

美国汽车工人大罢工的胜利：困境中的工会，如何取得历史性的成功？

汽车工人联合会此次并不止要求提高工人待遇，更是针对种种分化工人、削弱工会力量的做法进行了反制。



2023年10月12日，美国肯塔基州，工厂工人和工会成员到福特汽车公司外抗议。摄：Luke Sharrett/Getty Images

华建平

刊登于 2023-11-10

[#工人运动](#) [#工会](#) [#美国政治](#) [#罢工](#) [#评论](#)



“这是我们这一代人的决定性时刻，资金已经到位，理由正当合理，整个世界都在关注”，美国汽车工人联合会（United Auto Workers）主席肖恩·费恩（Shawn Fain）在2023年9月14日晚上的脸书直播中向工会全体成员宣布，因为劳资谈判失败，汽车工人联合会将在第二天，史无前例地在北美三大汽车公司**同时举行罢工**。

第二天，1.3万名工人在密歇根、俄亥俄，和密苏里的三个汽车装配厂开始罢工。随着罢工和谈判的进行，又有几万名汽车工人加入罢工的行列。到10月25日福特和工会签下试探性劳资协议时，有近4.6万名工人在全国36个工厂加入了罢工。然而这还没有结束，在10月28日，通用汽车公司又有4000名工人加入罢工行列，把罢工的总人数推到了4.98万人。

2023年10月30日，美国通用汽车公司和美国汽车工人联合会签下了试探性劳资协议。而在此之前，斯特兰蒂斯有限公司（Stellantis，克莱斯勒/佳士拿汽车的母公司）也已经和汽车工人联合会达成了类似的协议，这也意味着，本世纪以来持续时间最长的汽车行业罢工宣告结束。

虽然长达几百页的劳资合同还需要由工会成员投票表决才能最后生效，但是仅从工会透露的劳资协议的基本内容来看，工人获得的待遇提高已经远远超过了绝大部分参加罢工的工人的期望。光是在合同有效期的四年半里涨薪25%，就超过了过去22年汽车工人的薪水增长总额，是60年来汽车工人联合会取得的最大胜利。而这只是新的劳资协议中的一小部分。新合同大大缩短了新员工从入门工资到最高工资所需的时间，而且薪水中也重新加入通货膨胀保护，会基于生活成本调整。在福利方面，虽然工会没能成功恢复传统的养老金计划，但还是让三大汽车公司同意大幅增加工人养老金账户的缴费比例。

在工人担心的工作保障上，工会也获得了重大胜利。福特承诺在合同期间会向相关车厂投资81亿美元，斯特兰蒂斯甚至同意重启一家去年已经决定关闭的汽车装配工厂。同时，工会声称，在接下来几年里，三大汽车公司在建的多个电池工厂的工人只要投票支持加入工会，他们也会受到这一劳资协议的保护。

甚至在针对汽车公司用来打压工会的传统手段上，工会也获得了突破性胜利。汽车公司不再把工人按新老分级对待，而是一视同仁，同时临时工的工资也同步提升，而且全职临时工在受雇几个月后就必须转为正式员工才能继续留用（具体人数和等待时间在三家公司的试探性劳资协议中略有不同）。而最史无前例的突破，是工会保留了在合同期罢工的权利，如果汽车公司决定关闭工厂，或者公司没有实现它们的投资承诺，工会都有权举行罢工。

所以无论从哪个方面来看，对于工会，这都是一次酣畅淋漓的大胜。考虑到此前美国汽车工人联合会在过去几十年里持续的颓势，三大汽车制造商可以妥协，工会已经输不起了。

所以这场胜利最多只能算是阻止败局的一场背水之战，因为工会所面临的种种大环境上的困境还没有本质性的改变。工会之所以获胜，借的是Covid-19疫情后的特殊政治经济环境，也是因为他们把自己手头的资源给最高效发挥了出来。美国汽车工人联合会是否会扭转自己下滑的势头，还不明朗。工会的未来，也是充满了不确定性。



2023年8月23日，美国密西根州，工会成员在工厂门外高举标语抗议。摄：Jeff Kowalsky/Bloomberg via Getty Images

被逼到角落里的美国汽车工人联合会

对于任何工会，罢工都是他们最强大的武器。因为罢工直接让企业的运营陷入停滞，公司没了收入。在这次美国汽车工人联合会的罢工中，据汽车公司自己透露，斯特兰蒂斯有限公司今年的税前利润会减少7.5亿欧元，通用汽车是8亿美元，而福特则会高达13亿美元。利润损失可以直接逼着公司坐到谈判桌前。毫无疑问，如果没有罢工，三大汽车公司绝对不会在正常的劳资协议里接受如此大的工资涨幅，更不会同意把工人薪水和生活成本挂钩。汽车公司更愿意接受的，是一次性的奖金。所以如果我们看从1996年到现在三大车企的薪水支出，每到合同年，都会有一笔一次性薪水大支出，而薪水的平均涨幅，从1987年到现在则都是稳定在2%以下。

但是，罢工也是工会最危险的武器。因为罢工失败对于工会的打击，会远远大于罢工胜利带来的收益。成功的罢工不仅能为工人带来物质上的收益，改善他们的工作条件，也能提高工人整体上对工会的认同，吸引更多工人加入工会，在更多工厂成立工会。但是反过来，一旦罢工失败，那就会让工人失去对工会的信任，也就让工会陷入工会成员士气低落，进而在和雇主的谈判中的接受更多妥协，让更多工人对工会失去信任的恶性循环。

所以一旦工会选择了罢工，就只能胜利，不能失败。的确，在美国罢工的成功率一直都很高。尤其是在大罢工上，保持了50%以上，有些年甚至是75%以上的胜率。

但是在过去40年里，美国的罢工数量也急剧减少。在1980年以前，超过1000名工人的大罢工，平均每年都有250次以上。到1980年以后，就急速下降，在2000年后每年就只有十多次。2005年最少，只有五次。罢工少，并不是工会不想，不需要，而是因为罢工失败的代价太大，所以如果工会觉得罢工很难成功，就不会选择罢工。所以罢工数量的急剧减少也就反映了工会对罢工的悲观看法。

罢工为什么变得越来越难了呢？因为工会和雇主之间的力量对比，在过去几十年里发生了巨大的变化。

决定罢工成败的关键，是工人的替代成本。就是企业替换掉所有参加罢工的工人的成本。成本越高，工会的议价权就越高。

虽然1938年，高院在《NLRB v. Mackay Radio & Telegraph Co.》案中就做出了判决，支持企业在罢工时可以将参加罢工的所有员工解雇，并用新招募的员工顶替，罢工结束后也不需要让罢工员工复工（但是只限于因为薪资问题举行的罢工，对于因为不合理的工作条件而举行的罢工，公司无权解雇相关员工）。但是直到1970年代才开始有企业这样做。标志性的事件就是在1981年，美国空中交通管制员工会组织罢工，结果里根总统选择直接将参加罢工的1.1万名管制员解雇。同时，负责工会事务的联邦劳动关系委员会直接宣布取缔了空中交通管制员工会。从此以后，只要成本可以接受，很多企业在面对工会罢工的时候都开始选择这种强硬的做法。

但是对于美国汽车工人联合会，车企还不敢这么做。因为在1980年以前，美国汽车整车组装线上九成的工人都是汽车工人联合会的会员，就算是算上包括汽车零部件在内的所有工厂，也有七成的工人属于工会。车企没有能力替换掉全部工会员工，也就无法承担罢工带来的经济打击，只能选择通过劳资谈判和工会达成一致。

但是汽车制造商，当然还有其他美国企业，在过去一个多世纪里，也慢慢总结出了其他大量的对抗罢工，削弱罢工威胁的办法。



2023年9月22日，美国，工会成员在工厂门外高举标语抗议。摄：Emily Elconin/Bloomberg via Getty Images

最重要的措施，就是减少工会成员的人数。比如汽车生产商会去选择没有工会的厂家为自己生产零配件。工会通常会把劳工运动的重点放在工人人数众多的大工厂上。虽然在这些工厂举行罢工和成立工会相对艰难，但是一旦成功，就会对整个行业的劳资力量平衡产生巨大影响。而零配件厂家大多是小工厂，要一个一个组织起来就很辛苦。

同时，对于已经成立工会的工厂，公司会大量雇佣临时工、合同工，把很多工作外包出去。这些工人按照法律规定是不能加入工会，也不受相关法律监管的。通用汽车公司52%的员工都是临时工，而工会成员只占到总员工数的44%。于是全美国每年有机会加入工会的新工人数量，就从1980年代的50万出头，一路跌落到2009年的不到10万人。

企业还在各地推动通过所谓的《工作权利法（right-to-work laws）》。工会为了让自己的力量最大化，当然希望所有工人都加入工会，至少都要交工会的会员费。但是《工作权利法》则认为工人有权选择不加入工会，不交会员费，或只需支付部分费用。企业通过制造这么一批不用加入工会又能享受工会争取来的劳资合同的搭便车的工人，来分化工会，削弱工会。到今年美国已经有27个州通过了自己的《工作权利法》，其中也包括三大汽车公司总部所在的密歇根州（不过密歇根州在今年早些时候已经通过法律，从明年开始废除本州的《工作权利法》）。

到2008年经济危机时，美国汽车行业陷入困境，三大汽车公司又引入了双轨制系统，让2007年以前的老员工可以继续享受高工资，而2008年以后入职的新员工就只能拿到相对更低的工资。这就在本来团结的工人中划出了三六九等，制造出工人内部矛盾。因为临时工、合同工、新员工，他们相比起老员工来，干的是一样的工作，但是收入低，福利差，甚至没有，在罢工时，还可能被用来替代正式员工。工会本来是强调团结，要减少工人之间待遇差异，所以当然对这样的差别深恶痛绝。

为了让这些临时工、合同工可以在罢工时代替普通员工，美国制造业在过去几十年里开始增加资本投入，引入工业机器人，让生产更自动化，以降低对高技术员工的需求。在1981年，美国有58%的工人从事中等技术的工作，到2011年这一比例降到了44%。根据美联储的统计，大部分失去工作的男性工会最终转入低技术工作。

除此之外，企业制约工会的一个重要方法，就是在劳资协议中加入在合同有效期内禁止罢工的条款。在汽车工人联合会争取到的新劳资协议里，明确提出了如果关闭工厂，违反投资承诺，工会保留罢工的权力。这也是因为，企业制约工会的最强有力武器，就是资本外逃，关门搬厂。随着全球化的深入，世贸协议和各种区域性自由贸易协议的签署，资本外逃变得越来越容易。像在墨西哥，那里汽车工人的平均工资只有美国工人的18%。据统计，在1990年代，有一半的雇主在跟工会发生劳资纠纷时，会威胁关厂。其中有12%的企业最终选择不商谈劳资协议，直接关厂走人。而且就算不搬出美国，也可以搬到美国南方劳动力便宜，没有工会，地方政府对企业更加友好的地区。1980年代，日本和欧洲车企开始在美国设厂，也是越来越多地设在了美国南方。这些车企当然也是没有工会的。

于是因为种种原因，到了1980年代以后，汽车工人联合会的成员数量就直线下降，从1970年代的140万上下直线下降到2010年的40万人左右。而且，在这期间汽车工人联合会为了稳住工会会员数量，还大力扩展到了很多其他行业招募成员。所以在这40万人里，只有20万出头是从事汽车生产的员工，只占到整个汽车行业的不到15%，其中只有15万人在底特律的三大汽车公司工作。

在这种情况下，我们就能理解，这次罢工的历史性意义，在于汽车工人联合会并不止是要求大幅度地涨工资提高待遇，更是针对种种分化工人、削弱工会力量的做法进行了反制，要寻求一个更加团结的，代表更多工人的工会。而且，工会成功了。新劳资协议里，取消了正式员工中的双轨制，也大大提升了临时

工的待遇，让他们中很多人获得了快速转正的机会。同时，为了避免资本外逃，工会要求了追加投资的承诺，还保留了因此而罢工的权力。

汽车工人联合会是怎么做到的呢？

像这样规模的罢工，当然是需要天时地利人和。

以前的罢工，汽车工人联合会可以通过获得当地民众的支持，通过全员罢工，最大程度的给车企施加压力。但是现在，因为车企拥有资本外逃这一杀手锏，很大程度上，工会已经没有了地利优势。这次罢工，汽车工人联合会是充分利用了天时和人和。

天时

首先就是后疫情时代带来的特殊大环境。一方面是蓝领工作大量短缺，工作需求巨大，一方面是高通胀带来了很大的生活压力，让工人主动要求更好的待遇。这种意外的经济事件带来的冲击当然是可遇不可求的，但是也给了劳工运动一个罕见的机会。

1930年代美国大萧条，无数工人失业。按理说有着大量失业工人等着工作，工厂应该不害怕工人罢工，工人也不敢罢工。但是大萧条却让工人意识到，必须前所未有的团结起来，把自己的力量放到最大。于是以前分裂工人的许多壁垒，比如种族、文化、技术工种，都在这时被弱化了，以换取更大更强的工会，获得政府的支持和保护。于是，无比团结的工人，用一浪接一浪的大罢工，逼着无数企业承认了自己的工会，还让国会史无前例地通过了支持工人的《全国劳资关系法》。

而后疫情时代的情况对于工会也非常有利。按照汽车工人联合会的数据，自2019年上一份劳资协议生效以来，除去一次性奖金，汽车工人的基本薪资平均只上涨了6%，而消费者价格上涨了19%。高通胀带来的生活压力也就让工人格外的团结，也逼着工会必须有所动作。根据美国劳工统计局的数据，在2021年，没有工会的企业工资和福利增长开始明显超过了有工会的企业。也就是说，工会的劳资合同帮助企业暂时顶住了加薪的压力，而没有工会的企业在日益紧俏的劳动力市场中就不得不大幅加薪加福利来吸引员工。虽然说，有工会的企业的平均工资依然明显高于无工会的企业，但是工人对加薪的要求是在明显加强的。



2019年9月23日，美国俄亥俄州，通用汽车工人罢工。摄：Tony Dejak/AP/达志影像

于是从2021年开始，美国工会的罢工开始加速，在2021年有16次千人以上的罢工，在2022年有23次，到2023年十月，已经有了至少23次，也就是说，2023年的千人以上罢工数几乎可以肯定会超过2022年。

同时，罢工带来的涨薪效应是明显的。达美航空，西南航空，美洲航空等几大航空公司的飞行员罢工都让工人获得了四五年内30%-40%的涨薪，阿拉斯加航空公司的700名飞行员甚至拿到了三年82.5%的涨薪。汽车工人联合会在车厂的几次罢工也颇有收获。2021年在生产农业和重型机械的约翰迪尔公司的罢工为一万名工人带来第一年涨薪10%加8500美元奖金的六年合同。今年在农业机械公司 CNH Industrial 和电池公司 Ultium Cells 的罢工为员工分别带来了三年33%和一年25%的涨薪。

工会罢工的胜利也会带来连带效应，就是让其他企业在和工会谈判时主动大幅加薪来避免罢工。到今年一季度，工会新签下的劳资合同的第一年平均薪筹涨幅已经从疫情时的3%涨到了7%。

同时工会也在取消双轨制上取得了进展。今年初，美国快递公司联合包裹服务公司同意取消在员工中的双轨制，并给员工涨薪。虽然工会只是威胁要举行罢工，联合包裹服务公司说自己已经因此每天损失了大约一百万份货运订单。

这些胜利都给了汽车工人联合会极大的信心支持。下一步，就是要把汽车工人给团结起来。

人和

美国民众对于工会的支持在过去几年到达了新的高点。盖洛普民调显示，虽然美国民众对工会的支持在2009年大衰退的时候一度落到历史低点48%，首次跌破了半数线，但随后就稳步回升，在过去三年疫情期间，一直稳定在70%上下，已经接近工会鼎盛时期的水平。汽车工人联合会也不例外。罢工前的民调显示，有过半的民众支持汽车工人联合会，而在罢工进行中，民众的支持率还会继续增加。CNN在十月初的一个民调就显示有76%的民众站在罢工工人一方。

在疫情的三年里，汽车工人联合会的领导层自己也经历了天翻地覆的变化。汽车工人联合会像其他很多产业工会一样，在二战后慢慢变得保守，也开始体系化制度化。也就是说，工会管理者开始变成职业官僚。这种模式，被称为“商业工会主义”（business unionism）。

从一定程度上说，这也是企业反制工会的一种努力。企业和工会签下劳资合同，相当于是把一部分管理的权力交给了工会，希望换来的，当然是工人在这段时间里不要罢工不要闹事。所以企业中意的，正是有着和自己一样思维模式的职业管理者。这样他们打交道的时候，只需要和这些有共同语言的人交流，也知道这些职业官僚因为工作的性质，也更偏向保守，更倾向于妥协，而不是激进的为工人争取利益。

而在另一面，工人所面对的，虽然不是公司的管理者了，却变成了另一帮管理者，他们处理工会事务当然专业，但是这种跟公司一样从上向下的管理模式慢慢地变得单向，也就让工人感到疏离，缺少了归属感认同感，失去了对工会的热情。其实很多传统工会不仅是一个为工人争取更好的薪酬待遇、更好的工作条件的组织，同时也是工人的社交网络，维系着工人工作之外的大量生活纽带。工会大厅不仅举行会议，也会举办社区里的活动，为工人提供很多生活服务。但是随着工会的保守化商业化，工会一旦开始走下坡路，就开始先放弃这些工作之外的社区投入，让大量工人转入教会和枪支俱乐部这样的组织。

结果就是，工会在选择罢工上越来越谨慎，越来越保守，工人对工会的依赖和认同也在减少，工会也就开始失去工人的支持。



2023年10月3日，美国佛罗里达州，由于工人罢工，新车停放在福特经销商的停车场上。摄：Joe Raedle/Getty Images

对于汽车工人联合会，变化的契机出现在2014年。那一年，汽车工人联合会曝出了贪腐丑闻，多名工会领导后来被起诉定罪，让政府开始介入，监督工会进行民主化透明化改革，工会选举开始从代表推选改为工会会员直选。同时，工会里也出现了支持改革的派系，United All Workers for Democracy (UAW)。在过去两年里，UAW支持的所有候选人都会在工会领导人的选举中获胜，说明改革派获得了工会成员的全面支持。今年初，现在的工会主席费恩也是获得了UAW的支持，最终以微弱优势击败了现任主席Ray Curry当选新主席。

因为新的劳资谈判马上就要开始，所以费恩的当选，也意味着工会成员支持更加激进的费恩代表自己去和三大汽车公司谈判。

但是费恩的当选也带来了不确定性。就是费恩本身履历很浅，并没有劳资谈判的经验。相比起来，传统的工会主席是按照商业工会主义模式培养出来的，都是在工会领导层长期任职，参加过多次劳资谈判的老手。所以因为不看好费恩的资历，不认同他过于激进的理念，费恩团队里的不少成员都选择离开。结果他团队的核心成员，就都从汽车工人联合会之外招募的新手。这也让很多工会资深成员开始怀疑，费恩和他的团队会不会因此在谈判中交上一大笔学费。

新手团队的战术胜利

天时和人和，这些都是准备来谈判的三大汽车公司已经预料到的，让他们没有预料到的，是费恩的战术。因为费恩的团队没有以前的包袱，反而带来了新的战术理念，把以前汽车工会的劣势给转换成了优势，出其不意，打了车企措手不及。

前面提了，决定罢工成败的关键，是工人的替代成本。决定替代成本的因素很多，不同工会有各自的优势。其中有一个常见的优势，是汽车工人联合会没有的，就是罢工时机的选择。也就是说，工会通过选择合适的时间进行罢工，让公司的服务陷入瘫痪，快速造成巨大损失，让公司只能选择第一时间合解。

就比如飞行员工会，一罢工会影响无数早就订了机票的乘客的出行计划。就算不真正罢工，只是宣布罢工的意愿，带来的不确定性也会让准备出行的人考虑换一家航空公司订票。类似的还有演艺工会，一旦停摆，观众就没戏看了没节目看了。这些工会的员工又通常是需要长期的培训，有专业执照才能上岗，也就无法立刻更换。所以演艺工会很少罢工，但是几乎每次罢工都以胜利告终。

但是汽车工人联合会就没有这种优势。知道谈判可能陷入僵局，汽车公司会囤积大量现货汽车，这样就算工会罢工停产，买车的人一时半会儿也不会感到什么影响。2019年，通用汽车公司的工人罢工前，通用汽车囤积了近三个月的现货。这次罢工的时候，斯特兰蒂斯公司囤积了一个月的零部件库存，以保证顾客的汽车在经销商那里进行的定期保养和维修不会受到直接影响。同时，现代汽车公司也不再是单一车厂，而是跨国大企业。这样就算是美国的工人罢工了，他们依然有海内外多个收入源，让他们可以很大程度上保持运转。所有这些都是为了能跟工会僵持更长的一段时间，好在谈判桌前拿到更好的筹码。



2019年10月16日，美国宾夕凡尼亚州，工会与通用汽车达成合同协议后，工人们拥抱在一起。摄：Matt Rourke/AP/达志影像

因为罢工本身也是一个非常花钱的事。汽车工人联合会在罢工期间，会给每名罢工的工人每天100美元，也就是每周500美元的补偿。这就要求工会有一笔足够的准备金。虽然汽车工人联合会手上有超过八亿美元的准备金，但如果是三大车企14.5万员工一起罢工的话，那也就是坚持三个月。要知道去年汽车工人联合会在 CNH Industrial 的罢工持续了近九个月。所以这样大规模的罢工，持续时间稍微久一点，就会耗掉工会大部分的资金。

结果，费恩和他的团队选择了一种汽车公司没见过的罢工方式。他们前所未有的宣布要同时在三大车企进行罢工，而不是像以前那样只在一个汽车公司进行。按理说这样会让工会大出血。没想到工会一开始并没有让所有工人一起罢工，而是选择了每个汽车公司的一个关键工厂开始罢工，一共只发动了1.3万名工人。这些看似随机选择的罢工就像在汽车的遍布全国紧密咬合的运转网络上捅进了几把刀子，一下子让它们的运作陷入混乱。随着罢工的进行，工会又时不时选择新的工厂进行罢工，制造新的混乱，让车企忙于应付。本来工会在罢工时机上没有什么优势，但是因为这样一个战术，就创造出了一个罢工时机选择上的优势。同时这种战术只让少数工厂的工人罢工，也大大降低了工会罢工的经济成本。到最后罢工结束时，也只有大约三分之一的工人参加了罢工。所以这次工会是真正的拿小钱办了大事。

当然，这种战术并不是拍脑瓜想出来的，而是需要缜密的可行性研究。这个靠得是费恩为汽车工人联合会带来的新团队。其中的核心人物 Chris Brooks 是劳工记者出身，曾经帮助纽约的新闻从业者工会和《纽约时报》谈判，组织过著名的一日罢工。就是所有员工只罢工一天就复工。这其实是一种滚动式罢工（rolling strike），就是大型企业中不同地方的工人在不同时间选择一次持续时间很短的突然罢工。通过这种闪电式轮流罢工带来的混乱让公司措手不及，最大程度地制造混乱和媒体效应。

这次汽车工人联合会的罢工明显是受到了这种滚动式罢工的启发。只是与服务业不同的是，国家劳动关系委员会不允许产业工人进行这种临时性罢工。罢工一旦开始，工人就进入停工状态，在劳资谈判结束前，不能复工。所以这次汽车工人联合会的罢工，就采用了逐步扩大的方式，通过罢工扩大过程本身的不确定性来创造罢工时机上的优势，压迫对手。这个罢工方案相当复杂，费恩团队里来自纽约的劳工律师 Ben Dictor 事先仔细研究了相关合同和法律，以确保这个新战术在法律上无懈可击，能同时保护好罢工工人和还在上班的工人。

同时，费恩团队里的公关主管 Jonah Furman 充分利用了社交媒体，让费恩保持跟工会员工的沟通。以前工会和汽车公司的谈判都是秘密进行。但是费恩决定让谈判更加透明，让参加罢工的工会成员更有参与感。他每周都通过脸书进行直播，分享谈判的进展，陈述工会的最新要求。同时工会也会印刷大量材料，制作视频，保持和工会成员的沟通，确保所有人都能团结一致，认同和支持工会。其实在此之前，费恩就经常做这种直播，也会前往各个工会支部和普通工人见面。不管在直播中还是在工会活动中，费恩很少穿西服正装，更多的是穿印有工会标志的T恤和套头衫。而且他的T恤上经常有醒目的标语，比如“吞噬富人（EAT THE RICH）”，“终结双轨制（END TIERS）”。在演讲中，他也喜欢引用《圣经》中的话，强调自己的基督教信仰，来拉近工会和普通会员的距离。

就这样，费恩这么一个没有经验的工会新主席，靠着这样一拨从来没有在汽车工人联合会里做过的新人，为工会注入了新血液、新理念、新热情，把工人团结了起来，带来了一场意料之外，情理之中的大胜。



2023年9月26日，美国加利福尼亚州，一名工会成员骑挂有UAW旗帜的自行车抗议。摄：Gina Ferazzi/Los Angeles Times via Getty Images

工会的困境

工人运动是一个持续的过程，甚至可以说，不进则退。也就是说，工会虽然在这一轮罢中取得了重大胜利，但是如果不顺势推进，风头就很有可能被企业压制和逆转。成功的罢工应该是工人运动的开始，而不是结束。

纵观历史，成功的工人运动都是从成功的罢工开始，从而吸引更多工人加入工会，并进一步促成更多工会的成立。

2018-2019年，美国教师工会在十一个州举行了一连串的大罢工，要求提高教师待遇。最后罢工最成功的亚利桑那州，教师不仅获得了20%的涨薪，工会的会员人数也增加了10.3%。全国算下来，美国教师联合会则增加了10万名成员。

对于汽车工人联合会来说，当务之急，当然也是要吸收更多的工人，更重要的是，要在没有工会的车厂设立工会。费恩在达成了试探性劳资协议后的网络直播中就表示“我们在这次历史性合同胜利后，最大的目标之一就是组织起来，前所未有的组织起来。当我们在2028年回到谈判桌前时，我们将不仅仅是与‘三大’汽车公司进行谈判，而是可能会与‘五大’或‘六大’汽车公司一同谈判”。所以很明显，接下来汽车工人联合会的目标是要在其他几大汽车公司中成立自己的工会。费恩也在演讲中明确提出了，接下来要重点在丰田、本田、特斯拉这三个汽车工公中发展工会。

但是这并不容易。

罢工和成立工会其实是一枚硬币的两面。在1935年《全国劳资关系法》通过以前，罢工不仅是工人和公司谈判的终极手段，大部分时候也是成立工会，要工会被公司承认的终极手段。在《全国劳资关系法》通过后，美国政府设立了国家劳动关系委员会（NLRB），负责监督工会代表的选举。于是成立工会大部分时候就变成了通过工人投票来决定。

但是这其实是一个过程分成了成立工会和劳资谈判两个紧密联系的部分，成立工会并没有因为不需要罢工而变得更容易。从历史数据上看，罢工的数量和成立工会的数量几乎是同步变化的。在1970年代，美国每年有七八千次成立工会的选举，到2020年，还不到一千次。选举虽然少了，选举的胜率倒是一路走高，在1970年代，工会选举的胜率一直在50%上下徘徊，到了2022年，工会赢下了76%的选举，是史上最高。但对比一下选举数量的下滑，就说明工会组织者变保守了，只愿意打肯定能取胜的仗。这当然说明，组织工会变得难了。

对于汽车工人联合会，不仅它组织的成立工会的选举变少了，胜率也可以说是惨不忍睹。



2023年9月15日，美国密西根州，工会成员在工厂门外高举标语抗议，一名女孩坐在路边。摄：Bill Pugliano/Getty Images

美国本土的汽车制造商本来由美国三大汽车公司垄断，但是在1980年代因为美国的贸易保护，限制了日本汽车可以出口到美国的整车数量，日本的汽车制造商开始到北美设厂。到1990年代，德国汽车制造商也开始在美国设厂。2000年以后，韩国汽车制造商也进入了美国。现在，这些海外汽车制造商在美国本土组装的整车数量已经超过了本土的三大汽车公司。

汽车工人联合会当然在第一时间就试图在这些外国汽车制造商的工厂里建立自己的工会。只是虽然它从1980年代就开始努力，却鲜有胜利。在近四十年里，汽车工人联合会一共在尼桑、奔驰、和大众的四家车厂前后九次试图组建工会，最后都以失败告终。这也就使得汽车工人联合会下属的工人在汽车行业里的比例一路下滑，到现在只有不到15%。

无法创立新工会，很大程度上是因为美国的企业不仅掌握了一整套的对抗工人罢工的方法，也掌握了一整套的阻止工会成立的方法。

这种努力从设厂选址就开始了。很多车企在开设新厂的时候，不仅仅是考虑劳工的成本，也会考虑那些工会力量薄弱的地区。所以他们喜欢在南方小城镇里设厂，因为美国南方农村对民主党的敌意特别大，而工会在过去近一个世纪都是跟民主党高度捆绑的，这也就让南方工人特别不信任工会。在美国南方，大约只有2%的私企工人加入了工会。显然费恩早就注意到了这一点，所以他在讲话中喜欢用文化上更保守的南方人喜欢的基督教教义，并刻意和民主党，尤其是现任总统拜登拉开距离。虽然拜登在罢工期间亲临现场，成为第一位造访罢工稽查线的在任总统，但是费恩并没有为拜登背书。费恩的这一做法肯定会帮助他获得南方汽车工人的好感，但能否帮他赢下工会选举，还有待观察。

除了在对工会敌意大的南方设厂，汽车公司在雇佣工人的时候，还会聘请专门的心理专家，为他们设计问卷，通过看似无关的问题，来帮助公司筛选潜在的工会支持者。同时，这些专家也会对已经在岗的工人进行调研，好在第一时间就发现组建工会的苗头。

同时，汽车公司当然也会把应对罢工的法子拿过来，雇佣大量的临时工和合同工以分散劳动力。他们会选择提供接近工会水平的薪筹，也会为蓝领工人提供一些以往只给白领员工的福利，让工人觉得不需要工会。比如就在汽车工人联合会刚刚和三大汽车公司达成试探性协议后不久，丰田汽车公司就宣布给工人加薪8%。而在之前不久结束的年度评审中，公司仅仅同意给工人增加25美分的时薪。丰田汽车这样做，当然是意识到了如果不有所动作，那他们可能就会在成立工会的战斗中落在下风。

当组织工会的趋势不可避免地到来时，大部分大一点的公司就会雇佣专门的反工会顾问为他们制定阻止工会的策略。据估计，在2010年代，美国有超过两千个“反工会”专家事务所，大大小小的公司为此每年支出约3.4亿美元。比如雇主可以要求员工参加闭门会议，让管理层和相关人士对员工进行反工会的教育，甚至把反工会的原则写进员工手册。他们会向员工强调工会是公司之外的第三方，工会的目的就是为了收会员费，并非为了工人好，引入工会反而会增加工作场所的不确定性，公司和工人的矛盾就应该在公司内部自己解决。

在投票前，公司也经常会在顾问的指导下制造一些意外和“惊喜”，比如突然涨一下工资，因为种种原因临时推迟投票。甚至会做一些可能违法的行为，比如对员工进行监视，通过奖金承诺或者威胁来让员工反对工会，甚至直接解雇参与工会活动的工人。公司敢这么做，一是因为这些做法的代价相当低，也是因为专门的法律专家为公司提供相关的服务。这些律师很多都曾经在负责工会事务的国家劳动关系委员会工作过，对相关法律了如指掌，知道怎么样用最小代价来给工会制造最大的麻烦。

有时候，就算汽车公司并不介意成立工会，工会组织者还会遇到另一个巨大的阻力，就是当地的保守派政治家。汽车公司把大量的新工厂都设在美国南方并非偶然。除了这里的成本低，另外也有州政府和当地政府官员的大力支持。地方政府为了吸引汽车制造商到本地设厂，往往会拿出相当慷慨的补助和税务上的减免。当然，南方的这些政府官员现在大部分都是反对工会的共和党人，他们并不希望见到车厂里建立工会。他们害怕工会会因此在当地找到立足点，进而“蔓延”到其他地方企业。所以他们会给汽车制造商极大的压力，让他们阻止工会的成立。因为通常这些车厂并不是一锤子买卖，而是多期的工程。所以如果汽车公司想要在当地继续扩建工厂，想要继续享受数以亿美元的减税和其他好处，他们也就心甘情愿地和当地政治家一起反对工会。



2023年9月15日，美国密西根州，工会成员在工厂门外高举标语抗议。摄：Bill Pugliano/Getty Images

而一旦企业和政府达成同盟，工会就极难取胜。所以在南方，获得突破的，大多都是对工会相对抱有善意的公共部门的工会，因为这很大程度上卸掉了来自政府的敌意。这种双重敌意也是汽车工人联合会在南方面临的困境。当然，这不仅是汽车工人联合会的困境，也是其他所有私营企业工会在南方遇到的困境。接下来一两年，汽车工人联合会能否借着此次胜利带来的势头，在南方车厂里获得工人的支持和认同，找到突破口创建新工会，可能比当下这场胜利更加重要。

工会究竟属于谁？

而这可能还不够。

成功的罢工，一系列的成功罢工，目的是要让更多的工人加入工会，成立更多的工会。更多的工会，更多的工会成员，最终的目的是要通过这些胜利来推动保护工会的政策法律出台，赢得相关的法院判决，从而在制度上将罢工带来的胜利永久化，这样才能最大程度的保存胜果，并确保工会在未来很长一段时间的生存和发展。

这就要求不仅仅是像汽车工人联合会这样的传统工会能够借着势头创建新工会获得新会员，更需要其他大量工会也能够继续这两年的势头，获得大发展。

但是，这可能是比汽车工人联合会发展新工会还要难的事。

美国的工会在1940-1950年代达到了巅峰时，在所有工人中，有超过三成是工会会员。从此以后，就一直在缓慢地走下坡路，到2020年美国只有不到一成的工人是工会会员。这里面，一个原因是传统的工会主要力量，就是制造业的工人人数连年下降，这当然也包括汽车工人。另一个更重要的原因，是产业结构的变化。

随着全球化和自由贸易的深入，美国的制造业整体萎缩了。这当然包括之前提过的资本外逃。而且，资本外逃并不只是限于那些有工会的企业，没有工会的企业，也一样会外逃，寻找劳动力更便宜的地方设厂。制造业衰退，带来制造业工人的整体人数的下降，与之对应的，是以服务业零售业为主的第三产业的兴起。到1980年代，这些行业的工人总数已经超过了制造业。

但是在这些第三产业的公司里组织工会的难度就比以前在工厂里要难的多。

前面提了，就算在制造业，像汽车工人联合会，他们建立工会的主要手段也是在大的装配工厂这样的地方创立工会，而相对忽视小的零配件工厂。在大工厂创立工会虽然受到的阻力要大的多，但是一旦成功，可能一下子就能收获数千名新会员，在谈判时的议价能力也就会大幅升高。然后通过在大厂设立标杆合

同，也就更容易提升整个行业的薪筹待遇和工作条件，放大工会的影响力。



2023年10月14日，美国肯塔基州，工会成员在福特汽车工厂门外高举标语抗议。摄：Michael Swensen/Getty Images

反过来如果在小厂建工会，就需要在很多工厂建很多工会才能达到足够的影响力。这相当于是把工作量增加了几十倍。

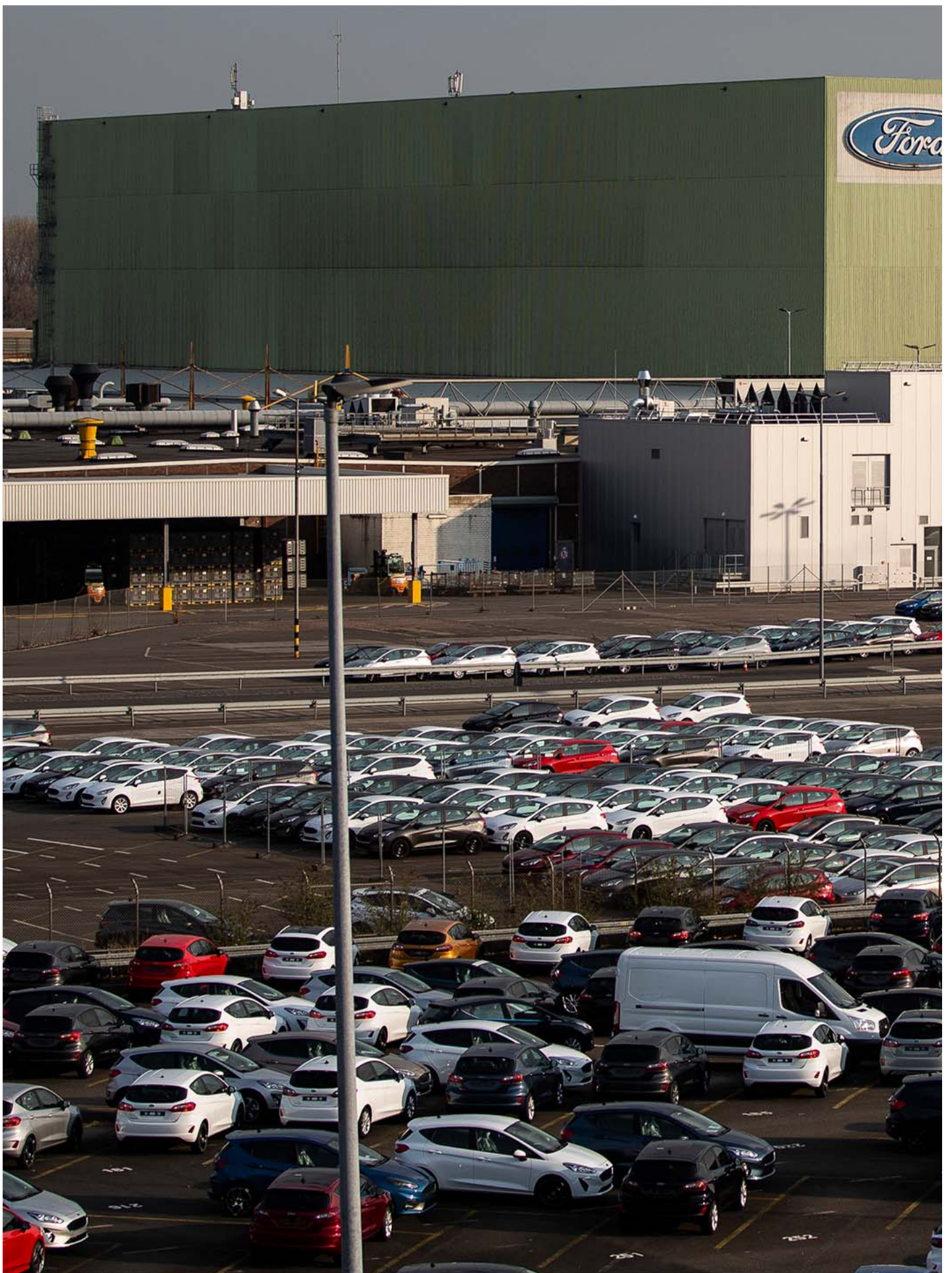
但是到了80年代，工会面对的，就是这样一个情况。因为在第三产业里，大公司没有了像装配工厂这样大量员工集中工作的场所。就像沃尔玛超市，虽然是世界第一大私营雇主，在美国有160万员工，但这些员工是分布在五千多家超市里。也就是说，工会如果想要有影响力，需要在至少上千家超市里创建工会。除了零售业，类似的还有像麦当劳、星巴克这样的餐饮连锁企业。同时，这些企业的员工的工作都属于低技术工作，替代成本很低，流动性很大，员工对于工会的认同感很低，对于成立工会的热情也就不高，也就很难组织起来。现在这些行业里大约只有3%的工人加入了工会，总数远远低于制造业。

而且，就算是建立了工会，也并不意味着工会能行使和传统工会一样的权力。星巴克的员工历时两年，终于在去年，成功的在全国9000多家店中的350多家门店里建立了工会。但是虽然工会成立了，在接下来的一年里，依然没能成功签下一份劳资合同。甚至在去年星巴克宣布涨薪时，特别说有工会的门店不会涨薪，显然想借此来惩罚支持工会的员工（不过国家劳动关系委员会很快裁定星巴克的这种做法是违法的）。想要让星巴克坐下来认真的和工会谈判，工会还需要更大更强才行。

这还是可以组织工会的工人。像最近这些年新兴起的零工行业里的大量打工人，就根本不满足参加工会的要求，想组织都组织不起来。

要保护这些工人的利益，只能通过立法的方式。从一定程度上来说，这也是这些年的一个趋势。一些支持劳工利益的议会努力推进保护工人的立法，比如最低工资，更长的带薪病假，平价的托儿所等等。但是这些保护都是针对个人的，从一定程度上说，这和传统工会的诉求是冲突的。并不是说工会不要求这些，而是如果这些保护都实现了，那工人对于工会的需求就不大了，工会反而变得更难吸引新成员了。

这一切也就逼着工会在新时代里思考自己到底是代表了谁的利益，为谁服务。于是在最近这些年，工会开始改变自身形像。它并不想把自己限制在本工会本行业的狭小利益范围之内，它们也开始积极支持一些不限于自己工会员工的议题，积极参与到全行业，全社会的劳动者利益的活动中。比如几家大工会都支持了提高最低工资的“Fight for \$15”运动。工会也会去支持为清洁工设立行业标准的“Justice for Janitors”运动，还在各地建立了很多为底层蓝领工人服务的中心。



2019年3月27日，德国，福特汽车工厂。摄：Maja Hitij/Getty Images

当然，最终工会这样做，还是想让更多的工人能加入工会。所以它的一大诉求，就是要让成立工会变得更容易。这就是过去二十多年工会一直在推的《雇员自由选择法（Employee Free Choice Act）》。工会希望通过这个法来简化成立工会的手续，给雇主打压工会的违法行为更严厉的处罚，并在劳资谈判中给工会更多的议价方式。只是在现在两党势均力敌的时代，这个法的通过当然是遥遥无期。

而在保守派占优势的高院，工会还又遭遇了几次重要挫折。在2018年的《Janus v. American Federation of State》案中，高院认定公共事业部门的工会无权向非工会成员索取劳资谈判费用，也就让在公共事业部门工作的工人有机会享受免费的顺风车。在2021年的《Cedar Point Nursery v. Hassid》案中，高院认为工会组织者无权进入工作场所招募工会成员，只能在工作场所之外，比如工人上下班的时候做宣传。这也就大大增加了组建工会的难度。

但是不管怎样，工会的最佳选择，还是要利用现有的资源，有优势行业里招募更多的会员，创立更多的工会，并希望这种势头最终能够转化成对自己有利的立法。

这些年来工会最大的希望，来自医疗健康行业和教育行业。前者主要是护士这样的医护人员，后者则是以中小学的教师为主。这两个行业都在最近这些年保持了相对稳定，并没有明显流失。教育行业的工会包括了大约30%的员工，医疗健康行业则有大约13%的员工在工会里。

让这两个行业的工会相对稳定，甚至有增加潜力的原因是它们的成员的替代成本相对更高。首先，这些行业的雇主都没有办法通过资本外逃的方式来威胁工会。因为它们必须在自己的服务对象所在地设立机构，大部分的员工也自然在那里工作。其次，这些工会的成员一般都需要专门执照才能上岗工作，而工作执照通常需要一年到数年的高等教育专业学习，花费不菲的学费，所以也很难立刻找到替代者。除此之外，她们也拥有天然的罢工时机选择上的优势，因为像医院，学校这样的机构，一旦罢工，会直接损害病人、学生的利益，对机构造成难以挽回的损失。同时，她们的雇主一般都是政府或非营利机构，也不会像一般私营企业那样无所不用其极的和工会对抗。这也让这些工会在过去几十年里发展的相对更好。事实上到2009年，像教师这样在公共事业部门的工会成员总数已经超过了私营企业的工会成员。

在这种情况下，工会其实也开始转变，去主动追求这些新成员。像传统的美国劳工联合会，本来以技术工人为主，现在也开始转向以招募经过大学教育的专业人士。事实上就算是技术工人，也是越来越多地通过大学获得相关执照，而不是通过工会支持的学徒项目了。而随着医生护士的加盟，工会也开始更多地支持女性员工的诉求，比如同工同酬，工作/家庭的平衡，职场暴力等问题。



2023年9月16日，美国密西根州，北美国际车展（NAIAS）。摄：Nic Antaya/Bloomberg via Getty Images

所以，工会现在是变得越来越多元了，开始追求原本不会去考虑的工人。

还是看汽车工人联合会。它早就不止是汽车工人的工会了。现在汽车工人联合会里有近四分之一的成员是美国高校的带薪研究生和学者，其中包括了哈佛哥伦比亚等无数精英名校。2021年汽车工人联合会在哥伦比亚大学组织了两次一共长达四个月的大罢工，为哥伦比亚大学的学生拿到了三年30%的涨薪。马上它又在纽约大学组织了罢工，为兼职教员拿到了六年44%的涨薪。2022年汽车工人联合会在加州大学系统组织了近五万人参加的大罢工，为带薪研究生拿到了三年近50%的涨薪。而且，除了涨薪，工会还为学生争取到了其他许多福利。

当从来没上过大学的底层蓝领工人和美国最精英大学的学生站在同一个工会的屋檐下时，工会当然已经今非夕比。

100年前的工会，它的成员大多是有着相同或者相似工作的白人男性。现在，一个工会下，可以有不同性别，不同种族，不同教育背景的工人，从事的工作可以从底层蓝领到最尖端的科学研究。现代工会面临的最大的挑战，也或许并不是来自外部的，那些传统上对自己充满敌意的企业雇主的威胁。它的最大挑战，其实是一个新时代下的自我身份认同的问题。

我们现在看到的，是一个多元化的工会。一个有着新的更广泛的诉求的工会。一方面工会在向下争取那些无技术的，长期陷入社会底层难以摆脱贫困，文化上非常传统甚至保守的劳工的利益，一方面工会也在争取那些有着专业技术的，可能只是暂时处于工作中的弱势地位的，文化上非常自由甚至激进的职业群体。这时候，每个人或许都会问一句：这是属于我的工会么？它真的是在为我的利益而战斗么？那现在这个工会到底代表了谁？代表了什么？

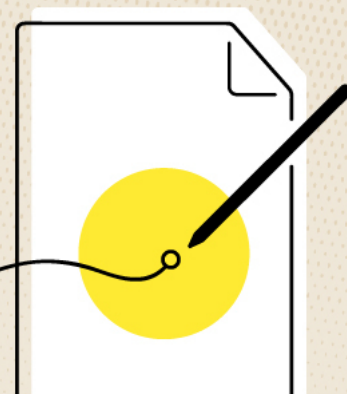
用什么样的对于工作和生活的理念，去把工会的成员最大程度的团结起来，吸纳最多的工人进来，获得社会的广泛支持，释放出成员们最大的热情，为大家共同的愿景而去战斗，是工会未来需要解决的最关键问题。

[#工人运动](#) [#工会](#) [#美国政治](#) [#罢工](#) [#评论](#)

本刊载内容版权为端传媒或相关单位所有，未经端传媒编辑部授权，请勿转载或复制，否则即为侵权。

端傳媒2023年度用戶調研

填寫問卷，幫我們一起成為更好的媒體



訂閱端傳媒，支持華文世界不可或缺的深度報導和多元聲音。

端傳媒的下一程，需要你的守護。今天就成為訂閱會員，支持我們走下去，支持華文世界不可或缺的深度報導和多元聲音。點擊了解更多[會員計畫](#)