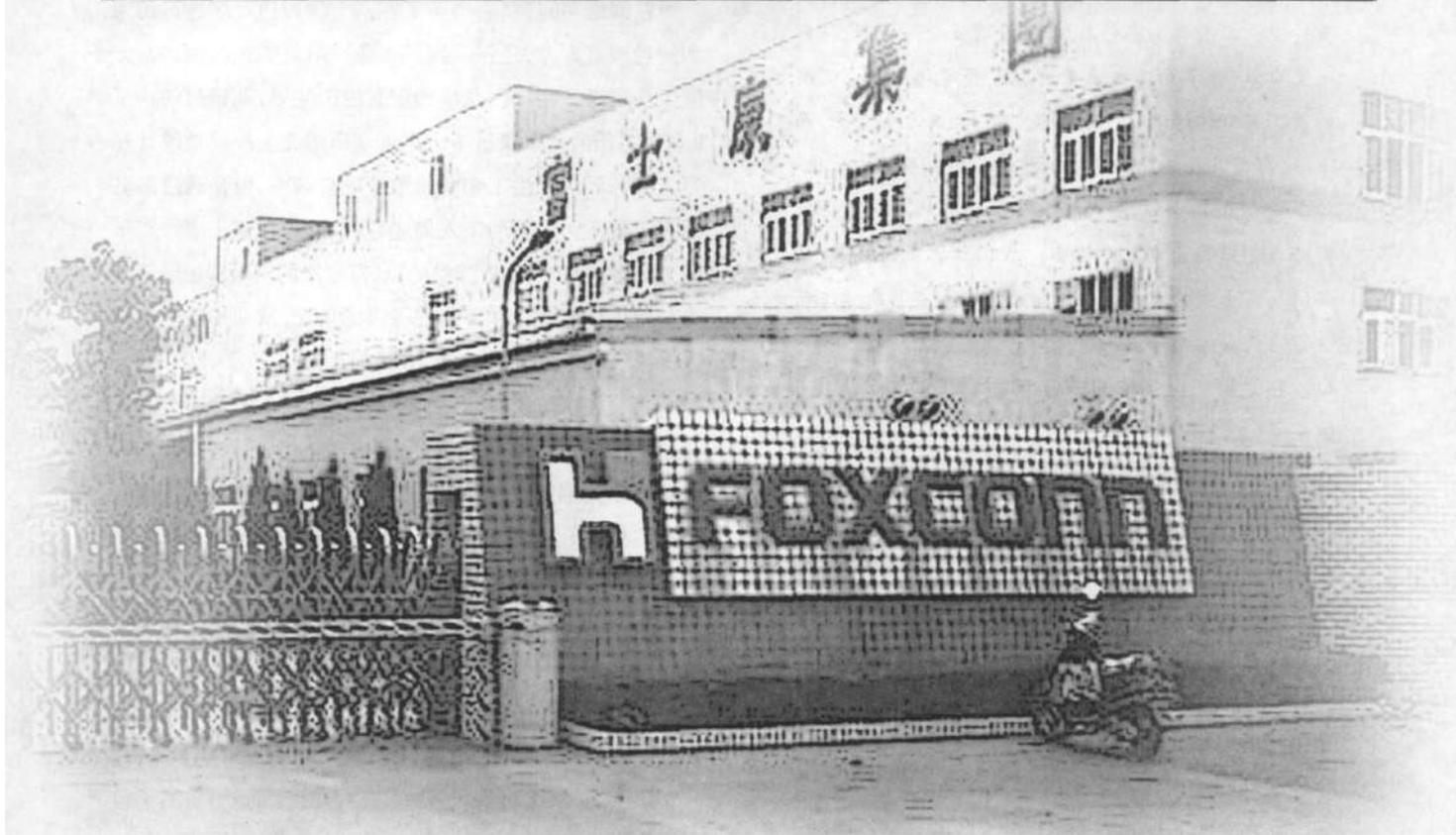


# 探访富士康的工伤员工



许怡 潘毅

调研组走进工业区附近的医院探访了富士康工伤员工,深入访谈了10余名工伤患者和职业病隐患受害者,结果让人震惊。调查发现,在职业安全方面,电镀、冲压、抛光等车间工作环境极其恶劣,职业安全隐患多,工伤频发、工伤瞒报谎报、处理不规范等问题十分严重。在医院探访中,我们惊讶地发现,由于富士康严格的“三级连坐”制度,工伤事故往往被基层管理部门层层瞒报,通过“私了”的非法手段解决。因此,受伤的工人虽然缴纳了社会保险,其医疗费用和赔偿却依然得不到保障。用这种“私了”的违法手段处理工伤的现象在不同厂区都有出现。工人的合法权益得不到维护,工人在出卖血汗的同时还要出卖自己的血肉。

## 工作,还是踏入职业危害的雷区?

调查发现,富士康全国一些厂区的部分车间工作环境

恶劣,劳动保护不到位,存在严重的安全隐患。在调研组进行的300个访谈个案中,很多工人都反映工作环境恶劣和存在职业病隐患,摘录部分访谈如下:

以下是昆山厂区员工访谈——

访谈人员:你是哪个部门的?

受访者:电镀。经常碰到化学物质,有酸、碱、溴水啊,镀铅中的铅水啊,氯化物、氨气等等。酸气、碱气啊,会对肺部有伤害,接触到镍的话对人的皮肤也有影响,如果皮肤上原来有疹子话,那皮肤会更痒。对我影响还好,但有些员工不适应,我们就给他换岗位。如果镍侵入血液的话,最严重有致癌的危险。还有铅和重金属对人的神经也有影响。体检是要做血检的,昆山这边只能做尿检,体检是要公司开证明的。

深圳观澜园区 SHZBG 事业群从事模具制造的曾姓工

友这样向访谈人员描述——

SHZBG算是富士康工厂中最苦最累的事业群,因为工作环境又高温又多粉尘,主要是制造模具,要求精准,工作有一定难度。车间温度有40多度,没有空调;车间里有很多粉尘。工人有高温补贴,但是没有安全防护衣,工厂只统一发口罩,口罩由工人自主决定是否定期更换。这些部门的员工离职率很高,原因是环境差、做工时要站立,而且加班多,有时甚至不能休息。这些工作岗位虽然工作很辛苦,但工资却和其他工种一样的,员工辞职的时候富士康也没有给我们做离岗职业病检查。我们做抛光的是一个“隐形部门”,富士康的客户来对富士康进行检查的时候工厂是不会让他们看抛光车间的。

在太原厂区工作的一名18岁男工对访谈人员描述——

“上班的地方味道太大,让人窒息。清洗手机外壳的那种油容易挥发,车间到处是那种味道,连空调制冷后流出的循环水都是乳白色的。也有车间空调机的循环水是灰褐色的,而管理部门办公室的循环水却是清澈的。”

在武汉厂区,多名工人也反映了他们最担心的就是职业危害。其中一名刚从富士康离职的A区的工人说,他们在体检的时候A区有3个人检出白血病,正由厂里负责治疗。他从富士康辞职也是因为担心因苯中毒引起的职业病。而在F区工作的工人则反映F区的环境有强酸强碱,可能会对皮肤造成腐蚀性损伤。一名在武汉厂区工作了两年多的武汉本地女工讲——

“就因为上班,白夜班倒得内分泌失调,例假经常不太正常,这和有毒也有关系,有油漆,培训的时候说戴口罩没毒,但(实际上)一两个月就有可能苯超标,得了白血病你就完了。干了两三年四五年的有(得白血病的),厂里也没什么补偿,也不开走,就把你换到别的岗位去,说远离那个环境就会好了……”

类似的例子不胜枚举。工人对于工作环境控诉最多的是,高温、噪音、粉尘多、存在有毒有害气体和试剂等等,此外也存在着工作强度大、工作姿势固定等对工人身体带来的物理性损伤。而在这些恶劣的工作环境下,厂方也缺乏相应的劳动保护措施,一些车间虽然发放了劳动保护产品,但是效果甚微。富士康借助工人的流动性大,职业病发病时间较长而逃避责任,既没有切实地改善工作环境、做好劳动保护,也没有为特殊岗位的工人定期进行职业病排查,从而导致工人工作在没有健康和安全保障的环境中,要么

忍受,要么离开。

## 工伤频发,引发利益黑洞

在调研期间,调研组除了在富士康周边厂区进行访谈和问卷调查意外,还深入到了工业区附近的医院探访富士康工伤员工。在深圳龙华和观澜的医院里,调研组访谈了9名受工伤的富士康员工。尽管调研组无法准确地统计在富士康各厂区发生工伤的总数量或者频率,但是通过多名具有丰富车间经验的工人描述,我们发现在富士康许多车间工伤事故频发,而更严重的是,富士康的基层和中层管理人员对工伤事故存在着瞒报谎报的情况,从而导致受害工人无法获得工伤相应的赔偿和待遇。

在一般性访谈中,有多名受访工人表示曾经听说和看见过自己所在部门有工友受工伤的事故,在某些部门如冲压或者模具部门工作的受访者,常常可以讲述2~3宗他所目睹的身边工友受伤的经过。例如在昆山厂区的模具车间工作的小梁,在他进厂一年来,所在车间就发生了两起比较严重的工伤事故。在深圳一家医院留医的一名工伤工人也反映,“我出了事情以后,这样的(工伤)情况又连续出现了三次。不是我这个机器,是其他机器,但我们是同一个部门的。”该名工人当时已住院一个多月。

事实上,富士康为大多数员工(学生工除外)缴纳了包括工伤保险在内的社会保险,倘若发生工伤事故,用人单位应为受伤者申报工伤,从而可以获得由工伤保险基金支付的医疗费和工伤赔偿等。然而,多名受访工人向访谈人员反映情况并非这样——在富士康,对于工伤事故,常常是瞒报谎报的。以下是昆山老厂区外的一段访谈记录——

访谈人员:看你的手指好像受伤了,是工伤吗?能跟我讲讲怎么受伤的吗?

工伤者小刘(下称小刘):这个是我工作时机器挤压的。当时裂了两个口子,留了好多血,我到医务室的时候,因为失血过多都晕倒了。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,缝了十针呢。

访谈人员:像你这个是工伤,你的医疗手术费有没有拿到啊?

小刘:现在还没拿到,都是我自己垫的钱。

访谈人员:怎么会这样的啊?

小刘: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。

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(医药费)……

类似小刘的工伤处理方式并非个例,调查发现,这是富士康从基层到中高层管理人员处理工伤事故的惯常手法。在深圳观澜园区,一位生产线管理人员反映,在他的同事当中,有人出现过工伤的情况——被(机器)切掉两个手指,但公司居然推诿说这是由于工人的疏忽导致,不予认定工伤,没有作为工伤来进行赔偿。富士康这种将工伤归咎于工人的行为,不仅违反了《工伤管理条例》的“无过失补偿”原则,更是推卸责任的无耻行为。

在太原的厂区,一名工人说,出现小的工伤的情况经常是瞒住不处理,甚至让人继续工作。他的一个同事刚刚来(工厂),就被“镁铈”(一种金属工具)把脖子烫伤了,还没有让休息,接着就干活。

在深圳一家医院留医的富士康工伤员工向调研人员反映,他在制造戴尔和三星的模具时弄伤了手,住院以来医疗费一直是自己垫付。对于自己能否拿到工伤认定和赔偿,他心里也没底——

“我们以前一个同事小手指骨折了,(医疗费)到现在还没有给他,(工伤认定)还没有批下来……还有一个同事,头被打断了,也没有报工伤,他自己出的钱……上次(一个同事)手烫到了,皮全部烫掉了……休息了一个月,还不是没报工伤。当时厂里面还没给他垫钱(医疗费),全部自己出,花了七八百块。”

## “工伤”何故变“病假”?

调查发现,工伤事故的背后牵扯到从基层管理人员到中层管理人员的切身利益(包括奖金、分红、晋升等),因此管理层在可能掩盖工伤事实的情况下,常常选择私下解决。如果一个部门发生的工伤较频繁,同部门的线长、组长、课长的奖金和晋升都会受影响。一些部门的管理人员为了自己的奖金和晋升,隐瞒工伤。遇到轻伤的工人,只当病假处理,将其送到门诊治疗。由于用人单位没有申报工伤,“幸运的”工人,由管理人员私下为其解决医疗费;倒霉的工人则要自己垫付医疗费,甚至有一些工人由于无力支付医疗费导致伤情恶化。正因为这种“利益”,才使管理人员纷纷瞒报谎报工伤;这也揭露了在号称管理体制健全、精密和科学的富士康里,其实存在着大量的黑洞。

以下是一位在富士康工作三年,受了工伤的员工与调研人员的对话摘录,鲜明地揭露了富士康在处理工伤事故

时层层隐瞒、暗箱操作、“官官相护”的内幕。而与之相似的控诉与不满不胜枚举——

**访谈人员:**听说你们厂受工伤还要记过?

**工伤者:**我没有被记过,只是被警告。我这个案子“做大”的话就是连带三级处分:从组长到课长。组长就是直接“干掉”,课长就是影响奖金。

**访谈人员:**什么叫“做大”呢?

**工伤者:**就是把这件事闹大到工会嘛。工会要是知道的话就会报到事业群,事业群就会报到集团。

**访谈人员:**那他们记过和警告的话,是以什么样的理由呢?

**工伤者:**他们就说你“违规操作”。

**访谈人员:**为什么要瞒报(工伤)?

**工伤者:**为什么瞒…还不是为了各自的奖金呗。像一年这些课长,也可以捞个三四万块奖金。如果发生工伤,他们就要被扣一半,那可是一两万块的奖金。

**访谈人员:**受伤的工人不住医院吗?

**工伤者:**他(受工伤的人)每天也来打针,只是说不住住院,这样就不用报工伤了。像你手指断一截,或者手指头的肉被削掉一块,是不会报工伤的……他让你到医院给接上,然后也就回去了……除非是很严重的那种,他们才报工伤。报工伤影响他们的绩效奖。如果你这个部门一年报上六七起工伤,那你这个部门的主管就不要再待了,明年肯定走人,拜拜了。



如此公然违反国家法律法规,忽视工人合法权益,不顾工人死活的行为,居然在这个号称“守法”模范的企业中普遍存在。

## 劳动保护不足,工人受罚成替罪羔羊

调研组在对工伤工人进行访谈的时候,发现工人受伤

的部位多为手部,受伤的方式基本上是被机器或者材料弄伤。调研组分析工伤频发的原因主要包括:缺乏职业安全培训、劳动保护用具投入过少、安全生产管理存在缺陷。许多工人反映在受工伤前只接受过简单的技术培训,很少接受过劳动安全培训。工伤者表示,如果车间在之前对他们做过相关的安全培训,他们将会重视工作中的安全,并提高自己的保护意识。除此之外,一些新的机器没有进行安全评估或安全评估不足,导致工人缺乏对风险的认识。而在劳动保护用具方面,许多受工伤的工人反映富士康所发的防护用具发挥不了保护的作用。例如,手套的主要材料为橡胶和棉,质地轻薄,保护性差。许多工人戴着劳动保护用具仍然受伤。此外,部分工人反映某些部门根本没有保护用具。

令人不解的是,做好劳动保护本是用人单位的职责,而富士康没有在劳动保护措施、职业安全培训等方面下工夫,却要责罚工人由于机器原因或者工作不慎受到伤害,或者是由于工作环境恶劣身体受到危害,被警告、被记过、甚至被开除。

具体到日常的安全生产管理,比如说在冲压车间,粉尘和噪音都很大,工人们通常要戴着口罩和耳塞,但是工人们反映,“戴上耳塞也不管用,海绵的耳塞只能减弱一点噪音”;“口罩也是很薄的那种,不问他要他也不会给你”。而在模具、喷漆等车间,工人反映虽然是每天都戴口罩,但是没有什么效果,仍然可以感觉到粉尘很多,刺激性气味很浓。由于车间没有空调,非常炎热,工人们根本无法忍受闷热的口罩,只有应付检查时才偶尔会带,如果管理人员发现工人没有佩戴耳塞和口罩,就会给予警告,超过三次就会被记过,或者是“被罚钱,老大也会骂你”。

职业安全责任在哪里?吸入了粉尘、感染了有毒有害气体,是因为工人没有佩戴那又薄又小的口罩?被没有经过安全评估的机器压断了手,是因为工人违规操作?职业性失聪,是因为工人没带耳塞?无论责任在谁,调查发现最重的代价都是由工人来承担——要么永久性地承担着机械伤害带来的肢体残缺,要么承担着有毒有害物质造成的对五脏六腑的伤害。

## 工伤上报过程拖沓, 克扣医疗费和伙食补助

调查发现,富士康不仅隐瞒工伤的情况严重,即使是已经上报的工伤案件也迟迟得不到回应。

根据《广东省工伤保险条例》第十二条规定“职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病,所在单位应当在二十四小时内通知统筹地区劳动保障行政部门及其参保的社会保险经办机构,并自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起三十日内,向统筹

地区劳动保障行政部门提出书面工伤认定申请。”

接受调查的工人反映,富士康上报工伤的程序非常繁琐——先要自己写工伤报告,经过部门主管审批,然后送到部门的人力资源部,再送到总公司的人力资源部。过程繁琐,耗时过长。在工伤认定的过程中,许多工人的医疗费也是自己垫付。这导致许多工人没有办法安心住院,部分工人只好提早出院,从而导致伤情恶化。

调查同时发现,富士康对于工伤工人在医疗期的医疗费、伙食补助和一次性伤残补助金也存在克扣或者不依法给予的现象。根据《工伤保险条例》第二十九条,职工住院治疗工伤的,由所在单位按照本单位因公出差伙食补助标准的70%发给住院伙食补助费。深圳因公出差伙食补助的70%为56元,但富士康在工人住院期间所支付的伙食补助只有40元/天,一些工伤者甚至要自己垫付伙食费。而对于大量的工伤未上报的情况,工人的医疗费、因伤残所需享有的一次性伤残补助也不可能被合法支付。

## 总结与建议

围绕职业安全与工伤这个主题,调研组发现,富士康这家全球代工巨头在其“合法”的外表之下,实则隐藏着许多法律所不允许的暗箱操作行为。一部分宽敞明亮、凉爽无尘的车间掩盖了另一部分炎热的、弥漫着粉尘、刺激性气体、噪音震耳的车间;简易、劣质的劳保用品替代了应具有安全保障的生产环境和机器设备;而工伤事故层层隐瞒的,相互包庇的荒谬行为,不仅危害了工人的身体健康,更是剥夺了工人获得应有的工伤待遇的权利。无论这种后果是由于高层管理者的疏忽,还是中层、基层管理者的滥用职权所造成,这种代价都被转嫁到了工人身上。在富士康工作的工人,不仅仅在出卖了劳动力,而且丧失了安全工作的权利。

因此,调研组呼吁:

1. 富士康应该尊重工人安全劳动的权利,应该提供给工人一个安全的工作环境,立即对于各种伤害性的环境、机器予以整治。

2. 富士康各级管理人员,也应立即纠正对工伤瞒报谎报的行为,建立公开透明、合法合理的工伤处理机制,从工伤预防着手,切实保障劳动者的安全,立即废除工伤者受惩罚的制度。

3. 调研组同时也呼吁当地政府的相关职能部门应对富士康在其辖区内的厂区进行安全生产的监督与检查,对工伤瞒报谎报的行为进行查处和整治,切实发挥职能部门的监督管理作用。

栏目主持:王升华