

模糊地带：青岛农民工维权

Obscure Terrain: The Rights Defense of Qingdao Internal Migrant Workers

Master's Thesis

Presented in Partial Fulfillment of the Requirement for the Master of Arts Degree in the
Graduate School of The Ohio State University

By

Kevin Richard Slaten

Graduate Program in East Asian Languages and Literature

The Ohio State University

2012

Dissertation Committee:

Galal Walker, Advisor

Jianqi Wang

Xiaobin Jian

Copyright by
Kevin Richard Slaten
2012

Abstract

China's sociological world is somewhat lacking of research that explores the collective consciousness during collective rights defense of the manufacturing industry's internal migrant workers. This is even truer of research that looks at the collective consciousness of Qingdao's internal migrant workers. Additionally, Chinese civil society organizations are in their infancy, and there are few organizations that aid internal migrant workers in their rights defense, especially in China's northeast region. There is even less research that attempts to understand the effectiveness of these organizations in aiding workers' right defense. Using Political Process Theory as its analytical framework, this study has two main aspects: 1) survey methodology that explores the collective consciousness in rights defense of internal migrant workers in Qingdao's manufacturing sector and 2) case analysis methodology that seeks to understand effects of Qingdao's LMN Organization on Internal migrant workers' rights defense. This study has found that the regional consciousness of Qingdao's internal migrant workers possesses a dualistic quality, they have a strong rights defense consciousness, and their collective action has shown a trend toward cross-factory cooperation. LMN Organization, the subject of the case analysis, has not only played a large role in the success of internal migrant workers' right defense, but it has also played a role in mobilizing workers for rights defense. However, LMN Organization exists in an exploitable crack in the surrounding political environment, and because of this, its future development is uncertain.

摘要

在中国社会学界当中，关于中国制造业农民工集体行动中群体意识的研究有所不足，特别是探索青岛农民工维权中群体意识的研究。此外，中国民间组织处于初级阶段，协助农民工维护自己权益的民办组织很少，尤其是在中国东北地区，而且，试图了解这样组织对农民工维权所发挥作用的研究更少。本研究采用政治过程理论为分析框架，对青岛农民工集体维权行动中的群体意识与青岛 LMN 组织在农民工维权中的作用进行问卷调查与案例分析。本研究调查结果表明，青岛新生代农民工的地缘意识具有双边性，其维权意识较强，以及青岛农民工群体在集体维权中具有跨厂趋势。LMN 组织对农民工维权的成功发挥了重大的作用，对农民工维权也发挥动员组织的作用。但 LMN 组织存在于政府环境的可乘之隙，因此，LMN 组织的发展前途不稳定。

Acknowledgements

The author has tremendous gratitude to the countless number of scholars, activists, workers, and students who have been critical to the completion of this thesis. Thank you for allowing me to learn from you. Moreover, the author would like to thank his fiancé for her endless patience and support.

Vita

- 2005..... Kenston High School
- 2007-08..... Research Assistant, Sociology Department, The Ohio State University
- 2008..... B.A. Political Science and Sociology (*summa cum laude*), The Ohio State University
- 2008-09..... Junior Fellow, Carnegie Endowment for International Peace (Washington, DC)
- 2009-10..... Fulbright Grant English Teacher (Kahosiung, Taiwan)
- 2010-11..... Graduate Assistant in Corporate Development, Chinese Flagship Program, The Ohio State University

Publications

Kevin Slaten, "The Decline of U.S. Hegemony: Regaining International Consent," *Journal of Political and International Affairs* 3:1 (Winter 2009), p. 1-31.

Honors, Scholarships, and Grants

Chinese Ministry of Education's China-US Humanities Exchange Award (2011), Phyllis Krumm Scholarship, for research on "Chinese Workers' Collective Consciousness" (2011), US Department of State's Fulbright Grant (2009), invited to deliver speech representing OSU graduating class (2008), OSU Dr. Frederick E. Lumley Memorial Scholarship (2007), OSU College of the Arts and Sciences Certificate for Excellence in Outstanding Scholarship (2007), OSU Political Science Department's Outstanding Undergraduate Majors (2007), Undergraduate Research Scholarship (2007), Pi Sigma Alpha (2008)

Fields of Study

Major Field: East Asian Languages and Literature

Concentration: Advanced Chinese Language and Culture, Chinese collective action

Table of Contents

Abstract.....	ii
Acknowledgements.....	iii
Vita.....	iv
Table of Contents.....	v
List of Tables.....	vi
Chinese Language Table of Contents.....	vii
Chapter 1: Collective Action and Political Process Theory.....	1
Chapter 2: An Analysis of Chinese Scholars' Research on Collective Action.....	12
Chapter 3: Research Questions and Methodology.....	26
Chapter 4: Results.....	43
Chapter 5: Conclusions and Discussion.....	81
References.....	91

Lists of Tables

Table 1. Participants' Basic Characteristics.....	ii
Table 2. Characteristics and Differences in Work Conditions of Comparison Group and Control Group.....	ii
Table 3. Participants' Wages.....	ii
Table 4. Participants' Legal Consciousness.....	ii
Table 5. Participants' Social Network.....	ii
Table 6. Collective Action and Correlated Factors.....	ii
Table 7. The Regional Consciousness of Collective Action Participants.....	ii
Table 8. The Probability of Collective Action Success; Rights Defense Consciousness After the Incident.....	ii

目录

章节	页码
第一节：集体行动与政治过程理论	1
一、“集体行动”与“社会运动”的定义	3
二、政治过程理论	5
第二节：关于中国学界对工人集体行动研究的分析	12
一、将社会阶级与社会阶层进行比较	13
二、中国学界对于工人集体行动的研究	15
三、讨论	22
第三节：研究问题与研究方法	26
一、研究问题	27
二、问卷调查	29
三、案例分析	41
四、研究方法的限制	41
第四节：结果	43
一、问卷调查	43
二、关于 LMN 组织的案例分析	52
（一）农民工子女的培养教育	53
（二）工友娱乐活动与融入城市生活的活动	54
（三）农民工劳动权的保护	59

(a) 法律意识培养	60
(b) 制度性手段	62
(c) 非制度性手段	70
(四) 政府关系	74
(五) 成本与经费	77
第五节：结论和讨论	81
一、青岛新生代农民工的地缘意识具有双边性	81
二、青岛新生代维权意识较强	82
三、青岛农民工群体在集体维权中具有跨厂趋势	83
四、LMN 组织对农民工维权的成功发挥了重大的作用	84
五、LMN 组织发挥动员组织的作用	85
六、LMN 组织存在于政府环境的可乘之隙	88
参考文献	91

第一节：集体行动与政治过程理论

2009年5月14日在广州市，芬兰贝尔罗斯工程塑料公司，因为厂方单方面改变了工资规定，导致一百名工人停工¹。2009年5月，百度在线网络技术公司华南区两市的数百名员工因反对薪酬调整而罢工²。2010年1月19日广州市越秀区，因为工资太低引发约五百名环卫工人举行静坐罢工³。2010年5月17日在广州市，日本本田集团广东佛山南海零部件工厂的近2000名工人罢工三周要求资方提高薪水⁴。2010年6月7日在西安市，日本兄弟工业公司两家缝纫机工厂的约九百名工人停工三天，要求提薪和改善待遇⁵。在2010年6月18日沈阳肯德基快餐连锁店，两千名员工经过几个月的集体谈判，最终跟资方达成中国第一份集体劳动合同⁶。2010年6月21日在广州市，日本丰田旗

¹ 纪许光（2009-05-15）。

² 杨曦摄（2009年5月15日）。

³ 乌有之乡网（2010年1月25日）。

⁴ 第一金融网（2010年6月7日）；国际选举与治理网（2010年5月30日）。

⁵ 文汇网讯（2010年06月10日）。

⁶ 刘诗雨（2010年6月18日）。

下的汽车零部件电装株式会社一千一百名工人罢工，要求加薪与改善待遇⁷。总之，现代中国并不缺乏工人集体行动。

改革开放以来，尤其是近几年，为什么工厂频频发生集体行动呢？在表面上，原因在于工人的工资水平很低、公司往往拖欠工资、工人被管理打击等不佳待遇。此外，在工厂里工人很集中，他们比较容易组织起来、一起讨论与他们共同利益相关的问题，并采取集体行动。近年来，中国工人进行集体行动的例子举不胜举，比如，2010年1“在泛珠三角，每天至少有一千名工人罢工”⁸。虽然中国工人的抗议已成为比较常见的现象，却很难说明中国工人集体行动的缘由、趋势与方向。

从宏观经济角度来看，2008年和2009年的金融危机使全世界的消费需求下降，低需求给中国出口产业带来很大的压力。2009年与2008年相比，中国出口总额下降约16%（从14285亿美元至12017亿美元）⁹。正因为中国出口企业的工厂利润率减少，一些企业便通过裁员、减薪或者欠薪的措施来保证企业的正常经营，致使许多出口产品工厂的工人有所不满。可是又不能单纯地用不满情绪来说明所有的工人集体行动，比如2009年和2010年虽然很多工厂发生了罢工，但同

⁷ 新唐人电视台（2010年6月23日）；杨永欣（2010年6月23日）。

⁸ Pandey, Sheonandan (2010).

⁹ 田璘（2010年1月11日）；大中华印艺网（2010）。

时也有很多工厂没出现罢工现象，可见并不是所有的工厂工人都想要或能够提出抗议。并且 2010 年前 6 个月中国出口额剧增，增幅达 52.7%，不过 2010 年前半年和 6 月份也有一些工人进行集体行动；因此，还不能完全用宏观经济层面的好坏来解释导致工人不满的原因。实际上，工人不满的成因是复杂的。如果要说明工人集体行动的主要原因，就应该先了解集体行动与社会运动这两个概念。

一、“集体行动”与“社会运动”的定义

集体行动是指一群人为了共同目的用团体的力量和能力来一起进行计划。集体行动分为制度性的和非制度性的。制度性的行动得到官方的支持或认同，如集体谈判、集体投诉、集体诉讼等手段。非制度性的行动没得到官方的认同，如罢工、游行、静坐、抵制、请愿等等。因为非制度性取决于政府对一种行为的态度，所以非制度性集体行动的范围是一个地方政府立场的反映，也就是，在某个地方，一种集体行动可以属于制度性的，但在其他地方，一样的行动可能属于非制度性的。集体行动现象更多的是非制度性的。

一般来说，集体行动通常发生在社会上比较弱势或社会地位较低的群体；比较有势力或地位较高的人们通常不需要用团体的力量和非

制度性的方式来达到自己的目的。这不是说中产阶级不会使用集体行动或者抗议，但是穷人和底层群体更有可能产生集体行动。

社会运动是大规模的社会现象，是由相关的一连串集体行动事件构成的，因此社会运动比集体行动的时间更长，范围更大，事件更有影响。1960年2月1日在美国北卡罗来纳州格林斯伯勒市，四个大学生为了反对隔离黑人政策，在隔离的小餐馆里静坐，这个事件可以代表一种集体行动。1960年2月之后在北卡罗来纳州，很多学生受到格林斯伯勒事件启发后进行了静坐，这个现象就算是一个社会运动。更大规模的社会运动是发生在1955年至1968年的美国整个民权运动。

集体行动和社会运动都随规模大小而变化。一个集体行动事件不一定很小，例如1999年美国西雅图市世界贸易组织会议示威的参加者数约四万¹⁰，但一般来说，社会运动比集体行动事件还大。集体行动和社会运动也都随时间而变化。集体行动也不一定很短，比如2010年6月在澳大利亚悉尼市，九名中国籍人士签证过期，澳当局长期将他们拘禁，直至第73天的时候该人士仍在监狱里，所以这些中国人为了抗议而绝食四天。虽然这个事件只持续四天，但它是一个连续的集体行

¹⁰ Seattle Police Department (1999), p.41.

动，且抗议者人数没增加，所以这个事件不算是社会运动¹¹。简而言之，社会运动的规模一般比较大。

西方学界经常使用政治过程理论（Political Process Theory）作为分析框架来解释集体行动与社会运动。下面笔者要介绍这个理论。

二、政治过程理论

1960 年之前，美国学者常常将社会运动当作“动乱”，认为抗议者都是无理而情绪性的。从这个观点来看，社会运动只是风潮，为了防止社会体系崩溃，精英阶层和政府官员应该阻止抗议。60、70 年代，美国发生多次广泛的社会运动，涵盖美国民权运动、和平运动和女权运动，那么许多学术著作涌现出来分析和理解这些现象，由此“能力运用理论”诞生了¹²。能力运用理论强调社会运动参加者组织能力的重要性，在下面再对能力运用理论进行详细地说明。80 年代，一些社会学家批评能力运用理论只集中在能力因素而忽视政治机会方面，所以新的理论诞生营造了，叫政治过程理论（Political Process Theory）¹³。最

¹¹ 华商网（2010 年 09 月 25 日）。

¹² 一些基本能力运用理论的著作：Peter K. Eisinger, “The conditions of protest behavior in American cities” (1973), *American Political Science Review*, 81: 11-28; Michael Lipsky, “Protest as a Political Resource” (1968), *American Political Science Review*, 1146-1158; Francis F. Piven and Richard Cloward, *Regulating the Poor: The Functions of Public Welfare* (1971); Charles Tilly, *From Mobilization to Revolution* (1978).

¹³ Sidney Tarrow (1999).

终能力运用理论和政治过程理论融合起来了。80年代以来，政治过程理论成为美国社会学界最常使用理解集体行动的理论框架。

政治过程理论是用来解释集体行动和社会运动的，而且说明为什么一个集体行动事件或者社会运动成功或失败的原因。学者本来以政治过程理论来解释大规模的事件，后来逐步发展到分析较小规模的现象，因为政治机会不一定只涉及宏观社会的观念。比如，在某个城市举行声势浩大的示威或全国革命，也可以涉及微观社会的观念，如城市的一个地区、一家工厂或一座大楼。所以政治机会的具体定义取决于集体行动的范围。这个理论包括三个方面：

（一）政治机会

政治机会表示目前相关社会结构比以前的结构能够更容易改变。至少有四种主要政治机会。一、政治多元化加强，比如政党数量增加，民众就可以利用新的政党来表达其要求或者反对其他的政党。二、一个社会群体更容易参加政治进程，比方因为一条新的法律，之前不可以投票的群体现在就可以投票来选举政府领导人，这个群体的力量加强了，而且群体的不满情绪和需要能够影响政治家的政策。三、精英阶层中发生摩擦，比如部分议员提出提高收入税比例的立法，另外一

些议员反对这个政策，那么民众可以利用精英阶层的一个部分来给另一个部分压力，且精英阶层可能在彼此之间没有合作，便不能阻止群众的集体行动。四、政府控制集体行动的能力减弱，所以群体能够更容易进行集体行动¹⁴。

在规模较小的场景当中，以上这些种类的政治机会可能不太相关。起初这些概念都是学者从宏观社会运动现象创造的。国家法律被改变、新的政党成立、社会群体可以投票、政府的控制能力减弱，这些政治机会不一定跟微观层面的现象有关系。解释微观层面集体行动的政治机会还是重要的，有的时候政治机会却是模糊的甚至看不见的。比如在一家工厂当中，一年以来老板没有为工人加薪，工人就罢工；从外部分析家来看这个现象不好理解，因为工人的环境没有很明显的变化，但对在工厂里的工人来说，其政治机会在一年之内渐渐地形成。可以再举一个例子，假如工厂的管理层之前总是很强硬地控制工人的集体行动，但两个月前总经理人选更迭，工人不知道新总经理对工人的态度，所以工人们决定再挑战管理层，便进行罢工或者请愿。在这个例子上，工人对手的控制能力减弱了，虽然站在工厂外面的分析家可能看不清楚，但仍算是一个政治机会。

¹⁴ Ryan Cragun (2008), p.233-234.

（二）动员能力

强大的动员能力在群体集体行动中能够加强实力，使群体能够更容易实现其目标。动员能力种类包括群体成员彼此之间的关系（熟不熟）、精英阶层对那个群体行动的支持（强不强）、民间社会对那个群体行动的支持（强不强）、政府和非政府组织对那个群体行动的支持（强不强）、钱（多不多）、设施和开会的场地（存在不存在，大不大）、设备（多不多）、正式和非正式组织（存在不存在）、群体人数（多不多）、集体行动的领导（是不是令人鼓舞的）以及群体的知识（多不多）。虽然这些能力都能加强群体的力量，他们在某个群体集体行动成功的情况下还不一定都并存。例如，一个群体比较穷，没有资源来实现他们的目标，可是有些精英也许会支持这个群体的要求，并使用媒体向社会来传达较弱群体的声音。这个例子说明每个能力种类的程度也不一样¹⁵。

（三）群体意识

既然有政治机会和足够动员能力来进行集体行动，某个群体若是不想抗议，群体没有群体意识，集体行动就不会发生。群体意识的必

¹⁵ Craig Jenkins (1983), p.533; Ryan Cragun (2008), pp.232-233.

要条件如下：1) 群体成员都有足够多的不满情绪来进行集体行动，2) 他们都想要从根源上解决不满情绪，3) 成员们之间存在对问题解决办法的认同（张磊把这个条件叫做“问题化”¹⁶），4) 他们信任彼此。从而群体成员都有共同的目的而能够合作来实现其目标。如果群体意识很弱，群体就不仅不能持续进行抗议，还更可能出现群体成员之间的摩擦，由此对手更容易分化群体。譬如，某工厂的管理层现每个月给工人付 1600 元，在一百名工人中有六十名对目前的工资水平不满，其中，四十个人希望工资提高到 1800 元，二十个人的要求是 2000 元。在谈判中总经理同意加薪到 1800 元，部分工人觉得这个工资比较合理，但另外的部分仍然不满意也想罢工。工人們的群体意识有点弱，既然多数参与谈判的工人同意经理所提出的价格上达成和解，那么只有二十个人仍想罢工，就可能導致群体人数不足以进行集体行动。

群体成员的身份也是群体意识重要的组成部分，人的身份会影响人际信任，如果群体几个成员的身份跟其他成员的身份不一样，如其语言、文化准则、信念和期望都不同，结果是群体成员很难信任彼此¹⁷。假如在以上的例子中，工厂的多数工人同意罢工，在工人群体里存在

¹⁶ 张磊（2006）。

¹⁷ Gregory M. Maney (2000), pp.158-159; Ryan Cragun (2008), pp.234-235.

两组不喜欢彼此的人，他们就会不信任彼此，从而不能在管理层面前结成共同战线，也许群体的一部分觉得另一个的部分会抛弃他们，管理层可能由工人群体内在的不团结而解雇罢工的始作俑者。

对集体行动的可能性来说，以上政治过程理论的三个方面都是必要的，否则集体行动不会发生。如果某个公司工人群体的动员能力很强，因经理最近减少月薪而具有了政治机会，但群体成员之间的群体意识薄弱，集体行动便不会发生。或许那个工人群体的动员能力很强，但由于管理层常常提高工资，工人的待遇不错，也就是政治机会很少，因此工人群体的不满情绪比较弱，群体意识不强，那么工人的集体行动很可能也不会形成。

如果集体行动的三个条件都并存，但其程度不高，也会导致集体行动不成功。假如冬天时在山西的一家工厂当中，工人的宿舍没有暖气，房间非常冷，以至于很多工人不能正常休息，所以工人决定以罢工来要求管理层安装暖气。工人在厂区大门口前面示威两天，管理层还不妥协。可是越来越多示威者感冒了。因为在厂区里只有车间有暖气，所以第三天多数工人放弃而复工。工人的动员能力不强，没有办

法克服寒冷的环境，多数工人想回工厂里去暖和的地方，他们觉得罢工不值得，群体意识就变弱了，这起集体行动根本不成功。

以上的例子可以阐述很重要的论点：政治过程理论的三个方面都互相影响。在例子中动员能力影响了群体意识，甚至工人没实现目标。政治机会的减少可能使群体成员们不能施行集体行动，这也是群体意识变弱。因此，要解释集体行动的产生，应该考虑每个变量怎么影响彼此间的关系。

第二节：关于中国学界对工人集体行动研究的分析

笔者在前面阐释过西方的政治过程理论。在西方社会学家中，研究集体行动的时候，这个理论是最常用的分析框架。虽然已有西方社会学家也使用政治过程理论来研究中国的集体行动与社会运动，但是这样的研究不多因为进行深度且客观的实证研究——特别是微观层面研究，要求研究者有比较高的中文水平，而能够以中文进行学术文章写作的美国社会学家较少。同时，很多关于中国集体行动的英文研究，由用英文写作的中国研究者发表，但是，由于写高级英语的学术文章比较困难，因此这一批中国学者也不多。

由于中西方学者语言上的障碍，所以在这两个学界之间，沟通可能不顺畅。因此，在中国社会学界上，西方的理论有没有影响到关于集体行动现象的研究？或者中国社会学界是否构成了自己的分析框架？如果后者更准确，中国学者怎么解释中国集体行动的现象？

本文从文献中发现，中国社会学家往往使用西方的理论的分析框架，尤其是政治过程理论与政治过程理论有关的概念，来解释中国集

体行动现象。中国研究者学习西方社会学研究、社会学的历史与其基础性的研究，如 O'Brien、McAdam 与 Tilly。中国研究者借鉴西方理论，

吸收它们的研究成果之后，将西方理论用来解释中国的现象。政治过程理论已经在中国社会学界广泛地应用，中国社会学家也扩展了这个理论的分析力，甚至把中国集体行动现象有关的一些独特概念应用于政治过程理论的分析过程之中。如果这些概念能够跨过西方学家与中国学家之间的语言障碍，为西方学者所用，西方学者更亦可借鉴于中国社会学家研究杰出的成果，政治过程理论在西方学界更能进一步发展。

一、将社会阶级与社会阶层进行比较

根据中国社会学家徐行与薛琳的解释，“阶级是在生产资料所有制的基础上，按照生活方式和政治组织等因素而划分的社会集团；阶层是处于阶级内部和阶级外部的更为细小的社会集团。”阶级分析主要用于探索社会宏观结构与变革时代的社会问题，而阶层分析主要用于解释中观层面与微观层面的现象，以及分析“平稳运行时期”的社会问题。”他们认为“阶层是阶级下属层次，是对阶级的细分”¹⁸。

¹⁸ 徐行、薛琳（2009），注意第 1、7、8 页。

吴清军对于西方社会学者与中国社会学者对工人阶级形成概念的研究表明，在中国社会学研究中，分析社会阶级的概念不够多¹⁹。韩曦的文章是一个典型的例子，虽然他从最宏观层面进行对工人们的研究，但是他分析的都是“工人阶层”的日益凸现，而不是“工人阶级”的日益凸现²⁰。

中国社会学家对社会阶级的概念，尤其是工人阶级的概念，比西方社会学家所使用的社会阶级概念有所不同。虽然中西方社会学家都认为社会阶级与社会阶层主要由经济的因素构成，但在中国，社会阶级概念含有一些政治的味道。主要的原因是，从1949共产主义革命到改革开放的30年时期，国家进行持续的阶级斗争。社会阶级被政治化，政治运动的时候，利用阶级标签来区别于斗争的敌对双方。改革开放以后，政府宣告阶级斗争结束，官方将阶级从意识形态和话语中逐渐地取消了²¹。在社会结构的阶级之间“阶级斗争是不可避免的”²²。因此，在中国，阶级分析是让人反感、敏感的话题。

¹⁹ 吴清军（2006），注意第1页。

²⁰ 韩曦（2004）。

²¹ 吴清军（2006），注第1、11页。

²² 徐行、薛琳（2006），注第8页。

由此，中国学者研究到工人们的时候，他们偏向于使用工人阶层的概念来分析有关工人们的现象，而且研究者避免集中在工人阶级与其他阶级之间的冲突，否则研究可能导致当局的批评或者人们的反感。

除此之外，分析工人集体行动的时候，阶层分析能够解释集体行动有关的过程与因素，而阶级分析的角度太宽广，甚至不能阐释工人群众进行集体行动的主要因素，也是人们弃用阶级分析而使用阶层分析的重要原因。

徐行与薛琳解释，改革之前存在“2+1”的社会结构，包括工人阶级、农民阶级与知识分子阶层。改革之后，好几个新阶层由两个阶级中诞生，包括属于农民阶级的农业劳动者、农民工、乡镇企业工人、农组干部、私营企业主与个体劳动者的不同阶层，属于工人阶级的公务员、蓝领工人、白领工人、退休职工与企业家的不同等阶层²³。无论这样的阶层划分准确与否，这些阶层能够代表中国社会结构近三十年来的重大变迁。

二、中国学界对于工人集体行动的研究

²³ 徐行、薛琳（2009），注第10页。

笔者发现，虽然中国学者对集体行动现象的研究也不少，但多数研究仅集中于农民集体行动，而不对工人集体行动的现象进行解释与分析。不管中国学者使用什么分析框架，他们倾向于应用成熟的西方社会学的理论，特别是政治过程理论，作为分析路径，但每一项研究也有其特点与丰富结果，甚至由实证研究产生一些独特的概念。

（一）理论框架与研究范围

王国勤于 2007 年发表了一篇针对当前中国集体行动研究比较全面的述评。其研究结果显示，许多中国学者在研究集体行动中采用西方理论，也认为西方理论“在研究集体行动以及社会运动等方面已经积累了丰厚的学术成果”，尤其是政治过程理论与动员理论，且好几个研究特别使用这两个理论框架。王国勤也发现，多数研究从结构主义与理性主义的角度进行社会现象的研究，而少数研究使用“过程事件分析”与建构主义的视角。更为重要的是，中国学者经常把“暴力性的群体性事件”与“群体利益的表达行动”分为两类，前者被认为非法暴力性行动，后者被当成合法维权，而且学者们因为“非法”的标签而忽视对全体性暴力事件的现象进行分析。王国勤认为如果忽视分析这样的集体行动，也会忽视很多重要的集体行动的动因因素、机

制与过程。最后，多数研究集中在农民集体行动的现象，少数研究涉及私营企业的工人与农民工²⁴。

佟新研究国有企业工人反对兼并的现象，从西方理论的出发来进行研究。佟新的研究在微观层面上，为了理解工人集体行动的主要原因，他借鉴 Klandermans 与 Tarrow 的“框解”概念，框解是政治过程理论的一部分，框解属于群体意识方面。通过框解过程的分析框架，佟新解释国企工人对于工厂状况变化相对剥夺集体认同的集体行动动因²⁵。

李超海使用问卷调查来解释珠江三角洲地区农民工进行集体行动的因素，调查 3000 多个农民工。李的理论框架也出自西方的研究，尤其是格尔（Gurr）的相对剥夺概念。这个概念也是政治过程理论的根本概念之一。其实，相对剥夺概念比政治过程理论还早，而且政治过程理论的创立以格尔等的早期研究为基础。在文献回顾中，李超海查看很多国内的研究，但理论基础仍然是西方的²⁶。

²⁴ 王国勤（2007）。

²⁵ 佟新（2006）。

²⁶ 李超海（2007）；蔡禾、李超海、冯建华（2009）也使用类似的研究方法，以及由李（2007）借用一些数据。

张磊在北京小区业主维权运动进行研究，明确地以西方的政治过程理论与利益团体理论为框架，以政治过程理论为微观层面，以利益团体理论为宏观层面。张磊的定性研究方法涉及到一套个案分析与采访，阐释了小区业主成功与失败两方面的集体行动。张磊像王国勤一样主张，中国学者采用西方理论：“利用已经得到充分发展的西方社会运动理论来研究中国当前社会中存在的问题，不仅有助于解决中国在发展过程中遇到的问题，而且可以此检验、丰富和发展社会运动理论。”²⁷

张永宏并不关注集体行动的现象，而集中于劳资纠纷。劳资纠纷不一定引起劳工集体行动，但绝大多数工人集体行动源于劳资纠纷，所以从劳资纠纷角度来研究还有助于本研究理解工人进行集体行动的因素。张永宏的分析框架以西方组织社会学关于劳资纠纷的研究为核心，尤其是新马克思主义者爱德华兹（Edwards）劳方与资方之间“争夺地带”的概念。张永宏把这个概念用于“PS”街道办事处在许多劳资纠纷中协调、仲裁与控制双方的个案分析²⁸。

²⁷ 张磊（2006）。

²⁸ 张永宏（2009）。

尹焕三关于青岛劳资纠纷的分析，一方面，很像张永宏的研究，重点关注劳资纠纷，并主要从政府主要角度出发；另一方面，尹焕三的研究在本研究文献中是个例外，尹焕三是青岛市委党校的研究员，因此他研究的目的与其他研究者不同。文章完全没有文献回顾的部分，而文章的一半是提出劳资纠纷的对策。尹焕三既不用西方理论框架，甚至连中国已有的理论框架也不用，他使用的分析框架特别现实：怎么减轻劳资纠纷？可是，尹焕三的研究仍然有值得注意的概念，后文将进行较为详细的介绍²⁹。

（二）独特的概念

虽然在文献中中国学者往往以西方理论为分析框架的基础，但是中国社会学家仍然创造一些独特的概念。

佟新通过详细的采访研究发现国有企业工人抵抗兼并的主要动因由昔日“社会主义传统”的留恋与集体认同构成。工人们集体行动的口号是“工厂即家园”，他们把工厂看成他们的家里，是由于在七八十年代中工厂真是他们的家：在计划经济下，国有企业的工人属于这家单位，那边不仅是工人的工作场所，而且是他们居住的地方。工厂

²⁹ 尹焕三（2008）。

是国企，所以工人们认为那家工厂财产是全民所有的。并且一家私有公司来兼并的时候，工人们之所以上访市政府是因为对国企工人而言，政府应该保护国企劳工，工人是工厂的，工厂是国家的，那么工人们相信政府会维护工人的利益。由此，从工人的角度来看集体行动完全合法³⁰。

李超海通过问卷调查与其有关的逻辑（logistic）回归分析发现广东农民工参加集体行动主要的负相关因素包括年龄、教育程度与具有劳动合同，正相关因素包括打工地朋友数量、参加企业的同乡会、性别（男性更可能）与城市的经济发展。最有意思的结果是，农民工的“非正式地缘网络”跟参加集体行动的可能性有密切相关。由于同乡有生活共同体，他们较容易相互认同，较容易组成小团体，因此更可能产生群体意识³¹。蔡禾等借用李超海问卷调查的数据来回顾研考农民工参加集体行动的影响因素，他们发现农民工的地缘网络不仅正相地影响农民工参加集体行动的可能性，而且农民工若是住在企业集体宿舍里，他们参加集体行动的可能性越高；“企业集体宿舍提供了这一空间，因为工人们朝夕相处使他们更容易相互感染，滋生集体情绪，

³⁰ 佟新（2006）。

³¹ 李超海（2007）。

形成集体意识，产生集体压力。”³² 那么非正式地缘网络鼓励群体意识，集体宿舍提供空间，这两个典型农民工的生活方式都促使集体行动的发生。

张磊又指出有关群体意识的概念。研究六个小区业主的维权运动的时候，发现好几个其他小区业主的合法权利虽然遭受房地产商的侵犯，但是这些业主的问题没经过“问题化”。这个概念的意思就是，在一个群体当中，成员们对其不满情绪的来源形成以下共识，在集体意识上，一个问题的严重性和解决的必要性已经被群体成员们充分认识到的状态³³。这个概念是群体意识过程的详细机制。

李超海的文章与张永宏的研究之间存在一个对于“安定团结费”概念的讨论。李超海建议地方政府为了应付工人集体行动的事件而支付一些“安定团结费”，也就是当企业拖欠工资的时候，工人们采取上访和堵马路等激进的表达方式，此时地方政府相关的部门为了安抚工人们不满情绪，只可以支付一些补偿金³⁴。李超海的定量研究结果表明，城市经济发展程度越高，农民工集体行动的现象越多，那么李超海的思考逻辑是，在劳资纠纷最多的城市当中，政府的资源比较多，

³² 蔡禾、李超海、冯建华（2009），注第 18 页。

³³ 张磊（2006）。

³⁴ 李超海（2007），注第 10 页。

它能够用“安定团结费”来解决工人的诉求。但张磊所分析的街道办事处因为资源不够多，所以不能缓和工人的要求³⁵。根据张磊微观的案例分析来看，李超海所主张的“安定团结费”不一定是可行的措施。

青岛的党员研究者尹焕三，为了解决于青岛严重的劳资纠纷问题，也建议“创新工会组织”。通过对工人调查，尹焕三发现劳资纠纷难以被解决的主要原因之一是工人们不相信工会能够保障工人的权益，因为工会缺少独立性。那么，尹焕三提倡创新工会组织的创立，政府给予这样的组织一定的独立性，给这种组织在劳资纠纷中更弹性的仲裁自主权，以及加强新的工会组织参与企业协商的权力³⁶。中国的工会在当前社会主义制度下的能力很弱，政府或企业管理层控制工会维护工人权益的能力，所以政府官员尹焕三主张政府允许较为独立的工会组织的确是一种独特又新颖的概念。

三、讨论

从文献的分析中，可见中国社会学家研究集体行动的时候，经常以西方理论为分析框架的基础，尤其是政治过程理论。王国勤与张磊都认为之所以应该使用西方理论，是因为它比中国理论成熟。为什么

³⁵ 张永宏（2009），注第 16-18 页。

³⁶ 尹焕三（2008）。

西方集体行动理论比较成熟呢？简而言之，是因为新中国成立后的曲折历史和波动。60年代，中国处于阶级斗争阶段。由于学术被政治化，文革期间紊乱，所以学习社会学的学者甚少。持续的阶级斗争正式地结束之后，学习集体行动变成了比较敏感的话题，尤其是工人的集体行动。因此，社会学在中国八九十年代才开始发展，而西方社会运动理论已经具有40年的经历。那么，中国学者亟需学习西方的社会学等诸多理论。

虽然多数中国学者频繁运用西方理论，但是他们却创造了独特的概念，从而扩展这个理论的分析力。一般在西方学界中，集体行动的理论在民主政治环境下发展，中国学界在中国一党执政制度下分析集体行动过程与机制研究的成果，可以有利于西方学界对社会运动的理解力，也可以扩展西方理论的分析力。如十年前，政治过程理论无法说明如果有两家拥有农民工的工厂——工人待遇一样、工厂地点差不多，为什么一个农民工团体会进行集体行动，但另一个团体却不会？现今，根据中国学者李超海的“非正式地缘网络”概念便能解释：因为政府控制工会维护劳工权益的能力，农民工利用非正式关系网络与非正式组织来组成小团体，以及农民工容易和同乡产生认同，从而农民工通过这些关系网络加强动员能力与群体意识。那么一家工厂若有同乡

会，而另一家若没有，这便可说明集体行动意识和现象在两家工厂之间的差别。

本研究也发现，相比研究农民的集体行动，中国学者似乎较少地研究工人的集体行动现象。主要的原因可能有两个：一、因为农民集体行动的现象比工人的更多，所以中国学者的研究更关注农村里的现象；二、中国工人很集中，其集体行动更有影响力，对政府与企业来说，工人集体行动的话题比较敏感，所以学者进行这样研究的障碍更多一些。

不管怎样，充分理解工人集体行动的现象非常重要，尤其是农民工的集体行动。农民工占工人总量的比率越来越多，并且社会上农民工集体行动事件越来越多，其通过集体行动以表达自身诉求的意识愈来愈强烈。国有企业劳工人数正在减少；1995年国企从业人员为11261万人，2004年为6710万人（降低40%）³⁷。同时，随着中国90年代的市场化改革，邓小平1992年南巡讲话鼓励企业吸引农民到城市去打工，农民工人数提高了，目前仍然如此³⁸。按照统计局的统计数据，2008年全国农民工总量为22542万人，其中，本乡镇以外就业的外出

³⁷ 佟新（2006），注第1页。

³⁸ 刘小年（2006），注第3页；盛昕（2008），注第1页。

农民工人数为 14041 万人，是国企员工数量的两倍多。农民工是个大量群体，与此同时，他们也是中国社会经济转型过程中的弱势群体，他们的相对剥夺感比较高。从农民工来看，作为中国经济发展的骨干，其他群体由经济发展获得的利益比自身多很多，农民工便可能觉得社会缺乏应有的公平。

为了更好地解释农民工集体行动的现象，本文进行了关于青岛农民工集体行动的研究，研究聚焦在农民工群体意识与一个加强农民工群体意识的民间组织。下面，笔者详述研究问题与研究方法。

第三节：研究问题与研究方法

王国勤论述中国学者关于集体行动的研究中表示，大多数研究只关注农村的集体行动，仅以宏观层面视角或者结构性分析为主，而忽视集体行动的过程，不看行动者之间的集体认同³⁹。

佟新通过和昔日工人人们的定性采访进行关于国有企业工人群体意识的研究，他阐述了这一群工人为反对兼并而进行集体行动的动机，以及群体一些主要行动者与领导的作用。佟新也说明这些工人如何构成群体意识⁴⁰。张磊像佟新一样从微观层面进行个案分析，他的研究集中在北京六个小区业主维权云动；通过和业主与相关人士的采访，张磊发现有五个因素导致了业主维权成功，包括积极分子的领导、业委会的建立、业委会的有效动员等等。张磊特地解释在业主进行集体行动中构成群体意识的过程，他将这个过程叫做“问题化”⁴¹。虽然佟新和张磊两人的研究都深刻地论证集体行动中的群体意识产生过程的因素，但是二者都不关注农民工的群体意识。

³⁹ 王国勤（2007），注第 1-5 页。

⁴⁰ 佟新（2006）。

⁴¹ 张磊（2006），注第 11 页。

李超海对广州农民工进行集体行动影响因素的研究也许是至今对农民工集体行动问题最为完整的定量研究。李超海提出一些和农民工进行集体行动可能性有密切关系的结构性变量，如性别、教育程度、对劳动法的认识、工作场所朋友数量、参加同乡会等等。这些因素虽然都是从样本数量为三千的问卷调查中搜集来的，但之所以这项研究无法详细地解释农民工的想法，也不能衡量农民工之间群体意识的强度，是因为其问卷没有向农民工问关于群体意识的问题。因此，这样的研究方法对群体意识的解释是有限的⁴²。

社会学界的研究当中缺乏对在中国农民工集体行动中群体意识的深刻分析，尤其是关于农民工的群体意识。因而，我们需要从微观层面上进行分析，即需要关于农民工思想过程与群体意识的研究。此外，佟新的研究是在中国的一个中部省份进行研究、张磊的调查是在北京、李超海的研究是在广东，由此，关于农民工集体行动与群体意识的相关研究当中也缺少了地理代表性。本研究在山东青岛进行调查，因此可以补充之前研究的发现。

一、研究问题

⁴² 李超海（2007）。

本研究对青岛工人集体行动的现象提出两组问题：

一、青岛农民工的群体意识有什么独特的特征？农民工的乡土意识会否影响到农民工群体意识的产生？农民工进行集体行动时，不同工厂的工人会否互相影响彼此的维权行动？不同农民工团体会通过什么样子的沟通方式讨论不满情绪和如何进行集体行动，并他们会否合作？在农民工之间的合作中，有没有因家乡不同而产生的阻碍？

二、如何协调劳资纠纷？尹焕三关于青岛劳资纠纷问题的研究讨论了劳资纠纷的来源，其中是“工会组织的职能作用发挥不佳”。

《工会法》规定了工会的作用是维护员工的权益，但是“工会职能虚化、弱化”的现象非常明显，比如，在全国工人群体当中，仅有 33% 加入了工会，大多数劳动者认为工会的独立地位不能得到保障，因此工人对工会缺乏信任⁴³。于是，尹焕三建议青岛政府要允许比较独立的组织在劳资纠纷中发挥协调作用，并且要加强这样的组织参与企业协商的权利⁴⁴。本研究想了解这样维护工人权益的独立组织在协调劳资纠纷中的作用是否有效？这样的组织会面临什么问题？工人对它有什么

⁴³ 尹焕三（2008），注第 91 页。

⁴⁴ 尹焕三（2008），注第 92 页。

看法？这样的组织能否解决工人基本不满情绪？企业和政府对这样组织的作用也满意吗？

二、问卷调查

为研究以上两组的问题，本研究对青岛的 62 个农民工进行了面对面采访。受访者分为比较组和对照组。比较组参加过一个民间组织（以下以 LMN 组织为称之）所举办的活动的农民工，绝大部分属于制造业，即是在工厂里从事第一线生产的工作人员。LMN 组织所提供的服务包括劳动法培训、劳动协调与劳动争议咨询，所以，不少参加 LMN 活动的农民工刚经历过劳资纠纷。而对照组是没参加过 LMN 活动的农民工。他们都是制造业工人，其工厂也都在与对照组的受访者一样的工业园里，所以对比较组与对照组进行比较分析的时候，可以维持数据的有效性。因此，比较组中的答案或趋势若与对照组的不一樣，我们可以得出，这些差异可能由 LMN 组织的影响而造成的，因而可以更了解 LMN 组织所起的作用。本研究以非参数检验验证两个研究组之间的差异会否有显著性，以卡方检验或斯皮尔曼（Spearman）相关系数分析来验证两个组之间会否显著相关。

为了保障工人回答的有效性与真实性，本研究以匿名方式进行采访。问卷题目如下：

性别： 男 女

- 1、 您的家乡在哪里？ _____
- 2、 您的户口在哪儿？ A、城市 B、农村 C、不清楚
- 3、 您今年多大了？ _____
- 4、 您所在的公司属于： A、国有企业 B、民营企业
C、外资企业 D、其他
- 5、 您每天工作几个小时？ _____
- 6、 您每个星期加班几个小时？ _____
- 7、 您会收到加班费吗？ A、会 B、不会
- 8、 如果收到加班费，您的加班费多少钱？

9、 您每个月的工资多少钱？

A、 1000 元以下 B、 1000-1499 元 C、 1500-1999 元 D、 2000-2499 元

E、 2500-2999 元 F、 3000-3499 元 G、 3500-3999 元 H、 4000-4499 元

I、 4500-4999 元 J、 5000 元以上

10、 您的劳动时间按照国家法律规定的最高限度是多少？

A、 6 个小时 B、 8 个小时 C、 10 个小时

D、 12 个小时 E、 不清楚

11、 周末加班费按照国家法律规定是平常工资的几倍？

A、 一倍 B、 1.5 倍 C、 两倍 D、 三倍 E、 不清楚

12、 你们工厂的生产安全情况怎么样？

A、 非常安全 B、 一般安全 C、 不安全

D、 很不安全 E、 不清楚

13、 您的公司为员工提供哪种保险？（可以多选）

A、养老保险 B、失业保险 C、人身伤害险

D、医疗保险 E、生育保险 F、不清楚

G、其他： _____

14、 在以上提供的保险中，您参与哪些？（可以多选）

A、养老保险 B、失业保险 C、人身伤害险

D、医疗保险 E、生育保险 F、不清楚

G、其他： _____

15、 您是否住在企业宿舍里？

A、是 B、不是 C、企业不安排宿舍 D、不清楚

16、 您是怎么来这家公司工作的？（可以多选）

A、有朋友或亲戚介绍 B、通过招聘广告

C、老板的下乡招聘 D、没看广告而自己去应聘

E、不清楚

17、 您的工作场所有没有老乡会？ A、有 B、没有 C、不清楚

18、 如果有老乡会，您参加吗？ A、参加 B、不参加 C、不清楚

19、 您在工作场所有几个好朋友？ _____

20、 在您工作场所的朋友们当中有几位是同乡？ _____

21、 您为什么来 LMN 组织？（可以多选）

A、处理劳资纠纷 B、学习维权法规 C、技能培训

D、介绍新的工作 E、找房子

F、寻求孩子上学的帮助 G、其他： _____

22、 您对企业的抱怨是什么？（可以多选）

A、工资低 B、公司不提供保险 C、加班太多

D、没有加班费 E、公司不提供培训机会

F、公司的饭菜差或贵 G、没有晋升机会

H、工资拖欠 I、工作或居住环境差

J、居住地点离工作地点很远 K、公司管理者没人情味

L、管理混乱 M、公司地理位置偏僻

N、其他： _____

23、您有没有参加过群体维权活动（比如过罢工、游行、请愿、静坐、集体散布等等）？

A、有 B、没有 C、不清楚

24、（如果在第 23 题您选了“B”，请回答本题。回答本题之后，不必回答第 25 题以下问题）您为什么没有参加？（可以多选）

A、企业没有侵犯我的权益 B、这样的维权活动没有效果

C、这样的维权活动只是闹事 D、害怕丢到工作

E、害怕企业暴力报复 F、害怕被警察拘捕

G、没同乡朋友支持 H、害怕家人受到牵连

1、其他： _____

25、（如果参加过群体维权活动）您大概参加过几次？ _____

26、您最近参加的群体维权活动用了大概多少天？ _____

27、您为什么决定要参加群体维权活动？（可以多选）

A、公司不提供保险 B、没有加班费 C、没有晋升机会

D、工资拖欠 E、工作或居住环境差

F、工作没有安全保障 G、居住地点离工作地点很远

H、公司管理者没人情味

I、其他： _____

28、对于您已经参加过的群体维权活动，朋友怎么影响到您参加活动的决定？（可以多选）

A、朋友没有影响我的决定 B、朋友说服我参加

C、我说服朋友参加 D、我是盲目从众凑热闹

E、不清楚

F、其他： _____

29、 这些朋友跟您有什么关系？（可以多选）

A、来自于相同的镇 B、来自于相同的县

C、来自于相同的市 D、来自于相同的省

E、来自于其他的省 F、不清楚

30、 （如果在第 29 题您没有选“E”，请回答本题）您会不会和来自于不同省的同事参加群体维权活动？

A、会 B、不会 C、不清楚

31、 您参加过的群体维权活动有没有领导者？

A、有 B、没有 C、不清楚

32、 领导者跟您有什么关系？

A、来自于相同的镇 B、来自于相同的县

C、来自于相同的市

D、来自于相同的省

E、来自于其他的省

F、不清楚

33、对于您参加过的群体维权活动，其他工厂的工人怎么影响到你们的活动？(可以多选)

A、其他工厂的工人没有影响我们的活动

B、他们告诉我们如何发起维权活动

C、他们告诉我们维权活动中应当注意的问题

D、他们告诉我们活动结束后应当采取的善后措施

E、看到他们成功，我们也想这么做

F、他们说服我们进行群体维权活动

G、其他： _____

34、（如果在第 33 题您没有选 A，请回答本题）当时其他工厂的工人怎么和你们沟通？

（可以多选）

A、在路上聊天谈起 B、通过 QQ 聊天 C、通过电子邮件

D、通过发短信 E、通过打电话

E、在 LMN 组织等维权组织当面联络 F、不清楚

G、其他： _____

35、 政府部门有没有协调你们的劳资纠纷？

A、有 B、没有 C、不清楚

36、（如果在第 35 题您选了 A，请回答本题）政府是怎样协调劳资纠纷的？（可以多选）

A、官员和老板约谈 B、官员劝说工人

C、政府请律师来协调 D、请求上级政府出面协调

E、其他： _____

37、 如果来 LMN 组织请求协调劳资纠纷，他们是怎么协调的？

A、和老板约谈 B、劝说工人 C、请律师来协调

D、建议工人向政府部门反应

E、其他： _____

38、 LMN 组织对解决劳资纠纷有帮助吗？

A、有 B、部分有 C、没有 D、不清楚

39、 您参加过群体维权活动成功了吗？

A、成功 B、部分成功 C、不成功 D、不清楚

40、（如果在第 39 题您选了 A 或 B，请回答本题）管理层是什么做的？
（可以多选）

A、提高工资 B、帮助落户 C、安排孩子上学

D、提供保险 E、给加班费

F、改善工作环境与安全保障 G、及时发拖欠工资

H、管理更加人性化

I、其他： _____

41、（如果在第 39 题您选了 C，请回答本题）为什么不成功？

A、参加者之间不团结 B、管理层态度强硬

C、群体维权方法缺少计划 D、群体缺少领袖

E、政府禁止 F、参加者被开除

G、维权活动费时费力，影响参加者的收入

H、其他： _____

42、如果群体维权活动成功了，您愿不愿意再一次参加维权活动？

A、非常愿意 B、愿意 C、部分愿意

D、不愿意 E、不清楚

43、如果群体维权活动失败，您愿不愿意再一次参加维权活动？

A、非常愿意 B、愿意 C、部分愿意

D、不愿意 E、不清楚

三、案例分析

为了探索第二组研究问题，笔者以青岛 LMN 组织为案例分析的主体。这个组织主要的作用之一是在劳资纠纷中保护农民工的权益，即为农民工提供法律咨询与出庭代理的服务。LMN 组织是类似于尹焕三所建议的那种比较独立的组织。LMN 存在于企业管理层次之外，它的行动不取决于企业老板的利益，而取决于工人合法的权益以及协调劳资纠纷的要求。通过一年在 LMN 组织里详细地分析、访谈与参与性观察，笔者了解到这种独立性组织在工人维权中的作用。

四、研究方法的限制

本文所采用的研究方法有四个限制。一是由于问卷调查的样本较小（62 人），调查结果缺乏对国家或地区的代表性。二是问卷调查样本缺乏年龄较大的受访者，所以调查结果缺乏对年龄较大的农民工的代表性。但是，大部分的制造业农民工是新生代农民工，所以调查结果还能够保持农民工群体当中不同年龄的区隔。三是一些问卷题目的问题方法造成了不容易统计的数据。比如，在关于工地朋友数量的题目或者关于工作时间的题目当中，问卷要求受访者写出数字，所以部分受访者写了数字范围，如“5-8”，因此，有的数据不好统计。为改

正这个问题，问卷上的题目都需要限定的选项，以免收集到不清楚或不能统计的答案。四是基于样本人数较少，参加过集体维权行动者的受访者更少，所以本文不能对比较组与对照组之间的差异进行比较统计分析。

第四节：结果

本文采用两种研究方法，定量问卷调查与定性案例分析。首先，分别阐述两种研究方法的结果，然后，讨论两者之间的相关性与互动性。

一、问卷调查

受访者为青岛农民工，共 62 人。样本分为对照组与比较组（笔者在上面说明过两个组的界定方法），其中，对照组 34 人，比较组 28 人。受访者很年轻，平均年龄为 24.3 岁，其中，24 岁以下占 48%，24

表1：受采访者基本特征

		性别		家乡			学历				单位类型			
		人	男	女	山东	外省	未答	小学	初中	高中 中专	大专 以上	国企	民企	外企
对照组	频率	34	20	14	19	5	10	0	19	14	0	1	6	23
	比率	100%	59%	41%	56%	15%	29%	0%	56%	41%	0%	3%	18%	68%
比较组	频率	28	23	5	20	6	2	2	17	7	2	0	9	18
	比率	100%	82%	18%	71%	21%	7%	7%	61%	25%	7%	0%	32%	64%
总计	频率	62	43	19	39	11	12	2	36	21	2	1	15	41
	比率	100%	69%	31%	63%	18%	19%	3%	58%	34%	3%	2%	24%	66%

岁以上占 34%，最年轻的为 18 岁，年龄最大的为 35 岁。本研究的样本大部分则是新生代农民工，即 1980 年以后出生从农村出来务工的流动劳动者。从表 1 可以看出，无论是对照组还是比较组，受访者中男性占较大的比例，对照组与比较组的男性分别为 59% 与 69%。大部分的

的受访者是山东

表2：对照组与比较组工作条件的特征与差异

	天平均工 作时间 (小时)	周平均加 班时间		是否会收到加 班费		生产安全				是否住企业 宿舍	
		平均 (小时)	>9.5小 时(人)	会	不会	非常 安全	一般 安全	不安 全	很不 安全	是	不是
对 照 组	9.55	9.5 ^A	17	28	4	8	23	1	2	16 ^B	16
			52%	82%	12%	24%	68%	3%	6%	47%	47%
比 较 组	9.95	14 ^A	15	25	3	3	23	1	1	7 ^B	17
			54%	89%	11%	11%	82%	4%	4%	25%	61%
总 计	9.94	11	32	53	7	11	46	2	3	23	33
			52%	85%	11%	18%	74%	3%	5%	37%	53%

人，但不是本地

人，其户口几乎

都在农村（只有

三个人是城市户

口）。大部分的

受访者有初中学

A：非参数检验 P 值为 0.031，斯皮尔曼相关系数为 0.003

B：非参数检验 P 值为 0.038，卡方检验 P 值为 0.095

历（58%），少

部分有高中或中专学历（34%），而只有 2 个人有大专以上的学历

（3%）。样本当中，在外资企业工作的人数占 66%的，民营企业工作

的人数为 24%。除一个人之外，回答者全都从事制造工作。从调查对

表3：受采访者工资水平

	月工资						
	1000 - 1499元	1500- 1999元	2000- 2499元	2500- 2999元	3000- 3499元	3500- 3999元	4000- 4499元
频率	4	16	26	10	3	3	0
比率	6%	26%	42%	16%	5%	5%	0%

象的性别、
年龄、家乡、
学历与单位
类型等结果
可以看出，

对照组与比较组之间没有显著差异。

表 2 显示了调查对象工作条件的特征与差异。受访者每天平均工作时间为 9.94 小时，每周平均加班时间为 11 小时。月工资水平在 1500 元到 2999 元之间的占 84%，其中，42%的受访者月收入水平在 2000 元到 2499 元之间（见表 3）。据相关调查结果显示，全国农民工每周平均工作时间为 56.2 小时⁴⁵，浙江省农民工每天平均工作时间为 9.8 小时⁴⁶，全国外出农民工月平均收入为 2049 元⁴⁷。本研究样本的劳动强度与收入水平统计结果与中国其他地区农民工的情况较一致。统计结果显示，斯皮尔曼相关系数为 0.003，说明组别与每周平均加班时间显著正相关。此外，大部分受访者（85%）会收到加班费，但仍有 11%的人却不会收到加班费。在工作场所中，绝大部分的受访者觉得生

⁴⁵ 李培林、李炜（2010 年）

⁴⁶ 钱江晚报（2011 年 12 月 15 日）

⁴⁷ 董海霞（2012 年 03 月 01 日）

产没有安全问题，即 92%的人觉得生产一般安全或者非常安全。对照组中 47%的受访者住在单位提供的宿舍里，但在比较组中仅住在宿舍里的仅有 25%，并有 61%的受访者住在单位之外的地方（一般情况下，他们会跟同事朋友会租房居住）。

住宿情况中，对照组与比较组之间具有显著差异（ $P=0.038$ ），但其相关性为 0.095，没有达到显著性的严格标准。

问卷内容涉及到国家规定的每天劳动时间和双休日加班费的问题，以检验受访者的法律意识。按照《劳动法》规定，每个工作日劳动时间是八小时，凡超过八个小时

的劳动时间都属于加班时间。根据相关法律规定，双休日加班费是平常日工资的两倍。从表 4 可以看出，对照组中能够正确回答的受访者各为 50%，比较组为 64%，二者之间的差异显著水平为 0.148，但这个 P 值没有达到较为高的标准。

表4：受采访者法律意识

		每天劳动时间规定		双休日加班费规定	
		8	其他	两倍	其他
对照组	频率	17 ^A	17	17	15
	比率	50%	50%	50%	44%
比较组	频率	18 ^A	10	18	10
	比率	64%	36%	64%	36%
总计	频率	35	27	35	25
	比率	56%	44%	56%	40%

A: 非参数检验 P 值为 0.148，卡方检验 P 值 0.498

在关系网络方面上，77%的回答者表示其在工作场所中有异乡朋友，而仅有三个人（5%）说自己的工作朋友都是老乡。回答者中所在

表5：受采访者关系网络

		有老乡会		会参加老乡会		工作朋友都是老乡	
		有	没有	会	不会	是	否
对照组	频率	11	18	22	6	2	21
	比率	35%	58%	71%	19%	6%	68%
比较组	频率	9	18	23	2	1	22
	比率	33%	67%	85%	7%	4%	88%
总计	频率	20	36	45	8	3	43
	比率	34%	62%	78%	14%	5%	77%

的单位有老乡会的占 34%，

78%的人表示如果有老乡会，会参加。这些数据体现受访者地缘意识具有双边性，即一方面他们还想保持与其老家的关系，另一方面他们也积极地找异乡朋友。

95%的回答者表示他对所在公司有抱怨，59%的人（61）认为工资太低，25%的人觉得公司管理者没有人情味，18%的人觉得加班时间太多，18%的人认为工作或住居环境差，16%的人觉得公司的饭菜差或者价格贵，13%的人因公司不提供保险而不满意，10%的人认为公司需要提供培训机会，10%的人嫌公司没有晋升机会。

尽管几乎所有的受访者对公司有抱怨，但是仅有 29%受访者参加过集体维权行动。对照组与比较组之间存在很大的差异，显著水平为

0.006。比较组中 46%的人参加过集体维权行动，而对照组只有 15%。这意味着，与在同一个工业园里工作的工人相比，LMN 组织的成员参加集体维权行动的可能性更大。

表6：集体维权行动与相关因素

参加过集体行动的受访者当中没有明显的性别差异，即男性占 30%，女性占 26%。参加集体行动与年龄之间存在显著的负相关性（ $P=0.035$ ）；参加过集体行动的受访者平均年龄为

	对 照 组	比 较 组	男	女	平均 年龄
参加过维 权行动	5 ^A 15%	13 ^A 46%	13 30%	5 26%	23.7 B
未参加过 维权行动	29 ^A 85%	15 ^A 54%	30 70%	14 74%	25 B

A: 非参数检验 P 值为 0.016, 卡方检验 P 值为 0.006

B: 斯皮尔曼相关系数为 0.035

23.7 岁，而未参加过的平均年龄为 25 岁。这说明工人越年轻越可能参加集体维权行动。

究其原因，大部分未参加过集体行动的受访者（61%，23 人）表示企业没有侵犯其权益，24%的人觉得维权活动没有效果，13%的人害怕因为维权而丢其工作，13%的人害怕企业暴力报复，但仅有 8%认为维权活动只是闹事，换句话说，未参加过行动的受访者不是因为不愿意参加集体行动而不参加，而是因为觉得企业没侵犯过其劳动权。

在参加过集体维权行动的受访者当中，决定参加维权行动的缘由

分别为工资拖欠 50%（9 人）、工作或住居环境差（28%）、公司不提供保险（22%）、没有加班费（17%）、公司管理者没有人情味（17%）以及工作没有安全保证（11%）。尹焕三的研究调查表明，在青岛民营企业工作的农民工中，只有 70.3%的人按时领到工资，拖欠工资是较为普遍的事情⁴⁸，本研究与其结果互相一致。

超过 50%的行动参加者曾参加过两或三次维权行动，而参加过一次行动的只有 39%（7 人）。大部分回答者（71%，12 人）的维权行动只持续了不到八天，持续一个多月的只有 18%。

参加集

表7：集体行动参加者地缘意识

	跟异省朋友参加过集体行动	愿意跟异省朋友参加集体行动	行动领导老家					体维权行动的时候，与朋友一起参加的占行动参加者总
			同镇	同县	同城	同省	异省	
频率	6	9	2	0	1	3	5	
比率	33%	50%	12%	0%	6%	18%	29%	

数的 60%（10 人）。其中，11%（2 人）的参加者被朋友说服参加行动；有 61%的人说服朋友参加行动。说服他人与被他人说服的朋友与参加者有什么关系呢？来自于同一个镇的朋友占 13%（2 人），同一个县的有 27%，相同城市的占 13%，同省的占 27%，其他省的占 40%。（因

⁴⁸ 尹焕三（2008），注意第 90 页

为回答者可以多选答案，所以以上比例的总合超过 100%。) 值得注意的是，朋友来自于其他省的参加者都是比较组的受访者。对对照组与比较组的差异进行非参数检验，P 值为 0.048，说明二者之间的差异有显著性。没有跟异省朋友一起参加集体行动的参加者当中，大部分人（75%，9 人）表示还愿意与异省同事参加集体维权行动。那么，将有愿意跟异省同事参加行动的人和已经与异省朋友参加的人加起来，共有 83% 的参加者（15 人）愿意跟异省工友一起参加集体维权行动（见表 7）。78% 的参加者所参加的集体维权活动有领导者（14 人）。从表 7 可以看出，行动领导者与受访者来自同一个镇的占 12%、相同城市的 6%、同省的有 18%，异省的占 29%。以上结果表明，在维权行动中，新生代农民工地缘意识较淡，即年轻的工人在维权过程中不重视其他行动者或行动领导者的家乡是否跟自己的一样。

在集体行动过程中受其他工厂工人影响的参加者占总数的 56%（10 人）。其中，其他工人告诉他们如何发起维权活动的占 33%，告知他们在维权活动中应当注意问题的占 33%，告知他们在活动结束后应当采取善后措施的有 22%，说服他们进行维权活动的占 11%。此外，11% 的参加者表示“看到他们成功，我们也想这么做”。跟其他厂子有联系的参加者当中，沟通方式主要有电话（40%，4 人）、发短信

(30%)、在路上聊天谈起(30%)、在 LMN 组织当面联络(30%)以及 QQ 聊天(20%)。

在集体维权行动中，政府部门出面协调的占 28% (5 人)，而仍有 61% 的参加者没有政府协调。有政府协调的参加者当中，官员采用的协调方式是和老板约谈的有 3 个人，官员劝说工人的有 1 个人，政府请律师来协调的有 3 个人，官员请上级政府出面协调的有 2 个人。

(以上答案有重叠，是因为受访者可以多选。)

表8：集体行动是否成功，事后维权意识

	维权行动结果			愿意再一次参加维权行动			
	成功	部分成功	不成功	非常愿意	愿意	部分愿意	不愿意
频率	5	9	2	4	5	4	1
比率	29%	53%	12%	29%	36%	29%	7%

对于集体维权行

动是否成功，29% 的回答者(5 人)表示其行动成功，53% 的回答者表示部分成功，12% 的回答者表示不成功(见表 8)。

其中，有政府协调的劳资纠纷当中，2 个成功，2 个部分成功(也有 1 个人没有回答这一题)。

14 个成功的或部分成功的案例当中，管理层提高工资的占 71% (10 人)，改善工作环境或安全保障的占 36%，给加班费的占 29%，

及时发拖欠工资的占 14%，提供保险的有 7%，管理变得更加人性化的有 7%。值得注意的是，占参加者总数的 50% 因为企业拖欠工资而参加集体行动，但成功的行动结束以后，却只有 14% 的人收到所拖欠的工资，并且大部分参加者的工资增加了。

参加者当中只有 2 个人（12%）的集体行动不成功。他们表示，主要是因为行动者之间不团结、管理层的态度强硬以及群体缺少领袖。

无论其所参加的集体行动成功与否，大部分的参加者（65%，9 人）非常愿意或愿意再一次参加维权活动（见表 8），29% 的人表示部分愿意，而只有 7%（1 人）的人不愿意再参加集体行动。从统计结果可以看出，样本中的参加者具有强大的维权意识，即他们不但参加过维权行动，而且经过劳资纠纷的漩涡之后，还愿意再一次与其他工人团结，一起维护自己的权益。

二、关于 LMN 组织的案例分析

LMN 组织是一个非盈利、为农民工服务的民间组织，主要的事业包括帮助农民工融入城市生活、关注农民工第二代（子女）、提高农民工技能、提升农民工法律知识水平以及帮助农民工处理劳资纠纷几个方面。LMN 组织的服务分为四个部分，即农民工子女的培养

教育、工友娱乐活动、农民工融入城市生活的培养活动以及农民工劳动权益的维护。在下面笔者会阐述这个四方面，然后讨论政府对 LMN 组织工作的监督与影响，最后详述 LMN 经费的来源。以下，受采访的名字都为化名。

（一）农民工子女的培养教育

几年前，LMN 组织在青岛的一个地区设立一系列辅导课程，专门为农民工的子女开展免费艺术、写作与英语的课程。（笔者近一年来，每周一次教一堂英语课。）这些课程的目标有两个，一个是提高孩子们的文化水平。农村学校的人力资源与财务资源一般比城镇学校要差，许多农民工的子女在农村的学习生活使得他们与城市孩子之间存在文化差距，难以赶得上具有城镇户籍的孩子们。此外，70%以上的农民工具有初中以下的学历，其每周平均劳动时间达 56.6 小时，而 60%以上的城镇工人具有高中以上的学历，其每周平均劳动时间为 47.4 小时⁴⁹。当农民工的子女需要作业方面的辅导时，其家长由于时间与文化水平的限制，无法像城镇家长那样进行辅导。通过辅导课程，LMN 组织努力补充农民工的子女的义务教育，并缩小其与城镇学生之间的差距。

⁴⁹ 李培林，李炜（2010），第 121-122 页

这些课程的第二个目标是帮助农民工照顾其孩子。上面提到，农民工每周平均工作时间是 56.6 小时。工作日孩子们在学校上学，但到周末的时候，家长还得上班，孩子们无事可做。城镇家长在这时会让孩子上补习班或者参加其他提高孩子素养的活动，如艺术课、音乐课、英语课等等。但农民工的收入水平偏低，没有足够的经济能力让孩子们参加周末的课外活动。当家长打工的时候，一些孩子没人照看，这可能会导致孩子安全上的隐患。LMN 学校的课程之所以都安排在周末，正是为了帮农民工减轻照顾孩子上的压力。

（二）工友娱乐活动与融入城市生活的活动

在青岛工业园里，LMN 组织给农民工提供健康教育培训、技能培训、娱乐活动等服务。组织有几个固定员工、50-60 个长期成员以及约 1000 个不定期参与活动的成员，绝大部分的成员是从事制造工作的农民工。有的成员几乎每天来到 LMN 组织帮员工准备活动、计划活动与招募工人，而有的成员每季只参加一次大型活动，如音乐会。白天的时候，工人可以随时到 LMN 组织去读书、打乒乓球、打象棋等等，但白天时绝大多数农民工上班，无法享受 LMN 的设备。因此，组织晚上

的活动变得特别重要，这些活动有电视收看、唱歌、培训课或讨论会。

LMN 组织的资深成员小吕表示：

“最初认识这个地方，是因为，也是因为同事，到这个地方，说这个地方有一个 LMN 组织，他们是为工友服务的，然后等等，有很多很多的好处。可以免费给你看图书，可以免费地搞游戏，我们可以一块玩，当时感觉不可思议”……“然后他就非要拉着我来看看。”

有几个年龄大一点的成员会带其孩子到 LMN 组织参加活动，但活动参与者绝大多数部分是新生代农民工，即在 1980 年后出生的农民工。根据本研究调查结果，LMN 成员平均年龄是 24.3 岁。与其长辈不同，很多工友的衣服与发型很时尚，普通话讲得相对标准，甚至不懂地方方言的笔者能够与 LMN 多数的成员进行顺利交流。

工友在厂子里的生活单一，不是上班就是加班。如果住在宿舍里，只能和室友聊天，没有好玩或有趣的活动，更没有学习或拓展自己能

力的机会。在厂子外边要看电影、看书或唱歌，都要付钱，而农民工的工资偏低，经常去外面玩很不划算。因此，在很多工友的眼中，外面的活动都不如去享受 LMN 组织所提供的免费娱乐活动与培训课程。本研究调查发现，在 28 个回答者当中，来到 LMN 组织找新朋友的有 64%（18 人），参加技能培训的有 29%。

时间久了，成员就感觉 LMN 组织像自己的家一样，好朋友都在那里，可以在那里可以轻松学习，在那里感到快乐。这正是 LMN 想发挥的作用。徐主任介绍 LMN 最大的作用时说：

“在工人这个层面里边，我觉得更大的作用是给他们提供的一个像家一样的一个环境。让他们在这儿呢，能享受点快乐，在这个陌生的城市里面，这是有点不得不的”……“从工人与工人之间，我觉得更多的是给他们一个交流的沟通一个平台，学习的一个平台。”

新生代农民工是在乡村长大的，很少跟外面的世界有接触的机会，初来乍到不熟悉城市生活。这使得他们产生内向的性格，如不容易信任村子之外的人或者不知道如何跟陌生人交流。小吕表示：

“当时来的时候，我见到人都不敢说话，也不知道见到人要说什么，不知道该怎么打招呼。你像现在可能知道见人要问你好，当时我刚从家里边出来，特别内向，当时。然后出来我感觉问你好是不是有点太那个什么了，在家里边因为没有那个东西，在我们这一片我们都不管这些”……“不用说，而且即使不认识的，我们也是，怎么说呢，我是不认识的一般我是不会跟他聊天的。”……“你可以想象一下，长期的封闭在，我们是一个镇，然后我们那个镇，我基本上就去那几个村。就方圆能有十里，方圆十里差不多，然后我上学我们村是，大概我们村在镇中心，我们学校也在镇中心，我们上学就去，然后我如果说要找一个陌生人聊天的话，我们当时会，可能会，心可能会扑通

扑通跳，我会准备很久跟他聊什么，怎么给他说，怎么跟他开口。就是这个情况，到了这个情况。也没有出来见识一下外面的世界是什么样的。”

LMN 组织的目标是使外来工人能够融入城市生活，即让他们感觉城市并不这么陌生。在 LMN 组织和来自于不同地方的工友交流与参加活动，农民工能够提高子自己的自信，能够与陌生人交流，因而能够在城市里争取更成功的职业，过更加快乐的生活。参与五年 LMN 活动的小吕认为自己有了很大的提高：

“我现在可以，不是说很随便地，我就可以非常轻松地跟一个人交朋友啊，跟人聊天，然后把心事告诉我。就在我前几天，我去了前几天的一家公司，然后我每天要回到这个地方睡觉，当时还没搬过去吗，每天早上六点去那个地方坐公交车，然后我去了第二天我发现，我老是碰到一个人，在其他天又碰到他，就开始

跟他聊天，他给我聊，我们就开始聊天了。非常的好，
像这样的事非常非常的多。”

笔者问小吕，LMN 组织如何使他有如此这么大的成长，他表示，通过组织的活动，他学到怎么“把自己的心放开，再让他进来”。

由此可见，LMN 对农民工有较强的吸引力，很多农民工常常到组织参加活动。一开始是因为除了 LMN 组织，工业园里边没有其他比较有意思的地方。在 LMN 组织里越交到更多的工友，他们就更想回到组织去见朋友们。并且，当他们一起参加 LMN 的活动时，成员加强彼此之间的认同与信任感，从而提高自己对 LMN 圈子的归属感。

LMN 不仅培养农民工融入城市的能力，还会加强他们的法律意识。而且，当工友遇到不公平的待遇时，LMN 会变成他们不可或缺的后盾。在下面笔者会讨论 LMN 在劳资纠纷中所发挥的作用。

（三）农民工劳动权的保护

本研究问卷调查表明，44%的受访者不知道国家每天劳动时间与双休日加班费的规定。由于农民工的法律意识较弱，因此他们容易忽视其劳动权的侵犯。LMN 给农民工提供免费法律培训课程，以防权益侵犯与劳资纠纷的发生。

(a) 法律意识培养

法律培训课程很频繁，每周至少会有一堂课，课程由律师或者熟悉相关法律法规的员工教授。课程的内容涉及到《劳动法》的各方面，如合同、工资、加班、节假日、招聘、解除合同、婚假和结婚、食宿等法律规定。培训师也会涉及劳动者的义务，并向他们提建议，比如依法辞职、“先结婚再怀孕”、保持工作安全、学习急救知识等等。工友也可以提出任何问题。

大部分 LMN 的成员会参与法律培训。据本研究调查结果，71%的成员（20 人）参加过组织的法律培训。对于这些培训是否有效果，调查结果表明，64%的成员（18 人）知道国家每天劳动时间与双休日加班费的规定，而只有 50%未参与过 LMN 活动的受访者（17 人）知道这两条规定。因为样本人数较小，两组之间的差异没达到显著性的标准

(P 值仅为 0.148)，但是这个差异至少能够作为 LMN 法律培训课提高工人法律意识的支持证据。

可以从小吕的经历看到 LMN 培训课对农民工维权起到了什么样的作用。最近，小吕遭受了不公平待遇。他在台资公司应聘职位时，老板说他会收到 1600 元的“基本薪资”，但他领到第一个月的工资时，发现自己被骗了。

“发工资，我看了工资单，我的基本工资连青岛市最低标准都达不到。你猜他给多少钱基本工资（笔者说“多少钱？”），六百五。剩下的是，车间两金，加上补贴，加起来是一千六。我等于一个月就赚一千六百块钱。”（小吕）

青岛市最低基本工资标准是 1240 元，所以该企业的行为不仅欺了骗小吕，给的工资数量也不合法。小吕因此跟老板提这件事，但老板并未妥协，结果小吕辞了职。小吕表示，在单位里没有其他人跟老板提出这个工资的问题，虽然工人经常会在车间里抱怨工资低，但没

有人跟老板提。小吕觉得他这个维权意识是跟他在 LMN 组织里的经验有关系的。

小吕的困难也能反映出农民工经常遇到的情况：即使工人的法律意识强大，他也无法预防管理层的欺骗与诡计。有时候，劳动者因工受伤，管理层并不按时给赔偿。在这样的情况下，劳资纠纷就会发生。对此，LMN 会充当两种角色与采用两种手段来协助农民工维权。角色分为顾问与协调者。手段分为制度性与非制度性。

(b) 制度性手段

对于劳资纠纷，LMN 组织一般会向农民工提供三项服务：法律咨询、劳资纠纷协调与出庭代理。LMN 这三项服务都得到了青岛市政府的认证，所以可以把这样的服务当作制度性的维权手段。由于 LMN 组织有政府的批准，其组织门口挂上有政府颁发的铜牌，对工业园里的人说明 LMN 的工作有政府的允许。

当工人向 LMN 求助时，组织的会首先充当顾问角色，即接待工人，进行咨询，了解事情的细节。然后，LMN 会建议工人去找老板进行谈判，并教工人如何开始谈判、在谈判中应当注意的问题、应当使用的技巧与法律前提等知识。LMN 为什么先建议谈判呢？

“第一个方面，我会教给他们，怎么来跟工厂进行谈判。谈判我觉得是最快也最有效的，对工人的损失也是最少的。”（孙主任）

根据孙主任，在工人本身与老板进行谈判的案例中，获胜的达80%，尤其是当劳方人数多的时候，因为劳方力量较大，所以资方更可能妥协。

但有时候，由于资方态度强硬等原因，劳资纠纷仍然得不到解决。这时，LMN 就会充当协调者角色，即派人在资方与劳方之间当面协调谈判。通常十个劳资纠纷案例当中，只有一两个会需要 LMN 的协调。组织的主任认为协调是 LMN 工作的重要组成部分，因为协调可以发挥预防的作用，即预防劳资纠纷的恶化。对于协调的目标，徐主任表示：

“我觉得更是了解事情的真相，然后确定一个双方都能达成的、愿意接受的一个标准，促成他们之间的协议达成。”

企业对 LMN 咨询与协调工作的态度相对复杂。当 LMN 作为农民工背后顾问的时候，企业对 LMN 的身份并不清楚，以为是政府部门。因为官员会定期走访 LMN 组织，而且组织大门口挂有政府颁发的铜牌，致使很多企业以为 LMN 是一个政府部门。

“（企业）很含糊。这个关系也很微妙。你看，他们非常非常地痛恨我们，非常非常地反感我们，但是呢，我们这边，定期还会有领导过来检查工作”……“所以政府会支持我们，他们（企业）认为我们是政府的基层部门。所以他们还不敢动我们。”(孙主任)

根据徐主任，当 LMN 充当协调者的时候，企业的态度一般会经历一个几种态度的变化过程。一是愤怒，企业不想让外人知道他们的公司内部发生了纠纷。二是质疑，企业不知道 LMN 是过来干什么的，因此质疑 LMN 是别有用心。三是接纳，一般到了这一步，企业就愿意坐下谈判了。四是合作，企业想积极配合，妥善解决纠纷的基本问题。五是认同，企业认为 LMN 协调工作可以尽快处理好劳资纠纷，即认同了这项服务的必要性。笔者问徐主任，有没有到后期态度并不变得积极的企业？他说：“有啊，打官司。”

谈判途径若没有效果，LMN 组织可能会建议工人选择法律渠道，其中主要有仲裁与起诉。如果工人群体较大，那么请政府部门来做仲裁更为适当。如果工人少或案件涉及到工伤，LMN 会建议工人起诉，并且此组织也许会提供律师出庭代理。LMN 组织跟一些律师事务所所有合作关系，所以近几年来，LMN 起码一直有一个公益律师负责工人咨询与出庭代理。

LMN 出庭代理工作的效率相对高，胜诉理案件占 90%以上。当然也有一定比例的败诉案件，但根据胡律师的看法，这 10%未胜诉案件并不一定是 LMN 有过错而导致：

“如果说，那百分之十没有胜诉，并不是说是我们这边的原因，或许会遇到那种很无奈的老板，或许是当事人没有任何的证件提到过来，那所以说，基本上是这样的一个情况。”

LMN 组织出庭代理时，其所援助的市民工人“极少”。由于组织不赚得任何盈利，因此其可以帮助的工人仅限于买不起劳动维权律师事务所服务的人，即“社会地层”和“弱势群体”，这样的工人一般是农民工。青岛农民工，特别是制造行业的，打工在离市中心很远的地区，他们一般不愿意坐两个小时公交车到城市司法局请求维权援助。此外，外来工人不倾向于信任不熟悉的人，特别是政府，所以其很少会主动向司法局律师请求帮助。农民工比较信任朋友的宣传，他们通常通过朋友介绍知道 LMN 的服务，所以其对组织的信任感比较强。

“（LMN 组织援助的市民工人）极少，非常少，因为他们可以申请法律援助，他们可以申请政府的法律

援助”……“（关于农民工）他们也可以，他们也可以，但是呢，因为他们，怎么说呢，外地人并不是特别相信政府。而且他喜欢这种别人告诉他这儿好他就来，这样的情况比较多了”……“其实我觉得一个非常大的区别呢，是态度的问题。就是我们对工人的态度和那些（司法局）律师对工人的态度是不一样的。因为这些人呢，他本来就是比较，比较害怕。那些工人都比较害怕，觉得自己弱。所以说，如果你对他的态度不好的话，他基本上就是绝望了，他不会信任你。他很少会信任别人他们。”（韩律师）

“（农民工）倾向老乡……或者说他的朋友在这儿援助过，他们就会想‘哦’，他们就愿意来。而且，也不收费，他们也不害怕被骗。”（胡律师）

根据 LMN 的律师，企业对 LMN 维权服务有两类态度，即积极配合和消极配合的。积极配合的企业会积极参与法律过程，并承认其犯

下的过错，以和为贵。根据胡律师，这类公司占 70%。消极的公司不认可 LMN 对劳方的支持。对律师们而言，企业不合作的原因有两个。一是资方就是不想给钱，他们本来侵犯劳动者权益的原因就是要缩小成本，因而会继续不让劳方获得赔偿。二是资方律师的态度会导致资方的消极性，即律师通常延长自己工作时间的方法来赚更多钱，从而间接阻碍了案件的及时解决。

即使企业采取消极的态度，LMN 也不会受到资方的任何压力，但工人会受到经济上的压力或者人生威胁。企业根据规模大小向工人施加的人生威胁的程度不同，总体来说，中小型企业威胁工人的可能性比大型企业要高些，因为大型企业通常是比较有规模的，做事正规些。

“（在工人受到压力或者威胁的情况下）我们会鼓励他，告诉他他会受到保护的，法律会保护他。我们会把所有的结果，就是任何可能的结果，都告诉他，他自己来选择。大部分工人都会继续的。在我们接受的案件当中，工人受到工厂的殴打，或者说被工厂威胁的情况，不是特别多，但是他们肯定会威胁他说

‘你拿不到这个赔偿’。但是他们不会说‘我要打你’或者要怎样，这种的威胁是比较少的，比较少见”……“这个里边有一个区分，就是如果是非常小的企业，或者说是在工地上，建筑类的企业，他们受到的人生威胁是要大的，因为他们那里里面有黑社会”……“他们和黑社会联系比较多，可能会有一些危险。昨天我就接到这样的案子。但是在一些有规模的企业来说，这个不常见。”（韩律师）

至今，LMN 劳动争议调解与出庭代理案件已经超过了 1400 个案件，赔偿总额超过 2 亿元人民币。不过，近年来，LMN 出庭代理这项服务越来越少了，因为除了工伤案件，很多诸如拖欠工资、加班费等常见的问题都要通过法庭解决纠纷，而这些案子通常需要一年多才能得到判决，甚至有的案子需要两三年的时间。蛮长的审判会致使工人与 LMN 组织耗费大量的成本，因为要经常到法院开庭，时间和金钱的成本较多。而资方的经费比较多，能够不断上诉，使案子持续更长时间。

一群工人跟老板的谈判若是没有结果，LMN 没有其他制度性手段能够使资方妥协，“因为我们毕竟是民间的，我们没有任何强制力，我们并不能说‘嗨，老板，你必须过来谈。’”徐主任表示。但是，建议工人诉讼也不实际，因为效率偏低，很多工人也不愿意进入那么漫长的法律过程。那么，LMN 组织就会建议该群体考虑使用其集体力量来让老板重回谈判桌。

(c) 非制度性手段

只有事情处于绝望状态，LMN 才会建议以集体行动来达成诉求。孙主任说明了组织建议集体行动的原因：“因为诉讼在中国来说是最麻烦的，怎么说呢，不到万不得已，我们不会采取这种方式。”由于法律程序很复杂，LMN 怕其向工人建议通过法律程序投诉或仲裁就会使工人放弃维权。

“（漫长的法律过程）非常非常的麻烦，所以中国政府么就是这个样”……“它怎么样呢？他看到了中国工人权益得不到维护的话吧，他们肯定会有大的动作，所以他就给你设的一个法律，给你设的一个信任性的

途径。但这个信任性的途径吧，达到你维权得通吗？

很漫长，所以很多工人就放弃了。”（孙主任）

一群工人决定进行集体行动以后，LMN 会以顾问角色来向工人提供法律知识、工人团结、策略与技巧方面的支持。LMN 的员工会跟群体的几个领袖在 LMN 组织办公处开会，讨论如何让集体行动发挥最有效的作用，包挂资方在什么时间之中是最易受攻击的，如工厂需马上出订单的时候。

孙主任所讲述了一次罢工案例可以让我们了解 LMN 组织在集体行动中使用的手段和策略。当法律工资标准是 1100 元的时候，一家公司提供的工资是 760 元。LMN 请该公司的一些工人到 LMN 组织来座谈，让他们了解其工资达不到法律规定，这就让工人感到愤怒，工人群体开始产生了这样的维权意识以后，LMN 劝他们在公司要出较大、名牌客户的订单的时候进行罢工。这二百多个工人群体罢工了，老板“火了”，叫政府来调解，后来官员认为老板犯过错，并劝工人恢复工作。工人看到政府的支持以后，很多重回车间了。但是，一个月以后，公司依旧没提高工资，因此 LMN 又帮了工人组织罢工。老板又叫官员过

来，但工人对谈判的过程不具信心，所以 LMN 帮工人选几个代表参加谈判，并让工人带录音机参加谈判。由于公司又要出订单，资方的压力特别大，所以在谈判中，资方代表给了官方回扣，劳方代表录像谈判过程的这个行为让资方代表害怕了，因为他是中级管理层，怕上司会发现他采用贿赂方式处理事情就会解雇他。结果，公司将工人的工资提高到法律标准、提高加班费、以及同意在冬天的时候发暖气。

为了保持 LMN 的匿名性，当工人群体在谈判中需要 LMN 的建议时，一个工人会坐在工人代表的后面，用手机与 LMN 员工沟通，将 LMN 的建议传达给工人代表。这样，LMN 虽然不能出面参加罢工所导致的集体谈判，他们还能影响谈判的结果。

LMN 组织并不把集体行动看成一种目标，而把集体行动，尤其是罢工，作为谈判中的一个非制度性手段，即劳方使用罢工来促进资方重回谈判桌上。正因为它是非制度性，集体行动属于规范较为模糊的事情。“因为如果人罢工，在国内，它在法律上没有明确的规定。”徐主任说。同时，“政府也没法可依去限制我们的工作。”孙主任表示。“我们并没有做些超过法律的事情。”

近两年来，LMN 帮助农民工进行集体行动，即罢工，的案例有 20 起，其中，75%（15 起）成功。有最少工人群体的集体行动有十几个人，最大的则有四百多个人。因为缺乏法律规范，罢工使工人承担的风险比诉讼更多。在 5 起失败的案件当中，集体行动参加者全部都被资方解雇。孙主任表示，在集体行动当中，劳方群体越大，实现诉求的可能性越高，所以那 5 起失败的罢工案例都是工人人数较少的群体。

尽管大部分 LMN 所协助的集体行动成功，但是，孙主任说，LMN 的工作仍然有很大的限度，因为 LMN 毕竟只有几个人员：

“当然我觉得有一定的效果。”……“但是，你要看这个效果对这个群体是不是有限的。”……“因为整个群体太大了，很多。但是我们（LMN）这样的群体只有那么几个，这么几个人员，所以对这个整个群体还有很大的限度。”

因为 LMN 集体行动的协助工作是不公开的，所以组织不太担心企业的反应。“他们不知道。也有的知道，但是他们不知道我们的身份，他们认为我们是政府的。”孙主任表示。

（四）政府关系

LMN 好似有一个双重身份。一方面，LMN 是一个民间组织，由民间行为构成，由民间人员领导与管理。另一方面，LMN 组织是政府的基层部门，是因为 LMN 的工作得到了市政府的批准，他们才可以向农民工提供服务，而且 LMN 会利用其政府身份来达到维权目的，如利用政府身份加强 LMN 在谈判中的权威。

从政府监督来看，LMN 偏向于是一个民间组织。当 LMN 向农民工提供咨询、协调、出庭代理等维权服务时，政府不进行任何监督。也就是说，当 LMN 帮农民工维权的时候，其工作不受到官方任何的压力或限制，因此，LMN 在劳动争议中有一定的政治空间。

“LMN 组织是一个注册过的一个机构，他属于民办非企业。”……“（对于政府的监督）它不会的，这个不会。”（韩律师）

“我们没有任何的批准。我们主要是注册的就可以了。”……“因为根据诉讼法的规定呢，每一个公民都可以为别人提供法律服务，所以说呢，我们不需要别人的批准。”（胡律师）

“（关于 LMN 组织加入劳资纠纷过程的权益是否需要政府的批准与监督）不需要。因为这个是民间行为。因为我们是从事调解么，调解是不需要官方必须去做认定的、认证的。比如说，很简单，这两个人在马路边，两个打架，其实作为第三者社会的公民都可以去进行调解，是吧？”……“人家很放心，没空，人家没有时间来监督我们。对我们超放心。”（徐主任）

但是，LMN 跟政府的关系非常好，获得政府的很多奖项，官员经常走访 LMN 组织，加强 LMN 的名誉。在进行劳资纠纷调

解与集体行动协助的过程中，为了提高其工作的公信力与让资方遵守 LMN 合法的角色，LMN 会打着“政府”这块牌子去维权。

“我们这个机构，它就算是没有法律服务的话，还要注册法律服务，但是我们这点呢，按照我们这两年跟政府这个关系比较近一些，他们比较认同我们，而且他们对我们工作很支持，所以我们可以开展更多的服务。”……“而且，我们还更多的是借这个政府部门，比如说，政府它有维护政府部门的合法权益，我们正好借这个名义，我们就说，我们给你政府工作的”……“所以他们觉得就是政府来做事，没问题。”

（孙主任）

根据孙主任，LMN 组织是政府的“合作伙伴”，政府处理不好的案件就委托给 LMN 处理。不过，政府并没有去找 LMN 组织建构合作伙伴的关系，而是 LMN 去找政府。因为 LMN 认为有了政府的支持，维权工作的效率就可以提高。

此外，LMN 帮助工人维权的案件越多，政府部门收到的投诉便越少了，因此政府经常会帮 LMN 宣传其服务。韩律师表示：

“LMN 组织是政府推出的一个品牌”……“（政府）要构建这种和谐的社会，所以说呢，LMN 组织在这个情形上，它出现了以后呢，我们倡导的是和谐的劳资关系，LMN 是作为有利于社会的事情，政府为什么不支持呢？”

（五）成本与经费

LMN 组织的成本有办公地点维修费、水电费、员工（四名）的工资、交通费等各种费用。LMN 组织的办公地点由地方政府提供，其他费用都由 LMN 自行支付。

组织的经费来源主要包括 LMN 主任的收入、外界捐赠以及政府提供的资金。政府的援助占最小的部分，而最大的部分来自于的主任收入。捐赠有捐款和捐物两种，捐款虽然不少，但更多的是物品捐赠，并这种没有流动性。一直依靠一个人的收入是不持续的，LMN 如果要帮助更多的工人维权，它需要较大的、较为稳定的经费来源，即政府。

政府官员常常走访 LMN 组织，笔者在 LMN 组织的一年内，看到官员访问的次数可谓不可胜数。但虽然如此，政府给 LMN 的经费却甚少，在好几年之内，政府只拨了一次款。LMN 的主任表示，一个人的收入实在有限，LMN 如果想要进一步发展，它需要的是政府的实际行动。

“（对于 LMN 发展的需要）资金方面，因为咨询的点，应该可以设这么多了。”……“就让工人咨询更便捷，就更能够让工人以后处处可得。比如说像我们的咨询乙方，他是在地区 Z，离我们很远，他要过来可能很麻烦，而且，我们多设这么几个机构。”（孙主任）

“LMN 是专门服务于外来打工者权益、成长需求的机构，在社会发展的过程中起到了很大的促进作用，政府也积极地认同机构所做的工作。但是机构的资源缺乏，想服务更多的工人还不现实。这就需要政府应当有更多的实际行动。”（徐主任）

因为 LMN 的资金缺乏限制了其作用的发挥，LMN 考虑过申请国内资金会的援助项目。但在这些援助项目中，绝大部分的服务对象是病人、穷人、老人与孩子等弱势群体，而非工人。因此，LMN 正在考虑申请国外组织的资金援助项目，包括美国政府的项目与香港的民间社团。之所以他们还没申请这些资金项目，是因为他们不知道接收国外的资金会否导致地方政府会质疑与控制 LMN 的行为。徐主任认为，当地方政府看到 LMN 因被政府忽略而寻求国外的帮助时，政府就会去进行弥补，即给 LMN 更多的经济支持。但孙主任表示：

“在中国，这种帮助工人的资金会是没有的，大部分的资金会是帮助这些有先天性的、有坏疾病的，医疗方面，或者帮助一些孤寡儿童啊，孤寡老人和儿童。”……“香港有（帮助工人的资金会），但是你可能会问，那为什么 LMN 不去香港申请资金呢”……“香港么，它现在是属于中国的，但是是一

国两制，一旦有外资进入呢，其实中国是一个没有隐私的国家，你如果有香港地方的钱，（录音频不清楚）他们都能够知道的，中国政府都能知道的，如果他们知道么，他们就不给你支持。”

由此可见，在经费方面上，LMN 处于一种困境，其两种解决办法都含有风险。要么不寻求国外的资金，而冒组织无法继续发展的风险，要么接收国外组织的资金，而冒政府对 LMN 加强监督的风险。若 LMN 选择后者，伴随着政府加强监督，政府是否会发现 LMN 采用非制度性手段来协助农民工维权？

第五节：结论和讨论

在本文第三节提出了两组研究问题。第一组问题与农民工在进行集体维权行动中的群体意识有关，第二组问题与 LMN 组织维护农民工劳动权的有效性有关。在下面，以两组问题为出发点，讨论从本研究结果推断出的一些结论，以及这些结论对于解释中国农民工集体行动的意义。

一、青岛新生代农民工的地缘意识具有双边性

新生代农民工对老乡群体仍保持归属感，但他们也不排除与异乡甚至异省工人成为朋友，并且一起维权。本研究问卷调查结果表明，78%的回答者（45 人）表示，单位如果有老乡会就会参加，所以工人并没有失去对老乡群体的归属感。77%的回答者（43 人）在工作场所中有异乡朋友，83%参加过集体行动的受访者（15 人）愿意跟异省工友一起参加集体维权行动，30%的参加者（5 人）跟随来自异省领导者去进行集体行动。由此，新生代农民工的地缘意识在维权行动中较淡。

地缘意识的双边性由其必要性与方便性产生。由于在家乡的职业前途不理想，年轻农民不得不出来打工，进入陌生的城市生活。农民工的打工地通常离老家很远，所以他们周围的人几乎都是异乡群体。为了应付这样的情况，农民工会开始更多与异乡人交往，逐渐地信任异乡人。正像小吕所说的：“把自己的心放开，再让他进来”。而且，很多新生代农民工打算在城市里安家落户，要在异乡本土有理想的职业与快乐的生活，必须在当地有较为宽广的关系网络。此外，当新生代农民工遇到不公平的待遇时，车间同事与他们有相同处境，在维权过程中，他们不会考虑是否是同乡关系。

因为新生代农民工的地缘意识较淡，他们在维权中很少受到地缘意识的消极影响，即同事的异乡背景不会阻碍他们对不满情绪与维权必要性的认同。有了这种认同，群体意识就产生了。在这样的情形下，农民工的集体维权行动更有可能发生，并且更有可能成功。

二、青岛新生代维权意识较强

参加集体维权行动与年龄之间呈显著的负相关性（ $P=0.035$ ）。参加集体维权行动的受访者平均年龄为 23.7 岁，而未参加过的平均年龄为 25 岁。29%的受访者（18 人）参加过集体维权行动，其中，55%

的参加者（10人）参加过多次集体维权行动，65%的参加者（11人）所参加的行动持续了两天以上。无论其所参加的集体行动成功与否，大部分的参加者（65%，9人）非常愿意或愿意再一次参加维权行动，29%的人表示部分愿意。

由此可见，新生代农民工有着较强的维权意识，即许多农民工愿意以工人的集体力量去保护自己的劳动权。而且，他们的维权意识不是暂时的，因为大部分的集体维权行动参加者参加过多次行动。这对农民工群体意识的产生与集体维权行动的发生起到促进作用。一旦农民工群体遭受不公平待遇，就会有更多的工人愿意一起维权，并使集体行动具有持续性，因此，群体更有可能达到其诉求。

但是，由于本研究调查样本数量较少，所以上述两个结论都缺乏代表性。未来研究可以使用更大的、由中国各地构成的样本，进行定量研究。

三、青岛农民工群体在集体维权中具有跨厂趋势

本研究调查结果显示，在集体行动过程中受其他工厂工人影响的参加者占总数的56%（10人），其中，其他工人告诉他们如何发起维权行动、在维权活动中应当注意的问题、在活动结束之后应当采取善

后措施以及说服他们进行维权活动。此外，两个参加者表示“看到其他厂子成功，我们也想这么做”。这些工人是通过几种不同的沟通方式影响其他工人的维权行动，包括电话、发短信、在路上聊天谈起、在 LMN 组织当面联络以及 QQ 聊天。

由此可以推断，参加集体维权行动的过程中，农民工通常会与其他工厂的工人进行沟通讨论如何进行有效的维权行动。工人会把在维权中所积累的知识，如谈判技巧、罢工策略或动员方式，教授给其他工人用来维权。从政治过程理论来看，这样的沟通属于动员资源的一种，即维权知识的分享能够在工人群体中促进维权积极分子的形成。

本研究不能解释的是，维权知识的跨厂特征是否让农民工能够进行跨厂的维权行动？未来研究可以探索农民工集体维权行动中的跨厂现象。比如，两家工厂的工人群体同时遭受不公平待遇，他们是否会将两个工人集体的集体力量结合起来，进行范围更大的、更有势力的维权行动？此外，一家工厂的工人群体若知道其他工厂的工人会支持他们的维权行动，是否会提高群体的士气，让行动更有可能实现目标？

四、 LMN 组织对农民工维权的成功发挥了重大的作用

90%以上的 LMN 出庭代理案件胜诉，80%的协调案件获胜。至今，LMN 劳动争议调解与出庭代理案件已经超过了 1400 个案件，赔偿总金额近 1 亿元人民币。在 20 起集体行动的协助案件当中，75%（15 起）是成功的。那么，无论是使用制度性手段还是非制度性手段，LMN 对农民工权益的保护已取得一定程度的成就。

但上述数据也无法对 LMN 预防工作的效果做出定量分析。LMN 每周给农民工开展法律培训课程，提高工人对其劳动权的知识。其中，多少工人因为这些培训课而没有应聘可质疑的岗位，避免潜在的争议？多少工人因为这些课程而在问题恶化之前把它处理好？这样的现象是很难研究的，但在未来，有兴趣的研究者可以深入探索法律培训对集体行动的预防作用。

以前，LMN 大部分的成就是用制度性手段争取而来的。但最近，LMN 越来越少建议工人投诉或诉讼因为法律程序需要花费很多时间，甚至很多工人因此宁可打消维权念头。所以，从趋势来看，LMN 是否会多建议农民工使用非制度性手段来维护自己的权益？

五、LMN 组织发挥动员组织的作用

本研究调查表明，LMN 成员参加过集体行动的比例（46%）比未参加过 LMN 活动受访者的比例（15%）高三十一百分点，具有显著性差异（ $P=0.006$ ）。这个差异有两种解释。一可谓接触假设，LMN 帮助农民工进行集体行动以后，那群工人中的人更可能成为 LMN 的成员。本研究调查结果可以支持接触假设：54%的 LMN 成员（15 人）原来是去 LMN 组织学习维权法规。二可谓激进化解释，即 LMN 组织使成员的维权意识激进化，并影响更多的成员参加集体维权行动。也许这两种假设不是互相排斥的，反而二者之间存在一种循环关系，即工人得到 LMN 的协助以后，他们更可能成为 LMN 的成员，成为成员以后，他们的维权意识就会激进化。

无论是接触假设还是激进化假设，从政治过程理论来看，LMN 组织反映出动员组织的特征。首先，LMN 的活动淡化农民工地缘意识。当他们刚初来乍到，农民工不熟悉城市里的生活，因此不容易信任村子之外的人或者不知道如何跟陌生人交流。加入 LMN 组织以后，成员跟来自于不同地方的工友参加 LMN 的娱乐活动与培训课程。时间久了，成员习惯与来自于不同地方的人交往，他们的地缘意识就逐渐淡化了。虽然新生代农民工的地缘意识都较不明显，但本研究调查发现，LMN 成员的地缘意识比对照组的还要淡一些，即在参加过集体行动的受访

者当中，与来自于异省朋友参加维权行动的受访者（6人）都属于比较组，而且，这个差异具有显著性（ $P=0.048$ ）。

地缘意识淡化的同时，LMN 成员的维权意识受到两种激进化机制的影响。一是法律培训机制。通过参加 LMN 提供的法律培训课，成员提高自己的法律知识，学习怎么维护自己的劳动权，以后若遭受企业管理层不合法的待遇，他就更可能意识到自己的权益被侵犯，也更可能进行维权。二是关系网络机制。LMN 成员的维权意识比 LMN 之外的工人更强，所以 LMN 组织里面经常有很多经历过维权行动的工人，他们之间的关系越亲密，他们对维权的态度就会变得越相似。譬如，当成员参加法律培训课的时候，参加者可能会分享他们遭受过的权益侵犯经历，使得大家对企业的态度变得更加负面，并没有可以维护资方立场的人参加课程，所以参加者的态度会倾向于极端化。维权意识经过这样的激进化以后，当成员在工作地遇到不公平待遇时，他们就更可能选择以集体行动为维权手段。

在上面讨论，LMN 在帮助较大工人群体跟老板做谈判中历经多次失败，LMN 越来越趋向不建议劳方采用法律程序，如投诉或诉讼，去进行维权，因为透过法律手段需要很长的时间解决问题。因而 LMN

会建议劳方采用非制度性手段，如罢工。工人如果选择罢工，LMN 会以顾问角色来向工人的行动提供很多的支持，如法律知识、工人团结、策略与技巧方面的支持。由于 LMN 近两年来协助过 20 起工人罢工，LMN 积累了很多维权行动知识，它会使用这个知识来让工人的集体行动更可能达到成功的目的。

总之，LMN 积极地吸引农民工，淡化他们的地缘意识，激进化他们的维权意识，促进他们使用集体力量来维权，以及向农民工提供集体行动的资源。因此，从这些现象来看，LMN 组织是一个典型的动员组织。

六、LMN 组织存在于政府环境的可乘之隙

由上阐述，LMN 组织有一种双重身份，即民间组织与政府的基层部门。这个现象是中国政治环境的反映。LMN 组织，尤其是 LMN 的维权协助工作，存在于两个空隙之中。一是法律空隙。中国法律关于民间组织权益的规定甚少，所以 LMN 组织的权益很模糊。LMN 得到地方政府的批准成为民间组织，政府并没有授予 LMN 劳动争议协调的权力，更不说给 LMN 组织罢工的权利。同时，按照民间组织的法律，民间组织也不是不能进行协调与组织罢工。

二是政治空隙。政府最担心的事情是社会不稳定，所以看到 LMN 积极地帮农民工群体用自己的集体力量去争取劳动权的保障，会让官方感到忧虑甚至反感。因此，LMN 需要找出政治空间，否则政府会限制或控制 LMN 的维权协助。为此，LMN 选择与政府保持良好的关系，经常邀请官员走访 LMN 组织观察丰富农民工生活的服务与设备。通过这样的友好态度，地方政府对 LMN 产生信任感，并给了它一定的政治空间，甚至政府不监督 LMN 的法律咨询、出庭代理或劳动争议协调的工作。这个监督缺乏可谓是一个政治空隙，当农民工的维权案件处于绝望状态时，LMN 便会在这个空隙中采取集体行动的手段。

由于这两个空隙的存在，LMN 可以发挥重大的劳动维权作用，但 LMN 的存在也有不稳定。如果将来的法律规定不许民间组织提供法律咨询，或地方政府如果开始监督 LMN 的咨询工作，LMN 的维权协助工作就会受到负面影响。此外，LMN 组织的存在取决于地方政府的信任，所以，据徐主任，“我们很谨慎。” LMN 的行为如果吸引地方政府的质疑，政府就会开始监督 LMN。

这个谨慎态度也许会限制 LMN 的发展前途。目前，LMN 维权工协助工作的成本主要由 LMN 的负责人支付。依赖一个人的收入来发展

缺乏持续性，LMN 组需要引进更多的经费。虽然 LMN 与地方政府的
关系良好，政府提供的资金极少。那么，LMN 正在考虑寻求国外组织的
资金，包括美国政府的协助项目，但一旦这个资金入境中国，地方政
府会怀疑 LMN 并开始监督它。由此，LMN 组织处于法律和政治空隙之
中的困境。但 LMN 也不能放弃，因为许多农民工在权益侵犯的漩涡中
需要它的协助与支持。

参考文献

- 蔡禾、李超海、冯建华，2009，《利益受损农民工的利益抗争行为研究——基于珠三角企业的调查》，《社会学研究》第1期。
- Cragun, Ryan and Deborah Cragun, et al., *Introduction to Sociology* (2008).
- 大中华印艺网（2010），“从数据看发展——2003-2009 中国印刷工业概况”，
<http://www.cgan.net/science/html/1984.html>。
- 第一金融网，2010年6月7日，《广东本田罢工圆满结束 涨薪24%》，
<http://www.afinance.cn/new/gncj/201006/274957.html>。
- 董海霞，2012年03月01日，《外出农民工月均收入突破两千，去年工资增幅21%》，
人民日报，
<http://www.zjdpc.gov.cn/BrowseDocument1.aspx?tableID=dynamicDB&recordKey=e3bf55654c05564c8596c701a4f32a23>
- 国际选举与治理网，2010年05月30日“广东本田数千工人罢工要求增加工资”，近两千工人罢工，
<http://www.chinaelections.org/newsinfo.asp?newsid=178271>。
- 韩曦，2004，《当代中国产业工人阶层结构分析》，《南昌航空工业学院学报（社会科学版）》第6卷第4期。
- 华商网，2010年09月25日，《澳9名中国非法移民爬上屋顶绝食抗议》
<http://news.sina.com.cn/c/2010-09-25/015518155708s.shtml>。
- Jenkins, Craig, “Resource Mobilization Theory and the Study of Social Movements” (1983),
Annual Review of Sociology, Vol. 9.
- 纪许光，2009年05月15日，《广州贝尔罗斯公司工人罢工，老板对抗》，南方都市报网，
http://news.southcn.com/dishi/zsj/content/2009-05/13/content_5144019.htm。
- 李超海，2007，《农民工集体行动维权及参加集体行动频率的影响因素分析——以珠江三角洲地区农民工为例》。
- 李培林、李炜，2010，《近年来农民工的经济状况和社会态度》
- 刘诗雨，2010年6月18日，《从本田到丰田 从富士康到肯德基》，阿波罗新闻网，
http://www.aboluowang.com/news/data/2010/0618/article_102200.html。

- 刘小年, 2006, 《农民工政策的阶段新论》, 《学术争鸣》第 3 期。
- 罗鳳凤、梁津铭, 2011 年 12 月 15 日, 《平均年龄 32 岁周平均工作 6.42 天》, 钱江晚报, http://zjdaily.zjol.com.cn/qjwb/html/2011-12/15/content_1252277.htm?div=-1
- Maney, Gregory M., “Transnational Mobilization and Civil Rights in Northern Ireland” (2000), *Social Problems*, Vol. 47, No. 2.
- Pandey, Sheonandan, “Labour Unrest In China” (27 September 2010), *Eurasia Review and Analysis*, <http://www.eurasiareview.com/201009278551/labour-unrest-in-china.html>.
- Seattle Police Department, The Seattle Police Department After Action Report: World Trade Organization Ministerial Conference Seattle, Washington November 29 – December 3, 1999.
- 盛昕, 2008, 《改革开放 30 年中国农民工政策的演变及发展》, 《学术交流》总第 169 期。
- Tarrow, Sidney, “Paradigm Warriors: Regress and Progress in the Study of Contentious Politics” (March 1999), *Sociological Forum*, Vol. 14, No. 1, 71-77.
- 田璜, 2010 年 1 月 11 日, 《2009 年进出口数据: 去年贸易顺差减少三成》, 东方网, <http://business.sohu.com/20100111/n269498285.shtml>。
- 佟新, 2006, 《延续的社会主义文化传统 —— 一起国有企业工人集体行动的个案分析》, 《社会学研究》第 1 期。
- 王国勤, 2007, 《当前中国“集体行动”研究述评》, 《学术界》第 5 期。
- 文汇网讯, 2010 年 6 月 10 日, 《西安两日企 900 名工人罢工》, <http://trans.wenweipo.com/gb/news.wenweipo.com/2010/06/10/IN1006100033.htm> 。
- 吴清军, 2006, 《西方工人阶级形成理论述评——立足中国转型时期的思考》。
- 乌有之乡网, 2010 年 1 月 25 日, 《广州环卫工人屡次罢工反对“市场化”》, <http://www.wyzxsx.com/Article/Class4/201001/127664.html>。
- 新唐人电视台, 2010 年 6 月 23 日, “广东又一外资工厂罢工” <http://www.ntdtv.com/xtr/b5/2010/06/22/a411283.html>。
- 杨曦摄, 2009 年 5 月 15 日, 《广州百度不满降薪 集体罢工》南方都市报网, <http://www.chinavalue.net/Blog/BlogThread.aspx?EntryId=157744>。
- 杨永欣, 2010 年 6 月 23 日, “广州丰田配件厂工人罢工求加薪”, 联合报网, <http://www.zaobao.com/special/hotspot/pages/hotspot100623.shtml>。
- 徐行、薛琳, 2009, 《当代中国社会结构研究中的阶层分析与阶级分析》, 《江汉大学学报: 社会科学版》第 3 期。

尹焕三，2008，《民营企业劳资关系现存突出问题的分析——对青岛市部分中小型企业劳资关系的考察报告》，《东方论坛》第6期。

张磊，2006，《业主维权运动：产生原因及动员机制——对北京市几个小区个案的考查》，《社会学人类学中国网》。

张永宏，2009，《争夺地带：从基层政府化解劳资纠纷看社会转型》，《社会》第29卷第1期。