

组织化脆弱就业^{*}

——以大上海地区服装加工业为例

刘爱玉

提 要: 非稳定就业是当前劳动研究领域中的重要问题。工作不稳定与无保障表现为在一个单位工作的平均年限降低、长期失业增加、工作无保障感增加和非正规就业的增加; 市场化改革与企业改制/重构、经济结构的“非国有化”、需求约束的劳动力市场和经济全球化的合力是促成上述现象的主要原因。本研究尤其关注了大上海区域浙江平湖市服装加工业劳动力非稳定就业状况, 特别是当地“炒工”团体所形成的“组织化的非稳定就业”现象。研究发现, 此种劳动力就业形式型构了我国服装加工业劳动力市场的形态, 并在当前国际服装产业链条末端形成一种非稳定就业固化的趋势。

关键词: 组织化脆弱就业 “炒工”团队 分包制

一、研究问题提出

1979 年以来, 中国经济发展的总战略是改革开放, 积极引进外资。在改革开放发展战略的指导下, 在区域发展上实施的是非均衡发展战略, 在工业化发展战略上, 则倾向于出口导向型的工业化模式 (刘爱玉, 2012a)。外向型加工制造业、海外投资与国际贸易成为拉动 GDP 总量增长的重要力量 (渠敬东等, 2009), 中国在“市场换技术”的战略指导下, 变成了“世界加工厂”, 变成了世界资本的廉价打工者,

* 本研究的资料主要来自由 ESRC/DFID Phase2 资助的《中国和印度的劳动条件与工作穷人》项目, 项目中国服装业调研由潘毅、刘爱玉、卢晖临负责, 宋少鹏老师、范璐璐、陈玮、吴子峰、阿拉坦、付伟、田志鹏、刘越懿、金炜玲、陈航英、涂真、封小郡和邓韵雪等同学参与了实地调查与讨论。本文作者有幸应潘毅老师之邀于 2015 年 7 月参加了范璐璐同学的博士论文答辩, 本文的写作以及一些观点, 受到范璐璐博士论文的诸多启发。作者感谢上述诸位同仁和师友, 文责自负。

成为国际分工的低端产业链条（张利军、郭敏，2005；Cooke，2008），源源不断供应的灵活、流动、年轻、廉价、新鲜、保障的来自农村的劳动力，便是上述经济模式得以维系的关键。巨大的出口导向经济下的工厂企业，其雇用的主体是没有城镇户口的农民工，他们的工作无保障，就业不稳定，劳动强度大而收入水平低下；社会保障有限（参保率低下、保障水平不高、工伤医疗保险严重缺位、失业保险几乎没有、养老保险高不可攀）；政治参与和利益代表不足；他们抛妻别子，承受着劳动力生产与再生产的分离（刘爱玉，2012b）。作为打工主体的农民工，其人数从1982年的3000万人，增加到了2015年的2.77亿人，占城镇就业人员的68.7%，其中外出农民工1.69亿人，占城镇就业人员的41.8%（人力资源和社会保障部，2015）。

中国经济的繁荣正是建基于出口导向工业化模式基础之上的，以农民工为主体之劳动者的非正规就业乃此模式的主要特征。此种非正规就业，具有美国社会学家科尔伯格（Kalleberg，2000）所谓的非典型就业的特点，他将兼职工、租赁工、契约工、外包工等工作者的“非全时性、非延续性和不稳定性”就业状态概括为非典型就业（Nonstandard Employment）。2009年科尔伯格提出了更具分析性和理论意涵的“脆弱工作”概念（Precarious Work），指出脆弱工作从工人的方面看具有不稳定、不可预测和风险性特点，并全面地分析了21世纪脆弱工作何以成为一种常态及其后果（科尔伯格，2009）。

相对于欧美发达国家的脆弱就业现象主要出现在第三产业不同，中国的脆弱就业问题不仅出现在第三产业部门，更主要的是出现在以制造业、加工业和建筑业为代表的第二产业部门。国内学者也结合中国转型期社会变迁的特点对此进行了分析（胡鞍钢、杨韵新，2001；李强、唐壮，2002；刘爱玉，2012b），认为这一特殊性与中国劳动力市场的特点和相关产业部门所面临的经营环境有着密切联系。本文认为，分析我国劳动力市场上的脆弱就业现象，需要进入到具体产业的劳动力就业状况中，唯此才能发现其运作的逻辑和特点。

本研究将以服装加工业切入对脆弱就业现象进行分析和讨论。改革开放30多年来，服装加工产业一直是中国劳动密集型产业的重要组成部分，也是中国出口创汇的重要产业类型。服装加工与生产是中国作为世界工厂的重要构成部分，中国的服装出口价值占到了世界服装市场的三分之一，有着世界上规模最大的工人队伍。根据国家统计局统计报告，中国2015年“服装及衣着附件”出口总额为1743亿美元，在主要进出口商品中位居第一，出口金额占中国全部出口额的7.64%（国家统计

局,2016)。2013年规模以上纺织服装企业年平均就业人员为1290万人,约占当年全部规模以上工业企业年平均就业人员的12%。可以说,服装加工业是中国经济发展战略布局中发挥着“比较优势”(林毅夫,2003)的主要产业。

本研究尤其关注了大上海地区服装加工业劳动力的非稳定就业状况,特别是当地“炒工”团体所形成的“组织化的脆弱就业”现象。研究发现,此种劳动力就业形式型构了我国服装加工业劳动力市场的形态,并在当前国际服装产业链条末端形成一种非稳定就业固化的趋势。

二、田野调查和材料获取

本研究的资料主要来自于由ESRC/DFID Phase2资助的《中国和印度的劳动条件与工作穷人》项目,项目调研实施为2011年12月至2013年3月,调查地点是大上海地区,包括上海市、江苏南部和浙江北部,主要调查的城市为上海、杭州、余杭、桐乡、平湖、湖州、宁波、绍兴。

选择此地区主要城市调研乃基于三重考量:其一,大上海地区是中国纺织和服装的主要生产和出口基地。以2012年为例,上海、江苏、浙江三地服装业产量分别为504.41、3949.81、3654.74百万件,在31个省市中名列14、2、3位,其产量占全国的三分之一左右。其二,该地服装产业有悠久的历史,并有发达的专业分工,比如平湖主要生产出口服装,湖州主要生产童装,杭州主要生产女装。其三,作为中国外向型经济最为发达的地区之一,该地吸引了众多的投资和大量的外来劳动力,是研究中国日益增长的脆弱工作的理想场所。

本研究使用的调查方法包括个案访谈、问卷调查和二手数据分析,共对8个城市的43家纺织服装企业管理者和19家服装加工作坊进行了深入访谈,并对134个工厂工人和223个家庭作坊从业者进行了问卷调查。

三、全球化下服装业市场的严酷竞争

服装产业是以需求为驱动的产业,具有劳动密集、易于搬迁或者流动、资本投

入少、产业去技术化程度高以及企业之间竞争激烈的特点。在劳动组织上，科学管理组织方式普及，分包/外包和非正规就业普遍，工人进行组织困难。中国服装业的发展，一直以来是以低工资、充足的劳动力、低土地价格、丰富的资源供给为前提而参与全球竞争的。

（一）全球资本和服装业生产

自 20 世纪初期以来，服装业一直是劳动密集型产业，而从 60 年代开始，发达国家的服装业开始系统性地下降（Esbenshade, 2004）。在 20 世纪 60—20 世纪 70 年代，不同国家在服装进出口方面进行了重新组织，在新自由主义高歌猛进的年代，发展中国家采取了出口导向经济模式，大力发展服装业。中国正是在这样的历史机遇下参与到全球服装业竞争性市场之中，这一点，从平湖服装业发展的历史进程中看得非常清楚。20 世纪 80 年代的平湖，大量的个体服装加工厂挂在集体的名义下，主要通过与上海、杭州等地的国有服装厂的“联营”，将自己的生产参与到当时计划经济的配额市场当中。20 世纪 90 年代，国家对外贸易开放政策推动平湖服装产业进入了国际市场，从而使当地服装产业发展进入了一个以“中外合资”经营发展为新模式的新历史时期。与国外资本合作，使得平湖的服装企业开始进入真正意义上的世界服装制造业的阵地。一方面，这些工厂规模不断扩大，生产技术、设备以及管理技术应国际资本要求逐步扩大、升级；另一方面，这些企业开始进入国际服装销售市场，贴牌加工成为其主要的生产经营模式。平湖最著名的服装企业茉织华，其前身是一个 30 个人的社队企业，通过与上海的服装厂联营，从 30 个人发展到 100 人。1990 年与日本松冈株式会社合资，更名为茉织华，开始了飞速发展，产值最高的时候达到了二十四亿元。最高峰的时候，日本工人每年发的四套工服，有一套是茉织华生产的。

大上海地区甚至全国的很多服装企业都曾经历过类似平湖服装企业参与全球化进程的历史脉络，成为中国服装业产值与出口在世界上占主导地位的重要支撑。20 世纪 80—20 世纪 90 年代早期，中国的服装出口占全部出口的 30% 左右，之后有所下降，1993 年中国成为世界上最大的服装出口国。2008 年金融危机之后，虽然服装业生产遭遇了危机与挑战，但中国的服装产量还甚至有所上升，到 2013 年中国的服装出口占了全球市场的 38.6%，产值达到 271 亿美元，中国生产的服装数量是全世界每人 3.5 件（参见表 1）。

表 1 中国纺织服装出口及其在全球市场中的份额 (2000—2013 年)

年份	纺织出口			服装出口		
	全世界 (十亿美元)	中国 (十亿美元)	中国 (%)	全世界 (十亿美元)	中国 (十亿美元)	中国 (%)
2000	154.86	16.13	10.4	197.36	36.07	18.3
2001	147.44	16.83	11.4	193.72	36.65	18.9
2002	153.88	20.56	13.4	202.99	41.3	20.3
2003	172.25	26.90	15.6	233.05	52.06	22.3
2004	193.90	33.43	17.2	259.88	61.86	23.8
2005	201.96	41.05	20.3	276.45	74.16	26.8
2006	217.35	48.68	22.4	308.12	95.38	31.0
2007	237.44	56.03	23.6	345.86	115.52	33.4
2008	248.41	65.37	26.3	363.62	120.40	33.1
2009	209.82	59.82	28.5	315.52	107.26	34.0
2010	250.65	76.90	30.7	361.46	129.84	36.9
2011	293.55	94.41	32.2	412.46	153.77	37.3
2012	285.67	95.45	33.4	422.69	159.61	37.8
2013	305.90	106.58	34.8	460.27	177.44	38.6

资料来源: 中国纺织工业联合会, 2014, 《中国纺织工业发展报告 (2013—2014)》, 中国纺织出版社。

(二) 价格竞争激烈、利润空间越来越小

服装业市场全球化程度高, 竞争非常激烈。作为需求驱动的产业, 零售商、品牌商、跨国公司有着更高的地位和定价权, 而代工企业则处于产业链中的弱势地位。以所调查的大上海地区的企业为例, 一是对国外客户的高度依赖。有些企业其实就是某个国外品牌的生产企业, 订单主要来自该品牌, 因而客户决定了企业的生死存亡, 具有极高的依赖性; 二是要价权上的弱势。在原材料价格和劳动力价格上涨的情况下, 调查地区的服装企业却面临着国外客户不断压价的压力。公司 (PH007) 的老总道: 虽然国外客户的利润在上升, 但加工企业的利润空间却每年都在下降。PH002 公司也反映了同样的问题, 成本在上涨, 订单量的价格却在下降。

现在总体来说单子量不多, 价格上不能加上去。一件衬衫 12 块做不做? 有的客户说 11 块我做了, 所以就导致工价压下来。互相在竞争, 客户是那个客户, 但是互相在竞争在压价。(PH002 管理者访谈)

三是利润分配上的弱势。外贸单子的加工费每件衬衫在 3 美金左右, 而在终端

销售市场上则会以 5 到 8 倍的价格出售，产品利润的绝大部分不在生产者手中。

中国服装业的主要竞争优势是廉价的劳动力、原材料，但近年来所面临的来自新兴工业化国家和周边国家（南亚、东南亚如越南、柬埔寨、印度等）的竞争压力越来越大。以劳动力成本而言，中国的劳动力成本（小时工资）由 2007 年的 0.85 美元增加到了 2014 年的 2.65 美元，8 年间，中国整体的劳动力成本上升了 2.1 倍，而越南（0.74 美元）与柬埔寨（0.62 美元）的工资水平甚至低于中国 8 年前的水平，印尼 2014 年的小时工资为 0.95 美元，大约是中国小时工资的三分之一，印度为 1.12 美元，大约是中国 42%（Werner International, 2015），8 年间越南小时工资增加 60%，印尼增加 46%，印度增加 62%，均远低于中国。

2005 年服装业工人的年均基本工资，上海市为 16958 元，浙江省为 14938 元，2011 年则分别为 38429 元、30633 元，基本工资都增加了一倍多。与此同时，社保基金的成本也有很大提高。按照 2008 年 1 月正式实施的新《劳动合同法》规定，城镇工人的“五险”（养老、医疗、工伤、失业和生育）需按照工资水平的 48% 缴纳，其中养老保险工人负担 8%，企业缴纳 22%，医疗保险工人缴纳 2%，企业缴纳 12%，失业保险个人缴纳 1%，企业缴纳 1.7%，生育保险和工伤保险企业各缴纳 0.8% 和 0.5%。对于农民工为主体的外来工，上海市从 2011 年起按照规定参加养老、医疗、工伤三项社会保险，企业和个人缴纳的比例分别为 28.5% 和 9%。浙江省 2011 年的社会保险缴费缴纳要求为：养老保险为用人单位缴费比例由原先的 12% 提高到 14%，个人缴费比例仍为 8%；医疗保险为用人单位缴纳 8%，个人部分为 2%；失业保险由用人单位缴纳 2%，个人缴纳 1%（农民合同制职工本人不缴纳失业保险费）。企业为员工缴纳的社会保险金额度不断增加，进一步增加了企业的用工成本。

在保险这一块，原来我们的本地员工参加，新的劳动合同法要求全员参加，要求是有这么一块的。但是我们发现，其实在我们的企业里面，更多的是我们的一些外省员工，那些比较远的，企业要求百分之百购买保险……所以公司的成本就要加大。（PH004 管理者访谈）

缴纳工人养老金的公司出资部分，我们缴纳了，但是一些工人自己那部分不会缴纳。这为企业造成了浪费，但政府强制收取，也没有办法。（PH009 管理者访谈）

在国家的政策和变幻莫测的国际市场变动的情况下，企业追逐利润的空间越来越小。劳动力竞争优势逐渐消失的服装业逐步失去了价格比较优势，使得一些外资、甚至内资撤离中国，服装业的订单结构发生很大变化，订单中的小额订单占了很大的比重，每个订单的量下降，增加了风险和生产的难度，同时订单的季节性波动增加。淡旺季的季节性订单波动，导致了旺季出现很大的劳动力缺口，而淡季则又开工不足。这给工厂带来很大压力，因为在淡季的时候即使是开工不足也需要“养住”大量工人，这增加了工厂成本。而在旺季的时候，工厂考虑到淡季“养”工人的成本压力，往往不会扩大生产规模。

(三) 市场严酷竞争下的分包体制

为降低劳动力成本，以分包制为代表的生产销售网络在全球扩张，并成为服装业生产的主要组织方式。从国际上看，主要表现为核心国的跨国公司通过合同订单将生产层层分包给发展中国家或边缘国家的代工企业；从中国国内看，主要表现为一些拥有自主品牌的现代企业通过层层分包而与小工厂和家庭作坊（household workshops）建立了联系。在分包链条中，越是处于低端的企业，其在生产中的地位越低，能够获取的利润分享越少。大上海地区服装业分包合同网络可以用图 1 来表示。

以平湖的调查为例，当地服装企业的外贸订单都超过了 60%，有的甚至达到了 100%，外贸订单的 95% 来自日本、欧美等国家（见表 2）。

表 2 浙江平湖 11 家服装企业基本情况

企业代码	2011 年产值 (亿元)	自主品牌比重	出口比重	劳动力数	外包比例	是否建有分厂
PH001	4.3	无	90%	1900 人	30%	否
PH002	1.8	5%	95%	1000 人	不详	否
PH003	1.1	无	90%	1100 人	10%	是
PH004	2.3	无	不详	1750 人	30%	是
PH005	不详	无	100%	1900 人	不详	否
PH006	2.2	无	25%	950 人	30—40%	否
PH007	1.8	无	100%	751 人	不详	否
PH008	0.8	无	75%	480 人	33%	是
PH009	0.6	无	70%	500 人	不详	否
PH010	3.0	20%	80%	1100 人	50%	否
PH011	0.2	不详	60%	200 人	不详	否

资料来源：依据访谈调查资料整理。为保护相关企业相关权益，我们对我们将这 11 家企业的名称以企业代码代替。

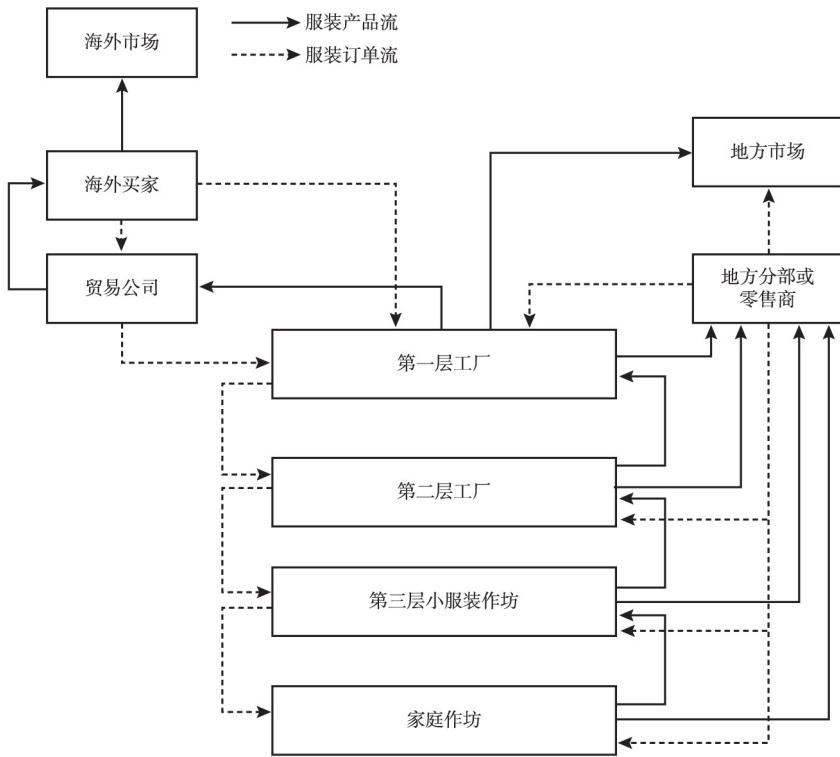


图1 全球化下大上海地区服装生产分包供应链

从订单获得的路径看，有些是通过上海的外贸公司，如 PH007 公司每年 60% ~ 70% 的订单来自上海 W 公司（成立于 1994 年），该公司主要帮助美国的中高端百货公司寻找合适的生产商，按时完成美国公司订单的生产任务，并保证产品的质量。PH008 公司则是上海一个外贸服饰有限公司的生产基地。有些服装加工企业会绕过外贸公司，直接从国外公司那里获得订单，在这些服装企业，一般都设立了专门的外贸部门。国际著名品牌如“耐克”、“华伦天奴”等服装商与平湖的一些企业建立了长期的合作生产业务。平湖的一些企业也为国内品牌代工生产，最为典型的是 PH002 公司，全部为国内服装品牌生产，其中 80% 是给森马代加工，20% 是给凡客代加工。

从分包合同链的位置而言，这些企业都属于第一层或者第二层的企业，都会在一定程度上选择将订单外包。例如，企业 PH010 外包比例高达 50%，而外包比例最低的 PH003 和 PH005，这两家企业订单外包率也达到了 10%。此外，当地服装加工

企业劳动力流动比率基本保持在 15% ~ 30% 之间。根据企业 PH010 和 PH006 的负责人介绍, 订单外包分为服装整件外包和工序外包。因整件外包相对节约成本, 在我们调查的 11 家企业中, 除了企业 PH006 之外, 其他几家企业基本采取了整件外包的形式。根据上海松江的调查, 一般大厂 50% 以上的产量外包。从我们的观察来看, 似乎大厂制的生产处于衰落的趋势。

生产外包, 指的是将本公司承接的订单或者生产某些环节外包给其他公司的生产方式, 有的公司外包的对象可能是小家庭作坊, 也有公司采取在订单旺季雇用临时工作队进厂赶工的办法。为什么要外包呢? 首先, 大部分服装加工都有淡旺季之分, 意味着在淡季工厂需要养住一部分工人。如果外包的话, 会减少淡季养工人的压力 (虽然也少赚了钱)。大的工厂一般都面临着旺季生产能力不够的情况, 而小厂又面临着订单不足的困境。其次, 使用临时工也可以逃避一些法律上的成本, 不需要按照劳动法执行劳动保险各方面的规定, 也可以逃避劳动时间上的规定。

通过观察订单外包的网络, 我们发现各个工厂之间组成了一个灵活的生产网络。

在订单无法消耗, 交货不及的高峰季节会外包出去。外包对象是正式的工厂, 没有家庭作坊。此时可以互利共赢、发挥各自优势。外包的工厂基本都在平湖, 而且比较固定。这些外包工厂的特点是规模小, 配备的人少, 缺乏管理; 合作时, 本公司会派人过去进行质量管理。合作较为紧密。品牌的定位某种程度上影响到代工价格, 如果产品的定位高, 且数量大, 加工费会较低。(PH006 管理者访谈)

也有的企业是将一部分生产环节外包。PH007 公司会将其中的一些工序外包给其他工厂 (非家庭作坊)。外包的时候主要考虑到合作对象的生产能力, 能否按时完成。此外考虑必须保证产品质量。在外发的时候会派 QC 保证外发订单能够达到质量要求。

也有一些外发给小作坊的, 比如 PH003 基本上外发给小作坊。这些小作坊多由曾在工厂工作多年、有一定的流水线管理经验的工人所开办, 主要从工厂接收外包的加工订单。作坊的劳动力主要由非稳定就业的产业工人构成。这些工人与作坊经营者之间形成短期的雇用关系: 雇主与工人之间并不签订长期劳动合同; 工人根据雇主手中订单的数量多少、产品种类导致的报酬增减以及社会关系的亲疏远近, 频

繁地更换雇主和工作岗位。而调查中我们也进一步发现，PH003 自己也是接别的工厂的二手单。很显然，不同规模的工厂之间形成了一个层层分包的生产网络。小作坊存在的意义，可以降低一部分企业的风险和成本。但是却带来了劳动力流失的问题。

现在最头痛的就是小作坊。本来本地人应该说像我们这个年龄人是很多的，像我们这个年龄都是自己几个人、几个人的出去开小作坊。有的客户有几千件的小单，发给工厂自己做肯定是亏的，所以就只能发给小作坊，大概占 20%。小作坊的影响：造成员工的不稳定，越是你忙的时候，员工越请假，越请假员工越完不成，完不成，发出去，人这样流来流去会很矛盾。员工会请假到外边的小作坊去。（PH003 管理者访谈）

（四）分包/外包与脆弱就业

分包/外包催生了大量的非正规就业，服装业在广泛分包制生产组织模式下的脆弱就业表现为：

第一，工作不稳定，流动性大。根据平湖所调查企业管理者的说法，其工人的流动性在 20%—30% 左右。根据对上海、平湖 134 名工人的调查，50% 的工人在目前企业工作的时间不到 4 年。根据刘爱玉 2009 年对上海、宁波、绍兴、余杭 4 个城市 382 名服装企业工人的调查，工人在目前企业工作的时间为 3.4 年，50% 的人不到 3 年^①。

第二，劳动时间长，工作强度大，收入水平较低。根据对企业管理者的调查，大多数服装企业每日工作时间为 8:00—21:30，中间有 1—2 个小时左右的时间吃饭，在旺季的时候，工作时间会稍微再延长一些。一般每周休息一天。根据对工人的调查，上海和平湖服装业工人白天工作时间的平均值为 8.9 个小时，每周一一般有 4 个晚上需要加班，每晚平均加班时间为 3.4 个小时，平均月工资为 2719.7 元。相比于刘爱玉 2009 年的调查，工作时间和强度并未明显减少。2009 年 4 个城市服装

^① 作者承担教育部人文社会科学重点研究项目（08JJD840192）、国家社会科学基金项目（08BSH059）时对北京、上海、深圳、泉州、宁波、绍兴、余杭、新野 8 个城市的 24 个纺织、服装企业的 850 个农民工进行了问卷调查，其中上海 149 人、宁波 69 人、绍兴 109 人、余杭 55 人，共 382 人，文中关于 2009 年情况的分析主要根据 382 个农民工和四个城市企业企业的访谈资料分析得到。

业农民工平均每天工作时间为 9.6 小时，每周加班时间为 16.4 小时，每月工作 27.6 天，平均月工资为 1871 元。上海普陀区某服装总经理说：我们服装业有句俗话，就是每天工人从鸡叫做到晚上的鬼叫，服装业就是这样辛苦。

第三，社会保险参与率低。被调查工人在医疗、养老、失业、工伤保险方面的参与率普遍较低，保险权益有待落实。2009 年 4 城市服装工人在上述四项保险的参与率分别为 38.4%、29.6%、11.7%、24.5%，2013 年上海和平湖服装工人上述四项保险的参与率分别为 39.8%、36.3%、8.8%、28.3%。相比于 2009 年的情况而言，失业保险的参与率有所降低，医疗、养老和工伤三个方面的参与率略有提升，但幅度很小，总体而言，60% 以上的工人没有获得社会保险。

第四，职业健康与安全防护不足。被调查工人都提到了一些与工作相关的身体不适，职业健康堪忧，出现频率最高的健康问题是：肩部、颈部或四肢肌肉疼痛（62.6%）、眼睛疲劳（38.9%）、焦虑、易怒（21.4%）、头痛（22.1%）、睡眠问题（18.3%）、皮肤过敏（15.3%）、压力（15.3%）、过度疲劳（13.7%）、呼吸困难/咳嗽（11.5%）、胃病（10.7%）。职业安全方面，调查显示，43.2% 的人未进行过职业健康和安全培训，25.2% 的人指出他们也没有看到或注意到工作场所张贴了职业健康或安全生产的标志或宣传品；14.1% 的人指出生产场所未使用或注意到有通风系统，15% 的人未发现或注意到工作场所有畅通的紧急出口，29% 的人表示工作场所有尘埃/环境污染。

四、脆弱就业的组织化及其特点

（一）利益制度化组织代表的缺损

就工人处境的改善而言，其组织起来抵抗雇主的能力至关重要。可以把这种组织能力区分为两类，一是制度化的组织，类似于赖特（Wright，2000）所称的工人的“结社力量”（associational power），即工人阶级形成自己的组织、通过各种集体行动表达自己诉求的能力；雷姆巴克（Lembcke，1995）强调工人阶级的力量依赖于工人阶级的文化，在这些文化中组织和工会的作用十分重要，因为它们在工人阶级文化的传承中具有重要作用，并由此产生阶级的能动性。二是非制度化组织，主要表现为通过地缘、共事等形成的关系为基础对利益表达进行组织化。裴宜理

(2001) 和洪尼格 (2011) 很细致地描述了早期上海丝织业和棉纺业工人基于地缘关系网络形成的组织对于工人认同、利益表达的重要意义。

我们的实地调研印证了之前学界已有众多论述的对于工会、NGO 等制度化组织在工人利益表达上的弱势性。在中国, 工会一向被认为是工人阶级的群众性组织, 但其在维护工人权益上的作用颇为有限 (黄德北, 2008: 100; Chen, 2003; 刘爱玉, 2013)。工会的组建和会员的来源一向聚焦于城镇国有企事业单位和拥有城镇户籍的职工, 直到 2003 年 9 月召开的中国工会十四大会议, 才有“农民工已经成为我国工人阶级的新成员和重要组成部分”一说, 农民工加入工会也被首次写入这次大会的报告中。因此多年来农民工一直被排除在工会组织之外, 无法有效地通过各种自己的组织和集体行动表达自己利益诉求。就上海与平湖的调查看, 工人的工会认知率和参与率都较低, 只有 44.4% 的员工回应说企业有工会, 28.2% 的工人表示“没有”, 27.4% 的工人表示“不知道”。被访的工人知道企业工会的存在, 却不一定参加工会, 而事实上, 大多数 (62%) 工人都没有参加工会。在参加工会的工人中, 27% 的工人表示工会没起到作用, 29% 的工人选择其他作用, 或者说不清工会起到了什么作用, 23% 的工人认为工会起到了节假日慰问的作用, 只有 10% 的工人指出工会起到了组织工人维权的作用。工人不参与工会的原因, 第一大原因是不知道企业有工会的存在, 而第二大原因则是虽然知道工会的存在, 但对工会不感兴趣, 或认为工会对自己没有帮助, 缺乏参与到工会中的动力。工会在实践中有着严重的行政化、机关化、贵族化和娱乐化趋势。

既然工会没有办法很好地代表工人的利益, 帮助工人维权, 那有没有其他更好的组织或机构来代表工人的权利呢? 通过调查发现, 当地也缺乏这类承担代表工人权利的组织, 大多数 (90%) 工人表示没有或不知道。

我们在上海、浙江地区接触了两家劳工 NGO, 分别是上海的“XN”打工互助热线和杭州的“CG 之家”。其中只有杭州的“CG 之家”主要为服装工人提供一些培训和支持服务。“XN”打工互助热线只接听过一些服装工人的咨询电话, 解答工人关于如何收集工作时间的证据的问题, 并没有跟进服装工人的个案。在这一方面, 杭州“CG 之家”的工作更贴近服装工人的需求, 也能够工人在中间开展一些活动。

杭州的“CG 之家”位于服装业小作坊比较多的杭州江干区 JB 镇, 他们曾经做过一系列关于服装业加班时间过长、计件工资不合理的调查和政策倡导。据“CG 之家”的负责人介绍, 机构所在的地区, 曾经大部分服装企业一个月只休息一天到

两天。经过 CG 之家两年来在媒体上的呼吁, 以及和政府、企业的沟通, 并通过对工人的教育培训, 现在已经有一半的服装企业可以实行每周休息一天的制度。同时, “CG 之家” 也受到了来自杭州市工会的收编, 工会希望 “CG 之家” 能够成为社区工会下面的一个志愿者服务站, 并且放弃来自基金会的经费资助, 完全接受工会的管理。而 “CG 之家” 本身则想保持一定的独立性, 但是他们也必须将自己的行动和呼吁限定在政府认可的范围内。

(二) “炒工” 团队: 脆弱就业工人的自组织

正如 Chan 和潘毅所指出的那样, 如果工人不能从工会系统或其他组织化渠道获得帮助, 他们将只能借助既有的网络来建构团结, 维护自身的利益 (Chan & Pun, 2009)。服装业工人的脆弱就业并非全然零散的, 而是存在着一种被当地人称为 “炒工” 的非正式化的自组织。当地服装加工厂在短时间内需要完成大量订单任务 “赶工”, 面临用工压力时, 工厂会雇用这些 “炒工” 团体入驻工厂工作直到订单完成。散布于工厂附近的家庭作坊, 其劳动力也主要来自 “炒工” 团队。 “炒工” 团体一般承包工厂或家庭作坊的一个或多个生产线, 并与其形成短期雇用关系 (阿拉坦、刘爱玉, 2014; Fan, 2015)。

从与企业的关系稳定性而言, “炒工” 团队可以区分为两种形式: 第一种是比较灵活的插忙工, 团队的规模比较小, 一般不超过十人, 以接活为目的。例如工厂在忙季订单做不完的时候会外发小订单给 “炒工” 团队, 一批活做完之后就结账, 周期比较短, 所以常常是 “炒工” 团队组织者拥有较广的关系网络, 哪家工厂有活做的时候就会领着一批工人去赶工, 做完后就换到下一家工厂。

第二种是比较固定的插忙工, 工厂或作坊的老板本身没有自己固定的工人, 每年通过炒工团队带头人带班的方式进行招募, 由 “炒工” 团队的带头人管理工人的生产和生活, 工厂提供住宿、场地、机器、面辅料、水电等, 而工人需要自己携带机针、线和米, 由 “炒工” 团队带头人统一给工人发放工资, 一般在带头人和老板谈好价钱之后, “炒工” 团队会比较固定地在一家工厂或作坊做半年至一年的活, 工钱也是半年结一次。

据浙江本地媒体报道, 在当地的 “炒工” 工人已经具有相当规模, 在订单旺季 “炒工” 甚至能占据部分工厂流水线工人的一半以上。

最为重要的 “炒工” 团队有两种: 一种是合作生产小组, 一种是包工队。一些

企业在生产高峰季节，会同时使用这两种形式的“炒工”团队。范璐璐在平湖的调查发现，当地有一个建于2006年的私营服装企业，雇用88个员工和60个缝纫工，年产值700万元，生产服装17000件，70%的订单来自国内市场，30%的来自海外，海外的订单基本上是属于第三层或者第四层的，国内的订单有时是首单或者第二层。在高峰生产期间，企业分三个车间约用70个工人，以及7个家庭作坊工人，用工形式上，主要的工人是在包工头控制下的外来农民工，有三个包工队。同时还有四个合作生产小组，大约占了一半的缝纫工（Fan, 2015）。

我们2013年访谈的阿成，在两种“炒工”团队中都干过。阿成，男，江苏徐州人，访谈时32岁，初中毕业后上了一年职高学服装设计后退学，跟一个服装师傅学技术，因向往城市打工生活提前中断学徒期，18岁那年他先在常州其表哥的包工队干活，在学习和掌握了技术后先后在生产合作小组、包工队干，一度还自己开办了一个小厂，因2008年金融危机冲击，时机不佳又退出。阿成说：

我在表哥的包工队干了四个月半，到下半年我们几个处得比较好的、技术都比较过硬的，有的觉得我表哥给的工钱比较低，都不满意。然后我们几个人，有七个人，两个男的，五个女孩，我们平时就玩得比较好嘛，我们几个人就离开了，到了另外一个企业合伙干，挣的钱平均分，就是不管干多少活，多少工价自己都平均分，我们下半年干了差不多有四个月，赚了两三千块钱。七个人我们技术都必须好，然后就推举一个人，稍微当个头，但是什么事七个人商量着来，只是说推个头。（工人GR-39访谈资料）

那一年春节回家后，阿成去找他师傅，他说：

师傅，你有技术，可以招学徒，你就带着我们到外面干吧。师傅就听了我的意见，招了40多人，包括我不会技术的弟弟，一起来到常熟。因为我已经是熟练的技术工了，要帮着师傅带队，师傅承诺给的工钱是一年8000块，其他学徒不给。这40多个人中有老乡、同学、师妹、师弟。因为带的人中很多人技术水平低下，又找了4个技术好的人，我们找了2家企业，包了两条生产线，每条生产线20多人。（一条线生产上）不是全部都会做的，他们有搭配的，好比这样，如果是像我们基本上是人带的，老车工三年以上的有多少个，就是说

比较好的，就是什么活都能干的，这件衣服拿来他自己就能做成的。不然，你这条生产线带不出来，因为基本上就是说，这些就是干活比较厉害的，基本上都是自己老婆比较厉害，要不就是自己的弟弟或者妹妹、姐姐都是这样的……

但是我师父这个人心眼比较小，比较贪，我弟弟因为工资必须经过师傅，就不愿意了，师傅觉得没有面子，反正就是不要我弟弟在那个厂干了。然后我也不干了。中间出去自己带工，弄不下去了，又重新回到师傅那里，师傅也没有嫌弃我。但是我师傅也不常在厂里待着，也不教别人，就随便生产线怎么做就怎么做，就光指望着我们这几个人干，老板就说你们这个带班的也不像带班的，干活不像干活的，光知道找我拿钱，拿了钱出去玩。师傅又爱骂人，结果四十多个人就分成四伙了。我们干了几个月，钱都几乎被师傅花光了，年底老板给了我几百块钱，我就回老家去了。过了年之后，因为我在常熟干了快三年，在村里也有名气，所以家长或者小伙伴都来找我，求我带他们出去打工，第三年我大师妹（后来成为他妻子）的妹妹、堂弟也跟着出来了，我家出来我们兄弟2个，还有一个堂弟，然后底下又带了差不多有十几个人出来包工干……后来那几年，我和我妻子每年能挣5万左右。（工人GR-39访谈资料）

我们以上述两个案例为基础，再加上调查的其他材料，对同为“炒工”团队但有些微差异的合作生产小组与包工队的特征进行分析如下^①。

第一，组织者。组织者在当地也被称为带头人，他们是家庭作坊或工厂与寻求工作的工人之间的重要中介。家庭作坊与工厂通过“带头人”可以迅速地招募到能够直接上流水线操作的熟练工人；而“带头人”依据自身做工经验判断每个订单样式的工作量和复杂程度，决定是否接单，以及如何组织生产。“带头人”的角色需要具备一定的服装加工经验和评估生产、交易风险的能力，并非任何一个工人都能胜任。带头人一般通过熟人网络组织生产、约定薪酬、寻找合作老板、带领“炒工”进驻家庭作坊或工厂工作。在这样劳动力流动率极高的“非稳定就业”市场上，“炒工”团队的“带头人”扮演着重要角色。上文提到的阿成，既在合作生产

^① 阿拉坦、刘爱玉2014年的文章主要分析了“炒工”团队“带头人”的作用，对“炒工”团队本身缺乏分析。范璐璐在其博士论文中首次区分了“炒工”团队的两种重要形式：生产合作小组和包工队（Fan, 2015）。本文此部分的分析，借用了范璐璐博士论文中的上述两个概念，结合阿拉坦、刘爱玉2014年的文章，对其提出的两种“炒工”团体的特点进行了概括和比较。

小组中作为成员干过，也在自己的表哥和在老家的学艺师傅作为带头人的“炒工”团体中做过工人，都因薪酬过低而离开。在这个阶段，他不但掌握了流水线作业的技术，也积累了自己成为“带头人”的人力和社会关系资源，逐渐组织起了以弟弟、妻子为核心的“炒工”团体，规模曾一度达到30余人。

以平湖而言，合作生产小组组织者多为本地人，大约2006年劳动力呈现短缺开始，一些有技术的工人开始组织合作生产小组，之后也有一些有技术的外地农民工组织合作生产小组。就包工队而言，组织者多为外地农民工。这两种炒工方式的出现，相比于阿成叙述的常熟的情况，要略微晚一些。

第二，成员资格。合作生产小组更看重工作经历和技术水平相当者的进入，成员的技术全面，往往有十几年的服装工作经历，而不仅仅是因为亲属关系或者友谊。包工队的进入资格主要是依仗地缘、血缘和亲缘关系。成员之间的技术有很大差别，就如阿成和他师傅分别带的包工队，有些成员甚至一点技术也没有。一般包工头或者是技术最好，或是关系中的中心人物。关系网络对于包工队的组建和运作非常重要。很多研究也指出，外出打工的人最看重一个人所属的族群或所来自的地区，关联着同乡的身份，这也是一种文化的表现，正是这层关系给他们提供了最亲密、最值得信赖的支持（洪尼格，2011；裴宜理，2001；Pun & Lu，2010）。

第三，成员构成。平湖的合作生产小组成员以本地妇女为主，会吸纳一些外地农民工。这些中年妇女技术全面，在工厂中工作多年并在工厂中彼此认识，她们是承包土地在城镇化过程中被逐渐征用后需要打工维系生计的人。包工队的成员基本上是外地农民工。

第四，内部关系。合作生产小组的组成更多地是基于共事而建立的关系，关系相对平等。包工队成员之间有等级与地位差异，强调服从。在合作生产小组中，所有的人都要参与生产劳动，但在包工队中，一般组织者不从事生产，而是负责管理生产流程，在收入分成中也占较大比例，与工人之间形成一种非正式的管理关系。如阿成的师傅带的40多个人的包工队。

第五，报酬结算。生产合作小组内奉行的是互惠原则，带头人与雇主就单价等进行协商，在订单任务完成后，企业与带头人单独结算，然后再在小组中进行分配，收益在群体成员之间一般是平均分配。对于长期有信任的合作方，稍微的延期支付也不成问题，一般是在工作完成的20天之内全部支付；对于还没有建立起合作信任关系的，则需要全部支付之后才将产品给工厂。如果与企业单价等方面达不成共

识，则生产小组会放慢生产速度或者离开。一般生产小组与企业之间只有口头合同，无书写的协议。如果生产小组觉得订单过小，不接的时候，工厂常会把订单给家庭作坊。成员之间关系平等，成员之间按照互惠原则进行平等收入分配。包工队中的收入分配奉行的主要是父家长主义，在阿成的案例中，师傅与老板谈工价，然后再由他来进行分配。那些技术程度低的，被当作学徒，除了生活费，基本没有报酬，这些低技术水平的成员，被接纳已经被认为是一种莫大的恩典。没有技术基础的阿成弟弟，就是在只有生活费没有工资的情况下慢慢学会服装技术的。技术水平高的成员，也不能拿到与包工头一样的工资水平，就如阿成后来因为在其师傅那里拿得少离开一样。

第六，与资本关系。生产合作小组与资本利益分野明显，而包工队与资本的关系比较暧昧。包工头往往在劳动与资本之间扮演双重角色，一方面有群体的利益，希望从雇主那里获得更多的收入，有时会代表工人与雇主商谈工资与工作条件，比如在工人宿舍装空调。另一方面，则强调工人对于恶劣工作条件等的容忍。

(三) “炒工”团队：脆弱就业的自组织何以可能？

从管理方而言，为什么用“炒工”团队的成本较高但还是使用呢？

第一，使用“炒工”团队是服装企业基于经营环境及其在全球产业链中地位而做出的理性选择。一如上文所分析的，全球化下服装业市场的竞争激烈，服装业的生产经营面临巨大压力，尤其是在2008年金融危机之后，一是“三率两价”（汇率、利率、出口退税率；原材料价格、劳动力价格）对服装企业的综合影响（吴哲，2008）；二是新《劳动法》实施对服装企业的利润空间造成挤压（李钢等，2009）；三是金融危机和欧债危机导致出口型服装企业的国际市场需求萎缩等。在此情况下，出现服装业订单结构变化和生产工期缩短；加之服装企业本身具有季节性生产周期，出现了企业在订单淡季无力雇用大量工人，而在订单旺季又急需提高生产能力的问题。为了缓解此种周期性压力，雇用非稳定就业工人成为了企业的一个选择。在订单旺季，短时间内招募熟练的生产线工人，并实现高效率流水线人员配置，对于企业而言是一个重要的挑战，而雇用“炒工”则是实现这一目的的重要经营策略。除此之外，由于一些大客户要求订单必须在工厂内部生产，企业需要向客户委派的“验厂专员”证明自己的工厂有能力完成订单，为了达到这一要求，工厂通常选择经验和水平高的“炒工”入驻工厂完成生产。

正如一个合作生产小组工人所说的那样:

我有的时候,忙的时候,一天只睡四五个小时……他们(工厂)要招人的话,大概一天成本在三百块钱,我们去一下,就六百、七百了,所以成本很高。所以他们一般是很忙了才找我们,没人了,他们才找我们。(工人 GR-05 访谈资料)

第二,使用“炒工”团队是基于压缩用人成本和管理成本的考量。正如上文所分析的,2007年以来,中国劳动力的成本有一个快速的增长,处于产业链低端的企业,要维护一支属于自己的稳定劳动力队伍,成本过高。而从管理上而言,鉴于合作生产小组和包工队内部有基于关系网络而形成的较好信任,其监督和激励的成本显著较低,组织生产比较方便和灵活。

对于工人而言,组成“炒工团体”的主要逻辑是:

第一,“炒工”的工资高于普通工人,准确而言是单位工作时间工资较高。以“质检”工序为例,“炒工”的工资要达到13元至15元一小时,远高于当地工厂合同工人平均8元至10元的价格。由于服装行业的工人绝大多数是农民工,相对于成为正式的产业工人,他们更倾向于短时间内获得更多的报酬,即加入“炒工”团队,以改善家庭在乡村的生活水平(阿拉坦、刘爱玉,2014)。

第二,加入“炒工”团体可以少受企业严格制度和纪律的约束,有更多的自主性(阿拉坦、刘爱玉,2014)。一些年轻工人认为工厂的管理制度过于严苛,而加入“炒工”团队工作时间则相对灵活。范璐璐和薛红(2017)的研究也发现,一般工人都需要服从加班,但“炒工”团体的成员可以拒绝加班,如果生病了需要请假,也不必请求厂方同意,“炒工”团体内部协商即可,更不会因为请不下病假不工作而招致罚款或者纪律处罚,一般企业的工人在诸如工作时吃东西、早到或者晚到工厂时,都会受到工厂纪律的惩罚,但企业对“炒工”团体成员这方面的管理要宽容得多。当然以加入“炒工”团队的方式工作,一方面工作时间会比较自由,可以根据自己的喜好安排来工作,另一方面一旦“忙”起来,工作时间也会比普通工人长很多,随之而来的工作强度也要大许多。

第三,可以部分兼顾家庭责任(阿拉坦、刘爱玉,2014)。中国家庭性别分工中,女性依然需要担负主要责任,刘爱玉等(2015)的研究发现,两性间传统的家

务分工格局在 20 年间并无实质性变化。1990 年男性工作日每天家务劳动时间 128.2 分钟，女性 258.6 分钟，女性家务劳动时间是男性的 2 倍；2000 年男性工作日每天家务劳动时间 88.1 分钟，女性 214.2 分钟，女性家务劳动时间是男性的 2.4 倍，2010 年男性工作日每天家务劳动时间 45.1 分钟，女性 106.9 分钟，女性家务劳动时间依然是男性的 2.4 倍。女性承担了绝大部分或全部家务劳动，包括：做饭 61%，洗碗 63.3%，洗衣服、做卫生 72.6%，日常家庭采购 65%，照料孩子 56.2%，辅导孩子功课 36.6%，照料老人 24.7%。因此，中国参与劳动的女性面临着工作与家庭责任间的冲突，而服装业女工面临的这种冲突尤甚，主要是因为服装业的工作时间长、工作强度大、需要加班、休息日少以及请假难。在这种情况下，工厂女工一旦组建了家庭之后，为了满足来自自我或他人的家庭角色的期待，倾向于退出工厂，在相对自由的环境下工作。

第四，对于没有技术和经验的农民工而言，加入包工队这样的“炒工”团体可以较快、较全面地学习到相关的生产技术（阿拉坦、刘爱玉，2014）。如阿成介绍的那样，在他过年回家时，常有亲友希望他的“炒工”队伍能带上他们的孩子，不需要支付工钱，只是希望孩子可以学习到服装缝纫技术。

五、结论与讨论

本研究尤其关注了大上海地区服装加工业劳动力就业不稳定无保障状况，特别是当地“炒工”团体所形成的“组织化脆弱工作”现象。

“脆弱工作”具有工人就业不稳定、流动性大、劳动时间长，工作强度大、非正式、劳动福利和保障欠缺等特征。这样一种工作形态与全球化时代资本的逐利本质及其以分包制为代表的生产销售网络在全球扩张，并成为服装业生产的主要组织方式有关。在制度化组织如工会、NGO 无法有效、广泛地代表和维护脆弱工作工人权益的情况下，大上海地区的服装工人发展出了借助既有网络进行生产组织的方式，以更好地在与资本抗衡的过程中维护自身的利益。这种由具有一定工作经验的工人们基于地缘、亲缘或其他社会关系网络形成的、以合作生产小组和包工队为主要形式、被当地人称作为“炒工”的自组织，使得脆弱工作呈现出了“趋于固化的非稳定就业”态势，更多工人加入到“炒工”团体谋求工作，并长期处于一种非稳定的

就业状态中。

脆弱就业工人的自组织，从宏观上看，一方面与全球资本竞争、生产订单波动、利润空间挤压有关，同时也与中国劳动力市场供求变化形塑的工人结构地位的变化有密切关系。中国的劳动力供给在一胎化政策实施三十年后出现了某种程度的紧缺，有研究指出，2003—2004年中国进入了刘易斯拐点，劳动力开始由过剩向短缺转变（蔡昉、王美艳，2007；张晓波等，2010）。以嘉兴为例，2007年需要34657个裁剪工人，但是申请者只有10156人，需求/供给比例是3.41，2013年是2.45（范璐璐、薛红，2017）。在劳动力相对短缺的情况下，工人的市场协商能力增强。有着更强市场协商能力的工人，尤其是技术全面的工人，自愿选择非正式就业，加入“炒工”团队，尤其是通过合作生产小组方式参与劳动过程，改变了其在生产过程中的位置，获得了相对较高的收入、相对较多的工作自主性、对劳动过程某种程度的控制和对劳动权益的更好维护。在劳动法执行缺乏监督、工会组织功能难以体现、企业社会责任有名无实的情况下，这种自生产组织是非常有意义的。有组织的脆弱就业反映了工人结构性地位改变对于其组织能力或者Wright所言之结社能力的促进（Wright，2000；刘爱玉，2012a；Fan，2015；范璐璐、薛红，2017）。

虽然脆弱工作因工人的自组织而具有了一种“组织化”的特点，但我们并不能因此而盲目乐观。第一是“炒工”团队组织内部的不稳定性。从实践上看，“炒工”团队本身并非十分稳定的非正式组织，“带头人”与“炒工”之间的纠纷也时有发生，团体成员独立出来“单干”的情况经常发生，诚如我们在阿成的案例中所看到的那样。第二是组织间合作的“非持久性”，主要表现为“炒工”团队不能持续地与一个或者几个雇主保持稳定联系，“层层转包”现象时有发生，并危及链条终端工人的利益。第三是组织的狭隘性（范璐璐、薛红，2017）。“炒工”团体往往只保护自己成员的利益，对于团体外成员则防备甚严。一是严守工资率等核心信息，二是在生产过程中少有与其他工人的社会交往。第四是立场的模糊性。“炒工”团体以地缘关系为基础，与资本的关系有时合作，有时抗争，抗争多以经济为导向，却比较缓和。第五是制度化困境。由于“炒工”团队是一种非正式组织，相关机构难以介入干预，《劳动合同法》保障农民工权益的程度可能会因此降低，劳资纠纷难以在法律框架下获得解决，无疑也为服装行业劳动力市场的良性运转带来了挑战。

中国服装业脆弱工作的组织化，提供了我们关于非正式就业工人力量、工人团结以及集体行动可能性的新理解。

参考文献:

- 阿拉坦、刘爱玉, 2014, 《现阶段我国劳动力非稳定就业现象的分析——以浙东 S 市服装加工业劳动力就业情况为例》, 《中国人力资源开发》第 6 期。
- 蔡昉、王美艳, 2007, 《农村劳动力剩余及其相关事实的重新考察——一个反设事实法的应用》, 《中国农村经济》第 10 期。
- 范璐璐、薛红, 2017, 《非正规就业中的女工自组织与劳工力量——以嘉兴服装业的合作生产队为例》, 《中国乡村研究》, 第 1 期。
- 国家统计局, 2016, 《2015 年国民经济和社会发展统计公报》, http://www.cfen.com.cn/sjpd/hg/201602/t20160229_1796580.html。
- 洪尼格、艾米莉, 2011, 《姐妹们与陌生人: 上海棉纱厂女工, 1919—1949》, 韩慈译, 南京: 江苏人民出版社。
- 胡鞍钢、杨韵新, 2001, 《就业模式的转变: 从正规化到非正规化——我国城镇非正规就业状况分析》, 《管理世界》第 2 期。
- 黄德北, 2008, 《当代中国雇佣工人之研究》, 台北: 韦伯文化国际出版有限公司。
- 李钢、沈可挺、郭朝先, 2009, 《中国劳动密集型产业竞争力提升出路何在——新〈劳动合同法〉实施后的调研》, 《中国工业经济》第 9 期。
- 李强、唐壮, 2002, 《城市农民工与城市中的非正规就业》, 《社会学研究》第 6 期。
- 林毅夫, 2003, 《遵循比较优势发展战略、进行结构持续升级、避免中等收入陷阱》, 《中国经济观察》第 2 期。
- 刘爱玉, 2012a, 《城市化过程中的农民工市民化问题》, 《中国行政管理》第 1 期。
- , 2012b, 《就业不稳定与无保障: 基本表现、成因与前景》, 《中国青年研究》第 4 期。
- , 2013, 《社会学视野下的企业社会责任》, 北京: 北京大学出版社。
- 刘爱玉、佟新、付伟, 2015, 《双薪家庭的家务性别分工, 经济依赖、性别观念或情感表达》, 《社会》第 2 期。
- 裴宜理, 2001, 《上海罢工: 中国工人政治研究》, 南京: 江苏人民出版社。
- 渠敬东、周飞舟、应星, 2009, 《从总体支配到技术治理: 基于中国 30 年改革经验的社会学分析》, 《中国社会科学》第 6 期。
- 人力资源和社会保障部, 2015, 《2015 年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》, http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/201605/t20160530_240967.html。
- 吴哲, 2008, 《纺织服装企业面临“三率两价”压力》, 《南方日报》4 月 18 日。
- 张利军、郭敏, 2005, 《日本学者评日本国内关于中国当前经济发展的几种代表性观点》, 《国外理论动态》第 4 期。
- 张晓波、杨进、王生林, 2010, 《中国经济到了刘易斯转折点了吗? ——来自贫困地区的证据》, 《浙江大学学报》第 1 期。

- Chan , CKC & Pun N. 2009, “The making of a new working class? A study of collective actions of migrant workers in South China. ” , *The China Quarterly* 198.
- Chen 2003, “Between the State and Labor: The Conflict of Chinese Trade Unions ‘Double Identity in Market Reform. ” *The China Quarterly* 176.
- Cooke , F. L. 2008, “Labour Market Regulations and Informal Employment in China: To What Extent are Workers Protected?” Paper Presented at the Third China Task Force Annual Meeting , Manchester: University of Manchester.
- Ebenshade , J. L. 2004 , *Monitoring Sweatshops: Workers , Consumers and the Global Apparel Industry*. Philadelphia: Temple University Press.
- Fan , Lulu 2015 , *Thread Solidarity and Power: A study of garment workers’ self-organization of production in the Yangtze River Delta Region of China*. Ph. D Dissertation ,The Hong Kong Polytechnic University Department of Applied Social Sciences.
- Lembecke , J. L. 1995, “Labor History’s ‘Synthesis Debate’: Sociological Interventions. ” *Science & Society* , Vol. 59 (2) .
- Kalleberg A. L. 2000, “Nonstandard employment relations: Part-time , temporary and contract work. ” *Annual Review of Sociology* , 26 (1) .
- , “Precarious Work , Insecure Workers: Employment Relations in Transition. ” *American Sociological Review*. 74 (1) .
- Pun , N. & Lu , H. L. 2010, “A Culture of Violence: The Labor Subcontracting System and Collective Action by Construction Workers in Post-Socialist China. ” *The China Journal* 64.
- Werner International. 2015 , Labor Cost Comparisons 2014. (<http://www.textile.fr/wp-content/uploads/2014/12/WERNER-2014.pdf>)
- Wright , E. O. 2000, “Working-class power , capitalist-interests , and class compromise ” , *American Journal of Sociology* , 105 (4) .
- Zhan , SH 2011, “What determines migrant workers’ life chances in contemporary China? Hukou , social exclusion , and the market. ” *Modern China* 37 (3) .

作者单位：北京大学社会学系
责任编辑：王绍琛

PAPER

Organized Precarious Work: A Case Study of the Garment Industry in Great-Shanghai Areas *Liu Aiyu* 1

Abstract: Precarious work is an important and longstanding issue in labor studies. The core characteristics of it are insecurity and instability , with the decrease in work tenure in an organization , the increase in long-term unemployment , and a sense of insecurity and informal employment in practice. These phenomena are the main results of the ownership reform and enterprise restructuring , privatization of economic structure , demands-bond labor market and economic globalization in the past decades. This research is a case study of the garment industry in City S in the east of Zhejiang province , focusing on the precarious employment phenomenon in the garment industry as a labor-intensive section. We find that the precarious employment presents an organized feature , because of the emergence of ‘Chao-gong’ organization among the garment workers. As a result , the organized precarious employment is causing a stabilizing trend of precarious work , which will bring big challenge to both the garment industry development and the workers’ right protection.

What Is the Highest Level of Urbanization in China in the Future: Simulation Based on Non-farm Labor Demand *Xie Lizhong* 23

Abstract: Excluding the barriers from resources (land , water , energy , etc.) and any institutional or policy factors that block the migration of people to urban areas , and under the condition that all people are capable to migrate to and willing to live in urban areas , the influential factors of the highest possible level of urbanization in China would be as follows: the growth rate of GDP , the growth rate of non-agricultural labor productivity , the growth rate of population , the change of industrial structure and the support ratio of population. The simulation shows that the highest level of China’s urbanization rate in the next few years may be about 80% by optimistic estimate , but in the case of harsh conditions , the highest level of urbanization rate in China may be lower than this number.