

產業轉型背景下珠三角的 集體勞資糾紛

• 汪建華

摘要：近年來珠江三角洲地區大量集體勞資糾紛的興起，是產業轉型、經濟下行，以及勞工群體變化、勞動法律法規普及和珠三角獨特的區域民情等結構性因素共同作用的結果。以追討欠薪和經濟利益補償為特徵的「分手型」勞動爭議成為當前勞資衝突的主要形式，這些糾紛往往具有規模大、工人多樣訴求並舉、職工精英參與、容易動員、工人行動經驗豐富等特點。地方政府通過完善監控預防、糾紛調解、欠薪補償、強制維穩四種工作策略，有效控制了集體勞資糾紛的影響與走向。本文對產業轉型背景下珠三角集體勞資糾紛興起與化解經驗的梳理，有助於學界進一步理解勞工政治的複雜性和國家在經濟發展中的自主性。

關鍵詞：珠三角 產業轉型 「分手型」勞動爭議 集體勞資糾紛 勞工政治

一 引言：多樣化的中國勞工政治

珠江三角洲作為中國出口加工製造企業和數千萬外來農民工的集中地帶，其頻繁出現的大型集體勞資糾紛，如2010年廣東佛山南海本田汽車零件廠引發的汽車行業罷工潮、2014年東莞裕元鞋廠長達十餘天的數萬人罷工，屢屢成為學界研究的聚焦點^①。從事勞工問題和勞動關係研究的學者多通過對珠三角典型案例的研究，強調其中呈現出的勞工發展訴求、階級形成和勞動關係集體化轉型趨向^②。不可否認的是，中國沿海地區產業工人的團結意識、發展訴求和行動經驗在近十年來確有較大提升，但基於上述理論視角的觀察和判斷，也很容易導致對中國勞工政治的表面化、刻板化、個案化解

* 本文是國家社科基金青年項目「新工人的社區生活形態與勞資關係的地方性差異研究」（14CSH069）階段性成果之一。感謝導師郭于華教授、黃岩教授、匿名專家和編輯的意見。

讀，忽略了中國勞動問題的區域性、集體勞資糾紛類型的多樣性、勞資政三方互動的複雜性和勞工抗爭政治的階段性。

首先，從區域來看，大型集體勞資糾紛和極端事件多發端於珠三角，由於政府在產業發展和勞動關係中的角色、勞工的當地語系化程度、資本來源、產業和勞動力的空間聚集程度存在差異，勞動問題的區域性非常明顯^③。

其次，從勞資糾紛的類型來看，「底線型」的維權行動與「增長型」的勞資博弈存在差別^④，而這些發生於生產場所的衝突與那些面臨企業關停併轉（關閉、停辦、合併、轉產）的勞工抗議行動，恐怕更難一概而論。實際上，近年來許多大型勞資糾紛皆在地方產業轉型升級、經濟下行以及各種要素成本上升等背景下因企業關停併轉而產生，這類抗議行動在多大程度上由階級意識引發，值得商榷。這兩種勞工集體行動的類型，頗有些類似於美國學者西爾弗（Beverly J. Silver）筆下的馬克思式與波蘭尼（Karl Polanyi）式勞工抗爭^⑤。有所不同的是，在當前沿海「用工荒」持續的背景下，中國勞工在面臨關停併轉時的抗議行動，主要並非為了維護就業機會，而更多是在將要離開企業之際追償薪資收入，或通過一次性博弈實現利益最大化，這種抗議行動也被稱為「分手型」罷工、「分手型」勞動爭議^⑥。

再者，從勞資政三方互動來看，勞工意識和經驗正在增長，資本和政府應對勞資糾紛的策略和手法也日趨成熟；而在產業轉型升級的發展戰略下，政府與資本、勞工的關係，與之前片面強調經濟發展、忽視勞工權益相比，也有了較大轉變，政府需要在維權與維穩之間尋求微妙平衡。

最後，勞工的集體抗爭行動可能在不同階段因應其特定的制度、經濟與社會背景而呈現不同的特徵。從珠三角製造業的情況來看，2007年以前，存在一些野貓式罷工，但很少超越廠區範圍並產生社會影響。2008至2009年期間，《勞動合同法》的出台遇上全球金融危機的大背景，致使勞資糾紛數量猛增。2010年由南海本田掀起的罷工潮則既因經濟復蘇的利好，也因廣東省高層領導的產業轉型升級戰略和治理理念（注重民主協商）而釋放出難得的政治機會和空間。這些宏觀背景與汽車零件行業的獨特特點相結合，比如行業利潤率較高、日資企業管理文化與集體協商制度的親和性、民族主義推動、以受過良好教育的新生代農民工為企業工人主體、即時生產模式下工人擁有較強的結構談判能力，共同催生了富有影響力的工潮，並促進了工人「增長型」訴求的部分實現^⑦。

但2011年後出現的許多因企業關停併轉引發的集體勞資糾紛事件，則以追討薪資（下稱「欠薪類」）、索要經濟補償金、追繳社會保障和住房公積金（下稱「經濟利益補償類」）為主。本文後續的分析將指出，這些事件是產業轉型、經濟下行，以及農民工群體變化、珠三角區域民情、勞動法律法規進一步普及等結構性因素共同推動的結果。這一階段出現的一些大型集體勞資糾紛可以視作2008年金融危機時期集體勞資糾紛的升級版。不過，從筆者2017年底收集的田野資料來看，雖然類似的勞資糾紛仍然時有發生，但幾乎沒有再出現類似裕元罷工那樣大規模、有影響力的事件，集體勞資糾紛案件數量和涉及人數均有所下降，工人的行動並沒有走向政治化、激進化，社會治安綜合

治理(綜治)、勞動、工會等部門的官員都認為當前的勞動關係處於可控、平穩的狀態。

產業轉型升級背景下這些集體勞資糾紛是如何興起的?又如何趨於平穩?本文將論述珠三角製造業轉型升級、企業關停併轉背景下集體勞資糾紛發展的結構性因素、勞資雙方的博弈,並梳理地方政府化解勞資糾紛的策略與技術。

以往研究業已論及政府在處理集體勞資糾紛方面的一些治理技術與制度設置。如李靜君等人在考察勞資衝突、徵地糾紛、業主維權三類群體性事件時,將基層維穩技術劃分為三個方面:第一,花錢買穩定,包括對抗議分類、情緒管控、分化合作、給權利定價、(威脅)使用武力等;第二,玩弄程序遊戲,即綜合運用調解、仲裁、訴訟、選舉等制度過程;第三,運用庇護主義,即將黨員、公務員、退休老人、前抗議領袖納入到底護網絡中,幫助收集信息並影響公眾意見^⑧。而陳峰等人則認為,正是地方政府在制度設置層面的一些改善,如建立綜治維穩協調機構、強化社區監視、廣泛運用調解,有效地應對了當前大量無序的群體性事件^⑨。這些研究豐富了我們對地方政府治理勞資糾紛方式的認識,不過有三點值得商榷:

首先,學者大多強調國家對抗議民眾的控制,似乎行動抗議的對象自然是地方政府,平息糾紛只是政府的事情,勞資糾紛中的資方、業主維權中的開發商,卻幾乎都消失了,或被默認為與地方政府利益一致。但至少在筆者考察的勞資糾紛中,勞資政三方的關係是非常複雜的,政府在化解勞資糾紛的過程中,往往需要同時對勞資雙方做工作。陳志柔對裕元事件的研究也發現,在產業轉型升級進程中政府與部分產業資本的利益不盡一致,且地方政府會有意識地扮演仲裁者角色,避免抗議直接針對政府^⑩。

其次,研究雖有提及政府強制的一面,卻未予以足夠重視。恰如應星在評論李靜君等人的研究時指出,如果僅僅靠兜圈子、賠笑臉來討價還價、等待機會吸納招安抗議領袖,基層政府可能很難化解那些棘手的衝突,「開口子」與「拔釘子」的手法在基層維穩中往往需要並用^⑪。同樣體現在裕元事件這類大型集體勞資糾紛中的是,政府為了控制事態的演變,往往不得不綜合運用監視和暴力強制等手段^⑫。

再者,研究者試圖提煉出政府應對各類民眾抗議的手法和技術中共通的一面,然而實際上政府在面對不同類型的事件時,其主要負責部門、具體處理手法都存在差別,基層政府的維穩技術是多樣的、區別化的、細膩的、因地制宜的;面對關停併轉衍生的欠薪類與經濟利益補償類勞資糾紛的處理方式也有較大差別。

基於對上述研究的批評與反思,本文將詳細梳理地方政府在應對關停併轉背景下的勞資糾紛時可能採用的四種策略:監控預防、糾紛調解、欠薪補償、強制維穩,同時區分這些治理策略在不同勞資糾紛中的運用情況,並分析地方政府、資本(包括本地業主)與勞工之間的複雜關係。本文的寫作主要基於筆者2016至2017年在珠三角兩個城市(分別是一線城市Z市、二線城市G市)的訪談資料,訪談對象涉及普通職工、政府官員、工會幹部、企業管理

層、勞工組織、本地社區業主等。不過，行文論述中也將結合筆者2016年之前的田野材料。筆者自2011年就開始跟進珠三角的集體勞資糾紛，早期調研的信息主要來自於對普通職工的訪談和在企業、周邊社區的田野觀察。相對而言，2016年以後的調研資料綜合性更強，不局限於底層勞工視角，對於勾勒集體勞資糾紛中勞資政三方的複雜關係更有說服力；而此前的資料則細節性更強，更能突出勞工政治中被精英遮蔽的面向，同樣可資參照^⑩。

二 珠三角的產業轉型與集體勞資糾紛

2008年金融危機發生後，廣東省委、省政府出台了〈關於推進產業轉移和勞動力轉移的決定〉和八個配套文件，正式標誌着珠三角地區產業轉型升級戰略的推行^⑪。從沿海地方政府的角度來看，處於產業鏈末端的代加工勞動密集型企業給政府帶來的稅收非常有限，卻帶來層出不窮的勞資衝突和綜治維穩問題；大量外地勞動力對當地的資源和公共服務供給更造成巨大壓力。最為重要的是，這些代加工企業佔據了大量土地，而在Z市這類產業高度聚集的一線城市，土地資源非常稀缺。Z市B區的官員在座談中談到，大面積連片土地不足，導致大體量高端製造業項目難以落戶。截至2017年9月，申請落戶該區的項目有六十三宗，但在排隊等待用地招標、拍賣、掛牌的項目只有兩宗。

在政策層面，政府有意識地通過一些優惠的公共服務和資源供給政策，吸引戰略性新興產業和高端製造業進駐，同時推動傳統的勞動密集型企業轉移。以Z市B區的土地供給為例，許多勞動密集型企業因上市或擴產需要用地，但面對覓地難、用地貴的問題，只能另尋他處、重新布局。不過，該區一家高端裝備製造企業的情況卻與這些企業形成鮮明對比。該企業希望能夠獲得其產業園附近的一塊土地，這塊地屬於某街道下屬的集體企業，協調起來比較容易。問題是另一家港資企業正在此地生產，合同兩年後才到期。為了滿足這家重點企業的用地要求，街道辦事處只好盡力對港資企業做工作，協調其搬遷到附近另一家企業倒閉後的空置廠房。在這一過程中，街道辦事處負擔了港資企業的搬遷費和所有被裁職工的經濟補償金，並以非常優惠的價格將這塊地定向賣給這家裝備製造企業^⑫。地方政府不僅在土地供給方面對企



2008年金融危機發生後，珠三角地區產業轉型升級戰略隨之開展。(資料圖片)

來比較容易。問題是另一家港資企業正在此地生產，合同兩年後才到期。為了滿足這家重點企業的用地要求，街道辦事處只好盡力對港資企業做工作，協調其搬遷到附近另一家企業倒閉後的空置廠房。在這一過程中，街道辦事處負擔了港資企業的搬遷費和所有被裁職工的經濟補償金，並以非常優惠的價格將這塊地定向賣給這家裝備製造企業^⑫。地方政府不僅在土地供給方面對企

業存在區別待遇，在稅收減免、協調貸款、項目支援、財政資金獎補、配套設施建設、子女入學資源供給、安居房和公租房名額分配等方面亦是如此^⑥。

為了推動產業轉型，政府還有意識地進一步提高了外資項目審批、勞工權益、安全生產、環境保護等方面的標準。許多低端代加工企業在激烈的訂單競爭中利潤空間非常小，不繳或少繳「五險一金」（養老、醫療、失業、工傷、生育保險和住房公積金）、暫緩執行新的最低工資標準、加班工資計算不規範、設法剋扣職工工資等手段，是其維持生存、獲得利潤的重要方式。當政府加強勞動保護時，這些企業發現不僅當前的工資和五險一金成本大大提高，職工追索歷史欠賬的行動也紛至沓來。因此，強化勞動法律法規的執行，成為政府推動低端代加工企業從沿海發達城市轉移出去的重要利器^⑦。

此外，各類要素成本的增加是導致企業關停併轉的另一關鍵原因。首先，土地價格和廠房租金持續上升。沿海城市（尤其是一線城市）房地產市場的火熱也不可避免地波及到企業的廠房物業租金成本，而大部分企業在珠三角的廠房物業都是從本地社區、私人或其他公司業主租來的。值得一提，有兩個因素進一步推高了企業的租金成本：一是許多業主在舊改（城市更新）過程中更傾向於「工改商」、「工改居」而非「工改工」（因為後者的利潤遠低於前兩者），甚至在一些「工改工」項目中，開發商也以建設配套設施的名義建設商品房，這大大降低了廠房物業的供給，推高了租金成本；二是不少本地業主為圖省事，選擇將物業包給二房東，二房東在對廠房進行一定程度的裝修後，大幅度提高廠房租金。「租金愈來愈高，租期愈來愈短」，每一次重簽合同，企業都不知道要面臨甚麼樣的租金價格。用一些企業主的話說，他們只是在給這些二房東打工。有一家在Z市B區做連接器的電子企業老闆報告說，2005年每月廠房租金為8元（人民幣）/平方米，2015年二房東從本地業主手中包下廠房，將租金漲至15元/平方米（而且將過道也算入廠房面積），2017年又漲至20元/平方米。二房東深諳這些企業的處境和市場供給狀況：企業搬遷不僅將失去區位和產業集群條件，還將損失裝修和設備成本；即便企業搬走，二房東也可迅速將廠房轉租他人，或進一步改造成租金更高的創科園。

其次，對勞動密集型企業來說，一個不可忽視的方面自然是勞動力成本，當前招人貴、招人難是珠三角勞動密集型企業的普遍呼聲。政府強化社保、最低工資標準等政策的執行、勞動力供給的減少、勞工發展訴求的提高和生活成本的上升，都是促使勞動力成本上升的重要因素。如果撇除生活成本上升這一因素，勞工從工資增長中獲益多少，仍有待探討。但可以肯定的是，即使賬面上珠三角勞工的工資收入有所提升，但當地近年來「用工荒」的處境仍未得到緩解。清華大學社會學系於2017年在Z市B區收集的126份企業問卷調查資料顯示，35.8%的製造類企業反映缺工嚴重；43.5%的被訪企業反映其所在園區或社區缺工嚴重；分別有50.9%、56.5%的製造類企業將「缺普工」、「缺技術工熟練工」視為「企業管理的最大挑戰」。

最後，企業的原材料、配件採購成本也在上升。部分配套企業因勞動力成本、環保管制等原因往外轉移，一些小型生產作坊因證件不全、安全隱患、違規作業等原因被清除，都降低了珠三角城市（尤其是一線城市）的產業

集群效應，這也使得更多企業開始考慮產業轉移。在Z市B區座談的十四家企業中，有三家企業談到配套企業轉移對其原材料、配件採購造成的影響。

對於外資及港澳台企業而言，優惠政策的歷史落差也是導致其產業轉移的重要因素。早期為引進「三來一補」（來料加工、來料裝配、來樣加工和補償貿易）企業，政府在稅收、土地價格、房租、水電費用等方面均給予優惠，但當前政府對這些外資和港澳台企業並無特殊優惠政策；部分產品甚至因為政府的採購限制，令許多外資企業不得不與國內企業合作。另外，外資企業普遍不善於經營與政府部門的關係，不懂得如何打「政策擦邊球」以節省成本，這也降低了其相對於內資企業的競爭優勢^⑩。

圖1 規模以上工業企業人均利潤

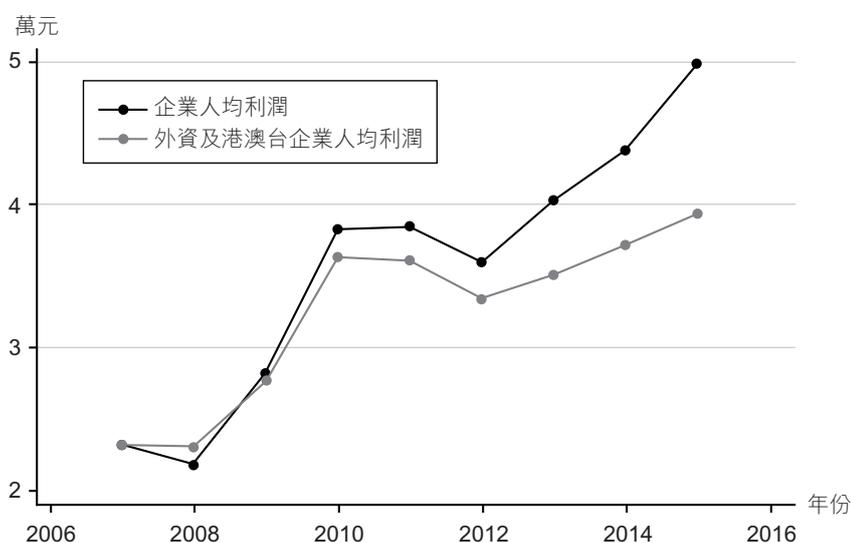
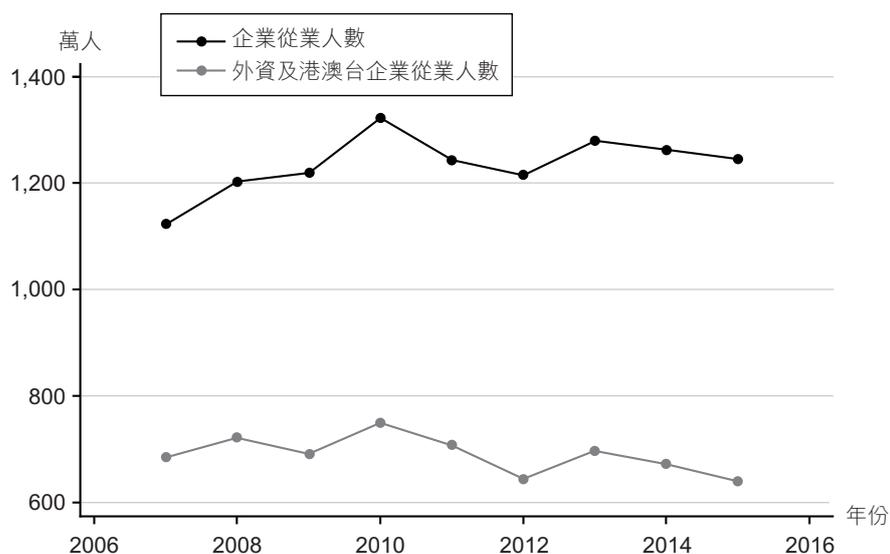


圖2 規模以上工業企業從業人數



資料來源：珠三角九個城市2008至2016年的統計年鑒。

說明：外資及港澳台企業的人均利潤和從業人數，缺失中山市的數據。

上述地方政府產業轉型升級的政策導向、各類要素成本的提高，再加上2012年以來的經濟下行壓力，在推動一些勞動密集型企業技術創新、改進工藝、生產智慧化的同時，也導致更多企業關停併轉。圖1顯示了2007年以來珠三角規模以上工業企業（2007至2011年年收入為500萬元或以上；2011年至今年收入為2,000萬元或以上）的人均利潤，資料顯示在2008年金融危機後，珠三角企業人均利潤總體在上升，產業轉型升級效果明顯。但也有兩點值得注意：一是受經濟下行影響，2012年的人均利潤有所下降；二是外資及港澳台企業人均利潤上升幅度要低於總體。從企業從業人數看，圖2顯示，2010年前，珠三角規模以上工業企業的從業人數總體在上升，不過港澳台企業上升幅度較慢，且受金融危機影響較大。2010年以後，從業人數總體在下降，其中2012年受經濟下行影響，人數下降尤為明顯。外資及港澳台企業從業人數下降幅度要高於總體，2015年外資及港澳台從業人數比2010年減少了109.24萬人，而總體只減少了76.46萬人。可見，規模以上企業的關停併轉更多出現在外資及港澳台企業。如果考慮到不同企業、不同城市、不同年份人數增減相抵的情況，2010至2015年間珠三角規模以上工業企業涉及關停併轉的職工人數則遠超百萬。譬如，在一線城市廣州，規模以上工業企業從業人數減少24.33萬；在二線城市東莞，既有不少勞動密集型企業倒閉、搬遷，但又承接部分產業轉移，從業人數自2010年以後減少了21.53萬；而惠州、肇慶這些珠三角邊緣城市則抓住產業轉移的機會，從業人數有所上升。

政府的產業轉型政策、各項要素成本的提高和經濟下行的壓力，共同導致大量企業的經濟收益下滑與關停併轉，並由此衍生出以欠薪、經濟利益補償為主要類型的勞資糾紛；勞工為維護權益，與資本拼死一搏。

從表1可見，2009至2015年間至少在Z市Y街道，集體勞資糾紛（以欠薪類和經濟利益補償類為主）的數量和人數在近幾年有下降趨勢。Z市B區勞動部門官員在訪談中也提到，2017年該區重大勞資糾紛只有十二宗，近幾年勞動關係的運行相對比較平穩，重大勞資糾紛的數量有所下降。

表1 Z市Y街道集體信訪案件及人數

	集體信訪案件	涉及人數	重大集體勞資糾紛信訪案件	涉及人數
2009年	297	2,664	9	397
2010年	342	3,047	11	458
2011年(1-9月)	274	2,601	12	605
2014年	205	1,954	0	0
2015年(1-8月)	122	1,347	0	0

資料來源：Z市Y街道勞動部門。

說明：不包含勞動部門到現場介入處理，但職工未到勞動部門信訪的勞資糾紛——許多大型集體勞資糾紛可能就地發生，並不會訴諸於勞動部門。

Z市B區和下屬街道的勞動、工會部門官員一致認為，這些集體勞資糾紛以企業關停併轉和經濟收益下滑引發的欠薪、裁員、社保爭議為主。G市C鎮

勞動部門官員也反映了類似的趨勢，以追討薪資和索要經濟補償金為主要訴求的案例在該鎮的集體勞資糾紛中各佔三分之一。香港職工會聯盟對2014年5月至2015年4月期間發生在港資企業的25宗集體勞資糾紛(其中20宗發生在珠三角)的分析顯示，11宗涉及經濟補償金問題，10宗與拖欠工資有關，14宗要求補繳社保^⑨。可見在產業轉型、經濟下行背景下，由企業關停併轉引發的「分手型」勞動爭議成為2011年以後珠三角主要的集體勞資糾紛形式。

在這類「分手型」勞動爭議中，欠薪與經濟利益補償是出現頻率最多的兩類爭議。欠薪大多出現在經濟效益欠佳的中小企業中，大企業在資金實力和訂單數方面往往更有保障，不過大企業倒閉欠薪而由政府 and 業主墊付的情況也曾出現過，後來地方政府和業主吸取了教訓，強化了對大企業欠薪情況的監控。當前政府處理欠薪問題最棘手的地方在於，那些受經濟形勢衝擊的中小企業老闆在日益嚴密的欠薪防控、追逃、懲處體系下，雖然很少選擇欠薪逃匿，但欠而不逃、拖而不發的現象卻在增多，如G市和Z市的勞動、工會部門官員都談到這類現象。這些企業在經營不善的情況下能拖一天是一天，等待轉機；實在拖不過去便申請破產，將負擔轉嫁給政府與社會。Z市Y街道的勞動部門官員談到，甚至有企業老闆開着豪車到公司，就是不肯發放拖欠的十幾萬工資，因其在法律上只對公司債務承擔有限責任。

因解除勞動關係而出現的經濟補償金賠付和社保、住房公積金補繳問題，牽涉面則可能更廣，對政府來說，處理起來也往往更加棘手。經濟補償金問題對那些資金實力相對雄厚、但謀劃產業重新布局的大中型企業來說可能最為焦灼，因為只有這類企業才具備與職工博弈和談判的空間，當中的集體勞資糾紛可能面臨三個問題：一是單個案例牽涉人數較多，維穩壓力大；二是經濟補償金額賠付額度在不同企業的差別大，勞資雙方也存在較大分歧，較高的補償可能對周邊企業產生示範效應；三是職工群體中的精英(如各級管理者、有威望的技術工人)月薪收入高，工作年限長，經濟補償利益最大，很有可能帶領、煽動或暗中支持工人罷工。由這些精英策動的罷工往往組織化經驗較強、鬥爭經驗相對豐富，讓企業老闆措手不及。在少數企業，甚至有一些高管、老職工在臨近退休時為獲取一筆經濟補償金，或出工不出力，迫使企業提前解除勞動關係；或以發起勞工集體行動作為談判籌碼。

補繳社保和住房公積金是此類勞動爭議中職工另一重要訴求。在社保和住房公積金政策得以執行的很長一段時間，企業欠繳、少繳或只為部分職工繳納，符合企業和地方政府共同利益，也得到部分職工的默許。對企業來說，這樣做可以節省成本；對政府而言，放鬆五險一金繳納標準有助於其招商引資；對部分職工(尤其是農民工)而言，或因對相關政策不了解；或因自身流動性較強，對長遠保障制度缺乏信心；或因了解到社保轉移和公積金提取困難，更傾向於獲得實實在在到手的工資。但當面臨企業關停併轉和經濟收益下滑時，職工往往會提出補繳養老保險和住房公積金的要求。他們之所以提出這兩項要求，可能出於以下幾重考慮：第一，部分職工已接近退休年齡，意識到養老的重要性，而且在企業的工齡較長，距離累計繳滿十五年養老保險的要求較近；第二，部分農民工攜妻帶子進入打工城市，發展日趨穩

定，社保與積分入戶、子女入學、買車等公共服務掛鉤，住房公積金則對買房貸款、衝抵租房成本具有重要意義；第三，部分職工以社保未足額繳納為由要求企業解除勞動關係、支付經濟補償金；第四，有部分職工並不真的希望企業補繳社保和住房公積金，只是藉此與企業談判，要求企業將其折算為現金直接發給職工。裕元事件的發生過程便是職工此類心理的絕好詮釋。為了追繳養老保險和住房公積金，四萬人進行了持續十餘天的大罷工，然而當事件結束，企業答應為職工補繳時，辦理上述兩項補繳手續的職工均不到一半。許多職工最初的想法是要求企業將欠繳的社保和公積金折算為現金發給他們，或者由企業承擔工人補繳部分，然後以企業違規在先為由申請辭職，獲得每年一個月的經濟補償金^②。

在因企業關停併轉或經濟收益下滑而發生集體勞資糾紛時，企業其他潛在的問題或歷史欠賬也有可能被工人提出來，如企業為趕訂單而違規加班，加班費、節假日和調休工資的計算存在問題，勞動保護不足，津貼發放不到位，等等。在這類「分手型」勞動爭議中，職工往往會有一些關於經濟利益補償的主要訴求，但同時多項訴求並舉。他們盡可能地找問題、提訴求，既是為了增加自身的談判籌碼，也意在為其集體抗議行動增添合法性。

在「分手型」勞動爭議中，企業和工人圍繞經濟補償金的鬥爭往往最富戲劇性。職工知道企業將要減產、裁員、搬遷時，往往不會自動離職，而是等待企業解除勞動關係，從而獲得經濟補償。同樣地，企業也知道職工的想法，所以盡量拖延時間，等待職工自動離職。加速職工離職的辦法主要有兩個：一是減少加班時間（當然也確實存在企業訂單不足無需加班的情況），這樣既能降低職工當前收入，也能減少職工離職時的經濟補償金^②；二是調崗，將職工調去其不擅長或不願任職的工作崗位（當然也有一些確是企業業務調整需要）。這兩種做法確實能夠迫使部分職工自願離職，但也會引發一些職工的抗議。職工為了打破這種被動局面，往往主動罷工，要求企業買斷工齡。但許多企業往往宣稱，職工要求買斷工齡的訴求並不合理，因企業並未宣布停產裁員，儘管其確有裁員打算。在政府的介入和罷工壓力下，一些企業或就此與職工就補償額度進行談判，另一些企業則可能與職工陷入進一步的衝突。為了降低關停併轉的成本，少數企業甚至聘請社會閒散人員做人力資源工作，以其他特殊手段迫使職工離職；因應珠三角近年來企業關停併轉較為頻繁，甚至衍生出一類專門幫老闆關廠的小群體。

珠三角2011年以後「分手型」勞動爭議的興起，既有產業轉型升級政策和經濟形勢變化導致大量企業關停併轉這一背景，也是一系列結構性因素共同作用的結果。這類集體勞動爭議本身就非常特殊，職工由於即將與企業解除勞動關係，因此不用顧忌未來在企業的發展前景；加上有職工群體中的精英帶動、組織或支援，資強勞弱的局面迅速改變。

從政治機會結構來看，推動產業轉型升級的戰略考慮，也使得政府願意強化勞工權益標準，並為勞動密集型企業的維權行動釋放一些空間，前提是職工的維權方式、訴求、事件走向和輿情影響沒有進入政府的維穩範疇。從法律法規來看，《勞動合同法》等法律法規的普及極大地強化了職工的權益意識，並為其爭取經濟利益補償等訴求提供堅實、明確的基礎。

就勞工群體自身而言，不僅受教育程度和發展訴求更高的新生代農民工日漸成為珠三角勞工主體，整個勞工群體的城市化、工業化經歷也在逐漸強化，其行動經驗、法律知識和社會網絡愈來愈豐富。隨着一批農民工即將邁入老年、新一批農民工攜妻帶子在城市發展，薪資收入、社保、子女教育、住房等問題亦日益突出，由此也帶來職工追繳社保、住房公積金及其他歷史欠賬的行動和訴求。資訊技術的普及也推動了許多集體勞資糾紛的組織和動員，如裕元事件的持續發展便與職工在QQ群、微信群、微信朋友圈中的互動有很大關聯。

此外，珠三角獨特的區域民情也推動了這一階段集體勞資糾紛的興起。以三來一補企業和外來農民工這對組合為基礎的工業發展模式，無論在產業層次、勞工權益還是城市公共服務等方面，與同為沿海經濟體的長三角地區相比均有差異^②。在勞工權益方面的歷史欠賬，既強化了珠三角農民工爭取補償的談判籌碼，也給其帶來非常負面的歷史記憶。在一些案例訪談中，珠三角農民工就經常談到這方面的問題：他們在企業和城市社區缺乏歸屬感，也很少得到尊重，因此在面臨一次性博弈時不太可能考慮在企業的發展前景。而產業和勞動力在空間上的高度聚集，也大大促進了珠三角勞工的集體行動動員，並可能對周邊企業產生影響^③。

最後，尤其不可忽略的是，由於毗鄰香港，部分珠三角的勞工組織一度非常活躍。在傳統的社區服務和法律維權職能之外，一些勞工組織自2010年以後開始參與到工人的集體行動中，為其行動提供經驗、策略和法律層面的支持，推動其提煉訴求、選舉代表，對工人代表的談判能力進行培訓，在可能的情況下代理集體談判。在一些集體勞資糾紛案件結束後，勞工組織會將相關案例經驗進行提煉、宣傳，並將一些有經驗、有意願從事勞工維權的工人納入到其組織網絡中^④。勞工組織介入的案例多以企業關停併轉背景下的經濟利益補償類爭議為主，這類案例可爭取的利益空間比較大，工人比較容易形成團結一致的行動，勞工組織的法律儲備與行動經驗在這些案例中也較能發揮作用。雖然勞工組織介入的案例有限，但每一次介入對工人隊伍和行動結果的影響都比較大；不過在地方政府看來，其行動具備潛在的政治後果，而且資金來源也成疑，因此是政府重點防範抵禦的對象。

三 集體勞資糾紛的化解

從筆者的田野調查資料來看，要有效化解上述集體勞資糾紛，監控預防是第一要務，旨在盡可能地控制企業欠薪涉及的人數規模和額度，監控經濟利益補償類勞資糾紛的走向；其次，對欠薪和經濟利益補償問題的相關糾紛進行調解；再者，對工資拖欠情況作出補償；最後，當勞工和資本任何一方的行為超出了政府的底線，或拒絕配合政府的解決方案時，地方政府有一套行之有效的強制方法。當政府面臨欠薪類集體勞資糾紛時，監控預防和欠薪

補償是其重點工作內容；而化解經濟利益補償類糾紛，則需要監控預防、糾紛調解、強制維穩三方面相互結合。

(一) 監控預防

G市曾有一家職工數千人的企業突然倒閉，拖欠職工工資2,400萬元，所欠薪資主要由政府墊付，可幸的是通過拍賣企業剩餘資產收回一部分資金。類似的案例促使珠三角地方政府迅速從一味事後「救火」的做法中轉變過來——既做「消防員」，更做「防火員」，通過完善各類欠薪預警監控機制，最大程度上降低此類事件的出現機會和造成的負面影響。

為此，地方政府開發了各式各樣的欠薪預警系統。如Z市在2004年便建立了「紅黃藍綠」四級預警機制，欠薪兩個月以上的企業被掛上「紅色」預警信號，一個月以上為「黃色」；信息的主要來源為廣大職工，畢竟企業情況與工人的利益最為相關，工人對有關情況最為了解，而且這支監控隊伍最為龐大。同時，勞動部門通過各種渠道宣傳舉報投訴電話，將電話號碼張貼在工業園區、廠區內。Z市B區還制訂了〈欠薪舉報獎勵辦法〉，盡可能地拓展信息源。G市則自2009年起開發並應用「企業風險預警應急系統」：這是一個防範企業倒閉欠薪的信息共享、聯動應急平台，涉及勞動、社保、綜治、稅務、水電、社區等多個信息來源部門，填答內容包括租金、稅金、水電等費用的繳納和工資發放情況。

除了專門的預警系統，政府相關部門還有其他監控防範企業欠薪、秘密搬遷的渠道。譬如，廣東省總工會通過購買服務的方式，委託三家機構專門收集網絡上有關欠薪、勞資糾紛的「爆料」，相關信息則回饋到由各市總工會組成的專門QQ群中，並迅速傳達到事發地的基層工會，由其核實、回饋，力爭提前發現、介入。此外，網格化管理也推動了相關信息的收集。在Z市B區，每個網格管理員會被分派到一個特定的網格（幾棟出租屋或某一片廠區），負責對公安、綜治維穩、勞動、消防、計生、城管、安監等十四個大項、一百六十多個小項進行巡查，並將發現的情況通過流動應用程式（app）進行上報，相關部門在收到信息後第一時間進行核實、處理。網格化管理的思路亦體現在勞動部門的管理中，每一名勞動監察人員負責一個網格；只是由於監察員人數有限，這些格子往往比較大，收集信息的功能有限。此外，本地社區業主和廠長監督也是防範欠薪的一個重要方式^②，因為當企業主欠薪逃匿或無力支付工資時，業主要負連帶責任。另外，勞動、工會等部門會在一些大中型企業設立信息員，負責監測潛在的勞資糾紛隱患，但這些信息員往往是義務性質的，具體效果如何，尚難評估。

當發現欠薪情況時，勞動監察人員一般會進入企業調查欠薪原因，並約見企業主和廠房業主會談，確認各自的責任。譬如，為了盡量減少後續的欠薪風險，G市勞動監察人員會定期到企業核實人數，並對新進人員說明企業欠薪情況，盡可能保證企業人數只減不增。雖然珠三角各城市對部分企業惡意

欠薪的情況進行嚴厲懲治，但對於那些欠而不逃、拖而不發的情況很難形成約束，只好盡力控制企業欠薪涉及的月數和人數規模。

對於經濟利益補償類的勞資糾紛，勞動、工會等部門也會提前監控預防。不過與欠薪類糾紛不同的是，對此類糾紛的監控更注重事件發生後的走向，監控的主要對象是勞工（尤其是工人領袖和勞工組織）而非企業。在這類糾紛中，勞工可以爭取到的利益差異很大，從管理層到普通工人比較容易團結，也是勞工組織介入的主要類型，政府的維穩壓力較大。對事件的監控既包括現場情況的掌握，更涉及QQ群、微信群和相關網絡信息的收集。一般來說，在大型集體勞資糾紛的初期，QQ群、微信群較能發揮組織動員的作用。但隨着事態發展，互聯網信息傳播的主動權將不再掌握在勞工手中，或面臨信息封鎖，或成為政府相關部門和企業掌握罷工信息的重要渠道。此外，政府相關部門也會注重對重大事件網絡輿情的監控和分析。通過線上、線下兩條渠道掌握大型集體勞資糾紛的相關信息，有助於避免事件衝突升級、時間過長、規模擴大、影響外溢和輿情發酵，並為相關部門後續的調解、處置工作提供參考。

另外，政府和企業也會根據以往關停併轉案例中積累的一些經驗教訓，有意識地減少這類事件的風險。譬如，就如何有序裁員、規範五險一金繳納、規避法律風險等議題，Z市部分街道的勞動部門會主動跟企業聯繫，對企業人員進行培訓；G市的勞動、社保部門則會提前介入將要裁員的企業，對企業中的違法舉措進行糾正、規範，以確保裁員方案公布時，勞資雙方的爭議點減至最少。許多企業在制訂裁員方案時，也會請勞動部門把關，避免不必要的失誤與摩擦^⑥。

（二）糾紛調解

集體勞資糾紛發生後，街道（鎮）勞動部門是調解的主力。事件涉及的人數、調處難度、社會影響不同，調處事件的主導者也有所不同。街道（鎮）勞動部門調處不了，縱向上可能會請求區、市一級勞動部門的支持；在街道（鎮）層面可能會有綜治維穩、公安等部門介入調處。如果仍然解決不了，便只能由街道（鎮）黨政領導掛帥調處，由此層層遞進。勞資糾紛調處者的級別不同，其權威和可動員的資源也會有很大差別。另外，綜治維穩辦事處也會根據糾紛的性質、涉及人數規模和事件的影響，與勞動、司法等部門綜合研判，然後協調勞動、社保、司法、公安、消防、工會等部門以及社區相關人員共同參與解決。

學界比較關注工會在集體勞資糾紛中的角色。在筆者的田野調查中發現，基層政府工會的角色相對勞動部門來說總體較為邊緣，主要協助勞動部門收集工人訴求、引導其選舉代表。當然，在類似裕元事件這類大型集體勞資糾紛中，省、市、區各級工會往往會尋求主動介入，積極回應工人訴求，也取得了一定效果。Z市總工會還在部分產業高度密集、外來工數量龐大、勞

資糾紛頻發的工業社區，通過社區工聯會的組織網絡和專門的職業化工會幹部隊伍，發展工會積極份子隊伍，借助這些力量主動預防、介入各類大大小小的集體勞資糾紛。儘管如此，工會仍然只是調處集體勞資糾紛中的輔助性力量，其發揮作用的範圍亦未能由點及面。

從集體勞資糾紛的類型來看，對於欠薪類糾紛，政府部門最重要的調處目標是保證職工被拖欠的薪資能盡快發放，相關工作包括：安撫職工情緒、就薪資發放額度與職工討價還價（一般由政府 and 業主墊付的薪資，都要打一定折扣）、打消職工索要經濟補償金和追繳五險一金的念頭。在欠薪類糾紛中，企業經營狀況普遍比較差，職工一般不會抱太大期望，因此只要發放薪資額度到位，處置起來反而比較容易。

相比之下，調解難度最大的依然是經濟利益補償類的糾紛。在這類糾紛中，企業往往處於戰略調整、產業重新布局階段，職工能看到其中的利益空間，因此往往通過堅決的罷工行動來盡可能爭取補償。由於企業在這個階段的訂單壓力一般不大，外包生產的渠道也比較豐富，因此大多不急於回應職工的抗議行動。不過對於地方政府而言，事情持續時間愈長，維穩壓力愈大，盡快解決事端必須放在第一位；解決問題的第一步是安撫抗議工人情緒，贏得工人信任。工人對介入調處的政府官員通常抱着矛盾的態度，既希望引起政府重視，又對基層官員不太信任。其次則是收集工人訴求，引導其推選談判代表。推選代表並非易事，一則代表擔心事後被企業報復，二則職工隊伍穩定性低，組織化程度更低，選舉出來的代表往往在職工中缺乏威望。待收集訴求、選出代表後，便組織勞資雙方談判。談判中可能會進行多個輪次，期間政府官員需要不斷對勞資雙方進行調解、施壓。調解工作往往需要法理情並重：對工人，政府官員通常會解答其提出的問題，綜合分析法律規定的權益、企業實際情況、繼續罷工的潛在後果，並評估合理的補償額度；對企業，則要分析職工繼續停工對企業造成的損失、當前補償額度與職工法定權益之間的差異，以至職工多年勞動之貢獻。對於勞資雙方，軟硬兼施通常更奏效，對於勞工群體中台前幕後的組織者和參與其中的勞工組織，綜治、公安部門通常要進行調查、談話、勸誡；向企業指出潛在的違法行為和可能的刑事、民事責任^②。

雖然盡快解決事端很重要，但有些規則和標準，地方政府是不會允許鬆動的，如Z市和G市的企業在市內搬遷不用賠付經濟補償金、Z市社保補繳期限不超過兩年。出於維穩需要，地方政府對於一些職工的合法訴求也會慎重對待。譬如，Z市某大企業幾名工人以僱主未依法為其繳納社保為由，提出與企業解除勞動關係，並索要經濟補償金；勞動部門擔心如果依法支持工人訴求，必將引發一系列連鎖反應，於是私下協調解決了這幾名工人的社保補繳問題。

不過，單純依靠調解和口頭施壓，對大部分經濟利益補償類的集體勞資糾紛都難以奏效。其原因可能是多重的：勞資雙方在賠償額度上分歧巨大；在訂單減少、生產收縮的情況下，企業並不急於讓工人復工；工人愈來愈了

解法律權益，不願接受權益被打折的現實；在勞資衝突中雙方積怨進一步加深，利益糾紛混雜意氣之爭；資方不願賠償，因此在發生糾紛期間出台的賠償方案誠意不足且反覆變卦；勞方出現激烈的表達行為；資方出現侮辱性的言辭和行為；政府官員調解能力和方式存在問題，只注重與資方商討方案，未能認真與工人溝通；勞動和工會部門官員角色錯位，引發工人質疑——勞動仲裁本應是裁判，勞動監察部門本應是執法者，工會本應是工人利益的代言人，最後卻都成為糾紛調解者^⑧。因此，解決這類勞資糾紛，最終往往離不開使用強制手段。

(三) 欠薪補償

當欠薪逃匿或欠而不逃的企業主實在無力支付工人薪資時，政府或業主墊資是珠三角地區的一般做法。不過政府或業主的墊資都會在實際數額上打一定折扣，比如G市的廠房業主墊資額度一般在實際工資的70%至80%；Z市的政府墊資也有條件限制，如不會墊付超過六個月的薪資，每個月的墊付額度不會超過社會平均工資的60%。

為了減輕自身的墊資壓力，地方政府想出一個辦法，即讓業主墊資，「誰受益，誰擔責」。但企業倒閉或老闆逃匿，業主在租金方面也蒙受很大損失，對於為欠薪企業墊資的要求自然很難接受，在法律上也說不通。但地方政府也有辦法應對：如果業主不墊資，就查封其廠房物業。政府這樣做並不違法，而且業主也很清楚，如果物業被查封，一年物業收入的損失往往要超過墊資額度，只好為欠薪企業墊資^⑨。迫使業主墊資這一做法，既減輕了政府的財政壓力，也強化了業主對企業欠薪和秘密搬遷情況的主動監督。

如果沒有業主墊資，則只能由政府作出補償。政府的資金來源包括兩個方面，一是市一級社保代收的欠薪墊付基金，二是區、街道財政用於維穩的應急基金。當面臨企業主欠薪逃匿時，基層政府會向市一級申請欠薪墊付基金；當企業破產但老闆未逃，或事出緊急時，則使用應急基金。業主或政府墊資後，只能通過拍賣企業機器設備，收回部分資金。另外，對於工人要求經濟補償金和其他利益補償的行為，勞動部門一般會盡力做工作，也有少數街道為了盡快平息事端，會以路費等形式給工人發一部分經濟補償金。

如前所述，李靜君等人認為地方政府非常依賴於「花錢買穩定」。但筆者認為，地方政府在面對集體勞資糾紛時，花錢買穩定的範圍大多只限於替欠薪企業墊付部分工資，而且對於給多少、甚麼情況下給，都有一定的標準。

(四) 強制維穩

當政府官員調處勞資糾紛時，維護秩序的隊伍同樣不可忽視；當事件被定性為「維穩事件」時，公安、武警、治安員、民辦應急分隊等維穩力量可能同時在場。在經濟利益補償類集體勞資糾紛中，這些隊伍首先要防止工人的

抗議行動升級。如果出現工人上街、堵馬路、跳樓跳橋、阻礙生產、遲遲未按政府要求復工、網絡輿情影響大等情況，可能引發公安、武警的介入並導致部分工人被捕（大多只是短暫拘留）。策動這些行動的工人領袖和公司中高層管理者，如果不聽有關部門勸告，則可能面臨拘留甚至刑事處罰。

至於地方政府對勞工組織介入相關事件的態度，則呈現出階段性的變化。勞工組織對集體勞資糾紛的公開介入始於2011年，這些干預為工人帶來豐富而有效的行動經驗、法律知識和談判技術，幫助工人拿到較高的經濟利益補償，而地方政府對這些事件並沒有明確的回應。但自2013年後，勞工組織介入的案例則大多面臨企業的強硬抵制，更得不到地方政府相關部門的支持。在地方政府看來，這些勞工組織往往傾向於引導工人爭取賠付最高標準而非符合現實的標準，其做法對勞工群體有很大的吸引力；更重要的是，其經濟來源和行動動機被認為存在問題。2015年番禺打工族文書處理服務部被取締後，勞工組織對集體勞資糾紛的參與基本終止。

企業不願聽從政府調解，一味迴避對工人經濟利益的補償，同樣會面臨各種強制舉措。政府只要在稅務、消防、安全生產、社保、加班等方面對企業稍加審查，便足以對企業主形成震懾作用。Z市有一家企業因將要搬遷而發生勞資糾紛，經過勞動、工會部門的調解，企業答應將社保和住房公積金折現（九八折）發放給工人。然而企業隨後反悔，導致數十名工人在樓頂聚集抗議。公安部門當場表示，如若工人一小時內還未下樓，要先抓走兩位主事高管；勞動部門也表示，要就超時加班問題對企業進行罰款。在這些壓力下，企業很快重啟了與工人的談判，事情隨即在當天得到解決。另外，政府也針對欠薪逃匿、惡意欠薪的僱主出台了一些懲治辦法，但對處於倒閉邊緣的企業，政府只能監控預防，並督促其早日關閉，在責令其發放薪資方面尚未形成有效的治理手法。

經濟利益補償類集體勞資糾紛的解決，最後必然涉及到勞資雙方的妥協。至於強制哪一方妥協多一些，往往取決於雙方的力量對比，如企業的關係背景、工人行動的壓力。有一位經常參與調解這類糾紛的基層工會幹部說，一般涉及工人被抓的集體勞資糾紛，往往意味着工人的團結能力和鬥志較強，其得到的經濟補償金也較高。地方政府往往不太關心在這個過程中誰得益比較多，只是關心事情能否盡快得到解決。另一個有趣的現象是，企業的資金實力和應對集體勞資糾紛的能力對賠付額度有較大影響，譬如日資企業賠付額度往往比較高。在筆者調研的一個日資企業案例中，經濟補償金再加上各種追加補償、歷史欠賬折現，給予工人的補償基本在1.5n^⑩以上。

四 餘論：勞工政治的複雜性與國家的自主性

本文通過對珠三角產業轉型升級的背景、集體勞資糾紛的類型、糾紛興起的結構性因素、勞工訴求、勞資博弈方式以及政府化解勞資糾紛的策略與

技術的梳理，呈現出中國勞工政治的多樣性和複雜性。在產業轉型背景下，珠三角的集體勞資糾紛主要圍繞發放薪資和經濟利益補償兩大利益訴求展開。工人在經濟利益補償類糾紛中，往往將經濟補償金、社保、住房公積金、加班費計算、超時加班、調休安排、勞動保護、津貼等問題一併提出，從而最大化其博弈籌碼；企業則力圖通過減少加班、調崗等方式迫使工人自動離職，並在糾紛發生後極盡分化瓦解、拖延反轉之能事。大量「分手型」勞動爭議的興起，背後既有產業轉型下地方政府對勞動密集型企業工人抗議的默許、關停併轉企業的職工精英與普通工人利益一致等因素，也與《勞動合同法》等法律法規的普及、勞工群體內部結構和工業化經歷的變化、信息技術的廣泛運用、珠三角產業與外來勞動力的高度聚集、勞工權益的歷史欠賬、勞工組織的活躍等條件有關。正如裴宜理 (Elizabeth J. Perry) 對民國時期上海罷工的研究所顯示，那些規模宏大的勞工運動很大程度上未必是工人階級意識的產物^①。研究者應該細緻梳理、分析並尊重勞工運動的複雜經驗，避免對勞工政治的發展進行線性的、概括化的描述。

如果進一步引入政府這一行動主體，勞工政治的圖景就更為複雜了。本文梳理了地方政府為控制集體勞資糾紛走向所做的四方面工作：監控預防、糾紛調解、欠薪補償、強制維穩，這些工作往往同時針對勞資雙方，絕非僅僅針對抗議的底層工人。在這些工作中，地方政府能夠綜合調動官僚體制、法律法規、信息技術和暴力機器，在相關策略、資源、技術綜合運用方面，將台前協調者與幕後主導者角色相結合、「開口子」和「拔釘子」的維穩技術相結合、正式制度與非正式運作相結合、線上監控與線下管控相結合，可謂游刃有餘。這些做法有效控制了集體勞資糾紛的範圍和影響，以免政府成為勞工直接抗議的對象，更避免了勞工運動的激進化和政治化。

以往對維穩問題的研究發現，中央政府、上級政府在處理群體性事件時，通過「揭蓋子」處理基層官員，有效強化了中央和上級政府的權威，體現了其自主性^②。本文對珠三角地方政府如何化解集體勞資糾紛這一議題的考察則發現，在產業發展和勞資糾紛調處中，地方政府（尤其在沿海城市）雖然深度參與到經濟發展和市場遊戲中，但其與市場各主體之間仍然能保持一定的距離，同樣有其獨立的利益和自主性。從珠三角這一波產業轉型背景下的集體勞資糾紛案例中，我們不難看到，勞資雙方並非市場中成熟、獨立的主體，也未能形成穩定的、制度化的遊戲規則；政府則既參與市場，更對市場的運行保持着強大的駕馭能力。

註釋

① 對汽車行業工潮和後續影響的討論，參見汪建華：〈互聯網動員與代工廠工人集體抗爭〉，《開放時代》，2011年第11期，頁114-28；Chris K.-C. Chan and Elaine S.-I. Hui, "The Dynamics and Dilemma of Workplace Trade Union Reform in China: The Case of the Honda Workers' Strike", *Journal of Industrial*

Relations 54, no. 5 (2012): 653-68; Elaine S.-I. Hui and Chris K.-C. Chan, "Beyond the Union? Centred Approach: A Critical Evaluation of Recent Trade Union Elections in China", *British Journal of Industrial Relations* 53, no. 3 (2015): 601-27。對裕元事件的討論，參見陳志柔：〈中國威權政體下的集體抗議：台資廠大罷工的案例分析〉，《台灣社會學》，第30期（2015年12月），頁1-53；黃岩、劉劍：〈激活「稻草人」：東莞裕元罷工中的工會轉型〉，《西北師範大學學報（社會科學版）》，2016年第1期，頁33-44。

② 代表性的相關文獻，參見Chris K.-C. Chan and Pun Ngai, "The Making of a New Working Class? A Study of Collective Actions of Migrant Workers in South China", *The China Quarterly*, vol. 198 (June 2009): 287-303; Anita Chan, "Strikes in China's Export Industries in Comparative Perspective", *The China Journal*, no. 65 (January 2011): 27-51；常凱：〈勞動關係的集體化轉型與政府勞工政策的完善〉，《中國社會科學》，2013年第6期，頁91-108。

③ 筆者曾對珠三角與內地中小城市勞動問題的差異進行了論述，參見汪建華：〈包攬式政商關係、當地語系化用工與內地中小城市的勞工抗爭〉，《社會學研究》，2017年第2期，頁51-75。

④ 參見蔡禾：〈從「底線型」利益到「增長型」利益——農民工利益訴求的轉變與勞資關係秩序〉，《開放時代》，2010年第9期，頁37-45。

⑤ 參見Beverly J. Silver, *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization since 1870* (Cambridge: Cambridge University Press, 2003)。

⑥ 在第五屆清華大學勞工社會學工作坊（2016年1月23日）的會議論文點評中，中國勞動關係學院聞效儀教授將這類集體勞資糾紛命名為「分手型」罷工，本文借用這種說法。

⑦ 許少英等人的研究也論述了2004至2007年、2008至2009年、2010至2011年三個階段集體勞資糾紛的不同表現形式，參見Elaine S.-I. Hui and Chris K.-C. Chan, "The 'Harmonious Society' as a Hegemonic Project: Labour Conflicts and Changing Labour Policies in China", *Labour, Capital & Society* 44, no. 2 (2011): 154-83。

⑧ 參見Ching Kwan Lee and Yonghong Zhang, "The Power of Instability: Unraveling the Microfoundations of Bargained Authoritarianism in China", *American Journal of Sociology* 118, no. 6 (2013): 1475-508。

⑨ Feng Chen and Yi Kang, "Disorganized Popular Contention and Local Institutional Building in China: A Case Study in Guangdong", *Journal of Contemporary China* 25, no. 100 (2016): 596-612；莊文嘉：〈「調解優先」能緩解集體性勞動爭議嗎？——基於1999-2011年省際面板數據的實證檢驗〉，《社會學研究》，2013年第5期，頁145-71；岳經綸、莊文嘉：〈國家調解能力建設：中國勞動爭議「大調解」體系的有效性與創新性〉，《管理世界》，2014年第8期，頁68-77。

⑩⑪ 參見陳志柔：〈中國威權政體下的集體抗議〉，頁1-53。

⑫ 所謂「拔釘子」，是指基層政府對上訪者尤其是上訪組織者採取強力打壓的方式；「開口子」是指基層政府滿足上訪者的經濟要求。參見應星：〈政府與社會管理：新的研究嘗試及其問題〉，載周雪光、劉世定、折曉葉主編：《國家建設與政府行為》（北京：中國社會科學出版社，2016），頁378-97。

⑬ 以下內容如無特別註明，均出自筆者的田野調查，不再另註。

⑭ 參見〈500億推進產業和勞動力「雙轉移」〉（2008年5月30日），中國共產黨新聞網，<http://cpc.people.com.cn/GB/64093/117005/7318853.html>。

⑮ 這家港資企業本來就有裁員計劃，藉此機會迅速裁掉二百多名職工，甩掉一大經濟負擔。

- ⑯ 地方政府產業轉型升級政策對勞動密集型企業的影響，也可參考富士康(部分)轉移出深圳的案例，參見耿曙、林瑞華：〈地方治理模式與企業轉型升級——以富士康為案例的考察〉，《公共治理評論》，2014年第1期，頁13-29。
- ⑰ 關於珠三角地方政府如何通過強化勞動法律法規的執行來推動產業轉移，參見張永宏：〈爭奪地帶：從基層政府化解勞資糾紛看社會轉型〉，《社會》，2009年第1期，頁89-108。
- ⑱ 來自蘇南地區的比較研究發現，內資企業比外資企業更善於與政府經營關係從而規避社保繳納責任，參見葉靜、耿曙：〈全球競爭下勞工福利「競趨谷底」？——發展路徑、政商關係與地方社保體制〉，《中國社會科學內部文稿》，2013年第1期，頁133-51。
- ⑲ 參見〈2014-15年度內地港資企業勞權調查報告〉(2015年8月)，香港職工會聯盟網，[www.hkctu.org.hk/cms/images/userfile/file/20150817%20Labour%20Rights%20Violation%20Report_Chi_Final%20\(2\)\(1\).pdf](http://www.hkctu.org.hk/cms/images/userfile/file/20150817%20Labour%20Rights%20Violation%20Report_Chi_Final%20(2)(1).pdf)。
- ⑳ 黃岩等人對珠三角農民工追繳社保這一議題進行了詳細論述，並仔細考察了裕元事件，參見黃岩、劉劍：〈激活「稻草人」〉，頁33-44；〈為養老而訴：珠三角地區農民工「追社保」群體性事件調查報告〉，《中國社會科學內部文稿》，2016年第3期，頁33-45。
- ㉑ 經濟補償金的計算方式，是以職工離職前一年的月平均工資乘以企業補償的月數。
- ㉒ 對珠三角與長三角工業化模式、勞動體制、農民工問題的比較，可參見汪建華：〈工業化模式與農民工問題的區域差異——基於珠三角與長三角地區的比較〉，《社會學研究》，2018年，未刊。
- ㉓ 以往珠三角的勞工集體行動大多也受到空間因素的影響。參見Chris K.-C. Chan and Pun Ngai, "The Making of a New Working Class?", 287-303；任焰、潘毅：〈宿舍勞動體制：勞動控制與抗爭的另類空間〉，《開放時代》，2006年第3期，頁124-34。
- ㉔ 參見汪建華、鄭廣懷、孟泉、沈原：〈在制度化與激進化之間：中國新生代農民工的組織化趨勢〉，《二十一世紀》(香港中文大學·中國文化研究所)，2015年8月號，頁4-18。
- ㉕ 為解決本地居民的就業問題，並強化企業與當地的聯繫，珠三角本地社區、村委會選派本地人到租用其廠房的三來一補企業擔任廠長。
- ㉖ 當然，企業、商會也會主動就規避法律風險、降低關停併轉成本等議題，通過市場渠道邀請專家，組織培訓。
- ㉗ 李靜君等人的研究也描繪了政府的調解手法，不過正如筆者前文所指出，其研究過於強調政府與勞工之間的討價還價，忽視了勞資政三方複雜的關係，參見Ching Kwan Lee and Yonghong Zhang, "The Power of Instability", 1475-508。
- ㉘ 為了解決這個難題，Z市Y區勞動部門將糾紛調解業務外包給專門的調解組織。
- ㉙ 當然，也存在墊資額度遠高於物業收入的情況；在這種情況下，業主就不會選擇墊資。
- ㉚ n指工人在企業工作年限。在案例中，如工人在該企業工作六年，則企業至少需向工人補償九個月的工資(1.5×6×前十二個月的月平均工資)。
- ㉛ 參見裴宜理(Elizabeth J. Perry)著，劉平譯：《上海罷工——中國工人政治研究》(南京：江蘇人民出版社，2001)。
- ㉜ 參見應星：《大河移民上訪的故事：從「討個說法」到「擺平理順」》(北京：三聯書店，2001)。