

改革時期的中國勞工運動

• 張允美

從政治學觀點來看，工會不僅具有組織勞動市場的功能，而且還是政治組織——例如政黨——發揮影響力的基礎。在資本主義社會，工會具有媒介民主主義的功能。工會不僅是個創造合理的勞動市場結構和過程的技術問題，而且是個轉換民主化和維持民主鞏固化的實際性問題。但是，在社會主義社會裏，工會被納入到國家權力結構之中，勞工運動因此淡化、甚至失去了社會運動的性質。中國工會與勞工運動也大體受到中國革命過程及其歷史性質的影響。建國初以來，國家把工會正式制度化，按國家目標賦予工會特定的職責和角色。這樣按照國家目標和政策制度化了工會結構，影響到在計劃經濟時期工人的利益表達方式。改革以後，隨着國家與工人之間契約形式的變化，個人勞動者遇到了新的資源分配機制——市場，並且在適應新機制的過程中，開始探索利益表達的多元渠道。在這些過程當中，原來被封鎖在一定空間內的個人或集體逐步擴大他們之間的橫向聯繫。

在改革時期，因為勞動者對生存權的要求與對人權以及其他基本民主權利的要求結合起來，中國的勞工運動開始具有社會運動的性質，這與大部分權威主義體制的情況相似。當然，由於中國工會制度的結構性特點，中國勞工運動不是由正式工會來組織罷工^①；儘管如此，多種形式的勞工運動仍然廣泛地展開了。目前，中國的勞工運動按照其性質、形式可分為三種類型。第一，由各級工會——以中華全國總工會（「全總」）為頂點——通過體制內機制協調或領導的各種正式活動；第二，主要由下崗、失業者等邊緣勞動者引發的各種突發性事件^②；第三，由一些地下勞工運動家領導的非正式獨立勞工運動。本文主要以下崗、失業者引發的勞動爭議為分析對象。

與一般觀點不同，本文認為，中國歷史上大規模的勞工運動並不是意外的事情。1949年以來，在百花齊放、文革、1989年天安門事件等重要時期，中國工人都發出他們自己的聲音^③。改革以後的勞工運動，與經濟

改革以後，中國的勞工運動開始具有社會運動的性質，目前可分為三類：第一，由各級工會通過體制內機制協調或領導的各種正式活動；第二，主要由下崗、失業者等邊緣勞動者引發的各種突發性事件；第三，由一些地下勞工運動家領導的非正式獨立勞工運動。

中國改革時期的勞工運動有三個高發期，即1984年企業實行經濟承包和租賃制度以後到1989年天安門事件，1993年決定市場經濟目標以後到1997年，1997年國有企業改制以後到現在。1993至2001年底，全國共立案受理勞動爭議案件68.8萬件，涉及勞動者236.8萬人。

政策和勞動政策的變化有關。由於新的勞動政策與舊制度慣性之間的摩擦，在社會主義體制下生活了幾十年的中國工人，不能一下子容忍和適應改革政策，因此發生了很多爭議。特別是90年代以來，隨着中國非國有經濟的發展，非國有經濟領域出現了空前的罷工浪潮。從勞工運動的性質、頻率、形式來看，中國改革時期的勞工運動有三個高發期，即1984年企業實行經濟承包和租賃制度以後到1989年天安門事件，1993年決定市場經濟目標以後到1997年，1997年國有企業改制以後到現在。本文主要分析1990年代中國勞工運動的特點、發展變化的情況，以及它對於政治變遷的含義。

90年代中國勞工運動的特點

從1992年開始，中國改革政策的重點，從新領域（非國有部門）的創

造，轉為建立為管理整個經濟和導入競爭的一般規則的方向。為了適應市場競爭的要求，國有企業重組的壓力越來越大。中國政府把大量裁減富餘人員看作提高國有企業效率的重要措施^④。隨着勞動關係的市場化、契約化，工人利益受侵害的情況時而出現，企業勞動爭議或衝突也呈上升趨勢。

據2002年的《中國的勞動和社會保障狀況》的白皮書，從1993年8月1日《中華人民共和國企業勞動爭議處理條例》公布至2001年底，全國各級勞動爭議仲裁委員會共立案受理勞動爭議案件68.8萬件，涉及勞動者236.8萬人^⑤。特別是1997年中國政府決定對國有企業進行改組以後，勞動爭議迅速增加。如表1所見，1998年全國各級勞動爭議仲裁委員會共立案受理勞動爭議案件，與1997年相比上升30.9%，涉及勞動者人數上升62.1%。1999年的立案受理案件數，與1998年相比上升28.3%，涉及勞動者人數上

表1 勞動仲裁委員會受理案件情況

年度	案件數 (比上年增長%)	人數 (比上年增長%)	集體爭議(比上年增長%)		
			案件數	人數	平均人數
1991	7,633	16,767	308	8,957	29.1
1992	8,150 (6.8)	17,140	548 (78)	9,100 (1.6)	16.6
1993	12,358 (51.6)	34,794	684 (24.8)	19,468 (113.9)	28.5
1994	19,098 (54.5)	77,794	1,482 (116.7)	52,637 (170.4)	35.5
1995	33,030 (72.9)	122,512	2,588 (74.6)	77,340 (46.9)	29.9
1996	47,951 (45.2)	189,120	3,150 (21.7)	92,203 (19.2)	29.3
1997	71,524 (49.2)	221,115 (16.9)	4,109 (30.4)	132,647 (43.9)	32.3
1998	93,649 (30.9)	358,531 (62.1)	6,767 (64.7)	251,268 (89.4)	37.1
1999	120,191 (28.3)	473,957 (32.2)	9,043 (33.6)	319,241 (27.1)	35.3
2000	135,206 (12.5)	422,617 (-10.8)	8,347 (-7.7)	259,445 (-18.7)	31.1
2001	155,000 (14.6)	467,000 (10.5)	9,847 (18.0)	287,000 (10.6)	29.1

資料來源：勞動部勞動關係與監察司編：《勞動爭議處理工作手冊》，第四輯（北京：中國勞動出版社，1996），頁397-402；《中國統計年鑒》1997，1998，1999，2000，2001年。2001年的資料來源於《新華網》，2002年6月11日。

升32.2%。涉及人數上升比例大大超過案件數上升比例，由此可見，集體勞動爭議逐年增加。在90年代集體勞動爭議猛增兩次，一是由於外商投資和私營企業等非國有企業集體爭議的增加而上升的，具體時間是1994-95年；二是由於國有企業改制而引起的，具體時間是1998年。從表1看，1994年集體爭議案件數與1993年相比，立案受理案件數上升116.7%，涉及勞動者人數上升170.4%^⑥。1998年集體爭議案件與1997年相比，立案受理案件數上升64.7%，涉及勞動者人數上升89.4%。特別是，1999年上半年共受理集體勞動爭議案件與1998年同期相比，受理案件上升了151%，涉及人數上升了140%^⑦。北京市1999年上半年仲裁機構受理的勞動爭議案件數是上年同期的1.87倍，其中集體勞動爭議案件數則為上年同期的4.32倍^⑧。

隨着改革開放的深化，1993年以來在外商投資企業集中的南方地區發生了空前的罷工浪潮。據統計，全國各地勞動爭議仲裁委員會立案處理的外商投資企業、私營企業的勞動爭議逐年上升，1992年為1987年的8.4倍^⑨。90年代以來，國有、集體等國有部門的勞動爭議案件數繼續下降，但外商投資、私營等非國有部門的勞動爭議案件數所佔比例繼續上升。其中，外商企業的勞動爭議規模比較大。1996年外商投資企業部門勞動爭議案件數所佔比例為21%，但參加勞動爭議的人數卻佔總數的52.5%。同年國有企業勞動爭議案件數所佔比例34.9%，但參加爭議的人數所佔比例20.6%^⑩。

從引起爭議的原因看，在非公有

制企業，尤其是在一些家庭作坊式的小企業，違反《勞動法》、《工會法》、《婦女權益保障法》的情況很普遍。主要表現是企業與職工不簽訂勞動合同，企業隨意解僱、懲罰職工，給職工的勞保福利待遇極差，甚至根本沒有，職工勞動時間過長、超時加班加點現象普遍，企業拖欠、克扣工資問題嚴重，甚至還發生個別企業將職工活活打死的事件^⑪。忽視安全生產的問題也極其嚴重，其表現為勞動條件惡劣、有毒物質污染勞動環境、勞動防護用品缺乏、安全防火措施不力；有的企業是車間、倉庫、宿舍三合一，存在事故隱患。據統計，2000年因各種事故死亡的人數達十一萬多人。主要發生在鄉鎮、私營、外資企業等非公有制企業，農民工、外來工是傷亡事故的主要受害者，佔傷亡事故總數的80%以上^⑫。此外，侵犯女工權益現象也很嚴重。據有關部門對四十家鄉鎮企業的抽樣調查，有三十五家企業辭退懷孕、生育、哺乳期的女職工，有五家企業雖然給女職工休產假，但未能執行國家規定的法定產假，而且產假期間停發工資^⑬。

1992年發生了155起職工群眾參加的罷工、怠工、集會、遊行等突發事件。其中因侵犯職工合法權力而引起的佔25%，因拖欠職工退休金和保險福利待遇而引起的佔27%。三資企業職工在職工總數中佔不到2%，而在155起事件中，發生於三資企業的就佔了10%，主要是因資方處罰和辭退工人、減低工資、削減福利、延長工時和勞動環境惡劣引起的^⑭。與1980年相比，90年代因勞動報酬、保險待遇問題引發的勞動爭議逐漸增多。以前

隨着改革開放的深化，外商投資、私營等非國有部門的勞動爭議案件數所佔比例持續上升。1993年以來在外商投資企業集中的南方地區發生了空前的罷工浪潮。涉及外商投資企業、私營企業的勞動爭議，1992年為1987年的8.4倍。非公有制企業違反勞動法規情況相當普遍，甚至發生打死職工的事件。

與90年代初中期相比，90年代末出現的大規模勞動爭議，多數是由國有企業工人發起的。這些勞動爭議的原因大致有以下幾個：第一是經濟原因，即生存危機；第二是惡劣的勞動條件和市場專制式的勞動過程；第三是企業管理層的腐敗。80%以上的職工把企業陷入困境導致自己下崗歸咎於企業領導的無能和腐敗。

的勞動爭議主要是履行勞動合同和開除除名辭退，範圍比較窄，1993年以後，個人利益和經濟利益糾紛增多，1995年有關工資和福利保險的勞動爭議比1994年增長了很多，其中，固定職工的工資和福利保險爭議案分別增加了39%和117.9%。合同制工人的工資和福利保險案分別增加了143%和117.9%^⑤。據唐山市總工會調查，1990年以來，二十六家企業共開除、除名、辭退違紀職工454名，僅發生兩起爭議；而在四十八家企業發生的爭議所佔比例為75%^⑥。

同時，由集體爭議引發的罷工事件明顯增多。1993年因勞動爭議引起的怠工、罷工244件，1994年為668件，比上一年上升173.8%。1995年為1,041件，1996年為1,016件^⑦。罷工事件往往發生在東南沿海一帶的三資和私營企業。由於集體爭議涉及人數多，其性質也激進，對社會的影響力比較大，容易引起重視。

與90年代初中期相比，90年代末出現的大規模勞動爭議，多數是由國有企業工人發起的。國有企業勞動爭議案件所佔比重上升，非國有企業、個體工商戶以及機關事業單位和其他單位的勞動爭議案件比重下降^⑧。這些勞動爭議的原因大致有以下幾個。第一是經濟原因，即生存危機，如失業、拖欠工資和養老金，以及下崗分流中方法簡單，不按政策辦事等。特別是國有企業下崗職工圍繞基本生活費的爭議增多。1999年各級勞動爭議仲裁委員會共受理下崗職工生活費爭議8,626件，佔受理案件總數的7.2%^⑨。還有，「全總」的統計數字表明，1997年來無力支付工資和養老金的國有企業數量急劇上升。1997年

「全總」在全國十五個省市對30,288名工人進行了問卷調查，有17%的人回答有被拖欠工資的經歷，拖欠時間由一到六個月不等^⑩。據統計，1999年全國拖欠工資的單位達56,000多個，涉及1,300多萬人，總額360多億元，而2000年全國拖欠工資的單位幾乎達八萬，增加了43%，總額366.9億元^⑪。關於勞動爭議的原因，根據河南省工會收集的數據，55.7%的勞動爭議是由拖欠工資和養老金造成的，37.7%的勞動爭議則是由企業破產、兼併造成的，這些企業的破產和兼併影響了工人的生活^⑫。

第二是惡劣的勞動條件和市場專制式的勞動過程。企業為取得最佳的經濟效益而侵害職工權益的現象突出。企業不按規定與職工簽訂勞動合同，強迫工人長期加班加點，不為職工提供必要的勞保設施和辦理社會保險等現象十分嚴重，有的老闆甚至任意打罵、侮辱工人。這些行為不僅嚴重侵犯職工的人身權利、政治權利和經濟利益，有的還誘發了嚴重的群體性事件，影響社會穩定。如僅在2000年，中國就先後發生了廣東省中山市某燈飾廠非法拘禁毒打工人案^⑬、山西省清徐縣垣躍暖氣片有限公司^⑭、浙江省諸暨市李字集團對工人進行監獄式管理等一系列侵權案件。深圳市龍崗鎮寶洋產業製品廠還發生了對五十六名女工進行集體搜身的惡性案件^⑮，在社會上造成了十分惡劣的影響。就全國的情況看，近年來由於企業侵害職工權益而引起的勞動爭議和勞動糾紛，總體呈上升趨勢^⑯。

第三是企業管理層的腐敗。如果管理者通過侵吞工人們賴以生存的國

有資產而發財致富²⁸，他們的不滿就會變得更加強烈。勞動者對政府少數官員專斷作風和腐敗行為強烈不滿。據上海市總工會對下崗職工的調查顯示，80%以上的職工把企業陷入困境導致自己下崗歸咎於企業領導的無能和腐敗，他們普遍對本企業的領導抱有強烈怨氣²⁹。1997年「全總」進行的問卷調查說明，接近78%的工人認為他們從改革中受益最小，85%的工人認為企業的廠長經理受益最大³⁰。有些廠長經理把企業最賺錢的業務，轉變成自己私人企業的業務，而把自己負責的國有企業搞得負債累累，最後破產倒閉³¹。

對於在市場化改革時期勞動者的社會地位和生活水平，大致有兩個極端觀點：一種觀點認為，市場經濟改革導致了國有企業工人地位下降和生活水平倒退³²。按此觀點，從「砸破鐵飯碗」、「三項制度改革」到大規模的下崗，所有這些勞動和福利制度改革，都直接影響勞動者職業保障的權利和生活水平。尤其是企業管理制度的改革，賦予了廠長經理更大的自主權，迫使勞動者服從嚴格的勞動紀律和專橫的管理者。面對資本主義生產方式必然帶來的沉重壓力和日益專橫的工廠體制，國有企業的勞動者束手無策³³；另一種觀點認為，市場化導向的管理當然對工作組織方式產生深刻影響，加重了勞動者的工作壓力，不過勞動者對市場化導向的管理制度認同程度很高，接受生產主管人員以及經理對他們提出的要求，與他們合作³⁴。不過，這兩種觀點的差異如此之大，是由於各自分析的對象企業的效率 and 行業存在很大差異。

1997年以後集體爭議上升的原因，主要在於中國政府對國有企業的改制和隨之而來的下崗政策。過去勞動者抗議都與當時政治危機有關，都在混亂的社會、政治環境中進行，並涉及到社會群體，在性質上不是單純的勞動抗議活動。然而，90年代以後的勞工運動，大都是基於勞動者本身訴求的抗議活動。在這一點上，中國勞動問題可以說已成為政治社會變動過程中的關鍵因素。因此，中國政府把勞動問題看成是對社會和政治穩定的嚴重威脅，就像最近中央政治局常務委員會舉行的會議所指出的那樣：要將它（保護弱勢群體的問題）「作為一項關係全局的重要工作」來抓。

1997年後大規模的下崗改變了勞動爭議的形式，工人們擺脫了空間制約的約束。因為下崗工人離開了工作崗位，單位控制工人的資源手段越來越減少，他們所需的資源可以通過市場獲得。因此，工人們要想發出自己的聲音，工作崗位之外的公開對抗，就成了唯一可行的方式。勞動爭議的組織性越來越強，規模和影響越來越大。其組織性突出表現在：由單個企業職工自發行動向多個企業職工的聯合行動發展。如1998年12月某市的汽車製造廠、市製革廠等二十四家國有企業的退休人員，因養老金未到位問題聯名提出集體上訪，後被市委、市政府有關部門採取措施勸服。與此同時，單個企業的群體性突發事件的規模也越來越大。1999年4月，某礦務局1995年後退休的五千名職工為落實退休待遇準備籌資集體上訪³⁵。

另外，抗議活動中的對立情緒越來越嚴重。一是與政府的對抗性增

對於在市場化改革時期勞動者的社會地位和生活水平，大致有兩種觀點：一種認為，市場經濟改革導致了國有企業工人地位和生活水平倒退。另一種認為，勞動者對市場化導向的管理制度認同程度很高。這兩種觀點如此極端，是由於各自分析的對象企業的效率 and 行業存在很大差異。

中國勞動者的組織不是以社會勢力的力量為基礎而建設的。中國工會不是在與資本組織同等位置上進行「談判」的對立性勞資關係模式，而是進行通過協調達成國家目標的友好的「協商」。因此，它負有「調整者」的功能，負責為維持協調的勞動關係而說服勞動者。

強，二是事件的破壞性增強。這種抗議空間的突破和抗議形式的暴力化，與工人的生計問題直接有關。如，企業破產、出售、轉讓、兼併等涉及企業存亡和職工命運的重大改制方案的制訂不讓工會參與，不經職工討論，不提交職代會審議。還有的搞權力入股、強迫入股、持股上崗，引起職工強烈不滿，激化矛盾，釀成事端。原長沙某木工廠、製藥廠等企業，都因兼併過程中的種種問題和兼併以後不能保證職工生活而發生群體事件。有的甚至釀成毆打企業領導、封鎖企業大門、切斷辦公樓水電等惡性事件^⑤。另外，以前工人階級的隊伍根據社會分離結構和國家的雙重政策分裂，但是下崗工人和體制外工人的共同不滿和共同要求使大多數工人聯合起來參與集體行動^⑥。加之，除工人正式組織以外，各種因經濟利益而自發形成的工人群體組織開始出現。最早出現的工人非正式組織是以地緣、親緣、血緣關係為紐帶，以農民工、外來工或具有共同基本利益的工人群眾為主體的「同鄉會」、「兄弟會」、「聯誼會」等。現在有的地方已出現突破地緣、親緣、血緣關係，跨地區、跨企業、跨行業的工人非正式組織，如「打工仔協會」、「下崗職工聯誼會」、「個體勞動者協會」等^⑦。有些地方不得承認非正式組織的存在。如廣東省雲浮六都的「外來工自治會」得到了當地政府的肯定，認為是「外來工自己管理自己的好形式」^⑧。另外，廣東一些私企的外來打工者按地域不同拉幫結派，嚴重影響企業生產。打工幫派在珠江三角洲一帶的地位和影響仍呈現出不正常的上升趨勢^⑨。

中國勞工運動的含義

中國媒體對於侵犯勞動者權益事件的報導極為有限，而且限定在個人層次的案例上。中國政府對集體的活動施加特別嚴密的控制。最近，由於國有企業的改制，以下崗勞動者為主體的大規模勞工運動頻繁發生，但是，這與非正式獨立勞工運動的聯繫並不密切。而且，中國勞動者的組織（即工會）不是以社會勢力的力量為基礎而建設的。中國工會不是在與資本組織同等位置上進行「談判」（bargaining）的對立性勞資關係模式，而是進行通過協調達成國家目標的友好「協商」（consultation）。因此，中國工會發揮着連接黨和勞動者的橋樑作用，在發生勞動爭議時，它不僅擔當代表勞動者一方的「代表者」角色，也扮演「調整者」角色，負責為維持協調的勞動關係而說服勞動者。

因此，儘管中國工人的勞動爭議對中國的社會政治穩定提出了挑戰，但是這並不意味着一場真正的勞工運動已經出現。從本質上講，中國工人的勞動爭議還是具有無組織的、個別的、分散的特徵。而且，中國勞工運動與以市民運動為背景的民主化運動缺少聯繫，此外，中國大部分知識份子對勞工運動不大關心，參與不多。

不過，從政治變遷的角度看，中國工人的抗議活動相當具有政治趨向。一是，它在市場經濟體制中能夠形成一定的社會經濟壓力，給正式工人組織工會施加一定的生存壓力，在一定程度上能使工會扮演維護工人利益的角色。二是，現在勞動爭議問題主要在經濟問題上，只有當工人把腐

敗問題與自己的生存權問題聯繫起來時，腐敗才成為抗議中的一個問題，但是，一旦腐敗成為問題，它就為原本只注重生存問題的抗議活動注入了政治內容^④。因此，改革的繼續成功進行將依賴於決策在多大程度上能體現公正，以及人們在多大程度上感到公正，獲得廣泛參與決策以及公開表達意見的權利。

註釋

① 中國對罷工權的態度也比較模糊。在1982年通過的現行憲法刪除了罷工權利後，法律對罷工採取了迴避的態度。按照中國現行的憲法，工人沒有罷工權。但與蘇聯不同，中國罷工權在1975年憲法(28條)、1978年憲法(45條)上有保障。雖然這樣的法律保障不能理解為個人的勞動拒絕權，它卻強調了政治和集體行為，但是，它也是勞動者牽制經營者的一種手段。對此，正如「全總」副主席顧大椿所說：「不給罷工權並不意味着禁止罷工或所有的罷工是非法的」，「全總」對之給出了彈性的解釋。

② 按「全總」的統計口徑，突發事件是指集體上訪(指職工三人以上到上級主管部門或工會反映問題、申訴意見、提出要求的事件)、停工、怠工、罷工(指職工三人以上因某種原因引起集體停止生產和工作，超過四小時的事件)、重大工傷事故、靜坐請願、遊行集會和惡性事件等。

③ Elizabeth J. Perry, "Labor's Battle for Political Space: The Role of Worker Associations in Contemporary China", in *Urban Spaces in Contemporary China: The Potential for Autonomy and Community in Post-Mao China*, ed. Deborah S. Davis et al. (Cambridge; New York: Cambridge University Press, 1995).

④ 中共確定建立現代企業制度的決定後，江澤民在1997年黨十五大提出，「實行鼓勵兼併、規範破產、下崗分流、減員增效和再就業工程，形成企業優勝劣汰的競爭機制。隨着企業改革深化、技術進步和經濟結構調整，人員流動和職工下崗是難以避免的。」90年代以來，中國國內有過公平與效率的爭論，但以十五大黨代會為標準，中國決定推進以效率為中心的改革方向。

⑤ 〈中國的勞動和社會保障狀況〉，《經濟日報》，2002年4月30日。

⑥ 從1993年8月起，構成集體爭議的人數由原來十人改為三人，因此，在統計上集體爭議的案件數大大增加。但無論如何，集體爭議實際上是在迅速增加。

⑦ 喬健：〈1999-2000年：世紀之交的中國職工狀況〉，載鄭宇碩等編：《海峽兩岸三地的勞資關係與勞工政策》(香港：香港城市大學當代中國研究中心、亞洲專訊研究中心、香港海峽兩岸關係研究中心，2000)，頁453。

⑧ 2000年的集體勞動爭議稍微下降，主要原因是，隨着下崗勞動者的勞動爭議上升，中國政府特別注重預防集體抗議的措施。在群體性突發事件的預防處理工作方面，各級勞動保障部門按照勞動保障部《關於做好預防處理勞動和社會保險突發事件工作的通知》的要求，加強了群體性突發事件的預防處理工作。如，全國有三十個省、自治區、直轄市勞動保障部門成立了預防處理群體性突發事件的領導班子和工作機構，建立了領導責任制，明確了預防、報告、處理工作的基本程序；部分地區加強了對重點地區、行業、企業的監控；有的地區還在企業設立了突發事件信息員。在有色、冶金、煤炭、軍工等企業主管部門形成了突發事件信息報告和處理網絡。勞動和社會保障部編：《中國勞動和社會保障年鑒 2000》(北京：中國勞動社會保障出版社，2001)，頁238。此外，中國國家通過工會組織來吸收和控制勞動者的不滿。1999年「全總」把工作重點放

在組織建設，提出「最大限度地把新建企業的職工組織到工會中，來鞏固和加強黨對工人運動的領導權」。《工人日報》，1999年12月18日。史探徑：〈中國勞動爭議情況分析和罷工立法問題探討〉，載註⑦書，頁5。

⑨ 勞動部「發展有中國特色勞動爭議處理制度」課題研究小組撰寫：〈關於我國勞動爭議處理制度的研究報告〉，載《勞動爭議處理與研究》，1993年第5、6期，頁25。

⑩ 國家統計局：《中國統計年鑒1997》（北京：中國統計出版社，1997）。

⑪⑫ 勞動部勞動力管理和監察司編：《勞動爭議處理工作手冊》，第五輯（北京：中國勞動出版社，1998），頁431。

⑬ 王嬌萍：〈安全生產，讓我們少一分沉重〉，《工人日報》，2001年3月10日。勞動者傷亡事故比較嚴重，但因此而引發勞動爭議的卻不多。這有兩個原因：一是傳統戶口制的遺產。在非公有制企業工作的勞動者，由於大多數出身農民，隨時可以離開企業回到他們所承包的責任田上去。這就決定了他們與企業的勞動關係是一種鬆散的勞動關係；二是中國勞動力市場的條件。很多勞動者即使自己的健康和勞動權益受到再大的傷害，為了不失去工作，也只好忍氣吞聲。因此，一旦發生工傷等事故，也往往接受私了的方案，這使得因勞動安全衛生原因而實際發生的勞動爭議，大大少於應當發生的。

⑭ 林朝暉、駱美全：〈小企業偏重原始積累忽視勞動權益〉，《廣州日報》，1999年10月15日。

⑮ 中華全國總工會：《走向社會主義市場經濟的中國工人階級：1992年全國工人階級隊伍狀況調查文獻資料集》（北京：中國工人出版社，1993），頁11。

⑯ 高曉岩：〈勞動爭議進入高發期〉，《工人日報》，1996年5月21日。

⑰ 勞動部勞動力管理和監察司編：《勞動爭議處理工作手冊》，第四輯（北京：中國勞動出版社，

1996），頁397-402；註⑱，頁354-56。

⑱ 勞動和社會保障部編：《中國勞動和社會保障年鑒2001》（北京：中國勞動社會保障出版社，2001），頁267。由於國有企業的改制，東北地區的勞動爭議上升。這與中國產業分布的特點有關。從行業看，東北、西北地區主要集中在煤炭、紡織、森工、軍工等國有企業，東部、東南部地區主要集中在非國有企業。1997年後國有企業的改制主要集中在舊產業集中的東北地區，因此傳統的國有企業的勞動爭議增加。

⑲ 同註⑱《中國勞動和社會保障年鑒2000》，頁238。

⑳ 中華全國總工會政策研究室編：《1997年中國職工狀況調查》（北京：西苑出版社，1999），頁1344。

㉑ 中華全國總工會政策研究室編：《中國工會統計年鑒2001》（北京：中國統計出版社，2002），頁67。

㉒ 馮同慶：〈1995-1996年職工狀況的分析與預測〉，載《工運研究》，1996年第1期，頁9。

㉓ 鄭德剛：〈誰來保護他們的權益〉，《人民日報》，2000年6月20日。

㉔ 冉樹林：〈莫讓「黑廠」毀了西部開發名聲〉，《中國青年報》，2000年5月1日。

㉕ 陳文定：〈下回搜誰的身〉，《北京青年報》，2001年8月17日。

㉖ 鄒震：〈《工會法》修改的核心是進一步突出工會的維護職能〉，載《工會理論與實踐》，2001年第6期，頁36-37。

㉗ 有關國有資產通過私有化改造方式流失的過程和類型，請參照以下文章：X. L. Ding, "The Illicit Asset Stripping of Chinese State Firms", *The China Journal*, no. 43 (January 2000); "Systemic Irregularity and Spontaneous Property Transformation in the Chinese Financial System", *The China Quarterly*, no. 163 (September 2000).

㉘ 課題組：〈社會利益的調整與職工隊伍的變化及工會作用的相關研究〉，載《上海工運研究》，2001年第1期，頁12-13。

⑳ 中華全國總工會政策研究室編：《中國工會統計年鑒 1998》（北京：中國統計出版社，1999），頁294、297。

㉑ 同註⑳X. L. Ding, “The Illicit Asset Stripping of Chinese State Firms”。

㉒ Ching Kwan Lee, “Pathways of Labor Insurgency”, in *Chinese Society: Change, Conflict and Resistance*, ed. Elizabeth J. Perry and Selden Mark (London; New York: Routledge, 2000).

㉓ Ching Kwan Lee, “From Organized Dependence to Disorganized Despotism: Changing Labour Regimes in Chinese Factories”, *The China Quarterly*, no. 157 (March 1999); Minghua Zhao and Theo Nichols, “Management Control of Labour in State-Owned Enterprises: Cases from the Textile Industry”, *The China Journal*, no. 36 (July 1996).

㉔ 趙劍卿、戴威廉：〈市場的紀律：中國核心企業內的合作〉，載註㉑書。

㉕ 湖南省總工會課題組：〈當前職工群體性突發事件預警機制研究〉，載中華全國總工會政策研究室編：《走向社會主義市場經濟的中國工會》（北京：中國言實出版社，1999），頁348-49。

㉖ 同上，頁351。面對這種現實，勞動和社會保障部門1999年勞動爭議預防調解工作的重點，是國有企業因職工下崗等方面的勞動爭議。1999年4月26日劉雅芝在《全國勞動關係調解工作座談會上的講話》中指出，各級勞動保障部門要按照「重在源頭、重在預防、重在調解、重在基層」的原則，加強與各級工會的配合，深入企業開展靈活多樣的預防調解工作，化解矛盾，盡可能避免勞動爭議的發生。同註㉑《中國勞動和社會保障年鑒 2000》，頁117。

㉗ 例如，整個勞動力市場日益被經濟原則支配，上海本地勞動力的分層導致一些上海人的期望工資水平已與外地勞動力相近，而企業在

成本最小化的驅動下，也日益趨向按照同一的市場價格聘工。北京大學中國經濟研究中心城市勞動力市場課題組：〈上海：城市職工與農民工的分層與融合〉，《改革》，1998年第4期，頁106-107。

㉘ 柏寧湘：〈工人非正式組織：一個極需正視的社會現實〉，載註㉑書，頁212-13。由於這種自發工人群眾組織是以經濟利益為目標而形成，從某種意義上說，它們已經具有現代工會的基本屬性。據有一個報導，到1994年為止，在廣東省有約八百個地下工會。Sek Hong Ng and Malcolm Warner, *China's Trade Unions and Management* (Basingstoke, Hampshire: Macmillan Press, 1998), 56.

㉙ 黃東明：〈工會基層組織的危機〉，載中華全國總工會政策研究室編：《走向社會主義市場經濟的中國工會》（北京：中國言實出版社，1998），頁469。

㉚ 雷羽南、孫兵文：〈「打工幫派」成了企業憂患〉，《工人日報》，2001年5月30日。

㉛ 據國外信息報導，2002年3月，黑龍江省、遼寧省下崗勞動者的示威頻繁，還涉及北京地域。據消息，遼寧省420萬名國有企業勞動者中，有144萬人（即約三分之一）被解僱。在遼陽市，二萬多名勞動者要求他們的生存權，主張反腐敗，還要求釋放勞動者代表姚福信。有關中國罷工和獨立工會建設，請參考：www.icftu.org, www.democracy.org.hk, www.china-labour.org.hk, *China Labour Bulletin*等。

張允美 韓國延世大學中文系學士，漢陽大學國際學大學院中國學系碩士，北京大學政府管理學院政治系博士。著有〈中國職工代表大會制與職工參與模式的政治學分析〉等論文多篇。