

專制政權下勞工非政府組織和中國工人的關係¹

陳佩華

澳大利亞國立大學

【此中文版為作者陳佩華授權翻譯】

摘要

在中國，尤其是南方，勞工非政府組織（以下簡稱勞工 NGO）發揮了提高工人意識的作用。本文從歷史角度出發，認為在過去三個十年來，勞工 NGO 與工人之間的關係發生了變化：過去，工人對勞工 NGO 的依賴，以及中國內地 NGO 對境外 NGO 的依賴，是一種非對稱的依附關係，現在則已變成了合作夥伴關係。而最新情況顯示，一些工人群體已經意識到自身與其 NGO 顧問之間存在利益分歧。本文對這些演變中的關係的分析，是放在專制政治制度的背景下進行的——這種制度使得各方都需要用複雜的方式制定戰略。2016 年中國沃爾瑪工人一系列相互呼應的罷工和其他集體行動，為本文提供了研究案例。

關鍵字： 中國；工人；中國勞工 NGO；香港勞工 NGO；沃爾瑪

中國開放外資允許本土資本主義發展至今已三十多年。像許多第三世界國家一樣，中國成為了全球產業鏈上的廉價勞動力供應者，而且供應量十分龐大。中國富裕沿海地區的出口行業大量雇用來自貧窮農村地區的農民工（有關後者所受剝削的文獻記載已經十分詳細）。儘管該勞動群體的規模不斷擴大，現已超過 1.5 億，但官方工會中華全國總工會（下文簡稱全總）作為中國唯一的工會，卻幾乎沒有作出任何改變。作為執政黨的從屬機構和國家機器的一部分，全總與地方政府和工廠管理層密切合作，常常對工人所受剝削視而不見（A. Chan, 1993; A. Chen, 2003; Friedman and Lee, 2010）。在這種工會實際

¹ 原英文版：Anita Chan, "The Relationship between Labour NGOs and Chinese Workers in an Authoritarian Regime", *Global Labour Journal*, Vol. 9, No. 1 (January 2018), pp. 1-18.

職能缺失的情況下，填補空缺的是勞工 NGO。它們相當於西方國家的“工人中心”（worker centres），向工人提供幫助，填補一些維護勞工權益的任務（Howell, 1995）。

中國的出口製造業首先在南方省份廣東發展，該區現在仍是全球產業鏈在中國的最大製造中心，故中國大部分勞工 NGO 也集中在廣東。為了避免受到當局監控，它們大都註冊為企業、社區中心、職業健康與安全的諮詢機構、法律援助中心，或者根本不去註冊。其工作人員的數量取決於每個機構獲取境外資助的能力，但通常都只有寥寥幾人。儘管如此，地方政府和官方工會還是會把它們看成潛在的煽動者，認為他們會引發工人群體的不穩定和反抗。

由於外國學者對中國公民社會興起的關注，關於勞工 NGO 的文獻數量不斷增加。這些著作大多特別關注兩個領域。第一是勞工 NGO 與黨-國的種種關係——包括黨-國對勞工 NGO 的懷疑和敵視，全總最近試圖收編勞工 NGO 的戰略（Xu, 2013; Howell, 2015; Fu, 2016），不服從者就遭打壓。官方迫使勞工 NGO 屈服的手段包括加劇騷擾、盤問與鎮壓（Cao, 2015; Franceschini and Nessori, Forthcoming 2018）。為了扼殺 NGO 的海外聯繫和資金來源，2016 年中國政府還通過了《境外非政府組織境內活動管理法》，並於 2017 年開始實施。

第二個關注領域則是關於學者對勞工 NGO 在中國勞工運動中發揮何種作用的爭論——它們是否起到幫助工人增權的作用，還是阻礙了集體意識的發展？有學者認為，在組織工人方面，中國勞工 NGO 可以取代工會。² 也有學者對勞工 NGO 提高工人意識的效果持懷疑態度，並認為它們其實阻礙了中國勞工運動的發展（e.g., Froissart, 2005）。更極端的負面立場甚至批評勞工 NGO 是“反工人團結的機器”（Lee and Shen, 2011），此種觀點認為，勞工 NGO 幫助個體工人通過法律途徑解決問題，使得工人群體分散化、個體化，阻礙了工人發展自我組織、發揮主觀能動性和參與集體行動。這種觀點還認為，勞工 NGO 無意中協助了專制政權化解工人不滿的隱秘議程，阻止了工人階級走上激進集體行動的道路。還有一種觀點認為，勞工 NGO 的工作面臨許多困難，因為除了他們跟黨-國家的矛盾，另外一個原因是他們覺得很難獲得工人的信任（Franceschini, 2014）。

² 出自潘毅在“勞動爭議比較：中國和歐洲爭取更高工資和更好工作條件的運動”會議上的發言，該會議於 2011 年 9 月 22 至 24 日在維也納舉行。

就上述第二個領域而言，有一點還尚未引起足夠重視——境外勞工 NGO、中國勞工 NGO 和工人之間的關係，是隨時間變化而變化的。現有研究主要採用“單點即時”的研究方法，只關注研究展開時的情況，沒有考慮之前的發展過程。由此構建出的勞工 NGO 和工人之間的關係是靜態的。用這種方法得出的結論，不論消極還是積極，都忽視了各方關係的動態變化，並且存有偏見的風險。為了糾正這個問題，本文採用了時間跨度的研究方法，涉及過去三十年的歷史。

在此背景下，本文將中外勞工 NGO 之間、以及勞工 NGO 與工人之間的關係，劃分為三個階段。第一階段，在廣東省的農民工中，勞工行動非常有限。來自香港的勞工 NGO 在該省建立起小型勞工 NGO，制定了自上而下的戰略，吸引和培訓潛在的工人積極分子。隨著時間的推移，這些工人積極分子開始自己組建勞工 NGO。在這一階段，中國內地的勞工 NGO 與其境外的導師和資助者之間，是不對稱的依賴關係 (asymmetrical dependency relationship)。第二階段是一種共生關係 (symbiotic relationship)，一些內地勞工 NGO 與香港和外國的資助方建立起了更平等的合作夥伴關係。然而，隨著近年來中國政府對內地勞工 NGO 的打壓，又出現了新的階段——一些工人已能夠自主地組織起來。其中一個值得關注的案例，就是 2016 年全國各地沃爾瑪工人組織的一系列抗議和罷工——這場勞工鬥爭是曲折的，而且隨著勞工 NGO 的介入，其內部還發生了分裂。

本文還觸及到財務生存這一非常敏感的議題——此前尚未有其他有關中國勞工 NGO 的研究對此有所提及。寫有關勞工 NGO 如何在專制政權下通過改變策略來維持政治生存已經不少，內容涵蓋他們的奉獻精神、堅忍和克服逆境的勇氣。與工會不同，勞工 NGO 沒有正式的會員制度，它們需要資金來維持組織和推行項目。但是，金錢會決定權力關係，並在資助方和受資助方之間產生衝突。金錢也可能導致腐敗，在勞工 NGO 圈內，盛行著有關某些團體腐敗的傳言。³但對外這是一個諱忌莫深的話題。此外，《境外非政府組織境內活動管理法》通過之後，一些勞工 NGO 為了使項目符合境外資助方的項目議程，不得不採取更為複雜的運作方式，因此有時會出現勞工 NGO 和一些工人之間的矛盾。

研究方法

³ 作者在擔任某勞工非政府組織理事會成員期間，曾親歷過兩起腐敗事件。其中一起涉及金額相當可觀，但該組織至今仍在維持運作。這些年來作者也聽說過一些其他案例。

本文歷史部分所使用的資訊，主要來自於作者過去三十年來對香港和中國內地的數十次考察訪問，也有部分來自二次文獻和一次文獻。有關中國內地勞工 NGO 的相關資訊，來自於作者參加在香港舉行的工作坊和會議時接觸到的內地勞工 NGO 工作人員發表的報告和評論。有關內地勞工 NGO 的最新資訊，是作者在 2014、2015 和 2016 年的三次實地訪問期間收集到的。其中最後一次訪問，是在廣東警方大規模拘捕勞工積極分子事件（2015 年 12 月）和沃爾瑪工潮分裂發生之後，特別有助於作者瞭解這兩起事件過後勞工 NGO 的情況。在這幾次訪問期間，作者採訪了五位關鍵的勞工積極分子，他們分別領導著五家勞工 NGO。作者對這些採訪進行了錄音並逐字轉錄成了文字。訪問期間還在深圳同一些沃爾瑪工人會面。從 2016 年中旬開始，作者經常流覽沃爾瑪工人的社交媒體聊天記錄，從而深入瞭解了沃爾瑪工潮關鍵人物之間的爭論和衝突，以及相關工人和勞工 NGO 之間的關係。

全球勞工 NGO 關係鏈以及參與者之間的權力關係

中國政府的專制性質，造成了中國境內勞工 NGO 的與眾不同。外國標準的工人中心，一般由本地資金支援，為工人提供服務並說明他們進行組織；中國勞工 NGO 顯然與此不同。後者包括幾種不同類型的參與者，各自扮演不同角色，共同組成一個關係鏈條。鏈條的一端是來自發達國家的資助方，其中包括工會、外國勞工 NGO、外國使領館、宗教組織、人權團體、勞工律師團體等等。由於中國政府的控制，這些資助方大多不會在中國內地運營，而是選擇為香港勞工 NGO 提供資金，支援其開展內地項目——這些項目的具體執行則交給內地勞工 NGO 完成。一些香港勞工 NGO 設法在內地設立了機構，但必須保持低調。香港勞工 NGO 的作用不僅是為內地勞工 NGO 提供資金，它們還要監督資金是否正確使用——這點也非常重要。它們是外國資助方與中國內地剛剛起步的獨立勞工運動之間的聯絡人。⁴近年來，越來越多的外國資助方開始與中國內地勞工 NGO 建立直接聯繫，香港勞工 NGO 的作用便隨之減弱。

⁴有關中國勞工 NGO 的著作，往往忽視了香港勞工 NGO 的先驅作用，但至少兩位學者承認了後者的貢獻（C. Chan, 2012; Xu, 2013）。

一種依附關係:香港勞工 NGO 與中國農民工

中國於 1997 年收回了香港主權，那麼，香港 NGO 應當算為是外國 NGO 還是中國 NGO？中國政府沒有改變他們在英國殖民地的地位，繼續將香港勞工 NGO 當為境外組織。中國內地的 NGO 和工人，以及香港勞工 NGO 自身，也是如此認為。就此，香港勞工 NGO 就要受到新頒佈的《境外非政府組織境內活動管理法》的制約。矛盾的是，雖然香港人被中國政府視為她的國民，但其公民身份地位卻是模糊的，這令其在高壓的政權下處於弱勢境地，因此在內地工作的香港 NGO 工作人員必須非常謹慎。

上世紀 80 年代，深圳成立了中國最早的出口經濟特區，迅速吸引大批香港廠商前去設廠。在香港不敢做的他們在深圳就為所欲為，壓榨農民工，遠比在香港厲害。首先注意到這種情況的是關注社會的香港政治和勞工積極分子（Lee, 1998）。到九十年代中期，香港一些具宗教背景的和青年面向的 NGO，開始在深圳建立和資助勞工 NGO。起初，深圳當地政府和官方工會並沒有將這些由少數年輕人組成的勞工 NGO 視為挑戰。那時的農民工群體，大部分是教育程度很低的年輕女性，她們多為十八至二十歲出頭，甚至低於法定工作年齡；大部分住在廠區內非常擁擠的宿舍之中，工資約為香港同類工作的十分之一。一些工人為了攢錢寄回家，每天只吃兩餐（A. Chan, 2001, 2002; Pun, 2005）。他們是廣東省社會階層中的最底層，其中大多數人甚至從沒見過城市。這些不滿二十歲的年輕人，坐著骯髒顛簸的長途汽車一路跋涉，終於第一次來到了城市；他們的帆布行李袋裡一般是幾件衣服、寢具、茶缸和臉盆——人們可以輕易認出他們的農民工身份。如果找不到工作，中國的戶籍制度就會剝奪他們留在城市的權利。如果被官方發現沒有適當的證件，他們可能會被抓捕——先關進擁擠的拘留所，再遣送回鄉。男性農民工被雇主認為不好管束，很難在工廠找到工作，因此狀況更加被動。有些男工因為害怕被警察抓進收容所，在沒找到工作之前都不敢上街。這樣的戶籍制度，在許多方面都和南非的種族隔離制度相類似（Alexander and Chan, 2004）。

在公共話語體系中，農民工被稱為“打工族”、“弱勢群體”或“農民工”。所有這些標籤，都是將他們置於中國經濟發展新時代的受害者地位。在城市居民眼中，來自農村的工人要麼是可憐的，要麼是理應受到鄙視和虐待的賤民。農民工感歎自己命苦，也接受這些標籤。香港勞工 NGO 認為自己的任務是慢慢改變年輕農民工的心態，給他們介紹法律和他們的權利，教他們如何看懂工資單，如何討薪，如何獲得法定工傷賠償等等。勞工 NGO 的

工作人員會特意培養那些具有積極分子潛力的工人，提高他們的勞權意識。只要勞工 NGO 不宣揚獨立工會、鼓勵罷工等敏感話題，當局就會容忍他們的存在。

從不對稱關係走向比較平衡的合作夥伴關係：中國內地和香港勞工 NGO

在新千年之後的十年內，香港勞工 NGO 的耐心耕耘得到了回報。很多身在廣東省的勞工積極分子經過培養成為勞工 NGO 工作人員，並逐漸建立起從屬於香港組織的本地勞工 NGO。今天中國內地勞工 NGO 的創始人，很多都是香港組織培養出的第一代勞工積極分子。有些中國內地勞工 NGO，是中國工人自己建立的——他們很多以前都是工人積極分子，年齡大約都是三十出頭左右。其中為數不少的人（特別是男性），都曾在易發生工傷的崗位工作過：在經歷過工傷後（如在金屬加工廠失去手指、手或手臂），他們曾盡力爭取賠償，積累了鬥爭的經驗。曠日持久的司法程式使他們成為了勞動法專家，也強化了他們鬥爭的決心，於是開始幫助其他工人通過法律途徑去爭取賠償。這些為勞工 NGO（特別是那些法律援助類型的組織）工作的“赤腳律師”，有數百名之多。勞工 NGO 的項目通常包括法律諮詢，普及法律知識，幫助工人通過法律途徑獲取工傷賠償，以及職業安全與健康培訓等。此類活動需要外部資金支援，因此香港勞工 NGO 繼續充當資金進入內地的管道。

隨著時間的推移，本土勞工 NGO 漸漸脫離與香港組織的依附關係；特別是在它們能夠直接從國際資助方獲得資金之後，他們就慢慢獨立起來。然而，二者之間的紐帶並未完全終斷。兩地一些勞工 NGO 逐漸發展為共生關係。內地的工人和勞工 NGO 工作人員缺乏與境外世界溝通所需的外語能力，因此仍然需要香港同行的說明。而那些缺乏資金的內地組織也需要香港同行說明他們弄懂如何申請境外資助，包括如何起草項目申請書，如何撰寫項目的報告給資助方，或是如何參加國際會議和出境遊學。而香港勞工 NGO 則被中國政府限制在一個灰色地帶——它們不能在內地公開運營，只能通過和內地組織合作才能展開活動。

這樣下來的結果就是香港和內地勞工 NGO 出現了多樣化的關係。那些擁有獨立資金來源的內地勞工 NGO 變得更加自主，而依賴香港組織為資金管道者則必須保持依附的關係。那些信任和尊重內地同行的香港勞工 NGO 將前者視為合作夥伴，視自己的角色為內地勞工運動的推動者。但是，那些仍然與內地勞工 NGO 保持資助關係的香港組織，卻利用手握資金的

優勢，繼續為了自身或資助方的議程干預指揮內地同行的活動。文章稍後會討論這種行為如何引起工人和勞工 NGO 之間的爭論。

工人集體行動取代勞工 NGO 的項目意向

中國勞工運動在 2006 年進入了新的階段，其標誌性事件發生在山東省煙臺市一家名為澳利威（Ole Wolff Electronics）的小型電子公司。在一次罷工中，工人經選舉成立了工會。其中一名罷工者的丈夫名叫張軍，是另一個廠的電工；他自學過勞動法成了澳利威罷工工人的法律顧問，並在此後四年中幫助他們艱難維持住了工會的運作。雖然此事件僅涉及不到一百名工人，但在作者看來其意義重大，原因有以下幾個。首先，不論是罷工工人還是張軍，事前都未接觸過任何勞工 NGO，因此該事件完全是由工人的自主抗爭推進的。據作者所知，澳利威工會是中國第一個因罷工而成立的工會，也是第一個由工人自發建立後得到全總承認的工會（A. Chan, 2015: 105-108）。澳利威工會的誕生標誌著一個新階段的開始——一些中國工廠工人已經具有了勞動主體性（Globalization Monitor, 2008）。在隨後幾年中，有些工人在抗爭時除了提出工資福利等物質要求外，偶爾也會提出由工人自由選舉工會支部領導人的要求（C. Chan, 2010; A. Chan, 2015; C. Chan and Hui, 2017）。由於工會支部選舉是法律許可的，所以雖然十分罕見，但還是有地方工會官員勉強允許的例子。但是，通常工會官員都會試圖操縱選舉（中國的工會支部選舉採用兩輪投票制），以確保他們可以繼續控制新選出的支部領導人。2010 年發生在廣東省的南海本田罷工，就是一個很好的例子，罷工後的工會選舉就是被本田管理層和官方工會操縱了（C. Chan and Hui, 2012）。

二十一世紀頭十年，工人自發罷工的數量越來越多，但這與勞工 NGO 沒有任何關係。例如，2014 年和 2015 年的廣東裕元鞋廠罷工，雖然有四萬名工人參加，但和勞工 NGO 無關（Hui and Timmons, 2015）。當時，不管是裕元還是其他罷工，驅動因素都是工人要求雇主補繳多年積欠的養老保險費。二十多年前，大部分農民工都是二十多歲，並不特別關心雇主是否依法繳納養老保險費，因為他們自己也不願繳納工人應繳的部分。但現在在許多行業中，部分工人已經是四十甚至五十多歲。數十年的沉重勞作消耗掉了他們的體力和健康，使到他們開始擔心退休後的生活。

近年來廣東省經濟增長放緩，導致大量工廠搬遷和關閉，更加劇了這些工人的擔憂。不負責任的雇主經常一走了之，工人無處討要拖欠的工資、社保費和遣散費。這便是 2014 年裕元罷工的催化劑——它導致這家全球最大鞋業公司的四萬名工人停工大約二十天。罷工是由老工人發起的，這種激進行動可能是唯一可以阻止老闆帶走他們的“血汗錢”的辦法。在過去幾十年中，幾乎所有農民工都是二十多歲，流動率非常高，限制了勞工抗議經驗和教訓的累積；但在成長的過程中，他們已培養出經驗和信心。今天的工人和勞工 NGO 工作人員都已不再是年輕人了。勞工 NGO 的負責人往往至少有四十歲，有些甚至是五十多歲。部分工人願意承擔風險的決心，已經超越了勞工 NGO 提高工人意識的議程。因 NGO 限於政府的緊密監視，他們必須保持用溫和且合法的行動。通常，勞工 NGO 工作人員在罷工開始後才趕去現場，希望可以說明罷工者更好地組織起來，建議如何談判提供建議等策略。其實他們沒有能力動員數千名工人罷工或走上街頭。⁵ 2014 年 (Lau, 2014) 和 2015 年 (Hui and Timmons, 2015) 的兩次裕元罷工證明了工人有能力自己發起大規模集體行動。

政府打壓孕育出的抗拒意識

儘管中國勞工 NGO 沒有組織罷工的能力，當局仍然愈發對其敵視——擔心它們是潛在的不穩定製造者。在某種程度上來說也確實如此，因為勞工 NGO 多年來的努力的確幫助勞工積極分子意識到自身的合法權利，因此它們首當其衝地受到了當局的打壓。為了確保勞工 NGO 不敢越界，當局會通過定期騷擾來對其示警，讓它們認清自身被動的處境。2012 年，廣東省地方政府為了加緊枷鎖，實行了一種新的策略——給勞工 NGO 的房東施壓，讓其驅趕這些租客。但經歷了多次驅趕之後，勞工 NGO 也就習以為常了。正如一位勞工 NGO 工作人員在 2014 年告訴作者：“我們已經習慣了。之前被驅趕，要花幾天時間收拾東西；現在只需買幾件舊傢俱，一天之內就搬進新地方”。這些組織並未因此放棄，而是毫不妥協地繼續開展活動。他們也習慣了被官方的傳話者叫去“喝茶”——這種禮貌的會面已經成為一種遊戲。雙方都知道對方知道什麼，但都假裝不知道。2016 年，一位勞工 NGO 工作人員甚至表示這是一種積極互動：

⁵有關罷工的自發性，以及勞工 NGO 工作人員在 2015 年大逮捕之前兩年中在罷工現場的日常活動，在《凶年之畔》中有所描述。這是一部有趣的紀錄片，由中國導演黃文海執導。他與勞工 NGO 工作人員一同生活過數月。作者看過的本片是長達三小時的未剪輯版。

不是說我們必須向當局報告所有事情，但告訴他們你在做什麼是有好處的，因為反正他們也知道你的活動。他們知道了你沒有跟他們對著幹，就不會施加更大的壓力。我認為這種對話是必要的 (*Franceschini and Nesossi, Forthcoming 2018*)。

然而，警方有時也會施以重手，指使流氓去勞工 NGO 的辦公室打砸傢俱，搗毀辦公室，威脅甚至毆打工作人員 (Wen, 2012; Ong, Forthcoming 2018)。

香港勞工 NGO 在香港境內則不會受到騷擾，縱然香港的政治和公民自由也日益被受到威脅。香港勞工 NGO 仍然在悄悄充當為內地勞工 NGO 傳遞境外資金的管道，仍然在向海外勞工界宣傳中國工人的鬥爭，以及仍然為內地勞工 NGO 工作人員提供安全的避風港，讓他們來香港短暫訪問，自由地表達觀點和交流經驗。2014 年作者參加了一個在香港舉行的工作坊，十幾家內地勞工 NGO 成員亦前來參加，並一同對中國日益嚴峻的政治環境進行了深入分析和討論。從他們發言的方式看到他們再也不是被動接受外國智慧的勞工 NGO 了。由於他們是直接承受打壓的對象，他們已制定了自我保護的應變方案，並在需要的時候實施。那次會議上，在討論面對鎮壓應採取的策略之前，他們都卸下了自己手機中的 SIM 卡。討論結束時達成的共識是，應允許怯懦害怕的可選擇離開運動，選擇留下的則應做好被捕準備。

鎮壓與境外勞工 NGO

習近平主席 2013 年上臺以來，中國的全面政治收緊也加劇了對任何潛在勞工動盪的打壓。習近平和其他領導人都深信與來自民主社會的境外 NGO 接觸是一種顛覆行為，會傳播煽動社會不穩定的意識形態和鼓動“顏色革命” (Shi-Kupfer and Lang, 2017; Fu and Distelhorst, 2018)。頒佈新的境外 NGO 管理法也是為了阻止民主思想在中國傳播。

早在該法通過的一年之前，已有連續針對各類 NGO 被鎮壓的事件。例如，2015 年 3 月，數個城市的女權積極分子僅僅因為試圖在公共交通工具上發放反性騷擾傳單同時被捕，被關押了五周 (Branigan, 2015)。兩個月後又抓捕關押了兩百多位著名人權律師 (Leavenworth, 2016)。2016 年 1 月又逮捕了某瑞典 NGO 駐北京工作的一名瑞典籍員工，罪名是非法提供資金。該組織的活動包括為民間和維權律師提供培訓。被捕員工在中央電

視臺節目中公開認錯之後，才被釋放（Phillips and Holmes, 2016）。這起事件無疑是一種警告，表明一旦新的境外 NGO 管理法開始實施，中國政府將會強力執行。

針對勞工 NGO 工作人員的鎮壓發生在 2015 年 12 月。最初，分別來自廣東的幾家勞工 NGO 的十一人被抓捕和關押。其後有四人免起訴獲釋，跟著又釋放了兩人，但剩下五人卻以擾亂公共秩序罪被拘留（Chen, 2015; Phillips, 2015）。為什麼這五人會被拘留？作者估計是因他們的共同點是與他們的主要資金來源有關，這可追溯到廣東省最活躍和最大的內地勞工 NGO——番禺打工族服務部；他們的資金來自香港最大，資金最雄厚的勞工 NGO——中國勞工通訊（China Labour Bulletin, 以下簡稱 CLB）（CLB, 2017）。這次鎮壓大約三周之後，《人民日報》發表了一篇極長的文章，指控番禺打工族服務部主任曾飛洋從 CLB 處獲取了大量資金，並接受後者的指揮（Zhang, 2015）。

這裡先簡要介紹一下 CLB。該組織是香港勞工 NGO 中的一個異類。雖然位於香港，但 CLB 的領導者和員工都不是香港人。它由韓東方創立。韓東方早年是一名北京工人，他在 1989 年天安門事件期間曾短暫組織過一個自治工會，並從此廣為人知。自 1994 年以來，韓東方一直在香港流亡，並獲得了來自西方政府、海外工會和其他組織的許多獎項和大量資助（Wikipedia, 2017）。韓東方將自己打造成可以代替全總代表中國工人的人物，並且在國際上獲得了承認；在部分國際勞工界眼中，他具有很高地位。與其他香港勞工 NGO 相比，CLB 在香港的員工數量要多很多；它還將資金分配給多個內地勞工 NGO，讓它們用來開展項目。自 2010 年以來，韓東方一直在推動 CLB 的內地合作夥伴實施 CLB 的促進集體談判的項目。中國當局早已知道這些活動，但直到 2015 年，都採取了默許的態度。

2015 年，中國 NGO 界對難以預測的境外 NGO 的法律倍感緊張。在該法草案第二稿發佈三個月之後，韓東方在美國眾議院外交事務委員會亞太小組委員會的聽證會上發表了講話。他出人意料地坦明：“我們已經在中國建立了強大的勞工 NGO 網路，致力於推動工作場所集體談判制度。在過去五年中，我們參與了 70 多起集體談判案件”（Han, 2015: 7）。在如此高調的場合發表這種公開的話標榜自己在中國內地組織活動的規模和成果，並且是在中國政府起草有關境外 NGO 的法律之時，無疑會引起中國政府和全總的密切關注。在作者看來，把韓東方在美國的講話與五名中國勞工 NGO 工作人員的被捕聯繫起來並非牽強附會，因為被捕者都直接或間接受過韓東方的資金。《人民日報》的文章還詳細敘述了曾飛洋

如何通過複雜隱秘的銀行交易每年從 CLB 獲得超過十萬美元的資助。為了詆毀曾飛洋，該文還聲稱他中飽私囊，並因此過上奢華的生活（Zhang, 2015）。

韓東方（2015a）在回應該文的公開信中，並沒有否認這些 NGO 的資金是來自 CLB 的。更甚的他在信中還承認 CLB “通過協助自發組織罷工維權的企業工人選舉產生談判代表，理順談判訴求，確定談判策略，將眾多 “野貓式” 罷工成功導入勞資集體談判”。令人驚訝的是，韓東方還透露說，因為來自當局的壓力越來越大，曾飛洋曾要求他停止寄錢，並表示最好由曾飛洋自己直接聯繫資助方。實際上，勞工 NGO 圈內也有傳言說接受 CLB 的資金風險太大，而且 CLB 對他們的控制太厲害，他們必須付出放棄自主權的代價。2016 年底接受作者採訪的四家廣東勞工 NGO 證實，大部分獲得過 CLB 資助的內地勞工 NGO 都抱怨過缺乏自主權。

當作者問到他們如何看待韓東方在美國發表的聲明以及他回應《人民日報》的公開信時，有三位來自不同 NGO 的受訪者表示這些行為對中國勞工 NGO 是有害的。例如，其中一人說道：

我們的大陸同事讀了韓東方的公開信之後，認為這封信根本不是保護我們，相反還具有負面影響。它會使我們面臨更大的風險……他這樣做可能有自己的理由……是的，當局確實知道 [有關錢的事情]，但你不應該公開這樣說或這樣寫。⁶

在下一節中，作者會使用沃爾瑪工人的案例來進行論述。沃爾瑪工人的鬥爭，反對的是公司引入顯然對工人不利的“靈活”工時系統。從很多方面來說，沃爾瑪的案例能很適合展示工人自發組織的出現，也導致一些勞工 NGO 與工人之間出現了互不信任的新關係。這場鬥爭之所以意義重大，是因為它通過社交媒體平臺把來自數以百計工作場所的兩萬名工人組織起來。參與鬥爭各方彙聚出的巨大壓力，使得在 2016 年下半年各方之間的內在矛盾爆發為前所未見的公開對抗。

2016 年沃爾瑪勞工鬥爭

⁶ 這些資訊來自作者在 2016 年 11 月和 12 月對廣東省的兩次研究之旅。作者分別訪問了四位勞工 NGO 工作人員和幾位密切參與或積極投入勞工運動的個人（其中包括兩名工人）。

2006年，全總在中共的指令下要遏制不斷增加的工人抗議活動，方法之一是利用最知名的外資在華企業來樹立榜樣。當時全總用“地下活動”的方式來組織沃爾瑪工人，比如在工人上班之外的時間偷偷的找工人談話，經過兩個月左右的時間，在資方並不知情的情況下，約15家沃爾瑪店鋪通過民主選舉建立起了工會支部。全總公開宣佈這一既成事實後，沃爾瑪與全總更為保守的官員達成了一個協議——後者允許沃爾瑪管理層控制這些工會支部（A. Chan, 2011），並以工人的名義簽署了所謂的“集體協定”。如今，已有四百多家沃爾瑪中國店鋪成立了工會支部，但全部都是黃色工會（Unger, Beaumont and Chan, 2011）。然而，意想不到的後果是，沃爾瑪工人也因此有了機會成為工會支部選舉候選人——儘管幾乎所有選舉的結果都是事先決定的，但工人還是可以利用競選來公開宣傳自己的觀點。⁷

因為過度擴張，沃爾瑪在中國的利潤出現了下滑，於是公司開始操縱工資計算，加大工作量，縮短工時，為避免支付加班費而減少加班，增加兼職人員的比例，裁員，甚至關閉了一些店鋪。這些手法導致了工人嚴重不滿（He and Liu, 2013; Pringle and Crothall, 2017）。

2014年，位於不同省份的兩個沃爾瑪工人組建了名為“沃爾瑪中國員工聯誼會（以下簡稱聯誼會）”的網路論壇，用來聯絡全國各地的沃爾瑪工人。其中一人是深圳的張利亞，他曾在2015年參加過所在店鋪的工會主席選舉。另一人是山東煙臺的張軍，也就是前文提到的說明澳利威工人組織工會的那名電工。因為在澳利威事件中的積極角色，張軍失去了工作，還上了黑名單。失業以後，他花費大量時間在網上為工人提供法律諮詢。後來為了維持生計，他在當地沃爾瑪找了一份低薪工作。張軍在沃爾瑪工作的四年半時間裡，每次去其他城市都會到訪當地沃爾瑪店鋪，希望能遇到其他工人積極分子。最終他遇到了張利亞。二人都有過跟管理層鬥爭的經歷。最初他們對聯誼會並沒有太高期望，只是想建立一個網路平臺，讓沃爾瑪工人可以交流經驗、表達不滿和相互精神支持（WCWA, 2014）。2015年底，張軍迫於壓力從沃爾瑪離職（他的妻子繼續在那裡工作）；五個月後，張利亞也被解雇。雖然不再是沃爾瑪工人，但二人此後仍繼續主持聯誼會。

⁷有學者（Li and Liu, 2016）詳細介紹過一個非常罕見的案例：2013年，一家沃爾瑪店鋪比較開明的管理層曾允許工人民主選舉過工會主席。

2016年5月中旬，沃爾瑪宣佈實施“綜合工時制”，逐步把固定工作時間改為極其靈活的工作時間安排。實施後，工人的工作時間將會變化不定；管理層也可以隨意安排班次，使到無需支付加班費。這引起了工人的恐慌。聯誼會於是展開行動——張軍發佈多封公開信，解釋新制度將會產生的嚴重後果。突然之間，聯誼會的網路會員人數激增至一萬人，後來又增加到兩萬人。這使聯誼會成為了中國最大的單一私營企業跨分店工人自發的網路。

根據十年前參與澳利威罷工時與全總接觸的經驗，張軍想出的策略是要求全總和地方勞動部門負起約束沃爾瑪的責任。聯誼會積極分子向全總和地方政府機構連續發出公開信與拜訪了相應的政府部門。在想盡一切辦法阻止沃爾瑪強制執行新的工時制度未果之後，江西省南昌市的沃爾瑪工人宣佈拒絕簽署包含新制度的合同，並於2016年7月1日開始罷工。聯誼會會員表示支援的資訊如潮水般湧來，各地心有不平的沃爾瑪工人都將南昌同事視為楷模。南昌這家店鋪，十年前曾民主選出過工會主席。但是，資方因為他公開拒絕簽署沃爾瑪制定的對工人不利的所謂集體協議解雇了他（A. Chan, 2011）。南昌工人罷工之後不久，其他城市的三家沃爾瑪店鋪的工人也跟隨罷工。聯誼會成為組織中心，鼓舞著全國沃爾瑪工人的士氣。聯誼會的帶頭人相信資方和地方工會都非常擔心罷工蔓延，若然成真，沃爾瑪很可能會妥協。

就在沃爾瑪工人愈發積極之際，著名勞工律師段毅從深圳趕到南昌，建議工人停止罷工。據報導，段毅的說辭是，根據相關法律，如果罷工持續三天，工人敗訴的機會可能就會增加。工人就是否繼續罷工產生了分歧，但最終接受了段毅的建議。罷工一結束，沃爾瑪立即向積極分子報復——在接下來的半年裡，恐嚇、騷擾和解雇了最活躍的幾十名積極分子。

2016年7月下旬，《人民日報》終於公佈綜合工時制不適用於零售行業。但該文並未提及沃爾瑪（ACFTU, 2016）。一個月後，廣東省工會（Guangdong Provincial Federation of Trade Unions, 2016）亦發佈了類似聲明，但卻直指沃爾瑪。然而地方政府直接領導下的地方工會對此視而不見，因為他們首要的任務是為地方政府吸引和留住投資者。於是沃爾瑪得以繼續給工人施加巨大的壓力。許多工人難以承受，只好簽字同意接受新制度。聯誼會也試圖與海外工會和勞工界保持聯繫，特別是美國的“我們的沃爾瑪”。這是中國工人首次主動尋求國際聲援（Bose, 2016）。

沃爾瑪工運的分裂

大約在段毅介入沃爾瑪抗議的同時，另一家內地勞工 NGO “深圳春風勞動爭議服務部”（以下簡稱春風）的負責人張治儒也介入運動，⁸而春風的資助方之一正是 CLB。在聯誼會的微信群中，段毅開始指責聯誼會的兩位創始人太過謹小慎微，忽視了工人提高工資的願望，亦沒有組織集體談判，而段毅認為這是鬥爭前進必不可少的一步。段毅還提出，聯誼會應立即舉行全國範圍的民主選舉，從而建立一個構架完整的組織，設有一個協調委員會。

表面看來，雙方的分歧似乎在於鬥爭策略。張軍的立場，是要在這場反對沃爾瑪的鬥爭中，儘量減少與政府和官方工會的衝突。他認為，任何嘗試建立超越社交媒體平臺的正式組織的企圖，都會招來官方打壓。張治儒則認為，進攻性的策略會迫使沃爾瑪同意集體談判。張治儒的一系列聲明分裂了聯誼會。之後他開始在深圳舉辦培訓沃爾瑪工人的集體談判班。⁹

雙方在聯誼會網路平臺上爆發了激烈的衝突，連續狠毒地指控對方貪婪、勾結官方和腐敗。這讓沃爾瑪工人感到困惑，參與聯誼會網路的人數大幅下跌。沃爾瑪利用這一機會繼續展開攻勢，打擊堅決拒絕簽署的工人，秋後算帳。在一些沃爾瑪店，管理層不斷騷擾那些勸說同事不要簽字的積極分子，然後陸續將他們解雇。儘管最初的官方聲明已經宣佈沃爾瑪違法，地方工會、政府，以及全總高層，都沒有給工人提供任何幫助。工人們曾去深圳市總工會尋求支持，但後者卻打官腔，不屑一顧，甚至冷嘲熱諷。深圳沃爾瑪最積極的一個女工，曾嘗試作為候選人參加工會支部委員會選舉，也曾多次寫信和信訪的方式向不同政府機構求助。有一次她去深圳市總工會求幫助時，用手機錄了一名高級工會官員對她的斥責：

⁸ 作者于 2016 年在張治儒的辦公室採訪了他。

⁹ 此資訊來自於關於這次培訓的手機錄音的文字記錄，培訓日期在 2016 年 8 月 12 日。
http://blog.sina.com.cn/s/blog_165cb76be0102wrz3.html（2017 年 8 月 4 日下載）（該博客已經刪掉）。

你這些瑣碎的事情跟我講就是在對企業不滿，對工會不滿。…你到底是怎麼想的？還是想跟企業戰到底？你就一個人到底想怎麼走？還是等企業抓到你的很多缺點把你炒掉？還是準備打官司？像王時樹，張利亞那樣？你到底打算怎麼辦？你就一個人聽我說 他們幫不了你的，網上的那幫人都幫不了你的，其實我們是很想幫你的，你應該端正你的態度，你和企業產生的長期的矛盾，必須把態度端正了，企業有正常的管理制度，和企業的態度是一種保持合作的態度，我們也很想幫你 你不改變你的態度誰都幫不了你…我沒有說你不對…我已經告訴你該怎麼做了，你老是對抗的態度誰都幫不了你，你如果是我的妹妹我就說你是活該，你如果是我的閨女我就要揍你，我說你應該站在員工的角度考慮問題…¹⁰

說到這裡，這名官員失去了耐心，於是下令讓保安將她趕出。

自此運動的能量逐漸消散，看不到全總支持的跡象，參與者也就低調起來。聯誼會現在的工作主要集中在幫助被解雇的積極分子對沃爾瑪進行的個人訴訟。這些失業工人非常渴望得到一些賠償，但同樣重要的是，他們想向沃爾瑪表明自己不會輕易放棄。每起個案的訴訟費不等，相等於一到三個月的工人工資（三千到一萬元人民幣）。為此聯誼會展開了眾籌，成功募得五萬元人民幣。因為得到無償律師的幫助，律師費也省了下來。

與此同時，張軍與聯誼會另一創始人張利亞也出現了嚴重的分歧，張利亞被沃爾瑪解雇後，成為了段毅的員工。在此期間張治儒也增強了介入，他和段毅聯手，決心取得聯誼會的控制權並消除張軍的影響力。根據作者對聯誼會微信群的日常觀察，兩個陣營之間的罵戰已經墮落到散佈假新聞和進行惡毒人身攻擊（Gong, 2016）。

2017年年中，段毅和張治儒一方再次呼籲通過選舉建立正式組織。選舉最終用手機短信的形式在2017年5月舉行，之後一個新的組織宣佈建立，名為“沃爾瑪（中國）員工聯誼會”（以下簡稱新聯誼會）。新聯誼會宣佈張利亞是民主選出的執行委員會主席。作者在撰寫本文之時，聯誼會和新聯誼會之間的謾罵尚未停止。隨著內鬥的繼續，歷時兩年的

¹⁰ 摘自2016年9月18日一份錄音的文字轉錄。

沃爾瑪鬥爭再也無力阻止資方實施新的工時制度。沃爾瑪已經解雇了數十名相關工人。但是，這是一場一無所獲的鬥爭嗎？

從樂觀的角度來看，兩年的鬥爭也造就了一些積極的發展。一批新的勞工積極分子湧現出來，建立起一個全國性的網路。如果能夠得以維持，這個網路可以在下一輪鬥爭中發揮動員作用。新的勞工積極分子收穫了許多知識和經驗。他們不僅學到了與資方鬥爭的最好方式，還認識到了跨越不同工作場所來進行組織的重要性。

一些沃爾瑪工人積極分子身陷管理層的每天激烈騷擾和逼害，使到他們反抗意識越來越強烈，也開始培養自我的能動性。隨著運動轉向訴訟的階段，他們更頻繁的交換資訊，並對鬥爭失敗過程中的種種波折進行事後反思。當初是否應該不應該聽從段毅的建議，而是繼續罷工？光靠社交媒體平臺是否能夠維繫這場運動？組織來自眾多工作場所的工人舉行民主選舉是否可行？建立結構完善的組織是否會引來政府打壓？在尋找這些問題以及其他一系列問題的答案的過程中（Qiu, 2017），一些工人進而開始討論作者在這篇文章的前一段講到的“全球勞工 NGO 關係鏈”一節中提到的問題。他們認識到，勞工世界山外有山，不但可以影響和幫助他們的鬥爭，反之也可能受到他們的影響和成為這條鏈的一個環節。

結論

本文前半部分敘述了境外勞工 NGO、中國勞工 NGO 和中國工人在過去二十五年間不斷變化的關係，為的是從歷史視角記載 NGO 在日益增長的私營企業中對勞工運動的作用。正如文章所評述的，這種關係並非一成不變——它從工人對勞工 NGO 的依附關係轉變為合作夥伴關係；最近還出現某些沃爾瑪工人積極分子因覺察到雙方追求的利益有所不同而拒絕一些勞工 NGO 的介入。工人和勞工 NGO 都面臨遭受打壓的危險，但他們可能會選擇不同的策略以求生存。沃爾瑪工人鬥爭就是一個例子，工人可能希望採取較低調的策略，避免違反任何法律，在即將面臨打壓時撤退。但有些中國和境外的勞工 NGO，為了維持經濟上的生存而去極力滿足境外資助方的願望——建議工人建立更正式的組織結構來進行集體談判。對於中國政府和全總來說，勞工 NGO 組織工人開展集體談判是侵略性地挑戰工會的壟斷力量。事實上，在 2017 年初接受過作者採訪的一位開明的工會官員曾說，他曾與曾飛洋會面，

友好地建議他不要接受 CLB 資金或不要高舉集體談判的旗幟。曾飛洋沒接納這個忠告，結果被捕了成為中國當局的全國宣傳“反面教材”。

張治儒推動沃爾瑪工人組建正式組織，在張軍和其他一些沃爾瑪工人積極分子看來是越過當局畫的紅線。如果這分析是對的，那麼運動瓦解對張治儒來說是幸運了。因為運動內部崩潰，政府和全總就讓沃爾瑪自己來打壓工人。

沃爾瑪事件中暴露了工人和一些更積極的勞工 NGO 之間的利益分歧。有許多問題都是第一次浮現出來——比如說，勞工 NGO 參與勞工抗爭應到哪個程度？他們對工人罷工的影響該到哪個程度？勞工 NGO 和工人的利益是必然一致嗎？對那些能反思的勞工 NGO 工作人員來說，這是一個不斷的困擾著他們的道德問題。正如其中一個在 2016 年末對作者說的，“我們在運動中的角色必須重新考慮一個新的定位。”

還有一個問題，社交媒體是否可以成為工人的組織工具，尤其是當鬥爭涉及大量工作場所的情況下。在一個工作場所進行組織，都需花費大量的時間和精力，更別說跨越多個工作場所。聯誼會的兩位創始人在建立該會時，是沒有制定計劃方針的；但當沃爾瑪突然實施新的工時制度時，聯誼會就被迫出來做個反應。這是工人對沃爾瑪新的剝削手段的一個自發反應。

與此同時，在中國各地發生的越來越多的勞工事件中，工人開始以自己力量爭取更好的工作條件和合法權益。沃爾瑪鬥爭也是中國農民工越來越不畏懼跟雇主對抗的又一證據。兩萬名沃爾瑪工人參加聯誼會微信群，反映出中國部分農民工的意識已提高了（Franceschini, Siu and Chan, 2016）。當中的原因是多元的——包括人口結構（勞動力老齡化）、技術（IT 革命；手機）、個人發展（通過積累經驗）和法律（越來越多訴訟）等因素孕育出勞工自發的行動意識。雖然沃爾瑪鬥爭斬時是失敗了，但它證明了工人已有能力起來抗爭，成為一股活躍的力量，已不是以前那種野貓式罷工了。

聯誼會網上論壇的觀點是應該歡迎國際上的幫助和聲援的行動，因為這會間接強化沃爾瑪工人運動。但中國的一些工人已經不願繼續當被教導者的角色，也不願外界將他們的議程強加於他們。目前，中國大多數罷工仍發生在單個的工作場所，而不是多地串聯起來的

運動。但沃爾瑪工人展示出的很可能是一個新階段的開始。他們通過互聯網和激增的社交媒體平臺，首當其衝的組織跨越地域的抗議和罷工行動。也許不久之將來，製造行業會出現組織更完善的跨地域，跨工作場所的勞工抗議活動。如果這種情況大規模發生，除非地方當局改變政策，開始解決工人的不滿，可能會演變成暴力的抗爭。

沃爾瑪案例中值得注意的一個現象是當局並未進行強烈打壓。工人和勞工 NGO 理解的所謂紅線其實很模糊，工人仍然有空間在不跨越紅線的情況下舉行抗議行動。以張治儒和曾飛洋為例，張治儒沒有被捕，但曾飛洋作為政府打壓勞工 NGO 的主要目標，雖然獲釋，但判他三年緩刑。同在 2015 年底被捕的勞工 NGO 積極分子，除了曾飛洋下屬的一名工作人員獲刑二十一個月監禁外，其他人都已獲釋（Lai, 2016）。獲刑者的同事認為，他要坐牢是因為他在緩刑期間再犯事被捕。事實上，在沃爾瑪鬥爭的高潮時，地方當局曾告訴其中一位組織者，只要他不與境外機構合作，就可以繼續組織沃爾瑪工人鬥爭。也就是說，雖然當局給工人留有一定空間，但限制了勞工 NGO 的生存空間，因為如果沒有境外資金，他們最終可能不得不關閉，走另一出路，歸附地方政府，成為 Jude Howell (2015) 勾畫的所謂“福利主義合併”（welfarist incorporations）。那麼 NGO 就要自我限制，只提供社會服務的活動（Spiers, 2011）。這樣工人將不得不依靠自身的資源和經驗來繼續鬥爭。

參考文獻

ACFTU Law Department (2016) Before Implementing the Generalized Work Hour System, Consultation with the Trade Union and Labour Force is required (in Chinese). *Guangdong Federation of Trade Unions*, 27 July 2016. Available on-line at http://www.gdftu.org.cn/xw/rd/201607/t20160727_784091.htm [accessed 3 August 2017].

全總法律部 (2016), 《實行綜合工時制須與工會及勞動者協商》
http://www.gdftu.org.cn/xw/rd/201607/t20160727_784091.htm [8月3號2017 下載]).

Alexander, P., and A. Chan (2004) Does China have an Apartheid Pass System? *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 30(4): 609–629.

Anonymous (2016). Walmart Made a Wrong Move, the Generalized Work Hour System is met with Resistance (in Chinese). Available on-line at <http://www.jianjiaobuluo.com/content/6775> [accessed 3 August 2017].

無名 (2016)。《沃爾瑪打錯如意算盤，綜合工時制遭罷工抵制沃爾瑪打錯如意算盤，綜合工時制遭罷工抵制》尖椒，7月3號2016
<http://www.jianjiaobuluo.com/content/6775> [8月3號2017 下載].

Branigan, T. (2015) Five Chinese Feminists Held Over International Women's Day Plans. *The Guardian*, 13 March.

Bose, N. (2016) Exclusive: U.S. and Chinese Labour Groups Collaborated before China Wal-Mart Strikes. *Reuters*, 18 July. Available at <http://www.reuters.com/article/us-walmart-china-idUSKCN0ZYOSV> [accessed 30 June 2017].

Cao, Y. (2015) Chinese Authorities Orchestrate Surprise Raid of Labor NGOs in Guangdong, Arresting Leaders. Available on-line at Available on-line at <https://chinachange.org/2015/12/10/chinese-authorities-orchestrate-surprise-raid-of-labor-ngos-in-guangdong-arresting-leaders/> [accessed 28 June 2017].

Carney, M. (2016) The Labours of Mr. Zhang. *ABC Radio*, 26 July, 2016.

Available at

<http://www.abc.net.au/foreign/content/2016/s4507774.htm?site=westernvic>
[accessed 7 August 2017].

Chan, A. (1993) Revolution or Corporatism? Workers and Trade Unions in Post-Mao China. *The Australian Journal of Chinese Affairs*, 29: 31-61.

Chan, A. (2001). *China's Workers under Assault: The Exploitation of Labor in a Globalizing Economy*. Armonk, N. Y.: ME Sharpe.

Chan, A. (2002). The Culture of Survival: Lives of Migrant Workers through the Prism of Private Letters. In *Popular China: Unofficial Culture in a Globalizing Society*, edited by P. Link, R. Madsen and P. Pickowicz. Boulder: Rowman & Littlefield: 163-88.

Chan, A. (2011). Unionizing Walmart Stores. In *Walmart in China*, edited by A. Chan. Ithaca: Cornell/ILR Press: 199-216.

Chan, A. (2015). Trade Union Elections at Foreign-Owned Chinese Factories. *China: An International Journal*, 13 (3): 94-113.

Chan, A. and K. Siu (2012). Chinese Migrant Workers: Factors Constraining the Emergence of Class Consciousness". In *China's Peasants and Workers: Changing Class Identities*, edited by B. Carrillo and D. S.G. Goodman.

London: Edward Elgar, 79–101.

Chan, C. K. C. (2010). *The Challenge of Labour in China: Strikes and the Changing Labour Regime in Global Factories*. Oxford: Routledge.

Chan, C. K. C. (2012). Community-based Organizations for Migrant Workers' Rights: The Emergence of Labour NGOs in China. *Community Development Journal*, 48(1): 6–22.

Chan, C.K.C. and E. Hui (2012). The Dynamics and Dilemmas of Workplace Trade Union Reform in China: The Case of the Honda Workers' Strike. *Journal of Industrial Relations*, 54(5): 653–668.

Chan, C.K.C. and E, Hui (2017). Bringing Class Struggles Back: A Marxian Analysis of the State and Class Relations in China. *Globalizations*, 14 (2): 232–244.

Chen, F. (2003). Between the State and Labour: The Conflict of Chinese Trade Unions' Double Identity in Market Reform. *The China Quarterly*, 176: 1006–1028.

Chen, M. (2015) Seven Worker-Activists Involved in the Independent Labor Organizations Known as 'Worker Centres' have been Arrested. *The Nation* 18 Dec. Available on-line at <http://www.thenation.com/article/chinas-latest-crackdown-on-workers-is-unprecedented/> [accessed 1 January, 2016].

China Labour Bulletin. (2017) <http://www.clb.org.hk/> [accessed 6 August 2017].

WCWA (2016). “Exposing the True Face of Zhang Zhiru and Wang Jiansong et. al. (in Chinese). Available on line at http://blog.sina.com.cn/s/blog_165118a8b0102w8z9.html [accessed 17 January 2018].

沃爾瑪中國工人聯誼會 (2016). 《張治儒（余）先生的謊話》 5 月 26 號 2017 http://blog.sina.com.cn/s/blog_165118a8b0102w8z9.html [1 月 17 號 2018].

Franceschini, I. (2014). Labour NGOs in China: A Real Force for Political Change?. *The China Quarterly*. 218: 474-492.

Franceschini, I., K. Siu and A Chan (2016). The “Rights Awakening” of Chinese Migrant Workers: Beyond the Generational Perspective, *Critical Asian Studies*, 48 (3): 422-442.

Franceschini, I and E. Nesossi (2018) State Repression of Chinese Labor NGOs: A Chilling Effect? *The China Journal*, no.80, forthcoming.

Friedman, E., & C.K. Lee (2010). Remaking the World of Chinese Labour: A 30 - year Retrospective. *British Journal of Industrial Relations*, 48(3): 507-533.

Froissart, C. (2005). The Rise of Social Movements among Migrant Workers. Uncertain Strivings for Autonomy. *China Perspectives*, 61: 30-40.

Fu, D. (2016). Fragmented Control: Governing Contentious Labor Organizations in China. *Governance*, 30 (3): 445-462.

Fu, D. and Distelhorst, G., 2018. Grassroots Participation and Repression under Hu Jintao and Xi Jinping. *The China Journal*, 79(1), 100-122.

Globalization Monitor (2008) The Ole Wolff Workplace Union. Available on-line at <http://www.globalmon.org.hk/labor-rights/ole-wolff-workplace-union> [accessed 29 June 2017].

Gong, Nu (2016) Walmart Worker Rights Protection has reached a Critical Stage; Oppose Worker Sell Outs, Clarify Divided Opinions in Strategies and Protect Workers' Solidarity. *Youth Spark* (in Chinese). 29 July 2016. Available at <http://www.youth-sparks.com/bbs/viewthread.php?action=printable&tid=4639> [accessed 6 August 2017].

工弩 (2016). 《沃爾瑪員工維權緊要關頭 (上)：反對工賊行徑，澄清策略分歧，捍衛工人團結》 新青年， 7月29號 2016. <http://www.youth-sparks.com/bbs/viewthread.php?action=printable&tid=4639> [8月6號 2017 下載]。

Guangdong Provincial Federation of Trade Unions (2016) Guangdong Provincial Trade Union: Against Walmart Using the Generalized Work-Hour System for All its Workers (in Chinese). *Southern Daily*, 3 August 2016. Available on-line at http://news.xinhuanet.com/fortune/2016-08/03/c_129201104.htm [accessed 3 August 2017].

南方日報 (2016) 《廣東省總工會：反對沃爾瑪全員實施綜合工時制》 8月3日 2016. 新華網：http://www.xinhuanet.com/fortune/2016-08/03/c_129201104.htm [8月3號 2017 下載]。

Han, D. (2017) Wikipedia. Available at https://en.wikipedia.org/wiki/Han_Dongfang [accessed 2 August 2017].

Han, D. (2015) China' s Rise: The Strategic Impact of its Economic and Military Growth. US House Foreign Affairs Committee, Subcommittee Hearing. Available on-line at <https://foreignaffairs.house.gov/hearing/subcommittee-hearing-chinas-rise-the-strategic-impact-of-its-economic-and-military-growth/> [accessed 30 June, 2017].

Han, D. (2015) 《對《人民日報》關於“番禺打工族服務部”主任曾飛洋先生報導的回應。》12月23號2015。中國勞動通訊。
<http://www.china-labour.org.hk/en/sites/default/files/File/CLB%E5%AF%B9%E4%BA%BA%E6%B0%91%E6%97%A5%E6%8A%A5%E6%8A%A5%E9%81%93%E7%9A%84%E5%9B%9E%E5%BA%94.pdf> (4月9號2018 下載)。

He, Y. and Liu, J. (2013) Investigating the Shenzhen Walmart Workers' Collective Actions (in Chinese). *Chinese Workers*, 21 June 2013. Available on-line at <http://www.chineseworkers.com.cn/d276102331.htm> [accessed 3rd May 2014].

Howell, J. (1995). Prospects for NGOs in China. *Development in Practice*, 5(1), 5-15.

Howell, J. (2015). Shall We Dance? Welfarist Incorporation and the Politics of State - Labour NGO Relations. *The China Quarterly*, 223: 702-723.

Hui, E. and H. Timmons (2015) Workers at China' s Largest Athletic Shoe Maker are Poised for Another Historic Strike. *Quartz Media LLC [US]*. Available on-line at <https://qz.com/370675/workers-at-chinas-largest-sneaker-maker-are-poised-for-another-historic-strike/> [Accessed 29 June 2017].

Lai, C. (2016) Guangdong Labour Activist Meng Han Sentenced to One Year, Nine Months. *Hong Kong Free Press*. 3 November. Available at <https://www.hongkongfp.com/2016/11/03/guangdong-labour-activist-meng-han-sentenced-1-year-9-months/> [accessed 5 August, 2017].

Lau, M. (2014). Yue Yuen Shoe Factory Workers' Strike at Dongguan Plants Continues. *South China Morning Post*. 16 April 2014 [accessed 17th April 2014].

Lee, C. K. (1998) *Gender and the South China Miracle: Two Worlds of Factory Women*. Berkeley: University of California Press.

Lee, C. K., and Y. Shen (2011) The Anti-Solidarity Machine? Labor Nongovernmental Organizations in China. *From Iron Rice Bowl to Informalization: Markets, Workers, and the State in a Changing China*, edited by S. Kuruvilla, C. K. Lee and M. E. Gallagher. Ithaca: Cornell/ILR Press: 173-187.

Leavenworth, S. (2016) China puts Human Rights Activists on Trial. *The Guardian*. Available on-line at <https://www.theguardian.com/world/2016/aug/02/china-puts-human-rights-activists-on-trial> [accessed 20 January 2018].

Li, C. and M. Liu (2016) A Pathway to a Vital Labour Movement in China? A Case Study of a Union-Led Protest against Walmart." In *China at Work: A Labour Process Perspective on the Transformation of Work and Employment in China* edited by M. Liu and C. Smith. New York: Palgrave Macmillan.

Ministry of Public Security of the People's Republic of China. (2016). Law of the People's Republic of China on Administration of Activities of Overseas Nongovernmental Organizations in Mainland China. Available on-line

at

<http://www.mps.gov.cn/n2254314/n2254409/n4904353/c5548987/content.html>. 17 November 2016 [accessed 7 August 2017].

Ong, L. (2018) “Thugs and Outsourcing of State Repression in China”. *The China Journal*, no. 80, forthcoming.

Pun, N. (2005) *Made in China: Women Factory Workers in a Global Workplace*. Durham: Duke University Press.

Phillips, T. (2015) Call for China to Free Labour Activists or Risk Backlash from Frustrated Workforce. *The Guardian*, 10 December 2015.

Phillips, T. and O. Holmes (2016) China Steps Up Human Rights Crackdown with Arrest of Foreign Activist. *The Guardian*, 13 January 2016.

Pringle, T. and G. Crothall (2017) China’s Walmart Workers: Creating an Opportunity for Genuine Trade Unionism. *China Labour Bulletin*. Available on-line at <http://www.clb.org.hk/sites/default/files/Walmart%20report%20Final.pdf> [accessed 14 2018].

Qiu, H. (2017) Why did the 2016 Chinese Walmart Workers’ Movement Fail? Three Most Important Reasons (In Chinese). *Gongping*, 14 February 2017. Available on-line at <http://mp.weixin.qq.com/s/1RbNQWuogDr5c1U1M6ydg> [accessed 28 June 2017].

秋火 (2017) “2016 中國沃爾瑪工人運動為什麼失敗” 工評社, 12 月 29 號 2017. https://mp.weixin.qq.com/s?_biz=MzI4MTQzNjQOMQ==&mid=2247483852&idx=1&sn=d548bbb3f5f655a99c9554354e062cel&chksm=e8a809badcdf80acb07030439d6ffdd39f332

[a57a14a7665c8bf96d75f9dd5909df0434799ea&mpshare=1&scene=1&srcid=1229FyDtMglOzXpWaqbijV9f#rd](http://www.walmartchina.com/english/walmart/) 【6月28號2017下載】。

Shi-Kipfer, K and B. Lang (2017) Overseas NGOs in China: Left in Legal Limbo. *The Diplomat*. Available on-line at <http://thediplomat.com/2017/03/overseas-ngos-in-china-left-in-legal-limbo/> [accessed 30 June 2017].

Spires, A. J. (2011) Contingent Symbiosis and Civil Society in an Authoritarian State: Understanding the Survival of China's Grassroots NGOs. *American Journal of Sociology*, 117(1): 1-45.

Unger J, D. Beaumont and A. Chan (2011) Did Unionization Make a Difference? Work Conditions and Trade Union Activity at Chinese Walmart Stores. In *Walmart in China*, edited by A. Chan. Ithaca: Cornell/ILR Press: 217-238.

Walmart China Factsheet (2017) *Walmart website*. Available on-line at <http://www.walmartchina.com/english/walmart/> [accessed 30 June 2017].

Walmart Chinese Workers Association (2014) Walmart Chinese Workers Association Announces its Establishment. Available at <http://blog.sina.com.cn/wmunion> 2014-09-08 21:22:24 [accessed 9th September 2017].

Wen, Y. (2012) Hired Thugs Attack NGOs. *Radio Free Asia*, 8 September 2014. Available on-line at <http://www.rfa.org/english/news/china/thugs-08312012151955.html> [accessed 9 August 2014].

Xu, Y. (2013) Labor Nongovernmental Organizations in China: Mobilizing Rural Migrant Workers. *Journal of Industrial Relations*. 55: 243 - 259.

Zhang, C. (2015) Uncover the True Face of the ‘Labour Movement Star’ (in Chinese). *The People’s Daily*, 23 December 2015. Available on-line at <http://politics.people.com.cn/n1/2015/1223/c1001-27963407.html> [accessed 24 December 2015].

張 璉. (2015) 《起底“工運之星”真面目》” 人民網—人民日報 12 月 3 日 2015 <http://politics.people.com.cn/n1/2015/1223/c1001-27963407.html> 【12 月 24 號 2015 下載】。