

	工人参加管理，干部与工人之间的差距受到严格的限制。工人处于主人和共同的建设者的地位	大，工人丧失监督管理权，处于被雇佣和被支配者的地位
分配制度	干部的收入被严格限制，企业利税上缴后国家以高福利的形式返还工人，工人创造了国企的财富，也能公平分享企业发展所带来的收益	领导层一定程度上自定薪酬，领导和工人之间的收入差距不断扩大。企业利税上缴后，国家不再以高福利形式返还工人，而是用以发展资本主义生产，或者被高官以各种方式占有，工人创造了财富，得到的只有仅能养家糊口的工资

即使有人说中国的国企相比于私企来说对于利润的追求不是那么高从而肯定了国企的国有性质，但从以上几个方面我们可以看出，国企改革实质上是资产阶级性质的改革，在改革的过程中，一个新的资产阶级群体被缔造了出来，无产阶级的统治地位丧失了，资本主义又重新占据了统治地位。

## 第四节 新一轮下岗潮

上世纪 90 年代末的下岗潮中，数千万国企工人下岗失业。而从 2015 年开始，以去产能为重要特征的供给侧改革开始推行，清理过剩产能的过程中必然产生一部分国企工人失业的问题。

本轮下岗国企工人的数量，有的估计三百万<sup>1</sup>，也有人估计有一千余万人下岗<sup>2</sup>，也有人指出，本轮国企工人下岗将主

1 中金梁红：如果未来两三年这些行业减产 30%，将有 300 万职工面临下岗。

[http://people.chinareform.org.cn/L/lyn/media/201601/t20160113\\_242021.htm](http://people.chinareform.org.cn/L/lyn/media/201601/t20160113_242021.htm).

2 胡星斗：下岗潮中望工人别再沦为弱势群体。

<https://www.voachinese.com/a/hu-xindou-20160317/3241834.html>.

要影响 6000 万临时工<sup>1</sup>。人力资源和社会保障部部长尹蔚民 2016 年 2 月 29 日在国新办举行的新闻发布会上说：化解过剩产能将造成一部分职工被分流安置。据初步统计，煤炭系统涉及约 130 万人，钢铁系统约 50 万人。根据 2017《中国劳动统计年鉴》，2016 年我国煤炭开采和选洗业城镇就业人口为 330.7 万人<sup>2</sup>，《中国劳动统计年鉴》中没有直接对应钢铁系统的就业数据，不过有数据显示，中国的煤矿和钢铁行业共有 1200 万工人<sup>3</sup>，这意味着在煤炭和钢铁的领域，有 15% 的工人将面临失业的状态。煤炭和钢铁行业作为产能过剩最具代表性的两个行业，同时也是本轮改制下岗人数最多的行业，可以作为分析此次下岗潮的典型行业，接下来我们将对这两个行业的工人下岗情况进行分析。

### （一）去产能情况

先来看煤炭行业去产能的情况。

2016 年 2 月国务院出台的《关于煤炭行业化解过剩产能实现脱困发展的意见》（国发 [2016]7 号）中明确提出，从 2016 年开始，用 3 至 5 年时间，再退出产能 5 亿吨左右、减量重组 5 亿吨左右，较大幅度压缩煤炭产能，适度减少煤矿数量，煤炭行业的过剩产能得到有效化解，市场供需基本平衡，产业结构得到优化，转型升级取得实质性进展”。也就是在“十三五”期间，煤炭产业需要化解 5-10 亿吨煤炭产能。煤炭产业依赖于煤炭禀赋，分布具有明显的地区性特征，山西、黑龙江、河南、山东、贵州等煤炭资源型局部地区因而面临

---

1 国企第二轮下岗潮剑指 6000 万“临时工”。

<http://www.wywxwk.com/Article/shidai/2016/01/358510.html>.

2 数据来源：中国劳动统计年鉴。

<http://tongji.cnki.net/kns55/navi/result.aspx?id=N2018070151&file=N201807015100103&floor=1>.

3 中国煤钢业大裁员 农民工首当其冲。

<http://www.voachinese.com/a/china-lay-off-steel-coals-20160229/3213456.html>.

大批量员工裁员下岗的急迫问题<sup>1</sup>。

根据国家统计局的数据，我国原煤产量在 2013—2016 年持续下降，尤其是 2016 年的原煤产量下降幅度最为巨大，2017 和 2018 年原煤产量有所回升。原煤产量回升主要是国家为了减轻煤炭下游企业的负担而释放先进产能的结果：“电煤价格的过快上涨导致电力行业从全行业盈利变成了全行业亏损，炼焦煤价格的上涨导致钢材价格快速上涨。由于用药过猛，国家宏观调控部门不得不着手政策回调，开始释放先进产能。”<sup>2</sup>

而从煤炭行业的投资量来看，2013 年实行供给侧改革后，煤炭行业的固定资产投资在逐年减少。按照资本再生产公式，在一个短时间内，不变资本和可变资本需要保持一定的比例关系，煤炭行业的固定资本投资额降低，势必会引发煤炭工人的数量的减少。

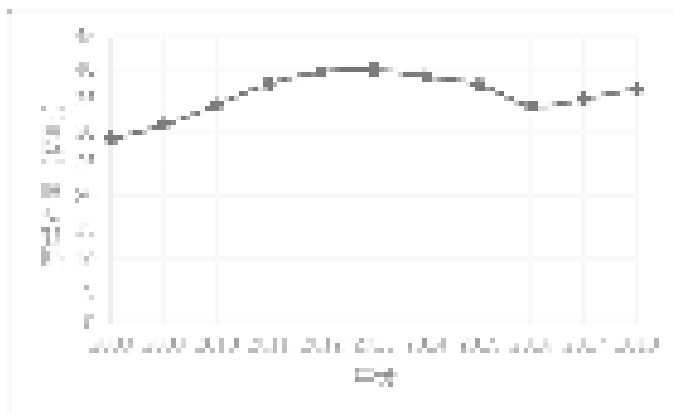


图 2.6：近 10 年来我国历年原煤产量<sup>3</sup>

1 对外经贸大学全球价值链研究院、中国社会科学院城市发展与环境研究所. 煤炭转型中的就业问题研究[R]. 2019(05)

2 这两年煤炭大涨大跌背后的秘密！[http://www.sohu.com/a/230807044\\_520407](http://www.sohu.com/a/230807044_520407).

3 数据来源：国家统计局.

<http://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01&zxb=A0E0H&sj=2018>.

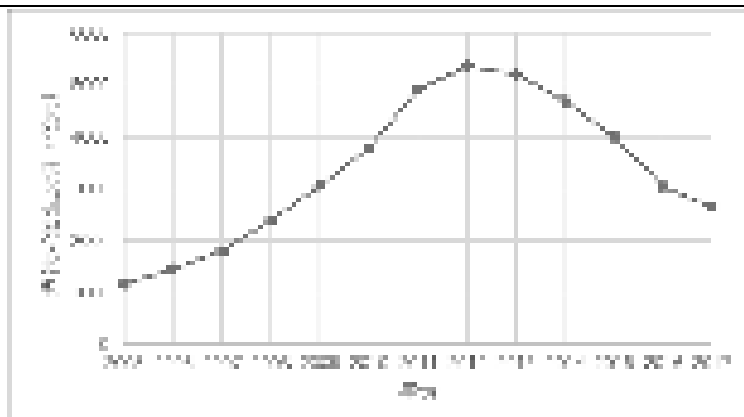


图 2. 7:煤炭采选业投资<sup>1</sup>

再来看钢铁行业的去产能情况。

自 2016 年至 2019 年 5 月，中国累计压减粗钢产能 1.5 亿吨以上<sup>2</sup>。从钢铁行业固定资产投资增速可知，从 2013 年以来，钢铁行业的投资基本上一直处于萎缩当中，钢铁产能削减，必定会造成相应的工人失业问题。

从工信部的数据整理可知，2013 年以来钢铁行业工人的数量一直在下滑，从 2016 年开始，钢铁行业工人数量下滑速度进一步增快。截至 2018 年 5 月，钢铁行业从业人员数为 226.8 万人，与 2015 年底相比，减少了 135.9 万人。较之尹蔚民部长声称的影响钢铁行业工人 50 万的数量多了一倍以上。

1 数据来源：国家统计局。

<http://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01&zb=A070A&sj=2018>

2 我国去产能成效显著 2019 年还有这些大动作。

<https://caijing.chinadaily.com.cn/a/201905/10/WS5cd537d2a310e7f8b157bf23.html>.

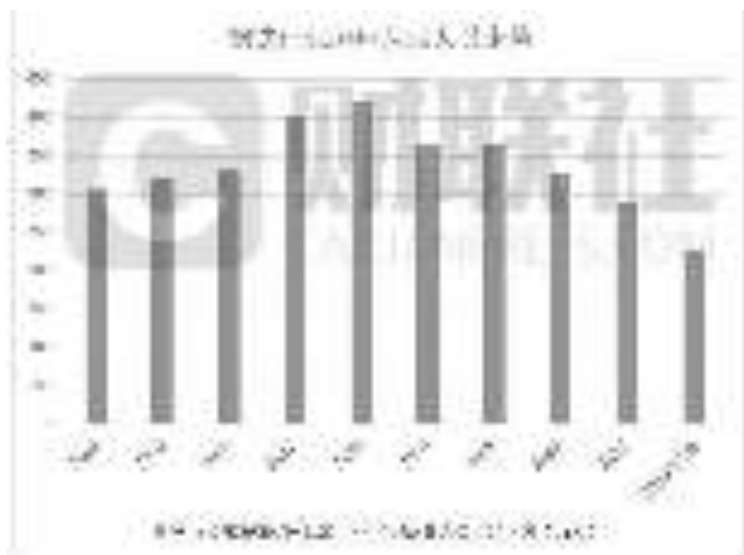


图 2.9:钢铁行业历年从业人员走势<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 数据来源：西本数据库。<http://www.96369.net/indices/172>.

## (二) 下岗工人安置情况

在煤炭和钢铁大发展的时期，这两个行业拥有较高的薪水和极大的吸纳就业的能力，吸引着大量的劳动力涌入其中。而如今煤炭和钢铁工人又不得不在去产能的压力下离开原来的行业。这两个行业的工人以体力劳动为主，所从事的工作技术含量低，有些工人在长期的工作中甚至染上了职业病<sup>2</sup>，加之被裁退的工人往往年龄已经较大，这一系列因素均使得这些下岗工人的再就业之路充满了艰辛。

对于如何安置下岗职工，时任人力资源和社会保障部部长尹蔚民表示，具体安置渠道已经明确了四个方面：

“第一，要鼓励企业挖掘现有潜力，在本企业内部安置职工。第二，促进转岗就业创业。启动就业扶持计划，在职业培训、职业介绍、职业指导方面采取一系列措施，帮助职工能够尽快就业和创业。另外，对法定退休年龄五年以内、职工自愿、企业同意的，可以实行内部退养；对不能实现市场就业的困难职工，政府将开辟公益性岗位进行托底安置。在这个过程中，政府将拿出 1000 亿元资金妥善处理职工安置。”<sup>3</sup>

然而在整体的去产能背景下，前两方面的措施能发挥的作用非常有限。以山西同煤集团地煤公司的安置方案为例：地煤公司对于下岗的员工给出了两个安置办法，一条路是去地煤公司青瓷窑煤矿，另外一条路是去同煤集团阳高的一个电厂，大多数员工都选择去电厂。但据工友反映：“但直到现在很多人也没有接到去电厂上班的通知，去青瓷窑煤矿上班

---

1 从全行业亏损到盈利创纪录背后：钢铁行业三年裁员超 135 万。

[http://m.sohu.com/a/239450295\\_222256](http://m.sohu.com/a/239450295_222256).

2 下岗后的煤炭工人：再就业不知何去何从！

<https://kknews.cc/news/ey323kr.html>.

3 究矿计划三年减员分流 2 万人 煤企去产能去人员双刀齐痛。

<https://kknews.cc/finance/z8o52gq.html>.

之前要培训两个月，据我了解，他们现在也没有上班”<sup>1</sup>。再如地处东北的龙煤集团，提出了将员工分流至农垦总局、森工总局、林业厅和四大煤城机关的安置方案<sup>2</sup>，但由于东北整体经济形势不佳，有些年轻的煤炭工人并没有接受安排，而是选择到东北之外去另谋出路<sup>3</sup>。在 2018 年陕煤化集团对于富余职工的安置方案中，“由于提供的岗位有限，目前来看，更多的人只能选择待岗、内部退养等方式进行安置。”<sup>4</sup>钢铁行业的安置情况以宝钢于 2017 年的第一批分流为例，在宝钢不锈第一批分流的 1700 名职工里，有近 600 名职工办理了正常退休和内部退养；700 名职工自愿被公司买断工龄后，自谋职业；300 多名职工通过宝钢集团内部招聘安置，剩下的 100 多名职工在当时则没有分流的去向<sup>5</sup>。在整体的去产能大背景下，不可能创造出足够多的工作岗位，能够继续给员工提供的工作的数量只占下岗员工数量的很小一部分，大多数则是通过内退、买断工龄等成本较低的方式进行安置，同时也有大量的员工并没有得到安置。可见转岗分流等安置方法能够解决的问题是非常有限的。

在上世纪 90 年代，“内退”是国企节省开支的一种做法，现在这样的做法又开始流行起来。尹蔚民部长说了“对法定退休年龄五年以内、职工自愿、企业同意的”实行内退的条件，但是在实际执行过程中往往变了样，国企为了节约成本，往往会用长时间休假或者强制性说服的方法迫使员工接受内

---

1 下岗煤炭工人成功转型 感慨：“太阳底下干活儿踏实”。

<https://kknews.cc/society/86zm22g.html>.

2 钢铁煤炭行业将分流两成职工。<https://kknews.cc/finance/nax45q.html>.

3 兖矿计划三年减员分流 2 万人 煤企去产能去人员双刀齐痛

<https://kknews.cc/finance/z8o52gq.html>.

4 煤炭行业去产能：1000 亿元奖补资金显然不够。

<https://kknews.cc/finance/mgxk4rg.htm>.

5 【供给侧改革“宝武”调研】2.6 万名分流职工转岗不下岗 转业不失业。

[http://www.sohu.com/a/164543541\\_428290](http://www.sohu.com/a/164543541_428290).

退的方案，而内退员工所能享受到的退休金待遇相比于正常退休的员工来说将大大缩水。

而尹部长提到的第四种安置措施——公益性岗位，更像是杯水车薪，仅是能解决很小一部分大龄下岗职工的工作问题，对于整体的工人下岗潮的消化作用是很微弱的。

在去产能的过程中，一部分国企干部也会采用“调职”或者“分流”来避免“工人下岗”。这些计划包括将工人分派到较低级的工作岗位，或者实际上让他们做兼职。职工们还记在企业的账上，但获得的工资则少得多。<sup>1</sup>这一批人形式上避免了下岗的命运，但是生活水平大大缩水。

去产能的大背景使得在传统行业中不可能吸纳如此大量的劳动人口，于是许多下岗的工人转而进入了共享经济行业，成为了外卖员、快递员、网约车司机。2016年7月18日滴滴出行发布的《移动出行支持重点去产能省份下岗再就业报告》显示，截至2016年5月底，滴滴为国家去产能计划中的17个重点去产能省份提供了388.6万就业机会（含专车、快车和代驾）。其中，来自去产能行业的滴滴司机为101.9万<sup>2</sup>。这类新兴的行业的确实容纳了大量的劳动人口，对于缓解去产能的压力起到了一定的缓冲作用。不过我们也看到，这类工作的稳定程度远不如国企的工作稳定，共享经济中的工人一般是非正规雇工，即并没有和平台签订劳动合同，工人们往往是处于被平台支配的地位，所以共享经济对于下岗工人的吸纳仅是对矛盾的暂时缓和，实际上的不稳定因素仍然存在，在未来的某个时候极有可能爆发出来。

---

1 国企“调职分流”裁减冗员 社会安全网可缓冲震荡。

<https://kknews.cc/finance/92a2ev8.html>.

2 凤凰涅槃浴火重生 煤炭钢铁行业去产能的“痛与断”。

<https://kknews.cc/finance/zmkbnvp.html>.



## 第五节 国企工人的意识与集体行动

上世纪 90 年代末期，以抓大放小为特征的国企“攻坚战”，使得数千万职工下岗，企业倒闭、重组、私有化的现象比比皆是。这一波私有化的浪潮使得先进的国企老工人觉醒，他们高举反对国有资产流失、反对私有化的大旗，进行了坚决地抗争，通钢、林钢改制中老工人的斗争带有鲜明的政治色彩，矛头直指资本主义生产关系。这种以经历过社会主义时期的老工人为主体的，旗帜鲜明的反私有化斗争一直持续到 2010 年。

2010 年以后，国企中以老工人为主体的斗争逐渐走向衰弱。新一代的年轻国企职工，大多是在资本主义生产关系下成长起来的，其社会主义意识、政治觉悟、组织程度远没有老工人强。在对重庆两家汽配企业（中车和长安）中近 30 名国企年轻职工的调研发现：70%的职工不了解劳动合同法，了解劳动合同法的也多是在遇到利益受损需要争取的时候临时抱佛脚学习的；企业中的工会形同虚设，工人基本不参加；年轻职工也呈现出明显的原子化状态，职工相互之间的联系很弱。总体来说，这两家国企年轻职工的意识水平、组织程度和普通的私企工人相差无几。国企年轻职工的这种状况也就决定了其斗争水平。接下来，我们便以 2016 年震惊全国的双鸭山事件为例展开分析。

2014 年以来，4 万亿政策的刺激作用消退，重工业的生产过剩开始凸显出来，钢铁煤炭尤为明显。钢材综合价格指数从 2011 年的 5000 元/吨跌至 2015 年的不足 2000 元/吨<sup>1</sup>；煤炭行业的状况更是惨不忍睹，环渤海动力煤价格指数从 2011 年的 854 元/吨的价格一路跌至 2014 年的 512 元/吨，甚

---

1 钢材综合指数 <https://index.mysteel.com/xpic/detail.html?tabName=pugang>.

至在 2015 年底跌至 380 元/吨<sup>1</sup>，价格不足峰值时期的 40%。价格下跌导致行业利润迅速下滑，许多煤炭企业陷入困境；行业内的职工普遍面临着降薪、被拖欠工资、裁员状况。

龙煤集团是黑龙江省最大的煤炭企业，在鸡西、鹤岗、双鸭山、七台河四个城市设立了煤炭分公司<sup>2</sup>。2016 年，集团年产煤 4270 万吨，在全国排名第 16<sup>3</sup>。龙煤集团职工数目庞大，截至 2015 年，其在职职工为 25 万人，离退休职工 18 万；在七台河分公司拥有 10 万职工和 30 万家属；在鹤岗分公司的在岗职工有 48436 人，离退休人员 6.34 万人<sup>4</sup>。龙煤与数十万职工及家属和退休人员息息相关。

2011 年龙煤集团盈利 8 亿元，此后，受到煤炭行业生产过剩、煤价暴跌的影响，龙煤持续亏损：2012 年净亏 8 亿元，2013 年净亏损扩大到 23 亿元，2014 年亏损接近 60 亿元，2015 年前三个季度依然亏损 30 亿元<sup>5</sup>。截止到 2015 年 4 月，龙煤集团下属的鸡西、鹤岗、双鸭山、七台河 4 个煤炭公司已欠付工资 8.2 亿元<sup>6</sup>。2015 年 9 月，龙煤一度宣布三个月内要分流 10 万名员工<sup>7</sup>。

从 2015 年开始，龙煤集团的工人们便开始因为拖欠工

---

1 BSPI,

<https://www.cctd.com.cn/index.php?m=content&c=index&a=lists&catid=520>.

2 百度百科，龙煤集团

<https://baike.baidu.com/item/%E9%BE%99%E7%85%A4%E9%9B%86%E5%9B%A2/10321090?fr=aladdin>.

3 中国煤炭企业 50 强

[http://www.360doc.com/content/18/0213/09/4344459\\_729708137.shtml](http://www.360doc.com/content/18/0213/09/4344459_729708137.shtml).

4 东北最大煤企龙煤负债 500 亿 站在生死存亡边缘的他能破产吗？

[https://www.sohu.com/a/115642275\\_131990](https://www.sohu.com/a/115642275_131990).

5 政府牵头成立脱困小组 龙煤集团拟 3 个月分流 10 万

<http://news.cableabc.com/enterprise/20150924019570.html>.

6 政府牵头成立脱困小组 龙煤集团拟 3 个月分流 10 万

<http://news.cableabc.com/enterprise/20150924019570.html>.

7 政府牵头成立脱困小组 龙煤集团拟 3 个月分流 10 万

<http://news.cableabc.com/enterprise/20150924019570.html>.

作而走上街头抗议。2015 年 4 月，鹤岗数千职工上街游行，抗议拖欠工资<sup>1</sup>。同月，七台河市的数千龙煤矿工罢工围市委、阻交通，以抗议被拖欠数月工资以及取暖费，遭到警察镇压，20 余人被抓捕<sup>2</sup>。从 2015 年 11 月开始，双鸭山市的龙煤矿工也开始被拖欠工资，一直持续了半年，而 2016 年 3 月份的双鸭山事件其实是龙煤职工长期被拖欠工资后积累的愤怒情绪的爆发。

2016 年 3 月 6 日，黑龙江省省长陆昊在两会上表示，在产能调整关闭煤矿过程中，工人得到妥善安置，“没欠井下职工一分钱”。这句话激怒了龙煤工人。从 3 月 9 日开始，数万双鸭山龙煤职工走上街头，持续长达数天的抗议<sup>3</sup>。抗议的矿工打着“陆昊睁眼说瞎话”“我要吃饭”的标语走上了街头，甚至有部分职工围堵铁路<sup>4</sup>。



图 2. 10:双鸭山工人抗议<sup>5</sup>

1 中国煤矿工业衰落，大幅裁员加剧社会动荡隐忧

<https://cn.nytimes.com/china/20151217/c17hegang/>.

2 [http://wickedonna.blogspot.com/2015/04/201547\\_8.html](http://wickedonna.blogspot.com/2015/04/201547_8.html).

3 黑龙江双鸭山数千煤矿工人讨薪当局调集大批警力镇压

<https://cn.nytimes.com/china/20151217/c17hegang/>.

4 黑龙江双鸭山百姓游行事件

[http://blog.sina.com.cn/s/blog\\_68044a8c0102w6xx.html](http://blog.sina.com.cn/s/blog_68044a8c0102w6xx.html).

5 黑龙江讨薪/传双鸭山抗议事件至少 75 人被抓 花甲老人也不放过

<https://www.aboluowang.com/2016/0316/708600.html>.

面对双鸭山龙煤工人的抗议，统治阶级采用了胡萝卜加大棒的政策：一方面，省长陆昊在接受采访时也表示：之前说“龙煤井下职工不欠薪”确实是错了，错了就要纠正，没有理由隐瞒<sup>1</sup>。同时，龙煤集团各方筹措资金，在3月13日的时候宣布补发所拖欠双鸭山职工的2015年11月、12月的工资<sup>2</sup>；另一方面，警方在工人抗议的这几天内抓捕了30名组织者，并通缉数十名其它职工<sup>3</sup>。最后事件很快平息下来。

从2016年下半年开始，随着供给侧改革的发力，煤价开始飙升，环渤海动力煤价格指数从2016年初的不足380元/吨的价格飙升至年末的近600元/吨，并在2017年维持在近似的水平<sup>4</sup>。龙煤效益好转，暂时结清了历史欠债问题<sup>5</sup>。

总体来看，双鸭山的职工是在煤炭行业利润下滑的情况下采取的被动斗争，其核心诉求在于解决拖欠的工资和取暖费问题，和上一轮国企劳工人抗议私有化相比，本轮的斗争局限在经济领域内。其参与人数较多，但组织程度并不高，在官方的打压和让步下很快平息下去。这种斗争能为国企工人在未来经济形势进一步变化时的行动积累经验，起到了初步锻炼工人的作用。

## 第六节 未来发展趋势

从国企改革的大方向来看，国企的市场化程度在不断地提高，如今已经呈现出了和私企殊途同归的趋势——国家对

---

1 黑龙江省省长：龙煤欠薪这事之前是我说错了

<http://news.sina.com.cn/o/2016-03-14/doc-ifxqhfp0921070.shtml>.

2 关于双鸭山事件的声明

<https://boxun.com/news/gb/yuanqing/2016/03/201603170038.shtml>.

3 黑龙江讨薪/传双鸭山抗议事件至少75人被抓 花甲老人也不放过

<https://www.aboluowang.com/2016/0316/708600.html>.

4 数据来源：国家统计局。

<http://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01&zb=A070A&sj=2018>.

5 龙煤集团“涅槃重生” 煤炭行业形势大好

[http://www.sohu.com/a/161948661\\_99971561](http://www.sohu.com/a/161948661_99971561).

于国企的行政管控进一步弱化，国资委的政府机关职能的分离，国企内部的领导层任命已经部分地实行市场化招聘和市场化的薪酬制度，对于企业科技人员的物质刺激力度也有了显著的加大……国资委作为代表国家履行出资人职责的机构，实际上代表了最大的资本集团，在努力地把“国有资本做大做强”。

在国企市场化改革进一步推进的过程中，国企内部的矛盾也在积聚。一方面，国企内部的收入分配差距在不断扩大，领导层和科技人员能够获得的利益份额增加，普通工人的收入却增长缓慢，国企内劳务派遣现象也持续泛滥；另一方面，在供给侧改革中有几百万工人面临下岗的命运，安置措施所能起到的效果很有限。国企内部矛盾的积聚实际上是由整体经济形势变差导致，也必定在将来随着危机的到来更加猛烈地爆发出来。

## 第三章 阶级斗争篇

### 国企工人一场漂亮的狙击战：通钢事件

2009年7月24日，通化钢铁公司因民营企业建龙集团控股通钢引发群体性事件，建龙集团总经理陈国君被工人打死。自上世纪90年代国企改制以来，工人阶级一直被分化瓦解，整体上且战且败、且败且战，国企工人基本上无力抵抗统治阶级瓜分国有资产的私有化浪潮。“7·24”事件打破了中国国企工人的被动局面，工人阶级找到了抵抗私有化的手段，影响和带动了一批国有企业工人成功抵制私有化步伐。

#### 第一节 改制前的辉煌

1958年，毛主席视察武钢第一炼铁厂一号高炉，时值这座高炉炼出第一炉铁水。毛主席与我们钢铁工人心连心。在毛泽东时代，工人阶级是领导阶级，是国家的主人。钢铁厂是我们钢铁工人亲手建设起来的、为建设社会主义祖国做贡献的“金色的炉台”，而不是私企老板剥削压迫工人的“铁打的营盘”。私企吞并国企，我们坚决不答应！

新形势，新任务，新使命，新起点，新平台……通钢是一枝民族工业之花，是长白山脚下的钢铁明珠，我们光荣的通钢人有钢铁般的意志、钢铁般的信念、钢铁般的精神，一定要在新的征途上谱写新篇章。

——郭春孚《通钢工人的“盛世生活”》

通钢是吉林省省属国有企业的“四大金刚”<sup>1</sup>之一，“十

---

1 一汽、吉化、吉林油田、通钢被誉为吉林省企业的“四大金刚”。

里钢城，百里矿山”。到 2005 年，作为吉林省省属最大的国有企业和唯一的大型钢铁企业，通钢的集团公司生产钢 293 万吨、铁 279 万吨、钢材 294 万吨，总资产 100 亿元，销售收入 80 亿元，实现利税 8.5 亿元，成为一家集采矿、选矿、烧结、焦化、炼铁、炼钢、轧钢、动力、运输、机械制造、冶金研究设计等于一体的综合配套的大型钢铁联合企业，同时也是全国 100 户建立现代企业制度试点企业和国务院确定的 520 户重点扶持企业之一。建龙入驻以前，年均销售收益达 300 个亿，纳税 20 多个亿。在全国 500 强中排行 240 多位，制造业中排名 120 位。

1958 年建厂的通钢有着令职工骄傲的奋斗史。创业时期通钢职工历尽艰辛，1960 年发的粮食是皮粮，有时是苞米，开始公司的行政处还设法自己加工，后来不行了，只好吃“麦粒饭”。粮食最紧张时，一天发一次粮，为了买粮，职工不得不成夜去粮店排队，第二天还要照常上班。而一线的干部更惨，粮食定量比别人低，工作时间却长于工人。通钢职工家属钟珍回忆，1969 年工厂搞扩建时，她为了响应“老婆孩子齐上阵，组织家属革命化”的号召，毅然把孩子扔在家里，加入了党政工青妇上生产一线的大会战，一天工资不过 1 块 5 毛钱<sup>1</sup>。经过老一辈通钢人的辛苦拼搏，通钢从无到有，发展成全省最大的钢铁联合企业，再到东北重要的钢铁城，书写了光彩夺目的恢宏篇章。

同其他国企一样，通钢见证了社会主义时期改天换地和改革开放时期重受二遍苦、重遭二茬罪的历史，通钢工人也经历了工人阶级当家作主、后来又沦为企业奴隶的过程。经过文革时期大规模群众运动，通钢的社会关系也发生巨大变化，两参一改三结合的制度深入推进。与文革前相比，官僚

---

1 张鹭，周政华. 工人们为何愤怒[N]. 中国新闻周刊，2009-08-05.  
[http://blog.sina.com.cn/s/blog\\_61bb320d0102w1x9.html](http://blog.sina.com.cn/s/blog_61bb320d0102w1x9.html)

主义、不民主、搞一长制等现象少了许多，重要事项都要征求大家的意见，半年开一次职工大会，各个单位也都设立意见箱，正确的意见确实会被采纳。干部的任命方式也发生了重大变化，文革前从厂长到班组长都是自上而下任命，文革期间实现了车间及以下级别的干部选举，即职工代表大会、工会小组推选代表，直选车间主任、段长、班组长等干部。通过自下而上选举干部，工人阶级当家作主的权力进一步落实。通钢退休工程师王工回忆：“通钢学习实施鞍钢宪法，干部参加劳动，和工人一起干活，干部群众参加义务劳动，会战的时候，干部带头参加。”“当时改革不合理制度，工人可以提合理化建议，当时的工人实行技术改革，技术革新，能创造很多的价值。当时有些从国外引进的机器，如果不合理，工人就可以改造机器。”

改革开放后，通钢很快实行了承包制和一长制改革。1984年1月4日，厂里召开经济承包签订合同大会，总厂与各分厂签订1984年度经济承包合同。1985—1986年基层开始承包。承包制之后，行贿、受贿、提成等现象开始出现。当时通钢流行一个词叫“甩炮”，而“甩炮”就是承包的意思。承包给别人，一千块一个炮。1988年1月7日，中共吉林省委、省政府批准，通化钢铁公司实行经理负责制、经理任期目标责任制和终期审计制，是全省大型联合企业中第一家实行经理负责制企业。从此，厂长经理说了算，工会和党委都没权了，实行的是一长制。职代会、工会逐渐流于形式，职代会代表都逐步更换为干部。工人涨工资头头说了算，于是后门大开，送礼成风。工厂搞物质刺激，涨工资的人少，打击了多数工人的积极性，所以许多工人不出力不干活。以前工人积极性靠主人翁地位，现在都是工作责任制，以惩罚为主，逼着大家干活。机器坏了管理者也不知道，只有技术维修工人来了才知道，工人也不自己修，能糊弄就糊弄。

尽管改革开放后工人已不再是工厂的主人，但福利制度



还是延续下来。逢年过节发放鱼、肉、蛋是默认惯例。碰上过年，每个分厂都要出节目，厂里发票给大家看。各分厂组织汇演，年底表彰先进、劳模和积极分子。“有个气氛在这里，再困难工人也不叫苦，我们通钢人的工作动力不都是物质刺激的。”退休前一直从事党群工作的王殿昌向《中国新闻周刊》记者解释他的工作范围，“干部的思想工作，工人想不开的事，柴米油盐、吃喝拉撒，都得管”。

几十年来，通钢人走过了艰苦的创业阶段。回想过去的艰难岁月时，老工人眼睛总是闪着光：“建炼铁厂和焦化厂的时候，工人们一天一块五毛七的工资，吃的是苞米大碴子饭和萝卜咸菜，付出老大的辛苦，但那时人人干劲都很高。”

## 第二节 建龙蚕食通钢

法律与工人矛盾的时候就不好使。

——通钢职工代表经过多次上访无果后感慨

对工人各个方面的克扣十分严重，资产阶级对工人以惩罚为主，而不是无产阶级专政时的以教育为主。……宋凯之所以会被打死，就是因为他总是用罚、骂等压迫工人，把工人激怒了。

——通钢老工人对建龙入主后压榨工人的评价

这个社会极不公平。要是不和厂子斗，一点都不会涨。这要靠自己去斗争，不去斗争，就什么都没有。

——通钢内退工人自述

### （一）改制重组

工人现在要是接管工厂，有能力管好工厂，肯定比他们管理得好。工人有正确的路线，路线正确，企业才能发展。

2004年，吉林省委、省政府就确定116户省属国有企业为改革重点，但截至9月末，只完成了对其中第一批41户的产权交接。但改革很快进入了一个快车道。2004年10月，中共苏州原市委书记王珉调任吉林省省长，不久他提出，希望国有股比例在竞争性行业中降到20%。而当时，国有经济占吉林全省总资产中比重为80%。王珉带来的苏州“四到位一基本”的改制经验，成为这次吉林国企改制的基本思路：“企业整体改制到位、国有集体资本退出到位、职工身份置换到位、债权债务处理到位、基本建立现代企业制度。”

不久，吉林掀起一股国企改制浪潮。2005年初，816户吉林地方国企及国有控股工业企业被要求在年内完成改制。通钢集团公司改制重组，要达到《钢铁产业发展政策》提出的减少钢铁生产企业数量、实现组织结构调整、优化和产业升级的目标。通过引入民营资本推进资本结构调整和机制创新。2005年1月31日，集团公司改革攻坚战全面打响。按照省政府提出的“四到位一基本”目标，对辅业进行剥离，对主业进行改革、改组、改造、改制，实现投资主体多元化。随后，通钢进入攻坚阶段，重点做好辅业改制，要求2005年8月末前，学校、公安、离退休管理等涉及的人员、资产、

---

1 吴敬堂同志1938年8月出生于山东省黄县，自幼饱受旧中国、旧社会之苦。解放后，自言跟着毛主席和共产党“吃着苞米面儿建设社会主义”，“没有任何怨言，吃得特别的香”！吴敬堂退休后，一边打工养家，一边学习毛主席著作，用社会主义的理维工人阶级的权，2009年通钢事件中带领通钢工人反对国企私有化，维护工人阶级的应有权益。“通钢事件”后，吴敬堂同志顶住各种压力，有理有利有节地坚持为工人阶级继续维权。他曾经为上千名通钢“五七”家属工争取到了每月近2000元的退休养老保障。帮助大家表达诉求，解决取暖费。吴敬堂伟大的无产阶级战士，中国工人阶级反私有化的英雄，从不为自己的个人得失维权。真正做到了永远站在大多数人的立场上，代表大多数人的利益，身体力行地表现了中国工人阶级的阶级觉悟和优秀风范。吴敬堂同志2019年1月25日早上5点57分因病医治无效逝世。享年82岁。

费用、社会保险全部移交属地政府，全面完成企业办社会职能的分离移交工作。

2005年9月，通钢集团突然大面积压缩人员。30年工龄以上的职工“一刀切”，全部内退、下岗。这一波减员中，共有7000余人被内退和下岗。后来又有更多的工人内退和下岗。在建龙入主通钢的这几年间，通钢工人由36000多人锐减到了约12000人。这些下岗工人的每月所得只有300元。因为工人下岗，姑且算通钢省出来的工资成本是每个工人每月2000元，则下岗24000工人每月所省为4800万元，每年为5.76亿元，这就是建龙大幅裁员的强大动力。

2005年11月28日，通钢集团、建龙钢铁、吉铁集团资产重组正式签约。吉林省政府提出，本次重组本着“整合资源、共享市场、共谋发展”的原则和战略目标，以产权制度改革为核心、以资产重组为手段，将通钢改组为多元投资主体、结构优化、机制创新、具有较强核心竞争力和经济带动力的区域性大型钢铁企业集团。

## （二）建龙入主通钢

建龙入股后，通化钢铁厂的工艺、设备，基本都是老样子。他们的管理就是“整人”，公开说法叫“减员增效”。民愤就是这么来的。

——一位老工人回忆说

通钢从1958年至今51年，我们是老老少少三代人都工作生活在这里，我们可以说，献完青春献终身，献完终身献子孙……然而，现在我们的儿女也要下岗，他们没有像我一样的退养待遇，而是直接裁员，我们孩子都难以生活了，我们活得能有意思吗？

——退养干部表达对私有化的愤怒

1998年12月17日，现建龙董事长张志祥个人注册成立

建龙控股公司的前身——遵化建龙钢铁总厂（建龙钢铁总厂）。刚刚诞生的建龙钢铁总厂，注册后仅一周，便马上与遵化市签下了5年的租赁合同，租赁对象是遵化市钢铁厂。租赁合同履行不久，2000年3月6日，建龙钢铁总厂买断遵化市钢铁厂，更名为建龙钢铁总厂。半年后，建龙钢铁总厂改制，注册成立唐山建龙实业有限公司。紧随遵钢加入建龙的是吉林市市属企业明城钢铁总厂。2002年，建龙买断了建厂43年的明城钢铁。继遵钢、明钢后，又有承德钢铁水泥公司、宁波钢铁厂、黑龙江钢铁厂相继挂上“建龙”字号。到2008年底，建龙已经拥有控股子公司17家，它的触角已经伸到吉林、河北、浙江、黑龙江、北京、辽宁、四川等地，总资产319.81亿元，在钢铁民企中排行老大。

2005年12月25日，通钢改制协议正式签署。国资委出台的通钢改制方案要求，在新通钢成立两年内，要形成年产1000万吨钢的规模。但四年后，这一目标并未实现。

2005年12月30日，新通钢集团正式挂牌。重组后的新通钢集团总资产139亿元、资本注册达38.81亿元，形成国有、民营、金融机构、经营管理层共同出资的多元产权结构和法人治理结构。其中建龙钢铁出资8亿元现金，加上吉林市建龙钢铁有限责任公司的6亿净资产，一共持有新通钢集团36.19%的股份，吉林省国资委拥有46.64%的股份，通钢集团的债权人华融资产管理公司拥有债转股的14.6%的股份，通钢经营层为2.57%。

通钢的资产评估有很大问题。对通钢资产进行评估是建龙找的一家资产评估公司。通钢集团纪委一位参与当时资产评估的科长表示，当时通钢集团的1、2、3号三座高炉到了折旧年限，但由于连年投入大修仍“完整如新”，但在资产清查中这三座仍在炼钢的高炉的资产都是零。这些大修资金未被计入固定资产。他认为，国企和私企在资产评估中分别采取了两种会计制度，导致评估标准不一，“这也是国有资

产评估中存在的一种通病”。整个通钢集团 240 多亿资产被评估成了 38.81 亿元。当时整个通钢议论纷纷，大家都不明白，全体职工都发懵，很多离退休干部不同意。而建龙方面认为还是太高了，于是再次评估为 18 个亿。但是不满的职工与干部无权参与其中。对此，工人有一个剔肉的比喻：猪，先剔骨，再剥皮，剥完后还挺肥，建龙的钱还不够，所以只要里脊肉，还需要再剥离。结果讽刺的是，资产评到 18 亿元，建龙只需出资 8 亿元，但建龙还是没钱，只好打个欠条，后面用通钢赚的钱补上，典型的空手套白狼。

2005 年建龙重组通钢之初，在通钢集团 15.7 亿元改制成成本中，有 5.7 亿元是用于职工买断身份的经济补偿金。因无力支付，通钢以股抵债的方式将参与改制员工所获经济补偿金转换为所在子公司的股权，而高管人员则获得 9990 万元奖励转为通钢集团约 2.56% 的股权，仅安凤成一人即有 3000 多万元的股权安排，副经理 500 万，处长也有，科长以下的其他工人没有。组织部长写打油诗：“国有企业变民营，领导随心所欲分资产，几百个亿分个空，通钢究竟何处去，全体职工都发懵”。建龙在重组之前还在通钢造谣说老总张志祥是张万年的孙子，大家惹不起。工人们都只好认了，“唉！谁叫咱没权了，认了。”“中国人都愿意当奴隶，还差我一个啊！？”

建龙集团派来的陈国君自 2005 年 12 月开始担任通钢股份公司副总经理，实际上“大权在握”。2006 年 2 月，通钢集团总部从通化迁至长春。2006 年 6 月，建龙集团正式介入通钢的管理。陈国君升任通化钢铁总经理，加快了对通钢的管理改革。“用一个民营企业家的角度来看，陈国君很能干。”工人王春和说到。但王春和的老伴曾晶大妈对陈国君印象较差：“这个人不好，他训斥职工就像训斥儿女一样，工人们都没有起码的尊严。”听到这里，王春和对老伴的话又进行了补充：“人也不算太粗暴，但我认为让他来管理通化钢厂

这样的大型国有企业不太合适。因为陈国君没有文凭，没有专业知识，没有技术职称，也不是党员。按企业干部的四化标准，他是不合格的，与通钢半个多世纪积累的许多人才比有很大差距。”2007年，通钢开始停产。轧钢厂轮着停产，但高附加值的产品都让建龙旗下其他公司生产。2006年建龙还曾私自提走8个亿，职工们反映到国资委，也是不了了之。

2008年5月中旬，建龙在吉林市龙潭区金珠乡启动面积500公顷以上的吉林钢铁公司项目。为了上这个项目，建龙用通钢名义向银行借了大量的贷款<sup>1</sup>。实际上，这个也是先上项目再报审批的工程，虽然在吉林省通过了，但在国家发改委和环保部没有通过，而且距离松花江只有5~6公里，也遭到俄罗斯方面的投诉。

### (三)工人群体发生的变化

建龙主管通钢后，工人与干部收入差距太大，自觉性、积极性消失，有干部曾经对工人说“你们就是会说话的工具”。在职员工月薪2000-3000元，而安凤成年薪700万，处级干部加上灰色收入一年大概有50-70万，科级一年有6万到15万。老工人都说：“同龄的下岗的下岗，为什么他当干部就能拿这么多？国资委的所做所为和态度是什么？”“我们管这叫，黑爪子（工人的手）挣钱，白爪子花。”工厂管理也非常粗暴，工人们反映，“当官的拿着工人不当人”。干部甚至对工人说：“非常危险的活，你能干就干，不能干就回家！”

经过建龙折腾，通钢先后出现了内退工人、退休工人、买断工龄、集体工人等不同利益受损群体。其中退休和内退

---

1 因为要上这个项目，建龙以通钢为名向银行借了大量贷款，通钢在与建龙合作的三个月后，其负债就由10个亿变成了20个亿。还不止这一笔，经过与建龙合作，通钢元气大伤，即便2009年通钢事件赶走建龙以后，通钢也长期难以恢复到黄金时期。

工人由于经历过毛时代，享受过主人翁的待遇，同时也因为他们自己的工资收入并不会因为斗争而受到影响，而他们的子女大多也在通钢上班，所以他们的斗争性非常的强。中层干部利益也受到损害，也希望工人能牵制陈国君，所以有重要信息会给老工人通风报信。

第一，内退工人。2005 年，按照 30 年工龄以上就内退的原则，通钢集团各分厂和矿山一共有 7000 多内退工人。据当时参与并亲自操刀的通钢一位劳动人事干部介绍，员工退休按照满 30 年工龄的实行“一刀切”，不管工人还是干部全部退休，给予一定的补偿金后一概与通钢再无瓜葛。通钢改制小组组长王乃谦说：“我当时很愤怒，作为改制的人事组长，这个政策的出台连我都不知道。”在这一波减员中，共有 7000 余人被内退，通化钢铁职工人数锐减至 1.3 万人。

“近一半的工人被赶出工厂，年龄最小的才 46 岁就让人家下岗，有人气病了，有人跳楼了。”王春和介绍，从那时开始通钢人的上访路就开始了。宣传内退的时候，说是国家有这方面的政策，辅业拖了通钢的后腿，只要在范围（工龄 30 年）内的，就要内退，使得企业“轻装上阵”。由于当时和建龙重组确定的目标是重组后公司 1 万人，而通钢当时有 34,000 人，辅业分离后还不够，主业中又有内退的职工，从 15000 内退到 11000 人，实在退不下去了，重组的时候就是 11000 人。而内退以后企业生产工人又不够，因此还要返聘内退工人，例如开通勤车的 15 个人内退，返聘了 6 个人，刚内退时内退职工的工资是 500 多元一个月，经过几年斗争，他们的工资涨到人均每月一千元左右。内退工人的主要诉求为：一是补发工资，内退后只有 580 元生活费，违背中央、吉林省委的文件精神；二是不享受正式职工的福利待遇，如过节的时候发一些面、食用油等，内退职工都没有；三是内退工人返聘是按照临时工的待遇，住房公积金和养老保险的系数都很低，正式工住房公积金按照每个月工资 10% 来计

算，内退的则是按照生活费（即 580 元）的 5% 计算；四是内退职工实行双重标准<sup>1</sup>，所谓的“一企一策”违反法律规定。

第二，退休工人。2009 年通钢的退休工人有 12000 多人，这其中就包括正常退休的工人和以往内退工人年龄够了转化过来的退休工人。退休工人的要求：一是子女要生活，在岗工人工资太低；二是要求对国有资产流失的真相有知情权，主辅分离等措施导致国有资产流失，如一、二、三号高炉一直在生产，但评估的时候这部分资产为零，职工也咽不下这口气；三是改制中出现很多弊病，比如给干部分大量股份违背国家政策，这些东西要评评理；四是职代会流于形式，工人成了奴隶，也一直不涨工资，而且还有三级管来做监工，职工没有一点生产上的“自由”；五是通钢在发展中欠全体职工 4 级的工资（100 多元），这是一个遗留问题；六是退休后工龄工资计算方法不一，只有 7 毛五（有职称是一元/年工龄\*月），而 2001 年在岗的有 7 元，双重待遇相差 200 多元；七是按照国家规定，距离退休年龄 5 年之内才可以内退，要求对不合理内退政策做纠正和补偿。

第三，买断工人。这部分矛盾并不是很突出，主要是指按照 1440 元（一个月工资）×工龄进行买断的职工，2005 年办过一次，以后就没再办过，主要是自愿的。买断的范围是工龄不到 30 年的。这部分人大多是个愿意买断，如原来负责采购、销售的，因为有人脉，很多都选择买断，自己搞经营。

第四，大集体工人。集体工人不仅仅在各个集体企业和辅业中工作，还有很多是在通钢生产一线从事工作，这些工人虽然身份上属于集体所有制企业的工人，但在改制前按计件工资制领取工资，也能开到 1000 元左右，与全民所有制

---

1 改制后有 30 多位处级干部内退后，经过一系列争取，厂方按副处每年 6 万、处级每年 6.5 万予以安抚，普通内退职工则一贫如洗。



的正式员工相当。然而，在通钢改制后，这部分通钢企业公司的大集体职工身份转为汇宁劳务公司的职工，生活相比正式员工差别巨大，虽然干着跟正式工相同的工作，但拿的工资却只有正式职工的一半左右，同工不同酬现象严重，许多工人需要通过啃老的方式来维持生活。

第五，临时工。从 2005 年改制以后出现，有 4000 多人，是由几家劳务公司派过来的。在建龙来了以后，承包外租的事情更加多了，例如劳务公司就是在建龙来了之后才成立的。车间里不用的人就下岗，然后都去这个劳务公司，当厂子缺人了，又让这些人给厂子干活。临时工的工资很低，05 年刚改制的时候，最低的工作如看澡堂的只能拿到 460 元，还有许多临时工岗位实际上干着跟正式工一样的工作，工资却只有 500-600 元，大班长也只有 704 元，而同样的活，通钢的在岗工人平均工资却能够达到 1300—1400 元。临时工的工作通常是污染比较大且比较累的岗位。

第六，在岗工人。通钢有 11000 名在岗工人<sup>1</sup>。相比起改制前，在岗工人的工资下降了许多。班组长一年拿 2 万，一般工人一个月 1400 多，低的不到 1000 元。有一位一线工人说，改制前他的收入是 2500 元/月，建龙入主后，在效益没有减少的情况下，工资越来越低，最后降到一千元左右，而在 2008 年 9 月金融危机发生后，工人开始放假，放假期间工资只有 300 元/月。建龙来之前，通钢一个炉前工，月工资高的可以拿上万的，一般也有五六千的，连一个水泵工也有三四千。建龙入主以后，通钢工人没有拿 3000 元的，大部分在 1700-1800 元左右。在岗工人敢怒不敢言，因为企业管理层威胁说“不干就回家”。建龙时期高层干部与一线工人的收入可能差千倍。当时安凤成年薪 700 万，陈国君则是 300

---

1 2009 年 3 月前，职工一批批下岗，总共有三批职工下岗，职工总数由 18000 人减到 11000 人，其中第四批没有下岗成功建龙就走了。这里下岗的实质是“放假”，即通钢现在效益不好，回家等着，等通知再去上班。

万元/年。据说辽宁一位内退的工人每月能有 2400 元。由于一个家庭两个在职职工也养活不起一个上学的孩子，就出现退休的工人补贴子女的情况。在岗工人对于企业改制也是比较不满的，可是由于他们目前还在工厂上班，害怕失业，同时也因为他们并没有当家作主过，所以斗争性相对要弱。很难有组织地斗争，只能是跟在老工人后面参加斗争，或者自发地单个的斗争（如 2008 年锤杀厂长宋凯一事）。

第七，辅业群体。通钢原来是厂办教育（从幼儿到高中、技校）、厂办医疗、厂办治安管理。2005 年改制后通钢一共剥离了 33 个辅业单位，分离出去 17 个学校和 7 个公安机构。

第八，中层干部。2006 年 6 月，建龙掌权后，在各个部门安排建龙的人，将原来通钢干部排挤走。建龙对于原企业机构也进行了一定调整。党群关系科被合并，工会和纪委事实上取消了。2006 年 6 月 6 日，建龙逼迫 33 个处级干部离岗（其中 1/3 是专业干部），给他们只发 1700 元每月的生活费，并把他们安排到区里。这些处级干部心中不满，他们一方面不断上告说建龙入股通钢的问题，另一方面也向普通工人说明相关的政策、法规，透露他们所知道的关于建龙进入通钢的秘密，鼓动工人上告。为了收买这些中层干部，新通钢后来将他们的年薪提到 6 万，于是这些处级干部就不闹了。留下来未内退的中层干部实行年薪制，一个处长一年能拿 60 万~70 万。与在职干部相比，内退干部利益受损严重，有一些是暗中支持或鼓动工人上访、游行的。

在上述人群中，只有退休和内退工人较为明确地提出了自己的要求，并有组织地行动起来。但是由于他们不在岗，斗争也有一定的局限性，一旦在岗工人响应起来，轰轰烈烈的工人运动就到来了。

#### (四) 工人开始反抗

为了长远的幸福而争斗，不要当缩头乌龟，要把勇敢放到首位，只有奋斗，才能生存。我尊敬的通钢人，不要再保持沉默了，不在沉默中爆发就在沉默中死亡。我深知口号满足不了通钢命运，一个小小草民只能用最后的呐喊尽一点寸心，我毕竟努力争取过。

——节选自通钢职工代表吴敬堂《最后的呼唤》

随着改制不断推进，建龙把越来越多的工人群体推向了他们的对立面。工人中有买断的、内退的、下岗的，而且人数很多，2006年时达到了下岗高潮。由于内退干部透露信息，职工们知道了一些通钢改制的内情。以内退和退休工人为主力，先后发生了如下几次工人抗争。

第一，2006年内退干部上访。2005年大量职工开始内退，据说先后几批内退的职工干部总共有两万多人。内退的工人一般开六七百块钱，而他们在岗时的月工资约为二千多块钱。2006年2月，正式退休的工人工资说要涨，但不管在岗和退休职工如何涨工资，都没有内退工人的份。由于一刀切的政策，其中还包括几十个内退干部。2006年，最后一批干部下岗时有33个处长都下岗了。一个处长年薪30万，可是内退后一个月才四百来块钱，损失就非常大。所以内退干部有一部分人最先起来斗争，他们更多地将通钢改制的内部情况告诉工人<sup>1</sup>。06年8月，没得到好处的一部分处级干部就把事情捅出来，内退工人开始维权斗争，后来就通过自荐

---

1 后来他们开始游行示威，在二道江大道打着横幅去区政府，把企业怎么腐败的事都给抖出来了。最后他们却被公司收买了。建龙先是把中层干部收买了，再后来是一般干部。如王\*\*现在在退休管理处当经理，领高工资，有权了，能给别人安排工作。别人托他办事还得送红包。这批人现在通过斗争也获得了许多利益，除了工资以外，他们还有企业给的封口费：正处级的6.5万每年，副处级的6万每年。区政府还给他们弄了个办公室，让他们在那里挂名。就这样把他们收买下，他们也就不给百姓出头了。

等方式产生了十名代表。10月，公司给内退职工涨了20元工资。“他们涨这点工资，就是在哄小孩。”11月2日，通钢工人贴出了自己的第一张维权海报，从此拉开了反抗改制的序幕。维权高潮的时候有三四千人参加，平常五六百人，主力就是内退职工。2006年12月份，内退职工第一次上访，但信访部门接待人员被买通，递上去的材料如泥牛入海。在国资委见到了3个部长，当面告诉工人代表说会将有关情况反映给安凤成，在1个月内会处理相关问题。2007年，内退工人的工资又涨了40元，之后的涨工资就和正退职工同步。有工人总结说：“这个社会极不公平。要是不和厂子斗，一点都不会涨。这要自己去斗争，不去斗争，就什么都没有。”

第二，2007年的大游行。2007年3月28~29日，几千工人上街游行，“反对不合理的一刀切政策”。其中有一个工人被抓，大家去公安局围住把这个人要了回来。这次游行主要是内退的工人组织的，也有内退干部领头。当时内退的工人有2000多人（包括建龙来之前内退的），一个月就五六百元钱，而在岗的工人一个月有二千多元。家属和退休工人也参与助威，好几千人到大街上。此后去北京上访，国资委又称通钢为省属企业，不归他们管，这时工人才发现上当受骗，中央部委骗人说假话，2006年国资委解决问题的承诺一文钱都不值。工人代表到劳动部，是吉林省接待的，通钢改制就是吉林省委推动的，吉林省的官员根本不可能解决问题，工人感叹到：“法律与工人矛盾的时候就不好使。”

此后，内退职工一直支持职工代表坚持上访，每年四次。2008年3月，许多党员和普通工人进京向中纪委递送了状告王珉的材料，中纪委让工人回去等着。据工人说，2008年6月20日，通钢举行建厂50年庆典，王珉却没有来，来的省领导在庆典没结束的时候都走了。那一段时间王珉也很少露面，这说明那时中央正在调查他。后来吉林省派人到北京围追堵截职工代表，100多个当地警察去北京，通钢的问题都

是由吉林干部来处理。于是工人开始意识到“吉林的高层领导不走，问题解决不了”、“斗争到底”。工人希望能直接将问题反映到中央。

第三，2008年年底炉前工锤杀厂长。建龙入股通钢后，工厂克扣工资严重，只要工人喝点酒，工厂就让人下岗。老工人说：“对工人各个方面的克扣十分严重，资产阶级对工人以惩罚为主，而不是无产阶级专政时的以教育为主。”通化钢铁公司炼轧厂厂长宋凯经常对工人用“你想不想干了？”这样的话来威胁工人，逼迫工人好好干活，压迫工人。12月27日凌晨，一名27岁的炉前工张某上夜班前跟几个工友一起喝酒过节，酒后上班，厂长宋凯就以酒后上班为由威胁开除张某，宋凯本人当时也喝了酒，也属于酒后上班，工人张某不服，就和宋凯发生口角，宋凯还打了张某，甚至张某下跪恳求不要开除自己也没有用。张某一怒之下锤杀宋凯。觉悟的老工人看得清楚：“这是管理路线问题，宋凯是资产阶级的管理方式，完全不是无产阶级的管理方式。”老工人认为，宋凯之所以会被打死，就是因为他总是用罚、骂等压迫工人，把工人激怒了。联系起后来陈国君被打死的事情，老工人说：“短短半年多，一个厂长、一个总经理，多可怕的干群关系，旧社会的资本家和工人恐怕也没有这样的吧。”

第四，2009年年初群众大会。总体上讲，通钢群众仍处于自在状态，虽然普遍有怨恨情绪，但缺乏组织，很难发动起来，谁挑头厂方就打压收买谁，工人间彼此的信任感也不高。2009年年初的这场运动就经过了好几个月的酝酿才成功发动起来的。这场运动是冬季停止供暖引起的。因为2008年经济危机，通钢遭受了巨大亏损，而所在二道江区的取暖是依靠工业余热，通钢停产就无法供暖，2009年的新年和春节通钢人都是在没有暖气的情况下度过的。2009年春节刚过，由于厂区和住宿区没有暖气，于是大伙就起来维权。两

千多个工人把供暖的益信公司经理弄到十字路口，围在中间。该经理被你推我拽给撂倒了，但他也没办法，只答应说暖气不热的住户公司给退钱。由于供暖问题没有解决，这2000多工人直接把公路给堵了。通过这件事，大家就开始聚在一起说通钢这些不合理的事情。过了年（2009年春节），“我们就搞串联，那一段天天干，发通知，发信。但我们心里也没底，群众也议论纷纷。”3月2日，在体育馆的广场上召开群众会议，官方称之为302会议。这是工人代表组织召开的一个预备会议，一位代表说：“这个会议就是想试试群众的心有多齐，大家都是什么想法。”结果来了五六百人，以退休老同志为主，人虽不多但心都较齐。考虑到天气冷，大家年纪都比较大、腿脚不好，又正下大雪，有些家属出来不方便，于是决定推迟几天继续开这个群众大会。当时在302会议上，工人代表号召大家：谁家有子女，回去跟自己的孩子说，回到生产岗位跟职工说，我们老一辈都是为下一代着想才起来的，过几天开会大家一定都要来。

按照毛主席说的，要团结一切可以团结的力量。退休工人和内退工人代表贴出通知发动群众，通知上号召内退工人、退休干部、在岗、职工家属，为了挽救通钢，大家应该到通钢办公楼门前维权；要求建龙滚出去，要求职工恢复上岗。职工代表发了很多传单。此后，老工人们连续几天在通钢办公楼门前聚集开大会，开始时也不容易，连续一个多星期，没人搭理他们。通化市安全局、企业公认这些群众大会有三大特点：一是没有七十岁以下的；二是没有违法现象；三是持续时间长。尽管工人把办公楼堵的严严的，但干部们都在楼里不出来。于是来开大会的工人就越来越少，最少时只剩三百来人了。退休工人代表吴敬堂（当时已71岁高龄）看到这个情况后也挺灰心，写了一封题目是《最后的呼唤》的公开信：“可叹通钢人，可叹民众缺信心，可叹你也是通钢人，可叹通钢人不齐心，可叹通钢存亡仅在旦夕，可叹下

一代何去何从”“可叹为你不公讨回公道的精神，70多岁的人向你猛喊：猛醒吧，通钢人！”“为了长远的幸福而争斗，不要当缩头乌龟，要把勇敢放到首位，只有奋斗，才能生存。我尊敬的通钢人，不要再保持沉默了，不在沉默中爆发就在沉默中死亡。我深知口号满足不了通钢命运，一个小小草民只能用最后的呐喊尽一点寸心，我毕竟努力争取过。”这封信起了效果，发出这封信后，广场上工人们一下子多了起来。

利用开“两会”的时间，老工人在3月12日正式集合了六七千人。聚会后大家打着横幅去区政府。当时通钢集团董事长安凤成正在北京开会，没开完会就赶了回来。退休工人们提出了几点要求：一是针对管理层持大股，老工人是建厂“元老”，为通钢立下汗马功劳，结果现在钱都大把大把地被管理层和建龙捞走了，“我们这些‘元老’是不是应该占些股份”；二是资产重组之后，国有资产流失严重，“我们这些老人看着不忍心，建龙把通钢搞垮了之后撤了，我们这些通钢人往哪里撤”；三是通钢的子女们很多都被裁掉了，铁饭碗变成泥饭碗，“把我们的饭碗砸了，然后找一些外地的人来干”。

第五，2009年退休职工代表逐级上访。职工代表要求见政府领导，但无人回应。最后吴敬堂向公安局写了两份申请：一份是游行申请，一份是保护我们工人代表人身安全的申请。退休职工天天都来，公安被逼的没办法，给通钢厂的领导说：“你们到底见不见工人，你们不见，我们就往省里报，批他们游行。”吴敬堂说：“这样领导们没办法了，才见我们，开听证会，开了四五次，结果他们都答不上，让我们上省。我们到省里找国资委，跟他们谈判谈了四五次。他们也不答复，我们把省政府骂了。”2009年3月-7月，五名退休职工代表从通钢逐级上访到省国资委，并与省国资委展开了多次谈判。当时在干部中间也有很多不满情绪，建龙来了以后对中层干部进行绩效评级，并且往厂里塞了很多外人，原中层

干部评级评不上，也招不进自己的人，所以暗中支持职工代表，还有人匿名给工人代表送材料。在7月1日之前，退休职工代表去省里上访了10次左右，没有去中央，省信访部门主要是开听证会。信访审查分为三个阶段，第一阶段是把材料打回通钢，通钢予以答复；第二阶段是省国资委复查，并让退休职工签字复核；第三阶段是省政府复核，这就到了7月20号，复核结果是没有国有资产流失。吴师傅看了结果很生气，还写东西骂了省政府一顿，5个退休职工代表都没有在省政府的复核结果上签字。在听证会中，工人们向国资委提了许多问题，国资委都答不上来。

### 第三节 通钢事件：矛盾大爆发

在零五年底，通钢组私企，操作违法纪，侵害三者利。资产百余亿，参股十八亿，高炉评零值，资产估过低。改造八工程，制氧和发电，连轧干熄焦，投四十余亿。新建四工程，三炼等一批，加超薄带钢，投资数十亿。再谈侵权益，年龄四十七，工龄三十年，内退一大批。内退无补偿，工资还很低，生活遇危机，无奈泣天地。重组新国企，股少者管理，领导年薪高，年薪数十级。工人月薪低，高低无法比，差距数百倍，无处去评理。企业无效益，私企不得利，零九年三月，私退又投机。吉林钢基地，半价归私企，矿资源基地，私企也拿去。干群齐努力，通钢又盈利，私企要返回，股权再升级。职工有怨气，董事不同意，国资委着急，企业来威逼。忆私进国企，凭补充协议，凭明城破钢，参股十四亿。二十四晨时，数千人聚集，对话国资委，抗议赶私企。国资委不理，事态又升级，罢工十一时，死去总经理。抓凶手姓纪，判刑处无期，通钢的问题，至今未处理。

——通钢职工代表吴敬堂写的五言句《通钢组私企》



2009年7月24日，通钢发生了震惊全国的“通钢事件”——通钢工人在厂区罢工、游行，打死了建龙派来的总经理陈国君。有些人将“通钢事件”归结为“不明真相的群众”被煽动而发生的群体性事件，也有些人将“通钢事件”归结于工人们“国有情结”的爆发。事实上，“通钢事件”是在国有企业私有化背景下工人阶级和资本家之间的矛盾总爆发，建龙在将各个工人群体推到自己对立面之后，仍依仗省委撑腰对已经聚集起来的工人耍威风，最后总经理罪有应得，充当了省委书记王珉的替罪羊。

### （一）建龙增资扩股，“二进”通钢

建龙挣钱就开，赔钱就关，他们不对社会承担责任。

——大多数通钢人都这样表达对建龙的不满

通钢重组真违规，未满五十办内退。  
双重待遇错与对，叫天喊地还呼谁？  
女工失业擦干泪，挺胸走进夜总会。  
陪喝陪乐还陪睡，生活窘迫还怨谁？  
工人失业加内退，经济拮据找岗位。  
力工勤杂脏又累，众人竞争能聘谁？  
通钢重组有发挥，企业责任推社会。  
正义公平无所谓，作奸犯科查到谁？

——通钢工人写的民谣《无望》

建龙于2005年进入通钢后实行“减员增效”政策，使原通钢大批职工在未得到合理补偿的条件下内退、下岗；同时，在工厂内部实行三级管理、管理层工资年薪制、处罚连坐等激化厂内干群矛盾的管理制度，使得工人整体物质生活水平下降，与资方矛盾突出，并采取了一系列的反抗行动来维护自身权益。2008年6月钢材价格暴跌，钢铁业开始出现危机，铁矿石价格一时难以调整，通钢陷入“生产越多就亏

得越多”的怪圈。到2009年2月，亏损一度高达10亿元。在这种情况下，建龙于2009年3月撤出通钢，具体方案是退出其在通钢的全部股份，但持有100%吉林钢铁股份有限公司股份和板石矿23%的股份，即把原属通钢的优质矿山资源全要走了。当时正值两会期间，建龙撤资消息一出，工人们都放鞭炮、扭秧歌，鼓乐齐鸣，庆祝建龙走人。通钢职工的国有观念和集体主义精神较强，不愿意走私有化道路，因建龙而下岗的职工也大部分回来上班了。大家心情变了，干劲上来了，生产积极性一度增强，加之国家实施了四万亿投资计划，对钢材生产需求大幅提升，使得通钢在2009年6月盈利4279万元，7月份盈利12352万元，比6月增利8073万元。

但让工人始料未及的是，2009年7月22日，突然又得到消息说，称吉林省国资委与建龙集团达成新的协议，由建龙控股通钢集团。根据新方案：建龙集团以10亿元现金和其持有的通钢矿业公司股权向通钢集团增资控股，持股66%，吉林省国资委直接持有的通钢股权降至34%。一位通钢的人事干部回忆说：“早在7月22日，我就听到消息说，通化钢厂附近已经在部署警力了，也听说建龙要重新入股通钢的传闻。”工人们没有预料到这一局面，也无论如何不能接受此事，通钢人积压了四年的愤怒瞬时激化，工人的大规模反抗行动一触即发。另一方面，建龙再度入主通钢也有损通钢干部阶层的利益，这一次建龙来势汹汹，培训了一大批干部准备接替通钢的处级、科级干部，甚至连保安都要调换。建龙入主通钢有省委书记王珉撑腰，所以一路绿灯，没有遇到任何阻碍，建龙将通钢的总部设在长春，通钢领导干部都将被束之高阁。对于这样的改制安排，许多工厂高层领导也显得无奈。2009年7月22日，在长春市的通钢集团总部，吉林省国资委召集通钢集团领导班子开会，宣布通钢重组方案，要求几位集团高层在建龙集团重组方案上签字。集团董事长

安凤成、集团副总经理鞠忠、胡品、孙玉斌等四人拒绝签字，当场辞职。据通钢内部高层称，安凤成在会场摔了一个茶杯，愤然离去。高层干部在事件过程中对工人行动采取了默许、并暗中推动和支持的态度。

## （二）抗争准备——通告、号召，反对通钢重组

重组私企来管理，高管高薪数十级，职工低薪差天地，强奸民意侵权益。

职工年龄四十七，强迫内退众怨积，谁来维护三者利，祈盼苍天能正义。

——通钢职工代表吴敬堂写的七言句

7月22日，维权多年的退休职工代表吴敬堂正在从省城上访回来的路上，突然接到一个陌生电话，说“建龙二次杀回通钢”，也没说他是谁就挂了。吴敬堂回来后，又有工人来电话来问：“胡汉三又杀回来了，该咋整？”当时吉林省委支持建龙，通化市公安增派警力维持治安，面对统治阶级的高压态势，5个退休职工代表一商量，就有3个说不干了，只剩吴师傅和何师傅两人。

7月23日，上午8点半通钢的干部们在办公楼开会。吴师傅、何师傅还有十几个群众就去了。他们并不知道在哪开会，是警察领了吴师傅过去，并用手势告诉了他会议地址，在五楼会议室正在召开宣布建龙控股通钢的发布会<sup>1</sup>。吴就领着大伙进去了，刚好会议在开场，宣布建龙要控股通钢。在会场的时候，吴师傅也没有抢他们的喇叭，等会议一结束，吴敬堂拿自己的喇叭喊：“别散会，我有话说，我代表群众的意见，你们是不是本着中央三公开的精神？”干部们不听，都走了，吴急了，就又大喊，然后警察过来，说是国资委一把手都在一楼开会，就围着把他扶到了一楼，进了会议室。

---

1 很多警察就是通钢工人的后代，他们也不愿看到私有化的结局

出来两个干部交涉，吴就说不跟他们对话，要照这么整，大家就要“十个大个进京”<sup>1</sup>。然后他说，“走，不跟他们谈了”，把大伙拉了出来。

7月23日9点，省国资委主持在通钢公司主持建龙二次入股通钢的座谈会。参加座谈会的主要是通钢退休、退养（内退）的原处级干部、科级干部及退休工人，大约十五六人。当老干部走到公司大楼门前时，许多工人已经围在那里。一个老工人提醒干部们：“你们这些参加座谈会的人要注意，一定要坚持正义，千万不能让建龙控股（通钢）啊。”会场设在公司三楼，与会领导有吉林省国资委副主任王喜东、省企业改革处处长何启刚、通钢集团副总经理孙毅及“建龙那边新提的副总经理李云祥”等。省国资委副主任王喜东首先向大家介绍了情况，然后是让代表们发表看法。两名退休工人在表示完反对意见后，原公司组织部长王乃千说了自己的看法：“这么大的事情，为什么不经过职工代表大会？”王喜东回答道：“根据新的《公司法》，这种情况是不需要召开职工代表大会的。”新的《公司法》确实规定，股东权益变更需要召开的是股东大会，股东大会通过后，属于国有企业的还要报上级主管部门审批。而通钢的员工在2005年国企改革时已经进行了身份置换，并且按照国家政策每个人都支付了经济补偿金，这笔经济补偿金已经转入通钢的股权，职工仅有作为小股东的知情权。在王乃谦发表意见后，其他与会人员也都从建龙入股通钢这几年通钢的发展、建龙的一些管理不当等方面表达了反对意见。会议持续到中午11点40分左右，王喜东总结说，这个事情省委会议已经讨论决定下来了。于是，就建龙二次入股事宜，只是在22日召开了通钢的经理级会议、23号上午召开处级干部大会和一个内退人员座谈会、23日下午召开一个老干部座谈会。

---

<sup>1</sup> 意思是“组织十次大规模进京上访”。

许多参会人员感觉受到了愚弄，“既然是吉林省委决定的事，还让大家座谈什么”。吴师傅和何师傅就在外面等到省国资委主持座谈会开完，吴问这些干部的态度，他们也都很有坚决，并表示“他们要重组，就是走打死宋凯那条路”。大家就联合起来了，准备第二天的职工大会。吴师傅等回去就开始写通知，写了《急，急，紧急通知》，号召通钢的干部、职工，无论退休还是在职的，还有家属都一起来保卫通钢，请大家于24日早上参加大会。

7月23日当天，吴敬堂和何师傅顶着巨大的压力，重新选举了5名退休职工代表，并同5名内退职工代表联合开会。大家兵合一处，决定共同组织工人召开职工大会。吴师傅和何师傅两人去贴紧急通知，一直贴到晚上十二点，贴满了厂区的整个街。

### 急 急 急 紧急通知

通钢所有的退休、职工、干部、内退、在职职工和家属同志们，目前通钢发生的重大变化，有些同志知道了，有些同志还不知道，7月22日省决定建龙二次控股和通钢重组，我们深知第一次重组，私企和通钢重组，将国有资产已盗空，职工一批批下岗，这次重组，比上次还要严重，后果大家会很明白，这次重组立即就要有一批人面临下岗。同志们，通钢是我们全通钢人的通钢，我们通钢人有能力有决心会建设发展好的，我们坚决反对建龙二次进入，为我们自己的切身利益，如果这次大家再不勇敢的站出来，我们家园没有了，我们的饭碗也没有了，我们应该怎么办？自己选择吧！

愿为自己的利益，保护自己的权力，就希望大家准时在24日早8点到厂办公楼前开大会。

7月23日

与此同时，工人中已经在广泛流传各种传言：“建龙培训 200 名管理层要来接管，上万人要被一刀切下岗”、“建龙要让 45 岁以上工人全部内退”、“建龙征用吉林 5000 亩地，通钢将转移到吉林”等。

### (三) 职工大会变游行——“建龙滚出通钢”

工人阶级的力量在于组织。不组织群众，无产阶级就一事无成。组织起来的无产阶级就无所不能。

——列宁 1906 年《同立宪民主党化的社会民主党人的斗争和党的纪律》

厂主和警察局能够，而且一定会千方百计地把等级规定得使工人难于团结和联合，不仅在不同行业、不同行会的工人之间，而且在不同民族、不同性别、不同年龄、不同技术水平、不同工资以及其他等等的工人中间，制造和煽起纷争。只有工人团结一致，工人代表机构才可能有利于工人，而且有些地方事实也正是这样的，因为受压制、受压迫、受工作压抑的我国文明的雇佣奴隶的力量的唯一泉源，就在于他们的联合、他们的组织性、他们的团结精神。

——列宁 1903 年 8 月 15 日《改革的时代》

7 月 24 日早上 8 点，就有人就聚集到厂门口，大约有七八千人。吴敬堂师傅现场讲话，说危机要来了，马上就要卖给建龙了，生死存亡，大家一定要团结起来。同时希望大家依法维权，因为中央提出要建设“和谐社会”，通钢的不和谐都是干部们造成的，大家站在这里就是表达不和谐，就是胜利，不要有过激行为。吴老开始领着大家一起唱国际歌。

来会场的路上，有人就给内退职工代表赵师傅送了个横幅，上面写着“建龙侵害国有资产，从通钢滚出去！”此时正好是夜班职工下班的时间，到了厂门口横幅刚打开，就被

在职工工夺过去。在职工工长期以来敢怒不敢言，但建龙对工人的种种压榨与压迫在这一刻汇聚成为爆炸性的力量。在职工工拿过退休职工的横幅和标语，冲进厂区开始游行。面对游行洪流，警察、便衣不敢靠前，有几个警察曾试图阻拦人群，被打得满地打滚，警车被掀翻两三辆。工厂的地上有人写着：“狼来了怎么办？”里里外外都有游行，外面的群众也进去了，游行队伍达到几万人的规模。一位警察说，当时的局势“谁也控制不了”。跟随通化市委副书记巩爱平一同在现场安抚职工的通化市通钢协调办主任于连才，由于被误认是“建龙的人”，被工人错打，晕倒在地，被送至通钢医院。一样被错打的，还有巩爱平的秘书宋玉清，肋骨断了两根。政府把辽源、浑江、集安的警察都调来也无济于事。

整个游行过程一路绿灯。游行的具体路线是：一号门、机械厂、轧钢厂、一炼钢、二炼钢、一号高炉、焦化厂、二号高炉、三号高炉、四号高炉、五号高炉、六号高炉、七号高炉（中间还经过了耐火厂、烧结厂、氧气厂等地）。一号门的警戒杆早早就升起了，保安放行，让群众随便进。要在平时，即使是在职工工都要刷卡才能进门，退休工人都进不去。游行队伍很受厂区里的在职工工欢迎，队伍到哪里，哪里就停工，加入队伍。队伍每游行到一个地方，就在铁路等关键位置插上红旗。这样就形成全厂区全部停工。工人们很有默契，停工也很有秩序，不是直接把高炉停了，而是修封，这样高炉还都可以用。

工厂食堂还给大家准备了饭菜，并免费供应，还有大车拉了成箱成箱的矿泉水。市区也有许多群众自发地参与到游行队伍中来。游行和围观的人，据估计有几万人。有的人早上去了，中间有事走了，后来还惦记着，又回来了。据后来公安部门的统计，现场一共有5万2千人次。光派来现场的警察、武警就有1.5万，周围区县的各种警力都被召来了。警车都停满了。

#### (四) 陈国君耍横，横尸当场

谁叫你们进来的，都出去，不出去明天就让你们都下岗！

——陈国君面对成千上万的游行群众这样说

我求求你们，救救我，我还想活。

——陈国君临死前遗言

你要活，我们就得死。

——工人对濒死的陈国君说

大约 10 点多，不知是谁给一位工人打来电话<sup>1</sup>，说陈国君正在焦化厂的旧办公楼开会。焦化厂和炼钢厂是通化职工最多、矛盾最激烈的两个部门。陈国君当时是去焦化厂宣读免职决定，焦化厂的四个厂长免掉了三个，当时正在与炼铁厂厂长荆玉起谈话。于是游行队伍都去了焦化厂。得知工人聚集抗议，陈国君把荆玉起给骂了，还怒摔了一个烟灰缸。

人群全部涌向焦化厂后，陈国君不知收敛，公然威胁工人说：“谁叫你们进来的，都出去，不出去明天就让你们都下岗”。工人急了，拿安全帽砸了过去，陈也拿烟灰缸回敬，两边就干上了。开会的干部后来都跑没影了。被打的陈国君挣脱了出来，由保安掩护撤往焦化厂办公楼二楼材料科办公室，他藏在办公室的铁皮工具柜中，然后还锁上办公室门。一位在现场的抗议者说，陈国君仓促逃跑，一只皮鞋脱落后也顾不上穿。陈国君给建龙集团董事长张志祥打电话，请求救援。张志祥就在远离厂区的通钢宾馆，并未受到抗议队伍的冲击，张志祥得到消息后立马抛弃陈国君，于上午 10 点半在武警的保护下撤离通钢宾馆。

---

1 稍早些时候，陈还在炼钢厂和负责人谈话，从工人们的事后分析来看，这个电话是中高层干部打的。



工人们到焦化厂办公楼上，逐屋寻找陈国君。经由保安暗中指引，工人们拆下暖气片砸开了材料科办公室的两道门，将陈国君拉出来。陈虽然已经吓得哆嗦，当时还嘴硬。他在与职工僵持的过程中，做了一个让工人下岗的动作，并说“3年后我让这厂子姓陈，让你们回家”。这句话彻底激怒了工人们，他被拉到一楼的走廊里殴打。被殴打的陈国君开始很愤怒，让现场各厂厂长指认现场殴打他的工人。但随着现场的失控，陈表现出明显的恐惧，又被愤怒的众人反复殴打。

从焦化厂现场回到办公楼的吉林省国资委副主任马明向在当时也在通化钢铁的吉林省副省长王祖继汇报称，在有人身攻击的情况下，企业工作人员已不敢出头做工作，建龙集团和省国资委工作人员的人身安全受到威胁。中午11点前后，吉林省副省长王祖继传达了意见，调集警力，对现场布控。待伤者诊断出来后，再追究打人者的责任。中共通化市市委书记齐晓光则要求，在场的通钢集团领导提供闹事者姓名。此时焦化厂附近已经布控有数百名防暴警察和武警。看到外面来了消防车和云梯，愤怒的工人们就把云梯掀了，把消防车也拦住了。下午3点左右，7号高炉停工，整个厂区生产陷入停顿。此时，焦化厂厂区聚集了超过5000人。一位现场抗议者称，炼铁、焦化的道口是几十人围成一堆，最开始是老头老太太在前面挡着，后来是后面的小年轻拿着石头往上顶，把警察挡在焦化厂门外。双方陷入僵持。

半小时后，中共通钢集团党委书记崔杰在警车内向聚集在焦化厂的抗议者宣告，暂缓执行与建龙集团的合作通知。与崔杰一同出现在现场的还有吉林省政府副秘书长常明、国资委主任李来华、副主任王喜东。崔杰刚读通告，抗议者纷纷向其投掷砖头瓦块和矿泉水瓶。他吓得马上坐车跑了。后来有工人说，他要留下的话，下场也好不了。

下午4点半，一个围观者说，数度被殴打的陈国君被人

用脚从二楼楼梯上踹下。倒在一楼门口的陈国君此时仰面躺倒在地不能动弹，口里喘着粗气，不能说话，看样子已经伤势非常严重，但还有人朝其扔砖头杂物。然后一批批工人就像瞻仰遗容似地到那儿看，去了就踢一脚，吐口唾沫。很多人拍了照。有武警官兵要求把陈国君抬出来，遭到工人人们的拒绝。

五点多，陈国君已经奄奄一息，“脸已经变形，看不出模样了，衣服黑糊糊的，头朝外，不能说话，光哼哼，吐字不清”。此时，公安人员从焦化厂传来消息称，陈国君已经不省人事，生命垂危。“我求求你们，救救我，我还想活。”据说这是陈国君的遗言。这次求救并没能打动身边的工人们。“大家伙都说，你要活，我们就得死。”

下午 5 点 10 分，吉林省国资委主任李来华再次来到焦化厂，宣布终止建龙集团重组并控股通钢集团的决议。大约 6 点半，到厂里上班的工人纪宜刚来到现场，拿着块砖头，不知道打了没打，但当时有公安的便衣，带着袖珍录像给录下来了。

晚 8 点左右，国资委的正式文件——《关于终止建龙集团增资扩股通钢集团的通知》开始散发到厂区职工手中<sup>1</sup>。这一通知也立即在通钢电视台反复滚动播放，现场不断广播。吉林通化电视台播发公告称：“钢城广大员工和家属：根据广大职工愿望，经省政府研究决定，建龙将永不参与通钢重组，希望广大职工保持克制，维护企业正常生产秩序，尽快撤离。”

晚上 9 点半，聚集的工人们不断散去，只剩几百人。随后，武警排成方阵，进入焦化厂办公楼，将陈国君抬走。当时在救治现场的还有通化市卫生局局长李红玉、通化市医院院长杨立军。通化市医院一位医护人员表示，当天晚上 11

---

1 7 月 24 日当天，省里就为通钢发了三次通知，第一次暂缓，第二次撤出，第三次永不进入。

点，陈国君被送至医院时，已经死亡。吉林新闻第一次播报“陈国军因心脏病复发而死”。二道江区开始出现鞭炮声，一直持续到很晚。许多工人夜里两点多还是睡不着，“太高兴了，终于把建龙打走了”。

晚上 10 点左右，各厂和车间开始复工，大约只两个小时，八个高炉全部恢复生产。

## 关于终止建龙集团增资扩股通钢集团的通知

吉林省国资委文件 吉国资发直改[2009]105 号

通钢集团：

为深化企业改革，加快企业发展，省国资委经与多方战略投资者商谈，曾确定由建龙集团重组通钢集团，并控股经营。方案公布以来，一很多干部员工及离退休人员不理解、不赞成。经认真研究，并报请省政府同意，决定终止建龙集团控股通钢集团的方案，不再实施。希望通钢集团广大干部员工接此通知后，从维护通钢稳定、维护通钢广大干部员工根本利益出发，尽快恢复正常生产经营秩序，努力克服生产经营中的困难，促进通钢集团发展。

吉林省人民政府国有资产监督管理委员会（公章）

二〇〇九年七月二十四日

## 第四节 通钢斗争成就

### （一）直接成果

企业改制方案应提交企业职工代表大会或职工大会审议，职工的裁减和安置方案等涉及职工切身利益的重大问题未经职工代表大会审议的不应实施；既未公开又未经职工代表大会通过的决定视为无效……

——中华全国总工会 2009 年 8 月 14 日《关于在企业改

制重组关闭破产中进一步加强民主管理工作的通知》

向通钢工人学习，四十年的财富积累不容侵吞。

——林州钢铁厂工人反抗私有化斗争中打出的标语

7月24日是通钢工人的盛大节日。通钢工人的团结，显示了他们强大的力量，取得了可喜的成果：一是成功赶走建龙公司，通钢重新恢复为国有企业。二是工人的切身利益得到了一定的补偿。在岗职工工资每月增加了两三百元；退休职工的退休金也涨了，并落实了取暖费。一部分因建龙下岗的职工重新回到了工作岗位上；内退职工的退休金也有所增加。三是全国总工会因此事件于2009年8月14日专门发文，要求以后的国企改制必须经过职代会的同意，强调在企业改制中要依法依规地落实职工的知情权、参与权、决策权和监督权，切实维护职工合法权益。

通钢工人的这次斗争对全国国企工人阶级都有巨大的意义。从全国来看，通钢事件终结了中国大规模的国企私有化运动，在整体国企工人被动挨打的局面中，找到了一种有效的反抗方式。通钢工人给官僚资产阶级一个狠狠的打击，显示了国企工人阶级的巨大力量和坚决性，也给全国其它国企的工人斗争开辟了道路，发挥了示范鼓舞作用。

几乎同一时间，远在中原的河南林州钢铁公司被一家私营钢铁公司宣布收购，工人们却被蒙在鼓里。但这家私企的劣迹工人早有了解——常常拖欠工资，超负荷工作，克扣工资、罚款，甚至打骂工人；缺乏假期、公休和三险一金，随意开除工人的现象很是普遍，“天天都在开除人，天天都在招人。”为抵制这次收购，五千名林钢工人已经斗争了一年。8月11日上午，因不满此次收购及年工龄1000元的买断补偿金，数千名工人打出横幅：“向通钢工人学习，四十年的财富积累不容侵吞”、“用毛泽东思想占领我们的阵地，做企业的真正主人”占据厂房出入口，时间持续四天，并挟持濮

阳市国资委副主任达 90 个小时。面对严重的事态，河南省委书记、省人大常委会主任徐光春遂作出批示，“从现在开始，凡企业改制重组必须经职代会讨论通过和社会稳定风险评估，否则无效。请各级党委、政府认真执行。”接着河南省委、省政府宣布暂停改制工作等六条意见，事件方才平息。这次林钢大规模围堵事件明显受到通钢事件影响，一些工人喊出了“向通钢老大哥学习”的口号。

## （二）提升了工人的阶级觉悟

### （一）

这样花呀那样花，比不上通钢的国有化，  
工人革命精神冲破天，坚决抑制了私有化，私有化。  
鞭炮锣鼓震天响，胜利凯歌传天下，  
工人心里乐呀乐开花，  
通钢定能再壮大，再壮大。

### （二）

这样花呀那样花，比不上通钢的国有化，  
这棵花儿是毛主席栽，百姓浇水开盛花，开盛花。  
胆敢有人来摘花，大家齐心消灭他，  
毛主席栽花，坚决要保卫，  
让这鲜花开天下，开天下。

### （三）

千朵花呀万朵花，比不上社会上义公有化，  
毛主席栽下我们的心爱的花，百姓怎能丢掉它，丢掉它，  
花开是烈士鲜血灌，捍卫江山靠大家，  
花开花落人人都有责，  
幸福花开百姓家，百姓家。

——吴敬堂改写的歌曲《幸福花开百姓家》

工人们有时候也会因为组织不起来而灰心丧气、甚至退缩。在抗争过程中，想，中国人这么多，要做亡国奴，也不差我这一个。但是反过来一看，如果你不斗争，他不斗争，毛主席不带领我们打江山，社会主义江山从哪来？工人阶级要有志气、有勇气才能捍卫人民的江山，因为这江山来之不易。

——通钢职工代表吴敬堂

“7·24”事件极大的鼓舞了工人阶级的斗志，提高了群众的思想政治觉悟。从私有化的教训和通钢事件的经验正反对比中，工人们认识到坚持走社会主义道路是非常必要的，必须要坚持公有制、反对私有制。以前一些工人群众只是追求个人的金钱利益，也只是看到了企业领导的贪污腐败问题，但现在就认识到这是路线问题，认识到关键在于工人阶级丧失了主人翁地位、已经没有话语权。如果不经斗争，主人翁地位是不会自动回来的，经济利益也得不到保障。通过维权斗争，老工人更深刻认识到，面对势力强大的资产阶级，如果自己不站出来捍卫主人翁地位，啥权利都没有了，就算要到钱也没有用。不仅老工人没有享受到应有的福利，而且连累子女受害。只要雇佣劳动的地位没改变，给多少钱都是白费的。

### (三) 增长了群众工作经验

通钢职工代表们从斗争实践出发，总结出一些群众工作经验。

第一，相信大多数，促成大联合。职工代表埋怨群众不觉悟、不团结，是最常见的，工人群众也不可能一开始就团结起来，运动初期往往一团散沙，甚至工人会出卖职工代表。面对这种情况不能埋怨，相反，要逐步做群众的思想工作，通过分析现实情况和未来形势打动人、感染人、凝聚人，要相信群众、依靠群众、放手发动群众。最重要的是要相信群

众，相信群众能够接受马列主义和毛泽东思想，相信群众最终会联合到一起。开始的时候，不同群体的工人不容易联合，大家互相了解、做工作之后才能团结和联合。退休职工和内退职工的联合是在二次赶走建龙的时候实现的。职工代表要反复告诉群众，代表们是维护工人自己利益的，要通过争取群众看得见的切身利益去动员人。还要搞统一战线，团结起一切可以团结的力量。即便是警察，也是可以在一定范围内团结的，通化市公安局的大多数人还是理解和同情工人的，否则不可能只抓纪宜刚一个人，得道多助失道寡助，社会大多数人还是支持工人的。

第二，重视核心骨干队伍建设。实现大联合不容易，特别是职工代表要思想一致、路线正确。职工代表不能有私心，维权不能带有个人利益和目的，否则迟早被瓦解。要在斗争过程中不断召开不同范围的核心会，通过斗争来提高大家的觉悟，通过正反案例对比教育职工代表坚持集体利益。发动群众运动，要善于在斗争中发现工人骨干，培养骨干，形成干部队伍梯队，个别人被分化了，马上会有人顶上来。警察会用各种手段来威胁职工代表，甚至威胁他们的儿女，别让父母上访维权了，不然就让他们都下岗。在不断开会的过程中，要直面各类威胁，主动总结瓦解敌人威胁、鼓舞子女的斗争方法。

第三，熟练掌握法律和政策要求，争取政治主动。要组织职工代表一起学习相关政策文件，掌握国家政策精神和法律法规，熟悉现有的中央领导讲话、口号和要求，利用这些来反对地方领导的胡作非为。在具体斗争过程中，不直接针对最高层，相反要让群众看到地方干部违法违规、职工代表才是掌握国家政策的，这样群众才会迅速团结到职工代表周围。要熟读宪法、党章，这和毛泽东思想一样，是我们的精神武器。如果没有这些武器，就会被统治者吓倒。通钢职工代表在上访、运动的过程中有理有据，经常把领导问的哑口

无言，几次跟省国资委、省政府对话、开听证会，用事实和国家政策把领导们怼的没话说，这就在政治上争取到了主动地位。职工代表要本着“凡是对党对人民有利的事就一定要做”的精神，主动打坚决维护党、人民利益的旗号，让资产阶级抓不到把柄，具体斗争环节只反映具体违法违规问题，并力争使其中的问题逐个解决，积小胜为大胜。群众是需要胜利来鼓舞的，无论成就有多小，只要运动主要目的达到了、成功了，群众就会汇集到运动中来。

第四，善于把握时机，学会斗争艺术。职工代表做工作要掌握火候，允许大家有个认识过程。等到条件成熟了，才能进行鼓动式的“煽风点火”。通钢事件之前，2009年3月的群众集会和游行就是吴敬堂等职工代表反复动员、教育、发动的结果，运动中逼迫供暖公司经理答应不热的给退钱，通过解决供暖问题凝聚了人心，为“7·24”运动奠定了基础。职工代表领导工人与资产阶级斗争时要有理、有力、有节。在运动的低潮时期，要保护自己，同时发动群众维护经济利益。比如2010年7-8月，很多职工都想搞“7·24”一周年纪念活动，但官方已经提前布局，形势就不允许采取市面上的、大规模的活动，职工代表审时度势就没有继续“顶风作案”。

第五，职工代表要不断培养自己大无畏的牺牲精神。职工代表吴敬堂讲：“遇到困难学习毛主席的著作，从里面找武器”。职工代表最经常遇到的就是经费问题，要有牺牲精神。以前退休和内退职工代表们要求工人集资，结果没办成事，还被企业收买了。通钢退休职工代表认为，在运动发起初期，职工代表队伍是没有经过斗争考验的，这时不要让工人群众集资。职工代表不是为了自己，就是想带大家维权，搞革命不能带私字。“7·24”运动前搞宣传，发信、贴通知，一下就一千多张，钱都是职工代表自己拿的。

第六，充分发掘通俗易懂、容易共鸣的宣传方法。吴敬堂就经常通过唱红歌、讲故事的形式进行宣传动员。吴老改



编的很多经典歌曲非常容易传唱，又说出了百姓的心声，让大家一下子就抓住反私有化、工人阶级必须团结斗争才能胜利等关键点。

诚然，通化钢铁厂的工人运动仅仅是中国国企工人抗争的第一步。目前，国企工人群众还没有全面地、普遍地发动起来，也极其缺乏组织和骨干，群众还普遍缺乏坚强斗争的信心。同时，近年来国企工人队伍不断萎缩，国企大量引入劳务工也势必在一定程度上分化了工人的团结。但工人阶级的团结和胜利是毋庸置疑的，通过通钢事件的激励和雇佣劳动制度的现实教育，国企工人必将克服统治阶级分裂、分化、瓦解无产阶级队伍的企图，同整个无产阶级队伍一起团结抗争，最终夺回属于自己的主人翁地位。

## 南海本田罢工事件始末

罢工使工人懂得，厂主的力量在什么地方，工人的力量在什么地方；罢工教育工人不要只想到本厂一个厂主和自己身边的几个同志，还要想到所有的厂主，想到整个资本家阶级和整个工人阶级。靠剥削几代工人的劳动而积起百万家财的工厂主，根本不同意增加一点点工资，甚至还打算再降低工资，在工人起来反抗的时候把成千个没有饭吃的家庭抛上街头，所以工人很清楚地看到，整个资本家阶级是整个工人阶级的敌人，工人只有指望自己，指望自己联合起来。常常有这种情形：厂主千方百计地欺骗工人，假装工人的恩人，用空洞的施舍和骗人的诺言来掩盖他们对工人的剥削。任何一次罢工都是一下子就揭破了这场骗局，使工人看到，他们的“恩人”不过是披上羊皮的狼罢了。

——列宁《谈谈罢工》<sup>1</sup>

2010年5月17日，南海本田爆发2000人的大罢工。从5月17日开始，直到6月4日结束，罢工前后持续19天。在此期间，工人进行了坚韧的斗争，顶住了政府和资方的联合施压，积极寻求外界的帮助，最终获得了罢工的胜利。这次罢工是承前启后的一次罢工——一方面，它是2010年以来工人经济斗争的继续；另一方面，在这次罢工中，工人明确提出了重组工会要求，是新工人自发工会运动的里程碑。

### 第一节 罢工的背景

2008年秋季以后，受国际金融危机的影响，沿海加工业普遍出现订单减少、成本上升、利润下滑等情况。资本家为

---

<sup>1</sup> 《列宁全集》第4卷第278-279页。

了自保，将危机转嫁到工人身上，开始大规模裁员，降低工人工资，取消相应的福利，增加劳动时间和工作强度。2008年下半年以来，大批工人被抛向街头，在职的工人也朝不保夕。在如此严峻的环境下，工人行动日趋保守。2009年秋以来，经济逐步复苏，沿海出现民工荒，工人谈判的筹码开始增强。在此背景下，压抑一年之久的工人开始重新行动起来，涨薪的呼声此起彼伏。2010年初，经济进一步复苏，用工缺口进一步扩大，而工人的抗争也更加激烈。2010年1月，苏州联建爆发大规模罢工要求加薪，打响了当年工人进攻的第一枪。随后，珠三角和长三角的罢工接连不断，掀起了席卷全国的涨薪潮。而广为人知的南海本田罢工，就发生在这个大背景下。2010年5月，南海本田爆发了持续19天的大罢工，最终以工人的胜利告终。南海本田的罢工，是2009年以来涨薪潮的继续，也是2010年下半年以来一连串的不断罢工的开端。南海本田的罢工，把工人的斗争情绪引向了新的高点，把中国工人的抗争推向了新的阶段。

### 第二节 罢工的原因

南海本田，地处广东佛山南海区，是本田集团的零部件供应厂，生产汽车变速箱。该厂有员工大约2000人，多数为一线员工，一线员工中八成是实习生；少部分为文员，同时还有少量的日方员工。南海本田之所以爆发罢工，是矛盾长期积累的结果。管理严苛、工资低、待遇差别大等等矛盾结合在一起，导致了南海本田的罢工。而所有这些矛盾里面，最核心的，就是薪酬待遇。

要了解本田的罢工，首先就要了解员工的工资。本田员工工资分成很多级别，但大部分员工的级别是I级。I级工资共1510元，扣除保险等，实际到手的1211元。除去房租250元、吃饭300元、电话费100元、日用品100元、工会费5元，实际每月剩下的仅有456元。如果再添置点衣物，和朋

友去下个馆子，或者出去玩一玩，那就几乎剩不下什么钱了。本田罢工之后，就有员工给记者诉苦：“就算现在辞职，我们连火车票也买不起。”

I 级工资很低，那么员工能否靠自身努力晋升上去呢？很难！按照南海本田的规定，员工视表现需要得到公司两个 A 的评定才可以升级到二级员工，二级员工的工资是 1700 多元。然而得到 A 并不容易，一般员工一年表现一般的话，年底的评定就只加一个 B，而一个 A 等于 15 个 B。所以，大部分员工都要熬很久才能晋升，每年晋升的名额也就几十个。即使熬到 II 级，工资也就多 200 元，对员工而言可谓杯水车薪。这还是正式工人的薪酬，而高达 8 成的实习工人的工资更是低到每月仅有 900 元。

与之形成鲜明对比的是日籍员工的薪酬，日籍员工的薪酬高达每月 5 万元。一边是在温饱线挣扎的中方底层员工，另一边是拿着高额薪酬的日方员工，巨大的落差使得原本就过低的工资更为刺眼。如果说过低的工资是导致本田罢工的基本矛盾，那么巨大的落差就使得矛盾进一步尖锐化。同时，新闻又在不断报道各地涨薪调薪的情况。多种因素聚集在一起，南海本田成了一个随时可能爆发的火山。

### 第三节 罢工的准备

南海本田生产变速箱，一共有五个科，铸造、齿轮、铝加工、轴物和组装，其中组装为流水线上最为重要的环节，也是最后一道工序。如果这个环节停工，势必导致整个工厂流水线停止作业。本田的罢工，也是从组装车间开始的。掀起罢工的关键人物谭国成，以及最初的罢工核心团队，都是从这个车间出来的。

谭国成，湖南人，熟读毛泽东诗词，了解毛泽东事迹。是一个爱打抱不平，也会思考懂策略的工人。谭国成原本就计划辞职，所以没有什么顾虑，于是打算在辞职前搞一次罢

工，给大家谋点福利。

从3月份开始，谭国成在组装车间秘密串联，进行罢工游说。组装车间大概200多人，谭国成串联的对象主要是较为熟悉的湖南老乡。经过一段时间，筹备罢工的队伍扩大到20余人，大部分都是在组装科干了一年以上的老员工，湖南老乡居多。4月6日，谭国成正式向公司递交辞呈，进一步坚定了组织罢工的决心。5月10日，长假之后工人回厂上班，了解到佛山上调了当地的最低工资标准，从770元上调到920元<sup>1</sup>。厂方不得已上调了基本工资，但降低了工人的职能工资，结果工人的工资并没有上涨。工人原本满怀期待，觉得能够涨薪，如此一来，引起了工人普遍不满。

此时谭国成等人敏锐地察觉到，这是一个很好的时机，几个核心工友商量后决定，趁大家普遍不满的时候号召罢工。罢工的时间定在5月17日，即星期一。罢工之前，核心工友相互通气，并通知了其他可靠的工友。5月17日，在例行的晨会之后，工人们在生产线上按部就班，谭国成按下了生产线上的那个红色按钮，南海本田大罢工正式开始。

#### 第四节 罢工的过程

本田罢工历时19天，大致可分为四个阶段。

第一阶段，从5月17号开始第一轮罢工，到5月20为止。双方初次交锋，17日下午资方承诺5月21日给出答复，工人有条件复工。

5月17日早上7点50分，谭国成按下了流水线上的紧急按钮，随即锁定停机。谭国成等人对着各自流水线的员工高喊：“工资这么低，大家别做了。”本以为会一呼百应，结果却差强人意，经过一番动员，罢工队伍艰难的增加到了50人。接着，他们来到隔壁的铝加工车间“串联”，不过这里的

---

1 本田员工此时的基本工资是675元，连最低标准都达不到。

工人也没有理会罢工的口号，仍然埋头干活。接着，在轴物车间，谭国成遭遇了同样的尴尬，无人响应。铸造车间的工友们也对这支罢工队伍投来疑惑的眼神。随后，罢工的队伍来到篮球场静坐。正在谭国成等人不知怎么推进罢工的时候，罢工的消息却以短信的方式，在实习生中迅速传播开，一些生产线上的工人开始放下了手头的活儿。由于工厂采取流水线作业，任何一个环节停工，将导致整个生产停顿。于是，大部分工人被动地卷入停工。

与工人的“淡漠”形成鲜明对比，资方表现得非常的“重视”。中午，资方准备了6块白色公告板，供员工提意见。不料此举却激发了员工的热情，久被压抑的员工蜂拥而上，宣泄自己的不满，不一会就写满了100多条意见，黑压压、缭乱的文字占领了公告板的每一个角落。意见的核心是加工资，其后工人统一意见，加薪800元。

下午，公司方承诺21号给出答复。作为条件，工人在此期间继续开工。5月20日，南海本田、狮山工会与谭国成、萧浪等四十五名工人代表进行了第一次见面，南海本田表示将于五月二十四日给员工一个明确答复。资方一拖再拖，几个核心工人认为，这是资方在耍缓兵之计。为鼓舞工人斗志，谭国成等人在工人们中宣传：“我们只许成功、不许失败，我们是没有回头路的……”

第二阶段，从5月21日重新罢工，到5月27日工人明确提出要求为止。这是双方第二次交锋，资方昏招连连，蠢事不断，直接激怒了工人，罢工进一步发展。在此期间，本田数厂受罢工影响而逐步停工，经济损失巨大。而工人情绪高涨，并以书面形式明确提出自己的要求。

5月21日，工人探听到公司准备在其他地方找人，以此来应对罢工，而不会给工人加钱。工人群情激奋，开始了第二轮罢工。5月22日，本着擒贼先擒王的考虑，南海本田决定迅速解聘谭国成和萧浪，并用大喇叭向全公司广播已经开

除这两位带头者。资方本以为工人只是乌合之众，带头的被开除之后，剩下的人必然作鸟兽散。不料，资方此举非但没有吓退工人，反倒激起全厂工人的愤怒，连之前表现淡漠的工人也开始团结在一起，自此事态一发不可收拾。从5月23日起，为了防止日方拍照报复，罢工者开始穿上统一的白色工作服，戴着统一的口罩。5月24日，南海本田公布了一个方案，每个工人增加55元左右的伙食补贴。方案公布后，工人觉得这是资方在羞辱自己，觉得自己被资方耍了，资方看不起人。甚至之前淡漠的工人都非常不满意，这直接导致罢工再起。

由于自动变速箱供应中断，本田组装厂开始逐步停产。5月24日，本田增城和黄埔的组装厂停产；5月25日，本田武汉组装厂停产；5月26日，本田在华另外一家零部件厂和四家组装厂开始全部停工。据估计，这5家工厂的日产值损失合计约为2.4亿元。本田停产的消息通过各种途径汇聚到南海本田，工人通过QQ群等方式，将之公布给所有罢工人员。此时，南海本田的事件已经引起了广泛的外界关注，采访的记者络绎不绝。工人还通过佛山本地论坛天天新论坛实时对外发布消息<sup>1</sup>。

本田资方受到了空前的压力，资方不曾想工人的罢工能持续这么久，以至于导致本田在华整车厂停产，引起巨大的经济损失。而工人方在外界的关注下，也不再孤立无助，外加获知本田停产的消息，工人罢工的信心更加坚定。至此，罢工的主动权开始逐步转移到工人手上。

5月26日，厂方张贴告示，决定给正式员工平均加薪

---

1 当时民间各界均积极活动，例如中国工人研究网在6月初公开发起《声援中国佛山本田工人行动呼吁信》的签名活动，该活动影响较大，工人网因此事被政府强制关闭。再如，当年7月1日，多名民间人士向中华全国总工会提交了《百名国际国内人士联名呼吁全总为工人说话办事》的文件，全总接收文件后装聋作哑，没有任何反馈，但该文件却造成了一定的社会影响。

320 到 355 元不等,实习生从第 3 个月起,加薪至 1569 元——这与现在老员工的工资水平接近。这与之前的羞辱性方案不同,是资方真正意义上的第一次妥协。不过,这一方案与员工们加薪 800 的目标仍相去甚远。工人并不接受这个方案,罢工依然在三个班次的员工之间交替进行。

资方不甘心就此失败,准备对工人发起新一轮进攻。5 月 27 日,资方给到岗出勤的所有工人发了一份《承诺书》,要求员工“绝不领导、组织、参与怠工、停工、罢工”。“厂方透露出来的意思是,签的就是留在这里工作;如果不签,明天就是自动离职。”但大多数人对此不屑一顾,为回应厂方发放的《承诺书》,工人代表当天草拟了 6 点要求:

1、工资提高 800 元,全部加进基本工资里面,公布 800 元体现在哪一项要明确说明(通告),工资提升 3 天内重签劳动合同,年度提升不可少于 15%,年终奖、节日奖金不少于或等于上一年。

2、追加工龄补贴,工龄增加一年加 100 元,10 年封顶。

3、对这段时间部分员工的工卡被抢,恢复生产当天归还员工,事后不能解雇、辞退、劝退任何一位员工,前几天罢工事件辞退的几位员工必须安排复工,并保证不对罢工事件追究责任。

4、21 日至恢复生产日止的所有工作日,公司要支付工资。

5、员工在 17 日提的意见,恢复生产一个月内要有答复。

6、重整工会,重新选举工会主席各相关工作人员。

至此,工人的情绪达到罢工以来的最高峰。

第三阶段,从 5 月 28 日政府大规模介入,到 6 月 1 日广汽集团总经理曾庆红介入调解为止<sup>1</sup>。由于本田数厂停工,政府在压力下介入罢工,分化瓦解工人。工人承受了来自政

---

<sup>1</sup> 本田的整车厂广汽本田是广汽集团的下属单位。



府和资方的巨大压力，部分工人甚至一度感到罢工要失败了。但是5月31日政府工会殴打员工的恶劣事件，再次激怒了工人，催升了工人反抗的情绪。

5月28日，本田汽车零部件制造有限公司发布声明，称当地政府正积极协助调解。5月29日，镇政府针对实习生发起进攻。政府把实习生所在学校的校长召唤到该镇的桃园中学，为他们每人提供一间临时教室，把实习生叫过来做思想工作。一位杜姓校长，对着讲台下的学生反复奉劝：“要换位思考，换了你是老板，工人老罢工怎么办？”此时，实习生的压力逐渐变大。5月31日，南海本田同意加薪366元，并集合所有工人现场讲解加薪流程。工人到场后，就被厂方按科室切割分组，每组配置政府人员、政府工会人员、学校老师，对工人一个个做工作。工人事后回忆，他们当时感觉到空前的精神压力，会场气氛非常压抑。会后，工人各自回到车间，由狮山镇总工会人员监督其复工。也就是在这一天，员工和工会人员发生冲突，工会人员围殴工人，数名工人被打得头破血流。工会的暴行激怒了工人，工人团结一致要求工会道歉，并追究打人凶手。

6月1日，资方和政府再次约集工人，解释加薪的事。然而经过昨天工会的暴行，工人情绪完全不同了。当狮山镇总工会人员开始讲话时，工人情绪开始变得激动，质问他们31日的“打人事件”。与会工人怒道：“我们先不谈工资，工资不重要，先把打人的事情解决！”

政府的介入本给工人造成了巨大的精神压力，事后工人回忆，觉得当时非常压抑，甚至觉得罢工要失败了。然而，镇总工会愚蠢的打人行为，却彻底地激怒了工人，反而重新点燃了工人的情绪，坚定了工人的团结。

第四阶段，从6月1日曾庆红介入调解，到6月4日谈判结束。资方政府都束手无策，而工人也已经非常疲惫了，此时，一个双方都能接受的人介入此时调停。在此阶段，工

人再次选出自己的谈判代表，并发布告各界公开信为谈判造势。最后，经过 5 小时激烈的谈判，罢工胜利结束。

6 月 1 日，广汽集团总经理曾庆红介入调停本田罢工事件。曾庆红收集了员工意见和要求，表示将协助工人与资方协商，并当场促成此前打伤员工的狮山镇总工会发出道歉信。他的亲民姿态获得了员工的信任，双方达成协议，约定 6 月 4 日劳资双方派出代表谈判，而在这期间，员工先行复工。

6 月 1 日当天，罢工的工人推选成立了罢工工人谈判代表团，共有 16 名成员，基本覆盖各个科室。6 月 3 日，代表团发表了《佛山本田罢工工人谈判代表团致全体工人和社会各界的公开信》。公开信逻辑清晰，不卑不亢。代表在公开信中，呼吁员工要保持高度团结，避免被资方分化；要求资方拿出诚意，展开善意的谈判；谴责工会打人的恶劣行径；并希望社会各界支持工人们维权的壮举。

6 月 4 日，双方代表经过 5 小时的艰苦谈判，最终达成一致意见。资方做出进一步的让步，由之前提出为工人调薪 24%，再提高至 33%，即从本月起为每名员工调薪 500 元。经过长达 19 天的艰苦拉锯，本田工人大罢工最终胜利结束。

### 第五节 罢工的意义

本田罢工，不论从组织性、持久性或者最终的结果，都是当时新工人中罕见的。核心人员提前 2 月筹划罢工，罢工准备期就形成了 20 左右的核心团队，罢工初期明确纪律，“不砸设备、不破坏工厂、不给当局留下口实”<sup>1</sup>；罢工事件整整持续 20 天，期间工人顶住了各种压力，在领头人被开除、政府介入镇压、资方分化瓦解等等各种不利的因素下，团结

---

1 邱立本、吕中校等. 新时期工运湘军先锋. 亚洲周刊（香港），2010（6）.  
[http://www.21ccom.net/articles/sxpl/pl/article\\_2010061811663.html](http://www.21ccom.net/articles/sxpl/pl/article_2010061811663.html).

一致获得了最终的胜利。

然而这并不是本田罢工的重点，本田罢工有两点突出之处值得我们重视。

首先，本田罢工出现了真正意义上的劳资谈判。6月1日，工人选出自己的谈判代表团。6月3日，发布告各界的公开信为谈判营造有利氛围。6月4日，在政府和第三方的介入下，劳资双方各派代表，对等地进行谈判。工人明确地提出自己的诉求，双方进行了历时5个小时的漫长谈判。这既不同于工人去“讨薪”，也不同于以往不对等的“谈判”。工人完全是以一种“站起来”的姿态，与资方进行对抗。

其次，本田工人明确提出重整工会。罢工工人明确提出要重整工会，选出能代表自己利益的“真正的”工会委员。罢工结束后，本田工人进一步落实了重整工会的诉求，并于当年选出了自己的工会代表。之后，在工会的带领下，本田工人逐年与资方进行加薪谈判。2011年，本田工人工资再次增加611元，增长32%。2012年，工人把罢工的组织者选举为车间工会委员，加强工会的力量，抵制资方的渗透。这表明，工人已经意识到集体的力量，意识到组织的重要性。本田工人的斗争，是中国新工人自发工会运动的里程碑。

工人的罢工、集体谈判以及工会诉求，直接促使国家考虑要把工人的斗争纳入到有序的范围，即把工会建设和集体协商制度化、规范化。2010年后，政府加快了推进工资集体协商和建立企业工会的探索。

## 第六节 本田事件后的连锁罢工

本田罢工获得的巨大胜利，在工人心中树立了一个标杆，其影响仿佛浪潮一般，迅速传开。罢工的影响从本田系统内部开始，逐步波及到其他汽车公司，最终影响到其他行业的工人，引发了一系列连锁罢工。其中规模最大的就是本田系统的罢工和大连工业园区的罢工。

### (一) 汽车产业的连锁罢工

6月4日，南海本田胜利后，其他观望已久的本田系统的公司，开始沿着榜样的足迹，向前迈进。6月7日，本田的排气系统供应商，即位于佛山的丰富汽配有限公司200多名工人举行罢工，要求提高工资。罢工工人打出横幅呐喊：“我们有多少年可活，我们将来怎样生存！”6月9日，广东省中山市的固力本田制锁公司约500名工人举行罢工，并在工厂外聚集示威。他们要求仿效南海本田，将每月的基本工资从930元提高至1600元，并在加班时领取双倍的工资。同时，工人还明确要求重组工会、严惩之前殴打员工的保安人员，并敦促资方保证组织罢工行动的员工不会遭到报复。6月17日，地处湖北武汉的艾帕克汽车配件公司200多名工人罢工。该公司是东方本田的供应商，为其生产车身骨架板金零部件。工人提出了增加工资等一系列经济要求，并比照南海本田，提出加薪整体幅度不低于800元。同样是6月17日，天津的丰田合成公司爆发罢工，汽车行业的罢工风潮突破本田系统，开始全面波及。罢工历时3天，最终公司许诺增加每月200元人民币的“全勤奖”。6月21日，广州市南沙区的电装（广州南沙）有限公司爆发千人大罢工，要求厂方提高工资并改善福利待遇。该公司产品为汽车动力传动系统，在华主要客户除了丰田外，还包括其他15家整车厂。罢工工人极其夸张地提出了200多条要求，核心就是加工资。经过4天的罢工，所有员工每人增加工资800元。7月12日，佛山罢工再起，本田子公司阿兹米特汽车配件公司近200名工人举行罢工，要求增加工资500元。7月21日，广州市欧姆龙汽车电子有限公司工人罢工，要求增加工资，在每月1270元人民币的基础上加薪40%。

与此同时，广东其他行业的工人罢工也此起彼伏，6月7日，广东惠州仲恺开发区的亚成电子厂2000多名工人罢工。

次日，广东珠海伟创力集团（美资）500 工人罢工。6 月 22 日，广州日正弹簧有限公司工人罢工。一系列的罢工之后，广东政府坐不住了，7 月底，“搁置两年之久的《广东省企业民主管理条例(草案修改稿)》再次摆在广东省人大常委会的案头接受审议。”<sup>1</sup>该《条例(草案)》中的相关规定，两成以上职工集体提出工资协商要求就可以启动集体协商程序。政府开始尝试将工人的抗争纳入到有序的轨道中。

## （二）大连工业园区连锁罢工

大连开发区建于 1984 年，到 2010 年之前，曾经爆发过两次工潮。第一次是在 1994 年，近 6000 名工人因工资问题罢工。第二次是在 2005 年，18 家外商企业的工人再次因为工资问题罢工，最后以工资平均上调 100 元宣告结束。

从 2005 年到 2009 年，中国经济高速增长，但开发区工人工资增长却非常慢，平均每年增长 45 元左右。到 2010 年罢工前，很多员工的工资甚至还不到 1000 元。2010 年的 5 月底，开发区开始发生罢工，工人要求增加工资。其后罢工缓慢地增加，大概是 7 月初，零星的罢工汇集成为一股潮流。由于开发区集中了大量日企，因此罢工波及的主要是日企。

7 月下旬，一广毛巾、东芝、YKK、通世泰、利优比、原田、三井森、浮法玻璃、山武仪表、莫来克斯、富士塑料、三越，福雷斯、早川、高千穗等数十家企业均发生罢工。工人明确提出增加工资，预期增幅大致为 800 元。但大部分企业的加薪方案与之相距甚远，平均仅为 150 左右，根本无法满足工人的需求。“我们卖着命为日企工作为日本的经济做出巨大的贡献而我们得到了什么？只有满是老茧的双手，而我们得到的就是那不到一千块钱的工资，更别说养家了，自己

---

1 莫非，吴敏平. 广东制订企业民主管理条例 促构建和谐劳动关系[N]. 中国新闻网，2010-07-21

<http://www.chinanews.com/gn/2010/07-21/2416984.shtml>.

都得小心地花！”整个罢工潮，大致持续了三个月，波及企业70多家，参加罢工的工人7万多人，最终以工人的胜利而结束。工人工资平均上涨300元，平均增幅为34.5%，待遇较高的企业平均工资达到1400元/月。

### (三) 结语

除去上面提到的本田系统罢工和大连开发区罢工之外，2010年下半年，深圳、珠海、上海、重庆、成都、南昌等数十地都爆发不同规模的罢工。2010年的罢工，是对金融危机期间资方各种恶劣措施的反弹，是对资本长期压榨的反抗。它是工人对自身经济处境反思的结果，也是工人集体力量崛起的起点。它使2009年底以来席卷全国的涨薪潮继续升温，同时也为后来工人更大规模的反抗打下了基础。

本田罢工及之后的系列罢工之所以能够获胜，一是源于工人的团结和正确的斗争策略，另一方面当时的外部条件有利于工人的斗争。经济高涨使工人有斗争胜利的基础；本田汽车的零库存管理为连锁罢工造成了条件；主流媒体罕见的公开报道（外资或合资企业的特殊性，内资企业很少报道）、民族情绪的激化等等，都造成了工人斗争有利条件。

2013年开始，一方面是经济下滑导致企业利润摊薄、扩大再生产减缓，另一方面媒体管控更加严厉，先前的有利条件丧失之后，工人的行动也陷入了一定的困境。2010-2012年间建立起来的工会出现分化，一部分被资本家打压后收编（广州汽配行业），一部分成了中高层管理人员手中每年加薪的工具，还有一小部分举步维艰地坚持。

现实的矛盾告诉我们，如果仅仅依赖一个厂或一个行业的自发工人运动，工人获得的成果往往是不巩固的。工人要想保住自己获得的利益，必须要在更高层次上进行斗争，即进行立法层面、政治层面的斗争，并最终在工人阶级的先进分子——布尔什维克政党——带领下，为实现社会主义而进

行斗争。

## 沿海工厂工人斗争近况介绍——以兴隆厂为例

随着城市地租、生活费用的上升，加上关税贸易战带来的影响，越来越多的沿海企业为了获取更多利润而搬迁。依据劳动合同法，搬迁属于工厂“生产经营发生重大变动”，依法应对不愿意跟随搬迁的工人支付经济补偿金。对此，企业往往采用限制加班、削减福利、调岗等手段变相迫使工人“自离”，从而规避法律、降低成本。限制加班会降低工人工资进而不能维持原本生活；搬厂本身也会影响工人生活，不愿搬迁的工人会短暂失业。失业对年轻工人影响不大，他们能较快找到工作；但是年龄较大的工人，一旦失业就很难找到同等条件工作，甚至找不到工作。围绕搬迁赔偿而展开的斗争，是当前阶段沿海新工人斗争的主要内容。

资本家的进攻是有计划有组织的，未来厂房的选择、更改续签的劳动合同、减员计划等等，依据企业规模常常在一年甚至更早之前就已经谋划好。而普通工人对于企业的计划，往往一无所知，只能通过加班减少、福利削减等切身感触猜测企业的经营变化。因此，当工人知道企业要搬迁愤而抗争时，往往已经处于不利地位。但是在这个过程中，工人也不是完全被动的，积极创造条件，也能够获得一定的胜利。

本文将以此兴隆厂为例，介绍沿海新工人抗争的基本情况和斗争经验。

### 第一节 兴隆厂情况介绍

兴隆公司是一家港资企业，以生产加工电子配件为主，为某外资品牌代工。1996年在沿海某地建厂投产，辉煌时拥有员工4000余人。2017年初，员工下降到500余人。该厂工龄在5年以上的老员工约占50%，平均工龄约6年。

企业于2016年在南亚某国建设总厂并投入生产，陆续



将订单转移至该国工厂生产。大陆工厂订单减少，导致工资下滑、福利削减、不再包吃住。普通员工底薪均为 2000，由于加班减少，月收入大约在 2400 左右。很多员工嫌赚的钱不够养家，纷纷辞职。工厂在员工离职后也不再补充正式工，新招人员均为临时工。企业管理层在内部会议上威胁班组长，如果员工罢工，将立刻关厂。2017 年下半年起，企业开始停止加班，将订单外派至临近的数家工厂，并通过调岗、罚款等方式，变相逼迫员工离职。

按照《劳动合同法》的相关规定，企业搬迁须支付经济补偿金，该厂员工应得补偿总金额约为 1000 万元。而企业的厂房是租来的，机器大多不值几钱，最值钱的是生产的货品。

## 第二节 兴隆厂工人斗争过程

第一阶段。一线员工罢工，逐级上访。在上月工资到手的第二天，有工人在厂区张贴、发放传单，号召大家于三日之后在厂内集结维权，传单上留下了工人代表的姓名、部门和联系方式。三天后一早打卡时间前后，200 余名一线员工应约聚集在厂内，观望一个小时后，见企业无人回应，便分拨前往镇劳动办。区镇村三级劳动办和工会工作人员介入。企业方派两名经理级管理者参加，态度傲慢，出言辱骂工人代表。现场 11 名自发带头的工人代表写下的控诉包括：1. 强迫员工免费加班。2. 随意罚款。3. 五险一金没买。4. 随意调动工作岗位。5. 到退休年龄辞退没有任何赔偿。6. 发工资推迟，没按劳动法。7. 生产线上料不够或者坏料，要员工出钱买。8. 厂方过年任何事情不能请假，如国家法定假日，都不可以。

同时，百余名工人聚集在劳动办门外，有一名工人被警察带走，引发工人骚动。晚间，多名参与谈判的工人代表被派出所约谈、恐吓。第二天，工人代表组织数十名工人到区

劳动部门上访，坚持之前诉求。镇劳动部门成立兴隆厂罢工事件工作组，进驻企业摸底工人诉求。

第二阶段。班组长参加，斗争升级。罢工第二天，兴隆厂班组长代表到镇工会申请法律援助，提出七点控诉及诉求：1.五险一金没买。2.年假调休不经本人同意，强行调休。3.工资延时发放。4.陪产假没有补贴，高温补贴没有。5.随意罚款。6.外发。7.买断工龄。相比较于一线员工，班组长提出的诉求更具有法律依据，并明确提出了买断工龄的要求。之后，工人代表组织了五个工人小组在厂门口轮班，预防企业拉料出货，同时动员工人捐款购买帐篷等物资，三天内共捐款 4200 余元，购买帐篷 15 顶。企业派出安保公司黑皮到各生产车间把门，与罢工工人对峙。

第三阶段。代表身体力行，维护不同群体工人利益。兴隆厂临近退休的工人有二十余名，一直传闻退休可以得到工厂的补偿。罢工期间，一名已经回外地老家的退休工人被工人代表说服返回工厂，工人代表亲自陪同该工友去社保局申诉。尽管得知企业的“补偿”是针对没有缴纳养老保险的工人，这名工友仍在代表的陪同下成功取到了近万元退保金，以及企业发放的返乡路费一千元。

第四阶段。坚持轮值，逼出高层，大局初定。在工人代表的组织下，兴隆厂工人坚持了整整一个星期的停工，在假期结束后，参与罢工的人数增加到 350 人，终于将港籍老板逼回大陆。在管理层面前，该老板仍不承认搬迁，并拒绝工人买断工龄的要求。在镇劳动部门的主持下，企业管理层与员工代表及数十名员工在工厂会议室继续谈判，企业当场拿出工人代表签字“自愿放弃”购买养老保险的声明，谈判陷入僵局。之后，作为对工人罢工的回应，企业方在劳动部门的压力下，做出改善管理、补缴社保公积金、并按照 60% 的标准向准备离职的工人支付补偿。

第五阶段。最后一搏，拿钱复工。在企业宣传最终方案

的同时，部分工人代表坚持到市信访办上访，要求按照 100% 支付离职补偿。第二天，企业在镇综治维稳部门的协助下复工，阻止出货的个别工人与执法人员发生肢体碰撞并被带走。

### 第三节 工人维权斗争情况分析

从整体来看，兴隆厂工人代表斗争意志坚定、组织动员能力较强、并能够较好地掌握斗争策略，虽然法律知识不是非常精通，但凭借兴隆厂大部分工人的努力，仍然取得了积极的维权成果。在本案例中，有如下经验：

1.有坚强的组织核心。兴隆厂的工人代表主要有两类工人，一线普通工人和班组长，他们都是厂里的老员工，具有较好的群众基础。普工代表针对工厂的各种管理问题和违法现象提出普工的普遍诉求，基层管理人员则依据内部渠道获得的关厂信息提出了买断工龄的明确要求。

2.工人代表和群众密切联系。无论是企业约谈中高层管理，还是基层管理及工人代表，广大工人群众始终在谈判现场之外积极表达诉求、给予支持。工人代表还注意通过帮退休老员工维权，向广大工人宣传证明斗争的积极意义，鼓励大家维护自身权益。

3.有坚定的斗争信念。兴隆厂的普工代表，对于工人受到剥削压迫的事实和种种社会现实，有着明确的阶级观念，在斗争过程中，会使用相关的概念鼓舞自己和其他工人。同时，工人代表也非常关心广大工人的反应态度，不断鼓舞士气。

4.注意斗争策略。由于企业所担负的全厂工人赔偿金额巨大，一次性支付会对该厂资金周转造成影响，且工厂仍有订单，搬迁的预计时间为第二年年尾，工人代表能够接受企业的退让方案，及时停手，既最大程度地保证了胜利果实，也为暂时不愿离职的工友留下一个好的环境。

同时，兴隆厂的案例也表现出工人自发斗争中，值得注意的几个问题：

1.不同工人群体的利益分化与团结问题。首先是普工群体中不同类型群众的诉求。其次是普工和班组长之间的矛盾，再次是和企业工会干部的关系。兴隆厂参与斗争的普工中，有一部分被企业拖欠了加班费，加班费拖欠是企业违法的有力证据，但是这条诉求后来完全被抛弃了。而这紧跟着就涉及普工和基层班组长之间的关系，从团结斗争的角度看，“免费加班”的证据恰恰掌握在班组长手中，但普工代表多数对班组长采取拒斥态度（在现实中，直接强迫普工“自愿”加班的是基层管理者，但他们执行的本是企业的要求，“换谁做都一样”，阶级矛盾以工人内部矛盾的形式折射出来），故在斗争前期互不联系、各自为战，到中后期也只是从罢工的角度自发走到一起，没有形成有效的信息沟通和协同作战。第三是未主动团结企业工会的力量，在罢工发生之前，兴隆厂工会是空壳工会，管理层挂职，平时没有任何活动，但在此次事件中，该厂工会也被要求执行收集工人意见，对于企业重新签署的一些劳动合同，工会委员能站在客观事实的角度陈述，反驳企业的说法，同时一些内部信息也是通过部分管理层传播到工人中间。从整体上看，兴隆厂的普工相对工龄短，工资基数低，又缺乏信息渠道，凭借人数优势坚持斗争；班组长则清楚地知道企业不买社保公积金属于违法，从而提出买断工龄补偿的要求，较好整合了广大工人的斗争诉求；工会委员很多是中下层管理者，了解厂方情况，是需要团结的重要力量。无产阶级在斗争中，需要有人组织起来充当核心，提出工人的诉求，整合工人的力量，充分掌握和交流信息，团结基层管理人员，推动斗争不断发展，但在当前工人的自发斗争中，往往表现出各自为战的问题。

2. 斗争水平有待提高。罢工斗争中，兴隆厂的普工代表表现出对法律的轻视和不成熟的斗争水平，不重视自身提出

的各项诉求能得到法律何种程度的支持，除了前面所述的加班费问题，这一点还导致后期斗争情势的逆转：企业方在摸底完成后，“态度大方”地邀请工人代表和数十名工人当面议商，尽管工人们陈情、哭诉、列举企业种种违法或不公正的现象，并以企业没有缴纳养老保险为由、要求解除劳动合同，获得经济补偿。谈判氛围一度一边倒，但是企业突然祭出大杀器，亮出在场工人代表入职时签署自愿放弃养老保险的签字声明，工人代表完全不知所措。事实上，这些声明丝毫不具备法律效力，但大局已定，工人代表只能拂袖而去，谈判竟草草结束。兴隆厂普工代表有非常清晰的阶级意识和坚定的斗争意志，但是在和资本家展开斗争时，没有妥善处理好在斗争策略的问题，挫伤了群众的积极性。

#### 第四节 启示

目前，企业越来越倾向于采用在本地注册或租赁场地的方式，规避工厂搬迁所带来的经济补偿金成本。同时，工人针对企业的做法，也采取通知补缴社保、看守机器产品原料等方式维护自身权益。“大斗大收获，小斗小收获，不斗没收获”的真理未变。但整体上，沿海的新工人仍处在消极防御的状态中。在面对资本家逐步进攻和分化工人队伍的时候，一个真正的马列主义者应当提高自觉性，积极关心资本运动趋势的变化方向，认真学习斗争经验，熟练掌握法律工具，探索不同斗争方式，把理念转化为实践，为日渐严峻的阶级斗争局面的到来做好准备。

## 新经济平台从业工人的状况和集体行动趋势

自 2012 年以来，在中国产业转型升级的背景之下，传统的工业企业遭遇了在去产能的政策导向下破产、倒闭的命运，而依托互联网技术发展起来的新兴产业被寄予了厚望。在政策加持、资本疯狂追捧下，以“互联网+”为代表的新经济一时风头无两，成了资本竞相追逐的对象，上百亿市值规模的独角兽企业在行业中屡见不鲜。

新经济产业的光环后往往是高估值的泡沫，互联网企业的产品和服务没有其吹嘘的巨大需求市场，风险投资追逐的科技股也与企业的实际盈利水平相去甚远。然而，虽然过剩永远是资本市场的顽疾<sup>1</sup>，但一些依托互联网平台的新业态公司的出现确实对无产阶级产生了显著的影响，这主要表现为两个方面：一是带来了大量的第三产业<sup>2</sup>就业，二是用工方式的灵活化加重了对劳动者的剥削。

### 第一节 第三产业劳动者的数量和来源

从就业结构看，1994 年，我国第三产业就业人口占全部就业人口的比重达到 23.0%，超过第二产业；2011 年，比重上升至 35.7%，超过第一产业，成为吸纳就业最多的产业。

---

1 以前两年炙手可热的共享单车为例，截至 2018 年，累计投入上百亿资金的共享单车企业无一盈利，无利可图的资本一旦撤离，留下的就是一地鸡毛，曾经风光无限的企业或卖身或破产，又一个泡沫破裂了。

2 根据《国民经济行业分类》（GB/T4754—2011），第三产业，即服务业，是指除第一产业、第二产业以外的其他行业。第三产业包括：批发和零售业，交通运输、仓储和邮政业，住宿和餐饮业，信息传输、软件和信息技术服务业，金融业，房地产业，租赁和商务服务业，科学研究和技术服务业，水利、环境和公共设施管理业，居民服务、修理和其他服务业，教育，卫生和社会工作，文化、体育和娱乐业，公共管理、社会保障和社会组织，国际组织，以及农、林、牧、渔业中的农、林、牧、渔服务业，采矿业中的开采辅助活动，制造业中的金属制品、机械和设备修理业。

特别是从 2013 年开始，第一、第二产业就业人员均呈负增长态势，新增就业人员基本为第三产业所吸纳。

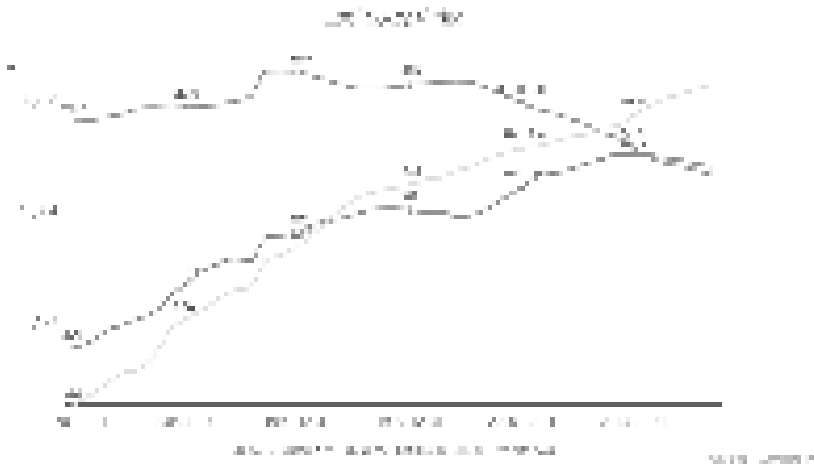


图 3.1: 三大产业人员分布情况

新经济吸纳了大量的劳动力，也创造了以兼职服务为主的劳动模式。根据国家信息中心 2019 年发布的《中国共享经济发展年度报告（2019）》，“2018 年我国共享经济参与者人数约 7.6 亿人，其中服务提供者人数约 7500 万。在这一庞大的服务提供者群体中，绝大多数都是兼职人员。但随着市场的发展，部分领域的服务提供者出现了专职化趋势，一批基于共享平台的专职司机、房东、骑手、主播等开始大量涌现……截至 2018 年，平台企业的员工数从 2017 年的 556 万增长到 2018 年的 598 万<sup>1</sup>，同比增长约 7.5%。”

新经济下，出现了一些劳动力密集型的行业，主要是以

1 共享经济从业人员分成两部分：一是平台员工，多为技术员、网站设计、运营等工作人员，这些人基本都是平台的正式员工；二是接单人员，如滴滴司机、外卖骑手、家政阿姨等，这些人大多数在法律上不是平台的员工，与平台没有签署劳动合同。按《中国共享经济发展年度报告（2019）》数据，平台员工 598 万，跑单人员合计约 7000 万。

即时配送、快递业为代表的运输行业。美团 2018 年发布的《城市新青年：2018 外卖骑手就业报告》显示，2018 年有超过 270 万骑手在美团外卖获得收入。阿里本地生活服务公司旗下饿了么蜂鸟配送发布的《2018 外卖骑手群体洞察报告》显示，蜂鸟配送目前已在全国范围内拥有超 300 万注册骑手。根据 2016 年发布的《全国社会化电商物流从业人员研究报告》，全国社会化电商从业人员总数为 203.3 万人，其中一线人员 163.6 万人（主要包括站点快递员、站点仓库操作人员、基层管理人员）；二线人员 33.8 万人（主要包括仓库分拣人员、客服人员，货运司机）；三线总部职能人员 5.9 万人。

从户籍看，新经济中的劳动力多是来自农村。在电商物流从业人员中农村员工数是城镇员工数的 3.27 倍，近 8 成是农村人口<sup>1</sup>；美团骑手中，77%的骑手来自农村<sup>2</sup>。从上一份职业看，新经济中的劳动力一部分是在去产能中失业的产业工人，一部分是原本在城市务工的从事各种行业的外来务工人员，还有一部分是从事商业或工业的破产小业主<sup>3</sup>。截至 2017 年 11 月，美团配送骑手中有 15.6 万人曾经为传统产业工人，占比 31%<sup>4</sup>。

## 第二节 新经济下第三产业劳动者的基本处境

新经济下的第三产业工人用工开始呈现出了兼职化的特点，这些行业中的劳动者并未与任何一家固定的企业建立

---

1 《全国社会化电商物流从业人员研究报告》，北京交通大学&阿里研究院&菜鸟网络。

2 《城市新青年 2018 外卖骑手就业报告》，美团研究院。

3 根据调查，北京地区的部分网约车司机和货拉拉等货运司机主要是在 2018 年的北京“安全隐患大排查大清理大整治专项行动”中破产的个体经营者和小业主，他们自身受到电商的冲击也很大。

4 《2018 中国及时配送行业发展报告》，中国物流与采购联合会&美团点评。



劳动关系，往往作为众包<sup>1</sup>或自由职业者在平台上工作，但实际工作状态与正式员工别无二致，甚至劳动状况要更加恶劣。这样的用工方式最初出现在美国。08年金融危机后，以“共享经济”为名的经济模式开始出现，通过互联网平台将司机、保洁、保安等第三产业从业人员和无数的任务需求联系起来，面临失业风险和经济压力的第三产业劳动者不得不在平台上寻找机会，在平台上工作随即成为美国普遍的就业状态。但是这些号称劳动者可以“做自己的老板”，自己为自己工作的互联网平台不过是将劳动者拖回没有任何法律保障的十九世纪。许多大公司，如沃尔玛、谷歌等将自己的业务外包给平台，这样就可以大量地裁减正式员工，降低人力成本。而为这些大公司工作的平台劳动者不属于任何一家公司，奔波在数份低收入工作中，根本掌控不了自己的生活和时间，还面临着“吃了上顿没下顿”的工作风险，一位美国的优步司机就戏称共享经济为共享面包屑经济。

在剥削劳动者这件事上，资本总是不分国界的，中国资本很快也学会了共享经济的这些技巧。金融危机后，在扩大内需的政策引导下，瞄准国内消费市场的平台经济发展起来，以滴滴、美团众包、蜂鸟众包为代表的平台企业，充分吸收了共享经济的精髓理念，以众包之名将数以百万的外卖员、配送员等劳动者置于劳动法律保护之外，肆意压榨。我们接下来就以新经济中的即时配送行业为例，来剖析当代共享经济的劳动者的真实处境。

### （一）配送行业从业人员基本情况

大部分的美团骑手都是外出务工的农民工。报告显示，75%的骑手来自农村地区，大多来自河南、安徽、四川、江

---

1 一个公司或机构把过去由员工执行的工作任务，以自由自愿的形式外包给非特定的（而且通常是大型的）大众志愿者的做法。

苏、广东等省份，河南单省贡献比例超过 10%<sup>1</sup>。

美团骑手多是 20-30 岁的男青年。80、90 后为骑手群体的中坚力量，占比高达 82%，男性占比 92%。

多数美团骑手的教育水平都在初中以上。其中，34%的骑手是初中水平，21%的骑手是高中学历水平，29%的骑手是职高/中专/技校水平。

美团骑手们承担着养家糊口的压力，他们中 62%已婚，已婚人群中 87%都有一个以上的小孩，有很大的家庭压力。大部分美团骑手的工资收入主要用于包括吃饭、生活必需品、房租、手机话费、子女教育、赡养老人、电动车充电及维修等家庭日常花费。其中，吃饭、购买生活必需品、房租是最主要的花费。

### (二) 复杂的劳动关系

根据《2018 中国即时配送行业发展报告》，配送平台目前组织运力的方式有三种：第一种是自营，就是平台自己雇佣配送员进行配送；第二种是加盟，就是平台和物流公司合作，将特定区域的配送业务承包给特定的物流公司；第三种是众包，“指的是一个公司或机构把过去由员工执行的工作任务，以自由自愿的形式外包给非特定的（而且通常是大型的）大众志愿者的做法。”

这三种运营模式对应着三种不同的用工模式。以外卖为例，自营模式下，送餐员与平台签订劳动合同，美团外卖创始之初就以合法的劳动合同和齐全的劳动保障做宣传噱头，与其他外卖平台争抢劳动力做骑手。加盟模式实际上是一种分包模式，外卖平台会将自己特定区域的业务承包给某个物流公司或者个人，由其来运营特定区域业务，承包商大多通过劳务派遣、劳务外包等形式规避劳动法律，形成了错综复杂的劳动关系网络，而平台则可以通过这种方式大大削减运

---

1 《新时代新青年：2018 年外卖骑手群体研究报告》。

营和用工成本。最后一种众包模式更为让人瞠目结舌，送餐员被认为和服务平台之间仅存在合作关系，平台不对送餐员承担任何劳动法上的责任，也不再预付劳动者工资。

在众包模式下，一方面，平台不再为劳动者购买社保，也不再为劳动者的工伤负责，平台更是不再苦恼于开除劳动者需要支付的赔偿，因此，相比传统行业的资本家，共享经济的资本家能够在付出更小成本的同时更自由地剥削劳动者；另一方面，由于节省了花在劳动者身上的预付资本<sup>1</sup>（即工资），同样数量的资本可以剥削更多的劳动力。因此，从2015年以来，各大服务平台纷纷上线众包服务。当初那个以齐全的劳动保障为宣传噱头的美团，在巨大利益的驱使下由自营转型到加盟再转型到众包，最终成为行业巨头。

直营模式下与平台直接签订合同的送餐员很少，多数送餐员都是在承包商和众包模式下建立的用工关系。加盟模式下，企业多采用劳务派遣的用工模式。北京的一位送餐员说，在他6年的送餐经历里，一共签过七次合同。而多数的承包商是不和劳动者签订合同的，例如蜂鸟配送的一位站长就告诉配送员，签了合同会有五险一金，但是送一单只能按5元计价，如果不签，一单就按7元计价，这种算法下一月几千元的收入差距，对外卖骑手是巨大的诱惑，所以很多骑手“自愿地”放弃签订合同。

众包模式在各大平台的劳动者中越来越常见了。众包模式来自美国，是一种社会协作生产的模式，是生产社会化的进一步发展，但是在资本的牟利逻辑下，众包变成了一种对劳动者进行最无耻、最残酷的剥削方式。相较于建立劳动关系的专送外卖员，众包外卖员没有最低接单量的限制，可以随时加入，随时退出。但是除了前述的自由与灵活，这些众

---

1 预付资本是资本家用来购买生产资料和劳动力、为了生产剩余价值而预先垫付的资本。资本家把资本预付出去时，是为了要重新得到它，并且，还要带来比原预付资本更多的货币额，即剩余价值。

包骑手们从事的工作与专送骑手别无二致，都以外卖作为主要的收入来源，他们没有假期，没有休息，有些人为了赚钱养家，一天甚至要工作 12 个小时以上，他们也同样承受着平台严苛的时间控制和近乎抢劫似的罚款制度。但是在已有的司法实践中，官方态度暧昧，多数判决都不认为平台和网约工之间存在劳动关系，许多法官为了规避此难题，都以调解结案，避免犯错。这就是当前众包用工的本质：以自由和合作之名，抛弃自己原本的法律义务，更赤裸地建立自己对劳动者的统治和剥削。而当前政府对此的态度则是回避问题、偏向资方。

### (三) 逐渐降低的单价和收入

在外卖行业刚刚兴起的时候，为了抢占市场和招募外卖员，外卖员从平台获得的收入还算丰厚。在北上广深这些餐饮消费发达的一些城市，外卖送餐员月入过万似乎不是神话。但是随着行业内企业的合并，垄断市场的美团和饿了么翻云覆雨，一面对商家下手，挤占利润；一面又对送餐员开刀，不断削减配送费。首先，多数外卖员的工资计算由“基本工资+计件提成”的模式改为计件工资模式，以高工资、高福利为噱头的美团外卖骑手现在也以计件工资为主。2018 年北京美团外卖的每单配送费已经下调到 4 元，其他二三线城市的配送费也有下调。对于他们来说，除非更加拼命地送单，否则多数外卖送餐员的收入就要减半。根据 2018 年的报告，约有 72% 的骑手的工资在 5000 元以下。快递行业亦如是，随着竞争的加剧，快递配送的单价不断降低，2007 年，中国快递包裹的平均单价是 22.4 元，十二年后的今天，这个数字是 8.4 元，仅仅是之前的三分之一，如果算上通货膨胀，还要再低一半<sup>1</sup>。而四通一达的一线快递员的计件工资是 0.8 元

---

1 《中国快递大逃杀：比双十一更可怕的，是你不知道的桐庐帮江湖》。  
<https://mp.weixin.qq.com/s/7JE-LagVFcTo86gNZxZQhQ>.

-1 元/件，多数的快递和外卖员一个月收入在 5000-6000 元之间。

多数外卖骑手、快递员的工资收入主要用于包括吃饭、生活必需品、房租、手机话费、子女教育、赡养老人、电动车充电及维修等家庭日常花费上。他们多数都表示未来不会在一线城市定居，年轻的表示想趁着能干在大城市赚些钱，回家买房娶妻生子，有家室的则表示要赚钱寄回家里。

#### (四) 以罚代管的严苛制度

罚款——这是快递、外卖、环卫等服务业中最常见的制度，罚款话题总能让他们打开话匣，滔滔不绝。

外卖平台复杂而严苛的管理设计也让人叹为观止。首先是成本转嫁，各个外卖平台都有自己的统一标识，保温箱、帽子、T 恤和外套，都要外卖员自己掏腰包。公司以交押金换装备为名，将外卖员与该公司捆绑，工作达到一定的时间（往往是一年）才可以退。一个 20 岁的送餐员说，因为公司提供的装备过于昂贵，自己最后在淘宝上定了装备。其次是严苛的罚款制度和高昂的罚款金额。罚款的情况至少包括：请假超过规定的休息日，暴雨天不出勤，客户投诉，差评过多，突袭检查中不穿制服、不戴帽子等。再次是严格的时间控制。用户从下单到接餐几十分钟的时间限制里，包括了餐馆接餐做饭和外卖员送餐的全部时间，所以留给外卖员的时间是很少的。专送的外卖员往往会收到同一方向的错落有致的几个派单，往往就差了几分钟，使得他们不得不每天都上演生死时速。一线城市所有的外卖员都认为，不违反交通规则就不可能按公司的规定时间送完外卖（送不完就要扣钱罚款）；最后是频发的工伤事故无任何保障，交通事故和意外伤害是每日疾驰在城市大街小巷的送餐员经常要面临的危险，许多死亡和流血事件见诸报端。但是他们中的大多数人都无法享受工伤保险待遇以及其他社会保险，而一些公

司缴纳的商业意外险赔偿率又过低。

根据 2018 年的一项调研结果，超过 75% 的快递员表示他们所在快递公司有罚款规定，前三个月平均每月被罚金额高达 566 元，相当于受访快递员平均月工资的 8%。罚款情形主要有以下两种：一、收到差评或者投诉；二、所分配的快件没有被及时签收。对于第一种情况，一次罚款数额从 10 元到 600 元不等，平均为 162 元左右。而对于第二种情况，一单被罚数额从 20 元到 1000 元不等，平均为 200 元。

在即时配送行业，众包的用工模式现在已经相当普遍，以闪送、UU 跑腿等为代表的即时配送、同城速递等行业都采用了众包的用工方式。在快递业务中，以个人承包、劳务外包等方式来规避劳动法律的情况十分常见。众包模式否定了劳动关系，因此也就否定了诸如工伤保险、劳动保护等一系列劳动保障责任。配送行业中，交通事故已经成了杀伤劳动者的头号凶手。但是他们得不到来自社会保险的任何赔偿，而骑手的商业保险赔偿额度低，手续复杂，起不到任何保障的作用。

快递行业的状况也不容乐观。以中通快递为例，中通公司仅作为快递物流中心，负责货物的调配和中转，而送货上门的业务则全部外包给其加盟商。中通公司在北京及周边地区的配送业务全部承包给了一百多家加盟商，加盟商或者直接招募快递员，或者将某个网点再次分包，承包给个体的快递员<sup>1</sup>。加盟商的运力组织和规模不同，快递站点也有大小之分，少则几十人，多则上百人。快递员的劳动关系也较复杂，存在分包的现象，大多数都也没有五险一金等社会保障，快件单价也越来越低。

从表面上看，新经济下的第三产业劳动者与传统的工业工人相比，在工作形态上有很大的变化，例如没有固定的工

---

1 根据 2019 年对中通某加盟商的管理人员访谈整理。

作场所，在形式上可以选择工作任务、安排自己的工作时间等。但是，工作形态在形式上的自由化，并不能改变雇佣劳动的本质。实际上，由于罚款等制度设计，这些劳动者的劳动过程反而受到平台公司更加精确的控制。然而，资本家却以这种形式上的自由化为借口，公然地否认劳动关系，逃避法律责任，更加残酷地压榨劳动者。

### 第三节 第三产业工人的集体行动特点和趋势

通过上面的分析，当下以外卖送餐为代表的即时配送行业的工人的处境十分艰难，收入不高，工作危险。而经过行业整合，几家大型的平台垄断整个行业，如美团和蜂鸟配送，以合作、承包的名义任意摆布这些劳动者而不必顾及法律的威胁，政府方面目前采取了默认的态度，新经济的劳动者得不到基本的法律保护。这些都使得他们的劳资矛盾以更加尖锐地方式表现出来。

#### (一) 个案透视——重庆外卖员罢工

据不完全统计，自 2016 年以来，北京、深圳、上海、咸阳、成都、重庆德清、临沂等地都有外卖送餐员的集体罢工事件，地点从内地到沿海，主要分布在人口密集的一线和二线城市。2018 年以来更是愈演愈烈，多地发生了几十起外卖送餐员罢工。本部分就重庆外卖工人罢工为例，研究这些群体集体行动的主要特点、优势和劣势所在。

##### 1) 主要矛盾

2018 年 5 月 16 日，在重庆南坪，一百多位美团众包的骑手停车罢送，罢工持续了两天。这次罢工的主要导火索是美团众包 5 月 10 日开始的强制派单。美团众包的工作一直以“时间灵活，自由接单”为特点，但是 5 月 10 日新版本上线后，接单自由被取消了，也就是系统会强制派单。对于一些价格低、路线不熟、太过遥远的单子，骑手已经没有拒绝的

权利，因为如果骑手当天拒绝三次，系统的派单数量将大大减少，基本就接不到单了。

除了强制派单，这次罢工的矛盾还集中在几个方面：

首先是基础单价越来越低。最低的单已经降到3.6元，在现有的单价下，骑手的收入甚至满足不了基本的生活需要。一位骑手如是说：“现在有的单价已经低得让你没办法接。比如现在3公里的订单，一般6块，少的时候4块多。但美团显示的3公里，一般来回你要跑7、8公里。我骑踏板摩托车，油耗是每公里2毛3，光油费就要去掉近2块，每单剩3块多钱。每天尽力可以跑三四十单，一百来块钱的收入，还要去掉电话费、车辆维修磨损、吃饭喝水，还有可能遭遇罚款、事故。我30岁，是家里的主要劳动力，这个收入能做什么？”

其次是保险问题。每天接第一单的时候，美团会强制扣掉3块钱，用于骑手当天的保险费。但骑手们认为，真正出了事故，索赔是个大问题——保险公司通常会拒赔，理由是：骑手没有行驶证、驾驶证。但是如果办理行驶证和驾驶证，对于骑手来说就是收入的降低，因为每个月的收入，至少一半要拿来交违章罚款。

再次是时间管控与交通事故。为了在竞争中保持优势，美团将每单派送时间从40分钟降到36分钟，骑手一旦超时就会罚款，这让骑手们不得不玩命疾奔，安全问题进一步凸显。骑手一般都是两三单同时送，一般从接单到商家手里接过餐盒，要花20分钟，送这两三单路上就只有16分钟，等红灯、找路、等电梯都要在这16分钟里完成，哪怕超一秒，一半的配送费就要被扣掉。为了赶时间，骑手们闯红灯、逆行几乎成为常态，导致交通事故高发。

最后是虚假距离。在一些外卖派单中，美团众包上面显示的距离比实际距离要短一些，为了使距离显得短一些，甚至规划了需要逆行的路线，强迫外卖员违反交通法规。这欺



骗了骑手，增加了其负担的同时，也增加了其违规的风险，为许多骑手所不满。

## 2) 事件过程和结果

这次罢工持续了两天，参与人数有一百多人，属于外卖中较大规模的罢工行动。但是持续至 17 号之后就不了了之了。

行动组织性较差。一位外卖骑手自发建了一个有 88 人的微信群，16 日下午 6 点拒绝美团南坪站站长进群之后，群主的美团账号就被永久封禁。随后，不少活跃分子的美团账号也相继被封禁。而重庆南坪的美团外卖服务也停摆了两天，引发消费者的质疑和询问。18 号之后，美团重新恢复了派送服务。

一方面，美团处理罢工事件经验老道。美团方面直接将参与群体罢工的积极分子的美团账号永久封禁。包括一位私自建群的群主。按照美团之前的罢工处理惯例<sup>1</sup>，会从周边站点迅速抽调人员，组建新的配送队伍继续工作，防止因停工造成的不良影响。

另一方面，骑手一方组织性不强、斗争性不强、经验不够等弱点十分突出。在被美团永久封禁之后，骑手们并没有更加紧密地组织起来，除了找媒体曝光之外，他们似乎也没有其他办法。达不到诉求就转行，找“一份稳定的，有五险一金的工作”，成了当下他们解决问题的办法。

## 3) 总结

与传统的产业工人相比，如今的第三产业工人面临着糟糕的处境：工作不稳定、工时更长、而实际收入却更低、受到更严重的剥削。而所谓新型的用工模式更是加重了这一趋

---

1 根据对北京的美团外卖员访谈整理而得，据称 2018 年北京的几个站点也发生过美团外卖的罢工，只是规模很小，很快被平息，没有造成什么影响。

势，2018 年以来罢工的主体几乎都是所谓自由的骑手——众包骑手。这些都导致了劳资矛盾的尖锐化。而得不到法律承认的他们无法通过现有的合法纠纷解决渠道解决自己的难题，只能诉诸于劳动者集体的力量。尖锐的劳资矛盾的发展是 2018 年以来外卖送餐员集体罢工频频见诸报端的主要原因。

但是由于工作时间自由、工作方式灵活、工作场所不固定，这些第三产业工人很难像工厂工人那样形成紧密的联系和强有力的组织。国内的外卖罢工多以平台的强势辞退和劳动者的妥协收场。事实上，在国外，外卖送餐员的罢工事件也屡屡上演。但是由于西方国家遗留的工会传统和组织工会的空间，第三产业劳动者的集体行动形成了代表自己利益的组织，表现出了一定的组织性。例如希腊的外卖送餐行业工会在 2019 年 4 月 11 日举行罢工，工会要求餐饮业雇主正式承认外卖送餐是一个独立的工作部门，因此有权与雇主进行集体劳动协议谈判。此外，工会还要求雇主向送餐员工提供更好的社保条件，以及提供摩托车等交通工具和配备防护设备。在 2018 年俄罗斯世界杯足球比赛进入终极决赛周，消费订单达到高峰之际，巴黎各大外卖平台的自行车外卖送餐员则呼吁从 7 月 8 日晚上起罢工一周，他们借此呼吁提高自身报酬，并改善当前的工作条件。

对于中国即时配送员这一庞大的劳动力群体而言，剥削最为严重，劳资矛盾最为尖锐，但是从被迫的野猫罢工，到有组织的集体行动，还有很多困难需要克服，还有一段路要走。在共享经济从业的无产阶级，还需要在一次次的集体罢工冲突中接受教育，积累经验，形成阶级意识，扩大自身组织，为未来更大的斗争做好准备。

## (二) 山雨欲来风满楼——第三产业工人集体行动趋势

### 1) 处境恶劣 矛盾尖锐

重回十九世纪，劳资矛盾的尖锐化。我们以即时配送行业为例分析了当代第三产业工人的艰难处境，以兼职化为特征的用工方式让劳动者失去了法律的庇护，成为名义上的“承包商”、“个体合作者”，事实上的劳务奴隶。这一用工趋势不止出现在以外卖、闪送为代表的即时配送行业，依托于互联网的消费服务让传统的第三产业劳动者都面临这一艰难的处境<sup>1</sup>。这就是新业态公司增殖的秘密，以“自由之名”将第三产业的劳动者推回十九世纪，没有劳动合同、没有社会保险，大型公司可以更肆无忌惮地宰割他们。

白领血汗工厂——脑力劳动者的零工化。在平台新经济的发源地美国，面临着这种用工模式的除了快递员、网约车司机、保安、保洁、售货员、理货员等低收入第三产业人员，一些过去被认为是非常体面的脑力劳动者如撰稿人、会计、程序员也逐渐开始面临这种用工模式，这在 08 年的金融危机之后越发明显起来。例如著名的科技巨头谷歌公司，谷歌在全球约有 12.1 万名临时工和承包商，而全职员工仅为 10.2 万人，程序员、语言学家等从事开发工作的脑力劳动者都是临时工或承包商，他们赚的钱更少，享受的福利待遇也与正式员工不同，在美国没有带薪休假，甚至还要无偿加班<sup>2</sup>。在未来愈演愈烈的劳资冲突中，这种公然否定劳动关系及相应的责任，以便更残酷地剥削劳动者、减少成本的方式，将会成为资方的首要选择，也会成为阶级矛盾的重要引爆点。

---

1 [美]史蒂文·希尔著，苏京春译《经济奇点——共享经济、创造性破坏和未来社会》。

2 [美]史蒂文·希尔著，苏京春译《经济奇点——共享经济、创造性破坏和未来社会》。

2) 集体行动呈上升趋势

根据中国劳工通讯对 2015-2017 年中国工人集体行动的观察，在建筑业和制造业的集体行动分别位居第一、第二的情况下，服务业（报告里主要是酒店服务人员等，概念较为狭窄）、交通业、运输业的集体行动呈现上涨趋势。

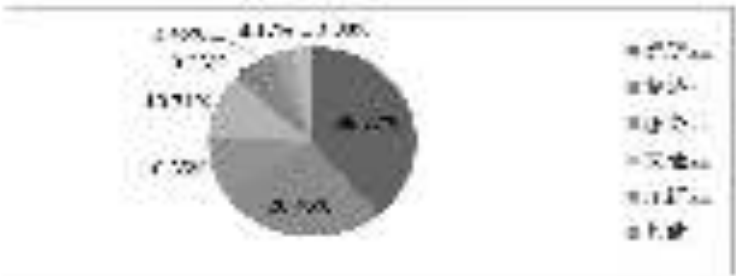


图 3. 2: 2015-2017 年工人集体行动的行业分布<sup>1</sup>

在传统制造业倒闭、撤资、搬迁，新兴行业的不规范用工以及新兴行业企业经营困难的情况下，工人的集体行动呈多发趋势。“从产业分布看，工人集体行动正在从以制造业为主扩散到新兴行业。据我们观察，制造业工人集体行动的比

1 建筑业主要是指在房屋建筑业、建筑安装业、土木工程建筑业。制造业的工人集体行动，纺织、服饰、制鞋等行业占比最高，达 354 起（20%）；其次是电子制造业，有 261 起（14.75%）；在重工业如钢铁、铝业、化工业的工人集体行动也不少，合计个案 156 起（8.81%）；汽车、造船业则有 103 起（5.81%）。服务业的工人集体行动多发生在餐饮业，有 175 起个案（24.10%），发生在酒店业也有 103 起个案（14.19%）。交通业工人集体行动占比最高的是出租车司机，为 454 起（63.23%）公交车司机、快递员及打车软件司机也是主要集体行动主体。零售业工人集体行动多发生在商场、百货公司，有 48 起个案（22.64%）；发生在超级市场有 41 起个案（19.34%）。采矿业的工人集体行动主要发生在煤矿，有 6220 起（93.62%）。教育业报告共录得 206 起教师集体行动个案，其中河北、河南、江苏、湖北、湖南发生的个案数量居于前 5 位。有 160 起个案发生在中小学，所占比例为 77.67%，另有幼儿园教师的行动 18 起（8.74%），乡村民办教师的行动 16 起（7.77%）。

例在 2014 年之后呈显著下降趋势，到 2017 年仅占该年收录个案的 21.3%。反之，第三产业与零售业个案所占比例在报告期内呈逐渐上升趋势，到 2017 年已经达到了 20.7%。”<sup>1</sup>当然，尽管第三产业的工人集体行动呈上升趋势，但是制造业工人的集体行动仍然占据较高的比例，如何进行有力的组织是其集体行动面临的一个重要问题。

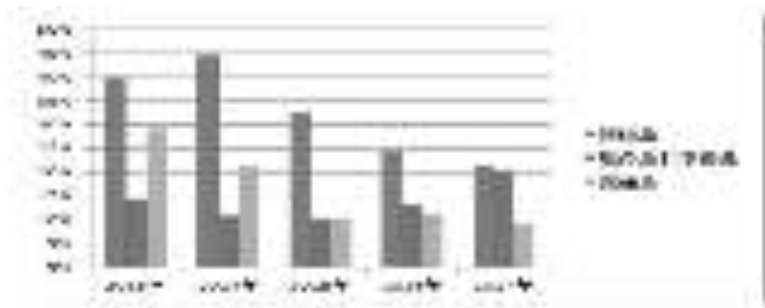


图 3.3: 2013-2017 年集体行动中行业分布变化

在矛盾日益显化的地方，这些服务业的劳动者已经展现出了组织起来的巨大威力。美国的网约车市场被 Uber 和 Lyft 等巨头垄断后，网约车司机的薪酬待遇不断下降。司机们组成了网约车司机联盟（Ride Share Drivers United），在 Uber 和 Lyft 于 2019 年 3 月再次降薪时，司机们通过罢工来对抗平台，并在 5 月份 Uber 上市时再次组织罢工。国内各地方网约车司机罢工的消息也不绝于耳，但是很少听到比较强有力的组织。

2018 年惊雷乍起，外卖送餐员、网约车司机等行业的集体行动使得全年高潮迭起、此起彼伏。外卖送餐员、网约车司机等的罢工分布各地，接连多起。他们面临着相似的处境，首先是劳动关系不规范，存在大量的分包、众包等等，风险全部自己承担；其次是在高昂的生活成本和运输成本（购买

1 中国劳工通讯，《中国工人运动观察报告（2015 - 2017）》

车辆、油耗、维修等）下，实际收入遭到挤压，非常低下；再次是以罚代管的管理制度减少了工人收入，也让工人们最为不满；最后工作条件恶劣，劳动保障缺失，常常要忍受多发的交通事故、中暑、颈椎腰椎等疾病而没有任何的保障，加之经济下行，感到盈利压力的垄断企业，本能反应就是通过压榨工人以获得利润。尖锐的劳资矛盾不可避免地以集体行动的方式表现出来。

### 3) 组织性不强——难以形成强有力的组织

尽管数量在上升，但是第三产业工人的集体行动仍然存在巨大的缺陷——很难形成强有力的组织、很少能出现持久的斗争。例如美团外卖送餐员的罢工通常持续不超过两天，至今仍未有类似于工会的组织出现。这一方面是由于资方的有力应对，例如利用众包模式规避法律责任，组建新的配送员队伍来替代罢工团队，避免某个地区的配送业务因罢工而瘫痪。另一方面，这些工人相对自由的工作形态妨碍工人形成组织，他们没有固定的工作场所，没有固定的工作时间、选择相对自由，使得这些劳动者缺乏交流、沟通的机会，难以形成紧密的联系。例如，2019年8月，法国多地的送餐员罢工中暴露出来的主要问题是，送餐员“平时很难见面，也没有固定交流地点，相互之间也处于竞争状态”，很难把大家组织起来。

综上所述，自2008年经济危机以来，在制造业生产过剩、利润下滑的情况下，资本依托日益发展的互联网技术，大量涌入消费领域，把市场化进行到底。人们生活服务的多个环节进行了产业化发展，如外卖、同城速递、网约车等。这些行业创造了数量可观的就业岗位，吸引了大量的外来务工人员。这一行业的劳动者也很年轻，以80、90后为主力。然而，在资本退潮之后，这些行业的最初红利也已经消失，劳动待遇逐渐降低，劳动管理日趋严苛，基本的法律保护缺

失，劳动者们面临着来自资本的多重剥削，劳资矛盾在这一群体里更加尖锐。

在无产阶级的斗争还是自发斗争的情况下，限于这一群体的工作特点，劳动者之间的联系十分松散，在组织化和集体行动的道路上还有很多困难需要克服。然而，雇佣劳动制本身势必导致劳资冲突不断爆发。在当前条件下，在这种劳资冲突中，“工人有时也得到胜利，但这种胜利只是暂时的。他们斗争的真正成果并不是直接取得的成功，而是工人的越来越扩大的联合。这种联合由于大工业所造成的日益发达的交通工具而得到发展，这种交通工具把各地的工人彼此联系起来。只要有了这种联系，就能把许多性质相同的地方性的斗争汇合成全国性的斗争，汇合成阶级斗争。而一切阶级斗争都是政治斗争。”

在不久的将来，无产阶级的各个群体，都将爆发大大小小的斗争，并依据自己的特点，在不同的条件下组织起来。规模庞大的共享经济无产阶级，必然会将自己的斗争融入到整个无产阶级斗争的洪流中，和他们众多的阶级兄弟一起，挥舞着自己的铁拳，砸碎一切缠绕在他们身上的锁链。

## 新时代的新斗争：塔吊司机的全国罢工

2018 年劳动节前后，建筑工地塔吊司机在各地掀起抗争，这是 90 年代以来新工人首次全国性的行业罢工。

### 第一节 塔吊行业基本信息

塔吊是建筑工地上最常用的一种起重设备，又名“塔式起重机”，以一节一节的接长（简称“标准节”），用来吊钢筋、木楞、混凝土、钢管等施工原材料<sup>1</sup>。一个塔机的操作至少需要配备一名塔吊司机和一名指挥。2018 年，我国的塔机保有量约 45 万台<sup>2</sup>，以塔机设备利用率 100% 计算，塔吊司机群约 45 万人，约占 2018 年中国建筑行业 5500 万从业人口的 1%<sup>3</sup>。

国内许多施工单位选择租赁的方式使用塔机，全国塔机保有量中超过一半在租赁使用<sup>4</sup>。中国的塔机租赁从 20 世纪 90 年代末期兴起，至今已有 20 多年的历史，但行业集中度非常低，目前塔机租赁企业仍有 7000 多家，达到中型企业规模（营业额在 3000 万元以上）的不超过 20 家，竞争较为剧烈，租金年平均回笼率普遍在 40%~50%，在同地产开发商和大型建筑公司的博弈中属于被倾轧方。

早期的租赁公司在向塔机使用单位提供设备的同时，必须配备司机，签合同时的租价包含了司机工资。后期逐渐演

---

1 百度百科：塔吊。

<https://baike.baidu.com/item/%E5%A1%94%E5%90%8A%E6%8C%87%E6%8C%A5/22099868?fr=aladdin>.

2 2018 年中国工程机械整机保有量、行业集中度及未来发展潜力分析。

<http://www.chyxx.com/industry/201801/606504.html>.

3 粗糙估计，误差较大，仅保证数量级正确。

4 估测结果，2014 年中国塔吊租赁行业发展特点、保有量、市场规模现状、行业 SWOT 及未来发展趋势分析。

<http://www.chyxx.com/industry/201507/330054.html>.



进成了裸机出租模式，司机由租赁单位推荐，工资由使用单位发放。裸机出租模式下，有些地区甚至产生了“二包”的现象。二包就是个人包塔吊，“二包”在工地上负责对塔吊司机进行直接管理，并给塔吊司机发工资，是塔吊司机直接的老板<sup>1</sup>。裸机出租模式下，司机不属于任何一个部门或者是组织，没有所谓的社会保险，更不用说就业指导、技能培训、法定假日休息等一系列企业福利了，而且大多数“二包”不与司机签订劳动合同，这些因素叠加在一起，导致了塔吊司机极大的流动性。塔吊司机寻找工作大多通过老乡传帮带，或者通过司机群里租赁企业负责人发布的招工信息上门应聘工作<sup>2</sup>。塔吊司机的工资大多在 5000-6000 元/月，每天工作超过 10 个小时，经常大量加班，且加班费较少（15 元/小时或 20 元/小时）。塔吊行业发放工资的方式和建筑行业其它工种类似，司机每月拿到手的仅仅是生活费：一般在 2500 元至 3000 元之间；剩下的钱大多在司机离职、过年回家或工程结束之后才会发放。除此之外，塔吊属于高危行业，一旦事故发生，死亡率极高，出了事故后，多数单位选择私了。行业的技术性和高危性决定了塔吊司机的工资水平高于一般建筑工。

---

1 塔吊工人行动背景，以及团结意识（上） | 投稿。

<https://www.shidaixianfeng.tk/archives/4867>.

2从共享经济角度看塔吊行业用人制度改革。

[https://mp.weixin.qq.com/s/dQkYetnJ8D-dbmJBYQQZ\\_A](https://mp.weixin.qq.com/s/dQkYetnJ8D-dbmJBYQQZ_A).

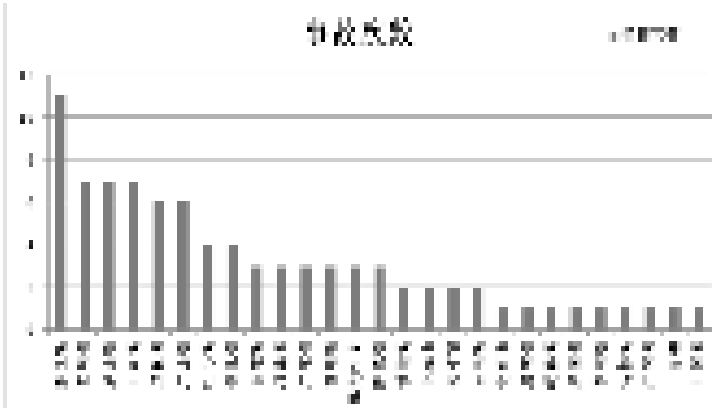


图 3. 4: 2014 年塔吊事故各省份分布

第二节 外部经济环境

塔吊租赁下游为建筑行业，应用领域包括房地产和基础设施建设，主要有房屋建筑工程、电力工程、市政公用工程、铁路市政公用工程、铁路等建筑施工行业。据统计，工程机械行业整体需求中房地产和基建占 40%和 35%<sup>1</sup>，而塔机不如其它机械设备能在采矿（如挖掘机）或制造业（如大型的机器设备）中广泛应用，因此塔吊行业对房地产和基建的依赖程度高于工程机械行业平均水平,随着房地产和基建固定资产投资的变化而变化。

2008 年西方国家爆发金融危机，中国也受到冲击，经济增速大幅下跌。2009 年，为了提振经济，中国政府出台了 4 万亿的大规模刺激计划，大量工程如雨后春笋般兴起，房地产和基建行业高歌猛进。在这两者的带动下，塔机制造行业急速扩张，塔吊租赁行业迅猛发展<sup>2</sup>。

1 2018 年工程机械行业发展现状及发展前景分析。

<http://www.chyxx.com/industry/201804/633823.html>。

2 中国塔机租赁行业现状与发展趋势。

[https://www.sohu.com/a/193254808\\_99940875](https://www.sohu.com/a/193254808_99940875)

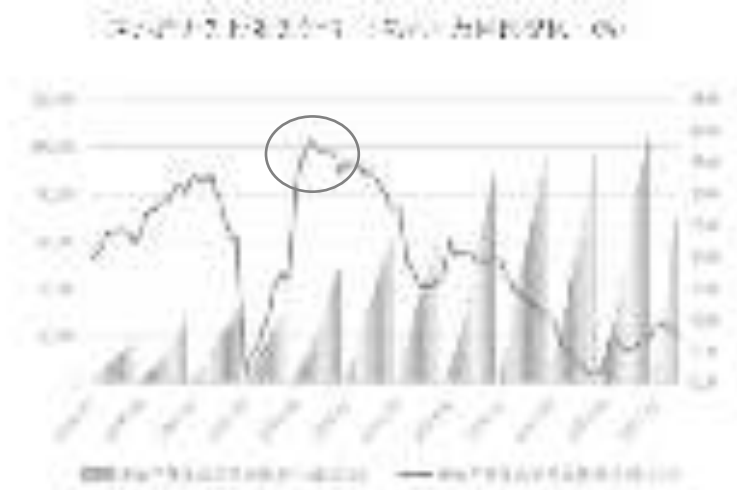


图 3.5：房地产投资增速

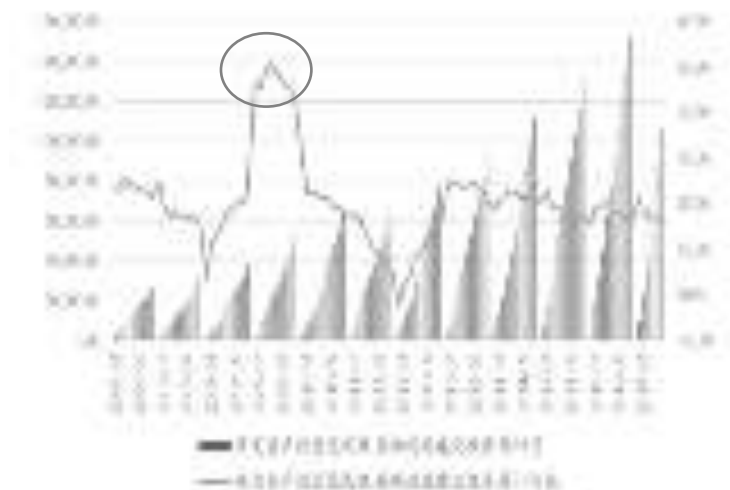


图 3.6：基建投资增速

四万亿带动了经济高速增长，但也随后产生了中国改革开放以来最严重的生产过剩，中国工程机械行业在 2011 年达

中国新时代的阶级斗争

到顶峰之后开始走下坡路。2016 年推行供给侧改革后，官方主动压缩过剩产能，整个工程机械行业更是进入煎熬期。到了 2016 年末，我国起重机总销量只有 15957 台，比 2014 年下滑了 16.1%<sup>1</sup>。中国塔机的销售收入年增速也从近 15%降低到 5%以下。行业的寒冬期带来了塔吊司机收入的停滞不前，正如一位塔吊司机 2017 年年初所说：“做塔吊司机 5 年了，工资基本没有涨过，中间还遭遇过没活干开不了工、每个月只能拿 3000 元基本工资的状况”<sup>2</sup>。2016 年，塔吊司机 QQ 群里讨论最多的话题便是“干还是不干”，“转行”“工资低”等<sup>3</sup>。

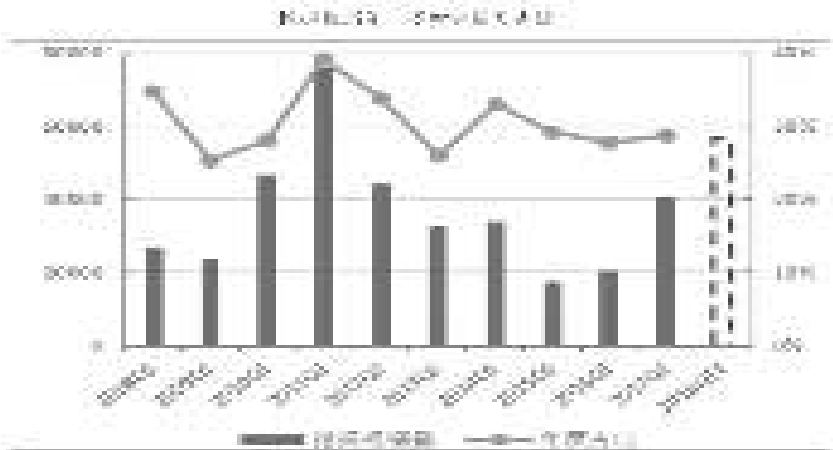


图 3.7：挖掘机销量在 2011 年之后开始下滑

1 工资暴涨 133%，塔吊行业迎来春天意味着什么？  
[http://news.ifeng.com/a/20180127k/55505965\\_0.shtml](http://news.ifeng.com/a/20180127k/55505965_0.shtml).

2 工资暴涨 133%，塔吊行业迎来春天意味着什么？  
[http://news.ifeng.com/a/20180127/55505965\\_0.shtml](http://news.ifeng.com/a/20180127/55505965_0.shtml).

3 贴吧塔吊司机回答。  
[https://tieba.baidu.com/p/4682348293?pid=94306785200&cid=0&red\\_tag=1746395953#94306785200](https://tieba.baidu.com/p/4682348293?pid=94306785200&cid=0&red_tag=1746395953#94306785200).

进入 2017 年，经历了主动去库存的阵痛之后，多个 PPP 大型项目落地，同时，上一轮固定资产更新换代的时间已经到来，几重因素的叠加使机械行业终于迎来了短暂的春天。2017 年 1-10 月，各项工程机械产品的合计销量增幅达到了 45.9%，行业内重点企业营收增长接近 20%，利润增长超过 600%<sup>1</sup>，相比上一年度，几家大的塔机制造商的销量平均增幅高达 25%-30%<sup>2</sup>。2018 年上半年，工程机械行业继续高速增长，前五月工程机械行业销量同比增长 35%<sup>3</sup>。塔吊租赁也异常火爆，明星租赁企业庞源股份 2018 年 1-2 月产值增长超 55%<sup>4</sup>。行业的短暂复苏终于导致了 2018 年上半年塔吊司机的大规模抗议。

### 第三节 全国塔吊工人罢工

#### (一) 工人自发斗争的一般特点

工人运动的历史表明，在自发斗争的情况下，经济繁荣时期，资本家扩大生产，劳动力供不应求，工人的斗争会增强，一般会提出增加工资、改善待遇的要求。而危机时期，由于被裁员后难以找到新的工作，工人自发的斗争则会大大减弱。危机之后的高涨，则是工人斗争由沉寂走向复苏的时期，2010 年由南海本田罢工引发的全国涨薪潮便是一个典型案例。2013 年 ASM 罢工时，企业已经从危机中恢复，利润大幅提高，但工人的工资待遇仍然延续危机期间“和企业同舟共济”的水平，终于引发了 5000 工人“加薪 3000”“2N+1”的抗

---

1 数说 2017：工程机械行业运行情况分析。

[https://www.sohu.com/a/214348697\\_234095](https://www.sohu.com/a/214348697_234095).

2 工资暴涨 133%，塔吊行业迎来春天意味着什么？

<https://finance.qq.com/a/20180127/013502.htm>.

3 2018 年 1-5 月工程机械行业销量同比增长 35.6%。

<http://field.10jqka.com.cn/20180628/c605346763.shtml>.

4 今年塔吊租赁行业异常火爆 一线品牌卖断货。

<https://mp.weixin.qq.com/s/D8We29TpAtw4zh-q0D72Eg>.

争。

2018 年塔吊工人的全国罢工也是如此，2011-2016 年生产过剩，经济低迷时期，塔吊司机不得不去忍受“5 年不涨工资”的阵痛，但是 2017 年行业复苏之后，塔吊工人的工资待遇却依然不能相应地提高，抗争自然兴起。

### (二) 全国塔吊司机罢工过程

罢工的发动从 2018 年 4 月 25 日开始——江西南昌的塔吊司机拉横幅抗议要求涨工资。4 月 26 日至 30 日抗议迅速波及到全国十多个省，数十个城市。这些地方包括：江西（南昌，赣州，上饶）、四川（自贡，达州）、甘肃（兰州，天水，庆阳）、河南（洛阳，南阳，周口，三门峡，新乡，驻马店，郑州，平顶山，安阳，鹤壁），福建厦门，湖南（长沙，岳阳，衡阳），江苏（连云港，淮安），贵州清镇，湖北（仙桃，武汉，宜宾），广西（玉林，崇左），山西（太原，运城），河北石家庄，山东（枣庄），广东（肇庆，茂名，中山），重庆，天津，浙江（金华），贵州（贵阳，毕节），云南（昆明，保山），海南<sup>1</sup>等。

塔吊司机的主要诉求是：

1、将月工资由目前的 4000-6000 元涨到 7000-8000 元。工资数年不涨，但物价涨速飞快，提高月工资成为全国塔吊工人的共同诉求；

2、获得或提高平日和节假日的加班费。许多塔吊司机工作时间较长，常为 14-16 个小时，超时工作但加班费很低（15 元/时或 20 元/时，甚至有些司机根本拿不到加班费），这次塔吊司机提出的口号中有将加班费提高到 30 元/时或 50 元/小时的<sup>2</sup>诉求；

---

1 根据网络搜集到的资料进行的不完全统计。

2 不同地区的塔吊司机没有统一明确的诉求。



图 3.8：塔吊司机抗议地图（部分统计）



图 3.9：广西桂林塔吊司机拉横幅抗议



图 3. 10: 云南保山塔吊司机诉求

通过 QQ 群相互串联的塔吊司机在一个又一个城市发起抗议, 相互响应, 并约定五一的时候发动全国的塔吊司机总罢工。不同城市约定罢工的方式不同, 有些地区是比较简单的停工, 有些是主动地走到城市的火车站(如郑州)或中心广场(如昆明)拉横幅要求增加工资。由于多数司机通过互联网的方式进行联络, 他们的行动信息很容易被控制。在劳动节前夕, 不少发布罢工游行消息的塔吊司机已经被警方控



制（如重庆的塔吊司机）<sup>1</sup>。劳动节当天，许多工地罢工，但没有上街游行的相关消息。劳动节过后，罢工的声浪逐渐平息。

### （三）罢工结果

从散落在互联网上的零星信息来看，这场声势浩大的运动，在许多地区以资方满足塔吊工友的诉求、提高月工资和加班费结束。如某地两家公司给塔吊工人的工资分别涨到 7500 元和 8000 元，晚上加班每小时也提高到 40 元，夜间加班后的休息时间，也被写进了合同<sup>2</sup>。

罢工结束后，H 省 X 市 H 县塔吊司机成立了“H 县塔吊司机俱乐部”，这个俱乐部的定位是“俱乐部通过民主的形式组建，建设了一支塔吊司机专业团队，公司化管理运营，管理人员义务管理，与老板与项目直接对接！”。截止 2019 年初，H 县塔吊司机俱乐部在岗人数如下：10 个小组，组长加组员 58 人，替班 70 人。俱乐部直接和用工方对接，帮助塔吊司机争取到了一定的权益<sup>3</sup>。这种俱乐部事实上是一个地区性的塔吊工人工会。斗争教育了一部分工人，必须建立自己的组织才能保障自身权益。

## 第四节 建立组织——以 H 省 H 县塔吊司机为例

H 县隶属于 H 省 X 市，共有塔吊司机 300 余人。4 月底，在全国塔吊司机罢工浪潮的冲击下，H 县的塔吊工人也加入

---

1 全国塔吊工人五一如期罢工 多处工地停工

<https://www.rfa.org/cantonese/news/labor-05012018093946.html>.

2 全国塔吊工人五一如期罢工 多处工地停工。

<https://www.rfa.org/cantonese/news/labor-05012018093946.html>.

3 巩固五一战果，成立塔吊司机俱乐部！

[https://mp.weixin.qq.com/s?\\_biz=MzIyNTIyNDY5Ng==&mid=2650039150&idx=1&sn=f30e1e2ddd14ef76e593c9ecd4079337&chksm=f00231f9c775b8ef8deaac073055ca7af0f4bd94935ac939c67b2c43ddb318595e6669e96719&mpshare=1&scene=1&srcid=07065NNKb0zb4mzPBdJvVxv#rd](https://mp.weixin.qq.com/s?_biz=MzIyNTIyNDY5Ng==&mid=2650039150&idx=1&sn=f30e1e2ddd14ef76e593c9ecd4079337&chksm=f00231f9c775b8ef8deaac073055ca7af0f4bd94935ac939c67b2c43ddb318595e6669e96719&mpshare=1&scene=1&srcid=07065NNKb0zb4mzPBdJvVxv#rd).

了拉横幅集会的队列。此后，部分塔吊司机成了 H 县塔吊司机俱乐部。5 月初，在塔吊司机俱乐部的带领下，H 县的塔吊工人加入了要求涨薪的队伍，不少塔吊司机争取到工资水平的上涨和福利的改善。由于在全国范围内形成的塔吊司机组织很少，我们便以 H 县塔吊司机俱乐部为例，分析在塔吊司机抗争中自发形成的群众组织的特点。

### (一) 4 月 29 日集会

从 2018 年 4 月中旬开始，网上流传一些其它地区塔吊司机拉横幅的图片，H 县的塔吊司机起初没有放在心上，抱着看笑话的心态对待这些消息。4 月 23 日，H 县塔吊司机中工作时间长、联系广泛、威望比较高的 9 个人拉了一个微信群，在群里讨论塔吊司机权益相关的事情，大家最终决定关注三方面的问题：一是塔吊司机的最低工资不低于 5000 元；二是拒绝疲劳驾驶，早上上班的塔吊司机工作时间不能超过晚上 12 点，否则要由工地出替班<sup>1</sup>；塔机要装空调改善工作环境<sup>2</sup>。9 个人讨论清楚后，便开始邀请其他人进群。这个群有一定的纪律性，工友必须实名进群，必须认可之前讨论的三方面内容，并且能积极去争取。群里的人越聚越多，大家在群里发视频，讨论塔吊司机的权益。

外界的塔吊司机行动越来越多，新乡、安阳、鹤壁、郑州的塔吊司机都已经在拉横幅抗议。群里的塔吊司机开始讨论是否聚在一起行动。4 月 28 日，H 省多地有塔吊工人集会，群里也在这天形成统一意见要进行集会。

4 月 29 日晚，H 县的塔吊司机下班后便来到了体育馆前，大家打着“提高工资待遇，拒绝疲劳驾驶”的横幅，高喊口号：“我们是谁？塔吊司机。”

---

1 塔吊司机经常连续工作 24 小时。

2 之前部分塔吊司机只要钱，不需要空调，大家讨论觉得不利于塔吊司机的身体健康。

我们的工资高不高？不高。

我们的活累不累？累。

工作危险不危险？危险。

工作的地方高不高？高。

我们要做什么？提高工资待遇，拒绝疲劳驾驶。”

集会队伍在体育馆呆了两个小时，现场有人提议在五一劳动节当天进行罢工，微信群的核心之一Y司机不同意罢工，认为“罢工是个极端行为，会给社会造成损失”“凡事都有商量余地，不要走极端”。他提议成立“塔吊司机协会”，获得大家的同意。

整体来看，4月29日的集会比较自发，没有太强的组织性。大家聚集在一起呆了2个多小时，仅仅是拉横幅，喊口号。集会结束后许多司机都跟朋友喝酒去了。



图 3.11：H 县塔吊司机 4 月 29 日集会

## （二）成立塔吊司机俱乐部：牛刀小试

在4月29日集会当天，Y司机提议成立“塔吊司机协会”，后来根据微信自媒体“塔吊人”的建议，改名为“塔吊司机俱乐部”。

5月1日，Y司机等人开始筹建塔吊司机俱乐部，俱乐部共形成了10个小组，组长加组员58人，再加上替班70人，还有外地工作的人，一共一百六十多人。小组以建筑工地为单位，一个建筑工地或在附近几个建筑工地工作的塔吊司机形成一个小组。

塔吊司机俱乐部成立后的第一件事，便是动员各个小组去找相应的建筑工地老板谈判，谈判内容按照之前提的三项权益：涨工资到至少6000元<sup>1</sup>、拒绝疲劳驾驶和安装空调。每当一个小组谈判成功，就会把相应的消息发到微信群里，广而告之。通过这种方式，不少塔吊司机争取到了更高的薪酬和更好的工作环境。



图 3.12：塔吊司机俱乐部 5 月 2 日谈判动态

### (三) 塔吊司机俱乐部的运营：困难中前行

在俱乐部发起人 Y 司机等管理层看来：俱乐部是一个塔吊司机自发组织的公益性团体，是调解维护司机与老板之间

---

1 29日集会后，大家集体决定，将H县塔吊司机的最低工资标准从最初讨论的5000元提升至6000元。