



深度

富士康的捷克西游记：欧洲标准重塑台式资本主义？

工会、客户、舆论、政府——近20年来，富士康的工厂不得不适应这些机构给出的压力，尝试新的管理方式……这间工厂设在欧洲。

端传媒记者 宁卉 发自捷克 | 2019-07-10



古城库那霍拉（Kutná Hora）市附近的一片绿地，富士康（鸿海科技集团）2007年在这里开设了在中欧国家捷克的第二间工厂。摄影：宁卉

上白班的时候，奥列克西（Oleksii Parilov）早上5点多就要起床。这是一间小小但五脏俱全的单身公寓，老葡萄酒厂改造而来。门口有一条被他叫做“大河”的小溪，河床长满了绿草。厂房离市中心很近，步行十多分钟；要走一程上坡路，路边是茂密的果树或花丛。6月中旬，樱桃已经结果还未熟透、院子里玫瑰花开得正旺。上坡路的尽头，连着一一条宽阔的公路，视野一下开阔，右手边是一片几乎看不到尽头的草地，草丛密集，半人多高，随着风摆动，远处是缓和的小山坡。左手边便是奥列克西的目的地：一栋颇大的厂房，蓝白相间，大门处写着巨大的：“Foxconn”。

这是古城库那霍拉（Kutna Hora）市附近的一片绿地，富士康（鸿海科技集团）2007年在这里开设了在中欧国家捷克的第二间工厂。

27岁的奥列克西来自乌克兰，他是富士康库那霍拉厂里的一名普通技术工人。他的轮班以四天为期，工作四天、休息四天。或者白班早上6点到晚上6点，或者夜班晚上6点到早上6点。这天傍晚7点，端传媒记者在市中心见到奥列克西时，这位小伙子刚刚结束12个小时的白班，扶额说，测试了一天的电子元件，脑子有些重。随即又好奇地问我为什么会对富士康感兴趣。

库那霍拉市在15世纪曾坐拥银矿，一度比首都布拉格还要富裕。几百年前的财富，今天还有很多痕迹，老城和几座教堂，一早就被列为世界物质文化遗产。这里还是有名的葡萄酒产地，站在高处俯瞰小镇，葡萄园、古旧的别墅、石子路、大教堂边林立的古老人像；咖啡馆把座位布在人行道上，酒吧餐厅或者建在老楼里，或者设在山坡上风景更佳……无论怎么看，这都是一副经典的欧洲田园景色，与富士康工厂在中国的形象——劳动密集、员工宿舍、军事化管理——相去甚远。

站在厂房门口，留着中长发、说话颇懒洋洋的奥列克西笑道：“这是我工作至今遇到最好的一间工厂了。”比起之前待过的建筑工地或是染料厂，在富士康做技工让他觉得满意，不像工地劳苦、也不像染料坊会对身体带来毒害。库那霍拉生活宁静、简单。他休息日就读书看电影打游戏，也会利用连休四天的排期，飞去欧洲其他城市游玩，比如巴塞罗那或阿姆斯特丹。他最喜欢巴塞罗那，觉得是一个需要去很多次的城市。几个月前，他还刚休了一个月的长假，回乌克兰探望家人。

“若你不提，我压根没多想，这个工厂是不是来自中国或台湾。”聊到后来，他又补充说：“欧洲不是中国，即便在乌克兰的工厂，也不会像富士康在中国那样管理的。”



库那霍拉生活宁静、简单。他休息日就读书看电影打游戏，也会利用连休四天的排期，飞去欧洲其他城市游玩。摄影：宁卉

褪色的“中国基因”

开始时并非如此，近20年前，富士康刚刚抵达捷克的时候，捷克人清楚地意识到富士康与其他工厂的不同。

2000年5月，富士康买下了捷克斯洛伐克时期电子公司特斯拉（Tesla）在捷克中部帕尔杜比采（Pardubice）市的工厂，并在8月开工。帕尔杜比采离布拉格仅有100公里，但是平均人工要低得多。而且，破产了的特斯拉留下了可供富士康雇佣的工人。当地政府也欢迎富士康带来的工作机会。

可很快，富士康发现，流水线的工作留不住捷克工人。虽也是工业城市，但高速运转的流水作业对于生活在帕尔杜比采的工人而言，实在陌生，来自亚洲的管理层让文化和工作方式的冲击更为明显。一开始，富士康以当地平均工资雇佣了200位捷克工人，但抗议声很快出现了。

2000年9月，捷克媒体“Právo”日报发表了题为《台湾人震惊了捷克工人》的报导，引用了一位流水线工人的话：“无论谁离开流水线，比如去上厕所，都需要告诉主管。但你回来之后不能直接上工位，而是要成为后备，要等待下一个人的膀胱不行了，你才能取代他/她在流水线上的位置。这是因为，如果你站在墙边等活的话，你的工资就会变低。”

文中还引用了富士康一位司机的话：“我已经开了25年的车了，如今我要去习惯，每次到达目的地，都要去给老板开门。从前，比这个老板年长三倍的人也没有提出过这样的要求。”

事后看，对于富士康而言，买下特斯拉有很多便利，但也有一项“不便”：继承了特斯拉的厂房和工人，也要继承特斯拉的工会。

帕尔杜比采十分朴素，丝毫没有布拉格的精致与繁华，富士康的厂房离市中心不远，人们依然愿意用特斯拉来称呼这一片。工会设在厂房外的一个停车场边，也还挂着特斯拉的牌子：“帕尔杜比采特斯拉基层工会”。



工会依然沿用了Tesla的名字，图为福马内克（Tomáš Formánek），他是工会至今唯一的全职人员。摄影：宁卉

如今的工会主席是福马内克（Tomáš Formánek），也是工会至今唯一的全职人员；他从2003年开始给富士康的生产线工作，到2006年加入工会，2009年成为工会主席至今，福马内克熟悉富士康在捷克这些年的变化。

“最初，工会处境很不容易。”福马内克回忆道。在2016年一份分析富士康融入捷克劳工环境的学术报告中，非盈利机构布拉格多元文化中心（MKC）的总监卡尼克（Marek Čaněk）写道，一开始，富士康是拒绝与工会沟通的，也拒绝接受已有的集体协议（collective agreement）。

据捷克《人民日报》（Lidové noviny）在2000年9月的报导，开工没多久，工人们就发起了两次请愿，抱怨车间没有水喝，加班没有津贴，工作纪律以及卫生或安全条件不足。其中一次请愿，就有100名工人（也即当时工人的一半）签名，递交到了劳动与社会事务部以及帕尔杜比采市长办公室。当时工会主席告诉地方媒体他的担忧：富士康在捷克工厂的“工作条件会变成像在中国那样”。

事实证明，这个担忧并没有发生。请愿后，帕尔杜比采市政厅出面调停，在压力下，富士康接受了工会的存在，并接受新的集体协商。不仅高强度的流水工作受到工会挑战，富士康的宿舍制度，也无法落地。2001年，富士康计划在工厂附近搭建一座可以容下1800名工人的宿舍楼。这一提议遭到了帕尔杜比采市民的反反对，最终未能实现。

与此同时，富士康也在试着改变自己的管理结构。英国莱斯特大学管理学院高级讲师安德里亚舍维奇（Rutvica Andrijasevic）和意大利帕多瓦大学劳动社会学教授萨凯托（Devi Sacchetto）自2012年以来持续研究捷克的富士康工厂，两位学者告诉端传媒记者，2000年到2004年间，来自捷克和苏格兰的管理层开始取代一开始来自中国 and 台湾的中高级经理。

富士康会把捷克经理送到深圳龙华厂区培训三个月，再回到帕尔杜比采担任中层；苏格兰的管理层，则来自康柏公司在苏格兰厄斯金的厂区，在惠普收购康柏后，富士康雇佣了一批康柏公司的管理层。惠普是富士康在捷克的主要客户。

在新的管理架构中，工会被保留下来了，福马内克说：“富士康不是真的支持工会，工会的存在对工厂有利，但他们希望工会是弱的。”留有工会，不仅因为一开始的公众压力。福马内克说，捷克法律要求雇主每年或者与员工一对一谈话，或是通过工会听取诉求，比起与上千工人一一对话，跟工会代表谈判总要容易一些。而且，客户也会要求工厂有工会，审计部门出现的时候，也总会询问工厂，是否有工会。

富士康在捷克的两间工厂，最多时工人数量有约1万人，如今也有5500人，但工会成员仅有约350人。这是因为，入会每月要缴1%的工资，工人有时也会被上级警告不要参加工会，会有不好的后果。

虽然工会占工人总数的比例较小，但重要的是，工会一直都在。2017年开始，福马内克拿下了一项耗时五年才谈妥的福利：工人在法定4个星期的假期基础上，又得到了第5个星期的休假。

“在捷克工厂，工人有5个星期的休假是很正常的，”福马内克笑着说，但当他们的请求被传达到富士康在亚洲的总部的时候，对方很是震惊：“他们说在中国只有两个星期的假，很多工人只会休一个星期，而且，他们问我们，你们都已经有4个星期的休假了，为什么还要5个星期？”

福马内克说：“我们就回答说，我们在欧洲，我们就是想要5个星期的假。”



富士康在捷克的两间工厂，最多时工人数量有约1万人，如今也有5500人，但工会成员仅有约350人，比例很小。摄影：宁卉

“联合国”工厂

最重要的改变，还在于劳工的构成。“麻烦”多多的捷克工人，已经不是富士康的主要劳力来源。

笑容甜美的阿努金（Anujin）来自蒙古，今年19岁。2010年夏天，10岁那年，她独身从乌兰巴托飞来捷克与父母团圆。那时，她的父母已经在帕尔杜比采的富士康工厂工作了3、4年了。在几个月的语言班后，她留了一级，在捷克继续学业。“那时，班里已经有几个蒙古孩子了，”阿努金说，“不过他们年纪更小的时候就已经搬来捷克，已经不会说蒙古话了。”

阿努金会说蒙古语，还会说捷克语。这让她成了帕尔杜比采不可多得的蒙古语翻译，每周一、周三的课后，阿努金会给市里的移民办公室翻译1.5小时，周二、周四的课后，她还会来一个名为“Most Pro”非盈利社会服务机构做翻译。

在捷克语中，“Most”意为“桥梁”，“Most Pro”的工作，便是给来捷克生活的外国人搭建一个融入的桥梁。自2006年设立至今，Most九成以上的客户都是蒙古人，而这些蒙古人，绝大多数都在富士康工作。据“Most Pro”的统计，如今在富士康工作的蒙古工人已有将近900人。

“Most Pro”的总监库特拉（Katerina Kotrla）说，富士康在2006年前后开始雇佣蒙古工人。“富士康喜欢蒙古工人，他们刻苦，能连续工作12个小时。类似的工作强度和工资对于捷克工人而言是不够有吸引力的。”2016年，富士康流水线上的平均工资水平（19,217捷克克朗，约754欧元、5800人民币），要低于捷克电子工业操作员的平均工资（23,409捷克克朗，约918欧元、7000人民币）。

蒙古劳工只是富士康捷克工厂寻觅“多元”劳力中的一环。

在意识到流水作业无法吸引捷克本地工人后，富士康很快就转向了来自斯洛伐克、越南和蒙古工人——捷克与斯洛伐克一直有人员自由流动协议；2008年，越南和蒙古取代朝鲜（捷克政府不满朝鲜工人的收入会被政府没收），成了捷克的劳动力输出国家，更容易获得工作签证。



多国语言的工会广告。摄影：宁卉

还有一层让劳力更为流动的背景：2004年，捷克加入欧盟。依据欧盟对自由市场的要求，捷克打开劳动市场，设立临时工作机构（temporary work agencies，简称TWA）。波兰、罗马尼亚、保加利亚等国的工人们开始透过这些中介进入捷克，也成了富士康的劳力来源。这些工人与临时工作机构签有合同，富士康在需要时从这些机构“租用”劳力，并不直接与临时员工签合同。

福马内克说，据富士康人力资源部门的数据，如今捷克两个工厂的员工来自29个国家。

工厂像一个跨国机构一样运作。官方语言是捷克语和英语。工人则分为由富士康直接雇佣的“核心工人”和透过中介雇佣的“临时工人”。据学者安德里亚舍维奇和萨凯托的总结，工厂内部层层分级：管理层多是40到50岁的男性，捷克、苏格兰和中国人是跨国精英、英语流利；行政和人力事务由捷克人和一小部分外劳组成，多有高中或大学学历，年龄在30到50岁之间，会英语且有永久合同。

流水线上，30岁到40岁之间的捷克人和斯洛伐克人担任工头。他们多有技术教育背景，多为男性，在捷克有家室；一些欧盟国家的外劳也能够到这个位置，他们或者有富士康的永久合同、或者被临时工作机构聘为协调员。至于流水线工人，则多是来自欧盟国家、由临时机构雇佣的外劳（斯洛伐克、波兰、罗马尼亚和保加利亚），他们更为年轻，20到35岁，多未婚。而来自越南、蒙古和乌克兰这三个非欧盟国家的工人，大多由富士康直接雇佣，有一定技能和学历，常会负责维修或其他技术工种——来自乌克兰的奥列克西，便在此列。

新的劳力结构、新的不公

三年前，奥列克西在乌克兰首都基辅念完大学，好不容易离开战乱中的乌克兰来到捷克，透过也在富士康打工的远亲找到现在的工作。母亲还生活在乌克兰东部，虽然他口中说着库那霍拉太小，但十分珍惜这份工作，不愿考虑升职、不愿讨论未来。

“世界这么不好，随时会陷入极端的危险，我不想要有自己的家庭。”他淡淡地解释道，“我读过你们刘慈欣写的三体，我觉得今天的世界，就是书里面的文革。”轮班时密集的工作，

则让他觉得“在创造出一些更有价值的物件，来实现自己的价值”。

他说自己包括房租和食物在内的日常开销会花掉一半的工资，还能攒一半。节假日有加班费，但也能选择不加班。奥列克西英语不错，乌克兰语与捷克语接近，学起来也容易，已经足够交流。加上附近给外国劳工设立的各种机构，帮助理解签证信息，奥列克西在捷克的生活，困难不大。

同样的结论，很难适用在蒙古外劳身上。阿努金还在上高中，就被请来做翻译，因为大多蒙古工人，都无法与外界做到基本的交流。“Most Pro”总监库特拉说，有的工人已经来捷克20年了，仍然不会说捷克语。

“也因为工厂的生活很简单，并不需要融入。”库特拉解释说。

“Most Pro”和富士康都有提供语言课程，但是蒙古工人们对其兴趣寥寥。在生产线上，蒙古工人会被安排在一组，并有一个经验丰富的工人做翻译。很多工人会在捷克工作一段时间后，把蒙古的孩子们接过来；孩子入学后，会说一些捷克语，再来帮助父母。富士康人力部门也配有两个会说蒙古语的翻译，并慢慢开始在医生、住房等方面提供帮助——很多本地房东不愿租房给外劳，语言不通、行政繁复，凭空多出很多麻烦。

但是，助力越多，越难融入。蒙古人酗酒打架，也常是本地人对蒙古劳力的偏见。阿努金曾有在奥地利的蒙古朋友来探访，朋友说，这边店员对蒙古人的态度明显不好。

2019年初，捷克外交部宣布，每年给乌克兰劳工的工作许可证的数量将增加一倍，从每年2万增加到每年4万。在MKC的总监卡尼克看来，这是捷克政府有倾向的政策，比起蒙古人，“他们觉得乌克兰人跟捷克人文化上更接近。”

可富士康喜欢蒙古工人。尽管一应劳工政策都在让雇佣蒙古工人更为麻烦，2012年1月，政府禁止临时工作机构雇佣非欧盟劳工，富士康随即转向了罗马尼亚和保加利亚工人。但是，卡尼克在2016年替荷兰非盈利机构“电子观察”（Electronics Watch）在捷克富士康工厂做调查时发现，彼时，每个星期都有30-50位蒙古工人来到富士康。这些工人都由富士康

直接雇佣，一位接近富士康管理层的工人告诉卡尼克，管理层觉得蒙古工人比罗马尼亚和保加利亚人更有纪律、工作质量更好。

换句话说，比起临时雇佣的其他东欧工人，蒙古外劳对富士康工作的依赖更强，更容易听从工厂弹性的生产计划。在“Most Pro”，库特拉常听到蒙古工人的抱怨，富士康的工作辛苦，但离开富士康、没有语言能力，他们也无法找到其他工作。融入需要时间。最近一年，库特拉说，抱怨减少了。报名捷克语课程的蒙古工人，也多了起来。

据2016年的调查，富士康核心工人的基本工资约为16,000捷克克朗（600欧元，约4700元人民币），工头约为20,000捷克克朗（740欧元，约5800元人民币），主管约为24,000-25,000捷克克朗（890-925欧元，约6900-7200元人民币）。周末、节假日和夜班等都有从15%-40%不等的补贴。除了餐补外，若接受更为灵活的排班、有更好的技能或满勤等，每项每月可以收到40-80欧元（300-600元）不等的奖金。若因意外取消轮班，也能拿到80%的工资。



临时工的工作条件，比起与富士康签有长期或永久合同的“核心工人”，无论是工资、福利还是工作强度和工时上，都要差得多。摄影：宁卉

在富士康帕尔杜比采工厂，约有30-50%的劳工来自临时机构。这些临时工的工作条件，比起与富士康签有长期或永久合同的“核心工人”，无论是工资、福利还是工作强度和工时上，都要差得多。

安德里亚舍维奇说，对富士康而言，在更新迭代极快的电子行业，“及时生产”（just-in-time production）的承诺是很重要的竞争力，临时工作机构的存在，一方面提供了灵活的劳动力，但另一方面，这些劳力若不满富士康的工作环境，也可以转移去欧盟其他劳动市场。因而，保证灵活度的同时限制劳力流失，成了富士康的首要目的，对蒙古工人的偏好，也有这一层考量。

雇佣临时工看似方便，但也要面临多重检验。富士康将这些临时工定义为“分包商”（sub-contractors）或“外包”（outsourcing），区别于“临时工作机构雇员”（TWA employment）。欧盟法律对于临时工作机构雇员有一系列的保护措施，要求临时雇员与长期雇员的工作条件一致：而工厂若将“临时工作机构雇员”的性质隐藏，或假称他们是“分包商”，被法庭证实的话，就会面临来自劳工部门检查的巨额罚款。

而若临时工作机构在对待外劳时，有让外界强烈指责的地方——长工时、不提供医保等等，富士康也要与这些机构撇清关系。2010年，富士康就因媒体和地方NGO的指责，停止了与一间临时工作机构的合作。

同时，像“电子观察”这样关注劳工权益的机构，定期调研捷克工厂的劳工环境，公开报告中便会反复强调临时工人的处境。如今，在庫那霍拉厂，富士康已经尝试直接雇佣了一批来自临时工作机构的工人，给出更好的工作条件，以维系稳定的劳力供应。

对富士康而言，把工厂开到捷克有很多好处，这里生产的产品，可以直接进入欧洲自由贸易区免去一大笔税务负担，可以贴上“欧洲制造”的标签，而不是“中国制造”，可以更接近消费市场，还有来自当地政府的税务优惠。但相应的，富士康也在慢慢地将生产和劳工管理的方式，变得更为适应当地从劳力市场到法律政策的重重限制，以达到工厂的生产目的。

富士康在帕尔杜比采的办公室没有接受端传媒的采访请求，只在邮件里强调，富士康已经连续5年被评为捷克5家最佳雇主之一；还要定期接受“负责任的商业联盟”（Responsible Business Alliance，简称RBA）在劳动法、职业道德、健康与安全、环境和管理体系方面的审计。RBA是致力于全球供应链企业社会责任的行业联盟。2018年，富士康在帕尔杜比采成立了一个合规与发展办公室，专门负责照顾外籍员工。

后记

工会主席福马内克没有去过中国，但厂里时常有人被送去深圳培训，富士康在中国是怎样运作的，也透过这些人的转述，流传开来。“听说那是城中城一样，所有生活设施就都在厂里，”福马内克说，这些情形对于捷克人而言，实在很不可思议。

“还会有那种很响的铃声，要是听到那个铃声，半小时内就要去到工位，然后要是下一个铃声不响，就不能离开流水线。不管是8小时、10小时还是12小时，他们必须要在工位上继续工作，直到铃声响起。对了，这真的可能吗？两个工人会共用一张床？一个人轮班，另一个人睡觉？还让员工签字保证不会自杀？”

说完，福马内克又补充道：“但我想，墨西哥（劳工状况）也不会好很多的吧？这都是由工厂所在地的法律决定的。”

福马内克对所在工会的发展很有信心，自从说服一个蒙古翻译加入工会后，已经有20多个蒙古工人跟着过来了。他最近的谈判重心，则是让富士康能特殊对待刚生完孩子的女性职工，要允许她们的工时更有弹性，不必早起摸黑，这样她们就能留有这份工作，而不是生了孩子就要辞职。

如果你喜歡
就分享給更多人吧



热门头条

1. 运动中的“救火”牧师：他们挡警察、唱圣诗、支援年轻人
2. 周保松：自由诚可贵——我的微博炸号纪事
3. “七五”事件十周年：为何“发展”与“开明”没能解决新疆问题？
4. 早报：何韵诗在联合国人权理事会发言，呼吁保护港人、除名中国
5. 中国开启强制垃圾分类时代：上海模式能否复制台北经验？
6. 沙田反修例游行后，警方大规模进入商场清场，警民爆发冲突多人被捕
7. 华人富豪政治课：任正非和马云，指点中央可以到什么地步？
8. 富士康的捷克西游记：欧洲标准重塑台式资本主义？
9. 新疆的“再教育”：从“多元帝国”到“民族同化”
10. 【独家专访】林飞帆：“今日香港、今日台湾”是我现在面对中国的视角

编辑推荐

1. 谁拥有华为？
2. 【香港科幻作家系列】谭剑：香港科幻，必须放在全球视野中来谈
3. 华人富豪政治课：任正非和马云，指点中央可以到什么地步？
4. 【独家专访】林飞帆：“今日香港、今日台湾”是我现在面对中国的视角
5. 没有中华民国籍的大马侨生，如何沦为坐黑牢的“匪谍”？
6. 专访导演万玛才旦：荒诞的故事决定了表达的形式
7. 谁撑起言论自由的保护伞：特朗普Twitter帐号与色情杂志《好色客》
8. 柴春芽：写在刘晓波两周年忌日——13.86亿分之1秒的自由

9. 大街小巷筑起连依墙，彩纸散落香港十八区

10. 华人富豪政治课：“中年”的鸿海，新生的郭总统之梦

延伸阅读

富士康在印度建厂 五年内将聘百万人

中国工人出国记：在没有安全网的以色列地盘上

在低端全球化本就不起眼的版图上，几千名在以色列打工的中国建筑工人几乎没有存在感。中以两国都缺乏动力为他们提供安全保护，使得这些受到高薪吸引出卖体力劳动的冒险家，在落地那天才发现这是一个没有安全网的地方。

打工新生代：当下，只能在“不好”和“非常不好”之中做出选择

“马克思是写给工人看的，但工人不会看它。大学生读完马克思主义，他们可以找到更好的工作。”

消失在鬼城：那些你看不到“卡塔尔人”

他们来此本为淘金，计划着见好就收，但最终的故事却无关冒险。这个沙漠之国无情吞吐外劳血汗，到最后竟不知是谁淘了谁。