

为了生活而工作还是为了工作而生活？

——富士康员工自杀事件的个案研究

刘竞适

引言

2010年夏天，富士康科技集团（以下简称为富士康）无疑为中国知名度最高的大型企业之一。该公司从1988年进入中国大陆，22年以来商业效益蒸蒸日上，在制造业领域拥有众多的代工产品。但是这一年夏天它吸引公众和媒体关注的却是因为另一个非常事件——富士康厂区内接二连三发生员工自杀。

在2010年4月之前，富士康先后共有8名员工已经或试图在厂区里进行自杀。媒体对大部分事情都曾进行过报道，并且也引起了公众的注意。然而到了2010年5月，仅在这一个月里，富士康厂区内又接连发生了7起自杀事件，媒体于是一片哗然，富士康为此无可逃避遭到一片谴责，并被贴上了“血汗工厂”的标签。在2010年发生的总共17起自杀事件中，有13起（包括2010年5月发生的7起）是发生在广东省深圳市内的两个富士康厂区里的，由此广东媒体反响至烈，并将这13起自杀事件通称为“深圳富士康13跳”。

5月16日那一周，关于富士康员工自杀的报道和文章，每天都出现在深圳当地或省级的报纸上（比如：《羊城晚报》，《南方都市报》，《深圳特区报》）。从5月11日到5月18日，全国点击率甚高的两大网站——新浪和搜狐，也是每天均对事件进行报道或者讨论。在这些报道的标题上，员工自杀的数量和频率，常常可见是被特别予以突出强调的。

媒体对于该事件的密集报道，迅速引起了公众以至政府的重视。5月19日，深圳市副市长率领一组人马专门调查了富士康员工的生活状况，力图寻找出任何与近期自杀事件相关的可能因素。然而，就在此后两天的早上，富士康又发生了第12起自杀事件。5月26日，富士康的首席执行官郭台铭，带同一批媒体记者进入富士康深圳厂区参观了部分地方，并且在新闻发布会上就近期的员工自杀事件公开道歉。但就在同一天晚上11点，又一名富士康员工自杀了（见《中国青年报》、《羊城晚报》、《南方都市报》、《深圳特区报》，2010）。再后来，富士康深圳厂区当年发生的最后一一起员工自杀事件是在5月27日，而富士康全国厂区当年发生的最后一一起员工自杀记录¹是在8月4日。

以下表一，是2010年富士康员工自杀事件中身亡者和幸存者的全部名单及其相关的一些统计内容。

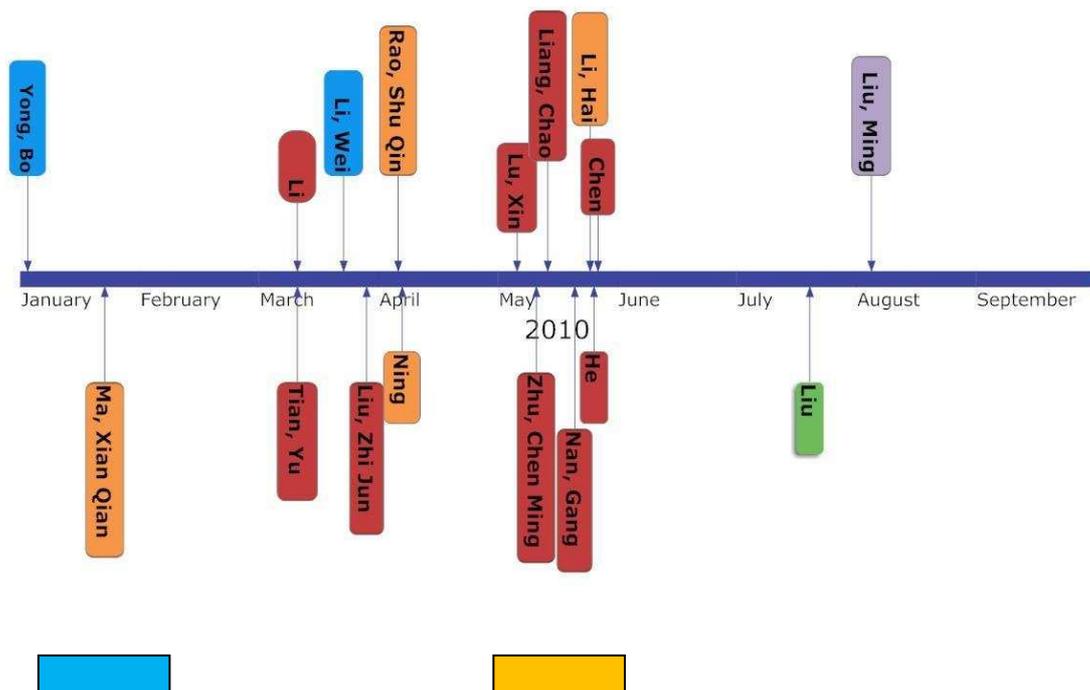
¹ 在《“两岸三地”高校富士康调研总报告》中显示，该事件发生在8月23日。然而很多别的报道显示其发生在8月4日。

而图一，所展示的是 2010 年富士康所有自杀事件的发生时间。

表一：2010 年富士康的 17 名自杀员工情况（来源：《富士康报告》，2010）

姓名	性别	年龄	厂区	日期	状态	籍贯
荣波	男	19	廊坊	1月8日	死亡	河北
马向前	男	19	观澜	1月23日	死亡	河南
李某	男	20	龙华	3月11日	死亡	河南
田玉	女	17	龙华	3月11日	幸存	湖北
李伟	男	23	廊坊	3月23日	死亡	河北
刘志军	男	23	龙华	3月29日	死亡	湖南
饶淑琴	女	18	观澜	4月6日	幸存	江西
宁某	女	18	观澜	4月7日	死亡	云南
卢新	男	24	龙华	5月6日	死亡	湖南
祝晨明	女	24	龙华	5月11日	死亡	河南
梁超	男	21	龙华	5月14日	死亡	安徽
南刚	男	21	龙华	5月21日	死亡	湖北
李海	男	19	观澜	5月25日	死亡	湖南
何某	男	23	龙华	5月26日	死亡	甘肃
陈某	男	25	龙华	5月27日	幸存	湖南
刘某	男	18	佛山南海	7月20日	死亡	河北
刘敏	女	23	昆山	8月4日	死亡	江苏

图一：2010 年富士康所有自杀事件的发生时间表





富士康自杀事件曝光不久，来自中国大陆、香港、台湾的 20 所高校联合对富士康开展实地调研。这项调研的书面报告——《“两岸三地”高校富士康调研总报告》（以下简称为《富士康报告》，2010）²，将成为本文在研究描述富士康相关厂区生活的主要依据。

根据《富士康报告》，富士康共有 17 名员工自杀，当中 14 人丧生，3 人重伤，最年轻的 17 岁（幸存），最大的也年仅 25 岁。这些在富士康科技集团这样一个企业工作的年轻人，究竟为什么会选择结束生命？这无疑是在富士康管理层面前的一个严重问题，同时也是社会科学研究者所关心的课题。在本研究中，笔者力图以多层次分析法对富士康自杀事件进行三个相关方面的探讨：包括富士康的管理问题，该事件中媒体报道对于自杀传染的影响问题，以及困扰着大多数富士康员工的城乡体制问题。

论文结构

随着引言部分的简介，论文第一章将首先回顾有关自杀的学术文献，并对富士康的背景情况进行概述。在已有文献的基础上，本文将结合社会学、心理学的理论，从跨学科视角对富士康自杀事件进行理论分析和实证分析。第二章将重点讨论富士康里的流水线工作状况及其可能对员工产生的异化。第三章将重点讨论富士康里的生活状况及其可能引发的劳工隔离感和被剥削感。第四章将讨论异化、社会隔离感与那些促使自杀发生的利己失范状态之间的关系（波普，1976）。第五章将对媒体公开渲染自杀事件可能导致自杀传染，进行一次理论归结和实证研究。第六章将讨论强加于 85% 富士康员工身上的城乡户籍体制以及这种身份体系对他们生活和工作所带来的束缚。最后，笔者将以讨论富士康公司是如何应对这一系列员工自杀事件作为论文的结尾，同时还会坦陈本论文的局限性和研究意义所在。

在本研究中，笔者将结合社会学和心理学的理论进行分析论证。所运用的社会学理论包括马克思（Marx，1844）的异化概念，布劳纳（Blau，1964）关于工作场所的异化分析，涂尔干（Durkheim，1951）关于失范式自杀和利己式自杀的理论，波普（Pope，1976）的利己失范理论，以及赫希曼（Hirschman，1970）关于理性选择的理论。心理学上的理论包括模仿效应、自杀传染、心理健康等等。简而言之，笔者将从富士康的管理、中国的媒体以及中国城乡户籍制度三方面，考察其在自杀事件中所可能带来的影响。笔者确认：富士康的管理模式日益加剧了员工在工作和生活上的异化感和利己失范感，中国媒体有关富士康员工自杀事件的渲染报道很有可能也增加了随后的自杀传染因素出现，中国的城乡户籍制度束缚了许多富士康员工对生活 and 事业的选择。异化、利己失范、对自杀

² 该研究与中国政府或富士康科技集团无任何关系。

的模仿以及人生选择的束缚性，共同组成了富士康员工自杀事件的相关因素。

第一章 文献综述、背景和研究问题

自杀作为一种社会现象或者社会行为，以往已为许多社会学家们所研究。爱米尔·涂尔干 (Emile Durkheim, 1951)的《自杀论》是第一部对自杀进行全面实证分析的著作。涂尔干认为，自杀是由社会因素所导致的一种社会现象，故而反对一切从心理学方面所予以的解释，主张应该着眼于社会影响对人类所造成的后果。然而，他并没有解释人类个体是怎样接受或抵制社会影响并使其内在化的。与之相反，大卫·菲利普 (David Phillips, 1974, 1982) 则选取了另一个研究角度——自杀的模仿效应。他认为个体的自杀倾向是会因之前其他个体的自杀影响而得到增强的，对自杀事件的公开报道随后有可能引发其他自杀事件不断增加。显然，菲利普并没有把自杀这种十分个人化的极端行为，跟其他一般的社会仿效行为相区别。因此他并没有说明在何种情况下，人们更有可能产生出那种想要了结自己生命的念头和行为。杰克·道格拉斯 (Jack Douglas, 1967)重点研究的是自杀的社会定义。他认为在不同的社会，对于自杀的定义和解释各有不同。斯蒂芬·提姆曼斯 (Stefan Timmermans, 2006)侧重于另一方面，他从医学的角度研究自杀的定义和分类，提出应该针对性地研究法律上关于死因方面的客观认定标准，而不要听从社会牵强附会的主观解释。

工作场所自杀

富士康员工自杀事件被看成为一种工作场所自杀，是因为案件的事发地都在厂区内。工作场所自杀作为一种特定的研究，相对于其他各类一般性的自杀来说，研究者较少，其部分原因是工作场所里的自杀并不那么常见(博克瑟等人, Boxer et al, 1995)。康罗伊 (Conroy, 1989)指出，在相关的自杀诱因方面，工作场所自杀事件与一般人群自杀事件其实无甚差异。而那些家庭环境与工作环境类似的人，选择在工作场所里自杀的可能性更大。并且他还发现，低收入、工作不稳定、工作环境危险等等，都会成为增加自杀可能性的诱因。此外，蓝领工人比白领工人自杀的几率要高(博克瑟等人, Boxer et al, 1995)。基于这些已有的研究，笔者有理由提出，富士康员工自杀事件作为一种工作场所自杀，是与自杀者的工作生活密切相关的。据以往社会学家的研究显示，工人的心理状态及其对生活的满意度会直接受到工作的影响。马克思 (1844)也曾考证过工业化对工人的异化作用。在马克思异化理论的基础上，布劳纳(1964)又针对四个工业领域进行了异化程度方面的研究。因而在本文的研究里，笔者将把富士康的有关工作规定和管理作风纳入到对其自杀事件的观察中。同时，关于异化的理论也将在之后的章节中继续讨论。

在中国，过去从没有哪家大型企业会像富士康这样，在一年里出现如此大

量和公开的自杀报道。在自杀事态发展过程中，富士康的管理方式理所当然成为众矢之的。富士康的管理方式与系列自杀之间的关系，普遍受到了本国社会科学研究者们的关注。贾福军 (2010)的研究表明，富士康自杀事件可能跟该厂工人每天都在流水线上干得精疲力竭的事实有关。工人的倦怠感源于自身与岗位要求之间的恶劣反差，大多数工人的能力其实要比其岗位要求更高的，但是流水线上单调的、机械化的工作很难使他们的能力得到发挥。此外，富士康里朋友之间、同事之间缺乏联系，这也大大降低了员工对社会的认同感，导致身心疲劳日益加重。最后结果就是，员工的心理健康由此日益恶化，员工的自杀诱因不断累积。此外，在富士康严格的“军事化管理模式”下，员工必须绝对服从上司（《富士康报告》，2010），这种管理形态必然阻碍着员工与上级之间建立相互信赖关系。宋泾漂（2010）研究表明，富士康自杀事件有其中 2 起，就是由于员工缺乏跟上级、跟同事沟通而造成的。当跟管理层发生矛盾时，年轻的员工不堪压力而又与上司和工友们沟通无门，也就导致了轻生。诚然，富士康正是以其具有如此高效的流水线生产及其鲜明的“军事化管理模式”而闻名的（《富士康报告》，2010）。基于这些既有的研究，本文也将把富士康员工的工作生活与自杀之间的关系作为重点讨论内容。

系列自杀事件与媒体

本来富士康厂区发生自杀事件并非仅在 2010 年。比如，2007 年就有一名 19 岁的女工自杀（见《富士康一名女工在厕所上吊自杀》，2007 年 6 月 27 日）；2009 年，某孙姓男工为了一部被丢失的 iPhone 而遭到追查，终致不堪压力而跳楼（见《富士康员工因丢失 iPhone 被调查跳楼自杀》，2009 年 7 月 21 日）。然而相比较起来，2010 年富士康所发生的一系列员工自杀，其时间和地点的过分集中还是令事件显得更为突出：全国 22 个富士康厂区中的 5 个，在 8 个月内相继发生了 17 起自杀；在同一座城市的两个厂区里，仅在五月这 1 个月里就发生了 7 起自杀。

我们知道对于系列自杀的研究，以往多半集中在关于自杀蔓延或者模仿效应的命题上。大量研究发现：对之前自杀事件的公开，无论是通过媒体报道还是其它渠道传播，与随后增多的自杀事件显然存在关联。举例来说，一些案例显示，曾经有身处同一所学校或同一个社区的年轻人，竟然在短时间内一个接一个地自杀（苏，2006）。还有，当某些名人自杀的事实公开后，接下来社会上的自杀人数甚或某地区的自杀率会随之提高。而且那些与之前自杀身亡者有着某种相似情况的人，更有模仿自杀的倾向（古德，2010；尼德克罗添泰勒，2009；苏，2006；班杜拉，1986；博伦，菲利普，1982）。由此进行分析，既然富士康多半员工都是在大门紧闭的厂区内工作和生活的，那么对于他们来说厂区就不仅仅是工作场所，也是居住社区。事实上，富士康 17 起自杀事件确实都只是发生在 22 个厂区里的其中 5 个内，而且其中 13 起又是发生在同一座城市里的。此外，大量媒体是从 2010 年 3 月起不断将富士康员工自杀事件公诸于众。据此，在 2010 年富士

康员工系列自杀中，自杀的模仿效应很可能也曾发生了微妙作用。

有学者此前也探讨过媒体的公开报道与富士康员工自杀事件之间的联系。袁于飞、李彦臻（2010）认为，媒体对富士康员工自杀的报道可能为接下来的自杀造成了示范效应。冯刚毅（2010）认为，中国媒体在自杀发生后，即群起指责富士康恶劣的工作条件是其员工自杀的唯一“原因”，这不仅会强化不满员工的绝望情绪，而且容易把之前的自杀合理化。此外，在过多关注自杀事件的同时，媒体并没有报道为防止自杀而采取的行动。一些媒体甚至在预测“下一个”自杀的到来，这间接地使接下来的自杀行为变得正常化并受到鼓励。当然，中国媒体亦非完全没有意识到报道可能对模仿性自杀带来的影响。事实上，曾有传媒工作者撰文提醒，媒体要警惕引发模仿性自杀的后果(例如：Sohu.com, 2010年5月28日报道)。本文基于以上研究，将进而专就媒体关注与随后富士康自杀事件增加的关系进行实证分析。本文还将对媒体报道的有关内容进行解读，以研究媒体在报道富士康员工自杀事件时的态度和重点。

有关社会背景的分析

理解社会体制以及富士康员工的社会处境，对于从更广阔的视野观察富士康员工自杀事件具有重要意义。胡婷（2010）的一项研究表明，该系列自杀事件反映出中国众多农民工所面临的重大问题，包括社会歧视、社会隔膜感、就业难以及缺乏法律保护等等。所有这些问题，不断累积着农民工生活中的压力和不满，富士康里大部分员工的情况也正如此。

超过85%的富士康员工是来到城市打工的农民工（《富士康报告》，2010），并且受到城乡户籍制度的限制。中国有一套独特的户籍制度，不同省份的户籍在管理制度上有不同的规范，除了13个省、自治区³，其它省级地区均实行城乡二元户籍制。根据《中华人民共和国户口登记条例》，所有中国居民必须在他们的居住地登记户籍，每人只可以登记一个地方作为居住地。当居民从农村地区迁往城镇地区，他们必须提供城镇工作证明、城镇学校录取证明，或者得到城镇户口登记部门的迁居许可（《中华人民共和国户口登记条例》，1958）。并且在许多省份，农民工没有权利永久居住在城镇里，他们在获取住房、医疗、养老金等方面也有很多相对限制（杰，托曼，2002；古超林，刘海勇，2002）。

农民工特别是年轻一代农民工的生活标准和健康状况，现在已经受到不少中国学者和政策制定人的关注。中国农村人口的自杀率高于城镇人口的自杀率（费，2004）。较之没有迁居的农村或城镇人口，工作和生活在城镇的农民工要面临着不同等的社会状况。因此，基于已有的研究，本文将把富士康员工的自杀问题放在中国农民工所处的管理体制背景下考察。

³这十三个省、自治区、直辖市是：河北、辽宁、江苏、浙江、福建、山东、湖北、湖南、广西、重庆、四川、山西、云南。在这些省份出生的中国居民，无论出生在农村地区还是城镇地区，均实行统一的户口身份登记。但是，对于那些出生在仍旧施行城乡二元户籍制度的地区的流动人口，这些省、自治区、直辖市的规定尚不明确。资料来源包括：http://www.news365.com.cn/xwzx/gn/200812/t20081210_2123615.htm，<http://hi.baidu.com/whygyc/blog/item/b82bab8e5db9f6e9f11f368f.html>，等等。

本研究的贡献

以往学者们总是试图从社会学的不同角度来解释自杀，尤其是面对富士康员工系列自杀这样的事件，却少有人对此采取跨学科的研究。本研究的贡献在于力图通过多层次多角度的案例分析，对工作场所自杀和连续自杀进行一次全面认识。笔者并不主张把自杀单一归咎于某种孤立原因，而认为在分析研究自杀以及其它人类行为原因时，更应充分考虑其在行业、社会和心理等各方面的交互因素。事实上，富士康员工系列自杀事件既属于工作场所自杀又是连续自杀，这种案例的独特性和典型性决定了其必然为学术界所瞩目并被关注研究。

富士康的公司背景

富士康科技集团是一家专门装配生产机械和电子零部件的公司。它为包括苹果、戴尔、索尼等在内的各类电脑、通讯和消费电子跨国公司提供代工服务。富士康由其首席执行官郭台铭 1974 年在台湾创立，当时叫做鸿海精密工业有限责任公司（以下简称为鸿海）。在公司初期十年，鸿海只是一个台湾本土企业。1985 年，为了打入国际市场，郭台铭将公司更名为富士康科技集团。后来，这个名字成为了鸿海在中国大陆子公司的名字。1988 年，郭台铭在中国大陆建立了第一片富士康厂房。从那时起，富士康开始不断扩张，并充分得益于中国大量的廉价劳动力和外资企业税收优惠政策。今天，富士康已是中国最大的制造业公司之一，在中国大陆 26 座城市里设有工厂，一些城市比如深圳，甚至还会有两个富士康厂区。2010 年，富士康在《财富》全球 500 强企业中名列第 112 名（《富士康公司概况》，2010；魏昕，廖小东，2010；《富士康报告》，2010）。资料显示，富士康此前在中国确实是一家生意兴隆的大型企业。

根据《富士康报告》（2010），富士康在中国拥有大约 80 万名员工，其中 61% 为男性，86% 来自农村，56.9% 受过高中或同等学力教育，27.6% 仅受过中学教育或同等学力教育，13.6% 拥有大专以上学历。此外，富士康还与各类职业培训学校（比如，濮阳创业培训中心，河口连营职业技术学校）挂钩，这些学校向富士康输送毕业的学员，而学员的实习或者培训项目就由学校老师管领着在富士康以做临时工来完成。富士康员工的平均年龄为 21 岁，最年轻的 15 岁。其中 67% 的员工属于生产线上的“普工”⁴——即富士康等级结构中最底层的地位。超过一半员工是生活在富士康厂区的宿舍里，其余人则住在公司从外面租来的公寓或平房（《富士康报告》，2010）。一些较大的富士康分厂，比如深圳市的观澜和龙华分厂，其大门紧闭的厂区里还建设有一些超市和娱乐设施，以至人们有时把这类大如社区的厂区称为“富士康城”。

⁴ “普工”的地位在富士康人力资源等级结构中的最底层。普通工人是生产线上的技术低下者。富士康里生产层面的其它岗位也包括“全技工”和“线长”，生产岗位是富士康管理结构中的最底层。比生产层高一级的是中级管理层，最高的是高级管理层。资料来源：《富士康报告》。

以下图二所展示的是富士康各个厂区在中国的分布地点⁵。

其中，廊坊、昆山、佛山和深圳是发生过其员工自杀的四座城市。

图二：富士康的中国厂区分布图



对自杀率的不同理解

富士康一年有 17 名员工在厂区自杀（含未遂），这个事实无疑十分惊人。但另一方面也有人辩解，毕竟富士康的人数差不多等于中国一个小城镇的人口，倘若把如此大的人员基数考虑进去，富士康员工这一年的自杀统计数也不足为奇。这种论断自有其合理之处：2010 年富士康的员工约共 80 万，而 17 名自杀或试图自杀者，即使包括自杀未遂的幸存者，富士康的年度自杀率也就是 17/800,000，相当于每 100,000 员工中有 2.13 人自杀。然而根据世界卫生组织 (WHO) 公布的数据，1999 年中国人的自杀率是男性每 100,000 人中有 16.7 人自杀，女性每 100,000 人中有 9.8 人自杀（《自杀率报告》，世界卫生组织）。而费立鹏(2004)的一项研究表明，中国的年平均自杀率大约是 23/100,000。因此，与全国自杀率相比，富士康 2010 年的自杀率实际上还非常低。且看：17 起自杀中有 13 起是发生在同一城市的两个厂区（观澜和龙华）里的——深圳这座城市看来可能具有与之相关的地理特质。那么，2010 年龙华和观澜两厂区的员工总数为 400,000，亦即这两厂区的总自杀率为 3.25 /100,000。龙华厂区算是唯一自杀数量

⁵ 中国（包括香港和台湾）有 28 座富士康厂区。本研究只包括中国大陆的富士康厂区，也就是将香港和台北的厂区排除在外。此外，成都、重庆、厦门、嘉善的厂区也被排除在外，因为它们 2010 年仍处于建设阶段。本研究包含的厂区有：沈阳、秦皇岛、营口、北京、廊坊、太原、烟台、天津、晋城、淮安、南京、常熟、武汉、昆山、上海、杭州、东莞、南海、南宁、中山、观澜和龙华厂区。地图来源：<http://www.foxconn.com.cn/quanqiuishiliangbujutu/000.html>

最多的厂区了——总共发生 9 起，然而毕竟拥有 300,000 员工，所以其 2010 年的自杀率是 3/100,000。至于拥有 100,000 员工的观澜厂区，总共发生过 4 起自杀，即自杀率为 4/100,000。由是，尽管深圳两厂区的自杀率要高于整个富士康公司的平均自杀率，但是那仍然比全国的年平均自杀率要低。

虽然富士康的自杀率比中国的全国自杀率要低，但富士康自杀中有一些非常独特的因素值得研究，这些独特因素导致人们在比较富士康的自杀率和全国自杀率时容易被误导。比如，富士康所有的自杀都是从高建筑物上跳下的⁶。跟全国自杀率中那些自杀身亡者的人口特征相比，富士康自杀或试图自杀者的人口特征趋于更大得多的同一性。举例来说，富士康里所有自杀或试图自杀者的年龄都在 17 岁到 25 岁之间（富士康员工的平均年龄是 21 岁（《富士康报告》，2010），且均为流水线工人（贾，2010）；而全国自杀率统计中自杀身亡者则分布在不同年龄阶段和不同职业——虽然 15 岁到 35 岁年龄段的自杀率还是最高（费，2004）。此外，在全国自杀率统计中有 3/4 自杀事件是发生在农村地区，而富士康自杀则全部发生在城市地区。因此可以看到，若将富士康 2010 年的员工自杀比例与中国的年自杀率直接相比较，其结果是可能具有误导性的。

有关研究问题

基于富士康系列自杀事件的既有研究，本文将探讨三个具体问题：1) 富士康的管理模式是否增加了自我失范的可能性？而失范是被社会学家认为会增加人们自杀倾向的。2) 媒体对该事件的争相报道，是否增加了富士康员工模仿性自杀的可能？3) 富士康员工进城后，城乡身份体系是怎样影响其对生活事业的选择？总之，笔者认为探究该事件的起因，应摒弃任何单一结论，而要从交集于富士康以至全中国身上的管理问题、社会问题和体制问题里寻找答案。

第二章 富士康的流水线与异化

“我们只是一台机器。”一名员工接受采访时这样说（《富士康报告》，2010）。类似的抱怨在富士康员工中还有很多，主要是反映流水线工作的枯燥性和机械性。众所周知，工作满意度是人生满意度的重要组成部分。本章中，笔者将借助社会学上的异化理论对富士康员工的工作状态进行观察研究。

马克思的异化理论

当资本主义被作为一种经济形态进行研究的时候，19 世纪德国哲学家、政治经济学家和社会学家卡尔·马克思（1844）创造了异化理论。异化理论考察了在资本主义经济的现代工业生产系统中，人类与他们的产品、劳动力、他们的人类伙伴以及他们自身的人类天性相异化。马克思将人类的工作理解为他/她个体

⁶ 第 15 起自杀者陈某原本想从高处跳下，但因被阻止，所以他转而尝试割腕自杀。陈某最终获救。

和人格的表达方式和表现形式。在现代工业生产中，人们并不是根据他们自己对产品的需求来从事生产的，而是为了那些拥有生产工具、劳动力和劳动产品的资本家们而生产的。因此，产品为了在市场上交换而生产，然后成为他人的财产。产品的所有权归他人所有，而非生产者自身。产品成为其生产者的外在。因此，生产者与他们自己的劳动产品相异化。

更进一步来说，生产者，或者说工人，无法控制他们的劳动过程。生产过程中所使用的生产工具、生产方法、工人们的工作环境、进行劳动的权利均控制在资本家手中。工人们得到的是工资。因此，工人的劳动不是他们自己天性和个体的表达，而是谋生的工具。工人和自己的劳动过程相异化。

在产品的交换中，人与人之间的关系仅仅建立在他们交换的物品的基础上。人们不再以人的价值来衡量他人，而以他们相互交换的物品的价值来衡量他人。马克思说：“对我而言，你是生产出我所想要的这样东西的生产手段和生产工具。反之亦然，你对我生产的物品而言，也是同样的关系。”工人们与他们的人类同伴相异化。当一个人作为人的价值被物化后，他的工作就不再表现其作为人的天性。正如马克思所说：我的工作生活的异化，因为我为了生活而工作，为自己获取生活手段而工作。我的工作不是我的生活。

被异化的工人往往会丧失他们的工作目标，更重要的是，他们的生活目标，因为那份工作不再是他们作为一个人的生活价值或是个体价值的表现。在工业社会，福特制的大规模产品生产方法，比如流水线，在现代工业中提高了效率和生产力。然而与此同时，许多制造业工人在工作中忍受着枯燥无聊并且感到毫无意义（布劳纳，1964）。

富士康的流水线

富士康作为中国最大的代工公司（魏，廖，2010），流水线生产是其最为重要的生产方式。为确保生产和效率，富士康的生产机器总是一刻不停地运转。为了配合机器的运转，富士康让流水线工人实行一天白班一天夜班的“黑白两班倒”上班制度。白班从早晨8点到晚上8点，夜班从晚上8点到次日早上8点。每班工作长达12个小时，工人们疲惫不堪。然而比长时间工作更令人精疲力竭的是，工人们不得不在流水线上做一遍又一遍重复的作业（《富士康报告》，2010）。

在富士康，所有流水线作业都是被事先设计和规定好的，那甚至细化到每个工人的每个动作，从而使得公司效益和生产最大化。根据《富士康报告》：“工人们不需要思考，只需严格地执行管理部门的指示，机械地重复几个简单的操作。”在富士康流水线上，每件事都被标准化，不仅是工人的个性和创造性受到压迫，甚至连他们的动作也被早已设计好的程序所限制。流水线工人的作业方式不由自主，劳动变得像机器一样，流水线工人于是和他们的劳动相异化了。

马克思指出，现代工业中的工人不再为他们自己生产，因此不再与他们的劳动产品相连。在富士康里，工人们只被分配生产精密产品中的某一个零件。富士康是代工（OEM）公司，因此并不生产自家的品牌产品；相反，它只为别家

公司和品牌加工生产半成品。富士康员工的劳动产品完全由其客户公司设计和拥有。工人可以被富士康任意分配为任何一家客户公司生产产品，因此流水线上的产品对工人而言是外在化的。这不仅表现在工人们感受不到是在为自己而工作，甚至也感受不到是在为自己的公司而工作。并且，工人们只是在生产着产品的一小部分零件，而这些小零件自身的作用往往看上去是那么微不足道。由此，实难看出他们生产的部件与最终整体成品之间有任何联系。这对于工人来说，往往也很难产生职业的满足感（布劳纳，1964）。异化，由此在流水线上被更强化了。

长时间的工作和严格的作业程序，使工人们基本无法自主安排工作生活。虽然感到工作枯燥而又缺乏意义，富士康员工们对每天如同机器人般重复劳动的状态却表现得麻木冷漠，这样下去，他们就越越来越瞧不起自己和自己这个过着非人生活的群体。《富士康报告》（2010）研究指出，流水线的工人们总觉得自己对于生产线和公司来说是可有可无的，个体的价值完全被忽略，而且他们还常常被公司管理者警告：你随时会被换掉。因此，他们也就把自身和群体的价值视同于他们生产出来的那些产品一样（《富士康报告》，2010）。

布劳纳的案例研究

以马克思的异化理论为基础，罗伯特·布劳纳对美国的印刷业、纺织业、汽车制造业和化工业进行了案例比较研究。马克思认为是所有权的缺失导致了工业化时期的异化，布劳纳则认为自主或自由乃是减少甚或消除异化的根本所在。而此前有关研究表明，富士康的员工并无分占公司甚或公司产品的企求，工作的无以自主和身份缺失才是造成富士康异化的关键因素（《富士康报告》，2010）。那么这也许说明，布劳纳关于工作场所异化的分析要比马克思的论断更适用于富士康的案例。

布劳纳在其案例研究里，还考察了上述四大行业中一些工厂的异化，以及在何种程度下异化可以被减弱到最小和被抵消。马克思认为工业化使工人异化，因此当一个社会越工业化，该社会里的人就越异化。而从事工业化不同时期诸形态研究的布劳纳就认为，异化在工业化时期最为严重，而前工业化时期和后工业化时期的异化则相对较弱。

布劳纳将异化分为四种模式，即无权力、无意义、孤立和自我疏离。根据他的观点，异化的四种模式反映了个人与个人体验之间的四种“割裂”（不平衡或断裂）：无权力感来自于作为主体存在的个人，与作为客体存在的个人体验之间的“割裂”。当个人受到他人控制和主导时，就不再是一个具有个人体验掌控权的主体，而是变成了一个受人控制的客体。因此，无权力感出现了，个人被异化了。无意义感来自于作为局部意义而存在的个人，与作为具有全局意义而存在的某一更大目标之间的“割裂”。当看不到自己的行为意义可以与自己的人生重大追求，或者自己所在组织的重大追求相结合时，个人就会产生无意义感。他因此异化了，失去行为的意义了。孤立感来自于作为个体而存在的个人，与作为社会分子而存在的人之间的“割裂”。当个人失去了社会归属感，他就是被社会孤立

和异化了。自我疏离感来自于个人的当下行为，与个人的未来计划之间的“割裂”。当个人的工作目的并非目标本身，而只是实现目标的手段时，其工作就会由于没有体现出个人的自我认同而造成自我疏离。这个人因此而自我疏离了，自我异化了。通过对四个行业的比较，布劳纳发现异化最严重的是汽车生产流水线上的工人，纺织业工人次之。

前工业化社会的印刷业工人，工作的自由度和个性都较强。他们在生产过程中拥有自主权和掌控权，因此从产品里也可以体会到个人的责任感和认同感。同时，作为手工业生产者，他们手上所干的活儿通常已是整个产品生产中的一大部分，由此其产品与出自他人之手的也会有所不同。结果可见，这些手工业者的劳动产品也就成为了他们个人技术和个人认同的表达（布劳纳，1964）。再比较一下，后工业社会的化工业工人是跟科技打交道的，他们也有决定其工作进度和工作方法的自由，并且通常都掌控其生产使用的先进科技。化工业工人的工作相对繁复多变，其工作环境也相对宽松。他们在工作中是可以从容不迫的。因此布劳纳认为，前工业化时期的那些印刷厂工人以及后工业化时期的那些化工厂工人，异化程度相对较低。

比照之下，汽车业工人在流水线上工作很少感到有什么自主，个人的工作与整个生产流程中所追求的许多更大的目标联系不大，工人缺乏岗位认同感。比如，工人在流水线上不可能有自己的工作节奏或工作方式，工作节奏只能受制于流水线的节奏，并且他们工作的程式都是之前就设定好的。虽然工人们是在大车间里干活，但是他们的工作却被分解成一个个很小的部分，以至于工人们常常无法知道自己所干的那部分究竟与整个生产项目有什么联系。调查中一些工人抱怨，他们的工作又无聊又单调（布劳纳，1964）。因此布劳纳发现，汽车制造厂的异化倾向最强，而工人的工作满意度最低。

纺织业工人的工作与汽车业工人在流水线时的情况有点类似。比如，纺织工人在工作节奏和工作技术上同样不容选择的，他们也是只负责整个产品生产的其中的一小部分，因此感觉不到个人工作对于整个公司发展来说有什么重要性。然而，与大型的汽车制造车间不同的是，小型的纺织厂倒是在车间里能够产生出一种群体凝聚性。比如，在布劳纳（1964）的研究里，纺织厂的女工们是大家坐在一起工作的，并且边干活边相互聊着家常；家人、亲属允许在同一家厂里工作，因此这也就把亲戚关系带到了工作场所。纺织厂里一般也不强调那么多正儿八经的规章制度，管理之道就建立在管理层与工人之间的关系上。正是基于这样的亲属关系和人缘作用，纺织工人在劳动中也就相互形成起一种群体凝聚性了。

理论意义

通过对汽车厂流水线和纺织厂的对比，可以看出缺乏掌控权和目标感是加剧异化的主因，人缘作用下的群体凝聚性可以减轻异化。正是流水线的工作性质决定了富士康员工无法掌控自己的工作节奏和技术。同时，把整体产品分解成许多微小部分的这种生产特性，也令员工更难以看到自己微不足道的工作究竟与此

外什么更大意义存在关联。更重要的是，富士康的“军事化管理”加剧了工作的异化感。富士康有一套非常严格的工作规则，以下仅仅是其中的一部分：工作时不准聊天、不准笑、不准走动；未经允许不准离开座位，经批准后离座不得超过5或10分钟；椅子不能越过地上的黄线；工作时不同流水线上的工人不准交谈（《富士康报告》，2010）。流水线上绝对禁止任何交流，工人们每天12小时比肩而坐却没有任何互动。诚然，人类是社会之存在，富士康的工作规则一看而知是非常不人性的。既然富士康杜绝工作中的人际关系，流水线必然加重异化。

布劳纳关于异化的四种模式，同时都反映在富士康的流水线上。富士康员工并不感觉自己是掌控工作的主体，他们甚至感到自己比身边那些机器的地位还要低，他们感受不到工作的目标意义（《富士康报告》，2010）。此外，工作时没有人际互动，也造成了工人在流水线上的隔离感。员工的存在价值，由人被降低为“劳动工具”。因此，社会孤立和自我异化也是富士康流水线的特点。

就减少异化而言，改善群体凝聚性和人际关系是富士康的关键。当然或许有人要说，富士康产品的特性决定了其不可能改变现有的流水线生产方式。然而，调整一下某些规则应该是可以使员工的生活得以改善的。《富士康报告》的研究者建议，富士康可以减少员工在流水线上的工作时间，延长休息时间，并且在工作中给予员工更多的尊重。既然富士康员工大多数都生活在厂区里，所以笔者认为，富士康还可以综合改进厂区内的各种公众生活。在下一章，将重点考察富士康员工的社交生活方面。

第三章 富士康的社会生活和社会隔离

如前所述，富士康流水线上的人际交流几乎不存在。人是社会之存在，因此在工作以外建立人际关系的机会，对员工尤为重要。本来大半数富士康员工都生活在厂区宿舍里，业余社交生活应该比较丰富才对的。然而，资料显示富士康的情况却是另外一回事。在本章，笔者将讨论富士康的厂区生活是如何导致员工滋生自杀倾向的。

社会关系的中断

富士康每年都从合作的职业技术学校里大量招收学生工，进厂前这些学校的学生彼此相识。在进入富士康工作的头几天，所有新员工都必须通过一次简单的岗前培训，然后他们就被分配到不同的流水线去。富士康管理者显然无意向员工们提供亲朋一起共同工作或生活的方便，并且，他们看来是更有意于要打破那些先前已存在的各种社会关系。比如，员工分配到哪条流水线是随机的，但富士康管理者却偏要认定同一流水线上不允许有两名以上员工来自同一籍贯（或是老乡）。在中国，同乡的关系非常密切，尤其移居他乡相聚之时。约翰·罗根（John Logan, 2002）研究现代中国时说：“在西方的移民社会中种族关系极为重要……”

（而在中国）更通常的是以‘同乡’的概念把人们纽结在一起，其中关乎或语言，或饮食习惯，甚或做生意的特殊手段。”显然，在族类区分上中国人更认可的是同乡或者籍贯。那些拥有共同方言、饮食习惯以及生意手段的人们，结成紧密的社群。因此，不让同乡员工在一起工作，意味着富士康管理者是在切断员工之间特殊紧密的社会关系。

富士康的大型厂区里包含着林林种种的片区、车间和事业部门。但大家来到富士康不久，许多朋友们、同学们、家人们和亲戚们就被人为拆散分配到不同的工作场所。一些员工表示，在流水线工作不久，他们就与同来或同培训时认识的朋友们失去联系了（《富士康报告》，2010）。此外，富士康长达 12 小时的轮班工作制，也使朋友或家人难以来往。比如，《富士康报告》里提到有一对夫妻在富士康里每天各上不同的班，当丈夫排到夜班时，妻子上的的是白班。结果，虽然这对夫妻在同一家公司上班，但他们每月却只能见上两三次面。同样，在一间住着 8-10 人的标准宿舍里，往往一半的室友安排上这个班次，另一半的室友就被安排上另一个班次。室友们每班次要工作 12 个小时，往往一下班就直接上床睡觉了。因此，一些员工说从来都不认识自己的室友。当家人们、朋友们和室友们都安排在不同车间、不同班次工作，那么其社会关系就会变得相当脆弱，富士康员工们被彼此隔离了。有些学者、记者以及社会公众产生过质疑，是恶劣的工作环境和低微的员工待遇导致富士康自杀悲剧频发的。固然，恶劣的工作环境和低微的经济待遇是会降低员工的生活满意度，但引发这么多人生悲剧的，主要还是由于富士康里缺乏社会关怀。在一份访谈中，一名员工将富士康跟他之前工作过的一些“血汗工厂”相比较时说，富士康的工资虽然比那些“血汗工厂”要高，但是人际关系却十分冷漠。起码在“血汗工厂”时，他和工友们不开心还能找人说说话，但在富士康里就做不到。他担心在富士康干不了多久，大家就都得产生心理问题（《富士康报告》，2010）。因此看来，富士康缺乏精神关怀和社会关怀，这个问题的严重性远甚于缺乏经济待遇。富士康大部分员工都是外地人，来自朋友、家人或者老乡的社会关怀尤为重要，但富士康的管理规则却是对形成和维护这样的社会关怀层层设障。

至于富士康的管理规则切断员工之间社会关系，其所为何来尚未证实。一些员工质疑，富士康管理层是以切断社会关系和禁止工作来往的手段，企图防止发生劳工抗议以及别的劳工运动（《富士康报告》，2010）。可是，此说毕竟有待求证。

承受不起的设施与相对剥削

为了回应质疑，富士康高层常常强调厂区里为员工们提供的一些娱乐设施。确实，富士康厂区里设有网吧、游泳池、篮球场、网球场、书店、图书馆、咖啡店。表面上看，富士康厂区里这些娱乐设施很丰富，但大多数员工表示其实很少有机会使用这些设施，因为大部分设施的收费，他们都承受不起。有些员工反映，厂区里的设施收费要比外面的高。并且，许多员工说他们下班以后太累了，

不可能去享用这些设施。为了在该城市里能够生存下去，大部分富士康员工都得超时工作。他们不仅每星期工作 5 天，每天工作 12 个小时，许多人连周末也在加班。在富士康内部进行的问卷调查中，75%的员工表示一个月只休息 4 天（《富士康报告》，2010）。因此，高收费和长时间工作疲劳，使大多数富士康员工无法享受这些娱乐设施。

富士康里这些让人负担不起的设施所带来的影响是双重的。首先，富士康员工能享受到的休闲活动要远远少于人们从表面上看到的。员工们在闲暇时间里最多的娱乐活动就是上网，在网上聊天室里与陌生人聊天或者玩在线游戏。许多员工表示他们的闲暇时光很无聊，但又负担不起其它的休闲活动（《富士康报告》，2010）。第二，更重要的是，眼看着厂区内虽然设有这些设施，但自己却没钱没时间去享用，员工更会生出一种被相对剥削之感。毕竟同住一个厂区，却只有一小部分人可以享受娱乐，跟这小部分相对有点钱的同事（比方说那些管理层的人或者工资略高的熟练工）一比较，大部分员工都会感到被剥削了。

相对剥削的概念与绝对剥削相反，是指当人们想要而又不能得到的某些东西出现时，自己与这些参照对象相比较而体验到的一种不平等感受。在对参照群体这个概念下定义时，罗伯特·默顿（Robert Merton, 1968）解释说：“任何一个某人所属的（少数情况下）或不属的（多数情况下）群体，都可以作为影响这个人的态度、评论和行为的参照对象。”在研究收入满意度时，达母波罗斯欧、费力克（D'Ambrosio and Frick, 2006）认为，人们对于自己收入是否满意，取决于对周边人收入的比较，以及由此参照推断自己身处社会何种等级的感受。相对剥削的感受并不取决于人们在绝对意义上拥有的东西，而取决于人们与参照对象相比较时所拥有的东西，这些参照对象可以包括他们的邻居、同事或是任何他们想与之比较的人。

卡尔·马克思说过：“同一座房子可以被认为大，也可以被认为小。只要周边的房子与它一样小，它就可以满足所有居住的社会需求。但是当一座宫殿建立在这小房子旁边时，它立马就从一座小房子缩成了一个小陋室。”（引用于克罗斯比, 1976）当人们感觉自己和参照对象之间不平等，或是当看到周边的人比自己享受更高的生活水准时，被相对剥削的感觉就会油然而生。因此根据相对剥削的概念，富士康员工的绝对工资也许并不是他们不满的唯一原因。也许普工的绝对工资不是那么高，但只要所有的同事都有相对来说差不多的享受机会和生活水平的活，他们就会有一个不错的的生活满意度。然而不幸的是，富士康里人们的生活水平并不那么均等。在一份访谈中，一名富士康员工说：“工厂内部有舞会，但是要交 500 块钱才可以学，所以我们大多数人只能是进去看看而已。”因此，这些高消费的娱乐服务，比如舞会课程，在富士康里就像马克思所描述的“小房子”旁边的“大宫殿”，让大部分员工只有份眼巴巴看着那些相对有钱的同事去享受。员工对生活的不满度与被相对剥削的感受相关。高消费娱乐设施的存在，诚然让员工们对美好生活充满憧憬，然而若是这种憧憬不能够实现，只能令他们因失落而对现实更加不满。因此，也许富士康管理层确实力图通过这些娱乐设施为员工

提供更好的休闲生活，但是由于大部分员工消费不起，事实上反而令他们对生活更为不满。没能享受厂区里的大部分娱乐，他们感到自己被剥削而生活在社会的最底层。

社会等级感受

富士康高消费的娱乐尚非导致普工感觉生活在社会最底层的唯一因素，另一个令他们觉得低人一等的因素是安保系统。

等级森严是富士康军事化管理作风的其中体现，而且整个厂区随时都处于一种高度严密的安保系统监控之下。普工需要工卡才能进出工厂，还要通过两道安检才能进入车间，同时他们并不允许携带通讯工具以及任何金属物品，进入宿舍也得要刷工卡。但是形成鲜明对比的是，处于稍高级别的熟练技术工就可以将手机带进生产车间了，高管层在进出车间时也不必经过金属探测器的检查（《富士康报告》，2010）。

虽然一些安保程序，比如说需要员工在入口处出示工卡并且接受金属探测仪检查的做法在西方很普遍，然而这些做法在富士康的普工眼里却是等级制度所带来的歧视表现。一方面富士康里是存在着明显的等级制度，另一方面不同的员工在公司里所在岗位不同，接触信息的层次当然会有不同，而且对不同员工采取不同的安保措施，或许也有其合理之处。然而，感受即现实。对于普工来说，重要的不是安保系统背后的现实原因，重要的是他们对此的感受。富士康大部分员工都是农民工，都比较在意于城里人对他们的歧视和偏见。因此，在等级森严的富士康里工作，他们会把安保的需要看作一种歧视。而且，员工们表示难有晋升机会，因为工作表现是由上司主观评判的。而那些与主管关系好或与主管同乡的员工获提拔的可能性更高。因此，当看到管理层人员有免除安检等优待，而自己晋升无门，员工们难免要产生积怨，认为他们应该在安检方面受到平等对待（《富士康报告》，2010）。

结果，员工们被相对剥削和对现状不满的感觉加剧了。

理论意义

脆弱的社会关系和等级森严的厂区生活方式，形成了富士康的社会隔离和相对剥削。员工们对自己的厂区既无依恋之情，也没归属之感。为减少社会隔离，对于富士康员工来说，需要强有力的人际关系和社会关怀。因为他们大多数远离家乡，原有的人际关系都在老家，所以在富士康里要建立起互相关怀的人际关系，这对于员工们的精神状态和心理健康都是重要的。《富士康报告》的研究者们建议，富士康应该增加工资以提高员工的生活质量。此外，既然高收费的娱乐设施降低了员工的满意度，笔者认为富士康应该对之根据普工的实际情况予以调整。最后，为减少多数普工的被歧视感，加强各等级人员之间的沟通也很有必要。即使富士康有理由要设置安保系统，但既然员工们感受到不公平和被歧视，那么管理层就应多跟普工沟通以赢得他们对安保系统的客观认识，这种相互理解是很重

要的。只有当员工们在厂区里感受到关怀和平等，他们才会对工作和生活所在的公司产生依恋感和归属感。因为过半数员工都是工作和生活都在厂区里，因此大家的共同依恋感对于富士康来说很重要。

第四章 利己失范与富士康员工自杀

前几章已经探讨了富士康厂区里的流水线工作和社会生活，接下来的问题就是，富士康的工作和生活跟 2010 年发生的 17 起自杀事件有何联系。为了研究这个问题，笔者将讨论埃米尔·涂尔干(Emile Durkheim, 1951)的四种自杀类型理论和惠特尼·波普(Whitney Pope, 1976)在此理论上延伸出来的利己失范概念。简而言之，笔者认为富士康员工的工作和社会生活加重了利己失范，而这种利己失范极易导致自杀倾向。

涂尔干的自杀分类

涂尔干的《自杀论》是最早，同时也可能是最重要的一部关于自杀的综合社会学实证研究之作。涂尔干并不以个人原因作为导致自杀的重点，而是重点关注不同人群和地点的自杀率。他认为自杀是一种社会现象，可以分为四种类型：利己式自杀、利他式自杀、失范式自杀和宿命式自杀。

利己式自杀倾向，是当个人的社会融合度太低以及走进极端个人主义时增加起来的。根据涂尔干阐述：若非有着一些活下去的理由，以及一些足证自己经历人生考验是值得的意义，人们会觉得活着乃是一种难以忍受的痛苦。而个人自身是不能作为人生的意义而独立存在的，……因此，当我们发现除了自身之外再没有其它人生目标时，就难免要产生这样的想法——一旦自我毁灭，一切也就都结束了（《自杀论》，1951）。一个人活着倘若不能干些比自身更重要的事，那也就意味着失去了其存在的意义，其人生也就变得分文不值。这种想法引起的自杀是以自我为中心的极端个人主义，涂尔干认为那是有悖于人性的⁷。

利他式自杀与利己式自杀恰恰相反，是个人太过融入集体以至在集体重大利益面前把个人生命的价值也忽略掉了。其结果是，个人心甘情愿为了集体利益而放弃自己生命。当觉得自己给这个集体带来了耻辱，或者需要自己以死来捍卫集体的利益时，他就会投向自杀。这类自杀行为具有利他性的特征，因此被称为利他式自杀。（涂尔干，1951）。

失范式自杀主要发生在社会规范被破坏或社会准则缺失的情况下。没有社会规范或社会准则的约束，人欲横流，自我膨胀。一个人得到越多，欲望越多，结果是欲壑难填，贪得无厌。一旦失去区分需求和欲求的判断能力，人的欲求也会变成需求的。因此，他会由于无法满足无尽自我需求而不能自拔，痛苦不堪。并为了没有社会约束的个人欲望，生活陷入一片颠倒、空虚的无形苦难之中。（涂

⁷ 涂尔干认为人们有归属于某个群体和社区的 need，如果他们被从中剥离的话，会感到很痛苦。

尔干, 1951)

宿命式自杀与失范型自杀相反, 发生于个人遭受社会的过度压抑和管制以至完全失去自我。对于这第四种自杀类型, 涂尔干只作了简要的讨论, 并没有进行实证分析。

如前所述, 富士康的“军事化”管理方式导致自杀倾向不断加剧。流水线工作的环境引发异化感和无意义感, 社会关系的脆弱引发孤离感, 并且等级制度也在有意无意地制造着被相对剥夺感。利己式自杀与无意义感以及丧失共同依恋感有关; 失范式自杀与被相对剥夺而无法实现个人欲望有关。

利己失范型理论

埃米尔·涂尔干以缺乏社会融合程度和社会准则两种不同原因, 分别定义了利己式自杀和失范失自杀。根据涂尔干的说法, “对于利己式自杀, (社会) 在实际的集体行为中是缺失的, 从而导致后者也失掉目标和意义。对于失范式自杀, 社会影响在私欲膨胀中是缺失的, 从而导致这些私欲失控。”然而, 人们对于涂尔干这种自杀分类是存在批评的, 集中反映在他并没有明确区分社会融合和社会准则。比如, 惠特尼·波普(Pope, 1976)在评价《自杀论》时指出: “涂尔干从未区分社会融合与社会准则之间的社会学区别。”有一些评论家认为, 社会融合与社会准则是有区别的, 但他们却未能就其有何区别达成一致意见。另一些评论家, 比如波普和约翰逊 (Johnson, 1965), 否定社会融合与社会准则之间的差别, 因而也否定利己式自杀与失范式自杀是存在区别。波普认为, 根据涂尔干的描述, 利己式自杀与失范式自杀原因相同且疗法相同, 实际上等于说利己式自杀与失范式自杀是同一个现象的两个方面。否定了利己式和失范式存在区别后, 波普假设融合度和规范化的不足, 二者都会导致生命意义的丧失或手段与需求的失衡。他因此将涂尔干的四种自杀分类合并成两类: 利己失范型自杀和利他宿命型自杀。并且, 还将利己失范与自杀的关系定义为: “集体情感越强, 集体对于个人需求的约束程度就越强, 手段与需求也越接近 (失范理论), 或者说生命的意义越大 (利己理论), 自杀率也就越低。”总之, 集体情感与自杀率成反比关系。由此, 个人对集体情感越薄弱, 利己失范感越强, 就越有可能自杀。

富士康的应用

把利己失范的概念应用于本研究有两个原因。第一, 笔者认同社会融合和社会准则之间的区别是模糊的; 第二, 如前所述, 富士康流水线工作所导致的无意义感可能与利己式自杀相关, 而员工在生活中的被相对剥夺感可能与失范式自杀相关。因此, 利己和失范两者都存在于富士康。本研究并不以富士康员工的整体自杀率为重点, 而更关注的是在这特别的一年里所发生的 17 起系列自杀事件。由于缺乏自杀员工的更多信息, 笔者不能对每起自杀都进行有效归类, 因此将应用波普的利己失范理论来检测富士康工作生活中的利己失范程度。

波普开发了这样一个用以检测社会自杀率的七级决定模型：（1）社会形态结构决定的；（2）特定群体或地区的人口数量决定的；（3）社会互动率决定的；（4）集体情感的强度决定的；（5）融合-规范的程度决定的；（6）手段-需求均衡（生命意义）决定的；（7）社会自杀率。

在富士康这一案例中，社会的结构——或说中国社会的劳动分工，决定着富士康的员工人数。在波普理论里，人们被假设在社会交际是自由的，因此一个区域人口数量越多，社会交际应该也越多。然而，事实上富士康的管理模式干扰着富士康的交际情况。因此可知，富士康内的社会交际率低，这并不仅仅决定于员工人数，也取决于富士康的管理方式。

同时，富士康里的社会交际情况决定着集体情感的强度。如前所述，员工工作时不允许交谈，社会关系链为之中断，这造成朋友和家人之间的关系变得非常脆弱，从而使得集体情感变得十分薄弱，最终导致社会融合-规范程度很低。当员工们被告知很容易被取替，个人价值在公司里微不足道，他们会感到与工作他人的异化，并且面对不断被提醒的可望而不可及的生活方式，员工们更会丧失对其公司的依恋或归属感。他们在自己工作和生活的厂区，既没有感到自我认同，也没有得到社会关怀，就会产生出孤离感；融合-规范程度不足，会降低手段-需求的均衡，员工的欲望不能通过社会融合和社会规范来调节，手段-需求的不均衡就会因社会孤离和相对剥削而加剧。结果，员工们感觉其工作（作为付出的手段）与需求（他们想要的生活方式和关怀）并不相称。最终，这种手段-需求的不均衡就会引致社会自杀率增加。

诚然，富士康与社会的运转不尽相同，故而以其自杀的可能性作为统计变量，要比一般的“社会自杀率”统计更好。当然，这个自杀的可能性指的并不是员工个体自杀的可能性，而是富士康公司整体内发生自杀的可能性。总之，以波普的利己失范理论观照富士康事件，其厂区生活与员工自杀倾向之间确实是有关联的。富士康军事化管理方式下的工作和社会生活，增加了利己失范的状态，从而增加了自杀可能性的。

其它有关自杀的理论

自杀作为人类的一种异常行为，引起了不同学科学者们的兴趣。涂尔干对自杀的研究，为后来诸如波普等人在这方面的社会学研究奠定了理论基础，做出了重要贡献。涂尔干从社会学角度研究自杀，重点考察了不同社会里的整体自杀率的变化，并且把自杀看作一种社会现象。此外，许多不同学科的学者从别的角度来研究自杀，比如研究自杀者的心理健康、自杀传染、对自杀的文化解读和社会接受，这些研究并不总是赞成涂尔干对自杀的有关解释。其中心理学家与涂尔干最大的分歧是关于自杀的模仿效应。涂尔干否定模仿是影响自杀的因素，而坚持认为模仿是一种非社会化因素，因此是不会对社会现象产生影响的。波普则批判了涂尔干的观点，他指出导致自杀的原因与导致自杀率变化的原因是两个不能混淆的概念。涂尔干的研究是基于不同社会的自杀率变化，所以他无疑是为解释有

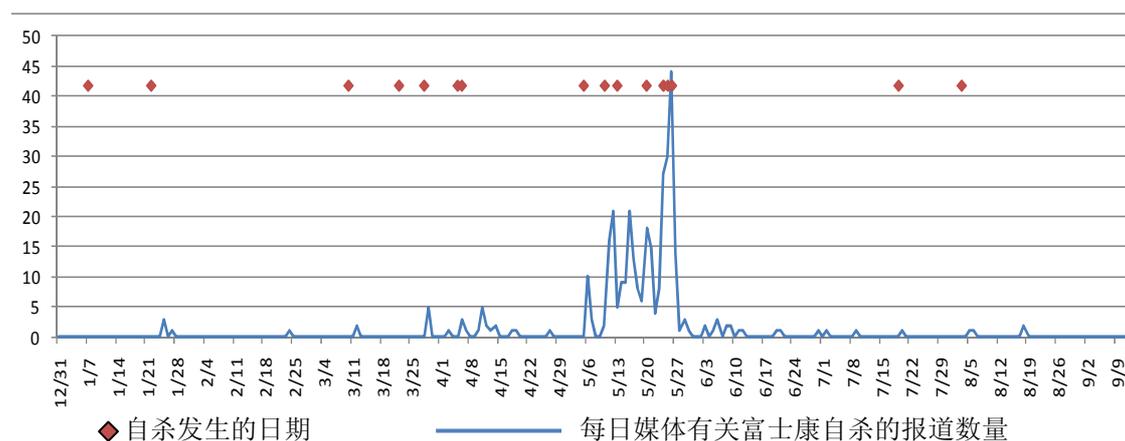
关引致自杀率增减的社会因素做出了贡献，但他却并没有解释关于导致个人自杀行为的原因。反而，心理学家们在这方面是对自杀的模仿效应做了大量研究的。本研究跟自杀的模仿效应、自杀传染的理论密切相关，毕竟所关注的命题是特定时段里富士康所接二连三发生的自杀，而非关于社会的整体自杀率。在下一章，笔者将探讨关于中国媒体对于富士康员工自杀的报道，在增加仿效自杀或随后自杀方面的可能性。

第五章 自杀传染与媒体报道

关于富士康的管理与员工自杀倾向之间的联系，前面章节已从社会学角度讨论过。尽管富士康的工作规则和厂区制度可能会增强利己失范感，从而提高自杀率，但富士康的管理作风也许并非 2010 年系列自杀事件的唯一诱因。毕竟，富士康的工作规则和厂区制度已经实行多年。那么是什么导致 2010 年成为如此一个自杀频发的多事之年呢？

事实上，富士康不只是在 2010 年发生过自杀事件。2006 年和 2009 年就曾经有员工在厂区自杀。与往年相比，2010 年的系列自杀事件显然更吸引媒体的关注。图三所示的是 2010 年每一天里，富士康的自杀数量和媒体报道的文章数量。由此相较而论，2010 年媒体对富士康自杀事件的高度关注，有可能对自杀的连续发生起到了推波助澜的作用。

图三：2010 年富士康每日自杀数和每日媒体报道数量



注意，中国主流媒体对富士康自杀事件的报道，在 2010 年的“第 2 跳”后就见诸报端了。第一起自杀事件可能有被其他不在本文收录范围内的非主流媒体报道，但第二起自杀事件因死者马向前的家属产生争执而获得了主流媒体的高度关注。

据媒体报道，在马向前死后不久，一位起网名为“飘梦 mm”的网友就在博

客上自称目击了马向前之死。此博文随后被《南方都市报》引用（《富士康寻找目击证人》2011年1月29日）。几天后，富士康的管理层召开了一次新闻发布会，宣称正在积极寻找网友“飘梦mm”，并承诺对所有能够提供有关马向前死亡线索的人给予重奖（World Factory.com, Jan 2010）。此后，中国尤其是广东的媒体，对马向前之死表现出了极大的兴趣，而马向前的家属也迅速利用媒体发出自己的声音。马向前的尸体解剖报告认定其死亡原因为猝死，但家属对此不服，并对许多媒体表示他们怀疑马向前是死于他杀。家属要求从上海请来法医对尸体进行第二次司法鉴定，同时请求公安部门对马向前的死因立案调查。3月下旬，家属收到第二份尸体解剖报告，警方宣称马向前是高空坠楼至死，没有找到任何他杀的证据。马向前的家属再次对死亡鉴定结果表示失望，并公开质疑为什么只被告知尸检鉴定结果，却无法拿到鉴定报告原件。深圳警方回应按照法律规定，他们不需要向家属提供鉴定结果原件（关于马向前的新闻报道，详见参考书目）。由于对马向前的死因和尸检鉴定结果存在争议，中国媒体从2010年一月到四月对该事件进行了全程追踪报道。马向前的尸检报告从未宣称过他是自杀，但后来中国媒体和公众都把马向前之死当作富士康员工自杀，广东媒体更视之为“深圳富士康连环13跳”的首跳。

由于对马向前事件的高度关注，媒体进而高度关注富士康及其员工的其他自杀事件。继马向前事件后，媒体对富士康员工自杀事件日益敏感。此外，媒体对马死亡事件铺天盖地的报道，也可能引发了随之而来的自杀模仿效应，这一点本文会在后面详细探讨。富士康发生的自杀事件越多，媒体对它的关注度越大。尤其是在2010年五月，媒体的关注达到高峰，此时自杀的数量增长最快。诚然，由于自杀事件的发生会引起媒体关注，而媒体的关注对随后的自杀也可能有影响作用，本研究并不认为自杀事件频发与媒体对其高度关注之间的关系是单方向的因果关系。但是，笔者认为媒体的报道与报道后自杀人数随之上升的现象是存在关联的。

模仿效应与自杀传染

埃米尔·涂尔干认为模仿只是一种个人的心理现象，不会对一个社会范畴的自杀率带来影响。然而，许多社会学家和心理学家还是对模仿效应或社会示范进行了各种研究。根据班杜拉（Bandura, 1986）的示范理论，包括自杀在内的各种社会行为，都可以通过观摩他人的行为而形成。人们学习一种社会行为，必须通过社会交流而把自己完全置身于榜样的示范之下，而在观摩过程中，媒体无疑扮演着至关重要的角色。班杜拉认为：“电视技术的出现，导致人们获得示范传播的渠道产生了重大变化。人们因为有了电视，不再局限于只了解自己日常生活的小圈子了。”因此，当一些自杀行为被媒体曝光后，公众由此接受到的自杀示范必然大增。班杜拉的理论表明，媒体对先前自杀事件的报道是会提高人们对自杀的仿效性，从而，也就引致了公众的自杀倾向性被大大提高。

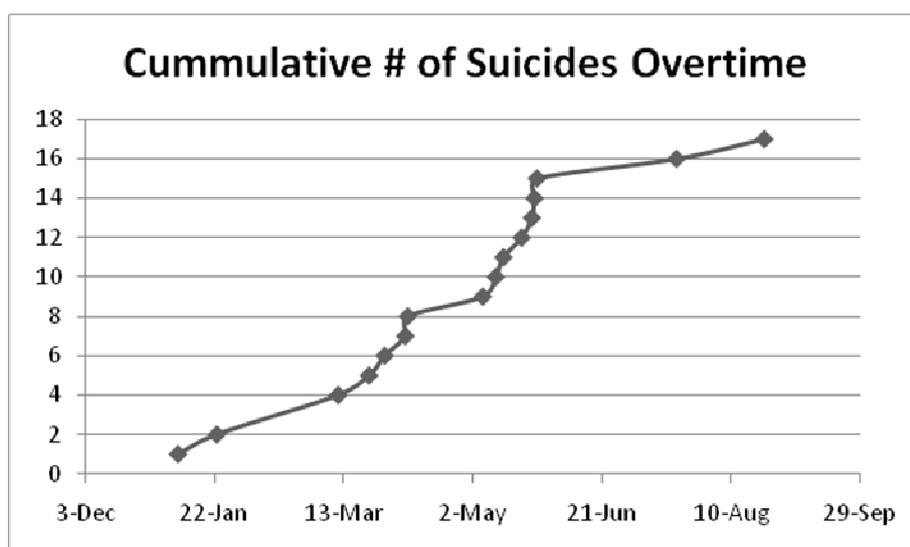
此前一些研究跟班杜拉的理论相同，人们发现媒体对一些自杀事件曝光后，

尤其当这些自杀者是名人时，随后所发生的自杀数量是会增长的（苏等人 Sue et al, 2005）。这样的现象，在之前自杀事件所发生的社群或者地区，增长最为明显。可见媒体对自杀的曝光率越高，随后的自杀事件就会越多。此外，自杀的传染性在与之前自杀者性别、年龄和自杀方式等方面相近的群体里最为显著。可见受影响的人与自杀示范者情况越相近，发生自杀模仿的可能性就越大(苏等人，2005；尼德克罗添泰勒等人， Niederkrotenthaler et al 2009)。如果让青春期的青少年以及年轻的成年人从媒体上看到自杀者是他们所认识的，那么自杀传染的效应就最为强烈。这样一种年龄因素与传染的关联，只有到了 24 岁以上的人群里才会逐步减弱 (苏等人 2005；古德等人 Gould et al, 2003)。

再看富士康的普通工人，他们大多是 16 岁到 24 岁（《富士康报道》，2010），这个年龄段正是自杀传染的高危期。而继马向前一案后，媒体对富士康接下来所发生的几件自杀案，又都进行了大肆报道，并且在所有的自杀方式中，他们不论是自杀未遂或是自杀身亡的，一律都是选择了跳楼。这也就说明，后来所发生的自杀很可能是对之前自杀者的模仿。当然，跳楼是一种非常张扬而引人注目的自杀方式。这些自杀者选择跳楼，显然无意隐瞒事态。这样高调地自杀，随即吸引住众多媒体和公众的注意力。

如图四所示，从富士康发生的第 3 跳到最后倒数第 3 跳，其间自杀率一直处于加速上升状态。而自杀率加速上升的时间段，与媒体开始日益关注富士康自杀事件的时间是相一致的。由此媒体对富士康自杀事件的曝光渲染，可能导致了自杀传染效应，从而成为引起随后自杀率上升的一种因素。因此，以下笔者要就之前富士康自杀事件的不断报道和随后富士康自杀人数增长这两者之间的关联，进行实证研究。

图四：富士康自杀人数的逐步上升



此外，即使没有媒体的作用，之前的自杀事件也可能会对同一厂区的员工产生影响。媒体在此只是打破了各小社群间传播的界限，让信息传播得更广泛。员工们很可能也会互相谈论发生在自己社群内的自杀事件，所以在同一厂区，由

之前的自杀事件所引起的示范效应可能不需要媒体传播。为此，笔者还会以实证分析法，探讨在同一厂区内有关之前自杀人数和随后自杀人数之间的联系。

还有，每当自杀事发，媒体即予铺天盖地的宣传，那么其报道对自杀发生地的影响会更大。换句话说，如果自杀发生在 A 厂区，那么媒体对 A 厂区受众所产生的影响是要大于其他厂区的。因此，本研究还会检验先前的媒体报道与先前同厂区自杀事件之间的相互作用。

假设

1) 之前十天有关富士康员工自杀的报道越多，接下来的那天就越有可能在富士康某个厂区再次发生自杀。

2) 之前十天发生在某个富士康厂区的自杀事件越多，接下来的那天就越可能有自杀事件又发生在同一个富士康厂区内。

3) 经过十天大量报道有关富士康员工自杀后，过去十天里曾经发生过自杀的那一个富士康厂区，又要发生自杀事件的可能性增大。

研究方法

笔者以风险比例模型 (hazard rate model) 作为工具，对之前自杀事件的媒体报道，以及发生过自杀的富士康厂区在之前自杀事件中的作用影响，进行分析检测。风险比例模型是检测有关独立变量对于风险率所产生的影响。自杀在此被视为一种被检测的“风险”。由于缺少单个富士康员工的信息，在此只能把厂区用作分析单位，或者视为“单位”变量。换言之，风险比例模型在此是检测诸如媒体报道以及之前自杀事件等等独立变量对于富士康厂区自杀率所产生的影响。本研究观察的是 22 个富士康厂区中在 2010 年发生过自杀事件的 5 个厂区。而这 5 个厂区中的观澜厂区和龙华厂区⁽⁸⁾均位于深圳市，这两个厂区合共发生过 13 起自杀事件。

为了测量富士康自杀事件引发的公众关注度，笔者对每天有关该事件的报道进行了数量统计。所选取的统计数据主要来源于四家媒体：《中国青年报》，是一份专门关注中国年轻人的全国性报纸；《羊城晚报》和《南方都市报》，是广东发行量最大的两份省级报纸，而富士康自杀事件其中有 14 起是发生在广东省的；《深圳特区报》，是深圳市本地的报纸，在深圳发生的富士康自杀事件为 13 起。由于绝大多数富士康自杀事件都发生在广东省，因此广东媒体对该事件的报道最为积极。笔者之所以选择将这四家媒体放在一起研究，是为了平衡把握全国性报纸、省报和地方报在该事件的报道中所持的不同关注焦点和立场。同时，它们还是被公认在富士康事件的报道中最具代表性和最具影响力的。

此外，本研究起初还曾包含选取两家主要网络媒体作为统计对象。当初笔者是假设富士康全公司各厂区都拥有同样的上网条件，而且互联网的传播没有区域限制。但这样的假设也许不大可靠，还会导致网上新闻在各厂区传播的统计结果显示不出变化来。由于网上新闻在所有厂区的传播情况缺少统计变量，这些新闻

(8)龙华厂区是富士康科技集团的总部。

报道在那里所产生的影响也就不能被统计模型捕捉到。兼之，跟富士康相关的那些网上报道在各不同厂区所产生的影响同样无法监测，因此，笔者后来的研究焦点就删掉了有关网络媒体的方面，只集中在纸质媒体的报道上了。

对于报纸类媒体的报道，笔者所关注的包括：对某个自杀事件的报道、对整个系列自杀事件的报道以及有关政府或是富士康集团在自杀事件中的反应报道。由于本研究只针对 2010 年内发生的富士康自杀事件，笔者所搜集的报纸及其报道时间是以 2010 年 1 月 1 日到 2010 年 9 月 5 日为范围（当年最后一一起富士康自杀事件发生于 8 月 5 日）。

此外如前所述，媒体是在马向前死亡后才开始关注富士康员工自杀事件的，所以媒体对 2010 年的前两起富士康自杀事件基本上并无影响。到了五月，富士康连续发生 7 起自杀事件，媒体对该事件的报道随即升至高峰，而且许多媒体那段期间都是采取即时的追踪报道。为了检测媒体报道对随后自杀事件带来的影响，笔者专此对于媒体在前期自杀事件的报道情况以及随后所发生自杀的统计率，进行了风险比例评估。

根据博伦与菲利普斯（Bollen and Phillips, 1982）的实证研究：经媒体曝光的自杀事件，只在曝光后十天内对随后发生的自杀有一定影响。十天之后，之前自杀的影响会逐步消失。但对于个体在自杀模仿效应下会产生什么心理影响的问题，博伦和菲利普斯并没有研究。由此笔者将在他们的学术基础上，进而测试富士康每天的自杀数量与前十天媒体对富士康自杀事件的报道数量之间存在如何关联。为了与本研究所选取的媒体报道时间段保持一致，笔者还会测试富士康的每日自杀数量与前十天所发生在同一厂区的自杀总数之间的关联。此外，对于前期媒体的报道和前期每日发生在同一厂区内自杀数量这两者之间的交互影响，笔者也会进行测试。

变量：

自杀行为——在此是作为风险比例模型中的因变量，或可说是模型中所指的“风险”。当某天在某厂区发生一起“自杀行为”时，其取值即为 1，这是一种虚拟变量。如第一章中所述，3 月 11 日在富士康龙华厂区发生了两例自杀事件。尽管 3 月 11 日这天龙华厂区的自杀数量是 2，但作为虚拟变量，此时的“自杀行为”应算作 1 而不是 2。换言之，“自杀行为”在此仅代表自杀的发生，却并不代表自杀的数量或者“风险”的强度⁽⁹⁾。

报纸的加权报道量——在此是作为报纸新闻报道统计中的权数。这些报纸的报道数量是被加以权衡后限定只为“某天”而统计的，而“某天”报纸所报道的内容则又限定为只统计到关于此前十天内所发生的富士康自杀事件。

⁽⁹⁾

(9) 本研究缺乏足够数据支撑应用强度模型。

关于富士康自杀的新闻报道数量，是通过对所收集的四份报纸进行每天逐一统计而来。有了这些统计数字，笔者从 2010 年 1 月 11 日开始测算四家报纸每天报道的总量，以检测每一个“某天”的富士康自杀数量和其前十天内有关报纸报道量的联系。前十天内的新闻报道被设想为将对之后的自杀倾向产生影响，而且其影响又被设想为对不同厂区并非一致。虽然报纸上的新闻传播可能会产生乘数效应——某人阅读过该报道后可能会把看到的新闻信息传播给另一个未看该新闻的人，但是，毕竟广东省的报纸对广东的影响要远大于其他省份——譬如说 1750 英里之外的辽宁省，因为一个在辽宁的读者是未必会看到广东的报纸的。鉴于此类原因，笔者根据受众距离来对广东媒体的报道进行加权，而后测算其对富士康不同厂区的不同影响。由于《中国青年报》的发行是覆盖是全国的，不存在受众距离的差别，因此没必要对其进行加权。

简之，“报纸的加权报道量”的定义公式如下：

报纸的加权报道量 = 广东省的报道量 * 受众距离 + 全国性报纸的报道量

“广东省的报道量”是指富士康自杀事件再度发生的某天，其前十天内广东省报纸对之前有关富士康自杀事件的报道总数。如前所提及，被收集作为研究对象的四家报纸中有三家属于广东省的，这三家媒体的报道都被算在“广东省的报道量”里。

“受众距离”是基于每个厂区与深圳之间距离而得出的一个数值。这个数值的大小可反映出广东媒体的区域影响大小，并且还跟厂区与深圳的实际距离成反比。即说，厂区距离深圳越近，广东媒体对该厂区的影响就越大，该厂区的“受众距离”变量也越大⁽¹⁰⁾。每一个厂区都有一个不同的“受众距离”变量，1 是该变量的最大值，0 是最小值。而深圳的两个厂区，其“受众距离”变量都为 1。

“全国性报纸的报道量”是指富士康自杀事件再度发生的某天，其前十天内《中国青年报》对之前有关富士康自杀事件的报道总数。

“报纸的加权报道量”与自杀行为被设想为呈正相关。

(10) 受众距离 = 1 - (地图距离/最大距离)

为了计算受众距离的度数，笔者先测量了地图距离，也就是富士康厂区分布图（见本文引言部分）上每个厂区与深圳之间的距离（距离跨度为 0cm 到 12.5cm），然后把所有的距离数据除以最大图上距离 12.5，所得结果即为受众距离度数——厂区与深圳之间的大约实际距离。例如，深圳两个厂区的度数都为 0，沈阳厂区的度数为 1，沈阳厂区是距离深圳最远的厂区。既然广东媒体对厂区的影响效果会随着距离的增加而减弱，那么笔者用 1 减去每个厂区的度数，就可得出受众距离的变量。这样计算的结果，离深圳最远的沈阳厂区受众距离的变量为 0，也就意味着广东媒体的新闻报道对该厂区没有影响。

10 天自杀量——是指在某个厂区发生自杀后的十天内，该厂区继续发生自杀的总量。在没有媒体报道的情况下，之前的自杀也有可能对同一厂区的员工产生影响，因为人际传播也会传播之前自杀的信息，从而导致一种示范效应。那么，控制“报纸的加权报道量”后，“10 天自杀量”被设想跟自杀行为呈正相关。

报纸的加权报道量* 10 天自杀量——是报纸的加权报道量与 10 天自杀量的互动变量。因此，它被设想跟自杀行为也呈正相关。

回归式与变量的定义如下：

$$\text{自杀行为} = \beta \text{ 报纸的加权报数量} + \beta_{10} \text{ 天自杀量} + \beta \text{ 报纸的加权报道量} * 10 \text{ 天自杀量} + e_i$$

结果

表二所展示的是风险比例回归式的结果：

表二：风险回归式

Cox regression — no ties						
No. of subjects =	22				Number of obs =	5654
No. of failures =	16					
Time at risk =	5654					
Log likelihood =	-35.492804				LR chi2(3) =	27.93
					Prob > chi2 =	0.0000

_t	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
newspaper	2.25285	1.120757	2.01	0.044	.0562056 4.449494
suicide10	1.582451	1.026171	1.55	0.178	-.6286074 3.393709
newssur10	-.056968	.0751258	-0.76	0.448	-.2042318 .0902558

根据表二所示，以下的结果值得注意：

报纸的加权报道量明显给出了一个正系数 2.25，这表明前期对富士康自杀事件报道数量的增长，是大大提升了深圳厂区的自杀量的⁽¹¹⁾。

媒体报道量对非深圳厂区的影响系数，要根据受众距离来加权。由此可见，报纸的加权报道量对于远离深圳的厂区来说其影响是相对较小的。

发生在 2010 年 3 月 11 日的两起自杀事件只能被算作一次风险变量，因此回归式的样本量是 16。鉴于如此小的样本量，这里对报纸的加权报道量所作的分析，其实是定性意义大于定量意义。并且，既然报道量被加权的方式仅用于解释

(11) 报纸的加权报道量的风险比例是取幂系数，具体数据为 9.5。

广东省报纸对不同厂区的不同影响，那么这种方式也许还不能完全反映出广东省报纸的具体区域效应。同样的，本研究所统计的报纸报道量是只包括有关富士康自杀事件的报道，所统计的自杀量也是只包括发生在富士康内的自杀，那么可见，研究中的这些媒体报道与富士康自杀事件之间的关联，是远大于其他一般性自杀报道与其他更大范围的自杀率统计之间的关联。

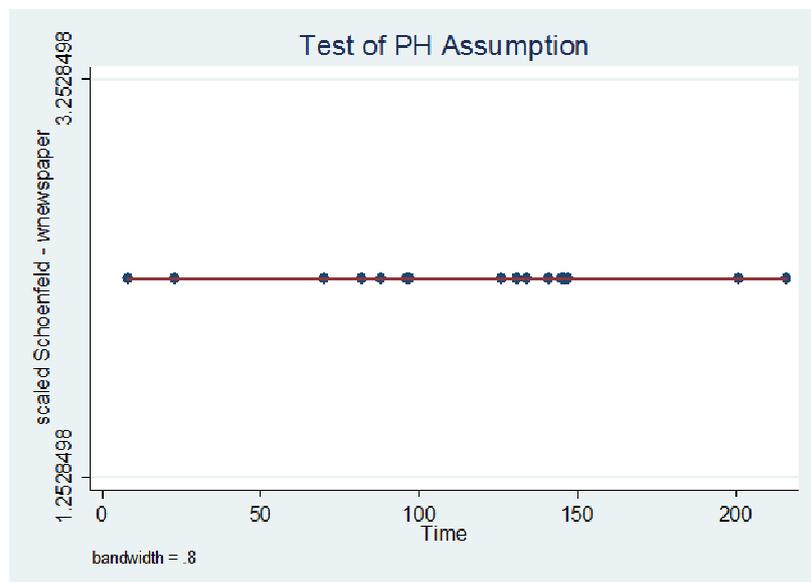
让人吃惊的是，10 天自杀量没有带来统计上的变化作用。这表明同一厂区之前发生的自杀事件，对随后该厂区所发生自杀的可能性没有太大的直接影响。这个统计结果其实也反映出，富士康员工在厂区内是很少相互交流和沟通的。这也就是说，如果没有媒体的传播影响，厂区内有限的人际传播不足导致模仿效应的发生。诚然，这里要再次强调，对于 10 天自杀量没有带来统计变化作用这个结果，可能受限于研究的样本量太小。

再看报纸的加权报道量 * 10 天自杀量，这一变量也没对统计产生太大变化作用。这表明同一厂区之前发生的自杀事件，并没有影响到媒体报道与随后自杀事件之间的关联。对于这一结论，其原因尚不可知。同样的，本研究的样本量太小，仍有可能导致没有显示其变化作用。

考克斯 (Cox) 的风险比例模型有一个潜在假设就是比例风险假设，其要求在一个研究中的所有对象，比如本研究中的所有厂区，随着时间的推移都要保持相同的基线风险率。也就是说，在没有其他因素影响的情况下，该模型要求富士康厂区发生自杀的风险在相同的时间推移中保持不变。以下是笔者应用舍恩菲尔德残差 (Schoenfeld residuals) 对这种潜在假设进行测试。

图五是在控制报纸的加权报道量情况下测试出的残差图。从该图中无法找出一个明确的趋势，也说明了没有媒体的报道，在富士康厂区发生自杀的基线率会一直维持不变。因此，本研究并没有违反比例风险假设。

图五：比例风险假设测试



讨论

报纸的加权报道量在作用和定性分析上，跟研究所得一致。这表明媒体有关自杀的报道与随后自杀事件发生的可能性呈正关联。这一发现并不说明媒体有关之前自杀事件的报道是导致随后发生自杀的直接因素，它只是说明了媒体有关之前自杀的报道，对富士康厂区随后发生的自杀也许起到了推波助澜的示范作用。

根据班杜拉的观摩示范理论（1986），示范的影响力可以强化或减弱对之前所观摩行为的模仿抑制力。如前几章所讨论，富士康的工作方式和厂区生活可能导致员工增加利己失范感，从而导致他们更容易产生模仿他人自杀的念头。但是我们通过把自杀认定成一种不光彩的社会行为，也许就可以抑制那些人想要自杀的念头。大众媒体在此是充当着“示范者”（之前的富士康自杀事件）与受众（之前自杀事件的观摩者）之间的联系渠道。虽然媒体对一般公众都会产生影响力，但相对这个事件而言，媒体对那些生活和工作都与之前自杀者极为相似的富士康员工所产生的影响更甚。那些之前的自杀很有可能被其他员工当做了示范榜样，从而令自杀行为也有可能被视为理所当然。

之前的富士康自杀事件还有可能会进一步加剧富士康员工早已存在的利己失范感。班杜拉说：“看到示范者的情绪发作，摹仿者的情绪也要被激发。”因此，在得知一些工友已经选择自我结束生命后，那些异化、隔离和穷困中的富士康员工越发会觉得生活毫无意义，梦想遥不可及。当这种无意义感和绝望感越强烈，员工自杀的风险也就越高了。

此外，媒体不仅会影响看过该事件报道的员工，还会影响尚未看过的员工。根据卡茨和拉扎斯菲尔德（Katz and Lazarsfeld's, 1955）在大众传播领域的研究，信息传递和散播的过程是呈两级传播的。社会群体中都会有意见领袖，这些意见领袖会影响其他人在某些事情上的态度。意见领袖从大众媒体获得信息后，将信息加以解读再传播给社会大众。随着富士康自杀事件曝光率越来越高，社会舆论日益激烈，公众越容易获得有关此事的信息和意见。与此同时，了解自杀事件的人越多，意见领袖就越多。这样，即便员工自己不看新闻，自杀事件的不断传播也会给他们提供更多获知此事的机会和渠道。媒体本身可能不会直接导致自杀传染，但是通过传播自杀的信息，媒体会加剧随后的自杀倾向。

本研究的实证分析显示，媒体增加对自杀的报道数量与随后自杀量上升之间有联系。此外，媒体报道的内容可能也会影响公众对自杀事件的态度。中国媒体集体聚焦于自杀频率的做法已广受批评，本研究的样本中有 50% 的报道也反映出这个问题（341 篇中有 173 篇如此）。诸如“某月/年第 x 跳”的标题随处可见。冯（2010）在批评媒体缺乏责任感时指出，媒体通过不断强调富士康接连发生的自杀数量，隐含了对“下一次”自杀的期待，从而鼓励了接下来的自杀发生。过于强调“第 x 跳”以及强调系列自杀的连续性，可能会让人觉得在富士康自杀是一件正常的事。如果受众不断看到“第 x 跳”这样的字眼，富士康的自杀事件就变成了一种数字符号。一些人甚至会认为富士康员工自杀是可以接受的，或者是

大家期待的，反而忘记了这本该是被阻止的事才对。在一些新闻网站上，有网民甚至对此事件开起了恶意玩笑，如“把那些表现很差的员工送到富士康去吧”，或者是问诸如“13 跳和 14 跳什么时候发生啊”之类的问题（魏和廖，2010）。由此，这样的报道内容可能会降低自杀的羞耻性，提升了在富士康自杀的正常性。

2010 年 5 月下旬，中国政府察觉到了媒体潜在的传染效应，于是提醒媒体在报道富士康自杀事件时要小心谨慎。据一家加拿大的中文网站 IntoNet.net 称，深圳市政府的官员和富士康的管理层都曾要求媒体多做一些正面报道，防止报道引发自杀传染。在一次新闻发布会上，深圳市政府秘书长告诫媒体应该创造一种“积极、健康、客观、理性”的舆论环境来引导舆论。一家香港媒体称，广东省内的媒体都收到了来自广东省委关于报道富士康自杀事件的指导手册

（www.sinanet.net, 2010 年 5 月 27）。《新闻出版报》（一份由中华人民共和国新闻出版总署主管的官方报纸）上有一篇评论文章指出，媒体在报道富士康自杀事件时要慎重。文章作者表示，出于对生命的敬意，媒体有责任有义务淡化对自杀的关注（曾，2010）。显然，作为中国新闻出版总署出版的官方报纸，这份《新闻出版报》传达了中国的态度。经 5 月下旬政府提醒后，有关富士康员工自杀的报道数量急剧下降。之后的报道无论在宣传篇幅和渲染力度上都大为下降。（www.sinanet.net, 2010 年 5 月 27）

总之，本研究认为：媒体对之前自杀事件报道数量的增长和媒体报道后自杀率的增加是相关的。通过对富士康自杀事件的报道，中国媒体可能加剧了自杀模仿的倾向性，同时降低了社会对自杀的厌恶度。媒体对包括自杀在内发社会事件进行报道是必要的，但是如果媒体过度关注并不断强调自杀的频率，可能会对接下来的自杀起到推动作用。对于自杀曝光后所引起的模仿效应，媒体和受众都应该予以防范。

第六章 退出还是呼吁？

听到富士康接连发生自杀悲剧后，许多人开始感到疑问：为什么富士康的员工不选择离开该企业，或者是离开那工作的城市？离开让他们饱受异化、隔离和剥削的工厂，表面看来是最简单的选择。然而，我们必须在中国目前的社会和政治结构背景下了解富士康员工对生活方式和职业的选择。在本章中，笔者将会探讨中国的社会与政治结构，尤其是城乡户籍制度，对大多数富士康员工在生活选择及行为方面的影响。笔者的分析中将涉及赫希曼和默顿（Hirschman's, 1970 and Merton's, 1968）的理性选择理论。

第二代农民工

20 世纪七十年代中国实行经济改革后，城市化和农民工进城日益成为趋势。

据中国人口普查统计,当前有一亿多 80 后农民工分布在中国各大城市工作(韩, 2009; 赵, 2007)。人们称之为“第二代(或新一代)农民工”。《富士康报道》反映,接受调查的人里 86.2%是农村户口,他们大多是富士康的“普工”。中国农民工的社会处境以及所面临的社会问题,同样符合这些“普工”。

中国实行户籍登记(户口)制度,人们通常在出生地随父母的户籍身份而被划分为城市户口或农村户口。农村户口的居民无权享受城市居民拥有的某些福利。例如,农民工子女无资格在城里的公立学校上学。他们要么进入城里那些专收农民工子女的私校,要么就得回到户口所在的老家去读书(杰,托曼, Jie and Taubman, 2002; 古,刘, Gu and Liu, 2002)。更重要的是,农村户口的居民不允许在城市生活,除非他们后来取得了法律认可或者是已经转成城市户口⁽¹²⁾

(《中华人民共和国户口登记条例》, 1958)。在城市打工的农民工,必须持有居民暂住证才能在工作所在的城市生活。农民工不能在城市永久定居,除非他们已在该城市购置房产,或者是通过婚姻或被收养变成了城市家庭中的一员。这样一种独特的户口登记制度,对中国人的日常生活影响颇深。它限制了国内居民的迁移,同时限制了在城市打工的农民工的权利。在富士康工作的大多数普工都是农村户口(《富士康报道》, 2010),这份工作给他们提供了在城市暂时居住的合法权利。尽管第二代农民工比第一代农民工接受了更多的正规教育,但他们的教育水平也只够他们在城市的制造业和服务业找到工作。与第一代农民工相比,第二代年轻人来到城市不仅为了赚钱,他们还想过上城里人的生活,并被城里人接受。而第一代农民工进城主要是为了挣钱,他们进城打工只是为了生活得好一点,社会则期待他们辛苦赚到钱后仍然回到农村去。对此,第二代农民工显然要求不一样,他们希望今后能留在城市定居(韩, 2009; 刘, 2010)。此外,由于中国从上世纪 70 年代后期开始实施计划生育政策,许多第二代农民工都出生于 80 年代,是独生子女。这一代人被公认为享有更多的物质财富,却缺乏面对工作压力和社会不公的生活经验。因此,第二代农民工不再愿意如同上一代农民工那样长期忍受社会歧视和苦难(韩, 2009)。

户口登记制度在城市和农村居住之间划上了一道无形的界线,然而大众传媒却超越了这一界线,将信息从城市带到了农村。与第一代民工不同,第二代是伴随着电视、广播和其他大众传媒技术长大的⁽¹³⁾。在他们有机会进城前,许多农村的年轻人就通过电视了解到城市的方方面面。近几十年来中国成长得很快,城市经济的高速增长、几大主要城市举办的各种国际盛事,以及形形色色的各种发

(12) 1958 年颁布的《中华人民共和国户籍管理条例》规定,所有家庭必须进行登记。每个家庭会拿到一本户口簿,这本户口簿包括所有的家庭成员。婴儿出生后一个月内必须申报出生登记,然后加入家庭户口簿中。除了 13 个省份和城市,其他省份一律实行双重户籍制度,即每个家庭的户口簿要被分为“非农业户口”或者“农业户口”,“非农业户口”就是城市户口。本文中拥有农业户口的被称为农村居民,拥有非农业户口的被称为城市居民。

(13) 中国第一台彩色电视机生产线于 1980 年引进。

<http://www.tv1926.com/news/bencandy.php?fid=138&id=922>

展机会，为城市生活描绘出了一幅色彩斑斓的景象。农村青年在媒体的影响下，也许离家进城之前都对城市的生活和机遇充满了激动人心的憧憬，可是十分不幸，城市能为他们提供的工作机会和生活质量，事实上也许与他们的期望相距太远。一旦进城，大多数农民工都只能从事技术含量很低的工作，比如富士康流水线上的活儿。就算年轻的农民工能够亲眼看到城市生活的灯红酒绿，但他们中的很多人都负担不起这种城里人享受的生活方式。这样，他们对城市生活的期望与现实之间的差距，也可能让他们更加深陷失望与被剥削感中。

富士康的员工们，一半人生活在大门紧闭的厂区内，一半人生活在城市的其他角落。之前有研究发现，农民工通常住在与城市居民隔开的区域。上海、北京等中国的大都市里，形成了不少农民工社区，或者所谓的“民工村”。威廉姆斯和柯林斯（Williams and Collins', 2001）有关美国种族居住隔离的研究显示，引发种族主义、导致关乎身心健康在内的医保待遇不平等，其最大社会诱因之一就是居住隔离。居住隔离对卫生与医疗保障的影响，可体现于隔离区内恶劣的住房条件以及简陋的医疗设施。尽管威廉姆斯和柯林斯的这项研究是针对美国黑人所遭受的居住隔离，但其对居住隔离导致社会歧视和社会不公的批评，同样可以适用于由人种或民族等原因引致的居住隔离。或者以中国来说，这种由于出身所引致的居住隔离，加剧了中国农民工在城市中的不平等地位。

此外，年轻一代农民工在城里往往感到被社会歧视，一些城里人对他们的低学历、乡下习惯以及乡下口音心存偏见。雷等人的研究发现，在一项将称谓名词（如外来工或者民工等等）和形容词配对的心理测试练习中，当一个正面的形容词和农民工相配对，城里人要花相对长时间才能认出这个正面形容词。这就表明，城里人对农民工普遍持有负面的态度和成见。农民工还总是被城里人、媒体和中国当局贴上一些偏见性标签。例如，当局就把农民工的各种犯罪事件归纳统称为“农民工犯罪”；农民工被看成是性病、艾滋病泛滥的群体。由此可见，中国这种独特的户口登记制度，通过对不同身份的划定，从而令农民工在城市里成为社会弱势群体。

对于农民工进城后身份卑贱、饱受歧视所引起的种种心理问题，心理学家和社会学家们深感担忧。从以往研究看，人们确信农民工普遍存在着以下一些心理问题，包括孤独、缺乏归属感、压力大和焦虑(赵，2007；韩，2009；刘，2010；杨，2010)。这些问题显然都与农民工无法在城里找到安定的生活相关，同时也与自杀的诱因相关。沈等人的研究（1998）也发现，与没有移民的本地农民或本地城市人相比，农民工的精神健康状况更为糟糕。但到了近年情况有所变化，李等人2007年的研究发现，农民工的精神健康状况比乡下农民糟糕，却比城市居民要稍好一点。自杀的念头在城市外来移民者中最为普遍，但真正付诸行动的还是在农村的本土人最多。

诚然，关于农民工精神健康问题的研究结果不一，但更重要的还是要让包括富士康大多数普工在内的农民工们获得心理健康服务。不单单是农民工，其实所有中国人都缺乏必要的心理健康服务。深圳心理卫生中心调查指出，深圳——这

个发生过 13 起富士康自杀事件的城市——有 41.9% 的外来务工人员觉得自己需要接受心理咨询，但却只有 2.4% 的人得到过这样服务（刘，2010）。中国心理健康服务很少，这也许跟中国人习惯于把精神和心理上的问题联系到不好的社会名声上有关。伊利斯·斯奈德 15 年前就开始为中国人提供心理咨询服务，她指出在中国进行心理咨询，就如同“与陌生人探讨个人的情感苦恼，完全不符合其根深蒂固的观念。中国人相信‘吃苦’的美德，以及‘祸由口出’的危险”（奥斯诺斯，2011）。正是由于这种文化意识的影响，人们有心理问题也不敢主动寻求专业帮助，心理健康意识十分薄弱。心理咨询师的角色，往往只是由朋友和家庭来代替。李等人的研究指出（2007），向朋友和家庭寻求帮助来解决心理问题的人中，流动人口占 90%，农村人口占 88%，城市人口占 93%；这三类人中通过专业人员来解决心理问题的比率分别为 1.1%，0.4% 和 1.1%。绝大多数农民工由于远离家乡，心理有问题也只能向朋友求助，这种情况的比率高达 63%。鉴此，中国流动人口的心理健康，显然更加依赖朋友和其他社会关系的关怀的，然而富士康的管理政策恰恰导致员工缺少社会关怀、人际关系狭隘，这可能会导致员工精神问题增多。

抉择：退出还是呼吁

由于受户口登记制度的限制以及社会歧视，农民工不仅缺乏城里人所拥有的一些权利，而且在生活和职业方面的选择也很少。

理性选择理论家阿尔伯特·赫希曼（Albert Hirschman，1970）在《退出、呼吁与忠诚：对企业、组织和国家衰退的回应》一书中，专门分析了个人在身处不得人心的集体时，将如何进行自我的理性选择。赫希曼指出，人在这种情况下主要有两种选择——退出或者呼吁。退出，就是直接从个人所属的集体中辞离。就富士康事件而言，退出意味着普工对流水线工作不满的话，直接选择辞职并离开富士康。呼吁，就是通过提意见或者进行抗议，以期改变所属集体的现状。就富士康事件而言，呼吁意味着不满的员工通过法律渠道来提意见。若说“退出”或者“呼吁”算是一个不满现状者的两种理性选择，那么也可以说还有第三种选择——“忠诚”，那是属于个体决策过程中产生的一种感性选择。一旦怀着忠诚之心，人们也许更愿意对自己的集体提出改进建议。此外，一个人如果过去是付出很大代价才获准进入这个集体的，又或者如果现在退出是要付出很大代价的，更或者前面两种情况同时存在，那么这样的人也是更宁提选择提建议的。反之比较而看，假如外面存在更具吸引力的可选位置，个人就会更愿意选择离开。因为每个人都是依据成本预算分析法进行每一项选择判断，当收益预算大于成本预算时，就会判断为应该选择。在选择中，收益预算较之其他判断标准是最好的（赫希曼，1970）。下面，笔者将应用赫希曼的模型，探讨有关情绪不满的富士康农民工是如何进行选择的。

前面章节已经讨论过，富士康的军事化管理作风会对其员工的生活满意度和自杀倾向带来影响。流水线的工作环境和厂区的生活，有可能会增加员工的孤离

感和失范感，但是这份工作又毕竟可以让这些农民工合法地留在城里生活。于是为了目前留在城市，并为将来有望定居在城市，农民工就有了长留在富士康打工的动力。因此，若要使工作环境得到改善，通过合法罢工以争取提高待遇，是员工可选择的最积极方式。

中国与许多西方国家相似，工会（或者商会）是员工与雇主进行协调沟通的主要机构。富士康高管层声称其在中国的所有厂区都有工会代表。尽管2007年富士已经成立了工会，但《富士康报告》反映在其所调查的样本中，却有42.2%的人并不知道有此工会的存在，44.1%的人不了解该工会的职能，84.8%的人声称自己并非工会成员。也许是农民工法律意识淡薄，或者是中国不同地区的教育不平等⁽¹⁴⁾，以至这些人对工会缺乏了解。一名富士康员工表示，他在学校的政治课上学过关于工会的职能，所以曾经向同事和上司了解富士康工会的情况，结果流水线主管告诉他富士康没有工会，而另一个中层经理则说自己从没听说过富士康有工会（《富士康报道》，2010）。可见，这个鲜为人知的富士康工会，不能代表该公司大多数员工。此外，中国的工会一直被批评是过度依靠政府而不能代表工人利益（齐，2010）。富士康没有一个有效的工会，80万员工也就基本没有什么合法渠道可向管理层表达自己的意见。

诚然，缺乏表达意见的渠道，那些不满的员工还是可以选择辞职离开。但农民工想留在城市里，要么就得另找一份工作，要么就是非法滞留在别人那里，否则就不得不重返乡下。据《富士康报道》所称，接受调查的工人中，28.1%期望将来留在城里，42.9%打算回家自己做生意，只有0.5%的人愿意回家务农。研究者们分析，导致农民工留在富士康打工的原因有三：首先，第二代农民工多半缺乏务农经验（韩，2009），他们已经不能像第一代农民工那样重新回乡以务农为生。其次，许多人总喜欢把农村与落后，以及城市与现代化简单地联系在一起，因此重返乡下会感到尴尬和羞耻，或者担心家乡亲人会责备自己放弃城市生活而回到落后的农村。第三，正如“关于富士康员工未来人生规划调查”里所反映，很多农民工希望有朝一日能回农村自己做生意。这样就需要一笔资金，但如今农村地区的借贷系统尚未健全，做生意所需要的资金就都只能依靠农民工在城里打工所攒下来的工资（《富士康报告》，2010）。鉴于以上的原因，农民工即使对工作不满意，也不会立马辞掉在城里的工作。

富士康员工的平均年龄只有21岁，这可能因为富士康大量使用学生工。根据《富士康报告》，学生工所占比例因各厂区而异。例如，在富士康某个车间里，学生工的比例几乎过半；而在另一个车间，学生工的比例不到20%。尽管《富士康报告》的研究者表示多数厂区都有使用学生工，但并未能提供各厂区学生工的具体比例数。学生工的年龄一般在16岁到18岁，绝大多数都只是在富士康工作一个暑假，也有一部分是工作一年的（《富士康报告》，2010）。因此，这些年轻的学生临时工可能会降低富士康工人的平均年龄。不过，员工年龄的年轻化也隐含着高员工流动率的风险，这与《富士康报告》的发现是一致的。也就是说，很

(14) 高中和初中会教基础法律知识，包括工会的职能。

少有员工在富士康呆较长岁月的。

这样就出现问题了：既然大多数员工最后都会因其他机会离开富士康，为什么那些自杀的员工不早点离开呢？《富士康报告》的研究者发现员工辞职需要经历一个又长又复杂的程序。例如，龙华厂区一个普工辞职，就得由 15 个不同级别、不同部门的经理逐一批准才行。在有些厂区，管理层还规定了每月允许辞职的名额。富士康是在月中发薪，没有得到管理层同意而擅自离职的员工拿不到当月的薪水。想拿到所有工资再离开的员工，往往需要排队等待数月才能得到管理层的批准（《富士康报告》，2010）。

此外，农民工离开富士康后将面临三个选择：为了合法地留在城市再找一份新工作；非法滞留在城里；返回乡下。前面已经讨论，许多农民工都希望留在城市留下来，至少在还没有攒到足够的积蓄前留下来。许多农民工只有高中甚至初中文凭⁽¹⁵⁾，低学历也限制了他们的就业选择。而对于那些生活在厂区的工人来说，辞工还意味着要失去住所。所以，即使很多人是想最终离开富士康，但在辞职前还是得留下来工作相当日子，以积攒足够的社会和经济实力去获取新的工作和住房。

富士康自杀的员工都在 18 岁以上，只有一个除外。这说明他们中的绝大多数都是正式员工而非临时的学生工。即使年仅 17 岁的田玉，自杀时也已经是富士康的正式员工了，他是刚刚高中毕业就找到这第一份工作的。因此，这些员工进入富士康时可能原本都是作长期打算的。正如前文所论，在媒体的影响下，许多农民工来富士康之前就对城市生活抱有很高期望。然而，富士康的现实生活却让他们大失所望。田玉是三个自杀未遂员工之一，在对其跟踪采访中，她说第一次来到深圳后，才发现“跟电视上看到的一点都不像”（《富士康报告》，2010）。尽管没有可能去确认员工进行自杀的动机和心理过程，但笔者可以推断，正是由于现实与期望大相径庭，想另谋高就却还需要很长时间的准备，以及各种各样对农民工的限制制度，加剧了富士康员工们的被剥削感和无助感。这些年轻人在积累到足够的社会和经济资本之前，只能强迫自己忍耐富士康的生活，并以调整期望值来适应现实。也许，每天都有那么多员工想要离开富士康，但最终真能另谋高就的风毛麟角，余下的人有些继续挣扎和求索，有些就深陷无奈和绝望之中。

以离开公司作为退出，或者通过向工会提意见作为呼吁，这是两种“理性”之举。通过这样的方式，不满的员工可能因此会得到更好的工作环境和生活满意度。然而，由于中国户口登记制度的局限以及工会保护职能的缺失，事实上富士康员工是既难以退出，又难以呼吁的。尽管赫希曼给不满者指出了两种理性选择，但是，个人在这些选择中对不满情形所作出的反应不尽相同，而且除了离开和提意见也并非别无选择。当辞职的代价大于离开所得，反抗的代价大于提意见所

(15)初中是中国义务性教育要求的最低水平。小学和初中是免费教育，高中是收费的，可以自由选择。初中毕业时（相当于九年级），希望上高中的可以参加中考。中考招生所看的是学生的考试成绩以及学生所上高中的规模等级。

得，不满的员工是既不会选择退出，也不会选择呼吁的。这并非说员工由此就会放弃一切努力而变得满足现状。比如，如果偷窃所得远大于被抓的风险，心怀不满的员工就有可能在车间行窃以获额外所得。在工作的地方行窃、怠工甚至谋杀，这些都是个人对现状不满所采取的另一一些越轨反应。社会学家罗伯特·默顿

（Robert Merton, 1968）指出，当所渴望的结果无法通过道德或者法律允许的手段获得，非常手段就会出现。默顿的理论通过阐释对机会结构的其他几种文化适应模式，补充了赫希曼的学说。接下来，我会应用默顿的失范理论，看看当社会结构无法向人们提供实现文化目标的正常手段时，将会产生哪些越轨行为，包括自杀。

默顿的失范和越轨行为

基于涂尔干的失范理论，罗伯特·默顿分析了社会结构和文化结构对失范的影响。默顿建立了两个主要概念：文化目标和制度手段。文化目标是指全社会都认同值得追求的目标，并把这一目标与成功相连。制度手段是达到文化目标所采取的被社会认可的手段（第 187 页）。当文化目标与制度手段脱节时，默顿认为：“尤其是当文化规范、文化目标以及社会成员，为了符合自己被给予的社会赞同所采取的与之相符行动之间出现了剧烈的断裂时……（产生）失范”（第 216 页）。因此，默顿是在社会结构出现不合理限制的情况下对失范进行了阐释。他并没有专门研究个人达到自己目的的能力，而是集中研究了为达到文化目标所采取制度手段的能力。

第二代农民工的目标，可能总被简单归纳为对城市生活方式的追求（韩，2009）。应否把农民工与城里人分开来对待？这是中国最热门的争论话题之一。近几十年来全国有 13 个省市废除了户口登记制度，由此可见一斑。在两代农民工之间，文化目标已经从仅仅为了赚钱变成了要在城市里安居下来。对于要进城定居的文化目标，农民工所能采取的制度手段——临时在城市打工——是不可能真正实现这一目标的。在社会结构出现不合理限制的情况下，文化目标与制度手段脱节，失范就产生了。越轨行为，包括青少年犯罪、犯罪行为 and 自杀，都是对失范的反应（默顿，1968，第 218 页）。

为了适应这些目标与手段之间的脱节，默顿提出了四种失范类型。1) 创新主义：当个人追求的目标被社会赞同，但他们不能通过被社会认可的手段来实现时，他们就会改造创新出其他途径或手段。2) 形式主义：当个人目标不被社会认可，而不得不接受社会赞同的目标，以防止通过社会认可的手段来追求不可能实现的目标时产生的沮丧和气愤，此时个人就采取形式主义。在形式主义中，个人的方法变成了他/她的目标。3) 退却主义：个人通过逃避社会结构来解决目标与手段之间的矛盾时，就会退却。4) 反抗主义：当个人尝试去改变或调整当前的社会结构时，就会反抗。

当进城定居已经变成一个社会赞同的目标时，户口登记制度这一社会结构显然没能提供实现目标的制度手段。失范的情形被加剧了，由此农民工有可能采取

越轨行为，包括犯罪（例如在城市非法滞留或者谋杀）、怠工和自杀（如富士康员工自杀事件）。作为具有越轨性与破坏性的行为，笔者认为富士康自杀事件可以被看成是退却主义或者反抗主义的体现。因为自杀并不能为自杀者提供实现目标的手段，那么显然不属于创新主义类型。同样，自杀并没有接受社会所认可的制度手段——在户口登记制度的限制下工作，当然也不属于形式主义类型。

由于对每个自杀者背后的自杀动机知之甚少，因此要确认富士康员工自杀的失范类型是具有挑战性的。如果企图自杀或自杀是为了完全逃避社会结构的不合理限制，那么他们的自杀属于退却主义类型。另者，如果企图自杀或者自杀是以一种反抗方式力图争取未来中国的社会结构发生变化，那么他们的自杀属于反抗主义类型。

单和潘（Chan and Pun, 2010）最近一项研究强调，可以把富士康自杀事件看做是以一种极端的方式，对富士康以及中国其他制造业恶劣的工作环境进行抗议。他们通过重点研究自杀的结构性诱因，从而提出了一个令人信服的案例：正是富士康苛刻的工作环境降低了员工们的生活标准。然而，他们并没有明确解释为什么富士康员工的自杀，不是逃避，而是反抗对其本人以及其他农民工所受苛刻待遇之不满。的确，反抗式自杀是曾在别的国家发生过，譬如几十年前的韩国。韩国在上世纪 70 年代也曾发生过工人连续自杀事件——那是以极端的一种形式反抗工厂对劳工的虐待。金（Kim, 2008）对这些自杀的工人进行研究后指出，许多自杀者留下了遗书说明自己是为了反抗社会问题以及号召采取行动的。这些反抗式自杀者都会清楚地表达出罢工斗争时所提过的各种社会变革要求，这样才使他们不会“白死”。再看富士康自杀事件，尽管非常高调，也得到了媒体的高度关注，但很少有证据显示自杀是一种反抗手段。自杀者所留下的遗书中⁽¹⁶⁾，都没有直接写下要解决劳工权利和工作环境问题的。默顿也指出过，退却主义更可能单独发生，而反抗主义则更有可能以组织形式出现（207-211 页）。没有证据支持富士康连续自杀事件是一种有组织的行动，而不是个人的选择。倒是从富士康员工长期处于无意义、倦怠和隔离感中的情况推断，其自杀行为更像是一种退却主义。正因为不能通过社会认可的方式实现目标，那些深感失望的员工就可能会选择自杀，以逃避在城市打工的手段和在城市定居的目标。

没有更多有关自杀者自杀动机方面的证据，笔者无法对富士康自杀事件进行准确分类。但是可以知道，在户口登记制度的限制下，农民工没有可以实现目标的制度手段，那是更容易导致失范的。因此，他们也更容易以越轨作为反应，比如自杀。

总而言之，绝大多数富士康的普工都是农民工，他们完全受制于户口登记制度的严格规定。由于身受各种压力、焦虑以及因被剥削而产生的隔离感，导致他们更有可能产生心理问题。脆弱的心理健康状态，也让他们发生自杀的风险更大。此外，他们没法迅速变换工作，也很难达到有些工作的门槛要求，这些都限制了

(16)自杀者的遗书没有全部公之于众，笔者只能掌握一些经媒体曝光的遗书内容。

他们的就业选择。户口登记制度限制着农民工实现在城市定居这个目标的手段，结果导致了他们失范的可能性增加，包括但不仅限于自杀的越轨行为可能性也随之增加。

结 论

对于员工连续自杀事件，富士康管理层作出如下反应：一方面设法阻止更多员工自杀，另一方面企图阻止媒体的批评报道。

5月25号，富士康管理层起草了一份致员工的信，要求员工在此信上签字同意不向公司提出任何“过份”要求，不采取任何自残或者自杀行为以令公司名誉受损。此信一出，恶评如潮，当即被看做是要求员工放弃反抗和上诉的强制性协议，由此许多员工明确表示拒签。同时，公众舆论也对富士康如此冷漠的行为大加鞭挞。这封信后来被富士康员工和公众称为“不自杀协议”。在员工的反对和舆论的压力下，两天后富士康收回此信。

5月27号，富士康首席执行官郭台铭在记者招待会上，为员工自杀事件和“不自杀协议”公开道歉，并以深表诚意的中国礼仪鞠躬三次。郭台铭承认员工需要更好的心理健康服务和更高的生活质量，承诺富士康将增派心理健康服务人员，每月给普工上涨20%工资。同时，郭台铭还表示很快会在厂区里安装一些“防护网”。

然而，后来的追踪报道显示，员工极少光顾富士康心理咨询中心。在中国，心理咨询还是一个颇新的概念，人们一提到心理问题和精神问题，可能就会产生一些负面的联想，由此妨碍了去看心理顾问（奥斯诺斯，2011）。咨询热线因为不需要面对面交谈，看来更加受到员工们的欢迎。甚至，咨询热线还成为了员工们抱怨上级的发泄渠道。不过，当员工谈及上级时，一般都要先报上自己的名字和工号。如此，谈论工作显然缺乏保密，一些员工由此也就不太愿意使用咨询热线了（《富士康报告》，2010）。如是观之，富士康管理层力图改善心理健康服务的成效不大。既然对于中国人尤其那些文化低的农村人来说，心理咨询还是一件新鲜事物，那么要以此解决员工认为甚为私密的个人心情问题，这也许就不是最有效的方式了。研究表明，绝大多数中国农民主要通过朋友和家人的帮助来解决心理问题（李等人，2007）。因此，加强员工之间的和谐相处与人际交流，可能对改善员工的精神健康至为关键。尽管不可能让富士康管理层改变流水线生产方式，但他们可以改革一些工作制度，譬如解除工作期间禁止相互交谈，以及将朋友与家人安排在不同生产线和宿舍之类的规定。多一些朋友和同事的关怀，多一些人与人之间交流，那对员工的精神健康是非常重要的。

2010年6月，富士康提高了普工的基本工资。但是《富士康报告》的调查人员发现，富士康员工的工资其实只增加了9%，而不是之前郭台铭所承诺的加薪20%。一些员工说虽然基本工资上涨了，但公司却取消了季度奖和年度津贴，并且还规定了加班和加班报酬要封顶。这样，工人最终拿到手的工资其实还是基

本没变，“加薪”也就可能提高不了员工的生活质量。尽管尚无证据显示员工们的工资收入直接跟其自杀相关，但倘若能有基本的生活保障，那显然会减轻他们在城市所要承受的压力。此外，兑现领导者的承诺对保持员工士气也很重要。这边说是提高员工基本工资，那边又要减少员工的福利，这种做法可能会让员工们对管理者的诚信感到不齿，导致劳资关系恶化。

大概5月底6月初，富士康多个厂区安装了“防护网”。这些防护网安装在员工宿舍三楼或四楼的窗户外，向外伸出4米，目的是为了能接住企图从楼顶跳下自杀的员工。究竟防护网能否有效救护跳楼的员工尚难料定，但防护网是绝不可能拦阻得住员工打算自杀的念头。真要想自杀的员工，是可以通过其他方式去自杀的。8月，富士康科技集团在深圳龙华厂区举行了一场以“珍爱生命，关爱家人”为主题的誓师大会，龙华厂区的员工们一起集体宣誓：珍爱生命！其他富士康厂区也在同月相继开展了类似活动，共有六万员工参加。誓师大会后，很多厂区拆掉了防护网。从此，这一年再也没有出现员工自杀的报道。

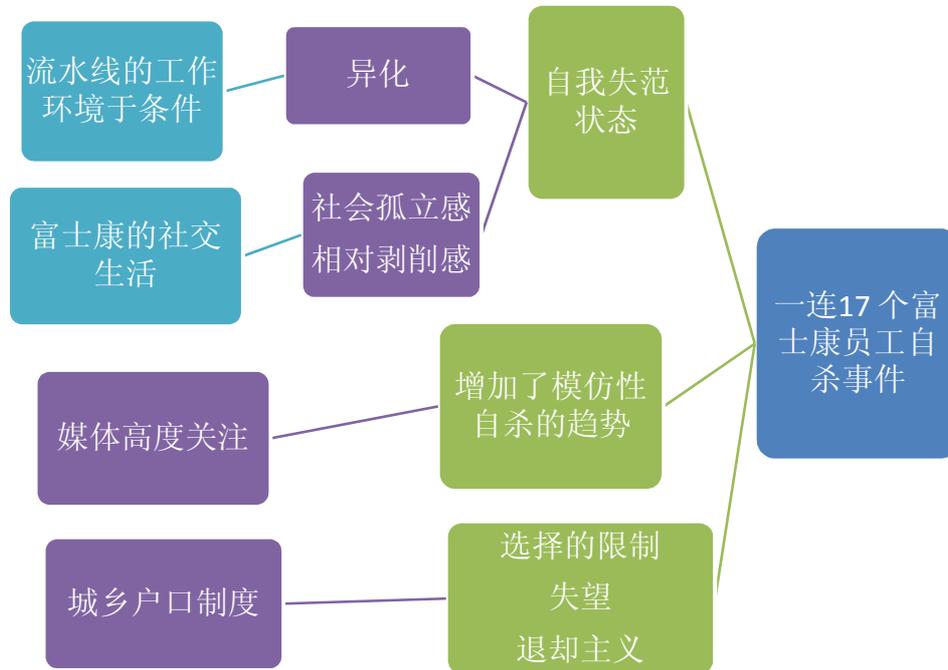
研究综述

本研究从三个理论方面出发，考察了发生在富士康的一系列工作场所自杀事件。这包括了社会学里的异化和失范概念，心理学里的模仿效应和自杀传染理论，以及理性选择理论。首先，笔者将马克思与布劳纳各自的异化理论，以及涂尔干的自杀研究与波普的利己失范自杀研究进行融会贯通，从而阐释了富士康的工作和生活是如何地增加了异化和利己失范的可能性，并导致自杀可能性增加的。其次，笔者将班杜拉的观摩理论以及菲利普斯有关媒体自杀传染方面的研究进行融会贯通，从而考察了媒体的高度关注对于自杀传染的潜在影响；同时，还实证分析了自杀传染理论在富士康员工系列自杀这个特定事件中的应用效果。最后，笔者将农民工精神健康方面的研究发现以及赫希曼和墨顿的理性选择理论进行融会贯通，探讨了大多数富士康员工的农民工身份对其生活和就业所带来的影响。

笔者认为，在研究自杀事件，尤其是工作场所自杀事件时，不能只盯着单一因素，而应考虑多层面上各个因素之间的相互影响。总而言之，是富士康的管理规则、媒体对富士康自杀事件的报道以及中国的城乡户口登记制度等三个因素，对富士康自杀事件起到了主要的推动作用。第一，富士康在生产线和厂区生活上所实行的军事化管理，强化了员工的异化感、隔离感和被剥削感，从而会导致利己失范现象的增加，以及自杀可能性的增加（波普，1976）。第二，对自杀事件的高度曝光会激发起潜在的自杀模仿效应，从而增大了之后自杀事件发生的可能性。第三，户口登记制度对农民工的限制，阻碍了富士康员工的就业选择。由于社会结构提供的制度手段毫无作用，绝大多数富士康的农民工为了达到文化目标，只能采取越轨行为。因此，自杀可能是一种退却主义的越轨行为。

图六所示，是本文所探讨并归纳出的富士康员工系列自杀事件的相关因素。

图六：富士康员工系列自杀事件的相关因素



诚然工作场所自杀一般都会和工作有关，由此工作环境、公共大众和媒体对自杀的反应以及工厂所处的社会结构等等因素都可能与事件相关。这并非说所有的相关因素都直接导致富士康员工自杀事件，笔者在此只是为了更好辨明，诸如富士康的管理方式、媒体对富士康的报道以及强加性的城乡户口登记制度等等，是如何或单独或共同地与自杀事件相联系的。

从行业、社会和结构上去理解引发工作场所自杀的因素，对防范以后该类事情的发生至关重要，尤其是牵涉到同一群体多个成员的集体自杀或连续自杀事件。从人道主义立场看，生命诚可贵，任何预防自杀的研究都值得努力探索。站在社会角度上，既然自杀总是和心理问题相关，那么预防自杀和改善心理健康应该相辅相成。社会成员的心理健康对整个社会的生产力和运转功能来说，也十分重要。努力预防自杀对改善社会边缘群体（诸如农民工）的心理健康以及社会地位，可能产生积极的影响。从企业方面来看，员工自杀会给公司造成人才资源和企业名声双方面的损失。公司最重要的生产资源之一就是人力资本。每当公司发生一起员工自杀事件，即不仅失去了一个人力，还会打击其他员工的斗志。同时，员工自杀还可能会令公司因为名誉受损而造成其他经济损失。以富士康的案子为例，当毗邻香港的富士康深圳厂区接连发生 11 起自杀事件后，5 月 25 号公司在香港股市的股票迅速下跌（《富士康员工跳楼》，news.com）。由此看来，研究工作场所自杀和系列自杀，对人类、社会和公司都大有好处。本文通过跨学科多种研究方法，对一个具体工作场所连续的自杀事件进行案例分析，从而对该领域的

研究作出一点贡献。跨学科多层面的分析，为本研究中所涉及的各种问题提供了一个全面的理解方法，同时也应该在社会科学研究中得以经常应用。

本研究的局限和未来研究

尽管对工作场所自杀以及系列自杀事件有所研究，但本研究仍然存在一些局限：

第一，从研究分析可见，本案是跟富士康的管理方式、媒体对自杀事件的报道以及中国的户口登记制度分不开的，但是这一研究结果，可能只适用于那些与富士康一样实行军事化管理的流水线生产公司，却不能通释一切类型的工作场所自杀。毕竟在其他行业，以及在其他政治和社会结构中的地区，那里所发生的工作场所自杀，也许与富士康自杀事件的特性截然不同。既然了解和预防工作场所自杀是如此重要，那么对于这样的自杀类型及其危险因素进行更多研究，显然十分必要。

第二，由于缺乏员工个人在行为和心理健康方面的资料，本研究无从在个体层面开展分析。笔者推断，管理因素、社会因素和结构因素与自杀人数的上升存在关联。但是，关于 17 个富士康员工自杀的“动机”，以及“某个”员工何以决定自杀，不在本研究之内。

第三，由于本研究的范围有限，笔者只能从四家报纸里收集有关媒体数据。若想让实证研究对媒体的自杀传染更具预测性，可能需要一个更大的媒体报道样本量。又鉴于缺乏个体资料，笔者只能用“厂区”来代替“员工”作为分析单元，这又导致本研究无法在统计上捕捉到“某人”的特点（如性别、年龄、教育程度）在自杀传染上所产生的影响。对于个体资料不足所带来的研究局限，今后的研究是应该更多更好地收集个体数据。如果可以，个体层面的分析也许能更好地确认出那些让个人做出自杀决定的因素。

作为本研究的后续，未来研究应该从不同层面更多地关注与本案例相关的各因数之间的交互作用：中国的城乡体制限制了农民工的就业选择，而由于这些限制，农民工宁愿接受富士康这样的工作环境和条件。富士康因其工作环境和条件，引发了某些诸如马向前事件的员工自杀行为，从而吸引了媒体的关注。媒体对富士康自杀的高度关注，引发了更多的后来的自杀。然而，面对社会结构上、行业上以及媒体上的同样影响，个人对于生命所作出的决定不同——大部分富士康员工选择要继续生活下去，却有 17 人选择了自杀。因为缺乏个体资料，基于个人决定而产生的行为及心理过程，也就成为了本研究无从探讨的一些空白。

本文尽管尚存以上不足，但通过对几门学科的理论融会贯通和应用，对一系列工作场所自杀事件进行了探索。并通过多层面的分析，笔者指出了跟系列工作场所自杀相关联的多种因素——这些因素尤与 2010 年发生的富士康自杀事件相关。

参考文献

- “About Foxconn: Group Profile”, 2010, Foxconn Technology Group.
<http://www.foxconn.com/CompanyIntro.html>
- Bandura, A., 1986, *Social Foundations of Thought and Action, a Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Blauner, Robert, 1964, *Alienation and Freedom*, Chicago and London: The University of Chicago Press
- Bollen, K., and Phillips, D., 1982. “Imitative Suicides: A National Study of the Effects of Television News Stories”, *American Sociological Review*, December: Vol. 47, p. 802-809
- Bramann, Jorn, 2009. “Marx: Capitalism and Alienation”, *Educating Rita and Other Philosophical Movies*. <http://faculty.frostburg.edu/phil/forum/Marx.htm>
- Chan, Jenny and Ngai Pun, 2010. “Suicide as Protest for the New Generation of Chinese Migrant Workers: Foxconn, Global Capital, and the State.” *The Asia-Pacific Journal*, 37-2-10. <http://japanfocus.org/-Jenny-Chan/3408>
- Cox, Judy, 1998. “An Introduction to Marx’s Theory of Alienation”, *International Socialism*, Issue 79. <http://pubs.socialistreviewindex.org.uk/isj79/cox.htm>
- Crosby, Faye, 1976. “A Model of Egoistical Relative Deprivation”, *Psychological Review*, Vol. 83, No. 2, p85-113
- D’Ambrosio, Conchita and Frick, Joachim R., 2006. “Income Satisfaction and Relative Deprivation: An Empirical Link”, *Social Indicators Research*, Vol. 81, p497-519
- Douglas, Jack D., 1967, *The Social Meanings of Suicide*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Durkheim, Emile, 1951. *Suicide*, New York, NY: The Free Press.
- Feng, Gang Yi, 2010. “Looking at Media’s Responsibility from the Perspective of the Foxconn Jumping from Height Incidents”. *News Window*, 2010 Issue 5, p. 65-66.
- Gould, M., Jamieson, P., and Romer, D., 2003. “Media Contagion and Suicide Among the Young”, *American Behavioral Scientist*, Vol.46 No.9, p1269-1284.
- Gu, Chaolin and Haiyong Liu, 2002. “Social Polarization and Segregation in Beijing”. In John R. Logan (Eds.), *The New Chinese City* (pp.198-211). Oxford: Blackwell Publishers Ltd. 98

- Han, Xue Song, 2009. "New Generation Rural Migrant Workers" Psychological Problems and Solutions", *Xi'an Social Science*, Vol. 27, No. 4, p.121-123.
- Hirschman, Albert O, 1970. *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge and London: Harvard University Press.
- Household Registration Regulations of the PRC*, 1958.
http://www.chinacourt.org/flwk/show.php?file_id=309&key=%BB%A7%BF%DA
- Hu, Ting, 2010. "Analyzing the Perplexities of New Generation of Rural Migrant Worker"s Career Development from the Perspective of Foxconn"s Suicide Incidents", *Legal System and Society*, 2010 Vol. 23, p.167-168.
- Jia, Fun Jun, 2010. "Discussing China's Corporate Migrant-workers" Tiredness at Work based on the "Foxconn Incidents", *Chinese Mental Health Journal*, Vol. 24, Issue 10, p.727-728.
- Jie, Fan and Taubmann, 2002. "Migrant Enclaves in Large Chinese Cities". In John R. Logan (Eds.), *The New Chinese City* (pp.184-197). Oxford: Blackwell Publishers Ltd.
- Katz, Elihu and Lazarsfeld, Paul, 1955. *Personal Influence: The Part Played by People in the Flow of Mass Communications*. Glencoe, IL: The Free Press.
- Lei, Wang, Qingguo Ma, Zhaofeng Song, Yisi Shi, Yi Wang, and Lydia Pfothenauer, 2010. Abstract, "N400 and the Activation of Prejudice against Rural Migrant Workers in China" *PsycINFO*,
<http://web.ebscohost.com.ezproxy.drew.edu/ehost/detail?hid=105&sid=3276fa3b-6624-458a-b6f1-613852ada074%40sessionmgr112&vid=5&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZSZZY29wZT1zaXRl#db=psych&AN=2011-00546-001>
- Li, Xiaoming, Bonita Stanton, Xiaoyi Fang, and Danhua Lin, 2006. "Social Stigma and Mental Health among Rural-to-Urban Migrants in China: A Conceptual Framework and Future Research Needs", *World Health Popul.* 2006; 8(3):14-31.
- Li, Lu, Hong-mei Wang, Xue-jun Ye, Min-min Jiang, Qin-yuan Lou, and Therese Hesketh, 2007. "The Mental Health Status of Chinese Rural-Urban Migrant Workers", *Social Psychiatry & Psychiatric Epidemiology*, (2007) 42:716-722.
- Li-Peng Fei, 2004. "China's Current Suicide Status and Direction for Future Work", *Chinese Journal of Epidemiology*, Apr. 2004, Vol. 25 No. 4, p. 277-279. 99

Liu, Wen Jia, 2010. "Looking at China's New Generation of Rural Migrant Workers" Psychological Characteristics and Solutions through the Len of the Foxconn Incidents", *She Hui Yan Jiu (Social Studies)*, 2010 Issue 24, p.63-64, 67.

Logan, John R., 2002. "Three Challenges for the Chinese City: Globalization, Migration, and Market Reform". In John R. Logan (Eds.), *The New Chinese City* (pp.3-21). Oxford: Blackwell Publishers Ltd.

Marx, Karl, 1844. *Comments on James Mill, Éléments D'économie Politique*. First English Translation: by Clemens Dutt for the *Collected Works*.
<http://www.marxists.org/archive/marx/works/1844/james-mill/index.htm>

Merton, Robert. K., 1968. *Social Theory and Social Structure*, New York, NY: The Free Press.

Niederkrontenthaler, T., Till, B., Kapusta, N.D., Voracek, M., Dervic, K., and Sonneck, G., "Copycat Effects after Media Reports on Suicide: A Population-based Ecologic Study", *Social Science & Medicine*, 69 (2009), p1085-1090

Page, Lisa A., Shakoor Hajat, and R. Sari Kovats, 2007. "Relationship between Daily Suicide Counts and Temperature in England and Wales", *British Journal of Psychiatry*, (2007) 191: 106-112.

Phillips, David P., 1974. "The Influence of Suggestion on Suicide: Substantive and Theoretical Implications of the Werther Effect", *American Sociological Review*, 39:340-354.

Pope, Whitney, 1976. *Durkheim's SUICIDE: A Classic Analyzed*, Chicago and London: The University of Chicago Press

Report on Foxconn, abbreviation of *Higher Education Institutes' Research Report on Foxconn*, 2010, <http://tech.sina.com.cn/it/2010-10-09/09574726168.shtml>

Qi, Dongtao, 2010. "Chinese Working Class and Trade Unions in the Post-Mao Era: Progress and Predicament", *International Journal of China Studies*, Vol. 1, No. 2, October 2010, p.413-433.

Song, Jing Li, 2010. "Re-read Scientific Management Theory – Rethink Foxconn Suicide Incidents ", *New Finance Economics*, 2010 Issue 8, p. 93-94.

Sue, D., Sue, D.W., and Sue, S. (2005), *Understanding Abnormal Behavior (8th Edition)*, Wadsworth Publishing Company.

"Suicide Rates", 2003. World Health Organization.
http://www.who.int/mental_health/prevention/suicide/suiciderates/en/ 100

Takahashi, Eiji, 1964. "Seasonal Variation of Conception and Suicide", *Tohoku Journal of Experimental Medicine*, 1964 Issue 84, p.215-227.

Timmermans, Stefan, 1968. *Postmortem: How Medical Examiners Explain Suspicious Deaths*, Chicago and London: The University of Chicago Press.

Wei, Xin and Liao, Xiao Dong, Oct. 2010. *Inside Foxconn – the Truth of the Development of the Biggest Original Equipment Manufacturer in the World*. Chong Qing, China: Chong Qing Publishing House

Yang, Fen, 2010. "New Generation Rural Migrant Worker"s Suicide in a Sociological Perspective and Preventive Strategies – Taking Shenzhen Foxconn Employee Suicide as an Example", *Journal for Party and Administrative Cadres*, 2010 Issue 11, p. 57-60.

Yuan, Yu Fei and Li, Yan Qin, 2010. "The Modeling Effects of the Foxconn Incidents". *Qun Wen Tian Di*, Issue 6, p.54-56.

Zhao, Min, 2007. "An Analysis of Rural Migrant Workers Psychological Problems". *QiangJi Academy Academic Journal*, 2007 Issue 2, p.24-27.

Zeng, Ge Nan, 2010. "The Media Should be Cautious in Reporting Foxconn Suicides". *Chinese Press and Publication*, May 28, 2010.
<http://www.chinanews.com/cul/news/2010/05-28/2310335.shtml>
 News Reports of Foxconn Suicides
 "19 Year-old Foxconn Employee Ma Died Instantaneous ", Jan 26th, 2010.
 Gongchang.com. <http://info.ch.gongchang.com/news/2010-01-26/85616.html>
 "A Foxconn Female Employee Hanged Herself in a Restroom", June 7, 2007. Xinhua net. http://news.xinhuanet.com/society/2007-06/27/content_6297739.htm
 "Chinese Media Should Be Cautious in Reporting Foxconn Suicides", May 28th 2010.
 ChinaNews.com. <http://www.chinanews.com/cul/news/2010/05-28/2310335.shtml>
 "Employees" Living Conditions in Post Suicide Foxconn: Few People Visited Psychological Counselors", Jul 26, 2010. finance.sina.com.
<http://finance.sina.com.cn/chanjing/sdbd/20100726/07158361548.shtml> 101

“Foxconn Employees Claimed that Company Requested Them to Sign ”No Suicide Agreement , May 26, 2010. News.sina.com.
<http://news.sina.com.cn/c/2010-05-26/121920350072.shtml>

“Foxconn Employee Committed Suicide Due to Being Investigated for a Lost iPhone”, July 21, 2009. Sina.com. <http://tech.sina.com.cn/t/2009-07-21/08073280678.shtml>

“Foxconn Employee Jumps from Height”, news.com
http://news.ifeng.com/society/2/detail_2010_05/26/1554032_0.shtml

“Foxconn Looks for Witnesses through the Police: „Employee’ s instantaneous death“ May Have New Breakthrough”, Jan, 29th, 2010. CH360.com.
<http://info.homea.hc360.com/2010/01/290905480778.shtml>

“Foxconn Used Prevents Suicides in 6 Ways, Set Up Safety Nets and Promises to Raise Wages by Twenty Percents”, May 27, 2010. Jrj.com.
<http://hk.jrj.com.cn/2010/05/2711267537391.shtml>

“Ma’ s Family Seeks Experts from Other Provinces to Perform Autopsy”, Jan 30th, 2010. Sina.com. <http://gd.news.sina.com.cn/news/2010/01/30/804554.html>

“Shenzhen Foxconn Pledged to Cherish Lives, Take off Safety Nets Soon”, Aug 18, 2010. yninfo.com.
http://news.yninfo.com/society/shwx/201008/t20100818_1581670.htm

“Tai Yuan Foxconn Took Off Safety Nets, Ten Thousand Employees Pledged to Cherish Lives”, Aug 17, 2010. xinhuanet.com.
http://sx.xinhuanet.com/jrtt/2010-08/17/content_20637246.htm

Sources of Media Data (Detailed Citations are Available by Request)

China Youth, 2010

Shenzhen Special Zone Daily, 2010

Southern Metropolitan Daily, 2010

Yangcheng Evening News, 2010

文章来源：作者投稿

中国社会学网 www.sociology.cass.cn