

【当代华语世界思想者文库】

王江松文集（卷四）

广东工人运动考察报告

Investigation Report of Guangdong
Workers' Movement

王江松 段毅 彭家勇 主编

Jiangsong Wang Yi Duan Jiayong Peng

博登书屋·纽约

Bouden House, New York

【当代华语世界思想者文库】

学术顾问：黎安友

主 编：荣 伟

副 主 编：罗慰年

Academic Adviser: Andrew J. Nathan

Chief Editor: David Rong

Deputy Editor: William Luo

编辑委员会顾问 (A-Z):

程映虹 特拉华大学教授

宋永毅 加州州立大学洛杉矶分校教授

夏 明 纽约市立大学教授

张博树 哥伦比亚大学东亚系客座教授

Published by Bouden House, New York

广东工人运动考察报告

Investigation Report of Guangdong Workers' Movement

王江松 段毅 彭家勇 主编

出版：博登书屋·纽约 (Bouden House · New York)

邮箱：boudenhouse@gmail.com

发行：谷歌图书 (电子版)、亚马逊 (纸质版)

版次：2021 年 2 月 第一版 第一次印刷

字数：350 千字

定价：\$30.00 美元

Copyright © 2021 by Bouden House

All rights reserved.

No part of this book may be reproduced in any form or by any electronic or mechanical means including information storage and retrieval systems, without permission in writing from the publisher. The only exception is by a reviewer, who may quote short excerpts in review.

作品内容受国际知识产权公约保护，版权所有，侵权必究

作者简介

王江松，湖南湘乡人。先后就读于武汉大学、中国人民大学、中国社会科学院研究生院，师从李鸿烈、李德顺、汝信等哲学名家，获外国哲学博士学位。曾任中国劳动关系学院文化传播学院教授，现为图书管理员。从1979年离乡求学以来，亲历了当代中国社会史和思想史几乎全部重要事件。1986年以来的主要研究领域有：(1) 个体主体性以及中国文化史



上的个性思想研究，旨在挖掘梳理儒释道之外的非主流异端思想，贞定中国人与普世价值相汇通的内在文化基因，找到超越100多年来传统与现代、中国与西方的二元对立并实现中国文化创造性转化的有效通道；(2) 从对悲剧的个人偏好和感悟中，体会和提炼悲剧艺术中深刻的哲学内蕴，尝试创立一种悲剧人生观和悲剧历史观；(3) 把哲学从形而上学领域转向底层民众的劳作、生活和抗争之中，首创劳动哲学和劳动文化学两门边缘和交叉学科，试图为中国劳资矛盾的解决和劳工运动的发展提供思想理论资源，并借此推动中国思想文化和社会结构走向自由主义和社会民主主义两种力量的平等竞争与良性互补。在《哲学研究》《二十一世纪》等学术刊物发表论文90多篇，在人民、中国社会科学等出版社发表专著《悲剧人性与悲剧人生》(1994)、《当代中国工人阶级与工会新论》(2002)、《郭象个体主义哲学的现代阐释》(2008)、《悲剧哲学的诞生——从悲剧角度透视尼采哲学的尝试》(2008)、《人性与个性》(2009)、《寻找自己与成为自己》(2009)、《个人自由与社会责任》(2009)、《西方社会结构及其现代走向》(2010)、《知识分子的自我启蒙》(2011)、《劳动哲学》(2013)、《劳动哲学概论》(2015)、《现代西方劳动哲学名著选编》(主编，2015)。2015、2017年两度上榜百名华人公共知识分子。

目 录

导论 当代中国的劳工运动.....	1
一、从冠星厂事件看工资 集体谈判：段毅律师专访.....	51
二、一次纯粹的市场行为：深圳冠星精密表链厂劳资谈判.....	70
三、迪威信工友维权事件纪实.....	78
四、东莞诺基亚罢工事件与企业并购中的劳工问题.....	83
五、劳工运动遭遇组织化瓶颈：对波澜壮阔的 裕元大罢工功成垂败的初步探析（1）.....	96
六、劳工运动遭遇组织化瓶颈：对波澜壮阔的 裕元大罢工功成垂败的初步探析（2）.....	141
七、从自在到自为：广州番禺 胜美达工会选举案例研究.....	163
八、戏剧性博弈：奇利田工人 的集体行动和劳资集体谈判.....	188
九、劳工课堂：广州军区总医院 保洁工人集体维权纪实.....	201
十、88天拉锯战：佛山工艺总厂的劳资集体谈判.....	213
十一、劳资集体谈判的典型案列：广州大学城 环卫工人罢工维权事件始末及其分析解读.....	234
十二、绝地反击：番禺新生鞋厂工人集体维权纪实及其分析.....	276
十三、庆盛工人维权事件实录.....	299
十四、山重水复、峰回路转：利得工人集体维权纪实和评析.....	308
十五、劳资政三赢之典范 ——广州西铁城工人集体维权纪实及其分析.....	327

十六、血染中山：中山翠亨制包厂工人 集体维权纪实	342
十七、底层劳工的艰难抗争： 广州天宝阁酒家工人集体维权纪实	362
十八、坚决制止沃尔玛违背工人意愿强推综合工时制， 勇敢捍卫工人合法权益（征求意见稿）	382
十九、沃尔玛强推综合工时制导致员工 维权抗争的调查报告	385
二十、沃尔玛员工抵制综合工时制一周年总结报告	395
二十一、关于工人代表制的调查报告	418
二十二、工人代表制“制度边缘”的革新 ——以我国珠三角地区的案例为考察对象	426
二十三、工人领袖孟晗的两次牢狱之灾	443

导论 当代中国的劳工运动¹

简短的历史回顾

何谓劳工运动（或工人运动）？简言之，是在市场经济条件下劳工阶级争取经济、政治、社会、文化权利的集体行动或群众运动，是现代社会的运动的重要组成部分。在欧美国家，劳工运动肇始于 19 世纪初，迄今已有约两百年的历史。在中国 19 世纪 20 年代，随着资本主义经济的发展、中共的出现以及国共合作动员民众进行的国民革命的推进，迎来了第一次也是 20 世纪唯一的一次工人运动高潮，其中重要的事件有陇海铁路大罢工、香港海员大罢工、安源路矿大罢工、京汉铁路大罢工、五卅运动、省港大罢工、北伐战争时期的工人运动，最终以国共分裂时上海工人武装被镇压而落下帷幕。此后直到 1949 年，就再也没有出现过成规模的工人运动了，因为无论抗日战争时期，还是第一次和第二次国共内战时期，更加宏大的社会历史主题和政治主题，使人数不多的工人（严格地说，工人在规模和力量上还只是一个阶层而不是一个阶级）和工人运动边缘化了，取而代之的是，由共产党动员和组织起来的农民阶级和农民革命成了历史的主角。

中共建政以后，很快就在全社会推行社会主义改造运动，建立了大一统的国家所有制和计划经济以及政治权力高度垄断的一党专制，在这种新的经济政治制度下，工人阶级在法律和意识形态层面成为国家的领导阶级，而在实际生活层面，其经济、政治和社会地位，

¹ 王江松，发表于美国《中国战略分析》2017 年第 2 期（总第 3 期）。

也仅仅次于权贵官僚阶级，而居于知识分子和占人口绝大多数的农民阶级之上，作为“国家工人”，他们的就业、工资、住房、医疗、养老等等都得到了虽然是低水平的但同时也是牢不可破的、几乎是从摇篮到坟墓的保障，与农民相比，几乎有天上地下之别，在这种情况下，工人运动得以产生的经济、政治、社会、法律和思想条件都不复存在了，直到90年代计划经济大规模转向市场经济之前，本来意义上的工人运动是不存在的。

1992年中共十四大决心搞“社会主义市场经济体制”之后，由国家权力和地方政府主导和推动的市场化进程就全面开始了，在这个过程中，将近一半左右、多达数千万的国企工人（我称之为老工人阶级）下岗失业了。猝不及防的老工人阶级遭受重创，被迫散落于社会的各个角落，尽管也发生了零零星星的有组织的抗争事件，但毕竟没有形成跨企业、跨行业、跨地区的抗争运动，就人数、规模、组织程度上均构不成像样的工人运动，而就其抗争的诉求和目标而言，也不是要争取市场经济条件下的工人权利，而是要求兑现计划经济时期执政党、国家对工人阶级的承诺，或者说追讨一种历史欠账。由于他们已经离开了企业和工作场所，他们并没有进入新形成的劳资关系之中，其抗争的目标不是企业而是政府；其抗争的方式不是组织起来进行罢工和劳资谈判，而是逐级上访；其抗争的价值不在于建立能够保障工人权利的新型经济政治制度，而在于加重政府的维稳成本并因此而加速旧制度的崩溃。随着时间的流逝，老工人阶级中较年轻的那一部分加入到了市场经济和市场化的劳资关系之中，并因此而加入新兴的劳工运动；大部分下岗失业的国企工人将会被时间和社会所消化，另一部分上访的下岗工人将会因为拿到最起码的养老和医保而退回家庭，最后一部分继续坚持维权抗争的工人将会作为访民汇入到中国社会的转型运动之中。

如果说老工人阶级总的来说不得不退出历史舞台的话，那么，由农民工和加入市场化劳资关系之中的城镇工人组成的新工人阶级，则注定要成为当代以及未来中国社会的一个极为重要的、不可或缺的阶级，他们对于形塑和建构未来的经济政治制度将会发生内在的、

实质性的、结构性的影响。如果说 1949 年以前的工人还构不成一个阶级，计划经济时期的老工人阶级不是现代意义上的工人阶级（如同计划经济本身一样，他们只是中国现代化进程中的一个插曲），那么，这个在市场经济中形成和成长起来的新工人阶级，不仅在量上、在人数上是民国时期工人的三四十倍，是当代中国社会中人数最多的阶级，而且在质上、在本质和诉求上成了现代社会中的工人阶级，由他们发起的改造社会的集体行动正就是经典意义上的劳工运动。至此，中国工人阶级才真正形成，具有宏观历史意义的中国的劳工运动才真正开始。

当代中国劳工运动兴起的缘由

如果只能用一句话来概括当代中国劳工运动兴起的原因，那就是日益固化与黑恶化的“中国模式”与日益增长的劳工权利需求之间的矛盾和冲突。

一、中国模式对劳工阶级的巨大历史欠账

所谓“中国模式”，官方称之为“中国特色的社会主义”“社会主义市场经济”“社会主义初级阶段”，它既不同于苏联模式和毛泽东时代的社会主义计划经济，也不同于资本主义市场经济，而是一种由一党制国家权力和国家资本驱动、掌控、渗透、规制、收放的市场经济，因此民间把它称之为权贵资本主义、官僚资本主义、权贵市场经济、新极权市场经济等等，市场不是以私有制与竞争性物质资本和人力资本为基础的资源配置机制，而是垄断性权贵官僚资本集团借以疯狂地挖掘自然资源、社会资源、人力资源并获取高额利润和惊人财富的工具和手段。

诚然，中国的 GDP 总量，即使刨去其中的一些重复计算和虚假统计的水分，也已经成为世界老二了。然而这是以极为高昂的代价换来的，如果刨除已经产生的和将来一定会继续显现的外部性、社会损

失和历史成本的话，这个 GDP 里面所包含的净效益和净福利究竟有多少呢？本文不拟全方位讨论“中国模式”对整个中国社会、整个中华民族的损害，而主要聚焦于它对劳工权益的损害。

1、工资的欠账

在 30 来年的大规模工业化和市场化过程中，劳工的工资增长一直是远远落后于经济增长和人均国民收入增长水平的，其中 90 年代末到 2007 年，农民工的工资基本上处于停滞状态，直到劳动合同法颁布实施后才有了较快增长，但即使如此，根据国家统计局 2015 年度农民工监测调查报告，农民工的人均月工资也仅仅只有 3072 元，按这个工资水平，在物价飞涨的情况下，即使是双职工，要想维持一家人在城市稍微体面的生存以及赡养老人，也是根本不可能的。这也是这么多年来中国形成的独一无二的“拆分式”劳动力再生产体制的根本原因：父母或父亲在城里打工，孩子跟随祖父母或母亲留在农村生活，由此造成了 6000 余万的留守儿童和数千万留守妇女。也就是说，劳动力的再生产不是以完整的、符合天理人伦的家庭形式完成的，而是以家庭分裂破碎的、违背天伦的、非人性的形式完成的，劳工阶级为此承受的极大的牺牲和惨痛的代价。这点工资，甚至还没有达到恩格斯写《英国工人阶级状况》和马克思写《资本论》时（欧美国家早期资本主义时期）的水平，更是跌破了马克思对那个时期的工资的经典定义：工资包括劳动者恢复劳动力的基本生存费用、繁衍后代以提供新劳动力的抚养和教育费用以及更新劳动力所必不可少的职业培训和休闲娱乐费用。那时候，尽管工人住在贫民窟里，起码劳动力还是以家庭的形式得到再生产的。从这个角度来看，中国模式对劳动者的剥夺和剥削程度，是超过欧美国家早期资本主义时期的。

2、休息时间的欠账

劳动法规定了一周 5 天每天 8 小时工作制以及一定的带薪休假日，加班时间每月不得超过 36 小时并且必须支付 1.5 倍（平时）、2 倍（周末）、3 倍（法定节假日）加班费，以保障劳动者获得休息休

假的权利，然而这个规定只是在机关事业单位、部分国有企业和外资企业得到遵守，绝大部分企业的工人都不得不每周工作 6 天每天工作 11 个小时左右，很多企业不支付加班费，也没有带薪休假日。于是出现了失业与过度劳动同时存在的现象。这导致了如下三种结果：一是通过延长工人的劳动时间榨取了巨大的绝对剩余价值，二是通过人为造成就业不足加剧了劳动者的恶性竞争和劳动力的进一步廉价化，三是损害了加班劳动者的身心健康，降低了国民的身心素质。

3、劳动安全卫生的欠账

由于缺乏有组织的劳动者的民主参与和监督，由于政府职能部门的不作为以及政府官员与企业的利益勾兑，中国的劳动条件普遍未能达到应有的安全卫生标准，在企业建设和生产经营过程中，不能做到劳动安全卫生设施与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用，致使中国发生了在世界上频率和比例最高的矿难、爆炸、坍塌、火灾、工伤、职业病等等安全生产事故和职业灾难，其中有著名的致丽大火灾、昆山大爆炸和天津大爆炸；有不少于 600 万的罹患尘肺病的农民工被赶回农村等死；仅珠三角地区每年就会削断 4 万根手指，推起来有一座山那么高。这些只是劳动者遭受生命健康损害的几个触目惊心的例证。可以说 GDP 老二的地位在很大程度上是靠牺牲劳工的生命和健康换来的。

4、社会保障的欠账

在长达 20 多年的时间里，农民工是基本没有社会保障的，一方面是在企业层面，他们没有养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险，没有住房公积金，另一方面是在社会层面，他们没有城市居民在教育、居住、文化生活以及其他公共服务方面的福利。通过户籍身份制度，实现了城乡隔离，使农民工和城市工人、农村居民和城市居民成为这个国家的两个不同的等级，而不能享受平等的国民待遇。直到 2008 年实施劳动合同法和 2011 年实施社会保险法后，情况才有所改观，但就是这样，根据 2014 年国家统计局的农民工监

测调查报告，与雇主或单位签订了劳动合同的农民工仅为 38%，农民工“五险一金”的参保率仅为：工伤保险 26.2%、医疗保险 17.6%、养老保险 16.7%、失业保险 10.5%、生育保险 7.8%、住房公积金 5.5%。

5、程序性劳工权利的欠账

工资、工时、劳动条件、社会保障都属于实体性劳工权利，对这些权利的历史欠账，很大程度上来自于对程序性劳工权利的历史欠账。程序性劳工权利又分为个人的程序性权利和集体的程序性权利两种，前者主要指劳工个人参与劳动争议的调解、仲裁和诉讼的权利，后者主要指劳工的团结组织权、集体谈判权和罢工权（统称劳工三权）。应该说，个体劳工参与劳动争议的调解、仲裁和诉讼的权利得到了部分落实，但仍然存在两个很大的问题，一是因为调解、仲裁、诉讼周期太长、成本太高，以至于出现了很多劳工因拖不起而被迫放弃或即使赢了也得不偿失的情况；二是资方与企业工会、仲裁委员会和法院通过利益输送而做出不利于劳工的调解协议、裁定和判决的情况。更为重要的是，个体性程序权利救济的只是法律规定的最低实体性权利，而对于随着经济发展出现的增长性、发展性实体权利如工资的增长、工时的缩短、劳动条件的改善和社保标准的提高，就无能为力了。相比之下，旨在救济增长性、发展性实体权利的集体性程序权利，就显得更为重要了，而恰恰是这些权利，在中国是严重欠缺甚至是受到严防死守的：劳工通常被加入了一个前置的、预定的官办工会，他们对工会事务没有发言权和决定权，因而缺乏实际的结社自由或团结组织权；他们不能通过工会与资方进行平等的讨价还价，因而缺乏实际的集体谈判权；他们更缺乏罢工权。当他们团结和组织起来与资方进行抗争和博弈的时候，他们就会受到当地党政和公检法的打压以及资方的报复，乃至以“聚众扰乱社会秩序”“破坏生产经营秩序”等等罪名而被施以刑事犯罪的指控和判决。

所有这些都是中国模式论者所津津乐道的比较优势，或者叫做廉价劳动力优势，或者叫做人口红利，但其实正如秦晖教授所言，这是一种既无自由又无福利的“低人权”优势，长期来看正是中国模式

的主要问题和劣势所在。不顾中国国情而直接照搬西方自由主义的企业家、经济学家和政府官员们，不假思索地认为这种现实具有天经地义的经济合理性，把这种情况说成是劳动力市场的自由交换，而直指劳动合同法是破坏这种自由交换的罪魁祸首。比如楼继伟就认为用工成本的提高和用工灵活性的降低，是导致制造业衰退的主要原因；张五常大骂劳动合同法是一部恶法，应当予以废止，应该恢复上个世纪 90 年代那种企业与劳工之间的灵活契约状态，只要农民工自己能够接受比从事农业劳动更高的收入，与企业建立什么样的劳动关系都行；童大焕说老板给工人工作，工人却反咬一口，用劳动合同法去告老板，你们工人还有没有良心；董保华指责农民工依据劳动合同法维权涉嫌“劳动碰瓷”，微信群里也有很多人围攻维权的农民工胡常根是在碰瓷，是流氓无产者；谢作诗认为，只要基于本人同意和自愿，几个穷人可以合娶一个老婆，用市场交易的方式来解决我国存在 3000 万光棍的问题；铅笔社认为，只要基于自愿合意，童工就有自由劳动的权利，禁止童工反而会使童工的生存更为悲惨……

当然，即使站在劳工的立场上看，现行劳动合同法也的确具有国家主义和威权主义的立法取向，没有对于劳资自治的权利提供制度保障，劳工表面上获得了一些来自于国家的倾斜性保护，但其实失去了更大更多的权利，即团结组织起来与资方进行集体博弈的权利。那些要求放松国家规制、取消国家权力对劳工的某些保护的企业家、经济学家和政府官员们，非常鸡贼地绝口不提劳工三权。那么，劳工方面既没有集体博弈的权利，又要失去仅有的一点儿国家保护，不就彻底成了市场上一只只孤零零的待宰的羔羊吗？自由主义者信誓旦旦地保证，市场竞争本身会带来劳工权益的改善，那不过是自欺欺人的鬼话。

市场经济在人类历史上不是一开始就存在的，也不是以不受政治、社会、文化因素影响的纯粹形式而存在的，更不能以市场的逻辑去取代纷繁复杂的社会生活逻辑，这个叫做市场的神话，在方法论上叫做经济学殖民主义或经济学帝国主义，是与马克思的经济决定论不同的另一种经济决定论。针对上述中国特色自由主义的论调，我想

再补充以下几点反驳：

(1) 中国的市场经济是在国家所有制、计划经济和一党专制的背景上发生的，要求资本对于专制权力的自由和平等没有错，但同时也应该给予劳动这另一个生产要素、另一个市场主体，对于专制权力以及对于资本的同样自由而平等的权利，那才是公平的、健康的、真正的市场经济，否则就一定会陷入到权力与资本、官与商、权与钱联合起来压榨和剥削劳动的、由权贵资本主导的市场体制之中，在这种体制下，即使是真诚的自由主义者所要求的资本的自由和平等也是不可能实现的。

(2) 中国由一个农业经济和计划经济时代，突然一下子进入一个大规模工业化和市场化的时代，农业迅速成为衰退的夕阳产业，在产业结构和国民经济体系中的比重急剧缩减，占全国人口 80% 以上的农民守着人均一亩三分地，是根本不可能养活自己的，这个责任当然不能由农民来负，他们当然有权利进入城市谋生，而工业化、市场化、城市化也内在地需要来自农村的大量劳动力，这个根本就不是什么城市给农民、老板给农民工工作机会，而是整个中国的现代化给予所有国民的同等的权利和机会。因此，因为农民工在城里挣得的工资高于其务农收入，或者农民工与自己的过去相比获得了一种比较收益这个事实，就推论出农民工应该安心忍受任何一种劳动关系、劳动条件和劳动报酬，接受由政府、资本等等强势经济社会政治力量通过有意无意的“合谋”而给出的劳动力价格，是完全不能成立的。现实的未必就是合理的，惟其如此，弱势的劳工就永远具有追求公正合理的劳资关系和劳政关系的权利。他们比较的对象不是自己的过去（纵向的比较），而是拥有权力、资本或其他社会资源的城市居民（横向的比较）。

(3) 市场经济从来不是一个独立自足的体系，它深深嵌入到一定的社会结构之中，因此，社会的政治、法律、宗教、道德等其他要素也一定会对市场经济发生影响，构成一些重要的约束条件。比如，为什么全世界都禁止童工？这不仅因为大规模使用童工势必降低劳动者的身心健康和劳动力素质，从而阻碍产业的升级和科学技术在

生产中的应用（这是经济原因），而且因为从社会的角度来看，童工就根本不应该进入劳动力市场，而应该接受教育并得到身心的自由健康的发展，法律应当强制性地禁止童工，道德上应该谴责童工现象（这是社会原因）。如果仅仅从经济学角度看这个问题，只要所谓童工本人和他们的父母自愿，就可以雇佣他们，那么一切人力资源都可以当作赚钱的工具了，老人、残疾人、犯人、做黄赌毒生意的人，就都可以成为正常的就业者了。至于说什么禁止童工，让他们返回农村，会让他们失去本来可以挣得的收入而沦入赤贫和更为悲惨的状况，那只是似是而非的说法，是在偷换概念和论题：农村留守儿童的问题，恰好是应该由政府牵头动员整个社会来解决的，本来就不是市场应该负责的范围。中国特色的自由主义往往沦落到为不负责任的政府做辩护的低劣水平，由此可见一斑。

二、劳工被严重剥削和压迫是造成目前经济危机的主要原因

与中国特色自由主义和与之珠联璧合的权贵官僚资本主义的判断恰好相反，左翼自由主义和社会民主主义认为，当前制造业衰退以及正在到来的、改开以来最为严重的经济危机的主要原因，不是劳动合同法实施以来用工成本的提高和用工灵活性的降低，而正好是 30 年来低人权、低工资、低保障、低福利的经济发展模式，以及由此带来的对劳工的超经济剥削²和政治压迫，是 30 年来积聚的经济社会矛盾的总爆发。

1、极为严重的分配不公和贫富两极分化造成内需不振、产能过剩

中国已经成为世界上贫富分化最严重的国家之一，早在上世纪 90 年代初，基尼系数就超过了 0.4 的警戒线。官方公布的统计数据

² 所谓超经济剥削，与国家权力基本中立情况下的一般的经济剥削不同，是指国家权力与资本合谋榨取劳动者的剩余价值，企业既要获得足够的利润，还要满足权力的索贿寻租，而劳动者则受到权力和资本的双重剥削。

是：2003年基尼系数是0.479，2004年是0.473，2005年为0.485，2006年为0.487，2007年为0.484，2008年为0.491，2009年为0.490，2010年为0.481，2011年为0.477，到2012年的数据是0.474，2013年时0.473，2014年时0.469，2015年是0.462，创12年来最低。但这与民众的切身感受和社会舆论严重不符，也与一些学术机构的统计数据不一致。根据西南财经大学中国家庭金融调查与研究中心发布的《2014中国财富报告：展望与策略》，目前中国收入前1%的富裕家庭，平均年家庭收入为115.2万元；家庭资产前10%的中国家庭，拥有63.9%的总资产；2013年全国家庭资产基尼系数为0.717。北京大学中国社会科学调查中心发布的《中国民生发展报告》则指出，中国的财产不平等程度在逐年升高：1995年的基尼系数为0.45，2002年为0.55，2012年达到0.73，顶端1%的家庭占有全国三分之一以上的财产，底端25%的家庭拥有的财产总量仅在1%左右。

政府看到了产能过剩的现实，却不愿承认这种过剩是由于贫富两极分化和内需严重不足而引起的相对过剩，由此而提出的供给侧改革只是简单地去产能。其实中国最为急迫的应该是进行需求侧改革，也就是喊了十几年而没有动静的分配体制改革。只要占人口绝大多数的老百姓手里没钱，同时又缺乏教育、医疗、住房、养老等方面的社会保障和社会福利，他们就没有消费欲望和消费能力，内需就必然萎靡不振，国内市场就缺乏必要的广度和深度，难以吸收由GDP至上主义的投资冲动所带来的巨大产能，这种供给远远大于需求的情况，随着大量消化产能的出口的萎缩而充分裸露出来了。在这种情况下，单方面的供给侧改革，不仅不能从根本上解决市场的结构性矛盾，反而由于压缩产量导致大量的失业，失业者又没有基本的生存保证，造成新的经济、社会以至政治问题。受失业问题的掣肘，产能减到一定程度就减不下去了，并必将反弹。这个逻辑过去反复出现过，现在再一次出现了：中央政府出台了新的“四万亿”投资计划，拉动和撬动基础设施建设，地方政府闻风而动，以中央下拨资金强力吸纳社会资本，仅广东顺德一地的基本建设规划就已经达到了1000亿，

据说把未来十几年的基础设施投资空间都开发完了，把后几届政府的事情都干完了。

所以单在供给侧做文章，只会造成收、放、再收、再放的恶性循环，最终无非是把国有资本和国有企业做大并控制整个国民经济，而民间自由市场经济的空间会越来越萎缩，一种基于民生和民间社会的、供需平衡的市场经济体系就无法建立起来。供给侧改革不会触动而只会强化政府主导的权贵官僚资本主义，只有有效需求即有购买力的需求的扩大才会消化过剩的产能，只有需求侧的改革才会激活民间社会的活力，给市场经济的发展注入内在的动力，但这恰好要以权贵官僚资本主义的所有制、分配制度和既得利益格局为改革对象。2002年中共十六大就提出了分配制度改革的构想，强调要加大第一次分配中劳动收入的比重以及加大第二次分配的力度，为什么14年以后还原地不动？没有别的，是因为在“中国模式”的经济政治制度下，不存在完成这项改革的两个基本前提：一是有一个劳资集体谈判的劳动力定价机制和劳工权益保护机制，二是有一个宪政民主法治下的、取之于民用之于民的有限责任政府。

2、廉价劳动力劣势成为中国产业升级的瓶颈制约

在中国工业化、市场化、城市化的初级阶段，主要是凭借廉价劳动力的优势，中国成为全球分工体系中的“制造工厂”，廉价的中国产品源源不断地流向全世界，中国经济因此而保持长达30多年的高速增长，GDP总量或经济体量跃居世界第二。然而，这种经济增长模式是不可持续的：对外而言，由于吸收了过多的国际资本，由于发达国家制造业向中国的大规模转移，使成百上千万的欧美国家的工人失去工作，从而引发了这些国家相应的经济、社会和政治危机，近几年来，发达国家已经开始从中国撤回部分资本和制造业，川普当选美国总统后，会加速这一回迁的进程；对内而言，廉价劳动力优势或者人口红利已经耗尽，相反，劳动力被大规模严重剥夺的劣势正在迅猛地显现出来。这两者都对中国的产业升级形成无法突破的瓶颈：外国资本在撤离的同时，也带走了相应的技术和管理，会严重拉低中国

制造业的科技和管理水平；日益贫困化的劳动力大军只具有很低的人力资源，根本无法适应极为必要的产业升级。

对劳动者的超经济剥削，不仅使得内需和国内市场严重萎缩，更为深远的是，使得劳动者的生产力和生产率会处于停滞乃至衰退状态：第一，劳工工资太低，除了用最粗劣的衣食和最简陋的住宿满足自己最基本的生存需要外，剩下的钱必需寄回老家养家糊口，根本就没有可用于人力资源投资的资金；第二，劳工工作时间太长、工作强度太大，有限的一点休息时间只可以用来恢复身体的疲劳，没有时间也没有意愿学习更多的文化技术知识；第三，急功近利的企业只把劳工当作用过即扔的劳动工具，对他们没有提供应有的职业技能培训；第四，中等职业技术学校本来应该成为培养技术工人的摇篮，却大规模地沦为劳务市场的黑中介，经过几个月的基础学习以后，就以进厂实习的名义把学生卖给企业；第五，对劳工尤其是女工缺乏应有的安全卫生保护，使他们遭受大面积的工伤、职业病和其他身心疾病，极大地损害了他们的生产能力；第六，大量使用童工和未成年工从事一些简单劳动，这些孩子成为成年人之后，大部分只能成为终身的简单劳动力。这样的一支劳动力大军怎么可能承担第二产业即工业制造业的升级换代呢？长此以往，中国制造业在国际分工链条中的地位将会越来越低，并且将会成为全球最大的假冒伪劣产品的制造基地。

3、劳动收入和社会保障的双重低弱使第三产业和第四产业无法得到发展

第二产业的升级换代必将释放出大量的剩余劳动力，在通常情况下，他们将会被第三、四产业即服务业和文化产业所吸纳，在发达国家，第三、四产业所占的经济比重和所吸纳的劳动力，都远远地超过了第二产业。然而，占人口85%左右的中国劳工和其他底层民众的工资收入和社会保障福利太低了，他们对于第三、四产业所能提供的产品和服务的有效需求太弱了，根本不足以促进这两个产业的迅速发展并因此而吸纳大量的劳动力。

由此可见，即使撇开社会的、政治的、伦理道德的方面而进行纯

粹的经济学分析，劳工权益问题也首先是一个经济学问题，劳动是一个极为重要的生产要素，劳工是极为重要的市场经济主体，劳工权益得不到保障而遭受权力和资本双重的、经济的和超经济的剥削的市场经济，是一种畸形的、跛足的、病态的市场经济，由权贵资本单方面主导的市场经济，其严重破坏供需均衡并导致严重的经济危机，是一种必然的趋势和结果。中国特色的自由主义经济学家们绝对不会承认这样一种经济学分析，他们一厢情愿地认为自生自发的市场竞争会自然而然地造成公平的分配，根本否认剥削（包括经济剥削和超经济剥削）的存在；他们反对劳工自由结社、集体谈判和罢工，认为这会造成劳动力的垄断，破坏自由竞争；他们不是向权贵统治阶级和专制政府要求资本的自由和企业的公民权利，而是把它们剥夺和压榨资本和企业的代价转嫁到劳工头上；他们不是要求降低由专制政府掌控并抬高的土地成本、融资成本、能源成本、物流成本、税费成本以及制度成本，而是把经济下滑、制造业衰退的原因归结到人工成本头上，不是要求把权力关进笼子，而是要求把劳工关进笼子。他们这样做，只会搬起石头砸自己的脚，不仅不会解除而且必然会进一步激化正在到来的经济危机。看到张五常最近又在狂呼乱叫“简单一招可釜底抽薪：撤销劳动合同法，人民币马上止跌”，你就可以知道中国特色自由主义者的良知和智力衰退到何等惊人的程度了。

三、劳工权利需求和意识的觉醒是劳工运动兴起的主观原因

如果说，极为严重的分配不公和贫富两极分化造成内需不振、产能过剩，廉价劳动力劣势成为中国产业升级的瓶颈制约，劳动收入和社会保障的双重低弱使第三产业和第四产业无法得到发展，这是当代中国劳工运动勃兴的客观原因，那么，劳工阶级的权利需求和权利意识的觉醒，就是劳工运动得以产生和发展的主体条件和主观原因。如果劳工自己没有权利需求和权利意识，他们就会像过去的臣民和愚民一样，甘心忍受经济剥削和政治压迫，而不会挺身追求人权和公民权利了。

1、权利需求和权利意识

在西方文化中，“权利”是指为道德、法律或习俗认定为正当的利益（Interest）、主张（Claim）、资格（Entitlement）、力量（Power and Capacity）和自由（Freedom）。古代社会的人们，当然也有权利的需求和权利的意识，但由于那时候暴力集团对于生产集团、政治权力对于民间社会的专制统治，由于个体力量的软弱和分散以及公民社会不成气候，由于市场经济的不发达，占统治地位的价值观和话语体系，是神权、王权、英雄、等级、臣民义务等等（我们把它称之为“权力意识形态”），权利需求并没有普遍生成，权利意识很不发达，甚至，在古代中国和古代汉语中，“权利”乃指权势和财货，是与仁义相对，与声色、愤怒、患险等联在一起使用的贬义词。近代以来，随着市场经济、资本主义、公民社会、宪政民主的发展，权利、人权、公民权、自由、平等、社会公正，由分散的、非主流的话语，成为系统的、占主流地位的话语，成为普世价值观（我们把它称之为“权利意识形态”）。迄今为止，“权利”，在范围上，由抽象到具体，形成了人权、公民权、特殊人群权利（比如劳工权利、雇主权利、妇女权利、儿童权利等等），而在内容上，由基础到高层，形成了生命权、人身权、财产权、政治权利、经济社会文化权利等一系列权利。

古代社会向近现代社会的转变，是农业文明向工业文明的转变，是封建主义和专制主义的小农自然经济向资本主义市场经济的转变，是国家暴力统治向社会和平自治的转变，是身份到契约的转变，是极权、专制、权治向宪政、民主、法治的转变，其核心的问题是要解决自由而平等的个人如何形成正义的社会秩序，也就是以个人权利为本位、以公民社会为基础来解决一国范围内的公共秩序、公共安全、公共产品和服务以及公共福利的问题。这就是权利意识形态和价值观成为近现代文化的核心部分的根本原因。中国的近代化和现代化迄今为止已经进行了一百多年，然而，由于苏俄极权主义和帝国主义出于其政治意识形态的全球战略以及其东亚地缘政治战略，扶植中共作为自己在中国的代理人，由于日本侵华战争中断了中国的现代化事业并使得中共乘机做大，致使中华民国遭受灭顶之灾，取而代

之的是一个极权主义的“中华人民共和国”。这个政权的宪法，虽然受到中华民国宪法权利条款、世界各国宪法权利条款以及联合国宪章和世界人权宣言事先的制约，也专章承诺了一些公民权利，但众所周知，在垄断一切社会资源的极权主义党国体制（国家所有制、计划经济、一党专政和红色霸权意识形态）之下，公民的各项权利是无法得到实现的，相应地，中国人民的权利需求和权利意识也受到了空前的抑制和摧残。这样一种极权主义体制，与世界文明主流背道而驰，虽然凭借暴力和洗脑也能够维持数十年的统治，但在经济文化上与发达国家的距离越拉越大，终于不得不实行改革开放。

那么，所谓权利需求，就是人类在其社会历史进程中所内在产生的一种独立自主和自我实现的欲求，是人类打破奴役性和等级性的经济政治制度而自由平等发展的冲动，是人类建立公正的市场经济制度和宪政民主法治的政治制度的需要，而对这种权利需求的自我意识，就叫做权利意识。人类在其历史发展过程中已经或将要经历两次解放，第一次是从自然的束缚中解放出来而初步确立人类主体性，这个时候如果说有所谓权利需求和权利意识的话，那也是人类对于自然界的权利需求和权利意识；第二次解放使个人从各种血缘的、地方的、政治的、民族的共同体的束缚中解放出来而确立个体主体性，这就是本文所讲的原本意义上的权利需求和权利意识。如果说有什么历史发展规律的话，这个应该就是了，在这个地球上，不论西方人还是东方人，不论北方人还是南方人，或迟或早都要经历这两次解放。

2、改革开放以来中国人的权利需求和权利意识的觉醒

所谓改革开放，就是在极权主义制度下容忍、允许、承认、批准民众和民间社会一定程度、一定范围内的自由平等的发展，是极权专制的政治权力对社会的一种松绑和放养。但重要的是，民众天然的、本能的追求自由、平等、正义、幸福生活的需求和潜能得到了一定的释放空间，并且按照其自己的本性而像野火一样激化和滋长蔓延起来了。我们来简单回顾一下中国人权利需求和权利意识的苏醒过程：

第一阶段：80年代以知识分子为主体的权利需求和权利意识的第一次大解放。这次思想启蒙运动最初是由中共倡导的“真理标准的讨论”引发的，虽然中共只是要反思文革、平反冤假错案、推进有限的改革开放，但知识界的讨论很快就越出了这个狭隘的框架，而上升到人性与制度关系的层面，这就是80年代初著名的“人道主义与异化”讨论，这个讨论虽然在84年以“反对精神污染和资产阶级自由化”之名强压下去了，但仅仅一年之后，启蒙运动又以“主体性”“西学热”“文化热”等形式，在更大的广度、强度和深度上卷土重来，超出了原典马克思主义和所谓真正的社会主义的框架，而进入整个东西方文化和文明的比较视野，以至88年的电视政论片《河殇》直接提出了要以蓝色海洋文明替代黄色大陆文明的要求。这一波启蒙运动和思想革命引发了89年波澜壮阔的学生运动和民主运动，这个运动虽然因于现实的政治力量对比，而没有直截了当地把现代宪政民主法治作为马上要实现的目标（只是提出阶段性的新闻自由、反官倒反腐败、政治体制改革等要求），但运动指向的方向和远景目标则是明确无误的。

第二阶段：92年以后以新兴资产阶级、中产阶级为主体的权利需求和权利意识的纵深发展。89学运和民运被残酷镇压，政治权利要求遭受重挫，但92年邓小平南方谈话后开始的计划经济向市场经济的全面转轨，自然而然地把公民经济权利议题凸显出来了：既然要搞市场经济，当然以确保公民的私有财产权和经济自由为基本前提。客观地说，在80年代的启蒙运动中，这个议题并没有得到深刻而全面的阐发，因为那时还是以计划经济为主市场调节为辅，而生活在原有体制内的知识分子并没有产生独立的经济权利要求。92年以后就不一样了，新生的资产阶级和中产阶级登上中国历史舞台，为之代言的知识分子顺理成章地大规模引进了西方的自由主义意识形态，并围绕着经济权利这一核心的公民权利，重新编织和构造包括政治、社会、文化、日常生活权利在内的权利话语和权利谱系。这应该看成是权利需求和权利意识的一种纵深发展，在这个基础上，80年代还没有揭开面纱的多党制要求，终于在90年代被人勇敢地喊出来并付诸

行动了：1992年胡石根组建“中国自由民主党”，1998年徐文立等人组建“中国民主党”。在冲破党禁的行动被严厉镇压后，政治异议和政治反对的声音并未消散，新世纪00年代的各界维权运动、零八宪章运动，10年代的茉莉花运动、新公民运动、南方街头运动、人权律师运动，都以不同形式在延续着这一基于经济权利的政治权利要求。

第三阶段：以劳工阶级为主的底层民众的权利需求和权利意识的觉醒。第一阶段的权利需求和权利意识，主要是知识分子的思想自由和文化权利要求以及由此而产生的政治权利要求；第二阶段的权利需求和权利意识，主要是新兴资产阶级和中产阶级的经济权利要求以及由此而产生的政治权利和文化权利要求；第三阶段的权利需求和权利意识，主要是以劳工阶级为主的底层民众的经济权利要求以及由此而产生的政治权利和文化权利要求。劳工阶级与资产阶级和中产阶级都以经济权利诉求为第一权利诉求，但它们对经济权利的理解是不一样的，资产阶级和中产阶级所理解的经济权利主要是私人财产权、自由经营权和人力资本收益权，而劳工阶级所理解的经济权利主要是就业权、劳动力所有权和收益权、劳动安全卫生权、劳动保险权等劳动权益，或者叫做劳工的经济权利。

然而，在三十余年的工业化、市场化、城市化进程中，劳工的经济权利受到了极大的损害，政府官员、企业家和经济学家一方面津津乐道中国模式的廉价劳动力优势和人口红利，却绝口不提在这种模式下劳工阶级的经济权利遭到严重损害的事实，并且狡辩说农民工是自愿到城里打工的，他们得到了比自己当农民时更高的收入，根本不存在什么对他们的经济剥削和政治压迫。这种狡辩预设了一个前提，那就是政府官员、企业家和经济学家是市场经济的代表和化身，让农民工进城打工是对他们的恩赐，他们根本没有资格和权利与政府、企业和城里人讨价还价。但在工业文明和市场经济中，劳动本身就是一个结构性的、须臾不可缺少的生产要素，因此劳工的就业本身就是对工业文明和市场经济的贡献，劳工的权利本身就是工业文明和市场经济得以长期存在的“必需”和“必要条件”，要说机会，政

府和企业固然提供劳工以就业的机会，劳工也给企业提供了获利的机会，企业交给国家的税收中也包含了劳工的贡献，因此双方的权利应该得到平等的对待，我们固然不能说是工人养活了资本家（资本家是寄生虫），但也绝不能说是资本家养活了工人（雇佣你是对你的施舍和恩赐，否则可以马上让你滚蛋）。

正是劳工阶级一方面感知到了自己在工业化和市场经济中的重要地位和巨大贡献，另一方面又感知到了政府、企业对自己的残酷的剥削和压迫，他们才自然而然地产生了权利需求和权利意识，一种对自由、平等和公平正义的追求。他们的权利需求和权利意识从无到有、从弱到强经历了四个阶段：

——逆来顺受，消极忍让，或者最多是用脚投票，从一个企业到另一个企业，从一个地区到另一个地区，不断寻找更好的就业机会，个别人的状况会因此而改善，但大多数人最终发现，天下乌鸦一般黑，作为个体的工人，根本就缺乏讨价还价的权利和力量，只能听凭劳动力供求关系和市场价格这只“看不见的手”的摆弄，其实这只“看不见的手”是由资本家的意志这只“看得见的手”操纵的，所有的资本家出于利润最大化的本能不约而同地把工资压到地板上，即压到赤裸裸的生存工资的水平上，这就形成了所谓“看不见的手”，工人要增加工资，只能靠加班加点。

——对于粗暴侵犯工人基本权益的行为进行单独的或者结伙的非理性的、暴烈的泄愤和反抗，比如消极怠工，破坏机器设备，跳楼讨薪，自杀，伤害无辜，绑架和杀害企业主或企业管理人员等等，这种泄愤和反抗不仅不能改变结构性的、不公平的劳资关系，而且往往会招来严厉的惩罚和报复。

——按照现行法律的规定和程序，主要是通过劳动争议的调解、仲裁和诉讼来维护法定的权益，这种方式的确也能够解决一部分问题，但也遇到如下几个问题：第一，企业工会受资方控制，企业劳动争议调解委员会基本不能维护工人权益；第二，资方对仲裁庭和法庭施加影响，使很多案件得不到公正的裁决；第三，劳动仲裁和诉讼的周期太长，期间劳动者不能与其他企业签订新的劳动合同，只能非正

规就业，劳动者维权的成本太高，是他们不能承受之重；第四，有足够的律师为资方提供法律服务，而愿意担任劳方代理人的律师太少了；第五，也是最重要的一点，走法律程序只能就法定劳动标准打官司，而法定标准（当然是最低标准）以上的属于劳资自治范围的增长性权益争议，仲裁庭和法庭是不予受理的。

——团结和组织起来进行集体抗争，包括罢工、游行示威、与资方进行集体谈判等等。这是目前劳工权利需求和权利意识达到的最高阶段。这已经不是以个体行为去争取个体性的劳工权益，而是以集体行动去争取集体性的劳工权益，其中最关键的环节是争取赖以实实现体性权利（工资、工时、劳动条件、社会保障等）的三个主要的程序性权利，这就是团结组织权（劳工的自由结社权）、集体谈判权（集体争议权）和罢工权（产业行动权）。劳工们通过无数的惨痛经验终于认识到，依据现行法律规定的调解、仲裁和诉讼程序，往往连法律规定的最低劳动标准也维护不了，更谈不上争取高于最低法律标准的权益了，只有通过争得劳工三权，才能够争得更多、更高的其他劳工权益，才能够使劳工阶级作为一个整体提高其在市场经济社会中的经济、政治、社会和文化地位。

这里需要说明的是，当90年代自由主义作为新生产产阶级和中产阶级的意识形态出现时，新左派也以劳工阶级和弱势群体代言人的姿态出现了，并与自由主义展开了激烈论战，但新左派是一些书斋学院派，他们利用西方后现代社会的一些左翼思想资源，站在道德制高点对私有化和市场经济发出一种批判和抵制，而缺乏中国劳工阶级本身内生的权利需求和权利意识的深刻支撑，更重要的是学院派根本没有与劳工阶级有任何接触，不能引起劳工阶级的响应和支持，因此很快淡出了思想舆论空间，分化到各个右和左的思想流派之中去了。真正能够基于市场经济的内在逻辑和实际进程，基于劳工权利需求和权利意识的发展，而站出来伸张劳工阶级的人权、公民权利和劳动权益的思想流派，只能是在发达国家曾经引领和主导了劳工运动的社会民主主义。这个思想流派真正接地气，具有深厚的阶级和社会基础，能够有效地与劳工运动相对接，因而具有广阔发展前景的。

当代中国劳工运动第一次高潮及其发展趋势

一、2010—2015年：当代中国劳工运动的第一次高潮

2010年5月17日，位于广东省佛山市的南海本田汽车零部件制造有限公司数百名员工因对工资、福利、中日员工同工不同酬不满而罢工一天，由于罢工工人受到打击报复，21日开始了全厂罢工。工人们提出四项主要诉求：基本工资每月提高800元，年度提升不可以少于15%，年终奖、节日资金不能少于或等于上一年；追加工龄补贴，工龄每增加一年加100元，10年封顶；对罢工员工事后不能解雇、辞退、劝退，前几天因此事件被辞退的员工必须安排复工，并保证不对罢工事件进行追究；重整工会，重新选举工会主席各相关工作人员。经过几轮谈判，厂方同意将工人工资在现行标准的基础上提高35%，约增加500元，劳资双方据此签订了协议，持续半个月的劳资冲突落下帷幕。工人谈判代表团表示：“我们的维权斗争不仅仅是为了本厂1800个员工的利益，我们也关心整个国家工人的权益，我们希望立下工人维权的良好例子。”

一石激起千层浪，由南海本田开启的2010年劳工潮，由南往北波及全国14个省份，其中大连开发区创造了自新中国成立以来罢工人数（7万人）、发生罢工的企业数量（73家）最多的地区纪录，引起国内外、社会各界的高度关注和重视。虽然此前年份各地已有罢工事件，但都是零零散散的，引发全国性连锁反应的当属南海本田罢工，所以我们把2010年看作是当代中国劳工运动的开始年份（元年）。

2011年发生的著名劳工抗争有日立环球深圳工厂罢工（2500人）、LG Display南京工厂罢工（8000人）、海信集团罢工（人数不详）；2012年发生的著名劳工抗争有深圳冠星链表厂罢工（1100余人）、珠海格力分厂罢工（人数不详）、惠州索尼罢工（人数不详）、三洋电机（蛇口）有限公司罢工（3000人）、江苏无锡小天鹅公司罢工（1000余人）、上海闵行西门子开关有限公司罢工（人数不详）、新飞工厂罢工（近10000人）；2013年发生的著名劳工抗争有固铂成

山罢工（5000人）、诺基亚工人罢工（4000人）、联想深圳福田保税区工厂罢工（1000余人）、深圳富士康罢工（200余人）；2014年发生的著名劳工抗争有IBM深圳工厂罢工（1000余人）、三星代工厂罢工（1000余人）、格兰仕员工打砸工厂事件（2000人）、TOTO上海工厂罢工（1000人）、沃尔玛常德分店工人集体维权（100余人）、哥士比鞋厂罢工（其中女工周建容跳楼自杀）（约600人）、深圳奇利田高尔夫罢工（2400人）、深圳宝威亚太罢工（1100人）、深圳公明环卫工集体维权（1000人）、深圳庆盛制衣厂第一次罢工（900多人）、广州大学城环卫工罢工（100多人）、番禺新生鞋厂集体上访追讨权益（100多人）、广东裕元鞋厂罢工（约50000人）；2015年发生的著名劳工抗争有东莞兴昂鞋厂罢工（8000人）、广东中山欣昌鞋业罢工游行（近10000人）、美的罢工（数百人）、海信科龙罢工（400人）、利得鞋厂三次罢工（2700余人）、厚宏制衣工人游行讨工资（1000余人）、深圳福永骏达马达厂罢工（2100人）、深圳庆盛制衣厂第二次罢工（400多人）、四川德阳中国二重工人集体维权（10000余人）。根据中国劳工通讯的网络统计数据，全国较大规模的劳工抗争事件，2011年185起，2012年382起，2013年656起，2014年1379起，2015年2775起，基本上呈现出逐年翻倍的趋势。

2014年的“嵩山会议”，是当代中国劳工运动形成“自我意识”的一个标志，是中国劳工界作为与政界、商界、学界四足鼎立的独立社会力量，正式登上当代中国历史舞台的一个标志。会议以湖南常德沃尔玛员工集体维权事件为典型案例，探讨了中国劳工运动面临的一系列问题，参加这次会议的有劳工代表、劳工NGO代表、劳工律师代表、劳工学者代表、劳工媒体代表，以及部分体制内官员、工会干部和企业家、社会人士代表，完整地体现和彰显了以劳工为主体和核心、以支持劳工运动的社会力量为辅助的“劳工界”范畴。会议发布的《嵩山宣言》，向全世界简要宣告了当代中国劳工运动的基本纲领和方向。

嵩山会议之后，劳工界积极介入常德沃尔玛工人集体维权、东莞裕元鞋厂大罢工、深圳奇利田高尔夫用品厂集体谈判、深圳哥士比鞋

厂集体谈判和周建容事件、江苏昆山中荣金属公司粉尘大爆炸事件、广东番禺胜美达工会选举、广州大学城环卫工集体谈判、佛山工艺总厂集体谈判、番禺新生鞋厂集体维权、番禺利得鞋厂集体谈判、东莞新力鞋厂工人集体维权、深圳宝威亚太工人集体维权、深圳公明环卫工工人集体维权、东莞兴昂鞋厂工人集体维权、深圳福永骏达马达厂工人集体维权、中山翠亨制包厂工人集体维权、深圳庆盛制衣厂集体维权、四川德阳中国二重工人集体维权、广东省出台企业集体合同条例前的劳资博弈等重大劳工事件，初步显示了劳工界的合作、团结、互助的集体力量，在国内外引起了重大的反响，为促进社会公平正义、经济政治的民主化和法治化以及中国社会结构的转型，做出了初步的贡献。

劳工运动的这种上升势头引起统治阶级的警觉和惶恐不安，并最终痛下杀手。2015年12月3日，广州大举抓捕当年春季介入利得鞋厂劳资冲突的劳工NGO工作人员和劳工积极分子，传唤数十人，至少8人被刑拘或被控制人身自由，官媒大举报道，其中央视新闻频道竟然做了长达24分钟的舆论审判或未审先判。历经10个多月的侦查起诉审判，最终有4人以“聚众扰乱社会秩序”的罪名被判处1—3年有期徒刑，其中3人缓刑，1人实刑；此外，各地多名涉入劳工运动的人士也受到多种形式的警告、监控和处分。对劳工运动的此番打击，是当局继扫荡新公民运动、南方街头运动、女权运动、基督教运动和人权律师运动之后，摧毁正在发育的公民社会的收官之作。一时间风声鹤唳，草木皆兵，各劳工机构纷纷停止活动，各劳工微信群和自媒体也趋于消沉，受此影响，虽然经济形势继续下行，劳资矛盾更加激化，劳工抗争事件也没有因此而消停，但前几年那种爆炸性增长和成倍增长终于被遏制，据中国劳工通讯的统计，2016年前三个季度罢工数量为2054起，全年可能与上一年持平。2016年，劳工机构“顶风作案”介入的只有深圳雅骏眼镜厂、深圳高亦德、深圳光协电子、深圳有丽塑胶、深圳千百度模具、沃尔玛工人抵制综合工时制等区区数起工人集体维权而已。因此，12.3劳工案可以看作是当代中国劳工运动第一次高潮落下帷幕的象征。

二、当代中国劳工运动的主体及其主要诉求

1、新工人阶级是当代劳工运动的主体

当代中国劳工运动的主体不再是国有企业下岗失业的老工人阶级，而是在市场经济条件下形成的新工人阶级，尤其是其中的农民工，他们分布在建筑业、制造业、加工业、服务业（如交通运输业和环卫业），大部分就业于外资企业和民营企业，也有相当一部分作为劳务派遣工就业于国有企业。绝大部分劳工抗争事件都发生在外资企业和民营企业，只有少量反生在国有企业；发生在国有企业的，绝大部分是劳务派遣工，在国有企业正式编制内的工人，则大多拥有城市户籍并相对具有比较稳定和较好的待遇，很少发起或参与劳工抗争事件，除非企业发生大规模的裁员以至倒闭破产。

2、新工人发起抗争的主要诉求和目标

——为最基本的生存权利而斗争。这主要发生在企业克扣工资和欠薪，尤其是每到年底，都会发生大量建筑工人堵路游行讨薪的群体性事件。这是被逼到绝境的工人不得不为了追讨一年的劳动所得而奋起抗争。纵观历史，放眼全球，大规模欠薪这种极其恶劣的现象只出现在眼下的中国，它不仅突破了法律的底线（法律规定按月支付工资），还突破了道德的底线（自古打工给钱，天经地义，连工人的血汗钱都敢拖欠，还有什么坏事干不出来），因此集体讨薪行动会得到社会舆论广泛的同情和支持，甚至得到政府一定程度的宽容。

——依法追讨应得的补偿和赔偿。这主要发生在企业大规模裁员、搬迁、破产倒闭的时候，被解除或终止劳动合同的工人，按照劳动合同法的规定要求企业给予不低于每年一个月工资的补偿，此外还有追讨加班费、高温补贴、带薪年假等按照法律规定应该支付给工人的补偿或福利。这些法定的权益，很多企业出于利润最大化、用工成本最低化的如意算盘，能不给就不给，过去绝大部分工人也默默接受了，但现在越来越多的工人不答应了。他们会在罢工和集体谈判

中明确提出这方面的诉求。

——要求增加工资、降低劳动强度、缩短劳动时间、改善劳动安全卫生条件。与前两类依据现行法律和法定劳动标准的维权诉求不同，这一类是一些增长性、发展性的权利诉求，往往超出了现行法律规定的最低标准，其实质是，劳工阶级要求依据自己在市场经济发展和企业生产经营中所做出的实际贡献，与资本、土地、管理、技术等其他生产要素分享经济发展成果，要求进行公正的分配，以不断提升应得的收益和份额，并降低自己付出的牺牲、成本和代价。这些权利是劳工阶级最为重要的实体性权利，一直是欧美国家和其他发达国家劳工运动的主要诉求，也将长期成为中国劳工运动的主要诉求。

——对结社自由和团结组织权的诉求。中国劳工已经逐渐意识到，没有劳工的团结和组织，以上那些诉求的实现都是不可能的，因此，很多罢工的工人或者像海南本田工人一样提出了重整工会的要求，也就是按照工会法和工会章程，自由、自主、自下而上地选举产生工会委员会和工会主席，或者绕开现行工会，选举产生工人代表去与资方展开集体谈判。前一种情况的著名例子有盐田港、海南本田、欧姆电子、哥士比鞋业以及广东深圳许多发生罢工的企业开展的工会选举，而在2012年开始占主流的工人团结组织方式，是由冠星链表厂工人与广东劳维律师事务所合作开创的工人代表制。这已经是工人独立政治意识和政治要求的萌芽了。

——对普世价值、人权、公民权利的诉求，即对自由、平等、正义与宪政、民主、法治的追求。这是一部分工人已经达到的最高诉求。东莞诺基亚工人罢工时就打出了“工人不是商品，不是资产更不是奴隶，请不要出售我们”“我们是有人权和尊严的”的横幅；广州中医药大学附属二医院首席工人代表孟晗在法庭自辩时沉痛指出：“工人什么都可以没有，但不能没有尊严”“作为一个老工人，如果连体面劳动的权利也被剥夺，我宁愿选择在监狱里度过我的余生”。工人们痛恨政府动辄出警镇压工人的反动行径，他们要求政府让劳资双方自主谈判解决冲突，他们说，我们不要求政府偏袒我们，只需要政府保持中立和公正就可以了。这是一种极为宝贵的宪政、民主、

法法治意识。

最后这一项诉求之所以最高也最重要，是因为各国工人运动的历史经验证明，要突破工人团结的瓶颈而形成大规模的组织和集体行动，要上升到阶级发展与社会改造的高度，仅仅有前面四个方面的诉求是不够的，只有当工人阶级普遍意识到自己的人权、公民权利和人格尊严时，只有当他们强烈感受到一种基于人性的“屈辱和愤怒”时，只有当他们对自己的非人生活再也不能忍受下去，而要求得到“像人一样的对待”时，他们才会把劳工运动推进到改变不公正的社会结构的高度。对这一点，具海根在《韩国工人：阶级形成的文化与政治》一书中有很好的论述。

三、新工人抗争的组织和行动方式

1、新工人抗争的组织形式：工人代表制

最初大家不约而同地想到的是重组工会，就是通过直接选举把现有工会改造成为工人自己的组织，这种情况不仅出现在那些罢工的企业，也出现在那些没有罢工的企业。但对工会的民主改造遇到两个强大的阻力，一是工会通常掌握在资方的手里，工会主席通常由企业高管兼任，绝大多数工会是所谓老板工会或者黄色工会，资方当然会极力阻止工人办自己的工会；二是对于是否成立企业工会具有审批注册权的地方总工会不支持工人的民主诉求。举几个著名的例子：一是北京市建筑业农民工到北京市城建工会去申请成立工会，就被拒绝了；二是番禺胜美达工人自主成立工会筹备组，向镇总工会提出申请，结果镇工会不仅不批准而且向资方通风报信，资方立即成立了一个由其控制的傀儡工会；三是沃尔玛工人按照工会章程的民主程序改选工会和竞选工会委员，结果遭到资方的打击报复，工人积极分子被解除劳动关系。不是别的，正是现行《工会法》和官办工会成了工人自由结社与团结组织的直接障碍。可以说，只要现行政治制度不改变，所谓工会的改革（群众化、民主化）就是不可能的，而习近平所痛斥的工会的机关化、行政化、贵族化、娱乐化就是不可避免的。

工会不能发生作用，而集体行动又迫在眉睫，怎么办呢？工人们和劳工律师创造了一种叫做“工人代表制”的替代机制。2011年年底，深圳冠星链表厂1100多名工人罢工，遭到维稳系统的打击，工人们找到著名的劳工维权机构广东劳维律师事务所请求法律援助，律所主任段毅要求工人征集半数以上的工人签名，委托劳维所律师为法律顾问，工人们很快征集到了必要的签名，段毅等人进入工厂，指导工人以完全民主的方式选举产生了12名工人谈判代表，随即向资方发出集体谈判邀约。经过几轮激烈的谈判，劳资双方达成和解协议。从这个案例中，段毅律师总结了一个“工人代表制”的模板，并且很快在珠三角工人运动中得到普及。

不言而喻，在宪政民主法治的环境下，工人代表制的合法性是完全没有问题的，中国加入或签署的一些国际人权公约和劳工公约都反复宣告了工人自由结社的权利。即使是在中国现行法律体系中，也可以为工人代表制找到若干法律依据：

——我国宪法第35条规定：“中华人民共和国公民有言论、出版、集会、结社、游行、示威的自由”，而工人的团结权和组织权无疑就是公民结社权的具体落实。这是工人代表制的最高的宪法依据。

——《工会法》第2条：工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织。虽然该法规定中华全国总工会是唯一合法的工会，违背了“自愿结合”这一基本原则和基本要件，但从法理上说，工人是建立和组织工会的唯一主体，工人享有不可剥夺的团结组织权，应该是毫无疑问的。因此，当官办工会不能满足工人结社、团结、组织、维护和争取权益的需要时，工人以其他形式自愿结合起来，是符合工会法理的。

——中华人民共和国民法调整平等主体的公民之间、法人之间、公民和法人之间的财产关系和人身关系，其第六十三条等规定，公民、法人可以通过代理人实施民事法律行为。方兴未艾的工人代表制完全适用民法上述委托代理的法律规定：工人选举产生并委托自己的代表与资方进行集体谈判。

——公司法第十八条规定公司依照宪法和有关法律的规定，通

过职工代表大会或者其他形式，实行民主管理。公司研究决定改制以及经营方面的重大问题、制定重要的规章制度时，应当听取公司工会的意见，并通过职工代表大会或者其他形式听取职工的意见和建议。那么，工人大会、工人代表委员会当然应该属于“其他”民主管理的形式了。

——劳动法第八条规定，劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。第三十三条规定，企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。集体合同由工会代表职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。

——劳动合同法第四条规定，用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。第五十一条规定，企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

——《广东省集体合同条例》第十条规定，集体合同由企业工会代表职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。第十二条规定，已建立工会的企业职工一方首席代表应当由工会主席或者工会主席书面委托的代表担任，其他代表由工会确定。没有建立工会的企业，职工一方代表由职工民主推举产生，并应当有半数以上职工同意。首席代表由参加协商的代表推举产生。

虽然上述法律处处强调法定工会的优先代表地位，但一个“或”字，也为工人代表制提供了一定的法律依据。没有工会的企业，工人选举产生工人代表委员会当然是完全合法的。争议较大的，一是在有工会而工会不作为、工人不信任的企业，工人有没有权利产生工人代表委员会？我们认为，“工会或者职工”“工会或者职工代表”的表述，已经给工人代表制留下了法律空间，而且在法理上，工人、职工显然比工会具有更高的法律地位；二是上级工会指导没有工会的企业选举职工代表，应不应该理解为上级工会的指导是必备条件而工人没有直接选举职工代表的权利？显然不能这样理解，因为这会剥夺工人的组织权和选举权。上级工会的指导必须基于工人的同意和请求，上级工会有帮助工人选举代表的义务而没有否决工人选举产生的代表的权力和法律依据。

虽然如此，由于《工会法》预先确定中华全国总工会为中国唯一合法的工会，因此“工人代表制”和“工人代表委员会”就不可能取得与官方工会同等的法律地位，因此，它最多只是被官方容忍的、在工人罢工时临时产生的代表机制，一旦罢工结束（不管是被镇压还是工人获得胜利），这个机制和临时性组织就不复存在了，如果它想成为长期存在的、制度化的代表机制的话，立刻就会被指控为“非法工人组织”“第二工会”，甚至涉嫌“颠覆国家政权”了。工人代表制之不能常态化和制度化，大大阻遏了工人团结和组织的进程，不仅一个企业内工人团结和组织的成果不能得到延续和巩固，而且工人们不能以此为平台与其他企业、行业、地区的工人联合起来。

2、新工人抗争的行动方式：罢工、集体谈判、集体上访、示威游行

——罢工和集体谈判。欧美早期劳工运动都以自发罢工为主，只有在工会获得合法存在以后，才过渡到以集体谈判为主、以罢工为辅。当代中国劳工运动也处在早期阶段，也是以自发罢工为主的，只有少数事先在劳工机构帮助下按照工人代表制组织起来的案例中，才是以集体谈判为主、以罢工为后盾的。自发罢工当然也不是完全无

组织的，而是说不是以公开的、民主选举产生的工人组织来领导的，是工人们在私下里有所串联并且在 QQ 群或其他网络社区相互讨论，约定罢工的诉求、时间和步骤等等，谁也不愿意站出来承认自己是罢工的领导者，其他工人也不会指认这样的领导者，都说自己是随大流。这个过程中当然也会涌现出一些积极分子、骨干分子，但并没有正式的头衔，也没有来自工人的正式的授权，是一种自然形成的权威，如果罢工不能顺利过渡到集体谈判（被强权镇压了），或者不用过渡到集体谈判（资方及时满足了工人的诉求），这些积极分子和骨干分子也就重新归于沉默了。

因此，在程序上，与发达国家的工人集体行动通常是先谈后罢相反，当前中国工人的集体行动通常是先罢后谈。一方面，团结组织权、集体谈判权、罢工权并没有得到法律的保护，工人集体行动具有极大的风险，另一方面，很多紧要的、迫在眉睫的损害又使得工人忍无可忍了，于是他们就开始行使一种自然的权利，自发抱团、自发罢工、自发地向企业施加集体压力，其中首选就是自发地切断与资本的结构联系，亦即收回劳动、中断生产链条，从而对资方构成实际的威慑和损害。管他合法不合法呢？先罢起来再说吧！把傲慢的老板逼到谈判桌上来说！这就正像撒尿是人的自然权利，不在大街上盖厕所让人们文明地撒尿，就一定会逼得人们当街粗野地撒尿，毕竟人不能被尿憋死啊！这又像是人们有过马路的自然权利，但如果十字路口老是亮着红灯，自然就会逼着他们集体闯红灯。对这种集体闯红灯或者集体违法的情况，当权者也面临执法的困境，通常以“法不责众”的方式不了了之。然而这样做的后果一定是大街上臭气熏天，或者交通秩序完全瘫痪。正确解决问题的方式当然不是对所有“犯法者”予以严厉处罚，而是修建足够的厕所、安装科学的红绿灯，也就是说，应该废除侵害人们自然权利的恶法而制定公正合理的良法。

我们相信，社会各界以及工人们自己，都希望由以罢工为主、集体谈判为辅以及先罢后谈这样一种无序的、自发的、本能的、对抗性的抗争，过渡到以集体谈判为主、罢工为辅以及先谈后罢这样一种有序的、自觉的、法治的、建设性的博弈，但这以拥有权力和资本的强

势一方做出让步为前提。其实，立法保护劳工三权，对于劳资政三方都是有利的：资方可以取得工人的理解、认同和合作，政府可以取得工人和民众的支持和新的合法性，而工人则可以更加理性、有序地、安全地积聚自己的力量，并不断提升其经济政治社会地位。

——集体上访和游行示威。罢工和集体谈判通常发生在那些正在进行生产经营的企业，而在那些悄悄转移资产突然宣布搬迁或者破产倒闭的企业，原来工作场所的生产经营已经终止了，甚至老板都跑路了，罢工和集体谈判因为已经失去对象而变得无效了；或者虽然建筑施工还没有结束，但由于建筑业层层分包的体制，直接与建筑工人建立事实劳动关系的包工头跑了，或者即使没跑，上面几层发包方相互推诿踢球而拒不支付工资，工人们不知道找哪一级老板要钱，于是只好向监管部门（劳动局、信访办、维稳办、工会）甚至当地的党委、政府、人大表达自己的诉求，请求它们运用公权力追回工人被侵占和被损害的权利。当然，也有正在生产经营企业的工人越出厂区上访请愿和游行示威的情况，不过极为少见。宪法当然有一条是要保障公民的集会、游行、示威的权利的，不过，具体到《中华人民共和国集会游行示威法》，只要没有得到当地公安局的批准，集会游行示威就是违法的，迄今还没有听说公安局批准过一例。然而，正像撒尿和过马路是人的自然权利一样，集会游行示威也是一种自然的、正当合理的权利，当他们不能被合法地行使的时候，就一定会被“非法”地行使，实际上，当企业倒闭、老板逃跑，工人们的血汗工资以及其他基本权益眼睁睁就会化为乌有，一家人等米下锅时，他们自然而然就会成群结队地去上访请愿；如果上访请愿采用的是打着横幅、呼着口号在马路上行进的方式的话，其实已经是游行示威了。有些游行示威被当地警察驱散了，有些则碍于人多，而且工人是被逼到走投无路时进行的，具有绝对的道义优势，赢得了公众的普遍同情和支持，打击他们会引起公愤，警方也就睁一只眼闭一只眼，反过来维持现场秩序了。

四、当代中国劳工运动存在的若干问题

客观地说，中国的劳工运动仅仅处在初级阶段，第一阶段，其中还存在许许多多的问题，择其要者论述如下：

1、权利意识和阶级意识发育不足

一般而言，一种社会行动，当且仅当其同时具备意识、组织、行动三要素时，才可以称之为社会运动。中国劳工阶级的主体意识还存在双重的发育不足，一是公民权利意识发育不足，二是阶级权利意识发育不足。

前面讲到，一般的权利意识就是指人权意识和公民权利意识，这些年来，随着互联网的发展和启蒙运动的普及和深入，很多劳工也逐渐了解和认同了，甚至表现在他们的集体行动中了，但大多数劳工还不怎么了解，甚至有一部分劳工虽然有所了解，却因为受到共产主义文化的洗脑教育而不能接受和认同，他们接受和认同的是马列主义毛思想的阶级观念和阶级意识，即无产阶级革命和无产阶级专政、公有制和计划经济的观念和意识。如何进一步解构共产主义文化而建立人权和公民权利意识，仍然是一个没有完成的任务。

另一方面，也是更为重要的是，大多数劳工还没有形成一种与人权和公民权利意识相一致的阶级意识，或者说一种属于劳工阶级的特殊权利意识，即在市场经济制度、宪政民主法治的政治制度、多元竞争的文化制度以及公平正义的社会制度下的劳工的阶级意识，团结和组织起来以一个阶级的力量争取人权和公民权利（经济政治社会文化权利）的意识。就是说，劳工阶级还没有从一个自在的阶级成为一个获得了“自我意识”的自为的阶级。

自由主义意识形态是否定任何形式的阶级意识的，认为只要有人权和公民权利意识就够了，阶级意识一定会导致社会撕裂和阶级斗争。这是一种严重的误导，实际上掩盖了自身的一种特殊的阶级意识，让劳工阶级默认事实上存在的阶级不平等，承认“先富起来”的资产阶级的特殊地位和利益。在客观上存在阶级分野、矛盾乃至斗

争的情况下，阶级意识的发育就是必然的和必要的，否定马列毛式的阶级意识并不等于否定一切形式的阶级意识。发达国家的历史经验表明，正是因为资产阶级和工人阶级各自具有了清晰明白的阶级意识，才能各自组织起来进行民主共和制度下有效的经济政治斗争，如果双方都是一盘散沙，反而会陷入到无序的丛林状态与无效的零和博弈之中。资产阶级和雇主阶级通过行业协会、雇主协会、企业家协会直至自由主义政党组织起来，工人阶级和雇员阶级通过互助会、工会、工人委员会直至社会主义政党组织起来，在法律框架内展开和平的竞争和斗争，构成了市场经济国家正常的经济政治生态。无疑，这是以各自的阶级意识为前提的。尤其是在市场经济早期发展阶段，工人阶级在经济、政治、文化上都处于弱势状态，阶级意识与阶级团结就显得更为重要了。

2、工人组织和集体行动的形态、规模和水平还处在低级阶段

如前所述，工人代表制作为对官办工会和老板工会的一种替代形式，在珠三角劳工运动中成为工人团结和组织的主要形式，但是，受制于现行法律的限制，即使在同一个企业里，它也不能成为一种长期化、制度化的团结组织形式，随着一次集体行动的结束，这种组织也就解体了，更别说突破企业的边界，形成行业性和地区性的工人代表组织了。比如，东莞裕元鞋厂5万工人罢工，同在高埗镇和东莞市的其他几十万鞋业工人就没有起而响应；南昌沃尔玛两家分店因为抵制综合工时制而发起罢工，全国各地沃尔玛分店的工人也没有普遍响应。主要原因就是没有鞋业工人联合组织，或者沃尔玛全国400多家分店的工人联合组织。等待国家主动放开控制、允许官办工会之外的工人组织自由发展，目前还看不到希望，于是，工人们自己如何突破限制，使工人代表制普遍化、长期化和高级化，就是一个极为关键的问题。

由于工人团结和组织形式受到的限制，工人集体行动也始终局限在一个一个企业内部，呈现出此起彼伏、旋生旋灭的状态，尚不构成严格意义上的劳工运动。严格意义上的劳工运动，一定是跨企业

(行业)、跨行业(地区)、跨地区(全国)地连成一片的。我们只是在劳工抗争事件成倍增多且数量将会越来越多的趋势和态势上,称当今中国的劳工集体抗争为初级阶段、低级阶段的劳工运动,它是由分散无序、无团结组织、无集体行动向阶级团结和阶级行动意义上的劳工运动的一个过渡阶段。

与此相适应,在诉求的水平上,为最基本的生存权利而斗争、依法追讨应得的补偿和赔偿是最常见和主要的诉求和目标,要求增加工资、降低劳动强度、缩短劳动时间、改善劳动安全卫生条件等增长性的诉求和目标还不常见,至于对结社自由和团结组织权的诉求与对普世价值、人权、公民权利的诉求,就更为罕见了。

3、劳工运动中的内部阻力或结构性矛盾已经开始显现

在此一波劳工运动最高潮的2014、2015两年,劳工界内部表现出高度的团结,发动和组织数千人参与某一个签名声援或者公开声明,是常有的事,各家劳工机构和各个劳工维权团队团结协作、集中力量于某一次劳资博弈,也常常取得较好的成果。12.3事件以后,劳工界受到重压,有影响力的机构和人物不敢再出头倡导和协调了,于是各家机构和各个团队之间就很难合作了,甚至出现相互争夺资源和影响力的山头 and 宗派,出现分裂和内斗。这种现象在2016年沃尔玛劳工维权过程中表现得最为突出。本来,沃尔玛有10万工人,一时之间达不成完整的联合,出现几个维权团队就是正常的;只要这些团队都以维护劳工权益为目标,都以沃尔玛资方为共同抗争对象,即使它们之间没有密切的合作和统一的组织,也是正常的。但不正常的情况出现了,那就是山头主义者和宗派主义者对其他维权思路和策略不一样的团队,展开了极为凶悍的攻击,为此不惜引进极左网络写手,连篇累牍地发表文章,把别的团队说成是“工贼”“分裂团伙”“境外势力”,并且极尽造谣、污蔑、诽谤、抹黑之能事,在几十个沃尔玛工人微信群里造成了极为恶劣的影响,也使得普通工人对维权机构和维权人士失去信任和信心,这是造成一时轰轰烈烈的沃尔玛工运很快偃旗息鼓的重要原因之一。

这是一个需要引起高度警惕的现象。一旦社会运动（不限于劳工运动）内部出现结构性的分裂和窝里斗，就一定会造成比外敌的镇压和打击更为严重而深远的后果：或者因为内外交困而失败，或者虽然经过内部的强力整合和统一并终于战胜了外敌，结果也一定是造成一种新的专制。中国有数千年传统的政治文化和江湖文化，每到一一个王朝末年，各路豪杰称王称帝，在朝廷还没有推翻之前，各路人马就先行厮杀起来，经过多轮、反复的兼并重组，付出了无数人的鲜血和生命，最终建立的新王朝不过是旧王朝的翻版而已。当代中国的社会运动（包括劳工运动），如果重蹈此一覆辙的话，就不可能实现由传统社会向现代社会的根本转型，宪政、民主、法治就不可能建立起来。如果任由山头主义和宗派主义坐大，中国的劳工运动就不可能得到健康的发展。

4、极左的思潮和潜在政治力量正在向劳工运动渗透

对于极右当局有没有派遣卧底进入劳工界从事挑拨离间等破坏活动，我们的确没有什么证据，不过，极左实力渗透劳工运动的迹象，已经可以观察到了。这里有必要简单扫描一下当代中国各种思潮和潜在政治力量与劳工运动的关系：

——自由主义。自由主义有三种形态，极右翼自由主义或者叫做“中国特色自由主义”，与权贵资本主义合流，旗帜鲜明地反对劳工运动；居中的学院派自由主义对劳工运动存在疑惧心理，或者视而不见、存而不论、不置可否；左翼自由主义则对劳工运动持同情甚至支持的态度。

——社会民主主义或民主社会主义。这一派在经济制度上主张多种所有制平等竞争与社会主义市场经济，在产业关系上主张通过工人团结、集体谈判和罢工行动来解决劳资冲突，在政治制度上认同多党制和宪政民主法治，在社会政策上主张社会保障和社会福利，它理所当然地以劳工阶级为社会基础、以劳工运动为政治依托、以劳工选民为未来票仓。

——新马克思主义。这一派以部分原典马克思主义、20 世纪的

西方马克思主义和新马克思主义（新左派）为思想资源，猛烈批判当代中国资本主义市场经济中出现的不公平现象，但并不要求退回到苏联模式的社会主义，而倾向于主张人道主义、民主社会主义和市场经济社会主义，支持劳工运动，但与社会民主主义聚焦于劳工三权不同，它更多地强调产业民主。

——极左派。部分理论资源来自于原典马克思主义（如无产阶级革命、无产阶级专政、公有制和计划经济），但更多地是继承了列宁主义、托洛茨基主义和毛泽东思想，要求否定邓小平开启的官僚资本主义而返回到毛泽东时代的社会主义，弘扬文革的不断革命精神，实行所谓真正的工人民主和人民民主。

由于劳资关系是一种结构性的社会关系，劳工运动是一种结构性的社会运动，因此劳工运动一开始就具有潜在的理论维度和政治维度，并且终于会获得显性的理论和政治形态，因此，劳工运动内在具有理论的、意识形态的和政治的需要，就给社会上各种思潮和潜在的政治力量提供了竞争和渗透的空间。在当代中国劳工运动的第一次高潮中，左翼自由主义在理论上和舆论上提供了一定支持，但基于其自由主义立场，对劳工运动还是有所保留和批评的，因此几乎没有人行动层面实际地介入劳工运动；新马克思主义在理论和舆论上支持劳工运动，但认为在资本统治的框架内积累和提升工人的博弈力量，无助于解决资本主义的基本矛盾，因此对主流劳工运动还没有找到有效的介入路径，行动层面侧重于工人教育与工人合作社的实验和探索，企图寻找一种能够取代资本主义生产关系的新型生产关系；社会民主主义显然在第一波工运高潮中拥有最大的影响力和话语权，多数辅导和帮助劳工维权的 NGO 都是比较认同和接受工联主义和社会民主主义的，都选择通过工人代表制、集体谈判和罢工行动争取各项劳工的经济和社会权利；值得特别注意的是，极左思潮在与自由主义公知的意识形态斗争（所谓左右斗争）中，开始分出一部分精力关注正在兴起的劳工运动，他们开始意识到，没有劳工阶级的支持，他们的社会主义和共产主义理想就无法实现，因此，虽然现实的劳工运动的姿态并不符合他们的政治正确，但他们从策略层面或

革命阶段论视角出发，也给劳工运动提供了一些思想舆论上的支持，有几个红色网站甚至捐款支持正在进行的工人抗争，更有个别人身体力行地介入到劳工运动之中，并且与社会民主主义猛烈地争夺意识形态话语权和指导思想地位。

极左力量渗透劳工运动，的确不是一个好兆头。从欧美国家劳工运动和社会经济政治结构发展进程来看，基本上是一个社会民主主义逐渐成为与自由主义分庭抗礼的主流思想政治力量，而科学社会主义、共产主义极左力量逐渐被边缘化的过程。如果极左力量最终主导了中国的劳工运动，就极有可能中断中国的现代化进程，使中国走到与世界文明主流愈行愈远的极权主义道路上去。

五、当代中国劳工运动的前途

中国的劳工运动向何处去？这是摆在中国劳工界、企业界、知识界、政界和其他社会各界面前的一个严峻问题。如果整个国家导向、GDP至上、高利润低人权、强资本弱劳工的中国模式（权贵资本主义或官僚资本主义）保持不变，如果政府继续以暴力维稳思路对劳工集体维权抗争采取强硬打击政策，必然的结果就是贫富继续两极分化并达到没有人再能够忍受的程度，就是底层民众的愤怒、仇恨和绝望不可逆转地走向爆发，就是整个社会的崩溃和动荡，到时候，上层的毛左和极左势力就会与底层的激进革命要求汇合在一起，一场毛泽东式的工农暴力革命就会在中国大地上重演，最终结果是重建一个以国家所有制和计划经济为经济基础的、党国垄断全部社会资源的新的极权主义社会。中国又将进入新一轮的恶性循环之中。

另一种可能并且应该尽最大努力争取的前景是：一方面，执政当局放开或者容忍一定的社会自组织空间；另一方面，劳工运动则沿着比较温和的工联主义和社会民主主义的方向，与政府和资方进行和平、有序、反复、可持续的博弈，一步一步地改变强政府弱社会、强资本弱劳工的格局，逐步缩短贫富两极分化，避免剧烈的阶级斗争，

最终建立一个宪政、民主、法治的政治结构和自由、平等、公正的社会结构。

这需要劳资政三方以及全社会从中华民族的根本利益、共同利益和长远利益出发，形成一定程度的共识，也就是最低限度的共识：我们要避免第一种可怕的前景。有了这种共识，各方才可能做出妥协和让步。

1、政府的理性应对

——放开对劳工 NGO 的限制，通过立法规范其注册、工作范围、权利和责任；

——立法保护工人的团结组织权，落实工会直选，允许工人对现存工会进行自下而上的改造，允许其他工人组织形式得到合法的存在和发展；

——立法保护工人的集体谈判权和罢工权，使劳资博弈进入一个制度化、法治化的通道。

2、企业的理性应对

——提升财富观和利润观，由对短期利益最大化的追求转变为对长远利益最大化的追求；

——由对弱势劳工的剥削和压迫的血汗工厂制度改变为追求劳资双赢的现代企业制度，容忍乃至欢迎劳工组织起来与自己进行和平理性的正和博弈，而不是一方之所得是另一方之所失的零和博弈；

——资方也要组织起来，一方面与劳方进行有组织的博弈，另一方面由对专制权力的消极忍让和苟且勾兑，转变为勇敢争取企业公民的合法权益，推动小政府大社会的形成，最终实现把权力关进笼子的目标。

3、劳工的理性应对

——劳工阶级认同自由、平等、公正的普世价值，认同公平竞争、

平等互利的市场经济制度，认同宪政、民主、法治的政治制度，不提出无产阶级革命和无产阶级专政的激进政治目标与公有制和计划经济的激进经济目标；

——通过自下而上地改造现存工会与依法建立独立自主工会来实现工人的结社自由和团结组织权；

——不到万不得已，尽量把罢工等集体行动保持在厂区范围内，通过与资方进行集体谈判解决劳资冲突，实现劳方利益诉求。

4、社会各界尤其是知识界和舆论界的理性应对

——应该旗帜鲜明地支持弱势劳工维护和争取合法、合理权益的集体行动，推动劳工三权的立法和真正实施；

——要有更多的知识分子成为劳工学者、劳工律师、劳工媒体人，要加入或创办更多的劳工 NGO，深入劳工群体做艰苦细致的工作，为工人的自组织、集体谈判和罢工提供直接的知识、技术和法律服务；

——在发生激烈的、不可调和的劳资冲突的时候，要在劳资双方之间做最大努力的调解工作，促成双方妥协并达成集体协议。

中国社会转型与当代中国的劳工运动

一、劳工运动与宪政民主运动的一般关系

1、劳工运动是中国社会运动和宪政民主运动中最为重要的、关键的环节，在推动中国社会转型过程中具有阿基米德杠杆的作用。这是由中国权贵资本主义后极权社会结构所决定的。中国新生的资产阶级以及知识阶层，在经济政治上对权贵资产阶级有深刻的依赖关系，即使他们很愿意，他们的力量也不足以撬动整个体制的转型。与此不同，劳工阶级在这个体制下纯粹是被侮辱被损害的阶级，他们要求变革的动力是最强烈的，另一方面，又由于大工业已经把他们聚集

在一起了，一当他们形成团结和组织起来改变自身命运的意识，他们就能发起有力的、足以动摇体制的集体行动。由劳工阶级撬动、由社会各界追求宪政民主的力量跟进，才可能形成摧毁现存体制的合力。

劳工运动与宪政民主运动的关系是个重大而关键的课题，不解决这个问题，中国无法转型。劳工运动当然应置于宪政民主运动之中，成为宪政民主运动的组成部分，坚持宪政民主的取向，避免民粹主义化和共产主义化，另一方面，宪政民主运动若脱离劳工运动，若不紧紧地依靠劳工运动的杠杆作用，想要撬翻极权专制，是根本不可能的。实际上，劳工运动必定推动宪政民主运动，比如，在有些地方，罢工工人冲出了厂区，实际上实现了请愿示威游行的自由，而这是其他维权群体较难做到的。鉴于劳工运动在中国社会转型中具有首创性、杠杆性的历史地位和作用，劳工阶级在未来宪政民主社会理应享受较高的经济政治社会地位，而不需亦步亦趋地重复发达国家的道路。这里面有巨大的制度创新空间。

2、一方面，劳工作为公民，本身应享有一般的公民权利；另一方面，劳工作为劳动者应享受的一束劳动权利（包括程序和手段方面的团结权、集体谈判权和罢工权与实体和目的方面的收入权、休息休假权、职业安全卫生权和社会保障权等），本身就是具体的公民权利，并且劳工权利可能是率先取得的公民权利，这与西方顺序似乎相反。在工业领域和企业范围实现劳动权利，也就是实现了劳工的一部分公民权利；在工业领域和企业范围实现了劳资集体谈判，也就是部分实现了宪政民主，并且对整个社会转型具有示范意义：整个社会和国家层面的宪政民主无非是一种放大的劳资集体谈判，是全社会各阶级各政党之间达成的集体合同（协议），我们称之为宪法或社会契约。

3、宪政民主运动与劳工运动又具有不同的特点和任务，不同的内容和形式。前者是全社会范围的、直指政治上层建筑和政治制度变革的，后者的直接目标则是落实劳动领域的基本权利和基本利益，尤其在最初阶段，并不直接针对政权，它只能在基础领域撬动整个体制，而不直接导致整个体制的变革。如果把政治目标直接施加在劳工

运动头上，要求劳工在自我组织、罢工、集体谈判过程中提出更高级的、超出劳工基本权益的诉求，劳工本身是难以接受的。因此不应该把最高层面的政治反对诉求强加于劳工运动。当前而言，通过团结、集体谈判和罢工改善和提高工人的工资、工时、劳动安全卫生和社会保障，就是现阶段的劳工政治。

4、进一步说，劳工运动的政治意义和政治价值是隐微的和溢出的。之所以说是隐微的，一则因为劳工组织的发育本身是形成公民社会的重要组成部分，劳工运动本身实现了工业领域的公民权利，为宪政民主奠定了一部分社会基础；二则因为劳资集体谈判制度可以成为宪政民主制度的微型模板或雏形。之所以说是溢出的，是因为虽然劳工运动本身并不解决整个问题，却可以产生强烈的辐射和社会影响，带动其他社会阶级和阶层追求自身的权利，形成整个社会运动的化学反应。

如何实现宪政民主运动与劳工运动的对接，这是一个知识性、技术性、操作性很强的课题，值得有识之士付出艰苦的努力，成功与否，在很大程度上决定中国社会转型的方向和速度。民运人士放下身段，深入工人社区，做艰苦细致的维权服务和工会选举等工作，是两者结合的可行途经。知识分子和民运人士应该去注册和发展更多的劳工 NGO，这方面还存在巨大的供需缺口！2 亿 7 千多万新工人阶级，目前只有区区 100 余家劳工 NGO，应该有成千上万家才对啊。很多民运人士个人经济条件比较好，也有一定的资金来源，但是他们成天泡在网络上放大炮，而不愿去做踏踏实实的劳工社区教育和组织工作。

二、劳工运动与中国社会转型的路径分析

1、当代中国的阶级分析

我不惮于使用阶级分析方法，因为我是一个继承了自由主义合理内核的社会民主主义者，同时还在一定程度上保留了马克思主义的若干仍然具有活力（尤其是对当下中国）的思想。在当下中国，权

贵官僚阶级是一个超级强大的阶级，是掌控整个国家经济政治文化资源的第一阶级，并且具有非常明确的阶级意识，其他弱勢的阶级如果因于自由主义的非阶级的、个体化的、抽象的公民观念，而不能形成强有力的阶级意识、阶级团结和阶级组织，怎么可能对抗和推翻这个垄断枪杆子、刀把子、钱袋子、笔杆子的阶级的统治呢？怎么可能实现宪政民主呢？

困扰当代中国的两大社会矛盾，其一是官民矛盾，其二是劳资矛盾，这两个矛盾又可以归结为权贵官僚资本集团与人民大众的矛盾，而在权贵官僚资本集团中，虽然权贵官僚与资本家、权力与资本经常是相互勾结和利用的，权贵官僚和权力相对于资本家和资本又占着主导地位，是现存体制的始作俑者和最大获益者，是变革的主要对象和顽强阻力。正是在这个意义上，“改革已死”的判断是正确的，也就是说，自上而下的改革或改良，即使有的话，也不可能成为中国政治转型的主要动力。

中国新生的大资本力量和大资本集团，整体而言，是从计划经济和国家所有制中衍生出来的，先天地带有权力垄断、钱权交易、贪贿腐败的原罪，整个大资产阶级对于权贵官僚阶级，迄今仍然是依附性的，在经济、政治、文化上都是不独立的，其中一部分是现存体制的分享者和推波助澜者、权贵官僚集团的合谋者和勾结者，一部分是现存体制的顺从者、忍受者和受害者，只有极少数意识到了资本相对于权力的独立的社会本质和历史使命，正在努力切割与现存体制的苟且关系，追求经济政治文化上的自由发展。但总的来说，大资产阶级在目前阶段还远远不能成为中国政治转型的发动机和原动力。

处于权贵-官僚-大资产阶级与社会底层之间的中间阶级（Middle Class），包括大部分中高级知识分子、中小企业主、企业白领和中高层管理者、普通公务员、经营较好的个体工商户、富裕农民等社会成分，它们基本上是依附于现存体制的，是受到权力资本网络的层层渗透和控制的，在未来半个世纪之后，它很可能会成长为中国主要的、占主导和支配地位的阶级，但在目前历史阶段，其不能作为政治转型的主要力量也是显而易见的。相对大资产阶级而言，这个

阶级追求自由、平等和公正与宪政、民主和法治的动力、愿望、意识较强，但基本上处于自发无序的状态，缺乏推动结构性转换的意志力量、行动力量和实体性的经济政治力量。

那么就剩下工人、农民、下层知识分子了。工人和农民是匍匐于社会底层的两大阶级，占就业人口和总人口的大多数（80%以上）。下层知识分子，不构成一个独立的阶级，而是介于工农阶级与中间阶级之间的一个阶层，在职业技术学校毕业后进入企业，担任技术工人和初级管理者。作为工人阶级一部分的下层知识分子，对受剥削和压迫的感受很尖锐，同时又具有较高文化水平和较高生产力，其中一部分将在劳工运动中扮演非常重要的角色，另一部分则因为具有较高的个体竞价能力而倾向于沿着资本和管理的通道往上攀爬。

在工人阶级与农民阶级这两大阶级中，农民阶级不太可能成为积极地推动社会转型并深刻形塑未来社会的主要力量：

——大部分农村壮年劳动力已经、正在、将要转移到城市，成为新工人阶级的一部分，剩下的以农业为生的农民将越来越少；

——大部分农民处在远离城市的乡村、处在工业化和市场经济的外围地带，在农业这个夕阳产业谋生，缺乏经济竞价能力，并且文化程度低、分散而难以组织，缺乏主动的政治参与和博弈能力；

——农民受传统文化影响最深，现代意识最弱，将是最后一个在政治上发育起来的阶级。只有直接卷入城市化进程的农民才有较强的经济政治参与意识和博弈能力。

与农民阶级相比，工人阶级将是一个积极得多、主动得多的经济、政治、文化主体：

——工业化、市场化和城市化，把大量工人聚集在同一生产线、同一工厂、同一产业、同一城市社区，为他们创造了进行积极的经济谈判、政治博弈和文化竞争的客观条件；

——多达数亿的新生代工人已经主观上不想退回客观上也退不回农村，他们要想在城市定居下来并获得平等的市民身份和公民权

利，唯有团结和组织起来与他们所受到的多重经济政治文化压迫进行抗争；

——信息和互联网时代加速了工人的阶级意识的形成和组织化的进程，同时迅速淘洗掉传统文化打在他们身上的烙印。

如果说权贵-官僚-大资产阶级不愿、中产阶级和农民阶级不能撬动整个政治现代化进程的话，那么工人阶级则不仅非常愿意（因其受到深重的剥削和压迫）而且有能力（因其可以团结和组织起来）做到这一点：首先，工人们团结起来以集体谈判的方式向大、中、小资产阶级争取自己的天经地义的权利和利益，迫使资产阶级为产业和平、为生产的连续性和长期利润而做出一定的让步；第二，工人向老板施加的压力一定会迫使老板们向老板的老板即权贵官僚集团伸张自己的权利、争夺自己的利润空间，迫使资产阶级成为公民、成为真正独立的经济政治文化主体，而不仅仅是狗苟蝇营地在权力庇护下分赃逐利的经济动物。

于是工人阶级和资产阶级（主要指其中的中小资产阶级或中产阶级）这一工业文明和市场经济中的双胞胎，就会为了双方的共同利益，而形成反对党国专制、政府垄断、官僚腐败的基本共识和政治联盟，就会一起推动中国向“小政府大社会”的、宪政民主法治的公民社会前进，在这个过程中，作为中间阶级或中产阶级一个阶层的知识分子会起一个非常重要的催化剂和粘合剂的作用，而农民阶级为了维护自己的基本权益，也会逐步地组织和联合起来，加入反对极权专制权治、建设公民社会（宪政民主法治）的大合唱之中。这个大合唱的肇始者和发动者，就是劳工阶级，劳工运动就是打破改革已死的政治僵局、撬动整个中国政治现代化的阿基米德杠杆。

社会民主主义的阶级分析方法首先保留了自由主义的人权、自由、公民权利、宪政民主等理念，而否定了抽象人性论、非阶级化、原子化和个人主义化的取向；另一方面，社会民主主义又继承了马克思主义阶级分析法的部分内容，否定了其无产阶级革命、无产阶级专政、大一统公有制和计划经济的取向。社会民主主义必须同时向自由主义和马克思主义说明的是：

——阶级分析并非马克思主义的发明和专利，在马克思主义之前、之外、之后，都存在阶级理论和阶级分析方法；

——阶级矛盾不等于阶级斗争，因为工业市场经济的内在结构和劳资之间的内在联系，使阶级斗争与阶级妥协和合作同时存在；

——阶级斗争也不等于你死我活的暴力革命，更不等于以阶级斗争为纲，在阶级斗争之上有人性的共同价值，在阶级斗争之下有个体的自由选择；

——阶级斗争并不必然导向无产阶级专政，并不必然消灭私有制和市场经济，并不必然导向国家所有制和计划经济，19世纪末和20世纪欧洲阶级斗争导向的就是社会主义市场经济、多党制和宪政民主，以及整个社会结构由无产阶级和资产阶级的两极对立向中间靠拢，中产阶级崛起为主导力量，从而使阶级结构向阶层结构转化成为可能。

2、宪政民主革命的主体序列、路线图和时间表

根据上面的阶级分析，就会形成了一个宪政民主革命的动力和主体序列：工人（劳工）阶级——农民阶级——中间阶级（以中小资产阶级和知识分子为主）——民营竞争性大资产阶级，革命的对象就是共产极权专制制度及其捍卫者：权贵官僚阶级以及与之结盟的大资产阶级。而宪政民主革命的路线图，在第一种情况下，是“底层发动——中层跟进和放大——上层分化和投机”；在第二种情况下，是“底层发动——中层跟进和放大——底层和中层联盟与上层决战”。

就中国的社会和政治转型而言，社会民主主义固然强调劳工阶级的主力军角色、地位和作用，但也认为劳工运动只是一个原动力、一个把宪政民主法治模型与中国实际结合起来的阿基米德杠杆，而并不能单独完成中国政治现代化的进程。中间阶级、农民阶级的跟进是绝对不可或缺的。劳工维权运动孤军深入一家独大，不仅是很难成功而且甚至是不可欲的：首先，权贵官僚阶级会联合和利用其他阶级进行严厉的压制，使得阶级矛盾和阶级斗争愈演愈烈，使得中国政治

转型过程极其漫长而艰难；其次，即使劳工运动仅凭自己的努力终于取得胜利，其所建立起来的绝对只能是一个经济上新型的国家所有制和计划经济、政治上新型的无产阶级专政，这将意味着中国将再一次回到那个不堪回首的毛泽东时代。

中国宪政民主革命有没有时间表？很难做出准确的预测。八九事件和苏东转型之后，很多人做出乐观的预期，没想到极权专制统治又维持了差不多三十年之久！有鉴于此，郭飞雄自己准备在未来十到二十年和理想主义者一道把宪政民主政体操作成为中国大陆的制度现实。其他人的预测也很不一样，比如民主老人康国雄就认为只是两三年的事了（结果他没有等到这一天就饮恨身亡了），而另一位民主老人鲍彤则认为需要十年以上。最乐观的要数高智晟律师了，他预言2017年中共倒台！

这里有必要对著名历史学家吴思在2014年6月所做的一个名为《国内未来形势》的研究报告做一点评论。吴思把社会和政治危机分为五级：“我的核心观点是，革命形势并不存在，但危机始终存在。如果把危机分作五级，法国大革命或其他导致政权被民众推翻的革命属于一级危机，六四式的中心城市蔓延到全国的要求政治体制改革的危机属于二级，重要省会城市的危机属于三级，县市一级的危机例如瓮安事件是四级危机，那么，中国最常见的是乡镇和村庄范围的五级危机，每年都有许多。这个分类依据的是块块，许多危机发生在条条里，如出租车行业，复员军人，但维稳的责任还在块块。这些危机，其制度改革的价值和意义，可以由知识分子阐释提升，再通过网络传播，媒体强化，调动起大众甚至体制内某些权力的参与。一旦处理不慎，例如乌坎事件，就可能从五级升到四级。南周事件大概可以算做四级危机。四五级危机还有可能升到三级。在目前的形势和维稳体制之下，六四那种二级危机重演的可能性不高。”为什么他会得出这样的结论呢？主要依据是中共手中还有一手好牌：一是可以对民营经济放开国家垄断领域，二是可以把3万亿美元储备用于缓和经济和民生危机，三是可以把60万亿国有资产用于缓和经济和民生危机，四是可以实行土地私有化来吸纳天量货币，再造经济发展动力。

其中每一张牌都可以延长好多年的稳定，因此未来一二十年内不可能有革命危机。

吴思可能低估了将近 40 年“中国模式”经济高速发展所积聚下来的经济危机与社会危机总爆发的强度、长度、广度和深度，以至于这四张好牌一起打出来，也很难支撑 20 年，或者说在这四张好牌充分发挥效应之前，革命形势已经形成了。另一方面，即使为了保党救国而忍痛打出这四张好牌，每一张都意味着大幅度地放宽对民间和公民社会的控制，都意味着民间力量和公民力量的扩张，由于党国赖以维稳的经济资源被大规模耗竭，在遍及全国的第四、第五级民众抗争中，宪政民主力量一定会趁机发展壮大起来，独立的工会、商会、农会、学会、学生会、青年会、妇女会一定会遍地开花，各种政党也一定会在各地民众抗争过程中宣布成立，这时候，公民社会雏形实际上已经形成了，一党专政实际上也就只保持一种弱势的乃至形式上的存在了，那么即使它还能够控制全国一二十年而不轰然倒地，只要实际上公民权利和政治权利有了大规模的落实，我认为也是可以接受的，毕竟，从漫长的极权专制转向宪政民主，一二十年旧形式失去内容和新形式获得内容或者说旧形式框住新内容的过渡时期，还是可以忍受的。所以说，如果权贵官僚大资本集团拒不向民众让步，随着经济危机的加深，革命形势很快就会成熟，五六年之内实现极权专制向宪政民主的根本转型，也是有可能的。如果权贵官僚大资本集团从自身长远利益考虑，愿意打出吴思所说的那几张好牌，那么在官民拉锯、民进官退的过程中，一党专政、极权专制再保持一二十年弱势的甚至形式上的存在，也属于和平转型和宪政民主革命的题中之义。

3、宪政民主的左右两翼：社会民主与自由民主

关于政党问题，目前宪政民主阵营还没有清晰的考虑。1991 年胡石根创立的是自由民主党，依据的是自由民主主义的政治理念，1998 年徐文立等人创立的是民主党，其宗旨比自由民主党要宽一些，后来海外成立的社会民主党，好像与民主党海外委员会是两个名称一套人马，可能是想进一步明晰民主党内存在的不同政治诉求。总

之，大家都还没有从政治哲学、政治逻辑和政治历史的高度出发，明确宪政民主本身存在社会民主（党）和自由民主（党）左右两翼这个在大多数宪政民主国家早已成为现实的政治结构。从郭飞雄的自辩词和上诉状中可以看出，他也是从自由主义政治哲学来阐述宪政民主的，对社会民主主义没有涉及，他只提到要建立中国的反对党，要实现多党制，至于这些政党不同的社会阶级基础、不同的政治纲领，以及它们之间的相互关系，则没有来得及论述。

的确，在西方宪政民主历史上，资产阶级的自由民主主义和制度率先登上政治舞台，那时候，没有普选制，选民资格受财产、性别、种族等多种限制，工人阶级不仅没有选举权和被选举权，也没有结社自由，不能成立自己的工会和政党，历经宪章运动、街头暴动和武装起义，直到 19 世纪后期和 20 世纪初，各国工人阶级才争得了基本的政治自由和政治权利，不过它们也放弃了暴力革命和无产阶级专政，放弃了马克思主义，转而选择了社会民主主义或民主社会主义，选择了议会民主制和多党制，选择了社会民主党、社会党、工党作为自己的主要政治代表。虽然继续主张马克思主义和共产主义的共产党还存在，但其影响力日趋衰退，最后成为边缘化的极左政党，在很多国家甚至销声匿迹了。于是，在西方国家形成了宪政民主的左右两翼，社会民主党和自由民主党相互制衡、轮流执政，这种政治结构迄今保持快一百年了。不管左右两翼政党的社会阶级基础、政治理念、政治目标和政治纲领有多么大的不同，但双方都认同和遵守宪政民主的共同制度、框架和规则，在宪法和法律范围内展开政治竞争，以数人头而不是砍人头、争取选票而不是依靠暴力获得国家权力。由于中左的社会民主党和中右的自由民主党（共和党、保守党）代表了主流民意，就使极左和极右的政党和政治力量趋于边缘化，并且也不得不在宪法和法律的框架内展开其政治活动。可以说，这是人类历史上所取得的最伟大的政治成就。

由于以下三个原因，中国反对极权专制、追求宪政民主的人们，大都简单地把宪政民主主义理解为自由民主主义，而对社会民主主义一无所知或者知之不多，更不能理解自由民主主义与社会民主主义

义之间历史的和现实的关系：

——在世界历史上，率先对宪政民主做出贡献的，的确是资产阶级、第三等级、中产阶级或市民阶级及其自由民主主义思想，工人阶级和社会民主主义对宪政民主的贡献是后来才有的，因此后发国家引进宪政民主时会受到先前历史和模式、先入之见或曰成见的影响，以为后发国家也要经历先发国家那样的宪政民主历程。

——首先来到中国的现代政治哲学和政治理念，就是上个世纪90年代引入的自由主义政治哲学和政治理念，它们对于解构中国传统的皇权专制以及20世纪的共产极权专制，的确居功第一，社会民主主义的政治哲学和政治理念，则是在进入21世纪之后才逐渐为国人知道，而且至今也没有得到充分的介绍和研究。

——中国本土的社会民主主义思想，是随着当代中国劳工运动的兴起才浮出水面的，一些劳工运动的理论家和实行家，在介入劳工运动的过程中，感到用自由主义当然无法指导与资本争权夺利的劳工运动，但同时也感到市场经济不可逆转，不能够用马克思主义来指导劳工运动，于是便向社会民主主义寻求理论思想资源。然而，对于中国社会和政治转型而言，自由民主主义是远远不够的，没有社会民主主义出场并承担其不可替代的历史使命，中国社会和政治转型是根本不可能实现的：

——没有多达三个多亿的工人的参与，没有劳工运动这一阿基米德杠杆的撬动，单凭中产阶级和知识分子，根本无法摧毁和取代极权专制政权和极权专制制度。在当今国际国内的经济政治文化条件和民主形势下，工人阶级一定会提出自己的政治自由和政治权利要求，而不可能甘心情愿地成为替其他阶级火中取栗的工具和炮灰；另一方面，当今中国社会的阶级分化如此明显，阶级意识如此强烈，工人、农民对自己的经济政治社会地位、对自己的利益所在，有着明确的判断，完全有能力选择自己的政治代表，完全有能力行使自己的选举权、参与权和监督权，不存在素质论者所说的不能行使民主权利的问题，在这种情况下，没有任何理由剥夺他们的政治权利。

——中国社会转型不应该也不可能亦步亦趋地重走西方国家所

走过的先有资产阶级民主后有工人阶级民主的道路，在现有社会历史条件下，中国人民完全有能力也有必要把两百多年来西方社会所获得的政治经验和政治文明成果继承下来，走一条适合中国国情的社会政治转型之路，反过来说，假定推倒极权专制政权之后，只有一部分人才能获得政治自由和政治权利（包括立法权、选举权和被选举权、结社自由和成立政党的权利等等），而把工人农民排除在宪政民主结构之外，则不仅落后于近几十年来所有转型国家已经形成的宪政民主惯例，而且必定会激起工人农民的强烈反抗，从而重新出现急风暴雨般的乃至你死我活的阶级斗争，想来这也是自由民主主义者所不愿意看到的。

——社会民主主义登上当代中国政治舞台，也是有传统资源可以继承的，早在 20 世纪上半叶的中国民主革命过程中，由于市场经济和资产阶级发育不良、力量弱小，以胡适等人为代表的自由主义思潮和政治力量就没有什么作为，反而是以孙中山为代表的、带有一定社会民主主义色彩的三民主义以及以张君勱等人为代表的社会民主主义思潮和政治力量，成为推动宪政民主革命的主要力量，47 年的中华民国宪法就带有相当程度的社会民主主义色彩，是自由主义与社会民主主义的某种结合。将来中国一定会重新制宪的，不过，中华民国的国号和 47 宪法，对于打通过去与未来，对于赓续亚洲第一个宪政民主共和国的道统和政统，应该是一笔可以选择和继承的重要的政治资源和政治遗产。

在即将到来的三千年未有的大变局中，短期内一定会冒出几百个政党，不过，政党政治的逻辑，至今尚未超出阶级政治的范畴，因此，围绕着我上面所做的阶级分析，各政党之间一定会合纵连横、重组整合，最终形成四个主要的政党：

——自由民主党。这是以中小资产阶级和中高层知识分子（两者合称为中产阶级、中间阶级）为社会基础的政党，会把促进市场自由竞争、保护私有财产和企业权利、减低税收与限制政府权力和规模等作为主要的政治目标和纲领。由于中产阶级占全国人口的比例较低，作为自由民主党上台执政的选民基础不够厚实，因此自由民主党会

向社会下层争取选票，但即使它不能成为执政党，也会成为最强大的在野党和反对党。

——社会民主党。这是以工人阶级、农民阶级、下层知识分子为社会基础的政党，会把促进平等和公平正义、保护劳工权利、提高社会福利、征收累进税和遗产税、增加公共产品和服务等作为主要的政治目标和纲领。社会民主党能够影响和号召的选民人数最多，在转型以后很可能首先成为执政党，但随着市场经济的进一步发展和中产阶级人数的不断增多，社会民主党和自由民主党会进入常规的政党轮替。

——新共产党。在一个较长的、可以预见的转型时期，经济会处于低迷状态，市场经济还不完善、公共产品和服务的供给以及社会福利还不够，贫富差别还很大，因此，工人阶级、农民阶级、下层知识分子中最底层的那一部分，由于在市场经济中缺乏上升的空间而陷入绝望之中，就会产生否定私有制和市场经济的激进要求，会依据原教旨马克思主义和毛主义建立市场经济条件下的新共产党，也是最左翼的政党。

——保守党。即使完成了社会和政治转型，在市场经济和宪政民主条件下，仍然会存在并且会重新产生一个非常富有的大资产阶级，其中包括一些投机革命、摇身一变的前共产党权贵官僚，和一些做大做强的民营资本家，他们天生倾向于垄断市场并且会要求相应的政治权力，会通过金钱的力量形成院外压力集团对国家权力施加影响，并会依据精英主义、国家主义、儒家等意识形态，形成最右翼的政党。

不管是什么政党，只要遵守全民公决制定的宪法和依照民主程序制定的法律，只要承认宪政、民主和法治这一基本的社会契约和政治竞争规则，就都是合法的政党，即使是最左翼和最右翼的政党，也不能诉诸于暴力革命，也要老老实实在地争取选民的投票支持，通过议会民主政治获得权力以及施加对于国家法律和政府政策的影响力。

2016年12月

一、从冠星厂事件看工资 集体谈判：段毅律师专访¹

段毅 王江松

（2011年12月28日，《中国工人》特约评论员王江松教授对广东劳维律师事务所主任段毅律师就冠星厂事件及工资集体谈判问题进行了专访。本文根据专访录音整理而成，并经被访者审阅。）

王江松：段律师，劳维律师事务所成功地介入和推动了冠星表链厂的劳资双方的集体谈判，所以《中国工人》杂志特别想请您给我们的读者，把这个事件的缘起啊，过程啊，达到的成果啊，跟我们简要的介绍一下。

段毅：冠星厂的这次谈判是一次真正意义上的劳资谈判，是市场规律的外现。做为参与者，我自己的感受确实很多。从研究的角度上讲，我觉得集体谈判这个构架，能够给劳动者带来利益，而且它还是一门技术，可以作为一门社会各方都能接受的技术来运作。它（集体谈判）涉及到政府、老板、工人的关系，核心是一种权利（力）的设置，既包括利益的“利”，也包括力量的“力”，就是 power 的概念，就是通常所说的劳工三权。

对于现实中的集体谈判，我已关注很长时间了，冠星厂事件给了我一次更直接、更深入的观察与体验。在这之前，我最早接触的劳资谈判是2007年深圳盐田港工人大罢工事件，当时是受工会的委托介

¹ 原载于《中国工人》2012年第5期。

入的，主要是帮助工人做谈判的计划和策略，包括谈判代表的选举和谈判程序的设计，当然，实体谈判的法律应用是最主要的工作。那次的谈判过程使我观察到，通常，劳动要素的价值是不被人看到的，它的价值被工资买断劳动的合同形式给掩盖了，你是不是要素，看不出来，只有在生产流程中，扮演这个角色时，才真正被认识到，就是你可以干，也可以不干。这个不干的动作，终于使资本感觉到了，没有劳动不行。这就是我们通常说的要素显现。当时老板已经拿出了解决方案，政府和工会认为这个方案可以接受，就是补两年的加班费，但这个方案与工人的要求（12年的加班费）相去甚远。这个时候，一线工人又开始了角色的扮演，他们声称要继续罢工，由此才支撑了谈判朝着有利于劳动者的方面进行，最后是企业补了8年的加班费。

通过这件事我开始意识到，工人通过集体行动的力量，就可能以最简洁、最快速、最直接的方式实现自己的利益诉求。从那个案子开始，我就从关注个案的维权逐步转向关注工人的集体维权，因为在这里可以看到劳资双方的力量对比，也可以看到要素之间的互相制约。依照我们最初的思路和目标，广东劳维律师事务所就做了一些功能性的部门设计，比如劳工诉讼部，工人培训部，集体合同部，还有“集体谈判论坛”网站，通过这些部门的分工，更多地去接触工人。实际上，工人培训部到现在为止已经直接培训了2000多工人。在培训的过程中，我们更多的是了解工人在工作中的诉求，了解他们希望采用什么样的办法来实现自己的未来目标。总的来说，单个的工人处于孤独、无奈、无助的状态，他们对所谓的法律的救济，包括一些所谓的社会的关怀，并没有更深的感受，因为事实上，任何一次所谓的关怀行动，比如他们得到一张车票，或得到几百块钱的紧急救助，都是非常底线的，并不能使他们摆脱目前所处的状态。

王江松：杯水车薪？

段毅：对。但在培训过程中我们发现，在你跟工人们讨论法律、救济、尊严和体面的问题时，他们非常暗淡和迷茫，但一讨论工人间的共同遭遇和共同诉求，讨论到相互依赖和团结时，工人们脸上就

绽放出一种希望的光芒。

现在说说冠星厂事件。他们的工人结构很有特点，25%是湖南人，他们在工厂工作已有7、8年，至少是5年的时间，在车间他们大多是生产流程中的骨干，平时就具有一定威望，自然而然地成为这次事件的核心人群。这个事件的起因是：企业在2005年至2010年的期间设计出一种工时管理方法，说的简单一点就是，一天工作8小时零40分钟，但多余的40分钟是不付薪的。这种情况在很多外资企业中都存在。

实际上这是一种违法的管理方式，剥夺了工人加班的收益。每天40分钟不计工资白干活，工人对此反响特别大。他们在长达一年的时间里，以各种不同的方式向老板提出过改变的要求，甚至在10月17日罢工的前一个星期，工人们还正式提出了书面的要求，认为这40分钟应该付薪，应该把企业对工人这5年不合理占有的工资补回来。到了10月17日，（这是最后的限定日），在老板仍不给答复的情况下，工人们才进行了罢工。

在一次学术会议上，有人说现在工人的行动从个体到集体，都显出行使暴力的倾向，对此缺乏客观观察的说法我实在忍无可忍。现实中暴力从来不是由工人首先行使的，相反从来都是资方通过各种形式向工人首先施以暴力，比如动用保安、克扣工资、开除工人等等。也有一种说法，现在的工人事先没有诉求，动不动就罢工，实际上这种结论也是不符合事实的，不信可以到任何一个工厂去观察，哪有工人们什么都没有做，就突然罢工的？冠星厂的事例就是由于老板在长达一年多的时间里完全漠视工人的集体诉求，根本不予回应，才迫使工人罢工。如果老板和工人商谈，冲突还可以消解，但诉求遭遇冷漠，最后，使之成为集体行动的加速剂。

王江松：很多人在问，一千多工人，怎么就同时动起来了？

段毅：我觉得冠星厂的工人实际上是有组织的，它的组织化过程就是工人们诉求的集合过程。在冠星厂，每个工人都有要求补偿的愿望，因为每个工人都损失了这40分钟的报酬，所以当一个人提出质疑时，就会引发共鸣，成为所有工人的共同诉求。另外，工人组的

组织化过程是在这一年多的时间里，在无数次工人们上班、下班的路途上，在无数次工人之间的小型聚餐中，甚至在食堂就餐时，个别血气方刚工人的抱怨所引发的聚合，组织化过程就这么完成了，是在长期的不断积累中完成的。我把它总结为：诉求引导，领袖发动，员工参与。

王江松：可能在其中会形成一些工人认同的领袖人物。

段毅：毫无疑问，那些明显有正义感、胆子比较大、有一定口才的人，逐渐会成为工人信赖的代表或发言人。围绕着这些人，就会形成一个不同的组团，就构成了组织化的网络结点。这一次我万万没想到工人如此坚决，因为在最初的罢工是在工厂内进行的，后来工人们发现他们的诉求如果不向社会公开的话，单凭在工厂内罢工的压力，不足以使老板接受条件，所以就开始走向街头。1000多工人在街市上的汇聚，规模也是非常壮观的。工人的集体行动，从最开始阻断生产发展到影响公共秩序。我的理解是，罢工行为本身就具有破坏性，古今中外，没有例外。第一，它破坏的是现有的劳动生产秩序；第二，它破坏的是工人和老板的合同关系。通常情况下工人也会将自己的行动空间扩展到工厂之外，因此也会影响到社会秩序和政府的社会管理。

王江松：用“终止”这个概念会不会好一些？因为“破坏”这个词具有太多的贬义。

段毅：从理论上讲，罢工是一种抗争行为，它的功能就是阻断生产，所有的罢工都具有破坏性。整个生产过程包括人员的配置、生产流程的配置、管理的配置，一罢工，所有被法律或规则认可的这些生产秩序都被破坏了。另外，罢工从厂内移向厂外，对社会管理秩序也可能形成一种破坏。一开始，法律对罢工的处置，不是允不允许罢工的问题，而是对其破坏行为的豁免，比如刑事豁免、民事豁免、合同责任豁免，只是各国对豁免的程度、范围不一样而已。如果罢工局限在工厂内，政府介入的理由就不多；一旦走出厂区，就要考虑影响社会秩序的问题了。所以，“破坏”这个词用在这里实际上是中性的。

冠星厂在罢工之后，一些工人通过博客和电话与我们律师事务

所取得了联系，我们真正介入的时间是工人被迫回到工厂之后。工厂方面通过媒体向社会宣称事件已得到处理，工人们全面复工。为此，工人们更加愤怒，他们在网上发了一封公开信，表明问题根本没有解决。工人们明确向我们提出来在未来的抗争中是否可以得到律师事务所的帮助？考虑到这个案子的特殊性，我们没有直接到工厂去，而是让工人派了代表来，在洽商的过程中我们向代表们提出：这是 1000 多人的行动，我们不是接受一、两个人的委托，如果这是全厂工人共同的诉求，希望做好联名委托的准备。第二天代表们就把 584 人的委托书交给了我们，速度非常之快。可见，工人的组织化程度非常高，集体诉求的准备工作已经完成。根据谈判事项的特点，委托签名是要超半数的，我们觉得这个委托也非常成熟，但考虑到许多其他因素，我们还是按照规定首先向司法局和律协打了工作报告，认为工人的诉求合理，律师应当代表工人跟老板谈判。尽管司法局和律协没有对报告下达明确指示，但根据惯例，我们可以开展工作。

为此，我们很快就发了一个律师函给厂方，其实也是谈判邀约，着重提出：工人能够自行推选谈判代表，同时这些代表要受到特别保护，包括他们参与谈判的时间应列为工作时间，还包括工厂应该给谈判创造有利的条件。律师函发出的第二天，就得到了对方律师的积极回应，并明确表示：我方提出的要求老板都是认可的，只是希望尽快的进入谈判。

王江松：为什么企业有这么积极的反应呢？

段毅：在罢工过程中，老板已经感到了很大的压力，尽管工人回到了工作面，但由于问题并没有真正解决，工人们又怠工了数天，劳动生产率不足平时的 30%。老板觉得，如果不和工人谈，工厂就开不成了。而工人们通过怠工的方式也明确的表示出如果老板不谈判，是不可能正常工作的。

王江松：老板有没有想过解雇这些工人，另外再招一些人呢？

段毅：冠星厂是一个表链配件工厂，是为生产成表和销售配套的。罢工已经使供应链、销售链衔接不上。老板如果在这种情况下把这么一大批工人开除，短时间再想找到相同劳动能力的工人来续接

这种贸易链，客观上是不可能的。

王江松：就是说，工人的劳动已经有了某种不可替代性？

段毅：对，如果老板通过培训新工人来衔接贸易链的话，恐怕需要三个月的时间，整个系统就崩塌了，因此只能沿用现在的工人。老板的目的是赚钱，并不想和工人拼命，所以在这种情况下，老板就不得不和工人谈判。

谈判的过程分为三轮。第一轮是程序性的谈判，即律师函所标注的那些内容，对方很快就签字了。签字的目的是通过书面的形式确定工人权利，特别是工人代表权利的保障，这是现在很多协商中不太关注的问题。第二轮谈判的焦点就在于谈判代表有没有决定权的问题。工人谈判代表是这样产生的：根据班组、工种的划分推选了12名工人代表，双方谈判的发言代表各有5名（我们事务所有两个律师作为工人方的谈判代表），其他代表都在会场旁听。我们首先明确地向厂方提出，我们是来谈判的，只是谈判的代表，没有决定权。尽管老板对此很不满意，但我认为这个表态是符合谈判规则的，第一准确，第二能让大家知道谈判代表的真实责任就是负责谈判而不是负责决定，决定权在全体工人。

王江松：我一直想问一个问题，冠星厂成立了工会没有？厂工会都做了什么事？

段毅：有工会，工会主席就是厂长，工会干事就是人力资源部的负责人，就是这么一个结构。依我国法律规定它是不合法的，不符合法律对工会主席的资格要求，现实中这样的工会也不可能代表工人的利益。工会组建过程中的代表性问题没有得到解决之前，工人在行动的过程中是不会寄希望于这样的工会的，这是一个普遍性的问题。

谈判的过程是很艰苦的，因为涉及到真正的利益处分。劳方认为这40分钟作为工间休息应当被视为工作时间，应当给付工资。律师提供了很多的法律文件，也包括实践中的一些案例都证明工人们的要求是合理合法的，但是对方对此不屑一顾。

王江松：为什么呢？

段毅：很简单，他们拿出了一个地方“维稳小组”的通告，表明本地的政府对他们的做法是不持异议的，对方的律师还声称，他们已经找过中级法院劳动庭的负责人讨论了这个问题，法院也不认为企业的这种行为违法。可见，在现实中，地方政府有解释法律的权力，而由于厂方处于政府的行政管辖范围之内，在他们的心目中，政府的任何解读就是法律，所以通过正式的、法律型的谈判，在这个案件中没有任何意义，因为大家对法律的解读完全是不对等的。我们律师的资源就是法律，当我把所有的法律资源都用尽了之后，人家不屑一顾，当时的情况就是这样。所以，第二轮谈判没有结果陷入僵局。

我认为，厂方的态度是对中国法律的无视，作为法律的解释，比如最高法院的解释、全国人大的解释和国务院对实施细则的一般性的解释，在这里都没有用处，当地政府表态就是法律，好像问题就解决了。所以，不论是劳动部门还是法律部门，都应该关注这个现象。

第三轮谈判完全是实体性的、最后通牒式的谈判，特别是工人一方已做好了谈判破裂的准备，之前我们也和工人代表开过会，对一般的底线、可以妥协的幅度等，做了一些技术方面的对应设计。但有一点是可以肯定的，工人代表一致认为今晚无论如何要有结果，这是工人人们的决定。对此，我和工人的意见不完全相同，我认为如果出现了难点，可以再延续谈判，最好不要使谈判破裂。第三论谈判工人明确提出了自己的底牌，第一，这5年的40分钟加班费全部要补偿给工人；第二，这5年加班费的计算标准不按当年的工资基数而是按照现在的工资基数。对于这些要求，老板是根本不接受的，认为这5年的加班费全部补偿，特别是按照现在的1320元的最低工资的基准线作为计算标准是没有法律依据的。为此，双方谈判几乎停止，再陷僵局。

整整十分钟，双方都未发表意见。10分钟，这是一个技术性的处理，工人代表在事先约好，万一遇到谈判无法进行的时候，沉默十分钟，全体工人代表什么也不说，站起来就走，因为谈判技术要求大家的一致性。第九分钟的时候是相当紧张的，作为专业人士，虽然我要代表工人，但也必须把控谈判的进程，因为如果工人站起来走了，

谈判破裂的责任实际上就甩给工人。在这个时候，我就提了一个技术性的建议，就是把计价标准换做是按照法律认可的当年的标准。我提出这个建议后，企业方要求休会。从技术上讲，这是为了掌握谈判的节奏。其实，我敢于提这个方案，是因为有很多计算的方法，包括一些法律的补救，都可以达到工人的要求底线，但工人们觉得这种算法损失很大，差了将近 3000 块钱，他们能不急么？后来我向工人代表说明我的意图：第一，是为了要把谈判继续下去；第二，是为了不把谈判破裂的责任归咎于劳方；第三，万一谈判破裂，根据现在的法律框架，工人可以申请当地的工会和劳动部门介入，这个时候我这个方案就是一个有绝对法律依据的方案。

但考虑到工人代表的态度，我在休会期间就通知对方律师：“撤销刚才提出的参考方案。”这一通知本身产生了极大的心理效果。一个小时后，老板回来了，对于本次谈判宣布了五条意见：第一，这 5 年 40 分钟的报酬按加班费计算；第二，加班费的计算标准按现在的 1320 元的基数起算；第三，所有补偿加班费总数加在一起按 70% 折算；第四，补偿的加班费分五个月给付；第五，要求广东劳维律师事务所全程征求每一名工人的意见，确认同意这个方案。我们认为，老板的最后意见实际上满足了工人们的全部诉求，因为 70% 的折算是在谈判前工人们约定的妥协幅度之内。

我觉得整个谈判过程都是工人力量显示，迫使老板，第一，回到谈判桌上；第二，谈判必须考虑工人的诉求，谈判不是为老板而谈，而是为工人的诉求而谈；第三，在工人诉求的妥协调解过程中，应以工人妥协的底线作为最后的方案尺度。这次谈判很像一个经典的故事，除了技术面的多方应用外，最重要的就是工人通过自身力量的展现，使得自己的诉求最终得以实现。

王江松：很多人可能会问这样一个问题：如果老板要是没钱怎么办？

段毅：如果老板没钱，谈判是不可能成功的。但在谈判之前，我们是做了一些评估的：第一，这个工厂建厂有 22 年的历史了。第二，其股份有 65% 是西铁城总部所有，它的老板是国际享有盛誉的跨国公

司。第三，加班费的补偿金额大概是在 600 万到 800 万之间，罢工期间老板提出来的间接损失是 1500 万，直接损失大概也有五六百万。即便按照这个数字计算，西铁城公司还是有一定的支付能力的。第四，当地政府尽了这么大的力量，做了这么多的工作，最后谈判破裂，把包袱扔给政府，当地政府是不能接受的。实际上在休会最后的二十多分钟里，他们都在打电话，我相信有给西铁城日本总部打电话的，也有给当地政府打电话的。根据我对中国日资企业的观察，日资老板在谈判的关键时刻，拿出的方案有时比工人的方案会高那么一点点。这也是在日资企业中，谈判往往都会成功的原因之一。

王江松：他为什么会这样做呢？

段毅：跨国公司都具备这样一个能力，既然满足工人要求，就会对工人未来的劳动生产率做通盘考虑。跨国公司有这方面的经验，目的就是为了能够迅速恢复到原来的劳动生产率。据加拿大的统计，全年的罢工对整个劳动生产率没有太大的影响，因为按劳动生产率的中间值来看，罢工期间，劳动生产率下沉，一旦复工，又比中间值高。历史上所有的罢工，除了政治罢工、破坏性罢工之外，经济罢工都有这样的曲线。所以在这次谈判中我们可以看到，在跨国公司启动与工人的谈判，无论是诉求，资方的给付能力，以及对集体谈判的理解能力和应对能力都是可控的，所以，只要工人能有效地组织，能有强大的技术支持，能够提炼出资方可以接受的诉求，那么谈判可以进行，结果是劳资双方的共赢。

谈完之后的第十天，老板大宴工人，请 1000 多名工人吃饭。按我们的追踪观察，工人的迅速复工而且努力工作，劳动生产率不是下降而是提高了，其提高的程度足以使老板认为应该去感谢工人，这是第一件事。第二件事就是老板明确提出要组建厂内的劳资关系委员会，这不是一个谈判组织，是一个日常管理的沟通平台，以后有什么问题，可以通过这个平台来沟通解决。此次谈判不仅使工人获得了应得的利益，同时也创建了一个机制，这个机制最大的优势就在于，劳资双方能够共同讨论生产中存在的问题，既包括了工人的利益，也包括老板管理上的需求。我觉得，这次谈判最大的收获就是工人用自己

的行动和力量建立了这么样的一个机制，不论是民营企业还是合资企业都应该建立这种机制，它是可以被复制的，这也是集体谈判所要追求的终极目的。

王江松：刚才还有一个细节，就是你提出的那个技术性方案，使双方有了一个冷静考虑问题的时间，但几分钟后你又收回了这个方案。你当时是怎么考虑的？

段毅：考虑到当时谈判马上要破裂，所以我提出这个方案，不是以工人代表的身份，而是作为专业人士的建议方案。但这个方案由于跟工人的要求有距离，工人代表之一明确表示反对，所以我撤回了这个方案。另外，从技术方面来说，虽然不使谈判破裂的目的已经达到，但也不能将这个纯专业的方案作为资方考虑的主要的方案，这是一种技术上的操作。

王江松：那这一小时的休会时间里，工人代表们在讨论什么？资方有这么大的转变，从拒绝到全盘接受，最主要的动因是什么？

段毅：其间，我向工人代表解释了我的方案，这个最终妥协的技术方案即便拿到任何地方也都能够说得过去。同时我还给工人做了一些数据上的计算，因为首先我的方案不打折，其次根据法律规定，如果认定对方属于欠薪，就要有补救措施，即 25% 的赔偿金。这两部分相加，也可以达到工人们的要求。另一方面，资方已经感觉到这是最后选择的时候，休会前工人代表拿出了委托书，并说明代表权在晚上 12 点之前作废，就是说如果今天晚上 12 点之前资方不接受这个方案，那么工人代表的谈判权利也就丧失了，他们就会回到工人中去，谈判就又回到了原点，这又是一次谈判技术的使用。我猜想，老板认为如果谈判破裂，他将承担不起经济上和政治上的代价；如果答应了，虽然有损失，但还可以补救。这是比较理性的选择。

王江松：通过这个案例我们来进一步探讨一些问题。为什么集体谈判会成为市场经济国家解决劳资冲突和矛盾的主要形式？

段毅：现代企业制度最重要的是在企业内部要有一套机制，要做到经济、简洁、可控，这就是集体谈判制度。即便是一个 200 人规模

的企业，可能就有 200 个要求。如果企业花费最大资源解决了 20 个要求，在法律上仍然会出现特殊的悖论——凭什么这 20 个要求优先解决？也就是说，无论采取什么方法，都不可能同时解决工人的全部诉求。因此，工人的诉求需要一个组织化的过程，筛选为可以谈判的诉求，即工人的共同诉求或集体诉求。

西方的谈判机制有一个很大的权利概念，是以人权为基础的，比如说很多国家的罢工权，在企业中，由于管理和被管理的这种特定劳动关系，使劳动者的人权很难在劳动过程中体现出来，而集体谈判制度有一个优点，就是要求老板要尊重整体工人的要求，我们今天所说的有尊严的劳动和体面的劳动就是通过这种形式来完成的。

集体谈判制度在企业中的建立，最核心地解决了一个社会分配的问题。在一次分配中，老板到底应该给多少钱，劳动者应该得到多少钱，不是既定的，因为老板是以逐利为最终目的的，而工人的最大诉求也是尽可能的使自身利益最大化，并且在一个企业或在一个行业中，由于管理不同、使用的技术不同、工人的劳动能力不同，都可能影响到企业的生存发展，因此无法确定某一个劳动力价格应该是多少。什么叫合理工资？真正的合理工资，就是工人要求的工资与老板愿意支付并且能够支付的协议工资，是双方利益吻合的结果。一般来说，劳方提出工资增长的要求，主要是受外部的经济购买力的影响，这个购买力包括家庭再生产的需求，以及与物价之间的对应，而不是根据某种经济增长模型。工人对自己的劳动成果是无法定量的，在整个生产流程中做所的工作与其在产品价值中的比重是很难对应计算出来的。工人们提出的要求往往是依据其对社会生活的感知，如果所有工人都有这样的感知，那么相对而言这个工资要求就具有合理性。工人提出要求，老板最终愿不愿给，一定是经过测算的，从来没有工资的共决，工资一定是单决，最后的决定权在资方。一旦测算出企业吃亏的结论，企业也不会答应，甚至可以闭厂。所以，通过集体谈判谈出来的双方都接受的工资就是合理工资。

集体谈判制度的形成是一个过程，工人先通过展示力量使权利得到确认，再配套相应的制度，它最初不是通过法律制度完成的，只

不过是劳资之间的一种“私规”。世界上所有的集体谈判并不是先有法律，而是在工厂中，在劳资之间确定的这种规则，然后才逐步上升为法律的规制，这就是所谓的“权力——规则——法律”之路径。当权力被法律所确认后，权利主体又通过法律的保障进一步实现自己的利益，这就是集体谈判制度的演进路径和功能所在。

顺便说一下，我们通常所说的劳工三权即团结权、谈判权和罢工权，最核心的权利是团结权，否则后面两个权利都免谈。谈判谈的是集体诉求，集体诉求的形成必然是一个组织化的过程，这不仅是工人为实现自己目的所要进行的一种组织行为，就连老板也需要工人们完成这一组织行为，否则他都不知道应该去解决哪个诉求。现代化的企业不仅需要忠诚的工人，不仅需要努力工作的工人，更需要组织起来的、忠诚的、努力工作的工人，这是现代企业制度的内涵，其中集体谈判制度是核心制度。

王江松：从经济学、社会学等学科的角度看，合约理论中最重要的就是资本和劳动的合约。在现代生产过程中，劳资冲突是必然的，关键看冲突是无序解决还是有序解决。从经济学的角度看，有序解决的成本是最低的，效率是最高的，所谓组织结构型的解决成本，总比那种零散的、分散的、不定期的解决成本要低得多，而且它有一种理性的预期，就是我们可以期望对方得到符合逻辑的反应。

段毅：劳资矛盾和冲突是正常现象，我们不应把它看作是破坏稳定和谐的因素，要正常面对它，以理性的姿态来解决问题。

在我所经历的劳资冲突中，通过谈判解决是最为有序也是成本最低的，特别是在我国目前缺乏集体谈判法律规制的情况下，谈判解决冲突实现工人利益增长比较现行的“依法维权”行之有效得多，比如比亚迪因裁员引起的劳资争议和西铁城工厂因管理规定引发的劳资争议，都在短短的一个月左右就解决了。而按现在的法律规定，假如西铁城工厂的工人选择通过仲裁、诉讼的手段去“依法维权”，就时间而言恐怕需要一年。而且我国对劳动案件实行个案审理的程序规则，一千名工人就需要一千年！一个案件按最低程度配置，需要十名司法人员，加起来则需要一万人。而且在诉讼期间，劳资关系是断

裂的，更容易引发和增加冲突的激烈性。为平衡这种激烈的冲突，可能还要计算政府维稳的投入。这样大的成本无论对工人、企业还是政府而言都是巨大的浪费。最重要的，就实体法而言，工人不可能通过诉讼解决增长问题，因此，在企业中建立谈判机制对整个社会治理将有效的节约其成本。在西铁城的谈判中，企业方律师曾在谈判僵局时明确宣布：“既然谈不成，那就打官司。”而工人们的回答是：“我们不会去打官司，我们会用自己的方法来解决。”恰恰是这句话，使得老板感到了工人的力量。事后，我与中国人民大学常凯教授和工人们座谈时，常常教授问到：“在劳资冲突中，你们希望政府做什么？”工人回答：“我希望政府公正。不用向着工人，只要别向着老板就行了！”工人用朴素的语言表达了一种极具规律性的劳资冲突的解决办法，理论上称为劳资自治。当然国家干预是需要的，但应适时、适度。这里本身就存在一个社会成本问题。

王江松：其他国家在进行工资集体谈判时，还有一些配套的特殊制度吗？

段毅：加拿大的维多利亚省就规定，在罢工期间，老板不能再雇佣其他工人。为什么？因为如果再雇，会破坏工人的集体行动，因为工人为应对这种情况会有纠察行为，就可能发生肢体冲突。工人实行纠察行为是为了保证罢工能够达到目的。

王江松：在其他国家的集体谈判中，资方宣布闭厂的情况多见吗？

段毅：在理论上讲，闭厂权不是一个与工人的集体谈判权相对应的权利，而是来源于企业的经营管理权，也就是财产权的处置权，不是因为集体谈判制度而设置的闭厂制度，因为各种原因都可以闭厂，但是如果在特殊情况下，资方是不能随意行使闭厂权的。一些国家规定，罢工期间，如果没到最后关头，老板是不能闭厂的。国内一些学者总是按照一般的民事法律原则来配置这种关系，将工人的罢工权与资方的闭厂权相并列，而实际上，劳动法律关系是一种特殊的法律关系，其原因是这类法律旨在修正劳资双方在现实中的不平等地位。因此，根据西方劳动立法的相关原则，闭厂权在集体谈判制度

的设计中恰恰受到了最大的限制。

王江松：在集体谈判的时候，闭厂权不是总是作为资方的一种威胁、威慑工具和谈判的筹码吗？

段毅：如果在集体谈判中，资方行使闭厂权，即集体解雇的方式相要挟，那么由于劳资双方在实际地位上的不平等，在制度设计上反而需要对劳方进行特殊保护，就应当对资方一般的民事权利进行限制。很多国家的规定是，在集体谈判中，如果资方提出闭厂，必须得提交所有的财务报告和证明，证明企业已经不具备给付能力。只要能给付，资方就得给付而不能闭厂。如果闭厂，必须要拿出一整套的员工补偿方案。比如荷兰的联合利华在关闭本土的工厂时，引发了全国性的罢工，迫使他们拿出员工安置方案。我的印象是，每一个员工就需要大概 75 万美元的安置补偿金，他们叫“社会计划”，这个社会计划比它给付的工资要高得多。因此，国外法律的设置往往是对资方的闭厂行为做了最大的干预，使其轻易不能闭厂。而在中国，资方闭厂的声明，其实不是威胁工人的手段，往往是用来威胁当地政府的手段，因为闭厂并不会使企业方遭到更大的经济损失，也不会使工人得到相应的利益。这是我的观察。

王江松：咱们回到这个合理工资的概念。你刚才讲，合理工资是劳资双方博弈的结果，而在博弈的过程中，劳资双方都有各种工资的主要参考因素，但这些因素又很难量化，尤其工人，更多只能凭感觉，比如企业连续多年增长，感觉资方的利润很多，但工人的工资就是不涨，因此工人的贡献没有得到承认。

段毅：早期的那种技工，比如说做鞋的工人，这鞋怎么做出来的，从原材料的采购到工匠劳动的付出，到它卖出去，工人的贡献是能够计算出来的。在现代的技术条件 and 生产流程的安排下，根本无法计算个人在这个产品利润中的占比成分。

王江松：个人不行，但整个工人集体也不行吗？

段毅：对，恰恰是因为已经失去了个人价值的计算能力，就出现了大家的集体诉求，所有的工人只看企业整体的利润，只要有利润，

只要利润增长了，尽管很难对工人们的个别贡献做出非常精确的计算，但可以大体估算出一定的水准。正是因为无法计算，才会有谈判和博弈，就形成了所谓的竞争价格或博弈价格，这跟人们买卖商品时的讨价还价是一样的。

另外，集体谈判制度对于劳动报酬的形成有一个很重要的配套制度，那就是信息披露制度，就是说工人有权利知道，你总共赚了多少钱。法国、意大利都规定，老板不诚实披露公司的财务、利润信息，就有可能受到刑事起诉。工会方面对资方披露的信息，有权请求社会公证部门对其进行测量认证，一旦发现资方破坏这个制度，如果是无意破坏，要做民事赔偿，如果有意不披露，是要承担刑事责任的。信息披露制度就是保障通过集体谈判实现最合理的报酬配给。

中国第一个关于集体谈判的信息披露法律条文，是在《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》第27条中，其中部分文字是由我起草的，包括“工资总额、经营费用、财务状况、技术改造和设备更新计划、社会保险费用交纳情况、职业培训基金使用情况”都在信息披露的要求之中。这是一个制度配套，其功能就是使工人的集体诉求有一个参照系数，老板要解释有多少资金用于再生产，多少资金用于行业中的竞争投入，多少用于企业抗风险能力的资金储备，多少可进行报酬分配。当然，与信息披露制度相配套的还有一个谈判代表对公司财务的保密制度，注意啊，这不是刑法意义上的保密制度，也不是商法上的保密制度，而是基于劳资双方诚信谈判，实现合理分配的一个企业内部制度。

王江松：怎么样才能建立这样一种诚信，使得资方能够拿出来真实的财务数据，而劳方也能够信守保密的承诺呢？

段毅：集体谈判要求的是一种特殊的信息披露，其中会涉及到一些不能为外人所知的商业秘密，这就要求双方有一个基本的共识，那就是企业是劳资双方的利益共同体，双方都要对企业的长期发展负责任，就好比要维持一个长期稳定的婚姻，夫妻双方就要在一些关键问题上，比如家庭财产来源、存款数量等真实情况对内保持透明，对外保守秘密，从而使夫妻关系更稳定，感情更好，对孩子的教育、成

长、发展更有好处。

但是即使在深圳，这项规定也没法实行，哪个企业也不愿意遵守，这就涉及到这个制度究竟怎样有效运行的问题。最初，一些市场经济国家也没有很好的信息披露制度，这个制度真正建立起来的原因是基于工人力量的形成。资方不给工人真实的信息，工人就可以提没有依据的要求，谈不拢就罢工，最后终于把这个制度逼出来了，使得资方承认了工人对生产流程的参与权，最后承认了其利润的分配权。很多人认为信息披露制度是国家规定的，其实它是工人权利运动的结果，最终导致了新的制度安排。这个制度就要求劳资双方更具理性，发展到一定的阶段，公权力才把这个制度以法律的形式固定下来。

王江松：你把集体谈判制度形成和发展的脉络梳理出来了。下一个问题是，自上个世纪90年代以来，我国积极推行的工资集体协商和集体合同制度与国际上通行的集体谈判制度有什么不同吗？

段毅：集体谈判是组织起来的工人，凭借集体行动的力量，与资方就提高劳动报酬、改善劳动条件所进行的抗争、交涉的行为。这个制度得到了国家法律层面的认可和保障。而工资集体协商还没有到法律制度这一步，仅仅是规制层面的设计，最高的也就是劳动部的集体协商条例，或是地方法规层面的集体协商条例。另外，从行为特征上讲，洽谈、商议与抗争、交涉，不单程度不同，质也不同。

集体谈判是劳工主导、劳资运作、政府调控、社会参与的一个过程。在劳动关系中，真正要求改变的是谁呢？肯定是工人，资方在现有的制度框架下能赚到钱，不需要改变，所以谈判一定是工人主导，谈判的内容一定是谈工人的问题，资方在管理中发布的各种管理命令，是由其管理权所决定的，和谈判权没有关系。

王江松：假如有经济危机的情况下，企业经营状况严重恶化，老板找工人谈判，能不能降低工资……

段毅：首先，这不是老板的邀约权，还是老板在行使其管理权。在没有集体谈判权的情况下，老板也可以找工人协商，但不能够叫谈

判，这应该是在一种极为特殊情况下的劳资协商。现实中，这种“协商”往往是老板的最后通牒，工人除了接受之外很难提出相应的交涉。

王江松：也就是说，劳资集体谈判理论并不否认劳资协商？

段毅：不否认。因为协商在管理过程中本来就是一个很重要的内容。韩国在亚洲金融危机时不就是这样吗，工人自愿降薪，但在协商过程中老板也是要有承诺的，即一旦经营状况好转，欠发的工资和资金全部补齐。在这个时候，劳资双方就成了一种伙伴关系，需要同舟共济。

一般在遇到经济危机时，人们普遍认为最应该降薪的是企业高管，要求工人降低自己的工资要求，在理论上也是说不通的，因为企业平时已经预留了抗风险的准备金，就是为了应付这类情况的出现，在没有做出其他努力的情况下，首先要求工人降薪，是很不要脸的做法。集体谈判谈的是在增长和可持续发展的情况下怎样进行分配的问题，它是一种制度安排，而特殊情况下“协商”是劳资应对某种现实的应急处理方法。从立法的角度上讲，法律是调整整体社会关系的，而不是调整个别关系的，所以，即便对“协商”做法律设计，也应该做特别条款的处理，以说明它不是规律性的社会关系。

王江松：多年来，劳维律师事务所为处于弱势地位的工人提供了大量的法律援助和法律服务，还创办了集体谈判论坛和网站。通过冠星厂的案例，能不能对在中国实施集体谈判制度，建立集体谈判机制，提炼和归纳出一些普适性的有规律性的内容？具体来说，在目前条件下，冠星厂集体谈判的模式是否具有推广的可能性、现实性？

段毅：我国目前有国有控股公司、民营公司、合资公司、外商全额投资公司等诸多公司类型，如这些公司都把集体谈判作为定价机制是有问题的，因为分配是指分享劳动和资本等要素在合作过程中产生的利润，假如国有垄断公司也通过集体谈判作为劳动力定价机制，那分配的就是属于全民的利润；而一些弱小的民营企业利润微薄，如果用这种制度进行调整，恐怕会影响到企业的生存。所以我觉得，在合资企业和好的民营企业实施这一制度是没问题的，冠星厂就

是一个很好的例子。

从结构上看，无论是我国的政治制度还是经济管理形态，都可以实施这个制度，因为工人在法律地位上是崇高的，同时，我们还要在经济领域里继续深化开放改革，建立和完善现代企业制度。另外，很多企业已经有足够的能力来提高工人的工资，这就为集体谈判制度的实施提供了条件。但由于我国现在是混合经济制度，对不同的经济实体，可以采用不同的调整方式。比如在国有企业中，民主管理的参与形式是比较适合的；在中小型企业中，采取国家对基本劳动权利保障来进行调整，例如最低工资制度等则是比较适合的。

尽管可以针对不同的经济体采用不同的调整方式，但我还是认为集体谈判具有总体优势，是其他方式不能替代的，因为它与国民收入的第一次分配有关，与劳动者的尊严有关，与公平竞争有关，再进一步说，还与我国如何改变发展方式，如何选择产业升级都有直接的关系。为什么呢？因为我们不可能永远靠低工资的模式来发展。设想一下，如果在一个工厂和行业里面，通过劳资谈判，使工人的工资达到了一个比较高的水平，一方面，工人获得了满足基本需要以外的剩余资金，另一方面，也削减了企业的利润。由于企业具有追求利润最大化的本性，资方就会产生采用和投入新的技术和管理的动力。更高的技术与管理在企业中的应用，必然导致对人的需求量的减少和劳动生产率的提高。当一部分剩余资金和剩余劳动力同时出现的时候，就为服务业的发展做好了相应准备，因为服务业可以无限制地吸引就业，并且可以无定价地消费资金。所以在这个过程中，集体谈判对产业的升级助力极大，也使得制造业本身形成了最佳的人和技术管理的配置，从而真正完成了产业升级的过程。

集体谈判制度不仅仅是一个简单的经济制度，它能促使整个经济向更好的方面组合和发展，而且这是其他制度无法完成的。另外，集体谈判制度还有一个不可替代的功能，就是在经济发展停顿的情况下，或者处于经济危机的时候，它还可以产生一种特殊的作用，使就业得到稳固。在经济危机和特殊时期，企业肯定是要通过裁员来度过危机，这时，工人的团结性会使得大家提出另一个方案，即谁也不

能裁，在企业高管降薪的同时，工人为了保住就业，也愿意暂时降低工资水平，这就使集体谈判制度具有了真正的共度风险的机制，在特殊的时期会发挥一种稳定社会、保护就业的功效。

最后说一个有意思的文字解释，就是挣钱的“挣”字，对工人来讲，光用“手”干活不一定能够得到合理的报酬，应当再加一个“争”字。合理的报酬是在劳动和斗争的过程中实现的。我希望中国的工人都能读懂这个字，这里面有真正的体面和尊严。

王江松：衷心感谢段律师接受我的采访。

段毅：也祝《中国工人》杂志越办越好。

二、一次纯粹的市场行为： 深圳冠星精密表链厂劳资谈判¹

劳维律师团队

深圳市沙井黄埔冠星精密表链厂（冠星厂）劳资之间因为诸多工人集体诉求未能得到有效协商解决，导致上千名工人自 2011 年 10 月 17 日始进行了长达半个月的罢工行动，企业劳资双方和社会均受到较大影响，多家媒体都有报道。11 月初，虽在外力作用下该厂工人基本复工，官方媒体报道称冠星厂问题已经得到解决，但据员工反映，争议的重大焦点问题（持续 5 年的每天 40 分钟加班费的追索）仍未能得到圆满解决，工人积怨很大，工作效率不到正常状态的 30%，随时都有可能引发新的冲突。

冠星厂工人了解到广东劳维律师事务所在劳资集体谈判领域的工作目标和以往的工作情况后，与劳维律师取得了联系，希望得到律师的指导。11 月 6 日，10 名冠星精密表链厂员工代表来到劳维所办公室，就当前劳资之间争议问题向劳维所律师做法律咨询，并拿出了征集到的 584 名该厂员工的授权签名，希望劳维所提供法律支持，介入此事。劳维所律师根据员工反映的具体情况，并考虑可能产生的社会影响，从有效解决问题、尽快恢复社会整体稳定、节省企业、司法、社会成本的角度出发，建议员工代表继续通过协商对话的方式与公司交涉。冠星厂员工代表采纳了劳维律师的建议，并于当日代表 584 名签名员工与广东劳维律师事务所正式建立委托代理关系，委托该所在冠星厂劳资协商谈判过程中，为劳方提供相应法律服务。

11 月 7 日，广东劳维律师事务所就介入冠星厂劳资争议的情况，

¹ 作者：劳维律师团队；时间：2011-11-22 15:34；来源：劳维律师网。

二、一次纯粹的市场行为：深圳冠星精密表链厂劳资谈判

给深圳市律师协会、深圳市司法局分别发去《关于深圳市沙井冠星精密有限公司 584 名员工委托我所介入该公司群体性劳资争议情况的说明》做了汇报。

11 月 8 日，冠星厂员工联名给厂方递交了不同意厂方于 10 月 27 日发出的“奖励金”通报，要求和厂方重新就这一争议事项进行谈判。

11 月 8 日下午，沙井街道办突然在冠星厂设立法律咨询室，沙井劳动站、沙井司法局、上南派出所等部门给员工提供法律咨询。

11 月 9 日，以劳维所主任段毅律师为首，律师刘雪坛、孟凡琦、李鹏，及律师助理何远程组成的律师团队给冠星厂快递发出律师函，建议厂方：尽快与员工代表对话磋商；依照《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》等相关法规依法开展集体协商；并安排时间地点与劳维律师商议谈判程序事宜。同时，劳维所把律师函内容告知了员工代表，并上报给深圳市律协、司法局。

11 月 10 日，厂方律师给劳维所律师打去电话，告知律师函收到，同时称，厂方很乐意看到律师介入，希望尽早面谈。同时厂方律师转告了冠星厂最高管理层的担忧，希望在开始谈判之前，冠星厂员工不要有太激烈的举动。双方律师原计划于 14 日进行劳资谈判预备会议，但当日晚，在工人方面的强烈要求下（员工代表表示，如果劳方律师下一周才进厂谈判，不利于工人情绪的稳定，很可能引发新的罢工），预备会议被临时决定提前到 11 日下午进行。

11 月 11 日 15:30—17:30，在冠星厂第一会议室开展的预备会议主要涉及正式谈判的程序问题。劳方律师和厂方最高管理层及厂方律师参加了此次会议，全体员工代表旁听了会议全过程。此次会议对正式谈判双方谈判代表人数及构成、旁听人员资格、中止机制、第三方参与、谈判会场纪律等方面都做了约定。双方同时约定于 11 月 13 日下午开始第一轮正式谈判。

11 月 13 日下午 16:00，冠星厂劳资第一轮谈判如期开展，劳资双方正式谈判代表各 5 人参加谈判，其余员工代表全程旁听。此

次谈判确定了劳方谈判代表以及全部 12 名员工代表的代表资格；厂方对员工代表的特殊保护、员工代表参与谈判算作出勤、为劳方提供讨论的时间和场所等程序方面予以确认。实体方面，劳资双方针对争议最大的“每天 40 分钟工间休息是否算作工作时间”的法律依据问题产生了激烈争论未能达成一致。或许出于文化背景和对法律理解上的差异，厂方坚持认为 40 分钟算作工作时间没有法律依据，甚至拿出号称是当地劳动部门提供的相关法律解释性文字作为依据；对劳方提供的劳动部关于工作时间认定的相关批复不予认可，坚持称该批复不适用于冠星厂的情况。具体处理方案上，资方给出的方案不被劳方所接受。劳方表示，此方案很可能造成员工的激变。厂方也意识到问题严重性，当即收回了该方案。第一轮正式谈判一直持续到晚上 22:00 仍未有结果，厂方要求劳方对此次谈判中厂方透露的企业经营状况保密，同时希望员工代表不对员工透露厂方已经收回的可能引发员工不满的方案。

11 月 14 日，冠星厂部分员工出于对谈判没有结果的不满，拒绝当日晚间的加班。厂方对此事极为不满也不理解，认为劳方在第一轮谈判中做出过承诺，承诺谈判期间不罢工。劳方律师和员工代表也于当日通过各种途径做了大量的说服和员工情绪稳定工作，以配合谈判的顺利开展。15 日，冠星厂工人工作状况好转，也令厂方满意。

11 月 16 日下午 17:00，第二轮谈判如期进行。厂方依然认为 40 分钟算作加班费无法律依据，但从合理性角度接受以加班费的计算标准计算补偿，针对这一点，劳方并未作过多坚持。厂方最初拿出的方案离员工的预期相距甚远，员工代表坦言：“我们的员工代表身份可能就到今晚了，如果低于员工的底线，没有达成让大家满意的结果，明天会发生什么事情就不是我们能控制的了。不是我们不想代表他们了，是他们不要我们代表了！”这种局势，让员工代表、劳方律师以及厂方谈判代表都深感棘手。经过 5 个半小时、期间被迫中止两次、稍有不慎就会引发员工代表全体离席的艰苦谈判，厂方经过全盘考虑、权衡利弊，给出了最后方案：和解金以员工目前基本工资为基数，对 2005 年 10 月 1 日至 2010 年 10 月 31 日期间每天 40 分钟

的工作时间（具体时间以员工当时考勤记录为准），按加班费计算，最后计算数额做70%折算给付。该和解金从2011年11月起，逐月分五次发放。同时，该方案覆盖包括签名授权的584名员工在内的全厂千余名工人。对将来离职的员工，厂方承诺不会影响其和解金的分期发放。劳方对此方案表示接受。最后，双方约定，受员工代表委托的劳维律师负责完成全厂员工对此方案的亲笔签名认可工作。同时，员工代表们承诺，带领各部门员工努力投入生产，尽量挽回劳资冲突期间所造成的损失。

整个谈判期间，冠星厂12名员工代表顶住了来自厂方和全厂员工两方面的压力，既要勇敢站出来为了工人的利益和工厂劳资问题的解决去面对老板；还要想尽办法组织协调好历来就不被有效组织的全厂工人，处境之尴尬，工作之艰难，着实不易。用他们自己的话说，“已经被车间那帮人烦得头疼得要命！”“我认为我们能站出来当这个代表，老板应该奖励我们！”厂方虽多次出于保证谈判结果有效性的角度，对员工代表的代表性提出质疑，但始终对员工代表的出现和劳方律师的介入表示欢迎，也对此次谈判寄予厚望。

11月17日，厂方向全厂公示了劳资谈判达成的方案，得到全厂员工的认可。自此，冠星厂员工恢复满负荷工作状态。

11月19日上午，劳资双方如约对此前两次正式谈判的会议备忘录做了确认和签署。同时，劳方律师完成了当初承诺的全厂员工对方案的签名确认工作。当劳维律师走在冠星厂车间里时，受到员工们的热烈欢迎，“段律师辛苦了！”“谢谢劳维律师帮了我们！”不断响起。11月21日，员工代表发来感谢信，对劳维所律师团队的工作表示深深的敬意和感谢。

至此，此次耗时一个月，对冠星厂劳资双方都影响巨大的冲突事件得到有效化解。可以说，这是一次在工人维权基础上的增长型的劳资谈判。在为期十余天的劳资双方共同努力下，冠星厂的劳资谈判在没有任何官方介入的情况下，完全依照市场经济规律运行并取得成功，称得上是全国首例。冠星厂劳资双方共同为中国集体谈判制度的推进迈出了扎实的一步，初步验证了在企业层面，由劳资双方通过理

性谈判，力量博弈以达到自治的可能。

冠星厂的劳资协调之路并没有因谈判的结束而终止。为了畅通基层员工意见反馈的渠道，减少过多组织构架的中间环节造成反馈的延迟甚至积压，冠星厂最高管理层于11月底，在工厂内部主动成立了“劳资协调委员会”，旨在通过常设的劳资日常对话平台，及时发现和处理基层员工的意见诉求，维持长期稳定的劳资关系。冠星厂董事长或许是出于对在此前劳资谈判中作为劳方谈判代表全程积极参与劳资问题解决的基层员工唐端凤，作为员工代表期间工作的肯定，“钦点”他为该委员会唯一的基层员工代表。

据悉，该协调委员会已开过两次会议，实际解决了好几项员工诉求，并且针对罢工期间另一个争议点——周末加班既不支付加班费，也不能及时安排调休，而是一直顺延调休的情况，也在“劳资协调委员会”的工作会议上做了调整。厂方明确承诺，一个月内不能及时安排调休的，一律依法支付加班费。

12月4日，冠星厂老板在当地一家四星级酒店，设宴100余桌请全厂工人吃饭，用餐标准为每桌千元。据员工透露，厂方此举一方面是为了感谢工人们的努力工作，保证了产品的按期生产；另一方面是意在进一步缓和劳资关系，共建和谐稳定的企业氛围。

12月11日，在冠星厂劳资谈判启动后一个月的日子里，三名员工代表代表全厂员工，给广东劳维律师事务所送去了写有“劳工维权、协商谈判”的锦旗，以感谢劳维所律师团队给予冠星厂上千名员工的支持和付出。

附录 来自西铁城工人的一封公开信： 我们的行动还未完结²

10月26日，我们看到有报纸报导指我们的维权停工行动“已经

² 来源：打不倒的西铁城工人的博客；作者：秩名；时间：2011-11-01 23:50

基本结束”，“绝大多数工人接受了厂方作出的让步条件”，另外沙井人力资源部更称工厂计划将我们每个月的伙食费由 100 块加到 300 块，却遭到我们拒绝……，但是我们得澄清，这些都不是事实。

我们的维权停工还在继续着，可是厂方根本就没有和我们进行过任何协商，更从来没有听说过什么“让步条件”或者有关提高伙食费的消息。而更重要的是，我们在整个维权停工的过程中都是非常和平的，我们只是希望透过合理的行动来表达诉求、维护工人合法的权益，但是，我们却面对方方面面的压力和打击。例如，我们看到的却是有这么一个人，他一会儿声称自己是记者来对我们进行采访，向我们收集信息，但另一会儿他却对其他记者声称自己是冠星工人，手拿着 4 页纸的资料接受记者的采访。我们有一位女工友从他手上把这 4 页纸抢了过来，发现里面描述的竟然是从来没有出现过的“和谐”景象，说什么我们的事情都已经完满解决。我们有女工友把这份资料复印给了其他工友。工友都愤怒地骂他“狗腿子”，“狗腿子”听到后躲到一边去了。后来我们发现，他竟然安坐在政府来的车上休息！

10 月 28 日，我们为了让更多人知道我们的事情，于是决定走出了厂门口，但没想到的是，就是从今天开始，一些防火队、防暴警察、甚至连高炮连都派部队来“镇压”我们了。更过分的是，我们发现在这些人里面，还混杂着不少平时附近一些不三不四的流浪人员。他们这些人是坐着四辆大东风车，从黄埔酒店出来的，他们对我们说：“等了你们四个晚上，你们终于出来了。”后来，一个当官的甚至讲出了这么一句话：“我带的兵比你们员工多！”可恨啊！可悲啊！难道我们是一伙犯了严重罪行的人？还是我们是汉奸卖国贼？我们只是依据《劳动法》来争取自己的合法劳动成果啊！

10 月 31 日，防暴警察开始把我们压进工厂，强迫我们复工。其实从 10 月底开始，工厂已经公开说他们不会再理会我们了，事实上他们也不需要理会我们，因为政府派来的武装力量已经在逼迫我们为工厂复工了，工厂无需有任何操心。10 月 31 号，当警察把我们压进工厂之后，工厂就向我们发了一份“员工复工意向表”，里面说到“同意复工者，立即复工，并交回此表”，“不同意复工者及逾期未交

此表者，按通告视为自动离职，工厂将结清工资但不支付经济补偿金；如有争议的，离职后请按法律途径解决。”

这还不止，在车间里，我们一方面受警察的一对一监控，另一方面，工厂又整天每隔 15 分钟就通过高音喇叭播放厂规厂纪：“不带厂牌扣 3 分，不带离位证扣 5 分……”来增加我们的心理压力。而那些警察，他们手拿着电棍，对不同部门分成了几个小组，对我们实行一对一的监控，把我们厂门口压回到车间里，要是有人反抗，那怕只是口头上的反抗，也会马上被 5、6 个人围上来带到派出所里面去接受问话。

10 月 31 日这一天，我们很多工友都被受打压，一个女工友只是踢了一下凳子，就被一个男警察摔倒在地上，腰部受伤，后来还被送到医院去，现在还不知道她的情况如何？

另一名男工友，他只是说了一句：“我不做了，我一个人怎么做啊！”然后就被带到派出所去了，当天下午他在派出所出来后，就马上自离回老家去，谁也不知道他在派出所里面发生了什么事情，让他要马上急着离开深圳。

更离谱的是，同日上午一个打模部男工友上厕所回来后，负责“盯防”他的人凶狠地对他说：“为什么不做事，还把模具弄坏！”然后，他就被抓到派出所里面去了。到了下午，他还没能够回来，他的妻子——同样是已经饱受惊吓，她也是在冠星里面工作的一位女工——非常担心，为了能够让她的丈夫能够放出来，这位女工走上了楼顶，以她自己的生命来进行威胁，希望可以以此换取丈夫的释放。当她要跳下去的时候，三个训练有素的防暴警察迅速把她抱住，但她获救之后，却立马被扭送到派出所，警察甚至还恶狠狠地对其他围观的工友嚷道：“看什么看！”我们都敢怒不敢言。

报纸和电视台都来过了，但我们最重要的情况都没有被报导出去。媒体说现在协商还没达成一致，但现实是工厂根本就不管我们了，更别说有协商的机会，而那些防暴警察更是不需要来跟我们聊什么，他们只是在强迫我们服从工厂的复工要求！甚至，我们当中有一些工友接受了媒体的采访之后，就被带到派出所接受审讯了，这难道

就是媒体所说的“协商过程”？

在这个过程中，工厂的回应也是让我们非常失望的，工厂只是提出要是我们马上复工，就会给每人三百块钱的“奖金”，再按工龄算，一年一百元，以此来鼓励我们复工。除此以外，对剥夺我们 900 小时的加班费、养老保险没有买够等等最关键的问题，厂方都只字不提，完全不承担作为企业的责任。

就此，我们重申要求如下：

1、支付 2005 年 10 月 1 日至 2010 年 10 月 31 日止，每天延长工作 40 分钟的加班费；

2、养老保险没有买够实际工作年限，并且只是按照最低工资（1320 元）买，要求依法按照实际工龄实际工资（2300 元-2500 元）补齐；

3、开关部解散时，公司的做法让人心寒，要求工厂在搬迁或者解散部门时，必须依法按工龄足月进行经济补偿；

4、由于工会是虚假的，并且制订不合理的制度，还欺骗工人签订不合理的劳动合同，所以工会不能代表员工利益与工厂进行协商或谈判。

谨此，希望各界关注此事件的朋友能继续关注我们的进展，并且支持我们这群维护合法权益的工人们。

三、迪威信工友维权事件纪实¹

吴贵军

迪威信家具用品（深圳）有限公司（以下简称迪威信）成立于上世纪 90 年代末，开始为三来一补企业，一直在深圳市宝安区石岩镇上排鲤鱼坑工业区经营，2000 年中后期改制为有限责任公司，港澳台法人独资，老板为夏海欧，祖籍安徽人，上世纪 60 年代逃港到香港，改革开放后回大陆发展。主要生产相框、相架和珠宝柜，产品远销欧美，企业高峰时员工达 3000 多人。

迪威信长期依靠亲缘关系管理，内部管理混乱，任人唯亲。只要部门经理是某个地方的，该部门管理大多数就是这个地方的，形成了一些利益团伙。早期保安常常打骂员工，管理也常常欺负员工，这在很大程度上影响了劳资关系。

1、事件起因

迪威信借着改革开放东风，由当初的十几个人，迅速发展到上千人，产品多样化，订单量急剧增加。随着深圳地区的发展，企业生产经营成本也急剧增加，这时迪威信也在计划资本迁移，刚好深圳市地铁 6 号线也要从厂区穿过，2004 年资方在惠州市惠阳区永湖镇购地皮，自建厂房，于 2006 年初已经初规模。

2006 年 4 月份，迪威信开始了第一次搬迁，将制作木相架的两

¹ 作者吴贵军，深圳劳工机构“新工亿”负责人。他是迪威信工人代表，因参与组织维权被刑拘、逮捕、起诉，历经一年牢狱之灾后，在劳工律师段毅的强有力辩护与劳工界和社会各界的声援下，获得无罪释放和国家赔偿。之后成为职业的劳工维权活动家。

条生产线（手喷和机喷）搬迁到惠州，深圳厂区只留胶条生产线和珠宝柜生产线。对这次搬迁，工友有短暂的维权行动，由于没有成熟的工友组织，行动很快就被资方分化和瓦解了，一部分工友离职，一部分工友留厂转入胶条线和珠宝柜生产线。

在这次行动后，工友积累了斗争经验，部分参加行动并留下来的工友也留了下来，成为以后维权斗争的火种。

2008年后，受世界经济的影响，迪威信加快了深圳厂区搬迁的步伐。吸取2006年搬迁的经验，资方有步骤有计划地搬迁机器设备：减少产能，将订单重点放在惠州产区，深圳产区控制加班，工友工资减少就会主动离职；压缩产线操作人员，让员工增加劳动强度，受不了了也会主动离职；合并产线，将空闲机器设备分批搬迁到惠州等等。这些措施为最后整个深圳产区的搬迁做了前期准备。

所有员工都清楚资方的做法，相互之间都在议论和讨论。2013年春节过后，在开工典礼上迪威信资方宣布最迟该年7月份深圳产区将完全搬迁至惠州，自此资方搬迁计划从准备阶段转入操作阶段，工友们也从讨论转入行动阶段。

2、行动准备

迪威信在2006年搬迁后，深圳产区一致控制在400人左右，分为两大块：胶条相架相框和珠宝柜，两大块的作息时间都不同，之间相差半个钟，给工友的组织工作和联络工作带来困难。

珠宝柜生产有季节性，每年从7月份开始进入生产旺季，一直延续到明年的2月份，其他时间珠宝柜生产线的工友会调动到胶条相架相框生产线帮工，原本互不相同的产线工友，由于长时间的调工帮工，相互之间彼此熟悉和了解，还有迪威信所处的上排工业区的附近有个住宅小区，工友大部分都住在这个小区内，平时休息时都在一起玩耍和娱乐，相互之间的信任感都很强，这些都为维权行动提供了一定的基础。

自从 2013 年开工典礼以后，资方开始不停搬迁机器设备，工友们也加快了自我组织工作，通过各种渠道打听资方搬迁的新动向，慢慢形成以基层管理为核心的维权团队，通过工友关系，与劳工机构取得联系，寻求他们的帮忙，也与劳维律师事务所建立关系，寻求专业的帮忙。

随着 7 月份的临近，工友们的组织越来越成熟，由讨论维权转入行动，4 月底，召开了三次工友会议，邀请劳工机构工作人员和劳维律师事务所律师给工友做培训，主要讲关于自我组织的培育、工友维权的法律条文和法理依据，工友们也按部门为单位选出各自的工人代表，对工人代表的职责也进行了明确分工，向每位工友收取 10 元钱作为行动基金，并且与劳维律师事务所签订了委托代理书，委托劳维律师事务所律师作为工友的代理人，参与工友与资方的集体协商。

5 月初，工友从可靠渠道得知，迪威信资方将于 5 月 7 日开始大动作搬迁机器设备，而且搬迁的都是比较贵重的机器设备（也许是因为资方知道了工友的行动吧），工友们紧急开会商议，在大多数工友的赞同下，最后决定 2013 年 5 月 7 日开始行动，行动步骤为：各部门安排好联络员，负责观察资方行动，上夜班的工友先不急着回去睡觉，在厂里等待，先让资方把机器设备吊上平板车，当平板车要开动出厂门时，由仓库工友将车辆拦住，再由各部门联络员通知各部门工友，按一楼到四楼的顺序依次离开工位，来到厂门口开始集体维权。

3、行动开始

2013 年 5 月 7 日，和往常一样，工友们都上班到各自工位，各部门的联络员也开始行动，部门之间传递消息，观察资方搬迁动向。

上午九点半时，资方将胶条部门的几台贵重机器设备装上大平板车，要开出厂门时，仓库的一名工友将手推叉车停在车前，阻止几台大平板车开出厂门，各部门联络员马上将消息通知各部门，工友们在工人代表的带领下按计划依次离开工位，陆续来到厂门，阻止资方

搬迁转运机器设备，迪威信工友罢工维权行动正式开始。

行动后，工人代表立即向迪威信资方发出集体协商邀约书，向资方提出集体协商的建议，并提出工友们的诉求，希望资方诚信以待，同时向深圳市市、区两级劳动行政主管部门发出告知书，希望两级劳动行政主管部门行使管理职权，监督资方遵守国家劳动法律法规，尽快解决这次劳资纠纷，也同时向市、区两级总工会发出联络函，希望两级总工会派人下来指导工友们维权，维护工友们的合法权益。

资方态度：收到工友们的邀约书后，没有正面回应工友提出的诉求，断然否定工厂搬迁，不与工友接触。

政府态度：街道劳动部门派人来厂了解一下情况，也没有回应工友的诉求，每天派人来厂看一下就走；石岩派出所派人 24 小时分三班在厂门口警戒。

工会态度：市、区两级总工会没有回应。

5 月 7 日行动后，为了防止资方将机器设备偷偷搬运出去，工友们按部门进行分工，分成两班展开守厂行动。

在长达两周的相持过程中，工友们被资方忽悠放走了一部分被拦的机器设备和车辆，接着资方玩起了“失踪”，工友们一度占领了写字楼，并多次去政府部门上访，希望尽快解决本次劳资纠纷，回归正常生活和工作，但工友们的好心却没有得到政府部门和资方积极的回应：在上访过程中有工友被公安打伤住院；有工友因为高温中暑休克；有工友因为血压升高而被送往医院；有工友因为情绪激动而要跳楼……

5 月 23 日，愤怒的工友们在没有组织的情况下自愿走上了集体上访的路，200 多名工友沿着石岩北环路、石观路、福龙路向深圳市政府走去（还有 200 名工友守厂），当工友们大约走了两个多小时，走到福龙路时，遭到 300 多名警力强行拦阻，并且强行抓捕工友，有多名工友被打伤，200 多名工友被分别抓到官田、石岩、塘头等多个派出所关押，5 月 24 日，除十多名工友被行政拘留、三名工友（其中两名工人代表）被刑事拘留外，其他工友在被关押 24 小时后陆续

被放了出来，至此工友的集体上访行动被终止。

经过政府的强力打压，工友集体罢工行动被终止，这时“失踪”了的资方出现了，给出了几乎带有侮辱性的方案：解除劳动关系经济补偿金的标准为每年 500 元。为了救出被关押的工友，工友们接受了这个侮辱性的方案。

至此，资方完成了搬迁计划，将工厂搬迁到惠州市惠阳区永湖镇。

4、后续

由于资政的联手，工友集体行动在坚持了两个星期后结束，行政拘留的工友在被关押十多天后放出来，刑事拘留的三位工友有两位在 37 天后被放出来，只有一位工友（主要工人代表吴贵军）被转为逮捕，后来经过起诉、退侦、再起诉、再退侦，最后于 2014 年元月 21 日被强行起诉，于 2 月 17 日、4 月 1 日、5 月 12 日三次开庭，在著名劳工律师段毅强有力的辩护下，于 5 月 29 日取保候审，6 月 13 日被裁定无罪释放，后来获得国家赔偿。

迪威信工友集体维权行动，是珠三角（乃至全国）工人运动中不可分割的一部份，得到了全国关注工人权益保障的学者、同学、律师、NGO 工作人员和工友的支持。对于工人代表被抓，也在社会上引发了如何保护工人代表的讨论，特别是法律界的学者多次研讨工人代表应有的权利和责任，在劳工界和社会各界产生了广泛的影响。

四、东莞诺基亚罢工事件 与企业并购中的劳工问题¹

王江松

一、东莞诺基亚罢工原因和过程

2013年9月3日，微软宣布收购诺基亚的设备与服务部门，该公司将以37.9亿欧元收购诺基亚商业部门；同时以16.5亿欧元收购其专利组合，共计54.4亿欧元，约折合71.7亿美元。根据协议，诺基亚现任CEO史蒂芬·埃洛普将出任执行副总裁，主管设备与服务，直至交易完成。诺基亚现任董事长里斯托·席拉斯玛出任临时CEO。诺基亚的智能设备业务部门，包括“Lumia”品牌和产品、功能机和Asha系列手机并入微软。交易结束后，“诺基亚”品牌仍得以保留，将有3.2万名诺基亚员工加入微软，成为微软的一部分。

2013年11月19日，诺基亚在华两大制造基地之一的东莞诺基亚移动电话有限公司爆发了酝酿多时的、数百人参加的罢工。根据罢工工人提供的信息，引发罢工的原因有如下几点：

1、东莞公司并入微软，公司方并不准备变更劳动合同，重新签订微软与员工的劳动合同，而只是口头承诺顺延劳动合同。这使员工尤其是老员工深感不安：一旦微软裁员，微软方面就可以以没有劳动合同为由拒绝支付劳动法所规定的经济补偿，让他们去找从前与员

¹ 作者在东莞调研期间恰好碰上了这起劳工事件，当即写成此文在网上发表，引起全国总工会的重视，随后派遣调查组赴东莞等地调研，出台了有关企业关停并转过程中维护职工合法权益的文件。

工签订劳动合同的东莞诺基亚公司，而那是东莞诺基亚已经不复存在了。

2、一个多月来，东莞公司已经为未来裁员做好了制度设计并对部分员工实施了变相裁员，那就是单方面修改了员工手册。员工手册由原来的 47 页变成了现在的 80 页，改变和增加了许多不利于员工的条款，比如，原先工作满五年员工即可享受 15 天年假，修改后员工需要工作满 10 年才能享受 10 天年假；公司关于给员工出具三次警告就可以解雇员工的规定，原来在一定期限可以清零，现在变成一入职以后就开始连续计算而不再定期清零，这使公司九月以来已经用此方式解雇了 100 多名员工；原来午休时间 35 分钟因为太过严苛实际上没有执行，现在就给予警告处分了；员工手册第 4.4.4 款之规定，除了减少了员工薪资待遇，还为日后变相裁员提供了文件性支持；还有其他一些福利的降低，等等。

3、公司工会代表几乎由清一色中层以上管理人员担任，其中副总经理、中方高管暨伟东长期以来担任工会主席；工会选举完全是走形式，即由公司方面提供候选人名单供员工划勾，选票由公司拿走进行统计，实际上是公司任命制。这样的工会是违背工会法和工会章程的、地道的老板工会。

4、公司长期以来纵容各级管理人员任人唯亲、拉帮结派，一些德能勤绩差的人也能得到较好待遇和晋升机会，而一些优秀的员工却受到排挤和打击，这也导致了公司内部相当的积怨。

数百名员工遂于 19 日集体罢工，要求公司尊重员工权益，提出如下诉求：（1）要求东莞诺基亚在被收购前买断员工工龄，一次性支付工龄经济补偿金；（2）对于收购后愿意与新公司签订劳动合同的员工，承诺薪资福利不得低于原来的水平。员工们说，我们不是商品，如公司被收购，我们拥有选择离开或留下的权利，并得到合法的补偿，不能任由公司卖给下家。公司方面对于员工诉求未做任何回应，并于当晚在办公区和生产区前设置栅栏，防止罢工工人第二天进入其中。

20 日，上千名员工聚集在办公区和生产区外，连上厕所的地方

都没有。员工在向企业工会提交诉求书时，企业工会主席、公司副总经理暨伟东当场将诉求书撕碎。看到高管所乘坐车辆进入工厂（其中一名中方的生产部总经理和两名外国高管），便上前询问高管何时给工人答复，中方生产部总经理余立霞认为工人在无理取闹，斥责工人说“罢工没钱赔，压死人有钱赔，压死你们一两个，诺基亚有的是钱”。这句话激怒了员工，于是员工聚集在高管乘坐的轿车旁，要求余女士下车并给在场的工人道歉，但是余女士拒绝道歉。之后，公司报警让南城公安局的防暴警察到场驱散工人。在防暴警察清场过程中至少有 4 名员工被打伤，其中包括一名怀孕三个月的女工，并且有 6 名员工被抓走。傍晚，部分员工家属和工友到南城公安分局巡警大队寻找被抓走的员工，一位领导模样的人（就是视频中频频出现的穿着灰黑相间上衣的、有点秃头的、不断在人群中拖人的胖子）指挥四五十名警察轰走了这些家属和工友。

21 日，本来只有部分员工的停工抗议被激化成全部 ABCD 四个班次的正式员工近四千人的抗争，一千多劳务派遣工也在车间里消极怠工，公司只好从供应商那里高价调来一些工人顶替。工友按部门有组织静坐，理性维权和平抗争，一些不明身份者煽动激进行为，无功而返；同时，工友们也不理公安局、劳动局、信访局、外经办官员的复工动员，坚持罢工。

22 日，继夜班工人整晚聚集食堂罢工后，白班工人接力罢工。20 日被抓工人中有 5 名工人被行政拘留，厂方又开除数十名工人。工人向公司、公安局、劳动部门、外经办递交了释放被拘员工、取消开除决定、赔偿被打员工、重组工会、支付工龄补偿、废除新员工手册等项要求，为被拘和被开除的 100 多名员工聘请了律师，决心与资方抗争到底！

23 日，罢工继续在公司内有序进行，资方和政府对方昨天递交的要求未作回应。有未戴工牌的男子呼街上街堵路，没人响应。又有一批员工被开除。市区工会来人，收到员工诉求后进了办公楼，此后就没有再露面了。

24 日，公司一方面继续警告和开除员工，给员工父母写信施加

压力（比如说他们的子女违法罢工，可能受到刑事处罚），另一方面承诺给工作表现好的复工员工每日 1000 元的奖金！在此威逼利诱之下，据说 60%的罢工者已复工，而不屈服的员工，一部分打卡后回宿舍睡觉，一部分继续在足球场坚持。

25 日，历经 6 天罢工之后，不敌资政联手施压，大部分工友复工，厂区恢复了平静。150 名以上诺基亚员工因罢工而被开除，限期搬离宿舍。被开员工表示：1、罢工起因于公司单方制定不利于员工的规章制度（这违反劳动合同法第 4 条），以违法的规章制度开除员工本身是非法的；2、在程序上，累计三次警告都没有得到员工签字认可或由法院裁决确认，开除通告为电子邮件，没有正式的、加盖公司和工会公章的解除劳动合同书。

二、公司并购过程中的劳工和工会问题

纵观和横观世界各国企业并购和跨国企业并购，都不仅仅是资本、设备、技术、产品、市场营销、管理等等的整合，同时也是劳动力资源的整合，劳工问题是一个绝对绕不过去的问题，并购方案中一定包含相应的劳工政策，而劳工和工会在并购过程中也发挥重要的作用。

有调查显示，企业并购案失败的十大原因中，有八项直接或间接与劳工、人事或人力资源有关。事实上，企业并购因目标企业的经营控制权易主，除可能对公司股东及债权人的利益造成影响外，公司员工对其原有法律地位可能的变化和劳动条件可能的变更，更有一种普遍的担忧。因此，如何处理好劳资关系，满足目标公司员工的正当权益要求，确属企业并购过程中必须认真研究的重要课题。

好的做法是，企业并购行为应在相关并购计划或并购契约中明确员工权益，主要包括员工信息取得权、工作年限的承认、同意留用员工的选择权、未留用员工和不同意留用员工权益的保护等事项，其中包括核心雇员的留用问题，留用员工的待遇、报酬和劳动条件，以

及退休准备金的运用、移转、提留和拨付等，均应有详细的安排与约定。

实践证明，在并购的计划和协议阶段就对目标企业员工采取各种“亲民”措施，不仅可以化解在并购中可能遭遇的曲解，从而减少政府对并购不必要的干预，而且有利于降低并购后的经营风险，这是防范劳工待遇、劳动保护和安全生产等方面的劳资冲突风险的良策。

并购后的劳动法问题不容小觑。遵守本国或东道国的劳动法律、法规，在劳资关系的建设中，依法与劳动者或工会签订劳动合同，按照当地公认的劳动待遇标准，依法支付工人的工资和各种报酬；依法为劳动者缴纳疾病、死亡、退休方面的保险；在安全生产方面，做到合理谨慎，依法用工，对从事特定作业的工人采取必要的安全生产防护措施，防范安全生产事故；明确终止合同的费用、通知和协商的义务、养老金责任等，避免各种歧视如性别歧视和种族歧视，尤其是应高度关注一些重要雇员的劳动条件和合同条款，对于并购方来说，确实不是小事。

企业并购必须重视工会组织的力量。在工会组织健全、依法独立运作的国家，工会组织的主要职能是维护劳动者权利和安全生产监管，因此，工会组织的态度亦经常成为并购成败的关键因素。在美国、欧洲、澳大利亚、墨西哥和南非等地，工会代表会员工人与用人单位谈判，讨价还价，与雇主签订劳动合同。谈判内容可能包括工资、福利、工作规则、投诉程序，调整有关雇佣、解雇和晋升的规则，工作场所安全和政策等。工会领导人与用人单位谈判达成的协议，对各级各类成员和雇主具有约束力，并在某些情况下对其他非会员工人同样有效。在不少国家和地区，工会的力量十分强大，对并购后裁员和降薪措施的民主监督十分严厉，对此处理不慎就会麻烦不断，严重影响并购的预期效益。

有研究显示，美国企业所主导的跨国并购，通常会大量辞遣劳工，故欧盟的工会组织经常反对来自于美国企业的跨国并购。事实上，的确曾有诸多跨国并购案受到欧盟工会组织的阻挠，例如，1999年11月 Generaledebanque、CGER 和 ASLK 等三家银行的跨国并购

案，2000年4月Deutsch Bank和Dresdner Bank两家银行的跨国并购案，均受到当地工会团体的强力反对。

我国一些企业在跨国并购过程中，由于忽视了劳工和工会问题而吃尽了苦头：

——1992年11月5日，首钢集团以1.18亿美元购买了濒临倒闭的秘鲁国有铁矿公司98.4%的股权。从秘鲁铁矿被首钢收购伊始，就被各种名目的罢工示威所困扰，每年三四月份，首钢秘鲁铁矿公司都要集中精力应对强势的矿业工会。据不完全统计，首钢入主秘鲁铁矿期间，矿工罢工给公司造成的日均损失在100万元到200万元之间。在近20年的时间里，罢工中的暴力事件越来越多，激烈、频繁的劳资纠纷导致秘鲁铁矿经营问题重重。

——在2003年至2004年的6个月内，TCL集团一举收购汤姆逊公司电视、DVD影碟机业务以及阿尔卡特手机业务。并购完成后，TCL集团在整个重组过程中付出的人工费用超过8000万欧元，远远超出集团预期。李东生先生介绍了与工会谈判异常艰难的情况，“两年的时间都没有和工会达成一致意见，甚至到2006年5月份时情况都无法控制”。TCL始终受到海外投资困扰。

——2005年1月，上汽集团成为韩国双龙汽车的第一大股东。自上汽入主双龙以来，双龙汽车工会一直以罢工等多种形式“要挟”上汽，而上汽在与韩国工会的对峙中往往陷入被动，导致其生产成本大幅上升。此起彼伏的工会运动使双龙的经营计划难以实现，企业管理层每年都要耗费大量精力应付罢工，承担巨额损失。2009年韩国法院宣布双龙破产，上汽集团持有的双龙汽车股份也被稀释至11.2%，资产减值损失约30.76亿元人民币。

——2004年9月25日，中国五矿集团和加拿大诺兰达矿业公司联合发布公告，称双方正式进入排他性谈判阶段，但最终五矿却未能成功收购诺兰达。这个过程中，加拿大钢铁工人联合会是各大公司必须面对的一股强大的势力，但是，五矿自始至终仅仅和诺兰达的高层进行谈判，并没有和工会交流任何意见。上述工会设下了诸如买家注入资金、保障退休基金、不得重组公司等多项条件，有意跟工会取得

协议的公司必须支持这些条件。

——2005年6月，中海油提出以现金竞购美国优尼科石油公司，但是，同年8月却以撤回报价告终，正是中海油与对方工会代表谈判纸后，才出现了这一重大转折。全国工商联并购公会会长王巍认为，“中国企业在海外并购中只是表达将怎么处理这些资产。对于员工的处理，更多的感觉是讨价还价”。但是，“员工要求的是个人长期的价值，价值理念是希望长期增长，它的董事、员工、股东和所有的利益相关者还是希望它是一个全球化的公司，而不是一个拿过来后根据中国的国家需求弄得支离破碎的一个企业。”

学者刘红梅研究企业并购中的劳工和工会问题，指出劳工和工会影响企业并购的五条途径，或五个方面的影响：

第一，通过集体谈判与集体合同。工会代表工人出面，就劳动条件、工资、福利等与雇佣者讨价还价。工会之所以能够通过集体谈判和集体合同发挥作用，一是工人长期斗争的结果，二是有保护劳工权益的相关法律做保障。2010年，吉利成功收购沃尔沃备受关注。但是，沃尔沃汽车公司工会一度表示不支持此项收购，理由是没有收到任何有关沃尔沃公司的资金运转情况以及收购之后公司管理层组成等详细信息。对吉利而言，如果希望将沃尔沃扭亏为盈，必须获得这些普通制造工人以及有一定政治影响力的工会组织的支持。最终，在吉利作出保留原有公司部门和经销网络、执行原有工会协议、不解雇原有工人并仍将总部设在瑞典哥德堡的承诺之后，沃尔沃工会才对该项并购表示支持。

第二，通过游行和罢工等集体行动。上汽入主双龙之后，强势的工会多次以罢工相威胁，逼迫上汽提高员工工资与福利待遇，并坚决抵制裁员。如果要求得不到满足，工会常常会采取罢工、抗议，甚至占领工厂等激烈手段，迫使资方就范。首钢秘鲁铁矿公司的工会多次组织示威游行和罢工，“队伍看起来训练有素，喊着整齐划一的口号；暴力事件也时有发生，接送矿工上下班的大巴经常在罢工中被烧毁”。2009年7月的大规模罢工持续10多天，在号称“秘鲁最有战斗力”的矿业工人工会的领导下，工人四处游行、喊口号、砸玻璃、

烧汽车……最终以首钢承诺加薪而平息。

第三，通过股权影响公司决策。在机构投资者之中，养老基金、共同基金、由工会掌握的投资基金是一种特殊的投资主体。自 80 年代后期，美国工会养老基金开始异军突起，取代投资银行和共同基金成为美国最大的机构投资者。1995 年养老基金已经占机构投资总额的 48.1%，占全部流通股总额的 25.4%。到 2006 年，美国《财富》500 强企业中有超过一半企业的最大股东是工会养老基金。工会养老基金管理部门完全能够影响美国大企业的经营决策。随着美国经济的逐步恢复，预计工会养老基金规模在未来会占有更多的企业股份，从而强化其在公司决策中的影响力。

第四，通过政治活动施加影响。工会在左右工人的选票方面具有极大的号召力，且具有雄厚的资金实力，因而工会大多热衷于通过政治活动争取自身利益。奥巴马当选美国总统就得到了美国工会的大力支持，而奥巴马作为总统签署的第一个法案即为《2009 丽丽·乐德贝特公正工资法》，规定工人起诉工资歧视的时效开始日期为发现工资歧视行为后 180 天内，而不是工资确定后的 180 天，纠正了 2007 年最高法院的司法解释，从而大大有利于维护工人权利。事实上，美国保护劳工权益的一系列立法“在客观上提高了工人和工会在社会上和工业中的地位，在一定程度上改善了工人，至少是部分工人的境遇”。例如，2009 年美国加入工会的工人平均周薪为 908 美元，而非工会会员的工人平均周薪为 710 美元，前者比后者高出 28%；而女性工会会员的平均周薪要比非会员高出 34%。随着经济全球化的发展，工会对政治经济决策的影响力甚至延伸到国际舞台。

第五，通过法律诉讼等形式发挥影响。美国工会经常通过法律诉讼的方式迫使企业遵守劳动标准规则，维护工会会员及所在行业雇员的利益，有时还会与一些非政府组织联合发起诉讼。2004 年，通用大宇工会因对公司薪资福利方案不满，宣称就 700 亿韩元的额外补贴问题对公司提起诉讼，最终以公司妥协而平息。2009 年，在双龙汽车集团启动“回生”程序后，双龙工会公开宣布将起诉上汽，并拒绝裁员，同时要求上汽继续追加投资。而首钢接手秘铁后，工会组

织与中方管理人的冲突就没有间断过。工人们不断“有组织”地向当地行政管理当局告发，首钢秘铁“顽固”地按“东方模式”使用过时设备，而由于安全保护措施不到位，致使矿区事故频发。

针对以上情况，刘红梅建议并购企业应该提出自己的劳工政策和策略：

第一，详细了解工会情况及相关立法。很多国家的企业有着根深蒂固的工会文化，工会在员工薪酬和权益维护方面会有很大的话语权。发起并购的企业既要了解被并购企业的工会设置、谈判策略和行动方式，也要熟悉该国保护劳工权益的法律和立法动向。在经济发达国家抑或是非洲和南美那些被视之为贫穷落后的国家，都有健全的劳工权益保障机制。比如，世界上最不发达的非洲国家莱索托的法律，就要求企业雇用员工超过 50 人时，员工有权成立自己的工会。而德国的法律则规定，在拥有五位有选举权和被选举权的雇员企业里，如果有三个人符合推选条件，就可以通过选举组成企业职工委员会；此外，还要选任一个负责劳工权益的劳工关系董事（享有特定的共同决定权）。

第二，合理规避工会影响。企业跨国并购当然希望降低成本，但是，工会时常会代表工人向企业要求提高工资、增加福利，因此，企业可以将工会力量的强弱作为一个影响因子予以权衡。以美国为例，并不是美国每一个州的工会都很强势。海尔集团在选择美国制造基地时，曾考虑过北方的工业重镇，但是鉴于北方工会非常强势，而海尔公司又没有对付美国工会的经验，最终决定将工厂设在工会力量比较薄弱的南卡罗来那州，因为该州法律并无企业必须成立工会的规定。按照海尔集团首席执行官张瑞敏的说法，“一成立工会的话，你成本就要增加 20%-30%”。

第三，制定应急方案。工会站在劳方立场，企业站在资方立场，利益必然不会完全一致。如果罢工不可避免，如何将损失降到最低？这是企业在实行并购之前必须考虑的问题。TCL 集团总裁李东生曾在报告中称，“由于在制定计划的过程中准备不够充分，问题研究的不够透彻，对可能遇到的困难准备不足，低估了整合国外业务的难度，

加之其他因素的影响，造成阿尔卡特在并购后一度整合艰难，给 TCL 集团的经营造成了极大的压力”。

第四，提升谈判能力。一般而言，工会组织在听取了工会会员意见之后，并不会直接组织罢工，而是先把这些要求加以整理并使之系统化，在此基础上与资方代表进行初步接触。如果工会的“要价”大致在资方可接受的限度之内，在此基础上通过谈判使最终结果更有利于资方就极为关键。如果资方的“修正”能够为工会所接受，罢工、游行等就可以避免。而要达到这样的效果，提升谈判能力是一项要件。谈判双方毫无分歧的情况几乎不可能发生，这就需要站在对方的角度看问题，找到共同点，在某些非关键问题上作出一些妥协，必要时应用法律法规施加影响，迫使对方作出让步。

第五，构建积极的劳资关系。虽然工会代表工人，但是，劳资双方并非在每一个方面都处于对立状态。并购企业在密切关注工会动向的同时，应积极思考如何通过工会改善与工人的关系，促进企业生产效率的提高。例如，建立员工申诉程序，加强企业内部民主化建设，排解工人的不满情绪；允许工人合理分享信息、参与经营，建立工人对企业的信任；合理提高工人薪资，适度满足工人的其他利益要求，调动工人的积极性；及时与政府部门进行有效的沟通，借助各级政府监察、调解等多种行政手段，协调劳资关系。

三、微软诺基亚并购后如何处理遗留的劳工和工会问题

本文主要运用刘红梅提供的背景知识来分析微软诺基亚并购案。目前微软诺基亚并购已成定局。由于并购方案中缺乏必要的劳工政策和安排，引发了东莞诺基亚工人的罢工抗议。虽然借助于东莞地方政府的维稳力量以及自身的管理资源，资方把这次罢工平息下去了，但这绝不是资方取得了一劳永逸的胜利。目前遗留下来的问题至少有三个：1、因罢工被行拘的 5 名工人能否释放？2、因罢工被宣布开除的 150 多人（一说近 200 人）能否恢复工作？3、公司能否回应

罢工工人提出的要求？

看来事情并未到此结束，须知打压并不真正解决问题，而毋宁是激化矛盾；须知没有永远的赢家或输家，谁知道今天资方的打压和胜利会酿成甚么样的恶果？和平公正的劳资关系需要各方努力才能建立，绝不是简单地打压劳工方面能够建立的。

根据中国法律，东莞政府和微软诺基亚有必要解决如下一些涉及劳工权益的问题：

1、立即释放被行政拘留的 5 名工人，立即回复被开除员工的劳动关系。东莞政府和诺基亚资方声称工人罢工违法，然而，我国宪法虽不保障罢工权，但也没有任何法律宣布罢工非法，况且 2001 年全国人大批准《联合国经济社会和文化权利公约》时，并无对其中“有权罢工”的条款有保留，就等于承认了罢工权。工会法第 27 条甚至认为“企业、事业单位发生停工、怠工事件，工会应当代表职工同企业、事业单位或者有关方面协商，反映职工的意见和要求并提出解决意见”。工人在厂内罢工，纯属劳资双方经济纠纷，政府和警方没有权力介入并剥夺工人的人身自由，而应该秉持公正立场斡旋和调节。至于企业以本身就是违法制定的规章制度开除工人，更是荒谬透顶。企业单方制定的员工手册本身就是引起罢工的原因，怎么能够作为处罚员工的依据？况且，从内容上来看，员工手册只调整个别劳动关系，而罢工和集体行动属于集体劳动争议，本身不受员工手册的调整，相反，正应该通过集体谈判来制定双方都能接受的员工手册和规章制度。

2、在清理诺基亚与员工的劳动关系的同时，缔结微软与员工的劳动关系。须知微软收购诺基亚设备与服务部门，并不是微软简单地成为诺基亚的控股股东，而是诺基亚的设备与服务部门以及 3.2 万名员工整体并入微软，成为微软的一部分，诺基亚事实上将与员工解除劳动关系，因此必须在尊重员工选择的基础上，一方面清偿员工与诺基亚的权利义务关系，另一方面与微软重新建立劳动关系，而不能简单含糊地以一句“顺延劳动合同”忽悠员工。微软与员工新签劳动合同的员工权益不得低于原来诺基亚与员工签订的劳动合同（依据

劳动合同法第三十三条：用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行；第三十四条：用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。对于员工向诺基亚提出的补偿要求，或员工向微软提出的新的更高的要求，应该本着平等协商的原则进行劳资双方的集体谈判。

3、终止未经员工同意的公司单方面制定的规章制度，本着平等协商的原则重新制定《员工手册》。依据劳动合同法第四条：用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务；用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定；在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

4、废除现在的老板工会，按照工会法和工会章程的规定重新选举工会主席。依据工会法第九条：工会各级组织按照民主集中制原则建立；各级工会委员会由会员大会或者会员代表大会民主选举产生；企业主要负责人的近亲属不得作为本企业基层工会委员会成员的人选；工会会员大会或者会员代表大会有权撤换或者罢免其所选举的代表或者工会委员会组成人员。依据中国工会章程第十条，工会各级代表大会的代表和委员会的产生，要充分体现选举人的意志；候选人名单，要反复酝酿，充分讨论；选举采用无记名投票方式，可以直接采用候选人数多于应选人数的差额选举办法进行正式选举，也可以先采用差额选举办法进行预选，产生候选人名单，然后进行正式选举；任何组织和个人，不得以任何方式强迫选举人选举或不选举某个人。重选的工会应该尊重员工的意志和选举权，真正体现工会作为职工自愿结合的工人阶级群众组织和职工合法权益代表者和维护者的本质，绝不能由公司管理层直接任免或操控选举结果。

5、公司要真正履行社会责任，建立公正合理的管理制度和以人为本、劳资合作的企业文化。在美国或芬兰本土，微软和诺基亚是不敢悍然无视劳工权益的，来到中国后，却充分利用中国劳工非组织化、中国工会形式化且不作为的弱点或漏洞，而倒退到早期资本主义弱肉强食的发展阶段，此次并购中劳工政策的完全缺失并侵害了劳动者合理合法的权益，就充分证明了这一点。然而，经过 30 余年的工业化和市场化进程，中国工人阶级成长壮大了，尤其是随着具有现代意识的 80 后、90 后新生代工人登上历史舞台，资本的剥削和工厂专制的压迫正在遭到日益强大的抵抗。希望包括微软和诺基亚在内的外资企业能够审时度势，尊重工人的人权和劳权，满足工人日益增长的对经济利益和人格尊严的双重需求。只有这样才能实现劳资双赢、共同发展。

五、劳工运动遭遇组织化瓶颈：对波澜壮阔的裕元大罢工功成垂败的初步探析（1）

王江松 张治儒¹

一、裕元大罢工始末

1、4月5—15日

2014年4月5日东莞裕元鞋厂爆发了有6000名工人参加的大罢工，抗议鞋厂多年不为工人缴纳社保，且十几年来隐瞒真相，事发后不予解决。据网友称，现场最初只有2000名工人，大家都在等待记者和招待会的召开。但是，2个多小时内不但厂方未有任何沟通迹象，而且大量警察到场并有多个组织者被抓，因此愤怒的工人越聚越多，最后堵住了高埗大桥。

导致罢工的导火索是，今年3月，一些裕元工人在社保局查询缴费记录时发现了问题。按照东莞社保局规定，企业需缴纳员工总收入的11%，员工个人承担8%。其中一名老员工每月总收入3000元左右，厂里需为他缴纳社保330元，而缴费记录显示，工厂只以1810元的收入标准为他缴纳社保，缴费率为1.5%，每月缴纳27.15元。在工作十五年后，他们未来只能领到每月四五百元的养老金。住房公积金完全没有。在社保局表格的“用工形式”一栏，他们都被称为“临时工”。另一些员工为子女办理小学入学手续时，发现裕元与他们签订的用工合同没有法律效力，他们是“临时工”，不能办理子女入学。

¹ 王江松，劳工学者；张治儒，工人出身的集体谈判专家，深圳春风劳动争议服务部主任。

三件事凑在一起，导致在4月5日，通过微信、QQ组织起来的几千工人到高埗镇清水公园举行抗议。他们试图联系记者前来采访，但记者始终没出现，抗议横幅也被警察没收。几小时后工人欲前往东莞市政府讨要说法，在高埗镇通往市政府的东江大桥上，受到警方拦阻和驱散。裕元厂方答应工人，将在4月14日给予答复。工潮暂时缓解。据后来披露，厂方当时有一批订单必须在4月14日前交货，不然将面临高额违约金。

4月12日，深圳春风劳动争议服务部主任张治儒与裕元工人进行了一场全天无间断的网络对话，他同时和裕元的六个工人QQ群里的工友们进行了沟通，近千位工友围观。开始时大部分人不信任春风，有人甚至说他们是政府的人，张治儒把网上公开的个人资料、身份证、工作证还有一些生活照都发到了QQ群里，在个人身份不被质疑后，他开始询问工人诉求，提出有针对性的法律建议，并附上可以在网络上搜索到的相关法律条文和司法解释，以期藉助自己处理罢工事件的专业能力进一步获取信任和认可。为了向工人们展示如何通过集体行动维护自己的合法权益，张治儒把春风过去协助其他工人与资方开展集体谈判的通话记录，复制到QQ群里。张治儒连夜把这一天和工友的交流沟通做了一个系统的归纳整理，于13日凌晨5点41分同时在十几个工人QQ群里发出《给裕元鞋厂工友们的第一封公开信》：

裕元厂的工友们，大家好！

今天很高兴跟大家有一个辛苦并愉快的交流！虽然大家刚开始对我还是有点不信任，但经过沟通和交流，最终消除大家的疑虑，取得大部分工友的信任，确实是件很高兴的事情。

今天我总共与裕元有关的六个QQ群的工友们进行了交流，但主要交流最多的有三个QQ群，大概涉及人数近1200多位工友（当然，各个群会有重合的人数，实际可能只有近千人）。经过一天的沟通和了解，大概了解了裕元厂目前存在的违法行为以及工友们的想法。

现在摆在我们全体工友的一个问题是，裕元厂的违法行为昭然

若揭，工友们对裕元长期侵犯工人权益，漠视工人切身利益的行为感到非常愤怒。大家都表示要跟裕元抗争，要回被侵犯的权益。但一到关键问题时，即大家如何去争取时，有些工友就不知道该怎么办，不知道其他人是如何想，并且个别人开始埋怨其他的工友只会发牢骚，不敢行动。又抱怨没有谁站出来领头带领大家一起干，等等。并且还有那么一些人，希望有人主动站出来，而自己就会跟在后面拥护。但大部分工友还是非常的勇敢，明确表示如果14日工厂的答复不满意，就决定采取行动。开始停工，不管其他工友怎么想。

可以想象和理解，在这么大，这么多人的大企业中，人多又各自不了解各自的情况，工友之间缺乏有效的沟通和了解，很自然的会对不了解和熟悉的人产生各种各样的不确定想法。为此，在这里就这方面的问题，我想跟裕元厂的工友们说几句，望裕元厂的工友们参考。针对目前裕元厂的情况，各位要切实维护好我们的权益，有以下几方面的建议供大家参考，看是否可行，大家可讨论。

一、先串联沟通，形成统一的认识

工友之间应该首先相互沟通，探一下各自的底，只有工友之间相互沟通(也可以叫串联)，并相互知道各自的想法及坚决的行动意识，那么，相互之间即算达成某种共识和默契。就会相互之间打气，提高自信，知道其他工友也是这样想的，也会行动的。这样，才不会导致因大家各自闭塞不广泛交流，而不知道他人的想法，自个儿在那里妄自菲薄，认为其他工友们都是胆小鬼，肯定会观望的，不会主动采取行动的。这样，人人这样，就个个自危，被自己吓到了，不敢迈出第一步。要知道，做任何事情，第一步是最艰难的。迈出第一步，你就具备了成功的基础。因为，当你迈出第一步，大家看到人人都有行动的姿态，那么，大家就会胆壮起来。很多事情，往往就是那么一小部分人启动，而成就了大事业。因为，人都有从众心理，当大家看到一小部分人已行动起来，一般情况下，都会跟风的。大家想想看，我们在电影电视上看到的场景，敌人千方百计不让被压迫的人串联，阻断大家有效的联系和沟通，这其中是有大道理的。

二、确立广泛全面的诉求

为了使我们的诉求能够得到大部分或者全部工友的支持和参与，所提出的诉求应当能够覆盖全体工友的愿望和诉求。即提出的诉求能够让绝大部分工友都能够接受和参与。让大家都感觉到如果参与行动对自己是有利的。如今天跟大家讨论的，很多一部分工友仅仅只是对补缴和足额购买社保感兴趣，反而忘记了最重要的部分，即增长工资和改善工作条件，提高福利待遇等方面的重要诉求。

因为，只有提出增加工资的诉求，这样才能够凝聚更多的工友参与行动，否则，有的人可能会对社保有不同的看法。如，三厂有的工友刚进入工厂，或对法律不了解，以为社保对自己没好处。所以，不太愿意办理（实际上社保是对工人非常有用的，是保障工人基本权益的保险。特别是年老、工伤、失业或生病后显得特重要。还有，购买社保是最划算的买卖。即我们拿出8%的工资就可以套到企业再支付本人工资13%的工资红利）。但由于工友们的认识不一样，我们可能无法说服大家对社保重视起来。所以，我们为了保险起见，最好多增加诉求。因此，我想没有比要求增加工资、提高生活福利待遇等更好的要求了。这样，才能够保证绝大部分人包括工厂管理人员都能够有积极性参与（我想，不会有那个管理人员嫌工资太高，跟钱过不去，只是他所处的位置可能需要在表面上给资方装一下自己在为资方做事而已，其实心里面还是默默地利用不同的方式在暗地里支持大家维权的）。否则，因为诉求的不全面，会容易导致工人内部分化，出现利益分歧，影响内部团结。因为，有的人会认为（特别是管理人员，他们的社保购买基数要比我们普通工人高），你们提出的要求跟我无关，我干吗要支持你们，还承担风险呢？！因此，诉求的不全面，不仅仅不利于内部团结，还可能使那些得不到好处的人，特别是管理人员，会走向对立面，成为我们的可怕的对手。因为，工友对工友的对抗和分化、瓦解可能是最致命的。除非，工厂的管理人员无法争取过来，否则，我们都应该想办法争取在统一战线上来。这是经验之谈！（完整的诉求，我会写在信的后面）

三、统一有效的行动指挥体系

我在今天跟大家的讨论中，提到工人行动委员会（不要提罢工委员会，太敏感）。然后，如果是一个工厂采取行动，就一个车间一个部门推举出一名代表组成行动委员会。如果是各个分厂联合行动，就由各个分厂按照一个厂的形式选举出若干名代表组成各个工厂的联合行动委员会，然后再由行动委员会选举出5-7名（也可多几个，但不要超过13人，均为单数）工人代表组成领导小组，全权负责和统一指挥所有的行动。然后，行动委员会应该设立各个行动小组，由行动委员会选举的工人代表分工负责某项具体工作的行动小组。如甲代表负责谈判小组、乙代表负责宣传小组、丙代表负责联络和信息小组、丁代表负责工人纠察队（即纪律小组）等，执行具体工作。

在集体行动的过程中，行动委员会成员（包括工人代表）在行动的过程中出现异常问题的时候，任何工人可以向行动委员会反映，行动委员会将根据实际情况开展调查和了解，并就调查结果向工人及时做出说明和解释，以避免产生不必要的内部矛盾和误会，防止内部力量的削弱。如行动委员会成员（包括工人代表）中确实有执行不力或对集体行动不利的因素，行动委员会可集体决定罢免并选举新的行动委员会成员（包括工人代表），同时向工人公布。

因此，行动委员会不仅积极协助和督促工人代表行使职责，还起到凝聚全体工人智慧和力量的作用。将全体松散的工人凝聚成为一个有组织、有力量的整体，使一切行动井然有序。

这样工人团结的力量得到充分发挥，以达到能够与强势的资方抗衡。当然，在行动初期，表面上要让工厂认为没有工人组织和团队的存在（当然，前提是要先将我们的诉求通知到资方，可采取将诉求快递给资方或以大字报的方式张贴在一些工厂显眼的地方，公开通知资方，避免过早暴露工人代表）。当停工后，大家只需不做事就是了。工厂初期可能会暴跳如雷、恼羞成怒，甚至严厉威胁大家，谁不在什么时候回到工作岗位工作，就会被处罚或被开除等，然后，当工人还是不理睬时，工厂会装模作样的开除一些人，当工人们还是继续不惧怕时，工厂就开始顶不住了，因为生产和合同订单容不得再停工

下去。这时工厂就会服软，开始主动找到工人们，说有什么要求提出来，或找出代表来跟工厂好好商量。这时可能有关政府部门也许会出来做工人们的工作，也许还会有威胁和利诱一起上。这时，工人们不要怕，只要我们不堵路，不破坏工厂生产设备，仅仅只是集体停工，不违反任何法律条款。谁也奈何不了我们，他们只有干着急的份。这样，短则坚持一周，长则最久不超过两周，只要工人们合理的要求，在工厂能够承受的范围，绝大部分诉求工厂基本上能够满足到70%以上。当然，社保应该是百分百的满足。

工人代表的正式出现，应该是工厂和有关政府部门出面要求工人派出代表跟资方谈的时候，我们的工人代表才开始主动站出来，但这时，也应该不要表明是早就选举的，就说是应工厂的要求大家临时推举的。这样，工人代表反而被工厂和有关部门视为解决他们面临棘手问题的救星，可能反而会有那么点感激的心态。当然，这点是需要事先保密工作做得好才行。万一不行，在谈判成功并将谈判结果签订在集体合同中时一定要注明资方必须书面承诺对代表工人参与谈判的工人代表不进行打击报复，并在集体合同中约定巨额赔偿金，以避免工厂秋后算账。到时就是万一掉了工作，也能够拿份满意的赔偿，从另一方面来讲，不免是一件好事情。我们打工不就是为了赚点钱吗？有了钱，去哪里工作不行？

因此，在开始行动后，工人们特别不要心急，一定要有慢慢来的耐心。在这方面，工厂肯定是熬不过劳动者的。如果熬上三五周，工厂肯定受不了，再熬上一两个月，企业说不定不行了，但工人呢，最多损失一点工资，大不了就算休假了。也让老板如道，我们工人也有自行安排休假时间的权利。哈哈！但企业呢，如果不行了，就会吃不消了，他损失才大呢，有多大呢？把我们所有工人们停工期间的工资加起来，然后再乘以N，不知道是多少倍。万一不行，我们再找一家继续干，该给的工资裕元厂照样还是给我们工人的，因为法律规定，就算企业破产，工人的工资也是优先支付的行列。当然，裕元厂老板才不会那么傻呢，既然答应工人们提出的诉求并不至于其破产，仍然还能够有钱赚，只是少赚点，那为什么不讨价还价然后就答应呢？说不定，工人待遇好了，心情舒畅了，有了归属感，就能够提高生产力

和产品质量，使裕元能够长久健康发展，到头来还是裕元赚到大头了（当然，裕元赚钱了，我们再继续争取更大的利益，这利益是相辅相成的嘛）。何乐不为？！所以，不管是从那方面讲，裕元厂都有可能答应我们工人提出的合理诉求的。关键问题是，我们工人能否有效的组织和团结起来，坚持抗争，不达目的不罢休。

四、提出集体谈判邀约

这个在第三点已经提到了，但可以细化一下。提出谈判的邀约有两种，一种是大胆的提出来。如果工人选举出行动委员会和工人代表，又不怕与工厂公开抗争，就可以直接提交谈判邀约，明确要求工厂答应提出的诉求。反正，工厂不答应，我们就停工，直到满意为止。

如果不够大胆，或想暂时不想公开与企业摊牌。可以通过快递或公开张贴诉求等形式让工厂知道我们工人的诉求。然后，就按照第三点的方法采取行动。让工厂主动要求我们选举代表跟他们来谈。反正，工厂不答应，我们就继续停工，直到满意为止。

五、工人代表的保护问题

工人代表的保护，确实是一个在法律上比较复杂的问题，特别是我们的行动没有工会的支持和领导，就缺乏了很多保护的方法。但还是有两个有效的保护方法，一个是行动上的支持，如果有工人代表被解雇，第一个有效的方法是，工人们继续抗争，不主动与工厂谈判，这样工厂就会干着急，这时，如果工厂再要求工人选举代表出面沟通的话，工人们就说，我们不知道哪个代表合适，我们认为最合适的代表就是那些被解雇的工人代表。一般情况下，如果工人们继续抗争，绝不退让，绝大部分的工厂会收回成命，恢复被解雇工人代表的劳动关系。只要工人团结一致抗争，这是百试不爽的方法，非常有效。第二个方法是，就是经济上的补偿。如果确实无法通过抗争恢复被解雇工人代表的劳动关系，那么，大家即所有的工人筹款，给这些工人代表经济补偿就是一种好的方法，从经济上保护了工人代表的利益。这样做，一方面能够激励后面的工人能够大胆的站出来继续勇敢的代

表工人们去争取合法的权益。因为，工人代表被解雇，最大的问题就是失去工作，失去工作大不了就是失去了一些经济上的利益，如果工人们大家一起凑份子钱，能够保障工人代表的经济利益不受损失，谁也不怕出头了。这样的情况下，当工人代表不再怕工厂因此解雇的时候，就该轮到工厂害怕了。到时我们工人胜利了，提高工资了，付出的那些份子钱，还不是会回来的。这是从经济学的角度分析问题，就是投资的成本。工人们要知道，做什么都是需要有成本的。天下没有无本的买卖。既然有，那不是我们劳动人民的专利，属于权贵官僚资产阶级的。

六、公开行动过程

积极与媒体及外界保持联系和互动，促使政府在外界的压力下倒向我们劳动者一方平面媒体和自媒体在促进工人集体维权和谈判方面将发挥积极的推动作用，但官方媒体受到制约，一般难以全面报道。因此，自媒体将是首选。

当出现异常问题的时候，任何工人可以向行动委员会反映，行动委员会将根据实际情况开展调查和了解，并就调查结果向工人及时做出说明和解释，以避免产生不必要的内部矛盾和误会，防止内部力量的削弱。如行动委员会成员（包括工人代表）中确实有执行不力或对集体行动不利的因素，行动委员会可集体决定罢免并选举新的行动委员会成员（包括工人代表），同时向工人公布。因此，行动委员会不仅积极协助和督促工人代表行使职责，还起到凝聚全体工人智慧和力量的作用。将全体松散的工人凝聚成为一个有组织、有力量的整体，使一切行动井然有序。

开展集体谈判或集体行动时，要能够与政府相关部门保持沟通和理性的关系，在此后的事情处理过程中才会争得主动权。因为，所有的诉求，都有可能会在体制内得到解决。政府的介入非常重要，但前提是要有一定的推动或压力，政府才会不考虑所谓的投资环境以及资方的利益，而偏向应该给予帮助的劳动者。

最后，可能我还有很多的问题需要跟你们事先谈清楚，以免你们缺乏经验而不知道如何去合理合法的争取权益。但关键问题是，我再

如何谈得清楚，如果你们不去做，有顾虑，那么，就一切白搭。所以，最重要的一点是，任何外界的力量和资源虽然重要，但都比不上你们工人们自己的团结和努力抗争。所以，最关键的问题是，你们要放开干，不要前怕狼后怕虎。有句老话说：“置于死地而后生”，当我们不给自己留后路的时候，往往就会有一线转机。所以，当我们不怕的时候，对方就会害怕起来。道理非常简单，每个人无需看别人是否行动，只要我们每个人都有行动的决心，并拿出这颗行动的决心去发动串联大家，就会有希望，那么下一步就是胜利。

我们工人现在已经这个样子了，我们还害怕失去什么呢？我们面对这个根本不值得留恋的工作，早已经丧失了人生所有的激情和向往。我们在麻木中度日，欺骗自己，不肯承认正是我们的麻木，无视自己应有的权益，软弱不敢站出来，不仅在出卖自己也在出卖我们孩子的未来！我们只看到个人的渺小，没有看到团结和集体的力量。那些让资方富得流油的财富岂不是我们的血汗、我们应有的法定福利积累的？想一想，这些难道不应该返还给我们？我们的争取即使失败，失去这鸡肋一般的工作，又哪里不能找到一个新的奴役我们、压榨我们血汗的工厂呢？！除了锁链，我们还有什么可以失去的？我们要继续逃避到什么时候？我们是否愿意尝试一下，给自己一个改变命运的机会？

当然，也许还有人在继续打着卑劣的小算盘：我即使不参与争取自己的权利，如果你们争取成功了，也不会少了我的一份！让这样的人沉沦去吧！我们会记住盘剥者的凶残，也不会忘记利己者和懦弱者的无耻！我们每个人不管如何做，都将面对上帝公平的审判！让懦弱者不仅接受上帝的审判，也将接受他们孩子们的责问。让他们在死亡的那一天，无法回答他们的孩子在继续轮回着被盘剥被奴役的命运时责问他：“爸爸，当时为什么不勇敢的站出？”

裕元鞋厂的工友们，团结起来！我们必须共同抗争，拿回属于我们的合法权益，捍卫我们作为人的尊严！如果裕元厂这次不依法足额补缴我们工人的社保，提高工资待遇，漠视我们的合法权益，花言巧语，一再随意戏耍我们，我们就全都站出来抗争，不达目的誓不罢休！

附：我们的诉求

- 一、补缴我们全体员工入职以来未足额缴纳的社会保险差额；
- 二、自本月起，以员工本人实际工资，依法足额给全体员工缴纳五险一金；
- 三、自本月起，所有裕元集团员工工资在原有的基础上上涨 30% 或以上；
- 四、由全体员工选举的工人代表与裕元集团就最终谈判的结果签订集体合同，并承诺裕元集团不打击报复参与谈判的工人代表，并在集体合作中约定如违法打击报复工人代表或违法解除工人代表的劳动合同，应当依法支付法定赔偿标准百分之三百的赔偿金，并在集体合同中约定，工资应当每年增长 15% 以上或每年与工人进行集体协商一次；
- 五、改组裕元集团工会，由工会会员直接选举工会主席。

备注：诉求不要怕多、怕高，因为什么要求，都会面临讨价还价。就是不会全部答应，那怕就是答应一半，也比只提出补缴社保一项最终还要讨价还价强。

张治儒

2014 年 4 月 12 日星期六于深圳东莞

4 月 13 日晚上，深圳春风劳动争议服务部工作人员应邀前往高埗与工人代表见面了解情况，但刚到裕元鞋厂附近不到两分钟，就被 20 多名警察包围，以涉嫌扰乱社会秩序带往警局接受调查。此后于 14 日凌晨 4 点左右被两辆警车礼送出东莞。

4 月 14 日，厂方贴出新的社保方案，答应从 5 月起提高社保标准，但未提及补交此前漏交的社保费，新的社保缴费标准也仍未以工人的实际工资为准。一则传言说，当日下午，一个台湾管理人员对罢工工人说：你们滚吧，大陆人贱得很，要钱不要脸。这件事更引起了工人对台湾老板的愤怒，数千名工人聚集在裕元厂区外的振兴南路上，进行抗议。工人与警察发生冲突，并有工人受伤。4 月 15 日，裕元在东莞的四万多工人都开始罢工。

2、4月16日

工人QQ群中同时传言，昨晚上一厂、六厂有工友被带走，详情不明，今早有大批武警、特警和辅警从珠海广州放行调往东莞高埗镇，还有警察牵着数十条狼狗在厂区附近把守。面对当局加大打击力度，罢工工人显示出强劲的反抗行动，参与者有增无减，据说其他工厂还有一些工友正在筹划加入裕元鞋厂的集体行动。另有裕元鞋厂管理层透露，鞋厂部分厂区与当地政府的厂方租约2015年到期，越来越多工人担心厂方拖延解决到搬厂之后，工人社保和公积金问题就更无解决可能，所以接下来的行动可能还将进一步升级。

当日晚，由番禺打工族服务部发起，国内十多家劳工机构通过紧急磋商，拟定了并决定于第二天发布“裕元工友暨劳工界、社会各界人士呼吁广东省总工会依法履行职责的联署公开信”：

广东省总工会：

东莞市裕元制造厂违反劳动法第七十二条、劳动合同法第三十八条和第四十六条、社会保险法第五十八条和第六十三条的规定，弄虚作假，按临时工标准给员工缴纳社保费，导致工人只能领到400余元养老金，4月5日以来，引发数千工人堵路维权，政府出动数百警察驱逐，多位工人被抓，事件有愈演愈烈之势。到今天（4月16日）为止，包括一线生产工人和各级管理人员在内，参与停工的职工已经达到5万人之众。与此同时，当地警方为维持秩序，也在迅速增派警力。

对比过往的罢工、停工事件，这次停工事件有其特别之处，一是企业违法情节明显；二是参与停工的职工人数众多；三是现场警察专业经验不足，容易从维持社会秩序直接介入劳资纠纷的处理，使得原本简单的劳资纠纷升级为劳政矛盾。在这种情况下，如果任由事态这样无组织、无秩序地跟着停工现场几万人的情绪发展下去，一次不经意的小冲突和误会，甚至几句口角都会导致局面失控。

在此危急时刻，我们作为工会会员，依据《中华人民共和国工会

法》第二条、第二十二条、第二十七条和第五十五条之规定；以及《广东省实施〈中华人民共和国工会法〉办法》第十条、第十三条和第三十二条之规定，强烈要求省总工会依法履行职责，到裕元厂停工现场代表工人与资方通过集体谈判解决目前的争议，从根本上化解僵局。

我们要求：

第一，由省总和市总派员组成工作组，进入裕元制造厂，向罢工工人表明工会代表工人的立场，以求得工人们的支持，并组织工人进行工人代表选举，然后组成工人谈判委员会。

第二，由总工会工作组和工人谈判委员会向裕元制造厂资方发出谈判邀约，启动劳资之间的谈判。

第三，由总工会工作组出面，要求当地的社会保险机构查清裕元制造厂支付社会保险费的情况，并向工人公布。

第四，此次事件的确由资方违法所致，但本厂工会没有依法履行职责也是其中一个主要原因。在此，我们要求总工会工作组指导和协助本厂工人和工会会员依法重新选举工会委员会。

我们相信，通过总工会法定职能的充分体现和作为，不但能够化解此次事件的危机，而且通过对本厂工会的重新选举，一个代表和维护工人权益的基层工会一定能够在今后最大程度地避免本厂劳资纠纷的激化。

3、4月17日

据工友爆料，4月17日东莞裕元举行了劳资谈判，但裕元工友指责说“今天公司谈判没有诚意！介绍说是政府的人却拿不出工作证？”该工友提出，“员工要求谈判条件要有媒体在场，媒体播出即复工”。一名工厂厂长因为撕毁工人的罢工海报而被围攻，狼狈地跳进东江。今天是罢工第三天，国内主流媒体开始跟进微博上早已热火朝天的报道，《第一财经日报》发表了《东莞裕元鞋厂大规模停工 称工厂未足额买社保》。4月17日，《财华新闻》发表《东莞市正跟进裕元罢工事件》：“裕元旗下东莞裕元鞋业工潮未了，昨有更多工人加

入罢工，有报道指罢工员工总数达六万之众，占到该公司逾七成的员工，令这间世界最大的国际品牌运动鞋商陷入全面停产状态。东莞市新闻办发言人指，正跟进事件，暂时未有进一步信息透露。由於有数万人参与摆工，当地警方严阵以待，出动数千警员，又在马路架起路障。”罕见的是，央视英文频道也作了简要报道：“广东一鞋厂上千员工举行大规模罢工（组图）”；央视画面显示，鞋厂员工们拉起红色横幅，上面写着“还我社保，还我住房公积金”等字眼。

香港《南华早报》《文汇报》《星岛日报》、台湾《联合报》、BBC中文网、华尔街中文网等境外媒体也做了报道：昨日起东莞高步裕元厂一厂、三厂、六厂、八厂工人停工维权，参与人数约3万人；为维持治安，东莞警方在裕元工业区增派了警力并与工人发生冲突，4名工人受伤，随后被120送医；另有20多名工人被警察带走。高埗镇政府相关官员一早就陆续到厂表示关心，厂方也表示有与员工代表对话的高度意愿，并呼吁工人停止违法的罢工行为，改循法律程序理性沟通、表达要求。

自由亚洲电台报道：东莞裕元鞋企工人大罢工进入第12天，因不满福利待遇而参加罢工的工人多达六万人，当局被迫异地调动警力，三千武警参与镇压。参加罢工的雷先生介绍：“第一天开始镇压就是用警棍殴打，后来就用警犬。罢工工人慢慢变得理智。工人主要要求资方为自己向政府应该缴纳拖欠的社保和住房公积金，工人应该自组工会，因为已有的工会由资方控制，不为工人办事；资方应该为员工涨工资，涨幅应该是目前工资的30%。参加罢工工人的平均工资现在为每月2500元左右。针对工人的要求，资方态度不好。有鉴于此，罢工工人决定：如果资方没有诚意与罢工工人谈判，工人一是一直罢工到底，直到要求被满足，二是或者由第三方介入，代表工人，如春风服务社。”当被问到罢工将会如何发展下去？春风劳动争议服务部林东表示，他自己也不好判断：“我们现在尽力呼吁媒体和工人，通过媒体呼吁广东省总工会介入罢工事宜，因为我们感觉这么多人参加的大规模的罢工继续发展下去，罢工作场面可能失控。这次罢工人数之多是近十年来遇到的最大规模的一次罢工。从网络了

解的情况看，参加罢工的工人人数保守估计也有四五万。资方迄今对工人要求的答复都令工人气愤，谈不上解决问题。”雷先生告诉自由亚洲电台，东莞当地政府和资方都极力阻止深圳春风劳动争议服务部或其它类似组织介入罢工事宜；林东几度前往东莞，要么被阻止，要么被盯梢，要么干脆被扣押。林东目前担心的是，工人没有组织性和零散的维权最终可能导致一是可能的过激行为，二是维权困难无法持久。林东表示，他要做的无非是使工人的罢工维权具有组织性，政府介入要主持公道和正义，不能一味为了所谓维稳就打压罢工的工人，招来民众对政府越来越多的负面评价。

4、4月18日

据工人自媒体报道，CI厂谈判代表昨天晚上2点被抓，激怒数万工友游行，十几个人被抓几十人被打。他（被抓谈判代表的）老婆和小孩在厂里要人，在公司要人；早上8：30分左右，东莞高埗镇近一两万裕元员工维权，大批警察驱赶而散，抓了几车人，有几个被打得很惨送进医院。早上江西省吉安市安福县裕元鞋厂2000工人奋起发动大罢工，声援东莞裕元的兄弟姐妹。下午3时许，张治儒发表给裕元鞋厂工友们的第二封公开信：

裕元鞋厂的工友们，你们好！

很高兴看到各位的维权行动仍在持续，同时为你们这两天勇敢而理性的维权行动感到高兴！经过数天的抗争，经验和实践告诉我们，唯有依法理性才能够使我们的维权行动更具有力量及不可战胜。

在前两天的维权行动中，有部分工友因考虑到想急于达到目的，采取了一些过激甚至违法的行为，给社会公共秩序造成了不良影响。因此而受到公安机关的强力对待，造成了一些不必要的冲突和伤害。我们为此而感到痛心和遗憾。

我们认为，维护合法权益，应当理性采取行动，在合理合法的前提下利用集体的智慧和力量去争回属于我们的权益。侵害我们合法

权益的对象是裕元鞋厂，我们大家紧紧地组织和团结起来，依靠集体的智慧和力量，完全可以单挑裕元鞋厂。我们认为，劳资之间的对抗，虽然劳动者是弱势一方。但当目标和行动一致，个体的劳动者团结起来成为集体并共同行动时，将显示出巨大的力量。在这种情况下，劳资对抗，资方会成为弱势的一方。一般情况下，资方单方面的力量很难战胜团结和组织起来的工人集体。

集体劳资纠纷的过程及最终解决，是劳、资、政（劳动者、资方、政府）三方力量相互作用的结果。一般情况下，政府处于中立（实际可能更愿意偏向资方），由劳资双方在法律框架内及凭各自的实力进行博弈并取得最终结果。而在前面说到的，团结和组织起来的劳动者，资方一般无法在法律框架内战胜劳动者。因为其违法行为是其致命伤。但如果我们劳动者在维权过程中未能保持理性，采取违法行为，那么作为亲资方的政府，出于各种考虑，也许顺手就此对付劳动者。因此，当我们劳动者一有违法举动或过激行为，就必然会招致政府这暴力机器的打击，名正言顺的帮助资方打压劳动者而不会受到过分指责。因为，维护社会秩序是政府的法定职责。因此，在劳动者组织和团结起来的集体抗争中，资方非常愿意看到劳动者的不理性行为。唯有这样，政府才会站在资方一边，不遗余力的向资方伸出援手。

因此，我们劳动者在集体行动中一定要保持清醒的头脑，理性抗争。我们劳动者对资方的最大威胁力就是停止工作，不达目标绝不罢休。如果我们不理性，走向马路及有其他妨碍社会秩序的行为，不仅仅损害了公众利益，还会使我们本来合法的维权行为受到人们的指责和抱怨，同时也给我们自己招来了一个强大的对手——政府！而政府一但出手，就会挫败工人的勇气和维权的积极性。这时，再强大的劳动者也无疑会败在政府这个暴力机器下。因此，我们劳动者必须要保持理性，组织和团结起来有序地与资方抗争，政府找不到帮资方的借口而不得不保持中立。当政府保持中立时，必将孤立资方。当劳动者依法据理力争，在资方无法回避违法事实和行为时，胜利最终必然属于我们于法有理的劳动者。

当然，仅仅只有团结起来是不够的。我们在前一封给工友们的信

中，有提到必须有一个强有力的领导和指挥体系，以充分发挥组织和团结起来的作用。没有统一的思想 and 认识，不建立组织化的行动，我们就很容易被资方各个击破。为此，我们的当务之急是尽快组建我们的指挥体系，建立组织框架，统一全体工人的行动。否则，我们数万工人，如同一盘散沙，很快就会被资方及台湾的几个管理人员打败。

因此，我们强烈建议，工友们应该尽快建立组织框架，成立领导团队，选出工人代表，统一行动。至于如何组建领导和指挥体系，我们的第一封信有初步提到，各位工友应该考虑。但具体的方法，我们建议各位工友根据你们的实际情况进行。但考虑到裕元鞋厂各个分厂各处一方及各自熟悉不够，可以考虑先以各个分厂为单位，在分厂的各个车间或部门中选举或推举工人代表组成行动委员会。各自领导和指挥各个分厂的维权行动并协调其他分厂行动委员会以统一采取行动。待条件成熟时，各分厂的行动委员会可以联合起来组成更大的领导体系，统一领导全体裕元工人的集体行动。当我们数万工人统一思想、统一行动时，那么胜利必然属于我们。

如工友们对是否能够组织和团结起来仍抱有顾虑，那请你们再仔细阅读我们给你们的第一封信，也许能够有所启迪。但不管怎么样，只要工友们愿意，我们会时时刻刻极力协助你们去达成目标。

这次裕元鞋厂数万工人为合法权益的集体抗争，已被全世界所知晓，必将成为新中国最具有历史意义的工人集体维权行动。不管成功与否，其必将写入历史。因此，将成功还是将失败写入历史，已成为我们裕元工人的光荣使命。我们既然已经迈出书写历史的第一步，已没有回头路。不管最终结果如何，你愿意还是不愿意。今后，荣耀或屈辱，将因此永远伴随我们裕元工人的一生。

因此，裕元的工友们，我们必须尽快有效的组织起来，统一行动，理性抗争，将荣耀写入我们裕元工人的历史！

胜利属于你们！属于有胆识和智慧的人们！

深圳市春风劳动争议服务部

张治儒

2014年4月18日

香港《惟工新闻》发表《东莞裕元鞋厂万人罢工 揭工人犹如奴隶》：

日前东莞裕元鞋厂爆发五万人大罢工，持续至今。据消息人士透露，鞋厂除没有为工人缴纳社会保险之外，工人的生活及待遇更俨如奴隶。消息指，裕元厂方的恶行包括危险有毒的工作环境、逼工人捐款代替工伤赔偿、阻止工人上厕所、住宿恶劣到工人要睡在走廊、工资乱计等等。

工作环境有毒 故意隐瞒

消息指，不同岗位的工人都表示，厂方故意隐瞒有毒物品的标签，从不叫工人分辨出甚么是有毒物品。在油漆、底加工等工作间，工人常接触环己酮、甲苯、有毒药水等，也未有戴上预防装备。

拒工伤赔偿 逼工人捐款了事

另一方面，工厂管理者拒就工伤赔偿，2013年11月一位女工因工而造成脚踝肿胀，但管理员怕自己得不到奖金，拒绝她工伤上报，而女工自己亦怕被辞退不敢上报。2012年曾有一名叫许国丽的工人，被诊为慢性白血病而住院，当医院要求厂方提供工作纪录时，厂方又填报虚假资料，以回避可能因职业而造成的赔偿责任。

更甚荒谬的是，工厂管理者经常借「献爱心」之名，要求工人们为工伤工人捐款，也为自己的生日派对筹钱。有工作间组长的丈夫曾因为在家修建房屋时受伤，却强行要求工人为她的丈夫捐款，最少要捐5元。又曾有工人在工作期间患上尿毒症，但厂方要求每位工人为他捐20元就打发患病工人回家。

每日做11小时 员工「被自愿同意」

一般来说，工人每周需上班六天，星期一至五每日至少工作11小时，星期六由5至10小时不等。裕元会强迫工人在「自愿加班申请书」上签名，营造每个幸福的工人都自愿加班的假象。

领合理工资 要先讨好管理层

然而，即使加班时间极长，但员工的工资却不成正比。消息人士指，接触到的工人中没有一个人清楚自己的工资是怎样计算出来，而工资的计算又与制度上的计算不符。原因在于管理者有处理工资的权力，变相要工人讨好管理者才获更高工资，结果是工人因工资而被驯服。有部门更规定员工每天计件工资最多计到 130 元，多于 130 元的产量就不予纪录，用强硬手段限制工资。

目前新工人及老工人的工资差距很大，例如老员工可领到约 4,000 元人民币，而新员工则只有约 2,400 元人民币。

每日仅上两次厕所 违规要罚钱

在工作期间，工人每天也只能上一两次厕所，上厕所也必须有人顶替才能去。同时厂方亦制定一堆不平等条约，以罚款来管理工人。裕元《员工工作守则》中规定，在工作时「行为不雅」、「形象不佳」、「与领导顶嘴」会被罚 10 元；一天超过五次「不良行为」、「不听从管理员工指派工作」会被记小过及罚款 30 元。罢工也是被禁止的，违者会被解雇。

宿舍全是蟑螂 宁愿睡阳台

消息又透露，工厂员工宿舍极为肮脏，里面全是蟑螂、老鼠。不少工人宁愿睡在阳台而不是宿舍房间，他们说因为蟑螂太多根本睡不着。食堂方面，伙食也极为差劣，工人每天都是吃生菜、萝卜，饭也是陈年大米，卫生消毒更存疑。

当日下午 4 点 44 分，广东省总工会通过其官方微博以异乎寻常的速度回应了前一天劳工界发出的呼吁：“东莞裕元鞋厂事件发生后，省总及时了解情况并要求东莞市总核实跟进。15 日，省总派员到东莞了解情况，就参与处置工作向市总提出四点意见：旗帜鲜明维护职工合法权益；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；东莞市总要每

日一报事件处置进展情况。”10 分钟后又补充说明：“据东莞市总今天上报的情况，市总工会常务副主席、副主席以及市镇两级工会共 20 多人组成工作组，深入企业开展工作。同时市总工会法律服务团律师也跟随进入厂区，为职工提供法律咨询、指导和帮助。目前市镇两级工会正在组织职工选出代表，为接下来与厂方开展集体协商、化解争议做准备工作。”

5、4 月 19 日

有工人在网上吐槽：“这次裕元工潮，五险一金只是导火索。长期以来猪狗不如的员工伙食；无休止的义务加班；莫名其妙的工资克扣；管理层不把员工当人辱骂式的管理、越来越少的福利——长期的压抑导致的愤怒，才是这次工潮的真正起因。举个例子，去年某月，六厂企划按规定标准计算，应发 200%的奖金，但在资方的谋算下，那个月只发了 180%——做多少产量就发多少奖金只是驴子面前的胡萝卜，实际上是想给多少就多少——每个月的工资都有克扣，听说是为买断做准备。在这样一个漫无天日、充满压榨的奴隶式的血汗工厂，员工早就受够了！这次罢工是多年被压迫、被剥削、被压榨、被奴役的结果！”

人民日报海外版发表王传涛的《“裕元鞋厂大罢工”是工人维权意识的苏醒》：

近日，东莞裕元鞋厂员工拉起红色横幅，上面写着“还我社保，还我住房公积金”等字眼。另据报道，因社保纠纷，东莞裕元鞋厂已连续多日发生大规模停工，涉及当地多个厂区。工人说，社保缴费率规定，企业需缴纳员工总收入的 11%，员工个人承担 8%，可鞋厂并没支付那 11%。有消息称，参加维权的工人数量可能超过该公司员工总数的一半以上，这意味这家世界最大的国际品牌运动鞋代工企业有可能陷入全面停产的危机。（4 月 18 日央视新闻、《第一财经日报》）

说东莞裕元鞋厂，可能全国没有几个人知道，但如果说这是耐克、阿迪达斯、Reebok、Puma 等全球 60 多个品牌代工鞋厂，而其生

产数量约占全球运动鞋及休闲鞋市场 20% 的份额，相信许多人就会抖擞精神看新闻了。也是在这个星期，格兰仕发生了工人罢工打砸事件，理由和东莞裕元鞋厂差不多，简单说就是说好的福利待遇没有得到兑现。

从数量上看，超过万人的罢工，远远超过了格兰仕事件的 2000 人规模。如此大的规模，很容易让人想到近代历史上的“京汉铁路大罢工”和“省港大罢工”。显然，我国工人劳动者，正在以一种很原始的方式向厂方争取着自己的种种权益。虽然这些工人有的已经做了一二十年的工，之前甚至也没有听说过养老保险和住房公积金这种东西，但现在他们却为了争取这些权益，勇敢地选择了罢工。

中国工人，是伟大的。2009 年，中国工人登上美国《时代》杂志时应该算是他们最为风光的时候。然而，我记得登上封面的女工还说了这样的话，“请在周末我们采访，不要在上班时采访”。中国工人的敬业精神，可见一斑。但同时，他们在上班时的压力也凸显出来了。上班赚钱，是他们最主要的诉求。但是，现在似乎有些改变——中国工人，不仅仅需要工资收入，还要有更加健全的福利，尤其是养老金和住房公积金。

中国工人，是这个世界上最廉价的劳动力。这一点，谁也不能否认。说的好听一些，这叫作“人口红利”的释放；说得难听一些，这就是劳动制度不健全、法治不彰、不尊重人性的表现。长期以来，我们建立了一个依托世界贸易、面向全球市场的加工型经济结构，廉价的劳动力以及丰腴的剩余价值，迅速让我国成为全球劳动密集型产业的首选地。现状却是，在过去二三十年时间里，没有一个国家的劳动力能有我国劳动者这般廉价实惠。

中国工人正在觉醒。这不仅仅是《劳动法》和《劳动合同法》实施的必然结果，也是人发自灵魂深处的渴望。没有人愿意成为《摩登时代》里卓别林扮演的“肉体机器”，尤其是当新生代农民工已经成长壮大，他们拥有独立的判断，拥有权利意识，希望企业能够为自己购买“五险一金”，希望能有和“集体协商”工资的权利，希望有自己的组织和工会，希望自己所在的企业能给自己提供一个可以预期的升职空间，希望自己的工作能够稳定，能够养家糊口、安居乐业。

工人维权意识的增长，导致了维权行动的屡屡发生。不只是“格兰仕打砸”和“耐克鞋厂罢工”这样的激烈形式，就连每年一度的“用工荒”，也不过是工人在权益荒芜的境遇下选择“用脚投票”的结果，这是工人维权意识觉醒和法治社会发展的必然。如果劳动部门，再不对相关企业进行劳动权益的督促检查，则对我国这样一个劳动密集型加工大国而言，必然面临严峻的考验，甚至关乎社会稳定这样的大事。

让所有的人，都有尊严地活、体面的活，是社会发展的终极目的。因此，这不仅仅需要企业为他们的劳动者提高工资水平，更要为他们购买各种福利保险，还要为他们提供上升和发展的机会，作为负责任的企业，还要建设自己的企业文化，让职工找到自己的精神家园。

新华社报道裕元罢工事件：《东莞“代工厂”劳资纠纷引发风波》，春风服务部林东认为，这个报道有三个地方值得重视：1、厂方承认社保、公积金“欠缴”一事属实；2、当地社保部门承认监管不力，当地入职员工都是以临时工标准来登记缴费；3、劳资双方还未协商出合意的解决方案，工人对厂方表现出极大的不信任。该报道提到，厂方再次让步方案尚未取得工人普遍认同，双方分歧焦点之一，在于社保、公积金“历史欠账”个人补缴部分由哪方承担。依据相关规定，社保、公积金均由单位与个人共同缴存。当地部门发布指引信息表示，对于“历史欠账”，单位和个人欠缴部分需“同时执行”“都必须补缴”。厂方17日方案则提出，因有工人“表达不愿意调整与补缴的声音”，将让工人自由选择是否参加补缴。工人对此普遍表示不信任。记者18日上午看到，停工仍在继续，厂方所称的“补缴确认书”尚未发放。有工人表示，此前少缴社保和公积金不是工人的责任，要求企业承担工人补缴部分，或将企业缴存部分直接发放；还有工人表示，担心厂方承诺届时不兑现，要求重签劳动合同，制定新的薪资方案，明确缴存规定，并定期调薪。

6、4月20日

罢工第七天，裕元工友QQ群内出现一些冒充某些劳工界人士混淆视听的言论，春风服务部张治儒于下午1点在各个裕元工友群发表声明如下：

裕元工友们你们好！

我们都是成年人，相信大家都有丰富的社会经验，能够辨别一般事务的对错，好与坏的东西大家都会识别，最关键的是，由于我们工人没有太多的集体维权经验，在目前这种胶着状态下，不知道那种方法是有利于我们维权的。所以，在这个问题上，各位工友一定要相信权威。这两天，群里面出现了一些给大家出主意的人，据我了解，大都是一些工友及社会上关注工人维权的人，他们缺乏专业的知识和实践经验，在工人集体维权和集体谈判方面了解并不多。可能只是凭热情参与，并给出个人意见和建议，出发点可能是好的，但结果可能会误导我们的维权行动。集体维权跟个人维权在技巧和法律适用方面存在巨大差异，个人维权只需掌握有利于自己的证据就可以打赢官司，而集体维权不仅仅是法律和证据充分的问题，还包括组织、协调和统一行动目标，以及整合社会资源等等方面的问题。并且，集体维权由于人数众多，稍有不慎，就可能会失控，形成社会暴力事件，导致政府的强力打压。到时，我们的维权不仅达不到目标，而可能会遭受法律的制裁。所以，大家一定要慎重。

现在深圳市春风劳动争议服务部已将国内具有权威的劳动法专家、集体谈判专家以及著名劳工公益维权组织负责人召集在一起，成立了一个有十人以上的“裕元工人集体维权援助小组”，并已启动。这些人目前都是国内最具有权威和实践经验的人。那些社会上及热心帮助裕元工人的人，可能只是从书本和网络了解一些工人组织和集体维权的知识，但他们缺乏实践经验。大家一定要识别，如果你们认为他们说的有道理，请一定要结合你们的实际情况。——张治儒（今天网络上有人冒充我的名义在跟工人沟通，请一定注意！我的

QQ 号是：330950939，这是网络上可查的。请大家转发到裕元的其他群。谢谢！)

@广东工会 发微博称，据了解，自停工事件发生以来，裕元鞋厂工会干部顶着被骂“工贼”“走狗”的压力，积极收集员工意见，安抚员工情绪，尝试引导工人返回岗位恢复生产，通过产生代表与资方集体协商，和平解决事件。希望裕元厂的职工支持厂工会的工作，共同努力化解纠纷，依法维护自身权益。该微博转发 671、评论 366，遭到绝大多数网友的痛骂。

与此同时，裕元鞋厂发布悬赏令：凡举报管理者消极不作为，举报员工积极组织罢工阻挠复工，经核验属实者，奖励 5000—50000 元！

一个工人在群里倡议：一、厂里承认补交，但个人也要相应补，这不便宜了政府吗？而且这么多年，是政府和厂里违法在前，员工凭什么倒拿一大笔钱出来养贪官，我建议要么让厂里出全部的钱把以前的五险一金补齐，要么让厂里把差额以现金的形式一次性补给员工；二、每个月给员工补 230 元，这是给员工画在墙上的一个饼，大家是吃不到的！厂里有可能在帐面上补给员工，但又会从其他方面扣掉，甚至扣得更多！大家千万不要被厂方忽悠，员工是玩不赢厂方的！凭这几个月莫明其妙扣员工奖金（据说是为买断作准备）就可以看出资本家丑恶的嘴脸！三、综上所述，明天绝不复工！希望大家复制此信息传播开去！

另一个工人指出：今天公司发出的公告每月补生活费 230 元！公司然后每月足额给我们交社保和住房公积金！员工每月交自己应领工资的 8%。那么一个员工应领工资如果是 3000 元，那他的个人社保就要交 8%，就是要扣 240 元，比以前的 144 元多扣 100 元。住房公积金扣 130 元！共多扣 230 元。那么到最后员工到手的钱反而比以前少了！如果过几年住房公积金像前几年政府所说的不退了，那我们这些打工的又中了政府的圈套！

下午 2 点至当晚 11 点，春风服务部再次就公开信的建议，与 90 多名工人通过 QQ 群举行网络会议（本文作者也应邀参加了这次会

议），商讨选举工人代表及委托授权事宜。会议的初步目标是，首先选出一个由 20 人组成的“裕元鞋厂集体维权行动委员会”，负责指挥、协调裕元鞋厂集体维权行动。由于鞋厂规模大，工人人数多，因此还计划在每一个分厂设立一个由 5 至 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行动领导，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。在推动这一目标实现的过程中，春风服务部面临的重大困难是，由于东莞市政府的监控，服务部无法与工人们面对面交流，因此在试图达成共识的时候，效率比较低。虽然此前通过网络交流取得了工人们的初步信任，但是由于缺乏面对面的沟通，这种信任关系还不够牢固，工人们对于春风提出的一些建议能否付诸现实产生了疑虑。

7、4 月 21 日

下午 5 时许，来自广东省总工会官方微博消息：日前，东莞裕元鞋厂部分员工及其他热心人士向省总工会发了一封“公开信”。就公开信所提建议，省总工会回应如下：一、省总工会旗帜鲜明地维护工人的合法权益；二、根据省人大常委会副主任、省总工会主席黄业斌的指示，省总工会常务副主席陈宗文、巡视员林锡明组成工作组，赴东莞处理事件；三、纠纷处理要坚持依法依规、妥善处理的原则；四、通过组织职工选出协商代表，与企业方开展集体协商，解决争议。

晚上八点多，“裕元鞋厂维权援助小组”一行 10 余人，其中包括春风服务部张治儒、林东，劳维律师事务所陈辉海等再次涉险到达东莞市高埗镇，分批次与一厂、新老三厂、六厂、八厂、加元厂的工友约 50 多人进行会面商讨维权方案。这 50 名工友中不乏工人积极分子，一直为推动工友积极理性维权做了许多工作。经过 6 个多小时的商讨，最后与 50 多名工友确定了最终的利益诉求和维权方案：

- 1、因厂方一直以来存在违法行为，故要求厂方给予经济补偿或以买断工龄给予经济补偿；

2、补缴以前偷逃欠缴的社保和住房公积金，厂方除承担其依法缴纳的部分，还需要承担工人缴纳部分，承担工人补缴的份额不低于80%；

3、工人工资底薪提高30%；

4、工人选举代表与厂方进行谈判，厂方须事先发布公告声明不对工人代表进行打击；

5、重新选举工会工会主席与委员，工会主席必须由组长（含组长）以下工人担任。以上五条厂方如果不能答应，工人绝不复工。

“裕元鞋厂维权援助小组”对会面的工友做了当前形势的分析，目前虽然大家对工厂一直以来的欺诈和厂方给出的解决方案表示气愤，并且有决心继续维权，但很明显工人的心态很不稳定，因为我们能很明显的感觉到每天早上六点，有部分工友就会在维权QQ群众相互询问是否停工，别人停工则他就停工，一旦别人复工他就免不了也会复工，这是一种没有底气的跟风。

这种情况很容易被厂方和有关部门分化瓦解，而导致这种情况出现的根源就是没能形成组织化维权，虽然我们知道每个工厂和部门都已经形成了工人维权小圈子，但是由于这部分工人还处在地下活动状态，极其不利于工人统一思想和行动策略，所以“裕元鞋厂维权援助小组”成员张治儒先生和陈辉海先生一再强调要将维权组织化和公开化，只有组织化才能防止大家被分化，只有公开化才能避免政府部门的猜疑或者不信任，并且避免捣乱分子利用其他工友获取信息不及时这种误差进行煽动或误导。

参与会见的工友也表达了他们的担心，因为很多工人积极分子或者已经被推选的工人代表担心一旦公开身份或行动即会遭到打压，这种担忧是很正常的，但是这并不是没有解决方案：

1、工友团结协助，比如一旦有工人代表被带走，无论被厂方还是被有关部门，那最简单的方式不是去要人，而是所有拥护这名工人代表的人跟着去并要求被带走，比如代表被带上某辆车子则所有人争着爬上车子里要求被带走，无论是谁都不会愿意碰着这种棘手的

事情。这需要勇气和信念，如果工友们没有这种勇气，没有为维护个人权益和尊严抗争到底的信念和决心，那建议大家趁早收兵；

2、如果工人代表被非法解职或关押，则所有人坚持停工抗议而且不与厂方或有关部门进行任何交涉，直到代表恢复劳动关系和人身自由为止；

3、对已经遭遇厂方非法解雇或遭遇行政拘留的工人代表，每个工友出 10 到 20 块钱作为对代表遭受损害的补偿。以此即可消除工人代表主动站出来为工友维权的后顾之忧。

而另外一些参会的工友则担心工人代表被收买，谈判的时候不为工人争取权利，其实解决的办法也很简单：

1、工人签署授权书，就某项补偿或福利的内容授权工人代表进行谈判，维权小组约 10 人左右先收集工人诉求满足的底线，然后形成授权文件，如果工人代表谈判的结果低于这个条件，工人不予接受并且有权罢免代表；

2、谈判过程全程录影录像并且在公司操场上向所有工人进行直播，面对数以万计的工友无论是谁都不敢出卖工人的利益。

在“维权援助小组”会见的工人中，已有来自各厂区的数名积极分子提出主动担当工人代表的意愿和决心，剩下的就是广泛获得工友们的支持。

“裕元鞋厂维权援助小组”衷心希望工友们能以其明辨事理的能力积极回应这些工人代表的工作，为建立一支更强大更坚定更与效率的维权队伍一起努力。最后，希望这句话能铭记在大家心中：团结就是力量，坚持就是胜利！

8、4 月 22 日

深圳春风劳动服务部早八点消息：

4 月 21 日下午四时许，厂方张贴《关于调整社保、住房公积金的方案》和《有关工友生活津贴的方案》，这两份所谓的《方案》的

内容归纳起来主要有三个方面：(1) 从2014年5月1日起依法足额缴存社保和住房公积金；(2) 按照工人的意思，依法办理养老保险和住房公积金的补缴；(3) 从2014年5月1日起每月发给工人生活津贴230元。

从表面上看，工厂貌似做出了巨大让步，工人的维权也获得了一定的成功，但实际上工人并不能从中得到实质性的和有保障的改善，首先厂方所谓的“依法足额缴存”并未给出明确的缴费基数，因为据我们所知，《社会保险法》所要求的缴费基数与地方性法规是不同的，前者必须严格按照工人的实际收入作为基数来计算社保费，而后者则只需不低于当地最低工资标准即可，厂方未明确说明是按照哪个标准来实施，其中潜藏极大的变数；

其次，厂方提到“根据工人的意愿、补缴社保和公积金”，这明显是一种障眼法，因为工厂这样一种补缴方式明显是在撇清其十几年来偷逃欠缴工人社保和住房公积金所应该承担的违法责任，若厂方未曾违法双方按照法定比例分担社保和住房公积金的费用是合理的，但是由于厂方在缴费上一直存在违法行为，则补缴社保和住房公积金依旧按照法定比例双方承担则是不合理的，因为这样对厂方的违法行为没有任何的惩戒作用，更无法保证以后他不会再次违法，所以厂方除承担其自身应为工人补缴的社保和公积金外，还应该承担法定由工人补缴的社保和住房公积金的全部或者80%以上比例；

最后，厂方提到“为体恤员工辛劳”，特地从5月1日起每月给工人发放230元的生活津贴，毫无疑问，这种表述的口气依旧傲慢无礼，像是为了可怜工人“要钱不要脸”（台籍主管的原话）才施舍给工人的，这明显并非本着诚恳的态度来回应工人提出的涨薪诉求，而是赤裸裸的对工人人格尊严的侮辱。

另外，这与工人提出的涨薪30%相去甚远。而且无论补多少钱，应该是作为工资底薪来增加而非生活津贴，因为作为生活津贴的福利是可以依照厂方盈利水平作出调整的，如果厂方待工人复工后发出新的公告称因企业效益不好故暂时取消工人的生活津贴，那这种

行为是不违法的，而加入作为底薪则不能降低。

综合以上几点因素，工人对于厂方提出的解决方案非常不满，今天依旧继续罢工抗议，罢工人数依旧占裕元集团所有工人总数的80%以上。

上午，有某网站传说位于东莞石碣镇的台达电子厂爆发争取社保的罢工，一时间网络上有关说法沸沸扬扬。有工友指出，消息来源网站的部分照片并非台达罢工，而是东莞高埗上江城裕元罢工现场。也有人下午2点多在微博上留言“刚刚路过西南台达，没见到任何异常”。中午12:01，东莞市公安局微博@平安东莞发布微博称：“我局在工作中发现网上出现一条关于‘紧急消息，东莞石碣台达电子厂今天罢工，……公安机关已调集警力前往处置……’的信息。经核查，此为虚假信息，公安机关正在依法调查信息来源。请广大网民不造谣、不信谣、不传谣，做网络健康环境的维护者。”

4月22日上午10时许，张治儒、林东去见东莞国保后失联²。劳工学者@王江松-第一时间做了报道：劳工公益机构深圳春风劳动争议服务部主任张治儒先生的夫人刚才来消息说：老张上午出去时候，说去见东莞国宝，现在还没有回来，电话也打不通了，失去联系。他的助手林东也同时失联。原因应该是春风指导裕元鞋厂工人理性地有组织地维权，不知这犯了哪一条王法？请求大家一起找人，一起高喊：东莞国宝，放人！

工友们也知道了这个消息，他们在群里说：

——谢谢关注和支持我们的各界人士，尤其是张老师，我们感谢你们！工友们应该相信自己的力量，依靠自己把自己的事办好。当然有人愿意免费帮忙，比如张律师。大伙还是要支持的。如果张律师真被抓了，相信他也会说工友们办好自己的事就是对他最有力的支持。

——我认同你的观点。各位工友我们自己好好的想想，后面这几

² 张治儒被东莞警方带往某山庄度假，两日后恢复自由；林东被东莞警方以涉嫌在网络上寻衅滋事（只是在小型QQ群里询问台达厂是否发生罢工）被刑拘，在多达7500多工人和社会各界人士签名声援下，在庞钹、刘正清等人组成的律师团的据理力争下，一个月后林东因为“证据不足”而被无罪释放。

天我们够团结吗？早上打了卡以后，回家的回家，打牌的打牌，上网的上网，钓鱼的钓鱼。其实我们应该每天在厂区里面游行，口号、横幅什么的都要有。看看别人罢工维权是怎么成功的吧。

环球时报英文版发表报道《罢工潮表明劳工权益被忽视》指出：近期，台资的东莞裕元鞋厂罢工活动扩散至江西的分厂，背后的动因是中国工人权利意识的上升，这些抗议背后发出了信号：廉价劳动力支撑的增长不再具有可持续性。据统计，3月以来已经发生了30起至少500名工人参与的罢工事件。

9、4月23日

裕元工友维权QQ群公布工贼榜，同时提出如下要求：1、只补缴养老保险，对我们今后的利益影响更大的失业保险、医疗保险怎么办？2、公告故意混淆社会保险与养老保险的概念，社会保险包含养老保险、医疗保险、失业保险、生育保险、工伤保险，需要员工本人缴纳的只有养老保险与门诊医疗；3、不需要员工本人缴费的不提补缴，需要员工缴费的答应补缴，据我猜测就是算到员工不愿掏钱出来，到最后员工不愿掏，工厂也不用掏了，最后不了了之；4、罢工至今，我们得到的权益短期内都没有，还要自己拿钱出来，怎么感觉又被工厂“强奸”了；5、强烈要求工厂补齐社会保险而不仅是养老保险，并主动承担员工应缴部分，拿出大企业的担当出来。6、以上请各位转发，让更多人知道。在没有达到工友们的意愿下，强迫工友开工的就是汉奸、走狗，我们要把汉奸公之于众。千万不要上了汉奸的当，理性维权，坚持到底，胜利在望。

南华早报中文网今日报道，据两名罢工工人介绍，鞋厂绝大多数员工今日继续罢工，继续抗议工厂涉嫌违法欠缴员工社保费用的问题。但由于担忧警方继续抓、打工人，上万名工人改用消极怠工方式——进入厂内打卡签到，但随即返回生活区内休息。有新员工对事件迟迟未有进展感到焦虑，称希望尽快复工。但更多老员工表示，罢工将持续到五一国际劳动节。“我们希望厂里能给我们一次性补缴社保

金欠账，或者直接买断工龄。”一名来自江西的林姓女工如此回应。多名工人及劳工组织人士向《南华早报》表示，工人之所以提出“买断工龄”的强硬诉求，主因是不少工人对社保基金的作用并不清晰，也不信任；不少工人认为，国家政策可能随时更改，担忧继续缴付社保，得不偿失。而对于省工会及工厂工会的调解作用，各方仍持争议。“工会的弱势说大了由国情决定的，以经济建设为主要前提下，做为代表工人权益的工会就不可能站在企业的对立面去真正帮忙到员工。”一名不愿署名的厂工会干部告诉《南华早报》，“这次的罢工事件工会做了很多努力，但却很难得到员工的认可，而资方也不敢给工会太大的权利，所以注定了工会的鸡肋。”

裕元 QQ 群中工人们提出了两种方案：

A 方案：1、厂方补齐以前少交的社保，资金直接补给各工友帐号（5.1 前完成），而不是社保局。2、厂方补交不按法定要求的公积金（离职是可以退回给工友的）。3、底薪上调到本地区最高水平。4、工厂每年 2 次的调薪升职不可以分工种，分级别，更不可以无理的冻结。5、从 5.1 开始按法律交足 5 险 1 金，并要有官方相关明细与流水帐，让工友随时可查，厂方要积极提供查询与咨询渠道和窗口。6、每个月不可以少于 230 元的生活津贴（目前先按厂方提供的标准），后续按物价标准再调，厂方要无条件配合，生活津贴必须是以现金的方式补给工友帐号。7、工时对调需工友代表同意（代表需是员工选出的，工人和现场干部优先，工厂要给代表适当的酬劳），工人代表的意见一旦不符合大部分工人的意愿，则代表意见无效，须按工人意愿再商定，代表另选。8、春节放假，工厂要提前安排，不能少于 10 天的休假期，可以对调（但须按第 7 点办）。9、工厂要尊重工人，维护工人权益，工厂要按工龄给相当的福利，这样也能留住有经验的工友，能确保品质、产能，为工厂赚回更多利润。10、还有其他工友意见。以上条款全体工人有最终解释权、说明权、行使权。

B 方案：1、工厂买断工友工龄，一次性补偿给工人（5.1 前完成到工人帐户）。2、补偿金需按相关条款实行（可参照之前部分工厂停厂标准理赔，但是须按当前工友的薪酬来计算，此点需找相关人员了

解，并得到工友们的同意)。3、补偿金到帐后，工友与工厂重签劳动合同。4、特殊情况的工友，工厂也要考虑与尊重，并合理的补偿。5、还有其他工友意见。以上条款全体工人有最终解释权、说明权、行使权。

另：如果工厂能答应其中任何一种方案，需请政府、工会、媒体、工厂老板、全体工人开公众大会，拿出诚意与行动来，只要工人们同意，工人即时开工生产。工厂需在 5.1 号前处理完方案中的每一条。

以上条款是大部分工人的意愿（并不是全部），工人有最终解释权，说明权，行使权。工友们要理性维权，并积极与相关部门良性互动，早日达成工友们的意愿。

德国之声报道：东莞裕元鞋厂罢工，劳工维权人士失踪。自由亚洲电台报道：助东莞裕元鞋厂工人罢工维权，深圳两劳工组织成员“被失踪”。参考消息网：中国劳动大军日益重视维权（2014-04-23 10:38），核心提示：工人的社保金缺口可能高达 4 亿英镑。裕元的股东短期内会面临一些波动，这取决于劳资谈判的进展。全世界的消费者或许最终会为每双运动鞋多花几块钱。但是，与此同时，中国将跨越一个里程碑。这场罢工围绕劳动大军的日益成熟以及这如何影响他们对雇主的要求。这不是要求增加工资的简单粗暴的罢工——尽管这个要求无疑是合理的——其核心在于，“工作”这个概念意味着更多内容。

10、4 月 24 日

强迫复工干部与坚持罢工工人双方爆发激烈冲突，传发生撕扯抓捕；官府重兵把守封锁老三厂，工人试图抱团冲破工贼阻挠；工人纷纷为“压迫工人上班的厂长被打”传闻欢呼；部分工人被强迫回车间，消极怠工，聊天不做事；干部用“打卡后再回去签名”欲骗回工人；工人号召下午厂门集会。

台湾 15 家劳工团体今天在宝成集团总部发起“封锁黑心企业、终结血汗品牌，声援裕元鞋厂工人罢工行动”，呼吁宝成集团以及众

品牌商拿出良心，回应罢工工人诉求：1、反对暴力镇压，立即无条件释放全部被捕工人；2、对社保和住房公积金，裕元补足所有资方应付金额，品牌商补足所有工人应付金额；3、终止胡乱变更社保缴费单位，裕元应承认所有工人全部年资；4、裕元与品牌商应与工人选举出来的代表协商，妥善解决各项劳资争议。

香港劳工界八团体给裕元鞋厂代工各品牌的公开信，要求国际品牌履行企业社会责任，不但要确保他们所有在中国的供应商以后要遵守中国的法律，按社会保障法来支付工人的社保；还要与裕元一起承担历史欠帐，赔偿过往欠缴的养老保险和住房公积金。具体要求如下：（1）东莞裕元应立即按工人工资总额缴交社保；（2）东莞裕元应按工龄补缴以往没有按照工人工资缴纳的养老保险和住房公积金。工人应补交的个人部份由裕元和所有向裕元下单的品牌买家共同承担。连署团体：全球化监察（GM）、大学师生监察无良企业行动（SACOM）、劳动力（WE）、亚洲专讯资料研究中心（AMRC）、香港职工会联盟（HKCTU）、街坊工友服务处、太古饮料职工总会、饮食及酒店业职工总会。

大学生关注裕元维权小组发表《声援裕元罢工，青年人撑起来》：一场中国当代罢工史上最大规模的浪潮席卷东莞，工人们涌向街头，打出“还我社保，还我公积金”的口号，为了作为工人的尊严和权利而战斗！裕元工人的罢工不仅仅是争取自己的权利，也是为社会的道德、平等和尊严欢呼，不仅仅是工人们自己的事情，也是全社会尤其是需要青年人的担当和责任！在这社会的大潮中，让我们勇敢表达自己的立场，亮明我们的观点，传递青年们对工人的关怀吧！大声说出我们的诉求：一、东莞政府应立即无条件释放被捕的罢工工人，对殴打过的工人进行道歉和赔偿，并且承诺不再进行暴力镇压。二、在地方工会指导下，启动工会民主改选，选举工人代表，与厂方进行平等谈判，并且工厂承诺不会在任何时间、以任何理由对罢工相关人员进行打击报复。三、耐克、阿迪达斯等品牌应该对工人的损失负责，拿出足够的诚意和资金补偿工人、回应工人诉求，并且以后负起主动监督供应商是否善待工人的企业责任。

东莞市总工会工作组集合四部门及资方回复意见也于同日回应裕元工人：

各位工友：

市总工会工作组在前一阶段广泛征集员工们对解决劳资纠纷事件的意见，经过我们的共同努力，已将员工们提出的第一批意见整理分类并分别提交给政府相关部门、市总工会和企业资方作出回应和解答，现将各方面的回复完整地反馈给各位员工，请大家认真阅读，如果对某些回复不满意或仍有不清楚的地方，请大家继续提出意见，由我们收集后，提交给相关各方作出进一步的解答。今次公布的是4月22日收集到的第一批意见的相关回复，我们将陆续将员工们提出的意见及回复，分批公布。谢谢大家的支持！

东莞市总工会工作组

2014年4月23日

附件一：社保局回复意见

一、社会保险应该从入职开始补缴

答：根据《关于妥善解决当前劳资纠纷重点问题的通知》（粤人社发〔2013〕189号）第二条有关“用人单位申请为职工补缴应参保未参保工作时间的养老保险费的，补缴年限的起始时间最早不超过当地实施企业职工基本养老保险制度之月”的规定，用人单位申请为职工补缴应参保未参保工作时间的养老保险费的，补缴年限的起始时间最早不超过职工在本单位的工作时间，且最早不超过《广东省社会养老保险条例》的实施时间（即1998年11月）。

根据《广东省人民政府关于贯彻国务院完善企业职工基本养老保险制度决定的通知》（粤府〔2006〕96号）的规定，经申报并已核定的2006年6月底前的缴费基数不再重新核定，即缴费基数补缴不能早于2006年7月。

如下情况均不属于上述文件明确规定的情况：（1）已领取养老保险待遇的；（2）已按规定退保的时段；（3）养老保险关系已转出我市的。

二、由于大部分员工无能力补缴员工部分，因为是公司违法，应该由公司负责

答：根据《中华人民共和国社会保险法》（中华人民共和国主席令第三十五号）第十条有关“职工应当参加基本养老保险，由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费”及第六十条有关“职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴”的规定，补缴费用中单位应缴部分由单位负担，个人应缴部分由个人负担。

公司违法应该通过法律规定对其进行处理，例如加收滞纳金，提高其违法成本。由公司负责员工补缴部分依法无据。

三、社会保险和住房公积金补缴的费用全部打入员工个人自己的私人账户。

答：根据《社会保险费申报缴纳管理规定》（中华人民共和国人力资源和社会保障部令第20号）第十二条有关“征收的社会保险费，应当存入社会保险经办机构按照规定开设的社会保险基金收入户。社会保险经办机构应当按照有关规定定期将收到的基金存入依法开设的社会保险基金财政专户”的规定，除个人补缴费用划入社会养老保险个人账户外，单位补缴费用划入社会养老保险统筹基金并实行财政专户管理，社会保险补缴的费用不能打入员工个人自己的其它任何私人账户。

员工的社会养老保险个人账户同样按社会保险法的规定进行管理，不能提前支取。

四、有关补缴行为应该有媒体和执法部门进行公证。

答：这个诉求所指有欠明确。有关补缴行为是依法依规进行的，我们欢迎包括媒体等各方面进行监督。至于对补缴行为进行公证的要求，社保法等相关的法律法规未予明确，不属法定程序，也不能作为补缴的程序之一。

五、废除临时工。

答：临时工作作为一种用工形式是客观存在，与社保缴费和待遇无关。至于员工在社保信息系统的记录，可按实际情况进行调整。

六、对于部分还差几年未缴纳到 15 年的，有愿意交的，必须同意补缴。

答：员工在工厂工作期间单位没有为其参加养老保险的，可以申请补缴，补缴年限的起始时间最早不超过《广东省社会养老保险条例》的实施时间（即 1998 年 11 月）。根据《实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》（中华人民共和国人力资源和社会保障部令第 13 号）第二条、第三条规定，参加职工基本养老保险的个人达到法定退休年龄时，累计缴费不足十五年的，在工作期间可以延长缴费至满十五年。社会保险法实施前参保，延长缴费五年后仍不足十五年的，可以一次性缴费至满十五年。没有工作的，可以申请转入户籍所在地新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险，享受相应的养老保险待遇。

七、要求能在社保网站上查询到企业和个人缴纳的明细。

答：逐步完善社保网站的查询功能，方便员工查询企业和个人的缴费情况也是我们信息公开工作的目标之一，我们也一直在努力中。

八、第二次进厂的应该将第一次进厂的时间补缴社保和公积金。

答：员工在工厂工作期间单位没有为其参加养老保险的，可以申请补缴，补缴年限的起始时间最早不超过《广东省社会养老保险条例》的实施时间（即 1998 年 11 月）。其它情况与第一条回复的情况一致。

九、从今往后，员工不愿意再缴纳社保和公积金。

答：依法参加社会保险、缴纳社会保险费是员工的权利，更是员工的义务，《中华人民共和国社会保险法》（中华人民共和国主席令第三十五号）第十条已明确规定，“职工应当参加基本养老保险，由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费”。《广东省社会养老保险条例》第二条也明确规定所有企业、城镇个人经济组织和与之形成劳动

关系的劳动者应当参加企业职工基本养老保险。

十、已经到退休年龄，但是未交满 15 年，如何享受社保待遇；或者说是不是白交了；能不能一次性补足 15 年。

答：根据《实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》（中华人民共和国人力资源和社会保障部令第 13 号）第二条、第三条第六条有关规定，参加职工基本养老保险的个人达到法定退休年龄时，累计缴费不足十五年的，在工作期间可以延长缴费至满十五年。社会保险法实施前参保，延长缴费五年后仍不足十五年的，可以一次性缴费至满十五年。没有工作的，可以申请转入户籍所在地新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险，享受相应的养老保险待遇。

参加职工基本养老保险的个人达到法定退休年龄后，累计缴费不足十五年，且未转入新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险的，经个人书面确认终止职工基本养老保险关系的，社会保险经办机构将其个人账户储存额一次性支付给本人。参加职工基本养老保险的个人不幸亡故后，其个人账户中的余额（含利息）可以全部依法继承。

参保人离开东莞到新工作地（即新统筹地区）的，单位缴费和个人账户按规定转入新工作地。

附件二：人力资源局回复意见

一、劳动合同解除方面

答：未按规定为员工缴纳社保，主要有未缴纳和未按员工工资足额缴纳两种情形。未缴纳的，劳动者可以提出解除劳动合同并要求支付经济补偿。而未按员工工资足额缴纳的，按照省有关部门的意见，不支持员工以公司未足额缴纳社保为由解除劳动合同并要求经济补偿。裕元厂目前的情况属于未按员工工资足额缴纳社保的情形，员工以此为由解除劳动合同是没有经济补偿的。员工提出支付赔偿金、买断工龄的诉求是没有法律依据的，不予支持。

二、重新签订合同方面

答：根据《劳动合同法》有关规定，劳动合同具备基本条款，用人单位和劳动者协商一致，并经用人单位和劳动者签字盖章后生效。具体使用何种版本的劳动合同，法律没有强制性规定，企业可以根据实际情况，自行拟定劳动合同文本。裕元公司提交的劳动合同样本，具备劳动合同法规定的基本条款，未发现与相关劳动法律法规相抵触的条文，公司和员工签字盖章后已经生效，劳资双方都应当按照合同约定履行义务。也就是说，目前裕元公司与员工签订的劳动合同合法生效，对双方都具有法律约束力，不需要重新签订劳动合同。如果员工仍然对劳动合同存在疑问，可以向市人力资源局或者高埗分局进行咨询。

三、高温津贴方面

答：根据《广东省高温天气劳动保护办法》规定，2012年起，每年6月至10月期间，劳动者从事露天岗位工作以及用人单位不能采取有效措施将作业场所温度降低到33℃以下的（不含33℃），用人单位应当按月向劳动者发放高温津贴。

附件三：住房公积金管理中心回复意见

一、住房公积金也应该从入职开始补缴。

补缴时间应从职工入职次月起计，1999年4月《住房公积金管理条例》发布前入职的职工，补缴时间最早可追溯至1999年6月。

二、社会保险和住房公积金补缴的费用全部打入员工个人自己的私人账户。

根据《住房公积金管理条例》第十九条规定：“职工个人缴存的住房公积金，由所在单位每月从其工资中代扣代缴。单位应当于每月发放职工工资之日起5日内将单位缴存的和为职工代缴的住房公积金汇缴到住房公积金专户内，由受委托银行计入职工住房公积金账户。”因此，住房公积金只可汇入职工的住房公积金账户，不能打入

私人银行账户。但职工符合提取条件并办理提取手续后，资金可转入职工个人银行账户。

三、有关补缴行为应该有媒体和执法部门进行公证。

依据法规，企业与职工的住房公积金缴存和补缴行为由住房公积金管理中心依法依规进行监督。裕元厂职工住房公积金补缴的计算日期、缴存基数和缴存比例，我中心都将严格按照法规规定监督执行，其他机构介入并无法律法规支持。

四、第二次进厂的应该将第一次进厂的时间补缴社保和公积金。

住房公积金补缴时间以职工在本单位的不同工作时间的入职次月起计算的累计时间。

例如：职工张某，2005年3月至2005年9月在裕元厂工作，随后离职，2012年4月回到裕元厂工作至今（2014年4月），则该职工可以补缴的时间共为 $(6-1) + (24-1) = 5+23=28$ 个月。

五、从今往后，员工不愿意再缴纳社保和公积金。

根据《住房公积金管理条例》规定，缴存住房公积金是职工的法定权利和义务，职工应当依规履行。

附件四：东莞市总工会回复意见

一、关于职工提出工会成员应该民主选举出来的问题。

据了解，宝成鞋业有限公司工会委员会于2013年4月8日召开第二届工会代表大会，按有关程序民主选举产生了第二届工会委员会（1名工会主席、4名工会副主席、11名工会委员）和工会经费审查委员会（1名经审主任、4名经审委员）；裕元鞋业有限公司第三届工会委员会任期已届满，我们将督促裕元鞋业有限公司工会委员会尽快按照《工会法》《工会章程》等相关法律法规进行换届选举。

二、关于职工提出应该开协调会选举员工代表，由工人代表正式和厂方谈判问题。

我们支持职工提出的选举职工方协商代表、由职工方协商代表

和厂方进行协商的意见。上级工会将指导企业工会依法依规推选职工方协商代表与企业方进行协商。

附件五：裕元公司回复意见

一、由于大部分员工无能力补缴员工部分，因为是公司违法，应该由公司负责。

答：公司承担依法相应的责任，包含罚款和滞纳金。员工应按规定依法补缴，相应的福利待遇亦完全由员工享受。

二、由于公司违法，因此要求买断工龄，公司应该支付经济补偿金赔偿，有些提出是双倍经济补偿金买断工龄，解除劳动合同；重新签订劳动合同。

答：根据东莞市人力资源局指出，企业未按员工工资足额缴纳的，按照省劳动人事争议仲裁院等有关部门的意见，不支持员工以公司未足额缴纳社保为由解除劳动合同并要求经济补偿。

三、社会保险和住房公积金补缴的费用全部打入员工个人自己的私人账户。

答：社会保险和住房公积金属于政府规定缴交的费用，必须依法申请并相对缴存。按照法律规定，并不存在打入员工个人账户的可能。

四、召开记者会，公开向员工道歉。

答：许多政策的落实有其过程，也多次调整，对实施多年的缴存比，而多数员工知情并无意见，现因社会情况改变，许多员工届临退休，开始关切赡养问题，政府近年来也对相关问题多所讨论与完善，我司已对新形势进行积极调整，对许多工友所造成的困扰，多次以书面公告澄清致意。在此，敬借工会沟通的平台再次表示歉意，尚祈见谅。

五、建立对话机制。

答：除我司原有各项沟通机制外，近期我们密集进行各项面对面

的大型沟通会议，也大量收集意见，以文字公告宣告。但因人数厂区庞大，仍有不足。故特请政府与工会协助。也设立诸多专线窗口。现再增设社保及住房公积金协助办理办公室，连合政府、工会，将在近期投入服务，敬请多加利用。

六、底薪要求每年递增 30%。

答：此要求并没有法律上的根据，此外在国内外现实环境下，也无法同意。工资的调整需考虑社会环境，经营成效及人力供需等诸多因素，国家及各省对工资皆有多方考虑，制定调幅，稳定中改革成长。劳资双方共同努力争取佳绩，才能生存，进一步求发展，共创双赢。

七、每月工资单或另单打印清单告知个人有无缴存情况。

答：同意，也已进行规划。行政中心已对工资单进行改版，将对个人代扣缴存之社保及公积金和增加的生活补贴分项列明，每月印明，以供备查。预计在五月份工资单完成。

八、拒绝施舍，不需 230 元的生活费。

答：部份人员拒绝，但也有人员同意。拒绝者，可签署拒领。

九、要求裕元更名宝成。

答：经营名称应尊重投资设厂的经营权，且改名事涉多种执照的切换，非不得以（如配合政府政策转型升级），似无变更必要。

十、公司存在帮派（通山帮、常德帮）控制利益，要求一并处理。

答：帮派处理属地方治安维稳权责。如确实有相关情形，建议向公安举报，申请处理。

十一、科长以上的管理人员应该支付加班费。

答：现行制度各厂确有差异，部份人员申请特殊工时制，且薪资与绩效挂勾，管理干部亦有其他考虑。我司近期已将薪酬列入整改考虑。

十二、调薪制度不应该一厂两制。

答：如 11 题。

十三、应该开协调会选择员工代表；工会成员应当民主选举出来。

答：工会非公司管理，公司尊重员工参与工会运作，也尊重现行机制。

十四、第二次进厂的应该将第一次进厂的时间补缴社保和公积金。

答：请依法提出申请，由职能部门判断，依法办理。

十五、劳动合同要求重签劳动局的范本，解决子女入学的问题。

答：劳动合同主管机关为人力资源局，合同并无问题。其它非主管部门，现已改善僵化规定，入学问题已解决。

十六、230元的补贴太少，应该直接加入底薪，变成工资。

答：生活津贴为福利政策，故不列入底薪。

十七、要求记者会的形式解答员工的问题。

答：公司会将此建议纳入考虑。

十八、不能歧视幕僚工，幕僚工待遇低于其他工种。

答：如11题。

十九、逐条生产线宣导法律政策。

答：已规划进行。

二十、工厂管理方式粗暴，不尊重员工，伙食差。

答：分案进行管理，各别干部违规，欢迎举报。

二十一、要求支付高温补贴。

答：公司一向愿意依法办理，高温津贴会在现有基础上持续完善。

二十二、在未解决本次纠纷之前，不得强制上班。

答：目前主要争议已经由各方完成协调方案，议题已公告周知，希望员工注意理性维权，尊重履行合同签订的责任与义务。如有违反厂纪厂规例如旷工达三日者，公司在国家法律保障下，有权利解除劳

动合同且无需支付经济补偿金。

二十二、由工人选择工人代表正式和厂方谈判。

答：公司尊重员工参与工会运作，也尊重现行机制。

二十三、有员工提出要尽快复工。

答：非常感谢，我们恳切希望大家共体时艰，尽速复工，维护每个人的工作权力。在理性平和中，改善精进，共创双赢。

11、4月25日

老三厂大部分工人根本没进厂，因为卡机早就被拆了，进厂也没用。也就是有至少一万工人完全没有进车间。其他厂大部分工人在车间里不做事、或者磨洋工。真正复工的不多，多是观望。强迫工人复工的干部与坚持停工的工人继续发生激烈冲突。据工友证实，在G8化工厂发生课长殴打女工致头破血流的恶性事件；在老三厂，警察冲入车间直接殴打一名拒绝复工的女工，几名警察将其强行抬走。大量便衣混在工人中，发现有积极罢工的工人当场就带走。可以确认，特警、防暴警察空前出动，封锁工厂，乃至进入车间直接为老板站岗，给工人造成极大压力。但罢工工人远没有被压服，四万工人的大多数仍然在罢工，有至少一万人出了车间，其他大多数人在车间里静坐罢工。裕元透过“中央社”等媒体放出的“员工已经陆续复工”并不符合实际情形，更是自欺欺人的心理战术。

国内十五家劳工NGO组织联名声援裕元工友争取全面落实社保的公开信：

裕元的兄弟姐妹及关注社保权益的朋友们：

我们一直密切关注4月5日起裕元工潮发展。从裕元社保问题浮出水面至今已超半月，从开始的几千人站出来到现在已超过4万人争取，从开始工厂不理会到现在工厂答应补缴、社保部门承认失职，看着这些转变，我们衷心敬佩裕元兄弟姐妹们的勇气和坚持！

裕元的兄弟姐妹们，我们和你们一样深深明白，社保是每个工人的长远保障，它靠过去和将来的累积来成就老有所养、病有所医、伤有所赔、生育健康、失业无忧。因此，在裕元的社保和住房公积金问题上，尽管厂方提出了解决以后缴费问题的方案，但是，只有正视过往十几年工人的个人缴费问题，才是真正解决整体问题及维护劳资双方的长远利益。

在补缴过往十多年的个人缴费问题上，我们认为，如果裕元仅仅以补缴自己一份了事，甚至将决定补交与否的责任推给工人，是意图让工人因为负担不起大额补缴费而放弃补缴，这种推诿责任的做法，是又一次不守法。因此，我们必须提出：

1、目前在中国有 16 万裕元工人，为裕元在 2013 年挣得纯利 27.18 亿人民币付出劳力及血汗，既然裕元长年立意不为工人缴足社保及住房公积金，做出如此损害工人权益的行为，便应为其失德违法负上责任及作出赔偿。《社会保险法》第 86 条列明，企业未按时足额缴纳社保费的，应缴纳滞纳金及罚款。我们认为东莞社保局应尽快履行职责，执行相关法规，收取裕元滞纳金乃至罚款，并将之转到工人帐户，赔偿工人的损失，还工人利益，拨乱反正。

2、裕元是耐克、阿迪达斯、锐步、彪马等全球 60 多个品牌的代工鞋厂。2013 年阿迪达斯的全年纯利润超过 67 亿人民币，而耐克仅 2013 年首季纯利便超过 48 亿人民币，这只是一两个品牌的利润。这些世界知名的品牌拿着巨额的利润份额，却放任其代工厂剥削为之付出血汗的工人的权益于不顾，长年花大钱粉饰其品牌社会形象，如今它们应为其不負責任行为买单。

一向要求企业承担社会责任的国际社会，此刻应吸取过往空谈企业社会责任，没有真正惠及工人利益的经验教训，和裕元工人一起，联手要求这些品牌拿出所得利润为裕元工人补缴过去的社保个人缴费，兑现企业社会责任承诺，真正公平对待工人。

裕元的兄弟姐妹们，我们身为工人多年付出了血和汗，我们坦荡无愧，在补缴以往社保个人缴费的责任谁属、谁出资埋单问题上，答案是毫无疑问的！若大家由此往前走一步，便是全社会真正落实社保的一大步。

关注社保权益的朋友们，裕元兄弟姐妹的问题也是所有人的问题，我们不是个体，所有需要社会保障的人和裕元工人是一个命运共同体，今后检讨社保制度、全面落实社会保障是大家的共同愿望，只有团结、坚持，属于我们的权益才终将回归我们！

联署支援团体名单：

深圳打工者中心

山东青岛小陈热线

北京工友之家

蒲公英残疾人互助站

浙江小小鱼劳工服务部

澳利威工援中心

广州珠江工友服务中心

深圳小小草工友家园

广州安之康信息咨询中心

惠州工人热线服务中心

四川省蓬安县锆石互助站

广东番禺打工族服务部

深圳市时代女工服务部

新工人服务部-春风分部

深圳市手牵手工友活动室

2014年4月25日

东莞公安局贴出告示：

目前，裕元厂大部分员工已经复工，但我们发现有个别员工受到恐吓、威胁。公安机关坚决维护广大员工的正常工作生活秩序，对违法行为，将依法予以严厉打击。

一、根据《中华人民共和国治安管理处罚法》第四十二条规定，威胁他人人身安全，侮辱或者诽谤他人，诬告陷害他人，打击报复证人，发送侮辱、恐吓或者其他信息干扰他人正常生活，侵犯他人隐私的行为，处五日以下拘留，情节严重的，处五日以上十日以下拘留。

二、根据《中华人民共和国治安管理处罚法》第四十三条规定，殴打他人，或者故意伤害他人身体的，处五日以上十日以下拘留；结伙殴打、伤害他人的，处十日以上十五日以下拘留。

三、根据《中华人民共和国刑法》第二百三十四条规定，故意伤害他人身体的，致人轻伤的，处三年以下有期徒刑，拘役或者管制；致人重伤的，处三年以上十年以下有期徒刑；致人死亡或者以特别残忍手段致人重伤造成严重残疾的，处十年以上有期徒刑，无期徒刑或者死刑。

举报电话：110、88870110

东莞市公安局高埗分局

二〇一四年四月二十五日

4月26日，历时12天的裕元大罢工基本结束了，公开的罢工转变为很不明确的怠工和部分复工。

六、劳工运动遭遇组织化瓶颈：对波澜壮阔的裕元大罢工功成垂败的初步探析（2）

王江松

二、总结和分析

1、对裕元大罢工胜负的评估

多家媒体采访我时大都提到这个问题，我回答说既不能说胜利了，也不能说失败了，而只能说胜负参半。

一方面可以说，裕元大罢工在资政联盟的重压下失败了：第一，工人们的主要诉求并没有得到满足。虽然罢工由追缴社保和公积金引起，但其实是由更深层的原因即工人长期受到剥削和压迫引起的，因此他们的诉求不止于厂方足额补交社保和公积金，而且提到了增加工资，进一步提到了追究厂方违法和政府部门监管失职的法律责任，更进一步提到了建立劳资集体谈判制度和改组工会，以便从制度上更好地保障工人权益的诉求。结果工资没有涨，只给了每月 230 元的福利补贴，劳资集体谈判和改组工会的要求无人搭理，即使厂方承诺补交社保和公积金的企业部分，但工人们提出的工人个人部分应该由违法的厂方以及上游品牌商承担的要求遭到强硬的拒绝，厂方将来就会因为很大部分工人交不起这一部分而顺势不缴纳自己那一部分，从而逃脱法定责任。第二，工人是在政府及其警察的高压强制下被迫复工的，他们的人格受到侮辱，尊严遭到践踏，而对于在罢工过程中被抓捕和打伤的工人，政府方面后来并没有向工人和社会公众公示处置结果，这些工人可能蒙受了最深重的伤害，同时，这对工人的团结和组织也构成了极大的伤害。第三，资强劳弱的格局和资政

联盟压制工人的生产关系和劳动关系并没有得到根本的触动。

另一方面也可以说，裕元大罢工也取得了一定程度的胜利：第一，在罢工的强大压力和社会各界的广泛声援下，裕元工厂出台了补交过去未足额缴纳的社保和公积金，以及从5月1日开始足额缴纳社保和公积金、每月发放230元福利补贴的措施，这可以看作是一个阶段性的胜利，问题被揭穿出来并得到初步的解决，总比过去被蒙在鼓里要强；第二，工人们取得了道义上压倒性的胜利，不仅两岸三地劳工界、网络舆论和国外媒体、学生和社会公众几乎一边倒地支持裕元工人，就连一向对罢工事件三缄其口的国内媒体，甚至像人民日报、新华社、环球时报等官媒也作了报道并肯定了工人行动的合法性和正当性，这种胜利的价值应该得到高度的评价，因为它可以鼓舞工人阶级进一步争取自己正当权益的伟大斗争。第三，作为改革开放以来私营经济部门和民营企业发生的最大一次罢工，作为新生的当代工人阶级——农民工阶级的最大一次集体抗争行动，裕元工人大罢工注定要载入史册，工人们通过网络已经得到初步的组织，他们在实际斗争过程中增长了知识和经验，提高了自组织能力，为劳工运动的进一步发展奠定了基础。

后来的事实表明，裕元大罢工的历史意义和价值正在逐步显露出来。就在裕元大罢工一个多月后，宝威亚太电子（深圳）有限公司500员工，抗议工厂一年两次被卖，工人认为没有安全感，加上公司一直未依法足额缴纳社保问题，故在2014年6月9日开始罢工，要求工厂买断工龄，补缴社保差额和住房公积金、提高加班费计算基数和成立工会等诉求。同样是由春风劳动争议服务部给工人提供法律援助，宝威的劳资冲突很快就得到了和平解决，当时我就在微博上做了两段点评：

- 1、裕元大罢工唤醒了农民工的社保等劳工权利意识，更多工人会付诸行动；
- 2、政府公平中立是劳资自治和自主解决冲突的必要条件；
- 3、劳工公益机构有利于疏理工人诉求，促进工人有组织理性维权；
- 4、资方让步不是认输，企业的长远发展意味着劳资双赢。

裕元大罢工产生示范和后续效应，宝威公司工人抗议工厂未依法缴纳社保获得成功。这次春风劳动争议服务部的努力没有白费。事实表明，只要地方政府不拉偏架（通常是打压工人），劳资双方是完全可以自主谈判解决冲突的。农民工已逐步意识到社保是自己转化为市民的基本权利。

7月21日，深圳奇利田公司发生罢工，提出了补交入职以来的社保和公积金差额等9项诉求。当时只是由30多人率先发起，全厂2400多工人最多时也只有200余人参与，警方也带走了应邀前来提供法律援助的春风劳动争议服务部工作人员张治儒、林东、冷星火，眼看着罢工就要失败了，不料资方突然180度大转弯，仅仅在罢工一天半后，就与工人举行了集体谈判，工人的基本诉求都得到了满足。事后得知促成资方转变的一个重要原因是，奇利田与裕元的订单来自同一个品牌商耐克，此前春风劳动争议服务部已经通过“劳工观察”向耐克通报了奇利田的问题，可能因为耐克考虑到春风的介入会带来影响，因此向奇利田施加了压力。

可见，不能以一时一地、一城一池的结果来定胜负。就以裕元本身而言，如果资方不能实实在在地满足工人的合理诉求，继续坚持原来那一套压榨和剥削工人的做法，那么，这一次蒙受耻辱的工人必定会发起下一次有组织有计划有谋略的集体行动，那时的胜负状况就会出现很大的改观。

2、企业、政府和官办工会的一体化，是裕元大罢工功成垂败的首要原因，也是劳工运动遭遇到的制度瓶颈。

除了警察一开始就强力打压工人外，4月24日东莞市总工会工作组向工人和社会各界发布的包含有东莞市社会保障局、人力资源局、公积金管理中心、总工会四部门和裕元工厂的“回复意见”，直接导致了罢工形势的急转直下：缺乏强有力组织的工人们无法招架、无力抗衡资政联盟的强大压力。

通观那几个政府部门的“回复意见”，都具有两个共同特征：一是完全不承认自己监管失职，不仅没有一丝歉意，更没有丝毫承担相关法律责任的意思，一如既往地以伟光正的口吻向工人居高临下地训话；二是用僵硬的法律条文驳回工人要求企业方面补交工人部分的诉求，而完全不顾正是因为企业的违法行为导致工人交不起个人承担部分的事实：如果当时企业依法足额缴纳并按照法定标准替工人从工资中代缴代扣工人应交部分，工人们节衣缩食也就足额交上了，企业误导工人，工人当然把自己微薄的工资收入花没了，哪来那么一大笔钱补交差额？工人交不起，而按照法律规定，社保局就可以放任企业也不交应交部分了——应该严格执法时不作为乃至纵容，遇到因此而发生的问题时又用法律条文来袒护违法的一方而苛责无过错的一方，难道工人也需要按法律规定缴纳滞纳金吗？长期放任企业违法，一旦东窗事发就想对企业罚款（加收滞纳金）了事，这不是典型的钓鱼执法吗？“未按员工工资足额缴纳的，按照省有关部门的意见，不支持员工以公司未足额缴纳社保为由解除劳动合同并要求经济补偿”，试问是哪一个省级部门的意见？这个意见大于法律吗？鉴于企业和政府部门长期欺蒙和损害工人合法权益的事实，工人要求补缴过程得到媒体见证和法律公证不是很自然的吗？失职的政府部门还有什么脸面和公信力自我保证一定会严格公正地执法监督呢？再看企业的“回复意见”，完全是和政府部门一唱一和，口气硬得很，不仅不愿承担违法责任，还说什么嫌230元的福利少的话，可以自愿放弃！

需要强调指出的是，不同地区的政府对待罢工的态度和对策是有差别的。在珠三角地区，虽然总的来说政府是倾向于保护资方打压劳方的，但广州市和深圳市政府相对比较温和，一般而言，工人罢工只要限于厂区范围内，政府不会出动警力清场，只有在工人冲出厂区时才会动用警力。对工人最为强硬和凶悍的就是东莞市政府，只要工人罢工，即使是在工厂范围内，几乎每次都会动用警力甚至带着警犬进场抓人，最著名的就是东莞诺基亚罢工和裕元大罢工。

这里有必要重点评论一下工会在这个过程中的表现。4月18日，

针对工人和其他劳工界人士要求工会依法履行职责的呼吁，广东省总工会做了一个非常及时而漂亮的回应（“旗帜鲜明地维护工人的合法权益”“组织工人选举协商代表”），一时之间让许多人对工会恢复了信心。之后省市两级工会工作组进入现场，据@广东工会声称，工作组做了大量工作，然而，24日以东莞市总工会工作组的名义发布的四部门和裕元工厂的回复意见，对工人显然是不利的，不仅如此，东莞市总工会还向工人发出了一份“复工倡议书”，现在就让我们来解读一下这份倡议书：

裕元-宝成公司全体工友们：大家好！

经过各方共同努力，目前裕元-宝成公司已承诺社会保险及住房公积金的公司支付部分从5月1日起按员工收入足额缴付，且对以前未足额缴付部分依法进行补缴，这里我们已经看到公司解决问题的诚意。

由于近期不断出现怠工现象，当前企业在完成订单等方面遇到极大的困难，如果事情继续僵持下去，不但影响企业的订单和客户，而且可能会出现复工后却无订单可生产的严重后果。持续的怠工行为可能涉及违反公司的劳动纪律，员工将面临被解除劳动合同且得不到经济补偿的风险，如行为进一步偏激，可能会涉嫌违反治安法律法规，被追究法律责任。

为此，我们倡议广大员工冷静、理性地反映诉求，马上复工，恢复正常的生产秩序。省市镇三级总工会坚决维护职工的合法权益，将会指导裕元-宝成公司的工会和资方开展集体协商。劳资双方于今天召开第一场见面会，探讨通过协商解决员工们的问题和诉求，希望大家以复工的实际行动支持我们的工作，共同营造劳资双方双赢的局面。

东莞市总工会（盖章）

2014年4月24日

可以不客气地说，这是一份足以把东莞市总工会钉上历史耻辱柱的重要历史文献，白纸黑字不容抵赖。我们且不管罢工、停工、怠

工的概念之争，只捡最重要的一点来说：企业从其自身立场出发，把工人的罢工贬低为怠工、旷工以便按照其厂规解雇工人，地方政府从维稳出发对罢工行动进行打压，这些还是可以理解的，但作为职工合法权益代表者和维护者、声称要旗帜鲜明地维护职工合法权益的工会，怎么能够如此公开地把屁股坐到资政方面去呢？

需要给东莞市总工会普一下法：

(1) 全国人大已经签署经济、社会、文化权利国际公约，对于“有权罢工”并未声称保留，我国宪法和法律虽然没有在国内法上落实这一权利，但也没有任何一条法律宣布罢工违法，凭什么说裕元工人罢工涉嫌违反治安法律法规呢？

(2) 即使按我国工会法第 27 条的规定，“企业、事业单位发生停工、怠工事件，工会应当代表职工同企业、事业单位或者有关方面协商，反映职工的意见和要求并提出解决意见。对于职工的合理要求，企业、事业单位应当予以解决。工会协助企业、事业单位做好工作，尽快恢复生产、工作秩序。”这一条也没有说工人停工、怠工是违法的呀，反而是规定了工会代表工人与企业协商的义务。请问裕元工会以及上级工会履行了这一义务么？通过什么方式征询和表达了数万名罢工工人的意见？

(3) 《劳动合同法》第四条规定，用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。第五十一条规定，企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

按此法律固定，用人单位在制定规章制度时，第一要遵循权利与义务相匹配的原则，而裕元公司显然损害了劳动者的合法权利，怎么

能够以工人不履行劳动义务的理由解除其劳动关系呢？第二，涉及职工切身利益的规章制度和重大事项要与工会或职工代表协商确定并签订集体合同，提交职工代表大会通过，裕元公司没有遵守这一规定，擅自克扣职工的社保和公积金权益，正需要通过劳资双方的集体协商和谈判来解决，由此而引起的罢工抗议，属于集体劳动争议的范围，不属于个别劳动争议。厂规厂纪、员工手册之类对旷工、怠工等个体行为的处罚，不适用于罢工这样的集体行为，集体劳动关系高于个别劳动关系，法律法规高于企业内部的规章制度，如果企业内部的规章制度违反了法律法规，工人有权以集体行动进行抗争。

4月26日，一个叫做@中国外来工的微博艾特了我，其博文爆料：有的工友在车间，被叫去工厂行政楼谈话，楼上有4名警察，有两名警察问我的话，叫我不起哄，要不就做事，要不就走人，神马话呀：“所有工人代表在工会的帮助下，都已全部抓获归案，无一逃脱”，好大的黑色幽默！我由于对工会方面的做法和表现不满，于是就在这则微博上喊话：@广东工会 自贵会4月21日发表4点声明后，没有进一步向社会披露和公示如何组织工人选举代表的事。据一位工人透露：工会当然介入了，也把工人代表都刮出来了，所有工人代表在工会的帮助下，都已全部抓获归案，无一逃脱，工会功不可没——我和我的小伙伴当时就惊呆了！请贵会兑现承诺，取信于工人和社会！

@广东工会 迅速作出回应：裕元鞋厂纠纷发生以来，省、市、镇三级工会积极参与协调，组织工作组进入厂区。17号召开第一次劳资见面会，省、市、镇三级工会召集工厂的20名工会委员参加，目前这批参会的工会委员均在厂里正常工作，未受到不公正的对待。省总工会不可能协助资方“钓鱼执法”！请网友们理性看待谣传。

我对这则辟谣不满意，于是继续说：@广东工会 对网友的质疑未能给予令人信服的回答：鉴于裕元工会及其20名工会委员的长期失职，本身就是导致罢工的原因，鉴于其沦为不能代表工人的老板工会，在本次劳资协商中理应回避，而由上级工会出面组织公开、公平、公正的工人代表选举，如此方能取信于裕元工人及社会各界。

尽管我们对工会有很多不满和指责，不过实话实说，工会及其工

作人员，即使真心想维护和代表工人的权益，可以操作的空间和可以发挥的作用，在现行工会体制和国家体制下其实是很有限的。工会与党政排列在一起，号称党政工，一些工会主席甚至享受同级党政副职的待遇，看起来地位很高，其实只是党政意志的执行者，而缺乏独立自主的地位，所以其表面上的荣幸其实也带来一种不幸。执政党和国家政权一方面要求工会承担职工合法权益代表者和维护者的基本职责，另一方面又不允许工会有思想、经济、人事上的独立性；一方面要求工会稳定工人阶级队伍，夯实执政党和国家政权的阶级基础和社会基础，另一方面，各级党政又极力推崇 GDP 主义、投资至上、保持廉价劳动力优势、固化城乡分割的二元体制的经济社会发展模式，陷入自相矛盾之中，而工会在这种矛盾中处于上下夹攻、腹背受敌、左右为难的风口浪尖上。工会及其干部要有所作为，难矣！而工会又占据着唯一合法工人组织的位置，自己不作为，还必须阻挠和排斥其他劳工公益组织的发展和行动，这种情况加剧了工人无组织、不团结的自在、自发状态，而不能向自为、自觉的阶级转化。这就是中国当代劳工运动的所遇到的主要瓶颈制约。

本人一向认为，劳工运动要朝着理性、有序、法治、建设性的方向发展，其实需要执政党和国家政权从全民族和整个社会的共同利益和根本利益出发，为劳工的自组织、集体行动以及劳资自治和集体谈判放开一定的空间。这就需要国家层面制定比较公正的劳资关系法律和比较长远的劳工政策，比如，即使在一元化工会体制不变的情况下，也还存在很大的改革空间：把一切按照民主程序建立起来的企业工人组织接纳到工会之中；在工会不作为并因而失去工人信任的企业中，承认工人有权选举产生自己的集体谈判代表和集体谈判委员会；按照民主制、代表制的原则，成立行业联合工会，并对各级总工会进行自下而上的改造；允许其他劳工公益组织在一定的法律规制下独立自主地开展活动；立法保护工人的罢工权等等。这些改革不一定一步到位，但逐渐放开对劳工运动的严厉规制和落实劳工三权，的确可以在很大程度上吸纳工人的权利诉求和参与要求，从而使劳资关系保持在大体良性和可控的范围之内。

那么，不这样做不行吗？我看是不行的。要知道在当今世界民主化浪潮、世界经济一体化和网络信息自由化的大环境下，多达 3 亿以上的中国工人，是不可能长期忍受超经济剥削和政治压迫的，他们的愤怒、痛苦、仇恨日积月累而得不到适当的纾解，必定会像火山一样爆发，从野猫式的罢工到暴力反抗，从死地求生的无序冲击到有组织的社会革命，一切皆有可能，而且越来越近了。留给执政党和国家政权的时间不是很多了。

3、人数众多难以组织，是裕元大罢工功成垂败的重要原因，也是劳工运动遭遇的主观瓶颈制约

根据我们的观察，人数较少的罢工相比人数多的罢工反而更容易取得成功。按说人多力量大，而人少的话，一打就散，为何会出现相反的情况呢？原来，单纯的数量并不构成优势，组织和团结程度是一个更为重要的因素，它们使得罢工在品质上上升到一个更高的台阶，把人数的优势转变为力量的优势。在军事上，一万严密组织起来并且采用高超战略战术的精锐之师完全能够战胜十万散漫无序的大军，这样的案例史不绝书。劳工运动中也存在这样的情况：人数不多的团队如果能够抱团死磕，最终也能迫使企业或者政府妥协让步，比如 50 余名四川省沐川县尘肺病人经过长达 7 年的抗争，接近争取到了工伤保险待遇；佛山工艺总厂 59 名工人集体维权，9 条诉求满足了 8 条；广州大学城 200 余名环卫工人的罢工抗争也取得了胜利。主要原因在于，人少，容易直接沟通达成共识，并在此基础上形成严密的组织和指挥系统，即使抓走几个领头的，其他人马上替补上来，维权团队及其组织体系依然存在而且更加同仇敌忾，愈战愈勇，除非把所有的人都抓走。

反观一些人数众多、声势浩大的罢工却以失败而告终，比如 2013 年 11 月有 4000 多人参加的东莞诺基亚罢工和这一次有 50000 多人参加的东莞裕元大罢工。其重要原因就在于工人并没有广泛而紧密地组织起来：

(1) 虽然这两次罢工都有较长时间的酝酿和准备，但其实工人们并没有自下而上、由点到面地广泛组织起来，而处于一种极为初级、粗糙的组织状态，这样的组织程度，发动一次罢工是可以做到的，但绝对不可能把这次罢工进行到底。其实工会按其本性而言，就是为适应工人组织和团结的需要而产生的，只有工会才有条件和能力来组织和领导一次完整的罢工。但诺基亚和裕元的工会都是典型的老板工会，它们不仅不可能出来干这件事，而且会极力阻止工人们干这件事。于是只能由一些工人积极分子来干，但据说这是非法的、违法的、随时会受到政府打击的，于是他们不可能公开地站出来做号召和动员，而只能通过QQ群等网络工具进行线上串联，或通过聚餐等形式进行线下串联，这种串联不仅受到一定的范围限制，受到监控，更重要的是不可能举行一次公开的选举，自下而上地产生工人代表和工人代表委员会，而没有选举这一绝对中介，分散的意志就不可能整合为一种集体意志，就不可能完成工人向工人领袖的正式授权，就不可能形成一个在工人中具有合法性（正当性）、权威性、公信力、影响力并因而具有指挥权力的领导团队，工人们在群情激奋、万众一心的时候和短时间内会听从一个只能在幕后指挥的、传说中的指挥中心的领导，但在遇到企业和政府的分化瓦解而出现意见分歧的时候，在工人诉求出现矛盾的时候，在长期坚持出现疲惫和斗志松懈的时候，就一定会出现群龙无首的状态从而迅速趋于瓦解。

除了上述致命的弱点外，工人非民主化、非程序化、非公开化的组织状态还具有如下重大缺陷：一是在缺乏工人对带头人的正式授权的同时，也缺乏对他们的强有力的约束，这些人往往是出于义愤和勇敢而站出来的，但一旦得不到来自工人持久的支持，他们自然就会产生畏难和害怕的情绪，而且，他们虽然往往是一些平时在工人中有一定威望和影响力的基层和中层管理人员，但毕竟他们的地位和利益诉求与作为罢工主体的普通工人有一定的差距，因此，一旦受到企业和政府方面的威逼利诱，除非具有坚定不移的公义目标、献身精神和强大的意志力量，通常是会被分化瓦解、各个击破的；二是一旦第一批带头人退出组织领导工作，根本不可能及时地、

有序地产生出第二批替补的带头人，罢工行动因此而缺乏一种可持续的组织领导机制，失败只是早晚的事情。

（2）在工会缺位而工人自己又缺乏大规模组织起来的能力的情况下，劳工公益组织、以及劳工律师、劳工学者的介入和法律援助是一个很好的替代，但也需要具备一定的条件：一是政府的相对宽容；二是在劳工公益组织与工人之间事前要有一定的交流、联系和沟通，从而取得工人的信任；三是工人们要对劳工公益组织的社会角色、性质、功能和作用有一定的了解。第一个条件目前在大多数地方都不太具备，尤其是东莞市政府，对劳工公益组织可谓严防死守，不仅不允许在辖区内产生发展维权型的劳工公益组织，也绝不欢迎邻近地区的劳工组织进入东莞活动，春风服务部多次努力在临近深圳的东莞长安镇建立一个分支机构，每次都被东莞国宝破坏，头一天租了办公场所，第二天房东就要求退租，即使需要支付不菲的违约金，据说有人为此买单；迄今为止，偌大的、号称世界工厂拥有上千万劳工的东莞，竟无一家维权型的劳工NGO！在此次裕元事件中，东莞警方竟然跨市抓捕春风服务部工作人员，充分表明该市政府对劳工组织的强硬态度。

第二个条件和第三个条件是相互的：劳工组织应该得到更大的发展，以至于平常通过普法宣传、培训班以及其他的活动，与诸多企业的工人建立起经常性的联系，特别是培养一批工人积极分子和工人骨干小组，这样，一旦发生罢工，就能够顺理成章地进入现场指导工人的集体行动；另一方面，工人方面也要通过网络和线下交流，多多了解劳工组织，积极寻求劳工组织的帮助，给予劳工组织足够的信任。

我们来看一下诺基亚和裕元案例的情况。诺基亚罢工的第二天下午，春风劳动争议服务部张治儒一行来到东莞，晚上在一家茶馆门口召集了30多名工人进行了交流，经过反复介绍并提供相关材料自我证明，好歹取得了到场工人的信任，大家在一起讨论了下一步的行动方案：第二天全体工人在操场罢工抗议时，以班组为单位形成方块和队列，这样一则可以防止不明身份的人在现场煽动暴力行为，二则

可以现场进行工人代表的选举，现场选举出全厂工人代表委员会以及相应的职能机构如谈判小组、宣传小组、对外联络小组、后勤小组、纪律小组（工人纠察队），然后以工人代表委员会的名义，委托劳工机构和劳工律师作为工人的谈判顾问，指导工人梳理自己的诉求，然后再向资方以及相关政府部门、上级工会发出正式的谈判邀约。在与工人达成这个共识后，春风团队连夜赶回了深圳。

事后证明这是一个错误的决定，正确的做法应该是当时就留在东莞，留在工人身边，随时应付可能出现的意外。结果是，由于头两天起主导作用的工人积极分子被工厂保安盯防和警方约谈警告，第二天并没有发生计划中的选举，错过了这一最好的时机后，进一步的组织化就很困难了。

裕元的情况就更复杂了，因为涉及近十家分厂总共五万多名工人。张治儒于4月12日通过QQ群与工人沟通时，第一步就是首先要提供大量材料证明自己的身份和动机。他发出的致裕元工友的第一封公开信，注定要成为一个重要的历史文件，它把工人团结组织的重要意义，特别是团结组织的方法和步骤，以及把工人团结组织起来的5项诉求和目标，讲得清清楚楚，如果事情按他所说的那样发展，结果就会大不一样。然而，由于没有前期的铺垫，由于没有一批遍布各厂的工人积极分子，工人组织化遇到巨大的瓶颈。说到底，工人的组织化还得依靠工人自己来进行和实现，外部力量只能提供辅导和帮助，不可能代替工人完成这个过程。

到了20号，工人的组织化还没有动静，因为工人最大的担心是政府部门强势干预，工人代表会被警方拘留，因此即使是工人积极分子也不愿意站出来做代表。一位杨姓女工说：“很多农民工家里都是上有老下有小，如果抓进去一关半个月，就担心家里的老人受不了。”考虑到工人们的顾虑，张治儒提出委托第三方代表工人和厂方谈判的建议。第三方是指劳工公益机构人士或劳工公益律师及谈判专家，为此，春风服务部牵头成立了“裕元鞋厂工人集体维权援助小组”，由劳工维权机构负责人、劳工公益律师、工人集体谈判专家和劳动法教授等数十人组成。不过，援助小组要正式介入集体谈判，就必须有

工人的书面委托授权，否则小组没有法理依托，将面临法律风险。于是当天下午张治儒继续通过QQ与积极工人召开网络会议，经过长达9个小时的努力，终于选出了由20人组成的“裕元鞋厂集体维权行动委员会”，但由于参加会议的人数只有90余人，代表性和覆盖面明显不足，所以很难发挥号令全厂工人的作用，为此张治儒、陈辉海等人于21号再次冒险来到东莞与工人见面，接着，22号张治儒就被东莞警方控制了，这给工人带来了很大的威慑，工人的组织化就没有继续进行下去了。

当时我在那个QQ群里想继续张治儒未完成的工作，对工人们说：“裕元工友们，大家好，我叫王江松，劳工学者，是春风、劳维、番禺打工族的志愿者或兼职研究员，这些天一直在张治儒的群里跟踪研究裕元罢工。我先开宗明义和工友们说三点，欢迎大家批评：1、裕元罢工是必然的，不仅仅是宝成一家的问题，而且是整个“中国模式”即90年代以来的经济增长模式积累下来的问题的爆发，早在前年底去年一年珠三角就屡屡爆发因为追讨社保引起的集体行动；2、裕元罢工是正义的，资方违法，政府监管失职，工会不作为，即使目前小有让步，但没有真正认识到自己的错误和责任，这也是裕元工人引来全社会全世界普遍同情和支持的主要原因；3、裕元罢工还没有成功，甚至存在失败的危险，我们工友们主要应该从自身找原因，一是群龙无首，仅仅出于义愤和反抗精神，而缺乏自觉性和组织性，二是不能通过自下而上组织化的过程梳理出大家的共同诉求并给予充分的论证，三是没有形成对劳工公益机构专家团队的委托代理关系，后者无法合法地介入，无法与工人代表一起去与资方、政府、工会沟通。这三点在我接受媒体采访时也是这样说的。现在想听听工友们的意见。”

群中工人对我的信任度比较低，回应的很少，大家已经茫然不知所措，于是我又说：“群主凯文及各位工友：历史经验充分证明，所有罢工成功与否的关键在于工人的坚持、团结和自我组织，在这个基础上，外力的帮助才能发挥其催化、放大、加强的功能。如果裕元罢工失败，真心想帮你们的人固然痛心疾首，但真正承受伤痛和耻辱的

只能是你们；劳工运动方兴未艾，学者、律师、劳工公益机构每天都要接到工人的求助，总是有事情可做，但裕元工友一旦失败便会元气大伤。内因是变化的根据，外因是变化的条件，此为千古不易之理。现在外部形势对你们绝对有利，就看你们能否形成一个坚强有力的核心团队了。张治儒虽然被限制自由，但段毅、曾飞洋、陈辉海等人随时待命，他们就在离你们不远的地方！我在遥远的首都为你们加油和传播你们的伟大抗争！”但终究没有得到工人的响应。总的来说，包括春风在内的劳工界公益力量对裕元工人组织化进程的影响和作用是极为有限的。

(3) 只有在政府为工人组织化提供或者默许一定的空间，而劳工组织做了较长时间的与工人的交流并培养了一批工人积极分子，才有可能在工人中进行广泛的宣传动员并应用科学有效的组织技术，才能够在一个多达数千人、数万人乃至像富士康那样数十万人的企业完成工人的组织化，这种组织化，可以是工人抛开老板工会而自下而上、由点到面地建立工人独立自主的组织，如工人罢工委员会或集体谈判委员会，也可以是通过工会直选、改选、换届选举，把老板工会改造为真正的工会。注意，不管是哪一种形式，工人的权利主体地位和行动主体地位都是第一位的和不可动摇的，同时劳工公益组织的辅导和帮助也是不可或缺的，至于上级工会，如果它们主动积极地号召和帮助工人团结和组织起来，那当然是效果最大效益最好的，那是求之不得的，但是，对此寄予过大的希望是不现实的。由工人、社会本身的力量倒逼体制的松动、让步和妥协是最为现实的。

问题在于通过什么方式方法、工具、手段把一个一个、一伙一伙的工人连接和凝聚起来？这是目前劳动运动面临的一个必须解决的技术问题。在这里，我把传销经营模式，与村民选举和业主选举研究专家王力雄的“递进民主”模式相结合，提出如下组织化模型（简称“裂变—递进模式”）：

(1) 由上到下、由点到面的深入和扩散过程，把骨干工人、工人积极分子的力量深入和扩散到整个工厂各个部分和层次之中去。先进工人力量最初只是一个原点，并且其思想水平和组织化程度高

于普通的工人，因此我们把其吸收和发展成员的过程形象地称之为由上到下、由点到面的深入和扩散过程。假定一个企业有 30 个骨干工人，那就分为 5 个小组，每组 6 人；每个小组的成员利用同一班组和宿舍中同事朋友关系，或通过亲戚老乡这种亲缘地缘关系，又发展到 30 人，这 30 人再分为 5 个 6 人小组，这时就有了 25 个 6 人小组，总人数达 150 人；从此开始新一轮的分化，等到这个周期完成时，就有了 125 个 6 人小组，总人数达 750 人；第三个周期的结果是 625 个小组共 3750 人。

（2）紧接上述过程（时间上要稍晚一点）的是由下到上、由面到点的选举、收缩、整合和集中过程。这个过程非常重要，否则就等于渔网撒出去而不收回来，白费功夫。比如，当最初的 30 人分为 5 个小组时，每个小组要民主选举一个小组长，由 5 个小组长组成一个工人委员会；当一个 6 人小组又发展到 30 人并再分化为 5 个 6 人小组时，不仅每个 6 人小组要选举小组长，而且要由 5 个小组长组成一个工人委员会分会，并由 5 个分会分别选举自己的代表进入总委员会。依此类推，每一次向下、向面深入扩展之后，都有一次向上、向点的整合和集中，而且最大的好处是，不需要召开全体成员大会搞选举，只需要每一个选举单元和层次把自己的代表送入更高级的工人委员会就可以了。

这个模型既是传销方法与递进民主二者的结合，同时又与两者有很大的以至本质的区别。传销方法只是单向的由上到下、由点到面的深入和扩散过程，而缺乏由下到上、由面到点的递进民主过程，所以其所建立的组织体系只能是一个自上到下层层控制的专制体系和金字塔结构，越到下层和底层，加入的成员越没有权利而成为被欺骗和被剥削的对象，并且为了挽回自己的损失而去欺骗和剥削更多的人。所以我们只能在扩散和发散的技术层面吸收传销方法。与此同时，递进民主模式则是以实际上已经存在或假定存在广泛的动员和参与为前提的，也是一个单向的、由下到上由面到点的选举、收缩、整合和集中过程，不能够解决少数工人骨干和积极分子如何动员和

吸收更多以至所有工人的问题。只有把两者结合起来，才能完成工人组织化的过程。

这个双向的过程还有一个好处，就是不仅能够在“传销—裂变”和递进民主的过程中充分利用亲缘和地缘关系，而且能够把已经存在的老乡会吸纳和整合进来。在工人组织化的初级阶段，重视亲缘和地缘因素和老乡会的作用是很有必要的，能够促使工人以最安全和方便的方式、最快的速度 and 最小的代价团结和组织起来。但必须认识到，亲缘地缘关系以及老乡会具有相当的狭隘性和局限性，最终不仅不能促使工人达到建立于阶级利益和阶级意识之上的组织和团结，而且还会对工人阶级的组织团结产生有害的影响，导致工人的内部斗争，反过来有利于企业和政府对工人分化瓦解。传销模式和递进民主可以有效地吸纳和整合老乡会，这些老乡会可以成建制地加入工人委员会，成为工人委员会的一个分会，并且按人数比例选出一定数量的代表进入上一级工人委员会。

(3) 当工人们按上述模式内部组织起来了以后，在没有工会的企业，就可以向当地总工会申请成立工会；在已经存在老板工会的企业，可以通过改选和换届选举彻底改造老板工会；在上级工会不受理工人成立工会的申请，不允许工人对老板工会进行改选或不承认换届选举的结果时，工人委员会可以起诉上级工会，并且以其实际的、牢不可破的存在和行动发挥自己代表和维护工人权益的作用。

4、关于当代劳工运动的指导思想

谈到指导思想，可能会引起很多人的反感。当然，在一个阶级阶层、利益集团多元化的社会历史阶段，要求整个国家、全社会都接受同一种不容质疑和挑战的指导思想，那一定是极权专制的做法，但这不是说各阶级阶层、利益集团不可以有自己的指导思想，而正好是要保证它们都可以有自己特殊的指导思想，也就是特殊的世界观和价值观，特殊的信仰和理念。在当代中国，权力阶级有自己的指导思想，财富阶级有自己的指导思想，为何劳工阶级不可以有自己的指导

思想？事实上，有几种不同的思想正在试图与劳工运动相结合。

英国伦敦大学 Goldsmiths 学院社会学博士生林柏仪的一篇观察文章涉及了这个问题：

除了争取社保之外，罢工人士还想要的是什么？透过密集的对话，以及观察 QQ、相关的网络社群讨论，我们可发现主要有三种积极参与罢工的声音。

一种是最多数、也最朴素的罢工参与者。他们单纯认为社保没有被保，权益受损，对于公司提出来的改善方案又不满意，所以坚决应该要有罢工行动来维护权益。在直接的权益争取之外，对于政治或经济制度的变革，则没有太多的想象。

另一种声音，则是劳工 NGO 团体或支持劳运人士的声音。他们许多驻扎在深圳一带，此次透过直接服务或网络喊话，也延伸影响力来到了东莞。一般来说，他们除了支持劳工争取权益、继续罢工外，也建议劳工推举劳工代表来与资方谈判，落实集体谈判权。他们同时也诉求官方改善劳资协商的制度法令，以及增进人民的政治自由。在政治想象上，他们经常是相对倾向政治自由主义或社会民主主义的一群人。

再者，有一种声音虽然较少数，但依然存在的，是讲求回归毛泽东时期的政治团体。它们通常指控：GCD 已经背叛了工农阶级，因此主张受害劳工不能够只是罢工，应当要将行动升级到指向抨击当前的共产党当局，回归改革开放前的“社会主义”路线，才能够有效解决遭遇的压迫。这类言论相当激进，在一些网络社群上也颇活跃（甚至还有地下广播电台），似乎也没被管制；这和一般外界所以为，中共将全面镇压任何异议言论的印象，似乎有所差别。虽然，或许是因为劳工害怕当局整肃，或对政治冷漠，或对毛时期的反感；这些论述要能够影响普罗劳工，在当前看来并不是很容易。

而主张“社会主义民主”——既批判官僚化的 GCD，又反对朝向资本主义“自由民主”为出路——的左翼观点，则还没有显著的声音。不论是观察台面上流传的政治纲领，或是劳工们的私下言语。尽管，这可能是较合乎工人阶级利益的中国未来方向。

无论如何，虽然当前多数一般中国劳工似乎还缺乏清晰的政治思想，或在超越维护自身权益之外已存有明确的整体改革蓝图（这似乎也是当代全球工人阶级的常态？）。但他们对政府的缺失，不是没有感觉的。

不难发现，罢工现场的工人们对于政府有相当程度的不满。除了集会游行时警察打人、将带领者逮捕进管教所之外，他们也主动对资方短保社保的问题归因，指出了政府的缺失。

我自己的观察与之一致，认为的确有三种思潮正在试图或努力与劳工运动相结合：

第一种是在劳工 NGO 中占主导地位的工联主义和社会民主主义，主张以非暴力方式维护和争取劳工的权利，包括实体性的经济社会文化权利和程序性的、带有一定政治性的团结组织权、集体谈判权和罢工权，建立劳资集体谈判制度，以有组织的劳工力量制衡资本的力量，建立公平正义的经济社会制度和宪政民主法治的政治制度，其与劳工运动有最为密切的联系，正在或多或少影响劳工运动的过程和发展方向。这一派的观点，正如我在 4 月 16 日回复网友时所简单总结的——我的基本观点可以概括于下：坚决尊重工人的社会历史主体地位，把自由主义所倡导的人权与公民权利下沉到社会底层，或者说，把自由主义转化为社会民主主义；同时，推动私有制和市场经济朝公正合理的方向发展，坚决反对任何形式的国家主义和共产主义。对此，网友@李晖 huihui 评论说：工人罢工，对自由派来说只是作为习惯性批判当局的靶子；对五毛来说只是攻击资本家和公知的靶子，都不会真心关注工运，关心工人。在微博上，@王江松-教授是为数不多的关心而且参与工人维权的学者，真诚和执着令我肃然起敬。

第二种是以乌有之乡为代表的极左势力，试图回到毛泽东式社会主义，他们打着工农阶级的旗号，全面否定私有制和市场经济的发展，但他们大部分只是在网络上大声喧哗，缺少与劳工维权和劳工运动相结合的行动，即使有个别人有一点行动，也不被大多数工人所接受，因而对劳工运动影响甚微。

第三种是林柏仪所说的“社会主义民主派”，其所依据的不是斯大林主义和毛泽东思想，而是原教旨马克思主义和列宁主义的部分内容，相当于中国的“托洛茨基派”，比如网上非常活跃的工评社及其“新青年”网站，其代表人物笔名“秋火”，林柏仪认为这一派虽然影响不大，但却代表了劳工运动的发展方向，在裕元大罢工期间，工评社连发长篇评论，一方面从策略上肯定劳工 NGO 的“改良主义路线”，另一方面在劳工运动的长远目标上，坚持公有制、计划经济与社会主义民主。

至于工人和罢工参与者本身，大多数还没有明确的政治想象或顶层设想，他们已经具有了强烈的维权和争权意识，也对政府打压工人的做法极其不满，但还没有对整个经济政治制度提出自己完整的要求和构想。根据工评社一位同路人于 24、26 日在罢工现场对一位罢工工友的采访，我们也许可以大致了解工人对有关各方的评价和态度：

（1）对罢工行动本身的评价

小邱：去年 11 月深圳先进微罢工 5 千工人，有 1 千多人最坚决。结果都坚持了 22 天之久，赢得加薪 20%、N+1。

裕友：我看了先进微的罢工视频，组织的很好，场面比裕元震撼。

小邱：先进微整个维权，除了最后清场（不服资方方案的几百人被清场），前 21 天都没有和警察发生冲突，这非常厉害。

裕友：我总结了，先进微成功的原因最主要是因为他们的组织性，而裕元始终没有形成一个坚强的领导集体，大家都是自发行动，没有组织性和纪律性。

小邱：你觉得裕元人通过这次罢工能形成自己的组织吗？

裕友：我得出的最终结果是：如果没有像春风那样的维权组织或者真正的工会深入介入，仅靠员工的自发行动，早晚会失败的。在资方做出一点点微小的让步后，员工就会产生分化，再加政府的强力打压，最终会失败。其实从这么多天，群里一直纠结于选不选代表及统

一诉求的时候，我就知道这次会失败了。因为首先员工自己就没有凝聚起来，没有统一行动，没有一致的诉求。

(2) 对政府行为的评价

小邱：今天（26日）复工了，这次“12天的休假”结束了，大家是什么心情？复工后又有什么情况？经过大罢工后，工人有什么新的想法？

裕友：大家虽然复工了，但心里都憋着一股怨气。今天大家心里都特别难受，感到很屈辱。表面看来，罢工已平息，但矛盾仍然存在，问题没解决，员工怨气很大。尤其是对政府强势介入打压员工非常不满。所有人都感觉到愤怒，尤其是被强迫劳动！

这次罢工只是在强势打压下被迫复工的，问题依然没得到解决。本来只是单纯的劳资纠纷，却由于政府的强势打压，导致更多人对政府和资方的不满。可说，这次罢工事件是三败俱伤，员工被打压，资方需付出几十亿的补偿和罚款/滞纳金，政府的威信下降。

小邱：但是你想过没有，这次罢工也使许多工人觉醒。之前那种对官方包括总工会、甚至对警察的幻想，现在都破灭了，这种觉悟会让下次斗争更有力量，至少思想上不再那么软弱。

裕友：是的。这次罢工的前期，员工还企望政府协调，当工会介入后镇压加剧，员工看清了政府的真正面目，他们就是资方的打手和走狗。

可以说，只是明火被扑灭了，仍有暗藏的火种，下次遇到诱因，可能会更加爆发！而且经过这次的洗礼，下次的罢工，肯定会更有组织性和战斗力。

（另一位郭姓工友则告诉亚洲周刊记者：“现在不叫裕元厂了，叫裕元监狱了。现在还像工厂么？像个监狱。我们员工是什么？我们不是员工，我们是犯人。动不动就叫警察来，开始处理好哪里会是这样子，把事情越闹越大。他想把事情压住，不想往外面传，这个事情哪里压得住啊。”）

（3）对春风劳动争议服务部的评价

小邱：据说张治儒被软禁在东莞某个山庄宾馆，微博上的“王江松”说的。

裕友：这次春风出名了。以前我们都没听说过他。

小邱：他们早就出名了，呵呵。当然这次更加出名。毕竟裕元大罢工是中国改革开放以来都很少见的。张治儒沾了你们的光。

裕友：但是这次他至少给了我们一些建议，我觉得基本上还是很中肯的。比如社保，公积金，加薪百分之三十，工会改选，都很有道理，而且他一直呼吁要建立一个员工委员会领导罢工。有人说他有别的企图，但是至少我们目前没看到，也没确定的证据。其他的维权团体这次好像没见到出来。

（4）对工评社的评价

裕友：你跟工评社是什么关系啊？

小邱：同志关系，呵呵。虽然思想言论我和他区分，但做事方向是一样的。

裕友：工评社很多言论很激进哦，说实话，我不是很赞成。虽然政府很多地方做的不对，但是直接的指责政府，牵涉政治，是很不明智的。

小邱：是非常激进，容易被搞下去，所以这一点以后得更小心才是。

裕友：在中国，政治问题最好不要碰。我是当你朋友才跟你说这些的。记得当初你问我看工评社的报道没有，我就说过了，政治不是我们玩的。

小邱：我以前也是比较冲动的，现在也学着一些策略了。

裕友：即使是温和的改良主义者，现在也被政府打压，更别说像他们这样激进的了。首先要保护好自己，然后才能去做更多有意义的工作。否则直接被和谐了，可能你连发声都没机会了。

小邱：你说得对。是的，就像在工厂，首先得学会忍耐和承受，然后才有可能找到机会斗争。工评社就像另一个我，年轻时的我，热血气盛。我以后也劝劝他用词更谨慎些吧。

（鸣谢：“新青年”网站按时间顺序荟萃了 10 多万字的网络文献资料，对本文提供了很大的帮助，特此致谢！）

2014 年 11 月

七、从自在到自为：广州番禺 胜美达工会选举案例研究

王江松

工厂背景介绍：胜美达（Sumida）集团成立于1956年，是现时世界上最主要的线圈及电子产品的生产商之一。集团总部在日本，营销商遍布全球，在番禺、东莞、南宁、常德、苏州、台湾、越南、墨西哥等地均有胜美达的生产基地。1984年10月成立的广州番禺胜美达旧水坑电子厂，是胜美达集团最大的生产基地，主要生产电子线圈类产品，用于数码相机、DV、车载部品等。工厂现有员工6600人左右，99%是女工。

一、广州番禺胜美达成立工会的过程

2013年9月，胜美达工人首次维权，1500多人联名签署和推举代表，寄信给劳监、市工会、区工会投诉工厂的违法行为，最后找工厂谈判，提出补缴社保、增加工资（每月加班也仅一千七百余元）等要求。工厂将工人代表监禁在会议室，还喊来武警镇压。但在工人的团结和坚持下，2013年底厂方承诺补缴2002年以后的社保。2014年1月15日，胜美达公布了一个补缴方案，即从2002年之后才开始补缴，要分三年才补完。该补缴方案让工龄短的工人满足了，使工人分化。工人积极分子认为工厂给予甚少却刻意拖时间，其间或有很多工友等不到而因各种原因辞工离厂，资方显然是在变相剥夺工人合法权益。上级工会、街道办、劳动局均让工人耐心等工厂补缴，勿再生事，同时工厂也更加严格管理工人，限制上厕所的次数，控制工人的正常交流与沟通。

2014年3月,工厂突然将2013年9月代表工人参与协商的几个代表解除劳动关系,此举再次激起工人的不满(后来陆续有10名工人代表以及50多名工人积极分子被开除)。工人们开始意识到成立工会的必要性:为了保护我们争取的成果、为了保护我们的代表们不被工厂秋后算账,我们强烈想要成立胜美达工会,加入工会,取得能与老板谈判协商并保护工人代表的合法身份;现在工会就是我们唯一的选择,以后我们的工会将会为工人发声,工人有问题不再需要单独面对老板,只需向工会反映,工会就有权为我们解决。

4月,工厂部门负责人召集工人最基层的管理人员开会,告知补缴社保所产生的滞纳金要由工人自己承担,一旦补缴可能将需要很大一笔资金(补缴费用、滞纳金、利息等),要工人考虑清楚。工人认为这是资方在吓退工人,不为所动。

4月21日,几位积极工人前往大龙街道工会申请成立胜美达工会。街道工会以领导不在为由回绝(工人日后质疑申请诉求是否要通过领导批准),要求工人写申请书通过厂里工资发放人员送上来。4月30日,工人前往番禺区总工会,反映大龙街道工会不理工人诉求。区工会给了街道工会压力。5月6日,街道工会致电工人,态度有所好转,叫工人去街道拿资料填好由工厂盖章后提交街道工会,并教工人录音留作证据,以防工厂拒不盖章。第二天,当几位工人请假去大龙街道工会拿资料时,工作人员却只给了两本工会章程,不给成立工会的申请书等资料,还刻意刁难工人,要求来访工人听写工会申请书原稿、抄写法条。工友不会写字,街道工会就说她们不可以参加工会,说没文化参加什么工会?就这样把工人打发走了。

5月13日,工人递交的《关于成立胜美达工会筹备组的请示》未被街道工会批复,也未获工厂配合提供信息、盖章。第二天,工人自行选出了筹备组成员,拿着从其他工厂得到的工会筹备资料去找工厂配合盖章、补充工厂信息。工厂不盖章,工人录音后打算绕开工厂直接找街道工会要求批准成立工会,希望上级工会介入并协助工人筹备工会。5月16日,几位筹备组成员前往大龙街道工会递交筹建工会申请,街道工会拒绝批复盖章,并称,当天已接到工厂电话

（向工人出示通话记录），厂里已在组建，工人不必多事，只需等工厂建立好工会再申请加入即可。否则工人和工厂关系会变糟，到时工厂会不配合提供场地、会议地点等……工人认识到，街道工会是不会积极帮助工人成立工会的，最多只有在工厂不筹备的情况下才可能帮助工人，于是要求加入工厂筹备组，街道工会称要等厂里筹备公告出来后工人才可以加入。

于是从未有过工会的工厂在工人紧逼下先发制人，大张旗鼓动员各个车间的工人入会，主导工会的筹备过程。5月20日，工人在广州市总工会和广东省总工会官网上发出《致广州市总工会投诉及请求书》：

广州市总工会：

我们是一批番禺区大龙街旧水坑胜美达电子厂的一线生产工人，在2014年开始，我们发现工会很重要，对于工人的权益保护很有效，因此在大龙街工会了解到工厂没有工会后，我们计划在工厂建立胜美达工会。

但是，这个过程却遭到大龙街工会和胜美达工厂管理层的阻碍，在投诉无门的情况下，特此向广州市总工会投诉，并请求总工会派人协助支持我们一千多的工人成立工会。

1、投诉番禺大龙街工会不作为

在经过多次的了解后，发现我们具备建立工会的资格，在2014年5月16日，我们胜美达工人筹备组成员带着《关于成立胜美达工会筹备组的请示》去大龙街工会申请建立工会，工会却拒绝工人成立工会，理由是（原话）：厂里给我们电话说已经在组建了，你们到时再加入就好啦，别搞那么多事了，会跟工厂的关系变糟糕，以至于不配合提供工会场地、会议地点等……最后没批复、没支持就将我们打走了。

但是工厂多年没有工会，现在我们想主动成立工会，街道工会却让我们别搞，还认为我们主动筹备工会的行为会造成跟工厂的关系

变糟糕。为什么我们一提建立工会工厂才有所动作，明明是我们先申请的，街道工会却让工厂抢先，而工厂至今无任何建立工会的行动进展，很明显街道工会和企业一起忽悠了我们！

虽然我们不懂很多法律，但是工会的职责也不应该是这样的吧？！——工人去上级工会申请建立工会，工会不但不给我们协助，还让我们别去筹备了，他要先满足厂里，厂里不组建工会才会给我们组建，我们自己的工会，反而要等工厂的施舍。

明明是我们工人自己的工会，却没有做主的权利，希望广州市总工会给我们工人一个说法，并矫正大龙街道工会的不作为。

2、工厂不配合我们建立工会

上级工会说成立工会必须在《关于成立胜美达工会筹备组的请示》上盖上工厂的公章。于是，我们拿着准备好的材料去工厂要求盖章，但是工厂拒绝在上面盖章，并不提供单位的组织机构代码证、地税纳税编码等成立工会需要的资料，而大龙街工会又一次为此为由，拒绝我们成立工会。

工厂现在得知我们要建立工会，已经开始找带头人的麻烦了，因此，希望广州市总工会能介入，要求工厂配合我们建立工会。

3、请求工会派人协助和支持我们建立工会

我们虽然很想建立工会，但是却缺少相关的知识，希望总工会能派人协助和支持我们建立工会。没有上级工会的指引，我们就像忙头苍蝇，不知道具体的程序步骤，非常需要总工会的指导和协助。

4、我们查阅了相关法条，发现有很多法律依据支持我们的上诉请求

(1)《工会法》第三条：在中国境内的企业、事业单位、机关中以工资收入为主要生活来源的体力劳动者和脑力劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度，都有依法参加和组织工会的权利。任何组织和个人不得阻挠和限制。

(2)《工会法》第十一条：基层工会、地方各级总工会、全国或者地方产业工会组织的建立，必须报上一级工会批准。上级工会可以派员帮助和指导企业职工组建工会，任何单位和个人不得阻挠。

(3)《劳动法》第七条：劳动者有权依法参加和组织工会。工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动。

(4)《广东省工会法实施办法》第四条：具备设立工会组织条件的企业、事业单位、机关和其他经济组织在开业或者设立之日起六个月内应当建立工会组织。尚未建立工会组织的，上级工会可以督促并派员帮助、指导建立工会筹建组织，发展会员，召开会员大会或者会员代表大会，民主选举产生工会组织。任何单位和个人不得拖延或阻挠。

广州市番禺区旧水坑胜美达工厂工人

2014年5月20日

5月25日，不被上级工会认可的筹备小组成员召开座谈会，谈了工会的重要性以及被工厂主导工会的后果，让现有的积极工友回到工厂动员更多工人积极入会，填写入会申请，并慎重投出自己的一票；争取积极骨干能当选工会委员及主席，并对工厂可能采取的欺骗、野蛮手段（欺骗工人很多会费、强制工人只能选谁谁谁谁当委员、不公开选举方式等）进行提前讨论，制定出应对措施。

5月30日，工人在广州市总工会的投诉有了回复。工作人员（黄先生）答应在了解事情的基础上帮助工人组建工会，并允诺端午节（6月2日）后尽快派人来番禺调查，留下了办公电话。工人受到鼓舞。

5月31日，胜美达维权工人在新浪微博注册@广州胜美达工会直播小组，发文《胜美达成立工会直播》，介绍自去年9月起至5月30日的维权和筹备成立工会的情况。劳工学者@王江松-发表评论：每当工人自主要求成立工会时，上级工会不是阻挠就是踢球，实在绕不过了，就通知企业方面筹备成立工会，于是一个老板工会就这样产生了，自然没有工人什么份，他们只是被加入工会了。法律应当明确规定，组织工会的权利属于工人，企业有配合的义务，上级工会有登记注册的义务。

由于工人自行成立的筹备小组没有得到上级工会批复承认，直播小组在微博上询问已有部分工人写好的入会申请书应交给谁，表示担心交给厂里会石沉大海，还会被个个谈话打击。6月6日，维权工人收到广州市总工会约谈的时间与地点，被告知可能有市总、区总相关部门领导前来调查。午间，直播小组尝试联系@广东工会 官方微博，得到了“工会是职工的‘娘家人’”的答复。维权工人们因受到市总、省总的支持感到振奋，要求加入工会。

6月9日，广东省、市、区、街道等四级工会一行10人，来工厂了解情况，与10名工人代表进行了一个半小时的会谈。为了会议能让工人代表畅所欲言，上级工会拒绝了工厂管理层参会，赢得了工人代表的好感。工人代表向上级工会反映了自从要成立工会以来遇到的困难和阻碍，工厂的各种不配合、推诿等等，特别反映了街道工会先前对工人的刁难。工人们一次吐了个痛快。街道工会的领导坐在一旁一言不发。区工会向工人代表道歉，称过去的事就过去了，过去的就一笔购销，今后一定回把工作做好。

胜美达维权工人博客发文《胜美达工人代表与省，市，区，街道工会约谈详情》，反映了这次会谈的更多细节：

工人代表向上级工会反映工人成立工会的目的：①为工人与工厂间搭建一个更好沟通的平台，有工人发出声音的地方，避免激烈事件及行为发生。如，东莞裕元罢工事件。②工会可以保护工人代表。③成立工会可以为工人争取公平，公正的平台。④响应国家的政策。⑤工资集体协商。按当地现有的基层工资无法让我们体面的，有尊严的生活。⑥对所有员工普法。现在工厂百分之九十的员工对劳动法、工会法都不了解。

上级工会支持工人成立工会意愿，但向工人提议让工厂方面来筹备。工人代表同意这一提议，但提出要求：①工厂必需在三天内公布筹备组成员名单，成员的级别，担任的职位，及在筹备组内的职务。②参加工会的成员和筹备组成员必需有多数是基层员工。参加工会的人员必需多数是GF0-GF2的员工（因胜美达工人较多，级别比较复杂GF0-GF2为一线生产员工，GF3-GF4为中层管理，GF4以上都

是职员)。③筹备组必需向工人宣传，成立工会的目的，及工会法。④工厂必须进行民主选举制度，选工会的主席、副主席等等职位，以达到公平，公正的目的。⑤工厂不可用任何方式打压工人代表。

对上述要求，上级工会予以支持，承诺转告工厂并监督工厂“依法、公平、公正、透明地成立工会”。还声称，若工厂打压工人代表，工人代表可向上级工会反映。

同日，工厂迫于压力，公布了筹备组成员名单，维权工人发现问题重重：工厂并未公开筹备组的组成方式；此前的维权积极分子完全被排斥在名单之外；名单中，竟是一开始就阻挠工人成立工会的人负责筹备、人事部负责人担当组长；17名组员仅有8名一线工人，其余均为高层管理人员；名单中有人员A查不到员工资料，有人员B来自它厂；维权工人向名单中的人员C、人员D询问筹备组进展，两位毫不知情，也对工会一无所知。

资方如此钦定的筹备组竟然就得到了大龙街道工会的认可。

6月11日，工厂工会筹备组召开了第一次会议。会议主要内容：1、介绍了工会法的主要内容和工会的作用与功能；2、重点说明了工会组建的常规合法程序；3、第一步工作要点：工会的宣传与发展工会会员，入会退会自由，鼓励全员入会。

6月12日，工人博客“胜美达工会”发文《胜美达工人致广州市总工会投诉及请求书：要求撤销工厂工会筹备组》，陈述6月10日工厂公布的筹备组名单存在以下问题：

1、筹备组成员中高晓晓在工厂员工资料中查无此人；2、筹备组成员中任慧敏是湖南常德工厂的人员（物流服务部门），并不属于广州番禺旧水坑胜美达编制的员工；3、我们向工厂公布的筹备组成员覃雪梅、叶桂岑等人询问工会筹备工作进展事宜，她们并不知道自己属于筹备组成员，可见筹备小组成员不但是由工厂指定的，而且是草率的、不负责任的，更没有严格按照法定程序协商选举产生。

同时，控诉大龙街道工会非常不负责任的、未经核实便予以批准的行为，并请求市总工会介入：1、撤销工厂现有工厂工会筹备资格；

2、及时查处大龙街工会不负责任的做法；3、请求广州市总工会派员支持我们一线员工自发成立的工会筹备小组开展工会成立工作。

据工人微博介绍，6月13日，广东省总工会旗下的南方工报发文《番禺工人要求企业成立工会》，通过采访维权工人介绍大致前因后果，与此同时，对大龙街街道工会刁难工人刁难偏袒资方的行径绝口不提、对四级工会会谈后工厂步步紧逼工人代表、街道工会劣迹不改、工人处境艰难等最新进展避而不谈，煞有介事地宣布“四级工会介入，工人愿望迎来曙光”。

即日起，厂方再次下令各部门管理层对工人积极分子实施人身监控，不但吩咐各部门管理人员严禁下属与维权积极分子接触，甚至派人贴身监视工人骨干（上厕所也跟着）！维权工人反映，去年补缴社保斗争时工厂也曾如此监视工人。

工厂这几天通过广播和散发宣传资料的方式怂恿工人们入会（资方钦定工会），但收效不大，工友们反而向维权工人代表表示希望加入自己的工会。工厂没辙，便宣传入本会不交钱（工会会费），维权工人质疑工厂虚假宣传误导工友。

6月16日，维权工人接到市总工会电话，告知已收到工人寄给他们的关于要求撤销工厂筹备组资格的信，明天会来厂里与工人具体沟通。与此同时，工厂工会筹备组召开了第二次会议。会议通报了登记入会会员状况，截止当时，已有约5200名职工登记加入工会。会上主要讨论工会会员代表的选举办法与要求，并起草了《工会代表选举办法》草案。按工厂工会会员的规模，应选举会员人数的5%为代表，其中一线职工人数不低于50%。

6月17日上午10点左右，维权工人代表与街道、番禺区、广州市三级工会，就撤销工厂筹备组的公开信进行了会谈。上级工会表示，筹备组存在一些错误，谁都会犯错，但是不能撤销筹备组，因为筹备组是经过工会批准的，不能说撤销就撤销。事后维权工人微博称，“基层工会的做法，严重的伤害了我们普通工人对工会的感情，也伤害了我们对它的了解和信任。”

6月20日，厂方工会筹备组注册新浪微博@胜美达番禺工厂工会筹备组。微博简介：欢迎来到 Sumida 工会官方微博，主要报道公司工会活动的状况，力求相关信息的公开透明，让大家能全面了解本公司工会工作。

6月21日，胜美达 PMP 事业部经理陈三平（也即此前厂方推荐的工会主席候选人）及若干筹备组成员召集工长、组长开会，称经工厂工会筹备组努力，目前已有 5300 余人入会。其中 PMP 事业部有 1057 人入会，需要选出 57 名工会代表；为示“公平”，他已按组别、楼层将名额分配到各工作区域，要求各区自行推举代表，但需满足条件：①囊括 70 后、80 后、90 后三个年龄段；②囊括每个级别职工。

维权工人对投票程序强烈不满，理由如下：

——厂方没有严肃制定选举方案，各工作区域只能自行其是按不同方式选举，形同儿戏。

——厂方口称“为了公平”，但实际上代表名额分配不公，未与班组人数匹配，对流水线人多的班组不利。有的班组 70 个人，却只有两个代表名额，有的班组只有 2 到 8 人，但是也有 1 个代表名额。。

——厂方让组长组织工长撕废纸让工友们写名投票，组长一人进行发票、收票、唱票，并无第三方监督。

——选举时期被刻意安排在周末。此时上级工会不上班，工人不满选举方案也求诉无门。

维权工人表示，由于无法撤销资方的工会筹备组，工友们只能加入资方主导的工会。看来想选个我们自己的工会出来比我们想像的要难太多了，但是我们不会放弃！斗争到底！拯救我们的工会!!!

6月23日，厂方工会筹备组召开第三次会议，在征求上级工会意见后，讨论通过《工会会员代表选举办法》。其中提到，“选举会员代表约 270 名。会员代表要有广泛的代表性，一线职工代表人数应占代表总数的 60%或以上；代表选举由工会筹备组组织，各部门须予以协助和配合，上级工会派员监督；代表选举，由全体会员按一定比例，分选区进行选举”截止当日，登记入会人数达 5309 人。

6月24日，厂方工会筹备组召开了第四次会议。会议主要内容，是确定工会会员代表选举的分区分组、时间、地点、步骤和流程等，同时责任到人，每个筹备组组员在选举中都有明确的职责和任务，以确保选举能顺利地进行，同时尽量减少对工厂正常生产与运作的影响。在过去的几天里，工会筹备组主要酝酿和推选工会会员代表候选人。主要的方法是，筹备组成员在选区，征询班组职工的意见，以共同推选和自我推荐相结合的方式，选出工会代表候选人。该办法得到上级工会的认可，是合理合法的推选候选人方法。下一步，我们将进行工会会员代表的选举工作。

据维权工人反映，工厂广播通知6月26日早上选举工会会员代表，但对6月21号在PMP事业部的选举未做任何解释。各组长分别召集下属工长讨论会员代表选举方案，会后管理层就开始监视PMP事业部所有员工，“怕员工去传递消息，怕员工不投管理层的票，连上洗手间都不可去。”

6月26日，厂方工会筹备组微博报道工会会员代表选举盛况：确认会员身份、会员入场、选举办法解说、筹备组组员指导、部门协助，投票井然有序进行。选举投票根据《工会会员代表选举办法》：
1、选举会员代表约270名，代表有广泛的代表性，一线职工代表人数占代表总数的60%或以上。
2、代表选举由工会筹备组组织，各部门均予以协助和配合，上级工会派员监督。
3、代表选举，由全体会员按一定比例，分选区进行选举。
4、选举采用差额选举办法，进行无记名投票。市总工会方部长当日带领各级工会（区/街道）领导一行九人莅临胜美达指导选举工作。

维权工人微博@广州胜美达工会直播小组则描述了另外一番景象：2014年6月26日上午九点左右胜美达工厂开始进行会员代表投票，选举投票时每次20到30人左右去会议室填选票，选票上有59人，最多只能选54人。但工人们并不知道这59个候选人是如何产生的，并且在填写好选票后工厂没有马上公布结果。《中华人民共和国工会法》上说会员代表必须经由所有入会会员投票选举产生，并且投票完毕要现场验票。而街道工会却放任胜美达如此选举行为，没有

采取任何监督措施。另外，在通知投票的时候，工友们得到的信息也是不完整和不统一的，投票信息经由组长、工长和广播告知的并不相同。有说一共要选 54 人，有说一张选票只能选 1 人，选票说明五花八门，造成有的员工只选一个，有的乱选，导致最终这些选票其实都作废了。直播小组想问筹备组：筹备组都做了些什么工作，连起码的宣传解释都没有做到。这样的筹备组用来干什么？选举不是应由筹备组主持进行吗，怎么是组长、工长？？这样的选举有效吗？我们每天都在微博上播报工厂关于工会选举的点点滴滴，相信@广州市总工会@番禺区总工会 都能看到，其实据工厂走动方便的同事说，市总和区总工会都有人在厂里，但是不知道具体在厂里做些什么。如果是在厂里指导工厂成立工会，但结果却还是这样，不知道是厂里胆够大还是市总的话厂里听不懂。还有一个不明白的就是市总区总既然来了厂里，为什么不能找我们工人了解下情况，问问我们的看法呢？希望市总区总也能给我们一个答复。

6 月 27 日，厂方工会筹备组微博称，26 日，各选区在投票完结后，选票立即封箱。7 月 27 日，在上级工会领导的指导下，筹备组开箱验票，开始紧张的计票工作。计票完成后，所有选票重新按装箱盖印封存。截止 27 日，会员人数 5346 人；发出选票 5076 张；回收有效选票 4983 张，废票弃票 93 张。参加投票的职工中，GF 级超过 65%，女性职工约 71%。根据选票统计结果，共选出工会会员代表 267 人，占会员总人数的 5%。其中 GF 级员工会员代表占 66%，女性会员代表占 75%。详细会员代表名单，随后全厂公布。

厂方工会微博发文《工会筹备工作之工会代表选举完成!》，称“在这个筹备过程中，我们每一步，都得到了各级工会领导的指导与帮助”；下一步将举办工会代表大会和选举工会委员，“望上级工会继续给予指引与帮助，十分感谢！”直播小组转发上文后评论斥责：“除了上级领导的指示你们有听取工人代表的意见么？敢不敢承认自己没有混淆工人视听、用错误的投票方式误导工人？又请问选票的开箱和计票如果没有工人的当场监督意义何在？”

7 月 2 日，工会筹备组召开了第五次筹备会议。会上通报了会员

代表选举结果，本次选举依法依规、在充分发动和依靠基层会员的基础上，按照民主选举程序顺利完成。会上还进行了工会委员选举办法的讨论，并将根据讨论内容作成工会委员选举办法草案。同时，工会代表大会的筹备工作开始了。

7月7日，厂方工会筹备组召开第六次会议，确认了《工会委员会委员和经费审查委员会委员候选人推选办法》，并就《工会会员代表大会选举工会委员会委员办法》进行讨论，开始筹备工会会员代表大会。

8月8日下午，在上级工会的指导下，筹备组完成了工会委员会委员候选人的推选工作，由7个选区的工会代表，按照委员候选人推选办法的要求、分区民主推选。推选完成后，立即进行了计票工作。获推选的工会委员候选人，将在工会代表大会上，由与会工会代表正式选举，成为我厂第一届工会委员会委员。

同日，在厂方工会漠视下，女工们再次自行前往社保办处理关于社保补缴一事。社保办张科长第一时间指出，工人已在6月30日与厂方协商（虽未谈妥），稽核流程只针对购买社保不足两年的职工，至于购买社保超两年者不适用于该流程，请服从厂方补缴方案。工人十分不满，双方一直僵持到午间，稽查科工作人员将工人轰出、外出吃饭，工人们则饿着肚子等至14:30才盼来社保办上班。但工作人员仍只为未买两年社保的人员进行做调查笔录，不肯受理买够两年的人员。工人表示不给答复不肯走，直到17:00张科长让所有人做了笔录。随后工人又索要来访证明，并与工作人员起了争执，后在前来警察协调下索要成功。20:30，厂方两个主管（陈满洪、盖江龙）来社保办承诺：“不离职的按工厂补缴方案补缴，若需离职的在离职前一次性补齐。”工人要求如果离职应从入职之日起一次性补缴完，厂方人员则以2002年前资料无法找到为由拒绝，并称要补除非职工自行提供该材料。社保办答应本周到厂内与工人、厂方三方一起协商此事。

7月10日，厂方工会筹备组召开第七次会议，并在下午举行了第一次工会会员代表大会。厂方工会微博称，实到会员代表237人

（应到 267 人），选举产生 25 名工会委员、5 名经审委员、工会正副主席、经审委主任。至此，胜美达工会筹备工作顺利完成。今后工会工作信息，由工会委员会发布。随后@胜美达番禺工厂工会筹备组更名为@广州番禺胜美达旧水坑电子厂工会。

7 月 14 日下午，社保局（含稽查科）工作人员来厂处理关于员工补缴社保一事，同厂方的盖龙江（人事部主管&厂方工会筹备组组长）、陈全安（工厂长）、陈三平（PMP 事业部经理）一道，分批召集工人面谈。因通知有误，陈三平与工人发生争执。卢主任（社保办）表示“2002 年之后的一次性给员工补缴完，在 2002 年之前的要申请仲裁判定结论，如果员工能提供资料，那公司也可以帮补缴。”由于员工资料均由公司保管，工人很气愤“员工提供资料”被作为一次性补缴前提，认定“这就是公司的阴谋，摆明不想给员工补缴社保，想拖死这帮可怜的基层打工妹。”

7 月 18 日，盖龙江召集所有备案补缴社保人员谈判、签协议书。工人认为协议书出自盖龙江之手不合理，要求加入三点：①员工入职日期；②补缴社保确定基数；③协议签订后，公司未按要求如期为我们补缴社保，所有员工支付金额由公司承担。盖龙江毫不让步，工人进而要求只加第三点，仍未允，故协议未签。

工人中有一位明年元旦满 50 岁，要求公司优先解决、从入职之日补齐社保。厂方坚持只从 2002 年开始补缴，有异议自行申请仲裁。悲愤之下有工人反问是否得效仿哥士比鞋业工人跳楼（见财新网报道）才能获得赔偿，盖龙江回应道“赔不了多少，十万元都拿不到，例如富士康开始接连跳了几跳，看到没多少钱赔，后来就没人跳了”，并挖苦工会会员赵信群去跳。

7 月 21 日，社保稽查科三个工作人员来厂处理社保一案。由于工人此前的备案将在 7 月 23 日到期，稽查科迫于压力强制要求厂方给工人补缴社保。厂方不愿给买社保超过两年的员工一次性补缴社保，故只召集买社保不满两年的员工签一份《社会保险结果告知书》。《告知书》主要内容是：稽查科已发出整改通知书给工厂，并要求工厂改正违法行为，让员工在 7 个工作日内与工厂联系办理补缴手续。

因为没被召集，买社保超过两年的员工下班后就前往社保工作人员所在的调解室。但人事部主管（身兼厂方工会筹备组组长！）盖龙江阻挠工人进入，并放话说“你可以不做，可以走人。”

7月24日，厂方召来四名参与追缴社保的员工，告知她们7月8日未经批准擅自旷工。厂方决定处罚工人、给予书面警告一份。但早在7月7日员工就已向各级上司请假，并书面告知PMP事业部Leader陈三平。人事部主管盖龙江推说未经批准则请假无效。工人指出厂内事后补写请假单极为普遍，盖龙江又推说“这个要看是什么事情”。实际上当日两位厂方主管（包括盖某）也前往社保局与工人谈判，但盖龙江竟否认此事，并称“如果你们对这个处罚有问题可以到相关部门去申诉”。

工人们自认在厂方不帮工人补社保情况下自行追缴无过错，且有社保局回执为证。工厂长陈满洪便放话，“你们有你们的态度，都知道维护你们的权益，公司也有公司的态度去维护公司制度和尊严”。工人认定厂方心血来潮从严执法（还是拿大半个月前的事情秋后算账），必定是刻意报复她们追缴社保的行为，因此拒签《警告书》。厂方遂将工人拒签一事张榜公布大肆宣扬。

厂方又召来三名参与追缴社保的员工，称因其表现优越，决定调入其它部门担任指导员一职，指导新员工作业。并威胁说“这点是公司的决定，我们现在是一个告知你的义务，如果你们明天开始不服从这一安排，视为违反厂纪厂规，原因就是你们不服从公司安排”；“这是工作需要，至于这份调动表，你们签与不签名都没有关系，我们今天已告知你们，你们不服从安排，我们工厂就会按厂纪厂规处理。”

工人质疑调动安排，提出四点拒绝理由：工人对目前岗位尽职尽责，问心无愧；工人自觉因文化程度不高无法胜任新岗位；厂方口称赏识工人才予调动，却不谈调动后薪金、工时方面的变动；按相关法规，不经劳资双方达成共识，厂方单方面调岗无法律依据。

工场长陈满洪听后当即恼羞成怒。工人紧接着又提出：“既然你们说我们做事优秀才调动，请问我们调动后是加薪、加奖金、升职吗？还是我们调动后的每个月给我们三个分别加班100个小时或者

“是比现在的加班更多吗？”陈满洪拍着桌子回应说：“你去抢啊！你去外面抢嘛！”当时工人就很质疑的问：“现在是上班时间，你不是说过要我们服从安排吗？你现在那么肆无忌惮的强烈要求我们去抢，我们可以服从，但是一切法律责任必须由你承担。”最终经过一个半小时的争论，工人们拒签调动表离去。

8月6日，上述三个受工厂打压的工人刚上班就发现在工作区域的墙上，有个摄像头刚好正对着三个工人的工作台面监控着，这个摄像头并且在工场长陈全安口中得到了证实，同时也承认这是用来监控这三个工人的。

仅仅在前一天即8月5日，广东省总工会主席黄业斌一行到广州番禺胜美达电子厂就企业民主组建工会工作进行调研。他表示，胜美达电子厂民主组建工会，给番禺区的企业提供了经验，树立了典型。他要求，番禺继续抓好企业民主组建工会工作，把番禺建设成为企业民主组建工会三级（企业、街镇、区）示范区。——@胜美达工会直播小组悲愤地质问：要求组建工会的女工正在被工厂严厉监视、打压！@广东工会 你知情么？你会如何维护组建工会的女工？

二、从自在到自为：一次虽败犹荣、意义深远的抗争

1、工人们已经意识到建立工会的必要性、产生了组织起来的强烈愿望

在工业化和市场经济的早期阶段，从农村来到城里打工的劳动者（我国称之为“农民工”），最初一定是分散的、原子化的、无组织的，只能一个一个与老板签订劳动合同或者形成事实劳动关系。由于企业是高度组织起来的管理系统，拥有各种经济政治文化资源，针对单个的农民工当然具有无可匹敌的优势，它们心照不宣、不约而同地把工资、工时、劳动条件、社会保障等方面压到最低的水平上，并且美其名曰市场价格，对此单个的劳动者完全是无可奈何的，即使用脚投票，也逃不出资本的手掌心。在这种悬殊的力量对比之下，国家试

图通过劳动法、劳动合同法、社会保险法、工会法等做出一些平衡，但收效甚微，究其原因，一是官商勾结使得政府监管失灵和司法不公，普遍出现有法不依、执法不严、违法不究的现象；二是行政和司法力量有限，即使它们真想维护公平，也鞭长莫及，无法有效规制成百上千万家企业；三是工人法律和维权意识匮乏，个体抗争能力弱，更不能以有组织的工人团结对抗有组织的资本专制。

各国历史发展经验早已证明，只有工人的团结和组织，才能从根本上改变严重失衡的劳资关系格局。近几年来，人们惊喜地看到，中国工人正在开始由分散无序到组织化、由自在的阶级到自为的阶级的伟大转化：在 2010 年南海本田罢工以及随后发生的珠三角地区许多罢工的过程中，工人们都提出了重整工会、改组工会、把老板工会改造为工人自己的工会的要求；2013 年春节前，十几名来自北京建筑业的外地打工者相聚在一起，根据《工会法》和《工会章程》选举出由 5 名工人组成的工会筹备委员会，向北京市建筑业工会申请成立北京市建筑业工人工会，虽然历尽艰难尚未成功，但在首都发生这样的事情，已经具有足够的象征意义了；今年则发生了有更多工人卷入并且惊动了省、市、区、街道四级工会的胜美达工人争取成立工会的有组织的行动，引起了劳工界和社会各界的广泛关注。

2、工人是建立和组织工会的唯一主体，工人享有不可剥夺的团结组织权

胜美达案例凸显了一个本来无需争论的严重问题：建立和组织工会的权利究竟属于谁？是属于工人，还是属于企业，还是属于上级工会？

按照国际惯例和中国法律，这一权利无疑属于工人：（1）联合国《人权宣言》第 23 条规定：“人人有为维护其利益而组织和参加工会的权利”；我国政府已经签署的《公民权利和政治权利国际公约》第 22 条规定：“人人有权享受与他人结社的自由，包括组织和参加工会以保护他的利益的权利”；全国人大已经签署的《经济社会文化权利国际公约》第 8 条规定：“人人有权组织工会和参加他所选择的

工会，以促进和保护他的经济和社会利益；这个权利只受有关工会的规章的限制。”（2）我国宪法第 35 条规定：“中华人民共和国公民有言论、出版、集会、结社、游行、示威的自由。”工人的团结权和组织权就是公民结社权的具体落实。（3）《工会法》第 2 条：工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织；第 3 条：在中国境内的企业、事业单位、机关中以工资收入为主要生活来源的体力劳动者和脑力劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度，都有依法参加和组织工会的权利。任何组织和个人不得阻挠和限制。（4）《劳动法》第 7 条：劳动者有权依法参加和组织工会。（5）《广东省实施中华人民共和国工会法办法》第 4 条：具备设立工会组织条件的企业、事业单位、机关和其他经济组织在开业或者设立之日起六个月内应当建立工会组织。尚未建立工会组织的，上级工会可以督促并派员帮助、指导建立工会筹建组织，发展会员，召开会员大会或者会员代表大会，民主选举产生工会组织。任何单位和个人不得拖延或阻挠。第 5 条：尚未组建工会的企业、事业单位、机关以及其他经济组织，可由在本单位工作，并且其会籍由所在地工会管理的十名以上会员联名，向上一级工会申报建立工会。

很有意思的是，联合国《人权宣言》和两个国际公约均使用了“组织和参加工会”的表述，我国法律则使用了“参加和组织工会”的表述。这种词序的颠倒其来有自：前者更彻底地阐明了工会来源于个体工人的结社自由以及工会多元化的思想，就是说，只要不违背法律和侵害他人的结社权，工人首先拥有创立某一种具有自身独立宗旨和组织体系的工会的权利，其次拥有加入一个已经存在而自己认同其宗旨和组织体系的工会的权利，所以“组织”在前而“参加”在后；我国实行一元化工会体制，只有一个合法的工会，不能创立、建立、组织中华全国总工会之外的另外的工会组织，大前提是“参加”中华全国总工会，而所谓“组织”的意思，仅仅是在没有工会的地方，工人们可以建立、成立、组织一个中华全国总工会的基层工会，所以“参加”在前而“组织”在后。

尽管有这样重大的区别，我国法律还是很明确地表达了，在没有

工会的地方，工人拥有建立、成立、组织一个中华全国总工会的基层工会的权利，并且也承认了“工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织”，“中华全国总工会及其各工会组织代表职工的利益，依法维护职工的合法权益”，“维护职工合法权益是工会的基本职责”。那么，从法理上说，工人是建立和组织工会的唯一主体，工人享有不可剥夺的团结组织权，应该是毫无疑问的。

然而胜美达案例却颠覆了这一法理：不是工人而是工厂、资方拥有筹备和组织工会的权利，率先要求成立工会的工人反而丧失了这一权利；更为荒谬的是，自大龙街道工会始，各级工会竟然承认和维护了胜美达工厂、资方组建工会的权利，而阻挠并最终剥夺了工人的建会权利，不仅如此，省总工会还把胜美达树为民主组建工会的典型！

众所周知，劳资双方是同一企业内两个独立并且有矛盾的利益主体，资方怎么有资格筹备和主导劳方组织的成立呢？法律规定资方、管理方应该给工会的成立以及开展活动提供相应的条件（如提供工商注册资料、活动场所和活动时间等等），这是一种对应于工人法定权利的法定义务，在奇葩的中国，资方、管理方却夺取了工人组建工会的权利！查遍所有相关的法律，没有哪一条敢于明目张胆地规定，企业行政、资方有筹备、组建工会的权利呀！

面对工人的建会申请，上级工会本应该并且有义务提供热情的服务，可是大龙街道工会一而再再而三地推脱责任并且帮助资方来筹组工会，这不仅仅是一种消极的不作为，而且简直就是一种积极的背叛行为。“上级工会可以派员帮助和指导企业职工组建工会”，变成了上级工会阻挠工人成立工会，直接违背了“任何组织和个人不得阻挠和限制”“任何单位和个人不得拖延或阻挠”工人成立工会的法律规定。上级工会的帮助和指导，不管是权利还是义务，都不能剥夺工人自主建会的权利，越俎代庖地成为建会的主体；基层工会的建立必须报上一级工会批准这一条，在法律上应该细化，而不能变成上级工会的主观裁量权，想批准就批准不想批准就不批准，如果基层工会的组建是符合工会法和工会章程的，上级工会应该无条件批准或登记

注册；如果上级工会经审查认为工人建会行为违背了工会法和工会章程，有权不批准或登记注册，那么工人也有权利提出抗辩和申诉，直至向人民法院提起诉讼，保卫自己的建会权利，上级工会若败诉，必须承担相应的法律责任，这就叫做依法治国与依法治会。归根结底，工会是群众化民主化的社团组织，上级工会不仅应是会员和下级工会按照程序民主产生的，它们的职能和使命还是为会员和下级工会服务的，不应该成为会员和下级工会的官老爷。如果上级工会拥有无限制的自由裁量权，可以不依法律、不加解释地不允许、不承认、不批准工人组建基层工会，那么工人参加和组织工会的法定权利就荡然无存了，反过来，工会也就不再是“职工自愿结合的工人阶级的群众组织”了。由资方筹建的工会和由上级工会操控的工会，已经不再是真正意义上的工会，如果一定要叫做工会的话，那就是传说中的“老板工会”和“官办工会”。

来看一个让人哭笑不得的黑色幽默案例，北京市建筑工会这个典型的官僚机构是如何对要求成立工会的建筑工人踢皮球的：作为唯一一名获准进入建筑工会大门的工会筹备委员，何正文就两个方面的问题与张家森副主席进行了对话。其一，何正文要求北京市建筑业工会介入他们工人因在中铁建设集团公司要求加入工会而丢掉工作、被赶出工地的事件，给工人一个合理的交代。张家森主席答复：北京市建筑业工会只负责处理建筑业工会下面的 25 家成员单位，中铁建设集团不是北京建筑业工会的成员单位，他们无权过问。其二，何正文就对《中国工会章程》的第一条规定的理解与张家森副主席发生了分歧。何正文师傅指出，按照《中国工会章程》的第一条规定，“以工资收入为主要生活来源或者与用人单位建立劳动关系的劳动者就可以加入工会。”也就是，只要打工者是“以工资收入为主要生活来源”或者“与用人单位建立劳动关系”，只要二者满足其一就可以。那么，现在进城打工的建筑业工人有几个不是以工资为主要生活来源的？因此，建筑业工人完全有资格加入工会。张家森副主席则坚持这两种条件都需满足才可以加入工会。何正文说：“即便这两个条件都需满足，那么与用人单位建立事实劳动关系也应该可以加入工

会，然后透过工会再寻求签订劳动合同。”张家森副主席则说：“加入工会必须要以签订劳动合同为前提，如果没有签订劳动合同，如何加入工会呢？”何正文认为上级工会对《中国工会章程》这一条款的理解是极为狭义的，他们将劳动合同文本作为入会的先决条件，却故意忽视了打工者以工资为主要生活来源和存在事实劳动关系的现实。于是，何正文回应道：“那么，上级工会是否可以出面来帮助工人争取劳动合同呢？”这位张副主席回应道：“你不是北京建筑业工会的会员，我们怎么帮你呢？”何正文这下明白了，工会其实是给了他们一个“无解”的两难问题：“加入工会，必须有劳动合同；要工会帮忙争取劳动合同的前提，必须是工人需要成为工会会员。这只不过是传统‘鸡生蛋，蛋生鸡’的工会版本而已。”（李大君、何正文：《亲历“鬼打墙”：北京建筑业工人工会筹备纪实》）

诸位，这样的工会还能叫做工会吗？难道不应该对这样的工会官僚追究法律责任吗？

3、工人依法组建自主工会的程序

胜美达工人一开始就是严格按照工会法和工会章程所规定的权利和程序来组建自己的工会的：

首先，他们在有 1500 多人签名画押集体追讨社保权利的过程中，强烈意识到了建立工会的必要性和重要性，产生了建会的强烈愿望和要求。第二，他们已经获得了发起成立工会的足够的法定人数，按工会法规定，一个单位有 25 名劳动者就可以单独建立工会，而广东省工会法实施办法更明确地规定，10 名以上劳动者联名，就可以向上一级工会申报建立工会。第三，胜美达工人多次参加了由劳工公益机构番禺向阳花女工服务中心举办的工会法和工会章程学习讨论会，在会上，广东劳维律师事务所主任段毅律师向工人们详细讲解了组建工会的流程：

（1）填写《筹建积极分子的推荐确认表》。积极分子同时兼职工会组织员。

(2) 向企业发送《关于召开 xxx 企业（公司）工会筹备组职工座谈会的通知》。这里必须要说明的是，筹备和成立工会是工人的权利，不是企业的权利，因此筹备组中可以有少量中层管理人员，但不能掌握实际的控制权；企业无权成立工会筹备组，而只有配合工会筹备组的相关义务。在筹备组构成中，一线工人或员工不得低于三分之二，其余名额由中下层管理人员分享。

(3) 向上级工会递交《关于成立 xxx 企业（公司）工会筹备组的报告》，其中要明确上级工会在接到本报告的（五）日内给予批准，如逾期不批复，则可越级上报，要求上级工会督察。经批准的工会筹备组是工会组织的具体实施人。

这里必须要说明的是，筹备和成立基层工会是基层工人的权利，上级工会不能代行这项权利，上级工会可以派员指导和帮助工人，但不得派员担任筹备组成员；上级工会没有拒绝和否定工人要求和申请成立工会的权力，而只有备案和批复的义务，如果上级工会不予备案和批复，那就是不作为，如果上级工会阻挠工人组建工会，那就是侵权行为。对上述不作为和侵权行为，工人可以向更高级别工会，直至向法院提出控告。

(4) 召开 xxx 企业（公司）工会筹备组职工座谈会。

(5) 填写《中国工会会员入会申请表》和《中国工会会员登记表》。

(6) 工会会员代表的推选，通过工会会员民主推荐。代表的推选以工会小组为基本单位，一般不宜交叉推选。

(7) 填写《工会会员代表民主推荐表》，可以以选票的形式推荐。

(8) 填写《委员候选人民主推荐表》，可以以选票的形式推荐，委员候选人的推选一般要超过会员总人数或会员代表总人数的 30%，主席、副主席要超过会员总人数或会员代表总人数的 50%。

(9) 向企业发送《单位关于协助工会的意见表》，向企业提供多少会员、几个工会小组和小组长、主席、副主席和委员候选人名单。

(10) 对委员候选人进行培训，培训内容包含：工会的职责；工

会的工作方法；工会委员的豁免权与被罢免的条件。此外，明确培训时间视为正常工作时间，单位对此应予以支持、协助。

(11) 向上级工会报送《关于 xxx 企业（公司）工会委员会委员及主席、副主席候选人的报告》，其中要明确上级工会在接到本报告的（十）日内给予批准，如逾期不批复，则可越级上报，要求上级工会督察。

(12) 第一次工会会员（代表）大会应于工会委员会委员候选人被批准之日起 15 日内召开。

(13) 若选举结果与候选人名单不一致时，应以选举结果为准，并重新报请。

(14) 向上级工会递交《关于 xxx 企业（公司）工会会员（代表）大会选举产生工会委员会委员及主席、副主席的报告》，其中要明确上级工会在接到本报告的（十）日内给予批准，如逾期不批复，则可越级上报，要求上级工会督察。经批准，刻 xxx 公司（企业）工会公章。

(15) 致公函给企业，告知其正式选举的工会委员会委员的名单，告知工会的基本职责、工作计划、要求根据工作量给予必要的协助。

(16) 在厂区明显地方悬挂工会的标识。

工人积极分子把自己学到的知识向其他工人广泛宣传，赢得了那些参与过追讨社保集体行动的工人的支持，在此基础上，他们成立了工会筹备组，然后到大龙街道工会提出建会申请。他们遇到的第一个难题是，大龙工会不支持，企业也不提供申请成立工会必须提供的企业信息，于是他们向区、市、省三级总工会投诉，三级工会下来人调查座谈了，高度肯定了工人要求加入和成立工会的积极性，然而在极为关键、极为实质性的问题上，三级总工会肯定了大龙街道工会的违法行为：在不批准工人的工会筹备组的同时，批准了资方的工会筹备组，并劝说工人积极参加资方筹备主导、上级工会监督指导的会员代表和工会委员会的选举。此后形势急转直下，厂方的工会筹备组大

张旗鼓地开展活动了，而工人自己的工会筹备组靠边站了，不仅如此，工人积极分子还受到厂方的各种刁难和打击报复，非法的成为合法的而合法的反倒成为非法的了。胜美达工人组建自主工会的努力流产了。

4、工人和工会下一步怎么办

这件事应该只是一个开始，还远远没有结束，各工业市场经济国家的历史已经反复证明，工人的团结组织权的实现、工人成立自主工会的不懈努力，不是可有可无的问题而只是或迟或早的问题。计划经济时期遗留下来的工会，如果不能转型为市场经济条件下的工会，其被工人抛弃乃是情理之中的结果。从这个意义上说，广东工会选择支持胜美达厂方主导的工会选举而不是胜美达工人主导的工会选举，固然导致工人组建工会努力的失败，但未尝不是广东工会自己的失败，尤其是在广东工会已经承诺和计划在未来 5 年内普及全省范围内工会普选、直选的情况下。

在珠三角地区，产业工人数以千万计，劳资冲突事件频发，客观上把工会推到了风口浪尖之上。由于基层工会多被企业控制，无法代表工人的权益，工人代表往往在维权时由工人民主推选产生，维权结束后，工人代表往往会被企业“秋后算账”，遭到开除。那么，广东即将出台的《广东省基层工会民主选举实施办法》，能不能从制度设计上解决这个问题，把真正能够维护工人权益的工人代表纳入到体制工会之内，同时把那些不能维护工人权益的工会干部通过普选、直选、竞选淘汰出局呢？应该说，广东省总工会把此次工会民主选举试点的重点放在新建企业工会、到期换届工会以及发生过重大劳资纠纷的企业工会，是有这方面考虑的，因为在这些企业，显然比在已经被老板工会占据位置、工会任期尚未届满、没发生过工人集体维权的企业，阻力更小而动力更大、成本更低而成功的可能性更高。但是，如果把圣美达这样由资方主导的工会选举当成工会民主选举的典型和模范，广东省工会的目标是注定达不到的。相反，广东省工会要真正实现工会直选和普选，正好应该把希望寄托在主动要求成立工会

的积极工人身上，他们才是实现工会直选和普选的最雄厚的基础和最有力的发动机。

为此，《广东省基层工会民主选举实施办法》首先应当明确禁止由资方成立工会筹备组，这是一根不可动摇的底线。当然，为了取得资方的积极配合或主动履行其义务，筹备组吸收资方人员参加是可以的，但资方其实只需要有一个代表或列席代表就可以了，其主要职能是把工人筹备组的信息和要求准确传达给企业管理层；其次，要依据工会法和工会章程制定公开、公平、公正的筹备和选举流程，充分落实工人自由平等的团结组织权、选举权和被选举权；第三，要对上级工会的权利和义务有明确的规定：上级工会有监督企业工会选举是否符合工会法和工会章程的权利，有帮助、指导、提供必要服务、承认合法选举结果并登记注册的义务；第四，要对工人法定选举权利受损的情况给予必要的法律救济，要对工人、企业和上级工会违反工会法和工会章程的行为追究相应的法律责任。

与此同时，胜美达的工人不能因为一次失利就放弃对组建独立于资方和企业管理层的自主工会的努力。必须认识到，资方和企业管理层理所当然不愿意看到一个独立而强大的工会出现，而现行工会体制和干部还没有实现观念和行为上的转化，与资方联手打压和控制工人自主组织的情况还会反复不断地出现。无论如何，工人的团结组织权的真正实现，不能依赖于资方、政府和上级工会的施舍和恩赐，而只能依赖于工人自身的团结意识和组织能力的提高，如果不具备充分的主体条件，即算客观环境放开了工会选举，工人们自己也很有可能因为漠不关心、散漫无力、自组织与合作能力薄弱甚至内部争斗，而完不成一次有效的选举。

工人当务之急是把更多的工人动员和组织到工人发起成立的工会筹备组中来。既然10个以上工人联名就可以发起成立工会，那么工会筹备组就是合法的。当然，胜美达已经有一个老板工会了，有关部门可能会因此取缔原来就有的工人方面的工会筹备组，不过没有关系，成立工会法和工会章程学习小组总是可以的吧？问题的关键在于如何扩展愿意自主组织起来的工人的队伍。再成立一个工

会是不可能了，但在适当的时候启动工会改选或罢免程序，或者在换届选举时改组和改造工会还是合法的，还有较大的操作空间。

那么，怎么开展有效的工人组织工作呢？借鉴村民自治、社区自治研究学者王力雄的递进民主方法，本文提出以下建议：（1）假定已经有了30个工人积极分子，那么就成立一个工会法工会章程学习协会，或工人互助协会（具体名称可根据各企业实际情况而定），把30人分成5个小组，每组6人，每组选举小组长1人。由小组长组成一个委员会。（2）每个小组的每个成员至少发展一个兄弟姐妹，这就是12人，再翻一番就是24人，到30人时，再把这个大组分成5个小组，每组选举小组长1人参加协会的委员会。这时全厂已经有了25个小组，共150名会员，以及25人的委员会，遍布各个部门和班组，成为全厂中的工人骨干。（3）再以这个为基础和模型进行新一轮的发展，结果可得到125个小组750名会员。（4）广东省要在5年内普及工会直选，工人自下而上的组织正是实现工会直选的绝对前提，到时，协会抓住工会直选或下一次换届选举的机会，完全可以改造现在由资方控制的黄色工会，建立一个真正的、工人自己的工会。

（鸣谢：本文资料来自于@广州胜美达工会直播小组、@胜美达社保补缴小组、@广州番禺胜美达旧水坑电子厂工会（原名@胜美达番禺工厂工会筹备组）；番禺向阳花女工服务中心和广东劳维律师事务所为胜美达工人提供了力所能及的帮助和服务。在此一并致谢！）

八、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 张治儒 纪建生¹

一、颇具戏剧性的抗争过程

(一) 员工委员会的产生

奇利田高尔夫用品（深圳）有限公司是一家台资企业，现有工人2400多人。因产业布局需要搬运部分设备去新厂，工人们感到前景堪忧，加之以前社保、公积金、工资等方面存在一些没有解决的问题，工人们产生了强烈的维权需要。一些工人在劳工公益机构“小小草”的辅导下成立了工友会，学到了相关的法律知识和维权知识，从中涌现出一批工人积极分子，他们开始在工人中进行宣传和动员。4月东莞裕元鞋厂五万工人大罢工之后，奇利田工人也参与了深圳千人要求落实社保的五一声明联署，并且争取到了两年社保和四年公积金。由于奇利田少数工人满足于这些成果，其后的集体维权一直无法有效推进，员工代表内部也开始出现分化。在一些奇利田员工代表的要求下，专业从事集体谈判的劳工公益机构深圳市春风劳动争议服务部开始介入。6月29日，80多名奇利田工人参加了春风劳动争议服务部组织的“劳务工集体谈判和法律培训讲座”，培训结束后，春风服务部和小小草协助奇利田工友在现场和QQ群中同时展开了员工行动委员会的选举，希望通过这次选举能够将奇利田的维权推向

¹ 王江松，劳工学者；张治儒，深圳春风劳动争议服务部主任；纪建生，深圳奇利田公司员工委员会主任。

组织化并形成具有凝聚力的核心团队，为其后的行动打好工人基础。这次选举产生了 13 人的员工委员会，得票最多的纪建生当选为委员会主任，得票次多的曹战平、黄品勇当选为副主任，协助主任纪建生开展工作，三人组成委员会领导集体，以主任会议的形式确定和协调员工委员会的所有事务。为明确各成员职责并进行有效的分工合作，特在员工委员会下设五个工作小组，各小组成员及具体分工如下：

1、谈判小组：纪建生、曹战平、黄品勇、韩松桥、修功勋、贾明喜。主要职责：代表全体员工与奇利田开展集体谈判，负责与奇利田就集体谈判相关事项的其他工作。要求该小组在 7 月 7 日前完成如下重要工作：（1）负责征集全体员工在《员工代表推举书》上逐一签名按手摸，争取 500 人或以上签名。（2）于 7 月 7 日向奇利田高层发出书面《集体谈判邀约书》。

2、宣传和联络小组：张园场、李可明、毛前进。主要职责：作为员工委员会与全体员工之间的沟通桥梁和纽带，及时向全体员工发布员工委员会的工作（谈判事项）进展情况，同时也是员工委员会对外信息发布者，与社会及媒体建立良好的沟通和联系，争取社会舆论支持，有效整合社会资源。该小组在 7 月 3 日前需要完成的重要工作：（1）将全体员工的手机号码、QQ、微信等通讯方式登记起来（该三项通信方式应至少登记两项），并造册在案。（2）建立信息（软件）发布平台。（3）建立博客、微博、微信发布平台，及时发布行动信息，建立和保持与全体员工和社会的沟通。

3、纪律小组：韩松桥、李可明、贾明喜、姜友志、王乔。主要职责：负责维护全体员工在集体谈判过程中的纪律和秩序，认真执行员工委员会的指令，防止不良人员的破坏和捣乱活动，引导员工在集体维权中理性采取行动。7 月 7 日前需要完成的重要工作：暂时待命。

4、经费小组：齐建光、张圆场、李可明。主要职责：负责向全体员工征收和管理活动经费，及时向全体员工公示经费使用情况，做到所有活动经费开支公开透明。如维权成功并结束后，负责发还多余的活动经费。7 月 7 日前需要完成的重要工作：（1）随同谈判小组在

向全体员工征集《员工代表推举书》签名时顺便收取活动经费，是否缴纳和缴纳数额由员工自愿（维权活动结束后如有节余，应退还员工）。（2）负责购置相关物品，并发放经费给其他行动小组。

以上各小组组长和副组长的产生及具体分工，由委员会主任和副主任召开主任会议协商确定，不做选举。主任会议可以面对面召开，也可以通过QQ等网络工具召开。但应在7月2日前确定，以便各小组开展工作。

5、工会改组小组：由委员会主任会议决定。

（二）谈判邀约

在完成了500人的签名按手模后，在春风劳动争议服务部的帮助下，员工委员会通过与工人们充分沟通，梳理出工人的主要诉求：

- 1、补交入职以来的社保和公积金差额
- 2、退还工人工资双月扣税及利息
- 3、依法发放高温补贴
- 4、制定淡季保底工资
- 5、健康体检由员工确定医疗机构
- 6、废除不合理的规章制度
- 7、提高福利待遇，调整改善食宿补贴
- 8、改组工会，由会员直接选取工会主席
- 9、买断工龄，重新签订劳动合同

7月7日，员工委员会向公司发出了集体谈判邀约书，并要求公司于18日前回复。

（三）公司的强硬应对与部分工人的罢工抗争

18日，公司动静很大，向工人调查了解诉求是否工人本意和工

人代表委托的真实性。下午4点，公司召见了13位代表进行了说明并给了简单的书面回复，强调如果有诉求，必须通过公司工会。13位代表把公司的回复向工人传达，工人们认为自己的诉求被藐视，员工委员会决定于7月21日（周一）在公司门口发起停工抗议。

21日上午7点，13位代表在公司门口发宣传资料时，被公司高管制止，现场对话时没有看到公司的一点诚意，激发工友们挂起了横幅抗议。8点，在门口抗议的工友达到30多人，他们都比较坚定，公司的几轮劝说都很无力。劳监部门派人来到现场了解情况。11:30—12点上午下班。有数百工人聚集在工厂门口的小树林休息并询问30多人停工的原因。此时，春风劳动争议服务部主任张治儒手持话筒，现场对工人进行普法宣传，说明工人停工争取权益的原因和法律依据，鼓励工人积极依法争取自己的合法权益。因此，很多工友都参加到抗议队伍中来，最多时发展到200多人，而被迫进入车间上班的工人下午也开始在岗位上停止工作。高峰期罢工和在车间停工的工人约达500人。下午5点10分，公司已经全部下班，抗议队伍也各自回家，同时表示明天继续坚持。

7月22日上午7点，公司门口各种公告贴得到处都是，要点是告诉工人，员工委员会是非法组织，13个工人代表是不法分子，其所提出的要求依法无据，要求工人们认清形势。公司的各个路口全部由干部把守，导致工人只能直接进厂区，所以上午坚持在外面的只有30多人，工人代表们显得很无奈。时间到11点半，这是公司第一批下班时间。公司门口忽然出现大批执法人员，有的手持胶棍，带墨镜，把抗议工人和下班工人隔离成为两部分。在现场支持工人维权行动的春风劳动争议服务部主任张治儒、林东和冷星火三名工作人员被派出所带走。执法大队撕掉了工人打出的横幅，抢走了喊话设备。很多工友看到这些，自然有些害怕，罢工人数自然就没有增多了。一起通过微信群关注实况转播的各地劳工界人士也纷纷表示：奇利田工人的集体行动眼看就要失败了。当时有两位学者在群里总结了【罢工为何失败】：1、劳工NGO到场，整理工人诉求，号召工人以和平方式与老板谈判；2、警察到场警戒，形成压力气场；3、政府官员出场，

赶走劳工 NGO，动员工人复工；4、地方工会出场，称可收集工人诉求反映给老板，前提是复工；5、工人不复工警察就抓人，工厂开除罢工工人，工人被迫复工；6、工人诉求没有解决，劳资矛盾没有解决，工人酝酿第二次罢工；7、如此周而复始，矛盾恶化和激化，社会动乱或革命将会如期而至。

其中一位学者风趣地评论说：其实罢工事件这么多，政府忙不过来，由劳工 NGO 先出面稳定工人情绪，挺好的。你政府介入之后，要接手也理所当然。怎么也应当跟人家说声谢谢吧？怎么净干这些吃完饭打厨子，念完经揍和尚的事呢？连基本的礼节都不讲，没法弄了！

（四）不期而至的集体谈判

眼看工人坚持不下去了，没想到到中午 12 点，董事长梁季仓受台湾总部之命从天而降。12 点 30 左右，公司向工人代表发出了谈判邀约函，表示愿意与工人代表代表协商，时间定在 14 点 30。起初，对这场协商，工人们也没有抱太大希望，认为只是公司的缓兵之计。

员工委员会主任纪建生后来回忆说，下午 14 点，工人代表被邀请进会议室开始协商，参加协商的有梁董事长、公司的副总、工会主席副主席、劳动仲裁部门工作人员。气氛有点紧张，各自入座后都没说话，梁董事长是最后一个入场的，他进门时说，大家欢迎我吗？然后不约而同的响起了掌声！落坐后，梁总拿出我们的诉求说，看了这些，有点心疼。我从美国被总公司叫回来，是你们打断了我的行程，是你们让我在客户面前抬不起头，客户还等着我的处理结果呢！接下来他讲起了自己的故事……由于和诉求无关，有代表打断了他的话说：梁总，我们今天是说诉求的，我们是农民工，你说的太深奥，我们不懂。顿时，梁发飙了，拍着桌子说，我们公司没有农民工，工人都是特技人才，打断我是对我 60 岁的老头不尊重。我是在陪你们聊天，你们的问题想不想解决？我有信箱，为什么看不到工人的心声？物必先蠹然后虫生的道理大家懂不懂？既然大家提出这么多问题，

那好吧，公司有必要做出制度上的改变，建立（合议）制度，合议小组应由工人代表、工会和公司相关部门组成，保持每月一次合议会议，及时处理一线工人的心声。让劳资的矛盾化零，大家共同完成未来宏伟的蓝图。好！现在开始谈你们的诉求。我来和你们讲情、理、法！

我们接过了话题，开始谈诉求，实在没想到，我们的诉求居然能在很大程度上得到满足：

1、社保和公积金

目前公司按法律追补了2年的社保差额，公积金从10年12月补交到现在。至于入职以来的社保，梁说，如果大家纠结在这里，那么就不要再往下谈了，哪个公司运营几十年没问题。超出以上期限之外的社保和公积金，如果深圳政府出台相关补缴细节，那就按规定补缴；只要政策法律支持，一切都按政策法律走。你们现在要谈，我就不玩了。

2、退还多扣的双月税

梁首先问清楚双月税（指两个月的工资一起发，导致工人多缴税款）怎么回事，然后大骂公司的做法笨蛋，导致工人损失是笨上加笨，梁表示，我会征求董事们的意见，拨出专款，把工人的损失还给每个在职工人，假如董事不同意，我用我的工资赔偿大家！

3、依法发放高温补贴

关于这点，梁询问了在场的劳动仲裁工作人员，得到答复后，梁说：法律既然有规定，工人该享有就必须发放，是直接发，还是要调查测温后发，这个会后让公司马上要成立得合议小组决定，代表们对此表示同意（后来经合议决定，一线员工都有高温补贴，除一些特殊车间有降温设备的；个别岗位因局部温度更高，相对提高补贴标准）。

4、制定淡季保底工资

梁说，这一切都是淡季惹的祸，我在想的是如何消除淡季，目前公司淡季可以制定保底制度。但是你们提出的3800是不合理的，如何定需要协商，我建议先不做出具体数字。公司也要考虑成本。这需

要大家来考量，所以建议以协议来决定具体数据，或者在淡季给工人放有薪假。工人代表方对此表示同意（关于淡季保底，后来协议小组已经做出安排）。

5、提高福利，调整改善食宿补贴

目前公司的做法是，在公司吃住有补贴，不在公司的没有补贴，梁在了解完事情后表示这种做法不公平，要求工会成立专案，按实际可行操作，保证所有同仁待遇一致。具体方案协议后实施解决。

6、健康体检由员工选择医疗机构

梁说，一切按国家安全卫生法行事。假如员工有需要，可按个案处理，提交书面申请就可。公司应该照顾所有员工的身心健康，要求工会开展相关活动，活动内容由协议决定。

7、废除不合理规章制度

工人诉说目前现状，这里又牵扯到淡季补贴每月 600。梁说，既然是淡季补贴，就不要再随意扣款。同意代表的意见，全额发放。当即废除不合理制度，如报工伤前先记过的规定，梁说，制度不合理，大家一起完善，修改。员工和工会、公司应及时沟通。

8、改组工会，由工会会员直接选举工会主席

对这一点，工人代表没有坚持。梁说，工会应该开大门，走大路，接受全员监督。

9、买断工龄，重新签订劳动合同

梁讲述了公司的远景规划，且保证明年再无淡季。如果明年还有淡季，愿意给工人以平均工资保底。假如因公司布局影响到员工，公司按原薪资、原奖金安置。假如无法合理安置，公司按法律规定赔偿。最后梁董事长强调，协议制度要落实，每月最少有一次协议会议！事情都有两面，我们要把正面做大，让负面缩小。有代表问：梁总，关于我们 21、22 号的行为怎么定性，没打卡工人怎么处理？梁：这两天的事就当没发生过，都不存在，13 个代表都是我的兄弟。不再追究责任，所有员工明天正常出勤，这两天，按公司轮休算（轮休日可得 80%底薪），同事们。放下最大！

最后，梁董事长邀请代表合影留念，握手道别！

这个过程已经非常富有戏剧性了，没想到更富有戏剧性的还在后头，刚刚经过 5 个小时的谈判从会议室走出来的工人谈判代表李可明、纪建生、贾明喜，立即被派出所带走了，做笔录一直到深夜才被放回来。不过这一出倒是有惊无险，警方并没有对工人们采取什么处罚措施。

7 月 23 日，员工委员会发布通知，自 23 日开始复工。工厂全面恢复生产，员工委员会也于 7 月 26 日和工会一起与资方开展了第一次合议，将诉求事项具体落实时间做了确定。

二、对奇利田集体谈判的分析解读

这个案例非常具有分析解读价值，其中有几点值得特别重视。

1、少数人的率先发动也能够引发多米诺效应

与其他大量失败的或者必须通过旷日持久的较量才成功的集体谈判相比，奇利田工人的集体抗争似乎出人意料的顺利：仅仅罢工一天半，资方就妥协了！以下几方面的情况，使外部观察者很容易把这起集体谈判的成功首先归功于资方的开明大度，尤其是梁季仓总经理的绅士风度：第一，工人委员会实际上只是在一两百个工人选举产生的，最多也只是得到了 500 余名工人的签名画押追认，而全厂有 2400 多人，因而并不具有广泛的、足够的代表性；第二，罢工的决定也并不是由全厂工人甚至也不是由 500 多名追认工人委员会代表性的工人投票决定的，所以第一天开始罢工时，只有 30 余人参加，后来也只增加到 200 多人，以及 500 来人在车间停工；第三，警方带走了春风服务部的工作人员后，实际上那 30 来个工人已经很难坚持了。

当然，对于资方和梁董事长在这次集体谈判中的表现，对于他们

相当文明、理性、灵活、包容，甚至一定程度的人权意识和现代公民意识，应当加以足够的肯定、鼓励、赞许和表彰，毕竟，他们比那些贪婪凶狠、冷血残酷、鼠目寸光、顽固到底甚至买通恶警或黑社会镇压维权工人的黑心老板，相差不以道里计。无论如何，在任何一次劳资集体谈判过程中，除了工人的组织团结和勇敢抗争这一永恒的前提和基础外，唤醒资方的善意以及公平正义之心也是十分必要的。

但是，如果因此而把这次集体谈判的成功主要归功于资方的明智和善良，看做资方单方面的甚至是主动的公正乃至仁爱之举，那就大错而特错了。其实，在上述表面现象后面，起决定作用的仍然是劳方对于资方的压力机制：罢工对于生产链条的中断，很可能对资方构成致命的影响。我曾经就这个问题询问过有关当事人：“这个案件很有戏剧性。最初仅仅 30 人罢工，让人替你们捏把汗，你们自己也一度对更多人不参与表示失望。到下午时竟然增加到 200 多人！更有意思的是，当第二天警方出面打压劳方时，资方态度 180 大转弯，于下午与工人代表走上了谈判桌并满足了工人诉求，而从桌上下来的工人代表复又被传唤至派出所达数小时之久。这里面值得琢磨的东西太多了！比如促使资方妥协的动机是什么？为什么不同的资方对劳方有如此不同的态度？为什么奇利田仅仅以少数积极分子的行动就为全厂工人争回了权益？这种模式是否可以复制？原来的工会和新产生的工人委员会如何相处？如何改选工会并建立常态化的集体谈判机制？等等，希望当事人纪建生、张治儒兄弟多多为大家释疑解难。”

其实，身在现场观摩的劳工学者戴春也表示对情况的进展存在某些不解：“此次奇利田虽取得阶段性成果，但还是有很多偶然因素，或有一些我们不知道的原因。就参与行动的工人来说，始终是少数，只有全厂工人的百分之五到百分之十。就我在现场访谈的情况看，工人的集体意识、组织性和坚持度有待加强。这是在今后必须加强的地方。否则，给我们空间，也做不了。这次胜利应给工人及组织者很大的鼓励，需乘势而上争取更多工友的支持。扩大工人委员会（或工人代表小组）的影响。争取工会换届中能成功重组工会。”

几天以后，辅导此次工人集体行动的春风劳动争议服务部主任张治儒做了这样的解答：

从我个人的角度分析这次罢工险中取胜的原因是：1、工人的压力：虽然最高峰时才 200 多一点工人在外面罢工，但车间有数百人及几个车间停止工作，支持和响应罢工，继续下去，还可能波及更多的车间和工人；2、客户的压力：春风在参与该案后，迅速联系到奇利田最大的客户耐克的第三方“中国劳工观察”，将奇利田的情况做了通报，经中国劳工观察的介入，致使在罢工第一天就使耐克知晓罢工原因。其后耐克给奇利田施压（据说，耐克知道是春风服务部在介入奇利田工人罢工，在东莞裕元大罢工时，耐克可对春风并不陌生。因此，对奇利田的罢工耐克确实比较重视）。这导致奇利田总部经理直接回大陆跟工人谈判，其后面的压力可见。3、公安抓捕春风工作人员，现场形势比较激烈，虽然这表面上看上去对工厂吓唬工人罢工有利，实际上也会对工厂产生很大的心理压力，不知道后面还会搞出什么事件来。要知道，第一天劳动局的人就告诉过工厂，春风服务部有过很多协助工人维权的案例（现场一个劳动局的人跟我在几个集体案件中有多次接触）。

通过上述复盘，我们大体上可以搞清楚这个事件的因果联系：仅从现场来看，力量对比显然不成比例，毕竟工人的主体部分并没有动，一般而言，警察一抓人、工厂一开除工人，30 多个罢工工人就会散了；但是，劳工公益机构在工人集体行动之前就已经与奇利田的客户耐克联系上了，耐克直接向制造厂奇利田施加压力，要求其向工人让步；耐克之所以做出这样的决定，主要原因是 4 月份东莞裕元 5 万人参与的大罢工同时给资方（包括品牌商耐克和代工厂台湾宝成集团等）造成了巨大的损失（包括经济损失和声誉损失）。如此说来，在 30 多个工人与奇利田和警方联手的悬殊力量对比之后，其实存在着更大范围内的另一种力量对比，那就是东莞裕元罢工带动的整个珠三角地区鞋业领域的劳工抗争浪潮所显示的力量对耐克和奇利田形成了某种有效的、强有力的威慑，以至资方觉得如果不妥协让步的话，很可能导致极其严重的后果。是整个珠三角地区劳工运动的兴

起，才有可能产生奇利田 30 多个工人罢工引起的多米诺效应。当然，前提是资方具有一定的长远利益意识，对劳资关系的本质有比较正确的认识，对所面临的威慑有敏锐的知觉，对正在遭遇的危机有迅速的应对，还有一点就是，资方有足够的利润积累，愿意并且有能力拿出钱来补偿对工人的历史欠账。

2、员工代表和员工委员会的合法性问题

奇利田案例凸显了非工会的工人组织亦即工会以外的工人组织的合法性问题。关于企业工人在工会之外能否成立合法的工人组织，工会法对此没有相应的规定，有所规定的是劳动法和劳动合同法。

劳动法第三十三条规定：企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。集体合同由工会代表职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。劳动法第五十一条规定：企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

这里明确规定，在没有成立工会的企业，由工人选举产生集体协商代表，与资方签订集体合同，等于说工人代表在此代行工会职权，至于工人代表的组织形式，是叫做工人代表小组，还是工人谈判代表，还是工人（员工）委员会，还是别的什么，应该都是在合法范围之内的。

现在的问题是，奇利田恰好是有工会的。那么，当工人们认为工会不作为或者乱作为，因而不能代表和维护工人的合法权益时，工人能不能另行推举、选举集体协商代表？对此法律没有明确规定，奇利田的工人以实际行动对此作出了工人的回答：这是可以而且是必须

的。而且奇利田资方也认可了工人代表或员工委员会的合理性以及合法性，事实上，这场谈判就是在资方与员工委员会之间进行的，而不是资方与工会之间进行的。对此，中国人民大学教授常凯给予了很高的评价以及更高的期待：“奇利田员工委员会的合法化具有标志性的意义，即工人团结权的合法化。春风做出重大贡献。如何使员工委员会永续化是个更艰难的课题。”

那么，员工委员会的永续化是什么意思呢？可能有两种模式：

一是与现行的职工代表大会制度和工会制度相统一，通过工会的换届、罢免和改选程序，把员工委员会成员送进工会委员会中去，从而把不作为的、不能代表和维护工人权益的“老板工会”，改变为有作为的、能够代表和维护工人权益的、工人自主自治的工会。要完成这一转变必须具备两个条件：（1）大多数工人愿意通过自下而上的路径改造现有工会；（2）上级工会能够自上而下地承认和接纳工人直选出来的企业工会。

二是继续保持乃至巩固员工委员会的独立存在，其前提是大多数工人不愿意并入到工会体系之中去，而上级工会也不愿意承认和接纳经过工人直选而产生的新工会。这就必然会产生员工委员会与企业工会以至整个工会体制的矛盾冲突。西方国家也有独立于工会之外的、法定的工人委员会，但因为工会主要存在于行业层面，而工人委员会存在于企业层面，因此两者并不矛盾。但在我们这里必然有矛盾。在本案中，梁老板一方面想把工人委员会分解为单个工人代表，另一方面也要求工会敞开大门与工人代表对话，应该说这个态度还是有利于工人的，要继续争取他以及整个管理层的支持。其实，叫不叫委员会没有关系，因为13个人肯定已经是一个团队了，因此下一步需要做的事我以为是，每个代表都要争取更多的工人授权委托，形成13个团队，再由这13个团队发展出更多的团队，直到员工委员会覆盖到整个企业6500名工人的大多数。到那时，只要企业承认这个员工委员会为谈判对手而政府和上级工会也默认它的存在，它实际上也就取代了现在的工会。

3、合议制度的提出是此次奇利田劳资集体谈判的富有建设性的成果

在本次劳资集体谈判一开始，梁董事长就出人意料地倡导建立工人代表、工会和公司相关部门每月一次的合议会议制度，及时解决劳资矛盾。这至少在奇利田本身的发展历史上，是一个创举。当然，正如人力资源与劳动关系学者谢玉华所指出的：“合议制度并非奇利田集体谈判第一次提出来，实际上，在中国的德资、日资企业也有合议制度，但远没有它们在本国的作用那么大。合议与谈判是两回事，日本、德国企业比较讲合议，用协商方式将劳资冲突消除在萌芽中，讲究企业内和谐。如果我国的企业劳动关系发展到了高级阶段，可以更多用合议；如果不是，那么合议可能如同深圳市总工会推行的企业劳动关系委员会，只起和稀泥的作用。”

那么，在奇利田以后的劳资集体谈判和劳资冲突解决机制的建设过程中，合议小组处于一种什么地位并发挥什么作用呢？这要根据工人代表小组（工人委员会）与工会关系的变化而定。如果工人委员会长期处于独立的、与工会竞争的地位，那么，工人代表、工会与管理层三方合议的机制就在相当长的时期内会成为解决劳资矛盾的基本的和常设的机制。为此，必须建立和完善合议小组的议事规则，确定三方的权利和义务，使三方合议所达成的集体合同在企业内部具有权威性和强制性，使合议小组成为常设性的、制度化的处理劳资矛盾的基本机制。如果将来工人和工人委员会能够改选现有工会，那么三方合议机制就是过渡性的，就会被规范的劳资双方或工会与管理层的集体谈判制度所取代，由工人代表、工会和企业相关部门负责人组成的合议小组就会降格为劳资集体谈判和集体合同的执行机构或负责日常工作的职能机构。不管是哪一种情况，合议小组都是值得各方认真维护、完善的新生事物。

九、劳工课堂：广州军区总医院 保洁工人集体维权纪实

彭家勇¹

2014年4月份，广州军区总医院的周观秀等五位工友来到广东番禺打工族服务部求助。他们是医院的保洁工人，他们反映，医院里的保洁工作是承包给专业的物业公司来做的，以前都是金忠海公司承包的，全院有170多位保洁工人，男女比例3:7，2013年3月起，医院的保洁工作分成了两个部分，一部分继续是金忠海公司承包，金忠海公司要求工人必须签辞工单，跟劳务派遣公司胜景公司重新签订劳动合同，否则不再录用。另一部分由开物物业公司承包，开物物业公司要求工人跟劳务派遣公司双流公司签劳动合同。这些公司都没有给保洁工人购买社保，没有买住房公积金，没有安排带薪年假，没有支付高温津贴。而且，这些公司还安排工人每周工作6—7天，每天工作9—10小时，从来就没有依法支付过加班费。周观秀等工友曾多次向流花街道工会求助，向流花街道劳动保障中心投诉，都没有得到回应。

周观秀、陈四喜、杨红梅等工友通过广州中医药大学第一附属医院的护工那里了解到广东番禺打工族服务部，是一家专门为工人服务的公益机构，于是就跟服务部主任曾飞洋联系，请求帮助，曾主任邀请他们到番禺办公室面谈。

曾主任和工作人员邓小明一起接待了他们，曾主任向工友们介绍了打工族服务部，然后介绍了解决劳动纠纷的三种法律途径，劳动仲裁、劳动监察和集体谈判，并且分析了三种途径的利弊，五位工友

¹ 彭家勇，工人出身的集体谈判专家。

选择了劳动仲裁的法律途径。曾主任支持工友们的选择，答应帮助工友们请律师，免费为他们提供法律援助，律师费由打工族服务部承担。他马上联系了著名的劳工律师、广州金启律师事务所的胡大飞律师，胡律师当即答应，愿意接受工人的委托，代理工人向用人单位提起劳动仲裁。第二天，胡律师就跟工人办好了委托手续，邓小明和服务部新来的工作人员朱小梅协助工人准备好了诉讼材料，陪同工人来到海珠区劳动仲裁委员会提起了劳动仲裁。

周观秀等 5 人提起劳动仲裁后，医院的保洁工人都来找他们了解情况，工友们大多都对公司的违法用工行为早就不满了，都要求维权。周观秀就给曾主任打电话，把工友们的要求告诉曾主任。曾主任安排朱小梅和邓小明来到军区医院，周观秀约了 30 多位工友跟他们见面。小梅和小明认真的记录了工友们的诉求，跟他们讲了很多自己和其他工人维权的故事，鼓励工友们依法维权、据理争权，打工族服务部一定帮助工友们，为工友们提供力所能及的帮助，邀请工友们方便的时候去番禺办公室，学习维权的法律知识和方法。

2014 年 5 月 11 日，30 多位工友来到番禺办公室，曾飞洋和邓小明接待了他们，曾主任请工友们吃茶点，跟工友们拉起了家常。然后，就工友们反映的情况，针对性的进行了培训。邓小明首先介绍了我国劳动法规定的标准工时制度，法律规定，并以广州市的最低工资标准 1550 元为基数，计算出了加班费的具体数额。经过培训，工友们发现这些年来，公司光是剥削工人的加班费，每人每年都超过一万元。工友们都非常愤怒，强烈要求公司实行标准工时制度，依法支付加班费，并且补发历年克扣的加班费。邓小明继续就社保、带薪年假、住房公积金、高温津贴、劳动合同等方面进行了培训，工友们深感，这些年被公司欺骗和剥削是如此严重，大家一致表示，一定要讨回公道，还劳动者一个尊严。培训过程中，中山家力克工人代表彭家勇来到办公室，他是应曾主任的邀请来学习的，他旁听了这次培训。

工友们都要求维权，接下来，飞洋和小明就跟工友们继续培训，让他们明白工人有哪些权益，哪些已经有了，哪些还没有，哪些应当去争取，用什么方法去争取。

工友们对社保的兴趣最大，因为他们的年纪比较大，很快就要面临养老的问题，如果没有养老金，六七十岁了还要去劳动，一天不工作，就没有收入，就会成为儿女的负担，他们都很焦虑。还有就是，有一个工友因为生病，没有医保，一次住院就花了十多万元，一分钱都没有报销，全部是由儿女负担，整个家庭一下子陷入了困境。目前的情况是，他们多数人都没有社保，公司没有给他们买。

飞洋跟工友们讲解了企业必须给工人买社保的法律依据，以及申请补缴社保的法律途径，重点介绍了集体投诉和集体谈判的法律途径。飞洋建议工友们联系更多的工友，把今天参加培训学到的知识和方法讲给工友们听，让更多的工友加入进来。工友们表示，整个医院的工人都是遭遇同样的情况，大家明白了自己的权益受到侵害之后，大多都会加入进来。看到打工族服务部真心的帮助工人，热心的为工人服务，彭家勇非常的感动。

第二天，周观秀给小明打来电话，说已经有 70 多位工友明确表示要加入维权队伍，工友们决定，5 月 17 日在医院附近的同人宾馆召开第一次工人大会，邀请打工族服务部全体工作人员参加，曾主任接受了工人的邀请，也邀请彭家勇来旁听工人大会，观摩学习。

5 月 17 号，广州军区总医院保洁工人第一次工人大会在军区医院附近的同人宾馆顺利召开，彭家勇到的时候，里面已经坐满了人，有六七十人。台上有个年轻人正在给工友们培训，他说：集体谈判的特点，就是狠、准、快。狠就是对公司的违法用工行为要狠，不要顾虑重重，要坚定自己的诉求；准就是直接要求解决切身利益，不仅可以谈企业违法的部分，还可以谈工资增长、福利待遇部分，直指要害；快，就是通过劳资双方直接谈判，达成协议就执行，不需要经过漫长的等待。这个年轻人叫周志贤，非常的帅气，他也是打工族服务部的工作人员，他的讲话给彭家勇留下了很深的印象。

今天的会上还有一个朋友，她是一位美女，慈眉善目，总是面带微笑，她热情的招呼彭家勇坐下，她叫朱小梅，原是番禺日立金属厂的主管，因为和工友们一起要求公司补缴社保，被公司违法解雇，目前也是打工族服务部的工作人员，刚刚加入打工族，才两个多月。志

贤讲完后，小梅也上去讲了她在日立金属厂维权的故事，故事非常感人，日立金属厂的女工几经挫折，不屈不挠，终于维权成功，补缴了社保，但是公司却对小梅进行打击报复，先是撤销了她的主管职务，把她调到仓库，在她的岗位安装针孔摄像头，对她进行监控。然后又找借口，把她解雇了，没有给一分钱的补偿。飞洋最后上台讲话，他鼓励工友们团结起来，团结就是力量，希望更多的工友们加入进来，团结更多的工友，坚持自己的诉求，坚持到底，工友们的诉求就一定能够实现，维权一定能够成功。

今天的会议选举产生了十多位工人代表，其中周观秀被选举为总代表。工友们的诉求也比较清晰了，核心的诉求是要求公司补缴社保，还有依法计算加班费等。

2014年6月8号，彭家勇加入打工族服务部，正式来到番禺打工族报到。朱小梅带彭家勇去了军区医院，手把手教他如何帮助工友们集体维权，也跟他讲了很多她自己维权的故事，那时候，她自己的官司还在仲裁阶段。

6月17日，我们来到军区医院附近的同仁宾馆15楼的会议室，军区医院的六十多位工友在那里开会。我们在这里进行了一次模拟的集体谈判。

陈辉海扮演资方老板，骆红梅扮演资方人事，周志贤扮演资方主管，曾飞洋扮演劳监，朱小梅扮演工会干部，邓小明扮演维稳办人员，彭家勇扮演民警，周观秀和保洁工人的代表作为劳方代表，谈判由朱小梅主持。

周观秀开始很紧张，面对强势的政府部门和资方代表，说不出话来。模拟谈判就停下来，小梅就给她们打气，要她们坚持工人的立场，不要被资方老板的气势所吓到，我们工人维权是正当的、合法的，也是正义的，我们代表的身后有一百多位工友在支持你们，你们要把工人的诉求勇敢的说出来。

接下来，观秀和代表们就勇敢了许多，模拟谈判继续进行，当工人代表要求老板就工人的诉求做出答复时，老板起身离席，就要离

开，工人们马上站起来拦住老板，民警就过来挡住工人，要求工人放老板离开。工人强烈要求老板坐回谈判桌，正面答复工人的诉求，老板只好回到谈判桌。

接下来，资方代表一一驳斥了工人的诉求，认为工人的诉求都是无理取闹，老板说：不谈了。劳监也认为资方有理，要求工人去仲裁。工会代表则要求工人接受劳监的要求，既然老板不愿谈，就不要谈了，去仲裁吧，于是谈判陷入僵局。

模拟谈判暂停，飞洋继续给工人指导，他说：集体谈判是市场经济国家解决劳资纠纷的正常的法律途径，在我国也有法律依据，资方老板拒绝谈判或者拒绝就工人的诉求作出答复，是不合理的，也是不合法的，我们工人有权采取一致的进一步的集体行动。政府部门应当保持中立，偏袒资方老板也是不可取的，特别是工会，应当站在工人一边，支持工人谈判，而不是去忽悠工人去仲裁。

劳监和工会的人不好再说什么，模拟集体谈判继续进行，资方老板只好就工人的诉求进行了回应。劳方代表把每一项诉求的法律依据和正当性、合理性一一道来，资方老板和主管无可辩驳，只好顾左右而言他，劳方首席代表周观秀突然站起来，大喝一声：请老板正面回应我们工人的诉求。其他代表和全体工人也跟着站了起来，一起喊：请老板正面回复我们工人的诉求！

主持人叫停，今天的模拟集体谈判到此为止。彭家勇从今天的活动中学到了很多，真正感受到了工人团结的力量，感受到了集体谈判的威力。今天的模拟集体谈判为彭家勇以后参与的每一个案例都起到了重要的作用，终生受益。

2014年7月，朱小梅多次带彭家勇和小明来到广州军区总医院，跟保洁工人代表联系，跟他们一起开会。小梅做了很多耐心细致的工作，她惟妙惟肖的讲述了社保的好处，没有社保的困境，比如得了大病就会倾家荡产；还有，大家都是四十多岁，快五十岁的人了，马上就要面临退休，如果没有社保，养老问题就没有着落。我们一定要靠自己，靠工友们互相团结，坚持到底，来维护我们自己的合法权益。

到老了，面对我们的儿孙，起码我们努力过、争取过，我们问心无愧，我们无怨无悔。

小梅带着小明和家勇，收集整理好了工人的诉求，帮助工人写好了给开物物业、顺景物业、金忠海物业、军区总医院以及给工会、劳动监察大队的多份公开信，交给了工人代表，工人代表又拿给全体工友签名，经过十多天的签名，签名人数达到一百多位。工人把签好名的公开信分别快递给了相关单位、工会和劳监。

工人的公开信陆续送达给相关单位和部门，几个物业公司和派遣公司互相推诿，都口头上答应给工人补缴社保，但是都拒绝采取实际行动。

7月26日，工人召开工人大会，决定采取集体行动，促使医院和用人单位、用工单位跟工人谈判，解决工人的诉求。28日早晨，50多位工人在医院拉起了横幅，喊起了口号，要求医院和金忠海、开物、顺景等公司正面回应工人的诉求。两位羊城晚报的记者在现场拍照，被医院的军人抓起来了。军人指挥保安驱散了工人。两位记者下午才获释。

随后，彭家勇来到军区总医院，到了医院的会议室，要求医院主持公道，责令用人单位和用工单位跟工人通过集体谈判，解决工人的合理诉求。医院的军人问彭家勇是什么人，彭家勇说，我是工人委托的谈判顾问，并出示工人的授权委托书和身份证，军人当时扣留了彭家勇，不让他离开。彭打电话报了警，警察过来之后，进行了交涉，军人才允许彭离开。彭家勇继续跟军人和医院的高管交涉，要求谈判，最后约定下午三点，在医院的会议室谈判。

下午三点，彭家勇和小梅准时来到医院的会议室，越秀区人社局的人也来了，他们说，开物的先谈，彭家勇要求，要谈一起谈，不同意分开谈，工人代表也一致要求一起谈。

谈判终于开始了，金忠海公司的代表马经理，是一个光头，他拿出他单方面拟好的所谓协议，要求工人代表直接签字。这个协议口头答应给工人补缴社保，但是没有补缴社保的具体时间和方案，对于工

人的加班费、带薪休假、住房公积金等诉求，公司就答应补两年，总共每人 2100 块钱。

彭家勇和小梅发言，要求公司书面确认工人的入职时间、工龄、工资数额等基本情况，并拿出补缴社保的具体时间和具体方案，对于工人的其他诉求，要求依法计算，按工龄计算，绝不接受 2100 元的补偿方案，工人代表也表示无法接受。

另外，彭家勇特别要求公司实行五天八小时的标准工时制度，超过的时间依法支付加班费，在场的劳动局工作人员不支持彭家勇的意见，并且站起来，离开了谈判现场。开物公司的代表没有发言，事后，他们也拟了一份跟金忠海公司同样的协议。工人和金忠海公司的代表约定，后天下午，在某酒店继续谈判。开物公司代表表示，金忠海公司跟工人谈判的结果，他们原则上会承认。

谈判之后，保洁工人先后就复工了。

29 日下午，全体工人在流花湖召开工人大会，曾主任在会上进行了讲话。会议具体诉求进行了讨论，重点提出要公司尽快确认入职时间和工资基数，明确把补缴社保的资金打入地税账户的具体时间。同时，要把工资增长当做一个重要的诉求来谈。朱小梅、周观秀等人在会上进行了发言。

2014 年 7 月 30 日下午，军区医院保洁工人代表和金忠海公司的第二次谈判在军区医院附近某酒店继续进行。

金忠海公司今天来了三位代表，保洁工人代表周观秀、四喜、老吴等五人，加上彭家勇和小梅参加了谈判。金忠海的马经理首先发言，他拿出了他们拟订的协议，跟昨天的没有什么修改，他说，公司能给的就是这些，每个人 2100 块钱，至于社保，公司答应补缴，但是要慢慢来。工人必须在 10 号前提供补缴社保的所有资料，超过时间不再补缴。至于公司方面，还没有时间表。彭家勇要求公司也要在 10 号前提供补缴社保的所有资料，确认工人的入职时间、工龄和工资基数。马经理不答应，要求工人代表签字，不然他就要走，不谈了。

谈判陷入僵局，只好休会，彭家勇把金忠海公司草拟的协议拍照

发给陈辉海，请他出主意。陈辉海说，要尽量促成，尽量签下协议，在全中国，都没有多少成功的集体谈判协议，不管协议内容怎样，只要能达成协议，谈判不至于谈崩，就是非常不错的成绩。目前军区医院工人已经复工，签名的工人只有三分之二，坚持行动的工人也只有三分之一，很难达到全胜，能争取多少算多少。集体谈判还是要依靠工人自身的团结和坚持，工人自己的力量不够，我们再坚持也没有用。

休会之后，谈判继续进行，彭家勇对协议提出了几点修改意见，要求不打击报复工人代表，社保一定要补，争取实行标准工时制度，依法支付加班费。其他部分，原则上表示同意。但是就是这些基本的要求，马经理也是没有答应，只是表示社保一定会补，一定不会打击报复工人代表。

马经理让人修改了一下协议，又拿过来，要求工人代表签字。周观秀表示，协议中要求她们五个正在仲裁的工人撤诉的那一条，无论如何都无法接受。除非集体协议履行到位，否则绝对无法接受。马经理对观秀的要求也不答应，并且说，不要因为你们五个人的事，影响整个协议无法达成，你要是不同意撤诉，那就不谈了，社保也不补缴了，昨天上午参加罢工的都按旷工处理，扣工资。

经验不够的彭家勇急于求成，急于达成协议，马经理也看准了彭家勇的心态，催促工人代表赶紧签协议。彭家勇对工人代表说了让他后悔一生的话：“那就签吧”。因为彭家勇发了话，在场的四位工人代表都在协议上签了字。只有首席代表周观秀一个人没有签字。之后，开物物业也拿出了一份跟金忠海公司同样的协议，要求工人签字，部分工人和代表签了字，首席代表周观秀没有签字。

晚上，观秀找到家勇和小梅，认为这个协议有很大的问题，这个社保什么时候能够补缴，还是未知数，就要我们先撤诉，坚决不能答应。再说，其他的诉求都还没有答应。

7月31日下午，家勇和小梅，还有所有的工人代表，一起按时来到医院的大会议室，准备继续谈判。医院、军人、警察、劳动局以及金忠海、开物等公司的代表都来到了大会议室。小明一个人在医院

继续跟其他工人联系，发放工人每项诉求的法律依据。

大家刚刚坐下，军人就要求我们先出去等一下，只留下周观秀一个人，独自面对医院、各公司和各部门。彭家勇和小梅以及十多位工人代表在会议室门外焦急的等待，不知道观秀一个人在里面会怎么样，彭家勇几次要求进去查看，都被军人粗暴的拦住了，我们真的非常的担心观秀。

大家等了一个多小时，观秀还是没有出来，等了两个小时，还是没有消息。小梅感觉到不对劲，是不是出了什么变故。于是，她就给工人打电话，得知这两三个小时的时间，很多军人陪着资方代表到每一个岗位，找到每一个工人，给工人 2100 块钱，要求他们立刻在资方拟订的协议上签字，在我们等待的几个小时里，已经有三分之二的工人拿了 2100 块钱，签了那个协议。过了一会儿，一个工人过来说，小明被军人抓起来了。

大家一起找到医院的军人，要求马上释放邓小明和周观秀，要求马上开始谈判。军人挥舞着大棒，指着彭家勇和小梅对保安说，把这两个人打走。

那个军人说：“你们赶紧离开医院，不要再来了，否则来一次，打你们一次，我们这里不需要你们谈判了”。

工人代表愤怒了，纷纷上前理论，老吴说：“他们是我们依法聘请的谈判顾问，凭什么赶他们走”？

军人说：老吴同志，你给我闭嘴，不然连你一起打。家勇和小梅只好离开了军区医院的大会议室。

出来以后，家勇和小梅赶紧给孟晗、飞洋和辉海打电话，救小明和观秀要紧。他们来到医院的正门，小梅打了 110，警察来了，又说军人的事他们不管。孟晗很快也过来了，跟警察去理论。

原来，小明正在跟工人宣传诉求的法律依据，看到资方和军人拿着 2100 块钱和协议逼工人签字，小明说，光是公司克扣的加班费都不止两万块钱，这个 2100 块钱的协议不能签，大家要算好，要想清楚，自己的合法权益要坚持。

军人立刻把小明抓起来了，把他关进一个屋子里，抢了他的笔记本和法律材料。他在里面被关了三个多小时，大约外面的工人都签了协议，军人才把他放出来，但是不把笔记本还给他。小明说，你不还我笔记本我就不走，军人和保安就驾着小明把他往外面推。

走出来的时候，孟晗看到了，就一路对着他们拍照，拍下军人和保安驾着小明的推出来的过程。军人和保安就去强抢孟晗的手机，把孟晗扑倒在地，抓伤了孟晗，抢走了孟晗的手机，删除了手机里的视频和照片。整个过程，警察就在旁边观望，没有制止军人和保安殴打小明和孟晗。大家离开的时候，观秀也出来了。

当天晚上，大家在附近某酒店吃饭，为小明、观秀和孟晗压惊，观秀讲述了医院和公司逼她签字的过程，她始终坚持住了立场，最后医院和公司被迫同意他们五个人不撤诉，集体协议和他们的仲裁互相不受影响。昨天的谈判到今天的突变，彭家勇看到了孟晗、小明的英勇无畏，看到了小梅、观秀的临危不乱，真的是自叹不如，一定要好好的向他们学习。彭家勇自责道，这两天的表现真的是非常糟糕，应当好好检讨，认真改进，要是没有观秀的坚持，将会给五位工友带来无法挽回的损失。

2014年7月，广州军区总医院的保洁工人在向用人单位和用工单位发出集体谈判邀约，向劳动监察部门发出劳动监察投诉的同时，也向广州市总工会、越秀区总工会和流花街道工会发出公开信，并且提出了组建军区医院保洁工人工会的诉求。

彭家勇和小梅帮助保洁工人建了属于他们自己的微博，他们从2014年7月13日起，开始用微博向社会报道他们维权的进展情况。

从7月13日发出第一条微博，每天发布维权的进程。到9月中旬，彭家勇因故退出了军区医院保洁工人集体谈判案例，案子由朱小梅负责，邓小明协助。9月下旬，保洁工人申请成立工会的事有了答复，流花街道工会没有批准军区医院保洁工人成立工会的申请，他们要求保洁工人加入流花街道保洁工人行业工会。工人电话咨询小梅和飞洋，飞洋和小梅建议工人先加入工会，再争取参加工会干部选举。

10月初，流花街道保洁工人行业工会召开会议，邀请军区医院部分保洁工人参加，工人代表吴庚盛等三人参加了工会选举，周观秀因为年龄原因，距离退休年龄不足三年，未能参加选举。街道工会主导了这次选举，要求工人必须把票投给他们指定的候选人。后来工人经过投票，吴庚盛等两名工人代表当选工会委员，街道工会又找借口说选举无效。保洁工人一起抗议，最后才确认吴庚盛等两位工会委员当选有效。但是工会还是不让他们参加具体的工会活动，做决策也不跟两位工人选举的委员商量。

10月下旬，彭家勇和朱小梅、邓小明和北国来到越秀公园，参加了军区医院保洁工人在那里召开的工人大会。会议重点讨论了金忠海、开物两家公司故意拖延补缴社保的事。朱小梅鼓励工人采取坚强有力的集体行动，通过找工会、找医院、找老板，不断的督促他们补缴社保。在省总工会的关注下，在军区医院的督促下，补缴社保的工作终于取得了实质性的进展，两家公司逐步确认了保洁工人的在职时间段和工资基数，交给工人签名确认。工人很快把个人应缴部分的资金打入到公司指定的账户。后来，公司又借口地税那边办理缓慢，拖延时间，工人代表来到地税局了解情况，才知道公司还没有把补缴资金打入地税账户。周观秀再次带领工人代表找到工会和医院，要求他们督促金忠海和开物两家公司尽快把补缴社保的资金打入地税账户。到12月份，两家公司才逐步将补缴资金打入地税账户，12月底，补缴资金全部到账，广州军区总医院保洁工人的维权行动取得了阶段性的胜利。

2015年1月初，广州军区总医院保洁工人集体谈判庆功大会在广州越秀区某饭店举行。彭家勇应邀主持了庆功大会。他说，军区医院保洁工人集体谈判案例，就像一个课堂，我们在这里学习了经验，学到了很多，我们在这里得到了锻炼，得到了成长，我特别要向朱小梅和周观秀学习，是你们教会了我很多。朱小梅因为家里有事，很遗憾的没有能参加这次庆功大会，她向大会发来了贺信，孟晗深情地朗读了她的贺信，她祝贺广州军区总医院保洁工人补缴社保成功，取得了集体谈判的阶段性的胜利。工友们的团结坚持，互助友爱让人感动，

一路走过来，真的是不容易。很高兴能够与有情有义的保洁工人阿姨们一起抗争，一起成长，这将会是我一生中最难忘的记忆。陈辉海、北国、邓小明等人参加了这次庆功大会，曾飞洋做了总结发言。会后，保洁工人给打工族服务部赠送了锦旗。

广州军区总医院保洁工人的集体谈判案例结束了，工友们经过艰难的抗争，取得了部分的胜利。新生的劳工工作者由于经验不足，走了太多的弯路。这个案例就像一个劳工课堂，在著名集体谈判专家曾飞洋的指导下，劳工工作者朱小梅、邓小明、彭家勇和孟晗等人通过这个案例跟工人互相学习、互相促进，得到了锻炼、积累了经验，坚定了工人立场，得到了成长。

十、88 天拉锯战：佛山工艺总厂的 劳资集体谈判

王江松 彭家勇

一、佛山工艺总厂劳资集体谈判始末

佛山禅城区佛山工艺总厂，由集体企业转私营企业，主要生产黄金珠宝，实力雄厚，2013年6月被深圳市同心珠宝首饰有限公司收购，成为其全资子公司。2014年底，该公司在南海大沥设立了另一全资子公司，厂方逐步将设备搬往新厂并改名。主要客户有周大福、金协贵金属、金永宝、同心珠宝等。

由于厂方搬迁并改名，厂里十年以上工龄的老工人被资方侵权。厂方通过减少工作量，降低工资，迫使老工人做不下去。以前五到九千的工资降到一两千。厂方的目的是要工人自行辞职，从而把十年以上老工人的工龄免费清零。2014年6月16日起，工人开始第一次集体行动（罢工），到政府劳监部门投诉，被公司打旷工。工人们提出了保底工资、补交社保公积金等项诉求，推举祝新华、钱森华、郑洪双、廖洁莲、冯石强为工人代表，其中祝新华为首席代表。18日，工人复工了，但工人们拒绝干活，只是去工厂车间报到。工厂实际上处于停产状态。

番禺打工族服务部（以下简称服务部）接到工人求助，6月19日晚上，召开了第一次工人代表会议，会议由打工族彭家勇主持，由劳维所工人培训部主任陈辉海主讲。本次会议首先听取工人首席代表祝新华的情况介绍。陈辉海分析了本案情况后，提出只要工人自身团结，大家齐心想，一切都不成问题，一定能够拿回自己应得的权益。

6月20日上午，服务部召开专门会议，商讨是否介入佛山工艺总厂劳资集体谈判案例。经会议充分讨论，决定介入本案，支持工友们的集体谈判。本案例由服务部职员彭家勇负责联系工人，服务部主任曾飞洋督导，其他同事协助。此外，劳维所工人培训部主任陈辉海也协助本案，共同帮助工人通过集体谈判达成目标。

6月22日晚上，举行佛山工艺总厂第二次工人代表会议。会议统一了佛山工艺总厂工人集体行动的诉求。由陈辉海、万伟强、朱小梅等讲述了工资集体谈判的重要性，谈判的方法、技巧、问题的处理、各方势力的应对；讲解了如何组织工人，如何团结工人、如何保护工人代表、如何取得成功。工人首席代表介绍了这次行动的情况，面临的困难，工人的动向、厂方、工会政府各方情况。工人代表们各自发表了看法。其他工人也提出了问题，专家进行了现场解答。

本次会议决定向佛山工会、劳监和佛山工艺总厂发出集体谈判邀约书，要求通过集体谈判解决工人的诉求。会议决定将于6月25日召开佛山工艺总厂全体工人大会。

6月23日，服务部协助工友们起草“集体谈判邀约书”，54名工友完成了签名，当天下午，工人代表一行5人向佛山市总工会、佛山市劳动局、佛山市工艺总厂送达上述文书，正式发出集体谈判邀约，提出如下诉求：

- 1、要求公司必须确保不以任何形式打击报复我们的代表。
- 2、要求保底工资不少于每月4000元以确保我们基本的生活和尊严。
- 3、要求公司从我们入职时起，为我们依法足额补缴社会保险。
- 4、要求公司从我们入职第二个月起补缴住房公积金。
- 5、要求公司依法支付并补回未休的带薪年假的加班工资、依法实行带薪年假制度。
- 6、要求公司依法支付每年6-10月每人每月150元的高温津贴。
- 7、要求公司每年支付一个月工资作为年终奖励。

8、要求公司取消不合理扣罚款制度并补回以前不合理的扣款。

9、要求国企转私企的转制补偿金。

这标志着本次工人集体谈判行动正式启动！

当天，@佛艺工友 发出第一条实况微博，此后每天更新；腾讯知名微博@来泊湾 转发了这条微博：厂方从 2013 年以来开始搬迁，没有跟工人协商，却通过减少工作量逐步降薪，迫使 50 多位老工人走人。由于新厂换了名称，工人去新厂的话十几年的工龄会被清零，没有补偿。该厂还欠缴社保、公积金。请求佛山劳动监察部门、佛山市总工会重视解决。此后@来泊湾 每天都跟进佛艺工人的维权进展。

6 月 25 日下午，五位工人代表去了佛山市总工会下属的职工困难帮扶中心，向公益律师反映了 3 点诉求：1、厂方不得以任何形式对维权职工进行打击报复；2、计件车间也要有 4000 元的保底工资；3、补缴社保。帮扶中心表示第二天派人来厂进一步了解情况，并和厂方协商沟通。晚上，举行了佛山工艺总厂第一次工人全体大会，有 54 名工人参加，本次会议的目的是：1、鼓舞士气、促进工人团结；2、坚定工人集体维权的信念、促进工人对工人组织和集体谈判的认知；3、分析工人们集体维权面临的困难和挑战，讨论下一步行动方案。本次大会，首先由首席代表祝新华介绍了本次工人集体行动进展情况、工人诉求、面临的挑战和困难，其他代表分享了做代表的感受。陈辉海针对工友们分享的问题和困难进行了详细解答，并特别说明工人团结和集体谈判的重要性；朱小梅分享了番禺日立金属厂工人集体行动成功补缴社会保险的经验；彭家勇也分享了工会在劳资集体冲突中的作用；曾飞洋总结了本次会议，提出了下一步的行动方向。

6 月 26 日，此案得到全国人大代表铁飞燕的关注，佛山市总工会就工人的诉求跟厂方进行了沟通。当地公安派出所电话要求约见工人代表，但佛山人社劳监部门仍然没有回应。

6 月 27 日，佛山工会派人跟厂方进行了会谈，厂方没有答应工人的诉求。全国党代表叶幼青建议：劳动者的合法权益不容侵犯！佛

山市总工会、佛山各级劳动保障部门等相关部门应对佛山市工艺总厂作调查处理，否则体面劳动无法实现！

6月29日下午，服务部举行工人组织和集体谈判系列培训活动，佛山工艺总厂有11名工友参加。本次培训以佛山工艺总厂集体案为例，进行实战培训，参加人员有涉案的工人代表、志愿者、其他工人代表和工人一共45人。首席代表祝新华简单介绍了案情的进展及目前遇到的问题：1、工厂停产，给不了工厂压力；2、政府对工人的诉求不理睬；3、工人如何才能让公司和政府部门有压力来处理工人所提的诉求。工人讨论了目前的困难和问题，提出了一些促使工厂与工人代表通过集体谈判的办法。劳维所工人培训部主任陈辉海对工人的问题进行了现场解答。

6月30日，54位员工委托5位代表来到佛山市人社局求助。该局工作人员拒绝就此案发表任何意见，表示对此案不知情，也不想听工人诉说，拒绝向领导报告，也不愿联系下级部门，只是叫代表们回去，对于该厂职工本月23日送达该局的投诉书是否收到表示不知情。

7月1日上午10点左右，工人代表祝新华被祖庙派出所带走，两个多小时后做完笔录归来。

7月2日，资方开始把生产需要的模具搬到大沥的新厂，想搬空这里来要挟工人妥协，达到把老工人的工龄清零的目的！工人的投诉书送达佛山市劳动监察部门已经9天，至今没等来劳动部门解决问题，祖庙派出所的民警却来到厂里约谈工人代表，不允许工人公开表达诉求。工人们强烈要求政府切实履行职责，责令厂方尽快与工人进行集体谈判！

7月3日，召开第三次工人代表会议，首先由工人代表介绍佛山工艺总厂集体行动目前的状况，工人的思想状况，工会、劳监的动向，媒体的关注情况，工人的具体想法等。本次会议决定：1、向客户发出公开信，请求客户督促厂方尽快开展集体谈判、解决诉求；2、必要时升级行动，到办公楼找老板理论，公开表达诉求，表示抗议；3、继续发挥网络宣传作用，促进人社、工会有效的介入解决。当天，5个代表到市人社局，信访科邱科长等接待了大家，他们表示：市总

工会方面对资方压力根本不够，根本没有发挥出工会的力量。工人代表们也向政府表明立场：不会去仲裁，要集体谈判。希望相关部门能尽力帮助工人，促成集体谈判，做到劳资共赢！

7月4日上午，工人代表联系了市工会负责人，一致要求市总工会出书面的答复，被拒绝了，但约定7日与全体工人见面。下班后工人来到总厂门口，抗议资方无视工人的诉求！

7月5日，佛山市人社局将54位工人（后来增加到59人）的投诉转给了禅城区人社局，但入职登记表等重要证据都是资方掌握的，禅城人社还没有找工厂调取证据。南方工报对事件进行了初步报道，称该公司负责人未接受采访。工人们了解到，工厂的订单一直都很平稳，出口的贸易额由每天100多公斤增加到现在的200多公斤，每月的黄金出口贸易达到4吨多，揭穿了公司讲的市场低迷、订单少的谎言。

7月7日上午，佛山市禅城区人社局和市总工会派人来到佛山工艺总厂与厂方进行了会谈。下午两点，市总工会也跟工人开了会，经过各方的沟通和协商，厂方答应在本周五9点之前回复工人的诉求。

7月9日晚上，召开了第四次工人代表会议，首先由彭家勇报告下午去佛山市人社局与该局信访科邱科长、劳动监察大队赵队长谈话的情况：厂方不承认搬厂，保底工资不能确定；领导说，企业有违法的，依法查处，不合理的，由工会部门主持劳资双方通过集体谈判解决，人社部门参与见证。然后由工人代表报告目前的情况，遇到的困难：厂方经常在搬东西，管理人员不来车间。陈辉海讲述了应对的方法，回答了工人代表的提问。会议讨论了周五首轮谈判的准备，决定聘请彭家勇、陈辉海为谈判顾问，直接参加谈判。一同参加会议的还有珠三角地区其他一些劳工公益组织的代表。

7月11日上午召开第一轮工资集体谈判会议，会议由佛山市总工会工作人员主持。佛山市人社局、禅城区人社局、祖庙街道人社局派工作人员到场见证。陈辉海、彭家勇作为劳方谈判顾问参与了谈判。

厂长表示不能答应工人的任何一条诉求，无法确认工人的入职时间，无法确定工人的保底工资，不能够给工人补缴社保。资方律师要求通过仲裁途径解决纠纷。禅城区人社局工作人员指出，厂方有违法行为可以由人社部门查处，没有明显违法但是不合理的由工会主持，劳资双方通过集体谈判解决。资方律师要求劳方顾问出示委托授权书，劳方当即按要求出示委托书和身份证，并要求资方律师出示委托书，资方律师无法提供，劳方要求其离开会场。工人代表就他们的诉求发表了意见，厂方代表一条都没有答应，表示不愿意继续谈判。总工会工作人员与厂方进行了沟通，认为厂方没有拿出合理的方案，今天的谈判不会有结果，谈判暂时中止。

下午，佛山市总工会的干部到厂里跟工友通报了首轮谈判的结果，得知资方对工人的诉求无一条答应，工人们的情绪很激动，准备把行动升级，如果佛山市政府解决不了我们合理合法的诉求，就去广东省政府进行强烈抗议，坚决维护工人的权益！在场的工人代表也无法劝阻他们。应该说，通过今天的谈判，鼓舞了工人的士气，打击了资方的嚣张气焰，赢得了政府和工会方面的关注和同情。

7月14日，周末休息回来上班的工人，发现生产车间的部分模具不见了，注腊部的部分腊模等也被拿走了，这是资方趁工人休息期间偷偷摸摸地搬走的，资方想通过这种手段来达到逼走工人的目的。工人当即打110报警，祖庙派出所出警，没有给报警回执，叫报警人去所里拿。工人下午到祖庙派出所，值班民警拒不出具报警回执，拒不做报警记录。

7月15日，继昨天禅城区祖庙派出所出警不给回执后，今天上午派出所一个姓何的警员传唤了2位工友去做笔录，也不给回执，下午又要求另外3位工友去做笔录。祖庙派出所想干什么呢？不是想压抑工人维权？佛山工艺总厂工人今天来到市总工会，要求成立工会。该会工作人员称：你们已经是会员。工人很惊诧，“我们没见过会员证、会员卡，怎么成的会员？”工会工作人员称“李月英是工会主席”，工人称“从来没选过她，她怎么成了工会主席？”李月英也称“我不是工会主席”。

7月16日早上，工人上班又发现不见了部分胶模，厂方昨晚趁工人下班后又一次偷偷摸摸地把胶模拿到了南海新厂，厂方的这种行为太无耻了！政府相关部门应予以制止！

7月17日，工人在车间召开第二次工人大会，大会由祝新华主持，首先介绍了集体行动目前的僵持状况，通报了服务部针对僵持阶段的应对预案。会议决定采取以下措施升级集体行动：

- 1、在车间、厂区内有组织的、理性有序的一致行动。
- 2、给客户发公开信。
- 3、找劳监、工会交涉，要求他们支持工人。
- 4、主动请媒体发布工人维权信息，进行社会动员。
- 5、拍活动照片，通过微博微信经常发布。
- 6、跟厂方交涉，明确下一轮谈判时间。
- 7、防止派出所干扰，将其不法行为公之于众。

8、必要时在车间和厂区内拉横幅、游行、喊维权口号，公开发达诉求。

当天厂方就补偿年薪假期出了个方案：补偿年限从08年至13年，工资基数按佛山最低工资1310计算，工龄按购买社保年限计算。全体工人们开会讨论，一致认为此方案是个陷阱，等于默认了入职时间就是现买社保时间，变相减少了我们的工龄，因此不能接受。

7月18日，工人集体维权进入第35天，工友们上班后再次发现厂方趁工人下班以后偷偷摸摸地拿走了很多胶模。另外厂方也拒绝认可工人的入职时间、工作年限和实际工资数额。工人的情绪波动很大。工人代表到佛山市总工会求助，总工会工作人员称他们会继续做厂方的工作。对于工会的工作，代表们表示肯定，如果他们解决不了，工人也会理解，也很感谢他们，工人们会向其他部门或者更高级别部门继续申诉。下午，工人代表到佛山劳动监察大队求助，赵队长表示已请求禅城区政府协助解决。鉴于资方无视工人诉求的态度，部分工人在工厂内以喊口号、举横幅来抗议，并称行动将升级。

7月21日，佛山市总工会、人社局、禅城区政府、祖庙派出所等部门工作人员上午到厂，召集工人开会，表示会要求厂方确认工人的入职时间、工作年限和工资数额，解决补缴社保、住房公积金和补发年休假工资等诉求。

没想到到了下午4点，5个工人代表被警察带走，警号为182869的人对工人代表进行辱骂、恐吓，不准工人向政府和工会反映情况和求助，他声称是应资方的要求。当夜，全体工友来到祖庙派出所门口，高声怒吼“放人！放人！”要求祖庙派出所立即释放被拘留在派出所的5名工人代表！全体工人坚守了8小时，直到深夜11点37分，代表们终于获得自由。

工人和代表非常团结，表现英勇顽强，挫败了资政双方的一次又一次阴谋，坚持抗争已经达到38天之久，仍然团结得像一个人，全体工人始终一致在行动！

7月22日，工人代表继续就社保、住房公积金、带薪年假等诉求与厂方谈判，就入职时间、工作年限和实际工资数额与厂方进行核对。

7月24日，工人代表与厂方就入职时间、工作年限和工资数额的确认继续谈判。下午应广东省总工会法律部许平坚部长之约，彭家勇和工人代表来到省总，与许部长进行了会谈，许部长表示，省总会支持工人，帮助工人解决诉求。

7月25日，《南方工报》报道如下：

本报讯（记者赵新强 实习记者苏晓蕾）佛山市工艺总厂同心分厂59位老工人的维权行动在本报7月4日7版报道后，近日有了转机，在当地工会和劳动部门的积极介入下，厂方终于同意与工人们进行劳资协商，劳资协商迎来曙光。

7月21日下午3点，在各级工会和劳动部门的积极介入下，同心分厂有关领导与59名工人进行了第一场劳资协商会议。

工人代表祝新华称：“工会和劳动部门的介入非常及时。我们并没有打算上访，我们会理性维权，不会采取过激行为，但是依法进行

维权是我们的合法权利。我们没有犯法，任何人不能剥夺我们维权的合法权利。”

据祝新华介绍，在第一场劳资协商会议上，厂方和工人协商了关于工人诸项诉求的处理问题，规划了一个整体方向，但未具体到每一条诉求的解决方案。22日上午，第二场劳资协商会议继续举行，会上明确了59位工人精确到年月的入厂时间，为进一步协商打下基础。

据了解，劳资协商会议上，工人的诉求包括补缴社保和公积金、给予工人每月至少4000元的保底工资、如有员工被迫离职则须按照工龄支付经济补偿金、重新签订劳动合同等9项，同时要求厂方不得以任何形式对维权职工进行打击报复。厂方代表表示，“公司过去从未以任何形式对职工进行打击报复，以后也不会”。至于工人的其他诉求，具体落实情况须看协商的最终结果。

7月26日，工人集体维权进入第43天，经过佛山市工艺总厂降薪案工作组的努力，资方开始陆续退还各种罚款，把所有有证据的罚款都退给了工人。通过收集各方资料，劳资双方举证，资方第二次核实工人的工龄。对于资方的诚意，工友们也给予了肯定。

7月29日，工人集体维权进入第46天，工人代表一起到佛山市总工会，汇报了案子进展情况，请求市总工会与政府相关部门及禅城人社来协助工人，把补交社保等诉求逐步落实，工友们在车间里耐心等待，希望尽快解决好工人的诉求！

8月2日，工人集体维权进入第48天，由于工会和劳动部门介入，劳资双方集体协商迎来曙光。据@佛艺工友称，工作组上周来到厂里，召集劳资双方开会，就补缴社保、公积金、补发年休假工资基本达成一致，只等确认好入职时间就可以签协议。

8月6日，工人集体维权进入第52天，经过工作组的介入调处和广东省市区街四级工会的关注，工人们今天拿到了入职确认表，在维权的路上又向前迈进了一步。期待工作组能继续有效工作，协调劳资关系。

8月9日，工人集体维权进入第55天，由于政府部门协调，劳

资双方已逐步达成口头协议。工友对政府工作组所做的一切表示感谢，对工厂的态度和诚意也认为很不错。目前案子正在往好的方向推进，但这些都是基于口头的承诺，工友颇有情绪，希望工厂给予一个书面的协议并得到落实。

8月11日，情况又出现反复，佛山市人社局潘科长、禅城区劳监陈队长、区仲裁委吴主任到厂，他们不受理工人补缴社保的申请，要工人走仲裁程序。工人说，今天来的吴主任不是工作组的人，说的话跟以前完全相反，工作组原本是要求签协议的，且协议内容也早就谈好。工人认为：走仲裁完全是拖延时间，双方主动补缴社保，社保局应当无条件受理，如果仲裁，资方可以走起诉、上诉、强制执行所有程序，拖一两年很正常，会把59个家庭拖垮。由于厂方仍然拒签协议，工人情绪失控，请求工作组和各级工会坚持通过集体谈判解决问题。

8月13日，案子峰回路转，禅城区人社局及社保局的领导开会研究，决定不走仲裁。以劳资双方确定的入职时间为依据，补签人社局提供的劳动关系确认书后就可以补缴社保了。下午工人积极配合厂方工作，尽快把材料交给了社保局并拿到回执。

8月14日，工人集体维权进入第60天。资方在集体谈判期间恶意降低工人工资，工人只有1310元最低工资，扣完社保及公积金后只剩下700多元，这叫工人怎么生活怎么养家糊口？没有这帮老职工为工厂奉献了十几二十年，厂领导能个个开豪车住别墅？工人要求资方给一个说法，资方却以种种理由忽悠工人。工人已经向工作组反映情况。

8月15日，社保局已经接受了补缴社保的材料并且给予回执，公司公布了带薪年假的工资，工人对此也没有异议，工友希望尽快落实到帐。市总工会一直关注本案，带着律师到厂了解工人谈判期间被降薪的情况，表示将尽工会的职责协调厂方来维护工人的权益。

8月19日早上，佛山市社保局潘科长给工人代表打来电话说：“经过社保局连日加班加点为工人核对了补缴社保的年限同金额。最迟明天可以把详细列表给工人，尽快将社保补缴”。工人表示满意，

另外工人要求资方尽快补发带薪年假加班工资。

今天 5 位工人代表同市总工会领导讨论了社保、房积、带薪年假补偿等进展情况，也讨论了工人的工资，从年初最低 4000 多元降到现在 1310 元，扣除其他费用还剩六七百元，生活无法保障。市工会表示反对资方用最低工资作为标准工资，会同资方进行沟通。

8 月 21 日，工人集体维权进入第 68 天。工人们从维权开始走到现在，有过彷徨、迷茫和无奈，资方很强势，工人依靠的是什么？是团结，只有团结在一起工人维权才有希望，也非常感谢全国人大代表刘丽、铁飞燕和全国党代表叶幼青在工人们维权的时候给予了帮助和关注，正是有工人的团结坚持维权才有希望。

8 月 22 日下午，禅城区工作小组到厂和劳资双方进行会谈，谈及资方以补社保来要挟工人妥协保底工资，工人不接受。政府部门也不赞成企业这种做法，企业以违法之事来要挟工人合法权益对工人很不公平，建议工人完善自己的工会来协调和解决双方日后的矛盾。

8 月 25 日，工人集体维权进入第 70 日。工人代表到市总工会，詹部长接待了代表，表示市工会主席黄建丰对本案子高度重视，明确说：工人社保问题必须解决，绝不可以被企业绑架；广东省委书记胡春华曾经说过，社保是民生问题，绝对不允许任何人以任何形式来绑架社保。工人感谢胡书记、黄主席坚决为工人所做的一切！

8 月 26 日，佛山市社保局传来好消息，厂方今天开始向地税打款补缴社保了。召开了第三次工人大会，资方代表首次出席，王副厂长说，本月底前一定完成补缴社保，把年休假的加班工资补发给工人，40 天内完成住房公积金的补缴，明天开始谈保底工资。工人同意复工。

9 月 1 日，工人集体维权进入第 77 日。陈辉海代表广东劳维律师事务所接受 59 位集体维权工友授权，与彭家勇、5 位工人代表一起到佛山工艺总厂办公室，与资方代表、法律顾问进行了第二次劳资纠纷集体谈判。经过两个多小时的谈判，达成一致，签署了集体谈判协议，获得阶段性的胜利成果如下：

1、公司把之前几年罚扣工人的款项如数退还给工人，并且废除不合理的规章制度；

2、所有员工自 1994 年 1 月起补缴社会保险（1994 年 1 月后入职的按实际入职起补缴）；

3、住房公积金从 1999 年 4 月起补缴（1999 年 4 月后入职的员工按实际入职补缴）；

4、带薪年假从 2008 年 1 月 1 日补发工资至今。

未尽事宜下次再以集体谈判协商解决！

9 月 3 日，厂方已经把工人的带薪年假加班工资打进每个工人的卡里了，共计 110 多万元，并开始为工人补缴住房公积金。

9 月 12 日，工人集体维权进入第 88 天，在禅城区政府的督促下，工人 9 条诉求其中的 8 条诉求已基本落实（住房公积金本月底前补缴完成），保底工资诉求被公司拒绝了。由于政府的退出，资方没有外部压力了。工人们决心在服务部的指导下，改组现有的工会、重新选举工会主席，参与制定公司的规章制度，与公司平等谈判，确定工人的保底工资和每年的工资增长，进一步维护自己的合法权益。

二、总结与点评

历时 88 天漫长的拉锯，佛山工艺总厂劳资集体争议终于落下帷幕。这是一个成功的劳资集体谈判案例，值得认真反思和总结。

1、集体谈判是工人集体维权的优先选项，应该成为处理集体劳动争议和协调集体劳动关系的基本制度

目前劳资纠纷和争议的主要处理机制是劳动仲裁，以及当事人不服仲裁之后的诉讼。经过十多年的实践，大量事实证明，这种机制不仅存在着程序繁杂过程漫长，因而劳动者无力承受其时间成本、经济成本和心理成本的严重问题，更为重要的是，即算大刀阔斧地予以

简化和加速，它最多也就适用于个别劳动争议，而不可能适用于集体劳动争议：

第一，集体劳动争议少则几十人，多则成千上万人，对企业和当地政府是一件伤筋动骨的大事件。对于个别劳动争议，劳动部门和法院作出对于劳动者有利的裁决，对企业和政府利益影响不大；对于集体劳动争议，劳动部门和法院基本上不可能做出有利于劳动者的裁决，因为对企业和政府利益影响太大了。因此常见的处理方式是，如果人数只有几十上百，仲裁委（院）和法院一定会采取分而治之的策略，把同一个集体案件分解为一个一个的个体案件，把劳动者拆散以后再通过漫长的仲裁和诉讼程序拖垮劳动者；如果人数成千上万，即使仲裁院和法院想采取化整为零的方式立案，由于人力物力的限制，客观上也是不可能的了，这时候通常由地方政府出面，动用警力和其他维稳力量把工人的维权抗争打压下去。然而这样做，非但没有解决劳资矛盾，反而使之变得更加激化了，因此需要寻找其他解决方式。

第二，个体劳动争议通常围绕着现行的法定权益来进行，集体劳动争议，既有可能是因为企业损害了劳动者法定权益而引起的，更有可能是因为法律只制定底线规则而不能具体确定底线以上的空间，或者现行法律滞后于经济、社会和文化发展，劳动者提出了超出法定最低权益的更高的合理权益要求而引起的，对这一块发生的争议，无论是仲裁院还是法院，都是既没有法律依据、也没有能力、更没有动力加以有效和公正处理的。对于工资、工时、劳动条件、劳工保险和企业福利，法律、法规只能给定一个最低标准，而不可能给出一个最高标准，低于最低标准即是违法，这是仲裁院和法院可以裁定的，高于最低标准则都不属于违法，都是合理合法的，具体确定在哪一点上，由于企业情况千差万别，操作空间无限广阔，仲裁院和法院是根本没有能力裁定的。按照市场经济国际惯例，这一块只能通过企业劳资双方来确定，由此引发的集体劳动争议，只能通过集体谈判来解决。此外，对于历史遗留问题，如企业拖欠法定社保、公积金、加班工资等等，涉案标的巨大，企业无论如何也不愿意追偿历史欠账，而地方政府和法院出于维稳或自身利益考量，也不愿意强迫企业履行

法定责任，也只有通过工人的集体行动，迫使企业与工人举行集体谈判来解决。

第三，以仲裁和诉讼为主要的甚至唯一的方式来调处劳动争议、解决劳动纠纷，包括个别劳动争议和纠纷与集体劳动争议和纠纷，是传统的大政府小社会模式，国家、政府是高高在上的裁决者，而劳资双方是只能服从裁决的消极接受者，而缺乏作为社会历史主体、作为公民的权利。与此相反，集体谈判是劳资双方通过有组织的博弈解决矛盾冲突的自治机制，在这个过程中，建立了劳资双方平等的市场主体和社会历史主体地位，发育和发展了公民社会，对于中国形成大社会小政府的经济政治社会形态，具有极为重要的推动作用。企业是一个市场合约和利益共同体，资本、劳动等要素都对企业的利润和企业的长远发展作出了贡献，那么利润的分配当然也只能由劳资双方通过劳资共决、集体谈判的方式来解决，只有在劳资谈判陷入僵局、劳资冲突无法自行解决时，政府和社会才有充分必要的理由介入。

这个道理已经被越来越多的工人认识到了，反倒是企业和政府，囿于眼前利益而看不到。在本案中，企业三番五次拒绝工人的集体谈判要求，趾高气扬地让工人去走仲裁和诉讼程序，对于企业来说，搞定政府仲裁官员和法官，要比搞定工人容易得多。与此同时，劳动部门也极力劝说甚至强求工人去仲裁，对于它们来说，走仲裁程序可以更好地控制工人，使一件群体性事件消弭于无形之中。只有工人，自始至终强烈地意识到仲裁和诉讼将会给自己带来的不利和损害，坚决要求走集体谈判程序。当地工会则采取了一种居中调和的态度，主张法定部分走程序，法无明确规定的部分走集体谈判。工会的这种态度对工人是有利的。

2、成功的集体谈判有赖于工人坚强的团结和紧密的组织

佛山工艺总厂维权伊始，绝大部分工人（54人）就组织起来并推选出了5名工人代表（其中1人为首席代表），后来，在番禺打工族服务部的动员下，剩下的5名工人也全部加入了维权团队。工人

——工人代表——首席代表，形成了一个环环相扣的纵向链条，并且又进行了谈判、组织、宣传、外联、后勤诸方面横向的分工合作，这种纵横交错的组织体系，把 59 名工人紧紧地结合起来，成为一个无法分开的利益和命运共同体。所以当 5 名工人代表被派出所带走以后，所有其他的工人都聚集到派出所门口要人，喊声震天动地，直到深夜也不放弃，坚持 8 个多小时后，警方被迫放人。工人的团结和组织，是所有集体谈判的坚实基础，而去年东莞诺基亚工人集体行动和集体谈判之所以失败，内在的原因就是因为工人没有公开地、自下而上地组织起来。

有人说，要避免组织化，工人领袖要躲在工人后面而不要冲在前面，以免他们被抓以后就群龙无首，也避免事情之后被秋后算账打击报复。这种策略上的考虑固然有一定的道理，特别是在劳工运动的最初阶段。然而，就劳工运动的历史经验和发展趋势来看，其实公开的组织化、紧密的工人团结，才是对工人领袖最好的保护。

通常，人数少比较好组织，人数多不太好组织。就这个问题我采访了本案谈判顾问彭家勇，他是这样解释的：“集体维权案例成功的关键在于工人组织动员工作。小企业做工人组织动员工作相对比较好做，召开全体工人大会也比较可行，比较容易做到全厂工人一致行动。大企业人数太多，难以召开工人大会，难以建立全厂的工人组织，会议场地、经费、机构人手都不足，而且来自政府的压力也很大，很容易被扣上非法集会的帽子。”我认为，这是目前工人团结组织和劳工运动中所遇到的一个瓶颈，如何突破这一瓶颈，是劳工界面临的一个严重问题。劳维律师事务所曾经指导完成了冠星链表厂 1100 名工人的有效组织，目前还没有数千上万人成功地组织起来的经验浮出水面，东莞诺基亚（4000 多人）和裕元鞋厂（50000 多人）则是明显失败的例子。一个企业尚且如此，一个行业、一个地区的工人组织就更成问题了，眼下，60 多万四大有商业银行被买断员工的集体维权，就被这个问题所深深地困扰，以至维权十多年还没有取得实质性成果。

3、有张有弛、有理有节的集体行动是集体谈判得以成功的有力保障

集体谈判光有工人的组织和团结还是不够的，一定要有集体行动作为坚强的后盾。集体行动首选罢工，此外还有集体上访、集体请愿乃至游行示威等等。

但是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、以较小的牺牲获得较大的胜利。本案应该可以说是一个经典的战例：虽然工人们经历了长达 88 天的坚持，但最后不仅基本满足了自己的权益诉求，而且没有工人被行政或刑事拘留，也没有工人被企业打击报复。总结他们的经验，大体上有以下几点：

第一，以工人的团结保护工人代表，比如关键的决策都是通过工人大会做出来的，这样工人代表所受到的压力就减轻了；工人代表被传唤时，全体工人去派出所要人，这样就击退了维稳力量的“斩首行动”。

第二，工人们熟练地动员了各种社会资源帮助自己。先是向著名劳工 NGO 番禺打工族服务部求助，得到了它的帮助；然后网上公益团队@来泊湾 介入，通过它在腾讯微博上的影响力，向社会公众传播事件真相和工人的诉求；随后人大代表铁飞燕和十八大代表叶幼青表示了支持；随后，省总工会机关报《南方工报》做了报道；之后，通过反复游说请愿，逐步得到了区、市、省三级总工会的支持；最后，形成上述合力后，努力争取到了区、市两级劳动部门的支持，组成了有工会代表参加的工作组，进厂调节劳资纠纷。通过一步一步的工作，终于形成了一个针对企业方面的“统一战线”，最终迫使企业走上谈判桌并作出了妥协让步。

第三，工人的集体行动并没有一下子就把招数用尽，而是根据实际情况，采用先温和后激进、先厂内后厂外的策略，以及激进之后复

归温和、适当的时候做出妥协的策略。当资方不仅拒绝谈判而且偷偷搬迁资产设备时，当资方在第一轮谈判时完全拒绝工人的任何一条诉求时，工人被激怒了，他们打出横幅并准备去广东省政府进行强烈抗议；当他们的代表被派出所抓走后，他们齐声发出了“放人”的怒吼！但当上级工会和政府介入、资方开始让步后，工人的行动就转入温和与合作。即使最后保底工资的诉求并没有得到满足，工人们还是签署了协议。集体谈判虽然要斗智斗勇，但本质上是一个讨价还价的过程，而不是一个你死我活的、赢家通吃输家出局的过程，工人们应当把握住节奏和尺度，一次谈判不能实现的可以通过多次谈判来实现。必须要强调的是，集体谈判不是一次性的，它不是一次定输赢，而是要形成一种可以反复博弈、反复讨价还价的机制，一种解决不断出现的劳资矛盾和冲突的制度平台。

4、劳工 NGO 的专业辅导和帮助促进了集体谈判的成功

番禺打工族服务部第一时间接到工人的求助，之后全程辅导、指导了这起集体谈判。应该说，劳工公益机构的介入，在劳工运动的发展过程中，不仅是很重要的——能够促使事情朝着有利于劳工其实也有利于资方、有利于社会其实也有利于政府的方向发展，而且是不可或缺的，因为劳工的团结组织、集体行动和集体谈判能力在相当长的历史阶段是先天不足后天不够的。

劳工 NGO 本身的性质定位和专业能力，使它们能够弥补工人自己在团结组织、集体行动和集体谈判等方面的不足，也能够疏导工人思想感情上可能产生的急躁、偏颇和激进倾向：

第一，劳工 NGO 是劳工公益组织，具有三重属性：（1）劳工性，它们是为劳工服务的，因而具有鲜明的劳工情怀和劳工立场；（2）社会性，它们要在维护劳工权益的基础上，考量和平衡整个社会的公共利益；（3）非营利性，它们不向服务对象收取报酬。一个正常的社会，必须为包括劳工 NGO 在内的各种公益机构提供经济政治文化资源，以便它们能够帮助弱势群体、维护社会公义。因为劳工 NGO 的这种

性质和定位，它们在介入劳资冲突时，首先会维护劳工权益而反对无良资本对劳工的剥削和压迫；其次，它们也会抑制某些劳工的激进乃至好斗倾向，维护资方的合理权益，从而引导劳工运动朝着理性和平、劳资双赢的方向发展。如果一味地鼓励劳工运动朝着激烈的阶级斗争方向发展，其结果或者是劳工阶级惨遭镇压，或者是劳工阶级用暴力革命推翻资产阶级，建立无产阶级专政、国家所有制和计划经济。工业社会几百年的历史经验证明，这两种结果都会给整个社会带来毁灭性的破坏。相比之下，劳工 NGO 能够引导工人有理、有节、有序地维护和争取自己的正当权益。

第二，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、社各方面的情况具有较为全面的信息，对于工人的团结组织、集体行动和集体谈判具有较多的专业知识和技能，而大部分不得不用绝大部分时间和精力从事谋生劳动的底层劳工，因于其教育、工作、学习、生活、眼界、精神发展空间的局限性，缺乏上述主观条件。他们可能有坚强的抗争精神和意志，但却较为缺乏抗争的方法和技术，而这正是劳工 NGO 以及劳工学者、劳工律师、劳工记者等等公益力量应该而且可以向他们输送的。

比如，佛山市人社局要求工人通过仲裁确定劳动关系，8月13日，劳方谈判顾问、番禺打工族服务部彭家勇致电佛山市社保局潘科长，告诉他由人社部门依据劳资双方一致确认的入职时间表出具劳动关系确认书，由劳资双方签字盖章加以确认就可以了，完全没有必要通过劳动仲裁确认劳动关系。潘科长表示立刻就彭家勇的建议向领导报告，经工作组开会决定，不走仲裁，采纳他的建议确认了劳动关系，这才会发生后来峰回路转的变化。彭家勇还坦承，每当自己遇到困惑的时候，就向更为专业的广东劳维律师事务所主任段毅律师和劳维所工人培训部主任陈辉海请教，及时得到了他们很到位的指导。

可见，把劳工 NGO 当作敌对势力加以打压的做法是多么无知和愚蠢，可以说，只有那些本身就“自绝于党和人民”的人、本身就是与整个社会为敌的敌对势力才会这么做。

5、成功的集体谈判需要资方的理性妥协与政府的相对中立和公平

佛山工艺总厂劳资集体谈判案例表明，成功的集体谈判需要资方的妥协让步和政府的秉公调节。尽管这一次资方和政府的转变姗姗来迟，但在中国目前资强劳弱而政府又通常偏袒资方的总体格局和态势下，还是应该对这一转变加以肯定、鼓励和表扬。

从眼前利益考虑，佛艺总厂的资方的确要拿出一大笔钱来，好像是亏了，但从商业伦理、企业文化和企业的长远发展来看，出这笔钱是必要的也是值得的，之所以是必要的，是因为历史遗留问题迟早是要解决的，历史欠账总是要还的；之所以是值得的，是因为良好的劳资关系其实能够给资方带来更多的利润，而激烈的劳资冲突一定会导致两败俱伤、玉石俱焚。

在社会转型时期，在资强劳弱、劳工还没有组织起来的情况下，政府最低限度要做到不偏袒资方和打压劳工，如果能像这次佛山市和禅城区政府那样由开始时不理睬乃至吓唬劳工转向支持劳工的合法诉求就更好了。像东莞市政府那样，动辄大规模派遣警力进厂殴打和抓捕维权工人，执法犯法，运用暴力机器镇压人民，一定会激起劳工和人民的激烈反抗。

6、工会在集体谈判过程中的地位和作用不可或缺

本案中工人以及他们自主选举产生的工人代表充当了集体谈判的主体和主角，据说早就有了一个由人事部经理充当主席的工会，如果存在的话，那也是一个典型的老板工会。所谓工会，就是工人的联盟，是全世界工人组织的一般称谓。如果这次佛山工艺总厂的工人代表要长期行使代表职能的话，他们就会成为事实上的工会，这就意味着原来的老板工会或者应该被取缔，或者应该被彻底改选，由真正代表工人权益的人进入工会委员会。工会是工业社会中一种普遍而长期的建制，是代表生产关系和劳动关系中劳动者一方，与所有者和管

理者一方进行集体谈判的常设机制。所以，正如番禺打工族服务部所指出的，佛山工艺总厂工人下一步的任务，就是要改选或替代现有的工会，而建立工人真正信得过的工会，以便能够获得一种长期与资方进行集体谈判的组织形式和组织力量。上级工会这次支持了工人以及工人代表的集体行动和集体谈判，这是值得称道的，进一步应该做的是，承认甚至表彰工人自主选举产生的工会，使之成为广东省总工会在未来五年内普遍推行的工会直选的一个典型和榜样。

9月27号晚上，佛山工艺总厂与番禺打工族服务部、广东劳维律师事务所举行了隆重的庆功大会，劳方谈判顾问彭家勇发表了一个很有水平的讲话，作为此文结语是再恰当不过了：

今夜高朋满座、星光灿烂。九月是收获的季节，佛山工艺总厂工人集体谈判取得了阶段性的胜利。这几个月来，随着佛山工艺总厂集体谈判案例的推进，我从一个普通的工人代表成长为一个工人组织者和谈判顾问，收获很多。以前，我以为法律有漏洞，只要力推国家和地方立法部门修改和完善法律，就能保护劳动者不受伤害。所以我那时候把主要精力用在调研、起草法律草案、联系人大代表，推动修改和完善法律上。后来，我看到很多工友权益受到侵害后，打不赢官司、打不起官司、更拖不起时间，执法部门互相推诿扯皮的情况相当普遍，我开始认识到打官司不是解决劳动纠纷的有效途径。特别是集体性的劳动纠纷，走劳动仲裁程序无助于事情的解决，政府的不作为乱作为往往导致事态升级，劳资矛盾转化成劳政矛盾。

通过几个月来的实践，发现集体谈判才是解决集体劳动纠纷的最有效的途径，工人对劳工机构指导他们通过集体谈判维护权益的需求越来越大，未来集体谈判必将蓬勃发展。在现行法律框架下，开展劳资双方直接对等的集体谈判是合法的，召开工人大会和工人代表大会同样是合法的。建立临时性的、利益诉求型的工人组织是政府能够忍的。越来越多的劳动者和企业以及工会认同集体谈判。

一些政府官员思想僵化，跟不上时代的步伐，他们畏惧集体谈判，阻挠集体谈判。促使他们转变思想观念还需要时间，更需要我们劳工机构大力的推动。集体谈判任重而道远。

这段期间，我学习了打工族指导工人开展集体谈判特有的方式，平和理性、有理有节、不卑不亢、据理力争，非暴力不合作、以集体行动推动集体谈判，维护工人集体的权益，解决工人合理的利益诉求。

打工族的这种方式既能帮助工人解决问题，又能保护工人不至于受到伤害。打工族团队在曾主任带领下指导工人通过集体谈判维护权益，取得了一个又一个案例的胜利，实实在在的帮助到广大劳工，在业界和广大工人当中赢得了良好的声誉。

我在困惑的时候，经常向广东劳维律师事务所的段毅主任、工人培训部的陈辉海主任请教，他们给我的指导总是很到位、很及时。来泊湾和直通两会的代表委员也及时的给予了指导和帮助。

政府在集体谈判案例的介入过程中，一般分为三个阶段，在第一阶段，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，很多案例都是在这个阶段失败的。在第二阶段，会向劳资双方施压，这个阶段谁顶不住谁输。如果都顶住了，就会进入第三阶段，主要向资方施压，进入这个阶段，只要工人保持团结、坚持抗争，就胜利在望了。资方的手段主要是两个，一是骗、二是恐吓。搞时间节点和各种分化，工人组织动员工作就是要针对这些手段应变。

工人的团结坚持是集体谈判取得成功的坚强后盾，工人组织动员工作一刻都不能放松。只要有牢固的工人组织，有力的集体行动，经的起诱惑、顶得住压力，只要不采取过激行动，只要玩得起，通过集体行动推动集体谈判，就一定能取得集体谈判的胜利。

（致敬并鸣谢：本文材料大部分来自佛山工艺总厂工人维权微博@佛艺工友，谨向工人们致以崇高的敬意和衷心的感谢！）

十一、劳资集体谈判的典型案列：广州大学城 环卫工人罢工维权事件始末及其分析解读

王江松

一、广州大学城环卫工人罢工维权事件始末

早在 2014 年 4 月份，自广州大学城开始运营 9 年以来一直负责其物业管理的广电物业公司在竞标过程中出局，9 月初将把物业管理移交给新的物业公司。但是，公司方面没有把这一情况告知 200 多名环卫工人，而是与他们签订了一份为期 4 个月的劳动合同，合同中将工作地点由原来的大学城改为番禺、广州，或空白，为 4 个月后有利于公司对环卫工的安置埋下了伏笔。

8 月初，环卫工人知道了广电公司将要退出大学城的情况后，不免为自己的未来担心。这些工人大都是本地因为建造大学城而失去土地的村民，已经有了十来年的维权经验，因此，他们很快就团结和组织起来，向广电物业展开了维权抗争。

1、8 月 21 日第一次罢工抗议

中山大学学生@小祥子_AFRB 率先在微博和博客上报道：今天是大开学的日子，大学城全部 200 多名环卫工集体在 GOGO 新天地举行罢工抗议，并拉出横幅“日晒雨淋九年合同终止，不承认工龄，请政府帮帮我们”。在此之前，工人们自 8 月 8 日开始，先后去过公司、街道办以及劳监等相关部门，后者不是避而不见便是敷衍了事，没有给予任何积极的回应，工人们像皮球一样被踢来踢去。眼看劳动合同即将在 8 月 31 日终止，环卫工们不知道自己将何去何从，迫于无奈，

他们决定在开学日举行罢工，希望以此引起社会和学生的关注。

来来往往的学生经过他们聚集的地方，有一些工友拿着他们的工资条，努力向学生表达他们的诉求。终于看到有一个学生站出来为他们说了一句公道话，警察却想要强行拉走他，他们迅速围过去保护了他。事后谈起的时候，他们仍深深的感谢：“这是给我们的力量啊！”他们很坚定的告诉我，“我们强烈要求在大学城内继续从事环卫工作”。他们的家庭都在大学城，这是他们生长、生活、融入的地方，他们只希望能够提高待遇，好好地在这体面地工作，即使是这一份“最苦最累最危险”的工作。这是一个简简单单的诉求。

历来我们都称环卫工为“城市的美容师”，然而，口号很美好，现实却很尴尬！他们的境况在考验着这座城市的“良心”！明天，这200多位维权近半个月的工友将再次向公司、街道办、劳动部门提交他们的诉求信，即使一次又一次没有回应，但他们不会放弃，因为这是他们该有的权利！

2、8月22日向广电物业、街道办、劳动部门提交《大学城环卫工诉求书》

今早大学城200多名环卫工集体前往广电物业、街道办、劳动部门提交了《大学城环卫工诉求书》，要求公司在三天之内给予回应，否则将继续采取行动！中山大学最具影响力的学生媒体微信平台逸仙传媒综合e先每日资讯这样报道：环卫工人的“最后通牒”，希望三天内得到答复。下面是大学城环卫工人诉求书的内容：

我们是广州市大学城小谷围街的环卫工。从2004年至今，我们两百多位环卫工为大学城的建设挥洒汗水。2005年，我们的劳动关系从市桥环卫处转到“广州广电物业管理有限公司”，直到2014年8月。在此期间，我们与公司签了至少3次合同，还不包括两次总共一年多的变更合同。按照劳动法的规定，公司早就应当与我们签订无固定期限合同。

今年 8 月份，我们得知公司没有中标，两百多环卫工的去处却至今没有说法。我们先后去过公司、街道的相关部门反映问题，结果不是避而不见就是敷衍了事。我们的合法合理权益受到侵害，对此我们提出以下诉求，期望公司回应；同时期望政府相关部门依法执法，监督公司保障工人的合法权益。

(1) 去向问题。据 2014 年 5 月 1 日所签《劳动合同变更协议书》，我们所有工人合同将于 8 月 31 日中止，而两百多环卫工去向却至今没有说法。我们听闻将被分配到大学城外的地方从事楼宇保洁等类型的工作。我们对此深感忧虑，强烈要求公司告知每个工友的具体去向安排（包括工种、工作内容、工作地点、工作时间和工作待遇等）。对于将来的工作安排，工人应当有参与决策和协商的权利，不能接受公司单方面强加的工作安排。

(2) 合同问题。之前与公司签订的合同工作地点五花八门，包括广东、广州、番禺等，没有具体的工作地点，哪怕具体到街道。个别合同没有起止日期。之前签订劳动合同时，公司要求工人在空白合同上签字按手印，而具体合同内容却不告知。自 2005 年至今，我们与广州广电物业管理有限公司至少签订了 3 次合同，还不包括两次总共一年多的变更合同，我们强烈要求依法签订无固定期限合同，并对 2010 年以来未签订“无固定期限合同”进行依法补偿。

(3) 工作量问题。自 2010 年亚运以来，环卫工数量不断减少，扫水车和扫路车再未出现，全部工作都是人工打扫，清扫面积不断增加，工人实际的劳动量大大增加（较以前 2-3 倍），未完成工作任务则要扣除工资。更令人不满的是，公司承包绿化带的园林工作，却将部分工作强加给该路段的环卫工，要求环卫工从事工作范围之外的工作（这个问题与劳动合同未能明确工作内容有关）。我们要求公司补偿自 2010 年以来每个月因工作量增加所致拉长费（每月至少 120 元）。

(4) 工作内容和待遇。自 2004 年大学城规划建设以来，政府承诺我们每一个环卫工就地安排就业，如果更换工作内容，我们现有的待遇将不能得到保障。大多数环卫工从事环卫工作长达十年之久，我们希望继续从事环卫工作，并提高环卫工的待遇。另外，我们的家庭

都在大学城，这里是我们的老家，是我们生长的地方，我们强烈要求在大学城内继续从事环卫工作。

对于我们工人的集体诉求，希望公司在三日之内（最迟8月25日下午）给予回复。

大学城环卫工
2014年8月22日

中青报记者张晓纯、黄晓韵报道了这一事件：据了解，环卫工人已准备走法律途径维权。继昨日（8月21日）大学城环卫工人聚集在GOGO新天地，为工龄问题维权事件发生后，网络上掀起了一股声援环卫工的浪潮。

记者见到朋友圈转发的部分文章出现了“环卫工人‘罢工’维权”字眼，工人表示：“我们不罢工，但是要维权。”据了解，环卫工人是在做完本职工作后，在空余时间自发聚集进行维权的。工人称他们多次到街道办上访，却没得到太多回应。

为进一步了解该劳资纠纷事件，记者今日前往大学城小谷围街道办。据宣传处吴冠阳主任表示：“从2014年8月8日开始，环卫工几乎每天都来，我们已经成立工作小组跟进处理，劳动和社会保障中心、司法、信访、综合治理、工会、爱卫办等部门都在协助解决，帮助他们走法律途径，并不存在不理他们的现象。”

今日上午，一批环卫工出现在街道办劳动和社会保障中心，填写申请仲裁的相关资料《劳动争议来访告知书》。工人多数表示，一开始之所以没有选择申请劳动仲裁等法律途径，一则“不懂法”，二则“能协商解决的话，我们也不想把事情闹大。”不过，由于事情久未解决，已经闹得沸沸扬扬。

在劳保中心，记者见一工人手执《大学城环卫工人诉求书》，文件后附一页多纸的工人签名及画押。劳保工作人员表示，“我们也希望帮助工人解决问题，这不是职能部门与劳动工人的矛盾。”

环卫工人还称，为了此事曾多次到广电物业管理有限公司大学城办事处，也多次致电公司相关负责人，但屡遭推脱或拒绝。

广电公司表示，“公司曾在街道办开过两次大会与工人商讨问题，也组织了管理人员到工人家里进行家访，并请部分员工进行一对一或者一对多沟通，反而是工人拒绝了我们。”一名环卫工人说：“我们被别人骗得多了，如果我们有文化，有法律意识，就不会当扫地工人了。”后来又一名工人向记者说：“我们也不怕这么说——没有环卫工人，大学城没有今日。”

据悉，广电公司与大学城的环卫承包项目于2014年4月30日到期，此次投标未中，由新公司隧城公司接手。宣传处吴主任称，按照投标协议，如果环卫工人愿意，隧城公司将无条件接收这批工人，工资、医保、社保等等仍按原来水平进行发放，“这些环卫工都是知道的。”

而此次事件的矛盾在于，工人认为与广电公司合同期满，故而提出广电公司给他们经济补偿金以及加班工资等多项诉求，并称广电公司一直不给正面回应。具体争议如下：

(1) 经济赔偿金。工人认为与广电公司合同期既满，公司需支付经济补偿金。很多工人有着长达九年的工龄，此次双方争论最大焦点即“公司是否该支付工人经济补偿金”。按街道办所说，广电公司投标未中引发工人上访后，本需在8月16日前制定《环卫工人合同期满人员安置方案》，然而至今双方仍未达成协议。工人们多是小谷围居民，并不愿意离开大学城去市区的楼宇或其它地方做保洁工作，一则担心被分到路途遥远之地，有交通费等顾虑，二则有家庭方面的考虑，“我们还有老人小孩，在这边工作方便照顾。”广电公司代表人杨总称已于昨日（8月21日）将最终解决方案交给街道办，希望与这批环卫工续约，因为需要这批员工；并已给工人发了续签通知书，承诺在劳动变更合同期满之后按照“三不变”（劳动关系、劳动性质、工资待遇）原则安排员工在合同所填地点附近上班，并提出会给予工人一定的交通补贴与住宿补贴，倘若工人单方面拒绝签订，是自动放弃合同，公司不必进行经济补偿。

(2) 加班工资。环卫工称2012年5月到2013年4月期间，他们每月四天休息日都加班，却无相应加班工资。街道办称广电公司此

前在街道办的要求下需要准备工人请求支付时间段的工资表和考勤表等资料，以便查证。记者今日致电广电物业时，对方称尚未发现相关证明资料，具体还待核实。

(3) 补发未达标准部分的工资。环卫工人称，根据广州市政府文件，每人薪资水平应达 3800 元/月，而自己每月只拿了 3000 元左右的工资。广电公司认为，按《广州市人民政府办公厅关于规范广州市环卫行业用工的意见》(2012 年) 文件规定，环卫工每人用工成本为 3826.46 元/月，包括用工成本、社保、医保、住房公积金、其他津贴等等，再加上纳税，收到 3000 元左右是正常的。而关于住房公积金问题，引发了工人一点争议，“我们中有人被多收了一或两个月的公积金，每月 212 元。”针对此争议，广电公司表示：“目前还没有资料证明公积金缴纳有误，这点如果有问题，我们一定会补偿。”

(4) 工人质疑协议书的有效性。广电公司与工人的合同三年一签，原本广电公司与工人在 2014 年 4 月 30 日就已终止劳动关系，而在这之前，广电公司曾给工人每人一份《劳动合同变更协议书》，将合同期限变更为 2014 年 5 月 1 日至 2014 年 8 月 31 日，工作地点部分是“番禺区”，部分是“广州市”，部分是“广东省”。而环卫工人曾称，自己当初是在一张白纸上签字画押；后来又表示，这份协议书在签订时没有具体时间和内容，很多处空白，他们认为自己被欺骗了，是在不知情的情况下签订的，因而质疑协议书的有效性，一名工人说：“我们签名和空白处填的字，字迹是不同的。”而广电杨总回应：“一个成人怎么可能会在一张白纸上或者一张多处空白的合同上签字画押呢？他们所说并不符合事实。”小谷围劳动保障中心表示，曾抽检工人协议书，并没有发现工人反映的现象，转而告知工人们如果还对协议书有效性存疑，可以申请仲裁以最终确定。

记者于今日下午致电一些专业人士（应受访者要求，不具名），得出初步的法律意见。他们依据初步掌握到的案件情况，指出环卫工人可以主张依据《劳动合同法》以及相关条例进行维权，但由于资料有限且未经核实，具体的法律意见仍需根据事态的进展和更详细的一手资料才能确定。

根据现有情况，广电公司给环卫工人提供了两种选择：第一种，同意广电公司的随迁建议并继续履行劳动合同，广电公司可能会根据随迁的地点给予交通、住宿等补贴费，这种情况下环卫工人的工龄能够继续计算，但由于需要随迁到广州或周边地区从事其他项目，环卫工人及其家人可能需要跟着一并搬离大学城或花费更多时间和费用在上班的途中。第二种，终止或者解除与广电公司的劳动合同，并与新的中标公司签订新的劳动合同。在这种情况下，由于更换了工作单位，他们的工龄需要重新计算。对于原单位广电公司，环卫工人可根据实际情况主张《劳动合同法》第四十四条第（一）款、第三十八条、第四十条第（三）款或第三十六条，主张获得第四十六条和第四十七条规定的经济补偿金。

但是对于第二种情形，记者通过广电公司相关领导了解，广电公司认为公司并未主动解除环卫工人的劳动合同并已经作出相应的随迁安排。公司主张根据第四十六条第（五）款前半句的除外条款（即“用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形”），因此公司没有支付经济补偿金的义务。

对此，广电公司方的观点确有一定的道理，但事实上能否适应除外条款仍然存在争议。比如除外条款要求“维持或者提高劳动合同约定的条件”，但是续订劳动合同如果导致工作地点由大学城变更到广州或周边城市是否构成劳动合同约定条件的重大变更？而劳动合同订立时所依据的客观情况发生的变化，主要由于广电公司未能中标所引起。由于目前手上的一手资料有限，并且认定的标准存在模糊地带，需要法官予以认定。另外，环卫工人可以去NGO或者法律诊所寻求法律援助。

3、8月23日举行第一次工人大会和工人代表会议

8月22日，著名劳工公益机构番禺打工族服务部街道环卫工人的求助，第二天上午，打工族服务部工作人员来到大学城，辅导工人召开了第一次工人大会。200多名工人参会。会上，以工作组别和部

门为单位，选举产生了 18 名工人代表，其中每个大组分别产生 3 名工人代表，车队等各产生 1 到 2 名工人代表。

下午，召开第一次工人代表会议，选举产生了 1 名总代表、5 名谈判代表和 3 名经费审查代表，按集体行动需要进行了分工，由相应代表负责组建了组织、谈判、对外宣传和联络、后勤与财务等若干小组。

4、8 月 25 日举行第二次工人代表会议，大学生发起签名和众筹支持活动

今天是递交工人诉求书的第三天，公司约好下午 3 点给予答复。上午和下午 3 点以前，工人代表举行第二次会议，打工族服务部彭家勇、邓小明参加了会议。会上进一步梳理了工人的诉求，集中在要求公司给予合理安置方案和留在大学城工作两点上，并讨论和部署了工人的行动策略。

下午三点钟，全体环卫工人来到大学城商业北区物业公司的办公室，等待关于员工安置的答复。根据工人维权微博@大学城环卫工维权 傍晚 6 点多的报道，从下午三点到现在，我们在公司办事处整整一下午，公司敷衍、搪塞一直不肯回应，没有任何诚意。最后只是要了我们 5 个代表的电话。我们的代表现在就在这里，但为什么不在今天谈判？公司的人最后走了，我们决心维护权益绝不罢休，我们要补偿，我们要留在大学城从事环卫工！

晚上，大学生发起签名和众筹支持活动，他们的呼吁书写道：

在长达九年的劳动关系中，环卫工人的工作性质（包括工作地点和工作内容）是“在大学城从事市政环卫作业”。这一点在 2005 年最早的一份合同中是明确表述的，也是 2004 年大学城征地拆迁时政府对于本地居民“就地安排工作”承诺的体现。而环卫行业的用工原则一向是，“铁打的工人，流水的公司”，承包公司走马观花换来换去，环卫工人的队伍却基本稳定，甚至十几年扫同一路段。在投标失败的

情况下，广电物业根本不可能继续履行这一约定。

所谓“劳动关系不变”，其实是广电物业希望以“不主动提出不续合同”来逃避解除劳动合同所致的经济补偿金，他们希望“不续合同”的主张从工人的口中说出来。他们很清楚环卫工人会因为“继续在大学城做环卫工”的主要诉求，而“被迫”主动提出与他们不签合同。对于愿意续约的工人而言，除了不能“在大学城继续做环卫工”之外，那些解决交通和住宿等问题的承诺是很不现实的。一旦续约，广电物业是否履行承诺，会以怎样的变通方式给承诺打折扣，环卫工人们难以打消这些疑虑。而对于不愿意续约的工人而言，广电物业拒绝给予经济赔偿金，而这本身很可能就是公司的目的所在。

广电物业声称“多次与工人沟通、协商”，但实质上，每一次所谓的“沟通、协商”都是单方面的“通知、命令”。环卫工人根本没有平等的、提出异议的权利，只有被动接受公司的“霸王条款”。请问这是协商吗？甚至，广电物业还警告工人“对于煽动怠工、蓄意歪曲事实等严重违反劳动纪律的人员严肃处理”，“呼吁员工理性地反映诉求，不能以破坏社会秩序、侵犯他人权利的方式逼迫对方妥协”。

这说明环卫工人维权的困境在于，不以集体聚集维权的方式，公司不会理睬，政府和社会不会重视；采用集体行动的方式又受到公司的威胁和警告。那么工人们该怎么办？事实上，工人们所有的行动都在理性和合法的范围内。

我们可以清楚的看到，环卫工人在与公司的博弈中处于极为被动的地位，其劣势和弱势一目了然。

作为与环卫工人生活在一个“共同体”的大学生，作为大学城环卫工人最直接主要服务对象的大学生，面对这一群最美的“城市美容师”，以汗水装饰美丽生态岛的底层劳动者，在美好的口号面前却是一个如此尴尬的现实，我们该做些什么？他们的境况在考验着这座城市的“良心”，我们该怎么还他们一个“体面而受人尊敬”的生活？

我们呼吁大学生关注大学城环卫工的群体命运，支持他们合理合法的诉求和抗争，要求他们留在大学城；

我们呼吁政府相关部门履行承诺，按照广州市环卫行业的惯例，安排环卫工人延续之前的作业，既能保障工人工作的稳定性，又能保

证高质量的环卫服务；

同时我们以社会主人翁身份呼吁广电物业不要逃避对环卫工人的法律义务，保障环卫工人的合法权益，与工人进行平等的集体协商，有诚意、认真的回应工人的诉求，为工人九年的辛劳和汗水支付经济赔偿金，给辛劳的劳动者一个交代！

5、8月26日全体工人正式停工维权

今天，大学城环卫工人在公司没答复其诉求后，被逼停工维权，他们说：我们只是要合理的安置方案，我们要留在大学城继续从事市政环卫工作，过份吗？就在工人行动之前，公司也采取了紧急应对措施，伙同有关部门人员到其中三位工人代表家中想要私了，并威胁工人代表要其退出，否则报复，甚至跟踪到凌晨四点钟。总代表芬姐血压上升进医院打点滴了。但是工人代表没有妥协，其中一个说：“就算拿个十万八万来我面前，我也不会收，否则我对不起信任我的工友！”

来自大学生@小祥子_AFRB 的报道：今天上午开始大学城环卫工的维权静坐一直在持续，大多数环卫工都是本地人，十年前田地由政府征收后成为环卫工，之后十年以此谋生。他们介绍说，十年前为维护自己的田地利益也争取过，现在又为自己的劳动权益而争取。他们毫不畏惧，争相在镜头面前表达自己的诉求！多达5家广东省媒体到现场采访了维权工人。

6、8月27日继续停工维权静坐，上级工会表示支持

今日上午代表与省总工会通电话，省总承诺了解详情后下午回复代表；番禺区总工会也明确表示下午会派人过来支持环卫工人。环卫工人代表开会讨论了下午与区总及相关部门如何对话，并请求社会各界支持关注我们环卫工集体维权。然而，经工人代表多次催问，直到下午三点未见娘家人的身影，导致全体工人对娘家人失去信任。

工人情绪失控，讨论明天行动要进一步升级。

截止于 27 日凌晨，大学生签名和众筹活动已经收集了 725 个签名，他们来自国内外 124 所高校及机构，有的来自大学城的十所高校，也有的来自省内外各高校，更有来自国外大学如早稻田大学、美国宾夕法尼亚大学、北海道大学、慕尼黑大学等在国外求学的学子，也不乏一些在中国留学的留学生及社会人士。著名学者艾晓明、郭于华、何高潮等人也参与了签名。

7、8 月 28 日冲突升级，1 名女工被打，吴魁明律师被带走

早上，全体环卫工人聚集在中大 GOGO 新天地集体维权。工友们秩序井然，席地而坐，还唱起国歌。

小谷围派出所派出警察，想带走工人聘请的律师吴魁明和几名现场声援的大学生。上午十点多，为保护律师和两位女大学生，工人们围住他们不让警察接近，之后警员 022018 打伤了一名女工，也带走了吴律师。工人们尾追来到派出所，要求放人。据@小祥子_AFRB、@大学城环卫工维权 报道：环卫工委托的吴律师已被派出所带进去四个多小时了，之前承诺的半个小时后放人一直没有兑现，工友再度在派出所门口喊“放人！放人！”。派出所继续不放律师，在门口跟环卫工吵，有社会人士说了些“公道话”，警察再次想带走社会人士，被环卫工集体阻止和谴责！

区总工会终于来了！我们提出四项诉求：（1）放了吴律师；（2）支付被打伤的环卫代表的医疗费；（3）要求委托第三方谈判顾问；（4）确定集体谈判时间地点。

下午 3 点 50 分，吴律师做完笔录后被放出来了。

8、8 月 29 日继续静坐维权，清华大学博士生撰文揭露真相

@大学城环卫工维权：今天大学城全体环卫工继续集结在新天地维权，已有很多学生、社会各界人士在关心我们、支持我们，我们将

坚持维权抗争，希望得到更多学生和社会各界人士的支持。有几个大学生来跟我们聊天，教我们一起学唱《团结就是力量》！我们工友一定团结到底！到现在为止，我们已收到社会各界热心人士捐给环卫工人买水的善款达 3387 元！在此，我们全体环卫工人再次表示衷心的感谢！

今天我们下午在新天地对面继续静坐，唱起了歌给自己打气。也许吵到了上面中大至善园的学生休息，在此表示特别的抱歉，希望你们能宽容。

今天一整天我们所有工友一直在 GOGO 新天地静坐维权，同时派出 10 名代表前往广州市政府和广东省总工会请愿，请求政府和工会关注我们大学城环卫工维权，助力我们跟广电物业进行谈判，我们要求一个合理安置和工龄经济补偿金等！

今天 12 点 14 分，一直跟踪研究广州环卫业和环卫工人的清华大学社会学博士生窦学伟发表博文《究竟是谁“霸道”？》，驳斥了广电物业方面对工人的攻击和毁谤：

(1) 事件的起因：未能成功竞标。据环卫工所言，他们在 8 月初的时候得知广电物业未能成功竞标大学城的环卫作业。广电物业在这里深耕 9 年，包赚不赔盈利巨大。至于盈利从何而来？我们从实际环卫作业人数和标书作业人数的差别以及环卫机械的使用情况可窥一斑。

(2) 广电物业面临的法律问题。广电物业竞标失败，已经无法继续履行原劳动合同约定的工作条件（包括工作地点和工作内容），劳动者可以要求不续订劳动合同，并要求公司给予法律规定的经济赔偿。

另外，自从市场化改革以来，广州市环卫作业的惯例是“铁打的工人，流水的公司”，原环卫承包公司退场，需要给工人依工作年限支付经济补偿金。这一点与环卫行业的公共性有关，政府有义务为市民提供安全稳定的环卫服务，如果环卫工人的队伍不稳定，那么市容市貌将难以保持整洁干净。

再次，广州大学城规划建设期间，地方政府给予村民承诺“就地安排工作”。如果将工人安置到大学城之外的其他地方工作，将明显违背政府的承诺。

(3) 广电物业如何应对法律问题。在21日之前，公司先是采用蒙蔽的策略，诱使和强迫工人与其续签劳动合同。在8月20日发的《通知》中，公司声称，“超出指定期限（25日）不办理续订的，视为阁下不同意续订，我司将不对阁下做岗位调配安排，劳动合同到期终止。”但拒不说明是否给予经济赔偿。在这份《通知》中，公司提出了第一版本的“三不变”，即“工作内容不变，工作待遇不变，工作地点按原有劳动合同约定区域就近安排”。很多工人原有劳动合同约定的区域是“广东”或“广州”，公司可以操作的余地太大。这份《通知》加剧了工人的忧虑，他们最主要的诉求之一就是“在大学城从事市政环卫作业”。

在社会各界人士持续关注，事件引起广泛关注的时候，公司又抛出“环卫作业招标书”，其中要求“中标人应无条件接受本项目原有的全部员工”，认为工人“去向不明”的说法站不住脚，“工人的诉求子虚乌有”。事实上，这种信息不公开不透明不平等的状态严重影响到了工人的合法权益。

为了赖掉经济赔偿金，公司的策略是，坚持与工人续签合同（最新版的“三不变”，即劳动关系不变，工资待遇不变，工作性质不变），不想签就主动辞职；坚持通过法律途径走“仲裁、一审、二审”的路子。因为公司很明白，工人耗不起，如果充分利用法律程序的时间，这个案子拖一年不是问题。工人也不傻，坚持要求与公司进行集体协商和谈判，这是一个进入仲裁前的法律过程。集体协商和谈判是劳资双方对等的沟通机制，在有第三方监督和协调的情况下，扭转原本“资强劳弱”的态势。

公司对于工人的这个诉求不理不睬，反而组织人员三更半夜“探访”工人代表，提出私了，施加压力，骚扰工人休息。“公司上下男女同事牺牲休息时间去环卫工家做沟通做维稳工作”，“他们又说公司是去威胁，我了个去了，我几千人的公司，威胁你需要派自己总部员工去吗？”难道现在国企也加入维稳队伍中去了么？几千人的公

司很了不起么？几千人的公司中有多大比例的成员不是（派遣制）工人？不是几千名工人为你卖血卖汗，你能成为“排名第 17 的物业管理公司”？

（4）事情如何解决？

作为一家国企，希望广电物业把精力放在解决实质性问题，而不是把精力放在深挖“幕后黑手”上。稍有智商的人都可以看出，大学生和社会各界人士对环卫工维权事件的关注是自发的、自愿的，是出于社会公义被任意践踏的不平之感才关注的。@跳进水坑（广电物业的写手？）试图把一件劳资纠纷问题与“境内外敌对势力的渗透”关联起来，用“莫须有”的说辞吓阻大学生的关注，手段过于卑鄙。

广电物业也不要轻视关注环卫工维权的学生和社会各界人士，不要把你们当成无知的人，似乎只有你们才是聪明的，其他人都是愚钝的可以随意摆弄。

广电公司更不要轻视环卫工人，多少年来，正是这些衣衫褴褛的工人帮你们赚够了钱，他们不会永远甘于被你们剥削和压迫。

事件解决的有效方法无非是广电物业放下身段，不再傲慢和“霸道”，坐下来与工人进行平等的协商和谈判，解决问题。

作为一家“国企”，请多表现出一点社会主义国家的气质；作为一名共产党员，请多拿出一点“工人阶级先锋队”的觉悟来。

请对劳动者多一点善待，多一点尊重吧！

9、8月30日继续静坐维权，网上惊曝小谷围街道的环卫成本测算表，何高潮教授发表评论

@大学城环卫工维权：凌晨 5 点零 3 分：急！广电公司今晚一直在骚扰、恐吓工人代表（王），并缠着不放，直到现在！公司这到底是要作甚，连续四五天凌晨及晚上骚扰我们！现在凌晨 5 点我们所有工友紧急集合前往王代表家里，跟公司要个说法，凭什么用这么下三滥对待我们，而不是谈判！

今天我们继续在新天地集结维权，昨晚我们的员工代表一直被

不明身份的人跟踪，甚至派人到湖南乡下对老人进行骚扰。

在烈日下坚持的我们，午后温度很高，中大又有学生带水过来现场支持我们，谢谢，谢谢中大学生谢谢社会各界人士的关心和支持

这已经是今天第五批大学生过来给我们送水，来来往往越来越多大学生走近我们，跟我们聊天，真的很激动，即使我们晚上被骚扰，白天还要静坐抗争维权，但感谢所有人给予我们的支持！我们工人有力量！

@KMPlayers：广州番禺区政府网显示近年大学城所在地小谷围街道的环卫成本测算表，2004年成立小谷围街道办环卫工核定426人，成本工资每人每月3826元，环卫工到手工资是2000多点，相差巨大。环卫工说只有200多个工人干活，那么，剩下200多个空头名额的工资、按照十年计算高达近亿元的财政拨款去向就成了谜。

中山大学教授何高潮发表评论：

大学城环卫工维权事件，这个偶然事件后面是一个大问题，即如何在市场化的条件下保护环卫工人这一类技术含量不高、工作岗位分散、被替代性大的劳动者的权益问题。现有的制度和做法不利于他们，需要找新的机制和制度。

这是个有普遍性的问题。西方发达国家的工人运动，也面临类似挑战。比如码头工人，比如清洁工，还有作为自雇者的家护工和码头大货车司机。他们也一直在探索有效的办法。

孔主席说得很对，市场化全球化后，要争取和维护工人的权益，难就难在劳动关系中长效机制的构建。全球化下的市场化，强化了短期行为，高度的不确定性让所有人都充满了焦虑感。要淡化这种焦虑感的需要，是建立劳资妥协长效机制的社会基础。

加州旧金山码头工会和清洁工会的“用工厅”（hiring hall）制度，就是争取和维护工人权益的长效机制。用工厅的制度机理如下。1、工会把工人组织起来，并对该工会控制区域的所有清洁工作或码头搬运工作工会化。即只有入会的人才让上岗，才让用人单位雇佣他们。2、每位会员的资料都登记在案，特别是入会时间，这成为决定

收入和工作安排优先性和福利待遇的基础，也即年资制度或资历制度“seniority”的基础。3、年资制度，决定了每个会员雇佣优先性、工资等级、福利待遇。由于每天用人单位都可能不同，用人量也不同，需要工作的会员，会每天到用工厅登记等候，当用人单位来要人时，工会的数据系统会根据电脑按年资和技能排序，在用工厅的电子显示屏上公开显示轮到谁去工作、是什么工资等级的。4、工会还负责谈判工资等级的水平和福利待遇水平。

在这套用工厅制度下，解决了几个难题。1，散工不再互相恶性竞争，避免了被雇主分而治之、压低工资。2，工会有组织的谈判力量非常强大，比工人个体强大多了。旧金山的清洁工会和西岸码头工会都是特别进步和强大的工会，在地方政治上也很有影响力。3，解决了低技术含量工作零散类工人的就业稳定性和对他们工作年限给予收入和福利待遇安排。由于工会控制了在这个类型在当地的工作安排并主导了集体谈判，公司可以换来换去，但工会和工人都保持在当地，占有空间安排的主动性和主导性。铁打的工会/工人，流水的公司。

启示：1、环卫工会联合会或区总工会应该去把大学城环卫工组织起来。2、工会应该跟政府反映，换公司不换人，特别是这些工人本来还是当地的失地农民。3、由工会跟政府谈工资待遇福利问题，并把工龄带进去。谈出来的结果可以是政府招标的底线，不竞标公司不许低于此线。这样可以解决市场风险和变动对工人的坏影响，也能更好体现工会和政府的社会主义价值观。公司也不会亏，底线谈出来，双赢。政府的投入会增加一点，但赢得社会和谐和社会认同，还有社会治理创新的红利，很值得。

大学城的事处理得好，可以成为一个在广义的服务业组建工会、在变化莫测的市场建立稳定、和谐劳动关系的突破口。过去那种政府把麻烦都甩给市场的思路和做法不能持续下去了。政府包打天下的做法也不灵。有创造性地发挥工会在市场社会中的作用，即保持了市场的活力，又限制市场的野性，是最值得探讨的。

10、8月31日继续静坐维权，中大学生申请公开大学城环卫工用工情况

@大学城环卫工维权：今天是我们合同到期的日子，公司至今还没给出安置方案，我们将坚持同无良公司广电物业抗争，希望得到更多的学生和社会人士支持关注声援和理解，谢谢！

刚刚有从杭州过来的浙江大学学生到现场支持并带来了矿泉水发给我们环卫工人，我们非常感动，谢谢学生们这么远赶来支持我们，你们辛苦了！

广电物业简直见不得光！晚上老是派人派车跟踪员工，骚扰员工的家属，搞得员工的家属人心不安，造成了很大影响。

停工第六天也是合同到期的最后一天，仍没有得到任何解决，员工只好继续维权，行动进一步升级，全体员工将去省政府请愿。

大学城垃圾堆积如山！工人们感叹：这十年以来我们为大学城创造了一个美好的环境，近几年来大学城被评为“模范城”“文明城”……今天变成了垃圾城！现在希望相关部门和广电物业公司尽快处理，敬请有关部门和社会各界人士多多关注！

与此同时，陈伟祥等中大学生申请公开大学城环卫工用工情况：因近期大学城环卫工维权事件，今日上午致信番禺区政府及城管局，要求公开大学城小谷围街环卫作业财政拨款及雇佣环卫工人数、工资组成等，并公开对广电物业环卫工合法权益保障的调查情况，让公众更加了解环卫工境况。

11、9月1日继续静坐维权，人民政协报发表支持文章

@大学城环卫工维权：今天是9月的第一天，是学生开学的日子，也是广电物业和大学城环卫工合同到期后的第一天，到目前为止，广电物业公司和政府的相关部门还没给我们解决我们的诉求，我们全体环卫工再次要求政府的相关部分尽快给予解决，同时也再次感谢

关心支持我们的学生和社会各界人士。我们将坚持维权抗争。

广州大学学生到我们维权现场支持，并送来好几箱水关心现场环卫工。中大学生，不仅现场声援，更关心高温下维权环卫工人的身体情况，及时送来矿泉水给员工们解暑。社会人士专门开车送水过来。谢谢支持，我们环卫工感谢你们！有你们的支持才使得我们更有信心坚持。

学生微博报道和评论：又是一天曝晒，结束前又来一阵急雨，但环卫工人们离开前不忘把地面垃圾捡干净，这是本能，更表现他们内心的善。然而，亏欠他们的不仅是广电物业，还有利益相关的政府部门……面对不公正，如果我们选择背过脸去，亏欠他们的又多了我和你！“劳动人民最光荣”是官媒虚空的讴歌，而他们或只想有尊严地生活。

传来好消息：明天上午十点，工友们将和广电物业在小谷围街道办展开集体谈判！广电诚意如何，希望大家密切关注，我们会努力！

人民政协报发表香港理工大学的博士生文章《环卫工人劳动权益如何保障》：

作为一名社会学研究人员和社会工作者，环卫工人维权的消息吸引了笔者的注意力。环卫工人们维权为何，他们的诉求是什么？为了更加深入了解事件动态，笔者深入现场采访了多位参与维权的环卫工人。

缘起：“被解约”环卫工人欲索赔

“我们的家就在小谷围岛（大学城所在地），环卫工作每天起早贪黑，离家远了很不方便。”在大学城做了8年环卫工作的李大姐告诉笔者，工人大多是本岛居民，或者在此地做环卫工多年，已经将孩子带来这边上学。

李大姐和她的工友们想要继续留在大学城工作，就涉及跟原用人单位解约以及补偿的问题。根据劳动合同法的规定，由于用人单位的原因造成的劳动合同解除或终止，用人单位须向劳动者支付经济

补偿。这种补偿在环卫工人中也有过先例。李大姐的一个亲戚曾在广州市番禺区市桥街道做环卫工人，面对原有物业公司没有中标的情况，工人拿到了一年工龄赔一个月工资的补偿金，也和中标的物业公司签订了新的劳动合同，继续做原来岗位的工作。这样的先例，让李大姐和其他同事觉得不能放弃自身的权益。

波折：缺合同求赔偿有法难依

环卫工人们向原物业公司提出了经济补偿，但是这一要求直接被拒绝了。当工人们想要据理力争时，发现无“理”可据。

原来，4月份竞标失利后，公司就为逃避补偿做了准备。公司不仅没有跟合同到期的工人续签合同，也没有和已签订两三次固定期限劳动合同的工人签订无固定期限劳动合同，而统一将劳动合同变更至2014年8月31日，也就是物业公司交接环卫项目的日期。这样做，一方面保证了工人们必须工作到项目结束才能离开，另外一方面也可以在工人们提出解约时规避责任，逃避经济补偿。

此前，公司拟定的不规范的劳动合同也为此埋下伏笔。公司2012年和工人签订的劳动合同中工作地点五花八门，包括广东、广州、番禺等，没有具体的工作地点，哪怕具体到街道。个别合同没有起止日期。之前签订劳动合同时，公司要求工人在空白合同上签字按手印，而具体合同内容却不告知。有的工作八九年的工人已经与广州广电物业管理有限公司签订至少3次合同，却一直没有签订无固定期限合同。

缺了劳动合同这个有力的依据，环卫工人们争取赔偿的道路注定障碍重重。

向公司申请补偿被拒绝后，环卫工人曾经一起找过当地相关部门，但是问题被推来推去，一直没有解决。40多岁的环卫工人林大姐讲述：大学城的环卫工作是街道办负责发包的，环卫工人到街道办时，一个工作人员告诉不会炒掉工人，但是他不是负责人，没法确定工龄问题怎么处理。后来，工人们一起找了劳动局，相关负责人说会调查，但是拖了半个多月又把问题推给了爱卫办。到了爱卫办，相关负责人又说这是环卫工人和公司的纠纷，他们管不了。

对于这种答复，工人们感到委屈、不平。因为，这批环卫工人大多都是当初大学城征地时，政府承诺安置就业的，刚开始，环卫工人都是番禺市桥环卫处的职工。那个时候工人的福利待遇还是很好的。40多岁的杨大姐回忆，当时一个月工资690元，但是福利很好，年终奖有1000元，中秋节、环卫工人节都有200元的补助，过年有800元的节日慰问金。但是这种直接聘用只持续了一年，在2005年10月，他们的这个工作就被外包给物业公司了。工人的工资就只有按最低工资标准支付，没有什么福利了。“把我们推给公司，原来的福利待遇没了，现在连工作都保不住、赔偿也拿不到。”

8月22日，200多名环卫工人向广电物业、街道办及其他相关部门递交了一封公开信，涉及去向问题、合同问题、工作量问题、工作内容和待遇问题。“我们只是希望被承认工龄，拿到补偿金，继续留在大学城做环卫工。”在公开信中，环卫工人们表达了自己的这一简单的心愿。

思考：环卫工人劳动权益如何保障

广州大学城环卫工人的劳资纠纷中，环卫工人在自我保护和权益维护中的弱势可见一斑，在当前提倡给予环卫工人更多人文关怀的背景下，他们连法律规定的权益都无法完全得到保障，这种现状值得我们思考——让环卫工人有尊严、有保障的工作，究竟应该从哪些方面着手？

思考一：环卫服务外包后，工人权益受损现状须正视

从大学城的环卫工人反映的情况来看，从番禺市桥环卫处到物业管理公司，工人的福利待遇逐步下降，到最后连法律规定的基本劳动权益都无法得到保障。广州是环卫行业体制改革较早的城市之一，如今，这种将市政环卫清洁工作外包给市场化企业的做法已经在中国大多数城市推行。自环卫作业市场化改革以来，本文所呈现的环卫工人权益受到侵害的情况并不少见。环卫工人本来都是公共服务部门的职工，但是现在要受承接环卫服务项目的公司的管理。由于市场

竞标是“价低者得”的原则，竞标公司难免在服务项目竞价时恶性竞争，再加上公司要从中赢利，其结果就是劳动者的工资被一再压低，而工作强度却在增大，职业安全与健康也无法得到切实保障。工人无法体面劳动，也得不到生活工资，长期这样下去会影响到环卫工人队伍的稳定性和市政清洁工作的质量。

思考二：政府监督不能缺位

环卫服务项目的发包方小谷围街道办事处在2004年9月接管了小谷围岛原有四个镇的行政和社会管理事务，此前，为了配合大学城建设，政府在一年多时间里完成了小谷围18.8平方公里的国有和集体土地征收任务，清拆了岛上房屋4424间，并且许诺当地居民就地安置就业。被安置到番禺市桥环卫处就业的工人不到一年就因环卫服务外包，而到了广州广电物业管理公司。

环卫服务外包可能是市场化大势所趋，但是政府相关部门将服务外包之后，不能就推卸了监督职责。政府既然当初承诺为失地农民安置就业，就应该保持政策的连贯性，在进行环卫服务项目竞标操作时，应考虑到环卫工的工龄问题，在发包合同中应写明中标公司在承包期结束后对工人工龄的补偿责任。对于物业公司的用工情况也应该进行监督，防止其损害工人权益。

思考三：应该充分发挥工会组织作用，维护环卫工人权益

笔者认为，保护环卫工人的一项有效的方法在于让工人加入工会，由工会了解工人在劳动和生活中的问题，以组织的形式和用工单位就工作内容、工资待遇、社会保险、劳动保护等问题进行集体协商，在平等协商的基础上签订合法的个人劳动合同和集体劳动合同，并监督企业的违法违规行为。这样才会扭转在环卫行业工人权益一再受损，求助无门的状况。

事实上，作为改革前沿的广州，在推行民主选举企业工会上已经摸索出了一些经验。以汽车行业为例，自2010年南海本田事件之后，广州多家汽车企业的工人提出了工资增长的诉求，最后由工会组织

工人与资方进行了工资集体协商。集体协商的基础是工会的民主选举，有一些汽配企业已经实现了工会主席和工会委员的直选。工人们选出愿意为他们权益发声的委员和主席，代表他们去和企业进行集体谈判，委员和主席在工资协商和年终奖协商的时候会发问卷了解工人们的要求，并和企业沟通盈利状况，以期协商达到让劳资都能接受的工资水平和年终奖方案。根据广州市前总工会主席陈伟光在《中国工人》上发表的文章，从三年持续的协商结果来看，2010年至2013年，每年的工资增幅一般不少于10%，在合资企业中的年工资增幅有的达到34%。同样身处广州的环卫工人也对工会寄予期望，他们联系了包括广东省、广州市、番禺区在内的各级工会，希望他们能站出来为工人争取权益。在8月27日上午，广东省总工会黄业斌主席亲自跟工人代表通了电话，表示省总工会会帮助工人解决合理诉求。工人期待工会有实际行动的推进，他们也希望在这次事件解决之后，工人可以组建工会，通过民主程序选出委员和主席，以组织化、制度化的形式切实保障他们的权益。

12、9月2日第一轮集体谈判

@大学城环卫工维权：今天一早我们大学城环卫工继续集结在GOGO新天地维权静坐，中大学生送来八宝粥、面包和蛋糕，到现场关心和支持我们；十点钟，我们将转场至小谷围街道办，支持我们的代表谈判。

北京工友之家快递过来支持我们广州大学城环卫工维权的同心桃已送过来了，谢谢支持，我们将同心维权到底，胜利将属于我们。

上午十点，广州市大学城环卫工与广电公司第一次集体谈判，在番禺区小谷围街道办举行，广东番禺打工族服务部工作人员彭家勇先生、朱小梅女士作为环卫工的谈判顾问参加本次谈判。

番禺区总工会温成军副主席、广州市劳动监察支队骆队长、番禺区劳监丁队长、小谷围维稳办张主任、小谷围街道办王主任和赵明副主任、司法所的莫所长和李主任、市劳动保障中心宋主任、广电物业

杨副总，人力资源部陈总监，黄总监，番禺区总工会王部长以及派出所、综治办以及大批警力出席本次会议，五名工人谈判代表及十几位环卫工参加会议。

会议由赵明副主任主持，劳监，维稳等部门轮番向劳方谈判顾问发难，资政双方就劳方谈判顾问的资格事宜反复纠缠，导致上午的第一轮谈判未能进入实质程序。

但是区工会非常给力！王部长强烈指责企业既然有工会，为何工人不知道有工会？又为何在工人需要维护权利时不出现？企业代表回复：会尽量与公司老板沟通是否让公司工会主席出来。当时区总工会听后，大声、强烈地斥责并要求公司：在工人有问题的时候工会怎么能不出来代表工人呢！不是让你们考虑是否要公司工会主席出来！是必须要站出来并且要站在工人这边来代表工人与公司谈判！

劳监 xx 也非常给力。公司一直表示如劳方谈判顾问不退出的话，就只能以例行会议的形式，坐在旁听席听会，但在劳监 xx 的怒吼下，公司 3 位代表虽不情愿但还是坐到了谈判席，但还是不接受劳方的公民谈判顾问的身份。

下午三点，赵明副主任和市劳动保障局宋主任等继续与劳方展开第二轮集体谈判。赵副主任表示，愿意促成资方向环卫工支付安置补偿。

稍后，环卫工谈判代表委员会召开全体工人大会讨论安置方案，向街道办申明了劳方立场和明确诉求，赵副主任表示将劳方的立场和明确诉求与资方进一步沟通，将择日举行下轮集体谈判。

广东番禺打工族服务部全体工作人员及部分高校学生和社会人士全程参加了今日的活动。全体环卫工对最终取得胜利很有信心，并将维权到底。

独立学者黎学文在《东网即时》发表评论文章《劳工维权与社会联合》：

8月下旬以来，广州大学城内名环卫工人开始连日举行罢工，抗

议遭遇失业不公待遇，许多大学城里的学生到现场声援，期间工人、学生与警方发生冲突，一名学生受伤，工人代理律师也被警方强制传唤，而其所属企业“广电物业”及官方依然置若罔闻。

此次劳工维权引起社会较大关注，尤其是以中大学生率先发起声援，广州高校师生接力发起众筹联署为亮点。联署通过社交媒体传播，短短时间就收到了近 1000 名高校师生的签名响应，既有来自广州大学城的十所高校，也有来自省内外各高校，还有来自国外大学如早稻田大学、美国宾夕法尼亚大学、北海道大学、慕尼黑大学等在国外求学的学子，各大高校师生如此大规模声援劳工维权尚属首次，呈现出劳工维权与社会联合的新景观。

以大学师生为主体的声援力量自发介入此次规模不大的劳工维权事件，被人评价为是六四以来大学生积极参与、介入社会抗争的第一次。而在广州中大校园学生中，也发生了是否介入声援环卫工人的争论，从争论学生的双方言论可以看出，官方对大学校园的长期严控并没有造成大学生对社会的“离场”，说明了官方自六四以来对大学的严防死守至少没有完全奏效，这很大程度上应归功于互联网尤其是近年来兴起的社交媒体对青年学子的启蒙影响。

大学既然身处社会中，就不可能是化外之地的伊甸园，当下严峻的社会矛盾和巨大的社会危机不可避免的会影响到身处其中的校园，且不说整体性的环境恶化，仅仅是极其严峻的就业形势对大学生都是火烧眉毛的焦虑，广大青年教师也面临体制内教学科研的各种压迫漩涡，以及不断被边缘化和弱势化的艰难处境，普遍的焦灼自然会促使他们产生对社会问题的痛切关注，而同处校园更为弱势的环卫工人的不公境遇，也会成为点燃他们不满的导火索。同一空间内的不公正更容易引发区域内其他群体的声援，以至于发酵为集体性抗争，将单个的维权事件演变成社会性的联合声援。

随着经济形势的恶化和劳工权利意识的觉醒，中国大陆的劳资冲突近年来呈现出愈演愈烈的态势，从富士康的连跳到本田大罢工，从东莞诺基亚、深圳、常德沃尔玛到东莞裕元鞋厂的几次大型罢工，劳工维权已经成为一个重大的社会冲突形式登上现实舞台，以越来越彰显的抗争方式成为社会变革预演的重大剧目。虽然在几次大型

的罢工事件中，有不少学界和法律界人士介入，但由于官方的强势维稳，将劳工维权抗争引入到其设定好的纠纷解决和谐轨道，严密切断、打压社会其他阶层的介入和联合网络，动辄使用武警、特警等暴力工具，将工厂和街道变成维稳战场，使得多次大型劳工维权旋生旋灭，被当局强力化于无形。尽管这些劳工维权抗争极大鼓舞了劳工阶级的信心，在抗争空间极为狭窄的语境中产生了一些活跃的维权领袖、积累了一些维权抗争经验、累积了可贵的社会资本，但从目前汹涌彭拜的压制形势来看，劳工维权要想演变成劳工运动，还有很长的路要走。

在大陆的劳资冲突中，不仅官方会出于维稳和经济安全的需要偏袒资方，知识界也常或明或暗的为资方背书，以自由主义市场经济为主流的学界特别是经济学界常常扮演资方的辩护人，而广大的劳工阶级却鲜有人为他们发声代言（我更愿意称劳工阶级而非阶层是因为我认为当下应该激活劳工群体的阶级意识），大型的劳工维权事件在社交媒体上的关注程度也远远不够，只是近几年来，才出现了郭于华、胡石根、王江松等良心知识人，站出来为之鼓与呼。一位下岗工人曾振聋发聩地说：“对待知识分子的态度标志着一个民族的文明程度，而对待工人农民的态度则考验这个民族的良心！”几亿身处底层的庞大劳工阶级得不到社会的广泛关注与道义声援，这不仅是知识界的悲哀，更是这个国家巨大的悲哀。

当下的劳工维权还没有形成劳工运动的可能，劳工维权需要不断在个案彰显下努力实现社会联合，社会道义力量也应看到劳工阶级的巨大力量，积极声援与之形成共振。只有劳工维权实现了社会联合，才会为未来劳工运动实现剧目升级奠定坚实的基础。

13、9月3日第二轮集体谈判

@大学城环卫工维权：今天我们大学城全体环卫工继续集结在GOGO新天地维权静坐，希望早日谈判成功，解决诉求，我们很希望早点能回到岗位，昨天谈判已经起了很好的开头，我们会继续努力，在此全体员工非常感谢关心、支持和帮助我们的学生和社会人士！

经过了今天举行的第二轮集体谈判（公司方面提出按工龄每年补偿 1000 元），所有工友信心倍增，坚持呼吁广电与我们共同平等、有诚意的谈判，感谢上级工会支持我们争取自己合法的权益，让我们的劳动价值得到承认与尊重！数日以来，我们非常感谢所有的大学生、有爱心的社会朋友关注我们，并给我们送水，这是给予我们的力量，我们定将坚持到底，捍卫权益！

14、9 月 4 日第三轮集体谈判

@大学城环卫工维权：今天上午继续在大学城新天地静坐，维权近一个月，我们仍然坚持争取合法权益。大学城开学在即或已开学，大学城垃圾开始增多，但迫于维权，我们必须为自己生活站出来，捍卫自己权益，请大家理解我们，我们同样希望问题尽快解决，物业公司尽快有诚意同我们进行谈判。待维权成功，我们将全力投入工作！

今天在街道办进行了第三次集体谈判，我们跟街道办重申了我们希望公司支付我们工龄经济补偿金及停工期间的工资，以及主动为我们工人补缴欠的社保和公积金。我们全体工人感谢政府的积极协调，我们同样希望早日回到岗位服务大学城，希望广电能同我们友好协商。希望我们的诉求早日得到解决。

下午一点，在 200 多位环卫工人的集体抗争和社会各界的大力推动下，广州大学城环卫工第三次集体谈判在小谷围街道办会议室举行。

本次谈判会议由街道办副主任赵明主持，街道办劳动保障中心宋主任，街道办环卫工集体维权案工作组、维稳办、司法所、区劳监、派出所等部门负责同志参加。16 位环卫工人代表出席会议，广东番禺打工族服务部工作人员朱小梅、彭家勇作为劳方谈判顾问参加会议。广电物业公司没有派出代表参加本次劳资谈判会议。

赵副主任首先讲了本次谈判会议的纪律，然后介绍了小谷围街道办与广电物业公司沟通协调的情况，转告了广电物业公司愿意给每个工人按照工龄每年支付 2000 元安置费的方案。

劳方重申要求广电物业公司全额支付补偿金和停工期间工资，以及主动为工人补缴社保和公积金四项诉求。

小谷围街道办和劳方谈判代表各自阐述了本方立场和意见，并针对劳方诉求进行了深入的意见交流。赵副主任表示会后会与广电物业公司就劳方的诉求继续沟通协调。

经过近 3 个小时的深入谈判，劳政双方都表示愿意尽快促成协议达成，让人民群众过一个安定祥和的中秋节。

15、9 月 5 日第四轮集体谈判。

@大学城环卫工维权：广电物业在南方报纸上虚报工人名额，弄虚作假行为可耻，实际名额 220 名左右，包括司机、管理员，也不到 240 人呢，请各级领导切实关注广电虚报手段。

下午三点，在我们 200 多为环卫工人的集体维权和社会各界的强烈关注下，广州大学城广电物业公司劳资纠纷第四次集体谈判在小谷围街道办举行。街道办赵明副主任、街道办劳动保障中心宋主任、街道办维稳中心张主任等工作组成员出席会议，我们 7 位工人代表和彭家勇、朱小梅 2 位谈判顾问参加谈判会议，广电公司仍旧未派代表参加。

会议由赵明主任主持，首先介绍了街道办与广电物业公司的沟通情况，他表示广电物业公司愿意把安置费按照职工工龄每年支付 2500 元（后协商同意按照近一年月平均工资进行计算），支付职工停工期间的工资，也可以为没有补缴社保的 30 多名职工补齐社保。但是，劳资双方对于补缴公积金方面还有很大分歧。

我们工人代表感谢政府各部门领导为解决本次集体劳动纠纷所做出的努力，并明确说明了工人在拉长费、亚运加班费、补缴住房公积金等诉求做出了一定的让步。小谷围街道办表示会继续与广电物业公司沟通协调，为工人争取更多利益。同时希望广电物业能同工人对话，共同处理、协商纠纷。

第四次谈判会议后，工人代表委员会召开第十次工人大会，通报了本次谈判的进展情况，进一步协调了工人集体谈判诉求和立场。全体环卫工人强烈要求广电物业公司立即诚意回应工人合情、合理、合法的诉求，尽快与工人谈判代表对话，以对话方式解决本次纠纷。

16、9月6日第五轮集体谈判

@大学城环卫工维权：今天我们大学城全体环卫继续集结在GOGO新天地静坐，盼望尽快解决，好让大家都能过上团圆的中秋佳节。截止9月6日8:30，广州大学城维权环卫工人已收到社会各界热心人士捐助买水钱4560元；现场收到学生送来的月饼和100元买水捐款；大学生送来六个大西瓜给维权现场的环卫工人解暑解渴；广东劳维律师事务所段主任捐怡宝矿泉水三箱；收到北京工友之家捐怡宝矿泉水三箱。在此，我们全体大学城环卫工感谢支持关心我们的学生与社会各界人士。

好消息：广州大学城220名环卫工人经过11天的罢工抗争，经过五轮的集体谈判，今晚八点，环卫工与广电物业原则上达成劳资集体协议。工人谈判代表和谈判顾问据理力争，艰难地争取得到工人的权利和尊严。这一过程见证了工人的团结和坚持，也见证了劳工界、大学生、媒体及社会各界的关注和支持！我们欣喜的看到，工人们在争取权利和尊严的路上，已有越来越多的力量汇聚。

但好事多磨，在签署集体谈判协议的时候发生分歧：资方不同意把签署的协议书文本原件给工人，说要在9号签署所有附件后才给劳方一份完整的协议书。工人代表要求今夜给协议书原件，对方只同意给复印件。在这种情况下，谈判代表及谈判顾问就没有签署由全体环卫工人表决通过的协议书。要等到9号最后一轮会谈时，双方才能签署协议书。

17、9月9日正式签订集体谈判协议书

9月9日下午4时，大学城环卫工代表与资方广电物业公司在政府的见证下，正式签署集体谈判协议书，谈判协议内容将在5天内由广电物业公司履行。晚上，小谷围街道办的张主任打电话给环卫工首席代表王阿姨，通知环卫工，明天上午十点，新公司和爱卫办将跟全体环卫工开会，安置工作。集体谈判协议书的签署，标志着为期15天的工人罢工和集体谈判行动结束，标志着劳、资、政在劳资利益博弈中以理性、谅解和务实精神达成了妥协。因集体谈判协议有保密条款，故协议内容不再对外公开。

环卫工的维权微博和番禺打工族服务部对这个事件做了一个初步的总结：220名环卫工人团结一致，勇敢而又有策略地采取一系列集体行动，直至劳资双方签署集体谈判协议，可以说，工人团结和集体行动是制胜法宝，这是工人组织和团结行动的胜利；广东番禺打工族服务部全程协助工人组织和劳资集体谈判，并派出工作人员彭家勇、朱小梅担任工人集体谈判顾问，是工人集体行动的重要助力；番禺区政府有关部门、小谷围街道办等单位领导多次积极参与协调本次集体劳资纠纷，在劳资双方和解中起了关键性的作用；大学生发起联署行动，积极声援环卫工人的集体行动，广东劳维律师事务所、北京工友之家、向阳花女工中心、春风劳动争议服务部等机构和社会各界人士也支援了环卫工人的集体行动。

最后，大学城220名环卫工再次感谢劳工界、教师和大学生、媒体等各界的关心与支持！环卫工将还给大家一个清洁美丽的大学城。

工人团结万岁！

18、9月10、11日遂成公司毁约，环卫工人奋起抗争终于全部留在大学城工作

然而，就在“维权成功”的第二天，就在诸多媒体报道“环卫工人已经复工”，“工人们会由街道出面安排，统一到新公司报到，继续

留在大学城工作”（羊城晚报报道，9月10日），环卫工人也满心欢喜地前往街道办与新东家“隧成”公司签约的时候，却被告知：“本地”工人，男60岁和女50岁以下的，可以与新公司立即签约，下午就可以开工；而“外地”工人则“等候进一步通知”。

对于来自外地（湖南、广西等地）的环卫工人来说，这个消息如同惊天霹雳一般，成果还未落进腰包（协议约定5个工作日内资金到位），自己的工作反而“丢了”。对于他们来说，“等待”是一种歧视，是一种非法行为，而且和“丢工作”没什么两样。“等待”意味着“被挑选”，原先维权比较积极的工人代表是极有可能“等不到好结果”的。大家心里极其不安和担忧。据工人代表王阿姨介绍，以湖南人为主的外地人虽然人数不多，却是“集体维权”的骨干，在十几个工人代表中，外地人占了三分之一，五个谈判代表中有三个是外地的，其中包括首席代表。新东家的“等候进一步通知”极有可能是想方设法将维权的积极分子剔除出去。维权尚未成功，“打击报复”就来了。

工人们普遍认为，隧成公司之所以区别对待“外地”工人，除了“剔除刺头”，“消除不稳定因素”，“打击报复工人代表”之外，很重要的一个原因就是“减人”，为其利润肆意剥夺工人的工作机会。让人欣喜的是，经过一个多月的共同行动，工人之间已经培养出了极深的感情。本来有机会立即签约获得工作的本地工人，仍然愿意站在外地工人身边，仍然愿意与他们共同反对公司的不合理不合法的对待。

番禺打工族服务部立即介入，召集了工人大会，促进了工人团结，形成了下一步集体行动计划，工人与新公司关于入职安排和签订劳动合同的博弈正式展开。

环卫工人重新来到GOGO新天地静坐维权，打出横幅并高呼：我们要复工，我们要生活，我们要工作，我们要吃饭！我们都是环卫工，我们全部要复工，我们都是一家人，外地本地都是一家人，一个都不能少！反对无良企业，反对黑心老板，反对就业歧视，反对打击报复！遂成公司阻挠复工，恶意刁难环卫工，工人要求复工，工人团结万岁！

11日下午，工人们来到小谷围街道办，负责人从后门逃跑，被工人们截住要说法，负责人不得已叫来遂成公司女经理，迫于工人团结的压力，经理被迫答应接受全部工人！广州大学城环卫工集体行动再次取得胜利！

二、对广州大学城环卫工人罢工维权事件的分析解读

正如劳工律师段毅所评价的：“大学城环卫工的胜利，是团结的典范，是坚持的典范，是劳工界参与的典范，是工人与学生结盟的典范，是中国工运的典范。让我们为胜利欢呼，为中国工人骄傲吧！”对于这样一起经典的罢工维权与集体谈判案例，需要进行认真的分析解读，以便从中提炼出劳资政和社会各界在处理劳资纠纷过程中可以借鉴的宝贵经验乃至可以运用的有效规则。

1、这个案例集工人的团结组织、集体谈判和罢工抗争于一身，充分显示了劳工三权的内在联系

环卫工人很好地实现了团结组织、集体谈判和罢工抗争的结合。首先，他们在知悉企业重大变化后，产生了维权的意识和自发的组织（需要指出的是，这得益于他们作为被拆迁的农民，参与过长达十余年的维权活动，见识过各种维权与维稳的较量）；然后，他们集体地向公司、街道办和劳动部门反映了自己的诉求，在这样做没有效果时，他们于中山大学开学那一天进行了一天的警示性罢工。这是第一个循环，然后他们进入了第二个循环：22日他们正式向公司和相关部门递交了诉求书，限期三天内回复，等于是发出了集体谈判邀约，23日他们正式选举产生了自己的代表、总代表、谈判代表和经费审查代表，进行了小组分工，俨然像是成立了一级工会组织，等于取代了公司原来存在的“老板工会”，当25日公司拒绝进行谈判时，26日正式开始罢工。之后进入了第三个循环：进一步紧密的团结和组织（总共召开了9次工人大会和10多次工人代表会议）、持续的罢工

和长达 5 轮的集体谈判。

工人们的团结和组织使他们得以闯过了 5 个关键时刻或时间节点：一是 8 月 25 日，这一天既是工人要求公司答复诉求书的一天，也是公司要求工人接受公司原有安置方案的一天，否则到 8 月 31 日就自动解除劳动关系，工人们挺住了，并于第二天发动了罢工行动；二是 8 月 28 日，政府要求工人就 9 月 1 日是否到新公司报到作出答复，否则不再安排他们的工作，工人们挺住了，继续第二天的罢工行动；第三是 8 月 31 日，这是工人与广电公司劳动合同期满日，新公司将要接手大学城物业，工人们挺住了，继续罢工；第四是 9 月 5 日，政府要求工人马上到新公司报到，否则承担一切后果，工人们挺住了，决心在拿到老公司的补偿以后再去报到；五是 9 月 10 日，新公司宣布本地工人马上入职，而外地工人必须等候消息，这其实是一个更大的考验，因为外地工人中包括了几名主要的工人代表，工人们挺住了，没有被分化瓦解，而是要求全部复工。这是最令人振奋的：面对遂成公司的毁约以及对工人代表和外地工人的歧视，已经获得新公司签约机会的本地工人决心奋起捍卫自己的代表和外地兄弟姐妹！劳工学者王江松忍不住在微博微信点赞：“以工人团结的力量保护工人自己选举的维权代表，以共同进退抵制分化瓦解和打击报复，劳工维权的水平上升到了一个新的台阶！”“最可贵的是，在上轮维权胜利后，遇到针对工人代表和外地工人的打击报复，全体工人不抛弃不放弃任何一个兄弟姐妹，喊出了一个也不能少的口号，克服了自己的狭隘性而团结得像一个人一样，成功地击败了对工人的分化瓦解秋后算账！这是工人运动中一次质的飞跃，值得各界维权团体和集体行动学习效仿！”

这个经验告诉人们，工人抗争维权的胜利，从根本上要依靠工人自己的觉悟、组织和行动，这样才能迫使资方让步，才能争取到政府的中立或支持，才能争取到社会各界的支持和帮助。所有失败了抗争维权，除某些是因为遇到了不可抗的客观压力，归根到底还是因为工人缺乏严密的团结和组织、一致的集体行动和有理有节的集体谈判能力，从而被资方或资政联盟分化瓦解、各个击破。

团结组织权、集体谈判权和罢工权，国际上统称为劳工三权，是工业社会劳动者争取和实现自己的经济社会文化权利的程序性权利，或初级政治权利，是公民结社权、参政权、抵抗权等政治权利在工业和劳动领域的实现。我国对于劳工三权还没有明确而统一的法律保障，但是广州大学城环卫工人集体维权案，以及最近几年来涌现出来的获得成功的工人集体行动，如南海本田、深圳盐田港、深圳冠星链表厂、深圳宝威鞋厂、深圳奇力田高尔夫鞋厂、佛山工艺总厂等等，都显示了一个共同的特征：工人集体行动要获得成功，第一要形成紧密的团结和组织，第二要与资方进行有序的集体谈判，第三要以罢工为强有力的威慑和抗争手段。这三种权利和行动，与其说是前后相继的三个阶段，不如说是同一事物——劳工运动的三个不同而又相互联系和相互渗透的方面。值得提出的是，所谓劳工三权，其实有一个从自然权利（正当合理权利）到法定权利的转变过程，工人们只有先行使自己的自然权利，才会导致这些权利最终得到法律的保护。

2、这个案例告诉资方，今后要习惯于与工人进行平等协商与集体谈判

本案中的广电物业管理公司，还远远没有达到这个清醒的认识。该公司先是隐瞒有关工人重大利益的变化信息，然后用瞒和骗的方式引导工人签订对工人留下重大隐患的劳动合同；当工人提出维权要求时，先是傲慢地不予理睬，然后出台狡猾的、规避责任的所谓安置方案；当工人进行罢工抗议时，先是恐吓、威胁、打压和分化工人代表，后是拒绝承认劳方谈判顾问，连续几次缺席集体谈判。它这样做，表面上很强悍，实际上不仅激怒了工人，而且得罪了政府和整个社会舆论，从而使自己陷入失道寡助的被动局面，不仅使自己那块全国优秀物业公司的金字招牌蒙上了浓厚的阴影，败坏了自己的商业信誉，而且实际上导致了更大的经济损失。说句实话，如果广电公司一开始就诚意面对工人的诉求并予以合理的满足，不仅不会发生后来愈演愈烈的劳资纠纷，而且在经济上的支出也不会有后来那么大。

一般而言，在工业化和市场经济初级阶段，工人都是分散无组织甚至彼此恶性竞争的，劳动力的定价权因而掌握在企业单方面，企业可以通过个别劳动合同把工资定到最低程度。这既是不公平的，也是无效率的。之所以说是不公平的，是因为企业是高度组织化的，为什么工人就不能组织起来与企业讨价还价？以有组织的工人与有组织的企业进行集体谈判、签订集体合同，才符合公平交换的市场经济原则。企业、资本家为了维护自己的既得利益，当然会极力阻止工人组织化的过程，不过历史已经证明，这是一个不可阻挡的历史潮流，顺者昌逆者亡，不如主动积极地去迎接这一潮流，要知道，一次大规模不妥协的罢工，会葬送老板一生的积蓄，而激烈的阶级斗争则非止危及财产安全，甚至危及生命安全。之所以说是无效率的，是因为对工人残酷的剥削和压迫，损害了工人的人格尊严、毁坏了工人的生产积极性和创造性、保护了落后的生产技术和管理体制、限制了全社会的消费总需求与市场的广度和深度，对于整个工业化和市场经济的发展，归根到底对于资产阶级自身的长远利益也是极为不利的。就广电物业管理公司而言，作为一个全国性进军各地大学城物业管理的公司，虽然在广州大学城劳资一役中“败北”并蒙受了数百万元的“经济损失”，但若能进行有效的危机公关，诚信履行集体谈判协议，尊重工人权利，建立企业内部劳资集体协商对话的管道和机制，未始不能“反败为胜”，重新进入物业管理行业的先进行列。

3、这个案例告诉政府，维系劳资双方公正的谈判机制，是政府的基本责任

直到9月1日以前，政府对工人行动的态度，都是消极的、不支持的，某些部门甚至与公司方面有联手打压工人的行为，比如工人代表被骚扰，劳工机构工作人员和声援的学生被国保约谈，劳方律师被带离现场等等。政府采取这些措施是可以理解的，除了习惯性的维稳思路外，街道办事处及其大学城管委会，作为广电物业公司的发包方和地方行政领导，如果不存在利益勾联和输送的话，至少存在监管

失职的问题：核定 426 名环卫工用工数量，却只有 200 余人实际上岗，那么其余 200 多名额的下拨工资跑哪里去了呢？公司把 400 多人的工作量压缩在 200 多人身上，不侵犯劳动者权益是不可能的。

那么，为什么 9 月 2 日出现了重大的转变，政府转而敦促公司方面与工人进行谈判，并且在 5 轮谈判过程中起了主导性、实质性、关键性作用呢？局外人推测可能因为：一是全国人大、广东省委等发出有关让全国或全省人民过一个快乐祥和的中秋节的指示，因此地方政府受到来自上级的必须在中秋节前结束广州大学城环卫劳资纠纷的压力；二是环卫工罢工立竿见影地带来垃圾围城，甚至出现登革热等传染病的迹象，任事态进一步恶化，后果不堪设想；三是学生、媒体、知识界、法律界等社会各界力量介入了这起劳资纠纷，基本上是一边倒地同情和支持处于弱势地位的环卫工人，尤其是大学生第一次集体性支持新时期劳工维权行动，加之广州大学城十来所学校陆续开学，大学生本身就是大学生环境卫生的利害相关者，如果问题不及时解决，很可能会酿成学生抗议运动。当然，所有这一切后面起根本作用的是，200 多名环卫工人经受住了资政方面的分化瓦解，他们团结得像一个人一样，同进共退，只有对他们作出妥协让步才可能平息事态。

其实，政府在前期对劳方的消极不作为和对资方的偏袒，与后期几乎以行政命令的方式强制性要求资方向工人让步，同样是一种非规范、非法治、不客观、不公正的治理方式。首先，打压本来弱势的劳方而偏袒本来强势的资方，固然是极不公正的，久而久之必定带来严重的经济政治社会后果，但以行政命令的方式强迫资方屈服，实际上也挤压了劳资双方自主谈判和自治的空间，并不能养成资方自觉守法、主动尊重劳方权利的习惯，而且资方认为自己受到了不公正的对待，一定会想方设法在别的方面和时候、以别的方式和手段追回自己的损失。此外，政府在某种特定情形下不得已而对资方施加压力，并不能真正改变目前普遍存在的官商结合、钱权交易的政治经济学结构。最后，政府纵横捭阖、翻云覆雨，永远是不受制约的超级乃至绝对权力，永远是裁判员加运动员，永远超越于社会之上，如此，则

大社会小政府的宪政民主法治就永远无法形成。本案中街道办（番禺区政府派出机构）顺势应变，及时转变态度，促成了劳资双方的集体谈判，客观上保护了劳动者的合法权益，但细观之下，其行为机制仍然更多地是出于特殊的维稳需要，而不是出于公正执法的普适性价值理念。

劳动与资本是市场经济的两大基本要素，一种健康、公正、可持续发展的市场经济，绝对有赖于劳资双方进行普遍的、反复的、自由而平等的交易，这就需要劳方和资方各自组织起来，定期进行企业层面、行业和地区层面、全国层面的集体谈判，从而实现劳资自治即劳资之间自主的市场交易，政府的责任就是执行调整劳资关系的法律、保护和维护劳资谈判的机制和劳资自治的空间，只有在劳资谈判破裂时才出面进行调停和裁决。一般而言，在工业化和市场经济早期阶段，政府都是偏袒资方打压劳方的，而这一定会导致激烈的劳资冲突乃至阶级斗争，经过劳工阶级长期的斗争和资本阶级的理性让步，才出现了后来劳工三权的法律保障和集体谈判制度。在我国社会转型早期阶段，由于出现了权贵官僚资本这样一种特殊的结构性社会力量，使得劳工受到更加深重的剥削和压迫，与此同时，竞争性资本力量也受到严重的束缚。目前这种畸形的发展模式已经难以为继了，其两个主要的表现，一是劳工阶级的觉醒和抗争，二是中产阶级的移民。毕竟一个国家的市场经济一定要靠劳工和竞争性资本的努力，权贵官僚资本本身是严重缺乏甚至毁坏生产力和财富创造能力的。因此，建立和培育劳资自治的集体谈判模式就已经提上议事日程了。

4、这个案例告诉工会，再不履行劳动者合法权益代表者和维护者的职责，其被工人抛弃已经指日可待了

在本案中，广电物业管理公司的工会始终是缺席的，既没有出现在工人抗争的现场，也没有出现在政府主导下的劳资谈判的现场：它已经死了！番禺区总工会的王部长在谈判过程中恨铁不成钢地喊道：“在工人有问题的时候工会怎么能不出来代表工人呢！不是让你们

考虑是否要公司工会主席出来！是必须要站出来并且要站在工人这边来代表工人与公司谈判！”

取代企业工会发挥作用的是著名劳工公益机构（劳工 NGO）番禺打工族服务部和由工人大会选举产生的工人委员会。8月22日，工人打电话给服务部，其时该服务部全体工作人员正在深圳学习，接到电话后，他们立即提前结束学习返回番禺，第二天，曾飞洋主任率服务部悉数出动来到大学城，现场指导工人召开工人大会，上午选举产生了工人委员会，下午召开了工人委员会第一次会议，并指定彭家勇全程跟进工人的维权行动。此后，彭家勇指导召开了9次工人大会和10余次工人代表会议，以民主的方式讨论决定工人集体行动的重大问题，一次次化解了集体行动过程中遇到的危机，始终保持了工人队伍的团结和统一，为这次工人维权的胜利奠定了坚实的基础。彭家勇、朱小梅等人依法、理性、专业、忠诚、高效的服务，赢得了工人的信任，他们两人被工人聘请为谈判顾问。尽管资方和维稳部门坚决不认可他们谈判顾问的身份，但工人们据理力争，政府和上级部门终于认可了他们的合法性。值得一提的是，广东省总工会主席黄业斌在接到工人代表的求助电话时，明确表态支持工人依法维权，这才有番禺区总工会派员参加此次劳资集体谈判，并在谈判过程中旗帜鲜明地维护工人的合法权益。需要反思的是，这种体制内良知工会人士自上而下的干预，能够从整体上改变工会的形象吗？

现行工会体制是从计划经济时期延续下来的，同样是自上而下的行政化和官僚化，这一特征甚至在非公企业也得以保留，工会主席大都由企业高管或人力资源经理担任，这样的工会俗称“老板工会”。这样的工会体制背离了工会的本质，与上个世纪80年代末以来倡导的群众化、民主化改革取向背道而驰。包括广电物业公司工会在内的大多数企业工会之所以在劳资冲突时不作为或负作为，原因就在这里。有鉴于此，深圳市总工会在2012年末推行工会直选，第一批选择在163家大型企业工会换届选举时试点。今年7月份，广东省总工会宣布将在未来5年内在全省范围内实现企业工会民主选举，计划不可谓不好，决心不可谓不大，然而令社会各界担心的是，究竟依

靠什么力量、通过什么有效的方式才能实现这一目标？人们有理由相信，依靠官僚化工会体制、依靠在这个体制内享受公务员或准公务员待遇的工会官僚自上而下地推动工会直选，无异于缘木求鱼。工会直选的主体一定是工人本身，然而，谁能够号召、动员、组织工人积极地参与工会直选呢？直选出来之后，又有谁能够保障工人经常性地、不间断地参与工会运行，监督工会干部履行职能呢？答案仍然还是工人本身，上级工会只能提供帮助和服务。

本案的启示意义于是就彰显出来了。工人在维护和争取自己合理合法权益的集体行动过程中自下而上地产生的工人组织，正好就是本来意义上的工会直选，正好是在全省范围内推行企业工会民主选举的最佳突破口。有什么理由不把这样的工人组织接纳到工会体系中来呢？因此本文强烈建议新的物业公司接受 200 多工人之后，马上承认此次行动过程中产生的工人委员会，接受它作为本公司的工会，同时，小谷围街道办工会、番禺区总工会依法予以登记确认，使之获得工会社团法人的法律地位。

毫无疑问的是，在广东省总工会推行工会直选的过程中，劳工 NGO 是一支值得信任和合作的有生力量。据说习总书记曾经对工会人说，你们说工会是职工合法权益的代表者和维护者，可为什么发生劳资冲突时，工人不找工会而去找劳工 NGO 呢？答案其实是，劳工 NGO（其中个别乱来的除外）得到了工人的信任。为什么它们能够得到工人的信任呢？因为它们都是公益机构，具有为社会公正而努力的价值认同，故能够拿着像工人一样微薄的薪酬而兢兢业业地工作；因为它们是民间草根组织，没有对于官位和级别的追求，故能够与工人打成一片；因为它们是服务型组织，没有也不可能拥有权力资源去指挥和操纵工人。如果工会与劳工 NGO 双方都以工人为本位，都以维护劳工权益为天职，那么，就完全应该也完全可以形成一种竞争而又合作的关系。比如，工会可以把部分宣传、教育、动员、组织工人参与工会选举（包括工会首次选举、换届选举、改选）的工作外包给劳工 NGO 去做，工会拨给它们一定的经费，为它们的工作提供便利的条件，同时监督和验收它们的工作。这完全符合中央和广东省关于社会管理

体制改革、培育和发展社会组织的思路。这是一种双赢的选择：一方面劳工 NGO 因为得到国内资金和其他有利条件而发展起来，另一方面，工会也能借助于它们的力量完成群众化、民主化的改革。相反，把劳工 NGO 推到自己的对立面，不仅对于工人，对于工会自身也是不利的：劳工 NGO 因为在一定程度上填补了工人维权需要与工会的维权供给之间巨大的缺口，必定会像野草一样生长蔓延，用人为的方式加以遏制和打击，会损害到工人的利益，从而同时也把相当多的工人推到工会的对立面，而工会自身改革，也会由于其天生的局限性而无法完成。

5、这个案例告诉社会各界，劳工维权不仅仅是劳工的事情，同时也是全社会的事情

广州大学城环卫工罢工维权事件的另一个显著特点是，由于发生在大学社区，由于大学生的介入、声援和支持，引发了广泛的社会影响，得到了广泛的社会支持。今年上半年发生的其他劳工维权事件如常德沃尔玛劳资纠纷、东莞裕元大罢工等，虽然也获得了广泛的社会支持，但大学生并没有介入。此次大学生介入劳工事件，被认为是当代中国劳工运动史上的第一次。

虽然在大学城网络社区，对环卫工罢工事件发生了热烈的争论，有赞成的，有反对的，还有持客观中立态度的，但赞成的声音明显占主流。大学生率先在网络上报道了罢工事件，在全国高校范围内发起了签名支持和众筹活动，到现场送水送西瓜送食品送温暖，教工人唱歌，联系媒体现场采访和报道，到街道办申请信息公开等等，由此推动了学术界、新闻界等社会各界的关注和支持，给了维权抗争工人以很大的鼓舞。大学生以他们的热情、正义感、知识和传播技术，为劳工维权注入了新的元素。这使人不免想起各国包括中国历史上学生运动与工人运动、知识分子与工人阶级的联合。虽然这仅仅是一个开头，但是否预示了进一步的发展方向呢？

的确，近年来风起云涌的劳工运动，逐渐引起了社会各界的关

注，人们终于发现，劳工运动离自己并不远，它就在自己身边发生；劳工问题并不是与自己无关，所有人都或多或少卷入其中。比如大学生，难道他们毕业以后不就是白领劳工吗？甚至，对于一些难以就业而不得不漂在社会上或者宅在家里啃老的大学毕业生而言，他们的经济状况甚至还不如许多蓝领劳工呢。或者你不是劳工，而是普通知识分子和普通公务员，难道劳工问题就与你无关吗？你的亲戚朋友中就没有劳工吗？中国有 2.7 亿农民工，连同他们的家属，总数高达八九亿人，与较高一点的社会阶层有千丝万缕的联系。或者你是中小企业主，是典型的中产阶级或中小资产阶级，在你的企业里，你与劳工是不同的甚至对立的利益主体，但这不正好说明你与劳工有更加密切的关系吗？要是劳工都与你搞阶级斗争，你受得了吗？你一个人发财致富了，而你的员工却拿着连欧洲资本主义早期发展阶段都不如的活命工资，不能够在城里享受安居乐业的基本生活条件、基本社会保障和基本公民权利，你认为这对你是一件光彩的事情吗？恐怕你对你的财富乃至人身安全都会惶恐不安吧，或许你正在打算离开这个国家而移民国外？最后，你是权贵，你是大官，你是富豪，你好像与劳工没有直接联系了，但历史经验明确告诉你，你若是继续靠这种低人权或廉价劳动力优势积累权势和财富，那你无疑会成为下一次革命首当其冲的对象。

中国的工业化和城市化，只要劳工的劳动力，而不要劳工本身，他们的工资根本不足以在城里安顿一个完整的家庭，由此人为地造成了数以亿计的孤男寡女，造成 6000 多万农村留守儿童和 3000 多万城市流动儿童，此外，还造成 600 多万尘肺病农民工，以及难以计数的其他工伤职业病人。现在，他们开始争取自己的基本权利了，他们的要求和行动是天经地义、完全正当的，处于社会较高阶层、或多或少分享到他们所创造的剩余价值的人们，无论是从功利主义（长远利益）出发还是从道义论（道德良知）出发，无论是从合理的个人主义、利己主义出发还是从合理的集体主义、利他主义出发，无论是从自由主义出发还是从平等主义出发，都应该无条件地支持他们的正当要求和行动。事情的逻辑在于，较高社会阶层越是对底层维权予以

关注、支持和帮助，就越能够遏制和缩短社会的财富差距、权力差距和文化差距，就越能够把劳工运动等底层维权与民主运动引向宪政、民主和法治的轨道；较高社会阶层越是放任乃至加剧社会的财富差距、权力差距和文化差距，两极分化就会愈演愈烈，底层的绝望、愤怒和仇恨就会像地下火山一样积累，整个社会就会朝着崩溃和爆炸的方向不可遏止地演变，而新一轮的暴力革命和阶级专政从后门赶出去后，又会从前门进来。问题可以提到这样一个社会历史哲学和道德哲学的高度：我们究竟是要实现中国社会的根本转型，实现宪政民主法治，还是重新回到中国历史上的统分与治乱循环，让新的极权、专制和权治（王霸统治）卷土重来？

6、这个案例告诉全国人民代表大会和国家立法机关，劳工三权立法和劳资集体谈判制度立法已经势在必行

劳工三权（团结组织权、集体谈判权和罢工权）是人权和公民权在劳工身上的具体体现，从法学原理和现实历史两方面来看，它们首先会作为自然权利而由工人自发地行使，然后由国家立法予以确认和保障。自然权利的行使是无序的，各方的认识和反应很不一致，必定会导致相当的混乱，因此，各国都先后把这一权利上升为法定权利，对所有各方具有普适性和强制性。

我国法律对劳工三权的规定是很不完整的，在执法和司法过程中更加莫衷一是。首先，劳动法、工会法只是说在没有成立工会的企业，工人可以推选协商代表，但对协商代表的职权和法律地位没有明确的规定，更重要的是，在已经建立了工会而工会不作为的情况下，法律对于工人是否有权建立工会之外的工人组织没有明确的规定，本案和其他许多已经发生的工人集体行动中工人自主建立的工人委员会就属于这种情况。其次，对工人的集体协商权（国际上通称为集体谈判权），我国法律也没有明确的规定。最后，关于罢工权，虽然全国人大已经于2001年签署了联合国经济、社会、文化公约，并未对“有权罢工”条款声明保留，但在国内并没有进一步的立法，只是

在工会法第 27 条含糊其辞地对工人停工、怠工的行为做了同情性支持的表述。

广东省的地方立法试图先行一步，在《广东省集体合同条例》征求意见稿当中，出现了工人和企业集体协商破裂后可以有条件停工的条款（“企业超过规定时间未答复或者无正当理由拒绝协商，因此引发集体停工、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；职工因此提出解除劳动合同的，企业应当依法支付经济补偿。”），但由于受到商界企业界的强有力阻击而昙花一现，9月1日，征求意见稿经修订后再次公布，相关条款已被彻底删除，取而代之的是：“开展集体协商，职工应当依法遵守劳动纪律，履行劳动合同，不得违反劳动纪律，不上岗、擅自离开工作岗位或者以各种方式迫使企业其他员工离开工作岗位；违反劳动合同约定，不按时完成劳动任务”；“人力资源社会保障行政部门、政府相关部门应当会同同级地方总工会、企业代表组织及时介入指导、规范职工与企业依法继续开展协商，协助企业维持正常生产秩序，防止矛盾激化，维护劳动关系和谐稳定。”按照这一规定，工人停工、怠工行为就得不到法律认可，参与者轻则会被企业以严重违反劳动纪律为由开除，重则以扰乱公共秩序按《治安管理处罚法》处以行政拘留，在某些矛盾冲突严重的个案中，停工、怠工行为还会被套上聚众扰乱社会秩序或者破坏生产经营等罪名，导致工人遭受牢狱之灾。此外劳工界认为，对于雇主拒绝协商和协商破裂的处理、以及对协商代表的保护、对集体行动免责等问题，应予以明确规定。这些内容在新版修订稿中仍然是缺失的。

此起彼伏的劳工运动正在向全国人大发出强烈的呼唤：工会法应当对工人自主成立的工人组织予以法律上的确认和保护，集体谈判立法和罢工立法应当提到议事日程。为此，全国人大或由全国人大授权国务院，应当成立一个比劳动行政部门、总工会、全国企联具有更高权限、更高级别的国家劳资关系委员会，旨在推进劳资关系的顶层制度设计，推进相关立法和国家劳工政策的制定和完善。

十二、绝地反击：番禺新生鞋厂 工人集体维权纪实及其分析

王江松 陈辉海 刘少明 彭家勇¹

一、新生鞋厂工人集体维权事件始末

据新生鞋厂工友称：该公司从来没有为员工购买社保、住房公积金，从来没有安排带薪年假，也没有支付过带薪年假的加班费，该公司从来没有为员工支付过高温费，从来没有为员工做职业健康体检。为逃避拖欠员工的这些费用，公司在外面租了两处厂房，把公司的资金、订单、设备、材料等转移过去。公司于8月份起开始减产降薪并搬厂，工具、设备、材料已经基本搬空，老板没有跟工人协商安置方案。

9月4日下午，新生公司老板开员工大会，老板态度极其恶劣，声言一个月只发员工1550元的最低工资、不愿意做的可以走人，当时员工都束手无策。

9月5日，工人们找到了广东劳维律师事务所工人培训部主任、著名的工人出身的集体谈判专家陈辉海，在他的指导下，工人们推出7名工人代表（秦庆枚、杨丽艳、阳冬生、张卫平、闭佑祥、杨桂钧，吴许平；其中两位女代表、五位男代表，秦庆枚为总代表），并向公司递交了《十项诉求》：

1、要求公司确保不以任何形式打击报复我们的员工代表；

¹ 王江松，劳工学者；陈辉海，海哥工人服务部（广东劳维律师事务所工人部）主任，工人出身的集体谈判专家；刘少明，民主人士、工维义工、劳工维权活动家；彭家勇，劳工工作者，工人出身的集体谈判专家。

- 2、要求公司保障每位员工的合理生活工资；
- 3、要求公司依法补缴员工自入职之日起至今的社会保险；
- 4、要求公司依法补缴员工自入职第二个月起至今的住房公积金；
- 5、要求公司补回未足额支付的加班费；
- 6、要求公司补回员工未享受的带薪年假及法定节假日工资；
- 7、要求公司为员工做职业健康体检；
- 8、要求公司补回及发放高温津贴；
- 9、要求公司增加福利津贴，发放年终奖；
- 10、要求公司给员工合理的安置方案。

经过大家几天的商讨，9月7日，新生鞋厂全体员工决定维护自己的权益，向劳监大队发出了投诉信，并给广州市总工会送去请求信。但有关各方对员工的诉求没有半点答复！

9月14日召开鞋部第一次工人大会，约60人参加，会议由秦庆枚主持，由陈辉海主讲，首席代表秦庆枚介绍了厂里的情况，工人现场向陈辉海提问，陈辉海耐心解答，并分享了佛山工艺总厂成功的集体谈判案例，以此鼓舞工人，以集体谈判的方式，团结一致行动，保护好工人代表。代表杨丽艳、阳冬生分别讲话，杨代表说：我进厂只有两年时间，我就是不服这口气，老板欺人太甚了，我不为别的就是一口气，站出来担任代表。会议圆满结束。9月14日黑夜来袭，新生鞋厂老板秘密安排人员再次来厂里搬机器，工人们集体行动，阻拦他们搬运，并报警叫来警察。彭家勇、邓小明和朱小梅参加了这次大会。

9月16日，工人们采取下一步行动：拉横幅喊口号：“要求集体谈判，争取合理权益！我们要社保，我们要尊严！黑心老板，还我公道！”9月16日早上9点39分，劳监大队工作人员来到工厂，他们一直在工厂拍照，员工向他们反映工厂的现状，他们毫不理会！工人愤怒地紧跟他们下楼反映问题，他们干脆一走了之，这就是劳监部门

为劳动人民办事的态度。

9月18日，厂里给工人发放9月份260元的工资，这点钱连喝水都不够，别说租房吃饭了！维权一个半月了，官老爷们没一点反应！难道你们只拿薪，不为老百姓办事吗？

10月初，听说老板要宣布破产，工人们整理了一份告知书，由工人代表前往省市工商局，向其书面告知：由于新生公司拖欠职工社保、公积金、补偿金、加班费等，工人已经向公司发出谈判邀约，同时也已向劳动监察部门投诉，要求工商部门在公司支付拖欠工人的费用之前，不得为公司办理注销手续。一开始，市工商局当面拒收工人的告知书。在工人的坚持下，后面接受了，又不愿意给工人们写回执。

10月8日，工人们再度来到番禺劳监大队，劳监大队工作人员强迫工人们签不合理条约，声称不签名就不能走出劳监大队大门，高声吼：签了名你们会死吗？这就是国家公务员嘴巴里说出的大道理！新生工人希望广大劳动者们看清楚他们的嘴脸！也希望上级部门还我们这些劳动者们一个公道。

10月11、12日，老板趁员工双休日把总厂材料转移到外面的黑分厂，黑心老板屡次做出这种偷鸡摸狗、逃避责任、违背良心的事，人神共愤！

10月13日，新生鞋厂集体维权61名员工全体来到区政府正门口，希望政府部门能真正帮农民工解苦排难，而不是做表面功夫。但工人们被政府工作人员阻挡，他们叫来了区劳监部门，还叫来两车警察。由于工人的坚持，才让5个工人进信访部门反映问题，其余人在外面等，随后政府部门叫来厂方，到下午一点，厂方答应补社保、加班费和公积金，下周一答复。番禺劳动监察部门来了一个叫李杰权的，气势汹汹指责工人是受律师煽动来政府闹事，他身为政府处理劳动纠纷的工作人员，对待工人如此态度，令人心寒。

10月17日，新生公司整体停产，手袋部54位工人被迫加入维权队伍，陈辉海、彭家勇、朱小梅、邓小明指导工人召开工人大会。

彭家勇说，公司欠我们工人的社保、住房公积金、带薪年假、高温费和补偿金，我们要不要？工人齐声说：要，彭家勇说：靠谁去要？工人说，靠自己。陈辉海说，权益要靠我们工人自己去争取，政府和工会不可能帮你从老板那里要来交到你们手里。只有靠工人的团结和坚持，才能拿回属于我们工人的权益和尊严。朱小梅说：工人要有工人的立场，要坚持工人的立场。不要相信资方会为你好，如果他真的为你好，他为什么要拖欠你的社保？大会选举朱国有、杨淑华、邹红卫等 5 人为工人代表，其中朱国有为总代表。工人向资方发出了集体谈判邀约书，向工会发出了请求信。彭家勇陪同工人向番禺区劳动监察大队送达了劳动监察投诉书。

10 月 19 号，新生公司正式宣布关厂，并公布了每个工人的补偿金的数额，表示要拍卖公司的剩余资产才能支付。但是公司已经将核心资产全部转走，根本就没有剩余资产可供拍卖。

10 月 20 日早上，新生公司 116 位工人来到区政府，政府工作人员安排厂方律师跟员工代表在区信访办协商谈判，彭家勇、陈辉海作为劳方谈判顾问参加本次谈判，劳资双方达成三点共识：1、双方一致同意通过集体谈判方式，解决纠纷。2、双方一致同意在由资方向劳方按工龄每年支付 8352 元的基础上打折，具体几折，资方律师表示需要向老板请示后回复劳方。3、一旦达成协议资方以现金方式支付给劳方。

下午，转到番禺区劳动监察大队继续谈判，劳方谈判顾问陈辉海和工人代表到达谈判现场后，劳监和工会方面没有一个人到场，只有资方的一个律师到场，他说要等劳监部门的人出来协调，叫工人先把各项诉求的具体数据整理出来，但是劳动监察的人始终没有出现。到下午四点，工人继续在劳监大队守候，工人代表和谈判顾问彭家勇继续跟劳监交涉，劳监说：工人的诉求只能通过劳动仲裁解决。彭家勇说：这个劳监简直是个法盲，解决集体性劳动纠纷有三种法律途径，集体谈判、劳动监察和劳动仲裁，身为劳监，接到工人投诉不去处理，就是行政不作为。劳监副大队长刘志豪袒护厂方，居然说不知道老板发 260 元工资给员工违不违法!!! 工人代表强烈抗议，刘大队

长最后表示，明天一定把资方说话能算数的人请来参加谈判。

当晚彭家勇被有关部门强制性要求不得继续担任劳方的谈判顾问。随后在番禺区和东环街劳监人员李杰权、冼志昌等人蛊惑下，资方背弃三点共识，谈判从此陷入僵局。厂方律师一再强调，公司已解散，安置员工的方案就是用厂方拍卖剩余财产所得赔偿员工。但其实重要财物早已被老板转移！

10月22号，一百多个警察来到厂里，对工人进行拍照、吼叫、恐吓和威胁，女工向志平、王小英被警察惊吓过度，昏倒在地，警察拒绝救人，工人只好自己送她们去市桥医院救治。晚上，陈辉海和彭家勇去医院看望了她们。

10月23日，劳方谈判顾问陈辉海应邀来到政府工作组的会议室，工人夹道欢迎、纷纷鼓掌，劳监、警察、维稳、工会等部门工作人员一路对陈辉海进行拍照，陈辉海挥手向大家致意，说“大家好”，然后进入谈判会场。一进入谈判会场，工会、劳监、维稳、警察等相关部门工作人员相继离开会场，说明相关部门根本没有任何谈判的诚意。会场只剩下工人代表和谈判顾问陈辉海，以及资方的一名财务和一名律师。资方律师说，政府工作人员全部走了，就不谈了。陈辉海回去不久，资方律师又打电话给陈辉海说，政府部门不在，我们劳资双方也可以谈，然后陈辉海就马上赶到谈判现场。现场还是只有资方的律师和财务以及劳方工人代表，政府工作人员在外围用摄像机对准谈判现场，现场也安装了摄像机，专门对准劳方的谈判代表和谈判顾问。谈判过程中，资方的律师于理于法都讲不过劳方的谈判代表和谈判顾问，他就要赖说，今天没时间，不谈了，下次谈判时间另约。谈判被迫中止。

10月25日，番禺区政府工作组已经成立几天了，但工人对工作组的行为很不理解：为什么不支持工人提起的集体协商和劳动监察程序，却要工人走漫长的劳动仲裁程序？为什么不让工人请的顾问参与协商谈判？为什么硬要工人提供由用人单位掌握的证据？劳工合理维权，屡遭政府劳监部门忽悠，明知劳工拖不起却一再强调劳工走仲裁！公司老板逃避责任，迟迟不给员工安置方案。在员工到工厂

工作场所拿自己私人物品时，老板与政府叫来大批警察，对工人进行包围、拍照、吼叫，阻止工人去找政府、工会求助。两名女工被警察惊吓过度，当场晕倒昏迷，不省人事，现场警察拒绝救治，工人自己打120将她们送医院。

10月28日，一百多位工人来到广州市人民政府求助，市政府领导把区政府、劳监和东环街工作组全体成员叫到市政府，责令他们停止所谓的“调查取证”，不得强迫工人走劳动仲裁程序，在明天上午九点半之前必须叫来资方能拍板的人通过集体谈判协商解决。

10月29日，@新生鞋厂工友维权 称：新生公司老板一再忽悠员工，说什么公司解散是由于某些员工罢工引起的后果，简直是贼喊捉贼：自己半夜偷偷把工厂财产、机器转移到外面开新厂！希望政府部门不要光嘴巴说人民政府为人民，是时候用实际行动说话了，不要把农民工逼上绝路！

10月30日，尽管广州市政府要求区政府工作组通过集体谈判协商解决，但是由区政府、劳监、工会和东环街道、派出所等组成的工作组仍然阳奉阴违，继续恶意阻挠工人的谈判顾问参与，到了约定时间不到谈判现场，拒不叫资方代表到场，拒不跟工人协商安置方案！

10月31日，由于工作组成员冼志昌、李杰权等人阳奉阴违，不按时到工作组上班，上班后又玩手机、打瞌睡，工人来求助，就对工人拍照，一再忽悠，拒不按市政府的要求督促企业谈判，工人只好再次来到市人民政府求助。公民刘少明、李小玲和两位中学生罗润浩、邱键东来到现场，鼓励工人团结坚持，向市政府官员反映诉求。市政府再次把工作组成员叫来，之后向工人表示，资方不愿意谈判，市政府也没有办法，工人很失望，表示绝对不会放弃，将采取进一步的集体行动。当天，一百多名工友第三次来到广州市政府和平理性表达诉求，却又一次要他们到信访中心反映，在信访中心他们的诉“球”再次被踢回区劳动监察……后来刘少明等人指导工友们列队喊起了口号，才让信访中心急了，叫来了市劳动监察部门，答应下周一给工友一个肯定的答复。

11月3日，早上工人满怀希望来到厂里，等待市劳动监察支队

给工人一个说法。没有等来说法，却等来了两百多个警察，照着资方提供的名单把 14 名工人代表全部抓走，并以“破坏生产经营罪”刑拘了其中 7 名。其余工人来到东环派出所要求放人，公民刘少明接受工人委托，以公民代理的身份来到东环派出所跟警方谈判，要求释放工人。

11 月 4 日，全体工人来到广东省总工会，向“娘家人”求助，请求“娘家人”帮助救出被捕工人，尽快促使资方坐到谈判桌上来，通过平等协商解决工人的正当合理诉求。广东省总工会以抓人的事没有经过市工会为借口拒绝了工人的请求。

11 月 5 日，番禺东环派出所抓捕 7 位工人超过 50 多小时，拒绝给工人家属通知书，被抓的工人阳冬生患有较严重的肝病，需要每天吃药，他老婆于三妹要求探视和送药，被东环派出所断然拒绝。在他们的头顶上，高高地悬挂着“立警为公、执法为民”八个大字！东环派出所警察还拿警具恐吓报案家属。

由于多数工人代表被捕，机构指导工人召开工人大会，决定成立临时工人维权领导小组，在代表不在的期间，负责组织联络工人，代表工人跟资方、政府和工会等部门交涉。维权小组成员有：吴政芬、唐春红、姚文慧、于三妹、龚建清，其中吴政芬为小组组长。广东劳维律师事务所工人培训部召开工作会议，决定协助新生工人维权到底，由陈辉海担任总督导，负责全面协调工作，以及与政府方面交涉，彭家勇、邓小明负责工人组织动员、网络宣传等具体工作。刘少明等公民志愿者全力协助。

11 月 6 日，秦庆枚、张卫平、杨丽燕、朱国钢、闭佑祥、阳冬生、叶仕彬等 7 名被番禺区公安分局以“破坏生产经营罪”抓捕的工人，至今没有收到任何通知，也不允许探视。

劳工学者@王江松-评论：新生工人奋起维权，是践行宪法人权和公民权承诺的榜样！刘少明急公好义救难扶弱、路见不平拔刀相助，有古代侠客风范和现代公民美德！维护劳动者基本权利，也是社会稳定的基石和社会发展的主要内容，关注和声援劳工维权，也就是关心自己的未来！

11月7日，胡大飞律师前来番禺为被抓的工人家属办理委托手续。

11月8日劳工学者@王江松-发微博：【维权工人向律师、媒体和记者求援】广州番禺新生鞋厂有7名维权工人昨日以“破坏生产经营罪”被刑拘。这是继孟晗、吴贵军案之后又一起地方政府以刑法打击维权工人的重大劳工事件，恳请给予法律援助和对此事件进行深度追踪报道！依法治国，人人有责！联系人：刘少明 136-5092-9964、彭家勇 186-8937-0652。

11月10日，葛永喜律师在刘少明、彭家勇等人陪同下，到番禺区沙湾看守所探视被抓工人秦庆枚。劳工界发起为营救番禺新生鞋厂被抓工人的联署签名，工人和社会各界踊跃参加。

11月11日，工人再次来到广东省总工会向娘家人求助！广东省总工会法律部的许平坚部长接见了彭家勇和工人代表，他表示会尽快跟广州市政法委协调，争取尽快释放被捕工人。下午两点，隋牧青律师赶赴番禺看守所会见了以“破坏生产经营罪”被刑拘的工人叶仕彬，刘少明、彭家勇及叶妻陪同（在所外等候）。叶不认为自己有违法犯罪行为，不理解何以被抓；工厂已经停工，工人们只是要求离职补偿等，居然还能破坏生产经营？他表示，既然要维护个人权利、尊严，只能做好随时被抓的准备。

11月13日，公益律师隋牧青、葛永喜、葛文秀、陈进学、刘正清、吴魁明、成准强律师陆续前往沙湾看守所，经过交涉，成功探视了番禺新生鞋厂因维权被刑拘的工人叶仕彬、秦庆枚、朱国钢、张卫平、闭佑祥、阳冬生、阳丽艳。胡大飞、段毅律师和公民刘少明、陈辉海为此次探视做了大量组织和准备工作。

11月14日上午9点工人在新生厂内球场召开工人大会，有约50名工人参加，彭家勇、邓小明到现场支持工人，介绍最新情况，鼓励新生工人。由于工人几月没发过工资，多数人已成家，有的是俩夫妻，上有老，下有小，连基本的生活、去广州的路费已成问题，故彭家勇提议向社会发动公开募捐筹款行动，在场的工人都同意募捐。

下午起草并通过微博发布了支持番禺新生鞋厂员工的筹款声明。

当天晚上，由于社会各界的声援，全体工人的抗争，公益律师隋牧青、刘正清、陈进学等人的帮助，省总工会法律部许平坚部长的关注，因维权被刑拘的工友叶仕彬、闭佑祥、张卫平三人于晚上十点半获得了自由！但还有秦庆枚、阳丽艳、阳冬生、朱国钢四位工友仍被关押在沙湾看守所。

11月16日，@王江松-评论：自新生鞋厂工人募款维权以来，已收到佛山工艺总厂工人集体捐款800元、广州大学城环卫工集体捐款1000元！这表明工人的阶级意识和团结水平有了突破性的进展！谁敢说工人鼠目寸光只顾自己？

11月17日，番禺新生鞋厂的工人斗志高昂，空前团结，对救出代表、拿回工资和补偿信心十足。工人委托彭家勇与资方和劳监进行交涉。新生公司的老板仍然不肯露面，他的律师表示不会支付工资和补偿。番禺劳监的李杰权表示会请示领导，争取责令支付没有争议的部分。番禺区总工会也和国保的人约谈了被抓工人的家属，表示被抓工人就在这几天都可以放出来。在敦促警方释放被捕工人这件事上，广东省总工会也做了努力。

11月19日，新生鞋厂60多名工人来到广州市人大，广东省政府表达诉求，公民刘少明、刘辉、黄敏鹏来到现场支持工人。市人大信访局的杨国橡局长接见了工人和彭家勇。工人向杨局长递交了由劳工界、劳工机构和工人联署签名的请愿书，杨局长收下了工人的请愿书，记录了工人的诉求，受理了工人的投诉，转番禺区人民政府处理。工人去省政府的途中，遭遇警察拦截，公民黄敏鹏在向警察宣讲宪法时，六个警察将他扑倒在地，抓捕场面非常恐怖，黄敏鹏被警察抓到派出所，后来被拘留5天。下午工友们和刘少明、刘辉、邓小明、彭家勇一起到越秀区洪桥派出所看望了黄敏鹏。

11月21日上午9点半，新生工人依然有五十多人在厂门口静坐，刘少明、邓小明与彭家勇一早就到厂门口与工人一起。家勇向工人传达几个好消息，一是家勇老乡广东省委某领导托家勇代捐100元

支持新生工人集体维权，另昨日有中国红旗网集体捐款 2000 元，红色中国网捐款 500 元。二是据区府领导人传来的消息说，新生工人被抓的代表与工人的事情将最迟到下周全部得到解决，受市领导高层的指派，已明确将追究下令抓捕工人的官员。另刘少明透露：今日上午省委常委都在开会讨论如何放人和解决工人的问题，在场的工人信心大增。人是要放的，钱也是要赔的，就在这几天，要给政府一个台阶下。

中午 10 点多，区劳监、工作组李杰权与区总工会、东环街道办与派出所民警便衣动员部分工人申请劳动仲裁，走仲裁诉讼程序，但没有人上当，工人还是坚持要求以集体谈判的方式解决劳资纠纷。

下午 15 时，法院、工作组李杰权、区总工会温主席，东环街道办、派出所民警、便衣、新生厂长、新生法律顾问到厂，法院查封了新生鞋厂的设备与机器。

下午 17 时，在陈辉海的协调下，区国保大队长与被释放的工人叶仕彬、张卫平、闭佑祥见面交谈，建议三位工人做谈判代表，继续与资方谈判解决工人诉求，三位工人同时表示经上次代表被抓一事，现在没人敢作代表，工人一致认为先放四位代表再与资方谈。国保人员向工人承诺谈判期间专车接送、保障谈判工人和家属的安全，并留下电话给工人。叶仕彬表示，我们不是怕什么，事情已到这步，工人都想早点得到解决，我们可以做谈判员，但签署集体协议书一定要让我们的总代表秦庆玫签字方能生效，这事还要经全体工人商议再定。国保也同意工人叶仕彬的建议。

11 月 22 日上午十点，在左边球场有七十多位新生工人开会讨论是否推选被释放的叶仕彬、闭佑祥、张卫平三人做谈判员，代表工人与资方、政方谈判，待谈好相关协议，工人一致同意后，由总代表秦庆玫签署方能生效。现场有刘少明、彭家勇讲解和介绍最新消息，七十多位工人举手表决，一致认为先等四位代表出来再谈，否则免谈。家勇当场起草了声明，七十多位工人签名，再一次确认秦庆玫、杨丽燕、阳冬生为工人代表，增选朱国钢为工人代表，否决邹一兵、朱国有等人的代表资格，他们绕过大多数工人与工厂或工作组达成的协

议，对大多数工人无效。

但番禺区政府工作组的态度依然强硬，有个官员说省政府、市政府他都不怕，可见他们仍然在坚持对抗我国的集体协商制度，坚持行政不作为，拒不责令公司支付工资和补偿，拒不释放工人代表。法院查封了厂房，但是里面什么都没有了，厂房是租的。被抓工人的家属不知道亲人何时能回家，急得要跳楼。

同时，新浪微博上出现一些歪曲抹黑维权工人、分化工人和劳工界的舆论，说劳方顾问彭家勇自称没有正式工作，靠工会和南方某报社补贴，为出名想尽一切办法煽动组织工人罢工，去政府部门影响政府工作，帮不了新生鞋厂工人还装模作样，张牙舞爪！工人们要看清楚他的真面孔，不要被他们所害了。现在坐牢受苦是你们亲人，他们只是为了达到他们目的，捐款也是他们虚情假意的表现，他们帮不了你们。

11月23日，政资方面绕开工人大会选择的工人代表，单独与朱国有等10余名工人谈判，试图将工人合法权益按3—5折打包处理，遭到大部分工人强烈抗议。

11月24日早上八点半，彭家勇、刘少明、邓小明一起到新生厂门口集合，约有五十多工人到现场签到。几位保安和保安经理守在厂门口，没有厂牌的不能进去，以防止彭家勇、刘少明、邓小明等人进入。

11月25日，总督导陈辉海失联，被国安、国保部门强行带到外地旅游。深夜，阳东生、朱国钢两位工人获得保释。当新生工人得知阳、朱两位代表出来，从温暖的被窝中起来，到竹溪酒家为两位工友接风。

11月26日早上八点，邓小明与彭家勇前往新生厂，约八点半指导工人召开工人大会，有五十多名工人参加，家勇发表讲话：昨晚阳冬生、朱国钢两位代表被释放，这是一个积极的信号，表明省政府和市政府是高度关注的，估计另外两位代表秦庆枚、杨丽艳很快也会获释，赔偿金和工资也不会少的，就在这几天会得到解决，大家不用担

心。等代表出来后，一定要争取通过集体谈判达成集体性的协议，所有工人的诉求一起解决，决不会低于资方所给的六折，大家不要单个的去跟资方的人谈。等代表出来后，再一起拿赔偿金，那已不是多少钱的问题，是赢回工人的尊严，狠狠的给资方、工作组和某些政府官员打一巴掌，告诉他们，告诉中国底层的工人，劳资纠纷不一定要走不靠谱的仲裁程序，工人团结一致的行动和力量就能促使问题以平等对话的方式得到解决。

11月27日上午，彭家勇、邓小明、刘少明在厂门口参加工人大会继续做组织动员工作，大家对维权取得胜利，充满信心。工作组还是没有与代表谈，资方代表则说工人提出的方案没得谈。中午，新生工人一致同意去广州市人大求助，约五十位工人前往市人大，市人大叫来了番禺区的劳监和工作组成员到现场，市人大张主任明确表示该给工人的就一定要给，不要让步，不能打折，工作组成员工作不出力，可以换人，张主任还问工人有没有破坏生产经营，工人表示厂已关，绝对没有。张主任表示会加快督促番禺区人民政府办理。网友@吴梦泽 评论：既然还挂着“社会主义”的名字，还挂着“工人先锋队”的名字，有人大和工会，他们就会有所顾忌。要充分利用这点，充分走合法和公开途径进行斗争。当然，不能把全部希望都寄托在人大和工会上，政府有两面性，对于利用暴力机器逮捕和压迫工人的行径，要团结起来坚决斗争，把工人代表救出来。

11月28日，彭家勇到新生厂门口参加工人大会，鼓励工人继续维权到底，之后，彭家勇与政府工作人员协调了释放最后两名代表的方式，并探讨赔偿方案。彭家勇与工人讨论，统一了谈判诉求。总督导陈辉海被旅游三天，到晚上才获得人身自由。公民刘少明和九位大律师与政府部门艰难交涉，促使政府答应放人，但刘少明也被限制人身自由，到次日凌晨三点才获得自由。

晚上，刘少明发出微信：新生团队的首席谈判代表秦庆枚、杨丽艳获释。至此，被拘的新生工友已全部获得自由，星期一又可以代表全体员工重新坐到谈判桌上，为大家争取正当合理的权益了！他们得到九名中国公益律师（隋牧青、葛永喜、葛文秀、刘正清、成准强、

陈进学、胡大飞、段毅、吴魁明)的法律援助。此刻他们进入了中国现代工运首卷，永存史册。这是中国劳工抱团守望、奋力抗争的胜利。

11月29日下午召开了谈判员会议，主讲人陈辉海，主要探讨两个问题，一是下周一谈判的诉求、谈判人员、谈判的方法策略；二是用社会募捐款项给被捕工人发慰问金的方案。

陈辉海说，上周工作组做假报告给上级领导，说工人已放，工人已拿到赔偿，欺上瞒下。只要工人坚持，下周二就会得到全部解决。大家要统一，保持一致的行动，只要周一工作组还是按照打六折赔偿，谈判员就出来如实告知工人，工人高喊，工作组没有解决的诚意，谈不了，就马上去省府、市人大寻求解决。工作组一听工人要去省府，就会紧张起来，重新回到谈判桌，协商解决方案。只要一去省府，工作组几人的乌纱帽不保。大家推荐了唐春红、吴政芬、于三妹、姚文慧作为谈判员。

关于社会各界为被捕工人的捐款分派问题，工人江廷芬报告了余款，卡号余款：7258元，现金：1536元，合计：8794元。彭家勇提出被抓的代表慰问金分配方案：秦庆枚、杨丽艳各1000元，阳冬生、朱国钢各800元，叶仕彬、张卫平、闭佑祥各500元，另七位当天释放的工人各100元；总额：5800元。一点慰问金，这是社会对工人的支持。在场的工人一致同意，根据被拘时间长短的分配，比较合理。

工人姚文慧提出用团结基金支付向志平1000元急诊医疗费的问题。向志平女工因当局出动上百警力抓捕工人，当场被吓晕送到市桥医院的急诊。周一谈判的时候首先要谈这1000元医疗费问题，可暂由捐款余款支出。陈辉海明确赞同文慧的建议：这1000元绝对让公司出，公司要是打死也不出的话，这1000元我一个人出都可以，决不让向本人出。

陈辉海还说：七位被抓工人，可申请国家赔偿，追究相关人员的责任，劳维所承诺免费代理。

11月30日，@新生鞋厂工友维权 称：社会各界声援新生工友再次掀起高潮。来泊湾顾问、香港电视台杨锦麟台长说，总要给个说法。新生工人得到了广东省委、广州市人大和法律界、劳工界、红二代、民运界、外国媒体的普遍赞赏！我们一定不负众望，坚持打赢最后一仗！

2014年12月1日上午九点，彭家勇、刘少明、邓小明到新生厂门口指导工人召开工人大会，约四十多人参加。约九点半到厂里与工作组和厂长谈判，厂长一句话说：还是按六折的方案，不同意没得谈。工人谈判员说：梁生（厂长），有哪条法律规定工资打六折的，只要你拿出来，我们无话可说，立马接受。梁生无言以对，立马离开谈判现场，连工作组人员都说，这哪是谈判，梁生（厂长）没有一点谈判诚意。谈判员如实告知了外围的工人，工人高喊工作组与厂方没有谈判的诚意，就去省府和市人大寻求解决，工作组听到这话，就向工人谈判员说，先不用急，我们再与资方谈谈。谈判员与工人没相信工作组的话，立马出来厂外，大家一同决定前往省府和市人大寻求解决。一路上有便衣跟踪，并且与工人有说有笑。

约11时40分，所有的工人都到纪念堂公园正门集合，约50分六十多位新生工人同彭家勇、刘少明、邓小明、陈云飞一同前往省政府的正门，出现几个警员，给工人宣讲我们是维护省政府门口的民警，根据什么法律……你们已经触犯什么法律……请你们立马离开现场！警员就推着工人到纪念堂公园那边。工人走到纪念堂公园马路边，一民警指着刘少明、陈云飞两人大骂，对工人说，他们是唯恐天下不乱的，他们是政治问题，你们玩不起的，你们讨薪就讨薪，不要和他们混在一起，他们是有目的的，是有人发工资的，这单做成（指新生案）就有多少钱……刘少明看到几个民警对一个上访人员动手，就叫民警停止继续侵犯那个人，几个民警就冲过来扣留了他。陈云飞在一旁也与民警发生小的肢体冲突，也被几个民警强行抓走。

下午两点，工人全部到省政府信访局，提出两点要求：1、尽快解决工人的诉求；2、追究番禺区劳监等行政不作为的责任人。信访局的工作人员说上回（11月19日）已开不予受理通知书，双方争执

了一个小时，还是不受理，有的工人建议去广州市人大反映，十几位工人前往市人大，其余留下来继续坐在信访大厅。15时40分工人到广州市人大信访局，看到门口早已等候多时的番禺区工作组人员，有区工会、区劳监、东环街的人。工人进去填写了信访表，要求见杨国像局长，反映厂方依然强硬、工作组没履行职责，希望市人大督办，解决工人的诉求。16时杨国像局长出来与新生工人谈话说：上回（11月27日）你们来过，你们反应的问题，我们也向他们（区政府部门）了解了情况，你们的诉求已传达给区府官员，要求区府书面给处理情况反馈给我们，但直到现在还没收到。市人大没有实权，不能指挥区府人员，这个事你们要马上解决，我们也只能督促他们，你们还有新的诉求吗？工人文慧说：诉求与上次一样，工人还是希望早点得到解决，拿到赔偿早点回家过年。杨局长微笑说：你们先回去吧！工人陆续回地铁站，回到番禺市桥。

17时，有十几位工人自发前往越秀区洪桥派出所看望刘少明、陈云飞两人，刘少明坐在派出所大厅座椅上，右手被铐在椅子上，工人吴政芬、红姐看到刘叔的情况流泪了：刘叔为我们新生工人受这么大的苦……刘叔说：我与陈云飞没事，你们早点回去吧！你们真的很棒。工人与刘叔拍照后回去了。

2014年12月2日上午八点半彭家勇到新生鞋厂指导工人召开工人大会，强调了工人的纪律和上午谈判的事项。约9点50分彭家勇现场被便衣（国保）带到东环街派出所扣留。

劳工学者@王江松-就此评论：持续数月的广州番禺新生鞋厂老板跑路工人维权事件还在发酵，继7名工人代表被刑拘（后取保获释），帮助工人合法维权的公民黄敏鹏、刘少明、陈云飞先后被拘留，今天，劳方谈判顾问彭家勇又被东环街派出所警员带走。维护和争取劳工权益的人如飞蛾扑火，前仆后继，番禺警方，你们想把当地监狱填满吗？网友@薪金派遣工回应：不是飞蛾扑火，是星星之火可以燎原！@王江松-再回应：飞蛾扑火者，象其悲壮现实也；星火燎原者，状其伟大远景也。

陈辉海及时指示邓小明赶到新生鞋厂给工人加油打气。约11时，

谈判员向工人们汇报上午的谈判情况，说公司与工作组依然强硬，坚持六折，没有协商的余地。邓小明及时向工人说明：陈辉海一直以来与政府部门保持沟通，大家绝对可以放心，陈辉海指导过二十几个集体谈判案例，从来没有输过。但很多工人认为高层已经不帮工人了，十几位工人开始动摇了，失去信心了。会议没开完，工人各自都回家吃中饭了。邓小明建议工人两点钟到厂门口继续召开工人会大，希望工人准时参加。

下午一点五十分邓小明到新生厂门口，只看到一两个工人，到了两点也没来几个工人。然后总督导陈辉海陪同总代表秦庆玫还有谈判代表杨丽艳进入位于新生鞋厂工作组办公室的谈判现场，总代表建议大家坚持今天下午，等明天也许有好结果，在坚持几天，可能结果比现在好很多，怎么也不会少于6折。工人问总代表：到时候拿不到，是不是你给我？总代表回答：权益要靠大家去争取！我会陪大家坚持到最后！后来工人觉得维权已经三个多月了，这期间没有一分钱的收入还要花钱，很多工友都是上有老下有小，实在拖不起了，加上高层强压，工人没有办法跟高层相抗衡。到下午15时，大部分工人被迫接受厂方的赔偿六折方案。下午五点半，邓小明和新生工人一同前往东环街派出所要求立即释放彭家勇。直到晚上21时48分才释放了彭家勇，整整扣留了12个小时。

12月3日，@新生鞋厂工友维权 称：案件已经结束，在高层压力下，彭家勇被扣、刘少明被拘留五天，各方都接受了赔偿方案，赔偿金已经支付到位。感谢各位好心人的关注、转发、评论、声援、签名、捐款和帮助！向你们致敬！向彭家勇、陈辉海、刘少明和九位大律师致谢！我们势单力薄，没办法跟“高层”抗衡。累计收到爱心捐款16307元，其中给14位被抓工人发放慰问金5800元。其余捐款用于工人维权期间交通费、生活费、通信费等。谢谢大家的爱心！永远感恩！谢谢你们的支持、帮助和爱心捐款，支持我们走到最后，新生鞋厂工人集体维权案结束，今日起停止募捐，账户已注销，谢谢！

劳方集体谈判顾问陈辉海、彭家勇称：广州新生饰物制品有限公司115位员工集体维权案，从9月5日到12月2号经历了88天的

艰苦历程，劳资双方终于达成协议。其间有团结、有抗争、有被打压、有被拘留、有多次上访、有工人代表与资方律师的雄辩、有辛酸、有欢乐，最后可以向全世界宣布：我们工人胜利了！工人团结万岁！

12月4日番禺新生鞋厂集体维权庆功大会在下午六点召开，彭家勇和工人代表杨丽艳主持会议，有16位新生工人、20多位家属、20多位嘉宾以及媒体记者出席。主持人彭家勇对长达三个月的抗争过程作了一个系统的回顾，广东劳维律师事务所主任段毅接着说：新生工友坚持时间之长，抗争力度之大，世所罕有，你们已经创造了历史。你们成功运用了工人代表制，工人代表的表现非常英勇，新生工人的抗争是中国2014年度四大劳工集体维权案例之一，在当前高压政治环境下，新生工人不畏强权，绝地反击，为劳工NGO和以后的集体维权的工人开创了新的生存空间，让我们工人的维权运动能够继续走下去，并且发展壮大。这次胜利是集体谈判制度的胜利，政府和资方虽然强硬，但最终不得不放弃劳动仲裁作为解决集体劳动纠纷的方式，集体谈判制度成为各方都能接受的方式。

接下来工人临时维权领导小组成员和工人代表吴政芬、唐春红、姚文慧、杨丽艳、秦庆枚，嘉宾邓小明、蔡满基、曾飞洋、骆红梅分别发表了讲话。工人代表杨丽艳说：我在看守所里26天，乐观面对，坚信罢工无罪，还在看守所里唱歌，唱响了新时代的青春之歌，并现场演唱了她在看守所里唱过的歌曲《从头再来》，催人泪下。新生工人总代表秦庆枚现场感谢九大公益律师隋牧青、葛永喜、葛文秀、陈进学、刘正清、吴魁明、成准强、胡大飞、段毅，和社会各界人士刘少明、黄敏鹏、陈云飞等人大力支持，感谢家属们的理解与支持。谈判顾问陈辉海做总结发言：维护劳工的权益是我们的天职，只要工人团结起来一切都不是问题，工人团结无敌

会议即将结束时，新生工人们把早已准备好了的十字绣锦旗送给广东劳维律师事务所，这是新生女工们用许多个夜晚一针一线共同完成的作品，绣有12个大字：挥法律之利剑，持正义之天平。另外工人向志平送上与女工们一起勾制的五双冬天用的拖鞋。段毅主任接过工人手工制作的锦旗与拖鞋，感动得难以用语言表达，在场的

人看到没有一个不叫好的，新生工人太给力了，新生工人了不起！主持人宣布活动圆满完成，至此番禺新生鞋厂集体维权圆满成功！

二、新生鞋厂工人维权事件分析

本案从9月5日开始，到12月3日结束，历时88天，真可谓旷日持久。单就工人这种长期抗争的紧密团结、坚忍不拔、勇敢执着的精神而言，就已经可歌可泣了。

这个案例可以总结的经验有很多，比如工人们的团结和组织、劳工NGO的专业性辅导、一张一弛的集体行动节奏，都是可圈可点的。这里主要找出其特殊性。

1、罢工之外的另一种集体行动模式：集体上访和请愿

罢工这种集体行动的有效性在于企业的生产仍然在正常进行过程之中，因此一旦罢工，中断了生产链条，会给资方带来比较严重的经济损失，当然还有其社会形象也会受到损伤，在这种情况下，两害相权取其轻，资方会对工人做出一定的让步。新生鞋厂的情况却是，工厂实际上已经处于停产状况了，资方已经把订单和部分资产转移到新厂去了，工人已经找不到老板了。在这种情况下，罢工已经失去效力了，工人若守在厂区里，最终可能会一无所获：第一，劳资双方会发生剩余资产的争夺战，对此，劳方没有胜算的把握，会面临一系列的法律风险，甚至会以“侵占私有财产”的罪名而被警察打压和抓捕；第二，即使政府和警方不站在资方一边，即使劳方获得了厂里的全部剩余资产，这些资产能否变卖，能变卖出来多少钱，也是未知之数。

新生厂工人正确地判断了形势，果断把集体维权的重点转向第二种模式：面向地方党政工的集体上访和请愿。老板跑路，拖欠工人的社保、公积金、年假假期加班工资、高温补贴，也拒绝按法定程序就不愿搬迁的工人的安置问题与工人进行协商，对此，当地劳动行政

部门负有监管的责任，当地工会负有维护工人合法权益的职责，工人当然有权去找它们解决问题，而且，既然问题对于所有的工人都是共同的，向当地劳动行政部门和工会请求帮助，就一定是并且必须是集体性的，当地劳动行政部门和工会有义务接待上访和请愿的工人，并满足他们的合法诉求，如果它们置之不理，工人有权向当地党委、政府、人大、政协，向上一级劳动行政部门和工会，向上一级单位、政府、人大、政协上访和请愿。

新生鞋厂工人正是按照这样的程序逐次展开他们的集体行动的。

2、面向政府的集体上访和请愿，比厂内罢工面临更大的风险，需要聚集各方面的力量才有可能成功

中国法律不保护罢工权，因此，在厂内罢工，也很可能会被扣上“破坏生产经营罪”，或者被企业以“旷工”之名惩处乃至开除。但相比之下，工人走出厂门，成群结队地去集体上访或请愿，风险要大得多，因为厂外集体行动的确多少会影响到公共生活，如果我国能够落实公民集会示威游行的权利，公民可以按法定程序行使这一权利的话，工人厂外集体行动就是合法的并且不至于造成不良的社会后果，但我国各级政府一方面不批准公民的集会示威游行申请，另一方面，一旦未经批准发生了集会示威游行，就会以“非法集会示威游行”“扰乱社会秩序”“扰乱交通秩序”等种种罪名加以严厉的处罚。因此，厂外集体行动比厂内集体行动需要高得多的策略和技术，在避免政府打压的同时实现行动的目的。

应该说，劳工公益机构和新生工人维权团队，密切配合，统筹安排，很好地调动了各种社会力量，形成了一种有利于工人的合力和形势，最终使问题得到了最低合理程度的解决。

在庆功大会上，主持人彭家勇列举了各种帮助工人维权的社会力量：[@新生鞋厂工友维权](#) 微博的阅读量超过了三千六百万人次，还有美联社等 26 家国外媒体，新生工友群、劳工研究群等 38 个微信

群，南方工报等4家国内媒体，劳工互助网、中国红旗网、红色中国网等59家网站，王江松、来泊湾、杨锦麟、工评社等有影响力的微博，做了大量的报道；有广东劳维、广东金启、广东岭南等律师事务所和11名公益律师提供法律援助；有广东番禺打工族服务部、青岛小陈热线、深圳春风劳动争议服务部、向阳花女工活动中心、北京工友之家、浙江小小鱼等87家NGO机构提供支持和帮助；有刘少明、黄敏鹏、陈云飞、李小玲等公民义士加入了新生工人维权的队伍；有一些政府官员和工会干部在背后默默地支持和帮助新生工友的维权斗争；有佛山市工艺总厂工人、广州市大学城环卫工、广州某医院保洁工人等8个集体维权团队、9家劳工机构和194位个人给新生工人捐款，累计收到爱心捐款16000多元。

这些社会力量汇集了舆论、道义、法律、经济、知识、技术、与政府沟通等多种资源，最终对资方形成了强大的压力。当然，政府出于其一贯的执政方针和治理思路，不可能百分之百地迫使企业履行其法定责任，也没有对受到非法拘押的工人提供国家赔偿，更没有通过这一事件形成一种调节和治理劳资冲突和劳资关系的公正的、法治的机制，但一百来个工人抱团抗争，抓不散打不散，一直坚持到最后，并达成了部分维权目标，已经是非常难得的结果了。段毅律师后来给这起工人维权打了90分，其中工人和劳工机构贡献了60分，公益律师贡献了20分，社会力量贡献了10分。

其中最为关键的因素是工人的团结组织和劳工公益机构的科学合理的协调。通常，工人代表一旦被抓，工人就群龙无首作鸟兽散了。在这个关节点，新生工人出色地经受了考验，他们不仅没有被打散，反而同仇敌忾，更加紧密地团结起来了。他们一起去派出所要人，一起去更高权力机关申诉和喊冤，尤其难得的是，他们一致拥戴被抓的工人代表，坚决反对绕开这些代表另起炉灶与政资方谈判，接受政资方提出的3-5折的赔偿方案。虽然最后的6折赔偿并没有高出多少，但这是在全部工人代表都被释放而不是以他们的牺牲为代价的情况下获得的，其价值和意义不可同日而语。一个最重要的收获是，工人们在共同抗争过程中，提高了阶级团结的意识和水平，为其

他工人维护和争取自己权益的集体行动提供了榜样和示范。

在工人还没有普遍有效地组织起来并形成横向联系的情况下，劳工公益机构承担着不可或缺的辅导者和孵化器的作用。介入新生工人维权的劳工机构，出色地承担了这一职能，对内加强工人教育和工人的团结和组织，通过工人大会统一思想和行动；对外调动各种社会资源，与工人发生化合反应，鼓励和激励工人的意志和决心，比如，在工人代表被抓后，迅速协调安排了 9 名公益律师一对一地跟进和提供法律援助，这对工人的帮助是无论如何估计也不过分的；同时，动员和组织其他工厂的工人维权团队和其他劳工公益组织，为新生工人提供精神的和物质的援助，使新生工人感受到了天下工人是一家的阶级团结以及人多力量大的阶级自信。

3、公民力量成功介入新生工人维权，开辟了民运与工运相结合的有效路径。

这次新生工人维权的一大亮点是，著名的民主界人士刘少明、黄敏鹏、陈云飞、李小玲等人成功地介入其中，并且起了良好的、难以替代的作用。当工人代表被抓以后，刘少明和黄敏鹏立即跟随工人们一起去派出所要人，途中黄敏鹏被抓走并被行政拘留 5 天。刘少明和工人到达派出所以后，当场接受工人委托，作为公民代理与警方交涉。当他看到警察对着工人拍照摄影、引起工人一定的恐慌时，他对工人们说：你们也拍警察，他们把你们拍进卷宗，你们把他们拍进历史！此后，刘少明帮助彭家勇、邓小明做了大量工人教育和组织工作，在最危险的时候，他总是冲在最前面，赢得了工人的信任，工人们都尊敬而亲切地称他为“刘叔”！直到 2 月 1 日，他和陈云飞被抓走并被行政拘留 5 天。他们面带微笑地与工人告别，当工人去拘留所看望他们的时候，他们还在继续鼓励工人坚持维权。

此前刘少明等人也介入了东莞裕元鞋厂、深圳奇力田、广州大学城环卫工集体维权行动，积累了丰富的经验，发挥了一定的作用，取得了一定的成效。民运人士为工人维权带来了新的抗争元素：第一，

他们是久经沙场的老将，出入看守所如履平地，如吃家常便饭，能够有效地帮助工人消除对政府、警察和其他维稳力量的恐惧；第二，他们具有较为丰富的法律知识和与权力部门打交道的经验，可以教会工人们与之打交道的程序和方法；第三，他们是社会公益人士，无偿支持工人维权，代表了社会公义和道义的力量，能够极大地鼓舞工人们信心和斗志；第四，他们能够弥补劳工公益机构人员和力量的短缺，整个珠三角地区也就那么些劳工机构，每个机构也就那么几个人，而且为了机构的生存，机构人员往往不能展开现场工作，而民运人士正好可以弥补这方面的空缺。

新生工人集体维权案之后，刘少明等人又相继介入了广州出租车司机罢工维权案、深圳庆盛皮具、水谷玩具、东莞普威鞋厂、惠州富安、广州花都西铁城工人集体维权案、中山翠亨制包厂工人集体维权案，进一步积累和丰富民运人士介入工人维权的经验和方法。其中广州花都西铁城案取得巨大成功，为 1000 多名工人争取到 5000 多万元的经济补偿金，真正达到了劳资政三赢，得到社会各界的一致好评，也为工运与民运的合作开创了先河。

民运界人士介入劳工运动的意义是非常重大的，一是可以动员更多社会资源帮助工人维权，二是可以加强工人的动员和组织程度，三是可以提高工人的思想水平和政治素质，引导工人追求现代民主政治，四是可以内在打通民运和工运两种主要的社会运动，形成推动社会转型的联合力量。

但是这方面的工作还处在起步阶段，并且阻力重重。

一是观念和认识上的阻力：相当多民运界人士没有意识到劳工运动对于社会转型的伟大杠杆作用，其中一些人认为劳工维权只是为了满足经济利益，不可能提高到追求政治权利和宪政民主的层面，因此不值得去关注，一些人则认为劳工运动一定会导向无产阶级专政，因此不仅不应该去推进它，而且应该去阻止它；另一方面，绝大多数劳工在目前阶段的确也主要限于维护和争取经济利益，不仅没有认清自己受剥削被压迫的制度根源，而且也没有萌生现代意义上的政治权利要求。

二是经验和能力上的阻力：即使是少数民运界人士冲破了意识和观念上的阻力，希望能够向工运领域延伸和渗透，而少数工人和工运界人士也意识到争取民运力量支持的必要性，但双方都不知道如何接近和联合，如何打通两者之间的隔阂，如何找到打通两者的通道和方法。

这正是刘少明等人的探索的可贵之处。可以把他们的经验初步总结如下：第一，以公民代理、公益志愿者的身份进入劳工维权（刘少明们恰当地把自己定义为“工维义工”），这个在法律上具有一定的依据，可以减小进入的风险，也很容易被工人所接受；第二，不能把民运界的目标和口号不加转换地搬移和套用到工运领域去，要结合工人的意识和组织程度与工人运动的实际发展阶段，尊重工人的实际利益要求和维权主体地位，把民运界的政治诉求融合到工人的诉求之中去，而不是把工人的诉求人为地拔高到民运的水平上来；三是要利用自己抗打击、抗风险的优势，勇敢走在工人集体行动的前列，以自身的示范、以对工人的实际帮助来赢得工人的信任，在这样的基础上，才能逐步引导工人更加深刻地认识到他们遭受痛苦和打击的制度根源，进一步提高他们的政治意识和思想水平；第四，要尊重劳工公益机构的专业维权知识和技术，服从劳工公益机构的统一安排和协调，在实战中不断积累自己的劳工维权经验和技能。

（鸣谢：本文主要根据@新生鞋厂工友维权 与广东劳维律师事务所工人培训部的工作日志写成，谨致谢意！）

十三、庆盛工人维权事件实录

吴贵军¹

一、庆盛厂简介和罢工的缘起

庆盛厂，全称深圳庆盛服饰皮具有限公司，现位于深圳市观兰镇横坑 42 号，是成立于 1956 年的香港成衣集团在深圳的三家加工厂之一，其他两家厂是利华成衣（深圳）有限公司和盐田佳智服饰（深圳）有限公司。

据说庆盛是八十年代末开办的，开厂时只有几十个人。那些年服装生意很红火，厂子也越开越大。九十年代末，出于生产需要，老板把厂搬到了现在这个地方。厂里的人也越来越多，据工人说，最多的时候厂里有 3000 多人。

2008 年金融危机以后，随着经营环境和生产成本的变化，类似服装行业这样的劳动密集型产业的利润越来越低，很多工厂开始把订单外发，甚至拿到越南这样的东南亚国家去做，庆盛厂也是如此。除此之外，政府也开始制定、实施所谓的产业转型升级政策——“腾笼换鸟”，将低端产业迁走。服装行业正在规划之列。

2011 年，庆盛厂的工人发现，厂里不再招聘新人了。随着订单不断减少，厂里的工人也越来越少。到 2014 年 12 月罢工之前，庆盛厂只剩下了 900 来人，而且大都是些老员工，不少人从开厂之初就在这里做事，一干就是二十多年，可以说是苦熬了一辈子。至于工龄十来年的，更是一大把。

老员工看着厂子发展壮大，看着两代老板发了大财。后来厂子逐

¹ 深圳劳工机构“新工亿”负责人，工人出身的集体谈判专家。

渐衰落，但是，这些人到中年的女工已经不能再像年轻时那样好找工作了。再说，这一行干久了，突然换个行业、换个地方，还真担心适应不了。于是，大家就一直坚持到了最后。可没想到老板如此欺人太甚，想把给他们卖了一辈子命的工人当成破抹布，随手丢弃。

这两三年来，深圳的罢工非常非常多。二十多年来，无数的老板来这里开厂、赚钱、发财，欠工人实在是太多了，现在想拍拍屁股走人，没那么容易。养老保险，住房公积金，经济补偿，等等，所有这些都让曾经低眉顺目、任劳任怨的老工人们跟老板撕破了脸。

一直以来，庆盛的老板都没有按照法律规定，及时足额地给工人购买养老保险和住房公积金。有的老员工已经过了退休年龄，有的眼看就要到退休年龄了。厂子要没了，工作要丢了，年龄太大又不好再找活干，还拿不到养老金。一想到本该退休回家带带孙子孙女，却因为没钱养老，不得不活着干，死了算，工人们就一口气憋在了心里。

这个厂虽然不行了，但是老员工都知道老板有的是钱，而且生意不见得比以前差——订单不是没有了，而是发到了其他地方做。庆盛附近也有不少工厂搬迁，工人都比较顺利地拿到了经济补偿，或是按照实际工资，或是按照最低工资，而且，“令人发指”的是，有些老板，包括一些日本老板，居然主动给工人赔了钱。庆盛的工人是知道这些事情的。大姐们说：“别的我们也不懂，就知道人家有的赔，我们就有的赔，就是这么样。”

然而，庆盛的老板却是一分钱都不想给，硬得很。于是，没罢工过的庆盛女工们闹了起来，而且闹的还挺大，时间也挺长——达到了深圳这两三年来的罢工所少有的程度。

庆盛工人，前后两次罢工，算上中间的“休战期”，总共8个月的时间。第一次罢工从2014年12月10日到12月18日，主要争取补缴养老保险和住房公积金；第二次罢工从2015年6月9日到7月15日，主要争取经济补偿。

二、罢工经过

•2014年12月罢工时间表•

12月罢工之前，厂里的一些女工就开始四处去了解有关养老保险和住房公积金的相关法律规定，然后开始向工友宣传。

12月1日，工人注册了新浪微博“@庆盛厂工友维权”，开始发布信息。随后几天，几个积极的工人开始找厂里的高层管理人员询问此事，但是一直没有得到任何答复。

12月5日，工人向资方提交联名诉求信，要求资方12月8日前答复，否则将向住房公积金管理中心和劳动监察部门投诉。资方说要等到元旦才能答复。工人要求资方出具书面方案和补缴时间表。

12月10日上午，几名工人代表再次到办公室要求资方给个说法，但是无果。随后大部分工人自发走出车间，要求资方立刻给出答复。工人罢工后不久，包括警方在内的多个政府部门赶到现场。社保部门的人告诉工人，“社保补缴只有两年有效追溯期”。

12月11日，资方多次企图出货，工人拦下出货车辆。当晚，珠江频道对此做了报道，题为《社保未交齐，近千工人维权》。

12月12日，工人们开始分班，日夜守厂。

12月13日，资方依然没有任何回应，老板也不露面，政府部门也没有任何反应。资方开始对工人宿舍断水断电。当天，《宝安日报》做了题为《工作18年只缴纳了9年养老保险？》的报道。资方负责人以商业机密为由拒绝了记者的采访。

12月15日，工人委托广东劳维律师事务所的律师代表工人向资方发出集体谈判邀约书，并和资方律师约定于12月18日早上进行谈判。随后资方贴出通告，要求全体员工从第二天起正常上班，称“对按时到岗上班做事的人员，公司将给予每人每天20元的额外补贴，对于无故不上班者或上班不做事者，以旷工处理。”

除了威逼利诱，资方又贴出通告，声称支持“由员工直接选举产生”职工代表。数日后，工人发现张榜公布的员工代表竟是资方高

管。工人微博讥讽道：“公司高管企图用他们内定的人来代表员工说话，当我们傻瓜啊。”

12月16日，部分工人前往市总工会和市人民政府信访办找到相关的负责人，陈述工人诉求，递交了联络函和谈判通报。工人微博发文《致深圳庆盛服饰皮具有限公司生产品牌的公开信》。当天，深圳都市频道《第一时间》栏目组来厂采访，被资方请进办公室密谈。据工人反映报道失实。

12月17日，资方贴出公告：1、观澜街道工会王主席上午来厂与工人面对面沟通；2、资方接受广东劳维律师事务所的律师函，并邀请律师段毅、刘雪坛、律师助理何远程于12月18日来厂协商。

同日，大学师生监察无良企业行动（SACOM）和一些香港的劳工团体前往优衣库（UNIQLO）及G2000的店铺外抗议，要求品牌履行企业社会责任，尽快促成厂方与工人代表进行谈判。

12月18日，早上7点多，在大批警察和防暴人员的簇拥下，老板露面了。工人以为终于可以谈判了，谁知道老板在要求工人先回去上班被拒绝之后，警察开始清场抓人。31名工人被带走问话，2名工人因伤送往医院。随后资方在警方的保护下开始出货。被赶回车间的工人拒绝复工，静坐抗议。工人微博发文《强烈谴责集体谈判前野蛮暴打和平示威工人——清理社保历史欠账，还庆盛工人公道》。

随后几天，大部分工人一直处于怠工状态。

12月22日，资方突然提出与工人代表谈判，但却拒绝工人请的律师进厂。无果。

12月23日，警察进驻车间，与工厂保安一同监督工人工作。

12月29日，工人代表与资方进行第一次谈判，但是资方毫无诚意，威胁要开除全厂90%的工人，谈判破裂。工人开始再次罢工抗议。

几天后，几名工人代表到广东省总工会上访，未果。最后，资方只同意分6年补缴住房公积金。

罢工结束。

•2015年6月罢工时间表•

12月罢工的很多要求都没有得到解决，预感到搬厂在即的工人于6月2日再次向资方发出集体谈判邀约书，要求资方三天内作出明确书面回复。

工人的诉求包括：

- 补缴员工入职以来应缴未缴的社会养老保险；
- 给付员工入职以来克扣的加班费工资；
- 给付员工入职以来未支付的高温津贴；
- 给付员工入职以来应休未休的带薪年假工资补偿；
- 确定员工搬迁安置及变更劳动关系状况的补偿；
- 其他员工关心的集体诉求。

资方拒收邀约书，对工人不理不睬。

6月8日，女工吴大姐突然收到资方发来的解雇短信。第二天，吴大姐被厂里的保安拦在厂外，不准进厂。工人闻讯后，聚集到了厂门口，罢工开始。不久，大批警察赶到工厂，资方放吴大姐进厂，要求她单独到办公室面谈。吴大姐拒绝，期间与警察发生拉扯。随后，警方以“妨碍公务并袭警”为由，将吴大姐带走。下午5点，资方贴出搬迁公告，称四周内搬完，但对工人的诉求只字不提。

6月9日下午和6月10日，工人多次到派出所要求释放吴大姐，警方拒不放人，还拉起警戒线，十几个抗议的工人被抓，拘留数小时。

此后，资方一直拒绝与工人谈判，还多次试图搬机器。

6月12日，工人恢复打卡，开始彻夜守厂。

6月13日，百余名工人自发到市政府上访。下车后立刻被警察包围，即刻被遣返。几名“漏网”的工人来到市信访办，某处长说工人的诉求是合法的，并表示会督促区信访办尽快处理该劳资纠纷。

此后几天，资方依旧对工人不理不睬，政府部门也没有采取任何措施给资方施压。

6月15日，400名工人转到利华上班，庆盛厂仅剩不到400名工人坚持罢工。

6月21日，工人发出《告庆盛公司方、品牌商、地方政府及社会各界公开信》，谈及集体谈判邀约书遭资方拒绝，警方刑事拘留一名五旬女工，至今未放出；工人多日守厂，坚持要求资方派员集体协商；望地方政府秉承劳资协调中立离场，望资方承担所谓企业社会责任。

6月23日，工人在厂区拉横幅抗议，不久被警方收缴。同日，资方贴出通告，要求全员前往新厂打卡上班，否则按旷工论处、不予支付工资，并“承担相应的法律后果”。

6月25日晚，警方以查房登记为名，把部分工人从家中带走。

6月26日，香港利华成衣有限公司发表声明，称利华公司“持续与300名表示希望留在现在工厂的工人进行讨论”，“工人的报酬或福利没有任何改变”等。利华成衣还表示，“搬迁的决定，在传达给工人时已满足所有地方和国家政府的法律法规要求”。

6月28日，工人发出《庆盛工人对利华成衣集团6月26日声明的质疑》。

6月29日，108名工人自发到广州的省政府上访，风餐露宿，坚持了8天后，没有得到任何结果，于7月6日被深圳警方抓回了深圳。其间，接受社会各界捐款的银行卡被警方没收，善款下落不明。

上访期间，深圳留守工人坚持守厂。迫于工人上访的压力，资方同意7月1日与工人谈判，但是谈判当日，资方毫无诚意，一味辩称自己合理合法。

7月2日下午一点，第二次谈判开始，老板称公司财务紧张，拒绝集体协商，随后贴出通告称双方协商未达成一致，同时“欢迎各位员工单独前来会议室沟通”，对已达到退休年龄的人员，“公司可以考虑给予一定的人文关怀”。

7月10日，龙华新区劳动监察大队贴出署名通告，声明在监察

大队 6 月 9 日立案调查的基础上，驳回对工人维权诉求（加班工资、未休年休假工资、高温津贴、劳动关系变更经济补偿金）。对资方未及时缴纳社保、公积金违法一事只字未提。

7 月 11 日，龙华分局稽核科贴出公告重申：举报投诉违反劳动保障法规行为的“2 年期限”已过、追索欠缴养老金的“2 年期限”也已过，劳动保障部门与社保机构无义务受理工人诉求。

7 月 14 日，警方带走 4 名工人。

7 月 15 日，警方出动大量防暴警察强行清场。当天，7 名工人被带走做笔录。稍后，其中的 2 名女工带着手铐从派出所被押解到看守所。当天晚十点，有 4 名工人被放回。

7 月 16 日，资方抛出“关爱金”方案，按工龄分三档次给予工人“关爱金”。工龄 10 年以下 500 块一年，工龄 15 年以下 600 块一年，工龄 15 年以上 800 块一年，住房公积金按要求缴纳。资方与政府人员不断游说工人接受该方案。

工人听到消息，说只要签字，被关押的工人就会被释放。

7 月 17 日，已经有 200 多名工人签字接受了“关爱金”。

对于剩下的不到一百名拒绝签字的工人，政府和资方动员一些已经签字的工人代表和被抓工人的家属进行劝解，同时，个别拒绝签字的工人被警告，“要么签字，要么去派出所”。

最后的几十名工人在巨大的压力下，于 7 月 23 日全部签署了“关爱金”离职协议。罢工结束。

三、关于吴大姐

6 月 9 日，吴大姐因莫名其妙的“妨碍公务袭警罪”被抓。9 号当天，资方声称吴大姐阻碍公司的客户进厂。但是据工友说，当天根本就没有客户来公司，只有老板来厂里的时候被工友堵在厂门口质问为什么要解雇吴大姐，为什么不让吴大姐进厂。

至于袭警，工友回忆说，当时资方和警方的人强行要吴大姐进办公室“商谈”，在吴大姐拒绝的情况下，几个高高大大的警察上来动手动脚。工友说：“人家上来抓住你的胳膊，抓的痛了，自然会挣扎嘛，这是人的本能啊。”

这样，吴大姐不让那些人抓她的胳膊，有一些拉扯的动作，然后就被说成是袭警，被“像抓小鸡仔一样，拖上警车带走了”。

妨碍公务和袭警，纯属无稽之谈，真是“欲加之罪，何患无辞”。

资方为什么要先拿吴大姐开刀，警察又为什么先抓吴大姐呢？因为她懂得一些法律知识，敢于维护自己的合法权益。她为人热情，主动帮助工友了解相关法律和权益。因为自己到了退休年龄，5月底到6月初这段时间，她多次找厂里的相关管理人员询问相关问题，要求答复。因此成了资方的眼中钉之一。

但是，她在维护自己权益的过程中，从没有做过任何违法的事情，不仅如此，她还经常提醒工友要理性维权，这也是为什么他们要用那种莫名其妙的罪名抓人的原因。

吴大姐被抓后，工友们多次到派出所外示威，要求放人，但是女工们人数少，力量小，没有效果。

他们以为抓了吴大姐，就能吓到工人，但是工人没有害怕，相反坚持罢工37天。

最后签“关爱金”协议的一部分工友，现在正在积极准备上诉，因为大家咽不下这口恶气。这些工友依然关心吴大姐的情况，希望大家的坚持也能给吴大姐带来好运。

最终吴伟花大姐以“妨碍公务罪”被关押4个月。

四、后续

在7月中旬清厂过程中，有6位工人代表以“破坏企业生产秩序罪”被刑事拘留，被关押十多天后放出。

由于工友们是在恐怖和担心的环境下签字的，后期有 70 多工友不服气，走上了诉讼的程序，以“与资方协商解除劳动关系”为由，要求资方支付经济补偿金的差额部分，经过一裁两审，最后都判工友败诉。

庆盛工友集体维权事件在全国引起巨大反响，7月初 100 多名工友去广东省委上访，并且坚持一周，得到社会各界的支援和声援，并且发动社会各界捐款捐物，这是近几年来社会关注度很高、参与度很广的一次工友集体维权行动。

十四、山重水复、峰回路转： 利得工人集体维权纪实和评析

王江松 曾飞洋 朱小梅 孟晗¹

一、去年第一波劳资博弈，双方达成集体协议

2014年1月，利得鞋厂传出将搬离番禺迁至南沙的消息，但厂方并没有就搬厂相关事宜正式知会工人，更没有就搬迁对工人利益造成的影响与工人协商安置方案。该厂工人察觉到，厂方正在减少本厂生产订单、减少计件工资收入，以此逼迫工人自动离职，规避解除劳动合同的经济补偿。

2014年8月中旬，利得鞋厂十多位工人维权骨干向番禺打工族服务部求助，从9月份至11份底，在服务部的协助下，利得工人共计召开了五次工人代表座谈会，一次工人大会。11月25日，工厂威胁和逼迫工人签订不合理的变更合同，工人拒签。资方的逼签恶行引发工人愤怒。12月6日一早，手工组率先罢工，引发全厂工人大罢工。罢工当日，资方派出总经理、副总、协理、经理数人与11名工人谈判代表开展第一次劳资集体谈判。晚上，维权工人召开第一次工人代表大会，到会的61名工人代表推选出13名工人谈判代表参与第二次劳资集体谈判，并确定了首席谈判代表和第二、第三谈判代表；同时，推选了团结基金的管理员3名、工人新媒体宣传员5名、工人纠察队队长和副队长。至此，利得工人初步形成了较为完整的集体维权组织架构。

¹ 王江松，劳工学者；曾飞洋，番禺打工族服务部主任，资深劳工活动家；朱小梅，番禺打工族服务部职员，工人出身的集体谈判专家；孟晗，番禺打工族服务部职员，工人出身的集体谈判专家。

2014年12月7日上午，劳资双方举行了第二次劳资集体谈判，工人首席谈判代表提出了13项诉求，包括：要求资方不得以任何形式打击、报复工人和工人代表；要求自入职之日补缴社保和住房公积金；要求足额支付加班费、高温补贴，补回带薪年假、女职工产假待遇等。谈判桌上，劳资双方唇枪舌剑，针锋相对，工人谈判代表据理力争。谈判期间，48名工人代表在会场外静坐，2500多名利得工人在工厂内外关注和声援谈判现场的代表。利得公司在傍晚六点发出公告，表态同意满足工人各项诉求，但未给出具体方案。

收到利得公司发出的公告后，工人首席谈判代表立即召开了第二次工人代表会议并发出公告：

1、建议全厂工人将于12月8日上午复工。

2、要求利得公司在12月12日前完成对全厂工人入职时间的书面确认。

3、要求利得公司在2015年1月10日前补缴工人入职以来的社会保险和住房公积金。

4、要求利得公司在12月13日前签订第二次劳资集体谈判协议书。

5、要求利得公司在12月13日举行第三次劳资集体谈判，就工人加班费、高温补贴、带薪年假等工人诉求展开谈判。

12月10日，广州市番禺区总工会温副主席一行六人到利得公司检查工作，并组织工人座谈会，重点询问了利得工人罢工的原因和具体诉求、工人代表的产生方式、工人团结基金的筹集和使用方式。温副主席恳切地建议工人理性维权，不要影响正常的生产秩序，适当做出妥协，并表示工会依法代表工人利益，当仁不让地支持工人依法维权。工人谈判代表很有礼貌地回答说：感谢番禺总工会的关心，利得工人维权是工人自发的、有组织的集体行动，现在劳资双方已展开了两次集体谈判，工人在全厂罢工两天后又集体复工，这高度体现了工人的团结、理性和智慧，工人有决心、有力量透过集体谈判形式维护工人的权益。劳资问题通过劳资谈判解决，对此劳资双方都有共识，

我们工人不邀请第三方组织或第三人参加劳资集体谈判，劳资双方直接对话解决问题。日后，如有我们工人解决不了的问题，再请番禺总工会协助。

在工人代表的督促下，全厂 2750 名工人入职时间的核对工作于 12 月 12 日顺利完成，为劳资双方解决社保、住房公积金、工龄补偿等问题奠定了现实基础。然而，原定于 12 月 13 日的第三轮劳资集体谈判未能如约进行，公司管理层召开各部门员工大会，针对工人加班费、带薪年假、高温津贴等工人诉求单方面发布公告：

- 1、单方面决定高温补贴、带薪年假、加班费三项打包一次性补偿，每年补偿 500 元，最高年限为五年。

- 2、春节之前发放部分搬迁补偿金。

61 名工人代表立即召开了紧急碰头会议，对公司单方面公告的决定表示不接受，会议要求各位工人代表下到车间收集工友们对公司公告的意见，并将采取一致的协调行动。各位工人代表征询了工友们的意见，绝大多数工人都不同意、不接受公司方面的意见，并要求与资方交涉。12 月 15 日，针对利得公司拒绝与工人代表展开第三轮集体谈判，在工人代表严正交涉无果的情况下，针车部门、手缝部门的工人开始罢工，抗议管理层出尔反尔、不信守承诺、拒绝集体谈判的行为。罢工当日，车间管理人员封堵车间大门，阻止工人走出车间，但是，工人团结一心，手牵手地冲出车间大门。至下午 2:00，超过 80% 的工人参与第二次罢工。工友们以集体行动支持自己推选的工人代表，并以此表达对公司种种违约行为的不满和愤怒。12 月 16 日，1000 多名工友走出车间集合到工厂广场。工友们买来了大喇叭喊出了震天的口号：青丝变白发、老来没保障！老板不守信、工人要尊严！工友口号惊天动地激动人心！同时，工友们还打出多条横幅在工厂内部游行。一条条红色横幅就像一面面鲜红的旗帜，体现出了工人的尊严与团结。

2014 年 12 月 17 日下午 1 点至 3 点，利得鞋厂劳资双方举行了第三次集体谈判，劳方 13 名谈判代表参加谈判会议，劳资双方平等谈判，地方政府有关部门、总工会等现场监督与见证。经过两个多小

时的紧张谈判，劳资双方就加班费、带薪年假工资、高温补贴补偿和复工时间达成一致：加班费、带薪年假工资、高温补贴三项合并以一次性每人每工作满一年 2000 元的标准发放，以六年为上限，工作未满一年的员工按每满一个月 166 元的标准发放，并于 2014 年 12 月 20 日前支付；全体职工须在 2014 年 12 月 17 日下午 4 时前，全面复工，正常上班，确保正常产量，否则公司无法执行上述补偿方案，全体员工需全面正常上班到 2015 年公司搬厂时。下午 4 点，在工人代表的号令下，利得鞋厂全体员工按时复工。

至此，利得工人经过长达 5 个月的团结组织的艰难成长过程，召开了 1 次部分车间工人大会、6 次代表座谈会、1 次全体工人代表大会预备会、2 次全体工人代表大会、2 次谈判代表座谈会，又经过 2 次全厂大罢工共计 5 天罢工抗争，举行了 3 次艰苦卓绝的利得劳资双方集体谈判，终于在第一阶段维权取得了伟大胜利！

2014 年 12 月 26 日，由于支持和协助利得工人维权行动，广东番禺打工族服务部主任曾飞洋在办公室遭遇不明身份人员暴力袭击，全国 29 个社会组织和 3372 各界人士参与联署同声谴责此一恶劣暴力事件。在联署签名者中，逾千名是利得工人。工人仗义联署，不仅让遭遇袭击的劳工维权人士心生感激，更加展示出了工人的道义力量。

二、集体协议迟迟未能履行，警方突然介入劳资博弈

利得劳资集体协议签订以后，资方如约履行了加班费、带薪年假工资、高温补贴三项承诺，但对于补缴社保、公积金和工龄补偿三项承诺却迟迟不予履行。与此同时，工人谈判代表出现分化，总谈判代表等 5 人多次明确反对召开全体工人代表大会，3 月 25 日、30 日、4 月 5 日，他们撇开其他 8 名谈判代表去南村镇派出所和镇政府交涉，但没有就交涉结果进行传达和商议，引发工人不满，直到 4 月 18 日有工友要求罢免这几个谈判代表后，他们才传达最近一次谈判

结果：补缴社保要拖延 2 年时间完成，公积金按每年只补偿现金 200 元，最高不超过 10 年工龄。

4 月 19 日下午，106 名利得工人和 20 名工人代表正在罗庄的富力城酒店开会罢免不称职谈判代表、补选新的谈判代表，要求资方本月底补缴完成社保和公积金及支付关厂安置费。下午 4 点左右突然闯进近百名番禺特勤警察和辅警，开来近 10 台特警车，殴打工友，抓捕工友，番禺打工族服务部工作人员孟晗被一辆黑色小车抓走。劳工学者王江松根据打工族服务部工作人员北国的报道发出一则微博，几个小时内引发网友近 2000 转发和数百条评论（截止第二天晚上被删除，该微博转发 5240 多次，评论 1183 条，阅读 180.1 万，徐昕、郭于华、刘建锋、迟夙生、石讷、肖雪慧、叶匡政、荣剑等意见领袖都做了转发和评论）。为解救被抓工人及孟晗，工人聚集在派出所门口，要求立马释放被抓人员，警方迫于压力释放了被抓工人，后又将被带往公安局的孟晗释放。虽然招致警方打压，当日下午，会议还是酝酿和推举出 19 名工人谈判代表，新的工人代表团队将以 15 女 4 男阵容迎接新一轮劳资谈判。孟晗被邀请作为劳方谈判顾问。

4 月 20 日，广州番禺利得鞋业的工人们再次发起全面罢工，这是利得工人为争取各项合法权益的第三次全面罢工。与此同时，19 名新产生的工人代表与政府工作组在番禺区南村镇政府谈判。资方代表是公司总经理等 8 名高层管理人员，南村镇政府、劳监、地税及番禺区总工会等有关部门的 6 名代表列席，由南村镇党委罗书记主持。工人谈判顾问孟晗和打工族工作人员朱小梅，因为政府有关部门及资方的坚决反对，没能进入谈判现场，北国接替孟晗成为劳方谈判顾问。

工人代表在谈判现场申明，此次罢工是利得公司不履行第四轮集体谈判达成的协议、欺骗和伤害利得工人正当权益所致，利得公司应该承担所有责任。要求利得公司立即与 19 名工人代表进行集体谈判，工人诉求有：

- 1、在关厂前办理员工社保补缴手续。
- 2、一次性处理工人住房公积金问题。

3、资方在4月25日前发布关厂员工安置方案，4月30日前把工龄补偿金发放到个人。4、在5月25前，为不愿去南沙工厂工作的员工开具离职证明，以便工人办理失业保险。

南村镇委罗书记及参会的相关政府部门针对首席谈判代表提出的每一项诉求作出解释或答复，最后有如下意见：

1、争取在2015年年底完成工人社保补缴手续。在这个期间，政府部门设立一个公共账户接受利得公司和工人个人的缴费款项，并接受工人代表的监督。

2、有关住房公积金问题的处理，尊重劳资双方的意愿，政府搭建沟通平台，协商一次性处理方案。

3、工龄补偿具体事宜，政府可以协调，但不作保证。

4、离职证明和失业保险，要求公司出具依法出具离职证明，并依法办理失业保险手续，人社局提供便利措施。

5、督促利得公司与工人谈判代表协商，要求4月21日启动新一轮劳资集体谈判。

全体工人谈判代表对这个答复表示不满，要求政府部门负起责任，督促利得公司立即与工人代表谈判，保障利得工人正当权益。为了防止公司搬走设备和货物，300多利得工友在寒冷的雨夜守护工厂。

4月21日，工人继续罢工，第二次集体谈判在南村镇府会议室展开。利得公司张总经理首先发言，介绍如下基本情况：春节前，利得公司已把780名社保补缴的名册、补缴基数、补缴年限等提交给了番禺地税局。经地税局审核，员工个人应该补缴的金额为500多万、公司应该补缴的金额为1200万、滞纳金为900多万。公司多次与地方政府部门交涉，要求减免900多万滞纳金，但未果。张总在今天的谈判会场多次谈到补缴社保产生的滞纳金的难题，希望政府帮助适当减免，工人谈判代表宋佳慧也当面向罗书记提出希望镇政府帮忙减免部分滞纳金，罗书记表示没有办法。对此，张总表示公司愿意承担全部滞纳金，配合政府部门办理补缴手续。

工人首席谈判代表余功斌重申要求公司关闭前必须完成社保补缴手续。会议现场，地税局工作人员电话请示上级领导，然后说7月底前尽量完成员工社保补缴手续。比较昨天谈判会议上政府部门答复在年底前完成社保补缴手续，今天政府部门答复说在7月底前完成，明显提前了整整五个月时间。但是，19名工人谈判代表一致要求公司在4月30日前把应缴社保金额全部打入地税局账户，5月30日前完成所有社保补缴手续。

工人谈判代表王光琼提出公司关闭补偿事宜，利得公司张总经理说公司已按去年集体谈判达成的协议内容做好了补偿准备，即按应发工资标准、每年工龄补偿一个月。

工人谈判代表王建萍提出一次性处理住房公积金事宜，利得公司张经理强调公司只能按之前的承诺处理（即每年补偿200元、最多不超过补偿10年）。所有工人谈判代表不同意公司的这项答复。劳资双方在这一项诉求上分歧明显。

本次谈判会议历时两个小时，劳资双方都有诚意透过集体谈判解决问题。在此，全体工人谈判代表督促利得公司认真考虑工人诉求，积极回应全体员工的要求，立即再次启动劳资集体谈判。

下午5点，公司利用广播告诉全体工人，作出如下承诺：

- 1、社保补缴提前到6月30日之前完成。
- 2、安置补偿金同意在4月30日前全部打到工人账户。
- 3、住房公积金每年补偿200元的数额不变，但会与安置补偿金一起到账。其他2条诉求没说。公司同时要求工人打开大门出货。

对此，工人谈判代表们认为，需要公司发布书面公告或签订协议书。并认为要哪天到账哪天才开工和开门！要求社保补缴在5月30日前完成。要求公司明天再谈判，不能单方出口头公告！

是夜，1000多名利得工人继续护厂行动，拒绝出货，展示利得工人的团结和维权到底的坚定信念。

与此同时，警方着手截断番禺打工族服务部与利得工人的联系。4月21日深夜12:15，有一伙不明身份人员猛击曾飞洋的家门，惊

醒了曾的父母与妻儿，吓哭了曾的家人，曾没有理睬，这伙人约 10 分钟后离开；深夜 12: 50，又有一伙不明身份人员来到孟晗的家门口，猛按门铃，孟晗也没有理睬，约 5 分钟后，这伙人离开。22 日黎明时分，为了不影响家人生活，为了更好地协助利得工人，曾飞洋离开了家，也没有回办公室，而是在肯德基大堂办公了一整天。22 日早上八点，孟晗家门口又出现了一群不明身份人员，孟晗被堵在家里不能外出。直至 23 日 11: 30，孟晗被困在家已超过 28 小时，外面不时有人拍门，家中被断电，孟晗只能靠充电宝里的一点电能与外界保持联系。利得工人知道这个信息之后，派出 12 名工人谈判代表亲自来到孟晗的家里，迎接孟晗出来。11: 45，孟晗与工友门一起下楼，离开家门后，孟晗与宋佳慧工友假扮情侣大摇大摆下楼、从小区后门堂而皇之走出。等不明身份人员醒悟过来后，孟晗已安全转移。王琼、宋佳慧两位工人谈判代表被带到富华派出所，18: 20，两位工人谈判代表安全回到工厂。利得工人再次以工人的勇敢、智慧和团结行动支持协助他们的工人组织者孟晗，让孟晗脱离险境。在这个营救过程中，陈辉海、朱小梅、邓小明、北国、刘少明、黄敏鹏等劳工工作者和公民也来到现场声援和协助。工人们决定照常守夜，镇政府大小官员到一线做工人工作。细雨靡靡，人们都担心事态会朝着不利于工人的方向演化，甚至会出现强制清场的结局。

三、劳资冲突可以和平理性解决，

利得集体谈判案例意味深长

然而，峰回路转，柳暗花明，迫于工人的坚决行动，就在 4 月 23 日晚上，政府和利得公司发出加盖双方公章的联合公告，除公积金补缴标准未能满足工人的诉求之外，基本同意了工人的两项主要诉求：一是 4 月 30 日一次性结清经济补偿金（连同一年 200 元公积金），二是 5 月 30 日工厂搬迁前基本完成社保的补缴，如有少量剩余工作，公司将派专员负责善后，直至 6 月 30 日完成此项工作。番

禺打工族服务部深夜召开会议，决定建议和动员工人接受公告，并于第二天发出简报：

【利得工人维权简报 22】23 日夜晚，利得公司和南村镇政府联合发出公告，该公告摘要：1、在 6 月 30 日前将 780 名工人社保补缴全部完成，搬厂完成之前把剩下的补缴社保资金全部打入南村镇地税局专门账户监管。2、4 月 30 日一次性将关厂安置补偿金和公积金补偿打入每个员工个人账户。亲爱的工友们，其实除了这个周末，本月也就只剩下 3 天时间了，这个操作时间与去年 12 月 17 日至 20 日的加班费补偿金到账时间是一样的！关厂安置补偿金标准和公积金打包补偿标准不变，其它的女工产假补偿与离职证明手续办理均没有变化；而且，南村镇政府也与利得公司加盖了公章。因此，经过严密分析，我们认为这次公告内容具有可操作性，值得全厂工友接受和信赖。亲爱的工友们，去年的 2 次大行动已经表明，全厂统一复工的动作也同样体现出了伟大的工人力量！我们要珍惜这个展示伟大力量的机会。接下来的重点工作，就是监督利得公司履行公告内容，不让工人的权益落空。

问及为什么形势会峰回路转，曾飞洋、孟晗、彭家勇回答说，一是 2700 多名工人的高度团结和组织，以及他们罢工 5 天守厂 4 夜的坚决的集体行动，二是劳工界和社会各界的积极声援；三是长期的工人培训和组织动员是集体行动能够团结坚持到底的基础。

虽然劳工界普遍建议利得工人接受资政方发出的公告，但利得工人对政府出警打压工人和劳工机构人士的行为深感疑惧，对多次出尔反尔的厂方失去信任，又由于工龄补偿尚未到账且社保补缴日期及住房公积金补偿数额存在分歧，工人坚持罢工。24 日下午，厂方发放了工龄补偿核对单，并为守在门口的工人搬来三箱饮用水。工人认为厂方此举意图在于说服工人让开大门让厂方出货，表示“已经骗了我们好几次了，再也不会上当了，什么时候把钱（工龄补偿）打到账上，什么时候才给他们开门。”虽然员工表示在住房公积金赔偿数额上可作出让步，但是由于工人对厂方已经失去信任，工人坚持工龄补偿到账才会考虑让厂方出货和复工，罗书记当面向守门工人表

示若厂方食言政府会给工人一个交代，工人却坚持“钱就是交代”。因番禺工厂罢工，利得其他两个分厂由于没有原料，也相继停工。

坚持到4月25日下午，厂方基本满足了工人的诉求，工人宣布复工。@利得工人 微博发布第23号简报：

【利得工人维权简报 23 补偿金已入账社保已开始补缴 利得工人集体维权取得巨大胜利】

1、4月25日下午3点，关厂安置补偿金和一次性处理公积金的补偿开始打入全厂工人账户。关厂安置补偿金的标准是按去年12月份公告中的每年工龄一个月的应发工资标准执行，关厂安置补偿金的画饼终于变成了实实在在的果实；一次性处理住房公积金的补偿由原来的每年200元增加到250元、补偿上限由原来的10年提高到15年。

2、社保补缴事宜取得突破性进展。已有368人的补缴所需资金今天打入地税局有关账户。利得鞋厂在去年底开始登记的工人申请补缴社保工作中，全厂共计有783名工人积极登记申请补缴社保。经过这次新的20名工人谈判代表团队与政府、资方的2轮谈判，社保补缴所需时间由之前的两年半时间补完，加快到今年6月30日之前全部补缴完成。其中，今天下午已经完成了首批53名工人社保补缴扣款工作。同时，目前已经完成了315名工人社保补缴数据审核，这315名工人社保补缴所需资金今天已经打入地税局，有关账户进行严密监管，不得挪作它用！剩余的415名工人的社保补缴数据正在全力加快审核，在6月底之前全部补缴完成，其中这415名工人补缴社保所需资金将于5月30日前打入地税局有关账户监管。

3、第三次利得工人集体维权行动胜利结束。利得工人取得的巨大胜利来之不易，经历了六天罢工和五夜护厂行动，是依靠全体利得工人团结一致的行动和钱到账才复工的坚定信念。利得工人谈判代表团队的职责和使命并没有结束，她们将继续监督社保补缴事宜的进展，直至补缴完毕。

4、利得工人的抗争不是孤立的，得到了广东番禺打工族服务部等社会各界广泛的关注和声援，尤其是广州中医药大学第一附属医

院的维权工人陈滔、张科等四名工友在现场声援，他们还给我们利得工人赠送了四箱饮用水，增添了我们坚持到底的信心和力量。

5、前后三次的利得工人的集体维权行动，旗帜鲜明地提出劳资集体谈判和工人代表制主张，并涌现出一批又一批有觉醒、有意识、有担当的工人。向利得工人致敬，利得工人以坚定的团结和坚韧的斗志再一次战胜了不可一世的强大资本！利得工人的胜利将极大地鼓励中国各行各业的工人集体行动，必将推动中国劳资集体谈判制度的发展。

工人团结有力量，集体谈判争权益！

工人团结万岁！

劳工学者王江松评论：经过利得工人6天罢工5夜守厂的抗争和三轮劳资集体谈判，利得公司劳资冲突落下帷幕。利得案例表明：1、在工业市场经济中，劳资冲突完全可以通过劳资自治的集体谈判得到解决；2、政府应当保持公平中立，努力促成双方和解，贸然出警打压工人不仅越出职权范围而且会恶化劳资关系和劳政关系。

据此，我们可以对利得工人集体维权案例做一个初步的总结分析。

1、成功地克服了人数众多的集体行动的瓶颈和困境，形成了高度民主而有效的组织体系

美国经济学家和社会学家曼瑟尔·奥尔森在《集体行动的逻辑》一书中，深刻分析了集体行动的悖论和困境：一方面，集体行动是创造和提供公共产品的必由之路，另一方面，集体行动却经常因为参与者的机会主义行为（搭便车）而趋于瓦解。从经济学的个人主义视角出发，奥尔森首先假定，每个人都是理性人，而理性人的显著特征就是行为前要进行成本收益的计算和权衡，以追求自身效用的最大化为目的，因此情况往往是，理性的自利的个人不会积极主动地发动集体行动、提供集体物品以满足所属集团或组织的需要，在人数众多时

尤其如此。问题的关键在于，当大型潜在集团的个别成员看到他的支持对集体目标的实现在任何情况下都不能起决定作用时，以及当他看到无论他对集团目标的实现有没有出过力他都能从他人的努力中获益的时候，他就会倾向于放弃参与集体行动，或者拒绝为集体产品的生产支付成本。

博弈论则从另一角度发现，貌似个人理性的趋利行为往往会导致集体无理性的囚徒困境。“囚徒困境”模型是：有两名嫌疑犯被拘留所分别看管，地方检察官确信他们犯有某项罪行，但缺乏确凿的证据，需要取得他们的口供。于是检察官分别告知这两个人，他们可以选择承认有罪或不承认有罪，判决将根据其认罪态度做出，其中认罪者轻判，不认罪者重判。检察官的对策是，如果两人都不认罪，就给他们编造某种小罪予以轻判；如果他们都认罪，就按照他们所犯罪行起诉并建议酌情减轻一点处罚；如果一人承认一人不承认，则对承认者予以轻判，对不承认者予以重判。毫无疑问，如果两人可以见面交流并相互信任，作为理性人，他们一定会选择都不承认，因为这会得到最好的结果。但问题是他们既不能见面，也缺乏相互信任，于是他们从自己利益最大化出发，争取通过认罪而得到最轻的处罚，而不管对方是否认罪，结果他们不约而同都选择了认罪，而这恰好落入了检察官的圈套。他们的个人理性恰好导致集体的不理性。早期工人不能够做出团结一致进行集体抗争这种能够给他们带来最好结果的策略，而是从确保自己个人安全和利益并避免最大损害这种个人理性出发，选择了不抗争的策略，结果自然是加重了资本对劳动的整体上的控制和剥削，而在集体境况得不到改善的情况下，个体工人的处境自然也得不到改善。

毋庸讳言的是，中国工人总体上还没有成为一个达到自我意识并组织起来的、自为的阶级，只是在各地尤其是在珠三角、长三角地区，出现了较多组织化维权的案例。这些案例大多数限于人数较少的企业，比如常德沃尔玛、佛山工艺总厂、广医附属第一医院、深圳迪威信、广州大学城物业管理公司、番禺新生鞋厂等等，少则几十人，多则二百来人，由于工人们彼此之间因为地缘关系、业缘关系而相当

熟悉，小范围内面对面的聚会和交流比较容易梳理大家的共同诉求，从而能够建立起比较紧密和严密的组织体系。而工人人数众多的企业，或者没有发生过任何集体行动（如深圳富士康），或者只发生过偶然原因引发的骚动（如郑州富士康），或者虽然有过初步的组织化努力，但终归由于没有找到有效突破集体行动瓶颈制约的办法而功成垂败（如东莞诺基亚和东莞裕元）。此前规模较大（4000人）并且取得成功的工人集体行动只有深圳先进微电子厂，但这个案例的工人组织化内情不为外人所知。相比之下，利得工人的组织化过程得到比较多的披露，可供人们进行研究和传播。

利得工人前期在彭家勇、朱小梅、邓小明，后期在曾飞洋、孟晗、北国、朱小梅的辅导下，扎扎实实、一步一个脚印地完成了自组织的过程，自下而上地选举产生了60多名工人代表，又从工人代表中选举产生了13名工人谈判代表，最后从工人谈判代表中选举产生了首席代表、第二代表、第三代表。在这个基础上又形成了谈判小组、团结基金管理员、新媒体宣传员、工人纠察队的职能分工。这样一个民主选举的过程，就是工人诉求的梳理过程，就是分散的工人形成共识、共同意志、共同目标的过程，就是一个工人跨越个人理性的局限性而上升到集体理性、跨越个人利益的狭隘性而上升到集体利益的过程。这是有效的集体行动的制度性保障。因为在民主的基础上形成了共同目标和意志，才形成了工人代表和谈判代表的权威性，才能够令行禁止，该罢工的时候就罢工，该复工的时候就复工，有张有弛，进退自如，而不会陷入到工人内部的纷争和内斗之中不能自拔，最终被政府和资方分而治之、各个击破。

值得特别称赞的是，利得工人意识到了民主是一个过程，不是某一次选举完了以后就一劳永逸了，而是需要不断地监督和促进民主决策体制的有效运行。当工人们发现以总谈判代表为首的5名谈判代表不能履行代表职责时，工人们便果断启动了罢免、改选和补选程序，重新建立了一个有效的代表结构。工人们把组织的权力牢牢地掌握在自己手里。

这个组织化、制度化的过程，当然以工人的意识和思想水平的提

高为前提条件。如何提高工人的意识和思想水平呢？我们认为要从两个层面入手：

一是突破以机会主义为核心的个人理性和个人利益逻辑，而建立以团结互助为核心的集体理性和集体利益逻辑，从而克服集体行动的瓶颈、跳出集体行动的陷阱：（1）我出的力虽然很小，但很多这样小的力汇合起来会形成排山倒海的巨力；（2）如果集体行动成功了，我不出力固然也可得利（分享集体产品），但人人都像我一样不出力，结果将是谁也不可能得利（根本就不可有集体产品）。这个层面的启蒙、培训和教育，以每一个普通工人为对象，以诉诸、启发、培养普通工人的长远和共同利益意识与集体理性为主要任务。

二是克服恐惧和奴性的情感和意志倾向，而建立一种以勇敢追求公平正义为核心的情感和意志取向，也就是在上述利益的逻辑演进的基础上进一步升华出道义的逻辑。这个层面的启蒙、培训和教育，在一般情况下，或在最初阶段，不是针对每一个工人的，而主要是针对工人积极分子的，旨在促使他们成为工人领袖。要实现第一个转化，要把工人团结组织起来并开展有效的行动，就得有人先走一步，身先士卒，以榜样的力量带动普通工人，而这些人一定会遭到既得利益集团的打击和伤害，他们不可避免地冒更大的风险，甚至需要牺牲自己的经济利益、安全、健康，乃至要冒生命的危险。没有强烈的道义价值观和精神信仰是很难付出和承受这一切的。利得首批工人领袖后来之所以被淘汰，就跟他们缺乏这样的价值观和信仰有关，这使他们很难经得起强势的政府和资方的威逼利诱。

2、工人代表制的历史必然性、正当合理性和法理依据

所谓工人代表制，是在近年广东劳工运动中涌现出来的一种工人组织模式，主要内容是，在没有工会的企业，或在有工会而工会不作为、工人对工会不信任的企业，工人通过自下而上的选举或签名委托，产生工人代表以及工人代表委员会，代表全体或大部分工人就劳动权益问题与资方进行集体谈判。这个模式是由广东劳维律师事务所段毅等律师与深圳冠星链表厂 1000 余名工人，于 2012 年在与资

方的博弈过程中首次创造和总结出来的，以后几年，逐步在珠三角地区得到推广和运用。

工人代表制的产生和普及，不是偶然的，而具有深刻的历史必然性与正当合理性，在本质上，它与工会（其本意就是工人的团结、联合和组织）的产生和发展是同一种历史现象：工会就是工人代表委员会，而工人代表制和工人代表委员会也就是工人的团结、联合和组织。当然，工人委员会与工会的区别还是有的，在发达国家，前者存在于企业内部，并且是法定的企业内部工人参与企业管理的唯一组织形式，后者通常是跨企业的，是行业性、产业性、地区性和全国性的工人联合组织，并且具有多元竞争的特征；在中国，职工代表大会和工会也具有若干区别，尤其是在工会被一元垄断的情况下，工人代表制就成为工人在工会之外的另一种有效的组织形式。

工会也好，工人代表制也好，在其产生和发展之初，往往是不被当时的法律所认可的，甚至被认为是非法的，只是在后来才一步一步取得合法的地位。回顾历史，我们发现，工人的团结组织权、集体谈判权和罢工权，在法律认可和保护它们之前，其实以一种自然而然的方式存在了，故而我们把它们称为自然权利、自然法和自然正义，成文法只是在后来以人为的、有意识的方式对它们加以认可和保护，同时协调它们与其他公民权利之间的关系，并以行政执法和司法审判的方式对侵犯这些权利或越界行使这些权利的行为加以惩罚。

目前，新生的工人代表制可资利用的法律资源有：

（1）联合国《人权宣言》第 23 条规定：“人人有为维护其利益而组织和参加工会的权利”；我国政府已经签署的《公民权利和政治权利国际公约》第 22 条规定：“人人有权享受与他人结社的自由，包括组织和参加工会以保护他的利益的权利”；全国人大已经签署的《经济社会文化权利国际公约》第 8 条规定：“人人有权组织工会和参加他所选择的工会，以促进和保护他的经济和社会利益；这个权利只受有关工会的规章的限制。”我国是联合国常任理事国和人权理事国，有义务遵守这三个最主要的人权公约。

（2）我国宪法第 35 条规定：“中华人民共和国公民有言论、出

版、集会、结社、游行、示威的自由”，而工人的团结权和组织权无疑就是公民结社权的具体落实。这是工人代表制的最高的宪法依据。

(3)《工会法》第2条：工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织；第3条：在中国境内的企业、事业单位、机关中以工资收入为主要生活来源的体力劳动者和脑力劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度，都有依法参加和组织工会的权利。任何组织和个人不得阻挠和限制。虽然该法规定中华全国总工会是唯一合法的工会，违背了“自愿结合”这一基本原则和基本要件，但从法理上说，工人是建立和组织工会的唯一主体，工人享有不可剥夺的团结组织权，应该是毫无疑问的。因此，当官办工会不能满足工人结社、团结、组织、维护和争取权益的需要时，工人以其他形式自愿结合起来，是符合工会法理的。

(4)中华人民共和国民法调整平等主体的公民之间、法人之间、公民和法人之间的财产关系和人身关系，其第六十三条等规定，公民、法人可以通过代理人实施民事法律行为。民事法律行为的委托代理，可以用书面形式，也可以用口头形式。书面委托代理的授权委托书应当载明代理人的姓名或者名称、代理事项、权限和期间，并由委托人签名或者盖章。西南政法大学教授陈步雷等人认为，方兴未艾的工人代表制完全适用民法上述委托代理的法律规定。在珠三角地区实际的劳工运动中，工人们不仅通过工人代表制形成民法上的委托代理关系，而且通过对其他公民的授权形成委托代理关系，比如南海本田工人委托中国人民大学教授常凯成为他们的谈判代表，新生鞋厂工人、联盛工人委托刘少明成为他们的公民代理，而当地政府也认可了这一法律行为。

(5)公司法第十八条除规定公司职工依照工会法组织工会、开展工会活动、维护职工合法权益外，还规定公司依照宪法和有关法律的规定，通过职工代表大会或者其他形式，实行民主管理。公司研究决定改制以及经营方面的重大问题、制定重要的规章制度时，应当听取公司工会的意见，并通过职工代表大会或者其他形式听取职工的意见和建议。那么，利得工人以及其他维权工人团体的工人大会、工

人代表委员会当然应该属于“职工代表大会或者其他”实行民主管理的形式。

(6) 劳动法第八条规定，劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。第三十三条规定，企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。集体合同由工会代表职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。

劳动合同法第四条规定，用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。第五十一条规定，企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

《广东省集体合同条例》第十条规定，集体合同由企业工会代表职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。第十二条规定，已建立工会的企业职工一方首席代表应当由工会主席或者工会主席书面委托的代表担任，其他代表由工会确定。没有建立工会的企业，职工一方代表由职工民主推举产生，并应当有半数以上职工同意。首席代表由参加协商的代表推举产生。

虽然上述法律处处强调法定工会的优先代表地位，但一个“或”字，也为工人代表制提供了一定的法律依据。利得公司以及其他没有工会的企业，工人选举产生工人代表委员会当然是完全合法的，对

此，资方和当地政府也没有任何异议。争议较大的，一是在有工会而工会不作为、工人不信任的企业，工人有没有权利产生工人代表委员会？我们认为，“工会或者职工”“工会或者职工代表”的表述，已经给工人代表制留下了法律空间，而且在法理上，工人、职工显然比工会具有更高的法律地位；二是上级工会指导没有工会的企业选举职工代表，应不应该理解为上级工会的指导是必备条件、工人没有直接选举职工代表的权利？显然不能这样理解，因为这会剥夺工人的组织权和选举权。上级工会的指导必须基于工人的同意和请求，上级工会有帮助工人选举代表的义务而没有否决工人选举产生的代表的权力和法律依据。利得工人与番禺区工会副主席的对话充分显示了工人与上级工会的这种法律关系，区工会副主席也没有对工人代表的说法予以否定。

值得指出的是，工人代表制不仅对于当代工人阶级的组织化进程意义深远，而且对于整个社会运动具有极高的启发和榜样价值，如果社会各界都能像劳工界一样，通过代表制组织起来，那么整个公民社会的雏形就呼之欲出了。诚如此，实为国家之福、民族之福也。

3、以劳资双方为主体是集体谈判的基本原则

应该说，在去年年底的三轮利得公司劳资谈判中，劳资双方显示了充分的主体地位，当地政府难得地保持了客观中立，对此，劳工界人士曾经予以高度评价，认为利得劳资纠纷的解决模式可以成为劳资集体谈判的一个范本。资方后来之所以没有按照谈判协议所规定的日期补缴社保公积金，引起工人的怀疑和怨愤，根据后来张总经理在谈判过程中的透露，主要是因为政府职能部门办事不力，而且不愿放弃高达 900 万元的滞纳金（这个其实是可以争议的：以前地方政府由于招商引资的需要，或者官商利益输送，对企业补缴或者少交社保公积金的行为监管不力，是导致劳资冲突的重要原因，而一旦爆发劳资冲突，政府又不仅对自己的责任一推二五六，而且乐得征收一大笔滞纳金，令人想起著名的钓鱼执法）。此外，首批工人谈判代表中的 5 名去了几次镇政府和派出所以后，就改变了维护和代表工人的

初衷，不知政府官员在其中做了什么手脚。尽管如此，只要劳资双方坦诚相待，也不至于再次爆发激烈的罢工和守厂行为。

正是警方的不当介入，抓捕了参加工人代表会议的两名工人和一名劳工机构工作人员，引爆了第二天的全厂大罢工，此后警方又强力切断劳工机构与工人的联系，对曾飞洋、孟晗等人进行骚扰和监控，但这丝毫也不能熄灭工人的集体抗争，反而使他们更加紧密地团结起来，以至派出 12 名工人代表去营救被困在家的孟晗。鉴于警方这种粗暴违法的行为，工人产生了对政府强烈的不信任，以致在镇政府和利得公司发出联合公告后，工人坚持罢工和守厂，要求补偿款到账后才复工和允许工厂出货。客观地说，资方也因为政府的不当介入而蒙受了损失，而政府最后也没有得到什么。

当然，这里面情况比较复杂，就是“政府”并不一定是一个统一的主体。从利得工人发布的简报来看，以罗书记为主官的南村镇政府还是在努力促成劳资双方集体谈判的，但番禺强力部门却对工人和劳工机构进行了暴力维稳。于是情况成了这样：利得劳资双方都有相当的理性和自治能力，反而是政府在屡屡出警，挑起事端；一些政府部门不甘于劳资双方成为社会主体，而是试图永远掌控一切！这是违背社会发展的客观规律的，也是注定不可能达到目的的。

19、20 世纪的历史发展证明，劳资双方的自治、自主的集体谈判，是解决工业市场经济条件下劳资冲突的基本制度和途径，应该说，劳、资、政、社会各方都因此而受惠。需要郑重告知资方、政府和社会各界的是，各国劳工运动历史表明，工人也具有足够的理性，在他们争得了团结组织权、集体谈判权和罢工权之后，很少有利用这些权利把资方赶尽杀绝的例子（这也意味着自己失业），而是像利得工人一样善于做出妥协和让步。只有在劳工缺乏基本权利、政府和企业联手镇压工人、社会也不支持和声援工人的情况下，工人才会诉诸极端的行动，才有可能发生暴力革命和无产阶级专政。

（鸣谢：本文主要根据新浪微博@利得工人 和番禺打工族服务部发布的相关信息写成，谨向利得工人和战斗在第一线的劳工公益机构致以崇高的敬意！）

十五、劳资政三赢之典范

——广州西铁城工人集体维权纪实及其分析

刘少明 彭家勇 王江松¹

2015年2月5日，广州花都西铁城工人通过网络向全社会发出求助信息，全文如下：

西铁城广州有限公司位于花都区新街大道，现在员工1100余人，2015年2月5日上午所有员工都在车间内正常上班，公司在没有任何通告的情况下要求我们所有员工在两点半下班离开公司。在不知情的情况下，我们问公司工会主席，可工会的答复与我们一样什么都不知道，而当地派出所警察与治安员有近50人戴着钢盔坐在保安室旁边的小会议室内等待。

下午近2点40分，正当员工慢慢走出车间拿着手机在草坪上留影时，大批防暴警察进入，要求我们立刻离开，他们是受花都区政府委托来清场的，要求所有员工离开公司，离开后从明天开始不得进入西铁城公司。我们在公司工作了十多年现在却无缘无故地让我们走人，员工心里就不平，大家一起过去找公司领导面谈，一致要求公司给出让我们离开公司的理由，可董事长志贺让一名黑律师出来对我们说：我受西铁城公司委托全权协商处理此事。员工一听这话就全走散了，原因是我们的劳动合同是与西铁城广州有限公司签订的，他没有资格与我们对话，我们工作了十多年，公司要协商什么？是否有补偿？如何补偿？我们的要求很简单：公司说出解散我们的理由，公司是倒闭还是破产？解散我们是终止劳动合同还是什么？

¹ 刘少明，工人活动家、劳工维权义工；彭家勇，劳工NGO工作者，工人出身的集体谈判专家；王江松，劳工学者。

时间接近 19 时，大批特警将手无缚鸡之力的女员工用盾牌推倒在地（有的女工摔破了头），他们站成人墙帮助日本人下班离开公司。

日本侵略我中华大地整整 14 年之久，抗日战争打了 8 年，死了千千万万的先烈们才使我们过上了现有幸福的生活，政府当官的你拿着我们纳税人的钱却打我们员工，你们为何不去南海？又为何不去钓鱼岛？欺负弱不禁风的打工仔、打工妹算什么本事？今天来西铁城公司的领导，你们得了西铁城多少好处才欺负自己的同胞？你们身为共产党员，为何不摸着良心，918 事变忘了吗？77 事变忘了吗？南京大屠杀忘了是吗？

西铁城工人发出求助信息后，劳工学者王江松、劳工机构工作人员彭家勇、工维义工刘少明通过新浪微博和微信简报第一时间转发了，并且迅速与工人积极分子取得了联系。

中国声援劳工工作室决定介入西铁城工人的正义维权行动，由刘少明担任总督导，负责全面协调工作以及与政府方面交涉，由黄谨记、黄敏鹏负责现场声援工人。黄谨记立即协助工人建立了两个微信群，方便工人讨论维权话题。刘少明邀请广东劳维律师事务所工人培训部协助指导工人通过集体谈判维护正当合理的权益，工人培训部主任陈辉海指派彭家勇具体负责，通过微博、微信和电话指导工人组织动员和集体谈判；邀请广东劳维律师事务所主任段毅律师和王江松教授担任法律顾问；邀请曾飞洋和邓小明等人协助指导工人的集体行动。随后几天，羊城晚报、新华社、中国之声、人民网、经济观察报，还有劳工互助网和锤子之声等劳工自媒体，都做了宣传报道。

刘少明随后发出第一条简报：

广州花都区新华镇西铁城公司今天倒闭了。老板把大家赶出厂门，大量工人在维权。西铁城精密（广州）有限公司地址：广东广州花都区新华新街大道佳发工业村。请大家关注！广州现在大量劳工失业，广州花都西铁城过年突然裁员千名劳工。

今天资方和当地警察 100 多人把工人赶出厂大门，有工人被打伤，并拉出多条狼狗震慑工人。广州公民黄谨记独闯现场，通过微信

进行实况报道！这个只有 20 出头的年轻人，围观声援时表现得很勇敢和理性！

彭家勇在工友微信群中做了如下动员：工友们，劳动 NGO 机构人员陈辉海、彭家勇及热心关注劳工权益的学者和公民进群来帮助你们了，包龙军、刘书庆、陈建刚等人权公益律师也来了！抱团取暖，胜利一定属于西铁城工友们！

彭家勇建议，明天上午工人在厂区集合后，首先应当召开工人大会，选举工人代表、总代表和谈判代表，建立工人组织，全体工人必须统一诉求，听从工人代表的统一指挥，统一行动，用集体行动支持自己的代表与资方进行集体谈判。

根据劳动合同法第四条，用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定，在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

关于谈判方面，可以以 2 (n+1) 为基础谈判，1.8、1.6、1.5 倍都可以谈，尽量争取，要指出公司违法终止劳动关系的事实，才有谈判的依据。公司违反《劳动合同法》第四条第二款，涉及劳动者切身利益的重大事项没有跟工人平等协商，关厂当然属于涉及劳动者切身利益的重大事项，不提前一个月跟工人协商就单方面决定是违法的。违法终止劳动合同就应当支付双倍的赔偿金。

工友们，这次裁员备受关注，劳工律师段毅、劳工学者王江松、人权公益律师包龙军、刘书庆、陈建刚、劳工 NGO 集体谈判专家陈辉海、曾飞洋、彭家勇以及热心关注劳工权益的李小玲、黄谨记、黄敏鹏、胡海波和刘少明等关注劳工权益的公民，都将会聚集在你们的身

边！你们为尊严和权益而勇敢的抗争已赢得了世人的尊敬和关注。和平理性地表达劳工神圣的诉求，是天赋的人权。没有任何一股势力能阻挡你们的胜利。团结一致就是你们抗争胜利的保障！

中国声援劳工工作室

刘少明、伍立娟，2015年2月6日

《花都早晨》也于2月6日发出报道：西铁城精密去年就开始不断裁员了，但是昨天（2月5日）下午突然贴出公告，清场结业，要和一千多名员工解除劳动合同，没有说明具体赔偿细则就要所有员工离开工厂，员工怕走出厂门就再也进不去，所以个个不肯走，一千多名员工聚集在工厂不肯离开！现在已经有警察和劳动局的相关人员介入。千名员工春节前失业，让员工情何以堪！希望员工工资和经济补偿等合法权益问题能够得到妥善解决。

广州市花都区人社局有关负责人称，西铁城精密（广州）有限公司上个月已经就解散和清算向广州市人社部门提出了报备，根据《劳动合同法》第44条第5项规定：“用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的，劳动合同终止。”而劳动合同的终止和合同的提前解除不同。劳动合同终止的情况下，企业只要给予经济补偿金就可以。人社局向工人们表示，如果工人不同意企业经济补偿方案，可以向法院起诉。

2月6日晚上，王江松教授针对花都区人社局的说法发出微博说：花都区人社局副局长的解释是错误的：企业裁员仅仅向劳动部门报备是不够的，按劳动合同法第四条、第四十一条规定，有关职工利益的重大事项须与工会或职工代表协商，裁员20人及以上须提前一个月通知工会或全体职工。

王江松还就企业破产过程中的劳工权益维护问题指出：破产法第四十八条规定，债务人所欠职工的工资和医疗、伤残补助、抚恤费用，所欠的应当划入职工个人账户的基本养老保险、基本医疗保险费用，以及法律、行政法规规定应当支付给职工的补偿金，不必申报，由管理人调查后列出清单并予以公示。职工对清单记载有异议的，可

以要求管理人更正；管理人不予更正的，职工可以向人民法院提起诉讼。破产法第一百一十三条规定，企业所欠员工权益必须优先于所有其他债权甚至银行债权和税款而得到清偿。

根据相关法律，花都西铁城工人初步梳理出下列诉求：

- 1、根据工作年限支付解除劳动合同的经济补偿金 N+1。
- 2、支付违法解除劳动合同的赔偿金。
- 3、支付因公司突然违约而导致的员工子女转学、租房等生活成本增加的经济补偿。
- 4、按法律要求办理好员工失业金领取手续。
- 5、办理员工住房公积金领取证明。

2月7日，刘少明发出第二份简报：广州花都西铁城工人抗争之二：

继昨天报道后，广州花都西铁城厂工友微博在劳工学者王江松教授和各界人士的推动下，关注量达30多万人次。

今天广州公民谨记一早来到西铁城厂大门和800多工友们会合，随西铁城工友一道步行去花都区政府静坐示威，跟踪播报了今天的游行静坐表达诉求的抗争全程，公民黄敏鹏也专程从广州赶来现场声援。天空下着细雨，工友冒雨前行。警察手持警棍和盾牌一路护送工人到广州花都区政府。沿途800多工人分三拨行走，没有横幅，也没口号，文明理性地行走在人行道上。

两个多小时后，工友来到花都区政府广场台阶上静坐。同样没有横幅，没有口号，一切都显得那样理性平和。下午3点，一部分工友来到花都区维稳信访中心静坐，由于今天是周六，区政府部门没人上班，故没有政府工作人员接诉，但工友们仍然理性静坐到下午5点多钟才散去，并清理现场留下的垃圾。这也使得花都国保大队忙了一整天，整个今天的行动没有发生暴力冲突，比昨天缓和许多了。

今晚6点多和8点多，花都国保两次打电话给我，问及我就花都西铁城工人维权发帖之事，我说我只是客观报道了昨天所发生的暴力行为，有女工受伤倒地的照片，有多只狼狗在现场出现的照片，

还有百多警力列队的照片等，并指出地方政府过度使用了警力，原本是一场劳资纠纷，却演变为一场劳政对抗，贬损、降低了政府的诚信度，是得不偿失的。随着人们的权利意识的提升，今后劳资纠纷将会大量产生，再采取过度使用警力的方法，只会更加激起民众与政府的对抗，这是十分危险的。

国保听了上述所说，没有反驳我，在某种程度上是认可的。我再一次表达了我们维权人的理念：“我们推动的不是一个国家和政府的跨台，而是推动一个国家和社会的进步。”并让他转告上级，在广州花都西铁城工友维权中不要发生抓捕工友事件，我相信他一定会转达的，但所谓上级会不会体恤劳工、立足劳工办事，也只有天知道！因为警察早已是资政方的家丁了。刘少明 2015.2.7

2月7日晚，西铁城公司发出公告：关于西铁城精密（广州）有限公司员工劳动合同终止的相关事宜的补充通知：

在政府有关部门指导下，与工会及员工代表协商，就员工劳动合同终止的相关事宜补充通知如下。

一、在原方案基础上，再增加一个月的特别协商金，特别协商金为经济补偿金基数金额。

鉴于确认书已印刷完毕，增加一个月的特别协商金在《确认书》上手写注明并加盖公司公章，不再重新印刷。上述增加的一个月特别协商金将和《确认书》上印刷的一次性经济补偿和特别补偿直接汇入员工工资账户。

二、经协商，公司将确认统计在职的员工从2013年2月7日—2015年2月6日期间的法定节假日有加班的员工，在过去已经支付了3倍加班工资的基础上，将在本次终止劳动关系时增加给予法定节假日当天的正常工资，该部分金额在2015年2月13日之前支付。

三、对于有准生证的已经生完孩子的员工，如尚未申领报销生育费用、生育津贴的，公司将发给产假期间的生育补贴并报销生育费用；如已经申领报销生育费用、生育津贴，生育费用及/或生育津贴尚未领取完毕的，公司将补偿未能领取部分。

对于能提供准生证及区级以上医院的怀孕诊断证明的孕期女员工，根据《广州市劳动和社会保障局、广州市财政局关于关破企业怀孕职工生育保险待遇的通知（穗劳社工伤（2009）1号）》，怀孕员工已参加生育保险满1年的，由生育保险基金按规定支付本次生育医疗费。公司将按照该通知将怀孕员工资料报主管社会保险经办机构备案，员工可在生育后1年内到市医保中心申请医疗费核销，并继续享受原方案中98天补偿的待遇。

四、另外几点补充说明：

- 1、认为经济补偿金基数有问题的员工，可与公司核对。
- 2、有关加班费的计算标准，公司是严格遵照劳动合同的规定执行，符合法律法规规定。
- 3、公司根据《职业病防治法》于2015年1月12日—1月14日安排员工到花都区疾病预防控制中心进行了职业健康体检，有参加本次职业健康检查的员工可以于2015年2月8日到办理退职手续的窗口领取个人的职业病体检报告。

4、关于大家关心的社保补缴手续的进展状况，人社局将于2月8日公告告知。

五、本补充通知仅适用2015年2月8日16点30分之前完成《确认书》签字手续的员工，未在上述期限前签订《确认书》的员工，公司将只支付法定经济补偿金，《确认书》及本补充通知中的各项内容不予支付。对于已经签订《确认书》的员工，公司将按照本补充通知在2月13日之前全部支付给这些员工。

公司的提前解散，是经公司董事会决议和有关主管部门批复，符合《劳动合同法》第四十四条（五）款规定的“用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的”法定情形，劳动合同终止。除上述补充之外，劳动合同终止的补偿不再进行调整。在《确认书》上签字视为对本补充通知全部事项的确认。

特此公告，请员工相互告知，尽快办理。

西铁城精密（广州）有限公司

2015年2月7日

当天晚上，资方和政府相关部门官员带着协议找到每个员工家里，要求工人签署 N+2 的安置协议，大部分员工接受并签署了这个协议。工龄在五年以上的大约 300 多位工人要求按照工龄每增加 5 年多支付一个月工资的补偿金，因为老工人为公司付出了更多的青春和汗水，为公司创造了更多的财富、做出了更多的贡献。但是资方和政府方面没有答应这部分工人的要求，这 300 多位工人当天没有签署这个协议。上门动员签字的公司工作人员表示，如果今晚不签的话，明天就不能得到增加的特别协商金了，并且警方还有可能再次介入。

2015 年 2 月 7 日晚，刘少明发出第三份简报，全文如下：

各位媒体记者，大家好！花都西铁城广州有限公司提前解散，未事先通知工人并与之协商，引起前两天工人的抗议和集体上访，今天公司方面在一个月经济补偿金基础上又追加了一个月补偿金，大部分工人签署解除劳动合同协议，但还有 300 余名工人不同意签署，他们都是 5 年以上工龄的老员工。这是为什么？希望有兴趣的记者能够采访一下三名工人：13143674165、15813394037，13724807332。

2 月 8 日，《羊城晚报》发出报道：《日本西铁城广州工厂突然解散 千余工人不知所措》，该报道进一步向西铁城公司求证了突然解散工厂的原因：

日企：担心影响情绪，未作事先通知

西铁城精密（广州）有限公司原名为广州市伟合精密电子有限公司，是西铁城集团在中国设立的重要生产基地。

对于突然停产清算原因，西铁城集团在中国雇用的公关公司回复羊城晚报采访表示：“突然发出解散通知的原因是为了西铁城集团的海外生产体制整顿，强化生产力和提高生产效率。事先通知可能会影响工人情绪，无法正常工作，所以才选择了这个时间公布。”对于企业与所有工人解除合同，下一步准备干什么，西铁城的公关方面表示将随后答复。

此外，西铁城方面回复，目前对每个工人的赔偿标准是经济补偿金加1个月工资。经济补偿金按工作年数来计算。以工作了两年半的工人小程为例，他的赔偿标准是3个月的经济补偿金，再加1个月的工资。

人社部门：企业事先报备，此举并不违法。

广州市花都区人社局有关负责人称，西铁城精密（广州）有限公司上个月已经就解散和清算向广州市人社部门提出了报备，根据《劳动合同法》第44条第5项规定：“用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的，劳动合同终止。”而劳动合同的终止和合同的提前解除不同。劳动合同终止的情况下，企业只要给予经济补偿金就可以。人社局向工人们表示，如果工人不同意企业经济补偿方案，可以向法院起诉。

专家观点：突击裁员，企业违法。

劳动哲学与劳动文化研究所研究员王江松评论西铁城方面“突击裁员”认为：花都区人社局领导的解释是错误的，西铁城裁员仅仅向劳动部门报备是不够的，按《劳动合同法》第四条、第四十一条规定，有关职工利益的重大事项须与工会或职工代表协商，裁员20人及以上须提前一个月通知工会或全体职工。

2月9日，新华社记者进行了采访报道：

【千余工人“秒失”工作 谁来善后】新华社广州2月9日新媒体专电（“中国网事”记者陈冀、黄浩苑）日资企业西铁城公司位于广州市花都区新华街的西铁城精密（广州）有限公司5日突然宣布关闭，并通知全体员工解除劳动合同。该工厂千余工人在事先完全不知情的情况下，瞬间失去了工作。措手不及的工人们自发聚集在工厂门口，想要讨个说法……

记者追踪调查此事件后，不禁质疑：既然厂方可以在解散前提前向相关职能部门报备，为何不能告知企业解散的最大利益受损者——千余名工人？面临企业撤离解散等重重市场风险，政府职能部门应肩负起怎样的职责？对于突袭式解散企业的做法，谁该对工人负责？

记者了解到，在宣布解散前，西铁城精密（广州）有限公司已经

提前向政府有关部门报备，企业认为，在解散清算程序做到了“依法依规”。

但是，企业这一重大变更信息却并未及时向工人进行披露，存在着“报上不报下”的隐瞒嫌疑。

西铁城公司对此解释称，如事先通知可能会影响工人情绪，无法正常工作，所以才选择了当天公布。

广东人社、税务等相关部门到厂区设点现场办公，供员工咨询相关政策，并提供法律援助。相关职能部门表示，按照劳动法应该给予工人的合理赔偿，一定会督促工厂赔偿到位。

广信君达律师事务所一级合伙人孙俊杰认为，企业解散必然引起劳动合同的变更和解除，西铁城公司的行为适用于《中华人民共和国劳动合同法》的有关条款，即有关职工利益的重大事项须与工会或职工代表协商，裁员 20 人及以上须提前一个月通知工会或全体职工。这就是说，西铁城公司提前解散裁员仅仅向政府部门报备是不够的，必须依法提前向工会或全体职工做出说明。

尚未签署解除劳动合同协议的工人致电彭家勇征求意见，彭家勇建议大家一起开会商量一下，统一立场，如果大家愿意继续坚持，也可以多争取一些，把老工人的辛勤付出作为主要诉点。如果大家认为 N+2 可以接受，也可以签署这个协议，尊重大家的意愿，但是一定要一起沟通交流好，选代表一起谈，达成集体性的协议。一定不要一个一个的谈，不要落下任何一个工友。

2 月 10 日，剩下的 300 多位工龄较长的西铁城工人再次来到花都区政府，要求政府出面促成劳资双方直接对等的集体谈判，解决工人的正当合理诉求，公民黄谨记、黄敏鹏陪同工人前往。刘少明发出第四份简报：广州公民谨记因到花都区政府门口围观西铁城工人争取合法权益，与黄敏鹏被花都特警大队带走，至今没有释放。谨记和黄敏鹏今天上午 11 点被抓，刚才打黄敏鹏电话，黄已回到家，谨记还在派出所。我在乡道上手机没信号！请大家关注。

截至 2 月 10 日晚，已经有 968 名员工签字同意中止劳动合同，正在办理离职手续，占全部员工的 92.9%，剩余的 74 名员工还在与

公司协商当中。彭家勇告诉工人代表刘红超、小赵和心晴等人，鉴于剩下的工人人数已经不多了，建议大家互相商量一下，是否可以接受N+2的补偿方案，或者争取工龄较长的工人多要一两个月工资的补偿，或者争取每人1000元的回家路费。王江松、刘少明也建议工人认真考虑彭家勇的建议。后来工人代表刘红超、小赵等人接受了彭家勇的建议，工人们达成了共识。刘少明当即与花都区政府沟通，政府表示同意N+2的补偿方案，但对于工龄较长的工人的要求以及路费不予支持，并且声称如果西铁城公司失信，政府愿意担保。

晚上，黄谨记被花都警方扣押了12小时后获释。

2015年2月12日晚，刘少明发出第五份简报《广州花都西铁城工友抗争以n+2结束》：

历时八天的广州花都西铁城（日资企业）公司倒闭案，经西铁城工友的奋力抗争，今天终于落下了帷幕。

n+2是什么？许多人不理解，在此，有必要做个解释：经济补偿金是一个企业破产、倒闭和搬厂，或因其他合法原因解除与员工的劳动关系时，企业给员工的经济补偿。n是指一年工龄补偿一个月工资，+1是企业未提前30天通知员工所支付的额外补偿，这是法定的最低补偿。在西铁城案中，员工集体行动争取到了一年一个月工资再加2个月的经济补偿，超出了法定最低标准，叫做n+2。在我接触到的劳资纠纷案例中，有n+1的补偿，有n+2或更多的补偿，如果属于资方违法解雇的话，就需要支付双倍补偿即2n了。在市场经济国家，劳资双方可以在最低标准基础上协商谈判更高的补偿标准。有了组织权、集体谈判权、罢工权，劳方与资方就对等了，就不会被暴力维稳了。中国现代工运在为中国奠基，民主宪政是中国社会进步的方向，而工运是有力的推动力量！

抗争不一定会成功，但不抗争就一定永远挺不起做人的胸膛！广州花都西铁城关闭事件中，我们又一次看到了中国劳工为尊严、为权利而抗争的日益觉醒、成熟理性的气势。人权公益律师的法理引导、劳工学者的理论支持和劳维机构的实战指导，以及社会各界人士的支持与关注的汇集，又一次拓展了民运与工运携手合作的空间，再一

次证明了，社会各界的团结合作、不分彼此，是中国民主宪政的必由之路！刘少明书于江西大余，2015.2.12晚。

2015年2月13日，劳工互助网报道：广州日企西铁城突然解雇员工事件，在工友们的强烈抗争、劳工维权人士的帮助、社会各界的关注和媒体的报道后，以N+2的补偿方式得到了解决。截止2015年2月13日下午，坚持抗争到最后的西铁城员工小赵也已经获得了N+2的补偿，并且全部款项也已经到账，这标志着这次广州西铁城维权事件得到了一个较为满意的结果。

对此一事件可以简评如下：

1、企业在关停并转过程中应该尊重和保障劳工的基本权益

企业的关停并转是市场竞争过程中必然发生的现象，一些企业认为这是属于资方自主经营权的范围，劳工无权参与，即使劳动合同法第四十一条规定要将这种情况下解除劳动合同的决定提前一个月通知工人，但资方却普遍恶意误用劳动合同法第四十条（有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；（三）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），用事后支付相当于一个月工资的“代通知金”的方式来规避法律规定。这次西铁城公司给出的解释是，之所以没有事前通知工人，是怕影响工人情绪和正常工作，其中没有言明的真正原因是，资方害怕提前一个月通知工人，工人会以罢工、停工、怠工等方式对资方提出要求并迫使资方满足这些要求。突然宣布闭厂并解除劳动合同，可使劳动者猝不及防，没有时间反应，不能组织有效的集体行动，或因为已经闭厂而无法采取对资方的反制措施，或劳动者普遍缺乏相关法律知识和维权意识

而自认倒霉、自甘屈服；实在遇到反抗，就可以请政府和警察出面强制驱离工人。这些办法可以使闭厂和解除劳动合同的成本相对较小。这种如意算盘，在劳动者维权意识薄弱的企业，往往是非常奏效的，即使有工人的反抗，警察抓几个，工人也就散了。遗憾的是，这次资方失算了，它的对手没有中招，更没有屈服，而是发起了迅速的集体行动，并且得到了社会的广泛支持。

因为关停并转而与工人部分或全部解除劳动合同这样的事情，绝对是关系到工人切身利益的重大问题，需要劳资双方集体协商，即使不是按照劳动合同法第四十一条，而是适用劳动合同法第四十条，该条第三款也规定了与劳动者协商是采用“代通知金”办法的前置条件（“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”），更何况西铁城关闭在广州的工厂是出于其主观的整体发展战略，不属于使劳动合同无法履行的客观情况。这样明目张胆违背法律的行为，自然会引起工人的愤怒和抗争。

2、政府应公正执法，保护关停并转企业劳动者的合法权益

对这次花都西铁城的关闭，企业和政府显然早就沟通协商好了，以至上午企业方面宣布关闭并要求工人当天离场，下午两点多就有大批警察进厂驱散工人，目的就是想通过企业与警察联手劈头盖脸使出三板斧，一举将工人击溃。事后，花都区人社局回应工人和舆论的质疑，称企业已经向政府部门备案了，关厂就是合法的。这是对法律的曲解，是公然纵容和包庇企业的非法行为。对于这种情况，劳动合同法第四十一条规定得清清楚楚：“有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：（一）依照企业破产法规定进行重整的；（二）生产经营发生严重困难的；（三）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；（四）其他因劳动合同订立时所依据

的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。裁减人员时，应当优先留用下列人员：（一）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；（二）与本单位订立无固定期限劳动合同的；（三）家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。”裁减 20 人尚且需要走与工会和全体职工协商的程序，解除全厂 1100 多名工人当然更需要劳资双方协商，就相关问题做出解决和安置方案了。向政府相关部门报批和备案只是整个程序中的一个环节，仅有这个环节是远远不够的，背着工人由资政方面决定 1100 多名工人的命运，不仅是极不公正的，也是完全违法的。花都区政府不是不懂相关的法律规定，而是有意偏离了政府应当客观、中立、公正执法的立场，动用警察打压工人更是公然的违法行为。

3、工人应当临危不乱，依法抱团抗争，并寻求社会各界的声援和支持

关停并转破产企业工人维护自身合法权益是有法律依据的：（1）中华人民共和国公司法第十八条、第四十四条和第五十一条规定，涉及公司的关闭、搬迁这样的重大问题，员工有权通过职工代表大会、职工董事和职工监事提出自己的意见和建议，企业不得绕开劳动者一方而单方面做出决定；（2）中华人民共和国破产法第五十九条、第六十七条、第八十二条、第一百一十三条规定，在企业重整和破产过程中，职工不仅是当然的债权人，有权参加债权人会议和债权人委员会，而且职工的劳动债权（所欠职工的工资和医疗、伤残补助、抚恤费用，所欠的应当划入职工个人账户的基本养老保险、基本医疗保险费用，以及法律、行政法规规定应当支付给职工的补偿金）要优先于企业所欠税款和普通债权得到清偿；（3）中华人民共和国劳动法第八条、第三十三条规定，职工一方有权与企业通过平等协商签订集体合同，企业的搬迁、关闭涉及到集体合同的履行和终止，企业理所当然应当提前与职工代表大会沟通和协商；（4）中华人民共和国劳动合同

法第四条、第四十条、第四十一条规定，搬迁或关厂、部分（20人或职工总是十分之一及以上）或全部解除劳动关系这样直接涉及劳动者切身利益的重大事项，企业应当提前30日告知职工一方，经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。上述四部重要法律对企业搬迁、关闭、破产过程中的劳动者权益的保护，再加上工会法的有关规定，初步构成了一个连贯的法律体系。因此关键的问题不是有没有法律依据，而是当工人面临资政方面突如其来的强力打击时，自己有没有法律知识和维权意识，能不能迅速组织起来进行集体的抗争。西铁城工人经受住了考验，迅速组织了强有力的反击，并且得到了社会各界的帮助，从而迫使资政方面改变了错误的决策。

4、只要尊重各方主体的平等协商权利，是完全可以实现劳、资、政、社会各方共赢的

这次西铁城劳资冲突事件，虽然最初资政方面做出了错误的决定，虽然经历了最初的紧张冲突，但后来劳资政三方都保持了理性和克制，最终各方面的目标和利益都大体上得到了实现：（1）1100多位工人获得了5000多万元的安置补偿，在法定的经济补偿金的基础上，获得了相当于一个月工资的特别补偿金；（2）资方也没有耽误时间，顺利关闭了工厂，避免了不必要的麻烦和损失；（3）政府方面也赢得了社会稳定的局面，赢得了社会各界的好评；（4）介入此事的社会力量也发挥了对劳资政冲突的调节和平衡作用，中国劳工声援工作室和广东劳维律师事务所工人培训部在这次工人维权案例中发挥了积极的建设性作用，刘少明、王江松和彭家勇等人专业化的建议促进了劳资政矛盾的化解，国内媒体也罕见地介入了这起工人集体维权案例，进行了广泛深入的报道，发挥了非常积极正面的作用，促进了案件的快速解决。此案为社会力量配合劳工集体维权提供了良好的模板和榜样。

十六、血染中山：中山翠亨制包厂工人 集体维权纪实

彭家勇

位于广东省中山市南朗镇翠亨村的日资企业中山翠亨制包厂长期存在拖欠工人社保、公积金、年假、高温费等违法用工行为，该厂有 282 名工人，以四川、重庆、湖南和广西籍的民工为主。

2015 年 3 月 2 日，公司违背关于保底工资的保证书，故意把定单转走，恶意降薪，企图逼迫工人自离，拒不与工人协商安置方案，工人被迫停工抗议。

公司本来是有保底工资的，保底工资是每月 3200 元，很多工人都在厂里做了十多年了，一直相安无事。2015 年开始，公司在中山市内另外两个地方建了新厂，逐步就把订单放到新厂做，翠亨老厂这边就不给保底工资了，3 月 2 日正式贴出了公告。工人找到公司高管交涉，高管根本就不跟工人做任何解释，保底工资没有了，最低工资会给，愿做就做，不愿做自己走人，工资会给你们，补偿金没得谈。工人们愤怒了，从 3 月 2 日起停止了工作，在车间里静坐抗议。厂里仍然没有丝毫让步，工人又去找了工会、劳动局等多个部门，他们都认为公司没有违法，压制工人的诉求，没有采取任何行动来协调处理。

随着订单减少，加上保底工资又被取消，工人的工资直线下降不可避免，中山市的最低工资标准只有 1300 元，这意味着工人的工资将从每月 3200 元直降到 1300 元。随着生活成本的上升，1300 元在中山根本就不够吃住，更不用说工人上有老下有小的，这样的工资标准没有谁能做得下去，厂里这样做，等于就是要把工人逼走，把工人十几年的工龄无偿清零。

工人在厂里打出了“天下工人是一家，集体维权靠大家”“中山翠亨制包厂工人集体维权”“奸商日本人还我血汗钱，政府不作为，民工受欺骗”，“当官不为民做主，不如回家卖红薯”“我们要生存、工人要吃饭”，“公司违反劳动法，故意克扣工人工资”等多个横幅和标语，升级了抗议行动。但是公司高层仍然强硬，政府和工会依然冷漠。

女工廖迎春首先加入了邓小明建立的“中山打工族服务部”QQ群，她在群里道出了他们的遭遇和苦恼。邓小明和志愿者宋文州就在群里跟她了解情况，给她提供法律咨询，鼓励她依法维权。接下来，廖迎春又拉了廖丽波、金庆菲、胡敏等工友进群，邓小明跟他们一起讨论维权的策略，分享了很多成功的集体谈判案例，工友们逐步了解了集体谈判和工人代表制的基础知识，表示要向海哥劳工服务部求助，请求服务部指导他们通过集体谈判的方式依法维权。

接到求助后，邓小明向陈辉海主任进行了汇报，陈主任召开工作会议进行了讨论，彭家勇参加了工作会议。会议一致认为，中山翠亨制包厂单方面取消保底工资，严重侵害了工人的合法权益，工人向机构求助，机构应当帮助他们。最后陈主任决定受理中山翠亨制包厂工人的求助，并安排邓小明负责联络工人，以及组织动员工人和网络宣传工作，安排彭家勇全力协助邓小明的工作，陈主任担任总督导，负责与政府相关部门协调，总揽全局。

受理求助后，邓小明做了大量的工作，建立了中山翠亨制包厂工人维权QQ群和微信群，在群里发布了很多相关法律知识，也分享了很多成功的集体谈判案例。他和宋文州认真听取了工人的诉求，解答了工友们的各种问题。沟通成熟后，工人决定派代表来番禺，接受机构的培训，学习维权的法律知识和方法策略。邓小明跟他们约定在3月19日来番禺见面，那天来了6位工友，邓小明在一家小餐馆里接待了他们，邓小明当面听取工人介绍厂里的情况，目前已经罢工半个多月了，公司的态度非常强硬，工人非常团结，维权的意志非常坚定，政府和工会方面对于工人的求助非常冷淡。针对这样的情况，邓小明跟他们介绍了佛山工艺总厂工人、中山小榄公交司机的成功案

例，大大增强了工人的信心。工友们决定来更多人到番禺参加培训和学习，邓小明跟陈主任汇报后，安排他们22日来办公室学习。

3月22日，中山翠亨制包厂工人金庆菲、李伟昌、王新平、廖迎春、廖丽波等12位工友来到番禺海哥劳工服务部，机构全体工作人员接待了他们，陈主任主持，给工人做了培训。

陈主任首先介绍了海哥劳工服务部，这是一家专注于集体谈判的劳工机构，跟其他机构不同，不是什么业务都做。同时，我们机构也是广东劳维律师事务所工人培训部，广东劳维律师事务所是全国最著名的专门服务劳工的律师事务所，所里拥有全国最顶级的劳工律师，而且，劳维所有一个宗旨，接手劳资纠纷案件，只代理劳方，绝对不代理资方。劳维所对我们机构全力支持，凡是本机构承办的集体谈判案件，有工人因为参加集体维权被解雇、或者被抓捕，或者受到其他伤害的，劳维所都会派出最顶级的律师免费帮助工人依法维护合法权益。

陈主任接着说，虽然我们机构成立还不久，但是机构的工作人员都是劳工界响当当的人物，都为劳工界做出了巨大的贡献，做成了很多成功的集体谈判案例……陈主任的讲话令人热血沸腾，工友们掌声不断，信心大增。工友们接下来介绍了厂里的情况，公司的做法，工友们的情况，以及政府和工会部门的态度。陈主任说，老板现在强硬，政府和工会的人不理工人，那都不是个事，只要工人团结起来，采取有力的集体行动，他们迟早会收起他们的傲慢，乖乖的坐下来，跟我们的工人代表谈判，这一点，你们尽管放心，我经历的太多了。

陈主任安排彭家勇发言，彭家勇接下来介绍了解决集体性劳动纠纷的三种法律途径，并且分析了利弊。工友们一致选择集体谈判的法律途径。彭家勇告诉工友们，公司单方面取消保底工资是违法的，取消保底工资直接影响到工人的收入，涉及到工人的切身利益，根据劳动合同法第四条的规定，公司应当跟工会和职工协商一致，提前告知工人，但是公司都没有做，直接单方面就取消了保底工资，这明显是不合法的，也是不合理的。工友们停工抗议，争取自己的合法权益，完全是正当的，也是合法的，我们国家的法律并没有禁止罢工，

法无禁止就可行。

邓小明接着发言，他问工友们还有哪些诉求，工友们反映，公司还存在不给工人买社保和住房公积金，不依法支付加班费、高温津贴，不给工人安排带薪年假等违法用工行为，邓小明一一做了记录，并且为工友们解答了每一条诉求的法律依据。他说，工友们回去以后，要尽快联络更多的工友，把今天学习的法律知识带回去培训其他工友，让他们明白他们的权益。接下来，工友们要尽快召开工人大会，充分讨论，收集整理工友们的诉求，统一诉求。同时，尽快选举产生工人代表、谈判代表、总代表和财务代表，建立起工人自己的组织。还有，罢工维权已经 20 天了，还不知道需要多少时间，工友们要建立自己的团结基金，才能坚持下去。

当天下午，工友们留在办公室，彭家勇和邓小明继续跟工友们讨论，也通过工人的微信群和 QQ 群收集整理工人的诉求，最后统一了诉求，明确了每一条诉求的法律依据。彭家勇和邓小明帮助工人起草了集体谈判邀约书、劳动监察投诉书、工人代表委托书，以及给工会的请求信，给工商局的告知书，让工友们拿回去给全体工人审议，审议通过后，全体工人签名按手印，送达给公司和相关部门，其中给工会的请求信要当面去送，其他文书通过快递方式送达，保留好快递单。

工友们满载而归，信心满满的回到了中山。

2015 年 3 月 23 日，中山翠亨制包厂 282 名工人在厂里召开了工人大会，他们选举产生了廖迎春、廖丽波、金庆菲等 18 位工人代表，其中李伟昌、王新平为总代表，正式建立了自己的工人组织。工人大会经过举手表决，统一了诉求，通过了集体谈判邀约书等法律文书，当天晚上，全体 282 名工人都在集体谈判邀约书、劳动监察投诉书、工人代表委托书、请求信、告知书等法律文件上签名按手印。新当选的工人代表在会上发言，鼓励工友们团结起来，抗争到底，代表们当场宣读了集体谈判邀约书，并向全体工人讲解了每一条诉求的法律依据。

3 月 24 日中午，工人在厂区高唱国歌，并向公司高管当面送达

集体谈判邀约书，仅过了十多分钟，公司就解雇了十一位工人。接下来，厂里来了两百多个警察，警察一进入厂区，见人就打，当场打伤多名工人，撕烂女工的衣服。当时，四个警察抬一个的把工人扔上警车，当场抓走十几位女工，多位男工。多名工人的手机被抢被砸，警察把其余工人围困在厂区。

据当时目击工人的拍照记录，在抓人的现场，非常恐怖，警察抓到工人的头发、胳膊、腿、脚任何部位就直接往警车里扔，有的工人头部被警察用凶器敲打受伤，有的工人全身多处受伤，有个女工脚趾头被打伤，鲜血涌流如注。有个女工被多名警察打倒在地，狂踢猛踩。工人们哭喊声撕心裂肺、惨绝人寰。工人的衣服、裤子、鞋子散落一地，还有多名工人和路过群众的手机被抢被砸。中国警察抓捕和镇压中国工人的时候，日方高管们在一旁拍照，记录下这次中国人的耻辱。

当天被抓捕的工人名单如下：倪君、罗瑶、廖游权、金庆菲、张小爱、李建英、刘春华、曹秀英、杨久芬、李长秀、邓英、李雪梅、郁美荣、潘美瑞、陈体兰、蒋昌权、李伟昌、廖淑珍、陈绍永、王建兰、邓在明、李凤荣、刘诗课、王新平、林正权。还有一人暂时不知道姓名，共计 26 人。当天被打伤的工人有李长秀、史接英等十多人，其中李长秀、史接英等四人伤势比较严重。史接英被工友们送进了南朗人民医院，李长秀头部被警察用警棍击中，伤势严重，后来又被警察抓走，生死不知、去向不明。

警察们抓走一批工人后并没有全部撤走，他们留下了两个中队的警力继续在工厂内和门口警戒，阻止工人进出。工友们非常担心受伤的工友，更挂念被抓的工友，打算一起到派出所要人，警察堵住工厂大门，不准工人走出厂区。工友们经过交涉，把受伤的工友送进了南朗人民医院，警察和资方拒绝支付医疗费用，工人凑钱交了费用。

当天晚上，彭家勇和邓小明紧急赶赴南朗，约见了二十多位工友。工友们说，到晚上八点，大部分被捕的工友都出来了，还有八位工友还在里面。他们是：金庆菲、刘春华、曹秀英、李长秀、郁美荣、陈体兰、李伟昌、刘诗课。

面对如此严重的情况，彭家勇和小明当时也非常震惊，工人没有办法去派出所要人，暂时没有好的办法救他们出来。彭家勇、邓小明就跟工友们一起讨论对策，大家讨论后决定：一是要稳定工友们的的情绪，坚持维权到底的意志，不要就此放弃维权，明天继续到厂里静坐，不进车间，不开工，大家尽可能都坐在一起，都待在一楼仓库。收到解雇通知书的工友仍然可以继续参加维权，我们不承认公司非法的解雇行为，可以要求恢复劳动关系。二是明天机构要向劳维所申请法律援助，尽快给被抓的工友安排律师，救他们出来。三是联系媒体记者进行爆料，揭露中山警方的无耻暴行，考虑到国内媒体对于这种警察镇压工人的事都不敢报道，彭家勇联系了美联社的记者唐迪迪，她答应明天从北京飞过来。四是要去看望受伤的工友，去慰问被抓工友的家属，稳定他们的情绪。

从这一天起，中国声援劳工工作室的工维义工刘少明每天通过中山翠亨制包厂工人的微信群跟工人交流，收集整理维权信息和进展情况，连续发布中山翠亨制包厂工人集体维权简报，向全社会报告工友们的情况，揭露无良资方和黑恶势力，声援工人的正义行动，他的简报引起国内外非常大的关注，给中山当局和公司高层施加了很大的压力。人们纷纷谴责日方老板勾结中山警方残害工人的暴行，要求中山警方释放被捕工人，支持工人继续抗争到底。

3月25日，工友们在厂里一楼仓库集中静坐，继续停工抗议，坚持依法维权。大批警察在外围警戒，工友们高喊“放人”“马上放人”，毫不畏惧。当天下午，又有四位工友获释，剩下的四位工友还是没有出来，到晚上家属才收到通知，李伟昌、金庆菲、刘春华三位工人代表被行政拘留十五天，由头是“扰乱单位生产秩序”。李长秀依然没有消息，她的伤不知道怎么样了，大家都非常担心。

25日晚上，彭家勇和邓小明再次来到南朗，他们首先找到了廖迎春、胡敏、邓英等三十多位工友，跟他们交流了今天的情况，认为既然三位工友都是行政拘留，到期就能出来，暂时可以不请律师介入。工友们可以继续通过集体行动，促使当局提前释放被捕的工友们。大家越是团结，行动越是有力量，他们越是有希望早日出来。同时，

还是要继续同公司高层和政府、工会相关部门交涉，要求集体谈判，解决工人的正当合理诉求。不仅要把人救出来，诉求也要继续争取实现。当天晚上，美联社记者唐迪迪和一位外国摄影记者来到南朗，彭家勇去车站接到她们，带她们跟工友们见面。工友们跟两位记者见面，向记者介绍了日资企业严重侵害工人权益，以及中山警察毒打、抓捕工人的基本情况。当天晚上，两位记者就留在南朗住宿，彭家勇和邓小明连夜赶回了番禺。

3月26日，美联社唐迪迪等两位女记者应中山翠亨制包厂工人邀请，进入厂区采访。工友们向记者讲述了日本资方背弃保底工资承诺，长期违法用工，侵占工人的劳动成果，侵犯工人的合法权益，以及中山劳动、工会部门长期不作为，为虎作伥，助纣为虐，中山警方更是毒打工人、非法抓捕关押工人的情况。记者拍摄了工人的讲述，并做了记录。

两位记者在采访工人的时候，南朗政府的官员进入车间，多次打断记者的采访，要把记者拉到一边私谈。工人大声抗议，表示不再相信这些官员。政府派出大批便衣国保来到厂里，强行中断采访，把两位记者带走，记者被带到南朗政府后，南朗政府给他们一份所谓的通稿，该通稿完全歪曲事实，污蔑工人，为违法企业和警察的非法行动辩护，把所有责任都推给工人。到下午，两位记者被迫收下了通稿，才获准离开。后来，美联社没有报道这次事件，也没有按南朗政府的通稿做歪曲事实的报道。但是工人自己拍的视频和刘少明发布的简报还是流了出去，国内外媒体纷纷转发，中山警方的暴行震惊了世界，遭到国内外人民的强烈谴责。

3月27日，是中山翠花亨制包厂工友罢工抗争遭打压的第四天，工人大部分都在继续静坐示威守候。厂里仍然有许多警力在戒备恐吓，厂长野边秀美，副总经理宫崎，翻译程泽等厂方人员不停地在给工人喊话，并出示通告，资方人员也比前几天平和多了，除了贴出通告说今晚不加班，明后两天不上班之外，基本上没有达成什么协议，也没有发生大的波折和冲突。工友们仍然朝着警方和资方喊着，放人！放人！放人！这一刻工友们已经不惧怕什么了，因为，经历了昨

天就不再怕今天了。

3月28日下午，彭家勇和邓小明再次来到南朗，在一位工友的家里开会，有五十多位工友到会，史接英不顾病痛，也从医院里出来，参加了这次会议。会议总结了前段时间的情况，分析了形势，讨论了下一步的行动方案。虽然24日警方抓人的过程非常血腥恐怖，但是后来工友们大多都出来了，都没有被刑事拘留，说明工人的集体行动还是有效遏制住了警方继续作恶。

下一步，工友们除了继续抗议，要求警方放人以外，还要继续坚持要求政府搭建对话平台，早日促使劳资双方坐到谈判桌上来，进行平等协商，通过集体谈判的方式，来解决工人的正当合理诉求。如果劳动部门和工会部门依然不作为，不排除升级集体行动，到中山去，向中山市总工会求助，向中山市人大请愿。对于被解雇的工友，不能承认日本资方非法的解雇，还是要坚持继续维权，要参加集体谈判，争取到自己的合法权益。由于顺德海信工人到番禺办公室求助，时间短促，没有时间做更多的讨论，彭家勇和邓小明简单回答了工人的疑问后，就返回了番禺。

3月29日，刘少明发布广东中山翠亨制袋厂工人罢工抗争简报之五，他在简报中说：

经过一周的观察和分析研判，广东中山翠亨制袋厂工友为尊严为权益罢工抗争，这场战役的优势已渐显示，古人云，谋事成功，离不开天时，地利，人和。现在这三者你们都兼备了，下面是我的分析、阐述，以供工友们借鉴。

一、随着中国经济改革的红利遂渐淡去，全球经济的大环境变化，中国许多密集型、高能耗和低产值的企业将面临倒闭、破产和搬迁，外资也将为经济利益撤离中国。中国劳工将为自己的生存权益而战，抗争将风起云湧，万万双眼睛在关注和支持着你们。

二、你们的诉求对象是日企，在历史上他们重伤了我们中华民族的感情（尽管我们不愿回顾伤痛）。但对你们今天遭遇的二次伤害，我们身为中国人是绝对不会再忍受和袖手旁观的。

三、身处国父孙中山先生故乡的你们，抗战都胜利70多年了，还遭此境遇，海内外华人必定同声谴责。看中山市地方政府做无良日方的帮凶如何收场！

四、你们的这次抱团坚守，为尊严为权益为晚年生存的罢工抗争已经瞩目世人，并赢得了人们敬重。

五、人权公义律师、劳工界学者、劳工公益机构和社会各界公民都在实实在在地帮助你们。也许你们没感知到，看！互联网就是桥梁。

六、中山市地方政府，处事不当，充当无良资方帮凶，已落下历史笑柄。他们还敢再造次？

基于以上六点，工友们完全有信心、有能力打胜这一翻身战，但唯一要求做到的是，工友们要抱团坚守抗争，胜利才一定属于你们！”

3月30日，工友们在厂里继续停工抗议，工人决定向公司、工会和政府相关部门发出书面的抗议，彭家勇和邓小明协助工人起草好了告知书，当天晚上，全体工人在告知书上签名按手印。31日，全体员工向中山市人民政府、中山市总工会、中山翠亨制包有限公司发出告知书，内容如下：

关于公司的违法用工行为，2015年3月24日我们工人向公司发出谈判邀约后，200多名警察到厂里打伤我们多名工人，抓捕我们的工友20多人，至今还有四人没有释放，还非法解雇了我们11位工友。我们全体工人提出以下四点要求，并要求你们真诚与我们工人代表平等协商，解决我们工人的正当合理诉求。我们的要求如下：

一、要求政府立即无条件释放被拘的四名工人。

二、我们不接受资方的非法解雇，被解雇的11名工人必须参加集体谈判。

三、要求政府和资方支付医疗费，救治被打伤的工友，直至痊愈为止。

四、要求资政方拿出诚意来谈判，停止分化打压工人，接受我们工人自己委托的谈判顾问参加谈判。我们不认可非我们工人书面委

托的代表所签的任何文件。

以上四点要求是我们工人尊严权益的底线。否则，我们工人将采取进一步的集体行动。

当天下午，彭家勇和邓小明再次来到南朗，跟工人约好下午五点去工厂附近开会。彭家勇和邓小明下午三点就到了南朗，时间还早，就先去孙中山故居纪念馆游览。他们两人开始是在一起，后来就分开玩，彭家勇逛了好一阵子，没有找到小明，下午四点，就跟小明打电话，他的电话能打通，就是没有人接。彭家勇就跟公园的管理人员说，他的朋友失踪了，描述了小明的样子，有没有看到他，彭家勇在那里留了电话，让他们见到小明就给彭家勇打电话。

到了下午五点，还是没有小明的消息，跟工友们约好的时间到了，工人代表给彭家勇发来信息，让他过去开会。彭家勇虽然非常担心小明，但是跟工人的约定更重要，就往约定的地方走，走了大约两站路。公园的管理员就给彭家勇打来了电话，说他看到了彭家勇要找的人，让彭家勇去孙中山故居门口，“天下为公”的牌匾下等他。彭家勇快步走回到那里，没有见到小明，也没有见到那个管理员，就给小明打电话，还是能打通，没有人接听，彭就给陈辉海打电话说小明可能被捕了。话还没说完，就冲过来八个便衣大汉，他们抢走彭家勇的手机，抓住彭的胳膊，粗暴的把彭家勇押上了警车。

彭家勇被带到了崖口派出所，几个便衣警察故意挑衅，后来被带到讯问室，手机还给了他，来了很多电话，警察都不准接听。彭家勇趁他们不注意的时候，在微信群里打出了崖口派出所几个字。几班警察轮流过来盘问，后来是崖口派出所的教导员过来审问，他说，这个厂也就两百多人，他们南朗公安分局有四个派出所，每个派出所每天抓两个工人进来盘问个半夜，慢慢的炮制，早晚就能把工人拖垮，看他们还能闹多久。彭家勇大声骂他是日本人的走狗，他恼羞成怒，就想冲过来打彭家勇，因为有摄像头，他有所顾忌，没有下手。

几个小时后，彭家勇要去上厕所，厕所里没有监控，他认为机会来了，跟到厕所对彭家勇下毒手，他两次从背后抱彭家勇的脑袋往下

按，企图把彭按在地上打，都被彭挣脱，他没有得手。

小便之后，回到讯问室，教导员离开了讯问室，值班副所长跟彭家勇继续聊天，态度就好了很多。当彭问到李长秀工友的情况，他说李长秀的伤已经好了，已经回家了，派出所也没有抓她，是把她送到医院救治，彭家勇提出要求见见李长秀，他说目前还不方便。到了晚上十一点多，副所长让彭家勇出去，还帮彭叫了一台的士车。

彭家勇坐车到了中山，终于打通了小明的电话，在中山等他，跟他汇合，然后一起回到番禺。一路上，小明讲述了他被捕的情况，下午四点，他正在中山故居上厕所，突然厕所门被撞开，七八个便衣把他按住，抢走了他的电脑。他也是被抓到崖口派出所，一直被盘问到晚上十一点半才出来。

回到番禺后才知道，陈辉海和刘少明一直在办公室等家勇和小明，他们看到彭家勇发出的信号后，知道彭家勇和邓小明在崖口派出所，他们通过 114 查到崖口派出所的电话，两人不断打当地派出所电话找人，迫于压力，彭家勇和邓小明于当晚 11 点被当地警方释放。刘少明说：“中山市政府和资方指令当地警察还在继续迫害打压工人和帮助工人维权的义工，如果不立刻停止，我们将向全社会曝光这次事件更深层的内幕！”

4 月 1 日，工人被抓后第九天，南朗公安分局再次抓捕了两名维权女工人胡敏、廖丽波，将她们关在崖口派出所。彭家勇在工人微信群发出两位女工被捕的信息，她们被关在中山南朗的崖口派出所，崖口派出所电话 076023185560。可否帮忙打这个电话问下情况？彭家勇也打了这个电话，对方态度非常强硬，彭家勇就把大吼了一顿：从 29 号晚至今，南朗公安分局便衣分批次找维权工人，使用各种手段分化瓦解工人，强令工人复工。今天下午又有两名代表被崖口派出所抓走，直到现在还没放出来。想问下南朗公安分局的警察，这是你的职责吗？为什么帮助日企来作工人的思想工作了，你安何居心？

关注劳工维权的王江松教授在微博上说：“【我不仇日，但此事太可耻了】镜头回放：3 月 24 日，200 多名警察抓捕日资企业中山翠亨制包厂维权工人，其中 4 人现在仍在羁押中。日方管理人员纷纷

拍照留念。下面是一个劳工机构工作者怒极而笑的评论：“最可笑是中国人打中国人，日本人在一旁照相！”

刘少明发布广东中山翠亨制包厂工人罢工抗争（简报之七），内容如下：

4月1日，南朗警方又抓了二名女工代表，她们是，廖丽波，胡敏。几个工人在崖口派出所被恐吓，现在一部分人不敢与我们通话了。看来，资政方还在继续做恶，他们不思悔改。现在我们再也无需为他们遮羞了，特向全社会曝光资政方狼狈为奸迫害工人恶行。

几天前我收到了中山市翠亨制包厂一高管消息，现摘录如下：“刘先生你好！谢谢你的帮助！谢谢你的包容！谢谢你不怪我，谢谢！据我所知：员工刚开始维权时，当地政府起码还是中立的态度。可是没过几天，日本人就给政府施加压力，声称政府若不快点解决问题，日方将会撤走所有在中山的日资企业。政府压力倍增，所以才发生了200多警察抓员工、打员工那惨不忍睹的一幕”。这个说法，我在其他员工那里也得到核实确认。

刚才我打中山市崖口派出所电话报警，接警警员问我报什么案？你是谁？我答，我是刘少明，还没等我把案情说完，警员忙说你等等，让我们领导给你说。我把今天被抓的二位女工代表一事跟所长说明，所长解释说不是被抓，是请到派出所问话。听所长口气两位女工应该很快就会放了。

我告诉所长我是“工维义工”刘少明，一直关注这事件，并让他向上转达不要再抓捕、殴打维权工人了，为无良日企背书，现在这事件已在国际上造成很恶劣的影响了，在国内已经彻底寒了中国人的心，中纪委广东巡视组及广东省政府都非常重视此事。

今天中午花都二位政警开车到广州天河约我吃饭，做了个笔录，在谈及中山翠亨制包厂罢工事件时，我要求他们把我的话记录在案，请他们向上级转达并通报中山市政府，我明天带领工人去中山市政府请愿静坐。他们劝戒我不要违法，我一笑处之。

中山市政府被无良日企操纵，无视国民的生存权利，欺压勤劳善良的中国劳工，做日本无良商人的鹰犬，我叹！中山又回到了“九一

八”那悲惨的时刻，日本人正在窃笑了。我不仇日，但鄙视为利益出卖良知而媚日的杂种！

最后摘录《世界人权宣言》赠送中国劳工：每一个工作的人，有权享受公正合适的报酬，保证使他本人和家属有一个符合人的尊严的生活条件，必要时并辅以其他方式的社会保障。

人人有为维护其利益而组织和参加工会的权利。

人人有享有休息和闲暇的权利，包括工作时间有合理限制和定期给薪休假的权利。

到4月2日上午，工友们依然在坚持罢工抗争。资方、政方、工会、劳监及派出所仍在大力游说工人复工，而工人们顶着巨大的压力，仍然坚持等待李伟昌等四位工人代表出狱。

2015年4月2日，彭家勇和刘少明、邓小明来到广东省中山市南朗镇，先到南朗人民医院看望了中山翠亨制包厂的女工史接英，她是3月24日因为在厂里参加集体维权，在警察抓捕工人时受伤的，受伤之后一直在那里住院。他们看望过史接英后，离开南朗人民医院的时候就被便衣警察跟上了。

据工人称，从4月2日起，中山翠亨制包厂所有工人的手机全部都被监控了，所有跟工维义工彭家勇、邓小明和刘少明等人联系过的工人都被南朗公安分局下属各派出所非法抓捕、关押和审讯。南朗警方的恐怖主义罪行到了令人发指的地步。

大约晚上7点半左右，他们在南朗全民健身广场突然被三四十个恐怖分子包围了，这些人是乘坐三到四辆面包车、警车和小车来的。他们有的抬手有的抬脚把彭家勇绑架了，劫持了他，把彭往一台面包车上拉。混乱中，彭家勇脚上的拖鞋掉了，他连忙呼喊救命，广场上人很多，却没有人敢来救他。离那台面包车还有几米的时候，他们把彭家勇按在地上，围在中间，对他拳打脚踢，导致彭的头部、腰部、肋骨和右大腿多处受伤，疼痛难忍。同时，刘少明和邓小明也被抓走。

然后他们给彭家勇戴上铁拷，强行把彭劫持进一台面包车。车上

有两个人死死的接着彭，还有两个人死死的拉着铁拷。在车上，彭家勇问他们是什么人，有人回答是便衣警察，还有人出示了警官证，他说：他们是警察，弄死你也不会有人知道。车上还有两个辅警。这些人在车上又打了彭家勇几拳，然后将彭劫持到一家派出所，然后又把彭劫持到南苑派出所。他们把彭推进南苑派出所的讯问 2 室，按到铁椅上，继续戴上铁拷，锁上铁椅。然后抢走了彭家勇随身所带的物品，其中手机、身份证和银行卡被拿到其他房间，离开了彭的视线。

后来，在彭家勇的要求下，警察给他买了一双拖鞋。先后有三个便衣警察（其中一个被称为所长）和两个辅警审讯了他，其中一个便衣警察给他做了笔录。审讯过程中，警察一再要求彭家勇劝中山翠亨制包厂的工人开工，彭告诉他们，他没有这个能力，这也不是他的职责。

审讯期间，彭家勇腰部、肋部、后脑勺和右大腿多处疼痛难忍，他多次要求警察给予救治、送医检查或者拿药，均遭警察无理由拒绝。彭家勇在南苑派出所讯问 2 室被审讯期间，询问室突然来了四个不明身份的大汉，其中一个不像中国人。他们都没有穿警服，都没有出示任何证件。给彭做笔录的警察说，这些人是他的领导。他们在讯问 2 室待了约 5 分钟，彭强烈要求他们离开，他们才走。

到 4 月 3 日凌晨 2 点多，一车警察把彭家勇劫持到崖口派出所。其中一个被称为所长。他们把彭带进一个讯问室，由南苑派出所来的一个便衣警察和一个辅警继续审讯。两点半，崖口派出所的警察把彭带到派出所大厅，把南苑派出所扣留的彭的物品还给他。彭家勇检查物品时发现手机已经被警察弄坏了，彭要求警察赔偿，崖口派出所的教导员说是南苑派出所的人弄坏的，要求彭找南苑派出所，他说南苑派出所的人已经离开了，他可以证明发还时手机是坏的。

2 点 34 分，崖口派出所的人要求彭家勇立即离开，彭要求天亮后再离开，包括教导员在内的五个警察强行将彭推出崖口派出所。彭家勇要求警察帮他叫一辆的士车，警察拒绝了，教导员让彭出门往右走，不远处可以找到打的的，然后他们就关上了派出所的大门。彭家勇按照崖口派出所教导员指引的方向走了几十米远，原本停在崖口

派出所门口的一辆面包车突然开过来停在彭身边，车上下来七八个蒙面的恐怖分子，对彭进行袭击，他们用纸箱罩着彭家勇的头，将他打倒在地。彭脚上的拖鞋又掉了。慌乱中彭的头和恐怖分子的面部都没有完全蒙住，彭看到了其中两个人，这两个人就是彭在南苑派出所看到的四个没有出示身份证件的大汉中的两个。他们把彭按在地上拳打脚踢，然后把他绑架劫持到那台面包车上。

这些蒙面恐怖分子将彭家勇按在车里，继续殴打，途中又抢了彭的手机，过了约半小时（在这台车上，彭家勇第一次感觉到死亡在向他靠近，难道就这样完了，今天就要葬身此地？他想到了父母，想到了朋友，想到了工友们还在抗争，也想到自己，惨淡的人生，不禁泪流满面），来到公路边的一处停车场地，恐怖分子将彭家勇推下车，混乱中彭又看到了一个人的脸，这个人也是在南苑派出所讯问室见过的四个不明身份的大汉之一。他们又对彭拳打脚踢，直到彭完全不能动弹，然后捏开彭家勇的嘴给他强行灌一种带咸味的不明液体（药水被灌进嘴里的时候，彭家勇再次想到了死亡，至今，也不知道他们到底是给彭家勇灌的什么？）这些恐怖分子中至少有一个人会说外语，声音很恐怖，最后听到他说“Let's go”。

彭家勇在地上躺了约 15 分钟左右（他掐了下自己的鼻子，还有疼痛感，才确定自己还活着，庆幸自己还没有死，感谢中山警方不杀之恩，虽然捡回来一条命，但是打这以后，身体就差了很多，以前生龙活虎的彭家勇再也回不来了），才站起来，发现恐怖分子和那台车已经走了。彭家勇慢慢爬起来，赤着脚沿着公路往回走，沿途看到有 212 路公交车路牌，有逸仙水库等。彭边走边拦车，终于拦到一辆小车将他带到南朗，然后打的回到番禺。

凌晨四点多，刘少明被推出崖口派出所，他比较有经验，始终不离开派出所门口，他的手机被清空了，只能打 110，他就不停的打 110，打广州的 110，北京的 110，恐怖分子始终没有找到对他下手的机会。凌晨五点多，邓小明获释，他和刘少明一起打车回到了番禺。

到番禺后，彭家勇先后向富华派出所和南朗公安分局报警，然后到市桥医院急救和检查。下午，彭家勇在朋友曾飞洋、刘少明、邓小

明、北国、孟晗、陈辉海、黄小娟、祝新华陪同下，来到富华派出所报警，富华派出所跟南朗公安分局李警官联系后要求他们去中山南朗公安分局报警。

然后，彭家勇在朋友刘少明、陈辉海、北国和祝新华陪同下，来到中山市南朗公安分局，找到李警官，李警官安排两个警察和一个法医带他们到榄边派出所做笔录，笔录做得非常慢，明显是在故意拖延时间。彭家勇在榄边派出所做完笔录，已经是夜晚十点多了，然后，三个警察又带彭家勇去崖口派出所门口和田心桥附近查看了两处事发现场。然后回到南朗公安分局，李警官说市局指定由五桂山石鼓派出所管辖，然后三个警察又带彭家勇去五桂山石鼓派出所。陈辉海开车带着刘少明、北国和祝新华一路护送。

4月3日夜晚11点25分，彭家勇、陈辉海们到达石鼓派出所后，南朗警察把车停在路口，指引陈辉海把车停到右边，陈辉海的车刚停下，突然出现一辆摩托车，车上有两名戴头盔的恐怖分子，用砖头往陈辉海的车里砸，陈头一闪，躲过一劫，砖头还是砸伤了坐在副驾驶位上的祝新华的手。接着恐怖分子又是一砖头，砸向陈辉海的车门。

彭家勇和刘少明、北国连忙叫警察，石鼓派出所的警察出来后，袭击陈辉海的恐怖分子逃之夭夭，警察也没有追赶。彭家勇和陈辉海分别在石鼓派出所报案，石鼓派出所给他们做了笔录，法医对彭家勇的外伤进行了拍照。然后给他们出具了受案回执。然后石鼓派出所派警车护送彭家勇、陈辉海们上高速公路，连夜回到番禺。

4月4日，彭家勇回到市桥医院继续住院治疗。打工族同事曾飞洋、孟晗、北国，利得鞋厂三位女工，工人何明辉等，公民旺丁、刘少明等，同事林东、邓小明等人来医院看望了彭家勇，还带来了许多礼品和捐款。劳工界朋友和工人纷纷发微信、打电话表示慰问，在此，彭家勇向大家表示最真诚的感谢！恐怖分子吓不倒我们，出院以后，还会继续坚持帮助工人，通过集体谈判等方式维护工人的权益和尊严！

4月5日晚上，彭家勇发布了这篇实录，向全社会披露了在中山

的遭遇。与此同时，劳工界发出《严厉谴责和愤怒声讨中山南朗镇针对维权工人和劳工机构人士的恐怖袭击》的声明。

中山南朗警方把跟彭家勇和邓小明、刘少明等人联系过的工人都弄进“局子”去谈话，进行恐吓，违反法律规定对工人实施监听、监控，采取技术侦查手段进行跟踪、追查。翠亨制包厂的工人急需大家关注声援！美联社和锤子之声等媒体的报道被有关方面屏蔽和删除。彭家勇的新浪微博“中山彭家勇”被有关方面删除和封闭。

4月4日晚，被拘留15天的工人代表李伟昌提前5天获得了自由，这是工人通过团结坚持抗争取得的又一个胜利。李伟昌出来了，但是他出来之后，就不愿意做代表了，立场也没有那么坚定了，显然是在被拘留期间受到了很大的压力。

小明继续通过电话和微信指导工人继续团结坚持，不管资方和警察怎么做，不达成工人诉求坚决不开工。邓小明于4月6日再次孤身一人来到南朗协助工人办理委托手续，只要政府接受，劳维所将随时派出最顶尖的律师和谈判顾问团队到现场支持工人，协助工人与资方谈判，达成劳资政三赢。

为了分化工人的维权组织，打压工人的正当维权，侵占工人的合法权益，中山当局与血汗工厂以及黑社会恶势力勾结，手段无所不用其极。先后有11名工人被解雇，10多位工人被打伤，其中两名工人伤势严重，26位工人当场被抓捕，其中4位工人被拘留，20多位工人被非法传唤滞留控制，200多名工人被恐吓、跟踪、监视和监听。协助工人维权的彭家勇和邓小明两次被非法传唤，刘少明一次被非法传唤，更为恶劣的是，彭家勇被警员勾结蒙面人绑架和毒打受伤。中山翠亨制包厂工人顶住了来自资方和政府的巨大压力，依然保持团结、坚持抗争，他们的抗争必将载入中国工运的史册。

倡导三民主义和博爱精神的国父孙中山先生可曾想到，在他逝世90年后，他家乡的执政者正在成为镇压工人、残害民众的急先锋。

4月7日，中山市翠亨制包厂工友们来到中山紫马岭拘留所，接出了因3月24日罢工抗争被行政拘留十五天的最后2名工人代表，

她们是金庆菲和刘春华，两位坚强的女工代表。在这次罢工维权事件中，工人们付出了很大的代价，他们被抓，被拘，被打伤。还要面对劳监、工会和派出所一对一的劝说和洗脑，但他们还是坚守住了，至今大部分工友都没复工，等待被拘代表出来，等待资政方拿出解决问题的诚意。

之后，劳、资、政三方角力持续，处在相持阶段，尽管资政方主导多次谈判，但由于谈判基数太低，工友们根本无法结受，罢工抗争还在继续。

4月15号，彭家勇出院了，医生建议他出院后继续休息治疗两周，定期复诊。机构帮助过的维权团队以及社会各界累计为彭家勇捐款两万多元。中山翠亨制包厂的工友虽然维权还没有成功，在他们自己最艰难的时刻，省下自己的生活费，给彭家勇集体捐款2000元，特别让人感动。广东劳维律师事务所海哥劳动服务部，计划成立一个团结基金，专门用于救助在集体谈判案例中被抓捕和被打伤的工人、工人代表和劳工机构工作人员。彭家勇住院期间共计花去医疗费用7322元，被损坏手机一部，价值2000多元。海哥劳动服务部负责人陈辉海在石鼓派出所门口遭遇恐怖袭击，汽车被砸坏，大约需要3000多元维修费用。以上费用邓小明先生向公众做了详细释明。

4月15日，又有两名中山翠亨制包工人因为给彭家勇爱心捐款，被南朗公安分局抓到派出所拷问到半夜。彭家勇发出一条要去中山发传单讲真相的消息，中山警方竟然出动大批警力，高度戒备，高压恐怖还在继续。

4月17日，公司单方面宣布关厂。厂方提出只给15—18%的补偿，这不仅严重违反中国的法律，也是对工人的侮辱。工人表示无法接受，要求至少80%的补偿或者依法补缴社保、住房公积金。工人依然在罢工抗议，团结坚持，政府和资方态度依然强硬，拒不与工人协商谈判，并阻止工人请机构和律师协助。资、政方还说，工人要请律师，也只能请在中山注册的律师。刘少明说，试问，这霸王条款是哪条法律规定的？中山的天黑了，真的，太黑了！今天已经是第十一期简报了，我们不知还要写多少，等多久，才能达到工友们的合法诉

求，但我们一定会陪工友们走到最后。尽管中山的天是黑暗的，我们坚信世界的天是光明的，是乌云遮不住的！

彭家勇、邓小明、刘少明又多次秘密潜入中山翠亨制包厂，组织动员工友们团结坚持、合法抗争，仍有 85%以上的工友铁心抗争。

4月20日，南朗政府再次使出下三滥手段，收买了个别工人，让他谎称是拿的18%，威胁加欺骗迫使20多个工龄较短的工人签了18%的屈辱协议。大部份工人表示不甘受辱，绝对不会接受这个屈辱的赔偿方案。南朗警方威胁工人说明天必须得签，否则就要抓带头工人去坐牢，但工友们不为所吓。南朗警方还一再再用卑鄙手段，他们监听工人的电话。只要工人接过来自广州的电话，就立即遭到南朗警方的非法传唤和恐吓，并污蔑维权人士和跟维权人士联系的工人所谓的“反共分子”。

彭家勇鼓励工友们继续坚持抗争到底。中山南朗警方抓也抓了，打也打了，黑社会蒙面人绑架，砸车，什么阴招都用尽了，工人没有散，彭家勇和邓小明、刘少明们更没有怕。中山南朗政府里面暗藏着的腐败分子他们已经没牌可出了，我们坚信工人团结的力量，靠工人的团结坚持一定能够战胜黑心老板和政府里面的腐败分子。集体维权打的就是正义之战，心理之战，人人怕输就肯定输，人人坚定必胜的信心就一定赢！大家不要担心，资方不答应支付法律规定的补偿，工友们就坚持下去。根据法律规定，只要资方一天没有跟你们达成协议，你们就还是他的员工，工资就必须照发。所以大家不要担心玩着没有工资。还有，根据法律规定，社保和住房公积金他还是必须得给你们买，包括维权停工期间的。

到四月底，部分工人实在是拖不起了，维权两个月了，没有拿到一分钱的工资，一家老小等着吃饭。由于警方严密监控和强力打压，工人没有办法派代表来广州跟劳维律师签订委托手续，劳维律师也不方便去中山南朗为工人办理委托，彭家勇受伤之后，就没有办法再去中山担任工人的谈判顾问，高压之下，陈主任也不方便去中山协助工人。就这样，工人自己不会谈，律师和谈判顾问又无法参与谈判，加上资方毫无诚意，集体谈判始终无法进行，工会律师趁虚而入，欺

骗诱惑工人，抢夺谈判的代理权，大肆出卖工人的合法权益。

4月25日后，部分工人在工会律师的欺骗之下，被迫签了18%的屈辱协议，接下来，资方和工会律师找到工人分别谈话，资方陆续以30-70%的补偿标准跟大部分工人签下了补偿协议，工人陆续离开了中山翠亨制包厂。廖迎春、廖丽波、胡敏、邓英等人都坚持到了最后，拿到了70%的补偿金。特别要说明的是邓英，资方曾经提出给她两倍的补偿，让她谎称是18%，欺骗工人，邓英没有答应，不能昧着良心做这种事。她说，工友和帮助我们工人的人为我们受伤流血，我们还去挣这个黑心钱，就太没良心了。她最后只拿到70%的补偿金，她拿得心安理得。金庆菲、李伟昌、刘春华等11位工人代表是最早被公司违法解雇的，公司拒绝给他们补偿金，他们被迫提起劳动仲裁，要求公司支付违法解雇赔偿金。由于有关部门的强力干涉，要求工人只能委托中山的律师，劳维律师未能及时跟他们办理委托手续，中山市总工会的律师通过欺骗拿到了11位工友的代理权，结果工会律师成功地出卖了工人，工人的劳动仲裁败诉。

中山翠亨制包厂工人集体维权案结束了，翠亨工人承受了非常严重的打压，他们3月24日遭遇最严厉的打压之后，一直坚持抗争到4月底，他们的抗争精神可歌可泣，催人泪下。翠亨工人不屈不挠、坚强自信，他们的顽强抗争必然载入中国工运的史册。

十七、底层劳工的艰难抗争： 广州天宝阁酒家工人集体维权纪实

彭家勇

一

2015年6月3日，经广东番禺打工族服务部著名工人领袖孟晗介绍，位于广州番禺南村镇锦绣香江小区的天宝阁酒家的56位工人向“劳动者互助小组”（主要成员有彭家勇、刘少明、王江松）求助。

工人反映，天宝阁酒家的老板已经有一个星期没有露面了，酒店也停止了经营。老板没有跟工人签订劳动合同，也没有为工人购买社保和住房公积金，没有高温津贴。5月28号来了一个新老板，声称接管了酒店，不承担工人的工龄，也不承担工人的社保。

接到求助后，彭家勇来到天宝阁酒家，协助工人召开了第一次工人大会，大会选举产生了六位工人代表，选举杨华林为首席代表。大会收集整理了工人的诉求。工人委托彭家勇为劳方的谈判顾问，彭家勇接受了委托。

彭家勇说：只要工人没有辞职，没有申请仲裁，单位没有出具解雇通知书，在没有达成集体谈判协议之前，你们就还是公司的员工，工资就必须照发，工资标准不得降低，把这个作为首要的诉求，工人就玩得起，单位就拖不起，维权就一定能成功！

会后，彭家勇协助工人打印了集体谈判邀约书、劳动监察投诉书、工商告知书、工人代表委托书和谈判顾问委托书。工人将相关文书快递给了资方和相关部门。接着召开了工人代表会议，彭家勇说：代表要尊重工人，信任工人，代表要多包容，少抱怨，要心底无私，任劳任怨，真心为工人说话，实实在在为工人着想，为工人做事不计

回报。做到这样，工人就会信任代表，用行动支持代表，那样集体谈判就一定能成功。

工人代表也轮流进行了发言，他们表示一定会真心为工人服务，接受工人监督，认真履行工人代表的职责，直到这次集体谈判成功。

二

根据前天工人大会的决定，工人昨天全体来到天宝阁酒家总部，向公司当面送达了集体谈判邀约书，公司前台签收了邀约书。公司负责人接见了工人代表，约定在明天方便的时候安排劳资双方的直接谈判。

下午两点，全体工人来到番禺区劳动监察大队，当面送达劳动监察投诉书，该局劳动监察人员拒不按照程序办理，强烈要求工人必须去仲裁，在工人严词拒绝后，劳动监察人员又逼迫工人填写信访申请表。工人说我们不仲裁，不信访，你们拒不受理劳动监察，就是行政不作为，是严重的违法行为。然后，劳动监察人员仍然拒绝给劳动监察投诉表，工人多次打市政府和市劳动局电话投诉，并且拍照拍视频取证后，劳动监察人员才勉强给集体投诉表，工人填好投诉表交给工作人员后，工作人员又拒绝提供受理回执。于是工人要求劳动监察工作人员出示工作证件和身份证件，工作人员拒绝出示。

晚上，工人召开了第二次大会，劳动者互助小组彭家勇出席会议，解答了工人的疑问，他说，如果资方敢于暴力清场，大家注意拍照拍视频取证，这属于违法解雇，依法应当支付双倍赔偿。彭家勇还一一解答了七条诉求的法律依据和谈判技巧。

三

6月5日一早，工人们又来到番禺区劳动保障监察大队，工作人员还是不给受理回执，大家只好在大厅打地铺，耐心等待。一直等到天黑，铁石心肠的劳监就是不受理工人的投诉，他们说没有公章，也没有回执。劳监还扬言要叫警察来强制清场。

晚上，工人召开第三次大会，劳动者互助小组彭家勇说：我听到有代表反映公司请律师告你们，因为罢工给公司造成损失，要求你们赔偿，个别员工被吓倒的事。

首先，大家没有罢工，是由于老板不露面，履行劳动合同的客观条件发生重大变化，老板没有提前一个月如实告知工人，没有跟工人协商，更没有征得工人同意。所以导致停业的责任在于老板，工人没有责任。

第二，罢工并不违法，我国参加的国际公约规定，我国政府保证人人有权罢工，具体到国内法律，工会法第二十七条规定，在企业单位发生停工事件时，工人的合理要求，单位应当予以解决。工人已经提出了合理的要求，单位没有解决，导致不能尽快复工的责任也在老板，不在于工人。

第三，公司没有跟你们签订劳动合同，没有给你们购买社保，加上这次背着工人股权转让，老板自行离开管理岗位，非法转移公司财产，公司违法在先，他请律师去告你们，他必败无疑。所以大家完全不用担心这个问题，叫他尽管去告。工人始终要坚持工人的立场，坚持要拿回属于工人应得的合法权益，不要因为公司的一个小小的伎俩就被吓倒。

四

6月6日，工人召开第四次大会，有工人代表说：连日来大家都消耗太多体力了，在无特发事情的情况下，大家轮流上8个小时就够了，但有特发情况时就请大家合作，通知上几点就几点，一定要齐上齐落，大家都要枪口一致对外，这样才可以争取得最后胜利。

彭家勇说：有记者愿意报的，可以跟他们反映情况，请他们如实报道。工友们干得非常棒！向坚强自信的天宝阁工人致敬！大家要一条心，一起赢。工友们已经很齐心了，代表带头，全体工人要团结在代表周围。以我的经验，就这样是能够成功的。曾经有搬得一无所有的空厂，在工人的抗争下，还是被迫拿出钱来赔给工人。团结的基础

是信任，我信任你们，你们也要信任代表，工友之间也要互相信任。

著名工人代表祝新华通过网络对工人说：最有效的方法就是团结，坚持，用集体行动推动集体谈判，直到成功。工人代表一定不能私心，一定要承担起作为代表的职责，团结好工友，为工友争取大的利益。千万记住，不管哪个都不能单独行动，团结工作一刻不能放松，相互监督，相互鼓励，坚持到底！所有工友不能有私心，要有良心，要对得起大家。

彭家勇继续说：工友们，不要心慌，你们占领了一个价值百万、寸土寸金的大酒楼，王牌在手，稳操胜券。公司、业主和政府迟早会出来求着跟你们谈判，各方都不可能就这样任由这样一个高档豪华的大酒楼长期闲置的。下周，可以先去总部要求谈判，如果愿意谈，双方都拿出诚意来谈。如果他们不谈，可以采取一致的进一步的集体行动，促成谈判。集体维权打的就是心理战，比的是耐力，越怕越死得快，怕输就输定了，坚持要就一定能要到，想赢就一定赢，不怕对手，对手就会怕你。他请律师我也不怕，如果需要请律师，我也帮你们请律师，只要工友们需要，随时请出全国最顶尖的律师和专家来协助你们。但愿能够谈成，早点解决了大家都好，老板自己也更好。

7日，省总副主席张振飙率省总劳资纠纷应急处置分队有关人员赴番禺，协调处置天宝阁酒家劳资纠纷。6月8日上午，南村镇工会维权部的部长带人来到天宝阁酒家，跟工人代表了解情况，表示愿意派律师帮助工人。工人代表说，明天资方约我们开始谈判，如果谈不拢，再请求工会帮助我们工人。番禺区劳动保障监察大队的人也来了，在现场拍照，没跟工人说话，他们向天宝阁酒家送达了《劳动保障监察询问通知书》。

五

6月9日，维权进入第九天。昨晚传来坏消息，资方改变主意了，他们本来答应9号下午跟工人协商谈判的事，老板说，工人说他走佬，他很生气，他不来了。

面对这一突然变故，9号上午召开了第五次工人大会，工人代表向工人报告了与资方、政府和工会三方面沟通的情况，也报告了资方改变主意，下午不来谈判的情况。

他说：老板的这种做法，是背信弃义，没有诚信的做法，他自己不露面，怪不得别人说他走佬，要想别人不说他走佬，就应当尽快站出来，跟我们工人协商谈判来解决问题。

针对老板说工人被人利用的说法，另一位工人代表说：老板不给我们买社保，不签劳动合同，突然换了老板又不跟我们协商安置方案，高管都不露面，我们工人要维权。我们工人要拿回属于我们自己的合法权益和尊严，没有人利用我们工人，顾问是我们工人请来的，我们请顾问只是为了帮助我们解答法律问题。

第三位工人代表说：老板不能在约定的时间来谈判，我们工人只能升级集体行动，表达抗议。到公司总部去，当面问他们，为什么不谈？大家一致同意，并讨论了行动方案。

彭家勇说：支持工人的集体行动，但一定要理性，要乘坐公共交通工具去，要遵守交通规则，不要占用机动车道，不要堵门，不要限制公司车辆和人员的进出，要依法维权，据理争权。

上午十点，天宝阁酒家52名工人乘坐公交车来到公司总部，六位工人代表来到公司办公室，工作人员说两位大股东不在，第三股东到政府去了，在与政府部门的人就劳资纠纷事宜沟通，暂时不能答复什么时间可以谈判。

工人代表下来后，向全体工人报告了情况，大家非常气愤，打出了要求天宝阁酒家老板露面，给工人一个说法的横幅，并且拍照，向媒体报料。有保安出来干涉，工人代表打电话给公司老板，老板最终同意10号上午十点出来与工人谈判。

六

6月10日上午十点，天宝阁酒家工人和老板开始了第一次集体谈判。

资方代表张汉辉和一名助理、一名律师，劳方七名工人代表和谈判顾问彭家勇参加谈判。番禺区和南村镇的劳动保障监察人员到场旁听。南村镇工会维权部部长和两名工作人员、一名律师不请自来，到场为资方出谋划策。

资方代表张汉辉首先发言，他对于公司的违法用工行为百般狡辩，拒不悔改，没有提出任何可供操作执行的方案。劳方代表指出，资方长期不按劳动法规定支付加班费和高温补贴，不签劳动合同，不买社保和住房公积金，希望公司尽快补发拖欠员工的加班费和高温补贴，确认员工的入职时间和劳动关系，为全体员工补缴社保和住房公积金。

资方律师不正面回答员工提出的诉求，拒不确认员工的入职时间，劳方谈判顾问要求他正面回答，资方代表拒绝回答，上午的谈判到此为止。双方约定下午三点继续谈判。

中午，彭家勇协助工人整理出了包含工人的入职时间、工龄、工资基数、社保应补月数的确认表。下午三点继续谈判，资方代表强烈要求劳方谈判顾问离开现场。为了表示谈判的诚意，劳方顾问离开了现场。工人代表与资方继续谈判，资方最终口头答应会补缴社保和住房公积金，但是没有确认工人的入职时间和劳动关系，拒绝就补缴社保和住房公积金的细节条款和时间表进行商谈。最后资方单方面出了公告和承诺书，由于其承诺缺乏可供操作执行的条款和时间表，没有确认工人的劳动关系，工人代表没有签字。

晚上，工人召开第六次大会，工人代表向全体工人汇报了今天谈判的具体情况。工人表示将会继续坚持抗争到底，直到资方拿出诚意为止，工人还对南村镇工会工作人员的表现表示愤怒，希望他们离开，不要再帮助违法用工的老板坑害工人。

七

6月11日到12日，天宝阁酒家的工人代表和资方代表继续就安置方案和补缴社保、住房公积金事宜进行谈判。劳资双方都拿出了相

当的诚意，政府和工会部门都没有参与，资方律师和劳方谈判顾问也都回避，完全由劳资双方的代表直接谈判，谈判取得了实质性的进展。

资方同意补偿工人，同意为职工补缴社保，劳方同意只要补偿到账，资方把补缴社保的申请书和相关材料提交给社保局拿到补缴回执，把补缴资金打入地税的社保账户拿到缴费收据，老板就可以安排开工营业，劳方也可以撤回投诉。

6月12日上午，工人召开第七次大会，工人代表向全体工人汇报了谈判的进展情况，他说，在社保补缴进入实质程序之前，在安置费到账之前，维权还没有成功，大家仍然不能掉以轻心，仍然要打起十二分的精神来，保持团结，坚持抗争，一定要拿回属于工人的权益和尊严。

6月13日上午，工人召开第八次大会，劳动者互助小组彭家勇出席会议。彭家勇说，社保是我们党的一项利国利民的好政策，用于保障工人老有所养、病有所医、失业有基本的生活保障、生育三期有工资、工伤能够得到救治。广东省委书记胡春华同志说：社保是民生问题，一切以工人的利益为重。张老板愿意为大家依法补缴社保，工友们一定要全力配合。

工友们可能有所顾虑，担心老板不是真心为大家补缴社保，这样的担心可以理解。大家可以听其言，观其行，如果他是真心的要帮大家补缴社保，就会尽快的为大家确认入职时间和劳动关系，尽快核对工资基数，尽快向社保局提交补缴社保的申请书和相关材料，向地税局的社保账户打入补缴资金。

针对工人的投诉，番禺区劳动保障监察大队已经受理立案，通知劳方52名工人15号到大队配合调查。

八

6月14日，天宝阁酒家收到工人提交的包含入职时间、工资基数和社保应补月数的花名册已经四天了，公司仍然没有核对完毕，工

人对于公司的工作进度表示不满。

6月15日，劳资双方分别到番禺区社保局和南村镇社保中心询问补缴社保所需要的材料，劳方以最快的进度准备好了应当由劳方提供的材料，但是资方却没有积极准备补缴申请书和相关材料。

番禺区社保和劳监部门仍然拒收工人提交的劳动监察投诉表和代表委托书，上午借口需要身份证，下午工人带齐身份证后，劳动监察人员仍然拒收，强行要求工人必须仲裁或者信访，但是该工作人员拒绝出示其工作牌证。

下午，工人召开第九次大会，工人代表表示，公司和劳动监察部门都没有拿出解决问题的诚意，一再拖延时间，花名册已经提交给公司五天了，公司还没有向社保部门申请补缴。

为了促使公司尽快履行职责，兑现承诺，工人向房东锦绣香江房地产公司和部分业主发出公开信，请求他们督促天宝阁公司站出来面对工人，拿出诚意来尽快解决工人的正当合理的诉求。

工人表示，由于老板缺乏诚意，不肯面对工人，有必要适当升级集体行动，把已经拆除的标语横幅重新打出来，以示抗议，如果公司继续忽悠，工人不排除进一步升级集体行动。

劳动者互助小组彭家勇参加会议，他说：支持工人的集体行动，法律范围内怎么搞我都支持，不要占用机动车道，不要妨碍车辆和行人正常通行，依法维权，据理争权！赞成适当升级集体行动，促使老板拿出诚意来谈判。行动要胆大心细，谨慎一点，不给他请警察来打压工人的机会。

九

资方虽然在6月10号的集体谈判中承诺会帮助工人补缴社保和住房公积金，补偿工龄，并张贴了公告和承诺书，劳方当天就向资方提供了包含员工名单、入职时间、工龄、工资基数和社保应补月数的花名册，但时间已经过去快一周了，资方仍然拒绝确认工人的劳动关系，仍没有向社保部门申请补缴，也没有出台具体的安置方案。资方

的不诚信行为给员工造成巨大伤害，也给锦绣香江小区业主带来非常大的不便，给房东锦江房地产公司的声誉造成不良影响。

6月16日上午，工人在锦绣香江小区花园打出了“还我社保”“老板没有诚意”“老板不守信用”“请老板面对工人”等标语，公开表达诉求，然后又来到位于南村镇沙溪村迎宾路惠信商业园的天宝阁公司总部，打出标语公开表达诉求。

资方一位吴姓高管到达现场，声称没有联系上老板，没有办法回复工人的诉求。工人在炎热的天气下，先后在天宝阁公司总部地下室和外面的草坪耐心等待，直到下午四点，资方仍然没有给出一个说法。工人只好回到锦绣香江小区。

十

6月19日，工人召开第十次大会，工人代表说，由于公司不为员工购买社保，不签订劳动合同，存在严重的违法用工行为，工人要求公司补偿是完全有法律依据的。除了户口本和身份证以外，补缴社保所需要的其他材料应当由用人单位提供，公司拒不提供，说明公司不是真心要为工人补缴社保，只是为了拖延时间。

本来公司拖欠工人的社保、住房公积金、安置补偿、加班费和高温补贴，员工只要求公司支付补偿和补缴社保，已经作出了非常大的让步，已经拿出了非常大的诚意。但是公司把员工的诚意当成软弱，继续忽悠，想把员工拖死。工人代表号召全体员工要团结起来，坚持维护自己的合法权益，如果老板再不拿出诚意，我们工人将要追讨加班费、高温费和公积金，不再妥协让步。

全体员工坚决拥护工人代表，紧密团结在代表周围，誓死力争，坚持到底！

下午两点，资方代表来到天宝阁酒家，与工人代表进行了座谈，工人代表表达了工人的立场，要求资方停止忽悠，拿出诚意来。既然答应支付补偿就立刻支付，不要指望把工人拖散了就可以不支付。劳方谈判顾问彭家勇参加了座谈，他建议资方尽快拿出诚意来解决问

题，玩心计、拖延时间对劳资双方都是伤害。

下午四点，工人打出“还我公积金”“给员工交代”等标语横幅，在锦绣香江小区花园公开表达诉求。工人理性平和的表达诉求，没有影响小区业主的正常生活和正常通行。

多名警察和南村镇维稳办、劳动保障中心的工作人员来到现场，工人表达完诉求就收起了横幅，撤回到天宝阁酒家。警察和维稳人员以及劳动保障中心工作人员来到天宝阁酒家跟工人代表进行了座谈，他们一再逼工人去仲裁，但是没有说怎么帮助工人解决诉求。

十一

6月25日，天宝阁酒家资方代表声称要把工人的工龄打折，要工人来承担停业的损失，还说要分三批买社保，并且只买了一个月的社保。

工人代表说，从5月28号新老板声称要收购酒店，并且拒不承担工人的社保和工龄导致停业以来，工人一方一直在积极寻求和解，主动向资方发出集体谈判邀约，向劳动行政部门求助，时刻都在为寻求早日解决劳资争议，早日恢复营业而努力。导致停业的责任在于资方，一切损失都应当由资方来承担。停业期间，员工的工资和五险一金必须足额支付和购买。

资方收到集体谈判邀约书已经20多天了，始终在玩心计，始终不肯拿出诚意来解决问题，始终没有拿出任何可行的方案，导致不能尽快恢复营业的责任也在于资方。

中午，工人来到锦绣香江花园，打出“还我社保”“还我住房公积金”“请老板给说法”等横幅标语，公开表达诉求。烈日炎炎，汗如雨下，工人意志坚定，坚信维权一定能成功。围观群众被工人所感动，不时有人来了解情况。有多名警察前来围观，也没有打扰工人的正当维权行动。

下午，全体员工来到南村镇人民政府信访办，要求政府官员把资方老板请出来跟员工谈判，协商处理员工的诉求。信访办工作人员一

再欺骗工人，逼工人必须去仲裁，却不肯出示他们自己的工作证件，工人明确表示不可能上当，工作人员恼羞成怒，威胁劳方顾问，并且叫来大批警察冲进信访大厅，全体工人一致保护了谈判顾问。工人致电该镇副书记兼信访维稳中心主任罗志辉，罗书记派人来到信访办，给资方代表打了电话，资方代表表示 26 号上午会来跟员工代表继续谈判。

十二

6 月 28 日，天宝阁酒家劳资双方的集体谈判继续举行，资方代表有老板张汉辉委托的车车律师和吴皓经理到场，劳方七名工人代表和谈判顾问彭家勇参加。

会议在天宝阁酒家举行，双方律师（顾问）首先交换了委托书。资方代表车车律师首先发言，他说，公司决定关闭天宝阁酒家锦绣香江店，将在十天内终止与锦江房地产公司的租房合同，将关闭员工宿舍，三天后将不再与员工谈判。

车车说，对于员工的诉求，公司只能交给政府按照法律程序处理，拍卖公司的剩余资产用于承担经济补偿。公司将不会支付员工六月份的工资，并通过司法程序控告员工，要求员工赔偿公司停业期间的经济损失。劳方顾问、劳动者互助小组彭家勇说：这个你尽管去告好了。我们想问你的是，在 6 月 10 日的谈判中，劳方提交了一份包含员工入职时间、工龄和社保应补月数等内容的花名册，公司说要核实，请问公司代表，现在核对好了吗？可以给工人了吗？在工人一再要求下，资方代表答应明天提交给工人。

工人代表说，在天宝阁酒家做了十几年，公司都不给我们签劳动合同，现在明确要关闭，才说签订劳动合同，我们不能陪着公司违法，我们要求公司首先补偿工人的工龄。老板已经把公司的营业收入和流动资金全部转走，天宝阁酒家的全部设备也都是锦江房地产公司的财产，车先生说要等拍卖剩余资产完全是在逃避责任。

劳方代表向资方再次声明了工人的底线，六月份的工资以及公

司故意拖延导致后面停业期间的工资必须足额支付，工龄补偿款绝对不能打折。至于社保、住房公积金、加班费和高温费部分，要求公司限期补缴，在一周内将补缴申请和补缴材料交给相关部门，将补缴资金打入相关账户，在一个月内完成补缴，因为公司缺乏相关补缴材料，员工同意也可以打包处理。

谈判后，工人代表召开第十一次工人大会，全体员工统一了谈判立场和诉求，确立了谈判的底线。全体员工表示，既然老板没有诚意，我们只能团结一心、坚持到底，直到老板拿出诚意来为止。

十三

6月30日，经过天宝阁工人长达一个月的艰苦抗争和多轮谈判，天宝阁酒家终于确认了员工的入职时间、工资基数、工龄和社保应补月数，财务主管加入维权队伍，工人维权团队增加到53人，天宝阁工人的集体维权取得了重大进展。

6月30日上午，天宝阁酒家发布公告，把停业的责任推给员工和所谓社会人士，对于工人和社会人士极尽污蔑和挑拨。天宝阁公司还威胁要克扣工人六月份的工资，要进入破产程序。下午，锦江房地产公司也发布公告，要求天宝阁酒家劳资双方拿出诚意，兑现承诺，在两周之内解决争议，恢复营业。

工人代表说，我们欢迎锦江房地产公司的公告，劳方始终愿意拿出最大的诚意，争取尽快与资方达成协议，争取尽快恢复营业，继续为锦绣香江小区业主提供优质的餐饮服务。我们敦促资方老板张汉辉先生以劳资双方的利益为重，以锦江房地产公司和小区业主的利益为重，认真考虑锦江房地产公司的倡议，切实拿出诚意来兑现给员工的承诺，尽快与员工达成协议，尽快恢复营业。

十四

7月2日下午三点，广州天宝阁酒家劳资双方在天宝阁酒家继续进行集体谈判，番禺区劳动监察大队何文钊队长和南村镇工会维权

部部长率部来到现场。资方代表吴皓和劳方七名工人代表到场，劳方谈判顾问彭家勇参加谈判。

何文钊首先发难，强烈要求劳方谈判顾问离开现场。彭家勇要求何文钊拿出法律依据，根据工资集体协商试行办法之规定，劳方有权委托专业人士参加谈判。何文钊仍然强烈要求彭家勇出去，并请求工会干部帮他，工会干部没有发言。

工友们要求彭家勇留下，何文钊要求工人在彭家勇和他们之间选择，工人选择彭，彭建议劳资双方继续谈判，其他人员愿意留下可以留下，不愿意留下也可以自便。劳动监察人员和工会的人全部选择离开了现场。何文钊临走时要求资方代表跟他走，资方代表选择留下来继续谈判。

劳资双方代表继续谈判，劳方诚恳的提出了两种方案，可以依法补缴也可以打包处理，资方代表表示请示老板后明天答复。

劳监又一次站在了工人的对立面，还怂恿资方离开谈判现场！资方只有尽快拿出方案来通过谈判达成协议，才符合劳资双方的共同利益。

刁难劳方谈判顾问不成，番禺区劳动监察大队队长何文钊再出“高招”，要求工人分批一个个去劳动监察大队接受调查取证。著名集体谈判专家陈辉海识破了何文钊企图分化工人的伎俩，并及时给出了应对之策。工人书面告知番禺区人力资源和社会保障局，他们是集体投诉，不接受分开处理，工人一致要求劳动监察部门立即依法查处资方的违法用工行为，敦促和监督资方与劳方进行集体谈判，否则将起诉劳动监察部门行政不作为。

7月3日，资方老板张汉辉的代表不知道受了什么人的蛊惑，始终不接工人代表的电话，全体工人来到公司总部，打出“天宝阁酒家老板言而无信，没有诚意，我们全体员工坚持到底，还我社保还我公积金”的标语，公开表达诉求。天气非常炎热，工友们一直坚持到中午，资方代表始终没有露面。有一车警察来到现场围观，没有干扰工人理性的表达诉求。

3号下午，全体员工来到番禺区政府信访办反映情况，彭家勇及时指导说：去信访办不要跟警察争吵，不要占用机动车道，按程序信访。到了那里，要遵守信访大厅秩序，不要吵闹，理性表达诉求。信访办工作人员开始踢皮球，工人代表拿出法律依据：根据工会法第五十三条规定，用人单位拒绝平等协商的，由县级以上人民政府责令改正、依法处理。番禺区政府信访办工作人员请示领导后受理了工人的投诉。

十五

7月6日，由于天宝阁酒家老板仍然没有任何诚意，全体员工再次来到公司总部，打出“无良老板还我社保”等标语横幅，公开表达诉求。工人们一直坚持到下午，同时积极与番禺区政府、南村镇政府、媒体和资方联系。资方始终不肯露面，没有任何说法。南村镇政府工作人员致电工人代表，要求全体工人7月7日下午到南村镇维稳中心接受调查。

7月7日下午，53名工人如约来到南村镇政府维稳中心，再次向镇政府工作人员反映了诉求，和资方完全没有诚意，一再忽悠的情况，政府人员记录了工人的诉求，要求资方和工人在7月10号前统计出每项诉求的具体数额。

7月9日下午，资方代表车车、吴皓和工会、劳监、维稳、房东锦江房地产公司以及锦绣香江小区业主陈伯等人来到天宝阁酒家。

车车说，是政府让他来的，他来就做五件事，一是退还工人进厂时交的押金，二是准备了一份由资方单方面拟订的劳动合同，要求员工签字，三是他们计算出了补缴两年社保的金额，要求工人签名确认，四是他们计算出了厨房人员两年的高温费，要求员工确认，五是政府叫他坐到下午五点，如果工人不签名，他13号就要把工人赶出公司，工人按自离处理，把公司大门封闭。期间，有工人提问，都被车车粗暴打断，业主陈伯问车车做这五项决定的依据是什么？车车同样粗暴的打断了陈伯的提问，拒绝正面回答。

在场的政府和工会工作人员亲眼目睹了公司代表的蛮横无理和飞扬跋扈，但是他们都不肯说一句公道话，却一直对着工人拍照。锦江房地产公司经理和业主也目睹了资方代表的蛮横，业主纷纷表示谴责。全体工人对于资方代表的傲慢无理一致表示愤怒，纷纷表示，为了不输这口气，也一定要把维权进行到底。

著名集体谈判专家陈辉海、著名谈判顾问朱小梅和彭家勇，先后给工人及时指导，提供了建设性的建议。

陈辉海说，目前是考验工友们是否能够真的同心一致的时候了！如果此时不被分化，坚决听从谈判代表的安排，以集体谈判达成谈判协议就能保障争取到工友的权益！

朱小梅说，在这个重要时刻，大家一定要打起十二分精神来，一刻都不能放松，要紧紧的团结在一起，为赢回我们工人的尊严和利益，坚持！坚持！再坚持！胜利才会向我们走来！

彭家勇说，大家辛苦了，继续坚持工人立场，车车已经黔驴技穷了，大家不要怕，等他所有阴招都用尽了，只要没有人上当，他最终还是得好好谈。今天的效果不错，在政府和工会面前，在业主的房东面前，资方代表车车的蛮横无理表现得淋漓尽致，在道义上，他已经输了。

十六

7月10日，广州天宝阁酒家发布公告，要求员工把缴纳社保的个人部分款项打入公司账户，并公布了双方补缴社保所需要的资金数额。资方共计需要113万多元，劳方需要513200多元。

7月10日下午，全体员工先后来到南村镇政府和番禺区社保局，了解到公司目前并没有到社保部门申请补缴。社保局工作人员告知，应当由公司到社保局申请补缴后，由社保局发出缴费通知书，员工按照缴费通知书缴纳个人部分。员工目前无法缴纳的原因在于公司没有申请补缴。可见公司仍然没有诚意为员工购买社保，只是在做样子糊弄工人，欺骗政府。

大家都知道，这次劳资纠纷是因为公司长期的违法用工行为造成的，今天的局面是谁都不愿意看到的。公司应当主动承担起社会责任，拿出诚意来，正面回应并积极解决工人的正当合理的诉求，而不是把责任推给政府，被动的等待政府来解决。

如果再这样拖下去，劳资双方都将面临巨大的经济损失，公司不能正常营业，房租、水电、税费和工人的工资、社保等开支依然客观存在，每天都是一笔不小的损失。如果公司再不拿出诚意来谈判，这样下去，很可能就会导致劳资双输、公司倒闭、员工失业的严重后果，给各方都带来惨重的损失，这样的结果绝对不是我们员工愿意看到的。

目前解决问题的主动权完全在于公司，是选择继续拖延造成更大的损失还是尽快拿出诚意解决、尽快恢复营业挽回损失，都只在公司老板张汉辉先生和各位股东的一念之间，由此造成的一切损失也只能由公司来承担。我们员工真诚希望张汉辉先生和各位股东以公司和员工的利益为重，作出正确的选择。

7月13日，全体员工来到广州市人大常委会信访局和广东省人民政府信访局，向有关领导反映了员工的诉求。

十七

7月14日，由于天宝阁酒家公司仍然拒不按照承诺到番禺区社保局申请补缴社保，全体员工根据广东省人民政府的指引，来到广州市人民政府人民来访接待厅。这里正在施工，警察只放五个代表进去，其余工人被挡在门外，天气非常炎热，多名女工中暑。市政府工作人员要求工人去找受案单位番禺区劳动监察大队。

7月15日，工人如约来到公司复工，采购员向公司申请购买食材，但是，公司老板张汉辉和高管都不接电话。

下午，全体员工来到番禺区劳动监察大队，工作人员对工人不理不睬，工人就在劳动监察大厅打地铺等待，喊何文钊行政不作为。劳监报警叫来多名警察，工人跟警察说明情况后，警察没有为难工人。

直到要下班的时候，何文钊才说，他去约资方代表来谈，约好再通知工人。

7月16号上午，工人召开第十二次大会，由于公司承诺买社保是假的，承诺复工也是假的，到了约定的时间公司没有去社保局申请补缴社保，也没有来公司安排复工，连电话都不接，全体工人一致决定升级集体行动。

会后，工人再次来到番禺区劳动监察大队，经过一上午的交涉，劳监何文钊才答应给公司代表吴皓打个电话，他说约好下午三点在天宝阁酒家谈判。

下午三点，全体员工和谈判顾问如约来到谈判地点，劳监何文钊也来了，但是资方代表没有来，放了鸽子。工人要求何文钊给资方代表打电话，资方代表吴皓声称堵车，何文钊说，他最多等一个小时，吴皓不来他就走了，过了不到半个小时，何文钊就不辞而别，悄悄的走了，资方代表也始终没有来。

16号晚上，房东锦江房地产公司贴出公告，以天宝阁公司拖欠房租为由收回了店铺，并立即出动大批保安把值班员工赶出酒家，切断了水电和煤气的供应。

17号，工人来到番禺区人民政府信访维稳中心，要求政府把资方老板张汉辉叫来谈判。政府工作人员称：信访案件可以拖延60天，60天没拖够，不会帮你们叫老板来谈判。

员工在维稳中心等到中午，政府工作人员始终不理不睬，工人只好来到公司总部惠信集团讨说法，公司保安不让员工进门，把员工往外赶，还报了警，警察来了没有为难工人，说工人维权没有错。

资方高管始终不肯露面，工人一直等到下班时间，资方老板张汉辉耍起了无赖，声称不认识天宝阁工人，这些工人与他无关。张汉辉代表天宝阁酒家签的承诺书还贴在酒家门口呢。工人对于张汉辉的无耻表示强烈的愤怒。张汉辉指挥保安拦住工人，从后门逃跑了。

工人致电南村镇党委副书记、镇信访维稳中心主任罗志辉，罗书记告诉工人，他将派人了解情况，约资方下周一上午九点半到镇信访

维稳中心谈判。资方代表吴皓始终闭口不给任何说法，工人一直耐心等待到晚上七点，吴皓才勉强答应下周一上午按照罗书记约定的时间去维稳中心协商。

因为房东收铺，加上劳监行政不作为，广州天宝阁酒家工人的维权面临巨大阻力，个别工友感觉维权无望，打算在天宝阁总部惠信集团跳楼，又是一年七一七（去年的今日，哥士比维权女工周建容跳楼身亡），一定要避免悲剧重演！

十八

7月20日上午九点，应南村镇党委副书记罗书记之约，天宝阁酒家全体员工来到南村镇人民政府信访维稳中心。资方只来了两个保安和一个律师，恶人先告状，对工人进行威胁，蛮横的要求工人不得再去找老板张汉辉。

下午，工人冒着大雨来到天宝阁酒家公司总部所在地惠信集团，打出“天宝阁倒闭，张汉辉走佬，黑心老板出来，还我血汗钱”的横幅，喊出“惠信集团，天宝阁店。酒家倒闭，老板跑路。张贼汉辉，丧尽天良。坑害员工，无耻耍赖。当面承诺，背后走佬。十年员工，翻脸不认。好话说尽，坏事做绝。如此恶贼，不得好死。还我工资，还我社保。还我工龄，还我房积。集体谈判，还我尊严。团结一心，坚持到底！”很多女工都哭了！外面的雨依然下得很大，总公司的保安还是把工人往外面驱赶，黑心老板真是没有人性啊，难道我们工人维护自己的合法权益就这么难吗？

21日上午，工人来到南村镇政府信访维稳中心，工作人员对于工人不予理睬，声称他们无权叫资方代表来谈判。工人被迫来到南村镇人民政府，要求书记镇长或者有权的人出来，叫资方老板出来谈判，外面下着倾盆大雨，很多女工都淋湿了，政府的人还是不断驱逐工人，不给工人解决任何问题，苦难的天宝阁工人被迫冒着大雨回到已经停水停电的天宝阁酒家。

下午，工人在天宝阁酒家召开第十三次大会，彭家勇说，既然镇

政府说无权要求资方代表来谈判，根据工会法第五十三条第四项之规定，应当由县级以上人民政府责令改正、依法处理。全体员工一致决定，明天就去番禺区人民政府，要求政府依法履行职责。

22日，天宝阁酒家宣布倒闭，房东收回店铺，停水停电。由于老板拒绝露面，案件承办人番禺区劳动监察大队何文钊行政不作为，并且一再阻挠集体谈判，工人被迫来到番禺区人民政府信访中心静坐请愿，要求政府严肃查处何文钊的违法犯罪行为，督促劳监责令公司支付工资、补偿金和代通知金，责令企业老板出来谈判解决。在那里坐了差不多两个小时，信访中心内没有人理睬。今天是区长接待日，我们去区政府门口要求见区长，在门口坐了一天，晒了一天。最后，南村镇维稳中心工作人员来叫大家回去，说有位周书记跟大家聊聊，于是大家都回去了。彭家勇告诉周书记，解决集体性劳资纠纷有三种法律途径：集体谈判、劳动监察和劳动仲裁。周书记的助手认为只有劳动仲裁一种途径，认为老板不愿谈就没有办法，彭家勇告诉他，根据法律规定，用人单位拒绝平等协商的，可以由县级以上人民政府责令改正、依法处理，还可以由劳动监察大队责令支付。经过协商后约定于明日上午九点在南村镇维稳中心进行谈判，邀请劳监大队何文钊、资方代表等到场。

十九

7月23日，天宝阁工人按照约定来到南村镇政府，资方代表仍然不来，南村镇维稳中心的工作人员表示，资方代表不会来了。工人只好继续在区政府南门静坐，没有人理。宿舍被南村镇维稳中心的人来强制性停水停电了，工人没有地方住了。

自媒体“锤子之声”派人来到区政府南门看望了苦难的天宝阁工人，并发表《关于声援天宝阁工人维权行动的倡议》，呼吁关心劳工权益的朋友，前往番禺区政府南门，与他们一同静坐半天或一天、为天宝阁工友送水或送饭、拍照发微博支持天宝阁工人。

7月24日，工人再次来到番禺区政府信访维稳中心，工作人员

说：就是我们政府不允许资方代表出来谈判的，也是我们政府要求酒家和宿舍的房东停水停电的，下午就会要求房东驱逐你们。政府工作人员要求工人立即解雇谈判顾问彭家勇，否则不会允许资方代表出来谈判，也不会责令公司支付。政府还要求工人必须立即离开信访维稳中心和政府大门，否则将对工人进行抓捕。

工人在信访维稳中心大哭，哭声凄惨无比，感天动地，就是感动不了铁石心肠的政府工作人员，工人被迫离开信访大厅，员工赖若俞在回公司的路上几次打算撞车自杀，幸好被同行的工友救下。

下午，锦江房地产公司的高管和公安部门的高官来到天宝阁酒家，强令工人立刻收拾私人用品，离开天宝阁酒家，不得再进入锦绣香江小区。晚上，工人回到宿舍，发现宿舍已经被上了大锁，工人没有地方住了。晚上，南村派出所警察将工人强行赶出宿舍，很多工人流落街头，很多工人被迫放弃维权，连夜回老家了。

7月25日，39位天宝阁酒家工人委托工会的律师提起了劳动仲裁，仲裁裁决天宝阁酒家向工人支付2015年6月份到7月15日的工资，并补发入职期间拖欠的高温津贴，退还工人入职时公司收取的押金；没有裁决公司支付工龄补偿金和违法解雇赔偿金。工人向番禺区人民法院起诉，该院于2016年9月底作出判决，维持了仲裁结果，工人向广州市中级人民法院上诉，二审还是维持原判。善良的工人走完了所有的程序，也没有能够成功维护自己的权益和尊严。

劳工学者王江松说：大家都尽力了，虽败犹荣；对手太强大了，非战之罪也。天宝阁的工人兄弟姐妹们，擦干眼泪，把团结、组织、集体抗争的宝贵经验传承下去，你们播下的种子总有一天会生根、开花、结果！劳工学会如实地记录你们所做的一切！当你们老了，你们也可以自豪地对自己的子孙们说，当年爸爸妈妈、爷爷奶奶曾经为人权和劳工权利而奋斗过，曾经领略过做人的尊严，这一生没有虚度！

十八、坚决制止沃尔玛违背工人意愿 强推综合工时制，勇敢捍卫工人合法权益 (征求意见稿)

王江松 段毅

沃尔玛在中国强推综合工时制，激起工人的强烈反抗，几天之内，超过 5000 名工人迅速聚集在“沃尔玛中国基层员工联谊会”系列微信群里，就捍卫工人合法权益展开了热烈的讨论。现根据各群工友的讨论意见提出如下维权思路：

一、沃尔玛涉嫌实体违法，挑战中国基本工时制度

综合工时制又叫综合计算工时制，指因工作性质特殊，须连续作业或受自然条件限制的企业或部分职工，实行以周、月、季、年为周期综合计算工作时间的一种制度。根据我国相关法律规定，可以实行综合计算工时制的职工有以下三类：

a、交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊，需连续作业的职工；

b、地质及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工；

c、其他适合实行综合计算工时工作制的职工。沃尔玛属于零售行业，按中国法律，应该并且事实上一直适用于标准工时制，而不适用于综合工时制。

二、沃尔玛强迫工人签字同意综合工时制，涉嫌程序违法，甚至涉嫌违反中国宪法和刑法

按劳动法第十七条劳动合同法第四条、第三十五条，修改规章制度、决定有关重大事项、变更劳动合同内容，都需要通过职工大会或代表会议同意并采取书面形式，违背此一程序或采取欺骗胁迫手段签订的劳动合同，为无效合同。沃尔玛以培训和分享之名召集员工开会，威逼利诱，要求工人在所谓“员工本人同意企业申请实行综合计算工时工作制签名表”签名，或者以员工在培训或分享会议签到表上的签名算作同意综合工时制的签名，是严重违背法律程序的。更有甚者，用一帮管理层围堵一个员工的方式逼迫员工签字，致有员工当场晕倒并住院，公然对抗我国宪法第三十七条保护公民人身自由、第三十八条保护公民人格尊严之规定以及严禁限制公民人身自由的刑法规定。

三、沃尔玛强推综合工时制必将严重损害工人合法权益

1、工作时间的安排完全由资方及管理层决定，员工成为招之即来挥手即去的劳工工具或工奴，完全丧失了工作时间上的合理预期，真正破坏了“工作与生活之间的平衡”。

2、员工因为各种原因不能服从管理层安排时，会遭受违规违纪、不服管理等各种处罚，直至开除或由资方“依法”解除劳动合同。

3、管理层拥有极大的主观、任意裁量权，对“不听话”的员工实施打击报复，而员工则被分割、原子化或按管理层意志排列组合，完全失去了团结组织的可能性。

4、在综合工时制下，标准工时制下能够获得的加班工资、病假待遇等各种合法权益将化为乌有。

5、挑动工人斗工人，用新员工、零时工、促销员大量取代老员工，逼迫老员工因为工作时间不足导致收入严重减少而自动离职，从

而规避应该支付的经济补偿。

6、遇到关店闭店以及其他解除劳动合同的情形时，无法得到合法的经济补偿。

四、团结起来、合法维权、抗争到底

沃尔玛中国员工到了最危险的关头，只有团结起来共同抗争，才能抵制沃尔玛破坏中国法律、损害员工权益的违法行为：

1、根据自主自愿原则，坚决拒签所谓综合工时制同意书。

2、向各级总工会和劳动部门控告沃尔玛的违法行径，直至诉诸劳动仲裁和劳动诉讼。

3、组建中国沃尔玛各店基层员工联谊会微信群或 QQ 群，揭露资方和工贼的破坏行为，形成维权的共识和统一意志。鉴于沃尔玛是一个全国统一的构架和管理系统，有必要打通各店员工和各店联谊会之间的区隔，以“中国沃尔玛基层员工联谊会”为纽带，形成全国沃尔玛员工大团结。

4、以各店员工联谊会为基础，发动所有员工，按工会法和工会章程，启动罢免和改选不称职、不作为、受资方控制的黄色工会，以民主工会为平台，建立与资方平等对话、共谋发展的集体协商集体谈判制度。

5、若沃尔玛一意孤行、顽固不化，在征得多数工人同意的前提下，员工方有权通过民主程序作出决定，向资方发起捍卫中国劳动法、捍卫工人合法权益的更进一步的抗争。

（2016年5月22日）

十九、沃尔玛强推综合工时制 导致员工维权抗争的调查报告

王江松

五月份以来，本人和一些学者对沃尔玛改变标准工时制、推行综合工时制的情况进行了调研。研究人员先后访谈了数十名沃尔玛员工，并进入 20 多个沃尔玛员工维权微信群，及时跟进员工的讨论，了解工人的思想动态和维权活动进展。本报告在此基础上梳理了此次沃尔玛工时制度改革的情况以及劳、资、政、社会等各方的反应，重点分析了可能带来的经济、社会、政治影响，并提出了初步的政策建议。

一、沃尔玛正在推动中国门店的综合工时制

从 2016 年 5 月份开始，沃尔玛在各门店陆续开展对员工进行所谓“灵活排班”管理办法的培训，要求参加培训的员工在参训签到的同时，也要在申请实施综合工时制的意见书上签字。5 月 20 日，沃尔玛南昌 5782 店让员工逐个去办公室谈话，要求签字，其中有六七个人签字，但大部分员工拒绝签字。由于员工投诉，6 月 30 日，南昌市劳动监察局邀请沃尔玛人力资源区域总监与南昌四个门店的员工代表协商综合工时制事宜，沃尔玛人力资源区域总监声明暂未实施。

其实南昌八一广场店和青山湖店关于实施综合工时制的申请，在 2015 年就获得当地劳动行政部门的批准，但未立即执行。目前全国大约有超过 50 家门店已经获得了此项批准。沃尔玛在今年 7 月开

始的门店工资结构调整中，将勤工奖和餐补并入基本工资总额，此举被工人认为是在为全面实施特殊工时制度、将所有全日制员工变更为小时工做制度上的准备。

二、沃尔玛在中国推行综合工时制过程中的违法点

1、沃尔玛并不属于实施综合工时工制时的法定范围

综合工时制是指分别以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间的工作制度。根据劳动部 1994 年（503 号）《关于印发〈关于企业实行不定时工作制度和综合计算工时工作制的审批办法〉通知》的规定，综合工时制主要适用于生产任务不均衡，且有条件实施综合计算工时工作制的职工。相关法规规定的适用范围主要包括交通运输等工作性质需连续作业、连续休息的职工，或建筑、旅游等受自然条件限制导致生产任务不均衡的职工，以及其他适合实行综合工时制的职工。所谓“其他适合”的情形，当然要符合“需要连续作业”或“受季节和自然条件限制”的法律要件。沃尔玛属于零售行业，按中国法律，应该并且事实上一直适用于标准工时制，其绝大多数岗位不适用于综合工时制。沃尔玛片面追求用工灵活性和降低用工成本，强推综合工时制，明显是在挑战一周五天一天八小时的标准工时制或国家基本工时制度。

2、沃尔玛未能依法告知职工实施综合计算工时工作制的实施方案

现行法律法规要求用人单位在申请实施特殊工时制度时，需要将特殊工时制度所涉及的岗位、职工名册、集中工作与集中休息的时间安排、考勤办法、工资及加班工资的计算、考核及支付等内容的实施方案在听取工会和职工意见后，经过工会加具意见或职工签名确认。沃尔玛在推动实行综合工时制的过程中，并未事先依法制订并公

布包括上述内容的实施方案，未能如实向职工告知综合工时制对职工工作和生活将要带来的全面影响，只对综合工时制是如何有益于工人的进行了夸大不实的宣传。

3、沃尔玛未能依法履行获得工会和劳动者同意的法定程序

正是因为特殊工时制度可能对劳动者权益带来不利的影响，现行法律法规要求严格审批程序，明确要求用人单位必须与工会和劳动者协商，得到劳动者的同意。在地方层面上，广东、深圳、江苏等地更是直接要求企业在提出审批申请时，必须提交申请实行不定工时制和综合工时制的职工名册及职工签名表。工时制度以及基于工时制度而确定的工资、休息休假等条款属于《劳动合同法》第四条所明确的直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项，以及第三十五条所规定的劳动合同约定条款的内容，这些内容的变更与调整应当遵循用人单位与劳动者协商一致的原则。沃尔玛未能履行协商义务并取得工人同意而先行启动综合计算工时制的实施，不仅违反了有关特殊工时制的行政法规的要求，也违反了《劳动合同法》的相关规定。

不仅如此，沃尔玛还以不正当手段获取工人对其推动的综合工时制的同意，比如，以培训和分享之名召集员工开会，威逼利诱，要求工人在所谓“员工本人同意企业申请实行综合计算工时工作制签名表”上签名，或者违法以员工在培训或分享会议签到表上的签名算作同意综合工时制的签名。在有些门店，甚至出现多个管理者围堵一名员工的方式来逼迫员工签字，致有员工当场晕倒并住院，并导致数位员工精神异常。这种做法更是涉嫌侵害劳动者的基本人身权利和人格尊严。

三、沃尔玛新工时制对员工权益带来的直接危害

沃尔玛方面宣称综合工时制将给工人带来各种便利，然而沃尔

玛的工人们却对此提出了截然不同的看法。

1、沃尔玛声称综合工时制有利于保证员工“工作与生活之间的平衡”，然而低薪劳动者并没有足够的金钱和时间来平衡工作与生活，稳定的工作是他们首要的追求。相反，将原本属于标准工作时间的稳定工作变成工作时间不饱和、不稳定的工作，工作时间的安排完全由资方及管理层决定，员工成为招之即来挥手即去的劳工工具，丧失了工作时间上的合理预期，反而是真正破坏了“工作与生活之间的平衡”。

2、沃尔玛声称综合工时制有利于员工兼职，的确，由于薪水低下，沃尔玛员工确有相当一部分在工余时间兼职，但兼职的获得恰恰是基于有一份时间相对明确而稳定的主业，一旦主业的时间变得不确定，兼职将变得更加困难而不是更容易。

3、沃尔玛声称实行综合工时制能提高员工的收入和福利，但员工却感受到强大的压力，因为在标准工时制度下的延时加班、休息日加班的工资、病假待遇等多项合法权益，在综合工时制下将大打折扣，甚至被完全规避。按客流精确排班的劳动时间安排在使企业获得更大用工便利的同时，也将使员工的劳动强度大幅度提高，相应的劳动收益却被严重消减。

4、员工因为各种原因不能服从管理层安排时，会遭受违规违纪、不服管理等各种处罚，直至开除或由资方“依法”解除劳动合同，而不必支付经济补偿；管理层拥有极大的主观、任意裁量权，对“不听话”的员工实施打击报复，而员工则被分割、原子化或按管理层意志排列组合，失去了按工会法团结组织的可能性。

5、用新员工、零时工、促销员大量取代老员工，逼迫老员工因为工作时间不足导致收入严重减少而自动离职，从而规避应该支付的经济补偿；遇到关店闭店以及其他解除劳动合同的情形时，员工也无法得到合法的经济补偿。

沃尔玛推动综合工时制对员工可能造成的权益损害并非危言耸听，是已经被沃尔玛的实践所证明了的。比如，沃尔玛在其美国的

4655 家门店中长期实行“即时排班制”，即根据客流量临时通知员工来上班。相当多的研究显示，员工通常只能提前一星期或更短的时间才得知其排班情况，这对员工生活带来极大的困扰，让员工长期处于不稳定状态：由于工时不确定，员工很难履行家庭责任，如无法照顾孩子和老人；工时的不确定也使员工很难有规律地安排继续教育或通过兼职来维持生计；沃尔玛长期给其小时工安排少量的工时，一些小时工一周只能排 20 多小时的工作量，致使员工工资极低，很多沃尔玛员工家庭收入低于美国联邦规定的贫困线，这些沃尔玛低收入员工只能依赖政府救济生存。研究显示，每年沃尔玛低收入员工花费了美国政府 62 亿美元税收，用于政府提供的免费食物券、医疗补助、住房补贴等救助项目。

四、沃尔玛新工时制可能衍生的经济、社会、政治和国际影响

1、对经济关系和劳动关系可能产生的消极影响

如果排名 2015 年世界 500 强之首的沃尔玛可以率先突破中国现行法律对综合工时制的限制，而将客流不稳定作为实施综合工时制的理由，与沃尔玛同属大型零售业的家乐福（法国）、乐购（英国）、麦德龙（德国）、永旺（日本）等众多在华世界著名大卖场，出于竞争压力和利润最大化的双重驱使，必定群起而效仿。多达 3000 万以上的零售业劳动者将成为小时工而失去标准工时制的保护。

零售业失守，又会进一步波及到此前一直实行标准工时制的相当一部分制造业企业（包括中小微企业，也包括大量使用劳务派遣的国有企业），诱使它们采取更加灵活的工时制度，致使这些企业一亿多工人失去标准工时制的保护，并失去相应的合法权益；既然沃尔玛可以率先以综合工时制的名义达到忙时不用支付加班费、闲时将工人打发回家、有业务随时给工人安排任务的所谓灵活用工的效果，依

据同样的经济规律，制造业中那些低技能、可替代性强的劳动者就可能被以特殊工时的形式剥夺掉更多的劳动权益。

标准工时制的堤坝一旦溃决，此前已经实行综合工时制和其他灵活工时制度的行业（交通运输业、建筑业、服务业等）也会更加降低劳动时间方面对劳动者的必要保护，导致一方面是不断延长劳动时间的加班加点和过度劳动，另一方面是与日俱增的失业。

由此导致的结果是，本来就资强劳弱的劳动关系将更加倾斜，贫富分化更趋严重，内需更加不振，已经到来的经济危机将越陷越深。

2、对社会和政治稳定的消极影响

如果大量劳动者沦为美国沃尔玛员工那样工资报酬低廉、依靠政府救济的小时工，那并不是我们所希望的劳动力市场的灵活性，因为这种状况与我们已经确立的改善低收入劳动者的经济状况、促进经济社会发展成果共享、全面建成小康社会的经济社会政策是相违背的。如果曾经一直被严格控制的灵活工时制度在传统的标准工时制工作场所被突破，并在更广大范围内普遍推行，那么，正在沃尔玛门店中发生的那种劳资冲突也将更多地爆发，涉及数以亿计劳动者的劳资关系不稳定，当然会引起整个社会的不稳定，处置不当的话，原本限于产业领域的劳资矛盾还会转化为劳政矛盾，引发严重的政治危机。

长期算账和总体算账下来，以损害数亿中国劳工的权益为代价留住部分外资企业，是得不偿失的，它们把利润拿走了，并且随时可以撤走，而留给我国政府和社会的是凋敝的民生、萎缩的内需、严重的贫富分化、不稳定的社会和政治状况，而这些到头来还得由政府来买单。

3、对中国对外交往、中国国家利益和国际形象的消极影响

如果对沃尔玛这样的商业帝国网开一面，任其复制在美国长期

以来饱受指责的恶劣用工模式，并产生大面积的示范效应和溢出效应，无疑将加重国际社会对中国劳动者基本权益保障的负面印象。首先，会引起国际劳工界、国际劳工组织对我国劳工权益状态的批评和指责；其次会引起消费者运动等社会运动对“中国制造”“血汗工厂”的抵制；再次，像 TPP 那样的国际经济和贸易组织，会以劳工权益为理由，拒绝或限制我国加入国际经济新秩序，抬高我国进入国际经济贸易的门槛和代价。

五、沃尔玛工人对综合工时制的抵制和来自社会各界对他们的支持

正是基于沃尔玛在推行综合工时制过程中的违法性和对工人利益的潜在危害，工人们凭直觉做出了强烈反应。工人们主张，将标准工时制改为小时工资制，这属于劳动合同的重大变更项目，而这需要双方协商才能变更。中国沃尔玛工人正在以多种形式抗议沃尔玛推行综合计算工时工作制的企图。

1、工人们在 5 月 24 日以原有的沃尔玛工人联谊会微信群作为沟通平台，发出了抵制综合工时制的倡议，仅 2 天时间就聚集了 8000 工人在网上交流讨论，2 周内已有 2 万多工人参与进来。

2、有近万名工人参加抵制沃尔玛为骗取工人同意所开展的所谓培训活动，他们不参加培训，拒绝在申报综合工时制的同意书上签名。

3、深圳一些门店员工穿上抵制综合工时制的文化衫，进行门店间的串联（走店行动），在不影响门店正常营业的情况下，在店内四处游走，向员工和顾客宣传。

4、工人们分别向地方总工会和全国总工会反映员工维权诉求，向地方劳动监察部门、信访机关提交员工反对意见。

5、工人开展停工抗议维权活动。南昌八一广场 5782 店、2039 店在 7 月 1 日和 2 日停工。四川成都玉林 0209 店、黑龙江哈尔滨

3422 店 7 月 4 日停工。深圳 3409 店也出现短时停工。

6、有一部分工人已经委托律师提起司法救济。

7、沃尔玛工人联谊会微信群的成员还与美国的沃尔玛员工组织“我们的沃尔玛”联络，并就与资方谈判、组织罢工等问题进行网上讨论。

这些抵制活动并非如沃尔玛管理层所言，是少数沃尔玛“前员工”的个别行为，而是沃尔玛工人针对沃尔玛行为的违法性，对自身前途命运表现出的强烈担忧和抗争。

与此同时，社会各界也开始关注和支持沃尔玛员工的维权行动。主流媒体在报道此次事件时几乎一边倒地指责了沃尔玛推行新工时制过程中的违法性。《中国经营报》2016 年 7 月 10 日刊发了题为《沃尔玛削减成本向一线员工开刀，员工抱团停工对抗》的文章，直指沃尔玛推动综合工时制管理模式的目的就是为了削减成本。《中国劳动保障报》7 月 26 日呼吁“变更工时制，不可任性而为”。《工人日报》7 月 27 日发表全总法律部人士撰写的文章，强调“企业实行综合工时制须与工会和劳动者协商”。

广东省总工会、深圳市总工会、南昌市总工会等省市工会，质疑或明确反对沃尔玛违规违法强推综合工时制；一些地方劳动部门也在接受员工的投诉，放缓了批准沃尔玛实行综合工时制的步伐。

部分律师接受了工人的委托，帮助工人进入仲裁程序；部分劳工机构也开始为工人提供法律咨询和维权知识服务。

六、政策建议

如上所述，沃尔玛在中国门店启动推行综合工时制后，工人们表达了强烈不满，组织了多种抗议活动，并且已经形成了一定规模；工会系统对沃尔玛的做法也提出质疑或反对。但是，地方劳动行政部门在审批沃尔玛的特殊工时工作制申请时，有些态度模糊，有些已经径自批准沃尔玛门店的所有工种都可以采用特殊工时制度，有些甚至

错误地认为这是用人单位的用工自主权。更有个别地方政府，把沃尔玛工人的维权行动，纳入了维稳系统的管控范围。在这种背景下，尽管遇到一些阻力，沃尔玛方面推行综合计算工时工作制的步伐并未停止，面对工人的抗议无动于衷，态度相当坚决。这也令我们这一事件的进展及其可能带来的消极影响深感忧虑。

沃尔玛突破我国现行劳动法律法规的规定，通过不合法手段推行所谓“灵活工时制”的行为，实质上是从中国工人已经微薄的所得中挤出更多的利润份额，跨国公司在拿走这些利润的同时，将经济、社会和政治成本留给中国政府承担。如果我国政府有关部门继续对此缺乏清醒的认识，甚至碍于沃尔玛的商业地位而公开或私下地为沃尔玛的恶劣用工行为站台，势必招致沃尔玛工人及社会公众对政府公信力的质疑。

为此，我们向政府有关部门及全国总工会等提出如下建议：

1、对沃尔玛灵活工时制度的实施及其所造成的劳资冲突加以密切关注和调查研究，厘清政府鼓励增强劳动力市场灵活性的导向与沃尔玛违法强推综合工时制的不同性质，对沃尔玛在中国 400 多家门店及 10 万多员工实施特殊工时制度可能带来的严重后果予以警觉。

2、对沃尔玛突破法律限制强推综合工时制对相关产业及工人在未来若干年内的就业、收入及劳资关系的协调状况予以前瞻性的评估，在必要时对包括沃尔玛在内的企业违规强推特殊工时制度的行为依法予以制止和处罚。

3、劳动行政部门在审批特殊行业或特殊岗位实行综合工时制和其他灵活用工制度时，应保障我国基本工时制度的主体地位、保护劳工权益，同时依据劳动法、劳动合同法和劳动行政法规的程序规定严格审批，依法行政并承担相应的行政责任。如果客观上需要大规模放松劳动规制以提高用工灵活性的话，需要通过立法部门修改劳动法律来授权，而不能擅自作出可能给国家和政府带来严重负面影响的决定。

4、全国总工会要就沃尔玛强推综合工时制作出明确反应，旗帜鲜明地代表和维护职工的合法权益。目前虽有若干省市总工会和全总机关报《工人日报》出面有限度地表态，但级别和权威性不够，立场也不够鲜明，对工人的实际支持力度更不够，尤其是各门店的工会基本上均在资方的掌控之中。沃尔玛拥有遍布全国的 400 多家门店，当然应由全国总工会代表劳方与沃尔玛进行高级别的交涉和谈判。工会也可以借此契机推动自身悬而未决的改革，通过有力地维护职工合法权益来重建自己的代表性、权威性和公信力。

5、各级维稳部门要正确合理把握维权与维稳的关系，贯彻总书记“维权是维稳的基础”的重要指示，只要工人维权时没有越出权利边界而损害社会秩序的严重情节，就不能把工人维权行动作为维稳对象，甚至出动警力予以强制打压，这样做很容易把劳资矛盾转化为劳政矛盾。维稳部门要创造一个法制环境，为劳资之间平等的、和平的、理性的集体协商和谈判留出较大的空间，让劳资双方自己找到解决矛盾的方法和途径，从而实现劳资双赢。经验证明，维稳部门的强制性干预，往往是费力不讨好的。

2016 年 8 月 25 日

二十、沃尔玛员工抵制综合工时制 一周年总结报告

朴艳红 王江松 张利亚¹

引言

回顾过去的一年，我们首先要弄清楚这是一场围绕什么展开的冲突？沃尔玛（中国）违法强推综合工时制与沃尔玛员工的抵制是整个冲突展开的主线。沃尔玛自去年5月14号后遭遇员工抵制以来，多次调整了其推行综合工时制的步伐和方法，一是为了尽量避免违反国家刚性的劳动法律法规，二是为了以避免大规模的劳资冲突发生。它的每一次修正都有力地瓦解了沃尔玛员工大范围的团结。其次，沃尔玛员工联谊会以及有关劳工界人物各自在沃尔玛员工抵制综合工时制的过程中起到了什么作用？这是副线。第三，劳动仲裁部门、法院、工会等官方又是如何回应这场劳资冲突的？

为了此次中国区域工时制度改革，沃尔玛耗资1亿7千万美元聘请了150多名专家，其中中国籍专家20余人，国外专家130人，耗时5年多的时间设计并最终实现了工资计算系统升级，该系统自2016年6月1日起正式进入运行。

尽管多数员工在沃尔玛一次次骗签·逼签·诱签的压力下签了字，但仍有大量的员工拒绝在员工手册附录中签名。6月至8月，在南昌、哈尔滨、武汉等地发生了多起罢工，旨在抵制刚刚推行的综合

¹ 朴艳红，日本法社会学博士，中山大学研究员；王江松，劳工学者；张利亚，沃尔玛（中国）员工联谊会首席代表。

工时制的实施。各地沃尔玛各个不同门店骗签、诱签、逼签的讯息铺天盖地地传来，在此过程中，仍旧坚持抵制的员工在拒收沃尔玛以邮寄方式送达的同意工时制度改革的书面文书后，陆陆续续地提起了劳动仲裁和诉讼。沃尔玛总部所在地深圳虽然没有发生罢工，但申请劳动仲裁与诉讼的员工人数居全国之首。目前，这场劳资冲突引发的第一例《周显忠诉沃尔玛（中国）案》正处在法院二审审理阶段。南昌沃尔玛 5782 店 63 名员工诉沃尔玛案由于南昌市和东湖区劳动仲裁委员会迟迟不予受理而长达半年多的时间内始终处于悬而未决的状态。至笔者截稿日期为止，全国各地由沃尔玛员工旨在抵制综合工时制而提起的劳动仲裁和一审判决均以沃尔玛员工方败裁败诉而告终。2017 年新年过后，曾经坚决参与抵制综合工时制改革的工人积极分子及部分普通工人以各种理由陆陆续续遭到了解聘，而这一波解聘波仍在持续之中。

一、沃尔玛推行综合工时制引发的劳资矛盾

首先看一下这是一场围绕什么展开的冲突？沃尔玛此番改革的目的是什么？而员工又为了什么而奋起抵抗？

（一）沃尔玛工时制度改革的内容

依照中国的劳动法律，在标准工时制下，全职工每天工作 8 小时，每周工作 5 天，每周 40 小时；但在综合工时工作制下，全职工每天工作 4-11 小时，每周工作 3-6 天，每周 20-66 小时，每月平均标准工时 174 小时、加班工时不超过 36 小时。

沃尔玛为了将月计薪方式改为综合工时制下的小时计薪方式，将月计薪制下的「勤工奖」200 元/月，「餐补（各地标准和形式不一）」和「基本工资」合并为一项，并以合并后的“月工资标准”为基数，按照综合工时工作制下“法定月平均标准工时”174 小时/月折算，计算出每个员工的小时工资予以计薪。

自去年 5 月，沃尔玛向其员工推广此次改革的过程中，用过多个名称来形容此次改革。从开始的“综合工时制”，到后来的“小时计薪”“人力资源系统升级”“精确计薪”等。这些飘忽不定的提法背后，我们能够看到来自沃尔玛员工的抗争以及中国政府方面的阻力带给沃尔玛（中国）的压力。

沃尔玛（中国）是以投入和产出比来计算盈利的资本。它投入巨大的人力和物力进行人力资源系统升级改革，其目的真的就仅仅是为了“工资的精确计算”（沃尔玛方代理律师的原话）吗？仅仅把按月支付的工资换算成小时工资，再以与变更前后的月工资水平持平的标准来支付员工工资吗？如果真是这样，那么为了此次改革投进去的 1 亿 7 千万美元的前期投入岂不是打水漂了？我们可以合理想象一下，投入这些资金，它一定拿来研究了中国的劳动法律法规，或许也向政府部门进行过公关，它有一整套与政府层级相配套的公关队伍，它一定将变更前后的公司的损益，员工的损益以及未来几年或者十年，或许更长时间内在劳动用工成本方面的支出和回收率进行过对比。

我们从排班、城市补调、夜班津贴、收银员补贴、十三薪（年底双薪）这几个方面来回顾双方冲突的焦点，并揭穿沃尔玛此番改革究竟在哪些方面损害了员工的利益。

1、排班

在“综合工时制”下，法律规定全职工每天工作 4-11 小时，每周工作 3-6 天，每周 20-66 小时。与改革之前的一天工作 8 小时，早·中·晚固定时间三班倒的情形相比，在综合工时制下，（1）沃尔玛对员工排班的控制力度将会加大。就如同南昌的一名员工面对当地电视台采访时所说的那样，“它下限 4 小时，上限 11 小时。就是说上班不用我们自主了。他喜欢你排你 11 小时，他不喜欢你排你 4 小时，这是很有可能的。”（2）沃尔玛可以按照客流量的变化安排排班，节约劳动用工成本，但这会加大员工的工作强度。如果说过去沃尔玛是通过减员来实现员工工作强度的提升，那么，在接下来的综合

工时制下，沃尔玛则利用客流量的高峰期和低峰期的变化来灵活排班，比起之前的单纯减员的方式高明了许多。深圳市总工会副主席王同信在沃尔玛启动工时制度改革之初，召集了沃尔玛各分区总工会·深圳沃尔玛各门店工会主席开了一次会议。他在会上指出，“以前的标准工时制，员工还有个高峰期，平峰期的缓冲时间，现在你们都会被安排到高峰期了。综合工时制下工人的工作强度加大了。”⁽³⁾中国的法律规定，周末节假日加班工资是标准工作时间工资的2倍，工作日加班是1.5倍。沃尔玛完全有可能在遵守法定月平均计薪工作时间174小时的前提下，通过控制加班，来节省这笔多出的加班工资的开支。员工代理律师曾经指出，沃尔玛可以通过对时间的掌控来减少原告的工资收入。这就是为什么将月计薪制改为小时计薪制的原因。

2016年6月至10月，广东省总工会、全总法律部、南昌市总工会以及人社部以正式或非正式的方式表态反对沃尔玛实行综合工时制。随后，沃尔玛对其改革做出了调整。⁽¹⁾老人老办法，新人新办法。2016年6月1日之前入职的员工每月排班不足174小时的员工，均按照法定174小时来计算当月工资，多出174小时的部分予以支付加班费用。该日之后入职的新员工皆为小时工，适用小时计薪。⁽²⁾公司承诺排班不发生变化，还是以正常每天8小时排班。但据员工反映，每天工作8小时排班是不假，但不再是变更前的固定三班倒，而是出勤时间被打乱了。深圳一名未在员工附录上签字的员工表示，他有一周周一至周五上班时间分别为，7点，8点，9点，10点，11点。这不排除为了逼其签字管理层故意刁难之嫌，但这也在客观上证实了上述南昌女工所要表达的意思。他喜欢你排你每天9点上班，不喜欢你便排得乱七八糟打乱生活规律。事实证明这完全是有可能发生的。⁽³⁾不再提综合工时制改革了，以“小时计薪”“人力资源系统升级”“精确计薪”等说法取代了综合工时制。

那么，排班对工人意味着什么？

我们知道沃尔玛员工的工资常年维持在各地的最低工资水平线上。它早期（90年代中期到00年代中期）能够吸引劳动者是因为相

较于其他内陆企业，其公司内部管理的规范化程度高，不拖欠工资，工作时间规律，休息休假制度和五险一金社保制度充实，福利待遇较好等。因此，对于不需要养家，更需要照顾到家庭·小孩·老人的一些女员工来讲，即便工资待遇低，但规律的工作时间和充实的养老保险具有相当大的吸引力。这也是她们选择来到沃尔玛工作的最大的动机。而在沃尔玛（中国），女员工在整体员工中的比例占到了 60% 左右。对这部分人来讲，排班不规则严重影响到工作与生活两立的生活方式。对于需要养家的员工来讲（这部分以男员工居多），深圳为例，不打双份工，就凭在沃尔玛拿到的三千多一点的工资根本无法养活一个三口之家。对于这部分员工来说，不规则的排班意味着面临新的抉择。能够配合沃尔玛不规则的排班时间，又离居住和工作地点不远的第二份工作到哪里去找？这样一份工作或工种，其可选择范围将会变得更加狭窄。

2、城市补调

除了排班灵活性的问题以外，将勤工奖与餐补并入基本工资的做法遭到了沃尔玛员工，尤其是工龄在 5 年以上的老员工的强烈质疑。一名员工这样说到，每年**市都有城市工资补调，沃尔玛的工资是城市最低工资，将勤工奖与餐补并入基本工资就是为了躲避下一次城市补调。而深圳在 2017 年也进行了最低工资标准的调整，

3、收银员岗位津贴

沃尔玛此次改革取消了每个月 50 元的收银员补贴。按照原来的规定，每个月收银时间超过 40 小时，就会享受 50 元/月的收银员津贴。这不仅适用于收银员，任何一名员工只要月收银时间超出了 40 小时都可以享受此项待遇。收银员岗位津贴并没有在劳动合同中约定，但最迟 2011 年就已经有了这项制度，并一直是固定发放成为一项惯例。这一惯例自去年 6 月起就取消了。而取消收银员岗位津贴没有经过任何民主程序，未曾取得过员工的同意。沃尔玛方代理律师一直坚持声称取消收银员岗位津贴是公司行使工资自主权的结果。

4、餐补与十三薪

餐补各地标准不一。以深圳为例，沃尔玛员工工作一天即可享受10元的餐补。沃尔玛方代理律师在庭审中表示，餐补在小时计薪制下的计算方法如下。

（每个月平均工作日 21.75 天×餐补 10 元/天×12 个月）

÷13（12 个月+1 个月）=200.77 元

即，将原来一年的餐补分为 13 个月，每月就是 200.77 元。然后将 200.77 元/月与 200 元/月的勤工奖一起并入到月基本工资中，再除以月法定工作时间 174 小时来计算小时工资。沃尔玛将餐补拆分为 13 个月，其依据是它的工资发放制度里有十三薪即年底双薪。

可是，餐补是在一年 12 个月内形成的。那么即使进行折算也应当除以 12，而非 13。除以 12 的话，平均月餐补就是，217.5 元。两者之差为每月 17 元，折算成小时为一小时 9.615 分。一名员工一小时少发放 9.615 分，那么 10 万员工就是一小时 9615 元。改革后一天工作八小时不变，就是一天 76923 元，那么一个月以平均 21.75 天工作日计算，沃尔玛少支付员工工资 167 万多。一年下来就是 2004 万。

除此之外，如果按照 12 个月折算的话，根据沃尔玛方代理律师提出来的 13 薪理论，那么在发放 13 薪的时候，每位员工除了基本工资加 200 元勤工，还要另外支付 200.77 元的餐补平均值。那么 10 万员工每年就少支付了 2000.77 万元。

总体下来，仅餐补这一项，这次的改革就为沃尔玛省去了一年 4000 万余的资金。

就如员工方代理律师所讲，这次改革形成了这么一个局面，相较以前的标准改革后员工的工资是干得越多，亏得越多，甚至在某种程度上 13 薪的数额也是在降低的。

5、夜班津贴

夜班津贴 2016 年 6 月 1 日之前为每天 20.69 元，按天计算，工作时间为 21 点-06 点，22 点-07 点或者 23 点-08 点再或者 23 点 30 分-08 点 30 分，都是同样为 20.69 元每天补贴。自从 2016 年 6 月 1 号之后公司直接改成以每个小时 3 元计算，如：23 点-08 点班次，扣除 1 小时的用餐，实际上班时间为 8 小时，但夜班补贴只能以 6 小时计算，就是 $3*6=18$ 元。如：22 点-07 点班次，扣除 1 小时的用餐时间，实际工作时间为 8 小时，但夜班津贴以 7 小时计算， $3*7=21$ 元。目前夜班绝大部分只有 46 班（23 点-08 点）的正常班次，所以津贴为 18 元每天，每天比以前少了 2.69 元。以上是主管夜班津贴情况。员工的夜班津贴少的更为可怜，只有 1.5 元每小时计算。按 46 班此计算每天夜班津贴为 $1.5*6=9$ 元。极个别同事上 22 点-07 点班次，夜班津贴为 $1.5*7=10.5$ 元。

由于政府部门的反对，沃尔玛最终没能在已签订无固定期限劳动合同的老员工身上真正实施综合工时制，但也离它仅差了一步之遥。未来只要在排班时间的安排上打破一天工作八小时的承诺，就可以完全进入综合工时计薪模式。一名沃尔玛员工说道，“沃尔玛从三、四年前开始，就开始逐步加大了小时工的用工比例，很多岗位的全职工流失之后，大都以小时工来取代。比如我所在的门店，原本有的岗位是 12-13 人，到了后来就剩下 5-6 人，再找几个小时工来代替，然后再把原来的按天计算的标准工时考勤制度改为小时工来计算的综合计算工时考勤制度。（原岗位上的签了无固定期限劳动合同的员工——笔者注）除了给交纳五险一金和工作时间比小时工多一些以外，其他的并没有多大的差别。”对于那些在沃尔玛工作了十几二十年以上的老员工来讲，沃尔玛一步步推行改革的做法并不陌生。

2012 年，与基本工资分列的房补被纳入了基本工资之中，规避了深圳最低工资标准的普调。

进入 21 世纪，沃尔玛在与所有员工签订的无固定期限劳动合同中，工种部分已经不再具体标明鲜食、前台等具体部门名称，而使用

了这些部门的上位概念“营运”。

在这一次改革中，那些拒绝在员工手册附录上签名的员工中有很大一部分人接到了上级命令其调岗的通知。一名在面包房工作了18年的面包技师在被调到计价部门后，由于无法适应新的工作岗位而错误频发，最终遭到解雇。沃尔玛联谊会首席代表张利亚是一名肉类技工，入职沃尔玛已有10年，他一直在肉类部门工作，在拒绝接受飞鹰计划（非收银员被配发到前台支援收银的制度）后，遭到解雇。

就如同一名沃尔玛员工所说的那样，沃尔玛给你准备了一个又一个的坑，让你一个一个地跳。你在跳的过程中始终搞不清你这一步跳下去是意味着什么？普通员工对劳动合同中是规定了“鲜食”还是“营运”，这些细微的变化背后隐藏的内涵总是不得而知。等到最后知道了，就已经太晚了。

而对于在2016年6月以后进入沃尔玛的员工来讲，事实上已经实行了综合工时制。假设中国政府出面全面禁止小时计薪制的使用，当这些持有无固定期限合同的老员工退的退，辞的辞，被解聘的解聘，在可以预计的将来沃尔玛全面推行综合工时制的步伐将势不可挡。员工方代理律师在庭审中这样说道，“这次改革员工没有受益，反倒让员工产生了恐惧。员工认为按照原合同及目前为止其履行合同的惯例来履行能让我们安心，减轻我们的恐惧感。”

一名沃尔玛员工说，“企业它要生存下去它也有难处，但它不能说你现在经营不下去就是因为我们的成本太高。一千多块钱的工资哪里高了？它宁愿把那些钱用来向政府部门做公关也不会想着去改善你员工待遇。那沃尔玛你不是在嫁祸吗？你把这个黑锅丢给我们去背，那你好意思啊？”“国家你如果也认同我们这一千多块钱的确养活自己都很难，而你也觉得沃尔玛给我们的工资高了，它这次改革是改对了。那么我请问你国家，你是想让我们去打几份工来求个生存？”

此次改革对于沃尔玛来讲势在必行。但在改革推行过程中遭到了中国区域沃尔玛员工奋力抵抗。沃尔玛动了工人的蛋糕。

二、沃尔玛员工的抗争与劳工界的支持

（一）沃尔玛工人抵制综合工时制的经过

与以往的抗争一样，工龄在 6 至 22 年不等的签订了无固定期限劳动合同的老员工成为了抵制工时制度改革的主力军。他们认为此次改革将他们推向了失业的边缘。犹如多名沃尔玛员工不约而同地做出的比喻那样，沃尔玛同老员工之间的“夫妻关系”，正经历着“夫婿贤达，抛妻弃子”的转变，而这显然违背了“糟糠之妻不可弃”这一在中国社会里流传了数千年，至今让中国人耳熟能详的谚语所要传递的古训。

在过去的一年，沃尔玛工人抗争运动可分为三个阶段。

第一阶段，工会积极分子和工人积极分子到处走访各级工会、信访部门、劳动监察部门、人社部门、法律援助等，通过走访、投诉、公开信等方式寻求官方援助。最终无果，进入集体罢工。这一阶段，主要集中在 2016 年 5 月到 8 月。

第二阶段，2016 年 7 月至今，通过委托代理律师，提起劳动仲裁和法律诉讼的方式，进行抗争。这一阶段劳动仲裁与法律诉讼的标的围绕沃尔玛单方面更改劳动合同，将勤工奖（200 元）与餐补等并入劳动合同中，小时计薪后加班费、收银员岗位津贴、餐补等减少要求沃尔玛返回到原来的标准工时制下的计薪方式展开。

第三阶段，2016 年 11 月至今，伴随着沃尔玛加大报复性解聘工人及工会积极分子的力度，新一轮的劳动仲裁与法律诉讼主要围绕沃尔玛非法解雇展开。

这三个阶段在时间段上互有重叠，但抗争内容上各自有着非常鲜明的特点。而无论在哪一个阶段上，参加到抗争运动中的员工在各自的工作岗位上与沃尔玛管理层进行的日常性的抗争却始终未曾中断过，现在也仍然在持续着。

以下为此次沃尔玛工人抗争运动的重要内容。

5月19日，部分深圳沃尔玛工会积极分子向深圳总工会递交了《沃尔玛中国员工维权公告书》。

5月20日，成都玉林0209店第一批面谈员工全体拒不签字。

5月27日-28日，全国已经有近千名沃尔玛员工在致信中华全国总工会要求叫停沃尔玛单方面推行综合工时计算制的请愿书上千名。

7月1日，南昌八一广场（5782）店近70名员工进入罢工。罢工持续了三天。其间段毅律师等亲赴南昌指导罢工员工依法抗争，理智维权。为了避免罢工持续时间过长会遭到开除，出于保护罢工员工的目的劝导其三天后复工。7月4日，近70名员工全线复工。但在罢工期间，在段毅律师的指导下，工人民主选举方式产生了8名工人代表。这8名工人代表在后续组织提起集体仲裁的过程中起到了重要作用。

同一期间，南昌2039店员工发起了抵制综合计算工时制的罢工。

7月4日，成都玉林0209店员工发起了罢工。在这次罢工中，恰逢美国沃尔玛员工争取每小时15美元的抗争活动。玉林店员工发起了声援美国沃尔玛员工的活动。据联谊会报道，这开创了沃尔玛中国员工首次声援美国沃尔玛员工的先河，也是中国工人首次在罢工中声援他国工人的先例。

7月7日，深圳沃尔玛工会积极分子与其他工友十余人到劳动部门书面投诉沃尔玛单方实施综合计算工时制的行为。劳动执法人员认为投诉内容不归劳动监察部门管，不予受理，但不予出具书面不予受理文件。只是建议工人去劳动仲裁。

7月9日-11日，深圳沃尔玛工会积极分子与员工再次分别到福田区劳动部门和总工会投诉和反映沃尔玛违法问题。深圳市福田区人力资源局劳动监察部门7月11日受理了投诉，但由于案情复杂，办案时限从2016年9月14日起延长了30个工作日。后再2016年10月17日深圳市福田区人力资源局劳动信访部门的名义下达监察

8月3日，沃尔玛深圳1059店、1056店、1043店、3403店等

的多名员工与工会积极分子又一次来到福田区劳动监察部门投诉沃尔玛单方推行综合工时制。负责接待的工作人员问，“工资有没有少？公司要试试一定是对你们有好处的。”员工就回复“既然对我们有好处，为何全国沃尔玛员工都在抵制？为何不直接加点工资？反而还要玩这样的文字游戏来忽悠员工？”最后，工作人员表示香蜜湖店劳动监察部门已经立案了。

7月开始，劳工律师开始接受沃尔玛员工的委托代理进行仲裁和诉讼。进入8月，员工提起的劳动仲裁（沃尔玛违法单方变更劳动合同/抵制综合工时制）进入审理。由此，沃尔玛员工抵抗运动进入第二阶段。

进入11月，沃尔玛进入新一波的解聘潮。这次解聘的对象是自去年5月坚决抵制综合工时制推行，未在员工手册附录中签名同意的以及参加过罢工的工人积极分子。由此，沃尔玛员工抵抗运动进入第三阶段。

（二）沃尔玛员工联谊会

沃尔玛员工联谊会是在2014年由张利亚、王时树、张军等人搭建的网络维权平台。张利亚任首席代表、王时树任首席联络人、张军为首席发言人。沃尔玛联谊会在抵制综合工时制的活动中，给全国沃尔玛两万多员工提供了一个网络联谊、维权经验·信息·成果分享的平台。在声援、组织工人、传授维权知识和技巧、对有需要的员工介绍推荐代理律师、对外发声、搜集沃尔玛违法行径等方面起到了重要作用。

以下为沃尔玛工人联谊会在过去一年中所作的重要工作。

5月21日，“针对这两天来有大量的同事们反映沃尔玛采用限制人身自由等非法都手段，来逼迫大家签字同意实施综合计算工时工作制，并问该如何应对？答复：暗中录音、录像收集证据，并立即报警，我们大家要知道：公民的人身自由受宪法保护，任何不得非法限制公民人身自由！情节严重的属于犯罪行为。”

5月24日，揭露重庆2069店、2169店HR经理兼任工会主席一职。沃尔玛4803店工会主席由店总担任，杭州1049店工会主席由副总担任。芜湖1018店工会主席由HR经理担任等。并严厉谴责沃尔玛在2008年与全国总工会之间达成的五点备忘录，其中规定人力资源部门（HR）负责人及其亲属不得担任工会主席职务。

6月3日，鉴于沃尔玛加大了逼迫拒不签字同意实施综合工时制的员工签字的力度，联谊会呼吁沃尔玛员工收集好沃尔玛逼迫的证据，等待日后揭露沃尔玛的阴谋。并呼吁沃尔玛同事们通过这件事情，认清工会的重要性，认清资方控制的工会给工人带来的巨大危害。宣称，重整工会是摆在全国十万沃尔玛员工面前的迫切需要解决的问题。

6月初，张军通过联谊会新闻发布平台，再一次回应“张军是境外势力，受雇于某组织，是出于个人目的来利用大家等”的言论。声称，此番说法其最终目的不外乎是，“这次抵制运动是不明真相的沃尔玛员工，被张军等少数别有用心的人挑唆所致。”

6月15日，就广东省总工会发文指出零售业不应实行综合工时制，联谊会进行了“当前局势解读”。指出，“这是继深圳市和南昌市总工会在不同程度的叫停沃尔玛实施综合计算工时制之后，由更高级的工会乃至最高级的工会组织所做的表态。当前局势有好转的迹象，但未来事态进展不容轻视，最终结果出了要依靠地方各级工会组织和政府职能部门的支持外，更重要的是要依靠我们沃尔玛员工自己的团结，努力和抗争。”

6月30日，联谊会以新闻发布会的形式呼吁南昌沃尔玛5782店的员工罢工。“当前的形势和沃尔玛员工应该做的事情，到了考虑该罢工的时候了！”

- 1、我们多次联系包括全总在内的中国各级地方工会组织，寻求援助；
- 2、我们也多次投诉到各自的当地劳动部门；

3、我们在网上建立了专门的网络自媒体平台，及时报道相关的维权新闻；

4、我们也谋求过境内外媒体和境内外劳工组织的支持和关注；

5、我们也刚开始了文化衫的抗议活动；

上述这些事情，我们沃尔玛中国的员工都做了，至此我们可以说我们使用了尽可能多的维权方法，但是我们最多仅仅是暂缓了沃尔玛实施综合计算工时制的步伐，我们还应怎么做呢？我们不得不考虑采用罢工这一工人最后的抗争手段，趁我们还有一口气的时候，“晚死不如早死”，行动起来吧！来捍卫我们中国工人的尊严！捍卫中国工会的尊严！”

7月1日，联谊会发出新闻发布，向全国沃尔玛员工传达南昌沃尔玛5782店罢工一事。“南昌八一广场（5782）店近70名员工在今天早上7点发起罢工，向沃尔玛打响了第一枪！南昌这座名称在今天党的生日之日，在此绽放光彩！”并且，呼吁全国沃尔玛员工予以声援和关注5782店罢工的同事们。沃尔玛南昌5782店罢工持续了三天，其间，收到了来自全国各地兄弟门店的员工们的支援金近7000元。

7月4日，成都玉林0209店员工发起的声援美国沃尔玛员工争取小时工资15美元的活动。联谊会第一时间将此事反馈给美国沃尔玛工人组织——我们的沃尔玛。

8月3日，在广东省总工会在其官方微信账号明确表态反对沃尔玛推行综合工时制，联谊会新闻发言人张军以个人名义做了回应，希望广东省总工会以实际行动来捍卫沃尔玛工人的合法权益。

8月5日，联谊会首席代表张利亚以及部分联谊会核心成员一起到深圳市总工会递交“沃尔玛工人有话说”的联合署名请愿书，集体回应广东省总工会8.3表态。请愿书中对于深圳市总工会、广东省总工会、全国总工会等反对或沃尔玛推行综合工时制的文宣或态度表示欢迎，同时也指出那些声明·文宣也都没有起到有效阻止沃尔玛强行推行综合工时制的作用。鉴于此，希望包括广东省总工会、深圳

市总工会在内的全国各级工会组织尽快采取实际行动来制止沃尔玛的此次改革，切实维护沃尔玛工人的正当权益不被侵害。并控诉沃尔玛各家门店工会作为员工维权的第一道防线，竟然由其工会主席率先签字同意实施综合工时制，并逼迫工人在员工手册上签名。

8月8日、9日，联谊会骨干成员到深圳南山区、龙岗区劳动部门就沃尔玛单方面更改劳动合同（将勤工奖与其他津贴并入基本工资），反对沃尔玛未经劳动部门行政审批推行综合工时制和各种灵活用工。南山区劳动部门的工作人员表态，现在劳动部门十分重视沃尔玛深圳各区门店的员工前来投诉事宜。只要发现有员工前来投诉，劳动部门就会前往投诉员工所在门店进行执法检查。深圳人社劳动部门表态说，目前深圳劳动部门就审批沃尔玛综合工时制，上级领导没批示，深圳市劳动部门就不会批准其实行。上级领导也表示，尽量让沃尔玛的员工说出真心话，是否同意实施综合工时制员工最有权表态，如果员工不支持、明确反对，沃尔玛就要尊重员工的意见。

8月18日，联谊会向全国沃尔玛员工发出呼吁，集体参加诉讼。诉讼的人越多，胜算就越大。并以新闻发布的方式将该月员工提起的5起仲裁案内容公之于众。明确指明了对于沃尔玛损害了员工的哪些合法权益，可以提起仲裁与诉讼的内容有哪些。

9月2日，联谊会以“深圳区域法律诉讼通报”的标题，详细转载了周显忠案的仲裁审理过程。

11月8日，联谊会呼吁员工警惕沃尔玛开始有组织大规模的解聘维权积极分子的行为：“近日，沃尔玛通过区域一级的管理层向各店管理层发送邮件称，尽量安排没有（在员工附录中——笔者注）签名的员工跟领导上班，找员工的违规行为直到解聘。”

（三）劳工律师、劳工学者和劳工 NGO 做出的努力

以段毅律师为主任的广东劳维律师事务所，千里驰援南昌 5782 店维权员工，担任员工个体仲裁和集体仲裁的代理律师，指导工人合法组织起来集体维权；千里驰援安徽、广西等地被沃尔玛打击报复的

员工；在深圳这个沃尔玛总部所在地，代理了数十起员工起诉沃尔玛违法强推综合工时制、对抵制综合工时制的员工实施打击报复（强行调岗、强制出差、恶意指导并非法解雇等等）的个体仲裁案和集体仲裁案。上海的孟浩然律师长期在各沃尔玛员工微信群里，耐心、专业、无偿地回答员工的法律咨询；范标文、孟浩然等律师为一些工人提供了法律援助。

在沃尔玛联谊会内部发生争吵以后，劳工学者王江松于去年7月15日提出了通过全国沃尔玛维权骨干以民主选举的方式改组联谊会的设想，提出了十点意见和建议；在沃尔玛维权积极分子微信群里，王江松、刘建洲、孟浩然等学者和律师做了有关合法维权、促进工人联合和团结等内容的讲座；陶文忠、王江松、周伟、李春云、谢教授等5位学者，在北京明德劳动关系与就业研究所的组织下，于去年8月份撰写了关于沃尔玛员工抵制综合工时制的长篇研究报告，提交给了国家有关部门，得到了该部门的好评和重视。

深圳春风劳动争议服务部，于去年7月底协助王时树组建了由沃尔玛维权骨干组成的沃尔玛工人维权协调小组，该小组系统梳理了员工维权诉求，提出了沃尔玛员工维权的组织构架设想，组建了沃尔玛员工维权律师后援团与集体仲裁和集体诉讼微信群，筹资聘请律师援助了15起沃尔玛女工的仲裁案，其中2起获胜。

三、官方的反应

（一）工会

5月23日，深圳市总工会副主席王同信主持召开了工会主席会议，深圳各分区总工会、深圳沃尔玛各门店工会主席均参加了此次会议。深圳市总工会最终做出决定，叫停沃尔玛实施综合工时制。

6月12日，中华全国总工会基层组织建设部部长回复一直与全总保持联系的沃尔玛工会积极分子，称，全总已经发函给劳动部，

希望劳动部能解决。

6月13日，深圳市劳动监察大队在收到沃尔玛工会积极分子与其他员工投诉（沃尔玛单方更改劳动合同）后，一名负责人约谈了多家沃尔玛门店管理层，要求沃尔玛不要把勤工奖200元和400元房补（2012年）并入到基本工资里。

6月14日，广东省总工会通过《南方工报》发文称，“零售行业全员实施综合工时制不符规定”。省总工会下发了《关于做好预防化解部分零售行业企业工时制度改革引发劳资纠纷工作的通知》，指出“一旦发现零售行业企业推行工时工作制或者因综合计算工时工作制引发劳资纠纷，要立即报告省总并及时介入处置，尽快化解矛盾”。但由于工会没有采取任何实际行动，所以这一声明并没有阻止沃尔玛继续强迫工人签字同意新的工时制度。

7月4日，媒体报道南昌市总工会已经介入南昌沃尔玛5782店罢工事件。南昌市总工会基层组织建设部曹永初部长在接受江西电视台电话采访时说：“（沃尔玛）华中地区总监来了，我们让他赶快跟沃尔玛的中国总部联系，（要求）恢复到原来的（标准工时制），职工不愿意接受你们的工时制，商量下，把这个改回来。华中经理也答应了，他说他也做不了主，他要向总部回报，当时我们说一个礼拜时间（回复）。他说他也不能确定多长时间可以回复，他要反映到总部，总部还要研究。”

7月27日，《工人日报》第2版刊登署名“全总法律部”的文章《企业实行综合工时制须与工会和劳动者协商》，指出“零售行业这种生产经营特点应该实行标准工时制”。

8月3日，广东省总工会在其官方微信账号的一篇题为“沃尔玛拟推行综合工时制，省总工会明确表态：反对！”的文章。

（二）劳动部门

8月26日，南昌市人力资源和社会保障局出具了《信访事项处理意见书》，指出“沃尔玛南昌区域门店停止有关劳动报酬、工作时

间的调整变更，具体就是取消按小时计算薪酬的模式。全勤奖（即勤工奖）、餐补不计入工资。”然而，这一盖着南昌市人社局红头印章的意见书，后来却成了南昌市东湖区仲裁委与南昌市仲裁委互相推诿迟迟不予受理南昌沃尔玛 5782 店 63 名员工申请的集体仲裁的导火索。因为一旦予以受理，如果裁决结果不与处理意见书上所指内容一致，按照员工代理律师的话，“就会自己打自己的脸了”。

10 月，人社部非正式渠道通知沃尔玛中国总部，当前禁止其实施综合工时制。

11 月 10 日，武汉批准了沃尔玛实行综合工时制的申请。

（三）劳动仲裁部门与法院

11 月，南昌市劳动仲裁委、东湖区劳动仲裁委拒绝受理南昌 5782 店 63 名员工提起的仲裁申请。

12 月 3 日，沃尔玛员工诉沃尔玛推行综合工时制改革第一案周显忠案一审判决出炉，周显忠败诉。至稿之日，沃尔玛第一案周显忠案二审庭审已经结束，等待判决结果中。过去一年中，所有涉及沃尔玛员工抵制综合工时制而提起的劳动仲裁、法律诉讼皆以员工败裁败诉而告终。

因抵制综合工时制而被非法解聘的员工有：1059 店张利亚、1059 店李荫、1059 店王明林、3404 店张菊兰、3404 店刘太胜、3404 店邹文秀、3409 店毛惠、2701 店李金勇、1056 店黄国富、1043 店翟秀华、1056 店谢金娣、2433 店夏二保、5782 店吴清、王贝、游国英、邓玉清、陈玉兰、1049 店董卫东、1047 店刘玉财、1047 店贺小英、0126 店曾凡荣、0128 店胡玉彪、0209 店饶德生、0209 店陈涛、0211 店蒋琼英、5746 店杨彬、唐春华、1006 店周长钢、店高杰、3400 店邱国清、汪国亮、周应辉、黎禹秀、杨长平、2486 店吴敏胜、101 店闵建军、2016 店夏卓宝、李方林等；因地质综合工时制而被威胁逼迫离职的员工有：2773 店文丽、3403 店周兴、3432 店陈汉耀、1059 店李菊梅、庄燕妮、1056 店邹伟英、2220 店唐道植等。他们先后发

起了对沃尔玛的个体或集体的法律诉讼。沃尔玛在法庭上不敢承认实施综合工时制和单方面更改合同、少报酬的事实。在被非法解雇的张利亚的仲裁案中，出现了有悖法律法规的仲裁结果，张利亚已经向中纪委申诉，也获得了广大员工的联名支持声援！河南区域 1 位已仲裁开庭，东莞有 10 位同事已经进入仲裁程序，四川 3 位同事已进入仲裁程序，广东肇庆 2 位同事已进入仲裁程序，浙江 1 位同事已进入仲裁程序。

以段毅律师为主任的广东劳维律师事务所 6 名律师成为此次沃尔玛员工抵制综合工时制的主力律师团队，该团队自 2008 年起为沃尔玛员工代理案件以来，至今已经代理了近三百起案件，而且胜多负少。然而，此次却几乎遭受全面的失败。只有袁迎风、翟秀华等少数几起并非直接起诉综合工时制的案件才以调解或仲裁获胜。

此次因沃尔玛员工抵制综合工时制而提起的劳动仲裁与法律诉讼，虽然每一个员工各自的工作岗位、工作年限、具体工资情况等均有所不同，但都有一个共同的请求，即沃尔玛将 200 元勤工奖与餐补并入基本工资，进行小时计薪，是未经员工同意单方面作出的更改劳动合同的行为，要求回到标准工时制下的月计薪方式。

仲裁与诉讼过程中，双方争议焦点体现在：（1）餐补及夜班津贴等是工资还是福利？如果是福利，那么将福利并入工资项中属不属于变更工资继而劳动合同？如果是工资，那么将其并入基本工资，属不属于工资结构发生了变更？如果属于，那么是否构成劳动合同的变更。员工方请求仲裁委或法院认定劳动合同发生了变化，并且是沃尔玛未经员工同意单方所为。沃尔玛方辩称称，由于三项合并为基本工资一项，基本工资提高了，使得加班费和十三薪等也随之提高。三项合并是为了按小时精确计薪，不构成对劳动合同的更改。（2）民主程序问题。综合工时制的适用，依据中国的劳动法律法规要由员工同意方可实施。那么员工方主张沃尔玛没有经过民主程序取得员工同意。而是在劳动关系存续期间，在雇佣与被雇佣的权力结构持续存在的情况下，发生了大量的诱签、逼签、强签事件，即使签了字的员工很多都是不得已而为之。沃尔玛则按照已经签字的员工人数说话，坚

称已经履行了民主程序。

以深圳龙岗一名沃尔玛员工诉沃尔玛变更劳动合同案为例，一审判决书中法院对此的判断如下：

“原被告双方签订的合同中并未明确约定餐补和夜班津贴的具体计算方式，被告调整餐补和夜班津贴的具体计算方式并未减少原告的整体待遇，结合双方提交的证据及陈述，餐补、夜班津贴为员工手册规定的项目内容，被告根据其公司经营管理及盈利状况，通过员工手册及员工大会，对全体员工含原告在内的餐补及夜班津贴进行调整，该调整未违反双方劳动合同的约定，属于用人单位用工管理自主权的体现。因此，原告的该诉求依据不足，本院不予支持。”

首先，工资是劳动合同的重要组成部分。这一判决绕过了餐补和夜班津贴是工资还是福利的法律判断。如此，也就绕过了，无论它是工资还是福利，将其并入基本工资便改变了劳动合同中约定的工资结构。而国家统计局《关于工资总额组成的规定》第四条规定，工资总额由六个部分组成，其中第四项就是津贴和补贴；《广东省工资支付条例》第54条第一项规定“工资，是指用人单位基于劳动关系以货币形式支付给劳动者本人的全部的劳动报酬。一般包括：各种形式的工资、奖金、津贴、补贴、延长工作时间及特殊情况下支付的属于劳动报酬性的工资收入等。”据此以货币形式支付的津贴和补贴均为工资的组成部分。那么无论是将其并入基本工资还是变更了其具体计算方式都应该属于变更了工资。

其次，无论是沃尔玛方代理律师还是仲裁委或是法院均强调一点，此次变更计薪方式并没有减少原告的整体待遇，只是换算成小时精确计算而已。但是，先不说此次变更实质上减少了员工的实际收入，即便没有减少反而多支付了员工工资，只要员工不同意，那就是对劳动合同的单方变更，法律上是站不住脚的。更何况，在前文中指出过仅餐补这一块儿一个人一小时减少了9分多。如此，一个人一年下来减少了400多元的收入。加班费亦是如此。

四、重组沃尔玛中国员工联谊会势在必行

沃尔玛违法强推综合工时制已经一周年了，我们沃尔玛员工合法抵制综合工时制也已经一周年了。由于资方拥有强大的经济、政治和法律资源，在这一年来的劳资博弈过程当中，我们劳方处在极为不利的情况之下。面对资方的强大攻势，我们劳方应该怎么办呢？唯一的办法就是更加紧密、更大规模地团结和组织起来。遗憾的是，在过去的一年中，我们沃尔玛员工总体上还处在一种分散的、无序的状态之中，作为员工初级组织形式的联谊会，也陷入到分裂乃至内斗状态之中，劳方的这种低水平的组织状况，是无法抵御沃尔玛继续推行综合工时制的，将损坏到广大员工的核心利益，极大地阻挠了沃尔玛工人联合和团结捍卫合法权益、人格尊严、法律法规不受沃尔玛践踏的进程。

在这种情况下，大多数沃尔玛员工联谊会的创始人和老成员，决定站出来，重整联谊会，更好地服务于沃尔玛员工团结起来捍卫合法权益的目标。重整的主要办法就是，在一个具有广泛代表性的、来自全国各地的沃尔玛员工维权骨干组成的微信群里，选举产生联谊会的执行委员会和监督委员会。

我张利亚，是沃尔玛中国员工联谊会创始人之一，当时被大家推举为首席代表，有责任和义务对于重整联谊会做出如下说明。

首先，我自己对“首席代表”这个称号一直是诚惶诚恐的，主要顾虑是，这只是当时在小范围内推举的，当数万工友涌入到沃尔玛员工联谊会的微信群以后，我这个联谊会的首席代表是有必要交付大家公决，通过选举授权，才具有完全的合法性的。这次重组联谊会，就是要在全国范围内，由 200 多名代表，选举产生联谊会的执行委员会和监督委员会，如果能够完成这一任务，我觉得我张利亚对联谊会就有一个像样的交代了，我以前的过失就得到弥补了，我的去留就变得一点儿也不重要了，大家选我，我自然要加倍努力地回报大家，大家不选我也没有关系，因为更加科学、民主、合理的组织形式已经建立起来了，个别人的去留就无所谓了。

第二，为什么要重组联谊会。联谊会最初是一个只有二三十人的微信群，直到去年5月上旬，也有一百二十来人，群里从来没有进行过选举，只是几个主要的发起人做了一个简单的分工，我是首席代表，王时树是主要联络人，张军是首席发言人，这一点，直到去年6月21日张军与美国“我们的沃尔玛”交流时，两次确认张利亚、王时树、张军是联谊会的主要发起人（见联谊会博客第18次新闻发布）。

但是，这种简单、粗糙的组织结构，在去年5月数万工友涌入联谊会微信群之后，就变得不合时宜了。一是代表性严重不够，许多地方的维权骨干未能进入联谊会的协调团队；二是合法性和权威性不够，原来联谊会的几个主要协调人没有得到广大沃尔玛维权工友的选举授权；三是力量和人手严重不够，仅仅几个人无法完成数万维权工友的协调工作；四是联谊会主要协调人之间出现矛盾和冲突时，没有民主裁决机制，导致各行其事甚至相互攻击。

当时梁银英等工友提出要在联谊会的快乐维权群里开启一次选举授权，王时树和其他九个工友表示赞成，张军、游天玉等人表示反对，我本人顾虑重重，也认为时机未到，表示不赞成。现在看来，当时未能及时重组联谊会，错失了一次良机，因为后来的事实证明，一个人数很少而且内部冲突的联谊会，是不足以协调数万工友的维权行动的，面对高度组织起来的沃尔玛资方，无异于以卵击石。国际工运史的历史经验反复证明，工人们如果不能以民主的方式高度团结和组织起来，以组织对抗组织，工人人数再多，也会被资方各个击破。

现在沃尔玛再次开始了强推综合工时制的行动，如果我们还停留在原来联谊会的粗糙的组织形式以及内斗状态，沃尔玛工人的失败就是完全可以预见的。我想这是我们所有工友绝对不愿意看到的。

第三，关于张利亚、王时树、张军的矛盾冲突问题。在去年5月之前，我们三个人是很团结的，分歧出现在6月以后，王时树主张引入劳工机构和劳工界的帮助，我和张军主张联谊会的独立自主。其实现在看来，独立自主为主，争取外援为辅，两者是完全可以统一的，但当时各执己见，争论得很厉害，在梁银英等人的重组动议没有得到

通过之后，王时树牵头成立了一个沃尔玛工人维权协调小组，形成了联谊会与协调小组双峰并峙的局面。

其实，大家各做各的事，能合作就合作，不能合作也不相互拆台，也是可以的。但后来发生了张军、游天玉、极左派网络写手秋火等人发表大量攻击维权协调小组是工贼、分裂团伙、境外势力的文章，王时树等人则对此基本没有回应。我感觉这种情况是很不正常的，劝说张军等人不要这样做，要团结一切可以共同对抗沃尔玛的力量。我逐渐认识到，导致联谊会分裂的原因是什么了，产生了重组联谊会的想法。

但是，当我在 2017 年 2 月 16 日参加游天玉案庭审有事要与张军商量时，惊讶地发现我被张军拉黑了，至今我也不明白这是为什么。此后，张军以联谊会的名义发布文告、组织众筹等等，都是没有与我商量的，我这个首席代表和其他联谊会老成员已经不在他的考虑之中了。张军在未经其他多数联谊会老成员授权的情况下，处处以联谊会代表自居，我认为是极不合适的。

值得高度重视的是，国际上不明真相的人士，也认为张军就是联谊会的主要代表，比如澳大利亚学者陈佩华就两次撰文，声称联谊会“是以张军为首的几位沃尔玛工人创建的”，完全没有提及张利亚、王时树等人的名字，更为严重的是，广东劳维律师事务所多年来为沃尔玛工人维权、为联谊会所做的一切，在文章中被一笔勾销，我认为这是完全不符合历史事实的。这一切，都是张军利用联谊会首席发言人的身份、独自操作联谊会博客，给国际社会造成的印象。更有甚者，张军等人还在一些联谊会微信群和张军霸占的联谊会博客文章里造谣说，张利亚在为劳维律师事务所拉案源，借为沃尔玛员工维权之机敛财，劳维和段毅律师“提供法律咨询是为了代理，实际上是收费的”，还散布谣言说，段律师在沃尔玛员工联谊会选举群里做的工人民主选举知识讲座，是借重整联谊会拉业务，“从收费 300 涨价到一万，谁能正面回答是怎么回事？因为物价上涨？还是什么原因？这个做法比黑沃更险恶。”这是对多年来帮助沃尔玛工人维权的劳维律师事务所和段毅律师的恶毒抹黑，这是嫁祸于我们沃尔玛员工，让

社会各界认为我们劳工是忘恩负义的小人，这是往我们沃尔玛员工心窝里捅刀子！可见，没有民主选举授权和民主监督，会造成多么严重的后果：联谊会成了极个别人的私有物了，成了别人不能染指的领地和奶酪了，谁质疑张军，谁就是反对联谊会。这种情况再也不能继续下去了。

为今之计，我认为解决联谊会内部纷争的唯一办法，就是交付沃尔玛维权员工的民主公决，通过一次公正、透明、阳光的选举，产生执行委员会和监督委员会这样的民主决策机制。为此，我诚挚邀请张军、游天玉进入沃尔玛员工联谊会选举群。让我们一起勇敢地面向工友，听候工人的选择和裁决。

第四，如何重组联谊会。我和王时树等联谊会创始成员，发起成立了一个联谊会选举委员会，提出了选举规则和办法供大家讨论，收到一些意见后已经做了几次修改，欢迎大家继续提出意见和建议。这个规则和办法是针对所有人的，包括我本人。虽然我被张军拉黑，无法直接私信交流了，但我已通过其他方式把这个规则和办法传给了张军、游天玉等人，欢迎他们提出修改意见，欢迎他们参选。

各位工友，各位兄弟姐妹，联谊会重组能否成功，完全取决于群里所有的维权骨干分子，完全取决于你们对重组联谊会的紧迫性和重要性的认识，完全取决于你们的思考能力和判断能力，完全取决于你们对整个沃尔玛员工维权事业的责任和担当。我期待着你们勇敢地站出来行使自己的民主权利，同时保证无条件地服从选举的结果。

2017年5月22日

二十一、关于工人代表制的调查报告

王江松

笔者近六年来跟踪研究珠三角地区的工人集体行动，注意到了一种新型的工人自组织模式，人们称之为工人代表制，并且引起了学术界的关注和讨论。本报告是对工人代表制的一种观察、研究，也提出一点相应政策建议，仅供有关部门参考。

一、工人代表制的缘起

早在 2015 年大连开发区和 2010 年南海本田的工人集体维权过程中，就出现过工人推选代表的现象，但那时这还是一种临时性的、应急的处理办法，当时政府出来协调箭在弦上的劳资冲突时，也要求工人选出自己的谈判代表，否则，资方也好，政府也好，不可能同时和成千上万的工人进行有序的谈判。这些年来，其他领域的群体性事件，如环保事件、群访事件，也是采用这种推选代表的方式。正式形成一种形式化、程序化的代表机制（工人代表制），应该是在 2011 年发生在深圳比亚迪和深圳冠星链表厂两个企业工人的集体维权过程中，然后迅速在珠三角地区得到传播和普及。其主要环节和内容是：

- 1、在没有工会或者工会不作为的企业发生集体劳动争议和冲突时，工人自发、自愿、自主选举代表。由于条件限制，选举形式通常不是通过班组、车间、全厂工人大会，而是工人们对于前期活跃并愿意担任代表的积极分子，签名画押（按手印）确认其代表资格，也有的是在 QQ 群里使用投票功能进行选举授权。

- 2、选举出来的工人代表构成工人代表委员会或工人代表谈判小组，设主任或首席代表一人，副主任或第二代表、第三代表若干人，

协助主任或首席代表工作，并在首席代表不能履职时依次替补；委员会按少数服从多数的原则民主决策，重要决策需要反馈工人并获得多数工人的确认。

3、工人代表的权利和义务，一是梳理工人诉求，形成工人内部的统一意志；二是代表工人与资方进行集体协商和谈判，必要时组织工人集体行动；三是作为劳方代表向有关部门表达诉求，出庭诉讼，委托律师等第三方人士担任顾问和诉讼代理人；四是维持生产经营秩序，或在罢工时维护工人生活和社会秩序。

4、委员会下设相关的职能小组，如谈判小组、宣传联络小组、纪律小组、后勤小组，各小组之间分工协作，保障集体谈判和集体行动有序进行。

5、通常，随着某一次劳资集体争议和冲突的解决或者被解决，工人代表的权利和义务也就随之而终止，也就是说，工人代表制只是一种解决劳资矛盾的机制，尚未演变为长期性、常设性的并且得到国家认可和保护的制度。

6、导致工人绕开企业工会而自行选举代表与资方进行集体交涉的主要原因，一是有些企业还没有成立工会，当劳资冲突突然爆发时，工人们一时之间来不及按程序成立工会；二是大量企业工会被资方控制，俗称“老板工会”，有些工人不客气地称之为“黄色工会”或“傀儡工会”，不能履行其代表和维护职工合法权益的法定职责，工人们只好采取自力救济的办法来维护自己的合法权益。

【案例】2011年1月，深圳冠星链表厂爆发了全厂1100名工人的罢工，要求工厂补发多年来拖欠的加班工资。罢工进行了一个多月，劳资双方相持不下，导致政府介入，1000多人的维稳力量进驻工厂，把工人赶回车间，但是工人并没有屈服，而是在工作场所继续罢工。一些工人积极分子找到广东劳维律师事务所，要求提供法律援助。律所按照相关司法规定，要求他们出具三分之二以上工人的授权委托书。工人们很快送来了超过工人人数三分之二的、由工人签名画押的委托书，于是律师进厂，一方面梳理工人诉求、指导工人自下而上地选举产生了13名工人谈判代表，另一方面与资方交涉。劳方向

资方发出了集体谈判邀约，资方应约，双方举行了数天紧张激烈的谈判，最后资方基本答应了工人的诉求，劳方也作了一定的让步，签订了资方分期偿还历史欠账、劳方立刻复工的集体协议。工人们发奋努力，很快就把因为罢工而导致的效率损失追回来了，资方为了感谢工人，特别在五星级酒楼摆席宴请了全体工人。此后，资方还与工人代表一起建立了企业劳资协商委员会，作为常设机构协调和处理可能出现的新的劳资矛盾。这是一个真正实现了劳资双赢的经典案例。可惜后来日本西铁城从深圳撤走了链表厂，使这一经典案例未能长期延续下来。

二、工人代表制的法律依据

作为一种新生事物，我国法律的确还缺乏对工人代表制的明确的、专门的法律认可和规制，但不能说它没有法律依据，如果从法理上来说，其实它是具有相当充分的法律依据的：

1、我国宪法第 35 条规定：“中华人民共和国公民有言论、出版、集会、结社、游行、示威的自由”，而工人的团结权和组织权无疑就是公民结社权的具体落实。这是工人代表制的最高的宪法依据。此外，我国人大和政府签署了一些国际人权公约和国际劳工公约，对其中有关工人结社的权利并没有声明保留。

2、《工会法》第 2 条：工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织。虽然该法规定中华全国总工会是唯一合法的工会，但从法理上说，工人是建立和组织工会的唯一主体，工人享有不可剥夺的自由结社权和团结组织权，工人的权利大于和高于工会的权利，这应该是毫无疑问的。因此，当企业工会不能满足工人结社、团结、组织、维护和争取权益的需要时，工人以其他形式自愿结合和组织起来，是符合工会法理的。

3、中华人民共和国民法调整平等主体的公民之间、法人之间、公民和法人之间的财产关系和人身关系，其第 63 条等规定，公民、

法人可以通过代理人实施民事法律行为。方兴未艾的工人代表制完全适用民法上述委托代理的法律规定：工人选举产生并委托自己的代表与资方进行集体谈判，或者向政府反映诉求，或者到仲裁庭、法庭进行诉讼。

4、公司法第 18 条规定，公司依照宪法和有关法律的规定，通过职工代表大会或者其他形式，实行民主管理。公司研究决定改制以及经营方面的重大问题、制定重要的规章制度时，应当听取公司工会的意见，并通过职工代表大会或者其他形式听取职工的意见和建议。那么，工人大会、工人代表委员会当然应该属于“其他”民主管理的形式了。

5、劳动法第 8 条规定，劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。第 33 条规定，企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。集体合同由工会代表职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。

6、劳动合同法第 4 条规定，用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。第 51 条规定，企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

7、《广东省集体合同条例》第 10 条规定，集体合同由企业工会

代表职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。第12条规定，已建立工会的企业职工一方首席代表应当由工会主席或者工会主席书面委托的代表担任，其他代表由工会确定。没有建立工会的企业，职工一方代表由职工民主推举产生，并应当有半数以上职工同意。首席代表由参加协商的代表推举产生。

我们可以把公司法、劳动法、劳动合同法中或者以后的文字，叫做“或书”。什么是“或书”呢？我们知道法律里面有一个“但书”，就是前面说了法律条文，后面有一个“但”字，把例外的情况或某种附加条件挑出来说。我们现行法律里面关于工人代表制的法律依据，就包含在我称之为“或书”的表述之中。虽然上述法律处处强调法定工会的优先代表地位，但“或者”二字，也为工人代表制的存在提供了一定的法律空间。没有工会的企业，工人选举产生工人代表委员会当然是完全合法的。争议较大的，一是在有工会而工会不作为、工人不信任的企业，工人有没有权利产生工人代表委员会？我们认为，“工会或者职工”“工会或者职工代表”的表述，已经给工人代表制留下了法律空间：如果法定工会已经很好地履行职能了，其他工人组织形式就没有必要存在了，法律上也就不必要增加这个“或书”了，反过来说，除非通过修改法律取消这个“或书”，否则其他工人组织形式就是合法的；二是在法理上，工人与工会，究竟谁的权利更多更高？当然，工人权利才是本体和源头，而工会权利是次生的、衍生的、被工人授予和转让的，工人显然比工会具有更高的法律地位；三是上级工会指导没有工会的企业选举职工代表，应不应该理解为上级工会的指导和批准是必备条件，而工人没有直接选举职工代表的权利？显然不能这样理解，因为这会剥夺工人的组织权和选举权。上级工会的指导必须基于工人的同意和请求，上级工会有帮助工人选举代表的义务而没有否决工人选举产生的代表的权力和法律依据。

虽然如此，由于《工会法》确定中华全国总工会为中国唯一合法的工会，因此“工人代表制”和“工人代表委员会”就不可能取得与法定工会同等的法律地位，因此，它最多只是在工人进行集体谈判和

罢工时短期内有效的代表机制，一旦集体谈判和罢工结束，这个机制和短期性工人代表组织就不复存在了。目前而言，在现行法律空间内，工人代表制这种工人自组织形式，相当于工人团结的初级组织，它不是要取代体制工会，建立第二工会，而更像是工会的一种预备性的组织，是一种工会筹委会性质的临时组织形式。它是合法的，但不挑战工会权威，它只是在体制工会涉及不到、覆盖不到、履职不能、反向履职的地方，依据现行法律进行工人的联合和团结，它的前途在于上升和转化为正式的工会组织。

三、政策建议

1、在思想认识上，宜于直接面对已经客观存在的工人代表制。建议全国总工会等有关部门组织专门人员，对工人代表制产生的成因、运行的机理和过程、存在的问题，进行深入细致的调查研究，为党和国家在工人组织问题上的决策提供认知方面的、学术上的科学依据。闭眼无视客观存在的社会历史现象，不是辩证唯物主义和历史唯物主义的态度。

2、在政治判断上，宜于从加强和巩固执政党的工人阶级基础的高度，把自生自发的工人代表制纳入现行工会体制之内。数十年来，一个有目共睹的事实是，工人阶级在国家政治生活层面的地位是越来越低了，各级党代会、人代会中的工人代表比例是越来越小了，企事业单位资方或行政方控制工会的现象是越来越严重了，这就必然会产生广大工人群众的维权需要与满足这种需要的制度供给之间越来越尖锐的冲突，这应该是工人代表制得以产生的根本原因。工人的联合和团结是一种自然的、必然的需求，这就好比人总是要拉屎撒尿的，如果没有人提供厕所的话，人们当街拉撒就是难以避免的，毕竟活人不能被屎尿憋死；又好比过马路也是人的自然的、必然的需要，如果十字路口永远是红灯，那么集体闯红灯也就成为理所当然的了。面对工人代表制的出现，是简单地把它看作是闹独立工会、第二工会，是境外敌对势力操控的非法工人组织呢？还是在认真调查研究

的基础上，通过科学有效的方法和途径，把它纳入到体制工会的范围之内呢？我想无论是从党的长期执政、国家的长治久安出发，还是从工会的发展壮大出发，都应该选择第二种政治安排。把那么多渴望并且已经开始联合和团结起来、自生自发地组织起来的工人推到对立面去，在政治上肯定是得不偿失的，甚至是很危险的。

3、在法理法律上，工人代表制与工会在本质上是相通的，完全可以把它纳入工会体制之内。如前所述，“或书”表明工人代表制与工会同处于我国法律框架和体系之内。从工人结社自由、工会（本意即是工人的联合）的法理而言，工人代表制实际上就是一种初级形态的工会（工人的联合）形态，而工会则是一种高级形态的工人代表方式；工会作为职工合法权益的代表者和维护者，本质上就是法定的“工人代表”。所以两者之间不存在法理上的对立，而存在由此达彼、由低级到高级的通道和桥梁。如果说法律上还有不够明晰的地方，将来通过修法加以完善就可以了。

3、在具体操作上，可根据实际情况进行多种方式的衔接。一是向工人阐明工会对工人代表制的接纳态度，消解工人可能有的抵触心理，这是一种思想意识上的沟通和衔接。二是对于突发的工人代表现象，派人到现场去宣传和解释工会的政策，引导工人和工人代表与工会合作。三是在事件进行过程中或事件平息以后，把主要工人代表增补和吸纳到工会委员会之中。四是在工会换届选举过程中，鼓励在工人集体维权事件中表现优秀的工人代表参与工会委员会的竞选。通过以上这些工作，基本上就能够把工人代表制整合到工会体制之中了。

结 语

工人代表制这种工人自生自发的组织方式，相当于工会（工人群众的自愿结合）的初级形式，可有效推动体制工会改革。它的作用不仅是有针对性地与资方进行集体协商、集体谈判，而且能够推动中国

工会体制的改革，后者或许是它更重要和更有普遍性的意义。中国工会体制有很多问题。前几年习近平总书记特别讲到工青妇等群众组织的“四化”问题，第一个叫行政化。第二叫机关化，第三个叫贵族化，第四个叫娱乐化。我认为习总书记对现行工会体制的弊端用这十二字概括得非常精准、非常深刻！也就是说当前的工会在很大程度上不是群众化、民主化的，即使某些工会干部想做事情，他们也难于履行工会法所赋予的代表和维护职工合法权益的基本职能。记得早在1988年，全国总工会就提出了群众化、民主化的工会改革目标和代表制、联合制的工会改革设想，90年代曾经进行过一系列试点，涌现出蛇口模式、梨树模式、宝安模式、葫芦岛模式等很好的经验和典型，但最后都没有得到推广落实。为什么改了几十年，反而出现了习总书记所说的“四化”呢？最关键的原因我认为就是，过去的工会改革基本上是自上而下地推动的，而缺乏自下而上的推动。工人代表制这种自生自发的工人组织形式，正好可以自下而上地推动工会的改革，它让很多“四化的”工会感受到生存压力，感受到正在逐步失去工人信任的压力，感受到自己的权威性、合法性正在不断丧失的压力。这样它们才能回应工人的诉求，推动它们自身的改革。所谓危机，就是挑战和机遇并存，把挑战转化为机遇，把压力转化为动力，工会才能实现真正的改革。可以断言，没有工人群众自下而上的、大规模且有序的参与和推动，那些行政化、机关化、贵族化、娱乐化的工会，是不可能转变为群众化、民主化的工会的。

二十二、工人代表制“制度边缘”的革新 ——以我国珠三角地区的案例为考察对象

陈步雷¹

从 2010 到 2015 年，在我国珠三角地区出现了数十起“工人自选代表，与资方沟通、协商、谈判，与资方和政府对话，而资方和政府同意或认可，进而解决了集体劳动争议”的案例。对相关问题，劳动社会学、劳动政治学界有些初步研究成果，而少有法学视角的研究。现有研究多认为，它是中国特色的劳动关系集体化转型现象，是集体劳动关系的原发、初始形态和阶段。有研究称之为“行动型集体劳动争议”——通过集体行动而凸显、促进解决的争议，认为集体停工行动是启动劳资集体谈判的“集体劳动争议中的潜机制”；职工群体形成了“准组织化集体行动”，成为自下而上推动集体劳动关系形成的社会运动和机制。^[1]

对此类行动的内部机制和条件，有的研究发现，南海本田等工厂发展出的集体行动，嫁接了行动者在技校时期的共同交往基础和工厂环境中进一步稳定发展的劳工群体。^[2] 在解决方法上，有观点主张“适时推进罢工权立法，这是一项帕累托改进”^[3]，注重保障劳动基本权利。这些研究在深度描述事实、行为特征和成因分析等方面，具有较好的贡献和启示。但是，对此自生自发类的社会行动、法律实践，如何从法学角度予以界定、概念化，探寻其成因、制度基础、内在逻辑、功能和社会影响，进而从劳动法治建设的角度探讨解决问题的方案，特别是“工人代表制”实践模式，仍需要专门研究。

¹ 西南政法大学教授，博士生导师。这是 2017 年元月 16 日在天则双周论坛第 565 期的主题学术报告。

案例与问题

（一）“行动中的法律”：利得工人维权案

2014年12月6日，广州市番禺区利得鞋业有限公司（以下简称“利得公司”）2500名工人“集体停工”，抗议利得公司强迫工人签订不合理的劳动（变更）合同、拖欠社会保险费、住房公积金等行为。当日，资方与部分工人代表第一次谈判，商定由劳资双方谈判解决争议。劳方召开第一次工人代表大会，61名工人代表推选出13名谈判代表并确定了首席谈判代表和第二、三代表；建立了工人团结基金，每名职工缴纳50元。工人代表概括出统一诉求，寻找到法律依据，制作了谈判方案。12月7日上午，劳资双方举行了第二次谈判，劳方提出了13项诉求，包括资方不得以任何形式打击、报复工人和工人代表，自入职之日补缴社保费和住房公积金，足额支付加班费、高温补贴，补回带薪年假、女职工产假待遇等。13名工人代表在会场谈判时，48名代表在会场外静坐，2500多名工人在工厂内外密切关注和声援。资方发公告同意满足工人各项诉求，工人谈判代表随即召开了第二次工人代表会议并公告，建议全厂工人复工。12月13日，资方针对工人部分诉求发布不利于劳方的公告。61名工人代表立即召开紧急会议，决定与资方交涉。15日上午，针对资方拒绝第三轮集体谈判、交涉无果的情况，针车部门、手缝部门的工人开展“集体停工”，抗议资方不信守承诺、拒绝谈判。17日下午，劳资双方举行了第三次集体谈判，地方政府有关部门、总工会到场监督与见证。双方就加班费、带薪年假工资、高温补贴补偿和复工时间达成一致。下午4点，在工人代表的号令下，全体员工按时复工。20日，资方支付了加班费、带薪年假、高温津贴等补偿。至此，劳资双方都依约履行了义务，争议得到了解决。^[4] 上述案例中的行为方法和法律关系特征，可概括为以下方面：

1、主体方面：数百名、数千名劳动者，按照工作部门、场所推选出工人代表，再从中推举出若干工人谈判代表。

2、法律依据和法律关系方面：依据民法、民事诉讼法推举工人代表，而不依据《劳动法》有关条款。^①工人给工人谈判代表书面的民事委托书，载明民事委托授权事项。由于这种授权凭证，具有准确的法律依据，故其合法性、权威性很难被否认。工人代表与工人之间形成了代表与被代表的关系。

3、工人代表根据代表权限，与资方、政府和其他相关方进行沟通、谈判、对话。其行为对所有被代表的工人发生法律效力；但对重大事项的变更、承认或放弃权益，须事先征得被代表者的同意。

民法出场、劳动法“退场”，是“行动中的法律”现象，且具有明显的代表性、普遍意义。2010年南海本田罢工、2014年东莞裕元鞋业罢工、2014年深圳哥士比罢工等数十个案例，都出现了“工人自发推举代表、委托律师或NGO，由其分别代表、代理自己与资方进行谈判，解决劳资矛盾”的实践。在诸多案例中，因工人代表持有职工们依据民法书面委托授权文书，资、政双方都无法否认工人代表的合法性，而迫于无奈地认可了工人代表的合法地位，谈判时只能找工人代表。这说明行为模式的合法性和有效性，在资、政双方看来也是没问题的。借助此模式，珠三角地区诸多大规模的“群体（集体）劳动争议”得以解决，“集体停工”得以结束、集体争议（包括利益争议）得以处理。因此，利得案例中的劳方行为模式和纠纷解决模式，在珠三角地区有代表性、普遍性。

（二）凸显的新问题

“群众选代表、代表表达民意”的模式，本不是新现象、新事物。但是，在珠三角这个劳动密集型产业集中、劳动关系问题趋同程度高的地区，在信息传播便捷的背景下，80、90后产业工人具有较强的权利意识和学习、借鉴、模仿能力，上述社会行动不仅是真正的代表关系，且被模式化、技术化、广泛地用于集体劳动争议的解决过程。在2010~2015年的几十个案例中，形成了相应的模式，也凸显了很多问题：作为一类新型的社会行动、法律行为、法律关系、社会实践

模式，如何定性或概念化？其法律性质、背景成因、制度逻辑、功能和局限等究竟是什么，为何“返祖现象”般地回归、选择民法规范和机制予以调整？它有何功能和局限性，对我国劳动法体系和劳动关系调整模式有何影响？笔者拟综合运用法社会学、解释学等方法展开分析。

工人代表制和制度、机制替代：概念化的两个层次

（一）什么是工人代表制

工人代表制，较为准确地揭示了该行为模式的主体、法律关系和行为、方法等内涵和特征；能够适用于珠三角大量的类似案例，外延也较为清晰。为何称之为一种“制”？主要依据是：（1）它是可重复的、可模仿的、可扩展的行为模式和社会运行机制，具有若干可测量的指标和特征。（2）它具有主体、权利义务、行为、法律关系、制度、机制、技术、法律后果等系列因素和法律问题。（3）它对当事人和各利益相关者具有明显的激励和约束功能，具有法社会学、法经济学、制度经济学所归纳的制度的属性、特征。因此，它已自成为一种具有法律意义的行为模式、社会关系、制度机制，有其特定的结构和逻辑，故而将其命名为“工人代表制”。

（二）对我国“集体劳动法”的机制替代

工人代表制是一种行为模式、机制、手段，是运用民法对我国现有的“集体劳动法”进行制度、机制、方法、功能的替代，也是集体劳动关系的催产婆、调整工具。

集体劳动法是指确认劳动基本权利、促进劳资平等博弈合作、调整集体劳动关系的劳动法支系，《工会法》、集体谈判（我国代之以集体协商）和集体合同立法是主要内容。但因各种复杂原因，我国工会等“专业团体”是高度统合型的国家法团主义组织，承担了部分政府

公共职能，^[5] 某些地方总工会、企业工会存在“四化”问题，即行政化、机关化、贵族化、娱乐化，严重脱离群众，且《工会法》对于工会向会员承担的义务、法律责任未作规定，故很多工会严重缺乏公信力、凝聚力、组织动员能力，工人选择了避开工会组织、现行劳动法。据此，在法律性质上，工人代表制运用民法中的代表制度、代理制度和法律行为方法，进行劳动关系的集体调整。该行动模式实质是运用民法的相关制度、机制、方法，对中国现阶段的“集体劳动法”进行“绕道走、回避”和替代。这种替代在制度、机制、法律关系、行为方式各层面都有所体现：一是用民法中的代表、代理、委托合同的规范制度，替代了中国现行劳动法中的劳动者被代表的制度；在劳动仲裁和诉讼阶段，用民法上的代表人诉讼制度，替代了劳动法中的集体劳动争议相关制度。二是用民事代表、授权委托、向委托人报告的行为方式和行动机制，替代了劳动法中的劳动者被代表、集体协商被垄断的行为方式和运行机制，撬动了资方“常规性”拒绝与劳方集体谈判、平等交涉的僵局。三是用代表人与被代表者之间的民事法律关系，替代了劳动法中的工会和全体劳动者之间的相应法律关系。

（三）与域外“雇员代表制”的比较

市场经济成熟的法治国家和地区，大多认同或加入了世界人权宪章、国际劳工组织第 87 和 98 号公约，在国内法上保护劳资各方的结社自由和组织权利，特别是组织和参加工会的自由。因此，基于结社自由的法理，允许雇员在多个工会之间选择，或者由达到一定比例之上的雇员群体另行推选本群体的谈判代表，与资方进行集体谈判，这就是雇员代表制的主要内容。因为自由、多元劳工代表制度是产业民主制度的重要组成部分，甚至与政治民主高度相关。^[6] 在多数发达国家，受产业转移等多种因素的影响，工会化比率长期低迷，美国私营部门的工人入会率只有 7% 左右；对那些没有加入工会的雇员，如何行使集体谈判的权利是一难题，雇员代表制产生了相应的制度绩效。我国台湾地区长期沿用在大陆统治时期的工会法，规定一个企业只有一个工会，但在 2012 年修改“工会法”时，开始允许雇员

们在工会之外另行推选代表进行集体谈判。调查发现，我国珠三角工人并不了解域外的雇员代表制，而是在认为“本国劳动法不仅不能保护劳动权利，且妨碍了自己维权、集体谈判”的情况下，在中国特色的工会制度和工会垄断“集体协商”的背景下，自发地、近乎本能地选择民事制度、机制、方法，形成了上述行为模式。它是珠三角工人自发形成的模式和制度，是内生型、原发型的实践方法，具有明显的实践理性色彩。而实践理性的背后，不仅具有哈耶克所阐释的制度实验、进化的逻辑，也具有中国人的政治智慧。

据此，笔者研究的“工人代表制”和域外的雇员代表制既具有“劳动者（雇员）避开现有工会，另行推举、选择谈判代表，与资方集体谈判，以形成集体劳动关系”的共同特征，也具有重大差异：

（1）域外劳工是在具有结社自由或组织权利、相关的集体劳动法较健全的制度背景下，基于自由、权利的本义和逻辑，作出的多元化选择。我国珠三角地区劳动者是在中国特色集体劳动法（以《工会法》为主）、工会体制的条件下，在缺乏自由选项的情况下，迫于无奈而实施的实践创新。

（2）域外的雇员代表制，程序性和实体性法律依据的是其劳动法。我国的工人代表制，在代表关系、主体身份、谈判资格等程序性问题上，依据的是民法；在劳资当事人的权利义务、责任方面等实体性问题上，依据的是劳动法。

（3）在域外的雇员代表制中，雇员代表获得了与工会等劳工组织同等的地位，能够依据劳动法进行规范意义的集体谈判，订立集体合同，对劳动关系进行集体化调整。我国的工人代表制缺乏劳动法依据，所订立的合同能否成为劳动法意义的集体合同存在争论。

（4）域外的雇员代表制，是自由、自治、多元社会中的灵活性、常备性、完全合法化的组织和机制。我国的工人代表制只从民法中获得了合法性，是对规范意义的、劳动法意义的集体谈判的替代性机制，具有有限的功能，大多是暂时性、应急性、一时一事性的行动机制，难以形成常设性、常备性的社会机制。

工人代表制背后的法理基础、法律逻辑

（一）民法的法理逻辑何以发挥作用

对法律发展史、制度变迁史加以考察可以发现：民事法律源于“市民社会”、平等主体之间的交往关系、社会法则。它是调整劳动关系的第一阶段法律体系，如雇佣合同制度、早期雇佣关系法。而旨在保护劳工利益、限制资方自由的劳动法，是第二阶段的法律体系，如19世纪的早期劳动法。对劳资主体地位的平等塑造、确认，激励其平等博弈合作的现代劳动法是第三阶段。换言之，就劳动关系调整规范而言，民法是“一层楼”，19世纪劳动法是“二层楼”，20世纪的现代劳动法是“三层楼”。制度演进路径十分清晰。珠三角出现的工人代表制实践，与市场经济发达国家现存的“雇员代表制”不同，是在中国特色的劳动法已具备的条件下，工人故意选择“回归”民法，对劳动关系进行调整。这种放弃“三层楼”、回归“一层楼”的行为，具有特殊的制度背景。有些专业人士也主张，既然劳动法、社会法不解决问题，就回到民法去。珠三角工人代表制实践的背后，是民法逻辑和实证法依据。主要问题是，为何选择“回归”民法？民法为何出场？其逻辑力量为何强大？其法理上有何依据？

民法的逻辑、地位及其与国家、公法体系的关系，实际上包括国家与社会、主权国家与市民社会、统治与自由、公权力与私权利的关系等复杂问题，系当代政治社会学、政治经济学的主流分析模式之一。“在国家与社会的框架下又形成了市民社会的两大知识传统，一为洛克式的‘社会先于国家’或‘社会外于国家’的观念。……另一市民社会传统则为黑格尔式的‘国家高于社会’的架构……”^[7] 世界政治、法律史可从经验、事实层面证实洛克上述思想的正确。近现代民法系统中的商法，主要源于古罗马的“万民法”等习惯法，得益于欧洲商人的贡献，“正是主要为了满足新的商人阶级的需要，才形成了一种新的商法体系。”^[8] 结合古典自然法学派的思想主张，甚至可以认为民法具有“类似自然法意义的正当性、合理性、必然性”。

借助这些理论框架可认为：民法在国家之旁、宪法之旁，而非国家、宪法之下。这对我们警惕各种专制主义、极权主义，具有启发性。^②比如，德国在二战以后，较彻底地反思了国家主义的危害，社会公共理性和主流意识形态也不再认为“国家高于社会”。

基于历史与逻辑两个层面的分析可以发现：民法与人身自由、社会权利等基本人权密切相关。主权国家对民法所确定的主体性（地位、资格）、自由或权利、制度和机制、行为方式只能加以确认和调整，而难以进行重新塑造、建构；主权国家对市民社会、民法领域的干预，具有能力限度或边界；对抗甚至消灭民法，不仅在道德上是反社会的，而且在逻辑和技术上是不可能的。这些关系、结构背后，具有深层的人性基础、生活法则、事理逻辑、制度逻辑。换言之，体现建构理性主义的构成性规则，在私法领域，是极少情况下、具有严格条件才适用的；建构性的“法定”，只能是在合意基础上的确认、指引、约束，须忠实于合意，而不能任意、恣意。国家对社会生活干预的可能性与合理性，国家职能能否从原始、混沌形态向理性、科学形态进化是基本问题之一。从部落社会到现代国家，政治发展和进化的这些逻辑规律是清晰可寻的，原始性、基础性制度是无法动摇的。^[9]

珠三角的工人代表制法理基础，就在于民事实体法、程序法及其背后的“天然正当性、社会必需性”交易指引和保障的功能。当事人、行动者可能并未认识到上述理论问题，但能基于经验理性、生活法则、事理逻辑，而想象、建构出“平等主体之间的代表、代理、委托授权关系”，并用于实践。因自由、平等的民事行为、逻辑、私权关系、横向结构“外在于”公权力所代表的纵向社会关系，二者甚至很难形成交集，故其具有“自然法、自然权利、逻辑规律”的天然保护屏障。地方公权力对其进行干预具有逻辑悖论、技术困境。如果强行干预，则陷入了严重的道德危机。这是工人代表制背后的基本法理和逻辑，是民法发挥作用的深层次依据。

(二) 代表关系的意定性与法定性：案例中具体问题的扩展意义

工人代表与所代表的工人，是平等主体；工人代表本身就是工人群体中的成员。他们之间形成的是平等主体之间的社会关系。平等主体之间的代表与被代表的关系、代理与被代理的关系，其本质是什么？它是基于当事人的意定，还是通过国家的法定而产生的？这种关系能否被国家法所建构？相关法律是调整性规则，还是构成性规则？如果 A 和 B 是平等主体，主权国家能否规定 A 代表（或代理）B？这些都是需要关注和厘清的部门法理问题。

如果具有基本的认知、分析能力和常人理性，都会发现：平等主体之间的代表、代理关系，只可能是基于合意的契约或合同，是意定的产物——必须是 A 和 B 达成合意，才能够产生这种法律关系。无合意则无契约，非基于合意的义务只能是强制性义务。包办婚姻之所以谬误和失败，就在于它违背婚姻是特殊契约，而契约的本质是合意的人性基础、生活法则和制度逻辑。即使在彻底极权专制的时代，也存在婚姻市场、商品买卖关系。商法可能被彻底抑制，但民法是不能被完全排斥的社会规则。国家法律对上述在本义、逻辑、法理层面只遵从意定性、契约性的社会关系，只能是加以适当调整，而不能强制性建构，否则将直接损害相关主体的自由和利益。调整的方法包括确认、指引、优化、服务、法典化、合理约束、责任强制等。相应的国家法律是调整性规则，而非构成性规则。^⑤ 劳动关系本质上仍然是劳资当事人之间的契约关系。国家通过法律、行政行为的介入，总体上只能是调整性、补充性、协助性、促进性的，而非建构性、决定性的。对此，域外的劳动法学有诸多理论共识。如果缺乏意定、合意、契约关系的基础、前提、先决条件，而试图通过国家法去建构此类关系，强制性地建立 A 代表 B 的关系，则是反法理、反逻辑的。正是基于上述无形的、隐含的法理、逻辑或生活法则的指引、约束，珠三角工人们无师自通地、原发性地创造出了作为集体劳动关系的催产婆、催化剂和调整工具的工人代表制。他们确信自己有“当然或天然的权

利”，选择自己的代表人或代理人，据此建立起相互负责、相互信赖的民事关系—代表关系，进行工资、工时、劳动定额（标准工时内的劳动任务额）、福利、职业安全保护、社会保险及其缴费等“工作条件”的集体协商或谈判。他们的朴素共识是：“这是我们自己的事，不妨碍他人，当然是合理的。”可见，具有实践理性的工人群体，以平等主体之间的意定、合意、契约，建立了自发、自治的代表关系。这些社会关系的基础是平等主体之间的合意、契约，是通过意定的机制而形成的。

工人代表制的功能及其限度

作为一种社会行动的策略、手段、模式和法律关系，珠三角的工人代表制具有显在的功能。但是，受制于劳动关系调整的逻辑，其功能边界也是较为清晰的。

（一）直接功能

一是解决了劳资平等博弈过程中劳方的形式主体权利能力和行为能力问题。集体协商或谈判的权利，属于劳资当事人。对于劳方而言，雇员们是权利主体，但需通过雇员组织这一形式主体行使权利。在某些企业中，工会不能履行雇员组织的职责义务，或者没有工会，那么劳方就需要形成适格的形式主体，赋予其明确的权利能力和行为能力。工人代表制不仅形成了劳方的形式主体，而且通过书面授权文书，对其权限、职责义务做了明确的规定。

二是运用民法中的程序和机制，启动了劳资平等协商、谈判，催生了劳资平等博弈的行为、过程和程序性的法律关系。它运用了民事合同法中的缔约程序和技术，通常由工人代表们向资方发出集体协商、谈判的要约，要求资方基于既有的劳动关系事实而予以回复（反要约或承诺），启动了劳资平等博弈的程序，形成了劳资相对平等地协商、谈判、对话的程序性权利义务关系。因此，工人代表制是实质

性集体劳动关系（以实体性权利义务为内容的集体合同）的催化剂、催产婆。在一些个案中，“工人代表制”的作用甚至延续到工人集体行动结束之后，使工人代表在劳资之间的日常交涉中承担了固定的、长期的角色。

三是与劳动法中的集体争议行为、手段，形成了巧妙、隐秘的关联或联动，形成了劳资博弈过程中的压力机制。如果资方拒绝回复工人代表的集体谈判要约，或不履行诚信谈判的义务，则工人代表须及时向被代表的工人们通报信息。工人们依据中国 2001 年 2 月底加入的《联合国经济、社会及文化权利国际公约》第八条第一款第四项关于集体争议行动的规定，实施中国特色的集体“停工、怠工”，^④对资方施加压力，迫使其诚信谈判、合理妥协。

四是启动集体维权的程序、实施相关法律行为。如果发生劳动仲裁、诉讼，工人代表们经过工人们的书面授权，借助民事诉讼法中的代表人诉讼制度，可以顺利地把争议纳入程序法所规定的解决机制。

概言之，在资方拒不与劳方集体进行真正的、诚信的协商谈判，集体劳动关系无法生成或实质性阙如的局面下，工人代表制可以解决劳方集体协商、谈判的主体资格问题，打破工人群体无从下手、分散乏力、行为无果的困局，催生劳方集体（群体）与资方之间相对平等的沟通、对话、协商、谈判行为，进而促成集体合同的订立和履行。

（二）局限性

其一，缺乏系统化的法律、政策依据，资方、地方政府是否配合或认可，集体劳动争议的走向具有明显的不确定性。资方的认可和接受是被动的，虽然大规模的集体行动会威慑到资方利益，迫使资方谈判，但这个过程是艰难的，结果是不确定的，也有相当数量的雇主拒绝或排斥劳方的谈判要约。政府的介入缺乏政策和法律依据，其行为要受到工人行动的社会影响、资方的态度与请求以及政府决策者的主观意愿的影响。政府既可能选择支持，也可能选择阻滞劳资谈判的策略，具有随意性。

其二，工人代表仅是基于民事关系（工人群体的委托）而获得相应的职务、角色和职能，只有民法上的效力保障，而缺乏高于民法保障水平的、现代劳动法的界定、激励、保障。对集体劳动法、劳动关系中的很多权利义务和责任，民法手段是难以处理的，其受保障程度与市场经济和法治社会中的工会、其他工人组织难以相比。此外，还可能产生民事侵权、刑事犯罪的风险。只有当工人的权利超越了民事权利，上升到公民权、集体劳权（劳动基本权利）层面，工人的组织和行动才是真正受保障的权利，才可能有集体劳动关系的运行。^⑤

其三，权能、方法、效果层面有很多局限。一是工人代表的代表权利限于民事法律，而缺乏明确的组织动员权利，不能组织工人的集体行动（如罢工），不具备现代市场经济、现代劳动法中完整的“集体争议手段”，包括控制手段、责任能力等。二是他们往往是一时一事中的代表，缺乏常设性、稳定性、组织性，无法以此形成、维系稳固的集体劳动关系。三是在劳资集体谈判过程中，很多问题难以用民事授权代表、民事合同的逻辑和方法来处理。如未参与授权的、不被代表的职工是何角色，达成的协议有无覆盖他们的效力，同工同酬原则如何体现，如何克服集体行动中的搭便车现象等。

总之，工人代表制因具有民法的初级保障，难以得到现代劳动法特别是劳动基本权利的保障，具有法律风险和明显的功能局限。因此，它不能对现代劳动法中的劳动基本权利和集体谈判等集体行动机制，进行全面替代。它与市场经济成熟的法治国家的、受现代劳动法约束和保护的员工代表制不同，只有“阶段性的合理性”。

（三）社会影响

珠三角地区的工人代表制，以民法为杠杆，局部地撬动了劳动关系集体化调整的死结、困局，形成了中国特色的、原发性的工人集体的社会行动、法律行为模式，也形成了法律关系类型，被认为是“制度边缘的革新”，是搅动了困境、激发活力的“鲶鱼”。

首先，它凸显了中国现有劳工政策与劳动法无法适应劳动关系

集体化、法治化调整的困境，为相关领域的深化改革提供了警示和参照。一方面，我国在2001年2月加入联合国经社文公约后，修正了1992年制定的《工会法》，此后10多年来显著地提升了各级工会的政治、经济地位。各级工会也在试图努力发挥职能。但是，劳动基本权利并未实证化，劳动者仍无法行使相关权利。另一方面，在我国市场经济初步建立、工业化中期、制造业和加工业为主体产业的时期，急需适应生产关系的规律性要求和劳动关系转型的需要，而对劳动关系的集体化、法治化调整提供相关的政策和制度安排。我国在全面深化改革、全面依法治国总的战略布局中，如何审视、解决本领域的深层次问题，是一个重大的时代课题。在这些背景下，在劳资关系较复杂、劳资矛盾较严重的珠三角地区，工人们用工人代表制这种实践模式，把我国深层次的诸多问题凸显出来，并初步形成在“自然法”和民法上具有正当性的革新，为劳动法改革提供了初步经验。

其次，它在基层、微观层面，对工会履职、地方政府正确执行劳动法和积极调整劳动关系，提供了强有力的刺激或激励。由于诸多深层次原因、结构性因素，很多地方的总工会和企业工会不能履行好工会的职责义务，地方政府对于劳动法实施、劳资公平博弈也缺乏必要的动因，进而形成了劳动关系严重扭曲失衡、劳资矛盾日益严重的劣性格局。工人代表制的出现，首先让那些缺乏公信力的工会遭遇直接的、显性的危机。现行法律的相关基本假设和制度安排是“工会是全体劳动者的当然代表者、权益维护者”即全员代表制。^⑥如果有部分劳动者依据民法、运用工人代表制而避开工会、另选代表，则在事实和逻辑上解构了该制度安排。而地方党政主导、工会负责的劳动关系协调机制，也受到明显的影响。再次，它对劳动关系相关的深层次社会矛盾的处理，提供了社会自生自发的、自下而上的实践经验，且在社会治理和运行方面的理性化、法治化方面形成了上下互动的平台。在矛盾高复杂、社会高风险时期，如何实现社会成员的理性化、行为方式的法治化、社会整合的有效性，是重大挑战。劳动关系领域的问题尤为突出，“新生代农民工在城市的漂泊流动，宛如原子化的个体，不仅缺少集体意识和行动的可能性，甚至缺少构建稳定的社会生活

的能力，一旦面临危机，则可能轻易走上轻生或者暴力事件的道路”^[11]。国家高层决策机构也把该领域的风险和挑战列为重中之重。在正式体制、宏观机制不能改变的情况下，工人代表制提供了理性化、程序化的矛盾处理机制，把可能非理性、无序化的社会矛盾导入一个可预测、控制的法律治理轨道，变成一个法律事件。珠三角的地方政府，发现了这一诀窍，促进了争议的解决。换言之，如果允许地方政府进行社会治理实验和创新，则可能把工人代表制的逻辑、方法加以一般化，形成更普遍的经验。

工人代表制的法治化调整

珠三角工人代表制的出现和运行，表明我国确实存在劳动关系集体化转型的发展趋势。在国家相关政策和立法不能提供足够支持的情况下，工人们积极探索和实践，从民法路径推动集体劳动关系或相关实践模式的孕育，自下而上地形成社会行动模式、制度类型、法理基础。它与西方从人权法、宪法到集体劳动法的发展路径不同。应当看到，工人代表制是在我国集体劳动法难以对劳动关系进行集体化调整、国家的制度供给存在明显缺失的情况下，自发性、权宜性、替代性的社会行动模式、法律关系类型、初级制度形态，国家层面的政策和法律对其没有正面的评价和调整，因而处于合法性不够明确的状态。由于民法对劳动关系的替代性调整，具有前文所述的诸多局限性。因此，对工人代表制这种行为模式、法律关系和初级制度，需要基于法治原则给出合法性评价、指引和限制、激励和约束，即进行法治化调整。结合国情和劳动法治建设的需要，如下问题亟待解决：

一是应当认识到联合国经社文公约第六、七、八条中所规定的“劳动基本权利”对应着国家义务，并在国内法转化建立健全规范意义的集体谈判、集体争议等机制。这些权利在人权谱系中属于“辅助性权利、工具性权利”，“它们是辅助性的，因为它们提供了必不可少的工具，建构了良好的框架，没有它们，无障碍地行使与工作有关的权利可能受到严重影响”^[12]，是实现公平分配、体面劳动、应得正义

等基本价值的工具和手段。劳动基本权利被众多当事人、公众所行使，则形成了以劳动力价格为核心的劳动条件的决定机制，即劳资分配机制、博弈合作机制，工具性、辅助性权利和市场运行机制合为一体。据此，劳动基本权利的“权利贫困”问题须得到解决；以此为核心重构劳动法体系，是必由之路。

二是应当正视我国劳资平等博弈机制的残缺及其严重后果，尽快建立健全以劳资集体谈判为核心的劳资博弈机制和程序正义体系。对集体谈判的制度需求，主要源于马克思主义政治经济学所揭示的生产方式和上层建筑的关系。在以工业化大生产为主要生产方式的经济社会中，首先是这种生产方式把工人们组织了起来，其次才是工人们之间的身份认同和阶级觉悟，进而产生了组织性。人权理论、公约和西方政治经济学中的产业民主理论，为集体谈判也提供了依据。因此，国家劳工组织和各主要市场经济体，均把劳资集体谈判机制作为劳动力价格机制、劳资博弈合作机制的核心。它是市场制度下的具体性、工具性制度，与“资、社”性质无关。这些机制的残缺，表明我国尚无完整的市场机制。据此，应当尽快就集体谈判及其关联机制、集体合同专门立法。

三是应当承认工人代表制的阶段性合理性、替代性功能，并承认其在民法层面的正当性，进而在主体、权利义务、行为程序、法律后果等方面给予必要的指引和约束。在现有宏观政策和法律制度下，对于以民法为依据的工人代表制，由行政、司法机关运用民法，对于该模式中的权利、主体、程序、法律关系、行为效力等基本问题，加以确认、指引和约束。换言之，如果不能在短期内对劳动基本权利等人权问题、集体谈判等市场机制问题作出深层次改革，那么可利用工人代表制发挥阶段性的制度替代效用。完善民法意义的工人代表制，并使之尽快与劳动法接轨，成为现代劳动法体系中的工人代表制、雇员代表制，宪法、民法、劳动法均可从不同方向予以调整，使其为市场经济和法治社会发挥积极功能。

四是对于地方公权力如何应对工人代表制之类的社会行动，须给予法治化的明确指引和刚性约束。应看到，地方公权力面对类似的

社会行动时，既可能务实、理性地处理，也可能采取压制、管控性的策略而激化矛盾，具有明显的不确定性。在我国经济下行、社会矛盾更加复杂、社会风险更大的时期，调整劳动关系面临着前所未有的压力和难度。特别是许多地方政府与内外资企业之间通过招商引资而形成了相互利用的“双向寻租”关系，普遍亲资护商，对劳动者争取权益的行动会近乎本能地压控，^[14]故需要法治的强力约束。地方公权力如何识别社会行动中的合法性或非法性，进行法治化应对，应该有一系列判断指标。如果工人代表制能够把劳资争议导入理性、平和、法制的解决轨道，不仅应禁止以任何方式压制，且应要求公权力积极、中立、高效地介入，促进争议的解决。

注释：

- ①《劳动法》第33条第二款中规定“集体合同由工会代表职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。”《民事诉讼法》第53条规定“当事人一方人数众多的共同诉讼，可以由当事人推选代表人进行诉讼。代表人的诉讼行为对其所代表的当事人发生法律效力，但代表人变更、放弃诉讼请求或者承认对方当事人的诉讼请求，进行和解，必须经被代表的当事人同意。”《合同法》第21章是“委托合同”，其中第397条规定“委托人可以特别委托受托人处理一项或者数项事务，也可以概括委托受托人处理一切事务。”
- ②关于宪法的职能和边界，有诸多宪法学理论。一般认为，宪法正文包括“国家结构”和“权利保障”两部分；主要职能有二：一是解决个人与国家之间的政治关系，确认个人的人权、公民权利和义务以及相应的国家义务、职责；二是对国家的组织机构及其相互关系、运作机制作出正式的、自治的制度安排。
- ③即使没有相应的国家立法，该类行为、关系照样可以形成，换言之，行为、关系不依赖于国家法的存在即可形成，制度规则不是其构成的先决条件，这种制度就是调整性规则。反之，如果制度是行为、关系的先决条件、构成要件，须逻辑上先在，否则行为不能实施，如体育比赛规则，那么这种制度就是构成性规则。
- ④联合国经社文公约第八条第一款第4项规定“有权罢工，但应按照国家法律行使此项权利。”我国2001年2月加入该公约时，没有对该项规定予以条约法意义上的“保留”，即承认了罢工是一项基本人权。其背后的法理是：一般性地禁止罢工，意味着国家在搞强迫劳动，会导致国家陷入严重的道德困境。我国2001年10月修正的《工会法》在第27条中规定“企业、事业单位发生停工、怠工事件，工会应当代表职工同企业、事业单位或者有关方面协商，反映职工的意见和要求并提出解决意见。对于职工的合理要求，企业、事业单位应当予以解决。工会协助企业、事业单位做好工作，尽快恢复生产、

工作秩序。《工会法》的此条款被认为与经社文公约上述条款隐性衔接。此外，《刑法》分则第六章“妨害社会管理秩序罪”中，有“非法集会、游行、示威罪”（第296条），而无“非法罢工罪”。基于罪刑法定的原则，不能对罢工行为治罪（甚至依据《行政处罚法》，也不能对其进行处罚）。

- ⑤考察劳动关系和劳动法的发展历史可发现：西方国家早期也有基于民法的工人联合与行动，曾受到国家的否定和制裁，会因侵犯资方的财产权等其他民事法律关系被追究，甚至被判定刑事共谋，如美国1890年的相关立法。
- ⑥《工会法》第42条第一款规定了“工会经费的来源”，其中第（二）项是“建立工会组织的企业、事业单位、机关按每月全部职工工资总额的百分之二向工会拨交的经费”。以“全部职工工资总额”而非以“工会会员工资总额”为基数，即蕴含了工会的全员代表性。

参考文献：

- [1]石秀印、许叶萍.多重博弈下的阶层分化与弱势阶层的抗争.社会学研究,2005(6); 常凯.劳动关系的集体化转型与政府劳工政策的完善.中国社会科学, 2013(6).
- [2]黄斌欢.双重脱嵌与新生代农民工的阶级形成.社会学研究, 2014(2).
- [3]张衔等.我国现阶段罢工的政治经济学分析.政治经济学报, 2015(4).
- [4]谢玉华.市场化集体谈判成功案例——番禺利得鞋厂劳资集体谈判分析.中国工人, 2015(2).
- [5]顾昕、王旭.从国家主义到法团主义——中国市场转型过程中国家与专业团体关系的演变.社会学研究, 2005(2); 徐小洪.中国工会的双重角色定位.人文杂志, 2010(6); 游正林.60年来中国工会的三次大改革.社会学研究, 2010(4).
- [6]Craig Becker. Democracy in the Workplace: Union Representation Elections and Federal Labor Law. Minnesota Law Review, 1993(2): 495.
- [7]邓正来.国家与社会——回归中国市民社会研究.张静.国家与社会.杭州：浙江人民出版社, 1998:275-276.
- [8]哈罗德.J.伯尔曼, 贺卫方等译.法律与革命——西方法律传统的形成.北京：中国大百科全书出版社, 1993:407、413.
- [9]Francis Fukuyama. The Origins of Political Order From Prehuman Times to the French Revolution. New York : Farrar, Straus and Giroux, 2011:64-79.
- [10]林佳和.劳动与法论文集（三）：国家与劳动市场管制、劳动契约.台北：元照出版有限公司, 2014:12-15.
- [11]黄斌欢.双重脱嵌与新生代农民工的阶级形成.社会学研究, 2014(2).
- [12]国际人权法教程项目组.国际人权法教程（第1卷）.北京：中国政法大学出版社, 2002:274-281、301.
- [13]陈步雷.集体劳权保障与劳资博弈机制完善.中州学刊, 2015(2).
- [14]耿曙、陈玮.政企关系、双向寻租与中国的外资奇迹.社会学研究, 2015(5).

二十三、工人领袖孟晗的两次牢狱之灾

孟晗、段毅、燕文薪¹

狱中札记

监狱生活的节奏让人慢了下来，恢复自我，思考问题。

确实有问题需要思考……如此重要的时间就如此结束，甚至我的家人都不知道发生了什么？这是从未有过的事情。

今天我独自承受着事件所带来的痛苦，几乎是独自承受。因为关于这个事件，我是参与者，也是见证者。

说句实话，我不堪重负，很难承受如此之大的压力，非常渴望和别人谈谈。现在我将一些札记加以整理，也算是我这几年经历的一个概述。

1997年，我被下岗了，离开了我工作了17年的国有企业，并且被买断了工龄。当时，境况困难，只能选择四处打工，来承担家庭经

¹ 1、孟晗：湖北省人，早期曾先后任职湖北省宜昌长江航务管理局职工、广州中医药大学附属第一医院保安员，原广东番禺打工族服务部前员工，劳工公益人、维权领袖，中国曾押维权人士。2010年，曾在广州中医药大学附属第一医院当保安期间，组织过保安员向院方争取福利；2013年，曾在广州中医医院护工和保安联合维权事件中充当过员工首席谈判代表；2013年8月19日，曾因与11名保安员参与维权行动而被广州警方以涉嫌“聚众扰乱社会秩序罪”刑拘，并于2014年4月被以同罪名判刑9个月；获释后，其继续投入劳工维权活动；2015年12月3日，再次被广州警方传唤、抄家，同年12月5日被以涉嫌“聚众扰乱社会秩序罪”刑事拘留；2016年1月8日，被广州市番禺区检察院以同罪名正式批捕；2016年11月3日，被广州市番禺区法院以“聚众扰乱社会秩序罪”判处有期徒刑1年9个月；虽不服提起上诉，但2017年9月2日已获刑满释放；出狱前撰写有《狱中札记》。此前被羁押于广州市第一看守所。2、段毅：劳工大律师，孟晗第一个案子的辩护人；3、燕文薪：著名人权律师，孟晗第二个案子的辩护人。

济责任这一重负。几经转折，我来到了广州中医药大学第一附属医院做保安，我非常钟爱这份工作。在我带着满腔的热情投入工作不久，医院解雇了所有的护理工人。我们保安工人也有合同问题：同工不同酬、加班费和年休假也有问题；更离谱的是，我们在广州市工作，社保居然买的是清远的。我们多次向领导反映情况，他们竟不闻不问、长期拖延。在此无奈的境地之下，我们医院护理工人、担架工人和保安工人联合发起了历时九十天的罢工，而我被一人一票选举成为工人集体维权的首席谈判代表。与此同时，风暴也从各个方面向我袭来。

也许，现在已经很少人记得 2013 年夏天那起轰动一时的“广中医工人集体维权事件”。不过，我相信，维权的工人想起那场集体罢工行动，一定心潮澎湃、难以忘怀。

那个夏天，天气格外炎热，我们七次到省总工会求助，多次去省政府上访，他们总是无休止的拖延、推诿，问题始终没能得到解决，工人集体开始与资方/官僚处于强硬的对立状态。

虽然几个月没有领到工资，可我们没有放弃，即便其间超过 80 名工友被带去派出所作笔录，一百多名工人仍然坚持罢工。资方/官僚每次都答应解决，然而从未实现诺言。

将近三个月的坚持与抗争，资方/官僚低下了他们高昂的头，工人集体维权取得了阶段性胜利。然而保安工人的问题却迟迟没有解决，终于引爆了他们的愤怒，他们爬上门诊大楼前玻璃挡雨板，要求医院出面协商解决劳资纠纷，为此，12 名保安工人付出了沉重的代价。我也因长期处于紧张状态而感到精疲力竭。

九个月的牢狱之灾没有打垮我，也打不垮我。2014 年 5 月 18 日，我走出看守所，受到了很多人的迎接，他们都是我最喜欢、最亲近的人，还有我最敬重的工人代表。

也许，是惯有的激情，抗争的意志，使我不再犹豫。

2014 年 7 月份我做出了自己出狱后的最重要的选择——加入番禺打工族服务部团队，成为一名专职的、服务工人的 NGO 工作人员。

而后，根据工作需要，我介入了利得鞋厂工人集体的劳资纠纷。

8月17日服务部工作会议决定，接受利得工人的请求，服务部所有工作人员全部参与帮助工人的工作，我也有幸以实习生的身份投入到这场工人集体维权的工作之中。

2015年1月，我正式成为服务部的一员。对我而言，这不仅仅是一份工作，在这几个月艰辛和紧张的工作中，我们已成为志同道合者。每到周末，我们会在外面举行类似野餐的聚会，组织各种主题活动。我们尽量不谈政治，只谈工人的话题，偶尔也谈起家庭、爱情。总之，我们坦诚地相互交流，都乐意地叙述自己的想法、感慨。

应当说，地方政府对利得工人罢工后的反应还算及时，特别是及时启动了劳资集体谈判的程序，解决了工人的诉求。利得工人集体罢工取得了成功，维护了利得几千工人的合法权益。当然，从法律的角度来看，在处理“公积金”的问题上是荒谬的。不过这种做法也可以理解：相关职能部门几乎处于无责任能力的状态。

顺便说一下，在利得工人集体第二次罢工之后，当地警方在分化工人上做出了快速反应，除了对我们进行传讯之外，他们还邀请工人代表吃饭、喝酒、认亲、交友，想出各种借口拉近与工人代表的距离。这一事实也间接证明了利得工人的举动对相关部门的震撼很大。

利得工人罢工维权胜利之后，服务部及工作人员成为了打击的标靶。当时我们没有考虑到一种情况：在维稳思维的主导下，我们NGO和工作人员怎么能够逃脱打击？指望政府改变对我们的看法，简直是一种幼稚的想法……我在监狱里面领悟了这一切。

但是，不管是“广中医工人集体罢工”，还是“利得工人集体罢工”，还是其他的拖欠工人工资问题等等……这些矛盾将会持续。强力的镇压，不会改善这些矛盾，只会令其愈演愈烈。如果不通过正确且切实可行的方法，这样的劳动关系仍然充满混乱、充满矛盾。

我的态度非常坚决，我坚信我们推动的劳资集体谈判是正确的。如果这样的行为都有罪，我宁愿再次冒着这样的风险去帮助工人解决问题！

2015年4月，在发生利得工人集体罢工的日子里，我个人觉得，NGO介入到无序的工人维权活动，宣传劳动法规知识，协助工人建立有序的组织结构，是积极有效的。现在应当回顾一下，这一切是怎么发生的，老老实实的回顾，不需要回避那些日子里所犯的错误，不要在乎伴随着这些回忆的心痛。

在这个变革的时代，NGO这几个字母用在我们服务部的时候，必定带有令人诧异的色彩。然而我们NGO与犯罪活动绝对没有任何关系，反而与政府部门职能缺位有着密切的联系，正是因为这一点引起了社会对我们的关注，也正是这一点促使媒体、学者也包括工人在观察我们的工作。事实上，NGO对政府的影响在任何一个国家都是不可避免的，问题的症结只在于这种影响采用了什么方式，我认为服务部应工人需求，介入利得工人劳资纠纷的工作是积极的、向上的、推动社会进步的。

许多年来，地方政府毫无顾虑地按照一切为了GDP，一切为了政绩，一切为了稳定的思路发展经济，他们难道没有发现劳资矛盾在加剧，甚至没有想到，没有注意到按照这个思路发展下去，工人、打工的农民将是最大的受害者吗？这个群体我非常熟悉，我自己就是一名下岗工人。“高楼背后又阴影，霓虹灯下有血泪”，就是这个群体的真实写照。

相对以往那些无组织的极端维权方式，此次通过工人组织的维权形式无疑是一种理性的进步。利得工人集体维权的成功，正是因为这一点。我知道，这个集体在这个过程中可能不稳定，可能会遭遇各种风暴，但是必须有这个过程，必须将沉睡中的工人唤醒，只要他们站在自己的立场着想，主张和维护自身权益，度过难关、坚持抗争、相信工人组织、依靠集体力量，就能够取得胜利。我相信他们有这个勇气，更相信他们有取得胜利的强烈愿望。

在这个过程中，我一直试图弄明白，在他们这个集体里，青年工人的热情和老年工人对自身目标的意识是如何结合成一致的？难道是我们的建议起到了绝妙的互补作用？回过头来看，还真是这样。当时，我们为工人准备了几份谈判方案和各种建议。例如，确实社保必

须补缴，公积金、加班费可以做一些让步。他们都采用了这些建议。这样的例子也许不胜枚举。

现在我绝对相信，在这几年，劳资矛盾日益突出，许多工人忧心忡忡，他们的合法权益被肆意侵袭剥削，加上政府职能部门不作为、相互推诿，以及工会组织官僚化，法律程序的繁冗与漫长，导致工人投诉无门、走投无路。而正是这些原因，促使服务部这样的 NGO 机构应运而生与服务转型。也正是这个时候，“服务工人、一切以工人利益为重”的工作理念根植于我心。然而，即便如此，也不能遗忘工人无序的维权抗争带来的严重后果，我们有大量事实可以证明，在无序无组织的维权抗争中，许多工人失去了自由、健康、甚至生命。正因为如此，服务部介入利得工人维权过程中尝试引导他们建立工人组织，为有序维权打下基础。难道这样的行为成为我们违法的构成要件？从政府部门的角度来审视这场罢工，已经得出了一个结论。

在这个时代，事实上，几乎所有人都明白，工人为什么会罢工？我想再重复我说过不止一次的话，他们是为能够体面劳动而罢工，为劳动者尊严而罢工。这样的罢工细节在媒体、网络上有过报导，实际上，也是同官僚资本作抗争的英勇行为，它绝对不同于对抗政府的行为。我以为，所有人都应该明白这一点。

想以“刑事犯罪”将我们的工作钉在耻辱柱上的媒体舆论，我也不想去弄清楚它们的意图和逻辑。我只想弄清楚，究竟是什么原因使工人权益普遍受到侵害，用什么有效方法维护工人权益，这才是我想做的事。

如果我们组织、引导帮助工人维护合法权益是刑事犯罪，那么我总想问：动用警力压制或镇压 NGO 正常工作，司法机构在法条之外对 NGO 滥施刑法的事实是不是刑事犯罪呢？

在监狱的日子里，我有时间考虑问题。

回想到与利得工人第一次见面的感受，于是，一切又立即重新振奋起来。当时，做了一件很重要的事——我和同事们引导工人通过选举组成的以工人代表为中心的领导集体。之后，他们四处奔走，与其

他工人见面，积极开展宣传活动。这些活动充满朝气，乐观愉快，其中没有任何强制、逼迫、恐吓的成分，只是建议大家参与到维护自身权益的活动中来。还有一个举措——播放成功维权案例，让普普通通的工人走上讲台，讲述他们的维权经历和对主张权利的看法。现在，深知难以想象一切重来，但这一举措多么富有成效。补充说明一点，利得工人维权胜利后，我们努力把他们维权活动期间所采用的最有效的、最优秀的做法收集起来，组织工人宣讲团到其他地方宣讲。正是因为我们采用了新的工作方法，最终也让其他工人受益。引导工人通过媒体的巨大辐射力、影响力来彻底改变工人在这场维权博弈中的被动和弱势地位——这绝不仅仅意味着切入点的不同、维权方式运用的区别，实际上，这是新生代工人在当下社会环境中的公民意识觉醒的体现。

正是这些新的工作方法，它将工人维权活动从无序化式的“悬崖绝壁”拉回到了程序正轨，它改变了以往工人“单打独斗”式讨薪维权的紊乱、无序状况。将事实置于阳光下，以集体性的吁求姿态面对资方、面对政府、面对媒体，这不仅是一种决心、信心和力量的展示，还是一种维权意识的提高，也是一种工人集体智慧的表现。

这个事件快过去两年多了，当我再回首利得事件这个话题时，不得不承认，我的内心非常沉重。许久以来——实际上从广中医工人维权事件之后——我还是一名工人的时候，一直就存在这样的问题。

这时让我想到了广中医工人维权时的一个女工人代表，她默默地在医院工作了十几年，获得很多表彰和奖励。被医院解雇时没有社保和医保，维权取得阶段性胜利时，她的双腿已经疼痛的站不起来了，最后拿着医院二万元人道主义救助金离开时，我难受得几乎失声痛哭，这件事让我感触极深，令人感到沉重的呼吸。

然而，在经历了痛苦的思索之后，我还是觉得应该把我在这些事件中的思想动机和感受说出来。老实说，这种感觉有点可怕。要知道，人们都是直接地、实时地接受某些事情，在现实的情景中他们会体验到高兴、不安、愤怒或者痛苦。可我知道事情会发生怎样的变化，而且正好按照某种已知的感觉呈现，这种感觉不能使我快乐，相

反，只会感到沉重。

不难想象，工人主张权利的前进之路已被堵死，后退之门也早已关闭。经济发展到今天，工人没有罢工权或组织自己工会的权利，如果工人连结社的权利都没有，在这个强资本的时代，工人如何维护自己的权利？我们不能为了低劳动力成本而继续让这样的势态发展。为了结束这样的局面，工人需要组织起来，需要成立自己的工会，需要罢工的权利！通过所谓法制和行政手段压制工人和 NGO 的话，就不是法治社会了。

说出了这些感觉和看法之后如释重负，虽然，利得工人集体罢工事件成为了我这次犯罪的事实。这个案件同以往一样，通过权力部门事先协调，提前定调，完成了司法程序。

当下，我们看到的仍然是司法屈从于外部权力，律师的辩护权受到种种限制，司法程序扭曲，导致了案件得不到公正的审判，这种司法不公更动摇了我本来就不甚坚定的法治信念。然而，检察院对我的起诉，法院对我的判决却迎合了权力的需要，成为了地方利益的守护者，受到伤害的还是我们工人阶层！

这只是真正的工人阶层悲剧的一个方面，是令每个工人感到不安的方面。但是，我作为一名老工人，我所担心的还有另一方面——市场经济中的劳资关系如此恶化下去，会导致整个劳动关系的不稳定。直到今天，在国家的发展，城市的建设中仍然有大量工人权益被侵害，毋庸置疑，政府部门应该担负起责任。

对于劳工 NGO 工作人员和劳工维权律师，以及关注劳工权益的社会各界人士，我作为一名老工人只能表示深深的敬仰。在工人权益的保障和维护中，他们的行为可能并不引人注目，可他们却做出了非常多的实际工作，正是他们才使工人有了主张权利的的决心和勇气。

在我看来，我们的所作所为非常正确，这是毋庸置疑的。

利得工人罢工事件一直伴随着我的拘禁生涯。

我清楚的记得，审讯室里他们是怎样与我对话的：某些警察随意认定我有罪，并要求我诋毁服务部其他同事以求得从轻处罚。顺便提

一句，正是从这一波浊浪中我看清了他们滥用职权的嘴脸。这个实际上是对普通、诚实的我们进行压迫的体系已经超出了刑事案件的范围。

一切已经变得像是一场迫害。我记得，当时我沉默了许久，目光一直盯着他们。思绪沉重而痛苦。他们一拨一拨的不分白天黑夜的讯问，在笔录上反复修饰，迫使我签字。这让我感到震惊——多少个月了，多少次了，他们非常希望能获得诋毁他人的材料。

这样持续了很长一段时间。我总是说服自己：他们虽然没有穿警服，可他们也是警察啊——在我的工作中总是遇到他们。我还记得，在利得工人罢工之后，他们的调查工作就开始了。那个时候工人已经组织起来了，无论是他们还是我们都已经明白，这样做什么问题也解决不了，只不过是一场闹剧，可还是……

为了营造他们办案的气氛，他们不停地让我认罪。直到现在，他们一直都是这副腔调。

我一直努力地摆脱这种令人憋闷，难以忍受，充满邪恶的气氛。对我们的惩戒程序是“法律化”的。实际上从一开始对我们就已经宣判，他们利用权力的利剑明目张胆地走完所有所谓的法律程序。

一次次这样的宣判，也改变不了我的初衷。

工人维权同警察对立——这是我的痛处。不，不是我们的，是这个时代的痛处！因此，就其原因来说，利得工人罢工，只是这个时代工人的一个缩影，因为他们代表所有工人的困境与利益。

所有人都明白，在这个国家，工人才是国家的主人。但是，他们没有地位、权力、资源。他们只能团结起来，抵御资政侵害的剥削。如果政府连这样的方式都不能接受，对于那些渴望体面劳动和有尊严生活的我们，付出的代价也太昂贵了。

我甚至不想动笔写这些。任何人任何时候都不能使我按照他的意志来违反我做人的原则。

我要走出监舍，呼吸一下新鲜空气。无论怎样，我不能背弃自己的信念。

对于我一个普通人来说，两次入狱犹如晴天霹雳。而你们都十分清楚，当下，工人权益普遍受到侵害，欠薪讨薪层出不穷，不少工人甚至因此丧失了生命。

丧失了主动性的职能部门心急如焚地寻找各种解决方法，可是奇迹没有发生，我们的入狱就是“最好的方法”。

长期监禁，使我的身体严重不适，不间断的治疗，让我虚弱不堪。而真正让人感到不快和痛苦的是与亲人分离：我们从来没有分开过，从来没有单独去度过假，从来没有把我们共同的生活分成过两半……

她给了我多少精神和物质上的力量，我简直无法用言语来描述这一切。没有她，我任何时候——2013年，2015年的时候——都经受不住那些风雨：没有她，我早就撑不住了。现在，当她的工作蒸蒸日上时，却还得分出许多精力来关心和支持我。

她是个少有的真诚而乐观的人。她以自己独有的方式承受着我因工作带来的悲剧。她花费了很多心血去关心那些年老失业的农民工，帮助他们重新就业。我想，如果大家了解这一点的话，那么许多人会以她为榜样，积极投身进关心这些大龄失业工人的事业里。大家能体会得到，而且很喜欢她。

这就是我的私事，我私人空间的她。当我听到某媒体对我们案件报导中，提到我的私事时，我无法描述当时的感受。也许旁人看来这只是个道德问题，但对于我来说，它纯属私人的事，对于这一点，我有非常强烈的愤怒。

然而，这个报导像根刺一样在我体内扎下根。任何有关她的言论都会触动我的内心，都会刺痛我。对于我来说，她不仅是我亲人、女友、知己，更是我个人记忆中的一份责任。

监狱的夜晚每秒钟变得越来越沉重，怎样才能迫使自己入睡？无论怎样，我们普通人应该有自己的私人空间。

2016年10月末的时候，我所承受的精神负担非常大，同事们被开庭宣判，我另案处理，开庭时间一再延期。他们（警方）有意识的

一直把同事们庭审录像放给我看。那一天我十分难熬。突然感觉我自己再也负担不起了，同时另一种坚持自己的原则、弄明真相的责任压迫着我。我感觉再也支持不住了，即将崩溃……

现在，如果能回到那个时刻，我会有什么感觉呢？不是羞愧，也不是愤怒，而是另外一种感觉。我又一次真切地感受到了那种压得我抬不起头来的不安，紧张和沉重。

接下来到了最为滑稽的一天。11月3日，对我的开庭审判和之前预演的一样顺利结束了。一切都让人生厌，一切都让我无奈，让人觉得有辱自尊。突然间我明白了：对于这出戏，无论我怎样演都不重要了，都会认为我是个蹩脚的演员。

我明白了最主要一点：在这个事件中只要有我这个个体存在，无论我怎样努力，多么坚强，结局只能是一个。

尽管他们变相的威胁，尽管他们也有承诺。但如果工人需要，我会一如既往的去帮助他们，尽管我可能再次面临这样的结局。

……每当我与所有“罪犯”坐在饭厅的时候，我都显得若有所思，内心充满了极其复杂的感情。时而感到了一种失落。虽然在此之前，宣判之后我也有过这种感觉。但我不愿相信现在这种感觉越来越强烈。

这几年来，日复一日，工人维权工作成了我生活的全部，占据着我的大脑，只要我想起那些维权的工友们，那些经历很快就会让我血液的肾上腺素分泌增多。正因为这些经历，伴随着我记忆的心痛，这段时间我都沉浸在这种失落的情绪之中。我感到了孤寂，甚至有些烦闷，但是很不愿意把这种情绪传染给他人。

难道这是事件让我坐立不安？那还怎么生活？

我开始思考。我首先想到的是，我的确应该找回这些年我所失去的一切：自我剖析和思索的能力。除此之外，我要对我的理念和信心负责，我也会对我的工作和行为负责。尽管通往理想的路途可能是曲折和漫长的，毕竟我们已经启程。

是的，这非常重要。这也是我的人生方向。

这就是《狱中札记》——我的经历和我的感受，我的各种各样的观察，印象，感情和观点。我想，我没有对任何人说出这些感觉，而是独自在监狱中思忖。我应该如实地把我所经历的，所感受的一切写下来——我为什么会这样做或那样做。现在，只剩下一个问题，今后我会是什么样？

我感到自己在爬珠穆朗玛峰，今天的我就处于这样一种状态：我把自己所有力量和精力都用在了工人权益的维护上，在整个过程中我倾注了全力。如果说我还有必要为自己辩解些什么的话，我就会建议：“你们去问问当下的工人和打工的农民吧！”

而我还要继续完成未尽的工作。

孟晗 2017 年 8 月 23 日第三次修稿于监狱

后记：思绪依然裹挟着昨日风雨，惊涛裂岸般一阵阵扑打着我的心扉。

过去的都没有过去，今天的一切都是历史的延续，历史是含泪带血的列车，巨大的惯性作用不是哪个人的善良愿望可以改变的，改变和创造历史需要不断的注入新的动力，当然，我们还要有与时俱进的新思维。不容置疑，经过三十多年的改革，我们的国家已发生了令世界惊异的巨变。在这个巨变过程中，工人、农民付出了巨大的牺牲。现在，各阶级的民众普遍受惠的改革时期已无可挽回的结束了，贫富差距不断拉大，新生代工人权益普遍受侵。就算财富总量不断增加，也不能消解日益尖锐的劳资矛盾，我们亟待和期盼，即便在市场化的今天，法律可以真正的发挥作用。这个解决过程会伴随阵痛，既需要政府和社会各界人士以及广大工人之间的相互理解、相互宽容，更需要我们共同的、创造性的智慧。历史证明，广大工人集体充满智慧……

孟晗 2017 年 8 月 28 日写于监狱

孟晗聚众扰乱社会秩序罪一案辩护词

尊敬的审判长、审判员、人民陪审员：

根据《中华人民共和国刑事诉讼法》第三十二条和三十五条之规定，我接受孟晗的委托以辩护人的身份参加本次刑事诉讼活动。实际上从孟晗等人被正式拘留开始，律师即在侦查阶段和审查起诉阶段向公安机关和检察机关提交了孟晗等 12 名工人无罪的律师意见书，但均未得到回应。卷宗材料中显示的有关证据（医院 2013 年 10 月 22 日函等）让我有理由质疑，本案在拘留、逮捕、起诉各个环节均由有关部门统一协调操作，无法形成有效制约。作为一名法律人，面对制度监督缺位，我不能不对相关机关的无所作为表示深深的遗憾。今天是 20 号，离春节只有 10 天时间，而孟晗等 12 名工人为表达维权诉求却整整被关押了 155 天（8 月 19 日被抓）。他们的父兄妻儿都在苦苦期盼着无辜的亲人能够早日回家团圆。作为他们的辩护律师，无法在本案交付审判前使他们恢复自由，我不能不对蒙冤的工友表示深深的歉意。

法庭审理证实，孟晗等 12 名工人涉嫌聚众扰乱社会秩序罪完全是一起人为制造的刑事案件，是医院方游说政府部门打压维权工人的结果。为履行辩护职责，我必须向法庭明确指出，公诉人对孟晗（包括其他 11 名工人）的指控缺乏事实上的根据，适用法律存有明显的错误。孟晗（包括其他 11 名工人）之行为不构成刑法第二百九十条所规定的聚众扰乱社会秩序罪。为此发表如下辩护意见：

被告人的行为特征未达到本罪规定的“情节严重”。

根据刑法第二百九十条，构成本罪的行为特征是“情节严重”。庭审证据证明孟晗等 12 名工人的行为仅仅是：

- 1) 6 点以前登上雨棚；
- 2) 悬挂维权标语；

- 3) 在雨棚上静坐；
- 4) 从天台向下抛撒诉求书；
- 5) 与医院方和警方人员对话；
- 6) 与电视台记者交流；
- 7) 部分被告人拒绝听从医院方和警方劝告离开现场。

可见上述行为均未达到刑法第二百九十条所标明的情节严重的程度。通常本罪所指的情节严重是在行为人聚众扰乱社会秩序的同时伴随有打砸抢等激烈举动，而孟晗等 12 名工人 19 号当天的行为却不具有任何非法性，相反可以说是非常理性的和克制的。

一、被告人行为导致的后果未达到本罪规定的条件

1、根据刑法第二百九十条，构成本罪的后果条件之一是被告人的行为必须“致使工作、生产、营业和教学、科研无法进行。”而庭审调查证实，孟晗等人的行为并不直接导致医院诊疗工作的无法进行，受害方也无法提供医院工作完全无法进行的相关证据。起诉书所称“医院门诊楼三楼部分诊室被迫撤离”显然与事实不相符：

(1) 三楼和雨棚相接处的部分区域原为儿科输液区，并非起诉书所称的“部分诊室”。

(2) 工人的全部行为均在雨棚上进行，又有强化玻璃屏幕阻隔，根本不可能直接影响该区域的输液工作，而撤离的决定是由医院单方所做，因此不能够把这一决定所产生的后果直接归因于工人们的行为，充其量工人的行为对医院的决策产生影响，但并不证明工人的行为可直接导致输液区工作的无法进行。本案卷宗中还有证据显示，是警方在三楼设立了隔离带导致了该区域的注射工作转到其他地方。

2、根据刑法第二百九十条，构成本罪的后果条件之二是被告人的行为必须“造成严重损失”。该条所规定的“严重损失”应严格限定为具体的财产损失。通常，聚众扰乱社会秩序的行为会伴有打、

砸、抢等激烈举动，可能造成公共财物的损失。当这种损失达到一定数量时，才能被称之为“严重”因而构成本罪。而在整个庭审调查中，被害方均不能够提供孟晗等工人的行为所能直接造成的财产损失，甚至连一块玻璃破碎的损失都提供不出。至于被害方提出的就诊量明显减少所导致的财产损失，明显与孟晗等人的行为无直接关系。况且作为受害人对损失的说明必须有相应的证据给予佐证，否则根据利害关系原则，这类说明不应成为认定事实的证据加以采信。

综上所述，通过对被告人行为及其后果的关联分析，辩护人有充分的法理说明孟晗等 12 名工人的行为不能构成公诉人指控的聚众扰乱社会秩序罪。

二、孟晗等工人不具有犯罪故意

构成本罪另一要件即被告人主观上要有扰乱社会秩序的故意。而经过法庭调查，我们可以清楚的知晓孟晗等 12 名工人选择在雨棚上表达诉求是经过他们理智思考的，正如孟晗等多名被告在庭上所说明的那样，他们之所以选择在雨棚上表达诉求，就是不愿影响到医院的正常诊疗工作，因此不构成本罪的犯罪故意。客观上在这样一个被封闭的区域中，行为人如果不对雨棚下方往来人员投掷有伤害危险的物品，基本上不可能影响到诊疗活动的正常进行。证据（照片、录像）显示，在警方未设置警戒线时，门诊大门的人流进出正常，虽有少量人围观，但基本上不能形成大门通道的阻隔。（注意，由于雨棚与地面有八米之高，围观需在较远的地方才能达到目的，因此不可能影响大门进出）。所谓“现场周围交通遭遇严重拥堵”显然是在警方设置警戒线并安置气垫后才形成的。起诉书所称的“公安人员及消防官兵被迫在门诊楼下拉置警戒线、架设云梯及铺设气垫”是希图指证警方行动及造成的拥堵后果是被告人的责任，但“被迫”之说与事件进展的内在逻辑不符。我们已看到，孟晗等工人的行为并没有显示出可能的社会危害，不构成对来往就医人员的威胁。而警方采取的措施属于公权力的行使，法理上并不存在“被迫”的假设性。实际上是

警方面对工人行为所选用的一种处置方法。需要说明的是，在本案中警方采取这一措施与可能存在的客观风险不相适应。在当时的情况下，不排除可以采用其他更加有效的防范措施，比如人流疏导、劝离围观者等方法以保证医疗活动的正常进行。这里应当特别强调，上午10时许，孟晗作为工人与院方的谈判代表，已离开雨棚与院方开始谈判。雨棚上的工人仅仅是在等候谈判的结果，心理上并不存在更加主动的行为需求。当然我们不能够替代公安机关如何预判和怎样决策，但不能将警戒线设置之后造成的大门进出受阻、围观人群增加及交通在一定程度上受到妨碍等后果归结为工人们的行为所致。

三、罪与非罪的划分界限

以聚众扰乱社会秩序罪名而论，本案就算存在着指控所称的“造成现场大量群众围观、医院门诊楼三楼部分诊室被迫撤离、医院正常诊疗秩序受到影响、现场周围交通遭遇严重拥堵”的情况也不构成本罪。因为本罪所要求的构成非常严格，并非行外人所说的口袋罪。在本案中，孟晗等工人们的行为明显未达到本罪规定的各种条件，不应认定为犯罪。但就其行为和后果而言，在区别罪与非罪的准确评估后也可能遭致其他法律的处罚，比如《治安管理处罚法》第二十三条：“扰乱机关、团体、企业、事业单位秩序，致使工作、生产、营业、医疗、教学、科研不能正常进行，尚未造成严重损失的可以处警告或者二百元以下罚款；情节较重的，处五日以上十日以下拘留，可以并处五百元以下罚款”。准确划分治安处罚行为与刑事处罚行为的边界是公检法各机关在适用法律时的起码责任，也是认定罪与非罪的适用法律常识。

四、被害人过错与本案的定性

还需指出，工人此次维权行动事出有因。在这一点上我非常感谢检察官实事求是的精神，如起诉书所称“孟晗等人因之前与广州中医药大学附属第一医院的劳动合同纠纷长时间未能得到解决，遂采取

不当方式向外界反映其诉求”。虽然劳资纠纷处理结果与本案定罪并无直接关系，但医院方在用工时存在违反劳动法规的事实，事件发生后又不能采取有效的方法解决之，明显存在一定过错。如果说医院是本案的受害方，在受害方存在过错的情形下，不应在适用法律时加重对被告人不利的解释，而本案被起诉恰恰有违这一适用法律的原理。

五、孟晗个人行为及后果的评价

由于孟晗在本案中的行为涉及到本案其他被告人，所以在先前的辩护意见中，做了包括全案是否构成犯罪的总结性辩护。就本案中孟晗个人的行为是否构成犯罪，我有必要向法庭申明：

1、孟晗在上午十点钟左右已接受院方提议离开雨棚，并作为代表与院方就劳资纠纷与院方谈判。从医院上班时起计算，他本人在雨棚上静坐也就不到两个小时。公诉人所指控的犯罪后果均不在此期间产生。同时，孟晗与院方人事处长、副院长先后两次来到雨棚前，做劝离工人的工作，并在下午两点钟左右，成功劝离马清与何涛离开雨棚。就孟晗个人行为而言，不但不构成犯罪，恐怕连违反治安管理的行为都难以认定。既如此，何罪之有？

2、孟晗是该院劳资纠纷的劳方谈判代表，他的代表资格是由上百名工人签字授权的。从去年5月份开始至本案发生时，其身份都是工人代表。本律师认为，在这种情形下，用刑事手段处罚工人代表，严重背离我国的宪法原则，并在国家政策上导致根本性的混乱，有可能在国内外造成严重的政治上的负面影响。

综上辩护意见，本律师提请法庭，孟晗的行为不构成聚众扰乱社会秩序罪，建议合议庭当庭宣判——孟晗无罪，立即释放。

辩护人：广东省劳维律师事务所段毅

2014年1月20日

没有罢工权，就没有劳动者的未来

——孟晗案一审辩护词

审判长、审判员：

作为孟晗先生涉嫌聚众扰乱社会秩序罪一案的一审辩护人，此刻我的心情十分沉重。孟晗先生这已经是第二次因所谓“聚众扰乱社会秩序”站在法庭之上了，头一次，他是作为广州中医药大学第一附属医院的维权工人和首席谈判代表，这一次，他是作为劳工 NGO 番禺打工族服务部的工作人员和利得鞋厂劳资集体谈判的劳方顾问。两年半之间，他的身份发生了变化，从工人变为 NGO 人员，他的角色发生了转换，从自助转为助人，但不变的，是他始终如一的工人立场，和深入骨髓的工人情怀。

这一次，他仍然是无罪的。

一、犯罪与否

1、孟晗只有帮助工人维权的故意

孟晗并无聚众扰乱社会秩序的故意，他只有帮助工人获得法律保障的正当权益的主观故意。这是他以及他服务部的同事们介入利得鞋厂工人维权的唯一动机和目的，也是番禺打工族服务部作为劳工 NGO 一项最为重要的工作职责和存在理由。

2、孟晗没有实施任何严重扰乱公司正常生产秩序的行为

诚然，孟晗和他的同事们确实接受利得鞋厂员工申请提供了咨询服务，也确实协助、指导利得鞋厂工人选举了工人代表和谈判代表，并联络部分员工召集第三次员工代表大会改选了工人代表和谈判代表。但工人們的三次集体停工，却主要是工人們的自发行为，在

三次尤其是后两次集体停工的过程中，孟晗始终告诉工人们，一定要理性维权，保持克制，不出厂门，不阻碍交通，不破坏生产设备。

孟晗只在工人集体停工的现场出现过一次，即第三次集体停工头一天的早上。而在那一次，孟晗一直在不断做厂门口的工人们的工作，让他们回到厂内，不要在厂门外堵塞交通。他的行为主观上是为了维持厂外秩序和平复工人情绪，客观上也确实起到了这样的效果。此外，在第三次集体停工过程中，曾飞洋指示朱小梅给利得工人打电话，劝工人们让出一条路进出货，后来还劝工人们复工。可见，服务部根本没有通过堵塞公司大门、拦截进出车辆等方式，严重扰乱公司正常生产秩序的主观故意和客观行为。

因此，说“利得鞋业公司员工先后两次集体停工，通过堵塞公司大门、拦截进出车辆、阻挠其他员工工作等方式，严重扰乱公司正常秩序”是孟晗等人“组织指挥”；说“利得鞋业公司千余名员工进行第三次集体停工，通宵静坐围堵公司大门、拦截进出车辆，到生产车间、办公室聚集滋事，干扰其他员工工作，严重扰乱公司正常生产秩序”是孟晗等人“策划引导”，显然与事实不符，也没有任何客观证据予以支持。上述行为均为工人们的自发行为，且整个集体停工的全过程中，秩序良好，未主动造成任何人身、财产的直接损失。

3、利得公司有严重过错

利得公司对于三次集体停工行为的发生有严重过错，正是因为利得公司在员工加班费、带薪年假、公积金及社保缴纳等问题上存在严重的侵害工人正当权利的行为，违反了《劳动法》和《劳动合同法》等法律的规定，工人们才不得不采取集体停工的方式来争取自己的权益。因此，利得公司作为工人权益的侵害方，对于之后三次集体停工行为的发生具有不可推卸的责任，因此而导致的损害后果，应当由其自行承担。

在本案发生之前，利得公司对工人上述权利和利益，通过支付和补缴的方式予以了确认和保障，正是一种事后纠错行为；在本案之外，利得公司也并未对所谓集体停工给公司带来的损失向工人们

或服务部及其工作人员提出民事赔偿的要求。由此均可见利得公司自知理亏，而工人们及服务部所实施的却是目的合法手段正当的权利救济行为。

4.、关于停工损失

正是因为工人們的集体停工行为是合法的权利救济行为，在停工期间所造成的利得鞋厂的相关损失——无论是减少的产值，还是毛利——就不应当由工人们或服务部及其工作人员来承担责任。集体停工必然会造成工厂的暂时性停产，必然会给工厂带来相关损失，这是基本的事实逻辑和因果链条。因此，只要集体停工行为合法，必然可以推导出相关损失不应由该合法行为的实施者来承担责任的结论，除非停工者在停工时还实施了其它的违法行为。

综上，孟晗在整个利得鞋厂员工集体维权过程中的行为根本不构成聚众扰乱社会秩序罪。

二、法律适用

1、宪法性条款的历史演变

(1) 毛泽东在 1956 年 11 月 15 日《在中国共产党第八届中央委员会第二次全体会议上的讲话》中第一次提出将“罢工自由”写入宪法，他说：“要允许工人罢工，允许群众示威。游行示威在宪法上是有根据的。以后修改宪法，我主张加一个罢工自由，要允许工人罢工。”

(2) 1975 年《宪法》第二十八条第一款规定：“公民有言论、通信、出版、集会、结社、游行、示威、罢工的自由，有信仰宗教的自由和不信仰宗教、宣传无神论的自由。”这是“罢工自由”首次入宪。

(3) 1978 年《宪法》第四十五条规定：“公民有言论、通信、出版、集会、结社、游行、示威、罢工的自由，有运用‘大鸣、大放、

大辩论、大字报’的权利。”保留了“罢工自由”的内容。

(4) 1982年《宪法》(即现行《宪法》)中虽然取消了“罢工自由”的条款,但绝不能据此认为此后罢工权就是不受宪法和法律保护的,因为:

现行《宪法》第一条即规定:“中华人民共和国是工人阶级领导的、以工农联盟为基础的人民民主专政的社会主义国家。”在一个工人阶级领导的国家,工人和其他劳动者的罢工权显然应该得到保障,这是法律的应有之义,甚至都没必要通过成文的形式再行确认。

对于公民的权利而言,“法无禁止即可为”,中国现行的《宪法》和法律中并无任何禁止罢工的条款。

在一些低阶立法中,罢工权置换为别的表述方式得到立法确认。

2、中国签署并批准的国际公约

1997年10月,中国正式签署联合国《经济、社会及文化权利国际公约》,2001年2月第九届全国人大常委会第二十次会议作出批准该《公约》的决定。该公约第八条第一款规定:本公约缔约各国承担保证:(丁)有权罢工,但应按照国家法律行使此项权利。据此,中国作为该《公约》的缔约国显然应保证劳动者合法的罢工权利。该《公约》同时规定了“人人有权组织工会和参加他所选择的工会,……”,即规定了劳动者组织独立工会的权利。

3、《工会法》

《工会法》第二十七条规定:“企业、事业单位发生停工、怠工事件,工会应当代表职工同企业、事业单位或者有关方面协商,反映职工的意见和要求并提出解决意见。”这里关于停工、怠工的规定,实质上就是对罢工的一种置换表述,也即对罢工权的确认。

综上,罢工权仍然应是在中国现行法律体系中受保护的权利,且没有任何法律禁止该权利的行使。劳动者行使罢工权的行为,NGO从业人员协助劳动者行使罢工权的行为,都不应被视为违法犯罪行为。

三、孟晗其人

孟晗曾经是一名工人，先是在长江上做船员，下岗后做小生意，再后来广州当保安。他来自工人群体，因此对工人群体也就有着深厚的感情，在看守所羁押期间，我十余次前往会见，能够强烈地感受到他浓浓的工人情结。

他自己的权利曾经被资方侵害，也曾因维权被冤判入狱，这样的经历，使他对工人兄弟姐妹的不幸遭遇感同身受，对工友们权利受侵的状况义愤填膺。从维权者转变为劳工 NGO 工作人员，既是命运的安排，更是他的主动选择。虽然拿着微薄的薪水，却要承受繁重的工作和巨大的风险，但他无怨无悔。他最关心的是能不能给工友们带来确实的帮助，能不能帮他们争取到实实在在的权益，能不能令他们感受到真真正正的关爱和温暖。他在打工族服务部找到了自己人生的方向，在帮助工友的同时实现了自己人生的价值，在一次又一次的磨难和挫折中确立了自己人生的坐标。

为工人服务，已是孟晗后半生的使命。即使身在看守所，他仍然十分关心工人群体和劳工 NGO 的近况，关注劳工权利领域的理论发展和立法动态，关切一个又一个劳工人士的进退、得失和悲欣。

这个男人的生命从五十岁开始璀璨，他终于在知天命之年寻到了他一生事业的依归，寻到了他的道。我知道他是愿意为了他的劳工事业燃烧自己的，劳工之魂已融入了他的躯体，在他的血管里流淌。文天祥的诗句里说：“以身殉道不苟生，道在光明照千古”，而孟晗为了他的道，已殉和将殉的则是数年的自由。

四、展望未来

1. 劳工三权

劳动者的团结组织权、集体谈判权和罢工权，被劳工界统称为劳工三权。劳工三权是劳动者改变自身弱势地位、保护自己合法权益的

重要武器，是均衡劳资关系实现劳资平等谈判协商的必要前提，是约束劳资冲突避免暴力对抗并使之导向和平理性的有效屏障。劳动者的劳工三权应当得到法律的确认和保障。正是因为没有团结组织权，工人不能自由的选举工人代表和建立独立的工会组织，而现有的工会系统既脱离基层又充满官僚习气，许多基层工会更是成为资本的傀儡，根本不能履行代表和维护工人权益的基本职责。正是因为没有集体谈判权，劳动者不能通过集体谈判的方式与资方进行对等协商，而现有的劳动仲裁和诉讼等方式既耗费时间精力又成本高昂，单个的维权个体更是常陷入形单影只与资方实力相差天壤的绝对弱势境地。正是因为没有罢工权，劳动者就不能通过集体停工、罢工等手段实现与资方有分量的利益博弈，而一旦劳资关系的均衡不能实现，不但劳动者失去了通过向资方施压改善工作条件、提高劳动报酬的重要筹码，资方因随时可能加剧的更加无序的激烈对抗甚至暴力冲突，也时刻面临权利受损的不稳定状态和不安全处境。

2、刑民免责

罢工权的行使，如果同时造成其它权利的受损，如企业财产权的损害，或雇主和消费者利益的损失，是否需要承担刑事和民事责任，这长久以来一直是劳工学界和劳动法学界尤其是劳动刑法学界的一个重要课题。罢工权作为一项基本人权，在其被行使时，通常都不可避免地会对其它权利造成或多或少的损害，因此，在承认和保障罢工权的世界各国通行的做法是，通过立法赋予罢工者一定条件下的免责权，即只要是符合法定情形的罢工权的正当行使，即使造成其它利益的损害，也无需承担刑事或民事责任。

具体而言，如果我们承认工人有罢工的自由，就很容易得出一个明确的结论，类似本案中这样的和平怠工罢工的不作为行为，所有的参与者，无论组织者还是参加者，毫无疑问都应当享有刑事免责权。在此，我们有必要提出一个重要的区分标准，即是否存在超越不作为形态的主动性侵权行为，如打砸抢等。很显然，这样的主动侵权的作为，是不应享有刑事免责权的，因为其已明显超越了罢工权正当行使

的范畴。而本案中，自始至终都不存在这样的行为，自然就不应有人承担刑责。

劳动者有劳动的权利，同时也有不劳动的自由，这是在一个罢工自由的国度，所有人都必须承认和尊重的常识。集体的罢工行为，只要符合法律规定的方式和程序，当然应该享有刑事和民事责任的豁免；即使超越了法定方式和程序，如果只是采取了停工怠工的形式，也只是违反了与雇主之间的契约，仅需承担民事责任，而不应有刑责之忧。

3、罢工自由

在世界文明各国，罢工自由都是一项基本人权和宪法性权利。

罢工自由，必将载入未来中国的宪法里，这是孟晗和他服务部同事们为之奋斗的理想，也是数亿工人和全体劳动者的梦想。他们，为未来而战；我们，为未来而辩！

辩护人：燕文薪

2016年11月3日

法庭自辩词

尊敬的法官及陪审员：

这次我第二次以“聚众扰乱社会秩序罪”接受法庭审判，在2014年4月15日那一次，我被判处有期徒刑九个月，这次恐怕也不能逍遥法外。两次都是因为我参与了劳工维权。

第一次是作为广州中医药大学第一附属医院维权工人的首席谈判代表，第二次是作为广东番禺打工族服务部工作人员与利得鞋厂劳资集体谈判的劳方顾问。人们不仅要问，我孟晗作为一个根正苗红的工人阶级分子，怎么会走上“违法犯罪”的道路，而且成了“屡教

不改的累犯”？

我今年 52 岁，原是一家国有企业工人。但在上世纪九十年代，那一拨国企改制的狂潮中被扫地出门了，没有得到什么补偿和保障就被驱赶到市场中自谋生路，而许多国企资产以改革之名便成了极少数人牟利的囊中之物，国家与工人阶级的权利义务契约就这样被单方面撕毁了，国企工人一夜之间由所谓主人变成了连主人和老板都不容易找到的雇佣劳动者。这是我们这一代劳动工人经历的一次陡峭的人生跌落。这种惨痛的遭遇，自然会逼迫我思考这样的问题，我们的国家真的是一个工人阶级领导的国家吗？社会主义真正含义是什么？社会主义市场经济与资本主义市场经济的区别在哪里？

带着这样一些问题，我来到珠三角打工，自然不可能在国企事业单位编制内找到一份正规工作，而只能在非国有企事业单位的所谓市场化用工领域找到一个“纸糊”的饭碗。按国家法律，市场化劳动关系中也是应该签订劳动合同的，劳动者应该享有工资福利保障、法定工时休假、社保以及参与企业管理等方面的一系列权利。然而，在实际市场运作和企业管理过程中，《劳动法》《劳动合同法》《社会保障法》的社会执行力却软弱无力，普遍可见的是：工人八小时之内的工资所得，仅仅接近甚至低于国家最低工资标准；远远超过法定限度长期的大量加班；工伤职业病意外层出不穷；不缴社保、少缴社保、异地缴社保和不购买公积金；工会被资方或老板所控制，形同虚设。工人不能自主组织和成立工会，不能依法与资方就有关劳动者权益展开平等协商与集体谈判。工人阶级的劳动权利、公民权利和政治权利受到严重摧残。

2010 年以来，南海本田工人罢工揭开了当代劳工运动的序幕，此后劳工集体维权事件以加速度成几何级数增长。我就是在这种工人普遍权利意识觉醒、工人集体抗争行动风起云涌、网络信息传播有利于工人维权的环境中，一步一步的自我成长，并被工友们推举为工人代表的。第一次判刑并没有改变我继续捍卫工人权益的决心和意志，反而促使我加入专业的劳工公益和维权机构。就能力与经验而言，我还不能胜任这份神圣的工作，我只能通过学习和带着服务工人

的理念“犬代牛耕”地努力前行。我走到今天这一步，一方面来自时代的召唤，来自于工友的激励，来自于社会的支持；另一方面也是出自于我对法治劳动关系的认识与追求。经过狱中将近 10 个月的学习与思考，我坚持认为我不仅没有违法犯罪，而且对于法治国家、法治市场经济和法治劳资关系的建设作出了应有的贡献。

首先，协助利得工人选举代表与资方进行集体谈判是有法律依据的，在这些年的实践中，也是得到了一些地方政府和企业的接受和承认的；罢工绝不是“聚众扰乱社会秩序”。我国宪法虽然取消了罢工权，但也没有立法禁止罢工，更没有在刑法中设立罢工罪，况且我国还签署了保护罢工权的多个国际人权公约和劳动公约。立法保护劳工三权，即团结组织权、集体谈判权和罢工权，是建设法治劳动关系、法治市场经济和法治国家必要条件和重要内容。我和我的工友们以及劳工机构的同事们，正是在分析了当代中国劳资关系和社会经济关系的基础上，选择了依法维权、和平理性改造现行劳动关系、缓和社会矛盾的道路，我们认为这比个人的非理性反抗或集体暴力革命更加符合世界文明主流发展方向，更加符合劳、资、政、社会各方根本利益，更加接近法治劳资关系、法治市场经济和法治国家的理念和目标。诚然，在我国法治水平还很低，立法，行政和司法各个环节的制度还不完善的情况下，从狭隘的维稳思维出发，工人和平理性的集体维权和抗争行动被随意定性为违法乃至犯罪行为，这也是我今天站在这里接受审判的原因。但是，我和我的工友们、同道们坚信，我们的愿望和诉求是善意的，我们的目标是正义的，我们的抗争是无罪的，我们对这个社会、这个国家、这个民族的贡献是一定会载入史册的，为此我们承受一些牺牲和苦难是值得的。

我的这个自辩，既是针对公诉人和法官的，也是面对社会公众和历史法庭的。与此同时，我也希望诸位法官判决既要以事实为依据，以法律为准绳，也要经受历史的检验。

谢谢法官！谢谢陪审员！

孟晗 2016 年 9 月 18 日写于广州第一看守所

法庭最后陈述

尊敬的法官及陪审员：

这是我第二次因为劳工维权而获刑事处罚了。还记得我在上次最后陈述中说过这样一段话：“无论是按你们的法律，还是按我们工人的逻辑，我和我的十一名工友都是无罪的。但是如果法庭非要对工人维权予以惩罚，那就请释放其他工人，全部罪责由我一人承担，我既然不能有尊严的活着与体面的劳动，我愿在监狱里度过我的余生！”不过，今天我不想重复这段话，岁月的沉淀使我有更深的思考，我愿意暂时超越我个人有罪无罪或幸与不幸的层面，尝试以“历史之眼”来看待劳工维权人士遭受国家审判这件事。

在世界和中国的历史上，劳工维权和工人运动经历了一个由有罪到无罪，由非法到合法的变化过程。最初，工人的团结组织行为，是被按密谋罪处以刑法的。很多工人参与了罢工斗争，而遭到警察、甚至军队的残酷镇压，牺牲了自己宝贵的生命。在大多数国家，这段不堪回首的历史终于成为过去，而工人的团结组织权、集体谈判权和罢工权等劳动权利、公民权利和政治权利得到了法律的保护，劳资双方进入到一个相对平衡的博弈框架和法治轨道。

为什么会出现这样一个历史进步？一方面是因为工人阶级不屈不挠的抗争与奋斗，迫使资产阶级和统治者作出了让步；另一方面也是由市场经济和劳资双方相互依存的结构关系所决定，长期的力量倾斜和失衡，资强劳弱、贫富两极分化的经济社会结构将使市场经济陷入崩溃或难以为继的状况，受到损害的不仅是工人，而且包括资方和整个社会。

正是从这个意义上，我想说的是，今天我们中国工人为维护和争取自己的人权、劳动权和公民权而进行的斗争，不仅是为了我们工人自己，而且也是有利于整个社会的。这个法庭所有在座的人，这个时代所有的中国人都将由此而受益。

在人类的历史上，先行者总要承受打击、苦难和牺牲的，我作为其中一员和我家人一道，在默默忍受的同时，深深感到被历史捡选的光荣和自豪！

谢谢法官！谢谢陪审员！

孟 晗

2016年10月7日

写于广州第一看守所

