

# 罷工潮與工人集體權利的 建構

陳峰

2010年是中國工人運動史上至關重要的一年。深圳富士康科技集團工人的「十六跳」以慘烈的方式揭示了「中國製造」之下勞資關係的緊張、疏離與失衡，隨之而來的是以廣東佛山南海本田汽車零部件製造有限公司工廠工人罷工為肇始的罷工浪潮。從珠三角到長三角，一大批新一代年輕工人投入了爭取自身利益的鬥爭，他們的行動代表着利益驅動的工人抗爭正在成為中國工運的主要形態，這對工運的未來發展有着深遠的意義。

如果以「權利」和「利益」為參照，在市場轉型以來，中國的工人抗爭大體上可分為三種類型。第一種是「道義經濟學」的抗爭，參與者是下崗工人。在這類抗爭中，「權利」和「利益」並無明確分野，工人視計劃經濟體制下的既得利益（如就業保障、工資、福利等）為權利，他們的抗爭是為了維護隨着舊經濟體制的解體而消散的那些權利／利益，認為政府有「道義」責任保護他們的這些權利／利益<sup>①</sup>。第二種是維權抗爭。中國的勞動立法（如1994年的《中華人民共和國勞動法》、2008年的《中華人民共和國勞動合同法》，以及其他相關法律法規）確立一系列的勞動者個人權利，包括合同、工資、加班費、工作條件等。但是，企業違法現象普遍存在，因此，維護法律規定的權利成了工人抗爭的主要內容。維權抗爭大量表現為個人尋求法律救濟，部分導致集體行動，主要通過司法途徑解決<sup>②</sup>。第三種是以利益為取向的抗爭，也即爭取法定權利以外的利益，增加工資是基本訴求，最近大量出現的罷工屬於這種類型<sup>③</sup>。

如果說「道義經濟學」抗爭已隨着國企改制的完成而逐漸消退，維權抗爭愈來愈多地納入法律體制，那麼，日益增多的、以利益為訴求的抗爭就對當前的勞動體制提出了嚴峻的挑戰。這一挑戰的核心是工人的集體權利問題。中國的勞動立法大體上解決了工人的個人權利問題，但如何保障工人爭取法定權利之外的合理利益，尚未從制度層面予以解決。

日益增多的、以利益為訴求的抗爭對當前的勞動體制提出了嚴峻的挑戰。這一挑戰的核心是工人的集體權利問題。中國的勞動立法大體上解決了工人的個人權利問題，但如何保障工人爭取法定權利之外的合理利益，尚未從制度層面予以解決。

\* 感謝香港高校研究資助局對本文寫作的資助。

在不少西方國家的勞資關係中，工人可以以個人身份通過法律維護權利（假設相關法律已經存在），但鮮有可能以個人身份爭取利益；利益抗爭必定要訴諸集體行為，而集體行動的合法性需要集體權利的保障。制度化的工人集體權利是國家、勞工和資本關係平衡和穩定的基礎。沒有集體權利的法律規定和集體權利運作的制度框架，工人的集體抗爭必然以無序、無規範和不可預測的方式出現，也就是所謂的「野貓罷工」。因此，2010年的罷工潮的意義就在於將建構工人集體權利的問題凸顯出來，國內已有愈來愈多的學者開始強調建立「勞動三權」（即組織權〔團結權〕、罷工權和集體談判權）的重要性<sup>④</sup>。

在世界工人運動史上，工人的集體權利是如何建立的？本文首先將工人集體權利的產生置於兩種不同政治形態下加以考察，即民主政治和威權政治，探討工人集體權利產生的不同路徑，然後在比較的視野中來理解中國勞工權利建構的諸多問題。

在西方社會，爭取工業公民權的工人運動是以民權／自由權以及政治權利的存在為前提的，這些權利的存在使西方的工人在資本主義發展初期就有着初步的組織自由和集會自由，工會組織的出現就體現了勞動者民權／自由權的集體運用。

## 一 西方的道路：從一般公民權到工業公民權

以研究公民權理論著稱的英國社會學家馬歇爾 (Thomas H. Marshall) 把工人的集體權利稱之為「工業公民權」(industrial citizenship) 或「工業權利」(industrial rights)，這一權利包括了工人的組織權、罷工權和集體談判權。在西方工業社會中，工業公民權的建立與一般公民權有着密切的關係。馬歇爾認為公民權有三個要素，第一個是民權／自由權 (civil rights)，其中包括了言論、結社、宗教、財產和契約的自由；其次是政治權利，即普選、政治參與、組織政黨等權利；最後是社會權利，即社會福利、教育等社會權利。以英國為例，馬歇爾指出這三個要素在歷史上是依次出現的：在十八世紀，民權／自由權已經出現，十九世紀是爭取和確立政治權利的年代，而社會權利則是二十世紀的現象，是政黨政治和工人運動影響下的產物。所以從歷史上看，公民權利的形成分成三個階段：從邏輯上看，是先有民權／自由權，然後產生政治權利，民眾有了政治權利，才能通過選舉和各種運動影響立法和政府政策，產生社會權利<sup>⑤</sup>。

從歷史進程來看，西方社會的工業公民權是在十九至二十世紀逐步形成的，是工人運動的產物。但是，爭取工業公民權的工人運動是以民權／自由權以及政治權利的存在為前提的，正是這些權利的存在，使得西方的工人在資本主義發展初期就有着初步的組織自由和集會自由，工會組織的出現就體現了勞動者民權／自由權的集體運用。因此，民權／自由權的存在對工人運動的產生很關鍵。湯普森 (Edward P. Thompson) 在《英國工人階級的形成》(*Making of the English Working Class*) 一書中提到，英國第一個工人組織——倫敦通訊社 (London Correspondence) 的出現，就是因為英國人天生有一種權利的觀念，有一種反對的傳統<sup>⑥</sup>。恩格斯 (Friedrich Engels) 也說過，沒有出版自由、結社、集會權，就不可能有工人運動<sup>⑦</sup>。這個論斷就反映了民權／自由權同工人運動之間的關係。

然而，民權／自由權是一種憲政權利，並未能自動生成工業公民權，即工人集體權利。雖然民權／自由權已經存在、工人運動已經興起，但這並不意味着工人自動享有法律上的組織權和罷工權。西方國家在工人運動的初期，國家的建構還處在初始階段，沒有基本的勞動立法，也不存在專門處理勞動關係的政府部門和機構。勞動關係是按照市場的原則由勞資雙方自行處理，一旦遇到爭議便由法院解決，所以法院在處理工業衝突的過程當中扮演了一個非常關鍵的角色。但長期以來，西方的司法體制一直壓制工人運動。既然已經有民權／自由權，為何法院還要打壓工人運動？原因在於民權／自由權存在內在的矛盾<sup>⑧</sup>。結社自由意味着工人可以在勞動力市場上自由聯合，爭取他們的利益，但是民權／自由權也包括了契約自由和財產權自由。

以美國為例，當時主流的司法見解是完全站在資本這一邊的，認為勞資雙方的工資契約是自由契約，是受法律保護的。用聯合或罷工的方式來向僱主要價，或試圖修改僱工條件，實際上是破壞了契約自由和財產關係。而且，法院還認為，罷工糾察線侵犯了那些不願罷工、願意工作的工人的自由。在無數的勞動爭議中，法院都是以「刑事共謀」判工會敗訴，對罷工發出禁制令；武力彈壓工人罷工也經常發生<sup>⑨</sup>。聯邦最高法院一名法官在1883年認為，罷工已經成為一種嚴重的罪惡，是一種嚴重的犯罪行為，不僅破壞財產、破壞個人權利，也傷害共謀者本身。他說：「毫無疑問，沒有一個法院應當鼓勵任何的工人聯合，這會摧毀社會，毀滅法律和自然權利。」<sup>⑩</sup>總之，法院認為罷工和組織會顛覆財產權，而財產權在美國的法律中具有至高無上的地位。

當時許多工會領袖和進步知識份子認為，法院限制工人集體權利的做法同美國的共和理念和公民的憲法權利是衝突的，這一衝突就是美國所謂的「勞工問題」(the labor question)。在存在民權／自由權和政治權利的社會，拒絕工人聯合的權利，是缺乏正當性的。結社自由在當時的美國已是一個人們普遍接受的原則，要從法律上強制地在工人聯合和結社自由之間劃一道界限，把兩者區分開來，不僅在概念上是荒謬的，在政治上也是困難的——在民主制下，政治權利的存在使得工人可以用選票表達訴求，在許多以工人階級為主的選區裏，國會議員不得不公開反對保守的司法偏見，支持工人擁有集體權利<sup>⑪</sup>。而且，由於結社自由的存在，社會上出現許多支持工人權利的政治運動。因此，儘管法院長期打壓工人運動，但是工人運動還是在向前發展，因為憲法公民權利的存在使得工人仍然有空間推動工業公民權的運動。

美國當時最大的工會組織——美國勞工聯合會(American Federation of Labor，勞聯)的領袖試圖從現存的法律框架中解決問題，他們認為從憲法和普通法的一些基本原則可以推導出工人聯合並不違反契約自由的結論，而且同自由競爭完全吻合。他們認為，工人是單個個體，工會把他們組織起來，就像一間公司一樣，也可以參與市場競爭，不違反自由競爭的原則。勞聯和有關律師還運用美國憲法第十三條修正案來爭取工人集體權利，這條修正案是有關廢除美國奴隸制的，其中提到要終止苦役和強迫勞役，因為這是奴隸制最主要的特點。一個

西方的司法體制一直壓制工人運動，原因在於民權／自由權存在內在的矛盾。結社自由意味着工人可以在勞動力市場上自由聯合，爭取他們的利益，但是民權／自由權也包括了契約自由和財產權自由。

勞工律師指出，奴隸之所以為奴隸，是因為他不可以隨意離開工作場所。如果現在不讓工人罷工，不讓工人為了合理的訴求而停止工作，不讓工人為了自己的利益同工友聯合，那無異於強迫勞役，把工人當做商品和私人財產，違反了第十三條修正案。這一理據得到許多國會議員的認可，他們認為法院的許多判決的確有強制勞役的含義，在逐步侵蝕第十三條修正案<sup>②</sup>。

在工人運動的推動下，美國國會終於在1914年通過了《克雷頓法案》(Clayton Act)，規定任何法庭在勞資爭議當中都不能使用禁制令。1932年又通過了《諾瑞斯—拉瓜迪爾法案》(Norris-LaGuardia Act)，這個法案規定工人有加入和退出工會的自由，僱主不得干涉；以不加入工會為條件的僱傭契約在聯邦法庭上無法律效力；同時剝奪聯邦法院對和平罷工、集會、糾察和公布勞動爭議事實的行動發布禁制令的權限。除非當事人的生命財產受到威脅，否則法院不可對工業行動發布禁制令。自從這個法令頒布以後，法院在勞動爭議當中的角色逐漸淡化。

1935年誕生了一個最具歷史性的法律，就是《瓦格納法案》(The Wagner Act，也叫《國家勞動關係法》)。這個法律被稱為「工人運動的大憲章」(Labor's Magna Carta)，由於它的出現，才正式奠定了美國工業關係的基本框架，工業公民權得到了全面的確立和保障，包括組織工會、集體談判和罷工。它對僱主的不當勞動行為(unfair labor practice)，如干預法律保障的僱員權利、拒絕談判、歧視工會成員、試圖控制和干預工會等，也做了明確規定。這個法律還促成了美國第一個專門處理工業關係的聯邦機構——全國工業關係委員會(National Labor Relations Board)的建立。至此，美國通過立法調整了法律秩序，解決了工人的憲法權利與財產和契約自由之間的矛盾，以工業公民權為基礎的美國工業關係制度框架得以建立，勞資關係走上了制度化的道路。

西方其他國家確立工人運動合法性的道路與美國不盡相同，但基本上都是在憲政自由的框架下進行的。憲政自由是一種形式上的平等，資本的強勢和國家司法對財產權的偏袒，曾導致了憲政中的民權／自由權無法在勞動關係中真正實現，勞動者無法在生產領域和工作場所享有公民權利。經過漫長的工人運動和政治鬥爭，才突破了這一限制，在民權／自由權的基礎上建立了工人集體權利。

工業公民權是一般公民權在工人階級這個特定群體中的延伸，也可以說是對這個階級的一種特殊的權利安排，是對資本主義勞動契約關係的形式上平等的重要矯正。在性質上，工業公民權同民權／自由權和政治權利一樣，是一種能動權利，即工人可以利用它爭取利益和新的權利，改善和提高勞動標準。如果說，爭取集體權利的鬥爭是以民權／自由權的存在為前提，是西方民主國家工人運動的一個重要特點，那另一個重要特點則是，爭取集體權利與爭取個人權利的鬥爭是同時進行的，是雙重要求，或者可以說，追求集體權利的基本動因是為了實現個人經濟權利。因個人無法同資本抗衡，也因在資本主義發展初期，國家尚未實行保護勞工的立法，所以集體權利成為工人爭取和維護個人經濟利益的根本保障。事實上，在國家立法保護工人之前，工人主要依靠集體行動來改善經濟狀況和工作條件。

在西方民主國家，爭取集體權利與爭取個人權利的鬥爭是同時進行的，或者可以說，追求集體權利的基本動因是為了實現個人經濟權利。集體權利成為工人爭取和維護個人經濟利益的根本保障。

## 二 威權國家：民主轉型和工人集體權利

與西方民主國家不同，在威權主義體制的後發展國家，民眾普遍缺乏有實質意義的民權／自由權和政治權利，工人自然也無集體權利。但由於國家對社會，特別是對工作場所的控制和滲透程度較低，工人運動仍有形成的空間和機會。如拉美國家、南非在二十世紀初就出現了有組織、有規模的全國性工人運動<sup>③</sup>。在資本主義工業化較晚的國家，如韓國，也在經濟開始起飛的較短時間內出現了工人運動。

一般而言，在實現民主轉型之前，威權政權都懼怕工人擁有強大的組織，擔心其對政治秩序構成威脅，因此嚴厲限制工人的集體權利，打壓工人運動。特別是許多右翼威權政權，為了防止共產主義的影響，保障資本積累和投資環境，對工人運動採取鐵腕手段，甚至進行血腥鎮壓，逮捕和殺害工會領袖<sup>④</sup>。在相對溫和的威權國家，政權則用國家統合主義的方式對工會運動進行吸納，以達到控制的目的，防止其政治化和激進化<sup>⑤</sup>，但在這一體制安排下，工人實際上並無真正的集體權利。

雖然在這些國家中，爭取經濟利益的工人運動時起時伏，但爭取集體權利的鬥爭是伴隨着民主化運動而興起的。民主化運動激發了全社會爭取公民權利（即民權／自由權和政治權利）的鬥爭，也為工人運動提供了爭取集體權利的政治契機。在許多國家，工人運動是推動政治轉型的重要力量。如亨廷頓（Samuel P. Huntington）在《第三波：20世紀後期民主化浪潮》（*The Third Wave: Democratization in the Late Twentieth Century*）一書中提到，工人大罷工加劇了巴西、智利等國威權政權的合法性和管治危機，加速了政府與反對派對話<sup>⑥</sup>。

與此同時，罷工活動也使得工人集體權利引起關注，如1970年代末的巴西大罷工，將工會自由的問題帶入了政府與反對派政治對話的議程。在韓國，當全斗煥在1987年6月接受了反對黨的總統直選訴求後，沉默許久的工人運動突然爆發出來，要求集體權利，同時也要求改善經濟狀況；1988年的憲法修正案正式賦予了工人組織權、罷工權和集體談判權。巴西、阿根廷、智利、南非等國在政治轉型的過程中也完成了相應的立法，賦予工人完全的集體權利，同時還通過了保障工人個人經濟權利的立法。

簡言之，威權國家中工人集體權利的建立與西方民主國家完全不同。西方民主國家是在憲政的框架下，實現公民權利在勞動關係中的擴展。民權／自由權和政治權利的存在是爭取工業公民權鬥爭的前提，也是這一鬥爭的武器。從歷史發展的順序來看，工業公民權是民權／自由權和政治權利的衍生物。在威權國家，工人集體權利的建立則是全面政治轉型的結果。在這一過程中，爭取民權／自由權和政治權利的社會鬥爭與工人爭取集體權利甚至個人權利的抗爭，幾乎是同時發生的，工人爭取集體權利的運動是社會整體爭取政治權利和公民權利鬥爭的一部分。

在威權主義體制的後發展國家，民主化運動激發了全社會爭取公民權利的鬥爭，也為工人運動提供了爭取集體權利的政治契機。爭取民權／自由權和政治權利的社會鬥爭與工人爭取集體權利甚至個人權利的抗爭，幾乎是同時發生的。

儘管西方民主國家和後發的威權國家中工人爭取集體權利的路徑完全不同，但它們的不同經歷揭示了一個共同的事實：一個國家的工人集體權利的建立，同社會中的民權／自由權的存在和政治權利的存在與發生是不可分割的。最低限度，工人的聯合必須依靠結社自由。

### 三 中國：勞動者個人權利——然後呢？

由於歷史條件和制度環境的不同，中國勞工權利建構的方式有別於其他國家。中國並不像西方那樣，民權／自由權和政治權利得到充分保障，因而缺乏西方工人運動發生的初始條件和發展環境。中國政府又具有遠遠超過一般威權政府的控制和滲透能力，工人自主運動的空間幾乎不存在。此外，中國也沒有面臨政治轉型，因而沒有爭取公民權利和工人集體權利的社會生態。

在限制集體權利的制度框架下，中國已基本建立了一個在相當程度上囊括勞動者個人經濟權利(如工資、合同、加班、勞動條件和福利等)的權利體制，從而進一步提升了國家限制、防範和化解工人動員的能力。這個權利體制對工人運動有着多方面的影響。

值得注意的是，中國與其他國家的一個重要差別是，無論是西方民主國家還是後發的威權國家，工人運動出現時，國家的勞動體制建構還處在初始階段，無法對工人運動實行全面的控制。而中國正好相反，在資本主義經濟關係開始發展的時候，國家早已存在一個非常強大的勞動體制，其基本特徵之一是由官方工會統一代表工人利益，限制工人集體權利。這個體制的預先存在，使得國家在向市場經濟的轉型中，能夠處在先發制人的有利位置，制約工人行動，並有可能以其他國家無法做到的方式，有效地抑制資本主義經濟條件下不可避免的勞工動員情形<sup>⑥</sup>。

當然，組織控制並非唯一抑制工人行動的方式。事實上，在限制集體權利的制度框架下，中國已基本建立了一個在相當程度上囊括勞動者個人經濟權利(如工資、合同、加班、勞動條件和福利等)的權利體制，從而進一步提升了國家限制、防範和化解工人動員的能力。這個權利體制對工人運動有着多方面的影響。

工人運動的最終目的是為了改善工人經濟狀況。如前所述，在西方國家，工人追求經濟利益是推動爭取集體權利的強大動因，國家的保護性勞動立法是在工人運動的長期鬥爭中產生的。但中國政府能在資本主義經濟出現後相對較短的時間內，就比較主動地通過保護性立法規定工人的各項經濟權利。雖然法律的實施在各地或具體企業中仍存在嚴重問題，但至少從宏觀的社會經濟層面消解(或推遲)了曾在其他國家激發起工人運動的一些誘因，同時也可能弱化了工人階級團結起來的動因，因為只有爭取階級整體權利的要求才會導致階級認同和行動(例如，在西方工運史上，爭取八小時工作制就是一個可以聯合和動員工人階級整體的一個訴求，而在中國這一訴求不大可能形成)。當個人經濟權利已經在法律上得到確立，維護權利就成了工人的主要訴求，而維權訴求通常是局部的和針對特定企業的，因而難以激發整個階級的集體性動員。

以個人經濟權利為核心的勞動權利體制趨向於弱化集體權利的必要性，消解工人運動。在這一體制下，任何涉及法定權利的爭議，都需要憑藉工人個體的努

力，通過司法途徑尋求解決。工人固然受益於目前的勞動法律，但許多工人因缺乏資源、時間、精力和法律知識，無法在漫長的仲裁訴訟過程中與強勢的資本對抗和糾纏。如深圳的一個非政府勞工組織(NGO)在研究了當地的《勞動合同法》實施狀況後指出，需要工人以個體身份維護權利的制度，「虛擲工人的力量，消耗工人的意志」，「分化工人的集體力量」<sup>⑩</sup>。在許多地方，拖欠薪金和加班費等違法行為也經常導致工人集體抗議。但法院在處理這類案件時會採用「分拆」的方法，將集體案件分解為個人案件，這種分案處理的方法據說有技術上的便利，但客觀上它將集體性質的問題個體化，瓦解了工人的集體行動和集體權利意識。

中國勞動權利體制建構的意圖是要通過系統的個人權利立法來保障勞動者的利益，經由司法程序保證權利的實施。毫無疑問，這些法律對於工人來說十分重要，工人也的確能從中受益。但是，這樣一種權利體制不能從根本上改變勞資力量失衡的狀況。企業違法現象的普遍存在本身就足以說明，在沒有工人集體權利制約的情況下，資本濫權就難以避免，工人的法定個人權利隨時可能遭到踐踏，而司法干預亦不足以承擔起改善中國勞工狀況的重任。因此，試圖單獨地用規定勞動者個人權利的方法來保護工人利益，不符合勞資權力關係的本質要求，無法真正從根本上保護工人的利益。個人權利是一種「被動權利」，只能享用和消費，無法形成制約資本的力量。只有通過集體權利的「賦權」，工人才能跟他們利益攸關的勞動關係產生真正的影響，才能有效保障他們已經得到的權利，更重要的是，才能爭取法定個人權利以外的利益。

2010年在中國出現的罷工潮是對目前勞工權利體制的一項重大挑戰。許多罷工的主要訴求是增加工資。顯然，這並不是工人的法定權利(即最低工資標準)受到侵害，而是工人希望得到法定權以外的利益。這些罷工事件凸現出幾個問題：

第一，法定勞動標準是最低標準，並非確定勞動者分享經濟剩餘的合理標準。許多企業的集體勞動合同直接將《勞動法》條文搬字過紙，把工人待遇壓在法定的最低限度。罷工潮的出現說明工人已難以長期忍受低工資；換言之，以增加工資為目標的集體行動已經超出了「維權」的範圍，挑戰了目前《勞動法》規定的勞動標準。其次，既然工人的利益訴求不涉及法定權利，就不可能通過司法途徑解決，只能通過適當的制度安排由勞資雙方談判獲得共識，這是許多市場經濟國家採用集體談判制度的根本原因。在這些國家，罷工是集體談判失敗後工會採用的制衡資本的最後手段，而在中國，罷工則反映了談判制度的缺乏和勞資關係的非制度化，是工人利益表達無序的表現。第三，利益爭議觸發的罷工表明了工人集體權利的必要性。與資方談判的前提是工人要有自己的組織，能夠向資方有效和有序地表達集體意志，必要時向資方施加壓力。

在去年的罷工潮以後，廣東省和深圳市政府都在積極推動建立集體談判制度，希冀用制度化的方式來解決工資爭議，穩定勞動關係。草擬的相關條例引起各方的熱烈討論，學者對許多具體安排提出了不少意見。但一個常常被迴避的核心問題是，誰是代表勞動者的談判主體。這個問題在絕大多數實行集體談判的國家是不言而喻的，即由工會代表。中國力圖建立的集體談判制度，似乎也

中國勞動權利體制建構的意圖是要通過系統的個人權利立法來保障勞動者的利益，但這種權利體制不能從根本上改變勞資力量失衡的狀況。個人權利無法形成制約資本的力量。只有通過集體權利的「賦權」，工人才能爭取法定個人權利以外的利益。

是如此。但眾所周知的是，由於體制上的限制，中國工會實際上難以承擔自主地代表工人利益的角色，特別是企業工會，因在組織和人事上完全依附和受制於管理層，所以基本上不可能代表工人進行有實質意義的談判。換句話說，在目前官辦工會的架構下，工人尚無真正的組織權，工人的利益無法得到有效的代表<sup>⑨</sup>。在沒有組織權的前提下進行集體談判，效果究竟會如何是令人置疑的。

如前所述，勞動者集體權利的三個要件是不可分割的，必須共同運作，才能有效，但「勞動三權」中組織權是核心和基礎。歷史上，工人運動是先產生組織，然後才有罷工和談判；邏輯上，組織權是集體談判和集體行動的必要條件，沒有組織權，談判就沒有主體，行動就沒有領導。因此，在工人缺乏組織權和利益無法得到有效代表的情況下建立的集體談判制度，其有效性和可持續性都難以保證。

地方政府對罷工潮的另一個反應就是試圖通過提高最低工資來平息工人的不滿。毫無疑問，提高最低工資是值得歡迎的，最低工資水平本來就該反映地區經濟增長的程度。因此，最低工資的提高是工人罷工帶來的重要成果。但是，單純依靠這個方法來穩定勞動關係，恐怕也只是權宜之計。即使最低工資準確反映了地區的經濟水平（且不說在勞資權力關係失衡的情況下），最低工資的執行也會存在許多問題；由於各個企業盈利狀況不同，工人對工資期望值不可能停留在法定的最低水平，要求增加工資的訴求仍會此起彼落，不斷出現。因此，重要的是不僅要確定和調整最低工資，而且還要建立制度框架，使工人能爭取合理的利益。這就又回到了前面的論點——工人需要集體權利。在工人罷工後政府提高最低工資的做法，反映了中國勞工權利的建構的基本思路，即國家可以努力改善勞動者的個人法定權利，但拒絕給與集體權利。這種做法是否能帶來勞動關係長遠的穩定，仍是未知之事。

在工人罷工後政府提高最低工資的做法，反映了中國勞工權利的建構的基本思路，即國家可以努力改善勞動者的個人法定權利，但拒絕給與集體權利。單純依靠這個方法來穩定勞動關係，恐怕也只是權宜之計。

## 四 結語

在世界工運史上，勞工權利的建構有兩個基本的模式，西方多數國家是在已經存在基本公民權的基礎上，通過工人運動爭取到了集體權利或工業公民權，工人集體權利是一般公民權的延伸和擴展。工人運動在爭取集體權利的同時爭取個人權利，前者是手段，後者是目的。工人集體權利的制度化和對國家政策的影響力是個人權利得以立法、普遍實現和得到保障的重要條件。在許多威權國家，民主轉型創造了工人爭取集體權利的政治機會。民主轉型意味着民眾對公民權利的爭取，這一普遍性的社會和政治鬥爭帶動了工人爭取集體權利的運動。因此在這些國家，一般公民權和工人集體權利是在政治轉型中同時建立的，許多個人勞動權利的立法也得益於這個過程。

中國則代表了一種完全不同的模式，即國家對勞動者個人權利積極立法，但卻限制他們的集體權利。確立勞動者的法定個人權利對保障工人利益無疑起



到了十分重要的作用，但由於工人處於無組織狀態，勞資權力關係仍然嚴重失衡，許多僱主依舊可以無視和踐踏工人的法定權利，工人主要只能依靠個人力量尋求司法途徑維權。隨着大量無法通過司法途徑解決的利益爭議的出現，集體權利的重要性日益顯現，沒有工人的集體權利和吸納這種權利的制度安排，在發生工資或其他利益爭議時，無序和突發的罷工難以避免。

利益爭端源於「分餅」訴求，因而是持續的和非靜止的，即使企業讓步、同意加薪，也不能保證工人今後不會因新的訴求而再次採取集體行動。大連開發區十多家日資企業曾於2005年8月至10月爆發了要求加薪的連鎖罷工，參與工人達兩萬，工人行動完全拋開了企業工會。在開發區工會的努力調解下，事件以企業同意加薪而平息<sup>①</sup>。雖然開發區工會以危機處理的方式就事論事地解決了這一工潮，但卻沒有留下任何制度性的安排。時隔五年，這種突發性的罷工於2010年5月再次爆發，而且規模更大，波及七十三家企業，七萬多工人參與<sup>②</sup>，開發區工會只得再次進行危機處理。可以預料，沒有基本反映勞資關係力量平衡的制度安排和通過談判吸納工人利益訴求的機制，類似的工潮未來仍會在各地反覆出現。

2010年是中國工運史上十分重要的一年，罷工潮的發生讓我們有必要重新審視中國勞動關係的基本架構和勞資的權力關係。平心而論，中國政府對於勞動者個人權利的立法並不懈怠，而且這方面的立法相當先進，但光靠個人權利的立法是否能實現勞動關係中更大程度的公平和正義，保持勞動關係的長期穩定；或者，在沒有組織權的情況下，是否能實現有效的集體談判，都仍然是個問題。許多國家工人運動的歷程顯示，工人的集體權利是對資本強權的制衡，工資和利潤的分割，不僅僅取決於供求關係，同時也取決於勞動和資本的力量對比，沒有集體權利，工人只能處於弱勢。因此，如何建構工人的集體權利，是中國勞動關係面臨的重大挑戰。

中國政府對於勞動者個人權利的立法並不懈怠，但光靠個人權利的立法是否能實現勞動關係中更大程度的公平和正義，保持勞動關係的長期穩定；或者，在沒有組織權的情況下，是否能實現有效的集體談判，都仍然是個問題。

### 註釋

① 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; "Privatization and Its Discontents in Chinese Factories", *The China Quarterly*, vol. 185 (March 2006): 42-60.

② Mary E. Gallagher, "'Use the Law as Your Weapon!': Institutional Change and Legal Mobilization in China", in *Engaging the Law in China: State, Society and Possibilities for Justice*, ed. Neil J. Diamant, Stanley B. Lubman, and Kevin J. O'Brien (Stanford, CA: Stanford University Press, 2005), 54-83; "Mobilizing the Law in China: 'Informed Disenchantment' and the Development of Legal Consciousness", *Law and Society Review* 40, issue 4 (2006): 783-816.

③ Chris King-chi Chan and Pun Ngai, "The Making of a New Working Class? A Study of Collective Actions of Migrant Workers in South China", *The China Quarterly*,

vol. 198 (June 2009): 287-303; Leung Pak Nang and Pun Ngai, "The Radicalisation of the New Chinese Working Class: A Case Study of Collective Action in the Gemstone Industry", *The Third World Quarterly* 3, no. 3 (2009): 551-65.

④ 例如，中國人民大學常凱教授曾發表過多篇有關工人團結權立法的論文。參見常凱：〈關於罷工合法性的法律分析——以南海本田罷工為案例的研究〉，《戰略與管理》，2010年第4期，[www.cssm.gov.cn/view.php?id=31596](http://www.cssm.gov.cn/view.php?id=31596)；〈論中國的團結權立法及其實施〉，《當代法學》，2007年第1期，頁46-54。

⑤ Thomas H. Marshall, *Class, Citizenship, and Social Development* (Garden City, NY: Doubleday, 1964), 8-17.

⑥ 湯普森(Edward P. Thompson)著，錢乘旦等譯：《英國工人階級的形成》(南京：譯林出版社，2001)，頁74。

⑦ 恩格斯(Friedrich Engels)：〈普魯士軍事問題和德國工人政黨〉，載中共中央馬克思恩格斯列寧斯大林著作編譯局編譯：《馬克思恩格斯全集》，第十六卷(北京：中共中央編譯局，1985)，頁84。

⑧ Reinhard Bendix, *Nation-Building and Citizenship: Studies of Our Changing Social Order* (New York: Anchor Books, 1969).

⑨ Melvyn Dubofsky, *The State and Labor in Modern America* (Chapel Hill and London: University of North Carolina Press, 1994).

⑩⑪ William E. Forbath, *Law and the Shaping of the American Labor Movement* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1991), 141.

⑫ Iran Katznelson, "Working-Class Formation and the State: Nineteenth-Century England in American Perspective", in *Bring the State Back In*, ed. Peter B. Evans, Dietrich Rueschemeyer, and Theda Skocpol (New York: Cambridge University Press, 1985), 257-84.

⑬ Gay W. Seidman, *Manufacturing Militance: Workers' Movements in Brazil and South Africa, 1970-1985* (Berkeley, CA: University of California Press, 1994).

⑭ Paul W. Drake, *Labor Movements and Dictatorships: The Southern Cone in Comparative Perspective* (Baltimore; London: Johns Hopkins University Press, 1996).

⑮ Ruth B. Collier and David Collier, *Shaping the Political Arena: Critical Junctures, the Labor Movement, and Regime Dynamics in Latin America* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 1991).

⑯ 亨廷頓(Samuel P. Huntington)著，劉軍寧譯：《第三波：20世紀後期民主化浪潮》(上海：上海三聯書店，1998)，頁185。

⑰ 陳峰：〈國家、制度與工人階級的形成——西方文獻及其對中國勞工問題研究的意義〉，《社會學研究》，2009年第5期，頁165-88。

⑱ 深圳打工者中心：〈從《勞動合同法》三年的實施情況探討勞動者權利維護的局限和困境〉，香港城市大學「中國的新勞動法規——實踐與挑戰」國際會議論文，2011年1月6-7日。

⑲ Feng Chen, "Union Power in China: Sources, Operation, and Constraints", *Modern China* 35, no. 6 (2009): 662-89; "Between the State and Labour: The Conflict of Chinese Trade Unions' Double Identity in Market Reform", *The China Quarterly*, vol. 176 (September 2003): 1006-28.

⑳ Feng Chen, "Trade Unions and the Quadripartite Interactions in Strike Settlement in China", *The China Quarterly*, vol. 201 (March 2010): 104-24.

㉑ 〈大連開發區73家企業7萬工人參與罷工，要求提高工資〉(2010年9月20日)，引自工人論壇，<http://grbbs.net/thread-8124-1-1.html>。