

中國勞動關係集體化轉型中的 兩種力量和兩種路徑

• 常 凱

摘要：本文就近年來中國勞動關係和勞工運動的發展、特徵及趨向進行了分析，提出以2010年夏季的罷工潮為主要標誌，中國開始了由個別勞動關係向集體勞動關係的轉型。在這個轉型過程中，勞工運動存在着兩種力量和兩種實現路徑，一種是體制內由官方主導的自上而下的工會運動，另一種是體制外由勞動者自發形成的自下而上的勞工運動。本文具體分析了這兩種力量和路徑的產生、特點、相互關係、發展趨向，以及對於中國勞動關係的影響和意義。

關鍵詞：勞動關係 勞工運動 集體行動 罷工潮 中華全國總工會

自1980年代初開始的中國經濟體制改革，進入2010年已經走過了三十年的歷程。2008年《中華人民共和國勞動合同法》（以下簡稱《勞動合同法》）的頒布實施，標誌着中國勞動關係的個別調整在法律構建上已經初步完成，同時也為勞動關係集體調整提供了法律基礎。以廣東佛山南海本田零部件公司罷工為主要代表的2010年夏季罷工潮，標誌着中國勞動關係開始了由個別勞動關係向集體勞動關係轉型的新階段^①。所謂「勞動關係集體化轉型」，是指在勞動關係的結構和調整上，僅僅通過個別勞動關係的方式，已經無法解決勞資矛盾和維繫勞動關係的穩定；而必須實現集體化的轉型，即在個別勞動關係的基礎上，形成集體勞動關係的結構形態，並通過集體勞動關係法律調整的方式，來實現勞動關係的穩定和諧。

* 本文原為提交給2015年9月在南非開普敦舉辦的第十七屆世界勞動與僱傭關係協會全球大會（17th ILERA World Congress）的大會主題演講文本。承蒙《二十一世紀》收納，筆者根據審稿人的意見，在發表前又做了修改。在此，感謝顧昕兄不吝舉薦以及匿名審稿人的專業點評和意見。當然，文章中的所有觀點和表述均由筆者負責。

勞動關係的集體化轉型，與當代中國勞工運動（工人運動）^②的存在和特點直接相關。中國勞工運動中一個非常值得注意和研究的現象是，在勞動關係轉型過程中存在着兩種力量和兩種路徑：一種力量是黨政主導的體制內的工會運動，以自上而下的行政化途徑和方式介入集體勞動關係；另一種力量是勞動者自發形成的體制外的勞工運動，以自下而上的群眾化的途徑和方式推動勞動關係的集體化轉型。本文擬對勞動關係集體化轉型中的兩種力量和兩種路徑的形成、特點以及相互關係和發展趨勢做一分析研究。

一 集體勞動關係轉型與中國勞工運動的再興

從個別勞動關係向集體勞動關係轉變，是市場經濟條件下勞動關係調整的客觀要求，但這種轉變並不能自然形成，而是勞動關係各方在博弈中形成的最終結果。在勞動關係集體化轉型的過程中，勞動者為求自我保護而形成的勞工運動是基本轉型的推動力。但勞工集體化的訴求，必須得到國家的認可和承認，並通過勞工法律和勞工政策的方式予以確認，這樣，集體勞動關係的構建和調整才能實現。具體而言，只有當政府意識到，集體勞動關係將會使經濟和社會更加穩定持續地發展，以及更穩定和有效的運營能夠使企業得到集體談判帶來的勞動成本上升的補償，從而將集體勞動關係的構建作為勞工政策的重點時，集體勞動關係制度和機制才能最終實現。

具體而言，個別勞動關係是指個別勞動者通過勞動合同（書面或口頭）與僱主所訂立的勞動與工資的對價關係；集體勞動關係則是指勞動者集體或團體一方（通常以工會為代表）與僱主或僱主組織，就勞動條件、勞動標準以及有關勞資事務進行協商交涉而形成的社會經濟關係。個別勞動關係是一種從屬的和不對等的勞動關係，集體勞動關係是對個別勞動關係的一種矯正，這是一種雙方主體各自獨立、力量相對平衡的關係。勞動者的團結和組織，是集體勞動關係形成的基本條件；勞動者的直接介入和參與，是實現集體勞動關係的基本要求；而勞動者為維護和爭取自身權利而介入和參與的這個運動，即所謂的「勞工運動」，是集體勞動關係的基礎和內在推動力，也是集體勞動關係的基本存在形式。因此，沒有勞工運動，就沒有集體勞動關係。

從歷史上看，中國共產黨的發展是在工人運動的基礎上開始的。工人運動是中共的階級基礎和社會基礎，早期的中共領袖大部分都有領導和參與工人運動的經歷。特別是1925年中共建立和領導了中華全國總工會（全總）以後，黨領導的工會運動便成為中共革命鬥爭的一個重要組成部分。需要提出的是，全總從其誕生開始，政治活動便是其主要的活動內容，而市場經濟下的勞資集體談判和經濟性罷工，則很少涉略。

1949年中共執掌政權以後，通過1950年頒布的《中華人民共和國工會法》（以下簡稱《工會法》），將全總確定為中國唯一合法的工會，並確定了工會的「三大作用」：無產階級專政的「基礎」、黨聯繫工人群眾的「橋樑和紐帶」、教育工人群眾的「學校」^③。並且，自此之後，「工人運動」便逐步被淡化和消解

為「工會工作」。這是因為黨並不需要工會組織工人開展社會運動來維護和爭取工人權益，而只要在黨的領導下，通過自上而下的方法完成生產、生活、教育三項工作即可。而淡化和消解工人運動的另一出發點，即是防止工會通過組織工人運動而出現脫離和反對黨的領導的傾向。特別是中共1950年批判全總主席李立三的「工會獨立」和1958年批判全總主席賴若愚的「工團主義」以後^④，「工人運動」在中國更成為了一個歷史概念，現實中只有「工會工作」。

如果說，在計劃經濟時期黨國一體完全控制着整個社會的背景下，工人群眾作為國家機器的一個螺絲釘，其工作和福利完全由黨國安排解決，而不需要形成工人運動的話，那麼在市場經濟條件下，國家、資本和勞工形成了各自的利益主體後，勞工運動作為勞動者為爭取自身利益和解放的社會運動，則是一種必然出現的客觀歷史現象。這是因為勞動者作為勞動關係的從屬方，為了維護和爭取自己的利益，唯有團結起來形成有組織的力量，方可以使勞資力量達到相對的平衡。

中國的勞工運動正是隨着中國市場經濟的形成和發展而重新興起並逐步發展的。改革開放極大地促進了中國經濟的發展，低勞動成本是中國經濟發展最重要的條件，巨大的經濟成就是以犧牲勞動者——三千多萬的國企下崗工人、兩億多處於社會最底層的農民工——的利益為代價而取得的。他們為中國經濟作出了巨大貢獻，但並沒有分享到合理的經濟發展成果。正是由於社會分配不公和工人權利缺乏保障，成為引發工人抗爭和勞工運動的經濟和社會原因。

從改革開放後的1980年代中期開始，中國便不斷出現停工罷工等事件，這些事件在國企主要還是由於工人利益在改革中受損所引發，在私企和外企則主要是由於工人的勞動權益被侵害而引起^⑤。當時的工人罷工尚是一種零星的、分散的和缺乏自覺的集體意識的行為，只是基於勞工權利被侵害的一種直接反應，還沒有形成市場經濟下集體行動的意識、組織、目標和行動策略；罷工也還只是個別企業的個別事件，並沒有形成集體行動的地區和產業效應。

但進入2000年後，隨着國企改革和勞動力市場的形成，工人的市場意識和權利意識也在逐步萌發。以罷工為主要形式的集體行動開始有了集中的發展趨勢。一個標誌性的事件，就是2005年9月大連開發區兩萬多日資企業員工持續罷工兩個多月。在罷工工人的堅持下，工人的訴求基本得到解決。對此，筆者當時的評論是：大連罷工作為一個標誌性的事件，顯示了勞動者集體權利意識和集體行動意識開始覺醒^⑥。

但此前發生的位於廣東的台資鞋廠的罷工，卻以一敗塗地告終。2004年3月到4月，擁有三萬多名工人的興昂國際有限公司旗下的五家鞋廠中，有四家發生了勞資衝突，數千名工人捲入其中。這些工人因為待遇過低而自發罷工，要求提高待遇。但這種自發罷工由於缺乏組織而無法控制，結果發展為打砸機器、破壞公物的騷亂。由於工人的過激行動，結果近千名工人被開除、逃跑或辭職，上百名工人受到警方調查，數十名工人涉嫌「聚眾擾亂社會秩序罪」和「尋釁滋事罪」被刑事拘留，十名工人以涉嫌「故意毀壞財物罪」被

起訴。「在興昂和興雄騷亂中，工人們沒有領袖，沒有代表，沒有組織，沒有具體要求，也沒有得到任何承諾。幾乎是一哄而起，又一哄而散」，「這是一次集體的非理性發洩」^⑦。工人的集體意識和集體行動雖然萌發，但還比較初步和幼稚，此時的工人抗爭，在某種意義上還具有資本主義早期工人反抗中「盧德運動」(Luddite Movement) 的痕迹。

檢視和回顧改革開放以來的歷史，我們會發現，隨着勞動力市場的形成和勞資矛盾的發展，中國的勞工運動開始重新興起並逐步發展。成為市場經濟下的僱傭勞動者的原國企工人或生產隊的農民，對於市場經濟下自身地位、前景以及權利義務的認識尚不清晰。乍被拋入勞動力市場的國企勞動者還在眷戀着以往的體制內身份，農民工在社會意識上也還沒有真正融入產業大軍。由此可見，工人還沒有形成市場經濟下的勞工意識或階級意識，但現實中由於工人權利被侵害和社會不公正，又促使他們發起一種本能的抗爭。對此，有學者將這一時期工人的抗爭描述為「集體無意識」或「無集體行動」^⑧。筆者根據資料和案例分析，認為在2000年前後的十餘年間，勞動者在市場經濟下的集體意識已經開始萌發，集體行動也開始興起。但這種意識和行動還只是處於一種自在的階段意識和行動，還尚未形成一種自覺的社會運動。這種在體制轉換期的萌發階段的勞工抗爭，是市場化的勞工運動的前奏，也是勞動關係集體化轉型的預演和先聲。

二 自下而上：勞工運動的興起與勞動關係 集體化轉型的開始

在歷經三十年勞動關係市場化的過程以後，之前一直被淡化和消解的勞工運動又重新出現在中國的土地上。以2010年夏季罷工潮為標誌，開啟了市場經濟下中國勞工運動的帷幕，顯示了勞動者自下而上的組織力量，並直接推動了中國集體勞動關係的轉型，其歷史作用注定要在中國勞動關係發展史和中國勞工運動史上留下重重的一筆。

2010年夏季在中國發生了一系列勞動者自發的罷工事件^⑨。這次罷工潮於2010年初首先在蘇州工業園區爆發，該園區先後發生五次規模較大的罷工，涉及工人萬餘人。2月，罷工潮中心開始從長三角轉向珠三角。5月則爆發了南海本田罷工事件，而這一案例因其完整性和示範性，成為這次罷工潮的標誌性事件。之後在中山、佛山、深圳、惠州、珠海等地百餘家企業相繼爆發了連鎖性的工人罷工事件^⑩。進入7月以後，大連開發區則成為罷工潮中心，出現了開發區建立以來第三次罷工潮，波及企業七十三家(其中四十八家為日資企業)，參與罷工的工人達七萬多人^⑪。此外，上海、北京、江蘇、山東等地也發生多次罷工事件^⑫。保守地估計，2010年罷工潮的參與者不會少於三十萬人。

與2000年代初期的工人罷工相比，工人的集體意識和集體行動能力有了明顯的提高。以南海本田罷工為例，罷工發起後，千餘名工人在推選出的工

人代表的帶領下，將自己的行動限制在生產場所，集體停止工作但組織工人保護工廠機器設備與財產；在贏得社會理解支持的同時，有理有據地與廠方交涉談判，最終獲得了增加工資34%的成果^⑬。工人在組織意識、抗爭策略、內部團結和社會聯絡等方面，以及自發罷工的無政府主義的非理性狀態開始得到改變。南海本田罷工作為一面旗幟為其他企業提供了可資參照的榜樣，儘管這次罷工潮參與企業眾多、涉及地域廣闊，但勞資雙方基本上都能夠在理性的狀態下，通過勞資協商談判解決。

2010年的罷工潮，第一次直接顯示了勞工運動對於中國勞動力市場的影響。這種影響首先直接表現在罷工企業普遍都增加了工人20至30%工資，而這種增幅是從未有過的；一些企業為了預防或制止罷工還主動提高了工人工資。其次，罷工潮還直接提升了一些企業和行業的工資標準，並影響了勞動力的市場價位指數：2011年全國共有二十四個省份年內調整了最低工資標準，平均增幅22%^⑭；各地增幅均為歷年最高。勞動者集體議價能力在勞動力市場價格的標誌性指標——最低工資標準的提升上顯示出來。

以經濟利益為訴求的市場經濟下的勞工運動，其最主要的功用是影響勞動力市場的價格，而能否影響勞動力市場則與勞工運動的性質和訴求直接相關。2010年罷工潮的一個最為突出的特點，即是工人的訴求已經由權利爭議轉向利益爭議^⑮。在以往的集體勞動爭議中，更多的是由於勞動者權利被侵害而發生的權利爭議，但這次罷工潮中，工人的訴求雖然也涉及權利爭議，但基本訴求是涉及提高工資、改善待遇等要求公正待遇的利益爭議。一般而言，權利爭議既可以是個人的也可以是集體的，但利益爭議只能是通過勞動者形成集體力量後的集體談判和集體行動方可提起。利益爭議的普遍出現，表明工人不僅在市場化的權利意識和團結意識方面有了進一步的認知，而且也初步具備了相應的組織能力和集體行動能力。總之，2010年罷工潮具有了市場化的勞工運動的最重要的性質（包括訴求、意識和行動能力），而以利益爭議為特徵的勞工運動的開展，正是集體勞動關係運行的重要標誌。

勞動者的集體行動從權利爭議到利益爭議轉變，與勞動者已經開始具備市場經濟下的勞工意識直接相關。所謂市場經濟的「勞工意識」，是勞工文化（或稱勞動者文化）的核心構成，指作為僱傭勞動者的工人群體在特定的勞動形式和勞動過程中對於自身地位的認識^⑯。中國工人的勞工意識，是在市場化轉型的過程中逐步形成的。其中僱傭勞動者的社會身份的自我認定，是勞工意識發生的前提。《勞動合同法》頒布實施，從法律上確認了中國的城市工人完成了由以往國企體制內工人到僱傭勞動者的身份轉換，同時也確認了農村工人完成了由農民工到僱傭勞動者的轉變^⑰。勞動者開始找到了市場經濟中的「自我」，即「我」是被老闆僱用的「打工者」^⑱。勞工運動中的勞工意識，按其內容結構分層，可以包含法律意識、權利意識、團結意識、行動意識等，這些內容是隨着勞工意識的不斷完善而逐步深化和提升的。其中勞動者的集體意識，是市場經濟下勞工意識的最核心內容。勞動者的集體意識的發軔和覺醒，是勞工運動發起的內在動力。勞動關係和勞資矛盾的發展現狀、各地工人抗爭的經驗和教訓、《勞動合同法》等勞動法律法規的普及，大大提

升了工人的自我意識，他們開始認識到自身在社會關係（特別是勞動關係）中的身份和地位，以市場經濟的「勞工意識」取代了計劃經濟的「主人翁意識」，按照市場經濟的規則，通過團結和行動來維護和爭取自己的權益^⑩。

中國勞動關係集體化的轉型，正是通過勞動者的集體行動推動開啟的。2010年罷工潮的發生，是中國勞動關係和勞工運動發展的直接結果。它的意義不僅在於表現了中國勞工蘊涵着巨大的自下而上的組織力量——這一力量具有平衡勞動關係、調節勞動力市場的獨特作用，而且這一力量直接構成了勞動關係集體化轉型的內容。

三 自上而下：中國工會與勞動關係的集體化制度建構

勞動者的集體行動所構成的勞工運動，是勞動關係集體化轉型的內在動力。但勞動關係集體化構成和調整的實現，必須獲得體制的認可並使其制度化方可完成。這是因為集體勞動關係是一個制度化的構建，只有得到法律的確認和制度的保證，方可正常有序地運行。在勞動者自發推進集體勞動關係實現的同時，由黨政主導的構建集體勞動關係的過程也在進行，而與勞動者自下而上的自發的勞工運動不同，這是一種自上而下的行政化的構建過程。

對於勞動關係集體化構成和調整的必要性，中國政府根據自身的經歷和國際經驗自然非常清楚，問題在於如何實現中國的勞動關係集體化，而且，如何處理勞動關係集體化必然涉及到勞工集體行動，也是一個比較敏感的問題。因而如何控制勞工集體行動的發生和發展，便成為政府治理中的一個重大問題。從改革開放以來黨政所推出的勞工政策來看，主要是通過自上而下的途徑，運用行政權力構建集體勞動關係，同時努力阻止工人的集體行動，分化消解工人的自發力量，即所謂「黨政主導、權力治理」的思路。這一思路的要點為：政府動用公權力的資源對勞動關係施加影響，試圖使勞動關係配合其政治安全、經濟發展和社會穩定的短、中、長期目標^⑪。這一政策的主要執行者是體制內工會——或者說，工會是中國勞動關係集體化轉型中另一種重要力量。

對於中國唯一的合法工會——全總的性質和身份，學界和社會上也有不同的認識。一種意見認為體制內的工會及其運動只是一種行政力量和行政行為，而不認可其為市場經濟下代表工人利益的「工會」^⑫。筆者認為，從歷史上看，中共領導的全總曾經是中國勞工運動的重要組織者之一^⑬。中共建政之後明確規定了工會的一元化原則，全總成為了中國唯一的合法工會^⑭。遵照1950年《工會法》的規定，建國初期全總在代表受僱工人簽訂集體合同、保護工人利益方面扮演了重要的角色^⑮。但隨着國內政治形勢的變化，全總的行政化色彩愈來愈明顯，逐漸成為了黨的「工會工作部」和政府及企業的「助手」，其職能也由「代表受僱工人」、「保護工人、職員群眾利益」，轉變為「兩個維護」，即1992年《工會法》的「工會在維護全國人民總體利益的同時，維護職工的合法權益」^⑯。儘管全總是一個具有濃厚的行政化色彩的官方工會，以「兩個維護」為其基本職責，並且「全國人民總體利益」放在「職工的合法權益」

之前，但「維護職工的合法權益」仍然是該組織重要職能之一。因此，體制內的工會在中國具有法律依據和社會基礎，雖然國際社會對其評價不一，但其身份和地位還是得到了國際勞工運動的認可，是國際勞工組織中的中國勞方代表。這種以全總為代表的「中國特色」的工會模式和工會運動，是後計劃經濟時代一種特定的工會模式和工會運動²⁶。

在中國工會運動的道路和方向上，全總在2005年提出了「中國特色社會主義工會發展道路」，其內容涵蓋指導思想、政治保證、根本任務、職能作用、組織體制、對外交往、內在動力等，主要有八條，即「堅持自覺接受黨的領導；堅持工會的社會主義性質；堅持發展工人階級先進性；堅持構建和諧勞動關係；堅持維護職工群眾合法權益；堅持完善社會主義勞動法律體系；堅持推動形成國際工運新秩序；堅持以改革創新精神加強工會自身建設」²⁷。從這八條內容來看，基本上是一個政治宣言，核心是表達工會忠誠於黨的政治態度。而對於市場經濟下工會的定位及其責任，特別是工會在勞動關係中的身份和作用，不是大而化之便是語焉不詳。這種將工會過度政治化甚至將其當成一個政治組織的做法，不僅缺乏法律依據²⁸，而且偏離法律規定的工會性質職責，加深與工人群眾的距離，影響工會法定職能的發揮。

近年來，在對於中國勞動關係性質和特徵的認識上，全總認為，中國的勞動關係「沒有改變我國工人階級和所有勞動者國家和社會的主人的地位，沒有改變我國勞動關係的社會主義性質」。現階段的勞資矛盾，「是在根本利益一致基礎上具體利益差別的矛盾」，這種具體利益矛盾屬於「人民內部矛盾」²⁹。基於這樣一種認識，儘管2001年修訂的《工會法》規定：「維護職工合法權益是工會的基本職責」³⁰，但工會確定的卻是「促進企業發展、維護職工權益」的企業工會工作原則，「促進企業發展」位於「維護職工權益」之前；而2013年中國工會第十六次代表大會工作報告的主題詞是：「團結動員億萬職工實現中國夢」³¹。

中國工會介入勞動關係只是在「黨政主導、權力治理」的方針下開展一些具體的工作。這些工作包括：建立「職工之家」、推進企業民主管理、開展廠務公開、送溫暖、參與勞動立法、實施法律援助、推進三方協商機制、組織起來依法維權、組建工會、推行集體協商等³²。應該說，工會這些活動在勞動關係調整中具有積極的作用，也在一定程度上代表和維護了勞動者權益。

2010年夏季罷工潮以來，全總將構建集體勞動關係當成了最重要的工作，其具體措施便是推行「兩個普遍」。所謂「兩個普遍」，即「推動企業普遍建立工會組織」和「推動所有企業普遍建立工資集體協商機制和集體合同制度」，並要求用三年時間使全國企業法人建會率達到90%以上，已建工會組織的企業80%以上建立工資集體協商制度³³。經過各地工會的 effort，截至2013年6月底，中國工會已擁有2.8億工會會員，全國基層工會組織總數279.3萬個，覆蓋基層單位637.8萬家，職工入會率達81.1%³⁴。「截至2013年底，全國簽訂集體合同242萬份、覆蓋企業632.9萬家、覆蓋職工2.87億人」³⁵。三年規劃的目標任務順利完成。

集體勞動關係形成的重要指標是工會組建率和集體合同簽訂率。全總的這些工作，在構建集體勞動關係架構、擴大工會社會影響、提升勞動者和企

業的集體勞動關係意識，以及對於勞動者合法權益維護等方面，都具有積極作用。但這種由黨政主導的以行政化手段推行的工會組建和集體協商，存在着嚴重的指標化、數字化和形式化等問題。在工會組建方面的主要問題是，企業往往為了完成建會率而交由企業老闆組建工會。許多新建的企業工會是「掛牌工會」或「空殼工會」，更為嚴重的是一部分新建工會被僱主所控制而成為「老闆工會」^⑤。在簽訂集體合同方面，由於黨政高度重視和積極介入，並將其納入政績考核，實現了快速提升集體合同的簽訂數目和覆蓋範圍，但重形式、輕內容，重數量、輕質量，重政績、輕實績，是集體合同簽訂中較為普遍的問題^⑥。

這種流於形式和數字的工會組建和集體合同的最重要問題，就是工會的活動並不是出於工人的訴求，並且缺乏工人的參與，因此，雖然三年目標達成，但新組建的工會並沒有把工人組織起來，簽訂的集體合同也沒能發揮調整勞動關係的作用。更重要的是，企業工會「老闆化」和集體合同形式化，使得工會不僅未能有效維護工人利益，加上工會被僱主介入控制而成為「老闆工會」，工人的團結權被侵害剝奪，致使勞資關係力量對比更不平衡。結果工人自發的集體行動不但未能消弭和替代，反倒更加深了工會與工人的隔閡和距離，激發了工人自發行動的決心和行動。

四 衝突與合作：勞工運動中兩種力量的互動和博弈

2010年夏季罷工潮，是中國勞動關係集體化轉型開始的標誌，中國勞工運動的兩種力量和兩種路徑也開始顯現。

所謂兩種力量，一種是體制內以全總為代表的現行工會的力量，這一力量以自上而下的行政化方式開展各種工會活動；另一種是體制外的勞動者自發形成的勞工運動，這一力量自下而上以自發罷工為主要形式的集體行動來維護和爭取勞工權益。勞工運動中出現這兩種力量和兩種路徑，主要是由於勞方主體的分離所造成。在法律意義上，勞方主體是由工會和勞動者共同組成的，即勞動者是勞方的意志主體，工會是勞方的形式主體。工會和勞動者共同構成所謂「勞方」^⑦。如果中國工會能夠有效地代表勞動者，即勞工意識和勞工組織形式有效結合，將不會出現這一現象。但在現實中，由於地方工會行政化和企業工會「老闆化」的現象愈益突出，工會與勞動者脫離的問題愈加嚴重。在體制內工會無法有效地代表和維護勞動者權益的情況下，勞動者自然會選擇自力救濟的路徑，勞工運動中的兩種力量和兩種路徑由是形成。其實，這種現象不獨中國存在，作為後社會主義國家的俄羅斯、越南都曾出現過。中國由於工會一元化的嚴厲政策，比起工會多元化的俄羅斯和越南，問題就更加突出和複雜^⑧。

在勞動關係集體化轉型的過程中，兩種路徑的推進方式顯示了兩種力量和運動的互相作用和影響。黨政主導的工會運動在中國有其存在的法律依據和現實需求，它的存在和活動，是實現勞資力量平衡和工人權益維護的體制性設置，儘管其性質和活動的行政化和官僚化嚴重影響其發揮作用，但它的

存在本身就是對於資本的制衡和壓力；而且，全總由於其政治地位而在勞工法律和政策中的影響和作用也是非常積極的。因此，這一力量在中國不可或缺，目前也無法取代。

而勞工的自發力量是一種蘊含在社會中的隱性力量，罷工只是工人力量的顯性化表現。但是，由於這部分力量並沒有法律支持的穩定組織形態，所以無法持續和固化，目前還只是基於罷工或維權的臨時性集結，一旦事件結束，這一力量便星散四方。但正如恩格斯所說：罷工「是工人的軍事學校，他們就在這裏受到訓練，準備投入已經不可避免的偉大的鬥爭中去」^{④①}，中國近年發生的眾多工人集體行動，其意義不僅是維護了工人的具體權益，而且培養和訓練了眾多勞工運動的領袖和骨幹^{④②}。與中國處於市場經濟建立初期的歷史階段相適應，中國的勞工運動和工人自身發展，也在重蹈着先輩的歷史道路。

兩種力量的互相影響和作用，首先表現為在和資本的鬥爭中，維護和爭取勞動者的利益應該是雙方共同的奮鬥目標，因而兩者利益攸關，互相依存。這表現在工會所搭建的集體協商談判平台以及所形成的社會影響，為工人談判工資提供了制度性的保障；工會在罷工後按照法律要求，代表工人介入罷工處理，也是對於罷工工人的實際支援。而工人的自發罷工行動，一方面為工會開展工作提供了社會群眾基礎，另一方面凸現了工會存在的必要性。一些罷工處理的成功案例也顯示，在現有體制下，如果處理得當，這兩種力量是可以互相支持和合作的^{④③}。

在2010年的罷工潮中，一些地方工會能夠站在勞動者方面介入處理罷工問題，如廣州市總工會和大連開發區總工會得到工人的擁護，但絕大多數企業工會在罷工中被工人拋棄，還有一些工會直接幫助老闆打壓工人，成為工人防範和譴責的對象。其中最為典型的案例是南海本田罷工中工會與工人發生的衝突^{④④}。這種情況對於體制內工會影響巨大，負有「代表和維護職工的合法權益」^{④⑤}責任的全總所受到的衝擊和壓力不言而喻，但同時也促進了體制內工會的改進和完善。前述全總於2010年7月提出要把工會工作重點放到勞動關係調整中的「兩個普遍」，即與當時正在蓬勃興起的罷工潮的影響和壓力直接相關。

然而，兩種力量互相支持和合作的前提，是對於對方正當性和合法性的認可。關於工會存在的正當性和合法性是沒有疑義的，儘管工人對於工會的代表性和有效性存在質疑。但關於自發的工人力量存在和活動的正當性和合法性，則分歧甚大。工人普遍認為，由於目前的工會不能有效地維護勞動者的利益，勞動者必然要自我救助，因而其集體行動具有正當性。筆者主持的「集體勞動關係法律規制課題組」曾與數十名參與南海本田罷工的工人訪談，其中一名工人的感受很有代表性：「現在的工會並不代表我們，他們要向領導負責，他們和企業是一夥的。我們工人只能用自己的力量維護爭取自己的利益。」^{④⑥}

罷工是自發的勞工運動的主要形式。就合法性而言，罷工並沒有違反中國的法律規定——「法無禁止即可行」，工人可以通過罷工來維權^{④⑦}。對於工人罷工的合法性，地方政府在處理罷工事件時是默認的^{④⑧}。但作為勞動者代表的全總卻公開表示「不贊同」罷工，全總書記處書記李濱生在媒體訪談中明

確表示：「我們不贊成罷工是解決勞動爭議最後手段的提法，畢竟，通過採用過激手段來解決勞動關係矛盾，不符合中國國情，也不符合我國現階段勞動關係的性質和職工群眾的根本利益。」^{④8}而對於自發的勞工運動，全總更是持一種警惕和排斥的態度。全總副主席、黨組書記李玉斌公開宣稱：「勞動關係矛盾已進入凸顯期和多發期，集體停工和群體性事件時有發生；境外敵對勢力滲透加劇，妄圖以勞動關係為突破口，通過一些非法勞工『維權』組織、『維權』人士與工會爭奪職工，破壞工人階級隊伍的團結和工會組織的統一。」^{④9}全總的這一態度表明體制內工會與自發的勞工運動之間存在着重大的分歧。

這種分歧的產生既有政治上的理念差異，也有維持既得利益的考慮。在政治方面，全總及其所屬工會，是中國體制內唯一合法的工會組織，作為中國共產黨成立和領導的群眾團體，接受黨的領導是該組織最基本的原則和特色。作為黨的群眾工作部門，工會最基本的任務就是組織、團結和控制工人群眾，避免工人成為另外的社會組織力量。因而，防範「獨立工會」或「第二工會」的出現，是中國工會的頭等大事。自發的勞工運動的出現，打破了全總獨家代表和壟斷勞資關係事務的格局，使得勞工運動有了不同的聲音、有了競爭，這對於全總而言當然隱含着某種危機。因而，將這種自發的勞工運動「政治化」而加以打壓，就是一種既可推卸責任、又能顯示自己政治正確的一箭雙雕的政治策略選擇。

在現有政治框架和法律框架下，兩種力量的並存是一種現實存在。體制內工會運動的特點是有組織、缺群眾，而體制外勞工運動則有群眾、缺組織。目前兩種力量的目標和訴求具有一致的地方，這就是在現有體制下通過法律手段來維護和改善工人的地位和待遇。如果能夠實現兩種力量的互相支持和互相補充，對於中國統一的勞工集體力量的形成和集體勞動關係的調整，都是有利的。要實現這一目標，關鍵在於中國工會必須依法履行其職責，並須克服工會的行政化和「老闖化」傾向，主動將體制外的力量組織和吸引到體制內^{⑤0}。但就目前現狀來看，兩種力量不僅在認識和價值追求上存在着分歧，而且雙方存在着利益上的衝突和矛盾。同時，現有的工會體制和現實的政治局勢，對於雙方關係也有着直接的影響。這一關係的處理，還處在一種試探和摸索中。

五 勞工運動中兩種力量和兩種路徑的發展與前景

2010年至今，中國勞工運動中的兩種力量和兩種路徑進一步在發展，其基本態勢表現為：自發的勞工運動更加深化有序；體制內的工會工作正在調整。

自發的勞工運動主要有以下的發展趨勢：首先，工人的自發集體行動數量在進一步上升。根據互聯網上收集的2011年1月至2015年1月共2,831件工人集體行動事件來看，2011年為185件、2012年為382件、2013年為656件、2014年為1,378件，年度增長分別為106.5%、71.7%和110.1%^{⑤1}。特別是2014年以來，重大的勞資集體爭議不斷，諸如3月廣東番禺裕元鞋廠四萬餘人為爭取社會保障的罷工、5月至8月湖南常德沃爾瑪員工反對資方違法解僱工人的抗爭、

5月深圳哥士比鞋廠的罷工、6月廣東佛山工藝總廠的罷工、8月開始的廣東番禺利得鞋廠工人集體行動、同月廣州大學城環衛工的罷工，以及2015年5月四川德陽中國第二重型機械集團公司的數千人罷工等，都具有全國性的影響。

其次，工人自發行動的組織和策略水平有較大的提高。其中最有代表性的是利得鞋廠工人的行動。2014年8月，利得鞋廠工人為追討企業拖欠社保和公積金以及搬遷補償，2,700餘人發動了罷工。罷工發動後召開了工人代表大會，罷工工人選舉了集體談判代表，確定了基金籌集和管理辦法，推選了與媒體聯絡的發言人，還推選了工人糾察隊長。罷工工人面對各種阻撓和壓力，團結一致毫不退縮，進行了三次(十天)罷工、五晚守廠、六輪集體談判，歷經八個月最終獲得了勝利：資方支付工人補償賠償款1億2,000多萬元^⑤。利得鞋廠的案例，不僅創造了中國的勞資爭議和勞資談判中前所未有的巨額補償賠償數額，更重要的是，工人在集體行動中所運用的工人代表制、行動基金、對外聯絡、工人糾察等方法和策略，已經具有了市場經濟下工人集體行動的基本要素和基本能力。

再次，工人自發行動的組織意識大大提升，開始明確提出建立工人工會，反對「老闆工會」的訴求。2010年5月南海本田罷工時，工人的組織訴求還只是「改組工會」，近兩年已經有多起工人明確提出不承認老闆控制的「黃色工會」的事件，要求上級工會支持工人自己成立工會。2014年4月，廣州勝美達電子廠女工為對抗老闆介入組織工會而提出自己籌建工人工會，但在上級工會和企業老闆的聯合阻撓下功敗垂成^⑥；同年12月，利得鞋廠工人在集體談判過程中，由工人代表提議經勞資雙方商議，確定勞資集體談判現場不邀請第三方機構或人士加入，拒絕官方工會介入集體談判^⑦，工會在利得鞋廠談判事件中完全被邊緣化。2015年5月，深圳沃爾瑪工人向深圳市總工會投訴，指出沃爾瑪的現任工會主席和集體協商代表都是作為資方代表的公司高層管理人員，員工並沒有選舉授權給他們，按照法律，他們也沒有資格成為勞方的協商代表，要求「黃色工會」下台，直選工會^⑧。特別需要指出的是，工人的組織意識和要求，完全是在中國現有的法律框架和政治框架下，其訴求並非是在現有工會體制外組織成立「獨立工會」或「第二工會」，而是依據中國法律和工會章程，要求改選或建立隸屬於全總的基層工會。

近五年來，自發的勞工運動繼續發展，工人的組織和策略在運動中不斷成熟。儘管這些案例並非普遍現象，絕大多數工人的階級意識和覺悟還尚在發育階段，但這些案例已經明確地顯示了中國勞工運動的發展趨勢和方向。但由於勞工的自發運動缺乏明確的法律保障，工人組織也只是罷工期間的臨時存在，加之中國政治局勢的「維穩」要求，自發的勞工運動不僅在力量上仍然比較弱小，而且處境艱難。雖然近年政府在動用刑罰懲治罷工領袖方面稍有鬆動^⑨，但罷工工人特別是罷工骨幹和領導者，仍然在職業上、政治上和法律上面臨着種種風險。2015年3月〈中共中央國務院關於構建和諧勞動關係的意見〉的高級別文件，第一次將「停工」與「勞動關係群體性事件」明確區分，並要求：「集體停工事件」依託「協調勞動關係三方機制」處理；「勞動關係群體性事件」採用「應急聯動處置機制」處理^⑩。在這一文件中，停工罷工不再等同

於「勞動關係群體性事件」，認可了工人集體行動的性質是「勞資糾紛」而非「維穩事件」，對於改變以往一些地方政府以「維穩」為由打壓工人集體行動的處置方法具有重要的意義。這一文件如果能夠切實落實，罷工被政府視為「勞動關係群體性事件」而通過「應急聯動處置機制」強力壓制的狀況，今後可能會有所改變。

至於全總關於工會工作和策略的調整，主要是涉及企業工會如何能代表職工群眾和集體合同如何有效規範的問題。

2003年9月，全總宣稱：「中華全國總工會將積極穩妥地推進基層工會直選工作，以逐步取代先由工會會員選出工會基層委員會，再由委員會選舉產生主席的傳統程序。」為推進此項工作，全總開始起草《企業工會主席直選條例》，包括直選的指導思想、基本程序和候選人條件等，都將做出具體的規定^⑤。工會主席直選是實現工會民主化的基本途徑，然而至今這一條例仍然不見蹤影。有學者認為：「工人的行動主義是工會得以改革的驅動力，為了避免激進工人運動的產生，工會會做出自身改革，以回應這種壓力」^⑥。2012年5月，廣東深圳啟動163家企業工會直選，而深圳重啟工會直選，主要原因在於「工人越來越激進的行動主義」，以及「勞工NGO的蓬勃發展」所帶來的壓力^⑦，因此期望通過工會直選來獲得工人的信任。2014年7月，針對工會組建中重數量、輕質量的問題，全總發布〈中華全國總工會關於新形勢下加強基層工會建設的意見〉，提出要提高工會組建質量，「量質並重，科學發展」，各地工會舉辦各種提高工會組建質量培訓班以推進這項工作^⑧。然而，由於涉及到體制和利益格局的限制，工會直選在全國並沒有實質性的推進。而提高工會組建質量的活動雖然可以促進新建工會開展活動，但僱主控制企業工會的問題尚未提及，如何建立一個真正的工人工會，並不是這一文件的主旨。

針對集體合同工作存在的問題，2014年3月，在〈中華全國總工會關於提升集體協商質量增強集體合同實效的意見〉中，全總承認「集體協商工作中仍存在一些亟待解決的突出問題，如有的集體協商職工參與程度不夠、協商過程流於形式，有的集體合同內容不夠詳實具體、實際作用不明顯」。文件中對於提升集體協商質量、增強集體合同實效的指導思想、目標任務、工作原則和工作舉措作了具體規定。其總體目標任務規定為：「從2014年起，用5年時間，在集體協商建制率動態保持在80%的基礎上，集體合同所覆蓋職工對集體協商的知曉率達到90%，職工對開展集體協商和簽訂集體合同工作的綜合滿意度穩步提高。」^⑨可以預見的是，如果五年的目標就是要讓90%的職工知道有集體合同，這個目標不難達到；但要讓職工的綜合滿意度提高卻並不容易。全總承認工會組建和集體合同中存在的問題並予以調整改進，雖然並未涉及實質問題，而且改進方法仍然沿襲行政化和形式化的工作方式，但這終究是一個積極的舉措。至於能在多大程度上真正改進，還要看下一步的具體實施。

一個更為重要的動向是，中共中央對於全總的改革有了更急迫和明確的要求。脫離群眾作為中國工會的一個痼疾，不僅社會詬病已久，而且中央對此問題也極度重視。針對這一問題，2015年7月，中央全面深化改革領導小組要求工會等群團組織進行改革，並傳達改革的關鍵是要堅決防止和克服「機

關化、行政化、貴族化、娛樂化」^{②③}，如此尖銳明確地指出工會等群團組織所存在的「四化」問題，在中央文件尚是首次。中央要求先在上海工會進行改革試點，在上海試點的基礎上於工會系統全面推行；工會改革方案涉及工會組織設置、管理模式、工作方式和幹部管理等。這一舉措顯示工會改革的問題在中央看來已經刻不容緩。但由於工會問題關涉現行政治體制和各方既得利益，此次改革能在多大程度上解決中央所提出的問題，以及工會改革對於勞動關係和勞工運動會有甚麼影響，都還有待於進一步的觀察。

六 結語

勞動關係集體化轉型中的兩種力量和兩種路徑，也曾一些後社會主義國家（如俄羅斯、越南）的市場化轉型中出現過。這是計劃經濟體制向市場經濟體制轉型中國家無法避免的問題，也是由政治經濟一體化向多元化轉型過程中一種特定的歷史現象。由於中國特定的政治制度，這一現象的表現就更加複雜。在市場經濟下，勞動關係的調整必然要通過集體勞動關係來實現，勞動者必然要形成集體的力量和具有代表自己利益的勞工組織，是市場經濟下勞動關係規範化和法制化的客觀要求。目前中國尚未形成規範的市場化勞工組織。勞工運動中出現的兩種力量和兩種路徑，正是這種工人組織現狀及其發展的直接反映。

這一問題在中國並非短期可以解決，而且就發展趨勢來看，將會是今後中國勞動關係規制中一個最為關鍵的問題。隨着勞動者團結意識和行動意識的不斷提升，這個問題的影響將日益突出，其發展也有兩種可能：如果處理得當，集體勞動關係的構成和調整可以形成市場經濟下的規範模式和良性運作；如果處理不當，將會加劇勞資衝突並造成社會和經濟的不穩定。這一問題的最終解決有待於中國政治體制的改革，包括工會體制的改革。即使在現有政治體制的框架內，作為主導方的黨政及其官方工會，通過其政策和策略的調整，也可以改善兩種力量之間的矛盾與衝突，發揮各自的積極作用，進而形成勞工力量的聯合與支持，使勞動關係調整更加規範。但是，由於這一問題涉及政治理念和利益考慮，兩種力量和兩條路徑下中國勞動關係和勞工運動趨勢的走向、變動及其前景，目前還難以作出判斷。

註釋

①②③ 常凱：〈勞動關係的集體化轉型與政府勞工政策的完善〉，《中國社會科學》，2013年第6期，頁91-108。

② 「工人運動」或「勞工運動」兩個概念基本含義相同，但在中國大陸的語境下，「工人運動」具有政治意味，「勞工運動」更強調其經濟意義。工會運動是工人（勞工）運動中以工會為組織形式的社會運動。本文在不同語境下會選擇使用不同表述。

- ③ 參見中華全國總工會：《中國工會章程（總則）》（2013年10月22日通過），中華全國總工會網，www.acftu.org/template/10041/file.jsp?aid=81124。
- ④ 參見樊濟賢：〈建國初期有關工會問題的分歧與爭論〉，《工會理論與實踐》，1999年第6期，頁24-26；常凱：〈賴若愚工運思想的發展過程及特點初析〉，《中國工運學院學報》，1990年第1期，頁50-56。
- ⑤ 筆者從1980年代中期便開始關注這一現象，1988年在《當代工會文叢》發表的文章，可能是國內關於罷工問題最早公開發表的研究。參見常凱：〈工潮問題的調查與研究〉，載《當代工會文叢》，第一輯（北京：工人出版社，1988），頁51-58。
- ⑥ 參見譚彥輝：〈大陸應調整完善勞工政策——大連日資企業罷工事件所反映出的問題〉，《鳳凰周刊》，2005年第34期，頁32-33。為了解大連罷工的情況，2005年筆者曾專門到大連開發區發生罷工的企業進行調研，聽取了各方對於事件的看法。
- ⑦ 唐建光：〈興昂鞋廠工人騷亂調查〉，《中國新聞周刊》，2004年第39期，頁30-32。
- ⑧ Ching Kwan Lee, "The Labor Politics of Market Socialism: Collective Inaction and Class Experiences among State Workers in Guangzhou", *Modern China* 24, no. 1 (1998): 3-33；劉愛玉：〈國有企業制度變革過程中工人的行動選擇——一項關於無集體行動的經驗研究〉，《社會學研究》，2003年第6期，頁1-12。
- ⑨ 筆者主持的「集體勞動關係法律規制課題組」（國家社科基金項目），曾在罷工潮發生的2010年夏季以及2011和2012年到廣東、浙江、江蘇、上海、遼寧、天津、河南、山東等省市調研，走訪了三十餘家發生罷工的企業，並與勞動部門官員、企業管理者、工會、罷工工人等進行訪談，也和國家人力資源和社會保障部的相關領導交換過意見。
- ⑩ 這次連鎖性罷工主要發生在日資汽車配件行業中，包括佛山豐富、小欖本田製鎖、天津豐田、廣州阿雷斯提、日正彈簧、南沙電裝、佛山阿茲米特等企業的罷工事件。
- ⑪ 大連罷工潮中發生罷工的包括萬寶至馬達、一廣毛巾、日本電產、美泰、斯大精密、原田、利尤比、愛麗絲、東芝彩電、東芝大連、莫里克斯、東陶、佳能、YKK、三井森、浮法玻璃、山武儀錶、富士塑料、最上世紀、旭計器、三越、福雷斯、早川、中村精密、城北電子、通世泰建材、利優比和高千穗等日資企業。參見集體勞動關係法律規制課題組：〈大連調研訪談記錄〉，2011年4月6至8日。
- ⑫⑬ 路軍：〈集體抗爭中的勞工意識及其形成機制研究〉（中國人民大學博士論文，2015）。
- ⑭ 常凱：〈南海本田スト現場からの報告〉，《中國研究月報》（東京），第64卷第8號（2010年8月），頁1-9。
- ⑮ 新華社：〈24個省份年內調整最低工資〉，《新京報》，2011年12月30日，A05版。
- ⑯ 所謂「權利爭議」，是指基於法律、集體合同或勞動合同之規定，當事人主張權利存在與否或有無受到侵害或有無履行債務等發生的爭議。所謂「利益爭議」，是指當事人對於將來構成彼此間權利義務之勞動條件，主張繼續保持現存條件或應予變更調整而發生的爭議。參見〈英國勞資關係法實施規則〉（1972），第126條，載中華全國總工會編：《外國勞動法律法規選編》，上冊（內部出版，1997），頁73。
- ⑰ 常凱：〈論勞動者文化〉，《工運研究》，1995年第2期，頁15-17。
- ⑱ 《勞動合同法》中不存在「國企工人」或「農民工」的稱謂，而統稱為「勞動者」。這標誌着城市工人和農村工人在法律身份上已經不存在差異，即均為勞動（僱傭）關係中的勞動者。
- ⑲ 筆者曾於2010年6月、8月、9月、11月與集體勞動關係法律規制課題組成員四次到廣東調研，對工人、企業管理者和官員進行訪談。在與數十名罷工企業

的勞動者訪談中，對於個人身份認定的問題，非公企業員工都是把自己當成「打工者」，國企員工絕大部分也認為自己是「打工者」或「僱傭勞動者」，只有個別員工認為自己仍享有企業「主人翁」的身份。

①④⑦ Chang Kai, "Legitimacy and the Legal Regulation of Strikes in China: A Case Study of the Nanhai Honda Strike", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 29, issue 2 (2013): 133-43.

②⑩ 李琪、段毅：〈我國集體勞動關係和諧運行面臨的挑戰與對策——基於行動型集體勞動爭議的分析〉，第六屆勞動關係國際研討會論文（北京，2014）。

②① Bill Taylor and Qi Li, "Is the ACFTU a Union and Does it Matter?", *Journal of Industrial Relations* 49, issue 5 (2007): 701-15.

②② 民主革命時期，中國的勞工運動中有眾多的勞工組織參與其中。除中共領導的全總以外，還有國民黨領導的工會以及自發的工會。參見馬超俊主編：《中國勞工運動史》，增訂版，全六冊（台北：台灣中國文化大學勞工研究所理事會，1984）。

②③ 《中華人民共和國工會法》（1950）第一章第三條規定：「工會為根據全國勞動大會及各產業工會（包括文化教育工作者工會、公務人員工會等）之代表大會通過的章程與決議所組成之群眾團體，有其全國獨立的、統一的組織系統，以中華全國總工會為最高領導機關。凡工會組織成立時，均須報告中華全國總工會或其所屬之產業工會、地方工會，經審查批准後，轉請當地人民政府登記備案。」第四條規定：「凡不是根據本法第三條之規定所組織的任何其他團體，不得稱為工會，不得享受本法所規定之權利。」參見中國人大網，www.npc.gov.cn/wxzl/wxzl/2000-12/10/content_4245.htm。下引不再另註。

②④ 《中華人民共和國工會法》（1950）第二章第五條規定：「在國營及合作社經營的企業中，工會有代表受僱工人、職員群眾參加生產管理及與行政方面締結集體合同之權。」第六條規定：「在私營企業中，工會有代表受僱工人、職員群眾與資方進行交涉、談判、參加勞資協商會議並與資方締結集體合同之權。」第七條規定：「工會有保護工人、職員群眾利益，監督行政方面或資方切實執行政府法令所規定之勞動保護、勞動保險、工資支付標準、工廠衛生與技術安全規則及其他有關之條例、指令等，並進行改善工人、職員群眾的物質生活與文化生活的各種設施之責任。」

②⑤ 參見《中華人民共和國工會法》（1992），第一章第六條，法易網，<http://law.fayi.com.cn/650011p1.html>。隨着1992年《工會法》頒布，1950年《工會法》正式廢止。

②⑦ 參見〈中國特色社會主義工會發展道路的基本內涵〉，《工人日報》，2013年10月6日。

②⑧ 筆者曾參與1992年《中華人民共和國工會法》草案討論，在最初草案稿中，關於中國工會性質有「工會是重要的社會政治團體」的表述。這一表述引起爭論，經反覆斟酌並最後由中央拍板刪去這一條。

②⑨ 喬健：〈推進中國特色和諧勞動關係的理論創新〉，《工人日報》，2015年4月21日。

②⑩④④ 參見《中華人民共和國工會法》（2001），第一章第六條，中國人大網，www.npc.gov.cn/wxzl/gongbao/2001-10/29/content_5277078.htm。

③①③② 李建國：〈高舉旗幟 改革創新 團結動員億萬職工在實現中國夢歷史進程中充分發揮主力軍作用——在中國工會第十六次全國代表大會上的報告〉（2013年10月18日），中華全國總公會網，www.acftu.org/template/10041/file.jsp?cid=986&aid=88500。

③③ 參見〈中華全國總工會關於進一步加強企業工會工作充分發揮企業工會作用的決定〉（2010年7月26日），中工網，<http://acftu.worker.cn/c/2010/08/10/100810160211243329553.html>；〈中華全國總工會2011-2013年推動企業普遍建立工會組織工作規劃〉（2011年1月18日），中工網，<http://acftu.worker.cn/c/2012/07/19/120719112052896369386.html>。

③④ 〈中國工會會員總數達到2.8億〉（2013年10月11日），新華網，http://news.xinhuanet.com/fortune/2013-10/11/c_117676411.htm。

- ⑳ 〈全國簽訂集體合同242萬份覆蓋職工2.87億人〉，《人民日報》，2014年10月15日。
- ㉑ 對此，廣東省工會主席鄧維龍明確指出：「很多企業工會在工人心目中只是老闆的附設機構，工會在平常就做些困難員工幫扶、主持活動競賽的事，調動員工的積極性，使他們能夠更好地為老闆創造價值。但是當勞資矛盾發展到比較尖銳的時候，工會就代表老闆的利益了。」參見〈廣東省總工會主席：企業工會主席多不是民主選舉〉，《羊城晚報》，2010年7月3日，A02版。
- ㉒ 吳清軍：〈集體協商與「國家主導」下的勞動關係治理——指標管理的策略與實踐〉，《社會學研究》，2012年第3期，頁66-89。
- ㉓ 常凱、張德榮：《工會法通論》（北京：中央黨校出版社，1993），頁110。
- ㉔ 參見Tim Pringle and Simon Clarke, *The Challenge of Transition: Trade Unions in Russia, China and Vietnam* (Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2011)。筆者為英國華威大學克拉克(Simon Clarke)教授主持的「中國、俄羅斯、越南工會比較研究」課題組成員，曾多次到俄羅斯和越南調研考察。
- ㉕ 恩格斯(Friedrich Engels)：〈英國工人階級狀況〉，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》，第二卷(北京：人民出版社，2005)，頁512-13。
- ㉖ 非常值得注意的是，一些罷工工人已經意識到如何主動推進勞工行動意識和行動經驗的傳播和交流。本文所引用的恩格斯關於罷工作用的論述，是筆者在2010年南海本田罷工工人交流的QQ群中第一次發現的。2015年利得鞋廠罷工結束後，罷工工人自發組織了「利得工人宣講團」，向工友傳播利得罷工的理念和經驗，目前已經在廣州和深圳進行了五次宣講，每次參與的工友二十至五十人不等。參見集體勞動關係法律規制課題組：〈利得罷工案訪談記錄〉，廣州，2015年6月16日。
- ㉗ 在廣州和大連2010年有關停工處理的成功案例中，多位工會幹部都談到，正是工人的集體行動提高了工會的地位和影響，工人成為了支持工會的基礎力量。而工人則反映，由於工會作為工人代表的積極介入，使得群體性行動有了一個良好的結局。參見集體勞動關係法律規制課題組的訪談記錄。
- ㉘ 2010年5月31日，「100多名戴着黃色帽子及佩戴着『獅山工會』工卡的人員上前包圍工人，雙方發生肢體衝突，造成三名工人受傷，面流鮮血，受傷者包括兩男一女。」在經過這次肢體衝突後，不少員工表示「今天肯定不復工，罷工態度更為堅決」。參見〈南海獅山鎮總工會人員圍毆本田員工發生肢體衝突〉，中華網，http://club.china.com/data/thread/1011/2713/50/45/8_1.html。6月1日下午，獅山鎮總工會向工人發出公開道歉信，張貼到南海本田的每個科室，並對被打員工給予安慰。參見〈南海區總工會、獅山鎮總工會致本田員工的公開信〉(2010年6月3日)，搜狐財經，<http://business.sohu.com/20100603/n272552380.shtml>。
- ㉙ 參見集體勞動關係法律規制課題組：〈廣東佛山南海訪談記錄〉，2011年4月23日。
- ㉚ Kai Chang and Fang Lee Cooke, "Legislating the Right to Strike in China: Historical Development and Prospects", *Journal of Industrial Relations* 57, issue 3 (2015): 440-55.
- ㉛ 〈全國政協委員、全國總工會書記處書記李濱生談促進和諧勞動關係〉(2011年3月10日)，人民網，www.people.com.cn/GB/32306/143124/147550/14112975.html。
- ㉜ 〈全國總工會黨組書記：境外敵對勢力通過「維權」與工會爭奪職工〉(2015年2月28日)，觀察者網，www.guancha.cn/society/2015_02_28_310576.shtml。
- ㉝ 一些地方工會的領導，則對於工人的集體行動包括勞工NGO採取一種理解和合作的態度。如在勞工自發力量和勞工NGO最為活躍的廣州市，市總主席陳偉光即認為：「勞工NGO從事的還是維護農民工群體利益的事情，可以作為工會體系的補充幫助工會組織更好地聯繫群眾。」廣州市總在實際中也與勞工自發力量保持着聯繫並有着一定程度的合作。參見陳偉光：《憂與思——三十年工會工作感悟》(北京：中國社會科學出版社，2012)，頁72-82、103-106。

- ⑳ 謝玉華：〈市場化集體談判成功案例——番禺利得鞋廠勞資集體談判分析〉，《中國工人》，2015年第2期，頁23-25。
- ㉑ 王江松：〈從自在到自為：廣州番禺勝美達工會選舉案例研究〉（2014年10月8日），勞維律師網，www.gdlaowei.com/a/opinion/jthot/201410/12973.html。
- ㉒ 參見〈利得工人維權簡報之三〉，豆丁網，www.docin.com/p-1117820083.html。筆者在對利得罷工的談判代表訪談中，他們明確表示：「我們提出不邀請第三方，就是不希望工會介入談判，因為我們不相信他們，他們介入問題會更複雜。僱主之所以同意這一提議，是因為第三方也包括我們的談判顧問。但即使我們的顧問不在場，我們也有能力談判。」參見集體勞動關係法律規制課題組：〈利得罷工案訪談記錄〉。
- ㉓ 參見〈新化店的工友們：沃爾瑪新化店的工會組織何嘗不過如此！「拒絕黃色傀儡」工會！沃爾瑪新化店員工雄起！〉（2015年5月28日），紅網論壇，<http://56fix001.blog.rednet.cn/thread-44236881-1-1.html>。2006年，在全總與沃爾瑪高層的協商下，沃爾瑪在兩個月內六十三家分店全部成立工會，作為全總組建工會的模範標杆，被全總宣稱為「終結了沃爾瑪40多年不建工會的歷史」的重大政績。一些工人則認為「鼓吹沃爾瑪在中國各家門店都成立了所謂的工會，其實際不過是又在沃爾瑪中國的各家門店建立了一大批黃色工會而已……」參見〈公開的謊言：「攻堅」沃爾瑪，工會力量絢麗綻放〉（2015年6月16日），新浪博客，http://blog.sina.com.cn/s/blog_699b6c520102vsxp.html。
- ㉔ 2013年5月，深圳迪威信罷工工人談判代表吳貴軍以「聚眾擾亂交通秩序罪」被逮捕關押，2014年6月18日被當局宣布無罪釋放，並獲7.4萬元國家賠償。這一判例對於防止以刑罰懲處罷工工人、保護罷工工人代表具有非常重要的示範意義。參見北國：〈勞工領袖吳貴軍被維穩入獄終獲國家賠償〉（2014年8月11日），澳利威工援中心的博客，http://blog.sina.com.cn/s/blog_6cc630bd0102v03w.html。
- ㉕ 〈中共中央國務院關於構建和諧勞動關係的意見〉（2015年3月21日），新華網，http://news.xinhuanet.com/politics/2015-04/08/c_1114906835.htm。「應急聯動處置機制」是指為處置突發性事件或群體性事件，政府集中各有關部門聯合行動予以處置的機制。在處置「勞動關係群體性事件」中，參與處置的黨政機構包括綜治信訪維穩辦公室、人力資源和社會保障局、公安局、國家安全局、地方總工會等。
- ㉖ 〈全國總工會：基層工會主席直選條例正在起草中〉（2003年9月25日），新華網，http://news.xinhuanet.com/newscenter/2003-09/25/content_1099957.htm。
- ㉗ Simon Clark and Tim Pringle, "Can Party-led Trade Unions Represent their Members?", *Post-Communist Economies* 21, issue 1 (2009): 85-101.
- ㉘ 聞效儀：〈工會直選：廣東實踐的經驗與教訓〉，《開放時代》，2014年第5期，頁54-65。
- ㉙ 〈中華全國總工會關於新形勢下加強基層工會建設的意見〉（2014年7月），貴州省經濟和信息化委員會網，www.gzjxw.gov.cn/ddjs/ghgz/201408/t20140829_3634.html。
- ㉚ 中華全國總工會辦公廳：〈中華全國總工會關於提升集體協商質量增強集體合同實效的意見〉（2014年3月19日），陝西工會網，www.shxgh.org/template/10001/file.jsp?aid=8055。
- ㉛ 〈中央深改辦要求上海開展地方群團改革試點，2個月內拿出方案〉（2015年7月31日），澎湃新聞，http://m.thepaper.cn/newsDetail_forward_1359199?from=groupmessage&isappinstalled=0。