

中国劳工权益保障研究系列报告之二十四

# 中国工人运动观察报告

(2013-2014)

中国劳工通讯

2015年4月

# 目 录

|                              |    |
|------------------------------|----|
| 第一节 对工人集体行动个案的基本描述 .....     | 3  |
| 一、对工人集体行动个案的总体观察 .....       | 3  |
| 二、对工人集体行动个案的分行业观察 .....      | 4  |
| 三、工人集体行动的背景因素分析 .....        | 9  |
| 四、工人集体行动的特点分析 .....          | 18 |
| 第二节 资方、政府和全总工会的反应与应对 .....   | 25 |
| 一、资方的应对 .....                | 25 |
| 二、政府的角色 .....                | 27 |
| 三、全总工会的反应 .....              | 29 |
| 第三节 劳工非政府组织的角色与作用 .....      | 31 |
| 一、劳工 NGO 在工人集体行动中承担的角色 ..... | 32 |
| 二、劳工 NGO 介入个案产生的影响 .....     | 43 |
| 结论 .....                     | 53 |
| 附件：劳工 NGO 介入工人集体行动个案简介 ..... | 56 |

本报告是中国劳工通讯发布的第六期工人运动观察报告。在报告期内，中国工人的集体行动有了新动向，这些行动在一定程度上反映了中国社会、经济和政治环境的变化，也昭示了集体劳动关系的飞速发展。

当中国缺少能够真正代表和维护工人权益的工会时，工人的集体行动就成为观察中国工人运动的一个窗口，透过这个窗口，我们观察到：

第一，工人集体行动个案的数量在增加、参与者的规模在增长、行动的诉求呈多样化、行动的手段趋于理性与成熟。

第二，工人集体行动正在逐渐跨越工厂和企业的界限，向行业化、区域化的方向发展。

第三，经过集体行动的历练，工人人们的自信有很大程度的提升，他们正在通过集体行动撕掉计划经济年代强加的“领导阶级”的标签，并由此内生出自己的组织意识、维权意识和阶级意识。

第四，在工人的集体行动中，正在逐渐形成工人与地方政府之间的互动，这种互动正在改变政府官员对工人集体诉求的看法，有助于他们从此脱离“维稳”的思维模式，以“平常心”来正视和应对市场经济中的劳资矛盾，并接受集体谈判这一调整劳动关系的有效机制。

第五，在报告期，中华全国总工会（以下简称“全总”）及地方总工会仍然未能承担起新一届党中央赋予它们的使命，即“做好维护职工群众切身利益工作，促进社会公平正义”。面对工人的集体行动，各级工会干部或是有意回避，或是“忧抱琵琶半遮面”地持含混立场，或是以“政府官员”的角色露面，因此难以赢得“职工群众的信赖和支持”，并使全总进一步外在于瞬息万变的劳资冲突。

我们还观察到，在工人的集体行动中，劳工非政府组织（以下简称劳工 NGO）异军突起，在全总工会无所作为的情况下，它们承担起“工会”的角色，积极介入工人的集体行动，凭借它们源于工人、贴近工人、了解工人的优势，引导工人理性维权，通过集体谈判解决劳资纠纷。在介入行动中，它们自身的素质在提升、能力在加强、影响在扩大，它们正在完成着从一个服务型组织到工运型组织的转型。

在近两年中国公民社会运动受到严厉打压的环境中，这些劳工 NGO 顶住了来自各方的压力，不但生存了下来，而且愈加茁壮。它们以自己坚定的行动撑起了中国公民社会运动的一块天地，以自己承担的角色为全总树立了转型的样板，以自己最大的能量开启了劳资谈判的大门，以自己艰难的实践探索着中国集体劳动关系的发展规律与调整机制。从弥补中国工会缺位的功能看，它们可能仅仅是一种阶段性的组织，但它们肯定会载入中国劳动关系的发展历史。

本报告以 2013—2014 年间发生的工人集体行动个案为主线，描述两年间工人运动的发展轨迹。报告分三节，第一节是对报告期工人集体行动的一个全面描述，并分析了工人集体行动的背景因素和行动特点；第二节总结了资方、政府和全总工会对工人集体行动个案的反应态度、应对手段和策略；第三节概括了劳工 NGO 在工人集体行动个案中的角色，并分析了这类组织对中国工人运动产生的影响。

本报告收集的个案,除了标明来源之外,均来自“中国劳工通讯”、“GRRR”、“自由亚洲电台”、“阿波罗新闻网”、“大纪元”等网站。<sup>1</sup>

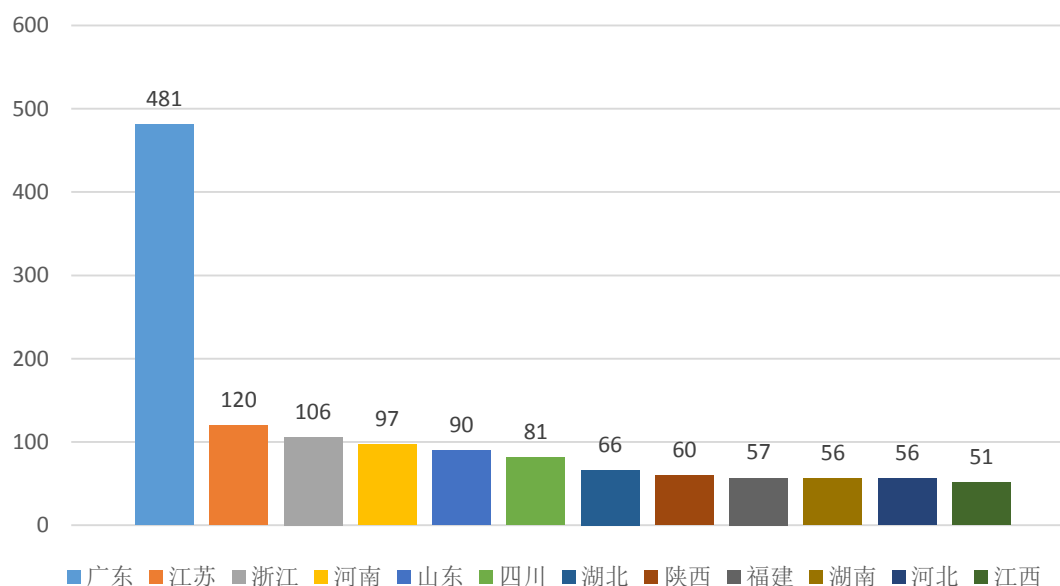
## 第一节 对工人集体行动个案的基本描述

### 一、对工人集体行动个案的总体观察

在报告期,共收录工人集体行动个案 1793 起,较上个报告期(2011—2012 年)收集的个案增加了 1523 起,个案增加可能有两个原因:第一,在报告期,工人集体行动个案较上个报告期的确有较大增长,这也是我们直观上可以感受到的,例如,出租车的罢运个案较上个报告期有明显的增加。第二,在本报告期,工人集体行动个案得到民间媒体的高度关注,有热心人士通过博客、网站、微博等渠道,及时报道发生在中国各地和各行业的工人集体行动个案,这也极大丰富了个案的来源。

在 1793 起个案中,从地域分布上看,广东省仍然居于首位,有 481 起,从行业分类上看,在制造业之外的其他行业,包括出租车、学校、公共交通、医院、环卫等行业,广东发生的个案数量也均居首位。在广东之后的是长江三角洲地区的江苏(120 起)和浙江(106 起)两省。

集体行动个案地区分布(50 起及以上个案)



<sup>1</sup> 各网站地址:中国劳工通讯(<http://www.clb.org.hk/schi/>)、“GRRR”(<http://wickedonna1.tumblr.com/>)、“自由亚洲电台”(<http://www.rfa.org/mandarin/>)、“阿波罗新闻网”(<http://hk.aboluowang.com/news/>)、“大纪元新闻网”(<http://www.epochtimes.com/b5/>)。

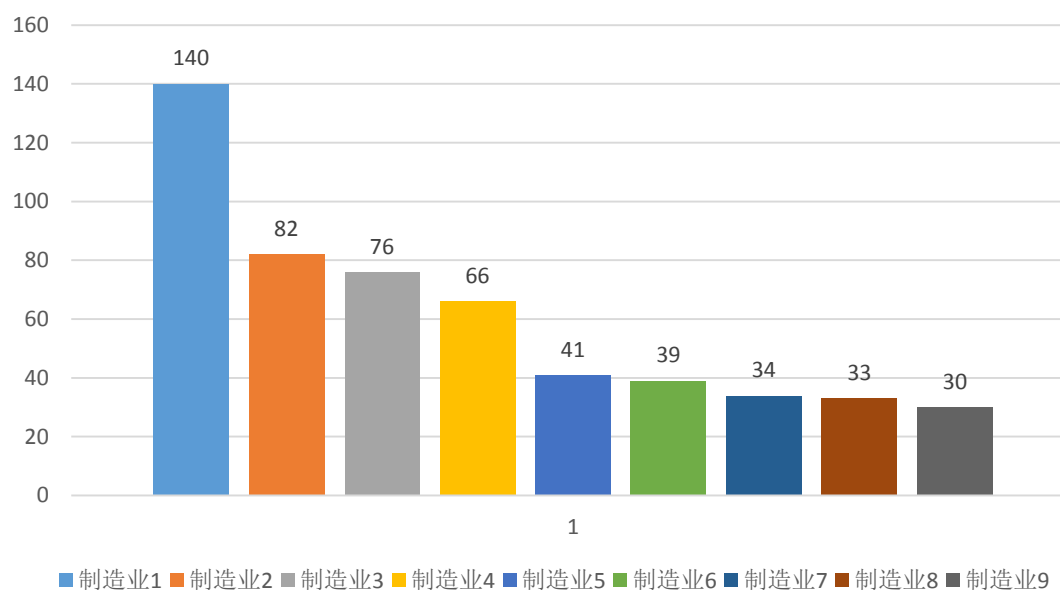
需要指出的，在珠江三角洲和长江三角洲地区之外，河南与四川两个内陆省份的个案数量分别排在第四位（97起）和第六位（81起）。

## 二、对工人集体行动个案的分行业观察

### 1、制造业

在报告期，制造业的个案仍然居首位，为 774 起（43.1%）。对这些个案做进一步分析，可以发现，个案涉及了制造业 31 个类别中的 27 类，其中，在计算机、通信和其他电子设备制造业（140 起，18%）；皮革、毛皮、羽毛及其制品和制鞋业（82 起，10.6%）；电气机械和器材制造业（77 起，9.9%）和纺织服装业（66 起，8.5%）发生的个案居前四位。

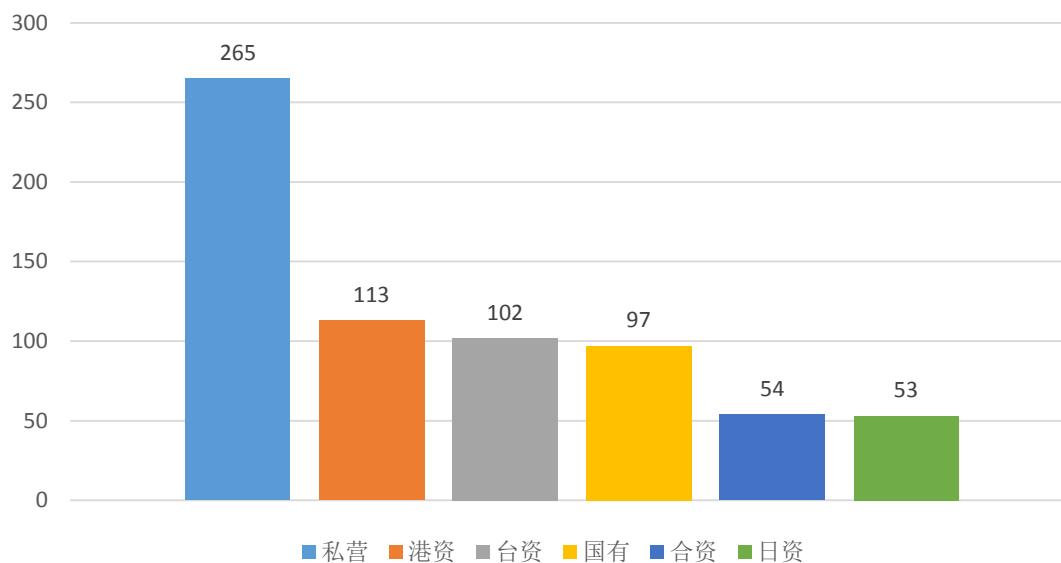
制造业内集体行动个案分布（30 起及以上个案）



制造业 1：计算机、通信和其他电子设备制造业；制造业 2：皮革、毛皮、羽毛及其制品和制鞋业；制造业 3：电气机械和器材制造业；制造业 4：纺织服装、服饰业；制造业 5：橡胶和塑料制品；制造业 6：文教、工美、体育和娱乐用品制造业；制造业 7：非金属矿物制品业；制造业 8：纺织业；制造业 9：专用设备制造业

在制造业发生个案的企业所有制分布上，私营企业有 265 起（34.2%）、港资企业 113 起（14.6%）、台资企业 102 起（13.1%）、国有企业 97 起（12.5%）。

制造业内集体行动个案企业的所有制分布（50 起及以上个案）



在诉求方面，个案中工人的诉求多为复合性的，如果以制造业个案中工人的第一诉求为对象进行分析，可以发现，“追讨被拖欠的工资”和“要求支付解除劳动合同的经济补偿金”所占比例分别为 297 起（38.4%）和 183 起（23.6%），占第三位的是增加工资的诉求，为 83 起（10.7%）。需要指出的是，以“追讨被拖欠的工资”为第一诉求的个案呈现的特点是，有 90 起发生在 2013 年，有 207 起发生在 2014 年；以“要求支付解除劳动合同的经济补偿金”为第一诉求的个案，有 95 起发生在 2013 年，有 88 起发生在 2014 年。这与报告期内中国制造业经济运营环境的变化有直接的关系（见后）。

在行动方式方面，制造业工人集体行动分为单一形式和复合形式。以罢工为例，有些个案是以罢工作为主要形式，工人们拒绝进车间工作，聚集在厂区内，通过挂横幅、贴标语、喊口号、静坐等方式表达他们的诉求，这类个案为 361 起（46.6%）。有些个案是在罢工后附带有堵路、游行和到政府请愿等方式，其中罢工与堵路的个案为 73 起、罢工与游行的个案为 6 起、罢工与到政府请愿的个案为 24 起。

当制造业的工厂处于停工、关闭、破产等状态时，因为无工可罢，工人们会采取其他方式表达诉求，包括，请愿（含在公共场所集会和示威）160 起，所占比例为 20.6%；堵路 100 起，所占比例为 12.9%；工厂内抗议（含静坐、封堵厂门）45 起，所占比例为 5.8%。

较之前几个报告期，虽然集体行动个案呈大幅度上升，但工人在行动中损坏工厂财产和围堵资方管理人员的个案非常少，前者为 2 起，后者为 4 起，这说明，工人们已经可以在表达对现状不满的同时，保持克制和冷静的态度。

## 2、其他行业

在报告期，在与社会公共利益联系较为密切的行业，如出租车业、公共交通业、学校、医院和环卫业等，个案发作较为频繁，这五个行业的个案高达 651 起，占全部个案的比例已经超过了三分之一。

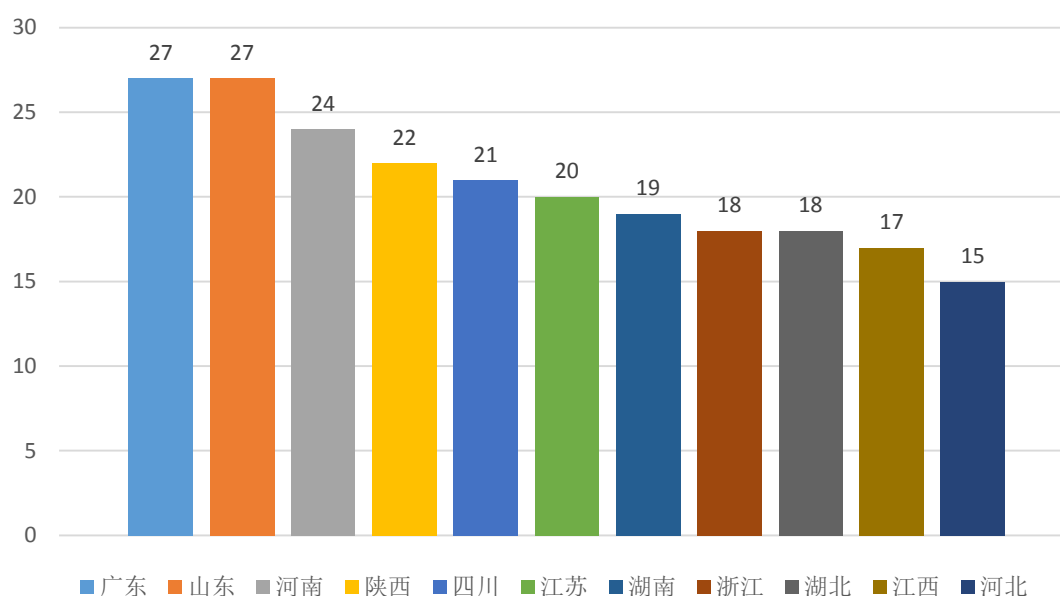
## ● 出租车业

出租车业一直是集体行动个案的高发行业，从直观上看，本报告期的个案数量较前一个报告期有大幅度增长，在上一个报告期（2011—2012 年），共录得 67 起个案，在本报告期，共录得出租车司机罢运个案 340 起。

这些个案呈广泛分布的特点，涉及省份多达 29 个，在个案数量排列上，除了广东（29 起）和山东（29 起）并列第一之外，排在其后的是三个内陆省份，即，河南（24 起）、陕西（22 起）和四川（21 起）。另外，出租车司机罢运个案有从一线城市和省府城市向小城市（县级市）蔓延之势，在 340 起个案中，有 211 起发生在县级市或者地级市的区，所占比例为 62%。

在 340 起个案中，有 312 起个案带有行动诉求的信息，诉求有单一的，也有复合的，其中，居第一位的诉求是“抵制黑车”，有 114 起，所占比例为 33.5%，远高于其他诉求。出租车司机们认为，黑车泛滥，严重影响了他们的生意；还认为，导致黑车泛滥的主要原因是政府对黑车整治不力。

出租车业集体行动个案地区分布（15 起及以上个案）



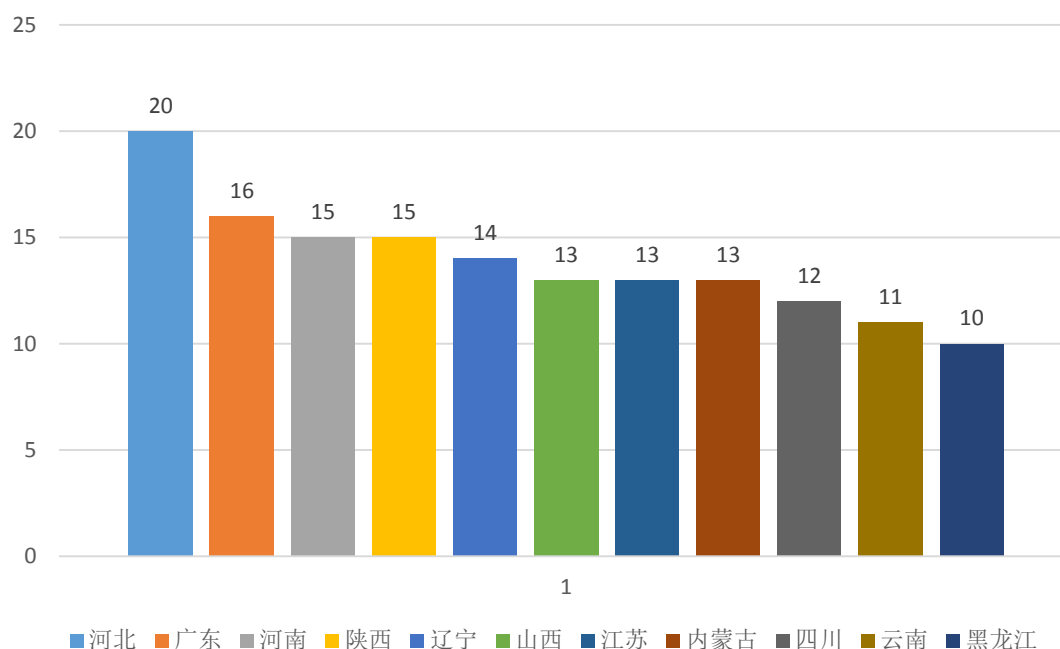
还需要指出的是，在报告期内，一些地区曾经出现两次或以上出租车罢运个案，例如，2013 年 1 月、3 月和 11 月，福建省莆田市仙游县出租车司机举行了三次罢运行动，抗议地方政府批准增加出租车数量。2013 年 1 月、10 月和 11 月，河南省安阳市出租车司机举行了三次罢运行动，抗议燃气涨价。2014 年 4

月、10 月和 11 月，河南省驻马店市及所属县级市的出租车司机先后组织了四次罢运行动，抗议政府对“黑车”打击不力。这些在同一地区反复出现的罢运个案说明，对出租车司机在行动中提出的诉求，政府并没有采取有效的解决措施。

## ● 建筑业

在报告期内，共录得建筑业工人集体行动个案 235 起，涉及 30 个省份，居前三位的为河北省（20 起）、广东省（16 起）、河南省（15 起）和陕西省（15 起）。建筑业工人的行动诉求集中于追讨被拖欠的工资。在包含有行动具体发生地点的个案中，大约有 140 起发生在商业住宅的工程项目中。

建筑业集体行动个案地区分布（10 起及以上个案）



建筑业拖欠工资问题由来已久，尽管各级政府多次出台禁止拖欠工资的政策，但拖欠问题一直没有得到解决。

## ● 公共交通业

在报告期内，共录得 114 起公交车司机罢运个案，包括城市和城乡之间的大型公交车和中型公交车。以广东省的公交车司乘人员 26 起罢运个案为例，其中有 11 起发生在深圳市。在这些个案中，司乘人员的主要诉求是增加工资。例如，2014 年 4 月 17 日，深圳市东部公交公司 7 条线路的千余名司乘人员罢运，据参与者称，他们的工资太低，工作中经常受到公司的处罚；有多名司机称，车辆



使用多年，有的仪表盘失效，看不出速度指示，经常因超速被交警罚款。<sup>2</sup> 深圳从 2010 年初开始进行公交体制改革，当时多条线路的司乘人员就认为改革导致公司的工资制度不透明，而且收入减少，也就是从那时起，此类行动每年都会发生多起。

## ● 学校

在报告期，各类学校教师罢课与请愿个案明显上升，共录得个案 125 起，涉及 23 个省份，居前的省份为广东（20 起）、湖北（17 起）、河南（13 起）。教师集体行动个案呈现明显的区域性特点。例如，2014 年 4 月 8 日、9 日，河南省漯河市舞阳县 15 个乡镇数千名教师陆续罢课，抗议政府克扣工资，要求补发所欠工资。



2014 年 12 月 22 日，河南固始县近千名教师罢工来到县政府门口罢工，原因是此前半年绩效工资迟迟才发，而后承诺的涨工资没有实现，每个月还要扣掉 18%。（图片来自《河南商报》）

2014 年 11 月 14 日，黑龙江省肇东市 200 名教师到市政府集会，抗议政府克扣养老保险，要求增加工资，这一行动的影响迅速蔓延到周边地区。11 月 17 日，肇东市区和农村中小学共有 8000 余名教师罢课，有 1000 多名教师到市政府集会请愿。在 11 月 26 日，黑龙江省哈尔滨市的尚志市、依兰县、宾县、巴彦县、方正县、双城区等地又有一万余名教师罢课，他们提出了同样的诉求。2014 年 11 月 19 至 22 日，湖北省荆州石首市第一中学和南岳高中；公安县一中、二中和下车胤中学的教师分别罢工，教师们要求政府公开近十年国家调整工资的文

<sup>2</sup> 刘颖：“东部公交 7 条线路集体‘停摆’”，《南方都市报》，转自“搜狐新闻网”（<http://news.sohu.com/20130421/n373417454.shtml>）。

件，增加工资。

## ● 医院

在报告期，共录得 30 起发生在医院的集体行动个案，分布在 15 个省份，行动参与者为医生、护士、护工、医院清洁工和厨师，行动的诉求多种多样。在 2014 年发生的个案中，有多起是因患者及患者家属对医生、护士的人身攻击事件引发的，医生和护士以罢工行动抗议人身安全受到威胁。

## ● 环境卫生业

在报告期，共录得 42 起环卫工人集体行动个案，分布在 9 个省份，其中 23 起在广东地区，7 起在四川省一些城市。环卫工人的诉求主要集中在增加工资和提高待遇方面。这些个案引起当地政府的关注，广州市城市管理委员会在 2013 年 1 月 22 日承诺，将较大幅度提高环卫工人的工资福利，并为他们建立住房保障制度。<sup>3</sup> 2014 年 8 月 14 日，广东省人民政府办公厅发布《关于进一步改善环卫工人待遇意见的通知》，规定从 2014 年 7 月 1 日起，提高环卫企业工人月基本工资最低标准和岗位津贴标准，要求环卫公司为工人缴纳社会保险费和住房公积金。<sup>4</sup>

## ● 政府

在报告期，共录得 10 起政府和政府所属事业单位工作人员的集体行动个案，这也是过去罕见的现象。在这些个案中，基层政府机关和事业单位的员工表达了对工资水平的不满，或者对基层机关与上级机关员工工资之间差异的不满。参与行动者要求公开工资支付情况、取消工资差异。这些个案发生在城市管理、税务、工商管理的部门等，例如，2014 年 11 月 21 日，在江苏省连云港市灌云县国税局大院内，有员工拉起横幅抗议。据行动参与者称，政府发布文件要规范公务员领取的津贴，这样一来，他们每年的工资收入将从过去的十万元减至六、七万元。<sup>5</sup>

## 三、工人集体行动的背景因素分析

本报告收录的工人集体行动个案，无一起是在劳资集体谈判期间发生的，大

---

<sup>3</sup> 李佳文：“广州将较大幅度提高环卫工待遇”，《新快报》，2013年1月23日。

<sup>4</sup> 薛江华：“广东：环卫工人月薪不低于最低工资标准的 110%”，《羊城晚报》，转自“人民网”（<http://society.people.com.cn/n/2014/0815/c136657-25475217.html>）。

<sup>5</sup> “灌云国税干部嫌工资低集结讨薪内幕：津贴少发三四万”，“中国网—江苏”（[http://jiangsu.china.com.cn/html/yq/jsyq/591776\\_1.html](http://jiangsu.china.com.cn/html/yq/jsyq/591776_1.html)）。

部分个案是因个别事件引发的，但导致工人集体行动的却是一些背景因素。

## 1、对工资收入和劳动条件不满

2015年2月2日，全总法律工作部部长在新闻发布会上称，从目前我国劳动关系发展现状看，用人单位违反劳动法律侵害职工合法权益的案件还大量存在。<sup>6</sup> 这些“大量存在”的雇主违法侵权行为是导致工人集体行动的一个主要背景因素。

2013年1月5—12日，黑龙江哈尔滨轻型汽车有限公司（国有）的工人连续罢工7天，要求增加工资。据工人在互联网上发布的消息，当时哈尔滨市最低工资标准为1160元/月，该公司工人的工资在扣除了社会保险费和住房公积金后，只能剩下1400元—1800元/月，而10年前该公司员工的平均工资就已经达到1000元以上。

2013年1月24日，广东省佛山市大沥镇环卫工人举行罢工，要求提高工资。一位工人称，他们每月的工资是1605元，除去房租、吃穿外，还需自行购买清洁所用的扫把、垃圾铲，每个月工资所剩无几。还有工人称，雇主将街道的清洁方法从过去的“4人2车”改为“3人2车”，这样可以减少工人人数，而工人则要从早上5点一直工作到傍晚。

2013年7月4—5日，位于浙江省乐清市的德力西集团有限公司（私营）的女工举行罢工，要求增加工资。据罢工工人称，她们每天早晨6点就要起床进厂工作，每个月经常要加班20多天，每天要加班到晚上9点。



<sup>6</sup> “全总点名富士康长时间违法加班”，《新京报》，转自“新浪网”  
(<http://news.sina.com.cn/c/2015-02-03/023931473719.shtml>)。

2014年2月11日，广东广州穗保公司（私营）的押运员罢工，要求增加工资（见上图）。在罢工现场，一名押运员向记者表示，他们20个人居住在大约20平方米的宿舍里，每天早上6点就要起床工作，到晚上8点才能下班，中间只能休息很少的时间。<sup>7</sup>

在报告期内，各地政府纷纷调整了最低工资标准，资方为了节省成本，较为普遍的做法是在当地最低工资标准上调之后，将过去发给工人的补贴、津贴计入基本工资或者巧立名目向工人收取各种费用，由此引发了工人的集体行动。

2013年4月10日，广州长视电子有限公司（私营）的工人举行罢工。在广州市政府宣布提高最低工资标准后，资方也发布通知，将原来工人的中餐补贴和住房补贴都算入基本工资，以使在不增加工资成本的前提下，让工人的基本工资可以达到新的最低工资标准。

2013年7月2日，广州展辉电子有限公司（港资）的上千名工人罢工。据工人反映，在5月份广州市政府提高了最低工资标准后，资方将工人的基本工资从1350提高至1550元，同时又在不知情的情况下，从工人的工资中扣除了250元的伙食费、100元的住宿费、149元的养老保险费，而且还要降低加班工资。

## 2、对资方的规章制度不满

在集体行动中，工人普遍的反映是对工厂的规章制度不满，认为有些规章制度近乎“苛刻”；而且，在这些规章制度中，都包含着惩罚性的规定或者一些不合理的收费条款，这都损害了工人的经济利益。

2014年10月13日，金东纸业（江苏）股份有限公司（印尼资）的800名女工举行罢工，表达对公司管理制度的不满。据罢工工人称，资方因为效益不好，从2013年就取消了年终奖金、病假工资和高温补贴，还制定了各种罚款规定，工人稍有不慎就会被扣分罚款。

2014年11月17日，内蒙古乌兰察布集宁区的公交车司机罢运，抗议公司收费项目过多。在罢工现场，记者看到一份公司制定的收费表，里面有12项收费。据该公司负责人称，这些收费项目都是政府规定的，但记者从当地政府的一份收费文件上看到，在这12项收费项目中，只有3项是符合文件规定的。<sup>8</sup>

2014年11月7日，位于上海松江区的龟屋电气有限公司（日资）数百名工人发起罢工。据工人在网上发布的帖子，日方管理者在工作岗位上安装摄像机，以便监视工人的一举一动，就连工人打开手机看时间都要被罚款100元。

---

<sup>7</sup>李隽、蓝之馨：“运钞车‘抛锚’背后 押运公司员工收入只有2000多元”，“第一财经网”（<http://www.yicai.com/news/2014/02/3452593.html>）。

<sup>8</sup>王蕾、乌日娜：“4条线路停运 乌兰察布80余辆客车待发”，“正北方网”（<http://www.northnews.cn/2014/1124/1794024.shtml>）。

### 3、因政策得不到执行而引发不满

中央政府和地方政府的行政政策本为执政之手段，这些政策通常用来解决某些行业和政治、社会和经济问题，但在实施这些政策时，却经常因地方财政实力不足而使政策受惠者得不到利益，进而引发集体行动。在报告期内，这类个案多发生在教育行业，而且与中央政府的一项工资政策有关。2008年12月23日，国务院办公厅转发了人力资源和社会保障部、财政部、教育部发布的《关于义务教育学校实施绩效工资指导意见》，该《意见》要求，从2009年1月1日起，在全国义务教育学校实施绩效工资。该《意见》还要求确保教师的平均工资水平不低于当地公务员平均工资水平。该《意见》规定，县级财政要优先保障义务教育学校实施绩效工资所需经费。但在“绩效工资”政策的执行中，却出现了很多问题，因为县级财政的收入存在相当大的地区差异，有些县的财政因收不抵支而无法落实这项政策，引发了教师罢课、请愿等集体行动。

2013年5月6日，湖北省洪湖市千余名中小学教师罢课，表达对绩效工资太低的不满。次日，洪湖市市长在与教师的对话中，将绩效工资偏低的原因解释为，洪湖市是国家级贫困县，由于地方财政困难，能够支付给教师的工资自然不会高。但教师代表提出，在一个财政紧张，教师待遇低到了要停课县级市，为什么教育局要盖一座高达12层的办公大楼？<sup>9</sup>

2014年1月3日，湖南省湘乡市湘乡一中教师罢课后到市政府静坐，抗议政府克扣绩效工资。教师们称，从2009年国家实施绩效工资后，他们就一直没有领到绩效工资，如果按照湘乡市绩效工资平均1.8万元/年的平均水平计算，他们被拖欠的绩效工资已经达到7.2万元/人。

### 4、政府调整政策造成工人利益损失

政府在对现有政策调整时，可能会与一些工人现有的利益发生冲突，进而引发他们的集体行动。

2013年1月21日，浙江省宁波市一千多名出租车司机罢工，抗议政府出台新的政策，该政策要求私营出租车在未来8年内，每年上交1万元牌照费；每四年更新一次出租车。出租车司机们称，他们每年为此要多支出4万元，而政府此前曾承诺过不收取牌照费。

2013年3月12日，贵州省黔南布依族苗族自治州都匀市出租车司机罢工，表示对政府出台新规不满。新的规定要求，出租车司机违章一次，要接受停运一个月的处罚；一年违章两次，则要吊销经营权。有司机称，为了减少违章记录，他们私下要向交通警察按月缴纳一笔“费用”。

---

<sup>9</sup> “有钱盖12层高的豪华教育局办公楼 没钱给老师发工资”，《郑州晚报》，转自“商都网”（[http://news.shangdu.com/401/20130515/13\\_5798303.shtml](http://news.shangdu.com/401/20130515/13_5798303.shtml)）。

2014年12月1日，安徽淮南市东辰煤矿（私营）工人发起堵路行动，表达对当地政府出台关闭小煤矿的政策不满。该年8月19日，淮南市一家小煤矿发生瓦斯爆炸事故，造成27人死亡。事故发生后，安徽省经济和信息化委员会发布文件，要求关闭淮南地区的小煤矿，东辰煤矿也在关闭范围内，这一政策导致数千名工人失业。据工人在网上发布的帖子，该煤矿有一级质量标准化的矿井，已经连续4年未发生过安全事故。



2014年12月16日，安徽省黄山市4家出租车公司的404辆出租车全部停运，抗议起步价调低。（东方IC）

在报告期内，地方政府对造成环境污染的工厂进行整治，要求它们搬迁、转型升级或者关闭，但在政策出台后，由于资方与工人缺少有效的沟通，或者出台的安置方案与工人的利益有所冲突，也会引发工人的集体行动。

2013年4月8日，安徽省马鞍山钢铁集团合肥公司（国有）的一千余名工人在工厂门口示威和堵路。该公司因环境污染原因被当地政府要求停产，但政府和公司方迟迟不出台对工人的安置方案。

2014年4月21日，北京电机总厂（国有）1000多名工人罢工。该工厂的喷漆车间因排放有毒物质，被当地政府要求搬迁，但工人对厂方提出的经济补偿方案不满。

2014年6月6日，位于四川省西昌市的攀钢集团西昌新钢业有限公司（国有）第数百工人罢工并围堵公司高层管理人员。该公司因环保原因被当地政府要求关闭，但工人对公司方给出的安置方案不满，他们将公司董事长、总经理和党委书记围堵在办公楼内，要求交涉安置补偿问题。

## 5、国有企业改制后遗症

自上个世纪末国有企业改制之后，其后遗症持续至今。改制后后遗症的主要表现是工人们各种不满，包括，对买断国有企业工龄的经济补偿金标准不满，对改制后工厂的工作条件和工资水平不满，对改制之后企业经营者与工人之间巨大的收入差距不满等等。尽管随着国有企业改制过程的远去，改制后后遗症的发作个案呈现逐年减少之势，但这个背景因素在报告期内仍然引发不少工人的集体行动个案。

2013年3月19日，安徽盈创公司的数百员工在安庆石化总厂门口堵路请愿，要求回归总厂。这批人是在8年前由安庆石化总厂分流出来的检修工人，在分流之后，他们受雇于盈创公司。据参与行动的工人称，他们被分流到这家公司后，工作任务成倍增长，但工资收入不见增加，节假日还经常加班，而公司的领导们不仅拿着十几到几十万元的年薪，还想方设法地多捞钱。

2014年5月22日，位于黑龙江省哈尔滨市的哈飞汽车转向器厂1000余名工人到当地政府请愿。据请愿工人称，该厂曾为国有企业，在改制中工厂负责人“暗箱操作”，导致国有资产严重流失，改制后支付给工人的“买断工龄”的经济补偿金过低，每年工龄才折合900元。改制后，工人被迫失业，无法生存。

2013年9月16日，位于黑龙江省鸡西市的北方钢铁有限公司近两千名工人因不满资方欠薪六个月而发起罢工，并到市政府请愿。该公司在改制成为私营企业后，资方因为经营不善，多年亏损，近两年来，不但没有给工人增加工资，而且也未给工人缴纳社会保险费。

## 6、制造业产业转移引发纠纷

在报告期，由于经济增速趋缓，人工成本和原料成本增加，制造业出现了新一轮的产业转移潮，一部分低端产业企业向中国内地和东南亚国家转移，一部分高端产业企业回归欧美国家。这种趋势造成一部分企业拖欠工资、厂址搬迁和工厂倒闭的现象，并引发大量工人集体行动个案。

在制造业不景气的环境中，雇主拖欠工资引发的工人集体行动个案在报告期有明显的上升趋势。在收录的个案中，以“追讨被拖欠的工资”为第一诉求的个案在制造业个案中所占比例高达38.4%。在297起个案中，至少有80起个案出现了雇主（老板）在拖欠工人数个月工资后逃匿的现象。这种现象造成工人不得不到当地政府请愿，将政府视为追讨工资的对象。

2014年10月22日，位于广东省广州市的高勒珠宝有限公司（新加坡资）的200名工人集体到当地街道办事处请愿，要求政府协助他们追讨被拖欠三个月的工资。10月初，工厂给工人放假10多天，待工人休假后返回工厂后，发现老板逃匿了。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条的规定，雇主在解除劳动合同的时候，应当向劳动者支付经济补偿金。在现实中，工人开始以此条款为依据，频繁发动集体行动，提出“支付解除劳动合同的经济补偿金”的诉求。在报告期，以这一诉求作为第一诉求的个案，在制造业个案中所占比例达到了23.6%，值得

本报告对这类个案做深入的分析。

第一是《劳动合同法》条款的适用问题。在《劳动合同法》中，适用“支付经济补偿金”的情况包括“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的”和“企业因经营困难裁员”（第四十条第三款、第四款）。但在现实中，工人提出经济补偿金诉求时的情况却并非局限于此。

2013年9月5日，位于广东省深圳市的旭日电子玩具厂（港资）第千余名工人罢工，并到当地政府请愿。罢工起因是该工厂改了名称，工人们担心工厂改名后要重新计算工龄，要求资方按照他们已有的工作年限给予一定的补偿，然后重新签订劳动合同。<sup>10</sup>

在珠三角和长三角地区，出现了很多因企业搬迁引发的个案。雇主鉴于当地人力资源成本增长较快，准备将工厂搬迁。在这个时候，一些因各种原因不愿随厂搬迁的工人会向雇主提出支付经济补偿金的要求。在这些个案中，有些企业是属于同城搬迁，劳资之间对是否需要支付经济补偿金发生了纠纷。

2014年1月2日，位于广东省佛山市的三水华南包装制品厂（合资）的100余名工人罢工。资方准备把工厂搬到佛山市的新址，但有工人认为，新厂址离居住地太远，不愿随厂搬迁，于是要求资方在支付经济补偿金后解除劳动合同。

2014年4月4日，位于江苏省昆山市的禧玛诺公司（日资）的1000余名工人罢工。该公司准备将工厂搬迁到10公里以外的新址，工人们要求资方公布经济补偿金方案。

第二是经济补偿金的计算基数问题。根据《劳动合同法》的规定，经济补偿金的计算基数是劳动者的月工资，在现实中，劳资双方会就“月工资”如何计算发生分歧。

2013年8月29日，三箭电子（厦门）有限公司（日资）工人举行罢工。该公司在7月底发布公告，称公司因经营不善，将在8月底结束生产并遣散员工，员工可以领取经济补偿金。但在作为经济补偿金计算基数的“月工资”中，是否包括加班工资，劳资之间有不同意见。据罢工工人称，他们的基本工资每月只有1000多元，加班工资有3000多元，所以主要收入还是靠加班工资，如果按照基本工资来算的话，补偿金额显然会少很多。<sup>11</sup>

2014年1月2日，位于广东省佛山市的东亚股份有限公司（合资）的工人举行罢工，表达对经济补偿金计算基数的不满。该公司因为环境问题被当地政府要求搬迁，资方提出，经济补偿金的计算基数是“2014年2月28日前十二个月的平均工资”，而工人要求的计算基数是“佛山市月平均工资”，前者比后者低1850元。

---

<sup>10</sup> 贺达源：“担心工龄清零 上千工人歇工”，“南都网”

（<http://paper.oeeee.com/nis/201309/06/107712.html>）。

<sup>11</sup> 温添赋：“三箭电子停产遣散工人 补偿金谈不拢引发纠纷”，“台海网”

（<http://www.taihainet.com/news/xmnews/cjdc/2013-08-30/1125595.html>）。



第三是经济补偿金的支付标准问题。《劳动合同法》规定的经济补偿金标准是按劳动者在工厂的工作年限计算的,以“每满一年支付一个月工资”作为标准。但工人们对这个标准表示不满,特别是一些工龄较长的、年龄较大的工人,认为一旦离开工厂,再就业的机会不大,即使能够找到工作,工作的条件和工资都不会很好,他们希望能够提高经济补偿金的支付标准。

2013年11月21日,位于广东省深圳市的艾默生电气公司(美资)约2000名员工举行罢工。该公司即将搬迁到珠海,资方对不愿意随厂搬迁的员工提出了N+1的经济补偿金方案(N是工人的工作年限,1是1个月的工资)。但工人们认为合理的标准应当是2N+1。

因为经济补偿金的数额较大,对一些雇用工人数量大,经营时间长的企业来讲,资方需要支付的经济补偿金可能是一笔巨额费用。资方为减少这笔费用,会采取各种手段,迫使工人“辞职”。按照法律的规定,如果工人自己辞职,则资方无需支付经济补偿金。但当工人认为这些手段是资方的一种“阴谋”后,会采取集体行动表示抗议。

2013年4月2日,位于广东省东莞市的强安造纸厂(私营)的200余名工人采取堵路方式抗议。资方从1月份就给工人“无限期放假”,“放假”期间按照当地最低工资标准向工人每月支付1100元的生活费;同时要求,如果工人在“放假”期间到其他工厂打工,就要先办理辞职手续。工人们认为,这是资方故意逼迫他们辞职,以逃避支付经济补偿金的责任。<sup>12</sup>

2014年5月20日,柯尼卡美能达(大连)有限公司(日资)的上千名工人罢工。该公司因为订单减少需要裁员,资方为逃避支付经济补偿金的责任,推出了一种“息工待岗”的措施,指定部分员工回家待岗,向他们支付相当于当地最低工资标准80%的生活费,同时禁止待岗员工外出寻找工作。工人们认为,资方实际上是在逼迫他们辞职。

## 7、建筑业拖欠工资问题屡禁不止

中国建筑业的拖欠工资问题已经成为一个痼疾,历经政府二十余年的整治,至今依然屡禁不止。有研究指出,建筑业欠薪的根源在于该行业的“垫资”惯例与“分包承包工程”的用工制度。房地产开发商在建筑项目上并无足够的资金,他们会以发包的方式将工程分包下去,承包者以“垫资”的方式获得部分工程项目后,再以同样的方式发包给下一层承包商,由此形成了各级承包商“垫资”的现象,最终将“垫资”的风险落在了最低一层的承包商——包工头身上,当包工头们实在拿不出钱来垫付工人工资的时候,随即会产生拖欠问题。<sup>13</sup>

<sup>12</sup> 梁清、张鹏:“不满无限期‘放假’员工堵路”,“南都网”

(<http://gcontent.oeeee.com/f/4d/f4dd765c12f2ef67/Blog/ae3/a053a1.html>)。

<sup>13</sup> 潘毅、卢晖临、张慧鹏著《大工地:建筑业农民工的生存图景》,北京:北京大学出版社,2012年版;“关注新生代农民工”计划、北京行在人间文化发展中心:“谁在拖欠农民工的血汗钱?—当代建筑业欠薪机制与劳资冲突调研报告”(李大君 执笔),“乌有之乡网”

(<http://www.wyxxwk.com/Article/gongnong/2014/12/335023.html>)。

报告期内，共录得建筑业拖欠工资引发的集体行动个案 235 起，实际发生个案的数字肯定要远大于这个数字。这些个案大部分发生在商品楼宇的建筑工程项目中，有些个案所涉及的工程项目在数年前就已经完成，开发商或者建筑商却一直拖欠着工资。建筑工人一般会采取堵路、到政府请愿的方式追讨工资，但能够追回工资的个案不多。在讨薪过程中，他们经常被开发商或者建筑商指派的保安人员、黑社会人员打伤，或者成为警察强制性措施的实施对象。<sup>14</sup>

## 8、国有企业经营者的深度腐败

在报告期内，在工业领域（采矿业、制造业、电力热力燃气及水生产和供应业）共录得 119 起发生在国有企业和国有控股企业的工人集体行动个案，占工业领域行动个案（803 起）14.8%的比例。根据“第三次全国经济普查主要数据公报”，在这一领域中，国有企业和国有控股企业法人单位的比重仅为 2%。<sup>15</sup>与这一数据比较，发生在国有企业和国有控股企业的工人集体行动个案可以说远高于其他所有制企业。

在国有企业的个案中，工人们的主要诉求仍然与经济利益有关，但绝大部分个案的背景因素都涉及到企业经营者的贪腐行为。工人们认为，经营者收入与工人工资之间的差距过大，部分经营者在以权谋私的同时，又采取各种苛刻手段与制度来盘剥工人，在那些经济效益不好的企业，工人们更将原因归于经营者的无能与贪腐。<sup>16</sup>

2013 年 3 月 4 日，江西硬质合金有限责任公司工人举行罢工，要求增加工资。在罢工期间，工人们了解到，该公司的上级主管——中国五矿集团每年给该公司确定的一线员工的平均工资是 3660 元，另加 2 个月的工资和 2000 元的年终奖金，但工人实际上每个月的平均工资只有 1200 元，年终奖金只有 600 元，每年都领取 12 个月的工资。

2013 年 5 月 17 日，位于广东省湛江市的海滨船厂的数百名工人罢工。有工人称，该厂管理者层层贪污，有工作不给工人做，却外包给其他船厂做，以从中赚取佣金，而且将原本属于工人的宿舍房出租给外人牟利。

2014 年 2 月 7 日，位于四川省泸州市的泸天化股份有限公司数百名工人罢工并堵路，抗议管理方修改制度，延长工作时间。工人们称，在这个公司，当官的比干活的多，公司领导们的年薪达到数十万元，而工人每月的工资仅为 1300—2000 元。

---

<sup>14</sup> “关注新生代农民工”计划、北京行在人间文化发展中心：“谁在拖欠农民工的血汗钱？——当代建筑业欠薪机制与劳资冲突调研报告”（李大君执笔，“乌有之乡网”

（<http://www.wywxwk.com/Article/gongnong/2014/12/335023.html>）。

<sup>15</sup> 国家统计局 国务院第三次经济普查办公室：“第三次全国经济普查主要数据公报（第二号）”，“国家统计局网站”（[http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201412/t20141216\\_653695.html](http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201412/t20141216_653695.html)）。

<sup>16</sup> 有数据显示，在国有资产管理委员会管辖内的中央国有企业，2002 年，高层主管的平均薪酬是企业职工平均工资的 9.85 倍，到 2010 年，扩大到 13.39 倍；更有数据显示，两者之间的收入相差近 20 倍。见，“揭秘国企工资条：央企正厅级干部年薪超百万”，《第一财经》，转自“人民网”

（<http://finance.people.com.cn/n/2014/0904/c1004-25599365.html>）。

## 四、工人集体行动的特点分析

### 1、行动者主体多样化

在报告期，工人集体行动的主体仍然是制造业工人、出租车司机和建筑工人，也出现了一些新主体，如，教师、医务人员、政府工作人员、快递工人、押运员、环卫工人等等。我们将他们称为集体行动的新主体，这是因为由他们发起的行动个案呈上升趋势，而且他们的工作与社会民众的利益关系密切，集体行动所造成的社会影响远大于制造业和建筑业。

2013年12月14日，深圳航空货运部的工人举行罢工，要求增加工资。这次罢工使进港飞机的行李无法卸下，大量旅客滞留机场，大面积航班延误。2014年1月4日，陕西省榆林市神鹰护卫有限责任公司（私营）的上百名押钞员罢工，导致榆林城区八家银行的数十个营业网点被迫暂停办理业务一个多小时。2014年6月，山东济南韵达快递公司（私营）工人罢工三天，导致该市积压快件近两万件。<sup>17</sup> 2014年4月24日，四川南充市顺庆区濛溪镇小学附属幼儿园的教师罢课，造成“500 幼儿无人看管”。<sup>18</sup>

### 2、行动诉求多样化

在报告期，工人集体行动的诉求仍然以经济利益为主，诸如追讨被拖欠的工资、要求增加工资、改善福利待遇和支付经济补偿金等等。在这些诉求中，工人对社会保险费和住房公积金的追讨个案有明显增长，在制造业有31起，在其他行业提出此类诉求的个案有21起。在过去很长一段时期，从农村到工厂就业的工人对社会保险并不重视，一些无良雇主为逃避缴纳社会保险费的义务，常常以“工人也要支付社会保险费”为由，劝说工人“同意”放弃此项权利，或者与社会保险机构形成默契，以工厂所在地的最低工资标准作为缴费基数。近年来，一些年龄较大的工人，逐渐意识到社会保险对他们今后生活的重要性，从而使追讨社会保险费成为工人集体行动的一项主要诉求。

2013年8月8日，位于广东省深圳市的宝德玩具厂（港资）上千名工人罢工，提出高温补贴和补缴社会保险费的诉求。据参与罢工的一位工人称，他已经58岁了，在这家玩具厂工作了将近20年，而资方从2008年才为他缴纳社会保险费。按照政策规定，退休后领取养老金的资格是要有15年的缴费年限，所以要求资方按他们进厂的时间补缴社会保险费。

在一些个案中，资方虽然为工人缴纳了社会保险费，但并没有按照政府规定的缴费标准缴纳，或者缴费的基数不是工人的工资收入，而是当地的最低工

---

<sup>17</sup> “济南韵达集体罢工三天 快件积压两万件”，“中国广播网”

（[http://finance.cnr.cn/txcj/201406/t20140628\\_515745895.shtml](http://finance.cnr.cn/txcj/201406/t20140628_515745895.shtml)）。

<sup>18</sup> 谢杰：“四川一幼儿园老师因工资太低罢课 致学生无人看管”，“华西都市报”，转自“网易新闻”（<http://news.163.com/14/0428/05/9QT6QN1000011229.html>）。

资标准，这些做法也让工人感到他们受到了欺骗。

2013年12月5日，位于浙江省嘉兴市的宜泰鞋业公司（台资）的工人到当地政府请愿，要求资方补缴养老保险费。该公司在2003年到2010年的7年间，并没有按照当地政府规定的标准为工人支付养老保险费，以至于有工人在2013年11月退休时，当地社会保险机构认为他们不符合领取养老金的资格。工人们在发现这个问题后，采取了罢工和请愿的方式表达不满。

2014年4月，位于广东省东莞市的裕元鞋厂（台资）发生5万余名工人参加的罢工，据媒体报道，这是中华人民共和国建国起来最大规模的工人罢工行动。引发这场罢工的事件是资方没有按照法律规定，为员工足额缴纳社会保险费。



2014年4月，广东省东莞市裕元鞋厂（台资）发生5万余名工人参加的罢工，据媒体报道，这是中华人民共和国建国起来最大规模的工人罢工行动。

裕元鞋厂的罢工引发了一次不小的罢工潮，罢工工人的诉求均为追讨社会保险费。地方政府为此而加大了对企业社会保险费的征收力度，但这种做法又引发新的工人集体行动个案。当征收力度加大后，除了资方要按照政府规定的标准缴纳社会保险费用外，工人个人的缴纳数额也有增加，在月工资收入保持不变的情况下，这导致工人每月的工资收入减少。例如，2014年8月18日，惠亚集团皆利士多层线路版（中山）有限公司（美资）的100余名工人举行罢工并试图堵路。此次罢工的原因是，当地政府要求资方从7月1日起，为员工足额缴纳社会保险费和住房公积金，同时，工人个人也要按规定的标准缴纳自己负担的部分，当工人收到工资后，发现工资较过去减少了数百元，遂产生不满。<sup>19</sup>

<sup>19</sup> 王婧：“中山工厂足额参保致工资减少引发停工”，“财新网”（<http://m.china.caixin.com/pad/2014->

在报告期，工人们在集体行动中还提出了关于职业安全、企业产权变动的知情权等诉求。

2013年2月21日至23日，位于浙江省宁波市的特艾科机械制造公司（丹麦资）的工人连续三天罢工，抗议资方不重视员工的健康，并要求提高福利待遇。有参与罢工的工人称，他在电镀电解车间工作，每天都要加班，长期接触有毒物质，但资方从未安排他们体检。

2013年9月27日，位于湖北省武汉市的武煤百江燃气有限公司（国有）的千余名工人举行罢工并堵路。据罢工工人称，公司方正在与一家外资公司谈判合资事项，一些年龄大的工人担心合资后会被裁减，遂要求公司方告知合资的进展情况与详情。

在报告期，在不少具有多种诉求的个案中，出现了组建和改组企业工会的诉求，也发生了两起以组建和改组工会为单一诉求的个案。

2013年7月31日，位于山东省烟台市的东星空调管路有限公司（合资）的工人举行罢工，要求改组工会。在向当地总工会递交的《重整工会申请书》中，工人们提出，公司现任工会主席是资方指定的，不但从未给工人争取过利益，而且还积极帮助资方对付工人；工人们要求，召开工会会员大会，罢免现任工会主席，重新选举工人自己认可的工会主席。

2013年9月，位于广东省广州市的番禺胜美达电子有限公司（日资）的1500名工人联名签署投诉信，要求资方提高工资和补缴社会保险费，此次罢工获得成功。时隔半年，资方解雇了60名曾经参与行动的工人和工人代表，由此引发工人不满，也让他们意识到组建工会维权的必要性。2014年4月21日，几位工人前往当地街道工会，提出组建工会的申请，但未能获得街道工会的支持。5月14日，工人自行选举了工会筹备组成员，并向番禺区总工会、广州市总工会和广东省总工会投诉街道工会不作为。三级工会回应了工人的投诉，要求街道工会向工人道歉，并协助在该公司组建工会。<sup>20</sup> 尽管最后资方控制了工会的组建过程，但这一个案说明，工人们开始认识到工会的功能与作用，产生了组织起来的愿望。

### 3、行动方式多样化

首先应当指出的是，在大部分个案中，工人们在提出利益诉求的时候，都没有付诸于集体行动，他们曾经尝试过各种沟通方式，向资方和政府反映诉求，希望得到回应，但很难如愿，于是，他们只好采取可以形成较大压力的行动方式。

在报告期内，工人的集体行动方式仍然以罢工、堵路、到政府请愿为主，有些个案因情况特殊，行动的方式具有较强的对抗性，包括，护厂、围堵资方

---

08-19/100718894.html)。

<sup>20</sup> 王江松：“从自在到自为——广州番禺胜美达工会斗争研究”，“中国民主社会主义网”（<http://www.dscn.info/forum.php?mod=viewthread&tid=16209>）。

高层管理人员、卧轨等。

在因企业搬迁、倒闭引发的个案中，不乏工人在追讨工资和经济补偿金时，采取封堵工厂大门、看守设备和产品的行动，这些行动其实是一种“保全”行为，将扣押的设备和产品视为与资方谈判诉求的“砝码”。在少数个案中，还出现了工人围堵和限制资方代表自由的行动，其目的是与资方代表或者有决定权的人直接对话与谈判。

2013年1月18日，位于上海市的神明电机有限公司（日资）的1000多名工人举行罢工，表达对资方发布新“员工守则”的不满。罢工工人占据了工厂，并将18名管理人员（其中有10名日本人）围堵在办公室内。<sup>21</sup>

2013年6月，北京杰普莱斯医疗设备公司（美资）的经理、美国人史塔尼斯被工人扣留5天。该公司因为经营成本加大，盈利降低等原因，要将部分设备搬迁到印尼并裁减一些工人，劳资双方因经济补偿金发生纠纷。<sup>22</sup>

2013年6月30日，上海中技广东惠州公司（私营）的上百员工聚集在公司门口讨薪，并将该公司5名高层管理人员围困在办公楼内三天。

2014年6月6日，位于四川省的攀钢集团西昌新钢业有限公司（国有）的3000名工人罢工，抗议公司因厂址搬迁提出的安置补偿方案。工人们在7日至10日间，将公司董事长、总经理和党委书记围堵在办公楼内，要求解决安置补偿等问题。

在收录的个案中，还有两起工人卧轨拦火车的行动。2014年4月17日，辽宁省锦州市黑山县八道壕煤矿（国有）千余名工人卧轨，抗议煤矿破产后的安置方案，造成当地铁路交通中断近3个小时。2014年6月30日，位于黑龙江省伊春市的西林钢铁集团（私营）的3000名工人罢工并卧轨，追讨被拖欠长达半年的工资，此次行动造成伊春境内火车全部停运。

在报告期内，还有少数个案采取了一些“时尚”的行动方式。例如，2014年7月8日，在广东省深圳航空基地，50余名深圳航空有限责任公司的飞行员举行了一次“快闪”活动，他们在高唱一曲《团结就是力量》之后散去，以此行动表达增加工资的诉求。<sup>23</sup>

#### 4、动员组织手段多样化

在报告期，由于现代通讯技术的普及，使工人集体行动的动员组织手段得以多样化，组织化的程度有所提高，工人群体的抗分化能力得到加强。

---

<sup>21</sup>包囊：“海日企员工罢工围堵10名日方负责人”，“新浪网”（<http://news.sina.com.cn/c/2013-01-21/232726087909.shtml>）。

<sup>22</sup>杜燕、崔楠：“北京：美国一老板拖欠工资被工人扣押5天”，“中国网”（[http://www.china.com.cn/photochina/2013-06/27/content\\_29244373.htm](http://www.china.com.cn/photochina/2013-06/27/content_29244373.htm)）。

<sup>23</sup>郭淼：“深圳航空50多名飞行员集体‘快闪’请愿涨薪”，“中国新闻网”（<http://www.chinanews.com/sh/2014/07-13/6380396.shtml>）。

在动员组织手段方面，互联网中的 QQ 群、微信群发挥了重要作用。在行动之前，工人们会通过这些手段聚集起来，然后在其中整合行动诉求，确定行动的方式、时间和地点。在行动过程中，也是通过这些手段商讨和修订行动策略，通报行动过程与效果。随着智能化手机的普及，更加大了信息传递的范围和速度。

2014 年 1 月 13 日，湖北省荆门市沙阳县千余名中小学教师罢课，并分四批先后到县政府门口请愿，抗议地方政府十几年来克扣教师的各种津贴及门诊医药费。有知情人在微博中透露，在 1 月 6 日，该县教师就已经通过 QQ 群确定要在 7 日到县政府请愿，当地政府获知这一消息后，采取了紧急措施阻止并解散了这个 QQ 群。1 月 8 日，该县教师又组织了一个 800 人的 QQ 群，为 13 日的行动做了准备。

2014 年 4 月 10 日，位于上海市的三星广电电子器件有限公司（合资）的千余名工人举行罢工，表达对资方增加工资方案和经济补偿金方案的不满。据《IT 时报》报道，这次事件完全是由工人自行发起的。<sup>24</sup> 但据民间组织“工评社”对罢工工人的访谈，工人对此次行动早有准备，当他们得知工厂要搬迁后，就建立一个 QQ 群，有人在群里号召，4 月 10 日中午在食堂吃完饭，都不回车间工作，要求资方代表过来与工人代表谈判。<sup>25</sup>

在过往的工人集体行动个案中，所谓的“自发”行动与“无组织”等等都是行动者规避风险的说辞，所有的集体行动都有其组织者与领导者，但在面对政府官员的威胁与资方的压制时，工人们对外的一致口径通常是“我们没有代表”或者“我们都是代表”。在报告期，工人在集体行动中使用了一种被称为“工人代表制”的方式，他们会在行动之前或者行动启动之后的短时间内，以推荐、自荐的方式产生代表人选，然后用投票表决的形式选出代表，并以授权书的形式，授权代表在集体行动过程中行使各种行为，包括提出谈判要约，到政府上访、发布行动信息、与资方谈判等等。

在报告期，很多个案还出现了一种以筹款为形式的动员组织手段。筹款是在工人聚集之后，每人拿出少许现金，集中起来作为维权的经费，此笔经费由专人负责管理，主要用途包括：工人代表维权期间的交通费、伙食费、电话费、误工费（请假的工资损失）以及维权所需资料的打印费、复印费、邮寄费等等。尽管所筹款项数额不大，但这种手段可以让工人们将集体行动与个人利益融合到一起，对消除工人在集体行动中普遍存在的“搭便车”心态有很大的作用。在工人代表被警方行政拘留、刑事拘留期间；被法院判处刑罚执行期间；以及被资方解雇后，同厂的工人也会为他们再次筹款，用以维持其家庭的生活。

## 5、行动有超越企业界限的趋势

---

<sup>24</sup>魏静思：“上海三星广电工厂千人罢工始末”，“网易科技网”（<http://tech.163.com/14/0421/17/9QCES0B6000915BD.html>）。

<sup>25</sup>工评社：“上海三星广电千人罢工侧影与工人访谈”，“乌有之乡网”（<http://www.wywxwk.com/Article/gongnong/2014/09/327646.html>）。

在报告期，发生多起全国性的工人集体行动。这些行动个案说明，中国工人的趋同性正在加强。随着现代联络手段的普及化与多样化，同行业工人已经有条件举行跨区域的联合行动，当他们处于同样的环境时，会产生一致的行动诉求，进而发起行业内的集体行动。

2013年8月底，百安居(中国)投资有限公司(英资)发布新的奖金方案，引发员工不满，9月初，该公司建材连锁超市在广州、上海、深圳、东莞等城市的39家门店的工人联合罢工。

2013年6月初，北京金汉斯餐饮连锁管理有限公司(港资)在全国各城市分店的150名经理级以上员工，代表6000多名基层员工向资方提出诉求，要求资方为员工缴纳社会保险费和住房公积金，并发放加班工资。<sup>26</sup>



2014年3月初，百事可乐中国区在长春、哈尔滨、重庆、西安、兰州、新疆等地分公司的员工陆续举行罢工，抗议资方大幅度裁员。

2014年3月初，百事可乐中国区在长春、哈尔滨、重庆、西安、兰州、新疆等地分公司的员工陆续举行罢工，抗议资方大幅度裁员。据该公司员工称，2011年11月，康师傅控股有限公司(台资)收购了百事可乐在中国的非酒精饮料装瓶业务，此后两年，公司的销售量和利润均有增长，但资方却制定了裁员、降薪、削减福利的计划，引发了各地员工的不满。

在报告期，我们还录得17起富士康集团(台资)工人的集体行动个案，涉及省份包括江西、北京、江苏、广东、重庆、河南、贵州等地。工人们的行动诉求集中在对工资水平、工资差异、工厂搬迁的经济补偿金标准等方面的不满。

可以预见的是，未来工人的集体行动可能会在某些行业，如，出租车业、

<sup>26</sup> 王莉霞：“金汉斯股权变更 员工集体维权”，《京华时报》，2013年9月6日。



教育业、公共交通运输业、铁路运输业等等发生，这些行业的集体行动将为行业的集体谈判开路，也使全总发展行业工会成为一种必然的选择。

## 6、行动信息通过社交媒体得以传播

社交媒体对集体行动的动员作用表现在两个方面，第一是形成社会舆论场，从而激发受众情绪，形成心理共鸣，为集体行动提供认知强化；第二，形成非正式组织网络，从而为集体行动提供组织基础和协调机制。<sup>27</sup> 在报告期，社交媒体，包括微博、博客、图片分享、论坛、网络社区等被广泛地用于行动信息的传播，从而打破了政府主导媒体的局面。为了保持舆论导向，官方媒体不得不有所松动，其表现是开始对规模较大的工人集体行动个案予以及时报道，有些报道还从较为客观的角度，揭示了个案背后的成因，这些报道为促使当地政府公正解决劳资纠纷发生了作用。

一些劳工NGO在介入工人集体行动后，也会利用社交媒体传递机构的信息，以获得工人人们的信任。它们还协助工人使用社交媒体建立相互间的联系，籍以提升工人群体的凝聚力与行动的一致性。值得提出的是，社交媒体还在营救工人代表时发挥了重要的作用。例如，2013年5月7日，位于广东省深圳市的迪威信家居用品有限公司(港资)的工人举行罢工，抗议资方搬迁工厂不予以经济补偿。5月23日，工人代表吴贵军被警方刑事拘留，后被深圳市宝安区检察院以“涉嫌聚众扰乱公共秩序罪”起诉到法院。9月11日，数十名被迪威信家居用品有限公司解雇的工人发布公开信，要求深圳市总工会尽工会之责，支持工人代表吴贵军，帮助其免于起诉。这封公开信在互联网上广泛流传，得到网友们的声援，到2013年11月1日，仅在“新浪微博”上出现的“实时微博”已经达到26400多条。9月26日，大陆和香港10家劳工团体向深圳市市长发出联署公开信，要求政府介入，尽快释放吴贵军。10月1日，香港职工盟联合多家关注中国劳工权益的团体共30多人，到中央政府驻香港特别行政区联络办公室所在地请愿，要求立即释放吴贵军。10月23日，瑞典社会主义正义党和中国劳工论坛在全球7个城市举办了对吴贵军的“国际声援日”活动。

当然，在大部分工人集体行动个案中，依然存在组织化程度不高的问题。我们必须承认，在出口加工业的代工厂中，单一的、高度同质性的工作岗位既可以在工人中形成共同意识；也会因为技术的简单化导致工人谋生的技能贬值，在失业的压力下，工人不愿意承担更多的行动成本与风险。特别是当资方在做出了些许让步后，行动者中间的一些人就会以“见好就收”的心态，接受资方开出的停止行动的条件，如果政府再向工人施压，这个群体就更容易分化。因此，在大部分个案中，工人的集体行动仅仅限于经济方面的利益诉求与争取合理的待遇，他们的集体行动往往在初期爆发出惊人的能量，但这并不意味着他们的诉求能够得到满足，一旦遭遇资方与政府的强硬态度，或者资方做出些许让步，工人们聚合也就只能到此为止。

---

<sup>27</sup> 曹峰等：“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。

在本节最后，我们还要指出的是，尽管地方政府正在逐渐转变对工人集体行动的看法并开始采取较为理性的应对手段，但我们还是在报告期录得两例集体行动参与者受到司法制裁，承担刑事责任的个案。

有媒体报道，2013年11月，福建省莆田市仙游县出租车司机黄某等4人组织罢运，被当地法院以“聚众扰乱交通秩序罪”，分别判处有期徒刑6至8个月。<sup>28</sup> 2013年5月12日，广州市中医药大学附属第一医院的护工和保安员因院方不签订劳动合同和劳务派遣工不同工同酬等问题，采取抗议行动。8月19日，孟晗等13名保安员爬上医院门诊楼的玻璃高台，打出维权标语，希望以此方式引起社会各界的关注和政府部门的重视，他们被广州市白云区公安分局以“涉嫌聚众扰乱公共秩序罪”予以刑事拘留。2014年4月15日，白云区法院以“聚众扰乱社会秩序罪”判处孟晗等9人有期徒刑8至9个月。

在工人集体行动者受到刑事处罚的个案低于过去的同时，他们受到警方行政处罚（包括训诫、行政拘留等）的个案在2014年下半年有上升趋势，特别是在广东地区，有大批工人受到这类处罚。例如，吴贵军在被深圳市宝安区检察院以“涉嫌聚众扰乱公共秩序罪”起诉到法院一年后，被获准“取保候审”。此后，宝安区检察院以“证据发生重大变化”为由，撤销了对他的起诉。据一位律师分析，在吴贵军被检察院撤销起诉后，警方意识到，随意对工人代表处以“刑事拘留”，会有“证据不足”而无法由检察院提起公诉的风险，并可能与检察机关发生矛盾。警方随之改变了压制集体行动的策略，运用警方权力范围内的手段，采取行政处罚的方式，对工人代表予以惩戒，以达到威慑的目的，这也是2014年下半年此类个案上升的主要原因。

## 第二节 资方、政府和全总工会的反应与应对

### 一、资方的应对

工人集体行动的目标总是指向他们的雇主，但雇主依仗其在企业中的强势地位，不会轻易做出让步。事实上，当工人提出了自己的诉求之后，他们面对的是来自资方的巨大压力，资方或是对工人的诉求不予理睬，或是直接明确告知无法满足。即使在谈判开启之后，资方也会继续使用各种手段对工人代表进行追踪、监视，或者继续施以威胁与利诱。

资方的强势可能有如下原因：一是工人们的可替代性较高；二是大量的个案发生在企业搬迁、关闭或者倒闭时，工人无法通过罢工、怠工等阻断生产与服务过程，对资方无法形成压力；三是工人的组织性不高，被资方找到了分化瓦解的机会；四是行动之后，当地政府出于“维稳”的动机，对行动者予以压制，这也增强了资方对抗抵制的决心。

2013年1月15日，位于广东省广州市的加特可自动变速箱有限公司（日资）的上千名工人因年终奖太少而罢工，资方在要求工人复工的同时，找来了

---

<sup>28</sup> 梅贤明等：“仙游出租车司机罢运堵路被判刑”，《人民法院报》，2014年6月17日。

300 多名应聘者，并称立即开除不复工者，开除一个，现场招聘一个。

2013 年 8 月 19 日，位于广东省东莞市的高仕文具有限公司（美资）的工人举行罢工，抗议资方转卖工厂并强迫工人签订免除经济补偿金的协议。8 月 21 日，数十名警察进入工厂，要求罢工者复工。次日，资方以“无理罢工”为由，解雇了 20 余名参与罢工的工人。

在个案中，由于缺少对工人集体行动的保障性法律或者免责性条款，雇主经常使用《劳动合同法》第三十九条第（二）款作为阻止工人集体行动和打击报复工人代表的法律依据。雇主会以工人“严重违反用人单位的规章制度”为由，解雇参与行动的工人或者工人代表。这种做法既可以达到震慑行动者的目的，也可以将集体行动的组织和积极分子驱除出企业，更可以这种理由逃避解雇工人需要支付经济补偿金的责任。这样一来，在报告期就出现了一次集体行动后会有大批工人被解雇的个案。

在 2013 年 11 月 19 日诺基亚通信有限公司东莞分公司（合资）数千名工人罢工后，资方一方面向复工者发放价值 1000 元的购物卡，一方面大量解雇拒绝复工的工人。到 11 月 27 日，先后有 200 多名工人被资方解雇，他们中间很多人在这家工厂都有 3 年以上的工龄。

2014 年 5 月，哥士比鞋业（深圳）有限公司（港资）突然变更企业法人代表以及公司名称，员工们因担心自身权益得不到保障而罢工。资方从 6 月 12 日起，分批解雇工人，到 7 月 16 日，共有 109 名工人被解雇，其中有一名女工在接到解雇通知后跳楼身亡。<sup>29</sup>

2014 年 6 月 5 — 9 日，位于江苏省苏州市的广桥光电有限公司（台资）的 500 多名工人罢工，抗议资方以减少工作量的方式迫使工人辞职，在此次行动中，有 300 多名工人被资方解雇。

在报告期，资方对工人的集体行动也表现了一定程度的适应性，也就是说，在集体行动高发地区，出现了资方愿意与工人代表进行谈判以解决纠纷的个案。这些个案说明，工人在行动期间的组织性有所增强，组成的团队难以被资方所瓦解，也说明在工人集体行动的陶冶下，资方正逐渐接受谈判这种解决劳资纠纷的手段。

---

<sup>29</sup>王婧：“深圳女工参与停工活动遭开除跳楼身亡”，“财新网”（<http://china.caixin.com/2014-07-17/100705378.html>）。

2013年9月1日,位于广东省深圳市的盐田国际集装箱码头有限公司(合资)的1000余名工人罢工,要求增加工资(见右图)。资方随即与工人代表开始谈判。据罢工工人称,劳资谈判的结果是,尽管工人的基本工资没有增长,但资方在福利上做出了让步,增加了户外津贴、高温津贴、轮班津贴和住房公积金。该公司在2007年曾发生吊车司机罢工事件,劳资双方也是在当地政府的斡旋下,通过集体谈判解决了纠纷。



2013年12月24日至26日,位于广东省惠州市的同健(惠阳)电子有限公司(台资)的400多名工人连续三天罢工,要求在公司更换管理层后予以经济补偿。26日晚,劳资双方代表进行谈判,谈判结果是,工人同意复工,资方承诺会向工人支付经济补偿金。<sup>30</sup>

2014年7月7日,奇利田高尔夫用品(深圳)有限公司(美资)的工人向资方发出集体谈判要约,提出补缴社会保险费和住房公积金、发放高温津贴、改组工会等八项诉求,并要求资方在18日前回复,后因遭到资方拒绝,工人在7月21日开始罢工。次日中午,该公司董事长从台湾赶到罢工现场,资方随即表示愿意谈判。在谈判中,资方做出了较大让步,双方达成协议,工人在23日复工。<sup>31</sup> 尽管在此案中资方的“戏剧性”转变有其重要的背景(见后),但该公司董事长愿意通过谈判而非劳资对峙的方式来解决纠纷,的确反映了资方正逐渐适应工人集体行动带来的影响,并且开始认识到劳资谈判解决纠纷的必要性。

## 二、政府的角色

在报告期,各地政府对辖区内发生的工人集体行动个案,基本上仍然采取“维稳”的解决思路与对策,这一思路是将此类个案视为“工人团体性事件”。对此类与“维稳”相关的事件,各级政府均制定有“应急预案”,预案对此类事件有几点共识的定义:第一,此类事件属于群体性事件,有群体聚集的特征;第二,事件的表现形式为:上访、罢工、堵路、游行;第三,事件对社会造成了一定的负面影响,破坏了社会的稳定、正常的社会秩序与企业的生产秩序;第四,事件是因雇主的违法行为、企业内部的劳资矛盾和工人的维权诉求等因素造成的。当政府将工人集体行动个案视为“工人团体性事件”后,这些个案就与政府的“维稳”工作发生了密切联系,也就由发生在企业中的劳资纠纷转为政府需要介入且

<sup>30</sup>祝勇:“同健电子公司工人已复工”,“南都网”,  
([http://epaper.nandu.com/epaper/J/html/2013-12/31/content\\_1972631.htm?div=-1](http://epaper.nandu.com/epaper/J/html/2013-12/31/content_1972631.htm?div=-1))。

<sup>31</sup>王江松、张治儒、纪建生:“戏剧性博弈:奇利田工人的集体行动和劳资集体谈判”,“王江松新浪博客”([http://blog.sina.com.cn/s/blog\\_4d8d48790100s8ld.html](http://blog.sina.com.cn/s/blog_4d8d48790100s8ld.html))。

必须介入的“社会事件”。于是，在“维稳”的思维模式下，政府介入个案的真实目的并非是要解决劳资矛盾，而是要平息一个影响“社会稳定”的事件。这种目的使政府的介入常常带有明显的功利性与解决问题的紧迫性。尽管中央政府希望这些事件能够成为制度创新的一个切入点，但地方政府却无人敢于在这类个案中做出制度创新的尝试。在政府官员秉承“一次性解决”心态来应对这些个案时，常用的方法就是向劳资双方施加压力，特别是要求工人停止一切集体行动，包括在厂区内采取的抗议行动；同时，他们也会劝告工人走“法律的程序”或者“劳动争议仲裁程序”解决与资方的纠纷。

2014年10月23日，上海开联制衣有限公司（港资）的千余名工人到当地政府门前请愿，这一行动缘于该公司突然宣布倒闭，拖欠了工人工资。据当地政府官员称，政府成立了数个工作小组应对这起事件，一个是维稳小组，要控制局面，不让工人采取偏激行为；一个是劳动关系协调小组，主要从事劳动法律和政策解释工作；一个是资产核查小组，核查公司现有资产与产品存量；还有一个是再就业小组，任务是协助失业工人到当地其他工厂就业。

尽管政府介入有其“维稳”的目的，但在很多个案中，它的介入对于解决劳资双方的对峙僵局，建立劳资谈判的平台都具有积极的意义。当工人感到企业工会与地方工会无所作为、求助无门的时候，他们也会将解决纠纷的希望寄托在政府身上，这个时候，如果政府能够及时介入，个案是可以得到顺利解决的。

2013年1月10日，有上千名农民工在陕西省渭南市富平县的人民路广场下跪，请求政府为他们追讨被拖欠的工资。富平县委和县政府立即采取措施，查出陕西益丰置业发展有限公司拖欠工资4900万元，涉及2600多名农民工。政府有关部门随即扣押该公司13辆轿车（估价698万），待拍卖后折抵部分拖欠工资，同时要求该公司筹款偿还欠薪。<sup>32</sup>此后，政府还召集当地涉及欠薪的13家企业经营者开会，核查拖欠工资的数目，责令欠薪企业筹足款项发还工资。<sup>33</sup>

在报告期，因雇主在拖欠工资后逃匿的情况较多，工人们常常将诉求对象转向当地政府，在这个时候，有些地方政府的处置手段较为得当，致使集体行动得以迅速平息。

2013年7月14日，位于广东省阳江市的万豪酒店（私营）的老板欠薪后逃匿，该酒店200余名员工上街游行追讨工资。当地政府闻讯后，迅速组织专案组介入，经多方联系，找到接管酒店经营权的新老板，该老板表示，愿意继续聘请酒店全部员工，并负责偿还所有欠薪，但担心员工领回工资后不会返岗上班，所以不肯发还全部工资。经过专案组与员工代表沟通，劳资双方达成协议，员工在返回酒店上班后，新老板立即发还工资。<sup>34</sup>

2014年3月10日，位于广东省东莞市的长安霄边创立电子科技有限公司

---

<sup>32</sup> 陈晨、李华：“陕西富平农民工集体讨薪事件：当地已筹措近千万元兑付部分拖欠工资”，“新浪网”（<http://news.sina.com.cn/c/2013-01-12/170326020387.shtml>）。

<sup>33</sup> 姜峰：“陕西富平集体讨薪农民工已获1365万拖欠工资”，《人民日报》，转自“中华先锋网”（<http://www.zhxf.cn/info/1788/120339.htm>）。

<sup>34</sup> 陶明霞等：“原万豪酒店老板恶意欠薪案解决 员工领回欠薪”，“阳江新闻网”（<http://www.yjrb.com.cn/web/news/yw/webinfo/2013/08/30/1376836658212424.htm>）。

(私营)的80多名工人堵路。该公司老板何某在拖欠了90万元工资后逃匿。当地政府官员随即到工厂协调,研究解决方案,据说解决方案得到了工人的认可。

35

2014年3月17日,位于广东省佛山市的樱达生活电器(中山)有限公司容桂厂(私营)的数百工人到当地政府办公室请愿,该公司老板在拖欠了450万元工资后逃匿。佛山市人力资源和社会保障局在互联网上向该老板发出“追讨令”,同时,当地政府筹集资金垫支了工资,并将一部分失业工人推荐到当地其他工厂就业。<sup>36</sup>

不过,仍然有大量个案显示,工人在采取集体行动之前,曾经通过多条途径向政府有关部门投诉,请求协助,但有些政府官员在接到投诉后,并非积极采取解决和介入措施,而是以威胁、敷衍的态度应对工人的诉求,使他们感到权益受到“二次伤害”,进而发动集体行动。

2013年10月29日,位于广东省佛山市的华盛电器厂(私营)数百名工人走上街头堵路。据参与行动的工人称,公司老板拖欠工资,他们多次到当地政府反映诉求,但政府官员每次都说申诉材料不全,要求回去补充材料。他们在无奈之下只好堵路。

2013年12月30日,位于广东省深圳市的英利普科技有限公司(港资)的工人到市政府门前请愿,追讨欠薪。有工人称,他们在此次行动前,曾经去过政府劳动部门,但该部门官员说,要给老板半个月的时间说明欠薪的原因和情况,而当时工人们已经有4个月没有领到工资了。

2014年1月2日,位于山东省枣庄市的亿诺工程轮胎有限公司(私营)的300名工人到市政府请愿。工人称,该公司拖欠工资长达7个月之久,他们曾经多次到市政府多个部门反映情况,但这些政府部门都没有给解决,只好到市政府门前请愿。

在报告期,位于吉林省延边自治州汪清县的地球卫士环保新材料股份有限公司(私营)的千余名工人曾经先后四次发动抗议行动,追讨被资方拖欠的长达10个月的工资和社会保险费。工人们称,他们先后到州政府和省政府有关部门上访,但这些部门的官员却要求他们回到汪清县解决问题。他们也曾经聘请律师维权,但律师在代理过程中因受到政府威胁而放弃,工人们最后不能不采取堵路的方式来表达不满。

### 三、全总工会的反应

在报告期,面对大量工人集体行动个案,地方总工会的确对少量个案做出了回应,特别是在广东这个工人集体行动高发地区,各级工会在介入个案后,的确

---

<sup>35</sup> 雷元全:“电子厂老板走佬,欠下百万工钱”,“东莞时报网”([http://dgtimes.timedg.com/html/2014-03/13/content\\_1245066.htm?div=-1](http://dgtimes.timedg.com/html/2014-03/13/content_1245066.htm?div=-1))。

<sup>36</sup> 黄庭辉:“400多万元欠薪已发放”,《广州日报》,2014年3月24日。

发挥了一些作用，不过这些作用其实是地方政府行政功能的延伸而已。

在 2013 年 5—8 月广州市中医药大学附属第一医院护工和保安员的抗议行动中，工人代表曾先后四次到广东省总工会上访，7 月 5 日，广东省总工会就此案首次在官方微博上表态，称：“维护职工合法权益是工会的基本职责，省总工会领导作了专门批示，并组织协调小组，继续关注事件进展，督促用人单位履行法定义务，协调政府职能部门，推动事件依法依规解决。”<sup>37</sup>

在 2014 年 4 月广东东莞裕元鞋厂数万名工人罢工后，社会各界人士与鞋厂工人在 4 月 16 日发表了一封公开信，呼吁广东省总工会依法履行职责，并提出总工会派员进驻、启动劳资谈判、彻查社保缴纳情况和重新选举工会委员会等四点要求。广东省总工会 18 日在其官方微博上表示，“旗帜鲜明地维护职工合法权益；引导职工依法理性表达诉求，不要采取过激行为；搭建劳资协商平台，以平等协商的方式化解纠纷”。<sup>38</sup> 随后，由各级总工会 20 多名干部组成的工作组进入鞋厂协调，东莞市总工会法律服务团的律师也跟随工作组进入厂区，为工人提供法律咨询、指导和帮助。7 月 10 日，广东省总工会主席带领省总工会调研组，到裕元鞋厂所在地东莞市高埗镇，就推动镇工会以及企业工会组织建设、从源头上治理劳资纠纷中发挥工会作用进行专题调研，听取企业员工对组建工会试点工作的建议和意见。<sup>39</sup>

但在大量个案中，各级工会对工人的集体行动仍然普遍采取旁观的态度，直接与工人接触的企业工会也很难担任工人代表的角色，事实上，它们也往往受到工人的谴责并被排斥在行动之外，这也使工会被进一步边缘化。

2013 年 5 月 15 日，位于广东省惠州市的松下集团三洋光品部（日资）1000 多名工人罢工，抗议公司被松下集团并购后，未能对员工予以经济补偿和公司不合理的规章制度。工人们埋怨，每个月都交工会会费，到了有事需要工会的时候，却不见公司工会出面；在罢工现场，不少工人要求退出工会。

在 2013 年 11 月诺基亚通信有限公司东莞分公司的工人罢工后，工人代表曾经向公司工会主席递交诉求书，该主席当时以其公司副总经理的身份现身，并当场将诉求书撕碎，此举引起工人们的强烈抗议。<sup>40</sup>

在一些由地方工会介入的个案中，工会普遍采取“分化工人团结”的策略，试图瓦解工人团体，以协助地方政府达到维稳的目的。

2014 年 11 月 30 日，位于广东省深圳市的易伯特电子科技有限公司（私营）的工人罢工。罢工后，工人们将希望寄托于当地工会，“等工会的人来给我们员工撑腰”。次日，工人代表赶到当地街道工会请求帮助，获得街道工会的承诺。但据工人在微博中发布的消息，街道工会的人确实到公司找了老板，但他们“和

<sup>37</sup> 严国威：“广州中医药大学第一附属医院集体维权案例调查报告”，“集体谈判论坛网”（<http://www.jtpp.cn/a/report/info/case/2014/0324/5377.html>）。

<sup>38</sup> 广东省总工会官方微博：<http://www.weibo.com/2811097910/B0jtmAMDf>。

<sup>39</sup> “黄业斌到东莞市高埗镇及裕元鞋厂调研民主建会工作 强调裕元鞋厂试点要抓成样板”，“广东省总工会网站”（[http://www.gdftu.org.cn/xwdt/ttxw/201407/t20140715\\_498842.htm](http://www.gdftu.org.cn/xwdt/ttxw/201407/t20140715_498842.htm)）。

<sup>40</sup> 王江松：“东莞诺基亚罢工事件与企业并购中的劳工问题”，“王江松的 BLOG”（[http://blog.sina.cn/dpool/blog/s/blog\\_4d8d48790101hivd.html](http://blog.sina.cn/dpool/blog/s/blog_4d8d48790101hivd.html)）。

公司的人坐在一起的时候，就不怎么讲话了，甚至帮着公司讲话”。<sup>41</sup>

在报告期，出现了一起据说由企业工会组织的罢工个案。2013年6月21日，位于山东省荣成市的固铂成山轮胎有限公司(合资)的5000余名工人举行罢工，罢工行动持续30多天。这次罢工是因美方合资方在中方合资方不知情的情况下，将公司卖给了印度的阿波罗轮胎有限公司。对于此次罢工，中方高层管理者一直坚称是由员工提出的、工会同意的一次维权行动。但有媒体报道，此次罢工名义上是由公司工会组织的，其实背后得到了公司高层管理者的支持，参加罢工的工人每天可以拿到70元的补偿金；中方合资方也在其官网上明确表达了支持工会罢工的态度，当地政府对此次罢工事件也并无任何介入行动。<sup>42</sup> 事后，有工人向媒体记者表示，他们更希望公司能够被阿波罗轮胎有限公司收购并重组管理层，这样可以使他们享受到法定的双休日和节假日，加班时可以获得加班工资。<sup>43</sup> 从以上报道看，此次5000余名工人参与的大规模罢工并非是由中国企业工会组织的，也绝非企业工会支持和组织罢工的一个特例。

### 第三节 劳工非政府组织的角色与作用

在“中国工人运动观察报告(2011 - 2012)”中，中国劳工通讯已经指出，近年来高涨的工人集体行动为劳工NGO的职能转型提供了一个广阔的空间，一些劳工NGO已经意识到了这个发展与转型的机遇，并在工人集体行动的实践中完成了职能的转型，即，从一个服务型组织转型为工运型组织。在一个没有真正工会的环境中，这些劳工NGO的作用就显得更为重要，可以说，它们在中国工人权利意识迅速觉醒，但全总工会仍不作为、不就位的现阶段，正在发挥着将工人组织化，并最终将工人导入工会，从而改造工会的作用，尽管这些作用可能是阶段性的。

据我们了解，在珠三角地区正在转型的劳工NGO有如下几家机构：番禺打工族服务部(以下简称“番禺打工族”)、深圳春风劳动争议服务部(以下简称“春风服务部”)、广州向阳花社会工作服务中心(以下简称“向阳花”)、深圳小小草工友家园(以下简称“小小草”)和广东劳维律师事务所(以下简称“劳维所”)。<sup>44</sup> 这几家机构分别有数年到十数年的发展历史，它们过去一直从事对个体工人提供法律援助、提供就业服务信息、组织工人业余文娱活动的工作，近年来，它们的职能和工作重点转向介入工人集体行动个案，引导工人通过集体谈判解决劳资纠纷方面，并取得了令人瞩目的成就。

<sup>41</sup> 易佰特电子科技有限公司工人微博：<http://www.weibo.com/u/5394479105>。

<sup>42</sup> 种昂：“员工集体停工 固铂中国重组案遇阻”，“经济观察网”(<http://www.eeo.com.cn/2013/0713/246587.shtml>)；林子敬：“山东固铂成山罢工调查”，《凤凰周刊》，2013年第27期，第82-85页。

<sup>43</sup> 孙铭训：“工会发力 成山集团狙击阿波罗并购”，《第一财经日报》，2013年7月29日。

<sup>44</sup> 广东劳维律师事务所为赢利性组织，但该所常年来一直坚持为工人代理劳动争议，并在近年受工人团体委托，担任集体谈判顾问或者工人代表。在这些活动中，该律师事务所考虑到工人方面的经济状况，多次为他们提供免费服务。



## 一、劳工 NGO 在工人集体行动中承担的角色

### 1、动员与组织工人

劳工 NGO 在介入个案后，首先要完成的是指导工人的自组织行动，将他们的临时性聚合转变为稳定团结的群体。在大部分个案中，工人集体行动所面临的一个主要问题是组织性差，动员能力低，最初仅仅是几个人提出一些诉求，这些诉求又得到一些人的呼应，进而聚合为一个群体。但产生诉求的人往往不知道如何提出诉求、向谁提出诉求，更不知道如何联系更多的人去实现这些诉求。在这个时候，工人们会联系工厂所在地的劳工 NGO 寻求帮助。

在应工人邀请介入个案后，劳工 NGO 的动员与组织工作侧重于打消工人的胆怯心理与“搭便车”的心态，指导他们联系更多的工人，使之可以形成一个团结的、具有一定规模的群体。例如，2014 年 4 月，番禺打工族工作人员了解到，在广州军区总医院从事保洁工作的 5 位工人，正在通过劳动争议仲裁程序，向他们的雇主——金忠海物业公司（私营）追讨社会保险费，而其他保洁工人则持观望态度，等待仲裁结果（以下简称“金忠海案”，案情简介见附件）。番禺打工族认为，该公司 170 余名保洁工人都面临雇主未为工人缴纳社会保险费和住房公积金的问题，可以通过集体谈判追讨权益。他们在工人当中找到了一位女工，经过多次动员交流，该女工联络了其他工友到番禺打工族办公室接受培训。机构工作人员引导他们理解团结的重要性，认识到自己的权益所在，并建立了工人相互之间的信任关系。<sup>45</sup>



2013 年 8 月 19 日，广州中医药大学第一附属医院 12 名保安因参与维权行动，争取依法应该享有的同工同酬待遇及要求用人单位依法按所在地标准为职工缴纳社保，被判聚众扰乱社会秩序罪刑事拘留。

<sup>45</sup> 在本报告完成时，此案劳资双方仍在谈判。

在广州中医药大学附属医院护工与保安员的维权行动中（以下简称“中医药大学案”，案情简介见附件），番禺打工族在 2013 年 4 月 27 日组织了一次集体维权座谈会，参加会议者是该医院 50 多名护工和保安员。在这次会议上，机构工作人员协助工人确定了以集体谈判作为争取权益的主要手段，并选出了工人代表。5 月 9 日，机构工作人员又与工人代表座谈，分析了集体行动所面临的问题，梳理了应对思路，并决定立即召开全体工人会议。<sup>46</sup>

针对有些个案中工人工作地分散、不易组织等实际情况，劳工 NGO 采取了多种方式去组织和动员工人，他们有时为了将工作地分散的工人组织起来，还会到工人的工作地和居住地做探访工作。劳工 NGO 的动员与组织工作要持续于整个行动过程，当工人遭遇资方的压制和政府的分化瓦解时，它们要为工人分析各方的优势与劣势，增强工人继续行动的信心；在行动持续一段时间后，工人后续行动的动力会逐渐减弱，这个时候也需要劳工 NGO 加强组织工作。

在英林电器有限公司（私营）工人维权案（以下简称“英林案”，案情简介见附件）中，大部分工人因为不愿随厂搬迁到外地而提出支付经济补偿金、补缴社会保险费和住房公积金的诉求。资方随后在经济补偿金方案中提出“以当年最低工资作为计算基数”，并从 2008 年起计算。这个方案遭到了工人代表的否决，但有工人担心，如果不接受这个方案，资方可能不支付任何补偿金。当工人代表将这个想法反映给中山打工族服务部（该机构在 2014 年被迫关闭）之后，机构召集了全体工人会议，在会上，工作人员分析了接受资方方案会造成的后果，并告诉工人们，如果有人现在接受这个方案后退出行动，会影响到个人与这个群体的关系，将来再遇到类似的问题，也会失去大家的同情与帮助。<sup>47</sup>

劳工 NGO 的动员与组织工作收到了良好的效果，使工人们的团结意识与共进退意识大大加强。



在广州大学城环卫工人维权案中（以下简称“大学城案”，案情简介见附件），参与维权的工人表现出坚定的团结与严密的组织。他们选出了代表，代表之间有明确的分工；在行动中，他们成功抵制了资方多次的分化与威胁，争取到了应有的权益（见左图）。在成功的背后，是番禺打工族持续的引导与协助，该机构在此案中协助工人代表组织了 9 次全体工人大会和 10 多次工人代表会议，并指导工人以民主形式讨论决定集体行动的重大问题，从而一次次化解了集体行动过程中的危机，始终保持了工人群体的团结和统一。<sup>48</sup>

<sup>46</sup> 此案资方支付了部分经济补偿金。

<sup>47</sup> 此案资方按照工人要求支付了经济补偿金。

<sup>48</sup> 王江松：“广州大学城环卫工人罢工维权事件始末及其分析解读”，“新浪博客”

在介入工人集体行动后，劳工 NGO 利用了互联网与社会媒体提供的动员空间，完成了工人行动者的聚集与行动的启动，并由此获得了工人人们的信任。

春风服务部在介入东莞裕元鞋厂工人维权案（以下简称“裕元案”，案情简介见附件）后，首先要做的工作是获得工人人们的信任。据该机构负责人张治儒介绍，“开始介入的时候，大部分人不信任春风服务部，有人甚至说我们是政府的人。”为消除工人人们的疑虑，他在工人的 QQ 群中，公布了个人资料、身份证以及生活照，还向工人公布了春风服务部以前协助工人开展集体谈判时与工人代表的通话记录。这些资料向工人们展示了春风服务部的专业能力和真实的身份，进而获得工人们信任。<sup>49</sup>

劳工 NGO 还协助工人们使用社会媒体建立相互之间的联系，籍以增强工人群体的凝聚力与行动的一致性。在指导工人们建立了 QQ 群后，所有参与行动的工人就可以在第一时间了解个案的进展，并依照 QQ 群发布的指令采取统一的行动。

在广东佛山工艺总厂（私营）工人维权案（以下简称“佛山工艺案”，案情简介见附件）中，番禺打工族协助工人在新浪网和腾讯网上建立了“佛艺工友”微博，用来发布集体行动的信息。<sup>50</sup>

在广东奇利田高尔夫用品（深圳）有限公司工人维权案（以下简称“奇利田案”，案情简介见附件）中，春风服务部和小小草协助和指导工人代表在行动前期收集了工人的手机号码、QQ 号和微信号，建立了博客、微博和微信发布平台。

<sup>51</sup>

在广州旧水坑胜美达电子厂案（以下简称“胜美达案”，案情简介见附件）中，向阳花协助工人们在新浪微博注册了“#胜美达成立工会直播#”，该微博向外界介绍了工人们从 2013 年 9 月至 2014 年 5 月的维权行动和筹备成立工会的情况。<sup>52</sup>

在广东宝威电源（深圳）有限公司（美资）案（以下简称“宝威案”，案情简介见附件）中，春风服务部协助工人建立了工人积极分子和工人代表的 QQ 群，在这个群中，服务部负责人张志儒为工人们整理了行动的诉求并附上了具体的法律依据，由工人代表打印出来在厂区内张贴。

---

（[http://blog.sina.cn/dpool/blog/s/blog\\_4d8d48790102v4dk.html](http://blog.sina.cn/dpool/blog/s/blog_4d8d48790102v4dk.html)）。此案资方同意支付经济补偿金、为工人补缴社会保险费和住房公积金。

<sup>49</sup>马倩：“春风社带来工人维权春风”，“亚洲周刊”

（[http://www.yzzk.com/cfm/special\\_list3.cfm?id=1398311986084](http://www.yzzk.com/cfm/special_list3.cfm?id=1398311986084)）。

<sup>50</sup>此案资方退还了罚款、补缴社会保险费和住房公积金、补发带薪年假工资。

<sup>51</sup>王江松、张治儒、纪建生：“戏剧性博弈：奇利田工人的集体行动和劳资集体谈判”，“新浪博客”

（[http://blog.sina.com.cn/s/blog\\_4d8d48790100s8ld.html](http://blog.sina.com.cn/s/blog_4d8d48790100s8ld.html)）。此案资方答应了工人们提出的基本诉求，包括：补缴社会保险费和住房公积金、发放高位补贴、制定淡季保底工资等等。

<sup>52</sup>王江松：“从自在到自为：广州番禺胜美达工会选举案例研究”，“新浪博客”

（[http://blog.sina.com.cn/s/blog\\_4d8d48790102v777.html](http://blog.sina.com.cn/s/blog_4d8d48790102v777.html)）。

## 2、培训工人

劳工 NGO 在介入工人集体行动个案后，一直在努力开拓一条通过集体谈判解决劳资纠纷的途径。为此，它们在培训中向工人灌输集体谈判的理念与法律知识，讲解集体谈判对解决纠纷的作用以及具体的操作方法，让工人们认识到，与资方进行集体谈判是一种合法行为，也是政府一直倡导的行为。劳工 NGO 的培训目标是增强工人谈判信心，克服面对资方时的胆怯，并教导工人代表如何整合与排列谈判诉求，使他们掌握谈判技术，熟悉谈判流程。

在工人提出集体诉求后，他们对这些诉求的合法性与合理性并无足够的认识，对采取集体行动所带来的后果也无法预期，他们常常会在与劳工 NGO 的初期接触中问及这些问题，劳工 NGO 也正是将解答这些问题视为提高工人团结程度与加强行动持续性的关键。



深圳春风劳动争议服务部主任张治儒在对工人进行集体谈判培训

在春风服务部介入的新兴纺织（深圳）有限公司（港资）案（以下简称“新兴纺织案”，案情简介见附件）中，资方在 2013 年 7 月初向工人传达了关闭该公司橡根车间的意图，但未提及经济补偿金事宜，仅希望全体员工都服从公司调动，到其他部门工作。当时橡根车间有 130 名工人，其中有三分之一者工龄超过了 15 年，他们都希望获得资方支付的经济补偿金后离厂。春风服务部在培训中了解到，有很多工人对这种诉求心中没底，他们认为，公司是有权利调动工作岗位的，况且又没有辞退他们。经过培训，工人们认识到，按照法律规定，调动工作岗位要劳资双方协商一致，如果员工不同意调动，则有权拒绝。<sup>53</sup>

维权经验交流是劳工 NGO 培训工人的一种方式，在大部分集体行动个案中，工人在行动之前都没有集体谈判的经验，劳工 NGO 除了告知工人集体谈判的重

<sup>53</sup> 因工人被资方分化，资方最终只支付了部分经济补偿金。

要性和相关法律规定外，还要让工人们了解谈判中的规则、程序，掌握谈判技术和如何应对谈判现场的突发问题。为此，劳工 NGO 在培训中经常使用模拟培训方式，按照谈判的需要，设置各种场景和问题，与工人一起寻求应对的方法。例如，在佛山工艺案中，番禺打工族为工人做培训时，邀请其他工厂的工人代表到场，分享他们成功的谈判经验，讲解了谈判中资方常用的手段和应对策略，并举办了一次谈判模拟活动，将工人代表分为模拟的劳资双方，进行了实战演练。

### 3、设计行动方案

工人集体行动的一个组织性障碍是缺少行动策略，这也是此类行动被政府定义为“工人团体性事件”的一个原因。缺少策略常常使工人在行动中陷入进退两难的境地，他们可能在提出集体利益诉求之后，将罢工、示威、集体请愿作为行动方式的首选，但在遭遇资方的抵制与政府的压制后，又可能由此丧失行动的勇气与信心，从一哄而起变为不堪一击。

基于介入工人集体行动个案的经验，劳工 NGO 认识到，对政府来说，相对于激进的集体行动，有序的抗议策略可能更容易被容忍与接受，因为这些行动不会带来混乱的场面，不会对社会秩序造成负面影响，也难以让政府找到采取强制手段的理由，行动者因此会减少行动带来的风险。基于这种认识，劳工 NGO 在介入个案后，经常要根据个案的具体诉求与工人的实际处境，为工人们设计出一套行动方案，以减少劳资之间的对立情绪，并争取社会民众的同情和支持。

在中医药大学案中，针对院方拒绝与工人谈判的情况，番禺打工族建议护工和保安员向社会求助，具体的方式是，在医院门口竖起表达工人诉求的牌子，征集路人的签名；在工作中，利用空闲时间向患者及其家属诉说个人的诉求，让他们了解行动的意义；为了推动院方谈判，还建议将工人分为 10 组，在每天下班时间到医院出入口“拦截”院方领导，要求他们与工人谈判。

在佛山工艺案中，工人代表向资方提出集体谈判要约，但 10 天过后，资方一直不予回应。对此，番禺打工族工作人员在工人代表会议上提出，应当给予资方适当的压力。次日，工人代表召开了全体工人大会，会议决定将集体行动升级，包括：在车间、厂区内举行有序、理性的抗议行动；向公司客户发出公开信；寻求当地政府和工会的支持；向媒体通报维权行动的进展情况；通过社交媒体传递行动信息等等。

在介入工人集体行动个案的时候，劳工 NGO 一直向工人宣称，集体行动不仅是一种勇敢的抗争行动，还具有很高的技术含量，仅有勇气和决心是不够的，知识、智慧和技巧同样重要；不是一味猛打猛冲就能够解决问题，有节奏有分寸、有计划有步骤、有策划有谋略，方能以较少的投入获得较大的回报。<sup>54</sup>

春风服务部在介入新兴案后发现，当工人罢工和静坐后，资方反应强烈，不但拒绝谈判，还在工人静坐的地方装了监控摄像，并将机器设备搬到别的工厂。

---

<sup>54</sup> 王江松、彭家勇：“88 天拉锯战：佛山工艺总厂的劳资集体谈判”，“新浪博客”（[http://blog.sina.com.cn/s/blog\\_4d8d48790102v6ho.html](http://blog.sina.com.cn/s/blog_4d8d48790102v6ho.html)）。

工人因怀有恐惧心理，对资方的这些做法并无反应，他们仅仅是安静地坐在摄像监控范围内。春风服务部认为，这种做法已经无法形成有效的压力，在与工人代表讨论后，提出了建议：组织工人在厂区内和工厂大门处举行抗议行动；将一个车间工人争取社会保险待遇的诉求扩大到全厂工人，以争取更多工人参与。此后，资方开始与工人代表谈判，并提出了解决工人诉求的方案。当这个方案被工人拒绝后，资方又与当地警方联络，警察到工厂抓捕了 10 名工人，称只有接受资方的方案才可以放人，否则全部拘留 15 天。这一行为激怒了工人，他们准备围堵当地公安派出所。春风服务部主任张志儒了解情况后，建议工人们不要围堵公安机关，第二天向派出所的上级机关投诉。工人代表接受了建议，到市公安局举报了当地公安派出所的粗暴执法行为，事后，市公安局负责人对派出所负责人提出了批评。

#### 4、指导选举和培训工人代表

由于二十多年“维稳”思维模式的影响，地方政府一直将民众视为影响稳定的最大因素，它们不在纠正事件背后的成因上下功夫，反而在压制具体事件上浪费了大量的资源。这种做法既解决不了根本问题，又会将冲突升级，甚至将未来的劳资利益纠纷上升为工人与政府之间的政治矛盾。在政府一直将工人集体行动视为影响稳定的“群体性事件”，将工人视为维稳对象的同时，雇主也一直认为此类行动是对管理权威的严峻挑战并予以严厉的压制，这常常造成集体行动发生后的一种局面——当资方愿意与工人谈判或者政府愿意出面斡旋时，找不到工人代表。这种局面一是出于工人代表对资方和政府打压的恐惧，二是出于工人们保护代表的一种心态，但如论如何，工人代表缺失的局面都会延长劳资之间的僵局并加大政府斡旋的难度。

在报告期，工人代表缺失与混乱的问题正在得到解决，在劳工NGO介入的个案中，出现了一种新的组织形态——“工人代表制”，即由参加集体行动的工人推选出数名工人代表，并制作“工人代表确认书”，由工人们在“确认书”上签名和加盖手印。工人授权工人代表做出以下行为：向资方、政府递交工人诉求书；处理与谈判有关的相关事宜；向劳动部门和上级总工会提交与谈判有关的文件；向媒体发布有关谈判进程的消息；代表工人一方参加谈判，签署相关文件；向工人报告协议草案内容，并组织投票表决等等。工人们还授权工人代表可以聘请律师或专业人士为谈判提供专业和法律帮助。

工人代表制的出现，也是企业工会缺失或者不作为的一种后果。在工人集体行动个案中，很多个案发生地的企业是有工会的，但这些工会基本上都是不作为的。在大学城案中，环卫工人所属的广电物业管理公司有工会组织，但这个工会在工人罢工现场和劳资谈判现场都没有出现。广州市番禺区总工会的一位负责人对此极为不满，发出了“在工人有问题的时候，工会怎么能不出来代表工人”的

质询。<sup>55</sup>



在番禺打工族服务部的协助下，番禺利得鞋厂的工人选举了 61 名工人代表和 13 名工人谈判代表

在新兴纺织案中，当春风服务部介入后，工人们曾经请求该机构出面作他们的代理人，通过劳动争议仲裁程序争取权益。但春风服务部认为，这个劳资纠纷还是应当通过集体谈判方式解决，当工人们接受了建议后，春风服务部的工作人员随即协助工人选举出 5 名代表，并在代表中间又推选一人作为总代表。

在澳斯顿陶瓷（深圳）有限公司（合资）案（以下简称“澳斯顿案”，案情简介见附件）中，春风服务部介入此案后发现，工人们已经选出了代表，但几位代表并未发挥作用。为此，春风服务部提出，应当改选代表，考虑到工人内部需要团结，建议在不替换原工人代表的基础上成立一个工人行动委员会，以钳制不作为的工人代表，并由该行动委员会负责指导和协调工人集体行动。<sup>56</sup>

在广东凯金尔电器有限公司（私营）案（以下简称“凯金尔案”，案情简介见附件）中，最初的罢工是由生产线上的“拉长”带领的，在资方提高了计件单价后，包括“拉长”在内的一部分人复工，但仍有 50 多名女工坚持不复工，不过此时已经没有人做代表了。中山打工族介入此案后，告诉女工们，不要全体出动与老板谈判，因为老板不可能与 50 多人一起谈，应当选出几名工人代表与老板谈判或者到政府有关部门反映诉求。此后工人们听从了该机构的建议，选出了 5 位代表。<sup>57</sup>

<sup>55</sup>王江松：“广州大学城环卫工人罢工维权事件始末及其分析解读”，“新浪博客”（[http://blog.sina.cn/dpool/blog/s/blog\\_4d8d48790102v4dk.html](http://blog.sina.cn/dpool/blog/s/blog_4d8d48790102v4dk.html)）。

<sup>56</sup> 此案由当地劳动争议仲裁机构裁决资方支付经济补偿金。

<sup>57</sup> 此案资方同意了工人们的基本诉求，包括：补缴社会保险费、退回克扣的工资、补发高温补贴，增发 300 元伙食津贴等。

在工人代表推举出来之后，劳工NGO还会协助他们做好分工并明确个人的职责。例如，在广州腾麒机械有限公司（合资）案（以下简称“腾麒案”，案情简介见附件）中，工人共推选出8位谈判代表，介入此案的向阳花随后指导工人代表做了分工，分担了首席发言人、第二发言人、记录员、现场录音、对外联系等工作。<sup>58</sup>

在奇利田案中，春风服务部和小小草协助工人选举产生了13人组成的工人委员会，并在这个委员会内设立了5个工作小组：谈判小组、宣传和联络小组、纪律小组、经费小组和工会改组小组。

事实证明，通过民主程序选出的工人代表，能够在行动中胜任代表的角色。他们中间有不少人在行动中立场坚定，不为资方与政府的利诱与威胁所动，这也让他们赢得了工人们的拥护与支持。

在永隆（广州番禺）塑料五金电器有限公司（港资）案（以下简称“永隆案”，案情简介见附件）中，工人们向资方追讨经济补偿金。向阳花在介入此案后，指导工人选出了代表，并为工人代表多次举办培训。在行动过程中，资方经理曾经找工人代表谢某谈话，询问他个人对经济补偿金的意见。该代表明确表示，如果只解决我一个人的问题，那是不行的！我是代表全体工人的，要解决就大家的问题都一起解决；没有工人的支持，我们代表什么也做不了，无论如何都不能抛弃我们的工友；我们代表的是他们，不是我们自己。<sup>59</sup>



在联盛塑料五金模具有限公司（港资）案（以下简称“联盛案”，案情简介见附件）中，参与集体行动的工人人数为111人，坚持到最后者96人，在长达3个月的集体行动中，工人如此团结的一个主要原因是工人代表的坚定立场与担当精神（见上图）。期间，工人代表们多次遭遇资方的利诱与当地官员的威胁，

<sup>58</sup> 此案资方同意了工人们的基本诉求，包括：支付经济赔偿金、补缴社会保险保险费和住房公积金、补发高温津贴等。

<sup>59</sup> 此案资方同意了工人们的诉求，包括：支付经济赔偿金、补缴社会保险保险费和住房公积金等。



资方曾经向首席代表承诺，只要他放弃行动，会得到10万元现金并给他安排工作。这个承诺遭到该代表的明确拒绝，他说，我拿钱走了，我下面那帮兄弟怎么办呢，怎么对得起我下面那些兄弟啊？<sup>60</sup>

相对于法律规定的和全总工会组织的“职工代表”选举程序，这种工人代表的推选过程可能不是那么正式与隆重，甚至有些与当年中国共产党治理下的陕甘宁边区用黄豆选举政府官员的做法近似。但正是通过这种略显原始且粗糙的过程，让工人们初次体验了真正行使选举权与被选举权的经历，让他们感受了一种前所未有的团结氛围，也让被选举出来的工人代表感受到了工人人们的信任与自己未来要承担的责任。

## 5、指导工人选择适用的维权途径

劳工 NGO 拥有较为丰富的社会运动和劳工运动的历史知识，对于劳、资、政各方面的情况有较为全面的了解，在如何团结工人、组织集体行动和集体谈判方面具有较多的专业知识和技能，而大部分工人可能有坚强的抗争精神和意志，但缺乏上述知识和技能。<sup>61</sup> 劳工 NGO 正是发挥了它们的长处，弥补了工人的不足，并协助他们抵制了资方的分化与政府官员的误导。

政府官员和全总工会干部一直将工人集体行动个案视为影响“社会稳定”的事件，通常会使用一些传统的解决“套路”。他们会先要求工人停止一切集体行动，包括在厂区内的抗议行动，然后建议他们走“法律程序”或者“劳动争议仲裁程序”解决与资方的纠纷。这种“建议”的确误导过很多工人，使他们误认为法定的程序才是解决劳资纠纷唯一的途径。劳工 NGO 在介入个案后，会从有利于工人权益的角度，指导工人对可行的维权途径作出判断与选择。一般来说，它们不建议工人走所谓的“法定程序”，因为这些程序耗时较长，工人手中又缺少这些程序所需要的各种证据，加之工人的诉求有些超出了法律规定的最低标准，这都使工人很难通过“法定程序”争取到权益。同时，劳工 NGO 也会告诉工人，集体谈判不仅可以缩短争取权益的时间，而且可以用谈判的方式，将工人带有合理成份的诉求提出来，这样就打破了法定最低标准的局限，可以获得更多的利益与合理的待遇。

在英林案中，劳资双方在当地政府劳动行政部门的主持下进行了谈判，资方在谈判后做出让步，表示可以为工人补缴社会保险费和补发高温补贴，但条件是工人放弃经济补偿金的诉求。当时协调纠纷的政府官员建议，工人可以先接受资方的条件，然后再到劳动争议仲裁部门申请仲裁，要求资方支付经济补偿金。介入此案的中山打工族否定了这个建议，认为申请劳动争议仲裁会延长纠纷解决的时间，在资方搬迁到外地已成定局的情况下，不愿随厂迁移的工人要抓紧时间寻找新的工作，没有时间等待劳动争议仲裁的结果；而且，仲裁裁决之后，资方还可能付诸法院审判程序，工人需要更长时间等待审判结果。此后，工人听从了该

---

<sup>60</sup> 访谈笔录，2013年10月31日。

<sup>61</sup> 王江松、彭家勇：“88天拉锯战：佛山工艺总厂的劳资集体谈判”，“新浪博客”（[http://blog.sina.com.cn/s/blog\\_4d8d48790102v6ho.html](http://blog.sina.com.cn/s/blog_4d8d48790102v6ho.html)）。

机构的建议，否决了政府官员的建议。

在中医药大学案初期，工人们曾经寄希望于劳动争议仲裁，但他们遇到的一个难点是，大部分人都缺少可以明确证实与院方保持有劳动关系的书面证据。介入此案的番禺打工族发现，很多护工在上个世纪 90 年代就在这家医院工作了，曾经直接受雇于院方，但当时院方与他们没有签订劳动合同，后来医院分管护工的一位副院长成立了一家劳务公司，将护工们转入公司的名下，也没有与他们签订劳动合同；再后来，这家公司又要求护工们直接与病人家属联系，也就是说，这些护工们一直以来就没有明确的雇主，也缺少证实劳动关系的证据。应当说，这是一种普遍存在的情况，资方违反法律不签订劳动合同的行为，反而使工人失去了证明劳动关系的证据；但这又是一种他们不得不面对的现实，在这一现实面前，番禺打工族认为，如果走劳动争议仲裁程序，护工们的申诉很难得到受理。于是，他们建议工人们通过谈判解决问题。

在佛山工艺案中，当劳资谈判开始后，当地政府劳动行政部门突然要求工人通过劳动争议仲裁程序来确定他们与资方之间的劳动关系，如果按照这个要求进行仲裁，至少需要数月的时间。在获知这个要求后，番禺打工族工作人员给劳动行政部门的一位主管打了电话，提出，要证实劳动关系，无需走劳动争议仲裁程序，公司保存有工人的入职时间记录，只要复制一份，有劳资双方当事人签字盖章予以确认即可。时隔两日，劳动行政部门表示赞成这个建议。

## 6、对工人的行动与谈判给予指导

在工人集体行动启动后，资方往往会拒绝工人的诉求并打压他们的行动，有时政府也会出面阻止行动，这可能会让工人产生挫折感或者形成逆反心理而做出过激行为。这时，劳工 NGO 的工作就是对工人的集体行动提供指导，以维持行动的理性与合法性。

在中医药大学案中，当工人代表在 2013 年 5 月 16 日向院方正式发出谈判要约后，院方迟迟不予答复，5 月 20 日，工人开始罢工并在医院内拉横幅抗议。罢工后，番禺打工族一直与工人代表保持密切联系，每天与他们一起分析行动的进展情况，并反复告诫，一定要组织工人理性维权，不要破坏公共秩序、不要破坏公物、不要影响病人就医。此后，工人们在院方仍然不予回应的情况下，集体到广东省政府上访请愿，途中遭遇警察阻拦，有一部分工人被带到当地公安派出所问话，其他工人对警方此举表示不满，准备集体到派出所声讨。这时，番禺打工族的工作人员又及时与工人代表联系，告诉他们保持冷静的态度。

在裕元案中，面对数万工人参与的混乱局面，介入此案的春风服务部一直试图整合工人的诉求以改变这一局面。为此，服务部负责人张志儒曾经与该厂 90 多名工人在 QQ 群中进行了 9 个小时的讨论，建议工人先选出一个由 20 人组成的“裕元鞋厂集体维权行动委员会”，负责指挥、协调工人的维权行动，并建议在每个分厂设立一个由 5—10 人组成的“维权小组”，由小组发动并负责组织选举各个分厂的工人代表。张志儒称，“希望通过这样一个框架来引导工人理性、

依法维权，避免再出现罢工初期的工人堵路、人身攻击等非理性行为。”<sup>62</sup>

事实上，劳工 NGO 在介入个案后，的确起到了疏导工人情绪，制止急躁、偏颇和激进倾向的作用。

## 7、受委托担任谈判顾问

在工人的集体行动中，我们经常可以发现工人在团结组织、行动方略与集体谈判能力等方面的先天不足与后天缺失。在这种情况下，劳工 NGO 本身的性质定位和专业能力使它们能够弥补这些不足与缺陷。<sup>63</sup> 在报告期，工人们在接受劳工 NGO 介入个案后，经常向主持劳资谈判的政府官员和地方工会干部提出聘请机构工作人员担任谈判代表和顾问的要求，但这些要求往往被官员和工会干部们否决。这里，政府官员的态度可以理解的，因为他们仍然有着凡事都要政府“说了算”的强烈控制欲；而工会干部的态度则反映了他们在面对工人诉求时束手无策的尴尬与“面子”上的难堪。尽管如此，在报告期内，劳工 NGO 的工作人员仍然在数起个案中，应工人的强烈要求，担任了谈判顾问或者直接参加了工人的谈判团队。

例如，在佛山工艺案中，工人们聘请番禺打工族工作人员担任谈判顾问，在大学城案中，工人们仍然聘请番禺打工族工作人员作为环卫工的谈判顾问。在这两起个案中，他们发挥了重要的作用，并为工人争取到了应有的权益，使工人的诉求基本上得到了实现。

## 8、联系官方与国际媒体

劳工 NGO 在介入个案后，要根据工人的诉说与诉求，为他们起草各种文书，并凭借机构自身的社会影响力，将这些诉求文件转送官方媒体，希望媒体将工人的诉求与状况公开，以获得政府与社会民众的关注与理解。劳工 NGO 一般都与当地媒体保持有密切的关系，在介入个案后，它们会利用这个便利，将工人的诉求与个案的起因等情况通报给媒体，而媒体的报道对推动当地政府的调解斡旋发生了重要作用。个案证明，他们的这项工作是卓有成效的。例如，在宝威案中，春风服务部发现，工人的行动不足以形成使资方让步的压力，于是就与一些国际媒体（金融时报、时代周刊、路透社、美联社等）联系，请这些媒体对此案做了报道。这些国际媒体的报道，给位于产业加工链上端的国际品牌商们带来了巨大的压力，它们转而向下端的加工商施加压力，促使其承诺满足工人的主要诉求。

另外，劳工 NGO 还非常重视互联网的作用，在介入工人集体行动后，它们除了协助与指导工人建立 QQ 群、微信群等联络网络外，还会协助工人，通过微博、博客等途径，将工人集体行动的进展情况与成果及时传送到互联网上。

---

<sup>62</sup>马倩：“春风社带来工人维权春风”，“亚洲周刊”

（[http://www.yzzk.com/cfm/special\\_list3.cfm?id=1398311986084](http://www.yzzk.com/cfm/special_list3.cfm?id=1398311986084)）。

<sup>63</sup>王江松、彭家勇：“88 天拉锯战：佛山工艺总厂的劳资集体谈判”，“新浪博客”

（[http://blog.sina.com.cn/s/blog\\_4d8d48790102v6ho.html](http://blog.sina.com.cn/s/blog_4d8d48790102v6ho.html)）。

## 二、劳工 NGO 介入个案产生的影响

劳工 NGO 对工人集体行动个案的介入工作，对中国劳资关系调整制度的建设、对集体劳资纠纷的处理、对中国工人运动的发展都产生了重要影响，这些影响可以概括如下。

### 1、整合利益诉求，为工人团结与集体行动奠定了基础

可以说，所有的工人集体行动均源于工人们一致的利益诉求，但一致的诉求只能让工人聚合到一起，谈不上形成集体行动的前提与基础。也就是说，工人在与资方的纠纷中，看到了他们具有的共同利益取向，例如，增加工资、修改工时制度、要求支付经济补偿金等等，并认为有必要聚在一起争取权益。但是，在一致的利益诉求背后，在不同性别的工人之间、不同工龄的工人之间、不同工种的工人之间，仍然存在着明显的诉求差异，这些差异直接影响到工人团体的团结程度与行动的力度。因此，要将临时聚合起来的工人发展为一个团结的群体，首先需要的是在这个群体中形成对利益诉求的认同。

在劳工 NGO 介入个案的初期，它们首先要整合工人的利益诉求，帮助工人将不同组别的利益诉求整合为统一的、全体成员都认可的诉求，将零散、繁杂的利益诉求梳理成目标集中的一束诉求。然后，劳工 NGO 要指导工人设计实现诉求的集体行动方案与集体谈判方案，并将利益诉求制作成书面文件，递交资方、政府有关部门与全总工会。通过劳工 NGO 的工作，使工人在利益诉求方面形成了共识，即，只有在团结为一个整体的前提下，他们的诉求才有得到实现的希望。

工人们对于利益诉求的认同仅仅是启动集体行动的前提条件，而非必要的条件，集体行动的必要条件是工人对集体行动的价值认同。所谓集体行动的价值认同是指作为个体的工人对群体行动的动机和行为具有一致的判断标准，或者说，工人们认识到通过集体行动能够实现自己的利益，并愿意以这些标准来规范自己在行动中的行为。价值认同是群体凝聚力建设的重要手段，只有在对集体行动的价值认同的基础上，工人们才能够启动集体行动并为实现行动的目标做出持续的努力。从这一点来说，劳工 NGO 的工作实际上是将工人们的利益认同转为对集体行动的价值认同。为完成从利益认同到价值认同的转变，劳工 NGO 做了大量工作，包括指导选举工人代表、培训工人的团结意识、培训集体谈判的程序与技术、进行维权经验交流等等。通过这些工作，让工人们感受到集体行动的价值。

工人的团结程度提升之后，自然会给资方带来更大的压力。在奇利田案中，介入此案的春风服务部和小小草在行动之初就协助工人推选出代表，组成了员工委员会，并有了明确的内部分工。2014年7月7日，员工委员会向资方发出了集体谈判要约，获得资方回应，但资方坚称，与工人代表开会仅仅是为了了解工人的诉求而非进行谈判，而且会议没有任何结果。会议之后，员工委员会组织工人投票，决定罢工。7月21日，工人开始罢工，7月22日中午，公司董事长从台湾赶到现场，随即向工人代表发出了谈判要约。在当天下午的谈判中，资方基

本上满足了工人的诉求。事后，春风服务部主任张志儒对资方让步的原因做出了解读，他认为，首要的原因是工人的行动压力，尽管在厂区内罢工的工人仅有 200 余人，但在车间内没有参与罢工的工人也都停止工作，支持和响应罢工，资方感到，如果持续下去，有可能波及全厂数千工人。<sup>64</sup>

## 2、将工人的集体行动带入了集体谈判的轨道

有研究认为，工人之所以能够在短时间内聚集在一起采取集体行动，是因为有一种被称为“怨恨情绪”的动员机制，他们在劳动过程中对资方的管理方式、劳动条件和工资水平等等产生了不满，这种不满的积累转化为对资方的怨恨，当资方的某一项决策触及工人利益时，这种情绪会爆发并引发集体行动。<sup>65</sup> 还有研究指出，工人集体行动另外一种动员机制叫“权利意识”，这种意识让工人们意识到自己行动的正义性与正当性，进而实施“体制外的或者非体制化”的行动。

<sup>66</sup>

当劳工NGO介入工人集体行动个案后，它们的主要工作是将两种动员机制整合为理性的动员机制。首先，它们要统一工人们的权益诉求，为这些诉求找到法律依据与合理的解释，使工人们了解到权利意识的源头与权利实现的条件。其次，它们为工人们提供了怨恨倾诉的渠道。面对资方傲慢的态度、公开的抵制以及政府官员的漠视与冷淡，工人们的怨恨情绪会达到极点，在这个时候，恰恰是劳工NGO的工作人员在承担工会应当承担的角色，他们耐心听取工人的诉求与不满，这相当于为工人提供了一条宣泄情绪的渠道。再次，劳工NGO将工人的怨恨转为了合理合法的诉求，通过体制内的途径反映给政府、工会和资方，这也减轻了资方与工人发生直接冲突的机会。最后，劳工NGO指导工人选出代表，这使资方在谈判中找到了对手，使政府在协调中找到了对话人。

如前所述，政府在劳资之间斡旋时，会建议工人通过劳动争议仲裁途径解决纠纷。但现实中，伴随以工人集体行动的劳资纠纷是很难通过这个仲裁程序来解决的。例如，在因工厂搬迁、关闭引发的劳资纠纷中，工人们即将或者已经与雇主解除了雇佣关系，他们希望在短时间内解决纠纷，获得经济补偿金。这个时候，他们不想与资方有长时间的纠缠，当然也就不打算付诸繁琐的劳动争议仲裁与诉讼程序。在选择解决途径的时候，劳工NGO会将集体谈判视为首选并着力推动。

在介入个案后，一方面，劳工NGO努力推动以集体谈判途径解决纠纷，组织工人代表的选举、设计以谈判为目标的行动方案、进行集体谈判方面的培训，并在政府的调解斡旋过程中，推动由政府主持的劳资谈判；另一方面，劳工NGO在现有体制中，积极寻求建立企业层面的集体谈判制度，并试图在劳资纠纷解决之后，顺势在那些企业建立正式的集体谈判制度。

我们承认，由工人集体行动启动的劳资谈判可能仅仅是集体谈判的一种雏形，

---

<sup>64</sup>王江松、张治儒、纪建生：“戏剧性博弈：奇利田工人的集体行动和劳资集体谈判”，“新浪博客”（[http://blog.sina.com.cn/s/blog\\_4d8d48790100s81d.html](http://blog.sina.com.cn/s/blog_4d8d48790100s81d.html)）。

<sup>65</sup>杨正喜：“结构变迁、怨恨集聚、共同命运与华南地区工人集体行动”，《社会科学》，2012年第7期，第79—88页。

<sup>66</sup>陈步雷著《劳权与发展：权力论与功能论的多维度分析》，北京法律出版社，2009年版。

但这种谈判的确具有了集体谈判的各种特征，即，在谈判中有工人们自己选举的谈判代表；有向资方提出的谈判要约；在谈判中有劳资之间对峙的场面和相互的让步妥协；谈判后有劳资之间签订的协议。可以说，通过劳工NGO的参与，中国企业层面集体谈判机制的萌芽已经在这些个案中显现。

### 3、推动地方政府承担调解斡旋的角色

劳工NGO在推动工人理性维权行动的同时，也推动地方政府开始承担调解斡旋的角色。因为政府认识到，面对以工资、社会保险费、加班费等为诉求的工人，实在无法再将他们带有合理诉求、有序行为的集体行动简单地归结为“维稳事件”并粗暴地予以打击和压制；政府也意识到，在团结程度得到提升的工人群体面前，以往行之有效的强制性手段已经无法再让工人轻易就范。在此情况下，一些明智的政府官员会转变偏袒和支持雇主的立场，转而承担调解斡旋的角色。尽管这种角色仍然未能脱离“信访”的窠臼，但已经有了“化腐朽为神奇”的功效，政府有关部门相互推诿的情况正在减少，合作协调的场面正在增加。这本身也是符合社会发展逻辑的，当一个群体不发声时，会被社会所忽视；一旦发声和行动起来，它们一定会被关注、被聆听，并最终获得社会的承认和尊重。

政府官员在转为承担调解与斡旋角色后，就有可能为劳资双方搭建一个可以对话或者谈判的平台，在这个平台上，他们会促使资方接受工人提出的谈判要约，并在需要的时候主持和指导劳资之间的谈判。在报告期的一些个案中，政府官员的确较好地完成了这个角色的工作。

在佛山工艺案中，当劳资对峙持续了一个多月后，工人代表到当地劳动监察大队求助，三天后，在劳动行政部门的主持下，劳资举行第一次谈判会议。此次会议尽管没有提出解决工人诉求的具体方案，但劳资双方就解决问题达成了共识。在会议上，首席工人代表称，劳动部门的介入是非常及时的。在联盛案中，当地政府为解决纠纷，成立了一个专案小组，由镇党委副书记、镇劳动站负责人和镇公安派出所负责人等组成，在为期三个多月的时间里，由这个小组主持的劳资谈判会议和调解会议多达20余次。

有劳工专家将政府介入的过程总结为三个阶段，在第一阶段，政府主要是向劳方施压，如果劳方顶不住这股压力，就会全线失败，同时资方会有很多手段分化瓦解工人的组织；在第二阶段，政府会向劳资双方施压，这个阶段谁顶不住，谁就会输掉；在第三个阶段，政府会向资方施压，进入这个阶段，只要工人保持团结、坚持抗争，就胜利在望了。<sup>67</sup> 应当说，如果工人有足够的信心和相对完整的组织，就能顶住第一阶段、第二阶段的压力，就有可能让政府在第三个阶段中承担起调解斡旋的角色。

### 4、努力寻求建立企业层面的集体谈判制度

---

<sup>67</sup> 王江松、彭家勇：“88天拉锯战：佛山工艺总厂的劳资集体谈判”，“新浪博客”（[http://blog.sina.com.cn/s/blog\\_4d8d48790102v6ho.html](http://blog.sina.com.cn/s/blog_4d8d48790102v6ho.html)）。

中国现有的政治与经济体制并没有为建立集体谈判制度提供充分的条件,但持续高涨的工人集体行动反映了新一代工人阶级已经具备了在团结的基础上实现利益诉求的理念,有了这个理念,工人具备与资方抗衡、对峙的实力,进而具备与资方谈判的资格和能力就是迟早的事了。当然,要建立集体谈判机制,还需要解决不少问题,包括集体劳权的赋予与规制、工人代表的保护机制、集体谈判的程序规制、工会相对于资方的地位与谈判能力等等。

为了将劳资纠纷的解决引入集体谈判的轨道,劳工NGO从介入个案时起,就直面以上问题,并为探索解决问题的路径做了大量的工作,这些工作为建立集体谈判制度创造了初步的条件。

### 工人代表的保护

在个案中,工人代表保护要面对两个问题,一是代表受到资方的打击报复;二是代表被政府采取强制性手段限制人身自由甚至追究刑事责任。

在介入个案后,劳工NGO为解决这两个问题做了大量的工作。当工人代表遭到资方打击报复时,有律师出面担任他们的代理人,通过法律程序为他们争取复工和经济赔偿;当警方在缺少执法理据且违反法定程序将工人以及工人代表拘留后,劳工NGO会组织集体营救行动,劳工律师会协助工人到当地工会和政府有关部门投诉,为他们恢复名誉;在工人及工人代表被检察机关罗织罪名追究刑事责任的时候,律师会出面代理,在法庭上为他们辩护。

在开展上述工作的同时,劳工NGO也在寻求从法律条款与政策层面突破工人代表保护的障碍。例如,2010年8月31日,劳维所发布《关于“深圳经济特区集体协商条例”(修改草案征求意见稿)的总体建议》,提出,对用人单位拒绝集体协商或者不答复劳方提出的集体协商要约的,由此引发的劳动者停工、怠工,用人单位不得以此解除劳动者的劳动合同。这一建议试图针对《劳动合同法》第三十九条第(二)款,为工人及其代表建立一个免责条件,使资方无法盗用“违反用人单位规章制度”的理由解雇工人代表。<sup>68</sup>

### 推动集体谈判的地方性立法活动

建立集体谈判制度需要立法方面的支持,劳工NGO对工人集体行动个案的介入,有力推动了地方立法机构对集体谈判的立法进程。在这些个案中,劳工NGO所完成的指导工人代表选举、策划和组织工人集体行动;受工人委托参与谈判等等具体实践,都为地方立法提供了重要的依据。

2013年10月11日,广东省人大常委会发布了《企业集体协商和集体合同条例(修订草案征求意见稿)》(简称“条例草案”)。与中国其他省份同类的地方性法规相比,这部条例草案更接近于现实,有些条款是针对广东地区集体劳资纠纷的现状设计的。例如,“条例草案”第十六条规定,“没有建立工会的企业或者企业工会不能正常履行职责的,职工一方的协商代表在地方总工会指导下由职工民主选举产生”,这个条款实际上承认了工人自己选举的代表具备作为集体谈判代表的资格。“条例草案”第十八条规定,“双方首席协商代表可以书面委托本单位

---

<sup>68</sup>集体谈判论坛:“‘工人代表保护机制’学术研讨会”(广州2012年),“集体谈判论坛网站”( <http://www.jtpp.cn/uploads/soft/111019/Collective%20Bargaining%20Forum%20NO.9.pdf> )。

以外的专业人员作为本方协商代表”，该条款认可了劳工NGO、律师事务所等机构的专业人士受工人委托参与集体谈判的资格之势。“条例草案”第五十九条还规定，雇主超过规定时间未对工人提出的集体谈判要求予以答复或者无正当理由拒绝谈判而引发集体停工、怠工的，不得以职工严重违反企业规章制度为由解除劳动合同，也就是说，条款在一定程度上似乎准备承认工人采取罢工等集体行动的合法性。虽然这些条款在2014年9月25日由广东省人大常委会通过的《广东省企业集体合同条例》中均已被修改或者删除，但是，在“条例草案”中出现过此类条款，已经显示了劳工NGO介入个案后对地方劳动立法产生了一定的影响力。

### “民间约定” 规制劳资集体谈判

在推动地方集体谈判立法的同时，劳工NGO在介入个案的基础上做了一次制定“民间约定”的尝试。2013年10月11日，番禺打工族、向阳花、青岛小陈热线服务部、春风服务部、深圳时代女工服务部、中山打工族、劳维所以及20多名曾经担任过工人代表的工人联合发布了《劳资集体谈判守则》（以下简称《守则》）。巧合是，在该《守则》发布的同一天，广东省人大常委会也发布了前述的“条例草案”，向社会征求意见。这表明民间与官方都在从各自的角度，就中国工人集体行动不断高涨的态势，进行深刻的思考并尝试做出积极的回应。《守则》发布者在谈及起草制定《守则》的动机时称，

中国至今尚无一部可以称为法律的集体谈判规则，现有的地方性法规与中央部颁规章在其内容方面，无法适应劳资之间的实际情况，如果有一套相应的规则和程序，劳资双方的互不信任程度将会大大降低，谈判的过程将会更加顺利，谈判的效果将更加理想；更重要的是，如果有规则和程序可循，许多由工人集体运动启动的一次性谈判将有可能发展成为周期性的集体谈判，从而减少以工人集体行动启动谈判的必要性。<sup>69</sup>

该《守则》包括了七章65项条款，内容涉及集体谈判的原则、谈判代表的产生和职责、集体谈判的启动、集体谈判前的准备、集体谈判会议、集体谈判事项、集体协议草案的审核以及集体谈判僵局的解决等等。对《守则》的内容进行深入分析，可以看到这部“民间约定”的深远意义。第一，《守则》是近年来首次由劳工NGO和工人代表在广泛实践的基础上共同制定的规则。这份以“劳资自治”为指导思想的《守则》有助于未来中国集体谈判立法向适用化、实用化的方向发展，甚至可以为其他领域的立法提供一种“民间先行自我约束，然后以实践经验入法”的立法模式。

第二，《守则》在制度设计上强化了工人的力量，规定员工方的谈判委员会由工会委员和员工代表共同组成，其中工会委员所占比例不超过三分之一；员工代表人选可通过工会推荐、员工自荐或者员工推荐等方式产生。这将提高工人的组织程度与谈判代表中的工人成份，打破劳资实力不均衡的局面，从而使集体谈判成为真正的劳资之间的博弈，并弥补现实中工会相对资方处于劣势，甚至被资方控制的缺失，使谈判的结果能够体现大多数工人的利益诉求。

---

<sup>69</sup> “关于发起‘订立《劳资集体谈判守则》’联署行动的公开信”，“广东番禺打工族服务部”（[http://blog.sina.cn/dpool/blog/s/blog\\_4b83da090101faro.html](http://blog.sina.cn/dpool/blog/s/blog_4b83da090101faro.html)）。



第三,《守则》具有较强的可操作性。参与制定《守则》的工人谈判代表、劳工NGO工作人员和劳工律师都曾启动、参与和组织过多次集体谈判,对创造集体谈判的条件、解决集体谈判中的僵局、组织集体谈判会议的程序等都有丰富的实践经验和解决手段。因此,这是一部在总结经验与教训的基础上订立的民间规则,它对于解决现实中的劳资纠纷和运作集体谈判都具有较强的可操作性。

第四,在当前工人集体行动激增的形势下,最理想的是劳资通过谈判解决双方的利益分歧,并在企业内打造一个劳资平等博弈的制度平台,现在看来,《守则》恰好为这个平台的建设奠定了基础。如果这部《守则》能够得到资方的认可与遵守,则可在企业内部建立起正规的集体谈判机制,使劳资双方的利益博弈过程有相应的规则和程序可循,进而降低双方的互不信任程度,加大集体谈判成功的可能性。更为重要的是,这部《守则》可以将很多由工人集体行动启动的一次性谈判转变为常规的、规范的谈判机制。

## 5、对地方工会形成了“倒逼”效应

面对风起云涌、瞬息万变的工人集体行动以及由此引出的对集体谈判的强烈需求和愿望,全总工会系统上下显得束手无策。我们认为,这种束手无策并非是非技术、能力、意愿和胆识层面的原因造成,而是全总系统中缺少“工会基因”。因为缺少“工会基因”,全总工会在工人阶级的经济利益诉求日益上升的同时,只好不断地对自己的角色做出政治解读和政治定位。进入本世纪以来,尽管维权一直是全总的工作重点,各种维权机制层出不穷,但基层工会的“去工人化”,使它失去了代表工人的合法性,更使工会与工人利益渐行渐远,最终外在于企业的劳资关系。

劳工NGO对工人集体行动个案的介入,对全总各级工会都形成了一种“倒逼”效应。因为工人对工会的态度与立场非常不满,他们除了在行动中摒弃了企业内的工会外,在行动启动之后,也不愿向地方工会提出援助要求。而劳工NGO则认为,中国的工会法律对工会代表和维护工人权益的职责是有明确规定的,尽管全总工会存在严重的问题,但这些问题并非是不可解决的,如果能够置工会于工人的行动之中,不仅可以拉近工会与工人的距离,还可以对工会转变职能形成一种“倒逼”的效应。在介入个案后,劳工NGO通常会说服和鼓励工人将他们的利益诉求告知地方工会,一些个案也证实,地方工会的介入对劳资纠纷的处理发挥了正面作用。

当劳工NGO拉近了工人与工会的距离后,他们实际上是将工人带进了工会,也将工会带给了工人。它们利用自身与工人的密切关系,向工人们传递了正能量,改变了工人们不信任工会的看法;它们也通过与地方工会的沟通,推动工会履行法定的职责,改变工作作风。

劳工NGO对个案的介入还直接推动了基层工会的改组与工会直选。如果我们将时间向后推到2011年的10月份,在深圳市沙井黄埔冠星精密表链厂(日资)的2000多名工人罢工后,劳维所受工人委托担任谈判代表,与资方进行了一次集体谈判并达成了协议。这场谈判在中国市场经济的劳资关系史上具有重要的意义,

它开启了劳资之间通过集体谈判解决集体劳资纠纷之先河。但遗憾的是，在这个个案中，自始至终看不到工会的身影。于是，官方媒体与社会媒体不约而同地提出了“工会在哪里”的问题。正是从那时起，在其后发生的一些规模较大的工人集体行动个案中，包括，2011年11月现代精密塑胶模具（深圳）有限公司工人罢工、2011年12月深圳海量存储设备有限公司工人罢工、2012年3月欧姆电子（深圳）有限公司的罢工以及在富士康河南郑州、湖北武汉、山西太原、北京大兴、江西丰城等厂区的数十起罢工个案中，各类媒体一直都在重复地问这个问题。

当劳维所受工人委托，代表工人与资方进行谈判并成功地为他们争取到了权益的时候，这家律师事务所实际上完成了一项基层工会应当完成的任务，甚至可以说，它在此案中实际上承担了工会的角色，也造就了一个“样本”。随后，这个“样本”通过各类媒体得以传播，其巨大的“倒逼”效应促使地方工会不得不有所作为。就在冠星精密表链厂成功通过集体谈判解决劳资纠纷之后，深圳市总工会在2012年5月指导了欧姆电子（深圳）有限公司工人进行的工会直选，该总工会还宣布，对2012年到期换届的深圳市163家千人以上企业工会，市总工会将与区、街道总工会联合指导企业工会按照工会法、工会章程的规定，通过民主选举进行换届。<sup>70</sup> 2013年2月4日，富士康集团宣布，将在中国工厂举行“真正”的工会代表选举。<sup>71</sup> 2013年1月14日，广州市总工会出台“2013年重点工作安排”，提出在2013年开展工会主席直选的试点。<sup>72</sup> 这些试点如果成功进行的话，将为今后企业层面推行集体谈判制度奠定基础。

## 6、为全总工会转型提供了一种可借鉴的模式

我们看到，劳工NGO尝试在个案中将工人的不满情绪与无序的集体行动引入制度化、有序化的轨道，使工人的集体行动较为成功地避开了现实中的障碍，并且无需经过繁琐且不确定的公力救济途径，在较短的时间内取得了较为满意的效果。这种引导不但为中国集体谈判制度的建设奠定了基础，也为全总打开了“改革之门”。简而言之，工人代表选举、集体谈判和工人代表保护是劳工NGO介入工人集体行动个案之后所从事的三项基础性工作。从个案的角度看，这三项工作是通过和平理性途径解决集体劳资纠纷的前提；从长远的角度看，这三项工作作为中国工会转型提供了一个模式，也开辟了一条转型的路径。

中华全国总工会所面临的最迫切问题就是工会转型。在中国经济体制市场化的二十年间，全总一直未能承担起《工会法》中规定的工人代表角色并履行法律规定的职责，其名不副实的“维权”机制、华而不实的“改革”措施，使这个工会与工人的距离及劳资利益冲突和协调的现实差距日趋加大，示人以“光说不练”的“把式”形象。这种形象招致工人们的厌恶，也辜负了执政党殷切的期望。

---

<sup>70</sup> 张玮、黄颖：“广东1家外企工会直选原主席落选”，《南方日报》，转自“新浪网”（<http://news.sina.com.cn/c/2012-05-28/081924490527.shtml>）。

<sup>71</sup> “CLB专家点评：如何看待富士康将要开展的工会选举”，“中国劳工通讯”（<http://www.clb.org.hk/schi/newsletter/clb-%E5%8A%A8%E6%80%81>）。

<sup>72</sup> 王道斌、史功汇：“广州今年将试点工会主席直选”，“新浪网”（<http://news.sina.com.cn/c/2013-01-15/090726037546.shtml>）。

全总工会转型的根本在于从一个官办、官僚、官本位的行政机关和雇主的附庸，转为一个贴近工人、溶入工人、代表工人的工会组织。因此，在目前以及未来一段时期内，中国工运的一个重点内容是将全总“去政治化”和“工人代表化”。在这种转型中，全总工会所要解决的首要问题是如何重新获得工人的信任，具体的工作手段就是工会直选、集体谈判和保护工人代表。劳工NGO在介入工人集体行动的过程中，对这三项工作进行了充分与有效的尝试，积累了丰富的经验，提供了可供全总借鉴的转型模式，这就是，工会以劳工NGO为样本，主动介入个案，在介入之后，通过工人代表选举实现工会干部直选、通过劳资谈判推动集体谈判机制的建设，通过对工人代表的保护机制在企业层面建立独立于资方的基层工会。总之，通过对个案的介入，全总应彻底解决“工会在哪里”的问题，使工会不再唱高调、说空话，而是脚踏实地地为工人做些事情，在建设和谐的劳资关系中有所作为。换句话说，如果在计划经济体制下，执政党会担心劳资冲突直接演变成劳政冲突，从而希望工会对工人扮演控制角色，行使“工具”职能的话，那么，在市场经济转型完成、劳资关系已经成为了一种经济利益关系后，劳资冲突也就没有必要再被扯入政治较量当中，在这个时候，执政党更希望工会能够成为代表工人的“有牙老虎”，从而形成劳资力量均衡之势。

## 7、推动了中国劳动关系调整机制的转型

劳工NGO对工人集体行动个案的介入，在一定程度上弥补了中国集体劳动关系失调、集体劳资纠纷失控的问题，为集体劳动关系立法提供了一股推力，也为此类立法提供了如下可以借鉴的第一手素材。

(1) 劳工三权的立法借鉴。劳工NGO对工人集体行动个案的介入，使工人的组织权与罢工权的立法规制需求骤然扩大，并已成迫在眉睫之势。这些个案都凸显了一个事实，即工人已经组织起来并将自己的经济利益诉求付诸于集体行动。因此，无论法律是否有所规定且如何规定，这些个案已经对集体劳动关系立法提出了强烈的需求。而劳工NGO对这些个案的介入过程和具体的工作，在如何组织工人、如何采取理性的集体行动实现诉求等等都积累了丰富的经验，这可以让立法机构从中得到立法的灵感与立法观念的转变，进而完善中国劳动法律中“劳工三权”的建设，这也有助于让立法机构走出一直以来“闭门造车”的局面。

(2) 集体谈判的立法借鉴。劳工NGO介入成功的个案，均得益于不同方式与内容的劳资谈判。此类谈判已经孵化出市场经济中集体谈判机制的雏形，其中工人对谈判过程的实质性参与更体现了集体谈判机制的核心。这种以劳资谈判方式解决劳资纠纷的方式具有对中国集体谈判立法的启迪作用，在谈判的启动、谈判的要约与承诺、谈判程序、谈判行为规范等方面，劳工NGO都已经探索出一套可参照的规则与程序，这些规则与程序为未来中国集体谈判立法提供了可以借鉴的经验。

(3) 工人代表保护机制的立法借鉴。因为中国劳动法律一直秉承“个体劳动关系调整”的原则，没有集体劳动关系更没有集体谈判，没有集体谈判也就更没有工人代表，因此，工人代表保护机制在劳动法律体系中一直是个空白。而近

年工人集体行动剧增后，在劳工 NGO 的协助下和推动下，劳资集体谈判个案不断增加，工人代表不但在实际中存在，而且常常遭到资方的打击报复和警方的骚扰，因此，对工人代表的保护已经成为必需。劳工 NGO 在介入工人集体行动个案中，一直致力于工人代表保护的工作，并针对法律中的缺陷与不足，在政策层面上做了大量的调研与建议工作。事实证明，要使集体劳资关系进入正常调整的轨道，法律必须对在工人集体行动中产生的工人代表提供必要的保护，这不仅是建立劳资之间正常对话谈判机制的前提，也关系到政府是否可以在劳资关系中保持公正的立场、中立的角色和社会公信力的问题。而劳工 NGO 为保护工人代表所设计和采取的一系列措施，可以为这方面的立法提供借鉴。

（4）对更新集体劳动争议处理程序的立法参考。本报告已经指出，现行的劳动争议处理程序已经无法应对带有集体行动的劳动争议，因而如何建立有效的程序去处理此类集体劳动争议，将是未来中国集体劳动关系立法的重点。劳工 NGO 在介入工人集体行动个案中承担了工人团体代表的角色，并在没有法定程序的情况下，开拓了一条有效处理集体劳动争议的途径。事实上，劳工 NGO 对工人集体行动个案的介入，除了对工人集体行动的理性指引，将纠纷导入谈判的轨道之外，还旨在促使资方对工人诉求的及时回应，推动政府对纠纷的公正斡旋。而为了达到这些目标，劳工 NGO 在介入中形成了一套行之有效的方法与规则，包括本报告论及的工人代表选举、谈判要约方式、诉求表达程序、谈判会议规则、集体行动的组织与启动等等，这些都对集体劳动争议处理立法具有宝贵的参考价值。

最后需要指出的是，劳工 NGO 的生存正面临严重的障碍，这些障碍严重削弱了它们本来可以发挥的作用，也威胁到了它们的生存与发展。在报告期，特别是在2014年，珠江三角洲地区劳工 NGO 的生存环境趋于恶化。一方面，地方政府虽然认识到这些机构的工作对缓解地区劳资关系紧张状况，对组织工人理性维权和有序行动的重要性；另一方面，又使用各种不正当、不光明的手段，对这些机构实施打压。

在操作层面，基层政府对待劳工 NGO 采取的是驱除与限制做法。据春风服务部负责人张志儒在微博中称，在2013—2014年间，他的办公室已经被迫搬迁13次，每当他找到新居，当地警方就会随影而至，要求房东将他赶走，称他是“一名政治上有问题的房客”。张志儒还称，他已经记不清在2014年被警方找去“问话”的次数了。同期，番禺打工族主任曾飞洋的处境也不好，微博上的信息显示，他在2014年9月至年底之间曾经两次“失踪”，被警方软禁在宾馆中。<sup>73</sup> 在裕元案中，春风服务部的工作人员试图进入罢工现场，指导工人理性维权，但他们受到东莞警方的监视并被“礼送出境”离开东莞。此后，东莞警方多次找张治儒谈话，要求他们停止向裕元工人提供任何意见和建议。在遭到拒绝后，东莞警方在2014年4月22日下午将张治儒和他的助手林东分别带走并限制了他们的人身自由。三天后，张志儒被警方送回，而林东则被警方以“涉嫌寻衅滋事罪”予以刑事拘留，直到5月21日，才以“证据不足”被释放。

在政策法律层面。2013年11月15日，中共中央发布了《关于全面深化改革若干重大问题的决定》，该《决定》提出了“创新社会治理体制”的理念，提出，

<sup>73</sup> 赵亮：“中国劳工活动人士称面对前所未有的恐吓”，“博谈网”（<https://botanwang.com/>）。

要“推进社会组织明确权责、依法自治、发挥作用；适合由社会组织提供的公共服务和解决的事项，交由社会组织承担。”一时间，人们似乎看到了中国各类非政府组织的发展希望。但进入2014年后，非政府组织的处境并无改善，反而变得愈加恶劣。据海外媒体报道，在2014年5月至7月，中国政府对在华的境外非政府组织进行了一次摸底调查。调查对象是“境外社会团体、基金会、民办非企业单位，包括协会、学会、商会、研究院（所、中心）等非政府、非营利组织以及在工商部门登记的其它经济组织的常驻代表机构等”；调查的内容包括“组织、人员、中方合作单位、项目和资金等”。<sup>74</sup> 另据媒体报道，这次调查的范围并非仅限于在华的境外非政府组织，有数家劳工NGO组织也受到了调查。<sup>75</sup>

此项调查应当是为中国政府进一步限制非政府组织的措施提供依据。2014年10月16日，广州市民政局发布《广州市取缔非法社会组织工作细则（征求意见稿）》。在该《细则》中，充斥着“取缔”、“查处”、“移送司法机关”等带有暴戾之气的词语，提出要将“未经登记，擅自以社会组织名义进行活动”的非政府组织定义为“非法社会组织”而予以取缔。该《细则》征求意见稿一经发表，随即招来社会各界的抨击。清华大学的一位副教授称：“广东是社会改革创新的前沿，……但这样的《细则》，除了会在当地影响部分政府有意限制的组织外，也是一个与法治意义不符的示范效应，在其他社会组织观念更保守的地方，这种效应传递可能造成更负面的影响。”南方都市报评论员更呼吁，政府对一些现行政策下无法注册或工商注册的劳工服务、LGBT等组织，就算不做加法，也不要做减法，应当对“非法社会组织”有一个清晰的定义。<sup>76</sup> 2014年10月23日，番禺打工族主任曾飞洋向广州市民政局递交了《关于停止制定〈广州市取缔非法社会组织工作细则〉的意见书》，该《意见书》中除了强调《细则》违背法律的基本原则和逻辑外，还认为《细则》违背了中共中央十八届三中全会通过的《关于全面深化改革若干重大问题的决定》的精神。<sup>77</sup>

无论政府如何打压，都无法阻止劳工NGO的发展势头，在它们的引导下，被外界视为“动乱型”（unrest）的工人集体行动正在转向“谈判型”、“工运型”的运动，正在趋于组织化和理性化，并已经成为中国工人运动的一个组成部分。当然，劳工NGO的存在将是阶段性的，这个阶段是全总工会从“缺位”到“就位”的时期，在这个阶段，劳工NGO所起的作用是探索中国工会工作模式、树立工会转型样本，为工会培训和储备干部。因此，地方政府和全总工会应当善待这些劳工NGO，与它们在合作的基础上，共同探索中国集体劳动关系的发展方向与调整机制。

---

<sup>74</sup>李莉：“中国查境外NGO消息被撤 疑透露内部通知”，“BBC中文网”（[http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/china/2014/06/140620\\_china\\_ngo\\_update](http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/china/2014/06/140620_china_ngo_update)）。

<sup>75</sup>狄雨霏：“中国调查境外非政府组织在华活动”，“纽约时报中文版”（<http://cn.nytimes.com/china/20140630/c30ngo/>）。

<sup>76</sup>雨露：“《广州市取缔非法社会组织工作细则》研讨会侧记”，“NGO发展交流网”，转自“中国发展简报”（<http://www.chinadevelopmentbrief.org.cn/news-16737.html>）。

<sup>77</sup>张木兰：“广州拟‘取缔非法社会组织’惹争议”，“公益时报”（<http://www.gongyishibao.com/html/yaowen/7190.html>）。

## 结论

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。

**第一，集体行动正在从企业层面发展到地区与行业层面。**在报告期，集体行动个案在一些地区持续蔓延，尤其是在东部沿海的珠江三角洲和长江三角洲地区，呈现由点至面的发展趋势，也就是说，个案的影响已经不再局限于发生个案的企业，而是扩展到了企业的周边地区。尽管鲜见企业之间工人的联合行动，但以“工潮”两字形容这些地区工人集体行动的态势应不为过。在报告期，一些地区还出现了行业内的联合行动，例如，在黑龙江、湖北等地中小学教师同时罢课的个案。这种“工潮”形成的趋势说明，劳动者的权利意识、组织意识和行动意识正在提升，即使在缺少正式组织作为召集人和代表的情况下，他们也可以通过集体行动为自己争取权益。

**第二，集体行动的诉求出现了新的特点。**大量的个案是由个别事件引发的，例如，反对资方修订规章制度、发现资方未能足额缴纳社会保险费等等，但是在行动真正启动后，工人会出现多种诉求，甚至最初的诉求反居其次。工人诉求的多元化，为劳资双方提供了较大的集体谈判空间。

在报告期内，由于制造业的产业转移加剧，加之企业的产权交易活跃，引发了大量“分手型”的劳资纠纷，特别是在2014年，此类纠纷大幅度增加并带有“算总帐”的特点。在这类纠纷中，工人们提出的诉求绝非经济补偿金一项，他们经常会追讨在劳动关系存续期间的各种权益。

在提出的诉求中，工人们法律依据的寻求带有强烈的实用主义色彩。在追讨社会保险费和住房公积金的时候，诉求是以社会保险法律政策的标准为依据的，例如计算的基数、缴费的比例等等；在追讨经济补偿金的时候，他们又会抛弃现行的法定标准，提出更高的要求。

在报告期，追讨社会保险费和住房公积金成为主要诉求，这类诉求表明，工人已经认识到了社会保险费和住房公积金的现实意义。一部分受雇时间较长的工人，正在逐渐接近退休的年龄，他们开始意识到了养老保险和医疗保险对后半生的重要作用；他们也意识到，社会保险费和住房公积金的数额总和已经达到了工资的百分之四十到五十，因此绝对具有争取价值。这类诉求也提示社会保险政策的制定者们，在社会保险费率的确定、社会保险基金的保值增值等方面，需要充分听取劳资双方的意见。

**第三，集体行动方式发生了重大变化。**在报告期，互联网为缺少组织资源、权力资源和活动资源的工人提供了群体聚合、协调行动、争取支持和传承经验的便利。<sup>78</sup>事实上，在集体行动发动前，QQ群、论坛、微信群等方式常常被作为动员的工具，在行动启动后，又被作为讨论行动策略、投票决定策略、表达行动诉求的途径。工人的诉求书大多也是通过互联网送达政府官员的，这在一定程度上避免了群体上访对政府官员产生的心理压力，也更容易被政府方面所接受。在行动进行中，工人们还通过社交媒体，随时发布行动信息，与外界保持互动，以

---

<sup>78</sup> 汪建华：“互联网动员与代工厂工人集体抗争”，《开放时代》，2011年第11期，第114—128页

争取各界的支持与同情。

尽管工人的集体行动仍然处于自发形态，但行动者基于自身的结构性力量，如工作岗位的关键性、自身技术的稀缺性、对法律的认知程度等等，仍然会启动和持续他们的集体行动。<sup>79</sup> 虽然我们无法了解大部分个案的具体组织过程，但从个案提供的信息中，可以得出工人行动组织性正在增强的结论。首先，集体行动个案表明，工人们正在从过去的“回避冲突”走向主动发起行动来争取权益，例如，从过去在权益受到伤害时辞职到以集体行动争取增加工资和改善福利待遇。而主动发起行动的前提，一是对资方的行为保持有一定的警觉性，例如，觉察到资方在悄然转移设备、在与其他公司进行产权交易等等；二是具有较为强烈的自我保护意识。要具备这两个前提，就需要在行动启动前，完成大量的查询、认证、联系、沟通和策划工作。

再者，在工人的集体行动中，出现了工人代表。这种现象说明，工人代表不再像过去那样藏而不露，而是可以站出来表明自己的身份并承担组织的责任。这样一来，资方就有了谈判对话的对手，政府也有了进行调解斡旋的对象。

最后，在行动方式趋于多样化的同时，行动的理性成份大大提升。在报告期，带有暴力性的行动，如损坏工厂设备、对管理人员进行人身肢体攻击等等已经成为个别事件，工人们一直使用现有的途径来表达诉求，例如，以代表上访、团体上访的方式，争取政府官员的介入；提出具体的谈判要约，要求资方与之谈判解决诉求。这些理性的行动方式的确是他们组织化程度提高以及自信心提升的表现。

**第四，政府的角色发生了转变。**我们看到，各级政府正在逐步改变在劳资关系中偏袒资方的做法，尝试找到一个中立的位置。立足于这个位置，政府对工人集体行动的压制策略有所改变，开始在劳资之间进行斡旋，促使劳资双方通过协商谈判解决纠纷。我们看到，在相当一部分个案中，政府往往在开始时是以“维稳”为目的介入的，但在发现工人的组织化程度提高、压制代价较高时，便会转而持中立的态度。特别是在广东地区，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，回应的手段也变得愈加从容。当然，在报告期内，仍然不乏政府出动警察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，并有一些工人被警方施以短暂的行政拘留。不过，这类惩罚已经不足以对工人形成恐吓效果了。

**第五，地方工会开始有所行动。**在报告期内，面对工人集体行动高涨的态势，全总工会系统处于被动应对的状态，甚至给世人以一种“迷失了方向”的印象。可以佐证这一结论的事实是，全总最高机构并无有效的对策出台，仍然固守着陈旧的官办工会理念、沿用着传统的工作模式，仍然在它的“工作重点”中，打着“思想和行动与党中央保持统一”的旗号，提出加强对各级工会及工会干部的政治依附性教育，仍然继续着对工人进行不合时宜的“勤奋劳动”、“建功立业”理念的说教。在调整劳资关系方面，全总并未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，而是继续按照固有的模式，替工人们

---

<sup>79</sup>刘爱玉等：“结构性力量与新生代工人抗争的组织化趋向”，《中国人力资源开发》，2014年第23期，第105—112页。

进行着“工会组建”和“集体协商”。当这两项工作历经二十年的时间已经被证明没有实际意义与效果的时候，全总的各级工会却继续沉浸在一个由虚拟数字构成的游戏中“自娱自乐”。

但是，工人集体行动、社交媒体、政府立场等多种变量已经形成对全总运作模式巨大的挑战。据我们对中国工人运动十多年的持续观察，中国的劳资关系已经发生了实质性变化，全总如果继续固守原有的运作模式，将会导致它与工人之间以及企业劳资关系之间的距离越来越大。在报告期，我们也看到，在工人集体行动的压力与推动之下，一些地方工会正在进行着改革的尝试。发生在珠三角地区的一些个案显示，这些工会正在抛弃固有的运作方式与工作模式，对社会负面舆论与工人批评作出反应，但是这些反应仍然仅限于个案，而作为组织规模超大的全总，“船大难掉头”，我们仍然看不到整体应对策略的变化。

**第六，劳工 NGO 的角色正在发生转变。**在工人集体行动的推力之下，劳工 NGO 将从生长期进入成熟期，并将在职能方面发生转型，即从对工人个体的维权与基础培训转向介入工人集体行动并将其引至集体谈判层面，也就是说，劳工 NGO 正在登上中国工人运动的舞台。在这种转型过程中，劳工 NGO 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。

工人集体行动尽管仍然有其自发的性质，但报告期的个案揭示，在集体行动的过程中，工人们的自信心正在提升、阶级意识正在走向成熟、行动手段正在走入理性、组织化程度正在增长，这类行动对中国集体劳动关系的发展产生了积极的作用，在个案的基础上，一批工运领袖正在成长，他们最终会成为中国工会的一支生力军，并引导中国工运。同时，这些集体行动个案也对中国政府执政理念的具有建设性的意义，更对中国工会的改革形成了强烈的“倒逼”效应。



## 附件

## 劳工 NGO 介入工人集体行动个案简介

## 澳斯顿案

|         |                           |
|---------|---------------------------|
| 雇主名称    | 澳斯顿陶瓷（深圳）有限公司             |
| 雇主所在地   | 广东省深圳市                    |
| 员工人数    | 200                       |
| 行动发生时间  | 2013年3月                   |
| 参与工人人数  | 141                       |
| 纠纷起因    | 工厂搬迁，转移资产，资方不兑现支付经济补偿金的承诺 |
| 工人诉求    | 支付经济补偿金                   |
| 行动方式    | 集体投诉和上访                   |
| 劳工NGO名称 | 春风服务部                     |
| 劳工NGO角色 | 培训、指导选举代表、策划与指导谈判         |
| 结果      | 劳动争议仲裁裁决资方支付经济补偿金         |

## 永隆案

|         |                                     |
|---------|-------------------------------------|
| 雇主名称    | 永隆（广州番禺）塑料五金电器有限公司                  |
| 雇主所在地   | 广东省广州市                              |
| 员工人数    | 300                                 |
| 行动发生时间  | 2013年3月                             |
| 参与工人人数  | 300                                 |
| 纠纷起因    | 工厂搬迁，资方不按法定标准支付经济补偿金、解雇投诉的工人        |
| 工人诉求    | 支付经济补偿金、补缴社会保险费和住房公积金               |
| 行动方式    | 集体投诉、集体上访、劳资谈判                      |
| 劳工NGO名称 | 向阳花                                 |
| 劳工NGO角色 | 提供法律咨询、培训、指导选举代表、策划与指导谈判、指导工人使用社交媒体 |
| 结果      | 资方支付经济补偿金，承诺补缴社会保险费和住房公积金           |

## 中医药大学案

|        |                                 |
|--------|---------------------------------|
| 雇主名称   | 广州中医药大学第一附属医院                   |
| 雇主所在地  | 广东省广州市                          |
| 员工人数   | 1700                            |
| 行动发生时间 | 2013年4月                         |
| 参与工人人数 | 122                             |
| 纠纷起因   | 护工改为劳务派遣工、保安员待遇不合理              |
| 工人诉求   | 支付经济补偿金、补缴社会保险费、提高加班费计算基数、增加工资等 |

|         |   |
|---------|---|
| 行动方式    | 罢工、院内抗议、占领办公楼、集体上访、劳资谈判                   |
| 劳工NGO名称 | 番禺打工族                                     |
| 劳工NGO角色 | 培训、指导选举代表、策划与指导谈判、设计行动方案、起草文书、联系媒体、利用社交媒体 |
| 结果      | 资方支付部分经济补偿金、12名保安员被刑事拘留，后被起诉追究刑事责任        |

#### 英林案

|         |                       |
|---------|-----------------------|
| 雇主名称    | 英林电器有限公司              |
| 雇主所在地   | 广东省中山市                |
| 员工人数    | 100                   |
| 行动发生时间  | 2013年7月               |
| 参与工人人数  | 100                   |
| 纠纷起因    | 工厂准备搬迁                |
| 工人诉求    | 支付经济补偿金、补缴社会保险费和住房公积金 |
| 行动方式    | 集体投诉、劳资谈判、阻止资方搬运设备    |
| 劳工NGO名称 | 中山打工族                 |
| 劳工NGO角色 | 指导选举代表、策划与指导谈判、设计行动方案 |
| 结果      | 资方支付经济补偿金             |

#### 新兴纺织案

|         |                               |
|---------|-------------------------------|
| 雇主名称    | 新兴纺织（深圳）有限公司                  |
| 雇主所在地   | 广东省深圳市                        |
| 员工人数    | 10000                         |
| 行动发生时间  | 2013年7月                       |
| 参与工人人数  | 150                           |
| 纠纷起因    | 资方准备关闭该公司橡根厂并调工人去其他生产部门       |
| 工人诉求    | 解除劳动合同，支付经济补偿金                |
| 行动方式    | 集体上访、怠工、工厂门口聚集、办公楼前抗议         |
| 劳工NGO名称 | 春风服务部                         |
| 劳工NGO角色 | 起草文书、培训、指导选举代表和组成行动委员会、制定行动计划 |
| 结果      | 资方支付部分经济补偿金，工人被分化             |

#### 联盛案

|       |            |
|-------|------------|
| 雇主名称  | 广东联盛模具有限公司 |
| 雇主所在地 | 广东省广州市     |
| 员工人数  | 800        |

|         |                          |
|---------|--------------------------|
| 行动发生时间  | 2013年8月                  |
| 参与工人人数  | 111                      |
| 纠纷起因    | 资方利润率下降，将计时工资制转为计件承包制    |
| 工人诉求    | 辞职并要求资方支付经济补偿金           |
| 行动方式    | 罢工、厂内示威                  |
| 劳工NGO名称 | 番禺打工族                    |
| 劳工NGO角色 | 培训、指导选举代表、策划与指导谈判、设计行动方案 |
| 结果      | 资方支付经济补偿金                |

#### 凯金尔案

|         |                                      |
|---------|--------------------------------------|
| 雇主名称    | 广东凯金尔电器有限公司                          |
| 雇主所在地   | 广东省中山市                               |
| 员工人数    | 600                                  |
| 行动发生时间  | 2013年9月                              |
| 参与工人人数  | 53                                   |
| 纠纷起因    | 工人不满资方的管理方式与计件单价                     |
| 工人诉求    | 增加工资、补缴社会保险费、补发加班工资等18项诉求            |
| 行动方式    | 罢工、集体投诉、厂内示威、资方谈判                    |
| 劳工NGO名称 | 中山打工族                                |
| 劳工NGO角色 | 法律咨询、策划和指导行动、利用社交媒体、起草文书、指导选举代表、指导谈判 |
| 结果      | 资方补缴社会保险费、退还克扣的工资、补发高温补贴，增发300元伙食津贴  |

#### 诺基亚案

|         |  |
|---------|--|
| 雇主名称    | 诺基亚通信有限公司东莞分公司                                 |
| 雇主所在地   | 广东省东莞市   |
| 员工人数    | 5000   |
| 行动发生时间  | 2013年9月  |
| 参与工人人数  | 5000   |
| 纠纷起因    | 公司被微软收购后，资方修订了《员工手册》                           |
| 工人诉求    | 资方支付经济补偿金、微软与工人重新签订劳动合同，收购后，员工的工资与福利均不得低于现有水平。 |
| 行动方式    | 罢工   |
| 劳工NGO名称 | 春风服务部  |
| 劳工NGO角色 | 整理工人诉求、设计行动方案                                  |
| 结果      | 收购方微软公司已经承诺，在收购完成后的12个月之内，员工的工资                |

|  |  |
|--|--|
|  | 福利不会发生变化。资方还告知员工，新版的《员工手册》尚未正式颁布，仍然在制定过程中。 |
|--|--|

#### 胜美达案

|         |                                |
|---------|--------------------------------|
| 雇主名称    | 广州番禺胜美达旧水坑电子厂                  |
| 雇主所在地   | 广东省广州市                         |
| 员工人数    | 6600                           |
| 行动发生时间  | 2014年4月                        |
| 参与工人人数  | 80                             |
| 纠纷起因    | 该厂曾经参与维权的工人代表被资方解雇             |
| 工人诉求    | 成立工会                           |
| 行动方式    | 以集体名义向地方总工会提出申请                |
| 劳工NGO名称 | 向阳花                            |
| 劳工NGO角色 | 培训、指导选举工人代表、策划与指导工人直选工会、准备申请材料 |
| 结果      | 资方在地方总工会的指导与支持下，主导了工会组建工作      |

#### 金忠海案

|         |                               |
|---------|-------------------------------|
| 雇主名称    | 金忠海后勤服务有限公司（盛景）、开物物业有限公司      |
| 雇主所在地   | 广东省广州市                        |
| 员工人数    | 170                           |
| 行动发生时间  | 2014年4月                       |
| 参与工人人数  | 170                           |
| 纠纷起因    | 有5位保洁员通过仲裁程序追讨社会保险费，其余工人有同样诉求 |
| 工人诉求    | 增加工资、补缴社会保险费和住房公积金、给予带薪年假等13项 |
| 行动方式    | 罢工                            |
| 劳工NGO名称 | 番禺打工族                         |
| 劳工NGO角色 | 培训、指导选举代表、策划与指导谈判             |
| 结果      | 劳资双方仍在谈判中                     |

#### 裕元案

|        |                     |
|--------|---------------------|
| 雇主名称   | 裕元工业(集团)有限公司        |
| 雇主所在地  | 广东省东莞市              |
| 员工人数   | 50000               |
| 行动发生时间 | 2014年4月             |
| 参与工人人数 | 40000—50000         |
| 纠纷起因   | 工人发现资方未为工人足额缴纳社会保险费 |

|         |               |
|---------|---------------|
| 工人诉求    | 补缴社会保险费       |
| 行动方式    | 罢工            |
| 劳工NGO名称 | 春风服务部         |
| 劳工NGO角色 | 指导选举代表、设计行动方案 |
| 结果      | 资方同意补缴社会保险费   |

#### 佛山工艺案

|         |   |
|---------|---|
| 雇主名称    | 佛山工艺总厂                                    |
| 雇主所在地   | 广东省佛山市                                    |
| 员工人数    | 70  |
| 行动发生时间  | 2014年6月                                   |
| 参与工人人数  | 60  |
| 纠纷起因    | 工厂准备搬迁，资方为避免支付经济补偿金，通过减少工作量、降低工资的方式迫使工人辞职 |
| 工人诉求    | 资方支付保底工资、补缴社会保险费和住房公积金等 9 项诉求             |
| 行动方式    | 罢工、怠工                                     |
| 劳工NGO名称 | 番禺打工族                                     |
| 劳工NGO角色 | 培训、指导选举代表、策划与指导谈判、设计行动方案                  |
| 结果      | 资方退还罚款、补缴社会保险费和住房公积金、补发带薪年假工资等            |

#### 宝威案

|         |  |
|---------|--|
| 雇主名称    | 广东宝威电源（深圳）有限公司                           |
| 雇主所在地   | 广东省深圳市                                   |
| 员工人数    | 不详                                       |
| 行动发生时间  | 2014年6月                                  |
| 参与工人人数  | 不详                                       |
| 纠纷起因    | 公司被收购后，资方没有对工人的安置方案                      |
| 工人诉求    | 资方足额缴纳社会保险费与住房公积金、按照法定标准支付加班工资、增加工资等 9 项 |
| 行动方式    | 罢工                                       |
| 劳工NGO名称 | 春风服务部                                    |
| 劳工NGO角色 | 培训、指导选举代表、指导谈判、准备文件、联系媒体                 |
| 结果      | 资方同意了工人的部分诉求                             |

#### 奇力田案

|       |                  |
|-------|------------------|
| 雇主名称  | 奇力田高尔夫用品（深圳）有限公司 |
| 雇主所在地 | 广东省深圳市           |

|         |  |
|---------|--|
| 员工人数    | 2400                                   |
| 行动发生时间  | 2014年7月                                |
| 参与工人人数  | 2400                                   |
| 纠纷起因    | 资方搬迁部分设备去新厂，工人们感到前景黯淡                  |
| 工人诉求    | 资方足额补缴社会保险费和住房公积金、发放高位补贴、制定淡季保底工资等9项诉求 |
| 行动方式    | 提出谈判要约，在遭到资方拒绝后，举行罢工                   |
| 劳工NGO名称 | 春风服务部                                  |
| 劳工NGO角色 | 指导选举代表、策划与指导谈判、设计行动方案                  |
| 结果      | 资方基本同意了工人的诉求                           |

#### 大学城案

|         |                              |
|---------|------------------------------|
| 雇主名称    | 广电物业管理有限公司                   |
| 雇主所在地   | 广东省广州市                       |
| 员工人数    | 200                          |
| 行动发生时间  | 2014年8月                      |
| 参与工人人数  | 200                          |
| 纠纷起因    | 雇主在新一轮投标中未中标，但向工人隐瞒事实        |
| 工人诉求    | 支付经济补偿金、补缴社会保险费和住房公积金、补发加班费等 |
| 行动方式    | 罢工                           |
| 劳工NGO名称 | 番禺打工族                        |
| 劳工NGO角色 | 培训、指导选举代表、策划与指导谈判、设计行动方案     |
| 结果      | 资方同意支付经济补偿金、为工人补缴社会保险费和住房公积金 |

#### 腾麒案

|         |                                   |
|---------|-----------------------------------|
| 雇主名称    | 广州腾麒机械有限公司                        |
| 雇主所在地   | 广东省广州市                            |
| 员工人数    | 70                                |
| 行动发生时间  | 2014年12月                          |
| 参与工人人数  | 70                                |
| 纠纷起因    | 资方准备将工厂搬迁                         |
| 工人诉求    | 资方支付经济赔偿金、补缴社会保险费和住房公积金、补发高温津贴等6项 |
| 行动方式    | 罢工                                |
| 劳工NGO名称 | 向阳花                               |
| 劳工NGO角色 | 培训、指导选举代表、指导谈判、准备文件               |
| 结果      | 资方基本同意工人的诉求                       |

## 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）

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 — 2013）（2013年6月）