


工厂龙门阵

2012年1月 第1期



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

为什么“用工荒”和“裁员潮”看似荒诞地并存？
珠三角工厂里的劳资关系有过什么样的变化？

倒闭、关厂、迁厂事件再次增多，资方采取了哪些手段来“降低成本”，工人又有过哪些应对行动？

知己知彼，百战不殆。或许我们也有必要听一听老板和管理层的“心声”……

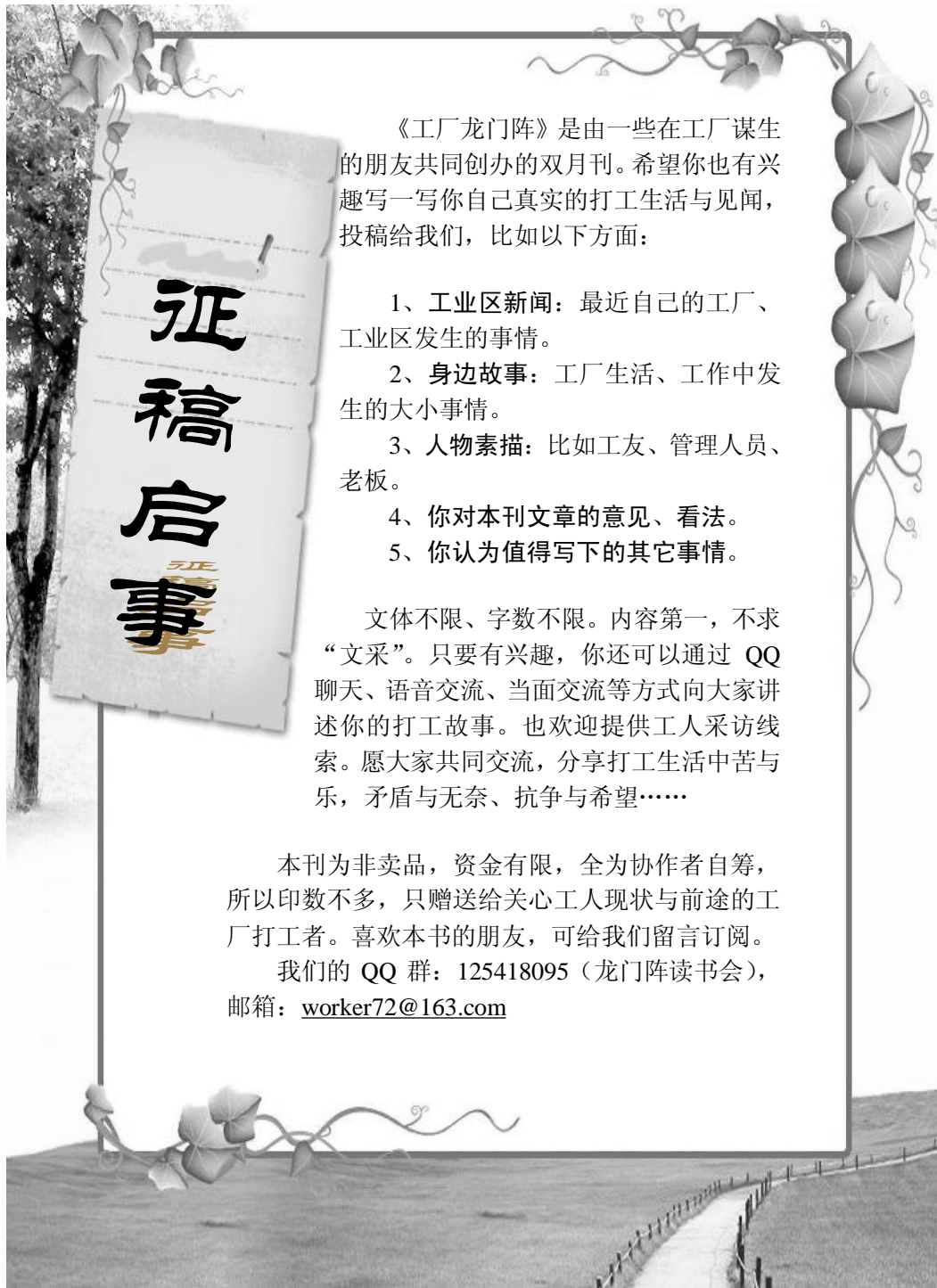
• 关心工人话题 • 关注工人前途



• 关心工人话题 • 关注工人前途

★ ★ ★ 本期目录 ★ ★ ★

创刊词	1
工厂生活	用工荒与裁员潮.....王晓林	2
	我的一天.....我爱香菜	4
	早会.....豌豆	5
	我跟老板谈工资.....豌豆	7
	人事部琐事记.....马微	10
	“凄凉”的早会.....小波	12
人物素描	工友老马.....小波	14
	睡在我上铺的桃子.....土豆	16
工人采访	深圳打工 20 年目睹工厂之变化.....郝仁	18
工人行动	近期关厂、迁厂事件中的工人行动.....刘板寸	20
	深圳黛丽斯、漫多姿厂女工罢工.....孟夏	24
	上海赫比：老板迁厂，工人要补偿.....焊工	27
官商动态	“日本企管分化工人的案例”读后感.....小芬	30
故事连载	大东厂里的风波.....郝仁	33
文艺天地	富士康版吉祥三宝.....佚名	38
	我们是机器.....霍小牙	38
	车工.....会军	39
书刊介绍	《珠三角抗争工人口述集》.....	40
征稿启事	封三



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

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

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

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

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

创刊词

“龙门阵”的意思，就是聊天、说故事。“工厂龙门阵”就是说说工厂里的事。没有进过工厂的人，往往隔靴搔痒，说些套话。身在其中、熟悉工厂生活的工人，又往往觉得“没什么可说”。虽然它可能是平时和亲友或其他工人常常聊到的话题，但又难免觉得这些事情太常见，太琐碎，上不了台面；私下聊聊也就算了。

但正是这些琐碎平常的事件、场景、喜怒哀乐，构成了工人的生存环境，也塑造着工人的主观意识，触发和影响工人的行动。说远一些：社会的未来，就孕育、深藏在这些现实之中。只有了解工人自身的真实整体状况，才能找到集体出路的基础和出发点。而第一步就是要深入细致地观察、搜集、记录与分析工人阶级状况，获得第一手材料。

今天，工厂工人已是社会财富的主要创造者。但在老板占支配地位的工业制度下，社会发展留给劳动者的，始终还是贫困和无权（尽管许多来自农村的工人确实通过自己的辛劳和节俭多多少少改善了家庭的经济境况）。物价年复一年越来越快地上涨，同时，多数工人的收入只足以维生，甚至不足以维生。2008年经济危机爆发至今，贫富差距进一步拉大了。

但是，这些年下来，工人普遍的精神面貌也发生着明显变化——对自己的处境和要求有了越来越强烈和自觉的意识，并且越来越多地诉诸行动，从而对资本形成日增的压力。我们可以看到：资方对于如何控制工人，如何抵制对工人处境的改良（包括积极干预立法），已表现得极为关心。各企业的管理层频频交流和探讨对付罢工、怠工的经验，参加劳资关系专家和律师们举办的相关培训课程，等等。相比之下，工人则缺乏统治者的斗争自觉与优越条件。工人之间固然也有斗争经验的学习、总结和交流，但通常还很零散，需要有心人多加注意，收集整理，传播给更多的工人。

深入了解工厂和工人的现实，对已往和当前的抗争的经验教训进行深入分析、总结和传播，这是本刊的中心任务。我们仍然相信：赤手空拳的工人阶级的力量远比整个有产阶级要强大得多。但同样清楚的是，今天，我们仍然只是站在道路的起点。

年初，阿铃跟随打工潮来到工业区。靠近国道的某村口，摆着很多招聘的摊位。他们都是附近的工厂来招人的。她提着一个大行李箱去几个摊位前凑了下热闹，那些人事职员大声介绍着本厂的工资、福利待遇。有的

说：“我们工厂综合工资可达三千，有食堂和宿舍。”有的说：“要是有兴趣，我们可以马上派车过来载你去工厂宿舍。”还有一个招聘治安员的，硬拽着个子矮小的阿铃说，如果她愿意去，可以分配到最轻松的岗位——某某医院做保安，又好玩、又自由。整个场景令人有种肥猪出栏般，身价倍升的感觉。

在来之前，几乎所有媒体都声嘶力竭大肆渲染着沿海工业区的“用工荒”。大家都心想：这下子工资该涨了吧。不过在这个村口的“招聘会”上阿铃发现，虽然人事职员们叫嚣着“月综合工资三千以上”之类的，细细一看，基本工资还是跟本地最低工资持平，所谓“综合工资”已经包含了几乎每天三个小时以上的加班费了。

后来继续找工作的时候，阿铃慢慢明白了所谓“用工荒”的问题。以往，在老板还不那么“过剩”的时候，劳动力是充足的，老板们可以任意挑



选自己喜欢的工人：年轻、未婚、听话、心灵手巧的女孩，是他们的首选。慢慢地，女孩也逐渐成为孩子他妈了。工业发展，老板过剩，导致选择的机会越来越少了。以前不招男工，现在“被迫”要招一部分男工；而招工年龄上限，也慢慢从25，30，35，40逐渐上升了。招不够人的老板则使出一个妙招：限制离职。老板们大喊“用工荒”，其实不是因为缺人，而是缺少年轻、听话、干活麻利的年轻女工。至于那些孩子他妈、男工，是不被青睐的。有人说这是性别歧视，就算是吧，但歧视的根源不是所谓封建思想、旧观念，而是老板在现实中的利益。也就是说老板们希望马儿跑，又不想给马儿吃草，现在健壮驯顺的马儿少了，他们就开始喊叫了。这一叫，就是好几年。

阿铃打算找一份文员工作，这样相对做普工会轻松些，也有较多时间可以自由支配。她去了好几家工厂，

最后都以“没经验”为由被拒绝了。后来阿铃好不容易进了一个厂——不是那家工厂发善心收留了她，而是她编了一份简历，说自己有经验——从没做过文员工作的她，不到半个月就上手工作了。实际上，大部分文员工作都很简单；即便稍微复杂一点的，只要假以时日，对产品、生产流程稍微熟悉之后，并不是什么难事。问题在于，老板们即便在这样“用工荒”的大背景下，也不愿意多付哪怕一分钱来培养一个员工。培训工人、技工也一样舍不得，宁可招熟手，或到别厂去挖熟手。

阿铃这家工厂也闹“用工荒”。荒啥呢？喷油员工、杂工、文员，全年都在招。喷油有毒，气味大，工作强度也大；杂工对体力要求高。这两个工位招了很久都没招到人。文员虽然要求低，不过因为工资太低（新入厂员工，月薪1600元，每天免费加班一个半小时），老员工该走的都走了，又招不到新人。所以人事主管成天着急上火。

可是，刚进厂不久，阿铃又碰上了“裁员潮”。年底，圣诞出口的货做完之后，阿铃所在的工厂就没有什么事情做了，完全没有加班（这对靠加班挣工资的普工来说，无疑是在逼他们走），慢慢地，就有很多普工主动辞职。照理说老板就该高兴了，因为不用自己动手砍人，更省了一笔赔偿金。现实恰恰相反，老板还不满意

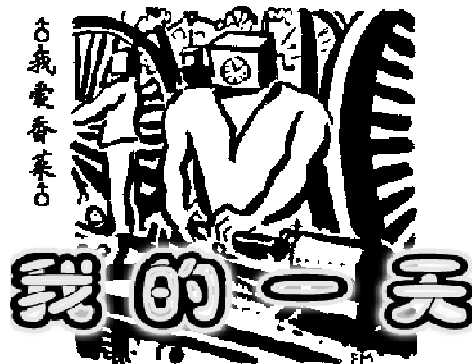
呢。原因是，普工减少后，管理人员占的比例就增加了。老板亲自下了一个通知，要求各部门提出裁员名单，否则“将质疑主管人员的能力”。阿铃所在部门之前有一百多人，最近走了十几个，还剩八十多人。领班有四个，总领班两个，主管一个。主管为了证明自己的“管理能力”，提交了两个裁员名单。据说，这次被裁的人，最多赔了三个月工资。要知道，能混到领班之类的职位，至少都是好几年的工龄了。还听说前段时间有一个25年工龄的员工，“自己”离职了，一分钱没赔。

就这样，“用工荒”和裁员，奇迹般呈现在一个工厂里了。

有人说，裁员是因为经济环境不好，老板利益受到巨大损失。可是大家都知道，老板们大赚特赚的时候，也没有主动提高工资啊。现在所谓经济不好，对于很多企业来讲并不是亏本，而只是赚的钱减少了。

说了这么多，只想说明一个道理：对于老板来讲，喊“用工荒”也好，裁员也好，为的都是利益。当老板最大的痛苦，莫过于工人不能任意挑选，任意摆布。生意好了，老板就叫大家“精诚团结”、“以厂为家”、努力干活；生意不好了，老板要“过冬”，工人就活该被裁员喝西北风。

这，就是老板们的逻辑。



进了工厂，我变成机器人，过起了机械的生活。几乎每天都是相同镜头重复上演。

早上七点二十，闹钟准时把我叫醒，上个厕所，用清水抹一下脸，换一下衣服，牙都顾不上刷，就拿着钥匙直奔工厂去。差不多七点四十左右可以跑到工厂食堂，找到自己的饭盆，冲到打饭的窗口。阿姨给打一勺粥，一张薄得跟纸一样的饼。这就是我的早餐了。因为吃不饱，而食堂又不多给一张饼，所以我经常在路上再买两个包子。这样，我才能坚持到中午。

我们车间在四楼，做口罩，每个工位都有产量要求。而这个产量是厂里专门人员站在我们身后，拿着秒表测数，再人为地稍稍增加计数计算出来的。而测数的时间，又是我们早晨刚上班、精力最好的时候。这样一来，我们就必须一天十一个小时重复那一分钟计数的速度，否则就达不到产量，就要免费加班。有人会怀疑这个产量不算高，我不想多说什么，只举

一个例子：我们一般人进厂一个月内是做不到规定产量的。车间管理不是很严，离岗不用离岗证，但是大家都很自觉，有的甚至不上厕所，不是说不需要上，而是怕做不出要求的产量。于是大家往往都在下班时间上厕所。每次下班，厕所都爆满。

快到下班时间，拉长说收拉，我们排好队，等着拉长说可以走了。我们按顺序一个个去打卡，当然难免因为想赶紧去食堂而出现队伍混乱的时候，但一般这时候我们的拉长指导员都会在旁边维持秩序。不过她们大概就是喊一声不要挤，就不管了。终于打了卡，换下了无尘服，换下了工鞋，跑下四楼，冲到食堂，发现已经有一两百人排在差不多四个窗口了，没办法，拿着饭盆站在队后面，等啊等，边等边看打了饭的人饭盆里都有些什么菜。终于轮到自己了，发现早已想好的要打的菜没了，剩下的不是自己不喜欢的就是大家都不喜欢的。没办法凑合吧，随便打了几个菜，先填饱肚子再说。有时跟同事抱怨菜不好吃，甚至有时候什么菜也不剩，只能吃咸菜，同事老是怪我跑得太慢，要是跑得快就有菜了。我虽然不争辩，但心里还是想，人就是这么多，菜也就是这么多，不是我最后一个就是别的某人最后一个；不是我吃不到菜，就是别的某人吃不到菜，这跟快慢没关系。

虽然菜很难吃，但还是吃了一点

饭，想着下午还有五个小时的班，怎么也得把饭咽下去。下午上班跟上午一个样，不停地不停地踩口罩（也就是点焊，把口罩跟耳绳焊接到一起）。吃晚饭，就是吃午饭的翻版了，简直一模一样。有时，我在想我交的伙食费是不是全用来吃咸菜了，不值呀，但也没办法呀。出去吃，时间来不及，并且老觉得外面的小摊卫生没有厂里的好。虽然这种想法被好几个工友鄙视过，但我还是对食堂抱很大希望。

晚饭后还有两个小时的加班，这是一天当中最容易过的时候了，一般很快就下班了。每次到下班的时候，

都会莫名地兴奋，好像马上就要解放了一样，所以我们在晚上做事时似乎也格外精神。下班了，解放了，出了厂门，一身的疲倦在嘈杂的商业区闹市中不知不觉消失了，也忘记了在车间时的压抑，似乎只有在身体上留下的不能承受的劳累，才能让自己感到自己在车间确实已经精疲力竭了。

我日复一日重复着这样的生活，每天在车间，看不到太阳，偶尔一次上厕所，居然会害怕阳光刺伤我的眼！这虽只是我的一天的生活，但也许也是我在工厂承认我劳动能力期间所有的生活。

了之后，主管要给整个生产部员工训话，每次差不多罗嗦半个多小时。所涉及到的事情，大到公司目前的盈亏情况，小到每个员工的个人生活问题。今天，我对他讲的两件事印象深刻。

第一件事是关于禁止在公司宿舍谈情说爱。因管理人员发现公司有女员工跑到男工宿舍，在众男工面前跟他男朋友卿卿我我，给其他男工造成了很多不便。周一，在生产部各管理人员、文员及行政部经理一起碰头的生产会上，行政部经理专门提起这件事，特别要求处置那两个员工，因为厂规厂纪明文规定不允许在宿舍内谈情说爱。这个这么严肃地被经理强调的事，从主管嘴里说出来变成了下面的样子：“我们有管理人员在某男工宿舍发现，某女工头靠在某男工

肩膀上，你搂着我，我抱着你，很恩爱的感觉，让宿舍其他人看了，心里痒痒的。很多人老婆都不在身边，寂寞难耐。你们再做出那样的动作，其他人想入非非，很难受的。”员工们听了嘻嘻哈哈笑起来。主管更来劲了，清清嗓子接着说：“厂规厂纪写得很清楚，不允许在宿舍谈情说爱。并不是不让你们谈情说爱，你们可以去外面，随便找个地方都行。可以开房，一个小时也要不了多少钱。那时你们想怎么样就怎样，都没人管！”员工们笑得更厉害了。主管开始飘飘然：“最近咱们厂招了很多女孩子，都很漂亮，我建议你们，最好只欣赏别采摘。别采摘不到反而被骂了！”——哈哈——

第二件事是关于对经理在生产会上两句话的理解。顺便简单介绍一下我们的生产部经理，他是一个相当懂得培养员工素质的人，总是弄些乱七八糟的什么爱岗敬业呀、知道感恩呀、要有责任心呀之类的资料，来培训员工。他本人则看来似乎相当有素质，说出的话，也是那么让人费解。这不，昨天生产会时，他就送了在座的各个管理者两句话——公司制度让想犯错的人犯不了错，公司文化让有机会犯错的不愿意犯错。他让各班组长给员工宣讲。而这两句话，他并没有给出解释，要每个人自己领悟。这下可让我们主管头疼了——随便解释一下，显得经理没水平；要解释

得恰到好处，似乎又不知如何下手……所以，干脆，不解释。早会时，主管宣读完经理的那两句话，面有难色地说：“这两句话含义深刻，一时半会也参悟不出来。我现在只能做一个很粗浅的理解，那就是公司的规章制度很严格，让每个员工无机可乘，而公司对待员工的态度，又让员工不好意思犯错。”（周一生产会后，他问过我这两句话什么意思，我当时就是这么解释给他听的）在员工的脑子还是一片混沌时，他接着谦虚地说：“不知道大家知不知道这两句话是什么意思，可以说一下。”员工个个你看看我，我看看你，嘴里嘟囔着“不知道”。不过，还真有一个举手的。主管问他怎么理解，他说了四个字——“感恩的心”。然后主管问编写工艺的T（老板的表侄，无论是拍马屁或骂人，经常跟主管一唱一和）。他说：“这两句话的含义很高深，需要仔细参悟领会，而我功力尚浅，暂时还没有参悟透，还需要很长的时间。”引得我们大家都笑了。主管却很镇定的说：“这两句话确实意义非凡，不是一般人能理解的，要好好研究。我虽然解释了一下，但那只是皮毛而已，还需要时间继续领悟……”虽然这些话都是笑咪咪说出来的，但那马屁味真是绕梁三日不绝于鼻呀！而谈笑间，那两句话就被笑声卷走了，此后，再也没有人提过。

我们的早会有趣吧，热闹吧~~~



我们五金厂生产部差不多有55个员工，除了三个女工外都是男工。每个星期二，按公司规定，上班铃声响

我跟老板谈工资

豌豆



进厂已经十天了，按之前跟老板的口头协议，我算是过了七天试用期，接下来应该是“正式”试用期了。我们厂的工资实行保密制度，所以，公司并没有一个工资标准，那么我就需要跟老板谈一下工资了。第一次做生产文员，心里老是觉得不踏实，对工资也没期望太高，并且也知道这个工业区工资普遍不高。我在心里想，在这里工作就当是攒经验吧。

今天，终于等到老板通知我去谈工资了。五点半一下班，保安就通知我去二楼找老板。到了楼上，老板把我带到会议室，他一手拿着一张联络单（主管，经理对我的评价单），一手居然还拿着计算器。我很纳闷。关上会议室的门，老板开门见山地说，他对我七天的试用比较满意，希望可以继续合作，在进入试用期之前，当然要谈一下工资。

他问我：“你对工资有什么想法？”

由于没有准备，我本能地反问

他：“以前是怎么给工资的？”于是近一个小时的谈判开始了——

老板：“我们以前是不同的人给不同的工资。对于统计文员来说，如果对我们行业很熟悉的话，可能会给得高点。”

我：“我做了这么多天的文员，觉得好像没有那方面（五金模具）的知识也没关系，只要电脑熟练就可以了。”

老板：“我只是说有那方面的知识，工作起来会轻松一些，没有的话就累点。”

其实，我这个统计文员，只要把车间员工的日报表输入电脑就好了，根本不用跟模具打交道，不知道为何要学那种知识。所以，我没答话。

老板：“你之前说你要求一个月工资有两千五就可以了，我们按底薪1400元/月算一下，看你一个月能拿多少钱吧。”

他开始算工资：“每天加班两个半小时，26天共65个小时， $(1400 \div 26 \div 8) \times 1.5 \times 65 + 300$ （伙食补贴） $+ 100$ （全勤） $+ 1400 = 2456$ ，这个钱差不多已经跟你说的一样了。”原来计算器是干这个用的，老板真是用心良苦。

晕，我无语。我说的工资是六天八小时制，但没想到，老板却是这么计算工资的。我开始后悔以前说的太低了。开始讨厌这个老板了，太抠门了。于是，我说：但是这是全部加班才有这么多钱，况且这两个星期一个

班也没加（虽然我不想加班），工资根本不可能有这么多的。

老板：“这个月客户生意都在低谷（金融危机），下个月就好了。”他顿了一下，又接着说：那你想要多少呢？

我犹豫，虽然不满意他给的工资，但确实也不知道该要多少，忽然，我想起之前的跟单文员说她底薪有1700，于是我脱口而出：至少1700吧，要是按劳动法的话，要1800（深圳最低工资1320，五天八小时，周末加班2倍的平时工资，也就是说六天八小时工资应该是1800元）。

老板：“这是试用期工资，要是你做得好，转为正式员工，还会有很大的提升空间。”

同时，他把手上的联络单给我，让我看一下主管和经理对我的评语。

我大概看了一下。他们对我评价都不错，虽然试用期是三个月，但极可能不到三个月就会转正，我心里想。

老板又拿着计算机开始算了：如果是底薪是1700元/月，那么， $1700/26/8 \times 1.5 \times 65 + 300$ （伙食补贴） $+ 100$ （全勤） $+ 1700 = 2896.88$ ，差不多2900元。老板惊讶了一下：“这不行，差不多三千了，我们肯定不能给这么高的工资，工资太高了！要不，我让100元，1500元吧。”然后，他又开始用计算器算了……

我看着他那个样，真想踹他一脚。这么斤斤计较，唉，100块钱都要用计算器算半天，更何况我一个打

工者呢，不能让步！

老板看我还是不满意，狠狠心说：“再也不能加了，最多让200块钱，1600元/月，考虑一下，给彼此一个机会。”

我开始纠结，1600元，26天，如果按劳动法，应该至少1800元呀：“不行，我要考虑一下，从来没有拿过这么低的工资，我以前的工厂都是按劳动法的，26天，应该有1800元。”

老板：“你以前都拿多少钱，有补贴吗？我们可是有伙食补贴300元的，并且要是工作量少，安排休息，是可以拿全额工资的。”老板看着我，似乎也很难：“其实我们也没办法，很多员工不想按劳动法，劳动法又没有规定这些福利，并且如果按劳动法，就不会给那么多班加，最后综合工资还是很低，所以员工都希望不要按劳动法。”

我不知道老板是为他的公司辩护还是故意说给我听的，但无论他怎么说，我除了对他的说法保持怀疑之外，仍坚持自己的想法：“我还是想考虑一下，这个工资实在有点接受不了。”

老板：“你回去跟谁商量一下吗？问你爸妈？男朋友？这个最好你自己决定吧，我觉得不应该由别人来决定你的事。”

我反复说着同样的话：“我还是想考虑一下，我觉得工资真的太低了。”

老板：“就差一百块钱吗？要是你做得好，转正的话还可以涨工资，

涨的空间也很大，并且你可以学东西，学制图，这些东西学会了都是你自己的，我们厂还有发展的空间。我们厂效益一直不错，可能年底会有奖金，即使刚进来两三个月也会有 200，并且报销来回路费。”

我开始动摇了，觉得工资虽然不高，要是福利待遇好的话也可以接受，但还是很纠结，拿不定主意。

老板：“你也看了对你的评语，总得来说，我们对你都很满意，否则也不会在这跟你谈这么久了，你也做一些让步，就 100 块钱，要是下个月转正，就有更多钱了。如果你以后可以学会了跟单，学会了制图，可以帮着写工艺，你的工资就会更高。06 年时，我们这就有个女孩子什么都是她做。”

很自然地，我脱口而出：“那她工资一定很高吧？”

老板：“不高，那个时候工资都不高。”

老板说得那么自然，似乎，员工什么都做是应该的，至于拿多少工资，则是他们说了算。

我心想，老板够黑呀，一个人当几个人用，怪不得让我学这学那呢。哼，我才不理他呢！我实在想走了，但老板那一直等待我答复的眼神——压力，受不了，我终于妥协了：好吧，签协议吧，有事以后再说。

就这样，我很气很气地把协议签了。结果更可气的是，老板在签协议

时，跟我说：“你一转正，就会加 100 块钱工资，另外还有 100 元技术津贴，算上加班费就有 2500 元了。”

晕，开始说加工资空间很大，原来是一百呀，NND，太无耻了！我很生气地说：“加一百而已，如果（底薪）加到 2000 元了，我还惊喜一下，2000 元以下对我来说都太低了。”

这时，他弟弟，我们生产部的经理——肥肥胖胖满身香水味的猪——过来找他。他冲我笑着说，以后好好学，不懂就问。我回了他一句：“我就是来工作的，一定会好好做的，否则就不来了。”然后头也不回地走出了会议室。

谈完工资，好长时间我都很生气。真是气死我了，好廉价的劳动力呀!!! 1400 块钱，不知道他是怎么说出口的!!! 太无耻了!!!

后记：后来工作过程中，我确实有时间学习一些制图之类的东西，但悲剧得很，谈工资时，那个老板只负责行政部，而我的顶头上司生产部经理很看不惯他的员工在上班时间做其它非本职工作。这一来我的学习条件就夭折了。据厂里老员工讲，今年厂里效益不好，什么年终奖，报销路费，都没有了。并且，我进厂已经快三个月了，无论哪个经理都没提转正的事。这样看来，那次谈工资，我是彻底地失败了！



莉莉打着呵欠走进了办公室，泡了一杯热咖啡，在电脑前坐下。忽然，一个女工急旋风似地冲进了办公室，把一只黑乎乎的手指伸到莉莉的面前。莉莉吓得往后一缩，瞌睡立马没了。那个女工呲牙咧嘴忍着痛说：

“文员，我受工伤了！”17 岁的莉莉第一次出来工作，哪见过这场景，吓得一句话都说不出来。坐在她后面，负责社保、工伤的职员看见了，一脸平静地问是怎么回事。那女工又走到男职员面前，把手指往他鼻子下一伸：“机器出问题，把食指压着了，烫伤了。我要去医院。”男职员旁边的行政经理说：“你这小问题，不用去医院了，去社康门诊包扎下就行了。”女工一听这话，几乎是冲到经理旁边了，一只手在他眼前飞舞着：

“说得轻松！把你的手也弄成这样好不好？！我的手都这样了，一定要去大医院……”

吵了半天，经理终于答应，让男职员送她去本镇公立医院治疗。

男职员回来的时候，一脸郁闷：“那女人太刁了，送她去了医院，一会说要吃面包，一会又要买水果，简直把我当她儿子一样使唤。他妈的！”然后从口袋里掏出几张手写的收据来交给经理：“苹果 3 斤，13.5 元；面包，3 元；矿泉水 2 瓶，4 元。合计 20.5 元。”

经理一看，说：“工伤是有保底工资和 10 元每天的伙食补贴的，这个票我们不能报销。”

男职员一脸苦相：“可是我已经给他买了啊，您总不能让我垫钱吧……”

经理考虑到钱也不多，况且都在一个办公室上班，没必要为这小事责骂他，就勉强给他报销了，还严厉地说：“下不为例！”

莉莉看到这情境，不禁有点寒心。那工人的手指都压成那样了，他们还在那儿计较 20 块钱的问题。

下午刚上班不久，就发生了一件让莉莉忍俊不禁的事儿。有一个 50 多岁的清洁工，不知道在厂里做多久了，工资一直很低，只有 1500 元。他想涨工资，天天来人事部找主管。那主管是高学历、有教养的文化人，脾气很好，从不当面骂人、说脏话。清洁工大叔一天一天地纠缠，弄得他很心烦。他纠缠的方法也很特别。动不动就跑来人事部，跟主管说他的工作有多么难做。上周，他又跑来说某个厕所堵了，他搞不定。一连一个星

期，每天都来找主管。后来主管实在是被纠缠得没办法了，跟他一起去通了厕所。之后他仍然经常找些理由去找主管。这不，他又来报道了。

“主管，我跟你说的涨工资的事情，考虑得怎么样了？”大叔脸上挂着卑微的笑容，微微驼起的背让他看起来像是在鞠躬。

“我现在在忙，没时间跟你谈。”

“没关系，你先忙，我在这等你忙完再说。”

然后，个子瘦小、老实巴交的清洁工大叔就杵在主管桌子面前，盯着他“忙”。主管被盯得浑身不自在，气呼呼地说：“你站在这里干嘛啊，影响我工作。你不要做事的吗？”

“我把事情做完了才过来的，”大叔说。

“我不是都跟你说过了吗？你现在在每天上8个小时，一周5天。给你1500元，已经高于最低工资标准很多了。你还想加工资，没一点道理啊。”

“主管，话不能这样说。我们打扫卫生的多累啊！上次你不是跟我去通厕所了，你看用了多少时间、费了多少力气啊！既然这个活比其他活累，工资就该高一点嘛，这样才合理。”

“合理，合理！合理也要给我时间考虑嘛，对不对？！加工资又不是我一个人说了算，还要香港人事部批准的呀！”

“那你帮忙给香港那边说下我的

情况，给我涨一点吧。你看我年纪这么大了，上有老下有小，这点工资，不够生活啊！”

“谁没个负担啊？这我都理解。可是公司也有公司的难处。现在普工都是1100，如果都像你这样，5天8小时就拿1500，工厂都垮了，你还要涨工资！”

“哪里会啊？我在这里干了这么多年了，工厂生意一直这么好，我这点工资算个啥。而且我要求也不高，够吃饭就行了。”

主管把椅子转动着背向老汉，迟疑了半天，终于憋出一句：“那你想加多少？我帮你向香港人事部申请一下。”

“至少加个500吧。”

“这样吧，我先帮你申请，但是涨不涨最终还是要香港人事部来决定。我也只能帮到这个分上了。”

经过几个星期的纠缠，清洁工大叔第一次听到算是比较“明确”的答复，终于露出了一点宽慰的笑来了。他一边小鸡啄米似的点着头，一边走出了办公室。



“凄凉”的早会

△小波△



如往常，今日还是按时上班，但时间段不同，有的7:30，有的7:45。到齐后，大家都纷纷进入紧张状态。产量就暂不说了。一条拉的生产，从备料、输单到收料，都是由3或4人完成，再加上不能出错（出错挨骂比罚款还难受），大家深感有压力。机器开始轰隆作鸣！不要说我们很容易就把机器开启，我们的产线工作之麻烦，可是挨过N多次骂之后的效果，是不容无视的！

很快就开拉生产了。今日还算可以，没有被组长找问题挨骂。中午一般都是轮流出去吃饭，时间为半小时。这样可以保持正常生产状态。11点至下午2点是吃饭时间。眼看快要到钟吃饭了，传来了让我紧急停拉的消息。我急忙停下手中的事，心想难道是烧板了！假如是烧板的话，很可能我们要承受没理由的处分。冲到炉子后面一看，还好不是！再经打探，原来是主管要跟我们会。这下我就有点火了：开会就开会嘛、一个二个搞出来的气氛真让人受不了！也不怪他们，平时都因为工作紧张习惯了。

五分钟内，大家纷纷赶到指定开

会的。说开会，不如说给我们下死命令，讲一些让大家无条件服从的厂里要求罢了，再加上他们自己的一堆歪理来维护；此厂还是很擅长

思想控制的！开会时压力很大，再说还有4个组长分站在两边监督着你，凡是会上要求的東西，工作中必须无条件做到；做不到的话，你就承受辱骂、思想打击。特别是新来的员工，生怕自己会出错，所以开会听得便认真些。谁知每天都会不断地增添新的要求，最后导致身心压力大、逃避、不予理会之类的心理状态。

今天紧急开会，还不知道是怎么回事。最近以来，辞工风潮高涨，再加有的人想趁现在提前辞工，春节好回家。虽说都陆续来到了，可会场纪律性很差，甚至很多人还在说小话。所以主管开会时声音放得比较大，几句话，便把下面镇住了！——

“因为SMT7拉B的操作员把物料装反，导致35块板物料反向，遭到客户投诉。这个问题必定要追究到个人责任，给这些人以处分。同时，今天7拉B的操作员不要在自己拉上开拉，让别人来代替，等事情搞清楚再说。”

估计下面的人都在心理暗暗祈祷：这种事情不要落在自己头上了吧！还好，宣布完这件事后，紧接着

开始下命令了。在这里做事就是难，规定多。你按规定去做，出问题组长骂你太死板、智商不行；你稍微灵活点吧，他又骂你没按规定、不听上级安排。很多人对此深感痛苦，纠结！

主管正讲得起劲，站在第一排的一个女孩突然晕倒了。大家纷纷上前去看。女孩被身边的人扶起来坐到凳子上，经提议让送去医务室。一个瘦点的女组长要去送，被主管叫了回来：“你太小（身子瘦），还是让×组长（高大点）去送吧！”然后，主管面不改色，瞬间把队伍整理好，又继续开会！

“像晕倒这样的事情，在夜班很正常，但发生在白班就说不过去了。她肯定是早上没有吃早餐。所以说，大家以后要爱惜自己的身体，身体是革命的本钱，身体好了才可以好好工作，给工厂带来更多利益。”

几句话讲完后，主管就继续讲开会内容了。从女孩晕倒→同事扶起坐下→组长送去医务室→站好队伍总结这件事情，前后不到三分钟结束，一下子让人感觉如此凄凉！在场的每个人都深有体会。我呢，只觉得心里酸酸、眼圈有泪打转。再看看很多人的脸色也变得黯然了许多。开会发言的声音却照常进行着，这个场面给人的感觉却像在开追悼会一样。我旁边站的是一个在这里干3年的、平时说话带些幽默的同事。他说：法西斯啊！

不是一般的法西斯。我顺便补上了一句。

开会结束，回到工作岗位。这次我不像以前，因为开会结束而庆幸，说说笑笑地离去。我抱怨着：太凄凉了，太没人性了，这事也太扯淡了吧！大家也没说什么。

回到工位，我问身边一个大姐：对当时那一幕是什么感觉。

“我当时站那里眼泪都快流出来了，你看啊，对主管来说跟什么事都没有发生似的，这可是一个生命的安全问题啊！”

我的心情实在还是平静不下来，无法工作，便走过去，问其他人对当时那一幕什么感受！

“这种情况谁不会感觉凄凉啊，太没人性了！”

“当时我在忙，没去开会。”

“我当时站在后面，便没有向前面看是什么情况，但是我知道事情很快就结束了。”

“在外都是这个样子。自己不爱护自己，谁也不会甩你。接受现实吧，社会就是如此……”

“主管不是说了嘛，身体是革命的本钱，大家以后爱护自己身体！”

最后这个家伙一直以来很听从上级的话。我顺便问他了一句：“那要是死了怎么办？”

他回答：“有那么容易死嘛！”

哎！我还是回去，把刚才落下的产量赶回来吧！

工友老馬



♂小波♂

老马是一个平凡的人，老家在河南平顶山，三十岁，八岁儿子正上小学三年级，由老婆在家照顾。一张大众的脸带些严肃，语言却是幽默。我是跟他在X厂认识的，可说我还算幸运，因为那时我正是困惑的时候，可与他聊天罢！

X厂是美资企业，高层领导大多是香港人。二月份我进的厂，一个月后听一个朋友说某河南老乡也是在这做包装的（因为本厂不怎么招河南的，老乡不多），然后就介绍跟我认识。第一次见老马，我们并无多说，感觉他是个不爱说话、不爱笑的人。时隔几天后，正好厂里有次培训，就是讲些无聊得让人想睡觉的东西，但是工作中还是用得着的，然后发现老马也在。因为我有考试答案，就叫老马，我们坐一块图方便。中途他跟我讲了很多在工厂的生存之道，虽说很多我记不清楚，但是都是很有道理

的。更多的时候，我们会聊起政治、社会，还是很投机的。他多半会讲到他对于人生的无奈和对社会的失望。

老马一个人在外租房子住，住处大概离厂有3、4里路，问他为何一个人租房子而不在厂里住，他说之前在其它厂住宿舍几天就跟人打起来了，所以一个人住没那么多事！虽说老马外表很严肃，但他是能跟大家聊到一块的（特别是年轻人），上班时常会逗得大家很开心，跟大家说到有些社会问题他总会评头论足指责一番。中午下班饭后之余，他也会跟我讲些他从前的事：由于感觉打工无望，之前他跟一个老表（老婆的堂弟）共做过饭馆生意，至于最后不知道是两人意见不合，还是其他原因，本以为是有些小利的，但饭馆转让后两人还赔掉几万，这使他老表对他有了些怀疑，甚至结婚时都没通知他。对于这件事他心里还是有些结的。我也稍奉劝过。这件事后，虽说老马跟老表之间有了隔阂，但是老马还会抽空去摊位找老表的父母（做点饼卖）聊天，或去他们家玩。我曾跟去了两次。老马说过：虽说他对我有隔阂，我该怎么还会去怎么做。

我说到自己家盖房因少土地要向邻居借而发生纠葛的问题时，老马说他也深有体会，他家里兄弟因为盖房跟邻居发生过不少争端。他说在农村牵扯盖房土地问题时，大家只在乎利益的问题，至于其他的关系、亲情

就扔到一边了。他也会抱怨人与人之间的冷漠和亲情的暗淡。

他当过两年兵，让我很是羡慕。他经常会讲在部队听到的是共产党多好多好，可进入社会却是大大相反的了。平时很喜欢关注新闻，但会抱怨新闻只报道好事，坏事总是几句话就讲完了，甚至都不知道具体的情况。他也是知道凤姐的，只是不熟罢了。时常会抱怨国家只追求国内生产总值，却忽略了我们这些人的死活。他也会提起之前和他一样，现在富了的一些朋友，多半是说自己经常会去损他们，或鄙视他们的虚荣。之前是相亲后结婚，现在他说很多时候跟老婆聊不来，在外十来年中途只回过几次家！

老马是个很有个性的人，在车间他只按他认为合理的要求做事，否则是很抗议的。他很不喜欢他组长，在他看来，组长是个爱占小便宜、喜欢讨好领导、还有些小人的，所以一起喝过一次酒后，就再也没有和组长多说话。在他眼里，经理、主管都是浮云吧。一天拉上没事做，老马站在那里玩，因不做事没戴静电环却被女IPQA（负责巡拉，也被大家叫做“找事的”）抓到，然后就有了如下对话：

IPQA：为什么不带静电环。

老马：不做事还带那个干嘛？

IPQA：不帶我就跟上面报你。

老马：那我抱抱（跟“报”字谐音）你可不可以。

IPQA：信不信我跟你们主管说？

老马（指指后面站的主管）：你看，我们主管在那，你过去跟她说吧。

IPQA 当时真的是气坏了，在这个厂还没有谁那么嚣张对她，就连主管还要让三分。她就去狠狠的投诉了他。主管找老马谈话似乎也没什么用，老马态度很坚硬：“我在这做到我应该做到的时间，自然就会走，你也别来你的那一套。”然后主管就让他每天八小时，星期天不用加班，并且到别的拉干那些产量很高的工位，还联合其他组长对他施加思想压力，逼迫他辞工。老马哪是这么容易屈服的人，直接杀到办公室把主管骂了一通。在这厂里哪有人敢这样在主管面前用这种语气？主管气不过，就联合了经理一块到车间跟他商谈。老马一直很坚定地说：“要么炒掉我，按劳动法赔偿。”中途就连经理在车间也遭到他的大骂，无奈之下经理把他报上了厂里行政部。行政部的说法是：赔偿老马半月底薪，让他走人。老马态度强硬，非要一个月的。事情僵持几天，突然冒出了一个工会主席，找老马谈话。大致内容就是：厂里赔你这么多已经可以了，再说你也混了几天了，赶紧收敛吧！经一系列签字，最后是赔了老马半月底薪！

老马讲完这一系列事之后，说：

“蛇鼠一窝啊！”之后他玩了一段时间。由于在这边朋友多，进个好点的厂也不是什么难事！

业余时间，老马会骑着自己的电动车载客挣些钱，很辛苦的，有时胳膊会被晒的脱皮。虽说没见过他跟家人打电话，不经常回家，我还是认为他是很有责任感的人！近来他常会跟我谈到工人问题。他说他是多么想为

工人做些事情，困惑的是没有人去指引；困惑的是朋友让他回去做村官，他却不愿得罪村里的人们；困惑中就喝点酒晕晕的呵，困惑中就呆在家里呵，困惑中找人聊聊天呵……

为朋友老马略记！



桃子人如其名，像一只成熟的桃子，略显青涩，年轻的身体显得十分健康活力。我总觉得桃子长得有种异域风情，后来才知道她原来是仡佬族人。她笑起来时眼睛弯弯的，很好看。我常说她很可爱，有时还亲昵地说她“傻不拉唧”的，她意见很大，她不喜欢别人说她可爱和傻，喜欢别人赞她酷。

桃子是贵州遵义人，17岁。初二没读完，就瞒着家里偷偷出来打工了。我问她为什么没继续读书，她说他们学校的男生天天打架闹事，搞得没有心情念书，所以就沒读了；而且

她自己得罪了很多人，怕继续呆在学校会挨揍。具体为什么得罪人，如何得罪人，她闭口不谈。

桃子很喜欢玩，其中最喜欢的一项娱乐活动是上网。只要她手里有一点钱，就一定要去上网，而且喜欢通宵。上网也没有别的事情，就是QQ聊天，视频啥的。她在网上认识了很多，比她大的、关系好的男孩，她就叫哥。她到底有多少哥，我也说不上来。总之她平常说话动不动就“我哥如何如何……”。开始我还问问是哪个哥，后来就不再问了，记不住。桃子还喜欢听“劲爆的音乐”，溜冰，和去KTV唱歌跳舞。

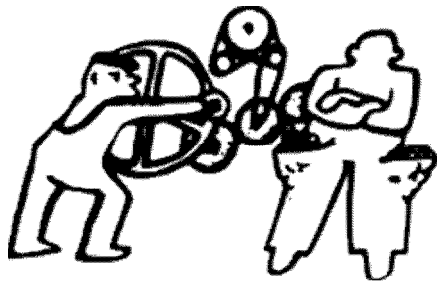
来本地找厂之前，她曾在本市中心地区找过几家宾馆之类地方的做服务员，但都没做几天，很快就辞职了，并且都没有拿到工资；还闪电式与当时做的旅馆老板的儿子谈了恋爱。桃子很喜欢谈她的恋爱经历，她说她从小学六年级开始，“耍过X个男朋友”，其中一个被抓了，最近和旅店老板的儿子分手，是因为有一次发生了纠纷，就分手了。这次纠纷具体来讲是这样的：上月末我厂放了两

天假，桃子和他男朋友及另外两个朋友去特区某地玩。桃子和她的朋友们在一起玩的方式，通常就是晚上上网、溜冰、K歌，白天睡觉。那天晚上很晚的时候，大约凌晨了，桃子说想去上网，他男朋友说了句：“你想去上就去上呗，上网还让我陪着你啊？”正是这句话把我们的桃子得罪了，桃子觉得她男朋友不在乎她，于是就狠狠骂了那男孩子一顿，并分手了。

我和桃子同一天进厂，刚认识她时，感觉她好酷。在分班之前，她坐在我旁边。当时我们一起分到这个部门的有9个人。我询问她们有谁要住工厂宿舍，除了两个已经搬进宿舍的之外，其他几个工友都会和朋友在厂外住。她们通常是和亲戚，老乡，朋友在一起租房住。本地租房很便宜，最便宜的单间80一个月，贵的有200多。坐在我旁边的桃子说她要住宿舍，我就说不如我们搬进同一间宿舍，这样彼此有个照应，她同意了。于是我晚上跟她去离工厂大约要走一个小时路的一个出租屋搬东西。后来我们就成了上下铺的好友，经常在一起吃饭和玩。

桃子是第一次进厂打工，她运气不好，分到了最难的工位上。桃子和我同一个部门，但不是同一条拉，她在一楼，我在二楼。她做的工位是一条生产线的最后一关：看外观。本厂生产的产品都是车载品，是用在汽车

不同部位的线圈产品。因为是车载品，对品质要求很高，每一个工位都要求自检互检，亦即每一个工位在做自己的工作之前，必需非常仔细检查前面所有工位是否有不良。本工位做完之后再仔细检查自己的操作是否导致不良。外观检查是一条拉的最后工位，她需要检查前面十来个，甚至更多工序是否有不良。线圈产品体积都很小，有时需要在显微镜下检查，对眼睛伤害很大。她们拉的订单稳定且量大，每天要检查14K货（1K=1000，或许是1.4K，记不清了），她常搞得手忙脚乱。有几次把捺印不良的放过去了，工长多次提醒，结果她还是因为忙乱，而搞错了几个，最后罚款50。不过虽然被罚了款，她还是很客观地说，其实工长人挺好，还举例说之前有几次工长故意把几个不良品放在她面前，没想到她竟然当成良品放过去了，工长也只是说了她。平常自己犯错什么的，工长也不会骂人，只是说说而已。因此她得出的结论是，自己太粗心，被罚款是应该的。



我1963年生，15岁初中毕业出来打工。92年以后到广东，进过好多厂啦。我记得有香港的、台湾的、广东的、福建的，还有几个是湖南老板开的制衣厂。不同地方的老板开厂会有点不同，还是香港老板比较大方一点，有钱一点吧，待遇稍微会好一点点。老板都一样，“天下乌鸦一般黑，刚出了狼窝又进虎口”，真的就像这句话说的一样。

最抠门的就是他妈的台湾佬。台湾佬管得最严，那样的打工能叫打工吗？骂人打人很多，在他的概念里就是：你这个工人只要不听话，马上就开除你。稍微不如意就打。台湾老板本身粗暴是一方面，再一个就是他养的那些保安嘛。香港老板也养保安，但是香港老板不打人，或者打得比较少一点。管得最严的就是台湾老板。

这些年来，工厂的管理也有变化。至少在人性化上面是有很大的不同。还有一个是管理层变得更聪明一些了，因为他明确了一个东西——他自己也是个打工的。以前的管理层就以为：我很了不起嘛，我怎么样怎么样，我是做管理的。其实到他们被开除的时候又怎么样？还不是一样。以前的管理者都是蠢得要命，为老板打

工，就是为的做久一点，拼命拍（老板）马屁，搞工人嘛。他们的想法是：打工下海了，还有什么顾不得的，打人的时候还更狠一点，重一点，像那些台湾老板的保安就是这样嘛，感觉到我很了不起嘛，我帮老板打人卖命，那多好啊，是不是啊，我被老板看得起。

现在的工厂比以前人性化的原因。第一个主要的确实也是政府有一些改变吧；再一个在宣传法制这方面有一些改变；第三就是打工的这些人开始觉醒了。我本身也就是个打工的。以前很多管理、老板打人的，有些打你打得缺胳膊断腿，那个时候很多，最后还不是都打到自己头上。那些管理出去被黑社会、流浪人口打。现在很多管理都看出了这个道理。

老板对工人的态度也有变化，因为他们也受到来自于各方面的压力。一个是政府，再一个哪里有压迫哪里就有反抗嘛。我以前遇到一个老板，很缺德，他不把你打工的当人看，想怎么样就怎么样，最后还不就是被人操刀砍了嘛。那个时候我看得清清楚楚。我在场啊，砍得他狼狽啊。砍下去就砍到了手上。不过他后来还是跑掉了。如果不是跑掉了，那肯定就

被砍死了。我当时离着也就两米多远。最后还是放过他了。工人自己本身没经历也没经验，也不想闹大嘛，毕竟还是胆小的。

大概是96年下半年开始吧，97年香港回归，很多工人基本上都是那个时候开始公开地报复管理层。以前很多的小妹子，稍微长得漂亮一点的，老板叫你跟他去睡一晚上那就去睡一晚上，老板想怎么样就怎么样，这样的事很多。到90年代才少一些，也是96年左右吧，应该是当时的大环境在改变吧。97年香港回归，有打仗的传言，老板啊工人啊都往家里跑。听说会打仗的事，纯属小道消息。有些工人回去不到半年又跑回来了。到了98、99年的时候，人都胆大一些了，那些谣言也就消失了。

94年还是95年政府不是公布了劳动法吗？到了96年打工的厂就多起来了，97年香港也收回来了，就不可能有什么大的政治变化了。98年政府也开始宣传劳动法了。不过宣传得很少，也没什么作为。根本就没什么用，只是有个别的人知道。

后来厂多了起来，这家不要我，我上另外那家嘛。工人的要求很现实的，再一个当时外面治安很不严。九十年代末严是严，但是你都到外面出来打工几年了，对外面的世界也有个了解了，不那么害怕了嘛。还有一个就是工人都掌握了一定的技能了。打工出来几年了，是熟练工人了嘛。掌握了一定技能，工作好找些。他有了本钱他就不怕你了。

那个时候罢工很少。真正增多那还是要到了07、08年，还是到了08年罢工才真正增多了。龙岗这边的大厂不多，主要罢工的还是08年。原因：一个可能是劳动合同法宣传开来了，不论是政府的还是民间组织都下了很大力气宣传。那个时候我发了很多传单的，天天晚上和别人在工厂发传单。再一个应该就是当时的工人素质也提高了。那个时候我在鞋厂做，长期不加班，有的是时间。我住的地方附近有块黑板，我们当时就专门在那里组织工人搞培训，学习劳动法。一个星期一次，有时两个星期搞一次吧，反正一个月搞那么几次，每次上课大概十几个，二十几个人参加。一个传一个的慢慢传嘛，各种认识的人相互介绍嘛。

那段时间罢工的具体原因是，解除合同之后，工龄就没有了，能不起来罢工吗？我应该也算是当事人，那是07年的11月份、12月份，也就是07年底的时候，几乎天天都有罢工啊。很多行业都有，几乎各行各业，天天都有几家厂子罢工。很多都是我亲眼看到的，一个个的都不上班嘛，堵在门口或者浩浩荡荡游行在广场上面。当时有去接触那些罢工的工友，应该说每一次罢工都是成功的。至少罢工了就不比不罢工要强，老板都要赔钱，要补贴工人。那些不闹事不罢工的，也就没什么变化。罢工的基本都是大规模的工厂，大都是200、300人以上。运昌、大华、景宏啊，这些厂都是些上千人的大厂。



1 年关将近，各类企业关厂、老板跑路、工人讨薪的消息又多了起来。据报道，仅浙江一个省，到今年十月末，就发生了228起企业主跑路事件，1~9月有2.5万家企业消亡。9月至今，倒闭事件更是增多。相关的工人斗争事件也大大增加了。

当老板的生意不景气的时候，省钱就相当于赚钱。怎样省钱呢？你没猜错，首先就是从倒霉的工人身上打主意——减薪、拖欠、克扣、罚款、提高劳动强度、降低计件单价、放假、裁员、搬厂、倒闭……

老板跑路之后，通常除了欠下供货商货款和银行贷款之外，往往还拖欠工人巨额的工资和经济补偿金。对工人来说，这种突如其来的损失可能相当严重。在许多案例中，工人被拖欠的工资少则一两个月，多则数月，经济陷于窘迫，很难应付长时间失业的压力。更麻烦的是，为了追讨欠薪和补偿款，工人在短时间内很难马上去找其他的工作。所以，除了讨回欠

薪和补偿款之外，工人实在有必要要求老板或政府支付误工费。

还有的企业在利润降低或者订单减少的时候，会选择搬厂。为了逃避支付经济补偿金，工厂事先会千方百计逼迫工人自动离职，包括取消加班，降低工资福利，管理上更苛刻，一面裁员一面雇佣临时工和派遣工，给工人放假仅支付最低工资，调动岗位等等。

总之，当经济形势恶化，老板们的算盘将打得更快更响，努力向工人转嫁损失。他们未必非要等到企业的财产耗完了才“破产”。在关厂和搬厂之前，他们早已充分考虑了自己的利益，能转移的财产都尽量转移走了。但就算没有危机，很多企业也会把工厂转移到工资更低、或允许它们任意污染的其它省市去，或搬到东南亚其它国家。工人呢？则应当提高警惕，团结起来，维护自己的工作权、工资、补偿金等各项权益，避免被杀个措手不及。现实中，一些工人正是

这么做的。

下边简单介绍几起有关案例。

2 第一个案例

2011年10月，日本西铁城集团在深圳的代工厂、雇有近2000工人的冠星精密表链厂，发生持续1个多月的全厂罢工。最后工人与工厂达成协议，并有所收获。

这间劳动密集型的工厂计划于2011年底前搬迁，以降低成本。迁入地的厂房都已建好，据说新厂只需要500名工人，这就意味着要裁员。

搬厂前，为了不付或少付给工人经济补偿金，工厂设法逼迫工人自动离职。第一个被裁撤的部门是开关部，理由是没订单。但工厂并不直接辞退员工，而是将他们调岗，从而逼他们自己走人。不少工人自离，没有经济补偿。少部分工人经过争取，拿到了部分补偿款，但是最多的不超过法律规定金额的50%。看到这种情况，其他部门的老员工都担心起来。

接着，工厂在9月份贴出通告，计划将打磨部工人的计件工资改为计时工资。这样，原先计件时可以拿到4、5千元的工资，现在降到仅2000多。估计这也是资方逼走工人的手段。工人自然激烈反对，使资方将计划推迟执行。但他们的斗争没有扩展到其它部门。

到了10月，同样担心被裁的化学部工人发起罢工，在厂内游行示

威，散发传单，呼吁其他工人加入。值得注意的是，他们在传单中提出了几乎涉及全厂工人利益的要求：1、要求工厂支付2005年至2010年10月份之间，借口工人要喝水、上厕所而克扣的每人每日40分钟的加班费；2、要求工厂支付没有按照实际工资缴纳养老保险的差额。这样，原先仅限于打磨部工人的抗议，经化学部工人一闹，演变为全厂大罢工。

罢工头几天，资方既不同意工人的要求，也不同工人协商。

10天后，工厂拒绝工人40分钟加班费的要求，但承诺给予复工者几百块的奖励，反之，不在规定时间内复工者，将视为自动离职，无偿解雇。

感到受辱的工人试图走出厂门抗议。但是工厂和政府早有准备。等候了几天的武警，消防队，治安员等将工人压回厂里，并逼回车间。

此后几天，一直都有警察守在车间，对工人施加压力。但多数工人并没有真正复工，而是在岗位上“大眼瞪小眼”，消极怠工。



工厂因罢工每日损失30万。几轮战斗之后，劳资双方都疲惫不堪。长时间对工人保持武力威慑不仅费钱、低效，而且难保不会引发工人再次反抗。深圳某律师事务所趁此“大好时机”，接受工人委托，介入谈判。

最后，双方达成了协议。工厂按1.5倍计算支付2005年至2010年每日克扣的40分钟加班费，再按总额的7折支付。至此，斗争告一段落。

第二个案例

青岛某电子厂要搬去安徽滁州。该厂以本地员工居多，大都不愿随厂搬迁。他们找工厂交涉。厂方便安排他们到同城另一分厂上班。工人在原厂大量加班，扣除社保之后，月收入2000多一点。而到新厂后只有1000元左右。工人大为不满，于是轮流堵厂门口阻止搬厂。最后工厂被迫给工人结清工资和加班费，并进一步协商解除劳动合同后的经济补偿金问题。



第三个案例

2011年8月，南京菲克斯特脚手架有限公司通知工人停产休假半个月，不久老板跑路，拖欠1000多万元工资，以及几亿贷款和银行贷款。工人起先打算卖掉厂里的机器设备，但被法院制止，要求工人按照法律程序处理，结果拖了4个月。

到12月15日，全厂1000多名工人中，只有500多人终于拿到工资及补偿金（不知是否全额发放）。很多工人为了维持生活，期间已另找工作，这就可能拿不到欠薪和补偿金。

第四个案例

12月初，东莞寮步某鞋厂老板逃匿。该厂一年来订单逐月下降，老板压了工人2个月工资。工人则“考虑到老板确实有困难，并没有去为难他，还是继续加班干活”。但由于传闻老板要



走佬，半个月来，他们每天安排一个工人看守厂门。一天晚上，工人加班到10点，以为这么晚了，老板不会逃跑，值班工人也在凌晨2点回去了。结果功亏一篑，老板不仅乘夜开溜，而且把停在厂内的几台车也开走了。

第五个案例

今年11月26日,东莞某印刷厂老板为了准备跑路,着实动了一番脑筋。他竟然想出请工人旅游以便偷偷转移工厂机器设备的损招。

这家印刷厂工人最多时有一两百人。2011年订单大减。到了下半年,每个月最多开工15天。工人走了不少,到11月底剩下不到40人。

11月中旬,工厂提早发10月份工资(往常都在月底发)。25日,厂方宣布已租下一辆旅游大巴,要请工人免费到外地旅游两天。工人觉得既然订单不多,又快到年底,老板以此“犒劳辛苦的工人”,合情合理。第二天,有32名工人高高兴兴去玩了。

很快,工厂下夜班的两个保安发现有人在偷拆厂里的机器设备,还有一辆吊车停在厂门口。他们赶紧通知没去旅游的7名工人。大家把厂门堵住,并联络了在外旅游的工友。最后,老板被迫与工人们谈判赔偿问题。

这位老板实在富于创新精神。不过总体上,在剥削、控制和算计工人的日常斗争中,老板们的智商都在飙高,手段都在长进。关于如何在搬厂或关闭时最大限度保住自己的利益,也发展出“成熟模式”,包括如何对付工人。工人当然也不会一直任人摆布。事实上,工人反抗意识的逐步觉醒,以及相应的越来越多的维权斗争,也让许多老板开始头痛,气急败坏或叫苦不迭。

3 来年的形势尚不明朗。假如经济持续衰退,将会有更多老板祭起减薪、裁员、搬迁和关厂等杀手锏,向工人进攻。企业文化、以人为本之类的欺人之谈,对老板可一钱不值,重要的是真金白银。尤其是现在中国的老板们,就是要过把瘾就死——开厂赚钱的时候就拼命压榨工人,赔钱的时候就带着供货商的货款、银行贷款和工人的工资跑路(除了某些走投无路者之外)。通常他们早已安顿好自己乃至家人的退路,就算逃匿了,也比在车间或办公室里苦捱的工人、小职员们活得滋润……至于大企业和集团公司下的代工厂,老板人间蒸发的可能性虽然较小,但同样存在搬厂问题,工人应当留心。

当工厂停产,罢工这一利器就失去了用武之地。工人多半只能转而向政府施加压力。因此,在“非常时期”,工人对工厂的经营状况要多加关注,留意可能出现变数的征兆(上文已谈到很多),以防范于未然。

最后简单总结一下。工厂关闭或搬迁之前,基本上不会告知工人并主动协商经济补偿问题,相反,总是对员工“保密”,连蒙带骗,甚至大耍花招。工人往往等到工厂突然大规模转移设备和原料的时候,才会发觉。对此,工人要及时察觉厂方的动作,尽早准备,找到一些关乎全厂工人利益的诉求,在搬迁之前,通过集体斗争的方式争取尽可能多的利益。



“深圳黛丽斯女主管叫员工‘跳楼去死’引发400多人集体停工维权”,这一消息在媒体和网络上已沸沸扬扬,但想了解工人的斗争过程与详情却很难。媒体关注的是能够吸引眼球的噱头,有时夸大扭曲,有时浮光掠影。尽管消息曝光给资方带来颇大压力,但不等于工人的维权因此更容易一些。

事件缘起是:11月16日港籍女主管用广东话安排车位工人加工新货,四川女工人廖某说了声“听不懂”。女主管当即辱骂她,还叫她“去跳楼,去死吧!”长期饱受欺压凌辱的廖某一气之下拉下车间用电总开关,随后又爬上厂房六楼楼顶说要自杀。工友合力拦阻。女主管却嘲笑说:“你们不要拦她,她不会跳下去的!”被激怒的女工们决定罢工。

香港黛丽斯集团是全球最大的女性内衣制造企业,在深圳及佛山开厂。位于八卦工业区的黛丽斯内衣厂开办于80年代,高峰时有2000多人。后“移师江西”,办了几间更大规模

的工厂,成本比广东至少低30%至40%。以龙南县的工厂为例,那里地价低,工人工资仅为深圳的三分之一¹。近年又在泰国及柬埔寨开厂。深圳厂因此只剩400多人。某网民称:“黛丽斯今年开始将两栋生产车间缩为一栋,重型机器全运出东南亚国家……准备迁移。由于深圳早开厂,现有多数已工作10-20年的老工人及管理人员,如果迁移将要支付大额的赔偿金。所以,从今年初起,她们就有计划有预谋地将老员工逼走。主要的手法是人格侮辱。”但资方的“阴谋计划,这次是弄巧成拙”。

不过,资方对员工的“人格侮辱”历史悠久。那位女主管“从上世纪八十年代开始就在这个厂,她在这个厂里炒掉的人、骂过的人不计其数!别说一个普通车衣工,就连其他大陆的

¹ 2004年,“黛丽斯付给江西工厂工人的月工资在500元左右……广东南海的工厂工人月工资950元,深圳工厂为1150元”。(《黛丽斯公司预计扩大在国内的生产》,慧聪网服装行业频道 2004年9月16日)

管理者包括厂长都不放在眼里。”工厂扎根已久，各方关系过硬，有恃无恐。

骂人事件是导火索。工人的抗争当然不会自限于这个单独事件，她们还要争取合理工资与加班费。

女工告诉记者，先前她们每月的工资仅 500 元，今年 2 月份起又全部改为计件，每天被迫加班加点才能勉强完成任务，而加班 3 小时只算 1 小时的加班费。这种状况持续了好几年。工人向资方反映，始终无结果。因此，女工们来到工厂前的体育场上，高举横幅：“黛丽斯血汗厂，强行加班，不付加班费”。她们还曾集体前往八卦岭派出所。后来又联系媒体。她们联合了附近同属黛丽斯集团的漫多姿厂工人，一起举着标语牌到市政府上访，追讨加班费。

19 日，遭辱骂的女工廖某与资方签订协议并离职，结算工资及经济补偿，并因资方威胁而不敢接受采访。

20 日，资方发出“复工通知”称：“绝大多数员工已签名（同意于 21 日复工）”。事实上直到 22 日傍晚多数工人才复工。资方为此出了点血：给两厂员工每人 1000 元“过节费”；给罢工者 4 天停工补贴每人 200 元。多名女工表示，资方法律顾问胁迫她们签字复工，否则就要签署“解雇（辞职）书……里面还有要豁免公司的一切法律责任等不平等条款”，还动员保安威逼员工签字，“每签一个字就给保安 200 元现金”。据称福田区劳

动部门连续 4 天“积极协调”，详情则不得而知。罢工期间，资方将订单转移到黛丽斯的其它工厂。

21 日，有记者前来采访，次日发布报导。但受访的女工当天即被解雇，且无任何补偿。同时被解雇的还有两位向区妇联递交材料和证据的工人代表，理由是“严重违反劳动纪律和规章制度”。

22 日，“看有大批记者到来……”大批的女工像潮水般地涌出。一名西装男虽然伸手拦阻并对往外走的员工说些恶狠狠的话，但此时已无法阻挡。当记者询问女工是不是可以自由进出时，全场发出了响亮的回答——‘不是’！由此可见，一方面资方极尽蛮横之能事，另一方面女工们事实上表现出很强的斗争性。

但多数工人仍于当日被迫复工。有 10 多名工人不愿接受资方的复工条件。按深圳市最低工资标准，资方每年少付给每人加班费约 12000 元，女工说：“公司用 1200 元钱买断以前拖欠的工资，我们当然不干，那都是我们的血汗钱。”她们扩大斗争范围，向社保局投诉资方欠缴社保（公司从 2006 年 8 月起只按本市最低工资标准而非工资总额为基数缴纳社保，因此少缴了起码一半的社保金）。在整个斗争过程中，资方一直派人跟踪，对工人拍照，作为威胁或迳直解雇。

工人申请了劳动仲裁，因事件影响较大，官方开放了“绿色通道”，

开庭时间很快临近。资方为尽快脱身，于 25 日向被解雇的两名女工提议各付给 5000 元“加班费”，让对方撤诉。女工郑某表示：“拿了这些不明不白的钱会心里有愧，对不起多日来一直支持她的姐妹们，因此她们还是要求讨回应得的加班费。”但福田区劳动监察大队的说法“从目前的材料来看，没有发现黛丽斯公司有违反法律法规的行为”透露出不良之兆。工人的胜算可能不大。

黛丽斯在中国开设的其它厂对工人同样刻薄，据工人网上披露：“佛山南海黛丽斯厂管理层不把工人当人看”，多次被投诉却依然故我；“江西省龙南黛丽斯也是一个样。员工工资只有几百元，一天要上十一个小时的班，全厂工人多是计件工资，周六上班从来都没加班费”，“黛丽斯江西工厂罢工不是一次两次了”。

—— 龙门点评 ——

1、事件中，三名女工遭资方报复性解雇。有记者不无得意地写道：“停工事件发生后，员工们一度对以劳动仲裁方式解决问题持抗拒的态度。昨天下午，经×报记者一个多小时的耐心劝说，三名被深圳黛丽斯解雇的员工终于提出了仲裁申请。”



雇主侵害工人权益，是从不走“法律渠道”的。工人想反对、改变、纠正它，就得耗时耗

力绕法律的弯道走……这是官员到媒体都尽力制造的陷阱。对此应当强调，当工人表现出有决心、有能力、有办法以集体行动来尽快“纠正资方违法行为”时，根本没必要拿仲裁或法律程序来折腾自己。

2、最早的报导中谈到女工“每月工资一直仅 500 元”，公司又不付加班费，其它语焉不详。对不熟悉普遍采取计件工资的制衣行业的读者来说，这显然会造成错觉，似乎工人月收入仅 500 元。事实上该厂工人的月收入基本接近 3000 元。除了对工厂现状的陌生之外，记者恐怕多多少少有些“把工人境况写得越惨越好”的心态。隐藏或忽略这些事实也许会“激起他人的同情”，但更可能因为“真相暴露”令工人丧失同情和支持。近年来的“人工成本上升”是实情，老板们因此叫苦、迁厂是实情。但他们以不断加剧的剥削和压迫来对付工人，这也是实情；物价年年快速上涨、贫富差距不断扩大、深圳本身是高消费城市、越来越多的工人敢于斗争等等也是实情。

3、女工谈到：公司定期培训员工如何应对劳动监察人员，表示“没加班”等等。被劳动部门抽查问话的员工，公司会记下其名字（也就是向员工施压）。答“对”过关者可得 200 元封口费。这不仅说明资方应付官方（以至 NGO）查厂的常用手法，也表明这类查厂监督只能是官样文章，基本无助于改善工人的劳动条件。



赫比国际集团总部位于新加坡，在中国多个城市开厂；在上海金桥开发区也有多家企业，除了家电产品，主要从事电子产品代工。11月底开始的上海赫比工人罢工已广为人知。

7-8月：赫比通讯科技罢工

早在7月25日，上海赫比通讯科技就有过一场罢工。当时工厂要搬去苏州，据说“有两条生产线涉及到环保问题”。资方让员工无限期放假，不发工资。员工上班时发现车间已搬空，一气之下当即罢工，打出“坚决赔偿，要见姚董，不赔不罢休”的横幅。女工静坐于各车间出入口，迫其停产。警察介入并殴打工人。3名女工被抓。劳务派遣公司也前来恐吓她们。据报导，罢工持续了9天，资方被迫按“N+1”的赔偿方案支付经济补偿金。员工最多获赔了10万多元。

2011年11-12月：上海赫比家用电器、精密塑胶制品厂罢工事件

11月下旬，上海赫比家用电器厂和赫比精密塑胶制品厂要迁去同城

的空港工业区。资方对外称：厂区租期将至，政府收回改作商业区；公司配备班车（实际上只限于2个月过渡期）、给予随迁者2个月基本工资奖励等。对内则千方百计辞退工人。10月底，资方“突然给工人们发放了两张纸，一张是《搬迁同意书》，一张是离职书，限定10个工作日做选择。”

工人估计：资方吸取了7月罢工的教训，先设法搞定“多余工人”，把想上班的工人调去其它车间，其余全部休假，迫使他们辞职或自离。工人的结论是：“要闹才有效”。

11月30日晨，工人封堵厂门，打起“赫比还我们血汗钱”和“我们要说法！我们要真理！赫比公理何在？政府公信何在？”的横幅抗议。资方通报政府部门前来处置。法院和人保系统坚持“同城搬迁不赔偿”。这次仍有“大批警察对手无寸铁的职工大打出手”，十几二十名女工被抓。警察还对抗议工人严密监视。

12月2日，资方做出“让步”：主要是把工人乘车途中半小时（后改

为1小时）视为工作时间。

尽管搬迁及赔偿是焦点，但起来行动的工人必然“老帐新帐一起算”。她们扩大诉求，抗议“公司违反劳动法”、“上班时间达到18小时、19小时，甚至更多”等（2010年初有女工因过度加班，每天12小时，1周7天无休息，转班时要上18小时，得了“精神病”）。因为斗争需要，许多工人开始学习劳动法，或咨询律师，并选出10多名工人代表与资方谈判。

“最为愤怒的是劳务派遣工”。搬迁事件涉及的4583名员工中，派遣工有3204人（占70%），分别由七家劳务公司派遣。有女工称：“我们与直接签约者是两种待遇，没有周末、节假日，没有产假，太不公平。”

（但一线正式工也好不到哪里）包括上海厂在内的赫比公司各地人事部门勾结派遣公司及中介公司，极端苛待工人。这样既可以最大限度地压榨工人，又可以通过逼走员工和不断招聘新工人从中渔利。

赫比公司“坚决不赔”的强硬立场也与此有关：你们不是本厂员工，没资格跟公司要赔偿；我们搬厂，派遣公司有权把你们改派去其它企业。

12月5日，资方将2日方案中“乘车途中半小时”改为1小时。据称“获得了大部分员工认可”。同时，警察出示通告，将按《上海治安管理条例》对罢工者抓捕和罚款。但仍有不少工人因搬迁后上班路远，不愿随迁，坚持要求赔偿，并阻止其他员工上班。

他们要求仲裁，却被告知公司没有解除工人劳动合同，所以不予受理。

罢工期间，为避免让资方抓住把柄，工人每天先打卡再罢工。到6日下午罢工结束，公司锁上大门。资方找人取代了继续维权的工人的岗位。

7日，约200名工人前往市政府。罢工代表向信访人员陈情。但形势看来相当不利，记者称：“女工为主的罢工者大都对行动结果感到茫然”。

许多媒体报导强调经济不景、原材料及人工成本上升使老板们“不堪重负”，纷纷向内地迁厂，导致劳资冲突剧增。但赫比公司一向就尽其所能地剥削工人，搬厂未必只为寻求更廉价的劳动力，也可能是另找地方重新享受减免税待遇。这两厂的新厂面积比旧厂房大10倍，可见公司扩大了规模，而非收缩或“消极过冬”。

附：8月，苏州赫比电子厂罢工

2011年8月6日，位于苏州市吴中区的赫比电子厂因拖欠工资导致某车间员工集体罢工。该厂管理层的腐败与对工人的极端压榨，与赫比在上海、天津、东莞等地的工厂无异。开厂半年来，工人的血汗钱总会被算错发错，投诉则被置之不理。管理层费尽心机克扣工人工资。“在车间里组长经常对员工施加压力，达到产量了还要继续做下去……稍微犯点小错误就让你连休好几天”。工人加班的双倍工资通过调休被赖掉。电镀部等车间员工上了4个月夜班仍不给转班，如此等等。

网上语录——众口谈赫比厂

操作工——受气包，进赫比就被中介扒了一层皮，上了线才知道喊娘呀！我这是来找罪的吧！线长组长用老家话嚷你，还有有上进心的工友小妹准备踩你的肩膀爬上去，她们跳了龙门就变脸了，摇身一变成了你的恶梦，上线儿堆活儿挨吼，停线儿没活儿挨吼，吃饭不排队挨吼，上厕所脚踹水龙头挨吼，走路排队不成直线挨吼。一会儿小保安吼，兰褂子吼，黄褂子吼。出了厂门又听见一声大吼：吓得一回头，“大姐，要糖墩儿吗？”

如果你想知道菜市场上什么菜最便宜，请到赫比食堂来。还没打饭菜，先听见怪味袭来。主荤不荤，次荤够次，没见过的怪头鱼游上来，好看的面肉丸子滚上来，粘粥稀得看见底儿。盛菜的见了黄褂就换菜，见了小妹就无奈。盛起主荤又得了帕金森综合症手抖个不停，标准下调快快快!!!

这样的饭还叫人怎么吃，嗨，反正也吃不了几天了。

流水线跑得冒火星，
小妹妹累得头蒙蒙，
领班还闹磨蹭蹭，
熬到打铃肚里空，
中午吃饭稀松松，
面条咸卤白生生，
小妹妹想家泪盈盈！
早知不当操作工！！

上海赫比岂是一个累字可以形容，基本上就是第二个富士康，就是一块砂轮。你有多少精力，都会把你打回原形。上班这么长时间，没有放过一天假，每天都是机器般的上班，机器般的下班，就没有什么实际去休闲。特别是我们这些操作工，三班倒。要是这样下去，胃、肺、耳朵都会受到损害，每年的体检照现在这种情况轮不到我们，请假请不到。

※ ※ ※

起来被饥寒压迫的你们中国工人！

中国劳工已练就贪婪刁钻！啥事都要老板负责。

××熏陶下的劳工，目前不是仅会维权——早已练就一身狮子大开口的本事！众多外资工厂都有以下类似经验：劳工下班在外出车祸——要公司赔；在自租屋内自杀——也要公司赔；找到好工作想辞工——设法让公司资遣；工厂没订单不加班——罢工抗议收入减少……不一而足！公司不从，便从老家和当地同事调集人马围厂，并蓄意制造肢体冲突与伤害，扩大事端！毫不把公安放眼里。媒体不妨访问外资公司经营者，探知真相；勿只听贪婪劳工一面之词，助长巧诈谎骗歪风！

（某国外网站发布的上海赫比工人罢工事件报导下面的留言。繁体字，发帖者疑为港台老板）



有一个日本企管写了篇名叫《加薪要求迅速升温，化整为零各个击破——日本咨询师的劳资交涉心得》的文章，对工人来讲，可以算是不错的反面教材。文章的大意是说：

目前外资企业中劳资纠纷频发，许多工人因为对工资不满而罢工。多数在华日企的工人工资高于各地最低工资标准，也高于当地企业，“待遇按说不错”。但员工仍会拿日方派来的职员工资做对比，要求“同工同酬”。工人成功争得加薪，并引发其他企业工人的效仿，很让资方头疼。作者在中国工厂中就多次遇到工人要求加薪，有的“圆满解决”，有的“谈判破裂员工辞职而去”。他抱怨多数中国员工“感情用事”，不能客观看待自己的工资，讲不通。最后，他写下一个案例“供大家分享”，谈到他如何对付要求加薪的员工。

总务负责人为了跟员工续签合同而搞得胃痛，因为许多员工要求加薪。某月有6名员工拒绝重签劳动合同，提出“薪金过低，希望一律提高

15%”。资方怕其他工人效法，不肯答应，结果双方僵持。于是这位日本企管出手，决定将他们各个击破。

他把这6人按能力分成3组，对认为能力较高的“绝对必需的员工”承诺过几个月事情平息之后私下给他们加薪，对其他人则摆出“不同意就辞职”的严厉姿态。

然后，他搞了一份特制的“离职书”，与另2组“并非必需的员工”、“希望能留下的员工”分别交涉，对他们说：“首先，公司已经知道你的要求了。但是，如果现在满足你的要求，那就必须提高全体员工的薪金。很遗憾，如果你不能续签合同的话，那就只好请你辞职了。请你考虑一下”，同时向他们出示那份离职书。他发现员工已感受到压力。

到了傍晚，他找其中一位优秀员工，赞赏他的能力，但希望他先按旧的条件续签合同，过一段时间后会单独给他加薪（但要保密），从而诱使他续签了合同。

这样，“绝望的员工一个两个地不断增加，原来的同盟就此崩溃了”。

读后感①：团结和力量

这位日本企管引用中国俗语做总结：“中国人一个人是龙，两个人是猫，三个人以上是乌合之众”，意思是中国人单打独斗很勇猛，但不能团结共进。他还举例说，如果你在一对一说话时伤害了中国工人的自尊，对方会“千方百计维护自己尊严”。

人一多，意见杂，就闹矛盾。

可惜他总结错了。事实正好相反。在出手对付这6名员工之前，他这样考虑过：“将对方招集在一处进行交涉，他们会团结一致坚持要求加薪。如果某个人被公司方面说动、或者接受减少加薪幅度的公司提案，就会被其他员工视为叛徒。”可见这6名员工聚在一起争取加薪的话，力量明显大得多，团结得多，态度一致和坚决得多。而他最后成功击溃员工的手段，恰恰就是将他们分开，变成“员工与资方（管理层）单打独斗”，然后加以分化。

读后感②：工资问题

日资管理层“对中国员工为什么对薪金感到不满而感到不可思议”，理由是他们一般来说付给工人的工资都高于当地最低工资标准。而由于其它多数企业达不到这个标准，或只是踩在标准边缘，所以在他们看来，员工理应满意于这个“相对较高的”工资。这反映出几个问题：



一、现实中，恰恰是“好厂、大厂”（尤其是利润较好的工厂）的工人更容易看到资方的加薪空间，看到资方巨大的利益跟自己相对微薄的劳动所得的差距并激发不满。

二、去年5月发生停工事件之前，南海本田普工的工资是难以应付生活的，有的人甚至每月要背债。最低工资标准越来越跟不上物价的上涨。更何况物价上涨对工人往往是进攻性的，比如工资刚涨或刚宣布要涨，甚至新的最低工资标准刚出来，房租等费用就立刻跟着涨起来。

三、日企工人要求加薪的理由，一是日本职员的高薪，二是“同行业工资水平”，三是收入和生活费用的比较，比如有工人说：“一个月千把块钱除了吃住等日常基本生活开销还剩下个毛，我们怎样报答父母？怎样找老婆？怎样养育下一代？我们不是天生的廉价劳动力……”

但资方的视角完全不同。工人的收入够不够生活，他们是不操心的，重要的是资方已经按照等于或略高于“市场价”给了。这已足够让资方理直气壮，对自己的慷慨大为感动了。至于老板赚多少，这关员工什么事呢？难道还要让员工分享利润不成？一点点额外的安抚也许可以，但原则上不是老板“必须担负的责任”……可是话说回来，当老板的利润上不去，甚至亏钱的时候，以冻结工资、减薪来“共渡难关”简直是天经地义——难道不论单个老板还是学者记者官员们没有这样循循善诱

过大家吗？

这位日本企管就是那样抱怨的。他希望员工不要只看自己的“业绩及能力”，还要考虑所有的“客观条件”造成的“薪金的市场行情”，而不是随便跟谁比较。可惜他认定的“真理”在“不理性、感情用事”的工人面前一再碰钉子……

读后感③：工人利益一致

资方之所以不肯给这6名员工加薪，是因为“如果答应他们的要求而提薪的话，那么‘火’就会烧到其他员工哪里去，变得不可收拾。”作者在劝诱和分化员工时则说道：“首先，公司已经知道你的要求了。但是，如果现在满足你的要求，那就必须提高全体员工的薪金。很遗憾……”

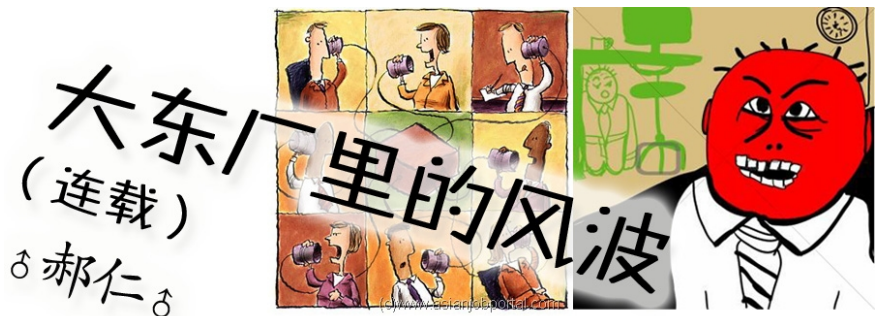
资方这么想有他的道理，也就是说：要给你们几个人加薪的话，全体员工都得加，否则其他员工会觉得“不公平”，只给他们加不给我们加，“会哭的孩子有奶吃”是吗？那我们也来“大哭”或大闹一场……最后“变得不可收拾”。

这表现出资方对“工人利益一致性”、“一荣俱荣，一损俱损”的深刻的认识，这种利益一致性就是工人团结意识的客观基础。重签合同同时要求加薪的6位工人也许并未意识到这一点，他们最初的团结仅限于6人的团结，未必想到假如他们“得逞”的话，资方受伤之处不是给6人加了15%工资，而是被迫要应付“全体工人要求

加薪15%”的局面。

因此，如果个别工人去要求加工资，力量自然就弱。资方即使答应，增幅也小。资方只能在较多或全体工人开始斗争（或面临这个威胁）的情况下，通过有意给部份工人加薪来分化他们——这对部份工人（包括带头人）来说当然是收买，并且始终是一个诱惑。而事实上，资方给予这些“部份工人的高薪”正是要利用他们来瓦解工人的团结，保持其他工人工资冻结、微涨，从而把“人工费的增加控制在最小限度”。换言之，被收买的工人所得到的高薪，是利用并破坏了其他工人的斗争。因此对全体工人来说，这是不可饶恕的叛卖。当然这么说不是要孤立地指责“某些工人立场不坚定”，而是分析资方的策略，以对付资方惯用的分化工人、“从最弱的防线突破”之类的伎俩。





一

厂长在台上唾沫星子乱飞，下面工人昏昏欲睡。黄木坐在墙壁旁的椅子上，脑子里乱糟糟地想着投票的事。

不久前，工厂新设立了意见箱。几个工人代表搜集了所有人的意见，打算在今天的元旦茶话会上公布。可是除开电影时间，茶话会只有一个小时。主持人叽叽呱呱说了半天废话。厂长的发言到现在已经吃掉了整个开会时间的一半。黄木担心没时间发表工人们的投票了。

厂长在讲“大东精神”。他说：“下自普工，上至总经理，大东是以职工为中心的。过去的一年，在全体大东人的共同努力之下，本厂取得了卓越的成绩。这个成绩离不开全体职员齐心协力、共同努力。希望新的一年，大家坦诚相对，肝胆相照，共创大东人的美好明天。”又说，厂里新设立了意见箱，有什么意见尽管向厂方提。大家应该和和睦睦地团结在一

起，为了工厂的发展、个人的前途，共同努力。厂长讲完了以后，大家不管听没听，习惯性地噼里啪啦鼓了掌。厂长下了台就回办公室去了。

“厂长刚刚在讲话中也提过了，要我们‘坦诚相对’，有意见尽管提。因此，我们搜集了一些车间工人的意见……”

终于轮到李原在台上出现了。他是这次负责搜集意见的工人代表之一。他的说明有些地方说的不够清楚，因为要在茶话会上公布工人投票这事只有他们几个带头的才知道，其他人并不知情。所以他有些胆怯了。

会场有些骚乱。工人好像突然从梦中给拉到现实问题上来，每张脸上都挂着期望和不安，那些坐在前排椅子上的写字楼职员，因为不太明白是怎么一回事，明显地露出诧异和反感。由于缺乏经验，黄木也好像在搞阴谋似的内心乱蹦。

“这个，请代表来说吧。”

李原说完就走下来了。可是，过了两分钟，三分钟，却没人到台上去。

“快点儿！”

那些工人代表却还在台下推来推去。那些站在通路两旁的工人有的不耐烦的吹起口哨来。几个女代表不知什么时候跑到伙伴的背后躲了起来。她们大多数都是刚出来打工不久的八零后，平常嘻嘻哈哈，可这种正儿八经向厂方提意见，并且要上台演讲的事，还是打娘肚里下来后头一遭呢，要让她们主动上台，太为难人了。另外一面，有句古话：“枪打出头鸟”，害怕被报复的心理，更让她们有点畏畏缩缩。

“上台去！上台去！”

男代表中，生产部的大木和工程部的新一互相推诿后，新一好不容易起来站在大家面前。工人们闹嚷着要他到台上去讲。

“投票总数共 721 票，其中没意见的票和白票共有 163 票。”

新一望着手里的纸条，用平板的口吻念下去。这身穿一套褪了色的蓝色工作服的小伙子站到台上来以后，倒是出乎意外的没一点怯场的样子。每当大家的希望被集结在一起，用数字发表出来的时候，工人席上起了类似叹息的微微的骚动声。

“……第一，希望每间宿舍都安装一个热水器，共 258 票……”

“……第二：食堂的菜要加肉……共 208 票。”

当第二条紧接着第一条给念出来的时候，台下清楚的响起鼓掌声。

当自己的希望像比赛似的用数字发表出来的时候，连那些平常拘谨惯了的女工们也都情不自禁的流露出喜悦的神情来。

“第三：希望小休息时间算在工作时间里，共 137 票。”新一加快速度念下去。

“第四：希望每层楼安装一部磁卡电话，共 91 票……”

“赞成！”

人群中传阵阵喝彩声。从“每层宿舍安装一个热水器”起，工人们日常生活中的要求一共有七条，现在都用无记名的方式表现出来了。此外像“物价太高了”，“宿舍有跳蚤”，“拉长动不动骂人”啦等等抱怨的口吻表现出来的愿望还有不少，可是黄木和李原他们因为不知道应该怎样处理这些票，便统统把它们废弃了。

新一刚念完，在人们的骚动声中，上班铃声刺耳地响起来了。

二

牛厂长是贫苦农村家庭出身，凭着勤奋考上了当地一所大学，并靠打零工和奖学金完成了学业。就是说，他是个努力向上爬的成功典型，性情非常执着。根据自己的经验和嗅觉，他本能的注意到最近的一个趋势：工人不太好管了，动不动要这要那。一不留神还闹个罢工堵路什么的。不过他早早准备了对策。

这时，从那还没关上的门缝里突

然出现国忠的一张笑脸。

“厂长，车间的几个人想见您，在门外等着呢。”

国忠一只手握着门把手，一对滴溜溜乱转的耗子眼显得有点狼狈，轮流瞅着门内和门外说。

“什么？”

可是，这时已经从国忠背后出现了装配车间主任李原有点难为情的一张笑脸，接着从他身旁出现了矮个子大木的楞脸和新一因为紧张绷得紧紧的脸，后面还瞧见几个女工的马尾辫子晃来晃去。

“上班时间不在岗位，怎么回事？”

厂长的口吻冷淡而严厉。

“不，已经到午休了，因为想赶上厂长还没走的时候来，所以……”

站在前头的李原不住地点头哈腰。国忠不知道是担任这些人的向导呢，还是赶来给厂长报信的，他一只手把门打开了。跟在李原身后的四五个工人冲进室内来，那四五个女工也在门外犹豫了一阵后到底挤到里面来了。厂长拉着脸，瞪起眼睛瞅着这群不速之客。

“什么事啦？你们成群闯进来！”

说到这里，厂长才注意到外面正在响着午休的铃声。

“不，我们没有闯进来……”

李原神情有点发怵了，他努力笑着。

“因为昨天召开的茶话会上，工

人们提出了一些希望，就是，按照厂长的话想坦诚相对……”

“嗯？”

其实，厂长从国忠的报告里已经知道昨天的事。当李原说出希望安装热水器、电话机、改善伙食什么的时候，厂长满脸不高兴，不住的把头摇来摇去，接着突然目光冲着门口，打断李原的话大喝一声：

“喂，到里面来，啊，里面！”

之后，他用严厉的目光把那些怯生生地走进来的面孔扫视了一通。

“你是工程部的吧，叫什么名？”

“何新一。”

新一脸色苍白，行了个礼说。

“那个站在后边的，你是叫小钟吧？”

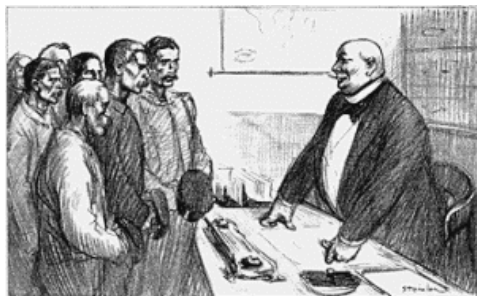
站在墙壁跟前的生产部女工小钟连脖子也涨得通红，从大家背后向厂长点了点头。

“你……是生产部的吧？”

“是！我叫熊大木。”

戴眼镜儿的矮个子把脸一扬，用愠怒的口吻回答。

“嗯……”



厂长故意冲着这些惊慌失措的挤在一块儿的脸上重新再扫视了一遍，哼着鼻子说。

“嗯……，你们是黄木唆使来的？”

“什么？”李原抬起头来。“不，我们是投票决定的”

这时候传出更多的声音来，压下李原的分辨声：

“厂长，您不是说过大家要坦诚相对，互相交换意见吗？”

站在后面的新一激动的哆嗦着嘴唇说。厂长气狠狠地瞪他一眼。可是，紧接着站在前面的那个矮个子也说话了，他的嗓子出乎意外的大。

“那样冷的天气，一栋楼只有一个热水器，10点下班，排队打水洗完澡都要到一两点了，这怎么叫人受得了呀！”

大木的声音单纯而悠长，还带几分爽朗味，这使伙伴们添了不少勇气。厂长一听，便伸直了脖子，发出更大的声音来喝退他：

“我明白！”接着，他向后靠在椅背上，又把大家扫视了一通。“这些事不用你们来说，我早就知道。这是应该由厂方考虑的问题。一栋楼一个热水器，以前也能过，现在就不能过了吗？当然，厂方也不是没有考虑过。不过现在订单情况不好，厂里是赔着本钱给大家发工资，大家应该多理解厂方的难处才对。”

厂长一瞪眼，站在前面的男工们

垂下了头。他们没想到厂长的态度会这样强硬。国忠原本一直站在厂长的桌边，看样子好像要帮双方调停调停，但等大家想起他的时候已经连影子也看不到了。

“你们都给我回去吧！要是你们有什么希望随时都可以来找我，不过，不准这样成群结队的来。”

厂长说完，女工们便一步两步的往后退却，一直退到门外面。

接着是男工们，好像泄了气的似的垂下双肩的大木当压队，大家一个挨一个地退到门外去了。厂长目送着他们的后影，把手里的纸烟用力丢进烟灰碟里。

把工人们赶走以后，厂长又移动着肥胖的身子来回于车间和办公室之间。直到暮色渐深，下班铃声响起来，他对自己如此轻易地搞定了工人仍感到一丝洋洋得意。

从厂长这方面来说，这帮工人比他预想的更冲动，这才发生了今天中午的事。公司现在推行人性化管理，希望员工以厂为家，多提意见帮助工厂改进管理，从而改善以往管理混乱，人心散漫的情况。设立意见箱，最就是“人性化”的第一步。这小小的意见箱，既能让那些牢骚多的工人有个出气的地方；同时，也能广泛搜集意见——知道他们有什么不满，才能防范于未然。矛盾嘛，无处不在，宜疏不宜堵。可没想到这帮工人倒认起真来了，还搞了个投票！这让厂长

觉得事态有点严重了。他在考虑要不要尽快把几个领头的家伙赶出去。可是现在又摸不清楚情况，不知道他们到底在厂里有多大影响，别开除了他们引起更大的麻烦就不好办了。那些带头的里面有几个是技术工，一下子开了要招也不容易。所以不管怎么说，这事都要从长计议。厂长打定了主意，先观察观察这些个人到底有多大能耐。

三

说到“人性化管理”，当然不是牛厂长个人的奇思妙想。其实这几年很多厂都在推行这个玩意。

牛厂长从大学毕业到这家工厂工作，也十几年了，凭着自己的刻苦努力、左右逢源，取得了大东厂老板的信任，做上了厂长。现在老板基本不管工厂的事，大小事务基本都交给他打理。他也是呕心沥血，尽职尽责管理着这家工厂。这几年工厂的利润倒是年年上升，不过有好些事情也让他暗暗担忧。十几年前，工人刚从农村出来打工，为了多挣点钱，都十分吃苦耐劳，从不惹事生非。现在的“第二代农民工”，经济压力没那么大了，做事没责任心，稍微说他几句，还顶嘴，弄得做管理的威严全无。现在好些工人愿意往外资厂跑，一方面是外资厂工资高些，另一方面，他们总说外资厂管理比较人性化。这导致大东这类中型企业招工难，留不住熟练工

人。另外，不知道怎么回事，最近附近好些小厂的工人，动不动就罢工，有时候管理人员和厂长连他们闹事的原因都搞不清楚。

工人的问题不解决，真是没法搞好生产。为了这个，牛厂长专门报了一个“总裁培训班”，学习了所谓“人性化管理”。他认为“人性化管理”倒是一个不错的东西，最重要的是可以稳定人心，培养员工的忠诚度，从而把生产搞好，提高企业利润率。不过他也暗暗觉得自己已经超越那个培训班的大部分人了，对于管理，他自有一套理解。企业的首要目标是盈利，人工成本要尽量降低。那些大企业，像富士康什么的，可以设置医疗室、心理咨询师，还能建个游泳池、网吧什么的，其实那些都是形式主义，员工未必领情。而且这种事情做多了，员工会得寸进尺，进而提出更多的要求。而且对于中小型企业来讲，完全没必要跟风，否则不仅大大增加人力成本，还费力不讨员工的好。当然，只要不用花太多钱，做一些小小的改善还是必要的。但有一点非常重要：一定要让员工懂得感恩，而不是觉得公司为他付出这个那个都是理所当然的。

像这次员工提意见，里面有几条也未必不可改善，但不能让他们太轻易得到。牛厂长想了下，这次的事情，首先得杀杀几个带头人的威风，否则会造成很坏的影响。

富士康版吉祥三宝

爸爸！

哎！

太阳下山你就下班了吗？

不行！

星星出来你又在哪里啦？

在加班！

那怎么工资只有那么一点？

义务务啦！

保住工作咱们就是吉祥一家！

妈妈！

哎！

啥时候才能不用加班？

等我退休了！

放假以后可以不加加班吗？

等我不干了！

FOXCONN 这碗饭还能吃吗？

她会慢慢长大的！

激情创业奋斗就是吉祥一家！

宝贝！

啊？

FOXCONN 像太阳照着大家！

那大家呢？

大家像卖给老板的牛马！

那牛马呢？

牛马比我们活的更潇洒！

哎！明白啦！

受苦受难就是打工的我们一家！

我们是机器

什么都涨价了
大米、面包和房租
每天我们勒紧皮带
制造出锋利的齿轮

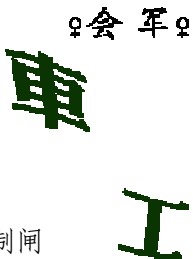
已经好几天没看见厂长了
一张白纸宣告了死亡
我们成了废旧的机器
下岗、失业

听不见铁摩擦砂轮的声音
看不见铁摩擦砂轮冒出的火花

我们饿了
我们要吃铁
我们要吃白米饭和大馒头
我们要吃人



一台台横卧的机床
在旋转
轰鸣
一双双满是伤痕的手
灵巧地
控制着各种制闸
一把把锋利的车刀
轻灵的
在旋转的物体上切削
一块块滚烫的铁屑
从
旋转的物体上脱离
交织飞舞
飞溅的铁屑
像刚出炉的
碳火
使他们的衣服一个个
洞穿
手上的疤痕
是铁屑永久留下的
烙印
生产一线的车床工人
以精湛的技术
凭灵巧的双手
制造出一个个奇迹
制造——是曾经的梦想
机器——是小时候就学的启蒙
远离了故土亲人的车工兄弟们
在异地他乡摸爬滚打
使
梦想和启蒙不再是抽象思维
一个个精密的零件紧密连接
缝合



一台台机器的零部件
在他们的手上生产出
飞机、汽车、轮船……与
他们密不可分
时势在衍变
科技在发展
靠数据编程加工的数控车床
成为了当代生产加工制造的主动动力
数控车工
把一个个加工程序输入电脑
撤动自动开关
一个个精密光滑的零件
脱离了原始的手动切削
自动加工完成
数控车工
和
原始的普通车床工
凭藉他们的聪明
和
智慧
一起
经营着同一个梦
描绘着同一个蓝图
旋转的车床畔
滚烫的铁屑里
渡过了
一个个飞扬的青春
科技的尖端
逐步与他们的工作
生活
紧紧相连
噢
我们的车床工人

★ 【新书】 珠三角抗争工人口述集 ★



—— 获得本书的方法 ——

本书为非卖品，印数有限，只赠送给有心人，因此需要“等价交换”。

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

—— 作者附言 ——

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

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