

联系电邮: worker72@163.com

内部交流刊物

工厂龙门阵

2012年3月 第2期



《工厂龙门阵》就是说说工厂里的事。正是这些琐碎平常的事件、场景、喜怒哀乐，构成了工人的生存环境，也塑造着工人的主观意识，触发和影响工人的行动。

老板及其操纵的媒体炒作“用工荒”是何居心？实情呢？工人处境是否因为“用工荒”而得到改善？

私营工厂里有着怎样的权力关系，对工作、生产以至每个人都有着什么样的影响？

不同年龄和来源的工人是如何生存，又是怎样看待前途的？电影《达格南制造》在表现1968年福特女工罢工经历时，怎样给老板、官员涂脂抹粉，真实故事又是如何？

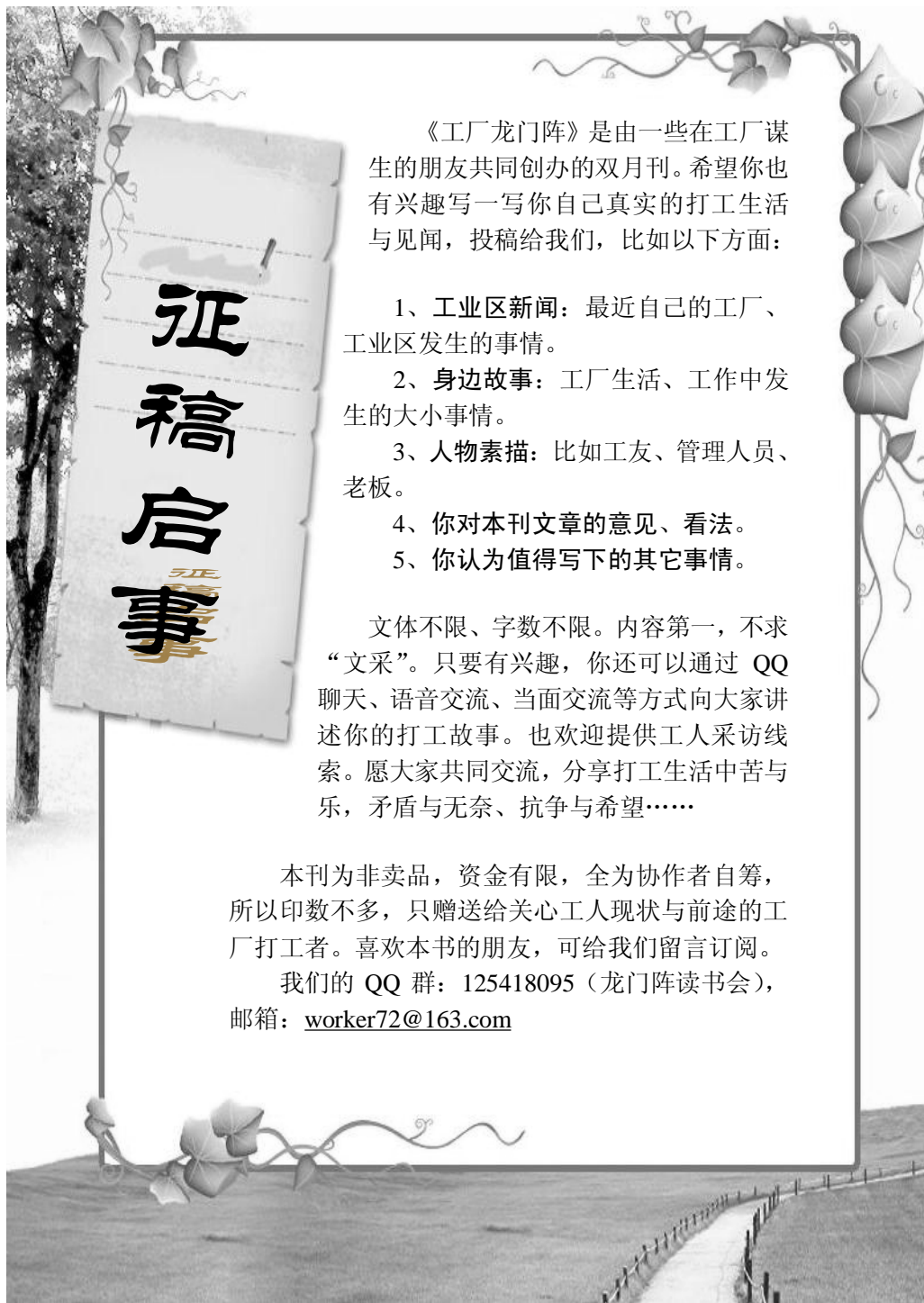
• 关心工人话题 • 关注工人前途



• 关心工人话题 • 关注工人前途

★ ★ ★ 本期目录 ★ ★ ★

时事评论	谈谈“用工荒”.....达威一派	1
工厂生活	文员阿晴的一天.....马微	3
	出不了货,究竟谁的错?.....小笨	5
	集体辞职.....蛙声一片	10
人物素描	老板的亲戚.....若林	13
	被炒掉的罗大姐.....图图	14
	逃离工厂——小英.....图图	18
	生产部经理.....芊芊	22
工人采访	苏州机械厂工人访谈.....郝仁	24
工人行动	略记日资“河量”硬盘厂的劳资纠纷.....河粉	28
	关星表链厂罢工.....王晓林	30
温故知新	民国宋老板的“东亚精神”.....焊工	32
文艺天地	荧幕后的《达格南制造》 ——1968年福特女工罢工的真实故事.....孟夏	34
	云(诗歌).....徐平(台湾工人)	39
书刊介绍	《珠三角抗争工人口述集》.....	40
征稿启事	封三



征稿启事

《工厂龙门阵》是由一些在工厂谋生的朋友共同创办的双月刊。希望你也有兴趣写一写你自己真实的打工生活与见闻，投稿给我们，比如以下方面：

- 1、工业区新闻：最近自己的工厂、工业区发生的事情。
- 2、身边故事：工厂生活、工作中发生的大小事情。
- 3、人物素描：比如工友、管理人员、老板。
- 4、你对本刊文章的意见、看法。
- 5、你认为值得写下的其它事情。

文体不限、字数不限。内容第一，不求“文采”。只要有兴趣，你还可以通过 QQ 聊天、语音交流、当面交流等方式向大家讲述你的打工故事。也欢迎提供工人采访线索。愿大家共同交流，分享打工生活中苦与乐，矛盾与无奈、抗争与希望……

本刊为非卖品，资金有限，全为协作者自筹，所以印数不多，只赠送给关心工人现状与前途的工厂打工者。喜欢本书的朋友，可给我们留言订阅。

我们的 QQ 群：125418095（龙门阵读书会），
邮箱：worker72@163.com



春节过后，媒体又开始炒“用工荒”的老话题。说来说去还是前几年那一套：一是替老板抱不平，说成本上升生意难做，跟政府要优惠。二是说工人变了，吃不了苦。这套说辞到底有几分真货？

用工荒之前的九十年代，有过长期严重失业的现象。当时内地国企大搞私有化，很多破产关门，逼得不少人自杀了。同时每年有大量农村劳力涌到沿海工业区找出路，但是珠三角一类的地方，还容纳不了那么多打工者。就算进厂了，也要受死罪：低薪、拼命加班、欠薪、工伤、人格侮辱……反正不好过。那是个老板高高在上，对工人挑肥拣瘦的时代。

最近十年，中国经历了一场超级经济繁荣。沿海变成世界工厂，仅深圳就接收了五六百万以上的产业工人，内地也开了无数新厂。不能不提的是，如今农村人也不那么玩命生孩

子了。劳动力减少加上工业快速发展对劳动力的需求，找工作，尤其是挣钱少、保障少的职位（不到两千块），容易了不老少，也冒出来“用工荒”的调调了。可是仔细一看，“用工荒”中，有很多让人泄

气的实际问题。二十来岁的打工妹确实抢手，跳槽也不算个事。打工妹她男朋友就没那么粗的底气，今年春节后，不少男工晚出来了几天，就算是熟手，也很难进深圳的大厂，只好先待在各种小破厂里。打工妹她妈就别提了，那些垃圾黑厂是她们的主要去处。总之，除了多出来一大批勉强糊口的饭碗，“用工荒”绝对不等于工资提高了，工作条件改善了，大多数工人可以挑肥拣瘦了。

那么老板和他们操纵的媒体，天天哇哇叫“用工荒”，目的何在呢？老板这个东西，善于从一切事物中找到榨钱、榨更多钱的门路。“用工荒”的炒作，已经成了大小老板压迫工人的挡箭牌。也就是说，很多工厂本来并不缺工，但招聘广告还是天天挂着，甚至使劲招人进厂。通过炒作用工荒，吸引更多工人，从而更好地进行挑选。

说白了，“用工荒”冲击的是那些工资待遇实在不怎么样的厂，而那

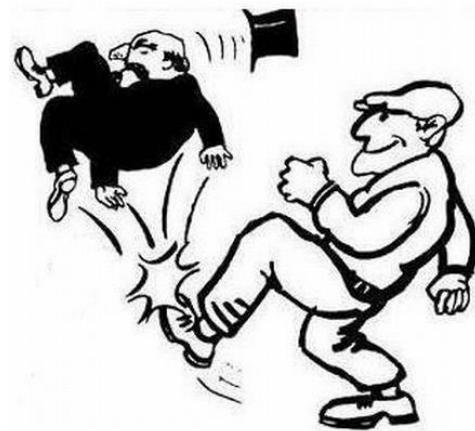
些看来不错的厂都挤爆了人，但实际上，也只是看来不错。以2010年员工连续跳楼而驰名宇宙的某特大电子厂为例，今年春节前后，它宣布“主动加底薪”到1800元，哄嚷了一阵子。实情如何呢？扣掉300元的食宿费（两年前是免费的），工人拿到手里的底薪跟深圳市最低工资标准持平。此外，该跳楼厂一只手“严格控制加班”，美其名曰让员工休息好，另一手加强劳动强度，让工人少挣钱多出力。此外，该厂借着人多部门杂，在加薪问题上大肆推行双重标准，很多底薪高于最低工资标准的职位，工资并没有增加。网上有工人报料：他们师级员工有的加了7块，有的加了10块，但也有没加的。结果，每月扣掉社保食宿，只拿个两千块的员工大有人在。但是老板的目的圆满达成：春节后的招工很顺，不少新老员工的底薪虽有增加，但一番加减后，工资总额基本没变；在“出血割肉”的作秀声中，该厂的内迁、谋取各地优惠也紧锣密鼓操办中。

总之，老板从“用工荒”的舆论导向中捞到不少实惠：小老板往往借机压低工资，表面开出一个挺高的“综合工资”价码，实际等于把不合劳动法的加班费标准强加给工人。你不接受？老板来一句“现在开厂根本不挣钱，要不是为了给你们保就业……”。稍大一点的老板，更多琢磨内迁、兼并、官商勾结减免税收等

等把戏。

“用工荒”对工人有啥意义？工资大幅度增加、工作条件改善自然是奢望。但“用工荒”意味着中国工人就业机会相对充足。当工人对自己的权利、出路稀里糊涂的时候，太需要有一个相对宽松的就业环境，让工人试探着抗争了一把之后，不至于立刻吃不上饭。从这个角度说，持续的工业繁荣，让珠三角工人多多少少体会到了自己的力量，培养了自信，积累了好些阶级对抗的原始经验。

“用工荒”本身不会改善工人的工作、生活，但却使工人更敢于抗争，这是十年来各种罢工不断发生的原因之一。





额外的工作

“阿晴，过来给我过一下磅……”一个女人婆高声喊着。这个厂因为活累，脏，年轻人受不了，剩下的都是些年纪大不好找工作的女工。她们力气大，说话嗓门也大，男人们都叫她们“女人婆”。

阿晴不情愿地放下手机，去帮忙过磅。要说这本来不是阿晴的工作，不过今天过磅的外发文员请假了，原因是昨天厂里出了一个通知，说“明天将有重要客人参观本厂，请各部门安排好对所属部门范围内进行整理、清洁，消防通道及消防设施前保持通畅。敬请合作为盼（注：此邮件不需打印张贴）。”

主管接到人事部电话，让他叫外发请假一天。原来，这外发文员还不

满16岁，借别人的身份证入了厂。这当然不是什么秘密，包括人事主管在内的所有人都知道她是童工。邮件里的“重要客人”，据老员工说，其实是劳动部门的人下来检查。虽说这类检查都是走走形式，不过样子还是要做一下的，否则不好看呀！

童工请假，工作自然落到相对清闲的阿晴身上。阿晴平常的工作就是把本部门所有人的做货记录及单价录入电脑（计件工资），协助主管订购生产原料，还有考勤之类不算事，但每天都得做的琐事。阿晴觉得自己就是个打杂的，每天工作做完了也不喜欢到处溜达，只是坐在电脑桌面前玩玩手机。这家有千余名员工的港资厂，好些工作都是计件的，例如阿晴这个部门。工人们都很“自觉”拼命干活，偶尔休息一下，也不会有人管，相对来说比较自由。而作为文员的阿晴就更为清闲了，一天中大部分时间都用来玩手机，或者应酬主管闲聊。尽管如此，她还是对这额外的工作有些不满。

“重要客人”来访

阿晴还记得之前在一个电子厂工作，有人来检查，厂方就给每个人都发上劳保用品，把天那水之类的有毒化学品通通藏起来，并提前一天通宵开门窗透气。等检查的人走了之后，一切恢复“正常”——天那水之类的有毒化学品继续大摇大摆拿出

来用，口罩手套之类也都收了回去，下次继续用。

这次阿晴他们厂的做法，跟电子厂的做法十分雷同，看来老板们还是经常交流这类经验的，已经形成传统啦。这不，阿晴过完磅，刚坐下，就见一个办公室职员拿了一堆劳保用品进来了，有一次性的橡胶手套，和劣质的一次性口罩。职员让他给每个工友发一个。他自己则拿了黄色的油漆，在开水机的两边画了两条线，写上“此处禁止堆放物品”几个大字。平常工人们经常在那附近干活，把在加工的东西堆得几乎要堵住去打开水的路。她们使用的化学品（油漆、开油水、各种不知名的色浆）味道都很大，难免顺便给开水加点“料”。

阿晴拿着口罩和手套来到车间，很多工友问能不能多发一些，阿晴表示“上边”只给每人一个。她们又开始抱怨“每次都是劳动局来了才发一次，有什么用啊！”听她们这么说，阿晴把多出的几个也都分给工人了。没办法，劳动局的来了，整个工厂的工人都要义务扮演一回群众演员。

阿晴等了一天，想看看“重要人物”长得什么模样，可是他们一直没来。或许在老板的办公室喝茶了解情况就够了吧。

办公室的人际关系

发完劳保用品，回到办公室，正吹着口哨插花的主管掉头过来问“阿

晴，你看我插的花靛不靛？”阿晴觉得主管这人比较没有自知之明，每次插的花都那副德行：最下面是几片大叶，上面密密麻麻地插满各种鲜艳的花，一点创意都没有。不过她总是敷衍着说：“还不错啊，蛮喜庆的。”暗地里想着，每次都说这种话，太无聊了。

这主管性格有点过分开朗和自信，总是一副春风得意的样子。有事没事嘴里都哼着几首小情歌，大概是常去卡拉OK学来的。最有趣的是，他通常唱几句，然后用几声口哨作为伴奏。有时他甚至直接问她：“阿晴，你看我这样，是不是年轻时会有很多女孩子追啊？”

阿晴有点厌烦办公室环境。要说主管其实对她还不错，从来没大声说过话，她有时做错事也没有责备过她，还时常夸她电脑不错，事情做得好。但有时有说一些暧昧的话，让她觉得不舒服。例如用“我女朋友吃你的醋”之类的话来探路，看她的反应。每到这个时候，阿晴只好假装不懂，或者打哈哈。

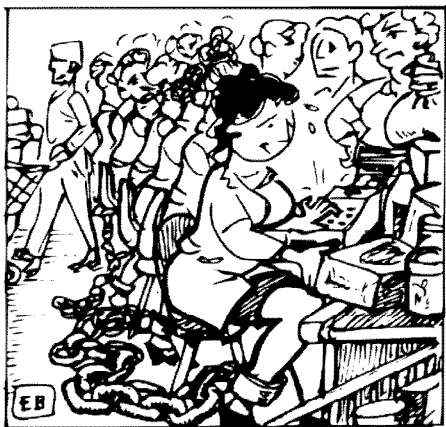
发工资

下午发了工资，阿晴一看，比上个月又少了100元。她的工资是1800元包月，每天九个半小时，额外的一个小时加班费也被“包含”在里面了。第一个月进来，扣了50元工衣费，伙食费和水电费，发了1600元。这

个月除了伙食和水电费，还多扣了一百多社保费，于是只剩下1500元了。普工也差不多，不过他们大多数都有家庭，不在厂内吃住，普遍能拿到1600-2000元。童工拿到1700元，给自己留下300，其余的兴冲冲地交给家里了。据童工说，她家在老家市里买了房子，首付十万，每个月供一千多元，靠的就是她的工资。她爸虽说每个月有三千多元，不过除了吃喝玩乐，再加上买码赌输的，基本没钱给家里了。

这家工厂的工人年龄普遍较大，阿晴所在部门的平均年龄可能接近四十岁。他们很多人都在这里工作好几年了，甚至有好些十年以上工龄的。到这个年纪，要出去找工作也很难，所以工资虽低，也只好将就着。前几天厂里出了一个通知，说可以帮助需要的员工免费办理邮政卡作为

工资卡。阿晴的部门将近一百人，只有一个人办理。一方面，大家都觉得工资这么低，只够基本生活，没必要存银行卡；另一方面，好些年纪大的女工，连字都不认识，更不用说去ATM存取钱了。



“你辞工不辞职？”
“我也想拿辞工书了！”

12月的时候，我们这个只有三十来人的电子塑胶部，人心涣散，大家都想走人。一方面是工厂老算错我们的工资，做得没劲。一方面，领班不知道怎么回事，最近扁人特别厉害，大家都受不了，纷纷想逃离这个鬼地方。

“你说如果我们做错了，你对事不对人，教人家把事怎么做好就行了吧，他还要骂人！”



“骂得可难听了……”

“上次他教某某，人家没弄好，他还找人事部要罚她钱，人事部不让罚，他还偏要罚。”

“我都没受过这种气！”

那段时间不知道为什么，领班经常看谁都不顺眼，逮谁都骂。“我们都想集体到经理那里去告状！”也有人说：“这也是宣泄压力的一种办法。我们以前厂，主管领班开会的时候，老板就和他们说，你们有压力就朝员工发火，这也是一种发泄的方法！”

说穿了，到底是个什么问题呢？就是我们电子塑胶部，始终不能在出货期及时出齐货，结果老是要空运，而且总是要补料，主管都被罚了钱，领班也少不了挨扁。这不，城门失火，殃及池鱼！其实啊，要细数起来，这里面问题多多，哪是个别人能担当得了的呢？

我们厂是改革开放刚开始时就起家的三来一补型企业，主要生产毛绒玩具，出口日本，据说鼎盛时期有一千来人。而我们这个部门是电子塑胶部，分注塑部和装配部。装配部有三十来个员工，一条流水线，说是今年六月份才新成立的，楼下有一个注塑部，两台数控机床，两台啤机，还有新装上的一条喷油墨流水传送带装置，这几乎就是我们的全部家当了。别看装配部人数不多，领导还不少，有一个生产主管，一个领班，一个现场PE，这不，又加上一个我，所谓的车间生产管理助理。刚开始，

我还闹不清楚自己的位置，以为我是给主管打杂的，后来从经理口中我才知道，原来我等于她的监工：“我是不信任他们的，才找了你来，你是代我去监督他们的。”怪不得，到了厂里没几天，经理的邮件就追过来了，问我有没有记录车间的工时，有没有一个工位一个工位地测工时，并要求我做生产计划的时候要按照工程师制定的标准工时来做。要求我跟进车间的工位图发给她看，让她知道生产到底是怎么安排的。不久之后，又提出因为生产老不达标，要我每小时都跟进产能，第一个小时达不到告诉主管，第二个小时还达不到就要告诉她了，等等……结果，不谙世事的，因为每小时产能达不到，甚至于追生产追得太急，“越了领班的权”，使得他后来老长一段时间都不愿意和我说话。

原来，这个部门自从成立以来，按照经理的话说，就是“他们（毛绒）总是赚钱，而你们（电子）总是赔钱。”看吧，连电子部的追物料和找供应商的经理助理还有工程师们，都对电子部的管理摇头不已，“15000的订单从10月份做到11月份还没做完，平均日产量500个，又不是什么很复杂的東西，我都觉得夸张。”工程师们也撂下话来了，“有时候我真想和他们换位一下，让他们来做我们的工作，我觉得他们简直太舒服了，跟大爷似的，一点紧迫感都没有。”

而生产管理也自有说法，“老是

断料，叫我们怎么搞！”领班甚至嘲笑地抱怨工程部所做的作业指导书，根本不符合实际情况，说他设计的标准工时是站着说话不腰疼，根本做不到那么快；而且经理设计的生产计划，没有给他预留出排拉需要的时间、工人熟悉新产品需要的时间以及返修不良品的时间，卡得太死了。

工人呢，觉得每天都做得累得不行了。“你说我以前在我们厂的时候，每天也是要做那么多的货，只要我们能做得下来，我们也都是会做的。你总是料不齐……”“我们宁可平时多加一个小时的班，均匀点，不要到出货的时候让我们拼命赶，谁受得了？”

经理也有说法，物料供应不上，的确存在问题，可生产都不知道反省检讨一下自己的责任么？“这个部门新成立，大家都没有经验，需要学习，我可以理解，可是两三个月了还是这样，就让人不能忍受了！”

原来装配部经常不能按照货期及时出货，结果总是要空运，老板很生气！货出不来，有的时候又经常让员工加班到 10 点甚至 11 点，“搞得员工第二天都没有精神做事，货出不来，赶夜班，恶性循环。”而员工的加班费自然不用说，也很让人心疼。

一般其他厂是物料追着计划跑，这里却成了计划追着物料跑，采购什么时候能保证物料到齐，生产就跟着做什么。生产部门因为不能跟进到每小时的生产进度以及物料的配套，一

旦遇上某批料没有一次性到齐，等生产没料了，再去追采购，为时已晚。而偏偏，这类情况还是家常便饭。

领料也是个麻烦事。因为仓库没有电脑和文员，物料员都要跑到办公室去打领料单。而物料往往不能一次性发齐，第二次领料又要再打一次领料单。因为每次进料和出料，都要仓库把单据送到办公室会计部那里做账，好使公司的 ERP 系统可查询。但是这样的物料信息往往是滞后的，很不方便物料的追踪。我们也曾提议革新，让仓库备一部电脑，直接做账，或者做一份公司共享的 EXCEL 物料进出表格，会计那里负责查账审核就好了……却被拒绝，说是不可能，这样只能导致更混乱。原来，在这个厂

“连一个螺丝钉都要经理签字审核才行！”哎，这样苦的是经理，据说她每天光签字都能用掉好几支笔。但说到底，何尝苦的不是我们呢？而且配料配得很死板，说是给生产 3% 的备品，拿不良品换备品，但是 3% 的原料往往没有给足；这 3% 如果算上实际中外发供应商的正常损耗，半成品物料回厂后肯定给不到生产 3% 的备品了；也不多备一些料给维修用，好像到时候出了问题，只要有工程师就一切都能搞定。如此种种，延误了正常的生产进度，你说怪谁呢？何况 ERP 的电脑账目有的又与实际库存有出入。到生产领料的时候，才临时追采购再补单定料。“你就应该催促生产部门及时领料啊。”话是这么说，

可领料员也说了，“说得容易。每次领料都要打单，每次打单 24 小时内仓库就必须发料，可是仓库就那么几个人，怎么忙得过来？”但不知道为什么领料员在老板那里竟被说成了懒惰，也因为他没有及时领料，还是因为没有将物料按订单分类摆放并一一做好标识呢？

一般的厂里是有一个生产计划以及日产能指标，生产主管以及领班的任务就是跟进负责指标的达成。刚进这个厂的时候，就听主管说要搞一个生产计划看板，但是始终没有！没有

有人跟进每天的产量是否能达成要求，难怪经理要说：“我都觉得有人存心不想出货。”看起来，似乎员工都不怎么怕班长和经理，只有经理“啪啪啪”的高跟鞋在车间里响起，并在车间里坐镇的时候，似乎当天的任务才能达标。但这样的好日子总没能持续多少天，因为各种这样那样的原因，车间总是能回到“散漫”的状态中，以致于经理那句不厌其烦标注在生产计划中的“完成任务下班”，成了一句笑谈。



我们的生产就这样是没有“数”的。没有每小时的产能跟进和每天生产的确切数字，也没有按照生产进度追踪物料，临到出货前清尾的时候，都不能第一时间知道做了多少货，要补多少料。又偏偏每次临出货的时候，发现要补很多料，而为什么会少料又给不出原因。是供应商没有按照出货单数供给，还是生产过程混乱没有管理好物料，以致物料不翼而飞？反正到了最后，这笔帐往往算到了工人头上，甚至经理要求领班管好产品，以免被工人偷拿了！

因为我们厂的日本客人每个月都会设计一些新产品，而且订单量都不太大。这使得生产也不像其他厂，熟能生巧，可以预知每天的产能。但是，这个也不是生产管理不重视生产大货首件的理由呀，工程打样，不能代表生产的样品。有时候工程样品的塑胶件是在外厂加工的，模具回厂后是否能做，啤出的胶件与外购的物料是否能够匹配，还有物料在生产过程中会出现哪些不可知或者容易出错的问题，都需要车间管理重视做好大货批量生产前的样品确认。领班做过生产样品后，也可以提前酝酿一下到时候怎么排拉，人手怎么安排等等。

而我们部门因为平时达不成生产计划，临到出货的前一天和当天才手忙脚乱，领班也就无心管第二天要做的产品。临到做新产品了，再来翻作业指导书，现场学再教员工，变得转拉有的时候都要一到两小时。

领班和 PE 也分工不明。本来 PE 是主要负责生产的技术指导，以及不良品分析、管控，但我们的 PE 按照大家的说法，是个“差不多”先生，“差不多就行了，不会有问题的”，却往往事与愿违。偏偏有的时候 PE 跑去安排生产排拉。有的时候一个工艺特别是焊线，要注意前后的对应，却变成了领班教了个头，PE 教了个尾，两个对不起来，下了很多不良品才发现有问题所在，好一阵的无用功，你说冤不冤！

哎，主管与领班的职能分工也是叠床架屋，生产出了状况都不知道找哪个才是。就是一笔糊涂账。

生产有问题，工程师们也没有好日子过。有好几次，临到出货的前一天晚上，电子部的工程师们统统成了替罪羔羊和“焊将”，经理一声令下，就得拿上焊台到车间做烙铁手，负责修理不良品。这一去，往往就是通宵。有一次全体工程师集体加班到了凌晨四点多才下班。工程师们也是怨声载道，说车间生产有问题，他们来垫背，当炮灰。“都不知道自己是做什么的了。”“是啊，如果要我们到流水线上维修，就直接说好了，不要到时候又追我们要完成其他的工作。”甚至将矛头指向了现场 PE：“不知道他是在干什么的。”

.....

哎，这么多乱七八糟的问题，你说就叫某个人扛起来，合适么？因为总是不能按期出货，老板认为是工人

生产不积极，也是生产管理的问题。于是将主管发配到了仓库，负责做来料检验（我们一直没有来料检验 IPOC，又没有足够人手安排提前做来料检验，往往生产大货时才有一个工位是检测，一旦来料问题严重，就大大影响了生产进度），又聘请了一个人说是统计车间实际工时，要逐渐改成计件，在此期间还把领班也发配了个闲差去焊线。他说了好几次要走人，但据说老板给他加了薪，他考虑到换个工作换个地方，孩子上学不方便，在一楼被“闲置”了一段时间后又回来当领班了。然而好景不长，他最终还是又走了。因为 12 月份发工资的时候，工人不满厂里再次算错工资，且没有发社保卡就扣了他们社保钱，在车间里闹了起来，甚至有 10 多个人直接下班走人。老板嫌领班镇不住场面，管不住员工，把他叫到办公室扁了一顿后，他终于下定决心，义无反顾地辞职走人了！

唉，之前一直在统计工时的那个人，自然而然，坐上了班长的位置。谁知道，他又怎么会怎么收拾这个烂摊子，怎么对待我们呢？



♀蛙声一片♀



三八节我们给了厂里一份礼物：六份辞工书。

那天一早我们几个同事就被保安拦在办公楼外，不让打卡上班，原因是我们穿的鞋有鞋带！

这间首饰厂的厂规又严又多。车间里的工人犯了厂规被抓到，少则 50，多则 300。厂里有不成文的规定：车间里不能穿有鞋带的鞋。但因为办公室和车间不在一栋楼上，所以从来没人管过我们。况且我们都不是第一天穿这鞋，上了这么久的班今天却给拦住了。我们不服，有些人还想往里面硬冲。保安皱着眉头说这是人事部的通知，放我们进去的话，他们就要被扣钱了。可我们都知道：什么人事部，除了那个王妈妈（厂里的总监）谁还会这么变态？于是几个月来积攒的怒气爆发了，几个原本还在犹豫什么时候走的同事当场决定辞职。

我们回宿舍换完鞋，就直接到人事处要了辞工书。上午艳先交了，随后文也交了。文被经理叫去谈话。经理也知道今早的事让很多人不满。他们谈了很长时间。文是个直率的女孩

子，态度很坚决，直接告知经理：厂里很多规矩不合理，待遇也一般，总是招一个走一个，领导们该反省反省了；文员工作枯燥繁琐，也没什么发展空间，打算趁年轻做点有挑战性的工作。经理这个老油条从来不温不火，扯来扯去，总的意思是说，今天的事情是有些过分，他和相关部门沟通了，但厂规就是厂规，只要在厂里做就要守规矩；每个人的工作成绩领导们都是看得到的，总会有提升的机会。文说：“我不想选择守这些规矩，所以我选择走。至于提升，红姐都在这做了十多年，工作最认真最细心，到现在她得到什么了？”

中午在饭堂吃饭，我们一起聊了半天，都觉得厂里待遇越来越差，尤其这个王妈妈当权以后，规矩越来越严，很多事情简直就是无理取闹。前段时间萍从宿舍里带了一卷卫生纸，被王妈妈拦住，说上班带这种卷纸不好看，不让进办公室，只能带面巾纸。怀了 8 个月身孕的阿凡因为天热，中午把厂服上衣忘在办公室，也给拦住不让进，直到托同事带下来才算完。

更有意思的是，王妈妈严格控制加班，我们办公室最忙的“加班之王”阿亮，因为申请加班被拒批，只好免费加班，但这样也不行。

王妈妈说了：“我没有批准你加班，你怎么还过来？”

阿亮：“工作做不完，我免费加。”

王妈妈：“免费加？免费加也要费我的电！以后要提高工作效率，不要上班的时候磨磨蹭蹭的，拖到下班

也没完成！”

她对我们这些平时在厂里多少有些优越感的文员都这副嘴脸，可想而知对车间工人会怎样苛刻了。我们越说越气：“这个厂是她的，我们可不是她的！今天还过节呢，什么表示都没有，还这样整我们！”芳拿王妈妈开涮：“今天妇女节，她是不是觉得我们都是女孩子，心里嫉妒啊！”

新来的这个经理则不断地给我们的工作加码，每天跟在屁股后面催着人做事。满口责任，义务，从来不提我们的报酬怎么样。

一番讨论后，大家都决心要走。下午又有四个同事一起交了辞工书。这下子办公室一大半的人都要辞职了，经理赶忙召集今天交辞工书的六人去开会。我和萍是前几天交的辞工书，没被叫去，事后才了解到。

会开了两个小时。经理要每个人发言。办公室里平时最自视甚高、牢骚最多、最不合群的丽被安排第一个发言。她没说两句就哭了，一直哭诉了十多分钟，哭到没劲了连话都说不出来了才换下一个。她一边强调自己做了多少事，承受压力有多大，一边又说自己得到的太少太少，最后还没忘感谢领导支持，说如果不是遇到一个好上司自己早就不干了。另外又把保安骂了一通，说他们不过就是保安嘛，竟然不止一次刁难自己，搞得她实在没一点尊严。她一字一顿地说：

“应该把那些保安全都教育一遍，太没素质了！”

玲平时就比较冷，对谁说话都硬

梆梆。她做了快三年，原打算年内结婚以后，就辞职回家工作。这次其实是凑热闹一起交的，因为她担心落在别人后面，经理不给她批。她远没那么激动，只是冷冰冰地表示，这里工资太低，工作又很繁琐，没什么发展空间，不可能一直待下去。对厂里的规矩虽然反感，但她习惯了。

华平时话就很少，发言时也显得很胆怯。她招进来以后一直给玲打下手。玲比较强势，主要的工作都是她来做，华在办公室里就显得不重要多了。会上她是唯一说自己太闲，学不到东西的。

芳的男朋友在湖北老家一直催她回去，最近也在纠结辞职的事。这份工作对她就像鸡肋，没什么可留恋的，只因为是家里找人介绍进来的，不好马上走。尽管对厂里有许多不满，但她一向随和。今天的事情让她很气，促使她下了决心，但说起话来还是一边皱眉一边带着笑。她说这个厂太压抑，来这快一年了，自己性格都变闷了；想着自己还年轻，不能把青春浪费在这里。

艳的工作能力和性格都很强，平时就常对厂里的一些不合理的事情发表意见，开会时也常跟主管顶嘴吵架。这回她更是说了一堆：办公室新安的摄像头让人很心烦，感觉被监视啊，不让带手机很不方便啊，厂里规矩不合理没人权啊，等等等等。

大家都提到的两点就是：工资低，规矩多而变态。

每个人讲完，经理就做个小结，

都说完了就开始做大总结。这个经理是王妈妈上台以后新分到我们部门的，被王妈妈认可的人真是不容小觑。谈到工资，他先绕开话题，从部门的历史讲起：早先我们是给香港那边销售公司的人员打下手，过去电脑没那么发达，很多事情要手工做，更累更辛苦。慢慢地才有了今天这么多人，承担了很多原本香港那边的工作。香港那边工资高是有原因的，他们能力强，工作重要。至于工资，厂里不是给不起钱，一个美籍总监的薪水比我们部门所有人工资加起来都高得多，但人家是什么级别！至于厂规，习惯了就好。什么摄像头，不要想那么多，自己做自己的事，心里没鬼怕什么？手机是不能带的，因为之前厂里有人把手机电池取出来偷银子带出来，被保安查到了，所以就都不让带了。至于鞋带问题，厂规也不是一下子能改的，以后会向领导反映，争取改善。给他这么来说去，大家虽然仍旧一肚子不爽，但除了发牢骚，也觉得没多大改变的可能。

尽管没谈出具体结果，会后经理还是安排主管登记了每个人的学历和英语水平，含糊地表示要涨工资。大家都知道厂里每年三四月份加工资，不管做了多久的，都会涨。于是猜想着这次应该会多涨些吧。不过其实这帮88后们，很多人都觉得过得开心比多挣一两百块钱重要。

第二天，红姐趁办公室里管理都不在的时候，悄悄问我们：“你们昨

天谈了那么久，有什么结果啊？辞职书批了没批啊？”

玲说：“肯定不会批了。他说他会尽快招人，让我们等他招到人再走。”

红姐说：“这样啊，那厂里还是赢了嘛。你们什么也没谈成啊。”

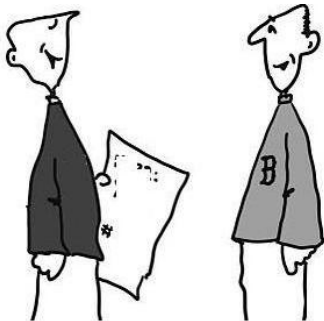
红姐说得我们心里都不是滋味，可她说的真对啊。虽然我们闹了一通，可是事情的结果还是在经理的控制之中。除了撒一通气，得到一个含糊的加薪表示，别的好像什么都没有……

— 小 议 —

我们用集体辞职的方式向厂方抗议，经理迫于压力不得不进行交流。大家算是出了一口气，也让厂里明白：我们对不合理的工资、厂规并不只有忍受的份。但因为各人的想法不尽相同，更缺少行动前的思考和准备，没有提出更明确的要求，最后还是全都被经理应付了过去。

年轻人对苛刻的规矩和受到的欺侮通常最难忍受，最先表示不满并起来反抗。是的，我们还年轻，似乎有大把的工作随我们挑，有资本选择抬脚走人。然而，我们的选择会随着年龄的增长变得越来越有限。况且，天地虽大，老板没有最抠只有更抠，厂规没有最变态只有更变态。离了这个破地方，难免进到一个更破的地方。用辞职发泄不满，或者没有明确要求地乱撒一通气，并不能改变多少。结果是岁数越大，生活的负担越重，很多人最后变得忍气吞声，或干脆麻木。

老板的亲戚



ЖЗИ 若林 ЙКЛ

纸品厂的仓管老赵四十多岁，是老板的本家长辈，虽说他不怎么愿意承认这层关系。老赵工资 2900，听上去不低，但是他一个至少能顶三四个普工使唤。老赵最大的特点是认真、肯吃苦，只要上班时间，就没见他歇过。除了收发货物、跟车送货，流水线上哪儿缺人手，他立即顶位，谁堆货了，他也上去帮忙。产线各个环节，他都做得很熟。车间里有些工人干活是一把好手，但是走起路来慢悠悠，借机休息。老赵从来是小跑前进。

算进每天三小时的加班，厂里的劳动时间是一天 11 个半小时。但是频繁的赶货，需要额外“再加班”。如果普工和组长拒绝这种意外的苦差，主管也没辙。结果一般都是老赵带头兜底。午休上班比别人早，晚上干到半夜。老板会批准他次日晚来两个钟头，但必须上班。平时，他还要跟主管开小会，商量协调生产。自从两年前进厂，老赵总是一副缺乏睡眠

的惨白脸色，人瘦得厉害。不过，他从不上班打瞌睡，顶多电梯里上下拉货时，把胳膊靠在叉车上，打个十秒钟的盹儿。

老赵跟工人的关系不错，聊聊天，开开玩笑。大家聚在一起难免抱怨老板小气，老板娘苛刻，老赵从不挽和诉苦，注意和谐大局。他也不会像几个管理那样主动替老板辩解，顶多说一句“你要是有能力，也能当主管呀”。

快到年底时，老赵帮着成品组粘包装盒，边粘边聊。他提到自己在外租房子住，厂里也没补贴，第一次流露出要走的意思，不过，他说现在缺人，“等厂里人再多些，我就走”。

过了几天，主管午休时宣布“全体连班直到 3000 个 × × 款手机盒做完为止”。晚上十点货赶完了，大伙扫地洗手准备下班，老赵笑呵呵（他总这样，跟工人宣布什么难事、苦事，主管有时不出面，就让老赵来说）过来讲，还有一款盒子要做，“做完了才下班”。几个生产组都挺生气的，也没理会，一会功夫都走了。第二天早上听说老赵和主管一直做到半夜两点完工。没一会老赵来了，眼睛塌陷的厉害，不过还是很忙碌的样子。

又过了几天，老赵辞工了。



罗大姐和阿清是在奋达厂认识的。阿清刚进厂时和她分到一个拉上，还是邻位。两人比较熟，休息的时候大姐会过来找阿清念叨念叨家长里短什么的。自从换了个厂子，阿清有一段时间没来看她了。

这天阿清去找她的时候，她正生闷气。一见到阿清就开始诉苦。

“唉，我心个眼里好难受喔！”罗大姐皱着眉头说。

“怎么了？”

“我要被厂里炒掉了！”

“啊？为什么啊？你不是干的好好的吗？”说的阿清一惊。

“是啊，我上个月一天都没休，每天都是 12 个钟，拿了 3700 多哦，这下什么都没了。”

“厂里什么理由啊，你在那都做了 4、5 年了，它要炒你的话要赔钱的！”

“我用假身份证进的，被查出来了。”罗大姐眯着眼睛说。

“可你做了那么长时间都没查出

来，怎么这会又查出来了？”阿清觉得有点蹊跷。

“哪个晓得？那个总务的科长，就那个特别凶的。她专门叫我过去的，说什么给公安局的交什么费，一直交不上，后来一查，说我那个身份证是假的，没那个号，要我写辞工书。”

“交什么费？”

“我也不知道，就说要交费。好像是社保什么的。”

“那跟公安局有什么关系啊？再说你不是在家里买的农保吗？你什么时候买社保了？”

“哎呀，我也不知道。”

“还有一个一楼的人，也做了好几年了。我们厂就查到我们两个。”

“哎，不是好多人用的都不是自己的证吗？怎么就查到你们俩了？”

“是哦，奋达好多人都不是用自己的（身份证）喔。不过我那个是把生日改小了，号码是假的。开始我借别人的证进厂，长得不像，被查出来了，我就去办了个假的，把岁数改小了。不然那会就要 35 岁以下的，我进不来。”

“哦，那也难怪，别人虽然是借的，但是用的是真的证，所以查不出来。”

“就是说哦。那会我还怕用假证拿不到工资，做了一个多月发了一次钱，我还能拿到的，就这么一直做下去了。”

“可是以前不是也有人被查出来

是假证的，还让她们接着做的吗？”阿清想起那会听到过有人不是自己的证，被发现以后，跟管理说说好话，就和厂里重新签了合同，改回自己名字接着做事的。

“那个总务的科长说了，我要是30多点也让我接着干，现在40多了，不lets了，要我写辞工书。昨天就跟我谈，要我今天交，我没交，她就说班长，班长就骂我！那个贼婆娘，最狠的就是她……”罗大姐一边不住地扯自己的袖子一边恨恨地说。

说起那个平时不喜不怒的总务科长，阿清印象最深刻的一件事情就是：夏天早上天都很闷热，很多人到了厂里脊背都已经湿透了，车间里的空调也不凉快，就站在车间门下的冷风机那里吹。人多了，就有点堵路。有时会有管理过来赶一下，却往往会引得一些人埋怨。那天早上，正好这个总务科长路过门口，看到还是有不少人站在门口不进车间，她也不吭声，径直走进电源房，就把冷风机关了。吹风的人看到没有风了，只好散开，没什么人注意到是那个科长做的，也没法找人去发牢骚——好几千人的厂子，没点手段怎么当得了总务科长？



“我看这回厂里搞这个也就是个借口，他们不知道那么多人都用假证的啊？什么公安局交费，以前没交过？再说就算公安局查出来你是假证了，你又没做坏事，公安局也没权力让厂子炒你！就是想不用赔钱正好把做的时间长的人炒掉几个，尤其岁数大的。”

“是哦，另外那个被炒掉的也是个老家伙……前边不赶货的时候炒过好几个40多的，说是厂里赔了不少钱。”大姐也觉得是这么回事。“唉，我们班的那些老家伙都走光了，现在就我和李秀芬了。剩下的都是女孩子。她们还说羡慕我呢，她们想走都走不了，不给批。说我能早点回家过年多好，孩子也挣钱了，回家享清福去多好，不在厂里受这个罪。我哪能享得了清福喔……”

女孩子们的话倒也不都是为了安慰大姐。真的是很多年轻女孩子不喜欢在厂里做，可是又没地方去，进了一个厂又一个厂，待一段时间就烦了，想走，可是厂里偏偏不放人。很多人想尽各种办法辞工：说要回家结婚了，怀孕了，去医院花点钱开个假证明了。什么招都用不了的，或者懒得用的，干脆就舍了一个月的工资逃厂。阿清离厂的时候也是跟管理闹了一通才拿了工资走人的。

像罗大姐这样的，享清福的事情，是不敢想的，更别说逃厂什么的。别看她岁数大还是个女的，可是家里的顶梁柱。老公没什么稳定的工作，

工地上有活就做几天小工，没活了就开摩的赚点零花。有时候还喜欢出去赌两把，输个精光回来，喝酒打架。虽说，一双儿女都已经进厂打工，可是他们花钱大手大脚的，那点工资够自己用就不错了。大儿子过两年要结婚，总得有点钱办婚事，自己老了不能干了，也要有些钱养老才行。所以平时罗大姐的日子都是过的紧巴巴的。在外打工快20年了，岁数越来越大，工作越来越难找，好不容易进了一家大厂，底薪、加班费都按劳动法，一个月下来，少说也有2000块，赶货的时候能有3000多，本来心里挺高兴，平时使劲地加班。现在一下子就被赶出来了，这心里别提多难受了。

“那个班长也知道我平时最老实，从来不旷工，很少请假，不像那些小女孩，今天不加班了，明天不来了的。我跟她还是老乡，平时关系好，我在那里加班好多的哦！她也想要我在那里继续做，还跟科长说好话，说走了好多老员工，我再走都没人了。可是那个科长，唉，真是！”大姐越说越气。

“姐，你先别交。你要是交了就等于自己辞工走，肯定什么也没得赔了。我有朋友懂法律的，我问问看还有什么办法没。”

“哦，谢谢你哦！”听到这个，大姐脸上的皱纹稍微舒缓了些。

阿清回去赶紧挨个找朋友打听。他们一听是用的假证，都说没什么可

能拿到赔偿了。就算是打官司，赢的机会也很小，更别说大姐小学都没毕业，字也不认识几个，真要打官司得费多大劲了。

没能得到好消息，阿清也不能瞒着大姐，就照实说了。这结果似乎在大姐意料之中——她心里虽然一万个不愿意，但也明白是过不去这关了。可是，以后怎么办呢？

“我老公让我回家去。我说回家干吗，14年没回家了，家里东西都烂光了。”

“就是，回家能做什么啊？”

“他说要我回家喂猪。”大姐说着忍不住笑起来。

“喂猪？你会啊？再说那个赚钱吗？”阿清觉得回家喂猪的主意很搞笑。

“我哪会那个？他家有亲戚做，要我跟他们学。我才不做那个。”

“要我说也是，你都在外面这么长时间了，真要你回家喂猪，能习惯吗？”

“他就瞎说。”

“要不做点小买卖？卖个衣服什么的？”

“那要有本钱哦，我也做不来，算不清账的。”大姐边指着自己脑袋边摇头。

“不是有招清洁工的吗？那个好像岁数很大的都要。”

“做清洁多脏，钱又少，都是老家伙才做。”大姐还挺不屑的。

“那怎么办……对了，有的小厂

好像也好进些哦。”

“小厂不好的。我有老乡在旁边那个小厂里，里面又脏又乱，哪像奋达那么干净？挣得又少，跟我加班一样多，我3000多，她才2000多。多亏！”

“那旁边那个月美达呢？你家小孩不是在那吗？”

“不行啊，那里面做的货太小了，我眼睛看不见，好费劲的。”

“那怎么办啊？”看着大姐还挺挑剔，阿清也不知道怎么给她出主意了。

“我找老乡借她们的身份证试试。不行就回家里去找人把户口改了，再办一个证。”大姐还真是费了一番心思。

“嗯，先试试吧。年前缺人，应该会好进一些。”

过了两周，阿清又去看大姐。大姐正团了一团衣服在洗。

“那些小女孩辞工书交两个月都不给批，我这个3天就批下来了。使劲往外赶人哦。烦人！”

“哪个厂不是这样，用你的时候死活不让人走，不用的时候使劲往外赶还赶不及。”

“现在我天天在家，我家小孩可高兴，有人给洗衣服了。烦死了。”大姐边说边使劲揉搓衣服。

阿清看大姐这么不高兴，小心翼翼地问：“不是借你老乡的身份证吗？没去试试？”

“去了，唉，真烦！都过了的，那个查证的也没查出来。后来又来个

总务的，是不是看我老的呀，那么多人不考，非要考我，要我写字。我哪里写得出来嘛！烦人！就是嫌我老了！给我找事！”

大姐皱着眉头把手里的袜子冲了一遍又一遍。

“清啊，我好烦哦！我说话粗，你不要讨厌哦。”

“没有了……要不再过几天去试试，可能换了人就没那么严了。”

“唉，我也这么想。不行的话只能回家去。回家车票好贵哦，要1000多块！找人办户口还不知道要花多少钱能不能给办！唉。”大姐不住地叹气。

“你就先再试试嘛，都没看出来是别的人的证，就是挺像的嘛。”阿清拿起放在床头的身份证边看边说。

“这个证还花了100块呢。”大姐心疼地说。

“怎么花这么多？不是找老乡借的吗？”

“人情哪，可不能白借，总得买点东西哦。现在东西那么贵，没买什么就要100块。”

大姐说的很无奈，但也确实就是这么回事。

……

看着大姐想尽办法要回到这个把她赶出来的厂子，阿清心里觉得挺不是滋味。但想想真的是啊，像罗大姐这样的，这辈子只要能干活，怕是离不开工厂了。

♀ 图 图 ♀



很多年轻女孩子都不喜欢在厂里做事，小英就是一个。

她今年快20了，说大不大，说小不小。初中毕业以后，爸妈不想让她再读书浪费钱，她自己也没兴趣再读，在亲戚的店里帮了一段时间忙，就投奔到在广州打工的哥哥这里。一个16、7岁，什么技能都没有的女孩子，找什么工作最容易呢？当然就是进厂做普工。

对于一个年轻女孩来说，工业区里简直遍地是工作，几乎所有厂都敞开大门欢迎。就这样小英进了好多厂，电子厂、鞋厂、服装厂，可是很少能在一个厂待过半年。不管哪个厂，不是这不好就是那不好，从来没有让她满意的。不是太累，就是管理太凶，或者出粮不准，要么就是呆烦了，想换个地方。

说起来打工也有几年了，可她手里能有几百块的积蓄都算是多的。本来底薪就不高，小英又不喜欢加那么多班，再加上有时候不好辞工，舍了一个多月工资逃厂，还有每次离厂以后都不想马上上班，要玩上至少半个月再去找工作，更别说平时逛街买衣服，和朋友到处玩。几年下来，不找哥哥借钱就是不错的了。

这回从奋达厂逃出来，小英再也不想进厂了。她实在烦透了，一天到晚干上十几个钟，累得要死也挣不到多少钱，稍微出一点错就要被骂个臭死，简直不被当人看。她最想做的是那种商场里卖高档服装的售货员，在她的想象里，那些人每天往那里一站，穿身小西装，神色高傲地扫视来往的顾客。多带劲！

离厂后照例歇了半个月，快没钱花了，才开始找她那个理想工作。可是，真的做起来并没想象的那么简单。小英说起来算是有优势的了，她是本省人，会白话，因为在广州，很多店面招人都要求会说白话，以便接待本地人。大商场里的高级专柜至少都要中专、高中学历的，有的还要求会英语。小英看了就没敢去试。大街上招店员的很多，专卖店啦，小服装店啦，门口总是挂个牌子，写着长期招聘，底薪比厂里的稍高点，还有提成。工作时间也短，一天9、10个小时，正是小英希望的。但是几乎都有一个条件：有工作经验者优先。

因为实在对怎么卖衣服一无所

知，又不是那种嘴甜会来事的人，找工的头两天，小英一连碰了好几个钉子。招聘的人和她聊上几句，就把她打发走了。好不容易一个小店的老板同意让她试工。做了4、5天，老板嫌她接待顾客不够主动，不会说话，辞退了她。至于工资呢，老板自然是十分地不愿意给，拖了半个月，小英又去找了一次，才象征性地给了50块拉倒。

从这里出来，小英又去一家专卖店做了一个月，这一个月可是让她知道了卖衣服是怎么回事。毕竟是个专卖店，还给她们新店员进行培训。如何叠放衣服，如何搭配不同色彩、款式，面料特点，价格……要记住好多东西啊。原来卖衣服也是门学问。其实，这些学起来倒也不难，最难的还是把衣服卖出去。小英是喜欢买衣服，但从来没想过怎么卖衣服。每天站在店里都要头疼对顾客说什么，自己不喜欢跟别人屁股后面到处跑，可是不跟着顾客，经理又要说不主动。有时候费劲给顾客介绍半天，人家爱答不理的就走了，泄气得很。经理还要骂，说她不会看人，什么样的顾客是只看不买的，什么样的才是真要买衣服的，看不准人浪费时间介绍，还搞得要买衣服顾客没人接待。不论怎样，只要衣服卖得少，经理总是有话说。于是，小英就特别希望店里没人来，这样就省心了。

当发现自己不是做售货员的料以后，在店里每天都是煎熬。经理看

她不顺眼，她看经理更难受。没多久经理便请她离开。工资拖了一个月才给，还因为不知道什么时候丢了一件衣服，在每个人工资里都扣了50块。小英虽然很不情愿（又不是她弄丢的），可想想总比没有强吧，也就忍了。

小英对于做售货员的憧憬从此消失。可要说回工厂去又绝对不愿。怎么办？继续找吧。工资没拿到多少，离厂之后还要自己租房，那钱真是哗哗地就没了。幸亏还有哥哥、老乡可以先借一些，撑过这段时间再说。



断断续续地又找了几份零工，一天，小英在街上看到新华书店在招人，一天只要上6个钟就可以拿到1500，真是太诱人了。可是再看条件：高中学历以上，会讲白话，要有健康证，居住证，无犯罪经历证明……别的证都能想办法办，就是这个高中学历怎么办呢？小英实在觉得机会不容错过，打电话找老乡想办法，一个老乡出主意说去搞个假证，小英有点不

敢，可是想想这么“优厚”的条件去哪里找啊，于是狠下心花了40块钱办了个假证。拿着假证，心里总是不踏实，一遍遍地问老乡：“行不行啊，被查出来怎么办？”直到把老乡问到关机不理。为了凑齐这些证件，准备了好几天。让家里找人办证明，又去医院办健康证，还抽了一管子血，可是折腾了一大通。

终于到了要面试的一天，早早去了招工处，已经挤了很多年轻男女。看到不少人甚至都是大专、大本的学历，小英心里很紧张，觉得自己没戏了。众人大热天在外面苦等了半个多钟头，招聘的人终于出现了，重复了应聘的条件，除了之前的那些证件要齐全，还多加了一条，本市户口。小英听了差点没气晕，好多人也是直骂娘：妈的，早不说，费了这么大劲把该弄得都弄齐了，又要户口！还不是看着应聘的人多了，就往上提门坎，加条件。要不就是早就招好人了，摆个牌子充充样子。



气也没办法，人家不招，只能重新找了。做什么工作呢？去饭馆端盘子？不喜欢，又累又脏的，多不好看。再去卖衣服，也没信心了。这时，一个老乡介绍她去做美甲，说一个亲戚在不远的地方开店，做得好了一个月能挣3、4000。说得小英很是动心。她盘算着，自己努力做上一年，省着点花，就可以攒下1、2万块，到时候也开个美甲店，就再也不用打工受气啦！

不过，正式上班以前先要培训半个月，这半个月是没工资的。因为老板说了，要用她的材料，花她的时间还有人去教，不收学费就不错了。小英做了两天，可明白了，说是培训，不如说是打杂。你想吧，哪个老板会真的舍得让你啥也不干教上半个月？可是，不学又能怎样呢，好歹这也算是门技术吧。而且做得好的话，可以拿到3、4000啊。这么一想，也就坚持下来了。

熬过这半个月，终于盼来挣钱的时候。这个老板有好几个店面，把她派到了最远的一个。那是一片富人住宅区，高层公寓，花园洋房，什么都有。过来美甲的不是有钱的少奶少妇就是中年富婆，没几个好接待的。笑脸少一点，就会被投诉。小英本来就不喜欢低三下四地伺候人，有些人要给脚趾甲“美容”，就得给她们洗脚，更是把小英讨厌坏了。

虽然心里烦得很，可是想想之前找工作的难处和以后一个月3千多块

的收入，小英还是坚持到了要发工资的时候，因为是熟人介绍过来的，开始也没好意思跟老板谈工资，除掉半个月“培训”，还工作了半个多月，她想着总能有一千块吧。然而，老板的抠门程度总是出乎想象的。老板只给了她和另一个同事一人两张红票。还没等她们开口，老板已经开始哭穷：这边顾客少啊，房租高啊，你们不熟练啊，客人不满意啊……

“光说这个店赔钱，怎么不说别处还赚钱呢？喊赔钱，赔钱你还开什么店？关门算了！”老板走后，另外一个同事拿着200块钱狠狠骂道，当天就不辞而别。

小英犯了难，留也不是走也不是。留下吧，钱少得可怜，又因为是熟人介绍的，不好意思像那人一样抬脚就走。去找老板谈工资又不知如何开口，平时老板还挺亲切，笑脸迎人的。

小英只好指望着下个月工资能高些，这个月就当积攒经验了。

熬呀熬，又到了发工资的时候。这回老板一共给了她5张红钞票。拿着这500块钱，小英真不知道该怎么办了。除了住不用掏钱，自己天天煮面条吃，一个月也要花掉400多，何况是在这种富人区，什么都贵得吓人。

小英又找老乡拿主意，老乡说她：“你平时那些劲头都哪去了？买双鞋子，为了便宜几块钱都要跟人家砍上半个钟。怎么给你这么点工资，

就忍了呢？就是打发要饭的也不能这样啊？何况你们还给她干活了？一个月才拿这么点，还不管吃，真是拿你们当傻子用。”

“熟人嘛，不好意思说。”

“你拿老板当熟人不好意思要钱，老板拿你当熟人就可以不好意思不给钱了？”

“……”

“你在那里挣那么少还不如回厂里呢。”

“才不。在外面自由些，我可不喜欢厂里面，那么多机器，那么多人，空气又不好，烦死了。”

“那你就穷死在外面啊？”

“再过段时间，可能会好点吧……”

小英自己也不知道什么时候真的能够“好点”，在厂里觉得压抑，没有出路，出来以后，却更糟了。或者有人适合在这社会上混下去，可是对于小英来说，她还远不能适应这种生活。一切都比厂里要复杂得多。

该怎么办呢？



我属于生产部。我们部门经理四十来岁，又高又胖，特别是那个肚子，凸得要掉下来似的，让人担心。他脖子上那条时不时漏出来的手指般粗的黄金项链，还有左手上那一枚镶了绿钻的黄金戒指，都像生怕你不知道似地一遍遍念叨着：“我有钱，我很有钱哦！”当然，他是真的有钱。其实我并不很了解我们经理，只不过同在一个公司，又同在一个办公室，难免会注意到一些发生在身边的事情，并且只是知道而已。真要客观地评价他，倒是很不容易说清楚。

先简单介绍一下我们公司吧。我们公司是做精密模具的，属于某香港集团的子公司，共有四个部门，分别由我们经理四兄弟掌管。其中业务部经理是公司的创始人，排行老三。我们生产部经理排行老二，也就是我要谈的这位。

据说我们的生产部经理只有小学文化，做模具出身。老三开公司之后，他入了股。说我们经理小学文化，

不是在讽刺他，瞧不起他，倒是因为他太瞧得起自己，经常拿他小学文化这个事给员工洗脑：现在年轻的时候，不要有太多要求，太多不满，要埋头苦干，锻炼吃苦耐劳的精神，总有一天你们也会有他这样的成就。至于有多少人会把奉为榜样，就不好说了，反正我们主管对他是极其鄙视的，经常说他没文化，财大气粗。

有没文化无所谓，我讨厌的是，他身上老撒着一种不晓得什么味的香水。若是淡一些那也好，可偏偏离他两百米远就能闻到，怪刺鼻的。就算这是他的个人喜好，不说也罢，但更让人忍受不了的是，他经常在办公室抽烟。烟味和香水味混在一起的味道，逼得我一刻都待不下去，但又不敢串岗到车间，只能溜去厕所，算是暂时透一口气吧。

其实我们经理平常很和蔼的，整天笑眯眯，一脸真诚的样子，但有一件事，却让我不知该说他什么好。事情是这样的：我一个朋友想来公司上班，我介绍他过来面试；他本来想去CNC组，可是因为他以前的工作经验跟我们这儿的工作有点不一样，结果面试失败了。过了一段时间，我再次请求经理给他一次机会，让他去车床做学徒。没想到，这次经理很爽快，一口答应了，还悄悄跟我说：“知道我为啥不让他去CNC吗？那个车间的风气太坏，我怕把你的朋友带坏了。”我不无感动地笑了笑，毕竟人家给了工作的机会呀。但想不到的

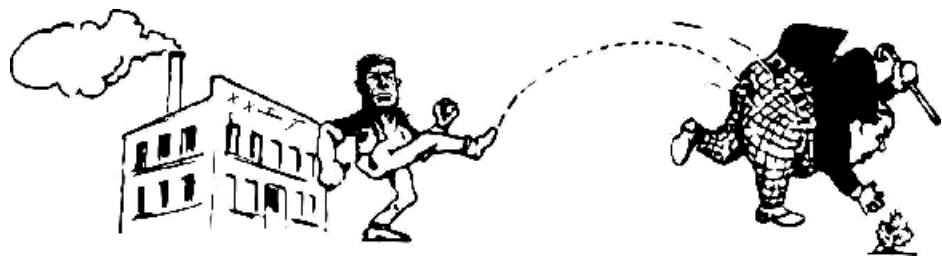
是，我朋友来公司还不到一个月，因为 CNC 招不到人，经理就把他调到 CNC 去了。本来吧，我也没多想，打工嘛，哪里需要就要去哪里！可是不幸得很，经理居然眉飞色舞地问我：“我把你朋友调到 CNC 了，你朋友很高兴吧！”额，一个僵笑浮上我的脸。我能怎么说呢，难道要说，谢谢你把他调到一个可能会把他带坏的车间，或谢谢你把他调到一个加班多却没有加班费的车间（学徒加班没有加班费）？不能呀，人家是我的上司，我的财神爷呀！我只能笑着说：“呵呵，不知道呢，还没问。”

哈哈，说到这，又想起一件事。年前有个工友家里有事，要辞工回家。本来他是在试用期，三天内可以结工资走人。可不知为何，经理就是不允许他走，还拉他到办公室谈心，建议他：现在可以回家，先不给结工资（公司压 23 天的工资），等年后要是重新回到公司的话，就给结工资。当然，要是不回来上班，那就不给工资了。我不知道，这算个什么理，反正那个工友没有辞工，也没有要到工资，一脸的不爽。这个表情立刻让经

理起了疑，他问主管：“我不给他结工资，他是不是不高兴啊？”这个……怎么说呢，真不知道他是天真呢，还是装天真。

唉，其实不想再说了，但有一件事一定要说。传说我们公司去年就要评优秀员工，评上的有奖金。可不知何故，文员已经把名单整理好就待公布了，结果却没了下文。今年不同了，不仅评了优秀员工，还给他们每人发 500 元的优秀员工红包。谁也料不到的是，就在头天春茗晚会上，当着 1000 多员工发的红包，第二天上午就被经理收了回去，说是另派一个用场：以公司的名义请员工吃饭，犒劳他们一年的辛苦工作。天呐，我彻底无语了。不知道那些被叫去谈心的优秀员工心里怎么想，但临到头，所有员工还是高高兴兴地吃了一顿饭。

不说还好，一说就止不住了，原来关于我们经理的奇闻轶事真不少，看来我以后有必要给他树碑立传，写个系列的画像。呵呵，不知道我们经理看到这篇文章会不会立刻变脸，把我开除。祈祷吧，千万别让他逮着我。哈哈！



当实习生的经历

我叫小明，88 年生，江苏宿迁人。

念书时我就喜欢机械。中专读机械专业。家里让我念高中，我自己拿钱去学数控。三个月的短期班，只教了一个月，就分配到南通的厂子里当实习生。交二百元给你办个证。06 年下半年，一个月只能拿七、八百元。学校、我们和工厂签订三方协议，如果离职，当天结工资。当时去了六个人，因为工资太低，后来都走了。我们那个分厂只有一百个人，中美合资，做汽车排气管。进去当学徒，但没有师傅带，学不到东西。开机器由实习生和总厂调过来的领班来干。领班把机器调好，就开始干活。老板是本地人，政府让他过去开厂。总经理是我们淮安市老乡。总厂副总是我们县的老乡，他跟我们实习生聊天，让我们在这里好好干，不懂就问。工作

中大家都一样，上 12 小时的班，加班是自愿的。例如国庆加班，愿意就去，不愿意就不去。我们没见过这个厂的美国老板，他只在过年时来。

铸造的男工工资最高，技术含量高，体力要求高，可以拿到两千多。厂里管理很松，按时上下班就行，晚上开了机器睡觉都没人管。他们是三班倒，8 小时制，十天一换，没有加班，没有周末休息，只有轮休时休息一天。其他工人基本都是 30 多岁的本地阿姨，来自周围农村，那儿靠着港口，经济都不错。她们负责去毛刺，工资跟我们差不多，每月一千左右。

在常州的私营机械厂

后来我嫌工资低，走了。同进厂的朋友早走一个月，进了常州一个机械厂，打电话告诉我那个厂招人。我就过去了。那时候人瘦小，很多人以为我是童工。这厂是改革开放后常州第一家私企，精加工比较多，生产柴油机、拖拉机、纺织机、收割机等部件，有三四百人，规模比较大，当时江苏省没几家。一条线下来：客户有图纸；工厂铸造、加工成成品给客户。部门齐全：技术部、检验部什么都有，很多厂都做不到。我跟师傅学了一个月，开 CNC。接着独立操作，按计件，需要自己会调机。工资嘛，不加班的话能拿到 2000（当时的主任说：在江苏省你找一个 8 小时能拿 2000 的厂子，我多给你 2000）。没有周末，人停机器不停，三班倒。很多

人抢着上夜班。白班和中班都有照顾夜班，留十件活给夜班。我基本没上过夜班。夜班做够产量，就可以睡觉。定额就是那么多，不能多做，多做就留给下一班，否则就会调高定额。定额是由算工资的人规定的。

我师傅年纪四十岁左右，一开厂就进去，在那里干了几十年。有一次他把会计骂哭了，因为师傅调了一个活，一天只能干9个，会计说可以做11个。做不满足定额，底薪就会少。会计是老板一个村子的。领导都是本地人，都为老板着想。师傅的工资比我们高一半。我们拿3000，他可以拿5000。师傅上班没我多，干活没我多，拿的钱却比我多，因为他们有津贴，底薪也比我们高。大家不会觉得不公平，因为他们资格老。老板让他去坐办公室，他不去，老板也没办法。坐办公室工资也不会低，他是怕自己做的东西都忘记。师傅进厂时，老板儿子刚生下来。小老板比我大一点，看到师傅都要客气些。

小老板做人做事蛮好。他在香港学管理，回来后当制造一部的部长。他对我们很客气，一上来立马就调高了我们的工资。因为那时很多普通非技术工人嫌一千八两千工资太低，就走了。他把工人的流动性和领导的奖金挂钩。工人流动性大，就扣领导奖金。这样领导就不会狠着骂工人了，做任何事情都会考虑一下工人的看法。之前领导不管下面，只安排干活。小老板搞了新政后，管理就好一点。

当时厂里签3年合同。合同里会约定如果是什么都不会的学徒，进去工作时扣12000培训费。但如果做满3年离职，就不用扣培训费。我干了两年走的，扣了三分之二的培训费。如果再干一年就不用扣。但我出了点事，就不想干了。有一个技术员去找过厂里，说凭什么要扣我培训费，我什么都会。人事主管就说，给你一台机器，就是培训你。

每天的做货明细、工价、工资明细都会贴出来。我干了一年升了领班，工资三千元。领班的职责是：其他人搞不了的我就去搞，自己也要开机器，不脱产。有一次晚班期间我出去吃饭，开摩托车撞了人，摔出去了，伤到头，休息了十来天。车间主任把我调到另一个班（不再做领班）。那个班当时只有两个人，两班倒。他们不同意我调过去后改三班倒。老板发话，谁不同意就走路，最后还是三班倒。但我自己不想做了，就自离。那时候经济危机，没事做。主任、老板不同意我离职。我师傅也留我。我还是自动离职了，损失了一个月工资。

车间里分2派，不同师傅各带一帮人，相互间走得很远。一个师傅带的人比较说得来。包吃住，但要等到五点，我们一般不去。平常都是师傅做饭（师傅工资高，自己掏钱），我们跟着吃也不掏钱。平时经常在一起吃吃喝喝。消费不高。即便在外面租房也就几十元，顶多一百来块。我一年能省下五六千都不错了，发了工资

就去买衣服。本地人的小孩还经常向家里要钱。有个本地小孩工资才一千一二，最次也要抽中华。没有负担嘛。他喜欢上网，花不少钱。家里也有电脑，但就是喜欢在外面打游戏，感觉不一样。工人平常的消费一般是上网，有的人一天到晚上班下班都在讨论游戏。他们的学历基本中专、大专。能独立操作机器，都算作师傅了。

有一个人上班睡觉被抓，要罚款。他说：“你凭什么不让我睡觉？！”领导说：“老板给你发工资，不是让你来睡觉的”。他答：“我不是睡觉，我干活干累了，休息一下，你要扣扣吧，反正我工资高”。最后人事领导没办法，说你睡吧，不要睡太久就行了。老板说夜班给几块钱补贴，适当睡觉没关系，做大的活要两三个小时，睡半个到一个小时没有问题，不耽误生产。

食堂饭菜是不错的。当时的五块钱吃饭补贴，顶现在十块。

在常州时有一次罢工。开会时说了产品一定要贴标示牌，基层领导没有重视，大家都没贴。上面突然来查产品标示牌，所有员工都没贴。部长（小老板）发现了，要一人罚款100，管理罚款200。大家都说不干了，罢了半天的工，呆在车间，机器不开（管理是领导的亲戚，没有参加）。小老板找基层管理说：规矩就是规矩，破坏了就要罚款。科长去说情，老员工没扣，新员工都扣了。

进了苏州某家电厂

后来又去了上海，本来打算去玩的，钱花完了，没找到工作，也找不到吃饭睡觉的地方，去贴“治牛皮癣”的广告纸。呆了一个月就跑了。

2010年去浙江义乌找工作。那边工资低。我在钟表厂做普工，就是上螺丝。一个月才一千元出头，加班费三元。干了28天就不干了。离职结清了工资，又跑到苏州来。但因为身份证丢在了上海，在这找不到工作，只好等着家里把身份证办好寄过来。没钱时还问家里要了1000元。爸妈骂了我一顿：你出去做了这么多年没给过家里钱，还问家里要！呵呵。毕竟感觉没什么压力，所以没存下钱。在常州两年，也没寄过钱回家。只在去年寄过钱。

5月份进厂，在金××做到9月10日。出来玩到11月。又在一个厂子做了7天，下午吃饭竟然喝到中午的剩汤，无法忍受，就走了。只给了95元工资，说我们做的活都是坏的。

金××做的是吸尘机和豆浆机外壳。我开注塑机，每天干12小时，每个月轮休1天，太累了，做得差点流泪了。厂里女工多，有好些大姐，都习惯了，很多都做了四年以上。年轻人通常干上几个月，有点钱就走了。我是被骗过去的。招人的时候人事部女的说工资高，休息多。

我朋友夜班睡觉，主任叫他，反而被他骂了一顿，因为干得太累了。

我们在里面是红人，产量高，人家一天干 1000 个，我们能干 2000 个。我们在里面干了三个月，全厂前三名有奖励，我和朋友包了第一、二名。大姐都“骂”我们做得太快。我休息没人和他玩，他就请假、旷工，也休息。

工资计件，由总厂那边算的。工资怎么算，主管和老板都不知道，没人看得懂。想告都告不了。综合起来最高也就两千一百块。刚去才 900，后来一千多。2 个人四个月的工资加起来近 10000 块，消费除去租房，每人每月不会超过六百。我们两人互相很照顾，谁的活没干够另一个就把自己的活给他。我们都会偷偷把机器速度调快。线长是我们老乡，问他，他就教我们调。其他人不敢调，调坏了要倒霉的。线长是也是脱产机修，哪里出了问题你问他，他就给你搞定。

两个厂的结构：厂长，科长，主任，组长（线长），检验员，操作员。注塑分厂有四五十人。领导太多了，辞职的时候都找不到人。整个厂都不知道有多少人。老板是苏州本地人。

机械厂和电子厂比较

后来找了个机械厂，CNC 操机，底薪 1200 元，计时，综合工资 1800 左右。感觉越来越退步了。混了三个机械厂，工资越来越高。后来换了一个 2000，还可以加，但不想干，走了。现在这个能拿 4000~5000，厂里就二十来人。2011 年 3 月刚开厂。操机、编程都是我。一个月能省下 2000 左

右。不往家里寄钱，有钱就带回家。现在有压力了，要考虑父母。我一个朋友现在也想通了，要赚点钱。刚来时，上了半年班，玩了半年。

我朋友跟我在机械厂做了一段时间，现在 × × 重工集团。据说有的工人一个月能拿到一万多。他自己刚去，就能拿到四千多。

我被罚过很多次款，串岗、说话，别人卫生没搞好，我是领班，负连带责任，通常罚三十、五十。我被罚款比较多。其他人少些。天热了会跑去别人的空调下聊天，只要不被逮到就没关系。谁看到了，我就装作拿东西。

有个工人机器没打扫干净，被罚了款。他后来干活时把机器擦得锃亮，然后找机修工去看，说“你看干净不干净，干净就要奖励”。后来真的奖励了。机修工负责保养机器。厂里开会只有他跟领导对着干，据理力争。

现在这个厂上六休一，礼拜六不算加班。我让工人自己去争取。我不要求工人按时下班，只要把活干完，可以早点下班休息。工人学历一般是中专大专。没事做时，上班就赌博，赌得不多，随便玩（老板有别的事情的话也不来）。

苏州的电子厂天天加班，不加班不叫厂子，受不了。在电子厂能说话，好玩，但比较死，安排在哪就在哪儿，也累一些。机械厂毕竟有一些技术含量，活不累，工资还高一些，也自由一些。在电子厂就吃亏，工资不高。

现在的孩子，小的时候不要去吃

苦（打工）。没点学历，人家看不起你。我妈在本地服装厂上班，车位操作工，之前在家带小孩。爸爸和哥哥收木材做生意。家里没啥负担。现在孩子都出来了，以前在家没事干，这

两年才出来上班。一个月能拿 1500 左右，六点下班。

家里面三四十岁的大多也在上班。现在招聘的条件比以前宽松了，年龄限制不严了。



2011 年 12 月，珠三角的日资“河量”硬盘厂连续十多天罢工，三千多人参加。“河量”厂的老板最近要把厂子卖掉，不少老员工“从打工妹熬到打工妈”，对工龄问题特别敏感，担心换老板以后工龄清零，拿不到经济补偿。他们喊出了“改嫁先赔偿”的口号，也跟厂里沟通过，但是一直没结果，就罢工了。好多进厂不久的工人也跟着闹，因为“河量”虽说算品牌厂，这几年工资待遇一直走下坡路。据老员工说，河量本来是美资厂，那时有车补、餐补、房补，加薪也及时。日资接手后，补贴大部分都没了，房补标准十年不变，每年加薪的幅度减了好几倍，有一年干脆没加。厂方还用补休和少算加班时间的办法，“节约”加班费。新员工的试用期也延长了，试用期内无任何补贴。另外，车间一直在搞“生产合理化”，有的工位一个人要做过去几个人的活。难怪有的罢工者说“我们是人，

不是机器，就算机器也有停机的时候，可是一天 8 小时公司不能看到你闲一会”。新人听老前辈的介绍，心理越来越不平衡，遇到老板卖厂这根导火线，都不想再忍了。

罢工后，员工提了几十条要求，除了工龄补偿，还包括改善日常待遇（提底薪、增加高温补贴等等）。一开始，老板和管理层搞乌龟战术，不回应，不出面，等着工人蹦达够了自己回去上班。但是工人的劲头很足。鉴于罢工期间老板亏的钱越多，越有可能被迫让步，员工们占领了仓库不许出货，还堵住几个主要车间的门口，让工厂彻底瘫了。值得一提的是，占领仓库期间，工人做的第一件事是封住厂区的摄像头。警察一度出手帮老板打通仓库出货的通道，虽打伤和抓走一些守夜的罢工工人，但闻讯赶来的更多工人迫使警察撤离。堵厂门、封锁仓库等手段，可以增加老板

面对客户的压力，老板的回旋余地越小，对罢工工人越有利。

警察行动受挫后，资方又下令办公室文员穿衣集会，“要求复工”。厂里文员加管理层大概有三四百人，中层头头都躲着不去，只有部分普通文员傻了吧唧当了一把炮灰。管理层事先讲好“集会”算个人行为与公司无关，真是精明！“集会”者让工人连损带骂，挨了几个水瓶子“空袭”，就跑回办公室了。

老板一看这招不好用，又说愿意跟工人代表谈判，同时灌迷魂汤：“先复工再谈判，有话好好说”。就此，劳资双方在厂里的公开集会上，多次沟通，客观效果是抽了老板耳光，长了工人志气。下面是一段相当提气的对话：

工人代表问工人：“你们相信总经理吗？”

齐声答：“不相信！”

问：“你们相信警察吗？”

答：“不相信！”

问：“你们相信工会吗？”

齐声答：“不相信！”

问：“你们相信谁？”

答：“自己”，“相信我们自己。”

此外，几个高级管理者的发言（无外乎要工人信任公司之类的空话），都在台下“不行！”“不行！”的喊声中，尴尬谢幕了。资方的什么“大中华地区总裁”，也给嘘声哄得说不下去。想当初厂里对工人的任何要求从来一副“不行！不批！”的驴脸，

请假不行，辞工不行，调换工位不行，如今工人也能说出“不行”二字，真是现世报。

总而言之，工人没兴趣“先复工再谈判”，不想交出罢工这个最有用的斗争工具。与管理层的空话相比，工人更相信只要老板天天亏大钱，向工人让步的可能性就更多些。

看到无法哄骗工人复工，老板着手瓦解工人代表。在威逼利诱下（比如提高了某些代表的员工等级），不少代表先后表示愿意带头复工。不过，他们也约束不了多少工人。这些代表一般的特点是嘴巴能说，敢出来与资方对话，但在工人中没多大威信。所以，前后几批代表先后屈服后，罢工还是延续着。某些罢工积极分子开始在网上集中发布现场视频，使河量事件引起了更多的关注，厂里也出现过鼓励大家坚持罢工的传单。

代表被纷纷打垮，但效果不彰，老板于是着手分化工人。先是把拉长统统动员起来，用命令+奖金（说服一个人复工，给拉长400元奖金）刺激基层管理倾巢出动，拼命拉人复工，一边恐吓“旷工要开除的，开除就什么都不赔”，一边联络感情，请吃请喝请看电影。

同时，资方也给予离职员工若干补偿，提高底薪到1800元，提高房补和高温补贴标准，改善食堂供应，等等。被警察捉去的工人也放了回来。最后，多数工人复工，大概一千人离职，工潮结束。



深圳关星精密表链厂(下称关星厂)自十月初开始的罢工,持续一个多月,可能是2011年中国持续最长的一场罢工。

事情起因于9月27日厂方发出的一个通告。该通告要求“中级品打磨部”(以下简称打磨部)计件的员工,从10月1日开始改为计时。据称,打磨部多为工龄较长的“老工人”,每月计件工资可达四五千。改成计时后,工人平均工资只能拿到两千多。打磨部工人立即向厂方提出反对。厂方迫于工人及交货的压力,答应把实施时间推迟到12月1日。工人仍然不满意,开始在厂内聚集、罢工。

此前该厂的“开关部”被解散,辞退赔偿金在法律最低标准的基础上打了个“五折”。传闻接下来即将被解散的是化学部与表针部。¹这也是员工普遍不满的一个根源。因为担心部门搬迁或撤销,很多工人希望解除劳动关系并拿经济补偿金(老员工多,经济补偿也是一笔不小的数目)。

¹ 老员工: 西铁城多项用工行为涉嫌违法 每日经济新闻 2011年10月28日

不过他们的底气不如打磨部足,因为打磨部计时改计件,是厂方“单方面修改劳动合同”,是违法的,宝安区某官员公开表示他们的要求是合理的。在厂方没有什么变动的情况下,其他部门要拿经济补偿显得理由“不充分”。10月17日,化学部的工人发起厂内游行、喊口号,向正在工作的员工发出呼吁,最后促成全厂罢工。这时他们提出了一个新的、覆盖全体员工的要求:支付过去几年厂方单方面规定的40分钟工间休息的加班费。

一千多名员工的集体罢工,引起了当地相关部门的恐慌。公安部门、防暴小分队被立即派来“维稳”,威慑工人,让工人尽快放弃要求并复工。这支维稳部队鱼龙混杂,有工人说道:“我看到卖卤菜的那小伙子也在防暴小分队里,我认识他,每天都去买他的卤菜。这些防暴人员都不知从哪里找来的。”²

罢工后,厂方很快同意与部分打磨部员工解除劳动关系,并支付经济补偿金;同时出台了一些“安抚”措

² 西铁城深圳代工厂罢工 工人不满工休计入工时 财新网 2011年12月24日

施：让员工每天加班3个小时，这样工人的月综合工资可勉强达到两千元以上。相关部门则加大了“维稳”力度，把工人赶回车间，迫使工人复工。有工人说道：“每个车间都有好几个警察守着，那么多警察盯着你，胆子小的都害怕了，所以有部分人可能开始干活了。”³

然而，官方部门大力维稳的效果并不理想，警察到车间监视工人，虽然阻止了工人集结、上马路等“过激”行为，不过毕竟怨愤还是普遍存在于工人之间，只要积累到一定程度，还有再次爆发的可能性。另一方面，工人的反抗日益疲惫；老板也希望事情尽快解决，以避免更大损失。在这种情况下，某律师事务所介入了。

据称，11月6日，有工人代表找到某律师事务所，请他们提供法律支持，并代表工人与老板谈判。对于处于胶着状态的工人、老板和政府，这无疑给多方提供了一个顺势而下的台阶。厂方和工人开始谈判，最后以给工人打折进行部分赔偿结束：“和解金以员工目前基本工资为基数，对2005年10月1日至2010年10月31日期间每天40分钟的工作时间（具体时间以员工当时考勤记录为准），按加班费计算，最后计算数额做70%折算。”⁴至于工人是否满意，对结果有何看法，我们不得而知。至此，关星厂罢工告一段落。

³ 同上

⁴ 同上

—— 龙门点评 ——

1、要争取多数员工参与集体斗争，就应当提出多数员工的共同要求，也要注意把不同群体的特殊要求包括在内，既引起普遍共鸣，也吸引不同部分工人的参与，行动才会更有力。打磨部从9月27日以来的斗争，举步维艰。直到11月17日，化学部工人将罢工的要求扩大至全厂，狠狠地捅了厂方一下，工人也获得了更多的自信和力量。

2、对于影响较大的罢工事件，“相关部门”可能会很快出兵维稳，主要是对工人实施精神威慑。欠缺斗争经验的工人，往往因为害怕而不敢更进一步行动。但身体伤害（殴打工人），惩罚（抓捕，判刑）目前还不多见。从法律上说，罢工不违法。烟台澳利威工人为成立工会而举行罢工时，全总工作人员曾答复说：“法律也没有禁止罢工的规定，只要是法律没有禁止的就是允许的。”另一方面，现阶段的劳资冲突中，厂内保安、警察、防暴部队等等，一般比较克制，原因是工人的反抗一般没有严重威胁老板的利益。同时，国家越来越多使用诱导（例如让工人打官司，谈判等代替罢工）、拖延而非大打出手的办法，平息劳资纠纷。近几年此类事件中，罢工工人被毒打的事件非常少。现实中，即便发生这类事情，往往能激起更加普遍的愤怒，参与斗争的工人也会尽力保护受伤害的工人。



宋棐卿是民国时期天津毛纺织业的大老板。他爹替外资当高管起家，做了基督徒，发家后使了大把钱当上山东省议会议长。有了政府方面的关系，后来小宋做生意便利多了。

1931年九一八事变后抵制日货、提倡国货的浪潮，让宋棐卿和其他土老板狠狠发了一笔爱国财。他组建东亚毛呢纺织股份公司，打出“国人资本、国人制造”的招牌，生产的抵羊牌毛线很是热销。不过，他的“新旧兼备”的“企业文化”和“科学管理”模式更有趣。据说，80年代初丰田公司曾告诉来访的天津企业家代表团：“我们的很多管理理念，是跟天津东亚毛纺公司的宋棐卿先生学来的。”

以“东亚精神”厉行洗脑

东亚公司大楼高悬厂训：“己所不欲、勿施于人”、“你愿人怎样待你，你就先怎样待人”。食堂墙上绘着“军事纪律、基督精神”，中英文对照。左边写着格言，如“以生产辅助社会进步”啦，“劳资互惠”啦，“为一般

平民谋幸福”啦。右边是“厂歌”。公司还编印了许多刊物、小讲义，教工人如何为人作事、先公后私、尽忠尽责、自觉守纪，如何“正确”对待功过，如何看待劳资关系。宋老板请人把这些道理编成格言体的《东亚铭》，挂在各办公室，发给每个员工，还规定员工要挂在家里，当成“座右铭”经常熟读，牢记在心。

公司又根据《东亚铭》编写《东亚精神》小册子，定期出版内部刊物《东亚声》，大谈“劳方就是资方，双方原属一体”，“享受福利，要牺牲私利”，“金钱报酬不是工作的唯一目的”，“自己作自己的管理人”，“努力胜于天才”，等等。每天上班前，车间管理要召集工人讲解15分钟。经理则每周主持一次聚餐会，全体职员必须参加，且不定期邀部分工人参加。除了联欢节目，就是宣读《东亚精神》和经理训话。

大棒加胡萝卜的“科学管理”

东亚公司订立了部门职责、技术操作规程和产量质量标准，还设有人事部 and 工友人事组来管工人。厂规则相当细致，包括考勤、劳动纪律。如迟到、早退、旷工、请假、怠工、嬉戏、斗殴、酗酒、嫖赌、盗窃、损坏公物及违法乱纪等罚则，违者轻则记过、重则开除。三小过为一大过，三大过即开除。此外还有物品出门制度、搜腰制度。工人上厕所要用恭签，同一时间只准一定人数去厕所。用自

动记时表监控工人出入车间的时间。外地职工月收入不满百元的，不许接家眷来津或在津结婚，以免影响生产。

大棒之外，也有胡萝卜。厂里设立年终奖、半年生活补助费、生活津贴、病伤津贴、伤亡抚恤、疾病疗养、发给工衣、婚丧补助、子弟奖学金，有宿舍、饭厅、浴室、医院等福利设施。没有犯过厂规的工人才可享受。宿舍须经常保持整洁，按时起床和熄灯，不准晚归。女工宿舍的院门尤其要每晚按时上锁，如同监牢。

厂内医院则只有一般设备，工人患了不治之症，会给变相辞退。比如劝导尘肺（即在工作场所吸入的粉尘沉积于肺部导致肺纹理纤维化。过去被当作肺结核）工人回家乡疗养，一期、二期、三期尘肺分别给予200元、400元、600元，就此“推向社会”。

分而治之的统治术

职员和工人各分为三、六、九等，层层节制，互相制约。职员分高级、初级和练习生；工人分为里工、外工、年工、月工、日工、学徒工等，成绩优良者可在一定年限内逐级提升。1943年又搞“职工特别优待股”，从日工到高级职员分别赠送1至5股，三年内由公司代管，可领取息红。三年内不犯规可拿到赠股；犯了规要重算代管期限；被解雇的则取消股权。

宋老板还按地域来分化工人。他把山东工人作为基本队伍，天津、河北工人一般为工人，从中选一部分老

实能干的，与山东工人同为里工，其余为外工（山东工人多半无家属在津，住在厂内，称里工；天津工人当地有家，住在厂外，称外工）。里工待遇高，厂内重要职位，如保全工、技术工以及基层管理和活轻权大的差事，多半安插里工担任。职工被分成核心与外围，内部彼此不服，结成宗派。老板驾驭起来方便多了。

为了预防得力职工跳槽离厂，宋老板笼络部分职工为心腹，秘密成立帮会式的“三友团”，成员达300多人，均为宋老板的亲戚、同乡和少数“老实可靠”的天津、河北职工。每三人结为一盟，宋老板在每一盟中充当“老大哥”。盟与盟互无联系。团员须绝对服从老大哥指示，努力工作，不受他人诱惑，为公司赴汤蹈火；同时不愁吃穿及失业，遇有任何困难，由老大哥负责解决。

宋老板还采取基督教青年会的办法，通过他认为可靠的老职工，分别组织起许多职工业余活动的小团体（基督教团契、职工夜校、剧社、剧团、合唱团、球队等）。不过，虽然他热衷于“组织工人”，但讨厌任何不受他控制的工人组织，比如，不管是工人自己搞工会，还是政府部门包办搞起来的工会，宋老板都是要严加禁止的。



也许你看过《达格南制造》(Made in Dagenham)。这部2010年底出品的英国电影受到不少捧场⁵。它的兰本是1968年美资福特在英国达格南⁶工厂里187名缝纫女工的罢工斗争（主人公丽塔集合了多名罢工者的特征）。她们受着资方、工会官员、工党政府的欺骗和打压（唯一正派的工会秘书支持她们斗争）。最后，铁娘子形象的政府部长顶住福特老板的撤资威胁，支持男女同工同酬，以皆大欢喜的结尾唱出“和解”的主旋律——工人与政府和解（女工、经理夫人和女部长都是“女性”啊）、劳资和解、大老板与政府和解，两性和解，各国政府随之而来的进步……

电影里的许多情节都实有其事，但它省略了许多重要细节，粉饰政客和老板，粉饰了阶级社会的现实。

女工的劳动条件

影片中，车间环境简陋以至破

旧，屋顶到处是破洞。下雨时，要赶紧打伞，拿水桶接住漏下的雨水。有男工还表示，他们曾因为厂方不肯修理车间里漏雨的破洞而罢工过。

事实上，车间下面的三分之二是砖砌的，以上则用（可致癌、致尘肺的）石棉。屋顶的破洞不仅漏雨，还会进风。为了保暖，工人在洞里塞上棉花。她们使用的针车没有保护装置，经常造成伤害。有人说：没有被机器伤到的人，不算真正的缝纫工。机械噪声则损害着工人的听力。福特车厂女工恶劣的工作条件到80年代仍然没有改变。

男工和女工被彻底隔离。男工在流水线上从事与金属打交道的工作，从不熟练工到高度熟练工程师，划为五级。女工主要缝制汽车座椅。她们的工作被资方认为“没有技术含量”，定为B级（非熟练工），同时只按B级的85%付工资。这是所谓“妇女工资率”。她们每小时要做30个座套，受监控，被计时，工时又长。福特老板并没有特别坏，其他汽车公司和别的企业里同样盛行这套做法。尽管工

⁵ 网上可搜索下载到中文字幕版。

⁶ 旧译“戴根纳姆”。

作枯燥而艰苦。但女工们彼此关系融洽，经常说说笑笑打发时间。

某女工的后代写道：“我妈妈是前往国会大厦要求同工同酬的福特女工之一。我妈妈是单亲，挣钱养活我和我的两个姐姐，而不是挣的零花钱。我记得她那被针穿过的破裂了的手指，还有因为拉动皮革导致的肘部发炎，她那沾着棉胎的头发……”

抗争中的女工

女工们通过公司程序提出抗议，要求评为C级（半熟练工），遭到拒绝。于是她们发动了长达三个星期的罢工。女工们气愤地说：“要是他们漠视，就只好干出点什么事让他们重视起来。”

她们在车间开会，投票决定罢工。汽车没有座套就无法出售，结果整个生产线迅速瘫痪。福特在利物浦的哈勒伍德（Halewood）厂的195名缝纫女工随后加入行动，使罢工的力量大增（影片中仅简单提到）。“我们想不到自己那么强大”，“我们以为不会使福特陷入瘫痪”，“我们和其他人（对罢工的后果）都非常吃惊”。女工们敢说敢做，义无反顾。由于她们的诉求和行动一再被媒体歪曲、蔑视，她们到电视台去据理力争。

影片再现了斗争过程中的种种现实障碍——工会官员的反对、欺骗、两面三刀，例如刚开始跟资方谈判时，达格南工会高层蒙蒂摆出跟工

人是自己人的模样，提醒工人“不要上他们（资方）的当”，目的却是要她们别开口，由他来谈；谈判中则大搅浑水，向资方表示“罢工取消；两周后我们再谈，到时你们要好好处理女工的投诉”，实即帮助资方拖延和蒙混过关；罢工加剧了本已困难的状况并导致家庭纠纷；男工的偏见，尤其是受停产“连累”而暂时失业的男工纷纷痛斥她们：“你又不用挣钱养家。那点小钱你挣不挣都一样，但我他妈得工作，得买煤、买吃的……蠢女人！”资方则打压分化，利用工会官员腐败的把柄来施压，还向政府威胁要撤资；当权的工党政府为了“搞好经济”则努力瓦解罢工。这些大体上值得一看。

最后，女工只争取到92%的妇女工资率，每小时工资增加7便士。

工人运动与女权

经历了一代又一代妇女斗争，1918年，（30岁以上的）英国妇女获得了选举权。但直到60年代，女工仍然普遍受到不平等待遇。尤其是私企女工和国营部门中从事后勤体力劳动的女工，都是单独按较低的工资率付薪的。一位福特女工谈到罢工时说：“这不是钱的问题，这是能否得到社会认可的问题。”

在传统的工人运动中，男工及工会对男女同工同酬一直持敌视态度，甚至反对妇女就业，认为它会对男工

造成威胁——男人应当作为家庭支柱，赚钱养家；女人首先是家庭主妇，然后是从事“不重要的”低薪劳动，挣点“零花钱”补贴家用。尽管在现实中，越来越多的成年女工为了给一家人提供衣食、住所而工作（福特女工便是如此），但偏见仍旧顽固，因为老板们可以从中得到最大利益，通过雇佣“便宜”的女工来榨取超额利润，并借此分化工人。1930年代普遍失业的大萧条期间，女工占劳动人口的比例从1923年的27%增至1939年的30%。这使“女性就业排挤了男性”这一观念更加盛行。

但这决不是说，“工人领袖”们会大张旗鼓地在报纸或讲坛上宣扬对女工的歧视。相反，近百年间，他们在“理论上”、在纲领和政策上始终标榜同工同酬，现实中则能拖就拖。工党执政了一届又一届，同工同酬从未兑现过。

因此毫不奇怪，当福特女工起而罢工的时候，男工的敌意多过支持，认为“男人养家，妇女不该罢工”。但也有受访男工表示：“她们应该得到和男子相同的、平等的权利。”当被问及“如果你们男工因为她们的罢工而失去工作，那会怎么样？”他答道：“我会归咎于公司，而不是这些女工。”此外，她们多数得到丈夫的支持：“他们在周末也会帮着操持家务，因此我们和北方的妇女处境不同。她们生活在另一个世界里，完全被她们盛气凌人的丈夫压倒，永远没

有自己的权利。”

影片把焦点集中于“争取男女平等”，用“我们都是女人”的廉价道理来模糊女性之间的阶级差距（女工代表受到女部长接见时的那种紧张，事实上就是这种差距的表现）。在突出女权之余，影片避而不谈女工为之奋斗的另一个目标：要求承认她们自己的工会。后来，福特车厂的全体女工加入了工会，并有着自己的强有力的女工代表。

荧幕后的部长和工会官员

影片结尾，工党政府的劳工部长芭芭拉·卡斯特（字幕译为“卡索夫人”）和女工代表们谈判，刚开始大耍政客手腕，声称自己完全赞成同工同酬，女工们必将获胜，再以“汽车业不同意，上议院会掀起轩然大波”等理由诱劝工人先复工，再慢慢争取。但在女工代表（不是很有把握地）要求必须保证男女同工同酬、女工的工资应达到男工的90%之后，部长似乎被她的“我们都是女人”所触动，并“良心发现”了，不仅没有“还价”，还把它提到92%，并在记者面前宣布支持女权和制定“同工同酬法”。看起来真是“各让一步，海阔天空”。

事实远非如此。

福特女工的罢工不是孤立事件。1960年代中期，是欧洲以至全球工人斗争风起云涌的年代。法国1968年五月风暴中，学生和工人的联合大斗

争差点推翻了戴高乐政府。由于经济危机伴随着物价普遍大涨、失业率急升，英国也出现了以年轻工人为主力的、此起彼伏的工潮。1968年5月至7月间，英国各地就有300万机械工人、30万铁路员工，以及航空公司飞行员和各地公共汽车司机相继罢工，要求增加工资。工党政府则一再试图推行冻结工资的政策。影片也借卡斯特部长之口说起：“过去的12个月里全英国发生了2万6千次罢工，损失500万个工作日。”

工人激进化的表现之一，是“非正式罢工”猛增，也就是越来越多的工人绕开工会领导的约束，发起罢工。这种不可控的反抗，对老板们的统治造成重大威胁。工党政府决心严加遏制，削弱工人的战斗性。卡斯特部长亲自起草了白皮书《在发生劳资冲突的场合》(In Place Of Strife)，提出罢工必须由工会经投票后正式同意，并且罢工前要设立28天的冷静期。违规的罢工者可被起诉、罚款和监禁。白皮书受到各工会领导层的抨击。第二年，卡斯特部长改而提议，要工会领导层承诺自己去遏制非正式罢工。总之，这位部长以及整个工党政府的所作所为，都是为了资本家的利益去打压工人。

有趣的是，1969年，英国的福特公司奋勇实践白皮书精神，在与工会官员签订的工资合同中规定，雇主可以处罚不经工会官员同意而自发罢工的工人。为此，福特在英国各厂的

数万名工人起而抗议。

但工会官员们只是在口头上反对白皮书。一位老工人 Alan Thornett 在他的著作《好战年代》(Militant Years)中揭露道：是25万工人为期一天的全国性抗议罢工迫使卡斯特部长取消了计划；部长本人的日记则透露，她的提议事实上得到工会头子们的广泛支持，只不过在公开场合，他们不敢这么做，只能摆出反对姿态罢了。原因不难理解：白皮书针对的是工人的罢工权，力图整肃那些战斗性强的份子，而非工会领导；它有助于巩固而不是削弱工会官员的权力；而习惯于例行公事、以劳资调和为己任的工会官员，对于不受他们控制的工人抗争及工人代表，同样是很头痛的。卡斯特部长的如意算盘是：尽力争取这些工会领导人，一起把工人代表关进笼子里。

远未结束的抗争

片末有一段字幕：“福特汽车公司不断改进其雇佣制度，现已成为雇主的表率。”事实又是怎样的呢？

部长介入之后，与工会、资方议定在2年内将女工定为B级。工会声称，能得到公司重新定级的让步已属奢侈。但女工们不满意（何况其它劳动条件统统没有改善），开会讨论：“每小时增加7便士，我们接不接受？”有些女工表示“我们要求定为C级”。投票结果是接受了“每小时

增加7便士”的方案。

尽管女工们并不满意，但她们仍高兴看到自己的斗争成为全国范围的争取男女同工同酬的开始。同年就出现了其他争取同工同酬的罢工；这类斗争在70年代仍旧常见。妇女工会份子成立“全国联合行动争取平等权利运动委员会”(NJACCWER)，并于1969年组织示威，促使政府于1970年通过“同工同酬法”。政府给老板们的让步则是“5年后生效”。

该法案规定“从事与男性相似工作的妇女，有权得到同等报酬”。问题是：当某些低薪工作被刻意变成女性的“专利”，她们能怎么办？福特女工就陷入这样的困境。她们继续争取被评为“半熟练C级工”，但由于无从比较（只有她们从事缝制车椅皮套的工作，男工都干别的活），她们只能宣称自己的技术等级与半熟练男工相近。1983年，欧洲法院表示，英国的法例不能让所有员工达到同工同酬。福特女工试图借助这个有利条件“依法维权”，但被驳回。

1984年12月，忍无可忍的女工在食堂开会，决定再次罢工。她们的行动又激起许多男工和工会的愤慨，但也得到不少男工的团结和帮助。资方大为震惊，并极力加以破坏。

女工组织起罢工纠察队，在夜里值班。她们搞了一个大帐篷，整晚唱歌，听广播。她们喊：“福特缝纫工就像蘑菇，长在黑暗和粪堆里”。这样一直搞了9个星期。她们要同时对

付工会和资方。

劳工局来仲裁，成立专门小组研究福特的分级制度，最后判定“女工的速度和灵巧是无与伦比的，被公司明显低估，应当定为C级”。

资方大言不惭地召集女工开会，把新的评级——女工们忍受了20年并通过两次罢工争取的成果——当礼物似的“赠予”女工。这让她们感觉是个侮辱。同时，她们的整个工作（包括劳动条件）毫无改变，只不过“她们的价值被认可了”。

但接着，福特很快使出杀手锏：把女缝纫工的活儿全部外包。当地媒体则兴高采烈地报导说：“外包提供了新的就业机会……”

总之，资本主义远不是一个和谐、可持续的制度；在阶级决战到来之前，“和解”即使存在，也仅仅是工人和老板这两个你死我活的阶级之间一时的休战而已。





孩子，爸爸带你去看云
看云在天上飘
看云宝宝一朵朵，平等又逍遥
高山是他们的摇篮
云宝宝躺在上面摇啊摇
夕阳是他们的彩衣
云宝宝穿在身上跑啊跑
大地是他们的故事书
看得他们笑啊笑

爸爸也是一朵云
却站在不平等的地面
飘过的工厂一间又一间
爸爸是个不听话的工人
不愿像云一样软绵绵

老板和老板的政府
每次都和警察站成一线
用法律挡在他们前面
命令爸爸的口号离他们远一点
爸爸常想握起拳头
跟他们的西装拚个够
最后一想到你，孩子

便只好把痛苦握在拳头
用力捶进自己的胸口

爸爸有很多工人姊妹和弟兄
却都像云朵散在天边
地上的我们离得好远
心跟心从来没有相连
才会像云一样被风吹散

孩子，你不是天上的云宝宝
只是地上工人的后代
生活要在打卡机上每天重来
生命却要在生产线上留白
你所有的财产就是一双手
爸爸只能给你这么多

地球不只为有钱人转动
太阳不只为有钱人起落
四季和风雨是大家的
我们要一起渡过
阳光和星星是大家的
我们要一起享有

孩子，一切都要靠你这双手
不只用它来赚钱过活
工人虽然像蚂蚁一样弱小
却可以比蚂蚁活得更好
你要牢牢记住
云跟云，手牵手
再大的天也会被他盖过！

作者：徐平（台湾工人）
大同联合工讯第3期，1991年2月

★ 【新书】珠三角抗争工人口述集 ★



—— 获得本书的方法 ——

本书为非卖品，印数有限，只赠送给有心人，因此需要“等价交换”。

- 1、捐钱。
- 2、捐实物。我们需要一些工人斗争方面的理论书籍及小说，有意者可向作者索取书单。
- 3、义务劳动。我们尚有大量工人采访录音，需要志愿者帮忙整理；亦有相当工人斗争文字材料需要打字。付出劳动者可免费获得本书。
- 4、提供工人采访线索，协助采访等。

—— 作者附言 ——

本人在过去的一年多里，做了一些罢工工人采访，现将部份口述故事集结，印成小册子，希望帮助更多工人了解过往斗争经验教训；也希望帮助工人话题关注者了解珠三角工人抗争状况。

本书为非卖品，只用于工人话题交流探讨。有兴趣者请联系电邮 ghqtng@gmail.com 索取。