

二十一世紀評論

中國《勞動合同法》爭論

集體權利的缺位： 中國工人的困境

陳峰

工人的集體權利是工人保護個人權利和爭取新的權利的基本手段，這一權利的合法化和制度化是勞資力量達致平衡的基礎。集體權利的缺失是中國工人無法影響勞動關係、保護個人利益的根本原因之一。

在中國，各類企業都受到勞動爭議的困擾。勞動爭議的大量出現，既說明了侵犯工人權益現象的普遍存在，同時也反映了中國工人權利意識的覺醒。對此，中國政府出台了一系列全國性法律和地方性法規，旨在建立一種解決勞動爭議的制度或機制。毫無疑問，在維護自己的正當權益方面，中國工人較之幾年前，有更多的途徑和機會。過去幾年中，保護勞工權益的呼聲也日趨強烈。在工會、非政府組織、學者、律師，以及媒體的努力下，公眾愈來愈關注勞工問題。所有這些，對改善工人狀況都起了積極的作用。

儘管如此，侵犯工人權利的現象仍然普遍存在。在中國，勞動法規依舊是執法力度最弱的法規之一。這一現象的存在無疑與某些結構性障礙有關，如效率優先於公平的發展戰略、勞動力的供過於求、社會保障制度不健全、執法不嚴等等。然而，這些結構性因素不能完全解釋為何工人基本上無法主動防範和抵制僱主的侵權行為。

本文試圖說明，勞工權利的普遍受損很大程度上在於勞工權利本身的缺陷。勞工權利包括個人權利和集體權利兩個部分，前者涉及工人在勞動合同、工資福利、工作條件，以及養老金等方面的個人權益（通常講的勞動者權利受侵犯，主要是指這類個人權利），後者則指工人的組織權、罷工權和集體談判權。中國的勞動立法主要強調勞動者的個人權利，而沒有賦予勞動者實質性的、可實施的集體權利。

許多國家的發展經歷表明，在僱主控制經濟資源和工作崗位的資本主義經濟中，工人的集體權利雖然不一定能完全改變工人在勞資關係中的結構性弱勢，但卻是工人保護個人權利和爭取新的權利的基本手段，這一權利的合法化

*此項研究的經費來自香港研究資助局，在此謹表感謝。

和制度化是勞資力量達致平衡的基礎。工人集體權利的缺失是中國工人無法影響勞動關係、保護個人利益的根本原因之一。

一 公民身份與勞工權利

要理解工人個人或集體權利的性質及其相互關係，英國社會學家馬歇爾(Thomas H. Marshall)的公民身份概念提供了一個解釋的框架^①。馬歇爾指出，現代公民身份包括三個要素：公民權利、政治權利和社會權利。依據英國的歷史發展，這三種權利依次出現於十八世紀、十九世紀和二十世紀：十八世紀「光榮革命」後，英國逐步確立了公民權；十九世紀30年代的憲章運動使工人階級走上政治舞台，導致普選權的產生和社會主義運動的興起；二十世紀工黨和工會運動對政治的影響，是福利國家(即公民廣泛享有社會權利)制度得以建立的重要原因。

這三種權利具有本質的不同，並且有着各自的制度基礎，但它們出現的歷史順序卻清楚地體現了它們之間的邏輯關係。公民權利本質上是一種個人權利，但當公民運用這一權利成立社團組織，開展各種運動時，公民權利就轉換成一種集體性質的「權力形式」^②。公民權利的運用和發展必然催生爭取政治權利的要求，而政治權利則是獲取某種物質條件和利益保障的重要手段。公民權利和政治權利的共同點在於它們都賦予公民某種行動和施展影響的能力，可以表現為「積極的參與形式」，並轉化為「權力」，用以創造新的權利，因而有學者稱它們為「積極的權利」。社會權利則完全不同，它是「完全個人性的」，反映公民的某種身份或地位，可以享用卻不可以用以實現其他目標，不是「權力的一種表現方式」。因此，它是一種「消極的權利」^③。簡言之，公民權利是政治權利的基礎，而政治權利的運用則是實現社會權利的必要途徑。

馬歇爾的公民身份概念中權利要素之間那種歷史和邏輯關係，適用於論述勞工權利中個人權利和集體權利之間的關係。如果說工人集體權利的制度基礎是工會，那麼工會就是工人行使公民權利(特別是結社權)的產物。馬歇爾將這種由公民權利延伸而產生的工人集體權利稱之為「產業權利」或「產業公民身份」。工會運動展現的工人集體權利，是一種可以影響僱傭條件和生活狀況的力量(或社會權力)。換言之，工人用公民權利來建立社會權利的重要機制就是工會。

集體權利對工人的必要性是顯而易見的。在資本主義經濟中，勞動力可以自由買賣，但進入與資本契約關係的單個工人與僱主不可能處於一種對等的地位。工人的集體權利則是對這種不對等經濟關係的一種矯正。這一權利一般包括三項內容：一、組織權使單個的勞動者形成與資本案對等的力量；二、集體談判權改變了勞動力市場交易的單位——進入契約的不再是勞動者個人，而是聯合起來的勞動者，即工會，從而改變了勞資之間完全不對稱的關係，使勞動者有可能獲得個人契約無法獲得的益處；三、罷工權是迫使僱主接受工會條件和要求的最後手段。集體權利的三項要件中，組織權是最根本的，是罷工權和談判權的前提。工人的集體權利是對資本強權的制衡。

在資本主義經濟中，勞動力可以自由買賣，但進入與資本契約關係的單個工人與僱主不可能處於對等的地位。工人的集體權利是對這種不對等經濟關係的矯正。集體權利的三項要件中，組織權是最根本的，是罷工權和談判權的前提。

當然，馬歇爾所描述的這種公民身份及權利的發展順序，以及作為其反映的勞工權利模式，並不適用於改革前的中國。在西方工業國家，這種公民權利／政治權利或集體權利，是社會權利或個人權利建立和擴展的基礎；在中國，工人個人權利的獲得與集體權利無關。工人在舊體制下的經濟地位和利益保障是革命後國家建立的經濟制度的派生物，它反映了以工人名義建立的政權的政治理念(如社會主義、工人階級是領導階級、國家主人等)和實際需要(如非市場的資源分配)。嚴格地說，由於工人在舊體制下得到的利益與特定身份(即國家職工)有關，因而更類似於特權，但我們姑且仍視其為舊體制下的社會權利或個人權利。

在推動市場經濟、摒棄舊的社會主義福利制度的同時，中國政府力圖通過立法重新界定工人的權利，為市場經濟下的新的勞動關係確立一個法律框架。但是，中國勞動立法的重點始終是工人的個人權利而不是集體權利。

但是，舊體制在保障工人個人權利的同時，嚴格限制了其集體權利。從工人集體權利的三項內容來看，組織權名義上是存在的。改革前，企業工會無處不在，但因為工會從屬於國家，中華全國總工會(簡稱全總)壟斷了工人的利益代表，因而客觀上工人沒有自主組織的權利。罷工權曾經先後寫進了1975年和1978年的憲法，但在現實的政治結構中，從未真正實現過。這種名義上的罷工權，更在1982年遭到廢除。1950年的《中華人民共和國工會法》(簡稱《工會法》)曾經規定，工會有權代表工人與管理方進行勞資談判。但是，這一規定在實踐中同樣沒有任何實際的意義。

在改革之前，集體權利的缺失並無礙於工人的社會經濟地位(或個人權利)，國有企業既沒有權力，也沒有動機去侵害工人的個人權利。然而，市場轉型已使工人在舊體制下的個人權利幾乎蕩然無存。由於缺乏集體權利，當面對侵害其個人權利的各種改革措施時，工人們只能聽任宰割，完全沒有談判、議價和動員的能力。在迅速發展的私人企業和外資企業中，工人權益受到侵害的現象比比皆是，勞動法規亦無法發揮規制作用，這很大程度上是和缺乏集體權利有關的。市場經濟的發展，使得馬歇爾描述的不同權利之間的邏輯關係，對中國的勞工問題變得相當有現實意義。

二 集體權利：缺失與障礙

在推動市場經濟、摒棄舊的社會主義福利制度的同時，中國政府力圖通過立法重新界定工人的權利，為市場經濟下的新的勞動關係確立一個法律框架。但是，中國勞動立法的重點始終是工人的個人權利而不是集體權利。1995年開始實施的《中華人民共和國勞動法》(簡稱《勞動法》)，在用工、工資、休息、假期、安全生產、培訓和爭議仲裁等方面，列明了勞動者的個人權利。各級政府還出台了許多地方法規，具體地確定了工人的權利。二十世紀90年代中期出現工人下崗問題後，全總和十一個國家部委單獨或聯合出台了八部行政性法規，詳細列舉了工人在過渡時期所擁有的各項權利，涉及到退休金、生活補助，以及對下崗職工的再就業或自主就業的資助等問題。中國的勞動立法，也為工人以工人名義進行維權活動建立了機制、提供了渠道。

然而，中國的勞動立法只規定個人權利，其制度設計是使勞動者在遭遇侵權事件時，依照法律程序並通過個人努力維護自己的權益。因此，在維權問題上，工人個人的勇氣、意志和能力，就變得至關重要了。在許多情況下，工人因為擔心僱主報復，而不敢出來抗爭或揭露自己遭遇的侵權事件；也有許多工人根本不了解法律賦予自己的權利以及必要採取的司法程序；在仲裁和訴訟過程中，工人也常常因舉證困難而處於不利地位。工會在處理侵權問題時，其運作方式充其量類似普通的法律援助機構，無法體現一種制約和震懾僱主的力量，因為工會不能體現工人的集體權利。

中國政府為維護工人權益所作的最新努力，體現於2008年1月開始實施的《中華人民共和國勞動合同法》（簡稱《勞動合同法》）。該法力圖在保護工人權利方面確立一個更高的標準，以解決以往普遍存在的勞資問題，如簽訂合同率過低、短期合同偏多、對工人權益保護不力等。儘管這一立法引起僱主和外國投資者的不滿，政府和全總還是堅持推動。然而，《勞動合同法》並沒有賦予工人集體權利。當前關於這一法律的公開爭論，似乎忽略了這樣一個事實——任何一種司法干預本身，都不足以承擔起改善中國勞工狀況的重任。在工人缺乏集體權利的情況下，許多個人權利的實施均無法得到有效保障。

如果僅僅從中國的勞動立法上看，也許並不能說中國工人完全沒有集體權利。在《勞動法》和《工會法》中都有關於工人組織權的條款；對集體談判，政府和全總也做了相關的規定；針對國企改制，政府還特別規定，企業的改組必須得到企業職工代表大會的通過。但在現實中，這些集體權利均無法實施，或僅僅是流於形式。

(1) 組織權

組織權是工人集體權利的核心。在中國，工人獨立組織的權利被法律禁止，組織化由國家實施，工會成為國家體制的一部分，服務於國家的經濟和政治目標。這一制度安排的前提是，在進入社會主義社會後，勞資對立已不復存在，國家、工人和管理者的利益被認為趨於一致。然而，市場經濟改革徹底改變了過去的體制。隨着國家角色的轉變和資本主義的經濟關係的興起，工人的組織權問題就凸顯出來了。不論是《勞動法》還是《工會法》，似乎都承認工人組織權的合理性，但因為諸多限制又使之難以實施。

1998年北京某出租車公司司機要求組織工會一事就是一個著名的案例。該公司原來沒有工會，公司對工人的盤剝使得工人意識到工會的重要性，因此他們向公司提出了組建工會的要求，但公司置之不理。於是工人一紙訴狀，以公司剝奪工人組織權，違反《工會法》為由，將公司告到了法院。但法院拒絕受理，理由是雖然工人有組織工會的權利，但僱主沒有必須建立工會的義務，因此該出租車公司的做法並不構成侵權。公司所在的區工會也不支持工人建會的訴求，認為建工會必須自上而下，不得擅自行事。區工會對這一事件的領頭者抱有極大的懷疑，認為他別有用心，故意煽動鬧事，因此對他進行打壓。但另一方面，為了安撫工

工人常常因舉證困難而處於不利地位。《勞動合同法》並沒有賦予工人集體權利。當前關於這一法律的公開爭論，似乎忽略了這樣一個事實——任何一種司法干預本身，都不足以承擔起改善中國勞工狀況的重任。

人，區工會決定在這一公司中建立一個官方工會，並指定一個官方信任的人擔任工會主席。這一事件在《工人日報》報導之後，觸發了學者有關工人組織權問題的公開討論。許多人都支持工人有建立工會的權利。有人還尖銳地質詢，究竟應該由工人自己還是政府部門（官方工會亦可視為政府部門）來行使這種組織權？他們批評說：由官方指定一個工會的做法，本身就是對工人組織權的曲解或侵犯^④。

至於國有企業，均建立了由全總統一領導的官方工會，但由於工會在結構上隸屬於企業行政部門，所以很難發揮有效作用。比如，當國企改制嚴重衝擊工人的各種權益時，企業工會基本上無法扮演維護工人利益的角色。由於企業工會不能代表和維護工人利益，工人自發組織抗爭的情況時有發生。2000年Z市某廠出售給私有企業主，企業工會也參與了這一宗交易，工人們認為這一交易屬於非法，決定組織起來阻止交易進行。在一個有上千名工人參加的集會上，七名積極份子被推選出來成立了一個「職工管理委員會」。但是，這個委員會一出現，地方政府就立即宣布其為非法組織並禁止其活動，這個委員會只存活了一天就壽終正寢了。由於工人缺乏組織，抵制私有化的抗爭很快就夭折了。

在組織權被壟斷的情況下，自發組織工會具有很大的政治風險。「非法組織」的出現，恰恰是因為合法工會組織不能發揮應有的作用所致。因此，工人客觀上處於假組織化和非組織化的狀態，從而無法有效保護自己的利益。

同一城市的另一家工廠也面臨私有化的厄運，但由於工人組織得較好，因而能堅持較長時間的抗爭，並且取得成功。最初，工人的組織活動採取了隱秘的形式，後來工人代表在工廠職代會上成功建立了一個「總委員會」。在這個委員會的領導下，工人的抗爭活動採取了更加公開的形式。但是地方政府乾脆宣布職代會為非法，因為根據有關規定，企業改制後，以前存在的制度，包括職代會，不再具有合法地位。但工人不予理會，繼續以這一組織形式進行抗爭，要求中止他們認為非法的兼併。在與資方和政府的談判破裂後，工人佔領了工廠，宣布接管工廠的管理和財務大權，整個過程顯示了相當高的組織和動員能力。在工人接管工廠數月後，地方政府動用警力強行驅散了工人，並逮捕了兩名工人領袖。但其餘的積極份子並未因政府的高壓手段而放棄抗爭，而是採取了較為溫和的方法，比如繼續發動和組織工人到省市政府部門上訪，甚至去北京向全總和《工人日報》投訴。經過近兩年的鬥爭，兼併企業的老闆終因不堪折騰，放棄了兼併計劃，企業改組為由工人控股的股份公司^⑤。國企改制中這一罕見的例子，說明即使是力量有限和鬆散的組織，都可能產生影響甚至改變現狀的力量。

然而，在組織權被壟斷的情況下，自發組織工會具有很大的政治風險。在上述第二個案例中，當地政府先是拒絕承認工人通過職代會建立的委員會，在工人佔廠行動被壓制後，警方調查的重點也在「總委員會」這一所謂「非法組織」的所作所為。但是，這種所謂「非法組織」的出現，恰恰是因為合法工會組織不能發揮應有的作用所致。因此，工會的無所作為和工人自我組織的障礙，使得工人客觀上處於假組織化和非組織化的狀態，從而無法有效保護自己的利益。

(2) 罷工權

1954年生效的中華人民共和國第一部憲法中，沒有規定工人享有罷工權利。1956到1957年期間，新生的共和國遭遇了它的第一次工人罷工浪潮。在中

國最大的工業城市上海，就有587家企業出現了工人騷亂^⑥；其他地方也出現了類似的工人抗議活動。毛澤東對工人的行為似乎持同情立場。他認為，工人的不滿是政府的「官僚主義」造成的，解決問題的關鍵是糾正政府的「官僚主義」。他甚至主張「要允許工人罷工，允許群眾示威」，要在憲法中加入「罷工自由」，來對付官僚主義^⑦。

根據毛的意見，中共中央在1957年發出了〈關於處理罷工、罷課問題的指示〉。這個文件指出要「允許而不是禁止工人罷工」，並認為解決罷工問題的最好辦法就是調整社會關係和克服官僚主義^⑧。當然，從法理上講，這些政策規定並不意味着工人享有「合法的」罷工權。但是，當時中國的法制還處於起步階段，對社會的管理主要是通過黨的政策來實施；鑒此，這個文件可說是官方對工人集體行為的一種認可。

1975年，中國的第二部憲法寫入了「罷工自由」。在1978年頒布的第三部憲法中，仍然保留了這一條款。然而，除了憲法中的這一句話，立法機構和政府相關部門從未就如何行使這一權利做過任何詳細規定^⑨。因此，罷工權利像憲法保證的其他公民權利一樣，只有象徵和裝飾的意義。客觀上，1957年的罷工浪潮結束後，一直到上個世紀70年代的經濟改革前，並沒有出現因經濟問題而導致的工潮^⑩。但是，即使這只是象徵性的權利，在1982年頒布的憲法中仍遭到了刪除。「罷工自由」的取消，使工人後來在面對大量的剝削和侵權時，喪失了一個保護自己的重要武器。

全總曾經試圖推動關於罷工權的立法。1988年，當時工業衝突已開始出現，而政治氣候則似乎較為自由，在這種背景下，全總曾就工會改革向中央遞交了一份建議，要求在新的《工會法》中，寫入罷工權利，並希望在即將召開的全國人大中審議這一提案。但這一建議被中央否決，理由是，給予工人罷工的權利必然導致更多的罷工事件^⑪。罷工以及其他的工人集體行動都被視為離經叛道的行為，工會的責任不是支持而是防止這類行為的出現。

儘管罷工或集體行動的權利不被政府當局認可，但是，工人抗議事件仍在全國頻繁發生，客觀上顯示了工人集體力量的影響力。許多抗議活動的最後結果，是政府或廠方作出讓步。例如，河南Z市某廠的工人曾發動一場抗議活動，抗議廠方拖欠工資和腐敗的廠長，要求政府向他們發放生活補貼，依法嚴辦腐敗的廠長。起初，當地政府對工人的要求不予理會，希望通過工會大事化小，小事化了，讓事情不了了之。但是，工人不僅不肯退讓，而且準備將抗議行動升級，堵塞城市的主要交通要道。為了避免造成「社會不穩定」，當地政府最後決定滿足工人的要求，向他們補發生活補貼，並將腐敗的廠長繩之以法^⑫。

即使在那些遭到警力壓制的抗議事件中，工人集體力量的展示亦會使得政府在事後採取一些積極措施來平撫他們的不滿。例如，在2002年3月的東北工潮中，遼陽的工人領袖被捕入獄，遏止了抗議的進一步發展。但到5月，當地政府就開始補發拖欠工人的工資，5月補發了一半，6月再補發了另外一半；同時，給工人報銷了拖欠幾年的醫療費，並且撥出2,000萬元解決工人的房屋補貼、子女醫療費、醫療保險、勞動保險、暖氣費等問題^⑬。

中國的第二部憲法寫入了「罷工自由」，在第三部憲法中，仍然保留了這一條款。然而，這只是象徵性的權利，在1982年頒布的憲法中更遭到了刪除，使工人後來在面對大量的剝削和侵權時，喪失了保護自己的重要武器。

事實上，過去幾年間由於全國工潮此起彼伏，層出不窮，中央政府已意識到了勞工問題的嚴重性，並且開始採取措施來解決問題。2002年東北工潮後，政府加快了建立城市最低生活保障制度的步伐，兩千多萬城市貧困人口因此而受益。2000年在石油化工行業開始推行的買斷工齡改革，也因後來大慶和遼陽的工人抗議示威活動而終止。政府還重申國有企業和集體企業的改革計劃必須獲得企業職工代表大會同意的原則。

但是，中國發生的工潮，並非工人集體行動權利的展現，而是典型的「以騷亂求集體談判」(collective bargaining by riots) ⑭，即無組織的工人通過衝擊生產或公共秩序，迫使資方或政府對他們的訴求作出反應。政府可以隨時宣布這些活動為非法。這些行動的結果是不確定的，它取決於抗議活動所產生的震撼和嚴重程度，以及政府當局控制和化解事件的能力。即使這種抗議活動能迫使地方政府作出讓步，地方政府仍然會懲罰事件的組織者。

(3) 集體談判權

在許多市場經濟國家，集體談判是勞資雙方的代表就僱傭條件和待遇進行協商的過程。集體談判的前提條件，是工人有權組織起來，並且有權罷工。

中國發生的工潮，並不是工人集體行動權利的展現，而是典型的「以騷亂求集體談判」，即無組織的工人通過衝擊生產或公共秩序，迫使資方或政府對他們的訴求作出反應。

沒有組織權和罷工權，中國工人就不可能與僱主進行有意義的談判。現在中國實行的集體合同制，表面上是集體談判的結果，但這一過程與工人集體權利無關。目前的集體合同制，是1994年在部分省市開始試行的。到2003年底，據說在121.4萬個企業中已有1.03億名職工與企業簽訂了67.2萬份集體合同^⑮。簽訂集體合同的法律根據就是1992年頒布的《工會法》，而1994年頒布的《勞動法》又對有關的條款做出了更加具體的規定，後來政府又出台了三個行政法規，做了進一步的補充規定。1994年勞動部頒布了〈關於集體合同的規定〉，強調勞動合同的簽訂應該以「平等和協商一致」為原則。2000年該部門又出台了〈工資集體協商試行辦法〉，強調關於工資制度、工資分配的形式和標準，應該在企業內部通過協商達成一致。1995年，全總出台了〈工會參與勞動爭議處理試行辦法〉，對工會在集體協商中的作用做出了詳細的規定。

然而，中國的集體合同制並不是集體談判制度。在許多市場經濟國家，集體談判是通過工人長期鬥爭，自下而上發展起來的，而目前中國的集體合同制是政府自上而下推行的。最初，當全總鼓勵企業工會與企業簽訂集體合同時，企業反應冷淡，只是在政府明確給予支持之後，才積極推動起來^⑯。1996年5月，勞動部、全總、國家經貿委以及中國企業管理協會聯合發文，積極推動落實集體協商和集體合同。四部門要求它們的各級下屬部門共同努力，推廣落實集體合同制。全總在這一過程中無疑發揮了重要的推動作用，不僅為企業提供了合同的樣本，而且給地方工會下達了指標任務。

由於自上而下的推動，許多企業與工人簽訂集體合同，但這一過程似乎主要是為了完成上級的任務，並非體現勞資雙方真正的博弈。集體合同經常是由

企業領導任命的工會幹部與企業簽署。工人在「協商」之前，常常是一無所知，事後也無人告知所簽訂合同的具體內容；許多工人甚至不知道這種合同的存在。對於合同的條款，也沒有進行真正的協商。因此，合同基本上是照搬照抄樣本，不是內容空泛，就是重複已有的勞動法律法規，缺乏涉及企業工人利益的實質性條款^⑩。

工會在企業組織結構中的位置，限制了它們在簽訂集體合同中的作用。企業工會名義上歸屬全總，但實際上它是企業管理機構中的一個部門。按照1981年的一份中央文件，企業工會主席享受企業副職待遇，因此，大多數國有企業的工會主席均由副書記或副經理來兼任，工會在組織上隸屬於企業的黨政部門。在這種組織結構下，工會難以獨立代表工人向管理層爭取利益。有些企業在集體協商之前，往往要先召開一個由黨委書記主持，由黨委書記、工會主席和廠長經理三方參加的碰頭會。這樣可以確保黨組織對協商過程的控制。在協商過程中，作為管理方代表的廠長經理與作為工人代表的工會主席，實際上都是利益一致的企業領導班子成員。因此，有學者指出，在這種協商過程中，真正的利益相關者的代表並不在場，簽訂集體合同僅僅是為了完成上級規定的任務^⑪。

中國的集體合同制是政府自上而下推行的。許多企業與工人簽訂集體合同，主要是為了完成上級的任務，並非體現勞資雙方真正的博弈。工人在「協商」之前，常常是一無所知，事後也無人告知所簽訂合同的具體內容。

三 結 論

在西方國家，工人集體權利的出現，是工人階級對資本主義經濟中僱主權力的一種回應。它們是公民權利在工人階級這一特殊群體中的擴展，這些集體權利又成為爭取新權利的武器。改革前的中國，工人沒有真正的集體權利，但這基本不影響其個人權利得到的體制保障。但是，當中國走上市場經濟的道路，國家放棄了父愛主義的舊體制，而資本成為一種獨立和專橫的力量時，如何有效地保護工人的個人權利就成為一個尖銳的問題。目前中國政府的做法是，通過立法規定工人的個人權利和勞動爭議處理程序來調節勞資關係。但由於缺乏集體權利，工人對法律法規的有效實施，以及對工資、工作時間、工作條件等僱傭條件和待遇，幾乎不能發揮任何影響。面對僱主的專權，工人要麼單打獨鬥，要麼集體「鬧事」，要麼保持沉默，無法與僱主處於對等的地位博弈。

實行市場經濟的中國，是否可以在工人缺失集體權利的條件下發展出一套公正合理和持續穩定的勞動關係體制？有些學者似乎認為，以工人集體權利為基礎的工人運動是一種屬於西方的模式，強調勞資對抗，不合中國國情，中國應當注重發展一種強調勞資合作的模式。

這一觀點背後的假設是，工人的集體權利，必定會導致勞資關係乃至社會的不穩定，但這一假設並不符合許多國家的發展歷史。事實顯示，吸納工人集體權利的體制，或者體制化的工人集體權利，是平衡勞資關係的核心；工人集體權利的運用，是制衡僱主最有效的力量。以工人集體權利為基礎的勞資博弈和談判，可以提高僱主侵權的成本，同時也可以降低政府管理勞資關係的成本。

對工人集體權利抱懷疑態度的觀點還忽略了一個重要事實，在其他社會背景下取得成功的所謂「合作模式」，都是以工人集體權利的存在為前提的，只有這種集體權利的存在，才能使工會成為勞資關係的真正參與者，形成有意義的、平等的勞資夥伴關係。反之，所謂「勞資合作」根本沒有實際意義。

因此，集體勞動權利的構建，是改善中國勞工狀況和建立公正、可持續發展的勞資關係過程中不可忽略的一個重要環節。

註釋

- ① Thomas H. Marshall, *Citizenship and Social Class* (London: Pluto Press, 1992).
- ② J. M. Barbalet, *Citizenship: Rights, Struggle, and Class Inequality* (Minneapolis: University of Minnesota Press, 1988).
- ③ Dennis F. Thompson, *The Democratic Citizen: Social Science and Democratic Theory in the Twentieth Century* (New York: Cambridge University Press, 1970).
- ④ 《工人日報》，2000年2月29日。
- ⑤ 有關Z市幾家工廠工人反私有化抗爭的分析，參見Feng Chen, "Privatization and Its Discontents in Chinese Factories", *The China Quarterly*, no. 185 (2006): 42-60。
- ⑥ Elizabeth J. Perry, "Shanghai's Strike Wave of 1957", *The China Quarterly*, no. 137 (March 1994): 1-27.
- ⑦ 1956年11月15日，毛澤東在中共八屆二中會議上的講話。
- ⑧ 中共中央〈關於處理罷工、罷課問題的指示〉(1957年3月25日)，轉引自新華網，http://news.xinhuanet.com/ziliao/2005-01/05/content_2418443.htm。
- ⑨ 參見常凱：《勞權論：當代中國勞動關係的法律調整研究》(北京：中國勞動社會保障出版社，2004)，第九章。
- ⑩ 這裏不包括文化大革命期間的「工人造反」現象。
- ⑪ 參見陳驥：《改革中的工會和工會的改革》(北京：中國工人出版社，1999)，頁142-43。陳驥曾任全總研究室主任。
- ⑫ 有關這家工廠工人抗爭的詳細分析，參見Feng Chen, "Subsistence Crises, Managerial Corruption and Labour Protests in China", *The China Journal*, no. 44 (July 2000): 41-63; "Industrial Restructuring and Workers' Resistance in China", *Modern China* 29, no. 2 (2003): 237-62。
- ⑬ 燎原：〈遼陽鐵合金廠的改制過程和工人的反腐維權鬥爭〉，中國工人網，www.zggr.org/static.php?page=lythjc。
- ⑭ Sidney Tarrow, *Power in Movement: Social Movements, Collective Action, and Politics* (New York: Cambridge University Press, 1994).
- ⑮ Kai Chang, "Collective Bargaining: Problems and Solutions", *International Union Rights* 11, no. 4 (2004): 3-5.
- ⑯ Simon Clarke, Chang-Hee Lee, and Qi Li, "Collective Consultation and Industrial Relations in China", *British Journal of Industrial Relations* 42, no. 2 (2004): 235-54.
- ⑰ Malcolm Warner and Ng Sek-Hong, "Collective Contracts in Chinese Enterprises: A New Brand of Collective Bargaining under 'Market Socialism'?", *British Journal of Industrial Relations* 37, no. 2 (1999): 295-314.
- ⑱ Bill Taylor, Kai Chang, and Qi Li, *Industrial Relations in China* (Cheltenham, UK: E. Elgar Pub., 2003).