

“珠三角劳资关系转型”学术研讨会

工会,非政府组织,群体性事件
对劳资关系冲突和化解的影响

黄 洪

香港中文大学

公民社会研究中心副主任

www.cuhk.edu.hk/centre/ccss

e-mail:hwong@cuhk.edu.hk



劳工与资本之间的矛盾

- 劳资两方基于
 - 阶级利益矛盾(对社会/企业的所得的分配/再分配)
 - 管理与被管理者矛盾(对劳动过程控制权的争夺)
- 必然会出现不满、争议和权力对抗

劳资冲突的化解

- 劳资之间的矛盾导致出现
 - 个体之间(个别工人与雇主)或
 - 集体之间(工人阶级与资产阶级)的冲突
- 在英国的劳资关系理论中，工会实际上是管理工人不满的经理(manager of discontent),实际上很多工会的全职干事与资方的人事经理均是接受同样的“工业关系”学的训练

集体谈判的建立

- 工会透过**集体谈判及集体协议**的建立不单是争取工人工资,工作条件及福利的最重要手段,
- 集体谈判亦可以用来建立处理及解决争议的程序,有关程序对劳资双方均有约束力,劳资双方均要按程序处理争议,而工会要约束会员根据有关程序提出不满及要求

劳动争议处理程序

- 透过有规管的劳资争议解决程序来处理有关冲突。令劳资的冲突
 - 由个体走向集体:工人间的不同意见及利益必须经由工会作出整合
 - 由非正规走向正规的沟通:减少误会及误传,并以协商谈判作为主要解决手段

珠三角劳资关系： 集体谈判的缺失

- 珠三角中以民营企业為主,加上外资企業,行业以出口制造业為主,大部份企业并未有工会的成立
华南农业大学,李桦,牛卫平,在2006年和2007年对珠三角地区民营企业员工进行的两次劳资关系调查,2007年设立工会的企业占总体的19.5%。
- 由此可见,从整体上来看,工会还没有真正在民营企业中发展起来,不能真正发挥工会的积极作用,就算企业有工会的亦未有真正意义的集体谈判

工会的独立性

- 不单在珠三角,在中国其他地方,企业有真正集体谈判及集体协议仍占少数,关键原因是大部份工会并不独立于企业。
- 乔健:“赋予工会更多的资源和手段,推动工会更加独立于企业、工会干部更加独立于雇主,是缓和劳资矛盾的必要之举”

推动集体谈判和协商

- 2007年，温家宝总理曾批示浙江温岭新河镇羊毛衫行业集体协商制度“可以总结推广”
- 全总张建国说，“缓解劳资矛盾，根本的还是要将劳资双方集体谈判制度建立起来，让劳资矛盾处于自我调整、可调可控状态。”
- 这显示中国劳资关系中仍较少进行集体谈判和协商。因此中央仍推动工会朝这方面的工作努力

工会未能处理工作间冲突

- 由于工会未能独立于企业及雇主,令工会在工人之间的威信较低,
- 在工作间及企业中出现劳资爭議,工人较倾向采取个别及突发的行动,而非透过工会处理
- 这令工会失去管理工人不满的经理的角色,企业及雇主亦因此不认为工会没有作用而轻视工会,进一步削弱工会在工作间化解冲突的功能。

工会处理集体的阶级矛盾

- 工会转而处理集体的阶级利益矛盾，尝试以支持政府的政策，为工人提供服务以维持社会的和谐。
- 如全总工会副主席张鸣起说，珠三角企业的升级转移是其发展的自身需要，工会表示支持。他强调，在转型升级过程中，应按照规定保护农民工的合法权益，若通过培训后能够从事新工作者，「要保留、稳定他们的工作岗位；不能够适应需要的，也要按照法律的规定给予补偿」，工会亦会协助他们找新工作。

劳工组织与社区组织

- 劳工除了在工作间可以组织成工会外,在社区中亦可以由不同企业、不同行业的工人组成居民组织、族群组织,同乡組織,在农民工聚居的地区存在的社区及居民组织同时具有社区组织及劳工组织的二重性.
- 具有同样点及利益的社区劳工组织如工伤受害人,欠薪工人,有可能发展成为草根勞工NGO,加上律师及学者的協助,非正规的劳工团体部份发展成为劳工维权NGO

劳工维权非政府组织

- 由于企业的工作间的组织权由被认可的工会独占，在珠三角中劳工维权非政府组织无法进入企业
- 所以劳工维权非政府组织主要在社区中开展服务及工作，其基本目的与工会一致是要维护工人权益。

以劳法为核心工作的 劳工组织

- 珠三角劳工维权非政府组织的特点及手法与香港七十年代兴起的劳工组织相近，两者均以推广劳法知识，协助工人个别以劳法作为保护手段，以个案的手法作介入，尤其是关注工伤、工业安全及解雇欠薪个案。

个案化及法律化

- 珠三角草根劳工维权NGO多以劳工立法作为介入劳资争议的主要手段与七十年代香港劳工组织面对工会实力弱缺乏集体谈判的处境相若。
- 劳动法可视为政府以公权力的强制形式，规管劳资关系中起码的标准，劳工维权组织便以这作为维权的基准及依据。
- 个案化及法律化的导向，令劳资争议走向个体化及程序化，从效果上来说亦是令工人的不满以个体及合法的方法来处理，避免出现集体及暴力行动的出现

工会与草根劳工维权NGO

- 以劳工法律咨询工作的手法与工会的目标及手法相近, 所以工会认为可以吸纳这部份NGO, 将制度外的化解不满手段重新纳入制度内
- 深圳市总工会拟在各街道成立工会维权服务中心, 计画把“这帮人”纳入, 让他们作为律师助理进行维权工作。
- 广东省总工会副主席孔祥鸿在接受媒体采访时表示, 不能将“公民代理人”这一职业维权群体等同于“黑律师”、“土律师”, 一味“打压”不是办法。与其把“公民代理人”职业维权群体推向对立面, 不如采取一定程式把他们“收编”在工会等部门。

海外资助NGO

- 其他珠三角劳工非政府组织尤其是有国外资助背景的机构则多提供直接的服务，工友的互助及自助小组以及作劳工教育
- 目标上这些组织较强调充权、能力建设及意识提升。

不稳定的因素

- 其实这类机构经已非常低调, 并没有进行激进的社会行动, 亦未成立大规模的组织, 但仍然会被政府视为不稳定的因素, 管制时松时紧。
- 全总张鸣起表示, 「确有一些人, 打着关心、维权的旗号, 从事破坏和影响职工队伍、包括农民工队伍团结统一的活动」, 已经提醒各级工会警惕。
- 政府及工会的忧虑一方面对境外非政府组织的怀疑及不信任, 另一方面是担心工人意识及能力的增加, 可能会引起更多的劳资争议与纠纷, 不利社会的和谐

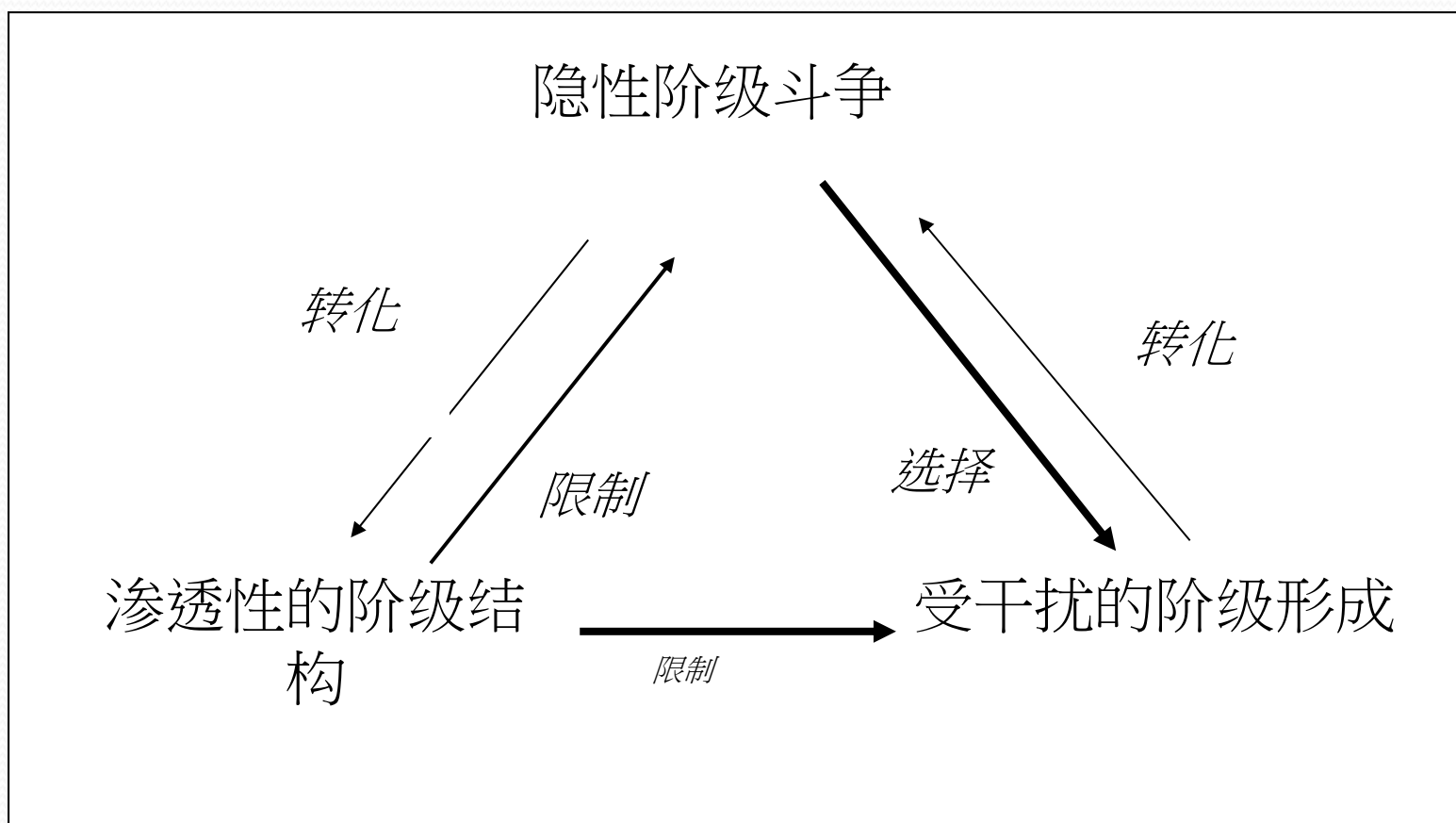
从农民工向新工人身份过渡

- 但事实上农民工工人主体意识的加强，维权意识的增加很大程度上是从农民工向新工人身份过渡必然出现的结果，而并非非政府组织的工作导至。
- 现时出现的民工荒，出现有关‘85后’、‘90后’农民工”个性张扬，无所畏惧，说跳槽就跳槽，让工厂主们颇为头疼的论述。反映这新工人阶级的形成并不以人们的意志可以转移和左右。

阶级形成

- 美国学者Wright对阶级形成(Class formation)的定义是「在阶级结构中集体有组织的社会力量的形成而目的是维护阶级利益」(1996: 379)。
- Wright指出阶级形成并不单指这阶级必定继承有革命的倾向。他指出阶级形成可以强或弱，可以是统一可以是分散，可以是革命、反革命或是改良。
- 不单是正规的组织如政党、工会是阶级形成的例子，任何为阶级利益而进行的集体行动均可视为阶级形成。

香港宏观阶级形成

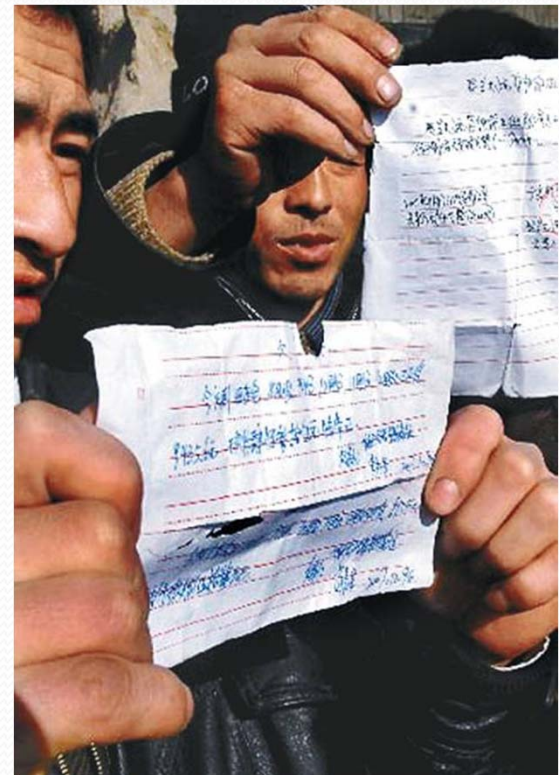


个体抗争

- 由于在工作间工会无法进行集体谈判，工人最有效的方法不是用手而是用脚去投票，所以用经常转工的办法一方面是自己谋取最大的利益，而另一方面亦可视为为个体对雇主在工作间的管理不满的抗争。
- 在企业中的偷窃，以至社区中的抢劫，对前雇主作报复性的暴力行为亦可视为个体对社会分配的不满，以非法的手段来得到利益及作出破坏
- 但这些仍然不是集体行动，并未能有阶级的形成，个体的不满若未能有效管理，便会导至群体性事件。

群体性事件

- 全总集体合同部部长张建国说：劳动关系矛盾引发的群体性事件频率加快，规模在升级，已进入高发期和多发期
- 深圳市公安局介绍，在全市群体性事件及不安定因素苗头中，以劳资纠纷类增长最快。2008年为637起，同比上升119.7%；2009年1月达97起，同比上升61.7%。



群体性事件



- 2009年劳资群体性事件的对抗性和暴力性引人注目。打工仔、打工妹手拉手上街堵路、在政府门前静坐等方式，在一些事件中已升级为劳方和资方、政府工作人员、警察的肢体冲突。

“强资本、弱劳工”态势

- 由于雇主和企业的非正常强势，职工和企业工会往往处于谈判的弱势。特别是一些中小型企业工会在平等协商中“不敢谈”、“不会谈”，企业方“不愿谈”的现象非常突出。
- 工人由于未能在工作间内与雇主解决问题，便倾向走上街头，以集体社会行动的手法，去吸引公众的注意，而直接将政府施压，希望政府反过来对雇主施压或直接解决其问题。
- 劳工怕老板，老板怕官员，官员怕群众，要改变强资本、弱劳工的态势，“劳工”便走出车间，走上街头，变成“群众”

处理及预防劳资群体性事件

- 乔健认为。“在一些劳资群体性事件中，政府部门花了很大力气，还是找不到策划者。要把劳资矛盾化解和控制源头，先得找到对话和谈判的人。
- 这正正表视劳工维权NGO并不是劳资群体性事件的策划者，事件的策划多是一般工人偶发性及自发性的行动，亦没有明确的领导。
- 所以正是缺乏工会以及劳工维权NGO的“管理不满”的角色，劳资群体性事件更容易发生及难于处理及预防。

完

