

“十连跳”的生命拷问 富士康何时跳出死亡梦魇

5月21日,又一个年轻的生命、21岁的南刚从富士康宿舍跳楼身亡。这是今年以来发生的第十起富士康坠楼事件,距离上次的柒周刊报道的“第九跳”悲剧不过一周。人们还没来得及从错愕与震惊中回过神来。

在“死者为归人”之后,莫让“生者为过客”。我们不禁追问,是什么让他们,在本应该是青春阳光、激情四射的花季里草草结束自己的生命?为什么他们不辞职而以死亡的方式离开?“十连跳”背后的真实梦魇到底是什么?



富士康高校招聘考师卧撑,男生做不到20个被淘汰 CFP

□快报记者 刘方志

话音刚落 猝发“第十跳”

5月18日《广州日报》报道说,一对富士康夫妻员工因感情出现裂痕,5月17日险发第十跳。但是人们没有能松口气。一位富士康员工说,如果用工方式、管理方式不变,富士康还会发生“连跳”。这样的话,让整个社会都感觉到骤然的压力。

在5月14日富士康发生“九连跳”之后,“富士康网友观察团”发起者朱光兵和媒体对话时说:不能再有“第十跳”了。然而话音刚落,21日清晨,来自湖北黄冈的青年工人南刚从富士康科技集团的一处宿舍坠楼身亡。在中国大陆拥有80万员工、世界规模最大代工企业之一的富士康今年以来已经有10名员工坠楼,结果8死2伤。这些坠楼者几乎全都是17—23岁之间的年轻人。

死者的老乡南环说,南刚是富士康的一名物流员,一个月工资大概1000多至2000元,20日晚8点,南刚曾对他说他手机被抢了,心情很低落,手头也没什么钱了,当晚不打算回宿舍。南刚的同事说,南刚表面上很开朗,但脾气暴躁,性格容易冲动。在事发的前几天,南刚的“课长”及工友已经发现了他的异常行为。事发前一天,南刚的“课长”及几个同事便带他到富士康的员工关爱中心进行心理疏导。富士康是今年4月成立员工关爱中心的。

郭台铭拿什么来终结“连环跳”

新华社记者在采访时发现,有富士康员工对“第十跳”表示并不意外,因为工厂的工作压力和管理方式有问题。目前正在做的这些心理关爱工作并不能满足员工的真正要求。而19岁的湖北籍员工潘凌凤说,工作辛苦只是压力的一个方面,辛苦而没有回报才是最重要的方面,物质的需求和心理的需求都没有得到补偿。

“活得像机器”,这是很多富士康员工的心声。

21日京华时报更报道说,有网

友上传视频称,2009年8月6日,富士康北京三期厂区内,十余名保安分别对两名员工进行殴打,记者就此事采访富士康时未得到任何回复。

事实上,据中国青年报报道,2009年7月16日,深圳富士康员工孙丹勇跳楼后,7月19日,媒体关注到网络一个帖子,这个帖子披露了孙丹勇临自杀前与同学最后的聊天记录。根据这份帖子的意思透露,孙丹勇似乎是生前受到了来自富士康的非人道对待,尤其是以富士康环安课课长顾钦明带头的一些人的殴打、非法搜查、非法拘禁等,才选择了以跳楼自杀的方式自证清白。2009年7月22日下午,富士康相关负责人向中国青年报记者表示,孙的自杀,无论从自何种原因,都一定程度上折射出富士康内部管理上的不足。

中国心理卫生协会危机干预专业委员会主任委员肖水源,曾赴富士康对坠楼事件进行调研,21日他接受新华社记者采访时说,富士康的管理模式不利于员工建立社会支持网络。

从员工、富士康相关负责人到专家,都认识到富士康内部管理上的不足,那么,解决问题的办法在什么地方,郭台铭想好了吗?5月21日经济参考报载文认为,纵使郭台铭请了心理医生,还做了法律,悲剧仍在上演……靠“人力成本”利润积少成多的富士康在不断追求自己的利润欲望时,是否也应该适当调整人力成本,让员工更健康、体面地工作与生活?或许这样“连环跳”才会得以终结。

“连环跳”不只是富士康“家事”

发生在富士康的“连环跳”并不能只看作是富士康的“家事”。这从社会的关注程度可以看出端倪。就在19日,深圳市副市长、公安局长李铭来到深圳富士康科技集团,就富士康近期连续发生员工跳楼事件进行调查,并与该集团高层商讨防范措施。

而17日,一则紧急招募“富士康网友观察团”的帖文出现在著名网络论坛天涯社区。组织者称,希望招募20名热心网友,深入富士康内部,“去发现和找寻事件的

真正起因”。

联系这些信息,不难发现,“富士康连环跳”不单单是富士康的问题,它在某种意义上已经成为一个社会共同关注的问题。

今年4月,富士康发生“七连跳”之后,经济学家马光远多次在媒体呼吁,全国总工会和劳动管理部门应该对富士康的员工跳楼自杀及时启动调查程序,弄清事实真相。然而,相关部门却一直沉默。“处于转型期焦虑中的中国,迄今却没有一个对自杀进行干预的制度和机制,一旦发生员工自杀事件,我们看到的就是企业推卸责任,劳动部门三缄其口的基本生态。”马光远说。

北大教授毛寿龙在上期星期天周刊也谈到,悲剧屡屡发生与政府宽容有关。

22日,中国青年报刊登评论人沈峰的文章说:我们勾勒出“十连跳”的原因——企业责任的缺失,社会发展带来的压力,心理教育辅导层面的真空、政府监管的缺位等。

一方面,富士康“连环跳”已成为公共事件,另一方面,在代工企业、社会发展领域,一样存在着值得警惕的信号。上期星期天周刊做了一篇《江苏代工企业员工生存状况调查》,在苏州一些代工企业,为了省下25%用工,工人每天工作12小时。经济参考报在文章中说,“出事”又何止是富士康,华为、基金业等行业都会隔三差五地出现类似的问题。”

除了“代工式”的富士康只能赚取人力成本的差值这个内在因素外,一个大的背景是,GDP在上涨,但是劳动者报酬所占比例在逐年下降。企业重点赚取人力成本必然导致工人待遇上不去,而“劳动者报酬所占比例”逐年下降,更是令普通工人失望。故而马光远愤然而言:“如果我们延续之前的思维,仍然牺牲员工的基本收入和人格尊严追求中国制造的竞争力,追求GDP的增长,即使我们成为全球第一经济大国,也很难得到尊重和认同。”

欲终结富士康“连环跳”,如果只能想到提高防范自杀的“技术”,而不去消除管理困境,解决最根本的收入分配问题,恐怕还是治标不治本,甚至是南辕北辙。

》对话

葛剑雄:关注连环跳 不要过多关注自杀本身

就富士康“连环跳”事件,快报记者与著名学者、全国政协常委、复旦大学图书馆馆长葛剑雄进行了一番对话。

仅仅预防自杀永远不够

星期天新闻周刊:针对富士康“连环跳”现象,很多关注者还是把着眼点放在“自杀预防”上,这恐怕是不全面的。

葛剑雄:大家关注所谓的“十连跳”,也不要过多地关注“自杀”本身,我也赞成这样的看法,就是说,富士康的自杀率,并不能说已经超过了社会的平均数,问题是这个现象为什么一而再再而三地发生?我们要考虑这个问题。

星期天新闻周刊:您考虑到的核心问题是什么?

葛剑雄:我就想到,打工的人,包括大学生,到一个陌生的城市,他们比较快地就能成立一个家庭,但是现在你看,这里面基本上是单身的。我一直在想这个问题:为什么很多人打工打了一二十年,却仍然游离在这个社会的外面?这是值得我们注意的。我们一直在讲,要成立工会,以前对外资企业成立规定还有过具体的干预措施,那我就不懂了,为什么像富士康这样的大企业,它的工会没有呢?

星期天新闻周刊:说到工会,21日京华时报有评论说到,富可敌国的富士康有了“治外法权”般的种种特权,如富士康坚拒设立工会达数十年之久,最终深圳市总工会只好“移植”了一个工会进入。这样说来,工会和“面色”一样还是有用的,但是评论批评说,这个工会在“九连跳”事件前后毫无声息。

葛剑雄:问题就在于,这个工会是不是为工人做事、为工人谋福利的。对比一下国外的工会,那么我们的这个工会到底起什么作用?表面上看,富士康连网球场都有,它做的可能确实比其他的企业好,但是恰恰在怎么让这些以年轻人为主的员工能够真正地享受到城市生活或者工厂生活应该享受到的地方,做得还不多。

表面看是宿舍区,实际是“集中营”

星期天新闻周刊:不少专家批驳富士康的管理模式,然而这样的管理模式为什么会大行其道而不“倒”?葛剑雄:40多万人,就相当于一个中等城市的规模了,那么这个“城市”正常的生活都靠富士康自己来管理吗?这40多万人里面,有没有自己的人大代表呢?能不能行使自己民主管理的权利呢?关于这些我们都没有听到。据我所知,这一现象并不是富士康一家才有,在广东珠三角,在一些台资、外资企业,都有类似的情况,甚至当地政府和外资企业联合起来压制工人。表面上搞成宿舍区,实际上有点像集中营。这种现象的存在不是一天两天了。

他们为什么长期游离于社会之外

星期天新闻周刊:为什么说当地政府没有尽到责任?

葛剑雄:这些员工,从企业来讲是“员工”,但是从政府来讲,他们应该就是深圳市或者下面的区的公民或居民,但是这一块的责任,政府完全交给了企业。

星期天新闻周刊:由此,我们看到,富士康的保安力量非常强大,40万人的工厂,却拥有上万名保安,拥有30多万万人的兵岛,仅有警察300人,这些数字也是京华时报提供的。

葛剑雄:对啊,等于是把政府完全给代替了。这40万人就算少数,他们正常的权利谁来保护呢?这种情况很多,南京啊上海啊……哪个地方没有几十万几百万的外来人口呢。这些外来人口中,很大一部分的公民权利都被变相地剥夺了。

星期天新闻周刊:老板,还有保安,他们的权力为何超乎平常?

葛剑雄:我们对于“十连跳”要看到必然的方面,而这些都是富士康,也不仅是富士康,而是整个社会的不幸。谁不是外来人员?现在不要说农民工,有的白领在一个地方很多年来都解决不了户口和孩子的问题。他们游离在社会之外,企业当然就成为决定性因素,那么老板的权力当然就超乎平常了。那么保安就行使了警察的功能。

星期天新闻周刊:很多富士康员工都很关心自己的尊严问题,有人解读主要是提高工资待遇,您怎么看?

葛剑雄:仅仅从收入上讲,富士康并不差,否则就不会有那么大的吸引力了,但是尊严是两种,一种是社会应该给他的,另一种是他自身懂得自己的尊严,这两个方面都是不足的,而社会方面的问题,政府应当负主要责任。

快报记者 刘方志



富士康招聘涌来大批求职者,因为这里有相对完善的薪酬体系。事实上,对于一些人来说,离开富士康也未必有更好的选择 CFP

富士康前主管接受柒周刊专访披露“铁血工厂” 谁也没再提起她 就像楼下那摊血,处理得干干净净

近日,一本名为《毕业出狼窝,工作入虎穴》的职场小说在书市中登上了畅销榜。该书热销的原因之一,是作者青桐以富士康前主管的身份,在书中讲述了一名大专毕业生在富士康用5年时间,从一名基层普工成为主管的工作历程,同时也展示了富士康铁血般的企业文化和残酷的职场环境。青桐在接受柒周刊记者专访时表示,富士康对于员工的心理问题没有及时发现和引导,而其管理上的疏忽,往往还起到催化的作用。

□快报记者 陶维洲

职场小说影射 铁血工厂富士康

《毕业出狼窝,工作入虎穴》,从书的题目上,丝毫看不出这个故事和富士康公司有什么联系。但是,翻看其内容,却不难发现,作者笔下的深圳某电子厂和富士康公司极为相似。

书中的主人公叶子,是一名应届大专毕业生,毕业于一所普通大学,学的是冷门专业。她出身农村,没有任何家庭背景,面对现在本科生、硕士生多如牛毛的现实,她一次次参加招聘会,一次次遭受惨痛打击。最终,四顾茫然地选择了去深圳闯荡。

然而深圳并不像她想象的那样容易找工作。她拿着大学毕业证奔波于深圳各大招聘会现场。每一次总是失望而归。在面临生存困境的情况下,她最终决定降低身份,去深圳某电子厂做一名最基层的普工,然而对方却告诉她电子厂招聘普工不要大学生,只要高中生。拿着大学毕业证却不能找到一份打工妹的工作,这让叶子感到绝望。在无奈的情况下,她收起了自己的大学毕业证,靠着自己的高中毕业证,才如愿到该厂做了一名生产线普工。

在之后的5年中,虽然工作困难重重,压力巨大,但叶子解除同事的妒忌以及上司的敌对,慢慢地改变自己内心的懦弱,适应工作环境,成为一名主管。

“虽然小说中的主人公并不等同我本身,但这篇小说是以现实生活动为蓝本创作,书中工厂的原型就是富士康公司。”青桐说,她2005年进入富士康时,是以一名生产管理员的身份进去的,而不是普工,虽然书中的描写跟现实中的富士康公司有一些出入,但是不少细节却是真实发生过的。

“富士康的工作压力大,负担重是肯定的,而且它严苛的晋升制度使晋升相当缓慢。”青桐称,富士康铁血般的企业文化在书中可见一斑。青桐认为,她写这本书并不是要揭揭富士康,最多只能算是影射。“我写的是中国所有的职场,特别是那些大企业和世界工厂,

富士康只是它们的缩影。”青桐说。

不管哪个岗位哪一级别 都很紧张

2008年底,青桐因为家庭的原因,从富士康公司辞职。如今她没有再参加工作,而是一心一意在家里带小孩。

对于《毕业出狼窝,工作入虎穴》的出版时间正赶上富士康跳楼事件频发的时候,青桐表示并非自己有意为之。“这本书是2008年底开始写,2009年初完成的,出版时间和富士康跳楼事件纯属巧合。”青桐笑言。

不过,青桐注意到,富士康“十连跳”中,跳楼者大多是一线普工,这也让她觉得有些奇怪。回想自己在富士康的工作经历,普工并不是压力最大的群体,基层管理者们的压力更大。而当时,青桐正是这一群体中的一员。

“富士康的工作状态就是紧张,不管哪个岗位,哪一级别,都是这样。”青桐回忆说,她在富士康工作时,每天早晨6点起床。虽然公司规定是8点上班,但富士康实行的是两班倒,很多东西要和夜班的同事交接。“像我们基层管理人员大部分时间都是晚上9点以后才能下班,我到家就晚上11点了。当时的休假制度是,每工作13天,休息一天。周六周日的大部分时间就是加班。基本上生活的所有内容就是工作。”

在青桐的眼里,产线员工的压力相对要小,压力真正大的是基层管理者。“产线员工到点下班,完成应有的工作量就可以了,但基层管理者却没时间轻松。”青桐告诉记者,“压力主要来自出货和订单。我记得有一次我们没做到出货数,员工到点下班了,我们基层管理者只能集中到一起在产线上帮对班员工出货,做完了才下班。当时班员真的非常焦急,怕误了交期被客户找上门来。”

另外一个让青桐印象深刻的事情也是加班,富士康的优秀员工竞选,这是富士康公司晋升的一条重要渠道。“我们车间的管理者在每个月都会组织一线员工参加优秀员工的

竞选,竞选的形式就是报名参加的员工到台上演讲,车间的管理者们对他们进行逐一评分。得分在前十名的,都能领到一件小礼物,比如茶杯之类的。连续三个月进入前十名的员工,我们就会单独对他们进行管理方面的培训,然后他们就有可能成为线长。我记得有一次,一个员工连续进入了前十名但是不愿意做管理,理由就是:管理者压力大,怕自己不适应。我们都觉得不可思议。”青桐回想起这些,感慨连连。

离开富士康 未必有更好的选择

青桐在富士康工作期间,有员工跳楼自杀吗?青桐坦言,她在富士康工作期间,公司确实有跳楼轻生的现象,不过她手下没有出现员工和管理者轻生的现象。“当时,跟公司一条马路之隔的华为,员工跳楼的报道很多。”青桐说,事实上跳楼的现象在珠三角这个世界工厂里,每一个大型企业都时有发生,富士康只是今年以来特别频繁而已。“很简单的一个问题:其中一个因素可能是因为企业的人力基数远远没有现在这么多。如今的富士康深圳工厂员工总数已经超过40万人,相当于中西部地区的一个县。

青桐表示,富士康事件反映的是一个社会问题,富士康仅仅是一个缩影。“很简单的一个问题:为什么那些员工宁愿选择自杀都不选择离开富士康?因为离开富士康他们未必有更好的选择。在别的地方,打工者的待遇不会比富士康更好。”

青桐在书中描写主人公叶子也曾想过辞职,但最后还是放弃了。“当时,叶子的表祖问叶子两个问题,一是你确定辞职后能找到一个更好的工作?二是找工作这段时间你有钱支撑吗?”青桐说,现实中这两个问题不是不少人没有选择辞职的主要原因。所以说,选择自杀的员工更多的在于对社会和人生的一种绝望。

青桐说,富士康的问题在于,对于员工心理问题没有及时发现和引导,而且一些管理上的疏忽,往往还会起到催化的作用。在《毕业出狼窝,工作入虎穴》一书中,青桐写到了一个女

工自杀的案例,“虽然她是因为感情问题而跳楼的,但是从中也可以看出富士康管理上确实存在问题。”青桐说。

书中讲述了一个名叫晶晶的产线工人,她是一个平时言语不多、老实善良的女孩,她被研发部某高工,一个有妇之夫玩弄,怀孕后被抛弃,最终在一天清晨从七楼跃下,结束了自己的生命。在出事之前,于晶晶已经出现了异常情况,工作分心、产品不良率上升等等,但都没有引起工厂和工友的重视,而她死后,“我们再也没有提起过于晶晶,如同宿舍楼下那摊被洗掉的血迹一样,处理得干干净净。”

主人公叶子在事后也反省过,“我也不知道此时此刻她有多么需要我们,哪怕是一句问候,一声安慰。我们更不知道此时此刻她离开人世仅仅还有十几个小时。”也许,跟公司一条马路之隔的华为,有更多的入对她伸出热情的双手,悲剧就不会发生。”青桐说。

富士康管理的无情和人与人之间的冷漠,青桐也体会过。“每天穿着一身白白厚厚的只能看见眼睛的无尘衣,埋头工作12个小时,出现一点小差错,面临的的就是上级主管的批评,还要扣工资。工作时,有巡视人员会突然出现在你背后,面无表情地看着你,吓你一大跳。我刚进去不久,就生了一场大病,在床上躺了整整三天,也没人理我。”青桐回忆起这些,感慨万千。

世界不完美 但请珍惜生命

“我有不少朋友在富士康,大家提起跳楼事件,都认为生命太脆弱。”当时,叶子的表祖问叶子两个问题,一是你确定辞职后能找到一个更好的工作?二是找工作这段时间你有钱支撑吗?”青桐说,现实中这两个问题不是不少人没有选择辞职的主要原因。所以说,选择自杀的员工更多的在于对社会和人生的一种绝望。

富士康十连跳 让“中国制造”蒙羞

为什么他们选择以死的方式而非辞职“离开”富士康?从这点来说,“十连跳”所反映的问题并非局限在富士康内部,我们不能把全部责任都推向富士康。之所以有此看法,是因为在“九连跳”发生并引起社会强烈关注后,当地政府才决定对员工跳楼事件进行调查,而媒体披露,深圳近年来几乎每年都有员工自杀。如果说富士康对员工生命的冷漠是一种残忍,那么,政府方面长期的“默默无闻”又是什么呢?

有关部门应紧急启动对富士康“十连跳”事件的调查程序。如果我们仍不能让员工“体面劳动”,那将令“中国制造”蒙羞。

他们为什么只有一个打工者的身份

我被反复地告知,这家企业(富士康)遵纪守法,规范管理,薪酬较好而且不拖欠,更重要的是,它的巨型厂区有很多人性的设施,比如篮球场、网球场、俱乐部、露天电影等等。但它作为一个资本巨鳄,拥有超大的市场权力,对它投以更多甚至更严厉的关注,这是再正常不过的事。

比如,富士康的保安可以暴力惩罚员工,几乎取代了警察对社会治安的执行权力,这就不是一个企业做的事情了。又比如,在美国有女工起诉沃尔玛性别歧视,把个体官司打成了集体诉讼,也就是160万名女工同时索赔,上个月联邦上诉法院裁定集体诉讼成立,这在中国几乎是难以想象的。还有,户籍制度也从法律上承认并助长了资本对中国劳动力的临时性使用,更不用说,打工阶层的公民权利被广泛地忽略之后,他们在工厂里只有一个单调的身份。

生命如此之轻?

我们可以探寻“十连跳”的多重诱因。

首先,富士康的运营模式。富士康采用的是现代企业的“金字塔”管理方式。从董事长到部长,从部长到科长,从科长到组长,一层一层的递进式管理,形成了一个庞大的“君主式”庄园。福柯的“规训与惩罚”,把这种编号编码的管理追溯到军事化管理,大大小小的“君主”通过繁杂冗长的制度进行“规训”,进行“惩罚”。同时,富士康的“基本工资+奖金”的付酬模式,打造了“争先恐后”加班的直通率,大家都“愿意”加班,因为,可怜的基本工资,让这些没有经历父辈那样的万般苦难的年轻人,根本无法满足享受都市文明的欲望和追求。

其次,经济高度发展后的阶层分化。这些来自农村的80后,面对灯红酒绿的都市诱惑,也许不停地喷涌出“融入其中”的冲动,可悲的是,经济高度发展所带来的利益分配,却没有照顾这些曾经无理想想与活力而拼命努力的年轻人。青桐说。