

二十一世紀評論

農民工的新中國？

在制度化與激進化之間： 中國新生代農民工的組織化趨勢

汪建華 孟泉
鄭廣懷 沈原

一 導言

自改革開放以來，伴隨着迅速推進的工業化和城市化進程，大批農業人口轉離農業和農村，流入東部新興工業地帶和大中型城市，務工為業。由此導致的大規模農村勞動力流動持續了將近三十年之久，流動農民工數量之巨大世所矚目。中華人民共和國國家統計局2013年的〈全國農民工監測調查報告〉顯示，中國農民工總量已達26,894萬人^①。

在以往的很長一段時期內，中國的農民工體制以「拆分型的勞動力再生產模式」為主要特徵，即工人的打工收入可以維持自身勞動力的簡單再生產，但贍養老人、養育子女等活動只能在老家進行^②。在這種「拆分型」生產體制之下，農民工只能作為「世界工廠」的廉價勞動力要素而存在，難以在城市和企業中尋求穩定、長遠的發展。無論是在學術語言、新聞報導，還是在普通民眾的日常話語中，「農民工」、「外出打工者」、「外來工」、「流動人口」、「打工仔」、「打工妹」這類稱謂，也總是與他們在城市社會各企業間高度流動、在城鄉之間不斷往返遷移的形象，緊密聯繫在一起。清華大學社會學系課題組（以下簡稱「課題組」）前期的相關研究發現，新生代農民工群體^③就業的「短工化」趨勢是農民工高流動性的一個最新表現，主要表現為工人的流動性隨着其入職年份和出生年份的後移而逐漸提高^④。而企業則通過各種制度和舉措，如

* 本文內容源自「新生代農民工組織化趨勢研究」課題的總報告，該課題由清華大學社會學系和中國青少年發展基金會共同完成，課題組成員包括沈原、郭于華、姚曉迅、江發文、鄭廣懷、周瀟、孟泉、蘇熠慧、汪建華、竇學偉、劉焱、尚凌越等。

臨時性的宿舍居住安排、大量使用勞務派遣工、分離工人原有的社會關係等，有意將工人的工作生活置於不穩定的境地，限制工人的社會交往和集體團結，造就了工人的原子化狀態。2010年以來，代工帝國富士康層出不窮的工人抗議行動，如跳樓、罷工、騷亂，並非單純的工人心理問題所致，實際上都反映了工人在原子化生存狀態下世界工廠中勞資關係的深層危機^⑤。

不過，「拆分型」也好，「原子化」也罷，無論何種農民工生產體制，都不可能根本泯滅工人尋求社會交往和集體歸屬的需求。在城市中面臨的制度性社會排斥，反而可能強化了農民工內部的「抱團傾向」，即利用各種非正式紐帶團結起來。自農民工進城伊始，在行業、企業中的「老鄉聚集」現象就非常普遍，有時農民工還在特定的「城中村」形成地緣群體社區。相關的地緣網絡和社區，是農民工尋求人脈資源、情感支持、社會生活、地方文化認同甚至公共服務的重要渠道^⑥。

近年來，一個值得注意的新趨勢是，農民工群體開始愈來愈多地向政府和企業要求制度化的組織資源。在集體抗議行動中組建民主工會的訴求屢見不鮮；在企業工會的日常運作中，也可以看到部分工人在推動工會民主選舉和集體談判方面的努力^⑦。部分政府工會、企業工會也開始回應工人的行動和訴求，從被動到主動，逐步推出工會民主化的相關舉措^⑧。

此外，農民工的社會行動也同公民社會的發育聯繫起來，尤其是勞工非政府組織(NGO)與農民工群體的互動最引人注目。近年來，勞工NGO的工作範圍不再僅限於個體法律維權和社區服務，而是開始致力於推動工人合理有效地開展集體維權活動，與此同時，工人群體在爭取權益的過程中也愈來愈多地主動尋求勞工NGO的幫助。勞工NGO的相關活動對提升工人組織能力、構建群體內部互助網絡、培育集體團結意識具有重要意義^⑨。此外，農民工還從城市中其他非正式社會團體中尋求支持，比如，具有準黑社會色彩的幫派團夥為一些農民工提供另類的非正式就業途徑和流動渠道^⑩。

二 新生代農民工的組織化：資料來源與研究方法

本文致力於探討新生代農民工的組織化趨勢，所有的分析均基於清華大學課題組成員的田野調查材料^⑪以及「新生代農民工研究」大樣本抽樣調查數據^⑫。此外，部分課題組成員曾長期與勞工NGO、工會和工廠內外的各種非正式群體保持互動，並持續追蹤相關主題。這些活動為研究工作提供了大量的第一手資料。在確定課題主旨和研究框架之後，課題組成員在2013年分別就勞工NGO、工會組織、非正式群體等相關組織力量與新生代農民工組織化之間的關係，具針對性地補充收集田野材料。課題組根據勞工NGO工作定位上的差異(社區服務、個體法律維權、集體維權)，挑選典型的勞工NGO機構派駐課題組成員，以志願者身份進入到這些機構實習並調研，調查地點主要

集中在珠三角地區。課題組成員也通過訪談、座談等形式，在深圳、廣州、北京、大連、鄭州等地收集與工會相關的材料，訪談對象遍及地方工會官員、企業工會幹部和普通工人等。對企業內非正式群體的考察則主要基於長期田野經歷的積累，課題組成員通過以下三種方式補充重要材料：(1) 訪談基層幹警和治安員，並在其引薦下，訪談幫派的中小頭目，了解工人與幫派的關係；(2) 進入到職業學校中，在學生群體中開展社會工作，並對學生工群體進行追蹤研究；(3) 參與農民工教會的相關活動，並進行相關訪談^⑬。

眾所周知，在目前的體制下，從事組織化方面的研究往往具有眾多難以逾越的障礙。考慮到此種現實狀況，課題組透過多種渠道收集資料可說已殊屬不易；相關資料在數量與質量方面多具有學術研究的價值。

總體而言，相比以往，近年來新生代農民工群體的組織化趨勢開始呈現出如下重要轉向：

第一，農民工組織化訴求日益增強。爭取企業工會民主選舉和獨立運作，在愈來愈多的農民工集體行動案例中成為主要訴求。

第二，農民工組織化的渠道正在發生轉變。他們不再滿足於僅僅從先賦性的鄉緣、親屬關係中獲得支持，自致性的業緣(同事、同學)網絡逐漸在部分農民工的生活中佔據重要位置；他們也不再僅僅訴諸非正式組織渠道獲取資源，而是開始嘗試向勞工NGO尋求幫助，或者要求組建民主工會。

第三，農民工訴求的轉變和集體抗議行動的增加，也推動了各級工會和勞工NGO等正式組織的轉變。部分地方工會和企業工會開始試行民主選舉，並且代表工人與資方進行集體談判；一些勞工NGO根據勞工群體特質的變化，也開始主動調整工作定位，將工作重心由原先的個體法律維權、社區服務轉變到推動工人集體維權、培育工人團結意識。這些都是此種轉變的鮮明標誌。

第四，工人領袖、勞工NGO、律師、學者、高校學生等社會力量之間正在初步形成跨階層的團結網絡。在地方政府與企業廣泛形成利益聯盟、工人缺乏制度性組織渠道的背景，勞資關係嚴重失衡，工人即便經過長期的集體抗議，也很可能難以爭取到應有的權益。有鑒於此，勞工NGO、律師、學者、高校學生等同情勞工的社會力量，以不斷發生的勞工集體維權事件為契機，與工人一道逐漸形成跨階層的團結網絡。另外，值得一提的是，在很多勞工集體維權行動中，由於對工人代表的吸納和保護嚴重不足，來自企業和地方政府的恐嚇、監視、刁難甚至抓捕時有發生，然而這些行動不斷沉澱出一批具有維權經驗和階級意識的工人領袖，並逐漸成為以後勞工團結行動的重要力量。

當然，上述變化並不能掩蓋新生代農民工組織化問題上的弱點與不足。從地域範圍看，企業工會和勞工NGO的轉變主要集中在沿海地區，尤其是珠三角地區，內地城市雖然也開始不斷地出現工人集體抗議事件，但在勞工的正式組織渠道方面與以往相比幾乎沒有任何變化。從人數規模上看，企業工會和勞工NGO的覆蓋範圍也非常有限。課題組2011年「新生代農民工研究」

調查數據顯示，在廣州、上海、北京三地加入企業工會的工人不到一成，只有7.2%的工人表示其所在企業有民主選舉的工會；另外，僅有2.3%的工人參與過勞工NGO組織的活動。特別是從農民工的組織化意識來看，很多工人對企業工會和勞工NGO仍然抱持實用性、工具性的態度。在許多集體維權案例中，工人對爭取眼前利益更感興趣，但是對長遠的組織建設卻缺乏熱情。最為重要的是，工人的組織化趨勢面臨的制度環境仍然沒有太大變化，權力機構仍試圖將基層工會和勞工NGO納入其嚴密管控之下。

農民工的各種組織化渠道存在着一定的關聯。勞工NGO與工會之間、正式組織渠道與非正式組織力量之間存在着相互替代、相互轉換甚至相互競爭的關係。在很多地方，政府工會與企業工會在維護工人權益方面的不作為，提供了勞工NGO介入工人集體行動、參加集體談判的機緣和可能；而勞工NGO的上述行動也使得官方工會逐漸感受到壓力，並開始自上而下推動工會民主選舉。同樣，當農民工正式的訴求表達渠道缺失時，他們當然會借助工廠內外的非正式關係網絡進行非正式抵抗或組織集體抗議；而農民工借助非正式組織資源發動的抗議行動，又在一定程度上推動了政府工會和企業工會的轉變，並為跨階層行動網絡的形成提供契機。如果不賦予農民工制度化的組織渠道，如果他們通過溫和、有序的抗議行動難以維護自身權益，那麼就很可能會通過另類的抱團方式獲取自己的生存資源，或者表達自己的不滿。在一些大型的城市騷亂和工廠騷亂事件中，地緣幫派和混混團體便在其中扮演了推波助瀾的角色。以下主要借助剖析新生代農民工與企業內外非正式群體、勞工NGO、工會的關係，探討新生代農民工的組織化趨勢。

三 非正式群體：有限推動工人組織化的基礎力量

工廠內的非正式關係網絡，是農民工的集體抗議和日常抵抗能夠借用的一個主要資源^④，是有限推動工人組織化的基礎力量。地緣網絡依然是新生代農民工在企業內最重要的關係聚合形態，就此而論，新生代與老一代農民工並無根本區別。根據廣州、上海、北京的田野調查，49.8%的新生代農民工通過親友熟人找到目前這份工作；10.4%的受訪者表示所在企業有「老鄉會」組織，在這些受訪者中，58.1%加入其中。這種借助於傳統地緣網絡組織起來的狀況，與老一代農民工並無二致。

不過，與老一代農民工不同的是，新生代農民工正在逐漸形成超越傳統親緣、地緣關係的業緣網絡。同一項的調查表明，從討論網來看，當新生代農民工遇到重要問題時，家人、親屬、老鄉作為最重要的意見諮詢者的比例，相比老一代工人有所降低，40.7%的新生代農民工會首先選擇與朋友討論，比老一代高出19.5%。同樣的趨勢也反映在其手機聯繫網中，25.1%的新生代農民工將同學、同事視為最主要的手機連絡人，比老一代高出14.2%。

新生代農民工業緣關係網絡的形成與其就業前長期的學校教育經歷密不可分。我們的調查數據顯示，在廣州、上海、北京三個大城市中，53.7%的新生代農民工接受過中高等教育，40.2%在畢業當年直接進入企業工作，6.6%由學校組織入職，這些比例均遠高於老一代農民工。學校教育首先為年輕工人在工廠的人際互動和社會生活提供了天然的同學、校友網絡，這在被成批招入企業的學生工群體中體現得尤為明顯。學校教育更是有助於形成新生代農民工比較開放的消費和交往方式，在相對穩定的工作環境中，年輕工人往往以頻繁的集體消費休閒活動和共同勞動生產經歷為中介，迅速與其他同事建立廣泛的聯繫。

新生代農民工非正式關係網絡的形成，很大程度上受制於現有的工廠體制^⑤。在許多專制型工廠中，農民工的來源地高度分散多元，雖然他們在廠區內高度聚居，但相互錯班的工作與休息安排卻往往傾向於削弱而非促進工人之間的認同和團結。在壓抑的管理文化和彈性的用工形態下，青年農民工的頻繁換工，也不斷削弱和瓦解他們的地緣、業緣關係網絡，並屢屢將他們拋入陌生的工作與生活環境中，以至於他們對營造新的社會網絡和社區生活缺乏興趣，只能不斷訴諸各種個體化的活動如電子娛樂等。新生代農民工在城鄉之間無根的漂泊狀態，進一步加劇了形成其個體化、原子化的生存狀態。因此，雖然新生代農民工一般享有在學校教育中形成的關係網絡和相對開放的社交方式，有助營造農民工社會關係的發育和社區生活，但世界工廠普遍盛行的專制政體和日常生活中公共服務的缺失，卻更有可能造就農民工在城市社會和企業中的原子化生存狀態。

工廠內非正式關係的形成，對於農民工具有重要的意義。非正式關係網絡是工人藉以進行集體抗議和日常抵抗最為重要的資源，也是保持工人行動秩序、凝聚工人訴求的重要機制。在很多情形下，農民工的集體行動都是借助此種非正式網絡而開展的。更進一步說，以非正式關係網絡為基礎的集體行動在一定程度上引領了勞工政治的發展，它既是勞工學習自我爭取權益、培育團結意識的途徑，也是建立車間內常規議價機制、落實「勞工三權」（組織權、談判權、罷工權）的重要推動因素。再者，非正式關係網絡也是工人在公共服務和社區生活缺失的背景下，所可能獲得的非常重要的社會支持。可以預判，如果連此種非正式關係網絡都付諸闕如，那麼當遭遇重大挫折之際，工人的原子化狀態則更可能導致個體性的跳樓或群體性的騷亂等各種極端的抗議行動。在這種形態下，和平的產業關係難以維繫，勞工政治很可能走向不可控的結果。

工廠周圍叢生的各種幫派、混混團體，近年來也開始逐漸介入到一些大規模的勞工騷亂中，他們對勞工政治的影響同樣不可忽視。根據成員的社會來源構成，我們將幫派團體主要分為地域性幫派和非地域性幫派兩種。地域性幫派團體以鄉緣關係為基礎，成員資格相對封閉；非地域性幫派團體的形成則比較隨機，一般在街頭打拚搶掠的過程中逐漸產生頭目，形成組織。地

域性幫派往往黑白均沾、亦正亦邪，既為成員提供社會保護，也是產業控制、地盤爭奪、有組織犯罪的重要單位；而非地域性幫派的形成一般純粹基於成員共同的掠奪性動機。兩種幫派團體在組織結構上，都呈現為多層級、較鬆散的網絡化運作。在地域性幫派團體中，幫派內部的互動較為密切，跨地區的同鄉組織一般只存在鬆散聯繫，層級性相對不強；在非地域性幫派團體中，某一團夥中的小頭目可能只是更上一個層級頭目的「馬仔」（手下），同理依次上推。幫派成員處於甚麼層級決定了其產業控制、生意經營、職業獲得的範圍和質量。不過，幫派下屬與頭目之間並沒有很強的人身依附關係，幫派成員平時可能有各自的生意和工作，只是在需要的時候才聚合起來，事後又迅速消散。另外，值得注意的是，幫派團體本質上總是作為地方權力的依附者而存在。幫派團夥的所有產業控制實質上都是他們從控制豐厚資源的地方權力中分一杯羹的行為，任何經營活動都需要向相關權力部門讓渡部分利潤，以求得許可和保護。在這些地方，黑白秩序共生共存。

新生代農民工加入到幫派團體中，除了個人生活經歷和品格上的差異等原因外，結構性的動因亦不可忽略。制度化流動渠道的缺失迫使部分工人選擇另類的生存發展方式，新生代農民工多半很難適應世界工廠高強度的勞作，在低端代工企業中他們幾乎看不到職業晉升的前景，融入城市又面臨制度性的排斥。這種四處碰壁、無路可進的狀況造成他們巨大的心理挫折感，使他們難以按照社會的常規安排向上流動，改變命運。消費生活則既是新生代農民工加入幫派團體的誘因，又是其重要的中介條件。一方面，企業有限的薪資待遇難以應付部分青年農民工相對高昂的生活成本；另一方面，在各種娛樂場所和網絡活動中的互動也是工人建立犯罪網絡、進入幫派團夥的中介。此外，工廠內遷也使得部分內地農民在被動、迅速的工業化進程中失去生計，無以為生的年輕人與天然的地方性社群網絡相結合，很容易在廠區周圍形成各種幫派團體、混混團夥。另外，由於在工廠內缺乏制度化的利益訴求表達渠道，部分工人也會傾向於與外部的幫派混混團夥接觸，借助外部勢力對管理層進行打擊報復，發洩不滿。

幫派團體在某種程度上為工人提供了替代性的生計、流動渠道、社會保護和利益表達渠道。工廠周圍幫派團體的存在，對新生代農民工的組織化進程而言無疑是把雙刃劍。一方面，它是農民工通過內部抱團，尋求在城市生存發展的重要組織力量，也是工人藉以進行非正式抵抗的重要力量。幫派團夥在一些大型的城市和工廠騷亂事件中成為重要的推手。比如，根據我們在訪談中得到的信息，在2011年廣東增城的騷亂事件中，珠三角周邊的川籍幫派就被廣泛動員起來，進行各種打砸活動，從推翻警車到搗毀店鋪。這可能在一定程度上解釋了為甚麼在珠三角地區一系列城市騷亂事件中，參與者都表現出戰鬥性強、持續時間長的特點。另一方面，幫派團夥又是權力和資本控制工人、破壞工人團結的力量；而且幫派的產業控制和經營活動，本質上是權力的衍生品，是資本運作的另一種形式，橫向的階級團結因為縱向的幫派

庇護層級網絡的生存演化而被削弱。在我們調研的一些工人集體抗議案例中，幫派混混勢力還被權力和資本有意引入，打壓工人的維權行動。

我們在調查中發現，也有部分農民工從城市教會團體中尋求精神支持。數據顯示，廣州、上海、北京的農民工群體中信仰天主教和基督教的比例分別為0.6%和2.6%。教會團體為新生代農民工組織化提供了天然網絡和制度支撐，但是由於教會活動本身的制度化程度不高，其政治空間也有限，因而對新生代農民工的政治影響也非常有限，工人能夠從教會中獲得的幫助多只限於某程度的精神安慰和社會支持，而遠遠沒有像英國、韓國等國在工業化進程中的教會組織那樣，成為勞工運動的推手。可以推斷，出於政治安全的考慮，教會有意迴避這一角色。

四 勞工NGO：有限推動工人組織化的外部引擎

儘管從調查數據來看，勞工NGO在很長時間內影響有限，但值得注意的是，近年來一些勞工NGO和勞工維權律師事務所轉而積極推動工人集體維權，其努力也已初見成效。勞工NGO的介入能夠為工人的抗爭提供信息、經驗和策略上的支持，推動其以有效、合理的方式行動；律師事務所則在工人抗爭進入法律程序後介入，在具體程序、談判、辯護等法律技術層面提供相關支持。同時，在勞資糾紛的若干典型案例中，工人維權的成功也在更大的範圍內鼓舞了工人，進一步培育工人的維權和團結意識。從總體上說，勞工NGO同時承擔了社區服務、個體法律維權和集體維權的功能。在正常條件下，後兩種功能本該由企業內代表工人利益的工會組織履行，但由於獨立工會的廣泛缺失，使得勞工NGO成為推動工人組織化不可或缺的外部引擎。表1展示了勞工NGO的不同功能對工人組織化的可能意義。

表1 勞工NGO的功能及其對工人組織化的意義

功能 \ 意義	工人啟蒙	培育工人領袖	工會的功能替代
社區服務	+		
個體維權	+	+	
集體維權和集體談判	+	+	+

說明：表格中的「+」表示其對應的功能具有相應的意義。

儘管鄉緣關係網絡在一定程度上能為工人提供物質和精神層面的社會支持，但是這種支持在很大層面上並不能真正促進工人有效適應城市社會（適應僅僅指向文化、語言、生活習慣層面，在戶籍制度壁壘下所謂「社會融合」幾乎是不可能的），反而有可能將其日常交往進一步局限於老鄉親屬群體中。勞工NGO的社區服務工作在一定程度上有助於彌補這方面的不足。典型的社區

服務工作包括開辦工人夜校、舉辦工人晚會、放映電影、組織公益慈善活動、排演戲劇、工地探訪等。這些活動在豐富工人社區生活的同時，也能在一定程度上拓展工人視野。工人在相關活動中的參與過程，也是能力鍛煉和嘗試自我表達的重要過程。幾乎所有的活動都會涉及到對工人城市工作生活體驗的表達和權益問題的探討，因此這也是工人意識啟蒙的重要過程。

幫助勞動者維權是勞工NGO的另一主要功能，這一過程中同樣能夠啟蒙工人的權利意識，但其意義還不僅限於此。個體法律維權涉及最多的是工傷、職業病的賠償問題。工傷探訪是珠三角大多數勞工NGO從事的主要活動之一，勞工NGO在幫助工傷者維權的過程中，構建工傷者網絡，並將工傷探訪逐步發展為一種比較成熟和系統的工作模式。構建工傷者網絡的具體方法包括工傷探訪、法律援助、互助網絡建設、志願服務隊伍建設、社會倡導等。這種工作方式對工人的組織化進程具有重要意義。首先，這是培育工人內部社會網絡和團結互助意識的重要過程。勞工NGO在醫院探訪和法律援助過程中發展並組織工傷志願者參與，通過小組活動，構建工傷者互助網絡，促進工傷者和農民工的團結，提高其權利意識和群體意識，並通過發展志願者和社會倡導鏈接外部社會力量。其次，從工傷者網絡構建的實際效果來看，它確實催生了一些農民工的組織者和新的勞工NGO。這些組織者大多經歷了「工傷者—工傷探訪受助者—工傷探訪志願者—勞工NGO幹事—新的勞工NGO創辦者」的成長歷程。

除了個體維權外，勞工NGO還致力於推動集體維權和集體談判，這兩類工作通常分別由勞工NGO和支持勞工維權的律師事務所負責。勞工NGO外部組織的典型流程為：權利受損的工人找到勞工NGO進行諮詢；得到諮詢意見後回廠聯絡工人，選舉工人代表，凝聚共同訴求，簽署工人維權授權書，明確工人代表的權力和義務；工人代表向資方發出談判邀約書，並以書面形式向工會和政府相關部門表達訴求；如若資方拒絕協商或者工人的主要訴求未得到回應，工人代表即組織工人進行集體抗議；勞工NGO在維權過程中與工人代表保持聯繫，為工人提供法律知識、經驗和策略上的支持；在活動結束後進行進一步的總結和宣傳。

律師事務所在代理勞工集體談判之前，先會對集體案件的影響力和談判可能性進行評估，然後分類處理。對於勞資雙方關係破裂導致沒有談判可能性的案件，協助提起勞動公益訴訟；對存在談判可能性的則積極介入，推動勞資雙方開展集體談判，其主要工作內容包括：組織工人採用集體談判的形式與資方進行平等對話，雙方就勞資爭議進行協商談判，在雙方互相讓步妥協的基礎上達成協議；在此過程中，律師事務所會協助組織工人隊伍，整合集體利益訴求；挑選有維權經驗的工人接受相關培訓，學習組織集體談判的方法以及與資方博弈的策略。在組織工人行動和代理工人談判這兩項重要職能上，工會往往是缺席的，勞工NGO和相關律師事務所在一定程度上彌補了這一缺憾。

此外，勞工NGO和相關律師事務所還努力推動制度建設，包括參與法律法規修訂、組織學術研討、推動相關企業建立工會和常規化的集體談判制度等。勞工NGO和相關律師事務所的工作同時起到了維護工人集體權益、啟蒙工人意識、培育工人領袖、推動工人集體團結的重要作用，並在更廣泛的層面鼓舞了整個工人群體，為其團結行動提供了經驗和信心，具有以點帶面的作用，另外還促使工會在競爭性的環境中進行一定程度的調整，從而令部分工會開始強調自己的維權功能。

然而，勞工NGO和相關律師事務所的活動在一定程度上也面臨限制。一方面，這種限制首先表現在政府放開的活動空間有限。勞工NGO很難以社會團體的名義在民政部門登記，而只能以個體工商戶的名義在工商部門註冊^⑥。一些勞工NGO還經常面臨基層政府各種職能部門的反覆檢查和嚴密監控，甚至被暴力迫遷^⑦。政府還通過購買服務，有意識地推動勞工NGO機構社工化，達到吸納它們的目的。另一方面，在普遍的專制工廠政體、彈性用工制度和城市公共服務缺失的制度背景下，工人高流動性、「短工化」的就業趨勢也大大削弱了勞工NGO工作的成效，勞工NGO很難與工人建立長期聯繫，難以有效發展穩定的志願者團體和工人網絡。此外，相當一部分勞工NGO長期將自身的議題局限在社區服務和個體維權方面，在社會倡導和政策推動方面着力較少，對工人集體團結意識和組織能力的培育也缺乏關照。

五 企業工會：處於爭奪地帶的組織化力量

改革開放後，企業工會很長一段時間處於被權力和資本雙重整合的狀態，即在行政關係上受制於上級工會，在職業關係上則被整合到企業管理層，這使企業工會在工人的代表性方面大打折扣^⑧。儘管從官方統計數據來看，企業建立工會的數字和勞資簽訂集體合同的數字都在逐年攀升，但這種表面上的統計數字並不能說明企業工會在維權功能上的提高，反而在一定程度上暴露了其「形式化維權」的本質^⑨。然而，近年來，以農民工群體本身訴求和行動的變化為源動力，部分企業工會開始在一定程度上體現出民主化轉變的趨勢。

農民工群體的變化是以下因素共同作用的結果：首先，相比老一代，相當一部分新生代農民工已經不再將城市工作作為農村家計的補充，他們有着更強的城市化訴求和自我發展期望；其次，部分農民工在長期的工業化經歷中逐漸實現了階級體驗的再造、社會網絡的拓展，以及視野、能力、意識的提升過程；信息技術的廣泛運用也為工人的知識獲得、文化表達和行動動員提供了便利。

普通農民工主要通過以下兩種方式推動企業工會轉變：一是以集體罷工行動推動企業組建民主工會或者改組原有工會；二是在工會的日常運作中，以默契的行動力促工會職能轉變、選舉代表工人利益的工會幹部、支持工會

的集體談判。比較而言，第一種方式更為常見。工人日常工作中的持續團結，在形成難度上遠高於片段式的集體抗議行動。一些案例表明，基層管理者和技術人員也是工人自組織工會的重要力量。一方面，他們比普通工人的工業化經歷長、關係網絡廣、組織領導能力強、議價能力高；另一方面，在處於全球資本體系生產鏈末端的世界工廠中，他們的薪酬待遇、發展空間相對比較有限，難以真正滿足其城市化和個人職業發展的訴求。這些都成為推動基層管理者和技術人員參與自組織工會建設的動力。此外，如上所述，部分勞工NGO也根據工人群體的變化，積極調整工作策略，推動工人依法自發組建工會。工人的行動和勞工NGO的工作在一定程度上對「老闆工會」、「官僚工會」形成壓力，為自組織工會的建立開拓了空間。

普通農民工自下而上的行動和勞工NGO的外部推動，是促進各級政府工會和企業工會轉型的兩股基本力量。2014年12月，中華全國總工會第十六屆執行委員會第三次全體會議上明確提出：增強工會組織代表性；推動普遍設立勞動法庭；大力推行工會勞動法律監督意見書、建議書制度；推行重大典型勞動違法案件曝光制度、公開譴責制度^{②0}。此外，近年來一些地方工會因應形勢變化，開始在轄區內推動工會民主選舉和集體協商制度化改革。例如，2012年深圳市總工會推動163家工會直選企業工會主席的舉措就引起了媒體、學界的廣泛關注。實際上，深圳市總工會近幾年一直以建設「有用工會」、「實力工會」為工作方向，明確提出要「突出維權主業」，「從過去的福利型、活動型、行政型工會向維權型、服務型、創新型工會轉變」^{②1}。又如，2010年罷工潮後，大連市金州新區總工會根據地方工人集體行動的狀況與經濟發展模式特徵等因素，對集體協商制度做出了因地制宜的地方性改革^{②2}。

面對工人通過集體團結自下而上和上級工會利用行政影響力自上而下推動企業工會轉變的兩種路徑，同時着眼於兩種路徑對農民工的影響，課題組將新生代農民工的組織化趨勢分別概括為「自組織」和「被組織」兩種狀態。處於「被組織」狀態的工人，推動企業工會轉變的作用有限，在工會選舉、日常權益表達、集體協商等工會工作中，農民工參與的主動性不高，其集體團結意識尚處於比較蒙昧的狀態。另外，囿於《中華人民共和國工會法》對工會組織權的嚴格規定，即便是工人通過集體行動「自組織」產生的工會，其合法性也極易受到挑戰，工人很可能在隨後的日常運作過程中失去對工會的控制權。上級工會和企業通過干預選舉程序、指定工會主席和其他關鍵職位候選人，便可基本保證對企業工會的控制。而工會工作人員在工作機會、收入、發展前景等方面對企業的依賴，更是進一步影響了企業工會的自主性。

但無論其效果如何，企業工會民主選舉、組織集體談判等相關實踐的開啟，對於農民工群體而言，本身就是一個重要的學習和啟蒙過程。許多農民工正是在選舉過程中才真正意識到選舉的重要性，在集體談判的過程中才意識到談判對工人的意義所在，維權意識和階級意識由以發端。而一部分農民工也能夠通過主動參與企業工會的工作，逐步成為工人運動積極份子，為自己所代表的群體維權發聲。因此，即便是以協調勞資關係為主的企業工會實

踐，對提升工人行動能力和表達訴求、提升團結意識、增長工會認知，也都具有重要作用。

當然，目前提高企業工會代表性的實踐還面臨諸多限制。首先，就政治空間而言，基層工會改革仍舊不能僭越現有工會制度以及總工會的底限。基層工會的轉變尚只具有狹小的騰挪空間，其基本定位仍舊是充當企業內部勞資矛盾的「緩衝器」，依靠現有的制度資源與上級工會提供的行政力量的支持，盡量塑造工人對工會的認同，進而成為一個協調型組織。眾所周知，若沒有合法的「罷工權」，基層工會絕不會具有自身的力量，遑論成為工人集體行動的領導者²³。政府和上級工會推動企業工會轉型，從話語上看是為了主動維護工人權利、督促資本與工人分享發展成果，而從行為上看則旨在消除潛在集體抗議，實現維穩目標，因而難以從根本上推動基層工會改革²⁴。其次，就勞工集體團結的形成條件而言，農民工在勞動力市場上的高流動性，也可能消解集體團結的形成，降低工人群體對企業工會的影響力。例如，在流動性較高的那些企業，農民工共同熟悉的只有車間管理者，因此即便賦予農民工民主選舉的權利，最後選出的工會幹部更有可能是各級管理人員，而不是位於生產線上的工人本身。這也間接導致了企業工會更傾向於在代表會員利益與維護管理秩序之間做出妥協與平衡，而並非完全站在勞方的立場上說話辦事。最後，就勞資利益分配格局而言，在全球資本主義體系下，代工廠普遍利潤空間有限，由於缺乏議價空間，即便是代表性較高的企業工會，也會試圖說服工人「理性對待」集體協商結果與工人期望之間的差異，並尋求工人對企業工會行為的理解²⁵。

總之，新生代農民工團結意識的提升和行動方式的轉變，以及勞工NGO的推動，是工會改革的兩大基本動力。而工會改革的過程必然要受到更為複雜的環境因素影響，農民工從「被組織」加入工會到「自組織」成立工會的路徑也必然不會平坦。必須承認，一些開明地方工會給予企業工會改革的制度支持，既開啟了企業工會提升其代表工人權益的可能性，又提供了企業工會團結工人的合法性空間。在這個空間中，企業工會與工人開始形成新的互動關係，工人群體也在一定程度上實現了團結意識的再生產，由此可能推動企業工會進一步的改革。但是，這種變化更需要現有體制給予積極回應，只有將集體權利真正賦予工人，企業工會才能更加有效地代表和維護工人的權益。

六 總結

綜上所述，當我們持續地將關注焦點放置在新生代農民工群體上，對他們進行長期和深入的觀察時，就一定會發現，「組織化」是這個群體正在出現的一個重要趨勢。

首先，我們必須承認，新生代農民工的組織化趨勢是一個不可迴避的問題。研究表明，通過不同方式、借助不同資源組織起來，既是新生代農民工



尋求勞工階級的集體團結權和談判權，是近年來新生代農民工組織化最重要的表現。(圖片由李榮華提供)

表達和實現利益訴求的必然路徑，也是他們尋求社會支持、努力融入城市的重要渠道。聯合起來，尋求勞工階級的集體團結權和談判權，是近年來新生代農民工組織化最重要的表現。在集體抗議行動中，爭取勞工NGO的支持，並要求建立企業工會和落實集體談判制度，是新生代農民工組織化訴求提升的重要表現。農民工群體行動與訴求的變化，也正在推動工會的民主化轉型和勞工NGO工作定位的轉變，近年來，部分工會和勞工NGO也已愈來愈主動地介入勞工維權行動。從單純依賴非正式關係網絡，到訴諸正式組織力量，新生代農民工的組織化趨勢正在出現重大轉變。同時，基於自致而建構的業緣網絡，也在一定程度上取代傳統的地緣網絡，成為新生代農民工團結的重要紐帶。另外，如果我們跳出新生代農民工群體看其組織化趨勢，則不難發現，包括工人領袖、勞工NGO、律師、學者、高校學生在內的各種社會力量，在不斷介入到各種勞工集體維權事件的過程中，逐步形成跨階層的團結網絡。

其次，新生代農民工的組織化，是多元主體參與社會治理的具體體現，有助於化解勞資矛盾，實現社會穩定和新型城鎮化，應該得到尊重。農民工只是出於共享企業發展成果、改善薪酬待遇、維護合法權益的素樸經濟訴求，才要求工會和集體談判制度的建立，他們很明確地將行動指向和組織訴求限定在經濟層面，並嚴守法律的準繩。企業工會和集體談判制度的確立，是工人作為利益主體參與社會治理的主要路徑，有助於暢通工人訴求表達渠道，化解潛在的勞資衝突，為企業的生產管理工作營造良好的氛圍；同時，這也是農民工合理分享企業發展成果，順利融入城市，推動國家實現新型城鎮化的重要制度保證。藉此，我們向企業和政府提出以下倡議：

第一，工人的組織化訴求只能引導，不可壓制，否則只會進一步激化勞工政治。我們的研究案例表明，當工人缺乏代表自身利益的工會組織時，他們往往會向勞工NGO尋求幫助；即便工會和勞工NGO的支持都難以獲得，工人也可能以非正式關係網絡甚至城市的幫派力量為組織資源，表達自身的訴

求。儘管企業通過一系列的管理制度打散工人的社會關係網絡，工人仍會以跳樓自殺、廠外報復、頻繁離職、野貓式罷工(指工人自發的、無組織的罷工)甚至群體性騷亂等方式，表達自身的不滿。工人的原子化並不能消解工人的抗議，反而可能使勞工抗議走向暴力和無序，不利於和平穩定的產業關係的維繫，也不利於經濟的平穩發展和國家的長治久安。

第二，一些地方工會近年來的改革舉措值得肯定，應加以推廣。前文述及，一些地方工會在推動企業進行工會直選和落實集體談判制度、推行職業化工會幹部制度等方面做出了有效努力並取得了一定成果；地方工會通過購買社會服務，為勞工提供福利，也是另一個不可忽略的趨勢。如果說前者是工人實現利益表達制度化的基本保證，後者則為工人建構社區生活、再造社會支持、融入城市提供了一定條件。儘管改革的力度和效果存在爭議，但是地方工會改革的努力本身值得肯定，應當加以逐步推廣。

第三，工會與勞工NGO聯袂共進，加強分工與合作，共同推進勞工處境的改善。以工會購買社會服務為契機，也可以進一步推動工會與勞工NGO、社工機構的合作。工會難以替代勞工NGO在社區服務方面的職能，同時部分臨時用工的勞工群體，其利益維護和組織化也需要勞工NGO的支持，通過工會購買社會服務，可以進一步釋放社會組織在勞工維權和服務方面的潛能。反過來說，勞工NGO也難以完全替代企業工會在組織工人方面的作用，儘管現階段由於工會角色的限制，勞工NGO部分承擔了組織工人集體維權的職能，但這只是作為工人團結的「助推器」而暫時存在，最終企業工會理應成為新生代農民工組織化的主渠道。在現階段，工會與勞工NGO既應加強合作，又應相互理解。政府和工會對勞工NGO的諸多工作應該加以肯定，並藉以進一步推動地方工會的改革；工會也應該充分認識到勞工NGO在工人維權和社區服務方面的建設性作用，學習其在勞工維權行動中的經驗。

第四，合理利用和引導非正式組織資源。在許多工人集體維權案例中，正是工人的非正式關係網絡有效地凝聚了工人的訴求，協調了工人的行動，最終促進勞資矛盾以和平有序的方式解決，部分此類行動還推動了企業工會和集體談判制度的建立。此外，工人的非正式關係網絡也是其城市生活的重要支持來源。但是，工人的非正式組織渠道的影響和效果往往是不穩定的，如果新生代農民工在長期的打工生涯中一直缺乏制度化的利益表達渠道和流動渠道，那麼工人很可能通過街頭的幫派團夥，尋求另類的生存和行動方式。因此，唯有盡快賦予工人工業公民權和城市公民權，才能有效地將工人的非正式組織資源和表達渠道制度化。

第五，盡快建立完善保護和吸納工人代表的相關機制。需要指出的是，在工人集體行動和勞資集體協商過程中，儘管工人代表站在工人立場行動，但從全域看，工人代表對於凝聚勞方訴求、推動勞資友好協商同樣具有至關重要的作用。對工人代表的打壓、對工人訴求的壓制無益於勞資矛盾的解決，反而可能催生出更多更有經驗和更富戰鬥性的工人領袖，並由此引發更

為激烈的產業行動。必須強調的是，在現階段，即便是在集體維權行動中沉澱出來的工人領袖，其行動仍然是守法的、溫和的，維護工人權益，推動建立勞資常規協商機制仍然是其努力的基本方向。因此，從立法、司法、勞動監察、工會履職等層面入手盡快建立完善保護工人代表的相關機制，並通過企業工會吸納工人代表，是有效治理勞動關係、化解勞資矛盾、實現社會長治久安的重要舉措。

新生代農民工已經十分明確地要求實現集體團結權和談判權；他們的行動推動了工會和勞工NGO的轉變；圍繞勞工問題形成的跨階層團結網絡也在逐步形成。唯有承認、尊重並積極引導新生代農民工的這一組織化趨勢，落實勞工三權，建立制度化的勞資博弈機制，才能真正維護勞工權益，逐步化解勞資衝突，實現以多元主體參與社會治理，疏通利益表達渠道，推動新型城鎮化，最終實現社會發展和國家的長治久安。

註釋

① 參見國家統計局：〈2013年全國農民工監測調查報告〉（2014年5月12日），中華人民共和國國家統計局網站，www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201405/t20140512_551585.html。

② 布洛維(Michael Burawoy)最早闡述了這一體制，沈原、潘毅等人對中國農民工體制下的拆分模式有進一步的論述，參見Michael Burawoy, "The Functions and Reproduction of Migrant Labor: Comparative Material from Southern Africa and the United States", *American Journal of Sociology* 81, no. 5 (1976): 1050-87; 沈原：〈社會轉型與工人階級的再形成〉，《社會學研究》，2006年第2期，頁13-36；任焰、潘毅：〈跨國勞動過程的空間政治：全球化時代的宿舍勞動體制〉，《社會學研究》，2006年第4期，頁21-33。

③ 「新生代農民工」指出生於1980年以後、進城務工的農村戶籍人口。

④ 參見清華大學社會學系課題組：〈「短工化」：農民工就業趨勢研究〉，載沈原主編：《清華社會學評論》，第六輯(北京：社會科學文獻出版社，2013)，頁1-45。

⑤ 香港理工大學潘毅教授帶領的「兩岸三地」高校富士康調研組發布的一系列報告比較富有代表性，參見「兩岸三地」富士康調研組：〈「兩岸三地」高校富士康調研總報告〉（2010年10月），網易科技，<http://tech.163.com/10/1009/15/611HU0KT000915BD.html>；〈西進：富士康內遷調研報告〉（2011年5月），財新網，http://china.caixin.com/2011-05-21/100261663_all.html；〈富士康，你改過自新了嗎？〉（2012年4月），維庫電子市場網，<http://news.dzsc.com/news/html/2012-4-1/138113.html>。

⑥ 代表性的研究，參見項飈：《跨越邊界的社區——北京「浙江村」的生活史》（北京：三聯書店，2000）；蘇黛瑞(Dorothy J. Solinger)著，王春光、單麗卿譯：《在中國城市中爭取公民權：農村流動人口、國家與市場邏輯》（杭州：浙江人民出版社，2009）。

⑦ 汽車零配件行業勞工政治的變化最具前瞻意義，可參見ITUC/GUF Hong Kong Liaison Office (IHLO), "A Political Economic Analysis of the Strike in Honda and the Auto Parts Industry in China", July 2010, www.ihlo.org/LRC/W/000710.pdf；汪建華、石文博：〈爭奪的地帶：勞工團結、制度空間與代工廠企業工會轉型〉，《青年研究》，2014年第1期，頁53-61。

- ⑧ 深圳市總工會推動163家企業工會主席直選的舉措最具代表性，參見〈深圳企業推行「直選」工會主席協調勞資關係〉(2012年5月31日)，新華網，http://news.xinhuanet.com/fortune/2012-05/31/c_112078917.htm。
- ⑨ 「中國集體談判論壇」記錄了大量勞工NGO、勞工維權律師事務所介入勞工集體維權的經典案例，參見www.jttp.cn/index.html。
- ⑩ 幫派與農民工的互動，可參見傅劍鋒：《「砍手黨」的城鄉之路》(廣州：南方日報出版社，2013)；汪建華：〈黑白之間：世界工廠周圍的幫派與勞工政治〉，《文化縱橫》，2015年第1期，頁26-35。
- ⑪ 課題組成員鄭廣懷自2001年開始持續跟進珠三角勞工NGO的活動。此後，清華大學社會學系的研究生在沈原教授的指導下，對涉及農民工的相關議題，如勞工抗爭、工會、勞工非正式群體等，通過訪談、問卷、參與式觀察等多種形式，收集資料。
- ⑫ 該課題由清華大學社會學系沈原教授主持。課題組於2011年在珠三角、長三角、環渤海等三個農民工相對集中的區域，分別選取廣州、上海、北京等三個大城市，對新生代農民工開展了問卷調查。根據2005年全國1%人口抽樣調查結果中所在城市流動人口的性別、產業、職業、區縣分布進行配額抽樣，共採集有效問卷1,259份。為進行縱向比較，調查還涵括了老一代工人的部分樣本，新生代和老一代樣本數比例約為4：1。最終的樣本分布基本符合預定的抽樣方案。
- ⑬ 下文的敘述中，凡未給出參考文獻的地方，除了基於課題組成員2013年以來具針對性地收集的資料外，還包含在此之前基於各自的研究興趣收集的豐富田野資料。
- ⑭⑮ 汪建華：《生活的政治：世界工廠勞資關係轉型的新視角》(北京：社會科學文獻出版社，2015)。
- ⑯ 對工廠體制的劃分，參見Michael Burawoy, *The Politics of Production: Factory Regimes under Capitalism and Socialism* (London: Verso, 1985)。
- ⑰ 和經緯、黃培茹、黃慧：〈在資源與制度之間：農民工草根NGO的生存策略——以珠三角農民工維權NGO為例〉，《社會》，2009年第6期，頁1-21。
- ⑱ 例如，自2012年2月起，深圳十餘家勞工NGO先後被迫遷，參見〈勞工NGO：成長煩惱〉，《南方日報》，2012年9月3日。
- ⑲⑳ Chris King-chi Chan and Elaine Sio-leng Hui, "The Dynamics and Dilemma of Workplace Trade Union Reform in China: The Case of the Honda Workers' Strike", *Journal of Industrial Relations* 54, no. 5 (2012): 653-68.
- ㉑ 吳清軍：〈集體協商與「國家主導」下的勞動關係治理——指標管理的策略與實踐〉，《社會學研究》，2012年第3期，頁66-89。
- ㉒ 〈全總執委會首秀諸多工作新舉措〉，《工人日報》，2014年12月25日。
- ㉓ 參見〈深圳企業推行「直選」工會主席協調勞資關係〉；高振懷：〈建設有用工會實力工會爭當促進勞動關係公平正義與社會和諧穩定的先鋒組織——在深圳市工會第六次代表大會上的報告〉，深圳市總工會網，www.szzgh.org/manage/news/detailnews.asp?id=27149。
- ㉔ 孟泉：〈談判遊戲中的「說和人」——以DLDA區工會為例〉，載《清華社會學評論》，第六輯，頁238-57。
- ㉕ Feng Chen, "Union Power in China: Source, Operation, and Constraints", *Modern China* 35, no. 6 (2009): 662-89.

汪建華 中國社會科學院社會學研究所助理研究員

鄭廣懷 南京大學社會工作與社會政策系副教授

孟泉 首都經貿大學勞動關係學系講師

沈原 清華大學社會學系教授