

# 有人问，问什么有些公司一面大批裁员，同时招工

---

原创 MRAnderson 卢瑟经济学之安生杂谈

2018-12-25 [原文](#)

国内情况不谈，说说腐朽、堕落、唯利是图的资本主义国家。

用新人淘换旧人，是公司常用的手段。

新人职位低，待遇差。

恩格斯时代，男性就业的黄金年龄是学龄前到青春期，一旦成年，往往失业。

童工最便宜，好管理。

女工便宜，好欺负。

结果，许多成年男人不得不靠老婆和儿子养活。

妻子和孩子出去工作，丈夫失业在家，做家务。

这样的家庭，自然选择多生孩子。

今天就业的黄金年龄是刚毕业到35。



劳动者最能吃苦受累、最能熬夜、最好忽悠、最没有议价权、最不会讨价还价的年龄，对资本来说，就是最好的雇佣年龄。

美军有一项规定，如果一个人连续服役20年，那么就给70%退休金。18-20岁参军，38-40岁退休。原因很简单，这个年龄到社会上，一般也没什么人会雇佣他了。如果国家不兜底，这些人基本就是失业、半失业。那样一来，肯定军心不稳，影响现役士兵。

只见新人笑，谁闻旧人哭？旧人哭，谁也看不到。因为旧人回家了。再说，旧人一般也要打肿脸充胖子，自己给自己打气，让自己活下去。

不要以为自己将来随着年功序列的晋升，会逐步财务自由，更大的可能是除了财务，其他都彻底自由.....

这是第一种情况，用新人淘换旧人。

还有些低端劳动力的公司，其实一直有10%-20%的空额岗位。

随时开人，随时招人。

许多超市就是这样，不需要什么技术含量，来了就上岗。

爱干不干，不干就走。

因为不断招人，随意随时开人，毫无顾虑。

想留下来，就要拼命努力，不然随时末位淘汰。

开人的过程中，也可以完成待遇下调。

这是第二种情况，末位淘汰制，进进出出。

两种情况，说到底，都是为了利润。让劳动者充满竞争，增加流动性，这样利润才高。

补充阅读：

[有人问，如何看诸多互联网公司裁员的消息](#)

精选留言

---

暂无...