

研究紀要

工人組織的轉變與路徑差異：東南沿海地方工會與勞工 NGO 的比較分析

劉 焱

(北京中華女子學院社會工作學院講師)

摘要

本文基於對東南沿海地方工會與勞工 NGO 的考察，從國家統合主義與組織能動實踐的視角出發比較分析了當代工人組織轉變的獨特背景與路徑差異。工會與 NGO 在新時期面臨著工人行動增加、國家制度調整以及組織間競爭關係所帶來的合法性危機，兩者均對傳統的工作方式做出調整，分別依託各自的行政力量與結社力量以不同的方式遊走於國家與工人之間，並在介入勞資糾紛、推動集體談判的實踐中呈現出了不同的工作路徑。官方色彩濃厚的工會力圖透過地方性改革走近工人，強大的行政力量與體制資源在為其帶來優勢的同時也在一定程度上形塑了其變革的走向。生發於民間的草根 NGO 借助多元的社會力量與分散的資金來源發展出了靈活的組織策略，但也面臨著巨大的政治風險，如何在國家治理運動中尋求工人維權與基層維穩的微妙平衡成為其生存的關鍵。

關鍵詞：工人組織、地方工會、勞工 NGO、路徑差異

* * *

改革開放後中國在創造經濟奇蹟的同時，也因工作環境惡劣、勞工權益受損等狀況備受爭議，作為工人代表者和權益維護者的工會系統及民間組織也一直缺乏活力。近年中國經濟形勢與勞資關係呈現出新的特點，工會與 NGO 面臨諸多挑戰，中國工人組織已然處於轉變的十字路口，無法不對新的政治經濟形勢做出回應。在此背景下東南沿海地方工會^①與勞工 NGO 均試圖對其傳統工作模式進行調整，其中介入勞資糾紛、推動集體談判成為組織回應工人行動的重要方式之一，兩者依託各自的身分、力量與資源以不同的方式遊走於國家與工人之間，並在實踐中呈現出了不同的工人工作

註① 本文中的「地方工會」主要指涉經常參與勞資糾紛處理的低層級工會部門，與主要負責政策制定的「上級工會」同處於中國單一工會體系即中華全國總工會的系統之中，沒有行政級別的企業工會不在本文的討論範疇之中。需要說明的是，「基層工會」的概念與本文中的「地方工會」有所重疊，但在一些研究中存在將「基層工會」與「企業工會」混用的情況，故在此文中不使用此概念。

路徑。本文以產業轉型升級背景下的搬廠糾紛為例，對東南沿海地方工會與勞工 NGO 介入勞資糾紛、推動集體談判的動因、過程以及後果進行比較分析，力圖探討兩者轉變與路徑差異背後的結構性、歷史性根源，進而透過揭示工人組織能動實踐背後所充斥的巨大結構張力，展現國家、工人、組織之間的複雜生態。

壹、勞資關係的新常態與轉變中的工人組織

2010 年的富士康連跳與本田罷工事件在讓中國工人群體進入公眾視野的同時，也在勞工學界引發了從個體維權到集體抗爭的研究轉向。從夢魘中的驚聲尖叫到工廠的大規模騷亂，從絕望的連環跳到此起彼伏的罷工潮，中國工人的維權意識和抗爭方式正在發生轉變，工人越來越多的採用集體方式表達不滿，利益訴求、組織程度、鬥爭策略等均呈現出新的特點（陳峰 2011, 15-24；黃岩 2011, 21-33；蔡禾 2010, 47-45；潘毅等 2011；Chan and Pun 2009, 287-303）。與此同時，地緣關係、宿舍體制、跨國網路、網際網路、勞工組織等均為工人的組織和動員提供了可能，東南沿海甚至出現了工人積極分子、勞工 NGO、律師、學者、大學學生等社會力量之間初步聯合的團結網路（任焰、潘毅 2006, 123-134；汪建華等 2015, 4-18；黃岩 2006, 89-103；Chan 2009, 60-77）。此種工人的「組織化趨勢」抑或勞動關係的「集體化轉型」（汪建華等 2015, 4-18；常凱 2016, 30-46）已然成為中國勞資關係中的新常態。在此背景下，工人組織作為工人團結與集體行動的重要載體，是當前勞工研究中不可規避的重要議題。

作為中國當前最主要的兩類工人組織，工會與勞工 NGO 一直是學者關注的重點。針對中國工人組織所處的獨特政治環境與社會結構，「國家統合主義」成為最具穿透力的分析視角之一，著重強調了工會與 NGO 發展所面臨的結構性困境：工會由於其雙重制度身分具有較強的政治依附性，作用的發揮取決於黨政體制賦予的地位與權威，自上而下推行的系列工會改革未從根本上改變其國家控制工具的角色（遊正林 2010, 76-105；Chen 2003, 1006-1028；Chen 2010, 104-124；Lee 1999, 44-71）；勞工 NGO 自下而上的工人服務雖然起到了一定的維權、動員作用，但其在「強國家—弱社會」的大背景下面臨著身分、資源等諸多限制，發展空間有限（鄧莉雅、王金紅 2004, 89-97；朱健剛 2008, 209-235）。與上述研究不同，一些學者更加關注工人以及工人組織的能動實踐，試圖從全球視野、社會轉型以及國家治理的宏觀背景出發探討工會與 NGO 變化的動因與機制：政治空間開放、跨國公司、全球公民社會組織以及工人集體行動等均成為推動工會轉變的重要因素（汪建華、石文博 2014, 53-61；嶽經綸、莊文嘉 2010, 161-169；Chan and Hui 2012, 653-668；Chan and Hui 2014, 221-242；Chen 2009, 662-689），地方工會能夠在一定程度上推進工會直選、創新工作模式（聞效儀 2014, 54-65），並以「說和人」、「協調者」的協力廠商角色參與勞資糾紛處理，在某些議題上並非與政府完全保持一致（孟泉 2013, 238-257；Chen 2010, 104-124）。勞工 NGO 的研究則著重從其與國家、工人之間的互動關係入手探討組織的生存空間與政治效應：在國家通過登

記註冊、購買服務等方式對 NGO 進行「收編」、「吸納」的同時，NGO 也在不斷調整組織策略，主動尋求與地方政府的合作從而獲得一定的組織合法性與保護，此種不穩定的「權變共生」關係成爲中國民間組織得以生存的政治基礎，同時也在很大程度上形塑了勞工 NGO 的走向（和經緯等 2009, 1-21；Chan 2013, 6-22；Francechini 2014, 474-492；Howell 2015, 702-723；Spires 2011, 1-45），雖然社會變革力量有限，但其在動員和組織外來工方面發揮的積極作用不容忽視（Xu 2013, 243-259）。

上述兩種研究視角無疑是我們洞悉工人組織發展變化的重要透鏡，新時期的政治經濟環境在給工人組織帶來挑戰的同時也爲其能動實踐提供了空間。在當前的社會結構與制度設置下，無論是政策走向還是糾紛處理，國家的主導地位無可撼動，與基層政府的關係依然是影響地方工會與勞工 NGO 組織行爲與工作策略的關鍵因素之一，工人組織的發展很難擺脫「國家統合主義」的印記。與此同時，工人集體行動的增多正在衝擊著既有的統合主義體制，國家通過政策制定吸納工人的組織化需求，地方政府在維穩壓力下轉變基層治理策略，工會與 NGO 則根據形勢的變化不斷在維穩與維權之間做出調整與妥協。工會與勞工 NGO 不再被視爲「國家」或「社會」（工人）利益的天然代表者，而是被賦予了與國家、工人同等的主體性位置，能夠在新形勢下以各自不同的方式在國家意志與工人需求之間做出權衡，而這一能動性又深深地嵌入於其所處的歷史進程與制度環境之中。正是這種能動實踐背後蘊含著的巨大結構張力，彰顯出了國家、工人、工人組織之間的複雜生態，也爲我們重新思考工人組織在「國家-社會」關係中的定位提供了新的可能。

近年東南沿海的地方工會與勞工 NGO 紛紛尋求轉變，其中集體性勞資糾紛引發了兩者的共同關注，勞資集體談判逐漸成爲兩者回應工人行動的重要方式之一。本文試圖以產業轉型升級背景下的搬廠糾紛爲例，對東南沿海地方工會與勞工 NGO 介入勞資糾紛、推動集體談判的動因、過程以及後果進行比較分析。筆者結合了結構與歷史的雙重視角，力圖從組織的動態歷史進程與宏觀制度環境出發考察工會與 NGO 轉變的獨特社會背景及其路徑差異，進而從中對國家統合主義與工人組織能動實踐的邊界進行探討。

筆者的田野材料主要來源於東南沿海廣東省大和街道工會^②和勞工 NGO 的實地調研。大和街道分布著諸多重要工業園區，被選爲省內首批工會改革的試點，2014 年成立了地方工會改革試驗基地（以下簡稱：試驗區），以社區工會聯合會^③的形式參與基

註② 「街道工會」是中華全國總工會在城市的街道一級行政體系中成立的工會組織，受上級工會即區總工會主管，負責管理和服務其街道所屬轄區內的所有工會會員。本文涉及的街道工會、勞工 NGO、企業及人物均經過匿名處理。

註③ 「社區工會聯合會」隸屬於中華全國總工會行政體系，是街道工會下一層級的基層工會組織，設立在某一具體社區（工業園）中，由該社區中多個企業工會聯合組建，共同商討轄區內工會相關事宜並指導企業工會開展工作。社區工會聯合會並非強制設立，部分社區中已組建工會聯合會，但基本都流於形式，並未實質運轉。本研究中的試驗區改革意圖借助已有社區工會聯合會組織架構，通過派駐工會專幹來開展一線工人服務，從而將基層工會盤活。

層勞資關係治理。筆者曾於 2014 年 12 月至 2015 年 5 月以實習生的身分進入試驗區進行田野調查。期間筆者有幸全程參與觀察了試驗區介入某電子廠勞資糾紛的全過程，並對勞動部門官員、街道工會人員、企業老闆、工人代表、普通工人進行了訪談。此外，筆者於 2013 年至 2015 年期間多次走訪珠三角的勞工 NGO，與誌維勞工服務部（以下簡稱：服務部）的工作人員進行了深入交流，並在其引薦下對某珠寶廠案例中的工人代表進行了訪談。田野中筆者收集了組織內部的政策檔案、工作記錄、與案件相關的媒體報導、工人微博等以作補充和參照。此外，筆者於 2016 年 12 月進行田野回訪，對兩個組織的後續發展與工作現狀進行了瞭解。爲了更好的進行比較，筆者選取的兩個案例涉及的企業性質及案件起因較爲相似，均是勞動密集型的中小型加工企業因工廠搬遷引發的集體性勞資糾紛。電子廠是試驗區成立以來首次介入勞資糾紛並嘗試推動集體談判的案例，對工會來說具有開創和引領意義，珠寶廠則被視爲近年勞資集體談判的典型案列被服務部廣爲宣傳，兩個案件均具有較強的代表性。

自黨的十七大報告明確提出轉變經濟發展方式的方針後，珠三角「騰籠換鳥」戰略下的「產業轉移與勞動力轉移政策」（中共廣東省委、廣東省人民政府 2008）加速了企業換代升級的進程，經濟下行的壓力進一步推動了中小加工企業「關停並轉」^④的趨勢，由此衍生出的搬廠浪潮^⑤成爲引發集體性勞資糾紛的新觸點，電子廠和珠寶廠便是在此背景下出現的兩件搬廠糾紛案列。兩廠生產設備轉移、工作崗位調整、工資下降的情況引起了工人騷動，在老闆否認搬廠事實且拒絕給出明確安置方案的情況下，部分工人發動罷工，並在勞動部門介入未果的情況下分別尋求工會與 NGO 的幫助。面對工人的求助，大和街道試驗區與服務部開始介入勞資糾紛，且都引導工人採用集體談判的方式爭取權益。雖然勞資雙方經過多輪談判最終都簽署了書面協議，但兩廠卻在工會與 NGO 的指導下走上了完全不同的集體談判之路，前者的罷工在兩天之內得以平息，後者則歷經了 88 天的拉鋸戰。接下來，筆者將對地方工會與勞工 NGO 介入勞資糾紛、推動集體談判的動因、過程及結果進行考察，進而揭示出兩者轉變及路徑差異背後的結構性、歷史性根源。

貳、社會轉型背景下的組織生存策略

工人組織在新時期面臨的結構環境正在發生變化，工人行動的增多、國家制度的調整以及組織間的競爭關係在給工會與 NGO 帶來合法性危機的同時，也爲兩者的轉變提供了動力。面對產業轉型與經濟下行背景下頻發的搬廠糾紛，地方工會與勞工 NGO 均將介入勞資糾紛、推動集體談判視爲其重要工作內容之一，透過工作模式的調整，

註④ 企業關閉、停辦、合併、轉產的簡稱，是中國優化工業結構、整頓企業的重要措施。

註⑤ 搬廠方式包括跨省搬遷、省內跨市搬遷、市內搬遷，在筆者觀察到的搬廠糾紛中工人訴求並未因企業搬遷方式的不同而出現明顯差異，均涉及經濟補償金、社保、住房公積金、加班工資等法定權利及法外權益，故此不對搬遷方式作進一步區分。

兩者分別以各自的方式在國家意志與工人訴求之間探尋組織合法性的邊界。缺乏工人基礎的工會力圖通過地方性改革走近工人，從傳統的「組織工作」向接地氣的「工人工作」^⑥轉變；政治空間有限的勞工 NGO 則從個體維權邁向集體維權，並在實踐中發展出了靈活多變的組織策略。

一、社會轉型與組織的合法性危機

隨著國內外經濟形勢的變化與工人維權意識的提升，中國工人的抗爭方式正在發生轉變，集體維權增多的趨勢更是在產業轉型的背景下進一步凸顯。面對東南沿海搬廠糾紛中十分常見的「法外訴求」與「歷史欠賬」^⑦問題，工人權益在既有的法律架構與司法體系內很難得到支持，地方政府對工人通過行動表達訴求的容忍度也隨之提升。在本文的兩個案例中，工人在糾紛發生的第一時間均選擇罷工、堵廠等方式表達訴求，在他們看來這種「罷一下」、「鬧一下」^⑧的方式可以快速引起政府和企業的重視。面對激動的工人與繁雜的訴求，勞動部門的依法調處陷入尷尬境地，甚至出現與工人直接對壘的局面。工人的不滿情緒蔓延，罷工繼續，並轉向身邊的工人組織尋求幫助。能否及時有效地回應工人訴求成為擺在工會與 NGO 面前的巨大挑戰，否則雙方都將面臨失去工人信任的危險，而處理稍有不當，工人的不穩定情緒就有向激進行動主義發展的危險。但也正是工人的罷工行動及其對工會、NGO 的期待為兩者介入勞資糾紛、重塑合法性提供了契機。試驗區將介入電子廠罷工視為收復人心的好機會，服務部則憑藉珠寶廠有效的工人集體維權迅速擴大了影響。

與此同時，政府執政理念、地方產業環境以及與之相關的制度調整也對工人組織的走向有著直接影響。聞效儀（2014, 54-65）認為工人激進行動主義、國家的社會建設要求及產業轉型的地方政策構成了工會改革的三大推動力，這一分析對於理解當前工人組織所面臨的制度環境依然具有強大的穿透力。加強社會建設的執政理念促使勞動立法不斷完善，其中企業集體協商機制得以建立，工會與社會組織的角色也被予以重視，這在實踐中為工人組織參與糾紛處理、開展集體談判提供了一定的政策空間與話語資源。工會試驗區借助「紅頭檔」^⑨在以勞動部門為主導的糾紛處理體系中爭得了一定的話語權，將自身定位為「政府維穩的助手」^⑩的服務部則通過引導工人依法理性

註⑥ 本文的「組織工作」主要是指面向下級工會、企業工會等組織開展的檔下達、收繳會費、禮品發放等行政工作；「工人工作」是指直接面向工人開展的諮詢、講座、培訓、文娛活動等工作。

註⑦ 「法外訴求」是指合理但缺少明確法律依據的訴求，如提前發放補償金、廢除不合理的工廠制度等；「歷史欠賬」是指因地方政府早期特殊招商引資政策而遺留下來的工人權益受損問題，如社保拖欠、加班費不達標、勞動保護欠缺等。兩種說法均被地方政府、勞動部門、工會等系統中的工作人員使用。

註⑧ 作者訪談，珠寶談判代表，服務部附近飲品店，2015年6月9日。

註⑨ 試驗區所在市總工會於2014年9月推出了《關於建立源頭治理勞資糾紛試驗區的決定》以及六個附件，為試驗區的建立提供了直接的政策依據。該檔以蓋有市總工會紅色印章的檔形式在工會系統內部下發，故也被稱為「『6+1』紅頭文件」。

註⑩ 作者訪談，服務部工作人員，服務部辦公室，2015年5月19日。

維權為其活動尋找到了合法性。同時，面對產業轉型升級背景下的企業關停並轉浪潮，正式組織力量的參與對勞資糾紛化解也並非毫無用處，地方政府對於有助於解決勞資矛盾的工人組織參與也不再一味的排斥。然而空間總是與政治穩定的話題相伴而行，尤其是在勞工 NGO 頻繁參與工人集體維權的情況下，政府加大了對社會組織的監管與控制力度，同時進一步敦促工會有所作為。面對制度調整所帶來的政策空間與維穩壓力，工會與 NGO 都不得不在國家意志與工人訴求之間探尋組織合法性的邊界。

除了工人行動的增多與國家制度的調整，工人組織之間的關係也在發生變化，這成為工人組織尋求轉變的另一種推力。近年珠三角勞工 NGO 在工業區提供教育培訓、文化娛樂、法律援助等服務，這與工會的傳統工作內容基本一致，勞工 NGO 實質上替代了工會的部分職能。NGO 的活躍使得不接地氣的工會產生了不小的危機感，如何讓「工會組織強身健體」，「有實力有本事與勞工 NGO 相抗衡」^①成為讓工會主管頭疼的大問題。地方工會與勞工 NGO 爭相在工人維權的舞臺上嶄露頭角，兩者逐漸形成了一種競爭關係，在一些勞資糾紛案件中甚至出現了爭奪工人代表權的現象。面對「境內外敵對勢力『深耕基層』、爭奪職工群眾」的現象，大和街道試驗區將「及時妥善處置職工群體性事件，嚴密防範敵對勢力的滲透破壞活動」^②作為工作重點，在其介入的電子廠案件中，NGO 的場外指導成為其注重自身言行、積極溝通協調的一大動因。而勞工 NGO 對工會的態度則更加複雜，一方面對某些地方工會主管的惡劣態度感到氣憤，同時又希望工會能夠有所作為。在介入勞資糾紛的過程中，NGO 時常指引工人向當地工會投訴，這不僅是工人依法維權的一種策略，同時也是對僵化工會體制的施壓與挑戰。一位資深的 NGO 工作人員向筆者描述了他對工會的態度：「我們要做的是瞭解工會、走近工會、甚至利用工會，而不是與它對立」^③。然而想要打破工會與 NGO 之間的隔閡並非易事，兩者雖然很少直接接觸，但在具體的工人工作中彼此都在互相試探與較量。

產業轉型背景下集體行動的增多使得工人的組織化需求日益增強，工會與 NGO 能否做出回應、贏得工人信任非常重要，但又不得不警惕工人向激進行動主義演變所帶來的風險。政府執政理念、地方產業環境以及與之相應的制度調整給工人組織帶來了政策空間與話語資源，但隨之而來的政治穩定議題卻又使得組織的活動邊界遊移不定。工會對 NGO 的警惕心理以及後者對前者複雜的態度使得兩者在具體的工人工作中展開陣地爭奪。上述工人行動、國家制度以及工人組織間關係的變化使得工會與 NGO 的生存處境面臨挑戰，不接地氣的工會不得不在其僵化的官僚體制內尋求突破，通過走近工人重塑組織合法性，而勞工 NGO 則需要在回應工人訴求的同時不斷調整策略，從而在有限的政治空間內探尋組織合法性的邊界。面對相似的結構環境與側重點不同

註① 引自「市總工會主席在市總工會工作會議上的講話」（2014年8月19日），講話稿屬於工會內部檔，在各級工會中以實體檔下發。

註② 引自「市總工會主席在市總工會五屆十一次全體（擴大）會議上的報告」（2014年4月16日），已對檔中人名進行匿名處理。

註③ 作者訪談，服務部工作人員，服務部辦公室，2015年5月19日。

的合法性危機，工會與勞工 NGO 紛紛對其傳統工作模式做出調整，前者透過接地氣的工作方法走近工人，後者則發展出了一套靈活多變的集體維權策略，其中經濟下行與產業轉型背景下日益增多的搬廠糾紛引發了兩者的共同關注，介入勞資糾紛、推動集體談判逐漸成為兩者重要的工作內容之一。

二、地方工會的「工人工作」：接地氣的工作方法

大和街道試驗區作為廣東省工會改革的首批試點之一，以群眾化、民主化為方向，力圖創新工會工作的傳統體制機制，其中從「組織工作」向「工人工作」轉變成為其工作軸心，並在很多方面學習、借鑑了 NGO 接地氣的做法。

首先，試驗區面向社會統招職業化工會幹部，其中絕大多數均是來自勞動關係及法律專業的 90 後大學畢業生。這群年輕的工會幹部思維發散，極具熱情與親和力，在工作中經常與工人尤其是新生代工人打成一片，通過個人魅力「吸引粉絲」成為壯大工人隊伍的重要方式之一。在具體工作中試驗區堅持企業工作與社區工作兩手抓的方針：一方面通過入廠宣傳、規範企業工會民主程序、增加培訓中一線員工的名額等方式提升普通工人的參與度；另一方面在工業園區內開展戶外宣傳，並在社區設立職工之家直接面向工人開展講座、培訓、文體等活動。此外，試驗區還按照工人的生產生活規律來安排工作時間，實行輪班制和調休制，活動主要設在晚上和週末開展。

上述「接地氣」的工作手法為工人提供了多樣化的訴求表達管道，同時也為試驗區收集勞資糾紛資訊提供了便利，電子廠罷工的消息就是通過工人電話投訴得知的。在進入罷工現場之前，試驗區專門就 NGO 開展集體談判的工作方法和流程進行了內部培訓，在整個集體談判過程中也有意模仿 NGO 的具體做法，如協助工人整理訴求、書面簽訂工人代表授權委託書、談判過程中與工人坐在一起、參加工人慶功會等，工會希望能夠通過這些細小的環節樹立其「接地氣」的鮮活形象，從而贏得工人信任。結合工會檔中的相關程式指引以及 NGO 工作的方式方法，試驗區隨即與工人代表約談並積極組織勞資集體談判。在糾紛處理過程中，試驗區力圖保持工人立場，面向工人開展了大量工作，年輕的工會幹部一直待在罷工現場耐心解答工人困惑，雖然工人最初對工會不夠強硬的做法有些許抱怨，但最終也對工會的誠懇態度表示了認可。

三、勞工 NGO 的集體維權：靈活多變的組織策略

作為東南沿海較早出現的工人組織之一，服務部一直走在工人維權的第一線。隨著案件數量的增多與維權經驗的積累，工作人員發覺透過法律途徑進行的個體維權對改善多數工人狀況來說效果欠佳。面對近年工人行動與訴求的變化，機構開始重新思考工作方向，在專業律師的指導下，機構嘗試通過勞資集體談判的方式來協助工人進行集體維權。

2011 年，某珠寶廠的工人前來諮詢社保問題，在瞭解到該廠工人普遍沒有購買社保後，服務部建議工人通過集體的方式進行維權，該案例被視為機構向集體談判轉型

的開端。首個集體談判案例的過程雖然坎坷，但卻大大鼓舞了工人士氣，該廠追討社保成功的事情在當地工人中傳播開來，越來越多的工人找上門尋求機構的幫助。自此，服務部走向了集體維權之路，珠寶廠正是近年取得成功的典型案例。面對老闆降薪逼遷的行為，珠寶廠工人最初欲通過罷工爭取保底工資，在服務部的建議下工人轉向勞資集體談判的途徑來爭取權益。隨後工人通過全體大會選舉了工人代表，正式提出社保、公積金、帶薪年假、高溫補貼、加班費、保底工資等 9 條訴求，向企業發出書面集體談判要約書，同時向當地工會、勞動局、人社局等多個部門遞交求助公開信。最終在政府部門的見證下，勞資雙方開展了多輪協商，並簽署了書面協議，工人成功補繳了入職以來的全部社保，並追回了加班工資、高溫補貼等系列權益。

在服務部的協助下，工人集體維權的案例越來越多，相關媒體與網路報導在當地引起了不小的轟動，一些比較「高調」的案件讓部分地方官員「面子上掛不住」^⑩，動輒幾十上百人的工人集體維權也給基層政府帶來了不小的維穩壓力，能否在工人維權與基層維穩之間維持平衡成為 NGO 生存的關鍵。經過多年的經驗積累，服務部逐漸摸索出了一套靈活多變的組織策略。除了不斷規範集體談判的程序、技巧以外，及時控制工人情緒、適時轉換話語與身分、個人言行保持低調等都成為 NGO 工作人員的必備技能。

地方工會與勞工 NGO 在當前形勢下均積極尋求突破，且都將介入勞資糾紛、推動集體談判作為其回應工人行動的重要方式之一，但這一相似的關注點與工作方向是否意味著兩者走上了相同的工人工作之路？它們在工人維權中究竟扮演著怎樣的角色？接下來，筆者將從工會與 NGO 各自的歷史發展脈絡出發，對兩者不同的工作路徑及其後果進行比較分析。

參、行政力量與結社力量：工人工作的路徑差異

地方工會與勞工 NGO 雖然都將介入勞資糾紛、推動集體談判作為新時期尋求突破的共同選擇，但兩者在實踐中卻發展出了不同的工人工作路徑。官方色彩濃厚的地方工會依託強大的行政力量與體制資源在維穩的前提下選擇性地為工人維權；生發於民間的草根 NGO 借助緊密的工人關係與多元的社會力量著重指導工人如何在當前維穩體系下有策略地維權。在勞資糾紛中組織談判時，兩者分別依託各自的行政力量與結社力量發展出了不同的行動策略，並將各自導向了迥異的制度性後果與生存處境。

一、地方工會的官方身分：維穩前提下的選擇性維權

中國工會具有獨特的歷史背景和政治結構，社會主義時期遺留下來的雙重制度身分是影響當前工會實踐的重要因素。當前廣東省工會設立試驗區，回應工人行動、推

註⑩ 作者訪談，某勞工 NGO 負責人（服務部前工作人員），機構附近速食餐廳，2016 年 12 月 13 日。

進集體談判的新動向是否意味著其身分的轉變呢？在筆者收集的試驗區內部文件中，工會對自己的身分做了明確的界定，認為工會不是「黨政機關」也不是「一般社會組織」，而是具有獨特社會功能的「黨的群團助手」，工會被置於「政府的工作大局」與「社會的座標體系」^⑮之中，這一定位從本質上依然沿襲了其傳統的雙重身分特徵。雖然大和街道試驗區的設立有主動回應工人需求之意，但從中不難看出其背後濃厚的官方色彩。

試驗區的制度身分與結構位置沒有發生根本轉變，這就使得其發揮作用的基礎依然是自上而下的行政權力。自成立之日起，試驗區的工作內容就不得不依託於體制內的資源與主管的許可，試點是否取得成功、能否得以推廣都取決於上級主管的意志，完成各項行政工作更是其重要日常工作之一。在筆者調查研究的半年時間裏，試驗區工作人員基本每月都要承接 2-3 次行政級別不同的參觀工作。在 2015 年的一次省級官員接待任務中，試驗區將對半年以來的工作成效進行匯報。從社區工會到街道工會乃至市總工會都高度重視，提前半個月制定接待方案，試驗區負責人基本每天都會被叫到街道開會討論匯報材料。接待當天試驗區更是全員出動，每人負責一個樓層，甚至專門組建了微信群，即時通報官員下車、進門、上樓、喝水等每個細節。

試驗區的官方身分對其介入勞資糾紛的目標和行為產生了重要影響。作為「黨的群團助手」，協助政府進行社會治理、維護社會穩定是工會的首要職能，對地方工會而言，通過集體談判回應工人訴求可以「有效的降低勞資糾紛的烈度，從而避免勞資矛盾向社會矛盾轉化」^⑯。在電子廠的案例中，大部分工人從沒接觸過工會，試驗區介入的首日多數工人對工會持有懷疑的態度，年輕的工會幹部花費了大量時間勸說工人相信工會，第一天的集體談判並沒有取得實質進展。次日，年長的街道工會幹部認為年輕專幹的方法並不能快速解決問題，提議「打散」工人隊伍、分批組織談判。從談判的結果來看，工會在確保「不出亂子」的情況下會有選擇的為「配合工作」的年輕工人爭取權益，而「胡攪蠻纏」、「不識時務」的老工人則往往成為談判中的犧牲品，這種將工人分類進行選擇性維權的做法有助於工會找到突破口，但這一切都是建基於維穩的前提之下。在這場勞資集體談判的首次嘗試中，試驗區新生力量的工人立場與維權信念終究還是無力與街道工會幹部的傳統做法相抗衡，勞資集體談判更多的淪為一種地方工會快速解決問題的手段，選擇性地為工人維權實則成為維穩前提下「錦上添花」^⑰的做法。

二、勞工 NGO 的社會傳統：維穩體系下的策略性維權

合法制度身分的缺失一直是限制勞工 NGO 發展的重要因素。面對改革開放後勞工

註⑮ 引自「市總工會主席在市總工會工作會議上的講話」（2014年8月19日）。

註⑯ 作者訪談，大和街道工會幹部，電子廠附近餐廳，2014年12月2日。

註⑰ 上述加引號部分均為大和街道工會幹部與試驗區年輕專幹溝通時的用語，摘自作者 2014 年 12 月 3 日田野筆記。

權益受損的狀況，一些外來工開始自學法律來為工人討薪，在法律工作者及學界精英的幫助下，一批致力於服務工人的勞工 NGO 在東南沿海應運而生，服務部就是在此背景下成立的草根組織之一。由於服務內容的特殊性，服務部由於找不到掛靠單位而一直維持著工商註冊的個體戶身分，機構的日常工作也因此處於半合法狀態：案件代理資質被質疑；工人的聚集活動時常被臨時叫停；企業老闆的仇視情緒及威脅恐嚇更是屢見不鮮。近年機構向集體談判轉型的舉動更是使其陷入了灰色地帶，工作人員被約談、機構被逼遷的情況時有發生。

合法身分的缺失使得 NGO 很難在體制內獲得資源，與工會的行政力量不同，服務部的運作主要依靠不同社會群體的參與。機構通過工傷探訪發展了百餘名工友志願者，隨後還陸續與大學法律、社工等專業建立了合作關係，一些關心勞工問題的社會公民與媒體也逐漸成為工人與 NGO 發聲的重要媒介。在服務部近年推進的勞資集體談判案件中，工人、學生、律師、學者、個體公民、媒體等不同社群的聯繫日益緊密，且在反映勞工權益現狀、傳遞工人訴求、呼籲社會關注、監督政府行為、提供經濟援助方面發揮著越來越重要的作用。社會群體自下而上的關注與參與成為服務部最重要的力量源泉，這也是珠寶廠案件能夠引發政府關注、談判贏來轉機的重要因素。此外，NGO 注重通過非正式的方式與工人建立緊密的私人關係。草根身分使得 NGO 與工人有著天人的親和力，被工人稱為「華哥」的工作人員經常與工人一起吃飯喝酒，家訪成為他開展工人工作最常用的方式之一。華哥與工人的互動從辦公室拓展到了生活領域，透過頻繁的個體交往工人往往與工作人員建立了深厚的私人情感，這種親密關係在維權結束後依然得以維持。

與官方色彩濃厚的地方工會相比，生發於民間的草根 NGO 在介入勞資糾紛時則持有不同的組織目標與工作重點。服務部雖然時常強調勞資和諧、社會穩定，但來自社會底層的工作人員更關注如何協助弱勢的工人群體獲得更多的實際利益。面對工人越來越多的「法外訴求」與維穩體制下巨大的行動風險，NGO 試圖透過引入與官方話語更貼近的集體談判機制來引導工人更有策略的維護自身權益，在珠寶廠的案例中，向工人傳授行動策略、談判技巧成為了服務部的工作重點。

三、行政力量與結社力量：不同路徑下的行動策略

陳峰 (Chen 2009, 662-689) 在研究中國工會時將組織力量劃分成了行政力量與結社力量兩種類型，如若說地方工會的工作很大程度上依然延續了其行政力量的傳統，那生發於民間的 NGO 則更多的體現了結社力量的作用，這種力量不僅來源於工人內部的團結，還體現在不同社會力量之間的緊密結合，兩者的差異進一步表現在其行動策略 (參見表 1) 之中。

試驗區主要是配合具有更強大行政力量的勞動部門進行基層調處。在電子廠的案例中，工會始終與勞動部門保持聯動，勞動部門主導、工會配合的情況在勞資糾紛處理的多個環節中都得以體現：整理訴求時，工會會將說話更有分量的勞動部門搬到前

臺，由他們向工人解釋訴求的合法性；談判現場工會提請由勞動部門掌控整個談判流程，工會作為中間人、見證方僅在工人跑題、表達不清的時候做一些矯正工作；談判陷入僵局時工會抓住工人內部出現的利益分歧，將工人隊伍打散，勞動部門則以社保、加班費不合規為由向企業施壓。工會配合勞動部門進行調處的工作策略，透過「大事化小、小事化了」的方式將勞資糾紛快速化解在基層。

勞工 NGO 則通過動員多方社會力量的關注來增強工人的博弈力量。服務部在通過動員大會、工人代表選舉與分工、團結基金等方式保持工人團結的同時，注重引導工人與其他社會群體建立聯繫：通過遞交請願書、公開信等請求政府相關職能部門協助，透過微博、微信等網路媒體發聲，呼籲社會人士的關注。珠寶廠的工人微博就曾引發了市人大代表、社會公知的關注，並通過轉發擴大了社會影響力。社會力量的參與往往可以提高政府的重視程度從而向資方施壓，這對博弈能力較弱的工人來說無疑是實現「曲線救國」的有效途徑。

表 1 地方工會、勞工 NGO 行動策略的比較分析

	地方工會 配合勞動部門的基層調處	勞工 NGO 動員多方關注的勞資博弈
依法維權	明確的標準與先例 行動合法（司法程序） 合法權利	無須標準與先例 行動不違法（理性維權） 合理權益
利益最大化	現實層面的可行性	理論層面的可能性
規避風險	勸說工人復工	轉變行動策略與話語
適度妥協	利益妥協	策略妥協

資料來源：作者整理。

在具體的工人工作中，試驗區與服務部發展出了不同的行動策略。首先，兩者在何為「依法」、何為「權」上存在分歧。前者要求工人的訴求要全部具有明確的法律依據、可計量標準和先例，行動必須合法即符合司法程序，「權」的內容被限定在有明確法律規定的經濟權利上。根據以上三條標準，電子廠工人提出訴求被工會逐一駁回，最終僅將談判方案限定在討論「是否同意當前搬遷安置補償協議」上，工人的訴求被壓至了法律的最低標準，談判失敗後工人只能去申請仲裁。勞工 NGO 的解讀則截然不同：只要是法律上有提及，不管是否有明確標準或先例，工人訴求都可以提；工人表達訴求的方式只要保持理性，不發生堵路、打砸等違法行為即可；「權」不僅包括法定的權利，也涵蓋合理的權益。最終珠寶廠工人的訴求從要求保底工資擴充到包括社保、帶薪年假、轉制補償在內的 9 條訴求，看向法律的最高標準，且通過發表公開信、廠內遊行等多種方式表達訴求。其次，兩者口中的「利益最大化」也不盡相同。工會強調現實層面的可行性，只關注拿得到手的利益，對絕大多數入職不到一年的新員工來說，遙遠的一兩千塊補償金遠不如馬上就可到手的全額工資更實在。勞工 NGO 則強調理論層面的可能性，力求將所有能想到的工人權益全部寫進訴求書中，社保、公積金、帶薪年假、高溫補貼等一系列利益「欠債」給工人帶來了很大的激勵，但這

樣一張維權的理想藍圖大部分都還停留在法條規定的文本層面，最終是否能夠爭取到要視情況而定。再者，兩者發展出了不同的規避風險方式。試驗區認為如果工人繼續堵廠、曠工三天會面臨解雇的風險，因此勸說工人儘快復工以免得不償失。服務部則會引導工人通過轉變行動策略與話語來規避風險，避免激烈對抗、不出廠門、短時間靜坐等成爲主要策略，情緒化、對抗性的表達方式也被轉換爲勞資雙贏的話語。最後，試驗區與服務部對妥協的解讀也存在差異。前者勸說工人放棄法外訴求，並在老闆不願讓步時勸說工人在經濟利益上做出讓步。後者的妥協更傾向於一種談判策略，轉制補償、高溫補貼等非核心訴求被視爲陷入僵局時的讓步籌碼，最後工人選擇讓步保底工資來確保已有的談判成果，這樣即便最初訴求得不到支援，工人也可以從社保、公積金等其他方面獲得一定經濟利益上的彌補。

四、不同路徑下的制度後果與生存處境

地方工會與勞工 NGO 不同的工人工作路徑與行動策略帶來了迥異的制度後果。在電子廠案例中，試驗區推動的集體談判並沒有形成實質性的談判規則，勞資現場多是臨時組織且以勞動部門、資方發言爲主，工人則處於弱勢，溝通表達缺乏邏輯，其談判結果也十分不穩定，十幾名老工人最終迫於無奈簽署的補償協議並未得到落實，工會在指引工人申請仲裁後便無下文。勞工 NGO 的工作手法則產生了非常不同的制度後果，珠寶廠的勞資談判具有明確的程序與規則，工人會提前向資方發出書面的談判要約，談判現場會就勞資雙方的代表身分、發言順序、回應方式等做出明確規定，經過多輪談判達成一致後雙方簽署書面協議，並由相關政府部門負監督落實。從珠寶廠的維權結果來看，所有協議上的 8 條工人訴求都在一個月內得以落實，隨後被開除的工人代表則在服務部的協助下對企業非法解雇的情況提起訴訟。

單從本文兩個案例的處理過程與結果來看，地方工會始終注意自己的言行，與工人保持一定距離，工人維權的結果不盡如人意，而勞工 NGO 則深入群眾，放手組織工人，一些典型的勞資集體談判案例在社會層面產生了廣泛影響，且發展出了一個初具規模且相對穩定的工人代表網路，但這樣兩種截然不同的工作模式只是反映了組織特定發展階段的一個截面，只有將其放在更長遠的歷史進程與宏觀制度環境中我們才能對工人組織當前的生存處境有更爲深刻的理解。

廣東省工會十幾年來一直在探索工會改革之路，從集體協商到工會直選再到此次的試驗區改革，其每項舉措都在社會上引起了廣泛爭議，雖然實際效果有待商榷，但其在當前體制內尋求變革的勇氣與堅持卻是不能否認的。電子廠案件是試驗區成立初期介入的首例勞資糾紛，在維權策略與工作手法上尚不成熟，但正是這樣一種溫和甚至保守的工作方式爲其後續的改革之路爭取到了更多的空間與資源。筆者進行機構回訪時正逢試驗區成果總結與推廣的階段，經過兩周年的工作探索與經驗積累，試驗區在工人工作上取得了較大進展。截至 2016 年底已建立 27 個工人興趣協會，平均每週開展活動 10 餘種，常規參與職工 1600 餘人，依託戶外宣傳與文娛活動發展出的千餘

名工人積極分子已能支撐起試驗區的日常活動，興趣協會基本實現了工人自治。與此同時，試驗區的工作成果得到了上級工會的高度認可。2016 年底，廣東省總工會專門召開試驗區現場推進會，總結推廣試驗區工作，要求全省學習推廣試驗區「三個壹」的科學做法，即在有條件的社區（工業園區）組建壹個工聯會，打造壹支職業化工會工作者隊伍，建設壹個職工之家。自此，試驗區模式開始在廣東省各地市工會全面複製。但就當前中國工會的整體情況而言，此種「接地氣」的工作方法並不普遍，僅在改革氛圍較為濃厚的東南沿海中試行。

憑藉強大的行政力量與體制資源，試驗區的工作得以迅速展開，這在為其帶來優勢的同時也限制了其變革的方向。從試驗區的後續發展來看，其在介入集體性勞資糾紛案件時是有選擇的，這種選擇性並非來自於試驗區本身，而是來自於上級工會的要求以及其他政府部門的壓力。首先，市總工會為了快速看到工作成效，要求試驗區集中精力開展社區活動，盡量多的發展登記在冊的工人積極分子。而集體性勞資糾紛由於不可控因素過多，可能出現工人不滿意的情況，因此並不鼓勵試驗區主動參與，除非有工人主動找上門或者背後有 NGO 介入。為了保證試驗區的良好聲譽，上級工會會事先評估事態的嚴重程度以及工會干預成功的可能性，隨後再決定是否由試驗區介入。其次，按照慣例，勞資糾紛一般由地方勞動部門牽頭處理，地方工會直接出面的情況較少。試驗區直接參與甚至試圖主導糾紛處理的舉動，實際上增加了當地街道工會的工作量，同時也打亂了勞動部門原本的工作模式，這引起了部分地方官員的不滿，對試驗區介入勞資糾紛帶來了不小的壓力。以上因素導致了試驗區後期直接介入集體性勞資糾紛的情況變少，多數案件僅為到場瞭解情況，取而代之的是面向個體的法律諮詢與援助。試驗區的工作重點轉變為開展社區活動和發展積極分子，並通過與企業工會建立聯繫從而開展糾紛預防工作。除此之外，試驗區作為上級工會很難對轄區內的數百家企業進行深入監管，因此精英大企業成為其工作的主要思路，參與社區活動的工人多為大企業的文員與基層管理者，真正的一線工人較少。工會工作目前主要集中在文體娛樂與教育培訓上，除了法律知識講座以及面向個人的法律諮詢以外，涉及工人權益的活動很難開展。

勞工 NGO 在東南沿海有著近二十年的發展歷史，憑藉多元的社會力量與分散的資金來源，這些草根組織形成了多樣的組織形式與工作內容。服務部作為最早的勞工 NGO 之一，也是該領域最先涉足工人集體維權的機構，近年在社會上有一定影響力的大案件基本出自服務部之手，2014 年的珠寶廠搬遷案正是在勞工 NGO 與集體談判最活躍階段湧現出來的典型案例。隨著工人集體行動趨勢的增強與網路媒體報導的增多，服務部逐漸被推上了社會穩定議題的風口浪尖，地方政府的警惕之心隨之而來。隨著國家對社會組織管理力度的進一步加大，不少勞工 NGO 已轉型為社工機構，在政府購買的基礎上提供文化娛樂、親子培訓等社區服務，一直堅持走工人維權之路的服務部則成為境外組織治理運動中的重點監控對象，其活動空間在 2015 年後不斷縮減。目前東南沿海從事工人維權工作的勞工 NGO 已為數不多，服務部也只剩下兩名工作人員，境外資助終止後機構已失去了資金來源，這在很大程度上限制了組織的日常活

動。隨著地方政府監控的加強，機構也轉向了謹慎、低調的工作策略，減少公開的資訊發布與媒體報導，避免大規模工人聚集的組織性活動，在集體維權的案件中工作人員不再出現在談判現場而是僅扮演諮詢的角色，類似於珠寶廠這樣的案例短期內很難再出現。

服務部的發展歷史與當前處境在一定程度上詮釋了中國大陸國家與社會關係的變化。面對工人的需求，民間社會自發湧現出一批幫扶工人的草根組織，它們憑借親民的路線與靈活的策略活躍於工人生活與維權的第一線，社會的空間被在一定程度上開闢出來。然而這種自下而上的社會發育卻並非易事，草根組織的生存空間極易受到政治氣候的影響。當社會力量不斷彰顯、地方政府權威受到挑戰時，強大的國家力量便會介入。民間組織或轉型或隱匿，但它們並未完全消失，待政治空間再次出現縫隙時，社會力量可能會以相似或者其他方式得以生長。

肆、總結與討論

面對勞資關係「集體化轉型」的新常態，中國的工人組織正在發生轉變，直接回應工人行動、在勞資糾紛中推動集體談判成爲工會與 NGO 工作的重要方向之一。本研究基於對東南沿海地方工會與勞工 NGO 的考察，以產業轉型背景下的「搬廠」糾紛爲例，分析了當代工人組織轉變的獨特社會背景與路徑差異，並試圖對其背後的結構性與歷史性根源進行探討。歷史發展脈絡迥異的兩類工人組織在新時期均面臨著工人行動增加、國家制度調整以及組織間競爭關係所帶來的合法性危機。在此背景下工會與 NGO 均對其工作方式做出調整，分別依託各自的行政力量與結社力量以不同的方式遊走於國家與工人之間，並在實踐中呈現出了兩種不同的工人工作路徑。官方色彩濃厚的工會力圖透過地方性改革走近工人，從傳統的「組織工作」向接地氣的「工人工作」轉變，在介入勞資糾紛時會在維穩前提下選擇性地爲工人維權，其強大的行政力量與體制資源在帶來優勢的同時也在一定程度上形塑了其變革的走向。生發於民間的草根 NGO 借助多元的社會力量與緊密的工人關係在介入勞資糾紛時著重指導工人如何在當前維穩體系下有策略地維權，但也面臨著巨大的政治風險，如何在國家治理運動中尋求工人維權與基層維穩的微妙平衡成爲其生存的關鍵。

本研究爲了體現工會與 NGO 在介入集體維權時的不同路徑，將兩者的力量主要歸結爲行政力量和結社力量。需要強調的是這種二元劃分不可謂不是一種理想，在現實情境下該如何運用與政府或者工人的關係並非如此簡單。在中國的政治話語體系下，結社力量顯得尤爲敏感。面對中國當前的勞資政關係，動員組織起工人的結社力量（包括與其他社會力量的聯合），成爲協助工人維權尤其是集體維權的有效途徑，借助此種方式 NGO 確實推動了不少成功的維權案例，在贏得工人認可的同時，也打響了機構的知名度。但也正是這種工作思路給 NGO 招致了政治風險，爲組織的生存埋下了巨大隱患。選擇借助工人的結社力量維權，對 NGO 來說是一次冒險，他們在大量的案例

中積累經驗，試圖通過引入新的話語和技術來規避不必要的風險。究竟選取何種策略，他們也在不斷地評估著外部的環境，如若招致不可迴旋的壓制，NGO 並不排除暫時放棄動員結社力量這一路徑。

工人組織的轉變及其路徑差異既反映了國家統合主義視角的強大穿透力，又體現了地方改革工會和勞工組織的創造性實踐，兩個組織的發展過程表面上存在不同，實際上卻共同劃定了國家統合主義和工人組織能動實踐的邊界。但是需要注意的是，就目前中國的整體情況而言，文中的案例具有很強的特殊性。首先，東南沿海獨特的政治經濟環境使得工人組織具有得天獨厚的變革空間。地方政府較為前衛的治理理念以及良好公民社會傳統在其他內地城市很少具備，大部分地方工會在勞資糾紛處理中依然處於缺少話語權的邊緣位置，勞工 NGO 的發育也十分有限。其次，企業「關停並轉」作為一種獨特的勞資糾紛類型，成為工人組織施展拳腳的絕佳舞臺。「分手型」罷工^⑧中「法外訴求」與「歷史欠賬」問題混雜的局面使得勞動部門很難通過司法程序進行基層調節，工人組織的出現對工人來說是雪中送炭。最後，工會試驗區與服務部的發展充斥著組織領袖濃厚的個人主義色彩。試驗區的成立在工會內部一直存在爭議，具有工人情懷的某主管力排眾議並親自負責實驗區的工作，年輕工會幹部的招募方式、接地氣的工作方法等都與其個人理念一脈相承。服務部在勞工 NGO 中一直是特立獨行、走在前沿的組織，其獨特的發展路徑與組織核心人物的工作思路及人脈關係密不可分。上述所言之案例背景均與中國大陸東南沿海某一時期的獨特政治、經濟、社會環境有著密切關係，本研所得結論也僅限於此背景，無法推論到其他地區及時期。

面對國家權力與全球資本的強勢進攻，中國工人組織生存的困境已被彰顯的淋漓盡致，但悲觀的論調也只是展現了事物的一個面向，打破常規的特例也同時在這個急速變遷的時代中發生著。雖然試驗區與服務部不能代表普遍意義上的工人組織現狀，但筆者希望透過這些個案去窺探當前社會背景下工人組織轉變的希望與可能。面對複雜且多變的現實境況，中國工人組織的處境及前景還有待在更長遠的發展歷程中去進一步探究。

* * *

(收件：107 年 6 月 20 日，接受：107 年 10 月 5 日)

註^⑧ 本文將集體行動後雇傭關係不再存續的罷工稱為「分手型」罷工。

Organizations' Transition and Path Differences: A Comparative Analysis between Unions and Labor NGOs in South China

Yan Liu

Lecturer

Department of Social Work
China Women's University

Abstract

Based on the comparative analysis between a local union and a labor NGO, this paper explores the unique background and path differences of labor organizations' transition in South China. According to the research, China's labor organizations are faced with structural changes in the new era, which bring legitimacy challenges with different emphasis to local unions and NGOs in promoting the two organizations' transition. During the transition, they both participate in labor disputes and organize collective bargaining, but show different working paths in practice. The local union, situated in the governmental system, tries to get close to workers in order to strength the legitimacy and authority. The strong administrative power provides the union with advantages as well as limitations. The NGOs, originating from the civil society, seek to balance the relationship between right-safeguarding and stability-maintaining in order to explore bigger living space. The strong associational power makes the flexible strategies possible, as well as bringing huge political risks and uncertainty.

Keywords: Local Union, Labor NGO, Organization's Transition, Path Differences

參考文獻

- 中共廣東省委、廣東省人民政府，2008，〈關於推進產業轉移和勞動力轉移的決定〉，
<http://www.docin.com/p-1523714360.html>，查閱時間：2018/10/17。Party Committee
 of Guangdong Province, and People's Government of Guangdong Province. 2008.
 “Guanyu tuijin chanye zhuanyi he laodongli zhuanyi de jue ding” [The Decision on
 Promoting Industry Transfer and Labor Transfer]. (Accessed on October 17, 2018).
- 朱健剛，2008，〈打工者社會空間的生產：番禺打工者文化服務部的個案研究〉，張曙
 光主編，《中國制度變遷的案例研究》：209-235，北京：中國財政經濟出版社。
 Zhu, Jian-gang. 2008. “Dagongzhe shehui kongjian de shengchan: panyu dagongzhe
 wenhua fuwubu de gean yanjiu” [Social Space Production of Migrant Workers: A Case
 Study of PanYu Workers Culture Service Firm]. In “Zhongguo zhidubianqian de
 anliyanjiu” [Case Studies in China's Institutional Change], ed. Shu-guang Zhang.
 Beijing: China Financial and Economic Publishing House.
- 任焯、潘毅，2006，〈跨國勞動過程的空間政治：全球化時代的宿舍勞動體制〉，《社會
 學研究》，(4)：123-134。Ren, Yan, and Ngai Pun. 2006. “Kuoguo laodong guochen
 de kongjian zhengzhi: quanqiuhua shidai de sushi laodong tizhi” [The Spatial Politics of
 Transnational Labor Process: Dormitory Labor Regime in the Age of Globalization].
Sociological Studies (4): 123-124.
- 汪建華、石文博，2014，〈爭奪的地帶：勞工團結、制度空間與代工廠企業工會轉
 型〉，《青年研究》，(1)：53-61。Wang, Jian-hua, and Wen-bo Shi. 2014. “Zhengduo
 de didian: laodong tuanjie, zhidu kongjian yu daigongchang qiye gonghui zhuanxing”
 [Contentious Terrain: Labor Solidarity, Institutional Space and OEMs Labor Union
 Transformation]. *Youth Studie* (1): 53-61.
- 汪建華、孟泉、鄭廣懷、沈原，2015，〈在制度化與激進化之間：中國新生代農民工的
 組織化趨勢〉，《二十一世紀》，150：4-18。Wang, Jian-hua, Quan Meng, Guang-huai
 Zheng, and Yuan Shen. 2015. “Zai zhiduhua yu jijinhua zhijian: zhongguo xishengdai
 nongmingong de zuzhijia qushi” [Between Institutionalization and Radicalization: the
 Organizational Trend of the New Generation of Migrant Workers in China]. *Twenty-
 First Century* 150: 4-18.
- 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〉，
 《社會》，(6)：1-21。He, Jing-wei, Pei-ru Huang, and Hui Huang. 2009. “Zai ziyuan
 yu zhidu zhijian: nongmingong caogen NGO de shengcun celv” [Sandwiched between
 Resources and Institutions: Survival Strategies of Rural Migrant Work Grassroots
 NGOs]. *Society* (6): 1-21.
- 孟泉，2013，〈談判遊戲中的說和人：以 DLDA 區工會為例〉，沈原主編，《清華社會
 學評論》：238-257，北京：社會科學文獻出版社。Meng, Quan. 2013. “Tanpan

- youxi zhongde shuoheren: yi DLDA qugonghui weili” [Shuoheren in the Negotiation Game: Take the DLDA District Union for Example]. In “*Qinghua shehuixue pinglun*” [*Tsinghua Sociological Review*], ed. Yuan Shen. Beijing: Social Sciences Academic Press.
- 陳峰，2011，〈罷工潮與工人集體權利的建構〉，《二十一世紀》，124：15-24。Chen, Feng. 2011. “Bagongchao yu gongren jiti quanli de jiangou” [Strikes and the Construction of Workers’ Collective Rights]. *Twenty-First Century* 124: 15-24.
- 常凱，2016，〈中國勞動關係集體化轉型中的兩種力量和兩種路徑〉，《二十一世紀》，154：30-46。Chang, Kai. “Zhongguo laodong guanxi jitihua zhuanxing zhongde liangzhong liliang he liangzhong lujing” [Two Forces and Two Paths in the Collective Transformation of China’s Labor Relations]. *Twenty-First Century* 154: 30-46.
- 黃岩，2006，〈外來工組織與跨國勞工團結網路：以華南地區為例〉，《開放時代》，(6)：89-103。Huang, Yan. 2006. “Wailaigong zuzhi yu kuaguo laogong tuanjie wangluo: yi huanan diwu weili” [Migrant Worker Organizations and Transnational Labor Solidarity Network: Based on Researches in South China]. *Open Times* (6): 1-21.
- 黃岩，2011，〈市民社會、跨國倡議與中國勞動體制轉型的新議題：以臺興工人連鎖罷工事件為例分析〉，《開放時代》，(3)：21-33。Huang, Yan. 2011. “Shimin shehui, kuaguo changyi yu zhongguo laodong tizhi zhuanxingyiti: yi taixing gongren liansuo bagong shijian weili fenxi” [Civil Society, Transnational Advocacy Network and Chinese Labor Control]. *Open Times* (3): 21-33.
- 遊正林，2010，〈60年來中國工會的三次大改革〉，《社會學研究》，(4)：76-105。You, Zheng-lin. 2010. “Liushinianlai zhongguo gonghui de sanci dagaige” [On the Three Great Reforms of Chinese Trade Unions since 1949]. *Sociological Studies* (4): 76-105.
- 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》，(9)：37-45。Cai, He. 2010. “Cong ‘dixianxing’ liyi dao ‘zengzhangxing’ liyi: nongmingong liyi suqiu de zhuanbian yu laozi guanxi zhixu” [From “Bottom-line” Benefit to “Incremental” Benefit: the Change of the Appeal for Benefit of Farmers-turned-workers and the Order in Industrial Relations]. *Open Times* (9): 37-45.
- 聞效儀，2014，〈工會直選：廣東實踐的經驗與教訓〉，《開放時代》，(5)：54-65。Wen, Xiao-yi. 2014. “Gonghui zhixuan: guangdong shijian de jiangyan he jiaoxun” [Direct Election of the Trade Union: Practical Experiences and Lessons from Guangdong]. *Open Times* (5): 54-65.
- 鄧莉雅、王金紅，2004，〈中國 NGO 生存與發展的制約因素：以廣東番禺打工族文書處理服務部為例〉，《社會學研究》，(2)：89-97。Deng, Ya-li, and Jin-hong Wang. 2004. “Zhongguo NGO shengcun yu fazhan de zhiyue yinsu: yi Guangdong panyu dagongzu wenshu chuli fuwubu weili” [Constraints on the Survival and Development of

- Chinese NGOs: Basen on the Case Study of PanYu External Workers Service Firm in Guangdong]. *Sociological Studies* (2): 89-97.
- 潘毅、盧暉臨、郭於華、沈原，2011，〈富士康輝煌背後的連環跳〉，香港：商務印書館。Pun, Ngai Hui-lin Lu, Yu-hua Guo, and Yuan Shen. 2011. “*Fushikang huihuang beihou de lianhuantiao*” [*The Chain of Jumps behind Foxconn’s Brilliance*]. Hong Kong: The Commercial Press.
- 嶽經綸、莊文嘉，2010，〈全球化時代下勞資關係網絡化與中國勞工團結：來自中國沿海地區的個案研究〉，《中山大學學報》（社會科學版），（1）：161-169。Yue, Jing-lun, and Wen-jia Zhuang. 2010. “*Quanqihuashidaixia laoziguanxi wangluohua yu zhongguolaogongtuanjie: laizi zhongguoyanhai qiqu de geanyanjiu*” [Network of Labor Relations and Labor Solidarity in China in the Era of Globalization: A case Study from China’s Coastal Areas]. *Journal of Sun Yat-Sen University* (Social Science Edition) (1):161-169.
- Chan, Chris King-Chi, and Elaine Sio-Ieng Hui. 2012. “The Dynamics and Dilemma of Workplace Trade Union Reform in China: The Case of the Honda Workers’ Strike.” *Journal of Industrial Relations* 54 (5): 653-668.
- Chan, Chris King-Chi, and Elaine Sio-Ieng Hui. 2014. “The Development of Collective Bargaining in China: From ‘Collective Bargaining by Riot’ to ‘Party State-Led Wage Bargaining’.” *The China Quarterly* (217): 221-242.
- Chan, Chris King-Chi, and Ngai Pun. 2009, “The Making of a New Working Class? A Study of Collective Action of Migrant Workers in South China.” *The China Quarterly* (198): 287-303.
- Chan, Chris King-Chi. 2009. “Strike and Relations in a Chinese Global Factory.” *Industry Relations Journal* 40 (1): 60-77.
- Chan, Chris King-Chi. 2013. “Community-Based Organizations for Migrant Workers’ Rights: The Emergence of Labour NGOs in China.” *Community Development Journal* 48 (1): 6-22.
- Chen, Feng. 2003. “Between the State and Labour: The Conflict of Chinese Trade Unions’ Double Identity in Market Reform.” *The China Quarterly* 179: 1006-1028.
- Chen, Feng. 2009. “Union Power in China: Source, Operation, and Constraints.” *Modern China* 35 (6): 662-689.
- Chen, Feng. 2010. “Trade Unions and the Quadripartite Interactions in Strike Settlement in China.” *China Quarterly* 201: 104-124.
- Francechini, Ivan. 2014. “Labour NGOs in China: A Real Force for Political Change?” *The China quarterly* 218: 474-492.
- Howell, Jude. 2015. “Shall We Dance? Welfarist Incorporation and the Politics of State-Labour NGO Relations.” *The China Quarterly* 223: 702-723.

- Lee, Ching Kwan. 1999. "From Organized Dependence to Disorganized Despotism: Changing Labour Regimes in Chinese Factories." *The China Quarterly* 157: 44-71.
- Spires, Anthony 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.
- Xu, Yi. 2013. "Labor Non-governmental Organizations in China: Mobilizing Migrant Workers." *Journal of Industrial Relations* 55 (2): 243-259.