

# 我

# 在富士康

WO ZAI FUSHIKANG

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

# 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

## 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

邮 编：100088

网 址：<http://www.ipph.cn>

邮 箱：[bjb@cnipr.com](mailto:bjb@cnipr.com)

发行电话：010-82000893 82000860 转 8101

传 真：010-82000893

责编电话：010-82000860-8129

责编邮箱：[wanghui@cnipr.com](mailto:wanghai@cnipr.com)

印 刷：三河市国英印务有限公司

经 销：新华书店及相关销售网点

开 本：880 mm × 1230 mm 1/32

印 张：8.625

版 次：2012年7月第1版

印 次：2012年7月第1次印刷

字 数：200千字

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。

## 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外，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

# 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,亲身经历数十天的打工生活,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GDP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)。<sup>①</sup>

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。<sup>②</sup>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。”

---

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

<sup>②</sup> “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.HTM](http://www.eetasia.com/ART_8800614388_499491_NT_43dfed3b.HTM)。



“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,暗喻富士康的傲人成就,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,如果想要知道里面的颜色,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