

• 社会学研究 •

制度、结构与农民工行动选择机会的形塑

——以长三角地区服装业为例

刘爱玉

(北京大学社会学系 北京 100871)

摘要:制度和结构及其演变型塑着农民工行动选择的机会结构,制度力量体现在工人以组织化或者非组织化机制、通过各种集体行动表达自己诉求的能力,结构力量取决于工人在经济系统中的位置。农民工对机会结构的感知及其行动上的回应具有能动性,不同技能、素质的农民工因制度和结构赋予的能力提升有着显著的差别。以新《劳动合同法》为核心的一系列政策和制度成为促进或改善工人结构力量增长的重要制度力量,农民工因制度力量与劳动力市场供求结构改变而“增权”,并在实践上推动了管理政体由专制主义到人性化管理的转变。

关键词:制度;市场结构;农民工;行动;组织化脆弱就业;人性化管理

中图分类号: C912.22 **文献标识码:** A **文章编号:** 1009-8860(2017)06-0057-07

一、问题的提出

大量农村劳动力外出务工已成为中国社会经济生活的重要现象。作为打工主体的农民工,其人数从1982年的3000万人增加到2015年的2.77亿人,其中外出农民工1.69亿人,占城镇就业人员的41.8%^[1]。缘于其规模和在中国社会经济发展中所扮演的角色,学术界对该群体的工作、居住、生活、态度与行动予以了高度关注。2008年之前关于农民工的一些研究认为,20世纪90年代经历改制且用工对象日益转变为农民工的国有企业确立了一种失序专制主义劳动关系^[2],在珠三角等大量农民工为用工主体的私营企业,盛行的是地方专制主

义劳动政体^[3]和强迫劳动^[4];专制主义劳动政体下,大多数农民工由于惧怕雇主辞退、失去工作而选择忍耐和抱怨,或因为内部的“分割”、“分化”而缺乏集体抗争能力^[5];或在劳动权益侵犯不能忍受时选择逃离^[6],总体来看工人回避冲突与行动,较少发起和参与冲突,为自我保护而采取鸵鸟政策^[7],形塑农民工行动选择的是生存理性^[8]和“生存文化”^[9]。2007年中国颁布了新《劳动合同法》并于2008年初在全国实施,之后农民工的研究集中关注了制度、农民工代际结构变化下的生存状态与行动特点,认为农民工群体内部出现了代际更替和分野,新生代农民工相比第一代农民工而言有更强烈的集体行动意愿^[10],有更多的利益抗争行动^[11],且因结构性力量增强使抗争出现了组织化趋

收稿日期:2017-06-20

作者简介:刘爱玉(1964—),女,浙江余姚人,博士,北京大学社会学系教授、博士生导师,北京大学中国社会与发展研究中心研究员,北京大学社会调查研究中心主任,主要研究方向为劳动社会学、经济社会学。

向^[12]。为什么新生代农民工表现出了更强烈的权益认知与集体行动意愿?其在何种程度与意义上感知劳动制度与劳动力市场结构因素的变化,并在行动实践上进行回应呢?既往研究对此较少涉及,本研究以长三角地区服装加工业农民工^①为例,探讨2008年以来制度(如新劳动合同法实施)和结构(劳动力市场结构特点)的演变及其对农民工行动选择机会结构的影响,分析农民工在工作实践中对制度和结构变化的感知及其在行动上的回应,探讨上述变化对于农民工劳动政体的可能型塑。

二、形塑农民工工作境况和行动选择机会的制度和结构要素

(一) 制度改善及其对机会供给主体行为的约束

改革开放30余年来国家关于农民工的政策大致经历了四个发展阶段:被动应对阶段(1978—1993年)、管理限制阶段(1993—2003年)、积极引导阶段(2003—2005年)、全面推进阶段(2006年至今)。其间,政策管控表现出从紧到松、从严到宽、从无序到规范、从消极被动到积极主动的发展特点。特别是2006年国务院制定并发布《国务院关于解决农民工问题的若干意见》以来,国家从促进经济改革与发展及维护社会稳定、全面建设小康社会的全局性战略高度,推动全方位解决农民工问题。各相关部门纷纷制定和调整有关农民工政策,加大解决农民工问题力度,使农民工进城务工的社会经济环境显著改善。诸多政策与制度安排中,最低工资制度和《劳动合同法》实施以及农民工社会保险的完善尤为重要。

最低工资是国家为保证维持劳动力再生产的最低需要,以一定立法程度规定的,要求用人单位对在正常劳动时间内履行正常劳动义务后的劳动者必须支付最低限度的劳动报酬。中国

最低工资制度的建设始于1993年,上海市在该年的最低工资标准为每月210元,2008年为960元,2014年为1650元。浙江省最低工资分四档,调研涉及的杭州市区、余杭区、宁波市区属第一档;湖州市、诸暨市属第二档;平湖市、桐乡市属第四档,2008年四档标准为960元、850元、780元和690元,2014年四档标准为1470元、1310元、1200元、1080元。

鉴于1994年版本的《劳动法》明显维护二元化劳动体制的弊端,经多年努力,新《劳动合同法》于2008年6月获权威机关通过,并于2008年初全面实施,同年9月,国务院通过了《中华人民共和国劳动合同法实施条例》。新劳动合同法相比原来的劳动法有一些明显变化,如强化保护劳动者权益;强调工会、集体合同的作用;把保护个别劳动者的责任部分委任给单位体制;对欠薪、加班设置宣言性词句;为劳动合同制扎根作出强制性规定;承认非全日制雇佣形式;强化无固定期限劳动合同的条件等。

配合新劳动合同法实施,农民工的社会保险制度建设也日渐完善,并逐步向与城镇职工的融合靠拢。以上海市为例,2009年之前实施的是《上海市外来从业人员综合保险暂行办法》,用人单位和无单位外来从业人员按照缴费基数12.5%的比例缴纳综合保险费;城镇职工纳入社保,按缴费基数(个人工资)的36.5%缴纳社保。2009年开始,上海市逐步取消外来务工人员缴纳综合保险的规定,2011年7月生效的《社会保险法》明确“进城务工的农村居民依照社会保险法规定参加社保”,统一把农民工纳入城镇职工社会保险缴纳系统中,让非城镇户籍人员按照规定参加养老、医疗、工伤三项社会保险;过渡期(5年)办法如下:单位和个人缴费比例共计为缴费基数的37.5%,其中单位缴费比例为28.5%,分别为养老22%,医疗6%,工伤0.5%。浙江省在社会保险政策调整

^①文章分析依据资料来自以下调查: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,于2008年对上海三个服装企业的管理人员、普通工人进行了调查,访谈管理人员6人,农民工16人。2009年对上海、宁波、绍兴、余杭4个城市的11个纺织、服装企业的382位农民工进行了问卷调查,对企业管理人员和农民工进行了访谈。2011—2013年由潘毅、刘爱玉、卢晖临负责的ESRC/DFID Phase2资助项目“中国和印度的劳动条件与工作穷人”对上海、杭州、余杭、桐乡、平湖、湖州、宁波、绍兴八个城市的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位工厂工人和223位家庭作坊从业者进行了问卷调查。

后,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%。

总体而言,涉及农民工的政策、制度、法规、条例等在近年来不断完善,执法监督机制不断健全,监督力度加大,对机会供给主体的行为约束不断强化。

(二) 劳动力市场结构变化与工人需求认知

结构要素主要体现在因人口结构改变而出现的劳动力市场供求状态的变化。中国劳动力供给在一胎化政策实施30年后出现了某种程度的紧缺。2004年春节之后开始,珠三角、浙东南等经济发达地区发生了大规模民工荒。工资待遇低、劳动强度大、工作环境差的劳动密集型企业,缺工尤为严重;产品竞争比较激烈的服装加工、制鞋等行业,劳动力供求缺口较大;挡车工、缝纫工、印染工、操作工等熟练工和技工最受企业青睐却供应不足。2006年上海市缺口最大的十大职业中,缝纫工排第四位,求职倍率(需求/供给)为4.85。浙江嘉兴地区2007年需要34657个裁剪工人,但申请者只有10156人,求职倍率是3.41,2013年是2.45^[13]。我们所调查的服装企业管理人员几乎都提到了招工难问题,其中一个上海企业的负责人的说法尤有代表性,他说“那些有技能的工人到了一定年龄,她要回家结婚要生小孩,回老家后就不出来做了,然后很多小弟弟小妹妹观念不一样,因为整个中国社会的风气就是,怎么说呢,好高骛远啊,还有就是追求好逸恶劳啊,有多少愿意到工厂来?稍微有脑子的人,他就千方百计地看看能不能进办公室,哪怕工资低一点也好啊,挖空心思,哪怕去做个服务员也好啊,都不愿意来从事工业。”(0901m)

所调查企业的工人则向我们表达现在工作好找时的感受:

0901个案1(31岁,女,熟练工,已婚,有小孩,安徽籍):(笑)好找得不得了,到处都在要人呀,这也要,那也要,有时候朋友也打电话让我去她那边。才来(上海的时候)还去中介,现在不去了。有时候上网也可以看得到(招聘信息),报纸上面

啊,多得是。

0901个案4(31岁,男,样衣工,已婚,有5岁女儿,浙江泰顺人,初中):现在每个厂都缺工人,像我们这个年纪还有比我们年纪小的,做这个行业的已经很少了……只要肯干,随便到哪个厂,都是欢迎得不得了,因为工人难找嘛。要辞工嘛肯定相对来讲难一点。(笑)

0904个案3(31岁,女,已婚,安徽人,初中):现在找这样的工作不困难,哪个厂都需要人,做服装这行现在真的很缺人。好多一起做(服装)的人都改行了嘛,包括我们现在也都想去改。做这行的人真的越来越少,像我小的人都读书去了,一般也不来做这个事情。

当劳动力市场供大于求时,劳动者在与雇主谈判时讨价还价的余地很小甚至没有,因为他们怕失业而不得不放弃在劳动冲突中对正当权利的争取,甚至根本不敢对抗资方的种种侵权行为而持忍耐态度。当劳动力市场中供求形势逆转后,工会因此获得结构性力量,这种结构力量对于其谈判地位的提升起到了十分重要的作用。

三、制度与结构形塑下的劳动关系

(一) 劳动条件与环境的改善

制度环境的改善,特别是新劳动合同法实施,以及劳动力市场上供求态势的变化,增强了工人的谈判力量,这种力量的增强与制度环境改善结合,使得工人的境遇较之前几年有了明显进步,如工资水平提高、休息时间增加、劳动安全与卫生条件改善、劳动合同签订、一定的社会福利保障的享有。以工资水平而言,2005年服装业工人年均基本工资,上海市为16958元,浙江省为14938元,2011年则分别为38429元、30633元,基本工资增加了一倍多。社会保障参与,2009年上海、余杭、宁波、绍兴四城市服装工人医疗、养老、工伤保险的参与率分别为38.4%、29.6%、24.5%,2013年上海和平湖服装工人上述三项保险的参与率分别为39.8%、36.3%、28.3%,比2009年均有提升。我们从下述两个工人的访谈感受到了这种变化。

0901 个案 1: 刚来上海的时候比现在要累,那时候真是特别辛苦啊,晚上要做到第二天早晨五六点,然后 12 点不到又要接着做……天天加班……那时加班说我们是自愿加的,但走得早要被骂。我们找他要加班费,他说没有的,是你们自愿来加班的。现在没那么辛苦了。

0901 个案 4: 变化还是有一点的,感受比较深的是综合保险。以前也有,但不是强制性的。像有的公司,假如说他有 50 个人吧,那个保险人员他就给你讲,你不要报 50 个,你可以报 1/3 啊、2/3 啊,不要全部报的。现在按新的《劳动合同法》,每个人都必须要报。假如不报,有人举报的话就麻烦了。

(二) 劳动权益认知增强

农民工对自身权益认知程度的提升表现为:(1) 积极学习和了解劳动政策与法规内容,认识权益之所在。一个工人说“与前几年相比,我觉得现在对我们工人来说更加好一点,比如医疗保险方面,离开的话得补偿多少不是很清楚……反正我会很仔细地看,现在让我背出来不行,反正我是了解的。”(0901 个案 2)(2) 积极签订劳动合同,认识到签订劳动合同可以保障自身的一些劳动权益。一个工人说“我签订了 1 年合同。有不签合同的,为什么?因为他觉得签了就会对自己有约束,但我觉得是不对的,对自己是有害的,签了他才给你买综合保险。就算他不叫我签,我也会催着他签。不签的有 1/3 吧。主要是年纪轻的多一点,会觉得比较自由,不想做了就走了。年纪大的觉得这个合同是对自己有保护的。”(0904 个案 1)(3) 意识到自身在劳动合同签订过程中有着与雇主同等的地位,从追着雇主签订合同转变为雇主可能要求着工人签订合同。访谈时一个工人指出“现在合同怎么讲,这个劳动法就是偏向我们工人,是吧,有一点。但是它也要保障企业的利益,对吧?所以我们就看看,差不多满意就算了。我觉得挺苛刻的要求就是那个签的合同规定,提出辞职要提前一个月。这个对我们来讲稍微长了一点。我觉得合理的,一个礼拜(笑)。你打个比方啊,我们在这里做,假如外面一个朋友打个电话,一家公司有很好的待

遇,这一段活多,他需要人的话,你要辞职的话要一个月,人家不可能等的。假如说一个礼拜呢,人家可能还能等一等。”(0901 个案 4)

对于工人在制度和劳动力市场结构形塑下对自身权益认知日渐加深,管理者也有切身体会。一个经过多年打工而升为车间主任的中层管理者说“现在的工人都精得不得了,他先把自己的合同文本保存好,才会跟你签的。现在都懂的,不像我们以前要让代写……好像新的劳动法都是为工人着想的,不是为老板着想的。以前的劳动法都是为老板着想的……现在工人都知道劳动权益保障的……法定节假日我们都放假的,现在工人自我保护意识都特强。有的工人来了发现你这里的工作环境达不到他的标准,他就不做了就走了。”(0902 个案 1)

(三) 维权行动

经验调查发现,工人的维权行动具有以下特点:

第一 敢于以制度化手段维权。

伴随工人劳动权益认知的增强,在劳动制度和政策逐步完善而劳动力市场上对部分工人需求增加的情况下,管理人员已意识到工人相比于前几年而言,越来越敢于积极、主动地维护自身权益。0901 企业的经理说“现在每个工人都有合同,工人嘛,《劳动法》对他有利,他非常知道,他怎么知道?电视啊,广播啊,报纸啊,天天在宣传嘛,还有电话,12333,一个电话过去,你这个去告他……”(0901m) 0904 企业经理说“最低工资,还有其他什么的……这些(工人)都晓得呀!现在我们上海的法律很公开的,你打个 12333 一问,都知道的,而且你最低工资,比如说不达到的话,他打这个劳动稽查处的电话,马上就来查的。”(0904m) 工人也意识到并积极利用制度提供的条件维护自身的权益。在问及“当您遇到不公正待遇的时候会向谁寻求帮助”时,0901 企业的一个工人说“如果老板拖欠工资,或者碰到不公正,那就找管理人员要,说怎么还不发工资,天天烦他一下,提醒他一下。再不给,那肯定要到劳动局那里去告他,不给钱嘛,当然是要告的,我们会打劳动局的热线电话。有一次,我就打过去,刚好是礼拜六,人家休息,到礼拜一的时候呢,我也没再

打这个电话,我就跟厂里讲,假如实在解决不了的话,反正我已经打了劳动局的电话。厂里就给解决了,因为厂里他也怕闹到劳动局。”(0901 个案 1) 0904 企业的工人说“如果企业拖欠工资,借口效益不好,没有钱,拖着,那我肯定会举报的,如果找经理可以解决,就找经理,如果不可以解决,就打 12333,劳动保障热线嘛,很方便的。”(0904 个案 1)。

第二,采用多种行动方式进行回应。

当个体在劳动权益受到侵犯时,首选并不完全是忍气吞声,更多的是起来进行抗争。这种抗争往往不是简单地使用一种抗争方式,而是联合使用多种抗争方式。抗争是一个过程,在这个过程中,工人会向管理阶层反映问题,寻求问题解决,也会向政府部门投诉。如果在这个过程中双方冲突不可调和,或者虽然工人的利益得到了维护,但双方已撕破脸面,则工人最终会选择离职走人。如上文提到的 0901 个案 1 与 0904 个案 1,都采用了多种行动方式进行回应和抗争。

第三,集体行动。

集体行动是旨在改变规范与价值的集体努力,是一种利益组织起来的行动。在笔者调查的企业中集体行动很少发生,因为集体行动需要将个体性利益组织化,而组织需要克服风险、资源、机会等的约束,所以,如果个体拥有替代性资源和替代性机会,集体行动参与或组织往往不再是首要选择。正如工人所言“如果说受到一些不公正的待遇,我肯定会行动,会直接找老板,谈不妥的话大不了不在这做。”(0904 个案 2) 但“如果老板很过分的话,工人是会团结起来的。平时就是各做各的活,做好自己的事情就好了,也没有必要团结什么的。”(0904 个案 1) 当企业真的做得很过分,侵蚀到大多数工人的利益时,集体行动就有可能发生。我们在 0901 企业调查时,工人就告诉我们一起刚发生过不久的集体行动,起因是工厂搬迁。工人说“那时候我们还没搬过来,听说厂里宣布把这批活做了之后,就把工人解散,把厂子关掉。但对于工人来讲,你说解散就解散啊,你应该至少提前一个月左右通知工人。工人就不服,要赔偿,厂里面不同意,工人就闹了,集体闹到劳动局去了,最后有一个协商,每个人赔 1000 多

块钱吧。”(0901 个案 4)

可见,当工人因工厂关闭而集体性地面临“被赶走”,需要终结与企业的正式劳动关系以及之前或多或少存在的隐含契约时,无论其是否面临生存危机,都会因此而进行集体性抗争,以此弥补工人心中所认为的企业对其的亏欠。

(四) 泰罗式非人性化管理方式难以为继

泰罗式管理以工人是经济人为预设,通过工作的标准化、定额化,采用所谓的第一流工人制、差别计件工资制以最大限度挖掘工人之潜力。资本主义以此控制工人,进行“设计和操作”分离而使工人“去技术化”、“原子化”。因其缺乏人性化而在 20 世纪 30 年代受到广泛批评,但生产过程的理性化与泰罗主义管理实践却在中国 20 世纪 90 年代以来的改制企业和私营企业中普遍推行。李静君将改制企业中存在的劳动关系概括为“失序专制主义”^[2],陈佩华将私营企业中广泛存在的泰罗式非人性化管理称之为强迫劳动^[4]。这种泰罗式非人性化管理在农民工政策逐步完善、2008 年新《劳动合同法》实施以及 2004 年劳动力市场供求态势变化的情况下,在某些行业和企业中已变得难以为继,以下情况非常典型:

现在工人不像以前那样好找,在我们小厂里啊,工人是当大爷对待的。当然是没这个技术就不一样了(笑)。假如(管理人员)太严厉了,闹翻了,再加上新的《劳动合同法》,工人他随时随地都可以走,对吧?工人要是走了,上面的老板他肯定会怪罪这个管理人员,所以他也不可能太严厉。前些年工人太好找了,他也不大可能对工人好。车间里装摄像头?没有的。班组长来回巡视检查?现在也没有的。(0901 个案 4)

我们向一个车间主任详细询问了其如何对工人进行管理,以及最近几年的变化,她是这样回答的:

现在工人的素质上去了,那管理人员的素质也要上去嘛。90 年代随便对他怎样都无所谓,现在不行啦。像上次有几个工人经常提前几分钟去吃饭,这样对其他工人影响不好,但是你可以直接说你怎

么天天提前的,我就是说你们几个人中有的手机的时间是不是提前了10分钟,你把手机时间调得准一点吧,这样影响不好的。像以前你就可以说,你为什么走这么早,不可以提前的。现在就不行了,你就得委婉一点说。现在很多出来打工的在家都是独生子女嘛,不能对他那样。(0902个案1)

泰罗式管理为何难以为继?因为当下工人大多在20世纪80年代之后出生,是父母宠爱下长大的一代,受过较高文化教育,并不纯粹为金钱而到城里打工,他们维权意识强,会进行抗争。所以企业必须转变管理方式,否则不仅不能从工人身上获取更多的利润,可能连管理者自己的饭碗也保不住,企业也会在竞争中被淘汰。

(五) 组织化脆弱就业:炒工

在劳动力相对短缺情况下,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会自愿选择非正式就业,加入“炒工”团队。浙江平湖市的“炒工”团队有两种形式:一是比较灵活的插忙工,团队规模较小,一般不超过10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,周期较短。“炒工”团队组织者拥有较广的关系网络,哪家工厂有活做就会领着一批工人去赶工,做完后就换到下一家工厂。二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,每年以“炒工”团队带头人带班的方式进行招募,由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。^[14]

通过“炒工”团队方式参与劳动过程,工人改变了在生产过程中的位置,获得了较高的收入、较强的工作自主性、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。

四、结论与讨论

按照Wright的阐述,工人的行动受到结社力量和结构力量的制约。“结社力量”是指“来自工人形成集体组织的各种权力形式”,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。“结构力量”即“工人简单地由其在经济系统中的位置而形成的力量”^[15]。2008年以来关于农民工境况改善的诸多政策与制度安排,包括新《劳动合同法》实施成了一种促进或改善工人结构力量增长的非常重要的制度力量,农民工因制度力量与结构力量而“增权”,这种“增权”即是个体能力的提升,它不但表现为一种客观的存在,而且表现为人们的一种主观感受,亦即权力感。无权也不单是指人们缺乏能力或资源,同时亦是指人们会通过一种内化过程,形成一种无权感。正是由于存在着这种无权感,人们指责和贬低自己,进而陷入无权的恶性循环^[16]。“增权”同时也在实践上推动了管理政体由专制主义到人性化管理的转变。农民工因为增权而有了权能感、驾驭感,也进一步认识自己在劳动力市场中的地位。他们不再是召之即来、挥之即去,可以任人随意摆布的劳动力,而是有主体意识、需要体面劳动和尊严的劳动者。由此可见,农民工整体地位的改善有赖于制度赋予的力量和结构赋予的力量,特别是制度的稳定与有效实施尤为重要。

研究显示,熟练工或者技术工因其拥有技术优势而表现出更强的结构性的力量,维权意识也更强,其维权要求也更加受到企业重视。这说明不同技能、素质的农民工因制度和结构赋予的能力提升有着显著的差别。值得注意的是制度、结构形塑下劳工队伍的进一步分化问题,如熟练工与非熟练工、技术工人与非技术工人、核心工人与边缘工人。正如裴宜理所指出的那样“技术是一种社会的产品,一种谈判的身份:一个有技术的工人是难以替代和或不可缺的;一个无技术的工人则是可替代或可有可无的。”^[17]因此,当我们为技术工人、熟练工人的境况改善而欢呼的时候,依然需要关注那些无技能的、不熟练的、边缘的工人。农民工整体工作境况的改善,有赖于

这一群体整体的能力提升。

参考文献:

- [1] 人力资源和社会保障部. 2015 年度人力资源和社会保障事业发展统计公报 [J/BL]. http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyiaowen/201605/t20160530_240967.html.
- [2] Lee ,C. K. From Organized Dependence to Disorganized Despotism: Changing Labour Regimes in Chinese Factories. *The China Quarterly* (hereafter CQ) No. 157 1999.
- [3] Lee ,C. K. Gender and the South China Miracle: Two Worlds of Factory Women [M]. Berkeley: University of California Press ,1998.
- [4] Chan ,Anita. China Workers Under Assault: Exploitation and Abuse in a Globalizing Economy [M]. New York: ME Sharpe 2001.
- [5] 李培林, 李强, 孙立平等. 中国社会分层 [M]. 北京: 社会科学文献出版社 2004.
- [6] 蔡昉, 王美艳. 农村劳动力剩余及其相关事实的重新考察 [J]. *中国农村经济* 2007 (10) .
- [7] 许叶萍, 石秀印. 工人阶级形成: 体制内与体制外的转换 [J/OL]. *中国社会学网* <http://www.ccrs.org.cn>.
- [8] 黄平. 寻求生存——当代中国农村外出人口的社会学研究 [M]. 昆明: 云南人民出版社 ,1997.
- [9] 陈佩华. 生存的文化——通过私人信件透视外来工的生活 [J]. *清华社会学评论* 2002.
- [10] Pun ,N. and Lu ,H. L. A Culture of Violence: The Labor Subcontracting System and Collective Action by Construction Workers in Post-Socialist China [J]. *The China Journal* 64: 143-58 2010.
- [11] 刘爱玉. 劳动权益受损与行动选择研究: 两代农民工的比较 [J]. *江苏行政学院学报* 2011 (1) .
- [12] 刘爱玉, 付伟, 庄家焱. 结构性力量与新生代工人抗争的组织化趋势 [J]. *中国人力资源开发* 2014 , (23) .
- [13] 范璐璐, 薛红. 非正规就业中的女工自组织与劳工力量 [J]. *中国乡村研究* 2017 (1) .
- [14] 阿拉坦, 刘爱玉. 现阶段我国劳动力非稳定就业现象的分析 [J]. *中国人力资源开发* 2014 (6) .
- [15] Wright ,E. O. Working-class power ,capitalist-interests and class compromise [J]. *American Journal of Sociology* ,105(4) :957-02 2000.
- [16] 陈树强. 增权: 社会工作理论与实践的新视角 [J]. *社会学研究* 2003 (5) .
- [17] 裴宜理. 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 2001.

责任编辑 张正云

Institution , Structure and the Shaping of Migrant Workers’ Action Choice of Opportunities ——A Case Study of Clothing Industry in Yangtze River Delta

LIU Ai-yu

(Department of Sociology , Peking University , Beijing 100871 , China)

Abstract: Institution , structure , and their evolution have been shaping the opportunity structure of migrant workers’ choices of action. Institutional power manifests itself in the ability of workers to express their own demands through various collective actions based on organized or non-organizational mechanisms. The structural power depends on the workers’ position in the economic system. Migrant workers’ perception of the opportunity structure and their response to actions show active features. Migrant workers show significant differences in their institutional and structural power due to differences in skills and qualities. A series of policies and systems , with the new Labor Contract Law as the core , have become an important institutional force to promote or improve the growth of workers’ structural power. Migrant workers have been “empowered” by the increase of institutional power and the structural changes in the labor market , and has promoted the transformation of the regulatory regime from authoritarianism to human-oriented management in practice.

Key Words: institution; market structure; migrant workers; action; organized vulnerable employment; human-oriented management