

# 囚在富士康

## ——富士康准军事化工厂体制调查报告<sup>①</sup>

程平源 潘毅 沈承孔 伟

**摘要:**富士康准军事化的工厂管理体制其本质是劳动的严重异化,本文以马克思主义的劳动价值观为理论视角,根据第一手实证资料调查研究了富士康的生产管理体制,发现它与马克思对早期资本主义原始积累的观察是一致的,其绝对剩余价值的生产同样是通过延长劳动时间、克扣工人工资以及制造各种形态的血汗劳动来实现的。富士康工人感觉“工厂像监狱”,其原因在于富士康着力打造了一个以绝对服从和惩罚性的制度为特征的法家式兵营社会。

**关键词:**富士康 工厂体制 劳动异化 血汗劳动 劳动价值观

### 引子、囚徒的呼声：“富士康是个牢”

富士康远看像天堂,近看像银行,走进像牢房,不如回家放牛羊,人人都说富士康好,人人都往富士康跑,富士康挣钱富士康花,哪有钞票寄回家,兄弟姐妹快快回家。

这是在富士康口耳相传的一首歌谣。相识的富士康员工经常用手机短消息互相转发。我们在昆山富士康调研期间,常遇到富士康人自比囚徒,以富士康为监狱来形容自己的工厂生活。在问卷中,工人对富士康准军事化管理制度的切身体验大多是严厉、压力大、压抑、累、非人性化等囚徒式的感受。员工谈到他们对富士康工厂的感受时说:

太严了,说严重了就是犯一次错误,3年不升迁。大错比如翻墙,就是晚上从这边的围墙爬出来。富士康说的严重了,就是一个牢。

说白了大多数人还是不是太快乐的。主要就是在工作当中就感觉上班的话一上班一进这个厂门你就感觉很压抑、很累,这是普遍现象,就是进厂门感觉今天又要干活了今天又要效率,然后脑子里就在想这个东西,然后又要熬一天,时间就这样熬过来,就比较压抑比较紧张。

你看,上班和下班加起来是什么,上加个下字,就是个卡字。这样就把你卡住了,没有自由了。你再看啊,这富士康厂周围都有墙,里面的人成什么了?就是个囚字啊,人在墙里面就成囚了。

还有一位员工在描述富士康人时这样说道:

一下班,只要两眼无神,灰头土脸,目光呆滞的就是富士康员工。人走出来一脸茫然,没有一点笑脸。可想人压力有多大,人有压力的情况下他有多种排泄方式,如发脾气、摔东西,有的人会调节一下,调试不好就出现那十二跳了,人受压到一个临界点时,他的脑袋就糊涂了,正常情况下是不会跳楼的,可能会出现幻觉。

<sup>①</sup> 本文受江苏省教育厅高校哲学社会科学研究基金项目(2001SJB840006)资助。

这些囚徒的呼声引导我们进入了富士康帝国的深墙大院之内,为曾经在这里消失的 12 条生命——并且还在不断消失的年轻生命,揭示迫使他们结束生命的黑暗势力的真面目。

## 一、人成了机器:工人的劳动异化状态

### (一)人成了机器:没有价值和意义感

富士康工人的劳动异化程度用他们自己的话来说就是:“人成了机器,活着没意思。”工人小徐说他们生产的产品“以前那个都是用机台折的,但折出来报废的太多了,10 个里面就有 9 个。然后就用人折了,因为机台是死的,人是活的嘛!”人代替了机器,并要求像机器一样地快速运作,人成了机器的奴隶,成了会说话的机器,这一切构成了富士康快速高效的生产要素。小徐说:“像我们这样整天站着真的是很累的!”在富士康,只要你面对着生产就不得自由,因为它已经将每一个生产动作规定好,“某个动作,先用左手还是右手,第几秒以什么姿势做什么动作,全部有严格的规定”,这么做的目的只有一个:将人像一个零件一样固定在生产之中。通过将活人与机器绑定,这时候人的灵活性和机器的高效率联合起来,从而创造出更高的产量,但这样的联合是违背人性的,长时间重复一个动作生产出大量产品的同时也生产了大量的厌烦、无聊沉闷、空虚和压抑。

人就是机器,一天 10 个小时都在做同样的工作。两个小时休息 10 分钟,休息的时候要站,因为一直坐着。一直都在工作,没有机会偷懒,机器每秒都在运转。

做冲压、塑形的实在太辛苦,必须 10 小时连续保持某角度的站姿,人就像机器人,每天干的活太单调。在富士康工作压力太大,如果产量达不到上面的要求老大会很生气,不会给你好果子吃。

就是想走,也没什么理由,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。

小翠想离开富士康,因为每天反反复复就一个动作好烦。按菜单按钮,然后按音量加减键,然后翻开图片看一看,就五个键每天按过来按过去。

工人重复高效地做着同样的动作,但他们没有任何成就和满足感,他们不知道他们在做什么,为谁而做。当问到:“那你知道你们做的产品是什么品牌的吗?”有工人回答说:

这个不知道。我们有两个最大的客户是 Cisco 和 华为,我们那个计划表上一般不写什么牌子,它会写这个产品出到哪,比如说匈牙利、南京、香港。真的,到现在我都不知道我们生产的产品是卖给谁,也不知道是什么牌子!我们只是作业员,从事一个加工的过程。作为你自己,知不知道无所谓,只要把自己该生产的产品生产出来就行了。

马克思批判当时的资本主义生产方式“使工人畸形发展,成为局部的人,把工人贬低为机器的附属品,使工人受劳动的折磨,从而使劳动失去内容”(马克思,2007:第四十四卷 743)。这种状况是富士康工人的常态。

调研组在各地富士康调研期间,工人们在对他们描述他们对富士康的印象时,大多数人的回答都是:人多、规模大、拥挤、压抑、枯燥、乏味、压力大、辛苦、忙碌、累、没前途、严格、非人性化、无聊、无奈、空虚,等等。这些描述无一不反映了富士康工人劳动过程的异化状态。

富士康工人充分体验到马克思所说的劳动异化:“劳动者在自己的劳动中不是肯定自己,而是否定自己,不是感到幸福,而是感到不幸,不是自由地发挥自己的体力和智力,而是使自己的肉体受折磨、精神遭摧残。……因此,他的劳动不是自愿的劳动,而是被迫的强制劳动。因此,这种劳动不是满足一种需要,而只是满足劳动需要之外的那些需要的一种手段。”(马克思,2007:第三卷 270)

## (二)极限劳动强度:血汗劳动的新形态

根据我们的访问调查,富士康工作产量的制定过程基本是这样的,生管根据订单和对员工工作效率的估计,来安排分配工作产量计划,经过主管和课长签字通过后,即成为正式的工作产量指标。

问题是这种产量指标在制定时就已经把员工的加班时间计算进去了。所以在富士康没有不加班的自由,只有加班的自由。一个访问者向我们提供了一份生管安排的工作计划:

生管排的时候会给你注明,按照每天多少效率、几个小时去排班,比如他底下会有备注:按照 23 个人力,每天 10 个小时,95%的效率。或者特殊情况他就给你写:按照每天 8 个小时,100%的效率。然后写以上排配不包含线长和全技员。

在调查中我们还发现,富士康工人除了要承受高指标的产量要求外,还需要面对不断调高的指标所带来的强大压力。生管对员工效率的估计是根据每天线上上报的完成情况来看的,如果他觉得每天的完成情况是 100%,就会认为员工的效率还有提升的空间,于是提高工作产量指标,而工人只能被动接受,并尽全力完成指标,完不成的就只能拖班完成。据工人反映,在订单量大的时候,为了按时完成订单,产量指标每天增加一次的现象也是时有发生。

而且他产量会增加,比如第一天要求 3000 个产品,做完了,第二天就要求做 3100,第三天就 3200,就是这样加啊…反正他是不会让你达标的。

产量每天一加。我记得刚进富士康的时候第一天新员工 1.2 有的时候 1.5、1.6、1.8 向上增,越来越忙,没有固定的,太不公平了!做到第二天有的时候给你加产量,加 50、加 60,然后赶货一点点往上加。

不断提高产量指标,不断突破工人效率极限,使得产线上的工人产生巨大的精神压力,一个员工向我们这样解释他的压力:“如果一个零件我按正常速度需要 5 秒钟完成,他现在规定我 2 秒完成,或许不断做也能完成,但是精神上就非常紧张了。”

如果员工速率一旦稍微减慢,立马会遭到线长和上层管理的责骂。富士康还通过打绩效的方式来督促员工速度不断加快,员工速度一旦加快,产量指标又随之提高,员工又进入更高强度的工作状态。有位工人说:“工作真是做快做慢都不好,做慢了会被上面找麻烦,做快了又累又没加班,第二天一看指标又升了。”

产量指标是否要提高,提高多少主要根据订单量和产线上报完成情况这两个因素来决定的。员工的精神状况、“承受能力”、实际效率等主观因素一概不被考虑。指标不断提高,使得富士康员工长期处于巨大的工作压力之下。

富士康基本是把工人当作会说话的机器来管理的。为了追求员工效率最大化,提高产量,富士康用 IE(工业工程管理学)来管理生产线、管理员工。它把员工的每一个工作动作分解,使员工动作标准化,以求达到最高效率,完成产量目标。

公司有个专门的部门,叫 IE 工程,它的工作就是平衡每个工站的工时,比如有个产品一个工站要 2 秒,另一个要 6 秒,它就把另一个也改成 2 秒,这样他的产出效率就高。

比如原材料到成品要经过很多的环节,它用 IE 工程的手法去分析其中的每个环节是否存在时间的浪费,如果存在浪费,把它砍掉,工站该合并的合并,该整合的整合,那样达到工时平衡,效率就提高了。对工人来讲,他的劳动强度会越来越大。

富士康工人的压力就是这样被“高效”地生产出来,每个工人都是一台工作的机器。“我每天上班就只能低着头做到下班”;“就是作业员的话他还是有压力的,因为每天有产量和效率,你必

须得达到,这样无形中他们思想上就会有压力,每天就是一上班就想‘啊,我要做多少产量我才达到这个效率’;“真的无精打采的,整天都不想说话,可以说话但不想说,累!”

这样的工作状态导致员工彼此淡漠,千篇一律的动作和生活,每个人都与机器绑定在自己的空间,几千次地重复着一个动作,甚至一天不说一句话,每个人都割裂开来,成了富士康工厂中活的“机器”。这样的状态无疑是有利于富士康提高生产效率的,但对人性而言却是极大的摧残。

马克思那个时代的血汗劳动,从工作环境上来说主要是指拥挤、潮湿、不卫生等原因产生疾病。现在简陋的作坊被现代化的厂房取代了,致人疾病的工作环境并没有变,只是致病的因素已经变成了现代化学物品。富士康的工作环境看上去很好,很多车间装有空调和风扇,但是事实上通风效果却很差,“因为那个车间的排气各方面都不好,是做塑胶嘛,它是有毒的”。富士康很注重形式上的安全防护,但起不到实际作用,很多时候只是为了应付检查员工才会用,甚至有些防护设备本身对身体是有害的,“还要戴指套,那个指套有毒,它腐蚀指甲”。这样的措施其实不是为了保护员工而是为了保护产品。

我们那个车间是做 Apple 产品的,特别苛刻。你知道吗?我每天都拿着小刀,对着显微镜修理产品上的毛边。我的眼睛每天都不舒服。我每天都感觉腹痛恶心。而且我每天上下班都要带着一把刀。(苦笑)你看我的手都是刀划的。(护具)根本起不到作用啊。我们车间的环境很差的,没有空调,只有一台电风扇在吹,吹的也是热风。而且我们车间有化学制剂,那个味道也很大的。机器的噪音也是很大,让人受不了。我最近老是感觉腹痛恶心,好难受。我实在熬不住了。耳塞戴了也很不舒服。你戴松一点,就没有效果。如果你戴紧一点,耳朵又痛得受不了。

富士康的管理制度同时会内在规避工人的工伤,工人出了工伤也不能按工伤处理。

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 10 针呢!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。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。(医疗手术费)都是我自己垫的钱。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。后期可以凭医疗卡报销医药费,厂里付 80% 的医疗费。

尊重人权、符合人性的劳动就是马克思所说的自由劳动。在对资本主义的生产方式和异化劳动的批判中,马克思(1975:271)谴责资本家的财富建立在“偷窃工人休息时间”的基础上。

相反,在自由王国的论述中马克思强调的是自由劳动——劳动和休闲的统一,人们在工作之外不仅需要休息,并且在诸种活动和满足中还需要自由的时间。“自由时间——不论是闲暇时间还是从事较高级活动的时间”(马克思,2007:第三十一卷 108)。在他的构想中,人们可以“上午打猎,下午捕鱼,傍晚从事畜牧,晚饭后从事批判”。劳动促进了个人的全面发展,因为剩余劳动在必要劳动之上被创造出来。“剩余劳动在一方面创造出来,与此相适应,负劳动,即相对的懒惰(或者在最好的情况下,是非生产劳动)则在另一方面创造出来”(马克思,2007:第三十卷 379)。在马克思看来,剩余劳动为人们的休闲和创造性的活动打下了基础,“群众的剩余劳动不再是一般财富发展的条件,同样,少数人的非劳动不再是人类头脑的一般能力发展的条件”(马克思,2007:第三十一卷 101)。

### (三) 屌人文化:摧毁人的价值和自信

富士康“产能至上”、“指标先行”的理念直接孕育出其极富特色的“屌人文化”。“屌”这个词表

示被整、被欺负、挨骂、受辱等意思。遇到产量不达标或者质量不达标,线长要向组长、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。这时他们就要被自己的上级扁,为了自己不被扁,所以就要竭尽所能地扁别人。“我们一般是主管骂线长,线长骂员工。”高指标、高产能使压力逐级传递,使得富士康人都沦陷在这种野蛮的扁人漩涡中。而且“扁人”的内容不一定是带脏话的,它想达到目的是羞辱员工,让员工很没有面子,至于用什么手段,各人都竭尽所能。

“求产能,达指标”是生产线线长最基本的要求也是最主要的职责,线长经常在产线上对于速度较慢的工人进行责骂“你怎么这么慢啊,你看看人家多快啊”。有时候订单多,富士康不考虑工人实际承受能力,一味提高产量,员工工作量太大来不及做完,有时“几乎天天被骂”。

富士康管理中最常用的一句话就是“他妈的”,反正就是一直在骂你。让谁谁也受不了啊。

天天宣扬什么人性化管理,我都不知道这个人性化体现在哪里。这可能是高层想出来的,要我们基层根本不知道什么叫人性化管理,你要是犯错,就把你往死里批,一批就是一两个小时!

比如你做检验的,留下了不良品,在包装前没发现,线长就要把检验的这个作业员叫出去,开始训,“你是做什么的,这样的事你都做不了你还能做什么”,少则说半个小时、20分钟,多则说二三个小时,这要看线长心情如何了。我就说这个线长的口才实在太好了,很佩服。就像我去年刚进厂,就有个线长,训我们两个作业员。我们是12点半吃饭,从早上8点开始上线,他就从8:40一直训到中午吃饭的时候。所以你要说这线长为什么要骂底下的全技工,我还真是没搞清楚。

富士康98%的员工都表示与老大(线长)的关系非常紧张,冲突更是时常发生,于先生就向我们描述了他与线长间的一次交锋,他说:

我们那个线长他心理有问题,脾气特别暴躁,总会无缘无故地发火。有一次他就狠狠地扁我,把产品报废都赖到我一个人头上,我气死了。我当时就跟他说了:“你别逼我!”他说:“我逼你怎么了,我逼你怎么了?”我就说:“你信不信我杀了你!?”

“我们和线长的关系都不太好,线长特别苛刻,线上的同事经常会和他发生矛盾,有时还会吵两句。我记得有一次有一条线上的工人集体要罢工,因为线长太苛刻,吵架的时候线长发火说“你们全部给我滚”。

扁人不仅指用脏话骂人,在员工看来甚至没有脏话照样能够伤人,有员工描述他们线长扁人时说:“脏话倒不多,就是口气比较硬!(有一次)两个人在那里聊天嘛,她受不了了,就说你说话怎么没说死?她那种表情体现在声带上,感觉声音好毒的,她在咒一个人死,而且是当人面说的。”因此,当问卷中问到“你对富士康的最大期待是”,18.57%的员工选择了“改善管理体制”这一项。

骂人被员工谑称为“人训话”的管理。“人训话”管理就是在没有达到预期的产量或是不良品率过高时主管、课长、组长或是线长对着一群员工训话,其实就是一些骂人、扁人的事情。富士康扁人的经典语录有很多,诸如:“他妈的你们不要给我干事干的玩哦,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、垃圾!”

流水线的工作就是围绕着“产能、指标”进行下去,伴随着线长喋喋不休的催促、谩骂。在这种扁人漩涡中,人变得非常暴躁、易怒、没有人情味,基层管理者和作业员的关系处于剑拔弩张的状态下。为达产量指标,员工表示精神紧张、压力很大。

富士康金字塔式的等级管理结构使压力层层逐级向下传导。根据我们的问卷统计,感到压力

与平时一样多的占到总人数的 36.38%，而感到压力比平时多一点或多很多的人数则占总人数的 39.2%，两项合起来就占总人数的 75.58%了，如此高的比例足以体现富士康员工所感受到的压力是多么巨大了。当扁人成了工作常态和企业文化的时候，扁人就不需要理由了，扁人成了释放压力和发泄愤恨的渠道了。

你看他(线长)，心情好的时候对你好点，心情不好的时候，看到谁，不管就算一点点小错，干的慢啊什么的，就要对人家发火。心情不好的时候就是看到这个不顺眼，就说一句，看到那个不顺眼就大骂一句。我们做慢了骂，做快了也骂。

真正摧毁一个员工的并不是这种被“扁”，而是被“扁”后的无能为力。霍耐特(Axel Honneth, 2005:142)曾区分过社会蔑视的三种形态，在他看来这种人身伤害摧毁了一个人的自我和社会性存在的基本自信，同时影响到与其他主体的一切实践交往。

富士康管理文化中的暴力是强势的。面对富士康工厂这个庞然大物，一个员工实在是太弱小了。我们“就像一粒灰尘一样，比如说一条产线上吧，线长经常说我们产线上多一个人少一个人都无所谓，就这样，你走了还会有人来干啊，对于这个厂来说，我们普通员工真的不算什么。”这一切都关系到自己的饭碗，要吃饭还是要尊严？对富士康员工来说从来就不是一个选择题，“可能觉得这已经不是自己最在乎的，只是为了要生存下来”，“你不干就走人，富士康人多呢！不怕招不到人！受不了，也得憋着呗”。强大的生存理性事实上已经摧毁了他们作为人的尊严。

很多员工都被线长扁得每天工作都无精打采。“她这样扁下去人都不想干了。每天都感觉无精打采的。这种事谁要做？”“真的无精打采的，整天都不想说话。”“可以说话但不想说，累！”

高产能高指标下的扁人文化使得富士康员工饱受双重摧残：肉体上由于极限劳动带来的损害，还要承受精神上的巨大压力。被人辱骂却只能咬牙忍受着的痛苦和无奈的生存状态，使年轻鲜活的生命只能在富士康的囚牢中挣扎以致渐渐麻木，失去希望。

## 二、作为奴隶劳动？被剥夺的权利

《世界人权宣言》第二十三条、第二十四条在劳动者权力的保障上达成了这样的共识：

人人有权工作、自由选择职业、享受公正和合适的工作条件并享受免于失业的保障。

人人有同工同酬的权利，不受任何歧视。

每一个工作的人，有权享受公正和合适的报酬，保证使他本人和家属有一个符合人的尊严的生活条件，必要时并辅以其他方式的社会保障。

人人有为维护其利益而组织和参加工会的权利。

人人有享受休息和闲暇的权利，包括工作时间有合理限制和定期给薪休假的权利。(王德禄、蒋世和，1989:22)

人权作为普世性的共识在人人平等的前提下保障了人类个体一种有尊严和自由的生活。从一个社会的运作来看，人权就体现为具体的公民权。马歇尔在《公民权和社会阶级》中区分了公民权的三个维度：民事权、政治权、社会权。就民事权来说包括个人自由所必需的各种权利，其中涉及到“占有财产的权利和缔结有效契约的权利，以及寻求正义的权利”(Marshall, 1992)。在民事权范畴，对于劳动者来说，劳动法是对其劳动权的有效保护，劳动法规定了一个国家和社会劳资双方权利和义务的有效契约。违背劳动法——如果表现为一个企业公然和普遍的行为，这种侵权不仅是对个体劳动者的损害，也是对国家法律的侵害，总体上伤害的是关涉每个人的公民权。富士康在对待劳动者权益上存在以下诸多的违法问题。

### (一)延长劳动时间违法

根据调研的问卷统计,富士康工人每月休息时间在4天以下(包括4天)的人数占总人数的87.44%,每天工作在10小时以上(包括10小时)的人数占76.9%。

富士康的上下班时间是早八点和晚八点,理论上工人一天在工厂的时间为12小时,但一般进出都会延长时间。其中工作10小时,吃饭时间每顿1小时。周一至周五每天的加班时间基本上是2小时,周六加班10小时,周日休息。现在富士康规定每周工作时间不超过60小时,每周加班时间不得超过80小时。但是在深圳富士康发生“十三跳”之前,各地富士康加班是没有限制的,在富士康工作8年的蓝先生反映,那时他每个月加班150小时左右。在富士康工作的张大哥如是说:“我以前最多加过148个小时,星期六星期天每天都加班。”

马克思在《资本论》中引证了当时很多过度劳动的事例,这种过度劳动严重影响了工人的健康和寿命,甚至致人死命。那个时代的资本家因为科学技术的限制,他们在榨取工人的剩余劳动时采取的办法主要是延长劳动时间(马克思,1975:286)。在这一点上富士康与资本主义原始积累时期的生产方式很一致。富士康的高产量不仅靠劳动强度,同时也是靠延长工人的劳动时间来增加的,更坏的是它有时还不支付工人的加班工资。

我们现在加班时间不是少了嘛,厂里有时候为了赶产量,每个人的工作量就增加了,线长会规定每个人每天的工作产量,像有的人他做不完嘛,就要在那边拖班,把自己的产量做完才能回去。这个时间也不算在加班时间里面的。

就连工人吃饭的时间有时也会被富士康“吃掉”。工人早八点到晚八点是上班时间,中午和晚上有一个小时吃饭时间。

连班就是你中午吃饭时间不是一个小时嘛,要出货啊或者赶产量啊就半个小时吃饭时间,没休息时间。这个算加班,但是有的报不上,就这样给你扣下来了。

正如马克思在《资本论》中所观察到的:“资本‘零敲碎打地偷窃’工人吃饭时间和休息时间的这种行为,又被工厂视察员叫做‘偷占几分钟时间’,‘夺走几分钟时间’,工人中间流行的术语,叫做‘啃吃饭时间’”(马克思,1975:271)。这是早期资本主义原始积累的秘密,牺牲工人的休息时间目的是榨取更多的剩余价值。

深圳十三跳以后,富士康规定员工一个月的加班时间不得超过80小时。工人一天8个小时的正常班加2个小时的加班是10个小时,周一到周五加星期六的加班是6天,共60小时。每周有20个小时的加班时间。

调研期间昆山富士康的员工告诉我们,这样硬性规定以后,实际上对员工更不利。“像现在这样把加班时间分割到每一周,员工就要在订单多的时候,拼命加班,但一旦工作时间(每周)超过60小时,超过的部分就不给加班费,而是给你调休。等到没什么订单的时候,你想加班也不成,员工加班时间没少,却少拿那么多的工资,底下能不有怨言吗?这原本是规定的问题,但却要我们这些当线长的来承担责任。你说好当吗?”

十三跳之前加班不受限制,加多少给多少,但现在不同了,加班有时间上限,限制加班反而拖班,超过的部分就自动被富士康“吃掉了”。

拖班延长了劳动时间,其实不拖班正常上班也要延长劳动时间的。根据我们的调查统计,富士康58.4%的员工平均每天工作时间是10个小时,除去必要的休息时间,富士康工人的一天基本上都是在厂内度过的,这么长的劳动时间给员工很强的压迫感,很多工人感觉就这么被“卡”在工厂里了,工作如同坐牢一样。一天12个小时以上的时间都必须在工厂度过,使工人成了富士康的奴隶。

心理上很累,熬时间嘛。基本上是从早上八点开始做,一直做到晚上八点四十下班,不是熬时间嘛……

调查发现富士康的工人都主动要求加班,“我们打工的都是为了挣钱,不加班只能拿底薪”。实际上可以看出,富士康的低工资制造了工人的甘愿加班(布若威,2005:译序)。

这边都是靠加班,你说你5天8小时,1个月最多上22天班,就只能拿一千一的底薪,加班的话,就拿周一到周五来说,每天加2个小时,1个小时8块,就是16块,一个星期加10个小时就是160块钱,然后周末加班大概11或12块钱1个小时,加8—10个小时也是一百多块钱。这样1个月工资至少能保持在一千七八左右。

长时间的加班不仅挤掉了生活应有的休闲和娱乐,同时失去了家庭生活必要的共同时间。在富士康工作8年还是普工的蓝先生因为工资低,不能养家,妻子已经与他离婚。

那时候收入二千多,主要是加班多,有150个小时大概,除了睡觉就是上班。两个人在周六周日的时候会有时间在一起,平时一般没有时间在一起。有时我上夜班,晚点睡或者早点起陪陪她。

根据《中华人民共和国劳动法》第三十六条规定:国家实行劳动者每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过44小时的工时制度。第四十一条规定:用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间,一般每日不得超过1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,但是每月不得超过36小时(劳动部,1994:9)。由此可知,富士康在工作时间这一方面严重违反了劳动法,侵犯了工人的合法权益。

## (二)克扣工人工资违法

在富士康普遍存在通过各种方式克扣加班工资的现象。

深圳十三跳以后,富士康对外宣称工人工资上调30%,实际情况是各地富士康工人工资上调幅度不超过10%,在问到涨工资的事时,一位昆山富士康的工人这样说道:“基本工资从原来的八百五到上个月涨到九百六再到现在的千一百一。基本工资是涨了,但他的加班只给40个小时,多的时间都算白干。”工人普遍反映实际工资不仅没有上涨,而且劳动强度更大了。“达不到产量,加班报不上去,就是给企业白加班,就是这样子的。比以前更累了。我们工人就是那种,它的目标是多少我们就只能拼命提高速度把那个做到。”

十三跳以后,富士康规定各地企业加班时间每月不得超过80个小时。因为它的每日产量并没有减少,在规定的加班时间难以完成工作量,所以造成了一种新的富士康现象“拖班”,很多超过上限的加班时间不能上报算作工资,富士康就将这部分时间自动调整为员工的调休时间。

线长会规定每个人每天的工作产量,像有的人他做不完嘛,就要在那边拖班,把自己的产量做完才能回去,这个时间也不算在加班时间里面的

他会给你规定产量,假如说你今天产量不能够完成的话,他就会用加班的时间来完成他的产量,这段时间是不按加班工资算的。因为产量没有完成嘛,只有产量完成了以后的时间才算加班时间。这其实是变相的加班控制。以前没这个的时候,我们加班多长时间除了一些义务加班外基本上可以拿到相应的报酬,而且我们出来做工也就是想多拿点钱,加班尽管累但还是愿意多干一些的,可现在的情况是,产量要求和工作强度没减,我们还是要经常加班,但线长却



不把我们超过 80 小时的那部分加班时间往上报了,因为规定不允许。或者好一点就把这部分时间积累了,找空闲的时候给你放假,结果是底薪虽然上了,工钱却不见增加。很多人星期天被要求去加班,在星期一到星期五找一天给休息,这就叫调休。

以调休为名,富士康可以更弹性地来支配用工时间。也可以以此为克扣加班费的理由。工人说调休就是“义务加班,是公司里面调休的。就是平时不干把他调到星期六星期天了。我觉得这一点也是很……你说要是你前 5 天都不加班,都调到星期六星期天,那整个月不都没加班了嘛。本来我们就是靠加班拿钱的嘛!他要是再这样搞,真的,没了!”

对于富士康以调休为名克扣加班工资,工人抱怨说:“它(富士康)内部有个设定,你 1 个月只能加班 38 个,而我可能加了 41 个或 45 个,38 个以外的他不发给你的。所以他这个明显违反了劳动法的,他把这个调休给误解了,调休只能调双休日的加班,而节假日和平时的延时加班是不能调休的,要么不同意我加班,要么我加班你就要给我工资。”

《江苏省工资支付条例》第二十条规定:用人单位安排劳动者加班加点,应当按照下列标准支付劳动者加班加点的工资:

一、工作日延长劳动时间的,按照不低于本人工资的百分之一百五十支付加班工资;

二、在休息日劳动又不能六个月之内安排同等时间补休的,按照不低于本人工资的百分之二百支付加班工资;

三、在法定休假日劳动的,按照不低于本人工资的百分之三百支付加班工资。

第一项、第三项的加班加点工资支付周期自加班加点当日起最长不得超过 1 个月;第二项的加班工资支付周期自加班当日起最长不得超过 6 个月,但劳动合同履行期限不足 6 个月的,应当在劳动合同剩余时间内支付完毕。

虽然休息日的劳动是可以调休的,但是工作日延长时间劳动和法定节假日的劳动是不能调休的。富士康通过累积工作日延长劳动时间调休这种方法来克扣工人的加班工资。

富士康不仅存在拖班不报加班的现象,它还会克扣加班。“每条生产线每月都会有一两人会少报加班时间”,普通员工能做的就是希望那“一两个人”不是自己。因为员工掌握不了自己的劳动时间,加班时间都由线长向上报,“我们平时也不计算自己加班了多长时间,他发多少也就算多少”。

我的女朋友上个月因为少报了加班时间,少拿了 500 元钱。她和她的一个工友是一起上下班的,俩人的工作时间一模一样,而那个工友比她多拿了 500 元,俩人底薪一样,明显是加班费中出现了偏差,肯定是被少算了加班时间,后来去查,果然如此,但后来是不会补发的,只有调休了。那么就这么少拿了 500 元。

富士康在辞职的工人身上同样可以冠冕堂皇地榨取剩余价值。富士康有一项复杂的辞职手续,“进富士康容易,出富士康难”,工人辞职必须提前一个月申请,先给线长签字,再给组长签字,最后到人力资源管理,人资有时会同协调劝工人不要辞职,如果不成功才批准工人辞职。辞职整个流程正常情况需要半个月左右,但有时会因为生产任务紧急等原因线长会限制工人辞职,“我们那里每个月允许 1 个人辞职,现在辞职的已经排到了 10 月份。”工人要想尽快离开富士康,就不得不选择“自愿离职”,根据富士康的规定,每月工作算到 28 号,每月 12 号发工资,如果工人选择自离,就会有半个月左右的工资拿不到。富士康就是通过这样的办法变相来克扣工人的工资。

我们自离是 12 天没有收入。

每个月的 12 号发工资,它就是怕人走,就压着十多天的工资。比如说我 6 月份的工资,他

7月12号才发给我,我要是拿了工资后走人,我就少拿了7月份的十几天的工资了。

### (三)少交五险一金违法

“五险一金”(养老保险,医疗保险,生育保险,工伤保险,失业保险和住房公积金)是国家为了保障工人的生活规定企业和职工必须缴纳的社会保障基金,但在我们这次调研中,发现富士康在社会保障基金的缴纳上存在严重问题。

富士康没有按照法律规定的标准帮工人缴纳“五险”。

《昆山市城镇职工基本医疗保险管理办法》第十七条规定:缴费基数由医保经办机构根据各单位申报的职工工资总额统一核定,其中用人单位按职工工资总额的8%缴纳,从职工福利费中列支,职工个人按本人工资总额的2%,由用人单位从职工工资中代扣代缴。企业职工工资总额的计算口径,按照国家统计局《关于工资总额组成的规定》执行。根据《关于工资总额组成的规定》第四条规定:工资总额由下列六个部分组成:(1)计时工资;(2)计件工资;(3)奖金;(4)津贴和补贴;(5)加班加点工资;(6)特殊情况下支付的工资。

一般的五险包括养老保险,医疗保险,工伤保险,失业保险,生育保险,一般养老保险公司是交的,但他没有按养老保险的规定来交,即以去年的实际月平均工资作为基数来计算养老保险。至于住房公积金,一般只帮师级以上的干部及昆山本地的人交,一般员级员工是不交的,这部分人大概占了90%多,这部分的钱每年大概拖了有几个亿。

在富士康工作了15年的张先生向我们反映,富士康在为职工缴纳医疗保险时,缴费基数是职工的基本工资,而不是工资总额,根据我们这次问卷统计,昆山富士康职工基本工资是1110元,而实际月平均工资是1880元,之间差额770元,按8万人计算,昆山富士康每年漏缴医疗保险近6000万元。

同样,在职工基本养老保险缴纳上,富士康也存在同样的漏缴问题。根据《江苏省企业职工基本养老保险规定》第十条规定:用人单位应当按照省人民政府确定的费率,以本单位全部职工工资总额为基数缴费。用人单位实际参保人员缴费工资总额高于本单位全部职工工资总额的,以本单位实际参保人员缴费工资总额为基数缴费。根据《关于调整企业职工个人缴纳基本养老保险比例的通知》规定:凡参加我市城镇企业职工基本养老保险的各类企业职工,个人缴纳的基本养老保险比例由7%提高到8%,企业缴费比例仍维持18%不变。假设同上,那么昆山富士康每年漏缴职工基本养老保险1.33亿元。

为了促进城镇住房建设,提高城镇居民的居住水平,我国城镇企业职工实行住房公积金制度。住房公积金的缴纳具有强制性,根据《住房公积金管理条例》第二十条规定:单位应当按时、足额缴存住房公积金,不得逾期缴存或者少缴。“富士康只给师级<sup>①</sup>以上的或本地户口的缴纳,员级以下的一概不交,而这部分人占大多数,大约94%左右,这个严重违反了国家的法律。”张先生如是说。根据《苏州市住房公积金管理办法》第九条规定:单位为职工缴存的住房公积金的月缴存额为职工本人上一年度月平均工资乘以单位住房公积金缴存比例。根据《关于开展苏州市2009年度住房公积金缴存基数调整和缴存单位年检的通知》中的相关规定,企业缴纳公积金的比例为8%—12%。我们按昆山富士康总共8万人算,其中假定有90%的员工未交,按最低比率企业应缴纳职工平均工资的8%,职工平均工资为1880元,这样一年企业漏缴住房公积金近1.3亿元。

他每天对外面宣称自己是什么慈善家啦和社会企业家啦,狗屁!就拿住房公积金来讲,国家在法律上规定要给全员一起缴纳,而富士康只给师级以上的或本地户口的缴纳,员级以下的

<sup>①</sup> “师级”是富士康职位级别,富士康有师级和员(工)级之分,如“师一级”“师二级”、“员一级”“员二级”……。

一概不交,而这部分人占大多数,大约94%左右,这个严重违反了国家的法律,难道员工不是人吗?凭什么干部交了,而员工不交呢?这不是歧视吗?我们国家严重忽视他们的权利,难道他们不是人吗?

还有在帮我们缴纳公积金时,也少交了。富士康在帮我们交公积金时是以我们的基本工资为基数的,而国家法律规定企业在帮助员工缴纳公积金时是以上一年度职工的实际月平均收入为基数的,也就是包括基本工资,加班费和奖金。富士康帮我们少交了,我也打算把这部分追回,我现在也在和律师联系,如果在我和公司的协谈中,公司愿意赔付我的加班费,少交的住房公积金,相应涨的部分和损失费,我就协商解决;如果不愿意,我会求助于媒体和相应的出版机构,把情况曝光,引起大家的关注,这不是我一个人的事情,在中国劳工还很少关注,我希望引起社会的关注。还有最近老说提工资,我们中高层管理并没有提啊,我就没提。

在“五险一金”的缴纳方面,富士康存在严重的违法行为,仅昆山富士康计算,每年漏缴的金额就至少有3.2亿元,不仅触犯了国家法律,还严重侵害了工人的合法权益。

### 三、不把人当人:人格和社会性的解体

富士康工人的劳动异化程度及其自杀可以从工厂规训机制导致的个体社会性的崩溃来得到解释。被称为“郭台铭的紫禁城”的富士康工厂从有形的围墙、门禁到无形的规训体制都在着力打造一个法家式的兵营社会。

#### (一)绝对服从的文化塑造

法家的社会控制思想在于横扫一切异己思想,强制实行一统:“无书简之文,以法为教;无先王之语,以吏为师;无私剑之捍,以斩首为勇。是境内之民,其言谈者必轨于法,动作者归之于功,为勇者尽之于军。”(韩非子,1982:674-675)这是一种让整个社会都颤抖的统治,强力之下难有完夫,顺民是唯一的选择。富士康打造的就是这样一种服从的文化:以法为教——郭台铭语录是富士康人的最高指示;以吏为师——一级压一级是富士康人的行为准则。

员工说他们在培训的时候老板(注:富士康工人对他们管理人员的称呼)就警告过他们,对他们的要求就是:服从,服从,绝对服从!服从是富士康准军事化管理的要求,整个厂区着力营造的也正是这种以郭台铭为“神”的绝对服从精神。员工说:

我们车间那挂了一个横幅,是我们郭总语录,大大小小,车间挂了好多……还有一句话就是关于服从的,说“走出实验室没有高科技,只有服从的纪律”,就是说高科技只有在实验室里研制出来,你在外面打工,寄人篱下,只能服从,别人说什么你就服从!你没有能力进实验室,你在外面,谁在你头上你就得服从!

富士康厂区内的墙上会挂一些郭台铭的语录作为横幅。上面写着:“机会总是留给有准备的人。”“什么是质量,质量就是顾客愿意花两倍的价钱,买一样的产品,而且还很高兴。”等等之类的话。员工每年的升迁考试都需要考郭台铭语录,试卷上会出这样的题目,写一句郭台铭的话,让你写下一句。

除考试以外富士康还对新进员工进行军训来规训造就一个个顺从的身体。“比方说你一进来培训,就军训,要晒太阳啊,喊口号,就是‘东风吹、响鼓擂’这些。”

问到富士康的上下级之间的关系时,有员工说:“那你普通员工肯定要服从上级啊!他让你怎么做,你就怎么做,没有任何理由。”

老子的话你就要听。党国要你死你就要死,但他又不是完全的军事化,真正的军事化长官下的命令要是错了,他会全权负责,而在富士康错了是要下属负责的。出了事就屌,出了事,一级屌一级,没有人会负责。我们一般是主管骂线长,线长骂员工,上面的人跟下面人撒气,那员工跟谁撒气啊。这就是为什么跳楼的都是普通员工。

基层管理人员在谈到他们对这种准军事化管理的体会时说:“富士康的管理叫做官大学问大,我比你大说的就是对的,官大一级压死人。”这种压迫的驱动力当然来自富士康的产量要求。

在富士康没有不服从的员工,除非你不想干了。不服从“那就走人呗,这就是那个执行力的问题,要是上面的决策你执行不了,你就走人呗”。

## (二)惩罚性制度的构筑

法家的最大特征就是其严刑峻法。“故明王峭其法而严其刑也……罚莫如重而必,使民畏之……誉辅其赏,毁随其罚,则贤不肖俱尽其力矣。”(韩非子,1982:668-669)富士康同样如此,惩罚是它的管理制度的特征。对工人的不信任和人格的蔑视是这些罚制的前提。在富士康的《员工手册》里,仅仅惩处的规定就有127条之多,惩处的方式包括从警告、记过到开除处分等。

工人说:“我们在生产线上不能讲话,不能说笑,不能随便走动,很不自由。每天都要这样,实在受不了。”如果做不到就会有一系列的惩罚措施,“各种惩罚都有,就跟你们在学校一样,记功记过嘛。比如犯了各种错误就会有人骂。处罚你,给你一个警告啊之类的。天天被老板屌。”下面是我们录下的富士康罚制的一些面相:

### 不准

工作的时候,我们不能说话,不能走动,不能玩手机…“上课”前会响三声哨子,第一声哨子响的时候,我们要站起来,把凳子放好;第二声哨子响,我们就要做好准备工作,有的部门要带好那特殊手套什么的;第三声哨子响,我们就坐下工作,而且我们背是不能靠在椅背上的。

### 惩罚令

但富宏有个方面做得不好,就是经常有什么惩罚令,说这次事故是因为你没有按照规范操作,把责任都归结给员工自身,还记过什么的,其实人都一样,疲劳的时候出些事故也不可避免,从保护员工的角度出发,还是应该从安全防护这方面来看。

### 检讨

(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。做检讨不会扣工资,但怕上面对自己印象不好,印象不好就会影响到以后的发展,包括工资、福利、晋升之类的。

### 保证书

我给线长写过3份保证书。我保证以后再也不迟到了,如果以后再迟到就自离;然后还有一次是我再也不旷工了,如果旷工就自离;还有一次是说话,我再也不说话了,如果再说话我就自离。

### 警告

是这样的,一般是作业员跟线长讲一下,也就是跟我说一下,我一般我批几分钟让他们上厕所的。顶多10分钟。10分钟不来我们要去看一下的。发现要口头警告的,有时也会当着

很多人骂他们。这也没办法,都是上面规定的。

### 扣加班

扣多少我没有查过,但是感觉是基本上都扣点什么。因为有的时候加班报不上嘛。金融危机的时候经常会让我们晚一步下班的,最起码晚个半小时,他还跟我们说你们这个是不报加班的。

### 罚做义工

我们富士康员工的衣服不是都是厂里面洗得嘛,都要经过高温消毒的,像牛仔裤这些衣服高温消毒以后就很容易破,经常就有衣服被洗破了。我们想自己洗衣服的,但是不允许,因为发现之后会要写保证书,还要记过罚钱,我有一个朋友就被罚了200元。不过后来好像不罚钱了,就要做义务劳动,打扫楼梯的卫生之类的。

工人说:“在我们这边,犯小错误等于大错误,大错误等于开除。”借着各种惩罚性制度,富士康不断地“清理门户”,保证了它准军事化管理一贯的严整性和肃杀的面孔。

法家以力治世的结果就是中央权力直达社会底部。通过对人民的等级划分,对社会财富的严密控制以及“编户齐民”、“利出一孔”等政策驱散社会联合,将官方以外的社会组织和空间清扫一空,只留下相近却不相联的原子化的个体,达成反社会的目标,从而任其驱使宰割。富士康的罚制管理无一不与其相似,其间歇性或连续性的员工跳楼实际上都是个体生命对这种制度的抗争和控诉。囚禁在富士康法家式兵营里的个体生命是窒息的,自杀抗争只是问题的极端反映。“走投无路”才是富士康人的普遍绝望。

### (三)弱民然后驱之

法家驱民的前提条件是弱民。低工资是诱你做奴隶的陷阱——为了活下去不得不卖命干活——表面上是你心甘情愿的,富士康工人就是这样主动地向资本家要求加班。法家强调“民弱国强,民强国弱,故有道之国,务在弱民”(商鞅,1974:66)。从富士康底层普工与其管理者几百倍的工资差距中可以看出富士康生产管理的目标不仅是反社会的,也是反人性的,是历史的倒退,科学技术不仅没有将工人从繁重和异化的劳动中解放出来,没有平等地与资本家享受所创造的社会财富(马克思,1979:46),反而沦为了只为生产资料的所有者生产生活必需和奢侈的消费品自己却不能消费的现代奴隶。

低工资最终导致的是工人的绝望、崩溃和走投无路。根据我们的调查统计,富士康工人的月平均收入为2049元。普工拿到手的工资一般1700元左右。收入除寄回家以外,大多工人的月消费在500元上下。

我现在工资只比操作员多一点,底薪一样,加班费一样,一个月大概拿到多则两千一二,少则一千五六,现在是淡季,每个月大概一千七八。房租要交三百,偶尔吃吃饭、上上网,一个月连房租,大概花到七八百,像之前,我们两三个月才休息一天,周六周日都双加。每天10个小时、11个小时都有。

我8岁的时候父母离异了,所以我性格一直比较内向、沉默,没有自信,没有安全感,一心想着努力学习,小学一直全乡第一,初中就慢慢不行了,然后因为家庭经济状况不好就读了中专,但从那届开始工作不分配了,感觉很失落,自己命运很不好。现在家里因为建房子欠债,老婆在家带孩子,我每个月寄一千五回家,自己留五百当生活费,感觉经济压力蛮大的。

一个在富士康工作了8年的普工蓝先生告诉我们:

去年的时候,我经历了痛苦的事情,我回去的时候,当你老妈你儿子嫌你掏不出钱来的话那种感觉真是生不如死,特别难受。像你老妈生病了拿不出钱的时候,你儿子上学你拿不出钱来的时候,你身边最重要的人需要钱的时候你拿不出钱来的时候,那一刻人有时候真不敢去想象,要崩溃了。我现在什么想法都没有,就要多挣点钱。

老婆和我离婚了,她嫌弃我挣钱少,家里条件不好。谈恋爱的时候比较注重感情,我结婚的时候不太在乎钱的,比较重感情,结婚了女人就喜欢攀比,她一个朋友的老公是卖手机的,很有钱。我现在就想多挣点钱,让我小孩将来有出息的。

但是我现在也没办法走,我一走的话就没钱了。我老妈没钱,一个月总要寄点钱回去吧,不然家里没钱吃饭啊。我小孩子上学要用钱,我爸爸妈妈身体不好,我爸爸腰不好不能干重活,尤其是我妈妈有很多病。我去年过年回家我妈妈住院两三千块钱我拿不出来,我每个月花销下来基本存不了钱。

我2002年干到现在,工资基本没怎么动,当年刚进厂是两千多现在我还是拿两千多,我也是完全没有晋升的可能。像我这种干了8年还是普工的,很多,但是大部分都走了,我是因为我们家没办法走。

我觉得自己很没用,我爸爸年龄这么大身体也不好,我妈妈生病我也拿不出钱,老二自己也不容易。我弟弟之前是在广东打工,也是因为工资低,经常换工作。感觉日子越过越不行了。

这个工人过年回家妈妈住院,他掏不出三千块钱的住院费,小孩上幼儿园他拿不出一千块钱的人园费,那一刻他崩溃了,他说他想死的心都有了。因为钱挣得少,他的妻子离开了他。奇怪的锁链在于,正是因为这样富士康紧紧地套牢了他:“但是我现在也没办法走,我一走的话就没钱了……”最近他还和曾经访谈过他的学生打听如何偷渡出去打黑工,他说:“我太需要钱了。”

工人的走投无路是从哪里来的?当他们被排斥在社会公平分配之外,切断供应其劳动力代际再生产的资料,从而使其不被社会认可,其普遍的境遇就是走投无路。在霍耐特看来这种蔑视形态表现为对于个体或群体的生活方式的贬黜,以致把个体生活形式和信仰方式当作低劣之物或残缺之物予以贬黜,这些社会贬值的经验导致了自我重视的失落,使得主体无法赋予自我能力以社会意义。那么,个人人格内部就出现了心理的裂痕,像羞耻与激怒这些消极的情感就充塞其中(霍耐特,2005:143)。

蓝先生的崩溃和走投无路说出富士康并“没有把工人当人”,他们只是建筑富士康王国万里长城上的一块砖头。

马克思认为人性是历史和社会的创造物。人是社会关系的总和。他说:“人是最名副其实的社会动物,不仅是一种合群的动物,而且是只有在社会中才能独立的动物。”(马克思,2007:第三十卷25)。人离不开社会,因而社会势必对人发生作用和影响,造就其人性,使人具有社会性。因此,人之所以成为人,乃是由其社会性所决定的。社会性在人性 and 个体人格的形成和发展中起着决定性的作用。

同样,在涂尔干那里,社会性是个体人格完整性的保障,“社会的东西往往比个体的东西具有更高的威望”(涂尔干,2005:11),即使在现代高度分化的社会中,个体还是不可能成为自给自足的主体,而嵌入在社会生活中,受各种社会因素的制约。“在人类生活中……集体表现比个体表现具有更强大的心理能量。正因如此,它们才能给我们的意识提供力量”(涂尔干,2005:140)。在他看来,首先是集体意识的匮乏即个体社会性的匮乏,然后个体人格才面临崩溃,最后发生自杀。

## 结语与讨论、制造血汗劳动:资本主义在当代中国

富士康准军事化的生产管理模式意味着以绝对的血汗劳动创造最大化的资本财富。这种血汗

劳动的本质就是劳动者普遍不能享受和消费他生产的产品,在这一点上它与原始的奴隶劳动是相似的:一部分人创造了供另一部分人享受的物质资料(马克思,1975:263)。同时,劳动者失去了他们全部的生活价值和意义,他们活着的目的只有一个,那就是不停地干活,为另一部分人生产生活必需和奢侈的消费品。

这是全球资本输出在当代中国制造出的血汗劳动的新形态。作为世界工厂的当代中国经济社会的发展主动承接了马克思所分析的资本主义生产方式的内在矛盾,而作为这种生产方式掘墓人的无产阶级却被迫无法团结起来。这种无产阶级运动被迫停止的状态越来越强地催生着资本的盛宴和狂欢。与此同时,世界工厂中资本主义原始的生产方式正在制造越来越庞大的打工群体,打工——一种只给付奴隶工资的阶级——劳动力的代际再生产成本被无情地剥离——在劳动的意义上把中国变成了“打工中国”。

打工?——为谁打工?为社会主义建设还是为资本主义积累?当一个社会的经济发展以牺牲一个群体、一个阶级的劳动力代际再生产资料的获得为代价,这无疑是反马克思劳动价值观的。马克思强烈谴责的资本主义生产方式——资本家不顾一切地榨取剩余价值从而导致过度劳动和异化劳动的西欧早期资本主义原始积累时期的生产方式正在当代中国繁衍和扩张。并且它极具传染性,使一切底层阶级都难免这种生产方式的清洗,从而沦为打工阶级,为社会主义国家建设和资本主义原始积累制造大量可替代的廉价劳动力。这仿佛是一个颠倒的世界,生产、发展不再是为了人,而人——打工阶级却是为了生产和发展。

#### 参考文献:

- 霍耐特,2005,《为承认而斗争》,胡继华译,上海世纪出版集团。  
韩非子,1982,《韩非子校注》,江苏人民出版社。  
劳动部,1994,《中华人民共和国劳动法》,法律出版社。  
马克思,1975,《资本论》第一卷,人民出版社。  
——,1979,《1844年经济学——哲学手稿》,人民出版社。  
——,2007,《马克思恩格斯全集》第二版,中央编译局。  
迈克·布若威,2005,《制造甘愿:垄断资本主义劳动过程的历史变迁》,林宗弘译,群学出版公司。  
商鞅,1974,《商君书》,上海人民出版社。  
涂尔干,2005,《实用主义与社会学》,渠东译,上海世纪出版集团。  
王德禄、蒋世和编,1989,《人权宣言》,求实出版社。  
Marshall, T. H. 1992, *Citizenship and Social Class*. London: Pluto Press.

作者单位:南京师范大学社会发展学院  
香港理工大学应用社会科学系  
责任编辑:李春玲