

# 目錄

序言.....	v
第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機與目的.....	1
第二節 文獻檢閱與理論關懷.....	9
第三節 研究方法與分析架構.....	19
第二章 資本原始積累與農民成為雇傭工人.....	23
第一節 資本主義發展與資本原始積累.....	24
第二節 資本原始積累與農民脫離土地.....	30
第三節 城鄉二元體制與制度性歧視農民工.....	38
第四節 資本主義發展與國家政策變化.....	47
第三章 國企工人改造與勞動力市場建立.....	55
第一節 資本主義發展與勞動力市場的建立.....	55
第二節 國企改革與國企工人改造.....	60
第三節 工人下崗與勞動力市場的發展.....	68
第四章 國家與勞動關係的變化.....	81
第一節 產權變革與新社會保障體制的建立.....	82
第二節 勞動體制的變與不變.....	92
第三節 國家介入與勞動關係重組.....	108
第五章 工人處境與抗爭.....	119
第一節 工人性質的改變.....	120
第二節 工人分割與組織行動的困境.....	125
第三節 工人的抗爭與階級意識的發展.....	135
第六章 結論.....	151
參考書目.....	157

## 序言

本書是一本探討中國大陸資本主義發展與雇傭工人誕生的書。我基本上把 1978 年中共 11 屆 3 中全會以來鄧小平所推動的改革開放政策視為是中國大陸走向資本主義的過程，過去 30 年中國大陸從一個社會主義社會轉型為資本主義社會，可謂是一場天翻地覆的鉅變。此一鉅變過程中的一項變化就是中國大陸出現了大批以領取工資維生的雇傭工人，他們在不久的將來會成為中國大陸社會的主體。

晚近對於中國大陸工人的研究雖然不算少，但較少人是從資本主義發展與雇傭工人誕生的角度來探討這個問題。本書希望從這樣的角度來分析中國雇傭工人的誕生、處境與未來的發展。這樣的分析視野，能使我們將中國大陸發展與其他資本主義發達國家發展經驗進行比較觀察，這樣不但能加深我們對中國大陸資本主義發展研究的深度，也能擴展我們對資本主義發展研究的廣度。過去中國研究與資本主義發達國家的研究是兩個很少對話的領域，我們希望本書能為這兩個領域研究的交流做出一些貢獻。

由於中國大陸的鉅變具有雙重的轉變：一方面是從計劃經濟轉型為資本主義市場經濟，另一方面是從農業社會進入工業化社會，因此它的資本主義轉型與其他資本主義發達國家有著很大的差異。先前資本主義發達國家的鉅變是由前資本主義的封建社會轉型為資本主義的工業社會，因此需要將大批農民改造為工人，但中國大陸則是由社會主義社會轉型為資本主義社會，除了同樣需要將大批農民轉變為工人外，中國大陸還需將改革開放前已經



進入社會主義工業化過程中的公有企業工人改造為資本主義意義下的雇傭工人，因此它的轉型更為複雜。

中國大陸資本主義的發展與雇傭工人的誕生基本上在其他資本主義發達國家都經歷過，目前許多開發中國家也正在面臨同樣的歷程，因此我們在探討中國大陸雇傭工人的議題時，可以從比較資本主義發展的脈絡中觀察中國大陸與其他資本主義國家發展上的異同。本書就是以這樣的視野來進行中國大陸雇傭工人的研究，希望能使中國大陸研究與比較政治研究的學術圈能夠進行對話。長期以來，台灣從事中國大陸研究與資本主義發達國家政經發展研究似乎是兩條平行線，絕少進行學術對話，如今中國大陸已經走上資本主義發展的道路，過去對於資本主義發展經驗的研究成果可以應用在對中國大陸的分析上，中國大陸特殊的發展經驗也可以深化資本主義發展的研究，因此具有高度的特殊意義。

對於資本主義發展的研究，馬克思主義政治經濟學的研究取向具有高度的學術啟發意義，可惜過去受到政治上的限制，台灣學術界對於馬克思主義理論與學派相對較為陌生，侷限了使用這一研究途徑於資本主義的分析；中國大陸雖然擅長於馬克思主義的理論，卻因把中國大陸視為資本主義社會進行研究還有意識形態上的限制，使得中文學術界要對於中國大陸資本主義發展與工人階級要進行深入的研究存在這一些問題，我希望能夠在這方面能有所貢獻，使中國大陸研究能夠出現比較深入、批判性的研究視角。

除了宏觀地探討中國大陸資本主義發展及其與雇傭工人誕生的關係外，本書還透過微觀的田野訪談來深化對中國大陸工人特質的了解。我要特別感謝過去幾年世新大學社會發展研究所的賴香伶、黃小陵、郭耀中與鄭智耀等同學在我前往中國大陸做田野調查時曾給予我的協助，他們的陪同與協助使我在中國大陸進

行田野調查時解決了許多突發的問題，並為田野訪談增加了更豐富的內容。當然，如同許多在中國大陸做田野研究的專著，本書也還有許多人是應當感謝的對象卻無法在書中列出，他們包括許多台商、台幹、大陸企業的管理人員、學術界友人、NGO工作者與無數接受訪談的工人朋友，我深知沒有這些人的協助，本書是無法完成的。

本書中所討論的某些議題曾經在「台灣社會研究季刊」、「東亞研究」與「政大勞動學報」等期刊或一些學術研討會發表過，我要感謝那些匿名審查人與評論人提供的寶貴意見，使我在撰寫本書時有機會做更好的修改與整理。

最後，我還要感謝家人的包容與支持，漫長的寫書過程中，家人常常與我一同承擔研究與寫作時所面臨的壓力與困頓，他們的體諒與支持終使本書能夠順利完成。

黃德北

# 第一章 緒論

## 第一節 研究動機與目的

自 1978 年底中共推動改革開放政策以來，三十年間中國大陸出現空前未有的變化。早在 1980 年代中期 Harry Harding(1987) 就用「中國的第二次革命」來形容當時的變化，但這場變革的性質與方向為何？卻一直存在著各說各話的局面<sup>❶</sup>，處於其中的中國大陸人民往往也無法理解期間的意義。即使到了 2000 年，中國大陸的學者曹錦清對這樣變化的形容還是很值得注意：「中國社會正處於急劇的變革之中，這誰都感覺到了，但誰也沒有準確、全面地理解這場變革的過程與方向」(曹錦清，2000: 10)。

不過，從 1990 年代中期以後，開始有越來越多的學者會同意 David S. G. Goodman(1996)的描述：這是一場資本主義革命。1990 年代以來各種變化都越來越清楚的顯示，中國大陸正在快速的走向一個資本主義社會，一個具有「中國特色」的資本主義社會正在形成。只不過中共官方還一直強調中國大陸是一個具有中國特色的社會主義社會，但這樣的說法已經越來越不具

❶ 當時有少數學者如 Michel Chossudovsky(1986) 已經談到中共的改革實際上是具有「資本主義復辟」的色彩。



有說服力，以致很少人會再相信這種說法<sup>②</sup>。

當然，這絕非意指原有的社會主義經濟體制與意識形態的影響已經完全消逝不見，事實上舊有的社會主義遺跡繼續在影響著當前中國大陸的民眾與領導人的思想與行為，例如當前許多中國大陸下崗工人還是繼續以「工人是國家主人翁」那種過去的社會主義價值觀在評斷政府現在的做法，以致忿忿不平(于建嶸，2006)。正因為傳統的社會主義價值與制度繼續在影響著中國大陸的發展，以致中國大陸資本主義的發展具有濃厚的中國特色，也使得中國大陸資本主義與其他資本主義發達國家的發展模式存在著一定的異同。

如果中國大陸正在成爲一個資本主義社會，那麼資本主義社會的特質是什麼？具有中國特色的資本主義社會又有著那些內容與特色？在中國資本主義社會下的雇傭工人具有哪些特質及其對中國大陸未來政經發展會產生何種影響？這些議題都是非常值得研究的議題。

1978年以後所出現的一連串「改革開放」政策已經使中國大陸逐漸成爲一個資本主義社會，資本主義社會的重要特質之一就是存在著大批領取工資維生的雇傭工人，這樣的一個群體正在中國大陸快速的出現，並且在未來一段時間內將持續不斷擴張中，學術界對於這個群體的研究雖然也不算少，但很少從中國大陸資本主義發展的角度來分析中國大陸雇傭工人的出現

<sup>②</sup> 2005年4月我從北京包車前往曾經聞名全中國的「天下第一庄」大邱庄訪問，路上與司機閒聊，我們對於大邱庄的興衰與沒落都不勝感慨，我提到目前河南有個南街村，與當年的大邱庄類似，都是未將集體財產分掉，所以能夠擁有足夠的積累發展工業，居民的生活因而能夠過得非常富裕，並擁有優渥與平等的社會保障，但中央政府對於南街村的做法卻一直很有保留，雖未打壓，卻也從未表態支持。這位司機聽後立即表示：「那當然，因為南街村他們搞社會主義嘛，中央當然不支持。」這位司機所顯現的話語，可能反映著許多中國大陸民眾對於當前中國政經現況的基本印象。

與特質。

如果說中國大陸朝資本主義方向發展已經是一個不可逆轉的過程，那麼過去社會科學界對於資本主義相關研究的累積成果是否可以應用在分析中國大陸發展經驗上？這無疑將是一個非常具有挑戰性的主題，也是本書所想要達到的學術目標。長期以來，受到冷戰時代的政治影響，中國研究與資本主義發達國家研究一直分屬兩個不同的領域，雙方面的研究者也一直缺乏交流，現在由於中國大陸走向資本主義社會，如何將學術界過去對於資本主義社會研究所得出的成果與理論用來分析中國大陸資本主義發展，是一個學術上非常有意義的課題。尤其中國大陸原先是一個社會主義社會，因此與其他資本主義社會轉型之前的社會結構有著很大的差異，它的發展模式會與其他資本主義發達國家的發展經驗有何異同？這就更是一個值得研究的議題。

本書就是企圖從比較資本主義發展的視野來探討中國大陸資本主義發展與特色，並且將焦點集中在中國資本主義社會中雇傭工人形成的分析上。

在探討資本主義的特質時，首先就要面臨到如何定義資本主義的問題，本書基本上是採取馬克思主義政治經濟學的研究取向，將資本主義界定爲一種生產方式，資本主義生產方式的主要特質就是雇傭勞動生產，這種生產方式形成時大批勞動者將會成爲領取工資維生的雇傭工人。

所謂雇傭工人與工人階級是馬克思研究資本主義社會很重要的一個概念，馬克思與恩格絲在〈共產黨宣言〉中對於工人階級與無產階級有過這樣的界定：「無產階級是指沒有自己的生產資料，因而不得不靠出賣勞動力來維持生活的現代雇傭工人階級。」(1848: 272)馬克思認爲在前資本主義社會，勞動者是與生產資料相合一的，即勞動者同時擁有土地、作坊等生產資

料，但在資本主義社會，勞動者喪失了生產資料，淪為資本家雇用的工人，他們出賣他們的勞動力給資本家，雇主既擁有勞動者的勞動力，因此可以對其加以支配，包括佔有雇傭工人所創造的剩餘價值。

雖然雇傭工人不是只存在於資本主義社會，例如傳統中國許多商品經濟發達的城市也曾出現相當數量的手工工場與雇傭工人，但與當時整個大社會比較起來，雇傭工人只佔勞動者非常小的比例，資本主義生產方式從未成為主要的生產方式。即使到 20 世紀，中國雇傭工人的人數仍然還是非常有限，他們也缺乏階級意識，許多工人還與幫會(非技術工人)或行會(技術工人)建立緊密的關係(Perry, 1993)。只有到工業化完成後，家庭作坊的個體生產才會被工廠的機器生產取代，資本主義生產方式才得以真正建立。

1949 年中共政權建立，特別是 1950 年代初期中共完成社會主義改造後，中國大陸已經沒有私營企業，所有的勞工都成為國有企業的工人，伴隨著隨後的快速工業化，工人的數目不斷增加<sup>③</sup>。不過，這時中國大陸已經沒有資本主義意義下的雇傭工人，因為國有企業工人不是雇傭工人，雖然國企工人也是領取工資的工人，但他們是受僱於國家，因此受到很好的保障，基本上工作是「鐵飯碗」，並享有很好的勞動條件與福利(Walder, 1986)，這時的工人被稱爲是「國家與企業的主人翁」，因此與資本主義下的雇傭工人完全是屬於兩個範疇的勞動者。直到改革開放以後，隨著市場經濟的引進與深化，中國大陸才重新出現大量雇傭工人。

Barrington Moore(1966)曾經探討資本主義社會建立之初，原

<sup>③</sup> 國有企業工人的數量增長到 1950 年代末大躍進失敗後開始出現減緩，因為國有企業生產資本較高，因此不能吸納太多勞動力，中國大陸隨後發展出集體所有制的公有企業，以吸收源源不斷的新勞動力。

有社會的階級結構會影響著日後國家政治發展的方向。如果我們進一步比較歐美兩地資本主義發展的差異就可發現，美式資本主義因為缺乏一個強大的工人階級運動的支持，使得美國社會存在許多貧富差距的問題；歐洲則自 19 世紀以來即發展出強大的工人運動，並以此為基礎發展出一個強大的左翼政黨，並建立起一個照顧弱勢者的福利國家。如果我們同意雇傭工人在資本主義社會發展過程中的重要性，自然中國雇傭工人的性質及其在中國大陸現有社會結構的位置與角色，勢必也會影響未來中國大陸的發展。目前雖然也有一些學者開始研究中國大陸雇傭工人這個群體，但多偏重在雇傭工人中特定的議題，較少從雇傭工人與政治發展的關係著眼，因此，本書將以中國大陸資本主義發展與雇傭工人的誕生為研究焦點，我們希望能從比較資本主義發展的脈絡下來探討中國大陸雇傭工人的形成及這個群體所具有的特質，並據此分析這個工人群體對於中國大陸未來政經發展的影響。

雇傭勞動工人並不是自動產生，必須要在這個社會出現 Karl Polanyi(1944)所謂的「鉅變」(The Great Transformation)之後，雇傭勞動工人才會出現。社會的「鉅變」需要許多條件的配合才會發生，其中國家在裡面扮演著很重要的角色。所以我們在探討中國資本主義發展與雇傭工人形成過程時，事實上同時還會分析改革開放以來中共國家角色的變化以及國家經濟政策與勞動政策對於雇傭工人的影響。

1978 年以後中共所推動的一連串變革，正在使大量原有的農民與國有企業的工人轉變為雇傭勞動工人，這個轉型過程不但是產生大批雇傭勞動工人，同時它還必須造成財富的集中，使資本能夠順利的積累與形成。這個發展過程馬克思(1867)曾經用「資本原始積累」過程來形容，這個過程一方面是靠國家積極推動，同時隨著資本的出現，資本往往必須與國家共謀，加

速這樣一個勞動者轉化為雇傭工人與資本積累的過程。

中國大陸資本主義的發展與其他資本主義發達國家有著很大的差異，從資本主義發達國家的發展經驗來看，這些社會都是由前資本主義的農業社會過渡到資本主義的工業社會，在這個轉型過程中，大量農民被迫脫離土地、離開農村，進入城市成為雇傭工人。原先擁有生產資料的農民與城市的工匠喪失生產資料，淪為雇傭工人，構成資本主義發達國家資本原始積累期間主要的雇傭工人來源。但中國大陸資本主義的發展以及雇傭工人的誕生卻與這些資本主義國家發展有著很大的不同，它的勞動者轉化為雇傭勞動工人的方式與過程也與其他資本主義國家有著相當大的差異。首先，中國大陸與其他資本主義國家發展有著相同的特質，都是從農業社會轉型為工業社會，因此大量農民都將從農村離開土地進入城市轉變為雇傭勞動者，這個農民改造成為工人的過程，在任何資本主義國家發展過程中都可見到。另一方面，一般資本主義國家發展的模式都是由前資本主義的農業社會轉型為資本主義社會，但中國大陸卻是由社會主義計畫經濟體制轉型為資本主義市場經濟體制，原有社會主義時代已經建立起大量國有企業，並且有上億的勞動者在國有企業工作，這些國有企業工人受到很好的工作保障、溫和的勞動管理與優渥的社會福利(Walder, 1986)，他們不是屬於資本主義雇傭勞動工人，因此隨著中國大陸的改革朝資本主義方向發展後，國有企業的改革也就提上改革的議程，數千萬的國企職工被迫下崗，離開工作崗位，以新的身分重新進入就業市場，否則將極不利中國大陸勞動力市場的建立與發展。

資本主義的發展最終都是建立成一個以雇傭勞動生產方式為主的資本主義社會，但各國資本主義發展的過程與模式卻有很大的差異，過去學術界對於資本主義發展的討論時多以英

國模式為主要參照對象，這當然與英國是最早成為資本主義生產方式的國家有關，也與馬克思在《資本論》中探討資本主義發展時是以英國為主要分析對象有關。不過，事實上從第二個完成工業化的資本主義大國法國開始，各國的資本主義發展都與英國有著很大的差異，尤其到1990年代前蘇聯東歐的解體，社會主義國家出現劇烈的經濟轉型，紛紛由原有的社會主義計畫經濟體制轉變為資本主義經濟體制，這些社會主義轉型國家的發展過程更與傳統資本主義發展模式有著很大的差異，至於中國大陸資本主義的發展又與其他社會主義轉型國家有著相當大的異同，基本上中國大陸並未曾歷經前蘇聯與東歐類似的政治劇變，因此中國共產黨能夠繼續主導改革的變遷，並且能以「漸進改革」的方式發展，因此中國大陸的資本主義發展模式與這些社會主義轉型國家也有很大的差異。

從前面的分析我們可以發現，中國大陸資本主義發展過程中，雇傭勞動工人的來源不只有農村來的農民，還有國有企業下崗的工人，這些特性都使得中國大陸資本主義的發展及工人階級的產生都與其他資本主義國家有著很大的差異，值得進行深入的探討。也就是說，如果中國大陸朝資本主義方向發展已經是一個不可逆轉的過程，那麼過去社會科學界對於資本主義發展研究積累的相關成果應該就可以應用在分析中國大陸發展經驗上，這樣一方面可以深化中國研究的理論深度，另一方面又能擴展比較政治研究的視野與廣度，將中國大陸的發展經驗放在比較資本主義國家發展的脈絡中進行分析，使中國研究能與比較政治研究接軌，這是當前中國研究與比較政治研究的學者都應該面對的重要課題。

我們一方面認為改革開放已經使中國大陸出現大量的雇傭工人，但同時我們又可以發現：這批雇傭工人還缺乏階級意識，並沒有強烈的認識到自己作為雇傭工人的處境以及與其他工人

之間具有緊密的關係，並且願意聯合周圍的工人採取集體行動以爭取自己的權益，也就是說他們還處於自在階級的階段，還未形成自為階級。因此不會採取集體行動來改變現有的結構，頂多只是正在發展階級意識，逐漸形成一個階級。本書就是在研究這批雇傭工人誕生的過程、方式及其所具有的特質，只有對這批雇傭工人的誕生進行過詳細的分析後，我們才能進一步探討中國大陸雇傭工人做為一個整體所具有的性質及其產生的影響。

本書用「當代中國雇傭工人之研究」為書名，而沒有採取 E. P. Thompson 的研究取徑以「中國工人階級的形成」為書名，主要是因為我們認為當前中國大陸雇傭工人的自我形成還在發展的過程中，面對當前巨變的中國大陸，我們可能還要經歷一段時間才能掌握更多的資料，也才能更清楚的分析這些素材所代表的關係與意義，因此我們現在所能做的只是對這個群體的產生及其所面臨的問題做比較深入與全面的描述，以使日後的研究者能夠在此基礎上開展更深入的分析。

目前對於工人階級的研究都偏重在階級意識的發展與自為階級形成的研究上，以自在階級為焦點的研究比較少，但我們也可以發現像 H. Braverman(1974)這樣的學者是以工人自在階級形成研究為焦點，他強調，他「不打算討論現代工人階級的意識、組織或活動的水平。這是一本關於工人階級作為一個自在的階級而不是作為一個自為的階級的書。」(1974: 27)因為只有先了解這個階級的特質以及資本主義運作的邏輯，我們才能進一步探討這個群體的文化、抗爭與階級意識形成。

同時，因為中國大陸雇傭工人階級還處於發展的過程，現在可能還不是對中國大陸工人進行文化分析的最佳時機，所以本書將偏重在制度面與結構面來探討雇傭工人的形成，分析這批雇傭工人誕生的過程、方式及其所具有的特質。

## 第二節 文獻檢閱與理論關懷

本書的研究焦點是在探討中國資本主義發展與雇傭工人的誕生，因此有必要對資本主義發展理論、階級形成的研究與國家政策對勞動關係影響等領域過去已有的研究成果進行文獻檢閱，進而指出本書的理論關懷、研究旨趣、問題意識及可能的理論貢獻。

### 資本主義發展與資本原始積累過程

關於資本主義社會發展過程的研究，一直是學術界關心的議題。在從前資本主義社會走向資本主義社會的過程中，Karl Polanyi(1944)曾經指出將要經過一個「鉅變」(The Great Transformation)的階段，在市場建立的過程中，國家必須扮演積極介入的重要角色，否則市場將無法建立；他同時認為資本主義市場經濟發展過程中，勞動力、土地與貨幣成為商品是非常重要的關鍵，勞動力如果不能成為商品，則資本主義將無法形成。

馬克思對於這一變化有著最深入的分析，他清楚地指出資本與貨幣的差異，「有了商品流通和貨幣流通，絕不是就具備了資本存在的歷史條件。只有當生產資料和生活資料的所有者在市場上找到出賣自己勞動力的自由工人的時候，資本才產生，「資本一出現，就標誌著社會生產過程的一個新時代。」(1867: 193)。馬克思稱這樣的時代為資本主義的時代，「我們稱為資本主義生產的是這樣一種社會生產方式，在這種生產方式下，生產過程從屬於資本，或者說，這種生產方式以資本和雇傭勞動的關係為基

礎，而且這種關係是起決定作用的、占支配地位的生產方式。」(1861: 151)

資本主義生產方式產生的基本前提，是存在大批喪失任何生產資料但有人身自由的無產者及為組織資本主義生產所必須的巨額貨幣財富。它的形成有賴一個暴力的「資本原始積累」過程，這樣才能將直接生產者轉化為雇傭工人，同時把貨幣轉化為資本。

這個過程的重要性在於：未經歷過資本原始積累過程前，資本與自由勞動力都不可能自動出現，「貨幣和商品，正如生產資料和生活資料一樣，開始並不是資本。它們需要轉化為資本。但是這種轉化本身只有在一定的情況下才能發生，這種情況歸結起來就是：兩種極不相同的商品所有者必須互相對立和發生接觸；一方面是貨幣、生產資料和生活資料的所有者，他們要購買別人的勞動力來增殖自己所占有的價值總額；另一方面是自由勞動者，自己勞動力的出賣者，也就是勞動的出賣者。自由勞動者有雙重意義：他們本身既不像奴隸、農奴等等那樣，直接屬於生產資料之列，也不像自耕農等等那樣，有生產資料屬於他們，相反地，他們脫離生產資料而自由化了，同生產資料分離了，失去了生產資料。商品市場的這種兩極分化，造成了資本主義生產的基本條件。」(1867: 782)一旦完成了勞動力買與賣的商品交換領域的改變後，「原來的貨幣所有者成了資本家，昂首前行；勞動力所有者成了他的工人，尾隨於後。一個笑容滿面，雄心勃勃；一個戰戰兢兢，畏縮不前，向在市場上出賣了自己的皮一樣，只有一個前途—讓人家來鞣。」(1867: 200)

中國大陸目前正在走向資本主義社會，大批農民每日被迫離開土地，汲汲尋求工作機會。這一情景實與馬克思在《資本論》中對於英國圈地運動後農民喪失生產資料被迫離開土地的情形有很多類似之處。因此，「資本原始積累」是一個分析中國

大陸資本主義發展與農民工流動等現象很好的切入點，可惜目前學術界從資本原始積累這個角度來分析中國大陸農民工的研究還很少見。

有些學者在用資本原始積累概念分析中國大陸發展時，實際上所指的是工業化初期的初始積累(original accumulation)資金，並未涉及到社經結構的改變(柯志明、Selden, 1988; Selden and Ko, 1986)，因此與馬克思所稱的資本原始積累概念有很大的差異。另外一些學者如徐小洪(2004)的研究雖然是從資本原始積累的角度來分析中國大陸資本家與雇傭工人形程的過程，但一般馬克思主義學派的學者在探討資本原始積累時都是對資本原始積累的殘酷過程持批判的態度，徐小洪卻是將批判的矛頭對向舊有的體制對於勞動者的限制，並且高度歌頌原有的農民工與國企工人變成雇傭勞動工人所具有的時代「進步」意義，他不斷強調「勞動力成為商品是勞動者成為“全面、自由發展的人”的必經之路，是實現生產力極大、充分發展，人全面發展的“自由人聯合體”社會的必經之路」，「勞動力成為商品，使市場競得以最大限度地發展，使勞動力得到市場的有效配置」(徐小洪, 2004: 125)，這樣的論點實在與馬克思主義的政治經濟學有著很大的背離。

在資本主義發展過程中，「資本原始積累」會是很重要的階段，因為只有透過這個積累過程，勞動者才會喪失他的生產工具，淪為雇傭工人，資本主義的生產方式才能建立起來。因此使用「資本原始積累」這個概念與相關理論是分析中國大陸資本主義發展與雇傭工人誕生很好的切入點。但從前面的文獻檢閱中我們可以發現，使用「資本原始積累」的概念與理論來分析中國大陸農民變成工人過程，還有很大的研究空間可以發展。

馬克思在《資本論》探討「資本原始積累」時，主要是以英國的歷史發展經驗為分析的實例，英國主要是採取「圈地運動」的方式將農民驅趕出土地，進行原始積累。但二次大戰後

許多第三世界國家紛紛獨立，其中部分國家在美國的主導下推動土地改革的政策，使得這些國家出現大量小自耕農，其資本主義的發展自然也與資本主義發達國家的發展模式有著相當大的不同<sup>④</sup>。台灣可謂這類第三世界資本主義發展模式的典型代表：在一個小自耕農充斥的社會，成功的完成資本主義的改造。劉進慶(1990)對於台灣的這一轉型有著深入的分析。

1978年鄧小平推動改革開放的政策，首先從農村家庭承包責任制的實施開展，中國大陸是在1978年以後進行某種形式土地改革後才進行資本原始積累，將大量土地分給農民，創造一個以小自耕農為主體的農村社會，然後再逐步的採取各項政策工具迫使農民離開土地，此一歷程與台灣過去的發展經驗有著高度的相似性。

另一方面，中國大陸是從一個社會主義社會轉型至資本主義社會，而不像其他資本主義社會是由前資本主義的農業社會過渡至資本主義社會，社會主義工業化期間已經創造了大批國有企業工人，隨著中國大陸的改革朝資本主義方向發展後，國企也隨之改造，大批國企工人也要被迫改造為雇傭工人。因此，中國大陸資本主義發展與資本原始積累對於雇傭工人形成的影響，顯然要比其他資本主義國家的發展過程更為複雜，且內容也更為豐富，中國大陸不單只是農民轉變成工人的問題，還涉及原有社會主義工人轉型的問題。李靜君(Lee, 2002)就提到當前中國工人階級有三種轉型模式：一種是農民的形成(making)，二是國企工人的再造(remaking)，三是國企下崗工人的消解(unmaking)。

不過，我們認為探討當前中國大陸雇傭工人來源的問題

<sup>④</sup> 冷戰時代為了防堵共產黨勢力在農村發展，所以在美國的主導下部分開發中國家曾實施土地改革，但除了日本、韓國與台灣的土改比較徹底，真正落實農村土地重分配的目標，多數國家的土改實際上都受到種種限制，土改成效非常有限(El-Ghonemy, 1990; Putzel, 1992)。

時，還應該注意到工人就業的管道與工人再生產的問題，所謂工人就業的管道是指工人是到國有企業、私營企業、外資企業或非正式部門工作，不同類型企業的勞動條件有相當大的差異；所謂工人再生產的問題是指工人子女再生產進入到勞動市場的狀況，資本主義勞動力的再生產主要就是靠工人子女的補充，改革開放已經30年，農民工大量進城也已近20年，許多工人的子女也都已進入勞動力市場，成為新的雇傭工人，而且這些年輕的工人多數都無法進入已經在萎縮中的國有企業工作，而是進入到私營企業或非正式部門就業。

因此我們認為，探討當代中國雇傭工人時可以依其三種不同來源類型進行觀察：第一種是從農村的農民轉變為雇傭工人，類似馬克思在《資本論》中所探討的資本原始積累過程形成的工人。第二種是國有企業被改造的工人，這又可以分為兩方面分析，一方面大批國企工人被迫下崗，直接成為雇傭工人；同時仍然在職的國有企業職工也被加以改造，使其與現代資本主義雇傭關係相適應。第三種是晚近被再生產出來的勞動力，這些年輕的勞動力多數都與前面的農民工及下崗工人一樣，主要在私營企業、個體經濟、外資企業與非正式部門工作，他們的勞動條件與待遇都要比國有企業職工來得差，儘管國有企業職工的福利與保障也在日益下降中。探討當代中國雇傭工人的議題時，應該同時注意到這三種來源工人性質上的差異及其處境與所面臨問題的不同。

## 階級意識發展與階級形成

隨著中國大陸出現大批雇傭工人，工人階級的研究就應該成為學術研究的重要議題，但因為國家的壓制，因此階級研究長期成為禁語(吳波, 2004)，階層研究取代階級研究成為中國大



陸社會學研究的顯學，許多學者都積極進行社會分層的研究(陸學藝編，2004；李培林等，2004；周曉虹編，2005)。這樣的學術走向與中國大陸的社會現實有著相當的落差，因此近年來開始有學者提出要回到馬克思與回到工人研究的呼籲(仇立平，2006；仇立平、顧輝，2007；沈原，2007)。

馬克思在分析工人階級形成時曾將階級分為自在階級(class in-itself)與自為階級(class for-itself)兩種類型：「經濟條件首先把大批的居民變成工人。資本的統治為這批人創造了同等的地位和共同的利害關係。所以，這批人對資本說來已經形成一個階級，但還不是自為的階級。在鬥爭(我們僅僅談到它的某些階段)中，這批人逐漸團結起來，形成一個自為的階級。他們所維護的利益變成階級的利益。而階級同階級的鬥爭就是政治鬥爭。」(1847: 196)馬克思曾經舉資產階級形成的過程做說明，資產階級的發展歷史也曾出現兩個階段：「我們應當把資產階級的歷史分為兩個階段：第一是資產階級在封建主義和君主專制的統治下形成為階級；第二是形成階級之後，推翻封建主義和君主制度，把舊社會改造成資產階級社會。第一個階段歷時較長，花的力量也最多。資產階級也是從組織反對封建主的局部性同盟開始進行鬥爭的。」(1847: 196-197)

當工人還處於自在階級時期，他們不一定能夠理解自己的處境，缺乏階級意識，也不會採取集體行動保護自己的權益。馬克思曾經以法國農民為例，說明法國農民雖然具有共同利益，構成一個群體，但卻未能發展為組織性的力量，因此就未能形成一個階級：「小農人數眾多，他們的生活條件相同，但是彼此間並沒有發生多少多樣的關係。他們的生產方式不是使他們互相交往，而是使他們互相隔離……。這樣，法國國民的廣大群眾，便是由一些同名數相加形成的，好像一袋馬鈴薯是由袋中的一個個馬鈴薯所集成的那樣。既然數百萬家庭的經濟條件

使他們的生活方式、利益和教育程度與其他階級的生活方式、利益和教育程度各不相同並互相敵對，所以他們就形成一個階級。由於各個小農彼此間只存在有地域的聯繫，由於他們利益的同一性並不使他們彼此間形成任何的共同關係，形成任何的全國性聯繫，形成任何一種政治組織，所以他們就沒有形成一個階級。因此，他們不能以自己的名義來保護自己的階級利益，無論是通過議會或國民公會。他們不能代表自己，一定要別人來代表他們。他們的代表一定要同時是他們的主宰，是高高站在他們上面的權威，是不受限制的政府權力。」(1852: 217)

E. P. Thompson 對於馬克思這種階級的二分方式有所批評，他強調階級是一種歷史現象與關係，而不要把它看成一種「結構」或「範疇」，他認為「當一批人從共同的經驗中得出結論」，「感到並明確說出他們之間有共同利益，他們的利益與其他人不同(而且常常對立)時，階級就產生了。」(湯普森，2001: 1-2)因此，「階級是社會與文化的形成，其產生的過程只有當它在相當長的歷史時期中自我形成時才能考察，若非如此看待階級，就不可能理解階級。」(湯普森，2001: 4)

受到 E. P. Thompson 的影響，許多學者開始探討個別國家工人階級意識的發展與工人階級形成的研究，除了 Thompson 對英國工人階級形成之研究外，Ira Katznelson 等人也開展對於 19 世紀西歐與美國工人階級形成之研究(Katznelson and Zolberg eds., 1986)，晚近還有學者對於韓國(Koo, 2001)等開發中國家工人階級形成的研究。這些學者主要都是探討工人的勞動過程、抗爭過程與日常生活過程對於工人階級意識的影響，較少注意到工人成為自在階級(class in-itself)的發展，也就是勞動者如何成為雇傭勞動者的過程。

有些學者認為目前中國大陸的雇傭工人還只停留在自在階級，尚未成為一個自為階級(常凱編，1995)，但也有些學者則採

取 E. P. Thompson 的研究取向，開始分析當前中國工人的階級形成(Pun, 2005)。我們基本上認為，中國大陸目前還處於資本主義發展的初級階段，大量勞動者才正在成為雇傭勞動者，因此探討中國工人階級形成的這個議題時，我們可能應該要將研究的時程提前到勞動者成為雇傭工人的研究上，也就是工人成為自在階級過程的研究，工人階級意識形成過程的研究應該要待前面的議題研究取得成果後，才能在此基礎上針對自為階級形成開展出新的研究成果。

本書就是透過對中國大陸資本主義發展過程中雇傭工人如何形成的研究，探討中國雇傭工人成為自在階級的過程。本書一方面繼續接受馬克思自在階級與自為階級的二分法，將中國大陸雇傭工人視為一個剛誕生的自在階級，但因為種種的限制尚未發展成一個自為階級。另一方面，我們也採取 E. P. Thompson 的文化分析取向，探討中國雇傭工人階級意識的發展，特別從抗爭與階級意識形成的關係進行分析。

## 國家政策與勞動關係

馬克思認為資本主義最終會走向崩潰，但現實世界裡資本主義並沒有出現解體，因為資本主義會採取各種調節手段(包括國家發動對外戰爭)，進行自我調節，來解決內部的矛盾，因此 A.F.Friedman(1977)指出研究資本主義與工人抗爭的關係時，資本主義生產方式會適應工人抗爭，本書基本上採取這樣觀點，特別注意國家政策如何調整來面對中國大陸工人的抗爭。

任何社會都需要一套勞動制度來規範勞資關係，這套勞動體制是由國家、資本與勞工共同競逐下建構的，其中國家在勞動關係的建立中扮演最重要的因素。因為國家制定的相關勞動法令及其執行時的立場都會影響著勞工以集體力量發展組織的

可能性，而勞工能否以集體力量發展關係著勞資力量的消長與勞動法律能否得到落實，因此國家角色是影響勞動關係最重要的因素。

有些學者在探討資本主義發達國家的勞動體制時已把國家角色視為「給定」的因素，不再特別加以討論，直接探討企業內資方與勞方的互動與關係，因為資本主義發達國家已是民主政體與成熟的資本主義經濟體制，其運作已有一定的程序可循，因此勞資之間的關係才是學者關注的焦點。例如 Michael Burawoy(1979)曾經將工廠的生產體制(production regime)分為兩種理想類型，一種是以強迫方式讓工人服從，另一種是靠「製造的甘願」(manufacturing consent)，如果強迫力量取得優勢，他稱之為專制體制(despotism)，若同意壓過強迫力量時，就是所謂的霸權體制(hegemonic regime)。Burawoy 的分類開啓了對於工廠生產體制研究的先鋒，以後李靜君(Lee, 1998)在 Burawoy 原有的分類基礎上對於深圳與香港的工廠體制進行進一步的分析。

隨著中國大陸越來越朝向一個資本主義社會發展，中國大陸的勞動關係也就成為許多學者關注的焦點，不過，有些研究中國大陸勞動關係的學者未採取 Burawoy 的工廠生產體制分類概念，他們將視野放在更廣泛的勞動體制(labor regime)脈絡中來看待改革開放後的勞資關係與工人處境。有些學者如李南雄(Lee, 1991)及陳佩華(Chan, 1997 1993)的研究都特別強調中國大陸勞動體制中所具有的「統合主義」(corporatism)特質，還有一些研究勞動關係的學者開始將資本主義發達國家勞動關係研究的應用到對中國大陸勞動體制的研究上(Taylor et al., 2003; Warner ed., 2000)，使我們能對中國大陸勞動關係進行比較全面的分析。我們贊成目前對於中國大陸勞動關係的研究應該擴及到工廠之外的勞動體制，甚至應該觸及到與勞工權益有關的社會保障體制的分析上，這樣才能了解巨變下中國大陸工人

的處境與現況。

當前影響中國大陸勞動體制最重要的因素還是國家，因此國家的性質與政策都應該是注意的重點。黃德北(2007a)在探討中國大陸國家性質時，曾經形容目前中國大陸的國家機器比較接近波拿巴國家(Bonapartist state)，而非由資產階級掌控的資本主義國家，因此國家具有高度的自主性，能夠凌駕於各階級之上，依據自己信奉的政經邏輯制定各項政策。

在探討國家角色與性質時，Jean Oi(1992)另指出中國大陸特殊的財稅制度使得地方政府在經濟發展中會扮演主動介入的角色，她稱之為「地方統合主義國家」(local corporatism state)。她的研究事實上開啓了學界在分析中國大陸國家角色時，開始重視中央國家與地方國家行為上的不一致，地方政府因為財稅利益考量，會出現企業行為與短期行為。黃德北(2007b)在分析珠江三角洲國家與農民工的關係時，就曾探討地方國家與中央國家在對待農民工政策上的差異，珠江三角洲的地方國家因為與外資有著緊密的勾連，使得地方國家常常不會完全遵守中央國家的政策。我們認為探討國家的勞動政策時，應當注意到中央國家與地方國家在各項勞動政策的制定與執行時的差異，這樣才能完整的掌握國家政策對於勞動關係的影響。

其次，中國大陸國家政策的另一特質就是對於勞動者的區別對待，不同類型的工人得到不一樣的待遇，使得工人之間出現分割而不易形成一個整體。尤其國家在分割工人的同時，又鼓勵彈性勞動與就業，讓大批勞動者進入非正式部門工作與創業，這對於工人階級的形成也會產生影響。黃洪(2000)在分析香港工人階級的形成時指出，相當多的工人成為自營作業者，工人的這種流動經驗會使得工人出現不確定的階級位置與不確定的階級意識，極不利工人階級的形成。

### 第三節 研究方法與分析架構

本書是探討中國大陸資本主義的發展與雇傭工人的形成，就方法論而言，本書是採取馬克思主義政治經濟學的研究取向，我們基本上將資本主義視為一種生產方式，這種生產方式建立起來後會產生資本家與雇傭工人，此一生產方式的建立不會自動發生，必須要靠國家的介入以及相關經濟結構發生的變化，這是一個發展的過程，在任何特定的社會都會有不同的發展特質，中國大陸是從社會主義社會轉型到資本主義社會，這與資本主義發達國家基本上是由前資本主義的農業社會近入到資本主義社會有著很大的差異，與其他社會主義轉型國家比較起來，中國大陸並未出現政治解體與震盪的經濟轉型，是由共產黨主導經濟的轉型，也與其他社會主義轉型國家的資本主義發展有著很大的不同。

因此本書雖是一本探討中國大陸資本主義發展與雇傭工人誕生的個案研究專書，但卻希望能放在比較資本主義發展的脈絡下進行分析，使得我們在分析中國大陸發展經驗時能與其他資本主義國家進行對比。

其次，資本主義的發展是一個漫長的演變過程，中國大陸的轉型經驗又非常特殊，因此本書還將採取歷史研究方法，探討中國大陸資本主義發展與工人轉型的歷史過程，並從中歸納出中國大陸發展的特點及其與其他各國發展的異同。

本書是從宏觀的角度探討中國大陸資本主義的發展與雇傭工人的誕生，但處於資本主義發展劇變的時代，中國大陸資本主義的發展正以非常驚人的速度變化著，為了避免現有研究中

國大陸發展的文獻與實際的變化出現的落差，本書還將借助田野訪談的資料，了解當前中國大陸工人的現況。

本書訪談的對象主要是珠江三角洲出口加工工廠的農民工<sup>⑤</sup>，但也包括上海、北京、廈門等地不同所有制企業的工人，從2004年暑假以來，我們每年都會利用寒暑假的假期前往中國大陸進行田野訪談，最初的訪談主要集中在珠江三角洲以出口導向勞動密集產業打工的農民工，隨著訪談過程中所建立的人脈關係，逐漸開始發生滾雪球效應，因此在針對珠江三角洲農民工訪談的基礎上，開始進一步對其他地區與其他所有制形式企業的工人進行訪談，甚至及於這些企業的管理人員與企業主，希望能從多元的管道了解中國大陸雇傭工人的狀況。

從2004-2008年的四年間，我們都會前往在中國大陸與農民工及少部分下崗工人進行接觸，其中每年暑假在珠江三角洲的出口加工工廠內對農民工所做的密集訪談構成本書重要的田野訪談材料。另外我們還曾針對長江三角洲、廈門、北京、天津等地的打工者與企業管理人員進行訪談，希望能使本研究能具有更廣泛的代表性。相對於與農民工接觸建立的豐富田野資料，對於下崗工人的接觸就顯得比較零星與稀少，我們雖然曾經透過一些私人的管道有機會認識到一些維護工人權益的團體、左翼的工人組織者與下崗工人，但都不能進行比較系統的訪談與密切的接觸，也不能像訪談農民工一樣進入國營工廠對國企工人進行比較深入的田野調查，所以對於這部分的研究資料主要還是依靠其他學者已經積累的研究成果，幸好目前對於中國大陸工人所做的田野調查研究已經逐漸增多，提供本書非常珍貴的研究資料。

本書雖是一項對中國大陸雇傭工人誕生的個案研究，但我們希望本研究能具有比較的與歷史的視野，因為資本主義的發

<sup>⑤</sup> 我們過去幾年在珠江三角洲的訪談資料可以參見(黃德北, 2007b)。

展是當前許多國家都曾經或正在經歷的過程，一方面各國發展的經驗與歷程有著許多共同之處，同時卻也有各國的獨特之處，只有把中國大陸資本主義發展與雇傭工人誕生的研究放在一個比較的脈絡下，我們才能看到中國大陸資本主義發展與雇傭工人誕生的獨特之處，了解中國大陸從原有社會主義體制轉型為資本主義的特殊性質，也才能看到中國大陸與其他資本主義社會在面臨資本主義發展時所遭遇的相同處境與問題。

從資本主義發展的角度來研究改革開放對於中國大陸資本主義的發展與工人階級形成的影響，探討原先在社會主義經濟制下工作的勞動者如何成為雇傭工人的過程，透過對中國大陸工人階級形成過程的分析，我們希望能對這個新出現的中國工人階級群體的特質有更深入的理解，進而分析具有這些特質的工人階級對於未來中國大陸政治經濟發展的影響。這樣的研究不但能使我們對於中國大陸資本主義發展與工人階級的形成有深入的認識，還可擴展我們對中國研究的深度與廣度。

本書將由兩大部分所組成，第一部分主要就是從資本主義發展的脈絡中來探討中國大陸雇傭工人的來源與特質。就時間的先後順序來看，中國雇傭工人的出現可以分為三種類型，第一種是從農民變成雇傭工人，改革開放後大批農民被迫從土地上離開，以農民的身分「逐漸」「過渡」成為雇傭工人。第二種是對國有企業工人的改造，國企工人改造可分兩方面觀察，一方面是以提升國有企業競爭力為名，大幅調整國有企業工人的勞動體制與社會保障，使他們的勞動條件愈來愈接近雇傭工人；另一方面，國企工人改造時將大批國有企業工人強迫「下崗」，這些下崗工人或被迫提早退休、或「逐漸」失業<sup>⑥</sup>或退至

<sup>⑥</sup> 們在下面的分析中將會指出：中國大陸特殊的「下崗」制度，使得國企工人在兩三年內暫時仍未與企業脫離勞動關係，因此這些工人的失業是一個漸進的過程，這對於工人及其家庭的衝擊較緩慢，可以舒緩嚴重的社會衝突。

私營企業及非正式部門就業，成為雇傭工人。第三種是新投入就業市場的年輕勞動者，他們是社會再生產過程中出現的新勞動力，他們大多來自前兩者家庭，當中國大陸越來越朝資本主義市場經濟發展後，資本對於勞動力的需求愈來愈高，就會有愈來愈多的年輕人成為雇傭工人，他們的處境與勞動條件會受國家政策的高度影響。本來國家的勞動體制是影響雇傭工人勞動條件的重要因素，改革開放後中國大陸的社經體制又出現巨變，國家的勞動政策更成為影響年輕世代工人勞動與生活最重要的因素。

中國大陸的雇傭工人既然分成三種類型，就給予國家有機會透過各項政策將工人加以制度性的分割，使其不能結合起來成為集體性的力量。國家政策如何影響工人組織力量發展與階級形成是本書第二部份要討論的重點。

依照前述的分析脈絡，所以本書的章節架構安排如下：本書第二章將透過對農民的分析，探討中國大陸農民變成雇傭工人過程，並從比較角度研究中國農民變成雇傭工人的過程與資本主義發達國家的轉變過程有何異同。第三章將探討國有企業改革對於國有企業工人的影響，一方面分析中共在國有企業改革過程中如何改造國企工人，使其更符合市場經濟下的勞動條件，同時探討大量國企工人下崗在勞動力市場建立上所具有的意義。第四章則全面地探討國家政策對於勞動關係的影響，我們將特別集中分析社會政策與勞動政策對於年輕世代工人的影響。第五章主要是在探討改革開放後工人由國家主人翁變為雇傭工人的性質改變，以及工人處境惡化下組織與抗爭所面臨的問題，進而說明這個工人群體為何無法形成一個階級。第六章則是對本書研究做出一些歸納性的結論。

## 第二章 資本原始積累與農民成為雇傭工人

馬克思在《資本論》(1867)中提到資本主義生產方式建立過程時會經歷一個「資本原始積累」的階段，大量勞動者喪失生產資料，淪為雇傭勞動者。馬克思對於資本主義發展的研究主要是以英國為分析對象，透過圈地運動，大批農民被迫離開土地進城變成雇傭工人。不過許多國家資本原始積累的過程與英國並不相同，農民變成雇傭工人的形式也與英國有很大的差異，中國大陸原為一個社會主義社會，因此它的發展模式更與英國及其他資本主義發達國家有著很大的差異。中國大陸的農民變為雇傭工人的過程與大多數資本主義國家有著相當的差異，值得我們特別關注。

本章第一節是從比較的與理論的角度，探討資本主義發展與資本原始積累的關係；第二節是分析資本主義發達國家的資本原始積累經驗，進而比較說明中國大陸資本原始積累的特質與影響；第三節探討中國大陸城鄉二元體制的特質，並探討這種城鄉隔離體制對於農民工進城打工造成的制度性歧視與影響；第四節說明隨著中國大陸資本主義的深化，晚近國家為何開始調整立場，轉而採取保護農民工政策的政經原因。

## 第一節 資本主義發展與資本原始積累

改革開放已經使得中國大陸日益朝一個資本主義社會方向發展，資本主義社會的主要特質就是，出現大批喪失生產資料但具有人身自由的受僱者階級，今天這樣的階級結構正在中國大陸快速形成：大批農民被迫離開土地，進城成為「自由」的勞動力；同時城市中也出現大批下崗職工，正在尋求就業的第二春。這些「自由」勞動力的出現正為中國大陸勞動力市場的建立加速推動進行。

目前中國大陸有上億的農民被迫離開土地，離鄉背井出外尋求打工的機會，他們逐漸成為所謂的「自由」勞動力，這些農民工所受到的種種不合理待遇，常常成為海內外傳媒報導的焦點，讓人對他們的處境深表同情。類似的情景事實上在任何一个資本主義社會都曾經出現過，在許多開發中國家，今天也在進行著同樣的過程。

大批農民工的出現是任何資本主義社會發展過程中所必然經歷的過程，馬克思在《資本論》(1867)中早就指出，資本主義發展過程中必將出現大量農民喪失生產資料變成雇傭勞動工人的轉變，中國大陸既已走向一個資本主義社會，則農民工也就成為一個必然出現的現象。當前社會科學界對於中國大陸這些農民工現象已經有非常豐富的研究，但是鮮少有人從比較的角度，分析中國大陸資本主義發展的特質、中國大陸資本主義生產方式建立初期所出現的問題及其與農民被迫離開土地的關係，我們認為這是一個很值得關注的議題，因為它可以將中國研究與其他資本主義發達國家發展的經驗進行比較的分析。

關於資本主義社會發展過程的研究，一直是學術界關心的議題。在從前資本主義社會走向資本主義社會的過程中，Karl Polanyi(1944)曾經指出將要經過一個「鉅變」(The Great Transformation)的階段，在市場建立的過程中，國家必須扮演積極介入的重要角色，否則市場將無法建立。Barrington Moore(1966)則從前資本主義社會的階級結構分析著手，探討不同社會的階級結構差異如何影響日後各國資本主義發展模式與民主政治的演進過程。

不過，在研究資本主義發展這一議題上還是要數馬克思成果最為豐碩，《資本論》正是集其研究大成之巨著。馬克思在研究資本主義社會時，是將它視為一種生產方式(mode of production)或社會經濟型態(social formation)，馬克思在《政治經濟學批判》一書的序言中對此有深入的說明：「人們在自己生活的社會生產中發生一定的、必然的、不以他們的意志為轉移的關係，即同他們的物質生產力的一定發展階段相適合的生產關係。這些生產關係的總和構成社會的經濟結構，即有法律的和政治的上層建築豎立其上並有一定的社會意識形式與之相適應的現實基礎。物質生活的生產方式制約著整個社會生活、政治生活和精神生活的過程。不是人們的意識決定人們的存在，相反，是人們的社會存在決定人們的意識。」(1859: 8)

在資本主義社會，商品生產成為資本主義生產方式的特質，這裡所謂的商品生產是包括勞動力生產在內，亦即雇傭勞動生產，這一生產方式創造了資本家與工資勞動者這兩個階級。馬克思對這種資本主義生產方式曾有如下描述：「我們稱為資本主義生產的是這樣一種社會生產方式，在這種生產方式下，生產過程從屬於資本，或者說，這種生產方式以資本和雇傭勞動的關係為基礎，而且這種關係是起決定作用的、占支配地位的生產方式。」(1861: 151)

資本主義生產方式產生的基本前提，是存在大批喪失任何生產資料但有人身自由的無產者及為組織資本主義生產所必須的巨額貨幣財富。它的形成有賴一個暴力的「資本原始積累」過程，這樣才能將直接生產者轉化為雇傭勞動工人，同時把貨幣轉化為資本。

因此在資本主義生產方式確立以前，會出現「資本原始積累」的過程，所謂「資本原始積累」概念具有兩重意義：一是財富的集中，提供工業化最初資本積累的來源及讓貨幣轉化為資本，二是「自由」勞動力的形成，為雇傭勞動生產創造基本的條件。馬克思對於這一過程曾有如下描述：「大量的人突然被強制地同自己的生存資料分離，被當作不受法律保護的無產者拋向勞動市場。對農業生產者即農民土地的剝奪，形成全部過程的基礎。」(1867: 784)「只有當生產資料和生活資料的所有者在市場上找到出賣自己勞動力的自由工人的時候，資本才產生。」(1867: 193)

在這個生產者與生產工具相分離的資本原始積累過程中，國家扮演著重要的角色，否則雇傭勞動生產與勞動力市場無法建立起來，因為如果能夠自由選擇，沒有任何擁有生產工具的生產者會願意淪為雇傭勞動者。只有國家透過暴力方式的介入，才能保證這個過程的完成。馬克思曾經用「血與火」來形容生產者與生產資料脫離的這段過程，他在《資本論》第一卷第二十四章更詳盡的描述國家所採取的種種暴力做法如立法允許地主以圈地的方式佔有公地迫使農民無法維持生活，被迫離開土地；制定濟貧法，嚴懲行乞者，使這些流浪者，通過「鞭打、烙印、酷刑，被迫習慣於雇傭勞動生產所必須的紀律」(馬克思，1867: 805)；以及壓低工資、延長工時，圖利新興資產階級，這些政策都在為資本主義發展鋪平道路。

資本原始積累除了涉及農村生產者轉變為雇傭勞動者的過

程，這個過程也是農民從農業勞動者轉移至非農產業的過程，大批農民經過此一過程成為雇傭工人。因此，資本原始積累過程的方式還與一國工業化的發展模式有著緊密的關係，我們在下面的分析中將會指出：中國大陸原有的社會主義體制使得勞動者轉化為雇傭工人的過程有著很大的特殊性，出現與資本主義發達國家不一樣的發展路徑。

本來西歐的「資本原始積累」是從封建社會(前資本主義社會)過渡到資本主義社會，中國大陸的「資本原始積累」過程則是從社會主義社會逐漸解體再進入資本主義社會，因此它的發展過程會與西歐國家有很大的差異，這樣就可以讓我們將中國大陸資本主義發展研究與資本主義發達國家的發展研究進行比較分析。

馬克思在《資本論》探討「資本原始積累」時，主要是以英國的歷史發展經驗為分析的實例，馬克思就說過：「這種剝奪的歷史在不同的國家帶有不同的色彩，按不同的順序、在不同的歷史時代通過不同的階段。只有在英國，它才具有典型的形式，因此我們拿英國作例子。」(1867: 784)英國主要是以「圈地運動」的方式將農民趕出土地，進行原始積累。

不過，繼英國之後其他國家與地區在經歷資本主義發展時，其「資本原始積累」的經歷都與英國有很大的不同。如1789年法國大革命前，法國貴族基本上就未採取大規模的圈地運動將農民驅離土地，主要是以對農民加徵地租的方式來增加財富(托克威爾，1994)；在大革命之後成立的資產階級政府最初根本反對農民強佔貴族土地的作法，拒絕承認農民所擁有的土地所有權，因此引起資產階級政府與農民之間的緊張關係，直至拿破崙上台後才承認農民的土地所有權。但此舉卻也使得法國成為一個具有大批小農的社會，對於日後法國工業化的發展有著重大的影響(沈堅，1999)。



同樣地，德國在資本主義發展的初期也仍然存在著大量農民，以致十九世紀末葉、二十世紀初葉德國社會民主黨面對這些農民時卻不知提出何種政策應對(崔之元, 2003: 195; Salvadori, 1950: 56-58)。二次大戰前德國社會民主黨不能吸引小農的支持，使大量農民最終轉向支持新興起的極右翼法西斯主義政黨(崔之元, 2003: 195-196; Luebbert, 1991: 282)。

台灣「資本原始積累」也與英國有極大的差異，而與歐陸國家有比較多的相似之處，1949年從中國大陸敗退到台灣的國民黨政府，面對中共在中國大陸農村進行土地革命運動以後，不得不在台灣進行土改，土地改革運動將台灣農村改造為一個小自耕農的社會，這雖然具有財富重分配的平等效果，但卻不利於「資本原始積累」及資本主義的發展。所以從1950年代及60年代，台灣政府必須採取種種不利於農民的政策，這些政策包括不等價的換穀制度、糧食收購價格調降等，以迫使農家中的多餘勞動力離開土地，成為「自由」勞動力<sup>①</sup>。英國的「資本原始積累」過程充滿著「血與火」(馬克思, 1867: 783)，相對來說，台灣的原始積累過程要較為平和，但對於許許多多被迫離開土地進城的農家子弟而言，也是充滿著血與淚的。

二次大戰結束後，部分新興獨立的第三世界國家與二次大戰的戰敗國(如日本)也曾進行某種形式的土地改革<sup>②</sup>，這就使

<sup>①</sup> 在尚未成為政治人物前，農經學者李登輝曾經在1970年的一場有關台灣農村經濟問題的座談會上清楚地指出台灣當時政策對於農民的影響：「政府有意壓低農民所得，為的是讓那些務農的人移轉到工業上去。」此處轉引自陳玉璽(1992: 133)。

<sup>②</sup> 戰後有些第三世界國家在美國的主導下都推動過土地改革，但多數國家都只是虛應故事，成效有限(El-Ghonemy, 1990; Putzel, 1992)，只有日本、韓國與台灣的土地改革取得比較大的成績，這些地區進行土地改革的原因很多，其中一項共同的原因就是反共的考量。也因此日、韓、台三地的土地改革也很有限，嚴格說只是農地改革，而非真正的土地改革，並沒有觸及土地私有制所有權的徹底變更，只是限制在扶植自耕農的範圍內。關於農地改革與土地改革差異的分析，參見劉進慶(1990: 110)。

這些國家日後的政經發展經驗會與未曾進行土改過程的國家有很大的差別。

中國大陸在進行資本原始積累過程時，其性質較接近這些經過土地改革的第三世界國家，平等性更高過這些地區，也是先在1980年代初期實施某種農村土地改革，農村家庭承包責任制的推動，正是將大量土地分給農民，創造一個以小自耕農為主體的農村社會，然後再逐步地採取各項政策工具迫使農民離開土地，其過程比較接近台灣過去的發展經驗<sup>③</sup>。

造成中國大陸與其他資本主義發達國家「資本原始積累」過程的另外一個差異，在於中國大陸的「原始資本積累」除了在農村中熱烈地進行外，同時城市領域也出現資本原始積累的過程，這是與中國大陸原先所具有的社會主義特質有著密切關係。

由於從1949年以後中國大陸長期採取社會主義發展道路，進行社會主義式的工業化，建立起大量國營企業。這些全民所有制企業的職工享有從搖籃到墳墓的各項社會福利保障，但隨著中國大陸的改革已經朝資本主義方向發展後，國營企業的改革也就提上改革的議程。從1997年以來的連續數年間，中國大陸每年都有超過一千萬以上的國企職工被迫下崗，離開工

<sup>③</sup> 中國大陸農民變成工人的過程與台灣早年的發展有著若干的相似之處：例如雙方政府都是在完成某種形式的土地改革後才開展驅離農民脫離土地的過程，同時國家也都鼓勵非正式部門的發展，使得台灣與大陸的農民轉變為雇傭工人的過程都不像資本主義發達國家那樣殘酷，甚至還出現高度的社會流動，部分打工仔可以變成頭家。不過，如果比較台海兩地的发展我們還是可以看到一些差異：相對於台灣農民湧入城市的年代是1960-1970年代，中國大陸農民工大量湧入城市的時代則是1990年代，這時出口導向的市場已經逐漸飽和，農民工要想變成頭家的可能性大大減少，中國大陸的社會流動不可能出現像台灣那樣大幅度的向上流動。同時，台灣並沒有大陸這種城鄉隔離的體制，因此進城打工的台灣農民並不會像大陸農民工那樣受到各項制度性的歧視。



作崗位，淪為自由勞動力。

中共對於國企所進行的改革，從資本主義發展的角度來看具有雙重意義：(一)下崗職工成為「自由勞動力」，有助於資本主義勞動力市場的形成，使資本獲得大量的廉價勞動力。(二)國有資產「化公為私」淪入少數人手中，達到財富集中的目的。

作為一個較後期才進行工業化的社會主義國家，當前中國大陸「原始資本積累」具有如下的特質：(一)積累主要來自於國內，並未採取資本主義發達國家曾經使用的對外侵略方式來取得資本積累。(二)積累之初並沒有進行圈地運動，反而進行土地改革，造成大批小農的產生。(三)國企職工下崗。(四)公有資產遭到賤賣與盜賣。(五)大量外資擁入。

不過，本章基本上只處理「資本原始積累」與農民工關係的探討，關於城市國企有企業職工下崗與公有資產賤賣等議題，將在下章中討論。

## 第二節 資本原始積累與農民脫離土地

「資本原始積累」過程會引發大規模的農民工流動，這使得我們對於中國大陸農民工研究可以將它放在移民研究的範圍來討論，將中國大陸農民工流動視為是資本主義發展過程中出現的城鄉之間流動的境內移民(internal migration)，許多學者正是從城鄉流動的角度來研究中國大陸農民工的流動(Davin, 1999)。

在探討農民工流動時有兩組概念極易被混淆使用，但卻必須加以釐清：(1)非農化與城市化，(2)工業化與資本主義化。

## 非農化與城市化

所謂非農化是指農民脫離土地轉移至其他非農產業的過程。傳統中國一直是一個人多地狹的農業國家，大量農民被限制在土地上耕作，農業生產力又低，因此近代以來中國農民生活水平一直都只能在生存邊緣徘徊，許多學者早就指出農民只有從非農產業中才能獲得較高的收入(黃宗智, 1994; 費孝通, 1994)，人民朝非農化方向移轉是重要的出路。如果不能出現農民朝非農產業轉移，廣大農民就只有被限制在土地上，以更密集的勞動投入農業生產，維持家戶的生存與溫飽，這就是黃宗智(1994)所謂的內捲化或過密化(involution)<sup>4</sup>，形成沒有發展的增長。

城市化是涉及農民離開農村像城市轉移的過程，農民脫離農業生產轉入非農產業，並不意味著就必須進入到城市工作，所以非農化與城市化並不應該劃上等號。農民轉移至非農產業的途徑可以分為就地轉移以及向城市流動的異地轉移，在下面的分析中我們機會發現，1980年代中國大陸非農化的方式多是以就地轉移為主，1990年代的轉移則逐漸以向城市流動的異地轉移為主。

## 工業化與資本主義化

所謂資本主義化是指一種資本主義生產方式建立的過程，

<sup>4</sup> 過密化原是 Gillford Geertz (1963)在研究爪哇農業時提出的一個概念，黃宗智(1986, 1994)將此一概念應用在解釋華北與江南農村發展所出現的問題：由於人口增加及耕地減少產生對土地的壓力，迫使農民在投入土地生產時，不得不以單位勞動日邊際報酬遞減為代價換取單位面積勞動力投入的增大，導致中國農村普遍存在「沒有發展的增長」，並使小農生產遲遲未被節省勞動力的資本化生產所取代。

所謂資本主義生產方式是指一種雇傭勞動生產的社會經濟型態，即社會上主要由大批喪失生產資料的受僱階級(無產階級)與一小批擁有生產資料的資本家所組成。基本上，這樣的社會必須是在工業化完成後才能進入到成熟的階段，因為只有待工業化完成、大規模的機器生產方式建立，才能徹底摧毀家庭手工生產，達到生產者與生產資料相分離的過程。在前資本主義社會，雖然某些社會(如傳統中國的宋代與明代社會)也曾出現相當規模的手工工場式的雇傭勞動生產，但它卻無法成為主流，因為手工工場畢竟不是工廠式的機器生產，所以歷史上家庭手工生產一直能與手工工場生產長期並存，直到工業革命發生後，大規模的工廠機器生產才將家庭手工生產與手工工場生產淘汰，建立起資本主義雇傭勞動生產(保羅·芒圖，1983)。

資本主義化與工業化有著密切關係，但工業化是一個比資本主義化更廣泛的概念，工業化是指大規模的機器生產，工業化可以有很多種類型，資本主義式的工業化是最主要的類型，目前發達國家幾乎都是採取這種資本主義的工業化模式，但前蘇聯為首的社會主義國家卻是採取社會主義式的工業化模式，中國大陸雖然相當程度受蘇聯模式的影響，但早在1950年代中共經濟發展初期，毛澤東就對於蘇聯發展模式進行檢討，並且強調農村發展的重要性<sup>⑤</sup>，以後逐漸發展出農村社會主義工業化的另外一條道路。不過，蘇聯的社會主義工業化模式到了1980年代已經出現種種問題，並且隨著蘇聯的解體，已經成為歷史雲煙。中國大陸的農村工業化也在1990年代中共官方強迫私有化打壓下，逐步走入歷史。

農民非農化的過程是與工業化有著密切的關係，同時，伴隨著工業化的過程往往會出現城市化發展。這三者關係雖然密

<sup>⑤</sup> 關於毛澤東在1950年代對蘇聯發展經驗的檢討，可以參見毛澤東，〈論十大關係〉(1956)及〈關於正確處理人民內部矛盾的問題〉(1957)。

切，但卻應該加以區分，中國大陸鄉鎮企業發展的經驗提供我們一個另類的思考方向：工業化不一定要走向西方國家的大規模城市化以及產生許多城市病。

不過，我們一方面不贊成農民轉入非農產業一定要全數進入城市，但同時認為中共早年限制城市化的發展政策也有很多可議之處，因為城市化水平太低會產生許多問題，影響社會、經濟與政治發展。改革開放前，中共雖然推動了一系列的工業化措施，但除了在政權建立初期對於農民轉移至城市採取比較積極的政策外，基本上對於非農化發展卻並未特別重視，1958年1月9日，中共公佈「中華人民共和國戶口登記條例」，該條例對於農民進城做了嚴格的限制：「公民由農村遷往城市，必須持有城市勞動部門的錄用證明、學校的錄取證明或者城市戶口登記機關的准予遷入的證明，向常住地戶口登記機關申請辦理遷出手續」。隨後由於大躍進的失敗，中共開始嚴格限制城鄉之間的流動，因此中國大陸農村人口比重此後一直未降低，農村人口數量的絕對值更是逐漸攀高，甚至出現「逆城市化」現象，這使得中國大陸的社會結構與二次戰後所有開發中國家都不一樣，城市化程度居於全世界最低的水平，成為全世界絕無僅有的特例。

中國的城市化水平雖然非常低，但在毛澤東統治的晚期，由於農村工業化的發展，因此相當數量的農民已經轉移至農村的社隊企業。根據統計，1978年改革開放前夕，農村社隊企業總共吸納了2800多萬農村工人，佔當時農村勞動力的9.5%(潘維，2003: 71)。不過，與整個農村勞動力比較起來，當時社隊企業所能容納的勞動力還是非常有限<sup>⑥</sup>。尤其從1960到1976

<sup>⑥</sup> 在探討毛澤東時代農村工業化進展遲緩的原因時，應當考慮到中國大陸當時所處的國際政治經濟環境因素。在資本主義世界體系圍堵下的社會主義國家，必須被迫將社會大部分的積累投注在發展重工業與國防工業，但重工業與國防工業都是屬於資金高積累與回收期長的產業，因此採

年這段期間，另外又有四千餘萬的城市人口遷往農村，更使農村勞動力問題惡化(Kirkby, 1985: 107)。廣大農村勞動力聚集在農業領域，這一現象就使得中國農村一直存在著人多地少的局面，構成中國貧困化的主要原因(溫鐵軍，2001: 116；孫立平，2004: 300)。

綜合上面的分析，我們可以歸納出中國大陸農村勞動力轉移分為就地轉移與異地轉移兩種模式，這兩種轉移模式構成中國大陸農村勞動力轉移的重要特質。在 1980 年代，就地轉移是農民轉移的主要模式，即農民主要是採取「進廠不進城，離土不離鄉」的移動模式，即使有農民離開本鄉，主要的流動地點集中在本省之內。但 1990 年代以來，異地轉移已經成為農民流動的主要模式。鄉鎮企業已經無法再容納大量農村剩餘勞動力，所以農民工必須進行遠距離的流動。在下面的討論中我們可以發現，兩種轉移方式不但涉及流動距離的遠近，兩種模式下農民工的待遇也有很大的差異。

農村改革是中國大陸一步步朝向私有化方向發展的開始，農村家庭承包責任制的實施基本上是中國農村土地私有化的第一步，不過，當時鄧小平及其他支持改革的中共領導人顯然都並未意識到這場改革所具有的意義。

韓丁(William Hinton)這位曾經在 1950 年代目睹中國大陸歷經土改過程的美國工程師(Hinton, 1966)，是最早觀察到中國大陸農村改革是朝向私有化方向發展，並最終會將中國帶向脫離社會主義發展的道路<sup>7</sup>，可惜他的非學院出身背景使得他的觀察最初並未受到學術界應有的重視。

在農村生產由集體生產轉向以家戶為生產單位的過程中，

取優先發展重工業的政策，將會嚴重的限制農村勞動力吸納的能力。

<sup>7</sup> Hinton 在 1990 年出版的專著 *The Great Reversal: The Privatization of China, 1978-1989* 正可代表他對於中國農村改革性質的看法。

農村剩餘勞動力的問題逐漸浮現出來，因此中共開始放寬農村勞動力的流動管制。1981 年中共中央、國務院首先發布「關於積極發展農村多種經營的報告」，規定農民只要完成集體任務，放寬農民從事非種植業的限制，開始有大量農民轉移到漁、林、牧、副等其他行業。同時，這段期間，由原有的社隊企業轉化的鄉鎮企業，蓬勃發展，更使大批農民從農業部門轉移至非農產業。到 1986 年，農村非農產業產值已超過農業產值，改變了過去以農業為主體的農村產業結構。

在整個 1980 年代，農村剩餘勞動力的流向主要是向鄉鎮企業轉移。因此農村是否存在蓬勃的鄉鎮企業成為農村容納剩餘勞動力與農村經濟發展的重要因素。但許多地區的農村，在實施農村家庭承包責任制時，往往也將集體經濟拆解拍賣，因此並不存在強大的鄉鎮企業，一旦沒有鄉鎮企業做後盾，農村的發展將會受到限制，落後、腐敗與缺乏建設將成為這些地區的主要特徵，潘維對此作了最深入的分析：「在回歸家庭耕作較晚也不太徹底的地區，農村幹部通常能有效地領導和組織農民。在這些地區，社區紐帶往往更強，集體有能力建設成本高昂的基礎設施，鄉鎮企業更發達，腐敗也不那麼普遍，社會秩序比較穩定。相反，在那些較早也較徹底地回歸家庭耕作的地區，農村基層政權受到嚴重削弱。在這樣的村或鄉，社區紐帶往往被破壞，農村集體無力建設基礎設施，鄉鎮企業發展不起來，幹部很容易變得腐敗自私，農民們在市場經濟中損失慘重，社會秩序也因此不穩定」(潘維，2003: 19-20)。Jean Oi(1992)也認為，農村集體經濟的存在提供了地方政府很好的物質基礎，使其能夠在地方扮演積極主導經濟發展的角色。農村鄉鎮企業的快速發展，更是 1980 年代中國大陸經濟高速起飛成長的最重要動力來源(Oi, 1999)。

因此，農村的集體經濟發達與否是影響農民流動的重要因

素。集體經濟發達的地區，農民流動可以以就地轉移為主，集體經濟不發達的地區，農民可能只有往異地轉移的方向流動。曹錦清(2000)在河南開封附近農村所做的田野調查，清楚地顯示農村是否存在集體企業與農民流動之間存在著密切的關係。

其次，農民往鄉鎮企業轉移，只是脫離農業生產，但並不一定就淪為雇用勞動者，因為許多農民是進入自己所屬農村的鄉鎮企業工作，一方面成為受僱者，但某種意義上也是鄉鎮企業的股東。即使是到非本鄉本村的鄉鎮企業工作，這些農民所受到的待遇往往也比在私人企業要好得多(潘維，2003)。

潘維指出：在改革初期，中共對於社隊企業的發展並非採取支持的態度，反而採取打壓與緊縮政策，直到1983年以後才逐漸肯定社隊企業的重要性，並承認其貢獻。一旦政府對社隊企業的整頓政策取消後，社隊企業就以驚人速度成長，如1982年社隊企業職工總數為3112.9萬人，1983年社隊企業的職工總數稍增為3234.6萬人，但1984年就增至5208.1萬人。此後直到1989年鄉鎮企業一直成為吸納農村剩餘勞動力的主要管道(潘維，2003: 92-101)。

1980年代初期，配合農村家庭承包責任制的實施，中共一連串提高農產品收購價格與壓低農業生產資料價格政策的出籠，提高了農民種糧的積極性，並使得農民生活大為改善。不過，如果繼續讓農民生活改善，農民勢必永遠留在農村土地上，將不利於中共所推動的現代化及吸引外資的進程，尤其從1984年10月中共十二屆三中全會以後，中共更積極開展城市經濟體制的改革，因此改革以來偏重農村的政策勢必需要加以扭轉。

1985年以後農業政策逐漸不利於農民，因此離開土地的農業勞動力人數與速度都在加快。同時，中共官方所採取的一連串對於流動人口管制政策的放寬，也加速農民朝城鎮化方向的流動。這些政策包括：1984年國務院頒布「關於農民進入集鎮

落戶問題通知」，規定：「允許務工、經商、辦服務業的農民自理口糧到集鎮落戶」，允許農民進入縣以下的集鎮落戶，為城鄉隔離體制打開了一個小小的窗口。也就是在農民與城市居民之間開創了另一種戶籍人口：自理口糧的農民可以進入集鎮落戶，但國家並不負責提供他們城市居民所享有的待遇。

更重要的政策變化是對戶口制度管理的放寬，以「放鬆」<sup>⑧</sup>對農村剩餘勞動力流動的管制。早在1980年代初期，在深圳等經濟特區就開始實施暫(寄)住戶口制度，以後逐漸在廣州、汕頭等開放城市推廣，至1985年7月公安部發布「關於城鎮暫住人口管理的暫行規定」，更為出外打工的流動人口戶口問題得到進一步解決。外出打工的農民從此能在不變更戶籍身分的情況下，以臨時身分在城市停留<sup>⑨</sup>。

1986年，中國大陸又宣布實施身分證制度，以及公安部門放寬對農民進城的限制，使得農民此後不必再經由農村地方黨政機構開立介紹信，光憑身分證就可自由離開農村，進入城市經商、務工或尋找其他工作機會，更進一步解除了農民流動的限制。

與此同時，隨著中國大陸經濟的快速發展以及對於人口流動管制的放寬，鄉鎮企業的資本有機構成比重卻日益提高，在1985年鄉鎮工業企業平均每個勞動崗位需佔用的固定資產原值為1653.94元人民幣，但至1992年則上升到6726.03元人民幣，也就是七年之間資本有機構成提高了4倍(孫立平，2003: 106)，

<sup>⑧</sup> 1980年代中共對於農村勞動力離鄉進城採取了一連串放寬戶口管制的規定，使農民流動變得容易許多，但因中共基本上並未改變中國大陸二元的戶籍制度，農民進城還是受到種種不合理的待遇與限制，因此此處用「放鬆」而非改變農民流動管制來形容這樣的變化。

<sup>⑨</sup> 由於辦理流動戶口的手續仍很繁瑣，而且收費昂貴，因此還是有相當數量的農民工不願辦理登記，根據中共公安部門估計，1995年的流動人口為8000萬，但向公安機關登記的暫住人口只有44萬人(王建民、胡琪，1996: 41)。

自然限制了鄉鎮企業吸收農村剩餘勞動力的能力。尤其到 1990 年代外資的大量湧入中國大陸、私營經濟的興起以及國營企業經營上的困難<sup>10</sup>，都使得鄉鎮企業的經營面臨到愈來愈多的困難，中共十五大以後更全面強迫農村進行鄉鎮企業的所有制改革，大量鄉鎮企業被迫淪為私人所有，鄉鎮企業再也無法成為吸納農村剩餘勞動力的主要來源。愈來愈多的農民開始被迫要以進入城市打工的方式轉移。

1980 年代大陸傳媒與民眾多用「盲流」這樣不友善的字眼來形容進城的農民工，但到了 1990 年代以後，媒體逐漸以「農民工」、「民工」、「流動人口」等中性的字眼描述進城打工的農民。這樣的變化顯示農民工已經成為城市勞動的普遍現象，甚至是城市居民日常生活中重要的協助來源。

### 第三節 城鄉二元體制與制度性歧視農民工

從移民研究角度來分析中國大陸農民工問題在學術界已經積累了很豐富的成績。農民為什麼要離開農村、以及為什麼要進城？這是農民工研究的學者最主要的討論焦點，許多中國大陸學者受到美國移民研究的影響，研究集中在農民離土的推力(push)與進城的拉力(pull)上，早期的推拉理論研究多偏重在分析移出地的消極因素如何構成推力以及移入地的積極拉力因素，兩者影響移民的流動；但晚近的推拉研究則強調移出地與移入地都存在一些消極與積極的推拉因素影響移民的流動。

<sup>10</sup> 潘維(2003: 329-330)指出：鄉鎮企業與國營企業有著密切的合作與分工關係，因此當國營企業經營遭遇困難時，鄉鎮企業也就跟著產生問題，特別是國營企業積欠鄉鎮企業大量貸款，造成鄉鎮企業流動資金嚴重不足。

許多學者在探討中國大陸農民工離鄉進城的推拉因素時，多將這種推拉因素與城鄉隔離體制聯繫在一起，分析這些制度因素對於農民離鄉產生的積極與消極影響(李強，2003；孫立平，1997)。我們認為探討這些制度因素的推拉影響時，應該把它們放置在政府的發展策略與經濟發展的脈絡中進行動態的思考，這樣才能理解為什麼某些制度因素在特定的時空環境下會成為推或拉的因素，但在另一個時空環境下卻不再產生影響。

中共在發展策略上一向有偏袒都市(urban bias)的特色，中共一方面給予城市居民享有各種優渥的社會保障與福利，同時又不願城市規模過於擴張，以免造成國家財政的負擔以及避免出現像西方資本主義發達國家曾發生的城市貧民窟問題(Kirkby, 1985)。因此限制農民進城就成為中共自大躍進失敗後一直採取的政策，配合這套政策的實施則是城鄉隔離體制的建立。

中共在 1950 年代初建立的戶籍制度原先的目標可能是：「證明公民身分，便利公民行使權利和義務；統計人口數字為國家經濟、文化、國防建設提供人口資料；發現和防範反革命和各種犯罪份子活動，密切配合鬥爭」(陸益龍，2003: 122)，但由於這套戶籍制度將戶口登記分為「農業戶口」與「非農業戶口」，並與糧食、住房、醫療、教育機會以及其他社會經濟利益掛鉤，因此強化了城市與農村的差別，使得不同類型的戶口、不同地區的戶口與不同規模的城市戶口之間，出現權利、收入、地位和社會聲望的等級差別(陸益龍，2003: 112；Cheng and Selden, 1994)，於是不得不採取隔離的措施，以維持這種等級的權利關係。

1980 年代中期以來，中共逐漸放寬了農民進城的若干限制，城鄉隔離的體制也隨之出現一定程度的鬆動，但基本上並未改變。因此城鄉隔離體制為農民進城創造了一些推拉的積極與消極因素。

城鄉隔離體制對於進城農民要長期待在城市增加了許多制度性障礙，以致每年有高達數千萬的農民工要往返於城鄉之間，而非一次性的完成農民流入城市的過程，許多農民工事實上是屬於移民工研究中所謂的「客工」(guest worker)，客工往往不能像本地勞工一樣享有同等的待遇，不過其他國家的客工大都是指從外國前來本國打工的短期勞工，因此不給他們享有本國的公民權利<sup>11</sup>，不像中國大陸的農民工性質上是屬於國內城鄉流動的客工，卻不能具有本國城市居民的公民身分與權利。Dorothy Solinger(1998)就從公民身分(citizenship)的角度探討中國大陸農民工與城市居民之間所享有的待遇差異，她的研究詳細地指出了城鄉隔離體制所存在的各種制度性歧視，使得農民工並不能享有像城市居民一樣完整的公民權利。Anita Chan(2001)在分析中國大陸工人遭到種種不合理待遇時，多數受害的個案都是農民工。

這種二元的戶籍制度使得進城的農民工遭受各種歧視性的待遇，其中最主要的問題在於醫療、子女教育、居留與就業等方面。關信平、姜妙屹(2003)的研究就指出外來人口在就醫上所面臨的困難，雖然從 1990 年代末葉中共已經針對城市居民建立起一套社會保險式的醫療保障體制，但農民工基本上都沒有參加醫療保險，一旦有病往往是到小醫院或私人醫院治療，或自行買藥解決，他們所能負擔的醫療費用大約在 100 元人民幣左右，因此基本上沒有條件去大醫院看病。同時，農民也無法享受到社區衛生服務。例如朱力(2002: 203)就指出：南京市的農民工子女原來甚至無法取得當地兒童一樣的預防接種卡，懷孕婦女也不能在當地進行例檢，直到南京大學社會系在 1995 年進行專題調查反應這些問題後，次年 5 月問題才得到解決。

韓嘉玲(2003)與周皓(2001)則對進城農民子女的教育問題作

<sup>11</sup> 關於各國對客工待遇的比較研究，參見 Hahamovitch(2003)。

了深入的分析，農民工子女無法進入城市公立學校就學是一個非常困擾農民工的問題，於是許多外地人員開始「自力救濟」，興辦起專門招收農民工子女的民辦簡易學校，以滿足農民工子弟就學的需求。從 1990 年代中葉起<sup>12</sup>，這些打工子弟學校日益增加，崔傳義(2003)就指出，1999 年 4 月北京市共有民工子弟學校 114 所，學生總數 1.07 萬人；2001 年 4 月僅北京市豐台區一個區就有 57 所打工子弟學校，學生近萬人。打工子弟學校普遍設立雖然基本上解決了多數民工子女就學的問題，但因打工子弟學校屬於體制外的學校，因此農民工子女的就學品質與保障仍然有很大的問題。雖然中共國家教委在 1998 年 3 月 2 日頒布「流動兒童少年就學暫行辦法」，為簡易學校的創辦提供必要的法律依據，但許多地方政府卻並未據此制定相應的實施細則，仍然沒有給予這些學校相關的法律保障(周皓，2001)。

居住(留)也是農民工的很大問題<sup>13</sup>，理論上農民工雖然不具有城市戶籍，但可以辦理暫住證的方式留在城市，取得暫住的合法身分至少需要辦理三種證件(身分證、暫住證與勞動就業證)，朱力(2002: 202)指出，要同時擁有這些證件，農民工必須繳納各式各樣的費用：暫住人口管理費、治安費、村管理費、原籍地外出務工人員管理費、原籍地計劃生育管理費、教育附加費、防洪基金、三項基金等，金額高達一千多元人民幣。許多農民因無法負擔這些費用而未辦齊三種證件，因此處於一種模糊的合法灰色地帶，一旦地方政府進行「嚴打」治理時，常常會遭到公安部門逮捕收容遣送回原籍。

農民工所受到的這些歧視待遇，使得農民工成為城市的弱

<sup>12</sup> 韓嘉玲(2003: 210)指出，北京市最早的打工子弟學校大約在 1993 年前後成立。

<sup>13</sup> 進城的農民工中主要從事的工作集中在建築工(最大宗)、家庭幫傭、三資企業等，這些雇主大都會提供住宿，因此居住不是問題，但居留卻是一個很困擾他們的問題。

勢者與邊緣化的團體，這對於農民工的流動有著相當負面的影響：農民工往往必須以個人身分前往城市工作，不便以家庭化的方式舉家遷移。但是農民工如果單獨進城，爲了存錢接濟家人，因此往往不願意消費或消費能力有限，對於城市經濟發展的助益不大，並會限制城市進一步容納人口進城的能力。反之，農民工如果是舉家進城，爲了安家落戶，農民工會有相當規模的消費，如租購房屋、添購家具、子女上學和日常生活開銷等，對於城市經濟將會有具體貢獻，並能進一步增加城市吸納人口進城的能量。

城鄉隔離體制對於工作最重要的影響就是「進城農民不允許失業」(鄭杭生等, 1997: 202), 否則就會遭到收容與遣返回原籍的處分。此外, 城鄉的隔離體制造成二元分割的勞動力市場, 農民工基本上只能在城市的次級勞動力市場(secondary labor market)工作, 不論是待遇與勞動條件都要比城市居民差。尤其農民工的工作缺乏保障, 總是處於高度流動與不穩定的狀態。因此, 我們可以說: 中國大陸的農民工只是在出賣勞動力, 並未真正被雇用<sup>14</sup>。

另一方面, 城鄉隔離體制還使得地方政府常將農民工當作城市勞動力市場調節機制, 當城市缺乏勞動力時, 就大肆開放農民工進城打工, 但如果出現城市居民就業困難時, 就限制農民工工作的工種, 甚至開始積極針對無證農民工進行檢查與掃蕩, 將農民工收容審查遣返。1990年代後期以來, 國營企業改革成爲中共政策重點, 大量國企職工被迫下崗, 解決城市下崗勞工就業問題成爲地方政府首要任務, 於是許多城市紛紛採取

<sup>14</sup> 隅谷三喜男等(1993)在探討1980年代及在此之前台灣工業化過程中農民轉化為勞動力過程時, 比較當時台灣與日本的勞動體制, 他以當時台灣勞動力移動率非常高及缺乏保障為據, 形容台灣工人只是在出賣勞動力, 日本工人是受到雇用。

「騰籠換鳥」<sup>15</sup>政策, 規定某些勞動條件比較好的工種保留給城市居民, 企業不得雇用農民工, 以保障城市居民的就業。

影響農民工流動的另外一個推拉因素是農村的土地制度, 農村家庭承包責任制的實施, 同時具有推與拉的效應。首先, 農村家庭承包制實施後, 農村剩餘勞動力的問題才得以浮現, 但當農業生產變成以家戶爲單位的小自耕農生產後, 卻也使得農民最初對於離土進城缺乏積極的誘因, 他們寧願過著自給自足的生活。1985年農產品收購價格及其他農業政策不利於農民後, 越來越多的農民才開始被迫離開土地。

對於離鄉進城的農民而言, 土地承包制度對於他們同時具有推動與制約的因素。正因爲家庭承包責任制分配到的土地對於農家所產生的保障作用, 使得許多農民膽敢離開家鄉進城尋找工作機會, 但農村的土地制度也可能成爲一項將進城農民推回農村的的因素。

由於城市種種歧視農民工的政策, 極不利農民工長期停留在城市, 因此許多農民進城一段時間後往往會重新返回農村, 尤其農村的土地制度可以保障農民回鄉後還有地可耕, 更加強了農民返回農村的強烈動機。但農村的經濟困局又使許多回鄉的農民必須再度離鄉進城來尋找工作機會, 因此有些學者用「候鳥式流動」(白南生、何宇鵬, 2003)來形容農民工在城市與農村之間不斷往返。同時, 由於無法獲得如城市居民所具有的各项社會福利保障, 使得進城的農民不得不繼續與土地維持一定的關係, 不敢完全擺脫與土地的關係。這樣的心態, 對於農村土地朝集中化發展, 自然也有不利的影響。

有些學者因此力主推動某種形式的土地私有化或市場化(林毅夫, 2004; 徐漢明, 2004), 他們認爲土地私有化後可以讓想要離鄉進城的農民將土地轉化成進城的資本, 這樣可以加速

<sup>15</sup> 關於「騰籠換鳥」政策的討論可參見鄭怡雯(2002)。



農民離開土地的速度，也可使土地作更集中的使用。不過，反對土地私有化的聲浪更高(溫鐵軍，2004；吳理財，2004)，這些學者認為：土地的集體所有是當前中國大陸農民最重要的社會保障，一旦農村土地私有化政策得到落實，勢必會對農民現有的生活與生計造成嚴重的衝擊，屆時中國大陸農村剩餘勞動力轉移的模式就與其他資本主義國家的差異變得愈來愈小了。

中國大陸農民工能夠多次來回於城鄉之間徘徊，是與中國的土地制度有著密切關係。由於農村土地採取集體所有制，保證每一位農民都能擁有一定的耕地，使得農村一直維持一個小自耕農社會。這種情形在實施土地改革的台灣也曾出現，只有到第二代或第三代農民分家後，許多農民工才會成為真正的無產階級。

另一方面，由於中國大陸並未經過類似圈地運動的資本原始積累，因此離開土地的農民是屬於「半無產化」的勞工，而非西歐國家的無產階級，他們與土地繼續維持某種藕斷絲連的關係。根據 Immanuel Wallerstein(1983)的分析，這種半無產化的勞工反而使資本家能夠對他們做更嚴苛的剝削，因為半無產化的勞工還有其他收入或依靠，因此資本家可以付給他們低於生活基本開銷的更低工資，這些半無產化的勞工也比較不願意採取團結的勞工對抗策略。目前在中國大陸各大城市中大量農民工受到各種欺壓，卻總是以沉默應對，正是最好的寫照。從台灣過去發展的經驗來看，這樣的資本原始積累過程及半無產化的社會結構，使得台灣的社會流動很高，存在大量的自營業者，對於台灣勞資關係的發展也有很深遠的影響(Deyo, 1989)。隅谷三喜男等(1993: 173)指出，台灣工人的這些特質，「抑制了台灣正式的工人階級的形成，並使其畸形化」。台灣的這些經驗是否會在中國大陸複製，是很值得注意的。

這種高度的社會流動可以反映在農民進城經商、擔任工

匠、頻繁更換工作，以及大量農民返鄉創業。許多學者都指出，農民返鄉創業正在形成風潮(白南生、何宇鵬，2003；Murphy, 2002)。回流創業者還可在當地農村創造就業機會，根據湯汝岱的報告，1997年中國大陸農村已有240萬農民成為創業者，按每個創業者可以創造5個農民就業計算，回流創業者已安排1200萬農民就業<sup>16</sup>。這為農民就地轉移重新創造了新的機會。不過，相對於1980年代農民就地轉移主要是進入鄉鎮企業，這一波的就地轉移則是轉往私人或個體經營的小型企業，這些小型私營企業進入的技術與資本的門檻都很低，因此許多返鄉勞動者都會設法擠進來，希望「黑手變頭家」。因此，這些農村小型私營企業的存在，無疑會更加深中國大陸農民轉化為勞動階級時所具有的半無產化性質以及缺乏階級意識。

中國大陸的學術界總是用「流動人口」來形容這些離鄉進城的農民工，流動人口意謂著這些人只是暫時的離鄉外出，而非「移民」。不過，隨著時間的延續，離鄉的農民工中有越來越多人已經無法回到農村，即使回到農村還能繼續從事農業生產的人數也愈來愈少。許多農民在青少年時就離鄉進城打工，早已不識農事，因此日後要重回農村進行農業生產的可能性就很低。一些經驗的調查都顯示農民返鄉重新從事農業生產的比例並不高。重返農村的許多農民最後常常必須再重新出來打工，隨著勞動者年齡的增長，重新外出打工的農民工已經越來越不易滿足資方的要求與自己的經濟需求。

中國大陸農民變成工人的過程由於農民與土地維持一定的關係，因此最初與資本主義發達國家有著相當大的不同，大量農民並非直接成為工人，而是先成為農民工，再轉型為雇傭工人。農民工是農民轉化為工人的過渡階段，這個過渡的階段一開始可能很漫長，但隨著中國大陸資本主義發展的深化，農民

<sup>16</sup> 此處資料轉引自(白南生、何宇鵬，2003: 9)。



轉化為工人的時間已經愈來愈快，過渡的時間也就變得愈來愈短。王知桂對於這種農民流動的變化有著很深入的觀察：「在早期，農村勞動力外流，多是農閒季節短暫外出務工，農忙返回。後來這種季節性外流一般集中在春節前後、夏季前後和秋季前後，一年三個小週期。90年代後，情況發生變化，出現了以人戶分離為特徵的長期流動。1993年，在全部外流勞動力中，外出時間在10個月以上(基本上長年在外)佔53.2%，季節性外出佔38.9%，偶爾外出佔7%。長年流動以春節為界，一年一個週期。他們基本上脫離了農村土地，謀求在城市長期生活，即變城市暫住人口為常住人口，達到向城市移民的目的。」(王知桂，2006: 115-116)

另一方面，改革開放已經持續30年，有些農民外出打工的時間也長達20年，農民工已經再生產出第二代打工子弟，這些農民工的子女從小在城市長大，可能從未回過農村家鄉，對於農事完全不曉，因此他們已經是城市人而非農民，這些人實際上已經成為完全的雇傭工人，不再能像他們的父輩那樣可以在農村與城市之間隨意遷移。實際上對於許多第一代的農民工而言，農村的家鄉也已經很難返回，雇傭工人已經是他們的真正身分代表。

由於愈來愈多進城打工的農民工是要長期留在城市生活，因此國家必需調整對於這些農民工的政策，但受到傳統城鄉二元體制的制約以及地方屬地主義的影響，因此多數城市可能還不能立即給予農民工城市戶口，但有些城市已經調整原有的政策，推出居住證制度，允許在城市已經停留較長時間的移工可以申請取得居留證<sup>17</sup>，享有城市居民大多數的權益。

<sup>17</sup> 以深圳市為例，深圳於2008年8月起對全市非深圳戶籍居民全面實施居住證制度，居住證分為《深圳市居住證》和《深圳市臨時居住證》，有效期分別為10年和6個月，暫時在深圳未找到工作的無業人員可申請「臨時居住證」，在找到正式工作以後，則可以申請辦理長期性的居住證。

#### 第四節 資本主義發展與國家政策變化

從資本主義發達國家的經驗來看，在資本原始積累階段，勞動人民所受到的迫害是非常驚人的。馬克思曾經用「血與火」來形容這樣的殘酷過程，馬克思並且指出：國家在這個暴力的發展過程中，扮演著重要的角色。國家對資本採取種種偏袒的政策，資本原始積累過程才能順利進行。只有透過這樣的過程，生產者與生產資料才會分離，雇傭階級才能被創造出來，為日後的工業化做好鋪路的工作。

中國大陸的原始積累過程雖然相對比較溫和，使其具有濃厚中國特色的資本原始積累，但儘管相對比較溫和，仍然是充滿著血與淚。改革之初，中國大陸農民收入有相當程度的提高，但隨著改革的深化，社會主義國家越來越從資本的角度思考問題與制定政策，因此政策日益朝不利於農民的方向擺盪，陸學藝對此有著清晰的描繪：「1979~1984年，農民人均純收入平均每年提高15.1%；1985~1988年增長幅度下降為5.1%；1989~1991年只有1.7%；1992~1996年因國家大幅度提高了農產品的收購價格，收入增長又有提高；但自1997年以後，農產品總量基本穩定，而市場價格這4年下降了30%以上，以務農為主的中西部農民實際收入是下降的」(陸學藝，2002: 93)。

除了農業政策愈來愈不利於農民外，農村基層組織的不斷擴大及幹部的官僚腐敗作風也使得農民的負擔變得愈來愈

持有居住證的居民可以享受部份市民待遇，一旦持證時間達到十年，可以居住證為憑獲得市民待遇。

大，改革初期，農村基層組織的幹部人數都有相當的減輕，但隨後就出現不斷的擴張，曹錦清在河南所做的田野調查顯示：許多鄉鎮幹部人數都比人民公社晚期擴大了五、六倍(2000: 92)，農村組織的擴大同時造成農村財政的困難與債務增加，地方幹部則將種種財政負擔轉嫁到農民身上，各種攤派造成農村的凋蔽與農民的普遍貧困，使得農民只有離開土地到城裡尋求工作的機會。

由於改革開放前中國大陸所實行的計劃經濟體制，使得中國大陸普遍缺乏資金，因此改革開放後最重要的資本來源就是外來資本，外資與中共當局的關係也變得日益密切，尤其是地方政府與外資的關係，李靜君曾經用「恩寵主義關係」(clientalist relations)來形容地方政府官員與外資的關係(Lee, 1998: 56)。外資需要中國大陸的廉價勞動力以降低其生產成本，中共當局更需要大量引進外資，維持經濟高度成長，以支撐它所大力推動的改革開放政策的正確性與政權正當性。為了吸引外資來華投資，中共當局給予外資種種優厚的獎勵投資條件，外資對於農民離開土地自然產生很重要的影響。由於外資所需要的是穩定、優質(年輕)與廉價的勞動力，因此年輕的女性農民工成為外資的最愛。就目前外出農民工的總數來看，中國大陸男性農民工的比例還是要高於女性農民工(Davin, 1999；白南生、何宇鵬，2003)，如針對安徽與四川兩省外出農民工所做的調查顯示，外出男性與女性勞動力之比為 69.5: 30.5(白南生、何宇鵬，2003: 12)。但在某些特殊的地區與產業，我們卻可發現女性勞動者比重高於男性的例子。因此許多第三世界國家普遍出現的移民工女性化現象，在珠江三角洲與外資集中的經濟開發區或經濟特區也可以很明顯地發現有類似的情形(中國社會科學院社會學研究所「農村外出務工女性」課題組，2000；鄔滄萍等編，1996: 78)。

改革開放的一項重要政策目標就是吸引外資，尤其從1992年鄧小平南巡講話後，越來越多的外資湧入中國大陸，為了討好外資，國家對農民的政策也就越來越不利，使得農民生活愈來愈困苦。朱冬亮就指出：2000年許多地方的糧價和1990年代中期比較起來，竟然下跌了三分之二(2003: 316)。2000年3月當時擔任中共湖北省監利縣棋盤鄉黨委書記李昌平(2002)寫信給中共總理朱鎔基，反映農村面臨的主要問題，他在信中疾呼：「現在農民真苦，農村真窮，農業真危險」，震動中共中央，顯示這種榨取農民的做法已經出現很大的問題，迫使中共不得不面對中國大陸資本主義發展的變化而調整其政策。正因為農民收入持續下降產生種種問題，甚至可能引發嚴重的社會與經濟危機，所以中共十六大產生的新任領導人胡錦濤與溫家寶上台後特別表現出對農村問題的重視。

隨著外資的大量湧入中國，中國大陸目前已經成為「世界工廠」，前來中國大陸投資的外資最初主要是著眼於中國大陸的廉價勞動力，將其作為出口加工基地。不過，有了工廠就代表存在大批受僱者，這些每月有固定薪資的勞動者具有一定的消費能力，因此工廠出現後消費市場也就跟著出現，一旦「世界工廠」在中國大陸建立，「世界市場」也就逐漸誕生。因此隨著中國經濟的發展與沿海民眾所得的增加，愈來愈多的外資進軍中國大陸是以打開它的國內市場為經營目標，中國大陸目前正面臨空前未有的市場競爭局面。

這種激烈市場競爭的結果就是生產過剩與通貨緊縮的出現，許多中國本土企業正面嚴酷的挑戰<sup>13</sup>，尤其中國大陸正經歷「資本原始積累」過程，國家採取不利於農業、農民、

<sup>13</sup> 韓德強在《碰撞—全球化陷阱與中國現實選擇》(2000)一書中曾經對於外資進入中國大陸導致大量中國民族工業的消亡有深入的探討。

農村的經濟政策，以逼迫農民離開土地，達到提供資本（特別是外資）廉價勞動力來源的目的。但此舉卻會使農村日益走向貧困與殘破，窮苦的農民根本無法消費得起世界工廠所生產的各項產品，單靠沿海地區三億城市居民的消費能力是不足以消化掉這些源源不斷生產的商品，生產過剩與通貨緊縮就成為 1990 年代末期至 21 世紀初期中國大陸經濟發展最大的威脅。

中共當局目前採取各項鼓勵消費的政策，來解決通貨緊縮的問題。但這只是治標之道，真正的問題還是在於如何解決三農問題，降低農民負擔，提高農民所得與消費能力。如何繼續順利的將農民驅趕出土地之際，又能保證農村的經濟成長與消費能力，成為當前中共領導階層在進行經濟轉型過程中最艱難的挑戰。

當前中共的做法是採取降低農民進城成本的政策，如解決農民工的子女教育、醫療、居住等問題，希望一方面能夠減少農民工的社會成本，吸引農民工願意繼續離土進城，又不會增加資本家的負擔。這樣的政策是否能夠奏效？農民對於最近政策變化的真正感受又是如何？這些問題都需要經過經驗調查研究才能得到更清晰的答案。不過，中共在採取這些政策時，事實上會使自己處於一個矛盾的角色中。

這種矛盾性在於：國家一方面必須繼續提供資本廉價的勞動力，維持經濟成長，因此如何迫使農民離開土地還是當前重要的課題，但同時又必須提高農民所得，使其具有一定的消費能力，解決國內有效需求不足的問題。這種矛盾的壓力可以反映在 2003 年初國務院辦公廳(2003)發出的「做好農民進城務工就業管理和服務工作通知」上，通知中強調農村富餘勞動力向非農產業和城鎮轉移，是工業化和現代化的必然趨勢。因此要求各級政府加強保護農民工的合法權益，取

消對農民進城務工就業的不合理限制，切實解決拖欠和克扣農民工工資問題，改善農民工的生產與生活條件，多渠道安排農民工子女就學及注重農民工其家屬的婦幼保健、衛生防病、法律服務等工作。同時，為了維持農村社會的穩定，通知中再度要求地方政府不得強行收回外出務工就業農民的承包地，顯見中共當局一方面要繼續加強推動農民朝非農部門的轉移，同時也認識到對農民工權益保障的必要性。

政策上會出現向農民工保障傾斜的原因，除了與領導人的改變有關外，也與中國大陸社經結構的變化有著密切關係。隨著中國大陸成為「世界工廠」，已經改變過去的勞動力過剩的格局，晚近主流經濟學家都不得不同意中國大陸農村勞動力無限供給的時代已經結束，例如著名的主流經濟學者蔡坊就表示：「中國長期以來都是一個劉易斯式的勞動力無限供給的二元經濟。但是，從最近在勞動力市場上發生的一些新的變化，我們可以判斷，一個從勞動力無限供給到勞動力有限剩餘的轉變正在發生，意味著局部性和結構性的勞動力短缺現象將會經常出現。」(蔡坊，2006: 10)

由於勞動力已經不再能像以前那樣無限供給，因此對於農民工的政策也必須調整，否則農民可能會愈來愈不願再離鄉進城打工，所以從 2000 年以來政府對於農民歧視政策逐漸修正，尤其在 2002 年中共領導階層出現更換後，出身基層的胡錦濤與溫家寶特別重視社會和諧問題，陸續出台了許多保障農民與農民工的政策，如農業稅的取消、農村義務教育學費的全面免費、農產品收購價格的提高、農村財政撥款的增加等，以及 2004 與 2006 年兩年的一號文件都是以保障農民權益為重要內容，顯見中央政府對於保障農民工權益已經列為工作重點，勞動力市場二元隔離的情形得到一定程度的改善。



中共從 2002 年十六大胡錦濤與溫家寶上台後雖然採取一連串比較有利於農民工的政策，但這些措施卻可能會影響資本原始積累過程的進展，不利於資本繼續取得廉價的勞動力。2004 年夏天，中國大陸各地紛紛出現“民工荒”現象，光是外資主要集中地的珠江三角洲地區，就傳出短缺民工兩百萬人的消息<sup>19</sup>，如果這樣的趨勢繼續發展下去，顯然將會影響外資在當地的投資「熱情」，因此勢必會迫使中共當局採取一些手段，繼續提供廉價穩定的勞動力給資本，國家將一直處於這樣的兩難角色中。

廣大農民轉變成雇傭工人的過程，雖然是如此激烈與殘酷，但它卻成爲中國大陸經濟持續高速成長的動力，每年當上千萬的農村新興勞動力從農村進入城市成爲打工者，意味著這些曾經從事農業生產的勞動者的收入將由每年上千元人民幣突然因爲務工而使其所得增加至上萬元。同時，其經濟活動也由原先的半自然經濟型態進入到市場經濟型態，這些農民工一方面提高了生產力，且其增加的所得中將有一部分用於消費支出，解決或紓緩了中國大陸因爲資本主義生產方式建立後所可能出現的生產過剩問題<sup>20</sup>。只要中國大陸農村每年能夠繼續提供大量農民成爲雇傭工人，就將構成中國大陸經濟持續發展的動力。直到農村剩餘勞動力都已被轉換成雇傭工人後，中國大陸的經濟成長才會面臨新的嚴重挑戰。

<sup>19</sup> 關於這次“民工荒”現象的報導，參見戴敦峰等，〈中國遭遇 20 年來首次“民工荒”〉，《南方週末》，2004 年 7 月 15 日。  
<http://www.nanfangdaily.com.cn/zm/20040715/xw/szwxw/200407150005.asp>

<sup>20</sup> 從馬克思主義政治經濟學的角度來看，資本主義生產方式所存在的結構性矛盾，使得資本主義必定會出現生產過剩的危機，這個危機是無法解決的。凱恩斯主義雖然也同意資本主義存在著問題，即市場經濟不可能自動達到供需最佳均衡狀態，但因為他是從消費的角度看問題，因此他相信透過國家介入經濟活動，解決有效需求不足的問題，資本主義的問題才可得到解決。

## 小結

本章從「資本原始積累」這個角度切入，探討改革開放以來中國大陸所出現的農村生產者轉變爲雇用勞動者的過程，這個過程也是農民從農業勞動者轉移至非農產業的過程。由於中國大陸原先所具有的社會主義性質，使得它的生產者與生產資料相分離的過程具有濃厚的中國特色，本文將它與其他資本主義發達國家曾經歷的過程進行比較研究，希望能對中國大陸資本主義的特質與未來的發展能有更深一層的理解。

非農化是中國發展的必由之路，如果農業人口數量不減少，繼續陷在農業領域，不論農業取得如何卓越的成績，農民仍然只能在溫飽的邊緣上徘徊。即使由國家採取以工養農的補貼，也將不可能發揮太大作用，國家事實上也無法負擔這筆龐大的財政負擔<sup>21</sup>。本來非農化可以是社會主義的，也可以是資本主義的，但改革開放前中共雖然堅持走社會主義的道路，毛澤東並且還特別注意到社會主義工業化過程中要避免蘇聯曾經犯過的錯誤，希望走一條具有中國特色的工業化道路。不過，中共在發展過程中並未順利完成非農化與城市化的工作，以致大量農民滯留在農村與農業，生產力無法提昇上去，農民普遍處於貧困的狀態，這種失敗的結果因而使中國大陸的領導人與民眾對於社會主義的發展模式也失去了信心，改革開放政策最終導致資本主義發展模式的登台。

資本主義的發展使得中國大陸出現「資本原始積累」的

<sup>21</sup> 潘維對於以國家財政補貼農民的可行性做了一個很好的比擬：中國大陸農民如果還是維持九億數量，國家每月補貼每位農村人口一百元人民幣，一年將達到一萬億，但中國大陸的全年財政總支出也只有二萬億左右（潘維，2003）。

過程，這裡我們再度看到一些中國特色，由於家庭承包責任制的實施，使得農民脫離土地的過程比較緩慢與溫和，同時農民的轉移最初主要集中在往鄉鎮企業流動的就地轉移。農村的集體經濟原本可以容納更多的農村剩餘勞動力，但顯然已經不被中共官方所接受，尤其在 1990 年代後期鄉鎮企業大量私有化後，在地轉移的非農化所能容納的農民工數量變得越來越有限，農民流向城市的異地轉移已經成為農村剩餘勞動力的主要出路。

資本主義的發展已經成為中國大陸目前正在走的道路，「資本原始積累」與農民淪為雇傭勞動者也就成為必然的趨勢。但它可能卻是一條農轉非的有效道路，只是這個過程是非常殘酷的。雖然相對於資本主義發達國家的過程，中國大陸「資本原始積累」還是比較溫和的，許多農民並非立刻成為喪失生產資料的雇傭階級，而是先成為與土地繼續維持藕斷絲連關係的半無產階級，但隨著中國大陸資本主義發展的深化，國家向資本日益傾斜，以致「資本原始積累」的過程愈來愈惡化，農民淪為雇傭勞動者的速度與比重也在加快，當這些中國特色逐漸退色之際，也就是中國的「資本原始積累」宣告完成其過程的時候。

## 第三章 國企工人改造與勞動力市場建立

中國雇傭工人的來源主要可以從下列幾方面來觀察：首先，是大批農村的勞動者離開土地到城裡來打工，「逐漸」成為靠領取工資維生的雇傭工人。其次，是大批原先在公有企業工作的工人正被改造為「雇傭工人」，這種改造可以分為兩個層面，一方面國家對公有企業的管理制度與勞動關係進行大幅翻修，使其與私營企業的勞動條件更為接近；另一方面，是直接對於公有企業職工進行「處理」，迫使大量工人下崗，使其進入勞動力市場。透過這樣的改造，國有企業與私營企業的勞動條件才會逐漸合一，一個統一的勞動力市場才得以建立。

本章第一節是針對資本主義市場經濟發展與勞動力市場建立關係的理論探討；第二節是分析中共在推動國企改革時如何對企業管理制度進行改變，以改造國企工人；第三節是探討國企改革造成大量工人下崗，分析下崗工人的處境及其對於勞動力市場建立的影響。

### 第一節 資本主義發展與勞動力市場的建立

1978 年中共十一屆三中全會以來所推動的一系列變革，原

先是針對原有的社會主義體制存在的一些問題進行改革，但隨著改革的持續進行，社經結構的變化，使得中國大陸原有的社會主義體制逐漸發生變化，一種名為「社會主義市場經濟」體制成為中共官方所要建立的目標。自從 1992 年中共十四大正式提出「社會主義市場經濟」的口號後，對於市場經濟這個與資本主義有著密切關係的概念不再持排斥的態度，開始全力發展市場經濟。市場經濟強調一切生產要素，包括勞動力，都是透過市場機制進行供需調控，因此市場經濟必然包括勞動力市場在內。勞動力市場的特質是勞動者(勞動力所有者)將他的勞動力以商品的形式出售給貨幣所有者，貨幣所有者以工資的形式付給這個「自由」工人，購買他特定時間的勞動力，在這段時間裡，工人所創造的所有價值都屬於貨幣所有者。這時候，這個貨幣所有者已經將貨幣轉化為資本。

因此，資本主義需要一個客觀的勞動力市場，這樣資本才能得到穩定與廉價的勞動力，但在原有的社會主義計劃經濟時代並不存在一個勞動力市場，因此隨著中國大陸社會主義場經濟的發展，就必須「打造」出來一個勞動力市場。

馬克思對於資本主義的分析與批判，原先一直被中共奉為圭臬，但隨著改革開放的深入，中共逐漸接受資本主義的種種做法，因此建立包括勞動力市場在內的市場經濟體制就成為刻不容緩的議題。

從 1980 年代以來，中國大陸正在經歷一段激烈的資本原始積累的過程，這個過程又可分為兩個部分：首先，農民逐漸離開土地進入非農產業以及進入城鎮打工，成為雇傭勞動者，構成中國大陸自由勞動力的重要組成部分。

不過，在以農民工為主體的勞動力市場形成過程中，城市中的國有企業職工還不是市場性勞動力<sup>❶</sup>，他們享有較好

❶ 中國大陸的社會學者張翼(2002: 9)曾經形容：「在某種程度上，還不

的勞動條件、保障、待遇與福利，絕對不願接受資本的雇用，資本家也無法從勞動力市場中獲得這些優質的勞動力。擁有鐵飯碗保障的國企職工的存在，極不利中國大陸勞動力市場的建立，因此對於國有企業的改革就變得刻不容緩。透過國企改革，才能將國企職工的勞動條件與福利調降，並讓大量職工下崗，到勞動力市場尋找就業機會，當愈來愈多的國企職工淪為自由勞動力後，勞動力市場才能建立起來。在一個成熟的勞動力市場中，勞動力完全透過市場進行買賣，資本才可以購得廉價、優質與穩定的勞動力<sup>❷</sup>。

國企改革除了會影響勞動力市場的發展外，它對於中國大陸勞動關係也會產生重大的影響。國有企業的勞動關係原來不是一種資本主義的勞動關係，因此對於工人有比較好的勞動條件與保障(當然也存在許多問題)，在經濟轉型後，如果國企的勞動關係不加以改變，則中國大陸將會形成兩種勞動力市場，不利於資本取得廉價的勞動力。同時，由於國企的勞動條件是所有企業中條件最高的，具有高標 (ceiling) 的指標性意義，因此如果將國企勞動關係加以調降，意味著中國大陸勞工整體勞動條件都將隨之下降，但這一變革對於減輕資本負擔與鼓勵資本投資卻會起著重大的作用。

勞動力市場的建立首要的工作就是要開創一個勞動力能夠自由流動的空間，解除對於勞動力流動的束縛，在資本主義發達國家發展的過程中，由前資本主義的封建社會轉型至資本主義市場經濟時，是將大批原來被束縛在土地上且喪失人身自由的農民解放出來，使其成為自由的勞動力但又一無

能說中國國有企業是“勞動雇傭”。」

❷ 在一個成熟的勞動力市場中，所有的勞動力都成為商品，透過市場對勞動力進行配置。在這樣的勞動力市場中，當然可能還存在著二元或三元勞動力市場。較優質的勞動力進入一級勞動力市場，較弱勢的勞動力則進入次級勞動力市場。

所有，因此只有出賣自己的勞動力給資本家，成為雇傭工人。但中國大陸原先採取的社會主義發展模式，使得改革前除了存在著大量的農民外，城市中還存在大批在國有企業工作的勞工，由於原有的社會主義計畫經濟體制使得農民與工人都缺乏流動的機會，以致某些學者會把中國大陸此時的處境與西方封建社會喪失人身自由的農民做比擬，自然就會對國企改革抱持高度肯定的態度，但這種看法卻忽略了國有企業改革對於中國大陸勞動條件與勞動關係惡化產生的不良影響。

另一方面，由於中共採取的是漸進主義的改革模式，因此最初對於國企改革是非常緩慢的，主要是偏重在企業管理與用人制度上的變革，針對新進員工的進用開始採取一套不一樣的用人制度，多數工人並不會強烈感受到國企改革對工人的不利影響，直到 1990 年代中期以來國企虧損問題日益嚴重，且產權改革的論述已經成為官方接受的主流觀點，於是國企改革開始全面推動，大量工人下崗也就成為 1990 年末期中國大陸城市常見的場景。

為了建立一個自由的勞動力市場，中共一方面要對國有企業工人進行下崗的處理，讓大批工人離開工作崗位，減員增效，以與私營企業能夠進行有效的競爭。同時，中共還對仍在國有企業工作的工人進行改造，使其不再像以前一樣享有鐵飯碗待遇與吃大鍋飯的心理，更遑論繼續擁有以前一樣的社會福利，透過這樣的改造過程，國企工人就不再是原來意義上的國企工人，更接近雇傭工人的特質。

從中國大陸資本主義發展的角度來看，國企改革具有雙重作用：一方面透過國企改革造成大量職工下崗，打破國企工人的鐵飯碗，迫使他們願意降低勞動條件，重新進入勞動力市場，變成真正的雇傭勞動者，為建立統一的勞動力市場鋪平道路。同時，國企改革還可以將國家資產化公為私，為

創造中國資本家階級作出貢獻。沒有國家的積極介入，一個民族資本家階級是很難形成的。

因此，中共進行國企改革，除了在創建雇傭工人與建立一個勞動力市場外，另一層重要的意義是在為資本的誕生開創空間。資本家與雇傭工人是一體兩面的產物，兩者必須同步誕生與發展，國企改革過程中，大量公有企業被化公為私，淪為企業經理人佔有或遭私營資本併吞，許多資本家的「第一桶金」就是來自國有企業。由於資本會不斷的進行自我擴張，因此隨著國企改革與資本的誕生，在「國退民進」的大趨勢下，中國大陸的資本家正與雇傭工人同步快速的發展中。國企改革的速度在 1990 年代後期達到高潮，1997 年中共十五大強調「要著眼於搞好整個國有經濟，抓好大的，放活小的，對國有企業實施戰略性改組」（江澤民，1997），此後在「抓大放小」的原則下，「國退民進」的速度加快，每一次的「國退民進」都是大量國有資產遭到化公為私的命運以及大批工人的被迫加以改造或下崗，勞動條件隨之下降。

在對國有企業進行大規模改造前，中共已經先對城市中的大集體企業與農村集體所有的鄉鎮企業進行全面的產權明確化過程，讓這些公有企業快速的落入私人手中。

大量國企遭到賤賣與侵吞的情形在 2004 年時才稍稍受到遏止，當年旅居大陸的台灣學者郎咸平發表了一連串文章揭露多家著名公有企業被化公為私的弊端，才引起大陸學界與官方的重視，並引發了一系列的辯論<sup>③</sup>。國企改革的形式也隨之作大幅改變，2005 年 4 月証監會發佈「關於上市公司

<sup>③</sup> 這次辯論被稱之為「郎延平風暴」，許多知名的經濟學者或業者都加入這場辯論，最初郎咸平的言論遭到中國大陸主流經濟學者張迎等人與企業主的圍攻，左派學者則出面護衛郎咸平，雙方論戰激烈。隨後因為參加論戰的企業主顧維軍因財務問題遭到收押，這場論戰才急轉直下，迅速收場。



股份分置改革試點有關問題的通知」，大量企業改以股票公開上市流通的方式，解決其產權問題。「股份分置」意味著今後企業的大量股份主要將透過公開上市方式流通，不像過去一樣由少數特殊利益團體操控，從股份公司發展的角度來看，有其一定的進步意義，但此舉也代表著中國資本市場的進一步趨於成熟，因此大量城市居民開始投入股票市場的買賣行列，引發 2006 年以來中國大陸股票市場的飆漲<sup>④</sup>。股份公司的社會化意味著大量民眾投入股票市場，他們成為支持資本主義市場發展的重要力量。

## 第二節 國企改革與國企工人改造

傳統社會主義經濟體制的特質，主要可以用計劃經濟與公有制為特徵來代表。經過 1950 年代社會主義改造過程，中國大陸在 1956 年以後基本上已經成為一個社會主義社會，生產資料實現公有化，所有公有企業都由國家下達指令性計劃安排進行生產、銷售與分配等活動。不過受限於實存社會主義國家經濟發展的水平，因此社會主義改造並無法立即將整個社會改變成馬克思在《哥達綱領批判》(1875)所描述的全社會所有制，從蘇聯斯大林時期進行社會主義改造起，就將公有制分為全民所有制與集體所有制兩種類型，前者主要是指城市中的工商業，中國大陸常稱此類企業為國營企業或國有企業，後者則主要是指農業集體化後的農村集體

<sup>④</sup> 到 2007 年 10 月上海股市綜合指數曾經達到歷史最高紀錄 6124 點，開戶總數高達 1.3 億戶，幾乎大多數城市居民都參加了這場金錢遊戲。「亞洲週刊」因此將 2007 年的風雲人物給了「中國股民」。

生產單位<sup>⑤</sup>。在全民所有制企業與農村集體所有制企業之外，尚有城市地方政府所發展出來的集體企業，一般俗稱「大集體」，這是地方政府為了解決城市待業青年就業問題而成立的集體企業，由於這是地方政府成立的企業，因此它的性質與勞動條件都與全民所有制企業比較接近，而與農村的集體經濟有著很大的差別。

這段時期中共的發展深受蘇聯斯大林主義模式的影響，因此國企的勞動體制上具有如下特點：

(一)受到斯大林主義模式的影響<sup>⑥</sup>，中共也採取優先發展重工業的策略，但因重工業具有資金高積累、低利潤、回收期長的特性，因此能夠容納的勞動力有限，工業部門的勞動單位成本很高。

(二)計劃經濟時代企業採取的是固定工制度，政府有為城市居民安排工作的責任。這種傳統用工制度的特點是：「國家用集中統一的指令性計畫把勞動者統一分配到企業，用行政手段直接控制企業的用工數量、用工形式、用工辦法。除藉特殊的情況和行政調配外，職工基本上是一次分配定終身，即所謂固定工制度。」(楊國華，1992: 68)

(三)由於信奉社會主義理念，因此在國營企業(包括大集體)的勞工，基本上享有非常好的待遇，企業的職工可以得到鐵飯碗、鐵交椅、鐵工資的「三鐵」保障。有些研究社會主義經濟轉型的主流學者曾經批評這種高度的保障是採取一種道德經濟(moral economy)的原則，不符市場經濟的規律(Kornai, 1986)，企業的工人吃大鍋飯，缺乏工作積極性。

(四)對於勞工的保障基本上是採取所謂的單位保障制，

<sup>⑤</sup> 關於全民所有制與集體所有制兩種公有制差異的討論，參見薛暮橋(1982: 50-66)。

<sup>⑥</sup> Robert Tucker(1973: 406)曾經形容斯大林主義模式的特質是「優先發展重工業與農業全面集體化」。



而不是像其他國家實施的社會保險制<sup>7</sup>。工人所有的社會福利與保障，如住房、食物、子女教育、退休養老、工傷、醫療等都是由企業負責提供。由於企業（單位）辦社會（福利）的現象普及與深化，使得個人與單位的關係變得愈來愈密切，個人對單位日益依賴，單位也因而得以對職工進行有效的政治與社會控制<sup>8</sup>。這種緊密的關係也使得企業不得破產，因此企業經營一旦發生困難，國家必須介入，以財政手段或金融手段進行紓困，造成許多財政金融問題。

改革開放以後，中共勞動部曾對原有的勞動關係作了如下的批評性形容：這是一種「國家包攬、行政隸屬、身分差別、終身固定」的勞動關係（勞動部勞動力管理和就業司 1992: 1）。不過，也有一些學者從另類的勞動者角度來探討傳統中國勞動體制的特質，如 Andrew Walder(1986)就強調傳統的勞動關係具有溫和的管理特質，因此勞工對勞動過程與勞動體制並沒有不滿，主要的不滿是針對激烈的政治運動與企業內的侍從主義(clientelism)所產生的資源分配不公平問題。甚至有些新左派學者如崔之元(1997: 143-156)進一步認為在毛澤東時代的中國勞動體制已經具有後福特主義時代強調團隊合作的勞動關係特質。

早在 1956 年中共有關部門就在研究原有用工制度存在的問題，並建議「逐步推行勞動合同制，並在創造必要勞動條件的前提下，允許職工辭職另謀其他職業，允許企業、機關在撤銷機構、精簡編制的時候，或職工沒有正當理由不服

<sup>7</sup> 中國大陸對於勞工的保障原來也是採取社會保險制，但在文革期間由於原有的工會系統遭到破壞無法運作，才改為單位保障制。關於中國大陸社會保障體制改革的討論，參見(Lee, 2000)。

<sup>8</sup> 李漢林(2004: 2)對於中國大陸的單位體制的控制作了如下描述：「在中國的國有經濟制度中……不僅僅是一種單純的經濟組織，它同時還體現著一種統治，或者說，是統治的一種制度化的形式。」

從調動和職工不能勝任所擔負的工作的時候，辭退職工。」（勞動人事部勞動科學研究所《用工改革制度》課題組，1992: 45）但隨著 1957 年以後中國大陸政治經濟形勢的急劇變化，使得早期對於用工制度改革的嘗試紛紛告終。

1978 年中共十一屆三中全會以後，隨著政治氣氛的寬鬆，大量下放知青回城以及城鎮自然新增長勞動力達到高峰，以致等待就業的人口暴增，1979 年城鎮待業率達到 5.9% 的歷史新高，1980 年中共特別召開勞動就業會議，會中提出了「在國家統籌規劃和指導下，實行勞動部門介紹就業、自願組織起來就業和自謀職業相結合」的方針。次年並由中共中央及國務院發布「關於廣開門路，搞活經濟，解決城鎮就業問題的若干決定」，以文件的形式將這些就業政策具體化。

這些政策的推出對於解決過去數年來城鎮待業人員的安置問題取得很大的成績<sup>9</sup>。同時，因為政策中強調「廣開就業門路，應該結合調整產業結構和所有制結構」，「發展與人民生活關係密切的商業、服務性行業和消費品生產行業」，「著重開闢在集體經濟和個體經濟的就業渠道」，因此政府在財政與資金政策上也給予這些集體與個體經濟特別的優惠<sup>10</sup>，這些政策對於早期中國大陸城鎮服務業的發展與個體戶的興起產生了重要的促進作用。

1984 年 10 月中共舉行十二屆三中全會，會議通過「中共中央關於經濟體制改革的決定」，加快以城市為重點的經濟體制改革步伐。「決定」強調「增強企業活力是經濟體制改革的

<sup>9</sup> 根據中共中央、國務院「關於廣開門路，搞活經濟，解決城鎮就業問題的若干決定」所述：在 1981 年這項「決定」發佈時，過去近三年間共安置了二千多萬人就業（中共中央、國務院，1981: 981）。

<sup>10</sup> 這段時期中共當局對集體與個體經濟所採取各種優惠政策的討論，參見程連升(2002: 127-135)。

中心環節」，「要使企業真正成爲相對獨立的經濟實體，成爲自主經營、自負盈虧的社會主義商品者和經營者，具有自我改造和自我發展的能力，成爲具有一定權利和義務的法人」，象徵對於國企進行改革已經提上議程。

「關於經濟體制改革的決定」要求對於工資制度進行改革：提出「在企業內部，要擴大工資差距，拉開檔次，以充分體現獎勤罰懶、獎優罰劣，充分體現多勞多得、少勞少得，充分體現腦力勞動和體力勞動、熟練勞動和非熟練勞動、繁重勞動和非繁重勞動之間的差別」<sup>11</sup>。

但更深層的變革是稍後針對企業用工制度的改革，1986年國務院一口氣制定四個有關改革國企勞動制度的暫行規定：「國營企業實行勞動合同制暫行規定」、「國營企業招用工人暫行規定」、「國營企業辭退違紀職工暫行規定」、「國營企業職工保險暫行規定」，代表中共對於國企制度改革中的用工制度進行重大變革突破<sup>12</sup>。

依據上述暫行規定，從1986年10月1日起，國營企業開始招收新工人時都採取勞動合同制，此後國企的工人可以分爲兩種類型：原有的固定工與勞動合同制工人，兩種工人的招工與用工制度存在著相當大的差異。當時擔任中共勞動部副部長的李伯勇曾經對勞動合同制實施後的勞動體制有著如下描述：「在新招工人中普遍實行勞動合同制，廢除“子女頂替”和“內招”職工子女的辦法，招工實行面向社會，公

<sup>11</sup> 依據游正林對於北京某國企的深入個案研究顯示，從1983年起上級主管部門就開始要求該廠實行工資掛鈎的承包方式計核職工的工資總額，不能再吃國家的大鍋飯了。隨後數年工資制度改革持續進行，到1993年工資總額已與利潤完全掛鈎。「不過，從實際情況看，並沒有完全作到“功效掛鈎”。」（游正林，2000：93）

<sup>12</sup> 1987年7月31日國務院又頒布「國營企業勞動爭議處理暫行規定」，構成這段期間勞動制度改革的第五個暫行規定。

開招收，全面考核，擇優錄用，同時賦予廠長以辭退違紀工人的權力，建立合同制工人養老保險和職工待業保險制度。」（李伯勇，1989：24）也就是企業可以對勞動合同制工人終止及解除勞動合同，同時勞動合同制工人的退休養老採行社會保險制，而非原有的單位保障制。

因此，合同制使得一個國營企業內存在著固定工與合同工兩種類型的工人<sup>13</sup>。由於「勞動合同制在對工人的招收錄用、勞動報酬、組織管理、活動方式以及保險福利等方面，都不同於傳統的固定工制度。」因此，「合同制工人實際上已經是按照市場的原則配置的。」（楊先明等，1999：267）

配合這時國企改革的另一重點是加強廠長的管理權力，對於不聽話的職工可以給予懲罰與開除的處分。因此理論上國有企業的管理已經具有濃厚的現代企業制度精神。國有企業經過這番改造，此後以合同制進廠的工人實際上已經非常接近資本主義市場經濟下的雇傭工人，已經不再具有鐵飯碗的保障。

不過，因爲這時中國大陸是實施所謂的單位保障制，職工的各項社會福利是由單位來提供，因此一旦失業意味著所有福利與保障都將喪失，將使工人生活陷入困境，加上中共這時尚未建立起相關的社會保障配套措施，因此國營企業解除勞動合同的作法還是少之又少，勞動合同制的實施對於企業勞動關係的影響仍然有限。1989年六四事件後，中國大陸經濟陷入停滯局面，官方重新強調計劃的重要性，保障城市工人就業也成爲政府施政最優先的政策，國企改革浪潮暫歇。

<sup>13</sup> 嚴格說來，國企內部除了固定工與合同工兩種類型的工人外，還包括另一種工人——來自農村的臨時工，早在計劃經濟時代許多國企就因特殊的需求會與附近農村的人民公社簽約，由公社安排部分農民進廠工作，這些農民是臨時工，因此不能享有正式職工的各項福利。

不過，1992 年年初鄧小平南巡以後帶動新一波改革浪潮，尤其這段時間，Douglas North(1991)與 R. H. Coase(1988)等產權制度學派的學者分別獲得諾貝爾經濟學獎，他們極力強調產權明確化對於企業運作與經濟發展的重要性，這樣的主張也逐漸影響到中國大陸的學術界與領導階層的認知，因此開始加速對於國有企業與農村集體所有的鄉鎮企業「改制」<sup>14</sup>。

鄧小平南巡講話後，中共國務院隨即在同年頒布「全民所有制工業企業轉換經營機制條例」，各省並據此條例制定了地方性的實施辦法，引發一股針對國有企業的「破三鐵」浪潮。到了當年年底舉行的中共十四大時，中共對於市場經濟已經不再像以前一樣那麼保留，正式揭櫫社會主義市場經濟作為中共改革的目標。

1993 年 11 月，中共十四屆三中全會通過「中共中央關於建立社會主義市場經濟體制的決定」，強調發展金融市場、勞動力市場、房地產市場、技術市場和信息市場等是當前培育市場體系的重點，勞動力市場正式得到承認，獲得合法地位。這樣的變化無疑是驚人的，因此當時中國大陸兩位重量級的經濟學者對於此一變化曾有如下的補充：「轉變觀念，承認在社會主義條件下(特別是在目前的社會主義初級階段)，勞動力仍然是商品，以便更自覺地運用市場機制合理配置勞動力資源，促進勞動力市場的迅速發展。」(馬洪、孫尚清編，1994: 311)

一時之間，破三鐵與建立現代企業制度成為改革最熱

<sup>14</sup> 潘維對於農村鄉鎮企業改制的變化速度有著深入的分析，他指出：1994 年 3 月中共農業部發布「鄉鎮企業產權制度改革意見」，代表農村鄉鎮企業私有化的開始；1997 年 9 月中共舉行十五大時堅決地終止轉制的爭論，開始加速推動；以致到 2000 年底時，95% 的鄉鎮企業已經完成轉制(潘維，2004: 321-331)。

門的話題。不過，破三鐵雖然被認為是國企改革的重要關鍵，卻也會對社會造成嚴重的衝擊，尤其這時中共尚未建立起一套完整的社會保障體制，因此如果職工脫離企業，將會喪失各種的保障，使生活陷入絕境，工人也不願移往其他單位，流動根本不可能。改革的重點因此偏向配套措施，特別是城市社會保障體制的建立，使企業改革能夠有更強的物質支持基礎。

1993 年中共十四屆三中全會通過的「中共中央關於建立社會主義市場經濟體制的決定」中確定建立以「實行社會統籌和個人帳戶相結合」為原則的社會保障制度(中共中央，1993)，取代原有的單位保障制。此後，新的社會保障體制逐漸在各地加速推動實施，這些社會保障制度的建立無疑為新一波的國企改革提供了相關的配套條件。

另一方面，這段時間經濟上的變化也為國企改革提供一些有利的因素：首先，1992 年的新一波改革浪潮立即引發經濟過熱現象，迫使中共當局不得不在次年 7 月採取緊縮性的宏觀調控政策，歷經數年才使經濟逐漸「軟著陸」，但經濟增長速度也隨之「放緩」。在實施宏觀調控政策時，國企往往成為主要的代罪羔羊，因此進一步推動國企改革所引起的反彈聲音也就隨之降低。其次，1990 年代以來，市場經濟逐漸在中國大陸建立，計劃經濟體制基本上已經不再發揮功能，但國企的監督與管理卻並未建立起一套新的制度，以致國企虧損的情形日益嚴重，進一步削弱反對國企改革的聲音。加上國家對國企的投入也逐年減少，國有企業職工總數在 1994 年第一次出現絕對下降。這些變化更使中共當局可以宣稱加速國企改革與縮減國企規模是迫不及待的工作。於是更激烈的改革手段終於在 1990 年代後期推出。

### 第三節 工人下崗與勞動力市場的發展

1997年中共舉行十五大，江澤民(1997: 429)在十五大報告提出國企改革的方向：「實行鼓勵兼併、規範破產、下崗分流、減員增效和再就業工程。形成企業優勝劣汰的競爭機制。」並且承認「隨著企業改革深化、技術進步和經濟結構調整，人員流動和職工下崗是難以避免的。」

次年3月就任中共總理的朱鎔基，上台後立即提出未來三年內的主要施政重點之一就是完成國企改革。1999年9月中共十五屆四中全會通過「國有企業改革和發展若干重大問題的決定」，強調「下崗分流、減員增效和再就業是國有企業改革的重要內容」(中共中央，1999: 566)。大規模推動工人下崗成為政府追求的重大政策目標，職工下崗成為這段時間最引人注目的社會議題。

下崗是一套非常奇特的制度，不論是在資本主義發達國家或其他社會主義轉型國家都不存在類似的制度，蔡昉等人(2002: 180)對下崗有如下的形容：「下崗是中國經濟轉軌中的一個特殊現象，是政府繼續為那些被“解僱”的人員提供一定程度的生活費保障並保留某些福利待遇如養老金和醫療保險，它實際上是給失業人員的一種“身分”和福利待遇。」

有的人形容下崗職工是「中國特色的失業者」(顧東輝，2004: 1)，但下崗職工事實上又與企業維持某種藕斷絲連的關係，似乎又顯示下崗與失業有所不同。誠如蔡昉等(2002: 180-181)所言：「對於個人和企業來說，失業和下崗具有不同的涵義。由於對社會保障體系不健全，個人在下崗狀態下可

以依靠企業、政府和社會而度過轉業難關。雖然失業和下崗對企業來說，都意味著精簡了多餘的人員，但使職工失業意味著把職工推向社會，而在下崗的情形下，企業仍然要負擔下崗職工的部分補貼」。

下崗是基於社會穩定的考量所做的過渡性安排，使國企改革所造成的影響能夠減少其對社會的衝擊程度。隨著國企改革的深化，中共當局一方面繼續推動國企職工下崗，同時採取一連串措施解決下崗職工的生活與就業問題，以避免對社會造成嚴重的衝擊，這些做法具有濃厚的中國特色。

不過，下崗只是一個過渡的階段，這裡所謂過渡有兩層意義：一方面它是指協助勞工從國有企業進入勞動力市場過程的過渡階段，另一方面是指「下崗」制度本身也只是一個短期實施的階段，等到大多數職工都順利從國有企業轉移出去後，下崗也就完成其歷史任務，自然會功成身退，成為歷史名詞。

下崗制度的存在與中國大陸的單位保障制有著密切關係，由於尚未建立全面的社會保障體制，因此如果立即將大批國企職工辭退，勢必造成嚴重的社會問題，1990年代中期以來的大規模下崗對於中國大陸社會造成空前未有的衝擊，根據1997年官方的統計估算當時國有與大集體企業中的富餘人員總數為2200萬人，但有些學者則認為總數應該為3000萬人左右(董客用、姚裕群，1998: 108)。如果考慮到下崗人員的家屬在內，影響的人數就更為驚人。而且大多數下崗職工都是被迫下崗的，李強等人在1998年所做的調查顯示：下崗職工中被動失業下崗(79.9%)的人數要遠遠高於主動失業下崗(29.1%)職工，顯見多數下崗職工是在迫不得已的情況下下崗(李強等，2001: 5)。

尤其許多下崗工人都是在原企業工齡很長的職工，根據

蔡昉等的調查顯示：下崗前的工作是「第一份工作」的人佔 76.39%，他們在下崗前的崗位上工作平均工作年限為 15.8 年（蔡昉等編，2002: 189-190）。也就是國企改革所造成的失業對象，主要是以中年職工為主，這與同期資本主義發達國家的失業對象是以年輕人為主極為不同。這些中年下崗職工往往是家中主要收入的來源，因此一旦失業，整個家庭生活可能都會陷入困境。同時，這些職工大多是屬於「老三屆」或「新五屆」<sup>15</sup>，他們成長時期一直處於經濟發展較為緩慢、政治運動不斷發生的階段，所受的教育與訓練往往也不足夠，因此一旦失業，能夠再就業的機會往往微乎其微。

另一方面，下崗主要是以國有企業與城市大集體企業為主，因此那些擁有大量老工業基地的城市如東北地區下崗問題特別嚴重，下崗人數可能高達全市職工三分之一以上的人數，如此龐大的下崗人數限制了地方政府解決下崗工人問題的經濟能力。此外，中國大陸國有企業有很強烈的「家族化」現象，企業內職工通婚的情形很普遍，這種家族化狀況使得企業在處理裁員時更為棘手（張翼，2002）。

至於城市大集體企業工作的工人處境就更慘了，大集體企業很早就遭到解體的命運，因為大集體是屬於地方政府管轄的公有企業，缺乏有效的監督機制，因此地方政府主管官員很容易將其賤價出售給特定的私人，且大集體企業資本額較小，缺乏足夠的運轉資金，因此許多大集體企業很早就面臨經營困難的問題，工人長期領不到工資，所以當大規模產權制度改革開動時，許多大集體企業就首先成為改革的對象，大量大集體企業的職工也成為最早遭到下崗辭工命運的勞

<sup>15</sup> 所謂老三屆是指文革開始後畢業的前三屆學生，新五屆是指文革開始後入學的學生。這些人由於受到文革影響，因此大多無法接受很好的教育訓練，而且在成長期間都經歷過政治經濟上許多不愉快的過程。

工。尤其大集體企業的社會保障與福利本來就不如國有企業的職工，因此大集體企業職工下崗時能夠得到的補償也就微乎其微，與國家後來對國有企業職工下崗的保障措施差距很大。我們在珠江三角洲對一些移工訪談時就發現，少數移工原是在城市大集體企業工作過的職工，他們在提到他們當初下崗的待遇時都表示：並沒有像國有企業下崗職工一樣，能夠每月按時得到地方政府發放的生活津貼補助，且因大集體企業本就沒有提供職工住房等福利，因此大集體企業職工一旦去職，也就與企業的關係更容易切割得乾乾淨淨，這也意味著大集體企業的職工在改革後的處境要比國有企業職工更為困難。張汝立的研究發現，大集體企業的工人在進廠工作時待遇與福利就比國企工人差，「大集體工人沒有分房權，大集體工資工人漲工資往往是國營工人的一半」（張汝立，2006: 47），等到下崗時大集體企業職工又成為城市公有企業職工中最早下崗淪為雇傭工人的群體。

為了配合國企改革的推動，許多企業在積極推動下崗之際，並且開始鼓勵勞工提早退休，以達到企業瘦身的目標。楊宜勇等（1997: 83-84）就指出：「當前已有不少企業採用企業內退的辦法，如 40~45 歲的下崗職工允許提前按退休辦理手續，因為這部分下崗、失業職工勞動技能差，觀念陳舊，再安置很困難。」

由於下崗對於社會的衝擊太大，因此從 1990 年代以來，許多企業與地方政府分別自行對於下崗工人採取了許多特別的處理方案。尤其從 1998 年朱鎔基擔任總理以後，國企改革更成為政府施政重點工作，從上到下的積極推動。為了維持社會穩定，1998 年 6 月 22 日中共中央、國務院發布「關於切實做好國有企業下崗職工基本生活保障和再就業工作的通知」（中共中央、國務院，1998），對於下崗職工提出了三道保

障線：(一)設立再就業服務中心為下崗工人安排工作，下崗工人在三年內可以從企業領到基本生活費，接受職業訓練，並享受醫療等保險。(二)第一階段期限過去後，下崗者如尚未找到工作，即與企業解除勞動關係，成為失業者，改到社會保險機構領取失業金。(三)再過兩年，如失業者仍未找到工作即失去失業者身分，開始接受社會救濟，改向民政部門領取最低生活保障津貼。

三道保障對於下崗工人無疑是很大的保障。不過各地政府與企業往往不能完全落實這些政策。這主要是因為中國大陸的社會保障體制於1990年代後期才逐漸建立起來，許多企業根本還未參加這些社會保險制度，覆蓋率有限，因此許多下崗工人無法享有充足的保障。不過，為了維持社會的穩定，各地政府大多至少採取最低生活保障制度(中國大陸一般稱此為「低保」制度)，發放最低生活保障津貼，以維持城市下崗與失業民眾的基本生活<sup>16</sup>。

下崗制度與低保制度的實施，以及在1990年代下半葉所推動建立的新社會保障體制等種種措施，顯示中共在處理勞工問題時，比較接近資本主義發達國家的福利國家政策，對於貧窮人口的保障基本上採取提供最低生活保障津貼的做法，而與一般開發中國家和後社會主義國家枉顧工人利益的做法還是有很大的差異<sup>17</sup>。

下崗的下一步是要讓工人重新進入新的勞動力市場，因此各地都要求企業或地方政府成立「再就業服務中心」，協助工人解決生活問題、就業問題。但許多實証的資料顯示，下崗職工再就業的管道主要是依靠親戚朋友等非正式社會網絡

<sup>16</sup> 關於「低保」制度的討論，參見多吉才讓(2001)。

<sup>17</sup> 關於開發中國家與後社會主義國家勞動關係討論，參見(Sil. and Candland, 2001)。

的介紹，再就業中心的效果並不高(趙延東，2003)。再就業中心的主要功能反而是協助工人解決生活問題，如發放基本生活費與解決醫療保險問題，因此許多工人遲遲不願「出中心」。

許多下崗工人在心理上還是不希望淪為自由的勞動力，李培林等人的研究就指出：「大部分下崗職工對於計劃體制下由國家“包下來”的就業體制還是有著極強的依戀情緒。在他們中間，一半以上的人(52.3%)仍然覺得通過“政府企業安置”來解決自己再就業問題是最理想的途徑。」(李培林等，2000: 131)

儘管政府的目標與工人的期望差距如此之大，但透過下崗以及大量國企工人的去職，確實達到了政府真正的目的：建立符合市場經濟運作的勞動力市場，並藉此將勞動條件壓低。

政府將解決下崗工人的就業問題列為重要的工作，地方政府與企業也都積極執行此項工作。許多地方政府甚至採取「騰籠換鳥」的政策，強迫規定城市中的許多行業不得雇用農民工工作，以保留工作機會給城市的下崗職工。(鄭怡雯，2002)但總的來說，下崗工人再就業後的就業型態與勞動條件都與過去國企時期比較起來明顯下降許多。目前中國大陸正處於勞動力成長高速的時代，加上國家採取縮小國企規模的政策，因此大多數下崗工人再就業都是前往非公有經濟部門就業，而且許多人只能在第三產業、次級勞動力市場與非正式部門就業，尤其中共現在也鼓勵靈活就業(flexible employment)，因此許多人只能是非正規就業，不能獲得一份固定的工作。根據中共勞動和社會保障部2002年底對66個城市所作的調查顯示，下崗職工85.4%以靈活方式就業，只有9.4%成為正式職工(全國政協社會和法制委員會，2004: 10)。這些

就業型態往往待遇較低、勞動條件惡劣、勞動保障缺乏，因此下崗工人心理上會有排斥。這也就是為什麼不論是下崗人員或失業人員再就業的首選都是國有企業，(李強等，2001)他們都希望能夠回到以前的桃花源，但那樣的保障已經不可能再出現。根據 2002 年底的統計，目前中國大陸城鎮勞動人口中共有 7500 萬人屬於靈活就業，佔城鎮從業人員的 30%，個別省份甚至超過 40% 的從業人員屬於靈活就業(全國政協社會和法制委員會，2004: 10)。這些彈性就業的勞工工作並不固定，就業處於不穩定狀態，使得他們不易組織起來，採取集體行動爭取權益。這對於中國大陸勞工組織力量的發展是非常不利的。

同時許多地方政府還鼓勵下崗工人自行創業，給予各種優惠措施，莫榮(2003: 106)對此有深入的描述：「目前，在已經實現再就業的下崗失業人員中，約有 30% 是自謀職業。為了鼓勵扶持更多的下崗失業人員從事個體經營，減輕他們的稅費負擔，凡下崗失業人員從事個體經營的，除建築業、娛樂業、廣告業、桑拿、按摩、網吧、氧吧等國家限制的行業外，三年內免徵營業稅、城市維護建設稅、教育費附加和所得稅，並免收屬於管理類、登記類和證照類的所有各項行政事業性收費。」這些自行創業的自營作業者，雖然也須依靠自己的大量勞動力獲取報酬，但他們不論在觀念上和利益上都與資本家階級比較接近，而與勞工階級差距較大。

總的來說，多數下崗職工要想再就業非常困難，根據 Simon Appleton 等人的研究統計，1992 年下崗的職工到 2000 年時還有 53% 仍然是處於失業狀態(Appleton et al., 2006: 37)。下崗工人主要是教育程度低、女性與中年勞工(Appleton et al., 2006: 37)。另外，地方政府與集體企業的職工、低技術的勞工也都是比較容易被迫下崗的工人(Appleton et al., 2006: 37)。

因此他們下崗後只有向下競逐(race to bottom)，尋找勞動條件與待遇更差的工作。調查顯示下崗工人如果能夠再就業，其薪資較未下崗前平均減少 12%(Appleton et al., 2006: 38)。

資本主義需要一個客觀的勞動力市場，這樣資本才能得到穩定與廉價的勞動力，但在原有的社會主義計劃經濟時代並不存在一個勞動力市場，因此隨著中國大陸社會主義場經濟的發展，就必須「打造」(making)出來一個勞動力市場。

為了配合社會主義市場經濟的建立與發展，中共打造了一個勞動力市場，但卻未打造一個配合市場經濟的勞動體制(labor regime)，或者說所打造的新的勞動體制是非常不利於勞工的，因此使工人處於一個極端不利的處境。例如改革開放以後的工會，雖然官方強調它要擔負起黨國與工人之間的紐帶，但多數工會基本上仍然扮演著傳統上對下的輸送帶角色，以致不能反映工人真正的聲音與利益(Chen, 2003; Chan, 2000)。以這波積極推動國企工人下崗浪潮為例，一些經驗調查可以發現，多數企業的工會與職工代表大會都未曾扮演勞工代表的角色，主動出面與企業進行下崗的集體談判(李強等，2001；張翼，2002)。因此有學者批評：目前中共「勞動政策改革主要是從企業和經濟利益著眼，即廣義的經濟改革的需要，而不是從勞動者的權益或需要出發。官方文件更為關注社會不穩定，而不是社會公平問題。」(黃黎若蓮，2003: 409)

從國家角度來看，下崗只是中國大陸走向市場經濟過渡階段所採取的一套特殊處理失業措施，它既是一套臨時措施，因此下崗終將「很快就會成爲一個歷史性概念」(李培林、張翼，2003: 99)。根據 1998 年建立的三道保障下崗制度規定，下崗工人進入再就業中心三年後就必須出中心，因此從 2001 年起開始出現大批下崗職工協議期滿出中心的高峰期(蔡昉等編，2003: 29)，許多下崗工人被迫離開再就業中心成爲失



業者。另一方面，從 2001 年起，部份城市對於工人下崗的方式開始有所改變，國有企業不再建立新的再就業服務中心，新的企業減員方式是由企業直接與其解除勞動關係，以失業保險方式提供給離職的職工，不再經過進中心的過渡階段(蔡昉等編，2003: 29)。2003 年 9 月北京等東部地區七省市的再就業服務中心已經關閉，意味這些地區已經完成下崗與失業的並軌，失業保險也將取代下崗生活保障成為下崗職工的主要保障模式(蔡昉等編，2004: 34)。這樣的模式也將成為其他省分處理下崗職工的主要方式，從下崗逐漸過渡到與失業並軌。

隨著下崗制度晚近出現的這些變化，下崗工人的人數逐年下降，2002 年下崗職工人數已經逐月減少，是 1998 年下崗高峰以來的最低水平(蔡昉等編，2003: 169)，2003 年國有企業下崗職工人數總額持續較前一年減少(蔡昉等編，2004: 34)。但許多下崗工人並未能再就業成功，隨著下崗制度的改變，他們現在大多直接就淪為失業者，不再能以再就業中心作為暫時的庇護所，因此下崗工人人數減少的同時，卻是領取失業救濟金的人數持續增加，失業率不斷攀升。這些領取失業救濟金的勞工在一定時間後如果仍然找不到工作，就會喪失領取失業救濟金的資格，退而領取最低生活保障，成為長期的失業者或社會的底層階級。當下崗與失業並軌後，就意味著中國大陸的勞動力市場逐漸建立成熟，此後，中國大陸的國企待遇與非國有經濟的差距將會逐漸縮小，對於國企職工的保障亦將日益降低，所有的勞動者都將一視同仁，雇傭勞動生產方式至此才告正式建立起來。

不過，這個由國家打造出來的勞動力市場將是非常不利於勞工的，國家對於資本的偏袒以及不允許工人建立自主性的組織，使得勞資之間處於非常不平等的關係。尤其社會主義國家所掌控的工人組織如工會與職工代表大會已經無法反

應工人的利益，卻又對於工人自主性組織力量發展進行打壓，使得工人在與資方談判時處於非常不利的位置，工人不能以組織性的力量爭取自身的權益。誠如 Sheila Oakley(2002) 所描述：中共在建立市場經濟的同時，卻並未允許建立市場化的勞動關係。資本主義發達國家為了保障工人能夠在勞動力市場上與資本做有效的議價與抗爭，都會允許工人能夠以集體的組織力量來保護他們的權益，但在中國大陸卻對工人組織力量的發展採取種種限制的措施。

由於國家的偏袒態度，使得中國大陸雖然有很高的勞動保障規範，但卻形同具文，許多私營企業與個體經濟往往並未遵守，例如許多私營企業都不參加社會保險制度，使國營企業與私營企業處於不平等的競爭條件下，也不利於下崗職工的再就業。

國家對於私營企業不遵守勞動法規降低勞動條件的做法總是視而未見，國家積極推動國企改革與下崗政策，但對於私營企業、外資與個體經濟的勞動條件改善卻非常消極被動，以致國企與非國有企業處於一種不公平的競爭關係。國企如果要保持與私營企業的競爭力，勢必也要降低勞動條件，此舉將會導致中國大陸整體勞動條件的惡化，使勞工處於非常不利的地位。

國有企業勞動力人數銳減、勞動條件惡化、勞動法令無法發揮功能、勞資關係變得比較不利於勞方，這些特質對於中國大陸勞動力市場的發展與工人階級的性質都將會產生重大的影響。

## 小結

1978 年十一屆三中全會以來中共推動的改革開放政策，

最初是在解決當時所面臨的各種政治經濟問題，有其迫切性，因此是採取一種「摸著石頭過河」邊走邊試的方式，且原先改革的目的並無意改變原有的社會主義體制，但由於中共強烈信奉「發展是硬道理」的主張，過度重視生產力的提高，未注意到理論與實踐的統一性，因此隨著改革的深化，以及社經結構的變化，國家的政策也被迫跟著發生改變，建立一個包括勞動力市場在內的市場經濟體制終於成為國家追求的目標，國家日益向資本傾斜，對於資本的限制也逐漸放寬。

尤其在中共推動改革時期，正是新自由主義當道與全球化盛行的時代，在資本主義發達國家，勞動體制日趨不利於勞工這一方，強調彈性化勞動、私有化與市場化，這樣的社會思潮自然對於中國大陸勞動力市場的建立與發展有著深遠的影響。

不過，誠如 Peter Evans(1995)所言，制度畢竟是鑲嵌(embeddedness)在特定的社會結構中，會受其一定的制約，中共原有的社會主義體制與信仰系統還是會對制度的變革產生一定程度的影響。因此中共在進行國企改革及建立勞動力市場時，就必須特別考慮到對於社會所產生的衝擊。為了減少對於現有國企職工與社會穩定的影響，中共採取緩和的變革方式，建立起一套三層式的保障措施，使國企職工在面臨勞動關係改變與勞動條件惡化時，能夠有一段調適的過程，下崗制度正是這種過渡的設計。但下崗只是過渡措施，最終是要實現下崗與失業的並軌，建立起一套符合社會主義市場經濟的勞動制度。所以下崗與失業終將並軌，目前在許多城市也已經完成下崗與失業的並軌，這也就意味著一種配合市場經濟的新就業體制與勞動關係正在這些地方形成，這樣的勞動體制建立後，國企的勞動條件將會急劇的下降，雖然可能

比私營企業來得稍好。經過這樣的轉變，一個符合市場經濟的勞動力市場才能真正建立起來。所謂勞動力市場的建立就代表勞動力已經成為一種商品，可以自由買賣，亦即雇傭勞動生產方式已經成為這個社會的主要生產方式。這樣的社會正在中國大陸快速的建立中。

中國大陸市場經濟體制發展的過程是由社會主義社會倒退為資本主義社會，這與其他資本主義社會的發展經驗是由前資本主義社會演變為資本主義社會的過程有著很大的差異。因此在勞動力市場的建立過程中，我們可以看到社會主義國家對於勞工採取種種保護措施，避免變革對於勞工所造成的衝擊，但這些保障都是由國家自上而下所決定的政策，不是勞工自己的組織或代表所反映的心聲，並不能完全達到保護勞工權益的作用。尤其隨著中國大陸改革的深化，一旦國家的性質發生變化，資本家階級對於國家有著更強的影響力時，中國大陸工人階級在缺乏自主的組織性力量保障時，他們的處境勢必將更為艱難。

## 第四章 國家與勞動關係的變化

改革開放之初，大多數城市勞動者都是在公有制企業工作，當時企業是工人福利的主要提供者，企業與工人維持緊密的關係，但到了 1990 年代隨著產權改革的日益深化，非公有制的企業比重逐年升高，加上公有企業財政赤字不斷攀高，因此伴隨國企改革的進行，中共同時建立起一套以社會保險為基礎的新式社會保障體制，使企業與職工個人的關係不再具有如此緊密的關係。另一方面，傳統計劃經濟時代，國家主要是通過工會、職代會與黨委會這三個組織做為保障工人勞動權益的主要機制，但在產權發生變革與市場經濟引進後，中共還企圖以舊有的勞動制度來保障工人權益，顯然是不切實際的，因此出現種種勞動問題。進入 21 世紀，中國大陸的貧富差距日益拉大，改革開放已使中國大陸社會出現斷裂，愈來愈多人已經不能從改革中受惠，因此國家必須介入，勞動關係得以重組，2008 年 1 月實施的「勞動合同法」正代表中共在勞動政策上的改變。不過，新的勞動合同法並未對工人組織工會權利方面有所鬆綁，因此它對勞動關係變化的影響還有待觀察。

本章第一節分析 1990 年代以來中共所建立起來的新社會保障體制的特色及其運作上面臨的問題；第二節將分析中共在產權變革後企圖透過舊有的勞動體制來保障工人權益所面臨的困難；第三節將著重探討 21 世紀以來國家重新介入，對勞

動關係重組產生的影響與侷限。

## 第一節 產權變革與新社會保障體制的建立

資本主義發達國家在其發展過程中，面對勞資衝突的不斷出現與攀升，紛紛建立起一套規範勞資關係的制度，各國的勞動制度都是在解決勞資之間的衝突，以維持生產的順利進行與社會的穩定，但各國的勞動制度也都各有其獨特的特質，形成不同的勞動體制。例如晚進許多學者總喜歡討論萊茵模式與英美模式的差異(艾伯特，1995)，有些學者更進一步分析歐陸國家中存在的差異，如以北歐國家為主的社會民主模式，以及以南歐國家為主體的對抗型模式，另外介於兩者之間、較接近北歐的德國統合主義模式。至於工業化發展較遲的日本，則因其工人組織力量多集中在企業層級，勞資談判多以企業層級的談判為主，以致勞資雙方多以追求和諧的勞資關係為目標<sup>①</sup>。另一方面，為了維持資本主義的穩定發展與勞動階級的生活保障，因此還必須建立一套社會保障體制，就勞動者及其家人的就業、疾病醫療、職災與退休養老等問題加以保障。

社會主義國家既以社會主義為其信仰之理念與實踐之目標，因此對於勞工的保障往往有更高的要求，但受限於社會主義國家的經濟發展水平，因此社會主義國家的勞動關係與社會保障往往有其侷限性。以改革開放前的中國大陸為例，完整的

<sup>①</sup> 關於歐洲各國勞動關係的討論，參見(Crouch and Streeck eds., 1997)；關於日本勞動關係的討論，參見(Sako and Sato eds., 1997; Lo, 1999)。

社會保障只限於城鎮居民，農民只有以集體與家庭為保障的單位，相對於農村集體必須自負盈虧與自求多福，城鎮居民則享有遠超過其生產力應得的社會保障水平。不過，當時城鎮居民主要是由單位提供各項社會保障，而非由國家建立一套普及性的保障體制，隨著中國大陸改革開放政策的進展，原有的「企業辦社會」式的社會保障體制已經逐漸崩解，建立一套新的社會保障體制也就逐漸提上議程。

中共在建立它的新社會保障體制時，資本主義發達國家也正經歷一場福利國家的新革命，一種美其名為新自由主義(Neo-Liberalism)的新右派意識形態成為主流的政治思潮，中共受到這樣的影響，因此它所建構起來的新社會保障體制也就具有相當程度的新自由主義色彩<sup>②</sup>。不過，中共畢竟過去曾經是一個社會主義政權，因此它在建構新的社會保障體制時，雖然深受新自由主義的影響，但仍然無法完全拋棄原有社會主義的理念與制度，因此它的社會保障制度就具有濃厚的「中國特色」。1993年中共十四屆三中全會通過「中共中央關於建立社會主義市場經濟體制若干問題的決定」，決議確立了以「實行社會統籌和個人帳戶相結合」為原則的社會保障制度。此制的精神一方面包括強調個人責任的新自由主義色彩，同時也帶有重分配色彩的集體主義特質，正是這種混合體制最好的代表。

此後，中共依據這種統帳結合的原則建立起一套包括養老保險、醫療保險、工傷保險、生育保險、失業保險等五項以社會保險為主體的保障體制，同時配合住房制度改革還推出住房公積金制度，構成所謂的五險一金的社保制度。

中共在建立新的社會保障體制之前，已經先對國企工人

<sup>②</sup> 關於新自由主義與中國大陸退休養老制度改革關係的討論，參見(黃德北，2004)。

的某些福利制度做了調整，改變企業與工人的關係，並減少國家與企業的部份財政負擔。工人福利最早改變的部分是副食品實物補貼的取消，傳統計畫經濟時代為了保障工人能夠得到足夠的平價糧食與副食品，因此中共很早就建立起一套實物配給制度，由官方透過價格補貼方式讓城市居民得到各項食品。但是這種實物補貼的方式會造成大量財政的支出，成為1980年代主要的財政赤字來源，而且因為補貼使得許多緊俏的副食品與實物出現價格倒掛的情形，即政府配售給城市居民的實物銷售價格要比政府向農村採購的價格還要低，這種價格倒掛就給許多投機商人鑽空子的機會，他們以低價向市民收購這些副食品，再轉賣到市場上去轉取差額利潤。隨著改開放後物品生產日益豐富，各地方政府大多在1980年代末期至1990年代初期逐漸取消實物補貼，改以現金補貼的方式取代，這種現金補貼方式可以讓工人自行選擇購買所需要的商品，又能減輕企業的負擔，因此在當時得到民眾相當程度的支持。

在取消各項副食品的實物補貼後，中共開始對幾項關係民眾住房、退休養老與醫療等權益保障的制度也開始推動大幅變革，使社會保障體制出現全面的改變。

## 住房制度

與副食品實物配給相類似的實物補貼與分配是住房的分配與補貼制度，改革開放前，城市職工一直住在單位分配的住房內，每月只需支付幾元錢的租金，等於是一種福利分房。因此，早在1980年4月鄧小平就對當時普遍存在的住房困難問題提出住房改革的主張，中共國務院在同年6月即宣布將實行住房商品化，並在一些城市開始推動公有住房補貼銷售的試點行

動。不過，1986年以前國企改革並非中共施政重點，且當時財政還很困難，因此住房改革進展緩慢，主要只是在個別城市進行試點，並未產生太大的改變。即使在1980年代後期以來官方雖然大肆宣稱要改革住房制度，並且在1988年1月全國第一次房改工作會議後通過了「關於全國城鎮分期分批推行住房制度改革實施方案」，但當時的改革重點只是提高房租而已，且配合房租提高還增加工人工資，因此對於工人的衝擊並不算大。

1990年代後期以來對於國企改革的步伐加快，因此住房改革的速度也隨之加快。1998年國務院發出的「關於進一步深化城鎮住房制度改革加快住房建設的通知」明確提出「全面停止福利實物分房」，這意味著此後職工必須以購買商品房為其住房的主要型態。住房商品化對於職工的衝擊是非常大的，因此中共也採取一些配套措施，以減緩住房商品化帶給城市職工的衝擊。

第一項措施是進行公有住房的買賣，將大量公有住房以低價轉讓給現住的職工，使公有住房成為私人資產，這些以低價取得公有住房的職工頓時成為支持房改的群眾，減少了住房改革的阻力。房改的另一項配套措施是實施住房公積金制度<sup>③</sup>，住房公積金是由職工和用人單位雙方依相同比例分別繳納佔職工工資一定比例的資金<sup>④</sup>，住房公積金屬於強制儲蓄，資金全歸職工個人所有，形成職工個人住房基金，因此住房公積金制度能夠提高職工住房支付能力，增加個人購買住房的意願，

<sup>③</sup> 住房公積金制度最早是由上海市在1991年頒布「上海住房制度改革實施方案」時首先推出，1999年中共國務院頒布「住房公積基金管理條例」，開始在全國普遍實施。

<sup>④</sup> 各地工人繳納住房公積金的比例不一，以上海為例，1991年初實施時繳費的比例是工資的5%，但2003年時已提高到7%（林拓、林內俊雄等，2007: 387）。

進而促進住房市場的形成。

當住房改革變成商品房形式後，意味著城市居民今後需透過住房市場購買自己所需的商品房，由於住房市場的商品房數量有限，對於商品房需求量卻非常大，因此房價過去幾年不斷攀升，遠遠超過城市職工能夠負擔的能力，成為職工最主要的支出。

住房商品化也是最好的社會控制機制，任何城市職工一旦購買商品房，就必須負擔長期的貸款，這意味著工人不能喪失工作，否則就會失去住房，因此必須接受規訓，服從不合理的各項管理規則，反抗的精神也會逐漸流失。工人依賴貸款來買房，更促進中國大陸金融市場的發展，而金融市場蓬勃的發展，也代表中國資本主義邁向更成熟的階段。

## 退休養老保險制度

中國大陸在 1951 年尚未進行社會主義改造之前就建立起一套包括養老、醫療、工傷、生育等各項福利保障的企業職工勞動保險制度。當時通過的「勞動保險條例」是採取社會保險基金制度，企業按職工工資總額的 3% 提取勞動保險基金，費用全部由企業負擔，由全國總工會統籌負責。收繳的保險基金中 70% 交基層工會用於單位內的保險費用支出，另外 30% 上繳上級工會用於統籌調劑，當基層企業留用基金不足支付時可要求上級工會調劑解決，基層企業每年開支後如有結餘亦應上繳上級工會。

按理說 3% 的保險金並不足以支付上述社會保障費用的支出，不過由於當時新中國還是一個年輕的社會，大多數工人都是新加入工作的年輕工人，並不需支付大量的退休金，因此還未出現保險基金給付上的問題。1966 年文化大革命爆

發，全國總工會被砸爛，原有的退休金支付系統已經無法運作，因此企業職工退休養老金的發放改由企業負責承擔，原有由總工會統一提取勞動保險金的制度也一併取消，改由企業在營業外單獨列支，中國大陸的退休金制度也就由社會保險制一變而為企業(單位)保險制，並且實施的是完全沒有任何提存準備的現收現付制。這樣的保障是以一種封閉式的單位保障制度運作，長期下來很難永續維持。尤其在改革開放以後，這套制度更被視為會增加財政的負擔與企業的生產成本，不利於勞動力流動、資本積累與企業維持競爭能力，阻礙中國走向資本主義道路的發展。

1986 年中國大陸開始實施國營企業勞動合同制，創立了一種新的勞動者—「合同制工人」。合同制工人所擁有的待遇與原有的固定工有很大的差別，合同工不再享有原有的社會福利與保障，為了解決合同制工人未來的退休養老問題，中共開始針對勞動合同制職工的退休建立起養老保險制度，規定企業按勞動合同制工人工資總額 15%、合同制工人按不超過本人標準工資的 3% 繳納退休統籌養老費。此舉開啓了企業與職工共同分擔退休養老費用的新階段。

1997 年 7 月發布的「國務院關於建立統一的企業職工基本養老保險制度的決定」，基本上確立了中國大陸的退休養老制度。中共在建立其退休養老制度時，一方面參照許多國際的經驗，例如採取目前國際通用的多元支柱式的退休養老制度；同時考慮到中國大陸早先退休養老是由單位保障的現實，並未做任何退休金提撥，因此不得不將大量繳費交由社會統籌，以支付已經退休或即將退休職工的退休養老金。依照中共現行的規劃，在退休養老保險的繳費方面，企業繳費比例為不超過工資總額的 20%，個人繳費比例是 8%；養老金的發放分為兩部份，第一層的基礎養老金為當地上年度職工

月平均工資的 30%，第二層的個人帳戶養老金每月發放標準是以個人帳戶累計儲存額除以 120。

## 醫療保險制度

中國大陸在 1950 年代建立起公費醫療與勞保醫療的制度，行政機關與事業機關的成員參加公費醫療，企業的職工則參加勞保醫療。如同勞工退休養老制度一樣，到了文革以後，由於總工會的解體，因此醫療與養老都改由企業負擔，這種單位自我保障形式缺乏社會性與公平性，已經逐漸喪失社會保險的精神。進入 1980 年代改革開放以來，人口與企業都出現老化問題，許多企業已經無法再負擔職工醫療費用，因此這些經營效益不好企業的職工醫療不能得到好的保障；尤其 1980 年代後期開始推動國企改革後，如果不能解決國企工人的醫療、退休養老等問題，則國企改革就無法推動下去；同時，隨著改革開放的推進，愈來愈多工人進入非公有企業工作，他們的醫療保障問題也有待解決。因此 1990 年代以來建立起一套新的醫療保險制度的呼聲不斷提出。

1990 年代出中共在許多城市進行試點改革，最後以九江與鎮江兩個城市試點的經驗為基礎推廣至各地，1998 年國務院頒布「關於建立城鎮職工基本醫療保險制度的決定」，開始全面推進城鎮職工醫療保險制度。醫療保險制度與退休養老保險制度的創建精神相似，都是採取「社會統籌與個人帳務」相結合的原則。以北京市為例，基本醫療保險費用由用人單位和職工個人共同繳納。職工按本人上一年月平均工資的 2% 繳納基本醫療保險費；用人單位按全部職工繳費工資基數之和的 9% 繳納基本醫療保險費<sup>⑤</sup>，個人繳納的保險費用與用人

<sup>⑤</sup> 依照董克用的分析：國務院 1998 年的文件精神，用人單位繳納的費

單位繳納的部分費用(約佔用人單位繳納費用的 30%)，構成醫療保險個人帳戶的主要來源，用於支付個人的門診、急診醫療費用與藥費。社會統籌基金則主要用來支付住院費用或門診中的大病報銷，惟統籌基金只給予一定比例的報銷，個人仍需擔負一定比例的醫療費用支出<sup>⑥</sup>。由於現有的醫療保險制度有給付的上限，因此許多城市還開辦大額醫療補充保險制度，可以分擔部份超過上限的醫療費用。

醫療保險制度建立後雖然一定程度上改善了城市職工醫療負擔的問題，也降低了醫療費用總體的增長率，但由於醫院制度改革等許多配套並未建立，醫療高度的市場化，醫療費用支出缺乏政府有效的監督，因此城市居民就醫仍存在許多問題。尤其許多困難的公有企業並沒有參加醫療保險，非公有企業、非正式部門就業人員以及農民工參保率更是偏低，使得醫療保險制度還有很多待改善之處。

在進行醫療制度改革時，中共同時也開始建立起工傷保險制度，以提供勞動者在生產勞動和工作中遭受意外傷害或職業傷害的必要保障。不過，工傷保險與其他社會保險制度有著相同的問題，就是許多企業並未投保，參保率太低使得許多勞工並無法獲得這一保障。

用原希望在 6%，但實際上並不夠，因此各地對用人單位繳費的比例往往有所提高，並出現一定的差異，例如上海市就規定用人單位的繳費比例是 12%。(董克用，2003: 138)

<sup>⑥</sup> 具體來看，社會統籌與個人帳戶相結合的醫療制度又可分為「通道式」和「板塊式」兩種模式，「板塊式」是採取個人帳戶與社會統籌獨立運作的方式，個人帳戶用來支付門診支出，統籌基金主要用於住院，兩者支付明確，互不擠佔。「通道式」是將個人帳戶與社會統籌基金連貫使用，費用支付分為三段：首先，不論門診或住院，醫療費用先由個人帳戶支付；等到個人帳戶用完後，進入自付段，自付費用大約相當於 1-2 個月的平均工資；超過起付線後，由統籌基金負擔部份醫療費用，直到達到最高支付限額的封頂線為止。目前多數城市都是採取「板塊式」模式。



## 失業保險與低保制度

資本主義社會必然有失業問題，因此許多國家都建立起失業保險制度，以協助失業勞工能度過無工作的時刻，能夠順利找到工作，重新進入就業市場。某些失業者如果面臨結構性失業問題，長期無法找到工作，就會逐漸淪為社會底層階級，部分資本主義國家為了維護社會安定，會採取某些濟貧措施來照顧社會底層民眾，類似措施中共在 1990 年代也逐漸建立起來，以縮小貧富差距，維持社會穩定。

1986 年中共對國企開始進行大規模改革時，同時也頒佈了「國營企業職工待業保險暫行規定」<sup>⑦</sup>，開始面對職工失業與再就業的問題。隨後幾年，中共不斷對失業保險問題進行探索，並對原有的待業保險規定進行修正，使更多國有企業失業勞工能夠被納入到保險保障的範圍內。

1999 年國務院頒佈「失業保險條例」，除了將待業保險正名為失業保險外，新的失業保險條例還將保險適用的範圍擴及城鎮所有企業與事業單位的職工，以利勞動者在各種所有制單位之間的流動。同時，也提高了失業保險基金的繳費率，以保證基金財源的穩定<sup>⑧</sup>。

失業保險雖然對於失業勞工的保障起了重大的作用，但 1990 年代末期以來許多被迫下崗的國企職工是屬於結構性失

<sup>⑦</sup> 依照「國營企業職工待業保險暫行規定」：待業保險金來源於企業按職工標準工資總額的 1% 繳納，以及基金利息和地方政府財政補貼。領期待業保險的時間，工齡 5 年以上的最多為 24 個月，工齡不足 5 年的最高為 12 個月；保險金發放的標準，待業前 12 個月為本人標準工資的 60%-75%，後面 12 個月為本人標準工資的 50%。

<sup>⑧</sup> 失業保險條例規定：失業保險基金由用人單位與員工共同繳納，企業單位的繳費率是職工工資總額的 2%，事業單位的繳費率是 1%；企業員工的個人繳費率是工資的 1%，事業單位員工繳費率是 0.5%。

業的群體，再也無法回到勞動力市場工作。因此中共在建立失業保險制度的同時，又建立了一套最低生活保障制度，以保障城鎮的底層民眾。從 1993 年以來，上海、大連等城市已因實際需要推出最低生活保障現制度，給予該市常住人口生活在保障標準以下的居民提供救濟。1997 年 9 月國務院通過「關於建立城市居民最低生活保障制度的通知」，決定全面實施低保制度。

從 1990 年代末期以來，中國大陸已經針對城市居民建立起失業保險與最低生活保障制度，按理說城市職工應該已經得到許多基本的社會保障，但由於現有的低保保障覆蓋範圍非常有限，且保障標準偏低，2007 年時仍然只有 1/3 應保人數得到保障，平均每人每月得到的補助金額是 95 元人民幣(汝信等編，2008: 59-61)，許多領取低保的民眾實際上不能維持基本生活，使得這套社會安全網發揮的功能還很有限。

1990 年代社會保障體制的建立確實能給予工人一定程度的保障，目前各種保障制度還存在著各種問題，有待改革與完善。但現制最大的問題是只有部份工人能夠享受這些社會保障權利，許多勞動者如大量的農民工、全部的農民與部份城市居民等並未納入到社保體制來。

中國大陸現行社會保障制度的資金來源主體是企業，繳費的比重又很高<sup>⑨</sup>，但對於不參加社會保險的企業又沒有嚴格的罰則，因此許多私營企業與部份外資企業對於參加社會保障制度的意願自然很低。

社保體制的分割特質及其適用的範圍如此有限，顯示中國大陸的勞動制度與國家角色還存在著許多問題，以致無法

<sup>⑨</sup> 我們在 2008 年在中國大陸所作的田野調查顯示：如果企業幫職工投保所有規定的社會保險，需繳交的費用為名目工資的 49%，職工另須繳交 19%，合計 68%。

徹底發揮保障工人的作用。

## 第二節 勞動體制的變與不變

改革開放前，中國大陸是屬於高度計劃經濟體制，生產資料又幾乎全部屬於公有制，所有的勞動問題都由國家透過行政組織加以解決，這時的勞動關係常被形容為「勞動行政關係」(程延園，2004: 114)，即主要是由黨國全面介入勞動過程，中共透過黨委會、工會與職代會這三個組織來介入企業內的勞動關係，解決其中的問題。

改革開放後，隨著所有制的改變與市場經濟的引入，勞動關係發生劇烈的改變，工人的地位也出現很大的改變，中國大陸國有企業的工人原被稱為「國家與企業的主人翁」，但隨著国企改革強調現代企業的建立後，企業的主人已經變為擁有企業產權的股東與董事。過去企業保障工人權益的三個重要組織—黨委會、工會與職代會，其組織與權力都大幅削弱，企業大權已逐漸由董事會、監事會與股東大會所掌握，面對著「新三會」的出現，原有的勞動體制與勞動關係會發生什麼樣的改變，特別是原有的「老三會」的組織與運作會出現的變化，勢必將影響中國大陸工人的勞動條件與地位，更可能會影響到共產黨的基層組織與社會基礎。面對這些變化，中共當局雖然採取了一些調整措施，但卻一直無法取得太多成效，勞工的勞動人權不斷遭到傷害，且未能得到適當的協助與補救。惡化的勞動條件與勞動關係，曾經引起許多勞工研究的學者批評(Chan, 2001; Lee, 1999)。

下面我們將分別對中國大陸的工會、職代會與企業黨組

織的運作情形，進而探討現有勞動制度無法發揮功能的原因。

### 工會組織

中共在 1950 年建政之初即制定了「工會法」，但此後一直未曾加以修訂，即使在改革開放政策持續推動進行一段時間後都未曾進行變更，直到 1992 年才重新制定「工會法」，2001 年再對「工會法」進行新的修訂。隨著市場經濟的引進與勞動關係的變化，中共新制定的「工會法」對於工人勞動三權的行使與保障也作了相當規範，其中中共一方面完全開放勞工對於集體談判權的行使，以利於勞資談判，但對於勞工在組織權與爭議處理上卻仍然有很多的限制，使得工人勞動三權的保障還受到相當的侷限。

中共的憲法與「工會法」雖然承認工人組織工會的結社權，但中共在工會組織的規範上有兩點是與一般資本主義國家慣例國際勞工組織的規定有出入。首先，中共採取的是單一工會制，不允許其他工會的存在，中華全國總工會是唯一合法的工會，「工會法」第 10 條規定：「全國建立統一的中華全國總工會。」這與一般資本主義國家採取的自由、多元工會組織形式顯然非常不一樣。

其次，中共一向採民主集中制的組織原則，工會的組織亦不例外地遵守這項原則，「工會法」第 11 條規定：「基層工會、地方各級總工會、全國或者地方產業工會組織的建立，必須報上一級工會批准。」依據這一條文規定，所有工會最終都須最高層級的工會—中華全國總工會的同意，才能成立。這種對於工會成立採取事前審批制的方式，顯然不符合國際勞工組織「結社自由和保護組織權利公約」(第 87 號)規

定<sup>10</sup>。中共對於工會組織的這些規範都很類似許多新興工業化國家早期的作法<sup>11</sup>。

就目前的政治氛圍來看，這種單一工會制並沒有改變的可能性，因為這涉及到共產黨統治的重要基礎。早在1989年江澤民剛登上中共總書記一職時，就曾經強調中國大陸必須維持這種單一工會體制，他宣稱：「中國只能搞一個工會，不能搞兩個工會。工會必須是在中國共產黨領導下的工人階級自己的群眾性組織。決不允許出現脫離黨的領導甚至反對黨的領導的什麼組織。假如出現這種情況，工會就要挺身而出進行鬥爭。一方面，工會要在黨的統一領導下進行工作，另一方面，工會要有相對的獨立性，而且要真正代表工人群眾的利益，依法維護工人群眾的合法權益」(江澤民，1989: 162)。但是，這種組織方式使得中華全國總工會事實上成為國家機器的一部份，以執行國家政策為主要目標，全總工會幹部的利益與黨及政府有這更密切的關係，而不是與工人及會員有關。

事實上，2001年修訂的「工會法」要比1992年修訂的工會法更強調共產黨領導的角色及其與工會的關係，例如1992年的「工會法」第4條談到工會與政治的關係時，只規定：「工會必須遵守和維護憲法，以憲法為根本的活動準則，依照工會章程獨立自主地開展工作」。2001年的「工會法」第4條卻加上工會必須「以經濟建設為中心，堅持社會主義道路、堅

<sup>10</sup> 國際勞工組織第87號公約第1條規定：「工人和雇主應毫無區別地有權不經事先批准建立和加入自己的組織，其唯一條件是遵守有關組織的規章。」不過，中國大陸官方與勞工研究學者堅稱：「所謂“不經事先批准”，並不能理解為建立雇主組織或工會組織，完全不需通過法律手續」，「國家的社團管理及其相關手續，不應在實際上等同於建立或雇主組織之前必須經過當局批准」(常凱，2004: 229)，因此堅決認為中國大陸工會組織方式並未違背國際勞工組織規定。

<sup>11</sup> 關於亞洲新興工業化國家勞動關係的討論，參見(Deyo, 1989)。

持人民民主專政、堅持中國共產黨的領導、堅持馬克思主義列寧主義毛澤東思想鄧小平理論，堅持改革開放」的文字，顯見中共對於工會與黨的關係並未隨著改革開放以來企業性質的變化而改變，希望工會繼續扮演著黨與工人之間的「樞紐」與「橋樑」。

依照「工會法」的規定：中國大陸的工會體系可以分為全國總工會、全國產業工會、地方總工會、地方產業工會、以企業為單位的工會基層組織等層級。

目前中國大陸的產業工會共有鐵路、海員、郵電、機械冶金、教育、財貿、輕工業、紡織、煤礦地質、林業、公路運輸、石油化學、城建建材、民航、國防、金融和水利電力等17個產業工會(劉艾玉，2004: 259)。不過，工會的組織運作主要是依據行政區域由上而下的進行指揮，因此地區性工會具有更重要的作用。這些地區性工會基本上具有濃厚的國家行政機關的性質，而與工人的關係似乎很淡。地區性工會為何總是站在黨政機關立場、不能從工人角度看待問題，主要是因為中共的工會是屬於行政機關的一部份，因此各級工會領導人都是屬於同級地方政府組織中具有特定級別的行政幹部，且其進用、待遇與去留都是由上級黨政組織決定，而非由工會會員以民主方式選舉產生，自然地地區性工會主席是從行政機關的角度思考問題，較少考慮到工人利益。工會主席所具有的這種行政性以致許多地區工會主席更換時，常常是在名單公佈後，工會會員才知道工會人事的變動(吳亞平編，2001: 128)。

在基層企業層級設立的基層工會，這是直接與工人接觸的工會，許多企業工會主席甚至是由工會會員選舉方式產生，但工會仍然總是站在企業行政部門這一方，被視為『企業行政的“助手”』(張靜，2002: 92)。

形式上，國有企業工會應該接受二元的領導，即企業行政主管與上級工會的領導，但企業工會基本上更依附於企業的行政部門而非縱向的上級工會<sup>12</sup>，事實上上級工會對於基層工會的干預很少<sup>13</sup>，雙方最主要的互動是當企業工會面臨嚴重的勞資糾紛無法解決時，因此提請上級工會介入，由於上級工會行政級別比企業領導或本地政府行政首長都來得高，因此上級工會的介入，有時透過行政部門的層級組織關係，可以迫使基層工會所屬的企業領導或地方政府不得不採取行動解決工人的困難(Chen, 2003)。

但真正對企業工會起約束作用的卻是企業行政，張靜曾經歸納出中共當局對於企業工會與企業領導之間互動所規定的準則：「各級工會實行同級黨委和上級工會雙重領導，以同級黨委領導為主的原則。地方工會工作中的重大問題應提請黨委研究決定，它們主要是：貫徹黨中央和上級黨委對工會工作的重要指示、貫徹上級工會的重要決議和工作部署，召開職工代表大會的方案，工作報告和主要領導人的提名人選」，「當同級黨委和上級工會的意見不一致時，工會應按照同級黨委的決定執行」(2002: 181-182)。

這就使得目前中國大陸的企業工會處於一種非常矛盾的

<sup>12</sup> 張靜對於企業工會與企業行政部門的關係有如下描述：「企業工會可以被看做是一個設在單位內部的，專門的協調性組織，它的象徵性位置雖然是代表職工群眾，但它實際上的位置是在企業行政系統內，做職工和行政的聯繫工作。它並不單獨代表某一方，因為它不和任何一方對立，或給任何一方製造壓力。它的確切位置是中介性的；權力工作於將廣大的職工群眾整合到體制中去，這同樣也是企業領導層必須關心的。這樣一種任務，使工會在企業內具有正式的行政地位，成為企業行政的“助手”，同時接受對方的財政支持和人事安排。另一方面，工會的象徵性地位，使得一些需要協調或代表職工出面的事情，成為它的份內事務。」(2002: 92)

<sup>13</sup> 張靜所做的田野調查顯示企業工會與上級工會的關係是：「上級工會對單位工會一般只是原則指導，...在要不要做某事及如何做、做多少方面，基層工會並沒有受到上級工會組織的約束。」(2002: 181)

處境，一方面工會幹部的領導是企業的黨政領導，但工會又被賦予代表職工監督企業行政幹部的工作，這根本是一項不可能完成的任務。同時，「工會法」41條規定：「企業、事業單位、機關工會委員會的專職工作人員的工資、獎勵、補貼，由所在單位支付。社會保險和其他福利待遇等，享受本單位職工同等待遇」，更使得企業行政部門掌握了對工會幹部活動與經濟來源的控制，讓工會無法對企業行政部門進行監督與抗衡。

尤其許多企業的工會主席都是兼職的，這些兼職的工會主席往往擔任企業的黨職或行政領導職務，因此程延園指出，勞資雙方如果進行集體協商時就會出現角色錯置的問題，在某些企業甚至出現勞資糾紛進行司法訴訟時，工會主席代表企業與員工對簿公堂的局面發生(程延園，2004: 128-129)。Jackie Sheehan 也提及，當前勞工與企業發生爭執時，大多數企業工會都是與管理階層站在一起打壓工人，即使有時候當工會企圖支持工人時，工會也缺乏權力有效的實現其希望(Sheehan, 1998: 5)。

工會的表現令人失望，使得工人對於工會日益疏離與缺乏認同。2001年對於北京、上海和瀋陽等地的四家國營企業職工有關工會功能所作的調查顯示：有一半左右的被調查者對於工會的作用持懷疑的態度，有25%左右的人對於工會在維護工人利益上的作用則表示了肯定的態度(劉艾玉，2004: 270)。

工人對於工會認同程度的高低，主要與企業的所有制變革有著密切關係，劉艾玉的研究發現：國有企業改制較早也越徹底的企業，特別是改制後私人股份已成大股東的企業，這類企業工會幾乎已經沒有作用，工人對工會的認同也很低。相對地，在那些國企改制才剛剛推動的企業，員工往往

認為工會還可以發揮較大的作用(劉艾玉, 2003: 273)。

相對於國有企業工會, 非公有企業的情況更惡劣。首先, 私營企業與外資企業工人目前要想組織成立工會, 都有很多困難。由於中共官方普遍認為中國大陸目前是一個勞動力過剩、但資本與技術缺乏的社會, 因此各級政府對於招商引資特別熱衷。為了吸引資本投資, 因此對於私營企業與外資不遵守勞動法令的做法也往往故意視而不見, 因此工人要想在非公有企業組織工會困難重重<sup>14</sup>。

即使部分非公有企業能夠成立工會, 卻無法正常運作, 許多學者都批評, 大多數非公有部門的工會目前都是由雇主所控制(齊志榮、徐小洪編, 1995: 208; Taylor et al., 2003: 127)。由於許多私營企業常以雇主的家人擔任企業工會的領導人, 使工會無法發揮功能。因此 2001 年修改後的「工會法」第九條特別規定:「工會各級組織按照民主集中制原則建立。各級工會委員會由會員大會或者會員代表大會民主選舉產生。企業主要負責人的近親屬不得作為本企業基層工會委員會成員的人選」。此舉雖然限制了雇主親人擔任工會幹部, 但是「工會法」對於企業管理人員擔任工會幹部卻並沒有加以限制, 因此仍然常常可見到外資與私營企業的工會由管理階層所控制的現象(Chan, 2001)。

為了保障私營企業工會主席在維護職工權益時免於受到來自資方的威脅, 上海市寶山區總工會特別成立「私營企業工會主席維權基金」, 凡工會幹部在執行職權時如果勞動關係遭到不法侵害時, 可以得到基金補助(吳亞平編, 2001: 135-136)。但這樣的做法似乎只是寶山區總工會等少數地區的特例, 其他地區並未見到有類似的做法。

同時寶山區總工會的維權基金經費來源顯然也有困難,

<sup>14</sup> 關於私營企業工人成立工會所面臨到的打壓, 參見(Chan, 2001)。

目前寶山區維權基金的來源主要有四: 一是市總工會的撥款, 二是私營企業工作委員會籌資, 三是從個體戶私營企業所收的工會經費中提取 3%, 四是私營企業職工、企業主及社會各界的捐款(吳亞平編, 2001: 136), 顯然並不足以構成穩定的基金經費來源。

從 1990 年代末期以來, 加強建立工會成為中華全國總工會的重要任務, 2004 年 3 月中華全國總工會副主席張俊九表示: 目前全國總工會已有 170 多萬個工會基層組織, 會員 1.3 億, 當年計畫新增會員 660 萬人(張俊九, 2004)。但這些工會是否真能由工人當家做主, 還是一個疑問。陳鋒指出: 中國大陸的工會具有雙重的特性, 它一方面是國家機構的一部份, 又是工人利益的代表, 這兩種角色存在潛在的矛盾, 在改革開放的時期, 為了配合國家實施經濟結構轉型, 它的勞工代表特性日益降低, 這是違背資本主義市場經濟下的勞動關係。在資本主義市場經濟時代, 工人是被賦予獨立自主組織的權利, 這樣他們才能組織起來, 以集體的力量與資本進行談判與對抗, 但中共對於工人所應該擁有的這些權利卻一直不敢給予(Chen, 2003)。

自主性工會的存在, 不但是保護工人權益的重要機制, 同時它也是社會民主法治發展的重要基礎。目前在討論中國大陸市民社會發展的著作中, 研究者都偏重在討論資本家團體的存在對於市民社會發展的影響<sup>15</sup>, 許多人都忽略了資本家團體一方面固然是市民社會形成的重要支持基礎, 但資本的不斷擴張卻也會對市民社會發展構成不利的影響<sup>16</sup>, 資本

<sup>15</sup> Pearson (1997)與 White et al. (1996)等人在探討中國市民社會發展時, 都特別強調資本家團體發展與市民社會的關係, 而很少觸及到工會等勞工團體在市民社會發展的重要性。

<sup>16</sup> 關於資本與市民社會發展之間的辨證關係討論, 參見(Habermas, 1989)。

需要被工會等社會其他群眾性團體制衡，市民社會才能健康發展。因此不論是從保護工人權益或社會健全發展的角度來看，都需要有一個具有獨立自主性的工會組織。但改革開放後，資本家組成的自主性團體逐漸在興起中，但勞工的組織性力量發展卻一直受到嚴格的限制，中共現在仍然不允許自主性工會存在，繼續對工會採取由上而下的控管模式。

目前少數地區的基層工會開始實施工會主席由會員直接選舉產生，並且黨在事先不提名候選人(Taylor et al., 2003: 117)。這樣的發展趨勢如果能夠持續及擴大下去，相信對於工會與工人關係的加強有重大的正面作用。

同時，中華全國總工會加強要求各企業成立企業工會，特別是把矛頭對準外資企業，中華全國總工會針對一些具有代表性的外資企業，堅持要求這些企業必須讓員工成立企業工會，許多外資企業雖然企圖規避中華全國總工會的要求，但在官方的壓力下最後都不得不讓步。其中全球著名的連鎖百貨公司 Wall-Mart 允許其在中國大陸的各分公司成立企業工會，是 2006 年夏天最引人注意的新聞，因為 Wall-Mart 在全球各地都以打壓工人成立工會的行動而惡名昭彰，但在中國大陸卻被迫讓步，允許員工在各分店成立基層工會<sup>17</sup>。由於 Wall-Mart 成立工會，對於中華全國總工會的幹部而言是一大鼓勵，因此他們乘勝追擊，積極要求其他外資企業必須採取相同做法，並點名包括台資企業富士康等著名廠商必須配合，隨後並直接介入富士康企業工會的籌建過程。

不過，企業工會在保障勞工權益或推動市民社會發展上的功能實際上很有限，因為企業工會的人數有限，對於企業

<sup>17</sup> Marc Blecher(2008)的研究發現：Wall-Mart 最初抵制成立工會，在發現中共官方不肯讓步，轉而開始控制各分店的工會，目前 Wall-Mart 在中國大陸 25 家分店的工會大多已經由經理人員掌控；目前還由工人掌握的自主工會則面臨資方的各種阻撓，以致運作遭到許多困難。

或整個社會的影響都很有有限。真正能起著更重要作用的是全行業的工會，即所謂的產業工會(industry union)，但在當前的中國大陸，產業層次的工會並未受到重視。地區工會在處理勞工事務上一直是比產業工會更為重要。不過，中國大陸的地區工會官方性質太濃厚，比企業工會更缺乏獨立性，很難擔負保障勞工權益的功能。

## 職代會

中共建立政權之初，即在企業內部成立職工代表會議，以落實工人參與企業民主管理的權利。後來由於文革的爆發，包括職代會在內的許多勞工組織都遭到破壞，並遲遲未重新恢復運作。直到 1981 年受到前一年波蘭團結工會事件的影響，因此立即著手制定相關法令，重新恢復職代會組織<sup>18</sup>。

不過，由於波蘭事件很快落幕，因此中共對於工人民主管理的重要性再度忽視，1986 年中共再度修改職代會的條例，這次修正給予企業經理人較大的權力，明顯地削弱了勞工的部分權力(張靜，2002)。

1988 年 4 月通過的全民所有制工業企業法第 52 條對於職工代表大會的職權有如下規定：「(一)聽取和審議廠長關於企業的經方針、長遠規劃、年度計畫、基本建設方案、重大技術改造方案、職工培訓計畫、留用資金分配和使用方案、承

<sup>18</sup> 馮同慶對於中共恢復職工代表大會的原因有著如下描述：「1980 年，波蘭發生了“團結工會事件”。一個社會主義國家的工人自發地組織起來與執政黨抗衡，引起了中共中央的嚴重關注。據已故經濟學家蔣一葦當年的介紹，馬洪(時任中國社會科學院院長)與他(時任中國社會科學院工業經濟研究所所長)受中央之託起草國有工業企業職工代表大會條例。中央領導認為，波蘭事件的實質在於社會主義國家的工人在長時間裡沒有掌握應該掌握的民主管理權利，如要避免在中國發生類似的事件應該制定職工代表大會條例，加強企業的民主管理」(馮同慶，2002: 28)。

包和租賃經營責任制方案的報告，提出意見和建議。(二)審查同意或者否決企業的工資調整方案、獎金分配方案、勞動保護措施、獎懲辦法以及其他重要的規章制度。(三)審議決定職工福利基金使用方案、職工住宅分配方案和其他有關職工生活福利的重大事項。(四)評議、監督企業各級行政領導幹部，提出獎懲和任免的建議。(五)根據政府主管部門的決定選舉廠長，報政府主管部門批准。」依照該條文所列舉的職工職權來看，高度體現了職工參與企業民主管理的原則。但一些對於中國大陸工廠所做的田野調查研究卻發現這些規定並沒有被落實，游正林就指出：「1988年頒布的《全民所有制工業企業法》將“評議、監督企業各級行政領導幹部，提出獎懲和任免的建議”列為職工代表大會的五項職權之一，期望採用民主評議幹部的方式來監督幹部。該廠也年年搞民主評議幹部活動，可是，其實際運行效果卻很不理想，往往流於形式，走過場」(游正林，2000: 267)。

由於企業許多重大決策包括企業領導人員任免都需要經過職代會的同意<sup>19</sup>，因此如何掌控職代會避免職工做出企業領導無法接受的決議，就成為企業領導非常重要的工作。張靜的研究(2002)深入地分析，企業行政部門如何透過有效的代表人數分配操控，以確保企業的工會與職代會能夠被幹部有效的控制與領導。

職工代表大會並沒有達到國家原先設計的目標，反而常常成為企業動員職工的工具，馮同慶就指出：「一些行政領導幹部則把職代會當作“御用工具”，解決自己解決不了的難題，如生產完不成任務，就想要開職代會，動員工人“大

<sup>19</sup> 1998年遼寧有超過2300位經理因未在企業職代會投票時得到絕對多數支持而下台，同年天津也有660位經理因同樣原因下台。此處資料引自(Unger and Chan, 2004: 10)。

幹”；而對廣大職工應享受的民主權利則不感興趣，認為民主管理是“七嘴八舌”，會妨礙廠長負責制的執行。」(馮同慶，2002: 31)由於職代會不能真正落實工人民主參與企業管理的管道，因此工人對其評價也就不高，1986年中華全國總工會所做的一項全國性調查就顯示，高達45.19%的職工完全否定職代會的功能<sup>20</sup>。

到了1990年代實施產權改革後，職代會愈來愈難行使其所應具有的職權，甚至職代會面臨到是否還能繼續存在下去的危機。在強調建立現代企業制度的階段，開始出現老三會(黨委會、職代會、工會)與新三會(股東大會、董事會、監事會)之間的矛盾，尤其老三會中的職代會是否還有存在的必要，成為主要被質疑的對象。由於中共相關的勞動法令中只規定國有企業必須設立職代會，並未強制要求其他所有制企業也成立職代會，因此職工在其他非公有制企業如何實現職工參與企業民主決策與民主管理就成為一大問題。有的學者從古典企業治理理論的角度著眼，只強調體現與保障資本所有者的利益，因此主張廢除職代會，但也有學者認為「由於公開證券市場的發達及股東有限責任制度的實施，公司的存亡與職工的利益更為密切」，因此主張職代會不應廢除(吳天寶等，2002: 570)。但即使有這樣的組織存在，有的學者也堅持認為職代會：「只是工會的領導機關或職工的代表機關，而不是公司的權力機關」(吳敬璉，2002: 119)。

由於中共在「公司法」等相關法規上對於職代會規定的模糊不清，使得職代會在非公有制企業中存在缺乏法律的保障，所以有些學者呼籲：「職工在非公有制企業中如何參與民主決策、民主管理問題，需要在實踐的基礎上，通過修改公司法和企業法做出規定」(張春生編，2002: 100)。

<sup>20</sup> 此處資料轉引自張占彬等(1988: 299)。



配合股份公司的出現，中共在 1994 年制定的「公司法」中另外對於董事會與監事會設有勞工代表的機制，希望能有助於落實職工的民主參與企業決策與管理。「公司法」規定：國有獨資和兩個以上國有企業或者兩個以上國有投資主體投資設立的有限責任公司的董事會應當有職工代表參加，由職工選舉產生，但其他形式的有限責任公司及股份有限公司董事會並不一定要有職工代表參加，監事會中都應有職工代表參加。「公司法」對於非國有企業只規定必須設立職工監事，並沒有規定需設立職工董事，因此這些企業往往都不設立職工董事，同時對於企業監事會中職工代表的比例也沒有硬性規定，因此很難真正落實職工參與企業管理。

在新的產權制度建立及「公司法」正式實施後，職工代表大會制度已經無法再能順利運作。1996 年 4 月全國總工會、國家經貿委、國家體改委聯合發布「關於國務院確定的百家現代企業制度試點中工會工作和職工民主管理的實施意見」，對試點企業的職代會職權作了調整，以避免職代會與股東大會職權發生衝突。但此舉卻也使得職代會角色在企業內進一步弱化。

## 企業黨組織

在社會主義社會，共產黨是工人階級的先鋒隊，因此企業中的黨委會是另外一個保護工人權益的組織，但隨著改革的深化，企業中黨組織的角色也在快速的消退中。黨委會是企業黨組織的核心，它不但是保護工人利益的機構，也是共產黨在基層的組織，是維持共產黨統治的重要機制。因此它的角色式微與功能退化，不但影響工人權益的保障，也會危及共產黨的領導地位。

黨組織是保護工人的一個組織，但它如果不能正常執行職權，也可能成為危害工人權益的來源。改革開放初期，由於強調生產力的提高與經濟發展，因此中共對於原有的企業領導制度開始進行批判<sup>①</sup>，企業領導制度很快就由黨委領導制逐步改為採取廠長負責制，並在 1987 年全面實施<sup>②</sup>，黨委的領導地位迅速下降，廠長成為最重要的權力中心。

游正林對於新制所產生的變化有如下描述：「據一些地區的調查，實行廠長負責制以後，國有企業的政治工作機構有的被精簡了、有的被合併了、有的甚至被撤銷掉了，幸存的也被迫改變職能；政工幹部不吃香了，他們有的調走了、有的改行了，剩下的或兼職，或水平有限、素質差，或思想不穩定、不安心本職工作；黨委(支部)書記在企業中由主角變為配角，有些企業甚至書記的工作也是由廠長指派，書記的地位明顯下降。」(游正林，2000: 223)

這種情形直到 1989 年六四事件後，中共才重新體認到企業黨組織的重要性。當年 8 月 28 日，中共中央發布「關於加強黨的建設的通知」，指出：「實行廠長(經理)負責制，不能淡化基層黨組織的作用，削弱黨的領導」，「黨在企業的基層組織處於政治核心的地位」，「企業黨委要參與討論企業的重大問題並提出意見和建議…在企業的重大問題和重要決策上，如果黨委與廠長發生意見分歧，應向上級匯報。」

此後，黨委與書記的角色重新被強調。但由於必須繼續強調企業的經營效率，因此廠長的角色也不可偏廢，這就引

<sup>①</sup> 鄧小平在 1980 年 8 月政治局擴大會議上批評：「過去的工廠管理制度，經過長期的實踐證明，既不利於工廠管理的現代化，不利於工業管理體制的現代化，也不利於工廠裡黨的工作的健全」，他主張：「有準備有步驟地改變黨委領導下的廠長負責制、經理負責制」(鄧小平，1980: 532)。

<sup>②</sup> 關於這段時期中共推動廠長負責制過程的探討，參見(張占斌等，1988: 158-191)。

發出代表企業「政治核心」的黨委書記與企業「領導中心」的廠長之間的對立，以及究竟權力孰輕孰重。陳生洛的研究指出：「從實際情況看，在兩心的對峙中，企業黨組織明顯落於下風。因為，根據目前的各項規定，企業黨組織的權力，說到底也僅僅是參與決策而已，而廠長是決策者。另外企業黨組織如何參與決策，並沒有明確而詳細的規定，而廠長如何行使職權，在關於廠長負責制的法律法規中，卻有十分具體而詳細的規定。因此，黨組織參與重大問題的決策，在實際執行過程往往都流於形式」（陳生洛，2004: 76）。

1990年代中共開始加速國有企業產權改革後，陳生洛指出：「在新制度結構中，企業黨組織失去了它過去的地位和權力，直接或者變相的黨委領導下的廠長負責制，都難以維持」（陳生洛，2004: 48）。中共對於國有企業改革是採取「抓大放小」的原則，「抓大」是指只有少屬大型企業仍然具有國有企業的性質，其餘的企業在「放小」的原則下，成為非公有化的企業或私有化的企業。這些非公有化與私有化企業中黨的角色正發生激烈的改變，企業逐漸擺脫了黨的控制（陳生洛，2004: 66）。

在國企改革的同時，相關的公司法中都沒有對黨組織的設立與存在有具體的規定，使得黨組織在非國有企業繼續存在與運作都面臨很大的困難。王河等的研究指出：「到2001年全國已有私營企業202.85萬家。但在私營企業中已建立黨組織的僅佔私營企業總數的1.5%（2000年）。浙江省在現有20多萬家私營企業中建有黨組織的也只有14906個，佔6.7%。非公有制企業數量佔企業總數90%的溫州，截至2001年5月，在34570家非公有制企業中僅建黨組織958個，只佔2.7%」（王河編，2003: 68-69）。

即使私營企業勉強成立黨組織，運作上也都面臨許多問

題。許多非公有企業黨組織成了「五無組織」，即無辦公室、無編制、無專職人員、無活動時間、無活動經費（陳洛生，2004: 113）。陳洛生還指出：「在非國有企業中，許多黨員不僅對建立企業黨組織、展開黨的活動的態度比較冷淡，而且不願意暴露自己的黨員身分」，成為隱性的「地下黨員」（陳洛生，2004: 125）。企業黨組織的工作人員在執行黨務工作時，自然面臨到種種困難。共產黨在這些企業的黨組織被嘲諷為「地下黨」（陳生洛，2004: 112）。

另一方面，由於中共目前允許資本家入黨，因此非公有經濟組織黨的建設工作中包括吸收私營企業主階層人士，有些私營企業甚至由企業主擔任黨委書記，私營企業主如果成為自己所屬企業的黨組織領導成員，則企業黨組織在企業內部如何還能發揮監督企業管理人員與保護工人的職能？在企業主與黨的關係日益密切的同時，黨與工人的關係則是越來越疏離，陳生洛指出：「中國實行改革開放政策以來，中國共產黨的組織發展方針發生了重大變化，從過去的重點在生產第一線發展黨員轉向重點在管理層中，尤其是在技術人員中發展黨員，工人入黨變得越來越困難。」（陳生洛，2004: 103）中國共產黨這個原本是代表無產階級的政黨，現在卻與企業的工人愈行愈遠。因此期待企業的黨組織能夠繼續扮演保護工人利益的組織，變得愈來愈不實際。

從目前中共所建立的勞動體制來看，工人自主性組織與力量的發展還是受到很多的限制，工會無法成為工人真正自己掌握的工會，仍然是行政機關的一部份，職代會的功能更是日益萎縮，原有的企業黨組織也已不再能扮演保護工人權益的角色，在產權發生變革與市場經濟引進後，中共還企圖以舊有的老三會做為保障工人權益的重要機制顯然是不切實際的。

此外，中國大陸的轉型是採取漸進改革的模式，因此存在著多種形式的所有制，國家對於不同形式所有制企業的制度規範也有所不同，以致中國大陸企業之間存在著不同形式的勞動關係，早在改革開放初期，有些學者就曾用等級的企業體制形容不同企業職工所處的狀況(羅小朋，1994)，這就使得我們在探討中國大陸勞動關係時更增加了許多複雜性。探討中國大陸勞動關係時，應該將不同企業形態的勞動體制都應加以全面的分析。在許多非國有企業，根本連工會、職代會與黨委會都不存在，或運作時會遭到資方強力的阻撓，以致這些企業勞工的處境更為惡劣。

### 第三節 國家介入與勞動關係重組

隨著改革開放的深化，中國大陸的社會矛盾也日益嚴重，以致官方與學者都在反省改革的方向、性質與意義等問題，許多人都在擔心社會貧富差距拉大對於社會穩定的不利影響，因此隨著胡錦濤與溫家寶等比較重視基層群眾利益的領導人上台後，重視工農大眾利益與建立和諧社會的呼聲開始浮出。2007年6月29日中共十屆人大常委會五次會議通過新的「勞動合同法」，並自2008年1月1日正式實施，正是反映這種要求的具體產物，也代表國家從21世紀以來開始介入勞動關係，重新重視勞工的權益。

新「勞動合同法」是一部相對比較進步的勞動法，與其他資本主義發達國家勞動法相比，該法對勞工的保障規定都並不遜色<sup>24</sup>。由於新「勞動合同法」對於各種可能發生的勞

<sup>24</sup> 關於「勞動合同法」逐條釋義的分析，參見(田開友編，2007)。

動問題都做了詳細的規定，因此幾乎沒有所謂的空白地區，且「勞動合同法」對於違背合同法規定的行為都訂有清楚的罰則，因此企業幾乎沒有游走的灰色地帶，這是這部「勞動合同法」與1994年通過的「勞動法」最大的差異。多數的企業主開始意識到「勞動合同法」的落實只是遲早的問題，因此都改以更嚴肅的態度來面對「勞動合同法」所帶來的勞動關係的變化。職是，新「勞動合同法」實施後對中國大陸廠商產生很大影響，許多過去未按照勞動法規定運作的企業現在都必須按照新「勞動合同法」調整企業的勞動體制與勞動關係，廠商的勞動成本將會有相當幅度的增加，尤其該法的某些條文對於某些勞動關係允許溯及既往，更使資方感到壓力。許多廠商擔心，隨著「勞動合同法」的實施，代表著中國大陸勞動關係將要進入一個新的時代。

由於「勞動合同法」影響深遠，因此在實施後立即引起許多海內外資本家的質疑與反對。目前中國大陸已經有許多資本家可以進入人大與政協組織，因此這些人在兩會開會時就可透過制度性的管道表示他們對「勞動合同法」的反對意見<sup>24</sup>，只是中共勞動部門目前暫時還能阻擋這股來自資本方面的不滿聲浪，2008年3月9日中共勞動與社會保障部副部長張寶樹在記者會上表示，目前勞動合同法不存在修改的問題，而是一個要認真貫徹執行的問題，顯示中共官方目前還會堅持「勞動合同法」精神的落實。由於中共此次對於勞動合同法看來非常認真執行，因此各地都傳出「台商逃亡潮」<sup>25</sup>。

<sup>24</sup> 其中最引起注意的就是大陸最富有的女資本家張茵以政協委員身分在政協會議上主張降低稅負與修改「勞動合同法」的發言，她的言論隨後引發其他政協委員的批評。參見中國時報(2008)。

<sup>25</sup> 2008年6月2日出刊的1071期《商業週刊》就以「中國變了台商大逃亡」為其封面主題，探討台商大遷徙的現象。

從「勞動合同法」的制定與實施過程來看，全球化時代的國家在決定勞動關係上仍然擁有很大的決定權，端視其是否願意作為。不過，我們也要看到全球化時代國家角色也有其侷限的一面，使得「勞動合同法」中的某些條文在執行時將會遇到許多困難。

影響「勞動合同法」實施成效最大的因素就是，中國大陸一向存在著「中央國家」與「地方國家」的問題，中央國家通過的法令，要靠地方國家落實，但因中國大陸特殊的財政體制使得地方國家常與中央國家存在著不同的思維與行為。加上近年來中共官方在考評官員升遷時，地方經濟發展與招商引資規模是重要的升遷依據，使得各地的地方官員在執行中央勞動法令時會採取不一樣的標準。

以我們在 2008 年 3-4 月間在珠江三角洲的深圳、東莞與惠州三個城市所作的訪談為例，不同城市受訪的廠商描述地方政府對「勞動合同法」所採取的作法就有很大的差異。深圳的廠商大多認為，深圳地方政府這次是玩真的，早在「勞動合同法」實施之前，勞動部門就不斷的發通知與舉辦講習，讓廠商知道「勞動合同法」的精神與內容；甚至勞動部門的官員還會主動拜訪一些工廠，要求廠商依照「勞動合同法」為職工辦理社會保險以及依照「勞動合同法」規定支付工資與加班費；如果有勞工向勞動部門提控，勞動部門就一定按相關法令處理，絕無姑息之處。但深圳市北邊的東莞市台商則表示，當地勞動部門對於部份違規廠商，只要情節不嚴重，往往採取睜一隻眼閉一隻眼的態度，不會主動介入；如果勞工投訴，雖然會處理，但多會採取偏袒資方的處理方式，使得勞工權益無法得到有效保障。

深圳市東邊的惠州市還處於積極招商引資的階段，因此保障資本的權益是當地政府目前最關注的目標，「勞動合同

法」引發的勞資糾紛，惠州市勞動部門一律都是採取偏袒資方的方式來解決，勞資一旦發生衝突，地方政府往往會出面強迫勞工讓步。我們在惠州市訪談時發現，2008 年 1 月當地勞資雙方因為新「勞動合同法」實施後產生的加班費追溯補償問題無法談妥，以致許多工廠曾經出現連鎖性罷工，但當地勞動部門最後強力介入，統一規定工廠只需補發勞工 600 元人民幣即算結清過去兩年加班費的差額<sup>26</sup>。我們訪問當地的一家台商電子工廠曾經內部決定發給工人 1000 元來結算加班費，但當地勞動部門卻堅決反對，主管官員反對的理由是「這樣其他工廠就不好辦了」。這家工廠最後只好以其他的名義將 400 元的差額補發給工人。但在深圳市，有受訪的台商表示，該市一家台商工廠曾經補給工人 20000 元加班費差額。顯見深圳與惠州兩地勞動部門在處理勞資問題的差異。

「勞動合同法」通過後，珠江三角洲許多工廠都對勞動條件做了一定的調整，但多數都無法達到「勞動合同法」規定的標準。既然不能符合國家勞動法令的標準，這種調整的目的何在？一位在深圳開設燈飾廠的老板表示：這樣的調整主要是減少勞工的反彈，避免他們向政府勞動主管部門提告。目前深圳勞動部門是採取不告不理的態度，只要有工人來提告，勞動部門會立即處理，並立即到工廠進行勞動檢查，工廠將會蒙受嚴重的損失。不過，由於地方政府不一樣的態度，使得部分企業還抱著僥倖的態度，希望能採取規避的態

<sup>26</sup> 根據新「勞動合同法」的規定，勞工可以向僱主索討勞動法實施前兩年未按規定給付給勞工的加班費，由於過去廠商都未按規定支付加班費，以致積欠加班費的金額都非常龐大，累計的金額往往高達數萬元。這種情形類似台灣在 1980 年代中期勞工依據當時新通過的勞基法規定向資方追討加班費的狀況。當時在台灣隨之引發了一連串激烈的勞工抗爭(何雪影, 1992)。

度來面對新勞動合同的實施。

面對這股浪潮來臨，有些台港廠商採取往內陸搬遷的方式來規避勞動合同的實施。但也有許多台商相信，勞動合同雖然目前還未全面普遍實施，但這是大勢所趨，搬遷到內陸地區頂多祇是能夠拖延幾年晚點適用實施，他們不希望日後還會要再面對另一次的搬遷，因此這些廠商往往採取更徹底的方法面對：如關廠停業、經營轉型、轉往越南等第三國投資或繼續留在當地依照當地法律經營管理。

繼續留在當地的廠商又可以分為幾種類型，第一種是從此按照相關勞動法令規定經營的廠商，完全遵守相關勞動法令，這意味著生產成本將會大幅增加，因此可能只有中大型企業或獲利較高的企業才有條件落實。第二種是採取且戰且走的廠商，這些留在當地的廠商並不一定能夠完全依照勞動合同規定運作，他們是寄希望於勞動合同實施細則上，由於勞動合同只是對勞動關係作基本原則的規範，實施細則才會對勞動合同實際運作與不遵守規定的懲處做更詳細的規定，這些廠商可能會等勞動合同實施細則頒佈及實施後才會採取下一步的行動。

在目前且戰且走的階段，有些廠商為了逃避地方政府勞動部門的勞動檢查與處分，甚至將其生產活動轉入「地下」運作。例如我們在訪問深圳一位港商 LS 紡織工廠時即發現，該廠現在白天只有少量的車間開工生產，主要的生產活動都是在晚間進行，安排工廠夜間生產即是在逃避勞動部門的檢查；同時該廠目前每三天即發給夜間工作工人工資，對外則聲稱這些夜間工作的工人都是臨時雇工，以便一旦被政府勞動部門官員查獲時能免於處分。LS 廠往來的一間大陸小型工廠，則與工人訂立外包契約，將勞資雙方實際上的雇傭關係

改為名義上的委外承包關係，以逃避勞動合同的規範<sup>27</sup>。

第三種是採取改變身分繼續經營的廠商，由於目前官方主要是將焦點集中在外資與中大型大陸企業上，暫時還未處理中小型企業與個體經濟，因此有些台商就找到熟識的大陸親友擔任人頭，將企業負責人改掛為大陸人士，希望能繼續在當地經營一段比較長的時間。不過，這種找大陸人士當人頭的作法存在一定的風險，即公司名義的所有權屬於他人，可能會被外人侵吞，屆時將無處申訴。

事實上，即使是大陸籍的廠商也都不敢輕忽「勞動合同法」的影響。我們訪問的一位廈門地區大陸中小企業 GS 雨傘工廠負責人表示：「勞動合同法」實施已是一個不可阻擋的潮流，該工廠會逐步依據「勞動合同法」的規定實施，目前先計畫將工廠幹部全部加保，然後是替工作滿兩年以上的員工投保，至於具體實施的進度，該工廠目前正密切注意政府勞動部門要求的進度。當我們問起如果只為工作滿兩年以上的勞工投保，其他勞工是否可能會反彈？該廠的負責人表示：這自然必須與工人溝通，多數工人應該可以接受，因為許多農民工本身也不願投保，他們來城市工作只是臨時性的打工，不想長期留在廈門，因此會認為將來領不到退休金，所以不想繳費參加社保。事實上中國大陸許多地方政府已經允許參加當地社會保險的農民工如果離開本地工作不再返回時，可以辦理退保手續將個人繳納的保費領回，但有些農民工顯然不了解這一規定或擔心與官方打交道的繁複手續，因此許多農民工對於參加社會保險還是持保留態度。

由於過去地方政府在執行勞動法令時往往是採取不告不

<sup>27</sup> LS 廠的香港負責人承認，這些作法實際上也不符合勞動合同法的規定，但低調與規避的工廠運作方式可以比較不引人注意，減少勞動部門前來檢查的可能性。

理的態度，處理勞資糾紛時也總是偏袒資方，因此工人對於政府執法信心不足，這或許是許多工人在面對參加社保制度時會持猶豫態度。

地方政府態度是影響「勞動合同法」落實程度的重要關鍵，從目前大批廠商往大陸內地城市轉進的熱烈情況來看，顯然許多廠商與地方政府都還不認為「勞動合同法」會在當地被認真執行。

「勞動合同法」除了在不同地區會因地方政府態度的差別而存在執法上的異同外，對於不同產業的影響也存在著差異，不同廠商對於「勞動合同法」的態度也有所不同。一位在天津開發區擔任 LM 食品工廠總經理的台灣經理人對於這種差異做了說明：基本上像他們這些在各大城市開發區設廠的廠商，都是比較有規模的企業，因此早就已經依照官方勞動法令的規定運作，他們不但早就為勞工繳納各項社會保險費用，同時還依照勞動法律規定支付加班費用等，因此「勞動合同法」的實施對於他們這些開發區的工廠影響並不大，甚至可能有助於加強他們這些遵守勞動法令企業的競爭力。這位天津的外資企業台籍總經理算了一筆帳：該公司依據政府相關勞動法令所繳交的各项社會工資費用佔員工名目薪資的 49%，這還不包括勞工加班所需另外支付的加班費<sup>28</sup>。

因此他總結道，真正受「勞動合同法」影響的主要是在開發區以外的台商、港商與一些中小型外資及大陸本地私營資本的工廠，這些工廠生產管理過去都沒有按照勞動法令規定運作，因此自然會對「勞動合同法」的實施感到吃不消。

<sup>28</sup> 根據「勞動合同法」的規定：勞工平日加班的加班費是工資的 150%，假日加班是工資的 2 倍，節日加班是工資的 3 倍。2008 年中國大陸首次將清明節定為節日，當時我們正在深圳進行田野訪談，我們發現清明當天深圳幾乎沒有一家工廠開工生產，整個市區擠滿了外出遊玩的工廠男女青年，許多人都說這種景象從未見過。

由於目前大多數勞工都是在這些不遵守勞動法令的工廠工作，因此「勞動合同法」的實施對於中國大陸勞工勞動權益保障的影響是非常大的。

過去國有企業與大型外資企業往往是最遵守國家勞動法令的企業群體，部份外資企業與大多數中國大陸本土私營企業則多不依照勞動法令的規定經營，不願負擔各項社會工資成本，這使國有企業處於比較不利的競爭狀態，新的「勞動合同法」對於外資與本土私營企業的適用，意味著國有企業與這些私營企業將會處於一個比較平等的環境下競爭，新制如果能夠普遍實施，勢將對中國大陸企業治理的健全發展與勞動關係的落實有著重大的影響。

2008 年開始實施的「勞動合同法」，對於勞工勞動權益的保障起著一定的作用，新的「勞動合同法」對於勞動關係做了許多調整，希望以法律的形式能更具體有效的保障勞工的權益。我們前面的分析可以發現，在珠江三角洲、長江三角洲及一些大城市的許多企業都因勞動合同法的實施，調整企業的關係與勞動制度，相當數量勞工的勞動條件與待遇得到提高。但從大批廠商往內陸城市遷移的情況來看，不得不讓人懷疑許多內陸省份地方國家對於勞動合同法執行的落實情形。

基本上勞動法令的落實除了要靠法治的建立外，更重要的是要以工人集體力量為支柱，據此與政府及資方進行角力，以保證法令被真正落實及資方願意尊重勞工的權益。但國家介入推動通過新的「勞動合同法」，並沒有同時改變對現有工人組織權利的控管，因此我們可以發現新「勞動合同法」通過雖然導致勞動關係的重組，但勞動關係變化中仍然存在著某些不變的部份：工人仍然沒有賦予自主的集體組織權利，以致勞工權益的保障受到許多限制。我們在下一章中，

將會進一步指出工人在組織上的受限對於勞動抗爭的影響。

## 小結

隨著改革開放的發展，中國大陸已經從計畫經濟體制被改造成市場經濟體制。在計畫經濟時代，所有的企業都是屬於公有制，並且國有企業在公有制經濟中佔了絕對的比重，國家對於工人提供高度的福利與保障；但國家對於工人自己的組織如工會與職工代表大會則採取由上而下的控制，不讓其有自主性。在市場經濟體制下，所有制發生巨大的變化，國有企業的比重已經大幅下降，愈來愈多的工人是在外資企業與私營企業工作，勞動力成爲商品，透過勞動力市場，工人與資本家進行勞動力的商品買賣。當中國大陸的所有制已經發生改變，原有的勞動關係與勞動體制也出現激烈的的變化。

在中共的改革已經朝向資本主義社會發展時，中共與工人的關係就變得更爲複雜。爲了討好資本，中共目前沒有條件建立資本主義發達國家的勞動關係，但過去社會主義的傳統使得中共也不願發展出像其他開發中國家一樣的勞動關係，因此中共就一直在企圖摸索出一種具有中國特色的勞動關係與勞動體制。舊的社會主義計畫經濟時代的特色逐漸消失，新的資本主義勞動關係特質又尚未建立起來，以致工人處於非常弱勢的位置。李靜君(Lee, 1999)就曾批評改革開放後中國大陸原有的新傳統主義模式的組織性依賴(organized dependence)已經喪失，淪爲企業領導爲所欲爲的「無組織的專制主義」(disorganized despotism)。

純粹從法制面來看，改革開放以來，中共的許多勞動法令規定得很周詳，但問題是究竟有多少規定真正被執行？勞

資關係的發展與勞動體制的建立不只是法制面的問題，它是勞資力量較量的結果。因此除非給予工人更自主的組織權利，否則勞資之間不平等的結構將無法改變，勞動法規不管制定得多完善，工人的勞動三權都不能得到真正的保障。但中共目前似乎也未計劃建立一套新的勞動體制，因此期待中國大陸出現一種比較有利於工人的勞動關係顯然還有一段很長的路要走。



## 第五章 工人處境與抗爭

改革開放使得中國大陸大批勞動者成為雇傭工人，雖然國家在描述工人角色的話語時仍然繼續強調工人是國家與企業的主人翁，但工人的性質早已發生改變，他們已經成為市場經濟下的雇傭工人，不再能享有各項的權益與保障，尤其因為勞資力量的懸殊與國家對資本的偏袒，使得當前中國工人的處境特別困難，尤其這種惡劣的環境使得許多工人都只想選擇「出走」，擺脫工人的身分，不願採取抗爭的方式爭取權益，尤其國家對於工人的組織仍然採取種種限制，使得工人無法透過組織與抗爭過程形成自己的階級意識，以致中國的雇傭工人雖然作為一個「自在階級」已經誕生，卻一直無法成為「自為階級」。

本章第一節將探討工人角色與性質的改變，說明工人已經淪為社會的底層階級，但國家所使用的社會主義話語並未改變，以致工人常常不能認識到自己角色的變化。本章第二節在分析國家在面對這支新興的工人階級時採取的各種分割政策阻撓工人集體力量的發展。日常生活與處境，惡劣的環境使得許多工人只想盡快擺脫工人身分。本章第三節在說明工人的組織與抗爭與階級意識的發展，工人惡劣的處境與組織上所受到的限制，使得工人在與資本或官僚抗爭時受到很大的限制，不能有效的保障自己的權益，也不能從抗爭與組織生活中產生階級意識，因此極不利工人階級的形成。

## 第一節 工人性質的改變

在中國大陸工人曾經是一個光榮的稱呼，享有崇高的社會地位與很好的保障，許多勞動者也都以身為工人自豪與光榮，但改革開放以來，工人的地位日益低落，工人已經不再是國家與企業的主人翁，反而成為資本所擁有的「雇傭工人」。不過，因為國家意識形態話語並未改變，口頭上仍然強調堅持社會主義理念，國家有時也會出面干預資本過份的行動，對於勞動關係常會進行修補，以致許多工人會被政府這一行為迷惑，以為原有的社會主義國家與工人的關係並未改變，仍然相信自己是主人翁，漠視已淪為「雇傭工人」的事實<sup>①</sup>。

改革開放前工人是被視為國家與企業的主人翁，工人階級這樣的用語也經常可以聽見，但當時工人階級是被視為一個統治階級，這與一般社會科學界在稱呼工人階級是把它當作一個被壓迫的階級來看待有著完全相反的意義。改革開放後階級的用語已經逐漸成為禁語，也越來越少人再用工人階級來稱呼工人群體時，中國大陸工人這時反而愈來愈像雇傭工人階級，一個被僱傭、依靠薪資維生的階級。

中國雇傭工人出現的同時，工人階級卻正從中國大陸「失蹤」。因為目前階級已經成為禁語，官方與學術界都盡量避免使用此一敏感的概念。

<sup>①</sup> 我們當然也可以把社會主義計畫經濟時代的中國大陸國企工人視為是被國家雇用的工人，但國家作為社會主義老闆與工人的勞動關係及對工人的照顧顯然是資本主義的私人老闆所無法比較的。Andrew Walder(1986)的研究顯示 1980 年代初期以前中國大陸國營企業的勞動關係是與資本主義社會私營企業的勞動關係有著很大的差異。

工人性質發生改變的同時，工人的待遇與處境也大幅下降，工人成為社會的底層階級，陸學藝等人(2004)對於中國大陸社會階層的研究時，將中國大陸分為 10 個階層，工人列為社會的下層階層，只比農民與失業工人處境要好。工人心態普遍都非常消極與低沉。袁進等人(2008)對於 20 世紀 50 年代當時上海剛加入工人行列的勞工社會文化生活的分析，顯示當年那些正成為國家主人翁的工人有著積極進取精神與樂觀心態，這樣的面貌與當前新誕生的雇傭工人群體有著很大的差異。

探討中國大陸工人性質的變化時，應區分馬克思對於工人階級的兩種分類：自在階級與自為階級。就客觀的物質條件而言，中國大陸已經出現大批雇傭工人，即出現一個馬克思所謂的自在階級；但這個群體卻缺乏階級意識，以致還未形成一個自為階級，不能採取積極的集體行動。在探討中國大陸工人的階級意識時，我們也應區分中國大陸工人目前存在的兩種工人階級意識，第一種是長期以來官方所強調並一直企圖灌輸給工人的意識，即宣傳工人是國家與企業主人翁及工人是統治階級的論述，第二種就是一般研究工人階級意識的學者所描述與分析的工人階級意識，強調工人在勞動過程、抗爭過程與日常生活過程的經歷中，認識到自己的處境及其與其他工人的共同關係，只有擁有這種階級意識的工人才能夠採取集體行動，企圖改變自己的處境。

當中國大陸逐漸成為資本主義社會時，第一種的工人意識顯然是與現實是不相符合的，工人已經不是國家與企業的主人翁，而只是企業主雇用的一個雇傭勞動者；同時，這種工人是國家與企業主人翁意識的存在，也不利於第二種工人階級意識的形成，因為工人只要還存在這種虛幻的主人翁意識，就不可能會認識到自己的處境，並願與其他工作夥伴採取集體行動。

于建嶸就指出：「中國工人要成為真正意義上的階級，就要從虛幻的“統治階級”的迷夢中解放出來，就要在“勞動者”的基礎上形成自己的階級意識，就要在保護勞動者權益的大旗下重新組織自己的階級隊伍。只有這樣，這個社會群體才能獲得自己本來的意義和利益；也只有這樣，中國社會才能真正實現向現代社會的轉型及長期和穩定的發展。」(于建嶸，2005: 468)

當工人還被視為是「主人翁」時，國家與工人維持一種非常緊密的關係，並且得到很好的保護，即使在晚近國家已經高度向資本傾斜之際，國家還是偶爾會推出一些保護工人權益的政策，因為資產階級在中國大陸還未形成一個強大的階級力量，尚未掌控國家機器，因此國家還具有相當高的自主性，可以在資本與勞工之間制定各種相對理性自主的政策。不過，因為中國大陸存在著非常明顯的中央國家與地方國家，地方國家又常與資本勾連在一起，因此許多中央國家制定的勞動政策地方國家根本置之不理，以致勞動法令形同具文，勞工處於非常弱勢的地位，尤其目前中國大陸勞動力供給大於需求，許多勞工又是在非正式部門工作，不論待遇與福利都非常低，成為所謂的「有工作的窮人」。

在中國大陸經濟高速成長過程中，工人並不能分享到經濟成長的果實，甚至許多工人的待遇是在往下沉淪，特別是與幹部、企業主、管理人員與自由業的專業人士比較起來，工人的待遇與處境更是在急劇的下降中，使他們具有強烈的相對剝奪感。

分析工人性質與地位變化還可以從勞動與資本的關係來觀察，隨著改革開放的深化與社經結構的改變，中國大陸勞工與資本家在政治上的關係及其代表性也就隨之要發生改變。改革開放之前資本家一直是處於被打壓的狀態，勞工則被視為領導階級，受到高度的歌誦與肯定，政治上大量工農兵代表也被

甄選入各級人大組織中，以象徵社會主義國家工人政權的性質。但改革開放以來，隨著社經結構的改變與資本的日益擴張，資本家自然在政治上也會要求與其社經地位相符合的政治地位，事實上在這種聲音尚未發出高度聲響前，中共當局已經主動採取措施將資本家的力量因納入黨政組織中。2001年江澤民提出「三個代表」理論，就主動提出資本家入黨的主張。事實上在此之前，許多地方都已經出現資本家入黨的情況。

改革初期，中國大陸城市的個體及私營經濟的業主大都是社會邊緣及素質較低的群體，如退休人員、城市閒散人員、待業青年、流入城市的農民以及刑事犯罪釋放後找不到其他工作的人。但在1990年進入城市個體及私營經濟的人員性質卻大為改變，平均教育水平要比其他行業的從業人員來得高。他們的地位正在上升，他們的影響力還會繼續增加。最近的一項調查就顯示：私營企業主中共產黨員的比例高達30%，遠遠高於一般民眾或工人中共產黨員的比例(陸學藝編，2004: 249)。大多數資本家都是所謂的「紅色資本家」<sup>②</sup>。顯然早在中共舉行十六大之前，中國共產黨內部就早已體現了「三個代表」理論中所謂代表先進生產力的論調。當許多資本家都能順利成為共產黨員後，這個自許為無產階級先鋒隊、工人階級利益保護者的政黨，是否還能繼續維持它原有的政黨特質與角色，就成為一個令人高度關切的議題。

在大批資本家入黨的同時，許多資本家也紛紛被選拔進入各級人大代表行列。人大雖然常被認為是一個「橡皮圖章」的議會，在政治上不具有實際的權力，但各級人大組織往往包含

<sup>②</sup> 所謂紅色資本家是具有共產黨員身份的資本家，又可以分為是先成為黨員在成為資本家的類型與先成為資本家再成為黨員的類型。關於紅色資本家性質的討論，參見(Dickson, 2003; Pearson, 1997)。

各級黨政要員在內，因此每年的人大集會，提供了資本家與黨政要員最好的接觸場域，讓黨政領導幹部能對資本家有認識或加深印象的機會。這樣的接觸機會對於資本家在政治上或經濟上的發展都有很重大的助益。同時，資本家得以進入政治領域，也使他們有機會對政策直接表達意見，影響法案的制定與執行。2008年3月全國人大與政協會議召開時，部分資本家代表就對當年1月開始實施的「勞動合同法」提出激烈批評，甚至要求修法或暫緩實施。

不過，雖然資本家的力量日益茁壯，資本主義的社經結構也正在形成，但中國大陸的資本家階級還未形成一個強大的階級足以進入及掌控國家，所以國家的自主性還是很高，這種情形正如1688年英國資產階級革命尚未完成前的英國，國家常常還會制定出一些兼顧各階級利益的政策。這種修補政策都會使部分工人感到暫時的滿足，忘掉自己已經是雇傭工人的事實。

中國大陸工人的性質雖然已經改變，從國家主人翁變為雇傭工人，但這個群體的來源是多元的，彼此出身、觀點與利益都有很大的差異，因此尚未形成一個具有共同利益與想法的集體，甚至許多工人如農民工希望能盡快擺脫工人的身分，不願面對自己已經是雇傭工人的事實。尤其中共目前也鼓勵非正式就業與個人創業，使得社會存在一定程度的流動，這些特質都使得許多工人不願面對自己的雇傭工人身分。此外，大量農民工還與土地維持某些關係，更使他們不願面對他們的雇傭工人身分。總的來看，當前中國大陸多數工人都還不願接受自己是一個雇傭工人的身分，這對於他們的階級形成有著非常不利的影響。

另一方面，由於中國大陸新興的雇傭工人來源是多元的，彼此之間具有很大的差異，使得國家可以利用這些差異對工人進行分割與差異對待，進一步深化工人的分化，影響工人集體

組織力量的發展，不利於工人階級的形成。

## 第二節 工人分割與組織行動的困境

中國大陸的雇傭工人因其來源不同而分為國企工人、農民工與新世代工人等三種類型工人，由於工人存在著這幾種不同的來源，使得統治階級能夠對他們加以分割處理，讓工人無法團結在一起，形成一個整體。在將工人整體加以分割的同時，中共又開放了某些管道，讓這些被分割的群體中的部分個體有機會脫離群體，以化解部分的矛盾。這些作法都極不利工人集體力量的發展。

中共當局對於工人的分割可以分幾方面來觀察：第一種是透過城鄉隔離體制強化農民工與城市工人的差異，讓兩種工人得到不一樣的待遇，使彼此不能認識到彼此之間具有共同的利益，相互不理解與不關心對方的處境，甚至有時候雙方還會出現敵視與對立的情形。另一種相似的本地人與外地人分割是在東南沿海出口加工區，我們在珠江三角洲田野訪談時可以看到許多鄉鎮由於外資前來投資設廠，以致湧進大量外地的農民工到本地打工，這些出口加工工廠的工人幾乎都是外地來的打工者，基本上本地人都已經負責工廠的管理業務、地方治安的管理人員或將宅基地改建為公寓出租給農民工的房東，不再在第一線擔任生產作業的工作，因此本地人與外地人事實上形成管理與被管理的結構性對立關係，以致外地打工者每談及本地村民時多高度表示不滿。

改革開放導致工人的分化，除了造成城市工人與農民工待遇與處境的差異外，城市工人也處於分化的狀態。給予工人差

異待遇使工人群體處於分化狀態無法形成一個整體，是許多資本主義國家常採取的手段，分割對待讓工人之間出現分化，甚至使得部分工人會因此支持國家某些鎮壓其他工人行動的政策，例如中共的住房改革制度就使得城市部分工人在房改制度中得到比較大的優惠，並有強烈的意願支持政府的房改政策，甚至贊成政府對農民工進城打工的各項管制政策。至於 1980 年代中期以來國營企業內部工人被分為固定工與合同工，更是對國企工人的另一種明確分化。

隨著所有制的改革，私營企業開始興起，國營企業、外資企業與私營企業的職工處境與勞動條件也出現很大的差異。基本上，國營企業的勞動條件最好，因為多數國營企業都遵照相關勞動法令執行，工人都能得到一定的保護。但目前國營企業總體經營面臨很大的困境，大量國營企業被迫私有化，國營企業職工人數總量與比重都在下降。當國營企業面臨困難時，工人多相信國家會出面解決，有時政府也會真正採取一些行動解決部分問題，因此許多可能的勞資糾紛都被消極化解，未能出現真正結構性的改變。外資企業是一個比較複雜的群體，有些跨國資本企業擁有龐大的資本、優勢的技術、著名的品牌、暢通的通路以及高額的產品利潤等，因此企業能夠提供職工比較好的待遇，其勞動條件甚至比國營企業還要好，企業內的職工雖然處於高度競爭激烈與壓力，但勞資關係卻很平順。目前中國大陸的私營企業大多資本金額小、技術門檻低、競爭激烈且利潤微薄，所以許多私營企業的勞動條件都很惡劣，但由於目前中國大陸還處於勞動力供大於求的狀態，各級政府又刻意對於資本特別偏愛，因此勞資之間的問題往往無法得到適當處置。

進城打工的農民工是受到最不合理待遇的一個群體，遭受多重的不公平壓迫，本應是最有階級意識的一個群體，但由於許多農民工目前都還是屬於半無產化的階級，與土地維持某種

藕斷絲連的關係，因此他們在遭受種種不合理的對待後，可以重返家園，使得他們沒有強烈的意願留下來與資方進行正面的鬥爭。另一方面，中共各級政府都積極發展非正規就業，鼓勵工人往非正式部門工作或在非正式部門創業，許多農民工與下崗工人都是在這種非正式部門工作。一旦工人能夠自行創業成功，成為一個自營作業者，這時他們的觀念與行為可能就會出現劇烈的轉變，想法與作法上都會愈來愈從雇主的角度思考與行動，因而與工人漸行漸遠，甚至許多自營作業者與其所雇用的工人之間形成一種緊張的對立關係。

除了在工人內部進行分化外，改革開放後中共還開始加強工人與知識份子的分割，中國大陸原來是一個高度平等的社會，工人與知識份子的收入幾乎沒有太大的差異，工人甚至比知識份子有更高的政治地位。改革開放初期，知識份子的地位雖然提高，但待遇並沒有隨之大幅的提升，以致當時民間有「拿手術刀的不如拿剃頭的，做原子彈的不如賣茶葉蛋的」順口溜。但到了 1990 年代知識份子與專業人才逐漸成為改革開放中的主要受益群體之一，他們與統治階級形成一個利益聯盟，因此他們無意為工人惡化的處境說話(趙鼎新，2006: 300)，甚至演進到極端的狀態，目前階級研究在中國已經成為禁語(吳波，2004)，知識份子不站出來幫工人說話，以致無法發展出一套文化霸權挑戰現有的社經秩序<sup>④</sup>。

在將工人這個群體加以分割的同時，中共在法制上也極不願發展工人以集體性的制度力量來保障自己的權益。一般資本

<sup>④</sup> 趙鼎新認為除了利益的考量外，還因為知識份子對於左翼話語的排斥：「在這個新自由主義盛行的時代，傳統左派力量已十分微弱，新左派知識份子又只會解構而不會建構，世界和中國的左派話語早已變得支離破碎。在近期的中國，文革離我們為時不遠，中國知識份子對左傾災難尚存記憶猶新，左派話語更難在短期間內成為中國知識份子的主流話語。」(趙鼎新，2006: 300)

主義發達國家既視勞工為可以自由買賣的勞動力，因此也就允許勞資雙方得以談判方式解決彼此差異，並且允許勞資雙方無法達成協議時，得採取某些手段迫使對方讓步。由於勞資之間處於不平等的權力狀態，因此許多資本主義國家允許勞工以集體的力量與資方進行集體談判，並在勞資爭議無法達成協議時，能夠採取集體的抗爭，這些抗爭手段包括罷工在內。為了規範集體談判與勞資爭議處理能夠公平進行，政府都會對於這些過程進行立法與行政的規範。這些法令規範會深深地影響著勞資雙方的互動及彼此力量的消長。但在改革開放以後，中共並沒有放寬對工人行使制度性的集體力量的限制，勞工除了不能建立自主的工會組織以集體力量保障自己的勞動權益外，在行使其他權益時也面臨到種種限制，影響勞動組織的發展。以下我們分別從勞工集體談判、勞資爭議處理與罷工三個層面來觀察勞工行使集體勞動權利時所遭遇的問題。

## 集體談判

集體談判(collective bargaining)是指勞工組織與雇主或雇主之間就工作報酬、工作時間及其他勞動條件，進行平等談判，並據此達成協議，達成協議的雙方往往還以簽訂集體合同(collective agreements)的方式加以確認。

在集體談判制度中，最重要的談判結果就是勞資雙方透過談判訂立集體合同。集體合同制度可以比較有效地調整勞動關係，緩和勞資矛盾，促進企業生產秩序正常運作，因此資本主義發達國家的政府與資方早就對此有所認識，集體合同制度已行之近百年即為明證。

在計畫經濟體制時代，中國大陸的勞動關係被形容為「勞動行政關係」，「國家的公權力直接介入勞資事務，並且對勞資

雙方採取控制的態度」(程延園，2004: 110)，由國家來保護工人的權益，因此並沒有迫切的需要進行勞資談判。但1994年7月公佈的「勞動法」第八條規定：「勞動者依照法律規定，通過職工大會、職工代表大會或者其他形式，參與民主管理或者就保護勞動者合法權益與用人單位進行平等協商。」程延園形容該法「確立了勞動合同和集體合同制度，規定了勞資雙方可以“集體形成”勞動條件。從理論上講是可以以工會與雇主為主體，通過團體協商形成勞動條件」(程延園，2004: 110)，2001年修訂的「工會法」第20條也規定：「工會幫助、指導職工與企業以及實行企業化管理的事業單位簽訂勞動合同。工會可以代表職工與企業以及實行企業化管理的事業單位進行平等協商，簽訂集體合同。集體合同草案應當提交職工代表大會或者全體職工討論通過。」

根據中共現有的勞動法令規定，集體合同簽訂後，需要報送勞動行政部門審查。勞動行政部門自收到集體協議文本之日起15天內如果未提出異議，集體合同即自行生效(「勞動法」第27條)。

歷年所發布的各項勞動法令對於集體談判的內容也做了不完全的列舉規定<sup>④</sup>，2004年的「集體合同規定」更將集體談判的條款列舉規定為15條，即：勞動報酬；工作時間；休息休假；勞動安全與衛生；補充保險和福利；女職工和未成年工特殊保護；職業技能培訓；勞動合同管理；獎懲；裁員；集體合同期限；變更、解除集體合同的程序；履行集體合同發生爭議時的協商處理方法；違反集體合同的責任；雙方認為應當協商的其它內容。有些地區還「根據勞動和社會保障部的規定，結合本地實際，對集體協議條款做了更明確具體的規定，如2000年11

<sup>④</sup> 如勞動法第33條規定：「企業職工一方與企業可以就勞動報酬、工作時間、休息休假、勞動安全衛生、保險福利等事項，簽訂集體合同。」

月江蘇省頒布的「企業集體協商和集體合同」規定，增加了“勞動合同管理”和“職業培訓管理”。」（程延園，2004: 225），內容可謂非常廣泛與豐富。

不過，Bill Taylor 等人則認為(Taylor et al., 2003: 185)：西方國家的集體合同法多以程序規定為主，中國大陸的集體合同法則以實體性內容為主，對於程序規則則較少規範。由於工會的自主性低，加上中共的勞動法定對於集體合同又缺乏程序性的規範，以致學者批評：「這一制度並沒有發揮應有的作用，集體談判的機制在我國還沒有真正形成」（程延園，2004: 1），目前「勞動條件的形成主要依靠國家制定相應的法律法規，而不是通過工會與雇主團體協商而形成，即使象徵性地簽訂集體協議，也無非是把《勞動法》的規定重抄一遍而已，而要達到通過締結或修訂集體協議解決糾紛，則更是遙遠」（程延園，2004: 110）。

為了解決市場經濟所產生的種種勞資爭議問題，中共也試圖採取許多歐陸國家所實施的勞資政三方協商機制。2001年修訂的「工會法」第34條規定：「各級人民政府勞動行政部門應當會同同級工會和企業方面代表，建立勞動關係三方協商機制，共同研究解決勞動關係方面的重大問題。」2001年8月，中共宣佈建立國家三方協商機制，全國與省級的三方協商機制雖然已經建立起來，有些地區甚至向地(市)、縣、鄉鎮逐步延伸，建立多層次的協商機制，但三方協商機制最重要的基礎——企業層面的勞資協商與對話機制卻因許多企業還不存在工會、或工會不能發揮獨立自主功能，以致三方協商機制還很難發揮真正的功能。這樣的三方協商機制，顯然更接近國家統合主義式的協商機制<sup>⑤</sup>，而非歐陸模式的社會統合主義模式。

<sup>⑤</sup> 許多學者都曾經用國家統合主義(state corporatism)模式來分析中國大陸的勞動關係(Lee, 1991; Chan, 1993; Unger and Chan, 1995)，Anita Chan(1997)還探討中國大陸的勞動關係是否會朝向日本模式發展？

## 勞資爭議處理

勞資爭議是指勞動關係當事人之間發生的爭議，勞資爭議處理程序如何規範會影響勞資雙方的利益與爭議結果，因此資本主義發達國家對於勞資爭議處理都有相關法令規定。1987年7月中共國務院發布「國營企業勞動爭議處理暫行規定」，等於以新的觀點來看待國有企業實施勞動合同制後的勞動關係，正式恢復已經中斷30年的勞動爭議處理制度。1993年6月國務院發布的「中華人民共和國企業勞動爭議處理條例」以及1994年7月通過的「勞動法」，更進一步將勞動爭議處理作了全面性的規定，以應付1990年代市場經濟深化後日益嚴重的勞資爭議問題。

依據「企業勞動爭議處理條例」第2條的規定，企業與職工之間的勞動爭議包括下列四種：「(一)因企業開除、除名、辭退職工和職工辭職、自動離職發生的爭議；(二)因執行國家有關工資、保險、福利、培訓、勞動保護的規定發生的爭議；(三)因履行勞動合同發生的爭議；(四)法律、法規規定應當按照本條例處理的其他勞動爭議。」

一旦發生勞動爭議，中共對於勞動爭議處理程序基本上與資本主義發達國家程序相似，勞動爭議處理程序分為勞動爭議基層調解、勞動爭議仲裁、勞動爭議訴訟等三個階段，其中當事人可以對於調解與仲裁作出二擇一的選擇，也可以在調解不成之後，繼續申請仲裁。「勞動法」第79條規定：「勞動爭議發生後，當事人可以向本單位勞動爭議調解委員會申請調解；調解不成，當事人一方要求仲裁的，可以向勞動爭議仲裁委員會申請仲裁。當事人一方也可以直接向勞動爭議仲裁委員會申請仲裁。對仲裁裁決不服的，可以向人民法院提起訴訟。」



勞動爭議基層調解是在企業內部成立企業調解委員會進行調解，企業調解委員會由企業職工代表、企業工會代表與企業代表三方組成。職工代表由職工代表大會或職工大會推舉產生，企業工會代表由企業工會指定，企業代表由廠長(經理)指定。這樣的規定似乎存在著一些矛盾，有學者質疑：工會一方面是保護工人利益的代表，一方面又是企業調解委員會的成員與主席，後者的角色要求它中立主持，因此如何能克盡保護工人利益的角色？(Taylor, et al., 2003: 167)。另外一些研究更指出：目前許多企業調解委員會都是由管理階層所控制，無法發揮功能，所以近年來中國大陸的勞資衝突日益嚴重，但企業勞動爭議調解次數卻呈逐年減少趨勢(Chen, 2004: 34)。

勞資爭議處理的第二個階段是進行勞動爭議仲裁，「企業勞動爭議處理條例」第 12 條規定：「縣、市、市轄區當設立勞動爭議仲裁委員會」，「勞動法」第 81 條規定：「勞動爭議仲裁委員會由勞動行政部門代表、同級工會代表、用人單位方面的代表組成。勞動爭議仲裁委員會主任由勞動行政部門代表擔任。」

勞動爭議當事人如果不服勞動爭議仲裁委員會的仲裁處理，可以提出勞動爭議訴訟，這是勞動爭議處理的最終階段。由於中共對於勞動爭議是採取「仲裁前置，一裁二審」，即仲裁之後才可以提起司法訴訟，因此拖延了勞資爭議解決的時間。尤其中國大陸目前還沒有勞動法庭的設置，勞資爭議的訴訟只能以民事訴訟的方式進行(Taylor et al., 2003: 169)，所以勞動爭議處理週期太長，時間可能會拖延到兩年以上才能解決，對於工人非常不利。

在處理勞動爭議過程時，中共與其他資本主義發達國家最大的差異，是中共採取個體主義(individualism)而非集體主義的原則進行(Taylor et al., 2003: 34)。「企業勞動爭議處理條例」第 3 條規定：「企業與職工為勞動爭議案件的當事人」，勞工必須以個

人的名義進行勞資爭議處理，不能以集體方式進行仲裁或訴訟，工會只能扮演協調者或仲裁者的角色，而不能以工人代表的身分為工人爭取權益。「工會法」第 21 條：「企業侵犯職工勞動權益的，工會可以提出意見調解處理；職工向人民法院起訴的，工會應當給予支持和幫助」，以及「工會法」第 22 條：「縣和縣以上各級工會組織可以建立法律諮詢服務機構，為保護職工和工會組織的合法權益提供服務」，對於工會在勞資爭議過程中角色的規範都顯得太消極。近年來，中共當局雖然積極鼓勵工會提供工人各項司法訴訟協助，對於工人在解決與雇主的勞動爭議處理上產生了積極的作用，但卻避開面對更深的結構問題(Chen, 2004)。

## 罷工

資本主義社會罷工被視為是解決勞資爭議的一項重要機制，因此國家承認罷工的現象，相關勞動法律對於罷工活動則有各種規範，但在社會主義社會出現的罷工究竟應如何面對，卻存在許多不同意見。理論上，社會主義社會建立後，生產資料已經公有化，工人成為社會的主人翁，不再存在剝削的問題，因此 1980 年代時許多大陸學者堅持認為社會主義社會不應該允許罷工，但隨著改革開放的持續進行，中國大陸已經成為多種所有制並存的社會主義市場經濟體制，在私營企業與外資企業等其他非公有制企業，確實存在著嚴重的勞資衝突與糾紛，因此如果不允許工人罷工，將會產生許多問題。

事實上，在社會主義國家早期階段，不論是中共或蘇聯對於罷工問題都不是完全採取禁止與打壓的作法，例如列寧在 1922 年時曾論及工會在新經濟政策條件下的作用和任務：「今後工會最主要的任務之一，就是在無產階級同資本作鬥爭時，要

從各方面盡力維護無產階級的階級利益。這一任務應當公開地提到首要地位，工會的機構必須相應地加以改組、改變或充實(應當設立，或確切些說，應當著手設立調解委員會，籌集罷工基金和互助基金等等)。(列寧，1922: 583)在列寧那個時代，列寧已經意識到新經濟政策階段勢必會出現資本與勞工之間的摩擦，因此他允許工會採取某些與資本鬥爭的手段。中共中央也曾在 1957 年 3 月發布「關於處理罷工罷課問題的指示」，面對當時出現罷工的問題，論者認為，該指示「比較全面地闡述了社會主義社會罷工發生的原因、防止發生罷工的辦法以及黨對於罷工問題的態度和解決罷工的方針。」(齊志榮、徐小洪編，1995: 102)

但當前中共卻不願正視在改革開放階段資本與工人之間出現的矛盾，更不願工會採取一些積極的手段與資本進行必要的抗爭，以致工人的權益受到嚴重的損失，工會也無法滿足工人的期待。

1982 年的中共憲法取消了 1975 年與 1978 年兩部憲法明定保障工人擁有罷工權的規定，對於工人勞動權利的保障毫無疑問是一大倒退。1992 年制定「工會法」時，也缺乏對罷工權的保障，2001 年新修訂的「工會法」第 27 條規定：「企業、事業單位發生停工、怠工事件，工會應當代表職工同企業、事業單位或者有關方面協商，反映職工的意見和要求並提出解決意見。對於職工的合理要求，企業、事業單位應當予以解決。工會協助企業、事業單位做好工作，盡快恢復生產、工作秩序。」<sup>⑥</sup>中共的相關勞動法律並未賦予職工罷工權，但「工會法」第 27 條的規定似乎又事實上同意在職工罷工時可以由工會代表職

<sup>⑥</sup> 1992 年「工會法」第 25 條也有類似規定：「企業發生停工、怠工事件，工會應當會同企業行政方面或者有關方面，協商解決職工提出的可以解決的合理的要求，盡快恢復正常秩序。」

工出面解決。2001 年的工會法雖然隱含承認工人有罷工權，但這項罷工權顯然也是不完全的，它雖然規定工會可以在企業出現停工與怠工時介入，但主要的目的卻是要協助企業「盡快恢復生產、工作秩序」。

中共對於勞工是否擁有罷工權一直採取很含糊、曖昧的態度，既未明文規定禁止勞工得以罷工，亦未公開保障工人的罷工權，基本上是交由地方政府與警察機關自行依個案來決定 (Taylor et al., 2003: 33)。但地方政府目前最重要的工作就是積極招商引資，因此一旦勞資衝突導致罷工活動出現時，總是站在袒護資方立場打壓勞工罷工，進一步引發工人的不滿與失望。

從前面的分析我們可以發現，中國大陸工人被中共官方各項政策分割的程度非常嚴重，以致他們變得非常分化而不易組織。我們在下面的分析將會進一步指出，中共對於工人組織上的限制使得工人在進行抗爭與階級意識的發展變得非常困難。

### 第三節 工人的抗爭與階級意識的發展

自從 E. P. Thompson(1963)開展了階級意識與階級形成的研究，強調工人原有的社會傳統、生活習慣、文化等對於工人階級意識發展的影響，許多學者都相繼開始對本國工人階級形成的研究(Katznelson and eds., 1986; Koo, 2001)，其中工人抗爭常是學者分析的焦點，因為抗爭能夠強化工人的階級意識，有助於促進工人階級的形成。不過，在分析工人抗爭與階級意識發展的關係時，我們可能要特別注意到中國的特色。

中國大陸工人的多元化來源使他們有著不同的傳統、生

活、待遇與文化，在面對不合理的對待時所採取的反應自然也有所不同。

## 城市工人

在 1990 年代後期國企加速改制前，許多國企工人是在單位體制之下生活，單位一方面提供各項社會福利，同時也建立起來系統的社會控制體制，使勞工受到嚴格的監督，行為必須知所節制。但 1990 年代社會保障體制的改制與大批工人被迫下崗，工人與單位的緊密關係逐漸鬆離，終至完全斷絕，也使得工人開始敢對不合理勞動關係進行控訴與抗爭。尤其 1990 年代後期政府開始推動大規模國企改革，大批國企工人被買斷工齡強迫下崗，於是一連串以國企工人為主的抗爭，構成 1990 年代末期以來的工人抗爭的主要形式。

1990 年代後期國企改革造成大規模工人在極短的時間內同時下崗，為工人抗爭提供最好的空間與時間。不過，由於中共同時採取許多修補的動作，如實施下崗的過渡措施與低保制度，使得許多下崗工人的苦難得以稍微舒緩或延後發生，這對於工人的集結與抗爭無疑產生一定的化解作用。此外，國有企業作為單位控制機制仍然發揮一定的功能，例如許多國企工人只是下崗，繼續與企業維持某種勞動關係，因此單位仍能發揮一定的控制功能。

不過，1990 年代後期以來的變革，包括國企改革與新的社會保障體制的建立，都使得單位與個人的關係逐漸發生質的改變，由於單位體制的逐漸解體，國家對於城市職工的控制機制也隨之鬆動，因此此後工人的反抗理論上應該得以湧現。但國家原有控制機制的鬆動，並不意味工人此後抗爭就不再受限。資本取代國家成為另一個限制工人集結與抗爭的

重要因素。隨著國企改革在 21 世紀初基本完成後，愈來愈多的企業已經依照嚴格的現代企業制度管理與運作，伴隨著日益升高的城市生活費用與同時調升的工資待遇，城市工人每日忙於工作與生活，大規模的抗爭已經急遽減少。近年來城市的抗爭主要以住房業主維權的抗爭為主，城市工人已經不是抗爭的主體<sup>7</sup>。

改革開放前中國大陸的城市原來是一個最平等的社會，幾乎不存在所謂的貧富差距，因此多數城市居民從不會認為自己是貧民，這種意識在改革開放後會相當程度的繼續影響著工人的自我認同，不利於工人階級意識的發展。周曉虹等人所做的調查顯示：目前中國大陸多數的城市居民在選擇自我認同時，比重高達 85.5% 的城市居民自認自己是「中產階層」（周曉虹編，2005: 47），但如果用學者所建立的中產階層所應具備的指標來衡量，中國大陸城市卻只有 10.9% 的居民符合中產的條件（周曉虹編，2005: 45）。

大量城市居民自認自己是中產階層，使得許多學者認為城市受薪階級對於目前的社會貧富差距問題是可以接受的，周曉虹就指出：「中產階層的自我認同比例已經超過半數，可以想像當前中國“中層意識”佔據了社會主流。我們可以認為，當代中國人的社會心態是穩定的。儘管存在著社會資源分配的不平等，但這種不均等是在可以接受的範圍之內。改革開放使人民的生活水平普遍提高已是一個不爭的事實，因此，儘管改革開放也加劇了社會的貧富分化，但人們對此表現出了較為寬容的態度。」（周曉虹編，2005: 51）不過，城市居民對於貧富差距問題並沒有顯現出強烈的不滿，並不一定代表他們是對這一現象表示寬容或接受，國家的打壓與缺乏組織力量都可能是工人

<sup>7</sup> 晚近中國大陸的一些學術期刊如《社會學研究》等刊物，其中刊載涉及與產權有關的維權論文已經比工人抗爭的論文多了。

對於貧富分化問題隱忍不發的原因<sup>③</sup>。

由於中國大陸是從社會主義社會轉型至資本主義社會，因此它的公民權利的發展過程就與西方國家的進程有相當大的差異，例如 T. H. Marshall (1964) 曾經將西方公民權的內容分為涉及公民自由的民事權利(civil rights)、公民在政治實踐參與的政治權利(political rights)、公民社會福利安全保障的社會權利(social rights)三個階段的進程，並且指出從 18 世紀到 20 世紀以來這三種權利分別得到快速的發展。但中國大陸的發展過程卻是與此一進程次序有所差異，它在許多社會權利方面已經有比較好的保障，但在民事權利與政治權利方面則仍然有很多的限制。這樣的差異一方面使得中國大陸的工人因為政治權利的受限不易集結起來進行抗爭，同時由於各項社會權利的提供，使得許多工人生活得到一定的保障，自然對於以抗爭方式爭取自己的權益不會感到太大的興趣。

國有企業工人曾經是中國最主要的工人群體，但改革開放前他們的意識是主人翁的意識，這個主人翁意識使得他們在国企改革過程導致自己權益受損時，常常期待的是國家的介入，希望國家出面主持公道，解決他們的問題。他們往往不會主動出面進行抗爭。不過，佟新(2006)提到這種社會主義的文化傳統同時也構成國企工人行動的一種動力，即如果国企改革嚴重違背他們的社會主義理念，國家又遲未採取行動時，這時原有的社會主義理念就成為動員工人採取集體行動的重要促進因素。

未來國企工人這種社會主義的文化傳統是否能延續下去，作為工人行動的重要文化動力泉源，可以分兩方面來觀

<sup>③</sup> 當然中國大陸近年來快速的經濟發展，提供了部分社會流動的機會，使得許多城市居民可能會認為自己未來也有向上流動的機會，因此對現狀的不公可能也較能容忍。

察：一方面隨著市場經濟的日益深化，這股社會主義的文化傳統無疑將會愈來愈稀釋，究竟還有多少社會主義文化傳統能夠被保存下來，是一個讓人擔心的議題；但另一方面由於中共官方一直也還不會放棄社會主義的理念為其官方的意識形態，因此社會主義文化傳統短期間並不會完全消失，它會一直在部分工人的心目中，繼續被工人用來對抗不合理勞資關係的精神武器。

## 農民工

另一方面，中國大陸社會權的提供主要只有城市居民能夠享受，進城打工的農民工不能享受，加上許多農民工受到各種不合理的待遇，因此他們本應是最有可能進行抗爭的群體。不過，多數進城農民工卻是一個非常沉默隱忍的團體，對於雇主的不合理待遇往往抱持忍耐不與反抗的態度。

進城農民工主要可以分為兩大群體，第一類是在建築、家庭幫傭與服務業等非正式部門工作的農民工，這些工人大多是在非常分散與個體的環境下工作，因此極不易集結採取集體行動；第二類是在製造業工廠工作的民工，在工廠工作的農民工最接近社會學意義上的工人階級，他們在集中的空間工作，彼此之間對於工資的計算與勞動條件的改善有著共同的關切，因此極易團結起來採取行動，但這些工廠工人除了極少數因工資長期未發而採取抗爭外，基本上多數農民工都不會採取積極的抗爭來改善自己的權益。

農民工這種消極的態度主要是因為經濟因素的考量，由於中共長期壓低農產品價格，以致農民收入有限，但農村生活費用卻不斷攀高，迫使大量農民必須外出打工，賺取現金來改善家庭生活，因此農民工雖然受到種種不合理的剝削，但與他們

在農村的所得比較起來，還是高出許多，因此多數農民工選擇接受這些不合理的待遇，等到存足錢後就離開此一傷心地。

Albert Hirschman (1970)提到組織的成員在面臨到對組織的不滿時，可能會採取三種策略應對：效忠(loyalty)、發聲抗議(voice)與出走(exit)。我們在前面的分析曾提及，農民工面對現在的不合理待遇與處境，往往很難改變這些制度性的歧視，但因他們仍與農村及土地維持某種聯繫，因此多數人在思考未來的生涯發展時往往選擇的是「出走」，希望擺脫打工人的身分，不願長期擁有工人的身分。他們最希望的是存夠一筆錢後，能夠返鄉退休或做個小生意<sup>9</sup>。

至於不能擺脫身分的工人往往就只能進行日常生活式的反抗，或採取非常個人式的反體制抗爭行動。孫立平曾經對後一種抗爭有如下描述：「總的來說，當前的社會矛盾確實是嚴重的，但社會抗拒的形式，可能不是民眾造反，而是破壞社會治安，如竊盜、搶劫、殺人等，同時我們還會見識到一些新的形式，如春節期間的“扎針”爆炸等。」(孫立平，2005: 286)

雖然晚近有些學者認為中國大陸農民工的階級意識是在不斷發展中(Pun, 2005)，不過，如果我們將階級意識的發展與集體行動結合起來觀察，就不會如此樂觀了<sup>10</sup>。由於工人不能以組織性力量保護自己的權益，使得他們的權益常常受損，卻無法提出有效的保障，農民工常常必須是以非常游擊式的方式進行抗爭，例如在走投無路時才採取的野貓式罷工或以死相逼

<sup>9</sup> 我們在珠江三角洲對於農民工所做的訪談時多數農民工都是抱持這樣的態度(黃德北，2007b)。

<sup>10</sup> 雖然潘毅認為農民工所遭遇的歧視使他們會產生強烈的階級意識(Pun, 2005)，但從實證的資料來看，這樣的看法並沒有很強的證據支持，李培林與李煒(2007)所做的調查顯示：農民工的工作條件與工作待遇雖然普遍較差，但農民工比一般城市工人表現出更積極的社會態度，城市工人反而有更高的社會不滿情緒。

的抗議，所爭取的往往只是積欠的工資或工廠惡性關廠的資遣費，是屬於一種消極的防禦性抗爭，並無意積極改變現有的不公平制度或結構。

由於當前中國大陸工人來源的多元化，因此工人階級意識的發展也存在著相當大的差異。農民工都有著非常不愉快的歧視經驗與惡劣的勞動關係，因此具有強烈的集體意識，但因他們與土地的關係，使得他們常常不願採取集體行動，藉助組織性的力量來保障自己的權益。農民工往往在權益遭到嚴重傷害且無法得到合理解決時才會起而反抗，但這種反抗往往也是臨時性的突發行動，一旦達到目標後，集體行動也就隨即停止，不會再發展成更進一步的組織化活動。

## 新世代工人

至於近幾年投入勞動力市場的新勞動力，特別是在私營企業與非正式部門工作的勞工，他們大多是在中小型的企業工作，生活經歷也很單純，他們更多屬於原子化的個人，根本沒有機會與其他勞工有緊密的接觸或集結的機會，社會主義的文化傳統也未曾深化為他們的價值，因此要想採取集體行動的可能性就更低了。

另一方面，改革開放的時代中國大陸也經歷了一場都市消費革命(Davis ed., 2000)，這場消費革命是與國家經濟發展政策有著密切關係，國家積極鼓勵民眾消費以迎接資本主義社會的來臨。許多年輕工人都是屬於消費革命的世代，他們從小受到消費資本主義的影響，會懂得重視個性與消費，因此開始工作後也進入到一個新的消費世界，在結束沉重的勞動後往往要透過物質消費的發洩，才能暫時紓解工作的壓力。在消費的世界裡，個人能夠得到相當的滿足，但這種消費必須與勞動結合在一

起，沒有勞動的報酬做支持，這種消費將無法維持下去，於是消費結束後又立即要重新回到現實的勞動世界裡。勞動→報酬→消費→再勞動的不斷循環過程，可能成為這些年輕工人的宿命。

不過，這些年輕工人的可塑性卻可能也最高，他們更容易接受各項新的主張，他們與家庭的關係已經不像以前第一代的工人一樣，許多人不再把工資交給父母，原有的傳統能夠遺留給他們的也不多，不管是農村的自留地或原有城市的社會福利，這種原子化的個人究竟是會成為永遠孤獨的個人，還是可能成為下一波階級行動的主體，可能還有待觀察。

工人階級意識的發展除了受到傳統、日常生活與文化的影響外，外在的組織力量也是非常重要的。資本主義發達國家的工人經過漫長的鬥爭過程，終於發展出堅強的組織力量，藉以保護自己的權利，同時資方也逐漸認識到資本與勞工集體的組織力量進行談判，反而能建立起比較穩定的勞資關係，使得企業能順利運作，因此 20 世紀以來，資本主義發達國家對於工人組織權利大多不再設限，允許工人建立自主的集體組織。工人透過組織與抗爭過程中也逐漸認識到工人彼此具有共同的特徵、利益，並且只有採取集體行動才能爭取到自己的權益，因此逐漸發展出集體的意識與階級認同。這個階級形成的過程是一個漫長的過程，並且在形成後還會不斷出現解體與再形成的重組，。

中國大陸雖然正在成為一個資本主義社會，改革開放以來中共對於社團控制也逐漸放寬，愈來愈多社團已經取得相當程度的自主權，但對於工會等勞工組織的控制卻仍然未鬆手，以致出現一種「不平衡的發展」(黃德北，2007c)，即國家對於市民團體的管制日益放鬆，以致許多市民團體取得愈來愈大的自主性發展空間，但工人團體則仍被視為「人民團體」，缺乏自

主性。

王名等人對於這些「人民團體」有如下形容：「人民團體是一種有中國特色的、獨特的社會團體，是指參加人民政治協商會議的群眾團體，如工會、婦聯、共青團、科協等。根據《社會團體登記管理條例》規定人民團體屬於免登記的社會團體，是典型的自上而下的官方團體，一般不被認為是屬於社會團體」(王名等，2001: 167)，這些團體「在章程中都將自身定位為黨和政府聯繫某部分人民群眾的“橋樑和紐帶”，是中國共產黨某方面工作的助手。多數人民團體在工作關係上直接對中共中央書記處負責。因此與其說它是一個社會團體，還不如說它是一個黨的群眾工作部門」，「這決定它不可能像其他社會團體一樣走上完全民間化的道路。」(王名等，2001: 171-172)

中共的這種態度使得當前中國大陸的社團出現這樣奇特的發展：工人組織大多是由上而下由官方掌控的發展，資本家的組織則具有濃厚的由下而上的自發性發展(Ma, 2006)。勞資雙方的組織如果不出現不平衡的發展，不但不利於勞工的維權，對於中國大陸未來的政治發展也有著非常不利的影響。Marc Blecher 是少數注意到當前中國大陸團體差異的學者，他曾經很清楚的指出：改革開放使得中國大陸目前存在兩種團體與運動，第一種是「社會的無運動」(social nonmovements)，第二種是「無社會的運動」(nonsocial movements)，前者如目前常見的工農大眾自發的維權抗爭，雖然擁有龐大的人數，但卻因缺少協調、領導與組織能力，以致未能形成具有高度協調的社會運動，也無法對政策產生影響力；後者人數雖然少，也不會採取集體抗爭行動，但因參與者多是社會菁英，且基本上不碰觸敏感的勞動議題，因此反而能對政策提出倡議主張，並對政策產生一定的影響力(Blecher, 2002)。

工會等群眾性組織既不能取得獨立性的發展，成為保障勞

工權益的重要組織，同時中共又嚴禁群眾發展自主性的組織，對於任何保障勞工權益的自主性勞工團體之成立也重重設限，以致勞工性質社團的發展空前的貧乏，工人成為改革開放後最缺乏保障的群體。

雖然面臨許多不利的條件，珠江三角洲仍然存在著許多協助勞工的團體，艱難但持續地維持運作。在珠江三角洲的這些勞工團體成員可以分為三種來源：工作傷害者、勞動糾紛過程中產生維權意識的勞工與大學畢業的知識份子。由於中國大陸一直有著大學生下鄉從事田野調查或志願者的傳統，因此大批學生在學期間都會有深入基層與工農大眾接觸的經驗，部分學生就在下鄉的過程中從志願者或調查研究者轉變為社團組織者。有著階級意識覺悟的工人與知識份子的結合，使得這些勞工團體有著高度的活動力與潛力，但存在許多生存的壓力。由於這些自主性的勞工團體在發展上面臨許多打壓與困難，因此他們常常必須要靠國外的援助才能維持生存，這又會使中共對於這些勞工團體更加敏感，採取更嚴格的措施打壓，自然使得這些自主性的勞工團體會與中共官方日益對立，並且會越來越受外國的影響。

中共對於工人組織採取如此防範的措施，主要是擔心工人一旦形成自主性的組織力量，會成為與政府對抗的力量。事實上工人的組織化與集結抗爭，固然有時可能會發展成反政府的行動或革命的推動力量，但如果國家與資本能夠改變態度，接納這股工人的組織力量，工人一旦被納入到體制內，則工人運動就會成為保障工人權益的組織，不再是一個反對體制的顛覆力量。

從資本主義發達國家發展的經驗來看，19世紀西歐雇傭工人誕生之初，原本是被排除在體制外，受到高度的剝削，不能分享企業成長的果實，並且遭到嚴重的不合理待遇，工人也

不能採取集體行動，建立組織性力量來保護自己權利，直到工人持續的抗爭，階級意識得到發展，力量逐漸集中，組織有所發展，終於迫使資本家與國家做出讓步，同意給予勞工組織的權利與比較合理的待遇，一次戰後資本主義發達國家普遍開放普選權以及二次大戰後福利國家的建立，使得工人成為體制的一部分。等到工人被納入體制，原有的階級意識就會解體，直到新的階級矛盾出現，才會開始進行新一波的階級形成。

事實上工人組織的發展不但不會造成勞資的對立，反而可能會因勞資雙方都能透過組織方式進行制度性的協商，使勞動關係能夠合諧進展。例如近年來私營經濟最發達的浙江省溫州與義烏等地，地方政府都積極推動成立企業工會與企業家的行業協會，一方面使勞資雙方能夠進行集體協商與談判，同時也使企業主之間能夠透過行業協會協調行動，避免企業因不公平的競爭而採取傷害勞動者權益的行動<sup>①</sup>。

相反地，工人如果一直被排除在體制外，則可能會潛存著一股反體制的壓力，隨時可能會引爆。即使中共暫時能夠以強制力量壓制工人的不滿與抗爭，但只要工人被排除在體制外，工人的階級意識就會不斷的發展，形成一個日益強大的工人階級。

目前中共事實上已經無法像計劃經濟時代一樣給予工人各種優渥的保障，因此如果中共繼續不放寬對工人自主組織的控制及將其納入體制內，則極可能就會使自己與工人處於對立的狀態，晚近工人的生存受到威脅，以致工人對共產黨的看法正在急速的改變，共產黨與工人已經出現嚴重的異化，隨時可能成為工人抗爭的對象(Chen, 2000)。

中國大陸的社會衝突除了勞資之間的階級衝突，還有另一

<sup>①</sup> 關於義烏工會晚近發展與工人維權活動的分析，參見(韓福國等，2008)。



類衝突也是極容易引爆的，這就是幹群(幹部與群眾)關係的衝突，在目前政經環境下，兩種衝突常會糾纏在一起，隨時可能引爆。在傳統計劃經濟時代，不存在勞資之間的衝突，但卻隨時都存在著幹群衝突的潛在危機，因為當時資源的分配與勞動的管理都是由幹部主司其事，幹部掌握各項分配的權力，使得他們極易成為群眾不滿及攻擊的對象。改革開放後，社會的矛盾應該要逐漸轉化為勞資之間的階級衝突，但在資本主義發展過程中，大量國有資產要轉移為私人資本所擁有，勞資之間的關係也將由國家來規範，因此幹部在相當長一段時間內仍然擁有相當大的權力，扮演重要的角色，因此勞工在面臨到許多問題時仍然會把矛頭對準幹部，以致許多衝突常會上升為幹群衝突。

中國大陸的資本主義具有濃厚的官僚資本主義或權貴資本主義特色，社會大眾認為改革開放最主要的受益對象是私營企業主與黨政幹部<sup>12</sup>，由於黨政幹部與私營資本的緊密勾結，使得工人不滿的對象常常不僅限於資本家，往往還會朝向代表體制的黨政幹部，出現政治化的社會衝突。雖然目前政治化的衝突主要多偏重在農民對地方黨政機關的攻擊事件上，純粹因勞資衝突引發衝擊體制的案例還不常見到，但如果不妥善解決勞資的衝突，這股階級對立難保不會導向黨政體制。

抗爭在工人階級形成過程中扮演著重要的角色，透過抗爭工人的階級意識會得到加強，抗爭更是涉及具體行動來改變現狀或保護自己的權益。在探討抗爭與改變之間的關係時，可以分為兩個面向來看待，第一個面向可以稱之為文化的抗爭，它涉及主體在文化與意識層面的抗爭，文化抗爭又可分為兩個層面，第一個層面是隱諱的、間接的抗爭，例如工人在管理人員

<sup>12</sup> 在陸學藝等人(2004)的社會階層研究中，中國大陸 10 大階層中黨政幹部與私營企業主是屬於上層階層。

背後偷偷批評，主體有時也不知道這樣的批評所代表的涵義；第二個層面是公開的、直接的抗爭，例如工人直接的與管理人員進行爭論，並且可能已經很有意識的知道自己的論辯內涵。行動抗爭是指工人採取具體行動進行反抗，例如罷工與怠工等抗爭行動，行動抗爭也可以分為個人抗爭與集體抗爭兩個層面。表面上看來，各種抗爭似乎有層次上的差別，集體的行動抗爭好像是比較高層次的抗爭，隱諱的文化抗爭則似乎是比較低層次的抗爭，但如果主體沒有在認識上發生改變，則行動抗爭極可能不會出現，即使出現也因缺乏深度的認識而無法持久，而文化抗爭對於個體意識上出現變化扮演著重要的影響。潘毅曾經形容當前中國大陸女工意識的改變是一項「寧靜的革命」(Pun, 2005)，正是對文化抗爭重要性的最好說明。

從許多國家發展的經驗來看，早期獨立自主工會運動的發展是與技術工人有著密切的關係(Aronowitz, 2002; Perry, 1993)，如果從這個角度來看，或許目前還不是探討中國大陸勞工運動發展的適當時機，因為中國大陸多數農民工都還是只求溫飽的非技術工人，國有企業的工人又有較優渥的待遇與保障使他們無意參加抗爭的行動。由於多數在職的國企工人生活基本上得到一定的保障，因此工人的不滿不會發展成對體制的全面反對，加上工人要進行組織性的集結受到壓制，因此多數工人只會進行日常生活形式的抗爭，針對特定的經濟事務不滿而展開行動，採取這種「弱者的武器」(Scott, 1985)進行抗爭。

工人行動抗爭所面臨的困難，使得中國大陸目前主要以文化抗爭為主要形式。文化的抗爭短期間不易見到具體的改變，但它涉及到意識的改變。意識的改變是需要長期的過程。主體意識的改變又可以分為兩個層次，第一個層次是個體的痛苦、憤怒與不滿意識的增強，第二個層次是主體有意識的

認識到自己與集體的處境，並能夠對己身的處境與結構的不公聯繫起來，有了這樣的認識才能與其他成員採取集體的行動。

意識的改變是一個漫長的過程，除了傳統習慣、日常生活以及抗爭的影響外，同時葛蘭西所謂的文化霸權也是影響意識變化的重要因素。因為如果存在一種流行的話語與主流的意識形態支持工人的想法與行動，將可加強工人集體行動的信心。從這個角度來看，趙鼎新(2006)認為結果是悲觀的，因為左翼話語很難在短期內成為中國知識份子的主流話語。

工人不論是在文化霸權爭奪或組織發展上都面到許多的限制，嚴重影響工人階級的形成。

不過，在一切似乎都很悲觀低潮之際，我們還是看到一些可能的抵抗種子在萌芽，例如近年來中國大陸也出現了一些服務農民工的自主性組織，雖然這些組織發展上還面臨到許多困難，但我們可以發現這些組織除了有工人的參與，也有許多年輕的低層知識份子加入，他們現在的組織工作重點主要是以服務農民工為主，但隨著工作的開展與政經環境的改變，這些團體是否會發展成更有力量的組織，可能是一個需要關注的議題。只要中共不肯改變它對工人組織控制的政策，自主性的工人組織就一直有潛在的發展力量。

勞工組織發展的重要性不但因為它是保障勞工權益的重要機制，而且它對於未來中國大陸政治發展也有著深遠的影響。從俄羅斯的發展經驗來看，傳統社會主義國家對於工人的全面掌控，不給予工人自主的權利，不但不利於共產黨與工人關係的健全發展，等到進入民主化的政治轉型後，由於工人運動的缺乏組織，使得勞工在與資本家等其他社會團體進行抗爭時也是處於渙散的狀態，對於工運的發展與民主政治的發展都有非常不利的影響(Ashwin and Clarke, 2003)。

## 小結

階級意識高並不一定代表階級衝突會跟著升高，北歐國家工人的階級意識與組織化程度最高，但卻是最和諧與安定的社會，工人知道以集體力量組織起來與資方進行談判爭取他們的權益，並且工人所提出的要求多數都會得到資方的正面回應。

不過，中共當局顯然對於這一問題的認識有所不同，當中國大陸的學者提出「要對底層社會賦權，要允許他們組織起來」(沈原，2006: 35)，這樣才能真正起到保護他們的作用時，但中共官方直到今天對「整個社會的自主之問題一直延續過去那種集權時代的思維方式：底層社會、勞工階級還是完全原子化最安全，不能讓他們有組織，因為有組織是危險的。」(沈原，2006: 37)

中共對於工人組織權利的限制，使得中國大陸工人目前常常只能進行文化的抗爭，即使進入到行動抗爭，也常常是以個人零星的抗爭為主，雖然目前工人暫時受到壓制，但卻使中共與工人的距離愈來愈遠，等到有一天沉默的社會意識革命蓄積足夠的能量，多數工人意識改變時，中共與這個雇傭工人群體的關係將會出現非常激烈的改變。

## 第六章 結論

改革開放以來，隨著中國大陸資本主義發展的逐漸深化，工人的性質也發生了變化，從原來的國家主人翁淪為雇傭工人，但國家使用的話語並沒有改變，因此工人還會以為自己是國家的主人，以這樣的價值觀來看待周圍的變化，自然是處處不順眼。

在新出現的雇傭工人群體中，也出現了一定的分化，分化的工人群體可以分為三種類型，第一類是離開土地正從農民轉變為雇傭工人的農民工，他們具有濃厚的半無產化的特質；第二類是國有企業改革後被改造的工人，包括國企改革後被迫下崗的工人以及繼續留在國企工作但勞動條件已經改變的國企工人或因國企改制後因企業性質改變以致工人性質(勞動關係)也改變的國企工人；第三類則是晚近社會再生產出來的新世代工人，他們是改革開放後的新生事物，許多人都來自於前兩類工人家庭，卻因世代差異而與前兩種工人有著很大的差異。由於雇傭工人來源的多元性，使得國家能夠採取種種政策將工人加以分割，使其無法形成一個集體，以集體力量向國家與資本進行抗爭，爭取他們的權益。

中國雇傭工人已經誕生了，並且還有源源不斷地勞動者正在逐漸脫離原來的身分加入雇傭工人的行列。但這些雇傭工人卻並未形成一個「自為階級」，以致無法形成一股有組織

的力量，能夠採取有效的集體行動保護自己的權益，甚至由於工人待遇與地位的急速惡化，以致許多雇傭工人不願接受自己成為雇傭工人的事實，許多人還想尋找機會擺脫工人的身分，這種「出走」潮極不利工人階級意識的發展。另一方面，改革發展後所形成的社經結構也對於工人的出走產生積極的促進作用，中共積極鼓勵彈性就業及工人往非正式部門工作，這些措施或者是提供工人另外一些的出口，使他們脫離工人身分，或者是將工人分割成零碎化的個人，無法形成集結成整體的力量。

目前中國大陸工人也有很多機會改變自己的勞動身分：  
(1)從農民與土地的關係來看，改革開放後所有的農民都分到土地，使得農民工與土地繼續維持藕斷絲連的關係，因此農民如果在打工過程中受到不合理待遇，可以隨時辭工返鄉，生活不致陷入絕境；(2)非正式經濟部門的發達，在經濟轉型過程中，為了減少社會的矛盾，中共政府鼓勵自行創業，以解決失業問題，自營作業者的就業機會很普遍；非正式經濟部門工作的勞工極容易成為自營業者，這種高度的流動實際上對於工人的階級認同有著非常不利的影響。

另一方面，工人如果想要發展集體的組織來保障自己的權利卻受到種種限制，以致工人並不能從組織生活中培養自己的階級意識；勞資之間力量的不對等與國家對資本的偏袒，也使得多數工人不願採取集體行動進行抗爭，或抗爭只是爭取工資發放等短期經濟要求，不能對勞工權益保障產生具體成效，更遑論促進工人階級意識的發展。

國家一方面建立起新的社會保障體制，希望能讓雇傭工人得到比較全面的照顧，以維持社會的穩定與經濟的持續發展，但由於國家對於資本的偏袒以及不允許工人建立自己的組織以保障自己的權益，所以許多私營企業根本不遵守國家

所規定的勞動法令與社會保障的相關規範，以致許多私營企業工人都無法得到享有應有的勞動權利。國家這種對於私營企業資本的偏袒，也使得公有企業與私營企業處於不平等的競爭局面，私營企業不願負擔應支付的社會成本，公有企業面對私有企業的進逼節節敗退。私營企業的力量日益強大，佔總體經濟的比重也愈來愈高。

隨著改革開放的持續發展，中國大陸原有的二元勞動體制中，在公有企業工作的勞工數量已經愈來愈小，勞動條件與勞動保障也在逐漸降低，私營企業的雇傭工人成為最主要的勞動力來源，隨著中國資本主義發展的日益深化，愈來愈多的勞動者正在成為雇傭工人，由於官方不允許他們採取組織性行動保護他們的權益，加上中國大陸的許多雇傭工人都比較接近半無產化性質的工人，以致這批雇傭工人雖然已經出現，但卻未能形成自己的階級意識，因此並未成為一個階級。

當中國大陸的雇傭工人已經日益龐大，卻無法發展成一個組織性的階級力量時，他們的處境與待遇就變得非常困難與惡劣，勞工的權益完全要靠國家的恩賜才能得到較好的保障。因此，國家領導人的個人特質以及領導人的更替竟然成為影響勞動關係的重要因素，例如江澤民時代大陸勞工的權益不斷下降，特別是在朱鎔基擔任總理期間(1998年-2003年)的影響最大，數千萬國企勞工被迫下崗；胡錦濤與溫家寶上台後勞工權益得到一定的保障。但任何政治領袖都必須受到資本主義經濟結構的限制，對於資本存在著結構性的依賴，因此即使心繫群眾的領袖上台也很難徹底改變工人的處境。

改革開放以來傳統社會主義國家原有保障工人的勞動體制已經無法發揮功能，國家卻無法發展出新的保障工人權益的制度，使得工人除了與資本處於一種潛在的緊張關係外，

工人對於國家往往也存在著相當程度的不滿，甚至一定的對立。國家只有靠強制的力量壓制工人的不滿及工人常採取的日常生活方式的抗爭，這都會繼續激化工人與國家之間的關係。目前由於中國大陸經濟能夠持續高速成長，多數工人的所得得以增加，使得勞資之間的矛盾暫時不會惡化，衝突得以得到緩解。但如果經濟成長出現停滯或不平衡的發展出現嚴重的失調，造成工人生活持續惡化，勞資之間的衝突就會激化。

由於中共對於工人自主性組織的發展一直採取種種限制的措施，但對於資本家的組織性發展卻支持其積極發展，以致「工消資長」的情形非常明顯，即使胡錦濤與溫家寶等比較同情基層民眾的領導人上台後，他們也提不出一套新的工人組織發展的計畫，仍然沿用舊有的勞動組織架構，因此就不可能改變勞資之間的不平等關係，工人的弱勢格局仍然沒有改變，甚至持續惡化。

原先國家設計保護工人的制度實際上都已不再能發揮功能，反而成爲限制工人爭取權益的桎梏，因此取消這些舊有的制度，才能讓工人重新以有利於自己的組織方式來保障本身的權益。這種狀況就好像 Karl Polanyi (1944) 分析英國在走向資本主義發展過程時，原先的史賓翰連法 (Speenhamland Law)<sup>①</sup> 已經不再能扮演濟貧的功能，此時只有等史賓翰連法廢除，亦即舊有的濟貧措施停止運作後，工人才會開始了解只有透過自行組織起來才是保障自己權益的最好方式。也只

① 英國在 1834 年廢除舊的濟貧法之前，一直是採取「史賓翰連法」的濟貧措施，這項濟貧法雖然時鬆時嚴，且只提供貧民最基本的食物補助，但這項具有恥辱性的濟貧方式使得許多英國底層民眾因此安於現狀，不願採取積極行動來爭取自己的權益。直到 1834 年英國廢除原有的「史賓翰連法」，改實施強制性的院內救濟，貧民處境進一步惡化，才使許多民眾意識覺醒，開始進行激烈的抗爭。在此基礎上，終於發展成 1847 年以後的憲章運動。

有當工人能夠以集體的組織力量進行抗爭與保護自己的權益時，工人的階級意識才能有所發展，中國工人階級形成才能夠得以實現。

## 參考書目

### 中文部分

- 于建嵘，2006，《中國工人階級狀況—安源實錄》，香港：明鏡出版社。
- 中華全國總工會編，1995，《中華全國總工會七十年》，北京：中國工人出版社。
- 王河編，2003，《中國非公有制企業黨建工作》，上海：上海人民出版社。
- 王知桂，2006，《中國人力資源結構大調整》，北京：社會科學文獻出版社。
- 王建民、胡琪，1996，《中國流動人口》，上海：上海財經大學出版社。
- 中共中央，1999，〈中共中央關於國有企業改革和發展若干重大問題的決定〉，中共中央文獻研究室編，《中共十三屆四中全會以來歷次全國代表大會中央全會重要文獻選編》，北京：中央文獻出版社，2002年，頁552-576。
- 中共中央，1993，〈中共中央關於建立社會主義市場經濟體制若干大問題的決定〉，中共中央文獻研究室編，《中共十三屆四中全會以來歷次全國代表大會中央全會重要文獻選編》，北京：中央文獻出版社，2002年，頁279-307。
- 中共中央、國務院，1998，〈關於切實做好國有企業下崗職工基本生活保障和再就業工作的通知〉，勞動和社會保障部社會保險

- 基金監督司編，《社會保障基金監督法規文件匯編》，北京：中國勞動社會保障出版社，2002年，頁214-220。
- 中共中央、國務院，1981，〈中共中央、國務院關於廣開門路，搞活經濟，解決城鎮就業問題的若干決定〉，中共中央文獻研究室編，《三中全會以來—重要文獻選編》下冊，北京：中央文獻出版社，1982年，頁981-992。
- 中國社會科學院社會學研究所“農村外出務工女性”課題組，2000，《農民流動與性別》，開封：中國農民出版社。
- 中國時報，〈張寶樹：貫徹勞合法不存在修改問題〉，《中國時報》，2008年3月10日。
- 中國農民工問題研究總報告起草組，2006，〈中國農民工問題研究總報告〉，《改革》，2006年5期，頁5-30。
- 毛澤東，1957，〈關於正確處理人民內部矛盾的問題〉，《毛澤東選集》第五卷，北京：人民出版社，1977年，頁363-402。
- 毛澤東，1956，〈論十大關係〉，《毛澤東選集》第五卷，北京：人民出版社，1977年，頁267-288。
- 仇立平，2006，〈回到馬克思：對中國社會分層研究的反思〉，《社會》，2006年4期，頁23-42。
- 仇立平、顧輝，2007，〈社會結構與階級的生產：結構緊張與分層研究的階級轉向〉，《社會》，2007年2卷，頁26-51。
- 左大培，2006，《不許再賣—揭穿企業“改制”的神話》，北京：中國財政經濟出版社。
- 田開友編，2007，《中華人民共和國勞動合同法釋義》，北京：農村讀物出版社。
- 白南生、何宇鵬，2003，〈回鄉，還是歸鄉？〉，李培林編《農民工：中國進城農民工的經濟社會分析》，北京：社會科學文獻出版社，頁4-30。
- 全國政協社會和法制委員會，2004，〈靈活就業方式和靈活就業人

- 員的社會保障問題亟待引起關注〉，全國政協社會和法制委員會辦公室編，《政府在就業工作中職能定位》，北京：中國工人出版社，頁8-14。
- 列寧，1922，〈工會在新經濟政策條件下的作用和任務〉，《列寧選集》第四卷，北京：人民出版社，1972年，頁582-593。
- 江澤民，1997，〈高舉鄧小平理論偉大旗幟，把建設有中國特色社會主義事業全面推向二十一世紀—在中國共產黨第十五次全國代表大會上的報告〉，中共中央文獻研究室編，《中共十三屆四中全會以來歷次全國代表大會中央全會重要文獻選編》，北京：中央文獻出版社，2002年，頁408-456。
- 江澤民，1989，〈正確認識工會的作用〉，中華全國總工會、中共中央文獻研究室編，《毛澤東鄧小平江澤民論工人階級和工會工作》，北京：中央文獻出版社，2002年，頁161-163。
- 艾伯特(Albert, Michel)，1995，《兩種資本主義之戰》，台北：聯經。
- 朱力，2002，《中國民工潮》，福州：福建人民出版社。
- 朱冬亮，2003，《社會變遷中的村級土地制度》，廈門：廈門大學出版社。
- 多吉才讓，2001，《中國最低生活保障制度研究與實踐》，北京：人民出版社。
- 托克威爾，1994，《舊制度與法國大革命》，香港：牛津大學出版社。
- 宋洪遠等，2006，〈關於農村勞動力流動流動的政策問題分析〉，蔡坊、白南生編，《中國轉軌時期勞動力流動》，北京：社會科學文獻出版社，頁59-76。
- 宋麗娜、Simon Appleton，2006，〈中國勞動力市場中有權益階層與吳權益階層的抗衡：尋求就業與政府干預〉，蔡坊、白南生編，《中國轉軌時期勞動力流動》，北京：社會科學文獻出版社，頁167-188。



- 何雪影，1992，《台灣自主工會運動史，1987-1989》，臺北：唐山。
- 沈原，2007，《市場、階級與社會：轉型社會的關鍵議題》，北京：社會科學文獻出版社。
- 沈原，2006，〈走向良性社會：給底層社會賦權〉，《中國與世界觀察》，2006年第1期，頁34-38。
- 沈堅，1999，《近代法國工業化新論》，北京：中國社會科學出版社。
- 李昌平，2002，《我向總理說實話》，北京：光明日報出版社。
- 李伯勇，1989，〈明確方向注意搞好配套加快固定工制度的步伐——在全國搞活固定工制度試點工作會議上的講話〉，龔樹基等編，《優化勞動組合》，北京：科學出版社，頁19-31。
- 李勇輝，2005，《城鎮居民住宅消費保障制度》，北京：中國經濟出版社。
- 李玲，2005，《珠江三角洲人口遷移與勞動市場》，北京：科學出版社。
- 李培林，2004，《村落的終結——羊城村的故事》，北京：商務印書館。
- 李培林編，2003，《農民工：中國進城農民工的經濟社會分析》，北京：社會科學文獻出版社。
- 李培林、李煒，2007，〈農民工在中國轉型中的經濟地位和社會態度〉，《社會學研究》，2007年3期，頁1-17。
- 李培林、張翼，2003，〈走出生活逆境的陰影——失業職工在就業中的“人力資本失靈”研究〉，《中國社會科學》，2003年5期，頁86-101。
- 李培林等，2004，《中國社會分層》，北京：社會科學文獻出版社。
- 李強，2003，〈影響中國城鄉流動人口的推力與拉力因素分析〉，《中國社會科學》，2003年1期，頁125-136。
- 李強等，2001，《失業下崗問題對比研究》，北京：清華大學出版

- 社。
- 李漢林，2004，《中國單位社會：議論、思考與研究》，上海：上海人民出版社。
- 李漢林、王琪，2001，〈關係強度作為一種社區組織方式——農民工研究的一種視角〉，柯蘭君、李漢林編，《都市裡的村民——中國大城市的流動人口》，北京：中央編譯出版社，頁15-39。
- 汝信等編，2008，《社會藍皮書：2008年中國社會形勢分析與預測》北京：社會科學文獻出版社。
- 佘雲霞，2006，《國際勞工標準：演變與爭議》，北京：社會科學文獻出版社。
- 吳天寶等，2002，《國有企業改革比較法律研究》，北京：人民法院出版社。
- 吳介民，2000，〈壓榨人性空間：身分差序與中國式多重剝削〉，《台灣社會研究季刊》，第39期，頁1-44。
- 吳波，2004，《現階段中國社會階級階層分析》，北京：清華大學出版社，2004。
- 吳亞平編，2001，《工會組織建設概論》，北京：中國工人出版社。
- 吳要武，2007a，〈勞動力短缺繼續並擴大〉，蔡昉、都陽編，《中國人口與勞動問題報告 No.8：劉易斯轉折點及其政策挑戰》，北京：社會科學文獻出版社，頁63-94。
- 吳要武，2007b，〈就業和再就業環境的改善〉，蔡昉編，《中國人口與勞動問題報告 No.8：劉易斯轉折點及其政策挑戰》，北京：社會科學文獻出版社，頁194-218。
- 吳理財，2004，〈農地制度改革——市場化〉，《三農中國》，2004年2期，頁64-68。
- 吳清軍，2006，〈走向集體貧困：一個單位型社區20年的變遷〉，《中國與世界觀察》，2006年第1期，頁69-101。
- 吳敬璉，2002，《轉軌中國》，成都：四川人民出版社。

- 林拓、林內俊雄等，2007，《現代城市更新與社會空間變遷——住宅、生態、治理》，上海：上海古籍出版社。
- 林毅夫，2004，《有關當前農村政策的幾點意見》，《三農中國》，2004年1期，頁1-8。
- 周皓，2001，《流動兒童的歸屬與權利》，柯蘭君、李漢林編，《都市裡的村民——中國大城市的流動人口》，北京：中央編譯出版社，頁174-191。
- 周曉虹編，2005，《中國中產階層調查》，北京：社會科學文獻出版社。
- 金寶瑜，1989，《農工部門間的轉移——從評〈原始積累、平等與工業化〉開始》，《台灣社會研究》，第2卷第1期，頁163-177。
- 保羅·芒圖，1983，《十八世紀產業革命》，北京：商務印書館。
- 柯蘭君、李漢林(編)，2001，《都市裡的村民——中國大城市的流動人口》，北京：中央編譯出版社。
- 柯志明、Mark Selden，1988，《原始積累、平等與工業化——以社會主義中國與資本主義台灣為案例之分析》，《台灣社會研究季刊》，第1卷第1期，頁11-51。
- 徐小洪，2004，《衝突與協調——當代中國私營企業的勞資關係研究》，北京：中國勞動社會保障出版社。
- 徐漢明，2004，《中國農民土地持有產權制度研究》，北京：社會科學文獻出版社。
- 袁進等，2008，《身分建構與物質生活：20世紀50年代上海工人的社會文化生活》，上海：上海書店出版社。
- 孫立平，2005，《現代化與社會轉型》，北京：北京大學出版社。
- 孫立平，2004，《轉型與斷裂——改革以來中國社會結構的變遷》，北京：清華大學出版社。
- 孫立平，2003，《斷裂——20世紀90年代以來的中國社會》，北京：社會科學文獻出版社。

- 孫立平，1997，《中國農民工的流動》，《中國研究》，1997年春季號，頁3-23。
- 莫榮，2003，《中國內地當前就業形勢與就業政策》，鄭功成等編，《改革中的就業環境與社會保障》，北京：中國勞動社會保障出版社，頁100-109。
- 馬克思，1875，《哥達綱領批判》，《馬克思恩格斯全集》第十九卷，北京：人民出版社，1963年，頁15-35。
- 馬克思，1867，《資本論》第一卷，北京：人民出版社，1975年。
- 馬克思，1861，《經濟學手稿(1861-1863)》，《馬克思恩格斯全集》第四七卷，北京：人民出版社，1979年。
- 馬克思，1859，《政治經濟學批判》，《馬克思恩格斯全集》第十三卷，北京：人民出版社，1962年，頁3-177。
- 馬克思，1852，《路易·波拿巴的霧月十八日》，《馬克思恩格斯全集》第八卷，北京：人民出版社，1961年，頁117-227。
- 馬克思，1847，《哲學的貧困》，《馬克思恩格斯全集》第四卷，北京：人民出版社，1958年，頁71-198。
- 馬克思、恩格斯，1848，《共產黨宣言》，《馬克思恩格斯選集》第一卷，北京：人民出版社，1972年，頁250-286。
- 馬洪、孫尚清編，1994，《中國經濟形勢與展望(1993-1994)》，北京：中國發展出版社。
- 恩格斯，1894，《法德農民問題》，《馬克思恩格斯選集》第四卷，北京：人民出版社，1972年，頁295-316。
- 殷曉清，2005，《農民工：一種就業模式的形成及其社會後果》，鄒農儉編，《社會學的視野》，北京：社會科學文獻出版社，頁123-133。
- 許曉軍，2006，《中國工會的社會責任》，北京：中國社會科學出版社。
- 都陽，2007，《開拓勞動力供給的制度潛力》，蔡昉、都陽編，《中

- 國人口與勞動問題報告 No.8：劉易斯轉折點及其政策挑戰》，北京：社會科學文獻出版社，頁 170-193。
- 崔之元，2003，〈自由社會主義與中國的未來〉，曹天予編《現代化、全球化與中國道路》，北京：社會科學出版社，頁 192-226。
- 崔之元，1997，《第二次思想解放與制度創新》，香港：牛津大學出版社。
- 游正林，2000，《內部分化與流動——一家國有企業的二十年》，北京：社會科學文獻出版社。
- 陳玉璽，1992，《台灣的依附型發展—依附型發展及其社會政治後果：台灣個案研究》，台北：人間出版社。
- 陳俊杰，1998，《關係資源與農民的非農化—浙東越村的實地研究》，北京：中國社會科學出版社。
- 常凱，2004，《勞權論—當代中國勞動關係的法律調整研究》，北京：中國勞動社會保障出版社。
- 常凱編，1995，《勞動關係·勞動者·勞權—當代中國的勞動問題》，北京：中國勞動出版社。
- 馮同慶，2002，《中國工人的命運—改革以來工人的社會行動》，北京：社會科學文獻出版社。
- 程延園編，2004，《集體談判制度研究》，北京：中國人民大學出版社。
- 程延園編，2002，《勞動關係》，北京：中國人民大學出版社。
- 程連升，2002，《中國反失業政策研究(1950-2000)》，北京：社會科學文獻出版社。
- 張允美，2003，〈改革時期的中國勞工運動〉，《21 世紀》，2003 年 4 月，頁 61-69。
- 張占彬等，1988，《新中國企業領導制度》，北京，春秋出版社。
- 張汝立，2006，《農轉工：失地農民的勞動與生活》，北京：社會科學文獻出版社。

- 張俊九，2004，〈把工會組織建設成為職工之家—紀念開展建設職工之家活動二十周年〉，《工人日報》，2004 年 3 月 18 日 2 版。
- 張春生編，2002，《中華人民共和國工會法釋義》，北京：法律出版社。
- 張春龍、王思濤，2003，〈南京市流動人口就業與收入狀況研究〉，朱力、陳如編，《城市新移民—南京市流動人口研究報告》，南京：南京大學出版社，頁 36-74。
- 張靜，2001，《利益組織化單位：企業職代會案例研究》，北京：中國社會科學出版社。
- 張翼，2002，《國有企業的家族化》，北京：社會科學文獻出版社。
- 陸益龍，2003，《戶籍制度—控制與社會差別》，北京：商務印書館。
- 陸學藝編，2004，《當代中國社會流動》，北京：社會科學文獻出版社。
- 陸學藝，2002，《“三農論”—當代中國農業、農村、農民研究》，北京：科學文獻出版社。
- 章敬平，2006，《浙江發生了什麼：轉軌時期的民主生活》，上海：東方出版社。
- 國務院辦公廳，2003，〈做好農民進城務工就業管理和服務工作〉，《人民日報》，2003 年 1 月 16 日，一版。
- 鄒農儉，2005，〈亦工亦農階層初探〉，鄒農儉編，《社會學的視野》，北京：社會科學文獻出版社，頁 3-21。
- 曹子瑋，2003，〈農民工的再建構社會網與網內資源流向〉，《社會學研究》，2003 年第 3 期，頁 99-110。
- 曹子瑋，2001，〈職業獲得與關係結構〉，柯蘭君、李漢林編，《都市裡的村民—中國大城市的流動人口》，北京：中央編譯出版社，頁 71-91。
- 曹錦清，2000，《黃河邊的中國—一個學者對鄉村社會的觀察與思

- 考》，上海：上海文藝出版社。
- 黃仁宇，1991，《資本主義與二十一世紀》，台北：聯經。
- 黃宗智，1994，《長江三角洲小農家庭與鄉村發展》，香港：牛津大學出版社。
- 黃宗智，1986，《華北的小農經濟與社會變遷》，北京：中華書局。
- 黃河濤、趙健杰編，2007，《經濟全球化與中國勞動關係重建》，北京：社會科學文獻出版社。
- 黃洪，2000，〈香港勞工階級的形成：宏觀、微觀及中程之分析〉，劉兆佳等編，《市場、階級與政治：變遷中的華人社會》，香港：香港中文大學香港亞太研究所，頁 495-525。
- 黃德北，2004，〈新自由主義與中國大陸退休養老制度改革〉，《中國大陸研究》，2004 年 4 期，頁 53-74。
- 黃德北，2007a，〈中國大陸資本主義發展與資本家之研究〉，《東亞研究》，38 卷 1 期(2007 年 7 月)，頁 1-43。
- 黃德北，2007b，〈全球化與夾處在國家與資本之間的珠江三角洲農民工〉，《政治學報》，44 期(2007 年 12 月)，頁 67-100。
- 黃德北，2007c，〈不平衡的發展：中國大陸社會組織的發展與公民社會的前景〉，中國政治學會主辦，中國政治學會年會暨學術研討會論文，高雄：義守大學，2007 年 9 月 29-30 日。
- 黃黎若蓮，2003，〈中國的市場改革、全球化與社會公正〉，鄭功成等編，《改革中的就業環境與社會保障》，北京：中國勞動社會保障出版社，頁 399-422。
- 湯普森(Thompson, E. P.)，2001，《英國工人階級的形成》，南京：譯林出版社。
- 勞動人事部勞動科學研究所《用工改革制度》課題組，1992，〈我國用工制度改革研究〉，許連友等編，《企業用工制度改革理論與實踐(1986-1991)》，北京：中國勞動出版社，頁 39-67。
- 勞動部勞動力管理和就業司，1992，〈關於深化企業勞動制度改革

- 的總體設想》，許連友等編，《企業用工制度改革理論與實踐(1986-1991)》，北京：中國勞動出版社，頁 1-11。
- 溫鐵軍，2004，《解構現代化—溫鐵軍演講錄》，廣州：廣東人民出版社。
- 溫鐵軍，2001，〈“三農”問題的世紀反思〉，楊帆、盧周來編，《以民為本關注民生—中國新世紀的前途與選擇》，北京：石油工業出版社，頁 115-127。
- 隅谷三喜男等，1993，《台灣之經濟—典型 NIES 之成就與問題》，台北：人間出版社。
- 董克用，2003，《中國轉軌時期薪酬問題研究》，北京：中國勞動社會保障出版社。
- 董克用、姚裕群，1998，〈論企業富餘人員、下崗和再就業工程〉，裴元倫、羅紅波編，《中國與歐洲聯盟就業政策比較》，北京：中國經濟出版社，頁 108-117。
- 費孝通，1994，《鄉土重建與鄉鎮發展》，香港：牛津大學出版社。
- 鄔滄萍等編，1996，《改革開放中出現的最新人口問題》，北京：高等教育出版社。
- 葛志華，2001，《WTO 與中國當代農民》，南京：江蘇人民出版社。
- 楊先明等，1999，《勞動力市場運行研究》，北京：商務印書館。
- 楊宜勇等，1997，《失業衝擊波—中國就業發展報告》，北京：今日中國出版社。
- 楊國華，1992，〈實行勞動合同制是我國用工制度的一項重大改革〉，許連友等編，《企業用工制度改革理論與實踐(1986-1991)》，北京：中國勞動出版社，頁 67-74。
- 楊繼繩，2006，《中國當代社會各階層分析》，蘭州：甘肅人民出版社。
- 趙延東，2003，〈求職者的社會網絡與就業保留工資—以下崗職工

- 再就業過程為例》，《社會學研究》，2003年4期，頁51-60。
- 趙鼎新，2006，《社會與政治運動講義》，北京：社會科學文獻出版社。
- 翟學偉，2003，〈社會流動與關係信任—也論關係強度與農民工的求職策略〉，《社會學研究》，2003年第1期，頁1-11。
- 劉進慶，1990，《戰後台灣經濟分析》，廈門：廈門大學出版社。
- 劉開明，2003，《邊緣人》，北京：新華出版社。
- 劉遠立等，2007，〈建立全民醫療信用保障制度〉，《比較》，第30期，頁142-154。
- 鄧小平，1980，〈黨和國家領導制度的改革〉，中共中央文獻研究室編，《三中全會以來—重要文獻選編》上冊，北京：中央文獻出版社，1982年，頁510-534。
- 樊綱，1996，《漸進改革的政治經濟學分析》，上海：上海遠東出版社。
- 鄭怡雯，2002，〈誰來上崗：中國城市勞動力市場的不平等競爭〉，《台灣社會研究》，第48期，頁45-94。
- 鄭杭生等，1997，《當代中國社會結構和社會關係研究》，北京：首都師範大學出版社。
- 潘維，2003，《農民與市場：中國基層政權與鄉鎮企業》，北京：商務印書館。
- 潘毅、黎婉薇編，2006，《失語者的呼聲：中國打工妹口述》，北京：三聯書店。
- 蔡坊，2006，〈集成勞動力流動的研究〉，蔡坊、白南生編，《中國轉軌時期勞動力流動》，北京：社會科學文獻出版社，頁1-12。
- 蔡昉等編，2004，《中國人口與勞動問題報告 No.5(2004)—人口轉變與社會發展》，北京：社會科學文獻出版社。
- 蔡昉等編，2003，《中國人口與勞動問題報告 No.4(2003)—轉軌中的城市貧困問題》，北京：社會科學文獻出版社。

- 蔡昉等編，2002，《2002年：中國人口與勞動問題報告—城鄉就業問題與對策》，北京：社會科學文獻出版社。
- 蔡昉等編，2001，《中國人口流動方式與途徑(1990~1999年)》，北京：社會科學文獻出版社。
- 戴敦峰等，2004，〈中國遭遇20年來首次“民工荒”〉，《南方週末》，2004年7月15日。<http://www.nanfangdaily.com.cn/zm/20040715/xw/szxwl/200407150005.asp>。
- 薛慕橋，1982，《中國社會主義經濟問題研究》二版，北京：人民出版社。
- 韓長賦，2007，《中國農民工的發展與終結》，北京：中國人民大學出版社。
- 韓俊等，2007，〈農村剩餘勞動力微觀調查〉，蔡昉編，《中國人口與勞動問題報告 No.8 劉易斯轉折點及其政策挑戰》，北京：社會科學文獻出版社，頁122-123。
- 韓福國等，2008，《新型產業工人與中國工會：“義烏工會社會化維權模式”研究》，上海：上海人民出版社。
- 韓德強，2000，《碰撞—全球化陷阱與中國現實選擇》，北京：經濟管理出版社。
- 韓嘉玲，2003，〈城市邊緣群體教育問題研究〉，李培林編《農民工：中國進城農民工的經濟社會分析》，北京：社會科學文獻出版社，頁206-226。
- 羅小朋，1994，〈等級產權制度與中國的改革〉，吳國光編，《國家、市場與社會：中國制度的考察研究1993年至今》，香港：牛津大學出版社，頁52-71。
- 關信平、姜妙屹，2003，〈城市外來人口的基本生活與健康服務〉，李培林編《農民工：中國進城農民工的經濟社會分析》，北京：社會科學文獻出版社，頁252-263。
- 蘇樹厚等，2006，《新中國勞動制度發展與創新研究》，濟南：山

東 人民出版社。

- 顧東輝，2004《支持與回應—社會工作視野中的下崗職工研究》，北京：社會科學出版社。
- 龔基云，2006，《轉型期中國勞動關係研究》，合肥：安徽師範大學出版社。

## 英文部分

- Appleton, Simpon, John Knight, Lina Song and Qingjie Xia. 2006. "Labour Retrenchment in China: Determinants and Consequences," in Li Shi and Hiroshi Sato eds., *Unemployment, Inequality and Poverty in Urban China*. London: Routledge. pp.19-42.
- Aronowitz, Stanley. 2002. *How Class Works: Power and Social Movement*. New Haven: Yale University Press.
- Ashwin, Sarah and Simon Clarke. 2003. *Russian Trade Unions and Industrial Relations in Transition*. New York: Palgrave.
- Bian, Yanjie. 1997. "Bringing Strong Ties In: Indirect Ties, Networks Bridges, and Job Searches in China," *American Sociological Review*. 62, pp.266-85.
- Blecher, Marc. 2008. "When Wal-Mart Wimped Out Globalization and Unionization in China," *Critical Asian Studies*. 40(2), pp.263-276.
- Blecher, Marc. 2002. "Nonsocial Movements and Social Nonmovements," in Craig N. Murphy ed., *Egalitarian Politics in the Age of Globalization*. New York: Palgrave. pp.124-144.
- Braverman, H. 1974. *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review

- Press.
- Burawoy, Michel. 1985. *The Politics of Production*. London: Verso.
- Burawoy, Michel. 1979. *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Chan, Anita. 2001. *China's Workers under Assault*. New York: M.E. Sharpe.
- Chan, Anita, 2000. "Chinese Trade Unions and Workplace Relations in State-owned and Joint-venture Enterprise," in Malcom Warner ed., *Changing Workplace Relations in the Chinese Economy*. London: Macmillan, pp.34-56.
- Chan, Anita. 1997. "Chinese Danwei Reforms: Convergence with the Japanese Model?" in Xiaobo Lu and Elizabeth J. Perry eds., *Danwei: The Changing Chinese Workplace in Historical and Comparative Perspective*. Armonk: M.E. Sharpe. pp.91-113.
- Chan, Anita. 1993. "Revolution or Corporatism? Workers and Trade Unions in Post-Mao China," *The Australian Journal of Chinese Affairs*. no. 29, pp.31-61.
- Chen, Feng. 2003. "Between the State and Labour: The Conflict of Chinese Trade Unions' Double Identity in Market Reform," *The China Quarterly*. 176(December 2003), pp.1006-28.
- Chen, Feng. 2000. "Subsistence Crises, Managerial Corruption and Labor Protests in China," *The China Journal*. vol. 44, pp.41-63.
- Cheng, Lucie and Edna Bonacich eds. 1984. *Labor Immigration Under Capitalism*. Berkeley: University of California Press.
- Cheng, Tiejun and Mark Selden. 1994. "The Origins and Social Consequences of China's Hukou System," *China Quarterly*. 139(September, 1994), pp.645-668.

- Chossudovsky, Michel. 1986. *Towards Capitalism Restoration? Chinese Socialism after Mao*. London: Macmillan.
- Coase, R. H. 1988. *The Firm, the Market and the Law*. Chicago: University of Chicago Press.
- Crouch, Colin and Wolfgang Streeck eds. 1997. *Modern Capitalism or Modern Capitalisms?* London: Francis Pinter.
- Davin, Delia. 1999. *Internal Migration in Contemporary China*. New York: St. Martin's Press.
- Davis, Deborah ed. 2000. *The Consumer Revolution in Urban China*. Berkeley: University of California Press.
- Deyo, Frederic C. 1989. *Beneath the Miracle: Labor Subordination in the New Asian Industrialization*. Berkeley: University of California Press.
- Dickson, Bruce J. 2003. *Red Capitalists in China*. Cambridge: Cambridge University Press.
- El-Ghonemy, M. Raid. 1990. *The Political Economy of Rural Poverty: The Case for Land Reform*. London: Routledge.
- Evans, Peter. 1995. *Embedded Autonomy: States and Industrial Transformation*. Princeton: Princeton University Press.
- Friedman, A. L. 1977. *Industry and Labour*. London: Macmillan.
- Frolic, B. Michael. 1997. "State-Led Civil Society," in Timothy Brook and B. Michael Freolic eds., *Civil Society in China*. New York: M. E. Sharpe. pp.46-67.
- Gallagher, Mary Elizabeth. 2005. *Contagious Capitalism: Globalization and the Politics of Labor in China*. Princeton: Princeton University Press.
- Geertz, Clifford. 1963. *Agricultural Involution: The Process of Ecological Change in Indonesia*. Berkeley: University of California Press.

- Press.
- Gold, Thomas. 1990. "The Resurgence of Civil Society in China," *Journal of Democracy*. 1, pp.18-31.
- Goodman, David S. G. 1996. "The People's Republic of China: The Party-State, Capitalist Revolution and New Entrepreneurs," in Richard Robinson and David S. G. Goodman eds., *The New Rich in Asia*. London: Routledge. pp.225-242.
- Guan, Xiping. 2003. "Social Welfare Reform in China: The Impact of Globalization," in P. W. Preston and Jurgen Haacke eds., *Contemporary China: The Dynamics of Change at the Start of the New Millennium*. London: RoutledgeCurzon. pp.113-126.
- Habermas, Jurgen. 1989. *The Structural Transformation of the Public Sphere*. Cambridge: MIT Press.
- Hahamovitch, Cindy. 2003. "Creating Perfect Immigrants: Guest-workers of the World in Historical Perspective," *Labor History*. 44:1, pp.69-94.
- Hinton, William. 1990. *The Great Reversal: The Privatization of China, 1978-1989*. New York: Monthly Review Press.
- Hinton, William. 1966. *Fanshen: A Documentary of Revolution in a Chinese Village*. New York: Monthly Review Press.
- Hirschman, Albert, 1970. *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge: Harvard University Press.
- Hsing, You-tien. 1998. *Making Capitalism in China: The Taiwan Connection*. New York: Oxford University Press.
- Hsiung, P. C., 1996. *Living Rooms as Factories: Class, Gender and the Satellite Factory System in Taiwan*. Philadelphia: Temple University Press.



- Jenkins, Rhys, Ruth Pearson and Gill Seyfang eds. 2002. *Corporate Responsibility and Labor Rights: Codes of Conducts in the Global Economy*. London: Earthscan.
- Katznelson, Ira and Aristide R. Zolberg eds. 1986. *Working-Class Formation: Nineteenth-Century Patterns in Western Europe and the United States*. Princeton: Princeton University Press.
- Kirkby, R. J. R. 1985. *Urbanization in China: Town and Country in a Developing Economy*. New York: Columbia University Press.
- Knight, John and Linda Yueh. 2006. "Job Mobility of Residents and Migrants in Urban China," in Li Shi and Hiroshi Sato eds., *Unemployment, Inequality and Poverty in Urban China*. London: Routledge. pp.236-260.
- Koo, H. 2001. *Korean Workers: The Culture and Politics of Class Formation*. Ithaca: Cornell University Press.
- Kornai, Janos. 1986. *Contradictions and Dilemmas: Studies on the Socialist and Economy and Society*. Cambridge: MIT Press.
- Lee, Ching Kwan. 2002. "Three Patterns of Working-Class Transition in China," in Françoise Mengin and Jean-Louis Rocca eds., *Politics in China: Moving Frontiers*. New York: Palgrave Macmillan. pp.62-90.
- Lee, Ching Kwan. 1999. "From Organized Dependence to Disorganized Despotism: Changing Labour Regimes in Chinese Factories." *The China Quarterly*. 157(January 1999), pp.44-71.
- Lee, Ching Kwan. 1998. *Gender and the South China Miracle: Two Worlds of Factory Women*. Berkeley: University of California Press.
- Lee, Ming-Kwan. 2000. *Chinese Occupational Welfare in Market Transition*. Basingstoke: Macmillan.

- Lee, Peter Nan-shong. 1991. "The Chinese Industrial State in Historical Perspective: from Totalitarianism to Corporatism," in Brantly Womack ed., *Contemporary Chinese Politics in Historical Perspective*. New York: Cambridge University Press. pp.153-179.
- Lu, Xiaobo and Elizabeth J. Perry eds. 1997. *Danwei: The Changing Chinese Workplace in Historical and Comparative Perspective*. Armonk: M.E. Sharpe.
- Luebbert, Gregory. 1991. *Liberalism, Fascism or Social Democracy*. London: Oxford University Press.
- Marshall, T. H. 1964. *Class, Citizenship and Social Development*. Chicago: University of Chicago Press.
- Moore, Barrington. 1966. *Social Origins of Dictatorship and Democracy: Lord and Peasant in the Modern World*. Boston: Beacon Press.
- Murphy, Rachel . 2002. *How Migrant Labor is Changing Rural China*. Cambridge: Cambridge University Press.
- North, Douglas C. 1991. *Institutions, Institutional Change, and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Oakley, Sheila. 2002. *Labor Relations in Chinese Socialist Market Economy: Adapting to the Global Market*. Westport: Quorum Books.
- Oi, Jean. 1999. *Rural China Takes Off: Institutional Foundation of Economic Reform*. Berkeley: University of California Press.
- Oi, Jean. 1992. "Fiscal Reform and Economic Foundations of Local State Corporatism in China," *World Politics*. 45(October, 1992), pp.99-126.

- Ong, Paul, Edna Bonacich, and Lucie Cheng eds. 1994. *The New Asian Immigration in Los Angeles and Global Restructuring*. Philadelphia: Temple University Press.
- Pearson, Margaret M. 1997. *China's New Business Elite: The Political Consequences of Economic Reform*. Berkeley: University of California Press.
- Perry, Elizabeth J. 1993. *Shanghai on Strike: the Politics of Chinese Labor*. Stanford: Stanford University Press.
- Polanyi, Karl. 1944. *The Great Transformation*. New York: Farrar and Rinehart, Inc.
- Pun, Ngai. 2005. *Made in China: Women Factory Workers in a Global Workplace*. Durham: Duke University Press.
- Putzel, James. 1992. *A Captive Land: The Politics of Agrarian Reform in the Philippines*. New York: Monthly Review Press.
- Salvadori, Massimo. 1990. *Karl Kautsky and the Socialist Revolution: 1880-1938*. London: Verso.
- Sako, Mari and Hiroki Sato eds. 1997. *Japanese Labour and Management in Transition: Diversity, Flexibility and Participation*. London: Routledge.
- Scott, James C. 1985. *Weapon of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance*. New Haven: Yale University Press.
- Selden, Mark and Chih-ming Ka. 1986. "Original Accumulation, Equity and Late Industrialization: The Case of Socialist China and Capitalist Taiwan," *World Development*. (14:10/11), pp.1293-1310.
- Sheehan, Jackie. 1998. *Chinese Workers: A New History*. London: Routledge.
- Sil, Rundra. and Christopher Candland. 2001. *The Politics of Labor*

- in a Global Age: Continuity and Change in Late-Industrializing and Post-Socialist Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Solinger, Dorothy. 1999. *Contesting Citizenship in Urban China: Peasant Migrants, the State, and the Logic of the Market*. Berkeley: University of California Press.
- Sweezy, Paul Marlor. 1964. *The Theory of Capitalist Development; Principles of Marxian Political Economy*. New York: Monthly Review Press.
- Taylor, B., K. Chang, and Q. Li. 2003. *Industrial Relations in China*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Thompson, E. P., 1963. *The Making of the English Working Class*. London: Vintage Books.
- Tucker, Robert. 1973. *Stalin as Revolutionary, 1879-1929: A Study in History and Personality*. New York: W. W. Norton.
- Unger, Jonathan and Anita Chan. 2004. "The Internal Politics of an Urban Work Community: A Case Study of Employee Influence on Decision-Making at a State-Owned Factory," *The China Journal*. 52(July 2004), pp.1-24.
- Walder, Andrew. 1986. *Communist Neo-traditionalism: Work and Authority in Chinese Industry*. Berkeley: University of California Press.
- Walder, Andrew. 1984. "The Remaking of the Chinese Working Class, 1949-1981," *Modern China*. (10:1), pp.3-48.
- Wallerstein, Immanuel. 1983. *Historical Capitalism*. London: Verso.
- Warner, Malcom ed. 2000. *Changing Workplace Relations in the Chinese Economy*. London: Macmillan, pp.34-56.
- White, Gordon, Jude Howell, and Xiaoyuan Shang. 1996. *In Search of Civil Society: Market Reform and Social Change in Contem-*

*porary China*. Oxford: Oxford University Press.

Whyte, Martin K. 1992. "Urban China: A Civil Society in the Making?" in Arthur Lewis Rosenbaum ed., *State and Society in China: The Consequences of Reform*. Boulder: Westview Press. pp.77-101.

