

实用主义团结*

——基于珠三角新工人集体行动案例的分析

汪建华

提要:本研究重新审视了对新工人团结文化的两种判断:“守法抗争”抑或“阶级团结”。基于笔者在珠三角的田野调查,本研究提出,在新工人各种类型的集体行动中,盛行着“实用主义”的团结文化。工人能够灵活地运用并界定官方提供的各种意识形态,尤其是充分地利用国家法律所赋予的空间,但又不被法律话语和司法途径所束缚。工人日常生活的资源为工人形成更广泛的团结提供了可能。对工人行动“守法主义”、“蜂窝式”的判断显得过于谨慎。但新工人维权行动的升级并不意味着“阶级团结”的出现。基于工人自身的利益、关系、议价能力、维权风险、生活压力,工人审慎地选择自己的行动策略。工人的集体行动本身作为市场博弈的一种手段,体现了市场逻辑并确认了其合法性。其经济诉求的提出也是基于各种市场因素的综合考虑,而制度诉求的广泛出现也体现着一种将市场议价机制常规化的愿景。“实用主义”的团结文化有其生活的基础和系统性根源。

关键词:实用主义团结 守法抗争 阶级团结 新工人 集体行动

一、新工人团结文化的论辩

秉承西方学界淡化阶级分析的思路,李静君在其近著《以法之名:中国铁锈地带和阳光地带的劳工抗争》(以下简称《以法之名》)一书中批评了劳工研究的两个主要倾向,即阶级形成的目的论和经济决定论。她指出,工人也有可能作为公民而非阶级,借助国家的劳动法律争取集体权益。同样,工人的团结行动也未必形成于生产之中,具体的制度安排、生产之外的实践和身份认同,都有可能塑造工人的抗争政治(Lee,

* 本研究得到中国青少年发展基金会“新生代农民工研究”项目资助。论文初稿曾在香港浸会大学“两岸三地劳动关系和政府治理研讨会”上宣读,感谢与会学者的批评和意见。文章的进一步完善受益于《社会学研究》编辑部 and 两位匿名评审的修改建议。笔者还要特别感谢郭于华、沈原教授的指导和葛天任博士的帮助。文责自负。

2007:13-16)。

对中国南北方劳工抗争的比较研究印证了李静君的观点。“地方分权的法律威权主义”造就了南北方工人行动的三大特征:以地方政府为目标、蜂窝状的行动、以法律为武器。李静君指出,对南方“阳光地带”的“新工人”^①而言,由于社会主义时期生活经历和阶级话语的缺乏,他们的阶级意识极其微弱。在有限的官方话语中,法律被他们视为维护权利的最为可靠的武器。工人的维权行动总是先诉诸于法律程序,只有在司法途径被证明无效的情况下,工人才诉诸于其他形式的抗争,如上街、堵路、罢工。尽管李静君也认为,工人并不会简单地顺从国家的统治策略,社会转型背景下制度和官方话语的持续变化为他们提供了充分的自主行动空间,他们会在官方提供的多重意识形态话语中不断地“设计、尝试、修正或抛弃各种行动模式和抗争身份”(Lee, 2007:14),但毕竟除法律外,新工人很难找到更为有效的维权工具。^②他们的维权行动因此充斥着法律的修辞和逻辑(Lee, 2007)。同样,在诉求上,工人的行动只是为维护自己应有的法定权利,很少像国企工人那样要求国家提供集体消费,或者争取法外利益。不仅维权手段与诉求是温和的,他们的团结也是极为有限的。“考虑到大量的劳动力供给、普遍的去技术化低工资的工作、独立工会的缺失,中国工人几乎没有多少市场、车间和结社权力”(Lee, 2007:24)。生计的压力和劳动力市场的高流动性也使得他们很难形成集体性的组织和抗议。农村的土地也进一步缓和了他们的维权行动。因此新工人的集体行动,在企业内的团结是有限的,在企业间更是缺乏联系和互动的,他们的行动基本处于孤立、分散的“蜂窝式”状态(Lee, 2007)。

李静君的研究的田野资料是在1995至2003年间收集的(Lee, 2007:263-264),新工人的抗争政治在近十年中有了新的发展,大规模的抗争浪潮不止一次出现,《以法之名》中的很多判断也因此受到质疑。一些学者基于近些年新工人集体的集体行动案例对该研究提出了批评。批评的一个焦点在于对新工人团结文化的性质判断。李静君认

① 在李静君那里,“新工人”的“新”是相对于“国企老工人”(veteran state workers)而言,“新工人”指的是在改革开放之后从农村进入城市务工,从未经历过改革之前的阶级话语和工厂集体生活的农民工(Lee, 2007)。本文所谓的“新工人”即沿袭李静君的这个用法,而非专指“新生代农民工”。

② 底层话语也时有出现,但是效果远不如法律话语。

为新工人的抗争是基于公民身份的、缺乏阶级意识的“守法主义”行动(Lee, 2007)。而陈敬慈、潘毅等人则认为,应该从历史的角度理解新工人的阶级形成趋势,工人的集体行动进程说明“阶级团结”的浮现,他们力主重新“将阶级带回分析的中心”(Chan & Pun, 2009; Leung & Pun, 2009; Chan, 2010; Pun & Lu, 2010)。

在他们的研究案例中,新工人的维权行动并不会被法律话语和司法途径束缚。工人在进行维权时,既有可能选择法律途径和集体行动并举(Leung & Pun, 2009),也有可能直接绕过法律程序,采取如集体罢工、堵路等抗争方式(Chan & Pun, 2009; Chan, 2010)。在他们看来,法律仅仅是一种工具,可以被工人用来号召、鼓动其他工友的反抗行动。一旦法律被严格执行,工人就有可能提出其他额外的利益诉求(Chan, 2010)。为了更有效地实现自身权益,他们也可能动员其他兄弟关联企业工人的参与。而且,大规模的、有效的群体罢工事件,也很有可能刺激周围或关联企业后续的行动(Chan & Pun, 2009; Leung & Pun, 2009; Chan, 2010)。

工人内部存在着各种促进抗争的动力和资源。和李静君一样,陈敬慈等人的研究也发现老乡关系在行动中动员的潜力(Lee, 1999; Chan, 2009)。他们的宿舍居住形态,可以无形中强化和扩展工人原有的性别、血缘和地缘关系网络,并为工人建立共识、发展策略以及采取集体行动提供条件,是动员工人的社会和空间基础(Chan & Pun, 2009; 任焰、潘毅, 2006b)。^①同时,“阶级团结”论者尤其强调代际转换带来的影响。“80后”的年轻工人,和父辈有着完全不同的生活经历。他们对城市消费主义、个人自由和发展等方面的认同,将不可避免地与“世界工厂”的残酷现状形成反差。这种巨大的冲突和对立,不仅造就年轻工人的情感倾向由焦虑、沮丧向怨恨、愤怒的转化,也由此形成更为频繁自发的集体行动。以前广泛存在的地域、性别、技术等多元认同,和新自由主义意识形态压抑集体认同的努力,被认为会在生产关系中的利益对立无法缓解的情况下,很容易在特定的时刻统摄于阶级认同中。经济基础因此具有“最后的决定性”作用(Pun & Lu, 2010)。

他们部分赞同李静君对国家角色的分析。集体议价权利受到抑

① 当然潘毅等人也承认,宿舍居住形态的高流动性妨碍了社区的形成和有效组织、制度的建立,同时它也被用来监视、控制工人(任焰、潘毅, 2006a)。

制,以及阶级话语从官方意识形态的淡化,妨碍了工人团结的形成(Chan, 2010;潘毅、陈敬慈,2008)。但是他们提出,国家在劳动力再生产领域和社会保护领域的缺位,既造就了工人半无产阶级化的现状,又不能有效地通过制度途径疏导矛盾。在他们看来,近几年工人激烈的维权行动与此有很大关联(Pun & Lu,2010)。

至于工人维权行动中很少出现阶级话语,他们认为,并不能由此就判定工人缺乏阶级意识。工人对老板的各种称呼,如“台湾佬”、“德国人”,并不能否认其含有反对资本所有者的实质。工人使用“大陆人”、“四川人”等概念也是为了建立更为广泛的团结。近些年工人抗争的历史性变化被认为进一步展示了阶级形成的趋势:工人的要求越来越激进,经验逐渐丰富,行动策略由此也更为复杂(Chan & Pun, 2009; Chan, 2010)。因此,只有从历史的角度,才能理解阶级的形成(汤普森,2001)。

关于新工人团结文化的争论主要集中在四个方面:法律是否是新工人维权行动的必要话语和必经之路?是否存在充分的打造工人团结的基础?他们能否形成超越企业范围的更广泛的团结?更重要的是,这种团结文化的实质是什么?以笔者近两年在珠三角的田野调查为基础,本文提出,新工人的抗争行动既非李静君的“守法主义”所能概括,又并不必然意味着“阶级团结”的出现。在本文看来,新工人的集体行动实际上反映了一种“实用主义”的团结文化。

这种实用主义主要表现在两个层次。首先,在官方意识形态中,存在着各种可供利用的话语和巨大的运作空间,工人能有效地将其为己所用。李静君注意到了工人的这种实用主义态度,但是田野材料的限制,使她低估了官方话语能够提供的空间和工人对其创造性利用的能力。其次,工人的反抗并不挑战抽象的全球资本体系和国家体制,而是权宜性地选择具体可行的目标。生活压力的紧迫性、行动的风险性是影响工人行动选择最为重要的因素。工人的行动尽管存在着个体/集体之分,其诉求也包含权利/利益/制度几个层面,但本质上他们都是作为市场参与者争取自身的利益。他们的行为与其说是反抗不如说是进一步确认合理的市场运作规则。

新工人的这种实用主义态度与斯科特笔下农民的底层政治非常类似。东南亚的农民能够一定程度上洞察并利用统治阶级的意识形态,但是在家庭生存的压力、被打压的危险、复杂的阶级结构面前,他们的行动往往旨在使制度的不利降至最低。“日常的胁迫”是左右农民和

工人阶级反抗政治的最重要情境。他们对中产阶级和知识分子改变宏大国家结构和制度的愿景往往缺乏兴趣(斯科特,2007)。

当然,工人的行动也不会仅限于诽谤、谣言、磨洋工等“弱武器”,考虑到全球工业体系相互依赖的分工与合作模式,集体撤退的行动模式是一种更具威力的反抗方式。这也涉及到本研究对新工人抗争政治另一方面的概括。即便缺乏独立的正式组织,存在于工人生活中的同事、老乡、同学关系网络和互联网等信息媒介,也能促进工人的团结和认同。在特定的工厂体制下,工人日常的互动可以形成有机的团结纽带。借助互联网等媒介的传播,工人的行动甚至可以很快跨越地域的限制,形成更大范围的联动(汪建华,2011)。

二、个案选取与集体行动类型划分

本研究的经验材料主要来源于笔者在珠三角5个城市(广州、深圳、东莞、佛山、中山)的田野调查。珠三角作为典型的代工厂聚集区域,吸引了许多海内外劳工研究者的目光。上述关于新工人团结文化的争论,也都是基于这些学者在珠三角收集的田野材料。笔者正是借助相似背景下的经验资料,与上述研究展开对话。

笔者分别于2011年1-2月、7-8月和2012年2-5月、8月在珠三角进行田野调查。资料收集主要以访谈和民族志为主,共涉及13家企业的集体行动案例。其中,正式访谈逾80例,访谈对象涉及行动的普通参与者、积极分子、各级管理人员和少数介入到这些事件的NGO工作人员和律师。笔者还在两家企业和一所职校(2012年7月)分别进行了一个多月的民族志作业。此外,笔者还收集到相关案例的一些一手材料,包括工人的QQ聊天记录、微博、博客、论坛发(回)帖、现场录像和资方处理罢工事件的档案资料等。报刊媒体的相关报道也和这些一手材料一道纳入本研究分析,以资与笔者的田野资料相互印证和补充。

基于典型性和资料详实性的考虑,我从中挑选了4个案例进行分析。对这些案例的类型学划分基于工厂政体和工人代际两个维度。在以往的劳工研究文献中,它们被认为是塑造新工人集体行动最为重要的因素(Gallagher, 2011; Pun & Lu, 2010; 郭于华等, 2011; 潘毅等, 2011)。在这些文献中,两代农民工被认为在生活机遇、社会化过程、

受教育程度、信息技术使用能力、消费方式、社会关系网络、发展期望、身份认同、情感倾向等方面有着巨大差异。^① 这直接影响了他们各自的团结纽带、诉求指向和行动方式。

至于工厂政体对于工人行动方式的影响,布洛维已经专门进行过系统的讨论(Burawoy, 1985)。基于自己的田野观察和前人的研究(Chan, 1995),^②我将工厂划分为专制与准专制两种政体。这两种工厂一律盛行着“拆分型”的劳动再生产方式,工人在城市的打工收入只能维持自己在城市的简单生活,难以承担整个家庭在城市的生活成本。两者的差异主要体现在劳动过程方面,专制工厂政体往往以高强度的劳动和非人性的管理为特征。相比较而言,准专制工厂政体可能具备以下特征:各项制度基本合乎法律标准,管理制度一定程度上考虑个人的尊严和感受,工人有一定的意见诉求渠道,劳动强度适度,以及注重对工人的劳动保护等。除了在生产过程中造就工人不同的社会关系和体验,我的田野研究发现,企业的招聘方式、薪资待遇、生产组织方式、管理制度、居住安排、集体活动还将以各种方式渗透到工人日常的生活安排中,延续或中断工人原初的生活方式,扩展或消解工人的社会关系网络,促进或阻碍非正式领袖的产生,激发或瓦解工人的团结。

工人代际与工厂政体的组合造就了形态各异的集体行动。如表1所示,本文选择的四个案例分别代表了四种不同的集体抗争类型。老一代工人的抗争诉求基本都以法律的明文规定为基础争取自己应有的权利(“底线型”诉求)。而新生代工人基于自身的发展期望、议价能力、信息知识,可能在力争维护自己法定权益的基础上,要求进一步分享企业发展的成果,并重视建立常规性的组织和议价机制(“增长型”

① 只接受过义务教育的新生代工人,在很多方面(如社会关系网络、发展期望、身份认同等)与老一代有较大的相似性。考虑到中等教育在未来的普及趋势,及其在塑造年轻人生活方式方面的重要作用,当我们讨论新生代工人时,更多地是指接受过中专、高中甚至大专教育的“80后”工人。当一个企业同时存在新老两代工人,且新生代工人基本只受过义务教育时,我们在案例划分时仍将其归为老一代工人的维权行动。

② 匿名专家建议本文采用陈佩华的产业关系模式对工厂进行划分。陈佩华将外资企业的产业关系划分为西方(包括日本)的人力资源管理模式和东方的专制管理模式,这对本研究很有启发。但是笔者认为,仅关注管理模式是不够的。在管理模式之外,国家干预(如户籍制度的存在、对劳工三权的态度、官方工会的下渗、司法和行政规制方式)、劳动力再生产(“拆分型”)、市场竞争(不同行业的利润空间、上下游厂商合作方式),以及劳动过程(劳动强度、是否流水线作业、是否站立式作业、技术性岗位的存在与否)等维度都将极大地塑造产业关系,并再生产出政治(社会关系)与意识形态(工人的体验)的效果。因此,笔者更倾向于借用“工厂政体”的类型划分来概述这种差异。

诉求)^①。在专制工厂政体下,频繁流动的工人很难和自己的工友发展关系、建立默契,因此新老两代工人的抗争绝大多数都是“原子化”的,即工人在抗争过程中缺乏交流意见、协商策略、传递信息的途径和纽带,组成集体行动的是一群缺乏协调的个体,当面临资方的压力或分化时,集体行动很容易被瓦解。但在准专制工厂政体下,对企业有限的忠诚使得工人团体有一定的稳定性。在一种相对稳定的环境中,新老两代工人带进各自的生活方式和社交关系网络,并在日常互动中进一步发展这些网络,两代工人的抗争可能分别以“地缘—同事关系”和“同事—同学关系”为团结基础。

老一代的工人,由于他们很少期待在城市有进一步的发展,外出务工只是为补贴家用,加上年龄和人力资本的劣势,他们几乎很难提出法律规定之外的经济诉求,重组工会这一类长远的制度诉求也很难得到他们的积极回应。他们将自己的老乡关系带入到企业中。如果工厂环境尚可(准专制工厂政体),他们倾向于稳定下来,逐渐开始在周围的社区中建立自己的独立空间,并介绍更多的亲友老乡到企业工作。长期稳定的生产和生活交往,会扩展并强化其老乡关系网络,并和车间的同事建立默契。为了维护共同的权益,他们可能发起“地缘—同事关系为基础的底线型抗争”,区别于专制企业中“原子化的底线型抗争”形态。

表 1 新工人集体行动的类型学划分

	专制工厂政体	准专制工厂政体
老一代	原子化的底线型抗争 (案例:联电厂罢工)	地缘—同事关系为基础的底线型抗争 (案例:表辰厂罢工)
新生代	原子化的底线/增长型抗争 (案例:松电厂罢工)	同事—同学关系为基础的增长型抗争 (案例:汽新厂罢工)

年轻的工人在面临简单枯燥的工作环境时,大多倾向于频繁换工。不过他们开放的生活方式蕴含着迅速建立广泛的团结纽带的可能性。

① 蔡禾(2010)最早区分了“底线型”和“增长型”利益诉求。他提出,“底线型”利益诉求是劳动者在工资收入、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与社会发展保持同步。本文对这两个概念的使用基本上与蔡禾的定义一致。

与老一代相比,他们的社会交往方式更为开放,借助频繁多样的群体性休闲消费活动(如聚餐、唱K、打牌、串门、逛街购物等),他们很容易彼此熟悉并建立默契。这在有过中专、职校、高中甚至大专教育经历的年轻工人中(这类教育本身就在城市中进行,他们的都市生活方式在学校就已经开始养成)表现得尤为明显。在准专制工厂政体下,工人的工作具有一定的稳定性,他们的同事与同学关系网络在共同的工厂生产和社区生活中得以逐渐培育、稳固、扩展及相互渗透。他们的生活也同时面临着高消费、高人力资本、高发展期望与低工资、低回报、低发展机会的矛盾。他们的诉求既来源于这种生活的困境与冲突,又混合着互联网提供的信息支持和生活经验的增长。因此,在专制和准专制工厂政体下,他们可能分别形成“原子化的底线/增长型抗争”和“同事—同学关系为基础的增长型抗争”模式。

三、案例简介

在这一部分,我将简要描述4个罢工案例的基本背景和发生过程。我们既能从这些案例中发现工人抗争行动的复杂性,又可以借助这种多样性抽象出其团结文化的实质所在。

(一)联电厂^①罢工:原子化的底线型抗争

联电厂是深圳一家生产小型变压器的台资企业,产品主要出口澳大利亚和奥地利。罢工前该厂有600多名员工,以女工为主,学历主要在初中以下。

在罢工前,公司在很多方面都有违法之处,如不执行深圳市2010年最低工资标准、以推迟工资发放的方式阻拦工人离职、工人请假以加班工时相抵、社保缴纳不到位等。工厂的劳动强度很大,每一次底薪上调都伴随着单位时间产量的增加。工人的离职率因此非常高。

工人的不满终于在2011年6月份的某个晚上爆发。当公司宣布将加班工资改为超量奖金时,^②工人纷纷开始起哄。公司迅速开除了

^① 按照学术惯例,本文涉及到的企业和人物,一律采用化名。

^② 该厂加班工资为11.38元/小时,超量奖金标准为9元/小时。

几名拒绝开灯工作的广西工人。很多工友准备提前下班,但被保安和组长阻拦。

第二天上午,一些工人开始了自发的罢工。看到许多工人胆小怕事,几位工友拦在门口,劝阻大家为了共同的利益加入罢工。最后厂门口聚集了大概 2/3 的工友,一小堆一小堆地围在一起。公司组长以上的都没有参与罢工。以前也是为了工资待遇问题,组长曾发起过一次罢工。这次公司的政策没有影响到他们的利益,他们反过来不断劝阻工人复工。年龄大的或和管理者有关系的工友一般也不参加罢工。

企业刚开始对罢工采取不予理睬的态度。在焦急等待中,一些工友开始提出打横幅、拦马路或游行之类的方案,但都被村委的治安队阻止了。联系媒体也没用。不过倒是有工友联系上了一家为工人提供法律援助的 NGO 机构。

第二天下午,公司管理层终于决定和工人对话。不过在谈判形式上,双方出现了很大分歧。厂方提出,工人选代表到办公室谈;工人则要求资方在食堂与全体工人协商。最后公司答应让所有罢工的工人到办公室去谈判。不过最后只进去了七八个工人。他们也没说什么,很快就出来了。NGO 工作人员下午也赶了过来,但被公司拒绝参与谈判,他们只能在外面给工友提供法律援助,并进行了现场拍照和录像。从当时的影像资料看,工人的行动表达都很羞涩。

最后,公司经过内部协商,宣布取消超量奖金,上调底薪到最低标准并补发前两个月的工资差额,限制工人请假和离职的做法也被修正。由于取消了超量奖金,工人的加班更少工资更低了,加上离职就可以结清所有工资,大批工友选择离职。一个星期后,同一工业园的兄弟厂也发生了罢工事件。

(二)表辰厂罢工:地缘—同事关系为基础的底线型抗争

表辰厂是某日本知名钟表品牌下属的一家深圳子公司,专门负责为该品牌生产表链、表针。2011 年罢工时共有员工 1100 多名,平均年龄在 30 岁以上。公司普通员工月收入在 2400 元左右,相对同行来说并不高。不过公司产量任务和加班时间比较稳定,劳动保护也还不错。因此,员工的离职率比较低,很多员工的企业工龄都在 10 年以上,工龄最长的甚至已有 22 年之久,此外,夫妻都在厂里工作的情况也不少。在长期的打工过程中,他们也会介绍一些老乡亲友进来。绝大多数工

人都在周围租房居住,老乡之间的日常交往更加建构了他们的归属感,很多工人都很珍惜这种家庭和社区生活。他们和同事、上司也在这种稳定的互动中建立了良好关系。

罢工事件主要起源于化学部和表针部工人害怕被公司裁掉且不予相应赔偿。因为之前开关部的员工就被工厂突然解散,很多员工被刁难走人,或以 $0.5n$ ^①的赔偿打发走人。化学部的工人前前后后利用下班的时间,在企业里头开了五六次小会,讨论罢工策略。最后决定以工厂在2005至2010年间未计入工资的40分钟休息时间为利器,动员全厂员工参与罢工(这得益于他们在东莞的兄弟厂的成功先例的启发和鼓舞),以后再谈解雇的问题。他们集体向工厂提交了联名信,要求厂方在10月17日前给予答复,否则全厂罢工。他们还事先通过老乡关系,在各部门间进行了沟通,其他部门的态度他们都是有把握的。

17日工人开始了预定的罢工计划。员工打出了自制的标语,如“表宸血汗工厂”、“还我血汗钱”等。刚开始几天,工人只是待在厂区里,打卡之后并不工作。公司在21日做出一点妥协,将工人的餐费补助从100元提到300元。工人不接受这个方案。他们开始试图冲破厂区的封锁,赶来采访的记者则被拦在路口。当化学部的工人敲锣打鼓准备和其他部门工人汇合时,与日方管理层发生了一些冲突,几名员工还受了点轻伤。

27日,厂方不得不再次做出让步,即以“ $300 + 100n$ ”补偿工人的加班损失。这意味着工龄最长的员工也只能拿到2500元补偿。工人再次坚决拒绝了公司的方案,并于次日冲出厂门外。到31号,工人终于在暴力威慑和管理者的人情关系下,回到工位,被迫签署《复工意向表》。

但工人并没有停止行动,他们一致以怠工回应厂方。也有工友在网上通过微博、博客与外界互动。一位湖南籍的工友联系到了一家专门致力于劳动者权益保护的律师事务所。12位工人代表被选出来与该律所接洽,其中9位是湖南人,他们大都也是罢工中协调工人行动的骨干力量。在收集了584名工人的签名和6000多元的办事费用后,他们在11月6号向该律所正式递交了联名委托书。厂方在工人集体怠工的压力下,不得不答应与工人谈判。

① n 指工人的企业工龄, $0.5n$ 就是指工人被企业解雇时,以 0.5 乘 n ,再乘当年的月基本工资当作赔偿。这远低于法律规定的赔偿标准。

谈判共进行了三轮,但一直没有实质性进展。此前一直怠工的员工在谈判期间再次以拒绝加班的方式向厂方施压。这期间谈判代表也面临着一些工人的质疑,怀疑他们是不是被收买。谈判代表只能在最后的僵持阶段,告知资方,他们的代表权即将失效,再没结果,只能回到以前的混乱状态。公司最终只得答应,以 2011 年的加班工资水准,乘以 70%,赔偿工人的 40 分钟损失。

(三)松电厂罢工:原子化的底线/增长型抗争

松电厂在罢工前是日本某电子品牌的关联企业,成立于 1996 年。公司在很长一段时间发展还可以,那时招进来的工人,很多受过中等教育。2010 年以后,公司效益一直不好,工人的福利待遇也开始明显降低。除管理层,老员工基本都走了。罢工前公司有员工 850 多名,平均年龄约 20 岁,以女工为主。由于公司是站立式作业,加上要上夜班,很多年轻人难以适应,离职率非常高。

引起罢工的主要原因是普工底薪随着最低工资标准上调,但班组长的工资没有相应上调。在班组长代表和公司协商三次未果之后,2012 年 3 月 29 日,班组长按原计划发起了罢工行动。员工原本并没有什么太大的不满,但班组长说要罢工,他们也不好去上班。

罢工之前就有工友通过微博预告了 29 日的罢工。罢工开始时,所有参加罢工的员工人手一份《问题诉求总结》,里面主要涉及的诉求有:改选工会、给班组长及中层管理人员调薪、员工生活费补贴上涨 200 元、取消 30 元住宿费、依法缴纳社保等。工人打出“维权”的条幅,并在厂区静坐。劳动站官员、公司高层、工会主席的劝说和安抚均被工人以起哄的方式回应。工人照常打卡、吃饭,秩序良好。工友也不断地通过微博向外界直播罢工情况,并发表了《松电工人致社会公开信》。松电工人内部在微博上也有一定的交流,尽管他们大多彼此不认识。

第二天区人力资源与社会保障局原本组织 48 名员工代表与公司高层座谈,但是由于公司态度强硬,代表集体拒绝座谈。第三天,事态开始转向。公司一方面严令员工复工,否则重新招人,并拆除了打卡的卡钟,要求工人登记考勤;另一方面分化班组长和工人,许诺答应班组长的调薪要求,并和工人说,班组长已答应复工。事实上,很多班组长确实开始动摇,工人也开始怀疑他们的班组长被收买了。分裂已经很明显。公司趁机宣布了清明放假 4 天的决定。假后第一天,尽管仍

有一些工友试图坚持,但大势已去,只能无奈复工。4月6日,员工还被迫签了誓约书,承诺不再罢工。^①

公司最终只答应给班组长调薪,同时象征性地取消了员工30元的住宿费。不过,这之后,公司被深圳市作为改革基层工会的样本,进行了工会直选。

(四) 汽新厂罢工:同事—同学关系为基础的增长型抗争

汽新厂是日本某著名汽车企业在佛山汽配园区投资的独资公司,2007年正式批量生产,主要生产变速箱、传动轴、曲轴、连杆等汽车配件。2010年罢工发生前共有员工2000多名,普工的工龄都在3年半以下。公司员工基本都从中专职校招聘过来,很多工人之间有同学关系。工人进厂前大多对这家全球500强企业抱有很大期待,但是来到企业后却发现待遇很低。不过,他们期待公司的经营业绩上升、投资成本收回后,自己的待遇也能够逐渐提升。但是随着时间的推移,工人越来越感觉这是种幻想,同时开始成批地离职(当然还是有很多老员工“半死不活”地留下来)。

不管怎么样,工人彼此间的感情还是很好的,这也是很多人留下来的重要原因。他们的日常生活中盛行着生日聚会、唱K、聚餐等各种群体活动。任何人,据说只要性格不是太孤僻,都可以融入到这个活泼的群体中(通常以班为单位)。变速箱组装科的员工由于流水线上共同的协作和部门内部的各种活动,相互之间尤其熟悉。

实际上,在2010年前工人就发动过很多小型的罢工或请愿活动。5月17日的罢工,始于几位将要离职的工人为同事争取权益的想法。直接导火索是,4月份当地最低工资标准上调,但公司并没有相应地给员工涨工资(前几年工人工资的涨幅就很小),而只是将工人的一些福利划到底薪当中。在一些工人几次聚餐谋划之后,他们在17日(周一)清晨,按响了两条组装线的急停按钮。^②工人冲出车间,到其他生产科游行。但是只有轴物加工科的一些工友加入他们的队伍。他们同

^① 本研究对新工人集体抗争团结纽带的考察主要是就普通工人而言的,因此,在松电厂的罢工事件中,虽然存在班组长之间的默契,但是普通工人是分散的。在面对班组长的背叛时,他们无力以自身的团结行动做出回应,因此笔者将其归入到原子化的抗争形态中。
^② 其实工人很明确组装科的枢纽性地位,只要他们停工,其他科也没法生产,因为很多科都是为他们生产组装的零部件。

时也迅速启用了QQ群和论坛等互联网工具。在管理层的承诺下,工人复工了,等待公司一个礼拜后给他们答复。但工人很快在周五晚上重新发起了罢工,因为有传言说厂方正在外面招人,以替代罢工者。罢工一经发起,就立马席卷全厂。工人除了在现场游行示威、接受记者采访,在网上的QQ群和论坛中也极其活跃。公司情急之下开除了2名带头罢工的工人,这反而更进一步激发了工人的愤怒情绪。当日本人拿着相机到示威的人群中拍照时,他们一致戴起了口罩,并反过来拿手机拍日本人。当资方律师指责工人违法时,工人通过在网上查找法律文献,发现他们最起码“不违法”。重组工会的诉求也直接来源于一些工友对《工会法》的查阅。工人情绪的高涨也伴随着他们诉求的提升。根据罢工的影响和公司的利润情况,他们提出加薪800元以上的诉求,公司加薪355元的方案直接被他们忽略。

31日又是一个转折点。公司原本通过把工人分割在各科车间,基本控制了他们的罢工行动。怎料组装科的一些员工不甘心就这样失败,溜出了车间,并和外面的镇工会官员发生冲突。车间的同事听说有工友被打,很快冲了出来。原先一直坚持文明理性罢工的工人,有些直接从生产线抄了家伙出来。镇工会官员只得落荒而逃。第二天早上,几乎三个勤^①的工人都来到了厂里,准备大干一场。工人还在网上发公开信,谴责镇工会的行为,请求社会各界给他们支持。

经某人大代表出面调停,劳资双方重新回到谈判桌。工人也请来了一位知名劳动关系学者加入他们的谈判。最后,资方答应加薪500元。之后也按约定重组了工会,并落实了集体工资协商制度。汽新厂的罢工引发了一场全国范围的罢工潮,

四、实用主义的团结文化

尽管工人的维权行动方式各异,但是本研究认为,在这些行动类型背后,隐含着工人一整套共同的团结文化:灵活地运用并定义官方意识形态、审慎地选择行动策略、借助日常生活的资源构造团结形态。工人的这一套团结文化实质上贯穿的是市场逻辑而非阶级逻辑。

^① 公司普通员工上班一般分为早、中、晚三个勤,组装科为了保证生产质量,只有两个勤。

(一)灵活运用官方意识形态

李静君注意到了工人实用性地选择官方话语的态度,但田野材料的限制,使她低估了官方话语能够提供的空间和新工人对其创造性利用的能力。她认为,在被抽空了阶级话语之后,新工人似乎只能牢牢抓住法律的救命稻草,顶多再加上底层话语,要求国家关注弱势群体(Lee, 2007)。

其实在阶级、法律、底层这几种话语资源之外,市场和民族主义也是国家长期以来构建的重要话语。在工人无法依赖法律争取更多利益的情况下,市场其实是一种更有效的话语资源。资方通常难以反驳工人基于自身人力资本、管理层级、行业工资水准、企业利润、物价涨幅等因素提出的合理诉求,因为依据这些标准调整薪资待遇本身是符合市场运行规则的。资方可以不理睬这些要求,因为他们这样做并不违法。但是工人也同样可以通过罢工这种集体撤退行为,让资方重新评估他们的市场价值,汽新厂的工人就通过罢工有效地展示了自己的力量和价值。因此,在行业/企业利润较高的情况下,工人往往可以有效地利用市场话语争取自己的利益。即便在行业利润比较低的电子业,如松电厂,物价的涨幅也构成他们向资方施压的有力依据。民族主义话语同样能促进工人的行动,尤其是在很多日资企业,这种话语既可以在工人之间建立与资方对立的认同,又可以给脱离甚至背叛他们的管理者施加巨大的压力。

法律话语本身也蕴含着巨大的动员潜力。它本身可以成为工人行动的动力。上述4个案例,几乎每一个行动背后都以一定的法律政策为支撑。几乎每一次地方最低工资标准的上调,都要引发一系列的集体行动。在联电厂,地方最低工资标准的上调使得他们再难忍受公司的各种违法行为,尤其是底薪连最低标准都达不到这一条,有力地将工人团结起来。而在底薪达到基准线的企业,工人则可能期待工资相应的上调,松电厂和汽新厂的员工发起的罢工,都受到地方最低工资标准上调的刺激。又如,法律对离职赔偿的规定,使得工龄长的工人敢于积极参与罢工。他们并不担心被公司解雇,因为如果公司找不到合适的理由,就必须付出一大笔赔偿费。表辰厂的工人就很好地抓住了这一点。十几年的工龄可能带来的赔偿抵消了他们因自己年龄大失业后可能找不到工作的忧虑。

法律也可以为工人的制度诉求提出依据。重组工会和落实集体工

资协商制度都可以在法律和政策文本中找到合法依据。法律本身也是被不断争夺和界定的。即便是在无法可依的情况下,工人也可以巧妙地实现由“守法”向“不违法”的转换。法律虽然没有明确赋予工人罢工的权利,但是也没有明确说明罢工是违法行为。很多被访者反复强调,正是确信这一点,使得他们敢于继续和资方对抗。违反法律在他们看来是很可怕的,他们在行动中也尽量注意这一点,文明理性罢工因此成为很多罢工的行为基准。他们也尽量避开一些敏感议题,例如,汽新厂的工人在QQ群中就呼吁不要谈论政治。基于安全的考虑,工人有意识地将自己的罢工行动界定为纯粹的经济行动和市场行为。

在上述案例中,无论企业存在何种违法行为,工人几乎都直接越过了法律程序。长年在外的打工经历,已经使他们很清楚地看到这种维权途径的低效。珠三角各种性质的劳资纠纷案例,可能存在于他们周围,也有可能出现在媒体的报道中。通过对这些案例的“学习”,他们变得逐渐老练:利用法律,但又不被法律话语和维权途径所束缚。

(二) 审慎选择行动策略

工人的行动是灵活的,不被意识形态话语所约束。同时,他们的选择又是审慎的,在可行的范围内争取自身的权益。文明理性罢工、不讨论政治问题很好地说明了他们这种谨慎的特质。

从上述4个案例中,也能看出工人审慎的抗争风格。联电厂的工人缺乏有效的团结基础,市场议价能力、法律知识和抗争经验都极其有限,因此他们在罢工时选择围成一圈,不出头,不当代表,在集体抱团中寻求安全感。表辰厂化学部的工人,则选择以全厂大多数员工都感兴趣的“40分钟赔偿”作为动员手段,这样他们既可能得到这些赔偿,又能培养工人的团结意识和抗争能力。松电厂的班组长,则选择以200元生活费补贴来动员普通员工,同时抓住公司没有按法律规定完整缴纳“五险一金”的“硬伤”,以此增强自身行动的底气。汽新厂年轻的变速箱组装科工人,则根据自身的要害地位,引领了工厂的罢工行动。整个汽新厂的工人又在罢工中清楚地看到自身的车间议价能力,将抗争行动进行到底。在这些企业,工人也开始不同程度地利用媒体来为自身争取社会的支持力量。

但审慎的另一面则是保守。工人很容易基于利益算计而选择观望甚至背叛。如表辰厂、汽新厂的中低层管理者在罢工中也有利益,但基

本都选择坐收渔利。松电厂的班组长在实现自己的主要诉求后,转过来帮助资方劝说、控制工人。工人往往在各种错综复杂的关系中摇摆,例如,很多员工在工人与管理者的亲属两种身份之间摇摆。联电厂的一些员工就是因为有亲戚在管理层而不参加罢工。而表辰厂的员工最后的复工也是基于管理层的面子。左右工人选择的除了利益、关系,还有议价能力。因此,在很多企业中,无技能、学历低、年纪大的工人,往往在参与罢工时不是特别积极。

(三) 借助日常生活资源构造团结形态

汽新厂的工人在互联网、同事、同学等虚拟的和现实的关系网络中协调彼此的行动,传递各种信息,分享彼此的经验。而表辰厂的工人则只能借助老乡关系在各部门间交流意见、协调行动,又经由有威望的工友在各部门组织和动员员工。而在联电厂和松电厂,虽然都不同程度地存在着老乡、同学、同事关系,但是很难在全厂范围内形成有机的网络。他们的行动很多时候只能是相互观望,或者被其他群体左右。汽新厂和表辰厂展示的团结潜力尽管比较脆弱,难以对工人的行动产生强大的约束力并且依赖于特殊的工厂体制,但毕竟向我们展示了,新工人的行动并不一定就限于原子化,从他们生活本身,可以产生特定的团结纽带和结社能力。正是在不起眼的、琐碎的日常生活中,工人可能得以孕育出更为强大的攻势。

借助互联网等信息媒介的存在,工人的团结可以更进一步地跨越厂区和城市。除去抗争本身的激励性效果,工人还以互联网为平台,分享彼此的经验。相比以前孤立的抗争,现在工人可能逐渐在这种相互分享、学习和激励中,形成共同的集体记忆和团结文化。

(四) 市场导向的议价行为

无论是争取既定的法律权利,还是要求额外的经济诉求,本质上都是一种集体的市场议价行为。联电厂和表辰厂的工人之所以只要求公司给予法律上应得的工资待遇,是因为他们看到企业利润和自身市场议价能力(学历、技能、年龄)都比较有限,因此,争取到法定权利至少在现有情境下已经最大程度地实现了他们的利益。松电厂的班组长因为自身的人力资本(学历、管理能力、工龄)要求更高的工资,同时又基于公司的利润情况考虑,没有进一步引导反而是劝阻工人争取 200 元

生活补贴的行为。这一行动充满背叛的意味,但又确实是作为市场上的理性行动者在行动。大部分员工也看到了这一点,因此他们虽然心怀不满,但也很快放弃了进一步的抗争行动。汽新厂工人的加薪诉求更是综合考虑了自身人力资本、企业利润、物价涨幅等市场因素,他们重组工会和落实集体谈判制度的诉求,也是为了进一步将市场议价机制常规化。

就罢工本身而言,也是作为一种讨价还价的手段而存在的。当企业不答应他们的诉求时,工人通过集体撤退给企业造成更大的损失,让企业重新评估他们的劳动价值和贡献。

至少我们还没有看到一个案例,表现出对替代市场运行规则的其他制度感兴趣。工人的行为,并不试图去调整抽象的市场自由主义意识形态、宏观的全球资本组织体系和宏大的国家制度,而只是灵活地借助这些规则、制度和意识形态改善自己的生活困境。工人的抗争确实如“阶级团结”论者所言反对老板,但他们并不反对市场规则本身。

在汽新厂的民族志观察进一步印证了上述看法。尽管这些年轻工人在罢工中的团结让人印象深刻,但是他们的这种团结还是被市场逻辑所统摄。近两年来汽新厂工会发展的困境展示了市场规则的根深蒂固。许多工人都期望工会能为他们在集体谈判时争取更高的工资和年终奖,但是在实际谈判过程中,工会代表出于自己的前途考虑不敢在谈判中表现得过于激烈,管理层出于自己的升迁考虑甚至不为工会提供有利的数据和信息,而工人更不可能以自身的集体行动来支持工会的谈判。考虑到汽新厂现在的工资水准,工人认为可能也很难找到比这更好的工作。虽然他们认为企业的利润很高,存在很大的争取空间,但是要使们再次团结起来,争取这个空间,是很难的。

五、讨论:新工人的团结文化及其根源

对近几年珠三角代工厂工人的集体行动案例的分析表明,对新工人“守法主义”的判断显得过于谨慎。国家的法律法规政策,不仅是工人进行维权的武器,它本身也会引发集体行动,并为工人进一步的制度诉求提供依据。法律的边界本身也可以成为争夺的标的,从“守法”到“不违法”的灵活转变,能够有效地消除工人对自身集体行动合法性的

疑虑。工人还从改革的发展进程和历史记忆中,成功地寻找到了市场和民族主义话语资源,并有效地借助这些话语,增强了抗争的动员能力,拓宽了集体行动的范围,提升了诉求的层次。在这些维权行动中,工人也有可能借助生活中的各种资源,在全厂范围内,形成广泛的非正式的团结。这种团结的文化,在互联网等信息媒介的帮助下,可以穿透地域的限制,引发更大范围的抗议浪潮。同时,在这种相互间的传播、激励、学习、分享的过程中,工人可能逐渐拥有共同的集体体验和记忆。

表 2 对新工人团结文化的三种判断

	守法抗争	阶级团结	实用主义团结
抗争话语	法律、底层	法律、市场	法律、市场、民族主义等
国家规制的影响	集体议价权利和阶级话语缺失,法律规制、地方分权、农村土地约束工人行动	集体议价权利和阶级话语缺失,劳动力再生产和社会保护领域的缺位激化行动	集体议价权利受抑制,不完整的公民权既阻碍团结,又激化行动,存在可灵活运作的的话语资源
日常基础	老乡关系,高度流动和生活压力不利于团结的形成	宿舍体制和地缘关系的动员作用,代际转换激化矛盾	同事、同学、老乡关系有限的动员作用,代际转换既激化矛盾,也带来新的动员资源,生活压力的约束
抗争途径	司法途径优先	可能绕过法律程序	可能绕过法律程序
团结范围	限于单个企业	存在跨越企业的联合	存在跨越企业、城市的联动
抗争诉求	法定权利	权益,议价机制	权益,议价机制
核心认同	公民	阶级成员	市场参与者
阶级形成	可能性低	必然	不确定

本文对“阶级团结”的判断同样持保留态度。本质上,工人的集体抗争行动是一种市场博弈手段,他们经济诉求的提出也是基于对自身的议价能力、企业利润水准、物价涨幅等各种市场因素的综合评估,而要求重组工会和落实工资集体协商制度也是为了能将市场议价机制常规化。工人的行动与其说是反抗不如说是进一步确认了市场规则的合法性。他们反对生活中最可见的“敌人”——企业老板及其代理人——但并没有挑战抽象的市场主义意识形态和全球资本体系。在这些抗争行动中,我们也没有看到工人提出过任何的替代性的制度设置。我们当然要从历史的角度来看待工人团结文化的发展,但是这并不意

意味着新工人能够最终走向统一的阶级认同。在良好或糟糕的经济处境中,工人既有可能走向更大规模的抱团行动,也有可能各自为政,最大化地争取自己或小群体的眼前利益。

基于笔者的田野调查,在对已有研究的讨论和反思的基础上,本研究提出,盛行在工人抗争行动中的是一种实用主义的团结文化。表2概括了“实用主义团结”与前述的“守法抗争”和“阶级团结”在各个层面的差异。实用主义团结文化具体体现在四个方面,即灵活地运用并定义官方意识形态、审慎地选择行动策略、借助日常生活资源构造团结形态、市场导向的议价行为。新工人的这种团结文化扎根于其日常生活中。可以说,工人的日常生活既激发又约束了其集体行动和团结文化的发展。

洞察并娴熟运用官方话语的能力,来源于工人日常生活的互动、学习和经验积累,以及近些年来互联网等信息媒介给他们提供的认知支持。从农村或学校带来的社会关系网络和生活方式,在不同的工厂体制下以不同的路径演化,或扩展、或丢弃、或加固、或中断。从漫长的、琐碎的日常生活中形成的团结纽带和身份认同,最终与互联网技术、市场环境、利益格局、企业发展状况、资方和政府的行为方式形成复杂的互动关系,并造就多样的行动方式和团结文化。但是,谋求生计的压力和紧迫性,又使得他们将自身的抗议对象、诉求和策略的选择限制在可行的范围中。他们的兴趣在于如何有效地在现有的制度情境和话语中,最大限度地争取自身的当下权益,同时使风险和制度的不利降到最低。工人的团结行动本质上贯穿并确认了市场的议价逻辑。他们的集体行动本质上是一场务实的“生活斗争”。

但我们也不能忽略工人生活形态和团结文化背后的系统性根源。资本在全球的不断扩展,既要求生产领域寻求最优的资源配置和最低的成本组合,也需要最广泛的人群在各个层面的消费,为生产的进一步扩张提供可持续的动力。新工人因此同时作为廉价劳动力参与生产,又作为庞大的消费群体,在大众传媒、广告、时尚等介质的鼓动下,被吸引到工业、教育、信息等各种产品或领域的消费中。各种廉价商品和低端文化符号,很有可能在为工人提供感官物欲层面满足的同时,瓦解工人的反思和批判意识。^① 但是,工人被激发的消费、发展需

^① 对于消费主义的批判性论述,可参考马尔库塞,2008;鲍德里亚,2008。

求和低人力成本发展模式之间也存在着内在的张力。在工业、教育、信息、餐饮等产品的消费中形成的团结纽带、动员能力和认知洞察能力(如上所述)则在另一个层面为这种冲突提供生活领域的动力。系统性的安排因此既限制又激发了工人的行动,从而在更深的层次上形塑了工人的团结文化。

我们可以将新工人的实用主义态度放在一个历史的视角中加以考察和比较。根据裴宜理等人的研究,民国时期的上海工人,尤其是半技术和非技术的工人群体,往往容易被吸引到强调经济利益的帮会和国民党的黄色工会中。地缘政治的广泛存在进一步加强了上海工人的分裂。在缺乏技术工人的天津,工人的集体反抗不仅数量少、影响微弱,而且鲜有阶级意识出现。在经济机会极端缺乏的情况下,天津工人经常在帮派的斗争中,与自己的阶级兄弟短兵相接(参见裴宜理,2001;韩起澜,2004;Hershatter,1986)。魏昂德的经典研究则揭示了社会主义时期国企工厂中“新传统主义”的盛行:在上下关系上是实用性的互惠和效忠,在横向关系上则是工人群体间的疏离。国企工人的团结意识在1990年代之后的企业改制过程中才被重新激发起来,在共同的命运面前,他们重新唤起了社会主义时期的道义经济和阶级话语,但是这种阶级身份的重拾也被认为具有工具性的意涵,因其在老工人的集体行动中被反复证明是行之有效的(参见华尔德,1996;Lee,2007)。

虽然实用主义的态度相当程度上存在于不同时期的中国工人群体中,但我们需要注意到其背后系统性的制度安排和生活基础的差异。这种差异由此导致了不同的团结模式。前工业时期生活经历的巨大差异(体现在经济条件、生活习惯、语言、饮食、戏剧等各个方面),导致了工人群体以地缘和技术为基础的分化与团结,民国时期工人的集体行动最终体现为地缘和党派政治的相互结合。国企老工人在改制过程及之后的集体行动,则渗透着社会主义时期的集体记忆、道义经济伦理、阶级话语、社区生活形态等各方面的影响。新工人的团结,虽然在老一代中隐约可见其地缘政治的存在,也偶尔出现国家赋予的阶级话语,但却与当代全球资本体系系统性的安排和技术发展更加密不可分。虽然缺少正式的组织基础,消费主义与低人力成本模式的矛盾、互联网的普及、职业教育的发展却为新工人的抗争提供了新的动力。在信息技术和教育经历的影响下,新工人日常的团结纽带和组织基础相对民国工人和国企老工人而言,可能仍然是松散的、微弱的,但是其行动的扩散

和相互间的呼应,却可能具有时间上的迅捷性和空间上的广泛性,而其诉求的产生和发展也有可能具有跳跃性。因此,不同时代的中国工人,可能在相当程度上共享实用主义的行动逻辑,但是其团结基础和表现形态却差异甚大。

参考文献:

- 蔡禾,2010,《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》,《开放时代》第9期。
- 郭于华、沈原、潘毅、卢晖临,2011,《当代农民工的抗争与中国劳资关系转型》,《二十一世纪》第124卷。
- 华尔德,1996,《共产党社会的新传统主义:中国工业中的工作环境和权力结构》,龚小夏译,香港:牛津大学出版社。
- 韩起澜,2004,《苏北人在上海,1850-1980》,卢明华译,上海:上海古籍出版社。
- 马尔库塞,2008,《单向度的人:发达工业社会意识形态研究》,刘继译,上海:上海译文出版社。
- 具海根,2004,《韩国工人:阶级形成的文化与政治》,梁光严、张静译,北京:社会科学文献出版社。
- 潘毅、陈敬慈,2008,《阶级话语的消逝》,《开放时代》第5期。
- 潘毅、卢晖临、郭于华、沈原,2011,《富士康辉煌背后的连环跳》,香港:商务印书馆。
- 裴宜里,2001,《上海罢工:中国工人政治研究》,刘平译,南京:江苏人民出版社。
- 鲍德里亚,2008,《消费社会》,刘成富、全志钢译,南京:南京大学出版社。
- 任焰、潘毅,2006a,《跨国劳动过程的空间政治:全球化时代的宿舍劳动体制》,《社会学研究》第4期。
- ,2006b,《宿舍劳动体制:劳动控制与抗争的另类空间》,《开放时代》第3期。
- 斯科特,2007,《弱者的武器》,郑广怀、张敏、何江穗译,南京:译林出版社。
- 汤普森,2001,《英国工人阶级的形成》,钱乘旦等译,南京:译林出版社。
- 汪建华,2011,《互联网动员与代工厂工人集体抗争》,《开放时代》第11期。
- Burawoy, Michael 1985, *The Politics of Production: Factory Regimes under Capitalism and Socialism*. London: Verso.
- Chan, Anita 1995, "The Emerging Patterns of Industrial Relations in China and the Rise of Two New Labor Movements." *China Information* 9.
- 2011, "Strikes in China's Export Industries in Comparative Perspective." *The China Journal* 65.
- Chan, Chris 2009, "Strike and Changing Workplace Relations in a Chinese Global Factory." *Industry Relations Journal* 40.
- 2010, "Class struggle in China: case Studies of Migrant Worker Strikes in the Pearl River Delta." *South African Review of Sociology* 41.
- Chan, Chris & Pun Ngai 2009, "The Making of a New Working Class? A Study of Collective Action

- of Migrant Workers in South China." *The China Quarterly* 198.
- Gallagher, Marry 2011, "Changes in the World's Workshop: The Demographic, Social, and Political Factors Behinds China's Movement." 提交北京师范大学中国劳动问题研究中心“中国劳动关系发展现状分析国际研讨会”论文。
- Hershatter, Gail 1986, *The Workers of Tianjin, 1900 - 1949*. Stanford: Stanford University.
- Lee, Ching Kwan 1995, "Engendering the Worlds of Labor: Women Workers, Labor Markets, and Production Politics in the South China Economic Miracle." *American Sociological Review* 60.
- 1999, "The Politics of Working-class Transitions in China." 提交北京清华大学当代中国研究中心“全球化与劳工问题国际学术讨论会”论文。
- 2007, *Against the Law: Labor Protests in China's Rustbelt and Sunbelt*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Leung, Pak Nang & Pun Ngai, 2009, "The Radicalisation of the New Chinese Working Class: a Case Study of Collective Action in the Gemstone Industry." *Third World Quarterly* 30.
- Pun, Ngai, Chris Chan & Jenny Chan 2009, "The Role of the State, Labour Policy and Migrant Workers' Struggles in Globalized China." *Global Labor Journal* 1.
- Pun, Ngai & Lu Huilin 2010, "Unfinished Proletarianization: Self, Anger and Class Action among the Second Generation of Peasant-Workers in Present-Day China." *Modern China* 36.
- Silver, Beverly J. 2003, *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization since 1870*. Cambridge: Cambridge University Press.

作者单位:清华大学社会学系
责任编辑:闻 翔

Social Risks and Decentralization; The reason of decentralized supervision on national food safety in China

..... *Cao Zhenghan & Zhou Jie* 182

Abstract: One of the key features of China’s administrative system is high degree of decentralization, and in some important areas, it appears of “excessive decentralization”, when the degree of decentralization exceeds the limits of efficiency principle. A characteristic of “excessive decentralization” is that the central government has transferred its responsibilities for providing some national public goods to local governments and calls for “whole responsibilities taken by local governments”, so a system of level-by-level administration by various levels of local governments is established in China. Compared with the United States and other federal states, the reason why China has a high degree of decentralization is derived from a peculiar feature of the Chinese government; the central government could transfer social risks to local governments. Therefore, the central government tends to transfer administrative duties with higher social risks to local governments as far as possible in order to reduce its own exposure to social risks and maintain political stability. When the administrative duties that should be done by the central government based on efficiency principle are transferred to local governments in order to reduce social risks, “excessive decentralization” occurs as a result.

Pragmatic Solidarity: An analysis on the case of new workers’ collective action in Pearl River Delta

Wang Jianhua 206

Abstract: This research reexamines two kinds of views on the new worker’s solidarity culture, namely, legalism protest and class solidarity. Based on field work in Pearl River Delta, the author finds that there is a kind of pragmatic solidarity culture in various types of collective protests. Workers are able to protest by flexibly using the state’s ideologies, especially in the legal space given and endowed by the law of the state, and at the same time they are not fettered by legal discourses and the judicial system. The resources from daily life provide more possibilities for the workers’ solidarity. Both “strike legalism” and “cellular protest” seem overcautious, however, the escalated politics of new workers’ protest does not necessarily mean workers’ “class solidarity”. Workers choose the proper protest strategies very carefully according to their interests, relationship, bargaining capacity, protest risk and life pres-

sure. Workers' protest, which reflects the market logic and confirms its legacy, is a kind of means in the market game. The workers' demands are not only based on various economic considerations, but also based on the vision for a more normalized and institutionalized bargaining system. In conclusion, the culture of pragmatic solidarity has its own life foundation and institutional roots.

REVIEW

A Review on China's NPO Studies in Recent Years: From the relationship study to the action strategies study *Chen Weilei* 228

Abstract: In recent years, the research of non-profit organization (NPO) mainly focuses on two dimensions: the relationship between NPOs and the government, and NPOs' action strategies. Scholars firstly study the relationship between NPOs and the government from four aspects, and then some scholars turn to study action strategies of NPOs. In the future, theoretical hypothesis and empirical reality should be combined more closely, and the focus should be shifted from the action strategies study to the sustainability study of Chinese NPOs.