

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)

中国劳工通讯  
(<http://www.clb.org.hk>)

2011年5月

# 目 录

<b>第一节</b>	<b>经济、政治和社会环境概述</b>	2
一、	经济环境	2
二、	政治环境	3
三、	社会环境	4
<b>第二节</b>	<b>在岗工人的集体行动</b>	6
一、	新生代农民工的基本情况	7
二、	在岗工人集体行动的形式	7
三、	在岗工人集体行动的特点	10
四、	增加工资成为集体行动的主要诉求	13
五、	在岗工人集体行动的后果	15
<b>第三节</b>	<b>下岗失业工人的集体行动</b>	18
一、	国有企业改制“后遗症”引发的集体行动	18
二、	国有企业改制“归属焦虑症”引发的集体行动	19
<b>第四节</b>	<b>政府与工会的反应</b>	21
一、	政府对工人集体行动的反应	24
二、	全总对工人集体行动的反应	25
<b>结语：</b>	<b>工人集体行动的发展趋势</b>	26

本报告是中国劳工通讯发布的第四期工人运动观察报告。<sup>1</sup> 在报告期内，我国工人的集体行动有了新的发展，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，也反映了劳资关系在完成了市场化转型之后的发展趋势；特别是 2010 年夏季发生在东部沿海城市的工人集体行动，更将企业层面的劳资矛盾社会化，并成为了个体劳动关系向集体劳资关系过渡的标志性事件。

本报告以 2009 — 2010 年期间发生的工人集体行动为主线，描述两年间工人运动的发展轨迹。报告分四节：第一节作为报告后续部分的背景资料，概括了报告期内经济、政治和社会环境的变化；第二节通过对各类企业在岗工人行动个案的分析，总结了报告期内的工人集体行动的形式、特点、诉求与后果；第三节对报告期内由国有企业改制“后遗症”和“归属焦虑症”引发的下岗失业工人的集体行动作了概括性描述；第四节观察了报告期内各级政府与中华全国总工会（以下简称“全总”）对工人集体行动的回应策略，并分析了相关政策的变化；在报告的结语部分，对工人集体行动的发展趋势做出了评估。

本报告所用资料包括：文献（政府文件、全总文件、政府官员论点、学术论文等）、官方统计数据、国内外媒体报道。<sup>2</sup>

## 第一节 经济、政治和社会环境概述

### 一、经济环境

报告期恰逢国际金融危机，我国经济未能保持自 2003 年以来高速发展的势头，来自国家统计局的数据显示，2009 年 GDP 的增长幅度为 8.7%，总值达到 335353 亿元；2010 年 GDP 的增长速度有所提高，增长幅度为 10.3%，总值为 397983 亿元。<sup>3</sup>

报告期内，我国私营经济继续增长，来自国家工商行政管理总局的数据显示，截至 2010 年 9 月底，全国个体工商户达 3406.54 万，注册资金数额 1.27 万亿元，从业人员 6982.37 万人，分别比 2005 年年底增长 38.26%、118.61% 和 42.48%；全国私营企业达 818.88 万户，注册资本金 17.73 万亿元，从业人员 9183.89 万人，分别比 2005 年年底增长 90.39%、189.09% 和 57.69%；私营企业户均注册资本金 216.54 万元，比 2006 年增长 51.85%。<sup>4</sup>

报告期内，我国城镇就业呈正增长态势，来自国家统计局的数据显示，2009 年末，全国就业人员 77995 万人，其中，城镇就业人员 31120 万人，年末城镇登记失业率为 4.3%。2010 年末，全年城镇新增就业 1168 万人，比上年增加 66 万人，年末城镇登记失业率为 4.1%。又据国家统计局的数据，2010 年，农民工总量为 24223 万人，其中，外出农民工 15335 万人；本地农民工 8888 万人。

报告期内，我国就业趋势呈现较大变动，受 2008—2009 年国际金融危机、

<sup>1</sup> 前三期报告见“中国劳工通讯网站”（<http://www.clb.org.hk/schi/node/1200006?tid=900001>）。

<sup>2</sup> 本报告中未做脚注的工人集体行动个案均为国内外非官方网站报道。

<sup>3</sup> 数据来源：“国民经济和社会发展统计公报”，见“国家统计局网站”（<http://www.stats.gov.cn/tjgb/>），下同。

<sup>4</sup> 资料来源：富子梅：“个体私营企业从业者超 1.6 亿人”，“人民网”（<http://finance.people.com.cn/GB/13635938.html>）。

经济增长速度回落、出口下降、实际工资上涨、紧缩货币政策等多方面因素的影响，大批制造业、纺织业的中小企业倒闭，导致受雇于这类企业的大量农民工失业，根据国家农业部的测算，有 15.3%（约 2000 万）的农民工因此失去了工作或者找不到工作。<sup>5</sup> 在 2010 年初，由于经济形势好转，东部沿海地区又出现大规模的劳动力短缺现象，有媒体称，仅珠江三角洲地区，缺工人数就超过了 200 万。<sup>6</sup>

基于平稳渡过国际金融危机的考虑，国家人力资源和社会保障部在 2008 年 11 月发布通知，暂缓调整最低工资标准，致使全国各地政府在 2009 年均未调整最低工资标准。在金融危机之后的 2010 年，全国共有 30 个省份调整了最低工资标准，月最低工资标准平均增长幅度为 22.8%，其中，上海市当年的月最低工资标准居全国首位，为 1120 元；北京市当年的小时最低工资标准最高，为 11 元。

在报告期内，中央政府对外向型的发展战略进行了调整。2008 年 11 月 5 日，国务院召开常务会议，确定了在 2008 年第四季度到 2010 年底投资四万亿元，以扩大内需、促进经济增长的十项措施。2010 年 10 月 18 日，中国共产党第十七届中央委员会第五次全体会议通过了《关于制定国民经济和社会发展第十二个五年规划的建议》，该《建议》将“坚持扩大内需战略，保持经济平稳较快发展”作为独立的章节进行了具体论述，并提出了加强和改善宏观调控、建立扩大消费需求的长效机制、调整优化投资结构等三条详尽措施。

中央政府调整经济发展策略可能对中国工人运动的发展具有促进作用。2010 年 6 月 1 日，中共中央政治局常委、国务院副总理李克强在中共中央机关刊物《求是》第 11 期撰文指出，扩大内需的关键是提高居民消费能力，“这就需要调整国民收入分配结构，提高居民特别是中低收入居民的收入水平，努力做到城乡居民收入增长、劳动报酬增长与经济增长相协调。”由此看来，调整国民收入分配结构必然涉及到一次分配，而一次分配的公正与劳动者报酬的增长，又取决于劳动者的组织程度和政府对于工人集体力量的承受空间。

## 二、政治环境

在报告期内，中央政府仍然将“维稳”作为一项基本国策。中国“最有影响力的杂志”《南风窗》在 2010 年 3 月 3 日发表文章，称“从 2005 年底开始，几乎每一年的‘全国政法工作会议’都围绕‘维稳’展开。经过四年的摸索，尤其是 2008 年和 2009 年的‘大风大浪’，中国的维稳模式，大体已经完成了从战略构想到技术手段，从理论摸索到实践创新的转变，并隐然成型。”2010 年 5 月 27 日出版的《社会科学报》公布了一个值得关注的数字：2009 年度全国维稳经费达到 5140 亿元，中央政府公共安全支出增长幅度达 47.5%。随后有论者指出，该数字已逼近全年军费开支，可以用“天价维稳”来形容，维稳经费年年破纪录说明，社

<sup>5</sup> “陈锡文：无工作返乡的农民工约两千万，政府积极应对”，“新华网”（[http://news.xinhuanet.com/politics/2009-02/02/content\\_10750425.htm](http://news.xinhuanet.com/politics/2009-02/02/content_10750425.htm)）。

<sup>6</sup> “沿海地区普遍出现用工荒，珠三角缺工超 200 万”，“新华网”（[http://news.xinhuanet.com/fortune/2010-02/21/content\\_13016820.htm](http://news.xinhuanet.com/fortune/2010-02/21/content_13016820.htm)）。

会越来越动荡，水涨船高的安全成本也越来越令社会难以承受。<sup>7</sup>

中央政府的“维稳模式”招致政治学和社会学者们的批评。政治学教授于建嵘指出，政府这种不计成本、不惜人力的维稳策略是寻求一种与威权体制密切相关的“刚性稳定”，这种稳定是以垄断政治权力为目标，以僵硬稳定为表象，以国家暴力为基础，以控制社会意识和社会组织为手段的；这种刚性稳定的主要特征之一就是控制社会组织，对任何组织的成立实行严格的登记、审批制度，不许可任何组织自由表达利益和诉求。<sup>8</sup> 清华大学社会学系“社会发展研究课题组”则指出，“近些年来，我们实际上已经陷入一个‘维稳的怪圈’：各级政府将大量的人力物力财力用在维稳上，但社会矛盾和社会冲突的数量却不但没有减少，反而不断增加。从某种意义上来说，已经形成一种“越维稳越不稳”的恶性循环。之所以出现这种悖论现象，除了市场经济体制确立后现实社会矛盾和社会冲突增加的客观原因之外，一个重要的原因就是现有维稳思路和模式的缺陷。”<sup>9</sup>

在报告期内，中央政府将解决“民生”问题作为主要的工作任务。国务院总理温家宝在全国人民代表大会上提出的两个《政府工作报告》(2008年、2009年)中，均提出了“着力保障和改善民生”的工作任务，将“扩大就业”、“完善社会保障体系”和“改革收入分配制度”作为前三项工作目标，并将“建立以工资集体协商制度”作为实现“改革收入分配制度”目标的途径。2010年5月5日，国家人力资源和社会保障部、中华全国总工会和中国企业联合会/中国企业家协会联合发布《关于深入推进集体合同制度实施彩虹计划的通知》，提出，从2010年到2012年，力争用三年时间基本在各类已建工会的企业实行集体合同制度，其中，2010年集体合同制度覆盖率达到60%以上；2011年覆盖率达到80%以上；对未建工会的小企业，要通过签订区域性、行业性集体合同提高覆盖比例。据媒体报道，人力资源和社会保障部与全总参与起草的《工资条例》(草案)在2010年7月已经完成，并上报国务院。该《条例》(草案)确定，职工工资增长应充分考虑当地CPI(消费者物价指数)因素，该《条例》(草案)还明确要求通过工资集体协商的方式确定工资水平。<sup>10</sup>

对在报告期内发生的工人集体行动，一些地方政府也采取了较之过去不同的应对方式，特别是在广东地区发生大范围的罢工事件后，当地政府并未采取惯用的手段予以压制，而是在劳资之间保持了相对的中立并进行了积极的斡旋(见后)。地方政府的态度与应对方式的转变使这些罢工事件能够最终通过劳资双方的谈判得以解决。

### 三、社会环境

报告期内，根据国家统计局公布的资料，城乡居民的收入继续增长。2009

<sup>7</sup> 尹鸿伟：“我国去年维稳经费达5140亿元，严打模式引思考”，《南风窗》，转自“新浪网”(<http://news.sina.com.cn/c/sd/2010-07-15/110820684366.shtml>)。

<sup>8</sup> 于建嵘：“从刚性稳定到韧性稳定——关于中国社会秩序的一个分析框架”，《学习与探索》，2009年第5期，第113—118页。

<sup>9</sup> 清华大学社会学系“社会发展研究课题组”：“以利益表达制度实现社会的长治久安”，《领导者》，2010年，总第33期，第11—24页。

<sup>10</sup> 赵鹏：“工资条例草案将上报国务院”，“人民网”(<http://gongyi.people.com.cn/GB/12281307.html>)。

年，农村居民人均纯收入 5153 元，扣除价格上涨因素，比 2008 年实际增长 8.5%；城镇居民人均可支配收入 17175 元，实际增长 9.81%。2010 年，农村居民人均纯收入 5919 元，扣除价格上涨因素，比 2009 年实际增长 10.9%；城镇居民人均可支配收入 19109 元，实际增长 7.8%。

报告期内，家庭食品消费支出占消费总支出的比重（恩格尔系数）呈下降趋势。2009 年，农村居民家庭的恩格尔系数为 41%，较 2008 年下降了 2.7 个百分点；城镇居民家庭为 36.5%，较 2008 年下降了 1.4 个百分点。2010 年，农村居民家庭的恩格尔系数为 41.1%，较 2009 年下降了 0.1 个百分点；城镇居民家庭为 35.7%，较 2009 年下降了 0.8 个百分点。

国家发展和改革委员会社会发展研究所使用分析社会收入差距的“大岛指数”（Oshima Index）对居民家庭收入差距进行了分析。<sup>11</sup> 2009 年，城镇居民家庭收入的该指数为 5.61，较 2002 年的 6.33 下降了 0.72，说明城镇居民收入的差距呈缩小趋势；同年，农村居民家庭收入的大岛指数为 7.95，较 2002 年的 6.88 上升了 1.07，并已经超过了国际公认的 6.0 的警戒水平，这说明农村居民收入的不平等程度呈扩大趋势。<sup>12</sup>

根据“零点研究咨询集团”发布的《中国居民生活质量指数报告》，在 2009 年，城镇居民关注的社会问题占前四位的是“医疗改革”（34.8%）、“下岗及就业”（31.5%）、“社会保障”（28.9%）和“住房价格”（28.5%）；2010 年，前四位的社会问题为“物价”（42%）、“医疗改革”（37.2%）、住房价格（33.6%）和“下岗及就业”（25.8%）。<sup>13</sup> 根据国家统计局的数据，2010 年消费者物价指数（CPI）比 2009 年增长 3.3%，致使“物价”成为居于首位的城镇社会问题，而这一问题也使“增加工资”成为 2010 年工人集体行动中的主要诉求。

报告期内，各级劳动争议处理机构的劳动争议案件呈下降趋势。2009 年，全国各级劳动人事争议仲裁机构共处理劳动人事争议案件 87.5 万件；立案受理劳动争议案件 68.4 万件，比 2008 年下降 1.3%；涉及劳动者 101.7 万人，比 2008 年下降 16.3%。<sup>14</sup> 另据国家人力资源和社会保障部官员公布的数据，2010 年 1 月到 9 月，全国共发生 11—49 人的集体劳动争议 4000 多起，涉及人数达 11.8 万；50 人以上的集体劳动争议 216 起，涉及人数 2.9 万，在这些争议中，有 64.4% 涉及劳动报酬和加班工资，争议主要集中在纺织、电子、建筑等劳动密集型企业，发生群体以农民工、女工为主，主要发生地在广东（49.1%）。<sup>15</sup> 这里需要指出的是，以上数据仅为各级劳动人事争议处理机构受理的案件，并不包括发生在报告期内的工人集体行动个案数据。

<sup>11</sup> “大岛指数”是指居民收入五等分中最高的 20% 居民的收入总和与最低的 20% 居民收入总和之比。

<sup>12</sup> 杨宜勇、池振合：“我国收入分配现状及其发展趋势”，载于汝信、陆学艺、李培林主编《2011 年：中国社会形势分析与预测》，北京：社会科学文献出版社，2011 年版，第 38—47 页。

<sup>13</sup> 袁岳、张惠：“2010 年中国居民生活质量指数报告”，载于汝信、陆学艺、李培林主编《2011 年：中国社会形势分析与预测》，北京：社会科学文献出版社，2011 年版，第 90—108 页。

<sup>14</sup> 卫敏丽、牟旭：“中国公正及时解决劳动人事争议”，“新华网”（[http://news.xinhuanet.com/legal/2010-09/10/c\\_13489423.htm](http://news.xinhuanet.com/legal/2010-09/10/c_13489423.htm)）。

<sup>15</sup> 见，宋娟（人力资源和社会保障部调解仲裁管理司司长）：“在‘中国集体劳动争议状况及对企业劳动关系的影响’研讨会上的主题报告”（2010 年 9 月 18 日）。转自，乔健：“2010 年中国职工状况——呼唤共享经济发展成果和集体劳权”，载于汝信、陆学艺、李培林主编《2011 年：中国社会形势分析与预测》，北京：社会科学文献出版社，2011 年版，第 245—260 页。

在报告期内，工人集体行动个案呈增长趋势。有学者在文章中称，根据政府有关部门公布的资料，2009年全国共发生9万余起各类群体性事件，因维权引发的事件占80%以上，<sup>16</sup>但在这些事件中，工人集体行动个案所占比重并不清楚。本报告在以下章节将对工人集体行动个案做进一步的描述。

在2010年1—8月，全球最大的代工企业——深圳富士康科技集团连续发生17起员工自杀事件，造成13死4伤的悲剧，这些事件引发全国乃至全球的关注。2010年10月9日，互联网发布了由内地及港台20所高校60多名师生共同完成的《“两岸三地”高校富士康调研总报告》，该报告以专题讨论的形式，对深圳富士康科技集团的用工形式、劳动管理制度、工人生活环境、职业安全卫生、企业工会组织职能等方面存在的问题，做了全景式的描述与深度的揭露。

17

在报告期内，发生在民间的一些工人维权个案在社会上引起强烈的反响，尤其是几起尘肺病患者的维权行动，唤醒了社会民众的良知。2009年5月和12月，300多名来自湖南耒阳市和张家界市的尘肺病患者先后聚集广东省深圳市，要求政府赔偿，他们曾在上个世纪90年代在深圳建筑工地从事地基爆破工作，因缺少防尘设备而罹患尘肺病；2009年6月，因职业病防治机构做出了否认其尘肺病的诊断，河南省农民工张海超被迫“开胸验肺”；2010年底，甘肃省古浪县146名曾经在酒泉市从事煤矿和金矿采掘工作的尘肺病患者通过网络向全社会发出求救呼吁。这些个案在经媒体报道后，引起了包括了政府官员、律师和非政府组织在内的全社会的关注，更有诸多网友在微博上对古浪县尘肺病患者发起了民间救援行动。

报告期内在中国经济、政治和社会环境中发生的变化，形成了推动市场化劳资关系发展的两股力量：在经过2008—2009年国际金融危机之后，劳资之间的矛盾正在公开化、社会化，工人们不断地通过集体行动，表达他们的经济利益诉求；同期，各级政府在继续沿用已经固化的“维稳”模式的同时，也进行了“扩大内需”的经济发展战略的调整，并在“着力保障和改善民生”方面做出了一定的成就，这也在一定程度上诠释了工人经济利益诉求的合理性。在两股力量的推动下，中国劳资关系的市场化转型已经基本完成。

## 第二节 在岗工人的集体行动

在报告期发生的工人集体行动，较之过去行动的明显不同之处在于，在岗工人发动的行动数量已经超过了原国有企业下岗失业工人的行动数量，在这些行动中，“新生代农民工”成为了行动的主体。

---

<sup>16</sup> 于建嵘：“群体性事件症结在于官民矛盾”，《中国报道》，2010年第1期，第50—51页。

<sup>17</sup> “《高校富士康调研总报告》全文公布”，“新浪科技网”  
(<http://tech.sina.com.cn/it/2010-10-09/09574726168.shtml>)。

## 一、新生代农民工的基本情况

“新生代农民工”是指出生于上个世纪 80 年代以后的农民工。在中共中央、国务院 2009 年 12 月 31 日发布的《关于加大统筹城乡发展力度，进一步夯实农业农村发展基础的若干意见》中，“新生代农民工”首次出现于官方文件。进入本世纪以来，新生代农民工在农民工中的比例呈上升趋势。2010 年 5 月，全总在全国 25 个城市（区）1000 家企业进行了调查，在调查获取的 4453 个有效样本中，新生代农民工为 2711 人，占被调查农民工总数的 60.9%，这一比例接近于国家统计局在 2010 年 3 月发布的 61.6% 的比例。<sup>18</sup>

全总的调查揭示了新生代农民工不同于他们父兄（即“传统农民工”）的如下特点：

第一，新生代农民工中受过高中及以上教育者的比例为 67.2%，高出传统农民工 18.2 个百分点；拥有中等专业（中等技术、职业高中）、大学专业（或高等职业教育）、大学本科及以上受教育经历的比重分别是传统农民工的 1.6 倍、2 倍和 2.3 倍。

第二，59.9% 的新生代农民工尚未结婚成家，而传统农民工中已婚人数为 93%，高出新生代农民工 33.1 个百分点。

第三，新生代农民工在受雇之前的生活经历简单，74.1% 的人曾经“在学校读书”，比传统农民工（35.4%）高出 38.7 个百分点；只有 11.0% 的人在受雇前曾在农村务农，较传统农民工（35.7%）低 24.7 个百分点。

第四，与传统农民工相比，新生代农民工每年平均更换雇主的次数为 0.26 次，是传统农民工（0.09 次）的 2.9 倍。

第五，从产业分布看，81.7% 的新生代农民工就业于第二产业，18% 的人就业于第三产业；从行业分布来看，73.9% 的新生代农民工就业于制造业，5.5% 的人从事建筑业。

有论者指出，新生代农民工的上述特点表明，他们并不认同其“农民”的身份，他们有着丰富多彩的精神向往和理想追求，渴望留在城市，融入城市，他们对目前的生存状况并不满足。<sup>19</sup> 国家统计局的专家也指出，除了年龄的优势之外，新生代农具有更高的受教育程度，他们更注重自身技能的提高、注重自身权利的保护，他们在抗压性和对负面环境的容忍度方面也明显低于传统农民工。<sup>20</sup> 这些特点也与报告期内发生的在岗工人集体行动有关。

## 二、在岗工人集体行动的形式

报告期内，在岗工人行动方式发生了变化，从以辞职、自杀、自残或者暴力伤害雇主等原始方式表达不满，到采取罢工、“集体睡觉”、“集体旅游”、“集

<sup>18</sup> 全国总工会新生代农民工问题课题组：“2010 年企业新生代农民工状况调查及对策建议”，“全总网站”（<http://www.acftu.org/template/10004/file.jsp?cid=853&aid=83875>）；国家统计局农村司：“2009 年农民工监测调查报告”，“国家统计局网站”（[http://www.stats.gov.cn/tjfx/fxbg/t20100319\\_402628281.htm](http://www.stats.gov.cn/tjfx/fxbg/t20100319_402628281.htm)）。

<sup>19</sup> 单光鼎：“我国劳资关系张力加大”，《瞭望》，2010 年第 25 期，第 27—28 页。

<sup>20</sup> 本刊编辑部：“理性应对劳资关系新节点”，“财经网”（<http://magazine.caijing.com.cn/2010-06-07/110454364.html>）。



体散步”、堵路等集体行动形式来表达经济利益的诉求，并在此基础上发展出一种“停工（罢工）— 劳资谈判 — 达成协议”的模式，这种模式完全不同于由全总发动和政府主持的、自上而下推行的工资集体协商模式。<sup>21</sup>



2010年6月21日至26日，位于广东省广州市南沙区的电装（广州南沙）有限公司工人罢工，要求厂方增加工资并改善福利待遇。图为工人们坐在工厂货仓门口，防止货物运出。工人拍摄，转自“阿波罗新闻网子站”（[http://www.aboluowang.com/news/data/2010/0626/article\\_102709.html](http://www.aboluowang.com/news/data/2010/0626/article_102709.html)）。



2010年6月2日，位于福建省厦门市的哈隆电子公司的员工因不满公司规定而停工，趴在车间的工作台上睡觉。刘以洁摄，转自“厦门网”（<http://fj.sina.com.cn/xm/news/sz/2010-06-03/16092015.html>）。

<sup>21</sup> 杨琳：“劳资关系调整新节点”，《瞭望》，2010年第25期，第20—27页；吴清军、许晓军：“中国劳资群体性事件的性质与特征研究”，《学术研究》，2010年第8期，第59—65页。



2010年5月10日上午，河北省保定市保百集团下岗职工穿着统一的服装，集体步行去北京“旅游”。该公司在2000年7月改制时，全体员工都入了股。此后，公司管理方使用一系列手段迫使员工辞职，并在辞职时，要求签订“自愿转让股权协议”，以此方式侵吞员工的股份。转自“民生观察”（<http://www.msguancha.com/Article/ShowArticle.asp?ArticleID=3649>）。

报告期内，在岗工人集体行动形式的最大特点是，工人们利用手机短信、微博等通讯手段，传递行动信息、召集行动。尽管这些集体行动仍然缺少成熟的组织形式，但工人们能够在事件发生后的最短时间内，通过一个虚拟的空间聚集起来，并将信息及时传出，以引起媒体和社会各界的关注。有论者认为，随着互联网技术的发展，信息、舆论能够以更低的成本和便捷的方式传播，这样可以弥补工人行动中组织资源不足的缺陷。<sup>22</sup>

在2010年5月南海本田罢工发动之后，有关罢工的帖子迅即在互联网上流传；工人们建立了一个名为“团结就是胜利”的QQ群。通过这个QQ群，他们可以随时传递罢工的动态，媒体的记者们也可以跟踪报道，律师与劳工维权人士则可以提供专业性建议。

2010年6月9日，位于广东省中山市的固力本田（Honda）制锁公司工人发动罢工，要求资方提高工资。有国外媒体称，在罢工刚开始几小时之后，工人就开始将罢工的详细情况发布在到互联网上，该公司一位工人说：“我们用手机将罢工情况录了像，并决定把这些视频贴到网上，好让大家知道我们所遭受的有多么不公平。”<sup>23</sup> 下图为该公司工人在罢工期间用手机拍摄照片。

<sup>22</sup> 吴清军、许晓军：“中国劳资群体性事件的性质与特征研究”，《学术研究》，2010年第8期，第59—65页。

<sup>23</sup> David Barboza and Keith Bradsher, “In China, Labor Movement Enabled by Technology”, *The New York Times* ([http://www.nytimes.com/2010/06/17/business/global/17strike.html?\\_r=1&partner=rssnyt&emc=rss&pagewanted=all](http://www.nytimes.com/2010/06/17/business/global/17strike.html?_r=1&partner=rssnyt&emc=rss&pagewanted=all)).



Ariana Lindquist 为《纽约时报》拍摄

### 三、在岗工人集体行动的特点

报告期在岗工人的集体行动表现为如下特点：

**特点之一**，大量集体行动发生在盈利的企业。在报告期内，特别是在 2010 年，当国际金融危机的影响逐渐消退之后，随着企业经营状况的好转，有大量的工人集体行动发生在盈利的、运营良好的企业，特别是外商投资企业，并由此形成了这一时期工人集体行动的特点。例如，受南海本田罢工的影响，在与日本汽车制造业产品有关的工厂发生了一系列的工人集体行动，包括：

2010 年 6 月 7 日，位于广东省佛山市的丰富汽配有限公司 200 多名工人罢工。该公司为本田在中国的汽车整车厂提供排气系统和消音系统。据罢工工人称，他们普遍认为工资太低，希望通过罢工提高工资。

2010 年 6 月 9 日，位于广东省中山市的固力本田制锁公司约 500 名工人举行罢工，并在工厂外聚集示威。该公司为本田汽车生产汽车锁、侧视和后视镜等。参与罢工的工人要求将每月的基本工资从 930 元提高 1600 元，并在加班时领取双倍的工资。

2010 年 6 月 17 日，位于湖北省武汉市的艾帕克汽车配件公司 200 多名工人罢工。该公司是东风本田汽车有限公司的供应商，主要为东风本田配套生产车身骨架钣金零部件。据罢工工人称，他们提出了增加工资、住房补贴、夜班补贴、岗位补贴和通讯费补贴等要求。

2010 年 6 月 17 日，位于天津市的丰田合成公司工人罢工，要求增加工资。该公司主要为天津一汽丰田、广州本田等国内轿车企业提供汽车配套零部件。

2010 年 6 月 21 日，位于广东省广州市南沙区的电装(广州南沙)有限公司的 1100 名工人开始罢工，要求厂方提高工资并改善福利待遇。有报道称，该公司主要生产汽车动力传动系统方面的产品，在华主要客户除了丰田外，还包括其他 15 家整车厂。<sup>24</sup>

<sup>24</sup> 吴妮婷、陈勇：“广州电装停工 72 小时事件”，《经济观察报》，转自“凤凰网” (<http://finance.ifeng.com/news/20100625/2346932.shtml>)。

2010年7月12日，位于广东省佛山市的阿兹米特汽车配件公司近200名工人举行罢工，要求增加工资。该公司是本田公司的子公司，主要生产汽车变速箱，汽车模具，汽车焊装夹具及配件。

2010年7月21日，位于广东省广州市的欧姆龙（广州）汽车电子有限公司工人罢工，要求增加工资。该公司主要产品包括汽车的电子控制单元（Electronic Control Unit）、遥控锁、自动车窗控制器以及其他车载电子部件产品。

除了受到南海本田罢工的影响之外，有论者认为，导致集中于汽车制造业罢工另外一个原因是，跨国公司在华的高盈利情况与工人低工资收入所形成的反差。日本多摩大学教授沈才彬指出，中国目前已经成为国外汽车制造厂商的重要利润增长点，但中国工厂的一线工人却无法共享发展的成果，而且在汽车制造业企业中，外方中高级管理人员与一线工人之间的收入差距较大，使工人产生强烈的落差感。<sup>25</sup> 北京师范大学教授赵炜则认为，汽车工业以精益生产为代表的管理模式放大了控制方面的内容，忽视了工人的参与，使工人被置于完全的、单向的控制之下，过长的劳动时间、繁重的工作压力和被控制的劳动过程，都加剧了工人的不满。<sup>26</sup>

**特点之二**，工人的集体行动开始在某类行业和地区集中出现。例如，自2010年5月17日南海本田罢工之后，截至2010年7月16日，在珠江三角洲地区，共有20多家汽车零部件供应商企业发生了罢工。<sup>27</sup> 报告期内，在河南省郑州市、广东省东莞市与深圳市、甘肃省兰州市、广东省广州市、河北省栾城县等地，发生过公共交通工具司机不满工资过低或者公司加收费用而“罢驶”的事件。在报告期内，各地环卫行业工人也组织了一系列集体行动，包括，2009年12月22日和2010年2月16日四川省宜宾市环卫工人两次罢工、2010年1月19日广东省广州市300余名环卫工人罢工、2010年11月18日广东省深圳市近千名环卫工人罢工、2010年12月21日广东省东莞市大朗镇数百名环卫工人罢工、2010年9月21日湖北省潜江市60余名在职和退休环卫工人的抗议等等。在这些集体行动中，工人们的主要诉求是提高他们的工资待遇与福利待遇。<sup>28</sup>

在一些地区，也集中出现了工人的集体行动。例如，辽宁省大连市开发区总工会主席在2010年9月18日一次研讨会上透露，从2010年5月下旬至8月底，该开发区爆发了第三次罢工潮，有73家企业（其中有48家为日资企业）的近7万名工人参与，各企业停工时间从半天到14天不等，工人诉求的是提高工资。<sup>29</sup>

这些集中出现于行业和地区的集体行动显现了三个共同点：第一，工人们

<sup>25</sup> 郑猛、左林、鄢建彪：“停工进行时”，《财经杂志》，2010年第14期，转自“财经杂志网”（<http://magazine.caijing.com.cn/2010-07-04/110472876.html>）。

<sup>26</sup> 合欢：“中国社会学会2010年年会劳动关系与工人研究论坛综述”，“中国社会学网”（<http://www.sociology.cass.cn/shxw/xstl/xstl67/P020100810507177344259.pdf>）。

<sup>27</sup> 曾庆洪：“规范经济罢工权，构建和谐劳动关系”，“新民网”（<http://auto.xinmin.cn/rollnews/2011/03/07/9638257.html>）。

<sup>28</sup> 林世宁：“广州约300环卫工人不满‘待遇’罢工”，《羊城晚报》，转自“腾讯网”（<http://news.qq.com/a/20100119/002086.htm>）；马喜生、王焱：“不满全年只休假2天，东莞大朗环卫工罢工两天”，“南方报业网”（[http://nf.nfdaily.cn/nfrb/content/2010-12/22/content\\_18650309.htm](http://nf.nfdaily.cn/nfrb/content/2010-12/22/content_18650309.htm)）。

<sup>29</sup> 兰方：“大连停工潮7万人参与波及73家企业，以工资涨34.5%告终”，“财新网”（<http://finance.ifeng.com/news/special/cxcmzk/20100919/2636845.shtml>）。

的经济诉求相近，主要集中于提高工资水平和改善劳动条件方面；第二，工人们表达诉求的方式相同，多采取怠工或者罢工的方式；第三，罢工行动具有强烈的模仿性。

**特点之三**，个别事件引发工人的集体行动。这些集体行动的深层背景是，工人们雇主的不满已经达到了爆发的临界点，个别事件为他们的行动提供了引爆点。例如，

2009年2月13日，位于广东省深圳市的大冷王运输制冷有限公司工人开始罢工，罢工起因于管理方宣布取消当年的秋季旅游。但工人们表示，秋游只是一件小事，罢工的真实原因是他们对公司的工资福利不满，有工人表示，该公司十几年来一直没有提高过工人的基本工资。

2010年1月15日，位于江苏省苏州市工业园区的苏州联建科技公司2000余名工人罢工，引发罢工的是一则“公司要取消年终奖金”的传言。罢工工人表示，他们长期超负荷工作但工资明显偏低，奖金、福利也时常遭到克扣；同时，公司无视员工生命安全，在一些危害员工身体健康的工作流程中不采取有效的防护措施。<sup>30</sup>

2010年2月24日，位于广东省惠州市博罗县的立锋开关厂数百名女工外出“散步”，引发这一行动的是工厂老板在春节开工后，只向工人发了两元的“利市”。有罢工工人称，她们最高的月工资都不足1000元，工资收入除去吃饭和房租等日常开销，几乎没有剩余。<sup>31</sup>

2010年2月28日，广东省惠州市超霸电池厂近千名员工罢工并外出堵路，导致这一事件是一则“三名工人被保安打伤”的传言。据罢工工人称，往年公司有年终奖、旅游等福利，而且每星期提供一次水果，食宿全包。近两年来，这些福利待遇统统没有了。

2010年5月23日，重庆綦江齿轮厂百余名工人罢工，罢工起因是该公司锻造分公司一名工人在休息日被要求加班，因劳累过度在车间内昏倒，送医后不治身亡。长期以来，工人们工资水平太低，劳动量过大的情况一直不满。

2010年6月21日，位于广东省广州市南沙区的电装(广州南沙)有限公司的1100名工人罢工，要求厂方增加工资并改善福利待遇。据报道，引发此次罢工的原因是，工人们要求公司为宿舍安装空调，但公司的答复是“宿舍区内电力不能负荷”。<sup>32</sup>

以上这些由个别事件引发的工人集体行动带有明显的突发性，反映出是工人们长期对工厂的工资水平、福利待遇、工作条件和生活条件不满，通过这些事件，也可以看到，中国的劳资矛盾正在企业内部积聚，并有随时公开激化的可能。

---

<sup>30</sup> 朱柳笛：“传取消年终奖引千人抗议”，“新京报网”(<http://news.bjnews.com.cn/2010/0116/58600.shtml#>)。

<sup>31</sup> 郭秋成：“开工只给2元红包：博罗县立锋开关厂数百女工集体‘散步’”，转自“网易新闻网”(<http://news.163.com/10/0226/10/60EMFLQM000120GR.html>)。

<sup>32</sup> 吴妮婷、陈勇：“广州电装停工72小时事件”，《经济观察报》，转自“凤凰网”(<http://finance.ifeng.com/news/20100625/2346932.shtml>)。



#### 四、增加工资成为集体行动的主要诉求

在报告期内，增加工资成为在岗工人集体行动的主要诉求，这表明，工人工资水平的提高与政府收入增加、企业盈利增长、物价上涨之间存在极不协调的状况，官方的数据也证实了这种状况的存在。在 2010 年 3 月第十一届全国政协第三次全体会议上，政协委员、全总党组成员张世平指出，在 1997 年至 2007 年间的 GDP 比重中，政府的财政收入从 10.95% 升至 20.57%，企业的盈余从 21.23% 升至 31.29%，劳动者的报酬却从 53.4% 降至 39.74%。<sup>33</sup>

##### 1、资方转嫁危机，克扣工资引发集体行动

2009 年的国际金融危机给中国制造业企业带来了经营方面的困难，一些企业将危机转嫁到工人身上，以克扣工人工资、奖金、取消津贴与福利待遇等方式，降低生产成本，由此引发工人的不满。例如：

2009 年 5 月 31 日，位于福建省晋江市的三百六十一度（福建）体育用品有限公司近 2000 名工人罢工，要求资方增加工资。据罢工工人称，公司为了将每双运动鞋的成本减低到 3 元，降低了计件单价；还有工人称，公司以各种理由克扣工人工资。

2009 年 11 月 11 日，位于海南省海口市的海南优美内衣有限公司近千名女工罢工。导致这场罢工的是该公司发出的一份“年度表现奖发放规定”。根据这一规定，在 2009 年度，员工收到一次口头警告信，年度表现奖只发 75%，收到两次口头警告信，则只发放 50%，收到一次严重书面警告信，将不发放年度表现奖。据罢工的女工们称，公司管理人员发出口头警告或者书面警告信的随意性很大，她们工资本来就少，公司还要打年终奖的主意，太过分了。

2010 年 2 月 26 日，位于广东省东莞市的台升家具有限公司 2000 多名工人罢工。据该公司一位管理人员称，从 2007 年以来，由于受金融危机等各种因素的影响，厂方取消了每月发给工人的生活和住宿等补助共 240 元。<sup>34</sup>

##### 2、资方提高定额、调整工资制度引发集体行动

自 1994 年实行最低工资制度之后，大部分雇主都将当地的最低工资标准作为工人的基本工资，长期以来，在他们之间已经形成了一种共识——工人的工资水平只能随着政府最低工资标准的调整而提高。当国际金融危机出现之后，国家人力资源和社会保障部在 2008 年 11 月 17 日发布了暂缓调整最低工资标准的文件。在渡过了金融危机之后，大陆所有省、市、自治区在 2010 年均调整了最低工资标准。有专家对这种全国范围内最低工资标准的调整做出评论，认为这是一次最低工资的“恢复性增长”，即“把 2009 年没涨的补回来，达到应该达到的水平。”<sup>35</sup> 正是因为最低工资的调整属于“恢复性增长”，工人们对这一年最低工资标准的调整并不满意，但进而引发工人集体行动的一个主要原因是，有雇主在依循当地政府的最低工资标准调整了工人工资后，转而采取调整工资制度、降低计价单价和加班费标准等手段，压低工人的工资。例如：

<sup>33</sup> “近四分之一职工 5 年未涨工资”，“燕赵晚报”，转自“新浪网”  
(<http://news.sina.com.cn/c/2010-03-10/070017193884s.shtml>)。

<sup>34</sup> 曾育军：“加薪梦碎，家具巨头工人罢工”，《南方都市报》，转自“南方网”  
([http://news.southcn.com/g/2010-02/27/content\\_9578055.htm](http://news.southcn.com/g/2010-02/27/content_9578055.htm))。

<sup>35</sup> 张静：“今年全国 27 省份已上调最低工资标准”，《新京报》，转自“新浪网”  
(<http://news.sina.com.cn/c/2010-08-18/013117979637s.shtml>)。

2010年3月20日，位于广东省珠海市的佳能珠海有限公司数百名工人罢工。有工人称，此次罢工是针对公司将于4月1日实施的新工资制度。工人们认为，公司在根据当地政府的最低工资标准提高了工资之后，又将住房公积金、住房补助、合同费等福利拆分，填补到基本工资中，是以“拆东墙补西墙”的方式变相降薪。<sup>36</sup>

2010年6月9日，位于广东省珠海市的伟创力计算机有限公司近500名工人罢工。有罢工工人称，罢工是针对厂方新的工资制度。该公司工人每天工作12个小时，其中，8个小时为正常工作时间，2个半小时为加班时间，剩余的1个半小时为不计工资的用餐时间。公司的新制度将用餐时间增至2个小时，等于减少了半个小时的加班费。

2010年9月7日，位于广东省深圳市的兄弟工业（深圳）有限公司百余名工人罢工。据罢工工人称，在深圳市政府于7月1日提高了最低工资标准后，公司便制定了新的工资与加班费制度以降低成本。按照新的规定，他们的工作强度加大了，除了中午吃饭休息的1个小时外，其余的12.5个小时一直都在不停地工作。<sup>37</sup>

2010年11月5日，位于广东省佛山市的富士康普立华科技公司数千名工人罢工。工人们抗议厂方在最近一次的加薪计划中缩减员工的加班时数。依据新计划，员工的工资分为底薪和补贴两部分，两者总和虽高过加薪前的底薪，但因加班时数缩减而导致整体实际收入下降。

2010年6月3日，位于福建省厦门市的殿前哈隆电子公司工人罢工。据罢工工人称，从6月1日起，公司在提高工人工资的同时也提高了劳动定额，并且采取了计件工资形式。而工人们在8个小时的工作时间内根本完不成新的定额。<sup>38</sup>

2010年11月18日，位于广东省深圳市的怡丰发泡胶厂一百多名工人开始罢工，并且堵住厂门不准车辆进出。据工人们称，在7月份深圳市政府调整了最低工资标准之后，厂方几度大幅增加劳动强度，降低工序时间，以致工人们全力工作，仍然无法完成厂方的劳动定额。

### 3、收入差距过大引发集体行动

2010年5月南海本田罢工的一个原因是该公司工人与日方管理人员在工资收入上存在50倍的差距。<sup>39</sup>实际上，无论是在私营企业、外商投资企业还是改制后的国有企业，类似的工资差距是非常普遍的，并经常会引发工人的集体行动。

2010年5月23日，重庆綦江齿轮传动公司锻造分公司工人罢工。据罢工工人称，他们经常要在周末加班，但每月的工资在扣除各种社会保险费后，只能剩下几百元；而公司的高层管理人员的月工资可达到1.3万元，中层管理人员的月工资也超过8000元。

---

<sup>36</sup> 赵飞鹏、李京：“佳能珠海工厂数百工人抗议降薪”，《南方都市报》，转自“新浪科技网”（<http://tech.sina.com.cn/it/2010-03-20/11523965978.shtml>）。

<sup>37</sup> 许士磊：“为讨加班费停工数小时”，“深圳新闻网”（[http://news.sznews.com/content/2010-09/08/content\\_4903060.htm](http://news.sznews.com/content/2010-09/08/content_4903060.htm)）。

<sup>38</sup> 刘以结：“工资低、定额高、工人不满，停工睡大觉”，“厦门网”（[http://www.xmnn.cn/dzbnk/xmwb/20100603/201006/t20100603\\_1446042.htm](http://www.xmnn.cn/dzbnk/xmwb/20100603/201006/t20100603_1446042.htm)）。

<sup>39</sup> “本田罢工事件调查：中日员工工资相差50倍”，《二十一世纪经济报道》，转自“新浪网”（<http://sh.sina.com.cn/citylink/ed/1/2010-05-31/10388553.html>）。

2010年8月13日，位于云南省的昆明机床股份有限公司工人罢工。罢工工人说，在扣除各种社会保险费后，很多人的月工资收入只有900多元，而该公司中层以上管理人员每月得到的汽车用油补贴就已经相当于甚至高于普通员工的工资，这些人除了工资之外，每半年还有8万元左右的奖金。<sup>40</sup>

2010年5月1日，位于山东省枣庄市的万泰集团一棉分公司工人开始罢工。有工人称。他们的月工资只有500多元，即使工龄长达30年的老工人，月工资也不足700元，但公司的高级管理人员却开豪华轿车，送子女到海外留学。

2010年5月24日，位于甘肃省的兰州维尼纶纺织厂2000余名工人开始罢工。据罢工工人的代表称，他们每月的工资收入不足800元，在支付了数百元的社会保险费后，已所剩无几。多年来，厂方一直以“营运亏损严重”为由，拒绝增加工人工资，但中级以上管理人员却每人获赠市区一套高档楼房，总价值为3000万元。

增加工资的诉求成为了报告期内工人集体行动的一个主旋律，这种诉求说明，工人们正在以“主动”的态度去伸张他们的权利，他们已经认识到，政府的最低工资标准不应是他们的基本工资标准，他们要用自己的行动表达对企业内部巨大收入差距的强烈不满。

## 五、在岗工人集体行动的后果

### 1、罢工增加了企业的经营成本

对管理方来说，罢工造成生产中断，在现代生产链中，引发巨额损失。例如，2010年5月南海本田罢工之后，据该公司内部人士称，由于本田在中国的四个整车组装厂一直采用同步配套至生产线的方式生产，此次罢工导致四个相关的组装厂全线停产。<sup>41</sup> 据粗略估计，罢工给资方造成的日损失可达2.4亿元。<sup>42</sup> 另据广州本田汽车有限公司总经理称，该公司在此期间的损失高达几十亿元。<sup>43</sup>

在电装（广州南沙）有限公司发生的罢工也造成六个一级汽车配件企业停工，丰田公司为此关闭了两条装配线，有员工透露，电装公司停产一天就能导致3600个VCT系统（variable controlled timing）无法生产，也就等于少生产了3600台汽车。<sup>44</sup>

### 2、工人们对于工资增长空间有了新的认识

长期以来，中国加工制造业的利润过低似乎已经成为一个定论。有媒体报

---

<sup>40</sup> 宁博、王吉涛：“昆明机床部分员工停工”，《云南信息报》，转自“云视网”（[http://news.yntv.cn/content/15/20100817/162130\\_15\\_78774.shtml](http://news.yntv.cn/content/15/20100817/162130_15_78774.shtml)）。

<sup>41</sup> 魏学珍、尹蔚：“遭遇‘罢工门’，本田在华4组装厂停产”，“新京报电子报”（[http://epaper.bjnews.com.cn/html/2010-05/28/content\\_105368.htm](http://epaper.bjnews.com.cn/html/2010-05/28/content_105368.htm)）。

<sup>42</sup> 廖笏锋：“每天超2亿元损失，南海本田罢工影响巨大”，“汽车中国网”（<http://carschina.com/yejie/changjiixinwen/2010052874751.html>）。

<sup>43</sup> 常凯：“南海罢工三重要启示”，“人文与社会网”（<http://wen.org.cn/modules/article/view.article.php/2061/c11>）。

<sup>44</sup> 吴妮婷、陈勇：“广州电装停工72小时事件”，《经济观察报》，转自“凤凰网”（<http://finance.ifeng.com/news/20100625/2346932.shtml>）。



道，在国际产业链中，一些加工制造业企业处于“上挤下压”的状态，他们被国际大客户限定得很死，只能靠大量接订单、降低人力成本来保持利润增长。<sup>45</sup>有地方政府官员也表示，沿海劳动密集型产业还处于粗放式发展阶段，缺乏个性化的创新能力，同质化竞争严重，导致行业利润越来越低。<sup>46</sup>

然而，以上的定论在 2010 年的工人集体行动中似乎一再被否认，先有深圳富士康科技集团在连续发生工人自杀事件后，数次提高工资，以至最终工资的增长幅度达到了百分之一百；后有一系列加工制造业的企业在工人罢工之后提高了工资水平。这些雇主的回应使中国工人认识到，企业目前的盈利水平实际上存有增加工资的巨大空间，而各类企业工人与管理人员之间巨大的工资差异，也强化了工人们这种认识，并将这种认识作为了集体行动的依据。

### 3、工人们认识到团结就是力量

如果说，在报告期内，工人们通过集体行动，取得了增加工资、改善工作条件和福利待遇的经济成果，那么，他们在行动中所获得的另一类成果则是认识到了团结所产生的力量，认识到了包括工资在内的劳动条件可以不由资方单方面决定，认识到了集体行动所产生的能量。一位在深圳打工的农民工说：“我们不了解企业的运营情况，也不熟悉法律，单个人去跟企业谈，毫无用处，说多了还会被开除。我们只能抱团，一抱团企业就没办法，最后总能调高一点（工资）。”<sup>47</sup>

事实上，这种团结意识的生成与企业现有工会在工人集体行动中的负面表现有着直接的关系。例如：在 2010 年 6 月 21 日电装（广州南沙）有限公司工人的罢工中，受访工人均表示，他们曾经通过公司的工会与厂方谈判，但始终没有结果，因此才决定罢工。大连开发区总工会主席称，在 2010 年 5 月下旬至 8 月底该开发区爆发的罢工中，基层工会主席基本不发挥作用。<sup>48</sup>而参与南海本田罢工的工人也证实，在 2010 年 5 月 17 日工人罢工之后，该公司的工会主席“像保镖一样”陪在总经理的身边；在劳资的谈判会议上，这位工会主席又“多次走到资方桌前，弯腰细听总经理的耳语嘱咐，而手中的麦克风传出的是其连连应允之声。”<sup>49</sup>

企业工会及工会负责人在工人集体行动过程中的角色和表现，使工人们失去了对他们的信心，也增强了自己的团结意识。在上述行动个案中，工人们都在提出经济主张的同时，提出了“重组工会”、“基层工会必须由一线工人选举产生”等方面的诉求。根据这些诉求，可以做出工人集体行动具有了政治化趋向的结论。尽管在罢工中，工人们的主要的诉求还是经济方面的，但在这些诉求之外，组织独立于雇主的工会等方面的政治诉求并非鲜见。

### 4、集体行动孕育了集体谈判的雏形

政府与全总自上个世纪 90 年代初就开始推行一种称为“平等协商与集体合

<sup>45</sup> 杨琳：“劳资关系调整新节点”，《瞭望》，2010 年第 25 期，第 20—27 页。

<sup>46</sup> 同上。

<sup>47</sup> 同上。

<sup>48</sup> 兰方：“大连停工潮 7 万人参与波及 73 家企业，以工资涨 34.5%告终”，“财新网”（<http://finance.ifeng.com/news/special/cxcmzk/20100919/2636845.shtml>）。

<sup>49</sup> 刘子倩：“工会的新机会”，“中国新闻周刊”，转自“新浪网”（<http://news.sina.com.cn/c/sd/2010-06-24/122620538929.shtml>）。

同”的制度，并对这一制度的效果有着良好的预期。但因为这一制度缺少工人的实际参与，以致“协商”有名无实或者缺少劳资之间“讨价还价”的过程。在报告期内，工人们以集体行动的激烈性和高成本，迫使资方坐下来与工人代表进行谈判，经过一个讨价还价的过程，使工人提出的部分经济诉求得到满足，例如，

南海本田罢工的最终解决是劳资双方在自主谈判的基础上达成了工资增长 35% 的协议。

大连开发区 73 家企业近 7 万名工人罢工后，劳资双方通过谈判达成协议，工人工资平均提高了 300 元，平均增幅为 34.5%。<sup>50</sup>

在 2010 年 6 月 7 日广东省佛山市丰富汽配有限公司 200 多名工人罢工后，经过劳资双方谈判，资方最终同意为工人增加工资 500 元。

在 2010 年 9 月 7 日兄弟工业（深圳）有限公司百余名工人罢工后，经劳资双方谈判，资方降低了生产线的速度，并承诺给工人每月增加基本工资 100 元、增加伙食补助 2 元以及其他福利待遇。

2010 年 7 月 12 日阿兹米特汽车配件公司近 200 名工人举行罢工，十天后，劳资双方达成协议，资方同意增加工资 45%。

在这些由集体行动发动的谈判过程中，工人们选举了自己的谈判代表、提出了自己的谈判主张，在谈判桌上与资方进行了实力的较量，并最终取得了自己可以接受的谈判结果。这种由集体行动发动的谈判与此前全总一直推行的“平等协商与集体合同”制度的最大不同在于，它是一个由工人自始至终全面参与的过程，因而也就具有了化解劳资矛盾，调整劳资关系的效果。

## 5、集体行动受到了资方的抵制

当然，报告期内的集体行动并非都会出现工人满意的结局，在一些个案中，工人行动遭到了资方强硬的抵制。由于中国并无罢工权或者罢工免责的法律规定，为应对工人的罢工行动，管理方也可以向工人发出“不复工即解雇”的威胁甚至开除罢工的组织者。在有些个案中，由于罢工工人的劳动力替代性较高，雇主会在工人罢工之后招募新工人以取而代之。例如，在广东中山固力本田制锁公司工人罢工之后，资方的回应是每月增加 200 元工资，因这个数额远低于工人提出的加薪 900 元的要求，遭到工人拒绝。此后，资方开始招募新的工人，这一举动迫使大部分工人在罢工次日就开始复工。在互联网上有一篇据称来自《纽约时报》（New York Times）的评论中，有论者指出，工人们希望能够通过罢工，取得南海本田罢工的成果，但他们显然忽略了重要的一点，南海本田生产的是汽车的传输系统，需要高技术工人，工人们多有相当于大专水平的机械工程文凭；而固力本田锁公司生产的是汽车锁、侧视和后视镜等低端产品，对工人的技术要求很低，工人只需初中文凭即可应聘。<sup>51</sup>

工人集体行动遭遇资方抵制的现象并不限于少数企业。例如，2010 年 10 月 13 日，位于广东省深圳市的日本理光公司的工厂 1300 名工人开始罢工，工人们

<sup>50</sup> 兰方：“大连停工潮 7 万人参与波及 73 家企业，以工资涨 34.5% 告终”，“财新网”（<http://finance.ifeng.com/news/special/cxcmzk/20100919/2636845.shtml>）。

<sup>51</sup> 作者不详：“抗争 5 天，中山本田罢工是这样被瓦解的”，转自“阿波罗新闻子站”（<http://www.youth-sparks.com/bbs/redirect.php?tid=2783&goto=lastpost>）。

要求资方设立解除劳动合同的经济补偿金制度并增加工资和改善福利待遇。在两周的罢工期间，资方拒绝了工人们大部分的要求，后在劳资双方未能达成协议的情况下，当地政府出动官员和防暴警察，强迫工人复工，资方也威胁工人，如果不复工，将被辞退。2010年11月18日，位于广东省深圳市的怡丰发泡胶厂一百多名工人开始罢工，罢工持续到第五天时，资方要求罢工工人复工或者辞职，最后，大部分工人选择了辞职。

当然，这些遭遇资方强烈抵制的集体行动个案，也可以视为在劳动力市场中劳资博弈的一种必然结果，这一结果又是工人在组织集体行动之后所要付出的代价。

### 第三节 下岗失业工人的集体行动

从上个世纪90年代中期开始，各级政府对国有企业进行了被称为“国有企业改制”的改革。<sup>52</sup> 据国家劳动和社会保障部的数据，在1998年至2004年的七年间，国有企业裁掉了十分之六的人员，累计裁员近3000万；在1998年至2000年间，每年裁员人数都维持在700—900万人之间。<sup>53</sup> 这场“改制运动”不但涉及到广大国有企业工人的权益，彻底颠覆了工人阶级在社会中的政治地位和社会地位，而且留下了严重的“后遗症”与“归属焦虑症”。

#### 一、国有企业改制“后遗症”引发的集体行动

国有企业的改制是一个缺少规范化、制度化的过程。从改制的操作层面上看，在2003年国务院国有资产监督管理委员会发布《关于规范国有企业改制工作的意见》之前，中央政府一直没有一套统一、完整的指导性政策。在这种情况下，改制实际上为地方政府官员和企业的经营者们创造了一个千载难逢的机会，使他们可以在改制中相互勾结，以低估企业资产来掩盖贪污的事实，并进而共同瓜分国有资产。<sup>54</sup>

中国劳工通讯在2008年3月发布的一份研究报告中，提出了国有企业改制“后遗症”的概念。<sup>55</sup> 在改制过程中，普遍存在着操作不规范；改制程序不透明；经济补偿金标准过低；拖欠工人工资、社会保险费、集资款等等侵害工人权益的问题。当国有企业改制已经基本完成之后，这些问题并没有得到解决，以致原国有企业的下岗失业工人一直向当地政府和改制后的企业追讨自己的权益。在报告期内，国有企业改制“后遗症”继续引发工人們的集体行动。例如，

---

<sup>52</sup> 在国务院国有资产监督管理委员会2003年11月30日发布的《关于规范国有企业改制工作的意见》中，将改制的形式确定为，对国有企业的“重组、联合、兼并、租赁、承包经营、合资、转让国有产权和股份制、股份合作制等多种形式的改造。”

<sup>53</sup> 刘英丽：“今年告别‘下岗职工’”，《中国新闻周刊》，2005年3月，总220期。

<sup>54</sup> 据政府有关部门估计，自实行国有企业改革以来，每年大约有800到1000亿元人民币的国有资产流失。国家审计署署长李金华认为，腐败分子对国有资产的侵吞是国有资产流失的主要原因。见，申铎：“李金华：国有资产流失是中国最大的威胁”，“自由亚洲电台”（<http://www.rfa.org/mandarin/shenrubao/2006/09/30/lijinhua/>）。

<sup>55</sup> 中国劳工通讯：“从‘状告无门’到‘欲加之罪’——对工人集体行动演变过程的分析”，“中国劳工通讯网站”（<http://www.clb.org.hk/schi/node/1300194>）。

2009年11月9日，位于四川省泸州市的长江液压二厂近百名退休职工和在职工人到市政府门口示威。该厂在上个世纪90年代末改制时，工人曾经占有少量股份，但改制后，厂方逐渐裁减工人，被裁减者的股份随即被管理者占有。当工人们听说厂方要将工厂的土地出售时，遂采取示威行动，要求解决改制遗留的问题。

2010年2月5日，重庆市愈永电力公司近百名下岗工人到重庆市委门外请愿，抗议被公司解雇后，政府拒绝提供生活津贴。该公司在1996年改制后，管理方强迫工人“买断工龄”。据请愿工人称，现在大部份“买断工龄”的下岗工人都难以再就业。

2010年3月27日，河北省保定依棉集团有限公司数千工人罢工，4月2日，约2000余名工人步行进京“旅游”。该公司在2004年改制后，一直拖欠工人的住房公积金、养老保险费、集资款以及经济补偿金。当工人们得知公司管理层要将公司卖掉并大量裁减人员的消息后，聚集起来表示抗议。

2010年6月5日，湖北省随州铁树集团公司大批失业工人堵路抗议。该公司原为国有大型纺织企业，在2002年宣告破产后，拖欠工人的股份、退休金及养老金等问题一直未获解决，失业工人曾经多次以上访、堵路、静坐的方式追讨权益。2004年2月8日，曾经发生千余人堵塞铁路事件。

2010年8月23日，广东省广州钢铁集团近千名失业工人集会游行。该公司在1996年改制后，有约一万员工被裁减。多年来，这些工人一直上访争取权益，甚至成立维权协会，通过各种方式与政府交涉，但问题一直没有得到解决。

2010年11月15日，位于陕西省的延河水泥机械厂的六位下岗退休工人代表静坐请愿。该工厂在2008年12月5日破产，欠下2300名工人的工资和社会保险费，共计2500万元。

这些因“后遗症”引发的工人集体行动个案，有些已经持续多年。例如，河南油田在2000年至2004年间，因改制而裁减了8700名二十年以上工龄的工人。当时他们获得了8万元以上的经济补偿金。但因尚未达到法定退休年龄（男60岁、女55岁），他们需要自行支付养老保险费和医疗保险费。据工人称，近年来，养老保险费和医疗保险费逐年上涨，而银行的利息又很低，已经有五分之一的人交不起了。为此，这些工人一直到各级政府机构上访，参与人数少则四、五百人，多则一、二千人。<sup>56</sup>

## 二、国有企业改制“归属焦虑症”引发的集体行动

“归属焦虑症”是一个新词，源于2009年7月发生在吉林通钢集团通化钢铁股份公司（以下简称“通钢”）的一起事件（简称“通钢事件”）。有人将造成这一事件的原因归于国有企业改制的“归属焦虑症”，并指出，这一症状是国有企业工人在改制过程中，因知情权和利益没有保障，因“国有企业工人”的身份突然消失而引发的情绪波动。<sup>57</sup> 在报告期内，“归属焦虑症”曾经引发两起重大的工人集体行动。

<sup>56</sup> “河南油田下岗职工王峰谈‘协解’及维权上访的经历（一）、（二）”，“民生观察网”（<http://www.msguancha.com/Article/ShowArticle.asp?ArticleID=2009>）。

<sup>57</sup> 褚晓亮、林甦、王晓明：“‘通钢之痛’折射中国国企改制中的‘归属焦虑’”。“新华网”（[http://news.xinhuanet.com/fortune/2009-08/05/content\\_11828100.htm](http://news.xinhuanet.com/fortune/2009-08/05/content_11828100.htm)）。

## 1、通钢事件

2009年7月24日，通钢万余名工人在厂区聚集并堵塞厂区大门，与前来的阻止的警察对峙，造成工厂内七座高炉停产长达11个小时。此事件缘起该公司的改制。2005年11月28日，一家名为建龙钢铁控股有限公司(以下简称“建龙”)的私营企业注资通钢，持有了该公司36.19%的股份并委派陈国君出任通化钢铁副总经理。改制之后，公司管理层裁减了部分工人，降低了工人的工资和福利待遇，导致工人们的不满。2008年国际金融危机发生之后，钢材价格暴跌，到2008年底，通钢七座高炉全部停产，至2009年2月，公司亏损高达10亿元。而在此时，建龙宣布与通钢实行股权分立，此举被工人视为“临阵脱逃”。2009年5月份以后，国内钢材市场好转，通钢开始扭亏为盈，此时，建龙又要加大对通钢的投资，并于2009年7月22日与吉林省国有资产管理委员会达成投资意向：对通钢增资控股，持股达66%。此举遭到工人们的反对，他们认为，吉林省国有资产管理委员会与建龙达成的投资意向协议并没有经过职工代表大会的通过。7月24日，通钢公司召开干部大会，宣布建龙与通钢重组和管理层任命事宜，陈国君担任了总经理。这一消息招致工人的抗议，陈国君在随后的混乱中，被挟持殴打，最终伤重不治身亡。吉林省国有资产监督管理委员会当晚宣布，建龙将永不参与通钢重组，事态的方得以平息。<sup>58</sup>

在评论这次事件时，有论者指出，在中国国有企业改制历程中，企业职工权益受损的情况比较普遍，在改制过程中遗留下来问题没有得到及时解决，劳资矛盾在一再被压抑之后，已经积聚到了爆发的临界点。通钢是一个有50多年历史的国有企业，有些通钢职工一家几代人的生存都与这个企业有关，工人们通对钢职工身份的认同，远远大于对通化市民身份的认同，在短时间内，工人们对其身份的变化难以接受，并且很难适应改制之后私营企业的管理方式。<sup>59</sup>

## 2、林钢事件

2009年8月11日，位于河南省濮阳市的林州钢铁有限公司(以下简称“林钢”)的工人因对企业改制不满，自发聚集围堵指导改制的政府官员。林钢是一家成立于1969年的国有企业，2009年7月被濮阳市国有资产管理委员会以2.5亿元的价格拍卖给河南凤宝钢铁有限公司(以下简称“凤宝”)。此举引发工人的不满，据工人代表反映，工人们一是认为改制的经济补偿金标准过低；二是不愿意凤宝这样的私营企业来收购他们的公司。8月11日，林钢400余名工人与家属聚集在公司办公楼内外，将到该公司指导改制工作的濮阳市国资委副主任围堵在楼内长达90个小时。在抗议行动中，工人们还喊出了“向通钢老大哥学习”的口号。为平息事态，河南省委、省政府就林钢改制问题提出了六条意见，表示尊重广大职工的意愿，暂停改制工作。<sup>60</sup>

“归属焦虑症”之所以频繁发作于正在改制的国有企业，究其原因，之一是改制过程依然不透明，改制的操作者们严重违反国家政策，将工人排除在改制

<sup>58</sup> “通钢事变：国企改制中怎样与工人对话”，“凤凰网”  
([http://phtv.ifeng.com/program/cjqzqf/200908/0817\\_1698\\_1305740.shtml](http://phtv.ifeng.com/program/cjqzqf/200908/0817_1698_1305740.shtml))。

<sup>59</sup> 同上。

<sup>60</sup> 秦亚洲：“河南妥善处置林州钢铁职工围堵聚集事件”，转自“腾讯网”  
(<http://news.qq.com/a/20090817/001604.htm>)；“河南林州钢铁因改制引起职工不满”，“北方网”  
(<http://news.big5.enorth.com.cn/system/2009/08/16/004162722.shtml>)。

的过程之外。当工人们不了解整个过程以及这个过程对他们将产生的后果时，就会产生不满并付诸于集体行动。第二个原因是，在十多年国有企业的改制过程中，工人的利益受到了太多的侵害，他们在心理上就抵制改制。有专家指出，在十多年间，工人们透过自己父兄下岗失业后所遭遇的经历和生活境遇，已经对原有的改制方式有了切身的体验，他们知道，再这样对待他们是不行了。<sup>61</sup>

实际上，自上个世纪 90 年代中期国有企业改制开始之后，下岗失业工人为了争取自身的权益而举行的集体上访、示威、堵路、请愿等行动就持续不断，在报告期内，这批工人因年龄过大，寻找临时性工作愈加困难，家庭生活愈加艰难。可以预见，在未来数年内，国有企业改革的“后遗症”和“归属焦虑症”仍会频繁发作。“通钢事件”与“林钢事件”也表明了这些大型国有企业工人潜在的“组织资源”和群体性的力量，这些力量一旦爆发，可以成功地阻止地方政府与企业经营管理者之间的“暗箱操作”，并迫使政府对违规操作者及腐败者予以惩治。<sup>62</sup>

## 第四节 政府与工会的反应

### 一、政府对工人集体行动的反应

报告期内，各级政府在继续坚持“维稳”原则的社会治理模式之外，对工人集体行动的反应出现了变化，尤其是广东省各级政府对工人集体行动采取的应对策略，似乎使人们看到，政府正在逐渐走出固有的维稳思路。

2010 年，在岗工人发动的集体行动个案大部分发生在广东省，尤其是南海本田罢工更引发了该地区一系列的罢工行动。在罢工发生之后，广东省各级政府并未像过去那样，动用警力予以全面压制，而是采取了“中立”态度与积极斡旋的做法，促使劳资双方展开谈判以解决纠纷。对广东省政府的回应态度，社会各界有不同的评论，归结起来，有以下几点：

第一，经济发展战略的考虑。广东省各级政府就工人集体行动所采取的对策，可能与广东省政府实施的“腾笼换鸟”的经济发展战略有关。2008 年 5 月 26 日，广东省政府发布了《关于推进产业转移和劳动力转移的决定》及八个配套文件，文件要求服装、五金、玩具、制鞋、包装等传统劳动密集型产业，陶瓷、水泥等建材工业，家具产业，再生金属冶炼产品等高耗能的资源型产业转移出珠三角地区，再引进投资规模大、产业关联度高的高端技术产业，这项发展战略被喻为“腾笼换鸟”。据媒体报道，这一战略得到了现任中共广东省委书记汪洋的倡导与支持。<sup>63</sup>不过，受地方经济利益的主导与企业经营成本的考虑，广东省基层政府官员与制造业的企业主均对这项战略采取抵制态度。<sup>64</sup>在这一背

<sup>61</sup> 杨琳：“劳资矛盾忧患”，《瞭望》，2009 年第 50 期，第 6—8 页。

<sup>62</sup> 例如，在林钢的拍卖中，由濮阳市副市长王相玲签字，以低于起价 19.6% 的价格将林钢卖给凤宝公司。该副市长在 2010 年 12 月以“受贿罪”被判处有期徒刑 11 年。

<sup>63</sup> 王楚、贺林平：“汪洋：珠三角要实现腾笼换鸟”，《人民日报》，转自“新华网”（[http://news.xinhuanet.com/local/2008-10/17/content\\_10206821.htm](http://news.xinhuanet.com/local/2008-10/17/content_10206821.htm)）。

<sup>64</sup> 周琼：“广东力推产业转移‘腾笼换鸟’遇阻”，“财经网”

景下，广东省政府对发生在该地区制造业企业的一系列罢工行动所采取的“中立”态度与斡旋的做法，的确令人产生一种联想，该政府可能会借工人要求增加工资的集体行动，迫使制造业企业转移出珠三角地区。

第二，经济发展转型的考虑。中国政府正在进行“扩大内需”的经济发展转型，并将扩大消费需求作为转型的途径，而增加工人的工资收入又是拉动内需的关键。在这一背景下，有论者认为，执政者需要一些自下而上的加薪压力，以迫使雇主增加工资。<sup>65</sup>

第三，实现执政理念的需要。有论者认为，地方政府对工人集体行动的反应策略之所以有所变化，是基于实现中央政府执政理念的需要。自本世纪初以来，中央政府引入了“以人为本”、“执政为民”的理念，强调社会公正公平和正义。但是，政府那些为社会公正目标而制定的政策，并没有得到资方的积极响应。<sup>66</sup> 因此，政府认识到，工人以集体行动方式要求提高工资，是一个迟早必须面对且无法逃避的问题；在此情况下，让企业主们拿出利润的一部分来加薪，并无损于政府的利益，反而有助于解决工人工资过低引起的社会矛盾。<sup>67</sup>

不论上述分析是否可以诠释广东省各级政府的真实意图，政府实施的反应策略的确表明，地方政府对工人集体行动的性质有了新的认识，即，工人的罢工属于劳资纠纷，解决的办法要让劳资双方通过谈判处理，政府无需用其他力量强制性介入。<sup>68</sup>

另外一点值得关注的反应是，在报告期内，广东省立法机构针对罢工行动，对《广东省企业民主管理条例》进行了修订。2010年6月，中共广东省委要求省人大常委会加快制定《企业民主管理条例》，为此，省人大将该《条例》补入2010年的立法计划。<sup>69</sup> 从公开征求社会意见的《条例》草案看，该《条例》增加了企业应当建立工资集体协商制度的相关内容，并要求职工应当通过企业工会与企业进行工资集体协商，规定企业三分之一以上职工向企业工会提出工资集体协商要求的，企业工会应当向企业提出工资集体协商要求。该《条例》草案还就工人罢工行动作出了规定，要求工人在“未依法提出工资集体协商要求时，或者工资集体协商期间，不得采取停工、怠工或者其他过激行为。”同时，也规定，“企业收到工资集体协商意向书后，应当在十五日内予以书面答复，无正当理由不答复或者不安排协商的，不得因职工停工、怠工而解除劳动合同。”

不过，我们仍然注意到，包括广东省政府在内的各级地方政府，对工人集体行动并非采取了完全一致的克制态度，在报告期内，有相当一部分工人的集体行动仍然受到了压制，尤其是当行动发展为街头抗议的时候，工人们经常会

---

(<http://www.caijing.com.cn/2008-07-31/110001742.html>)。

<sup>65</sup> 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>)。

<sup>66</sup> 郑永年：“罢工潮与中国的转型动力”，“联合早报网”

([http://www.zaobao.com/special/forum/pages8/forum\\_zp100706.shtml](http://www.zaobao.com/special/forum/pages8/forum_zp100706.shtml))。

<sup>67</sup> 何清涟：“中国：笼罩在落日余晖中的‘世界工厂’”，“中国人权双周刊”

(<http://biweekly.hrichina.org/article/499>)；“真假美猴王之辨：全总工会与自主工会——浅析中国对罢工潮的复杂反应”，“中国人权双周刊”(<http://biweekly.hrichina.org/article/584>)。

<sup>68</sup> 常凯：“南海罢工三重要启示”，“人文与社会网”

(<http://wen.org.cn/modules/article/view.article.php/2061/c11>)。

<sup>69</sup> 朱小勇、陈阳：“广东省企业民主管理条例启动，首创工资协商制度”，“大洋网-信息时报”，转自“搜狐网”(<http://news.sohu.com/20100722/n273671340.shtml>)。

与采取驱赶行动的警察发生肢体冲突。例如：

2009年10月23日上午，位于广东省东莞市长安镇的一家玩具厂百余名工人堵路讨薪。有工人称，他们受到200多名防暴警察和治安员的驱赶，有很多人被打伤，其中包括多名妇女，一名年轻工人在现场被打昏。

2010年1月15日，位于江苏省苏州市工业园区的苏州联建科技公司2000余名工人罢工，工人与数百名防暴警察发生激烈冲突，有10余名工人被警方带走。

2010年6月6日，位于江苏省昆山市的书元机械厂1000多名工人罢工，当地政府出动200多名警察戒备，警察与工人发生冲突，有50余名工人受伤。

2010年6月17日，位于天津市的丰田合成公司工人罢工。18日凌晨，约250名警察和治安员进入罢工工人聚集的厂房，要求工人尽快复工，后采取驱赶行动，期间，有6名工人被打伤，16人被警方带走。

2010年10月13日，位于广东省深圳市的日本理光公司1300名工人开始罢工，在罢工持续两周之后，当地政府出动官员与防暴警察共500人，进入工厂，要求工人复工，并且威胁，对不复工者，将以“违法乱纪”的罪名抓捕。

2010年5月7日，位于江苏省无锡市的尼康光学仪器（中国）有限公司工人举行罢工。11日上午，在工人们准备前往无锡市政府示威时，当地政府调集了数百名防暴警察赶到现场，并与工人发生冲突，约20多名工人受伤，数人被带走接受调查。

2010年12月18日，陕西省第九棉纺织厂工人因对企业破产后的安置费用不满，占领了厂房并扣押两名厂方管理人员。其后当地政府派出防暴警察，与工人发生肢体冲突。

2010年5月18日至20日，位于山西省大同市的星火制药厂工人连同家属约1万人堵塞道路，抗议市政府强令该工厂破产并以每人1.5万元强行“买断工龄”。20日下午，大同市政府出动警察、武警和城市管理人员将堵路工人驱散，其间与工人发生冲突，有30多工人被打伤。

2010年5月14日，位于河南省平顶山市的平棉纺织集团一批下岗工人在厂区聚集，对厂方确定的经济补偿金标准表示不满，后引起在岗工人的同情，数千工人们开始罢工。6月1日，当地政府出动2000多名警察，驱赶工人，强行要求工人复工，其间，警察与工人发生肢体冲突。

在报告期内，也有一些工人代表因组织工人行动或者代表工人与政府交涉而受到行政处分或者刑事处罚，这些人中包括：

赵东民，男，40岁。2009年8月19日被陕西省公安局新城分局刑事拘留，同年9月24日被逮捕。2011年1月，被陕西省西安市中级人民法院（二审法院）以“聚众扰乱社会秩序罪”，判处有期徒刑三年，缓刑三年。赵东民曾参与筹备组织了三次“陕西企业工会维权代表大会研讨会”，并协助下岗失业工人起草了《陕西离退休工人致陕西省总工会的公开信》。

苗万里，男，40岁，平棉纺织集团工人。2010年5月11日参加罢工，5月30日被平顶山市公安局行政拘留，后在7月8日以“扰乱社会秩序罪”被逮捕。两个月后，以“取保候审”形式被释放。



于继芬，女，48岁，四川省宜宾市环卫工人，曾参加两次罢工。2010年2月19日被四川省宜宾市公安局翠屏区分局以“阻挠环卫工人正常开展清洁工作，扰乱单位秩序”为由，处于“行政拘留10日”的处罚。

高XX、郝XX、尹XX，山西省大同市星火制药厂职工。三人因参与2010年5月18日至20日工人及其家属的堵路行动，被大同市公安局以“连续三天组织、煽动职工非法阻断城市道路交通，严重影响政府机关正常的工作秩序”为由，分别“治安拘留10日”并罚款1.2万元。

## 二、全总对工人集体行动的反应

中国劳工通讯在2008年发布的一份题为“谁来维权 为谁维权——论全总维权的政治化及中国工会运动的出路”的研究报告中，已经指出，因企业基层工会的“空壳化”，全总建立的“社会化”维权机制带有“外部维权”与“事后救济”的特征。<sup>70</sup> 报告期内，全总对一些劳资关系紧张个案的反应，仍然继续表现出了这一特征。

### 1、事后救济式的反应：领导表态与发布政策

在深圳富士康科技集团公司发生工人连续自杀事件后，全总中高层官员曾经做出过评论。2010年11月3日，全总民主管理部部长在出席一次论坛时表示，富士康公司违法并存在管理体制的严重问题，他指出，富士康的问题，首先是企业的责任，但主要责任应该在政府；政府对劳资问题确实存在监管不到位，不作为的情况，使得很多想做好，想承担社会责任，甚至承担法定责任的企业都感觉到吃亏。<sup>71</sup> 2011年3月，全总副主席张鸣起就该事件的后续情况通报媒体，他表示，在事件发生后，地方工会就深入到企业当中，了解调查情况并向企业提出意见和建议，随着事态的发展，广东省总工会和全总也多次过问这一事件的情况，帮助富士康公司建立健全了企业的工会组织，使职工的一些愿望和诉求能够通过工会组织，通过合理合法的程序，反映到企业管理层，使问题得以解决。<sup>72</sup>

就2009年5月南海本田罢工事件，全总副主席张鸣起在2011年3月作出的回应是，全总认为这一事件的主要原因是由于企业多年来持续盈利的同时，忽视了劳动者报酬提高的问题而引起的；他还表示，企业工会在整个维护职工权益方面确实有做得不到位、不够的地方，全总要完善相关规定，并通过培训班提高各级工会干部尤其是基层工会干部的素质。<sup>73</sup>

在2009年7月“通钢事件”发生之后，全总于2009年8月15日发出《关于在企业改制重组关闭破产中进一步加强民主管理工作的通知》，该《通知》要求，要将改制方案提交企业职工代表大会或职工大会审议，职工的裁减和安置方案等涉及职工切身利益的重大问题提交职工代表大会审议通过，未经职工代表大

<sup>70</sup> 见“中国劳工通讯网站”(<http://www.clb.org.hk/schi/node/1300726>)。

<sup>71</sup> 刘育英：“中华全国总工会官员称富士康管理体制存严重问题”，“中国新闻网”(<http://www.chinanews.com/cj/2010/11-04/2632621.shtml>)。

<sup>72</sup> 张静：“全总副主席回应富士康跳楼事件，称劳资关系严峻”，《新京报》“光明网”([http://politics.gmw.cn/2011-03/07/content\\_1684466.htm](http://politics.gmw.cn/2011-03/07/content_1684466.htm))。

<sup>73</sup> 同上。

会审议的不应实施；既未公开又未经职工代表大会通过的决定视为无效。

在 2010 年南海本田罢工以及此后一系列工人集体行动发生之后，全总面对劳资关系紧张的态势，以发布文件、会议决议和领导讲话等多种形式，表达了对这些行动的关注，并将解决劳资矛盾、维护社会稳定的目标建立在组建基层工会、推动集体协商和工会主席直选等措施的基础上。

2010 年 5 月 29 日，全总发布《关于进一步做好职工队伍和社会稳定工作的意见》。该《意见》提出，要进一步加大维护职工合法权益与发展和谐劳动关系的力度；使广大职工有尊严地生活，促进职工队伍和社会稳定。在该《意见》中，全总还提出，维权是维稳的前提和基础。有论者指出，这个文件表明，中国的工会组织及其领导人终于公开承认了一个最为基本的常识，这就是，不能维护职工的合法权益，就没有职工的尊严；没有职工的尊严，就不会有社会的稳定。<sup>74</sup>

2010 年 6 月 4 日，全总发布《关于进一步加强企业工会建设充分发挥企业工会作用的紧急通知》，该《紧急通知》要求各级工会要全力推动在外商投资企业、港澳台商投资等非公有制企业组建工会。2010 年 8 月 30 日，全总召开“全国工会基层组织建设工作会议”，在会上，提出了为期三年的企业组建工会的工作目标，即，在 2010 年年底，全国企业法人单位建会率要达到 60%以上；到 2011 年底达到 75%以上；到 2012 年底达到 90%以上。

2010 年 7 月 26 日，全总发布《关于进一步加强企业工会工作，充分发挥企业工会作用的决定》，该《决定》要求全面推进平等协商签订集体合同工作，提出，推动所有企业普遍建立集体协商机制和集体合同制度。根据人力资源和社会保障部、中华全国总工会和中国企业联合会/中国企业家协会 2010 年 5 月 5 日联合发布的《关于深入推进集体合同制度实施彩虹计划的通知》，从 2010 年到 2012 年，力争用三年时间基本在各类已建工会的企业实行集体合同制度，其中，2010 年集体合同制度覆盖率达到 60%以上；2011 年集体合同制度覆盖率达到 80%以上。在 2011 年 1 月 19 日的全总第十五届执行委员会第五次会议上，又将 2011 年在已建工会企业的工资集体协商制度覆盖率修改为 60%。<sup>75</sup>

## 2、工会改革的曙光：工会主席直选与专职化

需要指出的是，在南海本田罢工引发了一系列工人的集体行动后，各级政府和全总系统各级工会对企业基层工会的角色定位与功能开始有了新的认识。中共中央政治局委员、广东省委书记汪洋称，企业和上级的工会组织应摆正位置，代表职工依法维权，真正成为工人利益诉求的“代表者”和“代言人”。<sup>76</sup> 原广东省总工会副主席孔祥鸿也认为，罢工并不是违法的行为，工人们就是通过这种手段来提出自己的利益诉求。他还批评了在南海本田罢工时当地工会的表现，指出，在罢工时，首先工会不能站在罢工工人的对立面，当地的工会恰恰站在了对立面。所以工人说要取消工会，或者说工会是走狗汉奸。<sup>77</sup>

<sup>74</sup> 于建嵘：“理性的罢工呼唤工会组织”，《大视野》，2010 年第 7 期，第 23 页。

<sup>75</sup> 刘羊昉：“全总提出到 2011 年底力争实现全国企业职工入会率达 81%”，“新华网”（[http://news.xinhuanet.com/politics/2011-01/19/c\\_121001210.htm](http://news.xinhuanet.com/politics/2011-01/19/c_121001210.htm)）。

<sup>76</sup> 刘子倩：“工会的新机会 — 工会的非常时刻”，《中国新闻周刊》，2010 年第 23 期，第 18—22 页。

<sup>77</sup> 马吉英：“可控的罢工是和谐的应有之义 — 对话广东省总工会副主席孔祥鸿”，《中国企业家》，第 97

全总对基层工会角色与功能的调整，主要表现为逐步推广试行多年的基层工会主席直选和工会主席专职化。2010年8月30日，全总副主席、书记处第一书记王玉普在“全国工会基层组织建设工作会议”上提出，要“在条件成熟的企事业单位探索工会主席直选”。2010年，全总拨款1000万元，在十个省市推行专职工会干部工资分级负担试点，并表示力争在2012年推行到全国。<sup>78</sup>但也有一些基层工会负责人在接受记者采访时表示，在中国现行的工会体制下，工会干部职业化或许可以部分解决工会独立性难题，但由上级工会派出的干部，是否能真正代表工人的权益，难以令人乐观。<sup>79</sup>

此外，全总在2010年7月召开的第十五届执行委员会第四次会议上，提出了“要依法推动企业普遍建立工会组织，依法推动企业普遍开展工资集体协商”的要求，并为此制定了2011—2013年的三年工作目标。在企业层面，广东省总工会以广东南海本田汽车零部件制造有限公司作为集体协商的试点。该公司在2010年5月工人罢工之后，改组了工会，由工人直接选举了工会小组长、工会委员和工会副主席。2011年3月1日，在广东省总工会的指导与斡旋下，该公司劳资双方签订了新的集体合同，工人总体工资与奖金的上调幅度达到了611元。<sup>80</sup>这一个案尽管并无代表性、普遍性的意义，但至少表明，工人们已经通过自己的行动，获得了参与集体协商过程的权利，他们已经将“一只脚”踏入了一直由官方工会垄断的，由雇主操作的“集体协商的大门”。

## 结语：工人集体行动的发展趋势

报告期内，工人集体行动的模式发生了重大变化，这些行动显现了劳资矛盾是一种市场经济中客观存在的事实，也说明工人一直缺少利益表达的正规渠道与利益实现的规范机制；更说明工人们在缺少此类渠道与机制的情况下，正在逐渐摆脱“被维权”的窘境，转而以积极主动的态度和实际行动，推动着劳资关系调整制度的发展。我们对这些带有积极的、正面意义的工人集体行动，做出如下发展趋势的分析与评论。

### 第一，工人集体行动的主体趋于多元

与过去不同的是，报告期内工人集体行动的主体呈多元化的趋势。尽管国有企业下岗失业工人仍然是行动的主体，但来自国有企业、私营企业和外商投资企业的在岗工人正在成为另一类行动主体，在这一主体中，新生代农民工又成为主要力量。他们除了具有年龄的优势之外，还具有受教育程度高、工作经历简单、有融入城市的强烈愿望和丰富多彩的理想追求等特点，加之他们中间的大部分人受雇于加工制造业，在现代化的大生产流水线上已经形成了工人阶

---

页。在南海本田罢工发生后，当地的工会曾在5月31日派人殴打罢工的工人。见，李永峰、贾思玉、陈世超：“本田罢工工资博弈新模式”，《亚洲周刊》，2010年6月20日，第22—23页。

<sup>78</sup> 根据全总的安排，2010年率先进行试点的是北京等五个省（市）的总工会和西安等五个城市（区）总工会，具体的工资分担标准为：对聘用区域性、行业性工会联合会专职工作人员的工资，全总按照每人每月200元的标准下拨，其余部分由试点地区的工会负担。见，王娇萍：“让维权腰杆硬起来，工会干部不再捧企业的‘饭碗’”，《工人日报》，转自“新华网”

（[http://news.xinhuanet.com/legal/2010-05/14/c\\_12102187.htm](http://news.xinhuanet.com/legal/2010-05/14/c_12102187.htm)）。

<sup>79</sup> 左林：“工会改革探路”，“财经网”（<http://magazine.caijing.com.cn/2010-08-01/110489803.html>）。

<sup>80</sup> 苏卓图、王芳、叶小钟：“南海本田协商成功具有标志性意义”，“中工网”（<http://acftu.worker.cn/c/2011/03/23/110323024413819703696.html>）。

级最基本的属性；共同的生活、生产经历使他们能够清楚地表达出群体利益的共同性，以及与资本群体利益的不同性和对立性。<sup>81</sup>

这里需要指出的是，中国公民社会的力量，包括各种劳工维权的非政府组织、劳工维权律师、互联网及媒体等，对工人集体行动主体的多元化起到了推波助澜的作用。通过这些公民社会的力量，以个案形式发生的集体行动的消息得以迅速传播，并引起社会民众的关注，当那些带有普遍性意义的经济利益诉求获得具有同样诉求的其他社会群体的认同之后，就唤起了这些群体的心理共鸣与行动支持。

## **第二，工人集体行动的范围趋于集中**

报告期内的工人集体行动仍然以数十人、数百人的小规模个案为主，散见于各种行业。同一时期，也出现了大规模集体行动，例如，“通钢事件”、“大连开发区事件”，在汽车制造业和环卫业也出现了较为集中的集体行动个案。这种行动范围集中的趋势说明，中国在经济改革中的利益格局变动已经基本完成，处于同一阶级的工人具有了共同的利益需求和价值取向，他们在行业内、区域内有了共同的利益诉求，这些诉求又成为他们之间建立联系、进行沟通的基础，在配备了现代社会联系的工具之后，他们可以将一个地方、一个企业工人的诉求迅速放大到一个地区、一个行业的范围内，由此而引发整个地区或者整个行业的集体行动。

工人集体行动集中的趋势也使得地方政府的一些常规应对策略趋于失效。对一些发生在个别工厂的集体行动，政府采取的隔离应对策略和压制手段常常可以奏效，但这类策略与手段很难应用于发生在一个地区的工人整体行动或者一个行业的行动，因为这些行动规模过大、参与人数过多，致使政府难以调集充足的人力，对同时或者连续发生的行动，逐一实施隔离或者压制。

## **第三，工人集体行动趋于主动**

工人在集体行动中提出的诉求正在具备主动维权与伸张权利的特点。这一特点也不同于过去追讨损失利益的集体行动。改革 30 多年来，中国的立法机构和政策制定部门的确为劳动者的权利建立起一整套劳动法律体系，但同时，执政者也在不断地将劳工的权利放在了一个带有承诺性质的框架中，即，由工会和政府为工人实现这些法律规定的权利。

在 2010 年夏季发生的一系列工人的集体行动中，工人们突破了这种“被实现权利”的框架，他们不再满足于各地政府调整的最低工资标准，不再认可雇主根据最低工资标准提高工资的做法；他们也不再以个人的辞职来表示对雇佣条件的不满，而代之以集体行动迫使资方进行谈判。这种从诉求方式到诉求手段的变化也显示了一种对现有劳资关系调整机制的挑战。

## **第四，工人集体行动的后果趋于一致**

工人集体行动的后果正在趋于一致，这就是，他们以集体的实力，迫使雇主与政府机构改变了过去的做法与已经形成的政策，行动的后果表现为工资水平的提升、雇佣条件的改善、社会地位与企业内地位的转变以及迫使政府机构

---

<sup>81</sup> 单光鼎：“我国劳资关系张力加大”，《瞭望》，2010 年第 25 期，第 27—28 页。

停止违法操作国有企业改制等等。工人的集体行动也迫使雇主改变了对工人的态度，一些个案证明，罢工使管理者开始重视工人们提出的诉求，在这种重视的背后，是劳资地位差距的缩小。<sup>82</sup>

这里更需要提出的是，工人的集体行动发动了真正的集体谈判。在短期内，这个后果不过是迫使雇主与管理者坐在谈判桌前，劳资双方达成一个对工人权益有利的集体协议；从长期来看，集体行动所发动的劳资谈判可能成为市场经济集体谈判制度的雏形，并由此使集体谈判成为一种调整劳资关系的常规制度。而且，在所有以谈判方式解决的集体行动个案中，雇主承诺的工资增长幅度均高于当地最低工资的增长幅度，这样就使企业工资增长机制逐渐趋于正规化，也使中央政府提出的提高居民收入水平以扩大内需的战略得以实现。

当然，能否将报告期内工人的集体行动视为工人权利意识的觉醒和工人运动的一个里程碑，仍然是一个需要讨论的问题。因为这些行动依然是由中国工人这样一个缺少政治、权利和经济资源的群体发动的；行动更多地表现为这类群体对压制与剥削的被动反应；行动的诉求仍然局限于经济方面的利益；行动的组织化程度也很低，更多地依赖于群体成员的联络和社会民众的同情；行动发生的范围仍然较多地局限于一个企业或者一个企业聚集的地区。

不过，需要指出的是，发生于报告期的工人集体行动是我国深层劳资矛盾和社会矛盾的具体体现，带有更多的积极意义：第一，工人集体的行动趋势正在从被动的维权转为主动的争取权益，他们以这些行动转变了自身在社会中的“弱势群体”形象，并促使执政者对行动的合理性与正义性的内涵做出新的评估。第二，工人的集体行动与中央政府正在提倡的经济发展战略的转型形成了互动，在一定程度上对政府的战略方针进行了可行性的检验，为政府调整战略政策提供了有价值的参考。第三，工人的集体行动为中国走上社会公正与社会和谐的道路提供了一种来自基层的动力，这种动力与司法独立、新闻自由、学术开放等来自上层建筑领域的呼吁相呼应，并有着较后者更为直观与直接的效果。第四，工人的集体行动为中华全国总工会的改革又一次提供了机会，促使全总不得不重新思考其在中国市场化劳资关系中的定位，并对其“代表”的角色予以调整，尽管这种调整目前仍然局限于全总领导的指示与下发的文件层面。

从某种意义上讲，这些工人的集体行动标志着中国集体劳资关系的形成，这种关系正在发展之中，并且不以政府的意愿和雇主的势力为左右，这些行动正在改变着政府主导的中国经济改革与社会变迁的格局，孕育着集体谈判这一劳资关系的基本调整机制，并发动与推动了中华全国总工会的改革。

---

<sup>82</sup> 例如，在广州南沙电装公司工人罢工之后，劳资双方经过谈判达成了增加工资的协议。一位工人谈判代表事后表示，在人事制度方面，以往都由资方说了算，现在这种局面已经被打破，他们可以和公司平起平坐了；还有工人认为，经过谈判，以前“等级观念森严”的日本管理层对员工们的态度已经得到了改善。见，肖思思：“广州南沙电装公司加薪 800 元解决罢工事件”，“新华网”，转自“新浪网”（<http://finance.sina.com.cn/g/20100627/14528187706.shtml>）。

**“中国劳工通讯”其他研究报告与发表日期如下：**

中国劳工权益保障研究系列报告之一

**利益的冲突与法律的失败：中国劳工权益分析报告（2004年11月）**

中国劳工权益保障研究系列报告之二

**官商较量与劳权缺位：中国职业安全卫生报告（2005年4月）**

中国劳工权益保障研究系列报告之三

**挣扎在去留之间：中国广东省东莞女工状况的调查笔录整理报告（2005年6月）**

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五

**致命的粉尘：中国广东地区珠宝加工业矽肺病个案分析报告（2005年12月）**

中国劳工权益保障研究系列报告之六

**有效的工人组织：保障矿工生命的必由之路 — 中国煤矿安全治理研究报告（2006年3月）**

中国劳工权益保障研究系列报告之七

**关于中国童工现象的实地考察报告（2006年5月）**

中国劳工权益保障研究系列报告之八

**“以人为本”？：煤矿矿难遗属谈话的启示（2006年11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

**集体合同制度是调整雇佣关系的必然选择（2007年9月）**

中国劳工权益保障研究系列报告之十一

**公力救济在劳工维权过程中的异化：对三起工伤（职业病）索赔案的分析（2007年12月）**

中国劳工权益保障研究系列报告之十二

**从“状告无门”到“欲加之罪”- 对工人集体行动演变过程的分析（2008年3月）**

中国劳工权益保障研究系列报告之十三  
终结“法外运行”的雇佣关系 — 论《劳动合同法》对工会角色的定位（2008年7月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十四  
谁来维权 为谁维权 — 论全总维权的政治化及中国工会运动的出路（2008年12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十六  
“蜀道之难，难于上青天” — 析尘肺病患者索赔的三类障碍（2009年12月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十七  
劳资矛盾何以成为社会的忧患：对劳动关系转型及调整机制的回顾与探讨（2010年5月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十八  
在异国难圆的梦：赴日研修实习生劳动权益状况报告（2010年12月）