

工会有效运作 中国社会经济稳定基石 ——由内地罢工潮谈起

三, 06/30/2010 - 05:51 — wkf

<OBJECT

classid="clsid:38481807-CA0E-42D2-BF39-B33AF135CC4D" id=ieooui>

陈敬慈

(明报)2010年6月16日 星期三 05:10

【明报专讯】2010年的5月至今，中国大地兴起了新的罢工浪潮。罢工对于中国工人一点也不陌生，2004年到2007年间，珠三角就出现过罢工的热潮，2004年初，「民工荒」开始在珠三角地区出现，媒体开始报道这现实时，一些劳工研究的专家很难相信。学术界还来不及为「民工荒」是否出现进行严格的辩论，工人的罢工现象和随之而来的劳工立法已经吸引了新的注意。

前瞻性的看法

在这样的背景下，2004年我开始研究中国移民工的罢工行动。这里我用移民工（migrant workers），而不是一般所称的农民工，因它更加贴切的形容了工人的来源。事实上，今天在工厂工作的年轻工人，很多都没有农业生产的经验。他们的父母一辈，除了少数学到一定技术的，已经被抛出工厂体制，回家种田、打散工或经营小生意去了。我在2005年到2007年间的田野研究以《中国劳工的挑战——全球工厂的罢工和劳动体制的改变》（The Challenge of Labour in China: strike and the changing labour regime in global factories）为名，将在Routledge出版。我对移民工的行动主体性表现出乐观，尽管工人的经验还是很薄弱，但是他们的集体意识在迅速增强。

在书的最后一章，我提出一些前瞻性的看法，包括：

第一，有效的厂房工会（effective workplace trade unionism），对劳资官三方面都是有利的，是下一步中国劳工问题的关键点。这里所说的有效工会，是在《工会法》的规范下，有能力与企业管理层进行谈判的工会。

第二，经济危机的来临和新的制度框架（包括新的劳动法规，工会的改革和最低工资的大幅度调动等）将为工人的行动主义带来新的可能性；

第三，城市工人和移民工之间的分野可能减少和诉求趋于合一。

我将中国工人的罢工放在全球政治经济脉络中去分析。2004 年到 2007 年间珠三角中国工人的罢工浪潮，和 2008 年世界经济危机爆发是互为因果的。2001 年，中国加入世界贸易组织，其后好几年，外资涌入中国，中国进一步成为跨国企业采购的天堂。当另一方面，西方零售市场的竞争也白热化了，订单的价格被压得愈来愈低，在珠三角的外资厂，为了争取单位价格很低但是数量很大的订单，只有两种策略，第一就是扩张（expansion），包括扩展工厂的规模和开设更多的工厂，第二就是转移（relocation），将生产基地搬到最低工资和土地成本更加低廉并能提供税务优惠的地区，或者采用外判，将部分工序判给不规范的小工厂或家庭作坊。成功的工厂当然是两者都用。

面对罢工潮 政府的响应

「民工荒」是在这样的背景下产生的。「民工荒」无疑提高了工人的市场谈判能力，从而鼓励了他们的信心，透过罢工等集体行动去争取厂房的谈判能力。

中国珠三角工人在 2004 年到 2007 年的罢工斗争，虽然以半组织或非组织的形式出现，但已经足以对中国政府的政策和全球资本的累积带来很大的挑战。面对「民工荒」和罢工潮，政府的响应是，提高最低工资和改善劳工法规。前者以深圳 特区为例，2004 年（610 元）到 2007（850 元）年，最低工资上升了 40%，而 2001 年（574 元）到 2004 年（610 元）只是上升了 6%。后者包括设立新的法规和更好的执行现行法规，例如 2006 年开始的基层工会组建运动和 2007 年到 2008 年间推出的《就业促进法》、《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》。

2008 年世界经济危机来临，政府更投入 4 万亿巨款，提出「保增长、保民生、保稳定」的目标。增长保住了，可是民生和稳定是一个很大的问号。问题出在 4 万亿没有改善结构性的贫富悬殊。2009 年，中国的楼市和汽车市场是最旺的，可这和劳动价值的主要创造者、约占人口六分之一的移民工没有半点关系。

基层工会地位获进一步确认

罢工浪潮在全国的出现，再次说明只是透过增加公共开支、调升最低工资、简化劳动争议处理程序或者强化个体劳动者的权益保障，都已经无法规范劳资关系和

保障社会和谐。因为罢工在本质上就是集体的，只有保障工人的集体权益，才能稳定劳资关系、实行有效的管治。值得肯定的是，这一轮的立法中，基层工会的地位是得到进一步地确认，例如《劳动合同法》规定，企业工会拥有裁员的咨询权，企业关乎工人工资福利待遇及生产安全等制度的调整需咨询工会意见，而工厂规章制度也需经工会或职工代表大会通过，并公告全厂工人。《劳动争议调解仲裁法》则规定设立「企业劳动争议调解委员会」，由职工代表和企业代表组成。问题是，虽然在表面上，愈来愈多的企业建立了工会（2006年基层工会132.4万个，到2009年已达184.5万个），但这些基层工会都是失效的，最近从本田罢工到富士康的事件中，都不难看到。本田工人提出了改组工会的要求，之所以引起那么大的社会回响，说明他们道出了当前中国社会最关键的问题。

富士康工人的工资从900上调到2000元引起了很多注意。不少评论都说，中国低廉劳动成本的年代将过去。可是，只靠企业单方面地提高工资还是不能长久地带来和谐的劳资关系和纾缓经济危机。1920年代，美国福特汽车厂大幅度提高其工人的工资，背后的想法是，当普通工人有购买力消费小汽车，才不会出现汽车产品的供多于求，才能避免第一次世界大战之前的经济危机。可是福特单方面的做法得不到国家机器的配合，不久华尔街股市大跌，更大的经济和社会危机来临了。一直到罗斯福「新政」的推出，欧美才成功纾缓了危机。「新政」的基石是什么？就是强化工人的组织权、工会的集体谈判权和为工人提供福利保障。

目前的中国也一样，在劳资关系上让企业工会回归代表工人和有能力与管理层进行谈判的基本功能，在社会福利改革上令非城市户籍的工人可以在工作地安家乐业，才能带来新的社会稳定和经济平衡。

作者是香港城市大学应用社会科学系助理教授，《The Challenge of Labour in China: strike and the changing labour regime in global factories》一书作者