

參閱文稿

北京華研有限公司
(香港) 桑尼研究公司

No. 2014~11

2014年3月18日

富士康，你改过自新了吗？ ——2012年度“两岸三地”高校富士康调研报告¹

转眼间，距离2010年富士康“连环跳”事件已经过去近两年了。在此期间，社会公众从未停止对富士康管理模式的讨论和对100余万富士康员工处境的关注。面对社会舆论的压力，富士康也采取了包括加薪、内迁、成立员工关爱中心等一系列措施，以图改善企业形象。2012年2月，美国公平劳动协会（FLA）对富士康进行调查的消息，使其再次成为全社会关注的焦点。我们不禁要问：将近两年时间过去了，富士康有效地改善了管理模式吗？滥用学生工等问题是否得到了有效解决？加薪后，富士康工人的处境得到改善了吗？

为了掌握富士康的最新动态，自富士康“连环跳”以来，“两岸三地”高校富士康调研组先后开展了多次大规模调研和重点调研。包括北京大学、清华大学、香港理工大学、台湾大学等20所高校100多名师

¹ 此调研报告完稿于2012年3月，发《参阅文稿》时由执笔人潘毅略作修改。

生奔赴富士康在中国大陆的多间厂区进行实地走访：2010年6月、7月，调研组对富士康的14个厂区进行了大规模的调查；2010年11月和12月，调研组重访太原与深圳富士康厂区，并对佛山厂区进行了调研；2011年3月，调研组还跟随富士康西迁的步伐，调查了重庆与成都富士康新厂区；2011年7月，调研组在深圳观澜与龙华富士康对学生工问题进行了专项调查；2011年8月，来自台湾三所高校的调研组成员就深圳富士康工人的生活社区与社会网络情况进行了调查；2011年11月，2012年1月，调研组成员再次前往深圳与成都富士康，了解两地使用学生工的情况。

在历时一年半的调查研究过程中，调研组深入富士康在中国大陆的19个厂区，分布于华北、华中、华东、华南、西南的14个城市：深圳、南京、昆山、杭州、天津、廊坊、太原、上海、武汉、重庆、成都、佛山、郑州、常德。通过问卷调查与深入访谈的方法，我们共获得有效问卷2409份，访谈案例500多个。调研组将调查地点选择在厂外的生活社区或者工人家中，这些场所没有来自富士康官方的监督和压力，工人得以比较自由地表达自己的真实想法。在此期间，先后有20名调研组成员进入富士康打工，与工人同吃同住同劳动，亲身体验富士康的生产管理模式。我们还与部分工人建立了友好的关系，与他们及时沟通在富士康生产生活的情况，记录下了他们的真实心声与生动故事。正是这种深入普通工人的长期跟踪调查，使我们能够更加深入地了解富士康许多不为人知的真实情况，并得以探知这家叱咤风云、呼风唤雨的“代工帝国”成功的奥秘所在。

在上述一系列调查的基础上，两岸三地富士康调研组分别于2010年10月和2011年5月先后发布〈“两岸三地”高校富士康调研总报告〉和〈西进——富士康内迁调研报告〉，指出富士康存在滥用学生工、招工陷阱、管理粗暴、工伤怪相等一系列问题。在社会舆论的压力之下，

富士康对外宣布了一系列改进措施。然而调研组持续的跟进调查却发现，尽管采取了一些补救措施，但富士康管理制度本身并没有得到实质性的改善，而且还出现了一些新的问题，突出表现在五个方面：

一、一些地方政府在针对富士康的招商引资过程中，存在严重的滥用公共资源、以行政命令手段为富士康解决劳动力供应问题的现象，助推职业学校沦为职业中介。这不仅造成了严重的违规使用学生工问题，还助长了社会不公。

二、以实习之名，滥用与剥削学生工，剥夺了学生的受教育机会，要求实习生与未成年工人进行高强度、超时限的劳动，损害了学生工的合法权益。

三、生产体制与管理方式严苛，将工人等同于机器，损害了工人的健康和尊严，导致工人跳楼自杀的悲剧仍在不断上演。

四、富士康部分生产车间存在安全隐患。更严重的是，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，导致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。

五、富士康虽然对媒体不断宣布大幅加薪，但并未真正全面兑现，且在加薪的同时采取削减工人福利、克扣加班工资、提高劳动强度、厂区内部调动等措施削减成本，工人所得并未明显增长，涨薪承诺亦至今尚未完全兑现。

我们认为，富士康存在的问题不仅与其用工方式、管理制度有关，还与跨国品牌公司的采购策略直接相关。在电子行业全球生产链中，苹果等品牌公司过度压低产品采购单价、缩短产品生产时间，导致其供应链中出现使用学生工、低工资、长工时等不合理的生产条件，严重损害了第三世界国家工人的利益。

一、富士康扩张过程中的权力与资本

2010年，处于“连环跳”阴影中的富士康，非但没有如其所言有可能关闭国内工厂向外转移，反而加快了其向内地扩张的步伐。2010年7月，成都富士康项目开工建设，两个多月后的10月份，首个生产性项目投产；2010年9月，富士康郑州科技园开工建设，2011年底已有员工逾十万人；2010年底，重庆富士康投产，翌年上半年用工规模已达三万人。

富士康在内地的急速扩张，既是为满足其生产扩大之需，亦是降低生产成本之举。对于地方政府而言，富士康这样的巨无霸型企业落地所带来的巨额投资、GDP增长和就业规模，无疑具有巨大的吸引力。在GDP至上的发展模式下，招商引资成为各地方政府所采取的主要发展路径，在此背景下，亲资本的政策导向也就成为发展的题中之义，这种亲资本的导向不仅体现在土地、厂房、税收、海关等方面的优惠上，在制造型企业用工荒的背景下，亦体现在地方政府不遗余力地为富士康招募工人上。

作为全球最大的代工企业，充足的、低成本的劳动力供给是富士康成功的关键。调研组在重庆、成都的富士康厂区看到，尽管厂区内还噪声轰鸣、施工机械往来穿梭，但成批的年轻工人已经被一车车地送到厂区，他们中的很多人属于政府代招，或者由各市、县的职业学校组织进厂。由于产线尚未完全投产，他们中的很多人在完成入职程序后被送往昆山、深圳的老厂区，或者在长时间的军训、打扫卫生等无聊的工作中来打发时光。

为了能够吸引富士康到本地落户，地方政府不惜投入大量的公共资源为富士康提供招工服务。在河南，省政府将富士康的用工需求作为招工指标层层分解，下达给各级政府成为重要的政治任务，并且在财政上

给予大量补贴。2010年9月，河南省政府下发题为〈河南省扶贫办关于富士康科技集团在我省贫困地区招聘培训员工工作的通知〉的文件，²以扶贫名义将为富士康招工的任务下达给各地方政府，该文件显示当年的9、10两个月内为富士康完成招工人数二万人，招募对象主要为职业学校在校的实习生以及贫困地区剩余劳动力。为了招工任务，该文件还规定了招工的奖励措施，其中职业介绍补贴为每人200元发放给职业介绍机构，就业人员每人给予600元生活补贴，同时省政府还对于组织到富士康工作和实习的单位给予奖励，仅前两项补贴合计就高达1600万元。

以河南内黄县为例。上级下发给该县的招工任务是1000人，在〈内黄县人民政府关于做好深圳富士康科技集团在我县招聘培训员工工作的通知〉的文件中，³该县提出要将“在我县招聘培训员工工作作为一项政治任务来抓”，成立了“内黄县富士康科技集团招聘员工工作协调小组”，常务副县长亲自任组长，其组成人员涵盖了人社局、教育局、公安局、财政局、农业局、民政局、交通局、广电局、公路局、卫生局、扶贫办等部门，可谓是“全民总动员”，从宣布、组织、招募、培训、体检到社保、运输，提供“一条龙服务”，甚至连交通运输部门都被要求保障富士康员工运输车辆畅通无阻。该文件明确规定，“实习学员实习期不低于三个月，三个月后向相关培训机构发放培训补贴”，明文规定将职业技术学校的学生纳入到富士康的劳动力供应之中。

同样的做法并非特例，而已成为地方政府的惯例，比如在新乡市人力资源和社会保障局〈富士康科技集团在豫招聘培训员工新乡招聘工作的通知〉⁴中亦将职业学校纳入到重点的招聘渠道中，并明文规定“每日

² 参见洛阳市扶贫网 <http://www.ly.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/lysfpb/cate1-8/201008/44039.html>。

³ 参见内黄县人民政府网 http://www.neihuang.gov.cn/info/news/zfxxgk/info_content/57913.htm。

⁴ 参见新乡市人力资源和社会保障局网站 <http://www.xxsrc.cn/newshow.asp?id=502&mnid>。

加班不超过三小时，每周至少休息一天”，与国家关于实习生“每天工作不得超过八小时、不得加班、不得从事夜班劳动”的规定明显相违背。

在南宁富士康，同样的招工战也在上演。在一份 2011 年 12 月 30 日〈隆安县进一步做好富士康科技集团劳动用工服务工作方案〉的文件中，⁵ 我们看到了几乎同样的情况。为了“帮助富士康南宁项目缓解劳动用工紧张的问题”，该县成立了副县长牵头，包括人社局、宣传部、教育局、经信局、财政局、总工会、团委、妇联、各乡镇政府组成的“隆安县促进富士康南宁项目劳动用工项目劳动用工工作领导小组”。为完成上级所分配 420 人的招工任务，该县将重点放在“校企合作”上，要求“引导学校积极开展短期培训，及早制定招生、培训计划，与企业对接”，并明确提出要“充分利用 9 月份学校开学期间，组织学生到企业实习就业，”并指定隆安县中等职业技术学校为责任单位。

在重庆、成都等富士康新建厂区，调研组也都发现了类似的情况。地方政府以促进就业、实习、扶贫等名义，投入大量的公共资源，其目的不过是配合招商引资，为富士康的投资落户提供大量廉价的劳动力供应。这种政府直接出面大张旗鼓的招工行为，造成了三方面的严重后果。

其一，公共资源被滥用，为一家企业服务，不仅损害了纳税人的权利，也不利于用人单位之间的公平竞争。各地政府的财政收入作为公共资源，本应用于向全体民众提供公共服务；招工本应为企业之责，地方政府既没有义务、也没有权利为企业提供免费招工服务。然而从上述的调查案例中可以发现，这些原本属于富士康企业的责任和投入，如今在招商引资的压力之下被转嫁到了地方政府和纳税人的头上。仅上述河南省二万人招工计划一项，政府直接的财政补贴就达 1600 万元，还不包括人力成本等方面的投入；不难想象，要满足富士康在该地高达十数

⁵ 参见隆安县人民政府办公室网站 <http://www.lax.gov.cn/zhengfuban/contents/5827/127070.html>。

万人的用工需求，地方政府为此投入的公共资源还远不止于此，这实际上是在用纳税人的钱为富士康这家资本巨头赚取利润服务，资本与权力的结盟，无过于此。

其二，政府将企业招工这一经济行为政治化，助推了职业学校的商品化，使之沦为富士康等代工企业的职业中介。在用工荒的背景下，无论是富士康还是地方政府，都不约而同地将目光投向了职业学校，因为那里有数量可观、年轻廉价的学生劳动力。更为重要的是，由于职业学校隶属于政府教育行政系统，更加有利于政府用行政命令的方式将招工指标下达至学校并要求其完成。对于职业学校来说，他们一方面通过向富士康输送学生工而获得不菲的财政补贴和奖励，同时也完成了就业指标、兑现了就业承诺。而作为职业学校的学生，他们则基本上必须服从学校的安排，因为他们是以“实习”的名义被送进工厂的，而实习则是教学内容的法定组成部分，尽管这里所谓的实习与他们所学专业经常毫无关系，也无益于他们提高自身的职业技能。于是，在政府的推动下，职业学校更加彻底地沦为富士康们的劳动中介机构，职业技能的提升则无从谈起。

其三，政府的强力推动，阻碍了劳动者权益的提升。按照经济规律，劳动力供应紧张，会导致工资的上涨，对于普通工人来说，这本是收入提高、待遇改善的良好契机。然而地方政府的强力介入则在很大程度上阻碍了这一进程的发生，尤其是大量的学生工强制性、制度化地被安排到富士康的生产体系中，大大降低了其用工成本，缓解了用工荒的压力，进而丧失了通过提高工作待遇吸引劳动力的动力。纳税人的税款和本属工人的收入，就这样被制度性地用来为资本逐利服务。

不仅如此，在重庆、成都和郑州的调研发现，富士康的迅猛扩张还造成了征地带来的严重问题。在重庆，由征地拆迁所造成的失地农民的就业、安置、补偿等问题至今仍然没有完全解决；在成都，本来是给被

征地农民建设的安置房却被临时征用作为富士康的员工宿舍；在郑州的航空港区，征地农民由于补偿问题屡次与有关部门发生纠纷；在湖南衡阳，当地政府更是开出包括零地价、代建厂房、提供住房、税收返还一半在内的优惠政策吸引富士康落户，可谓不惜血本、不计代价。

有地方政府开出如此的优惠条件，富士康当然乐享其成，其扩张成本可谓是极其低廉。而廉价的学生工、失地农民和纳税人，则成为公共权力助推下资本扩张的牺牲品。

图~1：富士康在中国大陆的布局图



二、实习之痛：生产线上的学生工

所谓“学生工”，是指以“工读结合”的名义被用人单位雇用的在校学生，法律上称之为“实习生”，但并不享有劳动法赋予的保障。调查发

现，学生工已经成为富士康在中国各地工厂一个庞大的常规劳动群体。

2010年，调研组在深圳、昆山、太原、武汉的调查发现，富士康的生产车间在大量使用学生工。2010年暑假期间，约有十万名在校学生被派往深圳富士康实习；同一时间，昆山富士康的学生实习工约为一万人，占整个厂区员工数的六分之一；在重庆，119家职业学校承诺将学生派往富士康实习。2011年7月，针对富士康使用学生工的情况，调研组在深圳观澜与龙华的厂区对学生工进行了专项调查，共获得373份有效问卷和20份访谈个案。调查数据显示，学生工平均占所在生产线工人数的36.2%，有的流水线学生工的比例甚至达到100%。例如一位就读湖南怀化职业技术学院、在富士康实习的学生指出，他所在的生产iPad的生产线有59人，全是学生工。

这些学生大多来自中等职业技术学校，他们被以实习的名义由学校或当地政府制度性地组织进入富士康，从事长时间、高强度、无保障、与专业毫不相关的简单重复劳动，为富士康的迅速扩张提供了廉价、驯服而灵活的劳动力来源。

为什么会是他们？

自1988年鸿海集团在深圳宝安建立第一家工厂开始，富士康在中国大陆的迅猛扩张即得益于中国丰富而廉价的劳动力资源。虽然声称自己为高科技企业，但技术和研发并非其优势所在。作为代工厂，富士康通过大规模、低成本、标准化的生产确立自己的竞争优势，逐渐成为全球最大的电子产品代工企业。

伴随着人口红利的逐渐消失和“用工荒”的出现，富士康的急速扩张开始面临用工紧张的局面。正是在这种劳动力短缺的背景之下，学生工的作用日益凸显。这些学生工大多来自各地的中等职业学校。近些年中国职业教育发展迅速，其目标旨在为工业化培养合格的高素质技术工

人，而职校的学生也希望能够通过职业教育学到一技之长，以利于自身的职业发展。然而从对富士康学生工的调查中我们发现，无论是对于学生的健康成长还是职业学校的健康发展，现实状况与这些目标都相去甚远。

在深圳、昆山的老厂区，学生工们被季节性地使用，以满足生产高峰时期增加的人力需求，并降低用工成本。在郑州、重庆和成都，富士康成为各地政府竞相争取的“香饽饽”。诚如上文中所指出的，为了能够吸引富士康在本地落户，地方政府不仅在征地、厂房建设和税收优惠上一路绿灯，还承担起了为富士康招募工人的重任。由于学生工具有数量大、易管理、年轻化、易招募的特点，他们成为政府招商引资的重要筹码。在“富士康 — 政府 — 职业学校”组成的利益联盟中，地方政府实现了招商目的，富士康获得了大量年轻、廉价的劳动力，职业学校完成了就业指标，而在此看似多赢的格局中，作为教育服务目标的学生，却成为这个利益链条上的牺牲品。在富士康的工厂中他们既不能使自己的专业技能得到提升，也无法在职业上获得更进一步的发展。

他们如何来到富士康？

正如上文中提到的，富士康大量使用学生工一方面是为了应对用工的季节性变动并降低用工成本，另一方面则是地方政府为招商引资的指令性推动。

早在 2010 年的调查中，调研组就指出学生工具有年轻、灵活、驯服的特点而被富士康大量使用，虽名为提供实习机会，其实不过是满足自己的用工需求而已。由于学生工在法定的意义上仍然是学生，所以不用签订劳动合同，亦不用购买养老、医疗等社会保险，并且可以根据用工的需求单方面随意确定使用期限，因而大大降低了用工成本。不仅如此，多数学生工是由职业学校批量化组织进厂，并由职业学校的教师协

助管理，因而又大大降低了招募和管理成本。

2011年3月，调研组来到重庆和成都的富士康进行调研，发现使用学生工的情况较之沿海更是有过之而无不及。富士康在郑州、重庆和成都的厂区规划用工规模都在十万人以上，如此巨大的用工量在用工荒的背景下意味着巨大的招募成本，而地方政府在这个过程中扮演了劳务公司的角色，利用公共资源、用行政命令的方式将富士康的用工指标层层分解下达；职业学校也在政府的组织下与富士康签订用工协议，批量供应学生工。许多职校的在校学生缺失知情权和选择权的情况下被强迫送到富士康，不同意者会受到来自校方扣发毕业证、不能毕业的威胁。到了富士康之后，他们同样没有选择的权利，在不同的城市、厂区、车间和岗位上根据生产的需要被厂方安排，这样的所谓“组织实习”，实在看不出作为教育机构的学校与劳务公司、职业中介有什么两样，尽管学生们在职业学校每年需要支付数千甚至过万的学费。

2011年7月，调研组针对学生工问题在富士康深圳厂区进行了专题调研。调研发现，48.7%的学生工入学时间不到一年即开始进入富士康实习，与此同时九成的受访者表示自己的学制至少为三年，这意味着按规定原本要第三年开始的顶岗实习实际上被提前了一年；更有甚者，一些河南和江西的学生刚考入职业技术学校，还没有入学，就已经被安排在富士康的流水线上打工。同时，有近三分之一的学生工表示实习期间校方并未派出驻厂教师进行指导，而即便是派驻了进厂老师，他们的职责也不过是协助工厂进行管理，而非确保学生能够被安排到合适的岗位上，使职业技能得到锻炼。调研同时显示，24.2%的受访者不能自愿选择是否实习，同时超过六成的学生工不能选择实习内容。

由此可见，很多学生工并没有选择的自由，他们被强制地、制度化地安排到生产流水线上，成为厂方牟利、职业学校完成就业指标、地方政府实现招商引资的工具，而他们的合法权益和健康成长，却受到漠视。

学生沦为廉价劳动力

所谓实习，其本意是在校学生通过参与实际的生产工作过程，做到理论联系实际，将在校所学理论文化知识与工作实践结合起来，学以致用，以更好地服务学生的健康成长。然而调研发现，虽然这些职校学生是以“实习”的名义进入工厂，但富士康并没有给学生工提供专业对口的实习岗位和恰当的指导，而是将其随机安排到几乎不需要任何专业技能的岗位从事简单重复劳动。不仅如此，富士康和职业学校合谋，罔顾国家关于实习生和未成年人（调查显示有四分之一的实习生年龄不满18岁）的法律法规，安排其从事长时间、高强度的劳动，与正式的普通工人无异。

调查显示，学生工在校所习专业非常广泛，包括计算机、车床、会计、金融、绘画、师范等，但富士康却把学生工随机地分配到各个岗位，这些岗位往往与学生的专业毫不相关。调查数据显示，93.6%的学生工表示在实习岗位上从事普工工作，88.5%的同学说实习岗位与专业不对口。在调查中，如下难以匹配的“实习安排”屡屡可见：热爱服装设计专业的小尉被安排在烤漆部门做 iPhone 4 外壳；学习酒店管理的小辉被安排去给打印机拧螺丝；园艺专业的李同学被安排在流水线装配苹果手机零件。学生工小英这样说：“对于学校安排的实习感到很不合理，被欺骗的感觉一直都有，学校安排后就走人，说是有老师在，但从未见过，自己感到好无力。”

富士康按照正式工人的工时、夜班制度安排学生工的工作。尽管教育部明确规定：“不得安排学生每天顶岗实习超过八小时；不得安排学生加班”，可是调查数据显示，学生工平均每天工作时间为9.7个小时，其中76.8%的学生工作时间为十个小时，与普通的正式工人无异。有同学告诉我们：“加班不是自愿的，主要还是看工位是否需要人，都很难请到假的。”还有高达88.6%的同学需要上夜班。一群来自重庆城口县的

学生工说：“我们每个月要倒一次班，上夜班时，有不少同学晕倒在车间里。”这群只有 16、17 岁的少年，在苹果生产线上每天要从晚上 8:00 一直工作到第二天早上 8:00。“我们整天见不到阳光，因为上班时是深夜，入睡时已是黎明。”一名深圳富士康的学生工这样告诉我们。

另一方面，学生工还与正式工人一样，承担了沉重的产量要求和工作强度。数据显示，78.7%的学生工表示自己的工作与正式工一样，还有 15.9%表示工作条件比正式工更差。来自江西的李同学告诉我们：

“我是装配苹果手机零件的，每天要装配 3600 多个，与正式员工相比没有什么不同。”很多学生工们告诉我们，他们所在的产线上都没有凳子，工人都必须站着干活，原因是“上面觉得我们坐着干活，晚上会容易睡觉。”17 岁的学生工小莲说：“整天都要站着上班，腿很疼很酸。还有一些新来的女孩子，在流水线上会累得哭起来。”16 岁的小翠说：“一开始上夜班很不习惯，白天睡不着。每天要加工 4000 多台 iPhone，一天下来真的很累。”很难想象，一台台时尚的 iPhone、iPad，就是由这样一群未满 18 岁的稚嫩学生彻夜工作 12 小时加工出来的。当苹果给消费者带来亢奋的高科技全新体验时，却没有人知道，年轻学生工们必须在生产线上忍受如此高强度劳动的压力与痛苦。

由此可见，学生工在岗位安排、工作时间、加班时长、轮班制度、工作环境、劳动强度方面与普通的成年正式工人毫无区别，虽然他们还是学生，许多还是未成年人，虽然是以实习之名，但在富士康，他们不过是普通的流水线上的人手而已。

同工不同酬，权益难保障

学生工以实习名义进入工厂，他们的法定身份为学生而非工人。2010 年的调查发现，这些学生工基本上没有签订劳动合同。而 2011 年和 2012 年的调查显示，富士康已经开始与学生工签订书面劳动合同，

但是 42.5% 同学手里并没有劳动合同，合同签好后，就被工厂或学校老师收走了。同时高达 56.4% 的学生工没有任何社会保险，还有 18.3% 表示不知道自己是否有社保。

根据相关的法律法规，实习生进入用人单位实习，可以不签订劳动合同，而应由用人单位、学校和学生本人或家长签订三方协议；而用人单位也不得安排实习生加班、上夜班、从事危险劳动等。而现实则向我们呈现了另外一幅图景：一方面，富士康需要学生工承担和普通正式工人相同的工作内容；另一方面，又试图保留他们的学生工身份，以避免承担相应责任。于是就出现了上述情况，在学生工实习期间就与其签订劳动合同，试图将违规使用学生工的行为合法化。而职业学校在此过程中则置自己教书育人的职责于不顾，许多接受访谈的学生工表示他们一旦离开学校进入工厂，就基本上已经和学校脱离了关系，要么交上最后一年的学费领取一张毕业证，要么拒绝交钱放弃一纸文凭。

不仅如此，学生工的工资与福利待遇要低于正式工。一些学生工虽然在深圳工作，但他们的基本工资却是根据学校所在地的最低工资决定，或略高于最低工资。例如，深圳富士康正式工的基本工资是 1550 元/月，但来自南宁的小琦和他的同学们却只有 1350 元/月，部分来自河南的学生工基本工资只有 1200 元/月。此外，学生工并没有高温补贴、全勤奖等福利。在我们的调查过程中，一名学生工小柯对富士康的评价是：“工资低，与正式工同工不同酬。”正是通过不给学生工买社保，支付他们比正式工更低的工资，富士康节省了大量的用工成本。学生工们也清楚地看到了这一点：“实习太累！劳动和报酬不成正比，富士康只追求利益，压榨我们的血汗！”

谁来保护学生工？存在隐患的生产环境

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）规定，不得安排学生在风险较大的岗位顶岗实习，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的工作。我国的《未成年人保护法》也规定，用人单位招用已满16岁未满18岁的未成年人，“不得安排其从事过重、有毒、有害等危害未成年人身心健康的劳动或者危险作业。”

然而，调查结果却令人担忧，问卷调查显示有四分之一的学生工为不满18周岁的未成年人。不少学生工在存在安全隐患的环境中工作：55.1%的学生表示工作环境有噪音，17.9%表示有粉尘，19.7%表示处于高温环境中，22.1%表示工作中要接触有毒有害化学品，28.2%要在有刀具、冲床的岗位实习，16.8%表示在易燃易爆物品的车间实习，另有6.7%要高空操作。此外，还有17.8%的学生工表示同岗位曾发生工伤或职业病的情况。

16岁的学生工小薇诉说：“我们线上有喷漆，还有擦模具的水，一碰到就痒，但是事先没有人和我们说。”然而，当问及岗位上是否配备合适的劳动保护装备，同学们却表示，口罩、面罩、耳塞、手套等劳保用品，一般都很难领到，一名在观澜富士康实习的同学抱怨说：“即使发放也都是一次性的，很难长期使用，工厂又不经常更换，都是应付上级检查时才发放新的。”在这种存在健康隐患的工作环境下，15.5%的学生工出现了身体不适的症状，主要包括：过度疲劳导致的头痛、长时间站立引起的脚疼、化学品引起的皮肤过敏、以及高强度劳动引起的手指肿痛、眼睛痛、肩痛、脖子痛等等。作为应受重点保护的未成年学生，却缺乏相应的安全生产保障，这是调研组所发现的最严重的问题之一。

在我们的访谈过程中，一些学生工表示曾见到苹果公司的人员来生产车间检查。来自山西的小郑说：“品牌商有时候会来检查，那时我们也像平时一样工作。”小梁说：“有时品牌公司也会来车间，但主要是检查产品，要求良品率达到99%。”由此可见，苹果公司对于富士康

大量使用学生工的情况并非一无所知，只是他们对于产品的关心远远超过了对未成年学生工的关注。

综上所述，富士康在为苹果等品牌巨头代工的过程中，存在着大量违法滥用学生工的情况，总结起来主要表现为几个方面：

第一，工作时间长，劳动强度大，工作环境恶劣。许多学生工的年龄都在 18 岁以下，本应受到《未成年人保护法》以及教育部关于实习相关法规的保护。然而正如调查所展示的，这些未成年的学生工们无论在劳动时间、还是在工作环境、劳动强度方面，都与正式工人无异，这不仅是明目张胆的违法行为，也对青少年的身心健康造成了实质性的威胁。

第二，学生工保护缺失，合法权益受到侵害。学生工们处于学生和工人双重身份的尴尬之中，富士康试图通过以劳动合同的方式合法化其使用学生工的行为，然而并不彻底，很多学生工仍然没有签订劳动合同，没有购买社会保险；而无论是实习协议还是劳动合同，学生们的知情权都被富士康和职业学校共同剥夺了，他们甚至都不知道所签订协议或者合同的内容。学生的工资也因为实习生身份而被打折了折扣。

第三，实习流于形式，学生成廉价商品。我国的《职业教育法》以及相关法规对实习做了明确规定，学校组织实习需要专业对口，实习老师要对实习进行跟踪确保学生的合法权益不受侵害。然而调查却发现，学校在以实习名义将学生送进厂之后，绝大多数都撒手不管，有的职业学校即便是派了驻厂老师，也只是协助厂方进行管理，而对于工厂违法使用学生的情况却不管不问，完全没有尽到教书育人的职责，成为富士康“人训化”管理的帮凶。

由此可见，学生们名为实习，实则已沦为富士康的廉价劳动力，职业学校俨然沦为职业中介，而地方政府亦成其幕后推手。这一方面极大地降低了富士康的招募、管理和人力成本，另一方面也满足了其弹性化

的用工需求，职业学校亦从中牟利，而学生却将他们的青春消耗在一条一条的流水线上，本来充满朝气的青年学子，成为暮气沉沉的“机械人”。

三、“代工帝国”的管理文化和工人的困境

富士康最大的工业园区——深圳龙华园区，在这个 2.3 平方公里的土地上顶峰时期聚集了超过 30 万工人，这片拥挤的土地上有工厂、宿舍、银行、医院、邮局、消防队及消防车、电视网络、教育学院、书店、足球场、篮球场、田径场、游泳池、超市和数家餐厅。但是，就是在这个被美国公平劳工协会（FLA）首席执行官凡·希尔登所称“设施一流的”的厂区里，在令世人震惊的 2010 年“连跳”风波平息之后，还不时有员工自杀的消息传出。

然而公众的同情和拷问总是要以工人的生命为代价才能得以表达，而这些年轻生命的逝去，却还要被心理专家们称为“自杀率低于全国平均水平”而遭受冰冷的漠视，尽管这一粗鄙的论断由于忽略了年龄因素而备受批评。在“富士康帝国”这个严密、封闭、高压的社区内，我们需要探究自杀背后的结构性根源，而非将其简单归结为个体心理。每一个自杀都是他杀，而只有深入到富士康的生产管理体制内部，我们才能探查问题的真正原因所在。

历时近两年的调查发现，富士康并未向其所宣称的那样从根本上改善工人处境，在流水线上，工时仍然过长，产量仍然过高，工作仍然枯燥，工人仍然处在非人性的管理下，忍受着枯燥、无聊与无奈；正是在这种令人绝望的处境中，自杀的悲剧仍然持续上演。

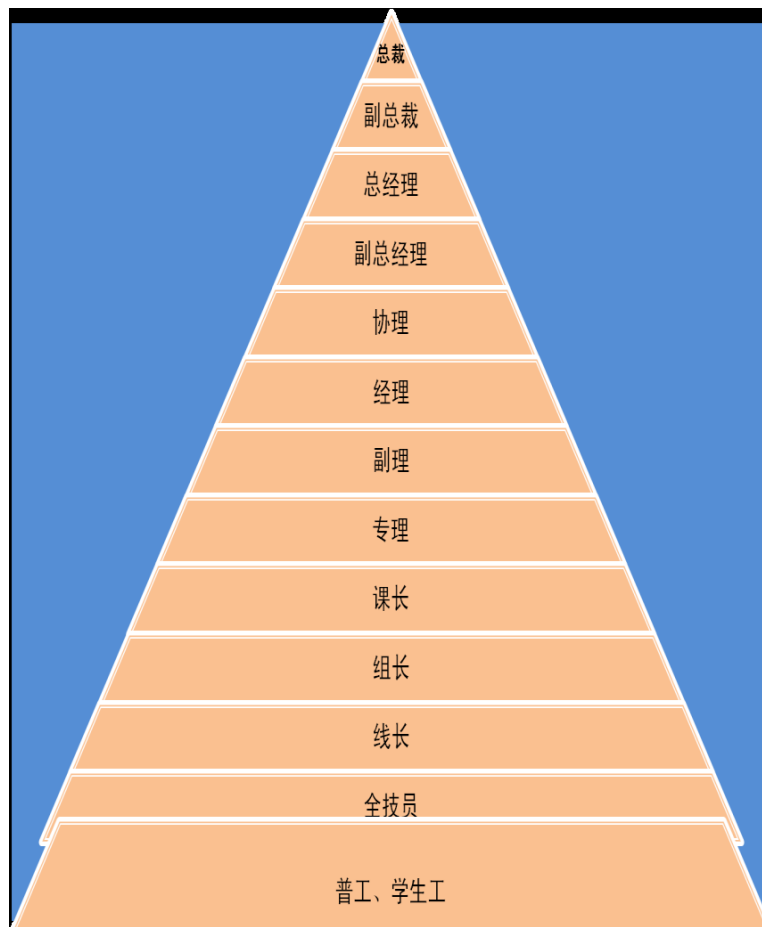
层层加压的权力链条

2010 年，富士康科技集团宣布将在中国大陆雇佣超过 100 万的员工。自富士康集团之下，设有包括事业群、事业处、BU (Business Unit)、

部或者课以及生产线在内的整个生产体系，以及包括中央人资、中央安全、中央宿管等在内的行政后勤支持系统。

在这个庞大金字塔帝国的顶端，是集团总裁郭台铭，自总裁以下，则形成了一个最多达 12 级的权力结构体系，如图~2 所示：

图~2：富士康权力结构体系



而生产线的工人，则正处于这个权力金字塔的底端，来自高层的行政指令层层下达，不容有质疑的余地，下级只能无条件地完成，并最终变成产线工人每天高强度的机械重复动作和层层加码的产量要求。

作为苹果等品牌厂商的代工厂，富士康帝国的更上层则是以苹果为代表的国际资本巨头。一款新产品从订单下达到出货往往只有短短数月时间，苹果产品的热销最终变成富士康一线工人拼命加班和昼夜不息的

劳作。而产品的不断更新换代，则意味着富士康要不断地更新生产设备，工人们则要准备新一轮的疯狂加班，如此循环不止。

资本剥削的全球链条形成了自上而下的权力链条，而中国工人则处于这个权力链条的底端，来自苹果们的压力经过富士康庞大的官僚系统的层层传递，最终成为强加于一线工人身上不容置疑的命令和任务，只能服从，不能抗争。跨国资本的逐利性造就了富士康帝国内部非人性化的隐秘的生产空间与极为弱势的的工人。

生产强度与工作压力

在富士康，“产能至上”是生产管理的核心特征之一。为了对生产体系进行集中化控制，富士康设置了 11 个事业群。各个事业群独立运作，下面又分为五个级别的架构：事业群 — 事业处 — 事业单位 (Business Unit) — 部 / 课 — 生产线。具体的生产任务均被分配到生产线上，生产线上的工人则被要求以“最佳速度”来提升产量和缩短交货时间。这一系列的要求均通过严格的管理方式和评价基准来实现。

工业工程部门 (IE) 在富士康具有特别的重要性，其主要任务是以秒来精确计算工人完成每道工序的最短时间，并以此安排工人的生产量，以期达到产能的最大化；而工人在这个过程中则被定义为以秒为单位完成某个动作的机器，而非具有主体性的人。在这种追求产量最大化的制度安排下，导致工人承受了极高的工作强度和生产压力。

在富士康，工人们被要求以固定的姿态保持在座位上或者保持站立，每一班持续工作 10~12 小时，其强度之大、时间之长不可避免地造成工人身体及心理的伤害。龙华厂区的一名工人说：“我们整条线上都没有凳子，一开始站真的很不习惯，腿很酸很疼。”武汉厂区一名受访工人对访谈人员说：“我们线上干的是打蜡钉的活，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。就昨

天一个人肩疼得都动不了了……”

如果工人可以完成一定的产量排配，那么第二天产量就会增加，当工人适应后，又再一次增加，直到达到工人能够承受的极限。昆山厂区的一组男工说到，“我们一分钟都不能停，我们做得比机器还快。”而另一名女工则说：“我们每天的工作量都是很大的，带了手套，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。”虽然富士康规定工人每工作两小时就有十分钟的休息时间，但是一些生产部门规定没有完成生产排配就不允许休息。

有过进厂工作体验的调研员小许说道：在富士康的厂房内，机械的重复劳动会使工人失去时间概念，只有从封闭车间的窗户透进来的阳光才能够让他意识到日夜的循环。时间被精确切割，连上厕所都需线长批准，以保证生产的连续；而请假对于许多工人来说更是奢望，许多工人都有忍受病痛依然坚持上班的经历。

为了提高生产效率，富士康把工人的全部操作直至最细小的动作，都加以概念化、标准化设计、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，甚至也不需要情感和语言，只需严格地执行管理部门的指示，像机器人一样简单地重复几个操作，比如传零件，打螺丝，拆包装袋等，很多富士康员工甚至不知道自己做的是产品的哪一部分。在龙华富士康园区的一名工人说：“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。”龙华园区的女工阿美说：“在这儿一点点自由都没有，主要是没有思想自由，上面说什么你就做什么，我觉得自己待在这儿都变傻了。”每天十个小时枯燥单调的工作，掏空了工人工作和生活的意义，将他们异化成产线上的标准化零件，人变成了人手。但是，工人毕竟不是冷冰冰的机器，他们有作为人的情感和思考需要。一些工人走上自杀这一绝路，又何尝不是用生命来反抗这种规

训体制？更多的工人则选择了离开。当问及工人们为什么要辞职，昆山厂区的小刚回答说：“感觉每天都重复一样的事情，睁开眼做的事情一模一样，感觉太无聊了，就是想走。”

“屌人文化”：⁶ 出卖劳动还丧失尊严

富士康“产能至上”的理念直接孕育出粗暴的“屌人文化”，2010年“连跳”事件发生后富士康宣称将强化对管理人员的培训，并设立员工关爱中心使员工能够在受到不公待遇进行投诉。

然而调查表明富士康并未能够有效地改善其管理制度，提升管理的人性化水平。一些富士康的基层管理人员告诉我们，遇到产量不达标或者质量不达标，线长要向所有人，包括组长、课长做检讨。当遇到客户质量投诉，整个管理层，包括线长、组长、课长、品保等都要向经理做集体检讨。尽管富士康高层要求基层管理人员改善管理风格，但是由于生产指标并没有减少，线长一级的人员承受着很大的压力，为了完成生产的产量，一些线长仍然采用严苛的方式对待工人，而很少顾及工人的感受或压力。一名昆山厂区的线长说：“要想自己不被屌，就要竭尽所能地屌别人。”显而易见，工人处在整个金字塔模式的最底端，未能受到尊重和人性化对待。相对于声称的“人性化管理”，工人把富士康的管理方式称为“人训话管理”。

在富士康，最常见的管理手段是让工人写检讨。工人深知他们所加工的是昂贵的名牌电子产品，不容出错。一名在杭州厂区的受访工人因为给生产的手机漏锁了一颗螺丝，被罚抄总裁语录300遍，如“环境严苛是好事”这样的句子。除此之外，被责骂、侮辱也是工人经常遭遇的

⁶ “屌人文化”是指在富士康的生产管理体制下，管理者经常用粗暴的辱骂对员工进行管理，“被屌”是珠三角的工人中流行的一个词汇，意指被骂，比如“他妈的”、“垃圾”等，被骂的人也称“挨屌”。

难堪体验。一些工人告诉了我们线长的经典语录：“要干给我干好，不干就给我滚蛋！”“不想做走人”；“你他妈干什么吃的”；“你是做什么的？！这样的事你都做不了你还能做什么！”“你真没用，你个败类，白痴，垃圾！”

在调查中，一名富士康员工这样说：“你知道富士康管理中最常用的一句话是什么吗？就是‘他妈的’！”女工阿婷在问卷上写下：“我对富士康的评价可以用四个字概括：‘没有人性！’”另一名女工琴琴甚至这样说：“富士康还是奴隶社会，上头想怎样骂你都可以，我们底下的只能咬牙忍着。”一名廊坊富士康的员工在网上写道：“以前我不知道为什么富士康会有人自杀，总以为他们是自己有问题了。进了富士康，我才明白。现在我自己也想自杀了！这里的主管根本不会把你当人看，他们只关心自己的效绩奖金，不把员工当人看。”调研数据显示，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。

虽然富士康和 FLA 声称厂区内建立了诸如游泳池、图书馆之类的康乐设施，以及员工关爱中心这类的服务机构，并宣布超过八成的工人加入了工会。然而现实却是，工人们根本没有时间也没有精力去享受这些文化设施，而关爱中心接到投诉会将问题重新返回到相应的生产线，反映问题的工人就要冒被管理人员“穿小鞋”的风险。至于工会，更是形同虚设，尽管富士康宣布超过八成的工人加入工会，但调查发现84.4%的工人表示自己没有加入工会，36.2%的工人表示他们不知道富士康是否有工会，这使得富士康的谎言虚饰不攻自破。调研组认为，成立工人自己的工会是改善工人处境、建立公平劳资关系的根本的、可持续发展的措施。通过加大工人对工会的民主管理，工人能有效地与富士康就

工资工时、生产管理等问题进行集体协商，从而建立比较平等的沟通机制，有效解决工人所面对的问题与困境。

富士康的生产管理模式使得工人饱受双重压迫：除了肉体上由于高强度重复劳动带来的劳损，还要在精神上承受被人辱骂却只能默默忍受的痛苦和无奈。在富士康，打工不仅意味着要出卖劳动，还意味着出卖尊严。在这种生产模式下，一群群年轻鲜活的生命被严重异化，导致了工人的集体性心理创伤。跳楼的工人选择用自己的生命对富士康管理方式进行最后的控诉；而活着的工人仍在忍受身体与精神上的劳役。

四、 出卖劳动， 还要出卖血肉？

富士康的工伤处理机制

2010年和2011年，调查组走访了富士康附近的医院，遇到了一些富士康的工伤工人，并深入访谈了十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。

通过深入调查，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。

工作间的职业危害区

工人反映，富士康全国各个厂区的部份车间工作环境恶劣，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、溴水啊，镀铅中的铅水啊，氢化物、氨气等等。酸气、碱气啊，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的话，那皮肤会更痒。对我影响还好，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，因为工作环境又高温又多粉尘，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，小曾的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。”

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：“（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……车间的噪音也非常大，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音补贴。”

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 区有三个人检出白血病，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、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……”

2011 年，调研组在成都富士康也发现了严重的生产安全隐患。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，入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。在这种生产环境下，工人的安全很难得到有效的保障。

“尘土飞扬，铝屑飞扬。天晴一片灰蒙蒙，下雨泥泞遍地。”这是成都富士康工人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,让工人觉得很是不舒适。打磨车间的工人小冠说:“戴着口罩很不舒服,就算戴了,也经常吸入铝粉尘。”还有工人说:“我们也不能经常戴口罩,戴着很闷热,很不舒服。”经常暴露于高浓度铝屑的环境中,工人的健康与人身安全受到严重威胁。我们在 2011 年 5 月发布了〈西进 — 富士康内迁调研报告〉,指出了成都富士康车间存在大量粉尘的问题,仅仅几天之后,成都富士康打磨车间便因粉尘堆积发生了爆炸,造成二名工人死亡,16 人受伤,其中三人重伤的惨剧。

工伤通报问题

调研组发现富士康在工伤通报问题上存在严重问题。由于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,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。例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,比如说手掌被压断,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)情况又连续出现了三次。不是我这个机器,是其他机器,但我们是同一个部门的。”⁷ 该名工人的手掌被压伤,已住院三个多月,正在进行植皮手术。

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

⁷ 该名工人受工伤时在富士康龙华园区 CMMSG 事业群工程部工作,为微软(Microsoft)生产产品。

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：

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，缝了十针呢！

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《工伤保险条例》“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，花了七八百块。”同样的，在太原富士康厂区，涉嫌瞒报工伤的情况同样严重。一名工人说，出现小的工伤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，接着就干活。

工伤变病假？

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三年。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？还不是为了奖金呗！像一年到头，这些课长也可以捞个三、四万块奖金。如果发生工伤，他们就要被扣一半，那可是一、两万块的奖金。

调研组成员：受伤的工人不住医院吗？

阿星：我每天也来打针，只是说不在这住院，这样就不用报工伤了。像你手指断一截，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待了，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。

工伤医疗费

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繁琐，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。过程繁琐，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，部份工人只好提早出院，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《广东省工伤保险条例》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，一些工伤者甚至要自己垫付伙食费。

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。

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，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，部份工人反映某些部门根本没有保护用品。

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功夫，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，是因为工人没有佩带那又薄又小的口罩？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？职业性失聪，是因为工人没带耳塞？无论责任在谁，最重的代价都由工人来承担——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，我觉得它出问题总是把问题赖在员工头上，它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？”⁸

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。一部份宽敞明亮，凉爽无尘的车间，掩盖了另一部份炎热，弥漫着粉尘、刺激性气体，噪音震耳的车间；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。

五、看得见拿不着？富士康涨薪背后的故事

从2010年以来，富士康为了应付社会舆论压力，已经宣布了三次

⁸ 据调研组在深圳观澜园区的访谈。

大幅加薪。⁹ 2010年6月1日，工人连跳事件发生后，富士康宣称会为工人加薪30%，基本薪资从900元上调至1200元。2010年6月6日，富士康集团再次宣布，从当年10月1日起，深圳园区考核合格的作业员的基本薪资将调整至2000元，并声称此次加薪将覆盖85%以上的基层员工。¹⁰

然而现实却并非如此。调研组在2010~2012年的跟进调查发现，虽然富士康对媒体和公众不断宣布大幅加薪，然而总是“雷声大、雨点小”，在实际操作中又为加薪设置了种种限制和门槛，采取设定超长试用和考核期、提高劳动强度、克扣加班费、削减福利补贴、厂区内部调动等方式来规避承诺、降低成本，截止此次调研结束的2012年1月份，大部分深圳富士康工人的基本工资仍然只有1550元，与当初85%一线员工基本薪资调至2000元的承诺仍然相去甚远，只是略高出该年深圳市制定的最低工资标准（1500元）。

加薪如同一张诱人却不能用的空头支票

2010年11月在深圳的调查表明，第二次加薪的覆盖范围远远没有达到富士康声称的覆盖85%基层员工的标准，只有一部份工人在加薪的计划内。比如，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，也只能在接下来三个月中享受加薪，三个月后还必须参加进一步的考核。从7月1日以后进工厂的员工，必须工作满九个月，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。

2010年7月的问卷调查显示，超过一半的富士康工人工作不到半

⁹ 有媒体曾经报道富士康与苹果公司达成共识，后者将向前者提供2%的补贴，即增加2%的代工费，以缓解加薪带来的成本压力。参见 <http://www.yicai.com/news/2010/06/357530.html>。

¹⁰ 参见 http://tech.ifeng.com/special/fushikangzhangxin/detail_2010_06/08/1596243_0.shtml。

年，只有三成工人的工作时间超过一年，工人超高的流动率实际上也就意味着绝大多数工人在他们还未享受加薪待遇时就已经离开了，富士康所谓的加薪对大多数人来说不过是一张空头支票而已。

成都富士康人资管理人员李先生说：“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，但很多是干不满六个月就走了。新进的工人都不能享受到加薪待遇。就算工作满了半年的员工，也还要经过考核。”在调研过程中，许多工人也向我们抱怨：“富士康虽然说要加薪，但是加薪就像女人生孩子一样，先要熬整整九个月。可是因为里面太累了，很多人都等不了这么长时间。”此外，所有的学生工都不在加薪的计划内。直到 2011 年 12 月，大部分一线普工的基本工资仍然为 1550 元，而不是富士康对外宣称的 2000 元。

工作强度增大，加班费被克扣

为了削减用工成本，富士康在宣布加薪的同时还采取了包括提高劳动强度、克扣加班费等措施，导致工人的实际收入并无明显增加。

曾在富士康中央人资部门的李先生告诉我们，在宣布加薪后，富士康很多部门提高了产量要求：“IE 会计算每小时的产量，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 调整到 270，然后再调整到 300。”而富士康对外宣称的缩短加班时间也部分地通过提高劳动强度、增加单位时间内的产量来抵消用工成本的上升。龙华工业园区的一名工人小黄说：“现在控制工人加班，产量却猛增，很简单，原来六天的活要求你五天干完，因为企业不会傻到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！”

更让人吃惊的是，一些部门存在克扣工人加班费的情况。在龙华富士康的 TMSBG 事业群的小张说：“10 月份我的加班有 86 个小时，但是只报上去 60 个小时，其他的加班报不上去，20 几个小时的加班费就

这样没了。”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只这个时间的。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，不少工人批评富士康出尔反尔，虽对媒体大力宣传涨薪，却没有真正让工人得到加薪的成果。

由此可见，加薪并未如同外界所简单推断的那样带来用工成本的大幅上涨，在富士康对外宣称加薪和加班管控的同时，又通过增加单位时间内产量要求、隐瞒加班时间、克扣加班费的方式来规避用工成本的增加，对工人的剥削更重了。

削减的福利

不仅如此，在加薪后，富士康还缩减了以前提供给工人的部分福利。2010年6月加薪以前，富士康为工人提供免费住宿和免费标准餐。但在第二次加薪之后，富士康不再包食宿，住在厂区的工人每月需要交110元的住宿费。伙食费也要从工资里扣除，一天最低档次的标准餐也要11元，自选餐的价格则更高，不少深圳工人说富士康厂区食堂的伙食费过高：“一个荤菜就要七块，素菜也要两块，一顿饭吃下来怎么也要十块左右。”因此，在扣除住宿与伙食费后，工人的实际工资并没有增加多少。一名龙华富士康的工人甜甜诉说：“进了富士康，我可真是倒了大霉了！来了三个月，每个月都只有1200块。我告诉我家里人，他们都不信。可是你算算，一个月1550的底薪，又没有加班，再扣掉住宿、伙食、社保，就没剩多少啦！”

除此之外，富士康还取消了部分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：“这是涨工资了么？以前像这里，还有一个年资津贴，是100，就是说一年是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。”

对于每个月收入仅有 2000 多元的工人来说，食宿补贴和奖金的取消意味着收入的明显减少和开支的大幅增加，并最终导致纯收入的下降。由于标准餐的伙食低劣，大部分的工人不得不选择自选餐以保证高强度劳动所需要的体力支撑，而这同时也就意味着伙食开支的大幅增加。

搬厂导致工资缩水

对于富士康来说，低成本是其成功的不二法则。在固定成本既定的条件下，尽可能压低人工成本也就成为富士康赚取利润的根本保障，而内地较低的用工成本，也成为富士康从沿海向内地扩张的基本动力所在。

如 2011 年 12 月，深圳富士康的基本工资为 1550 元，而郑州富士康的基本工资是 1350 元。于是，富士康通过大举内迁、调动不同厂区间员工的方式减少用工成本。在宣布深圳厂区第二次加薪后，富士康就开始控制深圳厂区的工人数。一方面，富士康将深圳园区的生产部门迁到中西部地区，比如把 iPhone 的部分产线迁到郑州去，把 iPad 的一部分产线迁到成都。而随之内迁的工人工资就会降低到当地的标准。一名富士康人资的管理人员说：“iPad 到成都来，最初从深圳只过来了三千人。在动员他们搬到成都来的时候，主管忽悠下面的员工，说不会降的。但是按照富士康的政策来讲，迁过来是要降下来的，基本工资只有 1200 或者 1500。”从深圳富士康搬到郑州富士康的小洁也向我们证实，搬到郑州后，她的基本工资从 1550 元降到了 1350 元。2011 年 11 月，一些调查员在深圳厂区内暗访时，每天都可以见到大量的工人从深圳被送到内地厂区工作，可见不同厂区间工人的流动非常频繁。正是通过这种方式，富士康把深圳的老工人调往成都，让工人难以得到加薪的好处，从而节省了人力成本。

因此，富士康虽然宣布两次大幅提高工人的薪水，但事实上，工人的实际收入增加仍然非常有限。截止 2012 年 2 月，郑州富士康工人的

基本工资为 1350 元，成都富士康为 1550 元。如果工人要维持一家人的基本生活，仍然需要通过大量加班赚取足够的工资，在生产高峰期，富士康的工人甚至需要进行“13 休一”¹¹ 的高强度连续劳动。2011 年的调查数据显示，工人认为自己应得的“合理收入”平均为 2797 元，但实际收入水平与工人的计算仍相差甚远。在调查过程中，一名深圳富士康算了这样一笔账：“我们这条线每天每人要加工 6000 台 iPhone，可是我要干三个月活，期间不吃不喝，才买得起其中的一部。”另一名富士康的工人如是说：“在这里打工只能养活自己，别的什么也干不成。”

由此可见，富士康所谓的加薪在实际执行中远没有像对外界所高调宣传的那样给工人的生活带来真正的改善；其关于大幅加薪的宣传在获得媒体和外界好评的同时，却又通过提高劳动强度、控制加班、削减福利补贴、厂区之间互相调动的方式来规避加薪所带来的成本压力，而后者却不为外人所知。

2012 年 2 月 18 日，富士康第三次宣布，将全面上调大陆基层员工基本薪资，根据工作地点、工种差异和技能水准的不同加薪幅度为 16~25%，其中深圳地区的基本薪资将由目前的 1800 元提高到 2200 元。我们欢迎富士康的涨薪计划，同时也会进一步考察涨薪政策的落实情况，至于是否能够落到实处，让工人实现“有尊严的劳动”和“体面的生活”，我们将拭目以待。

六、工人的抗争

沉重的劳动、非人性化的管理、变相的工资调整和毫无尊严的生活

¹¹ 2010 年，富士康在外界的压力之下承诺保证员工每工作满六天将至少休息一天，即“六休一”，然而 2011 年的跟踪调查却发现，在生产的高峰时期仍然有工人需要连续工作 13 天才能得到一天的休息时间，即“13 休一”。

引发了富士康工人持续不断的反抗行为，虽然这样的行动难以见诸报端，虽然政府和媒体对工人的反抗仍然讳莫如深，但我们仍然通过深入的工人访谈，了解到发生在富士康内部的工人抗争。

2010年11月15日，因为对富士康的加薪政策不满，抗议技术工人和老员工被排除在加薪的范围之外，1000多名佛山富士康一厂、二厂的工人参与了罢工。工人们拿着纸牌做的标语“抗议工资不公平，坚持到底”，喊着“反对工资不平等”的口号，绕着厂房游行。在一厂、二厂工人罢工后，保安迅速封闭了厂门，防止其他两个厂区的工人加入罢工。接下来的几天，工人被要求上班时间内不能走出车间，不能在厂门口聚集等等。为了防止其他工人参与罢工，第三厂区部分车间还给夜班工人连续两日上了“安全课”。此外，保安还驱赶聚集在厂门口的记者。虽然富士康封锁了相关消息，但是工人间用QQ、短信等方式很快传播了罢工的信息。

2011年1月15、16日，本来是富士康发放年终奖的时候，但在成都厂区，工人直到20几号都还没有领到年终奖。约2000多名工人于是拒绝上班，通过罢工以示抗议。据受访者介绍，当地政府公安部门出动30余人，逮捕了20多名工人。罢工持续了一天时间，工人们终于在当月25号领到年终奖。

另外一次稍晚些时候同样发生在成都厂区的抗议行动则源于对调薪的不满。参加行动的员工原本属于深圳厂区天马事业群，在工作满六个月之后原本即将享受调薪待遇，然而就在调薪的前夕，他们却突然接到通知被调至鸿超准事业群，并被调往成都厂区，且所有人包括组长、线长、全技员都被要求重新从基层做起，调薪一事也因此作罢。厂方的伎俩令工人十分不满，于是200多名工人于3月2日集中到成都富士康南厂区的餐厅，堵住餐厅大门，富士康出动了包括人资、安保在内的30余人进行调解，才最终得以平息。

在富士康内部设有专门处理此类事件的部门，被称为员工关系处，中央人资和各事业群的人资都有员工关系处；而一旦发生工人的集体行动，富士康第一时间就会封锁消息，外界也就不得而知了。

并不是所有的抗议都会指向某个具体的目标，富士康单调、高压的工作和生活环境强化了工人的焦虑感，引发一些非常戏剧化的反应。2011年初的一天晚上，成都富士康西北宿舍区的一栋楼下，正在喝酒的工人突然被楼上泼下来的水淋个正着。被淋的人非常生气，于是上楼逐个楼层地询问是谁干的。这件小事很快发展到整个楼层，一种疯狂的情绪蔓延开来，许多人开始叫喊，并往楼下投掷各种东西。

如果说自杀是富士康工人无声却悲壮的抗诉，集体无意识的群体骚动是对压抑的、非人性化的管理模式的非理性宣泄的话，那么诸如停工、罢工等在内的集体行动则是富士康工人在资本压迫下宣示自我存在的抗争之路。对于一个健康的社会来说，这样的事件既无需掩饰，更无需惊慌。在劳资关系中，资本是处于强势的一方，如果不能给工人提供有效的平等协商渠道，工人就只有通过自己的联合和行动才能获得与资方相对平等对话的地位和权利，正常和谐的劳资关系只有在这样的情况才能得以建立。

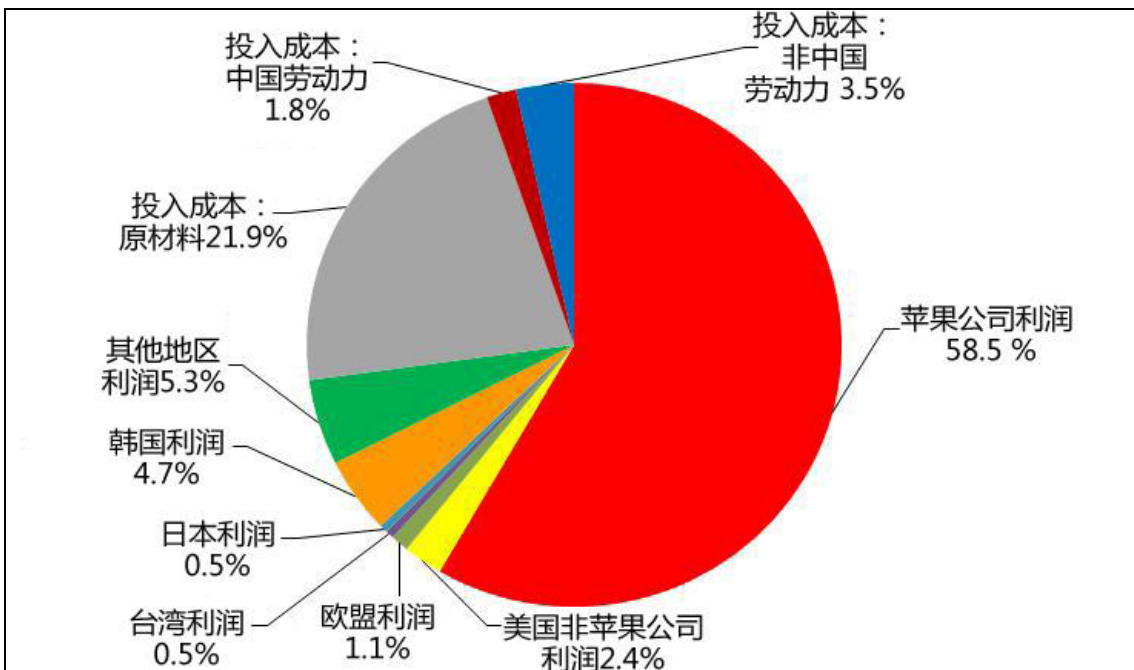
七、苹果：隐藏在富士康背后

虽然以 iPhone、iPad 为代表的富士康产品确以高科技著称，但富士康本身却并不像其对外所宣称的那样是一家高科技企业，在它的背后，是以苹果、惠普、索尼、微软、诺基亚等为代表的国际资本巨头，他们处于产业链的顶端，赚取惊人的利润，虽然他们的成功被认为是科技和创意的结果，然而这并不是故事的全部，千百万中国工人的青春、汗水、血泪乃至生命是苹果们“功成”背后的“万骨枯”，而后者则常

常不为人所知。

2011 财年, 苹果净营收 1082.49 亿美元, 净利润 252.9 亿美元; 2012 年第一财年, 苹果营收增长超七成达到 463.33 亿美元, 净利润更是高达令人咋舌的 130.64 亿美元。而富士康工厂里的中国工人, 却仍然在挣取不到 1.4 美元 / 小时的微薄工资。当 iPhone、iPad 不断推陈出新引起“果粉们”疯狂热捧的时候, 年轻的中国工人却不得不在尚未竣工、铝屑纷飞的厂房内进行生产, 他们不得不忍受长时间的站立、有害的空气、管理员的苛责、难以忍受的疲惫、枯燥的机器般的重复, 用永不停息的沉重劳动来为苹果们打造漂亮的成绩单。

图~3: 苹果 iPhone 全球产业链的利润分配



2011 年 7 月, 来自美国加州大学欧文分校、加州大学伯克利分校以及雪城大学的三位研究人员发表了题为〈捕捉苹果全球供应链的价值〉(Capturing Value in Global Networks: Apple's iPad and iPhone) 的文章,¹² 以苹果 iPad 和 iPhone 为例分析其全球产业链的利润分配。研究

¹² 原文参见 http://pcic.merage.uci.edu/papers/2011/Value_iPad_iPhone.pdf。

显示，一部售价为 549 美元的 iPhone，苹果公司获得其中的 58.5% 也即 321 美元的利润，包括美国、韩国、日本、台湾、欧洲和其他地区供应商在内的企业分享了其他 14.5% 的利润份额，而中国工人所得仅占 1.8%，为十美元；而对于一部售价为 499 美元的低端 iPad，苹果公司则获得了其中 32% 的利润，中国工人的劳动所得仅占 1.6% 为八美元（见图~3）。

苹果的每一次推陈出新，对富士康工人来说都将意味着一场噩梦；iPhone、iPad 的全球热销使苹果赚的盆满钵溢，但这并不足以促使其减轻对中国工人的剥夺，恰恰相反，产品的热销和惊人的利润只会刺激苹果在短时间内将越来越多的订单压到富士康代工厂和年轻工人的身上，但他们并不会因此获得更多。¹³ 2010 年“连跳”事件发生之后，富士康曾经承诺保证一线工人至少能够“六休一”，然而在 2011 年 iPhone 和 iPad 的生产高峰期，工人们又重新回到了“13 休一”的状态。尽管他们只能得到区区的 1.8%，却不得不为此耗尽几乎所有的精力。

遗憾的是，资本的逐利性得到了消费主义和国家权力的推波助澜，将原本处于弱势的中国工人置于更加无助的地位。于是，一面是苹果专卖店前“果粉”们的疯狂追捧，一面是富士康工人在高压的厂房里夜以继日地生产他们可能永远都买不起的产品；一面是国家权力助力富士康的扩张带来 GDP 的漂亮数字，一面是学生工们灿烂的青春在流水线的单调重复中无谓流逝。以苹果为代表的资本巨头通过制造消费主义的狂热来赚取惊人的利润，而这种狂热所造成的代价则由富士康工厂的中国工人承担，资本积累的秘密，在马克思所说的“隐蔽的生产场所”内，得到了最真切、也最残忍的体现。

¹³ 有媒体曾经报道富士康与苹果公司达成共识，后者将向前者提供 2% 的补贴，即增加 2% 的代工费，以缓解加薪带来的成本压力。参见 <http://www.yicai.com/news/2010/06/357530.html>。

正是这种畸形的资本全球剥削链条，使得价值的分配极度扭曲，一面造就了苹果的惊人利润，另一面则同时造成了中国工人的艰难处境。由于苹果拿走了绝大部分的利润，留给代工厂的利润空间有限，使得富士康们只有通过最大限度地提高单位时间内产出、降低人力成本开支来获取最大利益，这也就注定了生产线工人的超量付出和低微收入。不改变这种畸形的利益分配格局，苹果的惊人利润还将持续，而中国工人的处境也将不可能得到根本的改善。

结语：新时代的血汗工厂

2012年2月，美国公平劳工协会（FLA）宣布对富士康开展调查，调查结果尚未公布，该机构首席执行官凡·希尔登就已经指出：“富士康不是血汗工厂。”相对于此，在一年多实地深入、细致调查的基础上，两岸三地富士康调研组严正指出：富士康正是21世纪中国大地上的血汗工厂！

在这里，大量廉价、驯服的学生工被批量化地使用；在这里，尚未成年的学生们在高温、有害的环境中从事长时间、高强度的劳动；在这里，工人们每天机器般地重复数千次同样的动作以至于变得麻木不堪；在这里，他们时刻担心被骂作“傻子、白痴”，战战兢兢地承受巨大的心理压力；在这里，他们在每天漫长、枯燥而疲惫的劳动之后仍然不能享有一种体面的生活。如果这样的工厂都不是血汗工厂，我们不禁要问：在人类文明已经高度发达的今天，血汗工厂到底何为？

我们并无意去指责那些缺少善意、粗鲁甚至有些暴力的富士康基层管理者，他们不过是资本剥削的全球链条中用以牟利的工具而已，他们是制度化的产物，承受着来自资本逐利性的冷酷压力。

“连环跳楼”事件的幕后黑手是垄断资本的生产方式，是“中国制

造”的工厂体制，这样的生产方式和工厂政体不改变，这样的血汗工厂模式不终结，悲剧还将不断上演。在这一链条的顶端，是以苹果为代表的国际品牌巨头，然而媒体和公众通常更倾向于将苹果们的成功归结为富有创意的工业设计和领先的研发实力，然而这并不是这个成功故事的全部奥秘所在。富士康乃至整个中国农民工的处境让我们了解到，苹果成功的另一端是以富士康为代表的极端非人化的管理模式和数以百万计的中国工人毫无尊严的劳动、青春、血汗乃至生命。在苹果炫目的利润表中，中国工人这个最大庞大的群体仅仅分享了其中最小的一块——1.8%，这是一个多么卑微的数字！

这不是他们的宿命，这是全球资本生产链条的结果。压在工人身上的，不仅有富士康内部的总裁、经理、课长、组长和线长们，还有以苹果为代表的国际资本巨头和与资本联手的地方政府。资本链条衍生出权力的金字塔，而工人则处于这个金字塔的低端，他们的所得微不足道，却承受千斤之重的负担，不能表达、无从抗争。遍布富士康厂区的防跳网并不能阻止工人绝望的纵身一跃，连跳并没有结束，在“13连跳”之后的一年多时间里，仍不时有富士康工人自杀的消息传出，悲剧仍在上演。

我们深知，对事实的呈现和严肃的批判并不是最终的目的，我们呼唤一种更具有人性和尊严的工厂发展模式。在这种发展模式里，学生可以回归校园，在宽敞明亮的教室里学习专业知识，享受学习和成长的愉悦；工人可以拥有一份有合适的工作与合理的报酬，能够过上有尊严的生活，共同分享经济发展的成果。而消费者的狂热和享受也将不会建立在第三世界国家工人血汗的基础之上，这个世界也将因而变得更加美好，我们共同的文明也将因此建立在更加公正和可持续的基础之上，以至足以让我们所有的人充满自豪、而不是满怀羞愧。

我们也呼吁整个社会和媒体不应将目光仅仅盯在苹果和富士康们

漂亮的业绩表上，而更应该去走近那些作为财富创造者的工人们，倾听他们的痛苦与无奈。他们不应只被幻化为空洞的数字，不应仅仅作为“人手”而存在，不应成为资本牟利的工具和工业文明的无辜牺牲品，不应变成这个争鸣时代沉默的羔羊，他们应该是这个社会的主人！

至此，2012年“两岸三地”高校富士康调研报告已经近尾声，但这不是结束，我们还在路上，调查还将继续。而全社会对富士康工人的关注也并不会画上句号，对终结血汗工厂体制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将更有力量！

附录：两岸三地参加调查的高校

中国大陆

北京大学

清华大学

中国人民大学

中国政法大学

北京科技大学

南京大学

南京师范大学

南京农业大学

上海大学

中山大学

华南农业大学

暨南大学

广州大学

香港

香港理工大学

香港中文大学

台湾

台湾大学

清华大学

中山大学

世新大学

东海大学