

# 自我组织与遵纪守法: 工人 依法维权的集体行动策略 以上海 SNS企业工人抗争为例

吴 同 文 军

**摘 要:** 在中国的制度环境下, 对于底层工人来说, 争取合法权益的同时还要计算在这个过程中经济成本与政治风险, 因此/安全0、/有效0而又/可持续存在0的抗争方式是工人在采取行动时不得不考虑的问题。本文以上海某制造企业工人两次依法维权的行动为例, 提出在这种逻辑下工人抗争所采取的/自我组织0与/遵纪守法0的策略, 既为抗争提供了组织保障, 又提供了行动的合法性。最后, 文章将这种抗争策略放在中国宏观社会变迁的背景下进行了讨论。

**关键词:** 依法维权 自我组织 遵纪守法 抗争策略

Self-organizing and Law Abiding Workers. Collective  
Action Strategies to Defend Rights: A Case Study of  
Enterprise SNS in Shanghai

Wu Tong Wen Jun

**Abstract** In the Chinese institutional context, workers must weigh economic costs and political risks when fighting for their legal rights, thus they have to come up with some / safe0, / effective0, and / sustainable0 protesting means. This paper analyzes two right-defending events by the workers in a manufacturing enterprise in Shanghai. The workers' / self-organizing0 and / law-abiding0 strategies not only provided them with organizational protection but also the legitimacy of action. The paper concludes with a discussion of this kind of protest strategies with the background of macro-level social transition in China.

---

\* 作者 1: 吴同 华东师范大学社会发展学院 (Author 1: Wu Tong, the School of Social Development, East China Normal University) E-mail: tongvu8000@hotmail.com; 作者 2: 文军 华东师范大学中国现代城市研究中心暨社会发展学院 (Author 2: Wen Jun, The Center for Modern Chinese City Studies and the School of Social Development, East China Normal University)

Keywords defending rights according to the law selforganizing observing the law and regulations protest strategies

---

## 一、问题提出

改革开放以来,中国工人与国家的关系发生了巨大的转变,一方面,计划经济时期国家与工人之间的/庇护-依赖0关系逐步退出历史舞台;另一方面,国家加大了对企业劳动关系的干预力度,工会组建工作在党中央新一届领导班子上任后被纳入到政府工作的重要内容中,<sup>1</sup>工会组建浪潮在2006年/沃尔玛0事件之后达到高峰(Chan, 2006)。

随着法律制度的完善,依法维权成为劳动者利益表达和纠纷处理的主要手段,劳动争议案件数量大幅增加。<sup>2</sup>但是这种以个体化、分散化为特征的维权模式是建立在劳动者与雇主不平等的雇佣关系之上的,劳动者承担了诉讼的风险。虽然集体劳权<sup>3</sup>弥补了个体劳权的不足,但官方动员下的企业工会缺少职工的认同和广泛参与,大量基层工会实际上处于雇主和管理层的控制之下,企业集体争议中一般都没有工会参与或者工会得不到职工的信任(常凯, 2002)。工人自发成立的工会虽然在集体抗争中屡有出现,但是这样的组织方式会招致地方政府的压制,工人抗争反而会陷入更大的困境。

---

1 / 2006年3月14日,胡锦涛总书记在中央维稳办5关于我国沿海地区外资企业中不稳定因素的情况分析和对策建议6上对加强外资企业(含港澳台企业)工会建设,健全劳资关系协调机制,确保企业和社会稳定做了重要批示。3月16日,中华全国总工会下发5关于学习贯彻胡锦涛总书记关于外资企业稳定问题重要批示精神的通知6。市委主要领导同志对贯彻落实胡锦涛总书记重要批示精神和全总通知作了批示。0参见/关于贯彻落实中央和市委领导批示精神加强外资企业工会建设的通知0,上海市总工会网站, <http://www.spesc.sh.cn/renda/node5902/node5911/node6581/userobject1a1191442.htm> 2006年4月。

2 全国各级劳动争议仲裁委员会1987年至1994年的8年间共受理案件81917件;而1995年至2002年的8年间,共受理案件达800458件(范战江, 2003)。2008年,全国法院受理劳动争议案28万余件,比2007年增长93%,2009年上半年受理近17万件,同比增长30%(刘岚, 2009)。

3 集体劳权包括团结权、罢工权、代表权、协商权四方面的重要权利。在中国,罢工权没有得到法律的认可,主要是以职工代表大会为主要形式的代表权和以工资集体协商为主要形式的协商权与团结权。虽然相关劳动法律规定,在没有工会的企业内,企业可以召开职工大会,职工也可以自发或者邀请上级工会代表进行集体协商,但从实践来看,除非企业内生产经营发生重大变化,一般情况下很难实现。

在既有研究中, 研究者们对底层的抗争可以大致分为 /个体主义 0 视角与 /集体主义 0 视角。

/集体无行动 0 与 /无集体行动 0 是秉持 /个体主义 0 视角的学者在研究中国工人劳动政治中所提出的两种观点。/集体无行动 0 是 20 世纪 90 年代初国企改革过程中工人日常劳动政治的主要形式 (Lee 1998)。工人的不满与集体抗争被尚存的国企保障与外在的经济补偿所弱化。面对系统性的经济体制转变, 工人只能用偷懒、怠工、旷工、兼职、磨洋工等方式来适度调整企业内部紧张的劳资关系。随着改革的深化, 企业内管理层的权力得到进一步加强, 在生产过程中对工人形成控制, 工人潜在的集体行动因国家压制、内部分化以及各种经济手段的作用而削弱 (Lee 1999)。

/无集体行动 0 是改制企业内工人的另一种个体行动选择。相比较 /日常反抗 0 的 /集体无行动 0, 工人的行动回应方式主要是服从、消极退出、个人倾诉, 正式制度与非正式制度的支持构成了工人选择集体不行动的关键性因素, 因此非组织的公开的集体行动成为工人政治的主要内容 (刘爱玉, 2003)。

以社会运动为主要研究对象的 /集体主义 0 视角在底层抗争中占据主流的地位, 研究者将目光集中到 /理 0 与 /法 0 两个方面。

面对 20 世纪 90 年代的制度变迁, 国企工人的个体反抗虽然显得无力而软弱, 但也组织起一定数量的大规模抗议活动。国企工人的集体抗争既不同于非公有制企业中工人的抵抗, 也不同于被排挤出体制的下岗工人的抗争。这一类集体行动是将抗争行动寄予 /道德经济 0 之中, 工人的抵抗与对公平的诉求是与计划经济时代的权利、规范密切相连的 (Chen 2003)。

随着中国各项法制和政策的不断完善, 基层工人的抵抗策略逐渐向以法律为手段的抗争转变。不过, 由于工人之间存在着观念、身份的隔阂以及历史沿革, /法 0 与 /理 0 被工人们糅合、掺杂并相互作用, 在中国特定的政治、社会环境下产生出不同的抗争效果: 合理的、合法的、温和的、暴力的、主动的、被动的; 工人的抗争在中国法制化背景下开始出现可持续、制度化的倾向, 而不同层级地方政府对工人法律行动的不同态度为工人抗争打开了行动的空间 (吴清军, 2007, 2008; Yu, 2004; 于建嵘, 2008)。

综上所述,个体主义研究更倾向于结构分析的方法并重视制度对集体行动的压制。工人集体抗争的潜能被体制消解、分散,最后只能以个体行动的方式呈现出来,但这并不代表工人们对于改革合法性的认同,他们要么是找到了替代性资源,要么会采取/日常的抵抗0表达不满。而集体主义的视角更多采用的是事件过程的分析方法,研究者更加关注事件本身以及背后的意义,同时他们坚信集体运动对社会建设所能够产生的积极、深远的影响是/日常的抵抗0所不能比拟的(沈原,2008)。虽然这两种视角存在一定的分歧,但他们之间的争论并非无法弥合。两者并不是研究上的对立,只是问题意识和方法上的不同。

不过在中国的制度环境下,工人采取个体或者集体的抗争方式都存在这样或者那样的不足,限制了他们的行动空间和预期的结果。对于工人来说,争取合法权益的同时还要计算在这个过程中的经济成本与政治风险,因此/安全0(合法性)、/有效0(集体的压力、时间、精力)而又/可持续存在0(反对的压力持续存在、劳动合同延续、收入稳定可预期)的抗争方式是工人在采取行动时不得不考虑的问题。因此本文的核心问题就是,在这种逻辑下,工人的抗争何以可能,何以可为?

本文并不打算用户籍制度来区隔/城市工人-农民工0不同的抗争方式与抗争策略,而是试图以/依法治国0制度建设为背景,讨论一种可能的以及可为的自下而上的/正式权利的非正式运作0。孙立平、郭于华(2000)在对华北农村的地方干部与村民关系研究中归纳出一种自上而下的/正式权力非正式运作0的策略,地方干部/软硬兼施0地运用正式权力在征粮过程中/情0/理0俱得。实际上,这种非正式的手法并不局限于地方官员,基层民众也可以运用这种策略来争取合法的利益。在本文中体现为迫于生存压力的工人们如何在国家制定的法律和规定框架之下,但又并不通过正式的法律途径,而是采取一种有集体效应的合法抗争手段来督促地方政府为他们维权。这是在中国现阶段个体行动效率低下而集体行动风险巨大背景下非常值得探讨的一个问题。上海某制造型企业职工因劳资矛盾而展开的两次集体行动为我们提供了这样一个长时段的案例。

## 二、SNS公司中的两次依法维权行动

### (一) 从合法抗议到工会建立))) SNS企业内第一次劳资矛盾 (2003年)

SNS公司<sup>1</sup>是台湾地区某金属网有限公司于1994年在上海某区城郊结合部设立的全资分公司, 公司共有职工200余人, 其中80%以上为车间操作工, 公司主要生产各种工业金属过滤网, 产品出口海外。凭借着劳动力成本低廉、当地优惠的税收政策以及级差地租的优势, 上海SNS公司成为其总公司(总部设于台北)主要的利润贡献者。

根据以往对外资企业的研究发现, 韩企、台企内管理严厉, 以家长制的管理方式而闻名。在这些企业内劳动者不但要忍受长时间工作的劳累, 而且随时都会受到包括罚款、体罚在内的各种处罚 (Lee, 2002a; Chan & Wang, 2004/2005)。

在SNS企业, 工人们也有着类似的经历, 尽管这家设在上海的台资分公司给台湾总公司带来较高的经济效益, 但管理方并没有给予职工相应的经济待遇。公司规定了各种不利于职工的处罚条例, 如上班打瞌睡、交头接耳要罚款, 出现次要要赔偿等等; 公司规定新员工第一个月工资必须作为保证金不予发放, 直到员工与公司中止劳动合同。

引发第一次纠纷的起因是, 2003年7月份上海市将最低工资标准调整到570元后, 公司并没有严格执行, 相反以各种借口将这一标准降低到540元。<sup>2</sup>对工资的不满只是这次纠纷的起因, 更重要的原因是职工逐步积累的对企业长期不合理的管理方式不满的一次爆发。

职工们意识到想要讨回欠薪, 如果以个人名义与经理协商, 是存在

1 SNS企业是笔者在上海P区T镇工会进行调研时与工会干部访谈过程中发现的。虽然P区的辖区内升级为上访、示威的集体劳资矛盾偶有发生, 但是让笔者感兴趣的是发生在2003年5月SNS企业内的一次工人集体抗议被组织得井然有序, 更为难得的是, 其中的工人积极分子在纠纷之后安然无事, 并与T镇工会干部保持了较好的关系以及定期的信息沟通。于是笔者在2006年8月对SNS企业内就2003年劳资纠纷进行了第一次调查, 对公司内5名工人、企业工会主席、1位中方经理进行了访谈。2007年当笔者回到T镇, 了解到SNS企业内在2007年年初又发生了一次集体劳资纠纷, 于是就于2007年11月对企业内3名员工、企业工会主席、1位企业工会干部、1名P区总工会下属法律援助中心工作人员进行了访谈。

2 2002年度上海市企业职工月最低标准为535元, 这样SNS企业内职工最低工资实际上只上涨了5元。

一定风险的。SNS企业车间内的工人工作同质性强,具有很高的可替代性。若以个人名义协商不但会遭到管理方的拒绝,还可能会以各种借口被辞退,因此以集体的名义会是比较妥当的方式。于是3名职工代表被一线职工推举出来,通过代表与经理联系,希望对方给个说法,但协商的要求仍然被经理强硬地拒绝了。工人代表小丁曾经了解过《工会法》<sup>6</sup>,对有关工会组建条款仍然记忆犹新。在协商未果后,小丁征求了工人们的意见,给当地镇工会写了一封申请组建工会的信,说明了纠纷情况,并附上工人们的签名。与此同时,在几位工人代表的领导下,工人们在2003年8月份发动为期三天的停工抗议行动,并向管理方提出讨回欠薪并按照上海市规定执行企业内最低工资标准。联名申请书立刻得到上级工会的响应,他们派出工作人员到该企业了解情况,协调劳资矛盾,宣传《工会法》<sup>6</sup>和《劳动法》<sup>6</sup>,要求职工以法律程序解决矛盾,以此平息职工愤怒的情绪,尽快恢复生产。工会组建工作之后随即展开。最初,T镇工会干部想要推选工业园区工会主席兼任该企业工会主席,<sup>1</sup>但职工们显然不相信他。因为事态发展之初,也曾有职工向园区工会主席反映企业的纠纷,园区工会主席明显袒护企业方,并对反映的问题不置可否。考虑到工人们的不满,上级工会干部同意由企业职工根据各部门人数比例自行推选出候选人,由镇工会干部进行监督,保证选举的公正性,并在企业内进行直选。兼顾企业人数比例和各部门代表性,行政人员与仓库各推选一名候选人,车间推选出两名候选人。经过全企业职工投票,最终车间代表小丁赢得2/3以上的选票,当选工会主席,另一名车间工人与仓库保管员当选为工会委员,而企业行政方一无所得。工会主席选举完成后,在镇工会的要求下,企业按照法律规定如数偿付了拖欠的工资。至此,SNS企业职工获得了第一次胜利。

## (二) 要求偿还加班工资))) SNS企业内第二次劳资矛盾 (2007年)

2003年申讨拖欠工资并成立企业工会的成功打击了台资经理无视企业职工基本权利、专断跋扈的管理方式,为之后职工在企业内进行利益诉求打通了一条道路。同时,作为退伍军人的小丁也以他坚毅的

1 在这里政府工会行政隶属系统关系依次为:上海市总工会)区一级总工会)街道、镇一级总工会)社区、村委、工业园区工会委员会。

作风与丰富的劳动法律知识努力与经理建立起沟通、协商的渠道,从而赢得了大多数职工的信任。尽管工会缺少活动经费,<sup>1</sup>但在小丁的带领下工会依然发挥了重要作用。他根据《工会法》<sup>6</sup>相关规定为自己争取到每月3天的带薪工会工作日,<sup>2</sup>并且被允许单独使用一间办公室。

不过2003年的胜利并不意味着职工们斗争的结束。2007年春,由于职工与企业经理在加班工资计算方法上的争议引发了另一场纠纷。

SNS几名职工在参加完一次镇工会组织的普法培训后,兴奋地发现企业内的加班工资计算方法是错误的。根据上海市劳动保障局2003年1月17日制定的《上海市企业工资支付办法》<sup>6</sup>(以下简称《办法》)第14条规定,“加班加点的日工资计算:按本办法第九条原则确定的计算基数,除以每月平均制度工作天数20.92天;小时工资的计算:日工资除以8小时”。也就是说,法定工作日小时加班工资=月基本工资 $\div$ 20.92平均工作天数 $\div$ 8小时 $\times$ 150%,而SNS公司内将公式内第二项的平均工作天数算作30天。如果月基本工资为1000元的话,那职工在法定工作日每加班一小时就少挣约3.7元。即使企业严格遵守《劳动法》<sup>6</sup>,每日加班时间不超过3小时,每月不超过36小时的话,职工每月也将损失约133元,一年为1596元。从《办法》<sup>6</sup>实施到企业违法行为发现已经过去4年多的时间,SNS企业内不少员工已经在公司内工作了5年以上,这还不算企业法定工作日的超时加班以及节假日加班的加班费差额,因此公司在计算加班工资上的问题引起了工人们强烈的不满。

问题很快反映到了企业工会,工会主席小丁召开了临时的一线职工会议,大部分职工并不指望企业会把前几年拖欠的加班工资归还给他们,只是希望企业以后能够照章办事就可以了。之后小丁按照职工

1 按照《工会法》<sup>6</sup>第42条:“工会经费的来源:(一)工会会员缴纳的会费;(二)建立工会组织的企业、事业单位、机关按每月全部职工工资总额的2%向工会拨缴的经费,……实际上,原本应当由当地税务部门返还给企业工会的60%的经费被公司侵占,而加入工会的职工大多收入在千元左右,即使是5210元的工会会费对他们来说也是一笔负担,于是SNS的工会就在无任何经费的情况下运作。”

2 按照《工会法》<sup>6</sup>第40条:“基层工会委员会召开会议或者组织职工活动,应当在生产或者工作时间以外进行,需要占用生产或者工作时间的,应当事先征得企业、事业单位的同意。基层工会的非专职委员占用生产或者工作时间参加会议或者从事工会工作,每月不超过三个工作日,其工资照发,其他待遇不受影响。”

的意愿,代表职工向经理提出企业内违法行为的存在,并要求管理层立即改正错误的加班工资计算方法。当时临近春节,台湾经理表示年后给予答复,不过他在假期后回到公司拒绝了工会的要求。于是小丁又找到了镇工会,在政府工会的压力下,经理勉强同意修正加班工资的计算方法。出乎职工们意料的是,随着加班工资的增长,企业内职工的福利也发生了调整:企业为职工安排的宿舍费由每人每月 50元上涨为 100元;中班 4元的加班补贴被取消,晚班 6元的加班补贴缩减为 3元;食堂中餐的水果消失了;周末加班每人一份的方便面也不再供应。这样的变动使得职工加班费调整后的收入实际上还不如调整前。公司福利是企业内部协商和公司长期经营过程中劳资双方相互磨合的结果,相关劳动法律对此没有明确的规定,很难说什么福利是合理的,什么是不合理的。因此,这种/无法可依0的请求得不到上级工会的支持,镇工会除了再次督促公司经理理解职工的想法,其他也无能为力。

面对企业方的强势和政府工会的软弱, SNS企业工会的主席和委员们开始另找对策。在一天下班后他们组织工会会员在车间内又召开了一次职工会议,工会主席小丁向大家说清楚目前工会代表职工协商的情况,并提议进行一次投票来确定工会下一步行动。结果, 80%以上的会员支持工会为职工讨回之前几年企业拖欠的加班费。

之后,小丁和委员们来到企业隶属管辖的 P区劳动和社会保障局的劳动监察大队进行投诉,并出示了公司拖欠加班工资的相关证据。几天后,劳动监察大队到该企业核实情况,但监察人员的态度并不积极,随便翻阅了一下企业的考勤卡和职工工资账目后,没有给出明确的解释就离开了。职工们追讨加班工资的愿望再一次落空。面对费时费力的劳动仲裁以及之后可能会更加复杂的司法程序,工会代表们数次到区工会反映情况。作为集体纠纷, SNS公司内的侵权情况受到区工会一定程度的重视,区工会领导要求下属法律援助中心妥善解决这个问题,并要求以书面形式报告处理结果。在法律援助中心的督促和联系下,区劳动监察大队重新对企业进行了加班工资的检查,最终确认企业确实存在违法情况。在双方协调下,职工依照相关规定获得了补偿。

### 三、工人的集体行动策略))) 自我组织与遵纪守法

从这两次集体劳资纠纷中可以看到,工人们是能够争取在法律框架

下的自我保护, 实现/风险的最小化0(折晓叶, 2008)。他们能在实践中利用规则为自己创造有利条件, 自我组织起来。

在诉求的过程中, 他们选择采用/非对抗性0、/非政治0手段。一方面利用集体事件的效果对地方政府形成一定的压力, 另一方面遵守法纪、/不越界0, 但又不诉诸法律程序, 而是寻求地方政府的支持, 运用政府的行政资源来解决劳资冲突。

### (一) 工人自我组织的形成

由于执政党只承认唯一的工人组织/中华全国总工会0的合法地位, 再加上社团的严格控制和单位体制的分割管理(冯仕政, 2006), 因此尽管集体行动不断, 但仍然表现为自发抗争而不是西方意义上的社会运动。不过, 这并不代表工人没有能力或没有机会进行自我组织。在不多的关于工人自我组织的文章中, 主要集中在职代会和企业工会两个方面。虽然职代会在计划经济时期对缓解产生于工人内部的社会压力并阻止其发展成为大规模的社会冲突起到重要作用(张静, 2001), 但其起到的始终是辅助性功能, 工人在生产管理中一直处于配角地位。而到了市场经济时期它被赋予了新的职能, 甚至在特定环境下能够获得超乎其法定权力的职能(朱晓阳, 2005)。企业工会在保护职工利益方面的作用在近几年开始逐渐被提及, 研究者从企业工会的选举(黄岩, 2008; 韦黎兵, 2008)、企业工会的能动性(佟新, 2005)出发, 探讨工人或企业工会干部如何通过或由外而内、或由内而外、或由上而下的工会建立方式, 将工会变为集体行动的组织资源并为工人们争取经济利益。本文也将对 SNS企业中的工人团结、工人精英以及作为组织资源的企业工会进行研究, 并探讨工人的自我组织在什么条件下可以出现。

#### 1 工人的利益被剥夺是工人自我组织的起源

(2003年)对公司做法不满的不是一两个人了, 新员工进入企业第一个月工资就被扣下来作为押金, 如果我们在合同期不满就离开, 押金就要没收。(2007年 11月与工人 Y的访谈)

公司里面有的规定一点道理也不讲, 加班睡觉如果被发现就要罚款。(2003年停工抗议之前)有个工人连续加班三天, 人太累了, 白天上班吃不消就趴在机器上睡了一会, 结果被经理发现了罚了一百块钱。乖乖, 人家加三天班都没有一百呢! 几天白做。(2006年 8月与工人 M的访谈)

在公司不符合/道理0的强制性规定压力下,工人们的消极抵抗开始出现。

我那个时候上班反正就是睁只眼,闭只眼,以前一个小时可以做10件产品的,我就做9件。我就不相信,公司没有我们这些工人,它能够赚钱。(2007年11月与工人Y的访谈)

有好几个老员工都不想在公司里面做了,我了解下来,可能有五六个,七八个吧,,公司里面新来的员工要两三个月才能掌握技术,公司的产量还是要靠那些老员工。如果老员工一走,那生产量肯定要大幅下降,所以他们如果走的话,对公司的压力还是蛮大的。(2006年8月与SNS公司工会主席小丁的访谈)

工人们在对企业管理方式不满的初期具有以/弱者的武器0 (weapons of the weak)进行抗争的特点:它们几乎不需要事先的协调或计划,它们利用心照不宣的理解和非正式的网络,通常表现为一种个体的自助形式;避免直接地、象征性地对抗权威也是其重要特点(郭于华,2002)。*弱者的武器0只能是劳动者的初级抵抗,但弱者共同的经历在他们内心形成了集体的不满。*

## 2 同乡关系促使工人自我组织的形成

SNS企业中有很多工人都有着同乡关系,有的人甚至还是亲戚或者多年的朋友,相当一部分人是通过介绍的方式进入这个企业工作的。

这个企业在这儿已经有十几年了,很多工人特别是老职工都来自于一个地方,他们都是由亲戚朋友带到SNS公司的。(2006年8月与工人L的访谈)

在SNS中,大部分工人居住在同—个环境中,大家共同的生活经历也增强了相互之间的感情。

大部分工人每天一起吃住,在这个厂里面有不少是我的老乡,我们相互之间的关系都不错的,大家都挺信任我。有什么难处都会想到我,找我帮忙,我也很乐意给他们出点力。(2006年8月与SNS公司工会主席小丁的访谈)

既往的研究表明,同乡关系在集体行动和工人团结中起到重要的内部联系作用(Lee, 2002b; 裴宜理, 2001)。*从原籍(根据性别)招募工人从事同类工作的习惯,能够在不同的移民群体中培养强烈的团结*

精神, 这种团结涉及面广, 足以解释上海工人为什么那么容易发起集体行动(裴宜理, 2001: 29)。笔者通过对 SNS公司调查有类似的发现, 这种发端于同乡关系并在共同的工作场域与生活场域中逐步凝结成的团结意识在集体劳动争议中起到了重要的作用。

### 3 工人精英在自我组织的过程中起到启发和引导的作用

工会主席小丁在 SNS职工中一直有比较高的威信。他平时爱学习、看书、读报。第一次劳资纠纷中要求成立工会, 就是因为他平时比较关注《劳动报》上的报道, 在了解到《工会法》鼓励工人组织工会, 他主动写信给镇工会要求成立企业工会。在纠纷处理之后, 他也更加用心地学习劳动法等相关知识, 自己购买了不少法律书籍, 甚至还报名参加华东政法大学的培训班学习了一段时间的法律。

他带有一种个人英雄主义的作风, 经常不顾个人利益得失代表职工反映问题与不满。他作为工会主席经常会为职工向企业争取合法权益。企业管理方对他也有微词, 想方设法找他的茬, 对他进行报复。2006年7月有职工匿名在企业宣传栏贴大字报, 公开侮辱他, 并质疑他的为人和能力。这对小丁产生了不小的伤害。事后, 我向他了解个人的感受。他告诉我:

我也想通了, 他们有的人就是故意要整整我, 好让我泄气。

企业里面工会主席确实没有什么权力, 我有时候做的工作就是吃力不讨好。不过现在这个事情过去了, 也就算了, 我也不放在心上了。(2006年8月与 SNS公司工会主席小丁的访谈)

另外, 他在组织职工方面也有相当的技巧。他从来不擅作主张, 歪曲职工的意愿。每次代表职工和企业经理进行协商之前, 他都要召开职工会议, 了解职工们的意见和想法, 在形成多数意见后, 他才会代表大家行动。

更为重要的是, 他也懂得如何利用政府的资源, 促使有关部门加快对纠纷的处理。在第一次向镇工会要求指导组建企业工会的信件中, 他要求众多职工签上姓名, 以此证明他们组建的决心以及事态的严重。在第二次集体纠纷中, 他也是几次三番找镇工会, 眼看着镇工会出面解决无望后, 他又找到区工会。在镇工会负责人眼中, 他是一个“刺头”, 总是给镇工会制造这样或那样的麻烦。尽管如此, 小丁在遇到职工困难时总是不厌其烦找到镇工会, 因为他相信, 如果企业有麻烦, 镇工会肯定不会放任不管的, 否则万一事态扩大, 他们自己脸面上也过不去。

#### 4 工人的自我组织通过民主程序而得到巩固

2007年的劳动纠纷中,工人们寻求正义的法律行动在工会主席组织的投票后变得强劲有力。工人们内心的不满通过公开、民主的集体决议而升华为集体团结。

自从2003年SNS工会成立以来,小丁以及工会委员很小心地运用着手中的权力。

那时候(工人们)有很多不同的意见,有的职工提出一定要拿回拖欠的加班工资,有的人说, /算了,只要经理以后按规定发放就行了。我自己也不能代表职工擅作主张,我们工会还是要听大家的意见。(2007年11月与SNS公司工会委员W的访谈)

基层工会本来就是弱势群体,如果职工不站在我们这里,那我们的工作就没有办法做,我们做的所有事情都是在反映职工的意愿,我们传达这个意愿也是要用合法的途径。(2007年11月与SNS公司工会主席小丁的访谈)

工会主席小丁在这里所说的合法途径是指在遇到重大事件时,他组织职工召开的临时会议。在2007年拖欠加班工时事件中,小丁几次组织这样的会议对 /是否讨回拖欠的加班费、 /如何讨回 0进行集体表决,根据工人們的集体决议采取下一步的行动。因此虽然他经常是单枪匹马与资方协商,但是他的提议合理合法,让他在协商过程中有了底气,一旦协商失败他也能获得大多数职工的支持。更为重要的是,这可以避免少数职工的不满和企业的暗中挑拨。

工人通过自我组织实现了个体在集体中的自我保护,他们在争取合法权益中既可以对企业管理层形成一定的压力,也可以让地方政府对他们遭受的不合法对待予以重视并施以援手,通过行政的力量加快事件的处理。相比较分散个体的体制内或者体制外的抗争,这种方式更有效果。

由于集体行动在中国缺乏制度化手段进行规范,虽然工人出于经济原因而进行的抗争在一定程度上得到地方官员的同情和理解,但是以群体性的方式进行抵抗始终是游走在合法与非法的边缘。另一方面,国家与地方政府缺乏有效机制评价社会矛盾的性质、发展方向,而行动者与政府官员也缺乏渠道进行相互沟通,造成信息严重不对称。地方政府可以以稳定的名义宽容工人的集体行动,也可以以稳定的名义压制集体

行动。不同的地域、不同的时间、不同的领导都会使行动的边界扩展或者收缩。行动者既要通过信息搜集以及地方性知识的积累把握边界可伸展的尺度,又要在行动中采取最稳妥的办法避免集体行动的风险。

## (二) 工人集体行动合法性和安全性来源: 遵纪守法

SNS公司工人的抗争之所以能够成功不仅因为工人精英、自我组织帮助工人形成有效的团结合力抵抗来自外界的不公并施加集体的压力,而且也是工人们遵守法律和地方规则的结果。在这里, /法纪0既有制度性因素也有非制度性因素。前者是指国家与地方颁布的法律规范和政策规定,后者是指地方政府的治理原则、治理逻辑,即地方政府对集体行动的容忍度。

工人们既是将法律条款作为行动资源和框架,也是在运用治理规则扩展自己的行动空间,并有意避开触犯边界的可能性。因此,我们可以看到遵守法律规定与地方治理规则在工人行动中交互显现。

### 1. 主动接受上级管理

2003年第一次劳动纠纷中,在地方政府工会和劳动部门介入之前,SNS企业职工就选举出代表与经理就拖欠工资问题进行协商。当协商失败后,以小丁为首的职工代表组织职工停工抗议并向镇工会请求指导成立企业工会。

(为何你们在要求镇工会帮助你们成立工会的同时还组织职工停工抗议?)

停工抗议并不是我们斗争的最终目的。最初我们试图与经理协商,但他并不愿意接受我们提出的合法要求。这并不是第一次出现这样的情况,公司一直以来都是这样的,因为大家出门在外也都是想保住饭碗多挣点钱,以前我们也不知道有这个法那个法保护职工,所以大多也都是忍气吞声。如果企业内成立工会,我们就能够有一个渠道和公司协商沟通,否则这次有矛盾停工抗议,下次还是这样,工人权利也会受到损失。有了工会,我们就能够有一个组织渠道反映问题,如果确实是涉及大多数职工切身利益的问题协调后得不到解决的话,我们再想其他途径。(2006年8月与SNS工会主席小丁的访谈)

可以看到,职工法律意识的提高增强了他们自我维权的能力,但在这个过程中他们也看到了缺乏必要的行政干预会大大提高维权成本,

而得到行政干预的条件是主动进入 /行政体制 0内接受上级的管理和领导。尽管 SNS工会组织起抗争活动对资方形成有效的压力,然而就像李静君(2002b)在她的研究中指出的, /当(工人的)抗争可能发生冲突,那么有组织的抗争就会被(工人)自主纳入到更加费时、安全的行政体制内。只有国家进行压制并对工人产生真实、迫切的危险时,工人们才会将他们对法律效力的信念诉诸最切实际的行动中。然而一旦被纳入到 /体制 0之内,工人的行动就必须接受国家的管理而变得缺少斗争性。工人领袖必须在行政资源与集体行动之间寻找一种平衡。

(为什么在 2007年加班工资纠纷中没有采取与 2003年一样的停工抗议呢?)

工会已经建立,现在工会就应该根据法律与雇主进行协商。当职工与老板之间没有一个沟通的桥梁时,我们只能采取这种(停工)方式来反抗,因为个人是很难讨回被拖欠的工资的。但我们也不能总是用这种办法对付老板。一方面,工会在企业内能够代表工人了,另一方面罢工在中国也得不到法律的支持。(2007年 11月与 SNS工会主席小丁的访谈)

尽管 2001年 5工会法 6对企业罢工问题避而不谈,但该法第 27条还是默许了 /停工 0 /总工 0两种情况。<sup>1</sup>不过通过对该条款的解读,我们可以发现,停工和总工只能是职工自发形成的,工会在其中应该起到的是缓和、调解而不是动员的作用,也就是说如果企业内已经成立工会并运转,工会发动的罢工可能得不到上级工会的保护。

## 2 在合法的框架下形成集体的压力

小丁等 SNS工会领导人在平时与镇工会的接触中也慢慢认识到贸然进行公开集体抗争的风险。虽然第一次寻求劳动监察的努力遭到失败,但在各种行政手段没有穷尽之前,他们不会轻易地再发动一场罢工或示威,因为这会破坏他们与地方政府形成的良好关系并对其以后的工作产生影响。另外,他们也不会轻易地选择法律诉讼,对于工人来说走法律途径,他们是 /耗不起的 0。因此他们先派出工人代表向 P区总工

---

1 5工会法6第 27条:企业、事业单位发生停工、总工事件,工会应当代表职工同企业、事业单位或者有关方面协商,反映职工的意见和要求并提出解决意见。对于职工的合理要求,企业、事业单位应当予以解决。工会协助企业、事业单位做好工作,尽快恢复生产、工作秩序。

会申诉, 然后案件被转到区工会法律援助中心进行处理。

镇工会当时对这个事情显得无能为力, 因为劳动监察大队也没有查到什么有力的证据, 而他们(镇工会)又没有什么权力让企业恢复原来的福利。(镇)工会干部让我们去劳动仲裁, 我们也曾经考虑过申请劳动仲裁啊, 但至少要等上 3 个月甚至半年才能有个结果, 我们从外地来打工的人哪有那么多时间和精力啊! 就算我们赢了仲裁, 他如果再上诉到法院, 我们又要等上几个月甚至几年。而在此期间, 老板可以用任何借口解雇我们。劳动监察应该说是最有效的手段, 只要企业内违法行为得到确认, 企业就要依法改正并赔偿我们工人。(2007年 11月与 SNS 工会委员 Z 的访谈)

我写了一份材料让工人们签上名, 和 Z 他们几个人到了总工会。他们那里的人还挺热情的, 领导也挺重视, 专门打了电话给法律援助中心, 让我们去那儿, , 那里一位老师接待了我们, 在了解情况以后, 她也觉得公司的做法是违法劳动法的, 于是她当场就给劳动监察大队打了电话, 和他们说了一下我们的情况, 并请他们重新再去检查, , 那里电话一打, 果然监察大队的人就又来了, 他们从公司找到证据, 开出处理意见书, 让经理限时处理。(2007年 11月与 SNS 工会主席小丁的访谈)

隶属于 P 区工会的法律援助中心既可以为工人提供法律援助、政策宣传, 在劳资纠纷中为他们提出适合的解决方案, 并在必要的时候委派律师代表符合条件的当事人出席劳动仲裁或出庭;<sup>1</sup>而且它还是一个劳资矛盾危机处理中心, 起到信息传递、分拣、上达的重要作用, 工作人员根据经验来判断劳资矛盾的轻重缓急, 并寻找对策。在法律援助中心, 集体劳资纠纷、上级批示的申诉以及重复来访的案例被优先处理, 因为这些事件对地方的稳定性和合法性有着重要的影响。处理这些事件时, 工作人员不仅更加谨慎, 而且还要向上级领导定期汇报处理情况, 防止意外发生。作为政府部门下的一个分支机构, 区工会以及法律援助中心与当地劳动部门保持着密切的工作关系, 虽然上级工会不

1 按照 P 区 2008 年的标准, 如果当事人月收入低于 800 元, 并且是上海户籍, 就可以在劳动纠纷案件中获得工会派出律师免费代理, 代理费用由司法局支付。

能为工人们提供增权,但可以督促相关职能部门加强执法监察,保证工人的权利在法律框架内得到保护(Chan & Wang 2004, 2005)。政府工会以这种方式代表工人开展的法律动员比工资协商、职代会在保护职工劳动权利上更为有效(Chen, 2004)。工人精英也正是看到了这样的机会,在法律的框架下以集体劳资纠纷的名义引起区总工会的高度重视,从而动用其行政资源处理整个纠纷。

### 3 工人集体行动的指向及其政治机会结构

在2003年和2007年两起类似的劳资纠纷中,工人集体行动的指向以及政治机会结构(political opportunity structure)对集体行动的达成有着重要的影响。

集体行动的目标指向存在一个从中央党政)地方党政)非政治主体)国际主体的连续统,分布着集体行动的不同目标。行动的指向越是靠近右边,则越有可能获得权力机构的正面回应,集体行动就越可能达成。一旦社会集体行动的怨恨指向是非政治主体或者政治等级中的下端,国家权力机构就有可能扮演一个第三方的角色,做出比较正面的回应。实际上,公民也需要国家权力来介入、调停、裁断并提供正义(汪居扬, 2005; 刘能, 2004)。而权力机构的不同回应形式,会对集体行动产生正面或者负面的效果,从而导致集体行动的消解或者激化。

在这里,权力机构的回应形式,即政治机会结构,是解释中国城市地区集体行动之所以发生的最有力的一个自变量,它是测量/一个政体对集体行动是否采取镇压手段0的一个指标(Tarrow, 1983, 转引自刘能, 2004),或者界定为/精英阶层对抗议活动的容忍程度0(Jenkins and Perrow, 1977, 转引自刘能, 2004)。刘能认为中国集体行动的政治机会处于单向度的结构。也就是说,没有法律的认可,并不存在严格意义上合法的集体行动。如果行动者采取集体行动,那领导者以及参与者就有遭到镇压或者被法律制裁的可能(刘能, 2004)。对于国家来说,如果缺乏体制内消解集体行动对合法性的挑战,就需要在合法制度以外形成其他准制度化的方式。虽然信访制度从1949年以来成为合法制度以外具有中国特色的政治参与和权利救济渠道,但是由于这一制度的诸多缺陷,已经跟不上市场经济环境以及多元利益主体的权利诉求(于建嵘, 2005)。在现有制度供给不足,特别是集体行动制度化利益表达渠道严重不足的情况下,国家提出构建/和谐社会0的要求,放宽

对底层抗争压制的尺度, 成为目前缓解社会矛盾的另一种重要机制。

因此, 在工人维权的过程中, 是否善于把握有利的政治机会, 来减少集体行动的政治风险, 是维权能否成功的一个重要因素。

我们组织停工也就是为了对经理施加一定的压力, 让他能够尊重我们的合法利益, 另一方面我们也希望引起上级工会的关注, 积极保护我们的利益。说实话, 停工抗议也是有很大风险的, 如果上级政府不站在我们这边, 我们再抗议也没有用, 我们也有工人提出要去区政府门口闹, 当时事情不是没有转机, 如果闹大了, 对我们(企业)工会, 对职工也没有什么好处。于是我想到了到区总工会去试一试, 我相信上级工会是能够代表我们的。(2007年11月与 SNS 工会主席小丁的访谈)

工会主席相信上级工会是能够代表工人的, 是因为首先他们的行动是非政治性的, 工人们并没有政治利益的诉求, 他们挑战的对象并不是地方政府或者地方官员, 而是企业雇主以及管理人员。

其次他们的诉求是合法的。他们的要求是在法律框架内, 只不过是请求政府部门按照法律的规定严格执法, 减少他们不必要的损失。这既是国家制度建设对民众的要求, 也是民众在运用法律时对国家的期望。

第三, 他们的行动是克制的。在 SNS 案例中, 工人代表们在寻求政府帮助时, 既没有大张旗鼓地游街、堵厂门、破坏机器, 也没有带一大批人到政府机构上访静坐, 表示对地方政府或者某个官员的不满, 更没有暴力性的过激行为。<sup>1</sup>工人们的行为始终都是比较克制和冷静的, 并没有把事情闹大。

实际上, 工人通过把事情闹大, 通过罢工、示威, 甚至于到市一级政府去上访不是不能解决问题, 但在整个事件中, 工人精英追求的是一种可持续发展的抗争, 在这样的行动框架下, 企业工会的安全性得到保障, 纠纷中的劳动者也不会因此丢掉工作。我们在对企业劳资纠纷的研究中发现, 很多情况下工人用集体抗争赢得了合法权益, 但是由于工人精英对地方政府稳定的/威胁, 反而将自己暴露在更加不利的环境中。

1 在笔者观察的 J 服装厂集体纠纷的案例中也发生过集体堵厂门以及聚集在政府机构门前的行动, 但工人的行动始终是非暴力的, 而且越是有组织的集体行动, 工人领袖越是有权威, 行动就越理性。

因此,在第二次纠纷后,SNS公司的台方经理由于经营管理不善被台湾总部调离,新上任的另一位台方经理在了解事件的全过程后反而对企业工会的意见特别重视,不但调整了员工的福利,而且还推出更加合理的工资制度,这不得不说是企业内职工策略的成功。

#### 四、进一步的讨论

通过对 SNS企业工人依法维权集体抗争的研究,我们可以将底层抗争置于宏观社会变迁之中,并将中央政府与地方政府之间在此过程中关系的变化引入到这一分析框架中来。本文所描述的集体行动策略是一种/合法的集体抗争0,这既不同于/依法抗争0,也不同于/以法抗争0,而是一种运用国家正式制度和规则,依照地方政府的治理逻辑,将政治风险最小化、经济利益最大化的抗争方式。

折晓叶(2008)在研究中国发达地区农村非农化、城市化、私有化过程中农民的抗争时,使用了/合作与非对抗性抵制0这一概念。她认为农民在捍卫他们公正底线的抗争中使用了一种既非/日常反抗0,又非公开集体行动的反抗方式。这样做的目的可以/绕开正面冲突,在政策和法规的缝隙中寻找支持,,在大多数情况下,这种参与的举动,在合作组织的框架庇护下更容易取得成功,它避开了公开反抗的风险和对公正结果遥遥无期的等待,又保持了集体诉求所能形成的张力和压力,取得了更为有效、更为实际的结果0。

SNS企业工人在争取合法权益的抗争中也运用了类似的方式。所不同的是,由于农民对土地有着天然的道义,因此农村的抗争往往呈现出理大于法的特征,并通过合作组织的合法框架将/非正式规则进行正式运作0。

21世纪初,随着公有制企业改革基本完成,国企工人抗争所依托的政治伦理开始逐渐消逝,而直接以法律规定的权利为诉求目标的抗争成为主要的内容,这也是国家建立起来的各种制度化框架得到基本认同的结果。同时,工人的法律意识也开始觉醒,更多的工人投身到依法维权的法律实践中来。工人与企业之间的劳资纠纷主要表现为工人的合法权益被侵占。在 SNS企业工人的抗争中,企业拖欠工人的合法工资,工人具有法律认可的当然权利得到补偿。然而以经济发展为目的的政绩需要又使地方政府以 GDP指标为重,从而更多地考虑企业资方的利益,并在法律执行、法律监

督以及矛盾调解处理中表现得前后不一、左右摇摆。

持续不断且逐级上升的底层抗争引发了中央的担忧。20世纪90年代后,中国政府逐步形成了/稳定压倒一切0的思维定式。/维持社会秩序0的要求为工人有序抗争提供了可为的条件。在保持社会稳定的大旗下,各级政府为了减少基层社会的冲突,直接或间接地介入到冲突之中,以缓解社会矛盾。政府各部门逐步建立各种利益表达机构,根据社会矛盾的轻重缓急来甄选、辨别,并对影响到社会稳定的事件,特别是集体性事件予以优先处理,调动相关部门行政资源协作解决,力图将冲突消除在萌芽之中。中央倡导在非公有制企业内进行工会组建工作就是在这样的背景下产生的,这为工人的自我组织提供了可能性,这也是在本案例中企业工人们自发地向上级工会提出组建工会要求并得到积极回应的原由。不过,在利益诉求过程中,集体行动需要掌握一定的分寸,要想达到诉求的目的就必须掌握一套/踩线不越线0的策略,既不能胡闹一气,又要对地方政府形成一定的压力(应星,2002:37)。合法的集体抗争为集体行动提供了条件,既可以使地方政府认识到事件的严重性并加以重视,又不会将事件/问题化0,而且行动者避免了诉诸法律所要经历的繁琐而又难以预期的程序,这是一种在中国制度环境下较优的抗争策略。

因此,SNS企业的个案产生于以治理为目的的国家政权建设和以经济发展为目的的现代化建设紧密联系在一起改革背景下,两者的冲撞增加了国家政权建设的复杂性,底层的抗争因此获得了一定的合法性空间。这也意味着地方政府在面对越来越多公开的抵抗时开始调整自己的治理,将民众的基本利益放到社会公共事务管理的框架中。同时,我们也要看到组织和精英在把底层的不满与无序抗争引向准制度化、有序的过程中所发挥的积极作用。因此为他们提供更多的合法空间,以自发的社会组织为纽带将社会维权运动引向健康的发展方向,并形成国家与社会之间的良性互动就显得越来越重要。

## 参考文献 (References)

- Chan Anita and Hongzen Wang 2004/2005 / The Impact of the State on Workers. Conditions Comparing Taiwanese Factories in China and Vietnam 0 Pacific Affairs (77).
- Chan Anita and Hongzen Wang 2006 / Organizing Walmart: The Chinese Trade Union at a Crossroads 0 Japan Focus <http://www.japanfocus.org/products/details/2217>
- 常凯. 2002 论罢工权立法 [G]M全球化与劳动权益和劳工政策国际研讨会论文集. [Chang Kai 2002 / On Legislation of the Right to Strike 0 in Collected Papers of the

- International Workshop on the Globalization, Labour Rights and Labour Policies ]  
Chen Feng 2000 / Subsistence Crisis, Managerial Corruption and Labor Protest in China 0 The China Journal (44).  
Chen Feng 2003. / Industrial Restructuring and Workers' Resistance in China 0 Modern China (29).  
Chen Feng. 2004 / Legal Mobilization by Trade Unions: the Case of Shanghai 0 The China Journal (52).  
范战江. 2003 中国劳动立法现状与发展 [D]. 香港中文大学中国研究服务中心. [http://www.usc.cuhk.edu.hk/wk\\_wzdetails.asp?id=3290](http://www.usc.cuhk.edu.hk/wk_wzdetails.asp?id=3290) [Fan Zhanjiang 2003 / The Present Legislation Situation and Development of Labour Laws in China 0 Papers on the Website of Universities Service Center for China Studies [http://www.usc.cuhk.edu.hk/wk\\_wzdetails.asp?id=3290](http://www.usc.cuhk.edu.hk/wk_wzdetails.asp?id=3290) ]  
冯仕政. 2006 单位分割与集体抗争 [J]. 社会学研究 (3). [Feng Shizheng 2006 / Protest Mobilization Under Danwei System in China 0 Sociological Studies (3). (in Chinese)]  
郭于华. 2002 / 弱者的武器 0 与/隐藏的文本 0)) 研究农民反抗的底层视角 [J]. 读书 (7). [Guo Yuhua 2002 / - Weapon of the Weak, and - Hidden Transcript: the Perspective of Bottom Society on the Protests of Peasants 0 Dushu (7). (in Chinese)]  
黄岩. 2008 代工产业中的劳工团结)) 以兴达公司员工委员会实验为例 [J]. 社会 (4). [Huang Yan 2008 / Labor Solidarity in Contract Manufacturing: the Staff Committee Experiment in Xinda Company as an Example 0 Society (4). (in Chinese)]  
Jenkins J Craig and Charles Perrow 1977. / Insurgency of the Powerless: Farm Workers Movements 1946-1972 0 American Sociological Review 42  
Lee Ching Kwan 1998 / The Labor Politics of Market Socialism: Collective Inaction and Class Experience among State Workers in Guangzhou 0 Modern China (24) 1  
Lee Ching Kwan 1999 / From Organized Dependence to Disorganized Despotism: Changing Labour Regimes in Chinese Factories 0 The China Quarterly (157).  
Lee Ching Kwan 2002a / Three Patterns of Working-Class Transitions in China 0 in Françoise Mengin and Jean-Louis Rocca (eds). Politics in China: Moving Frontiers New York: Palgrave Macmillan  
Lee Ching Kwan 2002b / From the Spectre of Mao to the Spirit of Law: Labor Insurgency in China 0 Theory and Society (31).  
刘爱玉. 2003 国有企业制度变革过程中工人的行动选择)) 一项关于无集体行动的经验研究 [J]. 社会学研究 (6). [Liu Ai yu 2003 / Workers' Action Choices in the Process of Institutional Transformation of State-Owned Enterprises: An Empirical Research of Collective in Action 0 Sociological Studies (6). (in Chinese)]  
刘岚. 最高人民法院出台一系列应对金融危机司法意见回顾 [N]. 人民法院报, 2009 282 17 [Liu Lan / The Review of the Series of Advices on Financial Crisis by Supreme People's Court 0 People's Court Daily 17 August 2009 ]  
刘能. 2004 怨恨解释、动员结构和理性选择)) 有关中国都市地区集体行动发生可能性的分析 [J]. 开放时代 (4). [Liu Neng 2004. / Interpretation of Resentment Mobilization Structure and Rational Choice: An Analysis of the Possibility of Collective Behavior in China's Urban Areas 0 Open Times (4). (in Chinese)]  
裴宜理. 2001 上海罢工: 中国工人政治研究 [M]. 刘平, 译. 南京: 江苏人民出版社. [Perry Isabelle 2001 Shanghai on Strike translated by Liu Ping Nanjing Jiangsu People's Press ]  
沈原. 2008 又一个三十年? 转型社会学视野下的社会建设 [J]. 社会 (3). [Shen Yuan 2008 / Another 30 Years? The Social Construction Under the Perspective of Transformative Sociology 0 Society (3). (in Chinese)]  
孙立平、郭于华. 2000 / 软硬兼施 0: 正式权力非正式运作的过程分析)) 华北 B 镇收粮的个案研究 [J]. 清华社会学评论. [Sun Liping and Guo Yuhua 2000 The Stick

- and the Carrot Analyse on the Process of the Informal Functioning of Formal Power  
Tsinghua Sociological Review (in Chinese)]
- Tarrow, Sidney 1983 Struggling to Reform Social Movements and Policy Change during  
Cycles of Protest Ithaca N. Y.: Western Societies Program, Cornell University
- 佟新. 2005 能动的行动者: B企业的工会实践 [G] 冯同庆, 主编. 中国经验: 转型社  
会的企业治理与职工民主参与. 北京: 社会科学文献出版社. [Tong Xin 2005.  
/ An Active Actor: An Enterprise Trade Union in Operation 0 in Feng Tongqing (ed ),  
China's Experience: Workplace Governance and Workers Democratic Participation in  
Transitional Economy Beijing: Social Science Academic Press ]
- 汪居扬. 2005 业主维权和社区权力结构的变迁))) 对社区纠纷的一项个案研究 [D].  
华东师范大学硕士论文. [Wang Juyang 2005. / Saeguard the Rights of Property  
Owners and the Change of Community Power Structure: A Case Study of Community  
Dispute 0 Master Thesis of East China Normal University ]
- 韦黎兵. 一个基层工会如何与沃尔玛斗法 [N]. 南方周末, 200829217 [Wei Libin / A  
Grassroots Union's Struggle with WalMart 0 Southern Weekend 200829217]
- 吴清军. 2007 国企改革与传统产业工人的转型 [D]. 清华大学社会学系博士论文.  
[Wu Qingjun 2007 Reform of State-Owned Enterprises and Transition of Old Industrial  
Workers Sociological Dissertation of Tsinghua University ]
- 吴清军. 2008 市场转型时期国企工人的群体认同与阶级意识 [J]. 社会学研究 (6). [Wu  
Qingjun 2008. / Workers' Collective Identity and Class Consciousness in State-Owned  
Enterprises in the Times of Market Transformation 0 Sociological Studies (6). (in  
Chinese)]
- 应星. 2001 大河移民上访的故事 [M]. 北京: 三联书店. [Ying Xing 2001 A Story of  
Shangfang in a Hydroelectric Station Area Beijing: SDX Joint Publishing Company ]
- 于建嵘. 2007 中国的骚乱事件和管制危机))) 2007年10月30日于美国加州大学伯克利  
分校的演讲 [C]. <http://www.chinaelections.org/NewsInfo.asp?NewsID=118361>.  
[Yu Jianrong 2008. / The Riots and Crisis of Regulation in China) The Lecture in  
University of California - Berkeley on 30 October 2007 0 <http://www.chinaelections.org/NewsInfo.asp?NewsID=118361>. ]
- 于建嵘. 2008 中国农民工的依法维权 [J]. 云南财经大学学报 (6). [Yu Jianrong 2008.  
/ Peasant Workers in China Protecting Their Rights by Law 0 Journal of Yunnan University  
of Financial and Economics (6). (in Chinese)]
- Yu Xiaomin 2004 / State-Intervened Legal Activism: Case Studies of Labor Unrest at Foreign  
Invested Enterprises in South China 0 Papers on the Website of Universities Service Center  
for China Studies [http://www.usc.cuhk.edu.hk/wk\\_wzdetails.asp?id=3299](http://www.usc.cuhk.edu.hk/wk_wzdetails.asp?id=3299)
- 张静. 2001 利益组织化单位: 企业职代会案例研究 [M]. 北京: 社会科学文献出版社.  
[Zhang Jing 2001. The Unit of Organized Interests Beijing: Social Science Academic  
Press ]
- 折晓叶. 2008 合作与非对抗性抵制))) 弱者的/韧武器 [J]. 社会学研究 (3). [Zhe  
Xiaoye 2008. / Cooperation and Unconfrontational Resistance: Tenacious Weapons of the  
Weak 0 Sociological Studies (3). (in Chinese)]
- 朱晓阳. 2005 / 误读法律与秩序建成: 国有企业改制的案例研究 [G] 冯同庆, 主编. 中  
国经验: 转型社会的企业治理与职工民主参与. 北京: 社会科学文献出版社. [Zhu  
Xiaoyang 2005. / Misreading Laws and the - Imagined Homeland.: A Case Study of a  
State-Owned Factory in Transitional Economy 0 in Feng Tongqing (ed ), China's  
Experience: Workplace Governance and Workers Democratic Participation in Transitional  
Economy Beijing: Social Science Academic Press ]

责任编辑: 田青