

中国劳工权益保障研究系列报告之二十三

**中国工人运动观察报告
(2011 – 2012)**

中国劳工通讯
(<http://www.clb.org.hk>)

2013 年 6 月

目 录

前言	2
第一节 对工人集体行动的全景式描述	3
一、 工人集体行动的分布状况	3
二、 多次工人集体行动个案	8
第二节 工人集体行动的引发原因	10
一、 劳资矛盾长期积聚后由个别事件引发	10
二、 资方降低成本后导致工人不满	12
三、 资方减产搬迁影响到工人权益	13
四、 劳务派遣与中日钓鱼岛主权争端	16
五、 国有企业的改制后遗症	17
第三节 工人集体行动的特征描述	19
一、 新生代工人集体行动诉求的变化	19
二、 工人集体行动的规模与持续时间	21
三、 工人集体行动的结果	22
四、 社交媒体成为工人集体行动的动员平台	24
第四节 公共事业工人集体行动个案分析	26
第五节 政府、工会与民间组织对工人集体行动的反应	28
一、 政府对工人集体行动所采取的审慎态度	28
二、 全总面对工人集体行动所采取的应对措施	30
三、 民间组织在工人集体行动中的职能转型	32
第六节 结论与前瞻	39

前言

本报告是中国劳工通讯发布的第五份工人运动观察报告，以 2011—2012 年为报告期。¹ 在报告期内，由工人自行组织和发起的集体维权行动已经成为中国工人运动的主流，并反映了中国劳动关系在市场化转型完成之后的一种必然趋势。工人集体行动自上个世纪末兴起之后，在彰显工人诉求的正义性、推动劳动立法、促进劳资关系调整机制建设等方面的作用正在逐渐显现。这类行动向社会各界表明，中国工人在市场化的劳动关系中，已经找到了自己的位置，理解了自己的权利，并为实现这些权利而行动。尽管这类行动仍然存在组织性程度低，并带有一定程度的盲目性和临时性等缺陷，但行动本身仍然表明，工人阶级的意识和行动意识正在形成。

本报告以 2011 — 2012 年工人集体行动个案为对象，对两年间工人集体行动做一个总结性的分析。报告由六节组成：第一节是对工人集体行动的一个全景式描述，从区域、行业、诉求和企业所有制分布几个方面，对收集的 270 个个案加以概括；第二节分析了工人集体行动的引发原因，指出企业内部劳资矛盾积聚、资方降低经营成本、企业经营环境变化等对工人权益所产生的影响；第三节概括了报告期工人集体行动的一些特征，包括诉求的变化、行动的方式与规模、行动的结果和社会媒体对集体行动的影响；第四节总结了报告期内发生在公共服务业的集体行动个案，指出劳资矛盾已经超出了工作场所的范围，具有了社会化的倾向；第五节概括了地方政府、工会和非政府组织对工人集体行动的反应与应对策略；在报告的最后一节，对中国工人运动做了结论与前瞻。

本报告指出，在报告期内，中国工人运动已经发生重大变化，运动的外部环境亦发生重大改变：

第一，在缺少劳资之间市场议价机制的情况下，工人们不得不将集体行动作为实现个人价值观念与理想生活的唯一手段，这就使集体行动成为当今中国劳资关系的一种常态。

第二，集体行动反映了新一代中国工人阶级的身份形成与阶级意识的觉醒，而阶级意识又是一种源于公平、基于现实、生成于工厂、成熟于社会的价值理念。在这种理念之上，形成了工人们的身份认同与利益共识，进而形成了团结的意识、组织的意识与行动的意识。

第三，社会媒体为工人集体行动的酝酿、组织、启动和持续提供了极为便利和宽广的平台，它改变了官方媒体“一统天下”的状况，并为工人集体行动提供了巨大的动员资源。

第四，各级政府正在逐步退出劳资关系，尝试找到中立的位置，站在这个位置上，政府对工人集体行动的应对策略已经从政治恐吓与行政压制转为积极的斡旋并促使劳资双方通过协商谈判解决纠纷。

第五，在工人集体行动高涨与政府策略转变的背景下，各类雇主并未做出及时的态度转变与对策调整。尽管一部分集体行动迫使雇主与工人进行谈判，但此类谈判多为一次性解决纠纷的谈判，也就是说，劳资之间尚未建立以集体谈判

¹ 前四期报告见“中国劳工通讯网站” (<http://www.clb.org.hk/schi/node/1200006?tid=900001>)。

为主的劳资关系调整机制。

第六，面对工人集体行动高涨的态势，中华全国总工会系统处于被动应对的状态，但一些地方工会开始顺应工人集体行动的发展趋势，及时调整了工作重点，突出了代表和维护工人权益的职能。

第七，在工人集体行动的推动之下，部分劳工 NGO 正在进行职能方面的转型，即从对工人个体的维权与基础培训转入将工人的集体行动引入集体谈判的轨道。我们认为，这种转型将成为中国劳工 NGO 继续生存与持续发展的关键。

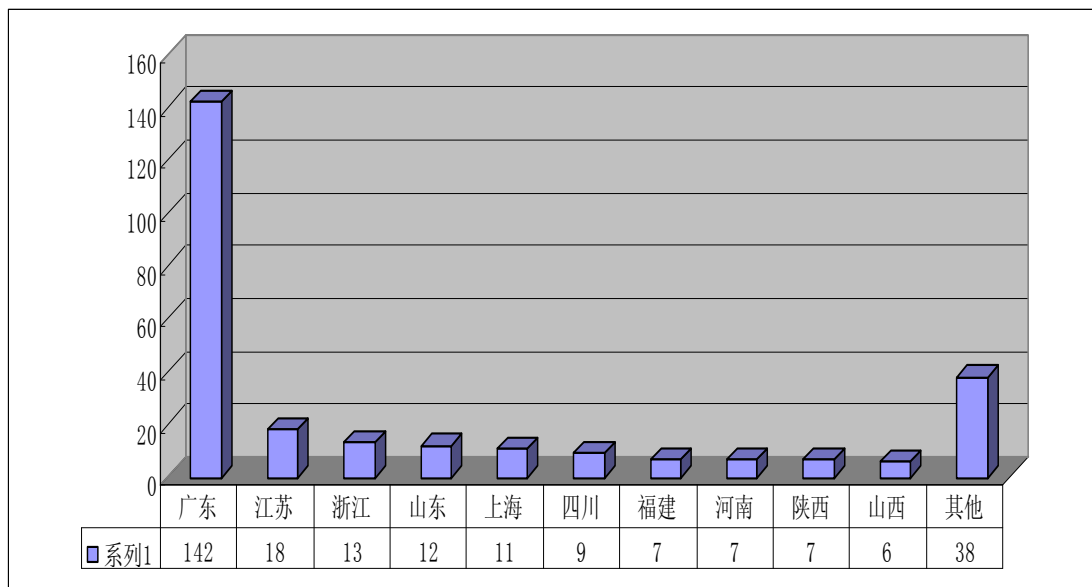
本报告以 270 个工人集体行动个案作为主要研究对象，并对发生在公共事业（包括，公共交通、出租车、环境卫生）的 122 个个案做了归纳性的分析。个案的主要来源是互联网。²

第一节 对工人集体行动的全景式描述

在本节中，我们将对报告期发生的 270 个工人集体行动个案，从区域、行业、诉求和企业所有制等方面做一个全景式描述。

一、工人集体行动的分布状况

工人集体行动的区域分布



270 个个案分布在中国大陆的 26 个省份（不包括内蒙古、西藏、宁夏、甘肃和青海），其中，发生在广东省的个案为 142 起，所占比例为 52.4%，位居其后的是江苏、浙江、山东、上海等省份（见上图）。这种广泛分布且在部分省份密集发生的状况说明，一方面，工人的集体行动已成为劳资矛盾的常态现象；

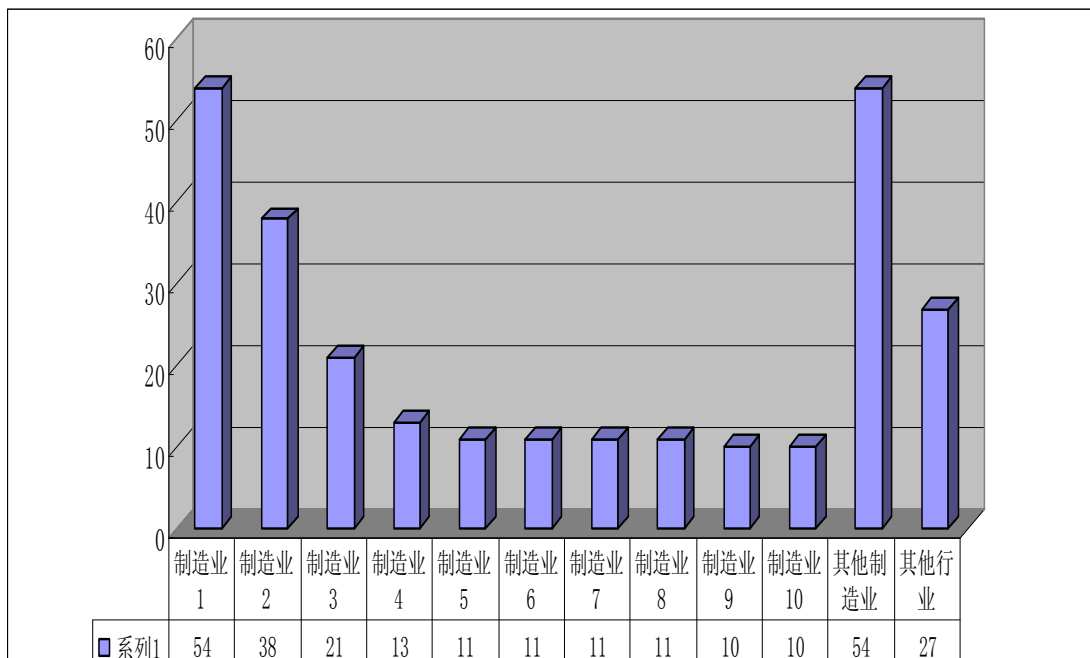
² 在 270 个个案中，不包括建筑业雇主与承包商拖欠工人工资引发的集体行动个案。除注明者外，个案均来自海内外媒体与网站，海外网站主要为“自由亚洲电台”（<http://www.rfa.org/mandarin/>）、“大纪元新闻网”（<http://www.epochtimes.com/>）、“中国人权”（<http://www.hrichina.org/cn/>）。

另一方面，工人的集体行动与中国沿海地区外商投资企业集中和劳动密集型的制造业企业集中具有密切的关系。

交叉分析显示，在工人集体行动个案中，有 24 起为国有企业的改制后遗症引发（涉及的诉求包括：买断工龄之经济补偿金、工资福利下降、股权归属争议、失业工人安置和企业领导在改制中暗箱操作等），其中有 13 起发生在内陆省份，包括：山西（1）、河南（2）、四川（2）、陕西（4）、黑龙江（1）、云南（1）、湖北（1）和广西（1）。

工人集体行动的行业分布

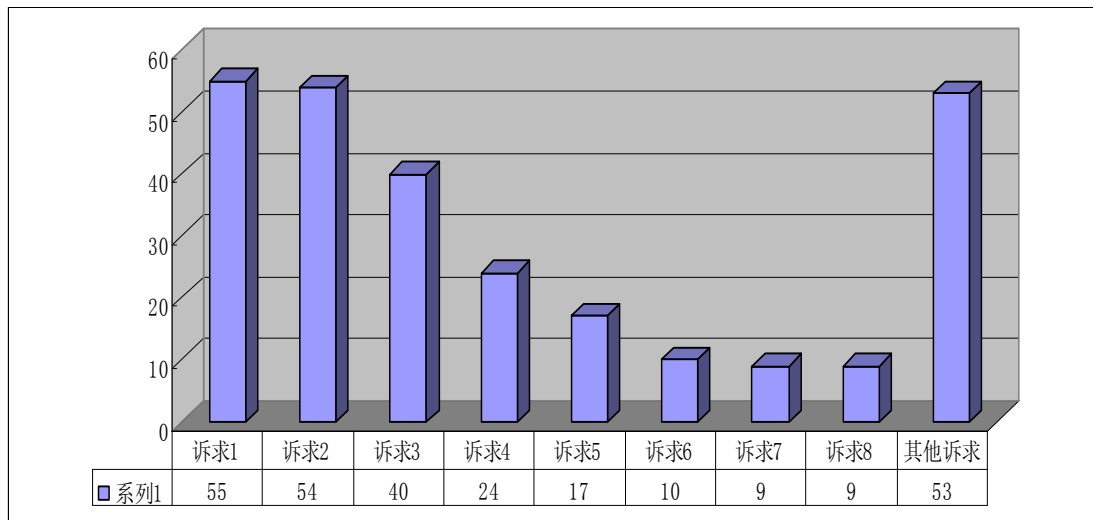
从行业分布看，在 270 个个案中，有 244 起发生在制造业，所占比例为 90%，其中，又以生产计算机、通信器材和电子产品的企业（属于计算机、通信和其他电子设备制造业），生产家用电器的企业（属于电气机械和器材制造业）和制鞋类企业（属于皮革、毛皮、羽毛及其制品和制鞋业）较多，三类企业个案共 113 起（见下图），在制造业个案中占了 46.3% 的比例。



制造业 1: 计算机、通信和其他电子设备制造业；**制造业 2:** 电气机械和器材制造业；**制造业 3:** 皮革、毛皮、羽毛及其制品和制鞋业；**制造业 4:** 纺织服装、服饰业；**制造业 5:** 酒、饮料和精制茶制造业；**制造业 6:** 铁路、船舶、航空航天和其他运输设备制造业；**制造业 7:** 橡胶和塑料制品；**制造业 8:** 文教、工美、体育和娱乐用品制造业；**制造业 9:** 汽车制造业；**制造业 10:** 通用设备制造业；**制造业 11** 包括：化学原料和化学制品制造业、批发和零售业、纺织业、交通运输业、非金属矿物制品业、木材加工和木竹藤棕草制品业、专用设备制造业、仪器仪表制造业、医药制造业等等；**其他行业**包括：卫生和社会工作业；采矿业；电力、热力生产和供应业；信息传输、软件和信息技术服务业。

工人集体行动的主要诉求分布

在 270 个个案中，呈现了工人集体行动的诉求多样化，其中占较大比例的诉求个案为：在工厂搬迁、关闭、裁员、转让时要求资方支付经济补偿金 55 起（20.3%）、增加工资 54 起（19.9%）、在工厂关闭、停产或者经济不景气时追讨被拖欠的工资 40 起（14.8%）、在国有企业改制之后追讨应得的权益 24 起（9.2%）（见下图）。



诉求 1: 工厂搬迁、关闭、裁员、出售之经济补偿金；**诉求 2:** 增加工资；**诉求 3:** 工厂关闭、停产或者经济不景气之拖欠工资；**诉求 4:** 国有企业改制后应得的权益；**诉求 5:** 反对修改制度（包括变相降薪）；**诉求 6:** 支付、提高加班工资；**诉求 7:** 发放年终奖金；**诉求 8:** 修改不合理的工资制度、缩小工资差距；**其他诉求**包括：抵制强制加班、兑现提高工资的承诺、支付社会保险费、抵制逼迫工人辞职、抵制公司更名时重新签订劳动合同、提高福利待遇、修改不合理的工时计算方法、恢复被取消的补助、发还被克扣的津贴、改善宿舍条件等。

在本报告收集的 270 个个案中，有五分之一个案与经济补偿金的计算标准或支付有关。³ 此类个案大多发生在沿海地区生产出口产品的制造业企业，这些企业在渡过了 2008—2009 年金融危机之后，又受到 2011 年欧债危机的影响，出现了订单减少，出口困难等问题，资方不得不关闭工厂、转让产权，或者采取搬迁、裁员等方式降低经营成本。这些做法使资方与工人之间的雇佣关系发生了变动，有些工人不愿意随厂搬迁，有些工人则面临失业，还有些工人在企业产权变动之后虽然愿意留下来，但担心新雇主不承认他们的工龄。这些有着不同利益考虑的工人最终不约而同地提供了一些共同的诉求——资方应支付经济补偿金，并结算尚未支付的加班工资、社会保险费、住房公积金等等。在这些个案中，既反映了企业内部的劳资矛盾聚集已久，以致在双方解除雇佣关系的时刻爆发；也反映出工人对资方无视他们的权益、暗地转移资产的强烈不满。以下是一些典型个案。

2012 年 1 月 14 日，位于广东深圳市的三洋电机（蛇口）有限公司（日资）的 3000 多名工人举行罢工，抗议资方与松下（Matsushita）集团在秘密达成并购协议后不通知员工并拒绝给予任何补偿。据罢工工人称，他们对公司并购一事毫不知情，直到资方更换厂区标志并要求工人更换工卡时，才知道换了雇主。工人们还称，周边其他工厂在并购时，员工都按照工龄得到了补偿，而他们没有任何补偿，所以深感不满。⁴

2012 年 3 月 21 日，位于广东的奥兰若科技（深圳）有限公司（美资）的 1800 名工人举行罢工，抗议公司准备搬迁但不想支付经济补偿金。在罢工之前，工人们才得知资方准备将工厂搬迁到马来西亚的消息。据工人反映，资方的解释

³ 按照《劳动合同法》第四十六条的规定，资方在解除劳动合同的时候应向工人支付经济补偿金。

⁴ 王文锋：“深圳三洋电机 3000 员工因劳资纠纷集体罢工”，转自“腾讯网”（<http://tech.qq.com/a/20120116/000367.htm>）。

是，在生产线搬迁之后，再向不愿随厂搬迁的工人支付经济补偿金。但工人们担心工厂搬迁后拿不到补偿金，遂以罢工方式要求资方在搬迁前支付补偿金。⁵

从2012年2月2日开始，位于广东的勤兴软胶（深圳）有限公司（港资）的700余名工人连续罢工十多天，抗议资方秘密搬迁。2月2日，当工人春节休假后返厂时，发现很多机器被搬走了，他们立即罢工，要求资方在搬运机器设备之前支付经济补偿金。

2012年4月28日，位于江苏的波尔威技术（苏州）有限公司（美资）的1000多名工人举行罢工。有工人称，资方要将公司出售，他们中间有不少人在这里已经工作了十多年，担心一旦公司出售，新的雇主会将过去的工龄一笔勾销，遂举行罢工行动，要求资方支付“买断工龄”的经济补偿金。

在各地政府所设立的最低工资标准中，大部分标准低于国际惯例，即最低工资相当于平均工资的40%—60%。例如，2011年广东深圳市在岗职工年平均工资为55143元，折合月平均工资4595元，该市当年的最低工资标准为1320元/月，仅相当于月平均工资的28.7%。⁶此外，大部分工厂设立的工人基本工资（底薪）标准仅略高于当地的最低工资标准，因基本工资（底薪）标准的高低直接关系到工人的总体收入（工资、加班工资、津贴和社会保险）的数额，致使增加工资成为工人集体行动的一项主要诉求。在本报告收集的270个个案中，有近五分之一的个案诉求与增加工资有关。

在以增加工资为主要诉求的个案中，有8起发生在国有企业。在行动中，工人们表达了对企业现行工资制度和工资水平差距的强烈不满，他们认为自己的工资收入与经营管理者的收入之间存在着过大的差距。工人们的感受其实早已是一个不争的事实，有媒体报道，在2010年和2011年两年，当工人的工资徘徊在1000—2000元/月的水平时，国务院国有资产管理委员会下属企业（即所谓的“中央企业”）负责人的平均年薪已经达到了65—70万元。⁷以下是一些典型个案。

2011年7月21日，位于四川的中国南车集团眉山车辆厂工人开始罢工，抗议公司提出的工资改革方案。据该厂工人在互联网上发的帖子，15年来，他们的月工资只有2000多元，在罢工前，公司出台了一个工资改革方案，将工人的工资增加到2500元，但同时，高层管理人员将采用年薪制，中层管理人员的工资则由4000—6000元增加到8000—12000元。

2012年1月4—8日，位于四川的攀钢集团成都钢钒公司的1万多名工人举行罢工，要求增加工资。据工人反映，数年来，他们的月平均工资仅有1200元，工龄长达20年的工人每月工资也仅有1400元；反之，公司管理人员的工资高达1万元，在公司流传有“喝茶不干一月上万，累死累活不到一千”的说法。

2012年1月17—18日，位于江苏的徐州美驰车桥有限公司的工人连续两

⁵ 王婧：“另一种罢工”，“财新网”（<http://magazine.caixin.com/2012-05-11/100389107.html>）。

⁶ 在2013年2月3日国务院批转的《关于深化收入分配制度改革的若干意见》中，已经提出规划，到2015年，绝大多数地区最低工资标准达到当地城镇从业人员平均工资的40%以上。

⁷ 钟晶晶：“国资委：近年央企高管平均年薪约70万元”，《新京报》，转自：“民主与法制网”（<http://www.mzyfz.com/html/1528/2013-01-26/content-649160.html>）。

天罢工。据罢工工人称，一线工人的工资太低，每月只有 1000—1600 元，其中还包括了夜班津贴，这个数额与办公室一般员工的工资相差 5 倍；2011 年公司净利润达到 17 亿元，但管理方却以“效益不好”为由，拒绝给工人增加工资。

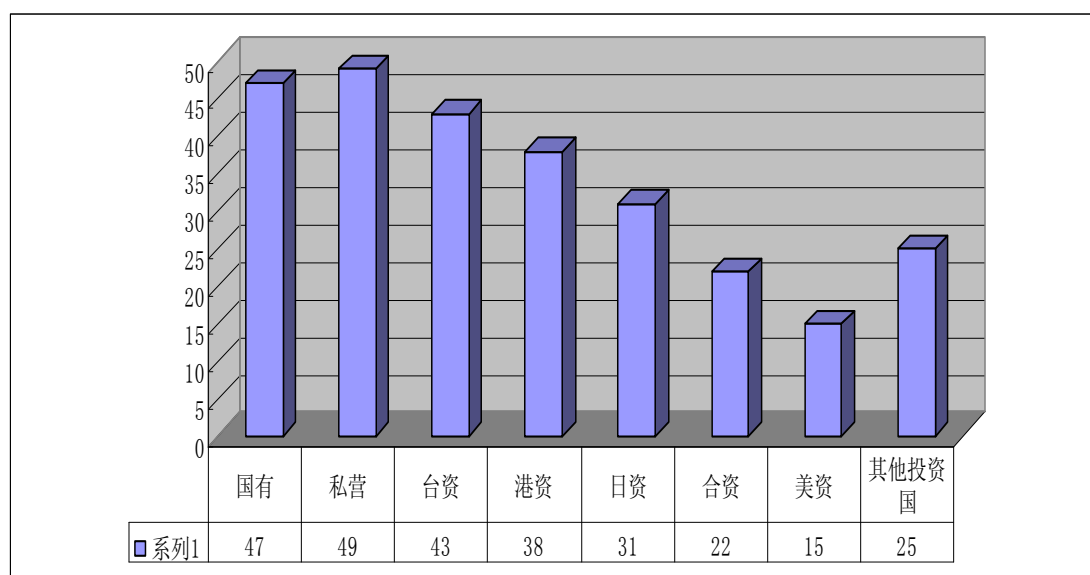
2012 年 5 月 7 日，位于云南曲靖市的一汽通用红塔云南汽车制造有限公司的 3000 多名工人举行罢工，抗议公司高层管理人员贪污、变卖资产；转移资金和不断削减工人福利。有工人称，他们的工资在 10 年前就是 1000 多元，10 年后还是 1000 多元；工人要房无房，要福利没福利。

2012 年 9 月 13 日，贵州天义电器有限责任公司的工人举行罢工。有参与罢工者称，当地餐厅服务员的月工资都已经达到 2000 元，而他们的工资却一直是 1000 多元。有网名“老姐血色玫瑰”的员工发帖称，该公司高级管理人员的年薪高达几十万元。⁸

在报告期内，国有企业改制的后遗症继续发作，引发了 24 起工人集体行动个案。在行动中，工人们提出的诉求包括：追讨改制时“买断工龄”的经济补偿金、追讨改制后本应由工人持有的公司股份、要求政府追查和惩处在改制中变卖或侵吞国有资产的企业管理者、追讨改制时企业拖欠的社会保险费等。

在 270 个集体行动个案中，其余的行动诉求也都涉及工人直接的经济利益，例如，有雇主为了降低经营成本而修改工资制度（将计件制改为计时制），或者以“增加工资”的名义，将原来作为津贴（如住房补贴）的部分计入工人的基本工资中，这些做法引起工人强烈的不满。在 270 个个案中，有 19 个个案分别与加班工资和年终奖金有关；还有雇主借“经济不景气”、“企业亏损”为由，取消年终奖金，或者为了避免周末加班所应支付的 1.5 倍加班工资，将周末加班时间移到工作日中。

工人集体行动的企业所有制分布



⁸ 康铭：“贵州中航属下六百员工罢工 要求加薪”，“天易综合网”（<http://www.wolfax.com/a-240492-1.html>）。

在 270 个工人集体行动个案中，有 47 个是在国有企业或者国有控股企业发生的，所占比例为 17.4%；发生在私营企业、合资企业和外商投资企业的个案为 223 个，占了 82.6% 的比例，其中，又以私营、港资、台资和日资企业所占比例较大，另有部分个案发生在韩国、新加坡、德国、法国、比利时、葡萄牙、意大利、瑞士、瑞典等国资本投资的企业中（见上图）。

二、多次工人集体行动个案

在 270 个个案中，我们还观察到，有些企业曾经爆发过多次工人集体行动。以下是一些典型个案。

2011 年 9 月 6 日，黛安芬中国 — 海南优美内衣有限公司（德资）的 2000 多名工人举行罢工，抗议资方出台一项工资调整制度。此次罢工是近年来该公司的第三次罢工。2007 年 12 月 4 日，因资方解除 3 名机修工人的劳动合同，导致上千名工人罢工；2009 年 11 月 11 日，因资方修改年终奖金制度，引发工人再次罢工。

2011 年 11 月 2 日，位于广东东莞市的兴昂鞋业有限公司（台资）的 300 多名工人举行罢工，抗议资方在续订劳动合同时取消了绩效奖。该公司在 2004 年 9 月 24 日曾发生工人骚乱事件，上千名工人因不满资方变相降薪，冲进工厂办公室，砸烂电脑和办公设备，砸碎厂房、食堂及宣传栏的玻璃，推翻汽车，给资方造成 15 万元的财产损失。⁹

2012 年 3 月 8 日，位于广东的新美亚科技（深圳）有限公司（美资）的工人举行罢工，要求资方提高工资，缩短工作时间。2011 年 5 月，该公司工人因资方未能兑现提高工资的承诺而举行过一次罢工。

2012 年 9 月 5 日，北京南站火车站 140 名早班保洁员罢工，要求增加工资。据罢工工人称，他们受雇于北京诚信人清洗服务有限公司，该公司长期按最低工资标准支付工资，并且没有任何福利待遇，更为恶劣的是，公司在强迫工人加班后，还不支付加班工资。几年来，工人们在向政府有关部门投诉无果的情况下，多次举行罢工。

2012 年 11 月 9 日，位于广东深圳的三洋华强镭射电子有限公司（中日合资）的工人因要求资方在裁员时支付经济补偿金而举行罢工。该公司工人曾经在 2011 年底和 2012 年 5 月两次罢工，罢工的原因均与资方裁员有关。

在报告期内，中国最大的代工厂 — 富士康科技集团再次成为社会各界的关注焦点。在 2009 — 2010 年该公司发生十多起工人“跳楼”自杀事件后，资方迫于舆论和成本的压力，将工厂从沿海地区转移到内陆省份。转移之后，企业内部常年积聚的劳资矛盾引发了多起工人集体行动个案，仅在 2012 年，由媒体报道的个案就有 8 起，包括：

- 2012 年 1 月 2 日，富士康武汉工厂的 100 多名员工因不满工作调动、工资过低和资方拒绝兑现辞职赔偿金的承诺，在厂区楼顶聚集，声称要跳楼。

⁹ 唐建光：“东莞兴昂鞋厂工人骚乱调查”，《中国新闻周刊》，2004 年第 9 期。

- 2012年3月14日，富士康山西太原小店区A9厂房的近二百名工人举行罢工并堵路，表达对工资水平的不满。
- 2012年4月13日，山西太原富士康工厂的2000多名工人因不满工资水平举行罢工。
- 2012年4月25日，湖北武汉富士康园区冲压工厂的数百名工人罢工，抗议工作量增加但工资收入降低，有100多人聚集在楼顶，声称要跳楼。
- 2012年6月5日，四川成都富士康工厂工人宿舍爆发骚动，涉及1000多人，据称，骚动的原因是工人不满工资水平和宿舍的管理方式。¹⁰
- 2012年9月23日，山西太原富士康园区发生员工打架事件，源起保安人员与工人之间的冲突，有数千名员工参与，厂区一些设施遭到破坏。¹¹
- 2012年10月5日，河南郑州富士康工厂3000多名工人罢工。罢工原因是资方在节假日要求工人加班的同时，提出异常严格的产品质量标准，但因未提供相应的培训，导致工人压力过大。¹²
- 2012年11月9日，广东深圳富士康厂区宿舍，一名下班回宿舍的工人被保安打伤，引发上千人围观及抗议。

我们在2011年12月发布的题为“工人集体行动十一年”的研究报告中已经指出，资本投资的内陆化将成为中国劳资纠纷社会化的一个增长点。在沿海地区富士康的加工制造业企业中，曾经聚集了大批远离家乡的农民工，在资方“半军事化”的管理模式中，他们大部分被“原子化”而失去了集体行动的动力。当工厂内迁之后，这种行动的局限性就会消失，工人们是在其家乡组织行动，占有地缘与亲缘的优势，这种优势将加强工人一方的实力，使集体劳资纠纷的社会化程度大大提高。现在看来，富士康工厂内迁之后发生的工人集体行动个案，已经证明了这个观点。

在对富士康工人集体行动个案进行分析时，我们还发现，有些个案里存在着工人之间的矛盾，例如，在2012年发生的个案中，至少有3起涉及工人与保安人员之间的矛盾，有1起则是因工人和产品质量检查人员的矛盾所致，但究其根源，仍然与资方的管理手段有关。

在富士康的工厂中，工人与保安人员之间的关系非常紧张。曾有人撰文形容，富士康的保安人员“整员工的办法之多、手法之厉害，令人难以想象”，并认为保安人员所具有的特权源于资方设置的保安制度，以及该公司超越于地方政府管辖范围的企业地位。¹³工人与保安人员之间的矛盾多次发展为双方的肢体冲突，在2012年9月23日山西太原富士康园区发生的冲突事件中，有目击者

¹⁰ 事后，有媒体报道，此次骚动是员工与饭馆老板之间的争执引发，涉及员工人数100余人。见，余娜：“富士康发生千人骚乱？原来是谣言”，“四川新闻网”

（<http://scnews.newssc.org/system/2012/06/07/013543300.shtml>）。

¹¹ “富士康太原工厂发生大规模工人群殴事件”，“搜狐新闻”

（<http://news.sohu.com/s2012/taiyuanfushikangdajia/>）。

¹² “富士康郑州罢工事件调查”，“中国经济网”，转自“环球网”

（http://china.huanqiu.com/depth_report/2012-10/3172828.html）。

¹³ 李国华：“富士康最牛的是保安”，《IT时代周刊》，2010年第8期

称，当时正逢下班时间，工人们纷纷加入了群殴，亲眼所见数百名员工殴打一名保安。¹⁴

在富士康的工厂中，工人与产品质量检查员之间的关系也不融洽。有质检员告诉记者，一线工人对他们非常反感，认为他们对自己辛辛苦苦加工出来的产品挑三拣四。¹⁵ 2012年10月5日郑州富士康工厂工人罢工就源自工人与产品质量检查员之间的矛盾。据知情工人称，资方在设计存在缺陷的情况下，对iphone5的品质提出苛刻要求，致使工人承受的压力过大，在工作中与质检员发生冲突。¹⁶

我们还发现，在报告期内，出现了因管理权纠纷而引发的工人集体行动个案，个案数量虽然很少，却也说明资方开始利用工人的集体行动来达到自己的目的。2012年1月13日，位于江西景德镇市的昌河汽车有限责任公司的2000多名工人举行了持续三天的罢工，抗议收购昌河汽车的中国长安汽车集团股份有限公司转移生产资质、将景德镇和九江两个生产基地并入合肥基地，工人们认为，这将导致他们失业。但根据媒体的报道，在罢工结束之后，工人认为他们被管理层利用了。据参与罢工的一位工人称，此次罢工成了领导权力争斗的筹码。他说：“我们怎么这么傻，如果领导不放出消息，工人只在车间干活，如何能得知消息？”他还说：“不管谁管理，对我们车间工人没有任何影响，所谓的生产资质转移，只是领导层之间的争夺。”¹⁷

第二节 工人集体行动的引发原因

在对270个工人集体行动个案分析的基础上，我们对引发行动的原因有如下概括。

一、劳资矛盾长期积聚后由个别事件引发

我国自上个世纪九十年代初期建立市场经济以来，劳动关系已经发生了根本变革，在劳资关系主体已经确立、利益已呈“零和”格局之后，劳动关系调整机制的建设却严重滞后，以致形成企业内部“雇主主导”、社会层面“政府主导”的相悖局面，导致工厂层面的劳资矛盾积聚已久，此种状况极易因个别事件引发工人的集体行动。以下是一些典型案例。

2011年1月21日，位于广东深圳市的日塑集团（日资）的1000多名工人举行罢工。据工人在互联网发布的消息，资方在2008年就取消了年终奖，2009年底给工人们发了一个几百元的“红包”作为“利市”，而2010年底的“利市”仅仅是午餐时加餐一只鸡腿，这种“利市”让工人难以接受。

¹⁴ 沧海：“富士康群殴罢工真相”，《电脑爱好者》，2012年第21期，第22—23页。

¹⁵ 同上。

¹⁶ “富士康郑州罢工事件调查”，“中国经济网”，转自“环球网”（http://china.huanqiu.com/depth_report/2012-10/3172828.html）。

¹⁷ 孔俊彬：“昌河罢工内幕曝光：员工称被管理层利用”，《投资者报》，转自：“网易财经”（<http://money.163.com/12/0213/01/7Q3V1G02002534NV.html>）。

2012年4月16日，位于广东佛山市的强群鞋业有限公司（台资）的200多名工人举行罢工。据罢工工人称，因公司要搬迁，一位副总经理召集工人开会，通知搬迁后工人的安排，但没有谈及对不愿随厂搬迁工人的经济补偿金问题。当有工人表示不愿意去新厂址上班时，这位副总经理恼羞成怒，说出“不想做就滚，你们的脑子里装的都是大便”的话。此话激怒了工人，他们称人格和自尊心受到了伤害，遂举行罢工，要求资方道歉并支付经济补偿金。¹⁸

2011年5月28日，位于广东惠州市的唐德电子（中国）有限公司（美资）的1000余名工人举行罢工。罢工源起工人对资方关闭工厂后的经济补偿金方案不满，但工人称，资方在员工待遇方面也有太多欠账，例如，没有为员工全额购买社会保险，以底薪作为加班工资的计算基数等等，所以工人们一直不满。

从2011年6月12日到6月23日，位于广东东莞市的冠利精密钟表厂（日资）的2300名工人连续罢工十余天，表达对加班时间过长的不满。据工人称，他们虽然以“加班时间过长”作为罢工的理由，但其实是因为长期受到不合理、不合法的管理和资方不公平的待遇，想通过罢工行动做一次集体宣泄。¹⁹

2011年6月20日，位于广东广州市的世门手袋有限公司（韩资）的数千名员工举行罢工，罢工源起该公司韩籍董事长强行进入女厕所抓“偷懒”的员工，被抓到的女员工感到羞辱。有知情者称，罢工其实是工人们对象韩籍管理人员的长期不满所致，他们禁止工人在上班时喝水，不为男性员工提供宿舍，不准生病的女性员工住宿舍，经常随意辱骂员工。

2011年11月14日，位于广东的联积电子（深圳）有限公司（台资）近百名工人聚集厂门口抗议。据工人们称，她们每天上下班和午餐要出入工厂6次，接受12次安全检查。有记者在现场采访时了解到，工厂安检程序仅仅是工人罢工的一个导火索，其实工人们对象食堂卫生环境差，资方要求提前半个小时上班点名的制度早就不满。²⁰

2012年4月16日，葡资的葡诚（山东）水泥有限公司和葡诚（枣庄）水泥有限公司的300余名工人举行罢工，要求增加工资。据媒体报道，在罢工发生之前的20多天，位于江苏的葡诚水泥（溧阳）有限公司就有工人罢工，但因劳资双方未能及时达成和解协议，导致葡诚水泥公司工人的全面罢工。²¹

2011年7月7日，上海和黄白猫有限公司旗下的白猫（重庆）有限公司的264名工人举行罢工，持续时间长达34天。据媒体报道，早在2010年底，工人们就向资方提出增加工资的请求，但一直未能得到回应。在罢工之前，上海和黄白猫有限公司的总经理到重庆工厂视察，工人们也曾当面向他提出增加工资的要求，但该总经理持回避态度，工人们在此情况下只好罢工。²²

¹⁸ 何东霞等：“佛山强群两百多名员工遭副总辱骂 工会调处”，“人民网 — 中国工会新闻”（<http://acftu.people.com.cn/GB/17695593.html>）。

¹⁹ 叶前：“‘地板工资’造就‘破罐心态’”，“瞭望观察网”

（<http://www.lwgcw.com/NewsShow.aspx?newsId=21913>）。

²⁰ 王研：“每天12次安检引发工人不满”，《深圳晚报》，2011年11月15日。

²¹ 冯书琴：“遭遇滑铁卢 葡诚水泥陷内外两难：《21世纪经济报道》，2012年4月27日。

²² 张孜异：“重庆白猫‘停工门’：和记黄埔遇地皮‘阴谋论’”，“21世纪网”（<http://www.21cbh.com/HTML/2011-8-10/2MMDcyXzM1NjU2MA.html>）。

2012年9月7日，位于广东东莞市的莱得利皮具有限公司（港资）的2000多名工人举行罢工并堵路。据罢工工人称，该厂工资低、伙食差、辞工难、宿舍环境恶劣，工人几乎天天加班至晚上10点，他们屡次向管理方反映问题，却迟迟没有得到答复，才在不得已的情况下举行罢工。

2012年10月9日，位于河南新乡市的新飞电器有限公司的近万名工人举行罢工，据罢工工人称，资方已经连续10年没有提高过工资，一线工人月工资远低于沿海地区家电同行。据该公司一位负责人透露，工人们一直对公司的经营状况不满，认为公司连年亏损是造成他们工资低的主要原因。²³

2012年10月10日，位于广东东莞市的恒宏眼镜有限公司（日资）的2000余名工人举行罢工。罢工起因是该厂一名疑似患有职业病的工人在要求赔偿遭到拒绝后，爬上厂区内的水塔抗议。据该公司一位管理人员透露，此前也有工人患上职业病，但资方都是秘密处理，工人对此早有不满。据罢工工人称，他们曾多次要求资方改善食堂的伙食，但一直没有得到回应，只好借这个机会罢工，要求资方提高伙食待遇。²⁴

二、资方降低成本后导致工人不满

在报告期内，中国经济增长变缓，两年的国内生产总值（GDP）的增长幅度均在10%以下。同期，中国的制造业受持续三年的欧债危机影响，加之美国、日本等国经济复苏迟缓，外部市场需求不旺，相关企业呈现总体增速放缓的趋势。另外，制造业经营成本上升，也使企业的负担进一步加重。以广东深圳市为例，2000年以后，深圳的人工成本和土地成本一直持续高涨，2012年，该市最低工资标准为1500元/月，已居全国之首；有小型企业主称，近年厂房租金也快速提升，从2010年的每平方米14元/月涨到2011年的20元/月。²⁵

在这一背景下，一部分企业开始采取非法手段降低经营成本，例如，以减少工作量的方式，迫使工人辞职以避免支付经济补偿金；以削减工作岗位加大工作量的方式，降低人工成本；以滥用“综合计算工时工作制”的方式，逃避支付周末的加班工资；以“明升暗降”的工资制度，减少增加工资带来的成本等等。这些非法手段被工人识破之后，引发了集体行动。以下是一些典型案例。

2011年11月9—12日，位于广东深圳市的三洋华强镭射电子有限公司（中日合资）的1000多名工人举行罢工，要求支付经济补偿金。据媒体报道，该公司因生产订单急剧下降需缩减生产规模，为此资方决定将分处不同地区的两家工厂合并。资方告知，不愿去异地工作的工人将按自动离职处理，没有经济补偿金。

2012年12月25日，武汉晨鸣汉阳纸业股份有限公司的1000多名工人堵路示威，抗议工厂关闭时资方的安置不合理。据罢工工人称，该公司工厂因造成严重污染，被当地政府要求搬迁，但资方不想为拒绝随厂搬迁的工人支付经济

²³“新飞冰箱大罢工”，《法人》，2012年第11期，第8页。

²⁴张鹏：“疑似职业病 男工爬塔求赔偿，伙食标准低 2000人借机停工”，《南方都市报》，2012年10月12日。

²⁵王婧：“另一种罢工”，“财新网”（<http://magazine.caixin.com/2012-05-11/100389107.html>）。

补偿金。

有些雇主滥用“综合计算工时工作制”，在正常的工作日内（周一至周五），如因资方的原因无法开工，则安排工人休息，当工人在周末（周六、周日）开工时，则视为正常工作日，并以此为由拒绝支付加班工资。还有雇主在工作日内无限制地延长工作时间，在周末则不安排工人加班，以逃避支付 1.5 倍的周末加班工资。²⁶

2011 年 3 月 7 日，位于广东佛山的合成电器有限公司（港资）的近百名工人举行罢工，抗议资方实行的“综合计算工时工作制”。据工人反映，自实行这一制度后，他们在周末加班就再也拿不到 1.5 倍的加班工资了。该公司负责人对此的解释是，如果在工作日没有生产原料，会安排工人休息，那么，工人在周六工作实际上等于补上未工作的时间，因此不能算作加班。²⁷

2011 年 11 月 22 日，位于江苏昆山市的力圣电子有限公司（台资）的 2000 多名工人罢工并堵路。据罢工工人称，资方经常在工作日要求工人加班，有时甚至加班到次日早晨，在周末却不安排加班，以避免支付 1.5 倍的周末加班工资。

当一些工厂按照当地上调的最低工资标准提高了工人工资之后，工人们却发现他们的实际收入并没有增长。这是因为资方在调整工资的同时，采取了“明升暗降”的手段，例如，取消或者降低伙食补贴、住房补贴、季度奖金和年终奖金；对原来免费提供的员工宿舍加收住宿费、水电费和卫生费；采取三班工作制，减少加班时间等等。这些手段导致工人不满，引发了集体行动。以下是两个典型个案。

2011 年 3 月 2 日，泛斯泰电子（深圳）有限公司工人连续 10 天罢工。据罢工工人反映，该公司近年在增加工资时，会同时降低住房补贴。2010 年之前，员工的收入是 1000 元（基本工资）+ 400 元（住房补贴），在 2010 年深圳市最低工资标准提高到 1110 元后，公司在将员工的基本工资从 1000 元提高到 1115 元的同时，将住房补贴从 400 元减少到 200 元；2011 年深圳市最低工资标准提高到了 1320 元，工人们得到的消息是，公司在将基本工资提高到 1350 元的同时会取消住房补贴。

2012 年 3 月 29 日，欧姆电子（深圳）有限公司的 700 多名工人举行罢工，抗议资方在提高基本工资（从 1320 元调整至 1500 元）的同时削减了津贴。

三、资方减产搬迁影响到工人权益

在我们收集的 270 个个案中，工人因工厂搬迁、关闭、裁员、出售而要求支付经济补偿金的个案超过了五分之一。在报告期内，有些雇主在因经济原因减产、搬迁、转让和倒闭时，会暗地转移资产甚至逃逸，以逃避偿还拖欠工资

²⁶ “综合计算工时工作制”是指雇主以标准工作时间为基础，以一定的期限为周期，综合计算工作时间的工时制度。实行这种工时制度的前提是要经过企业所在地的政府人力资源和社会保障部门批准。

²⁷ 许伟明：“周末工资不双倍 近百工人不干活”，《佛山日报》，转自“中工网”（<http://right.workercn.cn/c/2011/03/08/110308084839360380940.html>）。

的责任和支付经济补偿金的责任。

2011年11月22日，赫比国际（新加坡投资）在上海浦东工厂的数百名工人举行罢工，抗议资方整体搬迁工厂但不支付经济补偿金。据参与行动的工人称，资方在10月底突然发布迁址公告，称工厂将迁至上海南汇祝桥空港工业区，第二天，资方向工人们发放了“搬迁同意书”和“离职书”，限定他们在10个工作日内作出随厂搬迁或者辞职的决定。有工人称，如果不同意随厂搬迁，就会被资方以各种理由辞退。²⁸

2012年11月5日，位于广东深圳的仪军电线电缆股份有限公司（合资）的300余名工人举行罢工，抗议资方在周日（11月4日）偷偷搬走机器设备。据参与罢工的工人称，资方早已计划将工厂搬往广东惠州，但一直没有通知工人，他们认为，资方此种做法是要逃避支付经济补偿金。

2012年12月10日，位于广东佛山的翔合鞋业有限公司（合资）的600多名工人举行罢工，要求资方支付经济补偿金。据媒体报道，该公司早在2008年就与四川成都市金堂县政府签约建厂，2011年工厂建成后，资方开始转移设备和订单，但一直没有发布搬迁通知。²⁹

在报告期内，大量企业搬迁、关闭、裁员与转售的确也有其经营困难、市场萧条、成本上升等多种原因，例如以下几种情况。

广东地区的产业结构调整

在我们收集的个案中，有一半以上发生在广东地区，有些个案与该地区产业结构调整有直接关系。2008年，中共广东省委书记提出了广东省调整产业结构的“腾笼换鸟”思路，从而促使珠三角地区各级政府制定具体政策以淘汰低端企业。例如，2011年11月，深圳市政府发布《加快产业转型升级十项重点工作（2011-2015年）》，提出“未来五年，深圳将清理无证无照、安全隐患严重、高污染、高能耗的低端企业，2013年底前，腾出500万平方米产业发展空间，2015年前，腾出750万平方米产业发展空间。”在这类政策的压力下，劳动密集型的加工制造业企业不再具有生存的条件和发展的潜力，它们的搬迁和关闭已经势在必行。

电子制造业面临巨额亏损

在占有90%比重的制造业企业工人集体行动个案中，又以计算机、通信和其他电子设备制造业的个案最多，在个案总数中所占比重为20%。这种状况与电子制造业企业在报告期普遍亏损有关。据媒体报道，2011年，日本三大消费电子巨头——索尼、夏普、松下分别亏损56亿美元、47亿美元和96.4亿美元；另一家家电巨头夏普在2012年也预计出现创纪录的净亏损56.2亿美元。³⁰在这一背景下，工厂要降低成本，除搬迁、裁员或者关闭之外已经没有任何其他选择。

²⁸ 黄烨、李柯达：“赫比已着手搬迁事宜”，《国际金融报》，2011年12月8日，第2版。

²⁹ 刘洋：“疑工厂成空壳南海一鞋厂数百人停工”，“南都网”

（http://epaper.oeeee.com/K/html/2012-12/13/content_1772449.htm）。

³⁰ 林其玲：“日系家电三巨头齐巨亏”，《新京报》，2012年11月2日。

以雷曼光电科技股份有限公司为例。这家位于广东深圳的公司是上市公司，由于市场不景气，其主要产品——LED灯珠和LED封装器件的价格急剧下降，导致公司业绩下滑，2011年的毛利率仅为17.39%，2012年上半年的毛利率更仅有13.67%。³¹ 因为无法从原材料、工艺、管理等方面降低成本，资方准备将部分生产线从深圳搬到惠州，因一部分工人不愿随厂搬迁，遂于2012年10月18日举行罢工，要求资方支付经济补偿金。

2011年12月2日，至卓飞高线路板（深圳）有限公司（港资）的1000多名工人举行罢工，抗议资方提出的搬迁补偿方案。该公司曾为亚太地区最大的线路板制造商之一，高峰时曾雇用4000多人。近年因为成本上升和订单外移，资方决定将生产线从深圳搬迁到成本较低的韶关市，但不少工人不愿意随厂搬迁，遂因经济补偿金方案与资方发生纠纷。

2011年12月15日，位于广东惠州市的纳伟仕视听科技有限公司（私营）的300多名工人在公司大门聚集，要求发放被拖欠了4个月的工资。据媒体报道，该公司管理人员承认有拖欠工资问题，称，公司属于出口型企业，今年遇到金融危机，财务上确实紧张。³²

2011年12月26日，位于江苏的乐金显示有限公司（LGD，韩资）南京工厂的8000余名工人举行罢工，抗议资方减少中国员工的年终奖金。南京平板显示行业协会一位专家认为，整个行业的不景气可能是LGD南京工厂年终奖缩水的原因；有资料显示，2011年第三季度，LGD营业亏损额达4.346亿美元。³³

造船业市场萧条

在我们收集的个案中，有5起发生在造船业，引发工人集体行动的原因均为资方拖欠工资。据媒体报道，全球造船业在2012年面临着25年间最严重的衰退，在下半年，全球有多达45%的造船厂没有接到订单。根据中国船舶工业协会2012年底发布的“2012年1—10月船舶工业经济运行状况”，在此期间全国承接新船订单1642万载重吨，同比下降44.8%；1—9月份，全国规模以上船舶制造业营利174亿元，同比大幅下滑40.1%。³⁴

5起发生在造船业的个案为：

- 2012年1月2日，福建福州冠海造船厂数百名工人封堵道路。
- 2012年8月27日，江苏南通明德重工有限公司近300余名员工罢工。
- 2012年10月23日，浙江舟山金海重工下属骏涵公司的工人举行罢工。
- 2012年10月31日，江苏镇江索普船厂部分劳务派遣工在厂区内设置路障。
- 2012年12月10日至11日，新加坡上市集团江苏靖江东方造船厂1000多名

³¹ “雷曼光电搬迁惠州引劳资纠纷 业绩压力成背后推手”，“中国3G生活资讯网”（<http://www.fonalimo.com/huizhou/20121020/41736.html>）。

³² 李立君：“上市公司拖欠员工工资4个月”，《南方都市报》，2011年12月7日。

³³ 查道坤、黄晟：“LG南京厂8000人停工反对年终奖缩水”，“每日经济新闻”，转自“新浪财经”（<http://finance.sina.com.cn/g/20111229/012511087367.shtml>）。

³⁴ 胡懿新：“江苏东方船厂欠薪近2亿 工人无钱返乡”，“21世纪网”（<http://www.21cbh.com/HTML/2012-12-17/5MNTQzXzU4NTY5Mg.html>）。

外包工连续两日罢工。

光伏产业陷于困境

在我们收集的个案中，有两起发生在光伏产业中。因受到产能过剩，欧美市场萎缩以及美国对中国太阳能电池（板）发起反倾销反补贴的“双反”调查等方面的影响，中国多家光伏企业陷入困境，进而引发此类企业的劳资纠纷。

2012年9月17日，位于江苏无锡市的尚德太阳能电力有限公司的500多名被裁工人聚集在工厂门口抗议，表达对经济补偿金方案的不满。据媒体报道，尚德公司为节约生产成本及运营费用，关闭了无锡工厂的部分光伏电池生产线，资方出台的裁员方案是，将员工转移到其他工厂，如果员工不同意可以选择提出辞职，但辞职没有经济补偿金。³⁵ 尚德太阳能电力有限公司是中国光伏产业的龙头企业，自2010年出现利润率负增长，当年10月的净利润率为-30.01%，营业利润率为-20.50%。³⁶

2012年9月25日，位于浙江绍兴市的向日葵光能科技有限公司（私营）的工人举行罢工并堵路抗议。据媒体报道，该公司销售收入及利润大幅下降，订单减少，进而导致工人的工资收入下降。

另外，由于报告期内经济形势恶化，企业破产后雇主拖欠工资逃匿事件大幅度上升，此类事件也引发工人追讨工资的集体行动。在我们收集的个案中，追讨工资的诉求个案为40个，所占比例为14.8%。

四、劳务派遣与中日钓鱼岛主权争端

在报告期内，劳务派遣工的使用与待遇问题得到社会各界的关注。在中华全国总工会2011年2月发布的一份报告中称，全国劳务派遣人员总数已经达到6000多万人；该报告还称，劳务派遣工主要集中在公有制企业和机关事业单位，在一部分由中央政府监管的国有企业中，甚至有超过三分之二的员工都是劳务派遣工。³⁷ 尽管在2008年1月1日生效的《中华人民共和国劳动合同法》中规定，劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施，一些雇主为了降低用人成本、方便人事管理，在长期性、关键的工作岗位上也大量使用了劳务派遣工，同时，雇主们并没有按照“同工同酬”的原则向他们支付与正式工同等的工资和福利，这也是导致劳务派遣工与使用者发生矛盾的主要原因。

2011年3月21日，位于山西的中国联合网络通信集团有限公司（简称“中国联通”）忻州分公司发生罢工，据记者了解的情况，罢工参与者都是劳务派遣工。在中国联通内部，正式员工与非正式员工之间的工资水平存在巨大差距，正式员工中最低一级的工资都要比劳务派遣工高出数倍，最高一级的工资可以高出数百倍。在该公司，劳务派遣工要承担最苦最累的工作，而且工作量要比

³⁵ 嘉阳工人维权调研中心：“光伏企业尚德裁员又几回——员工苦等赔偿金无果”，“新浪博客”（http://blog.sina.com.cn/s/blog_60c520b80101ce85.html）。

³⁶ 梅岭、尹乔：“尚德破产传言背后：光伏巨头生与死”，“时代周报”（<http://www.time-weekly.com/story/2011-10-30/120022.html>）。

³⁷ 降蕴彰：“权威报告称‘劳务派遣’达6000万人 全总建议修改《劳动合同法》”，“经济观察网”（<http://www.eeo.com.cn/eo/jjgcb/2011/02/28/194384.shtml>）。

正式员工大得多。³⁸

在使用劳务派遣工方面，还有雇主采取“逆向劳务派遣”方式——他们先强迫工人解除劳动合同，然后要求工人与劳务派遣公司签订劳动合同，再由劳务派遣公司将工人“派”回到原来的工作岗位。延长石油延炼综合服务公司（以下简称“延炼”）隶属陕西延长石油工贸有限公司，2012年10月，延炼强行终止了600名家属工的劳动合同，转而要求他们与一家劳务派遣公司签订劳务派遣合同，然后再以劳务派遣工的身份回到原岗位工作。这种被称为“逆向劳务派遣”的做法已经严重违反了《中华人民共和国劳动合同法》。2012年12月13日，600余名家属工聚集在该公司办公楼前抗议，参加抗议行动的工人认为：他们实际上是被延炼无理解雇了，而延炼“既没有合理的补偿方案，也拿不出让人信服的解雇理由。”³⁹

在报告期内，中日两国就钓鱼岛主权的争端升级，进而引发一些日资在华企业的工人举行罢工和游行示威。工人们在行动中，除了抗议日本政府对钓鱼岛的主权宣示之外，均提出增加工资的要求，这种以政治名义进行的集体行动其实是工人们表达权益诉求的一种途径。在深圳外商投资企业协会提交给深圳市政府的一份情况报告中，该协会指出，工人游行示威行动已经从“爱国诉求演变为涨薪诉求，成为新的劳资矛盾”，以下是该报告原文的部分内容：

在被调研的56家日资企业中有11家企业的员工提出了涨薪要求，占被调查企业的19.16%。有些参与事件的外部人员，鼓动企业员工闹加薪。欧姆龙电子部件（深圳）有限公司、深圳日立赛格显示器有限公司、清国科技制品厂、理光高科技（深圳）有限公司、东芝泰格信息系统（深圳）有限公司、鹏映塑料（深圳）有限公司、舒旺高电子、富士施乐、美克司电子机械（深圳）有限公司等企业参与事件的员工都提出了加薪要求。欧姆龙电子部件（深圳）有限公司由三十多个领头的人提出要求加薪和提高福利。深圳日立赛格显示器有限公司员工提出改善工作条件。清国科技制品厂员工提出涨薪，最后以同意涨薪得以平息。理光高科技（深圳）有限公司主要是工资诉求，要求加薪。东芝泰格信息系统（深圳）有限公司，员工要求加薪，调整工资。鹏映塑料（深圳）有限公司，十多人要求加薪，闹罢工。富士电机（深圳）有限公司，当月增加工资成本30万人民币，以后每月增加福利成本5万。舒旺高电子、富士施乐、美克司电子机械（深圳）有限公司等企业的员工在罢工中也提出了涨薪诉求。⁴⁰

五、国有企业的改制后遗症

在报告期内，国有企业的改制后遗症继续发作，在270个个案中，有24个与此有关，其中既有改制过程侵害工人权益的个案；也有改制后股权变动影响到工人权益的个案，究其原因，均与企业改制中的“暗箱操作”有关。

2012年1月5—9日，山东青岛黄海橡胶厂500多名工人举行罢工，抗议

³⁸ 刘兴：“联通分公司大罢工 全员营销暴露管理弊病”，“IT商业新闻网”（<http://news.itxinwen.com/communication/inland/2011/0330/262997.html>）。

³⁹ 王金龙、赵锋：“延长石油‘延炼综服’深陷劳务派遣旋涡”，《中国经营报》，2012年12月24日。

⁴⁰ 深圳外商投资企业协会：“关于钓鱼岛问题引发游行罢工停产对日资企业影响的补充反映”，“中国投资事务网”（<http://www.ecnia.org/policy/detail.asp?ListId=9241>）。

厂方常年拖欠社会保险费及住房公积金。黄海橡胶厂被中国化工集团公司收购后，厂方长期不给工人交社会保险费和住房公积金，工人们在投诉无果的情况下罢工，希望引起政府有关部门的关注。

从2012年3月29日开始，济南轻骑摩托车股份有限公司的4000多名工人举行罢工，对该公司在资产置换中提出的职工安置方案表示不满。2011年底，该公司与湖南某公司进行了资产整体置换，工人们认为资产置换后的安置方案有两点不满，一是工人与管理人员在买断工龄后的经济补偿金标准上相差太大，工人只能拿3—4万元，而管理人员可拿到10多万元；二是工人们认为资产置换后，他们的公司将从国有企业变为私有企业。⁴¹

2012年4月9日，杭州玻璃集团有限公司的500余名工人因为改制遗留问题举行示威请愿。据参与行动的工人称，该公司前身是国有的杭州玻璃厂，在改制过程中，工人没有发言权；在改制后，工人也没有获得相应的股权。当该公司固定资产变现增值到13亿元时，工人们要求获得相应的补偿。

2012年4月22日，陕西西安第二印刷厂数百名工人举行静坐抗议行动，持续时间长达近两个月。该厂曾是国有企业，经过1998年和2004年两次改制，变成了私营企业。据参与抗议行动的工人称，在企业改制过程中，工厂的领导搞“暗箱操作”，厂长在低价购买工厂资产后，变成了现在总经理。改制后，工厂上亿元的资产和两亿元的土地被该总经理卖掉，大量工人被迫下岗失业，没有医疗和养老保障，很多人没有生活来源。

2012年7月20日，位于湖北武汉市的华润雪花啤酒有限公司的300多名工人在工厂门前举行抗议活动。该公司原为国有的武汉东西湖啤酒厂，在改制后与法国的达能集团合资，改名“欧联啤酒公司”，由达能集团持有51%的股份。2002年，达能集团将股权全部转让给华润啤酒有限公司，欧联啤酒公司更名为“武汉华润雪花啤酒有限公司”。据互联网的消息，在该公司的改制与股权转让过程中，均没有工人和工人代表参与，工人们也没有获得改制之后“买断工龄”的经济补偿金。

2012年8月19日，四川剑南春（集团）有限责任公司的工人举行罢工，持续时间长达77天。剑南春公司原为国有的酿酒企业，在2002年按照当地政府要求改为经营层控股、员工持股的民营企业。在改制过程中，改制方案被政府与管理层高度保密，员工的持股身份也没有得到明确，只是说员工的股份由工会代持，公司向员工出具“职工信托持股出资证明”。2012年8月19日，持有股份的1600余名工人突然接到公司的通知，称他们手中持有的“出资证明”将更换为“员工信托持股收益份额证明书”。据此，工人们认为，他们持有的股权变成了受益权，这将从根本上否定他们作为公司股东的身份，因此以罢工的形式表达不满。⁴²

在我们收集的个案中，国有企业改制中“暗箱操作”最为极端的例子当属白猫（重庆）有限公司。2011年7月7日，该公司200多名工人为增加工资而罢

⁴¹ 孔俊彬：“长安集团重组再遇挫 轻骑停工事件调查”，《投资者报》，转自“新浪财经”（<http://finance.sina.com.cn/stock/t/20120416/011011830092.shtml>）。

⁴² 张鹭、李微敖：“剑南春员工股后遗症”，“财经网”（<http://magazine.caijing.com.cn/2012-11-18/112291319.html>）。

工 34 天。在罢工之前，工人们一直认为他们持有“国有企业职工”的身份。事实上，该公司在 1995 年已经改制，在 2006 年至 2008 年间，香港的“和记黄埔”通过合资及并购方式，最终成为该公司的控股股东，而工人们只是在这次行动中，才获知他们已经不再持有“国有企业职工”的身份。有工人表示不解，他们指出，公司在改制时，并没有召开职工大会对他们的身份予以确认，他们也没有拿到国有企业改制时“买断工龄”的经济补偿金。⁴³

第三节 工人集体行动的特征描述

一、新生代工人集体行动诉求的变化

在前几期关于中国工人运动的观察报告中，我们一直沿着习惯性的分类方法，即，将工人集体行动的参与者分为两类：一类是不具备城市户口，在城市各类企业中就业的农民工；一类是具有城市户口的工人，包括在国有企业改制过程中失业下岗退休的工人和在城市各类企业中就业的工人。近年来，我们发现，随着国有企业改制的基本完成和私营经济的快速成长，农民工正在逐渐成为集体行动的主体，在他们中间，又以 80 年代之后出生的新一代农民工为主要成份。

新生代农民工的特点与工人集体行动形成因素之间具有强烈的对应关系。在这批农民工身上，具有受教育程度高、集中于制造业、消费倾向高、对收入不满、熟悉现代通讯手段等特点，这些特点与工人集体行动的主体构成、行动原因、行动诉求以及行动形式等等都有直接的联系。在对 270 个工人集体行动个案进行分析之后，我们发现，在报告期，工人行动诉求有了两点明显的改变。

第一点是在经济诉求基础上提出了组织工会（改组工会）和集体谈判等诉求。例如，2011 年 11 月 19 日，现代精密塑胶模具（深圳）有限公司（港资）的工人聚集在工厂门口，抗议资方在没有提供任何培训的情况下，强迫工人从事危险工种作业以致造成工伤事故。工人们在“天涯社区”上发帖，指出资方有 33 项违法行为，其中包括没有按法律要求成立工会或没有向公众公布工会成员，工人们打出标语，抗议资方“打压工人成立工会”（见下图）

⁴³ 程维：“白猫重庆公司停工后续：劳资双方均让步 复工进程启动”，“1 财网”（<http://www.yicai.com/news/2011/08/1000184.html>）。



<http://bbs.tianya.cn/post-law-490484-1.shtml>

2012年3月29日，欧姆电子（深圳）有限公司（日资）的700多名工人举行罢工，罢工工人提出改选工会的诉求，这一诉求最终成为深圳市总工会启动163家企业工会直选的契机。⁴⁴

在一些行动个案中，工人行动诉求是发动集体谈判，也就是说，工人们不再是在直接提出经济诉求后等待资方“同意与否”的答复，而是以集体行动作为压力手段，迫使资方坐到谈判桌前。例如，2011年8月下旬，比亚迪汽车销售公司裁减人员，资方以“优化”为理由，限员工在9月30日之前，或是接受“调整方案”，或是选择辞职，但并未谈及如何支付经济补偿金。员工们认为，如果接受公司的“调整方案”，他们将只有底薪，没有奖金，收入也无法得到保障，因此得出资方“迫使员工辞职且不想支付经济补偿金”的结论。此后，员工们一方面在互联网组织抗议行动，一方面到广东劳维律师事务所寻求法律援助。律师建议通过与资方谈判解决问题，员工们接受了这个建议，并签了“授权委托书”。此后，在几次集体行动的压力下，资方被迫坐下来谈判，经过谈判，所有参与维权的员工都拿到了不低于法定数额的经济补偿金。⁴⁵

2011年5月23日，飞利浦灯饰制造（深圳）有限公司（港资）的2000余名工人举行罢工，要求改善劳动条件，提高福利待遇，缩短加班时间。在政府有关部门介入后，工人们选出代表与资方进行了谈判。

2011年10月17日，位于广东深圳市的冠星精密表链厂（日资）的1000多名工人举行罢工，抗议资方克扣加班工资，在资方和政府有关部门的压力下，工人们转为怠工并到广东劳维律师事务所请求法律援助。律师建议工人与资方谈判，此后劳资双方经过谈判达成了协议，资方同意补发加班费。

⁴⁴ 陈以怀、孙天明：“深圳将启动163家企业工会直选”，《南方都市报》，2012年5月28日。

⁴⁵ 王婧：“比亚迪：裁员通过谈判桌”，《新世纪》，2011年第44期。

新生代农民工行动诉求的第二点变化是，诉求并非完全限定于法律而是基于自己对诉求合理性的认识。例如，在企业发生产权转让或者变动的情况时，即使资方承诺不会因此裁员，工人们仍然会提出经济补偿金的诉求；在工厂搬迁的时候，那些不愿随之迁移的工人也会提出高于法定标准的经济补偿金要求。这种行动诉求的变化也是工人将诉求付诸集体行动的动机之一，即，他们希望通过集体行动，获得高于法定标准的利益，因为他们认为自己的诉求是合理的。

2011年11月22日，赫比国际的工人在要求经济补偿金的罢工中，提出“N+1”的要求（其中，N代表工龄）。但资方认为，此次搬迁属同城搬迁而非异地搬迁，公司也对员工上班时所需的交通时间做出了安排，因此无需支付经济补偿金。据说上海市的司法部门和政府劳动行政部门也有“只要企业在本市范围内整体搬迁，……，企业可以不解除劳动合同，也不必支付解除劳动合同的经济补偿”的解释。⁴⁶

2011年12月4日，位于广东深圳市的海量存储设备有限公司近千名工人举行罢工，要求资方在公司被收购后支付“2N+1”的双倍经济补偿金。有律师认为，如果资方属于非法解除劳动合同的话，应当支付双倍的经济补偿金；如果属于合法解聘的话，是不应当支付双倍经济补偿金的。⁴⁷

2012年9月17日，新加坡伟创力集团在上海伟创力工业园的6000多名工人举行罢工，抗议资方提出的经济补偿金方案。资方拟将工厂迁往江苏苏州市，对不愿随厂搬迁的员工，资方提出“N+1”的经济补偿金方案，但工人们提出的要求是“N+8”。9月19日，有网友“爱家泰”发帖称，在持续罢工四天后，资方发布了“N+2”的经济补偿金方案，但工人仍不满意，因为他们听说，资方对主管级员工的补偿方案是“N+8”或“N+10”。⁴⁸

2012年11月13、14日两天，位于广东深圳市的捷和百得电机公司（美资）的6000多名工人举行罢工并堵路。据互联网报道，该公司原为香港捷和集团与美国百得公司合资，后捷和集团将股权转让给百德公司，更名为捷和百得电机公司。此后，资方要求工人与新公司重新签订劳动合同，但工人们担心签了新合同会导致原来的工龄失效，因此举行罢工，要求资方先买断他们的工龄，支付经济补偿金，然后再签订新的劳动合同；但资方认为，这种要求不符合《劳动合同法》的规定。

二、工人集体行动的规模与持续时间

在我们收集的270个个案中，行动的规模从数十人到上万人，较大规模的行动个案包括：

⁴⁶ 黄焯、李柯达：“赫比罢工再调查：用工矛盾迫世界工厂转身”，《国际金融报》，转自“新浪财经”（<http://finance.sina.com.cn/leadership/20111212/090110975199.shtml>）。

⁴⁷ 谭古丽：“深圳日企海量公司千人罢工调查”，《法人》，2012年第1期，第77—79页。

⁴⁸ “<http://bbs.tianya.cn/post-free-2777334-1.shtml>”。

- 攀钢集团成都钢钒公司**上万名**工人罢工（2012年1月4日）⁴⁹
- 山东济南轻骑摩托车股份有限公司**4000**余名工人罢工（2012年3月29日）
- 一汽通用红塔云南汽车制造有限公司**3000**余名工人罢工（2012年5月7日）
- 河南新飞电器有限公司**近万名**工人罢工（2012年10月9日）
- 广东世门手袋有限公司**5000**多名工人罢工（2011年6月20日）
- 广东东莞裕成制鞋厂**8000**多名工人罢工（2011年11月17日）
- 深圳昆山力圣电子有限公司**3000**多名工人罢工堵路（2011年11月22日）
- 乐金显示有限公司南京厂区**8000**多名工人罢工（2011年12月26日）
- 广西南宁丰达电机有限公司**8000**多名工人罢工（2012年1月16日）
- 西铁城精密（广州）有限公司**3000**多名工人罢工（2012年6月18日）
- 天津三美电机有限公司**3000**多名工人罢工（2012年6月30日）
- 上海创伟力工业园**6000**多名工人罢工堵路（2012年9月17日）
- 广东捷和百得电机公司**6000**多名工人罢工（2012年11月13日）
- 矢崎总业公司汕头工厂**3000**多名工人罢工堵路（2012年11月22日）
- 华彩印刷（深圳）有限公司**3000**多名工人罢工堵路（2012年12月7日）
- 华高王氏科技（深圳）有限公司**4000**多名工人游行（2012年12月26日）

由于各类媒体对行动个案缺少连续性与完整性的报道，故有一部分个案的持续时间无法确定。在有持续时间的个案报道中，大部分个案的持续时间较短，从几个小时到一天，少量个案会持续数天甚至数周。在报告期内，持续时间最长的个案是2012年8月19日在四川剑南春（集团）有限责任公司发生的罢工，此次罢工因员工与公司管理层的股权纠纷引发，持续时间长达77天。

三、工人集体行动的结果

在我们收集的270个个案中，约三分之一的个案缺少行动结果的报道，在有行动结果的个案中，工人的诉求能够得到全部满足或者部分满足的个案约占80%左右。当然，在缺少完善的法律环境、正式的工人组织、严密的行动计划、足够的行动支援网络的情况下，在遭遇资方的强烈抵制和政府以“维稳”名义的压制后，也不乏行动失败的个案。以下是几个典型的个案。

在2011年12月4日海量存储设备有限公司工人举行罢工之后，资方针对罢工行动采取了一系列分化工人的手段，例如，承诺给工龄较长的办公室文员和班组长级别的员工增加住房补贴，并通过他们收集“要求复工”的工人签名；从12月20日开始，资方组织了300多名文员和100多名班组长，举着统一制作的

⁴⁹ 此时间为工人集体行动的开始时间，下同。

“复工”标语牌，与仍在罢工的工人形成对峙，并导致数起肢体冲突事件。

在 2011 年 11 月 9 日三洋华强镭射电子有限公司工人的罢工中，有 600 余人被公司解雇；在罢工持续 3 天后，当地政府以“保障亚运会和谐举行”的名义，派出防暴队和警察介入，强迫工人复工，并抓捕拒绝复工的工人。

2011 年 12 月 27 日，位于广东广州市的阿雷斯提汽车配件有限公司(日资)的 1000 多名工人举行罢工，抗议资方降低年终奖金标准。资方在 29 日发布通知，限定工人当日复工，否则将以“旷工”处理。在资方的压力下，工人们被迫复工。

2011 年 12 月 29 日，位于广东阳江市的纳谷科技有限公司（德资）的 1000 多名工人举行罢工，要求资方增加工资并取消两班工作制。据罢工工人称，原定在次日（30 日）还要继续罢工，但资方威胁要开除参与罢工的人，工人们都很害怕，只好回车间工作。⁵⁰

2012 年 4 月中旬，位于广东东莞市的三江汇聚服装有限公司（港资）的近百名工人举行罢工。资方在工人罢工后发布通知，要求拒绝复工的工人立即辞职，并结算工资离厂。据媒体报道，有 70% 的工人选择了辞职，不少工作多年的工人表示，以这样的方式离厂，有些心有不甘。⁵¹

2012 年 6 月 14 日，位于广东广州市的村田电源技术公司（日资）的 400 多名工人举行罢工，提出增加工资等 25 项诉求。资方在同意增加工资的同时，拒绝了其他诉求，并发出通知，称罢工是“严重违纪”行为，将解雇继续罢工的工人，工人遂在此后复工。

在 2012 年 12 月 10 日翔合鞋业有限公司工人罢工后，资方提出了经济补偿金方案，以月工资的 50% 为标准支付补偿金。⁵² 该方案显然与《劳动合同法》规定的经济补偿金标准（每年工龄支付 1 个月工资）不符。有网友“张海超”在微博中揭露，当地政府对此次罢工相当重视，这个方案就是政府提出的，迫于各种压力，部分工龄较短的工人最后接受了这个方案。12 月 22 日下午，在 400 余名防暴警察的保护下，资方顺利转移了机器设备。⁵³

在有结果报道的个案中，资方打击报复行动的组织和参与者的个案不在少数。因为我国尚无法律规定工会或者工人有组织罢工的权利，致使雇主经常使用《劳动合同法》第三十九条第二款解雇罢工工人。⁵⁴

2011 年 6 月 11 日，光协电子科技（深圳）有限公司（台资）数百名工人举行罢工，抗议工资太低，产量定额太高，加班费低于法定标准及资方未缴纳养老保险费等等。在罢工第二天，有 10 多名工人代表遭资方解雇。

⁵⁰ 引自 <http://www.epochtimes.com/gb/11/12/31/n3473089.htm>。

⁵¹ 东莞电视台：“莞事一周反馈：停工工人七成辞职”，“东莞阳光网”（http://news.sun0769.com/jrgs/201204/t20120421_1560625.shtml）。

⁵² 刘洋、李青：“资方提新补偿方案 半数工人妥协”，“南都网”（http://epaper.oeeee.com/K/html/2012-12/20/content_1779387.htm）。

⁵³ “<http://weibo.com/u/1918072305>”。

⁵⁴ 《劳动合同法》第三十九条第二款规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度，用人单位可以解除劳动合同。

在 2011 年 6 月冠利精密钟表厂工人罢工结束后，资方在 6 月 29 日开除了带头罢工的 8 名工人，7 月 1 日又开除了 13 名参与罢工的工人。⁵⁵

在 2011 年 12 月 26 日乐金显示有限公司（LGD）南京厂区工人罢工后，据有关人士事后调查，至少有 21 名工人（一说上百人）在 2012 年春节后被公司以“违反企业内部管理制度”为由解雇，资方称解雇的“证据”是在罢工现场的监控录像。⁵⁶

2012 年 7 月 5 日，沃尔玛（中国）投资有限公司深圳配送中心的 40 多名工人在中心大门口聚集，提出增加工资等诉求，有 4 名工人被警方带走调查。7 月 6 日，资方解雇了这 4 名工人，理由是“严重违反公司政策”。⁵⁷

2012 年 12 月 24 日，位于广东深圳市的胜技制品厂（日资）的 500 名工人举行罢工，要求资方在公司更名之后，对他们的劳动合同如何处理给一个明确的说法。在罢工持续到第五天时，资方以“积极煽动、策划、组织部分员工违法停工停产、无故旷工、散布谣言、带头闹事，堵塞交通、阻挠公司的其他员工开展工作”等多项理由，开除了两名工人代表。

四、社交媒体成为工人集体行动的动员平台

社会媒体的具体形式包括微博、博客、视频、论坛等等，有学者将社会媒体的优势概括为信息采集点大、信息制作成本低、信息发布及时性强、信息传播结构新颖和信息碎片化程度高等特点。⁵⁸ 在报告期内，社交媒体为工人集体行动的酝酿、组织、启动和持续提供了极为便利和宽广的动员平台。

第一，当现代通讯技术手段应用到工人集体行动的时候，社会媒体的优势使行动的效果和影响得以放大。特别是当移动电话成为工人生活必需品以后，这种兼有摄像、录音、录像、上网功能的通讯器材成为集体行动信息发布的重要途径。在 2010 年广东南海本田罢工发生前后，工人们已经广泛地使用移动电话传递信息，在报告期内，微博等社交媒体形式得到了普及，为行动信息的传播提供了更为广泛的空间。有专家指出，微博提供了一个交流信息的平台，当工人集体行动发生时，微博既可以让不同地区、不同工厂的工人了解到行动的起因与工人的诉求，也能够动员其他工人为自身权益而开展相似的集体行动；同时也使工人们有可能得到来自其他社会群体的理解与认可。⁵⁹

第二，社交媒体改变了由官方媒体“一统天下”的状况。由于社交媒体具有没有边界、穿透能力和渗透能力强、不易监控等特点，使其对中国严格的新闻管控制度产生了极大的突破效应，形成了“社会舆论场”和“官方舆论场”

⁵⁵ 叶前：“‘地板工资’造就‘破罐心态’”，“瞭望观察网”

（<http://www.lwgcw.com/NewsShow.aspx?newsId=21913>）。

⁵⁶ 论坛调研组：“LGD（南京）罢工事件调研报告”，《集体谈判制度研究》，第 5 期（2012 年），第 3—7 页。

⁵⁷ 沃尔玛（深圳）劳工问题调研组：“深圳沃尔玛工人集体行动事件调查”，《集体谈判制度研究》，第 7 期（2012 年），第 3—13 页。

⁵⁸ 曹峰、李海明、彭宗超：“社会媒体的政治力量 — 集体行动理论的视角”，《经济社会体制比较》，2012 年第 6 期，第 150—159 页。

⁵⁹ 王侃：“新媒体、微博与中国工人集体行动”，《中国工人》，2012 年第 1 期。

并存的二元信息发布格局。⁶⁰ 在报告期内，每天都有大量的工人集体行动信息在互联网上的“社会舆论场”中传播，这些信息在文字描述之外，更配有图片和视频，这就大大提高了信息的可信程度，也迫使官方媒体不得不以“政府介入积极调处”的报道原则，对行动信息做出侧重性的报道，进而形成社会媒体先于官方媒体、官方媒体再进行所谓“正本清源”的报道格局。我们在对同一个案在两个“舆论场”的报道进行比较后发现，两者对行动地点、规模、原因、形式和工人诉求等方面的报道上差异微小，官方媒体的一些信息甚至直接引自社会媒体。可以说，由于社会媒体的介入，使工人集体行动这个官方媒体以往的“禁区”变成立今日一个最不敏感的话题。有人注意到这种变化，撰文指出，政府当局不再把罢工视作是“敏感话题”，因为地方警察相信，罢工并未严重危害政治或社会稳定。⁶¹

第三，社会媒体对工人集体行动提供了巨大的动员资源。通过互联网，社会媒体提供了集体行动的动员空间，产生了聚集行动者与启动行动的效应。一位英国学者认为，通过互联网，使得社会媒体网络组织覆盖的范围得以扩展，从而为跨国动员提供了基础。⁶² 尽管中国工人的集体行动尚未达到与世界工运相互呼应的程度，但在报告期内，跨地区的行动动员个案时有发生。例如，2011年11月中旬，在康师傅饮品控股有限公司并购百事可乐中国瓶装厂的股权后，资方要求工人只能在解除劳动合同之后，方可与康师傅公司重新签约。在重庆、甘肃兰州、福建福州、四川成都、江西南昌等五地的百事可乐的工厂中，工人们因担心失去过去的工龄，遂同期举行罢工。2012年7月13日，雷士光电科技有限公司的工人在广东深圳、广东惠州和重庆三地的工厂同日举行罢工，工人罢工的诉求是驱赶当时的第三大股东——施耐德电气，要求雷士光电的创始人、原董事长吴长江重返董事会。

第四，依托于社会媒体，那个曾经被长期定位为“农民工”的群体正在逐渐摆脱被欺压、被同情、被施舍、被救济的“社会弱势群体”的形象，正在以一个团结的群体、行动的群体的形象展现于中国社会。这种形象的转变在中国一个特殊的群体——尘肺患者身上得到了充分体现。尘肺患者是一个有着600万人规模的群体，在这个群体中，有些患者曾经凭借个人力量维权，但因制度方面的多重障碍而效果甚微。2009年，河南农民工张海超被迫“开胸验肺”一事震惊全国，进而启动了民间对尘肺患者的救援行动。2010年底，民间志愿者发起了对甘肃省古浪县尘肺患者的救援，2011年6月，时任《中国经济时报》首席记者的王克勤先生联合中华社会救助基金会，共同发起了“大爱清尘·寻救中国尘肺病农民兄弟大行动”。此类民间救援行动传递着维权的正能量，一批尘肺患者在自我维权的同时，依托社会媒体，发动了对尘肺患者的声援与救助行动，他们与民间救助组织、地方政府和工会密切配合，寻找和救助尘肺患者。他们的行动，既推动和加深了工人阶级的自我认同，也促进了社会民众与尘肺患者之间的互

⁶⁰ 曹峰、李海明、彭宗超：“社会媒体的政治力量——集体行动理论的视角”，《经济社会体制比较》，2012年第6期，第150—159页。

⁶¹ Jennifer Cheung：“中国媒体开始正视工人罢工”，“福布斯中文网”（<http://www.forbeschina.com/investment/review/201109/0011983.shtml>）。

⁶² [英]安德鲁·查德威克著《互联网政治学：国家、公民与新传播技术》，任孟山译，北京：华夏出版社，2010年版。

动。

总之，社会媒体为工人集体行动提供了一个动员平台，当工人集体行动发动之后，社会媒体又可以及时传递行动的起因、工人的诉求与行动的进展情况，使行动者们得到社会各界的理解与支持。

第四节 公共事业工人集体行动个案分析

在报告期内，在关系社会民众基本生活的公共事业中，工人集体行动个案继续持增长趋势，行动较为集中的行业包括环境卫生、出租车和公共交通等。

在报告期内，我们录得 15 起环卫工人罢工个案，其中 9 起发生在广东地区，工人的行动诉求集中于增加工资和补缴社会保险。据广州媒体报道，该市大部分环卫工人的工资是由最低工资标准（1300 元）+ 环卫岗位津贴（5 元/天，每月共 120 元，系 1994 年制定的标准）+ 高温补助（150 元/月，共发 5 个月，全年平均 62.5 元/月）等构成，以上三项合计约 1482 元。很多环卫工人为多挣工资，不得不利用节假日加班。⁶³ 又有媒体报道，实际上，环卫工人每月拿到手中的工资尚无法达到上述数额。2012 年 1 月 4 日，50 余名环卫工人在广州市增城挂绿广场集会，要求资方就不发年终奖做出解释。一位工作 5 年的工人向记者出示了她的工资条（见下），该工资条显示，她上个月的实发工资仅为 1064.08 元。

64



孙俊彬摄

据媒体报道，从 2012 年 2 月份开始，广州市番禺区的 63 名环卫工人向他们的雇主——某物业公司追讨社会保险。这些工人在 2008 年与该物业公司签订劳动合同时，公司要求他们同时签署一份“自愿放弃社保承诺书”。另据工人代表反映，他们从 1995 年至今，几乎没有年休假；2000 年之前没有节假日；2008 年之前没有加班费；2008 年之后，每月加班费名义上是 680 元，但实际领到的

⁶³ 梁恽韬：“广州环卫工待遇将提高”，《羊城晚报》，2013 年 1 月 23 日。

⁶⁴ 王志海、吴珏：“年终奖没了如何扫委屈”，《南方都市报》，2012 年 1 月 5 日。

只有 450 元。”⁶⁵ 在 multicities 环卫工人集体行动的压力下，广州市政府在 2013 年 1 月 22 日做出回应，市城市管理委员会承诺，将较大幅度地提高环卫工人的工资福利，并为他们建立全面住房保障制度。⁶⁶

在报告期内，我们录得 71 起出租车司机罢驶个案，这些个案分布在 22 个省份，其中个案较多的有浙江（10 起）、河南（7 起）、广东（6 起）、四川（5 起）、山东（5 起）等地。个案密集发生的现象说明，出租车行业的劳资矛盾和司机与政府有关部门的矛盾已经成为严重的社会问题。根据有关资料和文献，导致出租车司机罢驶的主要原因与出租车的经营方式和市场有关。中国的出租车属特许经营行业，经营者需要从政府相关部门获得有期限从事出租汽车行业经营活动的资格。自上个世纪 80 年代出租车行业在中国大陆兴起后，出租车的经营者主要是企业和个人，长期以来，围绕经营权的归属产生了各种问题，特别是在经营者与出租车的承包者（司机）之间，双方就承包费（又称“份儿钱”）的标准发生了利益冲突，进而引发出出租车司机的罢驶行动。在本报告收集的 71 起个案中，此类原因的个案所占比例为 30%。

在 71 个个案中，除了出租车经营权归属和承包费标准外，还有其他一些引发集体行动的原因，包括，油价飙升而运价不涨、政府与出租车公司加收各种费用、出租车加“天然气”难、政府增加出租车数额、政府对无牌照经营的“黑车”打击不力等等，其中，又以“黑车”问题最为严重，在 71 个个案中，有 40% 个案的行动诉求涉及整顿出租车市场、打击“黑车”。

在报告期内，我们录得 36 起公共交通工具司机罢驶个案，其中有 13 起（36.1%）发生在广东地区；有 17 起（47%）个案的起因与司售人员工资低、工资被拖欠、工资被克扣、福利待遇差等有关，其他个案则涉及公共交通工具的承包费、路线调整、票价等问题。

在报告期内，我们还录得 1 起火车司机罢驶个案。2011 年 8 月 2 日，广州铁路（集团）公司长沙机务段 300 余名火车司机罢驶，理由是“担心超负荷工作会有安全隐患”，此次罢工持续两天。有网名“xwj1979”者称，按照广州铁路（集团）公司下达的定额，司机们每月的跑车定额是 8.6 趟（双程），但长沙机务段的定额是 10.5 趟，实际上更多达 13 趟，司机们不但回家休息的时间过短，还拿不到加班费。

以上公共交通工具司机、出租车司机、环卫工人和火车司机的集体行动个案均在不同程度上对社会民众的生活与社会秩序造成了影响。这些发生在公共事业中的工人集体行动个案说明，中国大陆的劳资矛盾已经超出了工作场所的范围，矛盾的社会化倾向愈加严重。

⁶⁵ 赵新强、周志贤：“广州环卫工通过集体谈判 有望补缴 16 年社保”，《南方工报》，2012 年 12 月 12 日。

⁶⁶ 李佳文：“广州将较大幅提高环卫工待遇”，《新快报》，2013 年 1 月 23 日。

第五节 政府、工会与民间组织对工人集体行动的反应

一、政府对工人集体行动所采取的审慎态度

首先需要指出的是，当中国工人的集体行动已经成为一种劳资矛盾的常态之后，各级政府对此类行动的性质认定已经从“影响社会稳定的因素”转为“劳资之间的纠纷”，这就为政府选择中立的立场介入此类个案提供了依据。我们看到，地方政府在工人集体行动发生之后，大多会保持相对中立的立场，并在劳资之间进行积极的斡旋，尽量说服资方做出部分让步，甚至在可能的前提下，促使劳资双方派出代表，在政府官员或者地方工会干部的主持和指导下，通过谈判解决问题。

然而，政府的手段是有限的，特别是在雇主逃逸而引发的工人集体行动个案中，政府往往成为工人行动的对象，不得不替雇主承担责任。在报告期内，雇主欠薪逃匿的个案在生产出口产品企业中较多，常常导致当地政府难以筹集足够的资金为逃匿的雇主“埋单”。有媒体报道，截至 2011 年底，深圳市停产、关闭和雇主欠薪逃匿的企业共有 353 家，主要为劳动密集型的加工制造业企业；在深圳的宝安和龙岗两区，雇主欠薪逃匿现象尤为严重，其中，宝安区发生 43 起，涉及员工 4530 人，涉及金额 3095 万；龙岗区发生 100 余起，涉及员工 1 万多人，涉及金额 4000 多万。⁶⁷

2012 年 1 月 10 日，位于广东东莞市的创英玩具集团公司（港资）的工厂突然宣布倒闭，老板逃匿，拖欠工人两个月的工资。1 月 11 日上午，1000 多名工人游行到当地镇政府，要求政府出面解决问题。因为得不到政府的及时答复，工人在 12 日上午堵路抗议。此举迫使当地政府承诺筹措 700 万元垫付工人工资，但对工人在企业倒闭后的经济补偿金问题，政府官员表示无法解决。

2012 年 7 月 17 日，位于广东广州市的泰源洗水厂（私营）的老板逃匿，拖欠工人四个月的工资，工人们在向当地政府求助无果的情况下，堵路抗议。

2012 年 11 月 3 日，位于广东东莞市的创盟电子有限公司（台资）突然倒闭，老板及高层主管集体“失踪”，因拖欠工人的工资，引发 1000 多名工人堵路抗议。因时值中共第十八次全国代表大会召开前夕，当地政府为避免事态扩大，要求工厂所在地的村民委员会筹款垫付工资。

2012 年 11 月 21 日，位于广东东莞市的腾鑫服饰厂的老板突然失踪，拖欠该厂工人两个月的工资共 62 万元，迫使工人集体上街“散步”。当地政府要求工厂所在地的村民委员会垫付工资，但村委会称，所能垫支的数额只能是当地最低工资的十分之三。⁶⁸

我们在研究中发现，有些工人在行动之前，曾经投诉于当地政府的有关部门，但因政府官员未能予以关注和及时回应，才导致行动个案的发生。

2012 年 10 月 21 日，位于福建厦门市的德阳鞋业有限公司（私营）的 500 多名工人堵路讨薪。据一份发布在“天涯社区论坛”上的帖子称，该公司 6 月份

⁶⁷ 杨阳腾、李小芳：“深圳重磅打击恶意欠薪 2011 年垫付工资近千万”，“中国经济网”（http://district.ce.cn/zg/201201/06/t20120106_22980429.shtml）。

⁶⁸ 刘辉龙：“老板‘失踪’工人‘散步’”，《南方都市报》，2012 年 11 月 23 日。

已经停工，拖欠了工人三个月的工资，后来工人发现有人要搬走厂里的机器设备，曾向当地公安局报警并向镇政府投诉，但没有得到回应，500 多工人随后堵塞了当地的 324 国道。在工人行动的压力下，镇政府才筹款垫支了工人的工资。⁶⁹

2012 年 10 月 22 日、23 日，位于四川成都市的仁宝电子科技有限公司（台资）的 3000 余名工人举行罢工。有工人告知媒体，长期以来，资方在工人周末加班后，不支付 1.5 倍工资的加班费，只算调休。在罢工之前，工人们曾多次向政府有关部门投诉，但一直得不到回应。

2012 年 3 月 26 日，位于黑龙江牡丹江市的桦林佳通轮胎有限公司的 1500 名工人上街游行示威。据知情者称，该公司原为国有的桦林橡胶厂，2003 年破产后被新加坡佳通集团收购，转为外资企业。在收购时，有 4000 多名工人没有获得买断工龄的经济补偿金。工人们曾经 12 次向省市领导上书投诉，11 次集体上访，但问题一直没有得到解决。⁷⁰

2012 年 3 月 27 日、28 日，位于陕西西安市的双鹤药业公司（港资）的 300 余名下岗工人堵路示威。参加行动的工人称，该公司原为西安市医药公司，2002 年被北京双鹤药业公司兼并，2003 年公司开始裁员，600 多名工人下岗，每月仅领取 320 元的生活费，在扣除应缴纳的社会保险金后，可用于生活的费用不足 90 元。有知情记者称，工人们为了获得经济补偿金，已经多次到陕西省政府和西安市政府上访。3 月 25 日，他们曾派代表到西安市信访接待中心，该中心工作人员称，“管这件事的领导不在，现在不能答复”，此言激怒了工人，遂堵路示威。

我们注意到，政府在应对工人集体行动中的立场变化与策略转变，除了基于对此类行动的性质认定之外，还有着顺应社会发展、实现战略规划、重建政府形象等诸多方面的考虑。第一，我们看到，政府在偏袒资方方面遇到了越来越大的阻力。如前所述，由于社会媒体的普及与广泛使用，政府偏袒资方的做法或者“官商勾结”的现象很容易曝光，这就使地方政府在使用压制手段应对工人集体行动时需要付出更高的代价，包括道义方面、合法性方面和政府公信力方面的代价，这迫使政府官员在立场的抉择方面不得不采取慎重的态度。第二，地方政府应对工人集体行动方面的策略转变还有其经济发展战略的考虑。例如，在广东省，政府提出的“腾笼换鸟”政策曾经遭到一些地方政府官员和制造业企业家的抵制。⁷¹ 在这一背景下，当地政府对发生在该地区制造业企业的罢工行动所采取的“旁观”态度与斡旋的做法，容易令人产生一种想法，即政府借工人行动提高企业的经营成本以迫使其转移出珠三角地区。第三，政府的策略转变也有经济转型的考虑。中国政府正在进行“扩大内需”的战略转型，并将扩大消费需求作为转型的途径。政府已经认识到，改变国内需求结构的关键是增加工人的工资收入。在劳资关系趋向紧张的背景下，政府也就有了提高普通劳工收

⁶⁹ “请把我们的血汗钱给我们”，“天涯社区”（<http://bbs.tianya.cn/post-828-348184-1.shtml>）。

⁷⁰ “桦林佳通轮胎 1500 名员工徒步前往政府索要补偿”，“新浪地产网”（<http://news.dichan.sina.com.cn/2012/03/30/464607.html>）。

⁷¹ 周琼：“广东力推产业转移‘腾笼换鸟’受阻”，“财经网”（<http://www.caijing.com.cn/2008-07-31/110001742.html>）。

入的考虑。⁷² 第四，政府认识到，如果以不恰当的身份介入劳资争议，将承担越来越大的政治风险。劳资纠纷本来是劳资关系的必然产物，劳资之间发生利益的冲突是一种社会现象，政府对劳资纠纷的介入尽管是必要的，但也应有合适的时间、正当的理由、中立的立场与适当的身份。在“舆论场”中，政府的所作所为随时都可以被社会媒体公布于众，那么，政府官员对劳资纠纷的介入就不得不持谨慎的态度和收敛的方式，否则，他们的言行可能带来巨大的政治风险。

二、全总面对工人集体行动所采取的应对措施

在报告期，我们看到，中华全国总工会（以下简称“全总”）面对持续高涨的工人集体行动进行了较为深刻的反思，承认此类行动与企业缺少工会或者工会没有发挥应有作用有关。但同期，囿于政治地位的限制与传统观念的束缚，全总对工人集体行动的反应以及对自身问题的矫正，仍然局限在传统的工作套路之中。

在 2010 年 7 月召开的中华全国总工会十五届四次执委会议上，全总主席王兆国发表讲话，提出了“依法推动企业普遍建立工会组织”和“依法推动企业普遍开展工资集体协商”的要求（简称“两个普遍”）。2011 年 1 月 18 日，全总就“两个普遍”发布了 2011—2013 年的工作规划。为配合“两个普遍”，全总在 2012 年 3 月 21 日发布了“关于在企业工会实施‘工会组织亮牌子、工会主席亮身份’的意见”（简称“双亮”）。

“两个普遍”与“双亮”活动的出台，应当与报告期内高涨的工人集体行动有直接的关系，或者可以将它们视为全总对工人集体行动的基本对策。在 2010 年 8 月 24 日“人民网—中国工会新闻”中发布的一篇文章中，作者指出，近期一些地方由劳动关系问题引发的职工群体性事件时有发生，造成这种状况的原因之一是一些地方的企业没有组建工会或者说虽然组建了工会却没有发挥应有的作用；作者承认，“本应维护职工合法权益的企业工会成了‘挂牌工会’、‘空壳工会’，或不被职工所认可，或被职工群众所抛弃”；因此，“必须推动企业普遍建立工会组织，让职工群众有维护合法权益的代言人；必须推动企业普遍开展工资集体协商，切实发挥工会维护职工合法权益的作用”。⁷³ 除上述活动外，全总在 2012 年 1 月还启动了“面对面、心贴心、实打实服务职工在基层”的活动，此项活动要求全总和地方工会干部要把工作重心放在为基层、为职工服务和排忧解难上，切实为职工和基层办几件看得见、摸得着的实事。⁷⁴

从以上活动中，我们看到，全总的确已经意识到工人集体行动的存在与发展趋势，也承认这类行动与工会自身的组织建设和工作模式的缺陷有关。但是，全总在解决这些问题的手段方面并无创新之处，它继续秉承陈旧的官办工会理

⁷² 杰夫·代尔：“罢工给北京带来政治两难”，《英国金融时报》，转自“FT 中文网”（<http://www.ftchinese.com/story/001033036>）。

⁷³ 宜冰、乐水：“落实‘两个普遍’要求 推动工会工作改革创新”，“人民网—中国工会新闻”（<http://acftu.people.com.cn/GB/120898/12531247.html>）。

⁷⁴ 王娇萍：“全国工会‘面对面、心贴心、实打实服务职工在基层’活动正式启动”，“中工网”（<http://acftu.worker.cn/c/2012/01/10/120110021923126251268.html>）。

念、沿用传统的工作模式，试图通过一些制度上的变形来应对转型后劳资关系的变化与发展。这实际上表明，全总对中国工人运动的发展现实，既缺少及时的应对方略与手段，也没有长远的预期与规划；或者说，全总在日新月异、千变万化的劳资关系中，正在迅速地失去自身的工作方向。

相对于全总系统对工人集体行动缺少及时的应对方略与手段，一些地方工会的工作却让人们看到了中国工会的希望。这些工会顺应了工人集体行动的发展态势，在它们现有的权限之内，及时调整了工作模式与工作手段，这些调整尽管仍属个别现象，但的确反映了地方工会的改革意向与创新勇气，使我们看到了未来中国工会转型的可能与方向。

2012年5月，深圳市总工会在欧姆电子（深圳）有限公司（日资）进行了工会的改选和直选工会主席活动，此次活动受到媒体的广泛关注。欧姆公司员工在2012年3月举行过一次罢工，提出了增加工资、提高福利待遇以及改选工会等诉求。此次行动引起深圳市总工会的重视，在市、区、街道三级工会的指导下，该公司员工进行了工会的换届选举，产生了新的工会委员会和工会主席。深圳市总工会以此次活动为契机，宣布启动深圳163家千人以上企业工会的工会主席直选。此次直选活动的结果尚无报道，但深圳市总工会的这一动作表明，它能够直面工人提出的改选工会要求，并顺势将其作为当地企业工会改革的一个突破口。

在广州番禺恒宝饰物有限公司（港资）工人要求资方补缴社会保险费的行动中，广州市总工会对行动的成功具有重要促进作用。恒宝饰物有限公司在2010年以前一直没有为员工缴纳社会保险费，后在员工的要求下，资方才从2010年9月起缴纳费用，但此前未缴费用一直悬而未决。为解决这个问题，工人们推举蔡满基、谢玉梅等10余名工友为代表，与资方交涉补缴事宜。2012年4月2日，100多名工人聚集在人事部办公室门外，要求人事经理就何时补缴社会保险费事宜给出书面答复，并称“不给答复就不离开”。4月4日，警方对蔡满基和谢玉梅予以刑事拘留，理由是涉嫌“煽动工人非法拘禁人事经理”。后在工友与律师的交涉下，警方在4月28日对蔡、谢二人“取保候审”。6月8日，广东劳维律师事务所段毅律师到广州市总工会信访办公室，代表蔡、谢二人提出法律援助申请。次日，广州市总工会主席陈伟光、副主席刘小刚等人约见段毅律师，陈主席明确表示，企业应当补足历年拖欠的社保费，这是没有妥协余地的，“工会在这个事情上不会和稀泥”；就工人代表被刑事拘留一事，陈主席表示，工会将通过正式渠道，协调有关部门，并敦促公安部门尽快妥善解决。⁷⁵

在广州市发生数起环卫工人集体行动个案之后，广州市总工会也表示了鲜明的态度，并倡导提高环卫工人的工资。2012年9月，广州市总工会公布一份调查报告，该报告指出，广州市环卫工人罢工与他们的待遇问题有关；报告呼吁：政府应保障环卫工人的利益，建立与环卫市场化相适应的养老、失业、医疗保险等社会保障制度，对不规范用工、损害工人权益的公司要严惩不贷，确保环

⁷⁵ 论坛调研组：“关于恒宝厂工人代表被刑拘事件的调查报告”，“中国集体谈判论坛”（<http://www.jtpp.cn/a/report/opinion/2012/0928/3356.html>）。

卫工人基本利益不受损害。⁷⁶

2013年2月18、19日，国际纸业（广州）包装有限公司工人举行罢工，据罢工工人代表称，公司在没有书面通知的情况下，大幅度削减员工的年终奖和劳保用品，工人们同时也对公司的规章制度不满。在公司高层游说并作出“复工不会追究本次集体停工者任何责任”的承诺后，工人们在21日上午复工，但资方在当天下午即解雇了5名罢工工人的代表。工人们随后向广州市总工会发出要求书，希望该工会制止国际纸业的一系列“严重违法用工”行为。22日，广州市总工会在官方微博上表态：“我们已向职工了解有关诉求、收集材料，广州工会将进一步调查了解，及时依法处理，维护职工的合法权益。”⁷⁷

原广州市总工会副主席刘小刚在他实名注册的微博中，憧憬了地方工会、律师和劳工NGO的合作前景：

在最近的多宗劳资争议中，工会都与社会律师和社会组织合作共同维护职工的合法权益，在今后的日子中，这样的合作应该越来越多，各自发挥自己的优势长处维护职工利益，促进社会发展。⁷⁸

在2012年12月延炼600余名家属工抗议该公司“逆向劳务派遣”的行动中，陕西省总工会在维护工人权益方面表达了明确的立场。12月1日，有200多名工人向陕西省总工会困难职工援助中心和延安市总工会投诉，寻求维权帮助。援助中心接到投诉后，迅速找工人核实了情况。该中心律师张玉林认为，延炼公司的做法是全总明确反对的，是典型的“逆向派遣”。⁷⁹陕西省总工会随后召开会议，成立了工作小组，到延炼进行调查，充分听取职工意见，并及时与相关各方沟通。省总工会副主席顾东武指出：“作为国有企业，更应该肩负起自己的社会责任，模范、严格遵守国家劳动法律法规，积极主动维护职工合法权益。”12月18日，延炼负责人与工人代表座谈，该负责人明确表示，在“劳务派遣”上遵从职工自愿，不愿签劳务派遣合同的可以不签，以前签了反悔的可以退回合同，继续保持家属工的身份。⁸⁰

三、民间组织在工人集体行动中的职能转型

自上个世纪中期之后，带有非政府组织性质的农民工维权组织（以下简称“劳工NGO”）进入了公众的视野，这些组织大部分活跃在中国东部沿海地区，它们为农民工提供了在异地就业时所需的社会关系网络，提供了情感上的支撑与行动上的支持，也在这个群体在权益受到侵害的时候，为他们提供了及时的法律援助。近年来，我们欣喜地看到，在这些劳工NGO中，有些机构（这是劳工

⁷⁶广州市总工会：“今年以来广州市环卫工人多起诉求事件的分析及建议”，“广东省总工会网站”（http://www.gdftu.org.cn/ghyw/szgc/201209/t20120904_315379.htm）

⁷⁷王婧：“广州工会介入调查国际纸业罢工代表被开除事件”，“财新网”

（<http://china.caixin.com/2013-02-22/100493594.html>）；杨辉：“国际纸业工人钱少拒加班 停工遭开除”，《羊城晚报》，2013年2月27日。

⁷⁸2012年6月27日“<http://weibo.com/1943359432/ypSIM8chq>”

⁷⁹毛浓曦：“陕西一公司强行‘逆向派遣’数百职工”，《工人日报》，转自“新浪网”（<http://news.sina.com.cn/o/2012-12-13/055925799536.shtml>）。

⁸⁰毛浓曦：“企业表态‘是否派遣’遵从职工自愿”，《工人日报》，2012年12月18日。

NGO 的通用自称) 正在进行着职能与工作重点的转型。

我国劳工 NGO 的活动主要集中于人文关怀、培训、文娱活动和维权等四个领域。在现实中, 它们会根据自己的服务对象和现有的资源, 将工作重点放在不同的领域。

人文关怀是大部分劳工 NGO 的活动领域, 在这个领域的工作重点包括工伤探访、对因突发事件而陷入困境的农民工提供紧急援助、为寻找工作者提供就业信息、进行心理辅导、从事公益活动等等。培训是劳工 NGO 的主要活动领域, 通过授课、讲座、咨询、散发宣传册等形式, 机构对农民工提供法律知识、职业安全与卫生知识、求职技巧、城市生活常识、女工健康知识等方面的培训, 有些机构还在条件允许的情况下, 为农民工提供简单的职业技能培训。维权是大部分劳工 NGO 成立的初衷, 常用的维权方式有: 热线电话咨询、来信咨询、来访咨询、代写诉讼文书、诉讼代理; 调解劳资纠纷等等。文娱活动是劳工 NGO 吸引农民工的主要手段, 通过举办晚会、聚餐会、参观、郊游等联谊活动, 满足农民工休闲及社会交往的需要, 并通过此类活动, 将来自不同省份和不同工厂的工人聚集在一起。

有大量的研究成果显示, 劳工 NGO 普遍面临身份合法性、生存资源、人力资源等多方面的问题。⁸¹ 但我们认为, 上述问题都是浅层的问题。劳工 NGO 是植根于工人的非政府组织, 它们生存与发展的资源在于满足工人的需求, 在于跟上中国工人运动的发展步伐, 在于顺应工运的形势。在中国工人集体行动的持续高潮中, 新生代农民工已经成为行动的主体, 他们所具备的特征与行动的诉求正在推动着劳工 NGO 的转型。

在成立初期, 几乎所有的劳工 NGO 都将为农民工建立一个“家”作为组织宗旨与活动方针。在成立之后, 它们的职能和工作重点也都是围绕这个宗旨而设立的。这个“家”的一个重要职能是在农民工的权益受到侵害的时候, 为他们提供援助。历经十多年的发展, 对个体工人提供援助已经形成了一些固定的模式, 例如, 工伤探访、工资追讨、劳动争议调解、紧急救助等等。这些对工人个体的援助在推动中国劳动法律和劳工政策的建设方面发挥了不可低估的作用, 但同时, 囿于劳工 NGO 的资源限制与现行制度的约束, 个体维权所能发生的作用又是极为有限的。不过, 我们也看到, 工人集体行动高涨为劳工 NGO 的职能转型提供了一个广阔的空间, 特别是当工人们在行动中提出了“争取型诉求”之后, 对于那些已经聚集了一定规模工人的劳工 NGO 来说, 此类诉求无疑为它们在组织规模的基础上启动集体谈判, 提供了一个绝好的契机。

在报告期内, 我们观察到, 一些劳工 NGO 已经意识到了这个发展与转型的契机, 并在工人集体行动的实践中进行着职能的转型, 即, 从个体维权转到了集体谈判。

例如, 创建于 2008 年的“深圳红花草工人服务中心”, 自 2008 年以来一直

⁸¹和经纬、黄慧:“珠江三角洲地区农民工维权非政府组织描述性分析”,《香港社会科学学报》,2008年,第35期,第41—71页;林典:“农民工非政府组织发展的制度困境”,《经济研究导刊》,2009年第2期,第34—36页;姜涛、孙玉娟:“论中国非政府组织(NGO)对农民工维权的影响与制约”,《中国发展》,2008年第8卷第2期,第79—84页;李尚旗:“农民工非政府组织的生存困境及其建设路径”,《北京工业大学学报(社会科学版)》,2010年第10卷第4期,第6—11页。

将其工作重点放在集体维权之上，该组织曾经介入过 60 多起工人集体行动个案，为行动中的工人提供直接的援助性服务。在该组织的网站上，明确提出了“红花草工人组织倾力为劳权集体谈判提供支持”的口号，并对集体谈判的概念做了详尽的解释。⁸²

活跃于深圳沙井地区的“春风劳动争议服务部”也在积极为集体谈判进行着准备工作。2013 年 3 月，该机构举办了第一期工人集体谈判和能力建设培训班，吸引了 50 余名工人参加。在为期一天的培训中，该机构向工人们传播了集体谈判的基本知识与谈判技巧（见下图）。⁸³



转自“时代女工服务部博客” (http://blog.sina.com.cn/s/blog_710f79240101ix6d.html)

在广州，具有 14 年历史的“番禺打工族文书处理服务部”已经基本上完成了职能转型。从媒体的报道中，我们可以看到该机构的转型轨迹。

“番禺打工族文书处理服务部”成立于 1998 年，是全国第一家劳工 NGO，在 14 年的坎坷历程中，该机构一直以农民工维权为工作重点，其首创的对工伤工人的探访服务模式被广东省总工会所借鉴，形成了良好的社会效应。⁸⁴ 然而，在几年前，当机构已经在广东地区形成了一定的影响力，工作已经步入正轨的时候，它却将工作重点转向了集体谈判维权。这种转型的内因是，该机构在个体维权援助个案积累到一定程度时发现，这种个体援助带有较大的局限性，正如该机构主任曾飞洋先生所言，只有促进集体谈判机制的启动，才能使工人真正成为工厂的一份子，“这是未来中国经济实现可持续增长的重要保障”。⁸⁵

我们对该机构在报告期介入的两起工人集体行动个案进行了细致的观察，发现，在这两起个案中，依托于律师的专业力量与地方工会的积极支持，该机构成功地将工人的集体行动意愿转为了集体谈判的行动。

第一个个案是恒宝饰物有限公司（以下简称“恒宝公司”）工人追讨社会保险

⁸² 红花草工人服务中心“<http://9hhc.com/portal.php?mod=topic&topicid=1>”。

⁸³ 时代女工服务部博客“http://blog.sina.com.cn/s/blog_710f79240101ix6d.html”。

⁸⁴ 秦鸿雁、冯宙峰、黄集昊：“本土 NGO 跨越十年”，《南方都市报》，2010 年 11 月 2 日。

⁸⁵ 邢晓雯、王洋漾：“曾飞洋：14 年寻路劳工服务”，《工友》，2003 年第 1 期。

费的集体行动。恒宝公司为港资企业，主要生产人造饰物、金银珠宝首饰、五金塑料制品。在 2010 年以前，该公司一直未为工人缴纳社会保险费。2010 年 7 月，工人们向资方提出缴纳社会保险费的要求，资方在 2010 年 9 月开始为工人缴纳保险费，但对此前拖欠的社保费如何补缴的事宜只字未提。2011 年 5 月，该厂工人代表求助于“番禺打工族文书处理服务部”。经过该机构主任曾飞洋先生的讲解，工人代表获知，在证据具备的前提下，他们不但可以追回被雇主拖欠的社会保险费，而且还可以获得年休假和高温补贴等待遇。时隔数天，20 名恒宝厂的工人再次到“番禺打工族文书处理服务部”，与有过同样经历的工人阿辉进行座谈，此次座谈会提高了工人团结意识与维权信心。此后，机构又为工人们提供了行动策略与谈判技术等方面的指导。从 5 月到 12 月，恒宝公司的工人一直在资方和当地政府面前保持着紧密团结的整体形象，他们向当地政府劳动行政部门和地方总工会多次提交“工人的书面要求”；为保证维权的顺利进行，他们还选举了 13 名工人代表，并筹集了 13000 万元的维权经费。2011 年 12 月 9 日，工人行动取得了阶段性的成果，资方做出了书面承诺，为他们补缴自受雇以来的社会保险费。⁸⁶

恒宝厂工人的集体维权经验被“番禺打工族文书处理服务部”复制到了广州市番禺区桥北街 40 名环卫工人的维权行动中。2012 年 3 月，这 40 名环卫工人向当地政府和雇主提出增加工资、补发加班费和缴纳社会保险费的要求。当时有工人找到“番禺打工族文书处理服务部”，请求提供法律援助。该机构为环卫工人提供了法律咨询并为他们起草了“环卫工人要求书”，在这份“要求书”中，工人诉求是：补缴从入职至 2011 年 5 月的社会保险费；补发自 2010 年 3 月开始由政府发放的慰问金、误餐补贴等。此后，在广东劳维律师事务所的介入下，环卫工人与当地政府有关部门和雇主进行了集体谈判，最终使当地政府有关部门承诺为环卫工补办社会保险手续并补缴由雇主应当承担的那部分社会保险费。⁸⁷

在中山大学一位学生的实习报告中，我们可以找到“番禺打工族文书处理服务部”对环卫工人集体维权提供帮助的一些细节，以下内容转自该学生的实习报告：

5 月 3 日，我第一次参加打工族的活动。活动主要有三方参与，分别是组织者打工族服务部的工作人员、要求单位补缴社保成功的 A 公司工人代表和正尝试要求用人单位补缴社保的环卫工人代表。这次活动的主要目的是将 A 公司工人的经验复制到环卫工人身上。会议交流过程事无巨细，小到每次代表出行的交通费如何报销，大到代表与用人单位谈判的各种策略，A 公司工人代表都毫无保留地对环卫工人代表进行了传授。

5 月 17 号，服务部组织了一场具有相当规模的素质拓展活动。参与者除了上述的 A 公司工人代表和环卫工人代表之外，还有来自东莞和佛山的一些工人代表。这场活动重点在于培训工人的领导力和团队建设能力。……活动过程中所贯彻的“团结、组织、沟通”等意识都深深地刻在了他们的心里。

⁸⁶ 朱慧针、蔡满基：“恒宝厂工人集体维权之路”，“集体谈判论坛”

(<http://www.jtpp.cn/a/report/news/labor/2012/0110/2488.html>)。

⁸⁷ 李春花：“40 名环卫工追回 16 年社保金”，《南方都市报》，2013 年 1 月 31 日。

(某日), 环卫工人集体谈判知识讲座。这个活动以讲座为名, 但我更喜欢称其为“打气大会”。讲座中他主要介绍了个人参与过的一些集体谈判案件, 分享了一些谈判的技巧, 还提醒工人如何防止被单位“分化”等。⁸⁸

2012年12月22日, 由“广州新媒体女性网络”、“中山大学性别教育论坛”主办, “广东番禺打工族文书处理服务部”协办的“从工人到公民——女工维权经验分享会”在中山大学召开(“海报”见下图)。服务部主任曾飞洋先生在其微博上表明了举办此次经验分享会的目的:

我们希望透过此次分享会, 邀请到一群从事珠宝首饰加工的女工分享她们从累积不满诉求至积极参与维权集体行动, 以及向老板及主管谈判的过程。透过分享和互动学习, 了解女工的处境, 集体维权过程, 以及女工权利意识的提升。相信对于中国女权培力是一个富有启发性的实际经验。⁸⁹



可以说, 中国劳工 NGO 的职能转型正在悄然到来, 之所以这样讲, 是因为这些非政府组织至今仍然受到中国政治和社会的束缚, 它们的职能转型带有一定的隐蔽性。但是, 我们认为, 这种转型是一种不可逆转的趋势。随着劳工 NGO 的职能转型, 这些组织的性质也将“工人之家”转型到“工人组织”, 或者说成为中国现代工会的雏形。

在报告期, 我们还观察到, 在广东省深圳市, 一家名为“广东劳维律师事务所”(以下简称“劳维所”)的机构在斡旋集体劳资纠纷和推动当地的集体谈判中所承担的重要角色。

⁸⁸ 郑志凡: “也许正在发生——亲历‘番禺打工族服务部’”, 《中山大学法学院院报》第 38 期, “<http://law.sysu.edu.cn/Item/4386.aspx>”。作者未提及“环卫工人集体谈判知识讲座”的具体日期。

⁸⁹ “<http://weibo.com/1724749673/zbmvc1Rg>”

据劳维所网站介绍，该所是以维护劳工阶层、雇员（职员）阶层合法权益为主要服务方向，向社会提供“解决劳资纠纷、和谐劳资关系”法律服务的专业化律师事务所，在其章程中，明确设立了“着重维护劳动者合法权益”的条款。⁹⁰ 据知情人士介绍，劳维律师事务所自 2005 年开办以来，受理过数千起劳动争议案件，在相当数量的案件处理中施行劳动者律师费减免制度（所需费用由律师事务所承担）。随着工作的深入，劳维所发现解决个体工人的问题无助于改变中国工人的整体状况。出于解决整体问题，完善法律制度，找到化解中国劳资矛盾办法的考虑，同时基于中国劳动关系的现实状况，劳维所从 2008 年立足于推进中国劳资集体谈判的进程。⁹¹

早在 2007 年，劳维所就受深圳市总工会的委托，对深圳盐田国际码头的劳资谈判中涉及的要约与相关问题定性给予指导帮助。⁹² 在报告期内，劳维所受工人的委托，全程介入了数起集体劳资纠纷，并在此中承担了工人代表的角色，进而成功地完成了几次集体谈判的实践。

2011 年 10 月 17 日，位于广东深圳市宝安区的冠星精密表链厂 1000 多名工人开始罢工。据工人们反映，从 2005 年到 2010 年的 5 年间，资方一直将“工间休息”时间算作“休息时间”，不支付工资。2011 年 10 月 16 日，资方又宣布将部分工人的工资由“计件制改为计时制”。此举引起工人不满，遂举行罢工，工人要求资方按照加班工资的标准补发 2005 年至 2010 年 5 年间每个工作日 40 分钟“工间休息”的工资。11 月 1 日，在当地政府的直接干预下，工人们被迫复工，但因争议事项没有解决，工人进入了怠工状态，工作效率不到正常状态的 30%。11 月 7 日，劳维所受工人委托，正式介入争议，并于 11 月 13 日下午会同工人代表，与资方开始谈判。11 月 16 日，劳资双方达成协议，厂方同意以工人现有的基本工资为基数，将五年内每个工作日的 40 分钟视为加班，将加班工资总额按照 70% 的比例折算并支付给工人。

该所主任段毅律师在事后撰文阐述了律师在解决此类集体劳资纠纷中的角色：

第一，稳定了工人们的情绪。工人的罢工行动显示出了他们正在增长的维权意识和行动能力，但是，这些自发的行动缺少行动的计划与组织，而且在遇到资方的抵抗与政府的压力之后，容易走入情绪化的歧途。劳维所的介入，对稳定工人情绪，引导工人将争议纳入理性的解决轨道具有重要的作用。例如，在 11 月 13 日劳资谈判时，当工人们得知资方不同意劳方提出的解决方案时，曾一度情绪激动，拒绝晚间加班。这时，律师和工人代表通过谈话和短信的方式，向工人们说明了情况，并告知他们要遵守向资方做出的“开工”承诺，此后，工厂的工作秩序恢复了正常。

第二，工人谈判代表的角色。在罢工之后，工人们希望通过谈判解决与资方的争议，当地政府有关部门，也试图引导劳资双方通过谈判解决争议。但是，政府部门无法承担工人代表的角色，当地的工会也因能力与职责限制，不能承担这个角色；在工人方面，虽然有自己的代表，但代表缺少必要的法律知识与谈判技术，特别是在当地

⁹⁰ 见“广东劳维律师事务所网站”（<http://www.gdlaowei.com/a/laowei/Intro/200807/1.html>）。

⁹¹ 王江松：“延炼实业集团公司综合服务公司员工劳务派遣集体谈判”，“王江松博客”（<http://wjs1565.blog.163.com/blog/static/43282627201211164140629/>）。

⁹² 深圳市总工会网站“<http://www.szzgh.org/ghpd/detailnews.asp?id=588>”。

政府派人进入厂区，反复宣传罢工的“违法性”和参与者所需要承担的“法律责任”之后，更给工人代表带来了巨大的心理压力，因担心受到资方打击报复和政府方面的惩罚，他们不愿意出面与资方谈判，这也是在劳维所介入之前，劳资双方的谈判处于胶着状态的原因。律师介入之后，可以凭借其身份、法律背景与谈判经验等，充任工人谈判代表的角色。这个角色有利于破解资方找不到工人谈判代表的局面，也可以提升劳资谈判的质量。

第三，建立了劳资之间正常的谈判机制。要使劳资的谈判顺利进行，建立正常的谈判机制是前提。在劳维所介入争议之前，劳资之间并没有建立一个正常的谈判机制，政府有关部门虽然进行了协调，但是协调的主要目的是要求工人复工，而非促使双方通过谈判解决争议。劳维所在接受工人正式委托之后，首先是建立正常的谈判机制。在11月11日律师与资方代表的第一次会议上，就双方谈判代表的人数及构成、旁听人员资格、谈判中止机制、第三方参与、谈判会场纪律等都做了约定，这些制度为谈判过程的顺利进行提供了保障。⁹³

冠星精密表链厂的集体谈判可以被视为中国集体谈判的一个“里程碑”，此案得到媒体的广泛关注。⁹⁴

在成功地完成了冠星精密表链厂的集体谈判之后，劳维所又在2012年12月延炼600余名家属工抗议该公司“逆向劳务派遣”的行动中，进行了另一次集体谈判的实践。12月1日至5日，工人们在呼吁陕西省总工会、延安市总工会提供援助的同时，也请求劳维所提供法律援助。⁹⁵

在了解情况后，劳维所律师认为，这是一起典型的群体性劳资争议，但现有的劳动争议处理程序已经难以解决，唯有通过劳资集体谈判寻求解决的途径。在延炼公司工会难以胜任集体谈判代表一职的情况下，劳维所建议工人选出谈判代表，通过联名谈判要约的方式启动谈判程序，并寻求地方工会的介入。劳维所以对争议解决途径的设计以及对工人启动谈判的指导，其实是出于探索在国有企业启动集体谈判程序，有序有效化解劳资矛盾的考虑。⁹⁶

段毅律师在一次采访中指出：在与工人的长期接触中，劳维所了解到更多的工人诉求，也发现个体的工人经常是处于孤独、无奈、无助的状态之中，他们对社会各界所提供的法律救济与人文关怀其实并无更深的感受，因为这些救济与关怀常常是一次性的，具有底线的，并不能使他们摆脱目前所处的状态。对比之下，劳维所在对工人的培训中发现，只有在与工人一起讨论他们的共同遭遇和共同诉求，讨论团结的方法时，“工人们脸上就绽放出希望的光芒”。⁹⁷也有工人在接受了劳维所的援助后，增强了信心和勇气，他们在自己的微博中说：“工友们有了段律师和打工族的引导和帮助，团结起来有“勇”有“谋”地与资本家

⁹³ 段毅：“集体谈判：一种解决行动型集体劳动争议的非诉讼途径”，《中国工人》，2012年第10期。

⁹⁴ 王婧：“西铁城深圳代工厂罢工始末”，“财新网”（<http://china.caixin.com/2011-11-24/100331010.html>）；赵洪杰：“深圳冠星厂工人涨工资把日方老板‘请’上谈判桌”，“南方日报网”

（http://gd.nfdaily.cn/content/2011-12/19/content_35205012.htm）；卢丽涛：“集体谈判样本：西铁城代工厂劳资博弈15天”，“1财网”（<http://www.yicai.com/news/2011/12/1250385.html>）。

⁹⁵ 毛浓曦：“陕西一公司强行‘逆向派遣’数百职工”，《工人日报》，转自“新浪网”（<http://news.sina.com.cn/o/2012-12-13/055925799536.shtml>）。

⁹⁶ 王江松：“延炼实业集团公司综合服务公司员工劳务派遣集体谈判”，“王江松博客”（<http://wjs1565.blog.163.com/blog/static/43282627201211164140629/>）。

⁹⁷ 王江松：“从冠星厂事件看工资集体谈判——段毅律师专访”，《中国工人》，2012年第5期。

斗争到底！坚持要以“集体谈判”的方式来维护自己的合法权益。⁹⁸

我们已经清楚地看到，在工人集体行动发动之后，一方面，他们所面对的是逐渐减弱的来自政府的压制；另一方面，他们在得到社会舆论支持的同时，获得了来自劳工 NGO、律师专业人士和地方工会的支持与援助，可以说，在中国工人集体行动高涨的同时，一个市场型的劳资关系正在形成，随之而来的将是建设与发展相应于这种劳资关系的调整机制——劳资之间的直接对话与集体谈判。

第六节 结论与前瞻

基于本报告对中国工人集体行动的描述与分析，我们可以得出以下结论：在报告期内，中国工人运动已经发生了重大变化，运动的外部环境亦发生重大改变。

第一，工人的集体行动已经成为中国市场经济中劳资关系的一种常态。尽管罢工、怠工、示威游行等行动并非是劳资关系的必然现象，但在现实中，由于缺少集体谈判等劳动力市场议价机制，工人无法通过正常渠道，就工资、福利、劳动条件等与资方进行谈判，他们只能通过集体行动提出利益方面的诉求。特别是当新生代农民工成为中国工人阶级的主体之后，他们对社会公平的追求和对未来生活的憧憬，都与工厂专制体制发生了激烈的碰撞，进而促使他们不得不将集体行动作为实现个人的价值观念与理想生活的唯一手段。

第二，在工人的集体行动中，反映了新一代工人阶级的身份形成与阶级意识的觉醒。这种阶级意识并非是中国传统语境下的“工人阶级”意识，即“当家作主”、“领导阶级”之类的空洞理念，而是一种源于公平、基于现实、生成于工厂、成熟于社会的价值理念。在这种理念之上，形成了工人们的身分认同与利益共识，进而形成了团结的意识、组织的意识与行动的意识。具体而言，新一代工人阶级意识首先是对工人阶级这一群体的身份与利益的共识，即工人们已经认识到，自己是在工厂中打工、在城市中生活的一个群体，应当具有工厂工人与城市市民的统一身份和与这个身份相符的利益诉求。再者，他们认识到，利益诉求的实现是建立在团结基础之上的，有了这个基础，就可以形成与资方抗衡与对峙的实力，有了抗衡与对峙的实力，也就有了与资方谈判的资格和能力，或者有了迫使资方坐下来谈判的压力手段，通过谈判方可实现自己的利益诉求。最后，工人集体行动的现实向他们证明，团结起来的集体行动，无论是罢工抑或谈判，直接成果除了自身经济利益的实现与劳动条件的改善之外，更促使雇主对工人的尊重；长远来说，则能够影响和推动国家劳动立法与劳工政策的完善，也只有劳动条件与劳动法律的不完善，他们的工厂工人与城市市民的身份才能够得到统一。

第三，在工人的集体行动中，社会媒体正发生着愈加重要的作用。在报告期内，我们看到了社会媒体对工人集体行动所产生的发酵作用与扩展效应。我们也看到，依托于社会媒体，那个曾经被长期定位为“农民工”的群体，正在逐渐摆脱被欺压、被同情、被施舍、被救济的“社会弱势群体”的形象，正在以一个团结的群体、行动的群体的形象展现于中国社会。

⁹⁸ “国际纸业王青春” (<http://weibo.com/1660252197/zz472fS7C>)。

第四，在报告期内，我们看到，各级政府正在逐步退出劳资关系，尝试找到中立的位置。站在这个位置上，政府对工人集体行动的应对策略已经从政治恐吓与行政压制转为积极的斡旋并促使劳资双方通过协商谈判解决纠纷。在相当一部分个案中，政府的介入态度表现的更为中立，特别是在广东省地区，面对频繁发生的工人集体行动个案，地方政府的态度已经趋于宽容，回应的举措也变得愈加从容。当然，在报告期内，不乏政府出动警察和官员阻止工人行动者走上街头游行或者堵塞交通要道的事例，这导致了双方的肢体冲突，并有少量工人被警方施以短暂的行政拘留。不过，在报告期内鲜见有工人代表或者行动者被冠以罪名追究刑事责任或者被劳动教养的事例。

第五，在工人集体行动高涨与政府态度转变的背景下，各类雇主并未做出及时的态度转变与对策调整。在报告期内，面对制造业国内外市场萧条，生产成本上涨的局面，雇主们采取了各种措施，这些措施无论是搬迁、裁员、关闭工厂、出售企业；还是修订规章制度、调整工资结构，均以降低人工成本为目的，这也在不同程度上侵害到了工人的权益，引发大量的工人集体行动个案。当然，我们也看到，有雇主在工人集体行动的压力和政府官员斡旋之下，与工人进行了谈判，但此类谈判多以解决当下的纠纷为目的，也就是说，劳资之间尚未建立以集体谈判为主的周期性的劳资关系和利益调整机制。

第六，在报告期内，面对工人集体行动高涨的态势，中华全国总工会系统实际上处于一种“迷失了方向”的状态。报告期内，全总系统仍然固守着陈旧的官办工会理念、沿用着传统的工作模式。在它的“工作重点”中，仍然机械地要求“思想和行动与党中央保持统一”，但对执政党所期望的减少罢工等劳资冲突事件却无所作为；它仍然集中于对各级工会及工会干部的政治依附性教育，但在现实中，这个拥有 90 万全职干部的工会却成为了一个连执政党都拿它无可奈何的庞大利益集团；各级工会仍然继续对工人进行“勤奋劳动”、“建功立业”的说教，并将大量资金与人力投入到劳动竞赛、劳动模范评选之中，但结果却是使工人进一步远离工会。在调整劳资关系方面，全总并没有准备利用工人集体行动提供的契机，在企业顺势建立和推广真正的集体谈判制度，而是继续无效地制定和完成着“工会组建”任务，并在“纸上”上进行着和完成着“集体协商”工作。令人沮丧的是，上述工作二十多年来已被实践证明完全没有实际意义与效果，但全总却仍然沉浸在这一由虚拟数字构成的游戏中“自娱自乐”。

第七，在报告期，我们也看到，在工人集体行动的压力与推动下，一些地方工会正在进行着改革的尝试。发生在广州市总工会、深圳市总工会和陕西省总工会的个案显示，这些锐意进取、矢志改革的地方工会正在尝试重新定位工会的角色，走出固有的运作方式与工作模式，他们在社会负面舆论与工人的批评之中，“知耻而后勇”，在维护和代表工人权益、推动工会改革方面尽力而为。

第八，面对日益高涨的工人集体行动，一些劳工非政府组织正在进入成熟期，并在职能方面发生着快速的转型，即从对工人个体的维权转向介入工人集体行动并将其引至集体谈判。随着这种转型的持续，劳工非政府组织将在培育工人团结意识、提高工人谈判水平，探索本土化的集体谈判制度乃至开拓中国工会出路等方面承担重要的角色。正如“番禺打工族文书处理服务部”主任曾飞洋先生所言：“在当前的国情下，劳工NGO的出现和发挥功能性的作用，促进了工人组织化

维权的步伐：工人是工会的力量来源，工会是工人维权的组织资源。”⁹⁹

我们在此对中国工人运动做出如下前瞻：

- (1) 工人的集体行动将从自发走向自觉，在此过程中，中国新一代工人阶级的阶级意识将进一步觉醒。以新生代农民工为主体的中国工人阶级，将在集体行动中锻造自己的价值理念，选择自己的行动方式，找到自己的组织模式，并在此基础上成为一个成熟的社会群体。
- (2) 在工人集体行动的推力之下，工人运动的重要组成部份——劳工非政府组织——的职能将发生重大的转变，即从对工人个体的维权转入对工人集体行动的介入，并对建立中国的企业集体谈判制度发挥重要作用。换个角度来说，未来中国劳工非政府组织能否实现上述的职能转型，将是它们能否继续生存与可持续发展的关键。
- (3) 从权利受到侵害后的自发维权进入自觉争取合理工资和待遇，中国的工人运动将从松散的自发状态进入自觉的工会组织阶段。换句话说，组织化的工会运动将成为中国工人运动的主流。
- (4) 在工人集体行动、社交媒体、政府立场等多种变量影响之下，全总的运作模式正面临巨大的挑战。面对中国劳资关系已经发生的实质性变化，全总如果继续固守原有的运作模式，它与工人之间以及与企业劳资关系之间的距离将越拉越大。面对这一局面，全总必须尽早回归工人代表的角色定位，与此同时，同样重要的是对计划经济体制延续下来的工会体制进行彻底改制，使工会在组织架构上能够在市场经济环境中有效地发挥缓解劳资冲突、协调劳资利益的作用。我们认为：第一步，建立两级工会制，只保留全国总工会和省级工会。各省工会根据本地产业分布情况，设立培训中心，举办定期的和不定期的培训课程，集中培训工人集体谈判代表和工会干部。两级总工会的功能是提供立法、政策层面的参与，并从整体上维持和协调工会的组织资源。各省总工会下设的培训中心，要通过对工人集体谈判代表和工会干部的持续培训活动，使大部分工会干部可以从基层的集体谈判代表中产生，从而保持工会与工人的血肉关系。第二步，通过建立企业集体谈判制度，在两级工会制基础上逐步形成和建立行业工会。
- (5) 在日趋频繁的工人集体行动中，中国新一代工人阶级的成长与成熟将对企业雇主反思经营理念，修订管理方式产生重要影响。在工人集体行动频发的沿海地区，雇主对工人的集体行动将继续被动地作出回应，雇主从被动回应到主动与工人进行平等集体谈判，仍然有待工人集体行动进一步形成的压力，但劳资之间建立正常的集体谈判制度的前景正在逐渐呈现。
- (6) 我们注意到，在报告期内，受外部经济环境的影响，一些雇主采取了降低人工成本的措施并引发了工人集体行动，此类措施既出自雇主的惯性思维，也有其边际利润率持续下降的苦衷。中国的制造业企业历经三十多年已经发展成为名副其实的“世界工厂”。在这一过程中，与工会组织一样，雇主协会组织并没有同步成长成熟起来，以至于绝大部分制造业企业都处于

⁹⁹ 2013年4月3日“<http://weibo.com/1724749673/zqsfgrnzR>”

全球化产业链的末端，无力在与跨国公司的交易中争得合理的利润。结果是跨国公司在制造业企业同行间挑起恶性竞争，订货单价越压越低，同时又要求厂商遵守它们单方面制定的“企业社会责任”标准。在跨国公司单方面制定的规则的挤压下，与个体化、原子化的工人极易受到伤害同理，个体化、原子化的雇主也只能束手面对盘剥，并将利润率下降的后果转嫁到工人身上。我们认为，制造业企业的雇主们应该以目前中国工人日益高涨的集体行动为契机，有效的组织起来与跨国公司谈判，以在提升利润空间的同时，获得能够与工人进行集体谈判的议价空间。

以新生代农民工为主体的中国新一代工人阶级已经形成，阶级意识正在快速觉醒；中国新一代工人阶级从未像传统的国有企业工人那样被体制赋予过特殊的身份，他们的阶级认同和阶级意识超脱于政治和意识形态；中国新一代工人阶级与雇主的关系从一开始便是纯粹的雇佣关系，劳资之间具有非常清晰的经济利益结构。这个阶级超脱于政治和意识形态的阶级认同和阶级意识以及与雇主之间清晰的经济利益关系，将使中国未来的工人运动具有明显的政治诉求服务于经济诉求的特征；通过集体行动（罢工）争取合理的待遇（而非法定最低待遇）正在成为中国新一代工人的主要抗争手段，因此，**企业集体谈判将成为中国劳资关系协调的重要制度。**

企业集体谈判制度的建立以及以集体谈判为目的的中国工会运动，将带给世界一系列震撼性后果：通过合理分享企业发展成果，数以亿计的中国工人将从一个社会学定义的“生存型生活者”群体转变为一个“消费型生活者”群体，从而成为中国经济增长强劲而稳定的内需动力；通过合理分享国家经济发展的成果，将推动建立更加合理的社会分配制度，从而为国家的进一步改革和可持续发展提供社会稳定的保障；当数以亿计的中国工人的收入和待遇提升之后，将使全球化的“探底竞争”发生逆转，现有的全球产业链结构也将重新调整；新兴的中国工人运动将以其强大的力量参与到国际工运中，并将国际工运带入一个崭新的时代。

中国劳工通讯已发布的中国工人运动观察报告

中国劳工权益保障研究系列报告之四

中国工人运动观察报告（2000 — 2004）（2005年9月）

中国劳工权益保障研究系列报告之九

中国工人运动观察报告（2005 — 2006）（2007年5月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十五

中国工人运动观察报告（2007 — 2008）（2009年3月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十九

中国工人运动观察报告（2009 — 2010）（2011年5月）