

中山大学·公民与社会发展研究中心（ICS）主办

公共生活评论

■ 主编 郑广怀 朱健刚

PUBLIC
LIFE REVIEW

新工人阶级： 关系、组织与集体行动

NEW WORKING CLASS: RELATIONSHIP,
ORGANIZING AND COLLECTIVE ACTIONS

第二辑

- 席尔瓦 张 璐 / 有资本的地方就有冲突：以中国为例
- 蔡 禾 / 从“底线型”利益到“增长型”利益
——农民工利益诉求的转变与劳资关系秩序
- 国际工会联合会香港联络处 / 本田及中国汽车零部件制造业
罢工的政治经济学分析

中国社会科学出版社

中山大学·公民与社会发展研究中心(ICS)主办

公共生活评论

PUBLIC LIFE REVIEW

第二辑

NEW WORKING CLASS: RELATIONSHIP,
ORGANIZING AND COLLECTIVE ACTIONS

新工人阶级：关系、组织与集体行动

■ 席尔瓦 张 璐 / 有资本的地方就有冲突：以中国为例

■ 蔡 禾 / 从『底线型』利益到『增长型』利益

——农民工利益诉求的转变与劳资关系秩序

■ 国际工会联合会香港联络处 / 本田及中国汽车零部件制造业
罢工的政治经济学分析

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

公共生活评论 (第二辑) / 郑广怀、朱健刚主编. — 北京: 中国社会科学出版社, 2011. 7

ISBN 978-7-5004-9665-6

I. ①公… II. ①郑…②朱… III. ①劳资关系—研究—中国
IV. ①F249. 26

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 054511 号

责任编辑 陈 彪
特约编辑 李登贵等
责任校对 石春梅
封面设计 张建军
技术编辑 戴 宽

出版发行 中国社会科学出版社

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号 邮 编 100720

电 话 010—84029450 (邮购)

网 址 <http://www.csspw.cn>

经 销 新华书店

印 刷 北京金泽印刷有限公司 装 订 广增装订厂

版 次 2011 年 7 月第 1 版 印 次 2011 年 7 月第 1 次印刷

开 本 710×1000 1/16

印 张 14. 75

字 数 220 千字

定 价 34. 00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换

版权所有 侵权必究

中山大学公民与社会发展研究中心 (ICS) 主办

公共生活评论

PUBLIC LIFE REVIEW

第二辑

主 编 郑广怀 朱健刚

执行编委 周飞舟 毕向阳 晋 军 朱健刚

学术顾问委员会主任

蔡 禾 中山大学社会学与人类学学院教授

学术顾问委员会成员 (以下按姓氏首字母排序)

陈健民 香港中文大学社会学系副教授

邓启耀 中山大学传播学院教授

高丙中 北京大学社会学系教授

郭于华 清华大学社会学系教授

江明修 台湾政治大学行政系教授

麻国庆 中山大学社会学与人类学学院教授

Michael Buroway 加州大学伯克利分校社会学系教授

潘 毅 北京大学社会学系教授

渠敬东 中国社会科学院社会学所研究员

沈 原 清华大学社会学系教授

孙立平 清华大学社会学系教授

应 星 中国政法大学社会学院教授

周大鸣 中山大学社会学与人类学学院教授

卷首语

郑广怀 朱健刚

2010年春节刚过，当广州花都汽车城的工人集体喊出“增加工资、提高福利”的口号时，他们可能没有想到他们的这一举动揭开了2010年风云激荡的劳资关系调整的大幕。随之而来的富士康“连跳”事件和本田工人罢工激起了社会各界的广泛关注，劳资关系以前所未有之势登上公众舆论的平台，全面进入公共生活。在这个意义上，即将过去的2010年堪称劳资关系年。正是基于这样的背景，《公共生活评论》将“新工人阶级：关系、组织与集体行动”确定为第二辑的主题，以期对今年发生的重大劳资关系事件和现象作出应有的回应。

研究的目的在于预测未来。就此而言，张璐博士的论文《全球化时代中国汽车工业的劳动控制和精益生产》是颇具先见之明的，她的文章早在本田系列罢工爆发之前就预示了中国汽车工人集体抗争的可能性。这种可能性建立在工人车间谈判力量的基础上，而车间谈判力量又与精益生产、产业聚集和供应链条相关。国际工会联合会香港联络处发布的《本田及中国汽车零部件制造业罢工的政治经济学分析》，就在汽车工人的车间谈判力量和汽车制造商的全球化生产之间建立起了令人信服的关联。

诚如席尔瓦（Silver）和张璐所言，“有资本的地方就有冲突”。面对中国不可避免且急剧增加的劳资冲突，学者们不约而同地讨论了建立集体谈判制度的必要性。蔡禾教授认为，集体谈判正日益成为解决劳资纠纷的机制，而建立集体谈判制度必须理清罢工的法律地位问题、罢工

的权利边界问题、工会的组织效能问题。李琪教授和段毅律师则着重论述了现有的集体协商机制与集体谈判制度的差别，并提出了将集体谈判引入实际操作层面的具体建议。

阶级形成和阶级意识是近年中国劳工研究关注的重要议题。潘毅博士从无产阶级化的角度对富士康连跳事件进行了鞭辟入里的分析。沿着工厂政体的思路，沈原教授基于富士康事件和本田罢工的总结出“军管专制主义政体”和“常规化的工厂专制主义政体”两种富有启发意义的政体。他们的分析揭示出，中国新工人阶级的形成正经历一个凤凰涅槃的过程，其愤怒、怨恨和不满可能内化为自杀和自残，也可能外化为展示工人力量的产业行动。而工厂政体则往往影响着内化或外化的方向。除此之外，谭深老师稍早的一篇讨论外来工阶级意识的文章则提示我们，工人的集体行动和阶级意识可能是相互强化的，而生存的文化和实践的增量往往构成了工人团结的条件。

富士康事件和本田罢工还引发了人们对新生代农民工的普遍关注。《广东省人民政府关于加强人文关怀改善用工环境的指导意见》指出：“实现体面劳动和有尊严地生活”正成为“新生代农民工的价值取向和集体意识”。郭巍青教授等人的调查报告和郑广怀关于新生代农民工的评论都就此进行了分析。刘林平教授等人还基于珠三角的问卷调查，提出了建立企业社会工作制度解决农民工心理问题的具体对策。

本田为代表的汽车业和富士康为代表的电子业在使用正式工的同时也使用大量非正规工人，如派遣工、临时工和实习生。这不但通过同工不同酬的方式降低了企业的劳动力成本，还构成工人团结的障碍。然而，面对非正规就业在全球流行的态势，中国工人也开始以自己的实际行动作出回答。本田罢工中实习生的突出作用就是明证之一。石井知章注意到了中国劳动的非正规化问题，并认为它将最终导致“非正规”劳工运动（指不同于“工会运动”的工人直接和资方谈判的“劳工运动”）在中国的兴起。

外来工民间组织是沟通新工人阶级与公民社会的桥梁之一。基于众所周知的原因，这些民间机构的生存状况堪忧，他们面临着外部合法性的挑战，不得不随时调整自己的生存策略。朱健刚博士的文章对此进行

了总结分析。我们希望这方面的研究继续深化，以达致更好地联结新工人阶级与公民组织的目的。

羊城温煦的阳光容易让人忘记四季的轮回，但倏忽入怀的落叶告诉人们岁末的临近。我们衷心地希望本辑《公共生活评论》不是 2010 年劳资关系年的谢幕词，而是劳资关系进一步调整的新序曲。

目 录

卷首语	郑广怀 朱健刚 (1)
-----------	-------------

专题论文

从“底线型”利益到“增长型”利益

——农民工利益诉求的转变与劳资关系秩序	蔡 禾 (1)
---------------------------	---------

全球化时代中国汽车工业的劳动控制和精益生产	张 璐 (14)
-----------------------------	----------

劳工权益与安抚型国家

——以珠江三角洲农民工为例	郑广怀 (43)
---------------------	----------

公共评论

有资本的地方就有冲突：以中国为例	席尔瓦 张 璐 (63)
------------------------	--------------

从“工会运动”到“劳工运动”的新发展

——劳动的非正规化与“非正规”劳工运动的萌芽	石井知章 (77)
------------------------------	-----------

正视劳动关系现实 建立集体谈判制度	李 琪 段 毅 (88)
-------------------------	--------------

劳权受损催生农民工心理问题 企业社工

制度亟待建立	刘林平 郑广怀 孙中伟 (96)
--------------	------------------

新生代农民工：界定、特征和制度回应	郑广怀 (101)
-------------------------	-----------

对话

农民工阶级的历史命运	沈 原 (109)
------------------	-----------

搜身事件与萌生的阶级意识·····	谭 深(116)
从富士康跳楼事件看中国农民工未完成的无产阶级化·····	潘 毅(125)
富士康悲剧的思考·····	蔡崇国(136)

调查报告

农民工民间组织的合法性挑战与生存策略

——以中国珠三角地区为例·····	朱健刚(143)
-------------------	----------

金融危机下的农民工收支状况

·····	郭巍青 林 涛 陈晓运 江之浚(158)
-------	----------------------

本田及中国汽车零部件制造业罢工的政治经济学分析

·····	国际工会联合会香港联络处(170)
-------	-------------------

译介

以多重视角与多重手段应对多重诱因

——员工精神健康的现状、影响因素、后果及

干预的国外文献述评·····	郑广怀(200)
----------------	----------

从“底线型”利益到“增长型”利益*

——农民工利益诉求的转变与劳资关系秩序

蔡 禾

摘要：广东南海本田工人的罢工，标志着农民工的利益诉求正从“底线型”利益向“增长型”利益转变。“底线型”利益受法规保护并有清晰的利益标准，“增长型”利益没有正式的法规保护和清晰的利益标准。“底线型”利益纠纷，个体可以通过仲裁和诉讼来解决，而“增长型”利益纠纷没有仲裁和诉讼的通道，只能依靠集体力量得到解决。虽然集体谈判日益成为解决“增长型”利益纠纷的机制，但是“谈判”只是实现“增长型”利益诉求的必要条件，并不当然的是充分条件，除非有“集体行动”的介入。建立社会主义市场经济下的劳资关系秩序，必须理清罢工的法律地位问题、罢工的权利边界问题、工会的组织效能问题。面对“底线型”利益纠纷，政府扮演的是监督者和执法者的角色，面对“增长型”利益纠纷，政府扮演的是协调者角色。

2010年5月17日，广东南海本田汽车零部件制造有限公司工人要求增加工资举行罢工，罢工历时18天，最后以工人每月加薪500元而结束。继广东南海本田罢工后，6月17日天津丰田合成有限公司工

* 本文曾发表于《开放时代》2010年第9期

人罢工，^① 6月21日电装（中国）投资有限公司工人罢工，^② 6月29日天津三美电机厂工人罢工。^③ 从广东南海本田罢工至7月13日，仅仅一份《南方都市报》就报道了不下于40起关于因加薪而引发的罢工事件。不可否认，在市场经济社会里，劳资纠纷是不可避免的。但是在改革开放的头30年里，以罢工为手段来争取劳动者利益的事件在整个劳资纠纷事件中所占的比例远没有今天这么多。而且，罢工正呈现出迅速增长的趋势。这一变化向我们提出了如下问题：当下中国劳资关系领域里发生了什么变化？这些变化与劳动者争取自身利益的手段有什么关系？

一 从“底线型”利益诉求向“增长型” 利益诉求的转变

“底线型”利益诉求是指劳动者在工资收入、工作时间、社会保险、劳动保护等方面为达到国家法规明文确定的标准而展开的利益诉求；“增长型”利益诉求则是指劳动者不满足底线利益的获取，要求自身利益的增长与企业利益增长或社会发展保持同步。在改革开放的前30年里，工人阶级中频繁出现的利益诉求基本上是围绕欠薪、工资达不到最低标准、超时加班或加班工资不能兑现、伤残补贴等展开的“底线型”利益诉求。但是广东南海本田发生的罢工是在该厂工人平均工资相当于当地最低工资标准154%的状况下发生的，显然，它不再是传统的为保障底线利益而开展的利益诉求，而是为获得发展而展开的“增长型”利益诉求。

广东南海本田工人的罢工是当今中国工人阶级，尤其是广大农民工（注：本文如用到“工人阶级”或“工人”的概念，主要指“农民工”）

① <http://news.163.com/10/0620/14/69KJGG4J0001124J.html>.

② <http://bbs.xizi.com/thread-1570393-1-1.html>.

③ <http://cn.reuters.com/article/CNTopGenNews/idCNCHINA-2575020100701>.

利益诉求发展的一个重要且具有象征性意义的事件，因为它标志着农民工的利益诉求正在从“底线型”利益诉求向“增长型”利益诉求转变。推动这一转变的主要原因是：

1. 近年来，随着“科学发展观”与“和谐社会”建设目标的提出，国家在劳动合同、社会保障等方面的法律法规不断完善，各级政府也大大加强了对企业在劳动权益方面的监督和管理，最低工资标准、强制性社会保险等在越来越多的企业中得到落实，农民工的“底线型”利益逐步得到保障。然而，正如马斯洛的需求层次理论告诉我们的，当低层次需求得到一定满足时，需求必然会向更高层次发展。伴随着农民工“底线型”利益的实现，利益诉求从“底线型”向“增长型”转变将是一个必然的过程。在市场经济社会里，无论是资本还是劳工，追求自身利益的增长是一个不会停顿的过程。

2. 改革开放 30 多年来，我们国家取得了巨大的经济成就，但这种成就在相当大程度上依赖于低附加值产业和低劳动力成本。虽然近年来各地政府加强了对法律规定的“底线型”利益的落实，但由于“底线型”利益的标准起点低，即使近年来有所增长也停留在较低水平上。例如，目前各地的最低工资标准大约维持在当地职工平均工资的 30% 左右。而另一方面，整个社会的财富增长迅速，面对多数城市居民快速增加的收入、不断完善的社会保险、日益增加的公共产品供给，农民工中存在着强烈的“贫困感”和“不公平感”，这是激发“增长型”利益诉求的强大内在驱力。

3. 随着时间的伸展，由“80 后”、“90 后”构成的新生代农民工日益成为农民工的主体，这一代农民工的最大特征是他们不再把打工只是作为提高农村生活质量的手段，而是希望通过打工来改变自身的命运，实现人生的“梦想”。他们追求城市的生活方式，有更高的利益诉求。为追逐改变命运的梦想，他们有更强的流动性，其行为更少受到因婚姻家庭或追求“稳定”而形成的自我约束。当权益受损又未能有效维权时，新生代农民工会产生更强烈的“挫折感”和更强烈的参与集体行动的冲动。一项关于珠三角农民工的研究发现，农民工的年龄越轻越倾向

于参与集体行动。^①

二 “底线型”利益诉求与“增长型” 利益诉求的差异

农民工的利益诉求行为是在一定的制度环境下产生并受制度环境的影响和制约的。“底线型”利益与“增长型”利益之间最大的制度环境差异在于：“底线型”利益是受法规保护的利益，其利益标准是清晰可见的。例如法律规定的最低工资是多少元，一天或一个月的最长加班时间是多少小时，企业为员工缴纳社会保险的比例是多少，等等。但“增长型”利益并没有明确的法规保护，企业在遵守最低工资标准的前提下，什么时候该增长工资，应该增长多少工资，不可能由政府制定清晰和统一的标准并以法律的方式固定下来。“底线型”利益与“增长型”利益之间的这一差异导致了利益诉求行为的以下差异。

1. 农民工的“底线型”利益诉求是建立在“绝对剥夺感”基础上的，即雇主将其“依法”应该得到的、维持生活最低要求的利益剥夺了；但农民工的“增长型”利益诉求是建立在“相对剥夺感”基础上的，这种相对剥夺感一方面是以企业获利为参照，即劳动者的利益无法与企业利益同步增长而产生的剥夺感。另一方面是以社会为参照，即当本厂的利益增长不如其他企业时而产生的剥夺感。一位采访罢工工人的记者是这样描述农民工的利益诉求的：“我最近几乎每天都得采访罢工潮，接触的农民工也较多，问他们要加多少才满意，一般的回复很‘简单’：‘听说深圳富士康的工人加薪加了一倍，有约 1000 元那么多，我们至少也要加 800 元’，‘本田的另一家工厂加了 500 元，我们也属于本田的，所以也要加 500’。”^② 正因为如此，“增长型”利益诉求往往更具

^① 蔡禾、李超海：《利益受损农民工的利益抗争行为研究——基于珠三角企业的调查》，《社会学研究》2009 年第 1 期。

^② 杨永欣：《参考消息》2010 年 6 月 24 日，第 16 页。

感性。

2. 由于“底线型”利益有清晰的法律规定，当“底线型”利益受到侵害时，劳动者个体可以通过法律诉讼的途径来表达利益诉求，获得诉求成功，而不一定非要采取集体行动。但是“增长型”利益不可能通过法律诉讼的途径来展开，只可能通过劳资双方的协商、谈判来达成。而面对资本，农民工个体根本不具备为争取“增长型”利益与资本的协商和谈判能力。这意味着，农民工的“增长型”利益诉求是不可能在个体层面上实现的，它只可能在集体的层面、依靠集体力量得到解决。

3. 依据法规，政府拥有监督企业履行保障劳工“底线型”利益的责任，司法机构拥有介入劳企纠纷的合法权利。所以在企业出现“底线型”利益纠纷时，政府和司法部门往往能站在保护劳工的立场上，使劳资纠纷朝着有利于劳工的方向得到迅速的解决。但是，“增长型”利益没有法律规定的标准，因此政府不可能像保障底线型利益那样，用行政权力来“监督”企业保障“增长型”利益的增长，司法部门也不具备按清晰可见的法律标准对“增长型”利益纠纷作出法律裁决。所以在企业出现“增长型”利益纠纷时，政府往往因为无“法”可依而介入迟缓，而且即使政府介入，政府的立场不可能扮演当然的“劳工保护”角色。

近年来，我们国家逐步推行劳资之间的集体协商与谈判制度。毫无疑问，这一制度对于我们国家保障劳工利益、解决劳资纠纷定会发挥积极的作用。但是我们也必须意识到，“谈判”只是实现“增长型”利益诉求的必要条件，并不当然的是实现“增长型”利益诉求的充分条件，因为，企业不接受工人在集体协商与谈判中提出的利益要求并不违法，协商和谈判的“语言力量”无法保证“增长型”利益诉求的实现，除非工人有“集体行动”的力量介入，而罢工是集体行动的最后手段。因为罢工增加了资方拖延谈判、拒绝妥协的成本，从而成为工人向资方施加压力、增强自身集体协商和谈判的能力、最终实现“增长型”利益诉求目标的力量来源。

假如以上分析逻辑成立的话，那就意味着，随着我国农民工的利益诉求从传统的“底线型”利益诉求向“增长型”利益诉求转变，为实现“增长型”利益诉求而采取罢工等集体行动的事件将不可避免，频率必

然会高过“底线型”利益诉求阶段，甚至成为劳资关系领域的一种“常态”。在劳资关系领域，我们的社会正在进入一个“集体行动”多发的时期。

但是我们也必须承认，农民工的罢工行动在为自身争取到了“增长型”利益的同时，也对经济秩序和社会秩序带来影响。南海本田的罢工导致多家汽车厂家因为无法得到南海本田的发动机变速箱而停产，损失达几十亿元人民币。而那些发生在与公共生活相关的职业领域的罢工则对广大市民的公共生活产生影响。例如，近年来相对多发的环卫工人罢工导致了城市垃圾处理的危机；相对多发的出租车司机罢工导致了城市公共交通的拥塞。

所有这些都迫使我们去反思，当农民工进入一个以“增长型”利益诉求为主的历史时期时，当罢工等集体行动是争取“增长型”利益不可避免的手段时，如何重构社会主义市场经济下的劳资关系秩序？

三 重构社会主义市场经济下的劳资关系秩序

随着我国从计划经济向市场经济的转变，劳资关系问题就随之而来。但在“底线型”利益诉求占主导的时期，政府依据在工资水平、工作时间、工作保护、社会保险等方面清晰明确的法规，对劳资关系中的利益纠纷作出裁决，扮演的是劳资关系纠纷的裁判者和执行者的角色。然而，在进入“增长型”利益诉求为主导的时期，利益诉求的实现只能依靠劳资双方的谈判能力，其利益的实现建立在劳资双方是否具备平等的谈判权利和对等的谈判能力基础上。因此，我们应该对社会主义市场经济下劳资关系进行再认识，对如何建立新的劳资关系秩序进行再思考。

笔者认为，建立新的劳资关系秩序，必须解决以下四个问题：

1. 罢工的法律地位问题

正如前面所指出的，当社会进入到“增长型”利益诉求主导的时

期，劳动者能否形成集体谈判能力，就成为劳动者实现自身利益诉求的关键。2008年3月5日，温家宝总理在全国人大十一届一次会议上所作的政府工作报告中首次提出了“推动企业建立工资集体协商制度”，表明了党和政府对保障劳动者权益的高度重视。近年来，许多省市通过建立地方性法规，积极推进企业内工资集体协商制度，但是集体谈判的实践效果并不理想。为什么？

集体谈判制度不是一纸规定就能建立的，它的“基础是三项集体劳动权利，即‘团结权’、‘集体谈判权’和‘争议权’，统称‘集体劳动三权’，它在国际组织的各种公约中得到了确认。‘团结权’是雇员加入或者组织工会的权利……‘集体谈判权’是指雇员通过工会或者其他组织与雇主或者雇主组织就劳动条件进行谈判的权利，……‘争议权’是指工会在与雇主进行集体谈判时，有采取罢工等集体行动的权利”。这三种权利是相互联系的，“集体谈判的权利并非是一种独立的权利，它需要以真正的‘团结权’作为其实现的前提，也需要完整的‘罢工权’作为其实现的保障。在缺少一个能够真正代表工人的工会组织的时候，在工会没有组织罢工的权利的时候，集体谈判权是无法得到实现的”。^①

在我国，可以说三权中的“团结权”已经获得明确的法律地位，“集体谈判权”也已经得到政府的认同并处在法律建设的尝试中，唯有“争议权”目前还没有明确的确定。在中华人民共和国的历史里一共产生了四部宪法。在1954年颁布的第一部宪法里是没有赋予罢工权利的。但1956年11月15日，毛泽东在中共八届二中全会指出：“以后修改宪法，我主张加上一个罢工自由，要允许工人罢工。这样，有利于解决国家、厂长同群众的矛盾。”^②之后在1975年和1978年两部宪法中都增加了罢工权。不过，1982年颁布的宪法中又取消了罢工权，但这并不意味着罢工在中国是非法的。1992年制定的《中华人民共和国工会法》

^① 劳维：《劳维专递：集体谈判制度简介》，劳维律师网，2010年5月10日。<http://gdlaowei.com/a/opinion/jthot/201005/181>。

^② 毛泽东：《在中国共产党第八届中央委员会第二次全体会议上的讲话》，1956年11月15日。

规定,“企业、事业单位发生停工、怠工事件,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”。其中所谓的集体停工和怠工可以理解“隐性罢工权”^①。2001年2月,中国全国人大常委会批准了《经济、社会及文化权利公约》。这一公约的第八条第一款(丁)项规定:“有权罢工,但应按照国家法律行使此项权利。”在中国批准这一公约同时发表的声明中,并没有对这一内容作出特别的说明。

尽管我们说罢工在中国并不违法,但不可否认的事实是,在现阶段的中国,工人罢工是一个无明确法规可依的行动,企业如何回应罢工也是一个无明确法规可依的行为,政府在面对罢工及其引发的种种问题时如何履行保障劳资双方合法权益、履行社会管理职责上同样也无明确法规可依,罢工行为处在一个法规的空白地带。这种状况势必造成劳资关系和社会管理的无序,导致工人、企业、政府三方的行为困境,使各方的利益都得不到保障。因为只有制定了明确的关于罢工的法规,工人才可能充分、正确地运用这个权利去争取自己的利益,否则罢工行为随时都可能受到“破坏公共秩序”或“破坏生产秩序”的指控,因而面临刑事处罚的威胁,或者面临企业的经济处罚或解雇的风险;同样,也只有制定了明确的关于罢工的法规,企业才能在发生劳资纠纷时作出理性、恰当、正确的行为反应,政府才能分辨什么是合理的劳动者权益和什么是合理的企业利益,正确把握劳资纠纷处理与维护公共利益之间的关系,有效实现经济社会管理。因此,加快关于罢工等集体行动的立法工作已经刻不容缓,它应该成为我国劳动关系法规体系中非常重要的组成部分。

2. 罢工权利的边界问题

尽管我们认为应该给予罢工合法的地位,但是我们也要指出,作为一种集体行动的罢工,如果对其运用没有设定任何前提条件,不划定权利的边界,就可能导致滥用,就可能导致其他主体或公共利益受损,从

^① 高一飞:《工人是否有罢工权》,《大江周刊(城市生活)》2008年第11期。