

佛山南海本田零部件重組工會後的 第二年

(英文版本將刊登於 8 月份的 *Working USA, The Journal of Labor and Society* 內)

全球化監察

Rena Lau

2012 年 5 月 15 日

前言

2010 年 5 月 17 日，南海本田汽車零部件製造有限公司(簡稱：南海本田，英文簡稱 CHAM)的工人因工資過低而發動罷工，雖然在維權的過程中，資方、當地政府和地方工會採用不同的手法打壓工人，但他們堅持不肯妥協，直至 20 日後，才與廠方達成工資提升及重組工會的協議。

本田罷工可說是中國工人抗爭的歷史上的一個重要印記。與富士康工人消極的“十三跳”一樣，本田罷工也揭示了中國勞動者處於令人震撼的弱勢，但是後者表現出中國工人階層的鬥爭潛力。他們表現的是工人團結的力量，正式工和實習生的工人不分彼此地合作。最重要的是，高呼重整工會，向制度挑戰。他們的成功，更增加周邊工人要求加薪的自信，牽起了中國新的一輪罷工潮。

在南海本田工人罷工後，廣東省全總領導強調工會要進行民主選舉，令工會真正為工人服務。兩年後，他們的待遇有哪些改變了？工會的重組過程是否民主呢？工會的功效又有多大？它是否和工人站在同一線，能與資方抗衡呢？本文將會為大家揭示背後的真相。

一、公司簡介：南海本田零部件有限公司



圖一：南海本田零部件西面大門（全球化監察 攝）

南海本田於 2007 年 3 月 8 日在廣東省佛山市南海科技工業園區投產，是本田技研工業株式會社在中國設立的首家獨資公司，總投資額 9800 萬美元。主營生產銷售汽車變速箱及汽車發動機關鍵零部件，年生產能力為 24 萬套，直接為廣汽本田、東風本田等系統內公司供貨。據報導，2010 年南海本田每日生產變速箱 2400 台，以一萬元內部價格賣出，一天產值 2400 萬元，加上其他業務，一天產值達到 4000 萬元¹。

至 2011 年 11 月底，南海本田員工共有 2319 名，工會會員人數有 2116 人²。男女比例 1:9。工人平均年齡只有 23 歲，前線工人大部份是技校及中專畢業。工廠每年都會接收來自技校的實習生，他們的年齡約 18 歲。聽說，現時工人流失率很低，每季只有一至兩名工人辭工，這與兩年前每天也有工人辭工的情況不同。

¹ 本田復產無期 每日產值損失巨大 中思網
<http://economy.sinoth.com/Doc/article/2010/5/28/server/1000060949.htm>

² 《視界》2012 年 1 月號 南海本田零部件制造有限公司
<http://www.chamhonda.cn/zero/publics/flash.jsp?catid=538&no=0&nos=1>

二、 工資福利待遇情況：

2010 年南海本田工人罷工的導火線是資方利用工資組成的漏洞，把工資中的 330 元補貼扣去 150 元再算入底薪內。這是為了抵消當時佛山市政府提高當地最低工資 150 元的升幅(由 770 元提升至 920 元)。所以雖然法定最低工資加了，但工人的實際收入沒有上升。這原本是內地企業慣常的做法，巧立明目，把底薪與福利補貼分開，因為福利補貼不必加入加班工資計算內，又可以隨時因應生產利潤扣減補貼。南海本田這家號稱世界 500 強的公司也不例外地利用這種取巧的手法對待工人，結果激起工人反抗情緒。

現時，南海本田的工資的組成部分和兩年前大致相同。以下 2010 年 1 月和 2012 年 1 月南海 I 級工人的工資單，比較之下，可了解這兩年工資的變化。

2010年01月 工資支付明細表										
部門：		人員編號：		01		支付日期		2010年02月10日		
考勤項目	本月應出勤	本月實出勤	班次				深夜出勤時間	消費次數	遲到時間	早退時間
	25	23	正常班	早班	中班	晚班	16.47	21	0	0
	年假日	事假日	病假日	其他假日	平時加班時間	休日加班時間	法定休日加班時間			
	0	2	0	0	8	0				
支付項目	基本工資	職能考核工資	職務補貼	語言補貼	全勤補貼	生活補貼	住房補貼	交通補貼	伙食補貼	外伙食貼
	702.19	317.86	0	0	96.32	62.61	240.8	77.06	10	
	平日加班津貼	休日加班津貼	法定休日加班津貼	深夜出勤津貼	出差補貼	高溫補貼	節日津貼	其他	上月補給	應付
	0	97.38	0	30.07	0	0	300	0	0	1934.29
扣除項目	養老保險	失業保險	醫療保險	住房公積金	扣其它	個人所得稅	扣款	出差補貼	宿舍光熱水電費	扣除合計
	132	0	41.4	92.8	0	0	0	0	0	266.2
备注							备注2			實付工資
										1668.09
年休假说明	可享受年休假	已休年休假	剩余年休假	※请您于2010年12月31日前休完剩余年休假。						
	0	0	0							

基本工資 702.19
職能考核工資 317.86
全勤補貼 96.32
生活補貼 62.61
住房補貼 240.8
交通補貼 77.06
伙食補貼 10
休日加班津貼 97.38
深夜出勤津貼 30.07
節日津貼 300
共:1934.29 元
扣除
養老保險 132
醫療保險 41.4
住房公積金 92.8
共:266.2
實付工資: 1668.09 元

圖二：本田工人 2010 年 1 月工資單 (全球化監察 攝)

2012年01月 工资支付明细表													
部门:		人员编号:				支付日期				2012年02月10日			
考勤项目	本月应出勤	本月实出勤	班次				深夜出勤时间	消费次数	迟到时间	早退时间	调整出勤时间		
	15	13	1	5	7		12.81	13	0	0	0		
	年假日	事假日	病假日	其他假日	平时加班时间	休日加班时间	法定休日加班时间	深夜加班时间					
	2	0	0	0	1.5	0	0	0					
支付项目	基本工资	职能考核工资	职务补贴	资格补贴	语言补贴	全勤补贴	生活补贴	住房补贴	交通补贴	伙食补贴	外出伙食补贴	伙食补助	调整出勤补贴
	1530	400	0	0	0	100	111	250	80	0	0	20	0
	平日加班工资	休日加班工资	法定休日加班工资	深夜加班津贴	深夜出勤津贴	出差补贴	高温补贴	节日津贴	其他	上月补给			应付工资
	24.96	0	0	0	42.63	0	0	0	0	0			2558.59
扣除项目	养老保险	失业保险	医疗保险	住房公积金	扣其它	个人所得税	扣款	出差补贴	宿舍光热水电费				扣除合计
	194	0	49.44	194	0	0	0	0	0				437.44
备注	备注2										补发	实付工资	
											0	2121.15	
年休假说明	可享受年假	已休年假	剩余年假	※请您于2012年12月31日前休完剩余年假。									
	5	2	3										

圖三: 本田工人 2012 年 1 月工資單 (全球化監察 攝)

基本工資 1530
 職能考核工資 400
 全勤補貼 100
 生活補貼 111
 住房補貼 250
 交通補貼 80
 伙食補助 20
 平日加班工資 24.96
 深夜出勤津貼 42.63
 節日津貼
 共 :2558.59 元
 (+32.3%)³
 扣除
 養老保險 194
 醫療保險 49.44
 住房公積金 194
 共:437.44
實付工資: 2121.15 元
 (+27.2%)⁴

這兩張工資單是由一名南海本田工人提供的，由於第一張工資單的工人在 2010 年 1 月請假了兩天，所以他的工資和補貼都被相應扣減了，但是如何扣減，工人並不清楚。

對比兩張工資單，基本工資的變化最大，由 2010 年的 702.19 元提升到 2012 年 1 月的 1530 元，增加了 1.18 倍；第二大升福的是生活補貼，增加 48.39 元，即 77.3%；職能考核工資也增加了不少 82.14 元，即 25.8%；伙食補貼也多了一半。扣掉保險的供款，兩年內工資共增加了 453.06 元，共增加了 27.2%。

³ 與 2010 年 1 月應付工資比較

⁴ 與 2010 年 1 月實付工資比較

罷工後，南海本田先後提升了兩次工資(附加佛山市最低工資調整資料)：

時間	詳情	提升工資後， 估計本田 I 級 工人工資	工資提升百份比	本田I級工人 與當時佛山 市最低工資 比較
2010年5月 前	本田工人 I 級工 人實質工資 1510 元			多 790 元 (+109.7%)
2010年5月 1日	佛山市最低工資 由 720 元提升至 920 元		增加 27.8%	
2010年6月 4日	本田正式工的實 質加薪每月 500 元 實習生工資分段 增加 634 元	1510+500 =2010 元	正式工(以原本 實質工資:1510 元計算)增幅約 33.1% 實習生(以原本 實質工資: 900 元 計算)增幅超過 70%。	多 1090 元 (+118.5%)
2011年3月 1日	佛山市的最低工 資由 920 元提升 至 1100 元		增加 19.6%	
2011年3月 1日	本田工資上調 611 元,其中工資 部分增加 561 元,獎金增加 50 元。	2010+611 =2621 元	正式工(以原本 實制工資2010元 計算):增加約 30.4%	多 1521 元 (+138.3%)
2012年3月 1日	佛山市的最低工 資 暫時未有上升維 持 1100 元 (但同 是廣東省二線城 市的東莞,很多 企業已提升最低 工資至 1350 元)			
2012年4月 1日	本田 I 級工人上 調 430 元	2621+430 =3051 元	增加了 16.4%	多 1951 元 (+177.4%)

上表可見，南海本田的工人首兩次工資調整與市內最低工資的調整時間相約。第一次工人因得不到市內最低工資的升幅而罷工，最終促使資方讓步，提升工資超過最低工資的 118%。第二次的加幅是和市內最低工資調整同步進行，調整後的工資比最低工資多出 138.3%。我們有理由相信，市內最低工資的調整，既為本田公司帶來加工資壓力，也鼓勵了本田工人要求工資提升。

罷工後的第二次工資協商在 2011 年 2 月 25 日進行，資方的強勢使工會的要求一再被拒絕。首先，重組後的工會代表表達了本年度工資再加 880 元的訴求。但資方提出的方案是普通員工 I 級工資總體上調 531 元，較員工要求的有很大差距。

面對公司管理層提出的較低漲幅的方案，工會代表表示「不能接受」，商討後決定提出 731 元的升幅要求。但資方不滿意，再拋出一個新的方案：總體工資上調 561 元，獎金增加 33 元，即比原方案只增加 63 元。並強硬地表示：「這是最後的方案！如果工會不贊成，前期所有談判成果將清零，最終將提交政府有關部門進行仲裁！」⁵

為了讓資方重回談判桌，省總工會副主席孔祥鴻加入勸告，並要求勞資雙方相互尊重以達成方案。最終，資方答應將獎金增加至 50 元，即總額度達到 611 元。比較這次談判結果，資方的最終方案較原本增加了 80 元，即增加了 15.1%。而工會則讓步了 189 元，即減少了 23.6%。可見工會較資方作出了更大讓步。這次工資加幅，比 2011 年佛山市的最低工資調整方案多 10.8%，但不如 2010 年罷工之後的加幅。

2011 年 11 月，廣東省人力資源和社會保障廳曾發出意見函，提出兩個提升最低工資的方案：全省工資提升 16%-17.9%，按此標準佛山的最低工資標準調整為 1270 元/月-1290 元/月。不過，由於商界的壓力，粵政府在 2011 年 12 月宣佈暫緩方案⁶。據了解，雖然官方的標準沒有改變，但是很多廣東省的企業已因應物價高企和民工短缺而增加了最低工資。與佛山同是廣東省二線城市的東莞，部分企業已自覺地提升工人最低工資至 1350 元，比之前增加了 22.7%。

今年 3 月，本田工會再度與資方商討新一年的工資調整方案。經過商討後，工資只提升 430 元，比上年 611 元少了很多。受訪工人嫌少，是因為通脹厲害，特別衣食住行的物價飛漲。為甚麼增幅這麼少呢？「其實工會想把基本工資提升百分之二十二，還有增加其他生活補貼，大概要增加五百元，但一開始公司就說，你憑甚麼要提升這麼高呢？三天後，公司表示同意按政府的方案提升基本工資百分

⁵ 南海本田工人勞資談判 今年工資將漲 611 元 今日廣東 2011 年 3 月 3 日
http://nf.nfdaily.cn/jrgd/content/2011-03/03/content_20690324.htm

⁶ 粵停加最低工資 港商舒口氣成本免上揚 7% 明報 2011 年 12 月 8 日
http://www.mpfinance.com/htm/Finance/20111208/News/ea_eaa1.htm

之二十，其他補貼按 CPI(物貨指數)漲百分之十，最後就得到 430 元。」

可見，在本田工會重組後，基本上它維持了工資協商的角色，每年啟動工資的調整方案。但，工會似乎不足以提出很有力的訴求，往往讓資方佔了上風。這三次的工資協商結果顯示，工資增加的百分比越來越低，最近一次的升幅更不及東莞市私人企業自定的升幅。

三、改善 1 級員工晉升制度

2010 年前，南海本田汽車零部件公司薪酬體系分為五大級別，I 級是最低級別，V 級是最高級別，每個大級別再細分 15 個小級別，共 75 個級別，每年評審一次，合格後就晉升一級⁷。當時有工人這樣抱怨：「這樣算下來，我要晉升一個大的級別就需要 15 年，還要保證每年都考核成功。」

在罷工期間後，南海本田工人把晉升的制度也放在談判的議題內。現時，工人成功把 I 級員工的晉升制度透明化。資方管理層每年會對基層員工的表現進行考核，考核評級分別有 S、A、B、C 三個級別，S 為最高級別。如果被評為 S 級的話，下一年就可升為 II 級員工，工資也會增加 400 至 500 元。連續兩年被評為 A 級者亦可升級。以 36 人一班的生產工為例，每年會有一名工人被評為 S 級，三名工人會被評為 A 級。其餘八成以上的工人都會得到 B 的評級，如果被評為 B 級的話，下一年度的工資就會每月增加幾十元。一位 I 級的員工，如果工人得到三個 B 級的話，就會升為 II 級員工，工資也會相應增加。相反，如果工人得到 C 級的話，不但沒有晉升的機會，而且工資不能漲。

工人表示這是工人一起爭取的成果，這個新的晉升制度清晰了工人的工作前途，提高了動力。不過，至今仍工人仍未爭取到 II 級以上的晉升制度的透明化。

以下南海本田職級表及晉升方法：

職級	晉升方法
實習生	實習完畢後會自動成為 I 級員工
I 級 (一幹)	連續工作三年，每年評級達 B 級，或兩年評級達 A 級者，或評級達 S 者
II 級 (二幹)	不清楚
III 級 (三幹)	本科生一進廠就是 III 級員工
科長	不清楚
部長	不清楚

⁷ 本田薪酬考核跳一級需 15 年 <http://news.mbalib.com/out/27388>

四、 工會重組及革新

本田工人在罷工的期間高呼重整工會，譴責工會與資方為伍對付工人。他們在 2010 年 6 月 3 日發出的公開信指出，他們堅持工廠的基層工會必須由一線工人選舉產生的⁸。

工人表示在罷工之初是想也想不到重整工會的。以前，工會在他們心目中就是一個穩賺不賠的買賣。只需要填一張申請表，每月交 5 元，就會換來春節、中秋和過生日三張購物卡，總價 300 元。他們從來都無想到工會是甚麼，如果在工作上遇到甚麼事情也不會找工會，因為覺得沒有用，也不知道可找誰。

“有人要求重整工會”

「在罷工期間，有些工人提出重整工會的要求，其他工人也跟著要求，這只是罷工的其中一個要求或策略而已」。曾經訪問過本田工人的研究生小偉說。幾經查訪，找到最先提出工會重組的小黑⁹。「當時罷工了，就覺得為甚麼工人的訴求得不到回應，想跟領導層說話，讓他們知道我們的想法，但是他們也不理解我們的情況。在之前，很多工人只想找幾個代表出來，跟管理人員對話。但是我覺得這不是一個方法…在 2010 年元旦，富士康和用工荒出現之後，工會的名字就很多的出現在新聞報導內，工會對我來說是不陌生的…我在當時一次職代會上提出，要重選工會。之後經過工人一齊討論，也看過了工會法之後覺得是一個好意見，於是就提出來了。」小黑是一個很有思想的工人，他對於工會的瞭解很深，現在他仍然在本田內工作。

罷工前，工會主席是吳佑合，工人對此人的了解甚少，只知道他是資方的人。但是在罷工期間，這位工會主席好像“保鏢一樣”陪在總經理的身邊。2010 年 5 月 24 日，工人代表與資方談判的時候，主持會議的吳佑合多次走到資方桌前，彎腰細聽總經理的耳語囑咐，而手中的麥克風傳出的是連連應允之聲¹⁰。

這位工會主席對資方唯唯諾諾的表現，令到工人很不滿。此後，工人代表在網上下載了《工會法》，列印出來在工人之間傳閱。26 日，工人決定喊出“重組工會”的口號，以表達對現工會的不滿。5 月 31 日，約 200 名佩戴工會證的人士，對 40 多名堅持罷工的工人動手，導致多人受傷，使工人對工會完全失望，並於 6 月 3 日發出公開信強烈譴責工會。

⁸ 佛山南海本田汽車零部件製造有限公司工人罷工專輯 勞工世界

<http://www.worldlabour.org/chi/node/383>

⁹ 化名

¹⁰ 如上

但後來在最後的談判上工人代表沒有再堅持立即重選工會，而是同意了兩個月後才進行。為甚麼重選工會的要求沒有完全落實呢？工人表示，「當時也沒有怎樣重整工會的完整概念。工人最迫切的是把工資的問題解決掉。」

本田工會籌建過程

《中華人民共和國工會法》賦予工會成員民主選舉工會的權利。《工會法》和《工會章程》內都沒有詳細解釋工會選舉的程式及步驟，只有在 1992 年通過的《工會基層組織選舉工作暫行條例》中有列明產生多少個工會委員，如何及實施的細則等，但有些細則如提名程序卻相當含糊。對於缺乏民主體驗的普通工人來說，是一件不容易想像的事情。

在爭取到經濟補償之後，罷工工人很快就把南海本田籌建重組工會的過程讓給廣東省總工會主導，並獲得資方從旁協助。廣東省總工會副主席孔祥鴻也於 2010 年 6 月 13 日通過傳媒做出了積極的回應，孔祥鴻表示，要將此次南海本田罷工事件壞事變好事，計劃以此為試點，改造工會，真正讓會員選舉工會主席。

本田工人成功爭取提升工資後，媒體上就甚少再出現有關於本田重組工會的報導。直至 2011 年 3 月 1 日才有消息傳出，本田勞資雙方成功透過集體協商達成工資協議，再次增加 611 元。究竟本田工會是如何重組呢？

根據曾參與罷工的工人指出，2010 年罷工後，第一次選舉工會是在 8 月至 10 月內進行，但這不是重選整個工會，只是補選，就是增加數個委員和選出分會（基層工會，由下而上分為小組-分會-工會委員會三個層級，詳下）。補選按照資方同意兩個月內“重組工會”的承諾舉行。這次補選主要有三個目的：一、增加工會委員的數量，例如：青年委員；選舉副主席，以及加入專幹；二、以科為單位，成立工會分會；三、成立第一屆員工代表大會。

由於這是補選，因此仍然保留第一屆工會委員會的任期(2008 年至 2010 年)，所以原本不受歡迎的工會主席吳佑合不經選舉留任了。另外，為了這次工會選舉，省市區鎮四級工會成立聯會工作組，在南海本田工會進行了為期半年的工會規範建設¹¹。省總工會決定，由地方工會提出南海本田的工會專職幹部候選人，經工人差額選舉後，當選人出任企業工會副主席一職，常駐工廠，參與日常工作，但其工資由地方工會支付保留原企業工會主席。可見，上級工會其實主導了南海本田的重選工作。

¹¹ 南海本田工會維新記 中國新聞週刊 2011 年第 29 期 2011 年 8 月 8 日

在增加了的委員席位中，只有一兩名前線工人可以當選成為本田工會委員，當中最出名的是工人談判代表李曉娟，她在第一次選舉後成為了其中一位企業工會委員，但是她在 2011 年 8 月已經離職到南華工商學院升學¹²。罷工工人代表落選的落選，走的走，繼續留在本田工會作為組織者的就少得可憐。

第二次工會會員代表大會籌備及選舉

第一屆工會委員會的任期於 2011 年底屆滿，需要在 2011 年 8 月至 11 月再籌備第二次會員代表大會來選舉第二屆的委員會。在這三個月內，要先成立代表大會籌備組，進行第二次代表大會選舉的宣傳，選舉代表及召開第二次代表大會。

會員代表的名額是企業工會按照《暫行條例》內規定的標準確定：會員 1001-5000 人的單位，代表為 6%-10%。以 2116 名會員的南海本田工會來計算，應產生 211-126 名員工代表，但本田第二次會員大會的代表名額是 144 人，分開 18 個選區進行。根據工會委員會在 2011 年 9 月 13 日所發出的代表選舉辦法，我們發現會員與代表名額之比例於各個選區並非均等，而且有些選區比例更是一比一。如鋁加工科選區會員人數是 335 人，代表名額 23 個，即每 14.6 個會員產生一個代表。總經理室管理科選區，4 名會員就可以有 1 名代表。而事業部共通(黨工團)選區，5 名會員可以有 5 名代表，即會員與代表是一比一，這無疑是有違民主選舉的精神。翻查資料，黨工團的 5 名代表，有 4 名其後在會員大會內當選成為工會委員及主席。

以下是南海本田會員大會的召開過程，其過程亦被資方刊登在公司刊物《視界》中¹³。

2011 年 11 月 24 日，南海本田工會召開第二次會員代表大會，主要目的是選舉第二屆南海本田工會。除了到會的 122 名會員代表外，出席者亦包括 30 多名上級工會領導和公司經營管理層等，合共 160 多人。會議選舉產生出第二屆工會委員會委員、經費審查委員會委員以及女職工委員會委員。¹⁴

¹² 90 后打工妹站出来和老板谈工资

<http://nd3g.oeeee.com/news/detail.aspx?nid=723955&cid=0&sid=123&sec=nd96&ver=&uid=&ucd=&city=>

¹³ 《視界》2012 年 1 月號 南海本田零部件制造有限公司

<http://www.chamhonda.cn/zero/publics/flash.jsp?catid=538&no=0&nos=1>

¹⁴ 據《視界》報導，選舉按照工會於 2011 年 9 月 13 日發佈的選舉辦法執行，工會委員和經費審查委員由全體代表以不記名投票方式進行；工會委員和經費審查委員由全體代表以不記名投票方式進行；女職工委員由大會正式代表中的女代表以舉手表決的方式選舉產生，候選人獲得過半票數方可當選。

經過 122 名與會代表選舉產生了 CHAM 第二屆工會委員會委員王思卿等 15 名，經費審查委員委員吳惠峰等 3 名，女職工委員會委員馮倩等 3 名。隨後，新當選的委員選舉產生了第二屆工會委員會主席廖松杉和副主席吳躍龍、王超群、吳穎華。這次選舉結果報上級總工會審批通過合法生效。¹⁵

當選的主席廖松杉，副主席吳躍龍、委員王超群和吳惠峰都是黨工團選區的代表。廖松杉同時是事業部的副部長。副部長是公司的管理級人員，但工會本來沒有理由容許管理層人員參與選舉並當選。表面上這沒違法，因中國工會法只禁止企業負責人的近親，不禁止管理層競選工會領導職位。但這只說明這部法律存在缺陷。

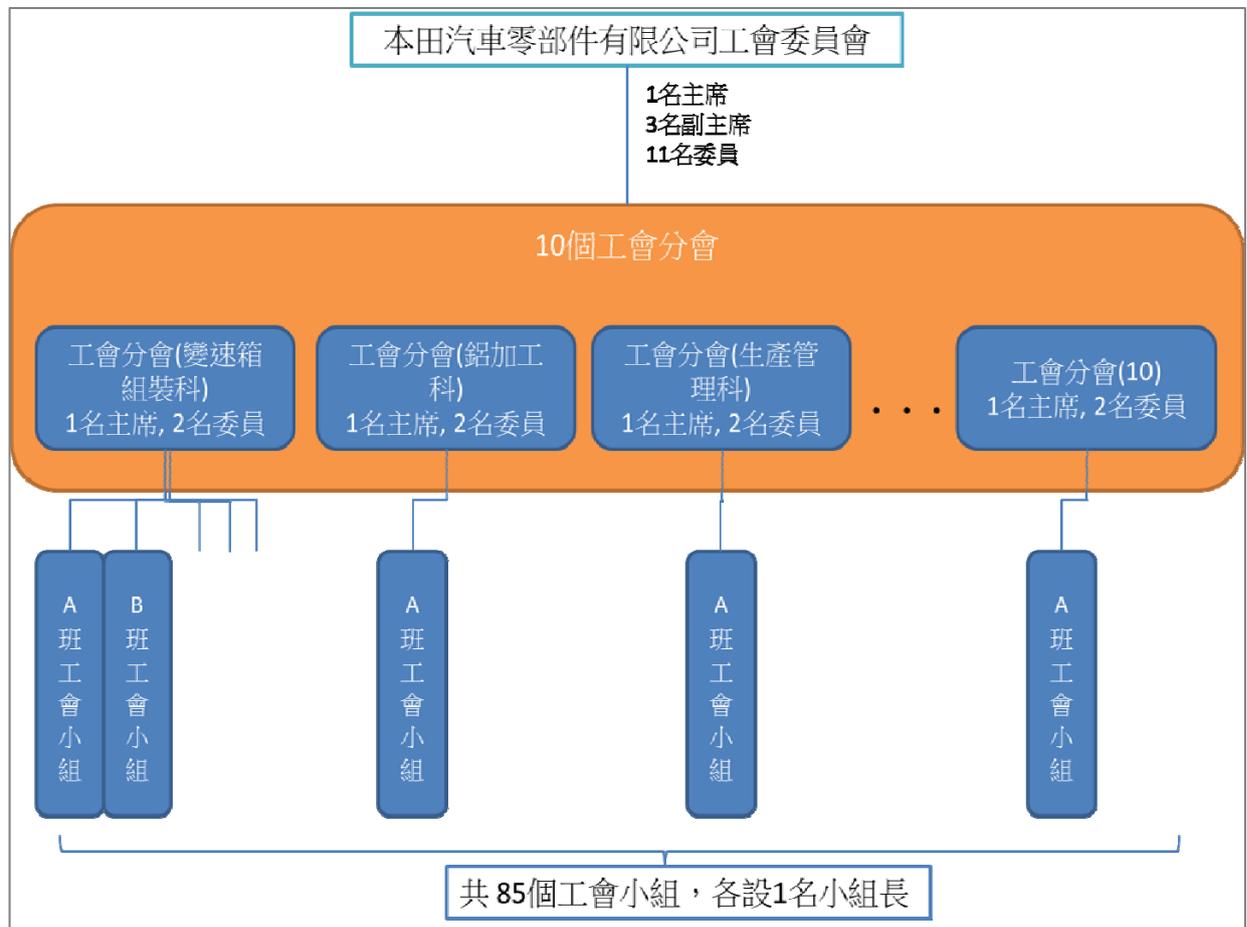
按照工會委員會在 2011 年 9 月 26 日所發出的文件，工會委員會的候選人名單，是由上一屆工會委員會，在諮詢過工會小組或工會分會的意見之後，再交給南海本田的黨支部和獅山鎮總工會批准後，才交給會員代表大會投票。這其實是由全總的《工會基層組織選舉工作暫行條例》所規定的。換言之，工人及其代表，都沒有提名權。提名權實際只屬於原有的南海本田的工會領導，黨支部和上級工會。表面上，由於原工會領導人在擬定提名時，需諮詢小組和分會，所以普通會員表面上可以提名同事。問題是他的意見要得到工會小組，工會分會，工會委員會及上級工會以至黨支部的支持，沒有關係者根本是不可能的。同時，建議名單內有 16 名候選人，全體工人代表要從中選出 15 名委員，根本沒有多少選擇。反過來，你一旦成為候選人就極有機會當選。

工會分會及小組長的選舉

在完成了企業工會委員會選舉三個月後，即 2012 年 2 月開始籌備工會分會的換屆選舉。工會分會的選區與工人代表選舉的選區是不同的，這次以車間生產的分組為單位，讓工人先選出小組長，再間接選出工會分會主席及委員。

¹⁵ 如上

南海本田的管理架構主要分開三個部門，共十個科，每科設立一個工會分會。每個工會分會再因應生產線的編制，設立 2-18 個工會小組，全廠共設立工會小組 85 個。(如下圖)



工會分會選舉分開三個階段：

- I. **選舉分會小組長**。每個工會小組可以產生一名工會小組長。企業工會不會指定候選人，會員可以自薦或者聯名推薦小組長候選人，由組內工會會員都以不記名的方式推選出來。
- II. **提名工會分會候選人**。企業工會委員不指定候選人，但各分會要提出4名分會委員候選人名單，報請企業工會審批，再由全體分會工會會員以不記名的方式投票產生3名工會委員。
- III. **選舉工會分會主席**。企業工會委員會從當選的3名分會委員中，提名一人成為工會分會主席候選人，再由選出的小組長和3名委員投票選出分會主席。

上文可見，南海本田工會選舉過程繁瑣，會員的基本民主權利處處受制於上級，以至工會未能有效代表基層會員：

前線工人的提名權被剝削。只有最下層的工會架構(工人代表和小組長)的選舉是沒有指定候選人的，而其餘兩級選舉都是由上一級工會指定候選人才讓工人投票。工會委員會候選人由上一屆工會委員會提出；分會工會的主席和委員的候選人，由分會全體會員先提出‘預備人選’，再報請現屆工會委員會批准。也就是說，在分會及工會委員會這兩層架構，候選人名單雖諮詢會員，但是最終還要用上一級批准。這樣由上一級控制下一級，說穿了就是防止工會不喜歡的人進入工會委員會，這無疑是對於異見聲音的打壓。這也像香港的特首選舉一樣，不只要由一個小圈子來選（選舉委員會），而且剝奪了市民的提名權和參選權。

以等額及極有限的差額選舉來加強控制。分會工會主席選舉是按照等額選舉的方法進行的，企業工會提名1名分會主席候選人，工人只可以贊成或者反對。另外，企業工會委員和分會工會委員，雖然是差額選舉，但不過只多了1名候選人，明顯地是方便上級工會以及上屆工會領導操控及包辦選舉。

非常複雜的工會選舉過程，故弄玄虛。把選舉弄得非常複雜是中共慣常的手段。二千名會員選舉領導機關，也要分開多次選舉才能完成。整個工會由選舉工會代表到分會工會主席足足花了3個月，上十個工作程序才能結束。試問一個小小的基層工會也要花上四分一年才能夠完成，光是選舉已經累死工人，還能辦甚麼大事？

外國的基層工會領導的選舉簡單而且民主得多。美國的全國勞動關係法(The

National Labor Relations Act)基本原則是，只要工作場所有超過三成工人要求成立工會，他們就有權向全國勞動關係局申請舉行僱員投票，如果得到允許，並且在後續的選舉中得到一半以上工人支持，他們就可以正式成立工會。這個工會可以是隸屬於現有的工會，也可以是獨立的廠房工會。總之，是否邀請現有的工會來幫助組織是基層工會可以決定的事。但是這次南海本田工會委員會的選舉，上屆領導和上級工會更是在細節設計上絞盡腦汁來令到整個選舉受其所掣肘，工人始終難以成為工會的主人。

工人對於工會感受

受訪的工人表示現時公司與工會舉辦更多的康樂活動和球賽，新春晚會的表演更著重發揮員工的才藝，公司不再以強硬的管理手法對待工人，比以前較人性化。本年3月份，分會工會的成員曾經為了公司一個規定而向工會反映，但到截稿時仍得不到工會正面的回應。這個規定就是如果工人上一年度請假超過10天，不論是病假、事假，公司都會在年底評級時把該名員工評為C級。在本田的晉升制度內，被評為C級代表下一年度的工資沒有增長，也代表之後要晉升很困難。工人覺得生病是控制不了的，如果連請病假也影響評級是十分不合理的。令人懷疑的是，工會除了為工人爭取更多工資和文娛活動外，其他的權益就決不理會。

重組工會令本田工人上了一堂寶貴的民主體驗課程。最明顯的是部分的本田工人對於自己的工作待遇更加著緊，亦形成了不畏懼資方的態度。他們告訴我們說：「公司現在敢對我們不好嗎？領導也不敢罵我們，因為他們都怕我們嘛。」「我們現在也常常討論待遇的問題，那個請假會降級的投訴就是我們一齊談出來，因為覺得不合理的。」他們現出來的自信，令我們印象深刻。

「工人有事不會找工會。」這是大陸工人對工會普遍的想法。但是本田工人卻有點不同。「我們的工人都知道工會是甚麼，也有些開始改變有事不會找工會的概念。」小黑形容。雖然工人開始對於工會建立了信心，但是令人失望的是工人沒有長期留下抗爭的概念。「大部分的工人都覺得，如果公司對自己不好就立即走。」

前線工人對於工會的認識其實不足夠，也有很多工會分會主席因為要處理自己的事情而忽略工會事務。在選舉的過程也有些工人只是抱著玩樂的心態。這也解釋到為何工會仍然弱勢，特別在集體協商時。要令工人明白到工會的角色和選舉的重要性，必須實行真正民主選舉，令工人覺得這的確是他們自己的組織；要做到這一點，也需要為工人進行組織培訓。向普通工人進行工會培訓的想法，曾經有工人提出過，但得到不落實。

五、 結語

1990 年代以來，中國國企工人曾經有多次反抗私有化行動，但成績不大。至於民工，更是沉默了大部份時間，即使在惡劣的工作環境以及極低微的待遇低下，工人也逆來順受，未見有大規模爆發示威維權事件。1993 年的致麗大火，揭示了工人在近乎監獄的地方工作，承受資本徹底的剝削，也默不作聲。至 1995 年，中國的勞動法落實後，違法的情況仍然嚴重，加上包括香港在內的各種勞工團體積極介入推廣法律維權，情況開始改變。發展得較早的廣東省開始出現了一連工人維權的成功案例，例如 2004-10 年超霸(Gold Peak)女工爭取職業病合法賠償和塵肺工人爭取到職業病診斷等。直至 2010 年為止，中國工人一直以「法律權利為抗爭依據」，不敢爭取法律以外的權利。

可是，本田工人 19 天的罷工，或者是不算超越法律但也是大膽的要求：(一)工人要求加薪的幅度遠超過法定最低工資；(二)工人要求改變年資及薪酬制度；(三)工人要求重組工會。再者，罷工雖非犯法，但是罷工畢竟也是高風險行動。除了重組工會一條不算很成功之外，其他要求都得到實現，是一次勝利的罷工。至於重組工會不算很成功，這是有原因的。有學者認為，是次罷工是「工會意識的萌芽期」，既是萌芽，自然和外國相比還有一段距離。的確，本田工人與資方談判後，雖然有重組工會的願望，但已沒有重組工會的動力，所以省市的工會很快就介入平息了事件。而當時工人也沒有足夠的集體力量自組工會，因為這樣絕對違反中國的法律，會受到政治的迫害。在 19 天的罷工裡，工人集體對於重組工會也未有強烈的共識：第一，重組工會只是先由個人提出，而且到罷工中期才出現；第二，工人對於工會的認識很少，大部分只知道是“提供福利的地方”；第三，從未體民主驗選舉的工人，想像不到重組工會的好處。

在本田重組工會後，有人認為全總(中華全國總工會)推動這次工會重選，表示大環境已經令它必須改變，必須為工人做事。可是，重組後的本田工會雖然改善了原本完全親資方的態度，但談不到變成了真正屬於工人的工會，似乎也改變不了它只是一個維穩的工具或者全總的其中一個示範單位的命運。要工會為工人做事就必先讓工人民主選舉工會領導，啟發工人的「工會意識」，但明顯地，南海本田工會沒有這樣做，連為工人進行工會培訓也拒絕，相反只是提供更多文娛活動來消磨工人的精神和時間。

中國每年都有大量罷工，但只是野貓式的罷工，缺乏組織，難以形成一股改革的力量。高舉重組工會的罷工也在增加，例如，2011 年 9 月比亞迪大量裁員，當中維權的工人就曾經高呼要重組工會。但能夠如本田那樣在罷工後重組工會的例子幾乎沒有。再從本田的例子看，在中國禁止結社自由、全總壟斷工會組織權的法律框架內去進行基層工會選舉，其實也遠遠達不到把工會還給工人的目標。要實

現這個目標，除非改變整個專制環境，實現工人結社以及言論自由。否則，工人就算能夠參與工會選舉，卻不能公開拉票，呼籲或辯論，更甚至不可以進行工會培訓，試問這種戴著枷鎖的選舉，又怎會是真選舉呢？所以，早在 150 年前，英國工人發起憲章運動，除了爭取經濟權益之外，更勇敢提出普選要求，就是因為了解到，工人經濟抗爭要根本成功，必需改革整個社會，而不只是關注自身的經濟利益。在這個專制的社會中，如果中國工人要反抗社會不公義，或者爭取民主的工會，最需要的是社會自由的土壤。

全文完