

中國大陸經濟轉型與勞動體制的發展
(Economic Transformation and the
Development of Labor Regime in China)

吳德美*、黃志豪**

智慧藏

* 政治大學國家發展研究所教授

** 政治大學東亞研究所碩士生

中國大陸經濟轉型與勞動體制的發展

摘要

計劃經濟時期，中國大陸採取父權主義的制度安排，國家透過行政手段直接介入勞動關係的管理，城市勞工的勞動權利受到國家全面的照顧，不僅得到工作的保障，還享有工作單位提供的各項社會福利。市場改革後，國家不再提供勞工全面的父權主義照顧和保護，傳統的體制逐漸遭到摒棄。為了符合市場經濟的運作，政府制定了一系列的法規，建立了新的勞動體制，試圖重新界定和建構勞工的權利，而國家對於勞動關係的管理也從行政上的控制轉變為法律上的管制。本文主要目的在分析國家制度的轉變對勞動體制及勞動權的保障產生了什麼樣的影響？本文指出中國大陸政權性質的變化不僅左右著國家對勞動制度的安排，同時也影響了勞動制度的執行。一方面，國家對工會的控制不變，勞動三權的保障仍舊受到相當程度的限制；另一方面，國家主動透過保護性勞動立法的同時，卻未能被有效的遵行，呈現出立法與執法之間的落差。

關鍵字：多類型的資本主義、反誘因、勞動體制、勞動權



Economic Transformation and the Development of Labor Regime in China

Abstract

In the planned economy period, China adopted the state paternalistic institutional arrangement, which supervised and guarded the labor rights. In this kind of regime, state meddled in the management of labor relations directly through administrative means. The state protected the individual rights of city worker, not only safeguarded worker's job, but also provided them with social welfare by their working unit. However, after China's economic reform, the state no more provides worker paternalistic care and protection. This kind of regime is gradually dismissed. To fit in with operation of the market economy, the Chinese government enacts a series of laws, builds up a new labor regime, and tries to redefine and construct the worker's rights. The state also changed its way of labor relations management from administrative control to regulation of law.

China has become a capitalist state since economic transformation, its regime type also has changed. What effects do these changes have upon the development of labor regime and the protection of labor rights? This paper finds out that the change of China's regime type not only influenced the arrangement of labor, but also affected the enforcement of the labor law. On the one hand, the state still maintains its control over unions, and collective labor rights are still under great limit. On the other, despite the government's active legislation to protect workers, the labor laws are poorly enforced.

Keywords : varieties of capitalism, disincentives, labor regime, labor rights

一、前言

改革開放後，中國大陸從計劃經濟漸進的轉向市場經濟，進行了一連串的市場化改革，為了符合市場經濟的運作，中國大陸政府陸續制定了一系列的政策與法規，進行勞動體制的變革，試圖重新界定和建構勞工的權利，而原有的體制則逐漸遭到摒棄，國家不再以行政手段提供各種保障和各式各樣優渥的福利，而改以法制化的方式對勞工的各種權利進行規範與保障，同時對於勞動關係的管理也從行政上的控制改為法律上的管制。不過，中國大陸所建構的新勞動體制，卻未能改善中國大陸在經濟轉型後勞工權益屢受侵犯與執法不嚴的情況，也無法有效地降低勞資糾紛和勞工抗爭事件的發生。而對於中國大陸勞工權益的保護與問題，學界從不同的面向，展開了許多的研究。

現有討論中國大陸勞工權益問題的文獻，主要集中在三個部分，首先為全球化的角度，聚焦於經濟全球化和跨國企業推動的企業行為守則對於中國大陸勞動權益的影響，雖然學者認為經濟全球化擴大了勞工的就業機會(宋國誠，2002：15-16)；但學界大多主張在經濟全球化的浪潮下，勞工並未能從中實質獲益(Chan & Ross, 2003: 1011-1028; Solinger, 2009: 89-122；黃德北，2007：67-100)，而在買家所主導的全球商品供應鏈之下，立意良善的企業行為守則運動，往往只是將改善勞工權益與工作條件的重任強加到其全球供應商身上，未能真正有效影響或提升勞工權益的保障 (Pun, 2005: 101-113; Sum & Pun, 2005: 181-200；公司社會責任研究課題組，2003：1-127；余曉敏，2007：111-132；黃德北，2011：119-146)。

其次，從結構性因素出發，著重在國內制度結構對勞動權益保護的限制，包括第一、工會制度的安排，這些研究焦點大致可區分為官方工會與企業工會兩個方面。前者指出了中華全國總工會與各級地區性工會，實質上身為國家行政機構的一部分，與黨的關係緊密，質疑工會的「官辦」性質及其代表勞工發聲的「代表性」(Chen, 2003b: 1006-1028; Chen, 2009: 662-689; Clarke, 2005: 2-18; Taylor, Chang and Li, 2003: 115-117; Taylor & Li, 2007: 701-715)；後者則強調基層企業工

會對企業管理層的依附性，不僅使得工會難以發揮代表工人的作用，也導致勞工對工會的不信任（Chan & Wang, 2004/2005: 640; Chen, 2009: 680-683; Clarke, 2005: 11-12; Clarke & Pringle, 2009: 85-101）。第二、有關地方政府執法的態度，這部份的文獻大多關注中央政府勞動立法與地方政府執行上的落差，指出了在地方政府積極招商引資和推動地方經濟發展的前提之下，雖然中央政府制定了許多勞動法規，但是，當這些勞動法規與地方政府發展經濟的作為產生衝突時，地方政府往往會站在「資本」這邊，形成地方官員與資本的「共謀」，而未能切實地執行法規，造成勞工權益的受損（Hsing, 1998: 128-143; Chan & Wang, 2004/2005: 644-645; Lee, 2010: 51-52; Taylor et al., 2003: 43-45; 鄭志鵬，2008：109-162）。第三、戶籍制度的後果，這方面的文獻主要探究農民工受到哪些歧視性的待遇，範圍包含了收入差異、就業選擇、工作取得、勞動條件、居留問題、社會保險等（Chan, 1998: 886-904; Chan, 2003: 41-49; Chan & Wang, 2004/2005: 636-638; 田豐，2010：87-105；吳德美，2003：127-150；李駿、顧燕峰，2011：48-77；鄭怡雯，2002：45-94；潘毅、盧暉臨、張慧鵬，2010）。

最後則是以社會衝突為視角，關注勞工為了維護權益採取集體抗爭行動的成因、過程、勞工的組織行為與資源、訴求等方面。根據探討主體的不同，這些文獻大致可區分為國有企業的工人和非國有企業的移工或農民工(migrant workers)兩個部份。前者大多聚焦在國有企業的改制（Chen, 2003a: 237-262; Chen, 2006: 42-60；佟新，2006：59-76），以及下崗工人的問題（Chen, 2000: 41-63; Cai, 2002: 327-344），強調的是國家對他們的「道義責任」，他們大多爭取的是因計劃經濟體制瓦解所喪失的既得利益與權利，過程中，工人們會利用過去社會主義時代的階級與道德話語來合理化他們的訴求，同時合法化他們的行動。而後者則是主要著重在他們的「法定權利」（Chan, 2011: 27-51），甚至出現以利益為基礎的（interest-based）抗爭，要求法定權利以外的利益（Chan & Pun, 2009: 287-303; Chen, 2010: 104-124）。工人在集體行動中使用的是職位身分或國籍的措辭，而非階級的話語，有些工人的集體行動也產生了連鎖反應的影響，出現了其他廠區加

人抗爭行列的情形。

上述這三部份的文獻主要是學者針對特定議題所進行的研究，雖然在一定程度上有助於從不同的角度理解中國大陸向市場經濟轉型後，勞工權益保護所遭遇到的各種不利情況與問題，但卻未充分地提供整體性的解釋，說明為何在改革開放後勞工權利的保障會面臨如此困境。對此，Chen（2007: 59-79）認為勞工權益廣受侵犯與勞動法規執法不嚴的主要原因在於中國大陸勞動權結構本身的缺陷，因為一直以來中國大陸勞動立法的重點是在勞工的個人權利保護，對集體權利的保障卻是疏漏輕忽的，集體權利的缺乏使得勞資雙方處於一個不對等的地位，從而導致勞工不僅無力抵抗雇主的侵權行為，也無法影響勞動關係，更難以爭取權益。然而，可惜的是，Chen 並未進一步詳加探討為何改革開放後，國家在進行勞動體制改革時，對於勞工權利的重構，會著重於勞工個人權利的保障，而拒絕給予勞工切實可行的集體權利。¹據此，本文即嘗試由此加以探究。

進一步而言，欲回答此一問題，除了必須回到勞工權利保障的源頭，亦即勞動體制的安排，同時還需關注國家機器對勞動體制發展的影響。在比較資本主義的研究中，Hall 和 Soskice（2001: 1-68）曾提出「多種類型的資本主義」（varieties of capitalism）的分析架構，雖然他們是以公司（firm）為分析對象，探討不同類型的資本主義的政經體制差異如何影響公司的經營策略與行為，以及國家政經制度的差異為公司帶來何種的「比較優勢」（comparative advantage），從而造成各國在不同產業發展的優劣；但另一方面，他們也指出了不同的資本主義國家有著不同的政經制度的安排，如金融體制、勞動體制、社會福利體制等方面，並呈現出了「制度互補」（institutional complementarities）的狀態，這不僅加深了不同市

¹ 關於這點 Chen（2003b: 1027; 2007: 76）僅簡單地表示國家之所以拒絕賦予勞工集體權利是因為它列寧主義的政治傳統和近來的發展策略。他認為中共將不會放鬆對工會嚴密的控制，其原因有二：第一、團結工聯恐懼症（Solidarity-phobia），是指中共傾向把獨立的工會主義（unionism）和波蘭團結工聯運動相類比，而這樣的擔憂源自於傳統共產主義政權的性質（列寧主義的政治傳統），此政權將任何處於其結構之外的有組織的活動視為是對其政權的顛覆或威脅，因此，會用盡所有手段來壓制它們；第二、中國大陸轉型成為一個類似東亞的發展型國家，其尋求在威權掌控下的快速經濟成長，而抑制勞工是這類國家最重要的面向之一，因為它需要討好商業利益，並為外國資本創造一個好的投資環境。

場經濟的差異，亦對國家政經制度的劇烈變革產生了反誘因（disincentives）。重要的是，面對經濟全球化的挑戰，國家的「比較制度優勢」與「制度的互補性」，非但影響了公司的策略與行為，更使得國家在制度調整上，不一定會採取去管制的作為亦或走向經濟體制趨同的道路。換言之，可以說不同資本主義國家往往可能採行不同的勞動體制，而國家的政經體制則會影響勞動制度的安排。

就中國大陸而言，雖然其從計劃經濟向市場經濟轉型，歷經了各種的變革，逐步成為一個資本主義社會。不過，可以看到的是，一方面，中國大陸的經濟體制產生了巨大的變動，但另一方面，政治體制的改革卻是有限。基本上，除了中國大陸官方一直以「社會主義市場經濟體制」的說法自居之外，相較於一般先進資本主義國家，中國大陸不僅在政經體制上有很大的不同，其資本主義發展的過程亦與其他國家有所差異，相對於資本家，國家仍具有高度的自主性（黃德北，2007：1-43）。尤其是在中國大陸這種「以黨領政」的情形之下，國家在各項制度安排上往往佔有舉足輕重的地位，而中共政權對於勞動體制的建立也必定扮演著關鍵的角色。因此，欲理解中國大陸勞動體制的發展與勞動權保障的安排，對於經濟轉型下國家政權性質的變化進行觀照是也就有其必要性和意義。²

綜上，本文的研究問題是，改革開放以來，中國大陸逐步成為一個資本主義社會，其政權性質也產生了變化，究竟這些變化對勞動體制的發展有何影響？繼而又對勞動權的保障產生何種作用？本文的目的在探討經濟轉型後，中國大陸國家政權性質的變化及其對勞動體制發展的影響，從而說明國家對於勞工權利的建構，為何主動且積極的對勞工個人權利立法，但同時卻又限制勞工的集體權利？希冀透過釐清這個問題，不僅有利於我們解析中國大陸官方對於勞動關係的管制所採取的作為，也對中國大陸勞動權保障的限制和問題有更深一層的認識。

² 陳峰（2009：165-188）也表達了類似的看法。他認為雖然市場改革徹底改變了中國的社會經濟結構，也一定程度地改變了國家與社會的關係，但中國的體制類型與曾經歷資本主義的國家完全不同，它延續了列寧主義體制的傳統與機制、社會主義的制度和意識形態遺產，同時建立適合市場經濟的制度安排，而相較於其他國家，中國工人階級的轉型、再造或形成很大程度是國家行為的結果，因此其特別強調國家「體制類型」（regime type）的概念對於分析中國工人階級形成的模式、張力和結果的重要性。

在文章安排上，除前言外，其餘內容分為六個部分：第一、對勞動權的概念進行界定，進而提出本文所欲觀察與檢視的勞動權範圍；第二、討論改革開放後，中國大陸政權性質的變化；第三與第四部分則分別闡述計劃經濟時期與市場經濟時期，新舊勞動體制形成的背景與目的，同時根據本文所欲觀察的勞動權範圍，說明在兩個體制之下勞動權保障的情形，並以此作為之後檢視與對照國家政權性質變化的依據；第五、說明經濟轉型後，國家政權性質變化對勞動體制的發展與勞動權的保障有何影響；最後綜合前述的討論，回答本文的問題作為結論。

二、勞動權的概念與內涵

對於「勞動權」此一概念的界定，學界有著不同的論述和見解。如黃越欽認為勞動權含有兩種迥異的意義，其一為完全勞動權，此指一國之內，凡其國民具有勞動意思與能力，得對國家主張勞動機會，並獲取適當報酬之權，其權利的內容為工作與報酬，其權利人為國民，主張對象為國家；其二為限定勞動權，是指資本主義制度下，國家在法律上承認生產手段的私有，國民原則只能在私企業中自行尋求勞動機會，只有國民自行在私企業之中尋求勞動機會或確保勞動機會有所不能時，國家始補充提供勞動者以適當的機會，或提供其生活必須之資金。而隨著二十世紀以來勞動權內涵的不斷增長，勞動權可以分為兩大範疇，包括了「勞動者尚未進入僱傭關係之前」和「勞動者已進入僱傭關係之後」，前者指涉的是未就業者的就業服務、職業訓練和失業保險等權利；後者則主要是指勞動者與雇主之間的關係，包括在職訓練、失業救濟、團結權、集體交涉權和爭議權，以及有關勞動條件和工作環境等內容(黃越欽，2002：80-82)。

而王全興認為勞動權是憲法賦予公民的有酬職業勞動的基本權利，公民有以勞動謀生，並要求國家和社會為其提供勞動機會的權利(王全興，2006：80)。另外，有些學者則是將勞動權劃分成狹義和廣義兩個方面進行理解(賈俊玲，2003：43；馮彥君，2003：168)。首先，在狹義方面，認為勞動權是指工作權或就業

權，亦即勞動者有獲得就業機會和自由選擇職業的權利。而在廣義方面，認為勞動權是指憲法與勞動法規賦予勞動者的所有權利，包括工作權或就業權、勞動條件、職業安全、職業訓練、團結權、爭議權等等各種權利。其中，狹義上的定義是將勞動權視為憲法所賦予的基本權利，並將之與勞動法規所保障的勞動權利進行區隔；廣義上的界定則是將工作權歸屬於勞動權概念之下，是勞動權所包括的權利之一。

綜上所述，可以看出勞動權的定義不一，而其所涵蓋的範圍也有所差異，但大抵上可將其視為是各種權利的組合，包含勞動者（具有工作能力者）從尚未就業、就業、失業到退休的相關權利。³基本上，國家勞動政策與立法的制定，其目的之一就是為了保障勞工權益，而勞動權便是透過勞動法制的規定予以具體化。其中，個人的就業權（或工作權）不僅是基本的勞動權，亦是勞動法制的立基(Collins, 2011: 137-155)。而工作權包含了自由選擇職業、獲得工作的機會和有尊嚴的工作（如工作條件、薪資、職業健康與安全等）(Mundlak, 2007: 192-194)。

然而，除了勞工的個人權利外，集體權利的保障也很重要。由於勞動法規對於雇主的規範和勞工個人權利的保護終究有限，加上個別勞工通常很難憑其一己之力與資方抗衡，為了彌補勞資雙方地位和權力不對等的情況，因此，還需要對勞工的集體權利進行保障，賦予勞工可與資方抗衡的地位，使勞工得以透過集體的向雇主爭取權益，形成更好的勞動條件，而這些權利就是指所謂的勞動三權，亦即團結權（right to organize）、集體談判權（right to bargain collectively）和爭議權（right to dispute）。⁴這三項權利不僅是勞動者的集體基本權(陳繼盛，1994：25-26)，更被國際勞工組織納入國際核心勞動基準之中，成為勞動者的基

³ 如 Rosen（1992: 374-375）即表示保護勞工集體權利的必要性，亦指出勞工應有保護其免受身為勞工所接觸到的各種風險的積極權利（positive rights），包括非自願失業的收入支持、健康和醫療照顧、工作生涯結束後的收入支持、免受歧視或不人道的工作過程、接觸危險物質的保護、自由選擇職業、獲得教育和培訓等等。

⁴ 團結權是指勞工為了維持或改善其勞動條件，並以進行集體協商為目的，而組織或加入工會的權利；集體談判權是指勞工藉團結權組成之工會，有與雇主或雇主組織協商勞動條件及相關事項，並簽訂團體協約之權利；爭議權則是工會在與雇主協商時，有進行爭議行為（如罷工、怠工）之權利，這是一種抗爭行為，其行使之目的在向雇主施壓，以確保協商地位的對等。參見（衛民、許繼峰，2005：102）。

本人權。⁵

進一步而言，工作權是勞工基本的個人權利；而團結權、集體談判權和爭議權等勞動三權則是勞工基本的集體權利。又勞動三權之中，爭議權的核心是罷工權(衛民，1999：274)。據此，對於中國大陸勞動權保障的變化，一方面，在勞工個人權利上，本研究將限縮在工作權的部分；另一方面，有關勞工集體權利，則是以團結權、集體談判權和罷工權作為主要觀察與檢視範圍。

三、改革開放後中國大陸政權性質的轉變

改革開放後中國大陸國家政權性質究竟有何變化？其當前的政權性質為何？針對此，學者們從不同的面向立論，提出了各種分析的概念試圖說明中國大陸政權性質的輪廓。首先，僅從政治的面向出發，有學者認為極權主義核心特徵（原則、規範和目標）從毛時期一直到後鄧時期並未發生變化，後毛時期的改變僅僅只在於用以達成和維持核心特徵的行動手段（action means），故中國大陸依舊是個極權政體（Guo, 1998: 271-285）。不過，學者大多傾向認為極權主義模式不足以表達中國大陸政權的性質，⁶因為中國大陸出現政治鎮壓的減少、權力繼承和菁英晉升的制度化、提供大眾參與和申訴的管道、制度多元化（包括全國人大和省人大的地位的上升、法律改革、基層民主的實驗、公民社會力量的增加）等轉變（Nathan, 2003: 6-17; Pei, 2000：74-98），因此，早已非極權政體，而是從極權主義轉變成為一個具有韌性的「典型威權政體」（classic authoritarian regime）（Nathan, 2003）、軟威權主義（soft-authoritarianism）（Pei, 2000）、後極

⁵ 對於勞動三權的說法，有學者持不同的看法，黃程貫即認為應該是「勞動二權」才對，亦即團結權與團體行動權（或稱集體行動權），他認為團體交涉權（即本文所稱之集體談判權）和爭議權均為團體行動權的一種，並表示即使有第三權，也應該為團體行動權，不能只提爭議權，因為如此一來，將使得各種集體行動失去憲法保障，而只有爭議權一種團體行動權受到保障。對此，本文無意加入爭辯之列，就第三權而言，本文將採取爭議權的稱謂，原因在於爭議行為以外的其他集體行動並不在本文的探討之列。參見（黃程貫，1997：149-152）。

⁶ 有關極權主義的描述，最為人所知的莫過於 Friedrich 和 Brzezinski（1965: 21-22）兩人，他們認為極權主義有六項基本特徵，包括一個精緻的官定意識型態、由個人領導的群眾性政黨、恐怖的秘密警察體系、對所有傳媒的壟斷、對所有武裝軍隊的壟斷、中央對於經濟的全面控制。

權政體 (post-totalitarian regime) (Linz, 2000: 35)、⁷同時兼具了部分極權主義和部分威權主義特徵的退化極權主義 (degenerative totalitarianism) (林佳龍、徐斯儉, 2004: 11-30) 等。大致上, 這類的學者普遍認為中國大陸雖然不再是典型的極權主義, 但是仍保有部分的極權政體的重要機制與特徵。

其次, 有些學者則提出了涵蓋政治和經濟面向的概念, 企圖更全面地掌握中國大陸政權的性質, 如後極權式發展型威權政體 (post-totalitarian authoritarian developmental state) (趙建民, 1999: 14-16)、後全能主義型的技術專家治國的權威政治模式 (post totalitarian technocratic neo-authoritarian regime) (蕭功秦, 2002: 82-88)、後極權資本主義發展國家 (post-totalitarian capitalist developmental state, PTCDS) (吳玉山, 2007: 309-335) 等。其中, 吳玉山是這類的代表性學者, 他認為中國大陸同時兼具了前蘇東共黨政權的後極權特色 (如政治制度化、科技官僚統治、消費主義等), 以及東亞資本主義發展國家的特徵 (如私有化、國家主導產業政策、自主理性的經濟官僚等), 形成了具有獨特性的「後極權資本主義發展國家」, 一方面後極權長於以黨組織控制社會, 另一方面發展國家則長於經濟, 而中國大陸揉合了前者的統治機制與後者的經濟表現, 這樣的政權性質使得中共得以維持高成長又能牢牢地掌控政權 (吳玉山, 2007)。

最後, 有學者更進一步地在政治與經濟的面向上再納入社會的面向, 王信賢 (2008: 37-62) 就表示「後極權」突顯了維持黨國中心, 「發展型國家」則強調了經濟成長導向, 兩者皆忽略了對社會政策的解釋。他認為中共是以確保黨國穩定領導為前提進行經濟發展與社會建設, 其政權本質是結合政治、經濟與社會「三位一體」, 除了「後極權」與「發展型國家」的特徵外, 還擁有「社會主義」政黨的特徵, 關照社會弱勢是其政權合法性最基本來源, 因此, 提出了「後極權社會主義發展型國家」(post-totalitarian socialist developmental state, PTSDS) 的概

⁷ Linz 和 Stepan (1996: 42-51) 曾對極權主義、後極權主義和威權主義的區隔進行探討, 他們分別從多元主義 (pluralism)、領導階層 (leadership)、意識形態 (ideology) 和動員 (mobilization) 等四個面向立論, 認為後極權主義在這四個方面均不同於極權主義, 也與威權主義有別。其中, 在多元主義方面, 則又再細分成政治、經濟和社會三個部分。

念，而此種政權性質的優勢在於以黨國主導為核心，使之得以嚴格控制社會、介入經濟維持高成長，並主動推出社會政策。

綜上，可以清楚明白改革開放後，中國大陸政權性質發生了相當的變化。本文同意吳玉山與王信賢的說法，一方面，兩者對於中國大陸政權性質提供了較為全面性的描述與解釋；另一方面，「後極權」與「發展型國家」相結合的提法，不僅彰顯了中國大陸政權的獨特性（維持共黨統治與發展經濟的並行），同時亦可將中國大陸與其他前社會主義國家，以及東亞資本主義國家進行比較，從而有助於說明彼此的異同。簡言之，改革開放前，中國大陸的政經體制採取得是極權政治、中央計劃經濟和社會主義公有制，也就是「極權國家社會主義」（吳玉山，2012：19）；而改革開放後，中國大陸從計劃經濟向市場經濟轉型，市場化的改革使得列寧式黨國體制弱化，中共轉型為後極權政體，但依舊維持其極權主義時期的統治機制；而黨國機器主動地力促國家的經濟發展，採行資本主義發展國家的制度與作為的同時，卻仍深受其原有社會主義傳統的影響。值得注意的是，延續與穩固中共政權是中共推動各項改革的前提，誠如寇健文（2007：18）所言：「無論是『後極權主義』或是『資本主義發展國家』，都是為了中共延續政權統治而出現。換言之，延續政權才是最核心的目標，後極權主義與資本主義發展國家則是工具，不能違背核心目標的實現。」

四、社會主義計劃經濟下的勞動體制與勞動權保障

（一）舊勞動體制的形成背景、目的與特點

在經過短暫的新民主主義時期後，1953年中國大陸正式開啟了第一個五年計劃，以俄為師，學習史達林社會主義建設的經驗，引進蘇聯中央集權的計劃經濟模式，同時採取「工業化」與「集體化」的方式，一方面，建立以發展重工業為優先的體系；另一方面，則是改造私有經濟，將農民、私營手工業和工商業納入國營或合作社的集體經濟體系之中，實現生產資料公有化（陳永發，2001：

580-657)。大抵上，經過了第一個五年計劃以及對私有經濟的「社會主義改造」過程，1957年以後，強調計劃經濟與公有制為特色的社會主義計劃經濟體制基本成形。同此期間，中國大陸也根據社會主義的原則、理念和實際的需要制定了相關的勞動政策與法規，逐步地建立了相應的勞動體制，對勞動權利的保障進行規範，尤其是在就業保障制度、統一的工資制度和社會保障制度方面，其主要目的不僅是要將工人變成生產工具的主人，使他們免受失業和資本主義的剝削（Ngok., 2008: 46）。同時更是為了推行重工業優先的發展策略，期能在非競爭市場下，配合整個計劃經濟體制的需要（林毅夫、蔡昉、李周，1999：27-28）。

整體而言，在社會主義之下，工人被國家視為是「社會的主人翁」，因此，在國有企業（包括城市集體企業）的勞動體制上，一方面，國家雖然藉由各種制度的安排，使得工人必須終身的待在他所屬的工作單位，限制了工人選擇職業、薪資安排與生活方式的自由；但另一方面，工人卻也獲得了工作上的保障，以及國家透過工作單位所提供的各種物質或非物質資源的福利，而這些被視為是「社會主義優越性」的體現。在計劃經濟時期，國家與工人這種既束縛又關愛的關係，呈現是一種父權主義的制度安排（Chen, 2000: 43; 劉愛玉，2005：142-148）。進一步而言，工人與國家之間存在著一種心照不宣的社會契約（social contract），亦即工人以政治上的默從交換國家對他們終身雇用、社會保障等的父權主義照顧（Chen, 2000: 43; Lee, 2010: 53）。⁸

基本上，在計劃經濟時期，並不存在所謂的勞動力市場，國家成為實質上的雇主，企業只是國家的附屬，負責執行國家的指令性計劃並達成相關目標，沒有經營與用工的自主權，而工會成了政府機構用以支持企業管理的「助手」或輔助部門，其基本的功能在於協助政府或企業管理層動員或組織職工去完成計劃經濟的生產任務（Taylor et al., 2003: 106）。勞動關係的建立與調節是由政府運用行政手段直接控制，亦即主要以行政命令和行政手段進行規範，這樣的勞動關係是一種「勞動行政關係」（常凱，1995：43）。這時的勞動行政部門（包括中央的勞動

⁸有關社會契約的概念，可參見（Bunce, 1999: 3334）

部及其地方的勞動局) 擁有廣泛的權力，因此，對工人個人的命運有著極大的決定權，而其主要政策工具則是勞動計劃與行政審批。⁹

(二) 舊勞動體制下的勞動權內容

由於社會主義國家的父權主義，在計劃經濟時期，城市勞工的工作權受到很大的保障，特別是在就業和用工制度方面。相對而言，在集體權利的保護上，就不如勞工所獲得的個人權利保障，以下將各就這兩方面的相關政策和法規內容和發展進行闡述。

1. 勞工個人的工作權保障

對於工作權的保障主要體現在就業和用工制度上，計劃經濟時期採行的是一種以「統包統配」和「終身雇用」為特徵的就業和用工制度，亦即「國家對企業用工長期實行高度集中統一地指令性計劃管理，依靠行政手段，直接控制企業用工數量、用工形式和用工辦法，以固定工為主，兼以少量臨時工作為補充，形成了被稱為『鐵飯碗』的用工模式。」(勞動人事部勞動科學研究所《用工制度改革》課題組，1992：40) 在此制度下，勞動力由國家統一招收，勞動者一經國家配置，除了國家行政的調動和特殊的情況(如犯政治錯誤)之外，基本上，即成為企業的固定工，而被「終身雇用」(Walder, 1996：71-76)。然而，勞動者由國家提供就業機會，固然獲得就業的保障；但是，這樣的安排同時也限制了勞動者自由選擇職業的權利。

2. 勞動三權的保障

首先，在團結權方面，1950年所頒布的《工會法》，雖然規定了勞動者有組織工會的權利，但同時也強調了「民主集中制」的組織原則、中華全國總工會(以下簡稱全總)為最高領導機關的單一工會體系，以及成立工會需上級工會審查批准的要件。從此，勞工「獨立自主」的團結權開始受到限制。特別是在社會主義

⁹ 這些權力包括了招用、職位分配、培訓、工資、晉升、職務調動、退休、企業內部勞動管理、勞資爭議處理、勞動保險與福利、勞動保護、退伍軍人安置、鍋爐壓力容器與礦山安全監察等等。參見(岳經綸，2007：125-129)。

改造之後，生產資料完全公有化，國家掌控了企業的一切，而工人又享有就業和各種福利的保障，因此，工會代表工人與捍衛工人權益的角色更加淡化。在社會主義下，工會一直被視為是黨和群眾之間的「傳輸帶」(transmission belt)，不僅要自上而下傳達黨的指示，也要由下而上反映工人的權益，但事實上，工會的功能不是要保護工人的利益，而是動員工人去執行黨國的政策。換言之，工會只是黨國機構的一部份 (Chan, 2000: 34-35; Guo, 2010: 135; Clarke, 2005: 4-6)。基本上，在計劃經濟時期，工會的日常任務是增進生產力、管理企業福利的供應和物資的分配、召集競賽會議、確保勞動安全，以及組織文化、體育和教育的活動(Lo, 1999: 36)。

其次，在集體談判權方面，1950 年的《工會法》第 6 條曾規定：「在私營企業中，工會有代表受雇工人、職員群眾與資方進行交涉、談判、參加勞資協商會議並與資方締結集體合同之權。」然而，隨著對私有制的「社會主義改造」完成，此一規定在現實運作中似乎沒有任何實質上的意義。就此而言，《工會法》直到 1992 年才重新修法，這也彰顯了當時法律與現實脫節的情況。事實上，在公有制下，因為企業沒有自主權，國家通過行政手段介入管理所有的勞動關係和勞動問題，國家不僅是雇主，也是勞動關係的仲裁者 (岳經綸，2007：30)，加上工人享有「鐵飯碗」的保障和企業所提供的各種福利，因此，實際上，沒有進行勞資談判的需要。

最後，有關罷工權方面，在改革開放前，雖然曾發生三次工人從事集體行動的情況，分別是 1956 年至 1957 年「百花齊放」時期的上海罷工浪潮；文化大革命時期 (特別是 1966 年至 1967 年) 的派系鬥爭和暴力抗爭；1976 年的四五運動。但基本上，這些集體行動都是發生在黨國權力處於虛弱、退縮或內部分裂的時候 (Chan, 1993: 31-35)。藉著特定活動或運動的時機表達不滿，並非工會出於維護工人權益而主動發起的爭議行為。另一方面，若從制度規範來看，僅在 1975 年和 1978 年兩部憲法中曾明文規定保障罷工權，然而，除此之外，卻未有其他進一步的立法，規定罷工權行使的具體內容 (史探徑，1996：53-54)，因此，此

一規定可以說並無切實可行的作用。事實上，1957年3月，中共中央曾發佈《關於處理罷工、罷課問題的指示》，在這個指示中，清楚地表示對於罷工「不提倡且力求防止」，倘若真的發生罷工則「允許群眾這樣作，而不是禁止」（人民網，2013/09/30）。¹⁰進一步而言，在當時法制不完備和「以黨領政」的情形下，大致上，此一文件可以代表計劃經濟時期官方對於罷工的立場，亦即抱持著認可但不鼓勵的態度。

五、社會主義市場經濟下的勞動體制與勞動權保障

（一）經濟轉型與新勞動體制的建立

1978年中國大陸決定實行改革開放，推動經濟發展，標誌著其從計劃經濟向市場經濟轉型的開始。整體而言，對內改革的過程是從以農村為重點向以城市為重點的轉移；而對外開放則以經濟特區作為先導，由點到面形成圈層開放的格局。在中國大陸逐步的走向市場經濟，進行一連串的市場化改革之際，也帶來了勞動力的商品化和勞動力市場的發展。一方面，受農村實行家庭聯產承包責任制、政府放寬農民從事非農產業的限制，以及戶籍管制的鬆動等影響，解開了土地對農民的束縛，造成勞動力流動的鬆綁；另一方面，在城市對國有企業實施放權讓利、建立現代企業制度，並進行工資、用工、社保等制度的改革，打破原來政府對勞動力的「統包統配」和強調「充分就業」的表面現象，以及「企業辦社會」的情況。

而自改革開放以來，所有制發生了改變，不僅是非公有制的企業開始出現，國有企業和農村鄉鎮企業也進行了企業的「改制」。因此，不同於計劃經濟時期所有企業均屬於公有制的情形，在市場經濟下，呈現的是國有企業、外資企業、

¹⁰ 需特別說明的是，根據這份指示，會造成罷工事件的發生，主要是人民群眾與領導者之間的矛盾，亦即領導者脫離群眾，染上官僚主義的習氣。而要防止罷工事件的發生，根本辦法是隨時注意調整社會主義社會內部中存在的問題，這不但是要克服官僚主義，擴大民主，同時還要加強群眾中的思想政治教育。換言之，這時期所指的罷工是帶有政治和意識形態色彩的，而這也與市場經濟下的罷工有所差異。

合資企業、私營企業和個體經濟等多種所有制並存的現象。而所有制的改變，加上勞動合同制的引入與建立，原有的勞動關係也發生了變化，使得工人與國家相分離，不再享有終身就業和優渥福利保障，而是成為了受雇於資本家的雇傭工人（黃德北，2005：43-48）。

從計劃經濟到市場經濟，中國大陸勞動權的保障產生了很大的變化，國家不再提供勞工全面的父權主義照顧和保護，這樣的體制逐漸遭到摒棄。中國大陸政府陸續制定了一系列的法規，涉及勞動關係的不同方面，試圖重新界定和建構勞工的權利，力求建立一個符合市場經濟運行的新勞動體制。1992年，中國大陸正式確立了建立社會主義市場經濟的改革目標，隔年，勞動部發佈了《關於建立社會主義市場經濟體制時期勞動體制改革總體設想》，表示為了「適應此一目標的要求，勞動工作要以培育和發展勞動力市場為中心，全面推進勞動體制改革，逐步建立符合市場經濟要求的新型勞動體制。」同時也強調「勞動力市場的培育與發展，新型勞動體制的建立和完善都必須有完備的勞動法制來規範和保障...，勞動法制建設的目標是建立完備的勞動法律體系，使得各項勞動工作有法可依、有法必依、執法必嚴、違法必究，充分發揮法律手段調整勞動關係的作用。」（廣州市人事訊息網，2013/10/3）換言之，勞動工作與勞動關係的法制化成了市場經濟時期勞動體制的重點及特徵。¹¹

此外，不同於計劃經濟，在轉變為市場經濟後，工會的地位和角色產生了變化。從歷史發展脈絡來看，1978年，原本在文化大革命時期遭到解散命運的中華全國總工會重新恢復運作，隨後，1980年代中期，在當時政治較為寬鬆的氛圍之下，特別是在1987年趙紫陽在中共十三大發表報告後，全總積極地嘗試進行工會改革，幾位工會領導人更發表相關言論（包括倪志福、羅幹），抱怨黨、政和工會不分，要求和爭取更大的自主權（White, Howell and Shang, 1996: 48-50;

¹¹事實上，文革過後，中國大陸官方開始強調法制的建設，而改革開放後，「法制」、「法治」、「以法治國」更是經常出現在中國大陸官方的論述之中，如1997年中共十五大，江澤民在報告中提出「...，進一步擴大社會主義民主，健全社會主義法制，以法治國，建設社會主義法治國家。」並表示「以法治國，是黨領導人民治理國家的基本方略，是發展社會主義市場經濟的客觀需要，是社會文明的重要標誌，是國家長治久安的保障。」參見（中國共產黨新聞網，2013/10/3）。

姜凱文，1996：134-135)。然而，在1989年的天安門事件期間，不僅出現許多獨立的勞工組織（其中，最具代表性的莫過於是北京工人自治聯合會，）就連全總內部也出現了同情學生運動的聲音，甚至捐款10萬元為抗議學生提供醫療協助（Perry, 1995: 316-320; White et al., 1996: 50-51）。對此，中共中央在鎮壓學生運動之餘，面對獨立勞工組織的出現和工會內部動搖的情形，也採取一系列的行動，先是由前公安部部長阮崇武接任勞動部部長，接著將中華全國總工會書記處第一書記朱厚澤予以撤職，並發佈《關於加強和改善黨對工會、共青團、婦聯工作領導的通知》，內容除了重申黨對工會的統一領導，同時也賦予工會參與政府政策制定過程的機會。¹²

大抵來說，在天安門事件之後，工會改革中斷，中共除了更加強調對於工會的控制之外，它們也意識到工會作為一個維持社會和政治穩定手段的重要性，因此，工會的改革並非完全地退回原點，官方工會的地位反而得到提升，¹³工會不再僅僅是黨的「傳輸帶」，其在擴展工會組織和代表工人的作為也獲得黨的支持，而工會主要角色在於維持社會和諧和社會穩定，避免和消除社會動亂，並預防與阻止自主的工人組織興起（Clarke, 2005: 10, 12）。¹⁴不過，值得注意的是，官方工會雖然在勞動關係中扮演更積極的角色，並有著越來越多的影響力（包括勞動政策的制定與立法、在私營企業和外資企業中組建工會，以及勞資爭議的解決），

¹² 對此，White 等人（1996: 51-52）認為這是黨和工會之間的契約（pact），因為黨需要工會的協助，但同時又想要控制工會，因此形成了這種隱含的契約，他們將此比擬為浮士德式的交易（Faustian bargain），亦即工會以其對黨領導層的忠誠，來換取決策過程的參與及在企業內部更大的影響力。

¹³ 這從全總主席和各級地方工會領導在黨的「幹部職稱名冊」（nomenklatura）制中的級別變動便可看出。首先，在國家層面，從中共建政到文革前，歷任全總主席的行政級別都是中央委員會委員，而改革開放後迄今，歷任全總主席的行政級別至少是中央政治局委員，其中，尉健行更是中央政治局常委，這樣的安排可能反映了中共提升工會機構地位的意圖，以及打算在天安門事件後緊密地看管全總。此外，王兆國（包括現任的李建國）還擔任了全國人大常委會副委員長，這則意味著全總獲准在國家立法機構中佔有一席之地；其次，在地方層面，天安門事件後，越來越多工會領導同時擔任了同級黨政職務的情況，包括地方黨的常委會成員、人大副主席和政協副主席，這種將工會領導納入黨政結構的趨勢反映了黨想要加緊對工會組織的控制，進一步避免工會行動不受國家的控制，雖然工會的權威從中獲得提升，但這同時也附帶著國家對工會在管制勞動關係的期待。參見（Chen, 2009: 667-672）。

¹⁴ White 等人（1996: 47）也表示，黨需要工會有兩個重要的理由：其一，保持工人對它的忠誠，防止任何反對、動亂和有組織的挑戰；其二，在決策者、政策執行者和工人之間進行調解，為經濟改革鋪平道路。

但是，基本上，「工會權力」(union power) 是一種由國家授予的行政權力，它的存在仰賴工會在黨政機構中正式的官僚身分，這讓工會與其他政府部門無異，相反地，這種將工會納入黨政機構的作法也限制了工會的自主，使得它的行動、策略和目標幾乎不可能與政府的路線相左 (Chen, 2009: 662-689)。進一步而言，由於黨國重視對工會的掌控，所以也意味著勞工的集體權利必定會受到限制。

(二) 新勞動體制下的勞動權內容

在邁向市場經濟的過程中，中國大陸制定了大量的勞動法規，進行各項制度的改革，重新建構和安排勞工的各項權利，雖然勞工的工作權保障產生了相當大的變革，但勞動三權的保障仍舊受到相當程度的限制，以下將就這兩方面的相關法規內容和改革進行說明。

1. 勞工個人的工作權保障

改革開放後，與工作權保障息息相關的就業和用工制度發生了重大的變化，朝向市場化的發展，最關鍵的改革莫過於是勞動合同制的引入，而推行勞動合同制的過程引發了許多的爭論與反彈 (White, 1987: 365-389)。¹⁵回顧整個勞動合同制建立的過程，採取的是漸進的方式。1980 年代初期先是在部份地方的國有企業中進行小規模的試點，接著試點的工作普及至全國各地，並在 1986 年開始要求國有企業新招工人全面採用勞動合同制，然後再逐步適用於原有的固定工。

1994 年《勞動法》通過，除了正式以法律形式將勞動合同制推廣至所有的企業與勞動者之外，亦展現出國家規範所有企業勞動關係的意圖。更重要的是，它載入了所有中國工人的基本權利，消弭了各類工人之間部分的法律差異，同時也對所有企業設定了一個基本標準，並且保證所有企業在人事與勞動問題上的自

¹⁵ 需指出的是，1980 年代，中國大陸政府陸續制定了多部勞動法規，用以規範不同所有制的勞動關係。事實上，在國有企業逐步推行勞動合同制的過程中，勞動合同制已在非公有制企業中普遍推動實施，例如，1980 年的《中外合資經營企業勞動管理規定》、1984 年的《中外合資經營企業勞動管理規定實施辦法》、1986 年的《外資企業法》、1987 年的《城鄉個體工商戶管理暫行條例》、1989 年的《私營企業勞動管理暫行規定》，均有規定企業用工需簽訂勞動合同。

主性（Gallagher & Jiang, 2002: 7）。這象徵著中國大陸正式從國家行政控制的勞動關係向法律規範的契約勞動關係轉型，勞動關係的主體由國家與勞動者轉變為用人單位與勞動者。換言之，勞工工作權的保障發生了重大的變化，一方面，這表示勞動力的配置不再由國家掌控，而是改以市場機制決定；另一方面，意味著勞動力得以流動，勞工具有自由選擇職業的權利，而用人單位也享有各項用人的自主權利。此外，勞工的工作時間與休息休假、工資、勞動安全衛生等權利亦獲得法律明文規定的保障。到了 2006 年以後，國有企業就業制度的改革基本已經實現市場化（蔡昉，2008：48）。

2007 年，引發社會廣泛討論的《勞動合同法》通過，相較《勞動法》加強了對勞工權益的保障，除了對勞工試用期的期限、次數與工資做更詳盡且嚴格的規定之外，¹⁶還要求用人單位需向因固定期限勞動合同期滿而被終止勞動合同的勞動者支付經濟補償，¹⁷同時更進一步擴大了勞動合同的適用範圍，涵蓋了部分的非典型雇用，並增加了「法律責任」的部分，強化勞動合同的落實性。

2. 勞動三權的保障

首先，在團結權方面，改革開放後，《工會法》經歷了兩次的修訂與修正，¹⁸1992 年和 2001 年的《工會法》中均賦予了勞動者參加與組織工會的權利，但卻都繼續保有「民主集中制」的組織原則、單一工會體系，以及成立工會須報上一級工會批准等規定。換言之，相較於改革開放前，團結權受限的情況依舊，勞工仍然沒有真正「獨立自主」的團結權，而這與一般資本主義國家採取多元的工會體制和僅須登記的形式有明顯的不同。此外，在 2001 年的《工會法》第 4 條中更增列了工會必須「以經濟建設為中心，堅持社會主義道路、堅持人民民主專政、堅持共產黨的領導、堅持馬克思列寧主義毛澤東思想鄧小平理論，堅持改革開放」的規定，強調了共產黨領導的角色，顯見中共仍希望工會繼續扮演著黨和

¹⁶ 參見《勞動合同法》第 19 條、第 20 條。

¹⁷ 參見《勞動合同法》第 46 條。

¹⁸ 事實上，《工會法》在 2009 年 8 月也曾進行部分法律條文的文字修正，但僅將第 51 條中的「治安管理處罰條例」改為「治安管理處罰法」，其餘條文不變。

工人之間的「樞紐」與「橋樑」（黃德北，2005：50）。¹⁹

其次，在集體談判權方面，1990年代初期，中國大陸開始實行集體協商和集體合同制，而1992年的《工會法》便有了集體合同的規定，其後，政府陸續又制定了好幾項法規進行相關的補充或做更具體的規定。²⁰起初，中華全國總工會在推動集體合同制的時候，並未得到企業的正面回應，以致於進度緩慢，為了快速推廣，中華全國總工會開始尋求黨政的支持，而在此過程中，中華全國總工會除了向企業發佈合同的範本，更向各地方工會下達了簽訂合同的指標（Clarke, Lee and Li, 2004: 239-240; Taylor et al., 2003: 187-192）。此後，就在工會與黨政機關的共同積極推動之下，集體合同的簽訂率和覆蓋率大幅增加。

然而，這種「國家主導」自上而下由行政力量推動的結果，使得集體協商的本質由勞資雙方的博弈演變成黨政聯合工會與資方的博弈，過程中，工會行政化的色彩更加強化（吳清軍，2012：66-89）。Chen（2007: 74）即指出：「這樣由上而下的推行，在短時間內導致了國有企業和非公有企業簽訂集體合同的激增，但主要是為了達成上級所設定的目標，過程中並沒有重要的工人代表，集體合同大部分只是形式主義和儀式性的，對勞動關係的影響有限。」²¹基本上，集體合同的草案常以企業之前的合同或上級工會所提供的範本為基礎，這些集體合同大多雷同且內容空泛，主要是照抄相關勞動法規的規定，少有超過勞工既有的法定權利的條款（Clarke et al., 2004: 245-246; 程延園，2004：140）。

一般而言，集體談判是勞工組織與雇主或雇主代表，就勞動條件和相關事項進行對等協商的過程，並在達成協議後簽訂集體合同，而集體談判的前提在於勞工有權組織工會，同時還需有爭議權作為集體談判的後盾。而相對於集體「談判」

¹⁹ 在《中國工會章程》的總則中，也清楚地表示「中國工會是中國共產黨領導的職工自願結合的工人階級群眾組織，是黨聯繫職工群眾的橋樑和紐帶，是國家政權的重要社會支柱，是會員和職工利益的代表。」

²⁰ 包括1994年的《勞動法》、1994年的《集體合同的規定》、2000年的《工資集體協商試行辦法》、2001年的《工會法》、2004年的《集體合同規定》、2007年的《勞動合同法》。

²¹ Taylor等人（2003: 197-201）也表示了相同的看法，根據對國有企業集體協商過程的研究，他們指出在協商的過程中，工會與資方兩者被結合在一起，並非利益分開的兩方，這形成了協商「各方」的缺位，勞資雙方都設法將彼此的分歧降到最低，協商的目的不是努力去建立一個調整勞動關係的機制，而是通過參與協商的各方的合作，以達成上級所分配的配額。

的說法，中國大陸強調的是集體「協商」，從制度規範來看，《勞動法》、《工會法》和《勞動合同法》均有相關的規定賦予工會代表勞工與用人單位協商並簽訂集體合同的權利，²²但由於中國大陸工會的自主性低，同時企業工會又大多被緊密整合至管理結構之中，²³加上缺少罷工權的保障，因此，工會在集體協商中能否有效「獨立」地代表勞工，而集體協商能否發揮應有的作用確實不無疑義。

最後，有關罷工權方面，原本在 1975 年和 1978 年兩部憲法中均曾明文規定保障罷工權，然而，1982 年的憲法取消了這項規定，此後，中國大陸的勞動法規並未再有直接賦予勞工罷工權的規定，僅在《工會法》中提及停工、怠工的爭議行為。如 2001 年修正後的《工會法》第 27 條就規定：「企業、事業單位發生停工、怠工事件，工會應當代表職工同企業、事業單位或者有關方面協商，反映職工的意見和要求並提出解決意見。對於職工的合理要求，企業、事業單位應當予以解決。工會協助企業、事業單位做好工作，盡快恢復生產、工作的秩序。」

對此一情形，有學者表示中國大陸雖然沒有規定公民的罷工權，但也沒有禁止公民罷工的規定，因此，罷工既不屬於違法亦不受保護，而工會法的規定是認可了勞動者自發罷工的合法性，又明確了工會代表職工處理罷工的身分，只是這樣的規定是被動的認可，而不是主動的賦予（常凱，2005：43-55）。換言之，中國大陸對於罷工權抱持著一種模稜兩可的曖昧立場。然而，從此項規定看來，爭議行為非但不是由工會組織，亦非透過工會來行使，反而是在爭議行為發生後，工會才出面介入代表職工進行協商，其主要目的更是在於恢復生產秩序，進一步而言，工會所扮演的似乎是一種調解者的角色。²⁴常凱（2005：50）即指出「中國目前的集體爭議行為，一般都沒有工會參與，這是與市場經濟國家不同的。」事實上，相關研究表示在缺乏有效的工會援助之下，工人採取罷工之類的集體行

²² 參見《勞動法》第 33 條；2001 年《工會法》第 20 條；《勞動合同法》第 51 條。

²³ 如 Clark 等人（2004: 241-244）就表示工會是管理機構不可缺少的部分，他們指出工會成員的兼職問題，許多工會幹部都是來自企業的管理階層的成員，或者，可能身兼企業黨組織的幹部。

²⁴ 這也印證了陳峰（2009: 677-679; 2010: 104-124）的觀察，他以 2005 年大連開發區所發生的罷工浪潮為例，探究這些勞工集體行動是如何獲得解決，分析整個衝突的解決過程，其中，工會扮演正是調解者的角色，負責在政府、勞工與雇主之間周旋和溝通，目的是要在罷工影響社會穩定和地方投資環境之前，盡快地結束工人的罷工。

為大多是希望能引起政府注意或尋求政府的協助，進而向雇主施壓（Chan, 2011: 27-51; Chan & Pun, 2009: 287-303）。換言之，罷工可行與否，能不能產生作用，往往取決於政府的態度。

六、中國大陸政權性質變化對勞動體制發展的影響

綜上，本文認為經濟轉型後中國大陸國家政權性質的變化對於勞動體制發展的影響可以歸結為以下兩個部分：

（一）「後極權」、「發展型國家」兩種政權性質對社會組織的抑制

隨著改革開放的深化與市場轉型，造成了黨國體制的退化，國家對社會的控制減弱，加上政府職能的轉變，中國大陸的社會組織因此迅速的蓬勃發展，不但社會自主空間增加，社會力量大幅成長，社會利益也出現了多元化。對此，學者更指出在中國大陸國家與社會組織的互動中，一些與國家有密切關係的社會團體，已能對政府的決策過程產生影響（Saich, 2006: 285-302）。然而，這並不意味著國家放棄對社會的掌控，事實上，中國大陸不僅設立了「雙重管理體制」的制度障礙，²⁵同時也對於社會組織的管理採取多元的「分類控制」體系，控制的策略與強度取決於政府的利益需求、被控制對象的挑戰能力和社會功能，在此體系中，國家處於主導地位，國家允許公民享有有限的結社自由，允許某些類型的社會組織存在，但不允許它們完全獨立於國家之外，更不允許它們挑戰自己的權威，同時，國家也有意識地利用各種社會組織提供公共物品的能力，使其發揮拾遺補缺的作用。²⁶

²⁵ 「雙重管理體制」是指社會團體須接受行政部門的雙重約束，根據 1998 年頒布的「社會團體登記管理條例」，其中規定社會團體同時要有兩個「婆婆」：一是「登記管理部門」；另一是「業務主管部門」，前者負責監督檢查社會團體的違法行為；後者則是決定社會團體能否合法成立，兩者共同形成「雙保險」，將所有合法社團都置於政府直接的控制之下，再加上國家機器也透過人事的掌控與各種的資源挹注介入社會團體的內部運作，使得社會團體的自主性受到影響。參見（王信賢、王占璽，2006：27-51）。另可參見（Saich, 2006: 288-292）。

²⁶ 一方面政府的最根本利益是壟斷政治權力，所以政府會對於具有不同挑戰能力或組織集體行

如同王信賢所提出的，「後極權發展型政體」一方面在「促進發展」的趨力下會期待社會組織協助其進行社會經濟服務，但另一方面在「後極權」政體下，又會對「組織性力量」有所忌憚，進而嚴格管控。因此，國家會根據自身的需要對社會組織進行區分，分類原則包括：第一、社會組織是否能提供各種經濟與社會服務，協助國家進行治理；第二、社會組織是否具集體行動的能力，進而對政權穩定造成威脅。其中，後者對國家而言遠比前者來得重要（王信賢、李宗義，2008：124）。王並以此兩點為主要變數，將社會組織區分為四類（見圖 1），認為國家會根據此兩點採取不同的控制與管理方式（王信賢、李宗義，2008：125-126）：

- 1. 高社會服務、高政權威脅：**此部分主要包括了工會、婦聯等人民團體，由於此類團體代表重要的社會階層，有助於國家對特定人群與基層提供管理與服務，但若無法管控，其組織動員能力將對政權造成極大的威脅，因而被納入黨國體制中成為執行政府特定政策的「準政府組織」，並且高度依賴政府機關，自主性極低。
- 2. 高社會服務、低政權威脅：**此部分包括了行業協會、商會和基金會等，與官方關係密切的社會組織。由於此類組織與統治當局利益一致，國家一方面採取鼓勵成立的態度，另一方面則由各部門介入積極管理，防止其在政權威脅上由「低」向「高」轉移。
- 3. 低社會服務、高政權威脅：**此類組織無任何社會服務的功能，但對政權卻具有高度的直接威脅，其主要為反對中共政權合法性的「異議團體」，國家對此類組織的成立採取嚴格禁止的態度，因此，其多轉入「地下」發展，如法輪功與民運組織等。
- 4. 低社會服務、低政權威脅**此類組織包括草根團體和一些「興趣組織」，政府基

動能力的社會組織採取不同的控制策略；另一方面由於政府承擔著提供公共物品的職能，而且如果不能妥善地履行這種職能，其政權穩定性也會受到威脅，因此，政府會根據社會組織所能提供的公共物品的性質選擇控制手段。參見（康曉光、韓恆，2005：73-89）。

基本上沒有過多的干預，採取的是有限放任，放任只是「相對」而言，不能超過政府的權威和社會穩定的「底線」。

		協助政府進行社會服務的程度	
		高	低
對政權潛在 威脅程度	高	工會、婦聯	法輪功或異議團體
	低	行業協會、商會、基金會	草根 NGO、興趣組織

圖 1：中國社會組織之分類（「國家－社會」關係）

資料來源：（王信賢、李宗義，2008：125）。

整體而言，受到制度環境的制約，以及國家的分類控制的邏輯下，當前社會組織只能在官方所設定的範圍內運作，形成「鳥籠社會」的狀況（王信賢、李宗義，2008：137-138），自主性受到限制。詳言之，雖然市場化改革帶來了社會組織的發展與社會力量的提升，但是國家對於社會團體仍舊保有絕對的控制力與主導性。按此邏輯，回到本文的研究議題，可以推論出即使市場化改革，使得中國大陸逐漸成為了一個資本主義社會，而為了符合市場經濟的運作，國家除了建立勞動力市場，也修改或制定各種勞動法規，進行勞動體制的變革。但是由於工會具有高度的「經濟社會服務」功能，同時對於中共政權又具有高度的「潛在威脅」性，因此，中共是不會輕易地鬆開對工會的控制或給予其太大的自主性。

進一步而言，若要達到這個目的，那麼中共必然需要對於勞工「自主」的團結權進行限制。從制度層面來看，雖然改革開放以來，中國大陸修改或制定了許多勞動法規，不僅擴大了對勞工權益的法律保障，也增加了工會的權力，但是這些立法主要是著重在勞工個人權利的保障，而且縱使存在著有關集體權利的法規（如《勞動法》和《工會法》中均有關於團結權的條文，還有政府行政規章中有關集體談判的規定等等），卻因為各種政治與制度限制而使得這些集體權利不是

無法執行就是虛有其表（Chen, 2007: 59-79）。同樣地，黃德北（2005：55）也認為：「改革開放後，資本家組成的自主性團體逐漸在興起中，但勞工的組織性力量卻一直受到嚴格的限制，中共現在仍然不允許自主性工會存在，繼續對工會採取由上而下的控管模式。」

除此之外，中共也需要對那些勞工自發性的集體行動和獨立籌組工會組織的行為進行控制。²⁷事實上，學者們的觀察亦證明如此。例如，Chen（2003b: 1006-1028）即指出對於勞工自發性的集體行動，官方工會通常是力求平息或阻止此類的事情發生，而非代表勞工的利益，同時國家禁止勞工獨立的籌組工會，黨國將這種獨立的社會組織視為是對其政權的威脅，沒有任何工會能被允許在全國中華總工會的組織結構之外存在，倘若勞工試圖為之，官方工會則會想盡辦法地去阻斷、預防或吸納這類的要求。要言之，為了持續保有對工會的控制，中國大陸官方除了從法制面去限制勞工「自主」的團結權，同時也在實務上對於任何勞工自發性的集體行動和獨立籌組工會的行為，採取預防或阻止的策略。

另一方面，雖然自 1990 年代中期起，開始出現了關注勞工的非政府組織（non-governmental organizations, NGOs）。不過，它們大多是相當保守且通常是不會參與任何政治活動，即使它們旨在協助勞工保護自身的權利，但這些組織主要從事卻是法律的諮詢與培訓，提供個別勞工關於如何透過調解、仲裁和訴訟等正式管道解決勞資衝突的事後諮詢，況且它們頻繁地受到國家的騷擾、監視和壓制，使得這類組織的活動範圍仍是相當有限（Friedman & Lee, 2010: 523-524）。

綜上所述，值得注意的是，一般而言，勞動三權彼此是相關聯的，團結權是集體談判權和爭議權得以實現的基礎，因為勞工唯有先組成團體，方有可能在進行集體談判或協商時，擁有與雇主對等的地位和力量，而集體談判或協商要能貫徹，則尚需有爭議權作為後盾，迫使雇主重回談判桌或放棄無理的要求（衛民、許繼峰，2009：26）。由於工會的「官辦」性質，勞工缺乏「獨立自主」的團結

²⁷ 吳玉山（2007：314）也表示：「後極權的特性使得中共對於獨立組織的社會力量異常猜忌，並且可以毫不顧忌的放手鎮壓。」

權，使得中國大陸工會的自主性低，加上企業工會普遍對管理層的依附，因此，工會難以有效的作為勞工的利益代表。進一步而言，在勞工團結權受限的情況下，勞工的集體談判權和爭議權（特別是罷工權）也將難以充分發揮或真正地獲得落實。

（二）「發展型國家」與「社會主義」兩種政權性質之間的張力

發展型國家的模式強調的是國家介入經濟運作以追求效率和高成長，而社會主義的意識形態核心則是「公平」，其間存在著極大的張力（王信賢，2008：54）。一方面，中共政權仍受其原有的社會主義傳統的影響，使其重視社會「公平」的問題、關懷弱勢，並主動推出許多各項的社會政策。這在勞工議題上亦然，舉例來說，中國大陸在進行國有企業改革與勞動體制改革時，就曾制定了各種「修復」的政策，藉以補償改革過程中勞動權益受損的勞工（李祺，2003：65-95）；再如胡溫政權上台後，中央政府陸續推出了一系列維護農民工各項權利的政策，²⁸其中，最為重要的莫過於2003年1月以一號文件形式，下發的《關於做好農民進城務工就業管理和服務工作的通知》，以及2006年3月出台的五號文件《國務院關於解決農民工問題的若干意見》。前者正式拉開政府對農民進城務工權益保障重視的序幕，影響政府（包括中央與地方）之後有關農民工維權政策的出台；後者，又稱為農民工四十條，這可說是中共中央首次提出對農民工「全面」有「系統」的承諾保障政策，強調對農民工要公平對待、一視同仁（中國網，2013/10/6）

事實上，改革開放後，中國大陸為了推行市場經濟、提升勞動條件，以及維持勞資關係的和諧，確保經濟發展與社會穩定，中央政府陸續制定了許多法規對勞動關係進行規範，而從相關法律的規定內容來看，中國大陸政府所採行的勞動標準確實很高。²⁹就此而言，陳峰（2009：184）就清楚地指出：「西方國家的保

²⁸ 關於中共中央推動維護農民工權益的各項政策法規，詳見（鄭功成、黃黎若蓮，2007：669-698）。

²⁹ 如 Cooney（2007：674）就表示中國大陸的《勞動法》建立了各種勞動標準，明顯地不輸給與其類似的國家和許多的已開發國家。

護性勞動立法是在工人運動的壓力下產生的，但中國的國家體制，特別由於其社會主義的傳統，使得政府能在資本主義經濟出現後的相對較短時間內，就比較主動地通過保護性立法規定工人的各項經濟性權利。」不過，Chen (2007: 59-79) 也表示這些勞動立法主要是增加勞工個人權益的保護（如合同、休息和休假、工資、勞動安全、職業培訓、勞動爭議的解決等等），而非勞工集體權利的保障（包括了團結權、談判權與罷工權）。

另一方面，發展型國家著重的是經濟成長，這種特性使得政府為了招商引資，促進經濟發展，更容易向「資本」靠攏，從而做出不利於勞工的作為。這種情形在中國大陸地方政府的身上特別明顯，許多研究都指出，一旦地方政府追求經濟發展的行為（也包括官員的尋租行為）與相關勞動法規產生衝突，地方政府官員往往會選擇支持或保護「資本」這方的利益，不是對於雇主違法侵權的行為視而不見，就是在執法上有所偏袒，因此，造成勞工權益受損的情形屢見不鮮。如 Taylor 等人 (2003: 43-45) 就指出地方政府官員提供私營企業的優惠的待遇、保護其尋利的行為，以及容忍和默許違反勞動法規的情況發生，不只是他們為了中飽私囊的自利行為，同時也是出於地方財政及官員政績的考量。

針對此，甚至有學者更進一步地認為：「普遍存在侵犯勞工權利的行為，很大部分是因為地方政府更加感興趣的是資本的積累而非法規的執行，以及中央政府對此一情況的容忍，因此，不能將勞工權利的侵犯歸咎於少數害群之馬所為，而是過去 30 年來中國政府所奉行貫徹的發展模式的基本特徵。」(Friedman & Lee, 2010: 513) 簡言之，兩者的張力體現在中央政府積極立法與地方政府消極執法之間的矛盾，也就是保護勞工與經濟發展之間的兩難，其結果往往是勞工權益的受損。

七、結論

從上述分析的內容可以整理歸納出以下兩點：第一、改革開放後，國家對工

會的控制不變，勞工的集體權利仍舊受限。一方面，後極權的政權特性仍以黨國為中心，不但保有其極權主義時期對社會領域的控制機制，也對社會上任何可能對政權造成威脅的「組織性力量」有所顧忌，從而強調其對於社會組織的掌控；另一方面，發展型國家的政權特性，使得國家會期待社會組織協助其進行社會經濟服務，穩定和促進經濟的發展，於是抑制勞工組織和勞工運動成為這類國家重要的面向之一。³⁰所以正因為工會對於中共政權具有高度的「潛在威脅」性，並具有高度的「經濟社會服務」功能，因此，不難理解雖然改革開放後，中國大陸修改或制定各種勞動法規，進行勞動體制的變革以符合市場經濟運作的同時，仍然堅持著對工會的控制，限制勞工組織工會的自主性。而又因為勞工團結權的受限，連帶也限制了勞工集體談判權和爭議權的行使，所以不難想像為何集體協商和集體合同制對勞動關係的影響有限，為何中國大陸的集體爭議行為，一般都沒有工會參與，工會反而是在爭議行為發生後才出面介入，扮演負責恢復生產秩序的調解者角色。

第二、國家主動通過保護性勞動立法的同時，卻未能被有效的遵行，呈現出立法與執法之間的落差。社會主義的政權性質使得國家格外在乎社會「公平」的問題，促使國家主動地提出各種政策或立法來保護社會中「弱勢」的一方，然而，發展型國家的政權特性卻又影響了政府（特別是地方政府）切實執法的「意願」。因此，縱使國家（特別是中央政府）主動地制定了許多有利於勞工權益的保護性法規，但是，雇主違法侵權與勞工權益受損的問題依舊層出不窮，因為這些法規能否有效地落實往往取決於地方政府的「意願」。³¹易言之，社會主義與發展型國家這樣兩相衝突的政權特性，使得中國大陸雖主動採取較高標準的勞動立法，但在執法上卻又是虛應輕忽，勞動法規往往形同具文，未能徹底落實，形

³⁰ 如台灣與南韓的國家機器在戰後都透過直接或間接的手段控制勞工組織和勞工運動，而新加坡在脫離馬來西亞之後，政府就一直干預經濟，推動經濟發展，並對勞工組織與運動進行限制。相關討論參見（王佳煌，1997：9-10，21-24）。

³¹ 當然勞動法規未能落實，除了地方政府這個重要原因之外，還可能包括了其他的因素，如 Cooney（2007: 673-686）就認為中國大陸《勞動法》之所以不被有效的遵守與執行，主要原因在於法律規範內容的不明確、無效的勞動監察機構、勞資爭議解決制度的缺失、工會能力的限制。

成立法與執法兩者的落差。

具體而言，改革開放後，中國大陸的政權性質發生了轉變，其中，不僅有延續的地方，也有改變的部分。與中國大陸政權性質的變化相互呼應的是，經濟轉型之後，雖然勞動體制發生重大的變革，但是並非全盤地將過去的做法予以摒棄，勞動制度的安排呈現出的是有其變（各項保護性勞動立法，其中，包括了勞動合同制）與不變（對團結權的限制）之處。此外，可以看到中國大陸政權性質的變化不僅左右著國家對勞動制度的安排，同時也影響了勞動制度的執行。

這樣的情況似乎也吻合了王信賢（2008：48）的觀察，亦即：「當社會政策遭遇政治穩定與經濟發展時，多成為弱勢的一方，也使得後極權主義、發展型國家與社會主義政權特性形成『傾斜的三角』。」進一步而言，回到本研究的内容來看，可以說勞動權（勞動法規所欲保護的標的）面對中共延續政權的考量與地方政府對於經濟發展的追求，也成為了弱勢的一方，因為即使國家制定了許多高標準的保護性法規（主要是在勞工的個人權益方面），但是，勞動權仍舊受到限制（如勞動三權，尤其是團結權與罷工權），而且容易淪為犧牲品（勞動法規未能有效落實）。簡言之，改革開放後，勞動體制產生了變革，而在新的勞動體制中，國家試圖通過制定一系列的勞動法規來重新界定勞工的權利，而其所建構的勞動權呈現出的是一種既受限制又被保護的樣貌。

基本上，勞動體制影響著勞資雙方力量的消長，而有無賦予勞工集體權利是最為重要的，因為個別的勞工很難與雇主處在對等的地位上，故集體權利就成為了勞工得以保護與爭取個人權益的基本手段。改革開放以來，中國大陸雖然積極立法，進行勞工權利的重構與安排，但卻始終沒有改變勞工集體權利受限的情形。在計劃經濟時期的公有制之下，企業沒有自主權，國家通過行政手段介入管理所有的勞動關係和勞動問題，工人被視為「社會的主人翁」，並享有就業的保障和企業所提供的各種福利，在當時，集體權利的受限並不至於影響勞工個人權益的保障。然而，到了市場經濟時期，勞動關係的主體由國家與勞動者轉變為用人單位與勞動者，國家不再提供就業和各項福利保障，由於勞工所具有的資源往

往遠不如資本家，因此，也就難以捍衛或爭取自身的權益，而為了取得足以與資方抗衡的力量，便需要對於勞工的集體權利進行保障。

事實上，勞工集體權利的賦予，才是維持勞資關係力量平衡，以及保障和提升勞工個人權益的關鍵，進而也才有降低勞工抗爭事件發生的可能。中共對於控制工會的「堅持」是造成勞工集體權利受限的主因，而集體權利的缺乏，使得勞工難以捍衛或爭取自身的權益，加上現有的勞動制度結構又不足以吸納勞工的不滿，勞工於是轉而訴諸於自發性的集體抗爭行動，導致了類似事件層出不窮，這些現象彼此之間環環相扣，如何取得其間的平衡，亦或如何改變勞工在集體權利保障上的頹勢，將會是中共必須正視和無法避免的課題。

參考文獻

- 人民網，1957，〈中共中央關於處理罷工、罷課問題的指示〉，
<http://cpc.people.com.cn/GB/64184/64186/66664/4493188.html>，取用日期：
2013年9月30日。
- 中國共產黨新聞網，1997，〈江澤民在中國共產黨第十五次全國代表大會上的報告（4）〉，
<http://cpc.people.com.cn/BIG5/64162/64168/64568/65445/4526289.html>，取用
日期：2013年10月3日。
- 中國網，2006，〈國務院關於解決農民工問題的若干意見〉，
<http://big5.china.com.cn/chinese/news/1167155.htm>，取用日期：2013年10月
6日。
- 公司社會責任研究課題組，2003，〈生產守則運動對中國社會的影響：一項實證研究的報告〉，收錄於潭深、劉開明主編，《跨國公司的社會責任與中國社會》：頁1-127。北京：社會科學文獻出版社。
- 王全興，2006，《勞動法》。北京：法律出版社。
- 王佳煌，1997，〈東亞發展型國家——模範或特例？〉。《東亞季刊》，第28卷第4期，頁1-38。
- 王信賢，2008，〈傾斜的三角：當代中國社會問題與政策困境〉。《中國大陸研究》，第51卷第3期，頁37-62。
- 王信賢、王占璽，2006，〈夾縫求生：中國大陸社會組織的發展與困境〉。《中國

- 大陸研究》，第 49 卷第 1 期，頁 27-51。
- 王信賢、李宗義，2008，〈尋找中國 NGOs：兩種路徑與困境〉。《社會科學論叢》，第 2 卷第 2 期，頁 113-145。
- 史探徑，1996，〈中國勞動爭議情況分析和罷工立法問題探討〉。《法學研究》（北京），第 6 期，頁 47-56。
- 田豐，2010，〈城市工人與農民工的收入差距研究〉。《社會學研究》（北京），第 2 期，頁 87-105。
- 宋國誠，2002，〈全球化與中國：機遇、挑戰與調適〉。《中國大陸研究》，第 45 第 2 期，頁 1-33。
- 佟新，2006，〈延續的社會主義文化傳統：一起國有企業工人集體行動的個案分析〉。《社會學研究》（北京），第 1 期，頁 59-76。
- 余曉敏，2007，〈跨國企業行為守則與中國外資企業勞工標準：一項『跨國-國家-地方』分析框架下的實證研究〉。《社會學研究》（北京），第 5 期，頁 111-132。
- 李祺，2003，《改革與修復——當代中國國有企業的勞動關係研究》。北京：中國勞動社會保障出版社。
- 李駿、顧燕峰，2011，〈中國城市勞動力市場中的戶籍分層〉。《社會學研究》（北京），第 2 期，頁 48-77。
- 吳玉山，2012，〈孫中山思想、民國百年與兩岸發展模式：一個總體的分析架構〉。《政治科學論叢》，第 52 期，頁 1-42。
- 吳玉山，2007，〈宏觀中國：後極權資本主義發展國家—蘇東與東亞模式的揉合〉，收錄於徐斯儉、吳玉山主編，《黨國蛻變：中共政權的精英與政策》：頁 309-335。台北：五南。
- 吳德美，2003，〈中國大陸都市非正式部門就業中的城鄉差異〉。《中國大陸研究》，第 46 卷第 5 期，頁 127-150。
- 吳清軍，2012，〈集體協商與『國家主導』下的勞動關係治理：指標管理的策略與實踐〉。《社會學研究》（北京），第 3 期，頁 66-89。
- 林佳龍、徐斯儉，2004，〈退化的極權主義與中國未來發展〉，收錄於林佳龍主編，《未來中國：退化的極權主義》：頁 11-30。台北：時報文化。
- 林毅夫、蔡昉、李周，1999，《中國國有企業改革》。香港：中文大學出版社。
- 岳經綸，2007，《中國勞動政策：市場化與全球化的視野》，北京：社會科學文獻出版社。
- 姜凱文，1996，〈工會與黨—國家的衝突：八十年代以來的中國工會改革〉。《香港社會科學學報》（香港），第 8 期，頁 121-158。
- 康曉光、韓恆，2005，〈分類控制：當前中國大陸國家與社會關係研究〉。《社會學研究》（北京），第 6 期，頁 73-89。
- 寇健文，2007，〈既重用又防範的菁英甄補：中共海歸派高官的仕途發展與侷限〉。《中國大陸研究》，第 50 卷第 3 期，頁 1-28。
- 陳繼盛，1994，《勞動法論文集》。台北：陳林法學文教基金會。

- 陳永發，2001，《中國共產革命七十年》，第2版。台北：聯經。
- 陳峰，2009，〈國家、制度與工人階級的形成——西方文獻及其對中國勞工問題研究的意義〉。《社會學研究》（北京），第5期，頁165-188。
- 《勞動人事年鑑》編輯部，1989，《中國勞動人事年鑑（1949.10—1987）》。北京：勞動人事出版社。
- 常凱主編，1995，《勞動關係、勞動者、勞權：當代中國的勞動問題》。北京：中國勞動出版社。
- 常凱，2005，〈罷工權立法問題的若干思考〉。《學海》（江蘇），第4期，頁43-55。
- 勞動人事部勞動科學研究所《用工制度改革》課題組，1992，〈我國用工制度改革問題研究〉，收錄於許連友主編，《企業用工制度改革理論與實踐（1986-1991）》：頁39-67。北京：中國勞動出版社。
- 黃越欽，2002，《勞動法新論》，2版。台北：翰蘆圖書。
- 黃程貫，1997，《勞動法》。台北：空大。
- 黃德北，2011，〈全球商品供應鏈與出口加工工廠勞動關係之研究〉，收錄於黃德北、馮同慶、徐斯勤主編，《全球化下的勞工處境與勞動研究》：頁119-146。北京：社會科學文獻出版社。
- 黃德北，2005，〈所有制改變與中國大陸勞動關係變化之研究〉。《政大勞動學報》，第18期，頁33-77。
- 黃德北，2007，〈全球化與夾處在國家與資本之間的珠江三角洲農民工〉。《政治學報》，第44期，頁67-100。
- 程延園，2004，〈集體談判制度在我國面臨的問題及其解決〉。《中國人民大學學報》（北京），第2期，頁136-142。
- 馮彥君，2003，〈勞動權論略〉。《社會科學戰線》（吉林），第1期，頁167-175。
- 賈俊玲編，2003，《勞動法學》。北京：中央廣播電視大學出版社。
- 蔡昉主編，2008，《中國勞動與社會體制改革30年研究》。北京：經濟管理出版社。
- 衛民、許繼峰，2005，《勞資關係與爭議問題》。台北：空大。
- 衛民、許繼峰，2009，《勞資關係：平衡效率與公平》，第2版。台北：前程文化。
- 衛民，1999，〈從勞動三權觀點論公共部門教師會協商權與罷工權〉。《人文及社會科學季刊》，第11卷第2期，頁265-299。
- 鄭功成、黃黎若蓮，2007，《中國農民工問題與社會保護（下）》。北京：人民出版社。
- 鄭怡雯，2002，〈誰來上崗：中國城市勞動力市場的不平等競爭〉。《台灣社會研究季刊》，第48期，頁45-94。
- 鄭志鵬，2008，〈市場政治：中國出口導向製鞋產業的歷史形構與轉變〉。《台灣社會學》，第15期，頁109-162。
- 劉愛玉，2005，《選擇：國企變革與工人生存行動》。北京：社會科學文獻出版社。
- 潘毅、盧暉臨、張慧鵬，2010，《大工地上中國農民工之歌》。香港：商務印書館。

- 廣州市人事訊息網，1993，〈勞動部關於印發《勞動部關於建立社會主義市場經濟體制時期勞動體制改革總體設想》的通知〉，
http://www.hrsgz.gov.cn/zcfg/ldfgzh/201101/t20110113_137613.htm，取用日期：2013年10月3日。
- 蕭功秦，2002，〈中國後全能型的權威政治〉。《戰略與管理》（北京），第6期，頁82-88。
- 龔小夏譯，1996，《共產黨社會的新傳統主義》，Andrew G. Walder 著。香港：牛津大學出版社。
- Bunce, Valerie, 1999, *Subversive Institutions: The Design and Destruction of Socialism and the State*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Chan, Anita, 1993, "Revolution or Corporatism? Workers and Trade Unions in Post-Mao China." *The Australian Journal of Chinese Affairs*, 29: 31-61.
- Chan, Anita, 1998, "Labor Standards and Human Rights: The Case of Chinese Workers under Market Socialism." *Human Rights Quarterly*, 20(4): 886-904.
- Chan, Anita, 2000, "Chinese Trade Unions and Workplace Relations in State-owned and Joint-venture Enterprises." Pp. 34-56 in *Changing Workplace Relations in the Chinese Economy*, edited by Malcolm Warner. Basingstoke. Hampshire: Macmillan Press.
- Chan, Anita, 2003, "A Race to the Bottom: Globalization and China's Labour Standards." *China Perspectives*, 46: 41-49.
- Chan, Anita and Robert J. S. Ross, 2003, "Racing to the Bottom: International Trade without a Social Clause." *Third World Quarterly*, 24(6): 1011-1028.
- Chan, Anita and Hong-zen Wang, Winter2004/2005, "The Impact of the State on Workers' Conditions—Comparing Taiwanese Factories in China and Vietnam." *Pacific Affairs*, 77(4): 629-646.
- Chan, Anita, 2011, "Strikes in China's Export Industries in Comparative Perspective." *The China Journal*, 65: 27-51.
- Chan, Chris King-Chi and Pun Ngai, 2009, "The Making of a New Working Class? A Study of Collective Actions of Migrant Workers in South China." *The China Quarterly*, 198:287-303.
- Chen, Feng, 2000, "Subsistence, Crises, Managerial Corruption and Labour Protests in China." *The China Journal*, 44: 41-63.
- Chen, Feng, 2003a, "Industrial Restructuring and Worker's Resistance in China." *Modern China*, 29(2): 237-262.
- Chen, Feng, 2003b, "Between the State and Labour: The Conflict of Chinese Trade Unions' Double Identity in Market Reform." *The China Quarterly*, 176: 1006-1028.
- Chen, Feng, 2006, "Privatization and Its Discontents in Chinese Factories." *The*

- China Quarterly*, 185: 42-60.
- Chen, Feng, 2007, "Individual rights and collective rights: Labor's predicament in China." *Communist and Post-Communist Studies*, 40: 59-79.
- Chen, Feng, 2009, "Union Power in China: Source, Operation, and Constraints." *Modern China*, 35(6): 662-689.
- Chen, Feng, 2010, "Trade Union and the Quadripartite Interactions in Strike Settlement in China." *The China Quarterly*, 201: 104-124.
- Clarke, Simon, Chang-Hee Lee and Qi Li, 2004, "Collective Consultation and Industrial Relations in China." *British Journal of Industrial Relations*, 42(2): 235-254.
- Clarke, Simon, 2005, "Post-socialist trade unions: China and Russia." *International Relations Journal*, 36(1): 2-18.
- Cai, Yongshun, 2002, "The Resistance of Chinese Laid-off Workers in the Reform Period." *The China Quarterly*, 170: 327-344.
- Collins, Hugh, 2011, "Theories of Rights as Justifications for Labour Law." Pp.137-155 in *The Idea of Labour Law*, edited by Guy Davidov and Brian Langille. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Cooney, Sean, 2007, "China's Labour Law, Compliance and Flaws in Implementing Institutions," *Journal of Industrial Relations*, 49(5): 673-686.
- Friedman, Eli and Ching Kwan Lee, 2010, "Remaking the World of Chinese Labour: A 30-Year Retrospective," *British Journal of Industrial Relations*, 48(3):507-533.
- Friedrich, Carl J. and Zbigniew K. Brzezinski, 1965, *Totalitarian Dictatorship and Autocracy*, 2nd. Cambridge, MA.: Harvard University Press.
- Gallagher, Mary E. and Dr. Junlu Jiang, 2002, "Guest Editors' Introduction." *Chinese Law and Government*, 35(6): 3-15.
- Guo, Sujian, 1998, "The Totalitarian Model Revisited," *Communist and Post-Communist Studies*, 31(3): 271-285.
- Guo, Baogang, 2010. *China's Quest for Political Legitimacy: The New Equity-enhancing Politics*. Lanham, Maryland: Lexington Books.
- Hall, Peter A., and David Soskice, "An Introduction to Varieties of Capitalism." Pp. 1-68 in *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, edited by Peter Hall and David Soskice. New York: Oxford University.
- Hsing, You-tien, 1998. *Making Capitalism in China: The Taiwan Connection*. New York: Oxford University Press.
- Johnston, M. Francis, 2002, "Elites and Agencies: Forging Labor Policy at China's Central Level." *Modern China*, 28(2): 147-176.
- Lee, Ching Kwan. 2010. "Workers and Quest for citizenship." Pp.42-62 in *Reclaiming Chinese Society: the new social activism*, edited by You-tien Hsing and Ching Kwan Lee. London, New York: Routledge.
- Linz, Juan J., 2000, *Totalitarian and Authoritarian Regimes*. Boulder, Colo.: Lynne Rienner Publishers.

- Linz, Juan J., and Alfred Stepan, 1996, *Problems of Democratic Transition and Consolidation: Southern Europe, South America and Post-Communist Europe*. Baltimore, Md. : Johns Hopkins University Press.
- Lo, Vai Io, 1999. *Law and Industrial Relations: China and Japan after World War II*. Boston: Kluwer Law International.
- Mundlak, Guy, 2007, "The Right to Work: Linking Human Rights and Employment Policy." *International Labour Review*, 46(3-4): 189-215.
- Nathan, Andrew J., 2003, "China's Changing of the Guard: Authoritarian Resilience," *Journal of Democracy*, 14(1): 6-17.
- Ngok, Kinglun, 2008, "The Changes of Chinese Labor Policy and Labor Legislation in the Context of Market Transition." *International Labor and Working-Class History*, 73:45-64.
- Ngai, Pun, 2005, "Global Production, Company Code of Conduct, and Labor Conditions in China: A case Study of Two Factories." *The China Journal*, 54: 101-113.
- Pei, Minxin, 2000, "China's Evolution Toward Soft Authoritarianism ." Pp. 74-98 in *What If China Doesn't Democratize? Implication for War and Peace*, edited by Edward Friedman and Barrett McCormick. Armonk, NY: M. E. Sharpe.
- Perry, Elizabeth J., "Labor's Battle for Political Space: The Role of Worker Associations in Contemporary China," pp. 302-325 in *Urban Spaces in Contemporary China: The Potential for Autonomy in Post-Mao China*, edited by Deborah S. Davis, Richard Kraus, Barry Naughton and Elizabeth J. Perry. New York: Cambridge University Press.
- Rosen, Sumner M., 1992, "Protecting Labor Rights in Market Economies." *Human Rights Quarterly*, 14(3): 371-382.
- Saich, Tony, 2006 , "Negotiating the State: The Development of Social Organizations in China." Pp. 285-302 in *China's Deep Reform: Domestic Politics in Transition*, edited by Lowell Dittmer and Guoli Liu. Lanham, Maryland: Rowman & Littlefield.
- Solinger, Dorothy J., 2009. *States' gains, Labor's losses: China, France, and Mexico choose global liaisons, 1980-2000*. Ithaca, New York: Cornell University Press.
- Sum, Ngai-Lin and Pun Ngai, 2005, "Globalization and Paradoxes of Ethical Transnational Production: Code of Conduct in a Chinese Workplace." *Competition & Chance*, 9(2): 181-200.
- Taylor, Bill, Chang Kai and Li Qi, 2003. *Industrial Relations in China*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Taylor, Bill and Qi Li, 2007, "Is the ACFTU a Union and Does it Matter?" *Journal of Industrial Relations*, 49(5): 701-715.

White, Gordon, 1987, "The Politics of Economic Reform in Chinese Industry: The Introduction of the Labour Contract System." *The China Quarterly*, 111: 365-389.

White, Gordon, Jude Howell and Shang Xiaoyuan, 1996. *In Search of Civil Society: Market Reform and Social Change in Contemporary China*. New York: Oxford University Press.

