

# 前言

伴随着资本主义的复辟，中国工人运动也在日益蓬勃地展开。目前为止，在国企工人反改制斗争之外，沿海主要工业带的自发工人运动，在数量、规模、形式上都达到了一定的水平。工潮规模的扩大，使得资本的统治面临日益增大的威胁，罢工这一话题于是越来越为主流所关注。在官方时松时紧的钳制下，媒体对罢工一直有所报导，学界则开始广泛的调查研究，民间改良势力也越来越多地涉足其中。但主流的关注无外乎几个方向，一是以“同情”工人的姿态报导罢工，披露和渲染一些尽人皆知的工人苦况。学术界的调查研究大多立足于“劳资和谐”的基调，向国家、资本谏言献策。民间改良主义势力（包括部份媒体、律师）则借机扩大自己的市场。从这些研究、报导和记录中固然多多少少可以听到工人的一点声音，但由于它们的立场和视角所限，又几乎都是外在于工人的，甚至完全埋没了工人自己的声音。究其实质，这是因为它们并非工人自己的舆论阵地，也不可能有人工立场。所以，毫不奇怪，我们基本读不到站在工人立场上的工人斗争报导，对于罢工组织过程的记录，罢工经验教训的记录和分析，更是闻所未闻。

在工业区内，几乎随处都可听到的集体行动，它们同样不为外界所知。因此对工人斗争现状、细节和趋势的了解，光靠媒体选择报道出来的冰山一角，是大大不够的，需要我们自己深入工人当中去发掘和记录。因此笔者尝试做一些工人访谈，并以工人口述的方式记录他们所参与的罢工。呈现在读者面前的这本小册子，就是一年多来的访谈成果，大部分采用口述方式记录，务求真实，将工人的经历、感受原汁原味记录下来。书中所记载的罢工绝大多数都不

曾为媒体所报道。

本书分三节，第一节为反关厂工人的口述；第二节为反减薪斗争工人的口述；第三节，则是要求加薪的斗争工人的口述。从结构上看，第一节只有 2 篇，第三节有 3 篇，第二节则有 10 篇，似乎很不“平衡”。但这也正印证了笔者的经验：中国资本主义复辟二十多年来，自发工潮不断，几乎每天都有不同规模、不同形式的罢工，其中最“流行”的则是因为待遇恶化而引发的集体反抗。

起初并未打算将访谈结集出版，所以不曾把它当作一个“项目”来精心策划。环境所限，也没有足够的可任凭我们“挑选”的访谈对象。因此读者会发现这本小册子有许多缺陷：某些具有典型意义的罢工案例还不能包罗在这本“书”里；结构、内容方面可以说“粗糙”得很。但希望它能起抛砖引玉的作用，不仅让更多读者，尤其是工人读者对它感兴趣，甚至愿意记述下发生在自己身上或身边的斗争事件，而且希望能给更多有心人一点启发，并协助进行更多的采访。为保护受访者，本书所有人名、厂名、地名均为化名。

在此要感谢在访谈过程中提供帮助的朋友，他们有的帮忙联系工友，有的帮忙做记录；还有朋友在整理小册子和校对文字方面提供了巨大的帮助，一并表示感谢。笔者在工厂谋生，时间、精力十分有限，接触的工人也有限，还要联系工人、访谈、整理、写作，希望更多有志于服务工人的朋友加入进来，提供采访线索、整理录音、参与采访、写作工人口述故事。

各类工人采访和出版将来仍然会继续，欢迎协作。联系邮箱：[ghqing@gmail.com](mailto:ghqing@gmail.com)

郝仁  
2011/9/4

# 九十年代以来沿海私企工人的生存 与集体抗争

秦岭 (achineseworker@gmail.com)

2011年7月1日

中国资本主义的复辟，并非一蹴而就。市场改革首先从农村开始，土地逐渐包产到户，到80年代初基本每户农民都分到了土地。最初几年，因为农民积极性的提高，建国后的水利累积，化肥农药与生物技术的使用，促使粮食增产。而农产品提价，让农民一度增收。但被打散了的农民，并非立即过上了好日子。农业增收虽能满足温饱，但还需要额外收入来补给家用。八十年代初期，乡镇企业的发展，给农民提供了新的收入途径。九十年代初，农业发展的潜力已到头，税费的增加逐渐给农民带来日益沉重的负担。大量农村剩余劳动力流入城市，成为市场经济时代的第一代工人。

1979年，国家开始在深圳等地试办经济特区，招商引资兴办企业。这些地方逐步成为第一代农村外出务工人员的首选之地。这一代工人是真正意义上的“农民工”，他们有的成为了工厂产线工人；有的在建筑工地；有的进入服务业。他们大多有过务农经验，在外打工，只是“额外创收”，所以很能忍耐工厂工作的高强度，无保障与低工资。他们并未融入城市，往往一到了结婚年龄就回家；女工生小孩之后，就会在家呆上几年，直到小孩读书，过低的务农收入迫使她们再次外出……有人打了几年工挣了点小钱，就尝试创业；有的年龄稍大无法入厂了，就回家种地。总之，第一代的沿海私企工人，与农村有着血脉联系。

90年代之前，沿海工人的抗争记载很少，暂且不提。本文重点论述九十年代以后，沿海工人的生存与抗争。论述的事实基础，首先来自劳工服务 NGO 的经验感受，其次取材于笔者对珠三角产业工人的系列访谈。沿海私企工人阶级（以下简称沿海工人）的形成，它的生存与反抗，与不同时期的经济形势、工业发展、政府政策密切相关。本文将分阶段予以总结，不足之处，敬请指正。

## 1. 92 - 03 年

92年邓小平南巡讲话，极大推动了中国资本主义经济的发展。他提出“发展才是硬道理”，激励了官僚阶层和新生有产群体进一步投入到资本主义建设中。外资开始大量涌入，私营企业也获得发展。而此时农村矛盾开始凸显，越来越多人开始进入城市打工。

### 1.1 工人生存状况

这一时期的沿海工人生存状况很差，主要表现在以下几个方面：

(1) 生产环境很糟糕，工伤、职业病频发，甚至经常发生火灾之类的重大职业灾害。1990年以来，广东省“三资”和乡镇企业火灾损失占全省火灾总损失的一半以上，1994年1-8月，全省发生火灾869起，死亡133人，伤153人<sup>1</sup>。1993年11月19日，深圳智丽玩具厂发生火灾，84名工人被烧死；1993年12月13日，福建省高福纺织厂发生火灾，死亡61人；1994年6月16日，珠海市前山纺织厂发生火灾，死亡93人；1996年，1月1日，深圳市胜立圣诞饰品公司发生火灾，死亡19人，受伤37人。<sup>2</sup>这还只是官方媒体报导和记录的很小一部分。这么多重大职业灾害发生的根本原因，在于工

<sup>1</sup> 《让祝融不再肆虐-广东省部署“三资”和乡镇企业消防安全专项治理工作》，《创业者》1994年第11期

<sup>2</sup> 这些重大事故，都可通过在网上搜索关键字查询。

厂为了追逐利润，漠视工人生命。同时，国家一味强调招商引资，几乎没有任何监管。

(2) 工资低，实行计件或包月制，克扣、拖欠工资是家常便饭。笔者曾在长三角某工业镇呆过一段时间，当地的羊毛衫行业，甚至一年发一次工资，每月“借给”员工生活费二、三百元不等，年底结算全年工资。这个问题，在建筑行业尤为突出和严重。

(3) 超负荷加班，休息少，劳动强度大；管理粗暴，打骂员工的现象普遍。95年1月1日实施的《劳动法》更是成为一纸空文，几乎没有得到执行。<sup>3</sup>

## 1.2 隐蔽的反抗

这一阶段，因经济发展的限制，以及国家机器希望能够更大程度地控制工人，使得外来人口进入城市打工遭遇种种限制。其中最为突出的就是暂住证制度，对于“三无”人员（无合法证件、无固定住所、无正常工作）进行清退和遣散回家。公安部门及相关的治保人员利用这一制度，通过合法、非法手段——办证、拘留、罚款和强迫劳动——从外来务工者身上榨取了大量钱财，并造成无数悲剧。外来务工人员没有迁徙自由，时刻担心被遣送，一旦找到工作，即便待遇很差，他们也会相对稳定地做下去，因为打工好歹比在家里种地挣钱多。一位工人如是谈到他92年在深圳打工的经历：“一个月下来能拿到一百二、三十块钱，那个时候在家里种地最多搞得到三四十块钱，打工就比在家里好得多。”

出于上述原因，工人阶级对有产秩序的反抗，往往表现为工人与管理之间的个体激烈冲突。有的管理人员在上班时间打骂、侮辱工人；工人在车间，或厂外对相关管理人员进行报复或威胁，在当

---

<sup>3</sup> 中国劳工通讯网的报告《劳资矛盾何以成为社会的忧患：对劳动关系转型及调整机制的回顾与探讨》第四节有详细论述。

时成为一种社会现象。笔者访谈的一位92年来深圳打工的工人说道：“以前很多管理、老板打人的，有些打你（工人）打得缺胳膊断腿，最后还不是都打到自己头上。我以前遇到一个老板，很缺德，他不把你打工的当人看，想怎么样就怎么样，最后还不就是被人操刀砍了嘛。……不过他后来还是跑掉了，如果不是跑掉了，那肯定就被砍死了……最后还是放过他了嘛，工人也不想闹大嘛，毕竟还是胆小的。”另一位工人说：“那时候管理人员凶得不得了，动不动就打人、骂人，下班了他们走在黑暗的地方，就被人（在头上）罩上东西，狠狠地打一顿。”

正因为如此，工人的反抗才显得相当隐蔽和间接。在工人中有很多关于“同乡会”、“黑社会”发动罢工的传说。一方面是因为这些“非正式组织”确实对组织工人集体反抗起到了一定作用；另一方面，也反映了工人对自身力量缺乏自觉和自信——即便罢工成功了，也是因为某些偶然的因素（例如黑社会介入），而不是完全由工人自身的反抗促成的。

## 1.3 集体抗争

这一时期的集体抗争，主要发生在待遇相对较好的外资企业，形式多种多样。2000年深圳市龙岗区劳动局的一篇文章如是总结当时的罢工形式：“第一种情况是集体罢工、集体上访的，这种类型占案件的绝大多数。第二种情况是越级上访。第三种情况是集体冲关。第四种情况是手持横标、打着小旗等形式进行游行示威。第五种情况是因法院依法查封工厂而引起工人的集体停工和集体上访，这种情况比较多。”<sup>4</sup>

罢工的原因，主要是工资低，拖欠克扣工资、强制加班、管理粗暴等。有数据表明：“1992年，深圳市宝安区受理的3607件外资

---

<sup>4</sup> 《对当前劳资纠纷的案情分析》，劳动论坛 2000年第5期 总第190期

企业的工人投拆中，有 1114 件是因为工资低。”

### 93 年 3—5 月珠海三资企业工潮简介<sup>5</sup>

93 年 3 月 31 日—4 月 5 日，珠海佳能发生罢工，并引发了一系列的罢工。在 3 月 9 日 05 月 23 日，短短 75 天内，全市共 10 家三资企业先后发生 12 宗罢工事件，直接参与罢工的共有 7263 人次。

这次工潮集中发生在外商独资企业，尤其日资和台资企业，有十家企业发生了十二次罢工，外商独资占八家，其中日资四家，台资两家，港资与澳资各一家，另两家系台商承包的企业。罢工涉及面广，有六家公司是全员职工集体罢工，罢工的要求都是加薪，改善生产生活条件，有的对加薪幅度要求过高，有三家公司要求加薪幅度达到 50%。

据说“佳能员工的薪资与福利待遇在珠海三资企业中是最好的。以月薪为例，最低为工人 620 元，管理人员 884 元；最高 1300 元。”可是为什么这样的“好工厂”还会发生如此大规模的罢工呢？

根据当时的调查，发现有以下原因：

1) 物价涨幅高，加薪幅度低，珠海市 93 年第一季度物价的涨幅为 22%，而此次外资企业的加薪方案普遍不到 10%，引起工人的不满。

2) 劳动条件差，加班过多。有的外资企业超时加班加点。如裕元工业公司前山鞋厂经常超时加班，五月份上半月每天连续加班超过四小时，有时工人从早上七点一直干到深夜一两点，厂方还不提供夜餐，工人疲劳不堪，引发 460 名工人停工抗议。有的公司车间不通风，有害气体影响工人健康。

3) 不少外资企业工人生活条件差，尽管珠海市要求企业开业要

有配套的职工生活设施，但许多外资企业没有职工宿舍，工人要租房住，房价高，只能多人挤一屋，有的十多人住一屋，睡双层铺，有的两人睡一床。拥挤不堪，阴暗潮湿。每人每月要花住房费 50~100 元，而公司只给补贴二三十元，有的职工反映食堂伙食差，用水困难。

结果：市政府出面协调，要求工人先复工后谈判，工厂改变不合理制度，说服了工人放弃高于当地最低标准的“不合理”要求，要求公司调整或增加了工人的房租、伙食、交通补贴。这些做法使三资企业的罢工浪潮较快平息下来了。

上述案例，算是比较成功的主动抗争。而同一时期的罢工，更多的则是被逼无奈之下的反抗。

## (二) 03—07 年

### 2.1 背景介绍

随着中国加入 WTO 并进一步融入全球资本主义，经济得到了高速的发展，外资大量涌入，对廉价劳动力的需求也不断增加。原有的户籍制度对经济发展造成了一定的阻碍。03 年孙志刚事件之后，取消了限制工人自由流动的《收容遣送条例》。从此农村户籍的工人，也能相对稳定地留在城市工作了。这样工人就有了更高的期待：在城市稳定工作、定居。同时 04 年开始的“民工荒”（即低薪产线岗位需求增长），让工人发现有更多的工作机会，如果权益受损，也就更容易行动起来。

随着抗争的增多，工人的基本状况有所改善，相对 90 年代，部分行业的劳动强度有所下降，尤其是大规模的电子厂，不再拼命加班，一般来讲每天加班不超过 3 小时，但仍然大大超过劳动法规定

<sup>5</sup> 节选自《珠海三资企业罢工事件透视》，顾万明，《记者观察》1993 年第 11 期。

关于每月加班不得超过 36 小时的规定<sup>6</sup>。工伤职业病的情况有所改善；90 年代比较突出的管理人员打骂员工、体罚的情况也大大减少了。

01—07 年 GDP 年年大幅增长，03—07 更是保持两位数以上的记录（见表一），同期工人工资上升却很慢（见表二）。以深圳为例，01—04 年，特区内最低工资增加仅 36 元，特区外也仅 40 元。创造了经济奇迹的工人们，要靠不停的加班加点，才能维持最基本的生存。一旦有了抗争的空间，他们会创造另一种奇迹。

表一中国 2003 - 2008 年 GDP 增长率

年份	GDP 增长率
2001	8.3%
2002	9.1%
2003	10.0%
2004	10.1%
2005	10.4%
2006	11.6%
2007	13.0%
2008	8.9%

表二 深圳市 1999 - 2005 年最低工资标准

年度	月工资（元/月）	
	特区内	特区外
2001	574	440

<sup>6</sup> 《劳动法》第四十一条 用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过 1 小时；因特殊原因需要延长工作时间的在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过 3 小时，但是每月不得超过 36 小时。

2002	595	460
2003	600	460
2004	610	480
2005	690	580
2006	810	700
2007	850	750
2008	1000	900

在工人的不断抗争之下，加之经济形势良好，国家被迫制定较高的工资标准，以安抚工人。这就是为什么看起来 05—08 年工资有较大增长。可是这些数字并不能说明工人的物质待遇有了明显改善。任何一个有沿海打工经验的工人都会告诉我们：虽然工资涨了，可是物价涨得更快——每年最低工资标准提高之前，附近的房租、快餐，日用品价格就已经涨价了，并且往往超过工资上涨幅度。而且仍然有很多中小规模的工厂，甚至没有按照当地最低工资标准支付劳动报酬。工人的抗争并没有因为名义工资的提高而停止，而是走向另一个开始……

这一阶段，工人积累多年的怒气，倾泻而出。工人的抗争开始走向集中爆发。04—06 年之间，是外资工厂密集爆发工潮的时期。成规模、有影响的罢工，多半发生在工资、福利待遇较好的大电子厂。原因如下：1) 这类工厂效益较好、利润较高，相较那些规模小、利润低的工厂，它们更有条件改善工人待遇；2) 这类工厂的工人，也因了解工厂利润的内情，而更有信心争取改良；3) 尽管这类企业工人待遇相对较好，但与企业的较高利润相比，易于激发工人的不公平感。

这一时期罢工的主要特点：女工为主，多是无组织的自发工潮，经常采取堵路、示威游行、堵政府大门、集体上访等手段。这些罢工往往发生在规模较大的外资企业，04 年深圳日资友利电厂一万六

千人大罢工<sup>7</sup>，采取了堵路、集会的方式；04年10月深圳海燕厂三千多名员工罢工堵路；04年4月长营厂5000员工因劳资纠纷集体罢工，冲击南头关<sup>8</sup>；几乎是同一时期，还发生了台资兴昂集团旗下四家东莞鞋厂工潮、伟创利罢工、飞煌罢工、艾美丽罢工、宝信厂罢工、爱默生罢工……在这一波罢工中，各工厂互相激励，互为呼应。这些罢工的消息多半被封锁，但工人的行动和觉悟，正在悄悄发生变化。

没有太多的经验可吸取，没有很好的案例可效仿，工人抗争表现得颇为即兴而暴烈。政府暂时也欠缺处理这种突发而剧烈的大罢工的“成熟”经验，在这一阶段工人集体抗争事件中，政府采取的是高压，乃至直接镇压的角色。几乎稍有规模的罢工，都会遭遇大量警力。它们内容庞杂，包括武警、公安、防暴部队、治安巡防、民兵甚至交通协管。他们的作用不仅是为了从精神上震慑罢工工人，还会对工人进行暴力打击。堵路、示威游行现场，“警察打工人”的现象并不少见，有时还会逮捕带头工人或不听话的工人。

## 2.2 案例介绍

### 2.1.1 工厂简介

某港资厂，59年建厂，82年到深圳。主要生产各类马达，用于汽车配件、家用电器、电动工具及其他产品。2007年时员工两万人左右，目前大约有三万人。这家厂以女工为主，男工极少，本厂工人戏称“尼姑庵”。工人普遍年龄20岁左右，员工流动性大，也有很多做了七八年、十来年的。当时这个厂的底薪比其他厂高几十块。

工人住在工厂提供的宿舍楼里。宿舍卫生条件好，房子较新，有洗手间、阳台、风扇。总体上，工人对卫生、居住很满意。食堂

<sup>7</sup> 《友利电工人抗争事件始末》（作者：吴季，工人诗歌联盟网）

<sup>8</sup> 深圳人大网《西乡街道劳动管理办依法协调 标本兼治 构建和谐劳资关系》

也不错，比较干净卫生。有员工自己买电脑的。

为了缓解工人情绪，厂内设有心理咨询室。工厂还提供其他娱乐设施和场所，包括溜冰场、篮球场、羽毛球场、乒乓球、台球、网吧等。逢年过节搞晚会，还有发奖金，每年有运动会。

### 2.1.2 罢工过程

这家看上去还不错的厂，却在2007年7月发生了罢工。珠三角一般都是7月左右调整工资标准。该公司早在2007年7月份以前就承诺为员工加底薪，可到9月份发8月工资的时候，普工没有加工资，非普工（品质部、文员、技术人员等）加了50元。普工非常不满意，于是罢工。

罢工最先从B部门开始，该部门生产汽车马达，是核心部门，订单最稳定，工人数量也最大，有五千左右，对全厂影响也最大。该部门有五层生产车间，二楼车间最先开始罢工，员工大部分人是河南、湖北的，罢工消息靠手机短信在老乡之间传递。

9月12日夜班，有人放假消息说白班的人罢工了（实际没有），说夜班的也应该罢工。不同楼层都有假消息放出，3楼的工人起哄说4楼罢工了。大家心不在焉，做事的速度很慢，并且一边做事，一边纷纷议论罢工的事。做着做着，一个女孩把手中的半制品扔掉，把手套也脱下来扔掉了，大家受到鼓动，陆续走出车间。保安前来阻拦，但没拦住。厂方立即召集基层管理开会，要求他们回生产线组织生产。一名马来西亚经理劝解工人：“算我求你们了，我第一次来中国打工，如果不开工，老板知道了会炒掉我。”基层管理人员回到拉上向工人施压，主管也走到车间来说：“你们要做就做，不做马上给你们结工资”。

很多工人是第一次参加罢工，平常很辛苦，终于有机会休息一下，非常高兴，下楼后在草坪集会，唱歌跳舞。行动慢的工人被锁在车间里不让出门。第二天，政府马上派来很多武警和政府不同部

门的人。市工会拿着喇叭到处喊，说有事好商量，不要罢工，罢工是违法的，叫工人回去做事，有要求向厂里提。当时就有人说要加工资，工会干部问加多少工资，工人说了一个数目，他又说现在深圳市的最低工资标准是 750 元，该厂已经达到标准，没可能加那么多工资。

厂方没回应加工资，政府也说工厂守法。工人很无奈，于是走出厂门，走向高速公路上。刚开始车快，堵不上，后来工人越来越多，就把国道堵上了。前面的女工手拉手站在前面，后来的就站在后面。车使劲按喇叭，但是没人理。该厂基层管理和技术员对调整后的工资也不满意，也混在队伍中去堵路。当时每个人周围都是不认识的工友。

堵了五六分钟，当地政府的武装力量就出来了，他们要把工人赶离国道。其中一个治安很凶，用一根很长的竹竿，像拨鸭子一样，把工人拨到路边，如果不听就抢厂牌。堵路者大部分都是女工，比较怕，也不敢跟他对着干。把工人都拨开之后，治安人员手拉手把工人拦在国道外面。

当时很多工人去罢工都是觉得好玩。既然政府不让堵路，就回到厂内草坪玩。经理让班长来找工人上班，班长看到自己线上的工人后，工人就马上跑到别的地方去，班长们也是例行公事，假装没看到。当时行政办公室旁边有一条拉，在我们罢工期间一直在正常生产。主要是那个班长挺霸道蛮横，跟工人说要做就做，不做就走。大家不敢不做。他带着自己班上的人一直在工作，这个班组的工人就没有罢工。马来西亚经理很满意那个班长，后来提拔他做了主管。

罢工后，工会人员、厂方问工人的要求，大家没有统一的意见和加薪标准。第三天，厂方主动提出加底薪 30 元，即底薪由 750 元上调到 780，并且补发 7、8 月份的底薪和加班费。工人们觉得一是加薪了，再闹也没意思；二是看到有人还在生产，所以就复工了。工厂要求工人签协议书承诺不再罢工，每人发 50 元的奖励。

### 2.1.3 罢工后果

签署工协议后，工人回到流水线，大家都乖乖呆着，但不做事。只见手在动，不见产品下拉。主管不停巡拉，他看到了，工人就动一下。主管平时凶神恶煞，此时却笑咪咪的，俗话说“伸手不打笑脸人”，工人们觉得不做事都不好意思。夜班中途吃夜宵，厂方怕工人下去就不上来了，不让大家去食堂，主动送饭到车间，由班长派发夜宵。有人吃有人不吃。那些不吃的人觉得“不吃你的东西，不做事也不会良心上过不去”。后来班组长开始要求产量，就慢慢恢复秩序了。

这次罢工取得了一些成果。工厂不仅上调了底薪，也改善了车间管理。工厂管理之前凶神恶煞，现在有了笑脸。工厂成立员工意见箱，设立员工关系组，员工有意见可以反映。每个宿舍都配了热水。工厂成立安全生产委员会，每月进行一次安全大检查，发放劳保用品监督安全生产。

罢工后，资方对工人进行了报复。罢工结束后第二天，厂方把某些工人叫去开会，一个女工被开除。另外二楼某条拉上的人都离厂，这条线的工人大部分不想做了，早就打算辞工。当大家都回车间时，他们不愿意回去上班，提了更多的要求，这样才被厂里“批准离职”或解雇。也有工人说，工厂认为这条拉的工人是带头罢工的，所以全部炒掉。

### 2.3 这一阶段罢工的特点：

**第一，罢工的原因。**上述案例的主角是一个万人大厂，他们罢工的原因是资方承诺加薪而没有加。03—08 年间，罢工频发，有的是因为工厂支付的工资、加班费低于当地最低工资标准，工人不满而罢工；有的是因为工厂倒闭、老板逃逸、迁厂等，引发工人要求经济补偿金、补发欠薪；也有因为调休、伙食太差等引发的罢工。

罢工原因多种多样，甚至可能由极小的事件引发，例如某次台资厂罢工，是因为工人在饭里吃到虫子，而发起停工。貌似偶然的事件引起罢工，背后有其必然的原因——厂方的减薪进攻和工人长期累积的愤懑。

**第二，罢工中的工人代表。**带头人有时是基层管理或技术员。这类罢工，往往胜算更大，因为工人能更好地被组织起来。但这类领头者也更容易被老板收买，私下达成某些交易。有的罢工则是由工人秘密发动，他们一般在厂里工作的时间长、人缘好、对工厂了解、比较有权威。当罢工发生后，厂方往往要求工人选谈判代表。而大量工人代表被报复的案例，让工人不敢轻易选派代表，厂方只好指定一些人参与谈判，所以核心的组织者往往不一定成为谈判代表。代表选出来之后，问题再次凸显：老板愿意谈判，代表却时常无法清晰地提出改良诉求。这也表明了罢工的原始状态——无组织、无计划；另外，工人严重缺乏集体斗争的自觉意识，虽然很多人有过罢工经历，但意识和行动都处于朦胧状态，没有信心。

**第三，罢工中不同群体的表现。**这类厂以女工为主，数量上占绝大多数，生产上掌握工厂命脉的女工，正是罢工的主体。年纪较大，尤其是家庭负担较重的工人，表现相对消极。他们因为担心失业，而不敢冲在罢工的最前面。基层管理、技术人员则较少参加，他们在罢工中扮演的角色，往往是（或积极，或消极地）说服工人复工。上述案例中，基层管理扮演了比较消极的角色，除了那位后来被提拔做了主管的班长，大部分基层管理既没有积极罢工，也没有强硬要求复工。当被要求去找工人复工时，他们也只是敷衍了事。

**第四，罢工中消息的传递。**手机、网络等媒介的使用，使得工人之间信息交流渠道通畅。在上引罢工案例中，罢工消息主要通过短信，首先传播于H省的老乡网络。影响较大的罢工，时而能看到工人自拍的照片，论坛发言等。在部分的罢工案例中，有带头人制作传单，纸条，进行鼓动和传递罢工消息。遗憾的是，这种记录往

往只是为了“见证”和“控诉”，基本没有自觉地记录罢工过程，以及总结经验教训。

**第五，罢工经验的传播。**争取到较好结果的集体抗争事件，往往成为附近工厂的效仿榜样——它们不仅给其他工人带去信心，也提供了参考经验。在一位03年罢工者的访谈中，她说到，“在我们罢工之前，工厂附近早有两个厂罢工了，而那时罢工都流行走公路。”她还总结出如下经验：“罢工期间，要是男工和警察起冲突，就会被抓起来；相反，警察却不敢碰女孩子（如果他们敢碰，女工们就会尖叫‘非礼’）。”还有工人总结道：“赶货的时候罢工，老板很着急，会很快同意我们的要求”。可惜，这些经验往往只是口耳相传。一时一地、一人一厂的抗争，尚未成为地区性联合的契机。罢工被局限在本厂内，即便同一地区不同工厂同时发生罢工，工人之间会有交流，但并无可信资料证明有过自觉的跨厂联合行动。

**第六，罢工中的工人团结互助。**在工人中有威信的代表，如果在罢工中被抓，其他工人往往会自觉保护他们。另外，很多女工为主的罢工中，当资方试图找出带头者时，女工们就自觉地保护带头者、男工。04年12月深圳友利电罢工中，女工们奋勇保护代表不被抓，在这一阶段的罢工中并非特例。很多罢工事件中，工人自觉捐款，用于代表上访的路费、食宿费、律师费，表现出一定的牺牲精神和团结性。谈到08年《劳动合同法》实施前后刺激的那一拨工潮时说，一位工人说，那时候很多工厂有堵路现象，往往被抓或遭拦截。后来他们就选派代表，穿便衣去市政府上访，工人们还纷纷捐款，作为上访费用。

## （四）08 - 09 年

### 3.1 国家政策法规与工人抗争

08年之前工人自发随意的“非理性”抗争方式，往往采取一些



较为暴烈的行动，宣泄怒气并争取社会关注，以期更快更好地解决问题。较常用的手段是堵路与上访，让政府和资方十分头疼。因为这不仅影响“生产秩序”，还影响“社会秩序”，不利于资本安稳剥削工人的和谐大局。政府开始出台一系列法律，包括《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》，试图在一定程度改良之余，将工人的抗争纳入国家机器及有产阶级认可的法制渠道，避免因生产中中断给资方带来经济损失。

《劳动合同法》的颁布，引起了资方、主流学界与媒体的高度关注。资方大喊《劳动合同法》增加用工成本，同时悄悄做好准备：华为要求员工先辞职，再重新竞聘上岗<sup>9</sup>，意在避免跟老员工签订无固定期限合同；沃尔玛粗暴裁员。<sup>10</sup>除此之外，很多工厂重新与员工签订动合同，把之前的工龄抹零，也激发了一波罢工潮。笔者在一次访谈中了解到，受访者所在的深圳龙岗某镇，在07年底、08年发生了一大串罢工，“07年底的时候，几乎天天都有罢工。各行各业都有，一个个的都不上班，堵在门口或者浩浩荡荡游行在广场上面。罢工的都是大规模的工厂，基本都是200、300人以上的。运昌、大华、景宏啊，这些厂都是些上千人的大厂。那个时候新《劳动合同法》出台了，老板跟你解除合同之后工龄就没有了。工人不满意，就闹。”

《劳动合同法》的颁布，激发了中国资产阶级公开表达自己的利益诉求。后来的《广东省企业民主管理条例》公开征求意见，在华投资的港资、日资商会都曾公开表达反对意见。中国本土老板虽然只是躲在“有关方面”<sup>11</sup>的含糊说法之下表达自己的利益诉求，但

---

<sup>9</sup> 《华为补偿10亿鼓励员工辞职 以规避劳动合同法》，中国网2007年11月2日

<sup>10</sup> 《沃尔玛中国裁员110人 劳动合同法冲击波》，大洋网2007年11月5日

<sup>11</sup> 邓聿文《粤企业民主管理条例征求意见 让1/3员工提出工资协商几乎不可能？》（南方日报2010年8月27日）。该文指出“有关方面也提出了不少意见和建议，主要体现为‘六个担心’”，以此要求新法修改。

至少说明中国资产阶级越来越自觉和有组织地捍卫本阶级的利益。与此同时，工人局限于见招拆招地零散捍卫自己的利益——由于工人既无组织也无自己的媒体，尚未公开发达本阶级诉求。

除了出台新法引导工人的行动之外，还必须限制工人的“破坏性”行动。这表现在有产国家通过实际行动，严厉压制上述行为，堵路、集体上访都被定义为非法。09年底，深圳市出台了《关于依法处理非正常上访行为的通知》<sup>12</sup>，规定了14种“非正常上访行为”。同时，对于很多通过堵路的方式罢工的工人，进行抓捕，并拘留“带头闹事者”。因此，工人集体抗争的方式，逐渐转向自我克制，尽量限制在法律规定的范围内，主要标志是上马路、静坐、示威，集体上访等方式减少，在厂内的罢工、怠工增多。

### 3.2 经济危机与工人抗争

始于08年下半年的全球性经济危机，对中国的影响是缓慢而深远的。当西方主要资本主义国家因经济危机而爆发街头示威时，中国工人则用脚投票，找不到工作只好被迫返乡——当企业效益不好，开始减少加班的时候，工人就会因为工资低而主动离开工厂；也有一些工厂主动裁员。据笔者09年在深圳某工业区的观察，许多工厂员工人数减少一半以上。同时，工厂在找人的时候，也相应提高标准，对工人学历、工作经验、能力，甚至个人形象有了更高的要求。08—09年经济危机之下，工人的生存现状，可参考《金融风暴以来珠三角工人处境及劳资矛盾走向》<sup>13</sup>（沈梅，2010），在此不再赘述。

经济危机期间，老板大喊企业寒冬到来，要求政府暂缓实施各项法律，出台优惠政策。例如，香港压铸及铸造业总会会长李远发

---

<sup>12</sup> 深圳市法院、检察院、司法局、公安局《关于依法处理非正常上访行为的通知》（2009年11月）

<sup>13</sup> 沈梅《金融风暴以来珠三角工人处境及劳资矛盾走向》，2010年9月14日

撰写了公开信《金融海啸政府政策的立场》，要求政府采取措施——如出口退税应恢复 05 年度水平；停止在未来一年内增加最低工资；暂缓新劳动合同法实施——让劳资双方协力共渡“寒冬”等<sup>14</sup>。虽然本土资产阶级还没有公开和有组织地表达自己的诉求，但作为与他们“心有灵犀”的有产国家，很懂得主动为其“减负”：11月6日，东莞市副市长江凌公开表示，为协助中小企业度过“寒冬”，东莞市政府向中央及广东省政府建议，放缓《劳动合同法》的实施力度及最低工资增幅。<sup>15</sup>同时，人保部表示暂缓调整企业最低工资标准。09年，全国各地的最低工资标准都没有上调。

这一时期的工人集体抗争，主要缘由是经济危机下工厂倒闭、破产、迁厂，或老板逃逸。由于很多地方出台了政府垫付工资的政策，这些集体行动的社会影响大大降低。例如深圳市在 96 年颁布实施，08 年修订的《深圳经济特区欠薪保障条例》，规定了由社保部门向企业征缴“欠薪保障金”，如果有企业倒闭、老板逃逸的情况发生，由政府垫付工人工资，这类抗争往往就此画上句号。

为了应对危机，中央于 08 年底拨款数万亿用于扩大投资和拉动内需，各地方财政也分头融资，大搞基建，这为返乡的工人提供了就业岗位。上述多种原因作用下，工人的集体抗争有所减缓。

### 3.3 经济危机期间的一次罢工案例

#### 一个台资变压器厂的罢工情况简介

##### 背景介绍

该厂生产各类电机的小型低频变压器，位于深圳。产品大部分

<sup>14</sup> 《香港铸业总会：暂缓新劳动合同法实施应对经济危机》，搜狐 2008 年 11 月 10 日

<sup>15</sup> 《东莞副市长建议放缓劳动合同法实施力度》，济南日报 2008 年 11 月 26 日

外销，少部分内销。老板共有三个厂，其余两个在江苏和台湾。三个厂一共有五、六千员工，我们的受访者——该厂的一位拉长，此次罢工的带头人（简称 J）——所在的厂有工人 1500 人左右。工人为女工；主要是 80 后、90 后年轻工人，一个车间的三、四十岁工人少于十分之一。

2009 年 1 月初，该厂发生了一次大转折。1、经常调休，加班费减少。2、管理收紧，处罚更多了。3、许多福利被取消。因为经济形势不好，工人敢怒不敢言。

据 J 听来的小道消息，说是金融风暴之后，当地台资厂老板开会商定，各厂统一取消福利。很多工人采取了消极抗议——离职。在 2009 年 1 月之前，公司的流动性不大；大转折之后，流动性很大。

##### 罢工

有一天，经理协理巡视车间，发现一名女工未戴防护用品，就拿过女工厂牌，责令 J 记过处理。J 不同意处罚，与协理大吵，协理不停骂 J。最后 J 忍无可忍了，关掉几条拉，吆喝着罢工了。一直以来累积了诸多不满的工人，积极响应了 J 的号召，罢工开始了。J 又鼓动其他楼层的工人罢工，工人们陆续走出车间，来到厂内操场。

聚集在操场上的罢工工人，包括基层管理人员（班长、助拉等）、生产工、甚至包括车间里的清洁工。他们都很高兴，有的在议论，有的在玩手机，还有的在唱歌，大家都把这次突发罢工当作难得的休息。

罢工不久后，协理拿来一个高音喇叭，让大家提意见，不提意见就回去上班。工人都没有动。

罢工 40 分钟后，平时很少出现的老板开车赶来了，在办公楼里与高管们谈了半小时。然后，人事主管跑出来，要求所有基层管理和工人推选代表，到办公楼协商解决问题。

##### 选代表、谈判

工人们完全没有准备,选不出代表。J和一些老员工被指定为“代表”。老板问代表有什么要求,代表们面面相觑,即兴说了一些次要诉求:“宿舍有臭虫”、“住宿条件改善!”、“吃饭加餐!”等,老板满口答应。

这些要求都得到同意后,工人仍不复工。当时是生产旺季,工人们既提不出要求,又不复工,让老板十分焦虑。此时J提了一些关于工资待遇的要求:

- ① 加班按劳动法,不能搞调休;
  - ② 补发高温补贴;
  - ③ 公司保证提供防护用品;
  - ④ 不能胡乱罚款,只有员工自愿认可、签名之后才能罚款。
- 老板同意要求,并打印公告,贴在厂里。

### 引发邻厂罢工

J所在厂罢工之后,邻厂也罢工了。邻厂是一家约500多员工的港资企业,生产高频变压器。该厂生产楼与J所在厂的生产楼隔得很近,而且两边都是文职人员与生产部管理人员,不仅可以隔空对话,甚至可以递东西。

罢工发生当天,该厂老板二话不说,很快把500多名员工都带进了工厂食堂,叫来一大车“红牛”饮料,人手一罐。老板主动提出提高加班费,罢工结束。

## 3.4 这一阶段工人集体抗争的特点

上面这个例子,可能在经济危机期间比较典型,具有以下特点:

(1) 防御性和经济性:经济危机期间,老板组织共同商讨应对危机办法。他们的如意算盘是将危机损失尽可能转嫁给工人。工人处于被动状态,只有面临种种工作压力,减薪压力时,才被迫反应。

(2) 而工人要求方面,也主要是反对导致减薪的不合理制度(如

罚款,调休);要求支付欠薪、加班费。而对于工厂倒闭、老板逃逸的,则主要是通过堵路、拦厂门等方式,要求当地政府支付欠薪、加班费。

(3) 老板群体的利益自觉与团结性明显增强:他们的协调组织程度向前迈了一大步。另外,老板对工人的态度也更带伪善性。冲突期间,老板表演爱护工人,批评直接引发矛盾的管理人员(例如制定工资制度的经理),对工人提的要求满口答应,这种伪善会让工人放松警惕,容易被老板牵着鼻子走,掩盖了劳资对立的本质。

(4) 互联网和手机的普及,使得工友有更多途经公开表达自己的诉求。这一阶段,工人开始更加迷信媒体的报导,部分出于对媒体“正义性”、“中立性”的认可;部分由于媒体报道过的罢工,多半得到较利于工人的结果。近年来在笔者接触过的大部分罢工案例中,工人都有在罢工期间联系媒体。

## (四) 2010年至今

据国家统计局的调查,09年“工业生产逐季回升,实现利润由大幅下降转为增长”<sup>16</sup>。10年之初,沿海各大城市主流媒体再次炒作“用工荒”,加之投资基建的若干万亿资金,提供了一定的就业岗位,工人普遍对工资待遇有较高的期望。但现实是,工人待遇迟迟没有提升,这引起了5、6月的全国罢工小高潮,最为瞩目的莫过于5月17日—6月1日的南海本田大罢工,以及此后汽车业要求加薪的一波工潮。

广州市花都区总工会的一篇调查报告<sup>17</sup>披露,在10年2月底到3月中旬,广州花都汽车城园区,就有数起因要求加薪而发动的罢工:

<sup>16</sup> 国家统计局局长马建堂《2009年国民经济总体回升向好》,2010年1月21日

<sup>17</sup> 黄桂福 王志广《关于广州花都汽车城园区多家企业劳资纠纷的调研与思考》,中国工运2010年第5期

2月27日万宝井罢工；3月11日，阿尔法、河西、西川、泰李等企业员工也效仿万宝井做法开始停工；3月12日，马勒、力知茂、南条全兴等企业也相继罢工。该报告揭示了这一波罢工的根本原因：“企业的效益和规模连年增长，为之做出巨大贡献的企业员工，其工资几乎八年没有增加，加之本地城镇居民消费价格指数的不断攀升，部分工人的实际收入甚至有所下降”。另外，超时加班、不按规定支付加班费也是罢工的重要原因。

罢工不仅发生在珠三角，也发生在其他工业区。“从2005年到2009年，大连开发区的工人工资，每年涨幅为5.7%，也就是每年增长45元左右。”这也引发了5月末到8月末，大连开发区70多个工厂7万工人大罢工<sup>18</sup>，罢工后，工人工资平均上涨300元。

在此之前，10年1月份苏州联建科技，因传言公司取消年终奖，发生了两千人的大罢工。罢工的背后，是“员工长期超负荷工作但薪酬明显偏低。奖金、福利也时常遭到克扣。”，另外，09年出现的正己烷中毒风波亦是罢工重要原因。2月东莞台升家俱数千员工罢工；3月东莞大邦鞋业，珠海佳能罢工……我们无法统计到底有多少工厂、工人投入到10年上半年的罢工中。

下面简单分析这一阶段罢工的特点：

(1) 更强的进取性。以前的罢工，往往以防御为主，在被欠薪，降薪等情况下发生；这次罢工浪潮，有着更为积极的要求，首要一条是提高基本工资。

(2) 本田罢工历时半个月，过程曲折艰难，工人表现出一定程度的团结和坚持；工人提出重组工会需求，是一大进步。罢工工人成功加薪，激励和引发了各地同业工厂的罢工，包括丰富汽配、佛山变速器厂、小榄本田、武汉艾帕克、南沙电装、天津丰田、阿雷斯

---

<sup>18</sup> 《大连停工潮7万人参与波及73家企业以工资涨34.5%告终》，财新网2010年9月19日

提、日正弹簧、阿兹米特欧姆龙等。因汽车行业利润高，资方作出有限让步，因此这一波罢工全部获得加薪。

(3) 在本田罢工中，官方态度总体强硬，31日还发生了“工会人员”殴打工人的丑剧。后来的南沙电装罢工中，当地工会标榜“代表工人”，口头反对使用警力对付罢工者，还发出谈判要约，6天后平息了罢工。南沙工会的角色有这样的转变，是因为吸取了本田罢工的教训（5月22日资方强硬解雇罢工代表，激起工人怒火，罢工扩大到全厂；5月31日“工会人员”殴打工人，使本已复工的大部分工人，再一次愤怒离岗——对工会来说，这都是前车之鉴）。从另一个角度来说，工会需要确立自己在工人中的权威，从而更好地控制工人，为此他们开始努力尝试扮演红脸的角色。

(4) 资方的态度。以南沙电装罢工为例，工人早在春节就提出了多项要求，但资方并无积极回应。南沙区总工会某干部说：“工会收集了工人的四大意见，并提交给了公司，包括：1、提高工资100元；2、宿舍安排暖气；3、晚上加班费加倍。意见提出后，公司没有积极面对，只对晚上加班的晚餐免费供应。”6月21日开始的罢工，员工并没有事先提出诉求。这位干部接着说：“公司老板很积极，老板表态说：‘如果马上复工，不追究责任，马上安装空调，并每月增加450多元工资。’……并说10分钟内完成表决，否则实行**强硬措施**。”据这位干部后来还说，老板态度强硬，说如果十分钟内工人不同意，就出警力。老板的压力并没奏效，工会干部担心老板一味强硬会激化矛盾，促使工人更坚决地罢工，于是从中斡旋，设法找出罢工带头人。刚以“调停人”面目摆平了本田罢工的广汽公司老总曾庆洪，也前来助力。或许出于阶级本能，老板更倾向于扮演黑脸角色；或许老板照旧以为只要一威吓，工人就泄气了；或许老板跟有产国家有着不言自明的默契：一个扮红脸，一个扮黑脸。无论如何，这一次罢工显示的斗争性、坚持和团结，令老板始料未及。

(5) 两个新角色：曾庆洪和常凯。曾庆洪本田的董事、执行

副总经理，广汽集团的副总，却在本次工潮中扮演中立、温和的权威角色，以公司老总加人大代表的身份博取工人信任，进行斡旋。工人也因为“人家毕竟是人大代表，大老板，应该说话算话”，对他寄予希望。在谈判中，他扮演的角色是说服工人降低要求：“他一再向工人代表强调，佛山机械加工业的平均工资是1810元，给他们涨到2100元已经是当地同行业的最高水平，不能再提出任何其他要求了。”<sup>19</sup>

常凯教授是劳动关系研究的专家。此次罢工中，常教授担任工人的法律顾问，他力图影响工人接受以下观点：1) 涨工资不是最重要的，“工资能增长得更高一些当然最好，但具体涨几十元甚至几百元都不是最重要的，关键是资方必须承认工人的地位和权利。”<sup>20</sup> 2) 谈判过程中，罢工工人必须复工：“常凯对工人代表说，按照国际惯例，在集体谈判进行过程中，工人绝对不能罢工，这种罢工在规则和法律方面都是不允许的。”<sup>21</sup> 关于罢工，常教授一方面表示同情和理解工人：“对于工人而言，发起罢工或者参加罢工，绝不是一种轻率的举动，而是反复斟酌痛下决心才决定的。”<sup>22</sup> 另一方面建议政府扮演劳资中立角色：“应该站在公正的和中立的第三方立场，具体分析事件发生的原因，在劳资之间斡旋调解，促进和主持劳资双方通过集体谈判来解决争议。”<sup>23</sup>

(6) 工人方面。近年来，随着抗争的增多，经验的积累，工人阶级也越来越多自信。工人文化程度的整体提高，新媒体的使用，也使工人斗争的形式灵活多变。在10年上半年的这一波工潮中，大部分罢工都有工人尝试通过网络发声，包括论坛，qq发言；上传各种

<sup>19</sup> 《南海本田集体谈判始末》，中国工人2010年第09期

<sup>20</sup> 同上

<sup>21</sup> 同上

<sup>22</sup> 常凯《政府如何处理工人罢工》，财经网2010年8月5日

<sup>23</sup> 同上

罢工现场照片与录像，让外界了解罢工信息。但对于媒体、政府、权威专业人士作为老板阶级助手的本质，尚未能看清。

## (五) 结语

几代工人在创造巨大财富的同时，遭受了怎样的待遇，又有着怎样的反抗实践？如何与他们更好地结合起来，共同为工人阶级的解放事业而奋斗？本文粗略描绘了中国工人二十多年来的生存和抗争景象，因为篇幅的限制，以及笔者经验、认识的局限，很多方面没法展开。奈何事情太多，而精力又有限……能做的事情很多，比如业余的NGO探访、工人访谈，乃至入厂融工。如果这些都不想做，也可协助零星整理录音，旧材料。希望更多有志于投身工人解放事业的朋友，在各自的位置上发挥更大的作用。



五一国际劳动节集会 [日本] 胜木贞夫

## 第一节 因关厂而发生的抗争

与一般情况下利益受侵害的情形相比，工厂关闭时，工人受害最深。不仅失业了，甚至连工资都拿不到。这几篇关厂罢工案例，记录了工人如何抗争，追回工资，甚至至少部分经济补偿金的情况。

关厂，无论是正规破产、迁厂，还是老板偷偷跑路，工人都有可能面临被拖欠、克扣工资。多数情况下，由于老板跑路、工厂不开工，工人不可能采取开工情况下的怠工、罢工方式。这时候他们的抗争对象就变成了政府。政府部门则以各种方式安抚、糊弄或拖垮工人。工人除非放弃自己的利益，否则往往被迫把行动“升级”，采取堵路、集体上访、找媒体扩大影响等方式，来促使政府尽快“作为”。即使这样，工人通常也只能争取到让政府发放关厂前老板拖欠、克扣的工资，而很多地方即便是这部分工资也会打个折扣。09年经济危机期间，东莞某工厂老板偷跑了，当地村委给讨薪工人打了个六折：工人被拖欠的两个月工资，只拿到60%。由于拖的时间长，先离开的工人更是一分钱没拿到。工资是否会打折，能拿到多少经济补偿金，视工人斗争的力量而定。例如深圳某港资厂老板跑路，拖欠了一千多人的工资。政府百般推脱，工人多次投诉得不到满意答复，于是集体堵路，还找来了媒体，政府这才出面谈判，答应发放欠薪，但经济补偿金只发30%。今年四月惠州某工厂破产，全厂所有员工——包括经理在内的所有高管——都参与了要求经济补偿金的抗争，他们找来了之前深圳某工厂倒闭时，员工得到双倍经济补偿金的相关资料作为参考，给资方施加了巨大的压力，结果成功获得了1.5倍的经济补偿金（即按照工龄，每做满一年，赔偿一个半月的工资）。工人齐心争取到一点经济补偿金，是比较难得的。相形

之下，周边其他关闭的小厂的工人，一分钱补偿金都拿不到。

相比工厂正常运行时发生的罢工来说，关厂时的工人斗争有其特殊之处。包括本书两个案例在内的很多关厂事件，都体现了这种独特性。

1、工人处于背水一战的状态，往往很主动，很团结，动力比一般劳资纠纷强。斗争的目标明确——工资；涉及面也广——几乎全厂员工都会卷入，甚至包括更易妥协的高层管理。

2、老板通常早就做足了准备，工人则应付手段有限——即使停下工作，也基本威胁不到老板的利益。某鞋厂老板“走佬”前，谎称忙不过来，不接订单，让工人休息。结果，当工人放假回来，老板已经失踪，为了要回拖欠的工资，最后，工人能做的就只有找政府。

3、一般来说关厂工人的行动难以影响周边其它工厂的工人。要求改善待遇的罢工，可能会促使附近工厂工人也要求提高待遇。但在关厂事件中，当政府代付了工资之后，抗争往往就此画上句号。当然，在经济不景气、关厂事件较多的时候，这类罢工也可能影响到情况相似的工人，工人之间可以互相借鉴斗争经验，争取更多的权益；

4、只能起到减少损失的作用。一般情况下，工人是难以从政府那里争取到经济补偿金的，即使经过强有力的反抗，也只能争得很少一部分。

总之，在这类罢工中，工人处于相对被动的地位。在当局眼里，即便是反关厂斗争，也会“影响社会稳定”。为了将这类影响降到最低，许多地方政府都出台了相关政策，以安抚工人。深圳市早在97年就出台了《深圳经济特区企业欠薪保障条例》，规定企业定期出资成立欠薪保障基金，如果企业破产、倒闭、老板逃逸，由“基金”垫付工人工资。

东莞几年前曾酝酿出台“欠薪保障法”，后来则以“时机不好”为由搁置了，至今仍无相关法律出台。有些地方也有不成文的规定：工厂关闭后，由村委或房东支付工人 50%~60% 的工资，经济补偿金压根没有。比如说，东莞大朗某皮具厂，老板跑路，拖欠近百工人三四个月的工资，有关部门提出给 30% 的赔偿（工资）。工人不满，去镇政府信访，最后政府要求村委先行垫付工人 50% 的工资。

广东省也曾酝酿出台“欠薪保障条例”。不过酝酿多年后，至今难产<sup>24</sup>。归根结底，不能奢望统治者发善心主持公道。最好的办法，是在出现老板关厂的苗头时，及时行动。据本人有限经验以及众多工友的总结，将可能发生关厂的前兆归纳如下：

- 1、**订单减少或外包。**这样工人没班加，很多人都会选择辞工，自离。关厂时，老板可省下一大笔工资及经济补偿金；
- 2、**长期拖欠工资。**工厂一般会压一个月左右的工资，如果继续拖欠，那工厂资金运转可能出现问题了。09 年某电子厂倒闭，竟然拖欠工人及高管七八个月工资，高管们没有料到工厂会倒闭，一心一意帮老板“度过困难”，最后却让自己陷入了困难；
- 3、**固定资产及原料外移。**2011 年，东莞某礼品模型厂，老板跑路，当工人还在正常上班时，老板用卡车把模具设备和原材料拉走，工人发现异常后，集体堵门，轮流看守，阻止老板继续外运设备和原材料，避免了更大的损失；
- 4、**供货商频频上门催款，甚至有法院来查封机器设备。**供货商对客户的还款期限有一定的要求，如果超过了期限就会登门造访或不再供货，另如果老板申请了破产，法院就会来查封机器设备，这时，工人一定要提高警惕，团结起来，争取工资及经济补偿金；
- 5、**突然放长假。**2011 年，某家具厂工人在上班时，突然被通知

<sup>24</sup> 《东莞政府为倒闭玩具厂垫付欠薪引争议》，2008 年 10 月 21 日

领完工资后放假一个月，并要求所有员工搬出宿舍，谎称要翻新整改，后来才知道，原来是老板准备跑路了；

6、**分期分批解雇工人。**往往老板会以订单少，处于淡季等借口，一批一批地解雇工人，这样，不仅不易被工人觉察异常，并且不利于工人之间的团结，共同维护自己的利益。

在许多案例中，当工人提早觉察到老板要逃跑时，采取罢工、堵厂门、向有关部门投诉等手段，老板还能感受到工人的压力，工人可以多争取一些利益。但还有许多狡猾的老板做到了关厂时不留蛛丝马迹，或者故意制造一些“假动作”来麻痹工人。例如佛山某台资鞋厂，“老板临走前还进了几万元的货，哪里会料到居然跑回台湾了。”此时，工人只能坚持政府“负有不可推卸的责任”，催促相关部门赔偿工人的损失。

资本主义经济体制下，总会有不少企业，尤其是中小企业，在竞争的压力下倒闭。许多老板会选择逃逸。经济危机或不景气时期，老板关厂和逃逸的事件更是频繁。工人应当有心理准备，密切关注工厂经营，注意可能预示关厂的迹象。诚然，以工人当前的反抗力度，还远不能做到基本避免关厂给工人造成的损失。但总结相关斗争经验并尽力传播，却十分迫切。



# 某厂倒闭事件访谈

2010年6月27日

## 一、工厂背景

公司简介：深圳市 M 科技有限公司成立于 2005 年，是一家跟着高科技、新时代发展，集研发、生产、销售为一体的独资企业。公司主要产品有手机免提耳机、MP3 / MP4 耳机、各类耳塞式耳机、头戴式多媒体耳机、吊带式耳机、电脑式耳机及各种塑胶配件等。

以上是在网上查到的该公司信息，现实远比这个复杂一百倍。资本家为了追求更高的利润，结成了各种形式的联盟。

据 A 讲，他们老板是潮州人，有四兄弟，都在深圳开厂，对外都用同一个公司名称：M 五金厂。这个名称是老二的大舅子在海南注册的一个公司，据说那边有一千多名员工。四兄弟都以 M 分公司的名义开厂，进出货都用这个名字，生产的产品也差不多。

A 现在工作的这个厂还有另一个马甲：F 厂。该厂仍然没有正规注册，借用 M 厂的名义进行生产、经营活动。该厂是四兄弟中的老大开的，老大在东莞还另外开了一个厂，做喇叭。之前老大和老四在深圳某村开厂，后搬往本地不远的另一个镇。

老二之前在 S 镇开厂，A 和小南都曾在里面做工，直到该厂“倒闭”。该厂的厂牌上写的是“M 科技有限公司”，人数最多时有三百多人。

老三除了开电子厂外，还开有一家水厂，也挂“M 科技有限公司”的牌子。

总之，这几个老板是到处开厂，也经常搬厂，甚至“倒闭”，不过这并不影响他们的财路。

我们在这里重点要记录的是 S 镇的 M 厂倒闭事件。

## 二、工人简况

小南和 A 是初中同学

小南，04 年初中毕业后来到深圳打工，不断地换厂，或者做半年，到了年中深圳最热的时候就回家。这样做半年玩半年，很快六年就过去了。08 年 6 月小南进入 S 镇 M 厂做普工，经常调岗位，常做的工位有：扎线、装耳机外壳等。

A 的个人信息没有详细问。

## 三、此起彼伏的劳资冲突

S 镇的 M 厂有一百多工人，最鼎盛时达三、四百人。底薪 900 元，加班费按照劳动法计算。该厂押 30 天的工资，拖欠工资是常有的事。有时候老板甚至会把工人那点可怜的工资进行“分期付款”。小南笑着说道，有一个月，该厂的工资分了三次发，1 号发了一部分，7 号发了一部分，18 号左右才把剩下的发完。各种摩擦和劳资纠纷则时有发生。

08 年 11 月该厂发生了一次劳资冲突。原因是拖欠工资。该厂本应在 18 号左右发工资，但是拖了十多天还没有发。于是小南和十多个工人去劳动局。到了劳动局后，那里的工作人员爱理不理，几句话把他们打发回去了。他们觉得既然找劳动局没用，就应该采取一点“特别的”的措施。

回厂后他们决定“耍点手段”。经过商量，他们决定来个“跳楼秀”。当时一个四川的小伙自告奋勇去“跳楼”，一个人爬到了工厂车间的顶楼四楼。此时该厂的大部分员工还在车间按部就班地做着



流水线工作，没人知道他们正打算表演“跳楼秀”。但他们的行为本身并没有给工厂带来任何的威胁作用。厂里相关负责人说他们“瞎扯”、“胡闹”，叫保安把围观的工人赶回车间。四川小伙爬上顶楼的同时，其他几个工人分别拨打不同部门（包括劳动局、公安局、消防大队等）的电话，还有人在旁边大喊起哄，以引起注意。

很快，劳动局、消防队、公安部门都派人来了。劳动局让老板给闹事的工人把工资发了。老板于是真给他们发了工资，但是在车间老实上班的工人就没那么好运了，工资继续被拖欠。临了，劳动局告诫闹事的工人：“你们都在这里瞎闹，以后不准这样了！”

但这帮闹事者也并不幸运。拿到工资后，有四个工人——参与跳楼的四川小伙和3个平时比较“调皮捣蛋”、不好好做事的工人——立即被开除并要求搬出工厂。不过工资拿到手，这些工人都很开心，就满意地离开了。小南本人虽没有被开除，但也没落得什么好下场——上班后，主管不停地给他调换岗位，让他受不了，最终离职。

#### 四、跳楼秀之后

事情并没有真正结束。过了两天，工厂的保安也因为同样的原因——拖欠工资，而如法炮制了“跳楼秀”。其他工人十分默契地配合这些保安：一些人帮忙报警和打不同部门的电话，另一些人大喊大叫“工厂不发工资”、“这边有人跳楼啦”，以吸引别人的注意。劳动站的人去了，还有三辆消防车和派出所的几个人也到现场来。和上次一样，他们让工厂把工资给发了。

据A讲（小南离职后，他仍然在里面工作），该厂有6个保安，是保安公司派遣过来的，待遇也很差。此后，保安公司应工厂的要求，把6个保安都召回了。工厂在当地请了11个“黑社会”人员做保安。其中一个人很拽，是头头，做了保安队长。

当时是生产旺季，厂里订单很多，忙不过来，招了一些人，全厂工人数目达到四百多人。但是两次闹事后，员工整个“心都乱了”，赶不出货。老板很着急，请管理人员吃饭，在饭桌上要求他们把生产管理抓严格些：“你们怕什么？有事找我，（员工不听话）你们尽量罚款，无论用什么办法也要把货做出来”。

A 当时是基层管理，感到压力很大，就跟老板说：现在赶不出货是因为员工乱了，你待遇那么差，还拖工资；食堂饭又难吃，而且不吃饭也要扣钱。这样怎么去管啊。

老板答说：“我情愿给你们钱，也不给员工加工资。”他再次强调：“如果有员工不听话，你们尽量罚款，罚得他们毛都没有。”

A 说基层管理的压力最大了，“给我一万块钱我也不干”，因为怕员工反抗，或者“出了人命”。

#### 五、工厂倒闭

09年5月左右，订单很多，仍然出不了货。有客户投诉，并威胁说以后不再向该工厂下订单。另外，很多供应商也纷纷来工厂要钱，搞得整个工厂乱了套。慢慢地工厂已经无事可做了，有200多人放假。不是因为没订单，而是工厂接到的订单都外发给其它厂了（大概也包括老板兄弟们的厂）。工人没事做，在车间玩，每天呆够8个钟就下班。工厂这时大概已经有倒闭的打算了，但是为了省钱，也不直接把工人炒掉，而是通过这种方式来逼员工自离——因为炒掉的话还得结清工资并支付经济补偿金，相反如果员工因忍受不了无班可加、收入大减而自离的话，非但没有任何赔偿，还白丢下一笔工资（该厂押工资一个月）。

在工厂倒闭前，老板已经“失踪”一两个月了，只有老板娘偶尔来工厂处理一些事情。后来有员工看到老板从厂里搬走了一些东西，但是大家都没有想到是要倒闭。

A 说到一件他认为很好笑的事情：该厂的高层管理，例如副总、主管等，也被拖欠工资，有的甚至已经拖了七、八个月了。因为拖欠工资的事情，经常有员工去劳动局投诉，不断有劳动局的人来查，每次问到高管们工厂是否有发工资，他们都说发了。后来工厂倒闭，劳动局拿了钱来发工资，这些高管又纷纷说道自己已经多少个月没有发工资了。劳动局的人都不信，说：“我们每个月都来，有时候每个星期都来，你们怎么都不说被拖欠了工资？”就这样，后来还是没有给他们补发之前被拖欠的工资。A 说，这些高管有很多是跟了老板很久的，有的是朋友关系，所以他们平时都站在老板的角度看问题和做事情，专门维护老板的利益。

工厂一直拖欠工资，很多工人都不满，有一天 A 带着一帮工人，大概八十多人，准备采取一些行动。本来高管们是不愿意去的，后来也来凑热闹，还做了代表，去讲大家的诉求。出厂的过程发生一些冲突，保安把带头的人的厂牌都撕掉了。

这关头，大家都不知道该先做什么。几经商量之后，决定先去村委。工人们投诉说“工厂倒闭了，老板走人了”。村委负责劳资关系调节的人说：“给我们三天时间，我们联系老板后给你们答复。”后来他们联系上了老板，不过老板不准备出面，一方面是不想给工人发工资，另一方面是得罪了太多人（供应商和客户），不敢回来。过了三天，工人们再次去到劳动局时，劳动局又说：“再给我们一周时间。老板不来，由房东发工资，房东不发村委发，村委不发劳动局发。”又说厂里的东西不能动，还把整个厂的机器、货物什么的都封了，据说这些东西价值几十万。

后来再联系老板的时候，劳动局告诫说，该厂是用其大舅子名义开厂的，如果不发工资，将影响大舅子在海南的工厂，厂名和注册人名字都将加入黑名单，以后不能再开厂。无奈之下，老板只好决定发工资，但是因为上面提到的，老板得罪的人太多——现在每天徘徊等待在工厂门口的供应商和他们找来的黑社会人士比厂里的

员工还多——不敢亲自回厂，就委托其弟把工资款交给劳动局，请劳动局代发。

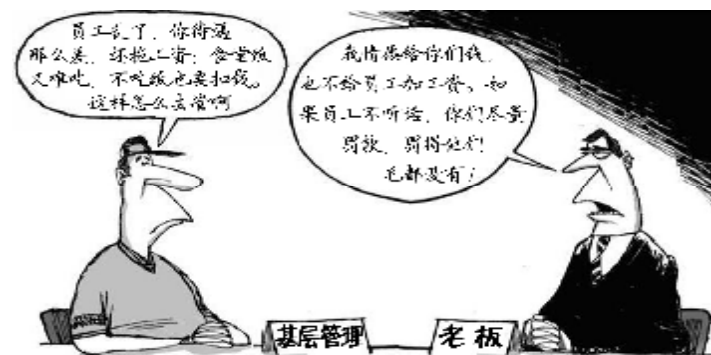
此时是六月初了。供应商没拿到一分钱，工厂最后还是还给了老板。因为劳动局不管供应商和工厂之间的纠纷，他们之间的法律问题可能又因为该工厂未注册而变得十分复杂，所以供应商们都十分无奈，把黑社会叫来了也搞不定。

## 六、后记

小南在那次跳楼秀之后就离开了那家工厂，后来辗转再进了好几个厂。最近的一份工作才做一个星期左右，就被老板炒掉了。前几天刚应聘进了一家公司，该公司新成立，要等到 6 月 28 日才开工。小南拿到的入职通知书上写着两个厂名：D 小南小南国际有限公司（据小南说这是 SY 的总厂）和小南 Y 手袋厂，网上查询这两个厂名都没有注册。

A 在工厂倒闭后也到了 FH 村，现在这个厂是当时老板的兄弟开的，用 FYD 的名字，但这个厂本身并没有注册。目前该厂也打算搬厂。不过 A 仍然很迷惑，不知道该怎么办。

后来据小南说，我们访谈的第二天，A 所在的那个工厂又倒闭了，老板不知所踪。工人的工资也没了着落。



## 某港资厂倒闭事件

2011年2月15日

### 一、外出打工，挣钱还债

小西，湖南人，81年出生，家里排行老小。97年读到初二，一方面自己不想读书，另一方面家里没钱，于是就辍学了。爸爸早年癌症去世，家里负债累累。哥哥成天跟街上的小混混瞎混，不管事。所以债务都落在小西身上。

刚开始是跟随姑丈外出打工，在广东韶关做建筑，搞做水利电站。一天8个钟才20块钱，包吃住（住工棚）。那时阴雨连绵，工程进度慢，包工的钱花完了才做完那个工程，所以大家的工资也就没了。做了两三个月，看赚不到钱，就不跟姑丈干了，跟朋友去了韶关另一个县，也做水利电站。那个地方山清水秀，工资也是20元一天，包吃住，不算累，有人看着就做快点，没人就慢一点。做了一年多，觉得没有出路。

98年，小西去了佛山南海。当地最多的是五金厂，主要做灯饰、雨伞等。他进了一家五金厂，在那做了三年多。该厂生产雨伞，有员工300多人。小西说那厂很黑，吃的东西一点油都没有，“像牢房里面的饭”。住的是集体宿舍，在一个很大的房间里打通铺。车间黑麻麻的，很久没有装修，显得陈旧，又脏，工作没有任何安全措施。当时一个朋友的食指2节被切断，治好了，老板只给了一两千的营养费，工友就回家了。小西记得98或99年的时候，当地一个五金厂女工，上班时把一只手压断了，厂里没有任何赔偿，只是提拔她做了主管。

小西刚进去时被安排开手动啤机。基本工资550元/月，加班费1元/小时。算上加班费，一个月的工资大约有四、五百元。每天上9小时，每个月休息一天。老板是本地人，“很黑，为了自己利益，拼命压低工人工资。”小西还举了另一个例子：当时工厂包吃，去吃饭时要发饭票，如果不去上班，就没有饭票。

刚出来打工时，都想着多挣点钱，把家里的债还清，但出来之后，总觉得这里不好那里不好，经常换厂。离开五金厂后又去了鲁源，当时谈了一个女朋友，需要更多的钱，于是跟朋友一起去承包工程，搞水利，赚的钱还可以。小西认为自己“毕竟没有别的包工那么心黑”，包工队有十多个人，平均每天可以在一个工人身上赚3、4元。几年下来也挣了一些钱，家里因父亲生病而欠下的两三万元债务，到04年都还清了。

当时本想跟那个女孩结婚，她爸不同意。小西觉得“南方女孩无主见，老爸说怎样就怎样”。他们没结成婚，生了一个小孩，慢慢地感情也不好了，很少见面。孩子归小西抚养，在农村老家由母亲帮忙照顾。现在有另一个女朋友，还没打算结婚。“慢慢来嘛，我现在最关心的还是自己的事业，”他淡然地说道。

承包工程做了一段时间，也不想做了，因为不喜欢那个工作，还是想做点“有技术含量的，高科技的”工作。具体来说，就是干活没那么累、没那么脏，待遇高一点的。小西的目标是开一个公司，做塑胶方面的产品。

### 二、南下入厂，遭遇工潮

05年来深圳，先在一个做天花板的厂装膜。07就进了D厂，也就是本文重点讲述的，发生罢工堵路的那家工厂。该厂是港资厂，上市公司，生产熨斗、咖啡机等产品，主要销往美国。06、07年有三千多工人，后来公司走下坡路，走的走，裁员的裁员，还剩下

千五百多人。小西进去时仍然是做啤工，按两班倒。刚开始进去时一个月工资才一千五百多，后来工资慢慢提高，加起来有两千多。该厂有过一个工伤，一名30多岁的男工，气压爆炸时，把脸烧伤了。厂里没有给他赔偿，他就在工厂里面玩，工资照领。

小西说公司业绩最开始下滑，一方面是因为管理松散。例如厂里包装材料之类乱扔，塑胶废品本可以打碎重新利用，但是本厂管理不再利用，直接拿去卖废品，产生了很大的浪费。因为废旧塑胶再利用来生产，技术上比较麻烦，管理们都不想管。另一方面，外债太多，也是造成工厂无法支撑的一个原因。

该厂不按劳动法支付工资和加班费。07年年底，工厂倒闭之前，有管理人员领头，与三四百名工人集体立案，追讨加班费。当时几个代表参加审理，几个工人旁听。官司打赢后钱只给了一部分。后来倒闭了，钱还是当地政府支付的，这是后话了。从此以后厂里就按劳动法计算工资了。

### 三、倒闭前兆

该厂08年10月份倒闭，9月份开始拖欠工资，每次工人去问什么时候发工资，资方老是敷衍，一天推一天，直到有一天老板彻底消失。据小西说，老板消失之前，曾有法院到工厂查封机器、材料（塑胶原料）等，据说是供应商申请的财产保全。那时他们还在生产，就觉得这个厂子走不了多远了。本来之前的工资都是20号左右发，8月份开始，总是拖工资，后来干脆不发了。大部分工人没有走，因为想着在里面继续做，如果工厂倒闭了还有一年赔一个月的经济补偿金。

有一天，一个经理发现大家的工资迟迟没有到帐，就知道老板跑路了。9月底大家开始不干活，也没有什么大的波动，国庆到处玩了一圈，很开心。10月十几号的时候，工人开始找村委，村委说不

管；又找劳动部门，他们先敷衍工人说3天后给答复，后来又说要走法律程序（让工人自己去打官司）。

### 四、老板走佬，工人堵路

多次投诉没有得到满意的答复，工人们决定去堵路，要求政府立即解决问题。有工人代表在厂里贴了公告，又拿厂里的喇叭喊：“要拿钱的穿上工衣，一起去政府。”工人一部分留厂看守机器（20多人），一千多工人步行前往当地镇政府。他们举着“没钱开饭”“追讨合法权益”等十多块牌子，大意都是说老板跑路，没钱吃饭。几个人一行，排成很长的队伍，浩浩荡荡地走向镇政府。

从该厂出来的路全堵上了，一辆车都不让过。只放了一部车过去，因为司机说他老婆在医院生小孩，工人就放他过去了。被堵车上的人骂工人，工人则说“要骂骂政府，他们不发工资，不关我们的事。”镇长亲自去了，说政府会尽快解决他们的事情。劳动监察大队的人也拿着喇叭来喊，让大家回去，政府会尽快解决大家的问题。有领班买了五六箱矿泉水，大家都坐在路边喝水，不理那些喊话的人。

因为怕工人闹事，防暴部门去了四部车，每部车有四五十人，“护送”他们去政府。到了政府的时候，他们买了一车矿泉水放在政府大院广场。工人们走了三个多小时，觉得很累，就都进去喝水了。

进去后，政府跟工人们谈判，工人提出的要求包括：1、补发之前工厂拖欠的几个月的工资、加班费；2、支付经济补偿金。最开始政府还是要求工人走法律程序，这样至少要一个多月，工人自然不同意，后来他们又说至少要3天在网上通缉老板，如果老板不来，才发工资。还答应了第二天过去给工人发300块伙食费。工人又说饿了要吃饭，政府也答应请他们吃饭，但后来政府包的旅游车来送他们回厂，饭也没吃成。

## 五、工人代表·谈判

该厂 5 个工人代表，都是技术和管理人员。不是通过投票选举出来的，而是大家平时熟悉、信任的一些人，他们最少在厂里做了 2 年以上。受访者说，之前感觉这几个代表在这次罢工中的言行，处处为大家的利益着想，工人们比较信任他们。例如刚开始的时候列人员名单，实际上厂里只有一千三百多人了，他们把已经回家的人，都列名单上去了。最后争取到了工资和赔偿，还通知他们回来领取。当时代表要做事，需要一些钱，工人每人捐了 5 块。

谈判的时候，主要是 5 个代表跟政府谈判，大家期望第二天立马解决问题，结果代表答应给政府三天时间。堵路事件结束后，政府要跟工人谈判，通常都是叫代表过去的。工人普遍不满，质疑代表没有为员工做事，其中一个代表觉得很冤枉，说不干了。

第二天政府就按照头一天的约定，来工厂发生活费了，“当时去了很多媒体，有珠江频道、经济频道、第一现场、凤凰卫视等，后来好些电视台都报导了政府给我们发生活费的场景，政府看起来好风光。”但工人们都不太满意，一位妇女说：“300 块钱能做什么呀，买包米就没了，现在青菜都这么贵”。

大约一周后，政府在厂内贴公告，告知经济补偿金只发 30%，并通知晚上开会。当晚在饭堂谈工资和赔偿的问题，镇政府、劳动局、派出所等部门，大约去了十几个。工人大概去了几百人，都是在厂内住的，厂外的工人不知道，都没去。工资和加班费完全由政府垫付了。但是经济补偿金就不愿意全部给，他们诉苦说：“老板跑掉了，政府也没钱。”实际上，之前发的 300 元伙食费，还有给大家发的工资、经济补偿金，都是从“欠薪保障金”里出的钱。有几个做得比较久的工友，因为钱比较多，坚决反对，最后被治安的人带走了。第二天早上十点多在食堂签名领经济补偿。刚开始大家不同意，都没人过去签。代表先过去签了，都说“没办法了，只有这样

了”，后来几个胆小的也去签了。我们猜测那几个带头的给政府收买了，他们最开始信誓旦旦地说一定可以争取到经济补偿金，现在给这么点赔偿，他们却立马带头签字了。

小西当天晚上回去上网，看到很多网站都有报导他们的事，有的人说很佩服他们，他们觉得很自豪。当时附近也有其他工厂倒闭，但厂小，闹事都被压下去了。政府都愿意垫付工资，但是经济补偿金都没有。小西女朋友所在的工厂，生产音响等电子产品，只有一百多人，08 年 12 月倒闭，也没有给经济补偿金。该厂工人齐心争取到一点经济补偿金，是比较难得的。

## 六、几点总结

那天游行，去了很多媒体，其中还有一家外国媒体。凤凰卫视是最早报导该厂倒闭事件的，深圳电视台不敢播报，被压下去了。工人都觉得凤凰卫视很好，按事实来报导。他们进政府大院后，要求凤凰卫视也进去，因为他们之前报导了该厂倒闭事件，感觉比其它电视台有用。政府没办法，同意了他们的要求。受访者表示，之所以政府这么快答应我们的要求，压力主要来自媒体，而不是工人自己。当问及大家为什么采取游行去政府的方式，他表示“我们一直都不相信政府，只是想给政府施加压力，给我们工资。但是政府老是拖，忽悠我们。”

在小西的工厂之前，还有其他工厂倒闭。据他观察，一般工厂在倒闭之前，有以下征兆：没有订单了，没班加了，拖工资，老板突然放假，然后把机器偷偷抬走。也有个别工厂，在没有任何征兆的情况下就倒闭了，例如 B 厂之前倒闭的 G 厂。当时员工去把厂里的东西都搬走了，电视电脑啥的都没有了。后来政府都去追回来了。那个厂倒闭完全没有征兆。

当谈到如何应对工厂倒闭、破产，小西说道：“要防止供应商、

法院等去拖机器走。”当时老板跑路，欠着供应商的货款几百万，工人工资一千八百多万。工厂机器价值一千多万，其中一台新的注塑机，日本进口的，值一百多万。大家都想，如果政府不给钱，“我们就把机器卖了发工资”。当时还有老员工不太认真地提议，工人们把机器接手了，直接进行生产。大家觉得有点天方夜谭：“供应商的钱还没还呢，工厂还欠了一屁股债，怎么生产。”



## 第二节 反减薪斗争

本节收录了十篇反减薪罢工的工人口述。

这里的减薪，泛指降低工人的收入（包括福利津贴）。老板对付工人的方法很多，不一定是赤裸裸地降低工人的基本工资。现实中，尤其在被迫遵守当地最低工资标准，调高底薪的情况下，资方往往同时取消某些福利。提高劳动强度但工资不变、用调休逃避加班费、增加罚款、拖欠克扣工资等，也是老板常用的伎俩。

本章既有对普通参与者的访谈，也有对罢工发起者的访谈。为了方便阅读，我们把这两类口述分开，并分别进行分析。



## (一) 罢工的普通参与者

这几起罢工案例中，受访人大体都是普通参与者。虽然不是领头人，但他们仍然多多少少受到资方逼迫复工的压力。积极份子受的压力更大。私下摸清组织者，并针对挑头者、核心、积极份子下手——这几乎是所有管理层都会做的事，包括直接隔离、开除，或是拉拢，再通过他们“拉过来一部分人”，事后则将之开除、列入黑名单、调岗等等。资方也可能同时对普通罢工者进行施压和分化，力求从最弱的防线突破。所用的手段不一定是责骂、威胁、暴力，也可能只是派出管理层寻找工人，要求或催促复工，请工人代表商谈，说好话或拉近乎，甚至请吃饭。

事实上，这些案例中基本上没有带头人，即使有，也很难称为“组织者”，不管是主动去组织大多数的工人，还是自觉地策划和组织整个罢工过程。最常见的罢工，往往发生于资方突然减薪、削减福利津贴、出台某些不利于工人的新规（不给加班或不合理的调休），工人领工资时发现钱少了，于是不约而同“不干了”。这是对资方攻势所作的自发防御战。至于自觉的罢工，比如老员工通过人脉关系带动了一批工人罢工，或者技术工人和基层管理在部份工人中进行动员，组织程度通常都有限。许多参与的工人不是因为响应动员或号召，而只是因为“看到别人不上班了，自己也放下工作”。对劳动条件和生活条件的共同不满，使得许多罢工虽然只是由部份工人发起，仍能够较容易地引起其他工人的共鸣和参加。假如工人在长久的生产线劳动中形成默契——尤其是变相怠工、集体放慢生产速度的默契——罢工的形成就会更顺利些。

但当老板和官方部门“要求工人选出代表来协商”的时候，工

人在斗争上的弱点就很明显了。由于缺乏准备，工人的要求往往未能统一和系统地提出，这便利了资方搅浑水。有工人谈到罢工经验：“我们也罢过工，无论谈判也好，怎么样都好！一定要一口价到底，相信大家的力量是能干倒他们的。”发起者提出完整要求并与工人商议、修正和补充，或直接由工人讨论后拟定一致认同的要求，加上“一口价到底”的策略，有助于全体工人明确斗争目标并坚持到底，不达目的不复工。否则，资方很可能通过讨价还价令工人或代表分化，因为部份工人或代表有可能认为资方“做出这个让步已经可以了”，不愿再战，从而导致军心涣散。这一策略尤其适合于当前常见的“没有代表的罢工”。

现实中，对“枪打出头鸟”的担心始终存在，工人的意识也未能达到召开工人大会来选举代表的程度，因此“没有代表的斗争”是相当普遍的形式。“2010年某日资厂争取高温津贴的罢工”就是典型案例：由于罢工毫无组织，没有核心，没有计划，临时提议的行动（堵路）又被交警所拦，结果“工人慢慢散了”，最后“大家都找熟人扎堆，慢慢觉得坚持已经没有意义了”。第二天虽然仍准备继续罢工，但“保安见一个人就往里面推，聚不起来”，接着进了车间，“老大一凶，给点压力，就罢不起来了”。不过，需要强调的是，一场缺乏组织、缺乏准备的罢工仍有可能给工人争取到一定的利益，更不用说多多少少也可以刺激工人的反抗意志，和留下有益的教训了。

假如工人在罢工一开始就选出代表，这些代表很可能马上成了资方和官方大力打击的对象。因此，即使是有核心、有组织的罢工，最好仍应有不公开出头的“储备干部”，以利于在受到资方打击之后，能够继续组织和维持斗争。较好的方式，大概是在资方无法把罢工压下去，不得不“谈判”时，工人再公开“选出代表”，此时代表的风险较小。东莞某玩具厂的罢工事件中，发生了这样的事：附近某厂的工人罢工堵路，“公安局来了，要推代表谈，十来个代表就被拉

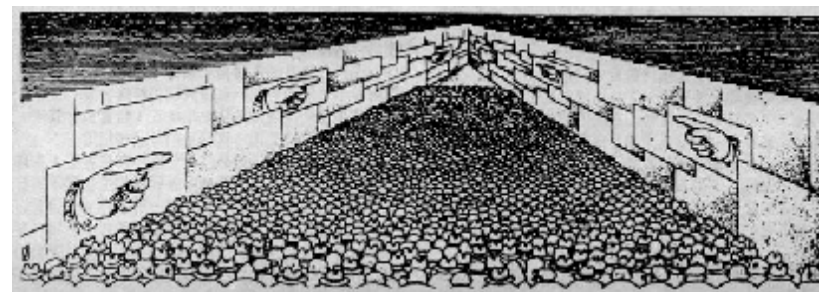
去打了”。玩具厂工人鉴于这一教训，在罢工中，当派出所的人要求工人选出代表协商时，工人以“每个人只代表每个人利益”为由拒绝了。不难想像，一旦工人的斗争性和觉悟跨上一个台阶，要成立罢工委员会或工人代表会之类的领导机构，国家的压制必将大大加剧。

同时，应当有意识地建立起工人代表与普通罢工者的互动机制，即，工人代表应当能够随时得到罢工者集体力量的支持和监督，这有助于在和老板及官员的谈判和斗争中争取主动权，避免被分化，也避免代表的妥协和出卖。斗争成果中，还应包含“资方不得对罢工者秋后算账”的保证。例如“2002年某电子厂罢工”案例中，虽有“自荐和互相推举产生”的工人代表，但“代表选出来后，其他工人慢慢都散开了”，以至于无法对谈判施加集体影响。事后也没有稳固的工人代表机制来保护积极份子，以至于牵头者先被安抚，接着被资方“慢慢地一个个把他们炒掉”。

如果说罢工带头人身上承受的压力难免较重，那么在普通参与者那里，除了压力（担心报复、被炒），还有更多的“兴奋”——突然从每天的累死累活、忍耐以至屈辱中摆脱出来，给压迫者制造了麻烦，于是类似报仇的快感和挑战之感油然而生（虽然也可能多多少少觉得“参与闹事不应该”），还有肉体和精神上的放松。在没能有效组织起来的场合，许多罢工者把它当作了放假休息的机会，“总算透了口气”，却没能更进一步地参与到斗争中去，甚至没有罢工的“自觉”，对斗争目标也缺少设想和讨论。这就使罢工不易持久，力量和效果大打折扣，也使许多普通罢工者难以从斗争中获得尽量深刻的参与感，并提高觉悟和战斗性。这不是小册子中的特殊案例，而是现实中在许许多多罢工场合中都可以看到的现象。罢工刚开始也许“像过节一样热闹”，但当老板和相关政府部门有条件把事情往后拖，或者施加不断升级的压力，工人的队伍就易于被打散，并且因为目标不明、力量不能凝聚而陷入茫然、消沉和疲惫。现实中，只有靠着一个接一个行动，比如堵路、游行（“散步”）、集体上访等

等，才能暂时弥补这个缺陷。

“那时罢工都流行走公路”、“这种行动需要自己要有人脉关系，找工厂生产的旺季，才有谈判地位”、“女工们站在外围和最前面……保护着核心工友”（因为“当时深圳的罢工就比较多，工人们都知道：罢工期间，要是男工和警察起冲突，就会被抓起来；相反，警察却不敢碰女孩子”，这些在工人中口耳相传的经验，都是很宝贵的，值得我们去多做分析、总结、提炼和传播，以促进工人的成长，从自发反抗尽快转向自觉的斗争。





# 某日资厂争取高温津贴的罢工

2011年8月6日

小梅是湖北人，85年生，已经是一名母亲了。儿子在老家，老公和她在深圳打工。她高中读了两年，就去东莞打工了，曾做过普工、QC、品质文员。目前在一家家庭制品厂做普工，兼职完美直销。

从出来到现在，换过好几个厂了。以前是一个厂比一个厂工资高，但这次到这家厂，工资却下跌了，似乎上一个（发生罢工的这家日资厂）已达到极限工资（三千左右）。那为什么当时要离开那家待遇还不错的厂呢？小梅觉得在里面做了三年了，职位不会有太大变化。她不愿意做基层管理，因为管人心很累，员工会讨厌，再说也没有这方面经验。小梅自陈现在工作所需的经验都是在第一个厂里（东莞）累积的。虽然在那家厂工作不到两年，但换过很多职位，学到的东西不少，QC及品质文员都做过。这些职位相对流水线普通员工要轻松、自由一点，压力也没有那么大。员工有质量、产量要求，但QC只要求质量，做完后就可以到处走动。QC还有补贴，因此比普通员工的工资高一点。

一次聊天中，无意间听到小梅说她去年曾被动卷入一起罢工，我们便约她进行访谈。可能怕我们误会，她多次强调，自己并不是组织者，也不知道罢工为什么发起，自己只是被动卷入罢了。她觉得打工没有前途，想实现自我价值，得到别人的认可。她认为，对于工厂的不满，对抗，罢工等，都是“消极”的行为，也不愿多谈。虽然只是一年前发生的事情，她似乎已经忘得差不多了，大概是想抛弃那些“消极”的东西吧。尽管如此，在谈到这次罢工的时候，她仍流露出一点点兴奋。

## 一、工厂概况

发生罢工的那家日资厂位于深圳关外某工业区，员工数千人，有一个分厂。小梅所在的分厂生产手机按键之类的精密制品，员工人数约四、五百人；总厂生产家电。两个厂离得不远，食堂和宿舍都在一起。

厂内有一些让人不满意的地方，比如给领导拉关系，送礼。小梅在里面工作了三年，工资达到三千左右，但出来了就不想回去了，除非职位有变动。在厂里可以学很多东西，但是晋升比较难，职位很高的那些，都是做得很久的老员工。有过两次“跟单文员”面试，但奇怪的是，所有面试的人，都没应聘上。后来他们自己在内部提了一个人去做。有人说是靠拉关系送礼被提上去的。听说进去做技术员也要给管理塞红包，通常是一两千元；还得经常请老大吃饭。老大会带着自己的亲朋好友，在车间找几个“靓妹”去吃饭。

男女关系比较乱，有官衔的人会在厂里有情人，还会经常换。情人会有一点点好处，例如分配的工位更加轻松，工资高一点，晋升快一点。有的是女方对男方有情，但男方只是玩玩。这类工厂通常都是男少女多，这种情况很多。其他人知道了，见怪不怪。

## 二、罢工原因

罢工的一个原因是工厂取消高温津贴。据J说，他们之前每年6~10月都有高温津贴，室内工作是100元/月，室外工作是150元/月。2010年7月忽然说要取消，厂方的理由是，厂内有空调，不需要高温津贴。另一个原因是涨工资的问题。2010年7月，深圳市上调了最低工资标准，该厂普工底薪也按照此标准相应上调。但是该厂的“中层”——QC、技术员，基层管理等——工资上调的幅度很小，与普工工资的差距也减少，他们普遍感到不满。之前普工和“中层”的工资差不多有四五百的差距，调整过后，只有一两百元的差距。

2010年7月份，总厂先发工资，工人发现高温津贴被取消，管理和工人的工资差距变小，这成为一个导火索。

### 三、罢工经过

事情的发生，对于小梅似乎有些突然。那天上班，她像往常一样，踩着点走到厂门口，却发现很多人聚在那里，并没有要进去上班的意思。有工人告诉小梅今天不用上班，罢工了。大概有两三百人，都站在厂门口，大部分是上白班的人，还有一些上夜班的，都没有打卡。当问及是否害怕被扣工资时，J说既然大家都罢工，应该要起一点作用，肯定不会扣工资。

该厂课长以上级别都是日本人，他们并没直接跟工人们对话，只是把意思告诉管理层，由管理层转达给工人。在厂门口站了大概半个小时，有中方管理人员出来了，具体说了什么，小梅已经不记得了，只记得大概意思是想让他们进去上班。管理说了很多，没有人听得进去。有工人说：“如果不满足我们的要求，我们不会进去”。然后大家七嘴八舌提了很多要求，有人说要夜班补贴，有人说工资涨的少，也有人说伙食不好等。要求很多，但不统一。大家想法不一致，唯一一致的就是不上班。

这次罢工普工全部都参加了，中层有部分人员参加，高层没有参加。听说是夜班先罢工，让白班的不要进去上班，于是就有一部分人站在厂门口了。后来人越来越多（似乎是上完夜班的工人出来了），都围在厂门口。人多想法就多，在谈到具体采取什么手段逼迫厂方时，有人说去堵B大道（该地区一条主要交通干线），有人说要打电视台电话报料，有人说要去镇政府讨说法，有的人犹豫不决，于是分成一拨一拨。交警，保安大队的人来了，拦住了通往B大道的路。一部分人已经过去了，有的人被拦住。

后来又有人说要去把总厂的人发动出来。保安没拦住，该分厂

的员工就都跑到总厂门口去了。有人给里面的人打电话，让他们出来罢工，但都给管理拦住了，没出来成。

过了不久，劳动局派两个代表过来。交警、保安大队大约几十个人，拉起了警戒线，把工人围了起来，堵在厂门口，但留了一个进出的门。后来人一乱，厂门口一条路都堵上了，车都过不了。不过那条路是工业区里比较偏的一条路，并没有什么车辆，所以没有造成什么影响。上午十点多，劳动局的人要求工人选出代表，统一工人的意见，并跟厂方协商。但没有人站出来。大家觉得一个人力量太单薄了，很容易被厂方攻破心理防线，工人要求“要谈一起谈”，厂方不同意。就这样僵持着。劳动局的协调，没起多大用。工人没有个主心骨，人多意见也多，很乱，都没办法清晰表达意见，大部分人是看着别人往哪走就跟着走。

工业区内有个文化长廊，大家站累了，都跑过去坐着，不回去上班。好多上晚班的都在，也没有回去睡觉。中午吃饭时，有车送来盒饭，不知道是厂方还是政府买的单。到了下班时间，也没什么影响。其他工人吃饭只有半个小时，有的人去看了一下就走了。老厂跟新厂在工资待遇方面有一些细微的差别，可能矛盾相对来讲没那么突出，所以没有罢工。

早上有保安拦着，怕把厂里面的人接应出来。中午都松动了，有人进工厂去上厕所，喝水。工人不上班，管理也没事做，他们都坐在厂里吹空调、聊天，也不管工人。说到这里，小梅哈哈笑起来：“他们在里面吹空调，我们在外面晒太阳”。管理都知道，如果工人罢工胜利，他们也有好处，所以他们并没有阻拦工人罢工，或要求他们复工。工人很自觉，喝完水就出来了——大家都知道，如果进了厂，罢工就没意义了。

有人打了媒体的电话，来了两辆车，每辆车都是一男一女。他们过去询问，让工人说说罢工的经过，工人有什么要求，厂方的态度怎样。有的工人说了一点，但他们似乎不敢明目张胆地采访，后

来也没有曝光。

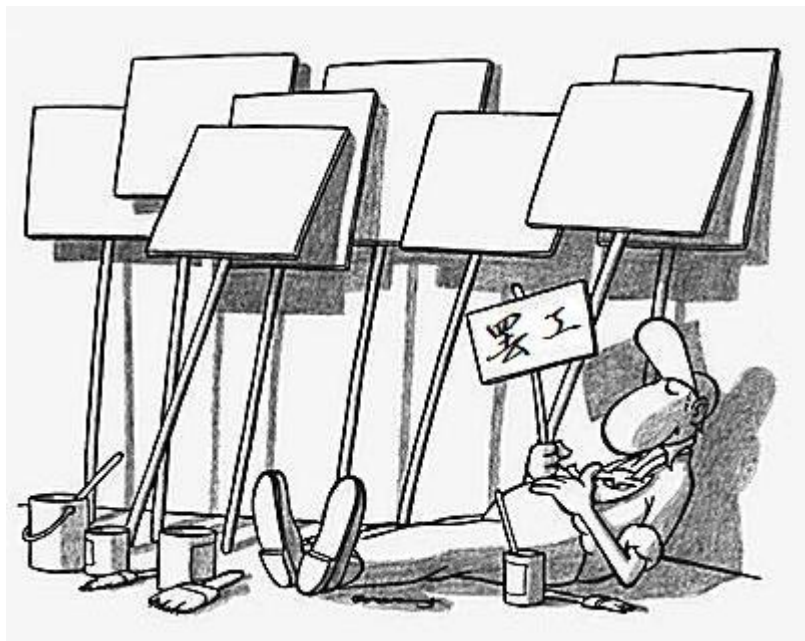
到了下午，基本就没人过问了。厂方有人在那，但大家都疲惫了，工人都坐在那。交警把去镇政府的路堵了，以防工人都跑去镇政府。到下午两三点时，又开始骚动，有人说去镇政府。第一拨大概去了十多个人。小梅刚好去上厕所了，没有看见。等她回来时，发现交警把路拦住了，态度很不好，有点凶。工人也不敢冲过去。有人过去了，都是趁交警不注意跑过去的。有几个冲到前面去了，被交警追。据说有一个人被送到警察局，说他违反什么法律了。大家担心被抓，也不敢轻举妄动。冲过交警线跑过去的人少，他们也不敢往前走。没有走成的那些人就一直站在那。慢慢开始松散了，有人回宿舍。到下午五点，就完全没人管了，也没人送盒饭了。工人就自己跑去饭堂吃饭。傍晚，工人慢慢散了，交警也走了。

#### 四、复工·结局

吃完饭，有的人去打卡，打完卡继续去外面坐着，或者在外面小店门口玩，或者回宿舍。这时，各部门的老大都来找本部门的人回去上班，也没有人听。大家都找熟人扎堆，慢慢觉得坚持已经没有意义了，就回宿舍了。还有人说第二天继续罢工，结果到了第二天照样上班。原因是第二天大家准备继续罢工，但到了厂门口，保安见一个人就往里面推，聚不起来，就没法罢工了。

进车间后，人比较散了，力量就没那么大了。工厂部门多，有的部门人少，才一二十人。老大一凶，给点压力，就罢不起来了。大约坚持了两个多小时，小梅所在生产部就开工了。老大强迫工人作业，说“不上班不干活就走人”之类的话，工人慢慢就开始工作了。部门之间是玻璃门，那边的工人看到这边开始作业，就都开始工作了。

后来厂里出来了政策，由各部门老大传达到车间，做了一些小小的调整。技术类涨得较多。小梅记得她的时薪大约涨了几毛钱，底薪一千三百多；普工 1100，没有变化。高温补贴恢复了，夜班津贴还是没有，其它的不记得了。



## 2002年某电子厂罢工

2010年6月14日

### 一、个人简记

“家里太穷了，只是考试费也要二百元，即使考上了也没钱再念呀。”小兰轻描淡写地回忆着十年前出来打工的原委。和许多农村女孩一样，继续念书还是出来打工不是一项自由选择题。那时，小兰的家境比较清苦，初中时的她已老想出来打工，因为毕竟经常问家里拿钱也问得很烦人。一直期待着十六岁的到来，就能跟着隔壁村的堂姐出去打工。就这样，小兰十六岁那年从广西的老家来到广东佛山南海。一东一西，地理上的距离或许不远，却隔开了小兰和与她一起长大的人和物，置身一个近乎完全陌生的环境。

从方言而引发的歧视，对小兰来讲是最大的挑战。在家习惯讲客家话的小兰来到佛山就得讲白话。那时，城市人对外地来打工的还有些歧视，只要你不是说白话的，就被讥笑为“捞仔捞妹”。为了摆脱这种歧视，为了“融入这个全新的环境”，小兰在初来的几个月里努力学习白话。两个月后，小兰慢慢地适应下来。

2001年，小兰初尝了打工的滋味——塑料厂的工作，原来是这样的累。每天加班至晚上九点、十点，每月就拿那么二百块工资。原先一心想着出来打工赚钱的小兰，这时变得特别想家、想回去。

### 二、工厂简况

02年的农历年，在老家听说深圳的电子厂不错，待遇好些，而

且也正在招工，于是就跟三个同学一起来到深圳。

那是一家美资工厂，叫××电子厂，是一间生产电话机、座机、对讲机的三来一补厂，既生产世界名牌西门子、海尔，也生产一些杂牌货。产品都是出口的，销往欧美、以色列等。全厂员工二、三千人。普工全是女工，只有杂工（每条拉的拉尾都有一个杂工，负责拉料、拉产品等）、技工和管理人员是男工。

当时和大部份的工人一样，小兰也不懂什么劳动法：“应该合法吧……其实也不很清楚”。普工的底薪那时是300块，加班费每小时才1~1.5元。之前也有调整加班费，但通常也只是五毛五毛的涨。每月在加班很多的情况下，才能拿到六、七百元的工资。唯一比较好的是，厂里提供吃住，扣的钱也很少。每个月的开支约150~200元左右。每月小兰拿到钱后，留够自己的生活费，剩下的全寄回家。

那时加班实在太厉害了，每天加班都加得很晚，加到十一点是平常事，有时赶起货来会加到凌晨一、两点。小兰和其他工人最大的渴望就是星期日（晚上不用加班），或节假日的到来——这样就可以休息一下了。

究竟工作有多累呢？小兰记得有一次加班后回到厂，写了三封信——那时手机还没有普遍使用，工友之间都流行写信。写信成为工人们平常忙碌的生活中，保持与他人交流和表达情绪的途径。由于睡得太晚以及日积月累的疲劳，小兰一口气睡到第二天上午11点，在一阵吵闹声下，她才迷糊地醒来。原来是几个师傅到宿舍安装电风扇。因为来的是几个男工，小兰不敢作声，继续装睡。上班的人都准备下班吃饭了，她没办法再去车间上班，只好算是旷工了半天。不过幸运的是，那时工厂的管理不怎么严，也没有什么明确的奖罚制度，只需要找拉长签卡，就算搞定了。

### 三、工厂管理关系

这个工厂的职工共分六个级别：员工、助拉、拉长、科文（分类）、主管、厂长。一个科文会管2~3条拉。每条拉约40~50名员工，有一至两个拉长，和两至三个助拉。助拉一般负责杂务、顶位、协助拉长排拉等，如果有员工上厕所会帮忙顶岗，所以助拉更接近基层员工一些。那时候，员工和拉长的对立是挺明显的，拉长经常扁人，跟员工的关系不好。

而员工之间的关系不错，闲时会吹吹牛、讲讲厂里的八卦、抱怨工资待遇及管理……女工们主要的社会网络是老乡和同学圈，休息时会在一起玩。同事之间通常只是在工厂的车间和宿舍有交流。

### 四、抗争前后

#### 1、罢工前夕

罢工发生于03年的6月份，那时候小兰也不知就里。那是一个刚发了工资的星期天。这个难得的休息日，她和其他工友逛街回来，就听说有人在讲“明天罢工”。小兰不是很确定这消息是真是假。因为平时加班多比较累的时候，也经常有工人说要罢工，但通常只是说说而已，并没有真的罢起来。虽然如此，小兰听到有人说明天罢工，心里还是很兴奋的。到了第二天，从宿舍出来往下面的篮球场看，真的有一批人聚在球场上。小兰这下真的兴奋起来，因为那段时间的工作真是太累了，加班太多也让她很不满。现在看来，真的罢起工来了。

小兰回忆道，那时宿舍没有热水设备，要用热水得从三楼去提。宿舍楼有九层，单是提热水已经够累了。更直接的不满就是工资涨幅的问题。当时的工资涨幅还有级别之差，不同级别的不一样，加幅也不同。而且，加薪的速度太慢了，完全赶不上不住上升的物价。

要么半年不加，要加也只加5毛钱的时薪。

#### 2、牵头者

牵头者是来自机修部门的机修工。后来在罢工中，有一些助拉也比较积极。他们每月能拿到一千一、二，工资比普通工要高些，但是也高不到那里。加班费和普工都是一样的，只是底薪要高些。他们在罢工前一晚，打印了一些传单，上面写着号召罢工的内容，罗列了很多工人的不满——包括加班费不足、加班时间太长、宿舍没有热水、饭菜太难吃了等。这些不满都写到了工人的心坎里。打印好后，他们把传单发到每个宿舍里去，鼓励其他工人一起参与罢工。

#### 3、开始罢工

当时该厂早上分三批上班，分别是7点、7:30和8:00。罢工当天，小兰上七点半的班。那天，上七点的工人跟往常一样进入车间开始工作。其余那些牵头的工人和七点半上班的工人都聚在篮球场，工人越来越多，后来，本来在车间上班的人看见了，也从车间走了出来加入了篮球场的罢工队伍。

这时，大批的工人开始往公路上走，公路上一时间就都站满了穿着同样工衣的工人们。游行队伍的目的地是××劳动站（当地镇一级的劳动部门）。带头的机修工拉着横幅（横幅上写什么已记不清了），走在队伍的前头。

据小兰说，那段时间深圳工潮特别多，特别是外资的电子厂。在他们罢工之前，附近已经有两个厂已经罢过工了，而那时罢工都流行走公路。

小兰也跟着队伍走，虽然不是很清楚下一步会怎样，也不知道劳动站在哪里。走着走着，有治安人员来问工人要去哪里，工人都回答说要去劳动站。治安人员说工人们是走错方向了：“劳动站不是往这里走的！”工人们都很一致地不理睬治安人员。

当时游行队伍大概有二、三千工人。到小兰工业区的时候，大量的交警、公安、防暴队出动了，他们把工人团团围住，然后把所有可以进出的路都堵上。工人开始想着如何突破重围，期间不时地有工人在中间大喊：“往这边冲呀！”其他工人便都往他指的方向冲过去，大家彼此都很配合。这样试了数次，都冲不出重围。在这过程中，有一位女工被推倒，跌坐在地上，要求治安人员送去医院检查，并且道歉，否则不愿起来。女工的表现让大家起哄，大家对此都很支持和欣赏。当时的情况虽然混乱，但没有打架，只是些肢体上的推撞。

另一方面，工友们也很有意识地把那些带头的男工推向队伍的中间和较后方，女工们则站在外围和最前面。这些平日温顺、听话的女工们，在罢工的一刻，展现出她们的勇气和反抗精神，站在最前线的位置，保护着核心工友。

懂得这个策略，也有因为当时深圳的罢工就比较多，工人们都知道：罢工期间，要是男工和警察起冲突，就会被抓起来；相反，警察却不敢碰女孩子（如果他们敢碰，女工们就会尖叫“非礼”之类）。因此，他们才会想到女工站在最前和外围，把男工围在里面的这个策略。

后来，劳动站和其它“相关”部门——一般来讲这种事情都会引起政府所有部门出动，但具体有什么部门，小兰也说不上来——的人来了，他们与工厂的科文、主管等管理人员一起，站在人群中不同地方讲起话来，有意引起周围工人的注意。这样就成功地把聚在一起工人分散成一堆一堆的。他们主要的目的是把工人劝回工厂，与厂方谈判。

小兰还说到一个笑话，当时一个行政部的经理出来劝说：“现在太阳那么大，别把你们都晒黑了。加上现在工厂都在赶货……”科文也在一边应和：“就是呀，有什么意见的，可以回去提，我们可以好好地商量。”小兰在学他们讲话的时候不停地笑，说都罢工了，他

们还出来讲那样的话，简直是太搞笑了。当时一个女工站出来说：“提又有什么用呢？半年工资才涨五毛，现在加班费才两块五！”然后又说了很多其它不满的话，工人们都热烈地鼓掌。后来大家又七嘴八舌开始控诉工厂，发泄长久以来累积的不满。

有一百多个自称劳动站的人也参与到了劝说工人回厂的队伍中来。就这样，双方僵持了很久，工人走不出去，厂方和政府部门也在外围耗着。最后，厂方建议工人派代表来与他们谈，工人们都非常齐心：“我们所有人都是代表！”

但一直耗着不是办法，工人们最后还是推举了五、六个人出来，代表们都是大家比较熟悉和信任的工人，包括发起此次罢工的助拉以及机修工，另有一些大家都比较熟、工作年限较长的普工也加入谈判代表队伍中了。这批工人代表不是经过正式选举，而是自荐和互相推举产生的。

## 4、谈判

代表选出来后，其他工人慢慢都散开了。那时只剩下一两百人在外面等着。工人散去后，都各做各的事，一面等消息。

谈判完结后，工人代表出来把结果告诉给其他工人。工厂也马上出通告。结果是怎么样呢：

- 1) 底薪按照劳动法加至 480 元；
- 2) 以前包吃，加薪后要扣除伙食费；
- 3) 以前每逢年底有五十元的年终奖，每月有三十元的全勤奖金，现在通通取消；
- 4) 以前工厂包住，扣少量水电费，但现在水电费比以前扣得多了。

那就是说，工人争取到的加薪，以另一个方式被扣回去。工人对这个结果当然是非常不满和抱怨。

工厂增加员工表达意见的渠道，每两个月召开一次员工代表大

会，由员工代表表达工作上的意见。代表由每条拉选两个工人出来。但实际上，代表的产生并不是经过民主选举，通常都是各拉的拉长自己去。小兰则被他们拉去当本拉的代表之一。但是，参加了首次会议后，小兰就已经大失所望。会议期间，尽是管理、文员、助拉、拉长在说话，流水线的工人压根没有机会讲。基层工人的意见不但得不到反映，还要听管理人员之间狗咬狗式的相互抱怨、吐吐苦水讲不满。例如，如果一个拉长要求改善自己的待遇，其他人就会讲“你的待遇差，我们的待遇更差”等等。大家没有形成统一的诉求，管理者们在那里自说自话，对解决实际问题毫无帮助。谈完后，大家都觉得很失望——员工代表会只是一个徒具形式的公关秀。

而那批牵头的机修工人，在谈判过后首先被安抚，然后厂方慢慢地一个个把他们炒掉：有的是“协商解除劳动合同”并给予经济补偿金；有的是因合约期满不续约；也有些是被炒。这些带头的机修工们全部都陆续离开了工厂，而当时参与带头的助拉没有受到太大的影响，仍然继续上班。

## 五、分析

当时，伴随着大量的罢工潮，附近其它两个厂也发生了罢工。罢工后厂里马上加了工资。这些成功的例子对这次罢工有积极的示范作用。工人眼见罢工带来的实际效果，对抗争的信心就更高了。

那时，附近较多的是外资电子厂和大厂。当问及为什么通常罢工的都是大厂，而且外资厂居多时，小兰说，虽然大厂的情况相对合法，工资、福利待遇也比较好，而小厂的待遇会更差一些。但是小厂的工人很多都是亲戚或朋友带进厂的，所以受中间的连带关系影响，如果没人带头，整个抗争就很难起来；而即便发生了集体的抗争，也往往可能因为老板的亲戚、朋友的告密而被破坏掉。要是出现在小厂的抗争，比较有可能的是管理起来挑头。

小兰所在的电子厂，工资是计时的，拉长控制了整个流水线的速度。而在平常的流水作业中，工友之间都建立起一种自然的默契。小兰和一些工友，做不完的货就堆，以这种不合作来表达不满，大家都感觉很好玩。特别是趁拉长不在的时候，小兰会带头，让整拉的工人一起做慢些。如果测试员来计时，大家也会放慢速度来慢慢做。有些时候，小兰会很用力地乱丢那些货品，以发泄自己的不满。而当中，做得越久的老员工就越大胆越牛。那些辞工辞不到的工人，也会故意慢慢做，然后就让工厂把他们炒掉。这个平时拖慢工作的方法，变成了一个很好的练习。整条拉的工人连成一气，以某种一致行动来表达共同的不满。这种工人之间的默契，对后来抗争的形成有很大作用。

在这次罢工中，老乡关系没有起到明显的作用。矛盾的爆发点是工人对工作环境太恶劣、工作太累以及工资低而累积的不满。发动罢工的则是一些相对较掌握技术的工人及基层管理，并由其他工人响应和支持。虽然老乡之间存在着一些由工作形成的熟人网络，但在这次罢工中没有起到关键作用。

罢工的进行也没有经过部署，没有计划。虽然机修部工人有制作传单去鼓动这次的行动，但包括小兰在内的一般工人并未感受到有蕴酿的过程。当天的行动，由罢工到走上街头、谈判，这个过程也是按当时的情况而变动，而不是工人本来已有精密的部署。

## 六、个人的看法及感受

小兰参与了这次罢工后，感觉很兴奋、很好玩，并很期望再有一次罢工。兴奋的原因是看到罢工过后能为工厂工人带来改善。以前曾经尝试过用别的方式表达不满，例如写意见投进意见箱，但不起作用。然而，要是大家都起来罢工，就不同了，能马上看到作用，而且也展现出工人的集体力量。可是，小兰认为这次罢工并不算成

功，因为在工资提高的同时，其他福利却被削减了。

无法取得成功的关键是，是大家忽略了谈判的作用和重要性。当工厂要去分散工人时，大家没有很强的意识要凝聚起来。在选代表去谈判时，大家都显得不是很关心。大家只想到难得挣来一天假期，当然是出去玩和争取时间休息，所以谈判的过程如何、谈了些什么等等，代表以外的工人都不了解。

总结这次经验教训，小兰认为当工人代表去进行谈判时，其他工人不能散去，应继续维持一股力量在。代表怎样去谈及谈些什么，其他工人也必须了解。



## 因扣押工资而引发的一场罢工

2010年5月2日

工人阿高，07年开始外出打工（因家庭原因，此前在家务农）。先在东莞多家工厂做工。罢工事件发生在其第二次任职的一个玩具厂。08年初，听说深圳条件较好，他来到深圳找工作，现在一韩资工厂做组长。

### 一、第一次打工经历

刚出门打工时，阿高抱着要认真工作，踏实干活的念头来到东莞，看到甲厂的广告（工作时间短，待遇高等诱人内容），于是进了该厂。老板为江西人，工厂共有约六、七千名工人，五百多名保安。

**工资待遇。**一线工人底薪900元/月，最高标准为950元/月。工厂提供吃住，每月按150元标准扣除。阿高觉得这个待遇“还过得去”，但加班不按劳动法标准计算，月工资一般在1200~1300元。（据此推算，加班工资应该在3元/小时左右）

进厂时收取50元“报名费”，厂方说明3个月后退还，但阿高最终没搞清此款是否退还了，“他就算是说随便加在了工资里了，哪个知道他到底有没有还？！”

**新手培训。**“就像是洗脑那样的。”具体内容就是要求工人热爱工厂，积极工作。有厂歌。

**作息时间。**早上7:30排好队，接着要唱厂歌。7:45进入车间。中午有一个小时的吃饭时间，傍晚有半个小时的吃饭时间，然后要工作到晚上9:00下班。

**严格的管理。**对工人采用“标准化管理”，或曰类军事化的管理。



在工人眼中，这种管理下的生活就是蹲监狱。而这一切的管理有保安做保障，他们都是“老板的保安”，听老板指挥，“什么事都干”，有点工厂里的“暴力机关”（个人形容）的味道。有鉴于此，有两个相关例子：

其一，关于吃饭。工人在工厂食堂集体就餐，有保安看管。吃饭时，工人不允许讲话，要认真吃饭。而且打的饭必须吃完，不准有剩饭。在打饭时，工人也必须小心，因为打的饭一旦掉到地上，就会有保安将其带出训导，并且不许该工人吃这顿饭。

其二，工厂共分六片厂区，阿高在二厂，有2000人左右。六片厂区一个挨一个，围成一圈。阿高为此夸老板“很聪明”。因为这样的布局就使得工人一直处于工厂控制范围内，一旦发生什么事，方便保安呈包围状迅速进行控制。阿高提及一起工人报复事件：一个河南工人由于在工厂呆得受不了，离厂后找了几名老乡，等一名给他气受的保安出了“包围圈”的时候，对他进行了武力报复。

由于该厂种种“离谱行为”，工人流动性较大。但在这方面，厂方再次显示了聪明才智和强制力：在辞工问题上对员工进行百般阻挠和刁难。一般的请辞很难得到厂方同意，对于没有医疗证明的工人来说，辞职几乎是不可能的。而工厂又扣押着工人40天的工资，工厂不同意的离职，意味着这40天的工资将白送给老板。

但阿高是成功辞职的一例。他的手段是不断地“烦经理”，每天都去找经理辞职，而且不影响工作。结果经过一个多星期的纠缠，经理最后准许了阿高的辞职，但叫他不要对其他人说。另外，阿高还提到，在请辞的过程中，经理曾给出过“短时间提拉长”的承诺来挽留阿高（拉长的月收入在1400~1500元/月），阿高拒绝了。相对于其他自动离职而拿不到被扣押工资的工人而言——这些工人有的怕麻烦，也有的胆小被保安吓的——他对于自己能合法而成功地辞职，感到比较满意。

这样，在离开甲厂，即第一个工厂呆了四个月，阿高找到了

后来发生罢工的玩具厂（称乙厂）。

## 二、罢工工厂概况

阿高对乙厂的印象是：“还要离谱”。主要提到两点：首先，食堂的饭，“不是人吃的”，而且按200元/月从工资里扣。另外，在乙厂，“连请假都是不可能的事情”，甚至于生病了都很难请假。此外还有，旷工一次工要扣200元（想想这要占工人月收入多大的比例！）。其他情况与甲厂类似：900多的底薪，扣押40天的工资。

阿高还谈到另一件事。乙厂工人共有2000多人，多来自广西、云南等地，且多为成团打工。但由于工厂待遇太差，且与招工宣传差异很大。有两批云南人在领头人的带领下，前后三四百人离开该厂（具体经过未详问，阿高可能也不清楚）。这种介于工厂与工人之间的类似工头的人，其利益较为特殊：一方面拿工厂给的介绍工人的钱，另一方面，又要在“老乡”的压力下，部分维护他们的利益。

## 三、罢工事件

该厂的“离谱”行为，最让工人无法接受的，是工资发放问题。阿高说了几次，工厂发工资是“乱给”，没有标准，尤其是奖金由主管任意决定，从50~100元不等。而主管每月的工资一般上万元。前面提到的工资待遇差、罚款多、扣押工资等，也是导致工人不满的原因。

罢工之前，工人曾多次找到劳动局，但劳动局给的回答一直是“要调查清楚，过几天再答复。”阿高说：“这种事，劳动局说要调查，我们也能理解。可是一次次地去，还是这样子，我们就觉得不对劲了。”法律途径不通，就有工人想到了罢工。此前附近工厂也发生过一起罢工事件。阿高说：“那个工厂有三、四千人吧。也是不远的玩具厂。工人罢工反抗，还拦了国道……后来公安局来了，要推

代表谈，十来个代表就被拉去打了。”

不同部门就开始商讨罢工，每个部门都有“代表”，做一些鼓动、开会的事宜。罢工之初，有十来二十个河南工人，拿钢管要打到写字楼去，被阿高等劝说住了。部门代表征询意向，当晚联系了参与罢工的有 300 人左右。第二天实际罢工的 200 人不到。

罢工时间从早上 7 点至 10 点。不到 200 名工人未前往生产线，而是集中起来，要求与厂方商谈工资待遇问题。起初，厂方的保安前来维护秩序，双方对峙。有一名工人爬到桌上高喊“工厂在剥削我们的血汗钱”，引起主管怒气，要出手打他，但是上百的工人把主管围住。有工人声明，主管敢动手，工人也敢动手。最后主管只好作罢。

再后，派出所来了 8 个人。当工人被要求选出代表进行协商时，鉴于之前的教训，工人没有推出代表，而以“每个人只代表自己的利益”为理由拒绝。派出所的负责人在向双方了解了一些情况之后，表示无能为力，离开了现场。他跟工人说道：“这样确实太黑了。那个，只要你们不闹事，我们就不管了。”

由于之前工人联系了媒体，因而地方报纸也过来了，并进行采访报道。（这在阿高看来，是工人跟厂方对抗的比较主要的手段）。最后，厂方迫于形势，妥协了。很多工人拿到了扣押的工资后，离开了乙厂。阿高也是如此，在该厂呆了 3 个月之后，便离职了。

#### 四、几点观察

**观望的工人。**有些工人当晚同意罢工，但有很多工人不敢罢工，在罢工期间仍正常去上班。当此次罢工取得一定的胜利后，其他车间工人开始效仿，引发了整个厂的陆续罢工。

**部门主管权力较大，尤其是较重要的部门，**如“烫胶部门”，待遇较好，月工资在 2000 元左右。部门主管对人员任免有较大发言权，

故其部门职员多为其老乡或交情好的人。而拉长，组长一般为技术性人员，对待一线工人，因人而异。

该厂老板为一名退伍军人，且有政治身份，为“人大主席”（不详）。

#### 五、之后的打工经历

在为一家 1000 多人的玩具厂做了 7 天的免费工，认识到当地工厂“基本上都是一个样”后，在东莞又进入 5、6 个厂各做了几天。这样经常流动的不仅是阿高一个人，这些工厂的工人普遍如此。因为扣押工资的制度，工厂能够借此额外剥削工人的大量劳动。而且这些厂工作累，待遇差，无保障。比如阿高在一个电脑配件厂时，往电板上插线，做上半天，手指头就开始发肿。

08 年，阿高听工友说深圳的环境要好一点，便到深圳找工作，后来花了 250 元介绍费进入现在呆的韩资工厂。

阿高认为：“还是有好老板的”，虽然比例可能“不到 20%”。外资一般会遵循当地劳动法规（通常是踩在法律底线上），如加班费按平时 8 元/小时，周末 10 元/小时，节假日 15 元/小时。阿高还说：“法律还是可以的，主要是执法问题”，且老板和工人可以实现“双赢”。当某路人说了句“劳动法都是保护有钱人的”。阿高的脸上似乎露出不以为然的一笑。

目前阿高在厂里担任技术型组长，负责两三条线，像刚开始出来打工时一样，工作积极。

# 一个男工的两次罢工经历

2010年4月9日

## 一、个人基本情况

02年我哥哥考上了大学，一年学费要一万多，家里又盖了房子，经济情况比较困难，爸爸到处借钱借不到。我就辍学在家，后来老舅说有朋友在东莞做经理，让他带我出来打工。

02年7月29日第一次出门到广东。当时我们一起出来的有十三个人，有十个女孩子，都是我们县的，每人交了四百五介绍费。当时我们很开心，因为在家里很向往外面的世界，第一个原因是觉得比较自由，有自己的空间；另外就是工作比较体面——当时村里有人在广东打工回家，感觉穿的衣服很时髦，钱包里也总是有百元的钞票，很羡慕。还有一些人买了bp机，觉得很体面。

当时从没想过在外面有不好的事情，比如工伤、职业病。在外面打工的人，回家都只会说好的，不会说不好的。后来才理解了，大家这样做是把痛苦都埋在心里，怕家里担心。有一次我在外面被打劫，手受了伤，给妈妈打电话，家里就很紧张，要求我过年必须回家，即使没有钱，寄钱给我，也要我回去。所以后来有事就不给家里说了，免得他们担心。

## 二、第一次罢工

到了广州之后，我扛着一个蛇皮袋，当时过流花天桥，有拉客的司机就把我的东西拿走了，扔在车上，把我们带到了东莞的J电

子厂。这个厂主要生产计算器，是香港老板在内地五六家厂之一。

交了介绍费，身上只剩下一百块钱。哥哥给了五十块。第一餐吃了炒粉，觉得超好吃。厂里给分了宿舍，很老旧的房子，住了十八个人，上下铺，过道才半米宽。宿舍门口有一个桶，剩饭都往里面倒，很臭。冲凉在厕所里，是公共的，很脏很臭。

食堂的饭很难吃。有一次，饭堂的饭没蒸熟，三四个陕西工友把饭抬到经理办公室，我们大家都跟着去。到办公室的时候，把饭倒在经理桌子上。当时老乡把经理骂了一顿，说饭菜难吃就算了，至少要给我们煮熟吧。后来经理就给每个员工买了一袋方便面。我们都很开心。接下来的几天，菜里就多了一两片肉。我们厂的伙食一直很难吃，那时蒸米饭是用柴油做燃料，饭里有柴油的味道。有一年过年，食堂做了个小人参炒肉（其实是萝卜炒肉），大家都觉得很好吃。管理的饭堂就很好，成天大鱼大肉，有个做管理的老乡有时候就把剩菜剩饭带给我们吃。

我在流水线上是做插片的，把贴片放在导体上。第一天做完，手很痛。早上7点半到晚上12点半上班，加班很多，有时候甚至通宵。03年过年的时候，从农历二十八开始，连续上了48小时。

工资是9.5元一天，加班费1.15元/小时，很少休息。上了一年才放一两天假。最苦的时候是没有钱，想买东西没钱。最大的想法就是发了工资大吃一顿。刚去的时候工资押45天，当时身上只有借来的五十块钱。吃了一个月方便面，吃到恶心。第一次发工资，发了89块钱（11天的工资）。当时领到钱，心里咚咚地跳。这是我第一次用劳动挣来的钱，很激动。

在这个厂，每个月可以存两百块钱左右，拿得最多的一次是扣了伙食费还剩500块。这样我每到年初就可以给我在上大学的哥寄三千多。

当时抗争的原因主要是工资低，经常被罚款，一点小事情一罚就是一两百。一个月工资才三百多，罚款之后都没有什么钱了。管

理层经常骂人，骂完还要求员工道歉。经常拖欠工资，本来说每月十五号发工资，有时候拖了几天，大家就反抗。

我们罢工的那次，也是因为拖欠工资。当时去上班的时候，看到有人挡住门，不让人进去上班。是老员工带头的，人事部经理让他们回去，还说回头给他们做好吃的（哨子面）。这几个老员工都在车间做得比较久，而且关系比较熟悉。其他人进厂时看到他们堵在门口，也就站在那里观望。当时觉得很好玩，都想：他们不去上班我也不去，反正好久没休息了。当时也不知道这就是罢工，大家都知道目标就是要马上发工资。经理把拉长、组长叫出来，让他们把自己的人都叫回去上班。我那时觉得经理是老乡，也不好意思找他们麻烦，有点想回去上班。但是拉长也不是很强烈地拉我们回去干活，只是象征性地叫大家赶紧回去。厂里还威胁说干就干，不干就走，反正招工也很容易。

当时很害怕被炒掉，因为男孩子找工作不好找，查暂住证也很严，保住工作就是最大的目标，所以也有一点担心。当天上午就去看电视，没有上班。同一条拉的几个人在一起抱怨工作累，大家想法都差不多。

当天贴出公告，说因为钱没到账，请大家等两三天。看到公告后有些人复工了，有的人回了宿舍，下午才去上班。两三天后真的发了工资，事情也就平息了。当时我们厂也并不是最差的，所以大家还都比较满意。

### 三、离厂

当时一起来东莞的十三个人只剩下四个人。我老舅给经理打电话让他照顾一下我，我就调到仓库去了，一个月工资才三百，很辛苦，经常出差。我嫌工资太低，不忙的时候，我跑到仓库就睡觉，一睡就睡到晚上十点。

我想升职，就跟经理说。那厂没有从普工调到管理的先例，加工资特别难。出厂后办了假身份证重新进厂，给我加了一块五一天。加班费一小时加一毛钱。我还是不满意，就辞工了。那个时候要辞工不会马上结清，要别人代领。一般是会给代领人一些钱（一两百元不等）。我把两个月工资“卖”给了经理，卖了九百块，他赚了一两百。

### 四、第二次罢工

03年，J电子厂招工，我面试进去了。那个招工的只问了我是哪里人，在哪里上过班。她看我还老实，就让我进了。工厂生产电热毯，那种电热毯放在腰上可以发热，主要销往欧美。老板是国民党党员。

这个厂环境比之前好多了，宿舍八人间，还有热水器，感觉做得很高兴。第一次发工资，上了三天班拿了两百多块钱。工作也轻松多了。加通宵老板还送牛奶。每天早上都开早会，主要讲讲品质和生产情况。我刚进厂时还好，每天按时开会，后来成了老油条，每天开会都迟到。

我的工作是和一个人面对面地，拉电热毯的线。我两个小时可以拉六十条线，当时的要求是一个小时拉三十条，我们拉完后就玩，感觉很开心。加班不多，最晚十点下班。有时候也加通宵，但是很少。

做了一年多，慢慢也变成老员工了，比较油。当时没签合同也没买保险。04年6、7月份特别赶货，没有一天休息时间，有时还连续加几个通宵，特别累。我们有个管理，是经理的老乡，管一百多人，看我们做完规定的产量还有时间玩，就想给我们加产量。我本来一个月做一百多个，后来增加到两百多个。他确定产量，就是在我们身后，在我们做得最快的时候按秒表测产量，然后按照那个测

出来的产量让我们做。有时候工作太累，就有人晕倒。我们都想把那个车间组长赶走。

我们拉旁边还有一个超音波房，他们的工作是通过高温把两层布粘在一起。我在外面穿线，里面的员工都是我们以前的同事。他们在里面抱怨，说太累了，不干了。后来又到处来说我们不要干了，把组长赶走。我们就私下里偷偷地传说不干了。有一个组长的心腹，是拉料的，去给组长打报告。我们下班了就相约去新一佳（一个大商场）聚会。

吃完饭后回到宿舍，睡觉起来后，把工衣换了，准备出去时，组长在门口堵住我们。组长质问我们在干嘛，叫我们换上工衣去上班。我说我们是去上班啊。他走开后，我们就一起去了新一佳，总共去了四十五六个人。管理拦不住。有的拉上听说我们不上班，他们也就不去上班了。

我们正在商场门口谈时，经理、文员、组长、线长、物料员等十人，来拉我们回去上班，我们一窝蜂都散了。后来我们比较熟悉的老员工就电话联系，约好在灵芝公园见面。去了三十多个人，都穿着工衣，绿色的，黄领。我们就在里面写给厂里的建议书，写完后让大家签名。有的人不愿意签，怕被炒。我们的主要诉求是把组长赶走。当时大家很齐心，还把没签合同没买保险等也写进去了。

文员打电话来问在哪里，我们说在灵芝公园。经理就开着车来公园，叫我们回去上班。我们又散了，有人逛街，有人洗衣服，有人回去睡觉了。晚上新厂的人看到我们没上班，他们也罢工了。大家都看我们几个老员工的。

晚上管我们的线长，约我们到新一佳，把厂里的消息告诉我们，说厂里打算炒我们。第二天，老厂也罢工了。大家都各自玩去了。老板第三天从台湾飞过来了，我们当时都在江南百货玩。老板把我们领到一个空地上去，大概有六十个人。一个经理说你们派个人出来做代表，每人给二十块钱。当时没人出来，觉得我们不是二十块

钱可以买的。他说“你们这些大陆人，真是二十块钱买不到。”我们不理他。他又叫我们去办公室，我们一下子去了十多个人。在办公室把我们的诉求记下来，他说会交到台湾总公司，尽快处理。以后每个月搞一次福利会，在一起聚会，吃点蛋糕什么的。下午又散了。我去车间看了下有没有人上班。经理找到我，说“出门在外是朋友，我们是兄弟，以后没钱找我”之类的。我觉得很假。

厂里贴公告，说一个星期内解决所有问题。我和另外三个工友坐经理的车到处去找工友，看到人就叫回去上班。叫回去的人在老厂开会，经理把我们训了一顿。完了又说“以后有事投到建议箱，不要搞事。到内地来开厂也是为了发展经济”等。

第二天就上班了。一个星期后就跟我们签合同，底薪本来 580，涨到了 590，加班按劳动法，买了社保，宿舍该修的都修了。后来一个月可以拿两千块钱，比附近的厂都好。我们这些带头的都列入黑名单了，但是也没炒我们，把我们分散了，调到不同的地方。本来我做了几年了，该升线长了，但是就给我调了岗位，没班加的。我们想赶走的那个车间组长也照样当他的组长，产量还是按照提高后的水平。

当时有个保安，本来打算辞工，在谈的过程中，鼓励工友去签名，拿到经济补偿金后自己就走了。有工友对他不满意。

## 五、几点感想

我感觉罢工过程中员工之间的关系都还比较好，大家比较一致地把矛头对着老板。也有人打过电话到劳动局，但是没用。有人以前曾经罢过工，说人多力量大，单个人就搞不起来。大家也不怕有什么不好的结果。当时没有经验，也不知道这是罢工，就谈不上班了。没有特别去说服别人参加，大家都是自己加入的，代表也是自动产生的。老员工做得比较久，有人际关系网络，比较容易凝聚人。

所以我们核心的人都是老员工，但年龄都差不多。结束了还是比较满意，另外也没有特别的感受。

如果再来一次，我们还会罢工。现在更有经验。这种行动需要自己要有人脉关系，找工厂生产的旺季，才有谈判地位。

觉得很成功的原因：1) 厂里很赶货，老板比较紧张。最后那批货是空运过去的，而以前都是海运；2) 工人对工厂都很了解。

罢工后我又做了一年多，直到 05 年 12 月离开这个厂。



## 2005 年某电子厂罢工访谈记录

2010 年 12 月 11 日

我是湖南人，04 年高一读了一个学期，就出来打工了。因为我家在 96 年买了房子后，就很不顺。97 年妈妈生病；爸爸之前与叔叔家一起开砖窑，叔叔犯事被抓后就不做了。当时很多亲戚外出做建筑，爸爸就跟一些亲戚和老乡去修路，结果遇到金融危机，做了一年，没拿到钱。舅舅是包工头，他上面还有大包工头，都没有拿到钱，舅舅只好给爸爸发了 1000 块，其中 500 是爸爸的工资，500 是舅舅给的。有了这点钱，我们才能勉强过年。后来舅舅带着工地上的工人，去等老板的车，把他的车轮拆了下来。老板躲到山上的破房子不出来。舅舅说吓吓就行了，我爸爸却因为太气愤，使劲打那个老板，把人打伤住院了。结果人家过年跑来家里讨药费。大家都觉得爸爸做得不对，太过分了。后来再出去找活就不带他去了。

我家田很少，妹妹是超生的，粮食不够吃。妈妈不能碰农药，一碰就过敏，需要打针，所以她很少去喷农药。哥哥本来成绩好，为了给家里喷农药，转学到离家比较近的地方。老师也理解家庭困难，就没说什么了。因为没打农药，很多稻子都是空壳，没有米，粮食都要借来吃，家庭经济很困难。我和哥哥的学费都是欠的，当时一个村里的亲戚在学校教书，知道我家困难，说给减一点学费。后来哥哥两个学期的米费减掉了。

我高一那年，哥哥考上长沙的大学，做磨具设计的。当时家里觉得男孩子应该多读点书，想让哥哥读书；我也因为家里事情多，成绩没那么好了，就没读书了。

## 第一次进厂

辍学后，出来打工也不容易，因为没有路子，不知道去哪里。一个堂哥出去打工比较早，他舅舅回家，我就跟他舅舅一起去顺德打工。当时看电视，上面讲工厂很漂亮：整齐的楼房，有瓷砖，很干净。就觉得打工满好玩的，很体面。当时有一个想法：只要努力，就会挣到钱，就能出人头地。

我刚过去的时候，厂里没招人。我与堂哥和他的舅舅、舅妈住在地下室。那个地下室，里面有三张单人床，用布帘隔开，住了3对夫妇和孩子。夏天夫妻们睡床上，孩子就在过道打地铺。他们在织布厂工作，把厂里的布偷出来打地铺和做帘子。我白天在那吃住，晚上由老乡带我混到厂里去住。当时厂里有三排女工宿舍，两排男工宿舍，一排大约有十多间，是铁皮屋顶的平房，夏天很热。大部分工人都在厂里住，有家的就在外面租房。宿舍不用交钱，没人管理，可以自由调换宿舍。非本厂的人，借厂服和厂牌就可以混进厂里去住。

我等了半个多月后，厂里才招人。我应聘进去了。还记得去面试时，问了一个很白痴的问题：有没有蚊帐发？招工的人白我一眼，反过来说，“要不要发空调？！我在厂里做这么久，还没听说过要发蚊帐”。

当时的想象是进流水线后，两个月就把所有工位都学会，三个月就要很熟，半年就可以做品检，最多一年做拉长。结果进厂一做，就要命了。厂房看起来蛮漂亮，在家里没住过楼房，所以觉得走楼梯，在楼房上挺好的，很新鲜。可是车间里的机器黑乎乎的，工作也很累，落差蛮大。刚出来打工时，条件艰苦，给家里打电话老是哭。妈妈让我回去读书，但我觉得已经不可能了。

## 工厂基本情况

H 电子厂，位于 S 市 L 镇，生产马达，电饭锅、微波炉等用的风扇，在高速公路旁边，下车就到了。当时该厂有 600 多人，女工居多。我 04 年暑假进去，05 年端午时罢工。不久后就离职了。

工资按集体计件方式计算。刚进去两三个月是生手，评不上级，工资才 450 一个月，还要扣掉 90 块饭卡钱。我饭量很大，刚出来时还在长身体的阶段，一顿饭要吃 3 个人的分量才饱。早餐吃五毛钱一份的炒粉，我要吃 3 份。我拿过最高的工资是 630 元。做的时间越长，级别越高。评级由组长来进行，看得顺眼的升级就快，反之就慢。我厂的待遇算是很好的了。堂哥在里面干了十年多，先做工人，后来做了组长，攒钱在老家建了房子。工厂倒闭后去了 XL 镇。

当时订单很多，一年到头都没有休息，只有国庆才放一天假。每天最少上 12 个小时，早上 8 点上班，正常晚上 10 点下班，有时到晚上 12 点，有时赶货还提前上班。我们三排宿舍共有七八个厕所，冲凉也在里面。因为晚上很挤，要分拨去。而且上了一整天班后，累得都不想动了，所以有的人下午吃饭时去冲凉，冲凉完毕已经没时间吃饭了。

罢工之前我拿过的最高工资是 630，其他工友最高的有 800 多，组长之类有一千多。上班很累，我们会故意搞小动作。例如有时偷偷把饭端到车间去吃，故意搞些油盐在产品上，产品沾到盐容易生锈。我们打包装时还会在里面放垃圾、瓜子壳、头发等。如果马达里面有头发，转的时候会有火花。这样做主要是一种发泄。管理、老板等也不会一直在车间，打包装时人多，很乱，他们都不知道是我们搞怪。出货以后，客户看到有问题，又不懂是怎么回事，就让我们出差去返工。我们喜欢出差，觉得很好玩，会去东莞、深圳、虎门等地。

我们上班不能走来走去，屁股都起茧了。厂里有人加班加死的，

因为是上夜班，很少人知道，不知有没有赔偿。后来大家都不愿意去那个车间干活，很害怕。还有一个在宿舍死掉了，厂里赔了 13 万，大家都觉得老板挺好。一个工友被车撞了，成了植物人，肇事者跑了，厂里还发动员工捐款。当时叫我们捐款时，我们都觉得老板太吝啬了，赚了那么多钱，还叫我们捐款。不过那时候的工人好像很团结，捐了几千块钱。想想大家工资都那么低，有这个数已经不错了。听我哥的舅舅他们说厂里的工友捐款很积极，还有好多人去医院看她。虽然那个人在厂里的时候人缘不怎么好，但是发生这种事情的时候大家都很难过。大家都很同情她的，我听到这个消息的时候也觉得好难过。

### 一次小小的抗争

车间常用一种化学品天那水。那时我们都不懂天那水有害，会用来擦油漆、擦地板，热的时候就还涂在身上，虽然很难闻，但是觉得凉凉的，好舒服。我后来脚烂了，发炎很厉害，不知与使用天那水有没有关系。躺在床上一个星期，老是发烧。我去请假，组长是我老乡，但是讲话很难听，我骂人都是进厂学的。她说“以为你做什么，做小姐啊，出来打工还想请假”。我们发生了激烈冲突，我就说要辞工。跟她说没用，我就决定去找老板。老板和高管办公的地方不在车间这边，在旁边有保安管理的写字楼。因为怕被拦下，我就脱了工衣，穿便服进去。我一口气冲到老板办公室，可是到了门口后，又不敢进去了。秘书问我找谁，老板不在，我说找经理。我跟 K 经理说了请假的事，他似乎站在我这边，马上打电话给主管，说这么小的事也闹到他那里去了，让主管给我批假。我感觉经理挺好，有人情味。

### 罢工经过

05 年农历端午前后，记得是 25 号。那天发工资，本来说下午上班就开始发。厂里调整了工资，知道自己太过分，怕我们有情绪会闹事，就压到四点半才发。因为我们五点半下班，发完工资差不多就到下班时间了，这样我们就没有时间讨论了。我们都知道工资很低，与其它拉做的活一样，但是比他们的工资低 100 多。我们组长跟我同年，我们私下讨论认为，组长跟领导关系没那么好，没能力为我们争取到那么多东西（我们经常看见我们组长被主任骂哭，说她管理得不好）。

其它拉工资都发了，就我们拉迟迟不发，大家纷纷猜测、讨论。两点开始不干活，也没人来解释，更没人安慰我们，于是我们就停工了。等四点半领到工资后一看，果然跟我们想的一样少。有人说今天晚上不上班了，之前大家虽然没说什么，但是一有人提出来，其他人都纷纷响应了。

晚上我们拉 40 多人都没去上班，每人凑了 20 块钱去厂对面的酒店吃饭。当时 20 块钱不是一个小数目，但是大家都去了，一个不缺。吃饭时，因为不在车间，讲话比较方便。大家说明天肯定有人知道是谁鼓动不去上班的。有人就说：如果谁说出去，就不是东西。我跟另外两个工友比较犟，有五六个男工做的时间较长，另外有几个大姐也很能说，大家都在那里骂。我们在一起讨论有什么不满，有什么要求，担心厂方向到有什么要求时提不出来。因为我有记日记的习惯，我提了比较多要求，但让大家别说是我搞的。第二天我把那些要求写在一张纸上，所有的人都在背面签名了。右下角留了空白，如果有要求就再往上写。另外还给经理留了签名位置。

我们还讨论，下午没上班，一会要干嘛。都说先去玩，等领导下班离厂回家了，才回宿舍。于是我们就去公园、江边玩，因为好久都没去玩了，大家都很开心。后来下大雨，没地方可去了，四十



多人在路上晃。我们都穿着工衣，路边的人猜测我们在干嘛。我们去了一个大姐租房处，四十多人，加上他们家三四个人，好多人挤在屋里。我们喝了酒有点困了，在大姐家看电视。我们还商量明天去哪里玩，有人提议去一个庙玩。

雨停了，就开始想回去怎么办。之前我们都住在不同的宿舍。大家商量，与一些工友调一下宿舍，都统一住到相邻的两个宿舍，两三个人住一个床。如果有管理来找，人多也好应对。我们还商定了如果有人来找谈话，谁负责去讲；如果有什么事，要么大家一起去，要么不去。

我们组长完全没有参加罢工。车间主任在宿舍找到组长时，她在织毛衣，说工人都不去上班，她去了也没用。晚上回去后，组长带着车间主任去我宿舍，刚开始时还很凶，问我们还要不要工资。我因为当时在厂里做得比较久了，所有工位的工作都会了，经常顶岗，可以到处走，蛮好玩。组长让我去领材料，我看到一个单，上面写了必须在什么时间交货，否则要多少违约金等。所以我们都知道，我们拉现在做的订单月底要出货，如果我们不上班，她们会来求着我们。主管凶我们，我们没人理她；她又开始好言好语，说厂里不会亏待大家等，态度好了一点。可是我们都不买账。大家都蒙在被子里，捏着鼻子讲“好个屁啊”。她就到处走来走去看是谁在讲话，不过没有发现是谁说的。后来她哭了，说自己也是打工的，来劝我们上班也是她的工作职责。还说自己也是产线工人做起来的。我们没有同情她，都说：“你早干嘛去了”，意思说下午我们一直没上班，连个安慰都没有。这个女人我们早就想骂了，她平常打扮很男性化，经常跟一些漂亮的女孩子聊天，员工背后都说她变态。同时，另一个经理去男工宿舍做工作，男工也没有出声。

第二天我们全部都出去了，因为怕呆在宿舍里，有管理来问，胆小的讲出来了，所以约定出去玩。我们约定在礼堂见面，等大家到齐了一起走。组长不知怎么知道我们在那里，就过去等我们，跟

我们说“注意点”，不要搞太大了，老板是本地人，要注意安全。

那天上午有人害怕又出钱吃饭，我们就说去公园玩。经理打电话给我们组长，让她找人，组长就打电话给我们拉那个领材料的（只有他和另外几个做得比较久的女工有手机），问我们在哪里，在做什么。电话响时，我们超级安静，听他们在讲什么。我们怕那个接电话的领料工得到上面的消息后不管我们，或者被厂里收买，那样我们就完了。因为他这个人很会讲话，很狡猾，大家都有点担心，不太信任他。有几个人私底下说让他把手机拿出来给大家保管，但是后来也没有公开提出来。组长说她过来找我们。我们一开始害怕她带社会上的人来，会有危险，后来又想她应该不会怎么样，就让她过来。她请我们吃饭，我们去了七八个人，都是比较积极、比较气愤、并且比较坚定罢工的人。组长给我们出了一点主意，说这事该怎么收场。还说了厂里可能会怎么处理这个事情。我们说罢工的直接原因是工资很低，她就解释为何这个月工资这么低。我们说工资一直很低，她就没话了。我们猜组长是来看是谁带头罢工的，但是后来也没有问。我们觉得组长是来摸底的，而不是好心来为我们通风报信，告诉我们厂方的打算。

组长说经理请我们晚上去酒店吃饭，我们说要去就全部都去。但是有的人不敢去，有的人说不知道该说什么；而组长也说不可能全部都去，于是我们商量了下，去了五六个人。我们去后，看到小老板和两个经理都在。小老板 L 最初是工程师，后来入伙做了老板。另外一个业务经理，一个生产经理。那个晚上一直喝酒，喝了几箱啤酒，只是拉家常，什么都没说。小老板 L 和经理都来跟我们套近乎。小老板 L 问我是哪里人，我说是湖南的，他本来是江西的，也说是湖南人。他嘴皮子很厉害，吹了很多牛。我说我不会喝酒。组长说小老板敬酒不喝不礼貌，我就偷偷倒在地上。喝得差不多时，L 就说玩也玩够了，休息也休息够了，该回去上班了。我们说要回去看一下，我们说了不算，要听大家的。他们就问我们到底要怎么样

才肯回去上班，我们都说要回去看大家怎么办。但是答应第二天回车间，有事到时候再谈。

吃饭回去后，气氛就不同了，大家怀疑我们几个去吃饭的人被收买了，有些人开始动摇。我们就说“这时候我们更不能分开睡”。我们把吃饭时谈的东西全部讲出来了。有几个年纪大的比较多疑。

第三天，去到车间后，也没人找我们谈。大概经理们以为喝了那么多酒，就没事了。车间主任去开了拉。他一转身，我们又把拉关了。他过来问谁关的，我们没人理他。看我们那么久也不干活，主任就来问我们为啥不干活，我们说等经理来和我们谈。一个多小时后，经理来了，和我们谈。一个超级厉害，很积极的大姐，她一字不识，连名字都不会写，却很会说话，喜欢打比方，说些很有道理、好理解的话。头天晚上因为怕讲错话，和经理吃饭她没去。经理来跟我们谈话时，她就噤里啪啦一直讲，把我们的要求都提出来了。经理答应了一些条件，大致有：

- 1) 不能开早班；
- 2) 每个月发工资时，最少有一个晚上不加班。最初是要求一天休息，但是觉得不现实，就改成至少一个晚上不加班，这样发了工资就有时间去存钱；
- 3) 伙食太差，我们要吃肉。经理说饭堂是老板娘的妹妹承包的，很难改，建议我们去另一个厂买饭卡吃饭；
- 4) 工资涨了 100~200 元不等；
- 5) 以后定产量要根据出勤人数来定，如果出勤人数少就得减少产量；
- 6) 以前没有发手指套，要求给我们多发一些手指套；
- 7) 不得开除任何参与罢工的人。

最后还说，以后有什么问题可以直接找他，并留了自己的电话

给我们。当时我们觉得这个经理很有人情味，好像捡到宝一样开心，每个人都把他的号码记下来了。开始我们还害怕打通了不知道说啥，可是后来有人发现他给的号码都打不通。

## 引发其他生产线罢工，其他工人和亲戚的态度

我们是 C 拉，A、B 拉看到我们没有去上班，也没有什么不好的后果，罢工时管理人员还去找我们。好像不去上班厂里也没办法，反而还引起厂方的重视，他们也想浑水摸鱼玩一天，所以也停工了。有些上夜班的，也跟着他们那两条线的去玩，不去上夜班。有些人出去了，有的在宿舍，有的在车间。玩了几个小时，下午就被组长叫回去上班了。之前还说要扣他们那一天的工资，蛮多人都回去了。他们拉的人都说，如果扣工资就揍组长，后来发工资时发现没有扣。厂里到处都在讨论我们罢工的事情，去打开水时，有人看到我们，就会议论说那个谁谁是 C 拉的。后来复工后，去其它线帮忙，他们也会问我们罢工情况，然后跟着骂一下厂里，抱怨一下。下班后，还会被叫到其他宿舍去讲故事。他们很好奇，觉得我们罢工很神奇。交流过程对罢工谈得比较少，都在骂管理。工友普遍觉得组长整天玩还拿那么多钱，我们天天拼死拼活工资还那么低，大家就觉得那些男性管理人员应该揍一顿，或者搞下去；女性管理人员就被诅咒嫁不出去之类。我们这些咒骂主要是针对组长，没有谈车间主任，毕竟他是高管，做得比较久了，后台比较硬，没有办法搞的。我们这样谈，也只是发泄一下，听说有其它厂的主管被打过。

我哥和姨妈她们都觉得我胡闹，有活不好好干，都说有的人在厂里做了好久了，厂里待遇不错的，应该安心做事。

## 罢工后的分化及个人感受

罢工后没发工资前，因为待遇得到了改善，大家都挺团结，努

力干活。发工资后发现待遇不一样，就出现矛盾了。我工资涨得比别人多，涨了将近 300 块。有人闲话说我可能被收买了。之前车间主管问过是不是我搞的，我开玩笑说“是啊，我要有那本事，就不在这里干了”。他说人家都说是我干的。涨工资后，有三个女孩去办公室，问为什么我工资这么高。大家对我有不满，因为我总是睡过头，经常迟到；上班还搞些小动作，一下子上厕所，一下子喝水，走来走去的。其实那个时候我因为级数上升了，本来就该涨工资。但是这件事情之后，大家干活的时候就明显对我不满了。我觉得很郁闷，很多很好的朋友，一下子疏远了，动不动就在我面前扔东西。我想，才多几十块钱，不至于这样吧。

我觉得这次罢工不太成功，原因是持续时间不长，也没什么影响。工资加了，但是三四个月之后又减了（也就是说，厂方本来要定期给工人加薪，但工人通过罢工争取到加薪，厂方就取消三四个月后的加薪，以补回“损失”），偶尔也会开早班。辞职的原因，是当时订单没那么稳定了，工资也不高。后来我在同一个镇找了另外一个厂进去工作。

## 积极分子

本次罢工中表现积极的人：我，几个男工，几个特别会说的大姐。那个打包装和领材料的，都做得比较久，在大家心目中说话有分量；几个大姐，四十来岁，在厂里做的时间都比较久，平常干活挺慢，她们经常背后骂组长，挺会讲笑话，大家都喜欢跟她们一块。我们戏称她们奶奶，有的孩子都比我们大了，很照顾我们。晚上加班到很晚时，会给我们吃自己带的方便面、桔子之类，都是上班时偷偷带进来放在工作台下的箱子里。年轻人没那种经验和习惯，所以经常挨饿。她们虽然没什么文化，但是讲话都挺对的。几个大姐都是湖北的，回家了还给我们写信。年轻的都不太积极，家里负担

都挺重，有的跟我一样大，十三四岁就出来了，都觉得比以前的厂好多了，以前状况更糟呢，所以在这个厂也比较满意。

## 经验总结

以前喜欢进那种大厂，因为订单稳定，有货做，天天加班，工资发放准时，大家都喜欢。一个月最多一两个人离职，挺稳定，流动性小。

宿舍没人管理，可以随便调换，也是个优势。罢工期间大家调到相邻宿舍，有利团结。因为怕被抓出来，蒙在被子里跟车间主任讲话，也保证了个人的安全。

以前什么都不知道，义无反顾；现在知道多了，反而不敢动，有很多顾虑。



## (二) 罢工带头人

沿海工业带近三十年的壮大，以低薪超时的高强度劳动为首要根基。这决定了无论市场如何起伏，工人收入普遍低下并容易恶化。近年来，最低工资标准虽有上调，但工人整体待遇时常反复（取消某些福利、提高劳动强度），造成大量劳资摩擦。与此同时，近十年来珠三角的工作机会相对充足，开除或辞工对员工来说代价不算很大。就连基层管理（尤其年轻的那部分），有时也能承受放弃工作的后果。对罢工来说，这是个附带的有利因素。

在珠三角地区，罢工的发起者多为工人，时而也有基层管理。他们出头的理由，或是群体利益受损，或出于对不公现象的单纯义愤。限于篇幅，本书记录的罢工发起者仅涉及了部分现象。就工人发起者来说，他们往往有着下述特征：打工时间相对较长，人头熟络；工作能力较强或至少不算笨，不拖累工友；平时热心助人，容易取得信任；部分属于技术骨干，掌握要害部门的生产。这类工人更爱思考，自立性强，在普遍不公的环境下，容易挺身而出。2011年某港资电子厂的反欠薪罢工中，一个平时就喜欢传播法律维权知识的仓管，联络少数工友后，通过断电促成全厂停工。2005年前后一家电子厂的罢工中，一批年长女工起了突出作用，她们虽读书不多，但有胆量，敢说话、关心工友。

那么基层管理又为何要发起罢工呢？相对普工而言，半脱产的基层管理（例如拉长、班长或组长）付出同等工时，但更轻松些。拉长们大都入厂较早，某些与工龄挂钩的福利（比如按工龄发放的年终奖），客观上让管理者更受益。由于处境稍好，工人收入下降（比如降低加班费标准）对基层头头的冲击往往更显得敏感。更重要的

是，工人的怨气直接作用于拉长身上，让后者“上压下烤”的处境更加尖锐。无论如何，当基层管理鼓动或命令停产时，通常意味着厂内矛盾已积累到相当程度。

当工人发起罢工后，一个大难题是斗争中的沟通与信任。有时发起者埋怨工人不保护自己，那位用断电造成停产的仓管，就对身边的工友坐视保安“捉拿”自己感到寒心。更多时候，工人猜疑发起者受招安，容易轻信有关的流言。2004年某港资电池厂的罢工中，赴外地上访的工人代表回到厂里，却发现大家早已屈服了，还互相暗示代表拿了老板的好处，把几位代表气个半死。

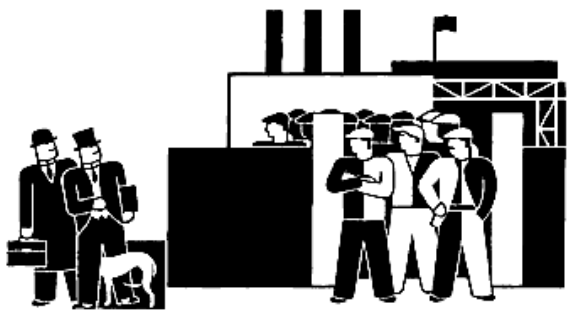
乍一看来，拉长们比普工更擅长指挥和协调行动，有时能改善罢工的组织效果。2004年另一家港资电池厂的罢工中，拉长群体的加盟领导让工人士气大振，感觉“（拉长安排罢工）就像平时分配生产任务一样”。但拉长的监工式指挥，以工人的消极服从为前提，而罢工的任何发展都要求工人的积极倡议。本书相关内容以及其它资料都说明，无论基层管理还是工人，发起罢工后，他们对整个过程的控制都都有限，更谈不上无法动摇的权威。工人和基层管理普遍缺乏罢工的自觉经验、训练与思想准备，尽管几个发起者可能事先协商，但缺乏与更多人的沟通，行动起来难免一窝蜂。2005年前后深圳某大型电子厂的罢工中，身为发起人的几名基层管理有过多方安排，比如提出避免工人聚集时发生混乱。但停工信号发出后，激动的工人在拥挤中还是发生了踩踏现象。说白了，目前阶段的罢工运动中，无论谁是发起者，一般只能跟着事件本身走。

对工人来说，基层管理介入乃至发起罢工，客观上或许有助于具体斗争更快获胜。但也仅此而已。不少工人误以为主管或部门经理“受老板赏识、能跟厂方说上话”，能带来更好的结果，从而对斗争的严酷措手不及。本书及生活中的无数事实说明，这类幻想纯属扯淡。试举本书一例：2010年深圳某港资摩托车配件厂的某部门主管（工人出身），一直享有“深得老板信任”的名声。在他领导的一

次反减薪罢工中，工人始终迷信他能跟老板撮合此事，缺少对持续抗争的策略考虑。当老板一锤定音：“我能让你（指这名主管）坐一辈子牢”，晕头转向的工人也就无奈屈服了。

事实上，介于工人和老板之间的管理层（即便是工人出身），远比工人更倾向于妥协和叛卖。他们所处的夹心位置，使自己无时无刻不受到忠于老板的精神训练，潜意识里习惯了站在厂方角度看问题。他们比工人更在乎换厂的后果：毕竟混上个小头头相当不易，而进了新单位往往要从零开始。发起罢工时，他们一般缺乏正面对抗的底气。小聪明有余，彻底性奇缺，是基层管理领导罢工时的主要特征。2009年深圳某变压器厂的罢工中，下令停工的某班长自始至终向老板诚恳表态“我全是为了你好，为了消除生产管理的隐患……”。那次罢工顺利争得了若干改善，但主要原因并非班长的苦谏，而是订单延误给老板的压力。基层管理中有无彻底站在工人立场上的例外现象？肯定有，但例外情形极少。

工人如何更好地进行罢工？以自身的团结和积极倡议为基础；不排斥、不轻信管理者的参与领导；按部门、工段、班组等，从工人中选举代表，以便汇总工人要求、探讨斗争手段，支持并监督抗争的主要领导者（无论他们是工人或基层管理）——只有这样，斗争的工人才有机会争取更多利益而更少受骗。



## 某女工的三次罢工经历

2010年5月21日

### 一、个人简记

女工阿菊，1987年生，壮族，广西人。

她在农村长大，初中未读完，就瞒着家里跟着哥哥去广东打工。刚开始出来打工只是因为不想读书，想靠打工养活自己，希望能赚到钱（过年时看到打工回来穿着新衣服的村里年轻人，觉得很羡慕。老人也会说“出去打工能赚钱”）。

当时她哥哥在东莞一家纸品厂工作，表姐在东莞一家印刷厂工作。2004年5月，表姐介绍她进了一家生产电感产品的工厂。不料才做了三个月，17岁的阿菊就经历了她一生中的第一场罢工。

### 二、第一次罢工（电感厂技术车间的罢工）

她呆在这家工厂时，一直都不知道生产的产品叫什么。平时工人们只叫产品编号。后来她进了另一家工厂做了基层管理，对各种产品的名称接触得多了，才知道先前所在工厂生产的产品叫做电感。该电感厂有一千七、八百人。她所在车间就有三四百人。每个车间七、八条拉。组长管一条生产线，最少20人。阿菊刚开始做的生产线有40多人，她在那里当包装工。在短短几个月里，她熟悉了包装、检测、焊锡等工位。

车间管理关系的对立与日常冲突。由于每个车间有七、八条拉，每条拉有组长、助理，甚至副助理，算下来基层干部挺不少。组长

的职能是：写报表，主持“三餐会”（每天早中晚三餐后上班前的会，由组长来说生产情况、品质、工作纪律、提醒注意事项等）。副助理主要是在技术上教导工人，以及管教不听话的工人。这样组长就很闲，有点人浮于事的样子。车间一级领导中，管事的一般是副主管，经常当众责骂工人，他和组长一样喜欢挑出次品，故意刁难工人。阿菊说：“觉得副主管很三八，因为她管得太多。”常常有工人在车间厕所的门后写上咒骂副主管的话。正主管因为不怎么管事，倒显得很温和。阿菊形容说：“基本上是正主管唱白脸，副主管唱黑脸。”那么大家会不会觉得正主管要比副主管好些？阿菊说她也不觉得啊，因为副主管在责骂工人时，正主管也只是做中间人来调解，并不是真正关心工人。有的工人经常和基层管理（从组长到副主管）吵架，因为管理经常挑次品、刁难工人。一个车间里一天要挑出 3000 多个不良品。管理者经常先站在一旁让工人自己挑，工人挑不出了，管理者就来挑，然后以此训斥工人。有时厂长或经理也下车间来指手画脚，动辄大喊大叫挑工人的毛病。总之，管理们“除了和工人吵架，就没别的事了”。

有的工人平时就一声不吭地搞各种小破坏和捣乱，来表达对这些管理者的找碴、责骂、不合理的生产安排的不满。阿菊自己就经常这样搞。她那个拉的男组长经常没事做就跑来逗她说话，大谈她没看过的电视爱情剧，让她觉得非常讨厌。做包装时，她就故意把次品交上去。还有一次，组长在一旁责骂她，她一句话不说，把拉上堆得比人还高的产品一股脑儿推倒在地。副主管跑来大喊“怎么回事”。她不做声，继续做事，弄得组长和副主管都很无语。组长叫她站在墙边接受训话，她就边站边用脚蹭脏车间的墙，移来移去，直到在墙上留下一串脏脚印。组长罚她擦高处的窗户，就把窗台踩得一塌糊涂。有时候，阿菊把做好的产品扔进厕所里，甚至把厕所都堵满了。她说，她从来没想过要投诉，也没想过要和老板作对，只是想气组长。

她比较敢于表达出不满。她说她打了六年工也很少见到像自己这样的。为什么？她认为是多数工人性格胆小。

关于和老板的关系，她讲起一件事：工人晚上加班很累，就放录音机磁带听歌，这时进来一个大叔劝她们放小声些，因为车间对面的厂宿舍楼有人在睡觉。她们看了看这个戴草帽、穿拖鞋的大叔，第一印象就像个种甘蔗的南方老农。这是谁哦？怎么多管闲事？后来才知道他是老板。老板偶尔到车间来，不会管他们，不会挑毛病，也不和工人们交流。但她也不觉得这样就是好。她在说这件事时，显得很冷淡。

**工资。**新进工人拿计时工资，一个月有八、九百块。熟练后拿计件工资，有一千一、二百。组长的收入比工人高出不少：计时工资+加班费+提成，总计有二千三、四百。组长还有权决定工人是否计件或计时。工人当中，有几个是管理人员的亲戚（其中一个 70 多岁）可以做单价高的工作，每天 8 小时，月工资 2000 多。

**工人之间。**工人之间很少有时间交流。早上 8 点之前要到车间，下午 5 点前下班。一个月 26 天制。名义上周末自愿加班，实际上星期天大部分时间都要加班。工人没有时间逛街、聚餐。有时间就睡觉。阿菊自己特别是这样。她所在宿舍里住七个人：她，一个工人，三个保安，保安的两个亲戚。

做工一个月后换部门。阿菊顶着基层管理的刁难指责，“忍了一个月”，提出辞职。为此，副主管责骂她，主管却一个劲讨好她（因为她技术上比较能干）。阿菊回应道：要么给我批辞职，要么给我调换部门。结果，她被调到了技术部车间做焊锡工作。该车间有四、五十人，工作有一定技术含量，工人要经过一定的培训才上岗。实行集体计件，收入比较平等。

之前工作的包装车间，多数都是年纪较大的工人（如四十岁左右），技术部的工人则大多是十七、八岁到二十几岁。大家在一起，经常嘻嘻哈哈，比较开心。有一个月他们做得特别努力，按照之前

的单价计算，每人应得 1800 块左右的工资。副主管嫌“工人工资太高”，于是压低单价，结果算下来每人的工资就只有 1200 块左右了。

**抗议与罢工。**技术车间的工资发下来后，工人们就在各自岗位上大声议论工资不合理、要补工资。开“三餐会”时工人也争先恐后地跟组长提。工作速度减慢了，甚至有工人离岗去和别的工人议论。组长感到压力，就去和副主管说。副主管应说：过几天就补。当时大家都很相信，要求一个礼拜内补发工资。

一个礼拜后，补工资的事压根没个影。傍晚六点时，不知谁提出了罢工，拒绝晚上加班（事后老板有追究谁提出罢工，但工人们认为这并不重要）。全车间当即一致赞成。大家要组长请吃饭，组长满口答应。因为组长工资的高低跟工人工资是挂钩的，还因为组长的女朋友就是本车间工人，他跟其他工人都混得很好。几拨人分别去吃去玩（焊锡车间有三层楼）：组长请吃饭，一楼的十几个工人去了，三个组长也去了；有的人则去溜冰场玩。白班夜班的人都出去了，不呆在车间或宿舍里。由于晚上拒绝加班，第二天早上八点也没人接白班，“就这样罢工了，（万一被炒，）炒就炒了。”聚餐时，阿菊跟两个熟悉的工友合计，如果厂方因此开人，他们就集体走人。这些工友可能又跟别的工友说过。

第二天开了全厂露天大会，罢工的人被要求站在前几排。经理大发脾气：“不上班！你们这个部门想做什么？”一个已提出辞工申请的 18 岁女工大声应道：“给我们补工资！”经理当场让工人选择：想继续做的，回车间上班，但每人罚 100 块钱；不愿做的今天结工资走人，现在就站到一边去。

那个女孩即刻走到了一边去。可当她回过头看时，发现只有她一个——其他所有工人都回车间了。女孩于是跟着人群回车间。不时有工人小声议论。但接下来的一幕却让经理和主管目瞪口呆。

一个工人从车间里拿了杯子又出来了。接着，陆续回车间的工人（包括昨晚一起去吃饭的技术车间四个组长）也都拿着杯子或其

它的个人物品，从车间里出来。显然，他们要集体“站到一边去”，也就是集体辞工。尽管阿菊昨晚只跟另外两个女工交流过，并不确知其他工人是怎么想的，但对工人们如此默契的举动她也完全不意外。她说，其实很多人本来不想走，但因为经理说要罚钱，觉得留下来也没意思了。如果经理不那样说，或许就不会走了。那为什么工人要把放在车间里的杯子拿走？阿菊说：“我们这意思是说：我连毛都不放你这里。”也就是一点便宜都不留给工厂。工人们回车间要路过其他部门，这些部门也有十几个早就想辞工的工人跟着一起走出来，总计有五十多人。

主管说：你们不好好工作，又要辞工，实在拿你们没办法。工人们则大声说笑，当天下午结了工资，卷了铺盖走人。

后来，阿菊和另外十二三个工友一起去租房、找厂，有的女孩子拿几个月的工资去买了衣服。他们又一起四处去找厂。但是有十几个男孩子被厂方打电话叫了回去，因为他们的工作需要技术，工厂一时招不到这么多人。他们回去后都加了工资，而且这次罢工后，管理者也不敢随便乱降单价了。

**罢工后若干感想。**阿菊觉得最重要的还是要团结。此外，她认为发生这次罢工的一个重要原因是工人年轻，没有家庭压力，不怕找不到工作。她没有想过要给老板造成经济损失，就只想气死那些管理者，想快些解决问题。她觉得罢工“好玩”，“喜欢罢工”。

### 三、第二次罢工（某电子厂一条拉线的带头罢工）

2006 年，阿菊经历了第二次罢工。这次罢工在她进厂才一个月就发生了。工厂在东莞，叫做 K 电子厂，生产手机充电器，由五个内地老板共同经营。她是其中一个老板介绍进来的。她在之前罢工的厂是基层管理，那个老板知道她“失业”了，就把她介绍到自己开的这家厂来了。进厂后，她在生产部做组长，所在拉上有二三十



个工人。她的待遇：底薪 1200 加上加班费，月收入可达 2100 元。老板器重她，让她住到一间带空调的宿舍，和公司的文员、管理住在一起。

第一天就发生了一个 7 名工人抗议事件。事情是这样的：由于该厂与邻近另一工厂有合作关系，阿菊进厂的头一天，另一条生产线的组长安排她所在拉线的 7 名男工去另一个工厂，名义上是去“学习”，实际上却是让他们干活。工人不满，回来后想罢工以示抗议。阿菊想起介绍她进厂的老板说的话：你要对工人好一点，要学会“讨好”工人。于是她请求工人给她点面子，不要罢工，还答应晚上请他们吃饭。事情就此平息。如果这 7 个工人罢工，整条拉线就无法正常生产。

组长和工人的关系普遍都很紧张。主管和组长都习惯于责骂工人。工人如果没把组长叫“组长”或“老大”，会挨粗暴训斥。工人认为这些组长之所以暴躁，是因为都结过婚，有的跟老板关系较近。阿菊对待工人相对要好很多。刚进厂时，有工人叫她“老大”，她“浑身起鸡皮疙瘩”。她告诉工人不用做那么多，反正是计时工资。

工人不满的问题还有：产量定得太高，加班时间过长等。

一个男孩原先在品质部做 QC。主管看他不顺眼，刻意刁难他，还把他调到生产部，并继续刁难。某晚 12 点，主管跑到宿舍叫他立即离厂，男孩的好朋友（上述抗议的 7 个工人之一）护着他。主管就叫来保安，把两个人都赶出去了。

第二天开早会时，阿菊发现二人不在，问过工人，才知道昨晚的事。阿菊很生气：“这件事情没经过我允许。不事先通知我，这是不尊重我。”而且半夜三更辞退工人，让他们去哪住？难道睡大街？她越想越气，对生产线全体工人说：这样我也没办法安排好工位（生产线上，少一个人生产也会中断，需要找到顶岗的人），大家看着办吧，一天就生产一个货好了（平常每天可生产几百个货品）。于是，工人们停下工作，瞎扯聊天，生产线继续开着。阿菊发短信、打电

话给被辞退的男孩，告诉他们罢工了。她只觉得辞退工人不合理，觉得气愤，说罢就罢工了。

主管很快过来了，问怎么回事，谁带头罢工的。没人吭声。此时阿菊感到压力很大，虽然她相信工人不会说出是她带头的，但还是很担心一旦被供出来，她就拿不到工资了。这时，介绍她进厂的那个老板也走过来了。

主管就说：不愿干的走到一边来。阿菊就往一边走去了。那个老板连忙上前劝阻，但阿菊没有动摇。工人虽然没有走开一边，但纷纷说不做了。

这件事的结果是：整条生产线的工人，连同阿菊一道辞职，结算了工资。

#### 四、第三次罢工（另一家小电子厂的全厂罢工）

第三次罢工发生在东莞的另一家有 100 多号人的手机充电器厂。阿菊当时身份证掉了，只好找了一家小厂应试普工。没想到进厂顺利，填完一张表就进去了。阿菊担任的是手机充电器的测试工作。由于之前有过工作经验，所以很快就上手了。

该厂大大小小的问题很多：工资低，工资发假钱，辞工不批（阿菊刚进厂就碰到有工人辞工厂里不批），饭菜有虫。

一天，早餐是面条。很多工人吃完，后到的人才发现里面都是虫（因为食堂很暗，早上不开灯，吃的人就没发现，后来有细心的工人把面端到食堂外察看）。工人开玩笑地叫阿菊：“快去吃早餐啦！面条里有加餐！”她好奇地跑去，看到面条里什么也没有（其实当时已被工厂管理用勺子捞过了）。她用勺子捞起面条的底，仔细一看，发现密密麻麻的小虫。工人们回到车间里上班时，纷纷议论起这件事，接着聊到厂里的其他各种问题。

午休时，他们继续议论着，据说男工率先说起罢工。听说很多



人不去上班了，阿菊决定也不去。

2点半、3点左右，生产部主管来宿舍叫工人出来上班。有工友跑来说一起到某宿舍集中。阿菊和几个熟悉的工友便跑去了。宿舍里聚了十几、二十人，大多互不相识，就瞎扯，聊天。似乎每个生产线都来了几个人。主管在门外大叫工人出来，她们不理睬，不回应。最后主管提议她们到饭堂里商量解决问题，她们才走出来，一起去了饭堂。

全厂工人都来到饭堂。主管质问工人为什么罢工，工人都不吭声。主管决定点名，让工人一个个来回答。各种“答案”都有：“吃不饱，没力气工作”；“你还没发工资，哪有心情工作”；“饭菜不好”；“我辞工你都不批，我怎么会去工作”。

罢工的结果：伙食改善了（肉多了，饭菜做得好吃了）。发假钱少了。发工资时间向附近大厂看齐，从20号改为15号。两三周后，阿菊辞了工。

说到这次罢工的主要问题，阿菊认为：一是工人提的要求太低，二是很缺乏准备。

## 五、罢工带头人和普通参与者的心态差异

以上三次罢工都发生在东莞的电子厂，起因分别是：克扣工资，抗议主管随意开人，抗议伙食恶劣。罢工后都有相关工人离职。

阿菊本人在第二次（2006年）罢工中是带头人。第一次（2004年）和第三次（2007年）都是跟着别人罢工。关于两种情况下的心态差别，阿菊回答说：

1、带头罢工时是很气愤，跟着罢工时是觉得好玩，开心。特别是第一次罢工时，组长请工人们吃饭，觉得很开心。

2、带头罢工时压力更大些，很害怕被工人供出是带头人，这样会得不到工资。如果是跟着别人罢工的话，要么大家都得工资，要

么大家都不得工资。另外，阿菊对那个介绍她进厂的老板有愧疚感。

3、带头罢工时，当主管叫“不愿干的走到一边”，阿菊真的走开一边，其他工人虽然没有跟着，但都说不愿干，这使她对工人感到一点愧疚。她还当场劝工人不要辞职，不想让人觉得身为组长的她带得其他工人都辞工了。而在跟着别人罢工、而后辞职时，就不会有这样的感觉。

## 六、在工业区的生存状态和心理历程

从2004年以来的六年间，阿菊不停地换厂，总共换了二十多家。频频换厂，一是因为年轻人的好奇。二是希望找到条件更好的厂。至于能不能找到，她认为靠的是运气。

六年下来，她几乎没有存下钱。访谈时，她表示身上只剩下一百五十多块钱，准备去表哥那里住一段时间，然后再想出路。现在年轻工人的消费观念有很大变化，花钱多，经常三五成群去歌舞厅，或者逛街，买吃的，不多的工资很快就花光了。

会不会想努力“升上去”？阿菊答：“承受压力的能力没那么大，做主管的话我会疯掉。而且我哥也不主张我做到更上面。”

在她后来进过的一家塑胶厂里，她右手的一个手指失去了一截。这改变了她的想法，不想再找厂进了，也不想回到以前进过的那些条件好一些的工厂（“好马不吃回头草，回去很没面子”）。她说，当初出来打工只是想养活自己，现在因为工伤连自己都养活不了，很失望。

她打算回老家农村，另谋出路，发展养殖业。她爸爸在家里养了很多猪牛羊，还有鱼塘，等她哥哥回来经营。

## 深圳某厂罢工工人小北之访谈

2010年5月16日

### 一、个人简记

25岁的彝族青年小北，来自云南的农村。他在农村长大，做过农活，初中没读完，就怀着出去见识世面的想法，去了另一个县城读技校（电子专业）。只上了两个月，2004年，他就被学校派到深圳“实习”，其实就是当普工，这样就开始了他的工厂生活。

打工六年，小北自称所选的工厂已基本定下来了，目前不会有大的变动，但长远来说他想回云南老家。老家虽然很穷，但因为国家政策，目前正在修路和发展其他交通、旅游业，比较有发展前景。因为大兴土木，要招建筑小工，每天工钱就有80元。而且老家的物价水平比较低，有利于创业发展。他想回老家自己搞绿色蔬菜大棚。他家那一带山上山下都有很多未开荒的土地，附近都是原始森林，水源丰富且水质好。家乡以种水稻为主，还有种植茶叶、烟草等经济作物。自家就有土地五、六亩，也不怎么种。他说虽然很久没干农活，但自信要学也是很快能学会的（他小时候在家做农活，例如喂猪）。

小北在闲暇时很喜欢唱歌，在深圳多年里形成了一个爱好音乐的工友小群体。近两年小北与其他工友一起，创作了一些工人的歌曲，还把演唱的音频发到网上。但现在进的厂忙了，没太多时间参与这些文娱活动。

### 二、工厂简况

小北供职时间最长（三年）的工厂后来发生了集体行动。该厂为台资企业，生产各类电机的小型低频变压器。产品大部分销往印度和东南亚各国，少部分内销。设在黄田的这个厂，是老板开的三个工厂之一，其余两个分别在江苏和台湾。三个厂一共有五、六千员工，小北所在的厂有1500人左右，以女工为主，大多是80后、90后。车间里三、四十岁的工人不到十分之一。

在该厂，小北先是做了一段时间普工，又做了两个月工程师，其后两年基本上当班长。罢工胜利后不久辞职。虽然遇到赶订单时，生产任务的压力很大，但他的工作算比较轻松，每隔半小时去巡视一下，检查生产中的问题。平时有不少时间在车间旁的班长办公室里“玩”，就是喝茶看报谈天。

### 三、工厂管理关系

从上到下，首先是老板。老板经常与管理人员谈话，偶尔和工人私聊，很熟悉工厂生产情况。厂里的大幅标语写着：“员工是企业的财富，爱惜员工就是爱惜企业自己的财富”（大意）。不只是这样写着，老板还表现得很“重视”工人：例如厂里设有意见箱，由老板直接掌管，看到重要的投诉时会贴出公告，承诺解决问题，并且不透露投诉者的名字。又如，老板在车间看到管理人员训普工时，常常会说：“你对我的员工怎么敢这样……”他的嘴上总挂着“我的员工”，还对管理层强调：无论如何一定不要骂工人。这样，自上而下形成了一种默契：一定不能随便训人，至少不能在车间当众骂下级，如果有意见也是叫到办公室慢慢讲。小北说：老板也是从班长实习做起，所以很理解基层的重要性，而且精通管理学；他会细心地告诫管理人员，80后该如何对待，90后又该如何对待；他还经常给管理人员上课，非常能说会道，后者有时会做笔记学习。在放假

前夕，老板会请包括工人在内的全体公司成员一起去饭店吃饭，每半年一次，有些人会喝醉。

老板的助手是副总，其次是协理（1名），再次是厂长及副理，往下到车间的课长和组长。工厂有十几个部门，如工程部、生产部、采购部、财务部等等。管理关系分明，分工细致专门。工厂生产部分两栋楼（A楼和B楼），每栋四层。每层楼就是一个车间。一车间八条拉，每条拉设班长（巡拉）和助拉，班长每半小时巡拉一次。小北所在的拉有40名工人，别的拉人数也相近。公司实行7S管理，即通常的6S加“节约（物料）”，有的企业是9S管理（再加“效率”和“仪表”）。

小北认为该厂在管理上比很多内地工厂好得多：其一，责任明确。例如，该是谁管的就是谁管的，不会说是我比你级别高，我就能干涉你的职责工作。又如，小北发现该厂生产部比其他许多厂（内地资本）更有权威：该厂生产部在工厂里处于一个强势地位，甚至在与本厂更高一级管理者发生工作争议时，会表现得更有气势（例如甚至会摔电话）；而他发现内地许多工厂里，生产部是弱势，很没地位。其二，生产上发生问题时，首先研究问题，提出解决方法，再来追究责任，而不是首先责怪工人。小北拿自己为例说，他处罚工人，都是工人三番五次做错，等工人心甘情愿自觉写罚单，然后他来签字。其三，对工人来说管理也比较宽松。例如工人每上两小时班，就有十分钟休息。早上会做广播体操，和中学时做的体操差不多。

不过，小北又认为相对于其他外资和港资而言，台资有点小气；但比内地资本的企业要好得多了。

#### 四、罢工背景：一次对工人薪酬待遇的全面进攻 (2009年1月)

2009年1月初，即农历春节过年前夕，公司发生了一次大转折。

1、经常调休，加班费减少。具体情况是这样的：周末加班费（10.34元/小时）比平时加班费（7.75元/小时）多，厂方为了逃避周末的双倍加班费，把过往周末加班与（因为订单不稳定或生产安排不善导致的）无活可干的正常工作日调休。这就造成了：周六周日上班，“名正言顺”地只支付正常上班工资，没有加班费，而在被调休的那两天里就放假。

2、管理收紧，处罚更多了。2008年底爆发的金融风暴对该厂影响甚微；2009年工厂订单不减反增，生产忙碌，加班时间更长了。而原先的处罚制度并未改变，反而执行得更严格。尤其是白天上班打瞌睡者，要被记小过，罚款100元。由于加班时间长了，很多人白天犯困，大量地被罚款，工人很不满。

3、许多福利被取消。例如，以往每年年底都举行面向全体公司成员（包括工人）的抽奖活动，很多人可以抽到价值几千元甚至上万元的电子电器产品，最低也有200元的安慰奖；还有年终奖，工作一年有1000，两年2000，三年3000，依此类推；还有组织全厂1500多人去旅游（有一次去本省某地漂流），用很多大巴载去，浩浩荡荡，几乎全部费用公司报销；还有休闲读书的场所、舞厅（经常搞生日派对，过生日的工人不用加班、但有加班费）；等等。这些都被取消了。

之所以发生这样的变化，据说是因为金融风暴后，该地区的台资厂老板召集开会，商定统一取消福利待遇。工人对此当然不满，但很多人觉得没办法，因为福利待遇是企业自己定的，本来就是老板“开恩”，劳动法并没有相关规定，所以企业要增加或者取消它，工人能有什么办法？

很多工人采取了无声的消极抗议——离职。在2009年1月之前，公司的流动性不大；在大转折之后，工人流动大增。

## 五、10月25日罢工

### 1) 罢工前夕。普遍的不满。班长的情况

小北强调，在罢工发生前夕，所有工人都是很不满的，这种情绪可以明显感觉到。但是没有工人敢出头。

不过，工人有什么议论和情绪，小北不是很清楚，因为基层管理和工人的住宿是分开的。他只知道基层管理方面的意见很大。他们常常在车间旁边的办公室里大声说话，包括抨击公司上层。并且，班长或助拉等基层管理与工人的关系不像其它工厂里那么对立。他认为：“班长和工人是一条战线的。”

班长和工人的底薪、加班费是一样的，不同在于班长有职务津贴200块，公司免费包吃住，发给一些生活费，有时还发一个红包。不过，小北对班长和工人之间的“平等”的强调似乎过了头：班长的每月总收入加起来有3000余，助拉2100~2200，工人1500~1800，差距还是满大的，但在情绪上，似乎班长和工人的确很接近。小北说，班长是内招的，从员工提拔为班长或助拉。有的班长声称“班长们贡献最大，应拿厂里最高工资”。所有班长之间关系都很好，有什么共同的问题都会坐下来一起商讨。有时班长也会责骂工人，但那是工作中“就事论事”的骂，过一个小时就忘了，也不会像其他厂常见的那样，影响到私事，并把与工人的对立带到生活中来。工作之余，班长和工人常常私下聚餐，关系都很好，小北甚至感觉其他很多班长与工人的关系，比他自己与工人的关系更好。

据小北说，同一车间的两三条拉的班长或助拉都是他带的——这对罢工来说很有利。

### 2) 导火索：高管大闹车间

2009年10月25日上午，上班时间（8点）刚过不久，协理到车间巡视，发现一名三十七、八岁的女工未戴防护用品，就拿过女工的厂牌，责令小北记过处理这名工人。小北不同意处罚：第一，他认为防护用品是公司应该发放的，现在公司减少职业安全健康方面的投入，防护用品根本不够用。这种情况下一些工人没有使用防护用品，责任不在工人，而在公司。第二，他认为即使是高级管理者也无权越级干涉基层管理的份内工作，应该通过相应管理者来解决问题。班长小北和协理随即发生争吵，并且越来越激烈。协理在车间指着小北大声训斥。小北很不高兴，不满协理的语气，并且对于在车间当着自己手下员工的面挨训感到很没面子。协理从拉的这一头走到那一头，一直大声斥责着，他反驳：“你这是无理取闹。”并继续反对处罚女工，认定工人没戴防护用品应归咎于公司管理的问题。小北认为，合理的处罚应该是让工人自己服理，并让工人知道处罚是怎么回事。小北还在心里暗想：你一个新来的，还不懂什么情况，就这样自作主张！毕竟，小北在那里做了三年，是厂里的“老员工”。

整个车间的工人和班长们都听到和看到了高管与班长小北的争吵，但是工人们都一声不吭地继续工作。那个被协理要求罚款的女工则默默抽泣（事后小北曾和她简单谈了一次，告诉她这件事“不关你的事，是我们管理之间的事”）。当协理还在继续扯着嗓门喊叫时，小北突然大吼：“停拉！”边喊边走上前把他所管辖的那条拉关了。于是，拉上40名工人首先停止了工作。

罢工开始了。

### 3) 开始罢工

小北接着走向其它拉，大喊：“还做什么做！把拉停了！”随即

又关了其它的拉。这时，劳动疲累的工人们都因为得以休息而很兴奋，也停下了工作。就这样，小北所在工厂 A 栋第 2 层楼整个车间 300 多名工人都停工了。协理一看这个情形，赶紧奔回办公楼去了。

此时是上午 9 点左右。2 楼的班长们和工人们立即聚集在一起。小北在车间里向大家说：现在不要工作了，我们把问题先解决了；现在大家排好队，到楼下操场集中，就在操场上，不要超出这个范围。他说，大家不能乱了，“如果有人堵道，那就自己负责”。小北还讲了一些话，暗示大家：如果公司找我谈判，给我施加压力，要我让大家回去上班，大家也不要听我的。意思就是说，必须保证把问题解决了，这事才算完。话毕，工人有序地排队下楼了。

这时，小北又一个人跑到 3、4 楼和 1 楼，呼吁大家罢工：“大家都累了，休息吧！”“我们 2 楼罢工了，你们还做什么！”，叫大家到操场上集中。B 栋的工人们看到这种情景，也跟着罢工、下楼了。有的拉都没有停，货全堆在那里。但还有少部分工人在犹豫，没有下楼。这些没有下楼的工人主要是三十多到四十多岁，工龄较长的“老工人”，有的做了六、七年工。这些“老工人”，一个车间也就一、二十几人。冲得最前的主要是十七、八岁的年轻工人。这些年轻工人中很多是外地（如湖南、河南）的技校实习生。小北注意到有的实习生来自“湖南工商行政管理学校”，而且还是大专文凭。

那些在楼上观望的“老工人”，直到协理拿着高音喇叭在操场旁大喊开会协商时，也走了下来。

但并不是说，“老工人”都是保守的。也有的“老工人”比年轻人还激动，“一听说罢工，‘噌’地就跑下楼了”。

#### 4) 在操场集会的罢工者

聚集在操场上的罢工工人，包括基层管理人员（班长、助拉等）、生产工、甚至包括车间里的清洁工。他们都很高兴，有的在议论，有的在玩手机，还有的在唱歌，大家都把这次突然发生的罢工当作

一次难得的休息，并不担心因此会被扣工资（因为他们都打过上班卡）。参与集会的管理人员自己凑成一堆，他们不想散布在工人当中，是因为是不希望被公司视为罢工组织者。罢工一直持续到下午，中午有的人吃了饭自己又回来了。

罢工开始不久，协理拿来一个高音喇叭，对着操场上的工人大声喊话：“你们有什么事，尽管说尽管提。”没人理他。协理又大喊：“你们有什么意见，尽管说出来。”还是没人理他。协理接着大喊：“如果没有意见，请大家回去上班。”仍旧没人理他。最后，协理喊道：“上班的请举手！”工人不理。协理再喊：“不上班的请举手！”总之还是没人理他。

罢工 40 分钟后，平时很少亮相的老板开车赶来了，在办公楼的会议室里与高管们谈了半小时。然后，人事主管跑出来，要求所有基层管理人员，以及工人推选代表，一起到办公楼开会，协商解决问题。

工人之间你推我，我推你，就是推选不出代表。小北说，因为罢工发生得很突然，工人们毫无思想准备；想到要进办公楼里谈判，也比较紧张。小北说办公楼很是漂亮豪华，他们班长都很少去，车间里的工人们更没去过，心里很隔膜。最后，人事主管点了十几个“老工人”出来。小北说这些被点出来的工人都是平常比较听话，由于年龄的原因找工作比较困难，倾向于隐忍和保守。在会议室里他们很少说话，可能有上述比较紧张和仓促的原因，也可能有“老工人”本身顾虑的原因。

从罢工集会开始到人事主管跑出来这段时间，工人中不知谁打电话叫来了劳动局劳动监察大队的人，也可能是公司打电话找劳动局来协调。还有工人打电话给深圳市的焦点新闻栏目《第一现场》，但没有来人，当地电视报纸之类的媒体记者也没有来，所以这次罢工事件没有媒体报道。当地派出所人员和治安人员来到后，只是站在厂门口看着。他们进来看过，认为“没怎么闹事，罢工很正常”。

劳动局人员也与管理人员、“工人代表”们一起去了会议室。

## 5) 会议室里的谈判

在会议室里，老板怒气冲冲，大声质问管理层怎么发生这样大的事，并要求工人提出问题、意见和诉求。“工人代表”们面面相觑，都不作声。老板一遍又一遍地要求工人说出意见来，但工人代表半天吐不出一个字。这让老板很着急。最后，“工人代表”们就即兴说了一些次要的诉求：“宿舍有臭虫”；“住宿条件要改善！”老板满口答应：“好！立即解决！”“工人代表”们又说：“吃饭加餐！”老板又是很爽快地大声答应：“好！立即解决！”老板看到工人半晌接不下话，就要求工人回去上班，但是工人还是在会议室里原地站着，不肯复工。

老板希望尽快解决问题，因为当时是生产旺季，很多订单接近了交货期限，罢工给老板造成了很大压力。“工人代表”们迟迟说不到要点，老板更是心急如焚。这时老板问小北到底怎么回事。小北提出了四点诉求：

①加班方面，不能搞调休，周末要按照 10.34 元/小时来支付加班费；加班时间不应过长（之前经常加到十一二点），希望每天只加到八点。

提出这一点时，老板说：“我一贯要求只能加班到晚上 8 点，现在是怎么回事？！”小北说，其实老板是故意这样说的，虽然这种局面是他的管理层造成的，但他自己是一直默认的。老板当场承诺：保证不调休，而且如果是周末，只准加班 8 个小时，工人可以自愿选择是否加班。

②高温补贴。当时厂里没有高温津贴，大多数人也不知道有这个事的存在。不知哪些工人在罢工和集会议论时提出了，大家便纷纷议论起来。于是小北就问老板是否法律规定有高温津贴。老板还没回答，在一旁记录会谈内容的劳动部门人员就说：“有有有！”老

板立即拍板回应：“好！马上补上！”于是公司把 5 至 10 月的高温津贴算了出来，给记上了。

③公司保证提供防护用品。说到这时，老板照例煞有介事地大声说：“我总说安全第一，现在搞成这样是怎么回事？！”

④不能胡乱罚款，只有员工自愿认可、签名之后才能罚款。小北又举例说，厂里加班到晚上 11 点半，许多女工排队打水（因为每层楼只有两个热水器，而每层楼的员工大概有一百五十人左右），洗头洗澡往往搞到 12 点多，甚至到一两点钟，第二天上班时就很容易打瞌睡。打一次瞌睡就记小过，很不合理。小北还说，“白板”（用来公示罚款情况的板）太多，“红板”（用来公示奖励情况的板）太少，罚多奖少，不利于促进工作。小北认为奖励至少不能比处罚少，做到“取之于民，用之于民”，这样才好。

对小北提出的四点要求，老板满口答应。但此时老板脸上分明带着“你们要求太多了”的怨怒，但并不直说出来。又大声问小北：“你还有什么问题？”小北说：我所提的要求是代表工人们的想法，我暂时就想到那么多，如果还有问题，就让其他工人补充。

这时，在一边记录会谈内容的劳动部门人员，就拿着笔记本，逐条询问老板。老板依旧大言不惭地回应道：“我一贯要求如此。”

“工人代表”又补充了一个诉求：工衣一直是自己买的，要求公司出钱为工人购买。老板又是非常爽快地满口答应。

老板这时说：现在可以回去上班了吧？但工人们沉默着。小北说，只是口头承诺而没有一个书面的东西，我们怎么知道公司是不是真的会去解决问题呢？

## 6) 胜利，以及之后

于是，老板就让人打印出公告，张贴在厂里。此时是下午 5 点左右。罢工就此结束。

据悉，老板按承诺满足了 10 月 25 日罢工中的诉求，之后没有

再反弹过。小北虽然不久后辞职，但他跟厂内的人一直有些联系（例如他提到过工厂同事和工人有几个 QQ 群以及一间网络 QQ 聊天室）。

罢工之后的另一个变化是：那个骄横跋扈的协理很快就辞职了。这位协理丢尽颜面，感到不好在这个厂继续混下去了。小北还说，以前这个厂一直都挺好的，但是这个协理来了以后，为了博得老板的赏识，拼命压低生产成本，工人当然首先被拿来开刀。

罢工结束当天，老板就单独找小北谈话，劈头质问：“你这样一搞，给公司造成多大损失？”小北大致回答如下：①今天的罢工主要是公司管理上的问题导致的，并不是我的责任；②工人普遍有不满情绪，今天的事情只是一个引起普遍不满爆发的小问题，并非我个人造成的；③今天的罢工的确我有一部分责任（我身为一个基层管理者，但却促使发生罢工这样的事），但这事其实对你有好处。怎么个有好处法？它让你发现了问题所在，使企业待遇得到改善，这样你们贴出去的招工资料也更吸引人；工厂改善了，你心情也会好。当问及：站在公司利益角度着想，是否感觉对自己更有利？小北说：这样能更好说明自己出头带领这次罢工不是为自己的个人利益，更是为公司利益，有利于保护自己。

听了这番慷慨陈词，老板沉默片刻，说：“你还是写个检讨吧。”——小北认为这个老板已经算好的了，如果是其他老板听都不听，直接让你走人。

## 7) 辞职。兼谈小北带动罢工的个人动机

老板还在和小北谈话时，小北提出了辞职。老板质问道：“什么？！你还想辞工？！你把事情搞成这样，你怎么弥补？！”除了老板对小北逃避责任的质问，小北还认为，老板还是记得他、多少看重他的，因为他做工程师时曾经为老板设计、检测过一些产品，工作地位比较重要。

小北很早就想辞职，但多次请辞都被拒绝。但这次并不是要辞职才决定罢工。关于请辞，他考虑的首先是个人上升前景的问题。他认为大厂（比如他当时所在的工厂）竞争太激烈，长年难以晋升；小厂人少，竞争不太多，反而容易上升些。第二，在一个工厂呆太久，就觉得枯燥乏味，想换个环境。

关于罢工的个人动机。他并没有多想到其他东西，也不是受到外界的什么启发影响才决定的，事先完全没有计划。当时与高管争吵时的恼火情绪是较大影响。

罢工后两天，即 10 月 27 日，小北只拿了 10 月份的半个月工资，就匆匆走人了。因为大家之前都知道他已提出辞工，所以对他在罢工后离职觉得很自然，也不觉得遗憾，反倒认为他应该换环境了，才会有更好的发展。

## 六、几点心得体会

经历过罢工后，有的一线工人喜滋滋地说：“这样的事以后多搞就好了。”小北对他们说：“你想得好，天天搞罢工，你还来打工干嘛，不如卷铺盖回老家算了。”罢工使工人们心理发生某种变化：之前很多工人都觉得想要求公司做出改善，这也不可能，那也不可能，普遍都很消极。小北曾问过一个员工：你之前不是总说这样不可能那样又不可能吗？为什么现在一切都变可能了呢？那个员工辩解说：“因为现在有很多人（一起干了）嘛！”

小北对此次罢工的总结：

其一，罢工比劳动仲裁、打官司都有效得多，效率高得多。只要工作停下来了，大家都不去上班，老板就会很紧张，问题很快就会被关注。效果更好，影响更大。去仲裁的话，要花上好几个月，而且很难解决问题。

其二，要搞集体斗争，首先要取得大家的共鸣（相同的处境，

和同样的不满)。在这个基础上，哪怕只有少部分工友开始行动，就会带动数量更多的一群人。比如二、三十人或三、五十人就可以带动上百人行动了。

老板一直扮好人，喜欢用维护工人的口吻向管理层训话，10月25日罢工时尤其这样。小北说：很多工人很为此高兴得意，甚至“把老板当做神”。小北想了想又说：“这是我的乱比喻。其实没那么夸张。”不过，工人的确为此兴奋了几天，之后工人又会清醒过来——明白老板这么说这么做，无非是为了他自己的利益着想罢了。

## 七、影响：引发邻厂罢工

小北所在工厂的罢工还是对邻厂工人产生了直接的示范作用。2天后，邻厂也发生了罢工。

那是一家约有500多员工的港资企业，生产高频变压器（插座、机板等产品会用到）。该厂生产楼与小北所在工厂的生产楼隔得非常近，而且两边都是文职人员与生产部管理人员，可以经常隔空对话，甚至互递东西。两边都有些女工，会递早餐给对面相熟的男工。也因此，两个厂之间的消息传得非常快。邻厂工人当天就陆续知道了这场罢工，并引发了许多讨论。这家工厂的待遇要差得多，平时及周末的加班费分别是7块和9块。工人们私下传着要在10月27日一致罢工。

罢工发生当天，该厂老板二话不说，把500多名员工带进了厂内食堂，叫来一大车“红牛”饮料，人手一罐。老板一坐下就说：“其实，我早想给你们加工资了！”接着，老板提出加班费要增加，做出其它改善的承诺。小北说：我们厂（罢工）辛辛苦苦搞了一天；他们厂才不到两个小时，而且在场工人始终一声不吭，没说意见也没提要求，仍然胜利地达到目的。事后工人们调侃说：老板那句“我早想给你们加工资了”后面还藏着句“只是你们没有罢工了”。换句

话说：“如果我们早罢工，老板早就给我们加工资了。”

## 八、辞职以后：

### 另一次群体性事件的“经历”和感受

辞工后，小北在当地城镇（深圳众多工业化城镇之一）某街道做了半年的交警队协管员，2010年4月到另一个镇的工业区，进工厂工作。有一段短时间，大概十来天，他一连换了五、六个工厂，有的做两三天甚至半天就走了。他感觉这些工厂一个比一个黑。现在，他在一家电子厂落稳脚跟，任品质部的AQC，即来料检查。遗憾的是待遇仍然不如以前那家台资厂。但他对带领罢工并不后悔。

在做交警协管时，他又“经历”了一场群体性事件——这次他是作为“伪特警”参与维稳威慑的行动。2009年12月深圳D物流公司倒闭，拖欠了数百客户的代收货款。这些客户（主要是附近一家电脑城的众多档主们）向公司讨要货款，遭粗暴拒绝，被激怒的小业主们发起示威。示威者中还有许多等待付薪的快递公司员工。据媒体报道，D公司在深圳地区总共有员工千余人，欠薪486万元。2010年1月21日下午，这些快递公司员工围住快递公司高管们（他们已经坐在警车里被警察保护起来），用高音喇叭喊话，群情激愤高呼“还钱！”。大量群众围观，导致交通大堵塞几个小时。而后警察疏导，帮助登记客户代收货款情况，答应协助解决，人群这才散开。几天后深圳市政府也承诺将垫付D公司员工的工资。

小北说，当时聚集的示威者有上千人，政府派了各种各样的“警力”去维持秩序，不明真相路人看表面阵势会觉得吓唬人，知道内幕的话就会啼笑皆非。这些所谓“警力”其实非常庞杂，包括：公检法执法人员、劳动局等劳动部门人员、公安、交警、城管、巡警、治安人员、街道办和社区居委会人员，乃至像小北这样的交通协管员，等等。但许多人都穿着胸口佩有“特警”标志、肩上带星的制



服，包括小北这种临时工身份的协管也是同样穿戴（他认为自己仍不过是打工的），还会煞有介事地排队小跑，和其他“警力”整齐地排在一起，很有那么回事的样子。他说现在的社会治安维持基本就是靠外聘的治安人员，例如某村的警察其实就只有四个人：警长和副警长分别 1 人，再加两名警察。深圳这边的大多数“村”都已是工商业十分密集的小城镇区，与周围其他的“村”连成片的工业区和城镇区。但是某村外聘的治安人员有几十人，治安基本靠他们。小北告诉我们一个奥妙：“假警察”们的带星肩章，仔细看不难发现是印上去的，真警察的带星肩章则是别上去的。真警察还戴着有星的帽子。穿军服的则可以确定是真正的军人。

做交警协管员时，刚进去时要交 250 块押金，起先待遇还凑合，包括加班在内每月 2100 元，包吃住。工作就是在街上巡来巡去，管得很松，有的人一去巡逻就找地方睡觉去了，反正到点收班就行。不过后来收入大幅下降，因为取消了加班，每天工作八小时，月薪突减至 1200 元。这些自认为打工者的协管员当然大为不满，领头的队长在事发时说：“如果真的发生冲突，我们马上就跑！”在排队站立的时候，他们甚至抱着“幸灾乐祸”的希望：“这样（群体示威）很好，最好搞大点，越大越好！”他们从上午开始站，到了下午 3 点即当天的下班时间，马上就闪人了。

小北说到现在所在工厂规模只有二、三百人，但很注重考虑发展前景，并且看起来很有壮大的势头，最近陆续在开设分厂。所以他打算选定这家工厂，好好地干下去。

## 九、对社会的若干看法

他说在网上看到富士康自杀事件的报道（迄今为止已是四个月出现九次跳楼自杀），好像媒体多报道是情感压力，但他自己认为各方面压力都有：包括上班时的工作压力，被扁（两广人称骂为扁）

的压力，包括心理上比较敏感，还有失恋后的情感压力，等等。

他认为报纸上也有很多假话。他亲历过一件事。有记者做某个采访，他作为交警协管跟同事们整齐地站成一排，就这样按规定来回答记者的采访提问。第一次不太成功，他们就又做（演）了一次，排好队重新来；但又觉得不行，又被要求演第三次；就这样反复折腾了好几次……

身为 80 后的小北认为，80 后更能吃苦些，90 后的主要问题是吃不得苦，消费也比较不切实际，经常打电话向家里要钱。出来打工的人还要向家里要钱，这让他很不理解。

小北还说到工厂生活里一个非常有趣的事：很多年轻女工穿着溜冰鞋、后面背个小背包去上班，到车间里，就把溜冰鞋放一边，换上厂鞋，再去拉上工作。

小北说他的家乡没有什么特别的宗教信仰，随便放一个动物头骨，就拿来祭拜，是很朴素的一种原始图腾崇拜。现在的年轻人已不信这些，但家里的老人还很信。出于对家乡风俗的尊重，小北也会参与这些祭拜活动。



“我早想给你们加工资了，只是你们没有罢工……”

# 因提高劳动强度而引发的一场罢工

2010年11月29日

I厂为港资厂，目前有30年历史，在广州、深圳、东莞等地有多个分厂，营业额超亿元。主要生产头盔及发泡包装品，为多个国际品牌代工，产品主要销往欧美、澳洲及日韩地区。发生罢工的这家分厂位于深圳关外某工业区，有员工1000多人。工资按照当地最低工资标准计算，试用期满后厂方为员工办理社保，每月十五日发放上月工资。

大老板已经80多岁，工厂事务由其小儿子主理，人称小老板。据工人说，大老板也是从底层上来的，所以给工人的待遇相对较好，自从小老板上任，虽然工资随市场行情上涨，但是原有的一些福利越发地少了。小老板并不待在厂里，工厂事务主要由几个大陆高层：厂长、副厂长、经理、总务、生产部长等进行管理。一年前，该厂新上任了一位经理，以前厂长要求提高效率，经理会适当地反对一下，新经理对厂长的提效指示却只是言听计从。

## 一、罢工原因

罢工发生在该厂中间工序的批锋部，有员工117名。其他车间实行两班倒，每班12小时。而批锋部是长白班（即不上夜班），所以在旺季加班时间比较长，工人工资达到3000以上。该车间3~5年的老工人较多。车间主管阿中，是从普通工人干起，由大老板一手栽培起来的。据工人评价，他能在高层那里为工人争取利益，一些罚款也能压下来，所以在工人中威信很高。

这次罢工并非偶然，而是长时间以来，工厂的低工资福利待遇、

罚款、不断提高劳动强度等，使工人积累了大量不满，最终导致爆发。

1、**提高产量**。虽然工人与厂方签订的合同约定，工资按计时，但实际上是“计时加计件”，即员工每天工作十小时，厂方规定一个产量，若完不成规定产量则需要免费加班。以此方式计算工资时，主管要尽量争取压低产量，工人也要“按时”完工，干快了会导致产量增加。由于该车间阿中主管之前有大老板撑腰，所以能有效抗议产量的增加，但是随着小老板上任，阿中主管抗议无效了。员工反映2010年1月之前产能基本能完成，2010年6月份该厂开始按照深圳市1100元标准给工人加了工资，但是之后，厂里就开始不断地提高产量。7月后调整了一次，大家感觉压力很大，但忍下来了。随后工人发现，由于深圳最低工资标准高于东莞，好干的活都被发往东莞分厂，不好干的活被大量发来深圳分厂，工人的劳动强度增大很多，而且订单不稳定。到了9月份，该厂竟然在半个月连续三次提高产量定额，让员工普遍感觉根本无法在规定时间内完成，需要大量免费加班才能拿到原来应得的工资，这已经远远超过了工人的承受能力。在工人的压力下，阿中主管代表工人要求跟厂方谈判降低效率。

2、**职业伤害**。该车间生产中用到的工具——如钳、剪等——长时间使用后对员工身体普遍造成伤害。很多人手指变形，一些指关节无法自行伸缩。一些女工由于在操作时经常需要用身体将零部件抵住，导致全身关节受损，但又无法认定为工伤和职业病。还有部分工人视力下降，稍不留神就会被刀割伤。工伤后要工人自己掏钱去医院，报销常年下不来，也没有任何补偿。该工种不在特殊工种名录里，所以没有任何特殊津贴。

3、**福利待遇**。批锋部这次罢工的原因除了产量以外，还有对工厂长期以来的管理方式极为不满。厂里只有罚款的规定，一点点小错，就可能被罚款百元，却没有任何奖励津贴等福利性的制度。2007

年的时候厂里还有高温津贴，但是前年开始就取消了，上夜班也没有津贴。工厂食堂里的饭菜由原来的 3.5 元一餐涨到 4 元，每个月收取 60 元的住宿费，而在很多厂住宿都是不收费的。工人认定所有这些管理方式都是和厂长及几个高层管理有关系的，所以这次罢工也直接针对他们，要求香港老板撤换这些管理。

4、**导火索**。罢工前两天，厂里发了一个通知，规定新的产量定额，如果完不成，就不给安排加班。而那个产量标准是大多数工人完不成并且不能接受的。如果按照新的规定，意味着很多工人将没有班加，拿不到占工资比例一大半的加班费；或者是工人更加拼命的提高做工速度，并且免费加班达到产量。

## 二、罢工经过

本次罢工从 11 月 17 号晚上开始。当天，工厂再次单方面提高产量，工人采取了罢工抗议。17 号晚上，工人主要在车间里怠工。

18 号，该部门所有工人走出了车间，到工厂门口聚集。当天中午，工人接到通知，要求该车间全体员工到食堂，厂长约谈产能值问题。但工人来到食堂后，发现厂长不在，只有其他几个高层管理在。随后一伙黑社会模样的人物进来，立刻推搡工人以示威胁，并扬言道：“我记住你们了，如果谁敢踏出厂门，整死你。”有女工用手机拍照，“黑社会”发现了，一把打落她的手机，并致脸上留下抓痕。有个已经怀孕的女工同样遭到推搡。当地派出所所长带队出现，厂方很快过去“沟通”。随后所长态度蛮横，称 100 多工人撒谎，不会有这种事。整件事的经过，厂高层装作没看到。

事情发生后，工人的不安全感大增，感到生命受到威胁，因为工厂和社会都不能保证他们的安全。他们不敢出厂门，也不敢待在宿舍、食堂、车间等封闭空间里，只能集体待在工厂大门内侧，因为这里是开放空间，人流量大，而且有工厂的摄像头。此过程基本

由阿中主管发出指令，工人停工，对厂门造成事实堵塞。工人不给出入工厂的车辆让路，以此要求大陆高层找香港老板过来。其他车间工人正常生产，但由于中间车间停工及运货车无法出入工厂，全厂生产还是受到极大影响。其他车间的工人帮忙送来吃的，送来被子，晚上 100 多工人就在深秋的寒风中幕天席地。

19 号，小老板终于来到厂里。该车间工人提交了一份要求书，并进行集体签名。上书意见七条，保证人身安全、厂方就打人事件作出合理解释、今后不得借停工事件开除员工或换岗、撤换公司领导、提供特殊岗位补贴、保证生产订单等。

下午小老板在高层管理、劳动局、派出所所长等的陪同下与工人代表见面，并对工人的要求给予答复。所长道歉说昨天态度不好，凶手已经抓到但交不出人，并说工人堵厂门违法。劳动局的说工人的要求没有法律支持，既然想赚钱，打工受伤是正常的。工人代表已经愤怒得无语了，只能任由小老板自说自话给予书面答复。工人对答复非常不满意，因为没有满足任何要求。他们有几点疑惑，一是堵厂门是否如派出所所长所说，是违法的？二是他们要求的特殊岗位补贴、经济补偿金等是否受法律保护？据厂方说，工人是违法的，今天如果不能达成协议，明天防暴警察就开进来抓人。

18、19 日，工人已经向多家媒体爆料了，可是没有得到任何回应。晚上工人联系 G 律师，请律师帮忙代理，与厂方进行谈判。

20 日早上。G 律师来到工厂。工人领 G 律师在附近小旅馆开一房间，先用了—个多小时了解具体情况，总结诉求形成书面材料。G 律师强调要求一定要具体，所有工人要对底线进行商讨并且统一认识。最后大家提出如下要求：

### 1、关于打人事件：

1) 立即召开全厂员工大会，由老板和厂长在大会上公开道歉并就打人事件作出合理解释；

2) 立即撤换厂长、副厂长、经理、总务四名厂领导;

3) 交出打人真凶, 由政府机关依法严惩, 并对被打者给予足额的赔偿。

2、关于双方劳动关系的存续:

1) 若厂方继续聘用员工, 则:

①将产能(即单位时间要求员工完成的产量)恢复到2010年1月之前的水平;

②要求厂方提供劳动关系存续期间特殊岗位补贴, 标准为500元/人·月;

③对已受职业伤害的员工立即进行工伤认定与劳动能力鉴定, 对确认为工伤者给予赔偿;

④厂方作出书面承诺, 保证在聘用期间未经与员工协商一致达成书面协议, 则厂方不得单方调换厂、部门、工种、岗位等, 不得解雇和随意处罚员工, 并保证今后所有停工员工实得工资不低于停工之前各自的月平均工资;

⑤书面保证全体员工的人身安全;

2) 如不能满足上述全部员工要求, 则要求必须满足上述第②、③项要求, 并组织全体员工进行职业健康体检, 对发现有职业伤害者厂方应给予足额补偿和赔偿, 然后解除劳动关系, 由厂方按工龄经济补偿金。

### 三、老板缺席的谈判

9点, 防暴警察如约而至。另有民兵防暴队、治安巡逻、公安等, 可能还有便衣。厂里其他车间的几百工人也都聚集到工厂区内, 包括刚下夜班的和本应该在车间里上白班的, 都出来支持罢工工人。车间里只有三、四十名工人在生产。厂门外也有其他厂的一些工友自发送来水果。

G 律师费尽周折, 终于获得各方同意, 代表工人参与与厂方的谈判。好不容易坐在谈判桌前, 厂方却没有来。谈判由某政府官员主持, 到场的除了 G 律师和五位员工代表, 其余均为政府工作人员。谈判现场, G 律师先将员工的要求照本宣科讲出, 政府方面先逐一作了回应。关于打人事件, 派出所所长表示会依法查办, 并再次确认打人者已被抓获。有代表提出, 要求调出厂大门口的监控资料, 看打人者究竟是怎么进的厂, 代表认定该打人者是由厂方带领进厂, 因此厂方对此次打人事件应负全责。所长表示马上安排人去调看监控和布置巡防, 以确保安全。至于厂方道歉与撤换厂领导, 所长表示此为企业内部事务, 政府不便要求。关于劳动关系存续问题, 劳动站站长回应, 称500元月的特殊补贴似乎没有法律依据, 工伤问题劳动站会督促企业依法处理, 但如果员工要求解除劳动关系, 工龄经济补偿可能缺少法律依据, 因为是员工方要求解除劳动关系, 厂方一直表示不同意解除。谈了一个多小时, 派出所所长表示, 需要政府部门负责的事务上午基本得到解决, 有关员工的经济要求下午由企业代表与员工代表再谈。

中午员工代表与 G 律师吃饭。阿中问他们所要求500元/月赔偿有没有法律支持, G 说没有具体的法律支持, 但也没说不能提出要求。阿中说那500元不要了, 就要每年一个月赔偿走人。G 跟阿中解释500元赔偿的合理性以及谈判技巧等, 说不能这么快暴露底线, 要有拉锯战准备。但是 G 明显感觉, 阿中听不进去了。他们已经两天两夜的鏖战, 阿中作为主管兼工人代表, 压力很大, 明显精神很疲惫, 大脑已经反射迟钝了。另外, 席间他不停地接电话, 很难集中精力听 G 律师的意见。

下午两点, 谈判准时开始, 员工代表又换了三任。阿中一直不想出面, 后来想想反正事已至此, 不如作为代表出来谈谈, 毕竟涉及产能等方面问题他更清楚, 实在谈不成他个人是打定主意拿工龄补偿走人。政府方面人员基本未变, 区劳动局也派人来参加谈判了,

企业方面派出三位代表，一位律师，两位东莞分厂管理者。先由厂方就员工要求进行回应，厂方律师发言，除了工伤问题和产能问题，员工的其它要求基本拒绝。G 律师对于厂方一口咬定不放松，不愿意作出哪怕一点点让步表示非常不理解，并劝解厂方：“和谐处理此事利大于弊”。厂方不为所动。政府相关部门官员对 G 律师的工作表示肯定，并请 G 律师多做工人工作，不要违法。

#### 四、尾声

21 日。这一天的消息还是很爆炸性的。80 多岁的大老板来到厂里。前一天工人还在说，阿中主管跟大老板的关系好，大老板在，不会搞得这么僵。结果随之而来的是，大老板把这个车间的所有工人约到食堂（其实是切断了他们与其他车间工人的联系），让所有拉长班长等管理都坐在前面。派出所带来打人的人，打人者亲口说他是阿中主管请来打人的，他跟阿中已有多年交情等。接着厂方点名。所有给媒体爆料的工人的名字，所爆料媒体的名称，被老板一点一点出来。工人被媒体出卖了！

然后大老板开始说话，声音很小，后面的工人根本听不清。他告诉阿中，他有能力让他坐一辈子牢。大老板让所有拉长代表工人签字，只有两个选项，留下来复工或走人没有任何补偿，并暗示，阿中走了，拉长就有机会升值等。最终除两个拉长外，都签字了，阿中表示留厂工作。大多数工人并不认可拉长签字的代表性。只有十几个工人拿钱走人，二十几个工人签字复工，其余工人继续睡厂门口。

22 日。厂门再次开来两辆拉人的军用大卡车和两辆防暴队拉人的闷罐车，据现场估计至少有一百多名武装人员在 A 厂门口聚集，整编。资方再次向仍未妥协的近百名工人发出强势威胁，同时通过个别人在工人中放出各种令工人恐慌的消息，比如称资方有能力搞

定所有罢工的工人等等。当地派出所所长带着手下走到工人中，耀武扬威称他们前来镇压是合法的，他们负得起法律责任，而工人罢工是犯法的，是损害国家利益的，是不爱国的。在 21 日的打击之下，22 日又再次遇到更严重的压迫，工人们被迫妥协了。最后，近百工人选择离职，在资方的强迫下签署离职申请书，每位离职员工只能拿到 500 元 / 年的非法补偿，然后走人。临走时，资方假仁假义召集工人到食堂免费提供最后一餐。抱着最后再损耗资本家一笔的心理，多数工人都参加了本次事件最后的聚餐。

夕阳下，被打女工收拾好行李，带着五味杂陈的心情，到美发店做头发。此次罢工事件的核心人物阿中，已不知去向。

老实点，我就剃掉你的头发。  
不老实，我就砍掉你的头！！



## 因伙食不好而引发的罢工、堵路事件

2011年2月15日

我是贵州人，80年生。家中有6个孩子，排行老三。出来打工的原因：学习不好，家庭贫困。刚读小学时成绩还好，考八九十分，于是跳了一级，成绩开始下滑。那时读书都是早上5点起来干活，8点去上学，很累。到五年级就读不下去了。同时觉得妈妈干活也太辛苦，就想不读书了，全力供妹妹读。

辍学后，我偷跑到一个煤矿，做了14天，拿了450元。有一天早上八点，煤矿瓦斯爆炸，我们4个人被埋在20多米深的井下。外面的人往里面挖，我们从里面往外面挖。井里没有吃的，挖得又累，搞得精疲力竭，到第二天早上五点多才把我们挖出来。

我们四个都受了伤：我的头后面打进了一颗石头；一个胳膊断了；一个背上打掉一块肉；还有一个石头打到额头上，整体伤不太严重。老板出钱治疗，但是不给赔偿。我一个侄子，把老板的独子，一个三岁的孩子抓出来，在四楼悬空，说如果老板不给钱就把孩子扔下去。老板马上同意了，我赔了50元，他们一人100元。

96年出来打工。当时一个人跑到海南岛去玩。我哥哥在那边，我找不到他。那时过去要偷渡，一个人过年很可怜，住砖厂里面。我跟老板说我在你这里吃饭，年后跟你们一起做事。老板说无所谓，愿意吃多久就吃多久。那时缺工，老板以为我会在里面做。我16岁，也做不了什么事情，初三就跑了，初四找到了哥哥。哥有一个孩子才6个月，给他带到一岁半。后来找了一个种香蕉的农场，我帮忙除草、打药、护理香蕉树。工资400元一个月，一天8个小时。我起早贪黑，自己种菜给我和我哥吃，还养了40多只鸡。这样

下来，一个月可以省下300元寄给家里。

99年我就来深圳了。我本不想来，我姐让我来，说这边工资600块一个月，我觉得还不错，就来了。2000年来找不到事，除了吃饭都不敢出门，我身份证都还没办，怕抓暂住证。

一方面没有身份证，一方面那时找工作还得靠关系，跑了很多地方，都找不到工作。被查过很多次暂住证，遇到的人有好人也有坏人。有一次遇到一个老乡，看我可怜，还给了我十块钱吃饭。另外一次我和我侄子去外面玩，在天桥上遇到巡逻的，就来抓我，我侄子跑掉了，最后家人花50元把我保了出来。还有一次被抓，要求交200元，我和六七个被抓的人都说没有。其实大家多少都有一点钱，我袜子里还藏着50元。他们没办法，就让我们拔花池里的草。等我们拔完草，一看没人了，就跑掉了。

2000年，我交了1000元进了K厂。该厂是港资厂，生产自动牙刷、按摩脚盆、按摩器、电饭锅之类，有员工八千多人。26天制，每天8个小时，底薪23元/天。两班倒，吃饭也算加班时间。工衣半年一件，不要钱。管理一个月发一包洗衣粉和一双手套。那时我一个老乡在外面混，跟警察和K厂的某些主管有关系，他通过介绍人进厂从中赚钱。K厂从不招工，都是通过该老乡和一个四川人介绍。所以我厂以四川、贵州人为主，另外还有广东北部某两个市的，他们也是通过老乡介绍进来的。基本没有可能自己进厂，据说那些自己进厂的，都会被炒掉，出门还会被老乡找去的人抢。

我在里面做很勤快，主管就让我做上下模，后来又让我做领班，再后来又做了组长。因我文化程度低，主管还专门给我请了一个文员。那厂是一个领班领16台机，一台机有两三个工人。一个组长管几个领班。

## 一、不满伙食和热水费，密谋罢工

当时伙食状况很差，经常吃饭吃到虫子。我有一次吃到一条虫子，苦苦的，以后就不愿意再去食堂吃饭了。可是吃了3天泡面，实在吃不下去了，还得去食堂吃。另外就是厂里打热水还要钱，2毛一桶，一个月下来得二三十块。大家都十分不满。有一天夜班，五个领班（两男三女），商量要罢工，他们几个带头的来找我。我们去办公室谈，当时里面的三、四个文员看到了，也想跟我们一起搞。

我们商量去堵国道，设想可能出现种种危险和处理办法：1、如果警察打人，打死打伤我们员工都一起出力解决。2、去堵国道的时候，如果员工摔倒，要马上拉起来，不然会被踩死踩伤；3、如果组织者被发现，或出了问题，就让这两个男领班去顶罪，罢工完了会呼吁大家捐钱给他们作为赔偿。之前的想象和后来实际发生的情况很符合。另外我们还商量要不要到处传播消息，尤其不要给那些专拍上级马屁的人知道，怕有人去告密。因为搞不好我们几个人工资都没有了。

那时候两班倒。文员和领班联手，打印了好多纸条，上书“明天8点钟去国道汇合”。几个领班叫自己的员工休息十分钟，三百多个员工都去厂里贴，四栋厂房全贴满了，老板的办公室也贴了。去贴纸条的时候，有工人问是干嘛，大家就说是写字楼安排的。回来员工问我们干嘛，怎么安排，我们也不敢细说，只说大家去国道捣乱，要求老板提高待遇。安全方面就提到如果有人摔跤，大家要拉起来。不敢说得太清楚，因为怕失败了员工反过来责怪我们。

## 二、罢工经过

第二天早上我们下了夜班，都涌向厂门口。保安不知道我们要干嘛。我们把保安推开，把门也拆了。保安怕挨打，把门反锁了。贴纸条那几条拉的员工带头，直接冲向国道，把把国道堵得死死的。

绝大部分员工都是看热闹心理，很多不知道要去国道做什么，只是看到有人往国道跑，就跟着去。被堵的车，据说也没有什么抱怨和不满。公交车上的人，有的睡觉，有的下车抽烟。

刚开始发生了一些冲突。有四个巡逻员，一看到我们上了国道，嘴里喊着“干嘛干嘛！”，上来直接就拿棍子打人。打伤好几个女孩。女孩子痛慌了，使劲咬，把一个巡逻员脸上的肉都咬下来了。我们男孩子人少，到处分开了，使不上力。人太多太乱，有十多人受伤，有的人甚至不是被打伤，而是被踩伤的。中间的人更是被推着走。慢慢地，消防、治安、还有好几个地方的警察都来了，警车都停了400多米，没看到背枪的——那么多工人在场，把他的枪抢了，他也没办法。当时劳动局马上拿来厚厚的一叠钱，把受伤的人送去医院治疗了。

警察来了之后就把我们慢慢往路边赶。他们不打人，挨个拉着棍子形成一堵人墙，把我们往后面逼。前面的都是女工，也不敢反抗。而且要是真的打人，我们不一定打得赢警察，毕竟他们都是受过正规训练的。又过了两三个小时，人群逐渐被赶到路边，大家也逐渐回了工厂。

## 三、赶回工厂·谈判

我们跑出去的人都是夜班的，还有一部分不明就里凑热闹的白班工人。有两千多个厂内工人被派出所关在宿舍里了。每个门、楼梯口站一个警察，大概有四百个警察。女孩子气急了，在宿舍有什么东西就扔什么，扔警察。有四五百人去食堂把饭菜抬出来，把八千多人的伙食，全倒在食堂里面的地上。

上国道回来后，老板用大喇叭宣传，“谁不满意就说出来”，并要求大家派代表出来谈判。我们临时推举了一个男孩子，是工厂的人事主管，他文化程度高。当时大家都推他，他不出来不行。老板



就让他来谈。加工资的诉求是临时提出来的。

人事主管回头问我们有什么要求。前面的人说要加工资，后面的人也跟着喊加工资。主管就对老板说：“他们要求加工资。”老板说：“工资我给你们加到 25 元/天，你们愿意不愿意？”后来又提到开水的问题。老板说都不知道开水要钱，并立马表示以后打开水不要钱。伙食方面，老板承诺，可以选择是否在厂里吃，不吃不扣钱。复工后，当天都没有干活，领班给大家开会。老板也没来管，给领班做了很多工作，领班再给员工做思想工作。开工当天晚上加餐，好多荤菜。平时 2 样，加餐后是 4 样菜。第三天、第四天，一人发一瓶可乐、两个苹果。罢工当天，老板还叫了写字楼的管理去医院看望受伤女孩。她们伤好了，回来后还在里面做，待遇提高了，都舍不得走。

#### 四、罢工结果

罢工结束后，工厂的确作出了改善：1、规定伙食要卫生，不能再有虫子，吃到一次虫子奖励 50 元。有一个女孩子吃到一条虫子，保安拿照相机拍下来，下午女孩就被叫去领了 50 元；2、以前不吃都要扣伙食费，现在如果不吃就不扣钱；3、打开水不要钱；4、日薪由 23 元加到 25 元，26 天制变成 22 天制。厂里请了个日本人进来管理，还规定在车间不能吃水果，喝饮料，因为那些东西掉在地上会招来蚊虫和蚂蚁，从而影响产品。每个礼拜宿舍至少拖一次地。

带头的那几个领班所在的拉，工人因为比较了解情况，去国道时，都跑在最前面。后来老板叫谈判的人出来，也是跑前面那几条拉的工人站出来。几个领班和文员都在工厂上班，没有出去堵路。两个男领班在办公室被抓，一千多员工把警车层层围住，不让他们带走，但最后还是被强行带走了。回去过后我们不开工，罢工两天，老板要求派出所放人。人放回来后就开除了，工资也没拿到。每个

人捐了 5 块钱，给被开除的带头人作为补偿。当时捐钱，几乎每个人都给了，因为是他们组织大家罢工，如果有人不给钱，恐怕大家看他的眼神都不一样了。另外三个女领班和文员是保密的，没有被抓。后来那 3 个女领班也是慢慢辞工走了，可能是心里害怕。后来我也走了，因为要照顾老婆。因为这事，一个做了好多年的总经理，引咎辞职了（自离）。



德国画家珂勒惠支关于西里西亚纺织工人暴动的版画



## 一次因拖欠工资而引起的罢工

2011年6月6日

### 一、创业失败进工厂，体验社会

我84年生，高中毕业后在家呆了几年，后来创业失败。感觉自己对社会缺乏足够的认识是失败的一个原因，就出来打工了。

#### F厂打工经历

五六月F厂跳楼事件频发，我就想进去看看是怎么回事。2010年7月份找朋友介绍进了该厂。我不相信外面的各种报道，大集团为了利益竞争，完全可能会利用跳楼这种事情去炒作。从我进去看到的東西来说，这个厂和我后面换的六份工作对比，它是最人性化的，并不像外界所说的那样残酷和冷漠。不知道是不是跳楼事件对它产生了影响，因而作出改变。他们对待员工，我没有感觉到军事化的东西，而且它的整个的服务流程，比起其他公司我觉得都要做得完善。从吃穿住行各方面，真的不像外界传说的那样……比如说，生病的普工有医保，这一块报完了之后，他集团还有集团保，基本上不用花一分钱，就可以把自己的问题解决掉。

我在F厂是做电路板研发工程师，该厂生产的产品给苹果、诺基亚手机的和平板电脑供货。做了两个多月。每月上22天，工资5000多块钱，也不知道是怎么计算的。F厂的工程师不少，但只有几个主心骨是非常专业的，他们会拿出一些研发方案，我的职责是根据这些方案去跟踪，从走出实验室到最后生产出产品来。

做了两个月，我感觉拿了工资却没有做什么事情，就选择离开了。我对那个东西不是很精通，拿技术标准去跟踪的时候，很多问题都要先向别人请教，才能去做这件事情。这样的大集团很混乱，表面上看条条框框很多，好像很正规，其实它还是很混乱的。比如说像我这样的人进去——说句不该说的，去做普工可能都不合格，但是就混进去了。以我的性格，我自己做得到的事情才要求别人做，我自己做不到的话，从来不会要求别人。我觉得那种环境不适合我，而且我已经体验过了嘛——我的目的是尽量在多种角色或者环境中去体验或感受这个社会。

在我去的那些车间里，没有感觉到员工压力很大——上班不能说话也不能动——他们大多是操作机器的，只要把这一批板放上去就行了。两个人对着的话，只要你协商好谁看着，就可以有一个人去休息，不出问题就行了。产量什么的我也去了解过，根本就没有定量，你一天做的产量，超出某个标准的就给你奖励，低于这个标准也不会罚款。我感觉普工也轻松，不压抑，可以随处走动，并没有发现之前听说可能会被保安打死、上厕所限定在五分钟内之类的规定。听他们说，有的去卫生间去了两个小时都没回来，但是也没人说啊。很多部门可能有不同，我看到的就是机械化程度比较高的。我看到的机器有刨光机，后面有检验、投影这一类的，就是把设计的图纸影印到铜版上。我这里是研发部门，研发完了从我这部门出去，然后就开始制版。制版这一块整个都是机械化程度比较高的。我跟踪的最后一个末端就是对这个版检验，看合不合格。管理者会给员工一定的要求，新招进去的员工让他用几天时间熟悉设备，不然会如何如何，这方面是有一点压力。

F厂很难找到底薪一样的，我感觉比较合理。给管理者的第一印象将会影响你，这是一个很公平不过的事情。比如说今天招进来十个员工，他会很公平地告诉这十个员工，你们要在几天之内将这个设备操作熟练，我给你一个指标，你想达到的话，就需要几天之

内好好去了解这个设备，跟着你师傅或者“带班的”好好学。这样估计下个月的底薪就有变化了，假如本来都是 1500 的底薪，有的人就可能变成 1520, 1530, 1550, 甚至有 1600 的。工资由直接主管或者组长决定。加薪不是上面的人决定，只有下面的人知道实际情况，再一层层地报上去。

我没有住宿舍，而是住在另一个镇，每天下班坐公交车回去。下班后不会跟同事讨论工作和技术的问题，跟他们一起谈论这些，我感到很头大，会特意回避。这种技术性比较高的东西，不是我的专业。工作期间可能会去请教一些问题，但是下班后一般都会急匆匆地赶回家。

其他同事有这方面的小组，核心的工程师工资是很高的，他不会太多地去给你讲这些。他可能是出于保住自己的饭碗，不是关系特别好的，他不会太多地给你去讲技术方面的知识或工作难点。谈生活这一类东西可能比较多一些。而且每个人忙完都匆匆地离开了办公室，人与人之间是有陌生感的。流动性也很大，私下成为朋友的不太多。像我们研发部，就 13 个人。很多人都是在 F 厂里面做了两年左右，然后就会换一批人。因为他们在这个平台做到很成熟后一般自己就会去单干，或者跳槽。像我一个同事，他现在已经是在深圳商助网的副总经理，参与网购平台的软件的开发。F 厂才给他 5000 块钱一个月，他觉得太不值了。现在他做副总经理月薪都有两万，他干嘛不去？所以基本上不会有工作很久的，在我们的线路板研发那一块，核心的那几个人好像也就是做了两年左右的样子。因为真正掌握了一些技术关键点的人，不会愿意继续做员工的，很多人都单干了。F 厂的工作对他们来说，只是帮助他们学习和实践。

我做了两月就走了，我离开的原因是意识到我留在那对不起这份工作，没有那个能力去做；况且我需要换不同的角色去继续体验。我在那里工作，整天就抱着资料一路跟下去，从一楼跑到顶楼。我觉得没有意义。而且从我那个部门看好像也不是外界传说的那

样……当时看媒体报导，和听别人讲的一些情况，在里面看不到一一比如说去做什么都有很死板的规定，非得要你这样那样，就像部队军事化训练，我都没感觉到。相反我在饭堂看到它对女性员工的尊重，比如食堂设有孕妇专区，搞得就像餐厅一样，有很好的环境，放着淡淡的音乐，这些东西我觉得它做得都蛮好的。比起我后面做的工作，它的环境还可以。

## 离开 F 厂，频繁换厂

离开 F 厂后，我进了 C 集团做普工。这个厂是台资厂，员工三千人左右，生产卫浴产品，例如浴缸、花洒、毛巾架、香皂盒等。工作内容是把各个供应商送过来的产品组装好。这份工作很辛苦，规定站着上班，我大概做了一个月就离开了。

后来我又换了好几个厂，短短一年之内，做了六份工作。我频频换厂的目的，一是学习管理方法，二是认识这个社会，结交到真正的朋友。

## 二、第一次罢工

### 1、初入厂，亲见港资厂的残酷

后来又进了发生罢工的 K 厂。该厂是港资厂，生产变压器、电感器、开关电源、快速充电器等。我在仓库工作，月薪 2500 左右。在这里我感到了港资厂的残酷。我进厂的第一天，人事部门签合同的时候，看到一个怀孕女工跟人资职员争吵。女工说还有一个月要生小孩了，想请假回去调整。人资职员很冲地对她说，你回去找你主管签字啊。女工说我已经交过三次了，三个月前就在申请辞工，但现在他也不批，他叫我来人资。人资女职员还是让她回主管那里。女工就问，我还要跑多少次！我都跑了三个月了，还有一个月就要

生小孩了，需要调养一下。那女的说了一句话，我当时感到很震惊。她说：“如果你现在就要生小孩的话，你立马生下来，我立即批准你；如果不立马把小孩生下的话，你就回去做事。”女工说：你们还可以去招新的人啊。人资曰：“现在这么多订单难道让我去做啊，我坐办公室的你让我去做？！你赶快回去做事，不然的话你就不要拿钱。”就这样。那个女工差点跪下了。我印象太深了！我说我一定要在这个厂找到更多的证据，让这个厂付出代价。

## 2、矛盾重重，危机四伏

这个厂有三千多人，我在里面做仓管。进去后，发现很多不合理的现象，例如克扣工人工资啊，动不动就罚款啊，厂规厂矩也极为不合理。生产线工人，一是辛苦；二是有严格的产量规定，达不到的话扣你钱；还有出现减底薪的——比如你上个月没有上够 22 天班，不管是工厂的原因还是什么，先减了你的底薪再来计算加班工资。有个人上了 26 天班，拿了一千四百多元的工资。工厂出现过这样的事：一夜之间，一整条生产线的人全部走了（自离），工资也不要。

仓库里我那个工作区是最热闹的。没事的时候，大家都到我那儿去听法律方面的东西。拉货的和仓库的，除了主管，都会去我那儿。拉货的每条生产线有一个人，总共大约有十几个。我就把一些法律信息带给他们，告诉他们如何尽量去争取自己的权益。他们说厂里有违法的，以前也有人去告过，还有去堵过公路的，不过事情都没有解决。我就说那只能是停产，让老板着急，他才会去解决问题——那就是罢工。

今年 2 月份，刚好有个契机。在工厂两个月没发工资的前提下，各种矛盾都比较激化。我感觉时机成熟，就向拉货的人了解生产线的情况，感觉积怨很深。

当时有哪些不合理的方面导致工人不满呢？首先是两个月没发

工资，而且工资一拖再拖，以各种理由在拖；第二是规定了超强的劳动强度，完不成就得免费加班，早上八点上班你七点半就得去工作，中午你是十二点下班的要到一点才能下班，晚上就不好说了，这样就加大了工人的劳动强度，没有拿到相对应的劳动报酬；第三是扣底薪，减底薪再计算加班工资，1100 的底薪，减掉一部分，然后整个工资都会少很多。

## 3、拖欠两月工资，引发罢工

这种管理模式长期都存在的，只是没有罢过工。这次罢工最直接的原因：两个月没发工资。以前也闹过，都是投诉或者要工资。老板把事情平息了，管理层就会说：你们这些人能闹到哪去，你们根本解决不了实际问题。之前也听说他们去堵公路，想引起政府的重视，但最终还是没有解决问题。我觉得只有把老板的生产线断掉，才能让老板从心里感觉到危机。很多老板都说，现在没有用钱解决不了的问题，你去闹也没用。

老板两个月发不上工资的原因，是想盲目扩大规模，在惠州选址建新厂，资金运作链出了点问题；然后就是急于上市。第一次上市受我们罢工的影响，相关部门没批；另外管理层的学历也不够，上市公司对上市企业管理层的学历有要求。后来公司在武汉大学招 150 个大学生，然后对外宣称：我们有这么多高学历的人才，加上原有的大学生职员，共有两百多个大学生。忽然来一百多个大学生，也没什么事做，天天坐那吃喝。工厂给他们安排培训，没事坐在那吹吹风扇就下班了。

同时，仓库有一个二十多岁的工友辞工。他因为在电脑系统做账时，把帐做错了，厂里把他的工资扣完了都不够，还让他拿钱出来赔偿，不然送他去法院。他去各级部门反映了情况，也有人去调查了，但厂方有后台，反映了也始终解决不了问题。他就为了这一口气，跑去市政府拦市长的车，拦了两个月，终于拦到了。市政府

办公厅打了一个电话到宝安区，立即把这个问题解决了——当天下午老板开车去市里把他接到公司，回来给了他工资。感觉在这一类的事情中，老板有钱可以拖死你，作为一个普通的打工者，今天可能还有激情跑一跑，明天可能还有激情，但是时间长了——你想想，为了一千多块钱，两个月不上班，如果我去找一份工作，那点钱也挣回来了。当这个工友说要去拦市长车的时候，工友都大家起哄，但大多数人都是看热闹，事情真的发生了，又说没必要为了一千多块钱花费这么多时间去折腾，不管从经济角度还是算帐角度看都划不来。

后来陆续又听说有工友辞工不批、自离、整条线走的（有一条拉三十多个人自离，第二天早上只剩下拉长一个人了），再加上两个月没发工资，我就决定罢工。

#### 4、罢工过程

那天下午我在仓库就跟工人协商好了：只要我这边有动静，生产线立即断电，停止生产，把工厂的总闸拉掉。客户的货每天要送过去，工厂才能安排下一阶段的生产。我这边的工作是按单子把客户的货配好。我停止了配货，并且不发货。工厂请我来管理仓库，那就是我的责任，老总来了我也不发货。除非把我解雇了。各方面的原因，当时就干起来了。

拿货送货的人来，看到我停止配货发货，就回去通知生产线。这时工厂经理带着十几个保安，把我围起来了。很奇怪，保安还没到的时候，仓库的人似乎都跟我牢牢地绑在一起。当十几个保安冲过去把我限制在一个角落的时候，其他人竟然在一旁看热闹，这让我感到很心凉。结果这个时候，生产线的人开始拉电，关闸，停止生产。三千多个人在那边不工作，一个小时都得损失很多钱。有几个工人拿着很长的提棍，去把总闸拉了，谁都不敢去开闸，谁去开闸就打谁。所以我这边停止发货还没二十多分钟的时候，有一个

电话打来，跟经理说赶快过去，那边发生了更大规模的罢工，大家都跑过去了。

工人没有提出明确的诉求，都是你一言，我一语。我提出几个要求，第一是两个月的工资没发；第二是太多自离的，要求要批辞工；第三，劳动强度太大，规定时间内完不成产量，要求超过的时间算加班。车间罢工后，公司高层迅速开了个会，给这些要钱的做了个补助。

#### 5、罢工结束，资本反攻。

罢工持续了两天，头天下午谋划罢工。到第二天公司迅速出通告，承诺在两天内把所有工资都补上。老板把所有人的工资都发完了，自离的那部分人，能联系到的，也给他们发了工资。

我们主任以各种手段来恐吓我，说我不出货给公司造成很大影响。但对我还是比较客气。“动摇军心”、“恐怖分子”、“头号敌人”，这些都是老板给我的绰号。他不直接开除我，就怕我找麻烦，但是过不多久就通过各种途径来为难我。当然如果我是老板，我也不希望这种不安定的分子在里面。所以罢工后，厂方给我的工作量加大了。他说你能力强，那你就多干点活。刚进厂的时候我是一个人做两个人的活，已经很累了；他说会裁员什么的，然后又加了一个人的工作量给我，我就要完成三个人的工作。我还是勉强能应付，但是很辛苦。

当天下午工厂把二十多个带头罢工的人开除了，马上结算工资、马上走人，很奇怪的是竟然没开除我。被开除的都是生产线的普通工人，拉货人只是在中间起一个联络作用，而且有的只是来看热闹。最根本的原因是，工人中已经累积了很多怨气。

#### 6、罢工中不同人的表现

管理层没有参与罢工，因为他们工资都比普工高点，他们好不

容易混到这个位置，也不会和工人站到一起。仓库的负责人，当时很支持罢工，当看到十几个保安来了，他率先就脱离了我们这个群体。我被保安控制了，他是第一个跳出来说他拦都拦不住，结果他是第一个被公司开除的。其他人虽然没有强烈地去支援我，但也没说什么。公司文职人员也没有参与进来，他们工作很轻松。参与罢工的主要是生产线员工。

跟我一起谋划罢工的仓库和拉货的人员，刚开始都义愤填膺的；但涉及到利害关系的话，就会退缩。一方面想只要有人闹，该得到的大家都会得到；同时又考虑到自己要在工厂生存，担心会被老板和管理人员穿小鞋。考虑到种种原因，罢工中那种明哲保身的人是居多的，像我这样疯子一样的人就往前冲，该解决的问题就解决了。我觉得替很多人都解决了问题，也是件很开心的事。

## 7、罢工的动机及成功的原因

我在这个工厂呆了一个多月，从进厂第一天开始，看到那个人资粗暴对待怀孕女工，就很反感。我在仓库工作，也感觉到拉货工人的不满，但他们又不敢说。有人说这个时候只要有人牵头，他们就一定能跟，但是没人牵头就没法了。后来我就在两个月没发工资这样的前提下带头搞了这次罢工。

我在外面住，下班后跟工友的交流是比较少的。我们交流主要是上班时间，像我这样的工作，每天集中在两三个小时突击做完，还是有时间跟工友在一起讨论事情的。晚上加班的空闲时间是最多的，两个小时的加班，基本上没事做，我们就会在一起讨论问题。

我的劳动法律知识是从零开始学。自己买了些书自学。有时候会给大家讲劳动法，探讨辞工难的问题，不签合同，老板不给钱怎么办。大家都热衷于讨论这些问题。我也会给他们模拟如何面试，如何找到更好的工作。他们很多人有能力没口才，通过演讲可以帮他们提高自信心、锻炼口才。经常七八个人一起，让某个人站到前

面去展示自己。大家很认真。所以一有空，我那儿就是最热闹的。如果管理人员说我们，我就回应说没有影响到正常工作，每次都会把他说回去。

## 8、几点经验

这次罢工的经验是比较好的，直接掐断老板的生产，是最有效的，因为你坐下来和老板谈的话，是永远也谈不到一起去的。你告也没有用，只有掐断生产链，他才会着急、才会重视。

法律为有钱人说话的比重很大，虽然听到过一些比较公正的报道，但法律维权过程中人为因素是很大的，有的人可以操控法律。目前对于个体工友来讲，还是要依靠法律。但要尽量让一个群体凝聚在一起，然后再去走法律程序，或掐掉老板的生产，这样会稍微好一点。去过一些相关职能部门，他们也会说，我也无能为力，中国这种体制，你还不如直接回去掐断老板的生产。包括劳动站的人也会说，你回去让它停止生产嘛！停止生产、停止赚钱，他就会比较着急，相对而言就会更快解决。以前都觉得最好掐断生产线，现在觉得抱成一团走法律程序也应该同时进行。因为先走法律程序自己不理亏，老板还会拿钱去砸，等他钱砸得差不多了，我们再抱成团去掐断生产线。



### 第三节 加薪罢工

工人为加薪而罢工，当然是因为嫌工资低，但这类罢工未必主要发生在待遇最恶劣的工厂，相反，倒是许多薪资较高、效益较好的“正规外资大厂”的工人更常发起这样的斗争。早在1993年，珠海外资企业发生的一系列罢工，就是由当地薪资福利最好的佳能工人首先发动的。工人不满于资方宣布的最高加薪幅度10%，他们根据当地机关干部的加薪幅度和物价涨幅，要求加薪30~50%。资方不接受，遂引发罢工，后以资方适当调高加薪幅度了结。此事传开后，激起其他十多起外资企业的罢工。去年3月份，广州花都汽车城园区爆发一系列要求加薪的罢工，接着是佛山日资厂加薪罢工潮。而东芝、松下等厂干脆主动提高工资，以避免工人罢工带来的更大损失。

如果说工人反对老板削减薪资福利的罢工是防御战，那么工人为加薪而发动的罢工，就是进攻战了。南海本田工人的罢工即是如此。不过，这里并没有绝对界线。“最低工资标准”制度的实施，在当前的工人斗争中起到某种重要作用。由于越来越多的企业被迫要应付“当地最低工资标准”，它们普遍采取一边加工资（底薪）一边砍福利津贴的做法，使得工人的实际收入增加无几。这往往刺激了工人的反抗情绪。此时工人的罢工斗争，既是防御，也是进攻，也就是反抗资方对改良的抵制——这改良本身是由政府引导的。法律知识的普及连带着劳资纠纷报导的日益增多，启发了许多工人的意识。在一无所知的情况下，工人可能仅限于抱怨（工资太低，物价却在涨），但当他们意识到自己的底薪低于当地最低工资标准，或加班费的计算不合法，他们起而斗争时就“理直气壮”得多：我们只

是要拿到我们应得的。这“应得的”当然不是全部或大部份劳动果实，而是“法定权益”。

每年主动上调一次最低工资标准，本身是很有限的改良，但仍然不能抵消物价不断上涨而增高的生活成本。工人依靠超时加班、高强度的劳动取得的收入越来越难以满足家庭甚至个人的需要。而很多年轻工人和技术工人出于对更丰富的业余生活（包括谈恋爱的时间）和更好的个人出路的追求，对明显偏低的“最低工资标准”和累死累活加班换来的微薄薪酬愈发不满。因此近年来，工人为加薪而采取的集体行动日益突出。在一些利润较好的外资优势行业中，更是工潮迭起。比如2010年珠三角地区一系列日资汽车行业罢工，都以加薪为主要诉求。在此类罢工中，要对付“合法”的资方，法律并没有用武之地。这迫使工人表现出更强的主动性和进攻性。他们往往诉诸“收入太低不足以维生”、“不公平”等等理由。在2010年南海本田工潮中，工人要求加薪的理由，一是收入和生活费用的比较，二是“同行业工资水平”，三是日本职员拿上万的高薪，工人应“同工同酬”。

对老板来说，只要能保证生产正常进行，工资自然是越低越好。某些有实力的资方可能愿意支付工人较高数额的工资，以维持工人的生产积极性和稳定性。尤其对许多外资企业来说，中国相对低廉的劳动力价格本来就能让他们大有赚头，加薪的空间不小。问题是，资产阶级正如工人阶级，其整体利益有着连带关系，少数老板“擅自”把工资提得“太高”，有可能冲击同行业、同一地区甚至全国的工人工资水平，从而招致其他老板的不满（比如通过商会予以约束），“破坏”当地政府以低工资招商引资的用心（即吓跑投资者），在上级政府眼中也可能认为有害于国内资本的总体发展。在利润率水平不低的条件下尽量压低工资，对资产阶级全体来说还有一大好处：可留下尽量充裕的空间让大小资本家们与要求涨薪的工人周旋。中国工人阶级被极力压低的工资水平，取决于中国发展资本主义的整

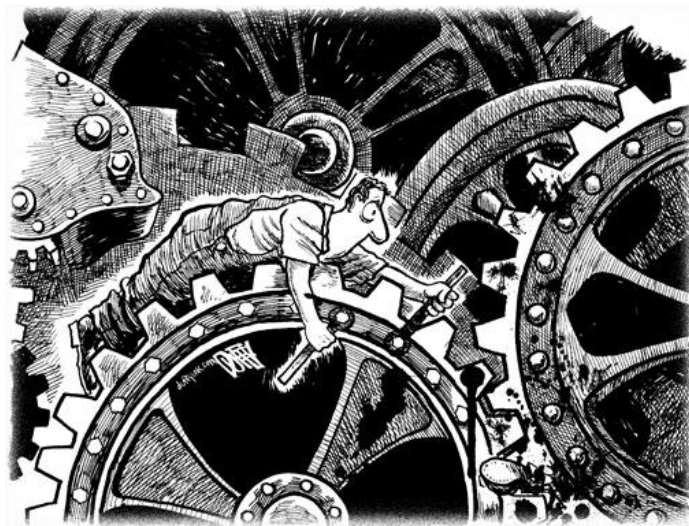
体需要，但它所蓄积起来的不满，也昭示着工人为加薪而斗争的强大动力，尤其在经济危机和物价飞涨的形势下，这个动力只会增强。为此，有必要更多地了解并努力帮助工人的加薪斗争。

当前工人斗争的总体水平虽然不高——主要表现在对劳资对立的本质还缺乏清醒认识，斗争经验和策略也多有欠缺，本书的这些案例基本上也能反映这一点——但由于工潮的突发性强，规模日益增大，分布范围越来越广，而且系列工潮时有发生，因而对资本的统治秩序已构成日渐重大的威胁。虽然不乏铁腕打击的事例，但驯服、安抚、限制和引导这股力量，对各方统治势力来说已显得更加重要（民间资本的代言人越来越努力讨好工人，以便将之变为自己从事政治分赃的筹码）。2008年实施的劳动合同法，2010年颁布的社会保险法，诸如此类的举措都体现了上层改良的意图。它着实损害了一部分老板的利益，但意在剥削秩序的长治久安。当生产过剩和资源紧张早已成为中国经济的常态，部份中小企业承担不起改良代价而倒闭，减少资本并让出市场，对其余的资本来说未尝不是好事。何况国家并没有忘记为资本留下足够的法律漏洞，使它们得以通过“劳务派遣”等方法来降低用工成本。顺便说一句：派遣工的数目近两年已翻了一番以上，他们的特殊处境、不满和斗争，应当成为我们关注的重点之一。

驾驭工人斗争的重要方法之一，就是争取通过“中间人”来调和劳资矛盾。它可以是政府部门、专家律师记者、维权机构，以“中立”的甚至“同情劳工、维护工人权益”的形象介入劳资斗争。早在93年珠海外资厂工潮之后，当地政府就意识到这一点。近年来，政府努力推动官方工会出面执掌维权大旗，转换角色，成为“合格的中间人”，并小有成绩。比如目前各地正在推动的、由工会出头进行的工资集体协商，实际上就是靠着政府撑腰来为官方工会竖立改良形象。

书中的三个为加薪而罢工的案例，远不足以涵盖现实中的斗争

形态，甚至不足以当作主要典型。因此我们对该主题的论述也不限于这些案例。





## 某模具厂集体怠工事件访谈

2009年11月23日

这次访谈我们有幸见到四名该厂的工友，他们均是广东广西人。讲话比较多的小春是广西人，04年进厂，06年升为师傅。她妹妹也在10年入职该厂，担任文员。同行的女孩是工厂的文员，05年入厂。另有一个09年入厂的学徒。两个女孩都是技校毕业生，专业相同。

这次罢工比较特别，除了三个香港老板外的所有员工，包括师傅、学徒、清洁工、文员，全部参与了此次罢工。

### 工厂概况

X厂为模具厂，有员工25人，除了老板之外，并没有什么专业管理层级。师傅为学徒、普工安排活，另有清洁工、文员，均直接受命于香港老板。该厂为当地一家稍具规模的公司挂牌生产，相当于该厂的一个车间，但在生产、行政、财务方面均是独立的，并未在本地工商部门登记注册。三位香港老板都不会说普通话，只聘请会讲白话的工人，因此所有员工均为广东、广西两省的人。

工人入厂数月后厂方才与工人签订劳动合同。罢工前师傅月工资大约在3000元左右，徒弟日基本工资（不含加班情况）10元，远低于当地最低工资标准。所有工人均无三险。公司提供宿舍，住宿条件还比较合意。无食堂，吃饭都在外面，一家人都在这边的则回家吃。厂里发生过工伤，但极少，工伤后的赔偿低于法定标准。职工普遍年轻，几个师傅都是80后。师傅阶层是厂内的技术骨干，徒工晋升为师傅要靠个人领悟能力、以及是否能在生产中独当一面。日常生产由每位师傅各带一些徒弟进行，师徒关系融洽。职工中有

技校毕业，也有无经验直接入厂者。文员日常工作繁杂，除用电脑设计模具图纸外，也有接电话等工作。

### 总厂的罢工

该模具厂挂靠的总厂是一个有数千职工的大厂，年长工人占多数，技工多为25~30岁间的青年，之前公司曾企图偷偷把厂迁去异地，夜晚搬运机器时被职工发现，导致罢工，发生了一次堵路、多次堵厂门。罢工目的在于迫使资方支付之前没按劳动法支付的工资差额、加班费差额等等。资方分批支付了赔偿，但已获偿的职工仍不满足赔付额（赔付额仍低于劳动法规定）而继续斗争。从工人争取赔偿直到事件平息持续了大约一年，其间管理层职员采取了中立的态度，但也有人参与到斗争中，因为据说他们中有些人过去的工资福利也没按劳动法支付。

### X厂斗争过程

总厂工人斗争开始半年后，陆续有职工获赔成功。得知这一消息后，2009年7月下旬，该厂几个师傅商量要求老板补足加班费、支付经济补偿金、以及四月份以来未续签合同的双倍工资。在谈的过程中，很多员工都知道了，学徒与文员表示了支持，但他们不知道该怎么办，就表示跟着积极分子走。师傅工资按月薪支付，没有加班费和三险，在厂内待遇相对算好，但希望一切“按法律来”。当厂里2/3的人都知道这事以后——尽管多数人仍处于观望状态——7个积极分子（同时也基本是工厂的技术骨干）一起去找了老板，以“闲聊时顺口提起”的方式谈到了赔付问题，并递上了书面赔付申请。老板非常尴尬，不表明态度。此后工人代表们便每天找老板谈这事，老板要么转移话题，要么指责工人无理取闹，要么就给工人讲道理——一旦遇到这种情况，工人都转身走人不予理睬。但老板



们敷衍了事的态度，让他们很失望。

23日上午部分员工停工，下午则全部停工。老板坚持不给未签合同的员工赔二倍工资，只给两年加班费，并且计算方法很模糊，说白了只是在拖时间。同时要求工人们找代表出来谈，不怎么理大家。整个一天，老板们在办公室开会，工人们则在车间开会，双方互不搭理。工人们想，如果老板不让步，就去劳动站。24日，老板找来了一位朋友帮忙游说，说“中国人不打中国人，大家坐下来谈”，观察工人的态度，然后分开来谈。工人不同意，就把怒气发泄在他身上，此人只好尴尬离开。

25日，工人在诉求书里增加了一条：退还学徒押金。工人们基本达成共识。此时老板贴出通知，说怠工按旷工处理，旷工三天将“无偿辞退”。大家很愤怒，感觉厂方太不近人情，当晚开会决定多了解一些法律，罢工是否合法，有没有法律责任。

在这期间，工人们白天在宿舍或车间时议论进展，晚上查阅资料（劳动法条文、司法程序），还主动联系相关机构、部门进行咨询。工人原打算与资方私下解决，不成再去劳动站。尽管工人不断让步，老板仍不肯松口，双方越发不耐烦。带头人普遍抱有“不成功就拖到底”的念头，至于倘若罢工达不到目的，又该如何，他们并未去考虑；而其他工人多多少少对能否成功有所怀疑，但仍参与每次商讨。然而在罢工期间，包括积极分子在内的很多人除了日复一日重复法律知识、咨询与集体商议外，对下一步该怎么走都很迷茫。

当全厂职工都愿意参与索赔后，工人在每次集体行动前都会召开会议。会议的议题中包括了让步的条件与是否采取罢工手段。罢工的提出，据小春理解，既是总厂罢工的示范后果，也不可忽视日常媒体对罢工的报道给予工人的启示。有些人一开始不支持罢工，但了解相关法律法规后，有了信心，表示愿意跟大家走。工人对罢工期间的集体开销，包括饭、水、打印费等有书面记账，待成功后进行平摊。

26日，工人商量决定第二天（27日）开始回厂上班，以示谈判的诚意，同时让老板明白他们上班并不表示退让。如果再谈不妥就去劳动站投诉。不料，大家回去开工后，老板接下来的作为更加激怒了工人。老板得知工人（通过文员）拿走了员工履历表，便威胁说要报警，要大家十分钟内把自己的履历表交回来。大家心里没底，以为他们真的“违法”了，只好十分不情愿地拿了回来，但是心里十分愤怒，决定去劳动站投诉。

这时，老板叫保安关了工厂大门，不让大家出去。有工友说这是非法禁锢，是违法的。老板这才让开了门，全厂二十多人浩浩荡荡开往当地劳动部门。劳动站打电话通知厂方，两个老板马上开车过来了。劳动站让双方先协商。劳动站一个官员态度很差，质问工人：“既然这个厂不合法，你们为什么要进去做？”快到下班的时候，劳动站的人又催大家赶紧走。厂方也要求晚上七点半回厂谈判。

当天晚上，厂方让工人分批进去谈，日薪一百元以上的师傅一批、收入居中的师傅和文员一批；学徒一批。计算方法很笼统，并且要求打七折，后来又说打八折，工人要求打九五折，后来让步到八五折，双方没有达成一致意见，工人便相继离开了。学徒是按照最低工资标准补足所有月份的差额，已谈妥并签订了协议。

次日，没有同意老板要求的11个工友再上劳动站。劳动监察大队叫他们选了三个代表进去谈，当地村委的相关经理人员也出面调解，在劳动站谈到12点。除了一两个人以外，下午大家继续停工，学徒对头天晚上签订的协议后悔了。工友们写好了仲裁书，准备去区劳动局。

29日所有员工停工，老板请了一位在东莞开厂、有过处理罢工经验的的朋友帮忙调解。此人建议先把工资按照法律标准算出来看总额是多少，然后再谈。30日，工人把工资算出来，不包括双倍工资，总共五十多万。老板想给师傅打7折，分四个月分期付款，师傅不同意，并拒绝谈判。中间层的也打七折，学徒的不打折。

## 斗争结果

后来经过反复的罢工、协商，终于达成了协议。老板支付以下赔偿：

1) 按照日薪的标准补足加班费，并支付差额部份 25% 的经济补偿金；

2) 按照上述标准（底薪+加班费，过去 12 个月的平均工资），支付一年一个月的经济补偿金，结清工龄；

3) 学徒补足底薪差额和计算加班费，并支付 25% 经济补偿。

4) 工厂注册，并按照劳动法签订合同，缴纳社会保险费，并重新约定一个月试用期。

厂方因为一时拿不出那么多钱，要分期付款。有四个工友要在八月底离厂，到时候可以结清所有工资。罢工前该厂职工流动性不大，但罢工后很多人离职，四个核心积极分子中就走了三人。从罢工开始乃至成功之后，工人们对待劳动法的态度从“知其存在”转变为“愿意深入了解”。后来总厂一个部门的员工还找到该厂工人，希望联合搞“二次罢工”，但因为该厂问题已经解决，只得作罢。

在问及罢工期间是否有所担心时，小春表示他并不担心老板在罢工期间会突击招人把他们换掉，因为他觉得谁都不会来正在罢工的厂子；他也认为即便公安介入抓人，大家只会越来越气愤，更加团结且采取更加激烈的手段。但他强调一定要集体商议行动，因为这样会给人信心，不至于胡思乱想以致“悲观自杀”。罢工期间一些人对持续斗争有些不满，小春认为这是因为他们无积蓄、有家室或开销大，经济上不堪重负。但由于本次罢工持续时间不长，而且都是打卡进工厂后再停工，所以还是有工资；加之得到了不错的赔偿，工人对罢工还是比较满意的。

此次罢工并没有要求加基本工资，也没有这方面的成果。小春对师傅阶层的工资不是很满意，他觉得是一般偏低的水平。他说通

过罢工手段来争取提高技工工资是不可能的，一是因为中国人多，厂子挑人，你不做就换人顶替你；二是因为每年技校出来的学生多，要求也不敢太高，结果就把整个技工阶层工资拉低了；三是因为技工不像普工那样有个法定最低工资标准线，从法律上讲技工就没依据去向老板要求。所以你觉得待遇不好只能自己离职去找待遇好的。他说很多普工加班后工资就接近了技工。还说相比国外，中国对技工太不重视了。

## 几点感想

这次罢工后，鉴于劳动部门的态度，小春认为政府很腐败，不可信，不再相信社会和谐之类的说法，还觉得现状不会照这样维持下去。在提及总厂的堵路行为时，小春认为就算堵路违法，也是为了引起政府重视，是不得已的——“政府只重视大厂和闹事的小厂”。他表示工人是否齐心决定了他在其他厂遇到类似情况是否会带头抗争。他认为在厂大人多的情况下，有领导的存在是很有必要的，以便于召集、通知，因此他认为总厂罢工一定有带头人。小春还觉得存在工会这样的日常调解机构也是很有必要的，个人可以得到协助以解决问题。

根据小春所透露的种种，可以把本次斗争成功的外部原因归结为三点：一是 C 厂怕延误订单，二是政府不希望事态扩大，三是总厂正忙于处理本厂的罢工，不想再出乱子。至于内部原因，小春的原话是：“靠政府，但主要是靠工人自己的力量。”

小春说工人闲暇时主要在网上或逛街，有时候会因为看到一些新闻而讨论起政治话题，而小春认为这是一种很重要的知识，所以应该互通有无。有个工友平时就积累了很多 NGO 发给的资料。谈到对未来有何计划，小春说一开始都是没有的，工作一段时间后自然就形成了“对未来的打算”，还说他以前并不想出来做工，因为不想

和人竞争，现在不想回去了，但是实在走投无路了还是会回去。以前他还往家里寄钱，现在不了，既是由于花销大，也是因为家里不需要他往回寄钱。

小春觉得深圳这边工资太低生活消费又很高，挣的钱一下就花完了。他感叹外来务工人员为深圳付出太多，他们的孩子想在这里上学却要交更高的学费。接着他谈及深圳公务员只招收本地人这件事，他认为这是一种垄断，会让“有钱的继续有钱，没钱的继续没钱”，尽管这个城市的发展主要是外地人的贡献。最后，他说，“真正带动社会进步的是技术人员。”



## 07 年某大型电子厂罢工访谈

（某万人马达厂罢工） 2010 年 10 月 18 日

编按：本文根据该厂 2 位工友的口述写成。他们在罢工发生时，年纪尚小（90 后），没有社会经验，参与罢工只是因为“跑来跑去不用上班，很好玩”，因此对于很多跟罢工相关的问题没有特别关注。现根据网络信息（来源、真实性均不做保证，请读者鉴别）补充几点：

罢工的原因：该公司早在 7 月份以前就承诺为员工加底薪，可是到了 9 月份发放 8 月份的工资时，公司的承诺没有兑现，这可能与当地政府没有上调当年最低工资标准有关。企业的另一个举动则起了火上烧油的作用：非线员（品质部、文员、技术人员等）8 月的基本工资每人加了 50 元，还补加了 7 月份的。本来就在苦等政府上调薪资的生产线员工得知了这个消息，于 12 号晚上，夜班工人就开始罢工。

工人未了解到或是遗忘的细节：9 月 12 日，即罢工的第一天晚上，员工将 107 国道堵塞了 2 小时，后来被身穿军装的人员强行驱赶回工厂。

13 日工人上国道的情况：工人开始朝国道的方向走去，大概有一两百人。立即有上百名联防队员手持盾牌和警棍前来堵截。他们组成人墙，用警棍敲打盾牌，一步一步地将工人逼退到了马路一边的空地上。工人们也好像有意要和这些人玩猫抓老鼠的游戏，突然一下子横过马路，朝另外一个方向走去，这下吓坏了也忙坏了联防队员和警察们。他们赶紧跑过马路，像先前那样逼退工人。宝安区公安局的警车不停地来回巡开，播放宣传政策，意思是“L 厂的工

人们，你们涨工资的诉求（员工要求 800 元），公司已经答应（只答应 750 元），请你们立即自行解散，否则的话，我们将按照《中华人民共和国游行示威法规定》进行整治”。双方僵持到了晚上 7 点多，猫抓老鼠似的跑了几条街。最后老鼠玩不过猫，工人散了。

## 一、受访者个人经历

我 06 年刚初中毕业就出来打工了。家里没让考高中，因为父母认为女孩子不需要读太多书。当年我们村初中毕业的才三个。我们村同龄的女孩都是初中毕业就出去打工，这成为一种潮流。所以初中快毕业时，我也没有参加升学考试。之前从来没想过要出来打工，平常父母都鼓励好好读书，从未暗示或提示要我出来打工。所以快毕业时叫我出来打工，让我觉得很突然。我爸爸很独断专权，他决定的事情就没人能改变。我当时还小，也不懂事，就想尽量满足父母的要求。对打工，我也没有什么美好想象，因为每次姐姐打工回来时，爸爸都说姐姐在外面打工很苦，食堂的饭没营养，要给她做好吃的。那个时候我就已经知道在外面打工会比较累。

我在家排行老三，90 年生。有两个姐姐一个弟弟。当时大姐在 L 厂打工，一年没回家，回家玩就带我出去打工。刚来时，因为年龄不够，无法进 L 厂，就进了 J 厂做品检，做到年底。07 年初，大姐介绍我进了 L 厂，那时才十七岁。我们在同一个部门的不同楼面。

## 二、工厂基本情况及员工关系

L 厂 59 年创办，82 年落户本地。生产各类马达，用于汽车、家用电器、电动工具、商业器材及个人护理产品、多媒体及视听产品。07 年时员工两万人左右，目前大约有三万人。

员工的流动性蛮大的，人事部觉得成本很高，但是也没有办法。员工也有很多做了七八年，十来年的。工作的压力主要来自产量要

求。进厂后，因为我适应能力强，容易与人合作，所以工位一直变化，班长经常把我调来调去做不同的工作。

一个班大约二三十个人，刚开始与管理人员关系还行。我们班长看我小，又听话，对我比较好，经常安排我加班，因为员工能否加班，取决于班长。后来换了班长，关系就没那么好了。

跟线上工友的关系还好，刚出来时比较小，大家都比较照顾我。本厂有很多老乡。厂里湖北、河南人最多。我们上班时聊天很猛，八卦、个人经历、各种感受、发生的趣事等，成天说个不停。只要不影响生产、没有安全隐患，班长不会来阻止。以前休假的时候，只要不上班就会跟同事一起去爬山、逛街、聚会之类，刚开始有新鲜感，现在没感觉了，喜欢一个人。那个时候线上没有男工，只有技术工人都是男工。没想过谈恋爱，我厂绝大部分都是女工，人称“尼姑庵”。

如果做错事，班长会扁，但不是很厉害的，通常只是说说：“以后不可以这样，再这样就罚你款”之类，如果工人做得太过分，反应太迟钝，就会被骂“笨死了，一边去”之类，但这种情况很少的。

我厂流水线上也有大学生，听说现在大学生也很难找工作，他们与我们没有什么差别。但有的人工位会轻松一些，有关系的就更轻松了。

## 三、厂内安抚机构及娱乐设施

1、XX 有约：本厂的咨询机构，只有一个兼职的心理咨询师。咨询要事先打电话预约，咨询师是外面的，预约才来，厂里付费。感觉挂羊头卖狗肉，只是引导咨询者倾诉，提供一个情绪发泄渠道，但是不给你提出实质性解决方案。去咨询的人会被问是什么部门，姓名等。在咨询过程中员工反映的问题，若与工厂有关，会反映给部门管理。但是没什么人去，因为没有人愿意承认自己有心理问题。

我了解到的只有一个老乡去过。

2、**宿舍里的问题**可向宿舍问题服务部反映。例如舍友间吵架，服务部会进行劝解，实在不行就帮忙换宿舍；没热水（每个宿舍都有热水冲凉）、丢东西也可以反映；宿舍用品如垃圾桶、扫把之类可以免费去领；也提供一些简单的体育器材，如羽毛球乒乓球之类的；忘记钥匙可以过去配。宿舍问题服务部的工作人员态度挺好，挺热情的。

3、**居住环境**。每层楼 24 间宿舍，每间宿舍 7 个人。宿舍看起来比较清爽，卫生条件挺好，房子比较新，有洗手间、阳台、风扇。8 楼有空调（楼顶很热，工人反映了很多次才安装的）。食堂也不错，比较干净卫生。有员工自己买电脑的，平均一层楼有一台电脑，自己安网线成本太高，曾多次反映没有解决。有男工丢过电脑。

娱乐场所：溜冰场、篮球场、羽毛球场、乒乓球、台球、网吧（以前 2~2.5 元一个小时，现在 1~1.5 元一个小时）。

逢年过节搞晚会，每年有运动会。今年 11 月 21 日开过运动会。

## 四、员工座谈会

每月 15 号有一个员工座谈会，以部门为单位（我们楼面有三千左右的人），由班长选一部分人去。有的班长怕影响下拉速度，就不找人过去；通常找人的话，会选那种平时就有一些意见的工人去开会，有时也会随便叫一个人去。不知道这个制度什么时候开始实行的，我今年才去参加。

这个座谈会有一些高级干部参与，例如人力资源部的经理、部门经理、楼面员工辅导员（生产车间每一个楼面都有一个生活辅导员，他们的主要职能是招工把人带到部门去，平时有事或员工有意见，会向管理反映），每次大约有二三十个工人参与，不到员工总数的十分之一。管理人员会问与会者有什么不满，希望怎么改善，

人力资源的管理人员会记录下来，以便改进。

这种座谈会有实际意义，有些问题提了之后会改善。大家提的问题很多，例如没有水、上洗手间太挤、站着上班很累等。以前一个车间只有一边有洗手间，根本不够用，很多人反映之后，现在是两边都有了。03 或者 04 年左右，有人反映站着上班很累，厂里就订了一批椅子在我们车间试验，让工人坐着上班。后来出了一起工伤，据说一个女孩上班时睡着了，头往后仰，砸到机模上了。于是椅子就撤掉了。以前有工鞋，因为成本原因（鞋柜占位置），取消了。要多花点钱才能解决的问题，工人去提意见，厂方就会找种种借口不予解决——除非反映的人特别多。最近我去反映了几次安网线的问题，他们回绝的理由是，有的人上网被网友骗，上网不安全，所以不同意安网线。同时又口头表示会“帮忙申请”，至于是否能落实，就要看“上面”了。

## 五、罢工经过

### 1、罢工缘由：最低工资上调，本厂未加薪

通常每年 7 月 1 号，各地都会调整最低工资标准。07 年我市最低工资标准迟迟没有出台，厂里本来一直说要涨工资，却一直没有涨。流水线上的普工工资每个月一千五六左右，厂里不包伙食，扣除吃住外所剩无几。而此时周围的物价却在猛涨。因为我厂的工资一向比周围的厂高，因此附近的消费水平，也比周围地区的高。对于迟迟不加薪，和物价的飞涨，大家都十分不满。于是 07 年 9 月 12 发生了自 1959 年建厂以来规模最大的罢工。

### 2、走出车间

我当时才进厂不久，比较傻，人活泼、好动，人家说罢工就去

了。罢工最先从 BI 部门开始，该部门生产汽车马达，订单最稳定，工人数量也最大，有五千人左右。BI 部门是核心部门，对全厂的影响也最大。该部门有五层生产车间，二楼车间最先开始罢工，据说带头的二楼班长的老公是黑社会的，所以她才可能敢带头。我厂大部分人都是河南、湖北的，罢工消息靠手机短信在老乡之间传递。

9月12日那天我上夜班，有人放假消息说白班的人罢工了（实际上没有罢），我们夜班的也应该罢工。我当时在3楼，又有人起哄说4楼罢工了。大家心不在焉，做事的速度放得很慢。并且一边做事，一边纷纷讨论，说要罢工。做着做着，有一个女孩把自己手中正在做的半制品扔了，把手套也脱下来扔掉了，大家受到一些鼓动。那个女孩在厂里做得比较久了，感觉有魄力，值得信任。她平时做事、说话都比较有分寸，有自己的思想和风格，不是那种人云亦云的人。

我厂产品一般是今天做明天出，发生罢工的话，老板的信誉就会受损，并因此丢失很多顾客，赔很多钱。为了防止大家罢工，主管召集班长开会，一个马来西亚籍的经理在会上说：“算我求你们了，我第一次来中国打工，如果不开工，老板知道了会炒掉我。”

会后，各班班长回到拉上向工人施压。主管也走到车间来说“你们要做就做，不做马上给你们结工资”。有的班长为了晋升，对工人态度不好，工人觉得很过分，就直接走出车间。经理把保安叫过来，把出口的门锁住，不让工人出去。但是有的保安会把我们放走，因为保安是厂内直接聘用的，如果我们加工资他们也会跟着加。但我当时出去的那个出口的保安就很坏，使劲用胳膊拦着我们，拦不住就想动手。有人喊“保安打人”，他就不敢使劲拦了。我们等他手松了，就冲下去了。越来越多的工人跟着下去。其他部门有的把门锁起来了，工人出不去，影响不了其他人。我们下楼走到草坪上后，感觉罢工是经过安排的。有人在唱歌跳舞，唱得不好听，跳得也不好看。更何况罢工的时候，很多人没那个心情看。但是有人跟着起

哄。其他楼面的工人受到影响，跟着下来。

### 3、厂内静坐·上国道

第二天（9月13日），厂里来了很多武警，还有很多政府部门的人。深圳市工会的人来了，拿着喇叭喊，说罢工是违法的，叫我们回去做事，有要求向厂里提。当时就有人说要加工资，他就问加多少工资。工人说了一个数目，他便说现在深圳市的最低工资多少多少，L厂已经是合法的了，没有可能加那么多工资。我在人群里也跟着控诉，并且说话比较多。我说工资低，没钱寄回家。跟工会一起来的人狠狠瞪着我，示意我不许说话了。我有点怕，就窜到别的地方去了。我想提意见的人很多，也少不了我一个。

晚上我们接着罢工，下楼到草坪上静坐。在厂里呆了一段时间，草坪上转了转，就有人说去国道。大家往前走，我也跟着走。那是晚上十点左右。我们出去的时候，保安把门使劲打开。当时工厂旁边一个很大的家具城刚开业，插了很多彩旗。我说那个旗帜很好看，就有人去拔来给我，其他人也跟着拔，很好玩。那一路的旗帜基本拔光了。

到了国道上，刚开始车快，堵不上。后来我们的人越来越多，就把国道堵上了。先到的女工手拉手站在前面，后来的就站在后面。路上的车使劲按喇叭，但是没人理。基层管理、技术员也混在队伍中。当时周围的人都是互不认识的。堵了五六分钟，当地政府聘请的治安人员来赶我们。有一个治安很凶，用一根很长的竹竿，像拨鸭子一样，把我们拨到路边，谁不听就抢她的厂牌。在场的大部分都是女工，胆子小，也不敢跟他对着干。把我们都拨开之后，治安人员手拉手把我们拦在国道外面。一个很屌的治安说：你们回不回去？不回去就在这呆着。还有一个男工跑到国道上面的天桥上去，大声说：“你们不让我罢工，我就从这跳下去。”当时那个语气感觉像开玩笑，没人理他。我们去罢工都是觉得好玩，不让我们堵路，

我们就去草坪玩。经理让班长来找我们。班长看到我们后，我们就跑到别的地方去。班长们也是例行公事，假装没看到。我们回去做事累，他们管理也累。

#### 4、加薪·复工

第三天（14日），厂方主动提出加底薪30元，即底薪由750元上调到780，并且补发7、8月份的底薪和加班费。罢工以来，工会人员或者厂方问我们有什么要求，我们都是乱说的，没有人商量，也没有一个加薪的标准。要加多少工资，我们并没有概念，只是求一个心理安慰。当时行政办公室旁边的一条拉，在我们罢工期间一直正常生产。那个班长想借机表现自己的领导能力，带着自己班上的人开工了。那个班长挺霸道蛮横，跟工人说要做就做，不做就走。大家不敢不做。那个马来西亚经理（我部门总经理）很满意那个班长的行为，后来提拔他做了主管。我们这些罢工的人一是看到工资已经象征性地增加了，再是看到他们拉都在做，我们也应该回去做，所以很快整个车间都开工了。工厂要求我们签协议书承诺不再罢工，每人发50元的奖励。

回到流水线后，大家都乖乖呆着，但不做事。只见手在动，不见产品下拉。主管不停巡拉，他看到我时我才认真做。他们平时凶神恶煞，此时却笑咪咪的。“伸手不打笑脸人”，我们不做事都不好意思。

我们班长看我平常爱顶嘴，此时高层管理和主管过来了，就故意朝我发飙，表现自己的管理尽职尽责，说“叫你做你不做”。我就顶嘴：“我就不做，那么多人都不做你不去管。”主管看到后，叫我跟他出去。当时拉上的人都担心肯定要开除我，因为我人小，我平时对他们好，经常帮忙他们做事，所以很是担心我，都说“完了完了要开除了”。我说：“开除就开除，反正我也不想做了”。主管把我叫过去了，很严肃地问我干嘛不做，我说：“我在做，别人下（拉）

我也下啊，别人（的产品）流到我这里我才做，没人流下来我也没得做。”主管看硬的不行就来软的，说：“我们都是出来打工，只是职责不同，没必要搞成这样。如果老板知道我们这里罢工，我们也不好过。”我没作声，他让我回去好好做。我又顶了一句嘴，然后回拉上做事了。大家仍然慢慢做。中途吃夜宵，厂里怕我们下去就上不来了，所以不让去食堂，叫饭堂送饭过来。我们楼面的人又聚到一起来了。班长派发夜宵。有人吃有人不吃。那些不吃的人是觉得“不吃你的东西，不做事也不会良心上过不去”。后来第二天开始要求产量，就慢慢恢复秩序了。

#### 5、提高待遇、清除“闹事者”

工厂不仅上调了底薪，也改善了车间管理。工厂成立员工意见箱，有员工关系组，员工有意见可以去反映。工厂管理不再像以前那样变态。宿舍也有所改善，每间宿舍都有热水。工厂成立安全生产委员会，每月进行一次安全大检查，发放劳保用品，监督安全生产。

第二天，厂里把某些人叫到一个地方去开会，原因是有人供出来的带头者，我们三楼的一个女工被开除了。我觉得那个女工看起来很文弱、没有影响力，也不像带头的。另外，二楼一整条拉上的人都离厂。听说这条线上的工人大部分都不想在本厂做了，早就打算辞工。当大家都回车间时，他们不愿意回去上班，提了更多的要求，这样才被厂里“批准离职”或解雇。也有人说，工厂认为这条拉的工人是带头罢工的，所以全部把他们炒掉。

#### 六、个人感受

我厂很大，人才济济，没有关系根本不可能往上升。有的职位通过内部招聘。唯一的一次全厂公开招聘2个品管，结果有200多

人去面试。09年时，我当了一段时间的拉长，做不了就下来了，继续在线上做普工。当老大也要懂管理、有关系，不然产线赶货，其他产线不借人给你，也做不下去。升迁不仅要靠能力，也要靠机遇。比如据说有一次老板女儿来车间视察时，问一个女工厕所在哪，该女工态度好，后来因此得到了提拔。

关于罢工，当时真的是什么都不懂，傻乎乎跟着大家跑。如果是现在就不怕了，因为了解了法律知识，就不会被讹，也有自信去组织别人，主动和别人沟通，起码会给一些建议。

罢工后，我挺满意工资的，毕竟比附近其他厂工资和福利待遇都要好。我爸也教育要听话，所以加薪后，我继续在厂里干，直到现在。



## 10年某厂要求加薪的罢工

2010年7月10日

### 一、工厂简况

N厂位于深圳关外某工业区，是三来一补企业，生产手表。该企业为丙公司和丁公司合办的工厂，我们的采访对象Z属于丙公司，此次罢工的为丁公司员工。本文对罢工的直接情况了解较少，是对罢工的侧面了解。

丙公司的员工包括普工、拉长和班长；而其他职员，如技术工、主管及以上级别的管理人员是丁公司的，多为大学生。在招工时代，前者主要在厂门口张贴招聘广告，直接在工厂进行面试；而后者只通过正规人才市场招聘。丁公司的员工分布在每一栋楼的每一个车间，员工主要通过厂牌的颜色来区别是“哪个厂”的员工：丙公司员工佩戴白色厂牌，丁公司员工佩戴红色厂牌。

N厂共有三栋楼，分别称为P1、P2、P3。每栋楼有三层。其中P1生产表壳；Z所在的P2生产线圈，3楼负责组装；P3负责检测。

工资待遇。普工的底薪为1050元/月，高于深圳市的最低工资标准900元。加班费按照劳动法标准计算。工厂不包吃住，宿舍为十人间，但一般住七八个人，每个月住宿费37元，热水18元/方，加上水电费，每个月大约50元。生活区有食堂，一顿午餐的价格在2.5元左右。Z通常只在食堂吃午餐，这样一个月下来大约要100元。早餐和晚餐则在生活区买来吃。

工人与管理人员的关系。Z之前也进过这家厂，但这次进厂感觉管理人员态度好了很多。刚进厂时没什么钱，拉长会主动说可以



去找他们借钱。Z 刚进厂时因为经济拮据，找到了第一次进厂工作时的老大借生活费，现在的拉长知道后埋怨她见外，说“你找我借也可以啊”。据说该厂有一个规定，如果拉长借钱给新员工，厂方可以从员工的工资里把钱扣出来还给拉长。但是具体怎样操作，Z 也不太清楚。

**普工之间关系较好**，但是 Z 所在的车间 90% 是广东人，他们大多数都讲普通话，但是交流仍然不多。宿舍里都是不同车间的人，而且通常都是既有白班也有夜班的工人。当问及“是否会因为互相打扰休息而产生矛盾”时，Z 表示基本不会，因为大家都很自觉，尽量不打扰另外一个班次的工友休息。很多结了婚的员工都会到外面租房。

**晋升**。该厂的职级由低到高分分别为：普工—拉长—班长—主管—经理—总监。普通员工如果做得好，可以升为“替位”，意思就是“接替拉长的位”。“替位”的工资比普通员工高 100 元。如果拉长走了，替位就可以升为拉长，但是如果没走，就得一直做替位。Z 说之前有一个 02 年进厂的女孩，一直做替位做到 09 年离厂，没有晋升的机会。

**流动性**。该厂因为工资福利待遇相比该地区其他一些工厂要好，一直以来流动性比较小，直到今年开始变大了。Z 说，为此，该厂从今年年初直到罢工前一天，一直在招工。这次一起进厂的三十多个人，现在只剩下十几个了。有的人进去十几天就辞工了。辞工的原因五花八门，老员工往往说回家结婚，新员工则说“车间噪音太大”、“站着做太累了”等。当追问“为什么以前也是站着做，噪声也是同样的，员工流动性却比现在小很多”，Z 自己也很疑惑。该厂辞工很好辞，不像在其他厂，辞工时各级管理总是百般刁难。Z 提到之前由一个员工刚进去马上就找老大拿辞工单，老大说“辞工可以，做满七天就行了”。该厂的规矩是提前七天提出辞职申请，绝不会找任何理由拒批。

**两次进厂的变化**。Z 于 07 年 3 月第一次进 N 厂，08 年 2 月份辞工。今年 4 月 29 日入厂至今。对比两次进厂的经历，Z 感觉变化很大。

**1) 进厂**：第一次进厂时要经过考试，而今年进厂时则没有。07 年进厂十分严，要通过身份验证（假身份证的不要）、体检（乙肝不要）、考试等关，同去的一批四十多个人，淘汰后剩下三十多个。这次招工就没那么严格了，没有考试，但是有地域歧视（但 Z 说不上来到底歧视哪些地方的人）。当时有一个贵州的女孩一起去应聘，负责招聘的人直接对她说“你走吧”。

**2) 纪律**：感觉现在纪律比以前严了很多，主要体现在一些细节上面。例如以前可以有 15 分钟上洗手间，现在只给 10 分钟；以前下午有 15 分钟休息，现在缩短成了 10 分钟。

**3) 生活区变化**：以前一般半个月消毒一次，现在延长到了二十天；饭堂的饭也明显不如以前好吃了，而且价格也从 1.8 元 / 顿涨到了 2.5 元左右。但 Z 又补充说这跟物价上涨有关系，很正常。

## 二、罢工缘由

继富士康、本田相继涨薪之后，丁公司员工受到影响，开始对薪资状况不满意。其实据 Z 说，“丁公司的工资比我们高多了”，还举例说一个机修工的月平均工资有 5000~6000 元，“我们主管一个月能拿一万”（指线圈部主管）。而作为普工，新员工一个月只有 1600 左右，老员工有 2000 左右。之所以有这样的差别，不是因为他们的薪酬标准不一样，而是因为老员工有优先加班的权利。一般来讲星期天老员工都可以加班，而新员工则要根据订单的需要来，如果订单比较多，就安排加班，否则就只有休息。

### 三、罢工经过

丁公司员工的罢工从本周一，也就是6月6日开始，他们要求工资上涨60%。当天有记者去采访。到周二时都以为事情已经平息了，因为周一晚上加班到7:50。结果第二天到车间时发现丁公司员工都去P1集合了，因为P1的丁公司员工比较多。本来Z是很想一起罢工的，但是都没人动。车间也有人在窃窃私语，只是都没人敢跟着去，因为虽然主管走了，班长和拉长还在那里镇着，楼下还有保安，不敢去。

当时Z和工人们在车间聊，都抱怨班长太胆小。并且他们认为班长是有私心的。前几天主管让班长罢工，班长不同意。因为考虑到如果主管被炒掉了，自己就有机会晋升做主管。

到周三时，丁公司职员都跑出去了，但是班长不让普工们出去。拉长警告员工说：“今天没要紧的事情，就不要出去了。如果发生什么意外，我们概不负责。”有老员工认为“老大（拉长）挺好的”，于是不忍与拉长作对。其他员工不敢动，主要原因是：如果没拿离岗证出去，被行政部的人抓了就会被没收厂牌。没收厂牌其实不会导致罚款或开除，但是不能打卡了。在正常时期，厂牌没收后要讓主管去拿回来，然后再补卡（上下班打卡记录），但是Z认为三次就已经是主管的极限了。不过，她也说不出来如果被没收厂牌三次到底有什么后果。猜想可能会被扣分——这个分数直接与工资挂钩。

昨天下午，为了防止普工跟着闹事，厂里给所有普工放假两天，到本周日结束。很多普工就开了放行条回家。

当问及如果7月1号后，N厂底薪只涨到深圳的最低标准1100元，普工会不会动起来，Z表示即便那样也肯定动不起来。因为平常员工并没有对工厂有什么不满。在该工业区，Z所在的N厂算是待遇相对不错的厂，底薪比本地最低工资高出150元。同时Z还提到工厂的许多福利待遇，比如员工做满一年，就会有2个月的“经

济补偿金”（原话，应该是指每做满一年多发给两个月的工资作为奖金。经济补偿金是在员工离职时厂方发给的补偿）；到年底还会有各种各样的福利。该厂流动性一直比较小，“里面有一个香港人，他做工做的时间，比我的年龄还长，”Z举例说。

Z认为丁公司的员工罢工后应该会涨工资，但是丙公司应该不会涨。

6月14日，听说丙公司普工的底薪加到了1050元/月，罢工的丁公司工资是否调整尚未知。



（墨西哥漫画）

## 目 录

前言.....	1
九十年代以来沿海私企工人的生存与集体抗争 .....	3
第一节 因关厂而发生的抗争 .....	27
某厂倒闭事件访谈 .....	31
某港资厂倒闭事件 .....	37
第二节 反减薪斗争 .....	44
(一) 罢工的普通参与者 .....	45
某日资厂争取高温津贴的罢工 .....	49
2002年某电子厂罢工 .....	55
因扣押工资而引发的一场罢工 .....	64
一个男工的两次罢工经历 .....	69
2005年某电子厂罢工访谈记录 .....	76
(二) 罢工带头人 .....	87
某女工的三次罢工经历 .....	90
深圳某厂罢工工人小北之访谈 .....	99
因提高劳动强度而引发的一场罢工 .....	115
因伙食不好而引发的罢工、堵路事件 .....	123
一次因拖欠工资而引起的罢工 .....	129
第三节 加薪罢工 .....	139
某模具厂集体怠工事件访谈 .....	143
07年某大型电子厂罢工访谈 .....	150
10年某厂要求加薪的罢工 .....	160