

对富士康“九连跳”悲剧的含泪追问

□据 新华社 人民网 中新网

近4个月来,富士康科技集团已发生9宗员工跳楼事件,结果7死2伤。年轻的生命转瞬即逝,令人震惊并扼腕痛惜。悲剧为何一再上演?记者带着疑问再度聚焦富士康,对富士康新闻发言人刘坤、坠楼员工生前好友及企业的多名普通员工进行采访,并请心理专家和劳工保护专家就社会关注热点进行点评。



主观、客观,谁是主因?

记者:富士康有9名员工相继跳楼自杀原因备受社会公众、舆论关注。作为这些员工的密切相关者,究竟如何看待悲剧的深层原因?

刘坤:除最近一名坠楼员工警方还在调查外,前8名员工的加班记录和考勤记录良好,也没有发现向工会投诉和向“关爱中心”求援的记录。所以,员工坠楼和企业管理没有直接关系,我们认为坠楼者主要问题出在自身。

曾红领(第七名坠楼者卢新的工友):我觉得企业不好可以走人,没必要在一棵树上吊死。卢新太要强,因为家里困难,父母借钱供他上学,他经常说要赚钱回报父母,想法也很多,想搞音乐,想回家考公务员、考研,想短时间内有所成

就,但是这都不太现实,所以没有方向感,后来就说总感觉有人在追杀他。我觉得他跳楼主要还是个人原因。

程林(富士康员工):富士康讲的主要是“速度”和“效率”,速度从哪里来?从员工身上来。在生产线上,不能随意说话、不能接听手机、无人顶替不能离岗,而且不少基层管理人员态度恶劣,对普通工人很不客气。一个人如果心理受到创伤、工作上又有压力,就已经到了崩溃的边缘,万一再被主管骂,很容易想不开。

肖水源(中国心理卫生协会危机干预专业委员会主任委员,曾赴富士康对坠楼事件进行调研):通过富士康的案例报告可以判断,至

少一半的自杀者患有精神障碍。自杀看上去是一个个人行为,但其发生的原因非常复杂。

目前富士康的管理制度很难形成员工之间相互支持的社会网络。富士康在深圳有40万员工,每天新进和离开的员工数以千计,对这数十万且流动很快的人进行有效管理非常不容易,也存在一些问题。比如该公司最基层的管理单位“线”管理的人数有几十人甚至上百人,“线长”不可能了解所有下属员工思想和心理状况。另外,富士康同一宿舍的人在不同岗位上工作,加上班次不同和流动性强,员工之间缺乏交流。当员工存在精神健康问题,甚至有自杀的危险性时,很难发现并及时获得有效救助。

“血汗工厂”和“围墙管理”的是与非

记者:目前外界有不少人指责富士康是“血汗工厂”,工人工作压力和劳动强度很大;同时人们也注意到,富士康厂区内的软硬件设施实际上很难满足数十万工人的社会需求。这两者和工人所面临的精神危机有何关系?

刘坤:今年富士康每天有近8000人在招募点排队,那么多年轻人希望到富士康工作,如果富士康是“血汗工厂”,会有那么多人来应聘吗?富士康在制造业中地位出众,不会因为现在所受到的压力而改变这种发展道路。但另一方面,作为一个企业,富士康确实难以承担员工“八小时”之外的管理功能。

富士康希望员工能相互熟悉、相互了解,以宿舍为基本单元来扩展社区的交往功能,但这不是短时间可以做到的。42万人的群体封闭在厂区,虽然企业每年举办大量的文体活动,但企业的第一目标是生产,很难满足每个人的情感需求。

沈清萍(富士康员工):厂区内面什么都有,如银行、超市、餐厅和书店等,但工作很忙,工余的大多数时间就是睡觉和上网,走出厂区就比较乱,在外面汇款不安全,老听说有人被抢。附近可以玩的地方比较少,工休的时候要跑去市区玩就很远,结果比上班还要累。

刘开明(劳工保护专家、深圳

当代社会观察研究所所长):如果说“血汗工厂”,富士康相比其他的中国工厂,在劳工保护方面并不算差。但是,富士康工作长时间、日常工作技术含量低、机械性重复工作强度大,加上军事化和科层制的管理风格,都容易把人异化为机器,员工的内心生理、情感与外部的管理、工作的冲突难以化解。

富士康的“围墙管理”模式在珠三角、长三角一带很普遍。企业大墙一围,包吃包住,易于管理,生产高效。这种模式到现在已发展到顶峰,富士康的人口规模相当于一个较大的县城,但许多社会职责却是企业无法承担的。

如何防止悲剧再次发生?

记者:在员工跳楼事件发生后,企业、政府和社会的不同层面应该做些什么,才能阻止坠楼悲剧的继续发生?

刘坤:最近一段时间,富士康已经采取一些措施,比如严格执行工作六天必须休一天的工休安排,设立“心理港湾”“员工关爱中心”“看门人培训”等,针对一些行为异常的员工已成功实现30多次心理干预。5月底,富士康将有

100名心理咨询师参加资质考试,通过考试就可以持证上岗服务。同时企业正在面向普通员工进行免费心理培训,今后也会大力举办一些年轻员工喜欢的活动,比如成立街舞协会、组织超女式海选等娱乐活动,加强员工之间的沟通和交流。

肖水源:富士康最近采取的措施对解决员工心理健康问题是值得肯定的,但还有值得进一步完善

的地方。如可以聘请精神病学和自杀预防专家对企业的心理咨询师进行培训和督导,帮助他们尽快及时发现严重精神障碍的患者和自杀高危个体,并采取积极措施转诊。又如对新员工进行一周以上的适应性培训,内容除工作本身的需要外,还应针对员工可能遇到的困难和挑战,如工作造成的压力、工作和生活环境的适应、如何寻求帮助等方面进行培训。

富士康前80后女主管撰写小说 揭秘“九连跳”原因

今年以来富士康员工的跳楼事件,将富士康推到了社会舆论的风口浪尖。本周,一本名为《毕业出狼窝,工作入虎穴》的小说销量突然暴增,一夜之间升至当当网小说热卖榜第二名。该书作者青桐是一个80后女孩,她毕业后的第一份工作,就是进入富士康

做一名基层员工,亲历过富士康的企业文化和职场斗争,经过3年的努力打拼,她一跃成为富士康80后女主管,2009年辞职离开富士康。辞职后,她将自己曾在富士康工作的所见所闻写成自传体小说,于1个月前正式出版《毕业出狼窝,工作入虎穴》。

心路历程:工作压力大 作者也曾想自杀

《毕业出狼窝,工作入虎穴》作者青桐接受记者采访时说出一句话令人震惊:“在富士康工作期间,我也曾想自杀。”青桐称,自己进入富士康第一年,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。除了工作,就是吃饭、睡觉,几乎没有娱乐活动,与外界是一种隔绝的状态,与周围的人也是一种隔绝的状态,即使住在同一个宿舍,大家也不怎么说话。青桐刚进来不久,就生了一场大病,她在床上躺了整整3天,都没人理她。因为青桐做事麻利、心细、肯吃苦、不抱怨,她一点点地得到了上司的赏识,晋升到富士康更高的一个阶层。

求职经历:大学文凭遭拒 高中毕业证反被聘

在富士康工厂外,想来工作的人依然排着长队。据《毕业出狼窝,工作入虎穴》作者青桐透露,自己是在面临生存困境的情况下,才决定降低身份,去富士康做一名最基层的普工的。当她拿着大学毕业证应聘时竟被拒绝,对方告诉她富士康招聘普工不要大学生,只要高中生。无奈之下,青桐收起了大学毕业证,拿出高中毕业证,才如愿进入富士康做了一名生产线普工。

种种迹象表明,富士康招人好像特别偏爱“穷二代”,这不得不让人猜测,“穷二代”身上的某

些宝贵品质,比如肯吃苦、从父辈身上继承的超强忍耐力等,比较符合富士康对员工的要求。作者青桐说,在富士康里,很多和自己同级别的主管以及更高的富士康高管都出身农门,没有任何家庭背景,全靠个人的打拼以及机缘巧合,才在富士康这家世界级企业中获得事业的成功的。甚至富士康掌门人郭台铭一样也出身寒门,郭台铭曾说过一句让人震撼的创业感言:“创业初期用的都是妈妈含辛茹苦、积攒一辈子的钱,所以每一次花的时候,我都要数20遍!”



相关链接

富士康简介

富士康科技集团在我国台湾被称为鸿海集团,1988年投资大陆,是专业生产6C产品及半导体设备的高新科技集团(全球第一大代工厂商),在中国大陆、台湾以及美洲、欧洲和日本等地拥有数十

家子公司,在国内华南、华东、华北等地创建了八大主力科技工业园区。自1991年至今集团年均营业收入保持超过50%的复合增长率,是全球最大的计算机连接器和计算机准系统生产商。