

# 佛山南海本田汽車零部件製造有限公司

## 工人罷工專輯

2010 年 7 月

### 前言

廣東佛山本田汽車零部件製造有限公司工人由二零一零年五月十七日起罷工，主要訴求為爭取增加工資及民主改選工會。這是近年來中國工人的罷工行動中較為持久的一次，在關心中國工人狀況的人士為富士康工人的跳樓事件感動悲傷的時候，本田工人的鬥爭無疑起到很大的鼓舞作用

在罷工初期，本田沒有認真與工人對話；後來更發生地區工會向工人動手的事，令社會各界極為關注。面對資本與地方政方的聯手打壓，工人並沒妥協並一直堅持罷工。公司在壓力下於 6 月 3 日晚上協助員工選出 30 名罷工談判代表。勞資雙方並於 6 月 4 日下午正式展開談判，最後就工資增幅達成共識。正式員工的實質加薪每月平均 500 元，增幅約 32.4%；實習生工資從約 900 元分段增加 634 元，增幅超過 70%。

這次罷工事件上，本田工人得到外界的極大關注及支持，如中國人民大學勞動關係研究所所長、勞動人事學院常凱教授義務為罷工工人當法律顧問、逾 70 名華人學者聯名支持罷工工人的訴求等等。這些支持，為工人帶來極大鼓舞。

有關工人要求民主改組工會一事，資方以不幹預工人結社為由，在談判中並沒有討論；可工人並沒放棄依法改組工會的方向。後來，中共中央政治局委員，廣東省委書記汪洋及廣東省總工會副主席孔祥鴻也公開表示改造工會的重要性。孔祥鴻更表示，以要南海本田為民主改造工會的試點。

這專輯轉載了不同來源的文章，共分五部份：1. 本田罷工工人對外發放的訊息；2. 社會各屆對工人的支持；3. 罷工工人的聲音 4. 評論文章及新聞報導；5. 有關民主改造工會的消息

# 目錄

	內容	頁數
<b>一. 罷工工人對外發放的訊息</b>		
	佛山本田罷工工人談判代表團致全體工人和社會各界的公開信	3
	本田員工代表致社會各界的感謝信	4
<b>二. 社會各屆對工人的支持</b>		
	譴責本田和中國官方工會打壓罷工 支持工人爭取提高工資及改組工會	5
	[學界聯署]: 聲援中國佛山本田工人行動呼籲信	7
	各界大力支持下 本田工人民選代表 今午將與資方談判	12
	感謝各界支持 本田工人取得進一步勝利	14
	關於維護憲法，尊重和保障人權，堅決支持本田汽車廠工人的正義鬥爭	15
<b>三. 罷工工人的聲音</b>		
	本田工人的呼聲	18
<b>四. 評論文章及新聞報導</b>		
	階級覺醒的新曙光 ——記南海本田汽車零部件公司工人的罷工	20
	佛山本田工人高喊“罷工到底” 要求重整工會	25
	理性對待，法治解決——人民大學勞動關係所所長常凱談本田罷工	29
	本田罷工 記住李曉娟	33
<b>五. 有關民主改造工會的消息</b>		
	南海本田擬民選工會主席	53
	廣東省委書記汪洋：引導企業改變薪酬過低狀況	54

## 一. 罷工工人代表發放的訊息

### 佛山本田罷工工人談判代表團致全體工人和社會各界的公開信

本廠工人在 6 月 1 日晚上開始有條件復工，這次復工是在全國人大代表和廣州汽車集團股份有限公司副董事長兼總經理曾慶洪先生的調解下進行。我們暫時復工三天，在三天內資方必須給以我們滿意答覆，不然我們的罷工將繼續。

在曾慶洪先生的見證下，在場工人推選出 16 位代表，並於其後舉行了第一次會議，當時上級工會代表列席會議。我們要求工會就打人事件解釋，並重申了多項基本要求，包括全體員工和實習生增加基本工資 800 元、改善工資體系和職員升遷制度和重整工會。我們的另外一項基本要求，不可以解雇任何罷工員工，在 6 月 1 日早上已經得到本廠總經理山田一穗先生的承諾。工人在 6 月 1 日晚班開始復工，6 月 2 日談判代表聯絡了曾慶洪先生，並約於 6 月 3 日中午兩時舉行復工後的首次會議。

我們呼籲員工：

本廠員工應該保持高度的團結，避免被資方所分化。我們知道目前員工內部難免有不同的看法，但是，我們希望各員工積極與談判代表表達意見。談判代表目前沒有覆蓋所有的科室，但是談判代表重視所有員工的意見；有積極性參與談判的一線同事，可以在員工的推舉下，加入談判團。談判代表在收到來自資方或者曾先生的任何方案之後，會即時通知員工，並爭取召開班長以下一線員工大會，具體時間，談判代表會另行通知。沒有員工大會的授權，談判代表不會擅自答應任何低於上述方案的要求。

我們要求資方：

資方應該拿出誠意，與我們展開善意的談判，答應合理要求。我們知道本工廠每年盈利以十億計，這是我們工人辛苦勞動的成果。我們留意到新華社 6 月 2 日的評論，對本田公司提出多項批評，並指出：“當務之急是要全面推進工資集體協商，促進企業建立健全職工工資集體協商共決機制、正常增長機制和支付保障機制，提高職工，特別是一線職工的勞動報酬；發揮職工代表大會作用，落實廣大職工的知情權、參與權、表達權、監督權等，進一步加大維護職工群眾合法權益發展和諧勞動關係的力度。”目前工廠行三班制，談判代表無法離開生產線，為談判代表的工作帶來了很大的限制。我們要求本田資方為談判代表提供開會和諮詢員工意見的時間，並協助一線員工大會的召開。

我們譴責工會：

南海區總工會和獅山鎮總工會在 6 月 1 日發出不負責和扭曲事件的“道歉信”。信件指出：“昨天絕大多數的員工都回到自己的工作崗位，上述 40 多名員工的行為已經損害了大多數員工的權益，同時也破壞了工廠正常的生產秩序，工會站出來勸導那些員工正是維護絕大多數員工正當權益的行為，這是工會應盡的職責！”資方採用種種手法，分化工人，更招來學校領導向實習生施壓，並威脅不發畢業證，這是部分員工在 5 月 31 日被迫復工的原因。南海區總工會和獅山鎮總工會對此沒有批判，更成為其中的幫凶，在休息時間參與逼迫實習生簽署不罷工“承諾書。”工會理應維護工人集體利益，領導工人的罷工，但是至今仍為工會人員暴力傷害罷工工人的事件尋找藉口，我們嚴厲譴責。對於今天資方在工資上所答應的加幅，是罷工員工在強大的壓力下，用血汗爭取來的。工會的信件卻將之說成是他們的功勞，我們對此極大憤怒。我們堅持，工廠的基層工會必須是由一線工人選舉產生的。

我們希望社會：

我們的維權鬥爭不僅僅是為了本廠 1800 個員工的利益，我們也關心整個國家工人的權益，我們希望立下工人維權的良好例子。我們留意到本廠有一定數目的送貨員是勞務外派工，雖然不為本田公司直接聘用，卻與我們在同一地點工作。我們瞭解到他們也在選派代表與資方談判。我們全力支持他們！同時，我們目前也急需媒體和社會人士對我們的支持！我們對此表示萬分的感激。

佛山市南海區本田零部件製造有限公司罷工工人談判代表團

2010 年 6 月 3 日

### 本田員工代表致社會各界的感謝信

佛山南海本田工人為提高工人自身的權益及民主選舉工會代表，而停工將近半月，並得到國內及海外社會各界人士支持，給員工維權帶來極大的鼓舞！

勞資雙方在 6 月 4 日下午 3 時正式展開談判，在全國人大代表（廣汽集團副董事長兼總經理）曾慶洪和中國人民大學勞動關係研究所所長、勞動人事學院常凱教授及各方相關人員的見證下，勞資雙方在工資協商方面已經達到共識。

勞資糾紛對勞資雙方都帶來很大的損失，所以接下來我們希望建立一個良好的溝通平臺，我們員工希望儘量爭取民主選舉工會代表及建立集體協商制度，來確保勞資雙方的利益。因為只有這樣勞資雙方才有一個真正的溝通平臺，從而避免勞資糾紛的產生，讓勞資雙方建立和諧的合作關係。

在此我們代表團代表南海本田所有一線員工，向國內及海外所有關心和幫助過我們的各界人士，表示最真誠的感謝，若沒有您們的支持和鼓勵，我們的力量是微薄的、我們的訴求將不會得到關注和解決。

還有很多人表示了對我們擔心，希望大家放心，我們一定會依法依規合理爭取我們應得的權益。我們堅信充分的溝通和相互信賴可以解決勞資雙方的糾紛，建立良好的合作關係。

罷工代表團

2010年6月7日

## 二. 社會各屆支持

### 譴責本田和中國官方工會打壓罷工 支持工人爭取提高工資及改組工會

位於廣東省佛山市的本田汽車零部件製造有限公司工人罷工已經進入第十六天。這是近年來中國工人的罷工行動中較為持久的一次，在關心中國工人狀況的人士為富士康工人的跳樓事件感動悲傷的時候，本田工人的鬥爭無疑起到很大的鼓舞作用。

據我們的瞭解和本田員工的反映，該工廠共 1800 多員工中，竟然高達 8 成是技校未畢業的實習生，由於他們和公司簽訂的是實習合同，不受《勞動法》保障，工資低至每月 900 元，低於最低工資水準 920 元，也沒有購買任何社會保險。可是，他們的工作和正式員工無異，本田的該等做法是變相剝削年輕工人，逃避法律責任。在學校招工時，公司承諾包吃包住，但實質上只是每天包一餐，工資扣除宿舍的水電費後，工人每月只能拿到 700 多元。實習生在實習約一年並取得畢

業證之後才能轉為正式員工。我們瞭解到，實習生“實習”12到16個月才能轉為正式員工。但是即使是正式員工，工資扣除社保費也只是約每月1000元。

5月17日，全體員工開始罷工，在資方召集的大會上，員工提出108項要求，並應資方的要求選出30名代表。其後，資方不但沒有拿出誠意談判，還解雇了三名員工代表，企圖殺雞儆猴。一直到5月24日，資方才願意每月給予55元的伙食津貼，被員工嚴正拒絕。實習生和正式工人保持了高度的勇氣和團結，堅持罷工。到了5月26日，本田提出分化方案，實習生增加工資477元，正式員工只是增加355元。員工拒絕資方分化方案，5月27日經集體協商後再次向資方提出幾點重要的要求：1) 基本工資加800元，工資提升三天內重簽勞動合同，年度提升不可以少於15%，年終獎、節日補貼不能少於上一年；2) 追加工齡補貼，工齡每增加一年加100元，10年封頂；3) 對罷工員工不秋後算賬，被辭退的員工必須安排復工；4) 重整工會，重新選舉工會主席及各相關工作人員。

5月28日，資方再次提出新方案，實習生的工資在第三個月起增加634元，正式員工維持加薪355元。同時，資方開始透過種種手段迫使實習生復工，包括要求他們在5月31日上午9時之前簽署和提交不罷工“承諾書”，並召來部分實習生的在校老師連同地方政府官員向實習生施加壓力，要求31日上班。在整個過程中，工會不但沒有為罷工員工提供任何協助，反而要求員工儘快回到自己的崗位上恢復生產。

昨天5月31日，資方繼續拒絕談判，更和當地政府和工會聯手，逐一班組威脅工人立即上班，聲言要解雇不願意復工的工人。據工人代表向我們投訴和內地媒體（見財新網報導）的報導，昨天約有200多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，並有人流血滿面。我們嚴厲譴責該等不法暴力行為，中國全國總工會必須對此荒謬行為作出調查和回應！本田管理層、在場的地方政府官員和公安員警，對此置若罔聞，我們也深感憤怒。

今天本田工人的罷工已進入第16天，在“零庫存”的政策之下，本田多間組裝廠也已經被迫停產。可以預見，本田資方將會繼續威逼工人復工和採取報復行動。堅持罷工的年輕工人們現正面對強大的壓力，他們極需外界的支持和聲援。全球化監察接到工人求助要求後，已經於昨天發起全球抗議運動，呼籲全世界關注中國工人狀況的工會、民間團體和友好人士，支持中國本田工人的合理抗爭，向本田公司和中國官方工會施加壓力，要求其停止對罷工工人的分化和打壓，和員工代表談判，公開答應工人的合理要求。

今天來自香港的多個勞工團體決定將抗議行動升級，到本田在香港的陳列室抗議，要求本田和中國當地政府和官方工會停止對罷工工人的打壓，與員工代表展開談判，並公開答應以下的合理要求：

- 1) 就 5 月 31 日的傷人事件道歉；
- 2) 答應員工全體加薪 800 元和年資補貼 200 元的要求；
- 3) 改組工會，由工人選出代表他們利益的工會幹部；
- 4) 不對參與罷工的工人秋後算帳。

我們將繼續保持和本田工人的聯繫，關注事件的發展，在必要時將聲援行動升級。

發起團體：全球化監察

2009 年 5 月 31 日

### **[學界聯署]: 聲援中國佛山本田工人行動呼籲信**

所有關注中國工人狀況的朋友們：

2010 年 5 月 17 日，廣東佛山本田 1800 多名工人在忍無可忍的情況下，憤然罷工。到 27 日，本田在中國的所有四家工廠已全部停產。

他們為什麼罷工？因為他們的工資太低了，他們的生活太苦了，佛山本田正式工人每月到手的工資平均下來只有 1200 元，高達 8 成的實習工人的工資更是低至每月 900 元。實習工人是技校未畢業的實習生，由於他們和公司簽訂的是實習合同，不受《勞動法》保障，工資低於最低工資水準，也沒有購買任何社會保險。這點錢，在物價飛漲的今天，又能幹點什麼呢！除了基本的日用之外，所剩無幾。他們希望能在城市裡面落腳生根，行嗎？不行！他們希望能“體面的勞動”，行嗎？也不行！他們買不起房，看不起病，撫養不起小孩，也贍養不起父母。看看今天的通貨膨脹，他們甚至連自己的生活都難以保障。

實在生活不下去了，他們開始通過內部的管道向上面反映困難，但是管理層置之不理，意見石沉大海。忍無可忍之下，本田的工人被迫罷工。他們提出加薪至 2000-2500 元，這是一個非常合理的要求，這一標準也僅相當於三年前佛山市在崗職工的平均工資水準。

罷工之後，他們希望公司能認真的傾聽意見，切實的解決他們的困難。但他們得到的是什麼呢？得到的是威脅、嘲弄，還有公司分裂他們的陰謀。公司告訴他們，一周之後解決問題。然而在此期間，公司做了什麼呢？公司威脅他們，誰不上工就開除誰；公司找出了帶頭的工友，把他們開除；公司還威脅所有的實習生，要是他們不上工，就不給他們發畢業證。這就是本田在這一週幹的事情！5 月 24 日，公司的解決方案出來了，每個人加伙食津貼 55 元。真是天大的嘲弄！工人們不是要飯的乞丐！面對本田毫無誠意的方案，憤怒的工友們決定繼續罷工。

5 月 26 日，本田提出了一個分化工人的方案，實習生增加工資 477 元，正式員工增加 355 元。他們希望通過這個方案分化罷工的工人，誘騙實習生上崗，然後分而治之。

讓本田沒想到的是，工友們異常的團結，在 5 月 27 號提出，所有工人一律加薪 800 元，絕不能區別對待。然而本田並沒有接受這次教訓，他們變本加厲，於 28 日再一次提出了分化的方案：實習生的工資在第三個月起增加 634 元，正式員工維持加薪 355 元。同時，本田進一步向實習生單獨施加壓力，要求他們在 5 月 31 日上午 9 時之前簽署不罷工“承諾書”，而其還把實習生的在校老師和地方政府官員叫過來，強迫他們 31 號之前上班。本田曾經承諾要以積極的態度面對問題，要帶著誠意去解決問題。看看吧，這就是本田所謂的態度和誠意。

拿著微薄的工資，在生存的底線上掙紮徘徊，本田工人爲了生存、爲了有尊嚴的活下去，才被迫採取了罷工。然而，本田確沒有絲毫解決他們困難的誠意，反而不斷的分化他們，調動各種關係打壓他們。目前，工人答應暫時復工三天，要求廠方三天內（星期五前）回應工人們的訴求。現在，已經到了本田工人罷工最關鍵的時刻，因此，我們呼籲：

所有本田的工友們，支持佛山本田工友們的鬥爭！

所有的工人兄弟姐妹們，支持佛山本田工友們的鬥爭！

所有中國的關心工人現狀的人們，支持佛山本田工友們的鬥爭！

全世界所有關心中國工人狀況的朋友們，支援佛山本田工友們的鬥爭！



因爲，他們的鬥爭是合理的、正義的，他們在反抗著剝削者的壓迫，他們在爲所有的勞動者爭取有尊嚴的生活！

讓我們團結起來，向本田公司施加壓力，我們要告訴本田：停止一切對工人的分化和打壓，公開的答應工人的合理要求。

向勇敢的本田工友們致以最誠摯的敬意！

聯繫方法：[bentiangongren@gmail.com](mailto:bentiangongren@gmail.com)

發起人：

《中國工人研究網》全體編輯

嚴海蓉博士（香港理工大學）

蘇耀昌教授（香港大技大學教授）

司徒薇博士（香港大學）

黃佳鑫（香港理工大學學生會會長）

陳敬慈博士（香港城市大學）

董敘霖（聯合國退休人員）

杜繼平博士（臺灣，原《批判與再造》主編）

陳允中博士（香港科技大學）

沙伯力博士（香港科技大學）

童小溪博士（中國農業大學）

大橋史惠（日本學術振興會特別研究員）

聯署人：

汪暉博士（清華大學教授）

柏棣博士（美國德儒大學）  
董慶圓博士（旅美工程師）  
方謀博士（旅美科學工作者）  
馬耀邦（旅加拿大華人作家）  
吳建斌（旅美詩人）  
彭昭昌（旅美學府/麻州大學經濟系）  
劉申餘（旅美學者/自由撰稿人）  
羅其雲（軟體工作者）  
金寶瑜（美國 Marygrove 大學退休榮譽教授）  
邱士傑（臺灣大學 歷史學研究所博士生）  
徐進鈺（臺灣大學 地理環境資源學系教授）  
曾建元（臺灣 中華大學行政管理學系 副教授）  
張星戈（臺灣 世新大學講師）  
陳信行（臺灣 世新大學社會發展研究所副教授）  
房怡諒（臺灣 世新大學社會發展研究所碩士生）  
關曉榮（臺灣 台南藝術大學教授）  
林子文（臺灣 自主工聯榮譽會長）  
藍博洲（臺灣 人間出版社社長）  
關晨引（臺灣 差事劇團 團員）  
宗田昌人（臺灣大學城鄉研究所博士候選人）  
黃國治（《台灣立報》專欄作家）  
範振國（台灣 人間出版社常務編輯）  
鍾喬（台灣 差事劇團 團長）  
陳佩華（悉尼科技大學教授）

蕭裕均 (澳洲國立大學博士研究生)  
李峻嶸 (香港教育學院社會科學系專任導師)  
查建英 (著名作家、印度中國研究所中國代表)  
梁曉燕 (北京市西部陽光農村發展基金會秘書長)  
陳光興 (臺灣清華大學外文系教授)  
梁文道 (文化人)  
張鐵志 (哥倫比亞大學政治學博士候選人)  
張翠容 (香港資深新聞工作者)  
陳美玲 (前樂施會專案官員)

**Chung Ming Lai(Labour Action China)**

陳宜中 (台灣 中央研究院)  
王丹博士(女) (香港大學)  
戰洋 (紐約州立大學賓厄姆頓分校博士生)  
王曉明博士 (上海大學教授)  
張煉紅 (上海社會科學院)  
杜光 (中央黨校教授)  
施曉渝 (民生經濟學者)  
何芝君 (理工大學應用社會科學系副教授)

**Alexander Day, Assistant Professor, Wayne State Univeristy.**

**Greg King, SEIU, Local 888, Boston, MA, USA**

**Stephen Philion, Associate Professor, St. Cloud State University**

高默波 (澳大利亞阿德萊大學教授，孔子學院院長)

**Daniel F. Vukovich (University of Hong Kong)**

宮德順 (大連退休工人)

左大培博士(社科院)

孫壽慧（江蘇教師）

Joan Hinton

靳大成（中國社會科學院文學研究所文藝理論研究室）

鄒德宇（轉業軍官）

Lee Feigon

Robert Weil（Retired Labor Organizer and Lecturer UC Santa Cruz）

John Sexton（journalist）

Ralph Litzinger（professor, Duke University）

Matt Hale（University of Washington, Ph.D candidate）

Joel Andreas（Assistant Professor, Johns Hopkins University）

Raymond Lotta（Author, Political Economist）

Jackson Turner（Independent Writer, Historian）

徐啓軒（哥倫比亞大學博士生）

Andrew Ross（Professor, New York University）

Steve Louie

陳順馨（嶺南大學文化研究系助理教授）

聯署繼續中，如果有人想支援，可以上這裡網上聯署：<http://gopetition.com/online/36847.htm>

### 各界大力支持下 本田工人民選代表 今午將與資方談判

5月31日《勞工世界網》發起支持廣東佛山本田工人的全球呼籲以來，國內外對本田工人的支持持續升級。6月1日香港“全球化監察”等民間團體到本田在香港的陳列室抗議，其後發起全球簽名運動，支持本田工人增加工資和重整工會的訴求，參與連署者包括多個日本勞工社團。在北京的中國工人研究網與香港科技大學助理教授陳允中，香港理工大學助理教授嚴海蓉，香港城市大學助理教授陳敬慈等多名學者6月3日發起華人學者簽名運動，呼籲全國工人支持本田工人，至今已經收到50人參與聯署。

來自國內外的支持對本田工人帶來很大的鼓舞。6月3日，罷工工人臨時談判代表團發表“佛山本田罷工工人談判代表團致全體工人和社會各界的公開信”。公開信在當天下午經媒體發佈後，代表李曉娟收到至少 100 個電話和 300 個短信的支持。電話和短信來自全國各地、各行業，部分短信節錄如下：

我們是鐵路工人。為你們的偉大行動驕傲。你們是工人的脊梁。支持你們，你們要有思想準備防止他們的迫害。保重。

李曉娟女士，我是一名普通中國公民，對你們的罷工表示支援，祝你們成功，如有需要，建議考慮設立捐款管道。相信很多人會第一時間捐款。

富士康事件讓勞方看到絕望，而本田工人則讓大家看到了希望。這不僅僅是工人的事，這是全體勞動者的事……

加油，你們正在申張著正義，你們現在所作的事是足以影響歷史的壯舉，翹首期盼你們的成功。另建議你們在新浪微博註冊帳戶，將談判具體程況向各位網友通告，定可得到有效的建議和幫助。祝好運!

李老師，我是一名大四畢業生，我非常支持你們!需要捐款的話可告知捐款方式。我可以捐一點，我七月份收第一份工資了。你們的事不只是 1800 人的事……

6月3日下午兩時臨時談判團與資方委託調解人，全國人大代表、廣汽集體副董事長兼總經理曾慶洪，舉行了預備會議。會議就談判團當天發表的公開信應採用“罷工”還是“停工”；“滿意結果”還是“合理結果”出現爭議。會議也討論了臨時代表並非民主選舉產生的問題。最後，雙方同意舉行正式的員工代表選舉。在資方的安排下，選舉在當天立即舉行，資方聲稱將按部門人數比例，產生能充分代表所有員工的代表 30 名。但是實習生非正式員工，資方不允許其參與選舉。因為工廠行早、中、晚三班制，預期該 30 名代表要到 6 月 4 日上午才選舉完畢。

員工選舉產生的代表將於 6 月 4 日下午 3 時與資方舉行正式談判。據瞭解，曾慶洪及地方政府和工會也會參與會議。這次會議對本田員工能否成功推動工會改組和工資集體協商機制有重要影響。更重要的是，如本田員工及其支持者所期望的，他們將可能成爲中國勞工集體維權的成果典範。

2010 年 6 月 4 日

### 感謝各界支持 本田工人取得進一步勝利

今天早上，海內外媒體開始報道本田勞資談判結果。《財經網》引述剛剛參加完談判，作爲工人代表委託的法律顧問的中國人民大學勞動人事學院教授常凱說：“圓滿結束！談判的結果對工人有利，廠方同意將工人工資在現行標準的基礎上提高 35%，約增加 500 元，勞資雙方據此簽訂了協議。”

6 月 3 日，員工代表聯絡了中國人民大學勞動人事學院教授常凱，6 月 4 日早常凱教授正式答應成爲員工代表的法律顧問，並於下午趕到南海，參與了勞資談判。

6 月 4 日下午 3 時多，經工人民主選舉產生的代表團與本田資方展開了談判，談判一直持續到晚上 10 時結束。

在談判之前，資方給以的方案是正式員工加薪 366 元，而員工的要求卻是加薪 800 元。最後達成的加薪方案是，員工的實質加薪每月平均 500 元。但是其中 137 元是以補貼和獎金等形式支付。以一個一線正式員工爲例，他的工資在罷工前是 1544 元，罷工後將可達 2044 元，增幅約 32.4%。占工人人數 8 成的實習生在早前資方已經答應工資從約 900 元分段增加 634 元，增幅超過 70%。

會議的主要時間是討論工資問題，員工提出的工齡補貼的要求，在會議上沒有詳細討論，但表示可以在工會重整後討論。本田企業工會的主席也參與會議。部分代表表示，工會重整是他們最核心的問題，雖然困難，他們仍會爭取在現有法律框架的基礎上，要求工會重整。

勞工世界網 2010 年 6 月 5 日

關於維護憲法，尊重和保障人權，堅決支持本田汽車廠工人的正義鬥爭

嚴厲譴責富士康非人性管理的呼籲書

2010年6月6日

編者按：這篇由老共產黨員起草的聲援本田工人的聲明，鮮明主張罷工權，民主選舉企業工會權和公民言論自由，值得注意。儘管我們對於文末關於共產黨的四項原則的見解不盡相同，但由於它對於眼下工人抗爭的積極支持，所以不失其參考價值。

中共中央胡錦濤總書記並各位委員

全國人大吳邦國委員長並各位常委

國務院溫家寶總理並各位副總理、國務委員

全國各界同胞、各新聞媒體：

最近，我國連續發生社會矛盾加劇的多起事件。據媒體報導：位於深圳市的台資企業富士康工廠，把工人當作爲老闆賺錢的機器（甚至是機器零件）看待，實行摧殘人性的管理制度，使眾多工人身心俱損，甚至使有的人感到生不如死。

在最近短期內竟連續發生十三名工人跳樓自殺的血腥慘劇，令國人痛心！世人震驚！

位於廣東佛山市的本田汽車零部件製造公司是一家日本獨資公司。該企業資本家發了大財，而勞動條件惡劣，工人工資過低、無法養家糊口；企業工會也不代表工人利益。近二千工人爲爭取增加工資、自主改造工會而集體罷工。但日本資方只答應增加少許工資，與工人要求相差甚遠，且無理要求工人簽署“不參加罷工承諾書”，威脅要開除參加罷工的工人，還悍然開除了兩名領導罷工的工人。

媒體報導的近期發生的勞資矛盾激化事件還有：重慶綦江齒輪廠有的工人在雙休日被強迫加班、勞累過度致死，引發工人因長期來勞動過累、待遇過低和領導腐敗而舉行罷工；廣東省東莞市台升傢俱公司 1700 職工抗議工資太低、工作壓力過大而集體罷工 3 日；北京現代汽車公司的零配件供貨單位，千餘職工罷工要求加薪；蘭州維尼綸廠工人因基本生活條件無法保證而集體罷工；山西大同市國企星火製藥廠被強令破產，大批下崗職工多次上訪遭拒，聚集萬人在市府門前靜坐，

被武警毆打；平頂山棉紡廠工人因罷工，遭到警車載來的黑社會人員的毆打，眾多女工被毒打致傷；深圳市流傳的（多種“版本”）打工者黑名單，將帶頭進行討要拖欠工資等維權活動的工人列入，使這些工人無法就業。此類事件，不勝枚舉。

總的看來，資產階級爲了轉嫁經濟危機，向工人階級展開了更加猖狂的進攻。工人階級被迫起而抗爭，但在近年來已經淪爲弱勢群體的條件下，我國憲法規定的公民基本權利遭到剝奪，從而陷於慘死徒歎，罷工無援，伸冤無門的悲慘境地。我們根據國家憲法，特別是憲法中規定的四項基本原則和公民的基本權利，針對當前情況和問題，發出如下呼籲。

第一，堅決支持佛山本田汽車廠以及其他工廠的工人爲爭生存、反壓迫而舉行的正義鬥爭。我國憲法第三十三條規定：“國家尊重和保障人權。”罷工權是人權中不可分割的組成部分，也是世界各國憲法規定的公民的一項基本權利。我們堅決支持佛山本田汽車廠工人在集體罷工中爲改變惡劣的勞動條件和過低的工資待遇而提出的各項合理要求；堅決反對資方威脅要開除參加罷工的工人，已被開除的兩位領導罷工的工人應立即復職。

我們堅信，我們的行爲必將得到所有維護憲法權威、尊重和保障人權、主持正義的人們的贊同和支持。

第二，堅決要求深圳富士康以及其他類似的企業，迅速改變其違反人性、殘酷壓榨的管理方法。我們堅決要求資方尊重工人的人格和尊嚴，認真遵守國家法律，改善勞動條件，嚴格執行八小時工作制，加班必須發加班費，切實達到能保障工人維持本人生存及延續後代所必需的工資待遇。只有這樣，才能緩解勞資矛盾，減少或杜絕所謂“精神問題”的發生。拋開勞資矛盾這個根本問題，不去正視和解決這個矛盾，片面強調“精神疏導”的做法，是有意掩蓋矛盾、本末倒置的。有媒體報導，在有的自殺者身上發現被毆傷痕，還有的被質疑是否被人推下樓而非自殺，這已涉嫌犯罪問題，政法機關必須查明真相，依法嚴肅處理。

第三，工會應當明確地站在工人階級立場上，代表和維護憲法規定的工人階級的權益。任何工會組織，如果無視國家憲法，“吃老闆（或其代理人）的飯，爲老闆（或其代理人）說話”，必然爲工人階級所唾棄。企業工會領導班子必須由會員民主選舉產生，資方的親屬和代理人不准擔任工會領導職務；這類工會，上級工會不要予以批准，並幫助有關企業職工會員召開代表大會，另行民主選舉重建。



第四，各級政府特別是當地政府，應當嚴格依法保護公民權益，認真解決勞資糾紛，並保障公民的言論自由權。政府應當依法行政。對憲法第三十三條及其他有關條文規定的公民基本權利受到侵犯的事件，應當及時地切實地予以制止。對於勞資糾紛事件，應當積極地依法處理。任何不作爲、甚至“傍大款”而無視工人合理要求的做法，應當堅決改正。爲了保障人民的知情權和監督權，對勞資糾紛和其他事件，應當允許媒體記者自由採訪，如實報導，傳達人民呼聲，決不應加以阻撓和干涉。

第五，恢復工人階級在我國政權中的領導地位，重建社會主義公有制在國民經濟中的主體地位。我國憲法第一條規定：“中華人民共和國是工人階級領導的、以工農聯盟爲基礎的人民民主專政的社會主義國家。”憲法第六條規定：“中華人民共和國的社會主義經濟基礎是生產資料的社會主義公有制，即全民所有制和勞動群眾集體所有制。”“國家在社會主義初級階段，堅持公有制爲主體，多種所有制經濟共同發展的基本經濟制度。堅持按勞分配爲主體，多種分配方式並存的分配制度。”中國共產黨要真正作爲工人階級的先鋒隊，加強對人民政權的領導，鞏固人民民主專政。要重建公有制在國民經濟中的主體地位。只有這樣，才能使工人、農民和所有人民重新成爲國家和企業的主人，才能實現按勞分配爲主體的分配制度。當前，在私營經濟（包括內資企業和外資企業）中，適當改善職工勞動條件，增加工資和福利待遇，是完全必要的，對於工人們爲實現這一要求而進行的正義鬥爭，積極地予以支持是完全應當的。這有助於在一定限度內改善工人階級的處境。但是，只要資本主義私有經濟而不是社會主義公有制經濟占主體地位，工人階級仍然不能改變被剝削的弱勢群體的地位，也不能改變收入分配不公、貧富懸殊的狀態。在這種條件下，要使我國國民經濟的發展，由出口導向型轉變到以滿足國內人民日益增長的物質和文化需要爲目的、獨立自主、自力更生的軌道，是不可能的。

從當前實際情況看，恢復工人階級領導地位和公有制經濟主體地位的目標，是要經過長期奮鬥才能實現的。我們有馬列主義毛澤東思想的指導，有國家的憲法特別是其中的核心——四項基本原則作爲法律武器。中國共產黨全體黨員和全國人民都應當遵守憲法。我們所堅持的社會主義現代化的發展道路，是符合全國最廣大人民的利益和歷史發展的客觀規律的。只要全國一切擁護社會主義、熱愛祖國、遵守憲法的人民團結起來，堅韌不拔，逐步推進，經過長期的艱苦鬥爭，我們的目標是一定能夠實現的。

簽署人：

李成瑞（原國家統計局局長）

鞏獻田（北京大學教授）

韓西雅（原全國總工會書記處候補書記）

劉日新（原國家計委研究員）

趙光武（北京大學教授）

### 三. 罷工工人聲音

#### 本田工人的呼聲

編者按：下面這位年輕本田工人寫的短文很好，和跳樓的富士康工人形成了一些對比。

<http://bbs.ttx.cn/fm16/thread-318679-1-1.html>

"我們還要繼續著去走我們父輩的這一條路嗎？"：一位 80 年後本田工人的呼聲

本田！一個世界 500 強的企業！去年賺四十多個億人民幣！比起前年多賺十個億！他和周邊的那些企業比起來！周邊的企業和他有得比嗎？一個世界 500 強的企業 09 年賺了四十多個億！只給員工加 64 塊！工資和當地最低標準同線！一個月就給你一千塊錢工資，只包吃一餐（不包節假日）！

試問你敢來這個公司工作嗎？你說他會買為員工買社保！其他有的企業甚至沒有為員工買社保（這樣是不合法的！怒可以去勞動局告他）！他堂堂一個世界 500 強的企業啊！他能做這樣的不合法的事嗎？他這次加了 355 元！期中基本工資加 200！生活補貼加 35！伙食補貼加 120！你說加了之後已經是 1500 這樣的水準了！其他周邊企業的也就這樣子啊！試問！其他周邊的企業和它本田這樣一個年賺四多個億人民幣（以後還會往上增）的世界 500 強企業有得比嗎？其他企業一年賺四十多個億人民幣嗎？打家都知道！汽車行業是個高利潤的行業！但這都是我們戰鬥在前線的一線員工創造出來的啊！然而我們這些創造出這些利潤的人得到了什麼？如果我們不滿意辭職了！它本田還會繼續招人進來！我們的兄弟姐妹就要在這裡繼續受苦了！就算我們要離開我們也要為我們以後進來這裡的兄弟姐妹爭取多點利益！這是我們還繼續罷工的原因之一！

有些人甚至還說！我們這些中技中專生憑什麼要求去那高工資！首先我想問你！你是不是看不起我們這些中技中專生？在這裡強烈鄙視下你！雖然我們是中技中專生！但我們卻創造出了一年四十億人民幣的利潤！試問你有這樣的本事不？我相信也許你也有！

5月17號罷工那天！日本人高層讓我們先恢復生產！列出我們的要求給一個星期的時間讓他作考慮5月24號給答覆！不然就讓我們去辦離職手續！我們恢復生產了！也把我們的要求列出來了！然而他們卻在暗地裡調查帶頭人炒掉！總經理還在總務科裡笑我們這些人是蠢材！一句不罷工就去辦離職手續就把我們嚇倒了！試問他們的誠意在那？針對這點我們在21號再次實行罷工！然而日本高層卻使出了對我們拍照強工卡萊威脅我們讓我們恢復生產！在這段時間裡！我們偉大的工會！卻始終不為我們去和公司爭取我們的利益！卻一直在讓我們員工回到生產線生產！試問！這就是你們工會應該做的！你每個月收取我們員工5塊錢的工會費做什麼？22號！日本高層以炒掉兩名帶頭罷工的員工來威脅我們恢復生產！試問！這就是你們的誠意嗎？24號宣佈把我們的生活貼由原來的65元增加到120-65=55！這就是你們的誠意？之後的一段時間裡經常去我們員工實行拍照拍錄影搶工卡簽字！簽協議書等行為威脅員工！這就是你們的誠意！這是我們繼續罷工的原因之二！

中國！這個一直以來提倡低成本競爭的廉價勞動市場！每年的GDP在保持著不錯的速度在增長！但這些增長都是靠從我們這些廉價勞動力工人的身上炸取得來的！而我們這些辛辛苦苦創造出這些價值的工人得到的卻是這點微薄的所謂的回“回報”！我們的工資卻還站在最低工資標準這條線上！我們卻還在這條線上掙紮徘徊著！而我們這些創造出這些價值的工人就不配得到更好的回報嗎？試問！這樣如何去提高整體的國民經濟水準！這樣現象在中國太普遍了！在我們父母那一代的都是這樣的支配著這個廉價勞動市場！然而現在他們已經漸漸老去！漸漸地退出這個廉價勞動市場！而取代他們的是我們這些80、90一代！我們還要繼續著去走我們父輩的這一條路嗎？我相信！我們的每一位父母都不希望我們再去重複著去走他們的這一條路！因為他們自己走過這條路！他們知道這條路是如何的辛苦！而我們自己也不想去走這一條路！時代已經在更換了！而這樣的低成本的廉價勞動力的方式也要更換了！

本田是日本企業！而日本是個資本主義的國家！中國是個社會主義的國家！他日本企業在中國投資！他就給我入鄉隨俗！實行社會主義！別給我實行資本主義！

暫時還不知道的簽名

## 四. 評論文章及新聞報導

### 階級覺醒的新曙光——記南海本田汽車零部件公司工人的罷工

作者：孟春

正當富士康員工“十三跳”事件鬧得沸沸揚揚，廣東佛山南海本田汽車零部件公司工人的罷工忽而興起。如果說前者充分表現了受雇勞動者令人震驚的“弱勢”地位（但只能喚起同情、憤怒和歎息），後者雖然前景未明，但已足以展示中國工人階級令人振奮的鬥爭潛力——僅一千多名工人在單獨一廠內的罷工，就切斷了整條生產鏈，令相關組裝廠因零部件供應中斷而被迫停產，日損失產值可達 2.4 億元。<sup>[1]</sup>

#### 高端產業和血汗工廠

本田汽車零部件製造有限公司位於廣東佛山南海獅山工業園區，全工序生產自動變速箱，供應給另外三家中日合資的整車廠。1800 多名員工中有七八成是技校未畢業的實習生，“他們和公司簽訂的是實習合同，不受《勞動法》保障，工資低至每月 900 元，低於最低工資水準，也沒有購買任何社會保險。……扣除宿舍的水電費後，工人每月只能拿到 700 多元。實習生在實習約一年並取得畢業證之後才能轉為正式員工。但是即使正式員工的工資也只是每月 1000 元。”<sup>[2]</sup>

這家本田的獨資公司作為“高端產業”落戶南海，與當地政府調整產業結構的舉措有關。它所生產的發動機和變速箱是汽車的核心部件。“迄今為止，國內已經有不少能夠自行研發製造發動機的企業，但卻沒有一家能夠自行研發製造變速箱的國內企業。”<sup>[3]</sup>“在汽車行業，許多外資工廠的一些關鍵部件全部進口，據說是要技術保密。於是，在中國就只剩下簡單加工和組裝。”<sup>[4]</sup>土老闆們對本田的“技術封鎖”和超額利潤又嫉又羨，多少對罷工事件幸災樂禍。這且不提。只提一點：所謂高端產業，跟血汗工廠其實並行不悖。

在本田公司的這個高端產業裡，工人們被迫每天重複著“一人一個步驟”的流水線機械作業。公司一點不擔心熟練工人嫌低薪而辭職，反正新招員工培訓七天（後改為三天）後即可上崗，因此以長年大量招聘工人、技校實習生來對付工人的高流失率。此外，“工人反映，工作環境極差，車間很熱，噪音大，加上汗味‘臭死了’，還得帶耳塞、眼罩、口罩，口罩是很厚的棉口罩，一天工作下來，拉下口罩一抹，滿臉都是藍色的油。”<sup>[5]</sup>媒體樂於強調本田工人是無技術的勞動力（“他們承認，幹的活沒有什麼技術含量，就是擰個螺頭什麼的”<sup>[6]</sup>），似乎他們拿著低工資是理有固然。有工人答道：“你說我們的工作沒什麼技術含量？那好，你去做看下，你知不知道裡面對品質的要求是多高。”

通過壟斷該技術，本田賺取了大量超額利潤。這使得國人（包括工人們）大為憤慨。但其實，換作中華資本，也會如法炮製。資本的本性不因國籍而異。中華資本 憤慨源于嫉妒，工人的憤慨則源於：你賺取了這麼多利潤，卻仍如此苛待我們！

## 罷工事件回顧

罷工的導火索起於佛山市提高當地最低工資標準（2010年5月1日起，從770元提高到920元），資方把工人的工資收入中的330元補貼扣去150元算入底薪，工人實際月收入保持不變。這本是多數企業的慣常對策，但工人們蓄積已久的怨氣終於被激發起來。這些工人每月領著一千元多一點的低薪，漲工資的機會少、幅度小，扣除生活費後所剩無幾，有些工人甚至每月要背債，同時，勞動強度卻不斷增大<sup>[7]</sup>。私下抱怨過後，便有工人計畫停工。

5月17日上午，變速箱組裝科的100多名員工停止工作，要求提高工資待遇、改善福利，那時工人們還不知所措，參與者不多，只有200多名其它科的員工響應。廠方為防止罷工擴大，表示要收集員工的意見，一周後答覆。於是工人復工。

19日中午起，工會、政府官員、勞動部門、勞資雙方開會談判。各班工人推舉出來的數十名工人代表書面提交了108條意見，包括要求把基本工資提高到1800元。公司答應24日給工人答覆。<sup>[8]</sup>

“經過連日來的激戰，我們都心裡很清楚領導是不會為我們做任何事的”<sup>[9]</sup>。工人很快知道了公司的承諾只是緩兵之計，現正積極探討如何對付罷工者，主要手段就是開除帶頭人並分化工人。

5月21日晚2勤<sup>[10]</sup>工人上班10分鐘後，有人提出罷工，得到其他工人的回應。組裝科停工，並集合了其他科的工人一起罷工。3勤、1勤的工人跟著罷工。這樣，停工波及全廠。<sup>[11]</sup>日方管理人員追逐帶頭工人，奪走其中2人的工牌。管理層立刻著手鎮壓、威脅、分化。<sup>[12]</sup>

22日是週六，公司要求員工加班，以補回原先罷工的欠產。工人則以繼續罷工來回應。到中午，公司不停地廣播開除兩名帶頭工人的通告，來嚇唬罷工工人，雖然兩人在罷工前就申請離職並已獲准。資方的威嚇手段還包括給罷工工人們拍照，以保留“證據”……於是我們從媒體和網路上看到，工人們統一戴上帽子和口罩，“防止被所謂的‘領導’偷拍”。

他們住在廠外，每天照常乘通勤車到廠，不去車間，而是集合在籃球場上。因為分散到各科就會遭到打壓和分化。大家對罷工策略、口號及各個方面的細節都做了討論，一些重要決定以傳紙條方式相互告知。實習生和正式員工緊密團結。此後，各地記者蜂擁而至。23日，工人建立的“罷工起義（本田）”QQ群被以“非法集會”為名封閉了。

5月24日談判中，資方把每月生活補貼由65元增至120元—155元，但不肯增加基本工資。資方還逼迫實習生簽署《繼續實習確認書》，承諾“絕不領導、組織、參與怠工、停工、罷工；不參與未經公司事先許可的集會”。工人憤怒地拒絕了廠方的方案，繼續罷工。26日，資方或許感到事態變得嚴重，於是又提出新方案：實習生增加工資及生活補貼共477元，正式員工增加340—355元。這與工人的要求仍然相去甚遠，因而再次遭拒。

27日，工人經過集體討論後向總經理遞交了一份書面的《工人要求》，主要內容有：1、基本工資提高800元，年度加薪不可少於15%；2、追加工齡補貼，一年加100元，10年封頂；3、因罷工被辭退者必須安排復工，保證對罷工的員工不秋後算帳；4、支付罷工工資；5、重整工會，重新選舉工會主席各相關工作人員；等等。

### “依法維權”·罷工權·工會

中國工人目前的“維權”行動多數局限於“依法維權”。一旦老闆“守法”，工人往往就束手無策。國內的勞工服務機構亦然，連“生活工資”的倡議也仿佛是很不“現實”的遠景，甚至認為“多數企業連最低工資標準也沒達到”，言下之意，能督促老闆們守法，就是天大的進步了。本田和許多外企大抵站在法律邊界或模糊地帶，帶頭遵守“最低工資標準”亦即“饑餓工資”，從而成爲當地“最高工資”的楷模。本田即是如此。工人之所以抗議“日本支援者”的高薪，或援引“同行業工資水準”[\[13\]](#)，與此有關：

“不管佛山的最低工資水準是多少，日本人可以拿上萬的月薪，中國人每月幾千就不多！！同工同酬就是罷工的最大理由！”

“一個月千把塊錢除了吃住等日常基本生活開銷還剩下個毛，我們怎樣報答父母？怎樣找老婆？怎樣養育下一代？我們不是天生的廉價勞動力……”

罷工權和工會問題再次成爲輿論關注焦點。《佛山本田工人高喊“罷工到底”要求重整工會》的新聞標題就頗爲吸引眼球。本田工人的這個要求，源於對工會無所作爲乃至充當資方打手的氣憤。關於外國工會如何捍衛工人利益，甚至各國政府及老闆如何尊重或顧忌工會勢力的神話，在媒體和網路上四處紛飛。在被剝削者那裡，這種誤解源於與國際工運的隔絕，以及長久以來自我組織與鬥爭傳統的中斷。在中華資本的謀士那裡，則出於改良的深刻需要（用全總的話說：維穩的前提是維權。這當然不是目前的官方工會勝任的）。而在別處，例如在韓國雙龍工會鬥爭及福特汽車破產事件中，民間主流媒體則表達了對脫出資本控制的工會力量的擔憂：“在民主的旗幟下，韓國每年發生11000多次工會組織的罷工或遊行，參與人員多達近400萬人，工會組織逐步演化爲某些政治組織團體的工具。”[\[14\]](#)

罷工持續了將近半個月後，網路上的刪帖行動終於展開，許多大網站上的相關新聞已奉命撤下，評論被關閉。5月31日，傳來一則駭人聽聞的消息：警方封鎖了工廠附近的道路，同時，200多名獅山鎮總工會人員進廠和公司管理人員一道逼迫工人復工，並動手打傷多名男女員工。這些人員一律頭戴黃色帽子，身著便服，胸前掛一張獅山鎮總工會牌子——向來備受中國各階級嘲笑的官方工會忽然一洗無所作爲的猥瑣形象，奮勇沖上階級鬥爭的舞台，對著工人大展拳腳。不過，關於這些工會人員的真實身份，有不同的傳聞，有說是員警、治安隊，也有說是公司或工會主席

花錢雇請附近的村民和流氓混混當打手。還有傳聞稱，這些人故意製造事端，一旦工人反抗，立即抓人。事後，該工會發佈了一篇厚顏無恥的“道歉信”，稱“個別員工因情緒激動而與工會工作人員發生了肢體上的衝突……上述 40 多名員工的行為已經損害了大多數員工的權益，同時也破壞了工廠正常的生產秩序”，還說工會曾“努力為大家爭取利益……包括‘5 月 26 日 廠方宣佈的加薪方案，方案明確在 5 月 27 日復工的前提下，正式員工的工資和補貼增加 355 元，實習生工資和補貼增加 477 元。期後，工會再次經過艱辛的努力，說服廠方於 5 月 31 日將原來的加薪金額分別提高到 366 及 488 元”，[\[15\]](#)也就是分別提高了 11 塊錢……

第 2 天（6 月 1 日），早班工人被召集開會。據報載，公司提出加薪 24% 的方案，“承諾不處罰參加罷工的人員”，卻避而不談獅山鎮總工會人員圍毆工人一事。工人不同意資方的方案，並要求“先把打人的事情解決！”為此，他們正集合起來開會。據說目前工人已復工，等待三天后（6 月 4 日）資方的答覆。有工人這樣解釋“政府的高度關注”：

“如果工人的要求得逞，全國各地定會掀起一股底層收入群體與資方的利益大戰，一直以來的良好投資環境將被打破。政府為何要以打手的形式現身，不言自明，是地方政府政績的需要，在不損害大局利益的前提下，為維持一方經濟的繁榮，政治的穩定，不得不犧牲部分低收入群體的切身利益。”

這“良好投資環境”自然不光是為了日企，而是為了全體資本家的利益。不管工人是否自覺意識到，從根本上說，工人提高工資及重整工會的鬥爭，觸犯的不只是日企，也是整個行業乃至整個資產階級的利益。

### “新工人”和階級鬥爭的曙光

本田工人和其它私企裡的工人有所不同，他們——包括實習生（正式員工同樣多半是由技校生轉正而成）——理所當然地把自己當作“工人”，而非“農民工”。記者也意識到這一點：“他們是不同的一代工人，有不少來自二、三線城市，他們不是簡單的農民工二代可以概括的。”[\[16\]](#)相比於國企老工人，以及上一代來自農村的工人，我們可以稱之為“新工人”。雖然他們的處境和“農民工”沒有多大不同。他們同樣害怕丟掉飯碗，害怕來自資方和官方的威脅，在罷工之初尤其如此。[\[17\]](#)但這些恐懼很快隨著罷工的全面展開而消退。

“我們這些實習生全是 17-18 歲，沒有什麼社會經驗，也可能正因為如此所以成為日本人第一批下手的對象……什麼炒人，什麼拿不到畢業證，什麼要學校賠償損失？我們還是很年輕，很脆弱，你們這樣給我們壓力，你知道我們多害怕嗎？你知道我們多無助嗎？……我是不會屈服的，不但為了利益，更重要的是尊嚴。……從學校出來的第一份工作就令我感受到這個弱肉強食的社會。”[\[18\]](#)

鬥爭令許多工人的意識迅速成長和成熟起來，也變得更勇敢了。跟以往常見的把希望寄託於上層的受害工人們相比，他們之中幾乎沒有這種幻想，甚至有工人說道：“從來就沒指望過政府。”雖然他們也曾希望工會保持“中立”<sup>[19]</sup>。他們的行動激起了許多其他地區工人的勇氣。周邊一些工廠因為害怕也發生工潮，主動給工人加薪。他們的發言和討論散佈在許多論壇和 Q 群裡，體現出更為純正的工人階級意識，受雇勞動者的意識。他們在罷工中的策略和有理有節的行動不乏可圈可點之處。這一切都昭示著階級鬥爭的新曙光，值得我們認真收集和整理，另文詳加分析。本文只能從略。

2010年6月3日

<sup>[1]</sup> 工人罷工初期曾估計本廠停工每天損失上千萬

<sup>[2]</sup> 見全球化監察：《譴責本田和中國官方工會打壓罷工，支持工人爭取提高工資及改組工會》，2010年5月31日

<sup>[3]</sup> 甯平《探究本田停工門背後：核心技術遭封鎖》中國經營報 2010年5月29日

<sup>[4]</sup> 《本田工人薪資低於保安 員工訴說不公待遇》，經濟觀察網 2010年5月27日

<sup>[5]</sup> 《財新記者直擊本田罷工現場》2010年05月28日

<sup>[6]</sup> 《本田工人薪資低於保安 員工訴說不公待遇》，經濟觀察網 2010年5月27日

<sup>[7]</sup> “2008年一條變速箱生產線的產量約為每天600台，而現在一條線的產量提高到了每天1200台，可人手並沒增加多少”（《月入僅千元 本田汽車數百工人罷工》南方網，2010-5-18）。工人也談到“一條生產線產量600台一天，如今1200台一天，一不給你加人手，二不給你加設備”。

<sup>[8]</sup> 《傳言廠方欲“換血” 本田工人再罷工》，每日經濟新聞 2010年5月22日

<sup>[9]</sup> 本田工人的網上發言，不一一注明。

<sup>[10]</sup> 即第2班工人。

<sup>[11]</sup> 當時員工中有傳言：公司不會答應加薪，並且已赴湛江等地大量招工，打算換掉17日參與罷工的所有工人（見《傳言廠方欲“換血” 本田工人再罷工》，每日經濟新聞 2010年5月22日）。還有傳言說，工廠將在積累庫存之後，將參與停工的員工全部辭退（見《低成本擴張遇阻 本田面臨停工成本劫》，中國經營網 2010年5月29日）。據說這些傳言促使全廠工人決定加入集體罷工。

<sup>[12]</sup> “科長同系長守住走出科室的兩道門。公司的想法先對實習生進行鎮壓，然後到正式員工，一步一步來。並拿出一張條款出來威逼實習生簽名，一張是想繼續留在公司工作的，一張是不想繼續留在公司工作的，分開1線跟2線，想逐個擊破，打擊工人們，而且說出一些實習生與校方聯繫解除協議等恐嚇的字句。”（見工人發帖《【本田罷工】南海本田罷工門四日後詳細情況（現場）》，2010年5月22日）



[13] 但汽車行業工人的低薪其實也是普遍現象：“近年汽車行業進入高速增長和高盈利，汽車製造工人並沒有分享這一紅利。‘汽車製造工人普遍處於底薪水準’，上海康橋學院汽車工程系教授裘文才接受記者採訪時表示。”（《本田中外員工工資相差 50 倍 數百工人罷工》，每日經濟新聞 2010 年 5 月 21 日）

[14] 《雙龍今日面臨破產 4000 名員警血戰工廠》網易汽車 2009 年 8 月 6 日

[15] 《南海區總工會、獅山鎮總工會致本田員工的公開信》財新網 2010 年 6 月 2 日

[16] 《本田罷工事件記者採訪手記（新聞終於被和諧後，在微博上發出的致歉資訊）》，南方台王世軍。

[17] “總經理笑你們一聽到‘誰不願意工作的可以馬上辦離職手續’就個個都擔驚受怕地回到了自己的工作崗位上，就知道他們怕被開除。”（本田員工發帖，2010 年 5 月 23 日）記者的採訪也印證了這點：“對於是否擔心會因為罷工被辭掉，小李說，一開始的確擔心過，所以採取了些辦法保護自己，比如戴口罩、戴帽子，不在近距離接受電視台採訪等。”（《一位本田工人眼中的本田》，財新網 2010 年 5 月 28 日）後來有工人諮詢律師，得知“如果炒了我們，還要賠補償金給我們：工作滿一年賠一個月……不滿一年按一年算。我們如果主動離職的話，那公司還賺了，正中公司的下懷”。

[18] 本田員工“實習生”的發言（2010 年 5 月 23 日）

[19] “採訪筆記 6：為什麼要求改選工會，年輕的工人說，我們不需要他們偏袒哪一方，我們只要他們中立，可惜，那些工會的人，不但沒有幫助我們，5 月 17 號後，連來瞭解我們的情況的行為都沒有，這樣的工會我們不要。”（《本田罷工事件記者採訪手記》，南方台王世軍）

### 佛山本田工人高喊“罷工到底” 要求重整工會

來源：新京報 2010-05-28

昨日，記者從本田中國、廣汽本田和東風本田方面證實，因受旗下配套零部件工廠勞資糾紛的罷工影響，上述三家整車企業的四個組裝廠已經全部被迫停產。廣汽本田昨日傍晚發表聲明稱，地方政府已經介入調停，勞資雙方正積極協商問題解決辦法。記者從廠家和北京地區經銷商瞭解到，目前罷工事件還未對市場銷售產生影響。

四個整車組裝廠停產

據瞭解，本次“罷工門”事件的緣由是，本田在佛山的零部件工廠工人因不滿薪資待遇，從5月17日開始罷工，除中間恢復上工一天，罷工一直在持續。他們要求廠方將薪水提高至2000-2500元。

成立於2005年的本田汽車零部件製造有限公司是本田的獨資公司，為本田在華企業提供汽車變速箱及發動機零件，目前年產變速器48萬套。

據廣本內部人士介紹，由於本田在華的四個整車組裝廠一直採用同步配套至生產線的方式生產，因此在零部件工廠罷工發生後，組裝廠因缺少庫存而被迫停產。本田中國證實，在變速器斷產後，本田中國在廣州負責出口的組裝廠，廣汽本田在增城及黃埔的組裝廠，以及東風本田在武漢組裝廠全線停產。

“受本田汽車零部件製造有限公司停工影響，部分零部件供應短缺，廣汽本田對生產日程進行了調整：24日中班、25日、26日、27日、28日暫停生產。”廣汽本田表示，何時復工目前不得而知，不過地方政府已經介入調停，勞資雙方正積極協商問題解決辦法。東風本田相關負責人也表示，工廠從26日晚開始停產，暫定停產兩天，但具體何時恢復生產，還得看零部件公司勞資雙方的談判情況。

### 工人要求重整工會

據媒體報道，5月22日，兩名帶頭停工的工人遭本田零部件公司辭退，本田零部件公司當天通過廣播向所有員工宣佈辭退兩名帶頭停工的工人。

據《南方日報》報道，昨日下午，南海本田零部件廠工人戴著口罩，身穿工作服，數次從廠區排隊走出，他們高喊著“罷工到底”的口號，要求提高待遇，並重新簽訂勞動合同。他們還要求，重整工會，重新選舉工會主席和相關工作人員。

另有工人在接受媒體採訪時指出，除了提高薪酬的要求外，還要求公司改善薪酬機制和變革管理制度。

據瞭解，該廠共有 1600 多名工人，而實習生數量超過一半。

## 工人拒絕補貼方案

本田零部件公司曾先後提出兩種加薪方案，但均未達到工人要求而遭到拒絕。

本田零部件製造有限公司目前已經在 25 日提出給員工漲 55 元補貼的基礎上，再次提高補貼標準。

按照新方案，公司實習滿 3 個月的實習生每月在原來的基礎上增加 477 元；一級員工和二級員工基本工資漲 200 元、生活補貼加 35 元、伙食補貼加 120 元。廣州本田零部件公司相關人士昨日表示，該公司已向員工傳達報酬改善方案並儘快建立員工意見收集機制，使員工高層間更順暢溝通。

但據瞭解，上述補償方案並沒有得到罷工工人的認可。記者從廣州本田零部件公司獲悉，罷工還在繼續，工廠仍處於停產狀態。

本田三家整車有關負責人昨日在接受記者採訪時指出，這次罷工事件已經對旗下企業的生產造成了影響。同時表示，一旦問題解決，本田方面將會通過調整生產日程和節奏的方式來挽回欠產。另外有本田合資公司內部人士對記者表示，在零部件工人工資上漲後，本田方面將負責消耗成本上漲的壓力，不會涉及合資公司產品。

## ■看法

### “中日員工應同工同酬”

對於本田零部件公司罷工事件，北京大學經濟學院勞動經濟學專家夏業良認為，這反映了中國工人，尤其是外方獨資企業的勞工普遍缺乏保障的社會性問題。夏業良認為，中日雙方員工如

此巨大的工資差距絕對是不合理的，公司必須給出對這一差距以及中方員工的低薪充分解釋，應該同工同酬。

“罷工，實在是工人被逼而迫不得已爲之。工人不僅承受著巨大的折磨和心理壓力，還要面對罷工後的巨大風險。”夏業良表示，國外工會制度以及工人權益保障機制都十分完善，而中國在這方面還有不小的差距。“工會應發揮其作爲與企業談判主體的強大職能，保障職工權益。”

## ■影響

### 市場銷售暫未受影響

本田在華遭遇的“罷工門”事件雖然導致了整車廠的停產，但三家整車企業相關負責人和旗下經銷商昨日在接受記者採訪時均表示，目前市場銷售暫未受到影響，經銷商處還留有足夠的庫存車輛。

廣汽本田相關人士表示，廣本一直以來實行零庫存的策略，因此廠家在停產後工廠內沒有庫存車。“但廣汽本田特約銷售服務店均保持有合理的庫存，產品銷售及服務不受影響。”廣本昨日發佈的聲明稱。

東風本田的相關負責人表示，目前東風本田員工的薪酬水準在行業中處於正常水準，東風本田內部也尚未發生過勞資糾紛。“與零部件公司屬於本田在華獨資公司不同，廣汽本田和東風本田均是中外合資公司，中方也有同樣話語權，員工權益也相應更有保障。”

此外，記者從經銷商處瞭解到，停產暫未影響到市場終端銷售。目前，廣汽本田、東風本田在京的經銷商處現車均十分充足，且由於正值銷售淡季，廣州本田經銷商的庫存較此前稍有增加。不過，東風本田一位經銷商的相關負責人表示，未來一段時間有可能會出現車源供應緊張情況，車主若需更換一些比較少用的零配件，等待時間也可能會加長。

## ■鏈結：工人曬薪水

本田汽車零部件製造有限公司一位工人在網上曬出的一張工資清單顯示：

本田 I 級工資=基本工資（675 元）+職能工資（340 元）+全勤補貼（100 元）+生活補貼（65 元）+住房補貼（250 元）+交通補貼（80 元）=1510 元，扣除社保金後，到手的工資為 1211 元；若除去房租及日常生活費用，每月僅剩 456 元。

編輯：周讚輝

### 理性對待，法治解決——人民大學勞動關係所所長常凱談本田罷工

本文來源於《財經網》 2010 年 06 月 04 日 11:56

<http://www.caijing.com.cn/2010-06-04/110452621.html>

【《財經》記者 鄭猛】持續半個多月時間之後，南海本田罷工事件終於出現轉機，工人也已有條件復工。罷工的過程並不平靜，勞資雙方的較量膠著，工會組織的強行干預，甚至還出現了肢體衝突。對工會的作用應怎樣評價？地方政府應該扮演什麼樣的角色？這次罷工應如何結束？

日前，中國人民大學勞動關係研究所所長常凱接受了《財經》記者的採訪。他認為，罷工必須結束，但結束罷工必須在法制軌道上解決，政府對此要“理性對待、法治解決”。

#### 工會表現令人失望

《工會法》第 27 條明確規定：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。

常凱說，這一法律規定要求工會在處理罷工事件中，要代表、反映職工合理要求，在解決職工合理要求的基礎上恢復生產。遺憾的是當地工會並沒有按照法律要求行事，反而違反法律，做了連資方都沒有做的事情。

工人將信任和希望寄託於與本公司沒有直接關係的公司高層個人身上，也表現出一種無奈。因為在他們看來，當地工會無法依靠，工會的表現更令人失望。特別是在罷工過程中，工會竟然與工人發生衝突，這在國際工會運動史上都是“一個奇聞”。

與工人發生肢體衝突後的第二天即6月1日，當地工會向工人發出了一封“道歉信”。常凱認為，這封信中，雖然工會對於工人和“工會工作人員發生了肢體上的衝突”，公開“表示歉意”，但仍然以“部分員工不願意返回工作崗位，工廠的正常生產秩序受到嚴重影響”為由，為自己的所作所為開脫。

其實這種辯解更清晰地表明，工會當天所有舉動的出發點是讓工人儘快復工，如果能站在工人角度，就不可能發生衝突事件。這種行為屬於“公開的墮落”，是對於“工會”稱號的褻瀆。

相關法律明確規定，工會必須代表工人利益，滿足工人的合理要求。而從現行體制來看，工會不敢觸犯政府，又怕得罪資方，由於工會並非工人所選產生，所以也不對工人負責。工會擺不正自己的位置，工人也不可能信任並接受它。這種事實恰恰證明，罷工中工人提出“重整工會”具有其合理性。

“本田罷工事件中，當地工會的作為引發我們進一步思考：在市場經濟中，我們究竟需要一個什麼樣的工會？在勞資矛盾中，工會到底應該怎樣定位，發揮什麼樣的作用？”常凱說。

### 儘快建立集體爭議調解機制

一直在關注罷工事態進展的常凱表示，廣汽集團總經理曾慶洪的出現，起到了非常積極的作用。出現這種轉機，很大程度上是依靠曾慶洪的個人聲望實現的，並非一種機制性的處理方式。但不管怎樣，有協力廠商能介入其中不失為一件好事。

常凱指出，由於害怕遭受報復及能力識見所限，工人方面無法形成自己公開的領袖人物，難以與資方形成對等關係，甚至很難形成勞資方面的有效對話。這種情況，也使得事件的處理更加困難。

在市場經濟國家，如果類似情況，通常要由勞方和資方共同認可的協力廠商組織和人物來進行斡旋和調解。比如美國和英國都有這樣的組織和專職調解員。另外，一些社會公眾人物或專家教授也可以在勞資集體爭議中，扮演斡旋的角色，推動事情的解決。然而，我國目前缺乏這種集體爭議的調解機制。

據悉，常凱 2009 年領銜承擔了一項人力資源和社會保障部研究課題，就建立集體勞動爭議調節機制的問題，他已向政府相關部門提出了具體的政策建議。

地方發生罷工事件以後，政府應該採用何種處置方式？常凱認為，本田罷工事件中當地政府的處置方式值得肯定，這就是“理性對待、法治解決”。

首先，地方政府並沒有將此次罷工簡單地作為“突發性事件”或“不穩定事件”而以國家機器強力介入，也沒有簡單宣佈“工人違法”直接干涉工人的行動，而只是將這一事件作為一種因工資問題引發的勞資衝突。政府站在協力廠商的中立立場，是這次罷工能夠持續多日的前提條件之一。

其次，政府在這次行動中積極推動勞資雙方通過集體談判來解決矛盾。讓勞資雙方來協商勞資事務，是勞資衝突處理的基本原則。出現罷工以後，勞資通過集體談判來解決衝突，是一個很好的途徑。而這種集體談判由於有罷工行動作為施壓手段，所以也是一種最有效的集體談判。

再次，在當地工會已經失去了工人的信任後，廣汽集團高層的介入調解，也是勞資衝突調節的一種形式。可以推測這一安排屬於當地政府的策略或者默許。

當然，政府除了不干預和壓制工人的行動，還應積極通過協調各種關係，儘快在解決職工合理要求的基礎上恢復生產，使得罷工在法制的軌道上得到妥善處理。

他認為，此次當地政府處理罷工事件的做法，對於今後此類事件的處理具有積極的借鑒意義。

### 法治軌道上結束罷工

有評論認為，此次罷工事件的導火索之一，是佛山市政府上調最低工資標準。政府不顧經濟條件和企業發展發出行政性指令上調工資，才導致勞資雙方的對立及其工人罷工。

常凱認為這一說法非常荒謬，其本意是認為工人的工資只能維持在目前的狀況而不能提高。實際上，罷工恰恰是由於工人的不公正工資待遇引發的。

他表示，政府上調最低工資的做法是正確的。在勞動法治健全的國家，工人工資的增加主要靠工人的力量，通過談判或罷工去爭取，工會組織可發揮積極作用。但目前中國工人沒有這樣的條件和能力，他們的訴求很難通過正常管道表達出來。在這種情況下，恰恰需要政府的勞工政策向勞工傾斜，其中包括上調最低工資標準。因此，佛山市提出調資政策是非常積極的，對於改變勞資關係的不對等狀態，構建一個比較和諧的勞資關係，具有重要的意義。

另外常凱認為，南海本田大量使用實習生的用工方式存在問題。出於培養學生實踐能力的考慮，國家鼓勵職業技校學生到企業頂崗實習，但對實習生工作應該有實習安排和實習要求，不能把他們當作廉價的正式工人。本田公司一線員工中超過三分之一都是學生身份的實習生，而且把職業學校在校學生當正式工人使用，均涉嫌違法用工。

對於這次工人罷工事件的最終結果，常凱認為，罷工必須結束，但結束罷工應該在法制的軌道上解決。罷工工人的合理要求得到解決，是結束罷工的法律條件。在談判過程中，勞資雙方都要有所妥協，最終形成一個雙方都能夠接受的方案。為此，作為主動方的企業首先要拿出誠意，切實改進工人待遇中的不合理規定，工人在一定程度上也應該作出某些讓步。

“談判本來就是一個討價還價的過程，勞資雙方都作出妥協才是積極的解決問題的態度。”常凱表示。■



## 本田罷工 記住李曉娟

女聲 37 期：<http://www.china-gad.org/Infor/ShowArticle.asp?ArticleID=5813>

“南海本田李曉娟是什麼人，怎麼這麼猛？”一個在網上已被刪除的帖子這樣問道。

李曉娟，本田汽車零部件有限公司（位於廣東省佛山市南海區獅山鎮，下稱南海本田）罷工工人談判代表，除此之外，我們不知道她的其他具體情況。

她的名字出現在 6 月 3 日本田零部件製造有限公司罷工工人談判代表團發出的致全體工人及社會各界公開信上，信後還留下了她的手機號碼。

一名女工敢於站出來，並取得工人的信任，成為罷工領導者，並以實名公開亮相，這是一件非常了不起的事情。同樣了不起的是南海本田的 1800 名工人，從 5 月 21 日至 6 月 4 日，他們頂住巨大壓力，堅持罷工 14 天，並已取得部分勝利。

有人說，南海本田罷工事件顯示了中國社會的巨大進步。這當然不是近年中國的第一次罷工（據說，僅在珠三角地區，每年大小工潮達數萬起），也不是影響最大的一起（2009 年 7 月，吉林通化鋼鐵公司工人因反對企業改制而罷工，並打死公司總經理，震驚全國），但它仍具有標誌性的意義，罷工工人之團結頑強，罷工持續時間之長，訴求之鮮明，都給人留下了前所未有的深刻印象。新生代“農民工”、年輕工人階級已經帶著再也壓抑不住的權利意識，開始挑戰“世界工廠”的權力制度，這對中國之未來的昭示，是誰也無法否認的。

南海本田並不是中國最惡劣的“血汗工廠”。據說這家日本獨資企業“管理先進”，依照《勞動合同法》為正式工提供社會保險和公積金，不強制加班，還允許憑假條病休。

但是，這家公司卻只給予工人僅超過最低工資標準的薪水。2010 年佛山最低工資標準為 920 元，據報導該公司正式工工資僅為 900-1500 元，多數在 1300 元左右，該公司還大量使用實習生，僅付報酬每月 800-900 元，沒有合同、保險和任何補貼，而實習生竟然占到這家“現代化企業”全部員工的一半。

與工人工資形成鮮明對比的是資方獲取的巨額利潤。據工人稱，該公司去年年報顯示利潤超過 10 億元，即一個工人平均一年為公司創造利潤超過 55 萬元，是其工資的大約 30 倍到近 60 倍，也就是說，每個工人從她/他所創造的利潤中分享到的，只有大約 1/30，甚至只有近 1/60。

近幾年來，在全球汽車市場低迷的同時，中國的汽車銷量迅速增長，這個全球第一大汽車市場成爲拯救各跨國汽車公司的樂土，在中國合資生產的本田汽車 2009 年銷售量增長 23%，而且產能已經跟不上銷售。

就是在這種情況下，爲本田在華企業生產關鍵零部件——變速箱的南海本田，卻在自 2007 年成立後的三年中，從未給工人漲過一分錢的工資。而在這家公司工作的日籍員工，工資卻可以達到中國員工的 50 倍。

在廉價勞動的背後，是勞動權利的嚴重缺失。《華爾街日報》說，由於變速箱在汽車製造中的重要性，跨國汽車公司通常會將變速箱生產廠建在勞動力廉價而且“沒有罷工權”的國家。而且，本田並沒有按常規在中國建兩家變速箱生產廠以避免風險，而是只建了南海本田一家，讓在華整車生產所需變速箱的 80% 都依賴於它（另 20% 自日本進口），可見在本田眼裡，它以廉價勞動力爲基礎建立起來並受到權力制度保護的生產體系是多麼穩定安全。

但是，本田罷工事件卻發出了一個強烈信號：中國的廉價勞工年代該結束了，勞工無權的年代也一樣。

女行郵件組中的一位朋友說：“工人跨出了歷史性的一步，其實罷工不僅是爭得工資和薪酬的提高，更重要的是工人要維護自身分享經濟社會發展的成果，工人要將這種正當的要求轉化爲一種制度性的結果。”

中國新聞週刊網寫道：“該事件表明一線基層勞動者權利意識的覺醒——不僅意識到自身勞動權利的重要性，也意識到以實際行動去表達、與資方進行談判商議的必要性。”

工人始終堅持與資方對等談判，並要求罷工權和工會權。他們拒絕承諾再不參與罷工，並要求資方明確承諾不因罷工解雇任何工人。他們強烈譴責當地工會在罷工中的某些行爲，明確提出工會應由一線員工選舉產生。這些訴求突破了中國目前在罷工權、工會權方面或明或暗的禁區。

工人談判代表團在 6 月 3 日發出的公開信，態度鮮明，論述清晰，既具尊嚴感，又努力爭取合法性，有人稱讚說，“公開信在原則和策略上掌握得非常好”。這只是一個徵象：中國工人的思想水準和鬥爭能力已經遠不像他們的社會地位那麼低下。

而且，抗爭還催生了新的工人領導者，這是另一個顯著的突破。領導者總是沒有好下場，在“秋後算帳”的陰影下，這種鐵律使許多抗爭無法組織成形。在南海本田，早期的兩名組織者被辭退之後，工人也曾一度不敢推選代表，並導致與資方的談判相對困難，談判代表團的成立和談判代表的產生，卻打破了恐懼，向資方和全社會顯示了集體鬥爭和個人擔當的勇氣。

在社會運動中婦女常被邊緣化，這不僅是中國獨有的現象，南海本田工人的性別比不詳，但汽車製造企業中女工的比例想必不會高。在此前的媒體報導中，有該廠女工被打、女工被嚇哭的描述，但很難看出哪些聲音和行動來自女工。而如今，李曉娟卻站到了 1800 人之前，婦女不僅是不平等的受害者，也可以是行動者，不僅是社會運動的支持者、參與者，也可以成爲領導者，她的脫穎而出，是草根婦女爲社會運動做出的榜樣。

據最新消息，6 月 4 日晚，在工人所設的最後期限前，南海本田勞資雙方已就加薪達成協議，雙方各有讓步。自 5 月 21 日起算，此次罷工共持續 14 天，南海本田因罷工每日損失產值 4000 萬元，本田在華企業每日損失 2.4 億元。

通過媒體報導和網路傳播，李曉娟們所產生的影響已經遠遠超出本田和廣東，對這次罷工的經驗和意義的繼續論述和分享，既是支持他們，也是回報——她和他們放出的種子應該飛向更多地方。

另外，據新華社消息，全國總工會於 6 月 4 日發出《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》，其中說“企業工會要……健全維權機制，加大維權力度，提高維權實效。要突出推行工資集體協商，促進企業建立健全職工工資集體協商共決機制、正常增長機制和支付保障機制，科學合理地確定工資標準，提高職工特別是生產一線職工的勞動報酬。”

參考資料：

中國新聞週刊：本田工人高喊“罷工到底”籲重整工會（原題）<http://tinyurl.com/2apvuwm>

財新網：南海本田工人代表發出致全體工人及社會各界的公開信 請按標題自行搜索

### 我國工會因勞資糾紛面臨重組 部分地方試點選舉

<http://www.sina.com.cn> 2010 年 06 月 24 日 12:26 中國新聞週刊

#### 工會的新機會

資料顯示，中國的產業工人已達 3 億。而中國更有世界上最大規模的工會組織。隨著長期以來對相關法律法規的不斷修訂，中國有關工會的法律完善程度足以與西方發達國家相媲美。然而近來一系列停工事件的發生，卻讓人們不得不重新審視：中國工會組織究竟該如何扮演它的角色，是否在有效履行其職能？

6 月 4 日，中華全國總工會發出的《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》中，特別重申工會的職能問題。

《緊急通知》要求“做到哪裡有職工哪裡就有工會組織，哪裡有工會組織哪裡就有工會作用的發揮”，“保證企業工會在黨的領導下獨立自主地開展工作。”正如 6 月 12 日中共中央政治局委員、廣東省委書記汪洋所說，企業和上級的工會組織應擺正位置，代表職工依法維權，真正成爲工人利益訴求的“代表者”和“代言人”。

這將是中國工會組織面臨的嚴峻挑戰，同時也可能是新的機遇。

#### 工會的非常時刻

6 月 12 日廣東省委、省政府召開廣東省加快轉變經濟發展方式電視電話會議上，政治局委員、廣東省委書記汪洋指出，要加快建立非公企業的矛盾衝突協調機制，加快建立健全非公企業的黨團組織和工會組織。企業和上級的工會組織應擺正位置，代表職工依法維權，真正成爲工人利益訴求的“代表者”和“代言人”

本刊記者/劉子倩(發自佛山)

2010 年 6 月 1 日。高禮緊緊攥著自己列印的《工會法》，站在南海本田的工會辦公室裡，表情堅毅得像農婦“秋菊”。他難以接受，在這座擁有 1800 余名工人的日資工廠，工會組織架構圖中的 7 名工會委員，竟然沒有一個月薪千元的一線工人。

若是以往看到這張架構圖，高禮會不以為意。在這些 80、90 後工人的腦海裡，工會代表的是資方利益，即便工會委員均是公司高管也不奇怪。

但最近所發生的一切，讓他們迅速地“被成熟”了。突擊補習的法律知識告訴他們，“工會應代表工人利益”。

5 月 17 日，高禮所在的佛山南海本田零部件製造有限公司(以下簡稱南海本田)因勞資問題發生停工事件。薪酬標準尚在反復談判中，5 月 31 日卻曝出工會毆打工人的事件，讓稍有緩和的勞資矛盾驟然緊張。工人們的集體訴求也從單一的提高工資，轉向重組工會、重新選舉工會幹部。

如今，南海本田將工人工資上調 35%，勞資雙方據此簽訂了協議，但在工人看來，如果代表工人利益的工會不及時成立，參與了勞資糾紛的人便有被“清洗”的可能。

### 前沿團變調

2007 年初，19 歲的高禮從廣西老家來到還未正式投產的南海本田，成爲一名操作工。當時廠區四野荒涼，廠內只有 400 多名接受培訓的工人。

隨著 2007 年 2 月本田第一個變速箱項目正式投產，多家世界五百強企業逐漸聚攏。這個位於佛山南海區獅山鎮內的經濟開發區亦聲名鵲起。最令本地人引以爲豪的是，本田、豐田、日產三大日本汽車汽配供應商，以犄角之勢齊聚此地。這裡成了名副其實的汽車城。

但看著不斷從生產線上開出來的汽車，高禮時常感覺自己也像是站在流水線上的一台會呼吸的機器，毫無技術含量可言。他日復一日的的生活是，規模化生產，規範化操作，規律性的生活，每月幾百元的工資……半年之後，高禮第一次感覺到工作的枯燥和前途的渺茫。

爲了讓個體的弱勢和一盤散沙的生活找到凝聚力，工人們開始自發地抱團。彼時，組裝科製造系系長戴曉文創立了一個名爲“前沿團”的組織。該團有統一標識、團歌、團訓和理念章程。

這讓高禮眼前一亮。

前沿團是一個極爲特殊和複雜的組織，只限於組裝科。組裝科的工人若要加入，必須在入團介紹人帶領下，遞交《入團申請書》，面試後方可入團。

它像一座金字塔，設置了書記、常委、主委、委員、候補委員、普通團員的等級職位，團內成員每月繳納 5 至 20 元團費不等。戴任書記，常委由各班班長擔任。

在本田的職務體系中，公司承認的最低職務爲班長，享受公司補貼。隨著前沿團的不斷壯大，組裝科的員工們只有在加入前沿團後，才有可能升遷。

大多數工人抱著“升官”的念頭，加入這個組織。儘管這些職務不爲本田公司所承認，但一旦加入這個系統，即使一名候補委員也可以批評普通的工人，享受地位的優越感。

前沿團將自身的組織定位為“團指揮槍”，團即前沿團，槍代指生產線。此後3年，高禮從一個普通團員升至委員，諳熟了其中的規矩，“組裝科就是前沿團，你可以不入團，但必須接受團的領導。”他說。

起先，前沿團還像保姆一樣負責工人和企業間的上傳下達。隨著前沿團的不斷壯大，這個組織開始更多把心思放在了管理工人上。

它實行自己特有的管理規範，幾乎所有條款均嚴於公司的規定。如，公司規定“女員工必須有效地包紮頭髮”，而團內則不允許女員工留長髮；公司不准工人在生產線上進行與工作無關的閒聊，前沿團索性禁止工人說話。

為此，前沿團高層甚至專門買來望遠鏡觀察生產線上員工的一舉一動，一經發現，立即要求相關等級的人員上前批評指正。對於犯錯者，輕則寫檢討、貼公告欄示眾，重則調至工作量繁重的崗位。

經過一年的積極努力從團員升至候補委員的小申告訴《中國新聞週刊》，如今，他對前沿團嚴苛的管理模式越來越懷疑。

此外，前沿團每週定期召開會議，總結一周得失，對下周工作進行安排。一些新員工還要寫心得體會。一名團員的總結至今被高禮稱為經典：“多為上級著想，多和上級溝通，多給上級點子，少給上級添麻煩。”

前沿團成立初期，每週一是員工活動日。員工可將對公司的不滿反映給前沿團領導，最終反映到公司。問題主要集中在工資過低，食堂伙食太差，但團員們發現，儘管每週建議，但結果均是“虛心接受，堅決不改”，一年後，這個活動就無果而終了。

但前沿團的成員還在不斷壯大，從成立初的二三十人到100多人僅有了一年多時間，鼎盛之時前沿團團員占組裝科總人數的近40%。戴曉文也由系長升為副科長，這是中國人在南海本田的最高職位。

與富士康總裁郭台銘白手起家的勵志故事不同，這裡缺少神話，很少有一個低層員工晉升為副科長的成功榜樣。“精神不能當飯吃”，高禮說，這裡只有鐵打的營盤和流水的兵，僅今年組裝科就已有一半員工離職，加之停工事件影響，如今無法正常運轉。

高禮最近反思認為，即便組織嚴密如前沿團者，在勞資糾紛、幾十天的停工和談判面前，一樣無能為力。它只是在管理，在等級隔離，在竭盡所能讓生產效益最大化。

逼出來的覺悟

2008年，南海本田正式成立工會。此時正是前沿團最為繁榮的時期，此後它成為工會的主要組成部分，戴曉文成為本田工會的七名委員之一。

在工人們的記憶中，工會曾經進行過一次工會委員的選舉，在一張選票中有數位候選人，從中選出七個，而候選者均為廠領導。

當時，于大多工人而言，工會只是一個福利機構，他們並不清楚工會的性質和作用，更讓他們想不到的是兩年之後，他們會喊出“重組工會”的口號。

有了“工會”，工人們開始有了所謂的福利。

每每新員工進廠，老員工就會善意提醒，加入工會是一筆穩賺不賠的買賣。只需填一張申請表，每月交 5 元錢，就會換來每年春節、中秋和過生日時的 3 張購物卡，總價值 300 元。此外，還包括每年一次的集體旅遊。

當時的工人們不知道，工會的這筆福利是有法可依的。按照《工會法》的規定，建立工會組織的企業，按每月全部職工工資總額的百分之二向工會撥繳經費。

所以，幾乎大部分員工都主動地加入到工會之中。

而至於工會主席吳佑合，工人們更是瞭解不多，他們已經不記得這個主席是自己選上去的，還是上級任命的。總之這個主席總是笑呵呵的，平易近人，儘管語言表達能力常被取笑，但從未因此紅過臉。元旦晚會上，工人們甚至拉吳上臺唱歌。今年春節過後，工會曾組織工人分三批分別到肇慶、清遠、長隆旅遊。

而事實上，從 2003 年開始，廣東全省的工會就有條不紊地在推行民主選舉。是年底，廣東省總工會副主席孔祥鴻就曾表示，廣東省 12 萬多個基層工會中有三分之一，也就是 4 萬多個基層工會是經過民主直選產生。

而推動其進行民主直選的原因，孔祥鴻說廣東市場經濟發育較早，所以能夠最早實現與國際慣例接軌。

但遺憾的是，佛山的企業卻始終沒有實現工會的民主直選。在 2010 年初，佛山市總工會表示將在有條件的企業積極探索開展工會主席直選試點工作。

對於這些新聞，缺乏法律知識的工人們根本不以為然，因為他們連工會是做什麼的都不清楚。直至 2010 年 5 月 17 日以前，高禮與工友們一樣，認為工會是公司主管工人“吃喝玩樂”的內部機構。這一天，南海本田工人停工、要求漲工資，南海本田總經理山田一穗出面勸說工人復工的時候，工人們開始納悶，平時為人隨和的工會主席吳佑合，為什麼會“像保鏢一樣”陪在總經理的身邊。

“我們從來沒有真正瞭解工會”，高禮事後回憶。

20 日的勞資談判，公司把收集到的 108 條意見通過投影儀打在螢幕上，每念完一條意見，一位工會委員就徵求工人意見。工人要求將意見列印出來，遭到資方拒絕，高禮遂帶人離場。“他們一點誠意都沒有，對於工資問題一字不提。”

十幾分鐘之後，高禮等人被請回會場。108 條意見已列印出來，工人代表人手一份。工人代表們提出要調整工資，加強員工培訓，山田一穗均一一答覆，而坐在旁邊的工會主席吳佑合自始至終一言未發。

隨後，高禮等工人代表召集工人開會，傳達談判內容。憶起這段經歷，高禮認為是成長的代價：“這些工作本來是工會來做的，我們吃虧就吃在不瞭解工會，不懂法律。”

24日，勞資雙方再次進行談判，而這一次工會主席終於開口了。在會議室，擺放一個八字型桌，資方與工會分坐兩旁，而工人代表卻坐在了台下。與之前相比，高禮發現，資方的陣容越發強大，南海本田工會律師團律師及獅山鎮工會代表均首次出席。

主持會議的吳佑合站在台中間，首先詢問工人的意見，隨後便問資方的態度。此後，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其連連應允之聲。“我們見到他一直點頭，從來就沒搖過頭。”高禮忿忿地說。

此後，律師突然發難，指工人停工是違法行爲。一位台下的工人代表壯著膽子反問：我們違反了哪條法律？律師並沒有回應。

談判中，工人提出的工資提高800元、全部加入基本工資的要求並未被採納，資方只同意增加55元餐費補助，雙方再次不歡而散。

但對於高禮們來說，這次談判意義非凡，“第一次知道工會是應該爲我們說話的”。

之後，工人代表們上網下載了《工會法》，列印出來相互傳閱。此時，他們對於吳佑合的不作爲極爲不滿，26日廠區內遊行時，工人喊出了“重組工會”的口號。但對於如何重組，工人代表卻一臉茫然。

高禮坦言，這種意識都是“被逼著啓發來的”。

但如今，無論高禮如何勸說大夥，要有工會意識，要依靠工會，工人已完全不相信“工會”了。

小申告訴《中國新聞週刊》，工會委員也想爲工人爭取利益，一直反映工資低，但無能爲力，畢竟在公司擔任職務，怕公司爲難他們。“吳佑合管理科副科長的身份決定了他的這種行爲。”一位業內人士說。

當本田工人爲工會無力維護工人利益而糾結之時，一些地方已爲此開始了有益嘗試。江蘇南京市總工會在南京區域性、行業性基層工會將試點聘用專職工作人員，“專職化”後的工會主席將不端老闆給的“飯碗”，工資和待遇由上級工會解決。與此同時，撫順市總工會探索向非公企業派駐工會主席，工資待遇由市、縣(區)工會承擔，“不用看老闆臉色，理直氣壯替職工說話”。

人大代表斡旋

數天停工，已造成本田在華4家整車工廠停產，日產值損失2億多元。但損失的勢頭並未得到遏制。5月31日下午，100多名頭戴黃帽、胸掛“獅山工會”工卡的人員統一乘坐大巴進入廠區，遂與停工工人發生肢體衝突，造成三名工人受傷。這讓原本工人對於工會的不滿情緒升級爲憤怒。



成立於 2005 年的獅山鎮總工會，屬下街道辦事處工委會 4 個，基層工會組織 2302 個，工會會員達 82305 人。而南海本田即是其基層工會組織之一。

獅山鎮總工會位於獅山鎮建設大廈，工作人員寥寥數名。對於百餘名胸掛“獅山工會”工卡的人員的來歷，獅山鎮總工會主席袁活林拒絕了《中國新聞週刊》的採訪。另據南海本田廠內保潔人員辨認，大多為廠區附近村中的無業青年。

此時，勞資談判幾乎沒有可能性，工人的停工態度更為堅決。

6 月 1 日廣汽集團總經理曾慶洪的出現，成為停工事件的拐點。這天上午，曾慶洪走入廠區內遊行的隊伍中自我介紹，起初沒有人理會。他掏出名片，遞給工人，被工人當面扔在地上。隨後，幾名工人指著曾慶洪罵了半個小時，但曾面無愠色，不溫不火。高禮對曾慶洪說，“我們不和你談，你去找資方談，資方解決不了，你怎麼可能解決？”

工人代表顯然低估了曾慶洪的能量。曾的另一重身份是全國人大代表。他對工人說，他不代表資方，而是以人大代表的身份與工人談話。他的耐心及誠意贏得了工人們的認可。

工人同意復工三天，但有三項要求：工會必須對打人事件予以說明；在已有加薪的基礎上，再增加二百至三百元；重整工會，撤銷現在的工會，由工人自己選舉。

下午兩點，曾慶洪挑選 16 名工人代表進入會議室，南海本田總經理山田一穗就停工事件未及時得到解決向代表道歉；袁活林就工會打人事件口頭道歉，曾慶洪要求獅山工會當天下午 5 點前把道歉信貼至廠區的各個科室。

走出會議室後，曾與工人代表來到食堂，面對三四百名員工，曾表示對於工人的要求將在三天后給答覆。高禮發現，此時的曾慶洪滿臉是汗。

對於曾慶洪的突然出現，工人們解讀為作為利益共同體，唇亡齒寒，本田停工，廣汽受到較大影響，一天上億元的損失是曾慶洪親自出馬的原因。但也有人表示，曾是省政府派來的中間調停者。

當天下午 5 點，南海區總工會與獅山鎮總工會的《致本田汽車零部件製造有限公司廣大員工的一封公開信》貼進廠區，信中稱，由於部分員工不願意返回工作崗位，工廠的正常生產秩序受到嚴重影響。在與 40 多名員工的對話過程中，大家一度發生了誤解及言語上的互相頂撞，個別員工因情緒激動而與工會工作人員發生了肢體上的衝突。並稱，工會從 5 月 17 日至今十多天以來都在積極參與勞資雙方的協調工作，派駐工作組，採取各種形式聽取雙方意見，並用各種努力為大家爭取利益。

但在工人們看來，工會的公開信推卸責任，沒有歉意可言。6 月 3 日，工人代表在《本田工人代表致全體工人及社會各界的公開信》中針鋒相對地寫道，工會理應維護工人集體利益，但是至今仍為工會人員暴力傷害罷工工人的事件尋找藉口，對此嚴厲譴責，並堅持工廠的基層工會必須是由一線工人選舉產生。

此封公開信還引用 6 月 2 日新華社評論，對資方進行批評。

一位勞資專家告訴《中國新聞週刊》，所謂重整工會，是指在現有體制下由工人自己選舉工會，這也說明“老闆工會”“行政工會”被工人拋棄了。

比起南海本田工人，似乎廣州的工人要幸運得多。在南海本田工人被打兩天之後，全國首支勞工法律服務隊在廣州成立。廣州市總工會主席陳偉光在成立儀式上說，只有實現工會轉型，上級工會才能“站起來”為工人說話，甚至直言：“工會不幫工人說話，要它幹嗎？”

### 工會的角色

針對 6 月 4 日的談判，南海本田工會委員會於 6 月 3 日晚組織選舉 30 名工人代表。每張選票都有印章，“比以前的任何選舉都更為正式”，一位工人代表說。

6 月 4 日 15 點，勞資雙方再次進行談判。此次談判曾慶洪作為公證人，中國人民大學勞動關係研究所所長常凱作為工人代表委託的法律顧問一併參加。5 個小時的談判後，勞資雙方簽訂了協議，南海本田停工事件告一段落。

4 日當天，中華全國總工會發出了《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》，要求各級工會要全力推動在外商投資企業、港澳臺商投資等非公有制企業組建工會，推動企業工會組建工作深入開展。有分析指出，南海本田等停工事件已表明，非公企業建立健全工會組織已迫在眉睫。

工人的集體行動接近尾聲，而政府對於勞資糾紛的關注度有增無減。獅山鎮鎮長王雪在包括南海本田在內的數十家企業參加的勞資糾紛協調會上說，本田事件，給政府很大的啟發和教育，政府應盡量協調搭建一個對話溝通的平臺，充當中間人的角色。

6 月 12 日中共中央政治局委員、廣東省委書記汪洋指出，要加快建立非公企業的矛盾衝突協調機制，加快建立健全非公企業的黨團組織和工會組織。企業和上級的工會組織應擺正位置，代表職工依法維權，真正成為工人利益訴求的“代表者”和“代言人”。

如今，高禮對《工會法》已稔熟於心。儘管對於重整工會目標並不樂觀，但他希望這是一個開始。★

(應受訪者要求，文中高禮、小申、王文系化名)

“平棉”不平靜

企業更替所有權使傳統工會的作用受到擠壓，政府成為發揮重要作用的矛盾積極調解者

本刊記者/崔曉火(發自河南平頂山)

端午前後，初夏的悶熱已然籠罩豫中大地。

鄭州周邊的農田處處回蕩著農忙的歡歌。溫家寶總理造訪田間視察夏收的新聞鼓舞了這裡的人們。

然而，距許昌不足百餘公里外的平頂山，人們並未在這個季節品嚐到收穫的甘甜。對比之下，他們吞下的更像是一枚苦果。

平棉紡織集團，一座 28 年來周而復始、低速運轉的工廠在這個初夏經歷了一次痛苦的停擺。一向性情溫順的中原人在平靜中忽然爆發，在這座山腳下的城市製造出前所未有的動盪。

### 無聲的訴求

平棉的停擺發生於 5 月 16 日。多年來不滿工資待遇的 5000 多名職工，在這一天放下了工作。

職工們情緒穩定、表情克制。他們試圖通過平靜的訴說表達自己要求企業提高工資待遇、補償破產清算的訴求。廠區和附近家屬區的牆上、燈杆甚至公共汽車站牌上，都被貼上職工各種字條和橫幅。他們希望借助媒體的關注，讓自己的遭遇傳達到省會鄭州甚至北京，並且引起重視。

職工們訴說著平棉紡織集團自 1982 年成立以來的所有巨變。

如今的平棉集團由 2006 年破產的天使集團經重新融資後改組而成，集團的前身是平頂山棉紡織廠。2006 年，原企業和浙江制衣企業泰坦公司共同參股組建了這家新公司。改制時，公司經評估的總資產為 1.95 億元，同時負債 3.64 億元。根據平棉集團的公開資料，集團在接收原天使集團職工的同時，還為部分計畫辭退的員工準備了解除勞動合同的補償金總計 1970 萬元，平均每位職工 4000 余元。

職工一直認為企業改制中存在國有資產被侵吞的行為，但集團矢口否認。同時引起爭議的還有，原天使集團董事長張先順不僅沒有因為經營不善而被解職，反而順利坐上了新組建的平棉集團董事長的座椅。平棉集團成立當天，張先順在揭牌發言中對在座的平頂山市領導表達，將強化管理，走創新型、差異化發展之路，努力把企業做強做大，把平棉打造成中國有影響力的服裝面料供應商。

根據平棉集團的公開資料，集團目前的年銷售收入超過 12.5 億元，年利潤 6900 萬元，利稅 1.44 億元。企業自稱已經成為全省乃至全國的重要休閒面料生產基地，“躋身全國紡織企業百強”。

然而，國內紡織行業的整體低迷依然讓這家紡織廠的工人切身體會到收入的寒酸。作為低附加值的國有企業，收入問題成為企業的桎梏。平棉近年來也時常是地方領導看望的重點對象。

多年以來，一個普通平棉職工每月的工資為 800 元，這樣的待遇僅比平頂山最低工資標準 550 元高出少許。在平棉周圍的工廠中，職工在同樣的勞動強度下，月收入也可以過千元。“平棉的職工的待遇是太差了。”與平棉集團一牆之隔的神馬集團製造廠一名職工告訴《中國新聞週刊》。她的一位親戚就是平棉細紗車間的紡織女工。

去年，平棉集團擬招聘兩名會計專業的本科生。爲此，集團還破例下發《人才招聘待遇暫行規定》。但即便如此，本科生第一年的工資也僅被定爲每月 800 元，第二年也僅爲每月 1000 元。

平棉職工的不滿也由此而生。他們需要看到的不僅是企業的強大，還有家庭生活的改善。他們通過各種途徑向集團、平頂山市和河南省政府表達自己的訴求，但遺憾的是，由於沒有一個集中維護全體職工勞動權益的組織的說明，工人們感覺自己的呼籲多年以來一直被忽略。主動停工成了無奈的選擇。

“工會主席去哪了？”

6 月 1 日清晨，朦朧中的職工們被馬路上的轟鳴聲吵醒。對於這種強行復工方式，職工們在接受採訪時均表達了憤懣和無奈。

然而，在廠外局勢不斷變化的同時，這家國有股份制企業的工會辦公室裡卻只留著一位年輕幹事和一位年輕出納。而依法應參與職工停工問題協商的集團工會主席、紀委書記付國定此時卻不知去向。

面對記者，平棉集團和集團工會對事件選擇了沉默。

“工會一聲不吭，這麼長時間不知道他們都去哪了。” 45 歲的前紡車間退休工人鄭保衛向記者表達了他對工會的不解。

對於平棉職工的訴求，53 歲的前工會幹部張建國表示無奈，但他說，職工的合理訴求應該得以支持。

“工人這幾年來的積怨沒有溝通管道環節，這次一起爆發了。這麼多年來，很少有人關心過他們的實際問題。” 張建國告訴記者。

張建國 1986 年進入平棉(當時名爲平頂山棉紡織廠)的工會任幹事。1995 年，他成爲某紡織車間工會主席並一直工作至 2005 年內退。他說，作爲一個傳統國企，平棉工會近年來沒能發揮應有的作用。

“現在的工會和以前不一樣了。以前雖然也受廠裡領導和職工的‘夾板氣’，但工會幹部還能經常走進困難職工的家裡，關心他們的生活，然後再走進領導的辦公室，幫助職工申請補助。” 他告訴記者。

張建國說，慰問員工的事情他都曾經經常去做，這也是往屆工會主席鼓勵的。在平棉建成以來的 28 年來，工會經歷了三任主席，前兩位均爲專職主席。

但在企業 2006 年更替所有權之後，工會主席的角色被認爲不再重要，便由現任紀委書記付國定兼任。“工會的專職人員從原來的十個減少到現在的兩個。工會的作用完全被行政會議代理了。”

如今，三位主席之間已經失去聯繫，只有少數平棉的職工仍然能說出前任主席的名字。與此同時，大多數職工對現任工會主席幾乎是異口同聲的聲討。

### 市政府被迫調停

在工會亦停擺的情況下，平頂山市委、市政府不得不出手解決麻煩。5月16日，聯合工作組進駐平棉集團，設置諮詢點瞭解職工上訪的原因，決心“拿出解決問題的辦法，儘快恢復平棉正常生產經營秩序”。

平頂山市委派市長助理于善啓負責工作組，聯合國資局、人力資源和社會保障局、市公安局接受職工的詢問。

儘管有政府出面，但長期積累的勞資矛盾的複雜程度超出了調停者的預期。平棉職工一口咬定，政府要保全企業的利益，他們的疑慮並沒有因為政府的調停而減少。

為避免勞資雙方的爭議進一步擴大，市政府終於說服平棉集團為全廠每名職工每月增加220元工資，集團每月將為5000名全體職工多支付100萬元的人工費用。

但至於220元的博弈結果如何形成，平頂山市政府及平棉集團均表示，目前不能透露，因為“細節還未確定，還需要進一步落實”。

“也許是政府跟企業說了吧，在5月25日，集團通知漲錢了。”46歲的動力車間維修工陳偉說。

經過一星期多的廠外博弈，停滯的平棉從6月1日起開始復工。

6月3日，平頂山市政府又派副市長黃祥利進入平棉，安撫職工。黃祥利要求企業領導解決職工的合理訴求，“該兌現的儘快兌現，該改善的儘快改善，要讓職工看到切實的變化。”

他還提出，企業各級領導要改變作風，實行人性化管理，關心關愛職工，努力改善職工的生產生活條件。對那些存在嚴重問題的人員，要給予嚴肅處理。凡是願意回到企業上班的職工，要歡迎他們回來工作。“大家要愛護企業，共同努力，為企業的順利發展作出積極的貢獻。”

然而，補償抹不了工人內心的委屈，事實上，最初帶頭抗議的是被集團用區區6000元撫恤金買斷20年工齡的數百名老職工。自從2006年集團更換所有權起，他們便被要求離廠。心懷不滿的職工曾多次派代表赴省城鄭州向勞動部門、紀委部門反映他們的苦悶。但由於遲遲得不到回應，領頭的部分工人才決定“上街”。

“我沒想到，他們還是一點兒人情味也沒有。”陳偉說，剛從夜班中緩過神來的他，充血的雙眼中還佈滿了困惑。

維修工陳偉在端午節這天得到了難得的休假。“現在企業不提加班了，可能是怕少給加班費，大家又鬧不滿。”陳偉在平棉家屬區的家中告訴《中國新聞週刊》。那時他正為全家準備烙餅和粽子。

6月22日，平棉的工人依然按時倒班、上班，繼續著他們周而復始的迴圈。

“四班三運轉”的工作模式沒有改變。這種始於上世紀80年代的倒班模式讓車間的紡織機從未停歇。

然而，平棉集團與企業職工的博弈尚未結束，尤其是涉及買斷工齡的補償金。被買斷的退休工人鄭保衛此前只拿到20年共計6000元的補償金。現在他還在等待集團的進一步補償。“據說是要再多給五六千元。”

平棉紡織集團和當地有關部門均未接受《中國新聞週刊》的採訪。★

(應採訪者要求，文中紡織工人均使用化名)

一個維權者的工會情結

一直以來，他致力於這樣一個夢想：讓工會真正代表工人們的利益。但在現實中，他遭遇了困境和無奈

本刊記者/劉子倩(發自煙臺)

自從看到南海本田工人停工的消息，張軍一連幾天睡不好覺。作為過來人，張軍深知處在各方博弈漩渦中的工人，維權之艱難。

這種擔心一直持續著。當千里之外的本田工人提出重組工會的訴求時，他喜憂交加。喜的是，這些剛滿20歲的年輕人提出如此訴求，難能可貴；憂的是，他不願看到這些剛剛成年的孩子最終在與資方的較力中一敗塗地。

騎著一輛破舊的二手摩托，沒有固定的工作，一家三口蝸居于44平米的斗室。這就是一個工會維權者的現狀。

作為土生土長的煙臺人，張軍身材中等，皮膚白皙，說話溫文爾雅。此前，他過著寬裕的生活，工作有序，收入穩定，在煙臺算得上中等水準。但當他與工會維權結合起來後，他的生活便發生了變化，平日談笑風生的閒聊，變成了維權的爭吵，每月固定的收入大部分填進了工會的腰包。

而改變張軍的命運的，正是他對於工會的不斷夢想。

為妻子“討說法”

2006年春節前，張軍的老婆通過面試成為了澳利威公司的員工。該公司承諾春節後與工人簽訂勞動合同、繳納社會保險。相對於當地每月530元的最低工資標準，澳利威每月1200元的收入，對當地人頗具誘惑。

妻子順利入職澳利威，讓張軍懸著的心也落了下來。但春節後發生的一系列變故讓夫妻二人始料不及。澳利威公司不僅沒有和工人簽訂勞動合同，反而兩次降低工人的工資。更離譜的是，在“五一”勞動節前夕，公司更是辭退了 58 名女工，其中包括張軍的妻子劉美珍。

張軍看不過妻子“受氣”。於是，他乾脆帶著這 58 名女工集體到福山區勞動局去“討說法”。

通過與勞動局的多次談判，張軍為女工們要到了 300 元的補償金。但劉美珍等 7 名工人不要 300 元補償，對她們來說，每月千餘元的收入和固定繳納的社保更為重要。

在張軍多次交涉下，7 名女工一個月後重新回到了澳利威公司。然而，澳利威公司的勞資關係日益緊張，工人們對資方日益不滿，成立工會的呼聲高漲。

2006 年 10 月，在工人代表的帶領下，工人們試圖通過罷工的形式成立工會。為此，張軍專門請假過去聲援，揭露工廠違法事實，號召工人團結一致。最終，澳利威 130 多名工人中，有 110 名在要求成立工會的申請書上簽了名。對於這個女工占 99% 的企業，簽名率如此之高實屬不易，張軍由衷地佩服女工們的勇氣，甚至回到家中仍為妻子加油打氣。張軍突然發覺，在這些女工身上，似乎看到自己當年的影子。

#### 有工會情結

張軍的人生似乎註定要與工會維權聯繫在一起。1987 年，不滿 17 歲的他進入一家國營企業不久，就成了工會會員。而這家企業的工會對工人的關心也讓張軍第一次意識到了工會的溫暖。之後，他先後在不同的企業工作，但這些企業均未設立工會組織。

直到 2001 年，張軍進入一家擁有工會的中美合資企業，這勾起他對工會的美好回憶，上班第一天他就找到工會主席，申請加入工會。

工會主席以張軍處於試用期為由拒絕了他的申請。雖然規定是三個月的試用期，但半年後張軍仍未轉正，學法律出身的他知道公司違反了《勞動法》，於是尋求工會的援助，並將試用期過長的問題反映給了當地勞動部門。讓張軍未曾想到的是，兩天之後，工會主席通知他，“你被公司辭退了。”

張軍不服，把公司告上了勞動爭議仲裁委員會。而更讓張軍吃驚的是，仲裁庭上的公司代表竟然還是這位工會主席。最終，張軍輸掉了那場官司。

這個經歷，讓工會在張軍心目中的印象發生了 180 度的轉變。時至今日，張軍總有一句話掛在嘴邊：“我是被工會傷害過的。”

或許出於本能，張軍不想讓包括妻子在內的女工們再受到企業的傷害，成立真正代表工人利益的工會勢在必行。

儘管澳利威公司給工人設置了層層障礙，甚至阻止福山區總工會負責人進入廠區與工人接觸，但張軍已篤定要聯合工人，以最大的勇氣爭取利益。

隨後，他通過電話與中華全國總工會(以下簡稱全總)取得了聯繫，並向全總說明了要求成立工會的情況。經過多級工會的努力，2006年10月20日，在煙臺市總工會與福山區總工會的主持下，按照法定程式，澳利威的工人直選投票，選舉出澳利威工會的工會主席、副主席及工會委員，共5人。她們均為生產線上的普通工人，並全部都參與了罷工。作為工會的幕後推手——張軍，則被聘為工會顧問。

成了工會顧問，張軍的工會情結再次被激發。不會打字的他為了提高工會人員的法律意識，花了半個月的時間手抄出一套勞動法律手冊，印發給工人。除此之外，為了更好地宣傳工會，張軍購置電腦，安裝寬頻，學習寫博客。同時，為了工人維權，他還添置了用於取證的DV、相機、錄音筆等數碼器材。雖然妻子工作穩定下來，但一心投入工會的張軍因經常曠工，收入驟減。

但張軍不以為然，在他看來，這個工會的意義非同凡響。

### 夢想何時照進現實

然而，張軍並未料到種種困難接踵而至。儘管他們手裡拿著上級工會批准成立的檔，但澳利威公司對工會不予認可，並稱該工會是通過罷工成立起來的非法工會，限制工會幹部辦理正常事務，並對支援工人訴訟的工會幹部給予曠工處分，扣除工資。

對於類似問題，張軍曾多次向上級工會反映，但都沒有得到有效解決。在澳利威工會成立後的第一個工作日，福山區工會的一個領導就善意地提醒張軍，不能做與公司對抗的事情，否則公司會採取對工會主席不利的行動。

一年後，澳利威工會另一個副主席于麗豔也被澳利威公司開除。隨後，于麗豔向福山區勞動監察大隊投訴澳利威公司，並向福山區勞動爭議仲裁委員會提起了仲裁，至今也未有結果。

民選的工會主席代表了工人的利益，卻無法令資方滿意，當資方拿走工會主席的飯碗時，這個曾令張軍們無限自豪的工會立刻脆弱得不堪一擊。然而，上級工會又無法提供有力的支援，使這個直選工會處境更為尷尬和艱難。

張軍未曾想過，阻力如此之多，來勢如此迅猛。然而，回想起工會成立之後所做的一切，張軍又隨即釋然：在澳利威工會的監督和投訴下，澳利威公司逐步與工人簽訂勞動合同，繳納社會保險。

其中一個特殊的維權案例令張軍頗感自豪。澳利威公司一名副總裁因工作問題被辭退，但公司並未按合同給予賠償。這位副總找到張軍，最終通過工會幫其索要到近萬元的賠償。張軍說，工人的正當權益受到資方侵害時，每個人都是平等的，這也是工會精神的體現。

但在資方眼中，張軍是工會真正的幕後推手。一位研究工會領域的學者，在對澳利威工會做了系統調研後，將張軍稱為“澳利威工會維權行動的靈魂”。事實上，自工會成立起，工會的檔起草，方針制定，戰略實施均由張軍負責。



儘管處處碰壁、備受打擊，但是張軍並沒有放棄努力。2009年9月，張軍接受丹麥工人聯合會的邀請，赴丹麥介紹煙臺澳利威工會經驗，並到澳利威集團總部，當面表達對澳利威公司打壓中國基層工會的不滿。這標誌著張軍作為一名中國普通工人在歐洲發出了自己的聲音。

2009年4月，儘管張軍是他所在公司的唯一一名電工班長，但是該公司在張軍的勞動合同到期時還是終止了和他的勞動關係。就在此時，煙臺澳利威公司因搬遷關門停產，凝聚張軍心血的澳利威工會也名存實亡。如今，閑下來的張軍仍會定期更新“澳利威工會”的博客，這裡是他的輿論陣地。此外，張軍還註冊了網名為“澳利威熱線”的QQ，為工人免費提供法律諮詢服務。

眼下，張軍每天都密切關注南海本田的消息，他發現，本田停工與澳利威罷工都有同樣的維權訴求，但前者比後者方式更溫和，態度更強硬。但讓他憂心忡忡的是，工人重組工會的訴求，只是工會意識的萌芽，並未提出明確的重組方案，“這也超出了他們的經驗範圍，所以這個階段他們更需要業內人士的指導。”張軍說，只要工人需要，他願意提供力所能及的幫助。★

## 工會謀變

中國現有世界上最大規模的工會組織，但其角色卻在各類勞資關係演變中期待創新與改進

本刊記者/崔曉火

誠然，近年來，中國工會的工作確有可“喜”之處，因為據中華全國總工會2010年上半年的統計，全國基層工會組織已累計達到184萬5000個；全國工會會員總數達到2億2600萬人，占全中國務工人員總數的71.5%。中華全國總工會毫無爭議地成為目前世界上最大的工會組織。

不僅如此，工會組織還曾在山西省內取得工會組建率和職工入會率雙雙“100%”的滿分。

除此以外，通過近年來立法方面的突破，我國還建立了一套完備程度可與西方發達國家媲美的勞動保障和工會維護管理的法律章程體系。

“西方國家有的，我國幾乎都有了，法律改善的空間已經不大。”北京師範大學中國勞工問題研究中心副主任趙煒對《中國新聞週刊》記者表示。但她同時說明，維護職工權益的“尚方寶劍”，在實際勞資協商和糾紛中被執行的力度卻未見相應地增長。

## 大而全的工會

雖然目前從鄉村到城市，直至大型國企和外資企業，廣泛存在著依法成立的工會，但由於運行頻遭掣肘，中國工人的合法權益屢被挑戰。

研究中國勞資關係和工會演化的諸多學者一致認為，中國工會目前突出的問題不是追求“大”與“全”，而是如何強化其維護工人合法權益的功能。換言之，現在的問題是，如何讓工會回歸工人代言人的角色，如何讓工人在這一層面上重新信賴工會。

近年來，在市場經濟體制下，資本的投入力度進一步加大，中國所有制結構發生了很大變化。在強勢資本的主導和管理下，中國的經濟關係、勞動關係也發生了質的變化，勞資兩端各自形成利益，隨之而來的衝突時有發生。

學者認為，中國勞資環境的改變，一方面促成“資本霸權”形成，也在另一方面促進了新一代製造業工人社會意識的增強。只不過，目前工會體系下工人的合力難以與資本的勢力形成近乎對等的博弈。

當遇到資本和勞動力發生矛盾時，工會的合法性存在連同《工會法》往往會被擱置一旁。

“強勢資本和弱勢工人之間的差距，從某種程度上來說，是外資被過多偏袒造成的。”中國勞動關係學院工會學系副主任劉元文教授表示。劉元文還是《相容與相悖：當代中國的職工民主參與研究》論著的作者。

“目前的工會在當下的勞資環境下，有時難以擺脫被邊緣化的命運。”劉元文說。

而在國有企業中的工會，工會邊緣化也源于國資“獨大”環境下的行政集權。

據劉元文觀察，目前國有企業的工會，依附於企業行政權力的程度會更強。由於公有企業的工會主席往往連行政級別都沒有，工會主席參加行政會議只能作為列席代表，無法坐實對企業員工權益的維護。

“雖然國有企業工會的組織相對要好一些，但一般來說，效益好的企業，經費充足，工人的收入高，工會的自由度也大一些。而類似紡織企業在內的低利潤企業，在經歷企業改制之後，如遇上國有財產侵吞、國企工會經費不足的情況，工作基本無法開展，幫扶工作更是無從談起。”劉元文表示。

受邀請參與南海本田勞資談判的中國人民大學勞動關係研究所所長常凱教授則認為，目前勞資問題的實質是工人的孤獨感。“他們感到自己的利益沒人保護，再加上勞動條件的低下，他們很難接受。”

“法律賦予工會的權利該發揮作用的時候，機會卻被浪費了。此前的罷工事件對整個工會系統應該觸動很大的，因此職工提出重新樹立工會的形象還是合理的要求。”常凱表示。

### “推土機式”的躍進

自從 1978 年 10 月中國工會九大提出了新時期工會工作的基本方針以來，30 多年的體制改革中，從基層工會的組建到工會法律的形成都邁進了快車道。

1978 年，全國範圍內工會會員人數為 5300 萬人，全國約 50% 的職工為工會會員。然而根據 2008 年 9 月的數字，國內的工會會員已經增加到 2.12 億人，比 1978 年翻了兩番，2008 年的職工入會率比 1981 年提高 11 個百分點，達到 73.7%。

目前，中國已有 11.1 萬家外商投資企業，包括港澳臺商的投資企業建立了工會組織，建會率達到了 73.1%。私營企業的建會有突破，私企工會會員已達 5220.8 萬人。此外，農民工會員達到 6197 萬人，農民工入會率達到了 51%。這裡面就包括當前大批在勞動密集型製造企業工作的“80 後”和“90 後”農民工。

工會發展迅猛的燎原之勢，源於近年來政府主導下工會的快速發展。

1996 年進入中國後的幾年間，沃爾瑪對工會組織的抵觸似乎並未引起國人的關注，但從 2004 年曝光沃爾瑪在珠三角供應商存在剝奪勞工權益的問題之日起，中華全國總工會便把工作重點瞄準在未組建工會的成千上萬外企、私營企業身上。

2006 年 7 月 29 日零時 40 分至清晨，在全總力挺之下，沃爾瑪深國投百貨有限公司泉州晉江店肉類部職工柯雲龍與 24 名同事冒著被解雇的風險組建了沃爾瑪(中國)公司的第一家工會。在柯雲龍等人向泉州市總工會提交的聯名申請信中提到，在泉州市總工會的說明下，員工們認識到工會建立的重要性，並要求成立沃爾瑪晉江店工會。此後的兩個月時間，分佈在全國 30 個城市 62 家分店裡的 6000 餘名沃爾瑪職工，自發組織起自己的工會組織。

而近來備受爭議的富士康集團，工會於 2006 年的最後一天成立。與以往外資企業組建工會不同，富士康工會沒有走傳統的“企業內部成立工會”路線，而選擇了由深圳市總工會派出工會組織的形式。富士康科技集團工會的全稱“深圳市總工會富士康科技集團工委會”，作為市總工會的派出工作機構，工委會五名組成人員全部為市總工會的工作人員。從此，龍華的 20 多萬富士康員工就有了自己的工會。

對此，全總基層組織建設部部長郭穩才說：“不管是什麼資，只要在中國辦企業，都必須遵守中國的法律，包括依照《工會法》規定組建工會，尊重員工的合法權益。”

然而，由於安排入駐私人企業的工會主席往往並非企業主推選或認可，經常會造成企業主替換或炒掉工會主席的情況。富士康的首任工會主席即為深圳市總工會聘請，然而不久之後，工會主席被換成郭台銘的助理。

近年來，工會主席直選和職業化的進程在湖北和江蘇的實踐，亦被學者認為是“一開始讓人興奮，但不久便發現卻有些愚昧”。

在全國首推企業工會主席直選的湖北黃石，很快就出現了企業老闆們“收買”工會主席的情況。此前觀念領先的蛇口工業區工會主席“委派”模式也面臨了工人不信任委派的工會幹部，雙方互相猜疑的困境。

中國勞動關係學院原副院長馮同慶對工會直選依然樂觀，但他認為，之所以目前在政府主導下的工會新模式停滯不前，就是因為現有的體制自由程度不足。

“工會作為社會組織，其自治程度和民間參與程度相當不足，因此容易被邊緣化。”馮同慶表示，“工會應該向民間組織學習他們科學的維權方式，接納更多社會因素，換換原來用慣了的行政手段。”

## 工會如何演主角

近年來，在對工會角色的保護上，中國的法制推進也可謂迅猛。

1988年10月召開的中國工會十一大，通過了《工會改革的基本設想》，提出了“維護、建設、參與、教育的新時期工會的社會職能”。

曾參與《基本設想》檔起草的中國人民大學勞動關係研究所所長常凱教授告訴《中國新聞週刊》，從那時起，工會工作的核心內容就被確定為工會向工人負責。“工會應該是自下而上選舉產生的維護工人利益的組織。”他說。

1992年，中國完成了對《工會法》的修訂，突出了工會的維權職能。然而，真正實現對工會權益維護的是2001年10月27日頒佈施行的新《工會法》。新的《工會法》第六條第一款規定：“維護職工合法權益是工會的基本職責……”

至此，維護職工的合法權益，成為職工的第一需要。

這部有突破意義的法律甚至包含了對打擊報復工會工作人員的處理。新的《工會法》第十一條就明確規定，“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。”

這些規定，對保護工會工作人員依法履行職責供了法律依據。

然而，學者們表示，法律賦予工會什麼樣的角色，工會如何去代表工人並如何運行顯得更為重要。劉元文認為，目前對於工會權益的認識，觀念仍然落後。“目前國內的語境中仍將‘集體談判’稱為‘集體協商’，這說明理念的滯後。”

馮同慶認為，工會目前的轉型是如何突出自己的利益代表性。“應該朝著回歸工會功能的這個方向轉型。”

劉元文表示，“要重塑工會形象，尤其是基層工會主席的形象，就有必要通過明文規章規定下的選舉制度，讓工會的制度性贏回職工的支持。”

“一個有效的工會，社會、職工會是它的受益者，政府也是其受益者。”劉元文說。★

## 五. 有關民主改造工會的消息

### 南海本田擬民選工會主席

2010-6-14 轉自: <http://www.takungpao.com.hk/news/10/06/14/ZM-1271886.htm>

【本報記者袁秀賢廣州十三日電】廣東省總工會副主席孔祥鴻表示，加強民主化建設，讓會員真正選舉工會主席，計劃在南海本田作為試點，改造工會，民主選舉工會主席，且還每年要民主評議工。

孔祥鴻說，外商投資企業的工會多數都是選舉產生的，不過，第一次工會開會時帶有些變相任命的性質。此次南海本田罷工事件，將壞事變為好事，改造企業工會。加強民主化建設，按職工的意願選工會主席。計劃在南海本田作為試點，改造工會，讓會員真正選舉工會主席。近日，將與資方協商有關試點之事。此外，每年還要民主評議工會主席。工會主席每年組織一次會員對自己的信任投票，必須要獲多數會員的投票才可繼續做，此舉可加強工會主席的責任感，認真做事，維護職工的合法權益。若不行，就要改善。從去年開始，民主評議工會主席已在全省各地進行試點，今年將在全省推廣。

### 粵今年試點工會幹部職業化

2010-6-14

圖：13日，在安徽省合肥市渡江戰役紀念館工地內，建築公司為即將在端午節假日裡工作在工程建設一線的工人們送來糉子，迎接端午節到來\新華社

深圳富士康、南海本田事件發生後，工會維權備受關注。廣東省總工會副主席孔祥鴻接受記者專訪時表示，通過南海本田的事件，加快推行工會幹部職業化頗為迫切，今年先從廣州、佛山、深圳三地作為試點，讓企業工會幹部不領企業工資，這意味著工會幹部維權不受老闆制約。【本報記者袁秀賢廣州十三日電】

「在南海本田事件的發生，基層工會很難代表和維護職工的權益，主要在於我們工會主席身份角色的衝突，這是外資企業工會現時碰到比較突出的問題，亦是發揮外資企業工會作用迫切解決的問題」，孔祥鴻特別強調。

避免工會身份角色衝突

孔祥鴻說，作為改革開放大省的廣東，吸引外資眼球。目前，全省的外資企業約八萬家，全省外資八成五企業組建了工會，其中世界五百強有三千多個機構，組建工會達九成五，從組建工會數量來看，比較可觀。一般來說，外資企業比較尊重法律，依法組建工會，特別是來自歐美、日本等發達國家的外資企業。

不過，由於很多工會主席是企業中層管理人員。如南海本田工會主席本身是一個課長，屬於中層管理人員，工資福利待遇都是企業給，要他出來旗幟鮮明維護職工權益，會擔心被老闆炒。

全國共有十個城市試點

孔祥鴻表示，通過南海本田的罷工事件，加快工會幹部職業化推行，讓企業工會幹部不領企業工資，讓三級工會出資自己養。全國總工會在全國有十個城市試點，深圳作為全國的試點之一。廣東省總工會增加廣州、佛山二個市作為試點。目前，廣東共有三個試點推進。

推行工會幹部職業化，做到「三有」：「有人辦事、有錢做事、有能力行事」。計劃在社會招聘五百人，分派到珠三角的村、街、鎮、開發區等工會。目前，先安排三個試點，其中廣州一個街道一至二個人，南海一個工業區、村一個人，深圳每街道一個人。省、市級總工會分別撥一定經費，與當地工會一齊僱用工會幹部，廣州、深圳、佛山三地一年共撥經費約一千萬。

常言道，不怕官最怕管。實行「上代下」機制，增強上級工會的力量，這個「上」不是省總工會，亦是不市總工會，而是指企業直接上一級工會。工會幹部素質要高，全部經過培訓才可上崗，做到瞭解職工的訴求是否合理，並整合職工的訴求，代表與資方談判。一百個職工有一百個想法，此次南海本田事件，實習生增加三百元就很高興，而正式職工要求增加八百至一千。經過談判，最後增加五百元左右。

### 廣東省委書記汪洋：引導企業改變薪酬過低狀況

<http://www.sina.com.cn> 2010年06月13日15:18 金羊網-羊城晚報

<http://finance.sina.com.cn/leadership/mrlzy/20100613/15188114922.shtml>

汪洋：加快轉變發展方式 營造良好用工環境

廣東省召開加快轉變經濟發展方式電視電話會議，汪洋作重要講話，黃華華主持會議

羊城晚報訊 昨日下午，省委、省政府召開我省加快轉變經濟發展方式電視電話會議。省委書記汪洋作重要講話，省長黃華華主持會議。汪洋強調，要營造良好用工環境，維護和諧勞動關係，加快轉變經濟發展方式，不斷開創我省科學發展、社會和諧新局面。

汪洋指出，轉變經濟發展方式不能只關注產業結構的調整、技術水準的提高、資源消耗的減少、生態環境的保護等等這樣一些“物”的問題，而要把以人為本擺到更加重要的位置，把關心人、注重人文關懷、調動人的主觀能動性納入轉變經濟發展方式的重要內容，特別要使以人為本在企業的生產經營和管理中得到更好的體現。

#### 加強人文關懷改善用工環境

汪洋強調，加快轉變經濟發展方式是解決勞動關係不和諧問題的根本出路。要加強人文關懷、改善用工環境。近期，在全省開展加強人文關懷、改善用工環境，以及最低工資標準執行情況等重點問題的全面檢查，全面、系統地解決勞動關係不和諧的突出問題。加快制定關於加強人文關懷、改善用工環境的檔，徹底清理與《勞動法》等法律法規相衝突的廠規廠紀。引導企業順應變化，轉變觀念，省委、省政府決定在全省評價表彰一批勞動關係和諧的先進企業，促進企業形成以人為本、關愛員工的氛圍。

#### 建立非公企業矛盾衝突協調機制

汪洋強調，要加快建立非公企業的矛盾衝突協調機制。政府有關職能部門要盡責履職依法做好矛盾衝突的調處工作。對各類企業，尤其是非公企業的矛盾衝突，政府各有關職能部門要始終把自己放到協調者的位置，尊重雙方的合法權利，暢通企業職工和企業主利益訴求表達管道，對職工和企業主反映的問題都要認真對待，依法行政，及時調查研究，認真協調化解矛盾。加快制定《企業民主管理條例》和《工資集體協商條例》，加快建立健全非公企業的黨團組織和工會組織。在應對勞動者集體訴求時，企業和上級的工會組織應擺正位置，代表職工依法維權，真正成爲工人利益訴求的“代表者”和“代言人”。

#### 引導企業改變薪酬過低狀況

汪洋強調，要引導企業加快轉型升級，改變依賴加班、低薪獲得低端製造業競爭力的格局。工人有積極性的勞動所創造的效率，絕不亞於加班所帶來的增長。大力推進“雙轉移”，特別是強化轉出地的責任，鼓勵珠三角一些適合“走出去”的勞動密集型產業“走出去”，到農民工的家鄉去創造就業。支援企業加快技術進步，提升自動化水準，促進資訊技術的深度應用，降低對低成本人工的依賴。引導企業改善生產環境，優化工序流程，減輕勞動強度，減少機械式的人工重複操作。引導企業改變薪酬過低的狀況，並通過人文關懷等措施，充分激發員工的主體性、能動性和創造性。對於企業轉型升級過程中的困難，各級黨委和政府要充分理解，並要進一步做好服務工作，爲企業轉型升級克服困難創造良好的外部環境。

#### 落實優秀農民工進城入戶制度

汪洋強調，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臺的《關於開展農民工積分制入戶城鎮工作的指導意見》，加快研究配套改革，在公共服務、農民工居住、農民工子女義務教育、計劃生育政策銜接等方面提出相關政策措施，確保來自全國各地的優秀農民工都有機會有序入戶城鎮。

汪洋強調，要改善社會公共服務，創造包括農民工在內的常住人口享受公共服務的條件。結合實施我省基本公共服務均等化規劃綱要，突出工作重點，通過“公共服務進廠區”等項目，將文化、教育、衛生、社會保障等向農民工聚集的重點區域延伸。不斷探索和創新社區與企業協調管理的新模式，讓農民工分享工業化和城市化的成果，感受現代文明的豐富多彩，在城市生活中尋到自己的精神家園。

#### 迅速學習傳達貫徹會議精神

黃華華就貫徹落實好會議精神提出了四點要求。一要迅速學習傳達貫徹會議精神，進一步形成加快經濟發展方式轉變、改善用工環境、維護和諧勞動關係的共識和強大合力。二要立足當前，突出重點抓落實，確保妥善解決我省近期勞動關係不和諧引發的一系列突出問題的各项工作取得實效。三要著眼長遠，狠抓關鍵促發展，堅持用改革發展的辦法和手段解決轉型中的難點問題。四要加強領導，形成加快經濟發展方式轉變、改善用工環境齊抓共管的良好工作格局。

電視電話會議開至各縣(市、區)，省領導胡澤君、肖志恒、林雄、徐少華、謝強華、湯炳權等在省主會場參加會議，王榮、萬慶良分別在深圳、廣州分會場參加會議。(岳宗 許琛)