

让劳动者体面劳动有尊严地生活

有一些伤痛我们本不想触及；
 有一些问题我们却无法回避。
 在工业化、市场化和城市化加速推进的时代大背景下，深圳富士康集团员工坠楼事件所引发的震动，特别是带给人们的思考，已远远超越了事件本身。

一边是被压得过低的员工成本，一边是超时加班地劳动——让劳动者体面地劳动不容回避

这是一组令人称羡的数字：
 在中国大陆的年销售额超过4000亿元人民币，在深圳地区的年出口额占深圳出口总额的20%，中国大陆员工总人数80多万……
 这是一家快速扩张的企业：
 1988年进入中国大陆，如今已成为全球最大的代工企业。
 ——“它总是能以最快的速度赢得客户。”
 ——“它总是能在不可能完成的时间内完成客户的要求。”
 在苹果、诺基亚、戴尔等世界知名厂商眼里，富士康是高效率的合作伙伴。
 ——“细节管理，信息化管理，半军事化管理……”
 ——“优美的环境，漂亮的泳池，标准化的运动场……”
 富士康无疑是一家现代化的企业。

然而值得反思的是，这一切为何没能给员工带来他们所期盼的幸福和快乐。
 “时间：2009年11月。底薪900元；正常工作21.75天，平时加班60.50小时，报酬469元；周六日加班75小时，报酬776元；工资总额2149.50元。”
 这名员工当月收入的60%靠超时加班挣得，总计136小时的加班，比劳动法规定的最高加班时间整整多出100小时！“这一点儿都不稀奇，我们中的很多人每天加班都在两三个小时以上。”一位富士康员工说。
 深圳市人力资源社会保障局对5044名富士康员工的抽查显示，72.5%的员工超时加班，人均月超时加班28.01小时。
 超时加班给员工带来巨大的工作压力，影响的是他们的身心健康。
 从流水线上取电脑主板——扫描商标——装进静电袋——贴上标签——最后重新放入流水线，忙的时候，一分钟至少要装7个——这是21岁的富士康员工鄢远江8小时工作的全部内容。
 “问题的关键不在于机械的重复性劳动，而是在8小时以外不得不在流水线上继续重复，否则，连生存都困难。”他说，尽管加班造成身心疲劳，但为了挣钱，愿意选择加班。这，代表了不少员工的心态。
 我国代工企业普遍执行基本工资+“自愿”加班的工资模式：基本工资高，加班就少，基本工资低，加班就多。
 “用员工超时、超量、超强度的劳动追求利润，旨在压低成本的薪酬游戏常常被演绎到极致。”中央党校研究员曾业松说，表面“自愿”的背后，其实是不得已和无奈。
 “不到1000元的底薪想维持生活都难，我必须加班！”在苏州华硕电子厂工作了一年的朱洪英说，“持续加班，我有时嘴里含着饭就睡着了。”
 因为加班，来自甘肃陇南的陈俊在富士康工作已经一年多，至今还没有去过深圳市区一次。
 正是他们的超强度付出，支撑着企业的高速发展，不断书写着速度和效率的奇迹。
 富士康的飞速发展始于1996年。
 ——8亿元，40亿元，400亿元，4000亿元……他们创造的销售纪录不断刷新；
 富士康员工的工资水平却一直

“低飞”在当地最低工资线的边缘。
 ——310元！600元！900元！他们的工资增长“步履艰难”。
 统计显示，沿海劳动密集型企业在规模和效益逐年增加的情况下，一线工人的平均收入现在也只有1000元上下。
 “根本原因在于，一线员工没有分享到企业发展的成果，收入分配很不合理。”人力资源和社会保障部调节仲裁司司长宋绢说。
 以富士康集团旗下富士康国际为例，2009年公司财报显示，当年员工数量11.87万名，相比2008年增加了9.7%，但员工成本总额却从上年的6.72亿美元减少至4.85亿美元，同比减少28%。
 为了以低附加值劳动换取市场竞争优势，企业一再压缩生产成本，压缩工资成本，进而压缩着员工工业余空间。
 “以前8小时加工6000个零件就可以拿基本工资，现在要做到9000个才行。”在深圳一家日资电子企业打工的李燕说，厂里跟着“最低标准”调工资，调一次，我们的任务量就增加更多。
 拼命加班直接造成员工的高流动性。深圳市工会副主席王同信介绍说，深圳富士康45万员工中，工作5年的员工只有2万人左右，而工作不到半年的员工高达22万人，每年员工流失率达35%以上，这意味着富士康几乎每3年就要完全换一批人。
 中国改革开放以来，以外向型为主导的劳动密集型代工企业一路“高歌猛进”，扮演着主力军和突击队的角色，对解决数亿人的就业和扩大出口等发挥了重要作用。这毋庸置疑。
 “但历史上的贡献，并不能掩盖其自身存在的缺陷。”曾业松说，经济的总量与日俱增，但一味倚重劳动力成本的发展方式却依然如初。“规模经常世界第一、利润总是薄得像纸”，成为转型时期代工企业面临的尴尬处境。
 纵然竭力缩减员工成本，代工者的利润仍呈下降趋势。财报显示，富士康国际的整体产品毛利率2007年为9.2%，2008年为6.9%，2009年仅为5.9%，一路下滑。
 “如果企业的业绩始终建立在员工超负荷且丧失尊严的劳动上，企业的生命力和竞争力将贬损殆尽，发展将不可持续。”清华大学教授孙立平说。
 富士康宣布，6月1日起，员工的新薪资水平整体提升30%。这无疑是一个积极的信号。

“从到这里的第一天开始，我就下定决心要把根留在城市。”在深圳富士康，来自江苏宿迁的农民工李光斌的表白，在很大程度上代表着新生代农民工的心声。

南京师范大学在最近的一项调查中发现，82.7%的受访者将“拥有自己的公司”作为“实现自我价值”的首选项。
 显然，新一代农民工不是因为“生存理由”而进城，而是将进城看作改变生活方式的机会，把个人的成长与发展看得比“饭碗”更重要。“他们属于发展型农民工。”中国人民大学农村经济学院教授朱信凯认为。
 然而，当他们怀揣梦想投身城市化工业化大潮后，理想与现实的反差，又使他们的心中升起重重矛盾与困惑。
 ——他们发现，除了每天在机器旁边劳动外，城市，其实并没有给他们留下更多的位置。
 “我们不停地加班、再加班。”在东莞一家日资企业打工的19岁农民工这样陈述她的感受，“城市想要的只是我们的劳动，并不是我们这个人。”
 从乡村田园牧歌式的生活，一下子投入半军事化的企业中，随着原有人际关系被割裂，孤独、无助和焦虑成为他们的生存常态。
 ——他们发现，低微的工资只能维持简单的物质生活，与城市人相比，自己的精神生活十分贫乏。
 “涨潮般来到工厂，又退潮般地离开。除了很快卖出去的产品，这个企业，连同这座城市，没有留下他们的多少痕迹。”社会学家沈原对新生代农民工这样描述。
 ——他们发现，为脱离“农门”跳入“城门”，几乎什么都付出了，但面前仍然是一道难以逾越的门槛。
 “户口、教育、社保、医疗、住房……看似距我们一步之遥，但不知被什么力量操控着，我们怎么努力也难以达到。”农民工如是说。
 ——他们发现，一遇到合同、扣薪、伤残等问题，公平维权难之又难。新生代农民工的“城市梦”变得有些模糊。
 既不愿重新返回农村，又无法享受和城里人同等的待遇。这个缺乏归属感的新生代农民工群体，成为一个疏离于城市和乡村的“夹心层”。
 “但事实上，城市的建设和运转早已离不开这群人。”北京市农民工

一边是融入城市的渴求，一边是被疏离的窘困——新生代农民工诉求不容忽视

在我国，以农民工为主体的劳动力市场结构正在发生一次历史性的变化，劳动力已经基本完成了一次代际替换，“80后”员工成为主体，“90后”员工大规模涌入。这一变化在富士康得到了充分印证，新生代农民工构成了富士康财富创造的主体。
 和他们的父辈相比，新生代农民工心怀梦想，希望通过劳动获得更多报酬，希望尽快在城市立足，得到城市社会的认同。
 令人扼腕痛心的是，“富士康事件”中的自杀者，全部是这一群体中的成员。
 悲剧，让我们不得不重新审视新生代农民工。



体面劳动有尊严地生活，是每个劳动者的追求。李忠民 摄

“这个杯子我看一眼，就能把它做出来。”周俊指着面前的一杯橙汁对记者说，“我觉得，只要脚踏实地努力，就有机会和上升的空间。我还年轻，会继续努力！”
 “必须让年轻一代懂得，任何成功都需要付出艰辛的努力，只有更多地提升自己的劳动技能和综合素质，更多地融入社会，才能得到社会的认同。”北京教育科学研究院研究员谢春风说。
 在努力为新生代农民工争取城市文明一席之地的同时，还要对他们的心理健康和人格健全培养给予更多关注。中华全国总工会近日发出通知，强调要加强对青年职工特别是新生代农民工的心理疏导。
 这是一个渴望尊严的群体：
 与物质生活相比，新一代农民工在幸福感、归属感等精神生活上有着更加强烈的需求。前不久的一份抽样调查显示，在杭州的440名外来农民工中，有66%的人把家庭生活、朋友交流、文化娱乐列在了“精神生活清单”的最前列。
 这是一个几乎和社会隔离的世界：以富士康为代表的批劳动密集型代工企业，崛起于城市边缘的废墟上，又往往成为城市的“城中城”：大墙一围，自成系统，外人想进去十分困难，仿佛是一个“独立王国”。
 巨大的反差折射，在这些“巨无霸”企业中，社会建设和管理还存在明显的“短板”。
 “社会上的一切都离我们很遥远，我们好像被社会遗忘了！”一位富士康员工感慨。
 中国社会正处于矛盾凸显期和利益调整期。审视处于漩涡中的富士康，社会建设和管理凸显滞后和缺失。
 党团群众组织存在“覆盖盲点”——
 在2.3平方公里、45万人的富士康，“最熟悉的陌生人”是对员工关系的贴切描述。富士康今年5月中旬举行的一场励志交流大会上设立了一

法律援助中心主任佟丽华说，我们不能再漠视这个群体的人生诉求了。
 中国目前拥有近1亿新生代农民工，他们是工业化和城市化的重要推动者。
 “但从认识、制度到措施，我们都还没有做好接纳他们的准备。”中央农村工作领导小组办公室主任陈锡文说。
 尽管为解决农民工问题，国家已出台大量政策措施，但一些突出矛盾和障碍并没有从根本上得到解决。
 “现在需要的是，以更强有力的手段破解矛盾，消除障碍。”北京大学王锡锌教授说。
 每一个人尊严和幸福的获得，除了有赖社会的公平调节与人文关怀，也取决于自身的奋斗。
 28岁的周俊2001年到富士康工作，2004年从普工晋升为线长，2005年升为组长，2007年升为课长，在深圳安了家，把父母也接了过来。为了掌握数控加工的知识，他上班之余买回很多书籍自学，晚上经常读到深夜。
 “这个杯子我看一眼，就能把它做出来。”周俊指着面前的一杯橙汁对记者说，“我觉得，只要脚踏实地努力，就有机会和上升的空间。我还年轻，会继续努力！”
 “必须让年轻一代懂得，任何成功都需要付出艰辛的努力，只有更多地提升自己的劳动技能和综合素质，更多地融入社会，才能得到社会的认同。”北京教育科学研究院研究员谢春风说。
 在努力为新生代农民工争取城市文明一席之地的同时，还要对他们的心理健康和人格健全培养给予更多关注。中华全国总工会近日发出通知，强调要加强对青年职工特别是新生代农民工的心理疏导。
 这是一个渴望尊严的渴望，一边是精神归属的失落——
 加快社会建设不容迟滞
 这是一个渴望尊严的群体：
 与物质生活相比，新一代农民工在幸福感、归属感等精神生活上有着更加强烈的需求。前不久的一份抽样调查显示，在杭州的440名外来农民工中，有66%的人把家庭生活、朋友交流、文化娱乐列在了“精神生活清单”的最前列。
 这是一个几乎和社会隔离的世界：以富士康为代表的批劳动密集型代工企业，崛起于城市边缘的废墟上，又往往成为城市的“城中城”：大墙一围，自成系统，外人想进去十分困难，仿佛是一个“独立王国”。
 巨大的反差折射，在这些“巨无霸”企业中，社会建设和管理还存在明显的“短板”。
 “社会上的一切都离我们很遥远，我们好像被社会遗忘了！”一位富士康员工感慨。
 中国社会正处于矛盾凸显期和利益调整期。审视处于漩涡中的富士康，社会建设和管理凸显滞后和缺失。
 党团群众组织存在“覆盖盲点”——
 在2.3平方公里、45万人的富士康，“最熟悉的陌生人”是对员工关系的贴切描述。富士康今年5月中旬举行的一场励志交流大会上设立了一

个游戏，谁能说全同一个寝室的室友名字，可以拿到1000元奖金。遗憾的是，没有人拿走这份奖金。
 直到2007年底，富士康才成立工会，仅有的15名专职人员未能有效发挥维权职能。绝大多数员工游离在党团组织之外，得不到关怀和帮助。在深圳市总工会的问卷调查中，党团、工会组织被富士康员工列为“最少求助”的对象。
 政府公共职能暴露薄弱环节——
 改革开放之初，以富士康为代表的外资企业前来投资办厂，需要大量劳动力，而当时的社会提供不了这些劳动力的公共服务，渐渐形成了包吃包住的“企业小社会”模式。加之保税区等政策背景，政府基本不插手企业围墙内的事情，很多问题因此得不到及时解决，遇到矛盾难以有效处置。
 “在社会建设和管理方面，我们确实存在跟不上、不适应和需要改进的薄弱环节。”深圳市政府这样反思。
 社会服务“跟进不力”——
 企业已具城市规模，却没有城市功能；企业拥有一些公共设施，却无法满足员工的多样需求。
 “富士康事件”发生后，深圳市政府派出1000多名社会工作者进驻企业与员工交流，疏导员工情绪。投诉渠道不畅、情感问题、家庭问题……这些长期困扰于员工心中的问题被集中倾诉出来，一些员工感慨：“终于有人来听听我们的心声了。”
 发展中的一系列新情况、新问题，对社会成员各方的角色定位提出一系列新的要求。
 “富士康事件是一个标本，表明政府和企业在职能上还没有完全厘清。围墙之内，企业的员工实际上成了企业中的社会人，8小时内的事企业都要管，但又管不好。”国家行政学院教授朱国仁提出，当务之急，是政府和企业合作，尽快补上“短板”。
 记者注意到，“富士康事件”后，深圳市公安、劳动、文化、卫生等多个部门进入厂区，有针对性地提出强化、改进和弥补措施。
 但在很大程度上，这还是临时性的治标之举。要使社会建设不留盲区和死角，还需要在治本上下大力气，花大工夫。
 ——加快推进公共服务一体化、均衡化，重点加大对基础薄弱和问题突出领域的投入力度；
 ——加大工会维权力度，切实保障全体劳动者尤其是社会弱势群体的合法权益；
 ——加快培养社会工作人才，健全社会工作组织；
 ……
 社会建设是一项庞大的复杂的系统工程。“我们正处在发展转型的关键点上，不同群体利益诉求多元化等矛盾更为剧烈，更加频繁，管理和协调难度更大。”孙立平指出，但这是一道绕不过的难题。
 “富士康事件”的一个重要警示作用在于，转变发展方式不仅是经济层面，也同样包括社会层面、人文层面。只有通过进一步落实“以人为本”的价值理念，加快推进社会建设，让劳动者实现体面劳动和尊严生活，我们的社会才能更加和谐。
 一个社会记忆功能的强弱，直接影响这个社会的进步。
 人们期望，“富士康事件”能铭刻在社会的记忆里，为我们的科学发展提供永恒启迪。
 （据新华社电）

