

國立清華大學社會學研究所碩士論文

中國工人集體抗爭的機會與侷限
基層政府與草根組織的影響



研究生：羅兆匡

指導教授：陳志柔 博士

中華民國 103 年 1 月



論文摘要

本文探討中國工人集體抗爭的機會與侷限，尤其是工人集體抗爭如何受到基層政府與草根組織的影響。以珠江三角洲的田野研究作為資料來源，呈現基層政府與草根組織回應勞動爭議的誘因結構及行動策略，由此形成工人集體動員的助力與阻力。基層官員對於工人集體抗爭，多以消極抵制回應；在勞動爭議的法規執行上，維穩政策優先於法律條文；官僚體制的被動反應與程序吸納也限制了工人的集體抗爭；基層政府並以法律市場下商品化訴求與責任外包，消解勞動抗爭的衝突性和發展性。另一方面，個別草根組織積極介入勞動爭議，培植工人積極份子，增強工人的動員能力；草根組織也與基層政府建立互利關係，形成組織生存發展的保護傘。本文以五個工人集體抗爭事件為案例來源，觀察集體行動的動員過程及策略運用。工人藉由基層政府開闢的上訪與法律途徑，借力使力，促成集體動員機會。工人從草根組織得到維權知識及有力人士支持，並協調內部矛盾，增強其集體動員的能量。本研究發現，即使基層政府對於勞動抗爭採取消極抵制策略，但仍存在結構縫隙，讓集體抗爭有機會發展；草根組織投注人力物力，彌補工人集體動員能力，但工人集體抗爭仍以經濟利益為核心訴求及動員誘因、遵守法律修辭、習於仰賴強人庇護。集體抗爭過後，工人們成立自組工會的意願仍低，他們的階級意識仍然微弱模糊。

關鍵詞：集體抗爭（Collective Resistance）、勞動爭議（Labor Dispute）、基層政府（Grassroots State）、草根組織（Grassroots Organization）、階級意識（Class Consciousness）

謝辭

我的指導老師關心門徒的十年生涯規劃遠甚於論文進度。其中一次算命，他說了一個生動譬喻：讀研究所就像是跑到廟裡出家，學徒向法師學畫符咒，腦袋有開竅者確實可畫出似模似樣的玄妙符咒，也有機會出師進入此行業。領悟力低者更不用喪氣，只要寫出白話文即可儘速解脫還俗，還有更多彩色人生等著你去享受。

引伸此譬喻，我在新竹這座大廟出家，讀經修道，困守將近八年。若有悟出些許皮毛道理，首先要感謝吳泉源師父，領著小沙彌時期的我初入此門，掌握經書內字裡行間的奧義，品嚐前人用字遣詞的巧思，循循善誘引導至理論的思維模式，開啟我與經書對話這扇門。

我更感謝陳志柔師父，他短促有力的解籤詞像是金剛丈般，經常對我當頭棒喝，打通我驚鈍腦袋的部分關竅。他也耐心提點我學畫符的要旨：不至於鬼打牆，避免重複跳針，遲遲停步在研究問題與文獻回顧的階段，他教導我從田野故事出發，拉緊故事主軸，下標題要傳神地表達內文重點又不失理論意涵，最終釐清歸納出核心問題。不至於鬼遮眼，教導我判斷學術文章許多的假命題與軟命題，現實地考量當下學術市場的關注點。更不至於鬼畫符，避免迷失於精巧抽象的理論咒語之中，硬套理論詞彙被其他高手看破手腳。不過，這些毛病仍不可避免存在於論文中，只能怪我悟性不高，待其自我瞭悟之。

林宗弘師父不時展現他的博學多聞，更是令我敬佩，並作為效仿學習對象。即使是觀光旅遊，他都能解釋這些歷史遺跡來龍去脈，切重要旨點出重點，從此故事中還能發展出許多有趣且可研究的議題，學生們私下還會稱他為「人肉維基」。他精用於多變項分析，擅長使用以表格精簡地統整現象，這些技巧深深地影響本篇論文。他也點出我的訪問毛病：我總是想要一次消耗掉受訪者，逼迫他/她們在初次見面就要回答我所有訪問題目。許多的訪問都是建立在研究者與受訪者的熟悉關係，研究者若急於從受訪者取得材料，往往只會適得其反，也忽略掉建立田野人際關係比畢業論文更加珍貴。

很幸運地，這篇論文的誕生不是由我單打獨鬥完成，而是有同門師姊妹在背後支持，無私奉獻地協助我。韋岑扮演作文老師角色，細緻修改本論文的第二章與第四章許多鬼打牆的重複敘述，讓段落安排更有邏輯性，刪除掉許多不通暢的文句與不恰當的用字。多虧有她，論文不再冗長、碎碎念、相對年輕活力許多。在論文後期，孟仟點出我濫用連接詞的毛病，教導我許多排版原則。奕伶有很強

的美工能力，協助我繪出第一章的關係網絡圖。

論文口試當天，她們更是義氣相挺，清晨五六點爬起床，破費搭高鐵，陪我趕赴南港中研院。奕伶臂力過人，一路上扛著好幾公斤豆花，孟仟也提前替我買了很多包古早味零食與一盒精緻蛋糕。這些甜食只為了讓口試委員吃了以後，嘴巴可以更軟些，尖銳批評也改以委婉方式表達。口試準備過程，孟仟建議我只要製作五頁簡報，預留更多時間與口試委員互動，並且考驗我以一句話歸納論文的結論，這些金玉良言的建議也讓我難得收到指導老師的讚美信。也感謝兩位口試委員：徐斯儉老師與周嘉辰老師，替本論文再次釐清本論文的 research 主體，替本論文凸顯出賣點，更促使我大篇幅增修序論與結論部分。不過，礙於田野材料與可引用文獻的不足，許多寶貴建議仍無法在論文中細細論證，僅能放入研究侷限的小節中，待後人繼續考察。

除此之外，在南台灣的宥任，一邊幫小朋友打理營養午餐，飾演好陽光哥哥的角色，一邊又熱心替我找尋中國法官人數的數據。從美國難得回台的宇浩，某次午後深談，不但教導我許多學術的潛規則，還神來一筆，贈送本論文「借力使力」這個貼切又具深意的標題。在此，一併附上感謝。

田野那些日子是我研究生生涯最快活、收穫最豐碩的時光，首先要感謝華南某大學的博士生與老師們，熱心替我介紹人脈，找尋蹲點機構，也替我安插一間廉價學生宿舍，結束田野初期的可憐可悲的流浪生活。其次，南海工友提供我長期蹲點的田野點，伸哥與楊主任的睿智言論與豐富實戰經驗，不但增添本論文的可看性，更豐富了我的人生閱歷，還幫助我接觸到許多集體抗爭的案例。藉此機構，我也認識到許多可愛又有活力的工人，也讓我機會家訪他們，既能深入瞭解各自工人參與集體抗爭的動機，又能蹭飯獲得免費的晚餐。礙於保密原則，無法在此論文以真名示人，感激之情卻是長存我心，永遠難忘。

研究生生活真的是枯燥乏味，圈子小又封閉，每日吃齋念佛，還不見得能因此悟道。若無同儕陪伴，肯定很難共度此難關，他們是：鍾寧、道瑛、舜薇、虹文、嘉艾、道琪、令儒、怡君、宜謙、曾美美以及弘哥。特別是在修課階段，我們共同熬夜分擔每週毒物，以讀書會逼迫生產各自的研究計畫，又不時聚在一起喝酒、看電影、唱 KTV 或者說些垃圾話轉移修課壓力。同時，感謝周碧娥老師經常細細聆聽我的各種煩惱，為我的混亂生活指點迷津，又不時給予許多研究上的專業建議。也感謝若沂邀請我參加許多次的家庭烤肉聚會，讓我有機會認識其他已畢業的資深學長姐，更讓我見識到紹桓（大師兄）的專業燒烤廚藝，品嚐到令人銷魂的香蔥三層肉，這些都足夠令我暫時忘卻論文的煩惱。

最後，我親愛的父母親，他們擔起家庭的經濟重擔，日復一日，早起煎蛋餅

與作三明治，只為了提供我與哥哥優渥無慮的校園生活。雖然退伍後，我下定決心必須要經濟獨立，窮學生卻只能承擔自己的生活三餐費用，學費、住宿費、健保費、商業保險費、手機通話費其他更多額外費用，仍然很羞愧地交由父母親支付。感謝他們默默付出，我才能在毫無無經濟憂慮下，持續兩個月多撰寫此篇論文。還有妳，可愛的 N 小姐，謝謝你的體貼包容以及細心關愛。在每日越洋通話中，我們分享彼此近況與心事，討論彼此未來計畫，共同克服各種人生難題。感謝有你，攜手走過將近三年的路程，我們都成長不少，也看到彼此個性上的優點與脆弱。希望未來的路，我們相互扶持，一直地走下去。

於清大五星級圖書館

2014 年 1 月 20 日



目錄

| | |
|------------------------------|-----|
| 目錄..... | i |
| 圖表目錄..... | ii |
| 第一章 序論：捲入勞動爭議的行動者..... | 1 |
| 1.1 研究問題 | 1 |
| 1.2 分析方法 | 3 |
| 1.3 章節安排 | 7 |
| 1.4 資料來源 | 9 |
| 第二章 基層政府的消極抵制..... | 13 |
| 2.1 中央政府施行《勞動合同法》的前因後果 | 14 |
| 2.2 上有法律，下有政策 | 22 |
| 2.3 官僚體制的行動邏輯 | 28 |
| 2.4 法律市場的回應策略 | 33 |
| 第三章 草根組織的積極介入..... | 41 |
| 3.1 南海工友在草根圈的重要地位 | 42 |
| 3.2 勞動爭議中培植工人積極份子 | 46 |
| 3.3 國家夾縫中求生的草根組織 | 60 |
| 第四章 工人在集體抗爭中..... | 73 |
| 4.1 集體抗爭具有更多元策略 | 73 |
| 4.2 從分散到有組織的聚集 | 75 |
| 4.3 借力使力：優先求助於基層政府 | 85 |
| 4.4 拉幫、結社、動起來 | 91 |
| 4.5 草根組織彌補集體動員的缺陷 | 99 |
| 4.6 慢半拍介入的基層官員 | 110 |
| 第五章 結論：外部網絡與集體抗爭..... | 119 |
| 5.1 集體抗爭的機會與侷限 | 119 |
| 5.2 工人利益的代理者 | 124 |
| 5.3 研究侷限與展望 | 126 |
| 5.4 後續發展 | 127 |
| 參考文獻..... | 129 |

圖表目錄

| | |
|---|----|
| 圖 1-1. 行動者關係網絡圖 | 6 |
| 圖 2-1. 1996-2011 年，中國人力資源與社會保障局仲裁庭受理案件數 | 24 |
| 圖 2-2. 2002-2011 年，中國人民法院審理勞動爭議一審訴訟收結案統計 | 24 |
| 圖 2-3. 2007 年至 2011 年人民法院審執結案件數量與法官總數變化情況 | 25 |
| 圖 4-1. 工人尋求基層政府出面協助的策略與途徑 | 73 |

| | |
|-----------------------|-----|
| 表 1-1. 各章節的核心論證與疑問現象 | 8 |
| 表 1-2. 田野參訪機構 | 10 |
| 表 1-3. 論文提及的人物角色與工作內容 | 11 |
| 表 2-1. 維權工人接觸基層政府機構 | 23 |
| 表 4-1. 長期追蹤五個工人集體抗爭案例 | 75 |
| 表 5-1 外部網絡與工人集體動員 | 118 |

第一章

序論：捲入勞動爭議的行動者

1.1 研究問題

2010，可說是中國工人年。春天的新芽始從枝頭冒出，深圳的富士康台資企業卻接二連三爆發連環跳樓事件，他們介於 18 至 24 歲之間，青春初要綻放的年紀。當海內外媒體仍追蹤報導連環自殺的可能原因，距離富士康車程不超過三小時的佛山市，不久又爆發為期兩週以上的大規模罷工行動。這是在一間稱為本田日資企業大廠，年輕工人由於不滿於工資調幅太小，憤而發起罷工。接著本田工廠的其他部門、其他分廠也接連爆發罷工事件，像是連鎖反應般，整個珠三角地區其他大廠，也紛紛出現千人以上的罷工事件。這年，應接不暇的罷工事件，讓珠三角工人不時攻佔海內外媒體的版面，引起世界的矚目，學者與媒體還特別稱此為「2010 年工人罷工潮」現象。

中國在改革開放三十多年來，市場經濟社會所引發許多的勞動爭議案件，有越來越多工人採取罷工或其他集體抗爭策略來爭取權益（蔡禾 2010）。在國家種種限制下，中國工人卻仍然缺乏重要的勞動三權：組織權、罷工權、集體談判權（陳峰 2011）。他們無法擁有自己工會組織，集體抗爭又難以合法化，讓他們不

僅要擔憂廠內資方的打壓，還時常擔心廠外基層政府的鎮壓。因此，在缺乏合法組織以及保障集體權的條件下，中國工人的集體動員是如何可能？

政治機會結構視角的研究，認為若要提高集體動員的成功機率，工人需巧妙利用國家夾縫間的政治空間，像是利用中央與地方政府治理邏輯差異，或者基層部門間的職能差異（Cai 2010）。另一些研究，論證國家治理結構會影響工人集體抗爭模式：由於中國的中央政府賦予地方高度自治權，地方分權與經濟自治的殊異治理結構，讓工人無法指向共同的抗爭對象，抗爭常常限縮於個別的工作單位中，抗爭模式也趨向於去中心化（decentralization）以及細胞式的運動（cellular activism）（Lee 2007）。

珠三角地區工人多是從農村移入城市的農民工，他們受到戶籍制度阻隔，在勞動生活的城市裡，不具有公民權（吳介民 2011）。他們的社會身份是建立在雇主的法律契約關係上，被認定僅僅是純經濟利益動機的暫住者（Lee 2007）。農民工於工作城市缺乏足夠動員的資源，僅能仰賴基層政府與法律來解決勞動爭議，也要仰賴官方的法律修辭獲得維權的正當性，「一切按照法律」或「依法抗爭」皆是常見抗爭修辭。也讓人集體動員受限於法律主義（legalism），抗爭訴求僅限於法律允許之內，像是勞動條件與剋扣工資等資方明顯違法的勞動爭議（Lee 2007；Gallagher 2006）。

自 2010 年罷工潮之後，蔡禾（2010）的研究卻指出：新生代工人（1980 年代後出生）發起集體抗爭中，逐漸從過去的「底線型」利益訴求轉變成「增長型」的權力訴求。過去，工人集體抗爭只是要確保資方不違法，像是捍衛法律規定的「最低工資」。，新生代工人抗爭訴求中，卻開始要求資方合理的「提高工資」。由於新生代工人已經完全離開鄉土，不會農業生產的技能，他們又被工作所在城市排擠；為了控訴未完成無產階級化的窘境，他們傾向於採取公開的集體抗爭，爭取完整的「階級主體」（潘毅、任焰 2008；Pun and Lu 2010）。

基層政府在勞動爭議事件中，也從過去監督者、執法者轉變成協調者角色。主因是他們害怕施予工人強制力，反引火上身，使勞資衝突轉變為勞政衝突。家若他們過於干涉企業的勞動管理，又會干擾市場原則，害怕企業資本移出。因此，他們誰也不幫，只當個中立者，依法行事；或者建立調解平台，負責協調，讓工人與資方坐下來談判（蔡禾 2010：44）。

改革開放後，珠三角地區的地方政府為了招商引資，國家權力多數已經退出廠內勞動體制，轉而由外資與私有企業的管理者取代（彭坊 2007；Lee 1995）。工人缺乏過去國家的庇護，而直接暴露於全球化的資本市場，生存權、工作權以及其他基本公民權面臨岌岌可危風險。近年來，在這此地區紛紛出現許多的勞工

草根組織，適時填補基層政府與工廠未給予工人的福利生活。這些草根組織主要提供法律諮詢、起草文書、培訓、案件代理、工傷探訪、文化休閒等服務（和經緯、黃培茹、黃慧 2009）。他們也提供聯誼平台，擴展工人廠外的人際網絡；也積極介入勞動爭議案件（多數是個案），教導法律知識與維權策略。他們逐漸扮演扶持工人維權的角色，也逐漸成為集體抗爭的動員資源。

上述研究皆透露出，在中國，工人集體動員的成敗取決於國家回應抗爭的策略，尤其是第一線接觸工人的基層政府。其次，珠三角地區紛紛成立許多的勞工草根組織，對於工人集體抗爭的影響力是不可忽略的，他們不但會影響工人的維權策略，也成為集體動員的重要資源。因此，我的核心問題是：在基層政府與草根組織的影響下，中國珠三角地區工人的集體抗爭有哪些機會與侷限？

本論文的核心主旨是：藉由觀察勞動爭議事件，探討中國珠三角地區的基層政府與草根組織是如何捲入至勞動爭議之中？又是採取何種策略回應工人的維權行動？進而，此兩個行動者會如何影響工人的集體動員？在哪些條件下會形成集體動員的助力？相反的，哪些條件則會變成集體動員的阻力與侷限？

本研究由此呈現當前中國轉型中的國家與社會關係，探索中國工人集體抗爭過程，受到外部網絡（基層政府與草根組織）提供的動員資源、政治縫隙以及結構限制的前提影響下，描繪出國家基層治理與底層社會抗爭相互牽制與合作的多向性的圖像。

1.2 分析方法

釐清核心概念

本論文的核心議題是集體抗爭（collective resistance）。主要強調工人聚集於政府機關所帶來的政治後果，不僅指涉工人的罷工，還包括工人集體上訪以及法院集體訴訟等體制內途徑。下文進一步釐清「集體抗爭」，相對於抗爭政治（contentious politics）與集體行動（collective action）的概念上差異。

集體行動（collective action）指涉範圍廣泛，不僅限於勞動爭議引發的聚集

行為，只要是許多個別參加的、具有很大自發性體制外政治行為（趙鼎新 2007：3）都是此概念談及的範疇。集體行動較為強調工人集體內部的組織性，像是搭便車問題，是由工人個體的理性計算出發，思考參與集體與不參與的效益比較。通常談及集體行動的研究，多是指涉工人自發組織工會過程中，遇到動員與組織個別工人的一些問題。

抗爭政治(*contentious politics*)主要是根據 McAdam、Tarrow 以及 Tilly(2001:7) 提出的定義：發出訴求的人和他們訴求對象之間偶然發生的、公共的、集體的相互關係。這種互動關係發生在以下條件，其一，政府參與其中，通常就是抗爭者的訴求對象，又或者反過來協助抗爭者這方；其二，當抗爭者提出訴求被實現，則會影響抗爭者任何一方的利益。定義中的「偶然性」，就排除了常規的政治活動與組織行動（如組織工會）；「公共的」又排除了企業、工會、教會等特定的組織活動。第二項條件的設定，又強調了抗爭者與訴求對象之間的對抗關係，而非合作性的運動（應星 2011：10）。此概念意涵非常接近本文探討的現象，特別是強調對抗性聚集的部分。這概念涉及層面卻仍然很廣泛，從有組織性到非組織性抗爭，從和平示威到激進革命。

本文主要是探討工人偶然地面臨到勞動爭議問題，經由草根組織的協助下，促使他們集體地求助於基層政府出面，替他們捍衛法律規定的正當權利（*Legitimate Rights*）。藉此過程，工人得以有機會走出工廠且參與政治活動，有機會親身與基層官員面對面的互動，也讓他們接觸到社會新興的中介組織：勞工草根組織，以及伴隨而來各種學者、律師、中國境外的工會專職者等等工人以外的群體。

因此，本文描繪經歷這段工人聚集行動的過程，更接近於蔡永順（Cai 2010）核心論證的「集體抗爭」（*collective resistance*）。同樣是想要藉由觀察社會抗爭的成因與結果的過程，理解中國當前轉型過程，在政治機會結構（*political opportunity structure*）與抗爭群體的凝聚力（*solidarity*）的條件下，底層社會抗爭崛起以及持續發展下去的可能性（Cai 2010:3）。

行動者之間的互動關係

我的故事主軸是談「勞政關係」，並非「勞資關係」，主軸在於國家與工人的互動關係，草根組織是作為前兩者的橋樑角色，讓工人與基層政府兼有更頻繁聯繫，更能從中凸顯兩者互動模式。

雖然勞動爭議是由工人與資方的利益衝突所引發，本文重點卻只是將勞動爭

議作為媒介或導火線，工人是由於勞動爭議才會採取維權行動以及集體抗爭，也因此才會走進政府部門上訪陳情。進一步藉由勞動爭議引發的社會後果，分析基層政府與草根組如何影響工人集體動員的機會與侷限。

本研究分析方法是探討被捲入勞動爭議的基層政府、草根組織與維權工人三個行動者，他們之間形成何種互動模式？各自行動者回應勞動爭議的策略為何？策略背後的動機為何？揭開三個行動者互動

如同我畫的行動者關係網絡圖，我的分析方法是：從行動者的各自立場出發，探討行動者之間藉由勞動爭議事件會形成何種互動關係？各自行動者又會採取何種策略回應工人的求助？這些回應策略背後的行動邏輯為何？最後，這些互動關係模式中，工人集體抗爭因而會有哪些機會可汲取動員資源？反之，哪些會成為動員的結構限制？

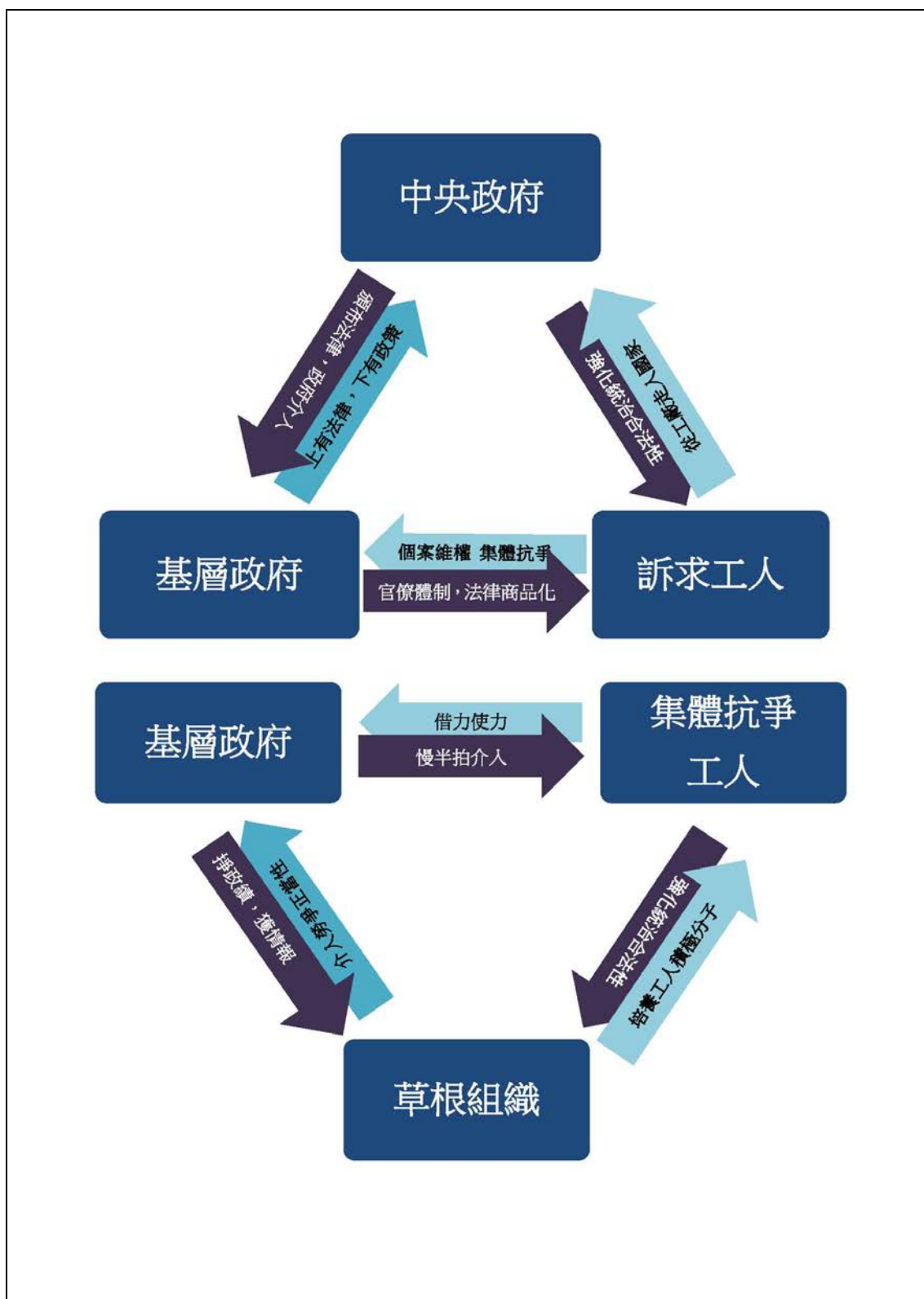


圖 1-1. 行動者關係網絡圖

1.3 章節安排

本文關注的主體是集體抗爭的工人，核心論證觀點是：即使受到外部網絡的扶持以及可結構縫隙，中國工人集體抗爭的機會仍然是有限的，訴求是需要合於法律或者是不違法的模糊空間。基層政府與草根組織作為外部網絡，他們與工人的互動關係會關鍵地影響集體抗爭的發展。草根組織大力扶植工人做動員過程過程，反映出工人集體動員內部先天不良的缺陷。基層政府多數時候採取消極態度回應勞動爭議，工人卻可借力使力，利用政府工會在名目宣稱是工人利益的代理者，間接推展工人的集體動員。

參與集體抗爭後，工人仍然認同於國家家父長制，期望由基層政府出面替他們解決問題，傾向於將自身權力交付給強人領導者與有硬背景的大人物，多數參與工人還是被動接受領導指示，等待外來者的救援。在此集體抗爭過程，仍然停留於個別純利益的訴求目的，卻未見到工人爭取自組工會或者其他以階級利益思考的訴求，更難發現工人有明顯機會，茁壯成獨立階級的主體。

本論文寫作方式是從後面章節（第四章）往前寫。首先把梳工人集體抗爭的五個實例，敘述工人由分散到組織起來進行集體抗爭的過程。其次，草根組織扶持了這五個案例，提供免費的法律諮詢與維權知識，又舉辦活動培訓工人代表，啟蒙工人階級意識與教導各種抗爭策略。於此必須進一步分析草根組織對於集體抗爭的影響，也探討他們介入這些案例的背後動機。其三，草根組織與工人共同推展集體抗爭，時時會根據基層政府的回應方式而改變抗爭策略，也會影響工人集體動員的能量。因此，必須繼續探討基層政府與勞動爭議的關係，甚至探討中央政府頒佈《勞動合同法》以來，國家與工人關係帶來的結構轉變。

中間三個章節，試圖分別從三個行動者立場思考他們與勞動爭議的關係（可參照表 1-1.）。第二章的主角是「基層政府」：探討在 2008 年施行勞動合同法後，基層政府是如何回應越來越多來訪的維權工人呢？第三章主角則是「勞工草根組織」：探討該地勞工草根組織明明不是合法註冊的機構，他們卻為何能夠介入工人的集體抗爭？又是透過何種策略來介入勞動爭議？草根組織又要如何避免基層政府打壓？

第四章是整篇論文的主體：集體抗爭中的工人，筆者蒐集不同階段的集體抗爭實例，觀察在基層政府與草根組織影響下，工人如何形成共同的利益訴求？少

數領頭的工人又是如何串連與組織起工人的集體抗爭？又是如何強化集體動員的力量？集體動員過程又有哪些的內部矛盾？

表 1-1. 各章節的主要論證與疑問現象

| 章節 | 行動者 | 主要論證 Argument | 疑問現象 Puzzle |
|----|----------|--|--|
| 二 | 基層政府 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 中央與地方治理邏輯差異（上有法律下有政策） 2. 地方發展主義邏輯（維穩政策優先於法律） 3. 官僚主義的消極回應（被動主義、程序吸納） 4. 訴求商品化的分化回應（訴求打折扣、爭議外包化、律師強制代理工人） | <ol style="list-style-type: none"> 1. 為了延續威權統治，中國基層政府採取何種吸納機制，消解底層社會的抗爭？ 2. 中央政府採取何種策略介入底層的勞動爭議？地方政府又是如何回應中央政府介入的策略？ 3. 中央政府法律改革後，基層政府面對勞動爭議有何種改變？ 4. 針對勞動爭議，基層政府可採取何種回應策略？ 5. 基層政府既然只能採取消極分化策略，為何不放權讓底層工人有能力自行調解？ |
| 三 | 勞工草根組織 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 培養工人積極份子（互助互惠，啟蒙意識型態） 2. 當空降部隊反被利用（無經營信任的工人代理者，介入抗爭反被工人利用） 3. 基層政府會藉由草根組織，獲取維穩情報、政績名聲、以及避免政治風險 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 相對於基層政府的消極回應，草根組織為何反而是很積極捲入至勞動爭議案件呢？ 2. 在草根組織介入集體抗爭過程中，工人積極份子對於草根組織的重要性為何？如果沒有工人積極份子，草根組織介入工人集體抗爭的後果為何？ 3. 草根組織在脆弱生存的環境，為何還能介入主導工人集體抗爭？ 4. 政府工會為何會適度的與草根組織相互合作呢？ 5. 基層政府與草根組織介入或主導工人集體抗爭過程，政治代理人扮演何種關鍵角色？ |
| 四 | 集體抗爭中的工人 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 複製黨威權的集體組織 2. 國家家長制 3. 政治硬背景 4. 強人領導 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 工人的集體動員是如何可能？工人藉由基層政府與草根組織，可採取何種組織與動員策略？ 2. 從基層政府與草根組織的介入，又凸顯出工人集體動員過程中有何侷限性？ 3. 此兩個行動者影響下，工人集體動員是否會茁壯工人階級主體的意識？ |

1.4 資料來源

我主要採取參與式研究，在廣東省越州市¹的三家勞工草根組織，以志願者身份一邊協助他們的工作項目，一邊長期蹲點觀察。我在南海工友機構三個月，南來工兩個禮拜，日月花兩個禮拜。田野後期，多數時間是待在南海工友機構，蒐集五個工人集體抗爭的案例。我選擇幾位工人代表，多次深度訪談。另外，我也透過私人人際關係，以及透過南海工友的合作律師，以輕鬆閒聊方式訪談五位律師。

進入勞工草根組織圈子是付出自己打字寫報告的文書功力，這些草根組織與基金會合作項目有許多要求繳交的文字報告書。草根組織內核心工作人員，電腦打字能力相對薄弱，更別說撰寫報告書。研究生平時困守學校，熬夜寫讀書寫摘要，訓練出迅速記錄重點的能力，意外派上用場。藉由奉獻打字寫報告的能力，讓我得以長時間賴在機構內，也漸漸打入草根組織圈子，混熟多次來訪的工人。

由於蹲點時間長，就像去上班一樣，每天固定去辦公室報到，甚至比辦公室部分工作人員出勤次數還多。我每晚都泡在來訪工人家裡，掛著訪問名目免費享受粵式家庭餐，工作同事都說是去工人家「摸底」。頻繁訪問卻也讓我更加熟悉工人集體抗爭過程中，內部的矛盾與工人面臨焦慮問題。即使掌握工人集體抗爭的進展的功力，以及瞭解工人群體內的關係網絡，連負責承接案子的工作同事都必須跑來詢問。仰賴我所掌握工人資訊過程中，草根組織也漸漸把我納入「我們」群體，也逐漸淡忘是來做研究，反而比較像是同僚，是在幫他們工作的。

田野前為了更瞭解勞動爭議的議題，除了網路新聞管道外，也藉由「北京法意」的判例資料庫，理解珠三角地區的法院主要接受到勞動爭議的類型。因為此資料庫蒐集的判例是給予法學院師生以及法官參考的範例，資料庫判例並非完整蒐集各地區的完整判例。尤其越早期的判例，只留下中級法院的判例。更更可惜的是，此資料庫沒有完整蒐集勞動爭議仲裁的判例，缺少第一線的經驗材料。

以下表 1-2 表格是田野過程中接觸訪談到的人物，或者在論文中提及的角色。下表 1-3 則是我田野參訪過的機構。

¹除了廣東省為真名，直轄市級以下的行政區名皆為暱稱

表 1-2. 田野參訪機構

| 匿名機構 | 位置 | 性質 | 工作項目 |
|-------------|--------------------------------|------------|--|
| 中國工人連線 | 香港 | 基金會 | 西方基金會或工會與珠三角的勞工草根組織的橋樑。南海工友目前經營的經費主要是此機構支付。 |
| 南海工友服務中心 | 廣東省 越州市 ² 樂公區 | 勞工草根 組織 | 楊主任是機構負責人，主要負責推展集體談判項目，以及工傷工友的法律諮詢與代理 |
| 南海工友樂桃分部服務處 | 廣東省 易州市 樂桃區 | 勞工草根 組織 | 南海工友中心在樂桃區的分支機構 |
| 南來工服務處 | 廣東省 越州市 飛虹區 | 勞工草根 組織 | 過去是南海工友的分支機構，目前已經獨立出來，在民政局也取得合法註冊。主要提供工傷服務。 |
| 日光花女工服務處 | 廣東省 越州市 樂公區 | 勞工草根 組織 | 服務對象主要是女工，提供工人休閒場所。 |
| 勞工權益律師事務所 | 廣東省 博州市 | 律師事務 所 | 專門承辦勞動爭議法律案件特別是集體爭議案件。 |
| 夏日勞動爭議服務部 | 廣東省 博州市 | 勞工草根 組織 | 博州市有名的勞工草根組織，海內外媒體經常採訪。 |
| 大大樹工友家園 | 廣東省 博州市 | 勞工草根 組織 | 提供工人文娛活動，以及勞動爭議的法律諮詢。2012年8月被博州市基層政府鎖死辦公室，被迫逼遷 |
| 小李熱線 | 山東省 北州市 | 勞工草根 組織 | 提供工人文娛活動 |
| 夢州之家 | 福建省 夢州市 | 勞工草根 組織 | 以社區大學理念，提供工人圖書室與各種教學課程。 |

²除了廣東省以外，直轄市級以下的地名皆為匿名

表 1-3. 論文提及的人物角色與工作內容

| 匿名人物 | 性別 | 職稱 | 工作內容 |
|------|----|----------------|--|
| 楊主任 | 男 | 中心主任 律師 | 南海工友機構的總負責人。擁有專業律師執照。還負責輔導南海工友的樂桃分部成為獨立草根組織機構。 |
| 伸哥 | 男 | 幹事 耀銘工人 | 南海工友專門聯繫工人，教導工人維權知識與經驗，主要負責永珍與麗玖的集體談判案例。以前是耀銘工廠的工人，也是工人代表。耀銘倒閉後才來此機構作專職。 |
| 友哥 | 男 | 幹事 | 南海工友專門聯繫基金會，負責處理報帳與撰寫工作報告。目前也接手保潔與智元的集體談判案子。 |
| 小玉 | 女 | 實習生 | 曾經是電子廠工人。目前是南海工友的實習生。 |
| 朱主任 | 女 | 主任 | 日光花負責人 |
| 歐姐 | 女 | 幹事 | 南來工負責第一線接待來求助的工人，以及到醫院探訪工傷工人。以前也是受過工傷的工人。 |
| 阿石 | 男 | 主任 | 南海工友樂桃分部的負責人。曾經是樂公區的工傷工人 |
| 小明 | 男 | 幹事 | 南海工友樂桃分部的項目執行者 以前是樂桃區工傷工人。 |
| 海森堡 | 男 | 教授、講師 | 香港的大學老師，也是中國工人連線的核心成員。經常與勞工草根組織合作，替工人講課培訓 |
| 黃老師 | | 教授、學者 | 華南地區大學老師。專門研究勞動法。時常與南海工友合作往來。 |
| 王老師 | 男 | 教授、學者 | 華北地區大學老師。專門研究勞動領域議題。參與調查團，專題訪問廣東草根組織 |
| 哈老師 | 男 | 媒體評論員，知名公共知識份子 | 參與調查團，專題訪問廣東草根組織 |
| 陳記者 | 男 | 記者 | 參與調查團，專題訪問廣東草根組織 |
| 喬律師 | 男 | 律師 | 交州市知名的律師，專門替工人代 |

| | | | 理集體訴訟案例。 |
|-----|---|--------|------------------------------------|
| 伍律師 | 男 | 律師 | 南海工友合作律師 |
| 張律師 | 男 | 律師 | 南海工友合作律師 |
| 常律師 | 男 | 律師 | 專門打勞動爭議的商業律師 |
| 殷律師 | 男 | 律師 | 目前在政府內當律師顧問 |
| 馬大哥 | 男 | 無牌律師 | 珠寶廠工人，專門替樂公區擔任公民代理人 |
| 高主席 | 男 | 市總工會主席 | 越州市的市總工會主席 |
| 嚴部長 | 男 | 維權部部长 | 越州市的市總工會維權部部长 |
| 黃書記 | 男 | 政法委書記 | 樂公區，區級政法委書記 |
| 羅大姊 | 女 | 工傷工人 | 到南來工尋求法律諮詢的工傷工人 |
| 勇哥 | 男 | 永珍工人 | 永珍工人總代表。發起罷工後，被公安拘留。 |
| 小汪 | 男 | 永珍工人 | 非工人代表，卻是工人的幕後軍師 |
| 阿達 | 男 | 永珍工人 | 首席工人代表 |
| 昂哥 | 男 | 永珍工人 | 首席工人代表、執模部門 |
| 夕姐 | 女 | 永珍工人 | 負責管理工人集體抗爭的共同基金，以及文字記錄工人的集體抗爭。 |
| 阿全 | 男 | 永珍工人 | 第二批工人代表 |
| 莉姐 | 女 | 永珍工人 | 與永珍廠的人事經理爆發多次激烈口角衝突。罷工後，她與勇哥被公安拘留。 |
| 兵哥 | 男 | 麗玖工人 | 總代表 |
| 小蓓 | 女 | 麗玖工人 | 工人首席代表 |
| 小美 | 女 | 麗玖工人 | 工人代表 |
| 阿珍 | 女 | 麗玖工人 | 工人代表 |
| 九妹 | 女 | 麗玖工人 | 工人代表，財務 |
| 老馬 | 男 | 麗玖工人 | 工人代表 |
| 小蝶 | 女 | 麗玖工人 | 工人代表 |
| 阿華 | 男 | 麗玖工人 | 參與集體抗爭的工人 |
| 夫叔 | 男 | 保潔工人 | 工人總代表 |
| 平叔 | 男 | 保潔工人 | 工人代表 |
| 菊大嬸 | 女 | 保潔工人 | 工人代表 |
| 阿譚 | 男 | 智元工人 | 工人總代表 |
| 阿建 | 男 | 智元工人 | 參與集體抗爭的工人 |
| 鞏大哥 | 男 | 耀銘工人 | 工人代表 |
| 鍾科長 | 男 | 陸籍幹部 | 任職於台資衛基工廠的陸籍幹部 |

第二章

基層政府的消極抵制

探討中國工人的集體抗爭，「國家」一直是不可忽略的宏觀結構因素，既會影響集體抗爭的手段，也會影響集體抗爭的成敗。在中國，國家治理區域幅員廣闊，政治內部的運作模式並非鐵板一塊，對於勞動爭議影響的層面，大致可區分成中央政府、地方政府以及基層政府三個行動者。他們面對底層社會的勞動爭議事件，各自有不同的行動邏輯，也有不同的回應策略，這些策略又會影響到工人集體抗爭的發展模式。

2008年，中央政府頒佈的《勞動合同法》，陸續又施行《社會保險法》等等一系列勞動爭議相關的法律條文，這些施行法律的後續社會效益相當的大。許多維權工人因而找到的合法依據，紛紛至基層政府的陳情機關，要求基層官員出面協助。因此，基層政府比過往，必須要更頻繁的接待與處理工人的勞動爭議，也迫使他們必須想出因應對策，來回應施行法律後的變化。

因此，此章節主要探討中央政府訂定勞動相關法律的背後動機？施行法律後對於地方層級政府又會帶來哪些衝擊？地方政府又會如何因應施行法律後的改變？更重要的，第一線直接面對工人的基層政府又是如何回應法律施行後底層社會的變化？他們會採取何種策略來回應大量來訪求助的工人？這些回應策略的背後邏輯與結構因素為何？

2.1 中央政府施行《勞動合同法》的前因後果

中央政府制訂法律的背景及後果

郭增光：當時我就一直上訪，在走投無路的時候，回家。我們的老鄉、工友一起商量，不行咱們就這樣：大夥在我家喝酒，宰了一只雞，雞血酒；每人一把刀，說來了以後把那老闆一刀給他砍死，採取暴力極端手段。

記者：最後什麼事讓你們放棄了這個想法？

郭增光：佟律師跟我講，郭增光跟你們老家的人都講一下，不要用一種暴力激進方式去解決你們的矛盾。本身你不是文盲，你相信法律，你相信正義，我們一定會幫你打這個官司幫你把這個錢拿回來。³

以上這段對話來自 2008 年中央電視台的〈新聞調查〉節目，該期的專題報導了一間提供農民工免費法律諮詢的社會機構，這位受訪者就是此機構服務的對象。這位農民工敘述過去遭到拖欠工資的經歷，是中國農民工普遍遇到的勞動爭議類型之一，在當前中國社會，農民工若是不幸地受到資方不合理欺壓，不是忍氣吞聲，就是投訴無門，甚至逼得受訪者走上絕路或其他極端手段。一位社會機構的專業律師出現在他們面前，以理性地專業法律的語言，規勸這群走投無路的農民工大可仰賴國家制訂的「合法」途徑，採取這條「活路」才可真正爭取權益，滿足訴求。

節目播出的那一年，中國正經歷由美國次貸危機引發的世界金融危機。許多中國沿海城市的經濟成長，主要仰賴出口導向的勞動密集型工廠，這些工廠面臨訂單迅速縮減，廠內勞動力過剩，這些工廠被迫大規模裁減產線上的工人。根據廣東省調查，珠三角地停工、放長假甚至倒閉的企業，約佔被調查企業總數的 20%；加工製造企業就佔 72.2%，300 人以下的中小企業佔 75.2%。從 2008 年 10 月到 2009 年五月底，1.03 萬戶規模以上企業，裁減員工 72.25 萬人⁴，來自外省的農民工則有 43.96 萬人（喬健 2009：279）。

³此節目在大陸重要的平台網站上，有留下訪談逐字稿。資料來源：

<http://news.sina.com.cn/c/2008-10-19/155916483307.shtml>

⁴參考《社會藍皮書：2010 年中國社會形勢分析與預測》社會科學文獻出版社

裁員過程中，許多廠內管理者採取不合理手段逼退勞工，未經過勞資雙方協商，企業以降薪、換崗和調動工作地點等「軟裁員」手段，迫使工人主動辭職（喬健 2009），違法欺壓勞工的糾紛案件也迅速增多，如拖欠工資、不給付經濟補償金及社會保險金等等⁵。

伴隨而來，由勞動爭議引起的工人群體性抗爭事件直線上升。廣州市⁶擁有至少 500 萬以上外來務工人口，該市人社局副局長曾宣稱 2008 年至 2013 年，勞動爭議引發的群體性事件每年就有 300 多起⁷（中國政府界定群體性事件是 30 人以上為基本單位）。根據 2012 年全國農民工監測調查報告⁸，中國外來務工總人口有 1.6 億人口（16336 萬人），廣州市的外來務工約佔全國的 0.03%，回推粗估全中國由外來務工引起的群體性事件就高達 1 萬起，遠比全國總工會的官方統計數據高出許多⁹。2013 年中國的《社會藍皮書》也顯示¹⁰，勞資糾紛引發的群體性事件約佔全國群體性事件的 30%。

這些數據皆凸顯出，勞動爭議引發的群體性事件是中國政府無法忽視的社會問題，無論是廣東省副省長林少春或廣州市人社局副局長陳建龍等地方政府官員，受到新聞媒體採訪時，皆以「高發態勢」與「高位運作」形容勞動爭議¹¹，政府官員意識到，勞動爭議是治理地方必須面對的重要課題。

2008 年，工人的勞動爭議問題竟然被政府默許在中央電視台放映，向全國播送，將勞動爭議搬上檯面，此節目宣揚的，「你相信法律，你相信正義」，透露出中央政府對人民傳遞國家試圖積極管理的決心，以制定法律為手段，國家宣示其介入勞動爭議的正當性及合法性。

隨著 2003 年施行的〈法律援助條例〉，中央司法部開始積極向下推動，中國各大城市的司法局以及其他樞紐機構¹²皆紛紛成立法律援助機構或法律援助工

⁵經濟風暴下，中國的外來民工。苦勞網，新聞來源：<http://www.cooloud.org.tw/node/34255>

⁶根據 2009 年廣州社會形勢分析與預測，第 8 頁

⁷廣州勞資糾紛高發 30 人以上群體性事件年約 300 宗。新聞來源：中國新聞網，<http://www.chinanews.com/gn/2013/07-09/5022283.shtml>

⁸http://www.stats.gov.cn:82/tjsj/zxfb/201305/t20130527_12978.html

⁹全國總工會在 2012 年宣稱，2012 年 1~8 月，全國共發生圍繞工資糾紛的規模在百人以上的集體停工事件 120 多起，發生在 19 个省、規模在 30 人以上的 270 多起。資料來源：人民網，<http://society.people.com.cn/n/2012/1218/c1008-19933666.html>

¹⁰社會藍皮書：每年各種群體性事件多達數萬起。新聞來源：人民網，<http://society.people.com.cn/n/2012/1218/c1008-19933666.html>

¹¹中國新聞網(2013)廣州勞資糾紛高發 30 人以上群體性事件年約 300 宗。<http://www.chinanews.com/gn/2013/07-09/5022283.shtml>

¹²「樞紐機構」指的是由政府下設的總工會、婦聯、共青團等具有統合主義色彩，強制名目代表底層社會利益的行政機構。機構內的主導者皆是共產黨員與政府職員。

作站。根據 2010 年統計¹³，政府主導成立約 3592 個法律援助機構、1 萬 3 千多位法律援助工作者、民事法律援助案件就高達 61 萬件，提供法律援助經費更是高達 10 億元人民幣以上。中華全國總工會（中央級的政府工會）在 1995 年頒佈《工會參與解決勞動爭議的試行辦法》，加強政府工會以司法訴訟途徑介入勞動爭議，鼓勵各地區的政府工會提供勞動爭議工人法律諮詢，建立工會的法律援助工作站（陳峰 2006）。更重要的，在 2007 年中國第十屆全國人民代表大會通過的《勞動合同法》，很快於隔年年初頒佈實施。同時，2008 年五月頒佈《勞動爭議仲裁調解法》，相隔三年的 7 月又施行《社會保險法》。這一系列勞動相關的法律的頒佈，證明中央政府意圖積極介入工人的勞動爭議。

2008 年施行的《勞動合同法》比起在 1995 年頒佈的《勞動法》，更能保障勞動者的權益，也給予資方更多強制拘束力（Gallgher and Dong 2011）。例如：《勞動合同法》強制資方與勞動者簽訂勞動合同，勞動合同保障勞工的工作權益，杜絕過去在沒有明確勞雇關係的契約下，資方可輕易無償遣散勞工，常因此引發課扣及拖欠工資等嚴重勞資糾紛。另外，新的社會保險法也強制規定資方必須替勞動者繳納社會保險費用，避免工人因工傷意外，甚至失去勞動能力的情況下，缺乏免費醫療照護以及繼續領取工資的權益。

除了法規的制訂，政府同時也調整了現有的法律程序，像是降低法院申請審理的訴訟費用，以前動輒上百元的勞動爭議訴訟費，現在許多地區都壓低到只有 5 到 10 元人民幣的訴訟費¹⁴。受訪的常律師就提及：

「當時出台勞動合同法還有一個催化劑，就是勞動仲裁不收費了！這也是催化劑，按照你的金額，譬如說一萬多塊錢可能要收幾百塊。勞動仲裁不收費，法院只收十塊錢。十塊錢基本上、實際上不收的¹⁵。」

其次，〈勞動調解仲裁法〉規定仲裁庭必須在 45 日內完成從受理到裁決的流程，仲裁庭有「一裁終局」的權限，在追索勞動報酬、工傷醫療費、經濟補償、休息休假、社會保險等常見的勞動爭議案件中，只要有充足證據證明資方惡意違法，仲裁庭可以直接判決勞方勝訴，不允許資方有再上訴，勞方還可直接向法院申請強制執行。

不論是降低訴訟費用或者加快審判速度的一裁終局，都是在降低走法律途徑

¹³根據 2011 年中國法律年鑑

¹⁴從廈門法院往的民事判決書中，勞動爭議判決多以「簡易程序」審理案件，訴訟費用僅需五元。從北京法意的法律資料庫中，像是深圳地區的法律判例中也有紀錄，勞動爭議訴訟費也同只要繳交五元人民幣

¹⁵常律師_20121015

的成本。中央政府期望將勞動爭議納入至可預測、可主導控制的法律空間，讓工人導向體制內的法律程序，同時，降低工人採取體制外的群體抗爭行動。

前述中央電視台播映的〈新聞調查〉與其他一系列節目，也是國家藉由宣傳部門向社會宣傳「法治化」的政策口號，似乎意味著改革開放以來，國家在在勞動體制中國家缺位，以及過往都是資方同時扮演球員與裁判身份，壓制廠內的勞動爭議事件（Lee 1995；彭昉 2007）。這些情況自《勞動合同法》施行後有所改變，中央政府藉由這些法律，昭告世人，國家正有意圖的、也有正當地介入工廠內部的勞動爭議。這些法律也凸顯出，工人勞動爭議問題不再單純只是勞資間的衝突，同時也逐漸成為政治場域的問題。

2008 年後雖然有更多的工人採取法律途徑，卻不代表工人會放棄體制外行動，工人群體性事件不但沒有因此減少，後續幾年，在珠三角地區甚至爆發一系列大規模的罷工潮，尤其是南海本田與富士康等大型製造業工廠，如骨牌連鎖效應般，廠內工人紛紛發起千人以上的集體罷工事件。工人開始採取「海陸空聯合作戰」（李靜君與張永宏 2012）：一邊打官司走法律途徑，另一邊卻發起體制外的集體行動，以法律來正當化抗爭訴求，目的都是要增加資方與基層政府壓力，逼迫基層政府出面替他們協調，滿足工人的訴求。集體抗爭也從施行新法前的「底線型抗爭」，逐漸轉變成施行後的「增長型」抗爭（蔡禾 2010），工人不再滿足於國家法律中最低標準保障的權益，進而爭取法律標準以上的待遇或賠償。張永宏（2009：90）在珠三角地區的 PS 街道辦就觀察，施行法律前後的變化：

「大約從 2007 年九月下旬開始（註：《勞動合同法》施行前夕），大規模的勞資糾紛就不斷發生，之後近一個月，工人上訪就達到高潮：幾乎每天都有工人上街、堵馬路、堵政府辦公室等群體性事件時有發生。……參加會議的區勞動局局長，早上一出辦公樓大門，就被 200 多個上訪工人堵住了，他只好臨時去處理工人們的上訪。」

工人彷彿拿到免死金牌，以中央頒佈新法作為武器，逼迫基層官員接受他們的陳情，基層政府必須負責出面安撫工人發起的群體性事件，疲於應付工人的隨機圍堵。儘管中央政府原本的目的是要治理勞動爭議，將勞資糾紛法治化，維持社會和諧穩定，實際結果卻是：底層的工人群體依據這套法律，更加正當化採取的集體抗爭行動，逼迫基層官員出面解決原本僅被劃分為「勞」「資」糾紛的事件。

這是中央政府預期到或者非預料到的，新法律施行後讓基層政府捲入勞動爭議頻率更多，後者被迫必須正視此議題。基層政府身兼政策執行者又必須承擔維穩任務，新法律間接成為轄區內新的變動因子，也為基層官員帶來新的政治風

險。

地方政府轉譯法律原則

中央政府頒佈的法律條文，被視為關於勞動判例的大方向或概念，至於如何執行這些新的法律，進行審理、判決以及執行等等實際操作的細節，地方政府會出台所謂的會議紀要、內部文件、指導性意見，和司法解釋等等政策文書，將中央出台的法律定義模糊處加以轉譯。相較於相對模糊的法律條文，地方政府的指示，訂定更明確根據的操作規範，可作為基層政府迴避政治風險的保護傘，讓他們得以從棘手的勞動爭議中全身而退。

珠三角地區的許多城市，如佛山地區，近年紛紛在仲裁程序階段，禁止非親緣關係者替工人作公民代理人，讓許多無證照、卻累積豐富實戰經驗的無牌律師（多數過去同樣經歷過勞動爭議的工人）被拒於仲裁庭門外。這些城市施行的政策，不僅阻絕無牌律師的介入，迫使工人非得聘請代理律師不可，結果增加了維權成本。

《勞動爭議調解仲裁法》並無明確禁止非親屬關係者扮演公民代理人。《勞動爭議調解仲裁法》第二十四條規定：「當事人可以委托代理人參加仲裁活動。委托他人參加仲裁活動，應當向勞動爭議仲裁委員會提交有委托人簽名或者蓋章的委托書，委托書應當載明委托事項和權限。」

但作為執行單位的人力資源與社會保障廳，在向全省的律師協會發佈的《關於加強新形勢下勞動人事爭議調解仲裁工作的指導意見》¹⁶中卻規定：「公民代理人參加仲裁活動不得向當事人收取報酬，當事人與代理人應簽訂不收費協議並提供給仲裁機構；不向仲裁機構提供不收費協議的，仲裁機構有權取消代理人的代理資格。」地方政府轉譯中央頒佈的法律後，增添了禁止公民代理人向爭訟的工人收費，等於是間接禁止無牌律師替工人打官司，剝奪他們營生的管道。

其次，在 2008 年頒佈的《勞動合同法》第三十一條規定：「用人單位應當嚴格執行勞動定額標準，不得強迫或者變相強迫勞動者加班。用人單位安排加班的，應當按照國家有關規定向勞動者支付加班費。」起初許多被資方惡意拖欠的加班費就是藉由這條規定，從法院或仲裁庭討回加班費，此條款施行初期，也成為律師承接勞動爭議案件中的三大收入來源之一¹⁷。

¹⁶转发省人力资源社会保障厅关于加强新形势下劳动人事争议调解仲裁工作指导意见的通知。資料來源：http://zwgk.gd.gov.cn/006939748../201112/t20111216_297070.html

¹⁷註：另外兩者是「經濟賠償金」與「工傷」的代理訴訟案件

第三十一條規定無明確規定，當工人申訴資方惡意拖欠加班工資時，該由誰負責提供實質證據（註：法律術語稱為「舉證責任」）來協助法院審理。在 2010 年 9 月最高人民法院出台的《最高人民法院關於審理勞動爭議案件適用法律若干問題的解釋（三）》就主張：

「勞動者主張加班費的，應當就加班事實的存在承擔舉證責任。但勞動者有證據證明用人單位掌握加班事實存在的證據，用人單位不提供的，由用人單位承擔不利後果。」

加班費的物證是判決勝敗的關鍵，法院的《解釋》卻要求由工人負責舉證。工人上班的打卡或簽到簿，這些物證基本上都掌握在用人單位手裡，用人單位只要不提供給法院，工人最後的手段就是找尋廠內同事當作證人，可是這些仍在職同事又怎麼敢在法庭上控訴自己的老闆呢？

上述《解釋》中關於加班費的政策轉譯，讓原本保障工人權益的《勞動合同法》，再次倒向資方。就如同常律師所說：

「勞動法司法解釋三當中有一條是說，勞動者主張加班費應該要承擔相應舉證責任，要有一個表面證據，對於表面證據的定義卻很模糊。基層判案的法院與仲裁庭就擴大解釋成，工人必須自己舉證，否則加班費的申訴都不成立。偏偏加班費的證據是掌握在用工單位手裡，除非工人偷偷影印簽到簿或班表，才可以成功舉證上下班時間。現在公司內都是打卡或按指紋，工人很難再取得這些舉證材料，加班費案子也就很難勝訴。最高院這個解釋就是一個政治倒退，法治的倒退。此前的司法解釋，很明確都是由用工單位舉證。¹⁸」

《解釋》讓工人勝訴的機率越來越低，常律師及珠三角地區的其他律師事務所，越來越少接到工人拖欠加班費的案子。張永宏（2009）在珠三角地區的 PS 街道辦也觀察到，在 2008 年工業區工人加班費差額爭議案件中，起初街道辦的基層官員也猶豫，是否讓基層法院替工人作出判決：

「如果這個案子按照工人訴求判下來的話，很有可能在全街道的企業中引起『共振』，會引發更大規模的勞資糾紛的浪潮；如果法院不判這些工人就不會善罷干休。出口加工區企業也聯合向街道辦事處施加壓力，如果這 120 名工人勝訴，這家企業其他 5000 多名工人就會提出同樣訴求。」（張永宏 2009：98）

¹⁸常律師_20121015

正當PS街道辦一籌莫展時，同年七月，廣東省高級人民法院就出台一份《關於適用〈勞動爭議調解仲裁法〉、〈勞動合同法〉若干問題的指導意見》¹⁹，此指導意見的第28條即闡明：「勞動者加班工資計算基數為正常工作時間工資。用人單位與勞動者約定獎金、津貼、補貼等項目不屬於正常工作時間工資的，從其約定。」意即加班工資的計算方式，可以先扣除掉工人總工資中被視為獎金、津貼或補貼的部分。工廠卻是以地方政府規定的最低基本工資來換算每小時應支付給工人的加班費，因此這種計算方式遠比工人從工資直接換算的加班費來得低許多。PS街道辦行政上級的市中級法院，舉辦一場座談會作出更明確的〈指導意見〉：

「月薪制的加班費計算，按工資總額除以總工作時數，達到當地最低工資標準。²⁰」（張永宏 2009：98）

座談會清楚地告知企業，只需按過往最低基本工資來換算加班費，不會有補償加班費的問題。街道辦也鬆一口氣，因為面對不滿的工人群眾時，指需直接抬出來自上級地方政府的政策指導文件，就可以封住工人的嘴。該地區負責處理勞動爭議的勞動工作管理站，也迅速不接受工人申訴加班的工資問題。

其三，在社會保險²¹（註：後簡稱「社保」）的爭議問題上，同樣也出現地方政府將中央法律「轉譯」為不利工人權益的政策指導。在社保爭議上，最常見的是資方沒有為工人繳納或補繳從入職年開始計算的社會保險，此時工人若向法院投訴，法官是否接案受理此類案件呢？

起初，2008年中央政府施行的《勞動爭議調解仲裁法》，就明確將社會保險爭議劃定為勞動爭議案件，工人可以根據《仲裁法》透過法院與仲裁庭，解決用人單位未替工人繳納社保費的問題。廣東省政府在2008年初訂定的《勞動爭議調解仲裁法、勞動合同法若干問題的指導意見》，同樣明確提及用人單位若未替工人繳納社會保險，則可視為勞動爭議的案件來處理。這段時期，珠三角地區的基層法院也確實受理許多社會保險的案例。2011年施行的《社會保險法》中第八十二條的規定，原本目的是要劃清權責，強調處理社保爭議的機構（特別是基

¹⁹ 廣東省高級人民法院、廣東省勞動爭議仲裁委員會關於適用勞動爭議調解仲裁法、勞動合同法若干問題的指導意見。資料來源：

<http://www.gdcourts.gov.cn/gdcourt/front/front!content.action?lmdm=LM52&gjid=20120308121553970330>

²⁰ 該市的市中級法院在2009年頒佈的〈關於審理勞動爭議案件的參考意見〉，第三條即規定：「勞動者要求用人單位支付加班工資的，用人單位主張勞動者入職時已明確的工資已包含全部工作時間（標準工作時間和加班工作時間）內的標準工資和加班工資並提供證據予以證實，且該工資收入不低於以當地最低工資數額作為標準工時工資折算的工資總額。人民法院對該抗辯理由可予以采信，不再另行計算加班工資。」資料來源：

http://www.ldzc.com/html/2012/zhidaoyijian_0728/2652.html

²¹ 社保主要包含五金險：工傷、養老金、失業、醫療、住房公積金。

層的社會保障局)不得推諉責任。以下是此條規定的內容：

「社會保險行政部門、衛生行政部門、社會保險經辦機構、社會保險費徵收機構和財政部門、審計機關對屬於本部門、本機構職責範圍的舉報、投訴，應當依法處理；對不屬於本部門、本機構職責範圍的，應當書面通知並移交有權處理的部門、機構處理。有權處理的部門、機構應當及時處理，不得推諉。」

轉譯至地方政府的指導意見卻又變了調，像是廣東省高級人民法院與廣東省勞動人事爭議仲裁委員會在 2012 年共同發佈《關於審理勞動人事爭議案件若干問題的座談會紀要》，內容卻指稱：

「勞動者請求用人單位為其建立社會保險關係或繳納社會保險費的，不作為勞動爭議處理，勞動人事仲裁機構或人民法院應告知勞動者向社會保險行政部門或社會保險費征收機構尋求解決。²²」

結果社會保險問題在廣東地區很快就被劃歸為行政爭議，法院與仲裁委員會不再受理，改由專門負責社保的行政部門(社會保障局)介入協調。2012 年後，伍律師就曾經遭遇到社保不被受理的窘境：

「勞動監察條例當中有明確規定說，用人單位不買社保可以向行政機關投訴舉報，他就抓住這條，他就把這種當作一種必經途徑，就說這不屬於仲裁條例，而是屬於行政處理範疇。他們就統一口徑，你去跟他講道理是講不過的。他一句話就把你擋回去：『這上面這麼說，我們也沒辦法』。……你要他拿規定出來，他說沒有規定，這是政府的會議紀要，就是不受理。²³」

如果工人仍執意上法院維權，那就不能以勞動爭議的名義來立案，轉而是對社保局提起行政訴訟，控告社保局無作為與推諉職責²⁴。若採取行政訴訟，被告方是政府，工人勝訴機率只會更低。伍律師從承接工人社保爭議案件的經驗中，也實際體認到：

「現在追繳社保只能透過非法律途徑……行政投訴途徑。以前是向社保局投訴，現在是向地稅局。地稅局、社保局都受理，投訴這個單位，他們是受理的，沒問題。通常都是石沈大海，沒有消息。²⁵」

²² 廣東省高級人民法院、廣東省勞動人事爭議仲裁委員會共同發佈《關於審理勞動人事爭議案件若干問題的座談會紀要》資料來源：http://www.ldzc.com/html/2012/zhidaoyijian_0730/2676.html

²³ 伍律師_20121202

²⁴ 根據訪談黃老師的田野筆記

²⁵ 伍律師_20121202

地方政府制訂這一系列的政策文書，目的就在於回應中央政府施行的新法律。除了向基層政府明訂一套實際執行的操作守則，更重要是「轉譯」這套法律中部分保障工人權益的條文，拉向資方那一側，避免過多工人繼續湧向基層政府，尋求政府求助。

談完中央政府施行法律的前因後果，以及地方政府如何回應中央訂定的法律，後面小節將進入到本章的故事主角：基層政府。探討施行法律後，基層政府與治理區域的工人發生何種關係的轉變？基層政府又是如何回應這樣的轉變呢？這些回應策略的背後行動邏輯為何？

2.2 上有法律，下有政策

界定「基層政府」(Grassroots State)

本研究中，「地方政府」是以正式的行政級別界定，主要指省級以下、市級以上的行政與司法機關，像是文中提及的省級最高法院、市級中級法院、省政府以及市政府等。「基層政府」則是指涉負責第一線執行上級政策、直接面對抗爭或陳情工人的政府官員、層級和部門。

在勞動爭議層面上，本文羅列出直接第一線接觸工人的基層政府部門，將其分類整理如下表 2-1。此表主要是根據各種勞動爭議的類型、工人訴求及接洽的基層政府。例如：工人走司法過程，會頻繁接觸到勞動局、仲裁庭、地方法院；走上訪尋求協助的政府部門，多為勞動監察大隊、社會保障局、總工會、街道辦事處；若是集體上訪或者採取體制外的集體抗爭時，派出所與綜治維穩辦公室則會介入。

表 2-1.維權工人接觸基層政府機構

| 體制內途徑 | 訴求議題 | 工人會接觸的基層政府機構 |
|-------|--------|--|
| 個人行動 | 追繳社保金 | 行政部門：勞動局、社會保障局 ²⁶ 、仲裁庭、法律援助中心（或工作站） |
| | 經濟補償金 | |
| | 工傷賠償 | 黨政部門：區級總工會、婦聯 |
| | 未簽勞動合同 | 司法部門：地方法院 |
| 集體行動 | 追繳社保金 | 行政部門：勞動局、社會保障局、仲裁庭、法律援助中心、勞動監察大隊、 |
| | 經濟補償金 | |
| | 提高工資 | 黨政部門：市級總工會、區級總工會 |
| | 拖欠工資 | 公安部門：綜治維穩辦公室、派出所 司法部門：地方法院 |

自 1980 年代以來中央政府在幹部管理上採取放權，給予地方與基層官員較多的地方治理權。像是在 1983 年 10 月，中央組織部出台的《關於改革幹部管理體制若干問題的規定》，就提出「管少、管活、管好」以及分級分類管理的原則。1984 年 7 月，中央政府更決定實行「下管一級」的幹部管理體制²⁷（邱乘光 2012），意旨中央政府不會跨級，直接干涉基層官員負責管轄地區的常規治理，基層官員只要不違背上級政府訂正的指導方針，可以因地制宜行使治民權，富有彈性的處理管轄地區的公共事務（曹正漢 2011）。

在中央政府的指導原則中，最重要的莫過於「屬地管理」的行政原則，這是從 1990 年代中央政府為了加強社會控制和公共安全，特別頒佈的行政指示。如果某轄區出現社會騷亂、生產事故或計畫生育超生，那麼該轄區的主管將會被「一票否決」，亦即負責的基層官員會失去績效獎金、人事升遷與組織榮譽等資格（張永宏、李靜君 2012）。在這個脈絡下，上級指導原則勢必反映在基層官員面對勞動爭議案件的態度、策略、以及後續行動，簡言之，基層政府的行為邏輯深受其影響。

基層政府面對暴增案件

²⁶勞動局與社會保障局現在已經整合成同一個單位稱為「人力資源與社會保障局」。工人或勞工草根組織仍舊習慣分別稱呼兩個不同單位的舊稱，此兩個部門的辦公室與職能仍然是分開的。工人在實際走訪這兩單位，也會隨著勞動爭議議題不同而分開求協助，比如說補繳社保問題就是去求助於社保局。如果是老闆課扣工資就不會跑到社保局的辦公室，而是直接到勞動局內的勞動監察大隊投訴。

²⁷邱乘光（2012）從「關門選拔」到「開門競選」——我國幹部人事制度改革的重要成果。資料來源：http://big5.gstheory.cn/zz/jsfwxf/201205/t20120502_155403.htm

新法上路後引發的社會效應，基層政府中地方法院和仲裁庭首當其衝。維權工人只要拿著一本熱騰騰印刷出來的《勞動合同法》，基層政府就得替他們立案、開庭審理，處理法律程序。

中國人力資源與社會保障部（在 1998 年以前稱為勞動部）附設的仲裁庭或仲裁委員會受理的勞動爭議的案件，從 1996 年至 2011 年這短短 16 年期間（見下圖 2-1），就從一年 48121 案件暴增到 589244 件，迅速增長 12 倍，尤其在 2008 年，因為施行新《勞動合同法》，勞動爭議案件的數量較前年增加了 98%，地方法院也承擔了近兩倍的勞動爭議案件量。

在中國地方人民法院中，受理有關勞動爭議的訴訟案，也從 2002 年 84693 件到 2011 年迅速漲到的 308622 件，近十年增長了 3.64 倍（見下圖 2-2）。

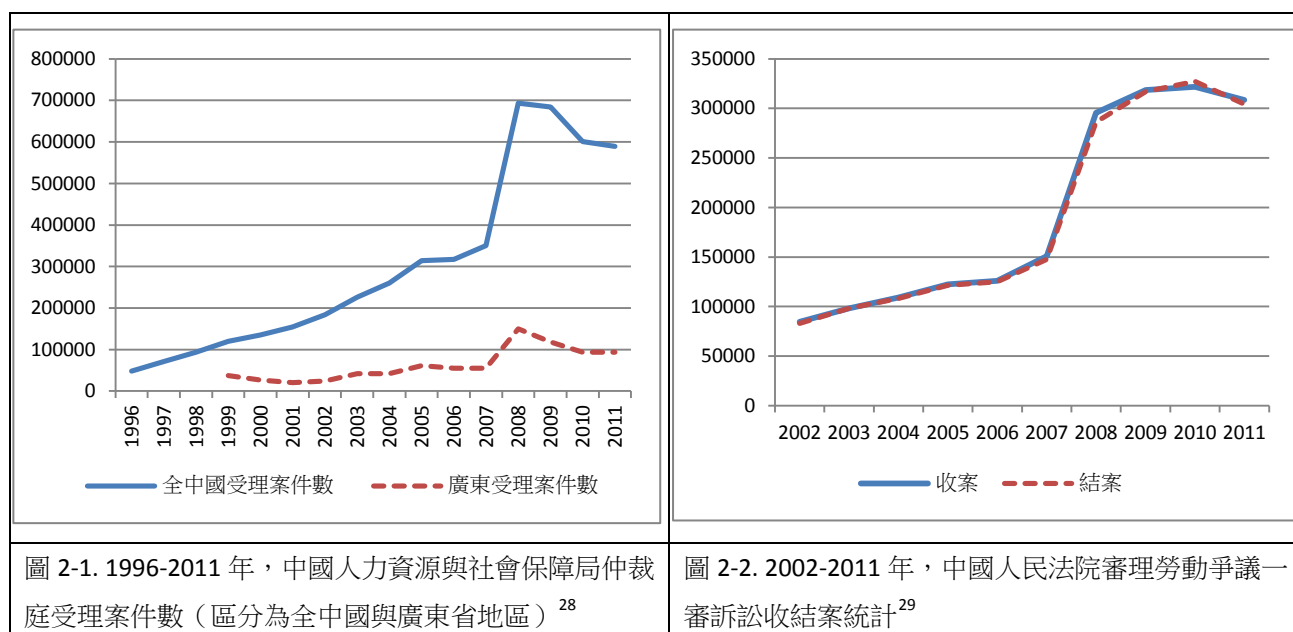


圖 2-1. 1996-2011 年，中國人力資源與社會保障局仲裁庭受理案件數（區分為全中國與廣東省地區）²⁸

圖 2-2. 2002-2011 年，中國人民法院審理勞動爭議一審訴訟收結案統計²⁹

數據圖表皆明顯透露出，新法律施行讓基層政府負荷量大增，他們卻無法增聘人手協助承擔此變化。越州市³⁰該地大學的一位法學院大學生告訴我，她在該市某區的地方法院實習，發現整個地方法院，連同掃地清潔工在內也只有 300 多位員工，每週法院卻要受理近千件的刑事與民事案件，勞動爭議的案件就佔不小的比例³¹。

²⁸此數據來自於 1996 年至 2011 年的《中國勞動統計年鑑》

²⁹此數據來自於 2002 年至 2011 年的《中國統計年鑑》

³⁰匿名

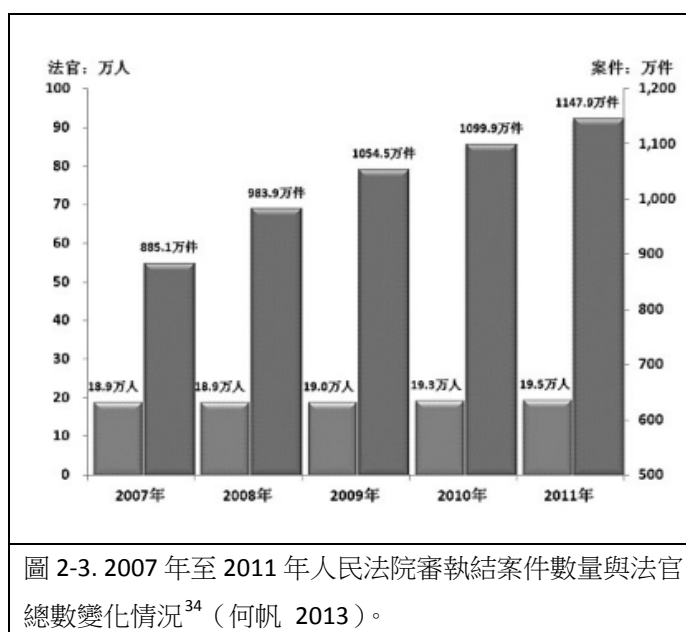
³¹田野筆記 20121107

在 2013 年全國人大代表會議上，廣東省高等法院院長鄭鄂也提及，廣東法院每年結案案件近三年皆超過一百萬件，約佔全中國的 10%；在基層一線的法官人均結案案件約有 120 件，已高出全中國平均值近一倍；在廣州、深圳、佛山等地區法院，人均結案案件更是高達 200 多件，讓許多一線法官承擔相當大的壓力；近五年廣東省各級法院，調職或離職的法官人數就高達 1600 多名³²。

至 2013 年止，全中國法官人數已經達到 19.6 萬人，約佔全國法院總人數的 58%³³。從歷年法院審結案件與法官人數的變化圖（圖 2-3.）可以明顯發現，相對於每年迅速增長的受理案件量，法官人數卻是非常緩慢地增長。法院越來越無力承擔底層社會暴漲的來訪申訴，以及要求協助介入的爭議案件。

擔任政府諮詢顧問的殷律師，長期接觸許多廣東地區的法官，也常聽到這些法官的訴苦：

「在地方法院的每位法官一年收三四百個案子，每個人平均一天就要帶一到兩個案子，不僅要開庭還得要審判跟寫判決書，現在法官都快受不了。人家都說女法官都要變成女超人，又要帶孩子又要在法院沒天沒夜的工作。³⁵」。



基層政府面對數量和規模都急遽擴張的勞動爭議案件，勢必有一套因應方式，才得以緩解這沉重行政負擔。後續文章，將描繪基層法院、仲裁庭如何利用各種機制消極地迴避、推卸責任，試圖減少涉入勞動爭議案件。

就像常律師所說：「現實當中，法院也不願意接案，他一開始接受受理，過一段時間又不受理同類案子，就是因為案子太多忙不過來。」勞方走入仲裁階段，

³² 广东五年逾 1600 名法官流失。資料來源：全國兩會特別報導

http://news.ycwb.com/2013-03/11/content_4363271.htm

³³ 法官流失現象嚴重 5%法官幹不到退休年齡即離開。資料來源：大功網，

http://news.takungpao.com.hk/mainland/focus/2013-09/1924272_2.html

³⁴ 何帆(2013)法官多少才够用。資料來源：北大法律網，法學在線：

http://article.chinalawinfo.com/Article_Detail.asp?ArticleId=77251

³⁵ 田野筆記_20121015

多數不滿仲裁結果，會繼續到法院上訴，結果仲裁只是消耗雙方的人力和資源。

基層政府不按法律辦事，按政策辦事

地方政府出台這一系列《指導意見》、《解釋》、《會議紀要》，以及各種政府內部流通的指導文件，這些政策文書都是基層法院與仲裁庭審案的重要準則。無論立案與否、舉證責任該歸誰、或者如何判決特定議題勞動爭議案件等，皆遵照地方政府擬定的政策文書。涉入勞動爭議的律師與工人皆曾親身經歷過，當基層政府面臨中央政府頒佈法律與地方政府的政策指導相矛盾時，基層政府都優先遵守政策，而非法律。

如訪談的常律師所言，在 2008 年施行《勞動合同法》初期，工人很輕易可以獲得加班費差額或經濟補償金。過不到一年時間，地方政府頒佈各個指導意見與解釋等文件後，基層政府就像抓到救命稻草般，態度即刻逆轉倒向資方，工人勝訴機率迅速降低。除了判決態度的轉變，基層政府也會根據地方政府出台白紙黑紙的政策意見書，「正當地」壓制管轄區域的勞動爭議案件，這背後不僅是人力資源的考量，基層官員更恐懼勞動爭議會引發社會騷亂。

基層法院與仲裁庭處理勞動爭議案件時，這些法官或仲裁委員往往會考量到判決的後續效應，若今天判決這工人勝訴，會不會導致更多的工人群起維權，他們的工作量增加，政治風險也隨之提昇。因此在判案時，若證據對工人有利時，判案者會更謹慎小心，特別是對於過去工人從未拿下勝訴的案例，即使工人的代理律師蒐集許多有利物證，辯駁過程有理有據，法官或仲裁委仍不易判決工人勝訴。就像常律師在一次代理工人的勞動爭議官司案的經歷：

「仲裁員也好，法官也好，都跟我說過。他說，你這案子我不能讓你贏，雖然法律上你有道理，就是因為我怕。南海第一庭的法官，就曾親自把我叫到辦公室；他說，對不起這沒辦法支持你，假若我支持你，接下來會有兩百多個工人來起訴。」³⁶

法律機關明顯不是獨立於行政機關之外，前者仍然受到後者的支配。William Aford (1999) 觀察到中國政府在經濟改革後，地方的政治體制並未隨之改變，行政部門依舊凌駕於法律之上。法院的財政收入、職員薪水、以及福利仍然由地方政府一手掌握，而非由中央層級的最高人民法院直接發放資金。當然，勞動局這類的行政部門負責處理勞動爭議案時，更不可能「依法辦理」，地方政府鼓勵

³⁶常律師_20121015

投資的企業或其他關係良好的企業，勞動局不太會進行糾察、罰款，頂多柔性勸導而已。簡言之，基層政府在勞動爭議判案過程，不可避免地受到行政機關的發展主義邏輯影響，有利於勞動者的判決，往往被視為損害企業利益，不利於地方經濟發展。伍律師經常與法官閒聊，也擁有大量處理勞動仲裁案件的經驗，因此相當瞭解法官的判案邏輯：

「我是法官就不會理睬你（註：申訴的工人），他可以適用那條，也可以適用這條，他可以輕易對付。他有一個總原則，勞動局給他們開會就是這樣子，你們就是要打壓勞動者，把勞動者氣燄打壓下去以後，起訴就會越來越少，就可以保護中小企業的利益，就不會倒閉，就不會讓更多的人失業，你只要打壓他，他不會那麼囂張。越助長他的氣燄，他就一個工廠，如果一個工人打贏了，一百個兩百個馬上第二天就來起訴。這是他們親口跟我說的。³⁷」

如上述伍律師所說，基層政府總要壓制工人的「氣焰」。工人的勝訴不僅可以奪回應有的權益，也可以在法庭上出一口氣，打贏老闆，增添工人對抗資方的信心。同時，也讓工人找到「依法抗爭」的正當性，更能逼迫基層政府出面支持，向資方爭取回工人的權益。

相對的，法院與仲裁庭則傾向盡可能減少承接勞動爭議案件，判決過程也會受到行政機關影響，以企業利益為判決導向。若特定類型的勞動爭議案判決工人勝訴，其他同廠工人勢必會拿著判例要求法院做出相同判決，間接提高當地企業的人事成本。就如同常律師所說：

「《勞動合同法》一出台訴訟量立馬就成倍的增長，訴訟量增長還只是其次。關鍵是勞動者動不動維權，就會有群體性事件，那就是幾十萬工人全部罷工。或者上百個工人罷工，就在廠門口靜坐，堵在公路上，或者在政府機關門口，就要求補發加班費、補發賠償金。這種事情很多。當社會維穩問題很嚴峻，省高院和廣東省勞動仲裁委員會聯合修改這個指標性意見。當時試用時間很短，外界就批評，就說是法治的倒退，這是與現有法律、最高院司法解釋相違背抵觸。³⁸」

行政機關的發展主義邏輯導致法院偏袒資方的態勢，如果法院或仲裁庭的判決不利於企業，企業會損失利益，甚至引發遷廠或倒閉潮，進而損害地方經濟發展，失業率上升的直接受害者也是龐大的工人群體。因此，法院或仲裁庭的判案考量深受這種發展邏輯的影響，甚至不顧中央法律條文的規定。

相較於《勞動合同法》未頒佈前，張永宏（2009：103）田野的街道辦事處

³⁷伍律師 20121202

³⁸常律師 20121015

以及以前的鎮政府：「對勞資糾紛都採取放任的態度和作法……只有當工人在群體性上訪中發生過激行為時，政府才會介入。……查閱了 2008 年 1 月街道當月所有的勞動投訴紀錄，發現勞動管理站對 80% 的投訴處理結果都是『回廠協商』。」

當中央政府在 2008 年施行一系列勞動相關法律後，工人的依法集體抗爭現象卻明顯增多，原本勞資糾紛問題，卻逐漸轉化為工人和政府之間的衝突，也讓街道辦事處的社會維穩壓力增大。張永宏（2009：101）同樣發現到：「街道辦事處的角色也從過去的**放任轉向為干預**，通過行政手段壓低工人的經濟補償，阻止勞動仲裁進入法庭裁決，試圖將激化了的勞資衝突壓制住。」原本中央政府意圖透過頒佈法律來吸納勞動爭議所引發的社會不穩定，諷刺的是，法律通行後，工人可以拿著中央施行的法律求助於基層政府，逼迫基層政府處理可能引發群體性事件的勞動爭議，讓工人有法可依，正當化工人採取的集體抗爭，促使勞動爭議從過去「勞」「資」問題，轉變成「勞」「政」問題。

在中央政府頒佈法律後，基層政府確實被迫頻繁地捲入工人的勞動爭議案件。實際考察地方政府轉譯的法律文書以及基層政府的回應模式，他們考量的重點仍是社會和諧的底線，依循改革開放以來形成的地方發展主義邏輯。他們介入勞動爭議，主要採取壓制與推卸，盡可能不讓工人相信基層政府可以保障他們的權益。有些工人會因此而卻步，但此舉也可能激進化工人的抗爭行動，增加基層政府的壓力。勞與政之間在捲入勞動爭議過程中，凸顯出基層政府的回應手法。

2.3 官僚體制的行動邏輯

不僅是法院與仲裁庭，其他受理勞動爭議陳情的基層政府機關，像是勞動監察大隊、社會保障局、婦聯以及各級的總工會等機關，也隨著 2008 年頒佈《勞動合同法》承接愈來愈多的勞動爭議投訴。這些接受陳情的基層官員，同樣必須回應工人的勞動爭議問題。他們常以各種策略來迴避並減少工人來訪的數量。以下是基層官員面對工人個體來訪陳情，最常採取回應的方式：官僚體制的被動主義，以及藉由冗長官僚程序吸納工人的不滿。

被動主義：冷待遇，玩沈默

在我的田野觀察中，維權工人的首次個人上訪，幾乎全數都遭遇基層政府極為冷淡消極的回應。

初次上訪的工人會先被要求填寫各類接訪的表格，留下個人帶來的文件資料，像是投訴書、個人身份資料，以及聯絡方式。接著，承辦人員就會向工人口頭承諾會聯繫資方，協助介入調查，並要求工人先回去等待基層官員的電話回覆。這個等待往往遙遙無期，多數等不到回音，石沈大海。若工人不再積極信訪，陳情機關的官員幾乎不可能會再有任何回應。

有經驗律師會勸誡上訪工人，不要傻傻地期待基層官員會主動替工人討公道，更不要以為在政府辦公室填完表，繳交個人資料後，工人就能坐著等待正義的到來。律師還會教導工人，必須經常到這些政府辦公室糾纏承辦人員，讓他們都認得這位工人，一看見這位工人就知道來意，甚至都害怕的想逃離這些工人。如此頻繁上訪，糾纏不懈，基層官員才會感受到壓力，才會願意替工人進一步協助處理。就如同張律師所說：

「需要給點壓力，很多是事情是這樣，這事情給他們補繳不違法。他若不把這當一回事，他就不解決。他若覺得這事情不解決就很鬧心（註：心煩）。跟他們（註：基層官員）講法律一點都沒有用，關鍵是他有沒有壓力的問題。一個就是你要不要去，也就是文明的信訪，或者去勞監那裡。一次解決不了就去兩次。如果你到樂公區的勞監投訴，他要把上訪結果匯到市裡面，如果連續幾個月都是這個投訴，一直沒有解決，他也會感受到壓力。如果你又打到市（註：區的上一級）裡投訴，他就必須要說明為何遲遲沒回覆你的投訴。³⁹」

一般來說，承辦人員也不會一次解決陳情工人的問題，在第一次答應工人以後，多數只是替工人打電話給廠方，通報工人來政府機關陳情以及申訴的相關內容，如果廠方不理會陳情機關的通知，這些承辦人員也不會再有下一步動作。陳情工人仍要勤跑陳情機關，追蹤案情進展，時時提醒承辦人員要持續辦理。曾經在基層政府當過律師顧問的張律師，非常熟悉基層政府的態度：

「我之前在政府裡面作顧問，信訪的時候，我做過一個很典型的爭議補償案件，補償有快有慢，那個人每天就來，隔個星期隔個天就來局長辦公室，他也不說別的，他就坐在局長辦公室，就跟你說我有多苦啊！錢都沒拿到。加快給他辦理，不要說了！你說我去訴求就是正常的，我也不做別的，我只是尋求一個正常的管道，能不能解決，等你作為一個部門，你應該聽的。至於你能不能解決，我

³⁹張律師_20121128

說依法真正解決不了，或是依法沒途徑，但沒關係你回覆我，關鍵是我繼續上訴。⁴⁰」

遭遇工傷的歐姐，不辭辛勞地上訪陳情，經歷近三年的法律程序，最終獲得工傷的賠償金。她以自身經驗教導其他工傷工人，不僅要耐心的多次上訪，還要放膽子，面對冷淡消極的基層官員就是要敢大聲訴苦，敢在辦公室大鬧一番引起關注，基層官員才會有所回應。歐姐這樣形容：

「到陳情機關，要鬧就要鬧大一點，不鬧就不起作用，這才是正事。你發出聲音，這些基層官員才會關注你，你不發出聲音沒人理你。會哭鬧的孩子才有奶吃。我工傷尋求協助，都是直接從醫院，提著點滴，穿著病衣到市總工會、婦聯的辦公室陳情。如果不行，我就帶上地方記者，一起去勞動局討說法。就是得用盡各種『土方法』，逼著基層官員出面給承諾，否則這些地方官會理我們工人？」⁴¹」

到南來工求助的羅大姊，聽到歐姐竟然叫她穿病衣去上訪，語氣有些猶豫的反問：若穿著病衣在外面走動，難道不會被公車乘客嫌棄避開，又或者讓路人以為你可能有傳染病？

歐姐語氣加強語氣回應說：「就是得讓這些地方官，見著你穿的病衣，恐懼有傳染病，才會畏懼你，關注你。他們才會盡可能加快處理，以免你下次又穿病衣去，把病毒傳染給他們。」⁴²」

歐姐傳授的經驗再次見證了基層官員的消極態度，非得要工人不停地催逼，否則基層官員往往選擇袖手旁觀。因此，陳情工人必須自己負起監督陳情機關的任務，甚至，還要同時扮演基層官員的角色，從其他工人圈子或地方勞工草根組織中，蒐集同樣遭遇的勞動爭議案例，瞭解過往解決模式，下一章所提到麗玖工人的案例即是如此，工人到社保局上訪陳情，基層官員卻一味推卸責任，且斷言工人的訴求無前例可循，這時麗玖工人拿出過去同事勝訴的法院判例，證明基層官員自打嘴巴，並要求官員參考判例比照處理。

近幾年，中國民間流傳著一句話：「大鬧大解決，小鬧小解決，不鬧不解決」，反映了基層政府是依據工人積極與激進程度，才依照這程度提供對等的回應。如果工人對基層政府不構成壓力，基層政府根本不會重視工人的投訴。我再田野中觀察到，基層官員不是把工人當透明人，不然就聲稱出差避不見面，甚至把工人推到別的基層單位陳情。他們總是採取推卸責任與打太極的方式，盡可能不讓自己捲入勞動爭議案件之中。

⁴⁰張律師_20121128

⁴¹歐姐 20120906

⁴²同上

程序吸納：以冗長程序拖住工人

基層政府還會藉由勞動爭議的法律程序來消耗動員能量。按照《勞動爭議調解與仲裁法》訂定的「仲裁前置」原則，強制工人先經過仲裁程序，才可至法院繼續申請訴訟，法院宣稱此舉是為了避免過多勞動爭議案件擠入法院，導致基層無力承擔。

實際有仲裁經驗的工人，多數卻不認同這樣看法。工人或代理律師皆認為仲裁多數是不利於工人的，目的只是要拖住工人的時間。多數工人仍會不服仲裁判決，繼續上訴至法院。就像伸哥所說：「有幾個仲裁案例只到仲裁就定案的？還不是上到法院那裡去，只是放慢一些時間，讓你勞動者在這裡面多停留一個時間。⁴³」另一位無牌律師，更直接痛陳仲裁程序的無用性：「仲裁是很大的一個弊端，最起碼我在做個案時候，前後應該做一兩百個個案，十個有九個重才是不公平。他的仲裁只是拖延當事人的時間，並沒有任何實質意義。⁴⁴」

鄭廣懷（2010：33）還觀察到，原本《勞動爭議調解仲裁法》裡規定「調解」只是「選擇程序」，珠三角部分地區地方勞動行政和社會保障部門卻將調解直接轉變成必經程序。仲裁前置程序已經拉長工人走法律程序的時間，若再強制走調解程序，除非基層官員積極調解，滿足工人訴求，否則多數時候只是繼續的消磨工人罷了！專門承接工人勞動爭議案件的張律師，也認為仲裁實際上就是拉長法律程序的時間，他承接的勞動爭議案件中，工人多數不服仲裁結果，接手案件平均都會走到法院訴訟的一審階段，平均每個勞動爭議案件，大約都要耗費半年以上時間⁴⁵。

不僅是程序冗長，光是立案過程中的要求的各種必須資料，就足夠讓不常接觸文字資料的工人感到煩厭，完成後還只能等待仲裁庭傳訊通知。尤其是集體勞動爭議的立案，為了備齊要求的文書資料，工人經常要來回奔波仲裁庭多次，既耗費時間，也耗費交通成本。像是我的田野案例的耀銘工人，試圖在仲裁庭以集體方式立案，仲裁委卻要求每位工人皆必須親自到仲裁庭按指膜與親筆簽名。自從耀銘工廠的老闆逃跑後，這些工人多數分散到不同地區找工作，為了收齊所有共 41 位耀銘工人的親臨現場的簽名與指膜，等待與耗費的時間可見一般。負責聯繫耀銘的工人代表，憤怒向我講述這過程：

⁴³伸哥_20121213

⁴⁴馬大哥_20121119

⁴⁵張律師_20121128

「區仲裁庭要求每位工人需要親自去簽名，目前只能分成好幾天個別工人群過來簽名。現在仲裁庭卻又推來推去，不想接這個燙手山芋。之後規劃，光是去立案就要一個禮拜時間，完成簽名的部份。⁴⁶」

鄭廣懷（2005：110）觀察珠三角地區的工傷工人走法律程序過程，總是會被地方勞動部門，必須提供工廠的工商註冊的資料。工人為了這些資料四處奔走，來回車費就已經是不小的開支，曠日廢時取得的證據資料卻經常被這些基層政府質疑其有效性，迫使他們又必須舟車勞頓，尋找新的文本證據。繁瑣的程序與官員的刁難，間接提高維權的交通與時間成本。

若欲節省成本而以普通郵寄方式寄送資料，往往會遭遇到基層官員直接忽略。例如，我在南海工友蹲點田野期間，南海工友的仲哥總是會要求工人，寄陳情信給工會、社保局或勞動監察大隊等陳情機關時，務必要以「掛號」形式寄出，因為掛號會留下對方簽收的收據，陳情官員就無法謊稱沒收到陳情信。偏偏就有一位維權工人忘了遵照仲哥這重要指示，貪便宜只寄了一般快遞到社保局。果然如仲哥預言，這位工人等待一段時日後，仍等不到社保局的電話回覆。只能主動打給社保局，果不其然，社保局承辦人員接起電話後一劈頭就說：「沒收到任何信件」，工人代表又無收據，無力反駁這位基層官員「例行性的回覆」。

無論是仲裁庭、法院、社保局等等的基層政府機構，他們常常會要求工人，備齊繁複的資料文書，像是鄭廣懷提到的工商註冊以及其他相關舉證文件，或是像耀銘工人被要求必須親自去機構按指膜與簽名。光是這些文件程序，就可以耗費工人大量的交通成本，以及冗長的等待時間。這些繁複的官僚作業程序，確實也能拖住工人，消磨工人向基層政府求助的耐心。在這些法律與官僚程序規則，會不斷的消磨工人，將勞動爭議案件化整為零。

李靜君與張永宏（李靜君 2007；張永宏、李靜君 2012）研究珠三角地區的工人維權面臨到的實際狀況，也發現，上訪、調解和訴訟過程，既受到拖延又相當艱難，把民眾繞進無休止的官僚作風、相互扯皮、沒完沒了的等待和上訴中，足以吸納異議和衝突，並消解集體行動。

冗長程序「拖住」工人的過程，卻也讓基層政府消耗更多人力和時間。打比方，假如工人接受仲裁庭的仲裁結果，那麼勞動爭議案件只會停留在仲裁階段，只需動用到仲裁委員會。反之，假若工人不服仲裁結果，不服法院的判決，甚至還走上街頭採取集體抗爭，基層政府就得動員市總工會、仲裁委員會、法官、公安等等更多的基層人力，來解決一件勞動爭議案件。此種消極回應策略，基層政

⁴⁶鞏大哥_20121025

府仍然付出相當大的成本與代價。

2.4 法律市場的回應策略

基層政府不僅以被動主義與程序吸納，消極的推卸與消耗這些像浪潮般湧來的勞動爭議案件，還藉由高度商品化的法律過程，將勞動爭議外包給民間的商業律師，不需出面，自可規避責任。其次，基層政府遭遇到集體抗爭工人的挑戰時，也可藉由派遣法援律師強制代理這些工人「理性維權」，避免這些工人繼續體制外抗爭，讓基層政府遭受到可能「一票否決」政治懲罰的風險。

法律市場與勞動爭議

珠三角地區的地方政府頒佈仲裁相關的指導意見，間接迫使工人無法聘請收費低廉的無牌律師，代理勞動爭議的仲裁案件。工人走法律途徑，除了孤軍奮戰替自己申辯以外，就只能花錢聘請專業律師。伸哥這樣說：

聘請律師費用很高，根本沒有工人採取法律途徑，經濟成本太高，除非是為了出一口氣。就算判你全部勝訴，律師費還是要你自己出。有的工廠知道違法，照樣拖欠工人工資。我拖就要拖死你，明知到要給你我就不給，有本事你告摟，你告不起，一句話封死你。他知道你請律師也要六千八千，比了你也輸了，他就明跟你講，根本不怕你去告。

在珠三角地區承接仲裁的律師代理費用一般是在四千到五千元(人民幣)⁴⁷。如果工人繼續堅持到法院上訴，走到一審以上的階段，代理訴訟費用則需要高達七千到八千元(人民幣)。雖然政府推動一系列制度降低訴訟費與審判時間，律師代理費用才是工人承擔最大的成本，工人即使勝訴，仍然要自己承擔律師代理費用⁴⁸。結果就像伸哥講的：法院判你勝訴，實質上你還是敗訴。

⁴⁷2012年期間，我在珠三角地區田野過程，從各個律師間得知的平均價碼

⁴⁸2008年深圳頒佈《深圳經濟特區和諧勞動關係促進條例》，深圳地區的地方法院已經開始施行，若工人勝訴，由敗訴的資方承擔工人的律師代理費用。至2013年，此制度仍只限於少數地區的試點，還未普及至全中國。可參考以下網站：中國人大網（2008）深圳經濟特區和諧勞動關係促進條例。2008年9月23日。

http://www.npc.gov.cn/npc/xinwen/dfrd/guangdong/2008-10/08/content_1452415.htm

站在商業律師的立場，承接工人的勞動爭議案件是越來越無利可圖。過去專門承接勞動爭議的常律師，在 2008 年《勞動合同法》剛施行時，由於許多工廠老闆反應不及，廠內尚未訂立配套的勞動相關規範。在那一年，商業律師代理工人的訴訟案件，像是未簽勞動合同法、加班費補償或是經濟補償金等等訴求，都很容易獲得法院的支持。

資方也會買到教訓，開始聘請專業律師作顧問，協助訂立勞動合同契約及工廠的管理廠規，讓工人找不到可舉證的把柄。地方政府出台的政策扭轉情勢，讓工人越來越難拿到勝訴。像是常律師所說：

這官司越來越難打，因為從 08 年到 12 年，四年的試錯期，就是買錯，你搞錯別人就告你…一年可能一個工廠賠一百萬都有。那第二年肯定就不這樣幹，就花兩萬三萬五萬塊錢請個律師，讓他們把全部規範化，那訴訟的證據就越來越難找。在勞動手冊裡面，資方規定越來越詳細，越來越苛刻，以前可能只有兩頁三頁，現在有 20 頁 30 頁，所有可能發生情況都在裡面規定。萬一出現什麼事，我依照這怎麼樣怎麼樣，全部都有依據。你簽署勞動合同，就代表已經閱讀規定，很多勞動者不看的，簽了就簽了。譬如說你經常遲到，用工單位把你開除，你要像 08 年 09 年打官司，肯定能打贏，這是屬於非法解雇。現在都已經很完善，約定你遲到幾次、累積遲到多少分鐘，用工單位有權解雇你，就可以了！那你打官司就打不贏。⁴⁹

由於勞動爭議的官司越來越難勝訴，甚至許多爭議案件都被法院直接拒絕受理。商業律師也認為承接勞動爭議案件，既耗時又耗力。張律師就提及承接的案件，平均每件會走到法院一審的階段，至少耗費半年的時間。那如果每個月固定承接四個案件的話，每月累積在律師案牘上未判決的案子就會有 24 件，對商業律師而言是很大的壓力。

伍律師也曾告訴我，勞動爭議案件如果只做個案，律師接按成本太高了！伍律師就轉變成專門承接「批次案件」，亦即代理廠內同批工人的同樣爭議訴求。集體勞動爭議⁵⁰的案件要在法院立案，門檻很高，商業律師通常會拆開成個別形式來立案。撰寫申訴書時，律師只要更改工人名字與身分字號等私人資料，其他的舉證或訴求內容全部一樣的話，只要複製貼上即可。法院若看到是同廠且同訴求的工人來立案，通常也會派同一位審判官，合併審理與判決，既減少法院審判

⁴⁹常律師_20121015

⁵⁰2008 年開始施行的《勞動爭議調解仲裁法》，規定：「發生勞動爭議的勞動者一方在十人以上，並有共同請求的，可以推舉代表參加調解、仲裁或者訴訟活動。」凡十人以上的集體爭議，必須以案件特別審理程序、組成特別仲裁庭進行審理；同時開庭前，還需要先行調解，或者促成職工代表與企業代表召開協商會議（常凱 2011:649-650）。

的時間與人力，也減少律師撰寫申辯書與提供物證的成本，由於律師事務所是按人頭計費，律師也傾向於承接這類批次的勞動爭議案例。

勞動爭議法律程序的冗長以及勝訴率降低，讓商業律師認為在法律市場上，勞動爭議案件是越來越無利可圖，常律師或伍律師開始轉換跑道，轉而承接其他商業糾紛類型的案件，增加律師事務所的收入。專門代理勞動爭議案件的律師，由於累積相當多這方面經驗，如同上述，資方為了避免工人上法院告工廠，會願意花更多錢聘請這些商業律師作顧問。我訪談的所有律師，皆身兼多個工廠的律師顧問。這些律師也不否認，他們更願意擔任資方的顧問，因為比代理工人訴訟案件更加輕鬆，獲得的酬勞也更高。

敗訴後，工人常認定是律師無能失職，便把勞動爭議的責任轉嫁到代理律師身上，工人又身無分文，僅能頻頻跑到律師事務所糾纏鬧事，逼迫律師出面負責。律師很害怕遇到這類事件，承接工人的勞動爭議案件又更傾向保守。

除了要每年繳交註冊費用外，律師每年必須經由司法局審查營業執照。平時，這些審查對律師而言像是走過場，律師接案子時，卻會有所顧慮，盡量避免接敏感案件。一般規模小的律師事務所或是剛執業不久的律師，不敢接手這類受矚目的敏感案件，只有具有深厚黨政背景的律師，才比較能夠接受帶有群體性事件案子的集體勞動爭議案件。如同常律師所說：

像我們律協都有明文規定，以前是十人以上就叫群體性糾紛，我們代理之前，我們要先寫個報告給律協，以前經由司法局的律管處審批通過，我們才能接這個案子。……降低為三個，只要你三個工人告一家單位，你們叫要上報。……那也許審批通過。他也會做調查，律管處怕出現群體性事件，律師牽扯進去。……如果很敏感勸律師不要介入。⁵¹

集體勞動爭議，只要是三人以上都必須向當地的律師協會（後簡稱律協）備案。假若集體勞動爭議案已經在維穩辦備案，律協⁵²通常勸律師不要接案，擔憂律師牽扯進群體性事件。只要知道維穩辦已經介入處理的勞動爭議案件，一般商業律師還未經律協審核前，就不敢承接這種案子。

這個只是備案制，不是禁止性條款。不是禁止代理群體性案件。不過，這些工人去上訪，或者去靜坐示威過，當地派出所或街道辦處理過，那他們政府系統內部就有這麼一條信息，司法局一查，這是屬於維穩案件，那他就會勸這個律師

⁵¹常律師_20121015

⁵²司法局底下設置的律師協會，專門管理當地的商業律師

不要做，他是保護律師。司法局角度來講，最根本目的是，到時候群體性上訪，說是我們律師帶你們，律師的教唆的。到時候開政法委會議，司法局就被扁得體無完膚⁵³。

勞動爭議案件走入法律程序後，工人就需要仰賴這些專業律師，替他們代理案件。這些法律代理者並非是以爭取工人權益為出發點，他們更優先思考勞動爭議在法律市場中的商業利益，同時，仍受到律師協會與司法局等官方機構的管控，他們也盡量避免處理牽涉維穩的案件。基層官員也不時透過律協與司法局向這些商業律師施予壓力，就像是張永宏（2009:105）田野訪談的 PS 街道辦的官員，意圖在一件外資化妝品企業的勞動爭議案件中，規勸工人放棄法庭訴訟，還透過司法局，直接讓其中一位律師放棄工人的代理案件。

工人訴求被商品化

基層官員替勞動爭議的工人調解時，常會將工人的訴求轉化成「賠償價碼」，如同張永宏與李靜君（2012:13）訪談一位負責調解的工作人員所說：「雙方一折中，老闆加點，工人降點，也就談攏了。」看似讓工人有討價還價的空間，實質上，只是在公民權利商品化過程中，用一種近乎粗暴的方式強迫工人折衷妥協。

就連法院審判過程中，也總是會有訴求打折的現象。如同鄭廣懷（2010:32）統計發現，根據珠三角 C 市中級人民法院 2005 年到 2008 年的民事調解書，工傷工人應得的工傷賠償金額，平均被打折的幅度達 52.5%。

勞動爭議案件被法律程序化，工人原來的權益訴求幾乎會被商品化，轉變成政府、工廠以及工人有討價還價賠償金多寡的議題。同時讓工人原來累積的怨氣，經由這討價還價的過程轉變成理性計算的金錢數字，消耗掉原來理直氣壯爭取權益的氣勢，最終迫使工人選擇走向妥協與退讓在計算補償金多寡之中。

不僅是基層官員，連替工人代理訴訟的律師，也傾向說服工人接受法院的調解，或者妥協接受資方打折後的賠償金，盡快了結這件法律案件。與南海工友的工作人員就發現，長期合作的商業律師就會傾向工人調解。

之前法援律師很多只做調解，甚至去說服工友家屬盡快妥協拿錢，長期來看，這對南海工友機構發展工作很不利。主任說，要告知所有律師以後機構不要求調解，即使有很大機率會敗訴，因為對南海工友而言，更重要的是看法院如何判定，

⁵³常律師_20121015

以及觀看判決的理由。⁵⁴

伍律師就是其中一位與南海工友合作的律師。他曾經在南海工友辦公室直接向工人講明：勞動爭議案件進入法律程序後，最終目的就不再是爭取工人的權益，而是盡可能拿下最接近期待的賠償金額：

法律的功用不一定要拿下勝訴，而是以打觸和，以打官司爭取調解，邊打官司邊透過法院調解，調解肯定是要讓步的。你不翻底牌我也不翻底牌，大家都知道怎麼回事，不需要一定要大家都翻底牌，以打官司等判決過程，就像玩牌一樣。⁵⁵

若遇到判決需要冗長程序時間，或是工人的訴求過去無判決勝訴前例，為了避免敗訴以及消磨人心的漫長等待，律師往往會反過來勸導工人多退幾步（賠償少一點但可以立刻拿），乾脆與廠方私下調解。律師期望縮短勞動爭議的時間，越早結案越早脫離跟客戶（工人）關係，才可承接其他案子，賺取更多律師代理費用。勞動爭議案件越慢結案，就會給商業律師更多壓力。伍律師就說道：

「未結案的案子就像扎在頭上一塊石頭，一直壓著你，有時是法院會打電話來要求補齊物證，或是補足申訴書的資料。工人更會不時跑到律師事務所探問訴訟或仲裁的進展。等待時間若被拉長，律師還要花費時間安撫這些等待過程中，焦慮與不耐煩的工人。⁵⁶」

因此工人爭取權益的訴求進入法律程序，參與協助的法律代理者，包括基層官員與律師，皆會將訴求轉換為可理性計算的商品。同時，這些法律過程的代理者皆會說服工人盡快妥協，打點折扣，出清訴求，以避免程序過程的冗長等待。

責任外包：向社會購買服務

工人爭取的權益被放入法律框架中，訴求就被商品化。基層官員不僅可將工人轉移到可討價還價的空間，還能直接花錢，將此爭議商品外包到法律市場上，交由律師代理，藉此也可推卸掉勞動爭議的責任。

李靜君與張永宏（2012:11）探討華北與華南的基層政府如何吸納民眾抗爭，

⁵⁴ 田野筆記_20121126

⁵⁵ 伍律師_20121204

⁵⁶ 同上

「花錢買穩定」就是基層政府維穩的常見策略之一。在勞動爭議頻繁的廣東地區，某市政府從 1997 年起就設立「欠薪保障基金」，要求街道辦事處和企業主共同承擔起補償拖欠工人工資的經濟責任。2008 年該市欠薪保障基金，總共拿出 4300 萬元支付 13300 名工人拖欠的工資。只是花錢買平安不僅可藉由成立基金，吸納拖欠工資的勞動抗爭。勞動爭議的訴求被商品化後，基層政府只要願意掏錢，可採取更多種策略，將勞動爭議的責任外包。

基層政府紛紛於管轄地區成立法律援助中心或工作站，說白了，這些機構多數都是民間的商業律師事務所，只是在律所辦公室內多掛上一張「法援」的招牌。基層政府與這些民間律師事務所合作，若工人多次到這些基層政府上訪陳情，基層官員將工人的陳情轉化成法律上的勞動爭議案件，責任直接外包給合作的律師事務所。他們以「法援項目」經費支付法援律師，代埋工人走法律程序。

工傷的羅大姊到區總工會求助，經過「長期抗戰」，基層官員終於願意介入羅大姊的陳情。他們協助的方式卻是直接花錢，為羅大姊聘請一位法律援助的律師。以下便是羅大姊向我苦訴的對談內容：

「工會那邊，我找了幾次，要求工會出面。因為我叫老闆拿錢，他不拿。希望工會能跟我的單位溝通，讓單位把錢給我治療。工會卻這樣講，我跟你單位說，他們不聽我的……我就花錢向社會購買服務，幫你請律師。我是要花錢的，花了三千塊錢幫你找律師。我找律師，律師又叫我找工會，當時是這樣子踢來踢去，我真的好累，我找哪個部門都是踢來踢去；我也打電話給勞動局，勞動局說，我也盡力啦，沒辦法啦！」⁵⁷

姑且不論，基層政府替工人掏錢聘請法援律師後，對工人維權有多少實質幫助，當基層官員向羅大姊講出「我已經花錢向社會購買服務」這句話時，可看出他意圖藉由外包法律服務，將勞動爭議的責任也連帶外包出去，透露出基層政府寧願花錢（也是納稅人的錢），也不願承接勞動爭議案件，盡可能不捲入任何政治風險。

強制代理：律師替工人發聲

工人爆發集體抗爭後，維穩部門與總工會通常會先要求他們「理性維權」，引導走仲裁訴訟，總工會也幫他們聘請法援律師。即使工人不願意授權給這些法援律師代理他們的案件，基層政府也會施壓，逼迫工人必須授權。

⁵⁷羅大姊_20120906

我蒐集的耀銘案例就曾經發生同樣情況：在總工會與維穩辦強迫要求下，耀銘工廠的工人代表從原本排斥，到後來被迫授權給這位維穩辦派來律師。這位法援律師不但沒有替耀銘工人爭取權益，還在未通知工人代表情況下，直接在仲裁庭代替工人自動放棄所有權力，特別是經濟補償金部分。如同以下耀銘工人自己寫的維權紀實提到：

6月19日下午2點，全廠40位工人應約到當地綜治維穩中心。由綜治信訪維穩中心主持本案勞資糾紛調解會……經調解決定……維穩中心及耀銘廠母公司的代理人均要求我們工人接受司法局法援中心委派的陳律師代理我們全體工人的授權，但我們全體員工推選出五位工人代表人，一致不願意接受區司法局委派的法援律師，認為法援律師的陳律師不是真正站在工人的立場上發揮作用，而是為了應付法援的任務了事。但相關部門都說不授權於法援的陳永輝律師，工人就無法爭取到任何的權益。

基層政府為工人強制安排一位法援律師，這位法援律師卻不積極出面，協助耀銘工人爭取拖欠工資。在耀銘工人的維權記錄中，三次與資方交涉拖欠工資事宜，這位法援律師都未出現，即使工人代表電話通知這位律師，他仍然是不回應也不出面。還發生一系列荒腔走板鬧劇，原本在那日調解會上，工人代表被迫與這位法援委派律師簽訂授權委託書。工人代表卻在委託書上特別強調只授權2012年4至6月份拖欠工資以及員工入職押金部分。這位代理律師竟然在另立假造的授權書上簽名，聲稱耀銘工人已全權委託他。在未通知工人代表下，私自向仲裁庭提出：勞工方除了領回拖欠工資以外，放棄其他關於工人的補繳入職以來社保、違法解除勞動合同的經濟補償金、以及加班費差額等更為高額的賠償金部分，法援律師竟越權非法替工人宣稱自動放棄這些權利。

如同程秀英（2012：211）觀察國有工人發起集體抗爭時，政府工會幹部會說道：「是的，做為工會，我們是要維護你們的權益，但是現在，我們必須在前面加兩個字，也就是說，我們要依法維權」所謂依法維權的意思，就是強制將抗爭工人引向仲裁委員會。即使工人沒有此意願，工會仍替工人聘請代理的法援律師。聘來的法援律師卻不見得會積極協助工人解決爭議，而是表現出「職業性的冷靜」，讓工人們感到非常不滿。終於，耀銘工人不再對這位法援律師抱持期待。直接從律師身上奪回發言權，自己為自己辯護。

第三章

草根組織的積極介入

相對於基層政府消極推卸的回應，在珠三角地區的勞工草根組織卻很積極地捲入勞動爭議中，主動協助工人尋求可行解決途徑，試圖成為工人維權的關鍵助力。我長期蹲點的南海工友⁵⁸，甚至協助工人做組織動員，指導工人推展集體行動的維權，藉此增大基層政府與資方的壓力，逼迫他們積極回應。

中國珠三角地區的勞工草根組織為何總是積極介入勞動爭議案件呢？他們有何資源可以協助工人的維權行動？在介入勞動爭議過程，又要如何避免基層政府的打壓，甚至創造出彼此可合作空間？工人在草根組織與基層政府磨和關係過程，扮演哪些關鍵的作用？草根組織為集體抗爭帶來哪些機會與侷限？

本章目的是要釐清勞工草根組織在勞動爭議中的位置，理解草根組織與另外兩個行動者（基層政府和工人）之間建立何種形式關係。藉此理解草根組織在工人集體動員中，可以提供哪些動員資源？為集體動員創造出何種的機會？反之，又會如何侷限集體動員的發展？

⁵⁸以下描述的草根組織機構皆為匿名

3.1 南海工友在草根圈的重要地位

若要理解中國珠三角地區的勞工草根機構日常的工作，首先，可以從交州⁵⁹市某間有名的勞工草根機構的招聘公告一窺究竟：

交州市夏日勞動爭議服務部招聘公告：

交州市夏日勞動爭議服務部（原交州市外來工協會）成立於 2004 年 5 月 1 日，是一家經合法注冊，不以營利為目的，以維護勞工合法權益，提高勞工生存和發展能力，使勞工享有體面勞動和過有尊嚴的生活為己任的民間勞工公益組織。服務部主要為勞工提供法律援助、法律培訓、集體談判培訓、工傷探訪、文化娛樂等方面的公益服務。

現根據服務部項目開展的需要，特招募熱衷勞工公益事業的職員和實習生。因此，我們歡迎有理想、有熱情，具有正義和社會責任感的有識之士能夠與我們一起為廣大勞工提供力所能及的服務和幫助！

一、服務部職員應聘要求如下：

- 1、電腦使用熟練，有較強的語言表達和寫作能力，溝通能力強，能吃苦耐勞；
- 2、有在公益機構或工廠工作的經驗，對勞工群體有感情，有較強的社會責任感；
- 3、具有較強的組織活動能力（如有發起或參與工人集體維權的行動者可優先予以聘用），及有法律、英語、財務、駕駛等其他特長者也是優先考慮對象。

以上為綜合考量標準之一，對工作能力強或有其他特長者以上條件可適當放寬。

二、實習生應聘要求參考職員的應聘條件可適當放寬。實習期滿後，如願意留下任職的，在同等條件下，將可得到優先錄用的機會。

三、工作大致內容：

工作內容主要是負責法律培訓、集體談判培訓、工傷探訪、文化娛樂等方面的工作籌備和開展。

四、招募人數：

- 1、項目統籌 1 名，職員 2 名；
- 2、法律援助和集體談判項目實習生 2 名，女工健康和職業安全培訓項目實習生 2 名（女性優先考慮）。

五、工資待遇視能力而定，工資總額一般在 3000 元—4000 元之間。

⁵⁹除了廣東省，直轄市級以下的地名皆為匿名

六、報名方式：

有意者請將個人簡歷（含一寸近照），發至郵箱：33*****39@qq.com，符合條件者將會收到面試通知。如簡歷發出一周內未收到任何回復通知，視為未被通過，恕不再另行通知。

如若了解交州市夏日服務部，請登陸 www.s****.org 機構 QQ：33*****39。非誠勿擾！

交州市夏日勞動爭議服務部

2013年11月12日

這些草根組織中，通常機構負責人的名片上的職稱叫做「主任」，其他一至二位的核心骨幹則稱為「幹事」。其他工作人員如招聘公告所寫，還會有項目統籌、行政職員以及領最低薪資的實習生。多數勞工草根機構通常只有主任與幹事兩三位核心成員，推展大部分工作，高流動率的實習生或工人志願者⁶⁰只是扮演協助角色，機構的分工並無招聘公告所寫的那麼明確。

實際上，珠三角地區的勞工草根組織機構內，因為專職工作者不多，一間辦公室工作人員平均約五位，年紀大約在 25 至 30 歲之間（和經緯、黃培茹、黃慧 2009）。夏日辦公室算是例外，一方面它是經營已久且享譽國內外的知名草根機構，另一方面此間辦公室同時掛另一個機構名字，叫做現代女工⁶¹機構，同時承辦另外女工的服務項目，夏日辦公室工作人數相對較多。

這些草根機構工作者的來源，一類是來自自有維權經驗的工人，另一類則是來自熱心參與草根組織活動的大專生。前一類通常在機構內，扮演聯繫工業區工人的角色，負責動員工人參與草根組織舉辦的活動。後一類由於教育程度高，會被認定有熟練電腦打字能力，通常會負責大量文書行政工作。珠三角地區勞工草根組織的運作，多數是仰賴於向香港基金會申請的項目經費。他們需要撰寫許多報告書，作為項目查核的圖文資料。我也是由於電腦打字速度快，擅長撰寫這類報告書，才可在蹲點的南海工友機構找到適切的位置。

如招聘公告傳達的訊息，勞工草根組織的工作項目圍繞在工人業餘休閒的文娛活動，以及工人面臨的勞動爭議問題上，像是工傷、職業安全、法律培訓與集體談判。根據我在珠三角地區走動過或訪談過的勞工草根機構，他們的服務項目差異都不大。不過，只有極少數有名氣的機構，能夠介入、協助集體行動工人的維權。南海工友楊主任就曾經以服務項目，替勞工草根組織做分類：

⁶⁰會計工作通常會外包給外面固定信賴的會計師，在機構辦公室內很少專門聘請一位管帳會計師。

⁶¹同樣是匿名

「在中國珠三角地區，勞工的草根組織主要可以歸類為三種類型服務：勞工服務組織、勞工維權組織、工人運動組織。⁶²」

勞工草根創立初期，通常會先從「勞工服務類型」做起，像是在當地社區放映電影、廣場教工人跳舞、開設電腦學習班，或者提供唱歌或運動的休閒設施等等，提供工人免費文娛活動。珠三角地區，多數勞力密集型工廠並不重視工人勞動以外的需求，草根機構可以補足了原本該由工廠提供的福利措施。

工業區內外來工流動率高，社會信任度低，時常聽聞到詐騙偷竊等治安問題。草根組織提供免費文娛活動，卸除擔憂詐騙的心防，逐步累積信任關係，在工人網絡中建立起好口碑。

其次，在工業區內，有許多工人無豐厚資金諮詢律師，或者聘請律師代理訴訟。工人多數時間又是待在廠內的封閉關係網絡之中，沒有靈通消息管道可獲取足夠的法律知識。楊主任所說的「勞工維權型」的草根機構，正好補足「工人維權」層面的服務。特別是失去工作能力的工傷工人，亟欲從廠方那討回高額の醫療費用與補償金，更加迫切需要勞工維權型機構的協助。

草根機構工作者無論是有工人背景或者有執照的律師⁶³，他們都擁有豐富的仲裁與訴訟經驗，經常替工人撰寫申訴書或訴訟文書，甚至，陪同工人上法院，如律師般代理工人的法律案件。這類型機構其他服務工作，像是發送免費小手冊、提供電話熱線，以及邀請專業律師舉辦法律講座等等。大致上，都是協助工人獲取更多法律知識，指導工人走「正確」的投訴途徑，適當的求助基層政府。

第三種類型，「工人運動組織」就帶有濃厚工人階級意識的色彩。此類型機構涉及到工人的組織動員，以及介入至工人的集體抗爭行動中。中國政府是不允許政府以外組織協助工人作組織動員的工作，這類型的勞工草根組織幾乎不存在。

南海工友卻逐步接近「工人運動組織」的類型，在中國少數可以協助組織工人，培訓工人組織的領導，以及參與工人集體抗爭的策劃。我選擇此機構作為長期蹲點處，可以追蹤工人集體抗爭的案例，親身參與工人從發起到抗爭等不同階段。也可以理解珠三角勞工草根組織能夠參與工人集體抗爭行動到何種程度？反之，工人又可從草根組織汲取到多大的集體動員資源？

⁶²楊主任_20121016

⁶³南海工友機構負責人是大學法律係畢業，是有執照的律師，這算是少數。珠三角勞工草根組織負責人大多數是工人出身。

南海工友是老字号的勞工草根組織，少數可以在珠三角地區經營超過十年⁶⁴。由於創辦人本身就是遭遇勞資糾紛而走上法律訴訟的工人，初創時南海工友就是定位在「維權型組織」。創立初期缺乏外在資金援助，他們替工人打官司或法律諮詢，仍然會收取低廉費用，這也讓基層政府找到把柄，以此理由不斷打壓此機構的生存。

楊主任接手此機構後，與香港的境外基金會談成合作項目，替機構找到經濟來源，逐步擴展機構的事業，甚至在廣東地區的其他四個城市設立分支連絡站，工作人員最多達到 13 人。南海工友職能很多樣化，曾經橫跨服務型組織，提供工人文娛活動空間以及工傷探訪等服務。

機構規模快速擴張之下，樹大招風，在 2006 年受到地方政府壓力下，一間辦公室被迫關閉，讓南海工友被迫調整組織結構。經過此次打壓後，楊主任將更多組織資源分散到其他城市的聯絡站，以互助網絡名目，孵化成南海工友的分支機構。目前，有三個城市的分支機構已經獨立出去，財政與工作項目都不再需要經由楊主任批准，各別獨自運作。其中有一間獨立出去的機構，還註冊為合法的民辦非社會組織。

反之，身為母機構的南海工友，至今仍未能找到掛靠單位合法註冊。即使長期與南海工友密切合作的當地市總工會，仍然認為他們是給政府帶來麻煩，是身上帶有「刺瘤」⁶⁵的機構。南海工友於去年 2011 年 2 月份正式啟動「工人領袖培訓」（或是稱為「集體談判」⁶⁶）的項目，從維權型升級至運動型的項目工作，被基層政府更視為具有高政治風險的機構，不樂見他們介入工人集體抗爭。

對勞工草根組織而言，工人個別維權策略有限，僅能走上訪陳情與法律途徑；主動權又掌握於基層官員，工人僅能被動回應，既耗時又耗錢。假若工人採取集體行動，不但有更多維權策略，主動權也掌握在工人身上。如同楊主任向其他訪問媒體與學者，敘述推展此工作項目的背後目的：

這個工作的背景就是在珠三角工人自發式罷工是越來越多，工人不滿雇主引發起來的勞動爭議案件也是越來越多，單靠政府的勞動監察力量是不夠的。我們這十四年的工作基礎，重點是擺在個案服務。個案維權的開展卻受到很多因素限

⁶⁴根據和經緯、黃培茹、黃慧（2009）調查 20 家珠三角地區的勞工草根組織，只有六家機構是超過十年，佔全部調查機構的 30%。

⁶⁵這帶刺的說法是哈老師跟王老師一行訪調團，在市總工會聚餐時談及。訪問南海工友時，順帶提及這位嚴部長的說法。當時主任是有些訝異口氣反問哈老師，市總工會說的帶刺所指何意。哈老師就說，這位嚴部長認為南海工友是給他們帶來不少的麻煩的組織。

⁶⁶南海工友接待來訪賓客，多數時候是宣稱做「集體談判」項目，主因是此項目名稱是中國政府工會當前推動的新政策名稱。藉此，可確保此工作項目具有政治正當性。

制，維權策略很有限，工人也很被動。我們思考如何從個案維權推展到集體維權，讓更多維權工人同時參與，這樣就有更多維權策略，工人也會更主動去爭取權益。只是，集體維權仍必須有組織性，還有就是理性的方式化去開展⁶⁷。

南海工友過去服務個案工人維權項目中，多數是工傷與職業病工人。工傷工人佔當地工業區勞動人口非常低的比例，多數又因為失去工作能力，無法留在原來的工廠，南海工友與這些工傷工人很容易就失去聯繫。相反的，若南海工友能夠協助工人採取集體行動爭取權益，那麼介入勞動爭議的議題就可以更多元，不再限於「明確違法」的少數議題之中。他們也可以在單一協助案例中，獲取更多工人的信任，工作效益相對（或本益比）較大。無論集體抗爭的工人有無爭取到權益，多數仍會繼續待在同一個工業區，甚至同樣的工廠，更有機會與南海工友保持長期聯繫。

當大多數勞工草根組織都不敢介入工人的集體行動，基層政府也明確表態，不允許這些非正府組織參與這樣高度敏感的行動，南海工友為何能夠介入工人的集體行動呢？他們採取了何種策略，避免基層政府的干涉與禁止呢？在後面小節的論證，將試圖解答此謎題。

3.2 勞動爭議中培植工人積極份子

大多數工人完全不知道所謂「草根組織」或者「非政府組織」（NGO）這類機構，對於這類的組織機構，工人都會抱持懷疑，不敢輕易接近。像是小汪就描述，他剛認識南海工友機構，內心是半信半疑的態度：

「一開始我也對這件事半信半疑，我感覺有點不可能。開始以為是工會（指南海工友機構），因為楊主任是工會組織；我對這件事也有耳聞，幫工人打官司，機構所也有律師，卻沒有見過。我以為南海工友是政府機構，幫工人出面解決問題的，沒想到他們是私人單位。⁶⁸」

小汪還算是有所耳聞，大多數從未聽過此類型機構的工人，甚至是採取敵視排斥的態度。有些工人告訴我，過去曾在市區逛街時曾經收到關於南海工友的宣

⁶⁷楊主任_20121026

⁶⁸小汪_20121118

傳單，上面會特別聲稱是免費為工人服務。工人卻不會相信「免費」這事，只相信絕對是詐騙。就像麗玖工人阿華所說：

「現在社會比較複雜。……自己不親自去的話，肯定自己不相信。兵哥回來跟他老婆說，他老婆也不相信，又不要錢……你們不要被人家騙了！沒有那麼大的餡餅。⁶⁹」

我曾經跟著另一家南來工草根組織到當地大醫院發宣傳單，向醫院內受工傷患者宣傳此機構提供免費的法律諮詢活動。結果，我遇到的每位工傷工人及其家屬，沒有人相信我講的「免費服務」，第一句話就投以狐疑眼神質问我：「你是不是搞詐騙的？」多數工傷工人認為我是黑律師，或者律師所派來的工讀生，意圖詐取他們的工傷賠償金。有的工人與護士，甚至在我面前，怒撕發放的宣傳單。

這些工人願意到南海工友，多數是經由廠內同事、社區內鄰居、以及親戚相互介紹，才願意親自拜訪南海工友的辦公室。在中國工業區人力流動快速，人與人的信任度相當低，若不是透過熟人網絡介紹，工人很難信任南海工友。尤其這類標榜著免費服務的公益組織，多數工人是前所未見，第一直覺多認為是「詐騙」。如同南海工友的幹事伸哥所說：

「來找上的，都是之前我們資助過的工友介紹。老實說，你出到外面去，說是免費的，人家根本不敢相信。根本不管罷工、不罷工，都是靠以前我們做過的案例，譬如你跟他是親戚，或你跟他是老鄉（註：指同鄉），人家想說沒問題。⁷⁰」

草根組織光有資金與標榜免費服務，工業區的工人不盡然就會自然湧入此機構。任何草根組織機構都必須先花費不少功夫扎根於工業區，才能讓工人願意「被服務」。

培養工人積極份子

伸哥常告訴我，千萬別小看「南海工友」這塊十年老招牌。南海工友在當地扎根十多年，在當地社區與工業區逐漸建立起的熟人網絡，讓南海工友辦公室得以有絡繹不絕的工人來訪求助。

根據楊主任說法，南海工友經營十多年，總計接待了約 8 千多人次尋求法律諮詢的來訪者，他與機構的合作律師為 3500 多位外來工提供個案法律輔助或個

⁶⁹阿華_20121014

⁷⁰伸哥_20121026

案代理。南海工友與工人建立信任的方式，就是藉由介入個案工人的勞動爭議，替工人法律諮詢及代理官司案，換取工人的感激與佩服。

經由協助而成功拿回權益的工人，就會回到居住社區與工作工廠內替南海工友機構宣傳，也會轉介紹其他面臨爭議案的工人。下一章蒐集的所有案例，全部皆是藉由如此方式與南海工友聯繫上。例如，在永珍案例中，首先是南海工友過去成功替同廠內的前同事，藉由法律訴訟成功爭取到高額的經濟補償金，這位前同事轉而熱心推薦給永珍工人，因此後者才會來到南海工友辦公室，尋求協助的可能。

南海工友也是拜國家之賜，能夠藉由法律資源與當地工人建立起信任關係。即使許多走法律途徑的工人，皆滿腹怨言，認為此程序只是拖延時間與耗費資金，就連常陪工人到法院的伸哥或者無牌律師馬大哥都說過：「走法律是最笨的方法。」國家開闢仲裁與訴訟這條體制內維權途徑，卻仍具有高度的預測性，像是工傷或年休假的爭議案件就有很高勝訴機率。南海工友就是將法律資源投注於這些勝訴機率高的案子，而能夠快速獲取高回報，亦即增加圍繞於南海工友旁的工人支持者。

在珠三角的草根組織圈子，口語上會稱呼這些積極聯繫、協助機構的工人為「志願者」；原意上，指無償又熱心的協助者。「志願者」一詞卻忽略了這群積極工人與勞工草根組織的互助互惠關係，帶有功利的成分，筆者於後文中改稱呼這群積極支援南海工友的工人為「工人積極份子」⁷¹。

不可否認，許多工人積極份子抱持熱心助人的心態，無償協助同樣遭遇的受害者，仍不能忽略工人積極份子的功利考量。大多數的工人積極份子都曾經享用過南海工友的法律資源，從勞動爭議案件中爭取回自己的經濟利益。工人積極份子後續不見斷的支持南海工友，就等於是買了一份保險。假若他們在工作單位的權益受到侵害，就可從南海工友機構得到更即時與更優先的法律資源。

站在勞工草根組織立場，他們也是有選擇性的培養工人積極份子。南海工友會透過介入工人集體抗爭過程，從中挑選有領袖魅力與有組織能力的工人，推薦這些工人擔任維權運動的領袖，也提供他們免費培訓的活動。甚至，南海工友還會出資供應免費的吃住行，指派「優秀」的工人積極份子到境外香港，接受更高階的培訓。讓工人積極份子跳脫出狹小的工廠與生活社區，藉此可接觸到工人群

⁷¹在華爾德（1996）界定的「工人積極份子」，指黨組織與工人是上下施恩回報的支配關係，建立在政治意識形態與勞動關係的效忠服從，工人藉此換取經濟與社會福利上的優先分配權。本文中談及的「工人積極份子」則是互助互惠的準功利關係，草根組織試圖說服工人認同「階級意識」，願意被動員的積極工人有較大優先權免費使用機構的法律資源。

體以外的「大人物」⁷²，像是大學教授或是其他西方工會工作者，開拓更寬視野。

藉由這些培訓課程，南海工友機構試圖要「啟蒙」工人積極份子的階級意識；尤其，會說服工人追求自組工會，要有一個專屬於工人的組織，工人的權益才會受到保障。例如，在追討社保行動的初期，永珍的勇哥不是重要領導者。他是經由南海工友挑選，指派去香港培訓後，其他永珍工人注意到勇哥完全變成不同的人。如同小汪所說：

「回來後他好似脫胎換骨一樣，對我們這件事積極上了心了，因此大家也推舉他做了工人代表，開始為工人謀利益。……整個思想就不同了！就不再只是從個人利益想問題，已經會思考工人整體的利益。積極說服工人團結的重要，只有工人團結起來才不被老闆欺負。⁷³」

伸哥也告訴我，以前勇哥連普通話都講不清楚，培訓後卻能夠在學者或記者前面侃侃而談工人維權過程，讓這些大人物刮目相看。其他參與追討的永珍工人，對他更是刮目相看，也很快推選他為工人的總代表⁷⁴，成為永珍工人的最高指揮官。

我也曾參與過幾次這類培訓活動。某次，南海工友從香港中國工人連線邀請來一位講師替工人上課，課名叫做「工人導師前導培訓課程」。課程前半段，這位海森堡老師發給四組學員（參加的工人）一張問卷表，希望瞭解工人對「集體談判」的需求。他請這四組學員羅列出工人期望爭取或保障的權益。學員們討論後寫出非常多的訴求，像是同工同酬、業餘活動、合理定額、產假、簽訂無期限勞動合同等等。

海森堡接著詢問學員：「這些訴求中，哪些適合跟老板談呢？」

「加班補貼。」阿石說

「加班補貼是法律上就規定的，這是工人應得的，有何好談呢？有需要談判嗎？」⁷⁵

海森堡慢慢引導工人區分「保障法律規定的權益」以及「爭取合理待遇的權力」。例如，帶薪年假或簽訂無期限勞動合同、買社保這類型的訴求都是白紙黑字法律規定的，不需要跟老板「爭取」，而是要求老板「履行」工人所應有的權益。提高工資或成立工會等等訴求，則是工人們共同認定老闆應給予的「合理待遇」，集體談判的目的就是要向老闆爭取有共識的訴求。

⁷²其他工人不時會羨慕這些去香港培訓的工人積極份子，覺得他們可以與很多「大人物」交流。

⁷³小汪_20121118。

⁷⁴參考永珍夕姐的維權日記

⁷⁵草根組織培訓的田野筆記

海森堡又設定一個情境模擬遊戲，讓這些學員扮演工人代表，且必須向老闆談判，爭取「合理待遇」的訴求。海森堡就假扮成盛氣凌人的老闆（資方），想盡辦法壓制、拖延以及分化工人的集體動員力，盡可能壓縮工人的談判籌碼。藉由此遊戲，工人學習到談判的技巧，避免被資方牽著鼻子走。更重要的，此遊戲同樣是要傳達給工人，只有團結在一起，有自己的工會組織，工人才有力量長期對抗資方，也才能真正保障權益不被侵害。

不只是南海工友這類運動型或維權型草根組織，珠三角地區的服務型草根組織，即使只是提供休閒場以及不定期辦文娛活動，也會透過與工人的互動，不時想要啟蒙工人的階級意識。

有次，我參加了日光花與工人的會議，朱主任（日光花機構負責人）計畫在中國十一國慶日舉辦一場戶外表演活動。有位工人就提議聘請一位專業歌手，為工人們歌唱幾首愛國歌曲，朱主任卻突然情緒激動的說：「我們工人要唱出工人自己的聲音，要唱出工人自己的心聲。不需要其他號稱專業的人士替我們唱歌，我們要對自己工人身份感到驕傲。⁷⁶」

被指派表演跳舞的年輕女工抱怨不會跳舞，希望日光花找一位專業舞蹈老師指導他們，朱主任又反駁她們說：「工人自己編的舞也很美啊！為何要去外面找一些打著專業招牌的老師來教呢？」這兩位九零後的年輕女工雖然沒有再反駁，我看得出她們私底下仍希望找舞蹈老師學跳舞，藉此學習新能力，這也是她們來日光花的目的之一。經此次不愉快互動後，她們漸漸很少到日光花辦公室串門子，國慶日當天也爽約沒有來表演舞蹈。

工人積極份子草根組織的命脈

工人積極份子不僅是扮演傳銷直屬下線角色，還可以扮演線民，在工業區蒐集勞動爭議事件的情報。這些工人工作的廠區內或者廠區附近爆發了罷工、自殺、或是其他工人抗爭的行動，他們就會即時向南海工友通報訊息。南海工友常常比媒體與基層政府，更快獲取工人抗爭事件的資訊。

某天我在南海工友辦公室內，看見伸哥的電話鈴聲頻頻作響。原來是一位工人積極份子，正在向伸哥即時匯報附近工人圍廠罷工的群體性事件。大致的來龍去脈，主要是由於廠方沒有跟工人簽訂勞動合同，廠長又管教苛刻，甚至向工人語帶威脅：「你不幹，我還有大把的人要幹！」廠長這些惡劣的話語就成為導火

⁷⁶日光花會議田野筆記 20120928

線，引發這場罷工。四位領頭的工人出面要求老闆撤換這位廠長，也領導工人圍住工廠金庫，避免老闆惡性倒閉抽走資金。

更巧的是，這位通報者熟識其中一位領頭罷工的工人，他們是同鄉的關係。在前者大力的推薦下，這四位領頭工人於罷工期間來到了南海工友機構，詳細說明上述的罷工始末。由此可見，南海工友藉由工人積極份子，既可即時獲取工人抗爭的情報；還能在轉介紹下，直接聯繫上這些正在集體抗爭的工人。

工人積極份子既可以隨時被動員，也能夠協助動員其他工人參加南海工友舉辦的座談、培訓或遠足等等活動。南海工友履行香港基金會的合作經費項目中，替工人舉辦活動就是重要的一項。舉辦這類活動最重要就是要熱鬧，必須足夠多的工人參加，才能讓香港基金會認為撥出的資金是有回報的，是有服務到工人的。

辦活動後總是需要撰寫工作報告書⁷⁷，活動照片與工人填寫的問卷則是最關鍵素材。如果基金會的審核者從活動照片中，發現參與工人人數太少，就會質疑南海工友動員當地工人的能力。

田野過程，我跑到福建省拜訪另一家叫做「夢州之家」的勞工草根組織，正巧就在當天，贊助該機構的香港基金會派來了一位審核的工作者。她事先不透露身份，假裝是路人，私下觀察此機構的實際工作狀況。她發現附近工業區工人儘管到了下班時間，仍然不會聚集在夢州之家的服務機構中，只有一些工人的小孩會跑到該辦公室玩電腦。等到她觀察一兩天後，她才告知真實身份，還要求召集此機構所有工作者舉辦一場會議。

我才剛到訪沒有幾個小時，就無緣無故被拉入此會議中，聆聽這位審核工作者講述夢州之家的「經營問題」。她特別不滿意該機構的工人到訪人數，會議多數時間，她提出許多經營方向的建議，目的仍是希望提高夢州之家的人氣。由此可見，出資方的基金會主要是關注草根組織有無人氣，以及草根組織是否有足夠能耐動員當地的工人。就像是這位審核工作者所說：「如果勞工草根機構內沒有工人，提出再多的理念願景都是空談。⁷⁸」

我長期蹲點的南來工、日光花以及南海工友這三家勞工草根組織，辦公室內同樣都會擺放一本「到訪工作簿」。只要工人來到辦公室，無論是要做法律諮詢或是參加活動，到訪工人首先都必須要填寫個人資料在這本簿子上。最重要欄位就是聯繫的電話號碼，這是草根組織最基本可動員工人的手段。像是剛開辦不久

⁷⁷在活動過程，我就是負責拍照、分析問卷以及寫總結報告的其中一人。

⁷⁸夢州之家，田野筆記 20121114

的日光花女工服務機構，還未培養足夠多的工人積極份子。每當舉辦活動時，都得仰賴這本到訪工作簿，以電話逐一動員這些過去來訪的工人。

相反的，南海工友就完全沒有像其他勞工草根組織，有辦活動找不到工人的困擾。就如同伸哥告訴我的，南海工友這塊十年老招牌，已經在當地做出口碑來。紮根多年所培養的工人積極份子，也讓南海工友能夠隨時動員許多的工人，推展許多與基金會合作的項目。

實際上，身為研究者的我選定南海工友為長期田野點，也何嘗不是看中此機構背後所擁有龐大的工人人脈？當我面對一批批勞動爭議的工人，絡繹不絕來到南海工友的辦公室，彷彿就看見許多潛在的受訪者，而不禁流連駐足於此。我也在南海工友機構遇見非常多做課題研究的教授、博士生以及碩士生，同樣也是想要藉由南海工友累積的工人積極份子，蒐集訪談或問卷等研究材料。南海工友就像是扮演了外來研究者與當地工人之間的橋樑，可以幫助研究者在最短時間，直接接觸最多的受訪工人。

南海工友也很清楚自身機構對外來研究者或境外基金會的重要價值之處。尤其，他們清楚意識到南海工友累積工人積極份子的個人資料，以及紀錄工人活動文書資料，全部都是此機構最珍貴的資產。例如，每週六附近大學的法學院學生會固定到南海工友辦公室，替工傷工人做法律諮詢以及撰寫仲裁申請書。有一陣子，某位境外的政治學博士生，每週六會跟著這些法學院大學生來南海工友辦公室串門子。起初，她會擠到中大大學生那桌，傾聽工傷工人面臨的難處，又擠到我們這桌，瞭解「集體談判」案子的進展。

南海工友楊主任起初就對她頗有微詞，因為像我們這些境外研究者都必須事先寄信詢問楊主任，安排適當的拜訪時間，接著還要經由楊主任親自與我們這些研究者座談交流，瞭解來訪目的與研究課題；再經過允許後，我們才能長時間待在此機構，直接接觸南海工友內的到訪工友。當然，此機構抬面上仍是開放的空間，楊主任也不會明令要求研究者必須遵循上述的程序，此程序卻是境外研究者要進入這些草根組織不可忽略的禮數。這位博士生顯然不知道這套潛規則，貿然跑到南海工友的辦公室，無視楊主任直接就去訪談來訪工人。楊主任主動詢問這位博士生來意，她才掏出名片自我介紹。原本，楊主任仍未禁止她繼續每週六來做訪問，只是對她比較冷淡罷了！

直到某天，這位博士生竟然未經楊主任許可，在其他南海工友的幹事面前，大刺刺邊翻閱桌上的「到訪記錄簿」，邊以自己的筆電騰錄這些資料，甚至，還順手從鐵櫃內翻出其他本的到訪記錄簿，彷彿如自己研究室般任意搜索需要的文書材料。幹事友哥就趁著中餐休息時刻走到我身旁，在我耳旁輕聲告誡：平時我

負責紀錄文字紀錄，那些電子檔千萬不可複製給她，他重複加重口氣說：「不要隨便給她材料，否則連我們都給賣了！」這位境外博士生如此唐突的舉動，已經明顯觸動每位南海工友工作者的神經，不滿她未經許可、未建立信任關係下，就隨意拿走南海工友的「資產」。當日，南海工友的楊主任就直接委婉要求這位博士生，不希望她再來拜訪南海工友的辦公室。

從此過程就清楚透露出，南海工友工作者清楚知道這些文書資料的珍貴。這些資產也是到訪學者願意捐錢贊助，境外基金會或政府願意出資合作的目的之一。南海工友機構看似開放空間，也樂意與來自各地境內境外研究者交流。這交流卻有試探意味，探詢這些來訪研究者是否也能給予南海工友任何形式的回饋⁷⁹，否則南海工友怎會輕易「賣」出自己辛苦蒐集得來的材料呢？

楊主任就時常提醒其他南海工友的工作者：「每個時候都要把人（註：工人）留住，把根留住。」從過去個案工傷轉變到現在集體談判工作，不管工作項目如何改變，機構終極目的仍是一樣的，就是藉由介入不同勞動爭議案件培養工人積極份子。尤其是，當楊主任教導南海工友分支機構負責人阿石如何經營好一間草根機構時，就經常透露出培養工人積極份子對機構生存的重要性。例如，有次工作會議中，楊主任告訴阿石工作經營的三個維度：

「替工人解決問題是第一個層面，中間有困難有問題，得到我們協助解決，這都是最基本的環節。第二個層面，如果僅此於解決問題，就小看、看輕我們工作的價值，以前是培養工人志願者去醫院探訪其他工人，現在的集體談判案子，也是繼續這樣子培育工人領袖。他們還在工作場所，還要打工的，不在A公司就在B公司，他的集體行動經驗特別寶貴，特別是生命體悟，他們過程裡面意識跟能力都是提昇，我們也希望更多機會去給他們，他們也可以帶著其他工友去表達這樣訴求，去支持這樣的行動。這時候建立聯繫關係、培養他們是特別重要的，所有工作都是在這裡促成的，這是特別重要的。第三個層面就更宏觀一些，希望這行動能夠得到一個規範，一個制度層面，行動可以用集體協商、集體談判方式，讓工人可以去表達，自己去解決問題。⁸⁰」

楊主任總是會苦口婆心的提醒阿石，不要只是幫工人擺平工傷或者其他勞動爭議案件，之後就不再聯繫這些工人，重點是要從處理這些案件中找到三五個可培養的「人才」。從過去工傷服務培訓出的「志願者」，或是目前集體談判案例中培育出的「工人領袖」；雖然培訓的工作項目不同，根本目的一樣仍是要拉住工人與南海工友之間的聯繫關係，培養南海工友的工人積極份子。此機構也期望透

⁷⁹這裡的回饋不盡然是資金或經濟利益，更重要的，來訪研究者能夠給予南海工友推展工作項目上的啟發，像是中國工會或勞動爭議案件的未來走向。

⁸⁰田野筆記 20121105

過積極份子在工廠或工業區內發揮影響力，推動機構理想中的新制度，亦即工人自組工會與勞資協商談判平台。

南海工友介入工人的集體抗爭，更必須優先培養值得信賴的工人積極份子，南海工友才能夠掌握集體行動的發展，避免這些行動超出機構的控制，反過來讓機構遭到基層政府的歸罪。就如同楊主任描述南海工友該如何介入工人的集體行動：

「我們這邊好幾個案例都是從零開始的……慢慢的發展組織力量，把這些工人先組織接連起來，一步一步去培育。……如果我們自己慢慢介入的話，已經建立了這個組織，建了工人代表委員會。工人代表已經發揮重要的領導作用，再疏導的話是可以的……這個是所謂外部風險可控的嘛。……沒有工人委員會的意見，工人不會隨意去罷工，不會隨便去堵路。在這樣一個理性的做，我們更推崇的是這個方式⁸¹。」

身為機構負責人的楊主任，這裡指的「風險」不只是工人行動被打壓的風險，實際上，更多是擔憂南海工友機構被打壓，甚至面臨生存危機的可能。南海工友介入集體抗爭更傾向選擇從分散工人開始慢慢組織起來，過程中培養可信任的工人積極份子，確保不會帶給機構風險。

當空降部隊，反被少數工人利用

以下正好提供一個反例。如果直到工人已經先發起罷工後，南海工友才跑去現場，這時介入指導的空間就會很小。尤其，當工人組織中沒有南海工友可以仰賴、值得信任的工人積極份子，機構負責人很難掌控集體行動的發展，還可能反被少數領頭工人利用，最後給機構帶來更大的政治風險。楊主任就強調後期介入的危險，一再提及：「這個風險各方面特別大。」

阿石由於擔任機構負責人的經驗不多，就曾經在樂桃地區跑去扮演工人的空降部隊；直到工人罷工後才跑到現場，試圖介入工人的集體行動。以下是阿石介入那次罷工事件的經過：

二十四號那天，一位四川籍的志願者阿燦打電話給阿石，通報附近有家叫衛基的台資企業正進行罷工。領頭罷工的鍾科長是志願者阿燦的老鄉，阿燦妻子也在這家工廠打工。經過這層層關係介紹後，阿石聯繫上領頭罷工的鍾科長，之後，就帶著南海工友樂桃分部的所有工作員前往罷工的工廠。

⁸¹楊主任 20121026

阿石一行人在罷工現場內，聽取鍾科長描述事件來龍去脈。衛基工廠最近更換新的經理，他剛上任後就不允許工人如過去般，晚上固定加班領加班費，但每日作貨量仍然不變。打個比方，以前每日作五十件貨，是晚上可以領加班費情況下做完。經理規定不准晚上加班後，每日仍然必須作五十件貨。如果工人沒有做到每日指定貨量就必須罰款，逼著工人必須增加工作效率、減少休息時間，或者在無法領加班費條件下，晚上繼續趕工。等於是間接降低工人的工資。

在會議上，新經理頒佈這項新規定後，鍾科長認為極度不合理，其他科長級陸籍幹部也認為，很難說服底下工人遵從此項新規定。接著，鍾科長就帶頭與經理爭執，堅決反對此規定。經理也發火了！向鍾科長大拍桌子，結果後者也不甘示弱地回拍桌子。經理就馬上懲罰鍾科長，課扣他 270 元的薪水。

當天晚上，鍾科長就向底下工人談論會議經過，以及不合理的新規定。底下工人越聽越憤恨，對新經理又早積怨甚深。第二天，鍾科長就帶著底下部門的工人發起罷工，主要訴求就是罷免這位新經理。聲稱，如果公司不出面解決此問題的話，不排除去在廠門口前堵路。

罷工行動到此階段，阿石一行人才來到工廠，也就只能提示他們一些罷工注意的事項，像是罷工限於廠房內即可，盡量不要跑出廠外堵路，或是，罷工期間仍要打卡，因為勞資糾紛引發的「停工」仍算是到廠上班。原本，阿石試著模仿南海工友總部的模式，藉著罷工機會引導工人連帶爭取其他的共同訴求，像是提高工資與追繳社保等。阿石還主動幫衛基工人打印這些訴求，提交到公司與勞動局。這時罷工主導權卻集中在鍾科長身上，阿石介入空間已經很小。不但沒有舉辦工人大會，無法讓工人有機會討論出共同的訴求，更無法舉手投票，民主地推舉出工人代表。

罷工的隔日，這家公司的老闆親自從台灣來到這間工廠，經過一場只有科長級的閉門會議後，老闆就在廠內讀了一份新經理的解聘公告，要求工人復工。雖然參加罷工工人仍有所抱怨，他們還希望爭取提高工資等待遇訴求。自從解聘公告後，鍾科長已經態度大轉變，一副哀怨樣地聲稱他已經孤掌難鳴，不再繼續領導後續的抗爭。阿石仍積極與鍾科長溝通，希望把其他訴求反映給老闆，此時為時已晚，整個動員組織已經散了架，工人們也紛紛回到工作崗位上。整個罷工行動就因此不了了之。⁸²

罷工抗爭僅僅在兩日內就煙消雲散，阿石根本無法再團結起工人，繼續爭取其他權益。楊主任聽完阿石的經歷後，不斷抨擊這種集體抗爭行動太過私人化，

⁸² (田野筆記_20121105)

僅僅是起因於鍾科長個人與台幹經理的鬧矛盾對立，就糾集底下工人以罷工來逼宮。楊主任認為整個集體行動策劃，完全沒有經過工人大會討論，由所有工人投票推選工人代表；那麼，就會像鍾科長領導的罷工，完全不是真正代表多數工人的共同利益。阿石雖然一直稱讚鍾科長具有領袖魅力，就像是楊主任抨擊的：「搞工會，不民主，那就是獨裁。一個人怎麼叫厲害？」⁸³

因此，當鍾科長達到私人目的而放棄抗爭後，即使多數工人仍有埋怨，這時已經缺乏動員力，散了架。阿石即使想要模仿南海工友總部模式，拋出追補社保議題，期望吸引更多工人繼續堅持集體行動。由於發話主導權已經完全掌握在帶頭的鍾科長手上，阿石這時是身為「外人」，毫無著力之處。

鍾科長只是利用阿石，汲取南海工友累積的維權經驗，以及利用南海工友與他合作的表象，向其他罷工參與者證明其領導的權威。伸哥就嚴厲批判：「說句不中聽的話，你們（指阿石）三個也被利用。從這個過程，你們還沒有真正幫到工人大眾利益，還只是幫他一人。」⁸⁴

阿石感到忿忿不平，仍不認為自己的作法有問題。反覆強調：罷工工人就是不滿這位新經理帶來的新規定，現在新經理被趕走，不准加班的規定也被取消，又恢復到以前工人習慣的廠規，此罷工行動還是有幫助到多數工人利益。如同他憤怒的反駁楊主任說：

「以前就怨聲載道，沒人敢說，只有他（鍾科長）帶起來的，那是有一氣氣筒，只是缺一個火。永珍⁸⁵的案子難道不是由個人問題所引起的？就算不是個人，也是幾個人事情引起來的。難道這幾個人事情不是代表大家都有這種心聲？如果不是大家的需求，罷工可以搞得起來？」⁸⁶

阿石顯然沒有理解楊主任給予的期待，仍然只是站在他過去習慣的工人身份，單純只是想藉由介入罷工，化解工人當下的問題。楊主任就是希望阿石，以經營草根機構的負責人立場思考問題，重點還是要培養工人積極份子，累積草根機構在當地的影響力。

對楊主任而言，阿石去當罷工工人的空降部隊，一方面南海工友根本無從介入、協助此罷工；另一方面，也無法藉由罷工事件，讓南海工友在這群工人中，建立起信任關係，更無從培植屬於南海工友的工人積極份子。說白了，站在南海工友立場，阿石走這遭，是瞎忙一場。

⁸³（田野筆記_20121105）

⁸⁴（田野筆記_20121105）

⁸⁵永珍案例是伸哥與楊主任協助的集體抗爭案子，第四章會詳細介紹。

⁸⁶田野筆記_20121105

阿石去當工人的空降部隊，還給南海工友帶來不小的政治麻煩。由於阿石代表南海工友負責人跑到罷工現場，親自參與其中。隔天，楊主任就因此被派出所請去喝茶，這就是南海工友楊主任不斷說的「風險」。即使南海工友不是政府機構，南海工友負責人就如同基層官員般，仍會考量介入集體抗爭所帶來的政治風險。對於阿石唐突冒險的舉動，楊主任也不滿地對他說：「我們像是在後面幫你擦屁股。⁸⁷」

下節會再繼續這段故事，不僅是楊主任被公安約談，阿石參與罷工後的隔天，同樣被三個公安帶去派出所訊問。

工人積極份子的侷限性

在參加南海工友的培訓過程，工人積極份子往往會由於很認同機構教導的理念，繼續再來參加。理念仍歸理念，這些工人積極份子還是有現實的經濟壓力，必須每天工作上班，養活家庭。他們在工廠必須經常加班，或者晚上與週末都必須回家照顧小孩⁸⁸，於此就很難空出時間，隨時被動員去參加南海工友的活動。如同永珍工人阿全所說：

「南海工友肯定是吃公家飯，每次聚餐搞活動動輒上萬元，這是一個工人好幾個月掙底薪水，反正不是掏私人腰包錢才可以花得那麼瀟灑。我們工人的經濟命脈卻是在工廠，每天還得打工掙錢養家餬口。尤其已經成家有小孩的，週末還得待家裡照顧小孩，不可能常常到南海工友辦公室去耍，更沒餘力繼續跟工廠作對，去搞什麼工會。……你看當初伸哥叫小汪（註：永珍工人）去當工會主席，小汪死都不去坐那位置。這是很現實的。⁸⁹」

由於工人仍需要仰賴打工維持生計，也不會真的遵照南海工友的理念，無私的為「工人階級」的利益著想。畢竟，目前中國施行的法律仍然無法充足保障工人的工作權益，工人仍然沒有自己的工會組織，工人代表無法受到工會法的保障。對比之下，工廠管理者的權力仍然很大，如果工人積極份子在工廠裡一直帶頭向資方爭取權益，反而只會遭到資方以各種合法手段，找碴及打壓這些出頭鳥，逼迫他們離開工廠。我在南海工友機構蒐集的維權案例中，只要是工人積極份子領頭罷工，或者與老闆對簿公堂，在爭取到訴求後，幾乎全數會離開工廠。

⁸⁷ 田野筆記_20121105

⁸⁸ 通常工人的小孩在上小學前是放在農村家裡，給工人父母照顧。小孩滿學齡後，有部分工人會把小孩接到身邊，在工作單位附近的小學上課。

⁸⁹ 阿全__201211222

這些工人積極份子多數是外來工，主要來自於越州市附近的農村。受到戶籍制度的重重障礙，他們仍然很難在工作城市獲得公民權（吳介民 2011）；在城市中，這些外來工仍然宛若城市的次等公民，於居住社區中備受本地人歧視。即使許多工人積極份子在工廠已經工作十餘年，他們仍然無法有足夠資金在當地買房落戶，多數外來工仍然無法在工作城市長期扎根。

工人積極份子居住在城中村的社區中，只能仰賴同鄉與親緣關係網絡。每個外來工仍然必須仰賴到工廠內打工，才能維繫基本的生存。工人積極份子很難藉由動員社區的網絡資源，長期的指揮領導工人的集體行動，向工業取的資方，爭取南海公有期待的自組工會等訴求。

另外，南海工友每月舉辦一些座談培訓或團康文娛活動，雖然可提供一個交流平台，讓不同工廠的工人積極份子可以彼此交流，分享彼此個案維權或集體抗爭的經驗，通常他們也會互留 QQ 碼或手機號碼等通訊聯繫方式。在維權過程，這些工人積極份子若遭遇到障礙，第一反應卻仍然是打電話到南海工友求助，而非聯繫這些聯誼認識、有過維權經驗的其他工人積極份子。相反的，這些有過維權經歷的工人積極份子，他們最多也只是給予一些口頭建議，不會加入其他廠的工人的維權行動。如同永珍工人的總代表勇哥所說：

「戰線不統一，利益也不一致，我為何還要替你出頭，說白了我也不會再為你犧牲，因為我也要養家活口。」

這些集體抗爭的動員仍是純個人利益動機。當個人利益滿足後，這些工人代表就再也沒有任何權力可繼續動員工人。光是在同工廠內，只要是屬於不同的經濟利益訴求，工人積極份子就難以動員這些工人，更何況是其他工廠的工人呢？

即使在南海工友的培訓活動中，受到許多階級意識的啟蒙，這些工人積極份子仍然認為：只要是不同工廠、不同工作單位，彼此的利益就是不同的。我在南海工友的田野期間，從未看到有跨廠間的工人抗爭行動，例如，當A廠工人集體上訪或集體罷工時，B廠工人親自前往現場支援。多數情況，只是A工廠工人執行維權行動時，其他廠的工人積極份子在新浪微博或是QQ空間⁹⁰等虛擬網路空間，轉載他們維權行動的訊息，「聲援」他們的行動，增加行動的曝光度。

南海工友也不敢指導或介入跨廠間的工人集體抗爭行動，這已經超越基層政府的底線，肯定會以「煽動」罪名為由遭到公安體系的打壓。機構要承擔的政治風險太高，也難於施行。

⁹⁰ 「新浪微博」與「QQ 空間」類似於台灣大多數使用的臉書(Facebook)的社交網路平台。

刻意「培養」的負面後果

如果太過刻意在「培養」工人與機構之間的信任關係，卻延了解決勞動爭議的進度，讓工人遲遲看不到成果，反而可能會不滿南海工友機構，從信任變質成質疑，甚至因此斷絕聯繫關係。

楊主任常常就會告訴工人，要先開會討論，一步一步「慢慢地」跟廠方談判，一方面是盡量避免工人魯莽走向激進行動，觸動基層政府的神經，為南海工友惹上麻煩；另一方面，楊主任希望透過上訪或其他抗爭過程，拉緊工人內部組織力，加強工人代表的領導動員的能力。更重要的，工人未解決爭議訴求前，仍必須持續與南海工友聯繫。藉此，南海工友也才有機會動員這些工人參加培訓活動，從中培養有「階級意識」的工人積極份子。

楊主任拖延處理的方式，從許多工人代表來看，類似於基層官員怠慢的回應方式。在他親自主導的案子中，該案的工人代表就曾經向我抱怨，每次來南海工友也只是開會討論，卻看不見實質成果。像是保潔工人的夫叔所說：

「我們不是不積極，搞了半年多了，省總工會、市總工會、區總工會我們都走過幾次，但就是沒有結果，喬律師又不幫我們出面，每次去南海工友就是律師或楊主任在那精神喊話，那都是虛的，我們聽完都沒信心，大家都不想再繼續搞下去了！」

同在南海工友工作的幹事伸哥，就很批判楊主任的這種作法。他是工人出身的，認為楊主任是讀書人根本不懂工人的心思。通常工人就是已經急著如熱鍋上螞蟻才會來南海工友求助，如果不快點讓工人看到一些成果，這些工人都很實際的，久而久之就不會再來南海工友的辦公室。

伸哥主導的案子，風格就完全與楊主任不同。他會盡可能在最短時間，滿足工人的主要訴求。他時常聯繫南海工友的律師，替工人詢問辦案的進度；有時，還會急著親自去法院或陳情機關，替工人詢問基層官員辦案的進度。伸哥藉此也獲得很多工人的信任，也有不少工人因此更樂於被動員，參與南海工友的培訓活動。不過，替工人解決的議程時間仍要拿捏好，太過急躁介入解決仍可能讓工人與機構失去聯繫。在機構仍未與工人建立信任關係下，也可能會無法掌握住他們全盤狀況，反而幫倒忙，讓機構陷入其他的政治麻煩。

3.3 國家夾縫中求生的草根組織

脆弱的生存環境

南海工友雖然已經經營十多年，在中國海內外的基金會、媒體以及學者圈子之間都有很高的聲望。它仍然不是合法註冊的社會組織，隨時會面臨生存風險的挑戰。南海工友過去至今，還是經常會遭到基層政府的關切、騷擾，甚至是迫遷。

創辦初期，為了維繫南海工友辦公室的基本開銷，當時仍必須向維權工人收取低廉的法律諮詢費用。隔不久，就有當地的司法局及工商局來辦公室執法檢查，聲稱南海工友涉嫌從事違法的有償法律服務；他們搜索辦公室的收據以及個人資料，扣押工商註冊的營業執照。地方政府又組織另一個執法隊，帶著媒體電視台記者來現場採訪，報導南海工友是一家黑律師服務的機構。直到南海工友負責人向這些機構交涉，寫了一份保證書，承諾機構不再收法律服務費，才又把營業牌子拿回來。

南海工友與境外基金會開展合作項目後，在 2007 年由於快速擴張，除了原來提供工人法律維權的辦公室以外，又租下另外一間辦公室掛上「南海工友文化服務部」的牌子，專門提供外來工文娛活動的場所。由於每日這間辦公室聚集非常多的外來工，觸動了當地公安與國保部門（後文若同時提及此兩者，簡稱為「國安基層」）的神經，隨即就聲稱聚眾外來工易引起群體性事件，逼迫南海工友搬遷。最終，這間辦公室被迫關閉，讓南海工友負責人楊主任深刻體會到，草根機構的資源與工作人員，不能過度集中於同一地點，否則會易招來基層政府的打壓。

當我在 2012 年暑假前往珠三角地區作田野時，深圳許多勞工草根組織也遭逢同樣的打壓模式：先有房東強制收回租屋房，後有基層執法人員來消防檢查、查稅，公安接著又來盤查且口頭逼遷。最終，同樣也遭遇到斷水斷電、勒令停業、辦公室用品被強制搬走，以及大門被上封條鎖頭，不再讓機構工作人員進入辦公室。

在當地社區扎根多年的勞工草根組織，仍然無法受到當地社區與培養的工人積極份子的支持保護，基層政府隨時可以來拆牌逼遷。勞工草根組織光是要長期穩定經營都是非常艱難的事情。當我到南海工友擔任志願者的前三個月，該單位

的實習生小玉就向我描述遭遇公安盤查經過：

當時楊主任不在辦公室，只有我跟小明（註：南海工友的幹事），突然兩位穿警服的傢伙闖進辦公室裡，口氣很強硬地叫我們拿出身份證，又問我們在南海工友辦公室是幹嘛的。小明很緊張，趕緊從抽屜找出自己身份證，遞給公安登記。

小玉感到不服氣，就謊稱證件沒帶在身上，還反要求警察得出示證件，向這兩位穿著警服傢伙說：「現在那麼多詐騙，誰知道你是真警察、假警察呀？」另外一位穿警服擺著牛屎樣，又聲稱自己是管流動人口、管出租屋的；他威脅小玉說，如果再不拿出身份證，直接抓回派出所拘留。小玉還是很堅持，要求他們出示警證，還要抄他們的警號。爭執一陣子後，其中一位公安在離開辦公室前就落下口信：「到了下午三點之前，叫你們負責人給我們打電話，不打的話，明天會有很多人來把你們這裡封掉。」

楊主任回來辦公室，馬上回電派出所，隔不久又來兩位公安。原來，最近公安的上級剛換了人，上面領導還不瞭解南海工友的機構。南海工友週六又預計接待一組「亞太媒體訪問團」，有很多其他國家的境外媒體來採訪，引起公安的關切。

楊主任就主動拿出當天的計畫行程表，向他們說明當天準備報告的內容。這兩位公安掌握住整個採訪流程與設定的問題後，馬上就安心許多，沒多久就離開辦公室。公安只是擔心楊主任向境外媒體說出一些負面話，引起其他地區或他國的關注，又引起政府高層的關切。說白了，他們只是害怕上級的關切，先過來掌握情況，避免未來所引起的麻煩⁹¹。

南海工友既缺乏合法身份，又不時受到基層政府的騷擾打壓，那麼這機構又是如何生存長達 14 年之久？近幾年的「集體談判」計畫，還涉及介入、指導工人做組織、作動員，採取集體行動去向基層政府及廠方施壓。為何基層政府仍默許這間草根組織推展這樣敏感的工作項目呢？

政府工會與南海工友相互為用

在抬面上，南海工友總是表現出與政府工會密切合作的關係，會特別凸顯政府工會才是工人可以真正獲得求助的關鍵主角，反而，刻意謙卑的壓低南海工友對工人的重要性。就像，楊主任每次向媒體或學者等外來訪客介紹其經營的宗旨，總是會提到：

⁹¹ 田野筆記_20120912

「這麼多年來，我們一直強調與工會（註：後文皆指政府總工會）的合作，定位在補足工會的職能，教導工人去求助工會，工會來協助他們。……我們機構是要作為工人與工會間的橋樑，要讓工人作為工會力量的基礎。⁹²」

也許對於初次來訪的外賓，就當作一次訪談的紀錄。對於日日泡在此處的我，卻感覺很莫名其妙，難以理解楊主任為何把南海工友講得如此謙卑。在我看來，就是因為政府工會的基層官員毫無作為，常常以互踢皮球、拖延、或逃避等等被動消極的回應策略，才会有許多工人跑去求助於南海工友機構。反之，南海工友卻是積極的替維權工人出主意或請律師，才是真正幫助維權工人的幕後主角。

在抬面下，每當陳情工人從區總工會帶著苦喪的臉回到南海工友辦公室，楊主任、伸哥以及友哥也早就習以為常，私下也會批評工會基層的不作為。政府工會的官員，多數是不支持南海工友推展的項目工作，特別是協助工人集體維權。就像是前面提及，市總工會的嚴部長視其為「刺瘤」，認為此草根組織是會帶給政府工會麻煩與政治風險。伸哥就私下告訴我，政府工會與南海工友並沒有像抬面上所說，彼此有如此樂觀與信任的合作關係：

「我們涉及到真正去維權的，政府（註：指市總工會）表面上支持我們，背面很反感我們這些做的。只不過看到我們做得東西都是法律範圍內的，他不敢說什麼，他很反對我們這樣做的⁹³。」

為何抬面上的宣稱與抬面下實質運作的關係會有如此大的落差呢？政府工會與南海工友之間，到底是建立在何種關係之上？

伸哥有次閒聊起前幾個月的考察經驗，他與友哥、楊主任三人大老遠飛去山東省的北州市⁹⁴，拜訪另一家叫做「小李熱線」的勞工草根組織。這家機構負責人原本在一家官辦報社擔任記者，自己出來成立了這家勞工草根組織。這位小李還透過過去官方媒體的人脈，聯繫上共青團的領導，建立起合作項目的關係，讓小李熱線從基層政府那裡獲得豐厚的經濟資源。如同伸哥所見到的：

「他們現在有三個辦公室，三層樓加起來大約有 680 平方米，還有幾百萬投資的設備有健身器材、圖書、電腦等等，面向所有市民免費開放⁹⁵。」

⁹²楊主任_20120918

⁹³伸哥_20120915

⁹⁴除了省級行政單位，直轄市級以下的城市名稱皆為匿名

⁹⁵伸哥_20120915

伸哥還興致高昂的強調，跟共青團做合作項目就等於掛靠在共青團之下，受到共青團的庇蔭保護，公安或國保也就不會尋上門來找麻煩。就像是伸哥所說：

「共青團你別看他沒什麼實權，共青團這個名義很好，就是掛進政府部門裡面一樣，就比較做得穩當⁹⁶。」

小李熱線也確實就掛靠在共青團之下，得以註冊為合法的社會組織⁹⁷，穩定地扎根經營。伸哥就很讚賞小李熱線與共青團這種合作的模式，認為這可以創造基層政府、草根組織、與工人的「三贏」機會。亦即，勞工草根組織可以掛靠在基層政府底下，獲取政府的項目資金與場地資源，又能受到基層政府的保護庇佑，得以穩定經營。那麼，就能有更多工人可以藉由這間草根組織協助，解決許多勞動爭議問題，讓工人能爭取回法定保障的權益。而對於提供掛靠的基層政府，就能藉由草根組織，在地方打響好名聲，從中也讓基層官員賺得漂亮的政績。如同伸哥詳細描述這三贏模式的運作方式：

「譬如說我們做了一件好事，共青團就拿去報導。你們沒場地或是租場地，共青團就出面租一個大場地給你搞活動，所有費用政府出錢。他就拍拍照片，登上地方報紙，報導共青團又做什麼便民服務，其實誰都知道是小李熱線做的。……我們現在，如果是總工會跟我們掛靠，真的能夠達成這樣的話，我們感到很好啊！我們做事情，你可以說你市總工會的工作，我們無所謂，我們不爭這個名利。只要你認同我們的工作，你能幫多大就幫多大，不幫我都無所謂，你不要阻止就行。……（註：突然壓低語氣說）所以這兩年我們跟市總工會走比較近⁹⁸。」

從此三贏模式可看出，政府工會的高層官員也想要尋求一個適切管道，讓基層政府有機會可以服務到工人，在底層工人群體之間獲得正面評價。當陳峰(Chen 2006: 1014)訪談一位上海市總工會官員時，同樣也透露出政府工會官員需要藉由服務工人，獲得媒體的注目，提升政府工會在社會中的良好名聲，也能讓工會官員獲得一張可以繼續向上升遷的榮譽獎狀。

伸哥也無意中道出，南海工友很想要效仿這三贏模式，期望得到政府工會的支持，如此才能穩定持續的經營機構。如果項目資金與資源都來自於基層政府，南海工友機構豈不是就等於被政府收編嗎？南海工友目前推展的集體談判案子，又是協助維權工人做組織動員，這些都讓政府工會很反感。難道在此三贏合作模式之下，南海工友還能夠繼續推展這些敏感的工作項目嗎？伸哥接著就回應我的質問：

⁹⁶伸哥_20120915

⁹⁷在中國稱為「民辦非企業單位」或簡稱「民非」

⁹⁸伸哥_20120915

「那由不得他（註：指市總工會），只要是工人正當合法訴求，你市總工會都必須支持。如果說，民間機構不好做的，一些比較敏感的，我還希望市總出面去做，就像我們現在所謂集體案例，我們每個案例都要他市總出面，一個讓你知知道這個事，另一個讓你政府怎麼跟工人協調。在當地比較合法，市總工會都知道，這是工人合法權力，我們怎麼去做，你們怎麼去拖是你們的事情。……我們串連工人，是在幫工人，如果你說像區總那樣不作為，我根本不屌你。如果接著市總換了兩個主席之後，主席行，我們繼續合作，不行，我們不屌你。我跟你沒什麼人員安排，資金上任何我都沒跟你們聯繫。⁹⁹」

這種三贏模式只是南海工友的單方面期待，政府工會不盡然支持這種合作模式。伸哥也道出了南海工友確實亟欲政府工會的庇護保佑，避免被公安與國保打壓逼遷。尤其是當機構正在推展高風險與高敏感度的項目工作時，更需要抬出政府工會的名號，為機構遮風擋雨，賦予推展的工作具有合法正當性。除了抬面上不斷向外來訪客宣稱與政府工會的聯繫關係以外，南海工友還要如何拉攏政府工會的支持呢？甚至，從伸哥的口氣中，很像是南海工友會用各種方法「逼迫」政府工會支持他們的工作，那麼他們又是如何「逼迫」呢？

換取第一支保護傘：作情面與硬塞功勞

首先，無論是個案或集體案例，也無論是走法律程序或走集體抗爭行動，南海工友總會要求來訪的工人必須優先到政府工會陳情求助。雖然，南海工友也清楚，陳情上訪的實質回報很有限，像是走過場的形式，南海工友卻可藉此作情面給政府工會，營造出工人是需要仰賴政府工會的，通過陳情工人來凸顯出政府工會的價值與重要性。南海工友會不斷把勞動爭議的工人送到政府工會那裡，用意也是要逼迫政府工會「出面」協助。由於政府工會對外宣稱是代表工人利益的機構，他們仍然要適度的介入工人的爭議問題，以行動證明政府工會是有正當性可以繼續扮演工人的利益代理者。

其次，南海工友成功協助集體維權的案例，都會努力將這些案例的功績硬塞給政府工會。例如，當永珍工人（註：後面第四章的案例）以集體行動成功爭取到主要訴求後，在南海工友的指示下，工人代表製作了一幅錦旗，上面繡著十四個大字：「工人權益有保障，工會組織是後盾」。工人代表們還特別預約時間，登門拜訪市總工會的高主席，親手遞交此錦旗給高主席。

同樣是受到特別指示下，遞交錦旗後，工人代表又親自遞交一份邀請函給高

⁹⁹伸哥_20120915

主席，為了表達工人對市總工會的感激之情，「誠摯」的邀請工會官員，出席恆保工人舉辦的慶功宴；邀請函上，還特別寫上：「親自蒞臨指導」。永珍的工人代表們多數都不認為政府工會有如此大的功績，僅僅是由於工人團結在一起，才逼迫政府工會出面協助解決。

工人代表願意配合南海工友飾演這場矯情的過場戲，純粹也是想要回饋南海工友，協助將功績硬塞給市總工會。如同在送錦旗前，伸哥一直告訴工人代表：「這份錦旗怎麼樣都必須親手遞交到市總工會主席手上，願不願意收都由不得他們。」在撰寫邀請函的過程，工人代表就私下告訴我：「市總工會是肯定不會來參加慶功宴的，這邀請函只是一個形式，只是要表達我們工人是非常感激市總工會……好讓市總工會感覺得到一份很大的功勞。」

贈送錦旗之後，南海工友與工人代表都會在網路微博上大肆轉載贈送錦旗的合照，以及不斷刻意宣傳市總工會的「功勞」。藉著硬塞功勞方式，一方面是刻意營造出市總工會是支持工人的集體維權行動，讓行動賦予正當性；另一方面，也可以強化南海工友介入集體抗爭的正當性，楊主任就能拿著這些官員合照照片，向公安或國保證明，南海工友背後有市總工支持才能協助工人做集體動員。

換取第二支保護傘：與政府合作項目

某天，楊主任愁眉苦臉走進辦公室，緊繃的身體一瞬間就攤在我對面的座位上，突然又吐出一連串的三字經，像是要把長期鬱積體內的憂悶好好發洩一番，還一直說今晚肯定會失眠。

原來，他剛剛被國保請去喝茶，該單位內的一位處長認為南海工友正在指導工人作集體抗爭行動，涉及搞工人組織這類敏感又危險的工作。這位處長對此感到很反感，最後明確告誡楊主任，國保單位不希望南海工友再繼續推展「集體協商」的項目工作。

楊主任正為此感到煩惱，前陣子機構才成功替永珍工人以集體行動，追討到社保訴求。期間，又是發生集體罷工，又有工人代表被公安抓進拘留所，宛若革命烈士般，受到全中國的學者與草根圈子的聲援，間接也讓南海工友機構聲名大噪。如果突然因此罷手，恐怕楊主任與其他工作者都不會甘願。這也會中斷與境外基金會合作的項目，影響到資金的來源。

楊主任又必須顧慮到國保的不滿，思索一陣後，他突然向著我們反覆冒出這句話：「不行，要分散風險」他又詳細的解釋說：「在十八大開會前，南海工友如

果只做『集體談判』這單項目，風險太大，必須要重啟過去的『工傷探訪』項目。」

不久，楊主任突然在一次會議上，指派小玉必須每週五到醫院探訪工傷工人，發放宣傳單，介紹機構有提供工傷諮詢的免費服務。我原先以為南海工友真的重啟工傷探訪，我們其他工作人員除了繼續追蹤原來負責的「集體協商」案例外，還得撥出一半時間，協助處理來訪的工傷工人的案子。

後續幾週，仍然只是派小玉一人固定週五去發傳單，這些工傷工人循著宣傳單的地址來到南海工友辦公室後，多數南海工友的工作人員卻明顯沒意願想要積極處理，主要還是交由週六的法學院學生以及機構合作的律師來處理。除了小玉這位實習生以外，南海機構的核心骨幹幾乎不介入工傷個案。伸哥還跟我抱怨說：「南海工友光做集體談判的案子就做不完，哪來人力又重搞工傷探訪的項目？」¹⁰⁰

楊主任曾告訴我，市總工會一直希望南海工友協助開辦另一間辦公室，提供當地工人文娛活動。他遲遲未答應，因為南海工友這陣子執行集體談判項目就已經非常忙碌了！況且南海工友完全不缺經費，光是抬面上與境外基金會合作項目，機構運轉的預算每年就接近八十萬人民幣；抬面下又有不少外來訪課的個別捐款。

楊主任受到國保單位逼迫後，重啟「工傷探訪」項目就是楊主任與市總工會重新談成的合作項目。很明顯，楊主任想要藉由與市總工會合作項目的名目，分散原來「集體談判」項目所帶來的風險。境外基金會贊助的「集體談判」項目與市總工會資助的「工傷探訪」項目攪和成一塊，具有混淆視聽之功效。

換取第三支保護傘：工會缺乏工人積極份子的支持

自 2008 年勞動合同法施行後，在當年三月，溫家寶總理在全國人大十一屆一次會議中首次提出了「推動企業建立工資集體協商制度」（蔡禾 2010：41）在 2010 年珠三角地區爆發罷工潮事件後，中央政府就更關注政府工會的執行政策成效，特別是如何「和諧」勞資關係，降低工人走群體性事件的機率。這也是近幾年各省與市級總工會紛紛倡導「工資集體談判」新政策的重要背景之一。

身為高層的市總工會領導們，在上級指派或其他同級市總工會競爭壓力下，他們必須試圖在自己管轄地區推行這套新政策，以獲取政治表現。市總工會的嚴部長卻說過：「工作人員是工會的樹根，下面他卻不夠瞭解。¹⁰¹」經常跨市調派

¹⁰⁰伸哥_20121211

¹⁰¹同樣是從哈老師採訪團他們從越州市總工會訪問中得來的訊息

的高層領導，根本無法完全掌握住最基層的區級總工會工作人員的實際工作表現。

我與其他走訪陳情過的工人，都明顯觀察到政府工會的基層官員根本是消極對待工人，完全不想承擔起工人的勞動爭議案件。這些基層官員完全沒有服務工人的誘因，卻只關注行政上級的態度與動向。大多數工人還認為這些基層官員時常表露出偏袒資方立場，甚至懷疑彼此有資金往來，讓大多數工人根本不信任這群基層官員。

更重要的，政府工會想要服務工人，卻沒有像南海工友積極培養工人積極份子，沒有政治代理人協助政府工會執行新政策工作。就如同伸哥所說：「這些基層工會官員缺乏草根性，根本下不到第一線。」楊主任向訪問外賓談起當前政府工會，也會重複提及：「現在的工會根本沒有工人。」同樣都指出，在工人群體中卻找不到政治代理人，也就沒有工人可以支持政府工會執行政策的工作。

當工人不信任工會基層官員，政府工會又缺乏工人積極份子支持，在這樣條件下，如果市總工會領導們意圖藉由工會基層來執行新政策，反而很可能帶來更嚴重風險，從「勞資衝突」激化成「勞政衝突」，促使工人集體抗爭運動直接指向政府。不但沒有換得好名聲與升官政績，還可能嚴重到丟了自己烏紗帽。市總工會的高層領導們雖然想要藉由推展新政策求取政治表現，更擔心新政策帶來的政治風險。陳峰（Chen 2006）訪談政府工會官員就發現這樣的現象：

工會傾向於支持個人或者人數不多的集體訴訟請求。如果案件涉及的人數很多，工人採取集體行動（如上訪，遊行等），工會就會採取迴避態度。對有集體行動的工人表示支持，會給人造成一種工會支持工人進行有組織的鬥爭的錯覺，這會有**政治風險**，也是工會最不願意做的事情。（Chen 2006：1015）

正好，市總工會高層領導與南海工友卻因此找到一個可合作的空間。南海工友機構擁有強烈誘因，會積極協助工人的勞動爭議案件，更重要的，南海工友有市總工會缺乏的工人積極份子，不但可以更容易獲得工人的信任，藉由他們也能主導推展工作發展的方向，不至於失控至不可掌握。

委託推展新政策，市總工會領導可以把執行過程的政治風險轉嫁給南海工友。南海工友與政府工會除了項目合作外，並無實質的掛靠關係。當執行新政策引發的社會衝突氾濫過政府築起維穩堤岸時，市總工會隨時可與南海工友撇清關係劃清界限¹⁰²，避免承擔起新政策執行的政治風險。

¹⁰²那麼南海工友在何種條件才能掛靠在市總工會底下呢？第一是市總領導的政績以及新政策執行越來越需要仰賴南海工友這類非政府的草根組織機構。另一方面，市總工會勢必要求南海工友減

一位研究中國勞動領域的王老師，專訪南海工友機構過程中，聽到楊主任不斷強調其機構的職能僅僅是作為政府工會與工人橋樑，亟欲尋求政府工會的支持。他就挑明不認同此作法，認為在西方定義的 NGO 概念中，國家與草根組織應該是平等競爭的關係。南海工友卻快要被市總工會收編，必須依附於國家的庇護之下。楊主任就不滿的反駁說：「我們不能離開當下中國環境來談。……購買服務（註：跟政府合作項目）也就購買服務的項目而已，我們也不會被購買整個組織。」

此當下的環境就是，珠三角的草根組織大多數非來自底層社會群體的支持而誕生，經營經費又是來自境外。國家又不讓這些草根組織合法化，基層政府又時常騷擾打壓。基層政府根本無須收編，這些草根組織生存空間本身就很小了！若要推展更多樣的服務項目，即使不需要爭取基層政府的積極支持，但至少必須要獲得基層政府的默許。

因此，珠三角地區不利於草根組織的生存條件下，即使像是南海工友這樣富有盛名的十年老店，仍然要以各種巧立名目手段，爭取基層政府的名目掛靠關係。藉此才能讓南海工友介入集體抗爭具有合法正當性，獲取更多支保護傘，避免風雨難測的國保與公安體系隨時澆滅機構的理想。下文將繼續討論南海工友是如何避免國安基層的壓制？理解國安基層的行動如何影響南海工友處理勞動爭議的策略呢？

國安基層¹⁰³與南海工友相互為用

上一節曾提及，阿石帶著南海工友的工作員去當一間台資廠工人的空降部隊，還在罷工現場現身，阿石很快的就被國保盯上。在罷工隔日，這群公安就來到南海工友辦公室，親自把阿石帶回派出所訊問，以下是南海工友的楊主任與伸哥詢問阿石被公安訊問的過程：

楊：那時候裡面有幾個跟你一起

石：三個（註：指公安）

楊：是訊問你嗎？

石：他有點先詐我，先是說，你知道為什麼我們會帶你來派出所嗎？

楊：每個都會這樣問

石：他說你想想，幹了什麼事！（註：眾人皆笑）我說沒有啊，沒幹什麼事。

少外國基金會的資助，甚至要求南海工友的負責人必須入黨，就像小李熱線的負責人般，直接成為黨員與政協成員；或者像是勞維律師事務所般，增添事務所內的共產黨黨員，辦公室內掛上黨支部的招牌。

¹⁰³基層公安與國保等武力鎮壓系統的統稱

你再想想（註：眾人又笑）。我說我沒有，想不起來。

伸：這是同一個老師教的，是吧！（註：轟堂大笑）

石：他說，最近有沒有去過XL區¹⁰⁴。去過啊！我說。他說你去XL區幹嘛，我就坦白跟他說，我知道他是衝著這個來的。我就說，那天在XL區看到司機停工維權，影響到交通，我們就去了解情況。……他說了很多，反正一個是問我的身分、工作經歷；我就把工作經歷跟他說……。他就說你們引導工友維權，有沒有做一些過激地指示引導。我說，沒有啊！只有指導他們依法維權。他又詐我，你們叫工友不要去上訪（註：指到北京越級上訪），你知不知道有兩個工友已經買好火車票，準備去北京了？我說，我不知道，我打電話給他們，他們都沒說這事情啊！如果他們自己要去的話，我也不意外，也阻止不了！他就詐我，既然人家這麼相信你，為什麼你說的話他不聽？我說，他們沒有很相信我……我們去了，他們就找到一個傾訴對象，好像抓到一根救命稻草。

楊：他有做筆錄嗎？

石：做啦！我還簽了！

楊：那就訊問（註：眾人笑）

石：還壓手印。上面文字他寫成罷工，我就幫他改成停工。

楊：當時過程是比較客氣？還是比較兇的？不是很友善的？

石：有時客氣，有時比較嚴厲。他就是讓你放鬆一下，嚇你一下。¹⁰⁵

整個訊問過程，公安只是要瞭解南海工友有無煽動工人去集體抗爭行動。阿石還調侃自己說，假如被公安拘留，不過就是吃吃牢飯，還是國家出錢請客，何樂不為呢？

根據楊主任長期接觸國安基層的經驗，只要是外來組織在罷工現場現身，按照公安體系的邏輯，此組織一定會被冠上「煽動」的罪名，絕對在 24 小時內把負責人抓起來盤查。楊主任一直向阿石確認那次的約談，只是被叫去喝茶聊天，還是有作正式訊問的筆錄，又確認過程中公安的口氣與態度。楊主任這些的確認，用意就是要瞭解該派出所對南海工友的警戒態度。到達「訊問」程度，那就等於將阿石以及南海工友這組織看作是有犯罪嫌疑的身份。

當阿石一派輕鬆描述親身被公安訊問過程時，楊主任反而卻是緊張兮兮，非常不滿阿石的態度，甚至斥責阿石說：「我們像是在後面幫你擦屁股。」楊主任主要是站在機構負責人立場，時時考量南海工友被國安基層打壓的風險。當阿石被公安叫去訊問，就會驚動到楊主任敏感的神經，擔憂公安會將工人罷工「歸罪」於南海工友在背後煽動，也害怕公安藉此理由，讓阿石在樂桃區主掌的分支機構

¹⁰⁴此區匿名

¹⁰⁵ 田野筆記_20121105

被迫關門。

相反的，雖然伸哥平時在工人會議前，常常講話比工人代表們更激動更激進，有時甚至無意爆出「罷工」的字眼。當工人代表們真的實際採取集體抗爭行動時，伸哥卻不會親自蒞臨現場，仍然待在南海工友辦公室，以手機語音或 QQ 通訊方式指導或建議工人的行動。

起初我以為是伸哥不是工廠工人，沒有正當理由待在廠內現場。他也擔憂由於自己外人身份，讓廠方主管轉移集體抗爭的焦點，聲稱工人行動是廠外組織搞煽動，而非廠內工人有共識的訴求。

阿石親自參與罷工現場的時間點，又正好是中央政府即將召開十八大會議，是中央領導即將換班交接的重大會議。楊主任與伸哥就不時提及地方國安基層在此會議閉幕前，完全是上緊發條、神經緊繃，只要管轄區域稍有風吹草動都會特別敏感，擔憂維穩不力，遭上級指責。阿石去介入罷工現場的時間點，更讓公安感到頭疼，等於是無故給他們添上麻煩。當然，公安的不滿就會加倍轉移到機構負責人楊主任的頭上，楊主任就很不滿阿石竟會做出如此缺乏「政治敏感度」的決策與行動。

十八大會議召開前，朱主任就計畫在機構辦公室附近的大廣場，舉辦一場盛大的國慶表演活動。結果，也是由於十八大會議原因被公安制止，最後僅能在日光花辦公室內進行表演活動。楊主任有次被公安請喝茶，被告知此事情後，他回到辦公室來，就一直在我們面前大罵朱主任：「連一點政治敏感度都沒有。」楊主任認為他培育的其他草根組織負責人，照理說應該也要有政治嗅覺；在中國政治情勢緊張時刻，機構辦公室應該盡量低調或少辦活動，這既是避免給公安帶來困擾，也是避免給自己經營機構帶來麻煩。

換取第四支保護傘：主動匯報

阿石訊問事件的會議尾端，楊主任最後囑咐阿石，往後必須要主動聯繫該地的派出所或公安局，開誠布公地向他們介紹南海工友近期的工作項目，尤其當阿石想要介入某件集體抗爭的案例時，更需要主動向國安基層通報。這個囑咐背後意味：楊主任也會定時主動向附近的國安基層單位，主動匯報南海工友的工作狀況，只是這匯報的細節到何種程度呢？

有次中午用餐時，南海工友的友哥告訴我，下午會有兩位國保來辦公室瞭解南海工友的工作。我有些緊張地詢問他：「那我是境外台灣身份，是否需要先避

開？還是下午就不進辦公室了？」友哥就無心脫口而出說：「你們台灣研究生的身份，國保那裡早就知道你們在南海工友實習了！¹⁰⁶」我沒有繼續追問友哥，為何他那麼肯定國保必定「早就知道」我們身份，當下也感受到，他不會回答我這問題。

我們境外身份若要到南海工友擔當志願者，楊主任都會很謹慎要求我們先寄給南海工友一份履歷或研究計畫書，這些資料楊主任是否也會寄給國保一份呢？可確信的，楊主任經常與國安基層有所交流，會將南海工友內的報告或文書資料主動呈報給國安基層，讓他們近期的工作與動向得以被國安基層掌控。和經緯（2009：14）等人研究也發現：珠三角地區的許多草根組織同樣很重視活動的「公開化」和透明化，藉此尋求基層政府的信任。有些還會定期給當地勞動局和社保站書面匯報組織最近的工作和運作狀況。

更重要的，國安基層也能經由機構的主動匯報，詳細瞭解管轄地區的工人活動狀況，尤其是牽涉到維穩的勞動爭議案件。國安基層與總工會一樣，由於沒有培養屬於國安基層的工人積極份子，很難像南海工友一般，可以即時掌握附近工業區的工人集體維權案例，甚至還能聯繫上領頭罷工的工人。

除非工人需要仰賴國安基層的公權力，否則多數工人在維權過程是不會主動通報國安基層官員。說白了，國安基層就像是上述的阿石，往往去當集體抗爭工人的空降部隊，等到抗爭規模擴大才介入協調，這時候怎麼可能獲得工人領導的信任呢？況且，工人都清楚認知到，國安基層是專門扮演鎮壓抗爭的角色，完全是站在集體抗爭工人的對立面，讓工人更加不信任這群基層官員。

楊主任的主動匯報，對於國安基層是有重要價值的。那天，兩位國保來訪南海工友時，他們在楊主任的辦公室喝茶聊天過程中，我全身緊繃、躲在另一間辦公室，恨不得整張臉可以縮在電腦螢幕後面。楊主任辦公室的門未關，我還是可聽到楊主任向國保闡述近幾年廣東勞資關係的轉變，以及機構近期協助工人的實際案例，楊主任向他們介紹的內容與其他來訪外賓交流並無太大的差異。國保前腳剛離開，伸哥就帶著不屑口氣向我說：

「他們也不是來關心工人的，就只是來這拿些報告資料，回去又可以跟上級說，我今天又再南海工友蒐集到什麼什麼情報。這樣他又可以騙到一筆維穩經費。¹⁰⁷」

¹⁰⁶ 田野筆記 20120928

¹⁰⁷ 田野筆記__20121107

國安基層藉由南海工友就可以輕易獲取詳實的紙本報告書¹⁰⁸，內容包含時下豐富的工人維權記錄。工人個案的法律維權以及是集體抗爭行動過程，這類型的勞動爭議案例都可作為國安基層重要的情報。南海工友就扮演了國安基層與工人之間的橋樑，讓他們無須直接接觸維權工人，就可獲取的工人維權的詳細情報，同樣也能避免更多的政治風險。

這些國安基層官員不盡然是反對工人爭取權益的行動，有時，他們還需要藉由這些「未越線的不穩定」凸顯出機構具有不可或缺的功能，也可向上級爭取更多維穩預算，還能夠藉此轉化為他們人事升遷的政績事項（Lee & Zhang 2013:1493）。

O'Brien（1996）就以「發燒」（fever）比喻在中國威權政體下，中央政府是默許地方社會依法抗爭的集體行動，藉此繞過地方的政治代理人，讓中央政府可掌握住地方社會浮現的重要問題，同時，中央政府也藉此瞭解基層政治代理人的治理能力。反向推論，假若國安基層管轄地區爆發社會抗爭事件，他們又無法即時掌握管轄區域的抗爭進展，那麼，上級官員就會很容易質疑他們的治理能力。國安基層肯定要比上級官員，更即時且更全面地掌控管轄地區的潛在不安定因子。南海工友的「主動匯報」機制確實能夠適時地補足他們的工人情報網，減輕他們部分的維穩壓力。

楊主任勸導阿石，向公安提供南海工友的工作細節，讓公安多瞭解管轄地區的工人維權發展。目的就是讓公安了解，南海工友不但不是公安的麻煩來源，還可以是公安掌握當地工人抗爭情報的重要來源。伸哥有次說道：

「公安也就是，你不找我麻煩，我也不會找你麻煩，我又不是吃飽沒事幹兒。」

伸哥卻只說了上句半，下半句應該是：「你若不給我方便，我也就不會給你方便。」南海工友必須要積極地為國安基層扮演「有用」的角色，以「主動匯報」的策略說服國安基層，他們是帶來有用價值的機構，藉此降低被打壓與逼遷等風險；也能讓南海工友得以持續生存，穩定扎根於當地工業區。

¹⁰⁸我在南海工友機構負責做文字記錄，肯定也替公安做了不少貢獻

第四章

工人在集體抗爭中

經由前兩章闡述基層政府與草根組織回應勞動爭議策略，以及理解此兩個行動者在工人維權過程中扮演的角色。那麼基層政府與草根組織是如何創造出工人集體動員機會呢？相反的，這兩個行動者又如何侷限工人的集體動員呢？

本章蒐集五個集體抗爭的案例，這些都是由南海工友扶助下，一步一步從分散到形成一個整合組織，有共同利益訴求，有共同推舉的工人領袖，替工人往後的集體抗爭奠定基本動員能力。我的田野過程中，不同案例有不同的行動階段不同，讓我不僅透過訪談，還有機會親身經歷到工人各個階段的組織與動員的集體抗爭過程。

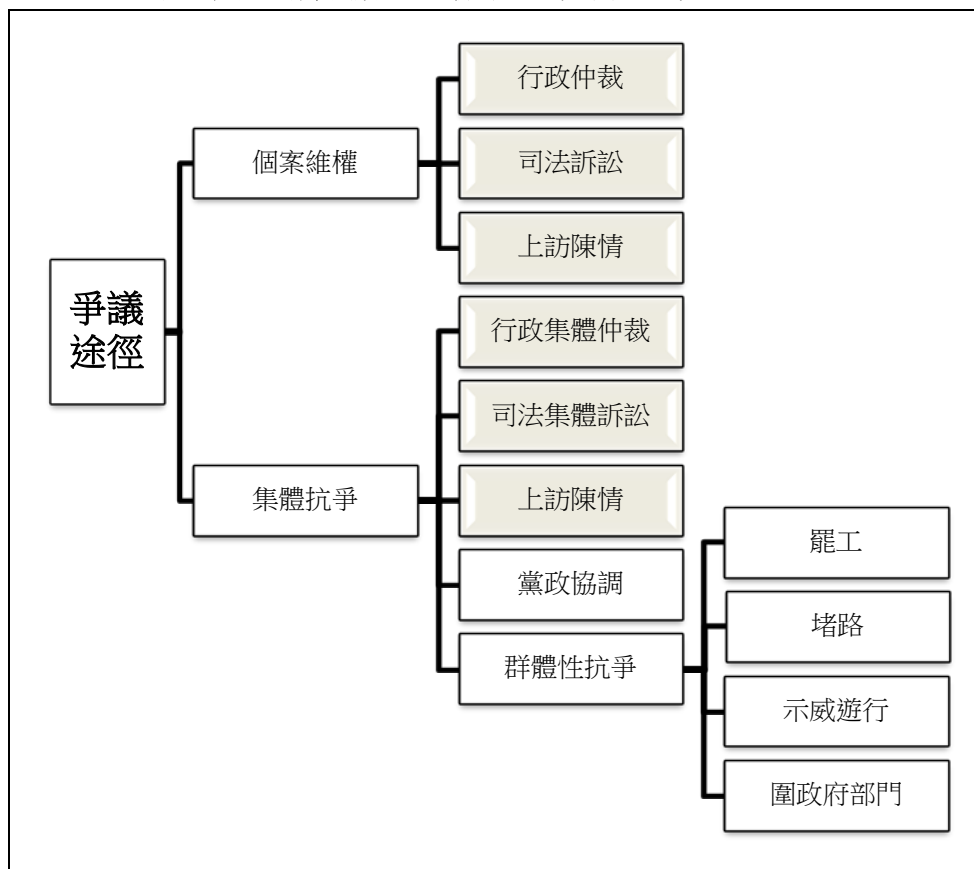
前半部將描繪維權工人的各種行動策略，接著說明工人如何讓分散的個體形成一致利益的訴求？工人是如何化解內部矛盾？又是如何動員組織起來進行集體行動，並逼迫基層政府介入？後半部，則是進一步論證草根組織與基層政府在工人的集體行動中扮演的角色，集體行動中，工人與前兩者的關係為何？帶領集體行動的工人又是如何看待前兩者的角色？

4.1 集體抗爭具有更多元策略

工人遭遇勞動爭議過程，基層政府出面介入是維權過程不可少的途徑，一方面是由於基層政府既然宣稱是工人的政治代理人，勢必需要回應工人訴求，證明基層政府治理的正當性。另一方面，工人需要藉著基層政府的出面，來增大資方的

壓力，同時也增加工人的談判籌碼。下圖 4-1.歸納出工人所有可能行動途徑來逼迫基層政府的出面協助。

圖 4-1. 工人尋求基層政府出面協助的策略與途徑



工人行動策略主要可分成個案維權與集體抗爭。前章講述基層政府回應工人求助的機制，已描繪出個體戶工人可採取的所有求助途徑。工人個別維權採取途徑，是先到基層政府上訪陳情，像是官方工會、婦聯、社會保障局、勞動監察大隊等黨政機關。我在珠三角地區田野過程中，發現個體維權經常遭遇到基層官員消極回應，如上章所述，以被動主義、程序吸納、訴求被打折以及責任外包等等機制，輕易地推卸、分化與壓制工人維權行動。

個別工人採取仲裁與訴訟的法律程序，又受限於勞動法律條文的規定以及提出舉證的材料，又要有過往較多勝訴的前例，才有更大的維權成功機率。維權工人受到法律制約，抗爭議題高度受限，主動權又掌握於法官與仲裁委員手中，工人僅能被動等待。況且，走法律程序不但需要有法律知識門檻，還要熟習行政程序的經驗，工人如果無法花費時間四處諮詢或自修法律，那麼，工人僅能花錢聘請專業律師代理案件。實質上，走法律的勞動爭議案就集中於少數議題上，如工傷賠償、經濟補償金、拖欠工資、未簽勞動合同等等，就是由於這類案例的賠償金較高或者有較高勝訴機率。

另一種途徑是集體抗爭：如同個案維權，工人也可以採取上訪陳情，以及仲裁與訴訟的法律程序¹⁰⁹。相較於個案維權，工人集體上訪可以給予基層政府更大的壓力，根本不需要不停往返政府機關，也不需要死糾纏基層官員，只要一大群工人集體現身於政府機關，基層政府就會派出官員出面關心與介入調解。甚至，基層政府還會主動地舉辦一場「協調會」，邀集工人與資方共同交換意見。

若是走向體制外的群體性抗爭，工人就可以採取更多的抗爭策略，像是最常見的廠內罷工，或是走出廠外的街道進行堵路與遊行示威，甚至直接圍在法院、政府工會或是鎮政府等基層政府機關外，更增加基層官員必須出面的壓力。比起個案維權，體制外群體性抗爭有很大風險會被公安與國保武力鎮壓，不過工人卻也能引起當地社會更大的關注，施予基層政府的壓力也是更大的。

因此，相較於個案維權，工人採取集體抗爭具有更多種行動策略，也可以給予基層政府更大的壓力。一位主導集體抗爭行動的工人小汪就提到：「如果你人少，真的就只是勞動糾紛，也只能自求多福。但如果你人夠多、聚集起來，那就不只是勞動糾紛，還是社會問題，政府肯定要出面的。」¹¹⁰

4.2 從分散到有組織的聚集

我的長期田野蹲點處：南海工友服務中心，位於越州市樂公區的市中心。樂公區是製作珠寶首飾的重要聚落，全世界有七成以上的珠寶首飾都是從樂公區靠海港口運送出去的。珠寶工廠從上千人、上百人到十多人的小作坊都有。

這裡的珠寶工人多數來自外縣市的農村，主要聚居於工廠附近的城中村。這些城中村的居住環境是擁擠雜亂的，我家訪工人時，常常是行走在坑坑洞洞的馬

¹⁰⁹《勞動爭議調解仲裁法》內允許工人以集體方式立案，凡是十人以上的集體勞動爭議案件卻必須以特別的審理程序與組成特別仲裁庭進行審理。同時開庭前，還需要先行調解，或者促成職工代表與企業代表召開協商會議（常凱 2011:649）。從耀銘例子即可知，通常集體案例是由政府指派的法援律師為工人代理，這些法援律師多傾向於儘速調解結案，期望工人妥協。在訴訟案件過程，法院又只允許工人個別立案，合併審理。更別說仲裁訴訟過程壟長程序，耗費大量時間，消磨工人集體動員的力量。因此，就如同仲哥所說，走法律是最笨的方法，工人若已經集體動員起來爭取權益，就很少採取法律程序的途徑。

¹¹⁰小汪 20121118

路，有些小巷又僅能容納兩人的寬度，樓房與樓房間完全是可以開窗互遞食物。

每間樓房大約是六七層樓高，卻未見電梯。工人下班後，總須要攀爬窄小的樓梯才能到達自己的租屋房。到了晚餐期間，我與工人一定能聞到鄰里間久久散不去的濃濃油煙味。樓房擁擠也讓多數住戶不見天日，且又異常陰暗潮濕，各家室內隨處可見壁霉。我相信，此地工人都有強健體質，才能抵抗如此不舒適的居住環境；假若像我一樣虛弱的人住久此地，肯定會生大病。

城中村附近的傳統市場是農民工們交換訊息的重要場所。每日下班後，這裡的外來工習慣先到傳統市場買菜，接著才回家煮晚餐。買菜過程總會遇到老鄉、親戚以及工廠同事，彼此打招呼，相互關心近況，許多八卦與謠言都是在此地方傳遞。

傳統市場周圍有許多的小餐館或燒烤攤位，工人們每週大約會有一兩次到此聚集，一起吃夜宵、喝啤酒、或參加慶生的活動。除了公園以外，這裡是少數屬於工人的公共空間。他們可以長時間坐在此處，謾罵工作上司、訴苦同事不合、抑或閒談家庭近況，天南地北底聊。我在田野期間，往往是在此地看到工人最活潑、最有活力的一面¹¹¹。

浮現個案：共同的利益訴求

在南海工友機構，我長期追蹤五個集體抗爭的案例（如下表 4-1.）。這些案例都是受到南海工友的扶持、協助甚至主導，它們分別處在不同的集體行動階段。至我田野結束後，麗玖、耀銘以及保潔¹¹²的案例還在在進行中。而智元、永珍的案例則是完整結束整個爭取權益的過程，只是智元的案例，抗爭手段僅止於黨政陳情，而在永珍案例中，參與集體抗爭的人數是最多，也是唯一發展到罷工的階段，在後文中，永珍案例會佔有主要篇幅，特別是抗爭動員的部分。

¹¹¹李培林(2003)的「城中村」研究，詳細地描繪珠三角地區外來工聚居社區的形成過程。可參考之。

¹¹²案例名稱皆為匿名的工作單位

表 4-1. 長期追蹤五個工人集體抗爭案例

| 案例名稱 | 永珍 | 麗玖 | 保潔 | 智元 | 耀銘 |
|---|-----------------------------------|---|-----------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| 職業性質 | 珠寶首飾業 | 珠寶首飾業 | 社區街道 清潔隊 | 電子業 | 珠寶首飾業 |
| 雇用單位 | 港資企業 | 港資企業 | 居委會、 物業公司 | 德資企業 | 港資企業 |
| 主要訴求 | 追補社保 | 追補社保 | 追補社保 | 恢復加班 經濟補償金 | 拖欠工資 經濟補償金 |
| 動員時間 | 一年多 | 四個月多* | 半年* | 一個月 | 半年* |
| 參與人數 | 136 | 62 | 60 | 14 | 41 |
| 上訪陳情 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 仲裁訴訟 | 0 | 0* | X | X | 0* |
| 黨政協調 會 | 0 | X | 0* | X | 0 |
| 雇主談判 ¹¹³ | 0 | 0* | 0* | X | X |
| 集體罷工 | 0 | X ¹¹⁴ | X ¹¹⁵ | X | X |
| 抗爭成果 (田野期間) | 滿足主要訴 求。核心領頭的 工人代表都已 經離職 | 滿足主要訴 求。執模部門 的兵哥、九妹 與珍姐等工人 代表離職 | 僅獲得居委會 口頭承諾。只 有兩位工人代 表離職 | 未爭取到主要 訴求。大多數 參與工人已離 職 | 還在法律程 序。主要由仲 哥主導事件發 展 |
| 註：打星星「*」代表至 2012 年 12 月我的田野結束後，事件仍然還在進行中。 | | | | | |

永珍工廠就是樂公區典型的珠寶工廠，廠內的工人主要是二十至三十歲的外來工所構成，多數來自廣東省其他縣的農村。在 2010 年 7 月，有七位被辭退的工人認為資方沒有按照勞動合同法規定，給予足夠的經濟補償金與加班津貼。

經過前同事¹¹⁶介紹，他們來到南海工友辦公室尋求法律協助。南海工友的楊主任告訴工人，若採取個案法律維權，耗時耗錢還有許多種種障礙。他建議採取

¹¹³指代表工人集體向廠方談判，而不是代表工人自己一人個別向廠方談判

¹¹⁴2013 年 9 月，小蓓領導其他 19 名女工，在她們蠟鑲部門發起連續五天的罷工，資方卻以工人「曠工」五日為由，強制遣散所有罷工工人，至今（2013 年 12 月）仍在法律訴訟階段。

¹¹⁵ 2013 年 1 月，這些保潔工人發起三天的集體罷工行動，逼迫居委會與市總工會皆出面協調。居委會還提供 300 元的獎勵金，希望他們快點復工。經過市總工會的前高主席（2012 年 11 月卸任）居中出力，讓保潔工人如願以償獲得，爭取到主要訴求：追補從入職年以來的社保養老金。

¹¹⁶這位前同事過去曾經受到南海工友協助下，成功經由訴訟拿回經濟補償金

集體行動，藉此逼迫資方出面談判，能夠更快獲得訴求。

楊主任又另外向他們介紹「追補社保」的議題：根據中國社會保險法規定，只要工人繳滿十五年的養老保險金，退休之後，每月就能從社會保障局領取基本養老金。社保局也允許工人追補從入職年（同工作單位）以來的養老保險金，由資方與工人各支付一半的保險金。加上，中國人社部每年都在調漲工人按月繳交的社保金，越早期要求繳交的社保金越便宜，工人往前追補社保會比往後按月繳交社保金，可省下許多的錢。

永珍工人聽完楊主任介紹後，才知道有此「大利多」。工廠內多數工人都沒有買過社保，「追補社保」可以成為這些工人的共同利益訴求。楊主任說服這幾位工人，若能以追補社保的訴求拉攏更多工人參與集體行動，他們原來其他的訴求，也能放在同一籃中，一起爭取。受到如此鼓舞，這些永珍工人就回到工廠宣傳這個好消息，試圖說服其他同事參與。

一開始許多工人是半信半疑，很難相信自己有追社保的法律權益，畢竟多數工人都不瞭解勞動相關的法令，尤其勞動合同法與保險法都是近五年才頒佈施行。不過，多數參與的永珍工人的工齡在十年上下，社保議題又是牽涉到未來養老金補償，利益誘因實在很大。如小汪所說：

「幹得時間也長，確實存在這樣問題，想想很嚴重，你看養老問題，都幹這麼多年也沒有解決，心理也不踏實。……如果幹得時間長了！大家有一個共同點，或是共同這樣事情，共同這樣心聲的話還可能有的。¹¹⁷」

如同楊主任預期的，「追補社保」的議題確實能吸引到許多工人，經濟利益誘因不僅大，還牽涉大多數的工人。足夠讓工人願意捆在一起，以集體行動來爭取此項利益訴求。永珍工廠的訂單量近幾年又減少許多，工人每月加班費隨之縮水，有些工人還聽說廠方有裁員的計畫。部分工人因此萌生早早離開工廠的打算，希望離職前可爭取回該有的權益。

「本來這個廠，我們不想做了，當時不想做才站起來。再來，搞定了，幹得也不爽，也不想幹就走，確實不想幹，早就很討厭那份工作。如果還想幹這份工，也不會這樣¹¹⁸。」。

這些早早萌生離廠念頭的工人，很積極參與集體抗爭，多數成為工人代表，扮演核心領導角色。他們也敢於站在前頭，直接向著老闆叫板（註：爭執意思），

¹¹⁷ 小汪_20121118

¹¹⁸ 小汪_20121118

不怕撕破臉。

永珍案例成功通過罷工爭取到「追補社保」的訴求，在當地引起很大關注，紛紛登上廣東地區的電視台與平面媒體。南海地區的珠寶廠工人紛紛聽說了永珍案例，也因而讓工人得知自身擁有「追補社保」的權益。

麗玖工廠同樣是珠寶行業的，該廠工人就是從電視與熟人網絡間，得知永珍成功的案例，讓他們也想要追討社保。又加上另一條導火線：在 2012 年的六月左右，該廠管理者的差別待遇，只願意為計時工繳納每月的社保，卻不為計件工繳納，因為廠方認為計件工是「承包」工廠的勞務，與工廠沒有直接的勞動關係。麗玖的計件工因此非常的不滿，紛紛連署串連，寫聯名陳情書，準備到勞動局投訴。

勞動局投訴後，麗玖工人也不清楚下一步要如何進行。這時，麗玖工人九妹從朋友聽說了南海工友機構，拿到了伸哥（南海工友幹事）的手機號碼。更巧的是，九妹與伸哥又有同鄉關係，從電話中以老鄉方言親熱的溝通一番後，九妹就帶著其他麗玖工人親自跑來南海工友辦公室，尋問他們後續該如何爭取權益。楊主任與伸哥大致上是循著永珍同樣模式，說服麗玖工人回到工廠，拉攏更多工人以集體行動爭取「追補社保」的訴求。

負責清掃南海工友機構附近社區街道的**保潔**工人，他們同樣是經由永珍的新聞報導，以及當地社區住戶的提醒，讓他們知道工人有「追補社保」的權益。這些保潔工人的單位主管多數是當地居委會，有少部分則是在 2007 年被轉承包給私人物業公司。無論是基層政府單位或是私人企業公司，他們從來沒有替保潔工人繳交過養老保險金。又有許多保潔工人的工齡早已超過十五年，甚至少部分已經接近強制退休年紀¹¹⁹。年紀偏大的保潔工很多聽聞消息後，就急切地想要在退休前，追補回過去工齡的養老金，為退休後增添一份保障。

真正加快保潔工人向單位主管爭取權益，主要是保潔的平叔居中積極串連，保潔工人與南海工友因此可以建立起關係。這位平叔為此積極奔走，也是要導火線的：那陣子，主管他們的居委會主任，將平叔的配房改到頂樓，讓他每天必須爬樓梯至七樓，夏天住屋又悶熱。憤怒的平叔之後就一直想找機會出口氣，讓這位主任難堪。

平常，平叔除了清掃小區外，還會打零工負責看顧一位住戶的小孩。這位住

¹¹⁹中國勞動合同法的第四十四條之第二項規定，勞動者開始依法享受基本養老保險待遇的條件下，雙方勞動合同則視同終止。此條款，一般被視為中國勞動者強制退休年齡的根據。男性勞動者的強制退休年齡為 60 歲，女性勞動者則是 50 歲。

戶的母親是任職於當地社保局，聽說平叔想要追補社保以後，她就推薦了南海工友這間機構，建議他可以去尋求此機構的「免費」協助。

經此介紹後，平叔來到南海工友機構，接著仍是與上面案例同樣模式，楊主任的介紹與說服後，平叔就回去宣傳此利多訊息。經過平叔扭曲的解讀，讓其他保潔工人以為南海工友機構，可以替他們出面爭討「追補社保」的權益，不必由他們自己向主管單位撕破臉。

保潔工人幾乎都是來自湖南少數特定的農村，擁有緊密的宗族網絡，年紀大的宗族長輩又是最急於想爭取此權益的人。就在這些長輩動員下，隔不久，所有想要參與追討的保潔工人就一起聚集到南海工友的辦公室，開會討論後續行動。

智元工廠則是西方西門子企業投資的電子工廠，該工廠有上千名員工；廠內的勞動管理相對於私有企業來得完善，管理工人也是全數按照中國勞動法規，定時支付工人薪資，社保五險也全數替工人繳交。

在 2012 年，智元的高層卻打算遣散過去簽訂無固定勞動合同的資深工人，引入年輕的勞務派遣工，藉此減少勞動成本的開支。隸屬於倉庫管理部門的組長級以上工人，這些非技術的低層管理幹部就成為這一波優先遣散的對象。由於廠方不希望按照勞動合同法支付雙倍賠償金¹²⁰方案，他們就被分批叫進人事室，半推半就要求工人同意雙方共同解除勞動合同，經濟補償金¹²¹卻幾乎少掉一半。當然，這些工人都拒絕了人事室提出這套遣散方案。

廠方便開始刁難這些工人，他們陸續接到調修、放修、不允許加班的通知，加班費減少，也拿不到績效獎金；最終，他們每月僅能領取簽訂勞動合同所協議的 1650 元基本工資。廠方透過如此「合法手段」降低工人的工資，讓工人又生氣又沒輒。

被遣散名單中的阿譚，他過去曾受到南海工友的協助，利用這裡免費的法律資源，成功拿回工傷賠償金。他就帶著其他 13 位準備被遣散的同事來到南海工友的辦公室，討論後續的爭討行動。只是，跟前面比較不同情況，因為智元公司都有為工人買社保，不存在「補繳社保」的訴求。工廠打壓的手法又完全合法的，如果智元工人想要以「合理給予加班」或者「合法給予經濟補償金」為抗議訴求，這些都缺乏合法的正當性。後續，著實讓南海工友的工作者很苦惱。

¹²⁰通常稱為「2N+1」方案，意思是工人入職累積的工齡乘以兩倍、再乘以月平均工資，最後再加上一個月的月平均工資。

¹²¹該公司提出「1N+1」方案，意思是工人入職累積的工齡乘以一倍、再乘以月平均工資，最後再加上一個月的月平均工資。

耀銘工人也同樣是在製作珠寶首飾的工廠。他們的問題是最嚴重的，因為老闆連工廠都不要，直接落跑到中國境外消失無蹤，還惡意拖欠工人兩個月的工資。幸運的是，雖然工廠法定代理人跑了，他們還是找到了一個抗爭對象。

在 2004 年，樂公區的基層政府由於擔憂珠寶工廠惡性競爭，就給予當地少數幾家大型珠寶企業壟斷權，要求其他規模較小的珠寶公司必須掛在這些壟斷大企業底下作為子公司，像是上述的**麗玖**、**永珍**以及**耀銘**都是掛在同一個母企業底下。在平時，母公司與子公司並無資金往來，也無人事規範，純粹只是地方政府要管束此行業，避免林立過多的珠寶小工廠。

根據中國商業法規定，母公司對子公司仍然有法律承擔的責任。耀銘工廠被惡性倒閉後，工人們就紛紛跑去母公司，要求大老闆出面，支付他們拖欠的薪資與單方面遣散的高額經濟補償金。

當地維穩中心也替他們舉辦了一場勞資協調會，只是他們明顯要壓制與拖延工人的維權行動，要求他們必須走仲裁與訴訟的法律程序，工人權利被強制委託於政府派遣的法律援助律師，交由這位律師出面去處理工人訴求。後續引發種種荒謬問題，在第二章已經提到過，耀銘工人也想要尋求草根組織的協助。

說「尋求」似乎有些不適當，南海工友工作的伸哥過去就是耀銘工人，也是受害者之一。在 2012 年六月以前，伸哥仍然在耀銘工廠裡工作，當時他就是南海工友的工人積極份子，經常參與培訓活動，也常常協助工人打官司或者採取其他維權行動，甚至，他還擔任過南海工友的理事。直到，耀銘老闆跑路，工廠倒閉以後，伸哥才轉為南海工友的正式職員，掛著幹事的職銜。伸哥也就順理成章成為耀銘的工人代表。他們走集體仲裁的過程中，南海工友的楊主任也動用機構資源另外聘請一位律師，協助處理法律文書以及相關法律諮詢。

工人大會：推舉似黨代表

在南海工友辦公室，楊主任與這五個案例的工人相互討論，建立信任關係後，楊主任會向工人提議舉辦一場「工人大會」，要求所有想要爭取訴求的工人，必須出席這場會議。

首先，在工人大會中，南海工友首先會讓工人們彼此討論，自由發表意見，慢慢協調出共同的利益訴求，確立未來集體行動的目標。其次，南海工友會要求工人，以自由提名、民主舉手投票方式，選出一位工人總代表，兩位首席發言代

表，一至二位財務管理。在工人大會選出來的「工人代表」是往後組織工人、奔走陳情、向老闆或管理方談判以及執行抗爭策略的核心領導者。

推舉出工人代表後，南海工友會打印一份預計爭取的共同訴求，並要求參與的工人在此份「授權書」的文件上壓指膜與簽名。工人代表也就具有被授權的法律效力證明。

楊主任要求工人代表中必須至少有兩位是女性。他認為，如果工人代表的性別比例失衡，清一色皆男性，那麼會讓工人集體組織太「強硬」或「急迫」，嚇退部分參與的工人。如果工人代表有足夠多女性，適當的調衡，讓集體行動的動員與抗爭策略可以更柔和，緩衝一些，工人組織內部也有更良好溝通的空間。

其三，工人代表在往後，必須替其他工人四處陳情，或者常來南海工友辦公室開會討論行動方針，奔波過程都會累積成一筆不小的交通費開支。南海工友也會要求，每位參與的工人必須要繳交一百至兩百元，作為集體行動的「共同基金」。推選出管財務的工人代表，就是要負責管理這筆基金，其他的工人代表都要憑發票、收據報帳。所有案例中，管財務的工人代表都是女性，工人們認為女工比較細心，適合管理這個重要的細活。

這筆共同基金又被南海工友稱為「團結基金」。雖然金額總數不多，隨人數多寡，大約只有一至三萬元之間，在運動過程中，卻能夠帶給參與工人不小的強制力。尤其，當工人遭遇到工廠打壓或者是政府分化鎮壓等等挫敗，抗爭行動又遲遲不見成果的時候，有許多參與工人就會想要半途而廢。他們卻不得不考量放棄的代價：不僅僅是爭取不到原來的權益，之前貢獻給「團結基金」的資金也無法退回來。我在訪談過程中，不少工人確實會在乎這筆繳出去的錢，也會因此認為放棄的代價太大，最終還是繼續跟隨大部隊，堅持集體行動的路。¹²²不過，這筆團結資金是基於爭取共同訂定的利益訴求，假若工人獲得了預期的主要訴求，這筆基金的團結功用也隨之消失。

工人大會的選舉，看似屬於工人的一場民主選舉，實際上，工人只是想追回個人權益，集體行動對他們而言只是減少風險且增加成功機率的策略。楊主任提出要選出工人代表的時候，多數工人都不願意承擔責任。曾經參與工人大會的小汪所說：

「剛開始也沒有人站出來，都很害怕，沒辦法，就說選了很多，也不說選，

¹²²但必須強調團結基金是可消極抵制中途而廢的工人，但不是可積極凝聚工人的根本機制，就像輝哥所說：「那不是錢的問題，而是大加的需求已經達到，已經沒有那麼多心思作其他的，確實很累啊！」

我也考慮誰在做代表，誰作這件事，當時也是。有時候搞來稿去，也沒有人願意站出來。¹²³」

工人害怕被拱上台面上擔任工人代表會太出風頭，擔憂往後因此被老闆與主管秋後算帳。每當工人討論起想要爭取的訴求時，氣氛就會很熱絡，話題一轉到選工人代表時，多數工人又沈默下來，沒人趕自願站出來，替大家扛責任。永珍工人總代表勇哥就曾經批評其他的工人大會上，選代表過程不積極的背後心態：

「他們為什麼不敢作代表呢？我死了，我打壓怎麼辦？……你不在明處，讓我在明處。我又不知道怎麼搞，我很害怕。……他們還是停留在觀望，自己還在搖擺，大多數工人就只是報一個名，希望其他人幫他搞成功！反正，我不報名就是吃虧嘛。¹²⁴」

工人們認為做集體行動的領導者是吃力不討好，注定會跟老闆撕破臉的。選工人代表過程，多數情況完全不是各候選人相互競爭的選舉，比較適當的說法，工人把適當的人選「推舉」上抬面，甚至，有的工人是被人硬「拱」上去。就像是永珍小汪所說：「人都積極的了！都推得上去。¹²⁵」

假若遲遲沒有人願意擔當工人代表時，南海工友與積極工人也會找尋最佳人選，想辦法將他們「推上」¹²⁶工人代表的位置。當時，永珍的執模部門一直找不到適當工人代表，出謀策劃的小汪就循循善誘，逐步說服該部門的昂哥擔當工人代表的身份：

「也不是選，就是我帶他去南海工友，當時也沒有合適人選，我就說帶他去玩，他也願意去，一來一往，慢慢接觸這方面思想，他慢慢也就勇敢，就這麼樣子。其他人叫都叫不去，他們都不去的。¹²⁷」

假若工人常常到南海工友走動，往往會被其他工人認為是比較積極地參與維權工作¹²⁸。況且，參加南海工友各種講座或培訓活動，耳濡目染，不斷學習到各種維權知識，也能在其他工人面前發表一番言論。在智元的案例，就是由於阿譚與南海工友的聯繫比較深，也懂得發表維權的言論，後來就順理成章被推舉為工人總代表。

¹²³小汪_20121104

¹²⁴勇哥_2012111

¹²⁵小汪_20121104

¹²⁶有些工人代表會開玩笑的如此說

¹²⁷小汪_20121104

¹²⁸小玉 20120928

永珍的勇哥曾經被南海工友派至香港去參加培訓活動，接觸到許多被工人視為不得了的「大人物」，像是美國工會的專業組織者、大學的教師以及大陸其他地區的草根組織的負責人，其他永珍工人會因而比較看重他。過去的勇哥一直被認為是沈默木訥的人，從香港回來以後，他卻能在眾人面前，義正辭嚴地鼓吹工人爭取權益的正當性。其他永珍工人都認為勇哥的思想意識已經不同於以往，在工人大會上也就被視為工人總代表的「當然人選」。

麗玖與永珍的工人代表都曾說過：說穿了，只要願意在工人會議中多出聲，最後都會變成工人代表。工人們皆認為，只要是發表意見的工人，就等於是肯積極替大家出面做事的人。反之，不願發表意見的沈默工人，通常會被認為是抱持搖擺與觀望的態度。兵哥就是在一次麗玖工人的討論會議上，侃侃談論集體抗爭的下一步，其他工人認為他講話很有說服力，也因此被麗玖工人們推舉為總代表：

在第一次南海工友討論會議過程，侃侃而談「我們」工人一定要團結站起來，不能再受工廠老闆的欺壓，還發表追討社保過程哪些訴求應該被提起，另一些就不要再提，以免被主管抓到痛處，失去焦點¹²⁹。

在工人集體動員過程中，出聲與不出聲就變成明顯的兩群人，積極的工人代表出聲會越來越多，幾乎掌控所有的發話權。消極的工人則會越來越沈默，集體行動過程也都會變得比較被動，只想等著工人代表發號施令，他們也會更少地聯繫南海工友。

保潔工人的案例中，夫叔與菊大姐是最早到樂公區擔當保潔工，該單位其他的保潔工大多數都是這兩位從自己家鄉介紹進來的；他們等於是保潔工群體中，宗族輩份最高的兩位。在一年內，夫叔與菊大姐又快到達強制退休年齡，他們有急迫理由希望盡快追討到社保。宗族輩份與迫切動機下，他們兩位就成為其他保潔工人推舉工人代表的「當然人選」。

在推舉工人代表過程中，南海工友的楊主任與幹事伸哥擁有很大的影響力。他們總是扮演維權行動的「資深前輩」身份¹³⁰，不時讓工人嘖感受到他們累積豐富的維權經驗。雖然他們不會指名由誰來擔任工人代表，他們會藉由述說過往維權經驗，替工人設定「理想工人代表」的標準；透過這些標準，工人都明白南海工友屬意的人選。楊主任會頻繁點名屬意工人發表意見，在其他工人面前顯得積極有想法，這位工人就會增加曝光度，更有機會成為工人代表。

¹²⁹ 田野筆記_20120930

¹³⁰ 工人就是認為南海工友工作者擁有豐富的維權經驗，才會來此機構求助，希望這些「資深維權前輩」的提點。

楊主任曾經在麗玖的工人大會提到：過去擔當過小主管或組長職位的工人，由於經常扮演工人與主管間的橋樑，更擅長代表工人去向資方談判。過去擔任過組長的小蓓與小美又經常被楊主任點名提意見，其他工人都明白楊主任希望小蓓與小美去擔當工人代表的位置。經過幾輪討論，工人也認為沒有擔任過小主管經驗，這些人平常見到主管就已經嚇得話都說不出來，更別提還要跟老闆談判了果然如預期的，結果小蓓與小美就被麗玖工人推舉為首席工人代表。

4.3 借力使力：優先求助於基層政府

陳情為名，動員為實

工人大會開完、推舉出代表以及蒐集所有工人的個人資料後，首先會打印一份陳情書，羅列工廠的罪狀以及工人希望爭取的訴求，基本上都是要求工廠應該繳交他們從入職年至今的養老金，後面再附錄每位追討工人的身份證影本，以及工人代表的聯繫方式；整理完這些紙本投訴書，就以快遞方式寄到勞動監察大隊，糾舉廠方違法用工違法行為。快遞可以留下寄出的收據，並精確預期勞監機構收件日期，以防勞監機構耍賴，聲稱他們沒有收到投訴書，勞動監察大隊收到投訴書後，按程序，他們必須主動聯繫工人代表；若久久未回應，工人代表主動電話聯繫也一定得不到下文，必須親自走一趟才可以。

工人代表會帶著其他工人一起到越州市總工會、區工會、鎮政府等行政機構陳情，提出訴求，這些行政機構常常會一下說負責人出差或找不著，一下又推託給其他行政機構，不是推託就是完全無人接訪，一直叫工人改天再來，南海工友就會指導他們，讓工人重複不斷去親自詢問，甚至帶上更多的工人，帶上示威標語，如快閃族般，於政府機關門口迅速舉牌拍照，藉此施予陳情機構壓力。

我也曾經跟隨工人去過市總工會、區總工會、勞動監察大隊、社保局、以及地稅局陳情過，除了市總工會以外，全部機構的接訪都是敷衍了事，感覺陳情工人是來增添他們麻煩，每位接訪人的口氣總透露著不耐煩，認為陳情工人是無知的，常常拿出有違程序或法律不允許等方式試圖關住工人的嘴，最後則以「靜待通知」要陳情工人自己摸摸頭離開辦公室。以下是我陪同麗玖工人代表去社保局，

以及到勞動局底下的勞動監察大隊投訴過程中的田野筆記：

我、小玉（註：南海工友工作人員）與三位麗玖工人代表（小蓓、兵哥及小美）前往社保局，大家都帶點些許緊張，跑到二樓稽核科尋找承辦人員。一位眉毛直豎，高大但帶點駝背的四眼男（註：工人代表背後如此稱呼，甚至稱他「屎毛」），表現出一副愛裡不裡的態度，先坐在辦公椅子上盯著電腦屏幕，正眼也不看，將一大疊資料地交給兵哥。

工人代表細看內容後，驚訝發現只要是入職年在 2004 年 4 月以前的資深工人，都只有從前述日期開始補繳，追繳名單還遺漏小美及小蓓等八位工人代表。兵哥就去詢問四眼男，入職年更早的工人為何只能從 2004 年開始補繳社保？四眼男卻反過來質問：「公司是從 2004 年才成立，工人怎麼可能買回 2004 年以前的社保？」原來，這家麗玖工廠的老闆沒有換，只是在 2004 年曾經更換過註冊廠名，讓工人的工齡只能從 2004 年算起。上次，伸哥來社保局詢問進展時，這位四眼男明明可以從工人入職年，追補回社保，今天卻一改態度，否認前一次的保證。工人代表因此跟他爭執起來。

這位年輕辦事員似乎頂不住了，坐在裡面的張科長走出來，同樣的，仍是強調社保局查不到麗玖公司在 2004 年以前的註冊資料，工人代表堅持麗玖廠只是換企業名稱，老闆（公司法人代表）的名字明明是同一人，之前工人提交資料時，也有提出相關證明。這位張科長仍堅持查不到，還告訴工人，有異議去仲裁庭立案。

工人代表希望張科長直接打電話給公司老闆，確認 2004 年前的公司是同一間工廠，張科長堅持不打電話。工人代表又要求張科長將他堅持的立場開立一張紙本證明，蓋上社保局的公章，張科長聲稱他們社保局是不會給任何書面回覆。最後，工人代表又希望張科長引薦他們的上級局長，張科長就變得有些激動：「我說得這些就可以了！不需要再去找局長。」接著又是重複跳針，叫工人去仲裁庭。

工人代表認為這位張科長根本沒有查詢意思，只是一味幫助資方。兵哥走出辦公室門後告訴我：「承辦人員明明是可以讓我們過，但人情不過，廠方與政府機構都是千絲萬縷的關係。」小美也認為，廠方每年交稅給政府的錢絕對比工人多，政府當然是幫廠方的。工人代表來訪陳情肯定都已經通報給廠方。社保局對於工人愛理不理態度，以及惡劣地講話口氣，更讓這群工人感受到基層政府機構人員對他們的輕視與不尊重。¹³¹

¹³¹ 田野筆記_20121010

至區總工會的保潔工人面臨的情況更慘，他們去陳情三次，前兩次進去辦公室時，辦事員聲稱承辦人員請假或者出差開會。至第三次陳情時，辦事員仍聲稱承辦人不在，但那位久違的承辦人員卻正巧走入辦公室，逃都逃不了，承辦人員只好無奈地再次傾聽保潔工人的陳情，然後沒有任何的討論，就直接打印一份文件，聲稱保潔工人追討社保的問題完全沒有法律支持，不合法，列印出這份只有不到百字的文件，也沒有蓋上官印，就要驅趕保潔工人。保潔工人雖然也知道這承辦人員正在敷衍他，只是普通話不流利，沒有自信與他辯駁，只好沈默的趕回南海工友抱怨。

無論是李靜君（Lee 2007）、程秀英（2012）以及我的田野觀察，一致發現基層政府雖開闢許多陳情窗口，多數接訪的官員回應工人的態度卻是被動又惡劣，意圖驅離來訪工人。工人親身經歷這樣上訪過程，更加不信任基層官員，就像兵哥或小美一樣，認定基層政府站在資方那邊，不可能誠心幫助工人。他們私下就會猜測官員是靠資方收稅賺錢，或者經常應酬交流有不可告人的利益往來等等。

工人既然不信任基層官員，為何仍有這麼多工人願意去這些陳情機關呢？為何南海工友在每個案例中都先要求工人代表先走一回陳情機關呢？接下來將以三個層面討論：

其一，根據伸哥的說法，這是「先禮後兵」，代表工人是優先求助基層政府，先向他們打過招呼，強化後續行動的正當性。上訪陳情後，基層政府如果回應還是很緩慢消極，即使這群工人走向體制外集體行動也都具有正當性，強調是基層政府失職，工人才被逼上梁山、走激進路線。走陳情是更加正當化工人的集體行動，降低未來被基層政府打壓的風險。走陳情也是保護南海工友機構，以免被政府歸罪，聲稱是機構煽動工人。正如楊主任不斷對外宣稱：南海工友機構是政府工會與工人間的橋樑。請工人代表先求助基層政府，同樣是正當化草根組織扮演的角色，證明不是站在政府的對立面。

其次，陳情讓工人走訪各個基層政府過程，可以面對面與公務員溝通交流。如此，不但可讓工人代表實踐之前從南海工友學到的維權知識，也是訓練工人的膽量，讓他們有勇氣質疑基層官員的權威，有利於往後的勞資談判。

像是麗玖的九妹回憶初次去社保局時候，才剛跨入辦公室兩腿就不禁發軟，徘徊一陣子，才尋到負責的基層官員。四眼初交觸，頭腦又是一陣暈眩，語無倫次，瞬間忘卻來此目的。遞交陳情材料時，兩手還是不停的抖動。訪談過程，我實在難以相信，九妹就感嘆告訴我說：

「小羅，你不懂我們這種文化水平低的工人，有時中文字都看不太懂，在工

廠裡又都是被主管使喚叫罵的，看到大主管進來頭都不敢抬起來，也沒人敢出聲。現在要我去政府那裡投訴主管，告老闆，一定要鼓起很大勇氣，才跨得出去的。¹³²」

永珍總代表勇哥也提到：「剛開始大家不夠膽的，看到什麼官員，去談都會腳軟。剛開始什麼都不懂，不夠膽，不可能第一次就可以向老闆提訴求。」

上訪兩次後九妹又告訴我，文化水平低就不代表沒資格發出聲音，文化水平高的公務員也常會忽悠工人，講出無憑無據的話。接觸基層官員頻繁，這些工人代表的信心提升很多，相信只要工人拿出法律與證據，講話就站得住腳。麗玖的小蓓累積幾次上訪經驗後，有次到勞監的接訪窗口，遇到態度惡劣的官員，她就指著這位官員，大聲指責且要求向上級投訴。阿美也會掏出手機，攝像鏡頭大刺刺對準基層官員，錄下官員講得每句話。

工人態度的轉變不僅對基層官員，工人在工廠內也更有勇氣反駁主管無理的要求。九妹過去在廠內遇見主管階層，總是唯唯諾諾；走訪之後，幾次敢於站出來，大聲回嗆管理階層，連主管都會難以置信的看著她。麗玖的阿珍也發現這種轉變：

「以前如果工人在廠內車間聊天太大聲，部門主管都是直接大罵工人，有時罵得很難聽，工人就會像落水狗般淒慘。工人代表上訪幾次後，車間氣氛就不同了！即使QQ（註：手機聊天軟體）頻頻發出「滴滴」的提示音，主管也只是：『噓！小聲一點點。』已經沒有以前那種兇狠霸道的氣勢。¹³³」

其三，當工人上訪人數越來越多，基層官員仍然會打電話通知廠方，工會或勞動監察大隊會派遣調查員，親自到廠瞭解情況。雖然工會或勞動監察大隊多只是到廠關切，不會強制要求工廠停工或罰錢，逼迫廠方注意工人的訴求。工會與勞監有限度的介入，能夠鼓舞長期受到工廠主管打壓的工人。基層官員出面關切，工人會感受到從未有的重視，也會視此事為重要進展。其他觀望的游離份子也會由於官員出面，開始有意願參與集體抗爭行動。¹³⁴如永珍小汪所說：

「開始走和平路線也沒有什麼，都是投訴，最後取得一點小成果，年休假、勞動合同，也經過他們（註：南海工友）這樣指點。經過這樣方法（註：指陳情與法律途徑）去做，也確實達到一點效果。……等於這件事也有可能，這樣就解決了！如果沒有一件事解決，可能也很難找其他工人一起搞。」

¹³² 田野筆記_20121014 田野時間可能有誤，待確認

¹³³ 田野筆記_20121114

¹³⁴ 前述兩段對於陳情有動員功效之解釋，仍需要更多工人的訪談稿以及觀察筆記來佐證才有說服力。

透過上訪過程，工人不但累積集體動員的能量，營造出資方的退步妥協以及工人會成功的氣勢。同時，這些被工人視為爭取得來的成果，也會逐漸讓工人更加相信南海工友的維權建議，信任關係更緊密。就如永珍小汪繼續上述的訪談：

「這樣一步一步的，工人也慢慢信任南海機構。首先是工人代表的信任，好像我們幾個信任他們，畢竟我們時間長。我們信任，底下工人也就信任。」

然而，不是凡走陳情模式的案例，都能累積動員能量。在保潔工人的案例中，由於他們主管單位是當地居委會，與工人陳情的區總工會同樣是基層政府機關，官官相護之下，陳情效果很有限。保潔的工人代表不善於普通話的口語表達，讓他們不敢當面質疑基層官員的推拖之辭；更不敢大吵大鬧，指責失職。他們即使知道，基層官員常常是敷衍他們，總以「承辦人員出差」或者「於法不合」等牽強理由推卸責任，最終仍然是摸摸鼻子離開現場轉而來到南海工友的辦公室，向我們訴苦。如此惡性循環，不但沒有壓低基層官員的姿態，反而讓其他保潔工人質疑工人代表的能力，甚至認為這些工人代表陳情奔波的交通費用徒勞無功，只是白白消耗他們共同基金的錢。再持續下去，若看不到一絲曙光，他們最終會質疑成功的可能，集體行動就會面臨瓦解的危機。

在智元工人的案例中，我曾經陪同兩位工人代表一起到市總工會陳情。接訪工作者雖然很積極的提供法律知識，諮詢過程中，持續圍繞於專業法律術語，剝奪了維權工人的話語空間。這位接訪工作者，總會搬出《勞動合同法》某條的規定，證明工人要求「工廠給予加班」的訴求是於法無據。工人代表即使覺得是廠方的對待不合理，卻不知如何辯駁，反而逐漸相信是工人自己理虧。在回程地鐵上，智元工人代表的信心明顯比去陳情前更低落，他們不斷複述接訪工作者說的「沒有法律支持」這句話，又突然提起他們發起抗爭人數只有 13 人，認為人數太少，很難爭取成功，甚至質疑後續行動，他們頻頻提起：「很難說」三個字¹³⁵。

上訪陳情是工人代表練膽量、提信心的試煉場。從我蒐集的五個案例中，麗玖與永珍工人的兩個案例中，工人代表皆敢於糾纏、質疑、甚至指責基層官員，迫使基層官員有限度的介入，藉此提高工人集體動員的能量。而在保潔與智元的案例中，工人代表遲遲猶豫，不敢當面反駁基層官員，工人代表氣勢反會被打壓下去，尤有甚者，如果長期等待，無法迫使基層官員做出一點回應，其他工人就會看不見一絲進展，逐漸失去信心，甚至質疑集體行動的成功可能。

打官司為輔，動員為實

¹³⁵ (田野筆記_20121018)

在永珍案例的初期，南海工友首先會鼓勵工人走仲裁、訴訟的法律程序，尤其針對物證明確、勝訴機率高的議題，像是高溫津貼、帶薪年假、以及節假日加班費等次要訴求。這些訴求都不是工人當初設想的主要訴求，勝訴後獲得的賠償金又小到只能拿來塞牙縫，即使南海工友願意聘請律師，免費協助打官司，工人並不是非常在乎。工人代表就曾經強調，他們只要拿到主要的訴求(如追討社保)，其他這些零碎的小訴求是可以放棄爭取的¹³⁶。

當仲裁庭判決永珍工人勝訴後，工人代表卻可以藉此宣傳工人勝利的好消息，讓其他工人第一次感受到工人「打贏」廠方。就像像友哥(南海工友的幹事)所說：「先讓工人拿到小部分的勝利。」藉由打官司，讓工人可以很快先看到小部分成果，提振工人士氣，更加相信工人採取集體行動是有機會成功爭取到權益。

永珍工人代表明顯感受到參加追討的工人比過往更有信心，多數工人會更信任南海工友機構，也更信服於工人代表的領導能力。永珍的工人也會更相信：工廠的許多作為不僅是不合理，根本就是違反國家法律，工人集體追討社保的行動是於理有據，是奪回國家賦予工人的合法權益。

在勝訴前，其他未參與追討的工人和管理階層的主管與師傅，不時對追討工人冷嘲熱諷，唱衰他們的行動，認為他們絕對鬥不過老闆的。當仲裁結果出爐後，這些聲音就漸漸消失，原來觀望的工人也紛紛圍繞在工人代表身旁，打探消息，意圖加入追討的隊伍。在工廠內，維權工人的聲勢也隨著勝訴消息而水漲船高。

李靜軍、張永宏(2012)的研究也發現，工人不會限於特定的維權策略，打官司、走陳情以及其他集體抗爭行動彼此是沒有排斥性，是可同時進行的，就像南海工友合作的張律師也會建議工人：「要談也要打。」這種所謂「海陸空聯合作戰」的策略可以增加基層政府的壓力，法律與陳情程序才會因此加快進行，工人也才能更快看到部分爭取的成果。

走陳情與打官司的過程，一方面是逼迫基層政府出面介入工人的問題，另一方面是增加工人信心與集體士氣，提升組織動員力，不能被政府或資方一直壓著打。南海工友的伸哥看待工人集體抗爭彷彿如兩個球隊的競賽般，不僅較勁彼此的球技，更重要是，球隊必須不斷拉高氣勢，壓住敵對的氣焰，最終才會是獲勝的一方。伸哥就常說：「必須得消消那些屌毛(老闆)的氣焰¹³⁷」，或者「工人就是要出一口氣，才不會被老闆看不起。¹³⁸」工人就是要先從陳情與法律這些小戰役中，累積工人領導的戰功，提升工人團隊的士氣，更多工人也才願意參與進集體抗爭

¹³⁶阿達_20121020

¹³⁷伸哥_20121015

¹³⁸伸哥_20121015

行動，不斷增強工人動員的強度。反之，工人連陳情與法律途徑都不見任何成果，就會像是被基層政府壓著打般；工人信心與隊伍士氣都會隨之低落，參與的工人也會越來越被動，集體動員力量反而逐漸被瓦解。

下兩節將討論工人領導如何在草根組織協助下，組織並帶領工人推展集體抗爭行動？工人代表又如何藉由集體動員的過程，加大基層政府與資方壓力，逼迫他們出面回應勞動爭議？

4.4 拉幫、結社、動起來

工人集體抗爭中，參與人數是動員強度與成功爭取訴求的關鍵因素。工人若能在廠內串連，拉幫結社，吸納更多工人加入，那麼，工人的集體聲勢就會更浩大，施予資方與基層政府的壓力也更大，也能降低個別工人被打壓的風險。問題是集體抗爭的過程，南海工友與工人代表是如何動員更多的工人？

通訊軟體快速傳遞資訊

除了保潔工人以外，其他四個案例的工人代表都會開設QQ群組¹³⁹，將參與集體抗爭的工人拉入群組內，作為手機網路的聯繫平台。在工廠的產線上，受到主管的監視，工人很難在上班時間彼此開懷聊天，也無法多人一起聚集討論工作以外事情，QQ的手機通訊軟體就變成最佳傳遞訊息的媒介工具。

當工人代表要發佈開會或集體上訪的時間及地點等通知時，只要任一人利用手機的網路，在QQ群組上發佈訊息，其他所有工人就能即時看到此訊息，不需要像過去，需要一通一通地打電話給個別工人，或者藉由易失真的私下耳語方式。QQ通訊的訊息傳遞速度又快又不失真，工人發訊息成本遠比過去低廉。

¹³⁹ 「QQ」是中國大陸普遍使用的網路通訊軟體，類似於台灣使用MSN（已絕種）、Line、Skype以及Facebook Messenger等網路通訊軟體。它可以經由電腦或者手機的網路系統，傳遞文字與語音訊息給單一個人或者是多人群組。每個「QQ」帳號都會有一組號碼，這組QQ碼就像是每個人的手機號碼一樣，藉由輸入別人的號碼才能把他/她加入到自己的通訊錄或者群組之中，才能相互通訊。在中國大陸，由於跨省的電信費用昂貴，許多跨省移動的工作者經常會跟換手機號碼。每個人的QQ號碼卻不易更動，比手機更能保持雙方長期的聯繫。

即使許多工人都在同廠打工多年，彼此卻互不相認識，只能模糊從面孔對應到他工作的部門單位。大家都是上班工作、下班各自回家。在市場買菜碰面，由於叫不出名字，也就只是會意地點個頭而已。因此 QQ 群除了可以傳遞集體抗爭訊息外，它提供工人彼此認識交流的平台。

在 QQ 群的平台上，工人偶爾會發表自己對維權行動的心得，尤其工人代表上訪陳情或者跟老闆談判這段期間，工人會有比較熱烈的討論。多數時候，工人不是討論正經嚴肅的議題，工人更熱愛閒聊打屁或者互虧說八卦，廣東地區稱此閒聊為「吹水」。我也有加入這些 QQ 群組，每天都會看到工人在群組上咒罵主管、互聊各自家裡瑣事、或者相約週末出遊活動。即使是上班時間，群組討論仍然熱烈不止息，許多工人都會利用工作休息空檔，上來吹吹水。

平時的吹水聯誼，讓參與工人隨時盯著手機螢幕，關注 QQ 群組上閒聊的八卦以及不時發佈集體抗爭的新消息，如此，藉由 QQ 群組確實能工人之間彼此互相更熟識，建立更深的信任感，拉緊集體組織的關係網絡。經常在 QQ 群吹水、發表意見的工人，也反過來被其他工人認識及關注，這些工人在中後期的集體抗爭行動中，也逐漸會被其他工人推舉成為工人代表。

QQ 群組雖然能拉近工人之間的距離，但工人願不願意加入抗爭行列，一起去政府機構陳情、在政府門前舉牌，或者集體到工廠辦公室給予老闆壓力等集體抗爭行動，實際上，與加入 QQ 群組與否並無高度相關。因此，QQ 群組雖是運動中即時傳遞訊息與聯繫感情的重要工具，卻不是動員工人的重要誘因，更不是集體抗爭成功與否的關鍵因素。

拉人頭：複製商業傳銷的策略

除了工人代表外，大多數工人即使開完工人大會，仍然抱持觀望猶豫的態度。南海工友說破嘴，聲稱這是工人本身的權益，也有國家頒佈法律保障工人，工人仍然沒有自信與勇氣向主管撕破臉。許多工人仍然只是觀望，不敢參與集體行動。

「他們很多人也在忙，也在考慮，到底行不行，到底能不能拿到社保。很多人都在猶豫，他不可能一開始都很堅強。……底下的人肯定不會這樣堅強，一定要（註：老闆及主管）怎麼樣，那是不可能的；如果是那樣的話，（註：追社保）不可能那麼久，可能幾天就搞定（笑）¹⁴⁰。」

¹⁴⁰小汪_20121104

那麼，要如何打動工人，讓他們的態度由消極被動轉為積極參與呢？要如何讓工人認清，只有大家捆在一起去爭取，才有維權成功的希望。如同小汪所說：

「有共同利益，大家才凝聚在一起。凝結在一起的前提條件是，對這個事情有慾望，或這個事情好像是你不在一起的話，可能會被淘汰。有這樣的思想才行¹⁴¹。」

可見，要有共同利益是很工人集體動員的關鍵因素，

面對態度消極的工人，如何「拉人頭」是一門大學問。永珍工人抗爭中專門出謀劃略的小汪（同樣是永珍工人），將過去參與安麗傳銷的經驗用於拉攏其他工人，把社保當成直銷產品推銷兜售：

汪：等於是你做推銷時候，把自己也推銷出去，我找你推銷是社保，你認同這個觀點就跟過來，簡單道理。一開始有人也迷迷糊糊，能不能拿到，行不行，態度不堅定嘛！現在好像你堅定，你就跟過來，好像推銷牙膏給你，你認為很好，你也買了！這就說你也跟著，上了！

羅：他有沒有教你怎麼講，會讓人家會有說服力？

汪：有啊！會先拿一些東西做比較，拿一個普通牙膏跟安麗的比。一般會先報價說價格的，因為有時候價格就輸了。先看它的好處、功能，讓人家看了確實不錯，有想買的衝動，這樣就成功了！一般賣這個產品都有實驗，一般實驗給你看。

羅：像你推銷社保，也是這樣？先去比較嗎？那時候是怎麼推銷？

汪：人家有社保，享受什麼福利？自己父母也到退休年齡，沒有社保他有什麼待遇？……社保的人，現在社保下個月又拿多少錢，假若他自己有能力又幹點其他的，他就生活的更好。你自己父母在家裡種田的，你自己沒有社保，完了沒有什麼收入，土地收入又沒有多少錢，日子相對過得很慘，大家都有直觀感受的¹⁴²。

想說服工人積極行動，必須讓他們意識到：沒有社保會危及退休後的生活，營造出工人「非做不可」的情勢。只是工人不可能突然就被鼓動起來，就像小汪繼續陳述：

「剛開始我們一步一步來，先拿到勞動合同，完了又拿到年休假，大家也看到一些希望，社保能拿到嗎？能拿到不拿到可能還有猶豫，代表也經常去南海工友學習，回來就給他談，給他支持，給他講，這事情會進展到哪一步。好像我們前期就是報喜不報憂，就把喜訊帶過來，有些好像不利的我們就不說，大家精神

¹⁴¹小汪_20121104

¹⁴²小汪_20121104

都是在振奮的。等到最後，需要給大家攤牌的時候，人心已經團結在一起，你就**攤牌**，大家也能接受，反正大家都站在同一條船上。如果前期的話，代表給工人說，這事情好像有點難辦，你說下去的話，無形中給這團隊會有點打擊的，提振不了信心¹⁴³。」

永珍工人抗爭前期也是先上訪，營造出連基層政府也願意支持工人的訴求，增強工人信心。接著，永珍工人又經由法律途徑，爭取年休假與未簽勞動合同等較容易奪取勝訴的訴求，即使賠償金額不多，工人代表可藉機大肆宣傳「打贏老闆」的勝利消息，壓壓老闆氣焰，增添工人這方勝利氣勢，不斷的報喜訊給工人，那怕是小小的勝利，對長期在廠內被主管壓著打的工人來說，已相當振奮人心了！工人總代表勇哥帶領永珍工人成功追討到主要訴求後，在一次分享會上，如此建議其他廠的工人代表：

「給他們上多一點課，我感覺很重要，因為他們心為什麼不強烈呢？他們知道的不多，就好像一個**傳銷**，你還沒**打動他的心**，他怎麼會勇敢去作呢？他們還在觀望的，他們為什麼觀望？只是不知道路在何方，該得到什麼，中間的我得到什麼，我要付出什麼，那個意識就是不行。¹⁴⁴」

他強調拉人頭參與集體行動的關鍵是「打動其他工人的心」。傳銷手法的關鍵就是要打動人心才能讓顧客消費，拉人頭參與維權行動也是同樣的道理，工人代表要讓其他工人知道採取行動的利益所在，讓他們意識到參與運動是「有利可圖」，才能壯大運動組織。

立權威：不是共產黨的黨組織

累積工人的氣勢與自信後，抗爭還需要透過組織才能將氣勢轉化成集體行動，在南海工友指導下，選出工人代表，繳納共同基金，確立工人集體抗爭的雛形，但接下來的行動組織，還是得靠工人代表與工人的互動過程中自然形成。小汪形容當時永珍集體維權組織就是：

「底下代表捧著他。必須要捧著勇哥，你不捧著勇哥怎麼做。他說的話等於是聖旨一樣。不是自己隨便說說、發個命令，都是經過討論，統一一起的，統一的就這樣做了！下面就這樣分配下來，誰怎麼做誰怎麼做，一般有時候說白了，分配東西誰怎麼做誰怎麼看。¹⁴⁵」

¹⁴³小汪_20121118

¹⁴⁴勇哥_20121111

¹⁴⁵小汪_20121104

永珍的組織形式基本上是集中民主制，雖然名義上開放討論，每個人都有權力發表意見，決策時主要以工人代表的共識為依歸。就像勇哥所說，大多數行動策略都是工人代表來南海工友機構內討論出來的結果，況且，抗爭行動隨時都會面臨意想不到狀況，不可能每次都召集全部的工人。阿全就曾私下向我抱怨這群核心工人代表，每次都神秘兮兮的，從來不即時告知狀況，下命令前也從不跟他們討論，指使他們做東做西的¹⁴⁶。因此，永珍組織的運作方式是威權式地由上而下，直接下命令。小汪為這種運作模式辯護：

羅：強制指得是總代表發話，底下就是照著做就是，不要有什麼意見？

汪：是啊！有意見可以說一說，一般底下也沒什麼意見，很有意見的早就站起來當代表，何必坐在底下，底下沒什麼意見，最主要有這樣人才，最好是站出來，起到帶頭作用。說實話底下都是看著上面怎麼做，就好像我們觀望著十八大會不會分一點蛋糕吃，是這樣的想法，底下也是這樣，肯定這樣想。

羅：聽起來工人自主意識並不強，好像還像小孩一樣是要爸爸帶著

汪：沒辦法，你不這樣做，你想這事情能搞，各個都想，各個都搞民主，各個都一盤散沙。有意見大家可以提，事情可以分析，大家可以討論。可是每一次討論，他們都是啞口無聲¹⁴⁷。

小汪認為，既然在工人大會上，多數不想出頭工人既不出聲，也不發表意見，讓被推舉的工人代表承擔風險，為工人四處奔波。工人代表自然認為他們本身就沒有主見，無法提出可行方案，因為能夠提出意見的人早就自願或被推舉出來做領導，因此工人代表認為這群啞口無聲的工人，只要乖乖聽負責聽命令即可。

其次，是為了樹立工人代表的權威，讓工人們願意聽從工人代表的領導。阿全認為「保持神祕」就是他們樹立權威的手段之一，利用**資訊不對等**方式，壟斷重要的抗爭訊息，讓工人只有依靠工人代表才能獲取最新追討進度。

「一有什麼消息的話，就是故意神祕一點。今天社保怎麼樣子，具體操作也就說，如果他不積極，想知道什麼問題就不給他說，或是我讓一個人似聽見似不聽見，讓他自己著急才行。¹⁴⁸」

如果不樹立威信，在抗爭的關鍵時刻，只要任何一個工人要稍不聽令，整個團體的氣勢隨之消滅，就很難與廠方相對抗。

¹⁴⁶田野筆記_20121112

¹⁴⁷小汪 20121118

¹⁴⁸小汪_20121104

「你想想看，有時勇哥假設帶頭，我衝出去了，底下沒有人挺[註：支持]他。孤軍奮戰馬上打打之後，很危險的。你代表挺勇哥，底下要挺代表，就這麼簡單。有一個站起來，接著一個一個都要站起來，誰先誰後都要這樣安排¹⁴⁹。」

另一位永珍工人代表阿達也認為，當工人圍住主管或開始罷工等關鍵時刻，每個工人絕對要團結，就像是立生死狀，每個工人都要挺住勇哥，無條件執行命令，任何工人都不能猶豫質疑，更不能中場退出，那會危害抗爭進行¹⁵⁰。就像抬神轎一樣，如果任何一位扛轎者沒有挺住，神轎隨時有傾覆危險。小汪精關的把他們的抗爭行動與中國當前政治作類比：

「我覺得大家豁出去，當時是這種情況，因為那幾個代表當時是很團結起來，遇到一個好像今天十八大一樣，每個人都圍著胡錦濤，每個人每個代表都圍著他，那時間確實代表一句話都衝過去。」

當抗爭張力達到顛峰，就必須團結在一起，任何個人意見都不重要，默默的舉好神轎，乖乖聽令就是。在高壓狀態下，工人代表對工人的支配就更強硬。當永珍工人的總代表被公安拘留，同時廠方又繼續無理由放工人假。人心渙散，又因為無固定到廠上班，不易聚集時候，永珍都是直接下達死命令：

「拉得住，這事情已經到這樣關鍵，要鎮得住才行的。下著死命令，好像今天你去哪裡，誰沒來，代表跟他打電話，都是電話直接聯繫的，每個都通知到的。我說總代表，每次通知不到代表，能做什麼？代表也要通知到底下每一個，必須要每一個。今天不來就會記著，連續三次的話，直接給他除名，讓他自己搞社保。我們都是高壓狀態去做。沒有得商量的。你不這樣做，大家怎麼凝聚。擰成一股繩（攪）和在一起。一次沒來你記著，下次我就打電話給那個人，我都要說他一餐說他一頓，我也不怕得罪。有時候代表不好意思，我說你搞不定的給我來搞定，有時候我也打電話跟他們這樣說¹⁵¹。」

整個動員過程採取由上而下的組織模式，雖然工人代表是由工人推舉選出，大家都有共同利益與訴求，但所有工人都知道決策與動員的權力集中於少數人，他們也傾向全權委託給工人代表，自己只要聽從領導者的指令「被動員」即可。

強人領導者須常為士卒先

¹⁴⁹小汪_20121104

¹⁵⁰田野筆記_20121020

¹⁵¹小汪 20121118

團結壓倒一切。為了怕工人脫隊，必須以各種高壓手段來避免團結氛圍被打散。底下工人也要完全信任領導者，如果對工人代表或抗爭手段有所質疑，就會像永珍總代表說的：

「以前你不信任我，現在才信任我的話，那就不是戰友的關係，是低等一點，我不會為你犧牲，但我也也不想看著你死，只是這樣而已。¹⁵²」

永珍總代表勇哥也曾說過：「沒有責任跟懲罰，團隊無法凝聚，因為隊員無壓力，必須一人犯錯全隊懲罰，這樣隊員才會更加專注團隊事情，也不容易脫隊，捨棄自己團隊負責的事情。¹⁵³」

底下工人被高壓統治，個體性被抹煞。站在檯面上的工人領導卻也以自我犧牲、承擔資方與基層政府的壓力，藉此換得底下工人的忠誠。權力支配上，是相對的交換關係。

前述拉攏人心或樹立權威等等手段都是為了添增抗爭團隊的氣勢。抗爭團隊能維繫一起衝向前，更重要還是核心領導必須時時衝在前頭，尤其在關鍵時刻，像是與老闆談判、到鎮政府前示威或是圍主管進行罷工時，總代表都必須帶頭衝撞，以回應底下工人的期待，才能換得工人們的信服。如永珍的小汪所說：

「最後簡直是偶像，因為什麼事都衝在第一線，他已經很有威信，有什麼困難，一般微信都來。不要人家經理說，誰帶頭的，沒人敢出聲，他肯定不行的，他肯定敢衝到前面說，這事情他敢給老闆給經理去談，證明大家都信服他，就這樣樹立威信。¹⁵⁴」

麗玖總代表也認為如果連工人代表自己都信心不足，底下工人也會跟著沮喪。以工人的話來說，就是工人代表自己底氣要夠，如果領導站在前線都扭捏猶豫，那站在後面工人又怎麼會支持工人領導呢？當然，工人代表也不是打從參與集體行動初始就敢衝趕直言，伸哥觀察到麗玖小蓓（工人代表）的改變：

「以前說要跟老闆談，不敢去談，或者沒底氣，更不要說勇氣，霸氣是吧。那現在他說，好像跟老闆談話就是在聊天，沒什麼麻，什麼條件都可以談。那這時候我就覺得，他們這一個多月，真的是往前邁一了一步很大的步¹⁵⁵。」

¹⁵²勇哥_20121111

¹⁵³勇哥_20120916

¹⁵⁴小汪_20121118

¹⁵⁵田野筆記__20121026

多次與官員及廠方管理高層互動後，又有工人與草根組織在背後撐腰，麗玖和永珍的核心工人代表慢慢累積底氣（自信），不再懼怕廠方或官員。

相反的，以智元案例來說，準備主管控訴惡意加班的緊要關頭，卻沒人敢出頭辯駁抗上，工人總代表也跟其他工人般沈默，原本前一天說好要在廠內舉牌示威遊行，總代表也不先行動，其他工人你看我我看你的，預定的示威行動也就不了了之。領導者如果沒有勇敢站出來，很快底下工人就會不信任這領導，質疑整個行動的成功可能，智元的阿建認為工人代表不作為，搞抗爭就沒意思了¹⁵⁶，很快地，由於阿建先向廠方妥協，答應廠方最初條件協議解除合同，接著骨牌效應，在兩天內其他抗爭工人陸續接受廠方條件，最後僅剩一位工人代表想力挽狂瀾，但其他人早已離廠四散，各奔東西。

麗玖的九妹在後期由於受到自己小叔（同時也是九妹部門的小主管）的壓力，無論是參加南海工友的討論，或是與廠方談判都顯得比較消極，其他工人代表雖能理解她的難處，但有時詢問她要不要參加工人代表的會議時，她竟當著其他工人的面大聲說不去，讓總代表兵哥非常惱怒，他道及九妹這行為帶來負面影響：

「九妹不理事的話，我都不怎麼說她……小叔領導她難做。我們叫人去的時候，不要說我不去就行，我們試圖找人去就可以，不要說，今天辦公室（指南海工友）我不去，就你能說我不去，那就對大家部門不好。不要說我不去，我自己會找人去不會找你，一說我不去的話……第一個說我不去，那幾十個人、十幾二十個人看你，感覺就是不好的。如果你不吭聲的話，我自己會做，我就不找你。¹⁵⁷」

作為工人代表，不積極投入就算了，還不斷流露消極態度，很快就會渲染到其他工人，工人代表的一舉一動，工人都看在眼裡，如果工人代表稍微表達一絲對抗爭消極失望，底下工人就會感到徬徨。

更嚴重的是，如果工人領導沒有帶頭反抗，還帶頭支持廠方的立場，那麼對集體行動的負面影響更大。楊主任有次就氣憤提及保潔工人的總代表，做出各種嚴重錯誤的示範：

「這些代表（註：保潔工人代表）輩分高，保潔工人被合理的推選出來，在動員工作或對內溝通不見得能力最好，像是夫叔自作主張私藏及退還共同基金，還在其他保潔工人面前，帶頭續簽不合理的勞動合同，讓其他保潔工人懷疑代表已經被收買，也相互猜忌其他工人是否也被資方摸頭，變成資方的抓耙子。夫叔身為工人代表如此帶頭支持經理立場，惡化保潔工的團結。他們是宗族意義上的

¹⁵⁶ 田野筆記_20121122

¹⁵⁷ 兵哥_20121014

工人代表，不見得是工人的代表。¹⁵⁸」

假若工人領導沒有明確表達出站在工人這邊一同對抗資方的立場，那底下的工人更會質疑領導的正當性，質疑聲浪加大，拖垮整體的動員能力，基層政府與資方的威脅感也會隨之降低。

總而言之，工人代表的領導角色對抗爭動員過程具有很大的影響力，如果領導者無法表現強勢，以強人姿態領導工人，那麼整個集體動員很容易遭到瓦解命運。領導者必須懷著不顧一切的心情投入抗爭，毅然走在前頭，勇於發出聲音挑戰廠方領導以及政府官員。但換角度視之，領導者對動員的關鍵作用，不僅透露出工人的搭便車心理，更突顯工人仍帶有強烈的庇護主義傾向，習慣把自身權力交付給單一的強人領導，替他們出面發聲，以及向資方及基層官員談判。

4.5 草根組織彌補集體動員的缺陷

上述描繪的工人集體動員，並不是個別工人自發推展出來的，相反地，是因為基層政府已經給予一定的發聲空間，草根組織說服工人代表相信有限度的集體行動是有成功機會的，這些工人代表又層層向下，「提醒」共同的利益訴求，藉此拉攏其他工人進入集體行動的隊伍之中。

從初期組織至後期動員的抗爭，勞工草根組織在集體抗爭中皆扮演關鍵角色，不僅是引導工人，有時甚至是主導整個集體行動的發展，這些工人代表為何願意接受南海工友工作者的介入，甚至主導工人的集體行動？工人的集體動員過程，哪些階段需要仰賴外部草根組織的協助？

工人需要可撐腰的硬背景

南海工友的楊主任與伸哥接洽每日來訪、尋求諮詢的工人，總會先問明這些工人打工的工廠人數與規模，在工廠內是否也有同樣爭議訴求的工人。南海工友

¹⁵⁸楊主任_20121017

藉此說服工人拉更多其他人入團，以集體抗爭方式可以更快爭取到訴求，成功機率也比較高。南海工友卻不會替工人出面，向政府與資方爭取工人的權益，只能在幕後，教導工人群體自己組織起來，動員發起抗爭行動。這時，工人們聽到南海工友不會替工人出面疏通，多數工人就會懷疑與猶豫這些指導建議。

這時伸哥也像是作傳銷般，說服工人採取集體行動這策略的種種好處。伸哥突然像是經歷過無數光榮戰役的戰士，以一貫激昂語氣，講述過去南海工友替工人成功爭取權益的戰役。例如，他向永珍工人講述，南海工友特別聘請律師，也從旁協助工人打官司，成功為「前」永珍工人向工廠討回經濟補償金。伸哥刻意選擇的成功案例中，經常會是這些來訪工人熟悉的工廠，甚至是熟悉的老鄉與舊同事。

他在麗玖工人前，則是講述南海工友協助永珍工人，發起上百人的罷工；這齣驚心動魄且受到地方電視台注目的戰役，最終也逼迫永珍老闆妥協。甚至，伸哥也偶爾生動的敘述，過去自己在工廠內，勇者無懼地對抗欺壓工人的主管，還逼得主管毫無顏面，自己先辭職。如同小汪所說：

「你看伸哥比較激動，比較容易激動的人被伸哥吹一下（笑），心也就被打動了！不這樣做不行的，不然作這件事情沒效果的。¹⁵⁹」

其次，無論是智元、永珍、保潔工或是麗玖，他們都是看到南海工友的負責人持有律師證照，認為至少他說的話是可以相信的。如同勇哥所說：

「剛開始我們以為曾楊主任是律師，律師說什麼可以的，就合法的，這個蠻重要的。¹⁶⁰」

保潔甚至還以為這負責人就是政府官員，初期很願意遵照楊主任的話去奔走。至少，在工人採取集體行動的前期，南海工友機構必須讓工人相信，他們有能力在背後支持、罩得住工人，工人才會更願意進一步行動。這些積極協助工人的外部支援者必須要展示自己的硬背景，像是永珍勇哥建議的：

「讓他們見一下那個陣勢，有多少人有多少人關心我們勞工問題，他是什麼人，他是什麼法學教授，什麼來頭的，很高級的，在我們工友覺得，只關心什麼人，單我怎麼樣成功，那個怎麼走的路，慢慢來談也可以，你得先把他們打動了！¹⁶¹」

¹⁵⁹小汪_20121118

¹⁶⁰勇哥_20121111

¹⁶¹勇哥_20121111

藉由南海工友機構的引薦，不僅是讓工人可以接觸其他有來頭身份的人願意關心工人問題；更重要是凸顯出南海工友深厚的人脈關係，讓工人相信，南海工友機構是有雄厚資源，足夠資格於背後支援工人。就像永珍勇哥後續又建議其他工廠的工人：

「就要在他們之中找一個帶頭人，給他們一個思想，就是肯定行，有什麼人罩得住他。因為現在他們找不出罩住他，他們害怕出事。¹⁶²」

工人在集體抗爭過程遇到困難時，至少背後有「高人」可指點一二，不讓工人感到外無援助。尤其工人平時只在工廠內打工，生活圈狹小，完全不懂得如何爭取權益¹⁶³，更需要外部有經驗豐富的人，提供指導，還要是被工人認定靠得住的「高人」。

這些外部指導者除了以頭銜與專業經驗等象徵性身份，獲得工人信任外；若要說服工人採取更激進的集體抗爭行動，工人代表就會更看重外部指導者有無**夠硬的政府背景**支撐。永珍工人採取集體罷工前，由於相信喬律師是具有夠硬的政府背景，很看重喬律師的指導意見，逐漸相信採取罷工行動是可行的，是有大人物在背後撐腰的。伸哥就曾對著我以及其他來訪工人，情緒高昂地說：

「喬律師是78年恢復高考的第一批律師，他的律師證號上還是0001呢。那些法院、信訪辦還有政法委裡面的官員，看到喬律師都還要叫老師。這些官員不是喬律師的學生，要不就是他的學弟，甚至有的官員根本是喬律師幫忙介紹進去的¹⁶⁴。」

無論這套對外的宣稱是否屬實，至少，工人們聽見喬律師在政府官員內備受敬重，有深厚政治背景；工人會逐漸相信喬律師是有硬背景的大人物。工人也會從網絡新聞查詢報導喬律師的新聞。例如，勇哥就從網絡新聞知道，喬律師曾經受到市總工會委託，協助上千人集體罷工的工人代表，去向該廠的管理者談判，最終成功替工人爭取到相當多的利益訴求。

當工人相信喬律師或南海工友機構負責人是背景的大人物，這樣的大人物又願意支持工人。喬律師也口頭承諾工人，工人若遭遇政府或廠方的刁難，一定會出面向政府或廠方叫板（註：辯駁），替工人討回公道。就像是永珍勇哥所說，感受到有大人物在工人背後撐腰，罩得住工人，那麼罷工或其他激進行動都有孤

¹⁶²勇哥_20121111

¹⁶³田野筆記_20121002

¹⁶⁴伸哥_20121120

擲一試的可能。勇哥還說道：

「律師肯定懂得很多法律，違規他不會教我們，因為他會鑽那個空隙，他說行就是行，如果不行的他怎麼也不教，不行的也不會告訴我們。¹⁶⁵」

喬律師不僅是有深厚政治背景，同時他也是多年執業的專業律師，依據他的職業道德他也不會說出「不專業」的建議，而是從熟稔法律條文中尋求一條許與不許間的灰色地帶，這些行動至少不會是違法的，或被國家明確禁止的。工人與草根組織也就站得住腳，不易被國家以特定法條鎮壓。

因此，南海工友或是前來支援的合作律師，除了先以法律專業來獲取工人初步信任以外，這些支援外力的中介組織或行動者還要有響亮的招牌頭銜，以及力陳南海工友或合作律師過去曾經為工人打下的顯赫「戰績」。如果這些想要介入指導工人的中介組織來頭不夠響亮，無法說服工人你的來頭不小，也看不知機構有專業頭銜，很難獲得工人的信任，更難打動工人的心。

做思想工作：拉回想脫隊的工人

麗玖的小蓓從決定參與追討社保的前夕，就一直是搖擺不定的。如果不是聽說永珍成功的新聞，她的主管又偷偷把貨外發到外面工廠，間接降低她們的薪水，小蓓原本不打算參與集體抗爭，害怕跟主管撕破臉。她過去是該部門的組長，金融風暴後老闆裁撤該部門的兩個產線，從組長恢復為普工。她仍然受到主管器重，高單價的貨都會優先發給小蓓，她又是師傅級的技術，作件速度極快，她的月工資仍然比其他工人高很多。

主管又會不時邀請小蓓到他們家裡聚餐閒聊，她與主管有緊密聯繫關係。小蓓擔憂參與追討社保的活動，會破壞她與主管之間的關係，直到蠟鑲部門員工參與的人數越來越多，永珍集體追討社保成功案例又在居住的社區流傳，還登上當地的電視台，讓小蓓認為此追討的集體行動是有很大勝算，終於才下定決心參與追討。

參與追討行動的初期，小蓓仍然是猶豫不定，仍認為老闆是好人，我們工人不應該咄咄進逼。當麗玖提出追討社保的訴求，四位工人代表向基層政府上訪陳情，讓老闆感到壓力後。老闆就向工人發話：「只要工人願意在社保問題上退一步，其他的問題都可以談。」也提出一個折衷方案，承諾願意替參與追討的工人保社保，希望工人妥協。老闆卻不是從入廠年開始保起，只從 2008 年開始保起。

¹⁶⁵勇哥_20121111

小蓓就認為工人應該妥協，如果太過堅持從入廠年保起，惹惱老闆只會全盤皆輸。就像小蓓所說：

「當初老闆人家說，社保可以退一步，你們執模部的人談都不談，就不答應人家。人家又沒有要你退多少，你們都不跟人家談。」。

小蓓一直是相信老闆，認為打壓工人都是主管主意，老闆受到主管欺瞞才不知道底下管理工人的種種爭議問題。兵哥卻非常堅持一定要從入廠年保，他認為如果工人現在就妥協，集體抗爭的氣勢就會減弱。況且老闆也不會那麼好，若工人這時選擇妥協，反不會遵照承諾替工人保社保。他認為工人這時更應該堅持住，否則反會被老闆和主管吃死死的，套麗玖工人老馬的精闢評論：

「工人退一步，老闆就反踩三步。¹⁶⁶」

小蓓仍然堅持採取妥協，在討論過程中與總代表兵哥激烈爭執，小蓓底下的徒弟即使沒有特別想選擇妥協，也是不敢發言。小蓓的其中一位徒弟就說：

「老闆要我們退步退社保時候，我也站中立的，執模部的人堅決不退，小蓓他們就說要退，小蓓那時堅決說服我們要退，我也很難搞，也是站中立。……她一直是我們的領導，我們習慣性聽她的，不單單是我……我們都是小蓓的徒弟，不看僧面看佛面吧！¹⁶⁷」

蠟鑲部門的工人完全受到小蓓掌握著，小蓓又希望蠟鑲部門的工人支持她採取妥協，這樣也可盡早結束追討的行動，不至於跟老闆、主管鬧太僵。在此抉擇的議題上，小蓓隨時會帶著蠟鑲部門工人採取妥協，進而導致整個集體行動的大隊伍分裂。

會議完後的幾天，伸哥密集到小蓓家中作客，如同其他蠟鑲部門工人所說：「去向小蓓做思想工作」。為小蓓分析妥協與堅持之間的優劣與利益得失，最重要仍是說服小蓓繼續走堅持的路子。伸哥告訴她，如果不趁著目前工人大隊伍向心力最強時候，一股氣拿下所有的訴求。若小蓓帶頭妥協，跟其他部門工人的意見背道而馳，不但不力於工人的團結。持續的爭論，會拖長時間，底下工人就會失去信心。

小蓓在麗玖工作也已經有十多年，如果答應老闆只保四年根本划不來，一方面又要重新累積工齡，另一方面，因為早期社保費用比較便宜，往前補繳的總費用

¹⁶⁶老馬_20121120

¹⁶⁷小蝶_20121125

會比未來往後繳交的社保費用便宜大概有三倍。如果不盡早往前追溯，拿到最多年的社保，未來反而會耗費更多的金錢與時間，才能繳滿十五年的養老金，領取養老津貼。

伸哥私下告訴我，小蓓是最搖擺卻又是最關鍵的人，她是師傅，底下又帶出許多徒弟，這些徒弟又非常聽小蓓的話。特別是追討行動的初期，伸哥花費非常多心力，晚上有空就跑到小蓓家裡串門子，為她分析利弊得失，說服她繼續堅持參與集體追討的行動。就像伸哥所說：「抓住她的心，就等於抓住整個麗玖工人的行動。」

在永珍工人追討社保過程中，廠方在初期也曾開出類似承諾，聲稱只要永珍工人退讓，不堅持於補繳以入廠年為起始，老闆願意替全部參與追討的工人，從2004年開始補繳社保。當時有許多參與追討社保的工人，是從零四年以後才入廠打工，包括永珍的總代表勇哥。當時廠方一開出此條件，參與集體行動的工人多數皆有所動搖，想要快點妥協，結束這場抗爭。如同小汪所說，南海工友的伸哥以及其他工人代表都從中協調，說服零四年以後入職工人不要輕易妥協：

「大家都在做思想工作，包括勇哥也是零四年以後，伸哥也說，一定要跟著大部隊走。生一起生，死一起死，大家抱成團隊，一直這樣才行。廠方就是想分散大家，你零四年一批，給你零四年一夥，讓這些人不繼續參與追討¹⁶⁸。」

伸哥分別去找重要的工人代表，說服他們不可輕易妥協。廠方承諾替工人補繳零四年以後的社保，仍然指是口頭承諾，沒有白紙黑字簽訂協議書。若零四年以後工人選擇妥協，工人就被分化，到時廠方翻臉不認人或是一再拖延，工人就毫無談判籌碼。伸哥在重要工人代表間做思想工作，說服工人繼續堅持下去。

利益衝突的調解者

在工廠內會由於部門、地緣、親緣等關係分化了工人的集體利益。像是永珍阿全就告訴我，當初永珍工人的集體行動過程，多數領頭的工人主要集中於特定部門，另外一些部門的工人就有些埋怨。在麗玖與永珍工廠，人事聘用都是藉由工人介紹自己家鄉的鄰里親戚，久而久之，廠內也會依據地緣分出派系。

南海工友由於不涉及工廠內部的利益，反而可以扮演客觀的第三者。當工人在集體行動過程中，工人內部利益的矛盾無法調和，引發核心工人領頭者之間的嚴重衝突時，南海工友就可以有效的介入調解，安撫這些工人代表，讓工人的集

¹⁶⁸小汪 201218

體行動得以繼續推展。

以下，透過麗玖的案例，描繪工人領頭者由於部門利益不同所引發的口角爭執，南海工友的仲哥最後調解此事消弭衝突。此過程可理解工人內部利益矛盾尖銳化時刻，草根組織可扮演關鍵角色：

在 2012 年十月份左右，麗玖的第一批工人從發起集體抗爭行動於此時已經有兩個月餘，這時廠內有一半工人的兩年勞動合同已經到期，必須要重新與工廠簽訂新的勞動合同。這時卻發現廠方訂立新的勞動合同內，有許多條款是過去未有的。例如：只要工人未允許請假，連續三天不上班，廠方就可以自動解除工人的勞動合同，不用支付工人經濟補償金。其次，廠方可以任意調換工人崗位，無須事先與工人協商。

還有一個條款是過去有寫明在勞動合同上，闡明計件價格是由廠方單方面決定，聲明計件的價格同時包含加班時數，廠方無需再支付加班費用。麗玖工人追討社保過程，管理階層就以此條款為由，單方面壓低計件價格，還偷偷把訂單貨外發到廠外非法的黑工廠（管理階層自己開設的私人工廠），讓追討社保的計件工人沒有貨做，迫使他們只能領取保底工資，亦即依據 2012 年法定的最低基本工資 1100 元。

此條款讓管理階層可以任意打壓工人，每月僅能領取極低的工資，迫使工人要不自己自動離職，要不選擇向廠方妥協，退出工人集體抗爭的隊伍。領頭的工人代表憂心忡忡聚集在南海工友開會，討論後續該如何撰寫陳情書，反駁這些不合理條款。計畫將此陳情書寄給市總工會、勞動監察大隊以及廠方，期望在續簽勞動合同上，能逼迫資方收回這些不合理的條款。

原本前半段討論任意調崗（調換工作崗位）與曠工三天視同自動離職等條款的反駁內容，大家的意見很一致，皆以不符合法律規定為由，拒絕接受。討論到是否爭取提高保底工資時，小蓓與兵哥這兩位最核心的工人領導卻發生激烈的口角衝突。兵哥堅持在反駁意見書內，一定要寫上提高保底工資的訴求，作為與老闆談判的最重要訴求。小蓓卻持相反意見，認為老闆給 1100 元的基本工資是不違反法律，如果硬要求提高保底工資不但老闆不同意，反而在跟老闆談判過程，此訴求會成為談判的僵局。

爭執過程中，我才慢慢理解由於兵哥是執模部門的計件工，從金融風暴後工廠發貨給此部門的件量越來越少，導致他們部門的計件工的工資越來越少。他們希望在續簽的勞動合同中，提高保底工資，保障每月總收入。相反的，小蓓代表的蠟鑲部門，他們的發貨量沒有減少太多，純粹是由於該部門的主管會把他們

部分的貨偷偷發給外面的黑工廠。小蓓期望把談判的重點放在不允許主管外發，而不要再談及提高保底工資，分散談判的火力。

這兩位代表不同部門利益的立場，各自爭執已見，甚至已經到了要翻臉的零界點，連其他開會的麗玖工人代表都嚇到噤聲。這時候全部工人代表的眼睛，包含小蓓與兵哥都很自然望向伸哥這方，希望伸哥出面表示意見。

伸哥起初，也是安靜聆聽他們倆方爭執意見，其間還去倒茶水給工人代表，又不時調侃女工，表現出一副成竹在胸、氣定神閒的態度，讓其他工人感覺伸哥早已知道要如何處理他們兩方的矛盾。等到這兩位工人領頭者爭鬧到詞窮，需要求助於他，會議全部的焦點又回到他一人身上時。以很有信心的口氣告訴工人，他從政府工會以及其他基層政府的官員得知，不需多少時日，當地政府準備出台新政策，將最低基本工資從原來的 1100 元提高到 1470 元。提高保底工資的訴求不是很重要，因為廠方最後都要遵守地方政府新政策的規定，提高每位工人的保底工資。

伸哥又像是慈父教導這兩位工人領導，不要只站在各自部門的利益來想問題，必須以整個工廠工人利益著想，才有利於工人的團結。小蓓應該設身處地站在兵哥的執模部門的立場，思考如何提高他們總收入；不盡然堅持於保底工資，也可要求老闆重新計算單件的價格，藉此提高執模部門工人的收入。相反的，兵哥也要思考小蓓代表的蠟鑲部門的利益，比如說，執模部門除了計件工資外，經過主管每月考核後，還有額外的浮動工資，執模部門的兵哥應該也要替小蓓的部門爭取，以此表現出兵哥是為整個工廠謀福利，而非侷限於自己的部門利益。

伸哥特別告誡小蓓與兵哥，只有替別的部門爭取權益，其他參與追討社保的工人才會信服這兩位工人領導，也才會繼續支持集體抗爭的行動。伸哥講完一番有理有據確有感人肺腑，勸導工人領導至少要表現為工廠無私奉獻，才能領導底下工人為工人代表賣命，支持繼續對抗老闆，爭取他們補繳社保的權益。由於會議上的其他工人代表，多數是小蓓底下的徒弟，他們不敢在兵哥與小蓓這兩部門爭執中出聲發表意見，因為是兩個師傅輩分的爭執，尤其若發表反對小蓓意見，等於違背於自己蠟鑲部門的利益，也等於是違背自己師傅的立場，有不敬尊卑嫌。伸哥卻是廠外人，況且連這兩位工人領導也很信服於他。當伸哥一開口做調解，其他工人代表紛紛附和 support 伸哥的意見，這兩位工人領導也隨著其他工人的支持，不再繼續爭執。最終，所有工人一致支持伸哥意見，寫入陳情書中，兩部門利益衝突也順利被安撫，避免一次組織被瓦解的危機。

電話遠端「遙控」

南海工友的工作人員幾乎不會親自陪同工人，親自到工廠或基層政府部門，在現場替工人出面談判。當工人向資方與官員談判前後，以及發起各種的集體行動過程，工人都會即時以電話聯繫南海工友，匯報基層官員或老闆的答覆，再詢問南海工友下一步該如何走。南海工友以這種電話「遙控」方式，指導工人的集體行動。

走訪政府機構時候，像是我陪同麗玖工人去社保局，詢問承辦員廠方繳交事物，基層官員皆以「依法行政」或是去找其他行政部門等推託之詞打發我們，工人代表在詞窮又不知如何回應這些基層官員，第一反應就是走到辦公室外面打電話到南海工友辦公室，詢問下一步該如何行動。伸哥就建議麗玖工人，既然那位張科長堅決不打電話給工廠，又推卸責任，那就直接去找張科長的上級。工人就到處找社保局的局長室，找領導投訴張科長的不作為。

在麗玖工人代表跟老闆談判過程，由於老闆態度很強勢，以經濟不景氣，廠內訂單減少等理由，要求工人妥協。老闆又要求工人不要再動員工人搞集體行動，擺出不怕工人告的姿態，既然工人自認為爭取的訴求是合於法律的，就要求工人代表個別去勞動局，走仲裁與訴訟的法律程序，同樣不斷強調工廠一切都是依法行事。麗玖工人代表聽得不知所措時，也會先走出辦公室，電話詢問伸哥，下一步該怎麼談判。

當工人們遲遲等不到基層政府與資方的回應，逐漸失去耐心，若有工人接著提出以罷工手段施予壓力，南海工友會給予避免公安鎮壓的策略建議。例如永珍例子中，罷工過程仍照常上班打卡，且強調工人只是「停工」，集體等待廠方的回覆，這些南海工友建議的策略，可以增加永珍工人集體抗爭行動正當性。在罷工發起之前，多數時候就是在南海工友的辦公室討論各種策略。罷工過程，工人代表也時時匯報進展及尋求下一步行動的建議。例如當人事經理報警，公安來到工廠以後，工人代表如何主動說服公安，工人的「停工」行動是合法合理，這些過程都會尋求伸哥意見。多數時候，工人的集體行動策略，背後都有南海工友指導的影子。如同南海工友的小鳳所說：

「工人去他們(註：總工會與社保局)那邊陳情，也知道是我們在背後教導。但是工人有這個訴求提出來，他不作為也不行的，因為你不作為，他工人有些過激行為，他們也是害怕的。我們這邊，這些相關部門也都知道誰在背後操作的。」

工人缺乏自組工會誘因

南海工友創造以集體陳情及罷工來逼迫勞資談判的模式，最終目的就是要重組或組建自組工會；由於一般工人不知道工會的重要性，黨政機關也不知道工會應在市場社會中扮演何種角色，導致於工會無法保護工人，工人不知工會為何物，或像楊主任所說「工會裡沒有工人，工人心中無工會」。他希望能透過勞動爭議以及後續的集體抗爭來觸動工人自覺想要組織工會的集體自我保護意識。

工人抗爭的動機仍然是「純利益意識」，抗爭過後無法激起工人階級意識，抱團只求當下共同的利益需求。除此之外，搞工會的議題也就不了了之。經濟保障還是遠比追求階級利益重要，「很多人現在都這種感覺，農村也發生這種變化……為了利益沖昏了頭，道德已經喪失。」資本市場進入後，使得底層社會的價值意識分崩瓦解，一切向錢看，私利比任何道德價值來得重要。在工人抗爭過程，也同樣看不到任何追求新的價值期待，大家仍在乎自己的利益，而只是共同的利益結盟罷了！對工人而言，餵飽肚子比改造社會的遠景理想來得重要。因此，當南海工友說破嘴，聲稱工會可以民選代表工人的主席，工會可以保障工人的利益，這對參與抗爭的工人而言都是多餘不實際的東西，

工人又缺乏保護，工人代表還是處處受打壓，像是小蝶所說，發工資的是老闆不是工人，權力落差一下就區辯出來。為工人出面抗爭的工人主席或代表又沒有起碼的經濟保障，同樣要養家活口，沒資金如何去做，工人也只有看到立即的問題想爭取才願意掏出腰包贊助。打壓問題雖然像是喬律師他們想要積極從法治面著手改善，以法律來保護工人代表免於受迫害。勞資權力落差卻還是太大，身為法律執行者的政府也未必可持平公正。就像小汪就看清此根本問題，精闢的道出此權力落差，廠方不可能讓工人有機會組織成反抗他們的力量。

汪：你想想看小羅，接著是一個想像中的事。你在一間工廠了，好像你跟工廠搞，我們已經跟工廠搞成這樣，雙方已經搞成這樣，工廠還會對你這麼客客氣氣待在廠裡面嗎？不可能的？

羅：你覺得最關鍵是什麼？就是把何經理圍著那件事情？如果沒有圍住的話，會不會大家會留下來？

汪：不圍住也不會……你畢竟是在他手下打工，畢竟你沒有權力在那間廠。你也沒有工人的號召力，畢竟不是你發工資給工人，而是老闆發工資給工人，你想想看，這個角色要分清楚。好像現在一樣，共產黨雖然是多黨合作，其他黨敢放個屁啊？什麼都不敢說（笑～）。一樣的道理¹⁶⁹。

2010年南海本田罷工後發起民選工會，這事件引起整個大陸討論，但是永珍勇哥也清楚認知到：

¹⁶⁹小汪_20121118

「南海本田官方那些說得蠻好的，也是成立工會，那些代表一個人都沒走啊！這個在新聞發佈出來的一些正面聲音，暗自裡也像我們永珍一樣，主要的人都走了！不是像他們宣傳的，真正搞得，那是我們爭取那個行動之後，肯定被打壓，很難解決的這些問題。¹⁷⁰」

小汪認為，如果真要搞工會，那也要政府先帶頭，特別是國有企業先開始做民選工會，私營企業的工人才對國家有信心，相信是玩真的。私企工人只要聽到國有企業可以自組工會，那就代表政府允諾工人自組工會，只要釋放出這信號，私有企業工人自然就會積極去爭取，積極去搞工會。否則，這個自組工會的風聲，也只是國家唱唱口號，稍微安撫工人的一種名目罷了！

工人代表也認為，即使南海工友強調工會對工人階級有多重要，或是花大把錢請老師做講座，搞思想工作，私企工人還是無動於衷的，他們會很實際的計算情勢的，就像永珍的莉姐所說，如果政府不允許工人組工會，工人偏要自己組織起來，那就是違背黨違背政府，民不與官鬥，工人的下場只會更慘。甚至小汪講得更直接：「小羅，現在共產黨一手遮天，一手說得算。他想工會直選，直接給工人權力就行¹⁷¹。」

小汪又認為現在的政府工會是聽黨的，聽政府的，根本不會幫工人辦事。政府權力太大，如果沒有政府官員撐腰，工人自組工會的組織恐怕也活不久，同時必須承受資方打壓與政府維穩的鎮壓。

這些工人參加過集體抗爭行動，又極度不信任基層官員，他們仍然堅持認為工人需要仰賴國家的庇護。工人不認為自身組織動員的行動，就等於工人可獨立行使權力，他們相信工人是不可能成為獨立於國家之外的主體。集體行動中的工人仍與勞工草根組織的期待有很大落差。後者期待藉由工人做組織作動員的實踐過程，得到「階級」的意識型態啟蒙，自組工會就是工人主體化的進一步推進。經歷過集體行動的工人代表仍認為，工人是依附性群體，需要仰賴有硬背景的大人物於背後撐腰，更要受到國家的庇護，才得以爭取自身的權利。

我追蹤五個集體抗爭的案例，只要工人最初爭取的經濟訴求獲得滿後，工人集體動員力量就會很快的消散。多數工人更對自組工會興趣缺缺，完全不在他們爭取的訴求項目中。

¹⁷⁰勇哥_20121111

¹⁷¹小汪_20121118

4.6 慢半拍介入的基層官員

此章節的故事整體來說，論證基層政府最多只能滿足工人部分利益，卻無法代表集體行動工人的利益，也無法主導集體抗爭發展，這時就只能採取消極的壓制行動進行回應。從工人代表來看，總工會只能做「溝通」、無執行權，又常常互踢皮球；勞動局、勞動監察大隊及公安又偏向資方。基層政府的協助仍然很有限。

區級政法委書記急於介入、又急於脫身

永珍工人代表，初期上訪許多基層政府部門尋求協助，最起初是到工廠附近的鎮政府上訪陳情，雖然不斷口頭承諾會介入處理，卻沒有交付任何承諾的文書，以及講述具體協助的作法，很明顯只是急著趕工人離開辦公室，交差敷衍工人罷了！果然後續工人離開後，也沒有任何下文。接著，永珍工人代表就帶著參與追討的工人，人數遠超過十人以上集體越級上訪，到樂公區的勞動局、越州市政府、甚至到廣東省政府的辦公廳陳情。還在這些上訪機構門前當起快閃族，工人們向著街道馬路邊上的行人與車主，很快的舉起維護工人權益的標語紙，喊起口號，等到公安上前來關切，以及拍照完相片後，工人就迅速離開現場。

集體越級上訪很明顯的給予基層政府壓力，鎮政府與區政府的官員突然都主動的聯繫永珍的工人代表，關切永珍工人的訴求，甚至親自跑到工廠來，試圖向資方溝通。有一位區級鎮法委員黃書記還在工人代表面前，拍胸脯保證一定會盡快給工人滿意的答覆。由於補繳社保的程序是工人與廠方各自都必須繳交一部份的社保經費，收齊資金後再由廠方上繳給地稅局，地稅局核對經費無誤後，就會把社保金打入社保局的工人個人帳戶中。

這位黃書記就到永珍工廠走動，積極去說服廠方老闆，先叫底下工人上繳自己工人部分的社保金，塑造出廠方有意願替工人補繳社保的徵兆，以此釋放善意訊息先安撫住永珍工人。永珍工人認為，黃書記只是希望工人代表不要再集體越級上訪，別再給他們添麻煩，讓底下鎮政府、區政感受到壓力。黃書記還在網頁上公布私人的手機電話號碼，要求工人代表有任何麻煩都先打電話知會他，不要

再跨級去找上層的官員求助。

當永珍工人將自己該繳交的社保金全都上繳給廠方以後，等待將近三個月其間，仍未聽聞廠方將社保金上繳到地稅局。工人因而發起罷工行動，工人總代表卻遭到公安局強制拘留 24 天。

永珍工人經歷這一系列挫折後，又想到這位當初拍胸脯，信誓旦旦承諾替工人出面解決問題的黃書記。永珍的小汪就指揮參與追討的工人，大約一百多人，輪番打電話給這位黃書記，希望請這位黃書記出面協助，要求派出所釋放他們工人總代表勇哥。如同以下小汪的回憶，當時黃書記態度卻截然不同，不再想介入永珍工人的勞動爭議。

那時間（註：黃書記）去北京開會，我們部門輪流打，一個上午幾十人輪流打，有的人也怕。打個電話都怕，不知道說什麼，我就寫出一張紙，我說你照著念，就念這些話。我（註：向黃書記）說，你告什麼啊？你說你搞不定，我找你們上級領導來解決這件事，已經拖這麼長時間解決不了！照著這句話念。最後那天，我打電話給他。

他說，老兄啊！我現在在北京，我現在在病床上接你的電話。我說，你正好在那裏開會，見了胡錦濤、溫家寶，你給他告訴一下這事情，看怎麼處理，叫他快點處理，你解決不了，跟他反應一下（笑）。

打電話打的多，最後他都上火。我說，在中國辦事怎麼那麼難呢？維個權那麼難？黃書記就講，我去過美國好多次，你知不知道在外國，像你們這樣早就拉出去了！（註：指抓去坐牢）我說，但是我們在中國，我沒有錢，我有錢早就移民去美國，天天過渡假的日子（笑）¹⁷²！

發生過集體罷工以及公安拘留工人總代表事件後，這位黃書記就不像初期見面般，拍胸脯作承諾。反而，恢復集體上訪前的態度，不斷搬出自己忙碌的理由，推託搪塞。他極力想從永珍事件中脫身，不想再牽涉其中，即使動員所有永珍工人輪番打電話給他，疲勞轟炸，他還是堅決不再過問此事，不再詢問工人代表後續行動的進展。

相反的，初期黃書記給予工人代表電話號碼時，這些工人代表都認定黃書記只是受到上級壓力，急著把永珍工人的事情「壓」下來。他才對工人代表釋放「善意」，親自出馬與廠方溝通。他只是急著討好安撫工人，希望永珍工人代表不要再帶著一大幫工人，進行其他集體抗爭行動，給他們添加麻煩。

¹⁷²小汪 20121118

換言之，工人代表從來就不信任這位黃書記，更不相信黃書記真的會出面，在資方面前捍衛工人的利益，持續滿足工人在勞動爭議中的所有訴求議題。當黃書記公布自己電話號碼時，工人代表根本不會真正遵照黃書記指示，每次工人代表開會討論後，固定向他匯報，更不可能在策劃集體行動前，先向黃書記通報知會。

就像小汪所說：「如果真的通報他，那工人還搞得成一起上訪或罷工？」集體行動中的工人明確認知到，集體抗爭與基層政府的利益是相違背。從集體動員的初期，工人代表就認定基層政府一定是反對他們搞組織動員，絕不會傻傻的主動向基層政府匯報進度。工人不盡然敵視基層官員，他們卻明顯是不信任基層官員。工人代表也相信，只有工人的集體動員能力變強，且推展出各種集體抗爭的實際行動。目的也是要逼迫基層政府出面安撫工人，如同黃書記替工人奔走。工人代表仍是不信任基層官員，認定官員只是暫時安撫工人，減輕官員自身的壓力。基層官員即使出面，聲稱要為工人向資方討公道，工人們也只是冷冷的觀望，高度防備著基層官員。工人採取集體行動爭取權益是與基層政府維穩政策相違背，工人策劃集體抗爭行動絕不可能讓基層官員參與其中。

當工人在集體行動中面臨到挫折，工人又感受到無法單靠工人力量來解決問題時，像是總代表被公安拘留，這時，更是會想到求助於基層官員，要求替工人出面克服難關。工人代表像是恢復個案工人的求助模式，在訴求語言中，刻意凸顯基層官員是父母官，在國家家父長制下，必須履行保護弱勢工人的責任。如同李靜君（Lee 2007）所說：

「農民工已經激發出如國企工人一樣強烈的訴求，尋求法律之前人人平等以及要求法律正義的公民權。他們也認同自身正處於邊緣與依附的社會位置，卻理所當然認為工人應受到國家家父長主義的保護，免受官商勾結的侵犯。」（Lee 2007:195）

工人即使認知到勞政關係具有本質的利益衝突，工人群體仍然不認為自身是獨立於國家之外的主體，更不認為單靠集體抗爭是可以扭轉廠內權力的不平衡¹⁷³。工人是藉由集體行動逼迫基層政府出面，履行父母官保護子民的責任；這仍是在強化勞政的庇護關係以及國家家父長制的統治意象，而不是茁壯工人的獨立主體。

¹⁷³我曾經參加過一場慶功宴，目的是慶祝永珍工人藉由集體行動，爭取回他們初期設定的全部訴求。那場慶功宴中，最常聽到工人講的不是權益訴求，更常聽到是他們挽回自己工人的尊嚴。

國保與公安的回應：跟蹤、站哨、拘禁

自從永珍工人集體上訪，到市政府與省政府各個勞動相關機關陳情，工人代表發現有公安不定期跟蹤他們。當工人代表一離開工廠與家裡，或者與其他工人代表聚會的時候，固定有幾位面孔熟識的便衣警察在附近徘徊。這些便衣警察也沒有特別要隱藏身份，他們就是會特意出現在工人代表聚會的餐廳，有意讓工人代表知道便衣警察的存在。工人代表們都認為公安搞跟蹤，一方面是怕他們煽動其他工人集體做些激進事情；另一方面，威嚇意味濃厚，也就是要嚇嚇工人代表，營造出他們隨時會被公安抓進監獄的危險氣氛，暗示工人代表不要做違法過激事情。

同工人總代表勇哥也會接到派出所或維穩辦公室的電話，帶有威脅意味，奉勸勇哥不要再帶頭鬧事，這會給他個人帶來危險。這所謂的危險，勇哥認為有兩層意思，一個是工廠可能付錢派地痞流氓，趁著夜晚，把勇哥抓到暗巷痛打一頓，以示教訓，這是公安確實很難保護勇哥的；但另一個意涵，則是勇哥繼續領導工人做集體行動，很可能公安會把他抓進監牢裡。

前面也提及，由於永珍工人上繳個人社保金給廠方後，後者卻遲遲不將繳納的社保金再上繳到地稅局。等待期間，許多帶頭追討的工人代表又遭到廠方惡意放長假，僅能靠微薄的保底工資度日。經過三個月後廠方仍無進展，永珍工人終於忍無可忍，以勇哥為首，少數核心工人代表就策劃一場集體罷工。參與追討的工人在罷工當天仍如正常上班一樣打卡，但就是不上工作崗位，全部工人圍住人事辦公室，要求人事經理給予書面承諾，回覆工人在那個期限內廠方會上繳他們個人補繳的社保金。勇哥當面告知這位人事經理：「我們要求的是回覆，什麼時候給回覆，我們就什麼時候上班¹⁷⁴。」

發生罷工後，人事經理第一時間就打電話到派出所報警，聲稱遭到「非法拘禁」。人事經理連續報警五次後，公安與維穩中心人員才紛紛到達現場瞭解情況，工人仍宣稱他們只是停下手邊工作（簡稱「停工」¹⁷⁵）要求廠方給予一個書面答覆，並非無理取鬧、煽動工人鬧事，更沒有非法禁錮人事經理。由於公安沒有抓到工人任何觸犯法律的把柄，工廠又確實已經收取工人上繳的社保金，實屬廠方理虧。況且，公安或維穩辦明顯表現出不想積極介入這罷工事件，無意替工人和資方舉辦一個協調會，以主持人身份協助調解。現在公安就以「未構成非法拘禁」的理由，強調公安不介入此事。

¹⁷⁴勇哥_20121111

¹⁷⁵我在珠三角地區的田野期間，常常聽到工人會宣稱，他們不是罷工，而是停工。就連勞工草根組織也會向公安強調，他們不是參與工人的「罷工」行動，只是勸導工人的「停工」行動要理性維權。

治安隊長還是指派了幾位輔警，在永珍工廠內 24 小時輪班站崗，即時監視工人罷工的進展。若工人與這位經理突然發生肢體衝突，或者工人砸工廠設備以及其他違法的過激行為時，公安就可以馬上出面介入。站崗期間，這幾位公安同樣不會跟罷工工人互動溝通，他們就像是旁觀者，偶爾拍照記錄，默默觀察工人的一舉一動，但就是不參與勞資兩方的衝突。

發起罷工的隔天，人事經理終於出具一份正式的書面回覆，廠方繳納社保金至地稅局的期限卻完全沒有寫明。當永珍工人代表要求人事經理修改此書面回覆，人事經理卻突然堅持要離開工廠，接著就在女工圍堵的工廠大門前發生拉扯，許多女工頭髮被他拔了一些下來，最後仍被兩位女工抵住，檔了回去。人事經理與工人都同時打電話報案，公安就把人事經理與被拉頭髮的女工都帶進派出所，其他全部工人則組織起來，在派出所門外等候審訊的女工。公安又傳喚工人總代表勇哥，以及另一位與人事經理經常激烈口角衝突的女工莉姐，聲稱是要請這兩位工人代表作筆錄。

到了晚間凌晨，人事經理與被扯頭髮的女工都從派出所出來，勇哥與莉姐卻遲遲未出來，警方已經以涉嫌「煽動工人非法拘禁」的理由，拘留這兩位工人。在南海工友建議下，全部參與追討社保的 136 名永珍工人，已按指膜聯名寫一封請願書給公安局，聲稱明明罷工現場有輔警全程監視，若有違法拘禁行為，當下輔警就會及時告知。當時人事經理又直接走向站崗的輔警前，要求報案，輔警也明確表示這並未構成非法拘禁的理由。

永珍工人就聯名向公安要求釋放這兩位無罪的工人，此連署書也在微博轉載，王老師以及其他研究勞動領域的中國學者也紛紛跳出來支持工人，博州喬律師也特別聲援。連當地電視台也做了新聞報導，訪問地稅局時，該單位官員也做出承諾會積極向廠方協調。經過將近一個月媒體、學者圈大肆轉載與關注，公安局受到很大壓力終於做出「取保候審決定書」。他們以證據不足以逮捕為由，對兩位工人判定取保候審，釋放兩位拘留的工人，每個月仍然必須到公安局報到，接受訊問。

從跟蹤、站崗等以旁觀者方式監控，再到拘留工人領導的方式來介入勞動爭議，公安回應集體行動的工人的方式，仍然是採取消極態度，盡可能避免更深入的介入。公安/國保這類基層官員多數時間只是沈默的徘徊於工人代表周圍，很少與工人代表互動溝通。工人代表也只能從他們的隻字片語中，猜測公安體系背後的思考邏輯。

人事經理打電話報警多次，公安才到達罷工現場理解狀況。由此可知，公安

仍然無法即時掌控工人領導層的集體行動策劃，無法在發起罷工前就先及時阻止工人代表的計畫。公安或國保最多就只是以電話「關切」工人代表，語帶威脅阻止工人繼續領導集體抗爭行動。這時，這些威嚇已經無實質效果，工人代表不會因此打退堂鼓，更無法阻止他們繼續策劃下一場集體抗爭行動。

政府領導與底層官員的垂直分裂

工人代表經常到基層政府上訪，他們卻總是遭到承辦人員態度冷淡不友善，又是一味的推託，工人早習以為常。上訪過程唯一令他們感到「欣慰」但又困惑的經驗，就是遇到陳情機關的領導。

等待三個月的永珍工人，為了逼迫廠方盡快辦理補繳社保，又快遞一封投訴書。只是等待一段時日，社保局仍然沒有回應，工人代表只好又親自跑到社保局的辦公室詢問承辦人員。這位承辦人員一見到這位經常來訪的工人代表，馬上回應說已經收到投訴書，也已經電話聯繫廠方，要求盡快辦理。接著工人代表又繼續重複傳達，工人這部分早已經上繳社保金，廠方卻惡意拖延，不繳交自己部分。這位承辦人員傾聽完後，也只能回答工人：「如果情況屬實，那應該是可以拿回補繳的部分的¹⁷⁶。」承辦人員除了繼續電話催促廠方以外，他們也無其他更為強制手段逼迫廠方馬上繳錢。

當工人代表離開社保局辦公室後，正巧碰到社保局的領導，他主動問工人代表目前追討社保的進展，後者又再次複述後，這位領導不但表態支持工人代表，認為工人爭取的權益是合法合理的，政府也會依法辦事。這位領導還教導工人代表，即使工人已經繳交給自己社保資料，又或者遞送投訴書，仍然必須經常打電話詢問承辦人員進展，不然他們會一拖再拖的¹⁷⁷。同時勸導工人必須多學習法律法規，只有打工者熟悉自己該有的權益，否則誰也幫助不了工人。

工人代表聽到社保局的領導如此關心永珍工人追討進展，還親自教導工人代表採取的策略，逼迫社保局承辦人員積極回應。只是工人代表也會不禁困惑這個「他們」不就是社保局領導底下的辦事員嗎？這些辦事員不都是聽這領導的話嗎？領導與其教導工人代表如何催促承辦員，為何不直接替工人去「命令」承辦員加快優先辦理呢？

不只是永珍工人經歷到這令人困惑事情。當我陪同麗玖工人代表去社保局上訪陳情時，經歷了稽查科承辦員不愉快的互動後，不服氣的工人代表又在社保局

¹⁷⁶勇哥_20121111

¹⁷⁷根據永珍夕姐的維權日記

的其他辦公室附近徘徊，試圖找到社保局局長，投訴稽查科科長的不作為。我們發現通往局長辦公室的走道，又有一道鐵門擋住，必須刷卡才能通行。

正當大家苦惱如何闖入局長室，鐵門對面的綜合科辦公室裡，一位帶著濃厚北方腔調領導詢問工人的來意。這位領導顯然比稽查科科長級別高，因為當我們走進綜合科，與這位領導訴說工人的訴求時，上述第二節提到的稽查科科長明顯感到侷促緊張，馬上也走進綜合科辦公室，向工人聲稱，剛剛已經打電話到麗玖工廠，反映工人的請求，又不斷解釋剛剛爭論是工人誤解他的意思，社保局不是無法替工人爭取補繳入職年以後的社保金，只是需要時間再確認工廠更改名稱的證據。

相對於剛剛在稽查科辦公室內，一味叫工人去仲裁，聲稱工人的訴求只有仲裁庭的判決才有效，否則社保局愛莫能助，也不願意替工人打電話給廠方，催促補繳。這位科長一進到綜合科辦公室，他的回應態度簡直是天壤之別，從社保局依法無法干涉，短短半小時內突然轉變成已經正在積極介入。

傾聽完工人的訴求，以及稽查科科長為自己的辯解後，這位不會講本地粵語的領導，以普通話和善詢問工人代表，是否滿意稽查科的張科長的回覆呢？接著，這位領導也勸告工人代表，即使今天收到張科長的回覆，仍然要不時來社保局督促他們，否則他們仍然會一拖再拖，甚至永遠把工人投訴書永遠壓在公文底下，忽略此事。這位領導也誠心告訴工人，如果工人代表若再遇到稽查科不作為的遭遇，仍然可以來綜合科找他求助，接著寫下自己名字給予工人代表。我也很想詢問這位領導，為何你不替工人督促那位比領導低級別的張科長，反而還叫工人自己去督促呢？當下充滿感激與欣慰之情的工人代表卻沒有質疑這位領導。

不僅是在社保局，在總工會也是遇到這困惑狀況，每當到區總工會都是遇到冷淡或態度惡劣的承辦員。在協調會議上或是去市總工會陳情時，市總工會高主席卻完全是相反態度，不但很仔細聆聽工人遭遇勞動爭議問題，也詢問工人部分已經採取過的行動，還有工廠目前的回應。高主席明確表態是支持工人以及他們的維權行動。

有工人代表就向高主席反映：「我走了區總工會不少於五次，但每一次去，那些區總工會的工作人員都會打發我，讓我去找下面的街總工會，老往下推，我們寫的很多材料都沒見結果¹⁷⁸。」高主席也承認底下區總工會的基層官員往往做事怠慢，他聲稱會主動向區總工會的領導打招呼，要求他們快速辦理這些工人的陳情問題。他也告知市、區總工會的工作者應該主動承擔更多責任，協助工人在

¹⁷⁸ 夫叔_20121128

不採法律底下條件下，爭取合法權益。

高主席確實有給予底下區總工會壓力，讓承辦員比較積極主動聯繫工人代表，回覆工會與資方溝通的結果，區總工會的實際作為仍然與高主席的期待有很大落差。在工人代表看來，高主席也只能向底下施壓而已，仍然無法改變底下區總工會怠慢；只要上面漸漸不再關注此事情，底下又會恢復原來消極態度。小汪在中國移動的國有單位也觀察到類似情景：

「國企跟政府單位一樣，一切圍著領導轉。在辦公室裡面，底下都知道這個領導來了，那個領導走了！領導一走，天下大亂一樣；領導一來，就很緊張；領導一走，就很自由的。¹⁷⁹」

我也詢問這些工人代表，要如何理解政府機構內領導與底層班子看似分裂的困惑。多數工人代表認為這些領導，實際上無法跨級監督底下的基層官員的工作進展。基層官員實際作為，這些上層領導也只是略有所知，卻無法完全掌控住這些官員。也有工人代表認為主要是「貪腐」問題，就像是兵哥說，這些基層官員跟資方是千絲萬縷關係。還有位工人代表告訴我，他們工廠內皆謠傳著，每年中秋節工廠老闆都會送月餅給區總工會，這月餅禮盒底下其實壓著一個厚厚的紅包。無論這謠言真假，工人代表皆認定這些基層官員只會站在資方那方，壓迫工人，而這些貪腐問題連上級領導也無力管轄。

從工人代表的解釋過程，透露出他們對基層官員極度的不信任。面對基層官員的消極態度，他們尋求這些基層政府的領導，主要目的也只是期望給予資方以及他的下級官員施壓，加快回覆他們工人的請求。工人也不會相信市總工會主席是真的代表他們工人的利益，他們只是想藉由基層政府領導的身份，以及口頭上的表態，強化他們爭取的訴求議題以及採取的集體抗爭行動的正當性

¹⁷⁹小汪_20121118

第五章

結論：外部網絡與集體抗爭

5.1 集體抗爭的機會與侷限

回到故事源頭的問題，在基層政府與草根組織的影響下，中國工人的集體抗爭有哪些機會與侷限呢？藉由這三個行動者在勞動爭議中的互動過程，我們能夠如何理解中國轉型過程中，國家基層治理與底層社會抗爭的競爭與合作的互動關係呢？

整篇論文的結論是，即使草根組織投注經濟與維權經驗的支援，也即使基層機構之間有許多縫隙，工人集體抗爭仍然停留於不違法的、純利益的有底線訴求模式。從外部網絡的支援過程，發現工人集體動員內部仍有許多缺陷與不足，工人仍然需要領導強人庇護、外部政治與法律專業的硬背景撐腰，他們才敢於參與至集體抗爭之中，還未茁壯成為獨立的工人主體，以工人為本位，思考工人的利益。本文僅僅觀察到「權益」訴求，仍未發現「權力」導向的集體抗爭模式（蔡禾 2010）。

前述章節探討基層政府與草根組織在勞動爭議中扮演重要角色，影響集體抗爭的發展。此兩個行動者與工人互動過程中，無論是無意或有意，創造出工人集

體動員的資源，反之，也可能成為動員的限制。第四章詳細列舉出由草根組織扶持的工人集體抗爭的實例，具體呈現三個行動者互動下，如何幫助或壓制工人的集體動員。本章一步歸納出前兩個行動者提供工人集體動員的資源與限制，如表 5-1。

表 5-1 外部網絡與工人集體動員

| | 動員資源 | 動員限制 |
|------|--|----------------------------------|
| 基層政府 | 借力使力的陳情動員法 借力使力的法律動員法 | 官僚體制吸納 訴求商品化 律師強迫代埋工人 |
| 草根組織 | 扮演工人內部調解者 硬背景的庇護 專業法律諮詢 培訓工人代表領導力 培養工人內部的信任度 | 僅能依法抗爭 依賴國家家長制庇護 依賴強人領導者庇護 |

來自草根組織的資源與限制

南海工友非常清楚基層政府機關官僚吸納機制，不期待採取法律途徑作為唯一解決勞資爭議的手段，他們會建議工人不能只是被動枯等，必許採此「綜合戰」形式，同時進行法院訴訟、勞動局仲裁、集體上訪陳情以及其他集體抗爭行動。藉著優先求助基層政府的過程，借力使力，強化工人抗爭行動的正當性，吸引更多觀望工人的參與，過程中增強工人集體動員的能力。

南海工友善於利用基層政府壟斷工人利益代理者的名目，會將工人的勞動爭議引導政府場域，逼迫基層政府必須出面回應，介入協助。當基層政府不積極反應慢半拍仍遲遲不回應的時候，南海工友還會進一步指導工人越級上訪、揪集更多人集體上訪、或者於政府前舉牌示威等等策略，繼續逼迫基層政府加快回應的速度，工人也可以爭取到設定的主要訴求。

這些維權工人會願意聽從草根組織的指導，主要是由於草根組織的工作者擁有豐富的維權經驗，可作為維權的資深前輩。過往，工人代表替工人爭取到訴求後，他們又必須回到工廠，繼續打工賺錢。反之，由境外基金會資助的勞工草根組織，有專職人員負責協助不同工廠工人，這些專職人員因此累積豐富的維權經驗，相反的，這些經驗卻無法長期累積在個別抗爭的工人身上。

草根組織不僅可以提供工人維權經驗，也提供了辦公室的場地，工人代表得以在工廠以外的空間，聚集更多工人，一起討論廠內監視主管所不樂見的議題。草根組織還能免費提供合作律師，讓工人獲得法律上的專業意見，強化抗爭訴求的正當性。

草根組織讓工人接觸到許多的「大人物」，像是媒體、學者、律師以及有政府人脈的公眾人物，讓工人感受到有硬背景人脈的支持與庇護，降低工人最大的顧慮：被基層政府與資方的刁難與打壓。如此，可以增加工人的信心，也可以吸引更多其他觀望工人參與集體抗爭的隊伍，因而強化工人的動員力量。

草根組織扶持下的工人抗爭行動，相對於工人自行發起的罷工，動員的持續時間被拉長許多。一方面，是由於草根組織不希望工人太快獲得主要訴求，藉此可以為機構本身培養潛在的工人積極份子，另一方面，機構也可以時常動員這些「有所求」的工人，參與由機構舉辦的培訓活動。

經由培訓活動，工人代表也可以逐步習得領導的能力，尤其是學會各種依法維權的修辭，讓他們可以有自信地對外宣稱其行動正當性，與基層官員與資方談判過程也顯得有理有據。

在許多罷工案例中，工人只是由於共同利益訴求而聚在一起抗爭，集體抗爭過程不盡然會凝聚工人內部的信任度。爭取到訴求後，工人各自又會回到工作崗位上，彼此之間多數也回復過往的疏離關係。工人卻可以藉著參與草根組織的培訓活動，相互聯誼，熟悉彼此，讓工人組織內部能建立更緊密信任的關係。我蒐集的五個集體抗爭案例中，麗玖與永珍的集體動員持續時間最長，爭取訴求的這段時間，他們也是最經常被南海工友動員參加活動的成員，他們工人信任網絡也是最緊密的。即使已經爭取回工人的主要訴求，集體抗爭也暫時告一段落，他們組建的QQ群仍然充滿各種熱絡的聊天訊息，工人代表之間也會不時相約吃宵夜，或是共同週末家庭出遊。在草根組織扶助下，工人聯誼網絡的建立也算是集體抗爭的另一個意外收穫。

當工人內部利益的矛盾尖銳化時，草根組織還可以扮演第三方的調解者。特別是，工人領導之間由於部門、地緣、親緣等利益差異，彼此之間發生嚴重口角衝突時，草根組織以客觀角度說服各自立場的工人，安撫他們內部的利益衝突，讓工人組織不至於因為這些利益矛盾而分崩瓦解。

總之，草根組織確實是工人集體抗爭的外部資源補給站，無論是提供場地、聯誼聚餐等實質的經濟支援，或是經由培訓活動傳遞各種豐富維權知識以及法律修辭，讓工人可以從這些外部網絡，獲得更多集體動員的力量。同時，草根組織

也彌補工人組織過程的內部缺陷，避免工人集體組織的分崩瓦解。草根組織的協助下，讓工人代表得以持續動員其他工人，進行各種集體抗爭行動，施予基層官員與資方壓力，最終爭取回他們想要的權益。

草根組織卻很擔心基層政府的歸罪化（**Criminalized**）：基層政府隨時可以抬出煽動工人的罪名，逼迫草根組織機構關閉辦公室。草根組織主導集體抗爭都會小心翼翼，說服工人盡量採取體制內的集體抗爭管道，以理性平和的策略，逐步加強施予資方與基層政府的壓力，反之，草根組織完全不希望工人倉促採取激進的暴力抗爭。儘管，工人發展到了罷工行動的抗爭階段，草根組織仍然會要求工人盡量不要發生暴力衝突。

草根組織也會限定工人集體抗爭在國家法律允許的範圍，仍是以國家看來不違法的手段，表達工人的抗爭訴求即使受到草根組織的協助，工人集體動員仍然是有底線的。集體行動的訴求議題，可以是法律有規定，或者法律仍未清楚規定的模糊地帶，像是追補社保訴求就是最主要的。訴求議題卻絕對不會是法律不允許或者違法的。

在工人集體抗爭行動過程中，受到草根組織的外部扶持，多數工人反而更習慣仰賴硬背景的大人物撐腰，以及少數工人的強人領導。如此依賴的習慣又反過來說服工人，工人集體抗爭行動是無法靠工人獨自動員起來，工人仍然是各自分散的群體。多數工人也就更難讓相信，可以經由這些集體抗爭行動，讓工人逐漸認識到彼此共同的利益，逐漸茁壯成獨立的階級主體。

整體來說，從五個集體抗爭實例得知，即使受到草根組織的扶助，工人也獲得不少集體動員的資源，工人仍然習慣於家父長制的依賴，缺乏獨立主體性，讓工人的抗爭訴求仍然著眼於個別私人的經濟利益工人集體抗爭仍然無法長期持續下去，更無法跨廠的串連。藉由這些集體抗爭，工人仍然無法建立起屬於工人階級的穩定組織：自組工會。

來自基層政府的資源與限制

基層政府的回應勞動爭議，往往成為工人集體動員的結構限制。工人卻能於層層壓制、分化等等消極抵制策略中，找尋到縫隙，還是有機會可以動員工人進行集體抗爭。

從社會後果來看，中央政府 2008 年頒佈《勞動合同法》，其後又施行一系列勞動相關的新法，不是壓制工人集體抗爭的頻率與規模，而是宣示治理勞動爭議的正當合法性，也逼迫基層政府介入勞資糾紛且出面協助維權工人的問題。

基層政府回應來求助的工人，卻仍然是採取消極推卸策略，像是官僚程序吸納、法律外包法律案件等等機制，試圖將勞動爭議責任向外推卸給資方，或是盡可能壓制與分化勞動爭議事件。李靜君與張永宏（Lee and Zhang 2013）也發現基層政府為了吸納底層社會衝突，會採取官僚吸納、抬面下的討價還價以及恩威伺從主義這三種機制。這些研究都凸顯基層政府是採取消極抵制的回應態度，只是試圖挪出一個緩衝空間，壓制安撫底層人民的衝突。

從這些策略即可看出，自頒佈法律以來，基層政府仍然不敢積極主動的介入勞動爭議，而是盡可能拖延工人的勞動爭議問題，此消極模式也給基層政府帶來了負面後果。拖住工人的過程，會因此動員更多基層職員捲入至一件勞動爭議案，比如說，如果工人求助於政府工會，後者積極介入解決，那麼工人就不會再繼續尋求基層政府協助。若政府工會消極抵制工人的求助，那麼工人又會流竄至其它的陳情部門，不斷糾纏住陳情的官員，讓這些基層官員無法從事其他行政事務，如此，反而耗費政府更多資源。近幾年各個政府工會大肆倡導「工人集體談判」，此過程仍然是由政府主導，而非工人自行組織向資方談判協商。基層政府為何不直接讓工人組織起來，由工人代理人替其他工人調解呢？

另一方面，工人的集體抗爭不可能一步到位，可以迅速組織起來，迅速爭取到所有訴求。首先，工人的信心必須被建立起來，才會願意參與集體抗爭的行動。基層政府開闢陳情管道後，確實也能讓工人直接接觸到基層政府官員，透過不斷發聲的互動過程，能夠幫助他們從工廠專制管理體制中解脫出來，逐步建立他們維權的信心，以及維權過程所需要的溝通能力。

藉由來回反覆的陳情逼迫基層政府出面以後，也能藉此營造出政府是重視工人的問題。讓工人感受到政府背後的支持，增強工人採取集體行動的信心。假若工人又經由法律程序，獲得一些比較次要訴求的勝訴，讓工人第一次感受到有機會可以打贏資方，也會更相信集體行動的成功機會。

工人透過基層政府開闢的陳情與法律管道，雖然無法一步到位馬上滿足工人的主要訴求，卻能逐步增加工人代表的信心，提高集體動員的士氣，進而拉攏更多工人參與，加大工人的動員力。

5.2 工人利益的代理者

近幾年，珠三角地區勞資衝突帶來的群體性事件越來越頻繁，動員人數的規模比以往來得大。在中央政府的關切下，基層政府紛紛提出各種解套方案，像是廣州市總工會推廣以工資集體談判來緩和勞資衝突¹⁸⁰，或者像深圳市總工會提出自組工會。有些學者（陳鋒 2011）則更強調恢復工人的集體權力，包括團結權、協商權、爭議權。這背後的邏輯都是探討同樣問題：基層政府能夠釋放多少的權力，給予工人自行調解的空間？

在改革開放後，珠三角地區的基層政府對工人的勞動控制，全面從多數工廠中退出，基層政府與當地工人間的聯繫關係也就越來越疏遠。在 1997 年中華全國總工會組織一個調查，在工人群體中只有 53%認為工會是有作用的（Chen 2006），可見工人對政府工會的評價不高。最諷刺的是，政府工會名義上積極宣示是工人的唯一利益代理者，底層工會官員卻是盡力推卸此代理者的責任。

從筆者田野中發現，相對於基層政府消極抵制態度，反而是新興的草根組織正積極介入勞動爭議，同時有意識的培植工人積極份子，試圖主導集體抗爭的發展方向。於此發現，草根組織正試圖想要代表工人的實質利益，只是他們願意捨棄利益代理者的名目，獲取政府工會庇護，確保具有正當性，安全地介入工人集體抗爭。

從政府工會與草根組織的合作關係，也可發現後者缺乏工人群體中的政治代理人，草根組織也因此有合作的空間。缺乏政治代理人的條件下，政府工會也不敢貿然的介入集體勞動爭議案件，基層政府多數時候是直到集體抗爭已經爆發，才匆忙介入協調。基層政府往往是當工人的空降部隊，根本無法獲得工人的信任，更無法掌控集體行動的發展，他們也就僅能將工人集體抗爭視為政治風險。

基層政府也就僅能採取逃避、分化與壓制等等消極手段，回應工人的勞動爭議案。他們必須花費更多的官僚成本與維穩資金，以更多人力來應付工人的勞動爭議。他們也沒有培植工人積極份子，可以專門為基層政府定期通報工業區的勞動爭議狀況、以及廠內潛在勞資矛盾，更無法藉此主導工人的組織行動。即可想見，當工人代表與草根組織試圖藉由介入集體抗爭來發揮影響性，進而取代政府工會的角色，基層政府勢必會充滿猶豫、焦慮、甚至是堅決排斥。於此條件下，基層政府除了壟斷名目代理人以外，無法實質掌握底層工人群體，也就更難於放

¹⁸⁰ 勞維律師(2013)勞維所對《廣東省企業集體協商和集體合同條例(草案)》修改建議。
資料來源：<http://www.gdlaowei.com/a/opinion/jthot/201310/10142.html>

新的下放權力，交由工人自組工會或草根組織等非政府組織擔任調解勞動爭議的角色。

政府工會目前是名不副實，至少「名」仍在，也讓工人可仗此名逼迫政府出面。反之，工人幾乎忽視工廠內的工會組織，習慣於求助於政府工會，希望國家替他們伸張正義，卻不是由工人積極奪權，自組工會組織，保護工人群體的權益。即使策劃集體抗爭的工人代表經常接觸基層官員，認清基層政府名不副實與不作為，卻還是希望由更高級別或者中央及別政府官員出面介入他們的問題。

我所接觸的工人，心中同樣有一套既定的國家圖像：歷史悠久、宏大疆域、包容異質¹⁸¹。他們從此圖像獲得了民族認同，得到中國人的驕傲與尊嚴。我在田野過程，因為台灣人的身分，工人會圍著我進行統戰教育，歷玖的小蓓一度想要串聯工人合拍一段影片，請我帶回去告訴其他台灣人，中國工人同樣希望台灣人回歸祖國懷抱。他們的統一理由很簡單，中國必須從美國手中「收回」台灣，恢復過往中國的強盛，彰顯中國人的驕傲。永珍的阿達就以經歷過的集體抗爭為例：

「就像工人集體維權，團結力量才會大。台灣必須與我們統一才不會受到外人欺負，美國現在扶持台灣，也是不希望中國人團結在一起。¹⁸²」

當工人希望我表態時，我總是反問他們：「統一議題上，你們對國家抱持這麼大期待，工人自身的權益卻為何不期待國家積極捍衛呢？」多數工人的解釋是：地方官不盡責，多數是貪官，沒有貫徹執行中央政府的政策；或者，地方政府求經濟成長，為了地方繁榮，工人只好需要犧牲一些。這些解釋透露出國家強盛遠優先於工人利益，民族尊嚴遠大於階級身份。

此國家圖像也讓他們認知到自己是渺小個體，手無駁雞之力，對抗基層政府上面還有更高層級的地方政府，地方政府上面又有中央政府，各地統轄地區的風情民俗又差異甚大。工人集體抗爭的訴求從來不會質疑中央政府的失能，只是指責基層政府的不作為。工人也只是要逼迫基層政府扮演好「父母官」的角色，盡忠職守保護底層老百姓。抗爭目的從未意圖以工人階級身份掌握權力，也沒有期待工人能自組工會，以自身工人組織替其他工人調解勞動爭議。

總之，政府工會仍然壟斷著工人利益代理人的名號，在工人群體中缺乏可信賴政治代理人的條件下，他們不會輕易放權給工人自組工會以及合法化集體抗爭。

¹⁸¹中國治理區域具有高度異質文化，地方方言、飲食、親屬關係等等風俗民情的差異極大。這些卻能同時納入於同一個國家框架之下。

¹⁸²阿達_20121020

這會導致工人仍然需要仰賴於基層政府的出面，很難以集體談判方式自行解決勞資糾紛。從工人角度來看，他們心中強烈根植著史詩般的國家圖像，階級意識卻顯得模糊不明確；他們也習慣於國家家長制的庇護，期望由國家與強人領導者替他們打抱不平，而非以工人主體身份為號召串聯工人群體，從國家奪取治理權與發言權。工人即使參與過集體抗爭，仍無法強烈召喚出工人階級的意識，也缺乏外在條件得以茁壯為獨立的階級主體。

5.3 研究侷限

本論文由於田野時間有限，沒有蒐集到不受外部網絡扶持的集體抗爭案例，尤其是珠三角地區頻發爆發的短時間集體抗爭的案例。因而沒有比較的對照組，無法確認是否外部網絡扶持反而會壓制工人的權力意識？

另一方面缺乏政府工會以及基層官員的訪談資料，僅能從工人與律師訪談，以及官民互動後的結果推斷他們的回應模式與背後動機。若有基層官員的訪談，更能細緻論證基層政府面對勞動爭議的態度，回應策略背後的行動邏輯。特別是，2012年7月汪洋（該年的廣東省委書記）提出社會組織不需要掛靠單位的保證書，可以直接向民政局註冊成為合法機構。地方政府投注相當大的資金給殘聯、婦聯、共青團以及工會等樞紐機構¹⁸³。

這些樞紐機構主要作三個項目：其一是「培訓」，替草根組織負責人免費上課，教課的講師也是草根組織的活躍分子，因為行政機構者完全無社會組織或社會服務的經驗。其二則是「孵化園」，每區每市有一些樓層作為孵化園，提供完善硬體設施，給予民間組織辦公室，協助註冊成立合法的「民辦非」¹⁸⁴。其三則是直接給錢，以項目名義給予民間組織金費，政府直接「向社會購買服務」¹⁸⁵。

在這波新政策浪潮中，很難確認他們承受了哪些壓力。尤其是政府工會，他們提出「集體談判」的服務工人項目，實質背後的動機為何呢？他們是否如同我的觀點，非常懼怕推展這些新政策帶來的政治風險呢？他們是否就在此背景下，也積極想與南海工友合作呢？這些合作項目以及南海工友硬塞的功績，是否真能

¹⁸³ 樞紐組織主要服務底層社會的特定群體，宣稱是特定群體的利益代理人，但是機構內部的工作人員卻是政府派遣的共產黨員與國家公務員。

¹⁸⁴ 《民辦非企業單位登記暫行辦法》第五條規定：「民辦非企業單位的活動場所須有產權證明或一年期以上的使用權證明。」若要合法註冊為社會組織，活動場地是不可或缺的申請條件。資料來源：<http://www.mca.gov.cn/article/zwgk/fvfg/mjzzgl/201304/20130400450750.shtml>

¹⁸⁵ 田野筆記_20121110

轉換成政府工會領導的政治績效呢？實質上，仍需要訪談更多政府工會的官員或者內部流通的政策意見書，才能更加確認這些問題。

由於草根組織與基層政府間微妙的關係，很難從草根機構負責人或基層政府口中輕易問到，僅能旁敲側擊觀察。若能走訪更多草根組織機構，訪談更多負責人，比較草根組織與基層政府的不同關係模式，從與政府交惡、漠視政府、再到主動示好等等，理解這些關係與他們進行的項目工作以及工人聯繫網絡之間是否有何因果邏輯關係？

5.4 後續發展

田野期間，我與南海工友的工作者皆認為麗玖是推展最順利與成功的案例，他們在短短兩個月內就獲得資方與社保局的回覆，已經爭取回部分的訴求。工人內部也是抱持樂觀態度，尤其是工人代表們經常聚餐吃飯，感情很緊密。小蓓由於口才敏捷，底下又有許多女工是她的徒弟，她逐漸取代兵哥，成為麗玖工人的領導者。經過南海工友的幾次培訓活動後，她也非常積極按照南海工友的期待，逐遍說服工人進行自組工會的運動。

南海工友的伸哥也認為時機已經成熟，差不多可以通報市總工會，告知麗玖工人要求工廠自組工會。伸哥私下告訴我，無論市總工會答應與否，到時候就帶著媒體去報導工人投票過程，到時生米煮成熟飯，市總工會也只好隨輿論而承認麗玖工人工會的合法性。

正當，他們商討自組工會過程，我的田野時間也到了尾聲。當我回來台灣後，整個事情發展卻朝向負面的方向。小蓓部門的主管不斷刁難他們，由於他們的工作形態是計件制度，主管就拉高品管標準，讓這些女工不斷返工，重複做同一件貨物。女工們非常不滿，在小蓓帶領下，該部門發起集體罷工行動，為期五天，原意是逼迫廠方出面，保證不再刁難報復工人。

殊不知，老闆卻以工人違法停工為由，將所有罷工的女工全部強制遣散，不允許她們在進入工廠工作。不但，嚴重打擊麗玖女工的集體動員力量，南海工友辛苦經營的工人積極份子，以及期待這些女工能夠建立起第一個由工人自組工會的案例，全部灰飛湮滅。

經由南海工友的媒體資源，麗玖女工得以曝光於地方電視台，讓珠三角地區的觀眾都能瞭解麗玖女工被惡意遣散的問題，希望給予資方與基層政府壓力。局勢卻已經改變，這群女工皆離開工廠，無法再使用罷工的抗爭手段，這些女工為了餬口，又各自到不同的工廠打工餬口，集體動員力量遠非以往。麗玖女工僅能走法律訴訟的程序，等待法官的判決。可推想的是，因為罷工在目前法律規定中，沒有明確規定合法或非法，仍處於模糊地帶，法官判決結果想必是很難完全符合女工們的期待。

從此過程，反映出草根組織即使投注大量的資金與人力，長時間培養工人積極份子，累積豐富的維權經驗與模式，他們殷殷期盼的遠景：工人自組工會，這條路卻仍然相當漫長與艱辛。

參考文獻

英文書目：

- Alford, William P. (1999) A Second Great Wall? China's Post-Cultural Revolution Project of Legal Construction. *Cultural Dynamics* 11-2.
- Cai, Yongshun (2010) *Collective Resistance in China: Why popular protests succeed or fail*. Stanford: Stanford University Press.
- Chan, Feng (2006) Between the State and Labour: The Conflict of Chinese Trade Unions' Double Identity in Market Reform. *The China Quarterly* 176 :1006-1028.
- Gallagher, M. Elizabeth (2005) *Contagious Capitalism: Globalization and the Politics of Labor in China*. Princeton, Princeton University Press.
- Gallagher, M. Elizabeth (2006) *Mobilizing the Law in China: Informed Disenchantment and the Development of Legal Consciousness*.
- Gallagher, M. Elizabeth and Baohua Dong (2011) *Legislation Harmony: Labor Law Reform in Contemporary China*. In "From Iron Rice Bowl to Informalization: Markets, Workers and the State in Changing China." Edited by Sarosh Kuluville, Ching Kwan Lee, and Mary E. Gallagher. Cornell University Press. New York.
- Lee, Ching Kwan (1995) Engendering the Worlds of Labor: Women Workers, Labor Market, and Production Politics in the South China Economic Miracle. *American Sociological Review*, 60 (3) : 378-97.
- Lee, Ching Kwan (2007) *Against the Law: Labor Protests in China's rustbelt and Sunbelt*. University of California Press. Berkeley and Los Angeles, California.
- Lee, Ching Kwan and Zhang, Yonghong (2013) The Power of Instability: Unraveling the Microfoundations of Bargained Authoritarianism in China. *American Journal of Sociology* 118:1475-1508.

O'Brien, Kevin (2006) *Rightful Resistance in Rural China*. Cambridge : Cambridge University Press.

Pun, Ngai, and Lu Huilin (2010) *Unfinished Proletarianization: Self, Anger, and ClassAction among the Second Generation of Peasant-Workers in Present-Day China*. *Modern China* 36 (5) :493-519.

McAdam D. and Tarrow S. and Tilly C. (2001) *Dynamics of Contention*. Cambridge: Cambridge University Press.

中文書目

Gallagher, M. Elizabeth, 郁建興與尚揚東譯(2010) *全球化與中國勞工政治*。杭州：浙江人民出版社。

和經緯、黃培茹、黃慧(2009) *在資源與制度之間：農民工草根 NGO 的生存策略*。上海：社會 6：1-21。

李培林(2003) *巨變：村落的終結—都市裡的村莊研究*。頁 54-70，收錄於李培林編，《*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。

李靜君、張永宏(2012) *制造同意：基層政府怎樣吸納民眾的抗爭*。開放時代

吳介民(2011) *永遠的異鄉客？公民身分差序與中國農民工階級*。台灣社會學 21：51-99。

程秀英(2012) *消散式遏制：中國勞工政治的比較個案研究*。社會 32:194-218。

應星(2011) *「氣」與抗爭政治：當代中國鄉村社會穩定問題研究*。北京：社會科學文獻出版社。

黃宗智(2001) *清代的法律、社會與文化：民法的表達與實踐*。上海：上海書店出版社。

喬健(2009) *2009 年中國職工狀況和勞動關係*。見汝信等編，*2010 年中國社會*

- 形勢分析與預測，頁 275-287。社會科學文獻出版社。
- 韓娟（2011）新形勢下農民工法律援助制度探討。法律與社會，第九期。
- 常凱（2011）勞動法。高等教育出版社。
- 陳峰（2011）罷工潮與工人集體權利的建構。二十一世紀評論 124:15-24。
- 潘毅、任焰（2008）國家與農民工：無法完成的無產階級化。二十一世紀評論 107：26-37。
- 張永宏（2009）爭奪地帶：從基層政府化解勞資糾紛看社會轉型。上海：社會 29:89-226。
- 趙鼎新（2006）社會與政治運動講義。北京：社會科學文獻。
- 趙鼎新（2007）社會運動與革命：理論更新和中國經驗。台北：巨流出版社。
- 蔡禾（2010）從底線型利益到增長型利益：農民工利益訴求的轉變與勞資關係秩序。開放時代 09:37-45。
- 彭昉（2007）城市中國的無產化：中國城鎮居民階級結構的轉型與社會不平等，1979-2003。台灣社會學 14:101-153。
- 鄭廣懷（2005）傷殘農民工：無法被賦權的群體。社會學研究 03:99-244
- 鄭廣懷（2010）勞工權益與安撫型國家—以珠江三角洲農民工為例。開放時代 06:27-38
- 鄭廣懷（2011）勞動法執行中的次標準：基于 2006—2010 年對珠江三角洲農民工的調查。社會科學 12:90-100。

政府出版物

人力資源和社會保障部（2012）中華人民共和國勞動爭議調解仲裁法。中國勞動

社會保障出版社

中國法制出版社（2011）中華人民共和國社會保險法。中國法制出版社

中國法律年鑒編輯（2011）中國法律年鑑。北京：中國法律年鑒社出版社。

中華人民共和國人力資源與社會保障部（1996）中國統計勞動年鑒—1996。北京：中國統計出版社。

中華人民共和國人力資源與社會保障部（1997）中國統計勞動年鑒—1997。北京：中國統計出版社。

中華人民共和國人力資源與社會保障部（1998）中國統計勞動年鑒—1998。北京：中國統計出版社。

中華人民共和國人力資源與社會保障部（1999）中國統計勞動年鑒—1999。北京：中國統計出版社。

中華人民共和國人力資源與社會保障部（2000）中國統計勞動年鑒—2000。北京：中國統計出版社。

中華人民共和國人力資源與社會保障部（2001）中國統計勞動年鑒—2001。北京：中國統計出版社。

中華人民共和國人力資源與社會保障部（2002）中國統計勞動年鑒—2002。北京：中國統計出版社。

中華人民共和國人力資源與社會保障部（2003）中國統計勞動年鑒—2003。北京：中國統計出版社。

中華人民共和國人力資源與社會保障部（2004）中國統計勞動年鑒—2004。北京：中國統計出版社。

中華人民共和國人力資源與社會保障部（2005）中國統計勞動年鑒—2005。北京：中國統計出版社。

中華人民共和國人力資源與社會保障部（2006）中國統計勞動年鑒—2006。北京：中國統計出版社。

中華人民共和國人力資源與社會保障部(2007)中國統計勞動年鑒—2007。北京：中國統計出版社。

中華人民共和國人力資源與社會保障部(2008)中國統計勞動年鑒—2008。北京：中國統計出版社。

中華人民共和國人力資源與社會保障部(2009)中國統計勞動年鑒—2009。北京：中國統計出版社。

中華人民共和國人力資源與社會保障部(2010)中國統計勞動年鑒—2010。北京：中國統計出版社。

中華人民共和國人力資源與社會保障部(2011)中國統計勞動年鑒—2011。北京：中國統計出版社。

中華人民共和國人力資源與社會保障部(2012)中國統計勞動年鑒—2011。北京：中國統計出版社。

中華人民共和國國家統計局(2003)中國統計年鑒—2003。北京：中國統計出版社。

中華人民共和國人力資源與社會保障部(2004)中國統計勞動年鑒—2004。北京：中國統計出版社。

中華人民共和國人力資源與社會保障部(2005)中國統計勞動年鑒—2005。北京：中國統計出版社。

中華人民共和國人力資源與社會保障部(2006)中國統計勞動年鑒—2006。北京：中國統計出版社。

中華人民共和國人力資源與社會保障部(2007)中國統計勞動年鑒—2007。北京：中國統計出版社。

中華人民共和國人力資源與社會保障部(2008)中國統計勞動年鑒—2008。北京：中國統計出版社。

中華人民共和國人力資源與社會保障部(2009)中國統計勞動年鑒—2009。北京：

中國統計出版社。

中華人民共和國國家統計局（2010）中國統計年鑒—2010。北京：中國統計出版社。

中華人民共和國國家統計局（2011）中國統計年鑒—2011。北京：中國統計出版社。

中華人民共和國國家統計局（2012）中國統計年鑒—2012。北京：中國統計出版社。

全國人大常委會辦公廳（2013）中國勞動合同法。中國民主法制出版社

汝信（2010）社會藍皮書：2010年中國社會形勢分析與預測。社會科學文獻出版社

汝信（2009）社會藍皮書：2009年中國社會形勢分析與預測。社會科學文獻出版社

國務院法制辦公室（2010）中華人民共和國工會法。中國法制出版社

湯應武、李江濤（2009）2009年廣州社會形勢分析與預測。社會科學文獻出版社

網路資料

人民網（2012）社會藍皮書：每年各種群體性事件多達數萬起。2012年12月18日。<http://society.people.com.cn/n/2012/1218/c1008-19933666.html>，取用日期：2014年1月23日。

大功網（2013）法官流失現像嚴重 5%法官幹不到退休年齡即離開。2013年9月25日。http://news.takungpao.com.hk/mainland/focus/2013-09/1924272_2.html，取用日期：2014年1月23日。

中央政府門戶網站(2011)中華人民共和國人力資源與社會保障部令,第十七號。
2011年12月5

日。http://big5.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/flfg/2011-12/05/content_2010833.htm, 取用日期:2012年6月7日。

中國人大網(2008)深圳經濟特區和諧勞動關係促進條例。2008年9月23

日。http://www.npc.gov.cn/npc/xinwen/dfrd/guangdong/2008-10/08/content_1452415.htm, 取用日期:2014年1月23日。

中國人民共和國國家統計局(2013)2012年全國農民工監測調查報告。2013年

5月27日。http://www.stats.gov.cn:82/tjsj/zxfb/201305/t20130527_12978.html, 取用日期:2014年1月23日。

中國新聞網(2003)廣州勞資糾紛高發 30人以上群體性事件年約300宗。2013

年07月09日。<http://www.chinanews.com/gn/2013/07-09/5022283.shtml>, 取用日期:2014年1月23日。

中華人民共和國民政部(2013)民辦非企業單位登記暫行辦法。2013年4月2

日。<http://www.mca.gov.cn/article/zwgk/fvfg/mjzzgl/201304/20130400450750.shtml>, 取用日期:2014年1月23日。

北大法律網(2013)何帆:法官多少才夠用。2013年6月7

日。http://article.chinalawinfo.com/Article_Detail.asp?ArticleId=77251, 取用日期:2014年1月23日。

法律博客(2011)廣州市勞動爭議仲裁委員會、廣州市中級人民法院關於勞動爭議案件研討會會議紀要。2011年10月25

日。<http://168518688.fyz.cn/b/131971>, 取用日期:2014年1月23日。

金羊網-新快報(2013)廣東五年逾1600名法官流失。2013年03月11

日。http://news.ycwb.com/2013-03/11/content_4363271.htm, 取用日期:2014年1月23日。

勞動仲裁網(2012)關於審理勞動人事爭議案件若干問題的座談會紀要。2012

年7月30日。http://www.ldzc.com/html/2012/zhidaoyijian_0730/2676.html

勞動仲裁網(2012)廣州中院關於審理勞動爭議案件的參考意見。2012年07月

28 日 http://www.ldzc.com/html/2012/zhidaoyijian_0728/2652.html，取用日期：2014 年 1 月 23 日。

新浪新聞中心（2008）農民工律師。2008 年 10 月 19 日。

<http://news.sina.com.cn/c/2008-10-19/155916483307.shtml>，取用日期：2012 年 6 月 13 日。

廣東省人民政府門戶網（2011）轉發省人力資源社會保障廳關於加強新形勢下勞動人事爭議調解仲裁工作指導意見的通知。2011 年 12 月 13

日 http://zwgk.gd.gov.cn/006939748../201112/t20111216_297070.html，取用日期：2014 年 1 月 23 日。

廣東法院網（2012）廣東省高級人民法院、廣東省勞動爭議仲裁委員會關於適用勞動爭議調解仲裁法、勞動合同法若干問題的指導意見。2012 年 3 月 8

日 <http://www.gdcourts.gov.cn/gdcourt/front/front!content.action?lmdm=LM52&gjid=20120308121553970330>，取用日期：2014 年 1 月 23 日。

廣東省人力資源與社會保障部（2008）關於適用《勞動爭議調解仲裁法》、《勞動合同法》若干問題的指導意見。2008 年 6 月 23

日。 <http://www.gdhrss.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/gdhrss/s51/201204/33678.html>，取用日期：2014 年 1 月 23 日。

廣東省人力資源與社會保障部（2012）《廣東省勞動保障監察條例》2013 年 5 月 1 日起施行。2012 年 11 月 29

日。 <http://www.gdhrss.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/gdhrss/s51/201212/39138.html>，取用日期：2014 年 1 月 23 日。