

# 网友调查团卧底富士康

12人。100%为外来农民工,其中从事人力资源管理的两人,普通工人5人,法律工作者两人,教师1人,其他职业两人。平均年龄28岁。

## 第一阶段观察报告内容

为了保持中立的立场,本着公开公平公正的宗旨,本观察报告分两个部分,第一部分为富士康公司做得比较好的部分,即为员工所认可和接受的正面部分;第二部分,富士康公司存在的问题和不足”做了说明,并举出了富士康公司的“九大不足”。

记者随后通过电话,联系到了“富士康网友观察团”的发起人、网名“刘德华接班人”的网友。他表示,自己从2007年开始关注富士康,当时已经有媒体关注他们“血汗工厂”的事。他几天前在“天涯社区”发帖,招募“富士康网友观察团”。

召集帖发出后有100多名网友打电话联系,后来正式成行赶到深圳的有8名,加上富士康内部员工4名,“观察团”由12名网友组成。他们100%为外来农民工,有两人从事人力资源管理,5人是普通工人,两人是法律工作者,1人是教师,另外两人从事其他职业,平均年龄为28岁。

“刘德华接班人”表示,8人外部网友拿着身份证到富士康应聘,其中3人应聘成功,并在富士康工厂待了3天。另外5人没有进入工厂的网友,则在外围与员工交流、走访。他表示,现在拿出的这份报告并非最后,“网友观察团”的工作还要进行下去。他说:“我们已经跟厂方交涉,想跟他们正面接触,还有一些问题,建议要跟他们提。”

在谈到“网友观察团”的目标时,“刘德华接班人”对记者说:“第一,富士康官方要给我们一个结论,就是他们有问题。第二,底薪要设定在1200以上。第三,加班要减少。他还特别强调:“目前,我们的结论是,富士康在精神方面就是一个不折不扣的‘血汗工厂’”。

富士康网友观察团经过深入细致的观察,寻访富士康内部员工和基层管理人员,并通过亲身体验了解,结合不少富士康员工反映出的相关问题,获得了部分资料。由于第十跳在我们网友观察团正在观察期间发生了,事态正朝着不断恶化的方面迈进,我们将第一阶段所了解的情况向广大网友作个汇报,以期引起富士康高层和政府管理层的高度重视,切实拿出行之有效的方法和措施来,我们真的不希望再有第11跳的出现了。

## “富士康网友观察团”成员组成

外部网友8名,富士康内部员工4名,共计



这是刘姓员工轻生的富士康龙华科技园宿舍楼

1. 富士康工会形同虚设,程序不合法;
2. 公司定期举办运动会、文艺晚会等大型文体活动;
3. 员工自主成立了篮球、足球、舞蹈、棋类、书法、登山、钓鱼等各类社团;
4. 配套设施:园区内开设银行、邮局、超市、社康中心、书店等,为员工生活提供便捷服务。

## 富士康存在的问题

- A. 富士康工会形同虚设,程序不合法:富士康工会联合会虽然在2007年年底由深圳市总工会破除重重阻力,强力推进下成立了,但是工会会员所占全体员工比例过少,没有得到全体员工的广泛支持和认可,没有按工会法的组织程序进行选举。加之工会因经费问题,受制于富士康管理层,目前工会根本没有任何能够替员工维权的功能,充其量也只是公司的一个后勤部门,日常工作重点是帮员工买火车票等诸如此类。员工有困难从不向工会反映和求助,工会形同虚设。由此,依据《中华人民共和国工会法》、《工会法》有关规定,没有按期缴纳工会费,没有为工会维权提供必要的支持条件。
- B. 富士康保安部属非法组织,没有持证上岗,存在非法打骂和限制人身自由等违法行为:富士康公司的保安部共有保安千名以

上。根据《深圳市保安服务管理条例》规定,保安组织必须到公安机关报批,经批准后方可成立。而保安上岗前要经过培训并通过市级公安机关考试,将指纹等人体生物信息录入信息库,才能发给保安员证。保安人员应持公安机关所发保安资格证方可上岗。保安员为履行职责可以进行查验有关证件、登记、巡逻和守护等活动,但不得限制他人人身自由、搜查他人身体。富士康保安大部分没有保安证,在执勤中经常打骂员工,明显属非法保安组织,应依法给予取缔。

C. 富士康违反劳动法,存在超时加班现象:

按照我国现行劳动法的规定,用人单位一般应实行每日工作8小时、每周工作40小时的标准工时制度。因工作性质或者生产特点的限制,不能实行以上工时制度的,按照国家有关规定,可以实行其他工作和休息办法。单位由于生产经营需要,可以延长工作时间,但必须经与工会和劳动者协商,并且一般每日不得超过一小时,因特殊原因需要延长工作时间的,在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时,同时每月不得超过36小时。富士康员工反映,每月加班约在60至100小时,严重违反劳动法规定。无论员工是否自愿,或者是“被自愿”(即变相安排加班),均不得超时加班。而富士康作为一个知名企业,不从员工的身心健康考虑,只顾自己资方利益,完全不管劳工死活,必须要检讨和改正。

D. 富士康与新员工签订霸王条款,变相限制员工:

富士康与员工签订不利于员工方面的霸王条款,以此限制员工自由,比如《自愿加班协议书》、《新干班专项培训协议》等。员工在显失公平的情况下所“自愿”签署,这些所谓的自愿协议,就像枷锁一样套在员工头上,使员工无法也无力去摆脱,弄得身心俱疲。

E. 富士康没有建立系统有效的沟通:

富士康公司虽然在员工跳楼事件后采取了一些补救措施,设立了员工关爱电话、心理发泄室、心理辅导员等,但是,这些都是应急之作,在平时并没有建立起系统和有效的沟

通。或者虽设有沟通渠道,但员工没有信任感,并不使用这样的渠道来进行沟通。致使员工有很多积怨而无法疏通,日积月累,终于爆发。除公司与雇员之间沟通无效外,员工与员工之间,也无良好沟通,人情冷淡。

F. 富士康管理人员管理方法粗暴:富士康实行半军事化管理,管理方法粗暴,经常发生管理人员打骂员工现象。底层员工对管理层有着较大的仇恨和怨气,最终将这些怨气转化为对公司的仇恨。

G. 富士康等级森严,管理上对底层员工人格上存在歧视现象:

富士康的各级管理人员等级森严,台湾干部就比大陆管理人员高人一等,而管理人员又比普通工人高一等,同样一个级别的,不仅在工资薪酬上高出许多,而且在人格上好像高人一等,管理人员可以随意扣罚员工的绩效奖金。

H. 富士康法定工作时间工资偏低,与世界五百强的高大形象产生反差:

富士康公司一直将深圳当地出台的最低工资标准作为自己雇员的最高工资,虽然富士康薪资没有违反当地劳动法规定,但是,这完全与自己这个世界五百强企业的高大形象形成巨大的反差,员工如果不靠加班,工资在深圳这个高消费的大城市里还不够养活自己。

I. 富士康人员流失率居高不下原因是归属感缺乏:

富士康公司平均每月要流失员工几万人(近三月每月在五万人以上),这也正是其新闻发言人鼓吹的:“我们不是血汗工厂,如果是,为什么每天会有这么多人排着队要进厂?”这句话的背后,暴露出富士康公司同样每天都有人排着队离开。据悉,在以前入职富士康需要持有高中或中专学历方能,而目前只要有份身份证即可,无需学历。因为流失率太高,人力严重不足,导致生产线上的人均劳动强度比以前增大。据大部分离职员工表示,在富士康工作感觉就像是一个机器,就是流水线上,单调枯燥的动作要反复不停地重复着,有时候下班以后睡觉了,做梦时都感觉自己的手还在拧着螺丝。许多富士康人都有要“逃离富士康”的想法,说明富士康的凝聚力缺乏,归属感缺乏。

据《环球时报》



(资料图片)

## 新闻时评

编辑 陈培营 杨怀锁 电话 67655282 E-mail:szw@zynews.com

## “法官参股获千万分红”该怎么收场

法律有时候就是那么“僵硬”,那么地不合常情,按法律的逻辑胜诉了,人们却感觉无比纠结。近来陕西神木一法官向入股煤矿讨要分红的案件,就让人有这种感觉。国家明文规定公务员不能参股煤矿,而神木法官张继峰隐性入股某矿后一直未退出,在连续两年未得到红利后,法官将煤矿告上法庭,异地审理的横山法院一审判决法官胜诉,判煤矿方给付其1100万元的红利。煤矿不服,榆林中院将择日开审此案。

国家明文规定公务员不能参股煤矿,而法官张继峰不仅参股了,在未得到红利后,还理直气壮地通过诉讼的方式讨要分红,法院竟还支持了他的要求。在许多公众眼中,这样的判决堪称荒诞。既然入股行为是违法的,法律怎能支持其从违法行为中获益的请求?而且是1100万元的天价。这样的判决,无疑会置《公务员法》于无比尴尬的境地。在这个问题上,法院判决有违“情理”却大致符合“法理”,禁止公务员入股企业是“管理性强制”规定,而经济合同是否有效,应适用《合同法》规定的“效力性强制”规定,所以这是一个受到法律保护的有效合同。《公务员法》归《公务员法》,《合同法》归《合同法》,正如专家所说:煤矿方向法官支付红利,而对于法官违法参股,应依《公务员法》对其进行处罚。

所以,法律的正义需要依赖接下来的追究:这个张法官会不会因参股煤矿的违法行为而受到严惩。

正义有时是复杂的,往往不能一次性达成,有时需要一个连续过程。神木法官讨分红的案就是如此,它包含着两层法律问题:简而言之就是,违反法律签了一个受到法律保护的有效合同。如今,张法官的合同受到了法律保护,法律判其胜诉,有望获得千万红利。法律正义的关键在于另一层的法律追究,他不会因违反了《公务员法》而受到另一层的法律追究。

如果张继峰虽因胜诉而获得了千万红利,却因违反《公务员法》和《法官法》而付出了更昂贵的代价,在随后启动的问责和追究中不仅丢了官、失去了工作,而且千万红利的“不当得利”也将吐出来。因违法参股煤矿而付出的沉重代价,远远超过其获得的收益,绝不让一个人从违法行为中获益,那么,这就实现了正义。可是,如果依《合同法》判其胜诉了,他获得了违法参股的千万红利,却未因违法参股而受到严惩,或者付出的违法成本远远低于参股的收益——那么,正义就是“跛足”的,胜诉就是对法律的嘲弄,也会在纵容官员参股煤矿上形成极其恶劣的暗示。

问题在于,依据既有的法律,违法参股的法官张继峰能胜诉获得千万分红,却很可能不会受到《公务员法》和《法官法》的严厉追究。调整民事关系的《合同法》也许是一部硬法,而规范公务员行为的《公务员法》还不甚完善,执行还不到位,处罚和问责也往往打折扣。正因此,虽“公务员不得从事营利性活动”为法定,可一些公务员并不买账。限期退出官股的通知发了很多多次,可张继峰根本不买账。也正因此,明明白白其中的乾坤,法官张继峰才不至于为耻地讨要分红。依《合同法》能讨到千万分红,依《公务员法》至多只是失去公职,领导开一而面甚至公职都丢了,这是多么大的便宜。

要禁绝一种违法行为,绝不能让其收益超过代价。违法参股的千万元红利,考验着《公务员法》的牙齿和权威。如果这位违法的法官得到了千万红利,失去的很少,那将是法律的耻辱。

京文



## 打劫?

某市民到农行存了300个1元硬币到个人账户上,银行收了6元钱手续费。银行解释说,清点硬币要收费,依据是《商业银行服务价格管理暂行办法》。从法律的角度来看,清点零钞收费其实于法无据:一方面,清点零钞是银行的附属义务,不应再单独收费;另一方面,清点零钞属于银行自身预防风险的措施,理应由受益方即银行承担劳务成本。银行虽然是商业机构,但“公益”才是其根本属性,在收取费用的同时,应当酌情考虑弱势群体承受力。

张瑞东 画

今年以来,地处苏北的小县睢宁颇不宁静,先是搞了个《睢宁县大众信用管理试行办法》的规定,政府将个人信用评估按分值分为ABCD四个“诚信级别”给民众评级打分,结果招致不少声讨。前不久,睢宁又有新动作了。不过这次的“板子”似乎打到官员屁股上了:据人民网报道,近日,江苏睢宁公布了一份特殊的评选结果——“上年度会议讲话和会议形态评选结果”。通过群众票选,评出20篇“优秀讲话稿”(发言稿)、5篇“最差讲话稿”(发言稿)。

笔者好奇心特强,认真真通过百度搜索到睢宁版本的最佳和最差讲话稿。被评为“最佳讲话稿”的是《我们都要争气》,该稿是某某在某某镇严管干部动员大会上的讲话。全文四个小标题,从不同的角度阐述了“我们都要争气”的原因和动力,可谓动之以情,晓之以理。被评为“最差讲话稿”的是《以对人民群众高

## 貌似“丰满” 实则“骨感”

度负责的态度切实抓好应急避难场所建设”,照本宣科,东抄西拼,难以卒读。

如果就是说事儿,那么,无论是先前的睢宁县政府给民众打分评级还是这次睢宁的文风风暴,虽说不上是轰轰烈烈的大改革,但也确实是可圈可点的“改良主义”。拿文风、会风说事儿,把政府官员的讲话亮出来晒晒,倾听群众意见并票选最佳或者最差,这至少对那些擅长“假、大、空”的南部先生式的官员来说是一个警示。官员要取得群众支持,就必须先从“学说话”起步,摒弃废话、套话、违心话,学会说真话、真心话,说“群众爱听的话”。

但是,说“群众爱听的话”到“做群众爱看的事儿”毕竟还有不小的距离。从“政府为群众打分评级”到“票选最佳最差讲话”,睢宁的做法总有点貌似“丰满”实

则“骨感”的味道。特别是票选最佳最差讲话之举,应该说切入点不错,轰动效应凸显其举措之“丰满”。

文风固然要改,会风必须要革,但作为政府机器运作的系统化工程,恐怕还要在作风、效率、推动发展、普惠于民的终端结果上见分晓。这些东西才是老百姓看得见、摸得着、感觉得到“硬通货”。如果仅仅是文风、会风好了,随后却拍不出同样精彩的“连续剧”,那老百姓岂不是又该调侃曰:“噢,这些当官的,真是说得比唱得好!”

党贺喜

## 文化的软饭吃不得

云南大理为修公路拆毁唐代城墙事件日前出台了处理结果:市委、市政府书面检查,原分管副市长被免职。这个处理结果按照法律法规合情合理,但依然令人觉得颇为诧异。这是因为近几年发生了不少为发展经济破坏文物的重大事件,虽然舆论谴责得猛烈,政府也自知理亏,但最终还是对当事人的处理往往不那么得力。大理此举,不仅对一心只顾经济发展忽视文化保护的政府官员能起到警示作用,而且也能给今后同样案例提供处理的模板。

纵观经济发展与文化保护的冲突,根本原因在于重经济、轻文化的发展思路。有人要说,神州处处争故里,不要说李白、曹操这样的历史人物,连孙悟空、西门庆这样的虚拟人物都被各地方政府争来争去,投入巨额经费建造于虚无有的故居,难道不是在做文化产业吗?实际上,真正有价值的出土文物和文化遗址却往往得不到保护,比如河北邢台出土四通明朝御史朱裳碑,挖出三年了却依然无处安放,为什么没有政府愿意出钱保护这些具有重要价值的碑刻呢,因为朱裳没有名气,所以就没有保护价值。可以说,大部分地方政府对保护文化的理解更多的是从能够带来所谓经济效益的东西着眼,不能产生经济效益的,没人提得起兴趣。

这种文化保护的势利眼与目前的大环境有很大关系。正是GDP中心主义造成这种文化保护上的双重标准,有利于经济的,不管是真文化还是伪文化,有价值还是没价值,统统都进行开发升级。不少地方政府盲目开发于虚无有的故居景点,其实反映了经济发展的瓶颈,产业升级转型又非常艰难,只好搞所谓的文化产业上去。这是在吃文化的软饭,不仅对文化保护没好处,对经济转型也没一点好处。

朱丑姝

## 缓解收入差距 不差“论证”差行动

赵刚在一家国有金融控股集团任部门经理,税后年薪加上房租等各种福利,实际收入百万。赵刚的高中好友小灿在中部一个地级市的加工企业上班,企业效益好,他年工资总额4万多元,但收入的1/3还房贷,1/3供孩子上学,老人看病,生活压力还是大。赵刚的小学同学王培仍在老家务农,一年到头累得要命,纯收入只有2万多元,还不抵赵刚工作一星期。(《人民日报》5月24日)

“收入差距过大”是近年来万众瞩目的热门话题。每一次媒体关于此的新闻出炉,都会引起舆论的强烈关注。只不过,社会各界和专家们对这个问题虽然屡屡发言,但却始终是“老调重弹”:国民收入分配的利弊调整,既是动态的治理,又是宏观的遏制,既要出台符合经济规律的政策,缩小行业间的收入差距,也要微观调节,有效消除内部分配不公……请恕我直言,这些“理论”不耳熟言详了。

如何提高居民收入在国民收入初次分配中的比重?如何加大税收对收入分配的调节作用?如何深化垄断行业收入分配制度改革?如何重塑国家与民生的利益分配关系,壮大和培育中产阶级……这些大局性的命题热议越充分,对政策和制度的出台越有好处。可现在的问题是,“务虚”太多,“务实”却很少。提思路提方向太多,泛泛空谈太多,坐而论道太多,而实质性的建议——缩小收入差距的现实“方法”太少。

所谓“提高居民收入在国民收入初次分配中的比重”之类政策性命题,在老百姓眼里,无非是要化为现实的足以丰衣足食的钞票落入今天的口袋。否则,缓解收入差距就是纸上谈兵。时至今日,公众更关心的是,政策上的、字面上的“缓解”怎样变成现实——说到底,以什么具体的管理举措和制度作为,去有效“疗治”社会各行业间不公正分配以及行业内部分配不公的痼疾,消解过大、过快的收入差距,怎样去彻底融化劳资关系不对等的坚冰,国有企业职工的福利如何保障,私营企业的员工收入怎么提高……这些,大众都在急切地等待一个答案。

所以请专家们在热议收入差距这个议题时,应该少务虚多务实,在“方法论”上下工夫。缩小收入差距,构建公正的收入分配体系,是给老百姓带来切实的实惠——这是目标,也是方向,毫无疑问。但如此宏大而宏观的“目标和方向”,毕竟还是需要早日细化为可操作、可运行、可监管、可监督、可参与的相关制度性“执行计划”,早日让“计划中的福利”与政策的关爱,平稳落地。

缓解收入差距不差“论证”差行动。讨论了这么多年,剖析了这么多年,也该在如何“行动”上集思广益了。

鱼烟罗