题为《iPod之城》的报道,称“苹果的旗舰产品 iPod 主要由女工生产,她们的月收入仅有27英镑(约合人民币387元),但每天的工作时间长达15个小时”。国内某媒体立即随后发表了题为《员工揭富士康血汗工厂黑幕:机器罚你站12小时》的报道,称“辛苦一个月的报酬大约为1000多元。生产线上没有凳子,除了少数员工之外,一般操作工都必须站立工作,连续12个小时不停干活”。

从现实来看,这两篇报道披露的事实性细节都不够准确。坠楼员工马向前的家属透露若将加班工资计入,其月收入有2000元,比较满意。另外,富士康是包吃包住的,如果在外租房每月会有300元的补助;吃饭补助以每天11元计算,但以伙食水平看,即使每月补贴1000元也达不到在富士康食

堂吃的水平。另外,富士康的医疗保险福利等也是不错的。以此计算,普通员工加上加班费,月收入应该在3 000元以上。这个收入绝对值并不高,但相比较中国一般企业已经非常不错。

此外,加班并不是只在富士康一家企业存在的现象,深圳人都加班。加不加班还是员工衡量企业好坏的标准,加班就有更多的钱赚,不加班说明企业订单少,不牢靠。郭台铭说“员工喜欢加班,因为多赚钱可以回家买房子”,这话听起来不顺耳,却道出了大部分事实。

郭台铭否认富士康是“血汗工厂”,苹果公司的创始人之一乔布斯也公开声援富士康不是“血汗工厂”。从相关数据来看,说富士康是“血汗工厂”确有不妥之处。如果富士康是“血汗工厂”,那么中国的不少企业应该都有“血汗工厂”之嫌了。

二、军事化管理,缺乏人性关怀

富士康前执行顾问信怀南在描述富士康的军事化管理时说,富士康不是血汗工厂,但绝对是一个高压锅。在郭台铭的血液里,有军事管理的基因,因此员工的压力颇大。在富士康做事,绝对不会嘻嘻哈哈的。富士康的文化就是研究如何在竞争力上高人一等,要做的三件最重要的事情就是:“产品要好”、“生产产品的速度要快”、“成本要便宜”。

从企业管理的角度来看,“产品要好”、“生产产品的速度要快”、“成本要便宜”,这三个要求应该都没有错,是企业管理应该达到的境界。进入车间,站到流水线上,就应该要求整齐划一,井井有条。这样的军事化管理或许是企业管理所必需的,日本企业的精益生产、精细化管理,要求也都非常严格细致。设身处地地想一想,在一家拥有90万员工的企业,要让所有人步调一致高效率地生产出高质量的产品,不严格管理能行吗?

三、管理粗暴

相关报道认为,管理粗暴主要体现在两个方面:一是主管辱骂、体罚员

工,不尊重员工;二是富士康的保安有搜身、殴打员工等行为。

马向前的家属最初就指出马向前因弄断了两根钻杆,被主管体罚扫厕所。网上一篇标题为《真实!绝对真实!又一具打工者的尸体从富士康深圳工厂生产线上被拖出!!!》的帖子这样描述马向前的死亡:“1月23日凌晨4点钟左右,来自河南省许昌市鄢陵县年仅19岁的马向前,在富士康深圳工厂生产线上不明不白地死去”。“马向前死前上班的后工序加工车间位于一楼,座位已被拆烂扔在另一角落的垃圾筒里,拆除的座位上满是血迹!地面有明显被水冲洗的痕迹,还留有大量的血迹未来得及冲洗干净。”这个对现场如此“真实”的描写后来并未被证实。

关于保安搜身,在2009年7月的孙丹勇一案中被证实是确实存在的。孙丹勇因为弄丢了苹果手机的样机,遭到安保科质问,据说还发生了肢体冲突,也被搜查了住处。对这些事实,富士康没有隐瞒,也对相关人员作了处理。论情理,孙丹勇跳楼一事令人同情,但确实是弄丢了产品样件,富士康也赔偿了将近100万元。后来网上公布资料证实这部手机的确流到了外面,安保科询问也是分内之事。另外,当时与孙丹勇交接时发现手机少了的是公司的一个女孩子,本来交接时应该立即当面点清,但孙丹勇却借故出去,回来再点数时就发现少了一部。不少富士康员工也认为孙丹勇如此行事有“栽赃”之嫌,不够厚道。这些细节联系起来,人们可能就会对此事作另一番解读。

很多富士康员工对公司保安的印象不好,保安不但殴打员工,还打过警察。这些保安多是退伍军人,职业操守规范,要求严格,包括记者在内,如果没有办理正常的出入手续,统统都会被挡在门外。如果车辆出门,也会被检查。在富士康卧底28天的《南方周末》记者如是说:保安也是打工的,也是年轻人,他们跟员工发生冲突时,保安打过员工,员工也打过保安。

四、机器和工厂环境对人性的异化

卓别林的电影《摩登时代》近来被屡屡提起。自生产线被福特首次用于

制造汽车以来,在提高生产效率的同时,也不可避免地带来了现代化的弊病,就是把人当做了机器。人成为机器的奴隶后,有可能会被机器逼疯,如同卓别林在《摩登时代》里那样。《摩登时代》的故事发生在20世纪20年代美国经济大萧条时期,卓别林扮演的工人查理在工厂干活、发疯、进入精神病院。

《南方周末》那位在富士康卧底28天的记者是这样描写富士康的:“在富士康工厂的生产线上,人人都是一颗面目模糊的螺丝钉。这家工厂的工人们用双手进行着世界上最尖端的电子产品的组装生产工作,不断刷新令人激动的贸易纪录,连续7年内地出口额排名第一。但是似乎在他们操纵机器的同时,机器也操纵了他们:零部件在流水线上的一个个环节中流过,加工成型;他们单一而纯粹的青春,也在机器的特有节奏中消磨。”

“凌晨四点,我上完卫生间将耳朵贴在车间走廊的墙壁上,听到机器的隆隆声从四面传来,频率稳定不息,那是这家工厂的心跳。工人们每天就在这种固有频率的支配下工作、走路、吃饭,我此刻明白了为什么我在没有人催促的情况下也会在工厂的路上走得那么快,会在食堂里吃得那么急,虽然并不舒服。你就像每个零部件一样,进入了这条流水线,顺从于那节奏,隶属于那凌晨四点的心跳,无法逃逸。”

富士康也早就考虑过这个问题,心理学研究表明,从事生产线现场管理和生产的群体以及新入职的群体,是最容易发生心理疾病的特殊人群,要针对这两个群体进行课程培训和心理辅导。对此,2009年富士康就对相关人群开设了“心灵健康与压力调适”、“心理辅导技巧”、“心理健康与压力管理”、“压力管理”、“和谐婚姻”等课程,并辅之以讲座。

这些都是真实的,但目前却还无法彻底解决这个问题。或许对于一名员工来说,如果选择富士康这样的企业,就还需要自己进行调整,以适应环境。

五、为博取高额抚恤金

在发生第10跳之后,富士康向员工发出一份声明,说明员工跳楼的具体

原因,并要求员工签订不自杀协议书,表示如果再发生跳楼事件,公司将不作法律规定之外的赔偿。此事被一些媒体作为不人道的证据进行谴责,并逼迫郭台铭当场收回此番言论。但富士康还是停止了对跳楼员工抚恤金的发放。

跳楼死者南刚好赌,欠下了数千元赌债,且有雇人打架的行为,但反遭勒索。南刚对此非常恼火,曾扬言报复并流露轻生念头。跳楼事件发生后,其家属却围在富士康门口,要向公司讨个说法,希望获得赔偿。

还有一名员工打电话给公司,提出要公司劝说他的女朋友跟他见面,还要求公司打25万元到他的卡上,否则他就跳楼。另有一对湖北籍男女员工,结婚后吵吵闹闹,男员工打骂女员工,逼她跳楼,因为女员工一跳楼就能获得赔偿金,女员工被逼向公司求助。公司求助热线开通以后,也接到不少员工咨询赔偿金额的电话。郭台铭在股东大会上也公布了一名企图自杀的员工的“遗书”,上面写道:“爸妈,我今天的选择,也算是你们的选择吧!虽说是身体发肤受之于父母,可你们真的在乎过我吗?妈,您老是叫我去死,现在我从富士康跳下去,真的要走了,你也不用伤心,因为富士康多少会赔点钱。这是儿子唯一能回报您的。”这名员工在跳楼时被拦阻了下来。

郭台铭说,最近有自杀者家属要求高额赔偿,但轻生绝对是“最笨的方法”。对于富士康的这一说法和采取的措施,或许可以被批评为不人道,但也没有充足的理由进行驳斥。

六、新一代打工者普遍性的焦虑

深圳当代社会观察研究所所长刘开明,曾花费多年时间专门研究深圳的农民工问题。在他看来,员工跳楼并不仅仅是富士康的问题,也不仅仅是心理问题,更是社会的问题。20世纪80年代,在全民普遍低薪的历史背景下,外来打工者的工资每月可高达200~600元,当时大学教授的月工资也只有180元左右。而在1992年之后,得到制度庇护的城镇在岗职工工资增长迅速,但遭遇制度性排斥的外来打工者工资增长则十分缓慢。随着经济增