

专供内部交流



• 关心工人话题 • 关注工人前途

工厂里的行动

珠三角抗争工人口述集 第二辑

- 厂内日常斗争
- 搬厂 • 关厂
- 工人组织与代表

2017年1月

前言	1
第一部分 厂内日常斗争	3
一切皆有可能！	
——港资油漆厂员工自述	4
如果劳动部门管一下，就不可能出现罢工	
——在老家变压器厂的罢工经历	14
不加工资就不上班	
——法资电子厂的罢工	22
厂里贴通告都是颠倒黑白的	
——某仿真器材厂员工自述	29
看大家都停工，我就跟着停了	
——铝合金厂的两次罢工	39
罢了这么多年的工，一直都没代表	
——台资鞋厂的罢工往事	43
觉得不合理，就有人闹	
——万人家具厂的一日罢工	48
高管有很多歪理，这是他们生存的本事	
——一个机修工人的两次罢工	52
我感觉自己太积极了，老公说我是犯傻	
——塑胶玩具厂三次罢工记	60
白让我加班不行，不给我加班也不行	
——电池厂女工自述	71

第二部分 搬厂·关厂.....78

 管理很松，工人胆子比较大

 ——工厂转让引发的停工.....79

 2009年：玩具厂搬迁引发的罢工.....83

 政府的说法是很有决定性的

 ——电源设备厂搬迁罢工始末.....89

 电子厂老板卖厂，员工追要赔偿、社保的罢工经过.....106

第三部分 工人组织与代表.....110

 “分而治之”的杀伤力是很大的

 ——一次失败的谈判.....111

 我们做的很多事，应该是工会来做的

 ——某工厂员工代表小组自述.....120

 你懂的东西，就要对不懂的人宣传

 ——日资汽配厂的罢工与劳资谈判.....137

 〔附录〕日企底层农民工担任工资协商谈判代表的血泪史..153

前言

这本小册子收集了 2012-2015 年间的十七个工人访谈，内容涉及厂内日常维权、罢工、“企业社会责任”条款催生的员工代表小组、官方工会推动的劳资协商试点以及自发的工资谈判。此外，访谈也多少展现了资本主义大生产制约下的工人生活。这些受访工人来自不同行业的工厂，有电子、塑胶、汽配、体育用品，也有玩具、家具、制鞋和五金业，绝大部分位于珠三角地区。

经历了 90 年代的长期沉默后，2005 年以来，珠三角工人要求改善待遇的劳资纠纷明显增多，特别是要求加工资。在工业区里，不时可以看到工厂的草坪拥挤着停工的人群，或者穿着工衣的队伍在街头“集体上访”。起来反抗的工人往往注重眼前利益，提的要求也不高。抗争结果是成功也好，受挫也罢，都不会一夜之间改变工人的精神世界，顶多有一点潜移默化的思想沉淀。即使在外推动下，出现一点工人联合的萌芽，活跃其中的积极分子，最关心的也还是找个工资高点的“好厂”努力赚钱。

这些年来，随着中国工业的跃进发展，许多工人经历了收入倍增的时期，“买房买车”、子女上大学不再是纯粹的幻想。但珠三角工人阶级刚刚尝到一点市民生活的宽松滋味，中国就陷入了严酷的资本主义生产过剩危机，并与世界性的经济衰退互相影响。最近一段时间，为了在竞争中生存下来，珠三角的许多老板忙于搬迁工厂、吞并对手或转让资产，而国家用日益严密的法网为老板保驾。工人的收入增长又开始停滞，劳资冲突的外在环境，对工人更不利了。

作为一个整体，珠三角工人像一个活的有机体，长到了一定年

纪，需求也日益复杂。他不仅需要一份工资，也开始考虑老年的生计，儿孙的前途，或者至少能够跟上“文明”生活的起码标准。他开始比以往更积极地争取社保，他渴望更进一步提高工资待遇，让子女的教育、婚姻、事业比自己这一代要强，相比从前艰难求生的日子，他想方设法活得舒服点，色彩更丰富。工人的后顾之忧变多了，但加重的负担，同时蕴含着投入更严肃斗争的潜在动力。

2010年南海本田的汽配工人罢工，引发了汽车业的一轮工潮，更震动了上层的统治者。国家开始考虑如何更有效地瓦解工人自下而上的反抗。2012年前后，广东省总工会在若干个工厂发起了工会基层选举与劳资集体协商的试点。为了预防“捣乱分子”趁机闹事，官方严格限制了选举的自由度，其中包括选举结果必须得到上级工会认可。至于集体协商，它始终处在国家与老板的联合监督下，确保万无一失。

但事实证明，貌似掌控一切的国家，高估了珠三角工人的“造反”程度，却又低估了阶级斗争本身。至今为止，珠三角工人仍然普遍缺乏有组织改良的认真想法，官方的工会选举噱头，也就发挥不了误导工人的本来目的。与此同时，再有限的劳资集体协商，一旦启动，就可能刺激工人改善待遇的期望，让局势“失控”。事实上，有的集体协商甚至引发了罢工和骚乱。当国家意识到这一切，广东工会的选举、协商试点就悄悄收敛了。

2016年过去了。中国的生产过剩危机并未真正过去，珠三角工人还在期待提高2017年的最低工资标准，而国家在多方面准备防范可能的社会冲突。在珠三角，“停工半天，老板加钱”的简单套路，正在成为过去。工资待遇方面“低垂的果子”已经摘得差不多了，向上的战斗一定会更沉重得多。

第一部分 厂内日常斗争



一切皆有可能！

——港资油漆厂员工自述

我在一家港资油漆厂做了两年了。这家企业是几十年的老字号，有自己的品牌，在全国都开了分厂。我们深圳分厂有六七百人。油漆原料是化学制品和若干种粉尘，搀在一起做成油漆。下班的时候，所有生产车间的人，身上都是各种颜色。端午、中秋有红包 100 元，春节发 200 元利是（前两年是 400 元）。

不公平的年终奖

名义上，我厂的年终奖由部门领导对员工进行考核后发放，有一个月、一个半月、两个月（实发工资）的差别。去年年底，我厂喜迎香港总店 60 周年庆典，老板请全厂吃饭，当众宣布“今年发一个半月的年终奖”。以往的年终奖，都是年前一次发完，今年改为年前发一半，年后发一半。我厂发工资的传统是先发现金，后发工资条，所以年前我们都不清楚自己到底领了多少年终奖。年后拿到了工资条，才知道我们仓库部门的年终奖只有一个月，又听说生产部、行政部拿到了双月的年终奖。行政部既不创造利益，也不辛苦，反而还拿两倍，这尤其让我们恼火。

3 月 1 号我们拿到工资条，第二天一上班，大家就你一言我一语，说“年终奖怎么这么少啊”，再一对比，就发现不对了：“干个卵，不干了。”一开始想找财务，又改了主意，先找仓库部门主管。主管说“这是公司的决定，我们也不知道，你们先上班再说，有事慢慢商量”。我们说：“先干活再谈？那是免谈！”如果我们认为这件

事不合理，同时还干活，那厂里还跟你谈什么？肯定不谈啦。工厂的一头一尾（原料仓、成品仓）都不干了，一百多人既不发货也不收货，生产线急得跳墙，打电话催料，问“怎么回事”。我们解释了事实。生产经理问财务和人事“是不是这么一回事？”，人事和行政就分别派人下来谈判。因为头一天生产线领了一点料，还能勉强维持运转。

下来的厂方代表是人事部的主管级科员，他们劝我们先上班，说“总经理去香港了，行政副总、人事经理去内地分厂了。等他们回来再说”。我们说：“出差重要还是生产重要？你不回来可以打电话，无非是‘补’和‘不补’。这么简单也做不了决定？”他们说“没那个权限”。我们说：“没权限，你们下来干嘛？既然你们没有决策权，就不要浪费时间……如果你们想尽快解决，可以把电话给我们，我们来问，省得你们尴尬。”他们就说：“仓库部门生产所需和劳保费用，超过了公司规定的成本。”我们反问：“你们的成本是以什么标准来衡量？我们生产所需和劳保费用，都是为公司服务，又不是自己领用。所以这是不合理的。”他们反复说“反正你们超过费用标准了”。我们又反问：“这是你们的意思，还是老板的意思？如果是你们的意思，你们就靠边站。如果是老板的意思，就叫老板过来。”他们说“我们没有老板的联系方式”。我们说“恐怕不是没有老板的联系方式，而是你们欺上瞒下吧”。

几个厂方代表，也分红脸白脸。白脸的姿态是说怪话，比如“你们就耗着吧，到时候都算旷工开除”。唱红脸的就说：“大家静下来，都为了求财，不求气，心平气和坐下来聊，等老板回来，有什么过节，该怎么解决就怎么解决”。我们说：“你们又全权，又没权，没必要跟你们谈。”

上午谈判的时候，我和另外两三个人说得多一些，其他人也在场，不大发言。拖到下午，行政副总赶回来谈判。我们原料仓的三十多人已经走散了，副总就跟仓库主管一起找员工，三个一群两个

一伙，分别谈。副总是个女的，她先是放狠话：“你们这样搞，我们有权炒掉你们，打你们旷工，什么年终奖也不发给你，怎么样！”我们说：“不要以为你是个副总，很了不起？你说要处罚我们，开除我们，我们欢迎。”她看我们不给面子，就找另一拨人谈，谈来谈去都没结果。然后，她又去成品仓谈，那里更不得了，七八十人全坐在仓里的空地上，一动不动，不理她，也不跟她单独谈。大家要求一致：再补一个月的年终奖。

下午两点多的时候，部门主管鼓动两个叉车司机开工，这两个熊货就开工了。叉车司机把原料运到车间去，原料仓的其他人就陆续复工了。成品仓一直僵持到四点半快下班，最后坚持不下去了，开始找行政部谈判。部门经理、行政副总下来跟我们说：“可以补半个月，每月补几百块，6月之前全部到位”。成品仓就复工了。

那两个先复工的叉车司机，有一个做了十几年，是主管的老乡，另一个做了三四年。大家事后说他们：“太笨了，放弃大家的利益！”。他们辩解说：“适可而止嘛，（罢工）有你们就够了，我们也要有做好人、有做坏人的。我们复工，你们不要跟着复工嘛！”我们原料仓的人年龄偏大，比较散；成品仓的年龄比较均匀，也有年纪大的员工，但比较齐心。

去年的六七月份，为了激发员工的工作热情，老板签了字的通告白纸黑字贴在外面，说要发“不低于半个月工资”的年中奖。结果一分钱都没见到。当时没人追究这事，但很多员工对这个厂都没有信任感了。我们都知道，钱拨下来了，但是给管理层吃掉了。这次的年终奖，又是这样，钱发下来了，管理层试图克扣。

后来，人事部派人下来调查罢工经过，偷偷摸摸地今天找一个人，明天找一个人，打探到底谁在带头。大家说法不一，有人说是我。人事部一个主任级科员经常到各部门巡视，说是“与一线员工沟通”。她跟我聊天时说“3月2号那个罢工，好像是你引起的哦”。我问“谁说的”。她说“不记得了”。我说“你有证据吗？如果有证

据，可以立马炒掉我。如果没有证据，我劝你不要随便说”。

追讨特岗津贴

过了一段时间，我们原料仓的特殊岗位费两百块，被扣了一半多。部门主管说：“过年放假期间，特岗费按实际上班天数发放。”去年春节后，我们也被扣了特岗费，只是扣得少一点。当时我找过财务，财务说不应该扣。我就找主管，我说：“我找过财务，人家解释得清清楚楚，人家说是你没报上去。”他说“不会吧！”，我说“你打电话上去问”。他说：“既然这样，我下个月补给你。”下个月他没补，我又去找他，他说“忘了”。又过了一个月、两个月，还是没有。我又问他，他要无赖，说“过了这么久了，补不到了”。我就没再追，反正扣得不多。今年又搞出同样的事，我跑到主管办公室指着他说：“你的老毛病又犯了！”他说：“这次不是我，是仓库经理搞的。”

我直接给公司总经理打电话：“是不是一厂有两制？特岗费是按天计算还是按月计算？”他说：“是按天，请事假要扣，放假、补假是不扣的。”我说：“我找过部门主管， he 说是部门经理扣了年假的特岗费。谁不要过年啊？这是法定假，不应该扣。”过了二十分钟，总经理就派了人事部门一个小姐过来找我。我把情况说了一下，她就去找部门经理和财务，核实我的考勤记录。核实后，她说：“你确实没有请假，是你们部门领导的问题，我已经沟通了。你要考虑大家的利益，不要冲动。”我说：“我不是冲动，这是我应得的。”她说：“既然你投诉到×总那里去了，他会处理这个事情。”后来，我们部门经理找我谈，继续装疯卖傻：“特岗费是按天数来的，过年要扣除。”我跟他据理力争：“厂规哪里有这一条规定？我也找过×总，×总说没这回事。”他哑口无言。我追问：“你到底怎么解决？不解决的话，你就看着办吧。”他说：“既然你反映上去了，上面也同意了，我也不可能不给你。”

最后，我们原料仓三十多人的特岗费全都补了。虽然我们对厂里都没有信任感，但其他人只是口头发牢骚，不会轻易行动。他们说“上面要扣掉，争也没用”。只有我跑去给总经理打电话。但如果只补我，不补其他工友，他们又会有情绪的。

加班费之怠工事件

我厂有些员工的岗位津贴有一两千，特岗费有五百到八百。我厂的加班费，原本是把底薪、岗位津贴、特岗补贴、伙食补贴放在一起计算的，这样加班费就高些。去年年底，生产部传出风声，说高层开会决定今后的加班费只按底薪来算。这事已决定了，只是还没贴通知。全厂产线立即怠工，他们是按“单”生产，本来一天可以生产四个单，怠工后只生产两个或一个单。我们仓库也慢悠悠地干，白天干不完就需要加班，但我们大部分人拒绝加班。车间里大家我行我素，想干就干，不想干就坐着吹风扇。管理叫到他，他就动一动；不叫他，他就坐着，不吵不闹。我们的普遍心态是：搞不出货，不关员工的事，这是公司该考虑的事。连续搞了一个多星期，怠工的效果变得明显了。上面催货，下面做不出来。高层追问原因，底下领导才敢反映情况。高层没办法，就撤销加班费改革的决定了。

90年代，我厂是强制加班的。当时出了一件事，某员工下班打卡走人，经理拽住他，不许他打卡。那员工火气上来，一脚把他踹到一边儿去了。厂里炒掉他，还告他打人，员工反告厂里强迫加班。厂里要他赔偿经理，他说“经理威胁我，我是自卫”。那员工请了个律师跟厂里对搞，后来老板自动撤诉，还给他上万元的离职赔偿。从此，我厂的管理都不敢过分强制员工加班。所以怠工的时候，我们不来加班，管理也没办法。

今年三月，高层又想推动加班费改革。我们就又全厂怠工，搞了一星期，逼得厂里又缩回去了。这个社会就是这样，已有的利益

要争取，没有的利益也要争取。一切皆有可能！

谈这些年管理、员工和老乡关系的目睹变化

我原来在一个一千多人的港资电子厂做过中层管理，手下有五六百人。那时候什么都很不规范，社会上有报复人的风气。再说管理工资也不是很高，在里面做有压力，我就不做了。

那时候大厂的管理骂人是司空见惯。我进过一个万人电器厂，管理罚款很频繁，五块十块都有，每天公告栏都贴很多罚款单。罚款原因有堆货、返工等等。拉长都从工人中提拔，按籍贯拉帮结派的情况也很多，当时都说“一个老乡做官，所有老乡受益”。在那个大电器厂，拉长老乡看你做不过来，会派个人来帮你。过去户口查得严，需要老乡彼此保护，所以老乡关系比较密切。现在乡情淡了，老乡之间也可能冲突。

我进过一个线路板厂，经理是我老乡，有意提拔我。后来我在同厂做事的老婆受了工伤，跟老板闹了纷争，觉得没意思不想做了，经理坚持要我留下，答应加一级工资。刚好隔壁有一个自行车厂新开张，我打算跳槽过去，被经理反复劝说，就没去。后来听说那个自行车厂在厕所里装摄像头监控员工，被工人揭发了。

那家线路板厂也罢过工。厂里每月 25 号发工资，工人要求提前十天发工资。部分人早上上班时打完卡就出来在院子里聚会，站在那里说“没钱啊，没钱啊”，也不进车间，很快越来越多人不进车间，管理也管不了。我那个老乡经理就出来承诺提前发工资，大家复工。

过去管理是很嚣张苛刻的，但他们也付出了代价。那个线路板厂的经理老乡，与厂里的湖南工人有过摩擦，被那班湖南工人叫来老乡，在厂门口揍了他。两千年的时候，我进过一家美资厂，经理骂一个员工违规，那个工人就辞工了。然后那个员工叫了几个人开了一辆车，在厂门口把经理拖上车，说“我们带你去旅游”，带到高

速公路旁打一顿，砸烂手机，拿走钱，让他从高速上走回去。

我在一个家私厂遇到一个班长，特别喜欢罚款，一百一百地罚。比如说，打包装稍微慢了一点，就要罚。有人去高层告过他，厂里也处罚过他，但他我行我素，像茅坑里的石头一样，被工人揍过多次，还是不改。他只开罚单，自己捞不到罚款的，可能他对实施惩罚有特别的癖好吧！

谈几个“有社会责任感”的港台老板

1998年，我进了一个台资五金厂，老板祖籍江西，招了很多江西老乡，尤其跟老板同姓的老乡很多。他们在厂里做了很多年，对老板有感情。老板四五十岁，还叫一个年纪大的老乡“×哥”，很平易近人。那个厂相对比较自由，没有台资厂常见的军事化管理，不罚款，不过管理有时也骂人。

2000年，我进了一个港资家私厂，产品全部出口。老板五六十岁，是教师出身。进厂就培训一周，考试不合格还要补考。计时工资，底薪950元，加班费是1:1.5倍。一进厂就签正规合同、买社保，以前我进厂从没签过合同，也没社保。老板鼓励我们买社保，说工作满10年就可以“享受深圳市民待遇”（现在需要买够15年了）。一般的家私厂有拖欠工资的行业习惯，但这个厂从不拖欠。

一般家私厂的工伤很多，这个厂却不常见工伤。老板很重视职安健的保护，大机器有防护罩，普工全部要带防护罩。各部门分工很细、机器安放有序，这样就避免了很多事故。厂里的管理和技术人员全部来自内部培训，每个月选一批人培训，根据成绩和能力确定一个人的工资。

有一个四川主管是小学学历，一进厂在打磨部，后来一步步提上去。木工部的广东经理也是从员工做起的。一个江西人，高中毕业当副班长。他能指出管理不到位的地方，嘴巴会说，老板很欣

赏他。他纠正过拼版方面的一个差错，厂里就把他提到了副科级。他更加时不时地去找生产漏洞，最后做到副经理。备料科一个大学毕业的普工，在车间黑板上揭发正班长乱罚钱的行为，老板看到以后把正班长降职，后来把那个大学生提到副科长。

厂里还搞“民主评选”，员工可以对组长到厂长级的管理投票打分。票数太少的管理，就可能被降职。每次选举两三个小时，分车间投票。每次选举，厂里会提前通告。当然少不了拉票的行为，不过厂里也会跟大家说：“你是为自己的利益投票”。

这个厂有图书馆，举办不少文艺活动，还有一支专业篮球队。厂里每年都派人参加市里的文艺、体育比赛。

每年的开工典礼，当天打卡不上班，食堂照开。下午在操场上开晚会，发放饮料水果食物，一百块红包。同时有摸奖，奖品包括相机、金项链等等。中秋发月饼。年终奖只给管理，不给员工。

厂里每个车间都有意见箱，每周一老板亲自开箱（只有老板有钥匙）。整理出来的意见会公开在黑板上，涉及饭堂、工作、领导违章等各个方面。解决方案也会公开在黑板上。

我对这个厂印象很好。打工 20 年，我唯一一次辞工又回去做了两年的地方，就是这个厂。

但这个正规的家私厂，也有过一次罢工。因为厂里饭堂的伙食质量太差，有一批下班的工人罢餐，随后也没去上班。管理报告老板后，他亲自坐阵，罚了饭堂人员的款，这一天的伙食全部补贴工人。

我进厂时，厂里有两千人，不到一年就扩充到两万人。广东各地开了好几家分厂，规模一个比一个大。前几年，深圳的总厂也搬到东莞了。

在家私厂做久了，还是想换换环境。2004 年，我进了龙华一个港资模具厂。这个厂的老板也鼓动我们“一定要买社保”。他在管理上学台商，每天要求员工上早操，每周跑两次步：晚上下班后跑步，

如果是上夜班，就跑完步再上班。老板甚至说“不愿意跑步的就走人。我这样做也是为了大家的身体健康。我宁愿招不到人也不取消跑步”。当时这家厂的底薪低于劳动法标准，老板辩解说“我不是不想遵守劳动法，我依法发底薪，你们就没班加，就没钱赚。如果政策需要，我也会依法发底薪”。不过，现在这个厂的底薪已经规范了。这个厂的工伤也很少，冲压机都装了红外线预警。有一次，有个普工的手被压了，厂里按标准给他治疗赔偿。老板当时说：“太遗憾了，我不希望工人流血赚钱，我希望你们流汗赚钱。”

香港回归时的“战争传闻”

1997 年我们在厂里到处传闻说“香港回归，要打架”。那时候我年轻嘛，心想“难得遇到一次打仗，有没有可能趁乱出头啊”。深圳关内的这类流言传得更严重，有的厂就放假了，让工人回家等通知。

谈创业发财的工友

我有个在家私厂一起做过的工友，后来回河南老家开了手袋厂。他是借钱开厂，请几个工人，拿到加工费就可以开工。他的厂一直有订单，做得不错。

我一个同村同学，初中没毕业，在家里学维修电器，修理过应急灯。他先在深圳一个电子厂做技术员，老板调他到工程部，和供应商有来往。他把这些客户拉走了，开了几百人的电子厂。他开了十年厂，一直不遵守劳动法，去年才开始守规矩。他已经在惠州买了地，明年要把厂搬过去。

我不愿意进老乡的厂。我妹夫开厂我都不去。沾老乡的关系，感觉难为情。

今后的个人打算

我这些年没攒下钱。两个小孩子要读书，今年老家在盖房子，所以借了不少钱。我现在就想把孩子养大读完书，把房债还清。打工 20 年，结婚前那段时间最美好，想做什么就做什么，有家就不一样了。照我看来，工资没有多大变化，现在一年能挣好几万块，但不知怎么就花光了。物价飞涨，90 年代快餐一块多，现在六块都算便宜。

我老家很多外资大企业开了厂，友利电这样的厂都搬去了。老家厂的待遇也不差，我大舅妈原来在深圳打工，现在进了老家县城的厂，也有三千多工资。



新军（木刻） 麦绥莱勒

如果劳动部门管一下，就不可能出现罢工

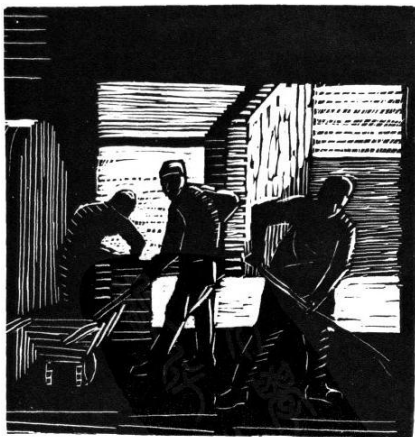
——在老家变压器厂的罢工经历

1999年，我出来打工。刚出来的时候，在老乡出租屋里打了一两天地铺。然后去找厂应聘，因为写字漂亮就被分到品质部门，上岗前还有培训。那家厂是个很大的集团，做音响的，刚开始在深圳，后来搬到惠阳。刚进去的时候有四千多人，我从厂里出来的时候有一万多人，现在可能有两万多人。有四个分厂，三个分厂在一个厂区，另一个在别的地方。后来我又陆续进了几个厂打工，运气好，一直都没做过普工，不是管理就是文员。

2007年，我在的那个厂不批我辞工，有个工友带我打官司。那个人是老油条，整天跑劳动站，后来被官方列入劳资关系的“捣乱分子黑名单”。因为我是跟他一起打，所以也被列入黑名单了。那天我上午刚把投诉信交给劳动局，下午办公室就有跟我关系好的文员

告诉我说我上了黑名单。我拿来一看，是劳动局发过来的，内容大致是提醒各厂以下人员要慎重录用，列了很多人的名字，其中就有我。

当时，我老家县城也建了工业区，有十多个厂。2008年底我回老家找工作，看到有一个电子厂刚建厂，正在招管理。我去应聘，进厂做了拉长。



工厂情况

刚进厂的时候，厂里才 20 多个人，什么都不规范。我上班两个月才有工卡，之前都没有厂牌。老板是本地人，在深圳有工厂，后来在老家开了分厂。厂里一边慢慢增加机器，一边招人，每个月都招几十个，不断地增加流水线。老家的工厂休息时间少，不忙的时候一个月有两天休息，一般都是一天。在外面最少也有四天。

这家厂的工资是拖一个月发，就是下个月底发这个月的。底薪 600 元和加班费。当时我们老家的底薪是 450 元，我们厂的底薪算是高的。加班费是一个钟头两块，周末也一样。厂里包吃住，食堂还行，我吃得下，主管级以上比员工多一个菜。我们平时住家里，加班晚了就住宿舍。我们拉长和员工都是女的，住在一栋楼里。另外那些高级点的管理，比如主任、经理都是男的，一般都是老板的亲友，住另外一个地方。

厂里工人大多数都在外面打过工，有的是在家刚结婚不打算再出去的，有的是因为在外打工离家远，照顾老人孩子不方便，也存不到钱，回来找工作的。招工不限年龄，40 多岁也要，但 40 多岁的人一般不愿意进厂，都在种田。工人一般在 20—40 岁之间，20 出头的也有，男的女的都有。也有刚从学校毕业的。不过没看到童工。有些人是县里土地局、公安局的人介绍进来的，他们比较受照顾，想加班就加班，辞工也好辞，别人一般都不给批，他们辞工就给批。

我在这个厂做管理最辛苦，每天从早到晚地忙。因为它是新开的厂，很多事情都没有规矩，不像在外面那些老厂，按照规矩办就可以了。那个老板的弟弟看我这么辛苦，还夸过我。

因为都是一个地方的人，都说家乡话，不像在外面打工那样生疏，工作中很团结，干活你帮我我帮你，比外面团结多啦。上了班下了班，都会在一起聊天，家里的事，以前打工的事。可能因为在

家里都觉得比较自在，工人也比在外面的更不注意纪律。每天上班的时候我那条拉上都是嗡嗡地说个不停。一般我不管她们说话，只要不耽误做事，不被上级看到就行。有时候我被她们吵烦了就会喊几声“安静点，别说啦，干活”，但不过一会，又开始说个不停。主管来了就提醒她们一下。她们自己也会互相提醒。我们那个主管有时候不进来，站在窗户那里看，她们就会互相小声说“来了，来了”

因为离家近，很多工人经常不想加班或者请假。尤其到了农忙的时候，请假的更多。我一般看着是真有事就批。有时候厂里太忙了也不给批假，她们有自己不来加班的，按厂里规矩要罚款，我就说她们，再这样下回要罚钱了。她们就说罚就罚吧。但我也不罚，就是吓唬一下。主管知道我不罚款，跟我说：“你对别人仁慈就是对自己残忍。”

罢工的原因

我们罢工的原因有三个。一个是这个厂要收每个人 200 块的培训费，在第一个月的工资里扣掉。因为很多人都是在外边打过工有经验的，知道别处的厂都没有收过培训费。而且进厂以后根本也没有培训，直接就上岗了，也不应该收，所以员工意见很大。管理每周开例会的时候也和上面反映过，但厂里就是要收，给工人说在这里学会这个技术，去别的变压器厂都能拿高工资了，让你进厂就是给你机会培训，学这门技术。

还有一个原因就是乱罚款。因为这边是新开厂，不像在深圳的老厂有一些熟手，这边的工人都没做过，不良率要比老厂高很多。而且我们下面没有测试的工序，所以是谁往下流不良品也不知道，但是每天都有退货的，不良品特别多。一有客户投诉，厂里就骂拉长，拉长也觉得冤，“那么多工人我怎么知道是谁做的不良？”后来管理开会商讨对策的时候，有一个从老厂过来的拉长，她就说要罚

款，人事部经理跟她关系很好很支持她。这个拉长据说 15 岁就进厂了，在那个老厂做了 7、8 年，升到管理，后来跟着那个人事部经理来这个新厂。她是总拉，自己直接负责三条装配拉还有整个车间的品质数量。老板同意她罚款，主要是想针对那种做出不良不报废的情况。如果自己发现做出的是不良品，挑出来报废是会被罚的。

她是抽检，走到一个人那里拣一个刚做完的产品检查，如果是不良就要罚款。她罚的工人太多了，把人家工资都要罚光了，每天贴出来一堆，50，100，200 都有，搞得大家每天一下班、吃饭都是讨论罚款的问题。大家会议论纷纷，说“我又被罚了 50”、“我又罚了多少多少”。罚款罚得太多了，罚单积累得多了，有的员工想“我赚都赚不了那么多钱，自离我还赚了”，就走了。

依我看，罚款没有让不良率降低，反而让更多人生气，故意流不良下去。有的人把不良放在口袋里，等管理一走，又把它放在拉上。那些管理都知道员工为什么不满，但是他们就觉得罚款是一种管理措施。

我负责包装组，有不良都是前面装配的问题，我这里一般不会出问题，所以不用罚款。而且就算有的时候有些小问题，罚来的款又不给我，我干嘛得罪员工？所以我们那个组罢工就是培训费的问题。当时好多工人都想调到我这条拉上。因为包装组比较干净，好多靠关系进来的人都分到我那组。

因为罚款的问题我和那个总拉也发生过矛盾。因为我总不罚款，跟她唱反调。她在管理开会的时候投诉我不罚款，我说我们那里又没有什么不良，不用罚。

还有一件事情让大家不满的。我们那里最初都是计时的工资，后来那个总拉要求计件，说是能够提高效率，于是改成刚进厂的员工计时，一个月或两个月成熟手之后计件。计件产量比计时多，但因为单价低，工资却比计时的低，一天只有十多块钱。一个员工是按计件给工资还是计时，要由自己的管理来定，没有固定的标准。

员工们也很不满。后来有员工问是谁出的主意，我说：“还能是谁，就是她（总拉）了。”后来不知道谁传出去是我说的，害得我被经理训了一顿，跟我说：“应该跟员工说是厂里的规定，不应该说具体是谁。”

罢工过程

因为培训费和罚款的事情，员工意见很大。我们都是老乡，加班加的晚就住宿舍，周日不加班，大家就一起回家。下了班，我们会在宿舍或者宿舍楼下的亭子里聊天。刚开始我们谁都不熟，不敢多说话，就是抱怨，后来熟了就开始商量怎么办。一开始，我们去找经理，经理说找老板，可老板总也不来，总是说忙。有时候我看到他在车间露个面就走了。后来罢工的时候，他很快就来了，我怀疑他就是在附近住的。

我们又商量去劳动部门投诉。我就跟他们说：“你吃饱了饭没事做，就投诉一下嘛！”我们找劳动部门是分批去的，几个人或者十多个人。我们晚上下班之后，洗澡排队的时候就会商量谁去。我们不跟管理的那些亲戚朋友说这些事。有些人住在劳动部门附近，就顺便投诉一下，有人是旷工去投诉，有人就是找个理由请假去投诉。问题是劳动部门不管，从建厂到罢工前的六七个月，一直有人投诉，但就是没人管，你说不爆发罢工才怪呢。要我说，如果劳动部门管一下，就不可能出现罢工。这些在外面打过工的人，都知道找劳动部门会有点用，有了纠纷去找劳动局，多少能还结到一点工资。问题是家里面的劳动部门不像外面，他们不管，让我们回去找老板，或去仲裁。2008 年，国家已经免了仲裁费，但家里仲裁还要收 80 块，说是给老板发函件的快递费。都说外面打工黑，但是老家官府更黑，法院也黑，黑得无法想象。在外面投诉至少也会有个受理通知，家里根本不管。你去投诉，就只听他们说要调查，看我们是不

是捣乱来的，总之不受理。

因为哪里都解决不了问题，我们有几个做的时间久的，就商量怎么办。后来说大家都不干活，坚持几天，逼老板出面。虽然商量好了，开始还是不齐心，好几次都是说“好！明天不做了！”，但好几次都没成。她们前面组装拉的，有的人被管理员一凶，就开始干活了。别人看到她们干活，犹犹豫豫地也干了。后来我们说，谁再说话不算，谁再干活就是小狗、王八，找谁算账啊，要坚持啊。我们那个拉的人都看我的态度，说：“有你带头，你不做我们就不做。”

罢工那天大家一上班就坐着不干活，坚持到下午。开始老板、经理的同学、亲戚们还在做事。我们跟管理不沾亲带故的人，就看着他们做，我们让他们别做了，但是他们说“哎呀，做吧，打工的都是这样的。”

开始我并不知道组装那边有人把铜线圈都剪了，那些线圈很值钱。十多条拉，每条拉二十多台机器也被砸了。商量罢工的时候没有说要砸机器。我们那条拉没有机器，其他拉上是一人一台机器。厂方发现后报警，警察来了，转了两圈，问厂里的人什么事，厂里说员工闹事，不做工还砸机器、剪线圈。警察问员工，员工就一个个都指着厂里的墙壁，说，“你们看啊，这个厂还要收培训费，还写的大大的字贴在外面，写着两百元培训费。还有厂里的罚款单那么多，贴了一墙，我们员工去找劳动局都没人管。”警察来查也查不到，问谁砸的机器，一个个都说不是我，有的叉着胳膊说的，有的仰着头说，什么样子的都有。警察笑着说你们自己解决，就走了。

中午吃饭的时候，主管跟我说：“哎呀，怎么办啊，机器都砸了，现在老板都气疯了，损失有几百万。”罢工我一直都有参与商量，但是不知道他们会砸机器，可能是他们怕我说出去吧！我猜他们肯定有商量，因为那么多机器都被砸了。后来罢工之后，我问过谁砸的机器，但是一直都说是不知道。在外面打工的时候没听说谁敢砸机器，但是在家里却有人砸。

罢工的时候我们那条拉在那里坐着不干活，但厂里不会催我，因为一是机器被砸了，他们都忙着机器的事情；二是他们前面不做事，我后面的工序也没法做。

下午4点多，老板来了，他让管理员把自己组上的员工集合到一起。我跟员工说老板来了，大家就一窝蜂地跑过去站队。因为机器被砸了，线圈被剪了，老板非常生气，也没有问我们有什么要求，直接很凶地指着我们大喊：“你们谁不想做马上结工资走！别在这里搞破坏！你们哪个要留下就好好认真地干！”然后那些人就去排队结工资了，留下来的是那些和管理有关系的，或者夫妻两个都在厂里的，或者刚进厂没几天的。厂里也不怕这么多人走。你想，机器都坏了，还要有几天才能修得好，而且也不缺人，每天大把的人进大把的人出。

罢工结果

当时结工资走的人有一百多人。有胆大的要培训费的，结工资的时候就退了，没要的就没给退。我上午的时候就看到办公室的会计在那里算工资，可能是那会老板已经吩咐过。

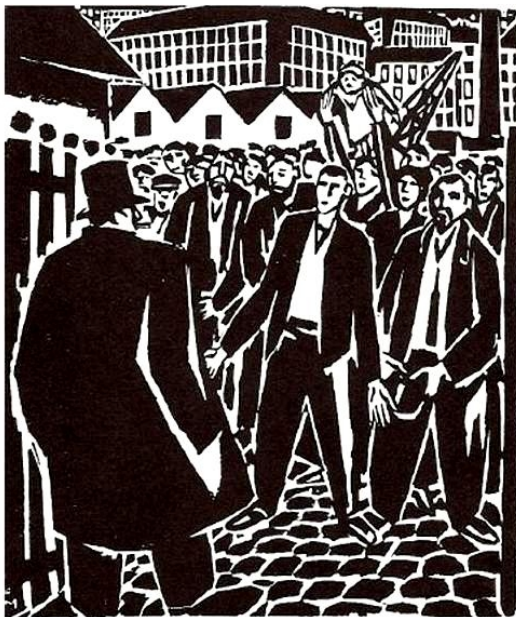
轮到我去结工资的时候，他们却不给我结，说是要我留在那里继续做。但是我不想再做了，执意要走。他们一直不答应给我结工资，我只好去找劳动部门解决。我先去劳动监察大队，他们竟然说他们那里只是挂了这个牌子，但是大队是没有人办公的。我又不想去劳动仲裁，因为我们那里仲裁还要收费，不合法。后来我去法院告劳动部门不作为，开始法院不受理，说我搜集的那些录音证据都没用，就认书面的证据。我天天跑，反正县城也小，我就骑着车子去了这个部门又去那个部门。一直折腾了好几个月，我也不想和他们再耗下去，最后接受调解了。

劳动部门跟我说厂里后来没扣培训费。我问了还在厂里做事的

人，他们也是说培训费罢工之后就取消了。

罢工之后那个总拉也离开这个厂，没人再罚款了。

可能因为我后来和厂里打官司的缘故，厂里解雇了我的一个熟人。她 60 多，之前在厂里做清洁工，我俩经常一起吃饭。她一个月工资有好几百块，本来挺高兴的。我打官司的时候再见到她，哭哭啼啼地跟我说，厂里不要她了，她现在又回去种菜卖菜，要卖好几个月才能挣出那几百块工资。



不加工资就不上班

——法资电子厂的罢工

1995年，我17岁，进了H市的T电子公司集团分厂，在注塑部上班。这个厂主要生产开关插座、换气扇。当时加班多，每天三个钟，包括加班费，我们部门可以拿到七八百的月薪。当时这个厂福利很好，给员工发衣服，比如皮夹，装衣服的行李包，还有三百多元的防寒外套。早餐每天有一瓶牛奶。每年有旅游，年底有双倍工资，春节发十元利是。

在T厂做了两年，又进了市里一个电池厂，因为那个厂工资更高。在里面一直做了八年，2004年厂里发现很多工人镉超标，大家都不做了。我又回到T厂，当时T厂招工都是直招，年龄限制到26岁。我正好26岁，进了装配部，一直做到现在。我们是计件的。计件的报酬标准，经过测试公布出来，比如8小时（若干件产量）45块钱，8小时内超额的部分，按标准另外付费。不过，有些不好做的货，就计时。另外，新产品一般都无法立即测出标准，也是计时，做得上手了，就改为计件。

最近几年，厂里取消了招工的年龄限制，40多岁也可以进。老员工可以介绍人进厂，做满一年有两百元奖励。厂里人员流动不大，老员工很多，有的做了15-16年。20岁上下的员工比较少，每次招工，会多一些年轻人，不久又走了。每年年底一般有一两百人辞工，老员工的理由是回家带孩子、照顾老人，青年人的理由是太累，小女孩往往做不久。

我进去时，加班很少，几乎每周都是5天半（周六上半天）8小时工作制，月收入七八百，不包伙食。厂里有球场，可以打篮球、

羽毛球，还有健身器材。五一、十一，厂里发 150 元的购物卡，过年发 20 元的利是，年后上班一个月后，再发五百元的购物卡。每年有旅游（深圳广州一带），或者领两百元购物卡。宿舍有空调，夏季（6-10 月）每月电费补贴 25 元，冬春季每月补贴 10 元。食堂周五有加餐，发牛奶和苹果。厂里一直有工会，逢年过节，工会就发牛奶、水果。我没交过工会会费，至今不知自己是否工会会员。

现在厂里管理不像 1995 年那么严格了，只有太调皮捣蛋的才会挨批。但是仍然不许聊天、玩手机，不许穿高跟鞋（说怕我们爬楼梯摔跤），必须戴头巾，上厕所要离岗证。开早会要唱厂歌，我不会唱，张着嘴巴滥竽充数。拉长看你做得慢，就会骂。拉长也有权罚款（5-10 元），比如员工觉得拉长分配的活不好做，向管理层越级书面投诉，就会被拉长罚款。他给上面写一个罚款申请单，一般上面会批准，要维护拉长的威信嘛。

我进去没多久，就连生两个孩子，产假三个月，有准生证就能拿底薪。生第二个的时候，拉长就不满意，说“你又怀孕了”。我说我办得到准生证。他说：“有准生证也不行，每个人像你一样（生了一个又一个），我的拉不用开了。”车间有专门的孕妇拉，员工怀孕就调过去。

2005 年：卖厂引发的罢工

05 年我们厂卖给法国人了。正式出售前，厂里要我们买断工龄，引起全厂罢工。罢了一个星期，厂里让步，保留工龄，所有人多发三个月的底薪。有十多个做了十年以上的老员工解除合同，厂里赔了两万多元。那次罢工时，大家互相议论，说法国的工厂也罢工，他们砸东西，砸机器，“像野人一样”。

2011 年：要求加薪的罢工

2011 年，厂里都觉得工资低，普遍想罢工了。管理经常改计件的定额，高得太离谱了，我们做多了，工资没多。所谓改定额，就是说有的产品比较好做，员工做得顺手，产量超额很多，多赚了一点钱，第二天管理就来测试，月底就往上提产量标准。我们也跟拉长反映过，没用。后来，晚上快下班的时候，我们就慢慢做，不超标。因为太累了，要休息一下。再说我们一超标，上面就改定额，又白干了。拉长的上级是领班，是脱产的。他过来巡视，我们就做一下，他走了我们又慢慢做。

这个厂春季比较淡，夏秋季比较旺。2011 年 3 月，管理又提高了定额。那几个月工厂很赶货，又招不到工。到五月罢工就起来了。

注塑部有七八十人左右，都是老员工，一直比我们多不少补贴（比如高温补贴）。那个部门的员工男女都有，基本不会流动。5 月 26 日左右，注塑部的人写了一张传单，有好几页。传单写得很好，开头问道：“请问（夜班补贴）两块五可以买点什么？”然后要求增加至 8—10 元，因为附近很多厂都是 12 元。传单说：“我们做了十几年，没有一点收获……我们做了 10 年了，（工厂）由以前的两百多人，增加到现在的两千多人左右，没有我们这帮人努力哪有今天，我们也想越来越好。”然后，又写曾看到一幅漫画，牛不肯走，农夫就拿一束嫩草引着牛往前走。“我们就好像漫画里的牛，只看得到，得不到。”后面又写：“我们注塑部的特殊补贴，原来是有的，慢慢就没有了”。最后提了六项诉求：①工资底薪太低，②夜班补贴太少，③工龄奖金低，④厂车待遇不公平，只有当官才有得坐，⑤工位特种补，⑥业绩奖金。传单号召说，如果不答应这些要求，6 月 1 号就全部跑出去，罢工。

注塑部在一楼。传单不知道是谁传上来的，传到二楼、三楼，最后整栋楼都有了。我们拉上一个传一个，看到了，都说人家走我

们就走，人家都走了我们还坐在那里干什么。结果6月1号前那几天，厂里没有任何回应。

6月1号上班，我们车间有窗户，看到注塑部的人已经站在操场上，准备跑出去。一帮人，像聊天一样，说走啊走啊，后面跟着一大帮。我们看到有些人跑出去，就一个接一个车间下楼去了，拉长当时没说什么，不久跑出来，问我们“要不要回去做？”我们说“回去干嘛？人家都跑出来了，我们回去做傻子？”

装配部新上任的30岁女经理，一个人跑出来，凶巴巴对我们部门的员工说“想继续在这里干的，就给我回去上班，不想干的，就出去”。没人理她，她自己回去了。其他部门的经理没出来。当时是全厂罢工，夜班也没上班。

大约四五百人，走到工厂附近的交通路口，公交车很多，十几个比较勇敢的工友就把路拦了，多数在路边看热闹。厂工会的人也跟去了，据说他们跟一些工人说在这里堵马路没有用，要去市里闹才有用，在这里堵路没人看得到。天很晒，大家走来走去的，有些住外宿的，就回家了。我回宿舍看电视，当时回宿舍的人不多。拉上一些同事当天回宿舍以后，对我很不满，说“到时候加工资一起加，一起出去又不去（堵路）现场。”

堵路以后，派出所和交警就来了，抓了十几个人，除了一个三十多岁的女工之外，全是男工。那个女工做了三四年，平时喜欢出风头，她的衣服都被抓烂了。男工关了一天，被放出来。那个女工在派出所喂了两夜蚊子。警察问她是谁带的头，她没说什么。女工问所长：“这么多男孩子都放了，干嘛不放我？”所长说：“我也很纳闷呢。”她老公是注塑部的，去找高层经理去派出所放人。那个经理在办公室说“正在考虑，正在联系他们”，推脱搪塞。

第二天早上，我们在车间里坐了一下，没干活。看到有人跑出去，又跟着出去自由活动了。外宿的回家，或者回宿舍。部门经理打电话找物料员开会，要他们传话给大家，说厂里会答应大家的要

求。后来还贴了通知，说下午开会。一共 200 多人参加。外宿的员工不知情，没去开会。厂高层×总、劳动局官员来开会。×总说有什么意见，可以提出来，有什么疑问，可以向政府提出来。有的员工说先不提要求，先打电话放人。×总说现在不谈这个，正在联系，人肯定会放。员工就问本地最低工资是多少？又对加定额表示不满。劳动局官员说堵马路是非法的，还说如果拉上的机器没改良的话，一般情况下，是不能加定额的。×总在旁边没吭声。劳动局官员说“你们是不是太累了？”我们说不是太累，是反对提高定额。

轮到×总发言，他说尽快解决，先复工；总经理是法国人，还没回来，工资方面的事，需要他签名。他已经给总经理发了电报，回来马上就解决。

我们本来有 12 天带薪年假，但是那阵子部门经理说要休假的人太多，所以周一到周五请假的人，周六日就不许加班，以示惩罚。我们在会议上把这事提出来，说“不合理”，×总说“请假的人也可以加班”。

第三天，被派出所抓去的人，都回来了。没人带头跑出去，就没人出去。我们部门那个女经理也在拉上，变得很和气，慰问各条拉，问我们这个活怎么做的，说和我们一起做。我们就慢慢做，她很高兴。下午她去吃饭了，我们又没做了，有的睡觉，不睡觉的聊天。本来厂规禁止睡觉、聊天，但是我们在罢工，没人管厂规。领班跑来跑去做一些杂活，也没来催我们。他们没权力给我们加工资，也就没权力催我们干活。我们跟部门经理说 T 集团的“王牌”厂工资底薪多高，她说“这个（工厂）是外国人的东西，（工资）要一样一样来，一时也争取不了那么多。你们可以去王牌厂”。我们说不管工厂属于什么集团的，我们要工资一样高。

第四天，早上开会的时候，领班传下来上面的话，说第四天了，再不上班就算旷工了。员工说“（厂方）都没答应（我们的诉求），我们怎么去上班啊？”。当时我们全体都是一个想法：不加工资就不

上班。

6月6日（周一）是端午节，前后放了三天假。放假回来，管理说“做就做，不做就走人”。开了拉，手把手拉着人做事，还是没人做。管理又说做不算自动离职。

6月9日高层领导开会，答应：1. 工资底薪加到996元，2. 夜班补贴由原来2.5元加到8元，3. 工龄奖金不封顶，满一年给20元，补贴随工龄同步增长，按月发放，4. 工作三年以上，没坐厂车，又没住宿舍的，有150元补助，5. 工位特种补暂时搁置，需给半年时间考虑。6. 业绩奖金6月30日前发放，每人830元。

6月10日是周五，我们想要是还不上班，周六日就不能加班了（当时，部门经理的有关规定还没撤销），就开始慢慢做了。做得久的员工，彼此电话联系对方有没上班。别人不动，自己也不敢动。一条拉做事，就带动整栋楼开始做事。上午我们还慢慢做，下午产量就正常了。注塑部的领班那天说话很严厉，结果他们复工比我们还早。周六周日的产量就完全正常了，罢工那几天的底薪没有扣除。

2011年当地最低工资是950元。罢工后，厂里把100多元的奖金移到底薪里，但是没奖金了。不过底薪增加，加班费也多了一点，罢工后我个人收入大体多了100元。以前罚款是罚奖金，如今没奖金了，一旦被罚款，就直接从底薪里扣除。

罢工那段时间，厂门口没看到警车，也没记者。有工人把消息传到微博上，还有的人照了相传上去，马上被删掉了。当时厂里很多员工手机上网看我们罢工的消息，但是发现传上去就被删除了。厂里的保安归保安公司管理，他们不怎么干涉罢工。厂里有两个门，一个走车一个走人。罢工第一天，我们通过走车的门跑出去。第二天直接从走人的门打卡出去。保安旁观。

罢工的时候，一直想什么时候加工资，什么时候上班，因为不加班就没钱。当时传说厂里不知道什么时候才能复工，所以把一些订单推掉了。

复工后，车间领班有发一张卡片，上面有投诉电话，说有什么疑问直接打电话。注塑部一个技工给炒掉了，说他是带头的。

今年5月我的底薪是1150元，如果周六日加满班，扣掉社保和住房公积金，能拿三千多一点。

在这个厂做这么久，感觉跟90年代的T厂相比，如今福利变差了。厂里的工人素质有提高，很少说脏话，穿戴也比较体面。



铸工

〔罗〕伊兰申科

厂里贴通告都是颠倒黑白的

——某仿真器材厂员工自述

没结婚之前，我跟着老爸在攀枝花卖核桃。后来家里人不做生意了，都在外面打工。2003年我结婚以后，进了老公上班的一个深圳塑胶厂，是港资的，厂里有两百多人。我断断续续做了四五年，辞工生小孩，生完又回厂上班。那几年厂里也没有太大变化，就是多了一些机台。我们是两班倒，没福利，上班第一天有10块红包，厂庆一人20元。厂里不管吃，包住（扣水电费）。我03年进厂第一个月挣了500块（满31天/12小时），2009年我离职的时候，月薪2800左右。

我老公在厂里是负责调机器的领班，09年他差一个月就做满十年了（按照劳动合同法，可以签无固定期限合同）。老板要炒他，只给赔两个月的工资。我老公请律师跟厂里打了一年的官司，也咨询了社会上懂法律的朋友。最后厂里赔了一万多块，我们还要支付三千多律师费。打官司的感受，首先仲裁员明显偏向老板，然后律师一直劝我们接受调解，在那里瞪眼说：“你们要是上诉，说不定拿不到这么多钱，可以了，你们也没怎么样。”反正，这个律师就是拿我们的钱，帮厂里说话。我老公跟他都撕破脸了。

厂里的员工听说我们打官司结果不理想，就跟老板妥协了，拿了双月工资赔偿，工龄全部清零，也不签合同，继续上班。那个厂的待遇不好，但是很多老员工做的时间长了，年纪也大了（三十岁左右），不好找别的工作，就一直做下去。

另一个塑胶厂

随后，我进了另一个塑胶厂，做了大半年。这个厂没合同，周六日上班不打卡，周末加班费不合法。这个厂是成都老板开的，有十多年了。他的妹妹、妹夫也开塑胶厂。厂里的管理都是老板亲戚。08年四川地震，仓库里一个QC女孩子说“我们湖北人都捐了，你是本地的还不捐？”说得老板挂不住脸面，才组织了捐款。大家捐了八千多，老板都不想凑够一万块。

当时附近有个手机配件厂，据说工资有3000多，我做梦都想进。后来那个厂招工，我立即写了依法解除劳动合同关系通知书，到劳动局搞了他们一下，就进了手机厂。我只想拿工资，没追赔偿。打官司太烦、太累了，当时已经进了手机厂，出庭要请假，请不了假要算旷工。工人都是不得已才打官司，可以和解的话，肯定和解了。

厂里贴通告都是颠倒黑白的，就算你打官司赢了，厂里也造谣说是你输。不过只要跟熟人讲了官司的真实情况，他就会到车间里散布小道消息。

某手机配件厂

这个手机厂有一千多人，没进去的想进去，进过的打死也不想进了。包吃住，扣180元，晚班有五块补助，不过吃夜宵就扣掉两块。签合同但是不买社保。第一个月比老员工少一两百块。加班费不按劳动法。上班早上要开会，迟到了要么不许上班，要么扣钱。达不到产量要免费加班、义务连班，还要扣工时。一点点加产量。今天做到产量了，明天就加一点，又做到了，再加一点，反正厂里知道你肯定会想办法做到的。一个人做不到产量，要留下免费加班。一条拉做不到产量，全拉留下免费加班。做得慢的话，会被拉长骂。要是跟拉上其他工友关系好，别人会帮着做，或者把货给你。关系

不好的话，把货藏起来也不会帮你。每个月都贴罚款通告，旷工、迟到都要罚款，旷工 1 天罚 3 天工资。有的女孩子一个月旷工两次，因为请不到假嘛。

一开始产量低，我还有玩的时间。后来调到长白班，挣得多些但是压力很大，天天十点半下班，做梦醒过来，手都在不停重复做工的动作。有人一上午四个小时不上厕所，头一直勾着做事，时间久了会得颈椎病。没进厂前以为可以赚三千多，进了厂才知道，只有大量加班才有三千。直到离职，我几乎一直拿两千左右的工资。有一天，我突然决定依法解除劳动关系。我保留了相关的通知书样板，拉上另外 6 个女孩子看见了也一起抄。有个江西女孩做了一年，想要经济补偿金，我教她再等两三天，等发了工资再搞。其他女孩都是发工资之后交的通知书，结清工资走了。那个江西女孩拉着我去劳动局，想跟厂里要双倍赔偿。但是我想要回工资就可以了，不想搞官司了，挺麻烦的。第二天，厂长打我电话，说“有什么问题你跟我说嘛，我们解决嘛，不要动不动就去劳动局”。我说“压力很大”。他说“可以改善嘛”。我有个老乡在厂里做科长，以前拿过我普及劳动法的法律资料，可能告诉老板了。厂长搞攻心术一样对付我们几个离职的女工，谈完一个再叫另一个。我们从一点半谈到五点半，他让我在会议室等了一个小时，也不知道别人怎么谈的。最后厂长和人事主管进来了。厂长问我“你在搞什么东西啊，还把资料发到车间了”，问我“从哪里弄的资料”。我说“劳动局拿的”，他说“你这么做，破坏了厂里的利益，影响了厂里的形象”。那天搞了很久，厂长口气不是很凶，但是很压人。人事主管说要扣我两件厂服的钱，我说“你扣我钱，我肯定不给你厂服”，僵持了好久。后来厂长保证不扣我的一分钱，我才退了厂服。

厂里跟我谈的时候，我一点不怕，因为搞过两次了，对法律比较了解了。

这个厂的员工，只要工位比较安全，就不买社保。因为以后没

接着买的话，保费退不掉、转不走，很麻烦。就算转得走，以后买不起的话，也没什么用。我现在都很犹豫，要不要买社保。

仿真器材厂

通过老乡关系，我进了一个仿真器材厂，员工有 500 多人。进厂时，人事部让我签了一份东西，大概是说，如果我和其他厂有什么劳动纠纷，和这个厂无关什么的。这个厂以电子厂的名义登记，还有一个分厂，实际做仿真器材和气动器材，全部出口。这些器材改装一下就可以打人。我们老板是回族，经常戴白帽穿白马褂，据说在香港也有公司。他平时一个月来一两次，笑咪咪不说话，在拉上转一下。老板哥哥专门负责财务，像座山一样胖，经常在包装拉帮着包装。

厂里福利很差，去年端午节就发了两个小粽子。过年的时候，连管理都捞不着会餐。去年过年我们部门主管自己掏钱，给 QC 每人 5 块钱红包，今年一分钱没有。今年搞过一次旅游，工龄十年的员工去九寨沟玩，老板出三千元，员工自掏八百元。这个厂也有意见箱。我进的每个厂都挂有意见箱，有的干脆挂到厕所里。我没有投过意见书。我的态度就是你不找我麻烦，我也不找你麻烦。

我厂的生产是买零件组装，有铁的，有塑料的，组装时的噪音很大。做产品要在小房间里做，有保安在门口坐着，不许闲杂人等出入，出去上厕所也要安检。每次下班要核对数目，有次条码搞错了，少了一件货，拖了半个小时在仓库找到。那半个小时不给加班费。过去管得不严，听说厂里有些修理、助拉时不时偷零件组装出去卖，大一点的仿真器材可以卖 1500 元。

据说去年买的材料质量差，机芯不合格，好几次退货，老板亏钱了。今年一次都没退过货，赚了上亿。有的员工知道单价，说是这边成本 300 人民币，美国那边卖上千美元。他那个产品，听说用

钢珠弹的型号是违法的，但是其它型号合法。工程部有个邓工，有一只货卡壳了，他不知道，检测的时候把手几乎打穿了。厂里也不给他算工伤，只给了医药费，两三天后他就来上班了。

基层管理发起的罢工

去年年初，老板请了一个香港经理进行管理改革。以前管事的科文很懒散，晚上拉长带几个机修混加班，不干活只睡觉，混到夜里两三点，工资很高，比如生产部拉长的底薪、加班费和津贴加在一起，一个月加满班有四千块。以前加班不用打卡，只是下班的时候，把加班卡给保安，所以很容易混加班。而且那时候加班费是拉长发现金，拉长就多记加班，然后贪污差额部分。香港佬来了以后，改用指纹卡，拉长就做不了假了。但是指纹卡很麻烦，手脱皮、手太脏了就打不上；有的工位要用油或者胶水沾上了，就打不上。后来生产部规定打不上卡就没工资，有新员工没打上卡，就没工资了，有意见也没用，文员不帮忙。我们现在打了卡，都会仔细看有没打上。有的人打卡打成别人的名字。有个员工打卡时把手放正，就显示主管的名字，把手放斜一点，就显示自己的名字，很好玩。这都是后话了。

当初香港经理来了以后，对员工、拉长都要求很严。他不骂人，但是不许我们像以前那样打打闹闹，在拉上跑来跑去。那段时间他炒了好多人，新员工做上一个月就炒掉，说做得太慢了，当天下午结工资走人，而且炒一个新员工就赔一个月工资。他的真实意图是逼那批拉长走，换上自己人，而且拉长的工龄都很长，所以他不想赔钱逼他们走。到了三月，五楼的拉长就带头罢工，想赶经理走，或者要离职赔偿。那群拉长都是穿一条裤子的，没事就坐在一起说别人坏话。他们都有几个心腹，眨个眼就知道什么意思。那天中午，我们刚上了一分钟的班，一个拉长咳嗽了一声，拉就停了。香港经

理来的时候，带了一个主管、一个拉长，当天只有那个拉长的拉是正常的，其它三条拉的员工都下楼了，站在一楼的“坝子”那里。包装拉的几个老太婆没动，她们不好找工作，不敢闹事，就到那条正常工作的拉上帮忙。我们品质部和生产部的关系不好，预先不知道罢工的事，都懵了。

我们品质部的底薪和加班费比员工总计高了六七百块，所以拉长也没参与罢工。大家只坐在拉上玩，也不做事。没多久，劳动局、村委就来了，连续两三天跟老板谈判。罢工的那几天，生产部的员工打完卡就去一楼了，不做事。很多人都是跟风罢工，没提什么特别的要求。有些人本来就打算辞工，他们参与罢工就是为了拿一个月赔偿。

劳动局、村委调解后，经理和拉长都没走，生产部员工的底薪和加班费改为按劳动法标准发放，愿意离职的工人拿了一个月的赔偿。那几天老板都是凌晨两三点就到厂里，据说他过去没遇过罢工，出事后睡不着觉。我们品质部的待遇丝毫没涨，原来比生产部多六百块，罢工后只多两百。

听说由于香港经理炒新员工太多，老板连续赔了几万块，搞得很烦。结果，罢工过后香港佬就失去炒人的权利了。品质部的主管兼任副厂长，也管人员辞退的事宜。有时生产部的香港经理炒人了，员工来找我们主管投诉，他就说“那个经理没权利炒人，你回去上班”。

争取岗位津贴的罢工

今年4月28号，四楼的部分员工因为焊锡岗位有毒，但没有岗位津贴，就罢工了。下午一点多的时候，焊锡工带头，二三十人站在一楼。当时我在五楼正做事，5楼巡拉的一个IQC，外号“码婆”

¹，她想坐收渔翁之利，鼓动我们五楼的 QC 罢工。她跑来说“4 楼罢工了，你们要不要罢？”我们四条拉的十多个 QC 就不做事了，跑到检测区站着。有人说下楼去，但是没人带头，谁都不敢。我们站在那里像个傻子一样，没人说话。我当时就想拿工资走人，但是她们不动我也不动，怕厂里炒掉我。那天正好主管带着劳动局官员来检查，看我们站在那里，就问“怎么回事”，让我们回去做事，“有话好商量”。但是大家还是不动，也不说话，也不去一楼，僵持了一两个小时。当时拉上还在做事，做了货就往下流，只是没人检货。组装拉可以把货堆起来，但是包装拉就不等人嘛，流下去没人看，就容易出问题。有个技术员（我厂的技术员是拉长的上级）说：“你们再不动的话，要么结工资走人，要么回工位做事，当什么也没发生”。我们就商量怎么办，带头罢工的那两个人嘴巴说得好厉害，后来我说“走嘛，一起下去嘛”，带头的那几个又不动了，那我们还起什么哄啊！磨叽了半天，没搞出什么名堂，还是回拉上做事了。

第二天，主管跟我们品管部的人开会，说“有什么意见就提出来啊，厂里会改善，不要听别人乱说，煽风点火”。然后声明老板从没见过“有没有品质部都无所谓”，你们的工资不会跟员工一样，该有的不会少给你们。就这样，安抚了一通。

有件搞笑的事：四楼罢工时，找过劳动局。劳动局要他们坚持到 5 月 3 号，因为劳动局要过劳动节嘛，没时间处理这事，要上班才给调解。

调解的结果，愿意结工资走人的，就走了，但是没得赔。罢工那几天有工资，四楼所有员工增发岗位津贴（50-200 元不等）。我们五楼没罢起来，一无所获。

¹ 意指卖地下彩票的女性。

加底薪、缩工时，逼迫老员工辞职

今年三月，主管干掉了好多老员工。深圳上调最低工资标准以后，我厂底薪涨到 1518 元，厂里开始缩短工时。做小件产品的那条拉，说要搞计件，老员工不同意。他们算得很清楚，一天 12 个小时的长白班，改计件的话，多赚十来块钱，但是产量增加很多，还那么累，所以都不同意。经理天天给她们开会，每次都是快下班的时候，把老员工叫到办公室开会。开会时，我有个能说的老乡，她说：“计件的话可以，如果计件达不到产量，不能扣工资，不然找你麻烦。”主管就说“你闭嘴，你没有说话的权利”，还说老员工要是辞工，“立刻批，不扣钱，今天辞工，明天结工资”。

协商了一个月，老员工还是不同意。厂里就给他们来回调岗位，像打杂一样，调到你烦了，就走了。有一条拉招了 22 个新人，把老员工全部换掉了。新人和老员工拿一样的工资，他们第一天产量不达标，第二天持平，第三天就超产，有时比老员工做得更猛。老员工比较牛，有几个男工经常跟主管顶嘴，主管早想炒掉他们。他把老员工赶去打杂，或放在拉中拉尾那些不能决定产量的工位。老员工也跟新员工打招呼，要他们做慢点，但是新员工安排在拉头，他们听话，使劲做，很多货流下来，老员工就得跟着做。

现在这个厂招人只要女工，厂里觉得男工不好管理。男工挺拽的，叫他干活都不理你。以前那几场罢工闹事，都是男工、男拉长挑头居多。

2003 年的小罢工

听老员工说，2003 年底，厂里通知元旦节上班，不给加班费。大家不满意，夜班下班以后，白班员工（有二三十人，都三十多岁了）不接机，个个站在那里。老板的侄女婿是白班主管，他一边调

解一边恐吓，后来没什么结果大家就回去上班了。白班的领班都是老板亲戚，他们也没有加班费，所以不反对罢工，但是不出面。那天中午，老板请全体员工吃快餐，但是也没有依法给加班费。03年的时候，有班可上就不错了，那时这个厂在节假日都正常上班的，没有任何休息日。现在的工人聪明一点了，以前都不聪明的。现在有些工人动不动就去劳动局，就算政府不管，厂里也有压力。

健康证乌龙记

从过年回来，我膝盖就天天痛。我们车间里有白电油、胶水。我要测机芯，要打那个像猪油一样的东西，烟就一坨一坨地跑出来，我总是吸进去好多。我要他们换人做这个工位，也不给换。我去医院看过好几次了，也查不出毛病，其他人也没有这个问题。去年我们厂免费体检，很搞笑。有一个员工，给他发了两个健康证，乱搞嘛！还有一条拉，两三个人都被查出得了同一种血液病，哪有那么巧的？我也被查出得了肝病，我就到区人民医院自费去查。医生说：“你是正常的。厂里给你化验错了。”

拉长之间的嫉妒

我们 QC 登记生产线上的不良品。如果我们看生产线的哪个拉长不顺眼，如实登记坏件的话，她到月底就没多少奖金了。所以她们和 QC 的关系现在好得很，多半坏机都是直接让拉长拿回去返工。但是我们拉长就说我们傻，说：“经理以为没多少坏机，到时候产量加了，还不是你们受累？要是不良品流到后面去，还不是我们的责任嘛！”我猜，我们拉长是嫉妒生产线的拉长工资高，所以教唆我们拆产线拉长的台。但我们想不能做事太绝，还是会照顾生产线的。

今后的打算

在这个厂，至少做到过年再回老家。厂里虽然管得严，但是做事的时候还是轻松的，做完了可以玩手机、串岗，也不会罚款。工作有点差错，大不了挨两句骂，不会罚款。说起来老板为了维持那么多人的生计，找客户，也很累。但是为了自己的利益，我们罢工也是没办法的事。

我老公现在一天到晚叫“累啊，不想做了，回去租个门面”什么的。但是我们镇上的物价，比县城里还要高。我们村里没有小学了，小孩必须到镇上读书，好多孩子的爷爷奶奶租个房子，在镇上“陪读”。镇上小学原来一个班五六十人，现在四年级就有十个班，每个班 100 多人。镇上一下子多了好多人口，物价、房租都涨上去了。我两个孩子都在镇上读书，在深圳这边读书是养不起的。他们的爷爷有文化，管着他们。



暴发户（1922） 麦绥莱勒

看大家都停工，我就跟着停了

——铝合金厂的两次罢工

这个厂是珠三角 F 市的一个铝合金制品厂，生产汽车、摩托车轮胎的中间金属部分。大概 1992 年建厂，当时是政府投资，类似国营企业，分配学生进厂，解决户口。产品开始基本内销，现在国外订单比较多了。这个厂九十年代出现经营困难，欠债很多。然后厂里就重组了，政府部分控股，部分股份卖给外商，至今还是中外合资企业。重组之后，厂里开始采用合同工制，很多正式工也变成了合同工。正式工和合同工在待遇上有区别，比如住房公积金等方面的区别。我厂的工人数量几经反复，现在有 1400 人左右。

2007 年 12 月的反裁员罢工

2007 年 12 月我们厂搞了一次裁员。当时有金融危机，但是我没感觉厂里订单减少，反而似乎变多了。所以我感觉公司是为了逃避当时要出台的劳动合同法，不想给工人签无固定期限合同，不想给经济赔偿。当时早就有风声要裁员，但是大家都不知道谁会被裁掉。裁员的时候，不直接说裁员，说“放假”。厂里没有贴出通知，只给每个部门下发指标，被放假的员工是车间领导挑好的。当时说是要留下技术好、听话的。可是每条生产线都有指标，就算全都听话，也要踢人。普工由车间技术员选，技术员由上边领导选。有一个办公室统计员，头一天还在工作，第二天一早被他的领导通知“放假”，什么手续都没办就拿着工资走了。还有很搞笑的一件事，车间技术员把放假名单报上去，结果他自己也被裁掉了。放假的员工有

工龄十年的，也有一两年的，连业务部经理都被裁掉了，总共有 30 多个干部放假。放假后不用上班、打卡，发最低工资。据说放假的干部也按工人标准领工资。

厂里原计划分三批裁掉 400 人。第一批 140 人是同一天被放假的。随后厂里重新分配班组，就暂时停工了。厂里本来想等重新分好班组后，马上开工，但是大伙儿都在说不要干了，这个放假的事情没搞清楚就不要开工，要不还会有第二批、第三批被放假。

第二天，所有工人到厂里，包括被放假的 140 人。有些工人想开工，但是被放假的人不让他们开工。一条流水线不是一个人能做的，有一两个停下来，全部都要停下来。机器在运作，我们人没有开工。被放假的工人把厂门堵起来，不让货物进出。其他工人围观。这种情况下，厂里就通知全厂放假一周。大多数工人都回家了，有的吃过饭还去厂里看看情况。被放假的工人全天 24 小时守在厂门口，厂区里面也派人把守，晚上有工友给他们送被子。堵门的都是男工，风传那个业务部经理在背后指挥，不知真假。当时，村里的治安办派了一两个人守在那里监视堵厂门的工人。一家媒体来人看看就走了，没有采访报导。

这样一直堵门，堵了大约四五天，但是始终没有堵马路。第三天，劳动局、公安武警、镇政府的人来了，提出解决方案。方案是给放假工人 50% 的经济赔偿，就是按照工龄，每年赔半个月工资。厂里以前没这个赔偿的先例，很多工人觉得 50% 赔偿也不少，再说要过年了，磨起来不是办法。于是很多人就接受了方案。只要有人报名签字，厂里结算非常快，马上给钱。第一批放假的 140 人基本都走了，不过有的人拖了两年，等到合同期到了，再协商解决劳动合同。据说有人拿到了 100% 赔偿。

这事过后一个多月，厂里出了一份通知，要“处理”堵厂门的人，说什么要起诉。但是这些人基本都走了，赔也赔了，这份通知就是吓唬留厂员工的。又过了几天，我们厂开始招派遣工，用劳务

派遣的方式规避工龄和无固定期限合同的问题。厂里的派遣工和正式工同工同酬，岗位也没有区别。派遣工都是普通工人，技术人员和管理人员比较稳定。

2009 年：年终奖引发的罢工

09 年的时候因为年终奖的事情，有过一次全厂罢工。厂里计件工的年终奖是 500 块，计时工是多发一个月工资。我们公司在重庆有子公司，他们每年的年终奖会比我们厂早发一个月。那年他们没发，就闹起来。我们厂的一些工人有亲朋在重庆那个厂上班，所以很快互相通气了。

厂里年初放风说金融危机订单减少，实际上我们出货很多。3 月份出粮的时候，发现没有年终奖，后来又听说管理层发了年终奖，还公费会餐，就全厂罢工了。

我们厂机加工车间的号召力最强。我们就两层楼，他们在一楼，一人一台机，都是数控机床，技术工较多。他们在底下说“大家在外边等啊，去问那个年终奖”。大家一说一传，就都知道了。我们工序之间有产品转移，不同车间和工序的工人在工作中，相互传递消息。不少人跑去办公室，找人事部经理去问。留在车间的人慢慢也停工了。我不是那种带头的人，看大家都停工，我就跟着停了。

这次停工三天，大家在厂里走来走去。车间领导喊大家上班，没人理他，他就做自己的事。

工人没有选代表，包装班的班长出面收集大家的意见，写了个书面要求。要求书的内容很多，包括裁掉人事部经理，因为 08 年裁员就是这个家伙一手负责的。员工的体检问题也提出了，大家要求每年体检一次。工人不相信厂里找的医院，要求到职防院去检查。后来体检也安排了。大家还要求不能对工人秋后算账。

那个包装班长 30 多岁，能力较强，处理事情比较温和，不像有

些人遇事就跟人吵。他现在被调到人事部做后勤工作。

第二天，厂里的财务总监来了。他是政府官员，职务不清楚，我们是中外合资嘛，政府也有股份的。他了解一下情况，对在现场的工人做了口头承诺，答应4月份发工资时补发年终奖。得到总监答复后，就开工了。

厂里有些生产线，有小型的停工。很多事情都没有提前商量好，是自发的。有时候一个人发了一句牢骚，其他人就共鸣了，就停下来了。有时大家发现这个月好几个人的工资数目不对头，就都停了，“先把工资搞清楚再开工”——大家觉得有理就停了，没有预谋。



《伏依娜》组画

〔捷〕温琴特·荷兹涅克

罢了这么多年的工，一直都没代表

——合资鞋厂的罢工往事

我 98 年初中毕业，父母在家里种地。2000 年 5 月跟着姐夫到深圳，进了一家 92 年开的合资鞋厂，产品全部出口。听老员工说，1996 年到 2000 年这段时间，老板最赚钱，那时候工人工资低，美元汇率又高。1999 年，老板在东莞开了分厂，规模有老厂两个大，但是不到两三年就关了。

当时进厂很难，没关系得要交 500 块入厂费。我姐夫是贸易公司的驻厂代表，关系硬，没交钱。只要有关系，四五十岁也能进厂。厂里四川人很多，基层管理也有不少四川人，老乡连老乡，亲戚连亲戚。

刚进厂的时候是计时工资，11 块钱一天（八个半小时），做满三个月后涨五毛钱。赶货的时候加班到一点多也有，忙通宵也有。5～8 月是旺季，每个月难得休息一天。那年的六月份加班最多，扣除了住宿费和生活费，我拿到 651 块。

工人请假，很少批下来。旷工或者跟主管吵架，要罚款。旷工一天扣一天工资，还罚三十块钱，差不多是三天的工资，外加扣掉当月所有补贴。厂里的保安，见到厂长经理要敬礼，对普工就当没看见。

当时员工好多都不知道职业病这个词，没那个意识。受工伤的也很多。记得一个老乡压到手了，我去医院照顾了他三天，厂里出医疗费。他住院期间有底薪，我也有工资。他出院回厂玩了几个月，拿底薪，后来走了。养老保险也很稀罕，一个车间一两百人，就十来个人有养老保险。

我感觉当时厂里管得也不是很严，把自己的事情做好，偷一点懒没人说。主任很少亲自骂人，都是班组长在骂。有一次主任发脾气，让我们晚上 12 点下班后站了一个多小时。基层管理不会骂一个人，要骂都是一起骂。鞋子做得质量不行？全部集合讲半个小时，让你动都不动站在那半个小时。

第一次罢工

这个厂有个惯例：每年五六月份涨工资。他不涨，工人就罢工。2001 年，我遇到第一次罢工。当时不知道什么叫罢工，就是看到大家都不进去上班，我们进去干嘛？是不是啊？我们成型部门待遇比较差，人家制衣课比我们舒服，工资也高，所以我们心里不平衡。每次罢工都是成型部门发起。做鞋面的部门是计件的，至少比我们高出两三百块。其他部门也都比我们工资高。成型没有计件，又累还挨骂，下力不讨好的活儿，心里都不平衡。当时成型部门最多开过六条拉，七八百人吧。看到一条拉的人不去上班，就都不上班，进了车间也不做事。

第一次罢工的时候，我还不到 20 岁，就没进车间上班。大家都站在外边，不到半个小时，组长课长都进去了，也叫我们进去。一小部分人进去了，人心不齐，有的人是主管的亲戚呀，老乡啊，碍着面子，反正上班也没做事。管理去找厂长，不一会厂长出来，问我们想怎么样，说“想涨工资我就给你们涨，你们选人出来谈”。结果厂长一出来，大家你说一句，我说一句，又没个代表，第一个要涨工资呀，第二个要加班费呀，那时候还不知道什么是劳动法，第三个说加班超过 12 点要给夜宵啊。不到九点，大家就散了。厂长承诺第二天给答复，但是当天人都跑光了，开不了工。大家回去睡觉，平时加班很累的嘛！中午就抢着去吃饭，饭吃完又睡觉，晚上又是吃饭、睡觉。

第二天一上班，厂里就贴通告涨工资。记得加班费从一块八涨到两块，底薪从十一块五涨到十三块五。我们罢工，其他部门肯定高兴，因为涨工资是全厂都涨。可是罢工的时候，其他部门没有支援过我们，这些人很小气。班组长有职位津贴，比我们多两三百或者三四百块。我们罢工后，他们的工资也涨了。当时听说，厂长一个月工资两万多人民币。

罢工的时候，一部分人在里面“上班”，一部分人在外边站着，还有一部分人散了。在外边站着的人最多，散掉的人就少，进去“上班”的人也少。大家犹豫不决的，谁都不想当代表，不想当替死鬼。罢工了这么多年工，一直都没代表。

厂里的工会，就是一块牌子。记得 2003 年的时候，厂里还贴了通告要在员工中间“寻找共产党员”呢。

后来的罢工

后来每年都有罢工，有时工人也会用罢工这个词了。最多的时候，一年两三次罢工，过程大同小异。因为厂里每年都拖延涨工资，就算涨，也只涨一两块。罢工前，一两个人发牢骚，或说第二天不来了，没一会整条拉就都知道了。

2001 年的罢工没算工资，也没算旷工。后来的罢工，好像就算工资了。

2005 年那次罢工，涨的工资最多。以前都是两毛五毛一块的涨，那次罢工后，从 20 块涨到 25 块，加班费从 3 块涨到 5 块。那段时间，扣掉生活费和住宿费，外加每晚加班到半夜一点，我们月收入有 1500 块钱左右。05 年那次罢工，厂长叫还在外面的五六十个人到操场去谈。当时管理都在场，厂长问我们有什么要求，说“我尽量能满足的就满足”。有的人说加四块，有的说三块五，有人喊了五块，就都喊五块。我记得当时他没答应加 5 块钱，最后向上面申请

还是成了。那次在操场上，厂长还说：“你们上班是自愿来的，不是我请你们来的。你们上班是给你们自己挣工资，不是给我挣工资。”

有一次，厂里走了一个主任，他想多拿点赔偿。那天刚好礼拜一，主任在员工例会上说：“我们辛辛苦苦干活，厂里就给这么点工资，划不来嘛，我们要跟厂里面说一说”。我们的科长就说“大家该上班的上班，想跟他去的就一起去，想涨工资找厂里要去”。然后，两条拉的人跟主任罢工了，其中一条拉直接被开除。最后主任赔了四万多，离职员工只拿了工资。那次走的工人，都是主任的亲戚、老乡。后来，每个管理离职都有赔偿。05年走了一个主任，厂里给了10万块。

这么多次罢工，只有少部分人坚持第二天罢工。我也搞不清楚，人心很不齐的。说实话，只要一罢工，厂里就要找当官的麻烦，这是少不了的。到底是谁鼓动罢工的啊，谁的亲戚啊，谁的老乡啊，厂里面都会查的。查出来会处理：警告，罚款。但是好像没有第二天就开除的。

这个厂赚了不少钱，就是没管理好。厂里的物料控制太松，什么剪刀啊，胶布啊，鞋子，都一箱一箱往外偷。只要给保安一箱，保安还帮你往外拿。跑了个副总（董事长的小舅子），卷走一笔钱。又跑了个会计，又卷了一笔钱。

记得2004年的时候，品牌企业到我们厂里做评估，通得过就下订单。那时候跟现在“查厂做评估”一样，一个人发几张纸，纸上印一些问题：一个月上多少天班，一天加多少个小时。查厂人员从工号里面随机抽人，抽到你了，就叫你答问题。现在的查厂还是这一套，照旧蒙骗人家外商。我们厂应付评估，是有奖励的：答对的工人奖励一百多块，最多一次奖励过二十多人。

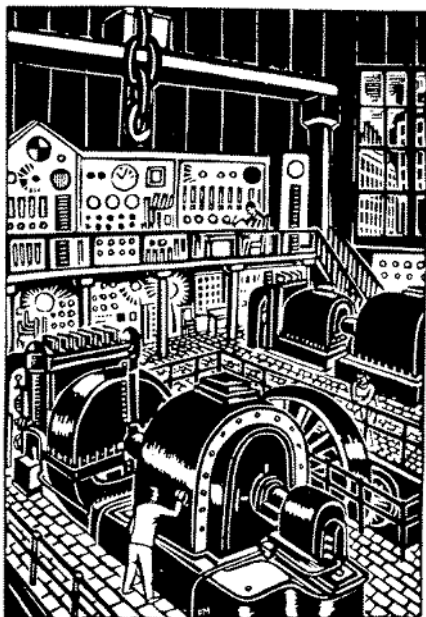
厂里的生产环境还是有变化的。原来刷胶部门特别臭，后来安了抽风机。以前刷胶都是把胶水倒进盆里，直接拿刷子刷，现在用管子吹气把胶水吹出来，再用刷子刷。这些改善是厂里主动搞的，

能提高效率。不过，听说这个厂至今还不按劳动法给加班费。

离厂以后的见闻片段

2006 年我辞工去东莞，到堂姐夫开的季节性小加工厂（四五十个人）加工凉鞋，工资也就 1000 多块钱，比原厂待遇低。不过，厂里都是老乡亲戚，比较自由，虽说有时也要加班到晚上 12 点。

后来，又在东莞一个手机电池厂做了 4 个月。这个厂辞工不批，我自离了。厂里黑得要死，保安经常打人，我就看见过几次。比如进厂门，你没带厂牌，走了十几米，保安叫你回来，你不回来，不把厂牌拿出来，再吵两句，他就打你。这些保安跟外面的混混差不多。



觉得不合理，就有人闹

——万人家具厂的一日罢工

2001年，我由亲戚介绍进了深圳的一个家具厂，老板是福建人。工人的招工年龄限于40岁，只要熟手。这个厂以前有15个部门，现在又加了4个部门，人数大概有两万。我们主要做出口，总厂在香港，北京、湖北有分厂。深圳分厂里，湖南、四川人最多，管理层的四川人较多。有老乡做管理，进厂就能分个好点的部门。在我们厂，招聘文员的要求较高，就像富士康比亚迪，进厂还要考试。比如招聘财务文员，先面试，然后做电脑题，3分钟做不出就淘汰了。不过，文员工资不如普工，文员保底工资两千多元，22天制，平时不加班，礼拜六只加8个小时。普工加班多，奖金项目多，七七八八的，也说不清名目。拿我这个普工来说，每个月底薪、绩效、津贴、加班费统共有三四千元。厂里有几个食堂，文员和普工分开吃。据说文员食堂卫生一点，油水多一点，但有的文员也说他们食堂不好。

我厂工伤很多，老员工不是这个手指头掉了，就是那个手指头掉了。模子一弹起来，不是磨到这里就是磨到那里，身上到处是伤。砂轮飞起来，也能把身上搞得到处是伤。有一个河南工人最惨，他那个脚不知怎么踩的机器，一下子头和腰都进到机器里，模具掉下来把腰以上的地方砸碎了，当场死了。这是97~98年的事情，据说厂里赔了二三十万，不知道真假。厂里买了工伤保险，受伤给钱治，治好为止。员工落下残疾，厂里给安排工作；遇到一级伤残的，就多赔点让他离厂。另外，有的车间粉尘很多，厂里也有一点防护措施：发口罩。

厂里做了十多年的老员工不少，也有做了 30 年的。但想让厂里赔钱并不容易。我大哥在里面干了十几年，做到主管，后来辞工了，也要不到赔偿。

我在屏风部，没货做就调去别的部门帮忙。有时候，我们还到厂外做安装。厂里都是计时工资，一个部门做完了货再流到下一个部门。除了手工上铆钉，其余环节都用机器。不管你做得多快，你想计件厂里也不肯，怕出工伤。每天有加班，我是老员工，不想加班的话，打卡就走人，不用打招呼。不过，遇到赶货就经常加到晚上十一二点，一个月一天都不休息。赶货的时候，厂里缺多少人，一个电话，北京的技校送人上门。赶完货，学校派车接回去。学生工资由技校发放，这边只管吃住。厂里打折卖货给北京学校：一个柜子 7 万多元，5 万多元就卖给学校老板，他当然赚了，厂里跟他拉关系嘛。

几乎每个月底，管理层（老大、经理）都会请新老员工吃饭。就算我是新员工，今天刚进厂，你做上司的也必须跟我关系拉好一点。不拉好一点，我以后混熟了，几个人随便把货给你搞一下，把材料浪费一点，或者不按时出货，你奖金就没了，还有很多麻烦。员工的绩效奖、节省奖加起来七百多元，主管奖金都有两千多，一个月工资有六七千元。要是我们给他用心一点，节省了材料，他的奖金也高了。货做不好，主管也骂员工，但是他奖金没了，我们的奖金还在。

因为加班费发起的罢工

07 年的时候，因为加班时间和加班费的事情，罢了一天工。喷涂部的一个人带头，他是湖南人，在厂里做了 18 年。他很会说话，而且说话算话，说今天去哪里打人，就肯定去打人。据说他有亲戚在这边的劳动部门，所以敢闹，不知真假。那天他打电话通知本部

门的其他人不上班，结果 200 多个人没上班，搞得全厂出不了货。因为其他部门做了货再送给他们做喷涂，他们罢工了，其他部门做再多也没用。后来其他部门的人也没心情做事，就这样一万多人一天都没开工。后来，他们又告到劳动局，最后厂里给我们减少了加班时间，最多加到晚上十点，同时调高了加班费。带头的那个湖南人，后来被炒掉了，厂里也赔了他不少钱，好像有几十万。他有技术，开了家具厂，2011 年还开着宝马回过我们厂里。

还有一次，总经理要把每月的津贴减 50 元，加到年终奖里头。然后就有人闹，觉得不合理嘛。

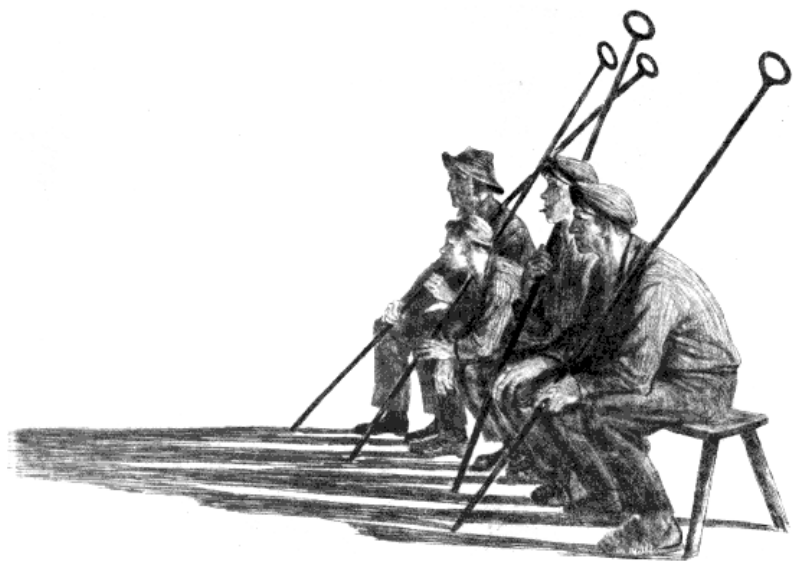
罢工过后的日子

以前不开会，罢工以后就严了，周一到周六要开会。上班打卡也有时间限制了，8 点上班，7 点 40 到 7 点 55 都可以打卡，这个时间段的前后都不许打卡。不过，好多人打了卡就进去睡觉。

2011 年初，我跳槽出来进一个“更好”的厂，结果上当了，工资三千多，比原来还累。原厂规定自己辞工两年内不让回厂，干脆过来广州找亲戚一起搞装修。广州家具厂少，工资也比深圳低，没劲。以后也不想进厂了，还要早起，太累。我也不打算回家，做了这么多年也算有些技术，喷涂、外出安装，包装、挂件都行。在装修公司两百一天。一个月也有六千。我在深圳做了这么久，说没赚钱也赚了些什么，说赚钱又没攒下多少，自己做生意本钱也不够。我刚进厂第一个月发的 500 块工资，拿到手里都发抖，不知道怎么用。那时候 500 块钱很值钱啊，我存了 400，剩下 100 块花了一个多月。后来发下工资，跟朋友吃吃饭抽抽烟，随便花花就没了。那个时候我还喜欢溜冰，厂附近就有个溜冰场，还喜欢去卡拉 OK，现在都不去了。2005 年以后，物价涨得很高，工资涨得少。以前鸡蛋 5 毛钱一个，现在要 1 块，涨了多少？工资可没涨这么多。结婚以后，花

钱的地方多，就更没攒下钱。

厂里以前说可以自愿买社保，当时我觉得买那个没用，也不知道交了钱能不能转回老家，所以一直没买。养老的事，我现在还没多想。



钢铁延压厂的工人 阿尔诺·莫尔

高管有很多歪理，这是他们生存的本事

——一个机修工人的两次罢工

机修工人小刘，2000年毕业于贵阳一个中专后南下打工。从2000年出来打工到现在，他辗转进过很多厂，都做不长。刚开始是为了学技术而换厂，后来因为太累、工资低、跟管理不和等各种原因，不断进厂出厂。做得最长的，是他后来发起罢工的那家电子厂，做了两年。

他喜欢文学。他说自己上学时语文很差，后来读中专，觉得语言可以表达一些东西，多少增加了兴趣，喜欢看小说、诗歌，但有些诗看不懂。以前写些文字，现在加班多，基本没时间写东西了。他很欣赏路遥写的《平凡的世界》，想写一本那样的自传。

采访时，他在某电子厂的同事、技术员小路也在场。

第一次罢工：反对烂厂规、争取加班费

我曾在蛇口一家五金轴类的日资厂做普工。那家公司也有底薪，比当地最低工资高，也有绩效奖，但是没有加班费，周六经常全天义务加班。工厂有一些很变态的规定，例如要求把衣服扎在裤带里，说是这样比较精神。但是对我们来说，油飞溅身上，如果衣服扎在裤子里，连内裤都是油。还有，加班很多，而且每次都是临时通知，比如明天加班，今天下午五点多才通知你，让人生气。有时候已经安排好周末的事情了，又临时通知加班。如果拒绝加班，就贴出告示罚款两百块。大家都摇头，至少有加班费的话有个奔头。

慢慢地，我们了解到其他厂都有加班费，就全厂罢工，要求加班费，改革穿衣制度。厂方不同意第一条，说是用绩效奖代替加班

费了。工人觉得绩效奖是工厂愿意给的，加班费是法律规定的。

厂里的核心部门是自动车和数控，一般人要在里面做两年才能独立看机。最开始带头是核心部门，一楼二楼罢了。我在的三楼本来就想罢，听说之后不用通知就一起罢了。我们互相觉得哪些人可以，比较有权威，比较有语言、组织能力，或者比较爱帮助别人，就推举他作代表。当天晚上人事部经理把几个代表带过去谈判。自动车部门派了“重量级”的代表，其中有一个做了五六年。之前有个日本课长要罚他款，他说这厂是你家开的啊，我要去找总经理。结果没罚他的款。

大概有六七个代表，加上所谓工会的两三个人——工会都是老板公司自己搞的，“能干”嘛，人家吃得肥肥壮壮的。工会是为老板办事，应付上面检查。工会什么都不管，就是一个虚设，摆在那里。后来一打听，工会主席还有股份，还整个屁。后来那个厂垮了，他那个股还能拿十七万。

（小路插话说：像我那个电子厂，还有劳动争议办公室。但他会给你好好调解吗？肯定说你工人不对。）

他们（管理）就喜欢搞这些伎俩。他们说你们进来都知道这些，你干嘛要进来。我说我当时不知道，他说你进来就应该知道啊。他很多歪理，要死不认账，这就是他们生存的本事。

（小路：心狠、手辣。其实老板定了这些条例没有？没有。都是这些人（管理）定出来的。）

我们要全额的加班费，他们说加班费计在绩效中。2003年员工的法律观念是淡薄的，但是知道加班要有加班费。也没有人主动宣传，但是其他人在别的厂有加班费，会说给大家，再找些资料看，就了解了。工厂违法，好象变成一种潜规则。老板说要加班费就没有绩效奖，有绩效奖就没有加班费。我们有人说绩效奖和效益有关系，和加班没关系。老板的意思，是想给绩效奖，再给一点加班费。我们那时候太单纯了，大家觉得有一点效果，给面子了，就算了，

没说应该要多少。如果真的按劳动法，我们还是亏了。如果是现在，就会反驳：绩效是奖金，加班费是辛苦钱。

谈判时，其他工人在车间外面打牌。我们是夜班罢工，上夜班的有三四百人，就在小店看电视、打牌。人事经理来协调后，说是下个月开始涨一下，当天晚上就复工了。后来每个月加了一百多块钱。现在那个厂还在，节假日双倍、三倍的加班费有了，住院保险、指定门诊保险也有了（住院只能在指定医院，一年最多报八百块）。

谈判时衣着、伙食问题是顺便提的。食堂如果没有菜了，就叫你吃方便面。后来吃方便面吃冒火了，那天食堂的态度也很差，研发部做机加的有二十多人，说不去上班了，打电话给主管。主管和课长说了，课长说给他们加餐，比平时好一些。后来食堂煮饭的人被罚款了，扣了绩效。食堂增加了一点特色，有三块、五块的快餐、小炒。厂里人多，锅很大，刷锅的刷子跟扫把一样，我们都笑他用扫把洗锅。

我们罢工之前综合工资已经有一千多了，附近五六百一个月的厂大把，他们有的也跟着“闹”起来。我们公司对面四层都是本地老板办的玩具厂，每个月工资才五六百，被拖欠五六个月，老板说没钱发工资，也辞不到工，自离就扣一个月工资。工人就去堵路，有五六百人跑到蛇口工业大道沃尔玛那里，堵塞交通，大多数都是女孩子。后来有关部门出面，最后那个厂一个星期工资可以到帐。这事好像上了报纸，那时没有“第一现场”这种电视节目。

2003年前后的罢工，最主要还是争工资。那时候人都老实，只求应得的工资，保险什么的都没有意识到。维权意识还是不高，法律宣传也不够。

这种罢工，通常会有威望、有号召力的工人发起，一般不是管理。但是如果管理发起，效果会更好。小领导工资不高，还会被老板骂。深圳某地有一次涂胶工具厂罢工，就是小班长组织罢工，不到二十多个人，不过我不知道起因。

第二起罢工：反对霸道主管

从蛇口五金厂出厂以后，专门花了三个月学打字、办公软件、画图，花了七百多学费。我做了两个月绘图员，又去学修机，一个沈阳师傅教我。后来去横岗做机修。蛇口、西丽、横岗、华侨城、龙岗坪地、沙井南坡、南山区的深蓝电镀、岩田、观澜等地，都去过。

我曾进过南玻厂，碳化硅，粉尘多，上班要求戴猪鼻子口罩。玻璃要一千多度才能融化，车间很热，一进去，猪鼻子都软了，不戴手套不敢摸铁。进去十五分钟就要出来。那时夏天，外面温度三十多度，从车间里到外面晒太阳，算“凉快一下”。进那个厂，是想让自己学会吃苦，做了三个月就出来。南玻太大了，小帮小派多，你进去没有靠山，除非有过硬的技术，否则就容易挨整。我那时候已经会操作很多机器了，还是受了不少苦。

2010年，我在一个电子厂搞了罢工，主要原因是换了个管理。之前的领导是主管工程师，相当于经理，从工人读夜大坐上这个位置。可能也是来自底层的缘故，对员工有起码的关怀，比如不追究夜班打瞌睡、抽烟等一些细节。后来办公室内斗，把他调走，换了一个领导，处处讲“纪律”、“标准”——坐或者站都要按照公司标准，开会要提前十多分钟（以前提前5分钟），上班打瞌睡被发现按睡觉论处，动不动就扣绩效奖。更有甚者，走路走慢了，也要扣分。每天开会都教训我们，怎么做一个“好员工”。在维修部，我的工资有3700元左右，其它人3100元左右，或更低。

我工作的两年间，所属部门从4台机发展到300台。维修工人不足，分夜班和白班两班倒。因为机器超负荷运转，经常出问题，夜班有时整晚修机。夜班很难休息好，临下班时都很困。有一次早上八点，一个同事刚修完机，收好东西，写交班记录时，坐在那里睡着了。这时主管进来了，突击查早班，刚好看到他睡觉，就要扣

掉他整月的绩效奖。机修工工资由底薪+加班费+绩效奖组成，绩效奖的数额比较可观，一般在800~900元，那位同事的是960元。我们都很不满。我觉得管理应该把事情搞清楚，多体谅大家。调机要花很多精力，这台还没修好，下一台又等着了，很辛苦，心情又烦躁，可新上任的管理全然不考虑这些。

倒霉的不止一个，还有一个白班的，接了一下电话就被抓了，扣了全勤奖，还要扣绩效的一半。我们都觉得管理很变态，心里很不爽。一是换领导不适应；二是新领导的高压政策让人接受不了。对比前后的领导，大家更觉不满。

终于，在某个星期天晚上（具体日期忘记了），几个人吼道：“罢工了！”部门有20多人，那时候机器不大稳定，需要人，如果我们都罢工，抗议这种不人道的管理方式，领导肯定会妥协。我没有被扣分，但因为做的时间长，技术又好，在部门里有一点威望。人家就说“你是核心力量，你发句话，能不能罢。”

我说可以，你约一下其他人。当时说得很好，都同意罢工，说明天不上班，出门后就关机，这样就没人联系得上我们了。后来他们通知我，说其他人都可以（罢工）。

第二天开早会，我们说缺人，主管又开始训人，说你们这些人水平不行，别人修两台机，你们只能修一台机，你们不得力，要努力工作。实际上我们300多台机，才20多个维修人员，哪里顾得过来。机器还要保养，日本机保养一次要六小时，一般的机器保养一次要两个半小时。他这样无端指责，大家自然十分反感。说着说着，我就跟他吵起来了，说人家那么累，休息一下，就扣掉全部的绩效奖，这样不对。管理生气说要把我们炒掉，我说“你怎么不炒？！”。就这样越吵越厉害。几个人跟着我跟老大顶几句嘴，其他人比较胆小，不说话。后来我说火了，就说不干了，走出了车间。我的四五个死党跟在后面，还有十几个也走出来了，但走得很慢，很显然还在观望。主管就追上来把他们拦住了。之前预想的是一大堆人都跑

出去，想着去哪里玩。有两个技术比较熟练的老员工，等主管出来了才出来，抱着手和领导说我们“小孩子气”。

我一下子懵了。因为之前征求过两个老员工的意见，问要不要闹，他们同意了。可是罢起来的时候，他们竟然反过来跟着管理谴责我们。最前面的几个已经下了楼梯离车间了，我看这样不行，这几个肯定会被裁，要保护自己，就打电话把他们叫了回来，还有老婆孩子，打死都不能承认自己罢工的事。领导也不确定最先出去的有几个人，就看到我先冲出去了，叫我说你干嘛，我说出去透口气。

有人看到管不住形势了，就叫了经理。经理找到我，问我想干什么。我说上厕所，并不承认自己罢工。他说扣你半个月绩效，不服。我说服，你扣我一个月吧。他说你搞这个事。我就说了有人被扣绩效奖的事情。他说我就扣你一个月绩效，你服不服。我说你扣两个月吧。领导说我扣你两个月。我说扣我一个月工资吧。经理火了，说直接辞退。他写辞工单要辞退我。我不肯签字，说不服，我说我没有带头闹事，其他人自己出来和我没关系。他说你想注明什么写什么。我写此事不属实，拒签。

后来他们可能有内斗，处理了差不多一个星期，才到了人事部那里。人事部找我谈话，问“你们机器稳定不稳定”。我说日本机器不太稳定。他问“你工资行不行”。我说“可以”。他说“为什么带头闹事，为什么出去”。我说我只是上厕所。经理说要严肃处理，说我们要站在公平角度看主管的作法。我说公平不公平，要站在事实角度看。经理说按照他们陈述，你虽然没喊口号，但是你的行为已经造成影响。我说你只能按上厕所来处罚，不然就找上面的领导。他让我找两个人证明，我就随便提供了两个人的名字。他说如果真查到你闹事，就不和你解释了，你直接打包走人；如果是误会，再重新谈。我说你们如果不把事情澄清，我不走。

第三天，人事经理没说查到什么结果，问我以前在哪里上过班。我说了。问我是否还有联系。我说只有第一个有，他说最近一个公

司怎么没联系，你和领导为什么合不来，为什么除了工作上没有私人的交往。我说有交往，但是要看和领导对不对我脾胃。他说从这点看，你融入领导融合团队，这是你的问题。我说你凭什么这个推断我有问题。他又说，我们想留人，但是你们经理不依。如果你接受处罚，罚一个月的绩效奖，三个月留厂查看。我说我找他谈一下。他说如果你接受他的惩罚，你就做；如果你不接受，就走。后来我朋友说厂里要逼走你，又不赔钱。

我不想在这里做了，就去找经理谈。经理让我说真实想法。我提了有人打瞌睡被扣钱的事，我说你有没有查一下晚上他修了几台机。他说不管，我只是看他睡觉了。我说如果是你，就因为一刻钟瞌睡，扣掉你一个月工资，你什么感觉。我们出来打工，一个是钱，一个是开心工作的环境，公司规定，和法律一样，谁不犯一点，但是抓到的有多少。我说你要一个人死心塌地给你做事，除了公司规范，还要对人关心才行。

他说不是公司将就你，是你将就公司。你要给领导面子，那么多人在那里，你就不能歇一下火，给点面子。你让领导下不了台，他以后工作怎么进行。其实你这个问题不大，就是让领导下不了台。

我给了他一堆意见。我说这些罚的钱，又不到你腰包是给公司。你给他们奖励一点，他们得到实惠了，工作也更卖力，何乐不为。他说会考虑。之前有个老员工，被扣了 60 分，至少要扣四百多元，有个人睡觉，扣全部绩效，接电话的扣 40 分，后来这些罚款都给补回来了。后来那个主管也没有以前那么拽了。你走得慢了，或者开会不认真，他还是算你犯规，但是言语在某些方面有收敛。

大多数人都被厂里找去谈话了。他们不会供出我，不然经理早就把我炒掉。问到其中一个人，他说他对主管不满，不是闹事，就是吵得太凶了，所以出来了。后来他被调到其它部门去了。一个老员工，主管问他“小刘怎么回事”，他说小刘被那些小孩子蛊惑、教唆着罢工（小孩子指维修部 85、86 年生人的几个），这么大的人还这么不成熟。

我觉得至少有部分中国人怕事，还有一部分不团结看笑话，想保住饭碗，想往上爬。当时有一个班长的空位，可能有人想讨好公司补这个缺。那个事情说到底，我是想大家过得好一些。大家出发点不一样。

我们这次罢工还是草率了点，只是一种冲动。要是之前经过讨论，谈罢工后怎么样，罢工后要怎么和对方谈，就好了。技巧策略没有谈，基本目的就是反主管，后面没有形成明确的思路。如果我们再走上3个人，就成了。我们那里机器分很多种，绕线、浸锡、涂胶等，都是高负荷运载。如果人一走，后面就断了。其他人要来的话，摸索也要一周，那里招人也难招。罢工失败，关键是那两个老员工。

（采访者：这个也有办法解决，或者用舆论压力，骂他们是叛徒反水，或者直接把他们拉走，造成罢工事实。）

团结也需要有策略，比如让某些人在大家面前事先表好态，这样他们会有担心秋后算帐。我们后来也没有深究那两个老员工。他们如果事先不答应罢工，我们也会慎重考虑，不会搞成这样。后来他们的压力也很大，被骂作反骨仔。人家也不跟他们说话。那种压力已经在无形中形成了。

九零后的“小孩子”比较活跃，去年罢了一次工。他们悄悄商量的，走得很干净，电话统统关机。老板找你上班，手机不通，可以当借口。领导都不知道是谁组织的。还剩下两个上班的，我跟那些上班的人说：你们这样害死人。



以后的前途

刚出来打工那时候，没想太多。用钱也没有什么计划，差不多要用掉工资的一半。后来才想到出路问题，学一点技术，还有电脑之类。出来打工觉得有收获，但是对家乡疏远了。

我感觉自己太积极了，老公说我是犯傻

——塑胶玩具厂三次罢工记

1986年，某港资塑胶厂开始在深圳设厂，总部在香港，主要生产塑胶电子发声玩具，为大品牌做代工；近年准备做自己的品牌，推行“精益生产”，外发了很多单。厂里高峰期员工人数达到三千多人，近几年只剩下几百人，多数是三十岁以上的。在惠州的分厂，据说有一百多人。这家厂的生意一直很好，2007年的时候经常一个月不休息，没日没夜赶货，为老板赚了不少钱。他们以前从另外一个镇迁到现在这个厂址的时候，据说政府赔给老板一大笔钱。尽管如此，老板还是很抠门，经常使用一些阴招来克扣工人工资福利，引发了员工多次罢工。

第一次罢工

2009年，厂方的政策是每天只有7个小时算正常上班，其余时间算加班，给1.5倍加班费。周六的时候，有5个小时算正常班，没有加班费。这样就等于厂方每周克扣工人5个小时的0.5倍加班费。2009年年底，全厂工人罢工了，要求补加班费。罢工的第一天，老板，一个60多岁的老头，也来了，立即表示同意补加班费，但要分12个月付清。当时是年底，很多工人本来就不想干了，当然不接受一年的期限。很多人就去区政府上访，他们在路上看到有一个广场在搞什么国际性表演活动，很多外国人在那儿，工人也去凑热闹，立即被表演现场维持秩序的警察拦住了。由于担心发生“政治事故”，当地政府大为恐慌。一位劳动局的官员过来说：大家赶紧回去，今

天给你们满意的答复，还叫来几辆大巴把工人送回了工厂。为了让工人放心，那位官员还给了一个手机号，说如果厂里节外生枝，就给他电话。厂里随即进行了第二次谈判，劳动局那位官员也参加了。资方要赖说没钱，那位官员说：没钱政府借给你们。话说到这个地步，老板也就知趣了。工人取得了胜利，但是带头的几个员工，包括机房的一位领班，过了一段时间，被厂里找理由开除了，虽然也赔了钱。

当时，附近的两个厂，听说这家塑胶厂罢工争到了加班费，在2010年1月罢工了，也都争到了加班费，只是其中一个厂有十多个工人被抓了，蹲了十几天派出所。

第二次罢工

2012年，工人得知附近很多厂都有买住房公积金，他们厂却一直没有。有一天，三个员工请假去住房公积金管理处投诉。但是他们因为没有经验，什么材料都没准备，到了那儿，工作人员告诉他们要带劳动合同、工牌之类的材料，让他们下次再去。第二次，工人们带齐了资料到住房公积金管理处，工作人员收了材料，开了回执，就让工人回去了。工人回去了很久，也没有下文。这段时间，不少员工都知道了他们去管理处的事，议论纷纷。

这几个员工就商量着，写了一封联名信，通过装配部的十几个拉长传阅打印件征集签名。全厂一千两百多员工，两天有八百多人签名，装配部的人都签了。联名信除了提出补缴公积金之外，还要求补缴社保。有的人已经做了十几二十年了，但社保都是统一从2012年开始买的，他们要求从入职开始补缴。还提出了保证月工资不低于3000元、淡季的订单不得外发，保证加班、喷油工位要求提高岗位补贴、罢工期间有工资、要求体检、改选工会、不许保安以抓抽烟现象为理由到厕所拍照并无条件解雇抽烟员工等等七条要求。签

完名交给厂长后，很久都没有回复。后来，厂里还说联名信“不见了”，推卸责任。

员工的不满情绪早已暗流涌动，酝酿着投诉和集体上访。一百多员工在楼顶开了会，十几个拉长参加，装配部以外的部门也来人了，安排行动事宜。本来，大家还在商议怎么搞罢工，但是有两三个并不是代表的男工耐不住性子，直接跑到写字楼静坐，打卡不上工。静坐了三天，第四天下午，这几个静坐的员工到了车间，完全没心思上班，大喊罢工了，然后走下楼。其他员工也就跟着罢工了，当时有七八百人参与，装配部的大多参与了，机房来了几个人，喷油部来了不少，货仓也罢工了。罢了一个下午，大家堵到写字楼门口，见到了人事部主管，递交了要求书，主管收了，但声称她做不了主，需要厂里管理权最大的某位“董事”决定才行。几个工人跑到“董事”的办公室敲门，没人开，不知是没人还是躲在里面装死。

第二天上午，不少老员工开始嚷嚷去区政府，他们有 2009 年罢工的经验，觉得去区政府用处大些。出发前，各拉分别开会，选了七个代表，包括一个拉长，一个统计，五个普工。七个人包括一个男工六个女工，装配部出了四个代表。

工人们都听说过附近有工厂去区政府上访时，因为不遵守交通规则闯了红灯，被抓去派出所的。所以他们在去区政府的一路上，都很有秩序。队伍的前段、中段、后段都有拉长在看着，遇到红灯了就停一停，有什么事就互相传达一下。当时有两三辆警车跟在队伍后面，没有阻拦工人集体上访，只是引导队伍去区政府信访办，一路摄像。

到了信访办，那里的工作人员让工人选代表进去谈。资方来了三个代表，已经等着了。劳动局、社保局、公积金管理处、派出所、工会等部门都有人去。在大会会议室里，工人七个代表坐在会议桌的一边，对面是信访办和其它相关部门的工作人员，资方以及带来的法律顾问坐在边上。信访办的工作人员拿着工人的联名信，一条一

条地读，资方来回应。厂里拿出照片，说工人抽烟有安全隐患；有人把货搞成床，在上面睡觉；证明保安拍照有理。但厂方也表示同意取消保安拍照，同意补缴公积金，但没说按什么标准。公积金管理处的代表建议从 11 年 10 月补交，按社平标准。厂里说社保已经买了一年零十一个月。社保局表示追诉期最多两年，所以只能补缴一个月。至于其他要求，双方谈了很久都没谈拢。劳动部门说：工资不低于三千，依据哪条劳动法？工人答：依据就是工人有权要求同工同酬，我们要与其他厂工资水平相等。厂方说不同意三千元的工资水平。关于淡季，厂方说玩具行业会有淡季，不可能淡季不代发，工厂倒了，工人做不了工。工人要求体检，说产线上用的化学产品天那水、开油水有毒。厂方说先让环保部门检测。

最后，工人代表走出了信访办，跟外面等待的五六百工人讲了谈判的结果，工人都不满意。有人又说要去对面的区政府，此时警方已经在人群外围拉了警戒线，不让工人去区政府，警戒人员多数是非正式的巡防保安，只有另三个穿制服的公安在场。其间因为人多发生了推搡，有人摔倒，有人无意中撞到了警察，发生了争执。有一名四十多岁的女工还在推挤中受伤，摔在路障上，送去医院。工人们喊“警察打人了”。这时防暴队到了，有四五十人，抓走了一男一女两名工人。其他工人全部等在区政府门口要求放人，形成了僵局。

本来代表们想立即派 5 个代表去市劳动部门、工会和其他部门上访，每个部门派一个。也有员工按照老经验，想直接去区政府。工人有分歧，有想呆在信访大厅这边的，有想去区政府的。代表也有分歧，不知怎么办。僵持期间，劳动部门的人又来叫代表回去谈。代表们这次就没心思争取其他要求，集中要求放人。派出所口气很硬，说：“放不放取决于我们，不取决于你们。”又谈了三四十分钟，等到政府部门的人全都下班了，工人和代表也就慢慢回去了。

当晚，5 个代表去医院看受伤的女工，才知道她被送到医院，

怕花医药费，没治病就回家了，也没跟代表通气，自己弄了点药擦伤口了事。两个被抓的工人，女的关了7天，男的关了11天。

第二天厂里贴出通告，按底薪标准补公积金。当晚7个代表开会，决定原计划不变，找了几个男工在厂里串联，让其他部门再选代表，但很多人推诿不愿当代表。这一天，工人集资了四百多元，准备继续抗争。

第三天上午，大家聚集在球场。有高管来观察员工动向。装配部有两条拉四五十人还在上班，有工人上去骂他们。当时是淡季，注塑部门只有二三十人上班，也有几个男工参加了罢工。

第三天下午，资方召集工人代表再次开会，头一天在信访办的那些部门的官员也去了。区工会副主席最先到场，他私下跟工人表态支持他们的要求，不过后来在谈判的时候，就一言不发了。公积金管理处也来了，发言倾向工人。双方谈了一个多小时，达成了几条要求：公积金按照综合工资标准分三年补缴；如果有人离职，就一次性补缴完。社保补一个月，订单在淡季不再外发。对其它要求都是敷衍或干脆拒绝。

第四天厂里出了通告，说旷工超三天算自离，经与代表协商，达成一致，希望尽快上班。大部分人复工了，拉长都没复工，多数代表也认为需要复工。当天代表开会，意见有分歧，也看到罢工筹码更小了。当时写字楼的三十多个文员，正在产线上做需要紧急外发的货，主管也上产线了。于是大家就复工了。

复工后，环保部门没来过。有代表打电话问人事主管，对方敷衍说在等检测结果。罢工结束后，三个拉长被撤，职位待遇不变，派到产线上打螺丝。有几个拉长私下提出是否给被抓的一男一女募捐一点钱？不过这时厂里已经给了他俩工龄补偿，让他俩离职走人。订单外发问题，一度有所缓解，加班增多了。但过了一段时间，外发又出现了。

第三次罢工

2015 年，这家厂开始打算搬到惠州。工人罢工好几次，老板也有经验了，而且也明白搬厂赔偿是免不了的，但老板还是想尽量给工人少补点钱。十月底的时候，厂里就开始搬机器，为了不引起工人的警觉，谎称是拉出去维修的。十一月厂里又要搬机器，这时还说维修已经说不过去了，就改口说要缩小规模。当天工人把机器都拦下来不让搬，工厂又出通告说先不搬，让员工安心上班。厂方开始私下找一些老员工谈话，要给他们的赔偿打个八折，并要工人签字同意不再追要厂里还没补完的公积金。十几天内，一两百人陆续同意，签字拿钱走人了。

接下来，厂里又发出通告，正式表示要整体搬迁至惠州，要立即解除两个部门两百多人的劳动关系，并给予赔偿，但并没有说赔偿的具体数额；其他部门保留至工厂搬完。结果，厂方指定留下的工人与被解除劳动关系的工人一起罢工了。有的人提出两倍经济补偿金的要求。工人守住了厂区每栋楼的出口，不让出货。罢工期间也进行了多次谈判。资方放弃了八折的说法，但是坚持按一年一个月的工资标准赔偿。工人受到过威胁恐吓，以及劳动部门“你们的要求不合法！”的压力。罢工进行了 6 夜 5 天后，老板拉了一箱子现金过来，表示愿意要赔偿的，可以马上拿现金走人。很多工人动心了，拿钱走了。罢工就这样结束了。

女工阿花谈 2015 年的罢工

我 2010 年入厂，是电子部的焊锡工位。厂里老员工多，七八年工龄的至少一百多人。2012 年罢工后，走了一批老员工，包括十几个拉长，厂里给了他们工龄补偿。偶尔见过“玩具协会”来查厂，

找几个工人了解情况，拍几张照片。有的老资格主管，厂里对他不满意，就调来调去，只给5天八小时，逼他们走人，不给补偿。

今年10月16日，厂里搬机器，出通告说维修，实际搬去惠州。但是大家都不信通告，而且厂房的租期也到了，明摆着要搬。11月7日厂里出通告，说还剩下79台注塑机，这边的厂不会关掉。我们不信，11月10日白天就罢工一天，但是晚上又都跑去加班了。

接下来，厂里一个个单独找老员工谈话，给他们打八折的工龄补偿，签字承诺不要公积金。有一两百人陆续签字离职了。不同意的，上班只给安排五天八小时，逼我们走。

11月22日员工发起联名信，几乎全厂都签了。打印了几份送到人事部，要求见厂工会主席。人事经理发了脾气，说人事部跟工会是同一个机构。其实厂里有个工会主席，是QC主管兼职的。各部门还有几个工会委员，有工人，有管理。工会主席对罢工是不支持不反对。罢工后他还是主管，但没权力了。厂工会还掌握着经费三四十万，不知以后落在谁手里。我们平时是不交会费的，工资单没这一项。

11月26日，我们又罢工了，一直罢工五夜六天，主要的要求是双倍离职补偿。罢工以机房、喷油、装配为主，电子部也全参加了。注塑、模具的工作已经外发了，所以无法罢工。

那几天里，大家堵住门口不让出货，把厂区里八九栋楼的各个出口都堵了，所以我们也比较分散。我们坚持静坐聊天，不打牌，怕影响形象，被工厂利用。大家凑了两百多元买水和吃的，支付交通费。有几个工人合伙单独出了三百元，事情结束后，剩余的钱退给他们了。罢工期间一直没开员工大会，因为有的大姐说，不能开会，开会就没人堵着厂门，保安就趁机出货了。有的大姐坐在凳子上挡住通往仓库的电梯。当时有文员跑去楼上仓库看货，把静坐的大姐推开，我们也没把他怎么样。

罢工开始后，总经理一度拿了一部摄像机拍我们，几个大姐威

胁要跳楼。倒是平时嘴巴厉害的那些人都不敢跟厂里顶嘴。那几天里，厂里保安执行厂方规定，上班时间不让员工出厂，下班进厂要签名，目的是阻止我们出厂活动。

罢工时有十几个代表，包括管理。跟资方谈判时，老板没怎么说话，都是法人代表在讲。厂里的一个女“董事”，日常权力最大的管理，打扮作派像男人，我们背地里管她叫“人妖”。她带了人事部主管，还有劳动局的三个人来参加。谈判时我插了句嘴，“人妖”就骂我“肥婆闭嘴”。劳动局的人对我们很凶，看着我们的时候，眼睛里是很蔑视的眼神。劳动站站长说：你们不懂法，不上班，后果自负。这是正常搬厂，你们要双倍赔偿是不合法的，单倍是可以的。我说：厂里是单方面解除劳动合同，所以要双倍是合法的。

谈判时，我们要求做离职体检，要求验血。我是做焊接工位的。厂里以前专门开大会，说焊锡没毒，可是我眼睛有时雾蒙蒙的，喉咙发痒，不知是不是得了病。最后厂里还是拒绝体检。

谈判时，工人提出反对厂里装监控。装配部主管给厂里帮腔，说工人在厕所玩手机，上班玩QQ，所以需要监控。大家骂他是“王八”。

26日的晚上，有个男的，喝过酒，坐着警车跑到厂里，自称是老板的妹夫，说：谁堵货谁负责，我们企业没对不起你们工人，你们这些没文化的，叫你们谈判，你们又不去。他还跟工人要烟要打打火机，找碴吵架。当时有工人怕了，据说他是放高利贷的。为这事，工人后来指责“人妖”。她说：“这是我的厂，想叫谁进来就叫谁进来。”

11月28日，装配部的7个普工，两男五女，拿了写好的上访信，去区政府信访大厅。男的在外边，女的进去了，因为据说不让太多人进去。出来接待的人说：你们需要劳动仲裁。当时来了一个政府的律师，说：你们要求申请企业财产保护，那要几个月才行。他还演了一出双簧，说我负责给你们免费打官司。旁边有人一唱一

和：这样子还帮他们打？律师说法律，我们说不过他。我小孩 7 岁了，家里事多，没时间查法律条文。只知道有个“87 条”跟搬迁补偿有关。大厅的接待又说厂里叫了劳动局的几个人，跟一伙工人在谈，让我们回去。回来才知道是忽悠，没这回事。

罢工后，我们给电视节目“第一现场”打过电话，但是对方没来。

有的员工担心因为罢工被警察抓去，因为厂规规定员工犯法，可以开除不给补偿。厂里抓住这种心理，宣传说以罢工的形式强制解除劳动合同要赔偿，是非法的。

罢工时装配部经理说会给底薪。工人要劳动局的盖章担保罢工这几天有工资。劳动局的人说：罢工期间没工资，不给担保。最后也没给那几天的底薪。

罢工前后，拉长们给工人通风报信。有个拉长不太支持罢工，其他拉长还把她骂了。罢工结束后，高层管理多数留在厂里，也有拿赔偿走人的。

谈判到了最后，老板答应给钱，但是不痛快。一开始说钱在香港，过几天到账，需要筹集几百万元，要分批发放。我们反驳说现在是网络时代，一秒钟到账。12 月 1 日，老板忽然拿了现金堆在那里，拿了就可以走。大家都想拿钱了，排队挤来挤去领钱。有几个孕妇拿到了双倍，不管有没有准生证，敢去闹就可以拿双倍。

我现在开麻将馆，原来也想回家开服装店，但是没本钱。闹了一场罢工，我感觉自己太积极了，有些大姐埋怨我，口气有点重，感觉不值得。老公也说我出头是犯傻。但得了点钱，还好。厂里在工人中搞分化，人事经理跟一个广东大姐说广东话套近乎，只说了几句，那个大姐就变了态度，为厂里说话，闹得大家不愉快。有个被抓的女工，她老公搞地下卖码的，还要带人来厂里闹，被员工代表劝下了。不过，她老公并没埋怨老婆多管闲事强出头什么的。有几个小妹子，特别愿意争双倍补偿，其实她们工龄不长，还不是为

大家争取嘛！

厂里有个保洁大姐，每天 6 点到 8 点上班干活，然后跟着普工蹭加班。厂里的潜规则是环卫工只要在车间呆着，也算加班。她以前在厨房里打杂，后来食堂外包，就改做环卫工了。

男工小李谈 2012 年的罢工

我最早是 16 岁的时候出来，去惠州一家电子厂当普工，打螺丝。那家厂招不到人，所以在我家乡招工。当时每天干到 12 点。2006 年，我进的这家厂，开始当领料，做久了，有人离职，我就做统计。那时上 30 天班，两千多元工资。2013 年我离职的时候，还是两千多块，现在在一家台资高尔夫球厂，拿四千多元。

2009 年全厂 1200 人罢工追讨加班费，很齐心。老板第一天就同意了，但不一次付清，而要分 12 个月，好像别人欠我钱，什么时候还钱，倒要由他决定。我当时是统计，谈判时有 11 个代表。我们比较拥护机房的代表，他能说，是领班，这个职位比拉长高。

2012 年厂里开始强制交社保，但是没有公积金。那段时间我接触了一家从事法律咨询的义工机构，了解到公积金问题。我做久了，跟拉长们有联系，与他们一起商讨如何改善厂内工人待遇。当时那家义工机构在搞法律知识讲座，在两次讲座之间的时间里，我们厂就罢工了。

罢工前我并不担心什么，认为会比较顺利，只要大家齐心。我想的比较乐观，以为跟 2009 年一样。去区政府集体上访时，我们几个代表不出头，混在队伍中间。事先商量过，走马路时代表不出面维持秩序，这对代表不利。

谈判时的气氛平和，我没感觉紧张。各部门代表也都发言了，首席代表补充发言。每一条厂里同意后，政府的人说“这一条过了”。

社保和公积金都过了，其他大多没过。

两个工人被抓，对士气打击很大，大家也很愤怒。

第二天政府找义工机构，说工人指证他们在工业区讲法律办讲座。

罢工结束后我有些失望，觉得这次行动工人不齐心。罢工之后，厂里排挤我们这些代表。统计工位是可以替换的，罢工后，上面叫我带一个新人。我不教他，他问我怎么干活，我也不吭声。过了一年，我还是离厂了。

在厂里干了七年多，感觉工人的工资没有实质性的增长。2007年的时候，最低工资 750 元，一个月上 30 天班，能拿两千多块钱。到七年后离职的时候，平均工资才两千六百多。七年来，最低工资涨了 2.4 倍，物价也跟着猛涨，我的实际工资却没涨多少。而我已经从一个年轻的单身小伙变成了十岁娃娃的爸。因为证件不齐，孩子只能在私立学校上学，一年要一万多元学费。这样一来，两口子打工也就仅能维持一家人的生活。唯一的“资产”，就是前些年花了不到十万，在老家镇上买的一套商品房。



白让我加班不行，不给我加班也不行

——电池厂女工自述

1994年我第一次到珠三角打工，在H市进了一个做电视零件的日资厂。那个厂有1000多人，90年代是当地待遇相当好的厂：不要押金，不压工资，不给工人调班，每个星期有舞会、看电影。员工一周休两天，很少加班，工资1200多元。那时我十七岁，碰到那个厂大量招工，拿着学生证应聘，也过关了，进厂分配我的工位是抽检。我出来打工时体重40公斤，在那个厂，长胖到60公斤。

这个厂管理比较严厉，员工上厕所得马上叫人顶位，不是流水线也要有人顶。上夜班的时候，经常有人来巡夜。另外，那家日资厂规定员工结婚就得离职，所以大家都干不长。

1998年，我有个亲戚在当地一个港资电池厂做中层管理，他叫我过去。我姐也在那个厂，刚生了小孩，也需要我就近照料。这样我就进了那家电池厂。这家厂天天加班，一个月休息一天，算下来工资1500块钱，当时算不错了，另外还有春节车补、年终奖、表现奖、带薪婚假，出粮（即发工资）也准时。2001年开始给每个员工买社保。这个厂的待遇，当时在H市工厂里面是一流的，所以我一直做到了2004年。我那个亲戚曾经要我当拉长，但是拉长之间总是勾心斗角的，斗得相当厉害，天天告状告状告状告状，所以我宁可当员工，不想担这么大压力。

这个厂的年终奖，就像表现奖一样，给多给少由基层管理决定（最低400元，最高800元），看你跟拉长关系是好是坏。我遇到的拉长，有的凶一点，有的温和一点，有的拉长要赶产量，拉着个脸，

说“天天就在这里给我混日子”，怎么怎么样，指桑骂槐给我听。我跟她讲“你什么意思嘛，再讲一遍给我听一下？反正都是打工哦，你要是不想在这里混，我就跟你干到底”。我有亲戚做管理，她们对我多少忌惮一点。

2004 年的镉中毒事件与停工

2004 年，我厂爆发了大规模的员工镉超标事件。厂里制造电池需要用镉粉，不仅车间里飘着镉粉，宿舍里也有。有一栋宿舍楼，后来都没人敢住，因为车间排气管都冲着宿舍窗户，搞得床上都是镉粉绿灰。结果毒害了员工身体，我们都还蒙在鼓里。2004 年初，有的员工自费体检，发现镉超标，随后大家都要求体检、赔偿，闹了很久。厂里安排体检，说我们正常。我们自费体检，发现都超标很高。两个结果差得太远了，简直骗人嘛。到了九月，我们都不干活了，也不打卡，打个鬼啊。当时厂区里外都有工人聚会，相当的冲动。好多记者来了。我那个当管理的亲戚，他是个胆小鬼，怕我影响他嘛，要我带头开机。我说：“有毒，不开，有毒的事老是让我去做！”我亲戚就打电话给我妈，说我在厂里闹事。我妈是很开明的一个人，就直接骂他：“她是不是给你打工？你又不是这个厂的老板，还要怎么样？”骂得他后来不敢打电话告状了。

这样停工了有一个多月，停工期间后来厂里给底薪了。最后，部分人拿了赔偿走人，少部分留下来了。我的家人、小孩在这边，我就想“混两年，把社保交满 15 年，就不做了”。这样我就留下了。厂里也改善了车间环境，给我们发进口口罩（过了两年改发国产口罩了），厉害的污染物全部撤走了，抽风机、工具、辅料都有改变。茶水间以前和车间连在一起，后来隔开了。

有个工人做了 16 年，中毒事件后厂里给他换了轻松一点的工作。他上班转一转就跑到仓库睡觉，睡到下班，这样混着领工资。厂里高层好像都不知道有这个人存在。

厂里每次招新员工，管理都要求我们不要跟新人讲镉中毒的事情。但它堵得了我们的嘴巴吗？我见一个说一个。厂里给新员工培训，说我们生产无毒的绿色产品（电池上贴了一个绿色标签）。年轻人进去一看我们都是戴口罩的，就走了。40 岁左右的会留下，听到我们一说，也走了不少。这个厂现在越来越招不到人。

2004 年以后，厂里管理很乱，偷电池成风。据说有员工搞一个胶水管伸到外面马路上，这边把电池扔下去，下面有人拣。还有几个男工，偷了七八桶苯原料，后来判了刑。偷电池的现象，听说管理、保安、员工都牵涉在里面。几个高层管理都拼命捞钱。据说我厂的辅料都是从某高层管理的家族企业高价买进的，不知真假。

2009 年的加薪罢工

04 年以后，厂里的工资待遇越来越差，每天加班三个钟，才不到两千元工资，年终奖也取消了，总是调休（调休就是周六日加班，平时放假）。我们做了十几年，都是十一小时工作日，也不知道怎么撑过来的。09 年以前，两三年才加一次工资。厂里说“我们的底薪没有低于最低工资标准的”，它就拿这句话对付员工，不解释那么多的。

09 年夏天，组装部那边上早班的停工了！那些男工很厉害的，跑过来就关机：“你做个屁哦，有什么好做的啊。”大家就跟着他们往外走。拉长都观望，不会主动要人开机，或者骂员工，反正闹起来加了工资他们拉长也有利。也有大领导说：“你们干活呀，千万不

要闹。”没人理他。有的管理跑到外面一下拉两个一下拉两个，“你给我去上班”，有的人就跟着进车间做事。罢工的工人看到这个情况，就分几部分把厂门、车间门堵住，一个也不许进去做事。三十多男女工人堵住厂门，老员工也有，新员工也有，多数是普工，有几个是机修，大家心很齐。

我那段时间上晚班，晚上出来一看，哇，怎么黑压压的一片人都在外面站着。我说“我也回家吧！”后来听见主管叫：“你给我去上班啊。”我说：“别人都不上班，我干嘛要去。”厂里生产部有个肥婆，家里是当地村一霸。她就带着村里的治安队过来，“你们给我打他们（罢工的）”，还说“打，见人就打，谁敢挡门就打”，怎么怎么样，猖狂哟。我们工人全部站在那里不动，“有本事你打啦，你打就是违法。你们不是我们厂里的人，跟你们有什么关系。你是明的，别人是暗，你这样搞，你日子也不好过”。工人不主动打他们。他们后来自己走了。

罢工第一天还拦了几小时的马路。交警和防暴警察来了，公安局领导也来了，抓了两个工人，关了几天。因为我们厂 2004 年闹得太厉害，警察也不怎么管，从马路上清掉就算了。有一个 2004 年离职的镉中毒工人，听到罢工的消息，跑到厂门口演讲，要×经理出来，“我要跟你对决！我要把你剁成肉酱！”怎么怎么的。大家都鼓掌。

当天晚班接着罢工，换班堵厂门，八点到夜里十二点一班，十二点到早上一班。人都是这样，到一定时候为自己的利益，就会行动。我天天守在厂门口，都没睡觉。

第二天，厂里说“你们派代表，谈你们的条件”。工人自己商量，要嘴巴会讲的去谈条件。就说工资、待遇、调班的事，说厂里对工人太藐视了，这么点工资，设备说是没毒其实还是有毒，也不提醒

我们。常年都在调班，你说人家受得了吗？其实我们加班费是有的，人事部、生产部的老大中间给吃了嘛。里面文员是这么放风说的，他们也希望闹一闹。

当时上午谈的，下午就出了通告。有的部门底薪没加，工位、岗位津贴一天加三块；有的部门底薪加一块、补贴加一块。反正大家的工资差不多加了一百多块。第三天就复工了。厂里通告还说罢工如果签到，就有底薪；又说以后不能这样闹，再这样就“处理”。复工以后，厂里炒了一个机修，一个生产部的员工，说他们带头罢工，炒掉没给赔偿。我其实没看到他们带头。罢工就是自发的。

争取离职补偿

2011年初，我们部门撤销了。厂里让我们自己选择去别的部门，辞工也行。我们不愿意啊，我们不想做啰，他又不愿给一点赔偿金。撤销的时候，部门里有十七、八个人，后来管理慢慢做工作，这个亲戚那个熟人一个一个都拉走去别的部门做事了。最后就剩我们四个人了，都是老员工，有人94年就进厂了。我直接跟厂里说了一个赔偿数字，心里有个底，大概四五万块。除了钱，我们要求补贴住房公积金。这个厂的职员都有住房公积金，为什么员工没有？我们要厂里补。另外，我们的社保还没买够15年，我们要求厂里填满它。当时我那个做中层管理的亲戚已经被厂里炒了，赔了20万。

我们跟厂里谈了好多次，都没结果。厂里跟我谈，说多给我一点钱，不要管那三个人。他的意思是让我一个人拿赔偿走，其他人一分钱没有。我说：“这些人没有走，就我一个人走是不可能的，我肯定要把他们全部都搞好。”×经理说“你可以随时来找我（拿钱）”。我说“我不是那种人”。这个×经理坏到极点，又捞钱，又阴险。他对付员工的一个办法就是张口闭口讲法律，“你要有正规的（法

律)渠道,你就跟我来谈。你要没有,我就不理你”。我说“×经理你跟我说这一套,我不是吓大的,我不吃你这一套。我们之间这么多年,在××厂这么多年,谁不了解你啊”。他跟我讲法律,我说“法律我是不懂,我跟你在学,你来哪一套,我就来哪一套”。反正那些领导都是相当无赖的,你要是硬,他就软嘛。有时候他跟我拍桌子:“你就是见好不收,小妹。”我也把桌子一拍,我说:“你给我点好处啊,我见什么好收什么啊,我这个人,只认钱,不认人。”×经理又说:“你要在哪个部门随便你选,工资我们可以商量。”我说:“怎么说嘞,对厂里没有信任了。反正我就是想换个环境。”我跟他说了:“不给赔钱我就拿个小白旗子,吆喝说厂里有毒,我什么都做得出。”

我们折腾了一年,厂里每天给我们四个分配一点杂活,我就慢慢悠悠地做啦。我要跟你斗呀,一边斗呀,一边要做呀。有一段时间厂里不给我加班,只给底薪。你们有没有发现,对工人最大的不利情况就是不准加班?不给加班,基本工资也没多少钱。白让我加班不行,不要我加班也不行……我天天去闹,我说你为什么不给我的加班,全厂都能加班为什么不给我加班,我这个部门在,你就得给我加班,否则就是你们故意找茬的,故意来搞我的,针对我的……后来就给我加班了。我天天去办公室找管理,我不让你好过,你的工作还要不要做?

再后来,我写了很多标语,在厂里车间啊,楼梯啊到处贴。我写的黑笔字很大,写“××厂永远没有光芒!”。我就到处贴,保安远远跟着,我贴一张他就撕一张,还说“以后不要再贴了啊!”。我不理他,我就贴。

厂里找我,要我不要贴标语。那段时间经常有客户来参观,它也怕把事情闹大了嘛。我说“你干脆一点,给我一个解决办法,爽快一点,我告诉你,反正我一个女人我怕什么”。那天是美国人来参观,一个香港领导Y小姐也来开会。开始她不见我们,我就给×经

理打电话，说他不给我安排见面的话，我就上去自己见，你后果自负。他就安排我见了 Y 小姐，什么事都说清楚了。Y 小姐说“你们做这么多年，没有功劳也有苦劳，但是我（Y 小姐）也做了 30 多年了，我也是老板的员工”。我说：“但是薪水不一样，我们是在基层，是不是？”Y 小姐说：“要不你继续做，愿意去哪个部门？当初怎么埋没了你这个人才。”我说：“哎呀你就不要抬举我啦，说这些话也没用，是不是？”后来厂里同意赔我们钱，但不答应其它要求。我们四个赔的钱差不多。

离厂以后，我进了沃尔玛当促销员，晃来晃去的。我上班八小时，月薪两千块，不包吃。沃尔玛的好处是给买社保。我买了十二年社保了，想在广东买完，不然转来转去很麻烦。我老公一直没有进厂，开了好多年理发店，生意还可以。2002 年我生的小孩。因为以前的镉中毒事件，老员工都担心影响下一代。幸好，暂时还没发现我小孩身体有什么问题。



织工的队伍 柯勒惠支

第二部分 搬厂·关厂



1907 年的纺织工人大罢工 巴切柯

管理很松，工人胆子比较大

——搬迁引发的全厂停工

2009 年 2 月份开始，S 市的某厂召集主管文员开会，吹风说“总公司没有盈利，总公司决定于 10 月关闭或转让工厂”。后来，消息四处传，全厂 825 位工人都知道了。

开始时工人没有动静，从 2 月到 8 月之前，工厂平安无事。

到了 8 月初，开始有员工按捺不住了。员工最担心买断工龄的问题。8 月份开始，另一家厂的老板经常来工厂巡视，工人也知道了工厂最后要卖给那家厂。2004 年时，那个厂就收购了×厂的饭堂，当时饭堂的员工还可以继续工作，但 2005 年所有的饭堂工人就被炒掉了。所以，工人都怕那家厂的老板重施故伎。然而公司方面始终沉默，拿不出什么确切的说法。所以，工人开始抗争。

抗争初期

开始的时候，只有七八个核心工人，都是一些平日在工厂中比较有办法的人。大家决定先以不记名的方法，写一封意见书到工厂的意见箱。这七八个人中，其中有一些和工厂高层比较熟，所以打了电话给管理人员，说会有一封意见书，主要内容是要求工厂尽快和工人结清工龄，叫他们尽快处理。

过了两三天，行政副经理（同时为工会主席）和核心工人沟通过了，要工人写一封正式的意见书。随后，他召开了一次工会委员会议，起草了一份正式的工人意见书，有以下两点要求：

1. 工厂必须于关闭或转让前结清工龄
2. 由于员工的很多小孩要读书，如果工厂倒闭或转让，要尽快正式通知工人，让工人为了子女报读学校时有所准备。

工人在讨论诉求时，本来有很多想法，但最后大家决定，不要一次提太多的诉求，避免诉求不集中，令工厂在处理时只解决一部份无关痛痒的诉求，而忽略核心问题，含混过关。所以最后只提了两个最核心的问题。

意见书于8月8日（周六）起草，于8月10日（周一）正式递交给工厂，要求工厂于8月12日（周三）答复，到了8月13日，工厂仍然没有答复。这时，已经有工人建议罢工，但最后还是决定先礼后兵。十个平日比较有动员力的工友在当天12时商量，每个部门找两位工人代表，两点钟在行政部集合，跟行政总经理谈判。谈判并无实质结果。行政总经理说会于8月底9月初答复，工人本已不满，但导火线是行政经理对工友说：

“公司股权买卖，工人无权过问！”

工人听了都十分火大，而且，这个正好触及了工人最担心的核心问题。后来在罢工期间，工人中一句口号就是：

“我们是人不是货，不可以给你随便卖！”

开会之后，工人代表走出来，对外边等消息的工人说：“机会很渺茫了，你们该干嘛干嘛去。”也就是暗示大家罢工。

全厂罢工

第二天（14日）早上6时多，有一些计件工人在上班。有人打电话问行政部开会的工人代表，代表说可以不用上班。8时，全厂工人都已经停工了，坐在车间里，但不干活。

核心工人兵分两路，一部分留在工厂组织工友，三个人去了劳

动局，要求政府介入。

由于劳动局刚刚搬了家，去劳动局的工友扑了个空。但是，劳动局收到消息，已经派人到工厂了。劳动部门的人跟工友说：“现在工厂没有正式说要卖，大家先安心上班吧。”工人不理他，继续罢工。

罢工第二天，区劳动局和市工会的人介入。劳动局的领导一到现场，就宣传劳动法。他们说根据劳动法，企业转让是没有赔偿的。工人问：“我们如果要求买断工龄是否合理？”劳动局领导的答复模棱两可。工人十分不满。劳动部门的官员拿着一本过期的劳动法，有人提问，他才翻书。工人开始喝倒彩，并陆续离开。

最后，总公司保证于8月20日正式答复工人的要求。当时，部份工人不肯罢休，也有部份人认为罢工可以暂停。工厂也让工人先休假两天，所以，罢工暂停。

后续发展

休假期间，总公司派来了一位顾问，收集工人意见。工人重提两个要求。8月20日，公司出了通告，要求工人正常上班，说“公司没有计划要卖”。工人一看到通告，马上关电罢工。第二次罢工期间，工人代表和公司领导开了很多会，但没有结果。总公司、劳动部门、工会都有介入，但解决不了事情。一直拖到8月29日，来了总公司的决定：第一，公司决定不卖工厂了。第二，工人一闹，原定的买主也不敢买，工厂继续运作。

工人反应

管理人员听到总公司的传达，表现得很开心，动员工人上班，一个一个劝。一般员工很不甘心，觉得我们做了这么多，一分钱都没有。也有一部份工人想上班。

核心工人也想继续罢工，但是考虑到很多上有老下有小的工人家庭，还是决定不再搞下去。罢工过后，经理把两个他一直想赶走的工人，当作“捣乱分子”炒掉了。

罢工结束后，核心工人对这次事件也有总结。部分工人对罢工结果有些失望，核心工友认为失望的原因有三个：有人本来想转厂，有人本来想回家，对工人来讲，不管在哪里，工资也差不远。所以，继续上班，让部分员工失望。工人为何能行动起来？核心工人认为原因有两个：老工人多，七至八成的员工工龄五年以上；工厂管理一直很松，工人胆子比较大。



2009 年：玩具厂搬迁引发的罢工

这家玩具厂开了很多年，是个港资老厂，总共有两千多员工。老板很年轻，三十岁左右。2009 年 10 月，工厂准备搬迁到清远。厂里有不少做了十多年的老员工，家庭、亲戚和社会朋友都在附近扎根了，去清远的话，等于重新建立社会关系，所以很多人不愿意跟着工厂搬家。厂里搬迁的消息很早大家就知道了，只是不清楚何时开始。

当时厂里每天还在招临时工，可能是搬迁之前有一批货要赶出来。我是进去做临时工的，没签合同，同一批有七八十个人，按天结算工资，管吃不管住。

我上班的头天夜里，厂里外运原材料，被夜班人员看到，消息传开了。结果，我上班的头一天下午三、四点，又有车来运原料的时候，一楼工作的四五十个老员工就发动了小规模罢工，还把厂门口给堵住了，不让车辆进出。厂里没出面。五点下班的时候，门口已经没有车辆和堵门的员工了。我在三楼工作，当时不知道有堵厂门事件，下班才听说的。

堵门事件传开后，晚上有几个维权意识较强的员工就商量怎么办。有的人打印了相关的法律资料，拿回宿舍动员老员工。当晚很多宿舍都有动员。动员的内容：这次不抓住时机搞罢工，不解决离职赔偿问题，等原料、机器搬完以后，要赔偿是很困难的。那天晚上，也有不少员工找到懂法律的厂外朋友，咨询厂里搬迁是否有赔偿，以及怎么拿到赔偿的问题。

除了他们几个搞动员之外，四五十个四川老员工起了组织作用，他们中有人已经参与了堵门。这个厂以前经常罢工，有一定的经验。据说有一次罢工堵过深惠路，官方出动了武警，抓了一些人。

当晚没有人守夜。夜班员工有跟老员工说：如果晚上厂里搬东西了，就打电话给你们，你们手机不要关机。但当天晚上厂里没有搬东西。

第二天早上，我们打卡进车间以后，没过半小时，一楼的大门就堵了，一楼车间的人全出来了。我们的车间有三分之一是临时工，从窗户看到下面开始罢工。大家本来都在上班，罢工的消息传开之后，就慢慢停下来了。但是当时车间主管坐在现场，有些人也不敢动。几个人跑到窗户旁边看动静，看到下面人挺多的。这个主管也持观望的态度。我们逐渐不干活了，他没吭声。我们跑到窗户观望的时候，他也没吭声。就这样陆陆续续有人到窗户旁看一眼又回到座位上，来来回回很热闹。这时候，有一个巡厂管理过来嚷嚷“你们看什么看，下面罢工有什么好看的”。有一个四川老员工就开骂“我这样子关你屁事啊，你以为你是谁，现在罢工了我管你啊，信不信我揍你一顿”。巡厂管理被骂了一顿之后，所有的人都过来围观了。有些人坐在座位上没动的，一吵起来，所有人都动了，车间主管也不见了。车间有一百多人，当时有少部份人还在做活。那个四川老员工就骂其他员工：“你们谁还在那边做，就打他。”车间里从开始骚动到全体停工，总共半个小时，然后全部下楼了。一部份人主动走的，一部人跟着，那是上午九点钟。

我们下楼去的时候，外面有七八百个人，又过了半小时，两千多人都下楼了，男工很多，有些人流里流气的。当时那批四川员工已经选好代表了，还有人录音、用手机摄像。代表是男的，三十来岁，据说以前参与过两次罢工。刚开始他在下面讲，后来被人要求站到高处去。他在台上讲话号召罢工，声音洪亮，口才非常好，很有号召力。他讲的时候，没人说话。讲完之后大家都鼓掌。他在上面喊一句，大家就在下面呼应。他讲了十分钟左右，大意是“同志们，现在我们罢工，我们要怎么样怎么样”，说完就下来了。这时候某部门的一个主管跑来叫人上班，这主管说了两句话就被工人骂了

一顿。老板、老板娘和老板女儿过来看了一眼，没说话就走了。

所有人都在下面站着。太阳大，很热，站久了脚会痛，我们立即就四散找荫凉了。前面说的那几个维权意识强的员工，已经提供了劳动局、市长和媒体的热线电话。好几个人动员大家轮流打电话，想引起上面的关注。我们在电话里说的意思大致是“搬厂没给赔偿金，我们之后怎么办”。上午劳动局的人来了，未见工人，直接进办公室，下午也没露面。

上午下班之前，那个代表又讲话一次：“大家都过来一下，今天上午的罢工就到这里了，大家先去吃饭，打卡下班，下午上班的时候继续”。车间里的人、外面站着的人，都过去听他讲。下午没有集体活动，继续罢工、打卡下班。

吃完晚饭，五点四十分上班的时候，厂里把大门给锁了，管理层躲在厂里。有些人起哄翻门进厂。所有人聚集在门口，几千人把马路给拦了，堵了很多车。然后很多警察到场，一开始就站在旁边不说话，等到工人起哄，警察才让保安开了门。没过多久，区劳动局来了两辆车，带队的某官员拿着大喇叭讲话，上百个工人围着他，其余人坐得很远，不睬他。大概7点钟的时候，“第一现场”电视节目来人了，大家都跑过去围着记者，没人理劳动局了。所有人跟着记者，带他去车间拍相片。拍了一圈之后，记者啥都没说就走了。

谈判

当晚八点钟，厂方和劳动局要求工人选代表去谈判，指定选八个代表。大家都围在办公大楼前面，选出七个人只用了几分钟的时间。在推选的时候，老员工对厂里的情况比较了解，就说“你去、你去”，大家没异议就行。代表一个一个上去，推选第八个的时候，有一个很胖的光头基层管理自告奋勇做代表。他上楼的时候，大家在下面叫“光头你不要去”。据说以前厂里罢工抗议伙食太差，光头

当代表跟厂方谈判，结果他只帮厂方讲话。他有这样的工贼记录，所以大家叫他下来，但这个人的脸皮厚，还是上去了。其他七个人看到光头上去了，咚咚咚从楼上跑下来了。那边厂方也觉得就他一个人没法谈，就把他“请”下来了。这样还差一个代表，好几个人叫我上去。我也想了解谈判的过程，就去了。上去的时候我先讲了一番话：“我是昨天才进来的，但是对法律这块有相对的了解，我会站在员工的立场上讲话的。”当时没有人反对我，我就上去了。

谈判的地方是在三楼，屋子很小，都靠墙坐着，过路的时候还要掂着脚。刚进去的时候觉得8个人很多，一进去就觉得八个人太少了。我们八个人中有好几个拉长、班长、品管之类的管理。监察、司法局、警察、劳动局（区和镇）、香港经理坐在一块，总共十二个人。他们留着一排空位给我们。门口还有一排警察，“第一现场”的记者拿着摄像机。谈判时，厂方要求员工代表填一张个人信息表（部门和姓名），我方都填了，无人反对和犹豫。

谈判主要是和那个拿大喇叭喊过话的劳动局官员谈判，整个过程老板很少讲话，基本上是那个官在讲。他没有自我介绍，厂里后来谣传老板是他的干儿子。坐下来之后，他就噤里啪啦训话，说了一大堆：“你们老板在这里投资，给你们提供工作岗位，这么多年把你们照顾得很好，你们也不要闹事……”然后说：“你们今天罢工的事情，我们也讨论了，经济补偿金会按照相关规定来发的。”

我方问：“什么时候发？”

劳动局官员：“这个厂方会安排的，反正在搬厂之前。”

我方质疑：“我们怎么相信你说的？到时候你们把东西搬完了，我们找谁去啊？”

劳动局官员：“我说的话你们都不相信，你们还相信谁呢？”

我方要求厂里出一个明确的承诺通知。然后谈到经济补偿的标准是按实发工资，还是按底薪。刚开始，厂方说要扣掉住宿费、伙食费、社保之后的实际工资。我方有争议，说“你可以扣社保，但

不能扣伙食费”。劳动局官员请司法局代表解释，司法局的人说“伙食费不能扣，但社保要扣”。我方有人提出劳动合同法实施之前，有进厂六七年的老员工，因为重新签合同，以前工龄被归零，要求补偿。厂方推说这个问题需要调查，不能在谈判桌上解决，需要核实后给答复。我方认为调查核实是必要的，没有进一步追问。谈判过程中，劳动局官员威胁我们：“你们不要闹事。闹事的话，以后去其他地方找工作也挺难的。”厂里也要求我们不要闹事、帮忙恢复生产。

接近尾声的时候，上来八九个女工，没有经过邀请和申请。她们提出厂里不能打击报复，先是讲好话：“我们这次罢工不是为了闹事，只是想厂里贴个通告出来，安抚一下民心，安抚一下员工的心，以后我们会好好在厂里做，希望厂方不要打击报复……”

整个谈判过程半个多小时，我方八人都有讲话。女工可能说了十多分钟。厂方最后说通告打印出来了，然后念了一遍，说这个通告会在厂门口、各车间门口各贴一份。厂方说：“员工代表没有建议的话，我们就把协商结果打印出来。”我们同意了。

谈判结束的时候，大部分人还是在楼梯门口等着。下来时厂方的通告已经打印出来了。经理和我们一块下去，当场宣布结果，然后人群就散了。老员工主要是为了拿经济补偿金，现在拿到手了，就没有不满了。没有人提问罢工这两天是否有工资，后来证明是有工资的。第二天就恢复正常了，也没人讨论这些事情了。

那个工业区大概有 20 多个中小厂，都开了很多年。当时工业区只有这家玩具厂要搬迁，罢工时很多外厂工人围观。

我一个礼拜之后就走了。罢工之后，这个厂又存在了两个月，按协定补偿了员工，但 2008 年以前的工龄问题无果而终。罢工时，临时工没有提加薪之类的要求，参与罢工是因为好玩、不用上班、罢工也有工资。工厂搬走之后，离职员工就近找了工作，那时候找工作是很容易的。

个人总结

这次罢工的那个代表挺有经验的，能镇得住场面。我感觉罢工也挺辛苦的，刚开始好玩，因为大家都聚集在一起，后来久了就不好玩了，特别是厂里不理你的时候。我们很多人不知道下一步该怎么走，只好随着形势的变化走。

谈判的时候不太紧张。开始有压力，气氛很严肃，那批女工进来的时候就没压力了，感觉像进了菜市场。

谈判结束后，员工代表没有考虑由自己把谈判的过程、结果向员工简单公布。假如这样做的话，而不是由厂方代表来宣布结果，效果可能会更好一些。

我在另一个厂的罢工经历

以前在一家印刷厂的时候，也有过罢工尝试，但组织不起来。当时是厂里降了加班费，从 1.5 倍降到 1 倍。当时我们部门动员起来了，其他部门动不起来。我们和搬运部门加起来大概十多个积极分子。这件事过后，搬运部门的都出厂了，我们这边就写联名信。因为他们去跑劳动局，他们出厂的好像只有两三个人，当时劳动局

有个规定：只要联名信超过 10 个人就可以去市一级劳动局，市一级会受理。我们这个部门所有人就写了个联名信，也发动了一些其他部门的人签名，里应外合，

十个人中只要有一个人拿着联名信他就属于代表，就可以去市一级劳动局。当时签了名，一个月之后厂里就给结果了。



罢工

〔法〕斯太因林

政府的说法是很有决定性的

——电源设备厂搬迁罢工始末

我是广西人，1989年出生。初三没读完就去读职高，后来也没好好读书就出来打工，在珠海、中山的厂都待过。我最初是想体验一下，到珠三角打工是什么情况，本想过一两个月就回家。那时候是跟着派遣公司出来的，直接带到深圳，工资是职高学校老师管的，父母管不了我。

我做了半年普工，就去当了磨具学徒。我换工作，主要是看能不能学到东西。这些年陆续进过很多厂，最后进的这个厂工资不高，我看中的是干活不累，时间多，自由。一天八个小时，真正做事的时间可能一个小时不到，很轻松，可以玩手机、串门聊天、抽烟、接电话、睡觉。现在做技术工的工资都不高了，比普通员工好的地方就好在自由、轻松。

两年前我跟别人一起开过磨具厂，请了四五个人，工资三千多，包吃住。我们有注册，能开发票。生意主要靠我拉单，我朋友负责生产。订单主要是找朋友或者朋友的朋友，拉订单。我们在一个工业园租的厂房，一个月租金四千多元。工业园的业主是一个香港老太太，整天找麻烦，老是说“你们中国人”怎么怎么样。其实她是潮州人，以前跟她老爸去了台湾，再回到中国发大财。她要求我们不能养狗，不能乱停车，晚上几点以后不能开机器，很多条条框框。车停在门口，她就拿报纸去贴在车身上，动辄报警。据说她给派出所送礼，搞的关系蛮好的。

当时我们贷款投资二十多万，做了一年多。没赔钱，赚的也不多，一年营业额大概有五六十万元。这一行竞争很激烈，回款很难。

大公司会押你的货款，本来说月结，但往往没那么及时，拖拖拖，有一万多元的烂账至今没收回来。买材料也要花很多钱，简直是个无底洞。工厂结业后，损失最厉害的是机器，二手处理跌价很多，亏就亏在这方面。新机器只要转手就不值钱了。我那个合伙人不愿意再投钱了，我一个人也撑不下去。奉劝你们以后做生意不要找亲戚、朋友，那时候我们关系蛮好的，后来就不行了。他认为他撑不下去，还要养家，再投钱压力太大，资金也没有来源。

不做生意以后，我就进了这家电源设备厂。

电源设备厂的方方面面

1993 年这家厂从福建搬来，老板是福建人。后来公司发展壮大了，本市有两个厂（营销部和电子厂）、还有一个单独的研发中心，有一个分厂在惠州做新能源，就是太阳能电板、蓄电池一类的，听说江西也有一个分厂。我们这边主要是做 UPS，即不间断保护电源系统。所谓“不间断电源”，高速公路、商场、银行都会用到这个系统。平常我们去银行办理业务，突然停电了怎么办呢？肯定数据要丢啦，UPS 的好处是可以在千分之二秒内提供电源，你都感觉不到停电，保证数据不会丢。公司还做精密空调，网络公司数控机房里面的湿度、温度、风速，对空调有很高的要求。我们公司自称是全国生产 UPS 不间断保护电源的最大厂家，前几年还上市了。

工资待遇

2012 年我进的这家厂，那时候有一两千人，去年电子部迁到市内另一个区，今年年初这边的钣金厂就只剩一百多人了。这个厂如果不搬的话，招人还是蛮好招的，内招比较多。他的管理比较人性化，很宽松。我也是老乡介绍进厂的，属于工程部落属的工模部，

只有三个人，给厂里生产配套。钣金厂除了工程部还有喷粉、焊接、冲压、数冲、折弯等几个部门。当时听说这个厂缺人，就找朋友介绍进来了。现在厂里是不给介绍人奖励的，据说有一年很难招普工，厂里规定介绍一个工人做满三个月，给介绍人 300 元奖金。

我的工资是签最低工资标准，再给一些补贴，综合工资一般四千多，有时五千多，押半个月，直接打到银行卡。进厂时的底薪是 2600 元（那时候本市最低工资 1320 元）左右，包括岗位补贴。我们车间的噪音大，有环境补贴，上班给耳塞。我习惯了噪音，懒得戴耳塞。

每个月总共 174 小时正班，其它时间都算加班，加班费按最低工资标准算。一般每天加班三个小时，周末加班不强制，但周末没领导在，加班也很自由。厂里一年四季都有班加，不存在淡季。这个厂的办公室人员底薪也不高，工资三四千的样子，好一点的五千多。如果员工底薪高，加班多，总工资肯定比职员多。我进厂这么久，只有本市最低工资标准上调的时候，厂里才加工资，平常要加薪太难了。

福利方面。厂里有食堂、宿舍，要收费。食堂是外包的，饭菜难吃又贵。厂里规定每个月员工支付 160 元进饭卡，辞工的时候，如果当月没去吃饭，可以退 130 元。此外，机房里很热，风扇吹的都是热风，可是一直没有高温补贴。中秋偶尔发一盒月饼，春节后上班也没有开工红包。去年的年夜饭是统一包车去电子部饭堂吃，每个人 15 元的标准，超了自己花钱。我们就说不去，给你省包车费，最后厂里每人发了 50 元。年终奖是多发一个月固定工资（底薪+补贴），还有一个工龄奖。社保按最低工资标准缴纳。

厂里放假都是按照法定假日放的，不会调休。法定节假日有工资，年休也有工资。病假、丧假、婚假都会给。生病要开证明，很麻烦。丧假不用出死亡证明，你去请假，领导了解就行。岳父岳母去世都算丧假，有三天假期。

日常管理

钣金厂都是老员工，没有流水线。电子部那边全部是流水线，管理很严。严到什么地步呢？不仅要罚款，经理还会骂人，骂得很凶。开早会的时候，叫到操场去开，我们都看到他们管理骂人。我进来这么久就开过一两次早会，电子部天天开，有那么多话说吗？天天在那骂人。电子厂的员工都是年轻的女孩子，流动性大，经常要招人。他们赶货的时候请假都很难，女孩子那个来的时候要请假，经理是个男的，有时候也会刁难。

管理层里有老板的几个堂哥堂弟。我们上面就是组长，再上面是工程部主管，主管上面是经理。主管拿 5500 元的死工资，还要扣社保公积金，他周末都不露面，晚上也不加班。钣金部门干活主要靠自觉，领导一般只协调工作，事情比较赶就催一下。我周日一般都不去加班，周六去一下，加班小时也没仔细记，大概有个记录。冲压部的人每天都加，他们是老员工，事情多，也都成家了，想多赚点钱。但是他们的底薪比我们低，加班多，工资最后也就比我多五六百元。听说钣金厂有一个 1993 年进来的老员工，现在都不怎么做事，成天浇花浇草，老板也不管。

这些年来，公司从富士康挖了很多技术、管理人员。钣金厂的经理原来也在富士康，来我们厂三年多了，年薪三十万。他刚来的时候，说要给我们提供什么福利，过了一段时间，他站稳脚跟了，理都不理你了。这人成天笑咪咪的，跟我们拍肩膀，经常说要加工资，却一次都没请我们吃过饭。我们都叫他“笑面虎”。钣金厂做不了那么多订单，都是这个经理协调外发，估计油水不少。他在深圳供着一套房，惠州供着两套房。今年一月罢工的时候，董事会对他很生气，发现暴露出很多问题，就刁难他，春节后被“贬官”到惠州去了。据说老板本来想降他为主管的，结果还是让他做经理，但已经没实权了。他自己也说要走，但想到供着好几套房，又不走了。

“和蔼可亲”的老板娘

我们老板、老板娘一年难得来一两次。老板是董事长，我来两年只见老板下过一次车间。老板娘好像有个什么“总”的头衔，管后勤的。她给我们员工开会的时候，说你们有什么问题都可以跟我反馈。我做了两年没有工资条，就告状说没见过工资条。老板娘回复说是部门经理把工资条收起来了。据说富士康的管理就不给工人发工资条，我们经理可能照搬了这一套。过去有的工人看到工资条，差十几二十块都去找经理，他烦了，说：谁来找我问工资的，就不给他加班。后来不知是怕有什么把柄给人家抓住还是怎样的，经理就不发工资单了。老板娘发话以后，经理就把前三个月的工资条一起发了。

食堂问题也有人反映到老板娘那儿去。老板娘和饭堂老板谈了之后，饭菜质量还是跟原来一样，只是换成大碗给我们打饭了。

她看起来不像坏人，说话聊天的语气也没有给人很凶、很厉害、很信不过的感觉。我给她打过电话，反馈工资条、食堂的问题，她说会改进，还说不行就把食堂换了，但是招标很麻烦，最好是这家能做下去就做。

所以，去年老板娘当着我们的面说：这个地方是我的发迹地，是公司的福地，我也不想搬。我们就信了她的话。今年年初我们拦机器、罢工上访，老板娘用缓兵之计稳住我们，最后大家发觉被骗了。过完春节，老板娘就再也不出面了，大家也不信任她了。

老板弟弟：大善人？

我们厂隔壁还有一家公司，是老板亲弟弟的厂。我们很多订单都发给老板弟弟去做。我们两家厂中间有一道门，可以随便过去拿东西，就像邻居串门一样。他弟弟的工模部是没有机器的，加工产品都拿到我们厂来加工，所以两边的员工很熟。老板弟弟开的厂，

曾经变更厂名，变了两个字，他就自动补偿了，还是按综合工资的标准。厂名变更了两次，他赔了两次钱。

后来我们都说两兄弟差别怎么那么大？而且他弟弟似乎没什么钱，整天来我们厂蹭工具用。老板弟弟那么好，老板怎么那么坑人？

举报式维权

厂里有工会，主席是老板的亲戚，没什么用。我不知道自己是不是工会会员，上级工会也从没来过厂里。

今年1月，我们打电话给环境监察，投诉厂里有污染（噪音、偷排污水）问题。政府部门下来就罚了厂里十万元。本来我们要求保密的，监察部门还是把举报人的电话给厂里了。老板的哥哥叫了几个他怀疑的人去办公室，就开始按照号码打电话，谁的电话响了，就把他炒掉，但厂里也按综合工资给他赔钱了。

不久前，我们一个同事去公园玩，收到一个法律咨询机构的资料，说是什么帮助工人的义工组织，我一打电话就联系上了，了解到一些搬厂补偿的知识。如果早点认识他们就好了，至少后面的罢工不会让厂里那么轻松。

搬厂的开始

老板为什么要搬厂？有两个原因。一是工厂这块地皮是老板买下来的，这块地很大，现在要卖给别人。另外据说深圳市出了文件，要求钣金厂都要外迁。

从去年起，老板就开很多会，公司的主管、经理也经常在下面走动，问员工“我们要搬去惠州，你们愿不愿意跟着去”，要我们填表做统计。厂里第一次问，大家都说不去，第二次很多人就填“待定”。我一直表示不去，我现在也不明白为什么有人愿意去惠州。厂

里有个不好的先例，前几年从焊接部叫了几个人去惠州，承诺包吃包住，福利待遇不变。结果三个月后就按照惠州的最低工资算加班费，你想惠州的底薪是多低！那边加班费八九块一个小时，这边十几块，人家肯定不愿意，最后都走了。

要去惠州的话，肯定要按劳动法买断工龄，大家都在谈这个问题。公司的意思是没有这个先例，以前华为、富士康外派到分公司的都不可能说跟你买断工龄，是吧？我们说那没办法，我们就是要买断工龄。我们当时想：最后厂里实在不同意，还是只有找政府，当时想的是找区政府。大家都有那个心理准备，工友都在下面联络，肯定要去找政府的。

再说，惠州厂本身也在招人，按惠州的标准算工资，这边过去的员工就变成同工不同酬了，惠州员工肯定恨我们。所以我们也不愿意过去。去了就由不得你了。去惠州要先交辞职信，把这边的工龄清了，再签惠州的合同。工程部后来就说：现在就你们这几个人顶着说不去了，要么你去惠州，要么去电子部，要么辞职。总之逼你辞职也不给你补偿。

今年一月初，厂长开会老是提搬迁的事，路上遇到也会问：“要不要跟我一起去惠州啊？”每天都叫主管、组长给我们开会，还派了人力资源经理、法务过来讲，说如果我们要求赔偿，是非法的。当时他举了很多例子，说 2004 年左右华为买断过一次工龄，被政府裁定为非法。不过我们也不信他的话。这个经理后来不承认自己说过“非法”这个词了。

谈的时候，都是一个部门一个部门叫去，谈了一个礼拜。员工认为搬去惠州，劳动合同变更需要赔偿。公司就说这个不是变更合同，是派到惠州公司，所以无须赔偿。一直都是上班时间谈，下班时间我们不理他。每次一过去谈话都是谈合同的事，同事都说去非洲也行，关键是谈不拢，一谈就拍桌子。轮到找我谈，我就说先解决合同，买断工龄。老板就说跟他走就好，赔钱就不行。当时公司

让文员统计过，按法律赔偿员工，要 160 万元。事后看来，这笔钱对老板来说不算多，他只是不想开这个先例。

我们开始搜集证据，员工能看到公司的内部邮件，上面有关于搬迁的文件，都制订好计划了，说了几月份要搬几台机器。我们事先知道要移机器，1 月 23 号左右就开始凑钱，是一些组长、文员发起的。集资的时候，大家口耳相传，问我们工模部要不要参加，我们肯定参加，出钱出人出力。第一次好像每人收了 100 元，做横幅、买水。去市委所在地“市民中心”集体上访的时候，又收了一百块，后来钱没花完退了一部分。订做的横幅，本来想要红底黑字，像做生意那样，后来弄成白底黑字，不想给公司太多面子。大家还商量要不要在横幅上写出公司名字，后来说不行，可以写“黑心工厂”，但不能写“上市公司”、股票代码之类，怕老板反咬一口说我们毁谤。

第一次罢工前，公司每次找组长们开会，散会后组长们就再秘密开会，开完了给我们员工反馈。罢工前夕，组长们已经讨论了怎么行动，我们也去听了，分析了怎么拉横幅、收钱、怎么配合。我们那时候很多事情都知道得很清楚，公司没料到员工能闹得那么厉害。

商量的时候，有人说要堵马路，后来大家都说堵路肯定被抓起来。之前闹过事的同事，给我们讲经验：这种事该游行就游行，该上访就上访，往大里闹。但是不要堵路，堵路是犯法的。听说有的厂去堵路，横幅被收了，人抓进去当天就放了。

第一次搬机器：堵厂门、罢工和集体上访

1 月 25 号，厂里找了搬家公司的车，开始搬机器了。我们就全部出来罢工堵厂门了，围住机器不让搬。员工人心很齐，白夜班的人都去了，有些主管也参与了。经理看到这个场面，说我不搬了，你们回去上班吧。我们也不理他，租了两辆旅游大巴，先在“市民

中心”下车，一百多人拉着横幅一路走到区政府。

到了市民中心以后，机训队、特警都来了，治安巡防也来了。机训队刚开始对我们很凶，人比我们还多，四面把我们围起来，要我们把横幅收起来，不许堵着政府大门，就打人、抓人。打得不是很严重，踢几脚。我们之前都说好：挨打不还手。我们是有正当诉求的，要理性。我们跟机训队说：你们是给人家打工，我们也是给人家打工，你和你的亲戚都可能遇到这样的事。那些女工也在骂：你们和城管一起去把钓鱼岛收回来啊！你们很厉害，你们去打日本人，把钓鱼岛收回来啊！机训队不是公安编制，也是合同工。听到我们这样说，他们口气松了，说你们快把横幅收起来啊，快到信访局去。

去市里那天，机训队打人、抓人的时候，都是女工冲最前面，有二三十岁的，年纪大一点的也有。我们事后都说：现在男的不如女的，还要靠女的冲锋陷阵。我们事先也想到会打人，真正发生的时候，还是感觉不一样的。

当时就有公安过来，发卡片介绍信访中心的地址，说你们有什么诉求去信访局或者劳动站，来错地方了。我们也没经验，直接去信访中心了。

信访局那里比较偏僻。我们一进信访局的大门，接待我们的人直接问是不是工厂要搬迁，我们说“是”，又问是不是搬去惠州，我们说“是”。现在本地这种个案太多了，都是往惠州搬，劳动部门见怪不怪了。

我们到信访局的时候，政府让工人选代表去谈，当时有5个代表出来，说话比较有逻辑，有组长也有员工。我们一个员工很能说话，说得政府那些人哑口无言，在场的派出所所长看不下去了，说：把这个工人抓起来，他在那里挑拨！我们全部人马上围起来说：你抓！谁敢抓！！就没动那个代表。我们拿出公司搬迁计划的电子版，劳动站说：这是你们内部邮件发的，谁知道是谁发的，有盖章吗？

要讲证据啊，没有盖章就拿来当证据，你们打官司也是会败诉的。劳动站的人还说：厂里要是说搬迁，肯定赔钱，现在人家没说搬迁啊，你们就回去上班啊。劳动站还保证到厂里抽查我们的人事档案，如果发现有员工被辞退了，厂里要给一个赔钱保证，所以你们不用担心，安心上班。在场的厂方代表就附和说一定办事公道什么的。

厂里的人力资源总监也去了，是个女的。她过来说：你们都回去吧。我们说：回去干吗？她说：我们有电子部给你们上班，你们不愿意去惠州的就去电子部。我们一群人开骂，差点把那女的骂哭了。她就打电话给公司董事会的某大人物，说不搬了，回去跟员工开会。然后又传达那个董事会大人物的话说：搬厂前会出书面通告，提前一个月通知员工，如果不出通告，会多赔一个月。今后该给的加班、福利都会给，公司包车送大家回去，大家集资维权的每人 100 元，公司也补偿给大家，罢工当天的工资照发。总之，工厂把我们安抚得很好。

而且我们得到一个概念——我们是“非法诉求”：公司没搬，我们不能逼着政府让公司赔钱。好像我们无理取闹：人家工厂还是给你提供工作岗位，你就这样去闹人家，人家就是运走几台机器而已。这些都是政府部门说的，把我们一群人说得哑口无言。公司的人反倒没说什么。

这时已经闹到晚上，最后大家听到还是有班加就回去了。那天早上十一点出门，晚上六点才回厂。那辆机器也没搬成，从车间拉到门口了，又拉回车间装上了。

两天后，周一上班时间，老板娘给我们开会。开会时语气很温柔，聊天一样，态度很诚恳。当时老板保证一年不搬，老板娘保证两年。不管一年两年，老板两夫妻都说了，我们还是比较相信他们。那时候还出了通告，说公司两年内不会搬，还盖了公司章。平常该加班的加班，过年也有年终奖，也没怎么为难你。如果人家真的不搬，还是该上班就上班啊，不可能整天为了这个事情闹，是不是？

新经理的下马威

钣金厂的原经理“流放惠州”后，新经理二月份上任了。他原来是电子厂的一个管理，对女孩子很凶。老板以为他把电子厂的人管得服服帖帖，想让他把我们也管得服服帖帖。

新经理来了就找茬。以前的经理很少下车间，只会安排主管做事。这个人会下车间，员工打电话给他看到不行，把手机拿出来给他看到也说不行。他骂我们，我们回敬得更厉害。特别是焊接部门不好惹，虽然只有几个人，但是很重要，很齐心，谁都镇不住。动他们一个人，要么整个部门全炒了，要么就别去惹。他们很团结可能跟以前的一个组长有关，他们都是老员工，至少干了两三年，工资比我们高。新厂长以为新官上任三把火，整整那些硬骨头。有的焊工做累了玩手机，看看新闻，他什么都不说，直接叫人家“下班！”。那个人说：你叫我下班我就下班，凭什么？他说：你赶紧下班！那个人直接火了，在那里拍东西跟他吵架。那个经理可能没见过员工那样当面反驳他，被镇住了，就走出来，走了没几步，可能觉得太窝囊了，又走回去惹人家。可是他再进去，就直接给轰出来了。从那以后他逛车间，就不敢去焊接部了。那几个硬骨头真是不好惹。

四月：再次拦机器、罢工、集体上访

过年放假期间，老板没搬机器。放假时员工该有的年终奖之类的福利都照发了。厂里说年终奖是老板想给就给的，本来员工闹事，原则上可以不给，但看我们平时表现挺好的，就给了。

春节回来后就搬了一台机器，那一台机器好像值两百万。我们就想反正只搬一台嘛，厂里那么多机器呢。

再过一个月，他又搬一台！我们就有点紧张了，心里嘀咕：“完了，是什么事情呢？”可是我们也不知道要给厂里搬到什么程度去

闹才合适？真的搬空了再去申请仲裁，也没用了，而且仲裁会拖很长时间。春节后搬第一台机器的时候，我们没什么怨言，觉得要给人家面子嘛。搬到第二台的时候，大家神经已经紧张了：不是说不搬吗？我们已经酝酿要闹了，搬第三次的时候马上就爆发了。

到了四月，厂里一下子要搬三台机器。我们又拦住不给搬，又去区里上访。区劳动站的人说这样闹没意思。我们五个工人代表在劳动站跟老板谈，劳动站的人说可以“协商解除劳动合同”，就是说赔多少，大家协商。公司一个经理来了，说这些人他也不想用了。但是第二天他又改口说“我不解除你们的劳动合同，也不搬了，你们好好上班吧”。我们也不信，马上又去市里。市劳动局回复说：机器是厂里的资产，人家要搬，你也没办法，人家转移资产，只要他给你开 1808 元的底薪，你是不能起诉他或者判定他非法的。他这样一回答，厂里说：你们工人好好回去上班，我不会搬啦，回去该加班就加班。

厂方在市里跟我们说好话，回厂后第二天又跟我们开会，说：我们是不搬的，而且要跟员工道歉，厂里沟通做得不到位，让你们误解了，以后有什么事还是会出公告——转移资产的公告，说明这个东西是“闲置资产”，要搬到惠州去。你们还是有班加的，好好上班。结果当天晚上就出了一个公告，说晚上全部不加班。当时我们很意外，但政府部门都说拿底薪 1808 元不违法，人家生意好就给你加班，生意不好就不给你加班，你能怎么样？一旦加班费没有了，我一个月只有 2600 元。

八月十五：第三次搬机器

八月的时候，整整一个月没有加班。员工又选了一次代表，撤换了两个，跟厂里又谈了一次。8 月 15 中秋放假的时候，很多人放假回家了，厂里总共才一百二十多人。公司趁机搬机器，我们第三

次阻拦，派出所的人来厂里还围住工人。公司叫了黑社会，来了五个人，人高马大，好像有 1.9 米，一个人的体重有两个人那么多。我们拦也拦不住，黑社会跟派出所的又抽烟又说笑。闹到最后，那几台机器还是给他搬走了。转头厂里又说要给我们开会协商，我们就又开始等待。

有河南员工的老乡混黑社会的，说来的那几个人是安徽和湖北帮的。那个河南老乡还传话说：要不你们也找我。我们想找黑社会也很麻烦的，请神容易送神难。请黑社会的钱不一定有老板赔的钱多。

过了几天，又搬机器了，当然也出了公告，说要搬“闲置机器”。搬迁的形势是按政府说的走了。这次搬机器的时候黑社会也出现了，就打乱大家的阵脚了。那天真是兵败如山倒。我们也拦了，但即使拦得住黑社会，也拦不住警察。警察说我们拦人家搬机器是违法的。那天黑社会去的时候，警察还没来，黑社会就打人。几个工人站在前面说话，黑社会拎后面不说话的人出来恐吓。

兵败如山倒

休完中秋回来，那几个黑社会突然挂厂牌变成行政部的人了，开始下车间，拿相机、手机在那儿拍，说你要好好做事，不好好做事的话，要找你麻烦。他们拍我一个同事的时候，我那同事就拿出手机来拍他们，给他看到了，他就过来逼我同事拿出来删掉，还拍他脑门威胁说，你不给我好好上班，死都不知道怎么死！

早上发生的事，下午我知道了，报警。派出所来了，不去了解情况，只是说：“你们这些人啊，这样跟厂里闹，别把我们派出所扯进来，你们现在和政府打交道成精了，动不动就报警。”他不管这个事，反而埋怨工人报警。我们都围着被打那个同事，警察直接把那几个黑社会和我同事拉到派出所去了，说是录口供，但我同事回来

后马上被逼得辞工了。

再后来，厂里把工人一个两个叫进去，把手机都交出来，逼得你一定要签辞职书，一年工龄赔 900 块。威胁说不签的话，在外面一定弄死你，诸如此类。法务、人力资源都在，几个人围着工人谈。第二天很多人都扛不住，都签了。一百多号人，有十几个人签，后面都会跟着签，是吧？签到最后，只剩我们三个人。公司下了死命令：今天六点之前再不签，明天来我是不会给你签的，一毛钱也不会赔给你。

当天早些时候，我告诉我同事，说厂里叫黑社会逼我们离职，可能他打电话给区劳动局投诉了。结果，晚上劳动局打电话来说：你现在又拿不到证据，我们什么都讲究证据的。我们也不知道你们公司确实在搬，这个事只有等法律完善后我们才能处理它，现在我们也沒有办法。你看现在员工都签完了，就剩你们几个了，我个人的立场是你就签吧，现在签还有 900 块，过两天签可能 900 块都没有了。他就这样劝我们，说你们签了去找工作，别再耗着了。

公司那个法务戴眼镜，瘦瘦小小的，看起来很怕事的样子，以前是我邻居。我说你这个做法务的，说说这样做对不对嘛。他说：哎呀，把事情早点解决，你们去上班，你是打工的，我也是打工的。

事已至此，我们三个留下来也没什么意思，就签了。资方逼我们辞工就是一天之内完成的，真是兵败如山倒。现在厂里机器全部拉完了，一台不剩。

主管和职员的下场

那些主管原来参与过我们行动。第二次搬机器，我们再去找他们，他们就说不要来找了，你们爱怎么弄怎么弄，要收钱，要经费可以，但不参加行动。肯定是公司高层开会给他们灌迷魂汤了，可能是威胁报复，他们不想跟厂里撕破脸。主管都是拿死工资，如果跟工人去闹，日后肯定被清算。他们又想拿赔偿，又不想出面。

办公室职员剩下十几个，都是工程、画图之类的，文员早就走了。他们拿固定工资，我们闹的时候不站出来，老板把员工解决完了，转身给他们开会，就开了五分钟：要不去惠州分厂，要不去电子部，要么辞职，一分钱不赔。闹事的时候，我们去找职员，他们就一句话“我们做文明人”。他们是那种别人去闹，自己等着捞好处的人。职员也想拿赔偿，写联名信的时候就不愿意了，怕公司找他们。收钱弄横幅，他会交钱，但不参与行动。

关于律师

一开始我们没找律师，以为把事情闹一闹就能拿到补偿了，没想走法律途径。后来有个同事的老乡，跟同事有点亲戚关系，他是律师。那个人说自己不太熟劳动法，叫了另一个律师来给我们解释，没收钱。律师说，我们打官司败诉的几率比较大。他建议不要去信访局，没用的，要弄就往大里弄。

关于“闲置资产转移”，律师说：这确实是人家的资产，资方确实是钻法律的空子，没办法。打起官司来，我们到底耗不耗得起？人家上市公司有的是钱，我们也知道自己不一定能胜诉。

劳动部门讲故事

跟劳动局打交道期间，那里的人说了一个个案。市内有一家工厂，老板说要搬厂，逼得员工走散了，最后剩下几十个人，去找劳动局仲裁，老板的机器都封了，老板又说不能搬了。劳动局到现场去看，发现机器都搬空了，就迫使老板赔经济补偿金，以前离职的员工也有赔。

罢工过后的个人总结

我们争取赔偿这么久，厂里的订单都取消了上百万元，还不算

七七八八的附带损失。订单外发，其它厂不一定做得出来，核心零件还是要自己的钣金厂来做，惠州厂也代替不了我们。为什么老板损失这么大，还是不肯让步呢？我认为老板不想开买断工龄的先例。现在电子部有五百多人，肯定要迁到惠州，惠州分厂那几百人以后可能要迁往江西，这么一算起来补偿金要上千万元，所以老板宁愿承受罢工期间的经济损失，也不赔钱。

厂里很聪明，每次搬机器都是礼拜五，周末我们不上班，他们就有充分的时间安排。到礼拜一的时候，又跟员工说不搬了，不解除劳动合同了，你们好好上班。每次搬机器，厂里都出公告说是“闲置资产”，其实都不是闲置的。然后再出一个固定资产转移通告，有本地和惠州的经理签字。我们问过律师，两个经理的签字合法不合法。律师说人家是有授权的，到时候你去闹，公司拿出授权书，你就傻眼了。

假如法律没规定搬厂有赔偿，我们应该不会闹。我们很了解劳动法，打电话问律师，劳动局的电话都差点被我们打爆了，员工很积极，都说异地搬迁有得赔，觉得板上钉钉，大家信心很满。我们敢去闹，就是认为自己站得住理、站得住法，老板理亏，告也告得赢。我闹到最后打官司，还是打得赢，这个是闹的前提。

但是第一次去市里上访后，士气很受打击，自己都没把握能赢了，拦人家机器都拦不住了，人家可以随便搬了，我们成了“非法诉求”了。为什么到最后全部妥协签字了呢？就是听政府的人那样说，好像自己没理了。所以说，政府的说法是很有决定性的。

抛开法律，我也认为应该有一定的补偿，当然补偿多少是个问题。肯定有得补嘛！如果我不愿意跟老板去惠州，我要花很多时间找工作，你搬迁造成我找工作浪费很多时间，是有一定责任，该补一些工资给我。

我们刚开始很团结，只是拖了八个月，斗志没有了。有个女工在厂里做了四年，她给我们讲，说她以前进的厂也搬到外地，工人

罢工罢工了好久，撑不下去，有些人先走了。罢到两个礼拜，还剩最后一批人，老板没办法就全部赔了。这样对比起来，我们能从一月坚持到八月那么久，我觉得也不错了。我们公司对面有一个厂，过年的时候偷偷把机器全搬走，老板直接跑掉了。那个小厂，就十几二十个人，不知他们的结局如何。

我们老板是有势力的，惠州工厂的法务，据说是当地某法院院长兼任的，还有一个劳动局的人兼职厂里的人力资源管理。乱七八糟，工人真搞不过他。

这个搬厂维权的事情，大家都感觉很窝火、很屈辱。到最后大家都不是要那一点钱，而是为了一口气。

今后的打算

我不想做这一行了，想转去做销售。我喜欢跟人打交道的工作，销售我还是蛮喜欢的，虽然没经验。磨具工这一行撑死了一万块，是死工资。我这水平到一个小厂能拿个五六千，再精一点能拿一万多。没意思，做了这么多年，这个行业本身也不是我的选择，当时就想着学点技术傍身。我也想回家创业，但没市场。至于创业，需要做调查，不能随便下海。我做市场调查，是走五金店、批发市场，了解他们进货都从哪里进，进价大概多少。这边有市场，竞争也大。老家那边有一定的零件需求，不过算账下来，出货量少也不划算。现在物流发达，买家宁愿订做或者直接发单到广东。

我的同事，很多还在找工作。参与过罢工对重新找工作暂时还不知道有什么影响，现在示威、游行很正常啊。



电子厂老板卖厂， 员工追要赔偿、社保的罢工经过

阿文是贵州人，36岁。她初中毕业，在同龄人中算是有文化的。阿文结婚晚，用她的话说“我们那一拨人结婚都晚。可能是上学多了都不想早结婚”。她老公是扎铁工人，每月收入6000元左右，但是很累。阿文一家在她老公上班附近租房住，婆婆跟他们一起住。他们有一个7岁的儿子，在公立学校读一年级，每年要付2000元的借读费。阿文平时对儿子管教很严，也经常和婆婆在教育问题上闹矛盾。她很希望自己的儿子能够好好学习，将来有出息，以后动动笔杆就能赚好多钱，不用像他爸一样卖苦力挣钱。

W厂是1988年建的港资电子厂，主要生产电子原件、电路板。2000年的鼎盛时期，全厂约有一万多人。阿文在这家厂工作了16年，自认做事很认真。她做的工位是“望微”，就是用显微镜看电路板。这个工位有很多要求，要经常背这个规范那个流程的，还要考试。阿文说自己以前视力很好，就是做这个工位时间太久了，才把眼睛弄近视。直到2010年，她最多也只拿过1500元的月薪。

她一直留在这家厂的原因，是所在工位上下班时间比较灵活，管理对请假或不加班比较好说话，方便照顾孩子。不过，厂里的管理很严格。只要进出车间门，不管上下班还是去厕所，都要刷卡。上厕所、吃饭都规定时间。如果忘记刷卡或者犯了其他错误，就要被骂。有的拉长很凶，会连续骂上半个多小时甚至1个小时。曾经有个女员工，因为做事慢，和几个老员工的关系也处不好，被管理骂到精神失常，家长闹到厂里，赔了十万块。以前W厂上夜班时，如果货做完就让员工提前下班，半夜两三点把工人打发回去。提前

下班的时间算请假，不给工资。后来一个女孩子在回家路上被强奸了，家属闹到厂里，其他女员工意见也很大，厂方才不再要求提前下班，没货做也留工人们到早上五六点再下班，而且这段空闲时间有工资。

2005年后，厂子开始衰败，货单越来越少，工人也越来越少。2009年，厂方与一些老员工签订了无固定期限合同，但一直没买（更没有补缴）社保。2010年，厂里的普工只剩下300多人，领导层还剩200多人。因为春节后一直没什么活，上班时大家就闲聊。同年6月份，老板准备把厂子转让给别人，而员工和管理（包括所有的主任，经理，高级经理）要重新签合同。在员工中间，个别人和老板关系比较近，也有人工作年头不长，赔偿金额少，总计大约100人愿意重新签合同，其余400人要求厂方支付离职赔偿金以及补缴社保。这400人中包括从拉长到高级经理的一批管理，还有很多工作时间在10年以上的老员工。财会科一类的重要部门，除一人重签合同以外，其余都要求赔偿。管理层的学历、工资水平都较高，有大专生甚至留学生。高级经理月收入在两万以上，一些拉长的底薪也在1500元以上。中高层管理者绝大多数是男性。

阿文说，当时一些高管在背后出主意，基层管理带着普工们在厂内罢工，打着横幅在厂内游行。标语写着“打倒老板×××，要求赔偿金，补缴社保”一类的口号。罢工期间，管理层还组织食堂给罢工者送水送饭。因为厂里财务部门绝大多数人都在追赔偿金，他们就从厂工会的经费里划出一部分用来支持罢工，免费供饭。据说罢工期间也提出了类似工会重组的要求，但普工们对此并不关注，大家主要还是关心能拿到多少赔偿金。另外，还有一些孕妇、产妇要求补产假期间的工资。

管理层推举了代表和老板、政府谈判，普工并未参与谈判。拒签合同的员工在八月份进行了三次罢工、游行。谈判代表还放出话来，如果要求得不到满足，就一直闹到广州亚运会开幕。维权期间，

管理者常给普工开会，包括讲解法律知识，让每个人清楚自己能拿到多少赔偿，并通报谈判进展。阿文和其他普工并不担心会被管理层出卖，认为彼此都想拿赔偿，所以利益是一致的。普工们也知道厂方赔得起，因为厂里的地皮就能卖至少两亿，而他们要求的赔偿金总额也不过两千万。

罢工一开始就遭到政府压制，但是因为罢工者一直没出厂门，所以官方不方便抓人。于是有关部门派便衣混到厂内抢夺条幅，并试图抓走几个带头者。管理就带着普工把便衣的汽车拦住，迫使他们留下横幅以及被抓的工友。据说有些维权员工有过罢工经验，或者听说过其它厂的劳资纠纷，所以这次罢工组织得比较好。阿文认为厂里大学生多，有知识，办法多，比如会上网散发消息，所以维权能成功。据说一些管理联系过媒体，但没有一家媒体来采访。但是员工也找其他途径扩大影响，比如把视频上传到网上。附近厂的工人也听说了这些事，没提供什么实际帮助，也就看看热闹。

罢工谈判进行了一个月，政府和老板迫于工人的压力，以及亚运会期间的维稳需要，最后妥协了。按照最终达成的协定，厂方给所有员工赔偿金并补缴社保。

阿文拿了两万多赔偿金，补了十二年的社保，还有失业保险金。她有四年的社保没追到，说是因为那几年没有跟厂里签合同，自己也没留证据，就没给补。即便这样，她也还满意，自己有了社保，孩子还能上公立学校，挺值的。至于近视，她知道是职业病，但是能拿到赔偿金和社保已经比较满足了，也没想在这方面提要求。

罢工过后

从W厂出来以后，阿文先是在家待了几个月，拿到失业保险金以后，才开始找工作。因为已经补了12年的社保，再买3年就有资格拿退休金，所以她和很多同事只找给员工买社保的厂。但因为年

龄偏大，找工不易。她先去了一个小电子厂，厂里让她操作成型机。师傅是个小伙子，看她不是年轻靓女，没心思教，光顾着和其他女孩子说笑。她待了一天什么也没学会，下班前考核，她没过考试，被主管说了几句。她也不服气，跟主管说：“那个靓仔什么都不教，光让我自己看，我能会吗？”然后就不去了。

她现在工作的工厂，离住处比较远，骑车子要 20 多分钟，但因为这是一家比较正规的大厂，给买社保，工作也简单，她就留了下来。阿文经常拿两个厂作对比，总说以前的厂更好，比如发工资准时，不像现在的厂，经常拖两三天。在 W 厂，要是工资晚发半天，就会有员工闹，到主管那里追问工资。每个员工的请假、加班情况，在 W 厂可以每周自己用机器查，F 厂半个月才发一份清单，如果平时自己没记下来，很容易忘记加了多少班。遇上不负责的管理，还经常忘了去领清单，容易纠缠不清。阿文觉得这家厂很多地方都不合理，但是说到用罢工来改善现状，她觉得不太可能：“这里部门太多了，谁都不认识谁，不像我们那样团结，罢不起来的。”



第三部分 工人组织与代表



团结（毛笔画） 马克斯·林格尔

“分而治之”的杀伤力是很大的

——一次失败的谈判

我叫阿义，一直提倡用传统文化解决问题。讲道德是解决问题的方法，而不是一直用对立、针锋相对这种竞争的方式来行动，搞得好像必须要把老板的肉割掉一点给我们。对立的结果最后就是冲突，冲突的结果就是不稳定，不稳定我们每一个人可能都是受害者。中华传统文化，五千年的文明，解决了许多人性的问题，尤其是“道德”，能救今天的每一个人。

中国人自古以来都讲一个“势”。我们是很弱的弱势，所以需要借“势”。如何借“势”？比如说，我也去参加团委举办的官方活动，还有经费可拿，活动结束后大家去吃真功夫餐馆。总之，风头不要超过政府，在同行里面做善事，要保护好自己。

有句话说“行有不得反求诸己”，就是说，所有的错先考虑自己做得怎么样。老板如果也这样想的话，“是不是我做得不够仗义”，员工就不会离开他。

2001 年我来深圳，当时职业介绍所要 100 块介绍费。我跟里面一个朋友聊得比较好，那个朋友不赚我的介绍钱。我进的这个厂好，去面试的人多，介绍费要 300 块。当时招人要求 25 岁以内，我当时 28 岁了。领导要求写简历，看我简历的字写得不错，考试考了 96 分，最后进了这家厂。

我们公司是台资厂，有六千多人，生产高尔夫球。2008 年的时候，厂里有两百多电焊工，都是公司培训的，一直处于无证上岗状态中，有的人干了五六年也没证。因为无证，我们就不是合法焊工。

焊工是特殊工种，经过安全培训才能发证，而且还要年审考试。国家不许无证作业，发现了要罚款。每一个厂都有一套自己的剥削方法，公司不给本厂焊工办证，原因在于持证后员工就是合法电焊工了，薪资待遇也应该遵循市场标准。再一个原因，是有了证的焊工求职容易，也会更频繁辞工。

我们知道自己吃亏，但也不敢直接跟老板要钱。我们从事电焊的人虽多，却散布在公司很多部门，不易团结和联络。各人技能差距大，缺乏自信的人很多，怕被开除无法适应外面的焊工技术要求，所以不敢站出来说话。

一个夜班的机会，由于现场干部少，干完活之后几个老师傅又提到这件事。大家分析了形势：每年政府要求加薪，相对普工来说，焊工加得比他们少很多，几年下来已经没多少优越感了。我们决定向公司讨个公道。

我们决定先造势，邀请各部门所有焊工自愿登记造册，以便组织起来交流学习，培训专业常识，也从事维权。所谓“人不亲行亲”，除了一些身体残疾者、女工、培训干部和新进员工，其他焊工都自觉登记了。为了打消大家的顾虑，我们告诉大家：“组织会永远存在、永远帮助我们每一个人维护权益，直到他自愿辞职。在维权方面，一切都要全体开会决定，统一言行。”我们在每个部门设一个联络员，大家按名单顺序轮流做联络员，一个人做一个礼拜，每个人都有做联络员的机会，承担组织大家的义务。联络名册汇总后，就发给所有联络员。我们让大家留下手机号便于联系。2008年玩QQ的人还比较少，都是发短信联系。我们在每个部门都约了几个老员工在公园见面，说明了这些情况。这样以前单打独斗的个人，就很快形成一股势力。组织起来以后，要做事的时候就开会。开会的时候要有讲稿，要讨论进一步的行动方针，说服其他人。所有事情都要通过会议来决定，会后行动要一致，不能私自行动。我们开会的时候，

我说：“只要这个维权组织存在，就有希望要求老板加工资。”

我又单独和几个开明的基层领导谈了谈，表明了我们的想法和做法，争取到他们表态“暗中支持”。我想，即便维权不成，我们这些人要全身而退，肯定少不了他们的保护。

我们组织得很好，百分之八九十的焊工同事陆续参与进来。但很多人没有自信，因为他没有真正的技术，担心失去工作。我觉得技术不行都没关系，关键是组织要常态化。我可以教大家技术。当时我们拟出了一个纲领，纲领有一个合法、长期的目标，是大家都喜欢的目标，是我认为政府也会愿意给你拨款那种（目标）。纲领内容大致有：1、长期维权。生活中、工作中的所有问题，我们都可以帮他们维权。比如今天，我被调班了，双倍工资没有了，少拿一百多块，就要维权。我们的钱又不像老总年薪几十万，这个双倍工资问题，牵涉到我吃肉还是吃草。我们厂有工会，但只是虚设的。2、教育。帮老板培训工人电焊技术，只要让我来做，我可以把他们打造成“精锐部队”。

打工都是为了钱，很少有人想到提升能力。我们把要求培训的内容加到纲领里面去了。你一个学徒、漫不经心做事，或者勤勤恳恳做事，那个效果是不一样的。一个半成品，只要费一点时间就能把它变成良品，但如果方法不得当，就成为废品了。这全看工人的态度。我在这个厂做事，以前报废率是第一名，后来变成最后一名，六大质量指标现在都排第一。

同事都很愿意接受培训，但老板不愿意这样做，因为看不到好处。厂里也搞培训，花了钱没有效果，都是一些没有用的东西：学习日本人的管理，什么“内部竞争”、“看板式管理”，不同部门来竞争，做得不好就检讨，做得好就奖励，形成内部分化。企业是需要团结的，都分化了，能做好吗？这样搞，品质是越做越不好，或者有人掌握了好办法但不告诉其他人，因为成全了别人就害了自己。

前面说，我们用组织起来的办法“造势”。势已造成，但还不够。我们商议之后决定“借势”。我们请喜欢上网的工友在网上找政府安监部门投诉（这就是“借势”），投诉内容是我公司存在二百多电焊工无证上岗的重大事故隐患，引他们来查。多次投诉后，他们真的声势浩大来查了。那些组织起来的工友一下子来了斗志，那几天联络十分频繁。

我们投诉的真实目的，是约见董事长，找能拿钱、拿主意的人，避开管理层中的既得利益者。我们希望分蛋糕的时候，总量不变，但是改善一下厂里腐败、浪费的情况，我们这部分贡献大的工人，多拿一点。我觉得，老板的眼里，员工也是财富的一部分，所以更有可能让步。管理就不一样了，他也是打工者，利用老板的设备和员工的无知赚取利益。在利益分配上，管理层会顺我者昌逆我者亡，形成一个腐败集团。比如总经理派一个人在董事长后面跟着，狐假虎威，谁敢去跟董事长说两句知心话？！董事长也可能不想管这些事情，只要你管理层月底给我拿钱来就行了。但这厂是他的，他肯定希望这个厂好，我们员工都想发展这个厂，他当老板的肯定更会这样想。

安监部门来了以后，要求公司为我们办理焊工上岗作业证。内行都知道二百多电焊工在大公司无证上岗被查处的后果，很可能整改不完善，厂里将面临停产的处罚，公司是吃不消的。当时厂里的打算，是说服工人办证，过了这个坎，不要让厂里被罚款、停产。我们的目的是“切蛋糕”，不想让它过这个坎。当公司干部给我们下发资格考试通知的时候，我们按事先约好的办法，都表现得态度冷淡。好几个主管过来“开导”，也没有效果，与过去“一呼百应”的场面截然不同。公司也能猜到 we 想得到与焊工工种相称的待遇，而且二百多人不是小数目。有几个部门的管理甚至造谣恐吓说，某某部门百分之八十都报名考试了，你们谁对抗后果自负。这样的下

流办法都用上了，对我们也不管用，因为我们随时联络，随时掌握各部门情况。我们的目的，就是等到公司高层领导“董事长助理”出面，再提出我们的解决办法。如果见不到实权派，我们是不会说出心里话的。我们这些打工的人很多没有城府，什么事情马上就说出来了，很容易被人瓦解。

但是我们“因势利导”向上反映问题的时候，人没选好。当时有一个董事长助理，在厂里住着，是个看起来挺和善的老头。我们常看见他在员工餐厅了解员工伙食，有时还亲自尝一口，像个慈祥的“圣诞老人”。我们觉得他职位在总经理之上，找他谈，有维权的希望。

终于，我们见到了“董事长助理”，当面表示公司迫使我们报考焊工证，我们不会配合的，即便公司出考试的费用，工友们也反对。“董事长助理”一副不知情的样子，惊讶地看了看我们的厂牌，然后说他会过问这事的，让我们安心工作。

过了一天，在公司最大的会议厅，除了上夜班的工人，全厂大部分电焊工被召集开会。那是一个电闪雷鸣、风雨交加的下午，到会的工友却十分高兴。多年的分化管理使我们大部分人互不认识，只有几个老员工知名度比较高。有几个我不认识的小伙子格外兴奋，摩拳擦掌很有信心。但是我看到各部门与电焊无关的干部也陆续到场，因为座位不够，所以在人行道踱着步子走来走去，平常很少见的高层干部坐在前排。在场管理人员的总数，比在场的电焊工少不了多少。

我觉得那么多干部没必要到场，而且他们都是焊工在各部门的顶头上司，是平常绝对不敢得罪的人物。很明显，厂里要这些管理在场，震慑场面。我有种不祥的感觉，心想肯定有啥阴谋……

会已经开了，但我听不进去。刚到的环安主任认识我，就招呼了一下请他到楼道聊聊。我慢条斯理地说：“公司是加工出口企业，

却养了那么多闲职。把我们焊工工资压那么低，和市场标准薪资差距那么大，连劳动合同都不敢注明我们是电焊工。所以，给我们这二百多焊工加薪是应该的，你们干部应该想得到，这是我们不愿意办焊工证的真实原因。”环安主任不住点头，因为我们办焊工安全操作证是他的职责所在，压力很大。主任一边扶着眼镜，一边环视四周，看到没人，对我小声说：“你们想要争取的待遇，谁都能理解。谁都看得出公司很多地方需要变革，但是希望不大。大家都是打工的，包括总经理。总经理粉饰太平过一年，有一百多万进账。改革成败难料，他的年薪可能不保，他能同意改吗？”他停了停，更小声说：“每次董事长要来公司，你也知道全公司上下都会提前‘整顿’掩盖一下。董事长在厂区视察，肯定有公司和厂里的领导随从，谁敢向他说实话，除非不想干了。”

多年来，我还是第一次从一个中层管理那里听到这样的坦白话。当时会场里不断有人发言，我有些着急，但是主任的话刚说到关键处：“公司里的干部组成，三分之二以上是某某省籍的人，这正常吗？很多大学生在公司做一年就跳槽这正常吗？老员工离职率这么高说明了啥，总经理知道吗？包括我自己也随时准备跳槽。我们不属于他们的利益集团，也一样受气不讨好。”

我早就听说公司里有人请客送礼就能安排进好的部门和岗位，有的新员工薪资升得比工龄七八年的老工人还高，看来有人暗中罩着他们……我问：“董事长助理不会把这些情况上报董事会吗？”主任说：“他现在是人事部经理。”我大吃一惊。我们一直以为他还是“董事长助理”。那么说，现在他帮不了我们了。我要对董事长的肺腑之言（改革工资分配方案）没人听了，“圣诞老人”不会造总经理的反。“公司是上市企业，名誉很重要，市值一降，老板们损失更大”，主任又说。我更吃惊了。我们靠加班赚血汗钱，老板只要装好形象他一样赚钱，难怪公司可以隐瞒那么多问题，原来是为了把

企业股价炒高。

回到会场里，想阻止工友们的提问，已经来不及了。谈判过程中我努力让大家保持沉默，由代表发言。保持沉默的作用，是显示那股气还在里面，对方也摸不着底。但还是有人直接要求加工资，我觉得太幼稚了。有个参加过“完美”传销的小伙子特别喜欢发言，我几次在桌子下面踢他的脚示意，也挡不住他提一些无关紧要的问题。由于顶头上司在场震慑，大部分人不敢说话，或者在办不办电焊证的问题上支吾几句。而人事经理（“圣诞老人”）和他的七八个幕僚坐在前台，一人几句就把众多工友打发掉了。没有人再提问的时候，人事经理点名叫我提问。

我要说的核心问题是工资分配，这种与虎谋皮的话，能对他说吗？我就说：“我们电焊人员，是国家认可的特种工，大家都感到工资和身份不符。”人事经理站的更高了：“这个问题已经说过了，公司规定全焊四个技术级别，加上特级技师和试用全焊员、点焊员两个级别，共八个级别。……每个人都有充分的成长空间……有的人服务四五年成为 B 级全焊享有……待遇，还有超产奖。……你可以成为特级技工。再加每月 500 元奖金，还可以成长为公司的管理阶层，班长，副股，股长，副课……”他如数家珍，十个手指都不够用了，才收起拳头说：“你干十年，但是你不成长，就只能留在原地。”我这才明白，这一招叫“分而治之”，杀伤力很大的。当时大家都沉默了，仿佛一下子看到了产量报表和工资条，尝到了醋意和甜蜜交加的滋味。

开完会回来的路上，很多人就完全泄气了：“我要交照片报名了”、“完了，完了。没用了”。当初约定“凡事全体开会后再决定”，但是那几个发言最多的小伙子，担心要为会场的表现挨罚，架不住他们部门领导的再次轰炸，已经报名参加焊工资格考试了。就这样，我们来不及了解其他部门的情况，来不及向前来咨询的工友交代情

况，阵地已经被撕开了。各部门干部加紧攻势，一些技术级别低的焊工还想争取调高工资，不敢惹领导不高兴，结果，到下班前就有一半多人报名了。我们好不容易形成的大势，很快瓦解了。

在焊工考证培训的课堂上，几个部门的焊工同行光明正大聚在一起了。有几个老熟人透露了他们部门工友对事件结果的惋惜，对其他部门的埋怨。他们都说别的部门报了名，自己才觉得扛不住了。我也没再多说，只知道大家又恢复了工作中相互拼产量，下了班各自玩手机的“优良传统”。直到今天，我们的焊工安全操作证还压在公司。

本来，我们想董事长逼出来直接沟通，既然没办到，加工资的事自然也就上不了轨道。后来我们这个维权群体自己散了，虽然见了好几次董事长，我都没说什么，时过境迁了嘛。

近两年补充了很多新工，我很少与他们交流，连名字都叫不出。培训新人只是敷衍领导，没人愿意浪费精力培养竞争对手。公司的权钱交易、权色交易时有耳闻，人人都知道不断更新人际关系，比学技术更有用。公司订单不稳，退货客诉常见，挨罚的人很多，被奖励的人很少。离职的人更多了，招工年龄放宽到45岁，派遣工也进厂两年了。公司上下都时不时议论内地分厂的建设进度，各人都考虑着下一步的打算。

谈权威的形成：一靠技术二靠道德

我师傅是我前妻的父亲。我跟师傅关系很亲近，同吃同住。我18岁刚从高中毕业，拜师学艺。师傅以前是某军工研究机构的技工，那个单位搞飞机试飞的。我一天焊三根焊头，学了三个月，他说我的水平已经达到4级了，焊工最高是8级。

现在很多工人都傲慢自满，对师傅也没有尊重，称呼都不叫师

傅的，都讲“平等”了。甚至有师傅被徒弟打一顿的，害得如今都说徒弟是师傅的掘墓人。好多人平常不学技术，玩玩手机、电脑，不知道趁黄金时间赶快学点技术，以为随便赚点钱就行了。像我们这个年纪的工人，很多老乡都可以跟老板谈工资了，有这个技术实力，可以跟老板谈“我要多少钱”。

我弟弟虽然是个焊工，吹笛子、唱歌、拉弦、书法都很好，人家不断在学。他家里攒了好几摞关于电焊的书，笔记本工工整整写了很多笔记，这就是技术工人。一个工人，不学、不看书哪里行。

现在回过头来，我想回家去技校做老师，教出真正的电焊工。



我们做的很多事，应该是工会来做的

——某工厂员工代表小组自述

我老家是河南。2009年，我高考没考好，也不想复读。当时我的三个姐姐都在中山，我就来中山玩。我三姐是家庭主妇。她老公是本地人，在车行做机修，业余时间也做临时工。中山是服装制造中心，很多人做这一行。我二姐是做补衣的，就是召集一批补衣同行跟工厂谈价码，一批服装补一个洞，商量好厂里给多少钱。

我玩了一阵，开始找工作，应聘过当地的联通公司。那个经理挺喜欢我的，让我第二天上班，答应包吃住，住套间。不过我没去，因为我二姐介绍我进一家服装厂做仓管，而且厂里的经理是我老乡。

服装厂的生产生活

2010年年初，我进厂了。进厂时，别人要考语文数学，还要考服装厂的常用代码。因为有内部关系，我没考试，直接签合同上班了。现在想起来，那是一份空白合同，没写工作期限。我进厂的工资跟十年工龄的老师傅一样高，那时中山的最低工资标准是980元，后来涨到1100元了，我跟师傅都是1500元。工资发现金，要压半个月。上班时间是每周六天八小时，包住不包吃，厂里有食堂，比较便宜。作为福利，厂里由人事经理出面，每月为过生日的员工集中举办生日晚会，每次都贴出过生日员工的名单，每人可以带一个朋友参加。晚会上有蛋糕、饮料、水果、鸡脚。每位“寿星”获赠一个笔记本一只笔。有人反映喝饮料不过瘾，厂里就买香槟，后来香槟也不过瘾了，就买啤酒。

厂里实行罚款制度，在车间厕所抽烟或者迟到超过 5 分钟，要扣全勤奖。员工偷东西，金额小就开除，金额大送警察局。要是不能按时出货，中层管理和组长也会被罚钱，这时候他们会激励大家说维护工厂信用最重要。工厂有四层楼，员工最多达到六七百人，河南人占了大半，很多是熟人介绍来的。老板在本地已经开了一家新厂，我进的是老厂。我在厂里谈了个女朋友，她的工作是“跟版”，就是“跟单”，跟一两个品牌系列，没单的时候就很轻松。

厂房一楼是布仓、物料仓、成品仓，二三楼是生产车间。我被分到相对轻松的物料仓，布仓要累得多。厂内划成三个区，每个区有一个主任，各区内的每个部门有一个主管。生产车间是大流水式生产，布料进来先送到四楼裁床，裁好了送到一楼的生产车间。一部裁床有三四个人，裁床师傅的工作比较重要。裁床要靠人工拉布，生产方面对铺多少层布有明确规定，数量超过要罚款，因为铺的越厚误差越大，裁错了造成的损失也大。但还是有人为了省事，会铺得很厚。这种事被抓到了，工人罚 50 元，主管罚 300 元。

生产车间的每个组工位齐全，一个组可以做完所有工序。据说以前一个组只负责一个工序，比如做上领的只做上领，做上袖的只做上袖。后来的“大流水模式”可能是向李宁公司学的，我见过公司内网的李宁厂生产视频。大流水模式的日常生产，某个工位做衣服出了质量问题，后面工位往往把货直接丢回去。

我厂主要给英国某服装品牌做代工。不过，厂里在商业信用上有过“不良”记录：一般来说，工厂做货数量都会比订单多一些，厂里有时把多做的尾货论斤“卖垃圾”，或者几块钱一件抛售。有一次，货还没送到英国，淘宝网就挂出那一款服装了。关于对英供货，我们厂还惹过一宗官司。有一批货没有验针，扎到英国小孩，最后整批货下架，厂里被罚款 20 万元，香港公司也负担了部分罚款。

厂里的单比较多，客户变动不大，产量相对稳定，各单之间的变化也不大。刚开一个新款的时候，第一个晚上往往不加班，产量

可能不高，因为物料或许不太全。然后几天产线上就要加班了。而且一个单在生产的过程中，中间可能会改产其它几张单，然后再把原来在做的单做完，而且产量可能比原计划要多。

厂里很重视提高生产效率，每天的产量定额由中层管理临时决定，今天做了 300 件，明天就要 500 件，直到员工做不出来为止。做不出，上面就骂组长：你们怎么搞的，这点量都做不出了？！

仓库工作的苦乐

我刚上班那一阵，主管带我熟悉工作情况，以前的仓管把货物搞得乱七八糟，我去接他的班。他是本地人，做事不认真，动不动溜出去抽烟，最后被炒掉。我们发物料是按单子发，有一次某客户下的单被风吹跑了，那个仓管也不理睬，继续照后面的单下发物料，找不到丢掉的单，他就乱发一气。在这家厂，本地人一般做人事、财务、跟单，不当产线员工。我当仓管，不用开车搬运，只负责登记这个环节。物流仓相对清闲，我上班时间出去买水喝，也没人管。

本来我们仓库晚上是不加班的，后来管理向经理投诉，说物料仓不加班，晚班没法领料。2010 年春节过后，厂里就要我们义务加班了。原来义务加班的员工只包括领固定计时工资的技术工，比如 QC。QC 的大姐和组长关系都不错，组长没事了就经常坐在大姐身边聊天，她们不来加班，面子上过不去。后来厂里要求人事、物料、熨衣、查单等部门将近一百人也照此办理，就算坐着没事看报纸也不许下班。我们物料仓五点半下班，从六点钟义务加到八点。不过，有的部门加了两天班就不理这回事了，比如其他两个仓库是清一色的光棍，六点以后要么在宿舍赌博，要么躺着。

同年三月份，换了一个副总经理，听说是老板的好友，还带了一批人马充当各级管理。新官上任，又开始要求我们义务加班。物料仓的主管也换了，据说他们都是东莞某服装厂的管理，工厂倒闭

后跟着经理过来的。我们的新主管不了解仓库，就自己在里面熟悉情况，我们在外面看报纸喝水。我去车间闲逛，主管就替我发物料。那段时间晚上加班，有个杂工去餐厅看电视或者聊天，我上网看电影，统统没人管。

后来，我们和这位主管混得很熟，他也不怎么管下属偷懒。有一次因为跟单出错，产品过不了海关，要我们仓库的帮着改说明书，花了两小时返工，厂里奖励 300 块钱，主管拿这笔钱买食物分给大家。因为仓库主管有一点“灰色收入”，有时被我们“敲诈”要他请客，他就拿家里的电饭锅在仓库吃火锅，味道一直飘到人事部。厂里有时会丢衣服（内盗），但与物料仓关系不大。丢衣服一般是在车间和成品仓。成品仓有一个“下数”的概念，就是收了多少件衣服，它要记录，据说这里边有贪污的模糊空间。

查厂与工人代表小组的诞生

我们有个大客户，它所属的国际行业组织近年来倡导“企业社会责任”，要求会员检查代工厂的员工待遇问题，比如查厂，以及培训员工的自我组织能力。我们是一个加工厂，香港有一家公司专门负责接单。厂里应付查厂是有经验的，查之前要员工开会，把应对查厂人员的“台词”背熟：“你们签了几份合同？”“一份！”“不能说一份，说两份！”我进厂前，大客户已经通过香港公司要求进厂搞培训。厂里也接待了培训人员，应对方要求举行了员工培训、全厂选举，成立了工人代表小组。

据我所知，第一次全厂选举花了一个上午的工作时间。选举时，人事部通知各部门分批去会议室开会，挨个部门投票选代表，总共选了大概十个人。但是第一期代表几乎没做什么，顶多过节时搞点活动。

稀里糊涂当选代表

2010年，过完八月十五，快要到第二届选举了。第一届代表离职的离职，剩下的大都没动力了，总之挺失败的。我们部门有个大姐，也是老乡，跟我说：那个选举没用的，又没工资，别人让你做代表，你就说不想做。当时员工一部分人觉得这个选举无用，另一部分人无所谓。

我参加的是第二届选举，去的时候还不知道去干嘛？事先厂里也开过动员会，领导在上面讲，我就在下面玩，选举时看到哪个名字眼熟，我就投谁。可能因为我经常在厂里跟人聊天，还在联欢会上表演过舞蹈节目，很多人都认识我，就把我选上了，而且我的票数是最高的。一共有12人当选第二期代表。这些代表包括一个三十多岁的大姐，以前在一个厂是工会会员，有工会证。还有一个代表跟我同岁。当时主持者让得票高的人上台说说自己的意愿，我被叫上去问是否想做代表。我听不懂。后来他说：“就跟读书时的学生会一样。”我头脑里闪过一个念头：“没用！”他又说：“年轻人试一下嘛！”我一想，也行，就同意了。

小组内部选举

工人代表小组成立后，就开始内部选举主任、副主任之类，谁负责什么，分工要清楚。选前每个人自我介绍一下，聊两句，然后就投票。阿东是第一期的主任，比我大两岁，他有一种正义感，平时为人不错，很热心，说话算数，在厂里知名度挺高。他以前是普工，踩电车，后来做过组长。他当组长时对员工很好，有一次他问上级这款衣服做完以后加不加班，上级说不加班。后来这款做完了，阿东就通知组里不加班。上级打电话骂他说“你现在必须通知你的人回来上班”。他不同意，说我已经答应不加班了。第二天他挨了上

司一顿骂。

可能因为他是员工代表，所以被厂里“调虎离山”，从产线调去人事部当了“新员工入职培训主任”。人事部在行政楼一楼，“培训部”在生产楼的一个单独房间，是专门为阿东增设的一个岗位。培训部名义上挂在人事部，实际是一个独立小天地。阿东技术很好，培训时会介绍各种车衣服的机器是做什么的，比如平车、电车是怎么运转的。新员工想学某种技术，他就教你一些要诀、注意事项。快的话，一两天就学会了。

内部选举时，大家一致选他继续当主任，可是他不想做，说已经做过一期了，想让我当主任。我说：我都摸不清这个小组是干什么的，没法当这个主任。他没办法，又做了一届主任。阿东比较清闲，我在物料仓也比较闲，后来小组 90% 以上的活动，都是我跟阿东“两大闲人”开展的。其他代表是一线员工，上班时间做小组工作，会影响整个组的产量，因为只要一个人中断，后边就没货了。其中一个男工做得很快，如果我们要开会一个小时，他可以先把一个小时的货赶出来，再来开会。但总是这样，人会累坏的。另外，厂里人员流动大，第二届代表也有一半人陆续离职了，甚至有人迫于压力，主动退出。所以小组有什么活动，通常是大家一起商量一下，然后我们两个去落实。我那个部门的主管不怎么管我。有一次为了小组的事，我旷工了，主管打电话问我：你干吗去了？快回来。结果我在外面呆了一天，有同事帮我打卡，主管看见考勤表上有我，没说什么就签名了。

小组成立后，工厂专门给配了一条小组热线和一部手机。热线是电信的公司套餐，每月通话不超过 300 分钟就不收费，反正免费的通话时间和短信很充足。原来一直是阿东保管手机，后来给我了。我经常去车间闲聊，聊天对象都是跟我年纪差不多的，以前经常一起聊的小伙伴。这样的话，员工有事就直接跟我说了，不必打电话。到月底，热线免费时间有余额的话，我就打给家里，反正不花干净

下个月也要清零的。

员工小组开始积极活动

第二届员工代表小组成立后，很快有人向我们反映意见了。有员工说宿舍里热水器坏了，我就写个条子递给人事部经理。以前员工有生活难题，只能找组长反映，组长找上级，上级找负责维修的人——保安队长。结果，经常反映了一周两周一个月，都没动静。有个大姐说她们宿舍窗户烂了，上午跟我说，下午就修好了。她说：真好啊，我反映了一个冬天了，没人管。她以前找管理反映，管理说窗户坏了怎么样啊，你把门一关，空气不对流就没事。员工跟我们反映，给厂里的压力是不同的。

按照培训人员与厂方的约定，每个月有一次跟厂里的劳资谈判。我们跟老板谈判都是在工作时间，有一次 11 点开始谈，谈到 12 点下班，又一直谈到上班，这段时间就算我们加班。谈判中，最初只谈跟钱有关的话题，后来也要求厂里解决员工的厂内生活问题。

突发奇想，创办意见墙

我在仓库做事，有电脑和打印机。当了代表后，有天我灵机一动，就想搞一个“意见墙”，大家有什么不满意的就写出来，征集最普遍的意见，拿去跟厂里谈。我们决定把员工意见的原件全部保留，只给老板看复印件。经理座位旁边有一台复印机，我就去复印，经理还好奇地看了我一眼。然后我把复印件给人事部，请他们转给老板。这个东西把人事部搞得很紧张。最后人事部找我们谈：“哎呀，你们这样，我们很难看的，老板很生气的，老板有压力的。”

去香港向客户代表反映情况

我们也曾在培训人员的带领下，多次去香港开会，与那边客户的代表谈厂里的状况。这种沟通有一定的效果。有一次，厂里一个厨师的老婆也在厂里做厨工，她男人跟另一个女厨工有点暧昧，出了桃色新闻。当时厨师老婆刚做了人流，躺在家里养病。刚好遇上节日，我们组织了十几个人去水上乐园玩，那个厨师就带着另一个女厨工去了，而且他俩还提前离开了，那个女的又买了新衣服，就说不清了。那天晚上这俩女人干了一仗。第二天，大概觉得丢脸嘛，厨师夫妇就自离走了。但是不知道哪个好事者直接捅到国际行业组织去了，投诉“工厂炒掉怀孕妇女”。香港公司给厂里人事经理直接打电话大骂为什么开除她？厂里专门为这件事开了一个视频会议，向那边解释：不是炒掉，是打架事件引起的自离，因为她们就在女工宿舍门口动手，很多人围观，喊叫声像高音喇叭。

发现厂里有工会

我加入小组以后，有一次去人事部，看见有个文件夹写着“工会”二字，我问人事经理：“我们这里有工会？”他说：“有啊。”我问：“谁是主席？”他把话题岔开了。后来我问其他部门的一个老主管，他说：“有啊，我就是工会的。”原来，工会头头都是企业管理，工会主席是人事经理，副主席是厂里的副总。工会每个月收员工三块钱，现在存了十几万块了。工会说这不是会费，是用来帮助有困难的员工。有医保的情况下你个人出两千，超出的部分，厂工会用这笔钱报销 50%。没有医保的话，个人出四千，工会报销超出部分的 60-70%。有个大姐的弟弟得了败血病，父母都在工厂做清洁工，厂里给了两万，然后又以工厂的名义借给他们一些钱。仓库一个大哥的肾结石治疗，工会也给报了费用。

我和阿东本来也在工会的经费管理小组里，后来退出了，因为其他小组成员都是厂里的头头脑脑，我们两个说话没用。那次厨师妻子流产，我们要求给她补助，经费管理小组的其他人都不同意，我们就说：如果这样，我们就退出了，以后不用找我们开会。后来我们以员工代表小组的名义向厂方申请到了 5000 元（医疗费费的 50%）。原来医院说是宫外孕，要切除子宫，后来她去了一个好医院，不必切除子宫，但费用较高。

无疾而终的单价谈判

有一次我们要求提高单价，老板的反应很爽快，约了谈判时间地点。等到了谈判的时候，人事经理电话打了半天，满头大汗，老板的电话就是打不通。后来也没什么解释，就说临时有事。事情最后不了了之。单价的问题，没有想过搞联名信，因为很多工序的单价不一样，要考虑很多因素。对这个问题做意见征集的话，会很难。

调查食堂采购

员工代表小组的一个成就，是通过内外调查，把食堂的采购给解职了。这个人来自湖北的保安队长，我不评价他贪污没贪污，只讲事实。一个保安队长一个月 2000 块钱的工资，抽十块钱的烟，中山的消费相对低，十块的烟很贵了。当时厂里自己办食堂，总采购是新厂那边的人，我们的保安队长负责把菜拉回来，但有时候也去买菜，钱也经他手。我们猜测这笔买卖跟人事经理也有关，因为人事经理每个月审批食堂的采购开支，然后再去人事部领钱。

食堂的油很烂，米很烂……我也在食堂吃饭，但也是有员工投诉才去管食堂，以前没想过可以插手。调查期间，我时不时去食堂溜达一圈，查看买回来的菜。食堂员工不会把东西藏起来，他们说：

厂里雇我们来的，这些东西又不是我们买的，你随便查。有时候他们还说：来，你看一下这个东西。有个厨师跟我关系还行，有一次青菜上有很多虫子，厨师拿给我们看了就直接丢在泔水桶。有一次他对我说：你看看，明摆着是烂肉。我就割了一块，拿给人事经理，我说：经理你看一下这块肉。办公室还有一个企业培训师，也是在食堂吃饭的，我也给他看了，然后就一起去找经理。经理当着采购的面，说：怎么能买这样的东西呀，这样的东西员工吃了不好的。

我们因为食堂的问题，找了上面两次，有一次找到副总经理。有的管理也在食堂吃饭，有的不在，人事经理是本地人，他回家吃。有时早上5点多，我就和厨师约好去菜市场看价格，路费自掏腰包。有一次，我和阿东逼着人事经理，把厨师和保安队长叫上，到总公司调查采购问题。最后，保安队长被撤掉采购职务，只当保安队长了。因为我们证据确凿，他也没报复。

采购被解职后，厂里就把食堂外包了。当时有三个食堂承包公司竞标，想承包我厂食堂。我们又让人事经理开车，载着我们去调查那些公司承包的其他厂饭堂，记得一共出去两次。

食堂外包，对公司没多大影响。以前自己做食堂，厂里一直喊赔钱。承包之后，菜样看起来很多，每天翻花样，但是每周菜谱是固定的，以前的便宜菜没有了，每餐要吃最少5块钱，不过味道好一些。

发起联名信，要求提高全勤奖

有一次，我们想这个工厂从九十年代建厂到现在，全勤奖一直三十块钱，十年前的三十块值钱，现在不值钱了。我们就想把全勤奖给调上去，直接调到一百大概没戏，就想要五十块。我去找工友聊这个事，他们对五十块的目标满意。所以就把目标定到50块，谈判时要求的是六十块。然后还有加班费问题，计时员工没有加班费，

计件员工的加班费是一块钱，我们提出涨到两块钱。第三个要求是伙食补贴。此外还有两个要求。

我们用厂里的复印机印了几百份问卷兼联名信，征求大家对现有全勤奖加班费的意见，分发到每个组，然后分工负责把签好名的收回，最后征集到两三百人对修改全勤奖、加班费标准的赞同签名。当时甚至拉到三个主管的签名，全勤奖他们也有份呀！

收集签名这件事，小组内部商量了一下，决定不预先通知厂里。联名信的原件，一度被厂里收走了，被我又要回来了，最后给老板的联名信，是复印件。

征集签名的时候，有人说没用，一直都是三十，怎么可能涨到五十？我就说：现在不去争，永远都是三十。这么多人一起争，你还怕老板不给？我们写上去的是六十，因为老板肯定会砍价的。当时主要是我们俩忙活找人签字，特别是我，跟仓库无关的部门，比如包装部、烫衣部，都去找了。许多人签字很爽快：“这是好事啊，肯定支持。”签名的过程很快，一天就结束了。

征集好签名，我们就要人事部经理帮忙约一下老板。我们想跟老板去谈一下。经理今天没约到，明天没约到。传言我们老板在隔壁镇开了一个酒吧，装修好了，但是营业执照一直拿不下来，最后没开成就倒了。那段时间老板可能心情不好，人事经理不敢去找他。我离厂的时候，看见老板把那些点歌台呀，灯啊，都拉到厂里了，确实是全新的。

最后，阿东直接写了一个书面的东西：“请帮忙约老板，这是我们的邀请……”，把会谈内容提前写好，交给人事经理，要求老板跟我们召开劳资会议。我们没有指定具体时间，由老板来定。我们有企业的电子邮箱，但是没有老板的个人邮箱。企业邮箱里是全公司的邮件，我们发一个邮件是没用的，会淹没在里面。

然后就约到了，老板定了什么时候开会。我们就把联名信在会上交给老板了，哇，人事部激动了！人事经理的普通话不太好，讲

着讲着就串到广东话了。会议上，我们阐述了自己的理由：你看这个加班费，原来有多高，现在物价都涨了，全勤奖、加班费一点都不涨，起不到积极推动作用。老板说：这个东西我要下去跟其他的主管、经理商量，我不能现在回答你。我们老板的普通话更烂。我们要求老板给我们一个答复时间。老板说七天内答复。我们说七天太长了，五天吧。看得出来，老板当时很生气。

没过五天，厂里就贴通知了，同意加班费以后每小时一块五。又过了几个月，全勤奖提到了五十块。其它要求被驳回了。

谈判的时候，老板说效益不好啊，但是我手上掌握订单动态，一查好厚的，而且仓库又进了好多料，老板没话说了。最了解厂里运营情况的是仓库：物料仓、库仓。因为原料和产品肯定要入库。

谈判时是有分工的，就是盯着老板，不让他转移话题，问他答复的期限。不能让厂里主导话题，要不然厂里就给我们拉到云里雾里的，什么都搞不到了。老板想主导谈判，他就一直抢话题。你在说一个东西，他会从另一个角度慢慢给你岔开。我们说全勤奖三十块过去还可以，现在物价涨得多么高，老板就附和说：对呀，现在什么都涨了，原料也涨价。这就跑题了，你得拉回来。谈的时候，我们这边好几个人，他们那边三个人：生产部经理，人事部经理，还有老板。厂方当然也有角色分工，老板每次不想谈了，背往后一靠，人事部经理就用白话说“这个问题呀……”

我们的分工是提前谈好，根据各自性格确定的。我是负责把话题拉回来的。有的代表性格粗犷一点，就负责跟老板拍桌子，一拍桌子老板就不高兴啊，阿东就打圆场。我们也有会广东话的，讲着讲着他们都讲开广东话了，我在旁边干瞪眼，有个广西女工有时给我翻译几句。厂方扯东扯西，我们再拉回来。最后告诉我们何时答复。所有的问题谈完了，自然就结束了。

我们与培训人员

员工代表开会不固定，一般是找合适时候聚一下，看看这段时间有什么情况，有什么问题，要去做哪些事。大概每周开会一次，每次大概半个小时。培训有固定时间，厂里也了解。内容我们自己灵活调整。给全厂做的培训，大致是职安健常识，给小组成员做的培训，就是如何当好代表，比如引导我们看反映境外工人维权的电影《达格南制造》²。

培训的内容包括谈判技巧，比如如何分工，目标要定多高，设法掌握证据，例如工厂运营情况，有没有订单，有没有赔钱，原材料价格是否提高，等等。还讲过给老板施加压力的手法，例如联名信，这不是少数几个人在搞，而是全厂员工给压力。讲过不能在老板的淡季搞行动，要了解厂里的运营状况，了解厂里有没有官司缠身。

我们不会事无巨细都请示培训者，不然显得我们很没主见啊。比如联名信这起行动是自己想出来的，当然也咨询他们的建议，他们说“这个挺好啊，可以做”，然后给我们说一下注意事项，怎样说服员工签名，假如被厂里知道了，如何跟厂里沟通。培训人员的建议，有一定的指导意义。

负责培训的朋友们挺忙，很少跟我们碰面。其实他们对工厂的情况比我们还了解，跟上一届代表也沟通过。

一次小规模罢工的经过

厂里时而发生小规模罢工。有一次是因为拖欠工资。当时产线上每个人都跟那个很凶的中层管理有矛盾。有个广西男工想再确

² 《达格南制造》是2010年底出品的英国电影，以1968年美资福特汽车厂在英国达格南工厂里的187名缝纫女工的罢工斗争为蓝本。

认一下什么时候发工资，才去问管理。当时管理说“过两天”。那个男工说他没钱花了，管理说：“搞来搞去都是你们广西人，不想干赶紧走，早就看你们不顺眼了，拿辞工书来全部给你们批，又不是不给你一个人，都没发。”那个男工很生气，他是一线员工，当时就跟管理拍桌子。后来他和七八个广西员工加完班以后，就去围了人事部。厂里打电话报警，劳动部门、警察、安监、治安都来了，每个政府部门来了两三个人。

几个广西员工当场跟政府投诉，说厂里拖欠工资，辱骂员工。副总、人事经理、生产经理都到了，就那个惹祸的管理没露面。那天是星期六，高层就说：星期一肯定会给大家一个回复。在人事部对话的时候，有好多下班的人围观，气氛好像罢工一样，也算是声援吧。当天晚上那个员工找我出主意，他想真搞一次罢工。他说：星期天不上班，星期一就罢工。罢工理由一是拖欠工资，二是对管理不满意。他们几个有点想把那个中层赶走的意思。

我当时建议多团结一些人，多去其他宿舍逛一下，主要拉平常活跃的，有想法的。他们后来说那天拉了好多人。周一上班，他们七八个人下去了，在车间里鼓动，车间真有很多人停下来了，想下楼去，但被管理骂回去了，就坐在车间。但他们几个带头的下楼，管理没管。他们去二楼叫人，二楼的也不下去，就说“没事啦，厂里说下午给答复”。

最后就他们七八个人下去了，人事经理一个人就把他们搞定了。因为人事经理帮过一个广西男工（带头男工的堂亲）的忙：以前那个工人在附近啤酒酒店跟本地人发生矛盾，本地人要打他，人事经理帮忙摆平了。碍于这个面子，这几个男工不想给人事经理难堪。那个经理拿了一沓资料，说“我也很忙啊，不要闹了，给点面子！”。当时也没其他人下来，他们带头的心慌嘛，就回去了。当日下午出公告，说明天发工资。当时我也建议他们准备好跟厂里谈，因为罢

工了，厂里肯定会谈。我还说了：如果不知道谈什么，可以到时候让我们的员工代表小组介入。这事不了了之，没开除人。

离开后的总结与感想

2011年，我辞职了，因为工资太低。辞工之前本来想去做销售，当时看中苏宁电器了。正准备应聘的时候，有个培训时认识的朋友，打电话邀请我去一家提供法律咨询的公益机构实习，结果一直做到今天。

我们几个代表里，阿东属于成熟稳重型，我属于敲锣打鼓型，喜欢往前冲。我能想出一个主意的大概轮廓，然后大家来想具体的做法。我走了以后，小组就少了一个往前冲的人，阿东一个人做事的动力不够了。他又被厂里换了岗位，去帮助高层协调单价问题，比如做这个工序多少钱，那个工序多少钱。这项工作不累但是费时间，跟高层谈单价，总是谈不拢，很烦。人家不听他的，厂里的单价其实都是固定的。后来他受不了那个经理，就走了。以前在厂里的时候，他开过快餐店（父母、弟弟经营，自己去帮忙），邀请厂里的一些管理，陪他们一起吃饭，人事经理也去帮忙打理生意。他看那些名人访谈，觉得阿里巴巴的经营理念、模式都很好，想去阿里巴巴做电子商务。离职后，他去面试了，结果学历没有达标。他就去了一家小型电商公司，以后有机会再去阿里巴巴。他是一个很能坚持向上的男人。

阿东一走，就没人想做小组工作了。那个时候我俩太突出了，没办法，其他人没时间。我们有个Q群，里面说话的人不多了。

我做代表，没有担心过小组的工作会影响工厂利润。我主要考虑如何把员工的福利搞好，员工流动性也不会那么大。以前我们厂就是个“培训工厂”，把生手练成熟手，熟手练成高手，然后人家就

走了。流动性大，主要是管理问题。企业奉行监狱式管理，进去后不让出来，辞工不批，很多人都是自离丢了一个月工资走的。有个管理很凶，工友辞工的时候，第一次交辞工书，他说“今天心情不好，不要烦我”。第二次去了，他说“你怎么又来了，今天心情又不好”。其他员工被他骂一次，特别是女工，就不敢再找了。有的时候，他就说“你们这个组这个月不能有人辞工”。

所以，我在厂里的时候，就想着如何搞定厂里那些不好的东西，把不合法的地方尽量改善。发现一个目标，就想办法解决。我们从没觉得员工提意见会烦，员工找我们提意见，感觉有成就感：“找我们，说明信任我们！”

我们的代表小组没有法律地位，不管做得再像工会，也没有在上级部门备案，而工会是有备案的。所以，发生罢工时，我们担心如果直接支持罢工，厂里会对小组采取行动，取消小组，因为小组不是工会。罢工期间，我们主要提供意见支持。如果员工邀请小组去协助谈判的话，我们觉得还是可以的。

接受培训时，课程提过改选工会的必要，我们也想过重选工会。其实，员工都不知道工会，还以为我们的小组就是工会，对我们有一定的认可。我们做的很多事，应该是工会来做的，就是因为工会不做事，才衍生了这个“变态”的员工小组。

我以前是普工，没怎么接触人事部。进厂时见到的人事文员比较冷漠、凶巴巴的。做代表后，感觉对方比较客气了。人事部经理我原本不了解，后来接触多了，看起来貌似老好人。会议上人事部经理跟我们据理力争，私下跟我们喝喝酒，不谈厂里的事，拉拉家常。有时莫名其妙就打电话约我们出去吃饭、宵夜什么的，感觉像哥们一样，搞得我们有时候不好意思跟厂里提意见。

我为什么要这么积极地参加这个员工代表小组呢？一方面有空闲，另一方面也有一点责任感，就是我参加这个小组了，总要做点

事。也可能有点不服输的心理因素，因为我同学听到这件事以后说：搞这个有什么用啊？我听了就想做点事给你们瞧瞧。

家里人开始不知道我在厂里的活动，二姐、三姐后来知道了，就说好好表现，在厂里混个官做。后来她们又担心跟老板对着干，老板会不会炒我，给我小鞋儿穿。

我是初生牛犊不怕虎，啥都想试一下，就试了试。好奇嘛。我来这家公益机构，也是觉得好奇，同时感觉介绍我来的那个朋友比较靠谱。家里问我在这里干嘛，我就说是朋友介绍的工作，我也不知道这里是干嘛的……



你懂的东西，就要对不懂的人宣传

——日资汽配厂的罢工与劳资谈判

我今年二十八岁，十五六岁就出来打工了。在东莞干了一两年，吊儿郎当的，也没挣到钱，家里人就让我回家当兵了。记得那时东莞的巡防队凶得很，没暂住证的抓住就打，好恐怖。住宿舍的人听到来查证，直接从楼上往下跳，四散奔逃。2007年退伍后，我哥正好在Z市打工，我过去玩，当时的开发区荒凉得很，现在全是楼房，发展特别快。我哥说以前都招不到工，任何一个厂，只要介绍一个新干到转正，介绍人可以拿300块。现在相反了，进厂要交500块给那些五花八门的中介。那一带百分之七八十是日资企业，不是全日资就是合资，否则就是小黑厂。2010年，我进了一家日资汽配厂，几年里遭遇了不少变故。

生产形势与员工待遇

2004年，日本人投资建了那家汽配厂，生产橡塑类的油管，比如汽车空调管，以及车用电线的保护管，还有一个车间生产金属材料的弹簧减震器。我厂主要供给大品牌，比如三菱、日产、丰田，等等。我们是二级供应商，生产半成品，还要其它厂再加工。据说原材料是从日本进口的，然后直接在厂里提炼生产需要的胶质材料。

厂里有减震制造部、胶管制造部、塑材制造部等等。塑材制造部负责炼胶，它是第一道工序。如果他们不上班了，我估计超过两天其它两个部门就断线了。我在胶管制造部上班，有几百人，塑材是大机器运作，只需要几十个人。我进厂前，只知道厂里做橡塑产

品，有气味。进厂后发现塑材制造部的环境最差，他们上班戴口罩，先戴两层纱布口罩，再戴一个猪鼻子口罩。我的部门味道够大了，偶尔去塑材那边，感觉更差劲。那边全是男工，传言公司很少安排没结婚的人去塑材部，怕影响生育。我们车间有甲苯、天那水，我的邻近工位就要使用化学品，气味刺鼻。车间里没空调，岗位上只有工业风扇。

全厂员工人数一千人左右，包括三百多个办公室人员。日本人很少，主要管财务、经营和技术。厂里没有劳务工，全是正式工，就连搞卫生的阿姨都是正式工，唯有保安是保安公司外派的。厂里的机器设备都要人来操作，产线上人员密集量很大，仓库的人少。员工没什么技术，干的活是个人都会做。招工时没特殊要求，证件齐全就行：计划生育证，毕业证等等。招工年龄限制在 18-35 岁，因为体力活挺多，男工占多数，女的负责品检，男的负责生产，每个人都有必须完成的规定产量。基本上，产线干活都是男的跟男的搭档，女的跟女的搭档，没有男女搭配的现象。厂里的员工来自五湖四海，湖南湖北、河南四川，哪里人都有。不少员工买了房，开着小车上班。有个家伙开上了三十多万的皇冠，不过后来赌博把车输掉了。我见过的员工，有吸毒的，有赌钱的，有些人借高利贷去赌博，有的工人赌钱欠下几十万、上百万。酗酒的人不多，倒是那些赌徒，赢了钱就出去请客喝酒。

员工的流动性总体不大。公司有一个员工服务五年奖，五年以上就是老员工了。待遇方面，这个企业比不上不足比下有余。管理不算严。这两年保卫钓鱼岛的风潮过后，公司的管理不大好，加班也少，收入相对下降，人员流动量就加大了。公司对工人的态度一直不怎么好，因为要招聘的话，招一二十个，有时来四五百人。

塑材只需看机器，劳动量小，我们胶管制造还要上机操作，彼此工资差不多。全厂的基本工资是一致的，加班费按底薪计算，还有岗位津贴、高温津贴、技能工资、工龄工资以及食宿补贴。2012

年 6 月份加班比较多，那个月的底薪是 1750 元，综合工资四千元，是我几年来领到的最高工资，特意把工资单拍照留念。

我们是三班倒，但经常有返修品，或者搞卫生，都需要加班。如果中班的人请假，晚班早八点就要加班补回产量。我有时一个月加班六七十个小时，有时加十几小时。80% 的部门周末没什么班加，但我的部门周六有班加。生产方面，淡旺季的区分不明显，个别部门有这种现象。我在某部门做过，淡季曾经一两个月没事做，每天到厂打卡搞卫生，随便混时间。

岗位津贴最高是 280 元，只发给可能被烫到的工位。厂里有防护用品，但是戴上的话，作业很不方便，而且我在这个厂上班，一年四季都是短袖，所以手上经常烫出泡。这些小烫伤不算工伤，岗位上有红药膏，烫伤膏，擦擦算了。有的人比较多事，不是他的事也要管，比如我的设备出了一点故障，正在跟组长报告，有人过来帮你调机，结果他把自己手夹伤了。要是报工伤的话，他这个月的绩效奖金就没了，要休假的话，全勤奖也没了，绩效考核也会调低。我厂的绩效考核分 ABCD 四种，我一直是 C（100 元），A 类要多 80 块，B 类多 40 块，D 类属于不及格。

所以说，有时我们受工伤也不报，领导也帮你遮丑嘛！受了点轻伤，天天来上班，不用干活，坐着休息，到处转转。医药费有医疗保险，厂里把五险一金都买了。

日常管理的恩恩怨怨

这家厂的管理人员，最下面是组长，三班倒。组长上面是班长，班长管一条线。班长上边是系长，也是管一条线，但他属于行政。就是说，班长的工装跟产线员工一样，系长就换衣服了，像办公室人员。系长上面是课长、部长、总经理。整体是这样一个组织架构。

班组长，说俗一点，就是拍马屁，讨好领导那种人。我在外边

工作也有十来年了，我这个人的缺点就是不会拍马屁。课长以上的就不说了，课长以下的那些管理，可能是我个性问题吧，都被我骂过，他们骂不过我。

上班的时候，闲逛的班长，组长，副组长，比干活的还多。机器坏了，产品质量不行，班组长不用负责，没有因为品质问题被罚过款，至少我没见过。还有一个什么“产品特殊处理员”，也是闲人，他负责处理异常品，但是正常生产哪里会有那么多异常品嘛！反正这些人就是在办公室吹牛，每一条生产线都有类似小科室的小办公室。他们中间勤快一点的，有时也跟我们一起干干活，帮帮忙。

我们每个“系”是一个单位，系里面有一个计划员，他是科员，比文员高一级，好像副系长的意思，专门制订生产计划。班组长就是下边转一转，看一看有没有人偷懒，有没有人干坏事。计划员排的计划，直接发到员工手上。我以前就是组里负责排计划的，我那个工位是第一个工位，要根据科员定的产量计划，按照各物料的加工情况，去安排怎么投放物料，并配合机器的速度。

再比如说绩效的 ABCD 等级，很少有人评 D 级，除非犯了盖不住的错误。我以前把组长评过一次 D 级，他嚷嚷要让部长来找我问话。我说你去叫，我揍得你不敢来上班。后来部长把我们两个叫过去，我没吭声，组长说“没事。”

不管在哪里上班，我都不怕累。试用期那会，我干活是很勤快的。我可以这样说：本部门所有的员工，谁再勤快，我不会比他差。如果我哪里做的不好，你给我指出来，指不出来，你不要说那些乱七八糟的挑我毛病。可能是我看着太老实了？试用期的时候，组长有什么事就支使我做，旁边有个工位做货做不过来，他也让我帮忙。我说做不过来你上报嘛，让他们安排人，叫我去干什么？但是我都忍了。签了转正合同的第一天，他又在我面前唧唧歪歪的，我拍桌子跟他叫板了，当时别人看着我说：你这个人……我笑呵呵地说：没办法，被逼的。

有时候我们组长欺负人，我就说：你在这里搞什么事呀，你自己都不懂，还在这里说什么？我是帮别人出头那种，员工对我印象比较好，领导就看我很烦。本来领导一个个很威风，自从我来了，没威风了。

没有任何人可以把我调走。我那条线，就是一个萝卜一个坑，不安排我，别人就没法干活了。要是有人请假、缺人就是组长顶位。有一次部门开会，课长就说：某些人呐，一天到晚好像总是对谁不满，觉得这个岗位干得不舒服，自己申请调岗；觉得这个部门不行，申请换部门；觉得这个厂不行，就走人嘛。我不鸟他，我当着他的面说：有的领导啊，带班，觉得这个班不行的话，可以申请换一个班带；觉的这个部门当组长很大压力的话，可以申请去别的部门当组长。所以管理很讨厌我。

有一次我们员工写联名信，要把组长换掉，因为他很偏心。我们一个班有 9 个人，每月评绩效奖，只有一个 A 级，有个新员工拿了 10 个月的 A 级，有个人做了三年多，一个 A 一个 B 都没拿过，我做了一年半，也是一个 A 一个 B 没拿过。反正组长看顺眼的一两个人，绩效考核就高。那几个人会拍马屁呀，过年回来还带土产给组长。我就笑他们：这么小的官都要贿赂。人家会做人嘛，我们不会做人嘛。人家每个月的绩效奖都是 A 级呀，每个月工资都比我们高 100 块钱。我们对这个事很不满，然后我可能表现得好像在煽动似的，煽动员工反对组长。大家就写了联名信，搞得那个组长都哭了。后来，有个工人跟我关系也不错，跟这个组长打架了，这个组长就辞工走了。后来我也觉得在那个地方待着没意思，其他人都想着让你出头，他们跟风。我和组长关系也不好，我就跟课长说想调到别处去，课长就给我调了。

这个组长，管理上他也不敢怎么样，都是出来打工的，年龄差不多大，都是年轻人。我们可能偏激了一点。如果是一个好领导，员工可能对他好。如果发现他有毛病，就对他很不满。其他员工在

他面前都是唯唯诺诺，不是怕他，也不是不怕他，反正要害怕也是怕公司，都不想做出头鸟。

除了偏心，我感觉这个组长一天到晚像无头苍蝇一样，没事做，管理上又没有能力，闲得蛋疼，搞一些无聊勾当，给人添麻烦。比如说，公司不让上班玩手机，但是上夜班，我们把活做完了，组长自己也在睡大觉，或者拿手机玩个不停。等到我们夜班玩手机，他下班前就在那里叽里呱啦。我们说：你自己都在玩、睡觉，一晚上人都见不到影子，有什么资格说我们？我们把事情做好了，还想怎么样？

我换了部门以后，碰到的班组长就比较会做人。那个班比较齐心，大家关系也好，经常出去吃夜宵，喝酒，组长跟我们表面关系也挺好的。但是有一次，我们加产量，我是做计划的，比如通常是5个人一天做4000个产品，突然一天我去拿计划，发现变成4600个！我心想“怎么加了那么多？”，但是我也不吭声，大家该怎么做就怎么做，从上班做到下班，不休息就行了，是不是？

可是组长几次要我去催其他人快做。我说：人家也在干活，我也在干活，我不是组长，我怎么去催别人？有一天，我跟他说：我不做计划了，你换别人吧，挣得跟别人一样多，一天到晚还要算产量，烦得要死。做快了，设备转不过来；做慢了，物料供不上。他就说：不干去写申请。我说：你说过干不了可以调岗的，现在跟我说写申请，我不写。不能适应岗位是可以解除合同的，我肯定不会申请说我干不了这个岗位，他说：那你废什么话？我说：你再说一遍？他又说：你今天想怎么样？我再说一遍怎么了？我直接冲过去，把他按在机器上边，掐着他脖子，他不敢说话了。班上的人平时跟他一起喝酒，结果没有一个人劝架的，就看着我打他。我说：谁他妈拉我，我今天打谁。这是2012年的事。其实我跟他关系还可以，除了这次，平时我挺好说话的。

至于高层，也是忙于内斗。公司有三个部长。减震部长和胶管

部长就像兄弟一样。人事部长的个人利益是最多的，他管的东西多，好像还管财务，厂里更换设备也是他一手包揽，很多油水可捞。此外，他还是工会主席。塑材部长跟人事部长有矛盾，经常吵架，当着老板的面都照吵不误。

后来，厂里试行劳资谈判，塑材部长想把人事部长整垮，就一直煽动某员工代表，出馊主意想把人事部长的工会主席职务拿掉，让塑材部长当这个官，最终是没有得手。

风起云涌的汽车业罢工潮

2010 年以前，我们那一带的工厂也有罢工。有一个厂罢工，老板直接去劳务公司拉了一车工人过来。他说：你们谁不干活，到那边去休息。员工怕了，就回去工作了。以前的小型怠工、停工，都是为了工资。过去加工资的幅度特别小，一年加 5 块、20 块的样子。自从爆发了南海本田罢工，好像跨越了一个时代，员工开始有一种心态，就是可以利用罢工来威胁老板。从那以后，我们附近有的工厂一年罢工两三次，家常便饭了。

我是 2010 年 3 月份进厂的，本田事件是五六月份发生的，传到我们那儿有个缓冲期，没那么快。八九月份的时候，我转正没多久，本田的消息传过来了，虽然离得远，毕竟是同行业嘛！我们公司像热锅上的蚂蚁一样，大家聊本田的话题，聊得不可开交，全厂蓄势待发，人心惶惶……到处风传公司透露要加工资，但是一直没有正式的通知。一开始，大家没有罢工。有人写了联名信。极端一点的，像我这种，到各部门找人签字，要求工资加多少多少。公司也派制造部部长下来回应我们，但是一直没落实。那一带的员工，普遍是老乡连老乡，亲戚串亲戚，所以各厂的情况彼此也了解。我们听说附近的厂，这个加了 800 多块，那个加了 700 多块，都受不了了，做不动了，终于一下子罢工了。

当时我也不想在那个部门做了。罢工那天我跟一个小伙子说：今天我带头往前面走，谁都不要干活，你们跟在后面就行了，一句话不要说，有什么事情我来说。当时课长下来叫我们回去开工，我直接跟他说：你不要叫我们开工，你看看别人看我们的眼神，我不想让别人看不起，万一别人到外边打我们，怎么办呐？反正我就找理由。课长也不能说“别人打你不关我的事，反正你得回去干活”。他这样说的话，我就打他了。他劝了好久，说不过我，就说：你们看着别人吧，别人开工你们也开工，别人不开工，你们站在岗位上做一下样子。我说：站到岗位上，别人都鄙视我们，我们坐到休息室，才安全一点，不会被人打。课长听我这么说，就走了。有的部门不齐心，还是开工了。我估计从那时开始，上面领导心里已经对我藏下敌视的祸根了。

那次是学生工带头罢工，全厂参与，老板立刻加薪 1000 元，两个小时就结束了。然后厂里陆续把学生工辞退或逼迫自离，有的给了补偿，有的没给。这次罢工算是规模比较大的一次。以前罢工是小打小闹，一阵子不干活，过一会又干活了，等于怠工。后来厂里也有过罢工，一个部门突然要加班，工人不愿意就罢工了。结果老板决定以后只要有一个部门加班，其他部门就一起加班，没事做就搞卫生，加班费照发。结果罢工的部门被其他部门埋怨，有的人不愿意天天加班。

我们罢工的时候，以及保卫钓鱼岛的时候，日本人都不露面，一两个月不见人，不来公司。

那段时间，南海本田一罢工，我们汽配行业全部跟着罢工了。日本人喜欢搞“零库存”，一罢工，影响整条生产链。那阵子牛人多了去了。附近有一个厂罢工，有人怕，还在做事，罢工的直接跑到总电房，把总闸关下来，我看你们谁还干？我表哥那个厂，生产部分为楼上楼下，罢工了，楼下的还在干活，楼上的就往下边扔扳手！当然只是吓唬，肯定不会砸到人嘛，就是说让你也有个理由：不敢

干了，我再干活，要挨揍了。

当时有的汽配厂，员工还没罢工，老板直接加了 1000 块。

有一个全日资的厂，有一千多员工，男工特别多，都是 24-25 岁没结婚，血气方刚那种。因为都是体力活。他们平时不加班，但是周六周日全上班，一个月一天都不休息。车间温度常年保持 40 度以上。他们的情绪比较暴躁，那段时间他们一年罢工两三次，有时为了工资，有时为了奖金。他们厂里带头罢工的不是员工，都是系长、课长。加工资，管理加的比我们多啊！

那个厂的财务、经理一类核心管理是日本人，其余都是中国人。他们的老板很有头脑，因为罢工多，就把员工分散在 5 个厂，这里几百，那里几百，距离有几公里远，免得在一起“瞎起哄”。

这两年汽配厂的罢工，往往集中在上半年调薪前后，或者年底，就是春节前发奖金的日子。据说本地 H 工业区的汽配行业也有罢工，不过我当时没听说这事。

工会的集体谈判试点：选举、谈判与罢工

汽配行业的工潮告一段落以后，政府开始在我们这里搞劳资集体协商的试点。刚进厂的时候，从没听说过“集体协商”这个概念。十年前的调薪制度，就是按部就班每年涨一点，第一年的技能工资 50 块，每年调 20 块，工龄工资是 50 块，每年调 50 块。一次加几百块这种集体协商，闻所未闻。本田罢工以后，除了知道他们加工资，并不知道他们还搞了集体谈判。

刚开始试点，我就特别想去当代表。我那个时候有点热血，有点傻，想出头，而且家里没有经济压力，当时还没结婚，不怕事，反正光棍一条。我当时没想去上网了解一下“集体谈判”是怎么回事，就一门心思想去干，肚子里面的墨水太少了。

厂里第一次搞集体谈判，厂里的宣传大致是这个意思：以前公

司加工资不是协商，现在就要调整一下调薪的方式。然后，厂里把《工会法》贴到公告栏，《工会法》里有集体协商的相关条文。第一次选举，厂里没有指定候选人，每个部门以系为单位，投票选几个代表，然后这几个代表再投票选代表，然后再投票，反复几轮。当时我在本部门得票已经是最多的，但是工龄不够。为什么我得票这么多？因为平时整个系没活干的时候，所有人都分散到其他系去帮忙，所以跟不少人混得很熟。

我们一直都有工会，工会主席是一个华裔日籍经理。副主席是全职的，不过集体谈判前没见过厂里有这个人，我怀疑他是上级工会空降来的。副主席负责培训选出的谈判代表。我就跟工会副主席说：你们规定工龄不满一年不能选，可还有那么多人投我票。他说：有这个规定？我都不知道。我说：这样的话，就不要投我了。他说：就算工龄没满一年，如果你选上去了，我也让你去。后来我真选上去了，他又不让我去。我也没再找领导说我一定要当代表。

第一次谈判，有个女工代表。一开始，我对她印象还不错，年轻人嘛，喜欢开玩笑。选举的时候我们都要在台上演讲，她讲的一套套的，什么要为员工争取利益啊，挺厉害。好多人都选她，我也投了她一票。她选上之后，厂里给她安排了一个闲差，归系长管，也不用管人。后来我们还看到她经常和领导一起吃饭，就察觉这个人太有心机了，我不喜欢这种女人。

第一次谈判的过程很快，头一天选出代表，第二天谈判，第三天就出结果了。唯一的结果，是加了100块底薪。

大家有点失望，心里好像“哎呀”了一声，然后就习惯了。又觉得代表这么差劲，公司压一压，他就不敢了。其实大家都是敢怒不敢言，发发牢骚算了。



第二次选举和谈判

后来，我在这个厂呆了一年，也熟悉各种乱七八糟潜规则了，而且也结婚了，已经不想去当代表了。但是第二年的时候又投票，我又是部门第一，全公司第二。同事让我去，我当着他们的面说：我不想趟这浑水。后来我看这么多人选我，还是做了代表。

三月开始培训，工会副主席给车间管事的知会一声，就可以让我们带薪培训了。我们在一间会议室里看录像，内容是关于集体谈判以及谈判案例。录像里的那个案例，劳方代表就是在那里表白工人多么辛苦，多么努力，多么为公司，然后提高改善什么的，就更能怎么怎么样，这对公司也很好呀！诸如此类。

当选的正式谈判代表有三个，另有十二个候补代表，是最后落选的候选人。最初只有我们三个代表接受培训，我就要求让候补代表也来听，后来工会副主席也同意了。

2012年的集体协商，从培训开始到谈判结束，持续了几个月。可能厂里觉得2011年谈判很顺利，2012年就不太担心，没想到我们坚持了几个月。谈判那几个月，我这辈子都没有过那么大压力。当选代表后，我们做了很多准备，上网搜集有关谈判的材料，在厂里了解工人诉求，还尽量搜集2011年其它厂的谈判结果，对比哪家厂工资加的多。我们事先制订了谈判底线，但是还没开始谈，就被资方摸清底牌了，因为工会主席告密。我们并没把谈判计划告诉他，可惜计划存在公司电脑里，他直接下载告诉了公司。

谈判时，劳资双方分别有五人出席。劳方包括主席、副主席，我和一个男工，还有一个会讲日语的女职员。资方代表包括三个日本人，有一个是经理，另外两个从不说话，有时候干脆打盹。还有两个中国人，一个人事经理，一个职员。

劳方代表拟定了一大堆要求，打算先从资方容易接受的简单方面入手。谁知第一条要求，公司就不接受。我们说了一大堆，资方

就是“不同意”，也没找理由，翻来覆去就一句话：公司没条件。每次谈不下去了，就换一个话题谈，结果差不多，资方就那几句车轱辘话。只有一次，我们要求女工每月一天带薪假，日本经理答应的挺痛快。可后来谈判时，他又不认账了，说听错了，以为我们要求一年一天带薪假。

谈判时，工会主席老是让工人代表注意语气、态度，还在桌底下踩我们的脚。他踩我，我没发作，另外一个男工比我暴躁，当场就冲他喊“你踩我脚干嘛！”。至于资方代表，中国人事经理老在那儿絮絮叨叨，提醒日本经理，怕他听错了话，日本人都烦了，训斥他说经理已经听懂了。那时候，我们可以说每天跟领导打仗打得不可开交。工人代表只要互相交流一个眼色，一个表情，达成默契就撤人了，你们公司爱谈就谈，不谈拉倒，我们回去睡觉。

谈判几个月，一无所获，我就跟那个男工商量，让大家罢工，这事只有我们两人知道。一天晚上，我是夜班，直接去车间里喊大家不要做了，那个代表是白班，不在场。他事先跟我说已经跟本部门的人商量好了。我去他们部门叫人，他们说等其他部门出来，他们就出来。搞了半天，无人响应，没罢成。后来再谈判我们就让步了，虽然不如预期的结果，但是比上一年好很多。

当时我感觉没人关心谈判过程，都在等着发钱。本来还可以加更多工资，但是我们都不想再争取了。谈了几个月，下边没有一个员工说要给公司一点压力，比如在线上怠工两小时表示警告。我们几个人在这里苦战，员工在那里享清福。后来就说就算了，见好就收。

第三次选举、罢工以及被抓

2012年12月，开始选举2013年度的集体谈判代表。这次公司又搞花样，宣布绩效奖金没有评到三个B级就不可以参选。按照这个

规定，没几个人有资格当谈判代表，就只剩下领导指定人选了。公司是又要做婊子，又要挂牌坊。那些候选人，让人一看就烦，说难听点，都是马屁精，结果没一个人投他一票，真丢脸。当时很搞笑，唱票的时候，那个唱票人笑得脸都红了，因为很多票都投给领导没推荐的人了。

在我们部门，班长拿了名单到车间，让大家按照名单中选代表。我一看名单里没有我，就问他。他说：不知道啊，可能打印的时候把你漏掉了吧。这次大家没积极性了，很多人没投票。

结果，2013年厂里又罢工了。我到现在都不知道罢工怎么开始的。当时我上夜班，周日休息，周一又上夜班，白天就睡觉。周一中午的时候，部长打电话给我，说罢工了，让我来厂里。我到厂里问同事：为什么罢工？他们说：不知道，看到其他人出去了，就跟着出去了。我到厂里的时候，管理全被部长叫去开会了。

到了下午，我就参与罢工了，带着大家把仓库堵了。经理出面以后，工人就乱喊起来，有的要八个月的年终奖，我都觉得离谱。结果没谈成，经理气呼呼地走了。第二天警察就来了。我们被抓了，我本人一直关了38天，随后被公司解雇。

这次罢工时，跟我一起谈判过的那个男工，还在厂里征集联名信要罢免工会主席，其实是卷入了部长之间的内讧。我经常劝他不要盲目信任别人，有些人会害你的，他听不进去。

我被搞到警察局里头了。别的部门开工，我那个部门几天没开工，因为一直都联系不上我。后来班长骗他们，说我回来了，在什么地方看到我了，才哄着他们开了工。当然也因为时间久了，磨不过管理，就开工了。

感想·总结·玩笑

每次罢工，事先都没有一个具体方案。罢工的全部是生产工，

办公室的不参与，产线上的是粗人，不懂得细节。

选举谈判代表，确实要认识这个人的本质，要对手中的一票负责。不能说想投谁就投谁。既然选择他了，要让他对你负责，你也要对他负责，不是说随便投出去就不管不问了。要支持代表，让他不管做什么，都有安全感。作为一个代表，甚至只是作为一个员工，你懂的东西，就要对不懂的人宣传。

我可能有点搞阴谋的倾向。其他厂罢工的时候，我们厂的人有一种隔岸观火的感觉。我当时就想把整个行业彻底带动起来搞罢工，不过也只是想想而已，能力不足吧……

我那时候想，如果哪一天大家集中起来，所有的企业，要谈工资就全部一起谈，谈不好，大家都歇菜算了，都不干了，你们老板直接撤回日本。但是不同的工厂很难团结，这个厂敏感的时候，那个厂却没什么事情；这个厂的工人对厂里的处理比较满意。那个厂不满意。大家想法都不一样。

我跟同事认真说过，他们就说：哎呀，你这想法太不现实了。我说：没发生在你身上，永远觉得不可能。你以前一年加 20 块钱的时候，你敢想象加几百块吗？现在还不是发生了？他们就说：还是不一样。我说：不是不一样，是做的人太少了。我们厂的人觉得我的想法天马行空的，像是闹起义一样，感觉跟自己没多大关系，离自己太遥远。

本田罢工以后，我到网上搜索，看到外国那些事，我跟老乡讲：你看这个三八妇女节怎么来的，国外的妇女怎么可以这么牛，为什么国内这些男的这么差劲，怎么都不齐心。他们说：那你带领我们罢工吧，我们跟着你，就好像以为我在开玩笑一样。其实我确实是半开玩笑……

日本老板，说实话人家比较齐心，附近各厂的总经理都是日本人，肯定在一起商量啊，怎么去对应这些事情嘛，工资也不会拉开

太大的距离。如果一个公司比其它公司的工资多千把块钱，其它公司肯定会闹的。那些日本老板好像达成共识了，一直保持差不多的工资水平。

人多力量大嘛……如果有人从旁边提供经验，一个人可能不会犯那么多错误。我就是吃了亏嘛！后来我偶然路过一个工厂，看到他们在罢工，把厂门拦起来了。我就叫了一个工人过来，举了我的例子，告诉他们要小心一点。我看到好多城管，怕他们吃亏，我就在那里提醒他们。然后我走了，我也怕惹祸上身。后来他们什么情况我不知道，但是尽我的能力，把知道的东西告诉别人，帮得上就帮，帮不上，也没办法。

毕竟作为一个普通员工，就算你名气再大，就算全厂的人都支持你，都认识你，但是说得现实一点，人家就等着有你这样的出头鸟，他们跟着拣点小便宜。

我自己多少也有点个人英雄主义吧。希望得到别人肯定，甚至希望提高点个人地位，这个也是不可避免的嘛。

业余时间，我喜欢骑山地车，骑车去深圳、去各地交友。在一个车友队里，我认识了很多不同行业、背景各异的人。有年轻人，也有退休干部。我还曾认识了一位工会主席，跟他说过我的经历，他给我讲了一些人生经验，劝我别吃亏，就算是成功了，代价也很大。他讲这些也是为我好。

车友中有人喜欢攀比，搞各种新潮装备。我不理会那些，只做自己喜欢的事。我喜欢有自己的生活，不喜欢为了挣钱而工作。有的人，最大的乐趣是看着存折里的钱越来越多。我喜欢看我那部山地车的历程器，一千、两千公里的往上涨，别人开汽车才走那么远的路。

以前因为几块钱的纠纷，跟中国移动打过官司。经过调解，移动公司赔了几百块钱。我主要是想让他们道歉。我老婆性格比较软

弱，有一次她的欠薪还是我帮她要回来的。

我现在上班这个汽配厂，也开了十几年，待遇还不错，据说有党支部。这个厂的员工，只要做满一年，奖金不低于2万5千块钱。保卫钓鱼岛闹得那么凶，厂里还是发了相当于五个半月工资的奖金。

〔访谈者后记〕

受访的员工是个大高个，很帅气，大眼睛，有棱有角的一张脸，体型偏瘦，但绝对结实，充满活力，走路的架势确实像是当过兵的样子。也许是因为他喜欢自行车运动，皮肤晒得黝黑，当然也可能本来也不白。



〔附录〕日企底层农民工担任工资协商谈判代表的血泪史³

闲话不多说，直奔主题，本人于 2010 年 3 月 3 日进去某日资企业，本来是想在这样一个正规企业好好干的，也曾经想过，希望可以在这样一个企业靠自己扎实勤劳的工作热情得到不断提升，可是天不从人愿啊，怎么也没有想到，一个普普通通的农民工竟会惹上牢狱之灾。

或许这一切的一切源于自己激进的愤青性格吧，由于本人平时生性活泼开朗，在这家企业工作不久就让很多的同事认识了，在 2011 年，公司与工会首次实行员工工资集体协商谈判会议的时候，当时要从员工里面选出三名代表参加谈判，我怎么也没有想到，当时才工作不到一年的我，竟然被班组，部门，层层筛选，最后票数最多。原以为自己可以带着满腔的热血与公司方“较量”，为同事们谋取利益，可是最终我并没有做上代表。上面的理由是我合同期没满一年，所以我就没有能成为公司 2011 年的员工工资谈判代表。可能是首次谈判，同事们也没有累积过经验，同年参与谈判的同事仅用两天时间就将谈判会议“圆满”结束，为员工争取到的实际利益每月约 100 出头。当时许多同事非常不满，但是都敢怒不敢言。所以这件事也就告一段落。

2012 年，时隔一年了，因工作需要我被调到多个部门援助过，公司很多事情我也相对熟悉了，所谓的潜规则我也知道的不少了，同时也有更多的人对我有了了解和认识。现在回想，这可能就是造

³ 这篇附录文章的作者，就是上篇访谈的受访者。

成我牢狱之灾的开始。

2012 年的谈判

2012 年工资谈判在即，公司又要选代表了，而我和以往一样，似乎并没有悬念地被成功选为员工代表之一。然后我将面对的是，长时间的谈判培训。这并没有什么，真正让我痛苦心酸的是，当我成为代表以后，我遭到公司各层次领导的排挤。部门有同事不愿意加班，就说是我煽动的。部门有人反映工作问题，也说是我煽动的。反正不管是什么事，领导第一个想到是我这出问题。当时有多次想要放弃谈判了，但是想着同事们的信任，我还是一直坚持着谈判。

谈判过程远比我想象中要艰辛得多，从开始培训，到收集员工意见，然后收集周边企业资料，最后结合所有资料及我们公司情况建立谈判方案，说出来看似轻巧，可没有一样不是让人头疼的。还有最痛苦的在后面。我们几个代表在经历和承受着前述压力的同时，还要与工会主席打游击。一定很奇怪吧，工会主席怎么会和我们打游击呢，工会主席不是员工利益的代言人吗？他的专业应该是为我们农民工谋福利的啊？呵，没有错，工会主席确实是这样的，但是我们公司却正好相反。我们公司的工会主席在公司身兼数职，也可以说是公司元老了，这些或许都不是重点，我想重点应该是，我们公司工会主席是日本国籍（虽然是华裔持日本绿卡，可他已经把自己当成实实在在的日本人）。呵呵，可笑吧，日本人竟然在中国工会做工会主席，多么地讽刺啊！

很多人一定会想，他是怎么当上工会主席的？这又要说 2010 年选工会主席的事了。当时现任工会主席按票数其实并没有资格当选，可是投票完以后总经理来了，他说了一大堆的理由，然后建议让那个华人高管担任，当时也没有人敢说不，所以公司接下来的三年，工会主席就由这名华裔日籍的经理担任了。

再把话题转回来吧，在 2012 年的谈判过程中，该工会主席多次压迫我们，专门为公司方担任间谍。每次会议方案一出，总经理会在第一时间知道我们的方案，让我们谈判非常被动，我们提出的要求百分之九十九得不到满足。整个谈判过程我们是五对五的方式，公司五个代表：总经理（首席）、人事部长、人事科长、还有两个日本人，分别是财务和营业总担当；工人五个代表：工会主席（首席）、副主席、基层两名操作工以及办公室一名女性科员。幸好我们三个代表齐心且立场坚定，相对 2011 年的两天结束，我们整整坚持了近四个月才将谈判结束，最后也得到了一定成果，为员工争取到了一定利益：直接增加月收入约四百多，实际结合加班增加约七八百，同时还有很多其它福利也有了明显的改善。

结果不管怎么样，同事们对我们非常肯定，因为在这近四个月的谈判过程中，同事们看到了我们的艰辛，我们尽力了，这样就够了。可是怎么也想不到，这四个月，我原来在为自己埋下祸根。

2013 年的罢工

谈判结束后，很快我又回复到从前的平淡工作当中。“时间的流失总是有许多事让我们忘得好像从来都没有发生过似的”。而在时隔近一年后，当我已经放松了警惕，发生的事却用相反的一句话来概括：“时间会让你记住那些永远难以忘怀刻骨铭心的伤痛”。对，这事确实是足够让我刻骨铭心了，也让我承受了前所未有的痛。

那是 2013 年 1 月 28 日，马上就要迎来春节，外出打工一族多么期待早些日子回到家乡陪陪自己的家人啊。这个时候好多同事已经买好了返乡的车票了，我也不例外。可是就在 1 月 28 号这一天，我回家的希望彻底破灭了。而此时也是我生日的第二天，同样在这一天，我也接到刚刚回家没几天的未婚妻的电话，她怀孕了。我怎么也想不到，就在这样的日子里，我被派出所抓了。

1月28号，我接到我们部门班长的电话，说是公司员工罢工了，让我去公司配合调解一下，算我加班。在当天下午两点多我就去了公司，发现公司已经全部停工，罢工的主要理由是罢免不作为的工会主席，工会委员会由全体员工直选，还有要求公司履行2012年谈判结果。同时也有一些理由算是支持2013年的谈判代表，因为他们当时在谈年终奖，所以员工给公司施加压力。我们班长当时就让我在公司先等通知，看什么时候有协商，再上去办公室配合协商。我就在公司等到了下午16:30左右，班长电话过来说今天没有安排了，让我打卡回家。

我当时看到全部员工都在罢工，我就没有回去，而在后来的时间里我也加入了他们的队伍，成为争取农民工利益的一员。罢工一直持续到1月29号，在1月29号早上9点的样子，我起床早餐都没有吃，就赶到了罢工现场和工友们一同奋战。在这个罢工过程中，所有员工包围了公司的仓库，让公司没有办法出货，给公司造成了严重损失，也同样违反了国家的法律。这个是我被抓了以后，通过警察才了解到的。

我赶到现场才30分钟的样子，公司突然来了数百名防暴警察。一个领头的拿着高音喇叭前面发言，警示我们。可是当时我们根本听不进去。然后那个喊话的就下令所有的防暴警察把我们包围起来。防暴警察拿着盾牌和警棍不断向我们靠拢，这时候我们同事更加齐心，全部聚集到了一起，手牵着手。当时我的心里很害怕，却又有一股力量支撑着我坚持着。那一刻我真地感觉到了团结，感觉到了万众一心燃烧热血的激动。这种念头在我脑海才闪过不到几秒钟，一只手伸向了我。刹那间我就被七八个穿着便衣不明身份的人抬走了，边走边对我拳打脚踢，口里还喊着：“出了厂门就给我往死里打”。原本没有任何反抗的我，当时一下子十分激动起来了。我死命地挣扎，可是怎样挣扎也是无力的。在受到不同程度的伤痛后，我还是被抓上了一台面包车。而2012年度和我一同谈判的另一个代表，也

已经被抓上了面包车。在接下来的 10 来分钟，车上又相继抓了两名同事，也受了些伤害。我们被送到了某派出所，然后公司现场的消息我们就再也知道了。

到了派出所，我们被封闭在一个小小的禁闭室，不准说话，受的伤也完全不给医疗处理。当时我手上流满了鲜血，就这样被关了一上午后，下午我们就被分开了，两人一组被送走了，具体送到哪里我就知道了，而我被送到了刑警大队。经过一段时间的录口供，我又被送到了某派出所，其他的同事也全部送过来了。然后就在大厅等候什么似的。而我不知道什么原因，跟 2012 年一同参加过工资谈判的同事被分开控制。然后就是在长时间的等待中度过。

一直到了晚上 23:00 左右的时候，公司罢工的同事传来消息，公司对他们说派出所已经放人了，让他们马上复工，他们就问我是不是放出来了。我说还没有，同事给我说，公司发话以后有很多员工就相继复工了。我不知道是不是巧合，收到这些消息以后，公司的工会主席就来到派出所，不知道与派出所交涉了什么，我和 2012 年的另一个谈判代表就被分别带到了派出所二楼录口供。然后就是一系列的办案程序，一直持续到凌晨三点左右，所有手续办完，我与 2012 年谈判的另一个男工就被通知刑事拘留三天。当时我一下子就懵了，但是我知道，自己怎么样也没有办法的，想想三天也很快，没有多少好担心的，就“签字画押”了。

经历一小时左右的车程，被送到了看守所，关进了一个 20 平米住着 20 多人的监室。从早上到当时经历一系列的事情后，当晚已经筋疲力尽，可是我怎么也难以安然入睡，这一切的一切都让我百思不得其解。就这样眼睛看着天花板，我也不知道什么时候睡着了。第二天早上，看守所响起了起床号，这个房间所有的“在押人员”迅速起床整理内务，有条不紊。在接下来的日子我也尽量适应这里的生活，同时我也慢慢知道，只拘留三天是不可能了，因为在第四天的时候，办案单位送来了刑事拘留延期书让我签字，说签不签都

一样，我就签了，就这样我被关押至第 38 天，当天晚上 7 点左右办案单位来了人，说要释放，释放理由是市人民检察院根据我的情况不批准逮捕，所以才以取保候审的理由而释放。

我从看守所走出来的一刹那，脑袋一片空白，我不知道何去何从，感觉自己好像一下子被整个世界给抛弃了。我也不想跟任何人说话，就是好想在接下的时间安安静静，让自己好好地 from 被关押的状态中恢复过来。可是，现实总是超出想象，从释放出来还在车上一直到接下来的一天时间里，家人，亲戚、朋友不断打我的电话，指责我，批评我，教育我，我心里再怎么烦闷，也只能一一应承他们以及 with 朋友们象征性的寒暄。过后，我终于可以放松下来了。晚上，我一个人走在大马路上，四周一片漆黑，我的心情超奇的平静，也特别的不错。终于可以一个人好好感受一下这个美好的世界了，终于可以享受我的自由了，什么都不去想，什么都不去管，此时此刻，我只想把时间留给自己去享受。好好的心情一直在，那晚也睡得很好很香。

在接下来的时间里，公司通知我去办理离职手续，我被以参与公司罢工的理由处罚性解雇。我找公司说理由也没有用。公司表达的态度就是，有不服的去劳动局告。虽然我知道没有意义，可是我还是不甘心，律师事务所，劳动局，总工会，这些地方我都去咨询了，一提起我的事，他们都好像非常了解，给出的回答都一样，公司这样处理是合理的。

现在我被释放有半个月了，我尝试了去不同的企业应聘，可是一拿出身份证，看到我的名字没有一家企业聘请我的。我现在在这个地方已经走到了穷途末路，不知道该如何是好，也不知道该何去何从。我似乎很难从这种现实中回过神来，可是在接下来的时间，我将面对的是，家庭经济压力和我那还没有结婚的老婆以及即将出生的孩子的责任。这一切的一切都随时可能压得我喘不过气。而要解决这一切，我迫切地需要经济来源。可是我在这里找不到工作，

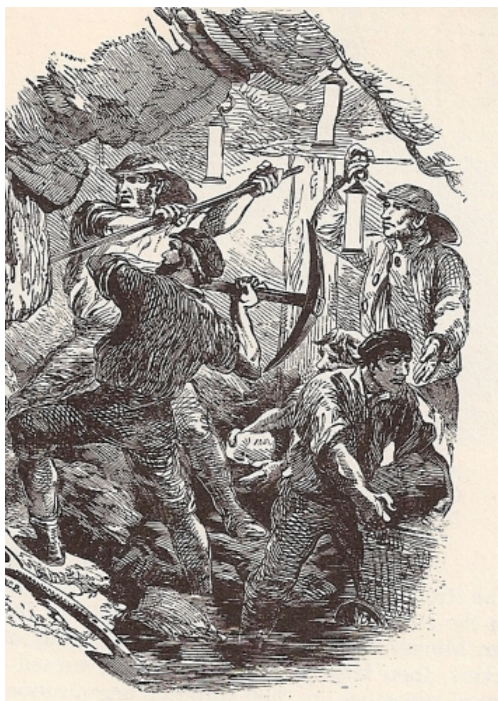
取保候审阶段我又不能离开这个地方，要随时等待办案单位通知提审，第一时间赶到派出所接受审讯。国家法律法规我不懂，也没有能力去问为什么，也没有权利问为什么，我能做的就是“等待消亡”。可能说得过于夸张，可是一个来自山区的农民工，没有了工作就意味着没有了经济来源，没有了经济来源就意味着什么呢？

我的太多的希望得到的答案是失望……

我那未来的日子想像就是一片渺茫……

我好害怕在这个蹉跎的岁月里内心颓废，从而人生失去方向……

2013年3月25日星期一





工厂龙门阵已出版的通讯（共9期）和小册子（3种）

联系电邮：worker72@163.com

• 关心工人话题 • 关注工人前途

