

从社会学视角解读富士康跳楼事件

□陈旭峰 [北京大学 北京 100871]

[摘要] 一段时期以来频频发生在富士康的跳楼事件把富士康推向了风口浪尖,成为了备受社会关注的热点问题。对于事件发生的原因,单纯从整个社会或者是从企业或者是从员工个人的角度来谈是不能得出让人信服的答案的,而从社会、企业、员工自身三个方面可以对富士康跳楼事件的原因进行很好的社会学解读。为了有效解决富士康跳楼事件,应该加强政府对企业的监管力度;上调企业员工的薪酬标准;改变企业军事化管理方式;加快实现企业转型;发挥工会积极作用。

[关键词] 社会学; 富士康; 跳楼事件; 解读

[中图分类号] D523.29 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1008-8105(2011)02-0082-05

也许在2010年之前很多人并不了解富士康,甚至是没有听说过这个名字,但现在富士康这个名字却家喻户晓。其名声大振并不是因为它取得了非凡的业绩,而是因为2010年接二连三发生在富士康的跳楼事件。从第一跳、第二跳、第三跳,一直到现在第十跳、第十一跳、第十二跳……一连串的跳楼事件把富士康推向了风口浪尖。富士康仿佛是中了魔鬼的诅咒,陷于其中而不能自拔。一次又一次的跳楼事件,考验着富士康人脆弱的神经,也考验着公众的容忍度和心理承受底线。人们纷纷惊叹:富士康到底怎么了?是什么原因迫使富士康的员工选择以这种方式结束自己的生命?富士康的跳楼事件何时才能画上句号?一位企业员工跳楼,可能是一个偶然事件,可是在短短不到半年的时间里,为什么富士康却一而再再而三地发生员工跳楼事件?对于这些问题,人们除了疑问还是疑问。那么社会学对此有着怎样的解读呢?

一、“围城”: 富士康

年轻人是满怀理想的,他们对未来充满着希望。然而现实往往是残酷的,对于很多人来说,理想与现实之间的差距是一道无法跨越的鸿沟,正是这条鸿沟让很多年轻人走向了极端。在传统社会,社会分工并不发达,一个鞋匠对制作一双鞋的整个工艺过程了如指掌,鞋匠非常清楚每一个环节对于整个制作过程的重要性。但是随着现代社会的来临,社

会分工越来越专业化、精细化,特别是随着流水线生产方式的广泛应用,人变得越来越微不足道,对于工厂里的工人来说,他们完成的工作只是众多环节中的一个环节,他们的工作就是不断重复同一个流水线上的工作。也正是在这个过程中,很多人感觉到了迷茫,他们只是熟悉自己一直在重复的这个制作环节,而对于其他的制作环节却一无所知,更不知道自己在整个生产过程中的重要作用,这使得越来越多的人对自我价值产生了怀疑,越来越多的人迷失在了现代化的浪潮当中。现代社会的“双刃剑”效应越来越彰显,在提高生产效率的同时,带来的是人们的迷茫。

正如德国社会学家马克斯·韦伯所言,随着现代社会的来临,分工的越来越专业化,使得人们生活在了一个“铁笼”中,整个社会变成了一个“牢笼社会”。在现代社会,表明上看人们的选择更多了,行动更自由了,但实际上却恰恰相反。现代社会的来临,社会对个人的约束越来越多了,个人变得越来越不自由,使得人们不得不去选择一些自己不愿意做的事。就像人们明明知道现代社会是一个“牢笼社会”,但却又不得不生活在其中一样。人有双重身份:自然人和社会人,自然人是具有自然性的人,为我们所熟悉的“狼孩”就是一个自然人。这样的人是可以与社会相脱离的;社会人是具有社会性的人,这些社会性是经过社会化习得的。只有同时具备自然性和社会性的人才可以真正称之为“人”,否则就不是严格意义上的人。所以,人之所以成为人是不能脱

[收稿日期] 2010-12-21

[作者简介] 陈旭峰(1983-)男,北京大学社会学系博士研究生。

离于整个社会的,世外桃源的生活对于生活在社会中的人来说只能是一种对未来的憧憬,是一种乌托邦式的生活。

一方面,很多人因为梦想而选择离开富士康,另一方面,很多人又因为梦想而选择来到富士康。同样因为梦想,人们做出了不同的选择。正是这种去与留之间,让我们看到了人们的矛盾之处。处于现代社会中的人充满了各式各样的矛盾,一方面,他们期望选择“去”,但却不得不选择“留”;另一方面,他们又期望选择“留”,但却不得不选择“去”。对大多数人来说,富士康有吸引他们的一面,同时富士康也有让他们迷茫的一面,从而使得人们往往徘徊在去与留之间。钱钟书在《围城》中有一段为大家所熟知的話,“城外的人想冲进去,城里的人想逃出来”,富士康就是一座“围城”,让人既想冲进去,又想逃出来的“围城”。

二、富士康的“成长密码”

富士康的成功既有其内在的原因,也有外在的原因,正是在内外因条件的作用下才有了富士康辉煌的今天。

从外部的原因来看,原因是多方面的:一方面,中国的改革开放为富士康的发展创造了良好的外部环境。改革开放以来,中国政府为很多企业(包括像富士康这样的台资企业)提供了很多政策上的优惠条件,为它们开通了发展的“绿色通道”,从而使得富士康在大陆的发展能够“畅通无阻”;另一方面,富士康的成功来源于中国存在廉价的劳动力市场。富士康的员工多数是为大家所熟悉的“农民工”,与城市职工相较而言,他们不仅获得较低的工资收入,也得不到一些应该有的社会保障。富士康王国的财富积累,依靠的正是80多万名中国工人,他们(她)们大部分是来自农村地区的农民工,他们的工资低于发展中国家的平均水平。富士康通过现代的军事化管理方式,将每一个劳动主体碎片化、原子化,以一种宿舍劳动体制来完成对劳动力的廉价剥夺,这些劳动者们从此失去了过上正常生活的机会^[1]。正是由于中国存在低廉的劳动力市场,大大降低了企业的生产成本,特别是对于像富士康这样的企业来说,低廉的劳动力使其在国际市场中具有较强的竞争优势,从而铺就了富士康的成功之道。

从富士康内部的原因来看,也是多方面的:一方面,富士康的成功来源于严格的冷冰冰的制度和流程,给人极大的压力与驱使力,是一种“军事化”的管理方式。富士康应用流水线的生产方式,通过

现代的军事化管理方式,来完成对劳动力的廉价剥夺。对于农民工来说,他们在农村的生活和劳作是以家庭为单位的,这使其具备了一个很重要的特性:组织性较低。而对于现代化的工厂来说,组织性越强,其生产效率就会越高。正是出于这样的考虑,富士康采用了军事化管理方式。这样的管理方式有助于提高劳动生产力,为企业创造更多的价值;另一方面,富士康的成功来源于富士康收入水平的比较优势。虽然富士康员工的收入水平低于城市职工的收入水平,但是比较于其它企业而言,富士康的收入水平和福利待遇也不错,从而降低了员工的“相对剥夺感”。对于农民工来说,相较于没有外出打工的农民来说,他们的收入是比较丰厚的;相较于城市职工而言,他们之间的收入差距并不是那么明显。这样的收入状况使得农民工的“相对剥夺感”较低,对工作的积极性比较高。正是企业与员工的“和谐共生”铺就了富士康的成功之路。

三、富士康跳楼事件的社会学分析

对于富士康发生一连串跳楼事件的原因,政府、学界和企业给出了各自的答案:深圳市政府秘书长李平在5月26日举行的新闻发布会上说,富士康科技集团发生的员工坠楼事件,是快速工业化、城市化、现代化的转型期出现的特殊问题,有其深层次的原因,涉及员工个体、企业和社会等多方面的因素,情况比较复杂。北京大学社会学系教授夏学銮认为,要从公司管理制度和员工心理承受两个方面来分析富士康自杀事件频频发生的原因。富士康总裁郭台铭表示,针对多起员工跳楼事件,富士康与心理专家讨论后的初步结论认为,该公司工厂的管理并无问题,而与员工天生的个性和情绪管理有关。对于富士康发生一连串跳楼事件的原因,社会学有着怎样的解读呢?对于事件发生的原因,单纯从整个社会或者是从企业或者是从员工个人的角度来谈是不能得出让人信服的答案的,我们应该结合社会、企业、个人三个方面来分析事件发生的原因。

首先,从整个社会的角度来看,当前中国社会处于剧烈的转型期。改革开放以来,中国的工业化、城市化、现代化取得了快速的发展。随着市场经济的愈发完善、市场经济地位的逐渐确立,中国由计划经济向市场经济转型而引发的阵痛越来越明显。转型期出现了各种各样的特殊问题,无论是在经济领域、政治领域还是文化领域,社会转型引发的问题层出不穷。在转型社会中,当原有的社会规范、价值观念已经弱化,而新的社会规范、价值观念尚

未完全确立之时,整个社会就会处于法国社会学家迪尔凯姆所谓的“失范”状态中。构成富士康员工主体的“80后”、“90后”正是在这样的环境中成长起来的,从而使得这一代人的价值观念比较多元化,比较追求个人自由、张扬个性,这些特性与富士康军事化的管理方式是完全抵触的。

迪尔凯姆对自杀现象做过非常深入的研究,并写成了其代表作《自杀论》,迪尔凯姆在《自杀论》中认为,“工业危机或金融危机时之所以自杀人数增加,并非由于这些危机使人贫困,因为繁荣的机遇也产生同样的结果;而是由于这些危机打乱了集体秩序。对平衡的任何破坏,哪怕由此而导致更大的富裕和生活的普遍提高,也会引起自杀。每当社会机体发生重大的调整时,不管是由于迅速的发展还是由于意外的灾难,人都容易自杀。”^[2]从这一角度也就不难理解为什么在社会转型期往往容易发生自杀现象了。

其次,从企业的角度来看,富士康的发展优势已经越来越弱化,作为富士康成功经验的军事化管理方式在当前存在一定的问题。在富士康的发展过程中,军事化的管理方式起了非常重要的作用,大大提升了企业的生产效率。但从富士康一连串的跳楼事件中我们可以发现,这种管理方式已经越来越不能适应时代的需要,正所谓“成也萧何败也萧何”。对于富士康来说,与以前相比,其管理体制、用工制度并没有发生多少变化,但这些制度所作用的对象变了,从现在来看,在富士康工作的更多的是“80后”、“90后”。我们会想:富士康的这种军事化管理方式可能还适合工厂管理,但已不适合“80后”、“90后”了。根据社会心理学家马斯洛的理论,人有五大需求,即生理的需要、安全的需要、归属或爱的需要、自尊的需要和自我实现的需要^[3]。这些需求之间是有层次性的,人只有在满足了低层次的需求之后,才会去追求高层次的需求。对于“60后”、“70后”打工者来说,他们追求的更多的是生理需求和安全需求的满足,而对于“80后”、“90后”打工者来说,他们追求的更多的是社会需求和自尊需求的满足。正是这种需求层次发生的变化,使他们对同样的管理制度、用工制度做出了不同的反应。

从冲突论的角度看,任何社会以及社会各集团内部都存在着冲突。富士康的“跳楼门”事件凸显了企业内部存在的一系列冲突。美国社会学家科塞把冲突的原因分为物质性原因和非物质性原因,物质性冲突原因是指权力、地位、资源分配方面的不均,非物质性冲突原因是指价值观念和信仰的不一致^[4]。在“跳楼门”事件的背后,其物质性原因在

于员工是企业的廉价劳动力,收入水平较低,非物质性原因在于员工的精神文化需求得不到满足。富士康管理制度可能较为苛刻、等级森严,而且没有给工人留出休息、娱乐的时间。那么在工作压力大,而下班后没有什么文化生活的状态下,工人压力没法释放。科塞提出了“社会安全阀”理论,该理论认为社会的一些矛盾、积怨是需要通过一些“安全阀机制”得到释放的,就像蒸汽需要有通道能够释放出来,否则小问题就会积聚成大问题,量变转化为质变。当一个人的压力不能通过正常途径释放出来,日积月累就会产生非预期后果。科塞注意到,这样一个安全阀“可以充当发泄敌意的出口”,可以及时排泄积累的敌对情绪^[5]。富士康正是由于缺乏这样的安全阀机制,从而使得员工的不满情绪不断积聚,最终产生了极端行为。虽然在富士康的工业园内,娱乐休闲设施一应俱全,但对于很多富士康员工来说,他们并没有时间。深圳市人力资源社会保障局对5044名富士康员工的抽查显示,72.5%的员工超时加班,人均月超时加班28.01小时^[6]。正是严重的超时加班挤占了员工的休息娱乐时间,各方面的压力得不到有效的缓解。

迪尔凯姆把自杀分成四大类:利己型自杀、利他型自杀、失范型自杀和宿命型自杀,富士康的自杀事件明显属于宿命型自杀,是由于规章制度过于严厉、苛刻而造成的自杀。在富士康,人与人之间的沟通是非常欠缺的,即使是住在一个宿舍相互之间也可能不说话,而且在工作中很少有沟通和交流的机会,工作氛围较为沉闷。马斯洛的需要层次理论认为人有归属或爱的需要,归属或爱的需要是指人们渴望与他人建立良好的感情,渴望被接受,成为群体的一员而有归属^[3]。富士康同一宿舍的员工之间,都是“鸡犬之声相闻,老死不相往来”,这种缺乏归属感的“企业文化”,是导致员工自杀频频发生的因素之一。

最后,从员工的角度来看,富士康的员工抗逆力水平较低,“相对剥夺感”增强。富士康的企业性质决定了其员工以年轻人居多,随着时间的推移,与之前比较而言,富士康的员工队伍有一个明显的变化,那就是其员工大部分是“80后”、“90后”。同样是年轻人,出生于不同年代的年轻人是有着不同的特性的。由于时代的关系,富士康发展的初期,在富士康工作的年轻人往往具有较强的心理承受能力和较好的韧性。而到了现在的富士康,“80后”、“90后”构成了员工的主体,这一代的年轻人往往心理承受能力和韧性较差,面对困难时心理适应和调节能力也比较弱。与需要迫切解决温饱问题、任

劳任怨的“60后”、“70后”打工者明显不同的是,时下的“80后”、“90后”打工者文化程度更高、养家糊口压力减少,更追求自身个性发展,有很强的维权意识。当他们在物质和精神上的追求无法满足,理想出现迷茫,遇到工作、生活中的压力和困难,无人倾诉、分担时,往往容易产生绝望情绪,做出极端的行为。这也正是为什么富士康发生的一连串跳楼事件都是“80后”、“90后”的原因所在。与之前比较而言,随着外部环境的变化,员工要求的提升,富士康员工的“相对剥夺感”增强,从而使其工作积极性下降,对工作的不满增加,这也是导致富士康员工自杀频频发生的因素之一。

美国社会学家帕森斯的结构功能主义论认为,在一般的行动系统中,包括行为有机体、人格系统、社会系统和文化系统,分别有适应、达成、整合和维模功能,作为一个社会人,永远不可避免地面对适应、达到目标等任务。对于富士康的员工来说,他们需要适应富士康的企业文化,通过工作实现自身的目标。然而,并不是所有人都能适应环境、达成目标的,当适应环境、达成目标发生困难时,特别是“个人的人格系统不能良好地整合到社会文化价值体系中”时^[6],就会产生极端行为,如跳楼。从相互作用论的视角来看,富士康跳楼事件一而再再而三地发生,与人们的仿效行为存在一定的关联。这在迪尔凯姆的《自杀论》中有专门的结论性的论述:“当一种行为有一种类似的、此前由别人完成的行为的表现作为直接的先例,没有明确的或不明确思想活动介乎这种表现和实施之间来影响这种重复行为的本来性质,那么仿效是存在的。”^[2]人们对于之前的跳楼行为有一种感知效应,特别是与跳楼者在生活或工作上有相同遭遇或感受的人很容易受“感染”而做出相同的举动。

四、对策建议

基于以上的分析,针对富士康跳楼事件,笔者提出如下建议:

首先,加强政府对企业的监管力度。在市场经济的运行过程中,不仅需要市场机制这只“无形的手”对市场进行调节,同时也需要政府这只“有形的手”对市场进行调节。特别是在对企业的监管上,政府应该发挥更大的作用。在市场经济中,企业往往是“唯利是图”的,如果政府不对企业进行一定的监管,企业就会“越位”,这种“越位”体现在企业违反国家有关法律法规上。通过富士康跳楼事件,我们可以发现,企业员工的权益并没有得到有效保

障,这就是企业“越位”的结果。这时就需要加强政府对企业的监管力度,对企业的“越位”行为进行“矫正”。

其次,上调企业员工的薪酬标准。加薪相对而言是比较实在的,可以使员工切切实实获得更好的福利,是对员工自身价值的一种肯定。特别是对于那些刚进入城市打工的农民工来说,他们要想在城市当中立足,就必须拥有一定的经济资本,加薪对他们的帮助是实实在在的。通过加薪还可以减弱员工的“相对剥夺感”,增强员工对自我价值的肯定,这对降低员工的自杀率也是起着重要作用的。当然仅仅通过加薪,是很难解决深层次问题的。因为加薪并不是包治百病的灵丹妙药,从长远来看,并不能解决社会结构里面的深层次问题。但加薪对于富士康来说是一个起点,是企业顺应时代发展要求的一个崭新开始。

第三,改变企业军事化管理方式。我们更应该从制度层面着手来解决富士康存在的问题,对于富士康来说,军事化的管理方式是一个深层次原因,应该从制度层面改变这样的管理方式。应以更加人性化的方式来管理企业员工,树立更加人性化的企业文化;改变企业员工之间“鸡犬之声相闻,老死不相往来”的状况,加强人与人之间的沟通交流;让员工参与更多的娱乐休闲活动;加强员工对企业的认同感,使员工真正融入企业这个大社区中。

第四,加快实现企业转型。富士康要想真正解决面临的一系列问题,转型势在必行。早在2010年之前,富士康就已经在考虑全面的战略转型问题,由“制造的富士康”迈向“科技的富士康”,开始由“专业代工”到“自主品牌”的转型思考和实践。2010年发生的一连串“跳楼门”事件更迫使富士康将这一问题提上议事日程。虽然富士康的转型也是面临一系列困难,近期以来频发的员工不明原因死伤事件,极大凸显了其转型难度。但是只有实现转型的富士康,才能走得更长、更远,转型是富士康实现长远发展的必由之路。

第五,发挥工会积极作用。迪尔凯姆在《自杀论》中指出,发挥行会积极作用是解决自杀问题的有效措施,他认为:“行会具有为围绕个人、使他脱离精神上的孤立状态所必需的一切;而且,由于现在其他团体不多,所以只有行会才能完成这种必不可少的任务。”^[2]现今的工会就类似于迪尔凯姆的行会,工会应该改变只是一种摆设的现状,在企业中发挥更大的作用,成为企业与员工之间有效沟通的桥梁。工会不仅要维护好企业员工的权益,使员工获得基本的生活保障,更要组织开展相关活动,丰

富企业员工的娱乐休闲生活, 加强人文关怀, 缓解员工的精神压力。

出版社, 2003.

参考文献

[1] 潘毅. 我们的中国, 我们的劳工[N]. 明报, 2010-05-28(副刊世纪).

[2] 埃米尔·迪尔凯姆. 自杀论[M]. 冯韵文, 译. 北京: 商务印书馆, 2001.

[3] 王思斌. 社会学教程[M]. 第二版. 北京: 北京大学出版社, 2003.

[4] 贾春增. 外国社会学史[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2000.

[5] 陈芸, 谢登科, 陈芳. 反思富士康坠楼事件. 社会建设和管理凸显滞后[EB/OL]. [2010-06-07]. http://news.sina.com.cn/c/2010-06-07/092320426113_2.shtml.

[6] 范和生. 现代社会学[M]. 合肥: 安徽大学出版社, 2005: 557.

Interpreting the Jumping Events of Foxconn from Sociological Perspective

CHEN Xu-feng

(Peking University Beijing 100871 China)

Abstract For some period of time, the jumping events which frequently occurred in Foxconn pushed Foxconn into the cusp, and it became an hot issue of social concerns. It could not draw convincing answer just from one of the perspectives of the whole society, enterprise and individual employee, and we must interpret the reasons of the jumping events which occurred in Foxconn from all of the perspectives. To solve the jumping events which occurred in Foxconn effectively, the supervision on the enterprises should be strengthened, the salary scales of employees should be increased, change the militarization of management should be changed, accelerate transformation of enterprises should be accelerated, and the active role of trade unions should be played.

Key words sociology; Foxconn; jumping events; interpretation

编辑 刘 波

(上接第57页)

Skopos Theory of Functionalism Approaches to EST Translation

HU Jun

(University of Electronic Science and Technology of China Chengdu 610054 China)

Abstract The improvement of EST translation requires the support of the appropriate theories. Though there are a lot of researches have been made, unfortunately, due to lack of a comprehensive theoretical framework to serve as a guideline, these studies are far from theoretical and systematic. Functionalist approach to translation is characterized by its target-orientation and it proposes that the communicative purpose of the translation should be used as the dominant principle in all translation activities. As such theories help develop a clear definition of the functions and purposes of EST texts, this paper briefly describes the main points of cognitive functional linguistics by following the road of the growth and makes an analysis of translation of EST for the perspective of the purpose and functions.

Key words functionalist approaches; skopos theory; EST; translation

编辑 刘 波