

如何阻断富士康的自杀链条

接到中国青年报记者电话时,还没说明来意,金盛华就蹦出一句:“要采访?富士康?”

这位北京师范大学心理学教授的手机里,传来汽车马达的轰鸣声。“我们正在赶往深圳的路上。”他说。

5月25日凌晨,又一条年轻的生命飘逝于富士康科技集团(以下简称“富士康”)观澜园区华南培训中心整齐的楼宇间。包括金盛华在内的一批心理学家旋即再次被邀请,组成专家调查团,赶赴富士康厂区进行调查。

不论调查结论如何,很多人在悲叹生命逝去的同时,已经觉得非常不可理解,为什么一个公司会有这么高频度的自杀事件?这段时间以来,一再被曝光的富士康的工作和生活环境,究竟会给员工的内心造成怎样的影响,会不会就是这些年轻人自杀的重要诱因?媒体在此事件中有没有责任?许多问题耐人深思。

自杀会不会传染?

对于自杀事件的新闻报道,北京工商大学教授林永和持保留态度。

林永和长期从事高校心理咨询工作,并担任北京高校学生心理素质教育工作研究中心主任。在他看来,自杀事件虽然不是不可以报道,但“越淡化越好”,因为越是报道得

但富士康跳楼事件中,学者们并不满意国内媒体的表现。他们认为,将这些事件视为灵异事件,将自杀原因神秘化,视之为“魔咒”、风水问题,并不利于减少轻生的悲剧发生,甚至还有媒体采取煽情、渲染的报道方式,“让人感觉有点幸灾乐祸的意味在里面,这绝不应该”。

中国科学院心理研究所教授王极盛也认为,“暗示、模仿、传染”是造成富士康工厂跳楼事件不断发生的行为链条,“如果不打破这个行为链,悲剧还有可能会发生”。他建议,富士康应尽快聘请有资质的、高水平的心理专家进入,对员工进行心理辅导,扭转员工心态,打破这条行为链。

《摩登时代》的悲剧缩影?

在接二连三的事故后面,富士康这一巨型公司的制度及环境被挖掘出来,并被仔细考量。

有许多媒体将富士康视为喜剧大师卓别林的伟大作品《摩登时代》的中国缩影。在那部影片里,卓别林演的产业工人查理不停地传送带上拧着螺丝钉,生产线飞转,不容他有任何休息,他稍有分神,整道工序就陷入了混乱。结果是工长呵斥他,经理也通过电视挂屏警告他。无奈,他只能像机器人那样拼命快速工作。慢慢地他眼前的一切都幻化了,别人的鼻子也成了他眼中的螺丝钉。然而工厂还不满足,仍在想方设

法对封闭的信息环境“会降低人的认知能力,高度焦虑的情绪会对人的决策和判断造成影响”。

降低劳动强度,建立群体归属感

从此前的自杀案例来看,一些进行调研过的心理学家认为,自杀很难与富士康的工作压力、“血汗工厂”联系起来,而是与富士康员工个人的心理疾病,特别是抑郁症有关。

刘翔平认为,把这些事件归结为一个社会问题、心理问题,这当然没错,“但我觉得这件事情本身还是一个医学问题”。

他建议让精神科医生进入企业,进行普查、识别,进行心理疾病知识的普及和讲座。“有抑郁倾向或者抑郁症症状的人是不能忍受的,应当立即停止工作,进行药物治疗。临床上早已证实,通过药物干预是可以治疗抑郁症的,也就不会发生这种极端的行为了。”

很多人在报道中看到了富士康奇特的一面,比如打工者不愿在同事中交朋友,即使住一个寝室,互相不知道名字的情况也普遍存在。富士康曾开展过这样的节目,只要有工人能说全自己室友的名字,便奖励现金,但是,绝大部分人答不出来。这里的打工者被认为处于“原子状态”,相互之间非常疏离。

研究表明,个体的社会关系越是孤立和疏离,就越容易发生自杀



5月23日,网友在深圳富士康龙华园区外举牌抗议,称不满富士康“十连跳”后给出的“员工个人原因”的说法,希望找出真相,阻止自杀事件再次发生,一时引来众多富士康员工围观。但5月25日早上,富士康又传员工坠楼噩耗。 陈以怀 摄

详细、全面,造成传染、效仿的可能性也更大。“媒体应该适度地报,并进行合理的掩盖,绝不要加以渲染。”

事实上,大众传媒与自杀行为之间的关联,很早就被注意到了。

1774年,歌德的小说《少年维特之烦恼》出版后,社会上有不少青年效仿小说主人公维特饮弹自尽,“维特效应”从此被定为引发自杀模仿行为的学术名词。

南京大学新闻学院教授杜骏飞撰文认为,就自杀案例而言,“维特效应”确乎存在,“最近的例证就是2009年7月以来富士康厂区内接连发生的员工跳楼自杀事件,其中有5起密集地发生于2010年3月11日至4月7日的短短28天中……人们开始谈论媒体关注对‘维特效应’的引发和放大”。

他引用研究结果表示,社会心理学家菲利普斯通过对1947年到1968年之间美国自杀事件的统计发现,每次轰动性自杀新闻报道后的两个月内,自杀的平均人数比平时多了58人;而在媒体报道了玛丽莲·梦露的自杀新闻之后,那一年全世界的自杀率增长了10%。

首都师范大学教育学院心理系教授方平也认为,就富士康跳楼事件而言,“在媒体的报道下,悲观情绪被放大了。”他也认为,过度渲染有可能引起自杀率增加,但在他看来,这不应该被称作“示范效应”,而应该叫做“情绪传染”。

法提高生产效率,比如想引进“自动喂饭机”等,让工人吃饭的同时还能工作。终于,这种机械、紧张且单调的生活,让传送带前的查理精神紧张过度,神志失常,被关进了疯人院。

许多媒体的报道都提到了富士康与《摩登时代》中那家公司的相似性。比如,据《南方周末》报道,在富士康观澜园区的插针机流水线上,人几乎被机器劫持了。有工人说:“就站在机器前,‘罚站’8小时(一个班8小时),一直工作。站着的时候,有个东西掉了弯腰去捡,恨不得一直有东西掉,一直不用站起来。要是可以躺一分钟,那就是天大的享受。”再比如,富士康每位员工从流水线下班以后,就连吃饭也是从传送带上拿饭盒,然后找到位子去吃等。

接受记者采访的专家中,也无一例外地提到了富士康的制度和环境的机械性。

北京师范大学心理学院教授刘翔平认为,连续发生自杀事件的根本原因是劳动时间太长,造成员工身心疲惫。在这种情况下,员工又很少与人沟通交流,没有社会、文化生活,身心上的疲惫无法排解。“就算是对于一个正常的人,一天的生活除了必要的吃饭睡觉就是在生产流水线上,这是谁都受不了的,更不要说自身容易罹患抑郁症的人,可能就会产生痛苦和绝望”。

方平也认为,高强度的工作、相

行为。《自杀论》作者涂尔干说,“集体的力量,是最能遏制自杀的障碍之一。”

这种疏离化甚至让性格开朗者陷入迷途,被广泛报道的自杀员工卢新,就曾经报名参加过“快乐男声”比赛,唱歌、跳舞、旅游样样喜欢。

林永和认为,富士康应该建立群体归属感,让打工者摆脱机器人的状态。

在刘翔平看来,富士康应该缩短劳动时间。他说,国家有必要出台劳动法限制工作时间的上限,并且要求企业严格遵守,不能有任何的逾越和违反。“人都是有一定承受限度的,不能无休止地让他们从事这种强度极大的劳动”。

刘翔平认为,自杀的核心原因就在于自杀者对未来失去了希望,他们觉得活着没有乐趣,也没有意义。“在我们看起来,好像觉得如果干不下去了可以辞职啊,可以离开啊,为啥非要自杀呢,但是他们已经想不了这么多了。他们长期站于流水线上,长期孤独,他们变得绝望,觉得根本没有出路,摆脱不了厄运,到哪里都是一样。这种心理特别可怕”。

方平也建议通过减轻工作强度降低员工的心理压力,但他更强调组织集体活动的重要性,“这正是富士康面临的最大问题。”

(据《中国青年报》)

快评

富士康的血

□王安

从楼上跃下,19岁的李海死亡。这一幕发生在5月25日清晨,深圳观澜富士康。在过去的半年中,已有11位富士康员工跳楼自杀,9死2伤。

台企富士康是杀人机器?错。对于这些涌进深圳打工的乡下少男少女来说,富士康是个不错的地方,规范,收入尚可。在员工跳楼事件发生后,富士康也在采取防范措施,如在宿舍楼下铺网,据说将耗资上亿元。

但是,少年的心思谁能懂?在流水线上,个人只是个零件,每天都在接受同一种指令,走固定的程序,吃饭、干活、睡觉。比如贴胶纸,要在主板上贴18张胶纸,两分钟内完成,每个工人每天要贴220块这样的主板,一年到头天天如此,简单,重复。上一代人就是这样过来的,但这些孩子拒绝重复。据富士康老员工回忆,过去员工辞职,走前要到各个岗位办手续,要3天,但现在,孩子们想不干了转身就走,不打招呼,不要行李,不要工资。

最可悲的是,孩子们想跳楼也不打招呼,转身就去了,让那些心理咨询接线员成了摆设。更令人心悸的是,跳楼还传染。有指责说,媒体起到了负面示范作用。其实,3年多前,有媒体已警告过一回,间接揭示了富士康今日窘况的必然。

2006年6月15日和22日,《第一财经日报》刊发记者王佑的两篇报道,称富士康在深圳的工厂普遍存在工人超时加班问题,《富士康员工:机器罚你站12小时》。其实,第一家摸富士康屁股的并非大陆媒体,此前,新浪等已转载了英国《星期日邮报》的文章——《苹果中国代工探秘:女工日工作15小时月薪300元》,也是以富士康为背景。

富士康把火发在了《第一财经日报》身上。2006年7月3日,富士康起诉王佑和该报编委翁宝,索赔3000万元。2006年7月10日,深圳市中级人民法院发出司法保全令,两位记者的财产被冻结。2006年8月30日晚富士康突然宣布将诉讼标的改为1元,并将该报追加为被告。2006年9月3日晚双方发表和解声明,和解背后的原因是公开的秘密。

当时,如果富士康不是一味地愤怒,而是借此反思自己的发展模式;虽然富士康贵为中国最大的出口企业,贵为世界最大的电子产品代工基地,但这种低廉劳动力及铁血管理的模式是不可持续的。如果那时就着手升级换代或产业转移,今日是否就从容一些?

不能要求富士康高瞻远瞩,其时,政府也未预见到此。当时富士康在深圳有20万员工,如今已达42万人,只要能交税,能保就业,就是好样的,就要拼命保护,哪怕这是世界生产链的最低端。今天不同了,大家都讲转变发展方式,大会小会上都讲。中国试图再通过增量扩张来解决利益冲突和社会矛盾的路已经走到头了,腾挪的空间不多,已经到了必须公正合理地分配财富的时候了。

富士康也是如此。但有些晚了,不仅是转变的痛苦,还有其员工的血,一条血路。

