

评论 大陆 深度

大变局时代的劳工命运：疫情三年中国工人生存状况全观察

当前中国正处于大变局的过程中，经济社会面临结构性的变化，劳工阶级为了应对他们处境的恶化必然会持续不断地行动。



2022年9月15日，中国江苏一间医疗器械工厂，工人在手套生产线上工作。摄：Wu Shujian/VCG via Getty Images

卷土 | 2022-12-13

世界工厂 工人运动 供应链 农民工 抗争 劳工 维权 评论

今年以来，随着奥密克戎病毒肆虐全中国，中央和地方政府从算“政治账”的高度来执行“动态清零”的防控措施，但结果令人沮丧。非理性、不科学的防疫措施不但未能压制疫情在多个重要城市爆发，反而对经济运行和社会发展造成重大的打击。在一桩又一桩惨烈的人道主义悲剧之外，动态清零引发的供应链中断、中小企业倒闭、失业率增加、综合收入减少等问题更是结构性的，影响深远。因为它们事关很多人的基本生计，特别是劳工阶级遭遇的困难前所未有，工作和生活处境急剧恶化，因而反抗的声音和行动不断发生。

10月，号称“行走在中原大地上”的富士康工人“大逃亡”场景刷屏国内外社交媒体，对此，河南省内各地政府和富士康一道采取措施转运工人返乡隔离，但是，富士康的问题并未得到根本解决。因为现在是苹果手机销售旺季，郑州富士康的订单压力不小，在保住供应链的压力下，河南随即举全省之力为富士康招工，各级政府都有送人指标，完不成的由公职人员顶岗。且不说这种行政指令式招工的荒谬，政府为了完成考核而把招工任务大部分外包给各地的劳务中介，以高工价诱惑之，但是在保订单和疫情防控的双重压力下，郑州富士康面临的问题加剧，11月22日，多个厂区内部再次爆发大规模示威活动，大量流传的图片和视频显示抗议工人与身穿“大白”的警方发生冲突。据悉这次抗议后已经有2万人离开富士康。

此次郑州富士康工人大规模集体抗争具有重要意义，表明政府的两大政策目标：保订单稳供应链和动态清零是不能兼容的，“既要又要”只不过是一场白日梦。而且富士康现有的劳动用工体制会加剧在生产安排和日常管理上对工人的剥削，少量正式工和大量临时工的混合使用看起来是为了降低经济成本，但在疫情防控的背景下，组织和社会成本反弹，除了采用更加集权高压的方式进行所谓的“闭环生产”外别无他法，但这种带有强迫劳动性质的集中营生产必然也会遭到工人更强烈的反击。

郑州富士康工人是因为被企业和政府承诺的高额返费欺骗而示威抗争，广州海珠制衣工人是因为被工厂被封控，做不了旺季订单，手停口停而游行冲卡，他们的抗争都是自发的，诉求也是经济性的，但正是这样的激烈行动展现了鲜明的政治意涵，进而挑战了政府的动态清零总方针。





中国河南郑州，大批富士康员工在防疫人员的安排下前往乘坐穿梭巴士离开厂区。影片截图

因为这些工人处在社会的最底层，抗风险能力最低，但他们接受的都是官方对于新疫情不科学的刻意误导宣传，不了解奥密克戎病毒的最新发展，不得不最大程度地接受和忍耐政府看不到尽头的极端防疫措施，他们既害怕病毒的传染又苦恼生计的困难，这种矛盾情绪积累到一定程度就自然爆发出来，在走上街头跟大白冲突的那一刻，他们就做出了选择，要生计不要封控。从这个角度看，郑州和广州的劳工阶级的抗争是打响对抗动态清零的第一枪。

郑州和广州劳工阶级的抗争成为全国反封控、要生计运动的前导，多个城市的大学生和市民也纷纷走上街头表达抗议，并大声喊出了89年以来最大胆直接的口号，这表明当政府用算“政治账”的逻辑搞动态清零时，普通的民众也会就清零的灾难跟政府算“政治账”。

这一次始于富士康工人抗议、激化于乌鲁木齐大火的跨地区、跨民族、跨阶层的全国性抗争运动再一次表明，在各种类型的政治和社会运动中，劳工的力量是最坚实和可靠的，并且始终处于先锋的位置。罗莎·卢森堡曾高度评价工人罢工的意义，认为工人发动的罢工是“迄今为止任何现代革命都没有的致命武器”，它的发生是必然和偶然的结合，也是群众运动自发和自觉的体现，既是经济斗争，又是政治斗争。

当前中国正处于大变局的过程中，经济社会面临结构性的变化，劳工阶级为了应对他们处境的恶化必然会持续不断地行动。在这个过程中，他们也必然会不断学习，直至超越改善自己生计的需求而追寻更广阔的社会进步，这是工人运动、学生运动和市民运动百川汇流的交点。

基于此，本文将从三个层面系统梳理全球政治经济局势变迁以及疫情防控给中国的供应链、劳动力市场以及劳工阶级带来的严重后果，笔者相信劳动关系的结构性恶化必然会引发工人阶级的团结与抗争。





中国河南郑州，逃离富士康厂区的员工在公路截下顺风车回家。影片截图

大变局时代的劳工命运（一）：世界工厂地位的动摇

自全球金融危机和中美贸易战以来，中国制造业已经面临人口红利消失、劳工运动高涨、出口关税增加等诸多结构性挑战，从而引发新一轮全球产业转移，使得一大批劳动密集型产业开始从中国珠三角地区向东南亚国家转移。对跨国企业来说，这种成本敏感型供应链重构符合“逐底竞争”的经济理性。

但是，疫情的爆发从根本上改变了过去垂直整合的全球价值分工逻辑，因为欧美各国发现对中国制造商品的过度依赖会在重大危机时刻损害国家安全利益，而且在俄罗斯侵略乌克兰战争问题上，中国表面保持中立，实则“策应”俄罗斯的立场更加凸显供应链受制于中国的风险。

另一方面，中国国内此前的“清零”防疫体制不但冲击居民正常生活，造成各种人道灾难，而且人为中断生产供应链、严重伤害经济根基，特别是上海封城的长期效应正在显现，比如本田将重组全球零件供应链，考虑将中国和其他区域脱钩，而马自达也要求经由中国交付零部件的约200家企业将库存转移到日本国内，并建议一些零部件供应商同时在中国以外的基地生产。

国际国内多重因素叠加，导致中国改革开放以来费时耗力打造的“世界工厂”地位开始动摇，这是经济的大变局时刻。对跨国资本来说，在过去长达25年左右的时间里，它们的决策相对容易，即只要在中国制造就行了。但现在的情况变了，在中国拥有多个供应商并没有什么好处，它们必须追求地理多样性，推动供应链脱钩加速，以此来应对近在眼前的防疫和地缘政治风险。从宏观数据看，11月财新中国制造业采购经理指数（PMI）录得49.4，低于荣枯临界值，新订单指数和新出口订单指数均降至收缩区间，消费品制造类产量下降。

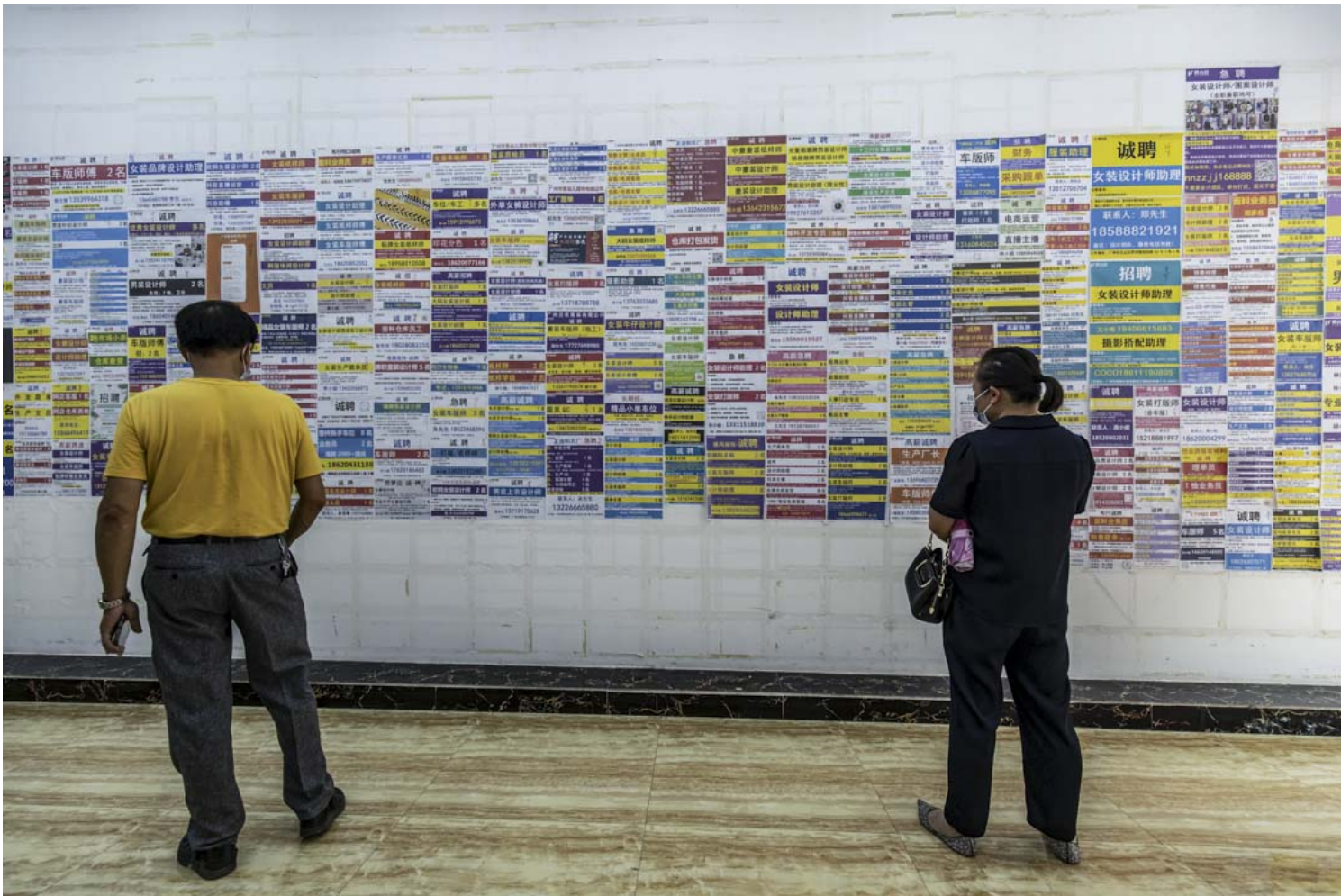
倒闭潮

制造业需求低迷很大程度受到清零防疫体制的影响，因为海外客户出入境困难，导致很多订单流失，物流封控让很多物料无法到位，生产时断时续，加上原材料成本上涨，出口企业经营愈发艰难，压缩规模乃至停产结业已经成为新常态。

今年6月，东莞创电电子有限公司宣布公司订单减少，回款受阻导致严重的经营困难，不得已自2022年6月27日起停工停产；7月份，东莞库珀电子受多家跨境电商的货款拖欠，大量成品积压在仓，造成恶性循环，国内外订单严重脱节，呈断崖式下跌，近年来生产经营年年亏损，难以为继，于7月18日正式停产结业；同样是7月，深圳某企业发布通知，称鉴于当前新冠疫情的严重及全球国际贸易形势之影响，使该企业的订单量缩减，生产部门的产量骤停，导致生产经营极为困难，经研究决定，从2022年7月份起，已逐步减少了周六日及平时的加班，现决定于2022年9月1日起至2022年12月31日止放假。到了8月，多家历史悠久的印刷企业也宣布停产，因为订单严重不足，加上原材料价格上涨，导致生产成本居高不下，企业难以维持生产。8月22日，

悠久、在外贸出口业久负盛名的老牌制造企业，在停产停业苦撑无果后，也终于撑不下去了。8月29日，深圳威利马电器制造有限公司和富龙电器制造有限公司发布公告宣布提前解散公司，31日东莞爱高电业有限公司正式停业。这三家不是普通的出口制造企业，均成立超过30年，一度是出口制造企业的标杆，比如爱高电子厂曾是东莞厚街第二大工厂，在九十年代拥有一万多名工人。

过去十几年间，珠三角的制造企业已历经多轮“倒闭潮”，起因各有差异，但都毫无例外地对农民工造成不利影响。2009年初，时任中央农村工作领导小组办公室主任陈锡文透露，有约2000万农民工因为出口制造企业停产倒闭而失业返乡。相比之下，今年的经济形势更加复杂多变，供应链脱钩，一刀切防疫，加上高温限电，制造企业受到的结构性冲击远比金融危机更甚，经济复苏的难度更大，效果也有限，因此农民工受到的影响也会是长期性和痛苦的。



2022年9月20日，中国广州的服装行业招聘广告。摄：Qilai Shen/Bloomberg via Getty Images

失业潮

东莞一家企业的《停工停产待岗安排通知》里写道，工厂将于2022年7月1日起正式停工停产，不再提供工作岗位；8月1日起不再向员工支付工资报酬，也无法提供住宿、饭堂条件或食宿补贴等福利，企业每月发放相当于东莞市最低工资的80%的生活费。东莞现在的最低工资标准是1720元/月，这意味着在停工停

产期间工人每月只有1376元，连交房租都不够。实际上，这是工厂逼迫工人自行离职而逃避解雇赔偿金的惯用方法，工人为了生计不得不另谋出路。但是，在制造业整体处于衰退的环境下，农民工无论是在哪个行业、哪家工厂工作，都会遭遇一系列困境，包括但不限于结构性失业、劳动条件恶化、收入不平等加剧、劳资矛盾增加，抗争运动频发。

国家统计局8月公布的7月份全国城镇调查失业率为5.4%，其中16-24岁人口的失业率达到惊人的19.9%，超过美国和欧盟水平，而外来户籍人口调查失业率为5.5%，其中外来农业户籍人口失业率为5.1%，这一数据部分地反映了农民工的失业问题，但真实情况只会更糟糕。过去几年网约车、快递外卖等平台经济的快速发展吸纳了相当一部分从制造业衰退中转移出来的农民工，特别是美团，数据显示今年疫情期间两个月内新增骑手58万人，其中40%为原制造业工人。

但是平台经济的就业吸纳能力受到消费规模的限制，达到一定比例后就很难继续增长，而且随着就业人数的急剧增加，平台便拥有更大的市场议价权来调整算法促进竞争，导致劳动条件恶化和收入水平降低，这是网约车司机和外卖骑手目前普遍面临的问题，他们不得不工作十几个小时才能拿到三四千元的收入。相比于制造业，平台劳动是不稳定就业，更缺乏社会保障。从这个角度看，制造业衰退的后果之一是催动整个劳动力市场的灵活化，官方宣称的2亿灵活就业人口中占大多数的还是农民工群体。

闭环生产

在大变局时代，即使制造企业躲过了倒闭的命运，但在疫情之下复工复产仍面临不少困难，特别是如何保证员工管理符合防疫要求。上海市在四月份要求复工企业做好全体员工的每日健康监测和登记，坚持一日两测：早上做抗原检测，晚上做核酸检测。同时，执行各区域之间的物理隔离，实行工作场所、住所“两点一线”管理，所有人员在指定岗位工作和住宿，最大限度减少不同区域之间的人员直接接触。

这样的办法在具体的执行上困难重重：不同行政管理单位执行的标准不一，特别是处于政府管理架构最末端的居委会不一定会认可企业出具的用工需求证明，因为居委会受到的政治压力是以防疫为第一优先，导致的结果是小区基层管理人员不允许居民外出，企业安排的大巴也无法接员工返厂。加上的手续复杂，整体效率低下，员工的到岗率非常低，即使员工获准到岗，但不能再回居住地，只能“以厂为家”。

据媒体报道，3月14日，上汽大众就开启闭环管理，安排了8000余名工人吃睡在工厂，部分员工在临近下班时突然接到了加班的通知。令他们始料未及的是，原本通知里的半个小时变为直接封闭在工厂里数星期之久。上汽集团为工人们准备了行军床、帐篷和瑜伽垫，到了晚上，“大家整整齐齐睡在里面”，封闭期间每个人每个班次工作时长大约10小时。员工吃住在工厂面临很多现实的挑战，因为大多数企业基本没有完善的基础设施，比如足够大的食堂和足够多的宿舍，怎么解决吃住、洗澡和休闲时间的去处都是难题。打地铺、睡睡袋，住帐篷成为成千上万中国劳动者的日常。

上海理光数码设备公司在厂区里放置大量集装箱，每个集装箱里放六个床位，只给员工发放基本的生活用品和方便面等最基本的食品。上海英资企业纳铁福传动系统有限公司实行厂外“定点住宿”的模式，对员工进行“封闭式”住宿管理，“点对点”专班车通勤，即工人每天在住宿点吃完早餐，做完抗原测试等准备工作，统一乘坐公司班车前往工厂。每个厂外住宿点均有专人负责后勤保障工作，每日向公司管理部门汇报入住情况，以及抗原、核酸检测结果。保安人员每日向公司汇报门岗工作点核查结果，确保每一次的人员进出均符合防疫气泡管理的要求，这就是复工复产的前提条件。



2020年5月21日，中国武汉，本田汽车厂的员工戴著口罩在生产线上工作。摄：Zhang Chang/China News Service via Getty Images

即便对中国工人来说，睡在生产车间、帐篷，或者集装箱里，用硬纸板当作床垫，也不是正常的生活方式。条件艰苦，腰酸、腿疼无法避免，同时工人没有任何自己的私人空间。而且很多企业为了把停工停产的损失追回来，要求员工无偿加班，或者增加工作强度。比如复工后的特斯拉改变了此前8小时的轮班制生产节奏，让员工每天工作12小时，一周工作6天，休息一天。5月初，一汽大众党委提出“奋战60天，打赢上半年”的口号，在1至4月只有一半时间正常生产的情况下，坚持2022年产销目标不动摇。据一汽大众生产管理部总监杨海介绍，“5月初以来，长春基地1.8万余员工采取闭环管理、15天休1天、双班21小时拼抢等措施，努力将疫情造成的损失抢回来”，结果是5月，该基地第一次突破产能历史纪录。

这种高强度的工作当然满足了资本对财富的追求，但也反映了疫情之下劳动条件的恶化，长此以往，必然损害工人的身心健康。在5月6日和27日，上海广达电脑的工人们两次因为疫情期间闭环生产管理过于严格，而冲出厂区表达抗议，与保安人员发生冲突。为了减轻工人的劳动强度，上海市总工会要求每日加班不得超过3小时，这反映出工人实际面对的可怕的生产压力。

尽管如此，闭环复工下不但每天的产能赶不上正常水平，而且再严格的闭环管理都会出现漏洞，企业得随时面对突如其来的疫情影响。比如国内最大的汽车线束供应商安波福是上海首批复产“白名单”企业之一，自3月31日起，超过1800名员工进入闭环生产，但在嘉定的工厂复工1天后又出现员工感染，不得不再次停工，导致对特斯拉、上汽大众、丰田等整车制造商的供货受阻。这表明在动态清零的原则下，即使供应链得以局部恢复，整体的运行也充满不确定性，闭环复工不但面临“强迫劳动”的风险，而且无法保证生产效率，这种生产模式是无法持续的。

中国作为世界工厂这个传统的角色被削弱，而这恰恰是改革开放以来中国经济取得经济高速增长的动力所在。另一方面，极端防疫政策已经导致大量年轻农民工失业或就业降级，劳动条件的恶化和收入不平等加剧不但存在劳资冲突和社会骚乱的风险，而且从根本上打击了消费能力和意愿，不利于实现经济增长的动力转换。

大变局时代的劳工命运（二）：供应链的动摇与工人的抗争

今年以来，受奥密克戎疫情爆发的严重影响，珠三角和长三角多个制造业城市采取严格的封控管理措施限制人员和物品流动，导致电子和汽车供应链长时间中断，造成了严重的经济后果。特别是位于深圳和苏州的苹果供应链电子元器件生产和组装企业，如富士康、欣兴、纬创、和硕等都因为暂时关闭而推迟产品交货，给苹果公司在当季度造成超80亿美元的损失。对严格执行“动态清零”的地方政府来说，防疫是首要的政治任务，必须不惜一切代价完成，因此他们可以短视地无视企业的损失。

对跨国企业来说，由极端的、不科学的防疫措施导致的供应链瘫痪损害了中国制造业的吸引力，因为政府官员只用下达一份文件或一个口头指令就能封锁道路、关停工厂，但是要重启一条供应链却很困难，可能耗时数月，因为供应链会因缺少某个末端的中小企业而运转不了。因此跨国公司越来越重视供应链的稳定性，而把过去几十年一直追求的成本优先放在一边。在这一原则的指导下，以苹果公司为代表的电子品牌开始改变把生产环节集中在中国的做法，加快推动供应链的多元化布局。

供应链转移

近几年苹果公司计划将其总产能的15%-30%转移出中国，带动富士康、英业达、和硕、仁宝、立讯精密、蓝思科技、德赛电池等台资和中资供应商近年来不断扩大在越南的投资，而且2020年苹果已开始

南大规模生产Airpods。此外，苹果在2021、2022年相继推出印度制造的iPhone 12和13，并计划到2025年，包括Mac电脑、iPad、Apple Watch和Airpods在内的所有产品，约有25%的订单在中国以外生产，这个比例远高于目前的仅5%。这意味着未来几年会有越来越多中资和台资电子元器件和代工厂在越南和印度设厂，同时位于中国的供应链企业获得的苹果订单也会明显下降。

根据广东中小企业协会的调研数据，今年上半年有超过一半的受访企业出现订单下滑的现象，下滑幅度普遍超过20%，给生产经营带来不小的压力，而且近三分之一的受访企业认为下半年订单会继续下滑。从行业角度分析，除了在供应链上占有优势的汽车零配件、新能源电池等产品的订单出现不同程度的增长，纺织、制鞋乃至家电、电子等传统劳动密集型行业，受市场需求萎缩和物流成本提高的影响，订单流失严重，导致生产旺季不旺，很多中小型外贸企业停产歇业。这表明传统制造业缺少订单很可能演变成为一个长期性问题，背后的原因毫无疑问是极端的不科学的防疫措施带来的供应链的不确定性。



2021年8月5日，中国武汉的富士康工人在工厂接受 Covid-19 核酸检测。摄：Feature China/Future Publishing via Getty Images

传统制造业订单的持续下滑与结构分化会给劳动力市场带来深刻影响，近年来，中国制造业出现了明显的劳动力需求弹性化、不稳定性以及用工周期短期化的趋势，首当其冲的是正规就业机会的减少，因为工厂为了降低生产成本、减少管理负担，开始大规模使用弹性雇佣制，将流水线普工的招聘任务外包给劳务公

司，用劳务派遣或临时雇佣的方式让用工企业与工人在劳动关系上脱钩，实现就业的高度灵活性。

返费诱惑

在生产旺季，企业订单比较多的时候，劳务公司纷纷采用返费策略招募工人并提高工人留职率。返费是劳务公司给工人进工厂务工的额外奖励，其高低取决于工厂用工需求是否迫切。每年的九、十月份和临近春节，工厂用工缺口最大，返费水涨船高，最高可达上万元；而四到六月则是用工需求淡季，返费额度也随之下落，甚至低至几百元。此外，返费的多少亦与工人在厂时间长短密切相关，工人在厂时间越长返费越多，反之越少。返费不是立马结算给求职者，而是需要求职者在工厂内满足一定的上班天数，达到劳务公司规定的一些条件，才可以获得。返费不仅仅是劳务公司招聘工人的重要策略，更能解工厂燃眉之急。

以新一代iPhone14手机量产为例，最大的代工厂富士康旗下负责苹果iPhone组装的业务部门iDPBG事业群7月份发布消息称，今年生产高峰期已提前，郑州厂区自7月17日起，有效出勤55天且在职90天的新员工，根据不同岗位有不同奖金，而制造部门关键岗位奖金为每人9000~9500元，最多能拿到10000元的返费，这个数字高于正常时期的返费，最高只有7000元。同时，深圳厂区仍在持续招工，奖金为每人5280元。

第二大代工厂和硕旗下的上海昌硕工厂的返费也是通过劳务中介发放，有两种模式，第一种模式是正常获取昌硕薪资及加班费的情况下领取返费，在职90天内，只要打卡满55天便有10500元左右的返费；第二种模式，每小时领取较高的薪资，按工期上涨，打卡30天只返1000元上下的小额返费。今年7月昌硕只有小时工模式，价格为每小时26元，低于富士康的每小时28元，预计8月份才开始大规模加价招聘，到9月底、10月初返费是最高的。

返费的发放要经过“线长—工厂管理人员—劳务公司—黄牛—劳务中介”五个环节，最先由工厂中的线长核对每位工人的工作量，再将符合条件的工人名单上报至管理人员；随后，管理人员将“返现”与人员名单交付劳务公司，由劳务公司将“返现”打入黄牛账户，黄牛再打钱给劳务中介，最后由劳务中介分发给工人个体。由此可见，工人是处于返费分利链条的最底端，而用工信息不对称、不透明往往会导致返费被克扣，不断滋生所谓的“黑中介”问题。

高额返费是当下企业生产订单的季节性和劳动力市场的竞争性共同作用的结果，表面上看，工人在短期内获得较高的收入，对用工企业、劳务公司和工人来说是多赢的结果。但深究来看，这一现象的迷惑性在于它并不意味着工人劳动权益的提升，相反，无论是从劳动过程还是从劳动力再生产方面来说，这种临时性的高工价实质上损害了工人的长期利益，会导致劳动力市场极化并阻碍社会升级的实现，因为它既反映了工人基本工资水平太低，又阻碍了工资增长制度的改善。

高额返费只是暂时现象，生产企业在接到订单紧急订单或订单量突然增加时，为了在短期内

高额返费是季节性的，生产企业只有接到大量紧急订单时才愿意用高工价来招募临时工，而在正常情況下，工人面临的处境仍然是低工资低福利的。随着供应链重组的加速，像苹果这样的高端客户给中国本土工厂的订单必然减少，相应的返费周期会缩短，工人获得高工价的机会降低。另一方面，工人获得高工价的前提是长时间、高强度的流水线劳动过程，并且车间管理是典型的泰勒制，简单粗暴，这种专制型生产体制在富士康工人连环跳楼自杀事件中受到社会各界的严厉批评。但过去十年间，电子业工人的劳动处境并未得到实质性改变，反而在高额返费的激励下更加容忍和“同意”现有的生产条件，至少得坚持90个工作日。

用返费的方式通过劳务中介招募临时工在电子业已经很普遍了，这种方式不但为工厂提高招人的速度，而且能极大地降低成本，因为工厂不需要向工人提供全面的劳动保障，即使跟工人产生劳资纠纷，都交由劳务中介处理，工厂可以没有任何风险。劳务中介是工厂和工人之间的桥梁，正常来说，派遣工的工资分两部分，工厂发放跟正式工同工同酬的待遇，劳务中介发放额外的返费奖励。但要想拿到全额收入并不容易，因为工人必须完成规定的打卡天数，等劳务公司统计出名单后工人才能拿到返费，如果工人被开除或自离，返费就打水漂了，这是劳务中介克扣返费的一种方式，也是最容易与工人产生冲突的地方。



2020年12月，上海昌硕科技工厂爆劳资纠纷，千人聚集抗议维权，被当地警方镇压。网上图片

工人抗争

上海昌硕科技过去几年就多次出现过拖欠返费和无故辞退员工的情况，典型的套路是在入职之前骗人说做满45天就给6-7千返费，结果在员工离职时拖了一个月才给了不到一千返费。受疫情和供应链转移的影响，昌硕获得的苹果订单的减少，于2020年4月计划在3天内裁员2万人。为了逼工人就范，自动离职，昌硕以领取返费作为要挟，声称如果工人能在4月20至24日数天内完成登记，并在其后3天内完成离职手续，便能获发还返费。但如果拒绝离职，工人会因停产而被逼休假，就要等到七月才可领回返费。同时，昌硕不断削减小时工和派遣工，减少全职员工的加班时数等，这些做法导致员工不满。2020年4月20日，因不合理待遇，工人自发包围公司的服务中心，发起大规模地集体抗议行动，斗争持续了数天，最后在昌硕厂给了三分之二返费后，大多数工人离职。

同年11月底，电子业进入淡季，昌硕宣布生产线没订单了，没有加班，要“上四休三”，导致工人们只能拿到2500元左右的底薪，并且要延迟一个月发放返费。12月，昌硕厂又决定将工人强制调往昆山世硕厂支援，并声称到昆山后将享受与上海相同的待遇，并且到约定的期限仍能领到返费和差价；如果拒绝调动，则必须离职。12月13日，昌硕各部门临时通知去世硕的至少有一万人，因为已有一批员工前往昆山，有传闻说到调动后他们在上海的工时不被承认，不能够按时领到返费。考虑到厂方之前的种种行为，工人怀疑这是在逼迫他们自行提前离职。若是提前离职，昌硕结算工资只承认合同上的返费，中介那部分返费公司不管，而中介又立马发出通知，现在离职他们那部分返费就甭想要到了（因为昌硕也没有给中介发钱，工人如果提前离职，中介那部分返费需要中介垫付）。

为昌硕招工的劳务中介许诺返费是主动给予的，只需打卡60或90天即可获返费13500元或者10000元。而到了发薪日，工友们拿到的返费要么数额不足，要么就根本没拿到。当初许诺的“高额返费”不过就是为了把工人们忽悠来而画的大饼。大部分工人是9月以前进厂的，已经工作超过3个月了。工厂要工人继续留在工厂里面，这样的话，他拿不到返费，还有差价。工资下降，返费也将因为没法满足打卡天数大打折扣，这样计算下来，工人最后得到的返费是原来承诺的50%，也就是一万多块钱要被昌硕扣掉一半。

在这种情况下，12月18日工人开始维权，被当地警方镇压。12月19日工人再次以更大的规模聚集在工厂门口，5号门、6号门、9号门均爆发了大规模示威，要求确保发放报酬。根据当地受访工人和商贩估计，聚集在秀沿路5号门工人有两三千，整条马路都被封锁了。当地警方出动警力进行镇压，有消息称现场的保安、武警约有数百人。根据参与工人事后描述，愤怒的工人在示威中向警方投掷了石块等，冲突不断升级，最后演变为暴力冲突，造成多人受伤，有工人被捕。12月19日晚，资方召集工人代表进行谈判，给出了不同的解决方案，允许工人们办理离职，并将支付部分返费和差价。最终昌硕厂至少一万多人离职，根据一些工人的描述，一条线上几百人，走的只剩下五六个人，昌硕23栋宿舍，每个宿舍走了七八个人，只剩下一两个人，每个宿舍差不多都走完了，能留下来基本上都是为了那点返费。

昌硕这个案例表明，在制造业快速蔓延的灵活就业与返费诱惑的模式看似在一定程度上解决了工厂招工难的问题，但实质上是绕开了已有的一整套保护工人的劳动保障制度，包括劳动合同、最低工资、工伤保

的问题，但企业正是利用它，把付给工人的工资降低到法定最低工资水平、社保一类、工伤保险、社会保障等。从这个角度看，中国的劳动关系是在恶化，而不是改善，因为年轻一代的工人的工作变得更加不稳定，“短工化”成为常态，随时面临失业风险，官方宣称的两亿人“灵活就业”不过是粉饰失业人口的托词，用来掩盖越来越多工人的工作困境与社会降级。

工人一方面厌倦制造业的血汗劳动，另一方面又被高额返费诱惑，背后反映的是政策功能的失效，劳动法律难以发挥保护工人合法权益的职能，使得制造业的劳动关系更加去标准化，而工人困在灵活就业中，更加原子化。尽管返费在短期内确实能够满足工人的生计需求，但这种满足也仅仅是资金收入在特定时间段的暂时性增加，并不能发挥长久的保障作用。当工人被置于法律保护的边缘地带，推向法外之地，一旦发生因返费拖欠而引发劳资冲突等问题时，工人唯一能做的就是集体抗争了。



计，南理六建、云南路建、成龙建设、浙江四顺建设、一业建筑、河南高速发展、重庆元飞建筑相继宣布破产重组。

房地产行业大多采取高杠杆开发的模式，比如开发一个100亿的楼盘，房地产企业只会投20亿的自有资金，剩下的靠银行贷款和预售，但预售的钱会存入监管账户，楼层不封顶，房地产企业拿不到钱，100亿的楼盘等开工还有50亿的缺口，怎么办？就让承建商带资入场，承建商盖高楼，所有的投入都是在垫钱，等楼封顶了，预售金返还了，房地产企业再给承建商钱。但是由于大量楼盘烂尾，承建商跟业主一样是进退不得，继续盖的话，等到封顶了，房地产商拿到预售金也不一定给承建商，不盖的话，更加一分钱拿不到，最后的结果是一大批承建商倒闭。

从去年到今年，武汉和郑州出现了一大批烂尾楼，全国有数百个楼盘业主宣布停贷，深刻揭露了房地产行业高杠杆开发引起的连锁危机。据不完全统计，2022年1-5月，全国已有18家装饰企业宣告破产，其中有9家自2020年以来已有拖欠材料供应商货款产生诉讼的情况，涉及瓷砖、板材、橱柜、灯具、石材、玻璃等多种产品。本文开头提到的融创和佳涂乐就是层层拖欠的典型例子，把压力传导给最底层的工人，“还我血汗钱”成为他们最后的呐喊。



2017年11月1日，一名工人在广州塔附近的住宅和商业建筑前拉著手推车。图：Bloomberg via Getty Images

层层分包

欠薪问题一直是房地产建筑行业的痼疾，从温家宝为重庆农妇熊德明讨薪开始，从中央到地方各级政府多年来采取各种措施力图解决，最高法院甚至把“拒不支付劳动报酬罪”纳入刑法并出台了司法解释，但现实情况是欠薪问题积重难返，往往是旧的工资未完全讨回，新的拖欠又产生了。造成这种局面的原因是复杂的，社会学者的研究认为建筑业的转分包制与欠薪存在密切关系。

经过层层分包后，建筑工地形成了一种临时的金字塔式的等级管理体系，房地产企业位于整个分包体制的最上端，是整个建设项目的发起人，但它基本不参与实际的建设工作，而是通过招标等形式发包给一家或多家承建建筑公司。建筑公司在承建具体的建设项目后，只会部分参与管理工作，具体的生产任务往往分解后转包给二级建设公司，并由其再往下分包给专门的劳务公司或单独的包工队。劳务公司或包工队要么直接招募管理工人，要么找规模更小的包工头。

经过这种层层转包，包工头往往成为建设项目的直接管理者，全面负责具体生产计划的制定、工作任务的分派、工程质量的监督等。最后，也是最重要的是，在项目完工后，包工头还部分或全面地负责工资的结算。从这个意义上说，建筑工人讨薪直接面对的其实是包工头，但工人主观认为的“老板”实际上也处于层级交错的资本链条的底端，真实的劳动关系被遮蔽了。

而且，建筑行业历来使用农村包工队的生产方式，游离于国家正规劳动体制之外，最显著的标志就是大量从事一线工作的建筑工人不签劳动合同，即使签了也没有实质法律效力的空白合同。建筑工人没有劳动合同的后果是无法建立与实际用工单位的劳动关系，因而在遭遇欠薪和工伤等劳动争议时不能依法维权，当工人去劳动部门寻求帮助时，得到的回应往往是“你们到底有没有劳动合同？没有劳动合同，就没有劳动关系”，背后的意思就是“没有劳动关系就不归我们管”。

讨薪难

由于建筑业成为《劳动合同法》执行的盲区，建筑工人在走投无路的情况下，只能采取跳楼秀、爬塔吊、切断水电、举牌堵路等多种行为艺术的方式来讨薪，也引起了不同程度的暴力冲突事件。这些情况正反映了他们的无奈与无力，更反映了劳动监察的不作为。过去十年的人社部统计数据显示，劳动监察部门正快速地懒政化，具体表现为处理劳动争议案件减少、对于企业主动监察次数减少，导致劳动监察部门在追回工资数额、要求企业补签劳动合同数量、督促补缴社保金额等方面也呈严重的绩效下滑。现实的情况应该能作为这一判断的旁证，但凡劳动监察部门能积极介入并提供援助，本文开头的工人也犯不着吊在几十米的高空刷标语，这会给他的生命安全带来严重风险。

鉴于农民工欠薪问题的严重性，我国从2016年开始就在房地产建筑领域全面实行工资保证金制度，用于支

付所属工程拖欠的农民工工资，实行专款专用，成为解决建筑业欠薪问题的兜底保障措施。比如郑州规定施工企业在开工前应存缴保障金，本地企业按照单项工程总造价的0.75%存储，而外地企业的存储比例是1.5%。而且施工企业承诺落实实名制信息化管理、农民工工资支付专用账户、银行代发工资三项制度的工程项目，农民工工资保障金得以减半缴纳。

2021年人社部印发《工程建设领域农民工工资保证金规定》，进一步规范账户开立、存储主体、比例、形式等问题，比如明确工资保证金存储主体是施工总承包单位，统一要求存储比例原则上不低于1%，不超过3%，且连续2年未发生欠薪的企业，新项目存储比例降50%；3年未欠免于存储。相应的，前2年内有欠薪发生的企业，存储比例增加50%以上；被纳入欠薪“黑名单”则增加100%以上。根据这一规定，一旦发生欠薪，由人社部门依法作出责令限期清偿或先行清偿的行政处理决定。施工总承包单位到期拒不履行的，属地人社部门可向银行出具《农民工工资保证金支付通知书》，由银行从工资保证金账户中将相应数额的款项直接支付给被欠薪农民工。



2021年4月14日，中国北京的建筑工人骑著三轮车在街上行走。摄：Kevin Frayer/Getty Images

理论上说，工资保证金制度在一定程度和范围内保障了农民工的利益，但是执行起来，农民工仍然面临不小的挑战，特别是走正规的劳动争议处理程序。而且在房地产系统性危机来临时，大量的承建商破产倒闭，被拖欠的工资数额巨大，工资保证金也是杯水车薪。但是，2022年6月，国务院为了统筹疫情防控和

经济社会发展，通告暂缓存储农民工工资保证金，期限为2022年7月1日至9月30日，并且工信部和发改委在9月公告鼓励各地在到期后继续延长缓缴期限。这意味着在疫情期间，政府的政策倾向于减少企业的负担，而把欠薪的后果转嫁给农民工承担。

由于依法维权程序复杂、成本高昂，建筑工人往往采取跳楼秀、爬塔吊、刷标语等迫不得已的行动，在舆论环境宽松的时候，媒体的报道能给欠薪的开发商和施工企业带来压力，推动问题的解决。但近年来由于政府维稳压力的增大，农民工维权的风险也升高，不但不能拿回应得的工资，反而会被警方以“恶意讨薪”的名义进行行政拘留甚至刑事拘留。

比如在2021年春节前后全国多地发生建筑工人讨薪被拘留的事件，2021年1月5日，广东南雄，多名工人以跳楼威胁讨要被欠工程款，一名工人被处以15日行政拘留；1月15日，福建厦门，有工地拖欠22名工人35万元工资，其中一人爬塔吊讨薪，之后被处以治安处罚；1月20日，广东汕头，一工地拖欠工人工资达100多万元，工人组团游行讨薪，七人被处以行政拘留；2月2日，广东汕头，一工人因被拖欠工程款跳楼威胁，被处5日行政拘留；2月5日，甘肃甘南，一包工头爬50米塔吊威胁工地负责人跳楼讨薪，工程款涉及38名农民工工资，被以“扰乱社会治安秩序”行政拘留10天；2月8日，广西梧州，4名讨薪人员向包工头讨薪，其中两人以砸毁财物方式恶意讨薪被行政拘留。

正是因为现有的法律救济机制失灵，农民工才转而采取集体的或极端的方式维权，但这种行动又触发了政府的维稳机制，从而陷入两难的境地。对农民工来说，各种维权行为艺术可以视作一种“弱者的武器”，其目的在于向包工头或开发商传递压力，进而促进问题的解决；但政府官员一直把社会稳定作为首要政绩目标，在一定的承受范围内，农民工的维权压力能够转化成政府帮忙追讨欠薪的动力。但是，如果问题超出基层官员的解决能力，比如欠薪数额特别大或者欠薪的单位是政府项目，农民工的维权行为就容易演变成维稳压力，承受既拿不到钱，又要被拘留的命运。

随着中国房地产危机的加剧，加上地方政府财政状况的恶化，现金流困难通过金字塔式的转包体制层层传递到最底层的建筑工人，可以预见欠薪事件会增多，建筑工人的处境恶化，如何来保障他们的权益是亟待关注的问题。特别是现在建筑工人老龄化趋势明显，他们在劳动力市场上议价能力削弱，在劳动过程中更容易发生过劳、工伤乃至猝死等事故。

根据江苏省建筑工人实名制信息管理服务平台的统计，在现有的560万建筑工人中，18岁-40岁、40岁-50岁、50岁-65岁的建筑工人占比分别约为29%、23%、48%。未来十年，将有近一半、约210万名建筑工人超过60岁。这么多达到退休年龄的农民将不再能“合法”地从事建筑工作，因为今年已有上海、天津、深圳、南昌等多地发布规定对建筑业超龄农民工进行用工规范，即禁止18周岁以下、60周岁以上男性及50周岁以上女性三类人员进入施工现场从事建筑施工作业；禁止55周岁以上男性、45周岁以上女性工人进入施工现场从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或其他影响身体健康以及危险性、风险性高的特殊工作。

在这种趋势下，如果不改善房地产建筑行业的劳动条件，并彻底解决欠薪问题，未来愿意从事建筑、装修行业的年轻人会越来越少。从这个意义上说，在中国房地产行业成为世界关注焦点的同时，处在资本链条最底端的中国建筑工人的处境和命运更加需要关爱，因为中国的城市化正是在由他们带着质量不佳的黄色安全帽，穿着破烂的迷彩服，扛着铁锹，拎着瓦刀，挥洒着汗水，在尘土飞扬中建设而成的。但是，当危机来临时，他们往往成为最终的受害者，就这点而言，“还我血汗钱”的不断出现才是“中国式现代化”的最大耻辱。