

國立政治大學 社會科學學院  
行政管理碩士學程第十一屆碩士論文

指導教授 高永光 博士

從富士康事件看中國大陸的勞工維權運動

**The Appealing Movement of the Labor Rights in China - the Case  
of Foxconn suicides**

研究生 羅千惠 撰

中華民國一〇一年六月

## 謝 辭

漫長的寫作期間終於走到寫謝辭的階段。

感謝指導老師高永光教授，老師的耐心與鼓勵引領我這個完全沒有政治學背景的學生寫出這篇論文，也感謝口委張家麟、董立文老師的指導，特別是張老師，在大風大雨放颱風假的日子撥冗幫我調整論文方向，更是讓我銘感五內。

謝謝勝愷學長多次幫我檢視修改，對這篇論文比我自己還重視；還有口試時每次都要幫我演練個幾次的阿足，寇健文老師、秦岳、佳容、立梅、辦公室的維音、立群、龍茗、承勳與其他同事們…這一路上陪我走過的同學與朋友，這篇論文的產生，真的不是靠我一個人的力量，要感謝的人真的很多，因為大家的提攜與指點，使這篇論文更加完整，雖然沒辦法在這裡一一列名，在此一併感謝各位的砥礪與促勉。

最後，謹以此文獻給我摯愛的雙親與家人。

# 從富士康事件看中國大陸的勞工維權運動

## 摘 要

大陸自改革開放 30 年來，經濟成長突飛猛進，每年 GDP 成長率幾乎獨步全球，近年來更將從全球的世界工廠轉為世界市場，但 2010 年台商鴻海集團旗下大陸子公司富士康國際發生多起員工跳樓自殺事件，之後又發生後續一連串勞工抗議薪資過低，要求比照富士康企業加薪，以維護勞動權益的罷工事件。本研究認為中國大陸與勞工相關的勞動制度、分配制度、戶籍制度與政治制度，制度間的扞格衝突形成了替富士康工作的農民工自殺的背景因素。由於先天上缺乏自由組織工會與罷工的權利，僅有個人力量的勞動者無足夠的權利與保障以對抗資方的剝削，工人只能一而再、再而三地將勞資爭議或衝突外部化，尋求體制外力量的幫助，加上種種貧富不均、戶籍制度上等社會不公，導致逐漸加劇的勞工維權運動。

從富士康事件可以看出，黨國基於己身鞏固政權的目的，維持對社會既有的控制力，不僅剝奪全體勞工的集體權利，也間接剝奪了勞工向資方主張工資福利的個人權利。黨國對於勞資雙方不平衡的狀態，不願從根本上改革勞動制度，給予勞工自由結社、罷工等權利，而以提高法定最低工資及繼續加強勞工法律上個人權益等政治或法律的手段來影響勞資關係。國家不只是對企業主軟硬兼施，對工人一樣採取胡蘿蔔加鞭子的兩手策略，為了使工人能在國家劃定的範圍內維權，國家一方面加強實施有關勞工個人利益的政策，協助工人向資方爭取利益，另一方面對於超出劃定的範圍又影響國家統治權的活動，則以各種國家機器的控制手段壓制勞工的維權運動。

關鍵詞：富士康、勞工維權、罷工

## Abstract

Since the reformation and opening-up 30 years ago, the economics of China has been improving rapidly. The annual GDP growth rate has had almost no equal around the world. In the recent years, the role of China has transformed from the world's factory to the world's market. However, in 2010, several employees of the subsidiary of the Foxconn Technology Group in China had committed suicide by jumping off buildings. After those suicides, there had been a series of protests and strikes by labors regarding low wages, requesting for raises following the example of the Foxconn Technology Group. This study believes that the reasons behind the suicides of the farmers working for Foxconn were caused by the conflicts among the labor system, the distribution system, the household registration system, and the political system. Due to the lack of the right to form trade unions freely and the right to strike, labors with only individual strengths had no sufficient protections or rights to fight against being exploited by the management. Labors could only externalize the labor-management controversies and conflicts over and over again, looking for help from outside the system. Plus there was the social unfairness such as the disparity between the rich and the poor and the household registration system unfairness, finally leading to the Appealing Movement of Labor Rights.

It can be seen from the Foxconn event that, for the purposes of consolidating its own political power and maintaining existing control over the society, the party-state exploited not only all labors' group rights, but also their individual rights of standing for their wages and welfare in front of capitalists. The party-state wasn't willing to reform the labor system from the fundamentals to improve the unbalanced state between the labor and the management by offering labors the freedom of association and the right to strike. Instead, it tried to influence the labor-management relationship via political or legal means such as increasing the legal minimum wage and continuously improving labors' individual legal rights and interests. The nation not only adopted both hard and soft tactics against proprietors, it also applied the two-hand strategy with labors. In order to ensure that labors would appeal within the pre-set limits, the nation on the one hand improved the implementation of policies regarding labors' individual interests to help labors fight the management for their interests, on the other hand applied various controlling measures of state apparatus to suppress labors' appealing movement for activities which went beyond the pre-defined scope and would influence the nation's sovereign power.

Keyword: Foxconn, Labor Rights, strike

# 目次

<b>第一章 導論 .....</b>	<b>1</b>
第一節 研究動機與目的.....	1
第二節 相關理論.....	2
壹、 馬列思想理論對於勞工權利的論述.....	3
貳、 新國家學派.....	7
第三節 文獻檢閱.....	9
壹、 維權運動.....	9
貳、 其他相關文獻.....	13
第四節 問題與假設.....	20
第五節 研究方法、架構與限制.....	21
壹、 研究架構.....	21
貳、 章節安排.....	22
參、 研究限制.....	23
<b>第二章 大陸勞動關係概況 .....</b>	<b>25</b>
第一節 勞動關係的環境.....	25
壹、 30 年來的經濟改革成果.....	25
貳、 政治環境.....	27
參、 社會環境.....	28
肆、 中國大陸的勞動力市場.....	31
第二節 大陸勞動關係的演變.....	37
壹、 建國以後至改革開放前.....	37
貳、 改革開放後至鄧小平南巡前.....	37
參、 鄧小平南巡後到 2002 年.....	39
肆、 2002 年迄今.....	40
第三節 主要參與者.....	42
壹、 勞工.....	42
貳、 工會.....	49
參、 雇主.....	50
<b>第三章 富士康事件與企業回應 .....</b>	<b>53</b>

第一節 富士康事件始末.....	53
壹、 事件背景.....	53
貳、 富士康員工非正常死亡及自殺未遂事件.....	55
參、 各方反應.....	56
第二節 富士康企業勞工權益的缺陷.....	59
壹、 代工產業的薪資.....	60
貳、 不得不為的加班.....	61
參、 工廠的管理模式.....	62
肆、 人際關係的斷裂.....	68
伍、 企業工會與集團黨委的失能.....	69
陸、 社會支持的缺乏.....	72
第三節 企業對策.....	72
壹、 初期回應.....	72
貳、 積極改善勞工權益.....	74
參、 遷移工廠.....	78
第四節 自殺事件對該企業勞資雙方的影響.....	79
<b>第四章 富士康事件與勞工維權運動.....</b>	<b>83</b>
第一節 勞工權益與主要勞動法令.....	83
壹、 勞工權益.....	83
貳、 大陸勞動法律體系.....	84
參、 主要勞動法律的立法與執行缺陷.....	85
第二節 勞資爭議.....	95
壹、 勞資爭議的處理制度.....	95
貳、 中國大陸勞資爭議的特點.....	96
第三節 富士康勞工權利的損害與勞工維權運動.....	103
第四節 富士康事件與勞工的抗爭.....	104
壹、 各階段的勞工抗爭.....	104
貳、 勞工抗爭的形式與外部化原因.....	108
參、 勞工維權運動的發展趨勢.....	110
<b>第五章 國家在富士康事件中的作為.....</b>	<b>115</b>
第一節 黨國的組織與目標.....	115
壹、 黨國的組織結構與決策程序.....	115
貳、 黨國目標.....	118

第二節 黨國與勞工相關體制的缺陷.....	121
壹、 相關勞動制度對勞工權益的侵害.....	121
貳、 城鄉二元制所造成的農民工困境.....	124
參、 分配制度造成貧富差距的不公.....	126
第三節 國家的手段與策略.....	128
壹、 經濟策略.....	129
貳、 組織與制度.....	131
參、 對輿論的管控.....	135
肆、 隱藏在各種表面下的維穩手段.....	138
第四節 困境與挑戰.....	140
壹、 角色的錯亂.....	141
貳、 利益的衝突.....	144
參、 天價的維穩成本.....	150
<b>第六章 結論與建議 .....</b>	<b>153</b>
第一節 研究發現.....	153
壹、 富士康個案.....	153
貳、 勞工維權運動的發展.....	157
參、 國家與勞資雙方關係的演變.....	159
肆、 理論的反思.....	161
第二節 未來研究方向.....	170
<b>參考書目及文獻 .....</b>	<b>173</b>
<b>附 錄 .....</b>	<b>188</b>

## 表 目 錄

表 1 中國大陸重要經濟指標 .....	26
表 2 中國大陸人口及就業人數(年底).....	32
表 3 1999 年與 2009 年中國大陸國內生產總值構成項目比較表 .....	35
表 4 2009 年中國大陸主要勞工概況表 .....	44
表 5 2010 年 1-8 月間富士康自殺員工基本資料.....	55
表 6 深圳市 2008 年至 2011 年最低工資變動表 .....	60
表 7 1994~2009 年大陸勞資爭議案件總數及涉及人數.....	99
表 8 1997~2009 年大陸勞資爭議發生原因比例表.....	100
表 9 1996~2009 年大陸勞資爭議結案方式比例表.....	101
表 10 1996~2009 年大陸勞資爭議案件申訴比例表.....	102
表 11 1996~2009 年大陸勞資爭議案件勝訴比例表 .....	102
表 12 大陸 2010 年 5-6 月企業罷工事件要況表.....	107
表 13 中共的目標、策略與手段.....	166



## 圖目錄

圖 1 本文研究架構圖 .....	22
圖 2 1991 年至 2009 年就業人數與總人口成長率趨勢圖 .....	33
圖 3 中國大陸雇傭工人組成圖 .....	36
圖 4 勞動法體系圖 .....	85
圖 5 中國大陸勞資爭議的解決方式 .....	96
圖 6 1994~2009 年大陸勞資爭議案件總數及涉及人數成長圖 .....	98
圖 7 中國大陸勞動相關制度與趨動因素圖 .....	155
圖 8 中國大陸雇傭工人組成圖 .....	158
圖 9 中國大陸與西方資本主義國家勞工權利對照圖 .....	160
圖 10 國家與勞資雙方關係的轉變圖 .....	161
圖 11 國家與社會關係圖 .....	169



# 第一章 導論

## 第一節 研究動機與目的

2010 年，鴻海集團旗下中國大陸子公司富士康企業發生多起員工跳樓傷亡事件。Durkheim 認為自殺是一種社會因素導致的現象，並且反映社會的混亂狀況，就富士康事件而言，導致員工自殺的原因不僅為單純的勞資糾紛或勞工權益受損等問題，背後除了大陸改革開放 30 年的社會分配不均的因素，還有全球化產業分工的結果，這些員工的死亡，不但牽涉大陸整個國家的政治經貿策略，乃至全球的產業鏈都受影響。

富士康企業等外資企業在改革開放初期受到豐沛低廉的勞動力吸引前往中國大陸投資，加上地主國本身的努力，帶動中國大陸傲人的經濟成長，但在經濟體制轉型的過程中，勞資關係呈現大幅度的轉變，社會階層也發生結構性的變化，原有的社會結構發生分化，各階層所掌握的社會資源重行分配，但執政的中國共產黨在資源再分配過程中，為掌控己身政權排除政治體制的改革，造成各階層的利益不平衡，社會、經濟、生活方式及利益認同的衝突日益嚴重，產生許多社會弱勢團體及各式各樣的群體抗議事件、社會治安惡化、失業問題、幹部貪腐等社會問題，又因網路社會興起使人民意識到法律上規範的人民權利與事實的不一致，使民眾相對被剝奪感更趨嚴重，加上網路興起，導致許多維權事件的發生。

在勞資關係中，國家是勞工政策的制定者，是除了市場機制外，勞資雙方互動規則的制定者，對勞資關係或是勞工運動的影響極大，學者陳峰指出國家的政策和態度對工人運動發展模式的影響是顯而易見的，它決定了工人運動的策略選擇，及其與國家的互動方式（陳峰，2009），尤其在行政權力極高的中國大陸，

中國大陸如何運用國家的力量，利用政治或法律等手段，制定勞資雙方的互動規則，干預勞資雙方的互動關係，從而影響勞工運動的發展，避免民眾對社會分配不均、或勞工被剝削所積累的憤怒，形成對政權的挑戰，另外在干預的過程中，國家又遭遇何種挑戰，是本文觀察的重點。

## 第二節 相關理論

本文的研究目的在於分析社會主義的中國大陸的國家行為如何干預勞資關係與勞工運動，首先應瞭解國家與勞資關係的相關論述。政治學中對國家的界定，一直西方政治學界爭議已久的議題，學者們對國家的定義莫衷一是，甚有學者認為沒有「國家」的存在（Easton，1953：108；高永光，1995：29）。但從諸多學者對國家的定義可歸納出「國家」乃是人民、領土、主權與政府的綜合體。（高永光，2010：541）在此定義下，一般西方傳統資本主義國家，政黨係由人民團體組成屬於社會的一部分，無法代表國家，如在馬克思的理論裡，政黨是社會的一部分，受到上層建築的國家所統治與鎮壓，與國家的關係應看作社會與國家的關係。

但在共產黨主政的國家中，例如中國大陸，中共自命為「無產階級專政」的代表，黨取得國家權力後，在實踐社會主義的過程中，黨的幹部與國家官僚混為一體，因此黨透過對警察、軍隊、法院和監獄等合法暴力工具的控制，取代了國家，形成「黨國體制」，如同國家從社會裡產生卻使得社會國家化，黨—國結構與社會的關係取代了國家與社會的關係（林琳文，1997：280-281）。

國家的運作無法脫離社會獨立存在，國家政策的實施又對社會相關成員造成影響。在早期，西方資本主義國家尊重市場經濟供需法則，認為勞資問題應由市場機能解決，政府不應介入，但隨著工業化發展，勞資問題隨之複雜，僅依供需

原則不足以解決勞資糾紛，因而西方國家在經過幾百年的資本主義發展及勞工運動後，對勞動關係均多少建立相關的政策與法令，區分只在於干預的程度的多寡。對以共產主義立國的中國大陸來說，建國時期的意識形態、國家的性質及黨的組織與目標等勞工政策形成的基礎，都深受馬克思理論或列寧思想的影響，要瞭解中國大陸的勞動關係，必須先對此點有所體認。因此，此處從馬克思對國家與勞動關係的看法開始，瞭解列寧對共產主義國有經濟的主張，再從新馬克思主義學者的看法出發，介紹新國家學派學者的相關研究途徑。

## 壹、馬列思想理論對於勞工權利的論述

### 一、馬克思理論

#### (一) 馬克思對國家的看法

馬克思認為一個社會的物質條件是決定社會結構的基礎，也是人類意識的基礎，國家的形式決定於生產關係等物質條件的形態。<sup>1</sup>按馬克思的看法：「生產關係的總和構成社會的經濟結構，即有法律的和政治的上層建築堅立其上並有一定的社會意識形式與之相適應的現實基礎。物質生活的生產方式制約著整個社會生活、政治生活和精神生活的過程。不是人們的意識決定人們的存在，相反，是人們的社會存在決定人們的意識。」<sup>2</sup>，因此馬克思認為不是國家構成社會，而是生產關係形成社會，社會再形成國家，產生於生產關係的國家，是整個社會生產結構中各利益團體的政治表現。馬克思在〈共產黨宣言〉表示「現代國家的政權，不過是全體資產階級的共同事務委員會而已。」(馬克思、恩格斯，1848)，因此，

<sup>1</sup> 杜麗燕、李少軍譯，Martin Carnoy 原著，2002，《國家與政治理論》，台北市：桂冠圖書，頁 55。

<sup>2</sup> 中共中央馬克思恩格斯列寧斯大林著作編譯局編著，馬克思、恩格斯原著，1848，〈政治經濟學批判序言〉，《馬恩全集》(13 卷)，中國共產黨新聞網頁：<http://cpc.people.com.cn/GB/10865031.html>，檢索日期：2011 年 4 月 27 日。

按馬克思的觀點，國家是階級政治鬥爭的場所，是一個階級統治並壓迫另一個階級的工具。

## (二) 馬克思對勞動關係的看法

馬克思的勞動關係理論是馬克思主義的核心基礎，馬克思認為由於工業革命，工廠的分工細化，工人「異化」成為機器的一部分，資本家剝削工人生產所產生的剩餘價值，形成資本的積累，資本家與工人由於經濟利益關係的對立將使社會日益分裂為兩個敵對的陣營，即分裂為兩大相互直接對立的階級：資產階級和無產階級，<sup>3</sup>社會衝突的發生係由於勞工出賣勞動，資本家以延長勞動時間、增加雇佣勞動人數為手段，來增加絕對剩餘價值的生產，資本主義的勞動關係是資本家與被剝削的工人間的階級利益關係，工人階級想要改變這種處境，必須通過暴力革命消滅僱傭勞動和私有制（王大慶、焦建國，2003）。而勞動關係所製造的社會和政治衝突，只是反映社會的內部經濟衝突關係。

## 二、 列寧的「國家辛迪加模式」

20 世紀初共產主義在無產階級政權如何治理國家的問題上出現分歧，1917 年列寧在馬克思「社會大工廠」、「自由人聯合體」的理論基礎上，為因應俄國戰時惡劣經濟情勢，引入無產階級專政國家的強制力量作為社會主義經濟的組織者和管理者（吳敬璉，2010：11），提出「國家辛迪加模式」，被俄共視為實現社會主義理想的社會主義經濟模式，在 1919 年寫入俄共黨章，成為社會主義經濟制度的典型。蘇聯在其《政治經濟學教科書》指出「社會主義公有制有兩種形式：(1)國家全民所有制；(2)合作社集體農場所有制。」<sup>4</sup>在「國家辛迪加模式」中，

<sup>3</sup> 中共中央馬克思恩格斯列寧斯大林著作編譯局編著，馬克思、恩格斯原著，1848，〈共產黨宣言〉，《馬恩全集》（4 卷），中國共產黨新聞網頁：<http://cpc.people.com.cn/GB/10865031.html>，檢索日期：2011 年 4 月 25 日。

<sup>4</sup> 蘇聯科學院經濟研究所，《政治經濟學教科書》，北京：人民出版社，頁 114~117、352~356，轉引自吳敬璉，2010，《當代中國經濟改革教程》，上海市：上海遠東出版社，頁 11。



國家是一家由政府壟斷經營的大公司，全體公民都成了國家雇用的職員，整體社會成為一個管理處，成為一個勞動平等和報酬平等的工廠。<sup>5</sup>從此以後，國有所有制及計畫經濟成為社會主義最重要的經濟特徵，對傳統共產主義而言，國家所有制是社會主義的基礎。

### 三、新馬克思主義學者的看法

前述馬克思理論主要是馬克思研究 19 世紀的古典資本主義社會，探討當時資本主義社會諸多弊端的發生原因及馬克思認為的解決之道，但馬克思融合共產主義主張以暴力解決資本主義階級衝突的理論，已經被歷史現實證明其推論的錯誤，馬克思對當時的資本主義制度的相關批評與理論，連馬克思本人都認為只適用 19 世紀上半期的西歐社會與時代（楊世雄，1988：41）。

而新馬克思主義的形成則源於 1932 年青年時期馬克思的《1844 年經濟學哲學手稿》公開發表，青年時代的馬克思不同於成熟時期的馬克思，尚未接受共產主義，在《1844 年經濟學哲學手稿》中主要以異化論為中心，以工業化社會的人為研究對象，理論中還未包含階級鬥爭及晚期以暴力推翻資產階級的主張。20 世紀 30 年代，共產主義革命已過時，但資本主義的發展又仍存在許多問題，許多西方學者希望通過對於本世紀的新式資本主義與蘇俄式官僚化與僵化的社會主義體制的批判性考察，重新設法建立著重個體自由與社會主義民主的普羅社會實踐理論（傅偉勳，1988：32），重新建構馬克思理論，促成新馬克思主義的發展。

依郭爾德（David A. Gold）的看法，1970 年代中期新馬克思主義約可分成三種不同的理論派系即工具論（工具主義 instrumentalism）、結構論（結構主義

---

<sup>5</sup> 中共中央馬克思恩格斯列寧史達林著作編譯局，1995，《列寧選集》，北京：人民出版社，第 3 卷，頁 202。

structuralism) 及批判論，對國家的討論，主要在解釋國家為何為資產階級服務？

(洪鎌德，1988：88) 但新馬克思主義中對國家的看法，不論是將國家視為資本階級統治工具的工具主義，還是將國家視為社會階級內部衝突仲裁者的結構主義，國家都是一種被動的存在。工具主義及結構主義都認為國家是階級政治鬥爭的場所，但相較於工具主義認為國家僅是資產階級壓迫勞工的工具，結構主義派的學者則認為國家尚有相當的自主性。

工具主義延續馬克思的看法，Millband 認為國家是支配階級（資產階級）用來統治並壓迫另一個階級（勞工階級）的工具，階級鬥爭展現在經濟、文化、政治等各種層面。由於資產階級不投資將影響經濟秩序的維持，不利官員或政治領袖的長期執政，因此雖然資產階級本身沒有統治國家，國家機器在制定公共政策或行政時，卻常常受到資本家的控制，偏向資產階級的利益，而政府所採行的經濟干預或勞工福利政策或措施，往往是為了防止勞工階級推翻資本主義政府的壓力。

結構主義派的學者認為國家擁有相對的自主性，國家的功能受到社會結構的影響，資本主義國家的運作不代表資產階級，也不代表工人階級，為了維持權威的合法性，國家必須高於階級鬥爭之上，Poulantzas 並不認為國家只是經濟決定的產物，他認為國家係由意識形態和政治、經濟等三個層面所構成，為了達成經濟的功能，國家必然須透過意識形態和政治手段來達成統治的目的。由於國家的形式和功能由生產關係模式及資本主義社會需求所決定，並不是官員或資產階級所能掌控，國家仍然促進生產或制訂偏向資產階級的政策，是因為國家在經濟結構的需要上本就不利於勞工階級。<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> 參考杜麗燕、李少軍譯，Martin Carnoy 原著，2002，《國家與政治理論》，台北市：桂冠圖書，頁 109-152。



## 貳、新國家學派

西方學術界在上世紀 70 年代末期以前，流行以社會為中心的研究途徑，比如上述工具主義與結構主義，這些研究理論本質上將國家當作社會的組成份子，國家的功用或在於提供社會的各利益競爭者一個公平裁判平台，或是統治階級的工具，即使是前述結構主義，雖然認為國家具有相對自主性，但在研究問題基本上仍以社會為中心視角。這種情況直到 70 年末期由於亞洲四小龍興起與 Skocpol 提出以國家為中心的研究視角才有所改變。(趙鼎新，2007)

### 一、關於國家與外國資本

Peter B. Evans 在《依賴發展：巴西之多國公司、國家機關和地方資本的結盟》(Dependent Development: The Alliance of Multinational, State and Local Capital in Brazil) 一書中，將巴西發展的現象，解釋為國家機關和外國資本、本地資本的三角同盟關係，Evans 表示二次世界大戰後由於國際經貿的頻繁交流，國家間的關係可分為三種，一是由於強大的私人跨國企業，使國家扮演的經濟性角色弱化；二是依世界體系中心國與邊陲國的概念，國際間的經濟活動增加，將強化中心國的國家地位，弱化邊陲國的經濟基礎；三是同時強化中心國與邊陲國的國家機器。Evans 認為跨國性的經濟交流，將促使一些發展中國家的國家角色擴張，(高永光，1995：138) 在三方同盟中，外國企業到邊陲國投資，雖然有資金及技術上的優勢，但仍須尊重地主國的主權，遵守當地法令，同時要靠當地人士拉攏關係、打開市場(龐建國，1994：227)，在依賴發展的三方同盟關係中，國家機器與跨國企業間存在依賴與對立、衝突，國家機器需要外國企業的資金與技術轉移(technological transfer)，以協助本國累積資本、發展產業，外國企業除非有利可圖或在地主國的威脅利誘下才會在邊陲地區投資，並且希望控制科技，以保有市場的壟斷性利益(王佳煌，1998：89)。

## 二、關於國家與社會關係

上述 Evens 的理論強調國家與外資企業的關係。至於國家與社會的關係，1979 年 Skocpol 首先在《國家與社會革命》一書明確指出：國家既不像馬克思主義者所認為的那樣僅僅是統治階級的工具，也不像自由主義者所認為的是一個為社會提供法律與秩序的裁判。國家集團有自己的興趣、利益與和目標。國家菁英在為穩定自己的權力而鬥爭時往往能夠超越階級利益（趙鼎新，2007：3）。其後，Skocpol 在《找回國家》的〈當代研究的戰略分析〉一文，討論國家的自主性與能力、國家與政治模式，Skocpol 認為現代國家由於現代經濟方式改變，金融與資本在各國流動快速，造成生產活動全球分工，貿易型態也與過去有所不同，因而影響國家與國家間的競爭形勢。經濟活動加上歷史因素與地緣關係的交互影響，國家必須站在國內社會政治秩序與跨國關係二者的交叉面上，而且在後一領域，國家必須努力謀求生存並取得相對於其他國家的優勢地位。<sup>7</sup>因此，Skocpol 將國家視為一個行動者，研究國家的自主性、國家行為是否理性？國家能否達成其所定下的目標？國家的能力與特定政策及國家和社經條件間的關係。

此外，在《找回國家》的〈工人階級的形成與國家—從美國視角看 19 世紀的英格蘭〉一文，Katznelson 認為美英兩國的組織形式、憲政及公共政策，對當地工人階級團體的政治內涵，甚至對兩國工人階級的形成，帶來非常不同的結果。<sup>8</sup>他指出相對於英國政府對工人參政與聯盟的阻擋，<sup>9</sup>美國的政黨政治的發展，與普選制度的實施，將工人階級納入國家政治參與的一部分，工人參與政治的過程反而強化了工人階級對國家的認同與忠誠，從而阻礙工人階級意識的形

<sup>7</sup> 方力維、莫宜瑞、黃琪軒譯，彼得·埃文斯、迪特里希·魯施邁耶、西達·斯考克波編著，2009，《找回國家》，北京：生活·讀書·新知三聯書店，頁 9。

<sup>8</sup> 同註 7，頁 378。

<sup>9</sup> 在資本主義發展之初，英國政府曾頒布「禁止團結法」，對於勞工集會、結社或罷工，都以違法犯罪論處，英國工人因此形成共同階級利益。

成，使美國工人相對英國工人較缺乏階級意識，傾向於追求狹隘的經濟利益，因此，工人階級意識是否形成決定於工人運動的興起時是否擁有參政權（陳峰，2009）。

一個國家的體制、政權特性、意識形態與其本身的目標，將影響該國的政策形成。黨國一體的中國大陸，在改革開放前，社會完全國家化，中共不但主導了經濟體制的轉換，也主導了勞資關係的改變，即使在開放後，國家仍具高度自主性與行政能力，但在經歷 30 年的改革開放後，中國大陸國家與勞資雙方的互動如何發展？勞工運動的發展方向是否符合國家的利益與目標？中共如何修改勞資雙方的互動規則，或是運用其他國家的力量干預勞資雙方的互動關係？企業與工人在國家干預下又有何反映？這些反映是否符合黨國的利益？是本文擬從國家的角度觀察富士康事件的重點。

### 第三節 文獻檢閱

#### 壹、維權運動

中國大陸社會自建國到現在，60 年來經歷幾次社會、政治與經濟環境的急劇變遷，從建國初始的傳統農商社會，轉型成全面公有體制，又轉成改革開放後的資本主義市場經濟社會，在社會轉型的過程中每天都不斷地上演個別的或群體性的抗爭行為。這些抗爭行為，基於中共對「運動」二字的政治敏感性，<sup>10</sup>多以「事件」、「行動」或其他類似名詞代替。

對於這些抗爭行為，學者王國勤（2007）在〈「集體行動」研究中的概念譜

<sup>10</sup> 鑒於毛澤東時期，中國大陸人民歷經的種種「三反」、「五反」、「文革」等等社會運動後，鄧小平在 1987 年會見美國國務卿舒爾茨時表示：「我們不搞運動」，見鄧小平，1987 年，〈中國只能走社會主義道路〉，《鄧小平文選》，第 3 卷，頁 207。

系》一文中指出，「集體抗爭」、「維權行動」、「群體性事件」、「社會衝突」、「社會運動」、「集體行動」等，在中國當前各類研究社會矛盾或衝突的文獻中，構成一組具有「家族相似性」的概念。這些概念的基本的特徵：第一，行動的發起者是普通民眾，而基層政府是該行動的訴諸對象或協調人或其它重要第三方；第二，它是集體性的，它的參加人數少則十幾人，多則成百上千人或者更多；第三，民眾的所採取行動方式是從有節制的到逾越界限的一個連續譜。

學者喬健將「勞動者群體性事件」定義為：在集體爭議中，勞工未經過中國大陸法定的勞動爭議處理程序，而直接採取罷工、上訪、遊行、示威、靜坐、請願等集體行動，以期達到維護自己切身利益目標的行為。他認為「勞動者群體性事件」也稱突發性事件，與之相近的概念還有「罷工」、「怠工」、「工潮」、「產業行動」、「勞工抗爭」等。<sup>11</sup>

學者李德滿（2009）在〈十年來中國抗爭運動研究評述〉一文中將中國大陸學界對抗爭行為的研究分為三類別，其一是側重運動的反常規特徵，研究名稱有群體性事件、群體性暴力事件、集體行動以及集體抗爭；其二為突出運動的目標合法性，研究名稱有維權抗爭、集體維權、維權運動和維權行動；第三類則強調運動的策略理性能力，研究名稱有依法抗爭、以法抗爭、組織化抗爭和社會運動等。

維基百科對中國大陸的維權運動定義如下：中國維權運動是指中國大陸人民維護基本權益的自發運動，和 1980 年代開始的中國民主運動有很多類似之處，但維權運動的主要訴求是在中國現行法律下要求法定權利得到保障和反抗權利被侵犯，並無政治要求。<sup>12</sup>

<sup>11</sup> 喬健，2010，〈勞動者群體性事件的發展和特點〉，《中國改革》，2010 年第 7 期，轉自共識網，網址：[http://www.21ccom.net/articles/zgyj/ggzhc/article\\_2010071413331.html](http://www.21ccom.net/articles/zgyj/ggzhc/article_2010071413331.html)，檢閱日期：2011 年 11 月 19 日。

<sup>12</sup> 維基百科，網址：<http://zh.wikipedia.org/zh-tw/維權>，檢閱日期：2010 年 6 月 21 日。

學者李凡（2011：49-50）則在《當代中國的自由民權運動》一書中對中國大陸的自由民權運動有下列基本定義與特徵：

1. 有較明確發展社會自由和維護權益的方向，無論是知識分子的自由傾向的倡導性要求，還是社會弱勢群體的維權要求，其目標非常明確；
2. 圍繞這個目標和沿著這個方向是一個此起彼伏、斷斷續續的發展，雖然在這個過程中可能在某個地方中斷了、或者被鎮壓了，但是在其他地方又圍繞著同樣的問題而繼續發生；
3. 這些社會事件在某一個場合可能人數不多，但是在另一個場合可能有許多人參加；
4. 從總體來看，針對同樣的訴求，參與的人群可以是不同的，它們之間也可能沒有直接的聯繫，一個社會階層或地方的訴求不會引起其他地方的響應，甚至某些人的態度是與己無關；
5. 社會的組織化程度在當前的中國不可能很高；但是要求社會加以組織化的意圖和活動都已經出現；
6. 構成社會運動所需要的表達方式和吸引社會加以關注的方式可以是不同的，但是從中國的實際發展來看，可以由罷工、堵路、包圍政府、上訪、街頭運動、互聯網抗議和批評、法律訴訟和抗爭等不同形式加以展現，不同的抗議方式和運動本身的表達方式還在不斷的發展和創新。

上述眾多定義中，王國勤及喬健均未對「維權運動」作明確解釋；李德滿係對抗爭行為作一分類，但未對維權運動有所定義；李凡雖對自由民權運動有所定義，但定義較為模糊與冗長。如將「維權」與「運動」分開檢視，顧名思義，民眾抗爭以維護權益的行動或行為，即為「維權」。維權的觀念自中共建政前即已



存在，在抗戰時期，中共更常藉由發動民眾抗爭各種社會不平等的形式與國民黨對抗，本文認為上述所謂「集體抗爭」、「維權行動」、「群體性事件」、「社會衝突」、「社會運動」、「集體行動」等等，既然是民眾為維護權益的抗爭行為當然均屬維權行為。

以社會學觀點來看，「社會運動」、「革命」與「集體行動」各有不同的概念。學者趙鼎新認為所謂「集體行動」是指有許多個體參加的、具有很大自發性的體制外政治行為；<sup>13</sup>所謂政治行為則可從組織化程度、制度化程度及所追求社會變革的程度分別檢視。而集體行動的組織化、制度化與所追求社會變革的程度都很低。

從維基百科的定義來看，其雖將「維權運動」定義為無政治性要求，但在一般社會學對「集體行動」的定義（如學者趙鼎新的解釋），集體行動是一種體制外的政治行為。因此基於對政治的敏感性，大陸官方或學界較少以「維權運動」稱呼中國大陸民眾的抗爭行為。

綜合上述「維權運動」或「抗爭運動」等定義，本研究認為「維權運動」是指中國大陸民眾為維護權益，對侵害權益者、政府或其他第三方所採取的集體抗爭行為。可歸納如次：

	特徵
參與者	一般民眾
人數	少則十幾人，多則成百上千人或者更多
目的	維護權益
訴求對象	權益侵害者、政府或其他重要第三方
形式	自殺、罷工、上訪、遊行、示威、靜坐、請願、堵路、包圍政府、街頭運動、互聯網抗議和批評、法律訴訟等抗爭

<sup>13</sup> 趙鼎新，2007，《社會運動與革命：理論更新與中國經驗》，台北市：巨流，頁3。

	方式
種類	自由民主維權、業主維權、勞工維權、消費者維權等

資料來源：筆者自行整理。

## 貳、其他相關文獻

### 一、工人階級的形成

陳峰在〈國家、制度與工人階級的形成〉一文中，藉由對一些西方政治學家與政治社會學家觀點的介紹，探討國家的角色如何影響工人階級的形成，作者將各學者以國家角度討論工人階級形成的研究著作，歸納為國家結構和政權特性（國家權力的集中程度和壓制性）、公民權利安排（普選權的實施和政治參與）和國家的制度設計（聯邦制和單一制，以及司法機構的地位）等三個方面，觀察各學者如何從這些研究途徑分析國家在工人階級形成的過程中產生的作用，作者認為對延續列寧主義體制、又主導了市場經濟改革的中國大陸而言，從國家角度研究中國大陸工人階級形成的命題，顯然較其他國家更有重要意義。另外，由於國家政體的特殊性，國家與工人的關係的特殊結構和勞動控制機制，在中國大陸國家顯然比其他經歷資本主義發展的國家能更有效地遏制工人運動的發展，國家在向市場經濟的轉型中，處在能夠先發制人地制約工人行動的有利位置，而國家對這一體制的改革和改善，主動地通過保護性立法規定工人的各項經濟性權利。消解了曾在國家激發起工人運動的那些誘因，同時也可能弱化了階級團結的動因，因為只有爭取階級整體權利的要求才會導致階級認同和行動；當這些權利已經確立，維護權利就成了工人的主要訴求，而維權訴求通常是局部的和針對特定企業的，因而難以激發階級的動員（陳峰，2009）。

沈原（2006）在〈社會轉型與工人階級的再形成〉一文中，提出在大陸社會轉型期中已再形成工人階級的觀點。作者指出改革開放後，經濟體制的改革使大

量外資的湧入，一方面城市產業工人階級被納入勞動力市場，一方面原有的國有企業職工被一步步地納入勞動力市場，兩種不同背景的工人沿著各自不同的道路、遵循著不同的邏輯，朝著市場社會意義上的工人階級演變。

吳清軍（2010）的《國企改制與傳統產業工人轉型》以中國大陸國有企業改制中的工人為研究對象，從階級分析的角度對這一群體進行剖析，研究在社會結構發生巨大變化時期，社會結構的改變是否帶來工人階級的改變，研究發現在大陸大力推行國有企業改革的同時，傳統產業結構與經濟結構隨之調整，推動社會結構轉型，及不同社會群體之間利益改變，隨著勞動關係、工資制度、社會保障及社會福利等制度轉向市場化及社會化方向發展，傳統產業工人在市場轉型過程中，再形成一個新的城市底層階級，作者認為傳統產業工人階級的再形成是一種在體制轉軌時期所出現的特殊現象，由於下崗的國有企業工人逐漸凋零，所產生的新的社會底層階級將隨單位制、身份制的解體及國家法律制度與勞動力市場的轉變而逐漸消失。

## 二、 過去的勞工運動

李靜君（Ching Kwan Lee）以對 20 世紀 90 年代初期廣州地區工人行動的調查研究發現，該時期大陸工人政治的主要形式是「集體無行動」。這個時期工人以消極、曠工、逃避責任、不合作等行動回應當時的企業改制變革。<sup>14</sup>另外，在〈勞工與性別：西方學界對中國的分析〉（2008）一文中，李靜君認為在大陸沿海省份及經濟特區，「農民工」隨著改革開放成為國家勞動密集型產業型態的主要勞動力，而形成新的勞動階級，在市場改革下，由於宏觀的國家角色、「失序專制主義」（disorganized despotism）取代新傳統主義、<sup>15</sup>對國家社會主義的集體

---

14 轉引自于建嶸，2006，〈當代中國工人的「以理維權」〉，北京之春，2006 年 5 月號，<http://beijingspring.com/bj2/2006/120/2006429123526.htm>，檢閱日期：2011 年 4 月 29 日。

15 「新傳統主義」係指 Andrew Walder 所提出，在社會主義制度下，工人接受國家對其工作權



記憶與集體行動等層面影響，各地階級意識不斷激烈化，階級政治的範圍也隨之擴大，其模式也隨之多樣化。

陳峰（2003）在〈生存危機、管理者腐敗與中國的勞工抗議〉一文中認為在大陸改革開放以前，工人與國家的關係是一種“道德經濟學”<sup>16</sup>體制，在這種體制下國有企業工人擁有許多特權，如終身職業及其他生活上的保障。由於國有企業面臨的轉型壓力，大批工人被解雇「下崗」導致勞工生存危機，或因國有企業管理階層者腐敗，這些原有的工人權益不斷受到侵犯，90年代中期以後，大陸的勞工抗議事件逐漸增多。作者由大陸的工人抗議活動日漸增加的事實得出工人「有集體抗議」行動的結論。雖然生存危機和管理者腐敗都是引起工人不滿的原因，但是大陸工人只有在生存受到威脅時，才會走上街頭，也就是大陸勞工很少對於管理階層的腐敗行為提出挑戰，只有在腐敗行為對工人生存權造成影響時，才會刺激勞工上街抗議。

劉愛玉（2005）的《選擇：國企變革與工人生存行動》一書，通過對90年代中期後上海、瀋陽、太原、廣西等地國有企業工人政治的調查研究，觀察到隨著經濟體制的改革、市場化的進展以及物質環境的變化，市場構建出工人行動時新選擇邏輯，大陸工人對市場開放導致企業制度改革使地位受損時的應對方式轉變為服從、消極與個人傾訴，這些應對模式相較於90年代初期的「集體無行動」更為積極，作者稱之為「無集體行動」，而這些廣泛、沒有利益組織而且公開的個體行動的集合，成為該時期工人政治的常態，也成為穩定大陸社會的基礎，使得改革開放能繼續推行。

---

利及自由的約束，以換取國家所提供的終身職業、平均工資、社會及醫療保障等制度；李靜君認為在大陸國有企業裡「新傳統主義」已消失，取代出現的是「失序專制主義」（disorganized despotism）的新工廠政體，這種新工廠政體是指“在改革政策失去整合的情況下，國家的權威由廠長和管理層總攬，而出現專制管理”。

16 即前註 Andrew Walder 所稱「新傳統主義」。

### 三、 現在的勞工維權

鄭永年（2003）在〈國家重建、大眾抗議與集體行動〉一文探討大陸社會抗議行動與國家重建間的關係，作者運用農民抗議及勞工糾紛的案例，說明國家重建如何導致不同形式的社會抗議，在大陸在經濟社會改革的過程中，國家的領導扮演極重要的角色，重建的過程導致利益再分配，雖然國家經濟大幅成長，但在經濟成長的過程中分配不均的問題，使國家重建刺激了社會抗議事件的成長，作者認為“有些社會運動的確威脅政權的穩定，但也有不少社會運動卻為領導層深化改革進程提供了機會。在某種意義上說，社會運動可以推進領導層進行國家重建的工作”。

于建嶸認為，大陸社會勞工維權抗爭是社會衝突的主要內容與形式，他以2003年6月以來發生的200起工人維權抗爭事件進行分析，得出一些工人維權抗爭活動的基本特徵，如導致工人維權抗爭的主要原因有國有企業改革（37.5%）、拖欠工資（23.5%），而工人抗爭的方式主要有上訪、靜坐、罷工、遊行示威、堵塞交通要道、佔領工廠等。研究並發現工人的維權抗爭開始突破了單位、走向行業或地區性的聯合。于建嶸認為由於在大陸「工人階級」是一種特殊的政治概念，當所有不同職業、不同經濟地位、不同思想意識的人都被歸類為「工人階級」時，反而造成中國沒有確切意義的「工人階級群體」存在。中國這個階級在所有人都貼上其標籤中反而失蹤了。中共以馬克思主義為立國根本，“工人階級是革命的主力軍、執政的共產黨是工人階級的先鋒隊，工人是國家的主人，是社會真正的統治者”等政治語言，雖然約束了勞工發展階級意識的可能性，但也給了工人維權抗爭的行動思想基礎，工人們認為自己是國家的主人，就有理由維護自己的權益—「以理維權」（于建嶸，2006）。

在香港的非政府組織—「中國勞工通訊」是一致力維護大陸工人權益的非政

府組織，自 2004 年以來發布了一系列有關大陸勞工權益保障研究系列的報告，其中，〈利益的衝突與法律的失效〉報告（2004）是從法律與政策間的矛盾、立法與執行間的差異等不同角度，分析大陸勞動關係中的國有企業下崗工人勞動權益、農民工勞動權益、官辦工會的困境和政府勞動行政部門所承擔的角色等問題。<sup>17</sup>「中國勞工通訊」的〈中國工人運動觀察報告〉從 2000 年開始每 2 年發布一篇，報告紀錄並觀察個案、文獻及媒體報導，並以統計數據分析，大陸政府對勞工集體維權行動的總體政策與因應策略的變化。另外，在〈從“狀告無門”到“欲加之罪”——對工人集體行動演變過程的分析〉（2008）報告中，則介紹五個國有企制改制和破產導致勞工維權個案，從個案爭議到演變成勞工集體維權的過程，並分析過程發生的原因。<sup>18</sup>

石長興（2010）的〈中國大陸農民工維權模式——浙江義烏與廣東深圳的比較分析〉一文是台灣少數探討大陸勞工維權的論文，他經由比較浙江義烏與廣東深圳兩地維權模式的不同，探討體制內與體制外維權的差異，研究大陸改革開放後，關於「農民工」的權益問題，以及維權工作進展，以義烏及深圳兩地的維權模式進行比較分析，探討兩地勞工維權的發展現況。作者藉由歷史制度主義的角度觀察義烏工會維權模式與深圳非政府組織維權模式不同、兩種維權模式的差異及成效。研究發現「鑲嵌在府際關係之中的地方幹部仕途誘因」、「產業狀況與資本性質的作用」及「發展政策與地緣位置的作用」等三項因素造成兩地出現不同的維權模式；此外，「體制內」與「體制外」的差別則進一步導致了兩地在維權效果上不同的表現。（石長興，2010）

<sup>17</sup> 中國勞工通訊，2004，〈利益的衝突與法律的失效〉，中國勞工通訊，網址：<http://www.clb.org.hk/chi/node/1200006?tid=900001>，檢閱日期：2011 年 7 月 17 日。

<sup>18</sup> 相關文獻請參見中國勞工通訊網頁，網址：<http://www.clb.org.hk/schi/taxonomy/term/1000805>。

#### 四、有關富士康事件的研究

潘毅、盧暉臨、郭于華、沈原等主編的《富士康輝煌背後的連環跳》一書，是由兩岸三地 20 所大學 60 多位學生在富士康廠區內外對富士康員工進行的研究調查成果，通過對富士康的生產管理制度、工人的生活空間、職業安全、權益保障，以及學生工使用情況等層面的瞭解，以實地的調查資料和工人個案，分析探討在身份認同困難下，被國家以經濟發展為由所犧牲的第二代農民工所面臨基本生存困境，研究認為農民工是大陸事實上的產業工人，應該在城市也能獲取有尊嚴的經濟收入、社會保障、生活水準，以及個人發展（潘毅、盧暉臨、郭于華、沈原，2011）。

參加上述調查研究的台灣大學生，有些正就讀研究所，他們以不同的研究角度，實地分組對富士康工人進行訪談，雖然大多以社會學角度所進行的研究，但對於要瞭解富士康事件發生的原因，頗具參考價值。廖卿樺的〈雙重的流動—國家體制下的台資工廠與「打工仔」〉（2011）一文，觀察到不僅是工人為了謀生在城鄉間流動，在中國大陸的國家體制下，資本也如同勞工般追逐著低廉成本移動。曾瑋琳與蔡雅如的〈中國工廠內工人的反抗意識與行動—以 F 廠為例〉（2011），則研究個別工人，面對資方軍事化的管理方式及不良的勞動環境，除了以自殺表達不滿外，是否有其他抗議方式。研究發現，(1)高工時、打散省籍之流水線與宿舍安排下的強制住宿規定、(2)高壓的管理體制、(3)戶口制度形塑出的過客心態，(4)未發揮功能的工會，均為不利工人相互連結的制度因素。導致工人間難以形成群體認同和階級意識，而不易透過集體行動來追求制度上的變革；反倒是行使「弱者的武器」，透過在個人日常生活中進行抵抗之方式，來回應對制度的不滿。<sup>19</sup>

<sup>19</sup> 相關文章請參見苦勞網，網址：<http://www.cooloud.org.tw/node/61417>。

劉婭的〈富士康員工自戕事件的多維致因——“超泰勒式”財富增長佈局和疊加效應下的消極抗爭〉一文則指出，構成富士康員工跳樓自殺的原因，是“超泰勒式”財富增長佈局對員工工具性盤剝和制度環境產生的疊加效應，以及二者協同而致組織支援系統和精神支援系統的缺失致使員工以年輕的生命來行使消極抗爭的“權利”。<sup>20</sup>

黃進德的〈均衡或最佳策略——富士康深圳廠員工事件跨國企業與政府之賽局〉一文，以賽局理論分析中共如何利用富士康員工自殺事件，迫使富士康企業達到地主國藉由產業轉移改變區域經濟結構的目的，作者認為中共中央與深圳地方政府獲得跨國企業富士康提早退出深圳產業內遷，釋出工會組織權，符合大陸經濟布局需要，但制度上勞工薪資體面與社會責任問題還是回到中共手上，此次富士康企業問題雖表面上暫時化解，但其他省市政府為了招攬富士康企業所給予的優惠措施，可能造成日後的勞資矛盾與衝突。<sup>21</sup>

## 五、中國大陸勞動關係變化

黃德北（1995）在〈所有制改變與中國大陸勞動關係變化之研究〉一文，說明中國大陸在從計畫經濟體走向市場經濟過程中，由於勞動力市場的供過於求，在私有企業工作的勞工權益低落，原來在國有企業享有較高福利與保障的勞工人數大量下降，福利與保障也大幅降低，有些國有企業勞工甚而連工作權都可能不保，但另一方面資本主義國家勞工所享有的自由集會結社及罷工等權利，政府往往基於政治考量或為討好資本，常常站在偏袒資方的立場打壓勞工，作者認為中共雖然企圖建立具有中國特色的勞動關係與勞動體制，但以中共現行的勞動體制

<sup>20</sup> 劉婭，2011，〈富士康員工自戕事件的多維致因——“超泰勒式”財富增長佈局和疊加效應下的消極抗爭〉，中國選舉與治理網，網址：<http://www.chinaelections.org/newsinfo.asp?newsid=204950>，檢閱日期：2011年12月6日。

<sup>21</sup> 黃進德，2010，〈均衡或最佳策略——富士康深圳廠員工事件跨國企業與政府之賽局〉，99年中國政治學會年會暨「能知的公民？民主的理想與實際」學術研討會，2010年11月6~7日，高雄市：中山大學。



而言，勞工的勞動三權 都沒有得到真正的保障，勞工自由組織或結社的權利仍受限制，而政府並未計畫改變這種狀態，因此作者認為短期內中國大陸還不會出現對勞工較有利的勞動環境。

綜合以上論文，由於許多「維權運動」逐漸演變為觸犯執政者禁區的行為，大陸內部幾無以此為研究主題的專書，相關資料散見於「農民工」、「勞動關係」、「社會衝突」或「群體性事件」等相關討論文章中，因工人運動的敏感性，關於工人運動的報告多見於海外勞工運動組織，如中國勞工通訊的報告，但這類報告較偏向實況與原因的描述，較少有政治理論的分析，而裴宜理、李靜君偏向探討過去早期的勞工運動，陳峰、沈原則在研究國有企業工人的抗爭或工人階級形成的分析。而到目前為止，對於非公有制的工人運動研究或富士康事件的研究，除黃進德以賽局理論對跨國企業與政府行為之分析外，大多從社會學角度進行分析，較缺乏以國家或政治學角度進行探討。是以，本研究將蒐集相關資料，對富士康作一概略性介紹，並嚐試經由富士康事件，觀察國家在富士康事件中干預與作為，藉以瞭解國家的作為對勞資關係的影響。

#### 第四節 問題與假設

綜上所述，本研究的目的是在於通過資料的蒐集、文獻的回顧及媒體報導，藉由富士康事件，觀察中國大陸的勞工維權運動的原因與演變，探討中國大陸國家的角色對勞工維權及勞資關係的影響，以瞭解下列問題：

- 一、 什麼是富士康事件？構成富士康事件的多重背景因素，未來台商在大陸發展應注意的趨勢。
- 二、 中國大陸近期勞資關係的演變與勞資雙方與政府的互動。

三、什麼是勞工維權運動？近期勞工運動的有何發展？

四、觀察富士康事件中中共以國家力量干預勞資關係的原因、手段與目的。

五、中共以國家力量干預勞資關係所遇到的困境與挑戰。

## 第五節 研究方法、架構與限制

本研究計畫採取文獻資料分析法，針對大陸有關勞動關係演變、勞動體制改革、市場發展與法令演變等層面，進行資料蒐集，藉由文獻回顧、資料蒐集及現有數據資料等分析方式，以瞭解富士康事件及大陸勞工維權運動，探究上述事件中的行為者在不同時期中的因應策略差異及原因。

### 壹、研究架構

1978 年改革開放後，隨著市場經濟的形成，國家與勞工間的勞動行政關係產生了重大的變化，不同所有制的勞工產生不同的權益需求，一些私有制企業因薪資過低、拖欠工資、雇主逃逸或管理行為侵害勞工權益，導致勞動爭議不斷，而公有制企業勞工亦由於社會地位和生活水平相對倒退，或因國有企業倒閉發生大規模下崗，一樣出現大規模抗議活動（陳峰，2003：320）。富士康公司是台商鴻海科技集團在大陸最大投資事業之一，該集團投資事業橫跨全球，2010 年的自殺事件可視為跨國企業與本地國政府、勞工之間互動下的結果，由於篇幅所限，本研究處理的架構放在國家機器、跨國企業與本地勞工三者間的關係上。

基於以上對富士康事件中各行為者關係的瞭解，本研究之架構如下：

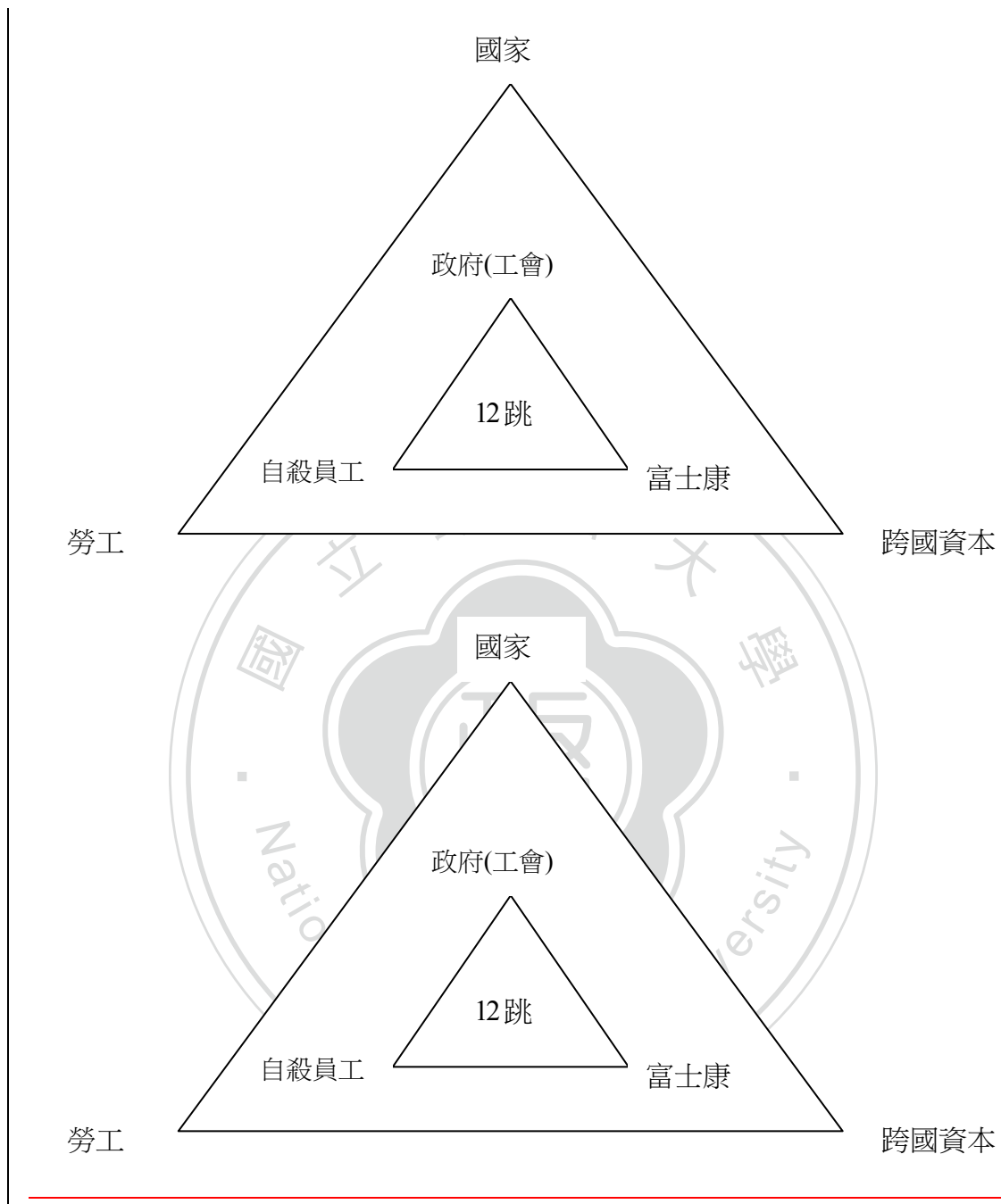


圖 1 本文研究架構圖

## 貳、章節安排

依照以上之研究架構，本研究之章節安排如次：

第二章首先描述中國大陸勞動力市場的供需情形，改革開放 30 年來，勞資



雙方所面對的經濟、社會、政治環境與勞動法律體系，勞資關係的演變，以及主要影響勞動關係的參與者。

第三章介紹富士康事件事件的背景，分析構成該事件的原因及該企業勞工權益的缺陷，並討論企業對事件的回應策略與該事件對勞資關係的影響。

第四章從富士康事件引申中國大陸勞工的權益、勞動法律體系立法與執行缺陷，瞭解中國大陸的勞動爭議與勞工抗爭情形，富士康事件對 2010 年中國大陸的罷工潮的影響及後續勞工維權運動的發展驅勢。

第五章從中共的黨國組織與目標開始，檢視國家的體制對勞工權益的影響，黨國為了控制社會對勞工運動所採取的手段與策略，並討論中共所面臨的困境與挑戰。

第六章就本文研究作一總結，評估國家意欲主導勞資關係、制度化工人運動可能的未來發展，並對新國家學派理論與概念作一反省。

## 參、研究限制

由於大陸地區幅員遼闊，政府對媒體管制嚴格，本研究中所用之資訊包括政府相關文獻、統計資料與媒體報導。因議題敏感、資訊不透明，許多個案與報導均來自海外或香港的非政府組織網站、學術期刊與海外媒體。又囿於個人時間與工作上限制，無法採取實地觀察法，僅能就二手資料進行分析詮釋，難免偏頗、漏失之處，而影響可信度，誠為本文最大不足之處。



## 第二章 大陸勞動關係概況

富士康事件發生在 2010 年間，此時，中國大陸在從社會主義的計畫經濟轉向資本主義的市場經濟道路上，已經走了 30 餘年。30 年來，中國大陸勞動力市場的供需情形，勞資雙方面臨何種經濟、社會、政治環境，兩者之間關係的演變，影響勞動關係的主要參與者為何，是本章欲探究的重點。

### 第一節 勞動關係的環境

#### 壹、30 年來的經濟改革成果

經歷 30 年的改革過程後，中國大陸經濟發展突飛猛進，自 1979 年至 2010 年，大陸國內生產總值每年平均成長 10.1%，國內生產總值（GDP）從 1978 年的 3,645.2 億元人民幣（以下同），<sup>22</sup>成長到 2010 年的名目規模 39.8 兆元，實質經濟成長 10.3%，工業生產成長率 15.7%；2010 年城鎮居民名目人均可支配所得 19,109 元，成長 11.3%，扣除價格因素後實質所得成長 7.8%；<sup>23</sup>全年城鎮新增就業 1168 萬人，較上年增加 66 萬人，年底城鎮登記失業率為 4.1%，較 2009 年減少 0.2%。<sup>24</sup>

在對外經濟方面，1978 年中國大陸對外進出口貿易總額為 206.4 億美元，2009

<sup>22</sup> 根據中華人民共和國統計局，2010，《2010 年中國統計年鑑》，北京市：中國統計，及 2011，《2010 年國民經濟和社會發展統計公報》，中華人民共和國統計局網頁：[http://www.stats.gov.cn/tjgb/ndtjgb/qgndtjgb/t20110228\\_402705692.htm](http://www.stats.gov.cn/tjgb/ndtjgb/qgndtjgb/t20110228_402705692.htm)，檢閱日期：2011 年 7 月 15 日。

<sup>23</sup> 蔡依恬、陳佳珍，2011，《中國大陸與香港經濟情勢》，載於《2010 年國際經濟情勢》，中華經濟研究院編撰，台北市：行政院經濟建設委員會經濟研究處，頁 82。

<sup>24</sup> 蘭方，2011，《人社部：2010 年城鎮登記失業率 4.1%》，財新網：<http://policy.caing.com/2011-01-25/100221023.html>，檢閱日期：2011 年 8 月 16 日。

年已成長到 22,075.4 美元，位居第二貿易大國。在吸引外資投資方面，從 1990 年開放外資以來，2009 年外商直接投資達 900.3 億美元，較 1990 年 34.9 億美元成長近 25 倍，同時位居全世界第二位。<sup>25</sup>尤其在遭遇 2008 年世界金融風暴後，不同於各國緩慢復甦的經濟情勢，中國大陸由於全球化開放程度不高，受到危機衝擊較小，且在危機之際，立即推出「四萬個億刺激計畫」刺激經濟成長，使總體經濟在國際性衰退中率先復甦，依據大陸海關總署統計，2010 年全年大陸進出口總值達 29,727.6 億美元，比 2009 年成長 34.7%。其中出口 15,779.3 億美元，成長 31.3%；進口 13,948.3 億美元，成長 38.7%；貿易順差為 1831 億美元，只減少 6.6%，顯示中國大陸的經濟實力已成為全球體系中舉足輕重的主要經濟體之一。

表 1 中國大陸重要經濟指標

單位：%，億美元

年度	生產		就業	物價		貿易				
	實質GDP 成長率	工業生產 成長率	失業率	生產者物 價變動率	消費者物 價變動率	出口		進口		出超(+)或 入超(-)金額
						金額	成長率	金額	成長率	
2002年	8.0	12.9	4.0	-2.3	-0.8	3256.0	22.4	2951.7	21.2	304.3
2003年	9.1	17.0	4.3	2.3	1.2	4382.3	34.6	4127.6	39.8	254.7
2004年	9.5	16.2	4.2	6.1	3.9	5933.3	35.4	5612.3	36.0	321.0
2005年	9.9	16.4	4.2	4.9	1.8	7619.5	28.4	6599.5	17.6	1020.0
2006年	10.7	16.6	4.1	3.0	1.5	9689.4	27.2	7914.6	19.9	1774.8
2007年	11.4	18.5	4.0	3.1	4.8	12177.8	25.7	9559.5	20.8	2618.3
2008年	9.0	12.9	4.2	6.9	5.9	14285.5	17.3	11330.9	18.5	2954.6
2009年	8.7	11.0	4.3	-5.4	-0.7	12016.1	-15.9	10056.0	-11.3	1960.1
2010年	10.3	15.7	4.2	5.5	3.3	15779.3	31.3	13948.3	38.7	1831.0

註：2007至2010年之進出口貿易金額、成長率及出入超金額依大陸商務部統計數據修正。

資料來源：蔡依恬、陳佳珍，2011，〈中國大陸與香港經濟情勢〉，《2010年國際經濟情勢》，載於中華經濟研究院編撰，台北市：行政院經濟建設委員會經濟研究處，頁84；中華人民共和國商務部綜合司網頁：<http://big5.mofcom.gov.cn/gate/big5/zhs.mofcom.gov.cn/tongji2009.shtml>，檢閱日期：2011年8月16日。

<sup>25</sup> 中華人民共和國統計局，2011，《2011年國際統計年鑑》，北京市：中國統計（電子版），及 2010，《2010年中國統計年鑑》（電子版）。

依香港文匯報報導，據日本內閣府 2011 年 2 月發佈的數據顯示，2010 年日本國內生產總值(GDP)為 54,742 億美元，比中國少 4,044 億美元，屈居全球第三。<sup>26</sup>美國「華爾街日報」網站刊登《大陸崛起 日本衰落》的報導指出，中國大陸 GDP 躍為世界第二，可視為歷史轉折點，代表中國的崛起與日本的衰落，<sup>27</sup>而日本新聞媒體則認為，世界重心將從以美國為代表的發達國家向中國等新興國家轉移。<sup>28</sup>

## 貳、政治環境

中華人民共和國是工人階級領導的、以工農聯盟為基礎的人民民主專政的社會主義國家。

社會主義制度是中華人民共和國的根本制度。禁止任何組織或者個人破壞社會主義制度。（《中華人民共和國憲法》第一條）

學者李凡認為現階段的中國大陸雖然在經濟環境體制方面已轉為市場經濟，但政治體制仍處於極權主義向威權主義轉型的階段，並沒有看到從威權體制向民主體制的轉變的跡象，以中國的總體情況來看，從威權體制向自由民主社會的轉型還沒有開始。現階段中國的轉型特色有以下幾點（李凡，2011：34-42）：

1. 社會可以有一定的空間，但是被政府嚴格控制。
2. 社會並沒有一個足夠的空間可以批評政府。
3. 社會的利益表達要求被嚴格地控制，選舉權無法真正的落實。政府不願讓社會表達他們的意見，而是要社會接受政府的意見。

<sup>26</sup> 房廈，2011，〈日本官方証實：中國 GDP 超日〉，文匯網：<http://paper.wenweipo.com>，檢閱日期：2011 年 8 月 2 日。

<sup>27</sup> 華爾街日報，2011 年，〈中國經濟崛起 日本衰落〉，《華爾街日報》，2 月 15 日，轉載自世界新聞網，網址：<http://chinese.wsj.com/big5/s-result.asp>，檢閱日期：2011 年 8 月 10 日。

<sup>28</sup> 李文，2011，〈大陸經貿消息輯要〉，兩岸經貿網網頁：[http://www.seftb.org/mhpage.exe?HYPAGE=/03/03\\_content\\_01.asp&weekid=146&idx=10](http://www.seftb.org/mhpage.exe?HYPAGE=/03/03_content_01.asp&weekid=146&idx=10)，檢閱日期：2011 年 8 月 10 日。

4.由於科學技術的發達，互聯網賦予社會轉型一個非常有利的工具，並且形成了一個網絡意見的空間。

5.隨著經濟和社會的發展，社會有了更多的自己的利益，個人或社會的利益開始從國家利益的控制下擺脫出來，並且要追求更多的利益，而這些利益的追求在很多的情況下和國家所謀求的利益相衝突。

綜上所述，中國大陸的黨國體制，中國共產黨仍是唯一領導與代表，黨的地位甚至高於國家，<sup>29</sup>執政的中國共產黨仍是決定未來中國大陸轉型的方向的指標。

## 參、社會環境

在中國大陸從計畫經濟邁向市場經濟的過程中，由於轉型期間利益結構的巨大變動，同時由於市場機制對在計畫經濟時人格從屬基礎上的社會關係的解構作用，社會矛盾的激化和社會關係的動盪經常如影隨形（吳敬璉，2010：382）。改革開放以來，伴隨經濟體制的變革、所有制結構的轉變、生產關係調整、社會分工變化，社會結構產生分化，依中國社會科學研究院《當代中國社會結構》的研究，改革開放使中國社會結構由農業社會走向工業社會、農村社會走向城市社會，1978年後，社會主義計劃體制下的「兩階級一階層」—工人階級、農民階級和知識份子結構，逐漸分化為十個階層組成的社會結構，<sup>30</sup>隨著社會階層結構的分化，分配不均的現象也隨之惡化。1978年以前，各種移轉支付、實物配給及福利補貼制度使得中國大陸人民收入差距極為平均，如在世界銀行有關中國經濟的一份綜合報告中，估計改革開放初期農村與城市的基尼係數分別為 0.31

<sup>29</sup> 在所有重要文件裡可看出，當「國家」與「黨」二者同時被提及時，其順序是「黨和國家」。

<sup>30</sup> 即國家與社會管理者、經理人員、私營企業主、專業技術人員、辦事人員、個體工商戶、商業服務業從業人員、產業工人、農業勞動者、無業失業半失業者。見陸學藝主編，2010，《當代中國社會結構》，北京：社會科學文獻，頁 389-396。



(1979年)與0.16(1980年)，全國基尼係數推算為0.33。<sup>31</sup>改革開放以來，隨著市場經濟的蓬勃發展與快速成長，分配不均程度逐漸擴大，以2009年為例，國家統計局公佈的城鎮居民人均可支配收入17,175元，是農村居民人均純收入5,153元的3.33倍，<sup>32</sup>而經濟不平等的情形並非僅在城鄉間發生，由於政府行政權導致的某些壟斷性行業，其職工工資可達非壟斷性行業及普通員工3倍以上(陸學藝，2010：198)。

中國大陸的貧富差距還有逐年擴大的趨勢，依世界銀行《2006年世界發展報告》公布的數據顯示，中國大陸居民收入的基尼係數已由改革開放前的0.16上升至0.47，不僅高於聯合國「基尼係數」0.4的貧富警戒線，也超過世界所有發達國家的水平。<sup>33</sup>2007年，亞洲開發銀行(ADB)「2007年關鍵指標」年度統計報告指出，在ADB調查的21個國家中，有15國的貧富差距擴大，其中中國大陸基尼係數0.4725，為亞洲第二高。<sup>34</sup>而依美國中央情報局資料指出，2010年中國大陸的基尼係數已高達0.52，已超過聯合國「社會動盪」的警戒線標準。<sup>35</sup>這種趨勢顯示，鄧小平所提「使一部分人先富起來」的經濟發展政策，雖然拉動中國大陸的經濟成長，也造成社會貧富差距現象。

另外，中共的社會保障制度也存在許多問題，2010年10月底通過的《社會保險法》，雖然從法律層面上較完善地給予職工養老、醫療、失業、工傷和生育五大社會基本保障，但也在條文中開了諸多後門，例如第47條規定將失業保險中的失業保險金授權由各省、自治區、直轄市人民政府自行訂定，同法又將監督

<sup>31</sup> 趙人偉、格里芬基斯主編，1994，《中國居民收入分配研究》，北京：中國社會科學，頁84-85。

<sup>32</sup> 中華人民共和國統計局，2010，《2010年中國統計年鑑》(電子版)。

<sup>33</sup> 鳳凰財經網，〈中國居民收入差距已經達到歷史最高點〉，鳳凰財經網：[http://finance.ifeng.com/news/hgjj/200802/0221\\_2201\\_407764.shtml](http://finance.ifeng.com/news/hgjj/200802/0221_2201_407764.shtml)，檢閱日期：2011年8月8日。

<sup>34</sup> 行政院經濟建設委員會，2007，〈亞洲開發中國家貧富差距明顯擴大〉，網址：<http://www.cepd.gov.tw/ml.aspx?sNo=0008868>，檢閱日期：2011年8月10日。

<sup>35</sup> 臺灣區電機電子工業同業公會，2011，《十二五規劃逐商機—中國大陸地區投資環境與風險調查》，台北市：商周編輯顧問，頁63。

責任交由各級政府自行承擔，諸如此類規定，並不能使人民對這部將在 2011 年 7 月 1 日施行的法律形成多大信心，著名中國經濟學專家何清漣就表示，中國大陸並非能確實依法行政的國家，在《社會保險法》之前，各地方政府早已訂定有與社會保險相關的政府法規或社會保險工作條例，卻出現許多「空帳」現象，亦即加入社會保險制度的人，空有帳號卻領不到錢，另外也出現政府官員挪用社會保險資金的問題。<sup>36</sup>2011 年掌管人力資源與社會保障部的部長尹蔚民也表示，目前中國大陸社會保障體系仍然存在許多缺失，主要是制度不夠健全、覆蓋範圍比較窄、城鄉發展不平衡、管理基礎比較薄弱等等。<sup>37</sup>

上述種種社會現象顯示經濟成長突飛猛進的結果，並沒有使全民都享受到經濟發展帶來的利益，2007 年在中共十七大召開前夕，中國社會調查所展開一項「十七大老百姓關心的十大問題」調查，就顯現「物價」、「社會保障」、「就業」、「維權」、「貧富收入差距」、「腐敗」等問題分別成為民眾關心的前十大事項之一。<sup>38</sup>此後，人民日報與人民報在 2010 年與 2011 年兩會期間所進行的網路調查顯示，貧富差距、腐敗活動及社會保障都是民眾關注十大問題之一，可看出上述問題已深化民眾社會不公的印象。以「官二代」與「富二代」現象為例，中國大陸對政府官員種種的特權禮遇，加上部分官員的貪腐造就出一些炫耀財富與父親的權貴子弟，這些權貴子弟毫不在乎地公然炫富/炫父，使身在社會底層一般民眾忿忿不平，因為他們不知道，或者不能（例如不能合法上街遊行）把憤怒朝向對體制的批判，所以只能對那些官二代、富二代個人激憤。<sup>39</sup>而這些對社會分配不公的忿怒對象，擴及到所有富人，以致於由招商銀行和貝恩顧問 2011 年提出的《中國私人財富報告》指出，將近 60% 的中國大陸富人因為擔憂這些社會仇富現象，害怕國家又以社會主義為名，走向「均貧」的老路，不穩定影響財產與兒女，已

<sup>36</sup> 洪寧、駱亞，2010，〈社會保險法高調出台 專家質疑 民眾悲觀〉，大紀元網址：<http://www.epochtimes.com/b5/10/10/31/n3070146.htm>，檢閱日期：2011 年 8 月 14 日。

<sup>37</sup> 經濟觀察網，2011，〈十二五優先解決社保制度缺失問題〉，網址：<http://www.zgirw.com/News/2011323/home/764162033900.shtml>，檢閱日期：2011 年 8 月 14 日。



經完成投資移民或有投資移民考慮，<sup>40</sup>造成基層民眾對所有富人—資產階級更加不滿，加深了社會對立。

## 肆、中國大陸的勞動力市場

### 一、勞動力市場基本狀況

依世界銀行 2009 年統計數據顯示中國大陸是世界上人口最多的開發中國家。<sup>41</sup>過去 30 年來中國的十數億的人口提供勞動力市場幾乎無窮盡的人力供給，2010 年國家統計局公布第六次全國人口普查結果，以 2010 年 11 月 1 日零時為標準時點所統計的全國總人口數達 133,972 萬人，較 2000 年普查結果成長 5.84%，其中城鎮人數 66,557 萬人（占總人口 49.68%），鄉村人數為 67,414 萬人（占總人口 50.32%），城鄉人口比例將近各占一半。

但一胎化政策使人口的成長速度減慢，且使人口結構有加速老化的趨勢，就第六次人口普查的年齡結構來看，14 歲或以下的人口占 16.6%，較 2000 年下降 6.29%，60 歲或以上的人口則增加到 13.26%，上升 2.93%，顯示中國大陸人口確實有成長趨緩、結構老化的趨勢。

中國大陸的人口雖有成長趨緩、結構老化現象，但就目前而言，中國大陸的勞動人口仍占總人口極高的比例，以第六次人口普查而言，15 至 64 歲勞動適齡人口為 99,843 萬人，占總人口 74.53%。<sup>42</sup>2009 年底，中國大陸的經濟活動人口

<sup>38</sup> 中國評論新聞網，2007，〈老百姓關注 17 大 民生問題成焦點〉，網址：<http://www.chinareviewnews.com>，檢閱日期：2011 年 8 月 14 日。

<sup>39</sup> 張鐵志，2011，〈我們的時代—中國的拼爹時代與富人出走〉，《中時電子報》，9 月 28 日，網址：<http://news.chinatimes.com/forum/11051401/112011092800538.html>，檢閱日期：2011 年 9 月 28 日。

<sup>40</sup> 同前註。

<sup>41</sup> 中華人民共和國國家統計局，2011，《2010 年國際統計年鑑》（電子版），北京：中國統計出版社，表 4-1。

<sup>42</sup> 依 2010 年第六次全國人口普查資料計算。數據來源：中華人民共和國國家統計局，2011，〈2010 年第六次全國人口普查主要數據公報（第 1 號）〉，網址：

<sup>43</sup>達 79,812 萬人，勞動參與率為 79.94%，<sup>44</sup>就業人數為 77,995 萬人，其中城鎮就業人口為 31,120 萬人，占總就業人口數 38.9%，鄉村就業人口為 46,875 萬人，占總就業人口數 59.1%。<sup>45</sup>

表 2 中國大陸人口及就業人數(年底)

單位：萬人、%

年度	總人口數	城鎮人口數	鄉村人口數	總就業人數	城鎮就業人數	城鎮就業人數占總就業人數比例	鄉村就業人數	鄉村就業人數占總就業人數比例
1978	96259	17245	79014	40152	9514	22.69	30638	75.31
1980	98705	19140	79565	42361	10525	23.85	31836	74.15
1985	105851	25094	80757	49873	12808	24.68	37065	73.32
1990	114333	30195	84138	64749	17041	25.32	47708	72.68
1995	121121	35174	85947	68065	19040	26.97	49025	71.03
2000	126743	45906	80837	72085	23151	31.12	48934	66.88
2005	130756	56212	74544	75825	27331	35.04	48494	62.96
2006	131448	57706	73742	76400	28310	36.05	48090	61.95
2007	132129	59379	72750	76990	29350	37.12	47640	60.88
2008	132802	60667	72135	77480	30210	37.99	47270	60.01
2009	133474	62186	71288	77995	31120	38.90	46875	59.10
2010	133972	66557	67414	—	—	—	—	—

註：2010年資料係以2010年11月1日為標準統計。

資料來源：中華人民共和國國家統計局，2011，《2010年勞動統計年鑑》（電子版），表1-2及表1-5；〈2010年第六次全國人口普查主要數據公報〉。

[http://www.stats.gov.cn:82/tjgb/rkpcgb/qgrkpcgb/t20110428\\_402722232.htm](http://www.stats.gov.cn:82/tjgb/rkpcgb/qgrkpcgb/t20110428_402722232.htm)，檢閱日期：2011年7月11日。

<sup>43</sup> 依聯合國劃分，全部人口可分為經濟活動人口與非經濟活動人口，或可分為生產勞動人口與非生產勞動人口，故經濟活動人口即指勞動人口。

<sup>44</sup> 由於人口結構老化，中國大陸勞動參與率有逐年遞減趨勢。

<sup>45</sup> 中華人民共和國國家統計局，2011，《2010年勞動統計年鑑》（電子版），表1-2及表1-5。

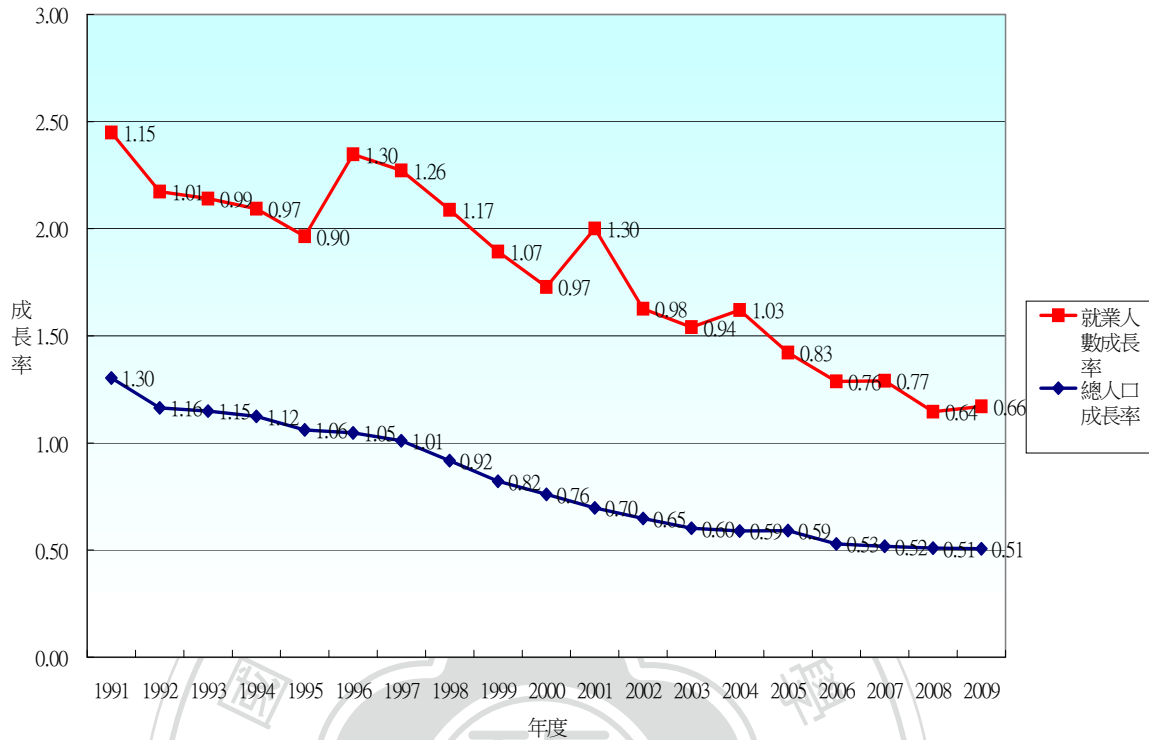


圖 2 1991 年至 2009 年就業人數與總人口成長率趨勢圖

依 2010 年中國人力資源市場訊息監測中心對全國 116 個城市的公共就業服務機構市場供求資訊進行的統計分析顯示，2010 年中國大陸的勞動力市場供需出現幾個特徵：<sup>46</sup>

- 1、2010 年的勞動力市場供需比率約為 1.01。
- 2、就產業需求而言，以第三產業對勞動力需求較為穩定，以趨勢而言，第三產業用人需求比率呈下跌趨勢，第二產業比率則穩定成長。<sup>47</sup>
- 3、私營企業、有限責任公司、股份有限公司的用人需求佔整體勞動市場需求主要部分。由於市場經濟的發展，私營及個體企業用人需求比率逐漸上升；國

<sup>46</sup> 中華人民共和國人力資源和社會保障部，2011，〈2010 年度部分城市公共就業服務機構市場供求狀況分析〉，網址：

<http://www.mohrss.gov.cn/page.do?pa=402880202405002801240882b84702d7&guid=dddfd8f828c145a1b9a268ca2c352c08&og=8a81f0842d0d556d012d11155d8c0043>，檢閱日期：2011 年 8 月 19 日。

<sup>47</sup> 依中國大陸三次產業的劃分法，第一產業指農、林、漁、牧業，第二產業指工業（製造業、自來水、電力、蒸氣、煤氣的製造和供給業）、建築業，第三產業指流通部門（如批發零售業、交通運輸業等）、服務部門（如金融保險、旅遊業等）。

有和集體企業的用人需求比率逐年下降。

4、勞動市場對 16-34 歲年齡的勞動者需求量較大，45 歲以上求職人員就業相對較為困難；高中教育程度的勞動者是市場中的求職主力；大專以上教育程度職位空缺與求職人數的比率近年來有下降趨勢，就業壓力相對增加。

5、市場供需雙方主要集中在初、中級技術人才，各技術等級的人才均供不應求，其中高級技術人才仍較為短缺。

## 二、工資

改革開放以後，中國大陸憑藉著低廉且充沛的勞動力吸引全世界的資金與技術投入，建立「世界工廠」向全球各國大量輸出產品賺取外匯，可以說中國大陸傲人的經濟成長率立基於其廉價且無窮的勞動力上。但這些支撐經濟基礎的勞工在改革開放後的 30 年來所得報酬，大約僅成長 7.7%，<sup>48</sup>不僅比不上國家傲人的經濟成長率，趕不上物價成長的速度，也難與企業所獲利潤相比擬。以 1999 年與 2009 年相比，1999 年時勞動者報酬占中國大陸國內生產總值 53.14%，但 10 年後降至 46.62%，而相同時期的營業盈餘則從 18.99% 增加至 24.67%。

---

<sup>48</sup> 以中國大陸城鎮就業人員的薪資成長率計算，資料來源：《2010 年勞動統計年鑑》，表 1-4。

表 3 1999 年與 2009 年中國大陸國內生產總值構成項目比較表

單位：億元

年度 構成項目	1999年		2009年		增減 百分比
	金額	占GDP百分比	金額	占GDP百分比	
勞動者報酬	43988.95	53.14	170299.71	46.62	-6.52
固定資產折舊	11981.24	14.47	55531.11	15.20	0.73
生產稅淨額	11092.35	13.40	49369.64	13.51	0.11
營業盈餘	15717.71	18.99	90103.24	24.67	5.68
國內生產總值(GDP)	82780.25	100.00	365303.69	100.00	0

資料來源：中華人民共和國國家統計局，2000年及2010年《中國統計年鑑》（電子版），北京：中國統計出版社。

不同類別勞動者彼此報酬成長速度也不一致，2010 年中國大陸城鎮非私營單位在職人員年平均工資為 37,147 元，較 2009 年的 32,736 元增加 4,411 元，成長 13.5%。而 2010 年城鎮私營單位就業人員年平均工資為 20,759 元，與 2009 年的 18,199 元相比，增加 2,560 元，成長 14.1%。私營單位就業人員年平均工資低於城鎮非私營單位，但成長速度比非私營單位高 0.6%。<sup>49</sup>

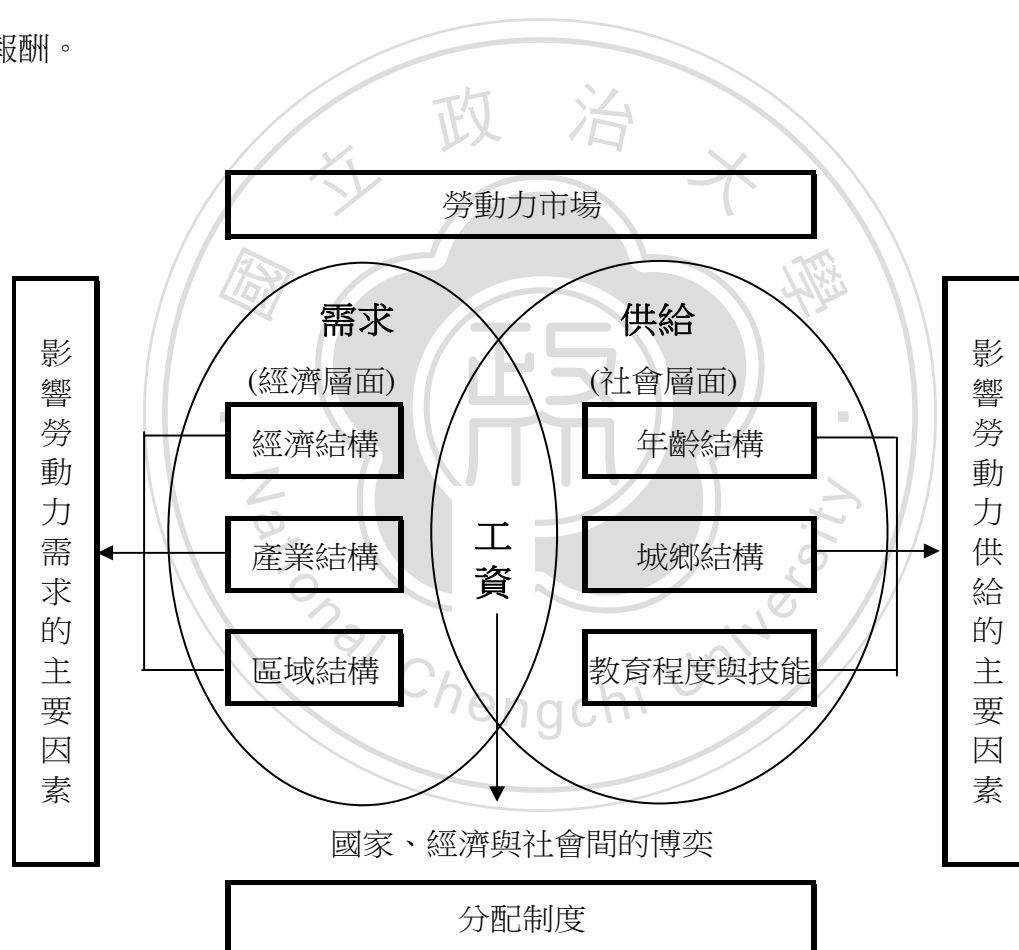
另外，占第二、第三產業就業人數約五成的農民工薪資較一般城鎮職工更低，許多企業以最低工資標準作為農民工的工資標準，據湖南、四川和河南三省的抽樣調查，農民工的月平均收入達不到城鎮職工平均工資的六成，實際每小時勞動工資大約只有城鎮職工的四分之一（陸學藝，2010：160）。國務院在 2008 年的調查研究也顯示，在中國大陸經濟發展最快速的珠三角地區，12 年來，人

<sup>49</sup> 中華人民共和國人力資源和社會保障部，2011，〈2010 年度人力資源和社會保障事業發展統計公報〉，網址：

<http://www.mohrss.gov.cn/page.do?pa=402880202405002801240882b84702d7&guid=e60c0ef72ddd4e8eb968ac5f11900f59&og=8a81f0842d0d556d012d111392900038>，檢閱日期：2011 年 8 月 19 日。

數將近 3000 萬的農民工，平均工資只成長 12 元。<sup>50</sup>

廉價的勞動力成本是中國大陸藉以維持 30 年高經濟成長率的基礎，但企業低廉的成本同時是勞工辛苦勞動所得報酬，也是勞工生存的基礎，在中國大陸的勞動關係中，工資的高低係依市場價格機制，由勞動力市場的供給與需求決定，由於中國大陸勞動力市場長期供過於求，加上城鄉二元戶籍制對農民工的影響，以致工資的決定權操縱在資方。勞工尤其是農民工長期只能獲取最低工資水準的報酬。



資料來源：筆者自繪。

圖 3 中國大陸雇傭工人組成圖

<sup>50</sup> 葉前，2010，〈中國特區在“而立之痛”中尋解共同富裕路〉，新華網，網址：[http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/www.gd.xinhuanet.com/newscenter/2010-08/25/content\\_20711165.htm](http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/www.gd.xinhuanet.com/newscenter/2010-08/25/content_20711165.htm)，檢閱日期：2011 年 9 月 6 日。



## 第二節 大陸勞動關係的演變

中共建國後，中國大陸的勞資關係經歷了從消滅到回復再到普及的數個大起大落階段。改革開放後，勞動力市場的供求狀況成為影響勞動關係的最大因素，勞動力市場由價格機能決定了勞工的工資與勞動條件。關於中國大陸勞動關係各時期的發展可略分為：建國以後至改革開放前、改革開放後至鄧小平南巡前、鄧小平南巡後到 2002 年、2002 年迄今等四個階段，茲分述如下：

### 壹、建國以後至改革開放前

中共建國後，中國大陸的勞動關係經歷了從消滅到回復再到普及的數個大起大落階段。建國初期，整個社會經濟尚未自混亂中復原，為恢復經濟及生產，並穩定社會秩序，政府依「公私兼顧、勞資兩利」原則，保證私營企業的存在，在此時期不同經濟模式並存，中共認為這是實施共產主義前的過渡階段，稱為「新民主主義時期」，在這段時間，中共努力擴大國有經濟的範圍，藉由政府部門的查稅、罰款及煽動社會歧視等行動壓迫私營企業。1952 年，中共中央發起「五反運動」，正式藉由政治鬥爭否定私有經濟體制的存在，再經過「人民公社」及「文化大革命」的衝擊，社會主義公有制建立，單位體制形成，城市國有化、農村集體化，不僅生產資料的所有權、經營管理權全部歸由國家行使，勞動力也由國家集中支配，勞工由國家統招統配、工資由國家統規統調、勞動保險由國家統包統攬，勞動者與國家形成了一種特殊的依附關係，到 1978 年改革開放前，私營及個體企業從業人員僅餘 15 萬人，資本家不再存在，勞資關係基本消失了（程連升，2009）。

### 貳、改革開放後至鄧小平南巡前

1978 年中共十一屆三中全會確立以經濟建設為中心的改革路線後，家庭聯

產承包責任制出現，農村出現大量剩餘勞動力，私有經濟在政府不干預政策下自然產生，勞動關係也隨之萌芽，但因人數少、規模小，勞資爭議與衝突自然較少。此時，勞動關係仍延續公有體制經濟的行政僵化特色，國有企業的傳統勞動關係仍是全部勞動關係的重點（蔡昉，2008：108）。

1984年10月，由於國有企業的缺乏競爭力，中共十二屆三中全會發表《關於經濟體制改革的決定》，並在1985年全面實施。國家逐步放寬國有企業自主經營權的範圍，放鬆對農村人員進入城鄉工作的管制，在1987年中共十三大報告及1988年全國人大憲法修正案也確立了私營經濟的合法地位，除國有企業外，個體戶、私營企業、外資企業、合資企業、鄉鎮企業、集體企業等大量蓬勃發展，成為經濟體制的重要組成部分，勞動關係也隨著市場經濟體制的發展逐漸複雜化。此一時期的勞動關係有以下特點：

### 一、 僵化的勞動行政關係仍是勞動關係的主體

改革開放初期，國有企業仍是中國大陸經濟結構中的主要組成部分，雖然國家已經允許勞工自由流動，但大多數城鎮居民的就業仍然透過行政方式安排到國有企業工作，傳統國有企業的勞動關係仍為中國大陸勞動關係的重點，因此，僵化的勞動行政關係仍是勞動關係的主體，勞動關係仍由國家所主導。

### 二、 國有企業內勞工與管理者的利益關係開始改變

為提升國有企業經營效率，中共首先實施各種國有企業的自主權的措施，都使國有企業管理者的地位發生變化。1995年推出的《現代企業制度試點企業勞動工資社會保險制度改革辦法》，使企業經理者的薪資與一般職工有了根本改變，企業內廠長或管理者的地位發生顯著提升，與廠內勞工間的利益關係也隨之改變。此後，國有企業管理者與職工的薪資差距逐年加大，中華全國總工會經費

審查委員會主任張世平在 2010 年全國政協會議中表示，根據全總就職工收入所作調查顯示，2008 年國有企業高級管理人與職工收入差距達 17.95 倍。<sup>51</sup>

### 三、 勞工雇用方式改變

依 1986 年中共發布的《國營企業招用工人暫行規定》，國有企業在招用工人時必須公開招收，並實行勞動合同制，符合報考條件的城鎮待業人員和國家規定允許從農村招用的人員均可報考，<sup>52</sup>從此國有企業擁有自主選擇僱員的權利，而勞工也有自由選擇就業的機會。

### 參、 鄧小平南巡後到 2002 年

1992 年鄧小平南巡確立社會主義市場經濟體制的目標，國有、集體等企業陸續民營化，為了國有企業改組，政府將控制經營等決策權交給國有企業，鼓勵虧損企業合併或結束營業，產生大批國有企業下崗職工，加上大量走出農村的「農民工」，成為民營企業的雇工來源，受雇勞工人數因此大量增加。此時期的勞動關係有下列特點：

#### 一、 勞動關係類型複雜多樣

由於中國大陸從一個社會主義社會的計畫經濟轉型到資本主義社會的市場經濟，不像其他國家是由前資本主義的農業社會過渡到資本主義社會的市場經濟，大陸從國有、集體所有企業的演變到市場化的過程極為複雜，國有企業、集體企業與私營企業、個體戶、股份制企業等各種不同所有制類型企業同時併存

<sup>51</sup> 石小磊、戚慶燕，2010，〈全總：國企高管與職工收入差十幾倍〉，新浪網，網址：<http://news.sina.com.cn/c/2010-03-10/031519828045.shtml>，檢閱日期：2011 年 9 月 22 日。

<sup>52</sup> 中共中央國務院，1986，《國營企業招用工人暫行規定》，北大法寶，網址：[http://www.pkulaw.cn/fulltext\\_form.aspx?Db=chl&Gid=2906&EncodingName=big5](http://www.pkulaw.cn/fulltext_form.aspx?Db=chl&Gid=2906&EncodingName=big5)，檢閱日期：2011 年 9 月 12 日。

且複雜（如以私人資本設立卻以公有企業身份設立登記的「紅帽子企業」）。這些不同的企業型態，加上對外開放後，各跨國企業帶來的各國不同的企業管理方式、工作條件，均有不同的性質與特點，對中國大陸原有的勞動關係帶來極大的衝擊與影響。

## 二、 勞動力市場逐漸分層

由於計畫經濟體制下的城鎮戶籍二元分割政策，導致外地勞工與本地勞工存在勞動條件、工資收入、社會保障等的任用上的差別，城市勞動力市場二元化，尤其是農民工在城市勞動力市場上成為弱勢族群。而整體國家勞動力市場也形成金字塔型分層模式，供不應求的高級技術人員及管理人員在金字塔最頂端，中間階層是技術工與專業管理人員，<sup>53</sup>最底層的普通勞工是大多來自農村的「農民工」，由於勞動技能欠缺，在勞動力市場上供過於求，因此缺乏對抗資方的能力。

## 三、 勞資爭議與衝突快速積累

一方面由於私有制經濟下資方力量的強大，代表國家的政府為招商引資，往往偏向資方立場，忽視資方的違規或不法行為，造成勞工控訴資方的爭議案件節節上升；另一方面又因公有制經濟下的國有企業改革導致的大批下崗工人權益受損，導致無以數計的國有企業職工與管理者或政府間衝突的案件，這些爭議或衝突案件在此時期快速累積，成為中共維持政治與社會穩定的一大隱憂。

## 肆、 2002 年迄今

中國大陸加入 WTO 後，經濟體制雖持續朝向市場化改革，但在經濟社會的不平衡發展使得貧富差距的持續擴大，加以社會醫療保障不均、貪腐等其他社會問題仍未改善的背景下，勞工在無法透過正常合法管理維護自己的權益時，往往

---

<sup>53</sup> 蔡昉主編，2008，《中國勞動與社會保障體制改革 30 年研究》，北京：經濟管理，頁 108。

訴諸罷工、上訪、信訪、遊行、示威等集體行動維護自己的權益，2003 年時，勞資爭議中集體爭議涉及人數占勞動爭議總人數比例即已高達 64.24%，為了維持政治與社會穩定，2003 年 10 月中共中央在十六屆三中全會提出《關於完善社會主義市場經濟體制若干問題的決定》，通過「堅持以人為本，樹立全面、協調、可持續的發展觀，促進經濟社會和人的全面發展」的執政方針，根據「和諧發展」政策，近年來，陸續頒布一系列保障勞工權益的法律及規定，如《中華人民共和國勞動合同法》等，但在所得差距等諸多社會問題仍未解決下，勞資爭議及群體性事件仍持續增加，以 2008 年為例，國家統計的勞動爭議案例較 2007 年件數成長高達 98.03%。此一時期勞動關係有以下特點：

### 一、勞資雙方的政治地位改變

在過去，資產階級與無產階級的鬥爭是傳統共產主義理論的基礎，1920 年中國共產黨的〈中國共產黨宣言〉已經宣示建立黨宗旨在於消滅資產階級「使社會上只有一個勞動群眾階級」，但是經濟社會的發展，不得不使中共正視資本家存在的必要性，讓資本家入黨衝擊中共立黨的理論基礎，不讓資本家入黨又不符現實社會情勢。這個爭論不休的議題到 2002 年有了決定，中共的第十六次全國代表大會通過修改中國共產黨黨章，納入江澤民「三個代表」的主張，從此中國共產黨過去所大力撻伐的資本家，也能申請加入中國共產黨，勞工階級不再享有國家獨尊的政治地位。

### 二、勞動關係運作市場化

隨著改革開放，各行各業逐漸湧入國際化的外資企業，加上 2001 年底進入 WTO 使大陸的勞資關係隨之國際化，市場化的程度更加深刻，造成大陸勞動關係除受進出口貿易結構的調整而變動，更增多涉外勞資關係。雖然大陸政府為因



應市場化制定相關勞動法令，但由於各地方政府執行不力，整體勞資關係呈現泛市場化現象，勞工必須靠自己的力量維護權益，各種勞動條件仍由市場因素決定，政府規定的勞動標準往往流於形式，如工資、勞動保障均取決於資方，造成私營企業勞工地位低下（程連升，2009）。

### 三、 新一代勞工自我意識的抬頭

由於中國大陸的一胎化政策，16 至 24 歲層級的勞動人口逐年下降，這個年齡層的勞工通常是家中唯一子女，在網路世界的生活下長大，自我意識較強，教育程度較高，也更有權利意識，勞動人口的減少，也給予年輕勞工更多自由選擇雇主與勞動條件的空間。另外，占勞工多數的新一代農民工，生活經驗有別於其父母輩單純的農村生活，比較認同城市的生活模式，依武漢大學 2005 年調查，第二代農民工希望成為城鎮市民的比例占該群體的 63.6%（劉傳江、程建林、董延芳，2009：109），這些農民工第二代，不同於其父母輩只是在都市「打工貼補家用」，最終仍要回鄉的工作動機，他們或許具農民身份，卻較為認同都市生活的條件與環境，想要在城市擁有一席之地。因此，對他們來說，工資的高低、工作條件與生活品質都同樣重要，他們也比上一代的父母更能主張自己的權利，更主動對雇主要求，以改善自己的境遇。

## 第三節 主要參與者

### 壹、 勞工

#### 一、 中國大陸勞工的構成與境遇

中國大陸的勞工依其來源有三大部分，分別為來自農村的農民工、來自國有



企業體制下的國企工人及新一代青年勞工。這三類勞工來源不同，所得待遇、福利與勞動條件各自不同，與資方發生的勞動糾紛類型也因而有異。改革開放之初，1978年國有企業就業人數為7,451萬人，1995年最高增加到11,261萬人，此後人數一路下滑，到2009年時為6,420萬人，城鎮集體單位也出現同樣情形。農民工則因流動率大估算不易，不同部門的調查與估算數均有所差異，<sup>54</sup>惟基本上都呈現快速成長的趨勢，依中國國家統計局2010年發布的《農民工監測調查報告》則指出，2009年農民工總數為2.3億人，其中外出農民工為1.45億人，本地農民工為8,445萬人。

由於城鄉二元制的影響，國家對城鎮國有企業勞工的照顧與社會福利，本來就較鄉村的農民多，改革開放後國有企業勞工雖因國有企業改革部分被裁員或減少社會福利，但其待遇或福利還是比農民工與一般新生代勞工更好。以工資為例，2010年全國城鎮地區非私營單位在職職工年平均工資為37,147元，較私營單位就業人員年平均為20,759元高出78.94%（16,388元）。而農民工薪資較上述二者更低，2009年一項關於農民工工資問題抽樣調查數據顯示外出農民工月平均收入為1,417元，<sup>55</sup>年平均工資為17,004元，當年全國城鎮地區非私營單位在職職工年平均工資為32,736元，私營單位就業人員年平均為18,199元，顯示一般公營或國有單位職工薪資將近私營單位職工或農民工的2倍。

在勞動條件部分，國有企業、外資企業與私營企業也出現極大差異。在計畫經濟時代，國有企業的職工可自我管理也可為自己謀福利，廠長必須聽取員工意見，工人被認為是「貴族」（陸學藝，2010：131），改革開放後，國營企業雖然為降低成本減少許多職工福利，但整體而言福利仍比其他類型企業更佳，在勞工

<sup>54</sup> 歷年外出農民工人數可參考韓俊主編，2009，《中國農民工戰略問題研究》，上海：上海遠東，頁5。

<sup>55</sup> 韓俊、汪志洪、崔傳義等著，2010，〈中國農民工問題總體趨勢：觀測“十二五”〉，原載於《改革》，2010年第8期，個人圖書館，網址：[http://www.360doc.com/content/11/0613/13/1208700\\_126616159.shtml](http://www.360doc.com/content/11/0613/13/1208700_126616159.shtml)，檢閱日期：2011年9月21日。

保護方面也多能依照相關勞動法令執行。在私營企業方面，由於一般私營企業資本較小，所提供勞工的待遇、福利與勞動條件都較差（黃德北，2008：126）。外資企業部分較為複雜，有些跨國企業資本雄厚，對員工的待遇、福利與勞動條件比國營企業更好，但也有報導指出一些亞洲國家跨國企業如韓資、台資企業，工資低及強迫勞工超時工作的情形更為嚴重。<sup>56</sup>

表 4 2009 年中國大陸主要勞工概況表

	國有及城鎮集體單位	農民工
就業人數	7,038.3萬人	2.3億人
分佈地區	東北、西北、西南中原各省等老工業基地	東部沿海珠三角、長三角地區
主要產業	交通運輸、郵政、能源、軍工、紡織、鋼鐵、煉油、金融、建築等產業	製造、建築、服務業

資料來源：中華人民共和國國家統計局《2010年統計年鑑》表4-5及2009年〈農民工監測調查報告〉。

## 二、 中國大陸勞工的地位與階級

馬克思在《哲學的貧困》一書中，將工人階級區分為「自在階級」(class in itself) 與「自為階級」(class for itself)，工人受到雇用，提供勞動與雇主交換賴以維生的工資即處於自在階級，而處在自在階級的勞工必須有共同的階級與利益意識才能團結起來對抗資本家的壓迫成為自為階級。

文革結束，「階級」用語也從中國大陸的政治與學術界消失。隨著中國大陸經濟體制的轉型，資本主義生產方式的開展，原有的工人「貴族」地位一落千丈，

<sup>56</sup> 中國網，2005，〈中國企業存在的勞工問題〉，中國網，網址：<http://www.china.com.cn/chinese/zhuanti/zgqy/931282.htm>，檢閱日期：2011年9月22日。

成為大量被雇用、仰賴薪資為維生的「自在階級」中的一員。根據陸學藝等人所著《當代社會結構》一書的研究，產業工人、農業勞動者與失業者階層已成為中國大陸 10 個社會階層中的最底下的三個階層。

### (一) 國企工人

70 年代末，縣城裏有誰家的孩子能進到工廠裏工作，對全家來說都是一件榮耀的事，因為這意味著每月穩定的工資，意味著暑期的時候會發茶葉、白糖；冬天的時候會有烤火費。...廠裏的福利房，將來鐵打不變的退休金，都不止是物質好處，而是一個階級的內心驕傲（賈樟柯，2009：11）。

改革開放前，國有企業的產業工人是中國大陸一群受到特權對待的特殊階級，國家對工人的禮遇無微不至，工人薪資可以領的比工廠廠長高，住房由單位配給，鐵飯碗、退休金，三不五時還有各種福利、紅利可領，政治上也有大批的工人被選為各級人民大會代表，象徵國家對「統治階級」的重視。因此，在 60 到 70 年代，如有人家子弟成為工人，不僅是物質生活的改變，也是社會地位的提昇，就連找對象，「工人」的身份也較一般人吃香。

國企改制 30 年來，經歷試點、擴權、廠長負責制、承包經營責任制、現代化企業制度及股份制改革等數個階段，大批工人只能拿到少許的補償金，就被「下崗」以配合國家政策，引起無數起勞動群體性事件，而留在企業內的職工福利與待遇也大不如前，2011 年 8 月長沙廣鐵集團株洲機務段百餘名員工不滿人員調配以及長久以來的職工待遇問題，在 8 月 2 日聚集長沙火車站大廳，向前來的廣鐵集團某領導要個「說法」，報導指出，株洲機務段的員工長期超時、超負荷上班，工作時間大大超過了相關法規及廣鐵集團的規定。再加上工作時間沒有規律，睡眠嚴重不足，更讓司機的身體不堪重負，長期處於疲勞狀態。<sup>57</sup>可見國企

<sup>57</sup> 夏子航、劉功武、李亞嬋，2011，〈株洲機務段火車司機“停工”事件平息，廣鐵稱秩序一直正

工人的待遇與福利雖較一般民營企業為佳，但國有企業為了自負盈虧刪減福利，不能再像過去「單位制」下，有如家長對職工無微不至地照顧，職工所感受到的自然相較於改革開放前來的差。

雖然工人的地位已經改變，但國家一直以來灌輸給工人的意識話語仍一如以往，如「中華人民共和國是工人階級領導的、以工農聯盟為基礎的人民民主專政的社會主義國家。」<sup>58</sup>、「工人階級是黨的階級基礎」、「工人階級是國家的領導階級」，<sup>59</sup>均使中國大陸勞工仍沉迷於自己是國家主人的幻象中，由於以往「工人貴族」的身份，也使國企工人們不同於經常求助無門的農民工，即便被強迫「下崗」失業而進行抗爭時，也會用「我是國家主人翁」的意識來維權。因此，只要工人仍未從國家統治者所編織的虛幻政治語言中覺醒，自然就無法意識自己已成為勞動力商品的處境，無法認識自己已淪為「雇傭工人」的事實，很難形成階級意識。

## (二) 農民工

有農民工偶爾穿著工裝出現在人多的公眾場所，周圍的市民難有不紛紛避讓和遠離的，甚至會有人以斜視、白眼、捂鼻、指責等不禮貌的舉動相待。記得此前，濟南一名民工在坐公車時，因為身上衣服較髒（沾滿麵粉），遭到了其他乘客的惡語指責。<sup>60</sup>

他們是城市裡的「二等公民」，城市人眼裡的「民工形象」是「窮髒、粗野、不懂規矩、無禮貌」。甚至幼兒園的小朋友也會說：「民工髒不拉機，上車大包小

---

常)，每日經濟新聞，轉自鳳凰網，網址：<http://finance.ifeng.com/news/20110804/4350370.shtml>，檢閱日期：2011年9月27日。

<sup>58</sup> 中華人民共和國憲法。

<sup>59</sup> 吳登昌，2009，〈全心全意依靠工人階級 落實廣大職工主人翁地位〉，轉載自中國工會新聞網，網址：<http://acftu.people.com.cn/GB/67584/9372222.html>，檢閱日期：2011年9月27日。

<sup>60</sup> 劉鵬，2008，〈農民工為什麼覺得自己是二等公民〉，新華網，網址：[http://news.xinhuanet.com/comments/2008-01/13/content\\_7410326.htm](http://news.xinhuanet.com/comments/2008-01/13/content_7410326.htm)，檢閱日期：2011年9月25日。

包，到處蹭，最討厭。」(劉應杰，2000：169)

1950 年代計畫經濟時期，中國大陸為制度及管理上的需要，陸續頒布《城市戶口管理條例》、《中華人民共和國戶口登記條例》等規定，採取農業戶與非農業戶分割管理的戶口政策，並嚴格限制農村人口向城市遷徙，以控制資源分配與人口流動。這套戶籍管理制度及其配套的就業、物資供應、社會福利及教育制度等措施，將城鄉分割成兩個壁壘分明的社會，形成「城鄉二元社會」體制，不僅剝奪人民基本流動與遷徙自由，造成城鄉無法跨越的鴻溝，也形成城鄉居民社會地位的差別及資源分配的不公平，例如，城市的基礎建設、教育經費、社會福利保險、物資供應均由國家負擔，農村則必須由農民自行負擔；城鎮居民可要求國家安排就業，工人或幹部子女還可承繼父母工作，而農村人民公社的社員則只能在家鄉從事農業生產，即便失業也被禁止外出找其他工作，當時，除非上大學、參軍、婚姻或少數城市招工，農村人口不能進入城鎮地區。

改革開放以後，市場經濟體制打破了勞動力流動的限制，就業的配置由市場機制決定，農民戶籍的勞動者得以突破城鄉壁壘，進入第二、第三產業的各類單位務工。這類就業人員被稱為農民工(陸學藝主編，2010：142)，也有學者將農民工定義為：具有農村戶籍的、每年從事非農產業職業 6 個月以上的勞動力。進城農民工是指在地(市)級從事二、三產業的農村勞動力，一般占外出農民工總人數的 35—40%。<sup>61</sup>2010 年全國農民工總量為 24,223 萬人，其中外出農民工數量為 15,335 萬人。2009 年全國農民工總量為 22,978 萬人，約占第二、第三產業就業人數 47.59%，其中外出農民工數量為 14,533 萬人，<sup>62</sup>約占第二、第三產業就

<sup>61</sup> 楊聰敏 楊黎源，2009，〈當代中國農民工流動規模考察〉，中國社會學網，網址：<http://www.sociology2010.cass.cn/news/131900.htm>，檢閱日期：2011 年 9 月 1 日。

<sup>62</sup> 中華人民共和國人力資源和社會保障部，2009 年及 2010 年〈人力資源和社會保障事業發展統計公報〉，網址：<http://www.mohrss.gov.cn/page.do?pa=402880202405002801240882b84702d7&guid=e60c0ef72ddd4e8eb968ac5f11900f59&og=8a81f0842d0d556d012d111392900038>，檢閱日期：2011 年 8 月 19 日。



業人數 30.1%，依上述數據顯示，農民工成為中國大陸改革開放後勞動力的重要來源。

農民工最顯著的特點是流動性大，不僅往返流動於城鄉之間，並在單位之間、城鎮之間頻繁地變動工作崗位，而且外出的人群每年都在不斷變動，新老農民工進行著代際更替。<sup>63</sup>依中共國務院研究室課題組《中國農民工調研報告》（2006）研究顯示，中西部地區（安徽、江西、四川、湖南、湖北、河南、廣西、重慶、貴州等）是農民工的主要輸出地，外出就業的農民工以年輕人為主，主要從事製造業和建築業，近年來則有逐漸轉向第三產業的趨勢，跨省打工的首選地區主要為東南沿海的經濟發達地區。<sup>64</sup>但由於管制人口流動的戶籍制度並沒有澈底改變，與其掛勾的社會福利、教育等制度也沒有完全改善，實施多年的城鄉二元制造成城市居民普遍歧視來自鄉村的農民工，加上政治、社會制度對農民工的實質排斥，造成農民工雖與城鎮職工同樣在城市工作，在面對雇主時，流動性大、數量多、人力素質較低<sup>65</sup>的農民工所獲得的待遇與福利均遠低於城鎮職工，形成一個勞動力市場兩種勞動力供給的現象。

城市的國企工人待遇福利一般優於進城打工的農民工，加上戶籍制度對外來務工的排斥，常使得外出打工者對本地居民迭有怨言（黃德北，2008：125）。而許多農民工因為還兼具「農民」的身份，常被認為同時也自認為反正失業了還可回老家種田，與土地所維持的關係也使得他們不能正視自己雇傭工人的身份。因此，國家以對各種不同來源的工人的分化對待，使不同待遇與處境的工人極難形成一致的利益，中國大陸的工人自然很難形成「自為階級」。

---

<sup>63</sup> 人力資源和社會保障農民工社會保障專題組，2009，〈關於農民工社會保障問題研究報告〉，工人日報，轉自新華網：[http://news.xinhuanet.com/employment/2009-02/03/content\\_10756879.htm](http://news.xinhuanet.com/employment/2009-02/03/content_10756879.htm)，檢閱日期：2011年9月4日。

<sup>64</sup> 國務院研究室課題組，2006，《中國農民工調研報告》，北京：中國言實，頁75、86-87。

<sup>65</sup> 同前註，頁71。



### (三) 新生代工人

新生代勞工教育程度較高，維權意識也較其父母輩農民工強，也助長了上訪信訪案件數量。根據大陸全國總工會發布《關於新生代農民工問題的研究報告》（2010）調查指出，當權益受到侵害時，只有 6.5% 的新生代農民工擔心報復而不投訴。報告稱，這個比例只有傳統農民工的一半，而採取集體投訴方式的新一代農民工高達 45.5%，傳統農民工則只有 17.6%。<sup>66</sup>

## 貳、工會

1950 年 6 月成立的「中華全國總工會」是中國大陸唯一合法存在的全國性工會組織，領導管轄全國境內各級地方總工會、產業工會等基層組織。截至 2009 年，全國工會基層組織計 184.5 萬個，加入工會的職工人數約 2.5 億人，會員人數約 2.3 億人。<sup>67</sup>

在資本主義發展初期，工會是工人階級的一個巨大進步，因為工會是工人由散漫無力進到初步階級聯合的過渡。<sup>68</sup>在現代西方民主國家，工會是勞工表達集體利益的重要工具，領導並組織勞工集體行動，以爭取並維護勞工權益，在企業與勞工的勞資糾紛中，現代西方國家的工會是勞工發言的代表。列寧認為社會主義國家的工會組織同時代表黨和國家利益，又代表勞工的利益。

國有經濟體制時期，中國大陸是政治、經濟、意識形態大一統的一元化社會，土地為國家或集體所有、人力為國家雇用，全部資源掌控在國家手中，民眾按均分配，在所有人一樣貧窮的狀況下，不存在利益組織，自無獨立的社會團體存在，

<sup>66</sup> 威克，2010，〈中國全總：新生代農民工維權積極〉，BBC 中文網，網址：[http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/china/2010/06/100622\\_china\\_worker\\_report.shtml](http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/china/2010/06/100622_china_worker_report.shtml)，檢閱日期：2011 年 11 月 5 日。

<sup>67</sup> 中華人民共和國國家統計局，2011，《2010 年勞動統計年鑑》（電子版），表 22-4。

<sup>68</sup> 中共中央馬克思恩格斯列寧史達林著作編譯局，1995，《列寧選集》，北京：人民出版社，第 4 卷，第 206 頁。

因沒有社會仲介組織，整個中國大陸形成「國家—民眾」二層結構，<sup>69</sup>由國家直接掌控人民的生活。改革開放後，經濟的發展帶動社會多元化，也形成不同於國家利益的各種社會組織，中國大陸雖然在經濟層面放棄一部分的控制權，但由於社會組織同時具備動員集體行動及提供公共服務的「雙重屬性」，因此也同時具有挑戰與輔助政權的力量，中共為鞏固執政當局的統治權，降低改革開放後這些不同的社會力量形成對統治集團既得利益的挑戰，採取一套「分類控制體系」的措施，對不同性質的社會組織採取不同控制策略，以維持經濟環境變遷下對社會的控制（康曉光、韓恒，2007）。在這種觀念下，工會對中共而言屬於同時具備高度政治挑戰性，又能提供勞工高度社會經濟服務的組織，因此直接納入政府體系中，受到黨國直接控制。<sup>70</sup>

## 參、雇主

在目前的中國大陸，雇主可分為五類：1.原有的國有企業經理人透過國企改革轉為私營企業主；2.原有的集體所有制企業幹部也是透過私有化轉為私營企業主；3.私營企業的雇主；4.個體戶雇主；5.外資企業雇主（黃德北，1995）。在改革開放前的中國大陸，雇主一詞等同於資本階級，是政治上的洪水猛獸，需要被改造的黑五類；在完成計畫經濟體制後，所有人均為國家工作，所有企業附屬於政府機關，企業與勞工間不存在僱用關係，私營企業消失，資本階級消失，因此自無雇主組織的存在。

開放之初，相關政策制度都還禁止私營企業存在，在國家「放兩年再看」<sup>71</sup>

<sup>69</sup> 何清漣，2000，〈大陸社會結構演變總體分析〉，《北京之春》，9月號，網址：

<http://beijingspring.com/bj2/2000/280/2003817211526.htm>，檢閱日期：2011年7月27日。

<sup>70</sup> 康曉光、韓恒，2006，〈分類控制：當前中國大陸國家與社會關係研究〉，中國社會學網：

<http://www.sociology.cass.cn/trsweb/Outline.wct?SelectID=6697&StartPage=1&Page=5>，檢閱日期：2011年10月9日。

<sup>71</sup> 鄧小平，1984，〈在中央顧問委員會第三次全體會議上的講話〉，《鄧小平文選》，第3卷，轉自中國共產黨新聞網：<http://cpc.people.com.cn/GB/64184/64185/66612/4488778.html>，檢閱日期：2011年10月2日。

的有意迴避下，私營企業以各種樣式發展起來，例如「紅帽子企業」即是許多以公有制企業名義出現的私人資本，這些私營企業與共產主義的矛盾現象曾引發中共內部矛盾，直到 1987 年中共的十三大提出鼓勵個體、私營經濟發展的政策，1988 年第七屆全國人大通過憲法修正案，增加「在法律規定範圍內的個體經濟、私營經濟等非公有制經濟，是社會主義市場經濟的重要組成部分。國家鼓勵、支持和引導非公有制經濟的發展，並對非公有制經濟依法實行監督和管理。」<sup>72</sup>的規定，從此確定私營經濟在中國大陸的地位。

隨著改革開放，企業主地位的逐漸提升，企業家能否加入中國共產黨成為中共極為困擾的問題。經過十數年的爭論，2001 年江澤民在慶祝中共建黨 80 週年的大會上，將私營企業主稱為中國改革開放以來出現的一個新的社會階層：「在黨的路線方針指引下，這些新的社會階層中的廣大人員通過誠實勞動和工作，通過合法經營，為發展社會主義社會的生產力和其他事業作出了貢獻，他們也是有中國特色社會主義事業的建設者……他們中的優秀分子也可以被吸收到中國共產黨裡來。」<sup>73</sup>從此，背負著萬惡資本主義家罪名的企業主也可光明正大地加入代表工人階級的中國共產黨了。

而隨著改革開放，企業主的地位也逐漸提升，私營企業主中共黨員的比例高達 30%，遠遠高於一般民眾或工人中共黨員的比例（陸學藝，2004：249），在 2002 年允許資本家入黨後，許多資本家紛紛當選為各級人大代表，2008 年全國人大政協會議召開時，許多資本家從 1 月初就開始批評當年 1 月實施的《勞動合同法》，並且要求修法或暫停實施（黃德北，2008：123）。根據國家工商管理總局《第八次全國私營企業抽樣調查資料分析綜合報告》顯示，2007 年私營企業主中的共產黨員比重為 33.5%，擔任人大代表、政協委員是私營企業主

<sup>72</sup> 中華人民共和國憲法第 11 條。

<sup>73</sup> 中國勞工通訊，2004，〈利益的衝突與法律的失效〉，中國勞工通訊：  
<http://www.clb.org.hk/chi/node/1200006?tid=900001>，檢閱日期：2011 年 7 月 17 日。

參與政治的最主要方式，受訪對象擔任各級這兩類職務的總計有 2,101 人，占受訪企業主的 51.1%。在受訪的 1,372 名黨員私營企業主中，擔任各級黨代表的達到 28.3%。<sup>74</sup>調查顯示，2007 年 205 名具企業主身分的中共黨員成為地方各級黨委領導人，占受訪黨員企業主總數的 14.9%，其中擔任省級黨委委員的有 4 人。有 61 人擔任了縣鄉兩級政府副職領導。這種官商一體的現象，未來是否會影響中共政策甚值得研究。



---

<sup>74</sup> 國家工商管理總局，2009，〈第八次全國私營企業抽樣調查資料分析綜合報告〉，轉自中國網，網址：[http://data.icxo.com/htmlnews/2009/03/27/1369824\\_0.htm](http://data.icxo.com/htmlnews/2009/03/27/1369824_0.htm)，檢閱日期：2011 年 10 月 5 日。

## 第三章 富士康事件與企業回應

2010 年富士康公司深圳龍華廠區的一連串的跳樓事件，佔據了全世界的社會新聞主要版面，媒體及部分學者將富士康企業形塑為一壓榨廉價勞工的「血汗工廠」，並批評負責人郭台銘為「台灣之恥」。對台灣而言，台商在大陸投資金額已佔全體對外投資比例六成，而富士康企業是台灣鴻海集團所轉投資，了解這個事件所代表意義，不僅可掌握未來中國大陸勞資關係的發展趨勢，也可供在大陸投資台商借鏡。

### 第一節 富士康事件始末

#### 壹、事件背景

1980~90 年代，台灣以代工出口的產業結構面臨勞工薪資高漲、土地成本上升的瓶頸，加上土地資源稀少，市場需求量小，傳統製造業廠商在開放赴大陸投資後，由於中國大陸豐富及廉價的勞動力，語言、文化與商業習慣上的相似性，及當地政府的優惠招商政策，轉往大陸投資設廠，從台灣進口原料，利用中國大陸境內低廉的生產成本，將產品銷往歐美國家，形成台灣接单、大陸生產、銷售歐美市場的模式。對台灣而言，本土產業結構藉此從傳統製造業轉型升級為電子產業，從傳統勞力密集轉向技術密集。對中國大陸而言，在引入台資、外資企業後，大陸就業機會增加，國民所得成長，經濟成長率逐年提高。將近 30 年來，台灣到大陸投資的產業，已由當初的傳統製造業，轉變為以電子電機等產品製造業為主。截至 2012 年 4 月底，統計台灣企業赴中國大陸投資件數有 39,771 件，



累計金額達 1,154.4 億美元。<sup>75</sup>

在諸多赴陸投資的台商中，鴻海集團的富士康公司是箇中翹楚。富士康國際控股有限公司，簡稱富士康國際或富士康（Foxconn）是鴻海科技集團之子公司，1974 年在台灣成立，1988 年隨著大陸改革開放，當年 10 月，鴻海在深圳西鄉崩山腳下開辦富士康海洋精密電腦插件廠，當時只有 100 多人，基於台灣土地成本高漲的經驗，早在 1993 年，富士康買下深圳市區旁的一片 2.3 平方公里的龍華，將當時還是草長的比人高的荒地，建成現在佔地 2.3 平方公里龍華園區，被稱為「富士康造城運動」，1996 年開始，富士康深圳的廠區開始朝龍華園區搬遷，隨後帶動周邊，20 年後龍華連同附近的寶安園區已從一片荒地轉成一座設施完善的城市。

富士康國際控股有限公司手機代工的客戶包括諾基亞、摩托羅拉、蘋果公司、三星、樂金集團（LG）、索尼愛立信、中興通訊，以及其他大量中國大陸的本土手機企業。2008 年，富士康出口總額達 556 億美元，佔中國大陸出口總額的 3.9%。2010 年，富士康約有員工 60 多萬。富士康在中國大陸、台灣、日本、東南亞及美洲、歐洲等地約有 119 間分公司或派駐機構。<sup>76</sup>

富士康集團在大陸深圳主要生產美國蘋果品牌的手機，根據美國加州大學和雪城大學三位教授的論文《捕捉蘋果全球供應網路利潤》指出，2010 年蘋果每賣出一台 iPhone 的利潤，手機品牌廠商蘋果公司獨佔 iPhone 手機產品利潤的 58.8%，中國大陸勞工所得只佔產品利潤 1.8%，而提供零部件和組裝服務的台灣代工廠商利潤更低，僅佔產品利潤的 0.5%，<sup>77</sup>是故，加上前述大陸經營成本激增

<sup>75</sup> 經濟部投資審議委員會，〈101 年 4 月核准僑外投資、陸資來臺投資、國外投資、對中國大陸投資統計速報〉，網址：<http://www.moeaic.gov.tw/>，檢閱日期：2012 年 5 月 31 日。

<sup>76</sup> 富士康科技集團網頁集團簡介，網址：<http://www.foxconn.com.cn/GroupProfile.html>，檢閱日期：2010 年 11 月 26 日。

<sup>77</sup> 古曉宇，2011，〈研究報告顯示 iPhone 大陸相關業者僅得 1.8% 利潤〉，《京華時報》，11 月 21 日，轉自網易，網址：<http://tech.163.com/11/1121/02/7JBPPR87000915BE.html>，檢閱日期：2011 年 11 月 26 日。



的種種因素，處於品牌與勞工之間的代工廠商實不如外界想像的風光。

## 貳、富士康員工非正常死亡及自殺未遂事件

2010年1月至8月，全球最大的代工廠商—台灣鴻海集團旗下的富士康科技集團，接連發生了17起自殺案件，造成13死4傷的慘劇，引發兩岸三地及全球社會的廣泛注目與討論。這一系列自殺事件被媒體稱作“連環跳”（潘毅、盧暉臨、郭于華、沈原，2011：1）。

表 5 2010年1-8月間富士康自殺員工基本資料

	姓名	性別	年齡	籍貫	廠區	自殺時間	備註
1	榮波	男	19	河北	廊坊	2010.1.08	從8樓跳下
2	馬向前	男	19	河南	觀瀾	2010.1.23	從樓上跳下
3	李(姓氏)	男	20多歲	河南	龍華	2010.3.11	從5樓跳下
4	田玉#	女	17	湖北	龍華	2010.3.17	從4樓跳下
5	李偉	男	23	河北	廊坊	2010.3.23	從5樓跳下
6	劉志軍	男	23	湖南	龍華	2010.3.29	從14樓跳下
7	饒淑琴#	女	18	江西	觀瀾	2010.4.6	從7樓跳下
8	寧(姓氏)	女	18	雲南	觀瀾	2010.4.7	從樓上跳下
9	盧新	男	24	湖南	龍華	2010.5.6	從6樓跳下
10	祝晨明	女	24	河南	龍華	2010.5.11	從9樓跳下
11	梁超	男	21	安徽	龍華	2010.5.14	從7樓跳下
12	南鋼	男	21	湖北	龍華	2010.5.21	從4樓跳下
13	李海	男	19	湖南	觀瀾	2010.5.25	從4樓跳下
14	何(姓氏)	男	23	甘肅	龍華	2010.5.26	從7樓跳下
15	陳(姓氏)	男	25	湖南	龍華	2010.5.27	跳樓被制止，割腕自殺

16	劉(姓氏)	男	18	河北	南海	2010.7.20	從樓上跳下
17	劉明	女	23	江蘇	昆山	2010.8.23	從3樓跳下

※由於蔡波之死未引起公眾的注意，媒體將馬向前的死稱為富士康深圳園區從2010年1月以來發生的13連跳中的“第一跳”。

# 獲救的倖存者。

資料來源：潘毅、盧暉臨、郭于華、沈原等主編，2011，《富士康輝煌背後的連環跳》，香港：商務印書館，頁209。

## 參、各方反應

### 一、外國媒體與產業關係者

#### (一)外國媒體

2010年6月1日BBC中文網表示富士康的自殺事件和本田的罷工，除凸顯了中國工人的工作環境問題和薪資待遇問題外，所給人們帶來的警訊是，產業工人的尊嚴比GDP更需要人們去關注。<sup>78</sup>2010年6月7日英國金融時報(Financial Times)在其英文及中文網站指出，富士康集團6日晚宣布雙重加薪辦法，除了在回應近日發生的員工自殺潮，也可能另有「玄機」。富士康可能要客戶分攤加薪造成的成本負擔，甚至藉此向競爭對手施壓，迫其跟進，讓所有公司得以把成本轉嫁給消費者。<sup>79</sup>

#### (二)產業鍊利益關係者

2010年5月27日富士康主要代工的數家國際品牌，如蘋果公司、惠普電腦、戴爾電腦等，近日紛紛對富士康深圳連續跳樓自殺案表示關切，表示將會展開相

<sup>78</sup> 凱露，2010，〈分析：從富士康到本田的啟示〉，BBC中文網，網址：[http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/indepth/2010/06/100601\\_ana\\_honda\\_labour.shtml](http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/indepth/2010/06/100601_ana_honda_labour.shtml)，檢閱日期：2011年3月26日。

<sup>79</sup> 世界新聞網，2010，〈富士康加薪 轉嫁消費者？〉，世界新聞網：[http://van.worldjournal.com/view/full\\_van/7833308/article-%E5%AF%8C%E5%A3%AB%E5%BA%B7%E5%8A%A0%E8%96%AA-%E8%BD%89%E5%AB%81%E6%B6%88%E8%B2%BB%E8%80%85%EF%BC%9F?instance=bcnews](http://van.worldjournal.com/view/full_van/7833308/article-%E5%AF%8C%E5%A3%AB%E5%BA%B7%E5%8A%A0%E8%96%AA-%E8%BD%89%E5%AB%81%E6%B6%88%E8%B2%BB%E8%80%85%EF%BC%9F?instance=bcnews)，檢閱日期：2011年1月10日。

關調查工作。<sup>80</sup>6月8日深圳台商協會會長黃明智在被問及「當地台商是否會跟進調薪」時，幾乎不假思索地說：「不會，跟進不起」。他坦承，鴻海把薪資調升到兩千元，對深圳台商已形成壓力。<sup>81</sup>

## 二、大陸當地的反應

### (一)中央、地方與海內外媒體大鳴大放階段

在2010年之前富士康員工孫丹勇的自殺事件，已使輿論對富士康的用人文化多有質疑，2010年1月23日的馬向前自殺事件，三日後地方的廣州日報〈19歲富士康員工離奇死亡〉一文開始對富士康管理文化的質疑與評論，2月23日中央的新華網以〈富士康員工猝死 警方為何消極作為〉一文繼續批評，之後一連串的自殺事件，大陸各大媒體接連報導自殺事件，引起海內外國際媒體大幅轉載報導，5月6日向來被視為官方媒體龍頭的中央電視台，以「富士康的七連跳謎團」為題製作專題報導，認為富士康企業的管理方式有可議之處，此後接二連三的跳樓自殺事件，更是引起輿論對該企業的生產管理制度大加撻伐，開始以「血汗工廠」稱之，到5月下旬幾乎日日有富士康勞工自殺事件相關的報導或評論。

眾所皆知，中共對媒體的控制十分嚴密，但奇特的是，從2010年年初到5月28日前，中共中央電視台自年初迄5月底，播出富士康員工跳樓新聞事件計44次，引用友台資訊聯播播出計115次，炒作由官方開始，地方與海內外傳媒配合，向所未見（黃進德，2010）。

<sup>80</sup> 彭偉琳，2010，〈客戶震驚 蘋果戴爾惠普 介入調查〉，《中時電子報》，5月27日：<http://money.chinatimes.com/news/news-content.aspx?id=20100527000022&cid=1206>，檢閱日期：2010年06月21日。

<sup>81</sup> 林琮盛，2010，〈富士康加薪 深圳台商跟不起〉，《聯合報》，6月8日，HiNet新聞網：<http://times.hinet.net/times/article.do?newsid=3241973&option=mainland>，檢閱日期：2011年1月10日。

媒體報導富士康的管理制度缺乏人性，是精神層面上的血汗工廠。<sup>82</sup>由於 90 年代西方國家曾有消費者為抵制血汗工廠，數次發起拒買血汗工廠出產產品的活動，造成委託該工廠的品牌廠商形象與營利均大受影響，因此跨國企業為避免背負未盡企業社會責任的罵名，多半會撤銷給血汗工廠的訂單。當媒體密集轉載報導後，引起西方國家勞工保護組織與消費者震驚，富士康上游的品牌廠商蘋果、戴爾、惠普，因此紛紛表達對該事件的關切，並派員展開調查，<sup>83</sup>但自殺事件的密集發生顯然已引起投資者的憂慮，在 2010 年富士康員工連續跳樓事件的前半年中，富士康母公司鴻海在台灣股市的股價連續跌跌不休，尤其在 5 月 3 日到 6 月 8 日外資更是狂賣鴻海股票，創下連續四週賣超紀錄，這對鴻海集團與富士康公司的負責人顯然造成極大壓力。

## (二)官方下令禁止階段

在 2010 年 5 月 26 日鴻海集團負責人郭台銘出面道歉後，當日傍晚 6 時屬於地方主管機關的深圳政府也首次召開記者會表示，富士康問題是快速工業化、城市化、現代化的轉型期出現的特殊問題，<sup>84</sup>將加強督促富士康改善管理模式，並指出多位中央領導對此專門作出重要批示，多位市領導也先後多次到富士康調研，該市政府為此成立專門工作小組，由三位副市長前往富士康團深入調查。<sup>85</sup>

2010 年 5 月 28 日後香港《南華早報》傳出，中央宣傳官員在前一日晚上指

<sup>82</sup> 王月霞，2010，〈外媒熱議富士康跳樓事件〉，鉅亨網新聞中心，網址：[http://news.cnyes.com/Content/20100527/KC9CJW4A46PDA.shtml?c=tw\\_stock](http://news.cnyes.com/Content/20100527/KC9CJW4A46PDA.shtml?c=tw_stock)，檢閱日期：2012 年 2 月 7 日。

<sup>83</sup> 彭焯琳，2010，〈客戶震驚 蘋果戴爾惠普 介入調查〉，《中時電子報》，5 月 27 日，網址：<http://money.chinatimes.com/news/news-content.aspx?id=20100527000022&cid=1206>，檢閱日期：2010 年 6 月 20 日。

<sup>84</sup> 新華社，2010，〈深圳市政府就富士康多起員工墜樓事件通報防治措施〉，21 世紀網，網址：<http://www.21cbh.com/HTML/2010-5-26/zMMDAwMDE3OTMzMg.html>，檢閱日期：2012 年 2 月 7 日。

<sup>85</sup> 劉芳，2010，〈深圳市政府就“富士康事件”首開發佈會〉，《中國青年報》，5 月 28 日，網址：<http://money.chinatimes.com/news/news-content.aspx?id=20100527000022&cid=1206>，檢閱日期：2010 年 5 月 27 日。

示中國大陸所有報紙和網站媒體召回他們在深圳採訪的記者，<sup>86</sup>另外香港《明報》則指出廣東已對該省內傳播媒體下達「封口令」，禁止報導任何有關富士康消息。<sup>87</sup>此後，富士康在 8 月與 11 月再度發生員工跳樓自殺事件時，媒體也不再如之前瘋狂轉載報導，雖然一些較具獨立性的媒體，偶爾仍有討論文章，但一般大眾輿論果然如當局所期望的「封口」了。

在企業達到官方提高工資的目的後，官方工會系統進一步要求富士康建立由其內部員工組成的工會，以強化工會機能，根據報導，富士康集團工會計劃成立 83 個工會分會和 10000 個工會小組，85%的員工加入工會組織，深圳市人大常委會副主任、市總工會主席陳彪表示，要加強富士康集團工會班子建設，專門設置集團公司專職工會主席，根據富士康管理架構等實際情況，在集團、事業群兩級工會配備專職工會幹部，建立一支專兼結合的基層工會幹部隊伍，並希望富士康最大限度把職工特別是新生代農民工組織到工會中來。<sup>88</sup>

## 第二節 富士康企業勞工權益的缺陷

企業本身的管理制度、所在國家的勞動體制、產業類型與社會結構都會對一個企業的勞資關係造成影響。就富士康企業而言，雖然富士康公司在員工的基本管理和待遇方面做了介紹，指出富士康公司在與員工簽署勞動合同、為員工購買各種保險、保障最低工資標準並按時支付工資、按規定給加班費等方面“做得比

<sup>86</sup> BBC 中文網，2010，〈北京要大陸媒體「淡化富士康事件」〉，BBC 中文網，網址：[http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/china/2010/05/100528\\_foxconn\\_media.shtml](http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/china/2010/05/100528_foxconn_media.shtml)，檢閱日期：2012 年 1 月 13 日。

<sup>87</sup> 陳子凌、劉洪慶、彭孝維，2010，〈諾基亞 SONY 查富士康連跳風波流言不絕 廣東下封口令〉，《明報》，5 月 28 日，新浪網，網址：<http://news.sina.com.hk/cgi-bin/nw/show.cgi/94/1/1/1531277/1.html>，檢閱日期：2012 年 1 月 13 日。

<sup>88</sup> 中評社 2010，〈富士康將設置專職工會主席 年內成立 83 分會〉，中國評論新聞網，網址：<http://cnr.tw/doc/1015/4/1/9/101541949.html?coluid=7&kindid=0&docid=101541949>，檢閱日期：2011 年 12 月 4 日。



較好”。<sup>89</sup>但企業的工人面臨的不僅是企業由於生產電子產品的代工制度，尚須面臨國家勞動體制、社會制度轉型對其產生的影響。可以說每一個自殺的富士康員工在表面的自殺原因下，隱藏著各種來自各方的環境壓力，本節針對富士康企業勞動權益的缺失進行討論。

## 壹、 代工產業的薪資

時間：2009年11月。底薪900元；正常工作21.75天，平時加班60.50小時，報酬469元；週六日加班75小時，報酬776元；工資總額2149.50元。”這名員工當月收入的60%靠超時加班掙得，總計136小時的加班，比勞動法規定的最高加班時間整整多出100小時！<sup>90</sup>

表 6 深圳市 2008 年至 2011 年最低工資變動表

時間	最低工資
2008年7月	特區內每月人民幣1,000元 特區外每月人民幣900元
2010年7月	特區內外均為每月人民幣1,100元
2011年4月	特區內外均為每月人民幣1,320元

註：該市原則每年調整，2009年因金融風暴未變動。

資料來源：筆者自製。

30年前由於台灣人力、土地成本上升，人力密集型產業尤其是代工產業陸續轉往海外發展，在勞動成本低廉、地方政府的優惠措施加上地緣關係，許多代工廠商遷徙到大陸沿海省份發展，鴻海集團在深圳設立的富士康企業便是其中之一。富士康設立初期時因當時的大陸工資極為低廉，又企業規模較小，對人力成

<sup>89</sup> 環球時報，2010，〈網友調查團臥底富士康 調查報告揭九大問題〉，《環球時報》，5月23日，轉自苦勞網，網址：<http://www.coolloud.org.tw/node/52217>，檢閱日期：2012年6月16日。

<sup>90</sup> 陳芸、謝登科、陳芳，2011，〈讓勞動者有尊嚴地生活〉，中國雅虎網：<http://news.cn.yahoo.com/ypen/20110429/336510.html>，檢閱日期：2011年12月1日。



本的壓縮也不致於太過嚴苛，因此，勞工超時加班的情況也不致於太嚴重，況且第一代農民工較為刻苦耐勞，因此還不致於出問題，到 2001 年以後，中國大陸加入 WTO，其廉價且充沛的勞動力，使出口擴張策略效果顯著，邁向世界工廠的地位，富士康開始爆發性成長，成為“全球代工之王”。

為了維持訂單與市場佔有率，身為代工產業龍頭的富士康不斷以低價搶單、擴張業務、佔領市場，市場佔有率越大，代工利潤率越低，在人工成本佔總成本 60% 的情況下，企業整體利潤來源過於倚重對於員工人力成本的壓縮和控制，代工利潤逐年下降，形成富士康規模越大，利潤率越薄的困境，<sup>91</sup>但企業的低廉成本卻是勞工賴以生存的微薄收入，從上述 2009 年富士康員工的薪資單可看出，該員工的底薪即係依深圳市當年的最低工資（特區內）計算，員工必須靠日以繼夜的超時加班才能維持生活所需。而深陷於這樣的困境中的並不止於代工龍頭的富士康企業，幾乎包含全中國大陸沿海地區的代工產業，而相較於其他代工廠商的薪資，富士康企業的待遇、工作環境已較為優渥，其他條件不如富士康的代工廠員工待遇更差。

## 貳、不得不為的加班

依按照中國大陸勞動法的規定，勞工加班每天不得超過 3 小時，同時每月不得超過 36 小時。但依據富士康員工表示，每月加班約在 60 至 100 小時間，違反勞動法規定。依由於一線工人基本底薪只有低廉的最低工資，工人只能依靠各種獎金、加班費增加收入，過低的基本工資，造成工人只能簽署《自願加班切結書》“自願”加班，根據深圳當代社會觀察所的調查，2009 年富士康員工每人每月加班多達 117 小時，有的甚至達到 140 小時。中華全國總工會官員在談到富士康跳

<sup>91</sup> 王永強 2010，〈郭台銘的痛與罰：富士康變形的教導力如何糾正〉，《中國經營報》，5 月 29 日，轉自新浪網，網址：<http://finance.sina.com.cn/stock/hkstock/ggscyd/20100529/10058023963.shtml>，檢閱日期：2011 年 12 月 6 日。

樓事件時批評說：「每月加班超過 100 小時，這還不算違法？如果跟職工協商過就不叫違法，那就沒有違法了。」<sup>92</sup>

## 參、工廠的管理模式

### 一、 富士康的生產管理制度與工人異化

富士康公司在深圳的工廠是鴻海集團在大陸的根據地，也是奠定鴻海全球代工龍頭地位的樣板。鴻海集團以代工生產為主要業務，利用大陸大量廉價勞工從事勞力密集製造工作。富士康所提供的零部件和組裝等代工服務由於替代性高、代工利潤微薄，在產業鍊相關廠商中必須以低價大量取勝。該公司在大陸所僱用員工人數非常龐大，富士康在深圳聘僱員工就高達四十幾萬人，在管理上是很大考驗。為了使產品單位成本能夠降到最低，工廠生產流程實施高度泰勒式（機械、單調、切割）的嚴格管理，以使勞動生產力能夠提到最高。由下列報導可看出該企業勞工所處環境：

包括那些自殺者在內，四十幾萬深圳富士康員工居住在 3 平方公里範圍內，服從於流水線上精密的管理，每月休 1 天，每天工作 12 小時，休息 10 分鐘吃飯 1 小時，完成工作量後 8 小時外算加班，待遇不差但壓力巨大，工友室友互不相識，工作不能說話，焊點須讀秒，多名幹部時刻督查並設測試陷阱，如有差錯，扣績效寫檢查被處罰。<sup>93</sup>

20 世紀初期，制度的創始者美國人泰勒希望創造更有效率的生產方式，測量工人的勞動時間，分解並刪減工人冗贅的動作，將每位勞工的使用工具、操作、

<sup>92</sup> BBC 中文網，2010，〈中國總工會：富士康管理存在嚴重問題〉，BBC 中文網，網址：[http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/china/2010/11/101104\\_acftu\\_foxconn.shtml](http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/china/2010/11/101104_acftu_foxconn.shtml)，檢閱日期：2011 年 3 月 26 日。

<sup>93</sup> 南方網，2010，〈富士康現象：勞動者異化的樣本類〉，轉載自華夏經緯網：<http://hk.huaxia.com/gate/big5/www.viewcn.com/tslj/qycf/2010/05/1899565.html>，檢閱日期：2010 年 06 月 21 日。

勞動動作、工作環境等因素通通標準化，使用這種方式的工廠可在原有的工人數量下，能創造更多產出，或是在原有產出水準上節省更多人力成本。泰勒認為只有藉由訓練工人勞動標準化，實施生產線一致化，才能使工人勞動生產率提高，達到勞資雙贏的局面。而福特式的流水線生產方式，則是將生產模式及工作組織機械化、自動化和標準化，經由大量生產提高勞動生產率，並使產品標準化。富士康採用的這二種管理制度，是在資本主義的基礎上建立的生產制度，主要表現在生產過程中的具體程序上，利用生產程序的簡化與規律化將生產成本降到最低。

這兩種生產與管理制度都在某種程度上忽略人的興趣與差異，將勞工的勞動規格化，工人們不需要思考，只需嚴格地執行管理部門的指示，機械地重複幾個簡單的操作（潘毅、盧暉臨、郭于華、沈原，2011：57），工人對於企業而言，只不過是一部生產機器中的零件，如同螺絲釘般隨時可替換。這種缺乏人性考量的生產方式，往好處說是因為複製優秀工人的生產動作，極有效率地簡化生產動作，大幅改善生產流程，有利於整體產出；往壞處說則在剽竊優秀工人的智慧財產權，而且造成工人的嚴重異化，在泰勒創始初期就受到工人們的強力反對，在 20 世紀初期經常被當作血汗工廠的典型，美國國會甚至在 1911 年通過禁止工廠使用碼表的法案，禁止工廠計算工人的工作時間，該法案直到 1949 年才被解禁。泰勒式生產管理制度直到移植到戰前無工會制度的日本才被發揚光大，<sup>94</sup>因此，對曾與日資企業合作過的台灣、韓國等東南亞國家並不陌生，大陸的其他企業也多有採用。必須注意的是美國的三大汽車公司到現在仍使用泰勒式、福特式與流水線等三種生產作業制度，但是這三家公司並沒有被稱為是血汗工廠，反而被認

---

<sup>94</sup> 韓德強，2004，〈泰勒制與民主〉，烏有之鄉書吧，轉自 KK 園地，網址：[http://tw.myblog.yahoo.com/jw!\\_4qwYw6ZGQQ0SgBMthp8sw--/article?mid=4228](http://tw.myblog.yahoo.com/jw!_4qwYw6ZGQQ0SgBMthp8sw--/article?mid=4228)，檢閱日期：2011 年 11 月 30 日。

為由於福利太好產生經營危機，<sup>95</sup>可見這些生產制度不能跟血汗工廠劃上等號。

富士康工人說：「(我們)就像一粒灰塵一樣，比如說一條產線上吧，線長經常說我們產線上多一個人少一個人都無所謂，就這樣，你走了還會有人來幹啊，對於這個廠來說，我們普通員工真的不算甚麼，就是一個勞動工具。」(潘毅、盧暉臨、郭于華、沈原，2011：58)

上述富士康工人的感受完全符合馬克思對資本主義勞動關係異化工人的理論。富士康的深圳廠區工人主要生產蘋果的產品 ipad，一台售價 500 美元的 ipad，對月平均工資大約只有 200 多美元的富士康一線勞工，必須不吃不喝花上 2~3 個月薪資才能負擔，他們日日耗盡青春體力生產消費不起的產品，與自己創造的產品嚴重分離。富士康深圳工廠的高度軍事化泰勒制，又使工人如同一台機器的零件，成為企業生產工具的一部分。

馬克思認為在資本主義的生產過程中，勞動的分工造成勞工與生產過程、所生產的產品、共同生產的其他勞工及勞工自我本身相分離，「異化」成為資本家生產工具—機器的一部分，他指出人原來是一種普遍性的生產者，分工不僅割裂了精神勞動與物質勞動，也阻礙了人朝全面性方向發展的可能(姜新立，1997：113-114)。

就富士康員工自殺事件來看，實施泰勒制與嚴格軍事化管理的富士康工廠無疑是講求效率的分工制度的最佳模範，富士康基層普工們，如同馬克思所言，有如工作機器的一部分，買不起自己貢獻青春歲月所生產出來的產品，與所生產的產品、生產過程、甚至自我相脫節，無疑是「異化」理論的最佳詮釋。但是必須思考的是，如第三章所提到的，一樣採用相同泰勒式、福特式與流水線等三種生產作業制度的其他國家或其他工廠，並沒有被稱為是血汗工廠，也沒有工人控訴

<sup>95</sup> 秦暉，2010，〈血汗工廠辨析〉，中國選舉與治理，網址：  
<http://www.chinaelections.org/newsinfo.asp?newsid=170939>，檢閱日期：2011年12月5日。

工廠管理制度缺乏人性，可見生產制度不必然與血汗工廠劃上等號，也不一定造成工人階級地位低落的處境。

對鴻海企業而言，泰勒式的生產管理技術可說是該集團用以低價在市場生存競爭的必要條件。有些批評者即將富士康員工的自殺事件歸責於該企業無人性的生產管理制度，不可諱言，泰勒式的生產管理技術自有其人性上的缺點，但畢竟鴻海 1974 年就已經在台灣成立，從 1988 年到大陸發展，這套並非只有富士康企業才採用的管理制度也已經實施了 20 年，指責富士康的批評者似乎忽略了全球各地採用泰勒制與福特式的所在多有，對待勞工更為惡劣的大陸企業不勝枚舉，例如大陸的煤礦廠，礦工所在的工作環境條件較富士康更差，曾發生礦工被奴役的情形，還經常發生重大工安事故，被稱為「黑窯」，而礦廠老闆們揮金如土，更符合批評者口中「萬惡的資本家」的概念，<sup>96</sup>況且，以薪酬福利、加班時間及工作強度而言，富士康稱不上血汗工廠，<sup>97</sup>但是在黑礦窯裡的礦工們並沒有發生密集自殺的情形，那麼為何相較於礦廠工作條件較佳的富士康員工們會發生「連環跳」的現象呢？高壓力又單調的工作環境可能是富士康員工自殺的原因之一，但高壓力的工作環境是現代人都需面對的職場挑戰，並非單一企業所獨具，因此富士康員工自殺不能完全單純歸責於該企業的生產方式，其背後尚有其他各種社會及制度因素。

## 二、傳統管理者與新一代工人

一位不願透露姓名的富士康員工如此形容他們的生活：「幹得比驢累，吃得

<sup>96</sup> 2006 年新華網一則報導指出，一位煤炭老闆去北京，看中了一棟 41 層的住宅樓，於是告訴售樓部，從 1 樓到 41 樓所有朝陽面的房子他全部買下來，並且全部現金交易。資料來源：陳剛，2006，〈山西煤礦老闆：從 1 樓到 41 樓房子我都買了！〉，新華網，轉自國際在線，網址：<http://gb.cri.cn/8606/2006/09/29/1965@1239569.htm>，檢閱日期：2011 年 11 月 30 日。

<sup>97</sup> 劉志毅，2010，〈南方周末記者臥底 28 天 揭富士康跳樓真相〉，中國評論新聞網，網址：<http://www.chinareviewnews.com/doc/1013/2/4/9/101324967.html?coluid=59&kindid=0&docid=101324967>，檢閱日期：2011 年 12 月 2 日。



比豬差，起得比雞早，下班比小姐晚，裝得比孫子乖，看上去比誰都好，五年後比誰都老。」<sup>98</sup>

郭台銘的鐵腕作風在台灣向來不是新聞，鴻海集團的電子產品在市場競爭決勝的關鍵在於其產品品質與低價，為了追求品質與利潤，身為鴻海集團龍頭的董事長郭台銘不僅自己每週工作 6 天，每天工作 15 小時，從創業到 2007 年之前，工作三十幾年未曾休過 3 天以上的假，有時即使晚上剛下飛機，他也會馬上趕到公司開會，而且一開就是十二個小時（徐明天，2008：416）。因為以身作則，對下屬的要求也十分嚴格，以下是數則關於鴻海集團領導人管理風格的描述：

郭台銘把富士康建成了一座「軍營」。每一個進入富士康的基層員，上崗前都必須接受為其五天的基本訓練，包括稍息立正和整隊行進等—這些以前只有在部隊裡才有。而對於高層主管，郭台銘的要求更為嚴格，他隨時向他們提問，如果答不上來，罵人的話立刻脫口而出，這些千萬富翁們，照樣要在會議桌前罰站。郭台銘下達的命令，即使遠在地球另一端，相關負責人也要八小時內作出回應，沒有時差的，則必須在十五分鐘內答覆。富士康的幹部會議就像軍官團開會（徐明天，2008：412）。

這種不尊重下屬、不留情面的管理風格其實在台灣一般職場也屬常見，並非富士康總裁郭台銘個人專有。有位勞工形容富士康的管理是「官大學問大，我比你大說的就是對的，官大一級壓死人！」<sup>99</sup>的話在中國或台灣的官場更是常見。而郭台銘則認為自己的缺點是缺乏耐心、沒有花時間鼓勵下屬、直話直說，他認為對屬下好才會說他的缺點，年輕人一定要實幹，到工作現場從基層做起。挑老闆的時候，對你愈嚴厲愈兇的愈要跟，人一定要學會走逆境地，而且愈年輕愈好。

<sup>98</sup> 王佑，2006，〈員工揭富士康血汗工廠黑幕：機器罰你站 12 小時〉，《第一財經日報》，轉自苦勞網，網址：<http://www.coolloud.org.tw/node/52284>，檢閱日期：2011 年 12 月 4 日。

<sup>99</sup> 曾瑋琳、蔡雅如，〈中國工廠內工人的反抗意識與行動—以 F 廠為例〉，苦勞網，網址：<http://www.coolloud.org.tw/node/61378>，檢閱日期：2011 年 12 月 1 日。



因為逆境才是你真正學習、成長的機會（徐明天，2008：415-416）。

這兩者間的心態落差造成的管理問題，在 1990 年時富士康員工約僅 1800 人左右員工人數較少時或許較不易展現，但當富士康成長為「代工之王」，員工人數到達數十萬人時，量變造成質變，管理上的不人性化之處也就被無數倍放大了。

南京市心理危機干預中心主任張純博士指出，在富士康員工自殺案件中出現三項特點：年齡差距小、工作時間尚短、均以選擇跳樓方式自殺。<sup>100</sup> 富士康有 85% 的職工是出生在 80 年代、90 年代後期，平均年齡在 21~23 歲之間，<sup>101</sup> 本次自殺事件中的員工也大多分佈在 18~24 歲間，這一世代的農民工生長在網路世代的年輕人，知識、生活經驗甚至自我認同大都來自網路，追求自我，成長經歷與同齡的城市年輕人相差無幾，<sup>102</sup> 他們大多沒有種過地，打工是為了改變未來的出路，而不是補貼家用，因此多數不願再回農村；很多人是獨生子女，有些就是上一代農民工在城裏生的孩子。他們較之父輩，生活是優越的，沒有挨過餓，沒有受過凍，溫飽問題在他們頭腦裏沒有概念。因此，他們在城裏打工，忍耐力和吃苦精神遠不及父輩。<sup>103</sup> 而中國科學院在 2011 年 2 月進行了一項員工抗逆力調查，也發現富士康員工的抗逆性低於所選擇的深圳八家企業平均值。<sup>104</sup>

因為一胎化影響，許多第二代農民工是父母、祖父母、外祖父母等 3 個家庭

<sup>100</sup> 李克誠、陳良飛，2010，〈六問富士康連續墜樓事件：為何頻繁發生在今年〉，《東方早報》，5 月 26 日，轉自新浪網址：<http://finance.sina.com/bg/tech/sinacn/20100526/133864568.html>，檢閱日期：2011 年 12 月 4 日。

<sup>101</sup> 陳小瑛，2010，〈富士康血汗生意經：不漲最低工資卻不愁招人〉，《華夏時報》，4 月 17 日，轉自新浪網，網址：<http://tech.sina.com.cn/it/2010-04-17/00584070144.shtml>，檢閱日期：2011 年 12 月 5 日。

<sup>102</sup> 全國總工會新生代農民工問題課題組，2010，〈關於新生代農民工問題的研究報告〉，《工人日報》，轉自新華網，網址：[http://news.xinhuanet.com/politics/2010-06/21/c\\_12240721.htm](http://news.xinhuanet.com/politics/2010-06/21/c_12240721.htm)，檢閱日期：2011 年 10 月 5 日。

<sup>103</sup> 韓長賦，2010，〈關於“90 後”農民工〉，《人民日報》，2 月 1 日，轉自人民網，網址：<http://theory.people.com.cn/GB/10894719.html>，檢閱日期：2011 年 12 月 5 日。

<sup>104</sup> 江逸之、黃靖萱，2010，〈富士康十二跳背後 高壓失靈 管理新一代的兩難〉，天下雜誌，轉自中時電子報，網址：<http://mag.chinatimes.com/mag-cnt.aspx?artid=4237&page=2>，檢閱日期：2011 年 11 月 30 日。

唯一小孩，又不像父母輩有貼補家用的責任，自然比較嬌生慣養，香港工業總會副主席劉展灝即建議工廠老闆們要對員工更好一點，因為「年輕一代與父母的思想不一樣了，他們被家庭保護得很好，不想吃苦」。<sup>105</sup>

## 肆、人際關係的斷裂

在一些記者和富士康同業眼中，設在治安混亂、貧困落后的龍華富士康工廠，可說是個與世隔絕的小王國。宿舍環境綠樹林蔭，每棟宿舍一樓都有餐廳、便利店、水果店和銀行，廠區內有網吧、游泳池及網球場等。參觀過富士康工廠的同業也說，富士康餐點供應、宿舍的休閒設施，都讓同業望塵莫及。<sup>106</sup>

富士康對員工的宿舍管理制度卻造成員工被澈底分化隔離，企業安排宿舍與班表時，特意不讓同鄉、同一生產線、同宿舍的工人有接觸機會。

我住在宿舍，和不同部門的人住在一起，一起來的同學全都分散開，沒有在一起，也很少有在同一生產線上（潘毅、盧暉臨、郭于華、沈原等主編，2011：102）。

參加培訓的學員錄取時間是一樣的，但分了5次進行培訓。Z哥解釋，這種做法是為了不把一個學校的人分在一個地方，把人都打散。從培訓中心分到線上之後，也會把人打散。通過培訓認識的人就被分開了，這樣做是為了防止鬧事。Z哥認為，為什麼說只能跳樓不能鬧事，跟這樣的安排是有關係的。富士康招進人後是不斷打散的，如果把從一個學校招的人分在同一部門，這些人有團結的意識，分散了之後工人要爭取點什麼就鬧不起來。<sup>107</sup>

<sup>105</sup> 紐約時報，2010，〈中國年輕勞工自我意識增長〉，《紐約時報》，7月12日，轉載自中網視窗，網址：<http://www.aisixiang.com/data/32400.html>，檢閱日期：2011年9月16日。

<sup>106</sup> 劉林李，2010，〈員工自殺原因何在？〉，《中國報》新聞網，6月30日，網址：<http://www.chinapress.com.my/node/136340>，檢閱日期：2011年12月4日。

<sup>107</sup> 趙慧琳，2011，〈富士康勞工住宅狀況的初步觀察——馴訓空間與碎片空間〉，苦勞網，網址：<http://www.coolloud.org.tw/node/61377>，檢閱日期：2011年11月29日。

宿舍分配制度、排班時間的刻意錯隔，加上不同工種間不准交流的保密規定，造成同一宿舍或同一車間的員工彼此無從熟悉、瞭解，同一宿舍的工人互不相識成為「最熟悉的陌生人」<sup>108</sup>，在這種情況下員工不僅無法藉由互動疏解累積的壓力，更難以互相幫助，在遇到困難與挫折時也無法獲得工友的安慰與鼓勵。這種為了防止員工相互聯繫產生集體意識，進而發生罷工行為的制度，學者潘毅認為這是一種配合資本主義生產方式運作的宿舍制度，完全由資方提供生活空間，而資本不可能滿足一個完整的人的所有訴求。<sup>109</sup>但是事實上這種管理方式可否歸責於資本主義頗為令人質疑。首先，這種人事管理觀念不獨見於富士康這種標準大型資本主義企業團體，例如北京某餃子店的老闆娘雇用的桿餃子皮民工來自四面八方，因為老闆娘表示：背景相似的員工，比較容易團結起來表達不滿（林留清怡，2010：167）。更進一步說，上述管理觀念產生於人事管理制度，而人事管理問題並非資本主義獨有，與其是否為資本主義生產制度無關，任何機關、團體或甚至非營利組織的人事制度都有可能發生，潘毅將之歸責於配合資本主義生產方式運作，是一種倒果為因的說法。

## 伍、企業工會與集團黨委的失能

在中國大陸這個「黨」無處不在的國家，非公有制的私人企業一樣設有黨組織，負有貫徹黨的方針政策，引導和監督企業遵守國家的法律法規，領導工會、共青團等群眾組織，團結凝聚職工群眾，維護各方的合法權益，促進企業健康發展等任務。<sup>110</sup>富士康是台資企業中極早相當配合中共建立「黨建組織」的企業，2001年12月15日，富士康深圳工廠設立中共黨支部並舉行成立大會時，還曾

<sup>108</sup> 陳芸、謝登科、陳芳，2011，〈讓勞動者有尊嚴地生活〉，《深圳晚報》，4月29日，轉自中雅虎網，網址：<http://news.cn.yahoo.com/yopen/20110429/336510.html>，檢閱日期：2011年12月1日。

<sup>109</sup> 趙何娟、蘭方、郭惟地等，2010，〈新生代民工突破圍城 跳樓頻發撼動中國代工業態〉，《新世紀》，轉自財新網，網址：<http://business.sohu.com/20100531/n272454535.shtml>，檢閱日期：2011年12月4日。

<sup>110</sup> 中國共產黨黨章第32條。

引起當時台灣各界譁然，<sup>111</sup>截至 2009 年 5 月為止，富士康集團黨委下設了 10 個黨的總支部委員會，<sup>112</sup>246 個黨支部，計有 8009 名黨員。<sup>113</sup>

富士康集團黨委在成立時即獲董事長郭台銘的支持，成立以後的富士康集團黨委推動「關愛員工」活動，包括「子女入學」、「一封家書報平安」、「優惠購房」、「超級情感對對碰」、「浪漫婚典」及救助困難員工等活動（徐明天，2008：353），看起來像是為企業內慈善組織，而非一個以實行共產主義為目標的政黨組織。根據 2008 年《深圳特區報》一則報導指出，集團黨委的工作表現還曾在中共成立 87 年的周年紀念會上，獲頒「優秀黨務工作者」、「先進基層黨組織」與「優秀共產黨員」、「優秀黨務工作者」等頭銜。<sup>114</sup>

根據報導，富士康集團的工會，是由深圳市總工會在 2006 年底直接派人到員工聚居的地區招募組建的，剛開始組建的工作委員會初時並沒有企業方面的代表在場，估計這個「派出」舉動並沒有通知企業或其內部的黨方人員，因而企業方面表示不知情，之後才由工作委員會積極與富士康科技集團黨委進行溝通、協商，加快在富士康集團內部工會籌建工作，<sup>115</sup>在 2007 年 3 月正式成立「富士康科技集團工會聯合會」，並舉辦成立大會暨第一次會員代表大會，由明顯是資方代表的集團對外辦公室專理陳鵬擔任首任工會主席，雖然富士康集團工會聯合會宣稱已完成工會四級組織體系，在各事業群、處都成立了工會委員會和工會分會，3 年已擁有會員 25 萬人，入會率達到 54%，在深圳的覆蓋則達 100%；根

<sup>111</sup> 李信寬，2002，〈化解臺資企業共黨支部疑雲〉，財團法人國家政策研究基金會，網址：<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/NS/091/NS-C-091-024.htm>，檢閱日期：2011 年 12 月 1 日。

<sup>112</sup> 簡稱黨總支，是中國共產黨的基層組織，由黨總支的會員大會選舉產生。

<sup>113</sup> 劉忠先、劉斌，2009，〈富士康科技集團黨委結合企業實際認真做好第一階段的工作〉，民營工委，轉自深圳黨員幹部現代遠程教育網，網址：

<http://www.szyj.gov.cn/theme/jlyd/mygw/news21.html>，檢閱日期：2011 年 12 月 16 日。

<sup>114</sup> 富權，2008，〈從台資企業設立黨組織到新台灣人參政熱潮〉，新華澳網，網址：<http://www.waou.com.mo/detail.asp?id=28384>，檢閱日期：2011 年 12 月 16 日。

<sup>115</sup> 程立達、黃穎，2007，〈富士康科技集團工會聯合會正式成立〉，廣東省總工會，網址：<http://www.gdfu.org.cn/Articles/83/86/211/200751115255653653.htm>，檢閱日期：2011 年 12 月 5 日。

據 2010 年 6 月至 8 月潘毅、盧暉臨、郭于華、沈原等學者率領兩岸三地 20 所大學 60 多位學生在富士康廠區內外對富士康員工進行的研究調查顯示，在深圳廠區卻有 32.6% 的受訪員工搞不清楚富士康有無工會組織，84.8% 表示沒有參加工會，即便知道有工會組織的，也認為是屬於資方的組織，有工會和沒有工會沒差別，在 1736 位受訪者中，近 9 成工人表示自己沒有參加工會，4 成工人認為工廠沒有工會，大部分人不知道工會的職能。在深入訪談中，受訪者表示：「沒聽說工會幹的是什麼」，「有問題反映了也沒用」，「他們和企業是一伙的」（潘毅、盧暉臨、郭于華、沈原，2011：157）。

由於企業工會經費來自企業撥款，中國大陸大多數的企業雖然設立了工會，但工會主席不是由企業負責人的秘書，就是由總裁辦公室主任之類的人擔任，富士康也不例外，這樣的工會組織在富士康嚴密的行政官僚體系中自然無法發揮作用（潘毅、盧暉臨、郭于華、沈原，2011：158、161）。在這種情形下，依深圳市總工會問卷調查顯示，黨團、工會組織被富士康員工列為“最少求助”的對象。<sup>116</sup>

<sup>116</sup> 陳芸、謝登科、陳芳，2011，〈讓勞動者有尊嚴地生活〉，《深圳晚報》，4 月 29 日，轉自中雅虎網，網址：<http://news.cn.yahoo.com/yopen/20110429/336510.html>，檢閱日期：2011 年 12 月 1 日。



## 陸、社會支持的缺乏

感覺廣東人很排外、看不起外地人。連最起碼的平等都談不上，沒那種感覺。

『北妹』，叫得好難聽，讓我很不爽。<sup>117</sup>

在這裡就只是要掙錢、來大城市轉轉而已，等看夠了、錢也存夠了，就要回老家了！以後最好不要再回來深圳了！<sup>118</sup>

身為全球最大代工廠商，富士康企業僅在深圳廠區即擁有將近 45 萬員工，這些員工許多是來自外省的農民工，一來由於農民工自己的過客心態，二來由於建國以來的城鄉二元制，這些農民工不僅不能享有城市提供的最低生活保障，還受到城市居民的普遍歧視，不把外來打工者當自己人，造成工人即使在當地工作數年，也無法對當地產生歸屬感。由戶籍制度所確立的等級觀念、身份觀念已逐步演變成了對於邊緣社會群體新生代農民工的歧視。具體表現為身份歧視、社會保障制度的歧視、就業政策歧視、文化歧視、人格歧視等。儘管新生代農民工較老一代融入城市的願望強烈，但由制度設計所帶來的社會歧視依然把他們排斥在外。<sup>119</sup>造成人際關係本已疏離的富士康員工，在遭致挫折時，也無法從社會取得支援。

## 第三節 企業對策

### 壹、初期回應

<sup>117</sup> 曾瑋琳、蔡雅如，〈中國工廠內工人的反抗意識與行動—以 F 廠為例〉，苦勞網，網址：<http://www.coolloud.org.tw/node/61378>，檢閱日期：2011 年 12 月 1 日。

<sup>118</sup> 曾瑋琳、蔡雅如，2011，〈中國工廠內工人的反抗意識與行動—以 F 廠為例〉，苦勞網，網址：<http://www.coolloud.org.tw/node/61378>，檢閱日期：2011 年 12 月 1 日。

<sup>119</sup> 徐新林，2010，〈新生代農民工的流民化生存〉，轉自博訊新聞網，網址：<http://boxun.com/news/gb/china/2010/10/201010302351.shtml>，檢閱日期：2012 年 6 月 15 日。



## 一、求助無門階段

在傳出 9 起員工跳樓自殺事件之前，富士康企業顯然沒有意識到問題的嚴重性，對自殺員工的家屬仍依循著 2009 年自殺員工孫丹勇的慣例支付高額的撫恤金，企業負責人郭台銘自己承認一直到第 5 跳才注意此事件，<sup>120</sup>2010 年 5 月 19 日在傳出 9 起員工跳樓自殺事件之後，郭台銘才親自飛到深圳坐鎮，初期採取禮聘五臺山高僧念經祈福、<sup>121</sup>設立救人防護網、組成相親相愛組及訓練心理輔導師以協助輔導員工等防止自殺措施，但上述的處理策略並未抑止員工自殺現象，大陸媒體關於「血汗工廠」的指控也未停止。

## 二、處理媒體關係

在 4 月中旬的「第六跳」階段，一位鴻海主管還私下表示，深圳廠區有四十萬名員工，算起來自殺率還低於全國平均的每十萬人二十三個，說來不算太離譜；而且，「鄰近的幾家陸資公司跳樓的也不少，只是都沒有報導而已！」據其他電子業台商表示，在鴻海連續跳樓事件最火爆時，其他公司也新增自殺事件，「但都被壓了下來。」<sup>122</sup>

郭台銘在 2010 年 6 月 8 日的股東會上指出在 5 月份就發生 6 起自殺事件，郭台銘也直指與台灣媒體大肆報導渲染，所產生的「維特效應」有關。<sup>123</sup>為何媒體只報導富士康企業員工的自殺？就台灣媒體而言，鴻海是台灣最大代工企業，關注是理所當然。而大陸媒體呢？有報導以為因 2006 年鴻海集團旗下的鴻富錦

<sup>120</sup> 郭台銘，2010，〈揚言將遷廠印度 富士康撤出大陸〉，《太陽報》，6 月 9 日，網址：[http://the-sun.on.cc/cnt/china\\_world/20100609/00429\\_001.html](http://the-sun.on.cc/cnt/china_world/20100609/00429_001.html)，檢閱日期：2011 年 1 月 8 日。

<sup>121</sup> 林洺璫、張晃維，2010，〈郭台銘聘 30 高僧 破富士康魔咒〉，華視新聞網：<http://news.cts.com.tw/cts/international/201005/201005190476613.html>，檢閱日期：2010 年 06 月 21 日。

<sup>122</sup> 林平之，2010，〈郭台銘 腹背受敵的三大祕辛〉，中時電子報雜誌，網址：<http://mag.chinatimes.com/mag-cnt.aspx?artid=4284>，檢閱日期：2012 年 6 月 15 日。

<sup>123</sup> 邱佩青，2010，〈不該背十字架 將責任還給政府 6 月 8 日郭台銘在鴻海股東會的發言〉，苦勞網，網址：<http://www.coolloud.org.tw/node/52651>，檢閱日期：2011 年 11 月 30 日。

精密工業（深圳）有限公司，因一篇〈富士康：機械罰你站十二小時〉的報導，對上海《第一財經日報》的主編、記者控告並求償 3000 萬元人民幣一事，認為富士康企業早已得罪大陸媒體，雖然後來雖以和解了事，卻成為鴻海今日之劫種下的禍因之一，造成大陸媒體在富士康事件的窮追猛打。<sup>124</sup>

為了修補與媒體間的關係，2010 年 5 月 26 日郭台銘首次就一連串員工跳樓自殺事件三鞠躬道歉，除全面邀請媒體到龍華鎮的廠房參觀採訪，<sup>125</sup>但顯然這些不論大陸或台灣的媒體都並不領情，在 6 月 8 日的股東會上郭台銘大吐苦水，他認為台灣媒體大老遠到了龍華，卻不去報導鴻海優渥的員工福利，只會擠在他身邊拍照，「醜化我」，更認為持續「修理」鴻海、讓廠內出現「模仿型連鎖自殺」的主犯就是台灣媒體。因此，鴻海已收集資料，不排除未來再對媒體興訟。<sup>126</sup>但郭台銘忘了富士康的大陸勞工並不能看到台灣媒體的報導，台灣媒體的修理，只會影響鴻海的股價，自殺事件的密集發生，其實與大陸媒體，尤其是中央媒體的帶頭評論、推波助瀾有關，企業當時忽略的是大陸媒體都操控在黨國手上，大陸媒體的窮追猛打，其實是黨國有意的袖手旁觀。

## 貳、積極改善勞工權益

2010 年 6 月 8 日，在台灣鴻海母公司的股東會上，郭台銘表示，富士康之所以廣受各界關注，是因為連續發生 12 起自殺事件，12 例自殺案件經過調查，沒有 1 例是因為薪資過低自殺，自殺案件「是歷史、產業結構改變造成的結果」，<sup>127</sup>另外，避免高額撫卹金誘導類似狀況，郭台銘宣布停止發放自殺撫卹金。<sup>128</sup>郭

<sup>124</sup> 同註 121。

<sup>125</sup> 張謙，2010，〈富士康員工連串自殺 郭台銘鞠躬道歉〉，中央社：[http://www.cna.com.tw/ShowNews/WebNews\\_Detail.aspx?Type=Popular&TNo=1328&ID=201005260017](http://www.cna.com.tw/ShowNews/WebNews_Detail.aspx?Type=Popular&TNo=1328&ID=201005260017)，檢閱日期：2010 年 06 月 21 日。

<sup>126</sup> 同註 121。

<sup>127</sup> 邱佩青，2010，〈不該背十字架 將責任還給政府 6 月 8 日郭台銘在鴻海股東會的發言〉，苦勞網，網址：<http://www.coolloud.org.tw/node/52651>，檢閱日期：2011 年 11 月 30 日。

<sup>128</sup> 劉宗志，2010，〈富士康已救回數十員工 郭台銘：停發自殺撫卹金〉，《中時電子報》，6 月 9

台銘表示「我們要轉變，要告訴所有的我們客戶、所有股東，我們再也不能依賴廉價勞工，如果大家走向一樣的，我是說全世界大中小廠，一樣薪資都提高後，誰能勝出，就要看你的技術能力跟管理能力。」<sup>129</sup>

## 一、調薪

在旗下富士康公司發生連 12 跳事件後，鴻海集團 2010 年 6 月 1 日宣布，自當月起，富士康基層員工全面調薪，最低幅度至少 3 成。<sup>130</sup>6 月 7 日鴻海集團再度宣布自 10 月 1 日起，對集團深圳地區各廠區經考核合格的作業員及線組長的標準薪資再度調升為每月人民幣 2,000 元。<sup>131</sup>郭台銘在 6 月 8 日的股東會上表示，富士康加薪的動作是為順應中國調高基本工資的政策。<sup>132</sup>2012 年 2 月 21 日，富士康集團第三度宣布，2012 年 2 月 1 日起，已全面調漲大陸各廠基層員工基本薪資，加薪幅度為 16%至 25%，加薪的同時，並降低員工加班時數。<sup>133</sup>

## 二、外包宿舍管理

宿舍體制可以視為舊有「單位制」的遺產。有許多的勞動爭議則是發生在「下班時間」與「廠外居住空間」，而工人的親屬則認為「工廠」要擔負起「單位」的責任，給這些工人該有的撫卹。<sup>134</sup>

---

日，網址：<http://tw.news.yahoo.com/article/url/d/a/100609/4/274hx.html>，檢閱日期：2010 年 06 月 21 日。

<sup>129</sup> 今日新聞網，2010，〈大手筆加薪、輔助員工創業 郭台銘力挽富士康危機〉，今日新聞網：<http://www.nownews.com/2010/06/08/11490-2612740.htm>，檢閱日期：2011 年 1 月 8 日。

<sup>130</sup> 今日新聞網，2010，〈阻員工連跳？ 富士康宣佈 6 月起加薪 30%〉，今日新聞網：<http://www.nownews.com/2010/06/02/162-2610206.htm>，檢閱日期：2011 年 1 月 8 日。

<sup>131</sup> 丁祈安，2010，〈鴻海集團基層員工及線組長再度調薪說明〉，公開資訊觀測站，網址：<http://mops.twse.com.tw/mops/web/t05st01>，檢閱日期：2011 年 1 月 8 日。

<sup>132</sup> 同註 126。

<sup>133</sup> 賴錦宏，2012，〈富士康加薪 深圳台商震驚〉，《聯合報》，2 月 22 日，轉自聯合新聞網，網址：<http://udn.com/NEWS/MAINLAND/MAI4/6916042.shtml>，檢閱日期：2012 年 2 月 23 日。

<sup>134</sup> 廖卿樺，2011，〈雙重的流動—國家體制下的台資工廠與「打工仔」〉，苦勞網，網址：<http://www.coolloud.org.tw/node/61399>，檢閱日期：2011 年 12 月 1 日。

20年前鴻海剛到深圳設廠時，當地建設尚不完全，因此他(郭台銘)認為公司有責任提供員工住宿、三餐、娛樂、醫療等設備，但也造成自殺事件中，外界將員工因生活不適應、感情等問題而自殺的過錯歸咎到公司上。<sup>135</sup>

在西方國家，社會服務多由國家提供，因為以營利為目的的企業畢竟不是公益團體，也不是政府，所提供的「企業辦社會」服務有極侷限性，因此多以成本為根本的考量，對勞工的諸多福利自然充滿了算計而流於形式，<sup>136</sup>工人親屬期待「工廠」要擔負「單位」的責任，係延續了舊有國有經濟體制「單位制」下的思考模式，忽略了資本主義下企業將本求利的本能。

為使員工專注工作，富士康提供員工從食、衣、住、行到育樂各種服務，在2.3平方公里的龍華廠區內，設立宿舍、金融機構、醫院、超市、美食街、圖書館、網吧、電影院、健身房、游泳池等各種基本公共設施服務，希望為員工創造良好的工作及生活環境。<sup>137</sup>可是這種全天候「校園式」管理模式雖然提供給大部分員工舒適、安全及便利的生活環境，但無形中也大大減少了員工積極融入深圳社區的機會，同時也不能滿足目前85、90後新生代產業工人的生活和精神需求。<sup>138</sup>

在富士康員工連續自殺事件後，企業集團顯然認為這些社會服務本來就與生產無關，在社會情勢已然轉變下，既然企業費盡心思還討不了好，所提供的這些與生產無關的服務，無法徹底滿足員工所需，就不應再由企業提供。為解決「校園式」管理所衍生出的管理難題，富士康摸索出「外包式經營、社區化管理、開

<sup>135</sup> 邱佩青，2010，〈不該背十字架 將責任還給政府 6月8日郭台銘在鴻海股東會的發言〉，苦勞網，網址：<http://www.coolloud.org.tw/node/52651>，檢閱日期：2011年11月30日。

<sup>136</sup> 例如富士康「強制」提供員工洗衣服務，理由是企業經過計算得知如果員工每個人各自洗衣，所耗費的水、電等費用比企業統一發包給洗衣公司高。資料來源：潘毅、盧暉臨、郭于華、沈原等主編，2011，《富士康輝煌背後的連環跳》，香港：商務印書館，頁104。

<sup>137</sup> 富士康網頁，<http://www.foxconn.com.cn/StaffCare.html>，檢閱日期：2011年12月1日。

<sup>138</sup> 中央社，2010，〈富士康員工宿舍委託外包經營〉，轉自苦勞網，網址：<http://www.coolloud.org.tw/node/52908>，檢閱日期：2012年6月15日。

放性環境、全方位服務」管理模式。<sup>139</sup>

鴻海董事長郭台銘在上述 6 月 8 日股東會上表示，「我們已準備把企業擔負的社會責任還給中國政府，要將宿舍的管理權、員工的照顧權交還給大陸地方政府。」<sup>140</sup>

2010 年 6 月鴻海與深圳大陸官方投資的中航、開元等物業管理公司，簽署龍華廠的員工住宿外包管理意向合約。<sup>141</sup>7 月 22 日鴻海集團驚傳第 13 連跳，總財務長黃秋蓮 21 日緊急代表鴻海董事長郭台銘出面滅火，並加速大陸員工宿舍外包工作，將員工的照顧權，交還給大陸地方政府。

### 三、推出關愛員工措施

根據中新社 2010 年 6 月報導，在發生十幾起員工自殺事件後，富士康企業推出多項關愛員工措施，包括：<sup>142</sup>

- (一) 建立 24 小時通報機制。針對員工工作、生活、交友、情感、心理等異常狀況，建立信息員制度。信息員以車間主管、宿舍管理員及室友等為主。
- (二) 構建關愛平台。設立員工關愛熱線 78585 和員工關愛信息平台，由專人負責聯絡，每條信息都必須得到及時處理。
- (三) 建立聯席會議制度。每天下午 5 點，在員工關愛中心召開專項會議，現場解決問題。會議由行政總經理主持，人力資源、黨委、工會、衛生、安全等部門主管及專案工作人員參會。

<sup>139</sup> 同註 136。

<sup>140</sup> 聯合晚報，2010，〈富士康深圳員工宿舍 改外包管理〉，《聯合晚報》，6 月 27 日，轉自海峽資訊網，網址：<http://www.haixiainfo.com.tw/110134.html>，檢閱日期：2012 年 6 月 15 日。

<sup>141</sup> 曾仁凱，2010，〈鴻海危機處理 大陸宿舍管理外包〉，《經濟日報》，7 月 22 日，轉自聯合新聞網，網址：<http://udn.com/NEWS/NATIONAL/NAT2/5739310.shtml>，檢閱日期：2011 年 1 月 8 日。

<sup>142</sup> 中新社，2010，〈富士康稱推出多項關愛員工措施〉，中國評論新聞網，網址：<http://www.chinareviewnews.com/doc/1013/4/5/5/101345545.html?coluid=7&kindid=0&docid=101345545>，檢閱日期：2012 年 6 月 14 日。



- (四) 推動“富士康心靈之約”系統工程。集團工會落實“心靈驛站、心靈家園、心靈視窗、心靈物語、心享網站、心靈空窗、心靈熱線、心靈港灣”八大項目建設—展員工心理健康拓展訓練—設心理諮詢室、宣洩室。為員工播放勵志、情感、成長類電影。
- (五) 推動員工保障工作。執行“周休一”制度，即員工每周至少休息一天—展加班管控保護稽核。
- (六) 推動員工救助工作。救助困難員工、慰問困難員工家屬、慰問患病員工、工傷員工，及時發放慰問金。

### 參、遷移工廠

由於代工產業微薄的利潤，促使主要從事代工產業的台資企業有如本身所雇用的勞工哪裡薪資高就往哪裡跳槽一樣，只能隨著低廉人工成本移動，從台灣遷徙到大陸沿海地區「逐廉價勞動力而居」<sup>143</sup>，經過二三十年後，沿海地區的市場經濟自由化程度已遠非改革初期可比擬，但人力、土地、環保等諸多成本也隨著時間及經濟發展的程度逐漸上升，在勞動力成本優勢逐漸喪失、缺工荒、沿海地區政府優惠不再等等情況下，在大陸辛苦經營了二十多年的台商們，又再度面臨相同的產業瓶頸：再度遷徙或轉型升級？

對企業而言，轉型升級是一勞永逸的選擇，大多數遷徙到大陸地區的台資企業，本都是當年無法在台灣轉型升級的中小型企業，不論是轉型升級或自創品牌都需要不小的成本負擔，以代工產業的微薄利潤極難做到，例如鴻海集團曾採用以購併奇美來創立自身品牌的策略，最後成效也不甚理想。而遷徙有二種途徑，遷到其他東南亞國家或大陸內陸地區，因為遷徙到其他東南亞國家有語言上的障礙，又必須拋棄已建立的人脈基礎及經營網絡重新開始，相對來說成本較高；而

<sup>143</sup> 廖卿樺，2011，〈雙重的流動—國家體制下的台資工廠與「打工仔」〉，苦勞網，網址：<http://www.coolloud.org.tw/node/61399>，檢閱日期：2011年12月1日。

遷徙到大陸內陸省份對台商而言，因仍在大陸地區，尚有若干人脈基礎可掌握，語言與經營習慣相同，內需市場的消費力，加上大陸內陸省份有如過去的沿海省份十分著重招商引資，因此相對前二項選擇而言，遷移到大陸其他地區是大多數台資企業的選擇，這也是富士康在 2006 年即開始規劃遷徙到內陸省份的原因，本次的富士康勞工連續跳樓事件，使企業宣布調薪，也連帶加速了集團醞釀多年的遷徙計畫的執行。<sup>144</sup>

2010 年 6 月 28 日據北京媒體報導，富士康科技集團近日將從深圳撤離，大規模遷往內地，深圳廠區只保留專門代工“蘋果”的事業群，員工從 40 萬人銳減到 10 萬人左右。<sup>145</sup>2010 年 7 月 26 日富士康國際發言人童文欣表示，公司今年底前可完成將大部分產能北遷的計畫，有助降低員工成本。<sup>146</sup>

#### 第四節 自殺事件對該企業勞資雙方的影響

富士康勞工連續自殺跳樓的抗爭形式，已大幅轉變企業內部的勞資關係，首先，在薪資待遇方面，迫於壓力的富士康企業本身到 2012 年 2 月前已宣布調薪 3 次，其次，該企業對於與職場管理、工作環境等工作條件方面也多有改善。

跳樓發生以前，舍監要來查房，我們如果不開門，就乾脆強行進來。我們若是自個兒私下洗衣，就強行收走，要是再不聽勸改正，就要記小過了。至於跳樓事件發生後的現在，我們就都天天自己洗衣服了。<sup>147</sup>

<sup>144</sup> 杜雅文，2010，〈富士康加速全國大遷徙醞釀多年加薪為導火索〉，《中國證券報》，7 月 2 日，轉自中新網，網址：<http://www.chinanews.com/cj/2010/07-02/2376503.shtml>，檢閱日期：2011 年 12 月 22 日。

<sup>145</sup> 源三若，2010，〈富士康內遷低調進行中：40 萬員工銳減到 10 萬〉，轉自新浪網，網址：<http://tech.sina.com.cn/it/2010-06-28/14074359002.shtml>，檢閱日期：2011 年 11 月 30 日。

<sup>146</sup> 黃晶琳、李立達，2010，〈富士康調兵 重心移向華北〉，《經濟日報》，7 月 27 日，轉自聯合新聞網，網址：<http://udn.com/NEWS/MAINLAND/MAI4/5748341.shtml>，檢閱日期：2012 年 3 月 24 日。

<sup>147</sup> 趙慧琳，2011，〈富士康勞工住宅狀況的初步觀察——馴訓空間與碎片空間〉，苦勞網，網址：

以自殺抗議形式也對其他工人形成示範效果，如 2010 年湖北武漢的富士康工廠日前又爆勞資糾紛，上週有逾百名員工因不滿工作調動和薪金低，以及廠方推翻離職賠償承諾，企圖集體跳樓，據傳事件驚動市長到場勸解才平息風波。<sup>148</sup>

對富士康企業本身而言，富士康 90 年代從台灣遷移到大陸設廠的原因，本即為因應台灣時正面臨勞工薪資高漲、土地成本上升的產業結構轉型瓶頸。大陸改革開放後，隨著沿海地區經濟的快速發展，人力與土地成本等各項經營成本持續上漲，也使依賴低廉成本在全球市場競爭的代工企業逐漸失去優勢，為擺脫一再遷徙的困境，作為全球代工產業龍頭的富士康早就計畫從勞力密集轉向資本密集，但研發必須耗費龐大，遠不是只能在產業鏈獲得 7% 利潤、又對成本錙銖必較的代工廠商所能負擔，因此在轉型計畫未獲預期成效下，2006 年富士康集團就已開始佈局搬遷內陸其他地區，但因在深圳的富士康規模過於龐大，加上必須考慮交通、人力的素質、生產資源、上游廠商意願及產業鍊等等整體環境因素，<sup>149</sup>內遷的計畫還沒那麼快進行。

但在自殺事件後，面對成本大幅上升、缺工荒等等經營環境的惡化，富士康再度走上勞動密集型產業追逐低廉成本的老路，據報導開始於 2006 年的搬遷計畫，在企業因員工連續自殺導致加薪後的半年內，以「超速」在運作。<sup>150</sup>印證跨國企業順應地主國的威脅利誘，再次走上勞動力密集型產業在全球範圍之內“逐低成本而居”的轉移之路。<sup>151</sup>

---

<http://www.coolcloud.org.tw/node/61377>，檢閱日期：2011 年 11 月 29 日。

<sup>148</sup> 大陸新聞中心，2010，〈不加薪就跳樓！ 武漢富士康百名員工鬧自殺〉，今日新聞網，網址：<http://www.nownews.com/2012/01/11/162-2775070.htm>，檢閱日期：2012 年 2 月 19 日。

<sup>149</sup> 丘慧慧，2008，〈富士康商務長李金明解密代工巨人的遷徙路徑〉，《21 世紀經濟報導》，華夏經緯網，網址：<http://big5.huaxia.com/sw/qycf/2008/00797529.html>，檢閱日期：2011 年 11 月 30 日。

<sup>150</sup> 源三若，2010，〈富士康內遷低調進行中：40 萬員工銳減到 10 萬〉，轉自新浪網，網址：<http://tech.sina.com.cn/it/2010-06-28/14074359002.shtml>，檢閱日期：2011 年 11 月 30 日。

<sup>151</sup> 沈茜蓉，2010，〈勞動密集型產業的全球轉移之路〉，《中國新聞週刊》，27 期，轉自新浪網，網址：<http://magazine.sina.com/bg/chinaweek/2010027/20100725/1714102822.html>，檢閱日期：2012 年 3 月 24 日。

富士康作為一代工工廠，「赤字接單，黑字出貨」是企業在市場競爭策略，使成本極小化成為企業生存的條件，為了達到成本最小、利潤最大，管理者不斷提高勞工的目標生產力，將流水線上的作業基準一再調高，當勞工達到標準，上級管理者又再增加對品質、數量的要求，如此週而復始。20 年前富士康剛到富士康發展時，第一代農民刻苦耐勞，一心只想多加班賺錢貼補家用，企業規模還不像現在這麼大，因此這種磨鍊方式還不致出太大問題，但是在企業開始發展以後，對降低成本的要求愈驅嚴苛，巨大壓力從各層級幹部，轉嫁堆積到流水線上的普工。加上富士康經歷比亞迪事件後，對竊取商業機密的行為深惡痛絕，許多保安人員動輒以執行保密為由隨意處罰或打罵勞工，新進員工對枯燥乏味的生活本已適應不良，如又遇到挫折求助無門下，只好走上絕路。

下一章先討論中國大陸勞工權益，勞資爭議與勞工的抗爭行為、近年勞工維權事件與富士康事件的影響，第五章再繼續討論國家的目標與策略，在富士康與其他罷工事件中採取的作為，以及國家的困境與挑戰。





## 第四章 富士康事件與勞工維權運動

### 第一節 勞工權益與主要勞動法令

#### 壹、勞工權益

勞動者權益又稱勞權，是指勞動者在履行勞動義務的同時所享有的與勞動有關的各項權利。（常凱，2002）

勞工權利包括個人權利和集體權利兩個部分，前者涉及工人在勞動合同、工資福利、工作條件，以及養老金等方面個人權益（通常講的勞動者權利受侵犯，主要是指這類個人權利），後者則是指工人的組織權、罷工權和集體談判權。（陳峰，2008）

中國大陸已經批准國際人權公約中的《經濟、社會及文化權利國際公約》，承認該公約具有大陸國內法的效力，是大陸勞動法律體系的法源之一，就中國大陸的勞動法律而言，在其他內容上，中國大陸的勞工權益與國際社會的要求並無大的差別，有些方面如工作時間，甚至超過一般的國際標準。<sup>152</sup>中國大陸勞工權益與國際標準主差別在自由結社自由、罷工權與強迫勞動問題，<sup>153</sup>一般資本主義國家，勞工除個人權利外還擁有組織權、罷工權和集體談判權等「勞動三權」，但在中國大陸，勞動立法主要強調勞動者的個人權利，而沒有賦予勞動者實質性的、可實施的集體權利。<sup>154</sup>

<sup>152</sup> 常凱，2002，〈WTO、勞工標準與勞工權益保障〉，《中國社會科學》，第1期，北京：中國社會科學院，頁126-134。

<sup>153</sup> 強迫勞動問題在中國大陸主要是指企業僱主對於勞動者的強迫勞動，及政府有關部門對於犯有罪錯的人的強迫勞動（勞動改造）。

<sup>154</sup> 陳峰，2008，〈集體權利的缺位：中國工人的困境〉，《二十一世紀評論》，2008年4月號，第106期，網址：<http://www.cuhk.edu.hk/ics/21c/issue/content/i106c.htm>，檢閱日期：2012年1月14日。

## 貳、大陸勞動法律體系

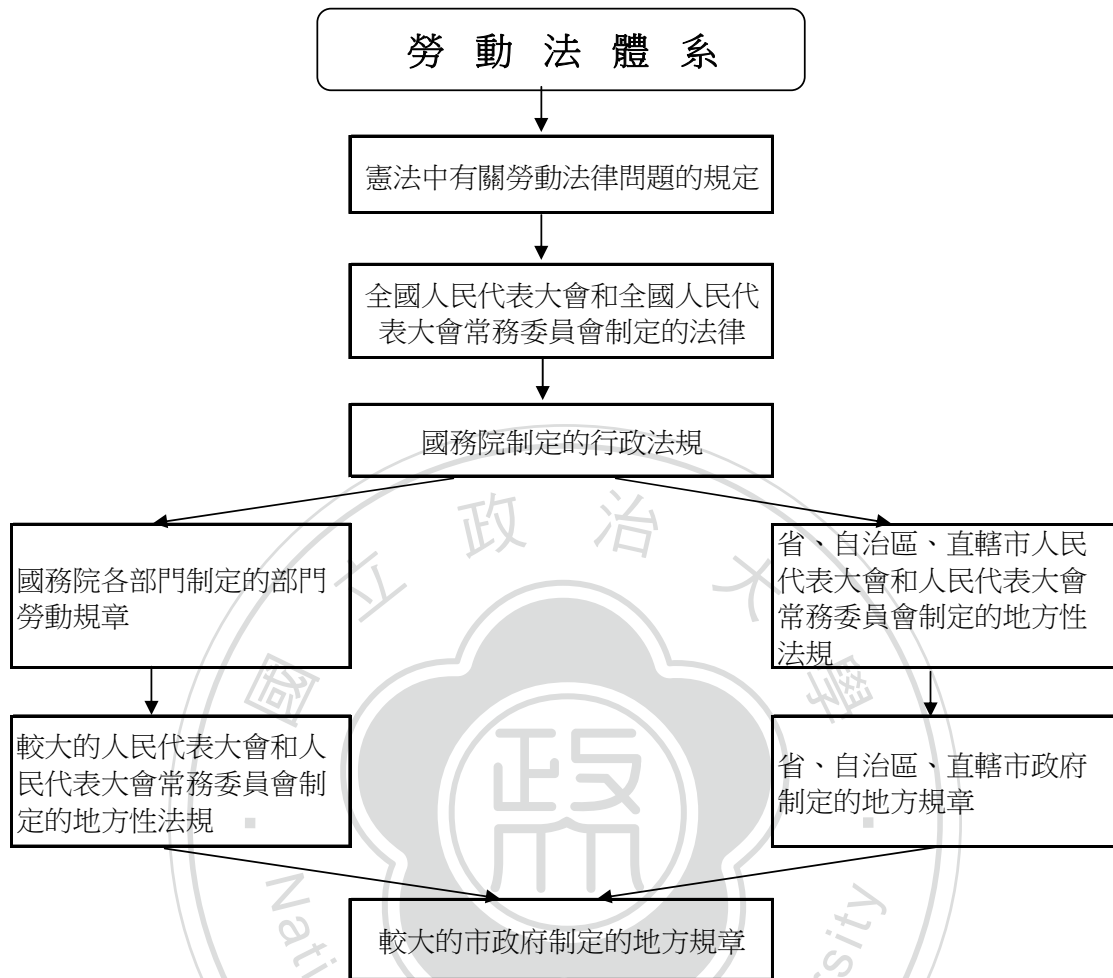
1920 年中國共產黨在〈中國共產黨宣言〉明白宣示要使社會上只有一個勞動群眾階級。1921 年 8 月 21 日，中國共產黨成立「中國勞動組合書記部」，領導當時的勞工運動。1922 年 8 月中國勞動組合書記部發出《關於開展勞動立法運動的通告》展開為工人爭取權益的勞工運動，並擬定《勞動立法原則》及《勞動法案大綱》，針對 19 個勞動方面的問題，如工作時間、休息時間、女工及童工、工資報酬等作明確規範。在 1930~1949 年間，中共分別通過《勞動保護法》、《中華蘇維埃共和國勞動法》、《陝甘寧邊區勞動保護條例（草案）》、《關於中國職工運動當前任務的決議》等勞動法規。<sup>155</sup>

目前中國大陸的勞動法律體系，以憲法中與勞動關係有關的條款位階最高，如第 42、43、44、45 條等，在憲法之下則有不同法律規章條例，各由不同的立法或行政機關制定和頒布，並分別被賦予不同的名稱，處於不同的法律位階，並有不同的法律效力。主要有全國人民代表大會和全國人民代表大會常務委員會的勞動法律、國務院的勞動行政法規、勞動行政部門的勞動規章、地方性勞動法規和勞動規章、關於勞動法律的司法解釋以及經權力機關批准的國際法律文件和國際習慣等。<sup>156</sup>

在中國大陸的勞動法律體系中，1994 年頒佈的《中華人民共和國勞動法》（以下簡稱《勞動法》）與 2007 年的《中華人民共和國勞動法合同法》（以下簡稱《勞動合同法》）是最基本、法律效力最高、規範勞動關係層面最廣的法律，本文限於篇幅僅以此二法為分界，分述不同時期中共主要勞動法令對勞工權益的影響。

<sup>155</sup> 成之約等譯，BAMBER、LANSBURY、WALES、李誠、趙曙明原著，2007，《國際與比較勞雇關係》，台北市：天下遠見，頁 333。

<sup>156</sup> 行政院大陸委員會，2011，《大陸台商勞動人事管理手冊》，臺北市：行政院大陸委員會，頁 3。



資料來源：行政院大陸委員會，2011，《大陸台商勞動人事管理手冊》，臺北市：行政院大陸委員會，頁3。

圖 4 勞動法體系圖

## 參、主要勞動法律的立法與執行缺陷

### 一、《勞動法》、《工會法》與《勞動爭議處理條例》

1992 年鄧小平南巡確立社會主義市場經濟體制的目標，國有、集體等企業陸續民營化，產生大批國有企業下崗職工，加上大量走出農村的「農民工」，成為民營企業的雇工來源，受雇勞工人數因此大量增加，為因應此一情勢，中共頒布《中華人民共和國工會法》（1992 年，以下簡稱工會法）及《中華人民共和國

《勞動法》等法律來規範新型態的勞資關係，並保護勞工權益。但由於整個國家勞動力市場供過於求，<sup>157</sup>加上此時國家正處於引入資本以發展經濟階段，各地方政府在執行勞動相關法規時往往出現「親資輕勞」現象，<sup>158</sup>不能徹底執行勞動法令，導致勞動爭議與衝突隨著私有企業的快速發展不斷增加，1994 年到 2009 年，受理勞動爭議案件數及涉及人數大幅成長，勞工權益受損加上貧富差距擴大，更引發群體性事件增加。

在 2008 年《勞動合同法》實施以前，大陸影響勞工權益的勞動法令主要為《勞動法》、《工會法》與《中華人民共和國企業勞動爭議處理條例》，這些法規的規範內容有以下幾項特點：<sup>159</sup>

(一)《勞動法》對個別勞工權益的規定較集體權益規定更為細緻。

如《勞動法》有關勞動合同和集體合同的規定中，三分之二以上涉及個人勞動合同，這些針對個人多於針對集體的規定顯示，政府希望從法律技術上強化個別勞動權益，避免引發集體勞動糾紛。

(二)《勞動法》與《工會法》在勞工自由組織工會權利的規定互相矛盾。

依《勞動法》第 7 條規定「勞動者有權依法參加和組織工會。工會代表和維護勞動者的合法權益，依法獨立自主地開展活動」，但依《工會法》第 2 條規定「中華全國總工會及其各工會組織代表職工的利益」，顯示勞動者「依法參加和組織」的工會只能是中華全國總工會系統的工會。而《工會法》又規定工會活動必須以「以經濟建設為中心，堅持社會主義道路、堅持人民民主專政、堅持中

<sup>157</sup> 成之約等譯，BAMBER、LANSBURY、WALES、李誠、趙曙明原著，2007，《國際與比較勞雇關係》，台北市：天下遠見，頁 337。

<sup>158</sup> 程連升，2009，〈新時期我國勞動關係演變的趨勢和對策分析〉，原載《教學與研究》，2009 年第 4 期，轉自愛思想網：<http://www.aisixiang.com/data/32400.html>，檢閱日期：2011 年 9 月 6 日。

<sup>159</sup> 中國勞工通訊，2004 年，〈利益的衝突與法律的失效〉，中國勞工通訊網，網址：<http://www.clb.org.hk/chi/node/1200006?tid=900001>，檢閱日期：2011 年 7 月 17 日。

國共產黨的領導」為前提（第 4 條），在此種互相矛盾的法律規定中，勞工自由結社的權利便流於空談。

(三)有關勞工集體談判權的規定無實質意義。

勞工的集體談判權是勞動三權之一，但《勞動法》在集體談判權的規定上，卻未明確規範集體談判的代表應由勞工本身自行出任，有關集體談判權的規定沒有任何實質意義。由於勞工不能自由成獨立的組織，當與企業進行集體談判時，只能由受企業主和管理方控制的工會幹部充當職工一方的代表，如此有關勞工集體談判權的規定就沒有實質意義。

(四)相關勞動法令缺乏罷工權的規定。

資本主義國家允許勞工罷工以逼迫資方解決勞資爭議，在大陸的 1975 年及 1978 年的《憲法》也曾明文規定勞工有罷工權利，但 1982 年之後的《憲法》取消了對勞工這項權益的保障，在《勞動法》和《工會法》等法律也都缺乏工人和工會有罷工權利的規定，此種現象一方面或許是受到 1981 年波蘭團結工會事件影響，另一方面也是執政當局偏向資方的證明，因如此一來，資方與勞工發生爭議時，勞方如以非法的罷工行動進行抗爭，資方無需考慮勞工的要求，而現實情況下，以罷工進行抗爭的勞工不但被解雇，還會被政府追究刑事責任。

## 二、勞動法令的執行缺陷

根據 1996 年與 2005 年全國人大常委會執法檢查組二次關於檢查《中華人民共和國勞動法》實施情況的報告顯示，各地方政府對勞動法的執行並不徹底，勞工勞動權益受侵害情形嚴重：<sup>160</sup>

<sup>160</sup> 參考倪志福 1996 年及何魯麗 2005 年，〈全國人大常委會執法檢查組關於檢查《中華人民共和國勞動法》實施情況的報告〉，中國人大網，網址：[www.npc.gov.cn](http://www.npc.gov.cn)，檢閱日期：2011 年 9 月 23 日。



(一) 未依規定與職工簽訂勞動合同、簽訂期間短、內容違反規定，一些企業則任意解除與勞工之契約，或任意裁員。

企業以不與職工簽訂契約來規避勞動法令的問題由來以久，中國大陸在 20 世紀 80 年代中期開始試行勞動合同制度，90 年代的《勞動法》明確建立勞動合同制度。2007 年頒布的《中華人民共和國勞動法實施條例》，明定用人單位和勞動者的權利和義務，並對勞動合同的訂立、履行、變更、解除或者終止以及相應的法律責任明確規範。但私營或外資企業的用人單位與勞工簽訂勞動合同的比率仍然偏低，有些企業或者根本不與勞工簽署，或為逃避法律義務，僅與勞動者簽訂一年以內的短期合同，甚至讓勞動者在空白合同上簽字（何魯麗，2005）。

(二) 工資低於最低標準，克扣、拖欠應付工資，未建立工資成長機制。

許多企業以最低工資當作工資支付標準，有些甚至以各種理由支付低於最低標準工資及加班費。一些企業隨意調高勞動定額、降低計件單價，工人在 8 小時工作時間內根本無法完成定額任務，變相違反最低工資規定。個別地方最低工資標準偏低，不能保障勞動者的基本生活。有些地方克扣和拖欠勞動者工資的問題仍然嚴重。2004 年全國勞動保障監察部門查處的各類案件中，克扣和拖欠工資的占 41%。另據檢查組問卷調查，在近一年中，有 7.8% 的員工被拖欠過工資，工資平均被拖欠 3.2 個月，人均被拖欠金額 2184 元；問題嚴重的省有 16.1% 的職工被拖欠過工資。一些國有困難企業拖欠職工工資問題仍未得到根本解決（何魯麗，2005）。

(三) 違法要求勞工超時加班相當普遍，一些企業甚至不支付加班費；勞動環境條件差；或違反法律對婦女或童工的保護規定。

企業以責任制為由，要求員工期限內完成，而不支付加班費。許多生產季節性產品的企業，則常在趕貨時期，要求勞工連續十數小時通宵加班，勞動者未

能得到充分休息。

(四) 社會保險適用範圍小、統籌層次低，欠繳保險費現象嚴重。

改革開放以來，由於城鄉二元制的區別待遇，退休養老、醫療、失業等保險制度多只涵蓋城鎮職工，2006 年國務院頒布的《關於解決農民工問題的若干意見》雖然已將農民工納入工傷保險及重大疾病醫療保險等二項保險制度範圍，但實務上，如果企業幫職工投保所有規定的社會保險，需繳交的費用為名目工資的 49%，職工另須繳交 19%，合計 68%，不論企業或職工負擔都過高，<sup>161</sup>加上一般勞工對於政府信賴度不高，認為所提列給政府保管的保險金，最後可能都無法回到勞工手上，因此，農民工的相關社會保險存在著沒有被及時辦理、沒有足額辦理、沒有全項辦理等“短斤少兩”現象。<sup>162</sup>

### 三、《勞動合同法》的實施

由於《勞動法》等勞動法令存在諸多問題，勞動者的權益無法得到確實保障，中共當局認為這是由於法律規範不夠細緻明確，以致用人單位鑽法律漏洞，為了維護勞動者權益，避免社會矛盾日益嚴重，政府起草了《勞動合同法》草案，期望改變勞資關係的不平衡現象，2007 年山西的黑磚窯事件，促使全國人大通過《勞動合同法》。<sup>163</sup>與《勞動法》相較，《勞動合同法》對勞工的保障更為周全，兩者最大的差異是《勞動合同法》對用人單位各種違反法規的行為都訂定明確的罰則，學者黃德北即認為這是代表中國大陸以國家角色介入勞動關係，重新重視勞工權益（黃德北，2008：108）。

<sup>161</sup> 依學者黃德北 2008 年在中國大陸所作田野調查，黃德北，2008，《當代中國雇傭工人之研究》，新北市：韋伯文化，頁 91。

<sup>162</sup> 姚會平，2011，〈社會保險法為農民工撐起保護傘〉，《中國社會保障》，2011 年第 4 期，中國社會保障網：<http://www.xn--fiq7vjs41uzk0c42yb.com/Article7584.html>，檢閱日期：2011 年 9 月 23 日。

<sup>163</sup> 張凱華主編，2007，〈勞動合同法誕生記：黑磚窯案助其全票通過〉，央視《經濟半小時》，轉自中國勞工通訊：<http://www.clb.org.hk/chi/node/208284>，檢閱日期：2011 年 10 月 15 日。

但是這部被稱為「勞動者護身符」<sup>164</sup>的法律效果如何呢？情況顯示，許多《勞動法》時期存在的問題，在《勞動合同法》實施後仍然繼續存在，綜合不同調查資料與報導，歸納如下：

#### (一) 勞動合同簽訂率提高

依據 2008 年 12 月全國人大常務委員會執法檢查組對《勞動合同法》實施情況的報告指稱，自該法實施後，全中國大陸規模以上企業勞動合同簽訂率為 93%，<sup>165</sup>報告指出因《勞動合同法》實施，企業勞動合同簽訂率提高，但此數字僅指「規模以上企業」，未包括僱用廣大農民工的中小企業。

根據北京傳知行研究所對廣州、佛山、東莞、江門、中山等地紡織企業進行的問卷調查顯示，該五地受訪企業 2008 年勞動合同簽訂率為 94.3%，2007 年為 62%，證明自《勞動合同法》實施以來，上述地區勞動合同的簽訂率確有上升，且調查發現由於《勞動合同法》規定勞工可單方面解除勞動合同，因此該法實施後員工不告而別情況劇增，企業負責人為求自保，因而以簽訂勞動合同來尋求自我保護，故而提高勞動合同簽訂率。<sup>166</sup>

但從國家統計局發佈的〈農民工監測報告〉顯示，在《勞動合同法》實施一年後，2009 年以受雇形式從業的外出農民工中，與雇主或單位簽訂勞動合同的仍僅 42.8%。<sup>167</sup>

<sup>164</sup> 榮處仁，2006，〈勞動合同法—保護勞動者權益的「護身符」〉，《人民日報》，3 月 22 日，轉自新華網，網址：[www.XINHUANET.com](http://www.XINHUANET.com)，檢閱日期：2011 年 10 月 15 日。

<sup>165</sup> 華建敏，2008，〈全國人大常委會執法檢查組關於檢查《中華人民共和國勞動法》實施情況的報告〉，中國人大網，網址：

[http://www.npc.gov.cn/npc/xinwen/jdgz/zfjc/2008-12/25/content\\_1464552.htm](http://www.npc.gov.cn/npc/xinwen/jdgz/zfjc/2008-12/25/content_1464552.htm)，檢閱日期：2011 年 9 月 23 日。

<sup>166</sup> 王俊秀、劉夢澤，2010，〈《勞動合同法》實施兩年 勞動爭議案仍居高不下〉，《中國青年報》，1 月 19 日，轉自新華網，網址：

[http://news.xinhuanet.com/politics/2010-01/19/content\\_12833805.htm](http://news.xinhuanet.com/politics/2010-01/19/content_12833805.htm)，檢閱日期：2011 年 11 月 1 日。

<sup>167</sup> 中華人民共和國統計局，2010，〈2009 年農民工監測調查報告〉，中華人民共和國統計局，網址：[http://www.stats.gov.cn/tjfx/fxbg/t20100319\\_402628281.htm](http://www.stats.gov.cn/tjfx/fxbg/t20100319_402628281.htm)，檢閱日期：2011 年 9 月 23 日。

綜合以上調查資料顯示，中國大陸企業與員工的勞動合同簽訂率已因《勞動合同法》實施而有所提高，但這種現象並非全面性。

#### (二) 社會保險參保率仍然偏低

從國家統計局發佈的〈農民工監測報告〉顯示，2009 年以受雇形式從事建築業的外出農民工，雇主為其繳納工商保險的比例僅為 15.6%，而所有不同行業的外出農民工中，參加各種社會保險的比例，最高也只有 27.5%。<sup>168</sup>

#### (三) 企業違約成本相對較高，導致新就業者求職機會降低

《勞動合同法》對企業的約束較對勞動者大，對企業的法律責任及罰責規定較對勞動者嚴格，企業違法成本相對較勞動者違約成本大。如《勞動合同法》規定企業單方面終止員工合同者必須支付經濟補償金，雖然相對規定勞工片面解除合同而「給用人單位造成損失的，應承擔賠償責任」，<sup>169</sup>但事實上企業極難掌握不告而別後的勞工行蹤，已付出的培訓費用根本無處求償，只好相對減少培訓勞工的支出，加上《勞動合同法》實施後員工不告而別情況劇增，因此，企業徵才時自然較喜歡不需再支付培訓費用的熟練工，相對的，新就業者的求職機會就降低了。

#### (四) 勞動者維權意識覺醒，勞動爭議案件大幅上升

由於 2008 年《勞動合同法》開始實施時適逢全球金融海嘯，國際金融危機導致中國大陸出口生產萎縮，有些企業採取裁員、減薪、停薪、無薪假等方式因應，2009 年上半年，《勞動合同法》頒佈實施後半年後，僅全國法院系統受理的勞動爭議案件就達到近 17 萬件，與上年相比增長 30%；部分地區案件成長率更

<sup>168</sup> 中華人民共和國統計局，2010，〈2009 年農民工監測調查報告〉，中華人民共和國統計局，網址：[http://www.stats.gov.cn/tjfx/fxbg/t20100319\\_402628281.htm](http://www.stats.gov.cn/tjfx/fxbg/t20100319_402628281.htm)，檢閱日期：2011 年 9 月 23 日。

<sup>169</sup> 《勞動合同法》第 90 條。

是驚人，在沿海某些省份，勞動爭議仲裁和法院受理案件數的成長幅度劇增，其中廣東、江蘇、浙江三省，在 2009 年第一季的成長幅度分別為 41.63%、50.32% 和 159.61%。由此可見，勞動爭議糾紛案件已成為中國大陸法院系統受理的民事案件中成長幅度最快、涉及範圍最廣、影響程度最深、社會關注最多的案件類型。

<sup>170</sup>中國大陸最高法院民一庭負責人受訪時表示，勞動爭議案件劇增的原因，主要是由於國際金融危機導致許多企業和行業因出口銳減、經營困難、持續虧損，進而破產、倒閉，勞工與企業間因追索薪資、加班費等勞動報酬產生的勞動衝突與爭議，加上《勞動合同法》和《勞動爭議調解仲裁法》的實施，鼓勵了勞工利用法律的管道解決勞動糾紛。<sup>171</sup>這種勞動爭議案件數大幅劇增的現象，除了經濟環境導致的因素外，同時也可說明，由於《勞動合同法》的實施，勞工對維護本身權益的認知也提高了。北京大學法學院教授葉靜漪就認為：「案件的增多在某種意義上是好事，這表明勞動者的維權意識覺醒了」。<sup>172</sup>

#### (五) 公有企業勞動爭議導致的群體性事件增加

某位北京農民工法律援助與研究中心的律師指出，該中心 2009 年所受理群體性勞動爭議案件有劇增的情形：「原來 20 人以上的群體性勞動爭議案件，一個月能接一兩個，最近每天都有這樣的案子上門」。群體性勞動事件增加，不僅止於非公有性企業，2009 年，各地陸續出現地方公有產業工人參與的群體性事件。4 月，有河北保定棉紡廠千名職工沿國道“徒步進京旅遊”事件；7 月，有武漢鍋爐廠千名工人 3 次堵路事件；同在 7 月，吉林通鋼事件以 7 個高爐一度停產、1 名企業高管被毆致死的“雙輸”後果，震動全國；8 月，河南林鋼事件中市國資委

<sup>170</sup> 中評社，2009，〈社會藍皮書：社會保障成農民工維權重點〉，中國網，轉自中國評論新聞網，網址：<http://www.chinareviewnews.com>，檢閱日期：2011 年 11 月 4 日。

<sup>171</sup> 葉逗逗，2009，〈上半年中國勞動爭議案件呈井噴態勢〉，財經網，網址：<http://www.caijing.com.cn/2009-07-13/110196787.html>，檢閱日期：2011 年 11 月 4 日。

<sup>172</sup> 王俊秀、劉夢澤，2010，〈《勞動合同法》實施兩年 勞動爭議案仍居高不下〉，中國青年報，轉自新華網，網址：[http://news.xinhuanet.com/politics/2010-01/19/content\\_12833805.htm](http://news.xinhuanet.com/politics/2010-01/19/content_12833805.htm)，檢閱日期：2011 年 11 月 1 日。



副主任被軟禁 90 小時；11 月，重慶嘉陵機器廠工人發生“罷工”等。中華全國總工會集體合同部部長張建國認為，因國企改制引發的某些群體性事件主要特點有，明顯的弱勢群體性、較強的利益追索迫切性、突出的社會矛盾性和法律法規的相對滯後性。「而且，不同於中小企業職工維權的相對分散性，大型企業的職工比較集中，組織化程度也高」。<sup>173</sup>

學者葉靜漪認為，在《勞動合同法》實施後，勞動爭議案件數量大量劇增的情況下，群體性的勞動爭議也出現組織性、地域性、集體性的特徵。由於部分勞動爭議利益衝突性強，難以有效解決，一些勞動者只好以上訪代替訴訟，「這是值得警惕的」。<sup>174</sup>

#### (六) 企業以勞務派遣工方式規避成本

以勞務派遣工方式降低勞動成本的現象，2002 年以後開始在國有企業單位大量發生，之後擴展到各種類型企業，在《勞動合同法》實施後更呈現氾濫趨勢，造成許多勞工同工不同酬，勞動者權益缺乏保障。<sup>175</sup>

#### (七) 金融風暴發生後，拖欠工資現象嚴重，以最低工資的敘薪情形仍無明顯改善

金融風暴發生後，許多勞動密集型代工廠商虧損倒閉，積欠勞工薪資問題十分嚴重，有些企業主甚至棄廠潛逃，為了替勞動者追討薪資，政府相關部門特別成立為農民工追討積欠工資的專案小組，2010 年即為 149.4 萬名農民工追討 29.7 億元被拖欠的工資及賠償金。<sup>176</sup>

<sup>173</sup> 楊琳，2009，〈勞資矛盾憂患〉，《瞭望》，轉自中新網，網址：

<http://www.chinanews.com/cj/news/2009/12-14/2016660.shtml>，檢閱日期：2011 年 10 月 4 日。

<sup>174</sup> 王俊秀、劉夢澤，2010，〈《勞動合同法》實施兩年 勞動爭議案仍居高不下〉，中國青年報，轉自新華網，網址：[http://news.xinhuanet.com/politics/2010-01/19/content\\_12833805.htm](http://news.xinhuanet.com/politics/2010-01/19/content_12833805.htm)，檢閱日期：2011 年 11 月 1 日。

<sup>175</sup> 張展鵬、李興文、黃浩苑，2011，〈勞務派遣工成新弱勢群體 合法權益受到剝奪侵害〉，《半月談》，2011 年第 9 期，轉自中新網，網址：

<http://www.chinanews.com/gn/2011/05-23/3058333.shtml>，檢閱日期：2011 年 9 月 24 日。

<sup>176</sup> 李松、徐博，2011，〈全國共為農民工追回被拖欠工資及賠償金近 30 億元〉，新華網：

許多跨國企業，為了中國大陸低廉的勞動成本到大陸投資，以廉價產品外銷到歐美市場，工廠為爭取訂單低價生產，多半犧牲最無談判能力的工人利益，而以最低工資標準或低於最低工資支付勞動者報酬來壓低成本，雖然全國各省的最低工資標準逐年提高，尤其在富士康事件後各地接連調高最低工資，如 2011 年上半年，中國大陸 18 個地區調整了最低工資標準，平均漲幅達 22%，<sup>177</sup>但在勞動力總體過剩情況下，絕大多數企業仍維持以各地最低工資為員工薪資標準。

#### (八) 超時加班的情形仍嚴重

根據非政府組織「中國勞工觀察」2010 年對廣東及江蘇二省的調查指出，在 87% 的被調查工廠中，工人的每天加班時間超過 3 小時，而且每周不一定都能休息一天。46 家被調查工廠中沒有一家加班時數符合法律規定，即每月加班時間不超過 36 小時。在所調查的工廠中，月加班時數在 100 小時以上是常態，甚至有的工廠月加班超過 200 小時。<sup>178</sup>

#### (九) 勞動法令中對勞工安全的保護與監察仍無法全面落實

有些礦業與建築業嚴重違規，即使在《勞動合同法》實施後仍無改善。根據 2009 年 5 月新華網報導指出，安徽黑首市的二磚廠強迫 32 位智障人士勞動，每天長達 15~16 個小時，不僅人身自由受限，除三餐外，也沒有任何報酬。<sup>179</sup>

論者以為《勞動法》無法達到保障勞動者權益是由於法律本身的侷限性影

---

[http://news.xinhuanet.com/fortune/2011-03/22/c\\_121217886.htm](http://news.xinhuanet.com/fortune/2011-03/22/c_121217886.htm)，檢閱日期：2011 年 9 月 23 日。

<sup>177</sup> 中華人民共和國人力資源與社會保障部，2011，〈2011 年上半年全國 18 個地區調整最低工資標準〉，網址：

<http://www.mohrss.gov.cn/page.do?pa=402880202405002801240882b84702d7&guid=68b388ec376543d7b6d46dfbc2efalce&og=4028814228850b92012894ede076047e#>，檢閱日期：2011 年 9 月 23 日。

<sup>178</sup> 中國勞工觀察，2011，〈中國農民工 2010 年度工作條件調查報告〉，中國勞工觀察網，網址：<http://www.chinalaborwatch.org/cn/tw/pro/proshow-86.html>，檢閱日期：2011 年 9 月 23 日。

<sup>179</sup> 程士華，2009，〈警方在安徽“黑磚窯”解救 32 名智障勞工〉，新華網：[http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/legal/2009-05/22/content\\_11420670\\_1.htm](http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/legal/2009-05/22/content_11420670_1.htm)，檢閱日期：2011 年 9 月 23 日。

響執行的效果，<sup>180</sup>國家以意識形態對待並掌控社會集體力量的發展，造成勞動者缺乏基本的結社權與罷工權，加上國家中央政府與地方政府之間利益的不一致，因此，不論是實施十數年的《勞動法》或頒佈二年的《勞動合同法》都有其本身性質上的缺限，僅依靠法律本身的調整，無法發展勞動者自主的力量，自難以與資方抗衡，不足以解決勞資雙方不平衡的狀態。

## 第二節 勞資爭議

所謂勞動爭議是指勞動關係雙方當事人因實現勞動權利和履行勞動義務而發生的糾紛。<sup>181</sup>茲將中國大陸對勞動爭議的處理制度與特點分述如下：

### 壹、勞資爭議的處理制度

國家處理勞資爭議的規範與程序都將影響勞資雙方的利益與勞資衝突的結果，一般資本主義國家對此都有相應的法令與規定。中共建國初期，全國總工會於1949年11月公佈《關於勞資關係暫行處理辦法》、《關於私營工商企業勞資雙方訂立集體合同的暫行辦法》、《勞動爭議解決程式的暫行規定》施行的通知，但在計畫經濟時期，由於資本家消失，勞資關係轉為勞動行政關係，勞資爭議轉為行政爭議，前述相關法規相繼失去作用，1955年起政府逐漸撤除各級勞動爭議處理機構，按「歸口交辦」原則，將勞動爭議事件交由信訪部門依《信訪條例》處理，不再設置勞動爭議處理機制，原有勞動爭議制度因而中斷，在1956年到1986年的30年間，中國大陸不存在勞動爭議處理制度。<sup>182</sup>

1978年7月，國務院因應改革開放政策，頒發了《國營企業勞動爭議處理

<sup>180</sup> 鍾凱，2007，〈勞動法為什麼被架空〉，價值中國網，網址：  
<http://www.chinavalue.net/Finance/Article/2007-5-23/65949.html>，檢閱日期：2011年10月15日。

<sup>181</sup> 中華人民共和國人力資源和社會保障部，〈勞動爭議〉，網址：  
[http://w1.mohrss.gov.cn/gb/ywzn/2005-12/02/content\\_95266.htm](http://w1.mohrss.gov.cn/gb/ywzn/2005-12/02/content_95266.htm)，檢閱日期：2011年6月21日。

<sup>182</sup> 史探徑，2002，〈中國勞動爭議情況分析和罷工立法問題探討〉，載於《海峽兩岸三地的勞資關係與勞工政策》，鄭宇碩等合編，香港：香港城市大學當代中國研究中心，頁2。

暫行規定》，並通知各級政府重新建立勞動爭議仲裁機構，恢復中斷 30 年的勞動爭議處理制度。1993 年 8 月 1 日頒布《企業勞動爭議處理條例》，將實施範圍擴大至各種體制企業，同時廢止前述《國營企業勞動爭議處理暫行規定》。1995 年 1 月施行的《勞動法》，對勞動爭議的處理特設專章規定。2007 年為加強解決勞資爭議，制訂《勞動爭議調解仲裁法》，2008 年 1 月則在《勞動法》的基礎上，實施《勞動合同法》。目前大陸勞資雙方權利義務依《勞動合同法》規定處理，如有爭議則依《勞動爭議調解仲裁法》解決，當勞資爭議解決涉及行政部門不公時，勞工也可依《信訪條例》向有關部門上訪、信訪。

中國大陸勞資爭議的解決方式可大略歸納如下圖：

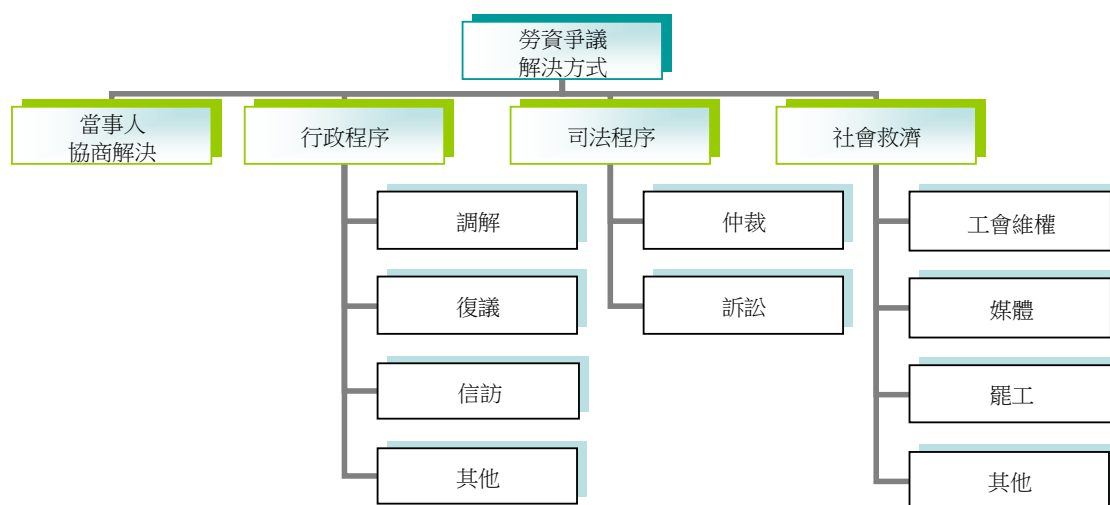


圖 5 中國大陸勞資爭議的解決方式

資料來源：陳柳裕，2008，《維權與侵權 專業技術人員法律常識》，杭州：浙江人民出版社，頁 241~276。

## 貳、中國大陸勞資爭議的特點

根據 2010 年度人力資源和社會保障事業發展統計公報顯示，中國大陸全年各級勞動人事爭議調解組織和仲裁機構共受理勞動人事爭議案件 128.7 萬件。結

案 126.4 萬件，其中通過調解方式結案 87.9 萬件，占 69.6%。仲裁機構立案受理勞動人事爭議 60.3 萬件，結案率為 93%；調解組織受理（含仲裁機構案外調解）68.5 萬件，結案率為 92%。各級仲裁機構立案受理勞動爭議 60.1 萬件，比上年減少 12.2%，涉及勞動者 81.5 萬人，比上年減少 19.8%。其中集體勞動爭議 0.9 萬件，涉及勞動者 21.2 萬人。當期共審結勞動爭議案件 63.4 萬件，比上年減少 8.1%。<sup>183</sup>在中國大陸，勞動爭議出現下列特點：<sup>184</sup>

### 一、勞動爭議數量和涉及人數不斷上升並大幅成長。

自 1994 年《勞動法》頒佈後，1994 年至 2009 年大陸全國受理勞動爭議案件數成長 34 倍，涉及人數也成長 12 倍，<sup>185</sup>案件數的年平均成長率達 30.86%，涉及人數年平均成長率也達 28.63%，而這些統計數字，尚不含選擇以信訪、上訪或其他方式陳情或解決的案件。依據報導，大批的信訪或上訪案件，也以反映企業改制、勞動及社會保障問題占第一位。<sup>186</sup>下列圖表顯示，1993 年的國企改革「減員增效」、2003 年的「買斷工齡、身份置換」政策與 2008 年的金融危機與勞動合同的實施，使 30 年來中國大陸的勞動爭議數量呈現幾次大幅上升、官方努力遏止、又再度爆發的循環現象。

<sup>183</sup> 中華人民共和國人力資源和社會保障部，2011，〈2010 年度人力資源和社會保障事業發展統計公報〉，網址：

<http://www.mohrss.gov.cn/page.do?pa=402880202405002801240882b84702d7&guid=e60c0ef72ddd4e8eb968ac5f11900f59&og=8a81f0842d0d556d012d111392900038>，檢閱日期：2011 年 8 月 19 日。

<sup>184</sup> 喬健、姜穎，2006，〈中國大陸市場化進程中的勞資衝突及其治理〉，《政大勞動學報》，2006 年 1 月第 19 期，頁 44-49。

<sup>185</sup> 胡奎、姜抒，〈2003 中國遭遇信訪洪峰新領導人面臨非常考驗〉，《瞭望東方週刊》，轉自新華網，網址：[http://news.xinhuanet.com/newscenter/2003-12/08/content\\_1219721.htm](http://news.xinhuanet.com/newscenter/2003-12/08/content_1219721.htm)，檢閱日期：檢閱日期：2011 年 10 月 19 日。

<sup>186</sup> 胡奎、姜抒，〈2003 中國遭遇信訪洪峰新領導人面臨非常考驗〉，《瞭望東方週刊》，轉自新華網，網址：[http://news.xinhuanet.com/newscenter/2003-12/08/content\\_1219721.htm](http://news.xinhuanet.com/newscenter/2003-12/08/content_1219721.htm)，檢閱日期：檢閱日期：2011 年 10 月 19 日。



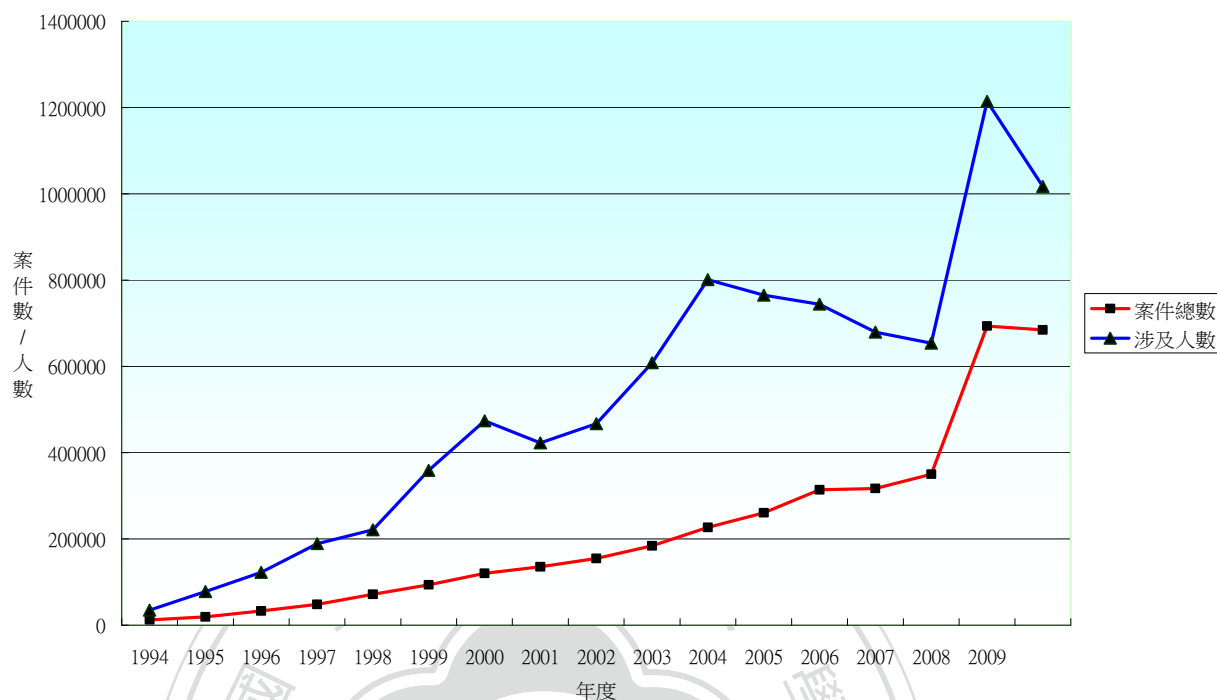


圖 6 1994~2009 年大陸勞資爭議案件總數及涉及人數成長圖

資料來源：1994 年~1995 年《勞動事業發展年度公報》、《2010 年中國勞動統計年鑑》

## 二、集體勞動爭議是目前大陸勞動爭議主要形式。

集體爭議是指多位勞工基於相同原因與用人單位發生勞動爭議，這類爭議中有相當大的部分未經過法定爭議處理程序而採取街頭行動形式，因此也稱之為「勞工群體性事件」（喬健、姜穎，2006：44）。大陸的集體勞動爭議人數是整體勞動爭議涉及人數的主要組成部份，1996 年到 2009 年集體勞動爭議人數平均佔勞動爭議總涉及人數 55.44%，<sup>187</sup>這些集體勞動爭議可能發生在各類性質企業，且因其後果涉及眾多勞動者，當爭議內容若涉及積欠工資、解雇等基本生存問題時，常易引起當事人情緒激動，導致擾亂社會秩序的情形發生。

<sup>187</sup> 中華人民共和國國家統計局，2011，《2010 年勞動統計年鑑》（電子版），北京：中國統計出版社，表 9-1。

表 7 1994~2009 年大陸勞資爭議案件總數及涉及人數

年度	案件總數	年成長百分比	涉及人數	年成長百分比
1994	19098	54.54	77794	123.58
1995	33030	72.95	122512	57.48
1996	48121	45.69	189120	54.37
1997	71524	48.63	221115	16.92
1998	93649	30.93	358531	62.15
1999	120191	28.34	473957	32.19
2000	135206	12.49	422617	-10.83
2001	154621	14.36	467150	10.54
2002	184116	19.08	608396	30.24
2003	226391	22.96	801042	31.66
2004	260471	15.05	764981	-4.50
2005	313773	20.46	744195	-2.72
2006	317162	1.08	679312	-8.72
2007	350182	10.41	653472	-3.80
2008	693465	98.03	1214328	85.83
2009	684379	-1.31	1016922	-16.26

資料來源：1994年~1995年《勞動事業發展年度公報》、《2010年中國勞動統計年鑑》

### 三、引發勞動爭議的原因多集中在勞動報酬及保險福利。

根據 2010 年中國勞動統計年鑑資料顯示，引起勞動爭議的原因多為勞動報酬及社會保險，這兩類爭議案件構成勞動關係中的主要矛盾（喬健、姜穎，2006：47）。以往引發勞動爭議的原因多由於工傷賠償與勞動報酬，學者葉靜漪指出，近年來勞動爭議糾紛大量出現要求辦理社會保險或退休手續、簽訂無固定期限勞動合同、要求同工同酬給付工資及福利待遇及確認辭退開除決定無效並恢復工作等新情況。<sup>188</sup>

<sup>188</sup> 王俊秀、劉夢澤，2010，〈《勞動合同法》實施兩年 勞動爭議案仍居高不下〉，中國青年報，轉自新華網，網址：[http://news.xinhuanet.com/politics/2010-01/19/content\\_12833805.htm](http://news.xinhuanet.com/politics/2010-01/19/content_12833805.htm)，檢閱日期：2011年11月1日。

表 8 1997~2009 年大陸勞資爭議發生原因比例表

年度	勞動爭議 案件數	勞動報酬		社會保險		變更、終止、解除勞 動合同		其他	
		件數	比例	件數	比例	件數	比例	件數	比例
1997	71524	--	--	--	--	18673	7.47	8917	12.47
1998	93649	--	--	--	--	20661	5.07	9515	10.16
1999	120191	--	--	--	--	29608	6.68	8626	7.18
2000	135206	--	--	--	--	35794	8.00	12549	9.28
2001	154621	45172	29.21	31158	20.15	43590	6.66	--	--
2002	184116	59144	32.12	56558	30.72	47613	7.01	--	--
2003	226391	76774	33.91	76181	33.65	57554	5.32	--	--
2004	260471	85132	32.68	88119	33.83	61486	5.43	--	--
2005	313773	103183	32.88	97519	31.08	76440	4.47	--	--
2006	317162	103887	32.76	100342	31.64	71324	3.90	--	--
2007	350182	108953	31.11	97731	27.91	84956	3.63	--	--
2008	693465	225061	32.45	--	--	139702	--	--	--
2009	684379	247330	36.14	--	--	43876	--	--	--

資料來源：《2010年中國勞動統計年鑑》。

#### 四、案件複雜度增大，雙方衝突的對立性增加。

1996 年大陸全國受理勞動爭議案件中，以調解方式結案者占全部結案件數 52.04%，以仲裁方式者占 27.48%，此後，以調解方式結案之比例逐年降低，到 2009 年時，調解結案占全體結案總數 36.46%，以仲裁方式結案者占 42.19%，顯示勞動糾紛雙方當事人對立程度加大，以調解方式解決的意願降低。

表 9 1996~2009 年大陸勞資爭議結案方式比例表

年度	勞動爭議 結案件數	調解結案		裁決結案		其他方式結案	
		件數	比例	件數	比例	件數	比例
1996	46543	24223	52.04	12789	27.48	9531	20.48
1997	70792	32793	46.32	15060	21.27	22939	32.40
1998	92288	31483	34.11	25389	27.51	35155	38.09
1999	121289	39550	32.61	34712	28.62	47027	38.77
2000	130688	41877	32.04	54142	41.43	34669	26.53
2001	150279	42933	28.57	77250	51.40	35096	23.35
2002	178744	50925	28.49	77340	43.27	50479	28.24
2003	223503	67765	30.32	95774	42.85	59954	26.82
2004	258678	83400	32.24	110708	42.80	64550	24.95
2005	306027	104308	34.08	131745	43.05	69974	22.87
2006	310780	104435	33.60	141465	45.52	64880	20.88
2007	340030	119436	35.13	149013	43.82	71581	21.05
2008	622719	221284	35.54	274543	44.09	126892	20.38
2009	689714	251463	36.46	290971	42.19	147280	21.35

資料來源：《2010年中國勞動統計年鑑》。

### 五、勞動者的申訴率和勝訴率高於用人單位，但有下降趨勢。

在大陸全國受理勞動爭議案件統計中，勞動爭議案件由勞動者提出申訴比率及勝訴比率均遠高於用人單位，以 2009 年為例，由勞動者提出案件占 91.69%，用人單位勝訴比率僅占 13.84%，反映出企業不遵守勞動法律法規，侵犯職工合法權益的現象十分普遍。但由於勞動爭議的複雜度增加，勞動者的勝訴率有下降趨勢，如下圖顯示 1996 年勞動者勝訴率為 50.91%，之後比率逐年下降，2009 年勞方勝訴率只剩 36.99%。

表 10 1996~2009 年大陸勞資爭議案件申訴比例表

年度	勞動爭議 受理案件數	勞動者申訴		用人單位申訴	
		件數	比例	件數	比例
1996	48121	41697	86.65	6424	13.35
1997	71524	68773	96.15	2751	3.85
1998	93649	84829	90.58	8820	9.42
1999	120191	114152	94.98	6039	5.02
2000	135206	120043	88.79	15163	11.21
2001	154621	146781	94.93	7840	5.07
2002	184116	172253	93.56	11863	6.44
2003	226391	215512	95.19	10879	4.81
2004	260471	249335	95.72	11136	4.28
2005	313773	293710	93.61	20063	6.39
2006	317162	301233	94.98	15929	5.02
2007	350182	325590	92.98	24592	7.02
2008	693465	650077	93.74	43388	6.26
2009	684379	627530	91.69	56849	8.31

資料來源：《2010年中國勞動統計年鑑》。

表 11 1996~2009 年大陸勞資爭議案件勝訴比例表

年度	勞動爭議 結案件數	勞動者勝訴		用人單位勝訴		雙方部份勝訴		雙方案外調解	
		件數	比例	件數	比例	件數	比例	件數	比例
1996	46543	23696	50.91	9452	20.31	13395	28.78	--	--
1997	70792	40063	56.59	11488	16.23	19241	27.18	--	--
1998	92288	48650	52.72	11937	12.93	27365	29.65	--	--
1999	121289	63030	51.97	15674	12.92	37459	30.88	--	--
2000	130688	70544	53.98	13699	10.48	37247	28.50	--	--
2001	150279	71739	47.74	31544	20.99	46996	31.27	63939	42.55
2002	178744	84432	47.24	27017	15.11	67295	37.65	77342	43.27
2003	223503	109556	49.02	34272	15.33	79475	35.56	58451	26.15
2004	258678	123268	47.65	35679	13.79	94041	36.35	70840	27.39
2005	306027	145352	47.50	39401	12.88	121274	39.63	93561	30.57
2006	310780	146028	46.99	39251	12.63	125501	40.38	130321	41.93
2007	340030	156955	46.16	49211	14.47	133864	39.37	151902	44.67
2008	622719	276793	44.45	80462	12.92	265464	42.63	237283	38.10
2009	689714	255119	36.99	95470	13.84	339125	49.17	185598	26.91

資料來源：《2010年中國勞動統計年鑑》。



### 第三節 富士康勞工權利的損害與勞工維權運動

一般認為的勞動者權利受侵犯主要是指勞動合同、工資福利、工作條件，以及養老金等方面個人權利，但勞工的權利不僅只有個人權利，還包括罷工權、組織權與集體談判等集體權利（陳峰，2008）。在中國大陸，法律所賦予的勞工集體談判權只能有限度地在國家許可的範圍內行使，更甚者，勞工也沒有組織權、罷工權支撐這些有限度的談判權，由於集體權利的缺乏，加上黨國基於本身利益考量，限制勞動供給的流動性，勞動市場被分化成不同的勞動供給，處於弱勢的底層勞工不僅難以向資本家主張本身權益，更無法聯合起來對抗強大的黨國組織。

從富士康勞工自殺事件中，可以看到除了工廠的管理與生產制度導致的異化對基層普工所造成個體精神上的侵害外，由於勞動力市場二元制的影響，農民工同時受到政府、企業與社會的差別對待，造成對勞工階級地位的剝奪，這種階級地位的剝奪，也造成富士康及製造業的勞工們僅能獲取最低工資水準的待遇。是以，黨國的制度不僅剝奪全體勞工的集體權利，也間接削減了勞工向資本家主張工資福利等個人權利的籌碼，這些自殺勞工受到侵犯的，不僅是個人權利，更包括罷工權、組織權與集體談判等集體權利，而且侵害勞工權利的也不只有資本主，還有自詡為工人階級先鋒隊的黨國組織。

但富士康事件是否可歸類為勞工維權運動的事件呢？雖然可以確認富士康自殺勞工們不論在個人權利與集體權利都受到侵害，但富士康事件是否可構成一勞工維權運動的事件，仍應視富士康事件是否符合維權運動定義而定。依第一章「維權運動」的定義可知，勞工維權運動是勞工為維護己身權益，對侵害權益者、政府或其他第三方所採取的「集體性」抗爭行為，在富士康員工跳樓自殺事件中，權益受到侵害的主體是基層勞工，這些勞工以自殺的形式，沉默地向侵害其權益

的企業及政府第三者抗議，基本上已符合勞工維權事件的定義。

但是在理論上，一項「社會運動」的構成，在形式要件上至少須有十幾人，才能符合學術上「社會運動」的定義，從富士康員工跳樓事件來看，個別勞工自殺各有其不同的原因，勞工也沒有「集體」採取自殺跳樓以訴求企業改善勞工權益的行為，因此富士康的勞工自殺案件在形式上似乎只能歸類為個別勞工的維權事件，而不能歸類於勞工群體性維權事件，當做勞工維權運動的個案。

但是有學者認為，當自殺案件連續發生，從一跳、二跳...到十二跳的連續發生，代表這些跳樓者在表達“大家共同的想法”，形同爭取勞動權益的群起抗議，成為一種勞工的集體性行動語言，是沉默勞工用他(她)的社會身體，表達所屬勞動社群陷入危機的共同困境(等同於勞工階級的內部危機)。<sup>189</sup>從這一點來看，富士康事件是否可稱為勞工維權「運動」的事件，或許有其爭議，但無疑的，連續發生的跳樓自殺案件，如同這些勞工以自殺跳樓的形式，集體沉默地抗議其權利的受損與忽視，迫使政府、企業與社會關注工人們所面對的共同生存危機，黨國機器因而趁機藉由輿論對企業形成壓力，當富士康企業迫於壓力順應黨國意願宣布調薪措施以後，「調薪」對其他工人即形成示範效果，要求加薪的企業工人此起彼落地宣揚訴求，從第四章「大陸 2010 年 5-6 月企業罷工事件要況表」(表 12) 6 月的罷工事件中，工人主要的訴求多為薪資或待遇，可以看到富士康勞工跳樓自殺事件引起的加薪，已間接地對整體工人的勞動條件與待遇造成影響。

## 第四節 富士康事件與勞工的抗爭

### 壹、各階段的勞工抗爭

勞工的集體性抗爭行為在中國大陸官方或學界多稱之為「勞工群體性事

<sup>189</sup> 趙慧琳，2011，〈富士康勞工住宅狀況的初步觀察——馴訓空間與碎片空間〉，苦勞網，網址：<http://www.coolloud.org.tw/node/61377>，檢閱日期：2011 年 11 月 29 日。

件」，也稱「突發性事件」，相類似的名詞還有「罷工」、「怠工」、「工潮」、「勞工抗爭」、「集體抗爭」、「維權行動」、「社會衝突」、「社會運動」、「集體行動」等等。學者喬健定義將「勞工群體性事件」為集體爭議中，勞工未依中國大陸法定的勞動爭議處理程序，而採取罷工、上訪、遊行、示威、靜坐、請願等集體行動，以期達到維護自己切身利益目標的行為。<sup>190</sup>從喬健的定義中可看出大多數勞工群體性事件，多因勞工無法透過正常合法管理維護自己的權益才訴諸集體行動。

### 一、 2010 年以前的勞工抗爭

2010 年以前的勞工群體性事件的發生與中國大陸經濟體制的市場化與結構的調整有密切的關係，依據學者喬健、姜穎的研究可大略分為兩個階段（喬健、姜穎，2006：50）：

第一階段從改革開放後到 1997 年以前。由於國有企業實施用人、幹部人事、工資分配及社會保障等制度改革，導致國企勞工權益受損，加上部分私營企業、外資企業侵害勞工權益所導致的群體性事件，使此階段的群體性事件大幅上升，後因 1995 年勞動法實施，勞動者權益保障受到重視，此一上升趨勢才稍見減緩。

第二階段從 1997 年至 2009 年。在中共第十五次全國代表大會後，國有企業開始推動所有權及人事制度的改革，大批國企勞工因而下崗失業，勞動權益受損，引起大量請願、遊行或示威等群體性事件，另一方面，由於各地方政府未徹底執行勞動法，導致私營或外資企業的勞工權益受損事件不斷，勞資衝突加劇，常因而引起罷工等群體性事件。

<sup>190</sup> 喬健，2010，〈勞動者群體性事件的發展和特點〉，《中國改革》，2010 年第 7 期，轉自共識網，網址：[http://www.21ccom.net/articles/zgyj/ggzhc/article\\_2010071413331.html](http://www.21ccom.net/articles/zgyj/ggzhc/article_2010071413331.html)，檢閱日期：2011 年 11 月 19 日。

## 二、 2010 年的罷工潮

富士康員工自殺事件導致的調薪，對中國大陸的勞工群體性事件造成影響，其中相對於富士康工人沉默的自殺抗議，與富士康同期發生的日資佛山本田集體罷工事件則被視為勞工權利意識抬頭的代表性案例：顯示工人們不可能再回頭接受過去低水準的工作條件。<sup>191</sup>2010 年 5 月 21 日，佛山南海獅山工業園的廣東南海本田汽車零部件製造有限公司員工開始實施罷工，工人們抗議中日員工薪資制度差距太大，要求“一個是提高薪酬、二是改善公司薪酬機制、三是變革公司管理制度。”資方對記者表示，這場罷工已影響到本田系整車組裝線，並衝擊到本田 5 月 25 日剛剛宣布的產能擴充至 73 萬輛的計劃。<sup>192</sup>

富士康調薪效應持續發酵，江蘇省昆山市台資企業「書元機械公司」，近 2 千名工人不滿薪資過低，工作環境燠熱難耐，前天集體罷工抗議。工人受到近日富士康調薪和日資本田汽車罷工事件鼓舞，決定向資方提出 13 項要求，包括改善工作環境、加薪、改善伙食、完善保險制度等，但遭到拒絕。前天工人展開集體罷工，直到資方願意與他們對話。<sup>193</sup>

從上述報導可看出，富士康員工自殺與日資本田罷工兩事件交集在在工人的薪資上，只是一件是由資方迎合地主國意願為員工加薪，另一件則是勞方主動要求加薪。此後，以「加薪」為主要訴求的罷工行動透過網路、手機簡訊等新媒體傳播，從珠江三角洲、上海等沿海地區向江西、陝西等內陸各地蔓延，形成聲勢浩大的罷工潮，其中，僅 2010 年 5 月中旬至 6 月上旬不到 1 個月即發生 6 次

<sup>191</sup> 顧爾德，2010，〈本田罷工大陸勞工意識抬頭〉，《中國時報》，6 月 7 日，轉自苦勞網，網址：<http://www.cooloud.org.tw/node/52552>，檢閱日期：2012 年 4 月 22 日。

<sup>192</sup> 北京新浪網，2010，〈本田南海廠罷工事件調查：中日員工工資相差 50 倍〉，北京新浪網，網址：<http://news.sina.com.tw/article/20100528/3197118.html>，檢閱日期：2012 年 4 月 3 日。

<sup>193</sup> 大陸中心，2010，〈昆山台資廠罷工 50 傷 2 千人抗議 孕婦掛彩〉，《蘋果日報》，6 月 9 日，網址：<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/international/20100609/32572738>，檢閱日期：2012 年 4 月 3 日。

規模高達千人的罷工。<sup>194</sup>這些罷工事件不只在台日港等外資企業發生，還波及國企，席捲全國，甚至威脅中共政權（參考表 12）。<sup>195</sup>由於富士康與本田都調薪三成以上，論者以為這兩起事件若對中國其他企業員工帶來示範效應，將對中國整個生產結構產生重大衝擊。<sup>196</sup>富士康的總裁郭台銘則表示：「這是一個分水嶺，你不能繼續依賴於中國的廉價勞動力了。」<sup>197</sup>

表 12 大陸 2010 年 5-6 月企業罷工事件要況表

日期	罷工概況與主要訴求
0514	河南平頂山「平棉集團」工人堵塞廠門罷工（0514-0601）
0517	佛山「南海本田」汽車零部件製造有限公司工人罷工（0517-0601）
0518	大同「星火製藥廠」職工及家屬萬人堵塞交通 3 日
0519	崑山公營「錦港集團」數百名工人罷工（0519-0521）
0523	重慶「綦江齒輪廠」工人過勞死引發多日罷工
0525	廣東東莞虎門鎮 200 名計程車司機罷工抗議「釣魚執法」
0527	雲南紅河州 13 縣市巴士司機罷工
0527	北京「凱萊大酒店」員工罷工
0528	韓國「現代」的供貨商、北京「星宇汽車公司」罷工。
0528	蘭州「維尼綸廠」一線工人罷工。
0530	廣東東莞常平鎮近百輛計程車司機罷工抗議非法計程車攬客。
0601	深圳西部港區千餘名貨車司機罷工，並砸毀部分仍在運營的貨櫃車，要求當局主導提高貨運單價。
0603	西安日資企業「兄弟縫紉機」西安有限公司近 900 名工人罷工，要求加薪及改善待遇。
0603	深圳蛇口港、鹽田港工人罷工。
0605	江蘇某工廠逾千名工人罷工要求加薪，並與廠方發生衝突。
0605	湖北隨州「鐵樹集團」（原隨州棉紡廠）近 400 名員工圍堵車間抗議開發商拆廠。

<sup>194</sup> 中共研究雜誌社，2011，《2011 年中共年報》，台北市：中共研究雜誌社，頁 1-156。

<sup>195</sup> 香港蘋果日報，2010，〈工潮波及國企威脅中共政權〉，《香港蘋果日報》，9 月 17 日，網址：[http://www1.hk.apple.nextmedia.com/template/apple/art\\_main.php?iss\\_id=20100917&sec\\_id=15335&art\\_id=14459047](http://www1.hk.apple.nextmedia.com/template/apple/art_main.php?iss_id=20100917&sec_id=15335&art_id=14459047)，檢閱日期：2012 年 3 月 26 日。

<sup>196</sup> 顧爾德，2010，〈本田罷工大陸勞工意識抬頭〉，《中國時報》，6 月 7 日，轉自苦勞網，網址：<http://www.cooloud.org.tw/node/52552>，檢閱日期：2012 年 4 月 22 日。

<sup>197</sup> Andrew Batson 等，2010，〈勞工維權加快中國經濟良性轉型〉，《華爾街日報》中文網，6 月 9 日，網址：<http://cn.wsj.com/gb/20100609/bch092340.asp>，檢閱日期：2012 年 4 月 22 日。



0606	深圳寶安台資「美律電子廠」上千工人罷工，要求增加最低工資至 1,200 元。
0607	「本田」另一家位於佛山的「豐富汽車配件公司」逾半數員工（300 人）罷工。
0607	惠州仲愷開發區韓資「亞成電子廠」2 千多名工人不滿工資低及經常加班而罷工。
0607	江蘇昆山「KOK 書元機械公司」員工衝上國道罷工追討欠薪，並要求改善待遇和工作環境，但被警方鎮壓。
0608	珠海「偉創力公司」（「富士康」競爭對手）逾千名工人罷工。
0609	江西九江台資「思麥博」運動器材有限公司逾千名工人因不滿女工被保安毆傷而砸壞設備並罷工堵路。
0609	廣東中山小欖鎮的「本田」製鎖有限公司（本田汽車生產車門鎖零件的附屬工廠）工人罷工，要求處理保安打人事件、基本工資 939 元調高至 1,600 元、重組工會等。
0609	與「富士康」同屬鴻海集團的上海「奇美電子廠」近 2 千員工罷工，要求參照「富士康」工資水準提升薪水及加班補償。
0610	上海台資企業「統寶光電公司」近 2 千名工人罷工。

資料來源：中共研究雜誌社，2011，《2011 年中共年報》，台北市：中共研究，p1-156。

## 貳、勞工抗爭的形式與外部化原因

### 一、勞工抗爭的形式

面對中國大陸偏向資方的勞動條件，勞動者為維護自身權益採取的抗爭行動，主要有下列幾項：<sup>198</sup>

(一)投訴、上訪（信訪）、訴訟。

(二)原始反抗形式，如絕食、自殺或拘禁、殺害雇主等。

(三)怠工、停工、罷工。

<sup>198</sup> 參考陸學藝主編，2010，《當代中國社會結構》，北京：社會科學文獻，頁 163，及喬健、姜穎，2006，〈中國大陸市場化進程中的勞資衝突及其治理〉，《政大勞動學報》，2006 年 1 月第 19 期，頁 53-54。

(四)遊行、示威、集會、請願、靜坐。

(五)聚集、堵道路、鐵路、國道、橋樑等交通要道。

(六)破壞工廠設備、產品或燒毀工廠。

(七)召開「職代會」和「護廠運動」。

(八)同盟罷工和聯合的趨向。

## 二、抗爭行為愈趨外部化與集體化的原因分析

臺灣中央研究院學者陳志柔收集了 2000 年以來海內外媒體報導過的 871 個重大群體性事件進行分析，發現國企下崗職工抗爭雖然占了 195 件(22%)，仍顯相當重要，但是與房地產相關的農村拆遷、城鎮動遷以及中產業主維權的抗爭各占了 148 件、68 件與 71 件(合計 33%)，私營企業工人或農民工抗爭占了 149 件(17%)，其他各種不同原因(環保、學生、宗教或民族問題、城管執法不當)導致官民衝突的抗爭約占剩下的 28%。值得注意的是，國企工人抗爭比例上逐漸減少，而另外三類——土地與房產爭議、勞資爭議及幹群衝突比例與數量都在上升。<sup>199</sup>

中共在改革開放初期雖已預期經濟體制改革後必然將產生的勞動爭議，而頒布《勞動法》等相關法規以為因應，但不論是《勞動法》或是後來新頒的《勞動法合同法》，國家在立法之初都侷限了勞工自由組織工會及罷工的權利，造成勞動者根本上缺乏有力對抗資方的工具，又因地方執法鬆弛，工人受限於缺乏罷工與自由結社的不平衡勞資關係，無法以自身力量改變這種弱勢地位，只能設法將雇主的違法行為和自己的利益訴求昭顯於企業外部，以尋求來自社會的關注和政

<sup>199</sup> 林宗弘，2011，〈貧富分化的兩岸比較〉，《智邦公益電子報》，5月14日，網址：<http://enews.url.com.tw/labor/62674>，檢閱日期：2011年8月10日。

府的介入。<sup>200</sup>加上新一代農民工對於自身權益的保障有更深的體認，維權意識也隨著教育程度的提高而增加，根據全國總工會發布《關於新生代農民工問題的研究報告》指出，當權益受到侵害時，新生代農民工中因為怕被報復而不向有關部門投訴的只有 6.5%，僅是傳統農民工的一半，顯示新生代農民比上一代有更強的平等意識和維權意識，維權態度由被動表達轉變為積極主張。報告也同時指出，採取投訴行為時，以集體投訴方式進行的新生代農民工為 45.5%，高出傳統農民工 17.6 個百分點。<sup>201</sup>

## 參、勞工維權運動的發展趨勢

### 一、勞資關係的轉捩點

富士康與本田事件的深層意義，在於顯現國家與大陸勞資關係的轉變，不論是台商富士康或日資本田製造，是科技工業或是傳統製造業，企業將生產基地遷移中國大陸，大多是受到中國大陸豐沛的人力、低廉的工資與優惠的租稅環境所吸引，這些企業本質上實屬於勞動密集形的代工產業，需要的人力技術程度不高，生產模式與競爭策略偏向大量生產薄利多銷，但是技術含量低，極易取代，一旦當中國大陸自身所培植的企業成長茁壯，這些代工型的企業即如無用的良弓，不但被棄若敝屣，也成為大陸自身培植企業的競爭對手。

以富士康為例，當 1988 年富士康來到深圳投資時工人要多少有多少，工資完全任由企業訂價，土地也幾乎是任由企業圈劃，當地政府則完全配合外資企業規劃市政建設，在企業—政府—工人的三角關係中，原來完全站在企業這方的政

<sup>200</sup> 中國勞工通訊，2008，〈終結“法外運行”的雇傭關係—論《勞動合同法》對工會角色的定位〉，中國勞工通訊網頁，網址：<http://www.clb.org.hk>，檢閱日期：2011 年 9 月 22 日。

<sup>201</sup> 全國總工會新生代農民工問題課題組，2010，〈關於新生代農民工問題的研究報告〉，《工人日報》，6 月 21 日，轉載自新華網，網址：[http://news.xinhuanet.com/politics/2010-06/21/c\\_12240721.htm](http://news.xinhuanet.com/politics/2010-06/21/c_12240721.htm)，檢閱日期：2011 年 10 月 5 日。

府，隨著深圳的經濟成長，地方政府不再只依賴富士康這個大企業的財政稅收，從中央到地方的領導人都矢言要讓勞工體面地勞動，而工人這方，由於 30 年前的一胎化政策，勞動力的供給減少，不但使民工荒出現，也使工人的議價與談判實力增強；相對地，2008 年還是最具愛心的富士康企業，一旦失去政府的偏愛，不到二年就變成中國大陸輿論與社會眾矢之的血汗工廠、萬惡資本家。<sup>202</sup>

鴻海深圳廠區「十二跳」期間，陸媒鋪天蓋地的「血汗工廠」指控，對照袖手旁觀的中國官員，和慌了手腳卻又求助無門的台灣首富，反映一個殘酷的現實：為中國出口創匯多年拿第一的鴻海集團，地位已遠不如華為、比亞迪等大陸企業，鴻海尚且如此，更別提其他台商了。<sup>203</sup>

畢竟對社會主義的中國大陸而言，吸引外資投資不是為了讓外資致富，包含台商在內的外資企業只不過是中國大陸致富的工具之一，鄧小平要「一部分人可以先富起來」是指要讓一部分「中國大陸人民」先富起來，不是台商也不是日資。從大陸政府操控輿論壓迫富士康企業的方式，及後來為了舒緩並抑止工潮的一系列行政與立法手段，都反映了在外資企業—政府—工人的三角關係中，中央及沿海地區政府角色轉向了勞工的一方，中國大陸自改革開放後偏向資方的勞資關係，正面臨有利於工人方向的轉捩點。

但這個轉捩點也折射出台商及所有沿海地區外資企業所陷入的困境，對這些企業而言，在成本的控管上面臨工資及土地等各項經營成本節節上升的經營成本問題，對外則必須面對已站穩腳步，且較外資更具壟斷政府決策實力的中國大陸企業競爭。原本受到中國低廉人力成本吸引而將供應產業鍊完全移到中國大陸的外資企業，由於多為勞動密集型產業，代工利潤微薄，本就無多餘成本可進行產

<sup>202</sup> 中國經濟網，2011，〈2010 年中國財經悲情人物 郭台銘被稱萬惡資本家〉，中國經濟網，轉自人民網，網址：<http://finance.people.com.cn/GB/13793695.html>，檢閱日期：2012 年 4 月 29 日。

<sup>203</sup> 林平之，2010，〈郭台銘 腹背受敵的三大祕辛〉，中時電子報雜誌，網址：<http://mag.chinatimes.com/mag-cnt.aspx?artid=4284>，檢閱日期：2012 年 6 月 15 日。

品研發，轉型升級極為不易，但若要如代工大廠富士康遷移工資較低的內陸經營，則必須捨棄在原投資地所投資的成本與人脈，到尚無人脈與網絡的內陸省份投資，在講求人脈關係的中國大陸實是極高風險，這種進退兩難的困局，使許多無法西遷的企業瀕臨倒閉，北京清華大學台資企業研究中心調查發現，大陸台商資本規模可觀，但隨著勞力和土地成本上升，多數都面臨經營困難；研究顯示，高達半數的廣東台商五年內可能有倒閉危機，東莞和深圳也有兩成台商出現經營風險。<sup>204</sup>

## 二、勞工維權運動的發展趨勢

從本次富士康與本田的員工加薪所引起的勞工罷工運動，可觀察出下列幾項與過去勞工維權運動不同的發展趨勢：<sup>205</sup>

### (一) 群體利益意識的凝聚

中國大陸的經濟體制轉型的過程中，由於國有企業的轉型逐漸完成，國有企業的下崗工人數量隨著勞動力市場的轉變逐漸減少，過去以國有企業下崗工人為主要對象的罷工運動，也增加了外資企業、私營企業與國有企業的在職勞工，在這些工人中尤其以新一代農民工為代表，由於教育程度較高、年齡較輕、對權益的保障較為敏感，新一代農民工許多在製造業工作，過去以「打工仔」自居的農民工，由於共同的生活、生產經歷使他們感覺到，且能較清楚地表達出新生代農民工群體利益的共同性，以及與資本群體利益的不同性和對立性。<sup>206</sup>當工人們

<sup>204</sup> 羅印冲，2012，〈北京清大調查：廣東台商 五年內有倒閉危機〉，《經濟日報》，4月25日，轉自聯合新聞網，網址：<http://udn.com/NEWS/MAINLAND/MAI4/7050252.shtml>，檢閱日期：2012年4月29日。

<sup>205</sup> 參考中國勞工通訊，2011，〈中國工人運動觀察報告（2009-2010）〉，中國勞工通訊網頁，網址：<http://www.clb.org.hk/chi/node/1200006?tid=900001>，檢閱日期：2011年9月29日。

<sup>206</sup> 單光驛，2010，〈我國勞資關係張力加大〉，《瞭望》新聞周刊，轉自新華網，網址：[http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/fortune/2010-06/21/c\\_12242269.htm](http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/fortune/2010-06/21/c_12242269.htm)，檢閱日期：2012年4月25日。



帶有普遍性意義的經濟利益訴求獲得具有同樣訴求的其他社會群體的認同之後，就喚起了這些群體的心理共鳴與行動支持，處於同一階級的工人具有了共同的利益需求和價值取向。<sup>207</sup>

## (二) 集體行動的組織速度更快、規模與人數擴大

透過現代媒體、社會網絡與網路的發達興盛，新一代工人可迅速地傳播彼此的利益訴求，並有效地組織動員參與抗爭行動。從前列 2010 年 5-6 月企業罷工事件概況表可以看出，在配備了現代社會聯繫的工具之後，原本是數個工人或一個企業的罷工或要求加薪活動可以迅速的擴大到數百到上千工人，甚至放大到一個地區、一個行業的範圍，由此而引發整個地區或者整個行業的集體行動，因為這些行動規模過大、參與人數過多，致使政府難以調集充足的人力，對同時或者連續發生的行動，逐一實施隔離或者壓制。<sup>208</sup>這也是中共中宣部因此在 6 月 12 日下令禁止媒體報導罷工事件的原因。

## (三) 抗爭行動具有主動性

由南海本田罷工事件為例，這場具代表性的罷工活動並非由工會組織，而是由工人自發組成的，在這次事件中，由於站在企業方的企業工會不被工人所信任，<sup>209</sup>罷工活動是工人自主意識工資制度的不公，自發性地主張自我權利、爭取權益，自行組織發起罷工，並與企業管理階層交涉談判，勞資雙方的利益衝突最後經由集體談判達成協議。由於罷工工人是自行組織，因此對所有工人都有信服力，最後才能以罷工的手段達到集體談判的作用，由此案例，可以證明工人的自行集會結社權與罷工權是成功的集體談判的基礎。

<sup>207</sup> 中國勞工通訊，2011，〈中國工人運動觀察報告（2009-2010）〉，中國勞工通訊網，網址：<http://www.clb.org.hk/chi/node/1200006?tid=900001>，檢閱日期：2011 年 9 月 29 日。

<sup>208</sup> 同註 205。

<sup>209</sup> 黃應來，2011，〈南海本田工會“變身”記〉，《南方日報》，7 月 5 日，轉自新華網，網址：[http://news.xinhuanet.com/fortune/2011-07/05/c\\_121624668.htm](http://news.xinhuanet.com/fortune/2011-07/05/c_121624668.htm)，檢閱日期：2012 年 4 月 27 日。

雖然從 2010 年的罷工潮看來，工人們的訴求仍以加薪、改善待遇等經濟利益為主，並沒有對國家質疑或要求政治改革的訴求，集體的罷工行動也大多缺乏組織性，但是可以看出工人們的集體行動趨勢正在從被動的維權轉為主動的爭取權益，他們以這些行動轉變了自身在社會中的“弱勢群體”形象，並促使執政者對行動的合理性與正義性的內涵做出新的評估。<sup>210</sup>



---

<sup>210</sup> 中國勞工通訊，2011，〈中國工人運動觀察報告（2009-2010）〉，中國勞工通訊網頁，網址：<http://www.clb.org.hk/chi/node/1200006?tid=900001>，檢閱日期：2011年9月29日。

## 第五章 國家在富士康事件中的作為

影響一個國家勞工權益最重要的因素，是該國的體制與勞工政策，學者黃德北認為目前中國大陸的國家性質具高度自主性，高度自主性的國家可控制社會各階級，依其自定的目標制定各項政策達成國家的目標（黃德北，2007：1-43）。對中國大陸這個以共產黨領政的國家，在改革開放 30 年後，國家經濟體制從計畫經濟轉變為市場經濟的現在，如何運用國家的力量繼續維持中國共產黨的領導地位，是國家最終目標。在改革開放的過程中，國家採取了何種手段與策略，以減低民眾對官方的不滿與抗議，達到繼續維持共產黨執政的目標，是本章觀察的重點。

### 第一節 黨國的組織與目標

#### 壹、黨國的組織結構與決策程序

##### 一、組織結構

在黨國一體的中國大陸，中國共產黨不僅是國家機器的一部，同時還是高於政府體制的權力來源，「以黨治國」、「以黨領政」、「黨指揮槍桿子」，都是「黨國體制」的基本體現（陳維健、姚蘊慧，2007：34）。為了確保黨的絕對地位，黨與國家的結構體系交錯整合，從縱向地確保權力集中於中央政府，從橫向則規範了黨、政、軍三者間的關係，因此，在黨的一元化領導下從中央到地方的各級政府與軍隊，都被統合進入黨的組織體系，中央與地方的行政關係也轉為黨的組織關係（張執中，2007：28）。

## 二、決策程序與特色

### (一) 決策程序

依近年來中共慣例，每 5 年全國黨代表大會確定領導人並選出中央委員會委員後，在黨代表大會閉幕期間，由每年召開的中央委員領導黨的各項工作，中央委員會每年召開，一中全會主要決定黨內人事；二中全會則在決定政府部門人事；三中全會通常在當屆領導班子已執政一、二年後召開，因此通常在檢討黨代表大會所定的路線與政策是否切實執行，或者是否須修改在中共 1978 年以後的歷史上，有幾次的三中全會發生重大的路線轉折，例如確立改革開放路線的十一屆三中全會，是中共踏上現今改革開放道路的重大轉折，十二屆的三中全會則確立市場經濟體制的決定。

### (二) 決策特色

#### 1. 以黨領政

##### (1) 組織領導

「黨國體制」是中國大陸中共政權的基本特質，不論經濟制度如何改革演變，永遠不變是堅持共產黨的領導與對政權的維持。從上述「中共政權結構表」可以看出，黨透過滲透到各級政府的組織，如在中央政府內設立中央委員會，各級政府部門內設黨組，黨的組織與政務部門相互交錯，形成互相聯結的階層組織；另一方面，利用「黨管幹部」<sup>211</sup>、黨委領導等一系列的方式與制度，使每級政府部門同時受到其內部及外部黨組織的控制與領導，以執行黨的政策與指令

<sup>211</sup> 指黨和國家一切有關幹部人事工作的方針、政策、選拔、任免須以黨的規定為依據。黨中央管理「幹部職務名稱表」，黨中央和黨的組織部在官員選擇和管理中居於領導地位，中共各級黨組織在官員選擇和管理下一級政府和企事業單位的主要領導幹部。張執中，2007，〈政治體制與政治改革〉，載於《中國大陸研究》，李英明主編，臺北市：巨流，頁 29。

(張執中, 2007: 29)。在提拔人才時, 為強化黨對人才的思想控制, 以經過中央黨校培訓, 成為黨政官員晉升的基本條件。<sup>212</sup>

中央對地方政府的掌控也表現在官員的人事升遷決定權上。據學者劉台偉研究指出, 省級官員的晉升決定於其對中央政策的配合度, 對中共而言, 人事升遷的決定權是中央對地方的管制工具之一, 經濟成長率、一胎化、九年義務教育, 甚至打房等落實的績效都成為中央考核地方官員的標準, 官員執行的情況將與其個人晉升的機會相關。<sup>213</sup>

## (2) 人治取代法治

共產主義者認為法律是資產階級用來壓迫無產階級的手段, 但在以黨領政的中國大陸, 黨的政策高於國家法律制度, 領導的言論才是最高行政依據, 會議紀錄具有法律同等級的效力, 法律不過是執政者有需要時達到目的的工具。以中共處理托欠勞工薪資案件為例, 2006年新華網一則報導指出, 深圳市公安局與市勞動和社會保障局等部門, 召開「打擊惡意逃薪維護員工合法權益公開處理大會」, 將何怒江、羅錦輝等 8 名惡意逃薪犯罪嫌疑人公開示眾, 表明當局打擊惡意逃薪的決心。<sup>214</sup>這種不以法律制度檢討問題根源, 而以封建與文革時期「遊街示眾」殺雞儆猴對付犯罪嫌疑者的執政手法, 是一般民主國家難以想像的。

## (3) 民主集中制

「民主集中制」是源自於蘇共時期的政黨體制, 中華人民共和國《憲法》第三條明定:「中華人民共和國的國家機構實行民主集中制」, 「民主集中制」是中

<sup>212</sup> 王銘義, 2012, 〈中央黨校 參觀監獄學反貪〉, 《中國時報》, 3月7日, 版13。

<sup>213</sup> 容易, 2011, 〈學者: 官員晉升和加強工會運作是中國維穩的工具〉, 美國之音, 網址: <http://www.voanews.com/chinese/news/20111119-CCP-2-tools-of-social-stability-134167578.html>, 檢閱日期: 2013年3月20日。

<sup>214</sup> 孫妍, 2006, 〈全國首例 深圳刑拘 8 名欠薪老闆 將被追究刑責〉, 新華網, 網址: [http://news.xinhuanet.com/legal/2006-01/13/content\\_4045844.htm](http://news.xinhuanet.com/legal/2006-01/13/content_4045844.htm), 檢閱日期: 2012年3月10日。



中國大陸黨政運作的基本概念。中共的黨章規定：「民主集中制是民主基礎上的集中和集中指導下的民主相結合」，以及「少數服從多數、個人服從組織、下級服從上級、全黨服從中央」等基本原則。在民主集中制的基礎上，黨國由上而下地透過對生產資料的控制、深入基層的嚴密組織、政治權力的壟斷等手段支配整個社會（張執中，2007：27-28、50）。

## 2. 濃厚的計劃色彩

中共沿襲蘇聯計劃經濟制度，由政府統一全國生產資源，決定生產什麼、如何生產、由誰消費。從 1953 年開始實施第一個五年計劃，中間因文革稍有中斷，改革開放後，從國有經濟制度轉為市場經濟，計劃經濟制度也轉為國家發展的政策綱領，五年計畫從「指令性計劃」轉變為「指導性計劃」。每一個五年計畫都是中國大陸未來五年的國家經濟社會發展方向，政府施政重點，並藉此引導市場經濟行為，是政府實行宏觀調控、監管市場、管理社會和公共服務職責時的行政依據（陳維健、姚蘊慧，2007：75）。

## 貳、黨國目標

### 一、一黨專政與永續執政

政黨的存在多有其特定的政治目標和意識形態，但在中國大陸，不同於西方國家政黨的是，中共為了己身政黨永續執政的最終目的，以己身政黨的利益與目標取代了國家的利益與目標，如同冬蟲夏草的真菌將整個國家機器蠶食菌化。以一個國家最高根本大法的憲法為例，中共直接在憲法中規定全國人民與其他政黨必須在自己的領導下擁護社會主義的統一戰線，將權力集中己身手上，其他政黨的存在不過是背書花瓶用的花瓶。在實際執行上更是透過各種對各級政府機關、合法權力機構或社會組織的控制，反過來鎮壓其他異議社會分子與政黨，如前述

第二章所提的社會組織「分類控制體系」，為了達到控制的目的，所有的民間組織，依其對中共執政地位可能產生的威脅程度，被區分為不同性質的組織，採取不同的控制策略，以此來維持在經濟環境變遷的情況下，對其全國人民的控制。（康曉光、韓恒，2007）

一旦特定事件的發生可能影響中共的執政地位，整個黨化了的國家更是高度戒備，從高層政府機構到街頭巷尾掃地的大媽，黨的身影無處不在。<sup>215</sup>因此，「工人階級先鋒隊的代表」不過是中共合理化執政地位的口號，事實上維持本身「一黨專政」與「永續執政」的目標早已超越一切，執政黨的利益不但高於工人階級的利益，當然也高於資產階級或其他社會各階層的利益，中共「一黨專政」與「永續執政」的目標同時也取代整個國家的目標。

## 二、 胡錦濤的科學發展觀

中共領導人胡錦濤於 2003 年所提出的科學發展觀成為中共黨員指導方針之一。中共由科學發展觀發展出和諧社會與和諧勞動關係等概念，2010 年 4 月胡錦濤在全國勞動模範和先進工作者表彰大會上演講表示，要切實發展和諧勞動關係，建立健全勞動關係協調機制，並提出要不斷增加勞動者特別是一線勞動者的勞動報酬、切實發展和諧勞動關係，建立健全勞動關係協調機制，完善勞動保護機制，讓廣大勞動群眾實現體面勞動。<sup>216</sup>

## 三、 發展是硬道理，穩定是硬任務

近年來，民眾對各種社會弊端的不滿情緒日積月累，各種抗議活動造成群體

<sup>215</sup> 例如，為了保證十八大的順利召開，修鞋的、賣煎餅的退休老人家帶了「紅袖標」，成為北京街頭的「保安人員」。參見博訊新聞網，2012，〈實拍：十八大北京街頭的紅袖標〉，網址：<http://www.peacehall.com/news/gb/china/2012/11/201211021315.shtml#.UKEPxWc240Y>，檢閱日期：2012 年 11 月 12 日。

<sup>216</sup> 軼瑋，2010，〈胡錦濤：讓勞動群眾體面勞動〉，《文匯報》，4 月 28 日，網址：<http://paper.wenweipo.com/2010/04/28/YO1004280008.htm>，檢閱日期：2012 年 3 月 12 日。

性事件持續發生，社會的張力正在蓄積，群體性事件 13 年增 10 倍，且規模不斷擴大，危及中國大陸社會的穩定。<sup>217</sup>為了避免不穩定因素造成社會動蕩，消除對政權的威脅，在「和諧社會」的理念下，2006 年中共第十六屆中央委員會第六次會議通過「關於構建社會主義和諧社會若干重大問題的決定」，要求各機關積極預防和妥善處置人民內部矛盾引發的群體性事件，維護群眾利益和社會穩定。<sup>218</sup>從此，各地區著重在維持社會穩定的經費不斷上升，治安單位的權限日益擴大，許多人士認為，較長時期以來相對寬容的共產黨，已經恢復了更加威權的姿態。安全機器的權力不斷擴大，反映並且推動了這種轉變。<sup>219</sup>

2011 年 7 月 1 日在中國共產黨成立 90 周年慶祝大會，胡錦濤再次強調發展是硬道理，穩定是硬任務；沒有穩定，什麼事情也辦不成，已經取得的成果也會失去。這個道理，不僅中共全黨同志要牢記在心，還要引導全體人民牢記在心。<sup>220</sup>在中央高層的高調宣示下，維穩已成為中國大陸的基本國策。<sup>221</sup>

#### 四、「十二五規劃」

中共憂心貧富差距的現象，可能日積月累加劇民怨而引起大規模的社會動蕩，為了矯正之前五年計畫所造成發展與分配不均的問題，2010 年通過的十二五規劃中以全面建設小康社會，提高低收入民眾消費力，達到全面均富為目標，在綱要中明列要求，要建立工資決定機制和增長機制、健全工資支付保障機制、

<sup>217</sup> 行政院大陸委員會，2007，〈中國大陸群體性事件頻繁，步入「風險社會」參考資料〉，行政院大陸委員會全球網，網址：<http://www.mac.gov.tw/ct.asp?xItem=42922&ctNode=5652&mp=1>，檢閱日期：2012 年 3 月 21 日。

<sup>218</sup> 中國共產黨第十六屆中央委員會，2006，〈中共中央關於構建社會主義和諧社會若干重大問題的決定〉，新華網，網址：[http://news.xinhuanet.com/politics/2006-10/18/content\\_5218639.htm](http://news.xinhuanet.com/politics/2006-10/18/content_5218639.htm)，檢閱日期：2012 年 3 月 21 日。

<sup>219</sup> 何黎譯，吉密歐、席佳琳原著，2011，〈中國維穩面面觀〉，《金融時報》，轉載自 FT 中文網，網址：<http://www.ftchinese.com/story/001039067?page=1>，檢閱日期：2012 年 3 月 21 日。

<sup>220</sup> 胡錦濤，2011，〈發展是硬道理 穩定是硬任務〉，中國新聞社，網址：<http://cpc.people.com.cn/90nian/BIG5/224164/15051248.html>，檢閱日期：2012 年 3 月 21 日。

<sup>221</sup> 中國勞工通訊，2011，〈中國工人運動觀察報告（2009-2010）〉，中國勞工通訊網頁，網址：<http://www.clb.org.hk/chi/node/1200006?tid=900001>，檢閱日期：2011 年 9 月 29 日。

完善最低工資和工資指導線制度，逐步提高最低工資標準。<sup>222</sup>大陸人力資源與社會保障部部長尹蔚民 2012 年 3 月 7 日在「兩會」的記者會上表示，最低工資標準的調整，將按「十二五規劃」要求，每年不低於 13%。<sup>223</sup>

另外，平衡區域經濟差異也是大陸政府趨使企業西遷的目標之一。由於中國大陸土地領域廣大，各地區資源不同、發展條件不一，要採全面發展有其困難性，因此在改革之初，鄧小平即言明：「在經濟政策上，我認為要允許一部分地區、一部分企業、一部分工人農民…生活先好起來。一部分人生活先好起來，就必然產生極大的示範力量…帶動其他地區、其他單位的人們向他們學習…使全國各族人民都能比較快地富裕起來」，這就是鄧小平所提「使一部分人先富起來」的改革開放政策，這項政策，形塑出經濟特區、經濟圈等一系列經濟區域發展規劃，帶動沿海地區經濟快速成長，除民眾間貧富差距外，同時也造成全國各地發展的不平衡現象，為了矯正此種現象，中共在「十二五規劃」中，延續「西部大開發」政策，推動已過度開發的東部沿海地區產業轉型，將原東部的勞力密集型產業轉移到人力成本相對較低、資源較豐沛、市場腹地大的中西部地區，以同時解決東部開發過度與中西部開發不足的區域發展問題。

綜上所述，在中共以維持政權統治的基礎下，其未來目標可簡略分為促進經濟成長、平衡社會發展與維持和諧穩定。

## 第二節 黨國與勞工相關體制的缺陷

### 壹、相關勞動制度對勞工權益的侵害

改革開放前的中國大陸，在國有經濟體制下，國家即為勞工雇主，勞工是名

<sup>222</sup> 中評社，2011，《十二五規劃綱要》，中國評論網，網址：<http://www.chinareviewnews.com>，檢閱日期：2012 年 3 月 17 日。

<sup>223</sup> 吳父鄉、林海，2012，〈陸漲工資 台商成本增〉，《經濟日報》，3 月 8 日，聯合新聞網，網址：<http://udn.com/NEWS/MAINLAND/MAI4/6947620.shtml>，檢閱日期：2012 年 3 月 18 日。

義上的「國家領導階級」，在國有經濟體制下，工人享有各種父愛式的保障，但國家給予工人特殊權利地位的同時，也限制工人罷工、自由組織工會等其他集體權利。國家引導改革開放，改變了經濟體制的同時，也連帶地改變了勞工的階級待遇，改革開放前勞工享有的各種特權與福利，隨著歷史成為舊日餘暉，但是勞工過去被束縛的集體權利，卻未隨著經濟改革還給勞工，於是在勞動力市場自由化的同時，勞工沒有可與資本相抗衡的武器，只能任由資本宰割，更甚者，經濟發展為目標的地方政府，除了對企業損害勞工權利的案件視而不見，將提供外來民工在城市居住應享有基礎公有設施的義務撇的一乾二淨，更別提為求「和諧穩定」，從中央到地方政府都攜牲的勞工集體罷工與自由組織工會權利了。

另一方面，依《中華人民共和國工會法》規定，工會是職工自願結合的工人階級的群眾組織，且代表職工的利益，<sup>224</sup>但由於工會的「雙重屬性」，中共要求中華全國總工會承擔維護勞工利益，同時要負起約束、監控勞工活動，以維持社會穩定的政治責任。在此情形下，總工會機構編制與組織人事參照《中華人民共和國公務員法》進行管理，<sup>225</sup>總工會主席被視為國家領導人之一。因此，總工會及地方各級總工會實質上是國家行政機關的一部分，其負責人及幹部由上一級工會或黨政組織決定，行事向上級負責，思維角度自然從行政機關的角度出發，以國家與黨的指示與利益為優先，難以站在工人的利益上思考。

而由各企業建立的工會，一來成立時必須經由各地區工會許可，不能由勞工自發建立，組建率低，如 2009 年國家工商行政管理總局《第八次全國私營企業抽樣調查資料分析綜合報告》顯示，私營企業中，已有工會組織的僅占 38.6%。二來，工會經費來源係由企業撥給，因此幹部人事多由用人單位操控。就國有企

<sup>224</sup> 《中華人民共和國工會法》第 2 條。

<sup>225</sup> 中共中央國務院，2006，〈關於印發《工會、共青團、婦聯等人民團體和群眾團體機關參照〈公務員法〉管理的意見〉的通知〉，轉自易門黨建網：  
<http://www.yimendj.gov.cn/Article/ShowArticle.asp?ArticleID=4079>，檢閱日期：2011 年 10 月 1 日。



業而言，資方就是政府單位，工會自然無法與其對抗。而私營企業，工會經費來自企業，工會幹部捧的是企業飯碗，自然亦偏袒企業，因此，不論在國有企業或私營企業，工會都無法真正代表職工權益。甚至有的工會幹部不但不能代表職工利益，有時還會與職工對立，如有報導指出，2010 年本田罷工事件時，當地總工會人員曾派員毆打罷工的工人。<sup>226</sup>

在這種情況下，勞工自然對工會毫無信心，根據《中國勞工通訊》於廣東、安徽等省的數十個企業所作的一次調查，被訪問的 100 多名勞工中沒有一名在企業被不公正對待時會想要向工會求助，而其中許多勞工只知工會是政府機關，不知其作用何在。<sup>227</sup>這樣的工會體制，導致一般勞工參加意願極低，遇有勞資糾紛，也不會向工會求助。

那麼曾獲「優秀黨務工作者」獎的集團黨委呢？從富士康企業發生員工連續跳樓事件之後，集團黨委未曾對此發表任何撻伐之語，顯然並不認為企業對勞工的制度，諸如薪資、福利或宿舍管理等有違反黨的利益或違法之處。而從集團黨委多次獲獎的報導中可看出，集團黨委與企業的合作無間也並沒有違反黨的方針，否則該集團的黨委就不會在 2005 年被評為深圳市的黨建示範點，2008 年又有多人獲得優秀黨務工作者等獎項了。

資本家原來是共產黨的天敵，但在改革開放以後，兩者卻相處的無比融洽，看不到建黨初期成立中國勞動組合書記部全力推動工人罷工運動的鬥志，<sup>228</sup>更別

<sup>226</sup> 李永峰、賈思玉、陳世超，2010，〈本田罷工勞資博弈新模式〉，《亞洲週刊》，第 24 卷第 24 期，頁 22-23。

<sup>227</sup> 蔡崇國，2005，〈點評：中華全國總工會的危機〉，BBC 中文網：[http://news.bbc.co.uk/chinese/trad/hi/newsid\\_4390000/newsid\\_4393200/4393233.stm](http://news.bbc.co.uk/chinese/trad/hi/newsid_4390000/newsid_4393200/4393233.stm)，檢閱日期：2011 年 10 月 1 日。

<sup>228</sup> 中共建黨初年以 1922 年香港海員罷工為起點，掀起中國工人運動的第一個高潮。在持續十三個月的時間裏，全國發生大小罷工 100 餘次，參加人數在 30 萬以上。其中，安源路礦工人大罷工、開灤煤礦工人大罷工最具代表性。中聯部，〈中國共產黨簡史〉，轉自新華網，網址：[http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/ziliao/2004-10/17/content\\_2099820.htm](http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/ziliao/2004-10/17/content_2099820.htm)，檢閱日期：2011 年 12 月 16 日。

提實行共產主義的理想了。

## 貳、城鄉二元制所造成的農民工困境

檢視大陸發生的勞工自殺事件，可以發現勞工自殺的現象，富士康並非首例，近期如 2007 年到 2008 年的華為員工自殺事件，<sup>229</sup>遠一點的如中共農業部前司長郭書田在《失衡的中國—城市化的過去、現在與未來》一書中引證的嘉陵江女工自殺案例。案例來自一位讀者 1988 年的來信：

我在四川省南部縣工作，南部縣城位於嘉陵江邊。有時我在江邊看到一具具女屍。聽人指點說："這具女屍是綢廠的"、"這具女屍是織布廠的"、"這具女屍是絲廠的"、"這具....."。後來我了解到，她們中的一些人是近年進入城市做民工的農村姑娘。因為沒有城鎮戶口，往往很難與市民男青年結婚，她們又不願回到農村和農民結婚。隨著年齡的增長，在巨大的社會與心理壓力下，選擇了含恨嘉陵江的道路（郭書田、劉純彬，1990：73-74）。

就各地方政府而言，如果城市政府將外來民工納為本市居民，就必須負擔這些外來人口的社會保險支出與社會服務支出，對各地方政府將是極大的財政負擔，城市政府不願農民工分享當地資源，農民工基本上難以享受到就業城市的公共服務，例如許多城鎮的公立學校不接受農民工子女入學就讀，一些地方的公立學校則規定農民工子女借讀時必須繳交費用，其他諸如醫療、保險等城市居民享有的社會福利制度體系也均未納入農民工（陸學藝，2010：160）。

因此從以前到現在，各地方政府在都市建設之初，從未考慮到外來人口對都市建設的需求與影響，以致外來的農民工無法享受城市基礎服務。因深圳政府的

---

<sup>229</sup> 老杏，2008，〈華為員工頻繁自殺原因何在？〉，阿里巴巴網，網址：<http://info.china.alibaba.com/news/detail/v5003013-d1001596307.html>，檢閱日期：2011 年 12 月 14 日。

公共基礎設施服務及城市規劃未將外來人口計入之故，到 2009 年底富士康所在寶安區常住人口 317.74 萬人，戶籍人口僅占 41.22 萬人，顯示這個總土地面積 569.19 平方公里的城市，<sup>230</sup>超過八成是外來省籍的農民工，實際居住人口的急遽增加與都市建設規劃無法配合，最後導致整體都市基礎建設不足、住宅數量不足，甚至水、電等資源也不夠分配。而深圳特區中的「城中村」<sup>231</sup>居民為賺取租金，大量違法興建房屋以出租給外來農民工，違法濫建的結果產生了有名的「握手樓」，為了因應這些過度密集的違章建築的消防安全，政府只好將消防車改成「消防摩托車」才能穿梭在過度密集的巷弄間執行消防任務。<sup>232</sup>

除了城市基礎建設，大陸的城鄉二元制，雖然似乎已略微放寬對人才流動的限制，但各地方對流動戶口的數量仍有極高管制權。對各地方政府而言，為數眾多民工們的社會福利保障支出對其財政仍是一大負擔，因此對收入較低的申請者或非國營企業的用人單位多所限制。例如北京為了調控日益增長的戶口數，規定非北京市的應屆畢業生想要到北京市工作時，必須由用人單位申請招聘非北京籍學生的「進京指標」<sup>233</sup>（相當於聘用非北京籍畢業生的員額數），再經過北京人事局人事單位核可，畢業生才可以據以在京落戶。根據納稅額，國企每年能拿到 70% 的指標，有些單位甚至用不完，但最需要人才的民企和私企卻幾乎沒有進京指標。有些國企指標被公開叫賣，甚至有些已倒閉的企業也在叫賣。<sup>234</sup>

<sup>230</sup> 深圳市統計局，2010，《2010 年深圳市統計年鑑》，表 28，深圳市統計局，網址：

<http://www.szjtj.com/main/xxgk/tjsj/tjnj/201012236804.shtml>，檢閱日期：2011 年 12 月 1 日。

<sup>231</sup> 在中國大陸改革開放過程中，城市的面積隨著經濟發展逐漸擴展，將原先分布在城市鄰近地區的農村包圍，形成都市中的農村，這些城中村通常缺乏管理與規劃，環境混雜、充斥違章建築、治安較為混亂。

<sup>232</sup> 游春亮，2011，〈深圳：摩托消防隊穿行握手樓〉，法制網，網址：

[http://www.legaldaily.com.cn/Political\\_work/content/2011-11/29/content\\_3136155.htm](http://www.legaldaily.com.cn/Political_work/content/2011-11/29/content_3136155.htm)，檢閱日期：2011 年 12 月 1 日。

<sup>233</sup> 進京指標是指由北京市的用人單位向北京市人事局申請的招聘京外生源統招應屆畢業生的用人指標。

<sup>234</sup> 中國經濟週刊，2011，〈戶口進京指標分配不均 部分倒閉國企指標被叫賣〉，轉載自網易，網址：<http://money.163.com/11/0607/08/75UCC1R100252G50.html>，檢閱日期：2012 年 4 月 12 日。

從上述例子中可以看出，勞工的自殺除了表面上個別的因素外，問題的背後其實是嚴重的社會背景因素「農民工」無法融入城市社會又不可能退回農村的困境。<sup>235</sup>農民工是中國大陸經濟發展的重大助力，在富士康的跳樓事件中有許多自殺者來自中西部省份，年齡在 16~25 歲之間，符合全國總工會對第二代農民工的定義，<sup>236</sup>第二代農民工延續農民工無法融入打工城市的問題，如同富士康的勞工身處在深圳這個繁華、富裕又新潮的大城市，為了這個城市貢獻自給的勞力與青春，但他們無力在房價最貴的城市購買商品房，他們所租的住所也都被視為這個城市的貧民窟，打工城市的地方政府不可能提供他們公房，更以身份為藉口，任由他們的基本權利被剝奪，即使離開富士康，所能找到的下一個工廠，提供的待遇與福利與富士康並無不同，甚至可能更差，以致勞工對生活的期望與人生規劃是「迷茫」（潘毅、盧暉臨、郭于華、沈原，2011：200）。從嘉陵江的自殺女工到富士康的員工連續跳樓事件可看出，中國大陸的戶籍制度對農工所產生的社會壓力從以前到現在從未消失，在個別勞工遭到挫折時就極易加重它的影響力。

### 參、分配制度造成貧富差距的不公

深圳市人力資源和社會保障局對 5044 名富士康員工的抽查顯示，72.5%的員工超時加班，人均月超時加班 28.01 小時。<sup>237</sup>

沿海地區許多代工企業都以最低工資標準作為農民工的薪資標準，普工來源大多為農民工的富士康也不例外，由於底薪過低，想要在都市生存，必須依賴加班才能掙得足夠薪資以應付都市物價水準。由於底薪不足以支應基本需求，大多

<sup>235</sup> 秦輝，2011，〈從嘉陵江到富士康：農民工自殺悲劇的背後〉，中國評論網，網址：<http://mag.chinareviewnews.com/crn-webapp/mag/docDetail.jsp?coluid=25&docid=101663500&page=1>，檢閱日期：2011 年 12 月 14 日。

<sup>236</sup> 全國總工會新生代農民工問題課題組，2010，〈關於新生代農民工問題的研究報告〉，《工人日報》，轉自新華網址：[http://news.xinhuanet.com/politics/2010-06/21/c\\_12240721.htm](http://news.xinhuanet.com/politics/2010-06/21/c_12240721.htm)，檢閱日期：2011 年 12 月 14 日。

<sup>237</sup> 陳芸、謝登科、陳芳，2011，〈讓勞動者有尊嚴地生活〉，中國雅虎網：<http://news.cn.yahoo.com/yopen/20110429/336510.html>，檢閱日期：2011 年 12 月 1 日。



數工人不得不簽署「自願加班切結書」，依賴超時加班費賺取工資，但再怎麼辛勤工作，微薄的薪資仍不足以在繁華之地久居。一名 18 歲就開始到深圳打工的女工，談到工作生活了 12 年的深圳，表示儘管心裏實在很不情願，但深圳畢竟不是久留之地，“我們這樣的人，在深圳是不可能留下來的，既沒有養老保險，更談不上醫療保險，至於房子，更是想都不敢想。<sup>238</sup>

即使在富士康因為壓力替普通勞工加薪而帶動一股民工加薪潮後，一般民工所得薪資增加的程度仍敵不過物價及其他費用追漲的速度。

2010 年 7 月我的工資加了 200 塊，現在月收入 2000 多一點，另外有單位給我們買了醫療保險，今年初自己開始買了養老保險。但這一年物價漲得比以前快，去年一般的紅蘋果是三塊幾毛錢一斤，今年就到五塊多了。<sup>239</sup>

依據租稅公平及量能原則，經濟能力高的人應負擔較高的租稅，但大陸的租稅負擔卻建築在一般薪資階層身上。根據中國大陸財政部資料顯示，中國大陸雖然是全球徵稅第二高的國家，但國家的稅制卻沒有量能課稅的概念，2010 年較具量能課徵原則的個人所得稅僅佔中國大陸稅收 6.6%，不論所得高低都繳相同稅額的「消費稅」及「增值稅」卻占了總稅收的 51.4%，更糟的是 65% 的個人所得稅來自工薪階層，北京學者曹思源因而認為這是一種「劫貧濟富」的現象。<sup>240</sup>而且這種現象，即使在中國大陸在十二五規劃宣示要「加大對高收入者的稅收調節力度」後，仍無太大改變，如 2011 年修正《個人所得稅法》後，屬於勤勞所得的工資薪金的稅率高達 45%，其他收入如租金等非勤勞所得稅率卻仍只有 20%。2011 年上半年，中國大陸全國財政收入成長率 31.2%，遠高於城鎮居民人

<sup>238</sup> 司徒悟空，2007，〈深圳為什麼缺工人〉，新浪博客，網址：  
[http://blog.sina.com.cn/s/blog\\_4a948413010009wa.html](http://blog.sina.com.cn/s/blog_4a948413010009wa.html)，檢閱日期：2011 年 12 月 10 日。

<sup>239</sup> 方可成，2011，〈農民工：“春天裏”一點點回暖〉，《南方週末》，網址：  
<http://www.infzm.com/content/55882>，檢閱日期：2011 年 2 月 7 日。

<sup>240</sup> 唐琪薇，2011，〈收稅全球第二 中國 65% 個人所得稅來自工薪階層〉，博訊新聞網：  
<http://www.peacehall.com/news/gb/china/2011/03/201103230115.shtml>，檢閱日期：2011 年 8 月 25 日。



均可支配收入 13.2% 的成長率（扣除價格因素，實際成長 7.6%），<sup>241</sup>而改革開放後，國家分得的財政收入逐年成長，平均呈現 17.7% 的成長率，<sup>242</sup>可以印證在國民財富這塊大蛋糕中，各級政府取得的財富，其成長率大於社會所得成長率，尤其是一般勞工所得到的工資成長率。

以上種種對勞工不公平的制度，形塑出富士康員工連續跳樓的背景原因，格爾（Gurr）指出當社會變遷導致社會的價值能力小於個人的價值期望時，人們就會產生相對剝奪感。相對剝奪感越大，人們造反的可能性就越大，造反造成的破壞性也越強。<sup>243</sup>另外，蓋瑞·馬克思（Marks）也發現國家壓制工人的集體權利，將使工人更容易體驗經濟制度的不公平，產生強烈的被剝奪感，從而轉向激進主義。<sup>244</sup>這就是中國大陸政府不敢輕忽的原因之一。

### 第三節 國家的手段與策略

沒有一般民主國家以選票作為執政基礎的中共政權，為了鞏固領導地位，以促進經濟發展、和諧社會作為政權對民眾宣揚合法性地位的表現，一方面力求在政績上有所表現，另一方面以各種維穩手段除去反對勢力，是以，中國大陸雖然經濟體制改革開放，但對社會的控制仍延續威權體制的手段，例如掌控媒體以宣傳並教育民眾思想，<sup>245</sup>利用軍隊、武警、公安、情治與司法系統，壓制在社會抗議運動中的反抗因素，對中共而言，面對社會集體抗議事件，顯然「鎮壓成本」依然小於「容忍成本」（王信賢，2007：323），寧願花費高額的維穩經費，也不

<sup>241</sup> 馬光遠，2011，〈國與民收入分配的扭曲化〉，《工商時報》，7月19日，轉自中時電子網，網址：<http://money.chinatimes.com/news/news-content.aspx?id=20110719000088&cid=1208>，檢閱日期：2011年12月29日。

<sup>242</sup> 中華人民共和國國家統計局，2011，《2010年勞動統計年鑑》（電子版），表8-1。

<sup>243</sup> Gurr，1970，《人們為什麼要造反》，轉載自趙鼎新，2007，《社會運動與革命：理論更新與中國經驗》，台北市：巨流，頁87。

<sup>244</sup> 陳峰，2009，〈國家、制度與工人階級的形成〉，《社會學研究》，2009年第5期，轉載自共識網，網址：[http://www.21ccom.net/articles/zgyj/xzmj/article\\_201001203518.html](http://www.21ccom.net/articles/zgyj/xzmj/article_201001203518.html)，檢閱日期：2012年5月2日。

<sup>245</sup> 何清漣，2004，〈中國政府如何控制媒體〉，《當代中國研究》，86期，頁36-55。

願因政治改革而失去既得利益。但 2010 年面對富士康員工連續跳樓及要求加薪工潮，廣東省委書記汪洋宣示加快轉變經濟發展方式、建立非公企業矛盾衝突協調機制、引導企業改變薪酬過低狀況、落實優秀農民工進城入戶制度等政策方向。<sup>246</sup>以下分析中共在 2010 年富士康與勞工維權事件中，如何運用國家機器的工具與策略，達到黨國目標。

## 壹、經濟策略

### 一、以調漲工資弭平貧富差距

對中國大陸而言，提高勞工工資，一方面可提升勞動者薪資，維護勞工權益，另一方面，可提升民眾所得，進而提高消費力，創造內需，再者工人以集體行動方式要求提高工資，是一個遲早必須面對且無法逃避的問題；在此情況下，讓企業主們拿出利潤的一部分來加薪，並無損於政府的利益，反而有助於解決工人工資過低引起的社會矛盾，<sup>247</sup>對國家來說是一舉數得的策略。但 2004 年的最低工資制度實施後，許多地區的地方政府並未嚴格執行，加上 2008 年又因企業遭遇金融風暴，許多沿海中小企業瀕臨倒閉，因此 2009 年的人大政協兩會上，還有代表提出在經濟困難時期，應取消最低工資制度的建議，負有維護工人利益職責的全國總工會還得出面反駁。<sup>248</sup>

在富士康事件之前，雖然也有地方政府按照中央的期望調漲最低工資，但規模與比率遠不如富士康事件之後，顯然事件前連各地方政府也沒有領悟到中央的

<sup>246</sup> 汪洋，2010，〈汪洋：改變企業低薪、依賴加班格局〉，中國評論新聞網，網址：<http://www.chinareviewnews.com/doc/1013/5/3/4/101353448.html?coluid=7&kindid=0&docid=101353448>，檢閱日期：2012 年 3 月 26 日。

<sup>247</sup> 中國勞工通訊，2011，〈中國工人運動觀察報告（2009-2010）〉，中國勞工通訊網，網址：<http://www.clb.org.hk/chi/node/1200006?tid=900001>，檢閱日期：2011 年 9 月 29 日。

<sup>248</sup> 信息時報，2009，〈廣東人大代表開倒車，籲撤最低工資〉，《信息時報》，2 月 16 日，轉博訊新聞網網頁，網址：<http://www.boxun.com/news/gb/pubvp/2009/02/200902161647.shtml>，檢閱日期：2012 年 5 月 7 日。

決心。在事件發生後，各地區政府紛紛開始調漲最低工資，富士康事件不只使企業主，顯然也令一味追求經濟成長的各地方政府體認到中央的提高工人薪資與均衡發展的強烈意圖。事件發生後，2011年，有25個省市調漲最低工資標準，平均漲幅22%，大陸各地區基本工資呈現「雙位數」漲幅。<sup>249</sup>

## 二、促進產業轉移、平衡區域經濟差異

在「使一部分人先富起來」的改革開放政策下，造成中國大陸區域發展嚴重不平衡現象，首先是2005年深圳市政府官員以「土地、空間有限難以為繼；能源、水資源難以為繼；城市不堪人口重負，難以為繼；環境承载力難以為繼」等四個「難以為繼」凸現深圳市的經濟和社會發展所面臨的嚴重困難和挑戰，<sup>250</sup>再者，經過30年經濟成長，深圳市服務、金融業等第三產業佔該市生產總值53.2%，已超過包含富士康產值在內的第二產業，<sup>251</sup>可以看出深圳已非當年對企業主奉為上賓、用盡各種優惠只求招商引資的貧窮地方政府。

而深圳所在廣東省政府書記汪洋在2008年提出「騰籠換鳥」政策，主張企業應轉移異地或升級轉型，廣東省委官員直言要將低附加值項目向內陸轉移，富士康要把低端產業鏈的規模降到10多萬人。深圳大學產業經濟研究中心主任魏達志認為，深圳對富士康模式已越來越不歡迎。深圳已經不是當年對招商引資激動萬分的初級模式，深圳現在稅收最為依靠服務業、金融業和物流業，而40萬就業人口的富士康對深圳地方財政的貢獻很小。<sup>252</sup>上述說法均顯示了沿海地區地

<sup>249</sup> 吳父鄉、林海，2012，〈陸漲工資 台商成本增〉，《經濟日報》，3月8日，聯合新聞網，網址：<http://udn.com/NEWS/MAINLAND/MAI4/6947620.shtml>，檢閱日期：2012年3月18日。

<sup>250</sup> 張承志、何廣懷、車曉惠，2005，〈深圳經濟特區面臨4個難以為繼〉，新華網，網址：[http://news.xinhuanet.com/newscenter/2005-08/21/content\\_3383865.htm](http://news.xinhuanet.com/newscenter/2005-08/21/content_3383865.htm)，檢閱日期：2012年3月25日。

<sup>251</sup> 深圳市政府統計局，2010，《2010年深圳市統計年鑑》，深圳政府在線網，網址：[http://www.sz.gov.cn/cn/xxgk/tjsj/tjnj/201012/t20101224\\_1620341.htm](http://www.sz.gov.cn/cn/xxgk/tjsj/tjnj/201012/t20101224_1620341.htm)，檢閱日期：2012年3月25日。

<sup>252</sup> 源三若，2010，〈富士康內遷低調進行中：40萬員工銳減到10萬〉，轉自新浪網，網址：<http://tech.sina.com.cn/it/2010-06-28/14074359002.shtml>，檢閱日期：2011年11月30日。

方政府對富士康等代工型產業態度的轉變。

另一方面，對內陸許多地方政府而言，正缺乏像富士康這樣的企業與其產業鍊的眾多廠商來帶動其本地的經濟與商機，例如為爭奪項目落地，鄭州成立了以市長領銜的「鄭州市富士康投資項目協調推進領導小組」；河南省針對富士康面對的勞動力困擾，於六月份召開了「富士康科技集團在豫招聘培訓員工動員協調會」，甚至給各級政府分配幫富士康招工之指標，舉全省之力幫富士康招工。<sup>253</sup>

在平衡區域差異的目標下，中共中央早在 90 年代末期提出「西部大開發策略」，預期讓東部沿海地區帶動中西部經濟較落後地區的發展，在此情況下，沿海地區政府的種種聲音加上內地許多地方政府的橄欖枝，鞭子加胡蘿蔔的結果，終於使富士康順應執政當局的意願，加快遷移的步伐。

## 貳、組織與制度

### 一、改善工會邊緣化現象

2006 年全總想要運用沃爾瑪百貨成功組建工會的機會，推動一批富士康在內長期抗拒的外資企業組建工會，但由於富士康是深圳規模最大的外資企業，所繳的稅額占地方稅收來源極大比例，此事顯然未獲集團內部黨組織系統亦即地方政府上級單位的支持，以致於深圳市總工會必須自行派人到工廠招募會員，顯見當時工會系統與工作在政府部門不受重視的程度。

富士康是深圳規模最大的外資企業，雖然有學者認為富士康對深圳地方財政的貢獻很小，但是幾乎每個定居在深圳的人都深知富士康對這個城市的重要性：它的產品出口量占深圳外貿出口的 22%，每年為深圳創造出超過百億元的稅收。

<sup>253</sup> 嚴嘉，2010，〈富士康彰顯內地經濟轉型〉，《東方日報》，7 月 29 日，網址：[http://orientaldaily.on.cc/cnt/finance/20100729/00275\\_001.html](http://orientaldaily.on.cc/cnt/finance/20100729/00275_001.html)，檢閱日期：2011 年 11 月 30 日。



按富士康科技集團自己的說法，它力爭成為深圳建設“國家創新型城市”的主力推手。<sup>254</sup>如果富士康一撤離，這百億稅收如何填補，對地方官員而言，畢竟是不小的難題。此外，富士康員工連續自殺原因若可歸責於企業管理制度不佳，對企業有監督責任的地方政府也難辭其咎。是以，深圳地方政府一開始試圖淡化事件，與工會系統的態度明顯有所不同。

在事件發生一段時間後，中央介入、廣東省書記、中央領導相繼作出指示，使深圳市政府成立專門小組，召開會議研究，部署相關應對工作，由相關領導部門出面進行協調工作。<sup>255</sup>顯示在富士康事件中，不僅只有企業體認到中央的決心，地方政府同樣受到富士康事件的影響，體認到“省與中央”玩真的”，原先以經濟發展優先的方向轉變，並開始改變原有對工會工作的態度。

2010年6月4日全總發出《關於進一步加強企業工會建設充分發揮企業工會作用的緊急通知》(簡稱《通知》)，再次強調非公有制企業須組建工會，並傳達的多項工作任務，包括擴大工會覆蓋面、吸納農民工群體及加強維權功能等；<sup>256</sup>其後，又對政府的勞工維權工作自我反省，並對富士康事件檢討認為富士康問題首先是企業的責任，但主要責任應該在政府；政府對勞資問題確實存在監管不到位，不作為的情況，使得很多想做好，想承擔社會責任，甚至承擔法定責任的企業都感覺到吃虧。<sup>257</sup>除了批判企業與地方政府外，全總集體合同部部長張建國表示，2010年下半年全總將投入1,000萬元在10省市試點聘用專職工會人員開展工資集體協商，通過三至五年的努力，基本達到全國具有一定規模的基層工

<sup>254</sup> 李克誠，2010，〈百億稅收下的孤島生活〉，《東方早報》，5月25日，轉自中國人力資源網，網址：<http://blog.hr.com.cn/html/54/n-82254.html>，檢閱日期：2012年3月25日。

<sup>255</sup> 林海，2010，〈汪洋 促富士康改善管理〉，《經濟日報》，5月30日，A10版。

<sup>256</sup> 曾昭鵬，2010，〈中華全國總工會《緊急通知》非公有制企業須組建工會〉，《聯合早報》，6月6日，轉自中國選舉與治理網，網址：<http://www.chinaelections.org/newsinfo.asp?newsid=178979>，檢閱日期：2011年3月26日。

<sup>257</sup> 劉育英，2010，〈中華全國總工會官員稱富士康管理體制存嚴重問題〉，中國工會新聞網，網址：<http://acftu.people.com.cn/GB/13124420.html>，檢閱日期：2012年3月23日。



會，都能按需聘用專職人員開展工資集體協商。<sup>258</sup>顯示工會系統有意識地避免自身在新時代的勞資關係中遭遇逐漸被邊緣化的命運。<sup>259</sup>

## 二、轉移工人訴求對象

在中國大陸，勞動法律的內容始終關注在保障勞動者個人的權利而不是集權權利，《勞動法合同法》等勞動法律雖然規定了勞資雙方的集體合同制度，但卻是一政府由上而下推行內容空泛的樣本合約，工人無法用以作為與資方抗爭的工具。在這些情況下，工人也只能運用「以騷亂求集體談判」<sup>260</sup>或沉默的自殺來抗議勞動權利的缺損，勞資雙方的矛盾情勢造成勞動爭議數量和涉及人數不斷上升並大幅成長，因應此種情勢，廣東省於 2007 年提出《廣東省企業民主管理條例》草案，但草案因 2008 年的金融危機而中止審議，<sup>261</sup>而深圳對於工人的集體協商權，也曾於 2010 年 1 月成立的「勞動關係協調委員會」宣示將大力推動《集體協商條例》的立法。<sup>262</sup>這二部法律主要規定工資集體協商制度與處理勞資糾紛的協調處理機制，但上述兩法案，一案受到金融風暴影響被迫中止，另一案則受到企業大力反對進度緩慢。

在富士康員工自殺與 5、6 月此起彼伏的罷工事件後，2010 年 7 月擁有 3,000 萬外來民工的廣東省，重新啟動擱置 2 年的《廣東省企業民主管理條例》制定進

<sup>258</sup> 朱瑤，2010，〈《工資條例》有望年內出臺 10 省市試點專職協商〉，《京華時報》，7 月 21 日，轉載自人民網，網址：<http://finance.people.com.cn/GB/12203552.html>，檢閱日期：2012 年 3 月 26 日。

<sup>259</sup> 曾昭鵬，2010，〈中華全國總工會《緊急通知》非公有制企業須組建工會〉，《聯合早報》，中國選舉與治理網，網址：<http://www.chinaelections.org/newsinfo.asp?newsid=178979>，檢閱日期：2011 年 3 月 26 日。

<sup>260</sup> 陳峰，2008，〈集體權利的缺位：中國工人的困境〉，《二十一世紀評論》，2008 年 4 月號，第 106 期，網址：<http://www.cuhk.edu.hk/ics/21c/issue/content/i106c.htm>，檢閱日期：2012 年 1 月 14 日。

<sup>261</sup> 王攀，2010，〈直面勞資關係挑戰 珠三角探尋企業“用工民主”〉，新華網，網址：[http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/www.gd.xinhuanet.com/newscenter/2010-07/22/content\\_20408322.htm](http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/www.gd.xinhuanet.com/newscenter/2010-07/22/content_20408322.htm)，檢閱日期：2012 年 3 月 26 日。

<sup>262</sup> 吳俊，2010，〈深圳成立“勞動關係協調委員會”應對勞資糾紛〉，深圳新聞網，網址：[http://www.sznews.com/zhuanti/content/2010-01/13/content\\_4323159.htm](http://www.sznews.com/zhuanti/content/2010-01/13/content_4323159.htm)，檢閱日期：2012 年 3 月 26 日。

程，據中共官方媒體新華社報導，其原因與富士康員工連續跳樓自殺惡性事件和本田汽車製造企業連續遭遇罷工等重大勞資問題有直接關聯，該報導也認為上述條例就是為了打破讓全社會震驚的富士康“魔咒”，以本田汽車為代表的部分外資在華企業及其關聯公司連續遭遇的罷工事件對廣東省的立法產生了明顯影響，<sup>263</sup>其後 8、9 月間廣東省與深圳市分別起草《工資集體協商條例》草案，向社會徵求意見。

由官方媒體直指上述兩部條例立法進程，係受到富士康員工自殺與本田汽車等製造業連續罷工兩事件影響而加快速度一事，可看出以穩定為最高目標的中共政權，顯然認為與其任由工人與社會將對貧富不均與勞動權益缺損導致對政府的不滿日益升高，已形成對其政權的挑戰，但國家嚐試解決的辦法是繼續從法律上強制賦予並加強工人的集體談判權，一則將工人不滿與訴求的對象轉移到企業主方面，另一方面同時限縮工人的罷工權利，以解決大量的勞資雙方爭議，並避免頻繁發生的罷工事件超出政府的控制，形成對政權的挑戰。

### 三、農民工的進城入戶制度

由於「外來流動人口」數量龐大，富士康龍華廠所在的深圳市地方政府特別設立「流動人口和出租屋綜合辦公室」，以管理這些只能持有暫時性「居住證」的非戶籍人口。根據報導，截至 2011 年 10 月底深圳登記在冊的非戶籍人口達到了 1,280 萬人，加上戶籍人口 274.7 萬，全市實際管轄人口已超過 1,500 萬人。<sup>264</sup>

非戶籍人口占全市八成五以上的人口結構，造成深圳市經濟和社會發展上

<sup>263</sup> 王攀，2010，〈直面勞資關係挑戰 珠三角探尋企業“用工民主”〉，新華網，網址：[http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/www.gd.xinhuanet.com/newscenter/2010-07/22/content\\_20408322.htm](http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/www.gd.xinhuanet.com/newscenter/2010-07/22/content_20408322.htm)，檢閱日期：2012 年 3 月 26 日。

<sup>264</sup> 中評社，2011，〈深圳管轄人口超 1500 萬 戶籍制度將改革〉，新華社，轉載自中國評論新聞網，網址：<http://www.chinareviewnews.com/doc/1019/2/7/8/101927881.html?coluid=7&kindid=0&docid=101927881>，檢閱日期：2012 年 3 月 31 日。

嚴重困難和挑戰的四項「難以為繼」，其問題的根本為根源於中共戶籍制度的「三農問題」，也就是建國以後形成的「城鄉二元」社會制度問題。為此，中共中央曾數度提出有關解決三農問題的中共中央一號文件，<sup>265</sup>顯示中共中央並非不了解問題的根本原因，只是戶籍制度牽扯各地方利益，改革不易。

2010 年戶籍改革被中央高層高密度反復提及並被寫入「兩會」政府工作報告，<sup>266</sup>作為富士康集團大本營的廣東省政府，則在 2008 年下發《關於做好優秀農民工入戶城鎮工作的意見》，一方面作為推進產業與勞動力「雙轉移」的配套措施，<sup>267</sup>另一方面則呼應中央的政策目標。2010 年在富士康員工自殺與本田汽車等製造業連續罷工事件後，廣東省委書記汪洋在「加快轉變經濟發展方式電視電話會議」中再度宣示，要加快建立和落實優秀農民工進城入戶制度。認真實施省政府最近出台的《關於開展農民工積分制入戶城鎮工作的指導意見》，確保來自全國各地的優秀農民工都有機會有序入戶城鎮。<sup>268</sup>

### 參、對輿論的管控

由於媒體對社會運動等公共事件的報導會對該運動的公共認知、大眾支持度和發展產生重要影響（趙鼎新，2007：56），中國共產黨對言論與思想自由的控制早在延安時代即已開始，「六四事件」後中共採用更聰明、更隱蔽的管理措施，

<sup>265</sup> 2005 年中央國務院提出《關於推進社會主義新農村建設的若干意見》中央一號文件，2008 年中共第十七屆中央委員會提出《關於推進農村改革發展若干重大問題的決定》，2008 年到 2010 年國務院連續 3 年提出《關於切實加強農業基礎建設進一步促進農業發展農民增收的若干意見》、《關於 2009 年促進農業穩定發展農民持續增收的若干意見》、《關於加大統籌城鄉發展力度進一步夯實農業農村發展基礎的若干意見》。

<sup>266</sup> 席志剛，2010，〈中國戶籍改革舉步維艱 各地出臺十多種隱性戶口政策〉，《新華澳報》，5 月 29 日，網址：<http://www.waou.com.mo/detail.asp?id=44069>，檢閱日期：2012 年 3 月 31 日。

<sup>267</sup> 楊霞、關健，2008，〈廣東出臺政策：優秀農民工可望入戶城鎮〉，新華網，網址：[http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/newscenter/2008-05/30/content\\_8284623.htm](http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/newscenter/2008-05/30/content_8284623.htm)，檢閱日期：2012 年 3 月 31 日。

<sup>268</sup> 汪洋，2010，〈汪洋：改變企業低薪、依賴加班格局〉，中國評論新聞網，網址：<http://www.chinareviewnews.com/doc/1013/5/3/4/101353448.html?coluid=7&kindid=0&docid=101353448>，檢閱日期：2012 年 3 月 26 日。

政治審查、新聞審查與媒體的「自律」成功地使媒體成為黨國的喉舌。<sup>269</sup>從富士康事件來看，對於富士康這個在 2008 年汶川地震中捐出 6,000 萬人民幣的大陸最大外資企業，由官方發表批評，不免與官方自己頒布的「最具愛心外資企業」獎相互矛盾，<sup>270</sup>因此國家有意地放鬆對媒體的掌控，運用媒體喉舌發揮牽引暈染效果，不僅對媒體報導未加管制甚而發表專論，拉高緊張製造「邊緣災難」，國內外壓力對富士康形成「股價狂落」與「訂單不保」的威脅，國家由此累積掌握形成政府解決問題之能量，製造溝通談判的利基。<sup>271</sup>一方面逼使資方採取符合國家意向的措施，一方面也將民眾對貧富不均的不滿轉移到企業主身上。

相對地，顯然一開始對於事件過於輕忽的資方並不瞭解執政當局的意圖，任由對其不利的輿論發展到 5 月下旬才開始重視，從聘請高僧祈福等舉動也可看出企業高層還沒有抓到重點。最終輿論的壓力大到富士康企業不得不迎合政府的目的，達到政府想要外資企業提高工資與加快產業西進轉移的企圖。是以，在富士康集團宣佈調漲工資，順應中國調高基本工資的政策，<sup>272</sup>達到國家機器的期望目的後，操控輿論的國家機器便即命其所掌控的媒體收回對企業的大肆批評，因而在 5 月 28 日後，大陸媒體轉載報導富士康的新聞即大幅減少。

另外，對於本田等日資企業，媒體對該事件的相關報導著重在強調中日員工薪資差距過大，<sup>273</sup>對於日方表達對大陸投資環境惡化的抗議，中共毫不客氣地採

<sup>269</sup> 有關中國政府對媒體的控制措施，請參考何清漣，2004、2005，〈中國政府如何控制媒體——中國人權研究報告〉，《當代中國研究》，總第 86~89 期。

<sup>270</sup> 李舒瑜，2008，〈2008 年度中華慈善獎深圳摘得 21 枚慈善獎章〉，深圳新聞網，網址：[http://big5.sznews.com/zhuanti/content/2008-12/08/content\\_3446598.htm](http://big5.sznews.com/zhuanti/content/2008-12/08/content_3446598.htm)，檢閱日期：2012 年 4 月 1 日。

<sup>271</sup> 黃進德，2010，〈均衡或最佳策略富士康深圳廠員工事件跨國企業與政府之賽局〉，99 年中國政治學會年會暨「能知的公民？民主的理想與實際」學術研討會，2010 年 11 月 6~7 日，高雄市：中山大學。

<sup>272</sup> 邱佩青，2010，〈不該背十字架 將責任還給政府 6 月 8 日郭台銘在鴻海股東會的發言〉，苦勞網，網址：<http://www.coolloud.org.tw/node/52651>，檢閱日期：2011 年 11 月 30 日。

<sup>273</sup> 北京新浪網，2010，〈本田南海廠罷工事件調查：中日員工工資相差 50 倍〉，北京新浪網，2010 年 5 月 28 日，網址：<http://news.sina.com.tw/article/20100528/3197118.html>，檢閱日期：2012 年 4 月 3 日。



取官方媒體直接喊話的手段。2010年8月，溫家寶在會見日本外相岡田克也時，雙方便對本田等在中國大陸設廠的日資企業相繼爆發工潮一事針鋒相對，岡田克也指出，工人罷工令工廠一度停產，對日企造成困擾，要求中方改善企業的投資環境，健全有關勞資糾紛法律，妥善處理工潮。溫家寶對此表示，部分外資企業確實存在工資較低的問題，希望日方配合解決問題，呼籲當地日企應該調高員工薪資。<sup>274</sup>幾天以後，日本共同社報導，日本企業對於深圳市政府發布的《深圳經濟特區集體協商條例（修改草案徵求意見稿）》中要求企業替員工加薪等集體協商規定，可能導致企業工資成本上漲70%一事，引發了當地日企的強烈警惕，日本貿易振興機構（JETRO）廣州事務所已經向深圳市政府提交意見書，希望中方能重新考慮。<sup>275</sup>二天之後，中共隨即由官方媒體新華社刊出深圳官員的回應報導，表示“工資的多少是市場行為，條例旨在就工資協商制定一個規範合理的程序和機制，不是強制加薪，政府只強制企業必須滿足最低工資標準”。<sup>276</sup>

從上述或間接或直接的媒體論戰中，可以驗證媒體之於中國大陸，不過是黨國為達成自我目標的一項工具，並未擺脫毛澤東時代「中國的報紙其實只有一個聲音，即毛澤東與中共中央的聲音」的困境，<sup>277</sup>只是在經過60年的執政後，中共運用媒體的手段更為技巧純熟了。當由富士康事件引發的中國罷工浪潮愈演愈烈，由廣東迅速向其他省份擴散，台資、外資企業的工人以罷工逼使企業加薪的罷工潮延燒到國有企業時，主管媒體的中宣部立即下令禁止媒體報導罷工事件，

<sup>274</sup> 溫家寶，2010，〈溫家寶要求日資企業加薪化解工潮〉，《信報》，8月30日，網址：[http://www.hkej.com/template/dailynews/jsp/detail.jsp?dnews\\_id=2873&cat\\_id=3&title\\_id=371364](http://www.hkej.com/template/dailynews/jsp/detail.jsp?dnews_id=2873&cat_id=3&title_id=371364)，檢閱日期：2012年4月2日。

<sup>275</sup> 共同社，2010，〈深圳擬行工資條例日企警惕〉，新浪網，網址：<http://news.sina.com.hk/news/9/1/1/1844152/1.html>，檢閱日期：2012年4月2日。

<sup>276</sup> 葉前、劉歡，2010，〈深圳回應日媒：工資集體協商不等於強制加薪〉，新華社，網址：[http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/fortune/2010-09/08/c\\_12531816.htm](http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/fortune/2010-09/08/c_12531816.htm)，檢閱日期：2012年3月26日。

<sup>277</sup> 何清漣，2004，〈中國政府如何控制媒體〉，《當代中國研究》，86期，頁40。



防範罷工潮擴及自身。<sup>278</sup>而且，中共對於媒體的管控並不止於個別單一事件，對於新聞報導的箝制還呈現越來越嚴格的趨勢，以往地方媒體還能以「異地報導」的方式突破政府的管制，但 2011 年 1 月，中共在北京召開全國宣傳部長會議，會議後，由各省宣傳部門逐級下達媒體，據稱強調不能異地監督報導，不能受西方自由新聞主義“侵蝕”，中央級媒體採訪也要受地方宣傳部領導，突發事件死亡超過 10 人地方不准報導等規定，對一般群體性事件報導，中央和事發地以外媒體不報導，在群體性事件報導中防止把矛頭和焦點引向黨委和政府。<sup>279</sup>由於群體性事件呈現幾何性成長，中共意識到要隱瞞一件事的成本過高，乾脆直接派員進駐中央大報，一些有影響力的地方媒體如南方系列等，也將從各媒體內部發展兩名閱評員，直接參與稿件終審。<sup>280</sup>採取「既然無法控制後果，乾脆不讓敏感社會新聞出現」的作法。

#### 肆、隱藏在各種表面下的維穩手段

人民大學勞動關係研究所所長常凱指出，政府處理今次罷工潮的表現，標誌當局的勞動政策已有所調整；即不偏袒資方，不過抑工人群體行動，重視工人訴求，同時更以中間人和調停者的角色，主導勞資對話解決問題。<sup>281</sup>但許多情況顯示，工人群體行為仍不能超過執政當局所劃定的紅線，尤其當工人行為損及政府形象時，執政當局並不吝於採取鎮壓式的「維穩」手段；以 2010 年 6 月初江蘇省昆山市的台資企業書元機械公司發生 2,000 名工人集體罷工事件為例，對這次

<sup>278</sup> BBC 中文網，2010，〈中國罷工愈演愈烈政府禁止媒體報導〉，BBC 中文網，網址：[http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/china/2010/06/100612\\_china\\_strike\\_wave.shtml](http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/china/2010/06/100612_china_strike_wave.shtml)，檢閱日期：2012 年 4 月 25 日。

<sup>279</sup> 丁小，2011，〈中宣部 2011 年新聞禁令 輿論空前收緊〉，自由亞洲電臺，網址：<http://www.rfa.org/mandarin/yataibaodao/xuan-01122011114007.html>，檢閱日期：2012 年 4 月 5 日。

<sup>280</sup> 何清漣，2011，〈一個值得注意的政治信號〉，何清漣美國之音博客網，網址：<http://voachineseblog.com/heqinglian/2011/01/signs-politics/>，檢閱日期：2012 年 4 月 5 日。

<sup>281</sup> 鄧國強，2010，〈中央 4 板斧，建新勞資關係，不再向老闆傾斜，重塑中國製造形象〉，香港《經濟日報》，2010 年 7 月 19 日，網址：<http://www.hket.com/eti/article/47e983df-a667-4abb-9503-3ab8044a301e-677668>，檢閱日期：2012 年 4 月 5 日。

罷工事件官方派出約 200 名穿防彈衣的鎮暴警力戒備，與工人爆發衝突，混亂中至少 50 傷，一名懷孕 3 個月的孕婦也遭毆打。根據報導由於罷工地點離上海僅半小時車程，官方為避免事態波及世博，當局因而採取強力鎮壓措施。<sup>282</sup>

勞資關係糾紛所造成的群體性事件只是「維穩」的重點工作項目之一，在現今的中國大陸，由於黨國的威權體制無法根本性解決政治、經濟、社會等各方面問題互相交織影響形成的複雜情勢，導致民眾維權抗爭活動不斷發生，從而形成中共「穩定壓倒一切」的危機意識，從 2005 年底開始，幾乎每一年的“全國政法工作會議”都圍繞“維穩”展開。<sup>283</sup>在「穩定壓倒一切」的前提下，「維穩」的績效則成為各級官員考核的指標，有學者指出控制官員晉升和加強工會運作，是目前中共維穩的兩項重要工具，工會對中共而言，如同「火警的警鐘」；<sup>284</sup>而各級政府官員為了升遷，逐漸將「維穩」的執政目標置於「經濟發展」之前。<sup>285</sup>

王英（音）五十多歲，已經退休了，她戴著一塊鮮豔的紅袖章，坐著個小板凳，還有一個裝滿茶水的果醬瓶。“2008 年以前，我們居委會有點無所事事，但現在就比較像樣了，我們的職責是留意一切可能妨害穩定的因素，”每個月領取 200 元（合 31 美元）報酬的王英表示。她和另外兩名退休大媽一起，每天在胡同的角落裏坐上 6 個小時。對越來越強大的中國社會治安機構來說，王英和她的同伴堪稱“基層分包商”。<sup>286</sup>

<sup>282</sup> 大陸中心，2010，〈昆山台資廠罷工 50 傷 2 千人抗議 孕婦掛彩〉，《蘋果日報》，6 月 9 日，網址：<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/international/20100609/32572738>，檢閱日期：2012 年 4 月 3 日。

<sup>283</sup> 胡賁，2010，〈維穩：體制隱然成型〉，《南方週末》，轉自新浪網，網址：<http://magazine.sina.com/bg/nfweekend/20100305/20100304/174396695.html>，檢閱日期：2012 年 4 月 2 日。

<sup>284</sup> 容易，2011，〈學者：官員晉升和加強工會運作是中國維穩的工具〉，美國之音，網址：<http://www.voanews.com/chinese/news/20111119-CCP-2-tools-of-social-stability-134167578.html>，檢閱日期：2013 年 3 月 20 日。

<sup>285</sup> 中國勞工通訊，2010，〈勞資矛盾何以成為社會的憂患：對勞動關係轉型及調整機制的回顧與探討〉，中國勞工通訊網，網址：<http://www.clb.org.hk/schi/node/1301251>，檢閱日期：2011 年 5 月 14 日。

<sup>286</sup> 何黎譯，吉密歐、席佳琳原著，2011，〈中國維穩面面觀〉，《金融時報》，轉載自 FT 中文網，

由於人力不足，公安單位將監督社會大眾與蒐集資訊責任分包，如上述報導，各個社區街頭巷尾的退休老黨員、職工都成為情報員，專門負責收集影響穩定的各類情況，<sup>287</sup>於是改革開放 30 年後，民眾的生活再度出現草木皆兵的氣氛，對於輿論傳播快速的網路，各項管制措施愈趨嚴格，在繼網路實名制後，權威人士透露，微博不僅要審查上傳的消息內容，刪除「不良訊息」，及可能影響社會觀感的「敏感訊息」外，未來網路公安部門會對微博後台進行直接管理，並與微博系統對接。<sup>288</sup>2012 年 3 月兩會期間，中國入口網站「新浪網」大刪用戶微博帳號，在網路散播人權訊息且帳號被刪的網友答愛宗說，「就是不讓你說話，管你實名不實名。」<sup>289</sup>

#### 第四節 困境與挑戰

中國大陸的經濟改革導致社會關係改變，經濟社會的不平衡發展與政治制度的因襲，使工人難以與強大的資方相抗衡，在勞資爭議劇增的情況下，國家企圖以行政的力量減低資本的相對強勢與工人的被剝奪感，因此推出各種保障程度不下於西方社會的勞動法規，但由於缺乏根本性的制度改革，這些法律總在執行後一次又一次地被驗證失去預期的效力與功能，以下分析國家企圖在不放棄原有對社會掌控權的情況下，以行政力量應付經濟社會的改變，所遭遇的困境與挑戰。

---

網址：<http://www.ftchinese.com/story/001039067?page=1>，檢閱日期：2012 年 3 月 21 日。

<sup>287</sup> 廖海青，2009，〈維穩辦走上前臺〉，《南風窗》，2009 年第 8 期，頁 44—46。

<sup>288</sup> 賴錦宏，2012，〈中共將設黨組織 直接監管微博〉，《聯合報》，2 月 6 日，A13 版。

<sup>289</sup> 大陸中心，2012，〈北京嚴管網路 狂刪微博帳號〉，《蘋果日報》，3 月 3 日，

<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/international/20120303/34064713/>，檢閱日期：2012 年 4 月 3 日。

## 壹、角色的錯亂

### 一、工會

在此次富士康、本田等勞工維權運動中，國家以提高工人薪資、賦予工人集體協商權、加強工會維權工作、建立勞資衝突協調機制、建立非公有企業工會與黨團組織等手段應付社會勞資關係的改變，但這些方式都是以國家單向行政手段為前提，並未觸及原有的國家—企業—勞工三方權力結構的變革，對西方國家工人所擁有的自由組織工會權，中共自始自終不願放棄掌控權，因此在工人缺乏根本的集會結社權與罷工權情況下，屬於國家體制一部分的工會組織，在國家利益與工人利益間互相矛盾時，必然以黨國利益為優先，無法從工人的利益考慮問題，如此的角色錯亂、定位矛盾，工會自然難以保障工人利益，也難以獲得工人信任，當然也無法發揮在西方社會與資方抗衡的效果。以 2010 年廣東省政府因應富士康與本田事件的作法為例，「當代社會觀察研究所」所長劉開明認為該省打算重新啟動審議程序的《集體協商條例》與《廣東省企業民主管理條例》二草案，其內容並沒有超越《工會法》與《勞動合同法》等勞動法規的規定，<sup>290</sup>雖然兩草案企圖加強工人集體協商權，提高工人在企業內的決策權，但相對也從維持社會穩定的角度明文限制工人的罷工權，工會以黨國利益為優先的決策順序並沒有改變。

在角色錯亂的情況下，即使政府訂定如何完美的勞資爭議處理機制或集體協商機制，工會在代表工人參與勞資雙方的集體協議時，最多僅能作為政府「協調者」角色，而非真正代表工人利益，有如過去所訂法律，工人一樣只能屈服在力量強大的資方或國家機器之下，工人的利益若無法真正獲得保障，所有完美的機

---

<sup>290</sup> 樂然，〈廣東審議中國首部勞資糾紛法律〉，新世紀新聞網，網址：<http://www.newcenturynews.com/Article/china/201007/20100723124007.html>，檢閱日期：2012 年 4 月 7 日。



制，都只能淪於形式。因此，當勞資關係已因經濟制度改變，國家卻未因之改革根本性制度時，無論國家再如何以行政立法提高勞動標準，企圖改變工人的境遇，沒有獨立性的工會自然難以達到當初行政立法預期效果，沒有罷工權與工會自由組織權，工人只是一群分散的個體，在勞資雙方關係始終無法達到平衡的情況下，國家只能陷入不停修法以應付因勞資關係不平衡所造成的社會的不穩定，或者以鎮壓式的「維穩」手段強迫勞資雙方就範的循環中。

## 二、 國有企業

中國大陸政府在面對勞資糾紛，經常以勞資雙方的協調者自居，但就國企而言，國有企業在擁有控制權的官方眼中仍屬於政府制度性機構之一，如在現行中共政府官員的升遷制度下，國有企業與政府各單位的職位是可以互相輪調的。以現任福建省長蘇樹林為例，在出任現職前，就曾任曾任中國石化集團總經理。在國有企業相等於政府單位一部分的思維下，許多國家政策措施只優惠國有企業，造成國有企業不論在資金、人才的取得及行業准入上都優於非公有制企業。以銀行貸款為例，由於大陸市場資訊不夠透明，金融體制相對落後，大型國有銀行有70%以上的貸款都給了國企、央企或上市公司，其他的大部分也到地方政府手中，<sup>291</sup>其他私有或外資企業極難獲得國有銀行貸款。資金取得的相對優惠，不僅破壞市場機制的公平性，「廉價信貸」還成為中美貿易談判時，美國指控中國大陸加劇「貿易緊張」的依據。<sup>292</sup>

而國家作為國有企業勞工的雇主，在面對國企工人的權益時，也同樣出現角色混亂的情形。在改革開放前，國家與工人關係是建立在工人完全依附于國有企

<sup>291</sup> 林建甫，2012，〈陸融資難題 可善用台資銀行〉，國家政策研究基金會，網址：<http://www.npf.org.tw/post/1/10402>，檢閱日期：2012年4月12日。

<sup>292</sup> 上海商報，2011，〈上海商報社評：中國國企的“廉價信貸”〉，《上海商報》，5月11日，轉載自新浪網，網址：<http://news.sina.com.cn/pl/2011-05-11/094422443786.shtml>，檢閱日期：2012年4月12日。



業的基礎之上的，國家提供終身職業、社會保障、醫療保障和大體平均的工資，來交換國家將工人束縛在工作單位裡的制度，改革開放使得舊有家長制的父愛主義體制瓦解，從「砸爛鐵飯碗」、「三項制度改革」（即勞動、工資、養老和醫療保險）、到大規模下崗，國有企業工人每經歷一次改革，其社會地位和生活水平就下降一次，勞動條件與福利制度的改變當然影響了工人的權益（陳峰，2003：320），但是在面對國企工人的群體性抗爭事件時，代表國家執政的政府往往優先考慮的是穩定壓倒一切，以 2009 年湖北大型國企武漢鍋爐廠職工罷工事件為例，最後執政當局即以派出數百名警力驅散抗爭工人的方式解決。

長期以來，在市場競爭的過程中，由於國家所給予國有企業的種種特殊優惠與地位，使國有企業的發展與競爭力相對凌駕於市場其他對手之上，國家在面對國有企業與非國有企業的差別待遇，造成市場的不公平競爭。而在面對國有企業的勞資糾紛時，國家又游離在雇主與執政者的角色間，一方面從企業的角度考慮企業成本，一方面又從國家的角度考慮社會穩定的問題，不僅無法公平地站在裁判者的角度上處理勞動爭議，更遑論兼顧工人權益，最後常常被犧牲的往往是工人，以致造成大量的國有企業下崗工人勞動群體性事件。雖然中國大陸經過經濟體制改革後，國有企業佔總體經濟的比例已不如過去，但國有企業產值仍達中國經濟總量的 45%，連世界銀行也建議中國大陸應縮減國有企業的規模。<sup>293</sup>對國有企業、特別是中央企業來說，公眾所痛恨的並不是其身份、名稱，而是其地位、定位，特別是在市場競爭過程中，始終凌駕於其他市場經濟主體之上的特殊地位，<sup>294</sup>許多學者因此都指出國有企業的諸多問題將成為未來中國健全成長的一大阻礙。

<sup>293</sup> 王進雨、高小娟，2012，〈世行報告稱中國國企占經濟總量 45% 應縮減規模〉，北京新浪網，網址：<http://news.sina.com.tw/article/20120224/5964952.html>，檢閱日期：2012 年 4 月 12 日。

<sup>294</sup> 譚浩俊，2012，〈譚浩俊：私有化不是國企改革的唯一選擇〉，新浪網，網址：<http://finance.sina.com.cn/review/hgds/20120320/014011627194.shtml>，檢閱日期：2012 年 4 月 12 日。

## 貳、利益的衝突

### 一、企業與工人

國家因應富士康員工自殺和本田罷工等勞動關係緊張問題，係以法律等行政手段，直接單方面賦予勞方強制性的集體談判權，而非由勞方自行集合的組織，依自己需要表達利益訴求。就國家而言，希望透過《企業民主管理條例》與《集體協商條例》等法規的立法，工人可以經過工會指導選出協商代表再與企業談判，勞資雙方依照官方許可的處理程序解決勞資爭議，並將勞方的行為限制在對國家有利的範圍內，依照上述二條例，只要資方能讓步依法律規定照工人訴求展開薪資談判，並且讓工人進入董事會參與企業決策，工人就不必再用罷工的集體行為威脅資方啟動集體談判，換句話說，國家想要再次以行政式的立法手段，強制企業與工人，同時依國家所訂的遊戲規則進行集體協商，同時限制工人罷工行為，以免產生危及國家政權的罷工行動。但從上一章本田罷工的案例可知，由工人自行組成的工會組織與罷工權才是集體談判權的基礎，對工人而言，只要工會組織制度沒有改變，不受工人信任的工會如何能依上述二條例指導選出受工人信任的協商代表就令人存疑，而即使工會能夠中立地擔任裁判者的角度，直接被剝奪了罷工權的工人用什麼手段與資方抗衡也是一大疑問。

就資方來說，在西方市場經濟體制下，企業董事會是股東依其出資行使權利之表徵，《企業民主管理條例》以法律規定強制賦予工人集體協商權與參與企業經營決策權，「工人當家作主」的口號在共產主義的中國大陸似乎理所當然，但對外來投資者而言，此種法律規定不僅違反市場經濟體制的遊戲規則，更明顯與資方利益嚴重衝突，只會使企業主懷疑是否「無產階級革命」的階級鬥爭又開始了。

強烈威脅到企業主的利益的《企業民主管理條例》及《集體協商條例》，導

致在廣東的外資企業群體反對，日本貿易振興機構（JETRO）廣州事務所 2010 年 9 月向深圳市政府代表日本企業向深圳市政府提交意見書，認為《深圳經濟特區集體協商條例（修改草案徵求意見稿）》可能導致企業工資成本上漲 70%，要求當地政府能重新考慮。<sup>295</sup>對於深圳市政府加快立法的《深圳經濟特區勞動關係協商條例（修改草案征求意见稿）》，也在經過一審公布後，引起深圳的日企與港企強烈反對，香港 47 家商會發表聯合聲明，表示如果新條例通過，將導致大批港企倒閉，并引發撤資潮。<sup>296</sup>此後，原訂於當年召開的廣東省人大常委會上討論表決的《企業民主管理條例》或《集體協商條例》即被排除在討論議程之外，<sup>297</sup>兩項關係勞資雙方權益的相關立法程序因此停擺至今。

## 二、中央與地方

在中國大陸，中共透過對許多人事、財政及對資源的控制，將政府權限集中於中央，但中國大陸地大物博，為因應各地方經濟與產業結構殊異情形，又必須給予各地方適度的自治權，這套管理模式大陸稱之為「條條」與「塊塊」，由於中央與地方的利益角度不一致，雙方常常陷入權力衝突的「條塊矛盾」，中央抱怨地方「一些地方政府從地區利益出發，常常置國家的利益而不顧，越權干涉一些部門的工作，如強迫銀行、稅務等部門違背中央的有關規章制度發放貸款、減收稅收等。對於審計、工商管理、統計、海關等具有監督職能的部門工作有時也橫加干涉。」（朱光磊，2004：12-13）而各地方政府則埋怨地方沒有實權，中央干擾地方行政。中央與地方關係常常陷入「一管就死、一放就亂」的困境。

<sup>295</sup> 共同社，2010，〈深圳擬行工資條例日企警惕〉，新浪網，網址：<http://news.sina.com.hk/news/9/1/1/1844152/1.html>，2012 年 4 月 2 日。

<sup>296</sup> 第一財經日報，2011，〈深圳集體協商條例二審草案仍存爭議〉，《第一財經日報》，轉自鉅亨網，網址：<http://news.cnyes.com/Content/20110426/KDWA8QX7UKIMA.shtml>，2012 年 4 月 14 日。

<sup>297</sup> 許波，2010，〈廣東省擱置勞工立法〉，美國之音網，網址：<http://www.voanews.com/chinese/news/20100922-HK-Factory-Owners-Stifle-Labor-Reforms-103514714.html>，2012 年 4 月 14 日。

在面對勞資爭議事件時，由於許多較易徵收的稅種都在中央手中，地方政府只能依靠土地與地方企業擴展財源，為了經濟發展、地方財政收入與社會穩定，通常與企業站在同一陣線，但中央基於作為「工人階級的先鋒隊」的代表，至少在表面上不能忽視工人的權益，否則容易失去其執政的基礎，這兩種利益互相衝突之下，造成中央一次又一次訂定關於勞動關係的政策法令，提升工人權益，但實際上，執行的地方政府不是自行制定違反勞動法令的政策，就是對用人單位的違反法令情況視而不見，中央對這些情況也心知肚明，根據全國人大常委會執法檢查組幾次關於檢查《中華人民共和國勞動法》實施情況的報告顯示，各地方政府對勞動法的執行並不徹底，勞工勞動權益受侵害情形嚴重。<sup>298</sup>以富士康事件為例，大陸中華全國總工會民主管理部部长郭軍昨日針對富士康深圳員工跳樓事件時說：「富士康違法了，且管理體制存在嚴重問題。」但深圳台商及法界人士說，富士康其實還是按深圳當地法規做事的。<sup>299</sup>

中央與地方利益相衝突的情況，使勞工權益始終無法得到徹底的改善，縱使中央一而再、再而三制定並提高勞工標準，不斷完善勞動法律體系，在現有制度下，工人必須依賴地方政府的行政執法，才能保障自己的權益，如此即無法與企業處於平等的地位。以富士康企業工人為例，富士康工人超時加班現象違反了中央勞動法規，但從「深圳市人力資源和社會保障局對 5044 名富士康員工的抽查顯示，72.5%的員工超時加班，人均月超時加班 28.01 小時。」<sup>300</sup>的報導可以看出地方政府對此並非不知情，由員工簽署《自願加班切結書》即可超過中央規定超時加班其實是當地政府容許的。因此對於工人而言，無論如何完美的勞動法律

<sup>298</sup> 參考倪志福 1996 年及何魯麗 2005 年，〈全國人大常委會執法檢查組關於檢查《中華人民共和國勞動法》實施情況的報告〉，中國人大網，網址：[www.npc.gov.cn](http://www.npc.gov.cn)，檢閱日期：2011 年 9 月 23 日。

<sup>299</sup> 大陸新聞中心，2010，〈每月加班超過 36 小時 大陸總工會幹部：富士康違法〉，《中國時報》，轉載自苦勞網，網址：<http://www.coolloud.org.tw/node/55611>，檢閱日期：2011 年 8 月 15 日。

<sup>300</sup> 陳芸、謝登科、陳芳，2011，〈讓勞動者有尊嚴地生活〉，中國雅虎網：<http://news.cn.yahoo.com/ypen/20110429/336510.html>，檢閱日期：2011 年 12 月 1 日。



規定也一定會有漏洞存在，只要制度上的缺陷沒有解決，只能依賴政府力量的工人，面對於資方永遠只能處在弱勢。

### 三、 城市與鄉村

面對因戶籍制度造成的農民工權益問題，中共總理溫家寶表示「要解決那些常年在城裏打工、有固定工作和固定住所而又沒有戶籍的人們，讓他們融入城市，和城裏人一樣工作和生活，享受同樣的權利和待遇」，隨後，中共中央政治局常委、中央政法委書記周永康在《求是》雜誌撰文稱，「加快推進戶籍管理制度改革，著力解決流動人口就業、居住、就醫、子女入學等問題，探索『以證管人、以房管人、以業管人』的流動人口服務管理新模式」。<sup>301</sup>因而「加快建立和落實優秀農民工進城入戶制度」成為 2010 年廣東省面對富士康員工連續跳樓及要求加薪工潮的因應方法之一，2011 年 2 月中共國務院下發《關於積極穩妥推進戶籍管理制度改革的通知》，督促各地各部門按國務院要求解決流動人口，特別是農民工在勞動報酬、子女上學、技能培訓、公共衛生、住房租購、社會保障、職業安全衛生等方面的突出問題，保障農民工權益，<sup>302</sup>一時間「戶籍制度改革」成為報章媒體的焦點話題，輿論似乎樂觀認為改革一蹴即就。

但是從周永康的「新」管理模式，還是將「以證管人」排在首位，中共基本上仍未脫離計劃經濟時代對人的「管理」思維。另外，就城市而言，依中共現行財政制度，流動人口一旦成為城市戶籍人口，該城市就有義務必須負擔這些人口的社會福利資金，在這種背景下，各城市地方政府雖然在名義上響應中央放寬戶籍限制，實質上卻是想方設法制定出更多的隱形戶口限制，以上海市政府為例，2009 年上海市政府公布《持有(上海市居住証)人員申辦本市常住戶口試行辦

<sup>301</sup> 席志剛，2010，〈中國戶籍改革舉步維艱，各地出臺十多種隱性戶口政策〉，《新華澳報》，網址：<http://www.waou.com.mo/detail.asp?id=44069>，檢閱日期：2012 年 3 月 31 日。

<sup>302</sup> 楊慈郁，2012，〈陸將採居住證制 保障農民工〉，旺報，3 月 12 日，A11 版。



法》，主要在規定持有居住證又符合條件的外來人口可以優先轉為常住戶籍人口，但是申請條件如：在當地作出重大貢獻或被評聘為高級職稱；連續 3 年在本市繳納城鎮社會保險基數高於本市上年度職工平均工資 2 倍以上，或者最近連續 3 年計稅薪酬收入高於上年同行業中級崗位年均薪酬收入水平等，由於條件嚴苛首批申請者中，符合持居住證累 7 年等 5 項基本條件的人有 3000 名，同時符合 4 項激勵條件的人數僅為 29 人。<sup>303</sup>

又如中山、深圳、東莞等廣東城市自 2010 年起正式實行外來人員積分入戶，以學歷、職稱、年齡、社保繳納情況等指標計分，達到一定分數即可申請入戶，但有批評指出，積分政策“嫌貧愛富，嫌老愛壯；大部分只從城鎮經濟發展需要的角度考慮入戶條件，農民工表示“要靠積分入戶成為深圳人，簡直比中彩票還難！”<sup>304</sup>

隨著中國大陸人口愈趨老年化，各地方政府所必須負擔的社會福利保障支出將更趨龐大，有觀點認為，中國省份之間的巨大級差，會導致在戶籍問題上「誰先開放誰倒霉」。<sup>305</sup>因此，除非中央政府切斷社會福利支出與戶口之間的關聯性，並解決地方政府社會福利支出的財源問題，否則中央希望藉由戶籍制度改革從而改善農民工權益的政策永遠淪為口號。

#### 四、 權貴資本主義

2012 年 2 月底兩會前夕，由世界銀行與中國大陸財政部、國務院發展研究中心共同發表的《2030 年的中國：建設現代、和諧、有創造力的高收入社會》

<sup>303</sup> 席志剛，2010，〈中國戶籍改革舉步維艱，各地出臺十多種隱性戶口政策〉，新華澳報，網址：<http://www.waou.com.mo/detail.asp?id=44069>，檢閱日期：2012 年 3 月 31 日。

<sup>304</sup> 南方週末，2011，〈積分入戶政策 嫌貧愛富，嫌老愛壯？〉，轉自新浪廣東網，網址：<http://gd.news.sina.com.cn/news/2011/08/01/1165304.html>，檢閱日期：2012 年 3 月 31 日。

<sup>305</sup> 席志剛，2010，〈中國戶籍改革舉步維艱，各地出臺十多種隱性戶口政策〉，新華澳報，網址：<http://www.waou.com.mo/detail.asp?id=44069>，檢閱日期：2012 年 3 月 31 日。

研究報告指出，過去 30 年來，中國大陸經濟雖然取得高速增長，但國有企業在很多方面的獲益，包括廉價資金和利潤留存等，但卻無需上繳紅利。世界銀行行長佐利克說，國企的發展並沒有使普通民眾獲益，國企應當返還其經營紅利，<sup>306</sup>報告建議，大陸應刪減龐大的國有企業規模，並改革國企的營運方式使之更商業化。但在報告發布的會場，即有反對者自稱「獨立學者」者衝入會場抗議，後續並引起管理國企的部門（國資委）大力反彈。

國資委反彈的理由是反對國企私有化，但事實上世界銀行的報告其實並未建議將國企私有化，那麼真正的理由是什麼？其實，由於改革開放的「增量改革」、「體制外先行」等經濟改革戰略，使轉型時期「市場機制」與「行政機制」兩種資源配置機制並存，某些「權貴」利用雙重體制的漏洞進行尋租活動，運用干預經濟活動的行政權力謀取私利，或利用市場訊息不對稱牟取暴利，造成「權貴資本主義」或「官僚資本主義」（吳敬璉，2010：384-385）。

而中國大陸許多高幹子弟任職於國企或國資委，早已不是新聞，中國的《人民論壇》（《人民日報》旗下成員）2010 年第四期發表了由一組文章構成的「中國新富家族」，透露一條重要消息：「有關機構在 2009 年發佈了 中國 3,000 家族財富榜總榜單，3,000 個家族財富總值 16,963 億，平均財富 5.654 億。進入總榜單的一萬個家族，財富總值 21,057 億，平均財富值 2 億元。這些權貴子弟多從事一些需要審批的貿易、基礎產業、能源等產業。<sup>307</sup>例如就在世界銀行報告發布前一週，中國大陸國家總理溫家寶之子溫雲松出任中國衛通公司董事長，<sup>308</sup>及

<sup>306</sup> BBC 中文網，2012，〈佐利克：中國國企應當還富於民〉，BBC 中文網，網址：[http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/chinese\\_news/2012/02/120228\\_zoellick\\_china.shtml?p=2030%E5%B9%B4%E7%9A%84%E4%B8%AD%E5%9C%8B%E5%9C%8B%E4%BC%81&fr2=sb-top&fr=yfp&rd=r1](http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/chinese_news/2012/02/120228_zoellick_china.shtml?p=2030%E5%B9%B4%E7%9A%84%E4%B8%AD%E5%9C%8B%E5%9C%8B%E4%BC%81&fr2=sb-top&fr=yfp&rd=r1)，檢閱日期：2012 年 6 月 16 日。

<sup>307</sup> 何清漣，2010，〈漫談中國的「紅色家族」〉，轉自新紀元周刊，網址：<http://mag.epochtimes.com/b5/188/8378.htm>，檢閱日期：2012 年 6 月 16 日。

<sup>308</sup> 閑言蜚語，2012，〈政商通吃溫雲松〉，多維新聞網，網址：<http://opinion.dwnews.com/news/2012-02-23/58614458.html>，檢閱日期：2012 年 6 月 16 日。

中共政治局常委李長春之子李慧鏞出任中國移動集團副總經理的報導引起網路輿論一陣喧嘩，<sup>309</sup>而這二家公司都是由國資委管理的國企。

國企反彈世銀報告的真正原因不是國企的私有化，而是世銀對國企應依商業公司透明化經營的建議，因為如果國企真的依市場機制經營，恐怕就沒有這些權貴子弟藉機謀利的機會了。大陸異議人士余杰在「華盛頓郵報」指出中國國營企業名為國家所有，靠特權壟斷和政商關係吸金，對民營企業限制繁多，常人不得其門而入，實際上國營企業為太子黨所把持，老百姓難以打進市場，貧富懸殊更形惡化。<sup>310</sup>

### 參、天價的維穩成本

當工人面臨勞資爭議與種種社會不公時，現有的勞動法律體系與工會制度不足以保障工人權益，工人們只能以不斷激化與外部化的方式，尋求社會關注與政府的介入，<sup>311</sup>導致不斷上升的勞工群體維權事件，但這些維權事件又與國家維持政權穩定的目標相違背，以致於國家為求控制並化解社會不安定形勢，除了「維穩」已成為各地方政府官員的考核指標，中央與地方都大幅提高維穩經費，並設置維穩相關機構，甚至提倡民營企業單位也設置維穩辦公室，謂之「綜治維穩進民企」，<sup>312</sup>但是面對社會矛盾情勢叢生，維穩工作牽涉利益錯綜複雜，工作也日趨繁重。

<sup>309</sup> 陳怡蓮，2012，〈薄案敏感時期 李長春家族黑幕再遭曝光〉，大紀元新聞網，網址：<http://www.epochtimes.com/b5/12/9/20/n3687770.htm%E8%96%84%E6%A1%88%E6%95%8F%E6%84%9F%E6%99%82%E6%9C%9F-%E6%9D%8E%E9%95%B7%E6%98%A5%E5%AE%B6%E6%97%8F%E9%BB%91%E5%B9%95%E5%86%8D%E9%81%AD%E6%9B%9D%E5%85%89.html>，檢閱日期：2012年9月20日。

<sup>310</sup> 中央社，2012，〈余杰：維穩成大陸搖錢樹 荒謬〉，中時電子報，網址：<http://news.chinatimes.com/realtime/110109/112012053001627.html>，檢閱日期：2012年6月2日。

<sup>311</sup> 中國勞工通訊，2008，〈誰來維權 為誰維權—論全總維權的政治化及中國工會運動的出路〉，中國勞工通訊網，網址：<http://www.clb.org.hk/schi/node/1300449>，檢閱日期：2011年10月8日。

<sup>312</sup> 廖海青，2009，〈維穩辦走上前臺〉，《南風窗》，2009年第8期，頁44-46。

BBC 曾有報導指出「中國維穩經費超過國防開支」<sup>313</sup>，雖然新華社隨後以刊出作者為周繼堅的更正報導，認為該文是企圖給中國扣上“專制員警國家”的帽子，該文認為中國大陸的公共安全支出與財政成長保持著協調發展，外媒報導想誤導受眾，製造中國社會“不穩定”、“維穩代價高昂”的假像。<sup>314</sup>但是從其他報導可驗證中國大陸在維穩的經費支出確已到達「天價」的程度，例如根據一則 2010 年發表在中國共產黨新聞網的文章指出，從 2009 年地方政府財政預算執行情形顯示，許多地區的公共安全支出均超出社會保障與就業、教育、環保、科技創新、保障性住房支出。對於地方官員來說，維穩的重要性已經遠遠超過社會保障、醫療衛生、教育文化等直接關係人民福祉的事業。再依據清華大學社會發展研究課題組的研究結果，2009 年中國大陸全國內保費用達到 5140 億，已經接近軍費的 5321 億元。並且，公共安全支出成為政府財政支出增長最快的部分之一，2009 年中央公共安全支出增幅達 47.5%。<sup>315</sup>

從上述諸多情況顯示，維穩代價確實逐年遞增，從中央到地方各層級政府為了「維穩」已到不惜成本的地步，這些現象反映中國大陸國家越來越難掌握住社會情勢，以勞資關係為例，國家、工人與企業間利益無法達到平衡，國家面對勞工群體性事件的大幅遞增，管控社會的安全成本也逐年遞增，顯示國家所採取的法律與維穩行政手段，都無法根本解決問題，維穩經費年年破紀錄說明社會越來越動盪，水漲船高的安全成本也越來越令社會難以承受。<sup>316</sup>

<sup>313</sup> BBC 中文網，2011，〈中國維穩經費超過國防開支〉，《金融時報》，3 月 7 日，轉載自 BBC 中文網，網址：[http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/china/2011/03/110307\\_china\\_securityspending.shtml](http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/china/2011/03/110307_china_securityspending.shtml)，檢閱日期：2011 年 7 月 27 日。

<sup>314</sup> 周繼堅，2011，〈維穩預算超過軍費之說屬外媒張冠李戴〉，新華網，網址：[http://news.ifeng.com/mainland/detail\\_2011\\_04/06/5572305\\_0.shtml](http://news.ifeng.com/mainland/detail_2011_04/06/5572305_0.shtml)，檢閱日期：2012 年 4 月 16 日。

<sup>315</sup> 關武君，2010，〈“天價維穩”不是長久之計〉，中國共產黨新聞網，網址：<http://theory.people.com.cn/GB/12130048.html>，檢閱日期：2012 年 4 月 17 日。

<sup>316</sup> 尹鴻偉，2010，〈我國去年維穩經費達 5140 億元 嚴打模式引思考〉，《南風窗》，轉自新浪網，網址：<http://news.sina.com.cn/c/sd/2010-07-15/110820684366.shtml>，檢閱日期：2012 年 3 月 23 日。





## 第六章 結論與建議

### 第一節 研究發現

#### 壹、 富士康個案

##### 一、 多重制度因素形成的社會事件

從富士康企業的勞工處境可以看出，一個社會的勞工所受待遇與經濟地位，除了企業本身制度，還取決於相關勞動制度、產業型態、人口與社會結構，形成這些制度與結構的原因又與國家習習相關。尤其是中國大陸的改革開放是由國家所引導，不僅將整個社會的經濟體制從國有經濟轉變為市場經濟，也將原有的勞動關係從國家與人民的勞動行政關係，轉變為市場經濟下的勞資關係，但國家在經濟體制與勞動體制實施了市場經濟，相對應的社會體制如戶籍制度與政治制度卻仍維持著原有威權或極權體制下的控制思維。

以戶籍制度為例，在國有經濟時期，中國大陸以城鄉二元制掌控資源的分配，同時藉此控制人民，這個制度既有政治的需要也係因計畫經濟體制的需要，因為人民如果可以自由流動，國家就難以確實計算資源的供給與需求。但資本主義體制下，資源的自由流動是市場經濟的一大特徵。從富士康事件來看，富士康許多自殺的農民工都來自外省較貧困的省份，由於傳統城鄉二元制的影響，代表國家的地方政府並未將這些外來的農民工計入地方城市的居住人口，在規劃城市發展的需求中直接忽略農民工的存在，以致農民工成為淪為所工作城市的底層階級，在勞動力市場倍受歧視。

在勞動制度方面，國家制定的勞動法令及執行時的態度對勞資的互動關係中

具有重要的影響力，在過去大陸的勞資關係中，整個國家勞動力市場長期供過於求，勞工無力與資方抗衡，又因執政的中共對於政權的敏感，國家為持續對社會的掌控，禁止勞工有組織工會或其他類似組織的自由，因而妨害勞工以集體力量對抗資方，勞動體制的高度政治性，使勞資關係呈現「強資弱勞」的現象。<sup>317</sup>

加上政治體制上的官員升遷制度主要取決於各地方的經濟發展成果，各地方政府為求經濟發展，偏袒資方，消極執行勞動檢查或漠視資方違法，整體勞資關係呈現泛市場化現象，勞工必須靠自己的力量維護權益，各種勞動條件仍由市場因素決定，中央政府規定的勞動標準往往流於形式，如工資、勞動保障均取決於資方，造成私營企業勞工地位低下。

人力資源部勞動工資所所長蘇海南披露，目前全國工資搭載率大概 60%，部分城市達到 65%。即企業每支付 100 元工資，工人實際到手現金只有 40 元，其餘 60 元被徵繳進各項基金，有企業反映，搭載在工資上計提的項目有 20 多項。以杭州為例，僅搭載的“五險一金”合計就有 64.5%。<sup>318</sup>

在分配制度方面也呈現奇異的「劫貧濟富」的衝突現象，中國大陸是世界上公認稅負極高的國家，高稅負反映了傳統共產主義對資產階級的仇視，但這種意識形態下形成的稅制，卻完全忽略了稅負的可轉嫁性與公平性，就租稅理論來說，只要條件足夠，高額營業稅很容易轉嫁給一般消費，而且愈是民生必需品愈容易轉嫁，但 2009 年以前，在中國大陸商店出售一樣產品的營業稅可以高達 17%，其實代表民眾消費一樣商品要付出 17% 的稅負。另外，除了營業稅，中國大陸的所得稅制，對工資等勤勞所得課徵的稅率也高達 45%，但相對於高額的營

<sup>317</sup> 程連升，2009，〈新時期我國勞動關係演變的趨勢和對策分析〉，原載《教學與研究》，2009 年第 4 期，轉自愛思想網：<http://www.aisixiang.com/data/32400.html>，檢閱日期：2011 年 9 月 6 日。

<sup>318</sup> 五險一金係指用人單位給予勞動者的幾種保障性待遇的合稱，包括養老保險，醫療保險，失業保險，工傷保險，生育保險和住房公積金。葉檀，2010，〈中國勞動力極限成本時代過去了〉，南方人物週刊，轉自南方周末網，網址：<http://www.infzm.com/content/47461>，檢閱日期：2012 年 2 月 5 日

業與所得稅負，租金、利息等非勤勞所得的稅率卻只有 20%，稅制使貧者愈貧、富者愈富，更糟的是，除了稅負，工人們的工資還要扣除五險一金等各項費用。分配制度設計的扭曲，只富裕了國家本身與既得利益者，對於工資完全取決於資方的農民工，雖然身為國家卓越經濟發展的最大貢獻者，卻只能處於所得分配的最下層。

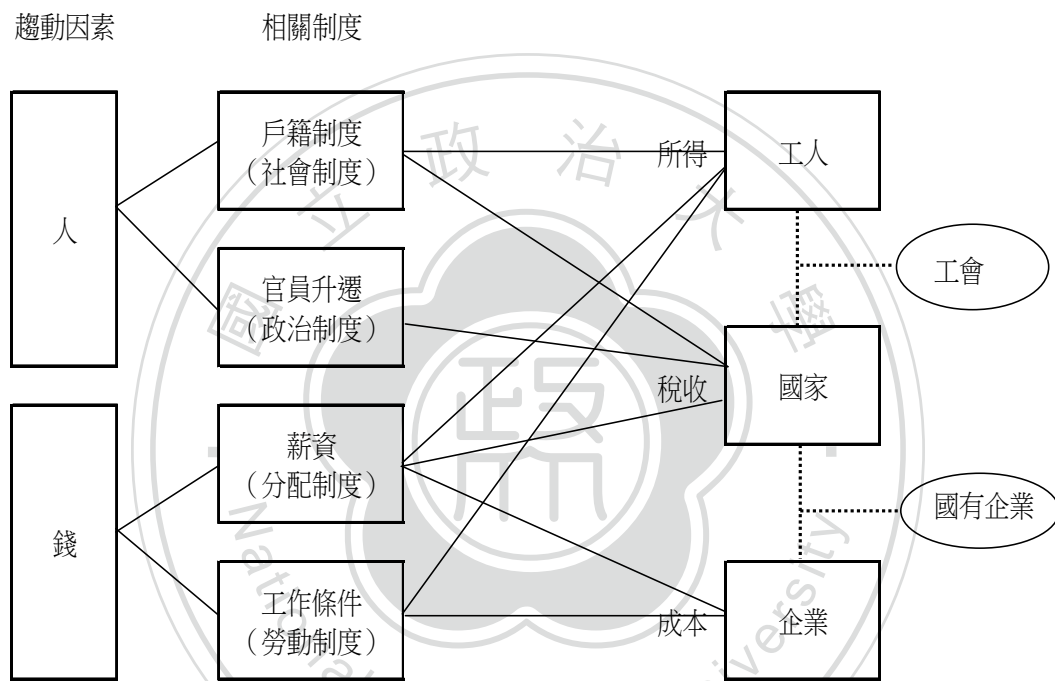


圖 7 中國大陸勞動相關制度與趨動因素圖

註：由工會同時代表工人與國家，國有企業同時具有企業與國家身份，故圖中以虛線表示。  
資料來源：筆者自繪。

綜上所述，中國大陸與勞工相關的勞動制度、分配制度、戶籍制度與政治制度，有些形成於共產主義的國有經濟意識形態下，有些導因於國家所主導的市場經濟體制，制度與制度間彼此充斥了矛盾與衝突，這些衝突形成了替富士康工作的農民工自殺的背景因素，加上富士康企業所處的產業特性，工人的境遇可想而知。

憑心而言，富士康勞工所遭受的種種權益損害，很多並非是該企業所獨有

的，例如富士康極受詬病的宿舍管理制度，特地將不同省份的民工分散到不同宿舍與生產線，以方便管理，這種情況並非僅限於製造業的代工廠或富士康企業，在中國大陸其他的行業裡也一樣隨處可見。富士康民工的遭遇，不過是中國大陸這個各種制度扭曲又互相扞格下的社會產生的種種畸形現象的縮影。

本文認為富士康事件是否可歸類為維權運動事件之一或有爭議，但勞工的集體權益因國家各種制度的扞格受到侵害則是不爭的事實。由於中國大陸的中共政權由於其本身特性、為了保有對社會的控制、鞏固自身政權利益，不願放棄對社會的掌控，黨國不願也無法根本性地解決這些制度的衝突之處，最後黨國成為資本階級壓迫勞工的幫凶。

## 二、 富士康事件對台商的啟發

從富士康事件的演變，可以觀察到當初台商到大陸投資的誘因已消失大半，勞動力成本不再如過去廉價且充沛，整體投資環境愈來愈趨嚴苛，國家與政府對待企業的思維已有轉變，不再像過去純粹以經濟發展為目標。台商必須瞭解到中國大陸改革開放的目的在以富裕「中國大陸本國人民」來維持政權永久性，不是為了台港澳資企業的利益，更不是外資企業。一旦國家達到經濟發展目的，執政的中國共產黨為了繼續保有執政權，對當初為了求經濟發展而付出犧牲的人民，例如環境資源、農民工利益等，自然應有所補償。在這種思維下，經濟發展已不如社會穩定重要的沿海地區，對企業的要求將會越來越嚴格，越來越傾向社會主義或共產主義原來對資本階級的仇視態度，對企業的經營自然越趨不利。另一方面，相對於沿海地區，中西部經濟相對落後，基礎設施、投資條件等整體投資環境也相對較差，地方地府雖然也像當初的沿海地區政府一樣提供許多投資優惠，但想要前往投資的台商必須有當初在沿海地區開拓的決心，在中西部地區重頭來過，而且在投資風險的評估上，也要計入一旦中西部達到經濟發展的目的，則台

商將重新面臨現今困境的風險。

雖然資本主義企業市場競爭的生存基本原則是將本求利，但在中國大陸這個以社會主義意識形態立國的國家，從上位決策者到基層人民思考方式自然不同於傳統資本主義國家，根源於國有企業「單位制」的概念還留存在社會各階層中。這是未來想要前往大陸投資的台商，都必須考量的制度差異。

## 貳、勞工維權運動的發展

### 一、工人組成的複雜化與工人階級

在改革開放後，市場經濟的引入，部分的農民轉為兼具工人身分的農民工，傳統產業工人則有部分被「下崗」在勞動力市場任由資方宰割，加上新生代勞工的出現，整個勞動力市場勞動力來源複雜且分化，各種不同來源的工人類型，各有其不同的利益。例如，國有企業工人的經濟地位雖然逐漸喪失，但基本上仍較一般工人為佳；而農民工雖然在勞動力市場受到歧視，卻因掙扎於農民與工人的兩種身份的利益，與其他身份的工人也無法形成共同的階級利益。在無法形成共同利益訴求，又缺乏集體的罷工、自由結社權情況下，各種身份的工人很難超越行業與地位的限制形成全國範圍的工人階級，進而要求國家給予集體權益。

本文認為，由於國家體制與相應的勞動體制的影響，造成中國大陸的工人組成複雜、利益分化的狀態。在利益殊異的情形下，當工人採取抗爭時，往往是局部性、針對特定企業、維護自身利益的維權行為，以近期勞工群體性事件來看，工人的訴求多僅限於控訴特定企業的不法或不公，或要求自身經濟利益的改善，這些僅針對個別經濟利益的訴求，難以促使全體工人團結，形成超越經濟意義上的工人階級，而與資方或國家相抗衡。



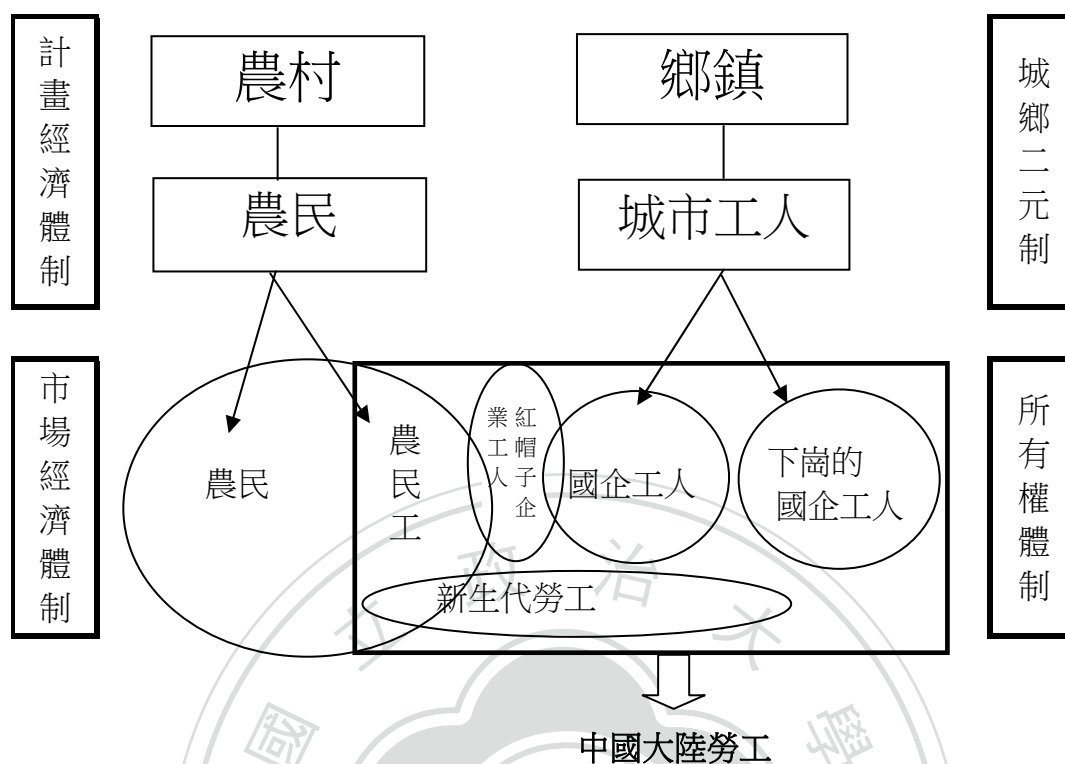


圖 8 中國大陸僱傭工人組成圖

資料來源：筆者自繪。

註：上圖 → 表示改革開放後農民及城市工人的流向。

## 二、 個別轉向集體

從集體勞動爭議案件數占整體勞動爭議數的增加，可以看出，身在經濟社會變化中的中國大陸工人，面對無法以個人力量對抗的資方，逐漸體會到集體的力才足以對抗資方，因此勞資爭議的形式與造成的抗爭事件，都逐漸轉為集體形式。另外，新生代工人教育水準提高後，使工人們更意識到法律上規範的人民權利與事實上的不一致，加上網路社會與手機的興起，工人極易傳播對共同利益的訴求，快速組織抗爭行動，有利於群體利益意識的形成。雖然截至目前為止，這些共同利益的訴求侷限於「加薪」等個人經濟利益，但從 2010 年的勞工潮可以觀察到，以「加薪」為訴求的罷工行動藉由新興媒體的傳播，快速地形成罷工潮，並在不到一個月內的時間從珠三角向內陸各地蔓延，迫使中共不得不禁止媒體報

導，由此可以確認大陸勞動關係正在從「個別調整」向「集體調整」轉變，<sup>319</sup>學者常凱則以 2010 年日資南海本田事件罷工事件為例，認為國有企業和非公企業的工人對自己的身份和權利認識得越來越清楚，中國勞動關係的發展正在從個體勞動關係向集體勞動關係轉變。<sup>320</sup>也許這些抗爭行動尚不致於跨行業或跨地區地全國串連，但也足夠對中共政府造成壓力。

### 參、國家與勞資雙方關係的演變

資本主義是以雇佣勞動為基本特徵的經濟制度，資源的自由流動更是市場經濟體制的一大特色。從 1978 年中共改革開放以後，在國有經濟體制轉型成為市場經濟體制的過程中，屬於下層建築的經濟社會已走向資本主義的市場經濟體制，但屬於上層建築的國家法律體制仍維持著極權或是威權的控制體制，諸多制度上的變革，引起共產主義與資本主義基本意識形態互相產生衝突，造成各種制度的互相扞格，與人民權益的缺損。例如，在國家與勞資雙方的三角關係中，政府想要像西方世界當勞資雙方仲裁的平台，卻故意忽略所掠奪的工人罷工權與集會結社權，使得工人先天上處於弱勢地位，各種改善勞工處境的勞動法規一而再、再而三地失效，以致各種勞動群體性事件頻生。

<sup>319</sup> 蒼弘慈，2010，〈維權意識增 近半採集體投訴 權益受侵害時 僅 6.5%忍氣吞聲 7 成 1 離鄉就業不為賺錢〉，《旺報》，6 月 23 日，轉載自桃園縣新世紀愛鄉協會，網址：<http://blog.udn.com/tpa285/4158324>，檢閱日期：2012 年 4 月 25 日。

<sup>320</sup> 常凱，2011，〈中國勞資關係嬗變〉，新浪網，網址：<http://news.sina.com.tw/article/20101020/3863296.html>，檢閱日期：2011 年 9 月 20 日。

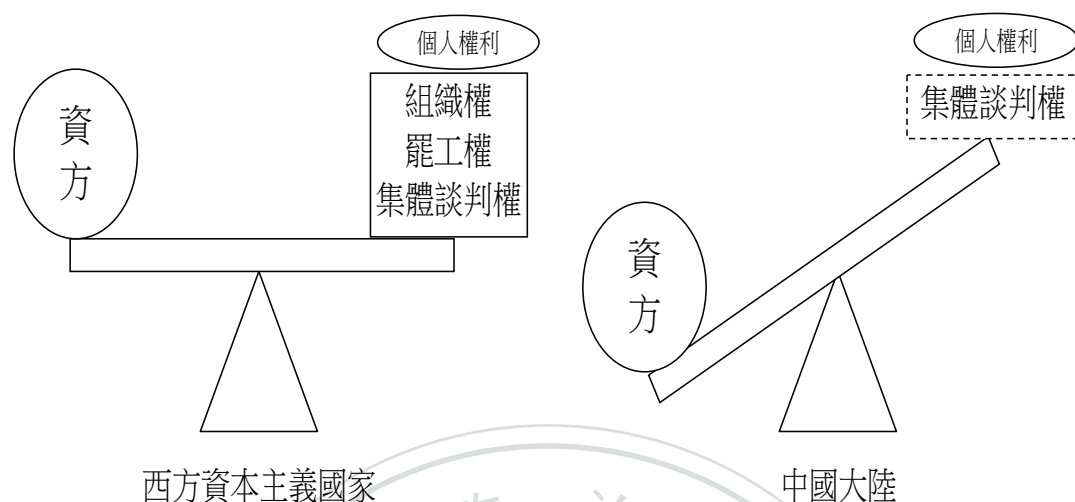


圖 9 中國大陸與西方資本主義國家勞工權利對照圖

資料來源：筆者自繪。

註：中國大陸給予勞工的集體談判權仍不完整，故圖中以虛線表示。

富士康事件發生時，中國大陸已經歷了 30 年的改革開放，經濟改革成果顯著，沿海地區經濟正面臨經濟產業型態的轉折點，由於一胎化政策影響，社會人口結構趨於老化，勞動力市場上 40 歲以下勞動力大幅減少，勞動力市場中的勞動力供給減少，新一代農民工教育水準對勞動條件的要求也提高，勞方的議價能力自然增強了，勞資關係來到新的轉捩點。從這時點上發生的富士康事件來觀察，可以看出，國家的立場有轉向貼近工人的利益的跡象，首先，國家企圖制定賦予勞工更強的集體談判權的法律，雖然又在許多場合開始以工人的角度要求在大陸投資的外資企業必須負起「企業社會責任」，再者，從中共在事件之初有意地放鬆關於富士康事件及外資企業罷工事件的輿論報導，可以看出中共以輿論逼使外資企業（包括台港澳資）改善勞工薪資等個人權利的企圖。

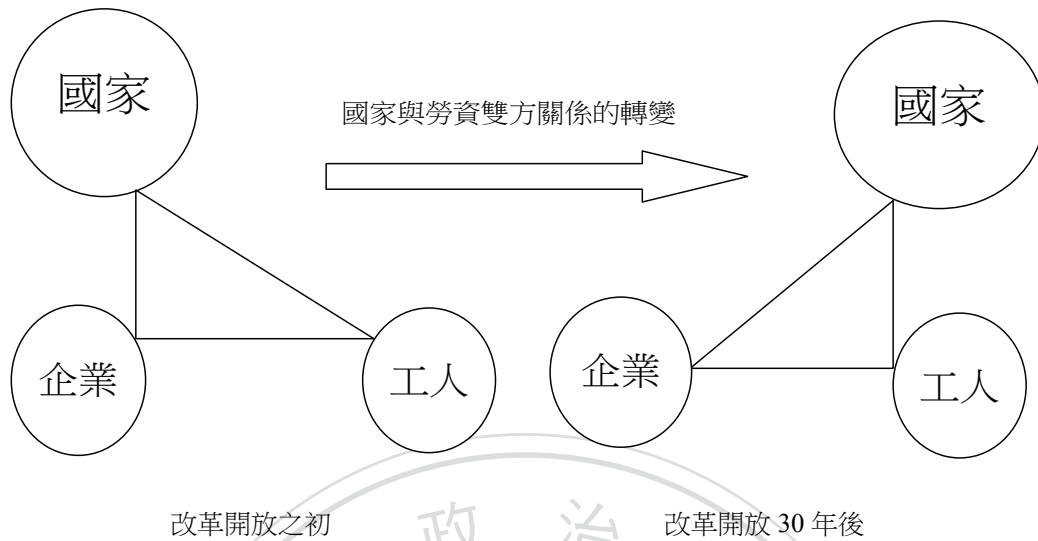


圖 10 國家與勞資雙方關係的轉變圖

資料來源：筆者自繪。

## 肆、理論的反思

所謂見微知著，富士康事件有如中國大陸諸多政治與社會面向問題的縮影，從而也使我們反省現存的理論途徑，由於中國大陸以馬克思主義建國，馬克思主義及後續的新馬克思學派思想，對這個國家的影響不言可喻，以下是有關富士康事件中相關理論的反思。

### 一、國家的角色—工具主義與結構主義的討論

不論是將國家視為資本階級統治工具的工具主義，還是將國家視為社會階級內部衝突仲裁者的結構主義，國家都是一種被動的存在。Milliband 認為，在資本主義社會中，擁有且控制生產資源的資產階級是社會的統治階級，由於掌握經濟權力，能夠利用國家，將國家當成其壓制其他階級利益的工具。因此，工具論者主要在研究統治階級的性質、統治階級和國家連繫的機制，以及國家政策與階級利益具體的關連，對工具主義者而言，受到資產階級控制的國家並沒有自主性可言，他們關注的是資產階級和國家機器在人事上的直接牽連，資產階級與中介

團體的連繫等。(洪鎌德, 1988: 88-90)

但是國家設定了工人運動的制度框架，是工業關係遊戲規則的制定者，不同的政體類型，以及它們對工人運動的方式導致了各國工人運動的不同發展。<sup>321</sup>就富士康事件來看，國家不僅不是富士康企業等資本階級統治的工具，身為資產階級的富士康企業反而成為國家達成政策目標的工具，國家所擁有的自主性也不限於結構主義派學者所認為的相對自主性，因此，工具主義的說法在富士康事件上是不適用的。

至於結構主義的看法呢？Poulantzas 認為資產階級是否插足於國家機器或政府部門當中並不重要，即使資產階級能在國家機器中擔任要職，他們都難以改形成國家政策的社會結構，因而無法改變國家的性質。他主張國家與資產階級的關係是一種客觀的存在，國家會替資產階級服務乃是由於社會結構所造成，國家的政策形成受到社會的結構影響，如果國家機器為資產階級服務，也是由於國家的利益剛好與資產階級的利益達成一致的緣故，Poulantzas 認為國家反映了社會各階級的關係，國家政策反射社會利益結構，國家是一種被動的中介平台，沒有本身的權力與利益目標。在中國大陸，由於國家主導了從國有經濟體制社會轉型為市場經濟體制社會的改革，因此，不論是經濟體制的變革與勞資關係的改變，國家在改變的過程中都扮演了主導性的角色，相對於西方資本主義國家而言，其國家自主性不言可喻。從中國大陸國家對勞資關係的處理來看，國家雖然自許為勞資雙方仲裁的平台，但事實上國家本身的利益不僅優先於勞工，也優先於資產階級。工人成為中共用來威脅資本家就範，以達成自身目的的武器，此一現象，與 Poulantzas 的看法有所落差。

---

<sup>321</sup> 工業關係即指勞動關係，又稱勞資關係；陳峰，2009，〈國家、制度與工人階級的形成〉，《社會學研究》，2009年第5期，轉載自共識網，網址：[http://www.21ccom.net/articles/zgyj/xzmj/article\\_201001203518.html](http://www.21ccom.net/articles/zgyj/xzmj/article_201001203518.html)，檢閱日期：2012年5月2日。



在國家與社會關係的研究中，不論工具主義、結構主義等都有其歷史形成因素與社會背景，但這些理論或研究途徑是在講求個人主義、私有制觀念下形成，是否適合偏向集體主義、重視國家民族的中國大陸社會不無疑問。在此情況下，從西方傳統資本主義國家形成的研究途徑，與中國大陸實際狀況大都有其扞格之處，以勞資關係而言，不論是工具主義或結構主義都主張國家是階級政治鬥爭的場所，但由於傳統共產主義對資產階級的敵對意識，2002 年才允許資本家入黨後的中國大陸，資本階級即便已經存在，也是依附著黨國才能生存。隨著改革開放，逐漸再形成的國有企業工人與農民工階級，卻由於國家的分化對待無法形成共同的階級意識，因此可以說在目前的中國大陸，不論是勞方或資方都還在國家的控制下，國家的意識、利益與目標，才是決定國家與勞資關係未來發展的關鍵。

## 二、 富士康與中國大陸間的依賴、衝突及對立

30 年前中國大陸改革開放初期，需要外國企業技術與資金以累積本國資本，中共中央除了設立經濟特區，開始對外開放，又對外資實施各種優惠措施，以達招商引資的目的。例如 1979 年 7 月中共中央批准深圳、珠海、汕頭和廈門等地設立經濟特區，1980 年 8 月全國人民代表大會常務委員會第十五次會議通過的《廣東省經濟特區條例》，鼓勵外資、台港澳資等企業到特區投資，並對赴陸投資的外資實施各種減稅讓利措施，例如特區企業進口生產所必需的機器設備、零配件、原材料、運輸工具和其他生產資料，可免徵進口稅，在特區內進行再投資為期五年以上者，可申請減免用於再投資部分的所得稅等，<sup>322</sup>這些優惠政策除了引進外資企業的資金協助特區政府展開各城市基礎建設設施，也引進外資的技術與制度觀念，突破原有國有計劃經濟時期的種種束縛。富士康等許多外資企業在中國大陸政府從中央到地方各級政府的大力支持下，依賴當地廉價的勞動力成本

<sup>322</sup> 參見《廣東省經濟特區條例》。

及政府的各種優惠稅費政策，降低成本，以低價的產品在全球市場競爭，這個時期，企業與地主國相互依賴，富士康在全球蓬勃發展的同時，也如中國大陸政府所預期地帶動了深圳當地的經濟發展。

但當沿海地區經濟發展到一定程度，地主國中國大陸開始期望企業能提高勞工工資、升級轉型或是前往大陸中西部等內陸地區發展，以均衡大陸分配不均、東西部發展不平衡等現象，例如富士康企業所在的廣東省政府提出的「騰籠換鳥」政策就是最好的代表。但如前所述，沿海地區企業以代工企業為多數，代工利潤微薄，除非政府強迫或有利可圖才有可能到基礎建設相對較為缺乏的中西部省份投資，這是外資企業與中國大陸政府的衝突之處。

因此在富士康事件中，我們可以看到 Peter B. Evans 依賴理論的驗證，依賴理論說明跨國企業與被投資地的地主國間存在依賴與對立、衝突的關係，如同中國大陸與富士康企業等許多跨國或外資企業的關係。在富士康跳樓事件的發展初期，向來對輿論管制十分嚴格的中國大陸政府並不限制網路及輿論對富士康的報導與轉載，可看出中國大陸政府對富士康施加的潛在壓力，而當富士康宣布提高工資，並實際上加速移轉到中西部發展的腳步後，相關報導就不再如高峰期多，可看出富士康已達到中國大陸政府的期望。

### 三、 國家中心理論的驗證

Skocpol 的國家中心理論主要討論國家自主性與國家能力，關於國家自主性的討論，主要在看國家與社會結構上的關係，觀察構成國家的系統可否不理會社會各種不同政治勢力的要求，而決定其行動（高永光，1995：63）。馬克思認為一個社會的物質條件決定該社會的生產結構，並構成經濟基礎，進而決定該社會的政治、法律制度，即國家等上層建築。在傳統資本主義國家，由於代表國家執政的政府係由民主方式選出政黨執政，社會中的人民對國家法律與制度，藉由選

舉等政治參與的方式或多或少地造成影響，因此上層建築與下層的經濟社會維持著動態的關係。這種互動關係，使西方國家的政府行政權受限於議會等民意監督，因而國家自主性通常較低。相對於西方國家，沒有民選基礎的中共政權，受到民意干擾的機會較少，行政權限大，國家自主性也相對較高，依 Skocpol 理論，國家自然能依其本身的興趣與利益，決定政策的優先順序。

一般威權體制國家，合法性基礎建立在政績表現上，政績表現越佳，政權的正當性也就越高。就中共而言，維持統治權是其永久目標，而經濟成長則是其最好的政績表現，改革開放雖然使中國大陸脫貧致富，經濟發展的成果也帶動社會的變革，國家面臨各種社會變革形成對政權的不穩定因子，力求用政治或法律的手段影響社會的活動。國家不只是對企業主軟硬兼施，對工人一樣採取胡蘿蔔加鞭子的兩手策略，為了使工人能在國家劃定的範圍內維權，國家一方面加強實施有關勞工個人利益的政策，協助工人向資方爭取利益，另一方面對於超出劃定的範圍又影響國家統治權的活動，則以各種國家機器的控治手段壓制。如同 Skocpol 主張，國家以執政黨永久執政為目標，「工人階級的先鋒隊」不過是合理化執政黨地位的藉口，實際上黨國利益永遠高於工人或其他社會階級的利益，以黨國的利益與興趣決定國家政策與目標的優先順序。從中國大陸永遠以黨國利益為優先，排除社會其他階級意見的作為來看，其黨國自主性十分明顯。

另外，Skocpol 理論除了國家自主性外，還討論國家能力的部分，Skocpol 認為國家能力是指國家面對特定的社會經濟環境，在不同社會團體或階級的壓力下，仍能完成其特定政策目標的能力的展現，換言之，國家能力係指國家在執行政策時，其行政上的功能是否有效率、有效能（高永光，1995：63），國家自主性與能力間雖然在實際上相互影響，但在理論上並無必然關係，而關於中國大陸黨國的國家能力，學者 Rocca 指出，中國大陸國家角色的演進，無法用國家能力在衰退或用強國家、弱國家的詞彙來描述，社會力量的興起，並不代表國家能力

的衰退；中國大陸的國家能力在滲透社會、規範社會的關係、汲取資源、以決定性方式取得與使用資源方面，比起完全社會主義時期，當然有所降低，但是當國家在面對較少反抗的社會組織時，顯得比以前更強而有力。<sup>323</sup>從富士康事件中，我們可以看出黨國利用操控媒體的力量將自殺事件，將人民的不滿情緒順勢導引輿論成為對企業壓力，間接壓迫企業服從黨國整體工資上漲的政策，從這點來看，國家的能力的確沒有衰退的跡象。

綜上而言，從改革開放以中國大陸社會上出現的各種社會衝突，勞資糾紛、勞工維權事件、社會發展等種種社會問題，執政的中共也瞭解到嚴重的社會不公必然會產生一定程度的社會緊張，而且有可能使人們從對經濟政策的不滿轉移到政治層面上來，進而造成人們對社會主義價值和觀念的懷疑。單純的經濟增長並不能自動地保證國家的長治久安，兩者間並不存在正相關關係（張明軍、吳新葉、李俊，2008：33），因此為了達成維持政權的目標，對社會上的不滿與緊張，中共實行一面安撫、一面打壓的兩手策略，透過對組織結構的人事控制，以人治取代法治，執政的中共在處理各種問題時，利用實現政策的各種具體手段與工具，一方面疏通社會不滿情緒，一方面同時又能達成其永續執政的目標，從表 13 中可看出，中共平衡社會發展、經濟發展不過是中共穩固執政基礎的政績表現，是維持政權永久性的輔助策略，鞏固政權及維持政權永久性才是黨國真正目標，而其他政策、手段與工具屬於實現黨國維持永久執政這個真正目標的能力展現。

表 13 中共的目標、策略與手段

永久目標	長期策略	策略	具體政策	手段與工具
維持政權	平衡社會	所得均衡分配	1.提高工資 2.釋出工人集體協商權	1.最低工資制度 2.工資協商制度

<sup>323</sup> Jean-Louis Rocca, "The Rise of the Social and the Chinese State", China Information, Vol. XVII, No. 1 (2003), pp. 1-27. 轉引自戴東清，2005，《中國大陸國家與社會關係 1989-2002 一以鑲嵌之社會團體自主性為例》，頁 48。

發展	和諧勞資關係	1.建立非公有企業勞資糾紛協調機制 2.轉移勞工訴求對象	1.企業管理條例 2.企業組建工會
	打破城鄉二元體制	戶籍制度改革	農民進城入戶
	經濟發展	區域經濟發展均衡	沿海產業轉移內陸 西部大開發
	鞏固政權	維穩	消除可能形成的階級意識 1.更嚴格管控輿論 2.官員晉升的依據 3.有限度的容忍罷工行為

資料來源：筆者自行整理。

#### 四、國家與社會的關係

在富士康員工自殺事件可以看到黨國無所不在的身影，富士康事件，有如中國大陸社會的小小縮影，由於黨國中共對民間自主社會組織的畏懼，工人無法自由建立社會生活，封閉的生活環境，加上過度機械的工作，又缺乏社會關懷，在遭受挫折時自然茫然不知所措，有學者即認為富士康工廠中人際關係的冷漠和社會生活的缺乏，工人原子化和商品化的雙重後果最終導致了悲劇的發生，<sup>324</sup>但是研究到最後，必須重新思考一項問題，在中國大陸「國家」代表什麼？誰又代表國家？

國家形成的過程，決定了國家結構，國家結構影響了它可以形塑現代國家內部社會關係、經濟分工、文化思想等的能力及自主性。(高永光，1995：101)

在中國大陸，在全能主義國家宰制的總體性社會，國家壟斷了所有的經濟社會資源，包括私營經濟等在內的非公有制經濟完全沒有生長的空間，市場已被

<sup>324</sup> 孫立平，2011，〈邁向社會重建之路〉，博客中國網，網址：  
<http://vip.bokee.com/201101241083819.html>，檢閱日期：2011年5月20日。

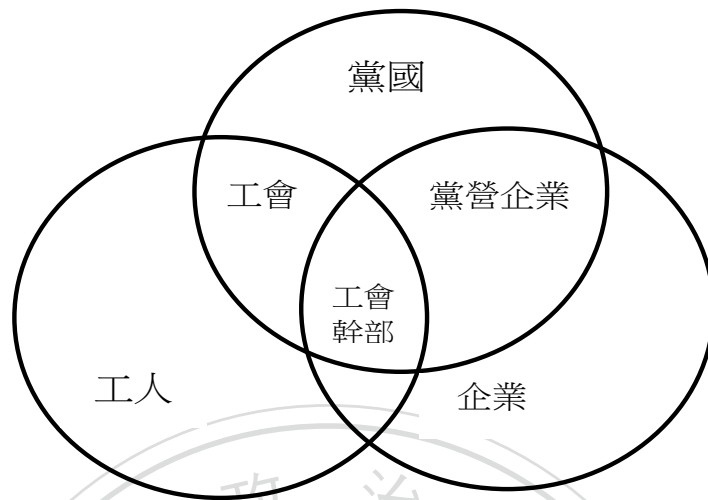


國家計畫所替代。<sup>325</sup>

以中華人民共和國來說，國家是由中國共產黨一手建立的，中共至今仍在國家憲法中享有無法取代的領導地位，在許多時候甚至凌駕於國家的存在，黨與國家混為一體，因此，黨國與社會的關係取代了國家與社會的關係，又由於計畫經濟的實施，黨國深入社會各層面無所不在。即使在改革開放後，黨國仍未放棄對社會的控制，以致在中國大陸不論黨營或民營企業幾乎都必須或「自願」成立黨組織，且黨組織的存在比工會更受企業重視，可以看到黨國深入社會各層面無所不在的影響力。

在前面的分析中，本研究將富士康事件中主要的三方互動者，簡化區分為國家－企業－勞工等三種角色，從圖 10 看來，黨國與企業或工人互相對立，這三種角色似乎互不干涉，但事實上從第 5 章的分析可知，三種角色間其實呈現互相犬牙交錯、互為因果的現象，應該代表工人的工會事實上掌握在黨國手中，黨國則因擁有自己的企業組織，因此同時身兼企業的角色，至於工人本身有時又因黨國的拉攏，三者間充滿灰色地帶與犬牙交錯之處，如下圖 11。這些角色交錯、利益扞格的問題，種源於計畫經濟制度與市場經濟制度間的衝突，但是黨國為了本身永久執政的利益，不願從根本解決制度上的扞格問題，以致各種社會問題一再重複發生。

<sup>325</sup> 蕭濱，2008，〈中國的國家再構建〉，《二十一世紀評論》，2008 年 12 月號第 110 期，<http://www.cuhk.edu.hk/ics/21c/>，檢閱日期：2012 年 12 月 8 日。



資料來源：筆者自繪。

圖 11 國家與社會關係圖

從富士康事件工人的處境來看，工人真正需要的是能與資方相抗衡的罷工權與自由結社權等集體權利，但是就中共因應富士康與本田等勞工運動的策略與作為而言，沒有民選基礎的中共政權，國家自主性高，國家為鞏固政權，也避免勞工形成階級利益，根據其自身目標與利益，延續在國有經濟體制時期的觀念，以提高工人個體經濟利益方式回應工人需求，不願給予工人罷工與自由結社權，而放棄對勞工的掌控。但由於先天上罷工、結社權被剝奪，工人一直無法以個人力量對抗資方，加上種種貧富不均、戶籍制度上等社會不公，工人只能一而再、再而三地尋求體制外的力量以抗衡資方，導致逐漸加劇的勞工維權運動。雖然國家屢次以加強工人法律上集體協商權利方式及個體勞動權益方式解決，企圖以國家強制的手法強迫企業讓利給工人，但因種種制度先天上的扞格與各方不同利益衝突的侷限，成效極為有限。

從富士康員工自殺事件我們可以看到中國大陸社會許許多多層面問題的縮影，雖然在目前的國家與勞動體制影響下，中國大陸工人只針對個體經濟利益的

訴求，尚難形成傳統社會主義學說中的共同階級意識，並組成規模化的組織，但從近期勞工群體性維權事件愈來愈頻繁，並有逐漸轉向集體發展趨勢來看，工人運動的行為模式已因為社會與生活形態的改變而產生了變化，但國家在政治體制上的箝制卻無鬆動現象。<sup>326</sup>本文認為在國家與工人的互動關係中，如國家對工人需求仍維持相同的因應措施，而無根本制度上的改變，當工人對勞動集體權益的需求大於個別勞動權益時，傳統共同階級利益的形成方式也可能因社會生活形式的變化而產生改變，產生的社會力量最終也可能超越國家的行政框架，導致黨國政權危機。

## 第二節 未來研究方向

在中國的經濟發展當中，國家扮演了重要的角色，中國雖然實行的是市場經濟，但並不是完全放任的市場經濟，而是國家控制的市場經濟。這種國家控制的制度，又由於執政的中國共產黨仍堅拒政治改革，<sup>327</sup>政治體制仍處於從極權主義轉向威權主義的過程中（李凡，2011：39、43）。

中國大陸政府雖然以提供勞資關係自行解決勞盾的平台自居，但事實上國家或者黨國本身為了自身的利益，剝奪了工人的罷工及自由結社的集體權益，介入了勞資關係的博弈中。雖然從目前看來中共的領導體制呈現穩定狀態，將政治制度與社會制度上的衝突之處都以具「中國特色」方式解釋，提到改革，也僅是指在中共領導下的行政改革，但從中國社會科學院的《中國社會和諧穩定研究報告》顯示，社會各階層對近 10 年來獲益最多的群體的排序中，69.84%的人認為國家

<sup>326</sup> 藍孝威，2012，〈政協閉幕 隻字未提政治改革〉，《中國時報》，3月14日，A13版。

<sup>327</sup> 汪莉絹，2012，〈人民日報 堅拒西方政改〉，《聯合報》，5月15日，聯合新聞網，網址：<http://gb.udn.com/gb/udn.com/NEWS/MAINLAND/MAI1/7092967.shtml>，檢閱日期：2012年5月17日。

官員是近年來獲得利益最多的群體，<sup>328</sup>這種幹群關係緊張的現象，反映了社會大眾對國家及官員的不信任，這種不信任逐漸累積下，是否持早產生挑戰中共政權穩定狀態的力量？這種穩定狀態能持續多久？到什麼臨界點可能發生變化？中共未來對資本主義的市場經濟制度與社會主義的政治制度的衝突如何繼續改革？可能朝何種方向改革？相關問題都值得後續研究者繼續更深入的研究，本文認為政治民主化，可增加對中共執政的監督力量，提高官員貪污的成本，應能舒緩部分社會不穩定的衝突，但以永久執政為目標的中共能否自願放棄執政利益，則是一大疑問。



<sup>328</sup> 許小丹，2009，〈中國社會進入矛盾凸顯期需理性直面兩矛盾焦點〉，半月談，轉載自人民網，網址：[http://big5.china.com.cn/policy/txt/2009-08/31/content\\_18431228.htm](http://big5.china.com.cn/policy/txt/2009-08/31/content_18431228.htm)，檢閱日期：2012年4月1日。





## 參考書目及文獻

### 一、 書籍

- 王佳煌，1998，《國家發展》，台北：臺灣書店，頁 89。
- 朱光磊，2004，《中國政府與政治》，台北市：揚智文化，頁 12-13。
- 行政院大陸委員會，2011，《大陸台商勞動人事管理手冊》，臺北市：行政院大陸委員會，頁 3。
- 吳清軍，2010，《國企改制與傳統產業工人轉型》，北京：社會科學文獻出版社。
- 吳敬璉，2010，《當代中國經濟改革教程》，上海市：上海遠東出版社。
- 李凡，2011，《當代中國的自由民權運動》，高雄市：巨流。
- 林留清怡，2010，《味人民服務：從小麵攤到五星級餐館的奇妙歷程》，台北市：樂果文化，頁 167。
- 林琳文，1997，《後社會主義中國：毛澤東、鄧小平、江澤民》，台北市：生智，頁 280-281。
- 姜新立，1997，《分析馬克思—馬克思主義理論典範的反思》，台北市：五南圖書，頁 113-114。
- 徐明天，2008，《郭台銘與富士康》，台北市：泰電電業。
- 高永光，1995，《論政治學中國家研究之新趨勢》，台北市：永然文化，頁 29。
- ，2010，《國家論》，《政治學》，吳重禮等合著，陳義彥主編，臺北市：五南，頁 541。
- 國務院研究室課題組，2006，《中國農民工調研報告》，北京：中國言實。
- 張明軍、吳新葉、李俊著，2008，《當代中國政治社會分析》，北京：中央編譯，頁 33。
- 郭書田、劉純彬，1990，《失衡的中國——城市化的過去、現在與未來》，石家庄：河北人民出版社，頁 73-74。
- 陳柳裕，2008，《維權與侵權 專業技術人員法律常識》，杭州：浙江人民出版社，頁 241~276。
- 陸學藝主編，2004，《當代中國社會流動》，北京：社會科學文獻，頁 249。
- ，2010，《當代中國社會結構》，北京：社會科學文獻。
- 黃德北，2008，《當代中國雇傭工人之研究》，新北市：韋伯文化。
- 賈樟柯，2009，《中國工人訪談錄——一個關於集體記憶的故事》，香港：商務印書館，頁 11。
- 臺灣區電機電子工業同業公會，2011，《十二五規劃逐商機—中國大陸地區投資環境與風險調查》，台北市：商周編輯顧問，頁 63。
- 趙人偉、格里芬基斯主編，1994，《中國居民收入分配研究》，北京：中國社會科學，頁 84-85。
- 趙鼎新，2007，《社會運動與革命：理論更新與中國經驗》，台北市：巨流。
- 劉傳江、程建林、董延芳著，2009，《中國第二代農民工研究》，濟南：山東人民，頁 109。
- 劉愛玉，2005，《選擇：國企變革與工人生存行動》，北京：社會科學文獻出版社。
- 劉應杰，2000，《中國城鄉關係與中國農民工人》，北京：中國社會科學，頁 169。
- 潘毅、盧暉臨、郭于華、沈原等主編，2011，《富士康輝煌背後的連環跳》，香港：商務印書館。
- 蔡昉主編，2008，《中國勞動與社會保障體制改革 30 年研究》，北京：經濟管理，頁 108。
- 戴東清，2005，《中國大陸國家與社會關係 1989-2002 一以鑲嵌之社會團體自主性為例》，頁 48。
- 韓俊，2009，《中國農民工戰略問題研究》，上海：上海遠東，頁 5。

## 從富士康事件看中國大陸的勞工維權運動

龐建國，1994，《國家發展理論—兼論台灣發展經驗》，台北：巨流圖書公司，頁 227。  
Easton, David, 1953, "The Political System: An Inquiry into the State of Political Science", New York, Alfred A. Knopf.

### 二、 期刊

中共研究雜誌社，2011，《2011 年中共年報》，台北市：中共研究雜誌社，頁 1-156。  
王大慶、焦建國，2003，〈勞動關係理論與西方發達國家的實踐〉，北京《經濟研究參考》，51 期，頁 42-48。  
王國勤，2007，〈“集體行動”研究中的概念譜系〉，華中師範大學學報，第 46 卷第 5 期，頁 31-35。  
何清漣，2004、2005，〈中國政府如何控制媒體—中國人權研究報告〉，《當代中國研究》，總第 86~89 期。  
李永峰、賈思玉、陳世超，2010，〈本田罷工勞資博弈新模式〉，《亞洲週刊》，第 24 卷第 24 期，頁 22-23。  
常凱，2002，〈WTO、勞工標準與勞工權益保障〉，《中國社會科學》，第 1 期，北京：中國社會科學院，頁 126-134。  
喬健、姜穎，2006，〈中國大陸市場化進程中的勞資衝突及其治理〉，《政大勞動學報》，2006 年 1 月第 19 期。  
黃德北，1995，〈所有制改變與中國大陸勞動關係變化之研究〉，《政大勞動學報》，第 18 期，頁 46。  
黃德北，2007，〈中國大陸資本主義發展與資本家之研究〉，《東亞研究》，38 卷 1 期，頁 1-43。  
廖海青，2009，〈維穩辦走上前臺〉，《南風窗》，2009 年第 8 期，頁 44-46。

### 三、 專書篇章、翻譯書籍、歷史文件

中共中央馬克思恩格斯列寧史達林著作編譯局，1995，《列寧選集》，北京：人民出版社。  
方力維、莫宜瑞、黃琪軒譯，彼得·埃文斯、迪特里希·魯施邁耶、西達·斯考克波編著，2009，《找回國家》，北京：生活·讀書·新知三聯書店。  
王信賢，2007，〈中國大陸社會變遷〉，載於《中國大陸研究》，李英明主編，台北市：巨流，頁 323。  
史探徑，2002，〈中國勞動爭議情況分析和罷工立法問題探討〉，載於《海峽兩岸三地的勞資關係與勞工政策》，鄭宇碩等合編，香港：香港城市大學當代中國研究中心，頁 2。  
成之約等譯，BAMBER、LANSBURY、WALES、李誠、趙曙明原著，2007，《國際與比較勞雇關係》，台北市：天下遠見。  
杜麗燕、李少軍譯，Martin Carnoy 原著，2002，《國家與政治理論》，台北市：桂冠圖書。  
洪鏞德，1988，〈新馬克思主義國家理論剖析〉，轉載自共黨問題研究叢書編輯委員會編，《新馬克思主義評介》，新台市：上海印刷廠，頁 88-90。  
張執中，2007，〈政治體制與政治改革〉，載於《中國大陸研究》，李英明主編，臺北市：巨流。  
陳峰，2003，〈生存危機、管理者腐敗與中國的勞工抗議〉，見張茂桂、鄭永年主編《兩岸社會運

- 動分析》，台北：新自然主義公司。
- 陳維健、姚蘊慧，2007，〈中國基本國情資料〉，載於《中國研究導論》，周陽山主編，臺北市：行政院大陸委員會。
- 傅偉勳，1988，〈後馬克思主義與新馬克思主義—當代左派思潮的評析〉，載於共黨問題研究叢書編輯委員會編，《新馬克思主義評介》，新台市：上海印刷廠，頁 32。
- 楊世雄，1988，〈一個批評性的反省—馬克思主義已走入意識型態的黃昏〉，載於自黃重憲編，胡克博士等著，《關於新馬克思主義》，台北市：嵩山出版社，頁 41。
- 蔡依恬、陳佳珍，2011，〈中國大陸與香港經濟情勢〉，載於《2010 年國際經濟情勢》，中華經濟研究院編撰，台北市：行政院經濟建設委員會經濟研究處，頁 82。
- 鄭永年，2003，〈國家重建、大眾抗議與集體行動〉，張茂桂、鄭永年主編《兩岸社會運動分析》，台北：新自然主義公司，頁 235-262。
- 鄧小平，1987 年，〈中國只能走社會主義道路〉，《鄧小平文選》，第 3 卷，頁 207。

#### 四、 網路資源

- 丁小，2011，〈中宣部 2011 年新聞禁令 輿論空前收緊〉，自由亞洲電臺，網址：  
<http://www.rfa.org/mandarin/yataibaodao/xuan-01122011114007.html>，檢閱日期：2012 年 4 月 5 日。
- 丁祈安，2010，〈鴻海集團基層員工及線組長再度調薪說明〉，公開資訊觀測站，網址：  
<http://mops.twse.com.tw/mops/web/t05st01>，檢閱日期：2011 年 1 月 8 日。
- 人力資源和社會保障農民工社會保障專題組，2009，〈關於農民工社會保障問題研究報告〉，工人日報，轉自新華網：[http://news.xinhuanet.com/employment/2009-02/03/content\\_10756879.htm](http://news.xinhuanet.com/employment/2009-02/03/content_10756879.htm)，檢閱日期：2011 年 9 月 4 日。
- 上海商報，2011，〈上海商報社評：中國國企的“廉價信貸”〉，《上海商報》，5 月 11 日，轉載自新浪網，網址：<http://news.sina.com.cn/pl/2011-05-11/094422443786.shtml>，檢閱日期：2012 年 4 月 12 日。
- 于建嶸，2006，〈當代中國工人的「以理維權」〉，《北京之春》，2006 年 5 月號，  
<http://beijingspring.com/bj2/2006/120/2006429123526.htm>，檢閱日期：2011 年 4 月 29 日。
- 大陸新聞中心，2010，〈不加薪就跳樓！ 武漢富士康百名員工鬧自殺〉，今日新聞網，網址：  
<http://www.nownews.com/2012/01/11/162-2775070.htm>，檢閱日期：2012 年 2 月 19 日。
- 中央社，2010，〈富士康員工宿舍委託外包經營〉，轉自苦勞網，網址：  
<http://www.cooloud.org.tw/node/52908>，檢閱日期：2012 年 6 月 15 日。
- 中共中央馬克思恩格斯列寧斯大林著作編譯局編著，馬克思、恩格斯原著，1848，〈共產黨宣言〉，《馬恩全集》（4 卷），中國共產黨新聞網頁：<http://cpc.people.com.cn/GB/10865031.html>，檢索日期：2011 年 4 月 25 日。
- 中共中央馬克思恩格斯列寧斯大林著作編譯局編著，馬克思、恩格斯原著，1848，〈政治經濟學批判序言〉，《馬恩全集》（13 卷），中國共產黨新聞網頁：  
<http://cpc.people.com.cn/GB/10865031.html>，檢索日期：2011 年 4 月 27 日。

## 從富士康事件看中國大陸的勞工維權運動

- 中共中央國務院，1986，《國營企業招用工人暫行規定》，北大法寶，網址：  
[http://www.pkulaw.cn/fulltext\\_form.aspx?Db=chl&Gid=2906&EncodingName=big5](http://www.pkulaw.cn/fulltext_form.aspx?Db=chl&Gid=2906&EncodingName=big5)，檢閱日期：  
2011年9月12日。
- 中共中央國務院，2006，〈關於印發《工會、共青團、婦聯等人民團體和群眾團體機關參照〈公務員法〉管理的意見》的通知〉，轉自易門黨建網：  
<http://www.yimendj.gov.cn/Article/ShowArticle.asp?ArticleID=4079>，檢閱日期：2011年10月1日。
- 中國共產黨第十六屆中央委員會，2006，〈中共中央關於構建社會主義和諧社會若干重大問題的決定〉，新華網，網址：[http://news.xinhuanet.com/politics/2006-10/18/content\\_5218639.htm](http://news.xinhuanet.com/politics/2006-10/18/content_5218639.htm)，檢閱日期：2012年3月21日。
- 中國勞工通訊，2004，〈利益的衝突與法律的失效〉，中國勞工通訊網，網址：  
<http://www.clb.org.hk/chi/node/1200006?tid=900001>，檢閱日期：2011年7月17日。
- 中國勞工通訊，2008，〈終結“法外運行”的雇傭關係—論《勞動合同法》對工會角色的定位〉，中國勞工通訊網，網址：<http://www.clb.org.hk>，檢閱日期：2011年9月22日。
- 中國勞工通訊，2008，〈誰來維權 為誰維權—論全總維權的政治化及中國工會運動的出路〉，中國勞工通訊網，網址：<http://www.clb.org.hk/schi/node/1300449>，檢閱日期：2011年10月8日。
- 中國勞工通訊，2010，〈勞資矛盾何以成為社會的憂患：對勞動關係轉型及調整機制的回顧與探討〉，中國勞工通訊網，網址：<http://www.clb.org.hk/schi/node/1301251>，檢閱日期：2011年5月14日。
- 中國勞工通訊，2011，〈中國工人運動觀察報告（2009-2010）〉，中國勞工通訊網頁，網址：  
<http://www.clb.org.hk/chi/node/1200006?tid=900001>，檢閱日期：2011年9月29日。
- 中國勞工通訊網頁，網址：<http://www.clb.org.hk/schi/taxonomy/term/1000805>。
- 中國勞工觀察，2011，〈中國農民工2010年度工作條件調查報告〉，中國勞工觀察網，網址：  
<http://www.chinalaborwatch.org/cn/tw/pro/proshow-86.html>，檢閱日期：2011年9月23日。
- 中國評論新聞網，2007，〈老百姓關注17大 民生問題成焦點〉，網址：  
<http://www.chinareviewnews.com>，檢閱日期：2011年8月14日。
- 中國經濟週刊，2011，〈戶口進京指標分配不均 部分倒閉國企指標被叫賣〉，轉載自網易，網址：  
<http://money.163.com/11/0607/08/75UCC1R100252G50.html>，檢閱日期：2012年4月12日。
- 中國經濟網，2011，〈2010年中國財經悲情人物 郭台銘被稱萬惡資本家〉，中國經濟網，轉自人民網，網址：<http://finance.people.com.cn/GB/13793695.html>，檢閱日期：2012年4月29日。
- 中國網，2005，〈中國企業存在的勞工問題〉，中國網，網址：  
<http://www.china.com.cn/chinese/zhuanti/zgqy/931282.htm>，檢閱日期：2011年9月22日。
- 中華人民共和國人力資源和社會保障部，〈勞動爭議〉，網址：  
[http://wl.mohrss.gov.cn/gb/ywzn/2005-12/02/content\\_95266.htm](http://wl.mohrss.gov.cn/gb/ywzn/2005-12/02/content_95266.htm) 檢閱日期：2011年6月21日。
- 中華人民共和國人力資源和社會保障部，2009年及2010年〈人力資源和社會保障事業發展統計公報〉，網址：  
<http://www.mohrss.gov.cn/page.do?pa=402880202405002801240882b84702d7&guid=e60c0ef72dd>



- d4e8eb968ac5f11900f59&og=8a81f0842d0d556d012d111392900038，檢閱日期：2011年8月19日。
- 中華人民共和國人力資源和社會保障部，2011，〈2010年度部分城市公共就業服務機構市場供求狀況分析〉，網址：  
<http://www.mohrss.gov.cn/page.do?pa=402880202405002801240882b84702d7&guid=dddfd8f828c145a1b9a268ca2c352c08&og=8a81f0842d0d556d012d11155d8c0043>，檢閱日期：2011年8月19日。
- 中華人民共和國人力資源與社會保障部，2011，〈2011年上半年全國18個地區調整最低工資標準〉，網址：  
<http://www.mohrss.gov.cn/page.do?pa=402880202405002801240882b84702d7&guid=68b388ec376543d7b6d46dfbc2efa1ce&og=4028814228850b92012894ede076047e#>，檢閱日期：2011年9月23日。
- 中華人民共和國國家統計局，2011，〈2010年第六次全國人口普查主要數據公報（第1號）〉，網址：[http://www.stats.gov.cn:82/tjgb/rkpcgb/qgrkpcgb/t20110428\\_402722232.htm](http://www.stats.gov.cn:82/tjgb/rkpcgb/qgrkpcgb/t20110428_402722232.htm)，檢閱日期：2011年7月11日。
- 中華人民共和國統計局，2010，〈2009年農民工監測調查報告〉，中華人民共和國統計局，網址：  
[http://www.stats.gov.cn/tjfx/xfb/t20100319\\_402628281.htm](http://www.stats.gov.cn/tjfx/xfb/t20100319_402628281.htm)，檢閱日期：2011年9月23日。
- 中華人民共和國統計局，2011，〈2010年國民經濟和社會發展統計公報〉，中華人民共和國統計局網頁：[http://www.stats.gov.cn/tjgb/ndtjgb/qgndtjgb/t20110228\\_402705692.htm](http://www.stats.gov.cn/tjgb/ndtjgb/qgndtjgb/t20110228_402705692.htm)，檢閱日期：2011年7月15日。
- 中評社，2009，〈社會藍皮書：社會保障成農民工維權重點〉，中國網，轉自中國評論新聞網，網址：<http://www.chinareviewnews.com>，檢閱日期：2011年11月4日。
- 中評社，2011，〈深圳管轄人口超1500萬 戶籍制度將改革〉，新華社，轉載自中國評論新聞網，網址：  
<http://www.chinareviewnews.com/doc/1019/2/7/8/101927881.html?coluid=7&kindid=0&docid=101927881>，檢閱日期：2012年3月31日。
- 中評社，2011，〈十二五規劃綱要〉，中國評論網，網址：<http://www.chinareviewnews.com>，檢閱日期：2012年3月17日。
- 中評社 2010，〈富士康將設置專職工會主席 年內成立83分會〉，中國評論新聞網，網址：  
<http://cnrn.tw/doc/1015/4/1/9/101541949.html?coluid=7&kindid=0&docid=101541949>，檢閱日期：2011年12月4日。
- 中新社，2010，〈富士康稱推出多項關愛員工措施〉，中國評論新聞網，網址：  
<http://www.chinareviewnews.com/doc/1013/4/5/5/101345545.html?coluid=7&kindid=0&docid=101345545>，檢閱日期：2012年6月14日。
- 中聯部，〈中國共產黨簡史〉，轉自新華網，網址：  
[http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/ziliao/2004-10/17/content\\_2099820.htm](http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/ziliao/2004-10/17/content_2099820.htm)，檢閱日期：2011年12月16日。



## 從富士康事件看中國大陸的勞工維權運動

- 尹鴻偉，2010，〈我國去年維穩經費達 5140 億元 嚴打模式引思考〉，《南風窗》，轉自新浪網，網址：<http://news.sina.com.cn/c/sd/2010-07-15/110820684366.shtml>，檢閱日期：2012 年 3 月 23 日。
- 今日新聞網，2010，〈大手筆加薪、輔助員工創業 郭台銘力挽富士康危機〉，今日新聞網：<http://www.nownews.com/2010/06/08/11490-2612740.htm>，檢閱日期：2011 年 1 月 8 日。
- 今日新聞網，2010，〈阻員工連跳？ 富士康宣佈 6 月起加薪 30%〉，今日新聞網：<http://www.nownews.com/2010/06/02/162-2610206.htm>，檢閱日期：2011 年 1 月 8 日。
- 方可成，2011，〈農民工：“春天裏”一點點回暖〉，南方週末，網址：<http://www.infzm.com/content/55882>，檢閱日期：2011 年 2 月 7 日。
- 王月霞，2010，〈外媒熱議富士康跳樓事件〉，鉅亨網新聞中心，網址：[http://news.cnyes.com/Content/20100527/KC9CJW4A46PDA.shtml?c=tw\\_stock](http://news.cnyes.com/Content/20100527/KC9CJW4A46PDA.shtml?c=tw_stock)，檢閱日期：2012 年 2 月 7 日。
- 王俊秀、劉夢澤，2010，〈《勞動合同法》實施兩年 勞動爭議案仍居高不下〉，中國青年報，轉自新華網，網址：[http://news.xinhuanet.com/politics/2010-01/19/content\\_12833805.htm](http://news.xinhuanet.com/politics/2010-01/19/content_12833805.htm)，檢閱日期：2011 年 11 月 1 日。
- 王進雨、高小娟，2012，〈世行報告稱中國國企占經濟總量 45% 應縮減規模〉，北京新浪網，網址：<http://news.sina.com.tw/article/20120224/5964952.html>，檢閱日期：2012 年 4 月 12 日。
- 王攀，2010，〈直面勞資關係挑戰 珠三角探尋企業“用工民主”〉，新華網，網址：[http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/www.gd.xinhuanet.com/newscenter/2010-07/22/content\\_20408322.htm](http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/www.gd.xinhuanet.com/newscenter/2010-07/22/content_20408322.htm)，檢閱日期：2012 年 3 月 26 日。
- 世界新聞網，2010，〈富士康加薪 轉嫁消費者？〉，世界新聞網：[http://van.worldjournal.com/view/full\\_van/7833308/article-%E5%AF%8C%E5%A3%AB%E5%BA%B7%E5%8A%A0%E8%96%AA-%E8%BD%89%E5%AB%81%E6%B6%88%E8%B2%BB%E8%80%85%EF%BC%9F?instance=bcnews](http://van.worldjournal.com/view/full_van/7833308/article-%E5%AF%8C%E5%A3%AB%E5%BA%B7%E5%8A%A0%E8%96%AA-%E8%BD%89%E5%AB%81%E6%B6%88%E8%B2%BB%E8%80%85%EF%BC%9F?instance=bcnews)，檢閱日期：2011 年 1 月 10 日。
- 丘慧慧，2008，〈富士康商務長李金明解密代工巨人的遷徙路徑〉，《21 世紀經濟報導》，華夏經緯網，網址：<http://big5.huaxia.com/sw/qycf/2008/00797529.html>，檢閱日期：2011 年 11 月 30 日。
- 北京新浪網，2010，〈本田南海廠罷工事件調查:中日員工工資相差 50 倍〉，北京新浪網，網址：<http://news.sina.com.tw/article/20100528/3197118.html>，檢閱日期：2012 年 4 月 3 日。
- 司徒悟空，2007，〈深圳為什麼缺工人〉，新浪博客，網址：[http://blog.sina.com.cn/s/blog\\_4a948413010009wa.html](http://blog.sina.com.cn/s/blog_4a948413010009wa.html)，檢閱日期：2011 年 12 月 10 日。
- 石小磊、戚慶燕，2010，〈全總：國企高管與職工收入差十幾倍〉，新浪網，網址：<http://news.sina.com.cn/c/2010-03-10/031519828045.shtml>，檢閱日期：2011 年 9 月 22 日。
- 全國總工會新生代農民工問題課題組，2010，〈關於新生代農民工問題的研究報告〉，《工人日報》，6 月 21 日，轉載自新華網，網址：[http://news.xinhuanet.com/politics/2010-06/21/c\\_12240721.htm](http://news.xinhuanet.com/politics/2010-06/21/c_12240721.htm)，檢閱日期：2011 年 10 月 5 日。
- 共同社，2010，〈深圳擬行工資條例日企警惕〉，新浪網，網址：<http://news.sina.com.hk/news/9/1/1/1844152/1.html>，檢閱日期：2012 年 4 月 2 日。

- 朱瑤，2010，〈《工資條例》有望年內出臺 10 省市試點專職協商〉，《京華時報》，7 月 21 日，轉載自人民網，網址：<http://finance.people.com.cn/GB/12203552.html>，檢閱日期：2012 年 3 月 26 日。
- 老查，2008，〈華為員工頻繁自殺原因何在？〉，阿里巴巴網，網址：<http://info.china.alibaba.com/news/detail/v5003013-d1001596307.html>，檢閱日期：2011 年 12 月 14 日。
- 行政院大陸委員會，2007，〈中國大陸群體性事件頻繁，步入「風險社會」參考資料〉，行政院大陸委員會全球網，網址：<http://www.mac.gov.tw/ct.asp?xItem=42922&ctNode=5652&mp=1>，檢閱日期：2012 年 3 月 21 日。
- 行政院經濟建設委員會，2007，〈亞洲開發中國家貧富差距明顯擴大〉，網址：<http://www.cepd.gov.tw/m1.aspx?sNo=0008868>，檢閱日期：2011 年 8 月 10 日。
- 何清漣，2000，〈大陸社會結構演變總體分析〉，《北京之春》，9 月號，網址：<http://beijingspring.com/bj2/2000/280/2003817211526.htm>，檢閱日期：2011 年 7 月 27 日。
- 何清漣，2010，〈漫談中國的「紅色家族」〉，轉自新紀元周刊，網址：<http://mag.epochtimes.com/b5/188/8378.htm>，檢閱日期：2012 年 6 月 16 日。
- 何清漣，2011，〈一個值得注意的政治信號〉，何清漣美國之音博客網，網址：<http://voachineseblog.com/heqinglian/2011/01/signs-politics/>，檢閱日期：2012 年 4 月 5 日。
- 何魯麗，2005，〈全國人大常委會執法檢查組關於檢查《中華人民共和國勞動法》實施情況的報告〉，中國人大網，網址：[www.npc.gov.cn](http://www.npc.gov.cn)，檢閱日期：2011 年 9 月 23 日。
- 何黎譯，吉密歐、席佳琳原著，2011，〈中國維穩面面觀〉，《金融時報》，轉載自 FT 中文網，網址：<http://www.ftchinese.com/story/001039067?page=1>，檢閱日期：2012 年 3 月 21 日。
- 吳俊，2010，〈深圳成立“勞動關係協調委員會”應對勞資糾紛〉，深圳新聞網，網址：[http://www.sznews.com/zhuanti/content/2010-01/13/content\\_4323159.htm](http://www.sznews.com/zhuanti/content/2010-01/13/content_4323159.htm)，檢閱日期：2012 年 3 月 26 日。
- 吳登昌，2009，〈全心全意依靠工人階級 落實廣大職工主人翁地位〉，轉載自中國工會新聞網，網址：<http://acfu.people.com.cn/GB/67584/9372222.html>，檢閱日期：2011 年 9 月 27 日。
- 李文，2011，〈大陸經貿消息輯要〉，兩岸經貿網網頁：[http://www.seftb.org/mhpage.exe?HYPAGE=/03/03\\_content\\_01.asp&weekid=146&idx=10](http://www.seftb.org/mhpage.exe?HYPAGE=/03/03_content_01.asp&weekid=146&idx=10)，檢閱日期：2011 年 8 月 10 日。
- 李克誠，2010，〈百億稅收下的孤島生活〉，《東方早報》，5 月 25 日，轉自中國人力資源網，網址：<http://blog.hr.com.cn/html/54/n-82254.html>，檢閱日期：2012 年 3 月 25 日。
- 李松、徐博，2011，〈全國共為農民工追回被拖欠工資及賠償金近 30 億元〉，新華網：[http://news.xinhuanet.com/fortune/2011-03/22/c\\_121217886.htm](http://news.xinhuanet.com/fortune/2011-03/22/c_121217886.htm)，檢閱日期：2011 年 9 月 23 日。
- 李信寬，2002，〈化解臺資企業共黨支部疑雲〉，財團法人國家政策研究基金會，網址：<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/NS/091/NS-C-091-024.htm>，檢閱日期：2011 年 12 月 1 日。
- 李舒瑜，2008，〈2008 年度中華慈善獎深圳摘得 21 枚慈善獎章〉，深圳新聞網，網址：[http://big5.sznews.com/zhuanti/content/2008-12/08/content\\_3446598.htm](http://big5.sznews.com/zhuanti/content/2008-12/08/content_3446598.htm)，檢閱日期：2012 年 4 月

## 從富士康事件看中國大陸的勞工維權運動

1 日。

李德滿，2009，〈十年來中國抗爭運動研究評述〉，《社會》2009 年第 6 期，轉自中國選舉與治理網，網址：<http://www.chinaelections.org/Newsinfo.asp?NewsID=178682>，檢閱日期：2011 年 10 月 19 日。

李靜君，2008，〈勞工與性別：西方學界對中國的分析〉，北京大學：社會學人類學中國網，網址：<http://www.sachina.edu.cn/Htmldata/article/2006/08/1152.html>，檢閱日期：2011 年 4 月 29 日。

沈原，2006，〈社會轉型與工人階級的再形成〉，北京大學：社會學人類學中國網，  
<http://www.sachina.edu.cn/Htmldata/article/2006/08/1152.html>，檢閱日期：2011 年 4 月 29 日。

沈茜蓉，2010，〈勞動密集型產業的全球轉移之路〉，《中國新聞週刊》，27 期，轉自新浪網，網址：<http://magazine.sina.com/bg/chinanewsweek/2010027/20100725/1714102822.html>，檢閱日期：2012 年 3 月 24 日。

汪洋，2010，〈汪洋：改變企業低薪、依賴加班格局〉，中國評論新聞網，網址：  
<http://www.chinareviewnews.com/doc/1013/5/3/4/101353448.html?coluid=7&kindid=0&docid=101353448>，檢閱日期：2012 年 3 月 26 日。

周繼堅，2011，〈維穩預算超過軍費之說屬外媒張冠李戴〉，新華網，網址：  
[http://news.ifeng.com/mainland/detail\\_2011\\_04/06/5572305\\_0.shtml](http://news.ifeng.com/mainland/detail_2011_04/06/5572305_0.shtml)，檢閱日期：2012 年 4 月 16 日。

房廈，2011，〈日本官方証實：中國 GDP 超日〉，文匯網：<http://paper.wenweipo.com>，檢閱日期：2011 年 8 月 2 日。

林平之，2010，〈郭台銘 腹背受敵的三大祕辛〉，中時電子報雜誌，網址：  
<http://mag.chinatimes.com/mag-cnt.aspx?artid=4284>，檢閱日期：2012 年 6 月 15 日。

林建甫，2012，〈陸融資難題 可善用台資銀行〉，國家政策研究基金會，網址：  
<http://www.npf.org.tw/post/1/10402>，檢閱日期：2012 年 4 月 12 日。

林洛璪、張晃維，2010，〈郭台銘聘 30 高僧 破富士康魔咒〉，華視新聞網：  
<http://news.cts.com.tw/cts/international/201005/201005190476613.html>，檢閱日期：2010 年 06 月 21 日。

邱佩青，2010，〈不該背十字架 將責任還給政府 6 月 8 日郭台銘在鴻海股東會的發言〉，苦勞網，  
網址：<http://www.cooloud.org.tw/node/52651>，檢閱日期：2011 年 11 月 30 日。

信息時報，2009，〈廣東人大代表開倒車，籲撤最低工資〉，《信息時報》，2 月 16 日，轉博訊新聞網網頁，網址：<http://www.boxun.com/news/gb/pubvp/2009/02/200902161647.shtml>，檢閱日期：2012 年 5 月 7 日。

南方週末，2011，〈積分入戶政策 嫌貧愛富，嫌老愛壯？〉，轉自新浪廣東網，網址：  
<http://gd.news.sina.com.cn/news/2011/08/01/1165304.html>，檢閱日期：2012 年 3 月 31 日。

南方網，2010，〈富士康現象：勞動者異化的樣本類〉，轉載自華夏經緯網：  
<http://hk.huaxia.com/gate/big5/www.viewcn.com/tslj/qycf/2010/05/1899565.html>，檢閱日期：2010 年 06 月 21 日。

姚會平，2011，〈社會保險法為農民工撐起保護傘〉，《中國社會保障》，2011 年第 4 期，中國社

- 會保障網：<http://www.xn--fiq7vjs41uzk0c42yb.com/Article7584.html>，檢閱日期：2011 年 9 月 23 日。
- 威克，2010，〈中國全總：新生代農民工維權積極〉，BBC 中文網，網址：  
[http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/china/2010/06/100622\\_china\\_worker\\_report.shtml](http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/china/2010/06/100622_china_worker_report.shtml)，檢閱日期：2011 年 11 月 5 日。
- 洪寧、駱亞，2010，〈社會保險法高調出台 專家質疑 民眾悲觀〉，大紀元網址：  
<http://www.epochtimes.com/b5/10/10/31/n3070146.htm>，檢閱日期：2011 年 8 月 14 日。
- 胡奎、姜抒，〈2003 中國遭遇信訪洪峰新領導人面臨非常考驗〉，《瞭望東方週刊》，轉自新華網，  
網址：[http://news.xinhuanet.com/newscenter/2003-12/08/content\\_1219721.htm](http://news.xinhuanet.com/newscenter/2003-12/08/content_1219721.htm)，檢閱日期：檢閱日期：2011 年 10 月 19 日。
- 胡賁，2010，〈維穩：體制隱然成型〉，《南方週末》，轉自新浪網，網址：  
<http://magazine.sina.com/bg/nfweekend/20100305/20100304/174396695.html>，檢閱日期：2012 年 4 月 2 日。
- 胡錦濤，2011，〈發展是硬道理 穩定是硬任務〉，中國新聞社，網址：  
<http://cpc.people.com.cn/90nian/BIG5/224164/15051248.html>，檢閱日期：2012 年 3 月 21 日。
- 苦勞網，網址：<http://www.cooloud.org.tw/node/61417>。
- 倪志福，1996，〈全國人大常委會執法檢查組關於檢查《中華人民共和國勞動法》實施情況的報告〉，中國人大網，網址：[www.npc.gov.cn](http://www.npc.gov.cn)，檢閱日期：2011 年 9 月 23 日。
- 唐琪薇，2011，〈收稅全球第二 中國 65% 個人所得稅來自工薪階層〉，博訊新聞網：  
<http://www.peacehall.com/news/gb/china/2011/03/201103230115.shtml>，檢閱日期：2011 年 8 月 25 日。
- 夏子航、劉功武、李亞嬋，2011，〈株洲機務段火車司機“停工”事件平息，廣鐵稱秩序一直正常〉，每日經濟新聞，轉自鳳凰網：<http://finance.ifeng.com/news/20110804/4350370.shtml>，檢閱日期：2011 年 9 月 27 日。
- 孫立平，2011，〈邁向社會重建之路〉，博客中國網，網址：  
<http://vip.bokee.com/201101241083819.html>，檢閱日期：2011 年 5 月 20 日。
- 孫妍，2006，〈全國首例 深圳刑拘 8 名欠薪老闆 將被追究刑責〉，新華網，網址：  
[http://news.xinhuanet.com/legal/2006-01/13/content\\_4045844.htm](http://news.xinhuanet.com/legal/2006-01/13/content_4045844.htm)，檢閱日期：2012 年 3 月 10 日。
- 容易，2011，〈學者：官員晉升和加強工會運作是中國維穩的工具〉，美國之音，網址：  
<http://www.voanews.com/chinese/news/20111119-CCP-2-tools-of-social-stability-134167578.html>，  
檢閱日期：2013 年 3 月 20 日。
- 徐新林，2010，〈新生代農民工的流民化生存〉，轉自博訊新聞網，網址：  
<http://boxun.com/news/gb/china/2010/10/201010302351.shtml>，檢閱日期：2012 年 6 月 15 日。
- 秦暉，2010，〈血汗工廠辨析〉，中國選舉與治理，網址：  
<http://www.chinaelections.org/newsinfo.asp?newsid=170939>，檢閱日期：2011 年 12 月 5 日。
- 秦暉，2011，〈從嘉陵江到富士康：農民工自殺悲劇的背後〉，中國評論網，網址：  
<http://mag.chinareviewnews.com/crn-webapp/mag/docDetail.jsp?coluid=25&docid=101663500&pag>



## 從富士康事件看中國大陸的勞工維權運動

- e=1，檢閱日期：2011年12月14日。
- 國家工商管理總局，2009，〈第八次全國私營企業抽樣調查資料分析綜合報告〉，轉自中國網，網址：[http://data.icxo.com/htmlnews/2009/03/27/1369824\\_0.htm](http://data.icxo.com/htmlnews/2009/03/27/1369824_0.htm)，檢閱日期：2011年10月5日。
- 常凱，2011，〈中國勞資關係嬗變〉，新浪網，網址：  
<http://news.sina.com.tw/article/20101020/3863296.html>，檢閱日期：2011年9月20日。
- 康曉光、韓恒，2006，〈分類控制：當前中國大陸國家與社會關係研究〉，中國社會學網：  
<http://www.sociology.cass.cn/trsweb/Outline.wct?SelectID=6697&StartPage=1&Page=5>，檢閱日期：2011年10月9日。
- 張承志、何廣懷、車曉惠，2005，〈深圳經濟特區面臨4個難以為繼〉，新華網，網址：  
[http://news.xinhuanet.com/newscenter/2005-08/21/content\\_3383865.htm](http://news.xinhuanet.com/newscenter/2005-08/21/content_3383865.htm)，檢閱日期：2012年3月25日。
- 張展鵬、李興文、黃浩苑，2011，〈勞務派遣工成新弱勢群體 合法權益受到剝奪侵害〉，《半月談》，2011年第9期，轉自中新網，網址：<http://www.chinanews.com/gn/2011/05-23/3058333.shtml>，檢閱日期：2011年9月24日。
- 張凱華主編，2007，〈勞動合同法誕生記：黑磚窯案助其全票通過〉，央視《經濟半小時》，轉自中國勞工通訊：<http://www.clb.org.hk/chi/node/208284>，檢閱日期：2011年10月15日。
- 張謙，2010，〈富士康員工連串自殺 郭台銘鞠躬道歉〉，中央社：  
[http://www.cna.com.tw/ShowNews/WebNews\\_Detail.aspx?Type=Popular&TNo=1328&ID=201005260017](http://www.cna.com.tw/ShowNews/WebNews_Detail.aspx?Type=Popular&TNo=1328&ID=201005260017)，檢閱日期：2010年06月21日。
- 深圳市政府統計局，2010，〈2010年深圳市統計年鑑〉，深圳政府在线網，網址：  
[http://www.sz.gov.cn/cn/xxgk/tjsj/tjnj/201012/t20101224\\_1620341.htm](http://www.sz.gov.cn/cn/xxgk/tjsj/tjnj/201012/t20101224_1620341.htm)，檢閱日期：2012年3月25日。
- 第一財經日報，2011，〈深圳集體協商條例二審草案仍存爭議〉，《第一財經日報》，轉自鉅亨網，網址：<http://news.cnyes.com/Content/20110426/KDWA8QX7UKIMA.shtml>，2012年4月14日。
- 許小丹，2009，〈中國社會進入矛盾凸顯期需理性直面兩矛盾焦點〉，半月談，轉載自人民網，網址：[http://big5.china.com.cn/policy/txt/2009-08/31/content\\_18431228.htm](http://big5.china.com.cn/policy/txt/2009-08/31/content_18431228.htm)，檢閱日期：2012年4月1日。
- 許波，2010，〈廣東省擱置勞工立法〉，美國之音網，網址：  
<http://www.voanews.com/chinese/news/20100922-HK-Factory-Owners-Stifle-Labor-Reforms-103514714.html>，2012年4月14日。
- 陳怡蓮，2012，〈薄案敏感時期 李長春家族黑幕再遭曝光〉，大紀元新聞網，網址：  
<http://www.epochtimes.com/b5/12/9/20/n3687770.htm%E8%96%84%E6%A1%88%E6%95%8F%E6%84%9F%E6%99%82%E6%9C%9F-%E6%9D%8E%E9%95%B7%E6%98%A5%E5%AE%B6%E6%97%8F%E9%BB%91%E5%B9%95%E5%86%8D%E9%81%AD%E6%9B%9D%E5%85%89.html>，檢閱日期：2012年9月20日。
- 陳芸、謝登科、陳芳，2011，〈讓勞動者有尊嚴地生活〉，中國雅虎網：



- <http://news.cn.yahoo.com/ypen/20110429/336510.html>，檢閱日期：2011 年 12 月 1 日。
- 陳剛，2006，〈山西煤礦老闆：從 1 樓到 41 樓房子我都買了！〉，新華網，轉自國際在線，網址：  
<http://gb.cri.cn/8606/2006/09/29/1965@1239569.htm>，檢閱日期：2011 年 11 月 30 日。
- 陳峰，2008，〈集體權利的缺位：中國工人的困境〉，《二十一世紀評論》，2008 年 4 月號，第 106 期，網址：<http://www.cuhk.edu.hk/ics/21c/issue/content/i106c.htm>，檢閱日期：2012 年 1 月 14 日。
- 陳峰，2009，〈國家、制度與工人階級的形成〉，《社會學研究》，2009 年第 5 期，轉載自共識網，網址：[http://www.21ccom.net/articles/zgyj/xzmj/article\\_201001203518.html](http://www.21ccom.net/articles/zgyj/xzmj/article_201001203518.html)，檢閱日期：2012 年 5 月 2 日。
- 凱露，2010，〈分析：從富士康到本田的啟示〉，BBC 中文網，網址：  
[http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/indepth/2010/06/100601\\_ana\\_honda\\_labour.shtml](http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/indepth/2010/06/100601_ana_honda_labour.shtml)，檢閱日期：2011 年 3 月 26 日。
- 博訊新聞網，2012，〈實拍：十八大北京街頭的紅袖標〉，網址：  
[http://www.peacehall.com/news/gb/china/2012/11/201211021315.shtml#\\_UKEPxWc240Y](http://www.peacehall.com/news/gb/china/2012/11/201211021315.shtml#_UKEPxWc240Y)，檢閱日期：2012 年 11 月 12 日。
- 單光肅，2010，〈我國勞資關係張力加大〉，《瞭望》新聞周刊，轉自新華網，網址：  
[http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/fortune/2010-06/21/c\\_12242269.htm](http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/fortune/2010-06/21/c_12242269.htm)，檢閱日期：2012 年 4 月 25 日。
- 喬健，2010，〈勞動者群體性事件的發展和特點〉，《中國改革》，2010 年第 7 期，轉自共識網，網址：[http://www.21ccom.net/articles/zgyj/ggzhc/article\\_2010071413331.html](http://www.21ccom.net/articles/zgyj/ggzhc/article_2010071413331.html)，檢閱日期：2011 年 11 月 19 日。
- 富士康科技集團網頁，網址：<http://www.foxconn.com.cn/>。
- 富權，2008，〈從台資企業設立黨組織到新台灣人參政熱潮〉，新華澳網，網址：  
<http://www.waou.com.mo/detail.asp?id=28384>，檢閱日期：2011 年 12 月 16 日。
- 曾昭鵬，2010，〈中華全國總工會《緊急通知》非公有制企業須組建工會〉，《聯合早報》，6 月 6 日，轉自中國選舉與治理網，網址：<http://www.chinaelections.org/newsinfo.asp?newsid=178979>，檢閱日期：2011 年 3 月 26 日。
- 曾瑋琳、蔡雅如，〈中國工廠內工人的反抗意識與行動—以 F 廠為例〉，苦勞網，網址：  
<http://www.cooloud.org.tw/node/61378>，檢閱日期：2011 年 12 月 1 日。
- 游春亮，2011，〈深圳：摩托消防隊穿行握手樓〉，法制網，網址：  
[http://www.legaldaily.com.cn/Political\\_work/content/2011-11/29/content\\_3136155.htm](http://www.legaldaily.com.cn/Political_work/content/2011-11/29/content_3136155.htm)，檢閱日期：2011 年 12 月 1 日。
- 程士華，2009，〈警方在安徽“黑磚窯”解救 32 名智障勞工〉，新華網：  
[http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/legal/2009-05/22/content\\_11420670\\_1.htm](http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/legal/2009-05/22/content_11420670_1.htm)，檢閱日期：2011 年 9 月 23 日。
- 程立達、黃穎，2007，〈富士康科技集團工會聯合會正式成立〉，廣東省總工會，網址：  
<http://www.gdftu.org.cn/Articles/83/86/211/200751115255653653.htm>，檢閱日期：2011 年 12 月 5

## 從富士康事件看中國大陸的勞工維權運動

- 日。
- 程連升，2009，〈新時期我國勞動關係演變的趨勢和對策分析〉，原載《教學與研究》，2009年第4期，轉自愛思想網：<http://www.aisixiang.com/data/32400.html>，檢閱日期：2011年9月6日。
- 華建敏，2008，〈全國人大常委會執法檢查組關於檢查《中華人民共和國勞動法》實施情況的報告〉，中國人大網，網址：  
[http://www.npc.gov.cn/npc/xinwen/jd gz/zfjc/2008-12/25/content\\_1464552.htm](http://www.npc.gov.cn/npc/xinwen/jd gz/zfjc/2008-12/25/content_1464552.htm)，檢閱日期：2011年9月23日。
- 華爾街日報，2011年，〈中國經濟崛起 日本衰落〉，《華爾街日報》，2月15日，轉載自世界新聞網，網址：<http://chinese.wsj.com/big5/s-result.asp>，檢閱日期：2011年8月10日。
- 閑言蜚語，2012，〈政商通吃溫雲松〉，多維新聞網，網址：  
<http://opinion.dwnews.com/news/2012-02-23/58614458.html>，檢閱日期：2012年6月16日。
- 黃應來，2011，〈南海本田工會”變身”記〉，《南方日報》，7月5日，轉自新華網，網址：  
[http://news.xinhuanet.com/fortune/2011-07/05/c\\_121624668.htm](http://news.xinhuanet.com/fortune/2011-07/05/c_121624668.htm)，檢閱日期：2012年4月27日。
- 新浪網，2010，〈本田南海廠罷工事件調查:中日員工工資相差50倍〉，北京新浪網，2010年5月28日，網址：<http://news.sina.com.tw/article/20100528/3197118.html>，檢閱日期：2012年4月3日。
- 新華社，2010，〈深圳市政府就富士康多起員工墜樓事件通報防治措施〉，21世紀網，網址：  
<http://www.21cbh.com/HTML/2010-5-26/zMMDAwMDE3OTMzMg.html>，檢閱日期：2012年2月7日。
- 楊琳，2009，〈勞資矛盾憂患〉，《瞭望》，轉自中新網，網址：  
<http://www.chinanews.com/cj/news/2009/12-14/2016660.shtml>，檢閱日期：2011年10月4日。
- 楊聰敏 楊黎源，2009，〈當代中國農民工流動規模考察〉，中國社會學網，網址：  
<http://www.sociology2010.cass.cn/news/131900.htm>，檢閱日期：2011年9月1日。
- 楊震、關健，2008，〈廣東出臺政策：優秀農民工可望入戶城鎮〉，新華網，網址：  
[http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/newscenter/2008-05/30/content\\_8284623.htm](http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/newscenter/2008-05/30/content_8284623.htm)，檢閱日期：2012年3月31日。
- 源三若，2010，〈富士康內遷低調進行中：40萬員工銳減到10萬〉，轉自新浪網，網址：  
<http://tech.sina.com.cn/it/2010-06-28/14074359002.shtml>，檢閱日期：2011年11月30日。
- 經濟部投資審議委員會，〈101年4月核准僑外投資、陸資來臺投資、國外投資、對中國大陸投資統計速報〉，網址：<http://www.moeaic.gov.tw/>，檢閱日期：2012年5月31日。
- 經濟觀察網，2011，〈十二五優先解決社保制度缺失問題〉，網址：  
<http://www.zgjrw.com/News/2011323/home/764162033900.shtml>，檢閱日期：2011年8月14日。
- 葉前，2010，〈中國特區在“而立之痛”中尋解共同富裕路〉，新華網，網址：  
[http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/www.gd.xinhuanet.com/newscenter/2010-08/25/content\\_20711165.htm](http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/www.gd.xinhuanet.com/newscenter/2010-08/25/content_20711165.htm)，檢閱日期：2011年9月6日。
- 葉前、劉歡，2010，〈深圳回應日媒：工資集體協商不等於強制加薪〉，新華社，網址：  
[http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/fortune/2010-09/08/c\\_12531816.htm](http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/fortune/2010-09/08/c_12531816.htm)，檢閱

- 日期：2012 年 3 月 26 日。
- 葉逗逗，2009，〈上半年中國勞動爭議案件呈井噴態勢〉，財經網，網址：  
<http://www.caijing.com.cn/2009-07-13/110196787.html>，檢閱日期：2011 年 11 月 4 日。
- 葉檀，2010，〈中國勞動力極限成本時代過去了〉，南方人物週刊，轉自南方周末網，網址：  
<http://www.infzm.com/content/47461>，檢閱日期：2012 年 2 月 5 日
- 廖卿樺，2011，〈雙重的流動—國家體制下的台資工廠與「打工仔」〉，苦勞網，網址：  
<http://www.cooloud.org.tw/node/61399>，檢閱日期：2011 年 12 月 1 日。
- 維基百科，網址：<http://zh.wikipedia.org/zh-tw/維權>，檢閱日期：2010 年 6 月 21 日。
- 蒼弘慈，2010，〈維權意識增 近半採集體投訴 權益受侵害時 僅 6.5%忍氣吞聲 7 成 1 離鄉就業 不為賺錢〉，《旺報》，6 月 23 日，轉載自桃園縣新世紀愛鄉協會，網址：  
<http://blog.udn.com/tpa285/4158324>，檢閱日期：2012 年 4 月 25 日。
- 趙何娟、蘭方、郭惟地等，2010，〈新生代民工突破圍城 跳樓頻發撼動中國代工業態〉，《新世紀》，轉自財新網，網址：<http://business.sohu.com/20100531/n272454535.shtml>，檢閱日期：2011 年 12 月 4 日。
- 趙慧琳，2011，〈富士康勞工住宅狀況的初步觀察——馴訓空間與碎片空間〉，苦勞網，網址：  
<http://www.cooloud.org.tw/node/61377>，檢閱日期：2011 年 11 月 29 日。
- 鳳凰財經網，〈中國居民收入差距已經達到歷史最高點〉，鳳凰財經網：  
[http://finance.ifeng.com/news/hgjj/200802/0221\\_2201\\_407764.shtml](http://finance.ifeng.com/news/hgjj/200802/0221_2201_407764.shtml)，檢閱日期：2011 年 8 月 8 日。
- 劉志毅，2010，〈南方周末記者臥底 28 天 揭富士康跳樓真相〉，中國評論新聞網，網址：  
<http://www.chinareviewnews.com/doc/1013/2/4/9/101324967.html?coluid=59&kindid=0&docid=101324967>，檢閱日期：2011 年 12 月 2 日。
- 劉育英，2010，〈中華全國總工會官員稱富士康管理體制存嚴重問題〉，中國工會新聞網，網址：  
<http://acftu.people.com.cn/GB/13124420.html>，檢閱日期：2012 年 3 月 23 日。
- 劉忠先、劉斌，2009，〈富士康科技集團黨委結合企業實際認真做好第一階段的工作〉，民營工委，轉自深圳黨員幹部現代遠程教育網，網址：  
<http://www.szyj.gov.cn/theme/jlyd/mygw/news21.html>，檢閱日期：2011 年 12 月 16 日。
- 劉姪，2011，〈富士康員工自戕事件的多維致因——“超泰勒式”財富增長佈局和疊加效應下的消極抗爭〉，中國選舉與治理網，網址：<http://www.chinaelections.org/newsinfo.asp?newsid=204950>，檢閱日期：2011 年 12 月 6 日。
- 劉鵬，2008，〈農民工為什麼覺得自己是二等公民〉，新華網：  
[http://news.xinhuanet.com/comments/2008-01/13/content\\_7410326.htm](http://news.xinhuanet.com/comments/2008-01/13/content_7410326.htm)，檢閱日期：2011 年 9 月 25 日。
- 樂然，〈廣東審議中國首部勞資糾紛法律〉，新世紀新聞網，網址：  
<http://www.newcenturynews.com/Article/china/201007/20100723124007.html>，檢閱日期：2012 年 4 月 7 日。
- 蔡崇國，2005，〈點評：中華全國總工會的危機〉，BBC 中文網：  
[http://news.bbc.co.uk/chinese/trad/hi/newsid\\_4390000/newsid\\_4393200/4393233.stm](http://news.bbc.co.uk/chinese/trad/hi/newsid_4390000/newsid_4393200/4393233.stm)，檢閱日期：

## 從富士康事件看中國大陸的勞工維權運動

2011年10月1日。

鄧小平，1984，〈在中央顧問委員會第三次全體會議上的講話〉，《鄧小平文選》，第3卷，轉自中國共產黨新聞網：<http://cpc.people.com.cn/GB/64184/64185/66612/4488778.html>，檢閱日期：2011年10月2日。

蕭濱，2008，〈中國的國家再構建〉，《二十一世紀評論》，2008年12月號第110期，  
<http://www.cuhk.edu.hk/ics/21c/>，檢閱日期：2012年12月8日。

鍾凱，2007，〈勞動法為什麼被架空〉，價值中國網，網址：  
<http://www.chinavalue.net/Finance/Article/2007-5-23/65949.html>，檢閱日期：2011年10月15日。

韓俊、汪志洪、崔傳義等著，2010，〈中國農民工問題總體趨勢：觀測“十二五”〉，原載於《改革》，2010年第8期，個人圖書館，網址：  
[http://www.360doc.com/content/11/0613/13/1208700\\_126616159.shtml](http://www.360doc.com/content/11/0613/13/1208700_126616159.shtml)，檢閱日期：2011年9月21日。

韓德強，2004，〈泰勒制與民主〉，烏有之鄉書吧，轉自KK園地，網址：  
[http://tw.myblog.yahoo.com/jw!\\_4qwYw6ZGQQ0SgBMthp8sw--/article?mid=4228](http://tw.myblog.yahoo.com/jw!_4qwYw6ZGQQ0SgBMthp8sw--/article?mid=4228)，檢閱日期：2011年11月30日。

羅印冲，2012，〈北京清大調查：廣東台商五年內有倒閉危機〉，《經濟日報》，4月25日，轉自聯合新聞網，網址：<http://udn.com/NEWS/MAINLAND/MA14/7050252.shtml>，檢閱日期：2012年4月29日。

譚浩俊，2012，〈譚浩俊：私有化不是國企改革的唯一選擇〉，新浪網，網址：  
<http://finance.sina.com.cn/review/hgds/20120320/014011627194.shtml>，檢閱日期：2012年4月12日。

關武君，2010，〈“天價維穩”不是長久之計〉，中國共產黨新聞網，網址：  
<http://theory.people.com.cn/GB/12130048.html>，檢閱日期：2012年4月17日。

蘭方，2011，〈人社部：2010年城鎮登記失業率4.1%〉，財新網：  
<http://policy.caing.com/2011-01-25/100221023.html>，檢閱日期：2011年8月16日。

顧爾德，2010，〈本田罷工大陸勞工意識抬頭〉，《中國時報》，6月7日，轉自苦勞網，網址：  
<http://www.cooloud.org.tw/node/52552>，檢閱日期：2012年4月22日。

Andrew Batson 等，2010，〈勞工維權加快中國經濟良性轉型〉，《華爾街日報》中文網，6月9日，  
網址：<http://cn.wsj.com/gb/20100609/bch092340.asp>，檢閱日期：2012年4月22日。

BBC 中文網，2010，〈中國罷工愈演愈烈政府禁止媒體報導〉，BBC 中文網，網址：  
[http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/china/2010/06/100612\\_china\\_strike\\_wave.shtml](http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/china/2010/06/100612_china_strike_wave.shtml)，檢閱日期：2012年4月25日。

BBC 中文網，2010，〈中國總工會：富士康管理存在嚴重問題〉，BBC 中文網，網址：  
[http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/china/2010/11/101104\\_acftu\\_foxconn.shtml](http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/china/2010/11/101104_acftu_foxconn.shtml)，檢閱日期：2011年3月26日。

BBC 中文網，2010，〈北京要大陸媒體「淡化富士康事件」〉，BBC 中文網，網址：  
[http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/china/2010/05/100528\\_foxconn\\_media.shtml](http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/china/2010/05/100528_foxconn_media.shtml)，檢閱日期：2012

年1月13日。

BBC 中文網，2011，〈中國維穩經費超過國防開支〉，《金融時報》，3月7日，轉載自 BBC 中文網，網址：[http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/china/2011/03/110307\\_china\\_securityspending.shtml](http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/china/2011/03/110307_china_securityspending.shtml)，檢閱日期：2011年7月27日。

BBC 中文網，2012，〈佐利克：中國國企應當還富於民〉，BBC 中文網，網址：[http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/chinese\\_news/2012/02/120228\\_zoellick\\_china.shtml?p=2030%E5%B9%B4%E7%9A%84%E4%B8%AD%E5%9C%8B%E5%9C%8B%E4%BC%81&fr2=sb-top&fr=yfp&rd=r1](http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/chinese_news/2012/02/120228_zoellick_china.shtml?p=2030%E5%B9%B4%E7%9A%84%E4%B8%AD%E5%9C%8B%E5%9C%8B%E4%BC%81&fr2=sb-top&fr=yfp&rd=r1)，檢閱日期：2012年6月16日。

#### 五、 政府統計資料、其他

中華人民共和國國家統計局，2011，《2010年國際統計年鑑》（電子版），北京：中國統計出版社。

中華人民共和國國家統計局，2011，《2010年勞動統計年鑑》（電子版），北京：中國統計出版社。

中華人民共和國統計局，2010，《2010年中國統計年鑑》，北京市：中國統計。

中華人民共和國統計局，2011，《2011年國際統計年鑑》，北京市：中國統計。

石長興，2010，〈中國大陸農民工維權模式—浙江義烏與廣東深圳的比較分析〉，國立臺灣大學政治學研究所碩士論文。

黃進德，2010，〈均衡或最佳策略富士康深圳廠員工事件跨國企業與政府之賽局〉，99年中國政治學會年會暨「能知的公民？民主的理想與實際」學術研討會，2010年11月6~7日，高雄市：中山大學。



## 附 錄

### 中華人民共和國工會法

1992年4月3日第七屆全國人民代表大會第五次會議通過

根據2001年10月27日第九屆全國人民代表大會常務委員會第二十四次會議

《關於修改〈中華人民共和國工會法〉的決定》修正

#### 第一章 總 則

第一條 為保障工會在國家政治、經濟和社會生活中的地位，確定工會的權利與義務，發揮工會在社會主義現代化建設事業中的作用，根據憲法，制定本法。

第二條 工會是職工自願結合的工人階級的群眾組織。

中華全國總工會及其各工會組織代表職工的利益，依法維護職工的合法權益。

第三條 在中國境內的企業、事業單位、機關中以工資收入為主要生活來源的體力勞動者和腦力勞動者，不分民族、種族、性別、職業、宗教信仰、教育程度，都有依法參加和組織工會的權利。任何組織和個人不得阻撓和限制。

第四條 工會必須遵守和維護憲法，以憲法為根本的活動準則，以經濟建設為中心，堅持社會主義道路、堅持人民民主專政、堅持中國共產黨的領導、堅持馬克思列寧主義毛澤東思想鄧小平理論，堅持改革開放，依照工會章程獨立自主地開展工作。

工會會員全國代表大會制定或者修改《中國工會章程》，章程不得與憲法和法律相抵觸。

國家保護工會的合法權益不受侵犯。

第五條 工會組織和教育職工依照憲法和法律的規定行使民主權利，發揮國家主人翁的作用，通過各種途徑和形式，參與管理國家事務、管理經濟和文化事業、管理社會事務；協助人民政府開展工作，維護工人階級領導的、以工農聯盟為基礎的人民民主專政的社會主義國家政權。

第六條 維護職工合法權益是工會的基本職責。工會在維護全國人民總體利益的同時，代表和維護職工的合法權益。

工會通過平等協商和集體合同制度，協調勞動關係，維護企業職工勞動權益。

工會依照法律規定通過職工代表大會或者其他形式，組織職工參與本單位的民主決策、民主管理和民主監督。

工會必須密切聯繫職工，聽取和反映職工的意見和要求，關心職工的生活，幫助職工解決困難，全心全意為職工服務。

第七條 工會動員和組織職工積極參加經濟建設，努力完成生產任務和工作任務。教育職工不斷提高思想道德、技術業務和科學文化素質，建設有理想、有道德、有文化、有紀律的職工隊伍。

第八條 中華全國總工會根據獨立、平等、互相尊重、互不干涉內部事務的原則，加強同各國工會組織的友好合作關係。

## 第二章 工會組織

第九條 工會各級組織按照民主集中制原則建立。

各級工會委員會由會員大會或者會員代表大會民主選舉產生。企業主要負責人的近親屬不得作為本企業基層工會委員會成員的人選。

各級工會委員會向同級會員大會或者會員代表大會負責並報告工作，接受其監督。

工會會員大會或者會員代表大會有權撤換或者罷免其所選舉的代表或者工會委員會組成人員。

上級工會組織領導下級工會組織。

第十條 企業、事業單位、機關有會員二十五人以上的，應當建立基層工會委員會；不足二十五人的，可以單獨建立基層工會委員會，也可以由兩個以上單位的會員聯合建立基層工會委員會，也可以選舉組織員一人，組織會員開展活動。女職工人數較多的，可以建立工會女職工委員會，在同級工會領導下開展工作；女職工人數較少的，可以在工會委員會中設女職工委員。

企業職工較多的鄉鎮、城市街道，可以建立基層工會的聯合會。

縣級以上地方建立地方各級總工會。

同一行業或者性質相近的幾個行業，可以根據需要建立全國的或者地方的產業工會。

全國建立統一的中華全國總工會。

第十一條 基層工會、地方各級總工會、全國或者地方產業工會組織的建立，必須報上一級工會批准。

上級工會可以派員幫助和指導企業職工組建工會，任何單位和個人不得阻撓。

第十二條 任何組織和個人不得隨意撤銷、合併工會組織。

基層工會所在的企業終止或者所在的事業單位、機關被撤銷，該工會組織相應撤銷，並報告上一級工會。

依前款規定被撤銷的工會，其會員的會籍可以繼續保留，具體管理辦法由中華全國總工會制定。

第十三條 職工二百人以上的企業、事業單位的工會，可以設專職工會主席。工會專職工作人員的人數由工會與企業、事業單位協商確定。

第十四條 中華全國總工會、地方總工會、產業工會具有社會團體法人資格。

基層工會組織具備民法通則規定的法人條件的，依法取得社會團體法人資格。

第十五條 基層工會委員會每屆任期三年或者五年。各級地方總工會委員會和產業工會委員會每屆任期五年。

第十六條 基層工會委員會定期召開會員大會或者會員代表大會，討論決定工會工作的重大問題。經基層工會委員會或者三分之一以上的工會會員提議，可以臨時召開會員大會或者會員代表大會。

第十七條 工會主席、副主席任期未滿時，不得隨意調動其工作。因工作需要調動時，應當征得本級工會委員會和上一級工會的同意。

罷免工會主席、副主席必須召開會員大會或者會員代表大會討論，非經會員大會全體會員或

者會員代表大會全體代表過半數通過，不得罷免。

第十八條 基層工會專職主席、副主席或者委員自任職之日起，其勞動合同期限自動延長，延長期限相當於其任職期間；非專職主席、副主席或者委員自任職之日起，其尚未履行的勞動合同期限短於任期的，勞動合同期限自動延長至任期期滿。但是，任職期間個人嚴重過失或者達到法定退休年齡的除外。

### 第三章 工會的權利和義務

第十九條 企業、事業單位違反職工代表大會制度和其他民主管理制度，工會有權要求糾正，保障職工依法行使民主管理的權利。

法律、法規規定應當提交職工大會或者職工代表大會審議、通過、決定的事項，企業、事業單位應當依法辦理。

第二十條 工會幫助、指導職工與企業以及實行企業化管理的事業單位簽訂勞動合同。

工會代表職工與企業以及實行企業化管理的事業單位進行平等協商，簽訂集體合同。集體合同草案應當提交職工代表大會或者全體職工討論通過。

工會簽訂集體合同，上級工會應當給予支持和幫助。

企業違反集體合同，侵犯職工勞動權益的，工會可以依法要求企業承擔責任；因履行集體合同發生爭議，經協商解決不成的，工會可以向勞動爭議仲裁機構提請仲裁，仲裁機構不予受理或者對仲裁裁決不服的，可以向人民法院提起訴訟。

第二十一條 企業、事業單位處分職工，工會認為不適當的，有權提出意見。

企業單方面解除職工勞動合同時，應當事先將理由通知工會，工會認為企業違反法律、法規和有關合同，要求重新研究處理時，企業應當研究工會的意見，並將處理結果書面通知工會。

職工認為企業侵犯其勞動權益而申請勞動爭議仲裁或者向人民法院提起訴訟的，工會應當給予支持和幫助。

第二十二條 企業、事業單位違反勞動法律、法規規定，有下列侵犯職工勞動權益情形，工會應當代表職工與企業、事業單位交涉，要求企業、事業單位採取措施予以改正；企業、事業單位應當予以研究處理，並向工會作出答復；企業、事業單位拒不改正的，工會可以請求當地人民政府依法作出處理：

- (一) 克扣職工工資的；
- (二) 不提供勞動安全衛生條件的；
- (三) 隨意延長勞動時間的；
- (四) 侵犯女職工和未成年工特殊權益的；
- (五) 其他嚴重侵犯職工勞動權益的。

第二十三條 工會依照國家規定對新建、擴建企業和技術改造工程中的勞動條件和安全衛生設施與主體工程同時設計、同時施工、同時投產使用進行監督。對工會提出的意見，企業或者主管部門應當認真處理，並將處理結果書面通知工會。

第二十四條 工會發現企業違章指揮、強令工人冒險作業，或者生產過程中發現明顯重大事故隱患和職業危害，有權提出解決的建議，企業應當及時研究答復；發現危及職工生命安全的情

況時，工會有權向企業建議組織職工撤離危險現場，企業必須及時作出處理決定。

第二十五條 工會有權對企業、事業單位侵犯職工合法權益的問題進行調查，有關單位應當予以協助。

第二十六條 職工因工傷亡事故和其他嚴重危害職工健康問題的調查處理，必須有工會參加。工會應當向有關部門提出處理意見，並有權要求追究直接負責的主管人員和有關責任人員的責任。對工會提出的意見，應當及時研究，給予答復。

第二十七條 企業、事業單位發生停工、怠工事件，工會應當代表職工同企業、事業單位或者有關方面協商，反映職工的意見和要求並提出解決意見。對於職工的合理要求，企業、事業單位應當予以解決。工會協助企業、事業單位做好工作，儘快恢復生產、工作秩序。

第二十八條 工會參加企業的勞動爭議調解工作。

地方勞動爭議仲裁組織應當有同級工會代表參加。

第二十九條 縣級以上各級總工會可以為所屬工會和職工提供法律服務。

第三十條 工會協助企業、事業單位、機關辦好職工集體福利事業，做好工資、勞動安全衛生和社會保險工作。

第三十一條 工會會同企業、事業單位教育職工以國家主人翁態度對待勞動，愛護國家和企業的財產，組織職工開展群眾性的合理化建議、技術革新活動，進行業餘文化技術學習和職工培訓，組織職工開展文娛、體育活動。

第三十二條 根據政府委託，工會與有關部門共同做好勞動模範和先進生產（工作）者的評選、表彰、培養和管理工作。

第三十三條 國家機關在組織起草或者修改直接涉及職工切身利益的法律、法規、規章時，應當聽取工會意見。

縣級以上各級人民政府制定國民經濟和社會發展計畫，對涉及職工利益的重大問題，應當聽取同級工會的意見。

縣級以上各級人民政府及其有關部門研究制定勞動就業、工資、勞動安全衛生、社會保險等涉及職工切身利益的政策、措施時，應當吸收同級工會參加研究，聽取工會意見。

第三十四條 縣級以上地方各級人民政府可以召開會議或者採取適當方式，向同級工會通報政府的重要的工作部署和與工會工作有關的行政措施，研究解決工會反映的職工群眾的意見和要求。

各級人民政府勞動行政部門應當會同同級工會和企業方面代表，建立勞動關係三方協商機制，共同研究解決勞動關係方面的重大問題。

#### 第四章 基層工會組織

第三十五條 國有企業職工代表大會是企業實行民主管理的基本形式，是職工行使民主管理權力的機構，依照法律規定行使職權。

國有企業的工會委員會是職工代表大會的工作機構，負責職工代表大會的日常工作，檢查、督促職工代表大會決議的執行。

第三十六條 集體企業的工會委員會，應當支援和組織職工參加民主管理和民主監督，維護



職工選舉和罷免管理人員、決定經營管理的重大問題的權力。

第三十七條 本法第三十五條、第三十六條規定以外的其他企業、事業單位的工會委員會，依照法律規定組織職工採取與企業、事業單位相適應的形式，參與企業、事業單位民主管理。

第三十八條 企業、事業單位研究經營管理和發展的重大問題應當聽取工會的意見；召開討論有關工資、福利、勞動安全衛生、社會保險等涉及職工切身利益的會議，必須有工會代表參加。

企業、事業單位應當支持工會依法開展工作，工會應當支援企業、事業單位依法行使經營管理權。

第三十九條 公司的董事會、監事會中職工代表的產生，依照公司法有關規定執行。

第四十條 基層工會委員會召開會議或者組織職工活動，應當在生產或者工作時間以外進行，需要佔用生產或者工作時間的，應當事先征得企業、事業單位的同意。

基層工會的非專職委員佔用生產或者工作時間參加會議或者從事工會工作，每月不超過三個工作日，其工資照發，其他待遇不受影響。

第四十一條 企業、事業單位、機關工會委員會的專職工作人員的工資、獎勵、補貼，由所在單位支付。社會保險和其他福利待遇等，享受本單位職工同等待遇。

## 第五章 工會的經費和財產

第四十二條 工會經費的來源：

- (一) 工會會員繳納的會費；
- (二) 建立工會組織的企業、事業單位、機關按每月全部職工工資總額的百分之二向工會撥繳的經費；
- (三) 工會所屬的企業、事業單位上繳的收入；
- (四) 人民政府的補助；
- (五) 其他收入。

前款第二項規定的企業、事業單位撥繳的經費在稅前列支。

工會經費主要用於為職工服務和工會活動。經費使用的具體辦法由中華全國總工會制定。

第四十三條 企業、事業單位無正當理由拖延或者拒不撥繳工會經費，基層工會或者上級工會可以向當地人民法院申請支付令；拒不執行支付令的，工會可以依法申請人民法院強制執行。

第四十四條 工會應當根據經費獨立原則，建立預算、決算和經費審查監督制度。

各級工會建立經費審查委員會。

各級工會經費收支情況應當由同級工會經費審查委員會審查，並且定期向會員大會或者會員代表大會報告，接受監督。工會會員大會或者會員代表大會有權對經費使用情況提出意見。

工會經費的使用應當依法接受國家的監督。

第四十五條 各級人民政府和企業、事業單位、機關應當為工會辦公和開展活動，提供必要的設施和活動場所等物質條件。

第四十六條 工會的財產、經費和國家撥給工會使用的不動產，任何組織和個人不得侵佔、挪用和任意調撥。

第四十七條 工會所屬的為職工服務的企業、事業單位，其隸屬關係不得隨意改變。



第四十八條 縣級以上各級工會的離休、退休人員的待遇，與國家機關工作人員同等對待。

第六章 法律責任

第四十九條 工會對違反本法規定侵犯其合法權益的，有權提請人民政府或者有關部門予以處理，或者向人民法院提起訴訟。

第五十條 違反本法第三條、第十一條規定，阻撓職工依法參加和組織工會或者阻撓上級工會幫助、指導職工籌建工會的，由勞動行政部門責令其改正；拒不改正的，由勞動行政部門提請縣級以上人民政府處理；以暴力、威脅等手段阻撓造成嚴重後果，構成犯罪的，依法追究刑事責任。

第五十一條 違反本法規定，對依法履行職責的工會工作人員無正當理由調動工作崗位，進行打擊報復的，由勞動行政部門責令改正、恢復原工作；造成損失的，給予賠償。

對依法履行職責的工會工作人員進行侮辱、誹謗或者進行人身傷害，構成犯罪的，依法追究刑事責任；尚未構成犯罪的，由公安機關依照治安管理處罰條例的規定處罰。

第五十二條 違反本法規定，有下列情形之一的，由勞動行政部門責令恢復其工作，並補發被解除勞動合同期間應得的報酬，或者責令給予本人年收入二倍的賠償：

- (一) 職工因參加工會活動而被解除勞動合同的；
- (二) 工會工作人員因履行本法規定的職責而被解除勞動合同的。

第五十三條 違反本法規定，有下列情形之一的，由縣級以上人民政府責令改正，依法處理：

- (一) 妨礙工會組織職工通過職工代表大會和其他形式依法行使民主權利的；
- (二) 非法撤銷、合併工會組織的；
- (三) 妨礙工會參加職工因工傷亡事故以及其他侵犯職工合法權益問題的調查處理的；
- (四) 無正當理由拒絕進行平等協商的。

第五十四條 違反本法第四十六條規定，侵佔工會經費和財產拒不返還的，工會可以向人民法院提起訴訟，要求返還，並賠償損失。

第五十五條 工會工作人員違反本法規定，損害職工或者工會權益的，由同級工會或者上級工會責令改正，或者予以處分；情節嚴重的，依照《中國工會章程》予以罷免；造成損失的，應當承擔賠償責任；構成犯罪的，依法追究刑事責任。

## 第七章 附 則

第五十六條 中華全國總工會會同有關國家機關制定機關工會實施本法的具體辦法。

第五十七條 本法自公佈之日起施行。1950年6月29日中央人民政府頒佈的《中華人民共和國工會法》同時廢止。

# 中華人民共和國勞動合同法

(2007年6月29日第十屆全國人民代表大會常務委員會第二十八次會議通過)

## 第一章 總 則

第一條 為了完善勞動合同制度，明確勞動合同雙方當事人的權利和義務，保護勞動者的合法權益，構建和發展和諧穩定的勞動關係，制定本法。

第二條 中華人民共和國境內的企業、個體經濟組織、民辦非企業單位等組織（以下稱用人單位）與勞動者建立勞動關係，訂立、履行、變更、解除或者終止勞動合同，適用本法。

國家機關、事業單位、社會團體和與其建立勞動關係的勞動者，訂立、履行、變更、解除或者終止勞動合同，依照本法執行。

第三條 訂立勞動合同，應當遵循合法、公平、平等自願、協商一致、誠實信用的原則。

依法訂立的勞動合同具有約束力，用人單位與勞動者應當履行勞動合同約定的義務。

第四條 用人單位應當依法建立和完善勞動規章制度，保障勞動者享有勞動權利、履行勞動義務。

用人單位在制定、修改或者決定有關勞動報酬、工作時間、休息休假、勞動安全衛生、保險福利、職工培訓、勞動紀律以及勞動定額管理等直接涉及勞動者切身利益的規章制度或者重大事項時，應當經職工代表大會或者全體職工討論，提出方案和意見，與工會或者職工代表平等協商確定。

在規章制度和重大事項決定實施過程中，工會或者職工認為不適當的，有權向用人單位提出，通過協商予以修改完善。

用人單位應當將直接涉及勞動者切身利益的規章制度和重大事項決定公示，或者告知勞動者。

第五條 縣級以上人民政府勞動行政部門會同工會和企業方面代表，建立健全協調勞動關係三方機制，共同研究解決有關勞動關係的重大問題。

第六條 工會應當幫助、指導勞動者與用人單位依法訂立和履行勞動合同，並與用人單位建立集體協商機制，維護勞動者的合法權益。

## 第二章 勞動合同的訂立

第七條 用人單位自用工之日起即與勞動者建立勞動關係。用人單位應當建立職工名冊備查。

第八條 用人單位招用勞動者時，應當如實告知勞動者工作內容、工作條件、工作地點、職業危害、安全生產狀況、勞動報酬，以及勞動者要求瞭解的其他情況；用人單位有權瞭解勞動者與勞動合同直接相關的基本情況，勞動者應當如實說明。

第九條 用人單位招用勞動者，不得扣押勞動者的居民身份證和其他證件，不得要求勞動者提供擔保或者以其他名義向勞動者收取財物。

第十條 建立勞動關係，應當訂立書面勞動合同。

已建立勞動關係，未同時訂立書面勞動合同的，應當自用工之日起一個月內訂立書面勞動合同。

用人單位與勞動者在用工前訂立勞動合同的，勞動關係自用工之日起建立。

第十一條 用人單位未在用工的同時訂立書面勞動合同，與勞動者約定的勞動報酬不明確的，新招用的勞動者的勞動報酬按照集體合同規定的標準執行；沒有集體合同或者集體合同未規定的，實行同工同酬。

第十二條 勞動合同分為固定期限勞動合同、無固定期限勞動合同和以完成一定工作任務為期限的勞動合同。

第十三條 固定期限勞動合同，是指用人單位與勞動者約定合同終止時間的勞動合同。

用人單位與勞動者協商一致，可以訂立固定期限勞動合同。

第十四條 無固定期限勞動合同，是指用人單位與勞動者約定無確定終止時間的勞動合同。

用人單位與勞動者協商一致，可以訂立無固定期限勞動合同。有下列情形之一，勞動者提出或者同意續訂、訂立勞動合同的，除勞動者提出訂立固定期限勞動合同外，應當訂立無固定期限勞動合同：

(一) 勞動者在該用人單位連續工作滿十年的；

(二) 用人單位初次實行勞動合同制度或者國有企業改制重新訂立勞動合同時，勞動者在該用人單位連續工作滿十年且距法定退休年齡不足十年的；

(三) 連續訂立二次固定期限勞動合同，且勞動者沒有本法第三十九條和第四十條第一項、第二項規定的情形，續訂勞動合同的。

用人單位自用工之日起滿一年不與勞動者訂立書面勞動合同的，視為用人單位與勞動者已訂立無固定期限勞動合同。

第十五條 以完成一定工作任務為期限的勞動合同，是指用人單位與勞動者約定以某項工作的完成為合同期限的勞動合同。

用人單位與勞動者協商一致，可以訂立以完成一定工作任務為期限的勞動合同。

第十六條 勞動合同由用人單位與勞動者協商一致，並經用人單位與勞動者在勞動合同文本上簽字或者蓋章生效。

勞動合同文本由用人單位和勞動者各執一份。

第十七條 勞動合同應當具備以下條款：

(一) 用人單位的名稱、住所和法定代表人或者主要負責人；

(二) 勞動者的姓名、住址和居民身份證或者其他有效身份證件號碼；

(三) 勞動合同期限；

(四) 工作內容和工作地點；

(五) 工作時間和休息休假；

(六) 勞動報酬；

(七) 社會保險；

(八) 勞動保護、勞動條件和職業危害防護；

(九) 法律、法規規定應當納入勞動合同的其他事項。

勞動合同除前款規定的必備條款外，用人單位與勞動者可以約定試用期、培訓、保守秘密、補充保險和福利待遇等其他事項。

第十八條 勞動合同對勞動報酬和勞動條件等標準約定不明確，引發爭議的，用人單位與勞動者可以重新協商；協商不成的，適用集體合同規定；沒有集體合同或者集體合同未規定勞動報酬的，實行同工同酬；沒有集體合同或者集體合同未規定勞動條件等標準的，適用國家有關規定。

第十九條 勞動合同期限三個月以上不滿一年的，試用期不得超過一個月；勞動合同期限一年以上不滿三年的，試用期不得超過二個月；三年以上固定期限和無固定期限的勞動合同，試用期不得超過六個月。

同一用人單位與同一勞動者只能約定一次試用期。

以完成一定工作任務為期限的勞動合同或者勞動合同期限不滿三個月的，不得約定試用期。

試用期包含在勞動合同期限內。勞動合同僅約定試用期的，試用期不成立，該期限為勞動合同期限。

第二十條 勞動者在試用期的工資不得低於本單位相同崗位最低檔工資或者勞動合同約定工資的百分之八十，並不得低於用人單位所在地的最低工資標準。

第二十一條 在試用期中，除勞動者有本法第三十九條和第四十條第一項、第二項規定的情形外，用人單位不得解除勞動合同。用人單位在試用期解除勞動合同的，應當向勞動者說明理由。

第二十二條 用人單位為勞動者提供專項培訓費用，對其進行專業技術培訓的，可以與該勞動者訂立協議，約定服務期。

勞動者違反服務期約定的，應當按照約定向用人單位支付違約金。違約金的數額不得超過用人單位提供的培訓費用。用人單位要求勞動者支付的違約金不得超過服務期尚未履行部分所應分攤的培訓費用。

用人單位與勞動者約定服務期的，不影響按照正常的工資調整機制提高勞動者在服務期期間的勞動報酬。

第二十三條 用人單位與勞動者可以在勞動合同中約定保守用人單位的商業秘密和與知識產權相關的保密事項。

對負有保密義務的勞動者，用人單位可以在勞動合同或者保密協議中與勞動者約定競業限制條款，並約定在解除或者終止勞動合同後，在競業限制期限內按月給予勞動者經濟補償。勞動者違反競業限制約定的，應當按照約定向用人單位支付違約金。

第二十四條 競業限制的人員限於用人單位的高級管理人員、高級技術人員和其他負有保密義務的人員。競業限制的範圍、地域、期限由用人單位與勞動者約定，競業限制的約定不得違反法律、法規的規定。

在解除或者終止勞動合同後，前款規定的人員到與本單位生產或者經營同類產品、從事同類業務的有競爭關係的其他用人單位，或者自己開業生產或者經營同類產品、從事同類業務的競業限制期限，不得超過二年。

第二十五條 除本法第二十二條和第二十三條規定的情形外，用人單位不得與勞動者約定由勞動者承擔違約金。

第二十六條 下列勞動合同無效或者部分無效：

(一) 以欺詐、脅迫的手段或者乘人之危，使對方在違背真實意思的情況下訂立或者變更勞動合同的；



(二) 用人單位免除自己的法定責任、排除勞動者權利的；

(三) 違反法律、行政法規強制性規定的。

對勞動合同的無效或者部分無效有爭議的，由勞動爭議仲裁機構或者人民法院確認。

第二十七條 勞動合同部分無效，不影響其他部分效力的，其他部分仍然有效。

第二十八條 勞動合同被確認無效，勞動者已付出勞動的，用人單位應當向勞動者支付勞動報酬。勞動報酬的數額，參照本單位相同或者相近崗位勞動者的勞動報酬確定。

### 第三章 勞動合同的履行和變更

第二十九條 用人單位與勞動者應當按照勞動合同的約定，全面履行各自的義務。

第三十條 用人單位應當按照勞動合同約定和國家規定，向勞動者及時足額支付勞動報酬。

用人單位拖欠或者未足額支付勞動報酬的，勞動者可以依法向當地人民法院申請支付令，人民法院應當依法發出支付令。

第三十一條 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。

第三十二條 勞動者拒絕用人單位管理人員違章指揮、強令冒險作業的，不視為違反勞動合同。勞動者對危害生命安全和身體健康的勞動條件，有權對用人單位提出批評、檢舉和控告。

第三十三條 用人單位變更名稱、法定代表人、主要負責人或者投資人等事項，不影響勞動合同的履行。

第三十四條 用人單位發生合併或者分立等情況，原勞動合同繼續有效，勞動合同由承繼其權利和義務的用人單位繼續履行。

第三十五條 用人單位與勞動者協商一致，可以變更勞動合同約定的內容。變更勞動合同，應當採用書面形式。

變更後的勞動合同文本由用人單位和勞動者各執一份。

### 第四章 勞動合同的解除和終止

第三十六條 用人單位與勞動者協商一致，可以解除勞動合同。

第三十七條 勞動者提前三十日以書面形式通知用人單位，可以解除勞動合同。勞動者在試用期內提前三日通知用人單位，可以解除勞動合同。

第三十八條 用人單位有下列情形之一的，勞動者可以解除勞動合同：

- (一) 未按照勞動合同約定提供勞動保護或者勞動條件的；
- (二) 未及時足額支付勞動報酬的；
- (三) 未依法為勞動者繳納社會保險費的；
- (四) 用人單位的規章制度違反法律、法規的規定，損害勞動者權益的；
- (五) 因本法第二十六條第一款規定的情形致使勞動合同無效的；
- (六) 法律、行政法規規定勞動者可以解除勞動合同的其他情形。

用人單位以暴力、威脅或者非法限制人身自由的手段強迫勞動者勞動的，或者用人單位違章指揮、強令冒險作業危及勞動者人身安全的，勞動者可以立即解除勞動合同，不需事先告知用人單位。

第三十九條 勞動者有下列情形之一的，用人單位可以解除勞動合同：



## 從富士康事件看中國大陸的勞工維權運動

- (一) 在試用期間被證明不符合錄用條件的；
- (二) 嚴重違反用人單位的規章制度的；
- (三) 嚴重失職，營私舞弊，給用人單位造成重大損害的；
- (四) 勞動者同時與其他用人單位建立勞動關係，對完成本單位的工作任務造成嚴重影響，或者經用人單位提出，拒不改正的；
- (五) 因本法第二十六條第一款第一項規定的情形致使勞動合同無效的；
- (六) 被依法追究刑事責任的。

第四十條 有下列情形之一的，用人單位提前三十日以書面形式通知勞動者本人或者額外支付勞動者一個月工資後，可以解除勞動合同：

- (一) 勞動者患病或者非因工負傷，在規定的醫療期滿後不能從事原工作，也不能從事由用人單位另行安排的工作的；
- (二) 勞動者不能勝任工作，經過培訓或者調整工作崗位，仍不能勝任工作的；
- (三) 勞動合同訂立時所依據的客觀情況發生重大變化，致使勞動合同無法履行，經用人單位與勞動者協商，未能就變更勞動合同內容達成協定的。

第四十一條 有下列情形之一，需要裁減人員二十人以上或者裁減不足二十人但占企業職工總數百分之十以上的，用人單位提前三十日向工會或者全體職工說明情況，聽取工會或者職工的意見後，裁減人員方案經向勞動行政部門報告，可以裁減人員：

- (一) 依照企業破產法規定進行重整的；
  - (二) 生產經營發生嚴重困難的；
  - (三) 企業轉產、重大技術革新或者經營方式調整，經變更勞動合同後，仍需裁減人員的；
  - (四) 其他因勞動合同訂立時所依據的客觀經濟情況發生重大變化，致使勞動合同無法履行的。
- 裁減人員時，應當優先留用下列人員：

- (一) 與本單位訂立較長期限的固定期限勞動合同的；
- (二) 與本單位訂立無固定期限勞動合同的；
- (三) 家庭無其他就業人員，有需要扶養的老人或者未成年人的。

用人單位依照本條第一款規定裁減人員，在六個月內重新招用人員的，應當通知被裁減的人員，並在同等條件下優先招用被裁減的人員。

第四十二條 勞動者有下列情形之一的，用人單位不得依照本法第四十條、第四十一條的規定解除勞動合同：

- (一) 從事接觸職業病危害作業的勞動者未進行離崗前職業健康檢查，或者疑似職業病病人在診斷或者醫學觀察期間的；
- (二) 在本單位患職業病或者因工負傷並被確認喪失或者部分喪失勞動能力的；
- (三) 患病或者非因工負傷，在規定的醫療期內的；
- (四) 女職工在孕期、產期、哺乳期的；
- (五) 在本單位連續工作滿十五年，且距法定退休年齡不足五年的；
- (六) 法律、行政法規規定的其他情形。

第四十三條 用人單位單方解除勞動合同，應當事先將理由通知工會。用人單位違反法律、

行政法規規定或者勞動合同約定的，工會有權要求用人單位糾正。用人單位應當研究工會的意見，並將處理結果書面通知工會。

第四十四條 有下列情形之一的，勞動合同終止：

- (一) 勞動合同期滿的；
- (二) 勞動者開始依法享受基本養老保險待遇的；
- (三) 勞動者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失蹤的；
- (四) 用人單位被依法宣告破產的；
- (五) 用人單位被吊銷營業執照、責令關閉、撤銷或者用人單位決定提前解散的；
- (六) 法律、行政法規規定的其他情形。

第四十五條 勞動合同期滿，有本法第四十二條規定情形之一的，勞動合同應當續延至相應的情形消失時終止。但是，本法第四十二條第二項規定喪失或者部分喪失勞動能力勞動者的勞動合同的終止，按照國家有關工傷保險的規定執行。

第四十六條 有下列情形之一的，用人單位應當向勞動者支付經濟補償：

- (一) 勞動者依照本法第三十八條規定解除勞動合同的；
- (二) 用人單位依照本法第三十六條規定向勞動者提出解除勞動合同並與勞動者協商一致解除勞動合同的；
- (三) 用人單位依照本法第四十條規定解除勞動合同的；
- (四) 用人單位依照本法第四十一條第一款規定解除勞動合同的；
- (五) 除用人單位維持或者提高勞動合同約定條件續訂勞動合同，勞動者不同意續訂的情形外，依照本法第四十四條第一項規定終止固定期限勞動合同的；
- (六) 依照本法第四十四條第四項、第五項規定終止勞動合同的；
- (七) 法律、行政法規規定的其他情形。

第四十七條 經濟補償按勞動者在本單位工作的年限，每滿一年支付一個月工資的標準向勞動者支付。六個月以上不滿一年的，按一年計算；不滿六個月的，向勞動者支付半月工資的經濟補償。

勞動者月工資高於用人單位所在直轄市、設區的市級人民政府公佈的本地區上年度職工月平均工資三倍的，向其支付經濟補償的標準按職工月平均工資三倍的數額支付，向其支付經濟補償的年限最高不超過十二年。

本條所稱月工資是指勞動者在勞動合同解除或者終止前十二個月的平均工資。

第四十八條 用人單位違反本法規定解除或者終止勞動合同，勞動者要求繼續履行勞動合同的，用人單位應當繼續履行；勞動者不要求繼續履行勞動合同或者勞動合同已經不能繼續履行的，用人單位應當依照本法第八十七條規定支付賠償金。

第四十九條 國家採取措施，建立健全勞動者社會保險關係跨地區轉移接續制度。

第五十條 用人單位應當在解除或者終止勞動合同時出具解除或者終止勞動合同的證明，並在十五日內為勞動者辦理檔案和社會保險關係轉移手續。

勞動者應當按照雙方約定，辦理工作交接。用人單位依照本法有關規定應當向勞動者支付經濟補償的，在辦結工作交接時支付。

用人單位對已經解除或者終止的勞動合同的文本，至少保存二年備查。

## 第五章 特別規定

### 第一節 集體合同

第五十一條 企業職工一方與用人單位通過平等協商，就可以勞動報酬、工作時間、休息休假、勞動安全衛生、保險福利等事項訂立集體合同。集體合同草案應當提交職工代表大會或者全體職工討論通過。

集體合同由工會代表企業職工一方與用人單位訂立；尚未建立工會的用人單位，由上級工會指導勞動者推舉的代表與用人單位訂立。

第五十二條 企業職工一方與用人單位可以訂立勞動安全衛生、女職工權益保護、工資調整機制等專項集體合同。

第五十三條 在縣級以下區域內，建築業、採礦業、餐飲服務業等行業可以由工會與企業方面代表訂立行業性集體合同，或者訂立區域性集體合同。

第五十四條 集體合同訂立後，應當報送勞動行政部門；勞動行政部門自收到集體合同文本之日起十五日內未提出異議的，集體合同即行生效。

依法訂立的集體合同對用人單位和勞動者具有約束力。行業性、區域性集體合同對當地本行業、本區域的用人單位和勞動者具有約束力。

第五十五條 集體合同中勞動報酬和勞動條件等標準不得低於當地人民政府規定的最低標準；用人單位與勞動者訂立的勞動合同中勞動報酬和勞動條件等標準不得低於集體合同規定的標準。

第五十六條 用人單位違反集體合同，侵犯職工勞動權益的，工會可以依法要求用人單位承擔責任；因履行集體合同發生爭議，經協商解決不成的，工會可以依法申請仲裁、提起訴訟。

### 第二節 勞務派遣

第五十七條 勞務派遣單位應當依照公司法的有關規定設立，註冊資本不得少於五十萬元。

第五十八條 勞務派遣單位是本法所稱用人單位，應當履行用人單位對勞動者的義務。勞務派遣單位與被派遣勞動者訂立的勞動合同，除應當載明本法第十七條規定的事項外，還應當載明被派遣勞動者的用工單位以及派遣期限、工作崗位等情況。

勞務派遣單位應當與被派遣勞動者訂立二年以上的固定期限勞動合同，按月支付勞動報酬；被派遣勞動者在無工作期間，勞務派遣單位應當按照所在地人民政府規定的最低工資標準，向其按月支付報酬。

第五十九條 勞務派遣單位派遣勞動者應當與接受以勞務派遣形式用工的單位(以下稱用工單位)訂立勞務派遣協定。勞務派遣協議應當約定派遣崗位和人員數量、派遣期限、勞動報酬和社會保險費的數額與支付方式以及違反協定的責任。

用工單位應當根據工作崗位的實際需要與勞務派遣單位確定派遣期限，不得將連續用工期限分割訂立數個短期勞務派遣協議。

第六十條 勞務派遣單位應當將勞務派遣協定的內容告知被派遣勞動者。

勞務派遣單位不得克扣用工單位按照勞務派遣協定支付給被派遣勞動者的勞動報酬。

勞務派遣單位和用工單位不得向被派遣勞動者收取費用。

第六十一條 勞務派遣單位跨地區派遣勞動者的，被派遣勞動者享有的勞動報酬和勞動條件，按照用工單位所在地的標準執行。

第六十二條 用工單位應當履行下列義務：

- (一) 執行國家勞動標準，提供相應的勞動條件和勞動保護；
- (二) 告知被派遣勞動者的工作要求和勞動報酬；
- (三) 支付加班費、績效獎金，提供與工作崗位相關的福利待遇；
- (四) 對在崗被派遣勞動者進行工作崗位所必需的培訓；
- (五) 連續用工的，實行正常的工資調整機制。

用工單位不得將被派遣勞動者再派遣到其他用人單位。

第六十三條 被派遣勞動者享有與用工單位的勞動者同工同酬的權利。用工單位無同類崗位勞動者的，參照用工單位所在地相同或者相近崗位勞動者的勞動報酬確定。

第六十四條 被派遣勞動者有權在勞務派遣單位或者用工單位依法參加或者組織工會，維護自身的合法權益。

第六十五條 被派遣勞動者可以依照本法第三十六條、第三十八條的規定與勞務派遣單位解除勞動合同。

被派遣勞動者有本法第三十九條和第四十條第一項、第二項規定情形的，用工單位可以將勞動者退回勞務派遣單位，勞務派遣單位依照本法有關規定，可以與勞動者解除勞動合同。

第六十六條 勞務派遣一般在臨時性、輔助性或者替代性的工作崗位上實施。

第六十七條 用人單位不得設立勞務派遣單位向本單位或者所屬單位派遣勞動者。

第三節 非全日制用工

第六十八條 非全日制用工，是指以小時計酬為主，勞動者在同一用人單位一般平均每日工作時間不超過四小時，每週工作時間累計不超過二十四小時的用工形式。

第六十九條 非全日制用工雙方當事人可以訂立口頭協議。

從事非全日制用工的勞動者可以與一個或者一個以上用人單位訂立勞動合同；但是，後訂立的勞動合同不得影響先訂立的勞動合同的履行。

第七十條 非全日制用工雙方當事人不得約定試用期。

第七十一條 非全日制用工雙方當事人任何一方都可以隨時通知對方終止用工。終止用工，用人單位不向勞動者支付經濟補償。

第七十二條 非全日制用工小時計酬標準不得低於用人單位所在地人民政府規定的最低小時工資標準。

非全日制用工勞動報酬結算支付週期最長不得超過十五日。

第六章 監督檢查

第七十三條 國務院勞動行政部門負責全國勞動合同制度實施的監督管理。

縣級以上地方人民政府勞動行政部門負責本行政區域內勞動合同制度實施的監督管理。

縣級以上各級人民政府勞動行政部門在勞動合同制度實施的監督管理工作中，應當聽取工會、企業方面代表以及有關行業主管部門的意見。

第七十四條 縣級以上地方人民政府勞動行政部門依法對下列實施勞動合同制度的情況進



行監督檢查：

- (一) 用人單位制定直接涉及勞動者切身利益的規章制度及其執行的情況；
- (二) 用人單位與勞動者訂立和解除勞動合同的的情況；
- (三) 勞務派遣單位和用工單位遵守勞務派遣有關規定的情況；
- (四) 用人單位遵守國家關於勞動者工作時間和休息休假規定的情況；
- (五) 用人單位支付勞動合同約定的勞動報酬和執行最低工資標準的情況；
- (六) 用人單位參加各項社會保險和繳納社會保險費的情況；
- (七) 法律、法規規定的其他勞動監察事項。

第七十五條 縣級以上地方人民政府勞動行政部門實施監督檢查時，有權查閱與勞動合同、集體合同有關的材料，有權對勞動場所進行實地檢查，用人單位和勞動者都應當如實提供有關情況和材料。

勞動行政部門的工作人員進行監督檢查，應當出示證件，依法行使職權，文明執法。

第七十六條 縣級以上人民政府建設、衛生、安全生產監督管理等有關主管部門在各自職責範圍內，對用人單位執行勞動合同制度的情況進行監督管理。

第七十七條 勞動者合法權益受到侵害的，有權要求有關部門依法處理，或者依法申請仲裁、提起訴訟。

第七十八條 工會依法維護勞動者的合法權益，對用人單位履行勞動合同、集體合同的情況進行監督。用人單位違反勞動法律、法規和勞動合同、集體合同的，工會有權提出意見或者要求糾正；勞動者申請仲裁、提起訴訟的，工會依法給予支持和幫助。

第七十九條 任何組織或者個人對違反本法的行為都有權舉報，縣級以上人民政府勞動行政部門應當及時核實、處理，並對舉報有功人員給予獎勵。

## 第七章 法律責任

第八十條 用人單位直接涉及勞動者切身利益的規章制度違反法律、法規規定的，由勞動行政部門責令改正，給予警告；給勞動者造成損害的，應當承擔賠償責任。

第八十一條 用人單位提供的勞動合同文本未載明本法規定的勞動合同必備條款或者用人單位未將勞動合同文本交付勞動者的，由勞動行政部門責令改正；給勞動者造成損害的，應當承擔賠償責任。

第八十二條 用人單位自用工之日起超過一個月不滿一年未與勞動者訂立書面勞動合同的，應當向勞動者每月支付二倍的工資。

用人單位違反本法規定不與勞動者訂立無固定期限勞動合同的，自應當訂立無固定期限勞動合同之日起向勞動者每月支付二倍的工資。

第八十三條 用人單位違反本法規定與勞動者約定試用期的，由勞動行政部門責令改正；違法約定的試用期已經履行的，由用人單位以勞動者試用期滿月工資為標準，按已經履行的超過法定試用期的期間向勞動者支付賠償金。

第八十四條 用人單位違反本法規定，扣押勞動者居民身份證等證件的，由勞動行政部門責令限期退還勞動者本人，並依照有關法律規定給予處罰。

用人單位違反本法規定，以擔保或者其他名義向勞動者收取財物的，由勞動行政部門責令限



期退還勞動者本人，並以每人五百元以上二千元以下的標準處以罰款；給勞動者造成損害的，應當承擔賠償責任。

勞動者依法解除或者終止勞動合同，用人單位扣押勞動者檔案或者其他物品的，依照前款規定處罰。

第八十五條 用人單位有下列情形之一的，由勞動行政部門責令限期支付勞動報酬、加班費或者經濟補償；勞動報酬低於當地最低工資標準的，應當支付其差額部分；逾期不支付的，責令用人單位按應付金額百分之五十以上百分之一百以下的標準向勞動者加付賠償金：

- (一) 未按照勞動合同的約定或者國家規定及時足額支付勞動者勞動報酬的；
- (二) 低於當地最低工資標準支付勞動者工資的；
- (三) 安排加班不支付加班費的；
- (四) 解除或者終止勞動合同，未依照本法規定向勞動者支付經濟補償的。

第八十六條 勞動合同依照本法第二十六條規定被確認無效，給對方造成損害的，有過錯的一方應當承擔賠償責任。

第八十七條 用人單位違反本法規定解除或者終止勞動合同的，應當依照本法第四十七條規定的經濟補償標準的二倍向勞動者支付賠償金。

第八十八條 用人單位有下列情形之一的，依法給予行政處罰；構成犯罪的，依法追究刑事責任；給勞動者造成損害的，應當承擔賠償責任：

- (一) 以暴力、威脅或者非法限制人身自由的手段強迫勞動的；
- (二) 違章指揮或者強令冒險作業危及勞動者人身安全的；
- (三) 侮辱、體罰、毆打、非法搜查或者拘禁勞動者的；
- (四) 勞動條件惡劣、環境污染嚴重，給勞動者身心健康造成嚴重損害的。

第八十九條 用人單位違反本法規定未向勞動者出具解除或者終止勞動合同的書面證明，由勞動行政部門責令改正；給勞動者造成損害的，應當承擔賠償責任。

第九十條 勞動者違反本法規定解除勞動合同，或者違反勞動合同中約定的保密義務或者競業限制，給用人單位造成損失的，應當承擔賠償責任。

第九十一條 用人單位招用與其他用人單位尚未解除或者終止勞動合同的勞動者，給其他用人單位造成損失的，應當承擔連帶賠償責任。

第九十二條 勞務派遣單位違反本法規定的，由勞動行政部門和其他有關主管部門責令改正；情節嚴重的，以每人一千元以上五千元以下的標準處以罰款，並由工商行政管理部門吊銷營業執照；給被派遣勞動者造成損害的，勞務派遣單位與用工單位承擔連帶賠償責任。

第九十三條 對不具備合法經營資格的用人單位的違法犯罪行為，依法追究法律責任；勞動者已經付出勞動的，該單位或者其出資人應當依照本法有關規定向勞動者支付勞動報酬、經濟補償、賠償金；給勞動者造成損害的，應當承擔賠償責任。

第九十四條 個人承包經營違反本法規定招用勞動者，給勞動者造成損害的，發包的組織與個人承包經營者承擔連帶賠償責任。

第九十五條 勞動行政部門和其他有關主管部門及其工作人員怠忽職守、不履行法定職責，或者違法行使職權，給勞動者或者用人單位造成損害的，應當承擔賠償責任；對直接負責的主管

人員和其他直接責任人員，依法給予行政處分；構成犯罪的，依法追究刑事責任。

#### 第八章 附 則

第九十六條 事業單位與實行聘用制的工作人員訂立、履行、變更、解除或者終止勞動合同，法律、行政法規或者國務院另有規定的，依照其規定；未作規定的，依照本法有關規定執行。

第九十七條 本法施行前已依法訂立且在本法施行之日存續的勞動合同，繼續履行；本法第十四條第二款第三項規定連續訂立固定期限勞動合同的次數，自本法施行後續訂固定期限勞動合同時開始計算。

本法施行前已建立勞動關係，尚未訂立書面勞動合同的，應當自本法施行之日起一個月內訂立。

本法施行之日存續的勞動合同在本法施行後解除或者終止，依照本法第四十六條規定應當支付經濟補償的，經濟補償年限自本法施行之日起計算；本法施行前按照當時有關規定，用人單位應當向勞動者支付經濟補償的，按照當時有關規定執行。

第九十八條 本法自 2008 年 1 月 1 日起施行。

