

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^①

◇香港理工大学应用社会科学系，广州市社会科学院 范璐璐
华东师范大学社会发展学院 薛红

内容摘要：无论从中国还是全球来看，服装制造业都是一个在用工模式上既是女性主导又是非正规就业集中的产业。而以往诸多对非正规就业女工的研究中，研究者往往侧重于对工人低工资、高风险、低保障、性别区隔等情况的描述以及造成这些状况的原因的分析，但是缺乏对工人组织性力量的分析。基于在2011—2013年于长三角服装业进行的问卷调查和田野研究数据，本文以嘉兴服装业的合作生产队为例，分析女工是如何形成组织性的力量，从而获得更高的工资水平和对劳动过程的控制能力。本项研究的发现一方面指出了中国非正规就业中工作形态的多样性和变化性，另一方面也拓展了对于非正规就业中劳工组织和劳工力量问题的讨论。

关键词：女工 合作生产队 服装业 非正规就业 组织性力量

57

引 言

自20世纪70年代开始，伴随着新自由主义在全球范围内推动劳动标准的逐底竞争，非正规就业成为获取廉价劳动力的一种重要方式。根据“国际劳工组织”（International Labor Organization，以下简称ILO）和“非正规就业中的妇女：全球化与组织化”（Women in Informal Employment: Globalizing and Or-

^① 基金项目：本文所用数据包括第一作者博士论文的田野资料，以及由英国国家经济和社会研究委员会资助项目：中印劳工状况与工作贫穷问题，Labour Conditions and the Working Poor in China and India, supported by the ESRC-DFID Joint Fund for Poverty Alleviation Research (grant number ES/I033599/1)（以下简称为ESRC工作贫穷项目）项目中的资料以及第二作者主持的教育部人文社会科学研究项目《新生代农民工组织承诺与行动策略研究》（项目编号：13YJC840041）调研的阶段性成果。作者感谢香港理工大学的潘毅教授，北京大学的刘爱玉教授、卢晖临教授，中国人民大学的宋少鹏教授以及陈玮、田志鹏、付伟、阿拉坦、吴子峰、陈航英、涂真、封小郡和邓韵雪等同学对调研的参与和对本文观点的讨论，但文责自负。

ganizing, 以下简称 WIEGO) 的统计, 在 2004 年至 2010 年间, 82% 的南亚工人处于非正规就业^①的状态, 这一数据在印度达到了 84%。在撒哈拉以南的非洲、东南亚、拉丁美洲、中东和北非, 非正规就业分别占据用工人数的 66%、65%、51% 和 45%^②。作为世界工厂的中国, 伴随着市场改革的步伐, 也出现了大量非正规就业的人口, 他们主要包括四类人群: “农村进城务工人员; 与城镇国有单位和集体单位脱离劳动关系的下岗和失业人员; 城市新成长的劳动力; 其他人员, 包括部分退休人员、勤工俭学的大中专学生、从事第二职业的兼职人员等。”(石美遐, 2007: 26)

对于中国非正规就业的规模的研究尽管在非正规就业人员的定义和统计方法方面存在差异, 但是这些研究都表明非正规就业人员占中国总体就业人员的比例自 20 世纪 70 年代末开始呈现上升的趋势。胡鞍钢和赵黎 (2006) 的研究回顾了中国城镇中的非正规就业人员的比重, 这一数据从 1978 年的 0.17% 上升到了 2004 年的 58.69%。根据中国劳动关系学院课题组的研究, 在 2010 年, 中国 63.19% 的非农就业人口处于非正规就业的状态 (燕晓飞, 刘军丽等, 2013)。而根据黄宗智的统计, 2010 年中国 83.2% 的非农就业人口处于非正规就业的状态 (黄宗智, 2013)。这三个研究对于非正规就业人员的定义、所用的统计方法、非正规就业人员的规模都被归纳在表 1-1 中。

非正规就业人员的劳动条件和劳动权益一直是劳工研究中的重要问题, 跟正规就业人群相比, 他们最大的一个特征是被排除在国家法律的基本劳动保护体系之外。因此, 已有的研究在谈及非正规就业人群的时候, 更多的会讨论其劳动条件和劳动权益受损的问题, 比如工资低 (薛进军, 高文书, 2012; 屈小博, 2011)、工作时间长 (李强, 唐壮, 2002)、缺乏社会保险 (蔡畴, 2013)、职业安全问题 (郑广怀, 2005) 等等。这些相关研究是我们理解非正规就业的基础, 但是这些研究大多认为非正规就业的工人在面对恶劣的工作环境和糟糕的待遇状况时缺乏跟雇主讨价还价的力量。然而, 劳工研究的历史也告诉我们, 工人 (包括非正规就业的群体) 从来都不是完全消极的个体, 在维护自身劳动权益方面, 他们是具有能动性和行动力的社会群体 (西尔弗, 2012)。

同时, 女工作为非正规就业人群的重要组成部分 (薛进军, 高文书, 2012;

① 非正规就业 (informal employment) 的概念指雇员缺乏劳动合同、社会保险和带薪假期的雇佣状态 (ILO, 2013), 包括兼职、临时、自雇、外包、家庭工人、季节工等雇佣形式。

② 引自 “非正规就业中的妇女: 全球化与组织化” (WIEGO) 的网站, 网址为 <http://WIEGO.org/informal-economy/statistical-pictllre>。

蔡的贵，谭琳，2006)，我们也确实看到她们是积极的主体。对于中国女工的研究也涉及了女工的各种反抗形式，比如潘毅在《中国女工》中谈到了个体化的尖叫、梦魇和以集体怠工抗议不合理的生产目标的行动（Pun，2005），还有苏熠慧的研究中指出了家政工通过跳槽、讨价还价，搭建“前后台”来进行抗争（苏熠慧，2011）。两位中国劳工史专家艾米莉·洪尼格和裴宜理在她们的著作中提到了1949年前上海女工结成的姐妹会、基督教女青年会等组织（洪尼格，2011；裴宜理，2012），而现在对于女工的研究则缺乏对她们的组织性力量的讨论。

表 1-1 中国非正规就业人员数据

作者/年份	非正规就业人员定义	统计方法	非正规就业人员规范
胡鞍钢、 赵黎/2006	城镇就业中的私营企 业从业人员，个体经济从 业人员，以及以大量从事 非正规就业的农业转移劳 动力为主的未纳入统计部 分的从业人员。	前两者具有统计数 据，后者缺乏统计，作者 采用总就业人数与各项统 计就业人数之差作为估 计数。	1978 年 0.17%， 1990 年 17.5%， 1995 年 19.69%， 2004 年 58.69%
燕晓飞， 刘军丽 等/2013	非正规就业指没有签 订正式雇佣关系的就业形 式，它与正规就业相对 应，包括各种不规范的用 工：未签订正规劳动合同 的临时雇佣、非全时工及 劳务派遣工。	《中国统计年鉴》统 计在册的非正规就业人员 为城镇就业人员数中的私 营企业和个体从业人员数 之和；未被《中国统计年 鉴》统计在册的非正规就 业人员数为城镇就业人员 与正规就业人员数相减 得到。	2010 年 63.19%
黄宗智/ 2009，2013	城镇非正规就业人 员，以及乡村非正规就业 人员，主要的非正规就业 人员包括私营企业人员、 个体户和未登记人员 三类。	《中国统计年鉴》中 的总就业人员数减去正规 经济与集体就业人员数。	1990 年 78.3%， 1995 年 77.5%， 2000 年 83.9%， 2005 年 85%， 2010 年 83.2%

本文通过对长三角地区服装业的研究，试图揭示非正规就业的女工如何在法律制度保护框架之外，寻求劳工团结和组织力量，从而实现维护自身劳动权益的目标。我们发现在嘉兴，本地技术全面的熟练女工掌握了更高的市场议价能力，她们在平等和互助的原则下组织了合作生产队来提高其组织性力量。在此基础

上，她们与给她们发包订单的工厂主或其代表进行谈判，从而可以获得比普通工人更高的工资，同时又可以获得更高的工作自主性。本文试图考察这种工人自组织的合作生产队产生的原因，并希望进一步拓展对于中国非正规就业中工人组织性力量的认识。

一、问题提出与文献综述：服装业中的非正规就业与劳工权益

这部分首先讨论了非正规就业何以成为服装行业所主导的雇佣方式，并分析了非正规就业与女性之间的关系，并且在此基础上进一步描述了非正规就业女工的劳动条件和劳动权益；最后通过引入“劳工力量”的概念，为讨论非正规就业女工组织性力量建立分析框架。

（一）服装业与非正规就业

服装业是劳动力密集、易于转移和低资本投入的行业，这使得它成为一个“买家主导”（buyer-driven）的产业（Gereffi, 1994）。在服装业中，品牌公司、跨国零售商掌握着利润分配的主导权，大量生产单位规模很小，竞争激烈，生产者处于不利的地位（Collins, 2003）。外包生产、非正规就业成为这个行业生产和用工方面的显著特征。根据“全世界工作女性”（Women Working Worldwide）在2005年发布的研究报告，包括发展中国家和发达国家在内的九个国家^①的服装业生产都被小规模工厂或者作坊所主导，这些生产单位通常都是通过短期合同雇佣工人或者根本没有合同（WWW, 2005）。这些非正规就业的服装工人很难得到法律的保护，又极难被工会组织起来，非正规就业的服装工人的权益一直是学界和劳工团体关注的重要问题。

以往对于中国服装业的研究涉及了服装业如何利用地缘和亲缘等社会网络组织生产、销售产品（项飏，2000；Gao, 2006），以及性别和年龄（Pun, 1994；Liu, 2011；刘爱玉，2011）、劳动力日常再生产的模式（Pun and Smith, 2007）、工资体系（Chan and Siu, 2009）、雇佣形式（黄岩，2012）和非正规部门中老板与工人身份的不稳定性（郑广怀，孙慧，万向东，2015）如何影响了劳动控制和工人的反抗。国际上，我们看到不少关注服装业非正规就业的组织，比如“非正规就业中的妇女：全球化与组织化”（Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing，简称 WIEGO）、自我就业妇女联合会（The Self

^① 包括英国、中国、印度、孟加拉、巴基斯坦、斯里兰卡、保加利亚、泰国、菲律宾。

Employed Women's Association, 简称 SEWA) 和“全世界工作女性”(Women Working Worldwide, 简称 WWW) 等等。但是, 中国缺乏这样的组织, 相应地, 在学术领域我们对于服装业女工如何通过组织性力量维护自身权益的研究也非常缺乏。

(二) 非正规就业的女性

根据 ILO 和 WIEGO 的研究 (ILO and WIEGO, 2013), 女性更容易成为非正规就业的工人, 在非正规部门中, 女性也占据着低工资、高风险的职位。WIEGO 概括了非正规部门的七种雇用形式, 并且根据其贫困的风险、平均收入和性别分化对其中六种雇佣形式进行排序。他们发现女性主要占据了非正规部门低工资、高风险的工作岗位 (见图 1-1)。

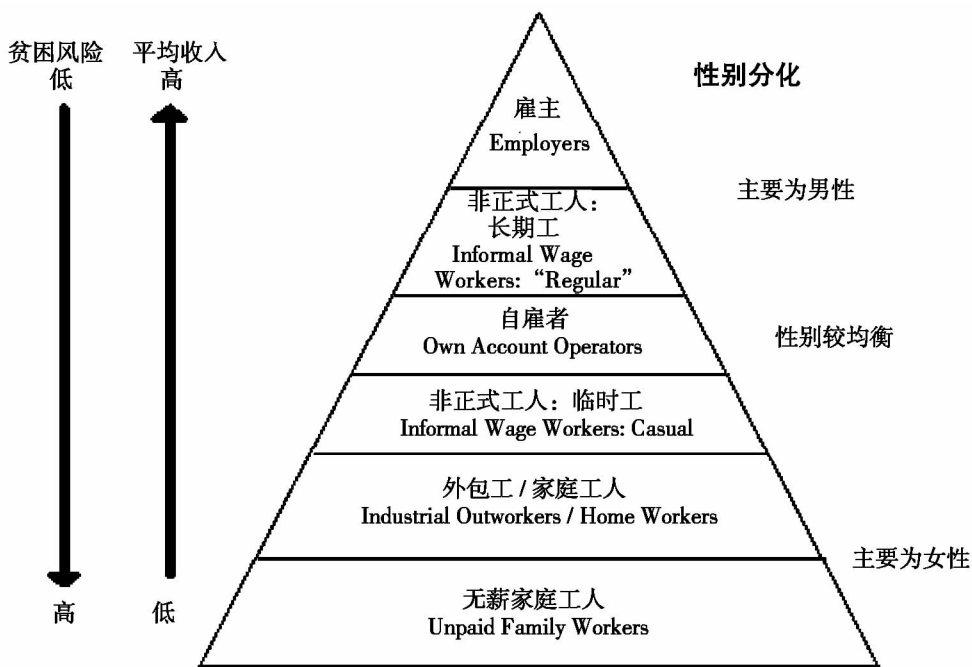


图 1-1 在非正规部门中的性别、平均收入和贫困风险分化

来源: <http://WIEGO.org/informal-economy/WIEGO-network-holistic-framework>, 中文为作者翻译。

许多原因造成了在工作机会和工资水平上的性别分化, 比如 Hartmann (1976) 认为女性在劳动力市场的从属地位加强了她们在家庭中的从属地位, 使得她们必须承担更多的家务劳动, 这又反过来加剧了她们在劳动力市场的不利情

况；在许多国家和地区，男性参与工会的比例更高，更能占据工会中的领导位置，这使得许多工会忽略了对女工特殊权益的争取（Colgan and Ledwith, 2002）；还有男性平均受教育水平更高，以及男性垄断了一些技术性的工作岗位等（谭琳，李军锋，2003）。

女性在劳动力市场上的弱势地位使得她们不得不忍受艰苦的工作环境、长工时和低工资，在中国改革开放初期，她们集中在电子、服装、玩具等劳动力密集型产业中工作，缺乏劳动合同，更没有社会保险（Pun, 2005；Lee, 1998）。在近些年，由于女性用工荒，服装业中出现了更多的男工（Siu, 2015），但是从就业人数上来看，服装制造业依旧是一个女性主导的产业。

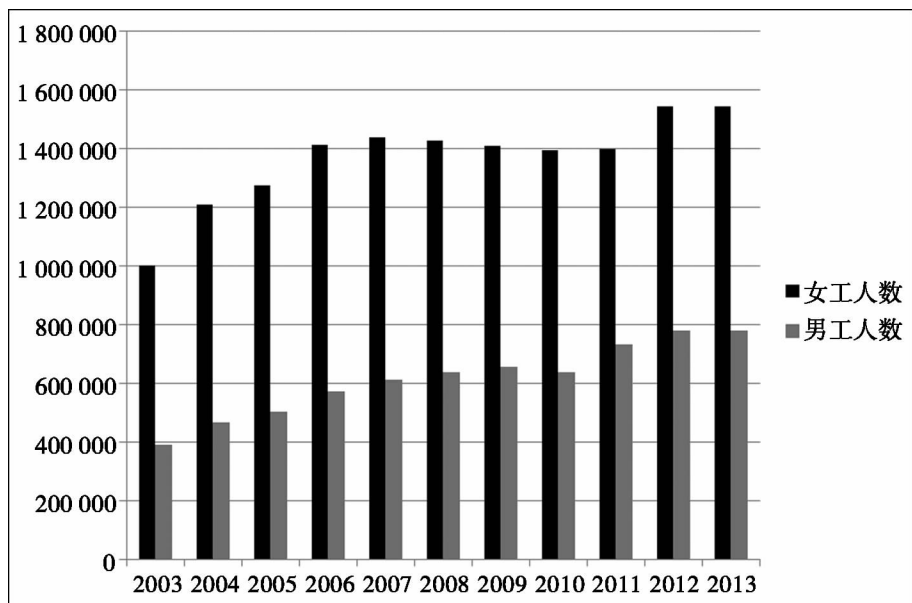


图 1-2 中国服装业劳动力的性别分化

数据来源：中国劳动统计年鉴（2004—2014）

同样是由于用工短缺，服装业无法如改革开放初期那样只选择 18 到 25 岁的单身外来女工作为工人，而是有越来越多的已婚女性从事服装生产（Liu, 2011），在已婚的服装女工中，在家乡工作的已婚妇女更值得注意。因为外出务工的女性，尤其是单独外出务工的女性，在一定程度上可以暂时摆脱日常家务劳动的压力，而本地的已婚女工大多数则仍要承担照顾一家老小的职责。家务劳动对于女性的压力更大是因为无薪家务劳动的性别分化在中国是非常突出的。从中国第二次、第三次妇女社会地位调查的数据我们可以了解到，无论是城市还是农

村的在业女性，她们花在家务劳动上的时间都是男性的两倍以上（谭琳，蒋永萍，姜秀花，2013）。

苏南模式有着离土不离乡就业的传统，在本文所研究的浙江嘉兴服装业中就有大量的本地已婚女工。这些工人缝纫技术全面，是服装厂紧缺的劳动力。她们为了能平衡工作和家庭的需求，自主选择非正规就业的模式。一些工人还自发组织了合作生产队，让她们可以自己掌控劳动过程，并且以集体的力量来和发包订单给她们的人来议价，从而可以获得比工厂正式工人更高的工资。对这样的生产组织的研究有助于认识和探讨非正规就业中的女性的特点，工人的非正式组织可以如何保护她们的权益以及中国的劳工力量的特点等问题。

（三）工人的非正式组织与劳工力量

对劳工力量的系统研究始于 Erik Olin. Wright，在《工人阶级力量，资本家阶级利益以及阶级妥协》一文中他将劳工的力量定义为“工人与资本家相抗衡的、从而可以实现阶级利益的能力”（Wright，2000：962）。Chris Smith 提出劳工力量体现在工人控制劳动过程的能力上（Smith，2006）。本文谈及的劳工力量概念融合了两位学者的观点：劳工力量是指工人与资方相抗衡的，可以争取到物质利益和劳动过程控制方面主导性的能力。西尔弗（2012）细化了劳工力量的概念，认为劳工力量包括：

结构性力量中的市场谈判力量：（1）工人拥有雇主所需要的稀缺技能；（2）总体失业率较低；（3）工人具有完全退出劳动力市场并依靠非工资收入生存下去的能力（西尔弗，2012：17）。

结构性力量中的工作场所的谈判力量，即某一关键节点的工人的停工，能够造成远比这一局部停工本身更为广泛深远的破坏性影响（西尔弗，2012：17）。

组织性力量是由工人集体组织的形成而产生的各种形式的力量，其中最重要的是工会和政党（西尔弗，2012：16）。除了正式的组织性力量之外，对于中国劳工力量的研究还关注过工人的非正式组织，比如工人维权领袖所组织的网络（Leung，2013）；清华大学社会学系“新生代农民工组织化趋势”课题组研究了老乡会、帮派、职校学生网络等非正式的组织对于工人维权的影响（汪建华，郑广怀，孟泉，沈原，2015）。而本文所研究的女工发起的合作生产组织在之前的研究中还没有涉及。这种组织不同于在1949年前上海纱厂女工基于生活中相互保护目的而建立的姐妹会（洪尼格，2011；裴宜理，2012），也不同于 SEWA 那样是在律师、学者、NGO 人士等的支持下成立的（Agarwala，2007；Kabeer，

Milward and Sudarshan, 2013)。这种合作生产队是在服装业劳动力短缺，尤其是技术工人稀缺的情况下出现的。市场议价能力较强的全能熟练工^①自发组成了这种生产组织，这提高了工人和资方议价的能力，也使得工人可以掌控整个劳动过程，从而获得更高的工作自主性。

二、研究方法和数据来源

我们选择的长三角地区是中国服装行业的著名产业聚集地。根据中国服装业协会的年度报告，在中国 50 个服装业产业集群中，有 16 个位于长三角地区，并且江苏和浙江在 2013 年的产量分别为 392 096 万件和 364 246 万件，列中国服装产量省份排名的第二位和第三位，两省产量之和占全国总产量的 27.91%（中国服装协会，2014）。然而，大多数对于中国服装业的研究集中于珠三角（Gao, 2006; Pun, 1994; Liu, 2011; Chan and Siu, 2009; 黄岩，2012），很少有研究是针对长三角地区的。

本文使用调查研究与参与式观察相结合的方法进行研究，主要分为三个阶段。

表 2-1 长三角服装业生产中的工人类型

工人类型	独立的长期工	包工头控制的工人	合作生产队的工人	单个的外包工	作坊中的工人	家庭工人
地区分布	嘉兴，杭州， 上海，宁波， 绍兴，湖州	嘉兴，杭州， 上海，湖州	嘉兴	嘉兴 杭州	嘉兴，杭州， 上海，宁波， 绍兴，湖州	嘉兴，杭州， 上海，宁波， 绍兴，湖州

资料来源：作者根据 ESRC 工作贫穷项目在六个城市的调研资料整理。

第一个阶段的研究是 ESRC 工作贫穷项目课题组在长三角六个纺织服装业产业集中的城市，即上海、嘉兴、杭州、湖州、宁波、绍兴的 34 家工厂和 10 个非工厂生产单位进行调查，了解长三角服装业中的生产组织和工人类型，这一阶段了解到嘉兴服装业包括了这六个城市所有的生产组织和工人类型。

独立的长期工是指单独来到工厂，对包工头或者其他工人组织没有从属关系的工人。一般来说，雇主不允许这些工人转变雇用形式，比如加入包工头的队伍

^① 全能熟练工指熟悉服装生产车缝工艺所有流程的工人。

或者加入包流水的队伍，因为这会改变工人的工资水平和工资支付方式。然而，工人可以在离开一个工厂后加入包工头的队伍或者成为合作生产队的成员，然后跟随这些队伍进入下一个生产单位。

包工头控制的工人是指包工头招募的、并且介绍到服装厂工作的工人，这些工人要接受工厂和包工头的双重管理，包工头从雇主那里拿介绍费和管理费。同时，在工资遭到拖欠，以及工人被其他工人欺负的时候，包工头也会给工人提供一定的保护。

合作生产队的工人是指从 2006 年左右开始在嘉兴出现的一种服装工人类型。一些熟练技术工人在家中组织生产，他们从附近工厂中接单子，在生产中协同合作，并且平分工资。当缺乏足够的外发订单的时候，他们也集体进入工厂中包一个流水线来完成订单，并且自己排定流水、组织生产、平分加工费。工厂中通常称这些工人为“包单子的”或者“包流水的”。由于这种生产组织是服装工人自由结成的平等、互助的组织，因此，有一些特点类似于国际劳工组织定义的生产合作社（producers' cooperative）（ILO，2013），但是这类组织缺乏明确的会员资格以及成文的章程和组织结构，而且组织之间没有联结，所以本文作者用“合作生产队”这一概念来描述这类生产组织。

工厂中通常称“单个的外包工”为“插忙工”，指一些技术熟练工不愿意成为长期正式工，而更愿意以计件或者日薪的方式成为临时工人。通常来说，这些工人的计件工资或者日薪要高于长期工。这些工人不像合作生产队的工人那样有组织性，而是单独和资方议价。这些工人可以随时选择离开，因为他们的工资通常是日结的，不像长期工那样有些被雇主压了工资。

作坊中的工人是指那些在非工厂生产单位工作，又和作坊主没有亲缘关系的工人。

家庭工人指在家中工作的工人，他们单独生产或者和家庭成员一起协作生产。

嘉兴包括了上面提到的长三角服装业的所有工人类型。因此接下来的研究主要选在嘉兴，来考察生产组织中各种类型的工人的状况。

第二个阶段通过问卷调查，重点了解嘉兴和上海服装厂工人的劳动条件和收入等状况。在 2013 年 1 月，ESRC 工作贫穷项目组在嘉兴和上海进行了工厂工人的问卷调查。调查收集了 121 份工厂工人的问卷，大多数的被访者来自于大中型的服装企业工，其中来自 100—499 人的工厂的工人占总被访人数的 30.6%，来自 499 人以上的工厂的被访者占 43%。问卷调查内容涉及工人的基本信息、工作经历和待遇情况、生活状况、劳工团结和维权行动等。这些信息被用来和非正

◎ 中国乡村研究

66

规部门的工人进行对比，一些家庭工人的情况也在这一阶段进行收集。

第三个阶段是参与式观察和访谈阶段，笔者在嘉兴的两个服装厂进行了5个月的参与式观察，并且对嘉兴、湖州、杭州的非工厂生产单位的管理者和工人进行了访谈。这段时间的研究涉及15个生产单位和640名左右的工人。笔者做参与式观察的两个厂都为私营企业，其中A厂有88名员工，其中车工60人，有中午和晚上两个吃饭时间，各为半小时。B厂有140名员工，其中包括93名车工。A厂每周日放假，其余工作时间为7:30—21:30，B厂每周只休息一天，周三下午5:30下班，其余工作日每天工作时间为7:30—22:00，吃饭时间和A厂一样。两个工厂都有外发订单给小作坊和家庭工人的情况。

三、研究发现

（一）性别化的结构性力量

非正规就业曾被认为吸收了大量的非技术工人和半技术工人，然而，在近些年对于珠三角劳动力密集型制造业的研究却发现许多技术熟练工选择成为非正规就业工人，来获得更高的工资和更多的自由（Liu, 2011；黄岩，2012）。本文对长三角服装业的研究也发现，许多全能熟练工选择了非正规就业的形式，比如到非工厂的生产单位工作^①或者在工厂中做临时工人^②以获得更高的工资和更强的工作自主性。服装业技术工人可以对工作有较大的选择权，和劳动力短缺有很大关系。自从2003年开始，中国沿海地区便出现了“民工荒”。从2010年开始，中国劳动力市场的求人倍率持续超过1（蔡昉，2013）。在2014年第一季度，中国劳动力市场的求人倍率是1.11。这意味着，当劳动力市场有111个职位空缺的时候，只有100个求职者应聘。同时，97.5%的需求集中在企业^③。对于服装工人来说，沿海地区的劳动力短缺问题更加严重。这里以本文主要研究的嘉兴服装

① 非工厂单位的运营成本要小于工厂，因为他们不需要交税，电价也更便宜。一些量小，但是单价高的单子会被发到非工厂单位。这也解释了为什么熟练工可以在非正规部门赚得更高的工资。

② 笔者通过调研了解到嘉兴的服装厂中有两种技术熟练的临时工人，工资要比一般的长期工要高。一种为几个工人一起来厂方谈判好计件单价，然后自己组织生产的合作生产队的工人，另一种为单个来到工厂和厂方协商好固定日薪的插忙工。

③ 2014年第一季度部分城市公共就业服务机构市场供求状况分析，引自中国就业网，网址 http://www.chinajob.gov.cn/DataAnalysis/content/2014-04/25/content_919027.htm。

工人为例来说明这个问题。根据嘉兴人才市场的报告,在2007年,对于裁剪和车缝工人的需求是34 657人,却只有10 156个工人求职此类的岗位,求人倍率是3.41^①。服装业工人的求人倍率在2013年是2.45,求职者中53.18%是男工^②。

劳动力短缺在很大程度上被视作是女性劳动力的短缺(蔡的贵,谭琳,2006)。诸如服装、纺织、制鞋、玩具和电子等劳动密集型的产业,都对女工有极大的偏好。女工被认为灵巧、驯服、可以忍受重复、枯燥的工作(Lee, 1998; Pun, 2005)。根据蔡的贵和谭琳的研究,在2004年第四季度,杭州劳动力市场的男工求人倍率是1.32,女工是3。在绍兴的一个县,就有五万的女工缺口。在2004年,广东工厂的招聘广告中,78%提到他们希望招18到25岁的女工(蔡的贵,谭琳,2006)。根据101个城市的劳动力供求报告,在2013年第一季度,对于男性的求人倍率是1.09,对于女性的是1.11。在2013年的第三季度,这一数据分别是1.06和1.09^③。

这些数据显示服装业缺工现象明显^④,这增强了劳工,特别是女性熟练工的市场议价能力。笔者概括了两个主要原因,来解释女性用工荒的问题。首先是生育中的男性偏好导致了性别失衡的问题。2011年全国人口变动情况抽样调查的数据显示2011年的出生性别比为117.78,总体的性别比为105.18(女性=100)^⑤。另一个导致女性劳动力短缺的因素是对于女性简单再生产和社会再生产的缺乏支持。很高的工作强度、工伤和职业病问题损害了女性的健康,也使得很多女性过早退出工作领域。由于缺少生活工资、社会保险^⑥和对于社会再生产(如孕产期)的支持,这也使得很多女工在生育前后的很长一段都无法工作。同时,有74.3%的女性农民工会因为婚姻和孩子的事务返回家乡,而只有30%的

① 嘉兴2007年度劳动力市场报告昨发布,引自中华纺织网,网址 http://www.texindex.com.cn/Articles/2008-3-26/136358_1.html。

② 嘉兴市2013年上半年企业用工和人力资源市场供求分析报告,引自嘉兴就业网,网址 <http://www.jxjiuye.com/Article/display.asp?ID=3259>。

③ 2013年第三季度部分城市公共就业服务机构市场供求状况分析(完整版),引自中国就业网,网址 http://www.chinajob.gov.cn/DataAnalysis/content/2013-10/16/content_851988.htm。

④ 由于近两年经济不景气,缺工现象的现状需要进一步的研究。

⑤ 统计局发布2011年我国人口总量及结构变化情况,引自中华人民共和国中央政府网站,网址 http://www.gov.cn/gzdt/2012-01/18/content_2047892.htm。

⑥ 根据国家统计局发布的全国农民工监测调查报告,在2008年至2014年的七年间,外出农民工参与生育保险的比例分别是2.00%、2.40%、2.90%、5.60%、6.10%、6.60%、7.10%。

男性农民工会为这些原因返回家乡。而有六个月以下孩子的女性的就业率相比于其他女性更低（谭琳，蒋永萍，姜秀花，2013）。

（二）非正规部门中的工人自组织

服装业女工除了拥有由劳动力市场供求关系决定的结构性力量之外，一部分技术全能而熟练的女工还组织了合作生产队来提高她们组织性的力量。

合作生产队的出现：正如上文中我们提及的，嘉兴的合作生产队最初也是离土不离乡的农村女性参与工业化劳动的结果，当地的已婚中年女性成了技术工人的主力军。这些工人本来是农民，但是在乡镇工业化的过程中，她们长期以做服装工人为生。在“两分两换”政策的实施使得她们家庭的土地被逐渐收走，变成失去生产资料的无产阶级。嘉兴市“两分两换”政策旨在通过将宅基地与承包地分开，搬迁与土地流转分开，在遵循依法、自愿、有偿的原则下，以宅基地置换城镇房产，以土地承包经营权置换社会保障的做法，实现“土地节约集约有增量，农民安居乐业有保障”^①的目标（《关于进一步优化土地使用制度，推进“两分两换”工作的通知》嘉委发〔2009〕38号），而背后是从中央到地方政府对于GDP的追求使然。有学者做过统计：全国平均每增加1亿元的GDP就要减少耕地307 hm²，城市化每提高1%则要减少耕地45万hm²（王万茂，王群，李俊梅，2002）。经济发展和城市化对建设用地的需求推动了城市周边区域农地资源尤其耕地资源的非农转化。因此，尽管这些本地女工户籍还在农村，但是她们的身份认同还是更接近于工人。长期在服装业的工作经验使得她们技术全面，做服装质量高且速度快，是服装业雇主们青睐的工人。自从2006年开始，长三角劳动力短缺的现象变得日益严重，这些熟练工组成了合作生产队来逃避工厂严苛的管理制度，她们有时在一个成员的家中进行生产，有时一起进入工厂包单子^②生产。因为是工人自己组织一个流水线来生产，不用受工厂管理方对于工作时间和劳动纪律的管束。一位合作生产队的女工说：“服装厂工作时间长，一周一般也只放一天假，家里有个什么的也不好请假，还要被扣钱。现在我们几个姐妹自己包单子做，时间可以自己安排，比较方便。”

^① 已有的研究发现“两分两换”政策执行中存在着不顾实施条件与政策对象，盲目推进；没有坚持自愿原则，没有引入农户对政策过程的全程参与机制；没有处理好政策配套工作，如劳动力的就业问题等（李通，2010）。

^② 合作生产队的成员有时会承接一个单子而进入工厂，生产队的成员共同完成全部的缝纫流程。如果她们对计件单价和厂方的其他待遇（如工作环境、伙食等）也满意，可能就在此工厂继续工作一段时间。

合作生产队的内部关系：由嘉兴本地中年女工发起的合作生产队主要基于工作场所形成的网络，是在多年一起工作的过程中互相了解彼此的工作能力和品行之后形成的，在招募新成员的时候工作能力是比亲缘或朋友关系更为重要的衡量标准，对技术方面的一般要求是熟悉车缝一件服装的所有工序。合作生产队中的准则是平等和互惠。因为她们会平分加工费，所以在生产中她们互相帮助，并不存在竞争关系。在排定了流水之后，如果有人的活儿做完了，也会主动帮助其他工艺比较复杂的、还没有做完的工序。这种组织中没有包工头来模糊劳资矛盾，所以工人很明确地知道她们的利益是和资方相对立的。比如在厂方管理人员要求她们在一些细节部分进行返工的时候、在她们觉得计件单价不合理的时候，她们会一致对外，很齐心地和管理人员谈判或者选择集体停工。

合作生产队与组织性力量：通过合作生产队这种组织，工人可以和工厂主或者其他发包单子给她们的人进行非正式的集体谈判^①。相对于单个工人，这种组织中的工人议价能力大大提高。合作生产队的成员不接受模糊的工资计算体系，而是坚持要有一个明确、合理的、根据生产所需时间所确定的计件单价。她们一般只有口头的约定而不是书面的合同。对于合作已久的人，她们有一定的信任感，可以等待一段时间再收加工费。然而，对于不熟悉的人，她们只有在收到加工费全款的时候才会交出产品。如果在计件单价的基础上的日薪少于一定数额的时候（比如 13.5 小时的工作，在淡季一天 170 元，旺季一天 220 元），她们就会扣留着产品和原材料来争取一个更合理的计件单价。这种行动常常可以达到目的，尤其是在旺季，发包方急着发货的时候。这些工人需要自己缴纳养老保险，即便如此，她们认为工资还是比进入工厂中做长期工要高。获得的工资高这并不完全因为合作生产队的工人加工速度快、返工率低。当一位服装厂的管理人员跟笔者提到合作生产队的工人做工比较细时，笔者好奇地问是因为她们返工比较少吗？这个管理人员想了一下说：“也不少，可能就是一种感觉吧。”他还提到按人均产量的话，还是长期工高。这是因为流水线比较长^②，每个工人专注在很小的一个工序上，因为熟练，所以速度很快，整条流水线的产量还是很高的。他说：“现在厂里都想招长期工，像租的厂房、买的机器都想利用起来，但是招不来那么多人，很多人都回家进厂了，本地人都选择包流水或者做插忙工，比较自由，

① 这种谈判不像工会出面那样正规，但也是就工资、工作条件等问题进行谈判。

② 在笔者做参与式观察的 A 厂，长期工做一件衣服的流水线有 30 多人，完成类似工艺的合作生产队的一条流水线只有 6 个人，合作生产队每个人需要处理的工序要比长期工的复杂。

家里有个什么事可以不来，老板们也得接受这个现实。”他说现在工厂一天大约能从一个做长期工的车工那里赚到60块钱，但是对合作生产队的工人赚不了那么多。每次发包订单，厂方都会和合作生产队的工人商量计件单价，在工人觉得单价低于他们的预期时，有时厂方会由于接订单时单价低而无法上调单价的时候，在这种情况下，工厂会将单子给长期工的组来做，或者外发到小作坊、家庭工人那里。一些质量要求较高、单价也较高的单子会优先发给合作生产队做，以便于留住这批熟练工。

除了工资比较高，合作生产队的工人在劳动过程中也有更高的自主性。比如，长期工被要求严格遵守厂规厂纪：

(a) 旷工处罚100元/天，以此类推。

(b) 上班时间禁止玩手机、MP3、MP4、上网等，发现第一次扣1元，第二次扣2元，第3次扣3元，以此类推；人离机器，随手关掉马达电源，每发现一次未关扣2元。

(c) 严守工作岗位，不串岗，不做私活，不做一切与工作无关的事情，并严禁在车间吃零食，否则发现一次扣1元，第二次扣2元，以此类推。^①

有工厂的管理人员负责监督，跟着包工头来的工人还要受到包工头的约束。由于劳动过程被雇主和管理者严格地控制着，在工作时工人的异化感非常强。而工人选择加入合作生产队，很大程度上是想脱离这种管制。在合作生产队中，如果某一个工人有事或者生病了，只要和团队中的伙伴讲好就可以了，自己队里记个出勤情况，不用通知厂方，也不会因为旷工而被扣工资。2013年的暑期，B厂所在的嘉兴市有近20天最高气温超过40摄氏度，空调的大量使用给当地供电造成很大的压力，在白天用电高峰时常常会出现停电的状况。B厂在遇到白天停电的问题时，会要求长期工们在白天密集停电的几天晚上加通宵的班^②，然后白天休息，这些工人无法拒绝这种调班。但是合作生产队的工人可以拒绝这种调班安排。在A厂，合作生产队的工人在下午或者晚上不想工作的时候也可以选择不上班，或者选择周日工作、平时放假，只要告知厂方就可以了。合作生产队的工人可以在工作时打电话、听歌、聊天、听广播，而不用受厂方的管束，劳动异化感会减少很多。在工厂中，长期工们不能随便打电话、聊天、听手机中的音乐，虽然工厂会在工人容易困倦的下午给长期工们播放一些音乐，但是播放的时间和内容工人自己无法完全决定。

① B厂厂规中的一部分内容。

② 时间为下午五点到早上六点。

合作生产队的稳定性与推广性：合作生产队这种生产组织吸纳了很多市场议价能力较强的工人，又使得工人具有了组织性的力量，因此工人在获得物质利益和劳动过程的主导权方面都强于工厂中的长期工和单独的临时工。在服装业缺工的情况下，这种组织的稳定性是很强的，除了因为身体原因或者家庭事务安排而离开合作生产队的，留在服装业的工人一般不会退出合作生产队。合作生产队一般由六到八人组成，这是因为这样的组织规模既能照顾到生产一件衣服的有效分工，又能保证合作生产队在厂外生产时，成员利用自家居住空间的一部分就可以进行生产。合作生产队可以增强工人的议价能力，因此，除了本地的女性熟练工，一些本地的熟练男工也加入合作生产队，一些外来的熟练工也加入或者组织合作生产队。在笔者做田野调查的两个工厂都发现了有外地农民工加入或者组织的合作生产队。在规模为 88 人的 A 厂中，有四个合作生产队，其中两个是由本地人组成的，两个是由外地工人组成的。本地工人组成的合作生产队的成员都是全能熟练工。外来工的生产队多是由有亲戚、同乡关系的人组成，有时会包括一些半技术工人，让这些半技术工人加入的原因是熟练工人为了在工资上照顾亲友、也帮助他们技术的养成。在规模为 140 人的 B 厂中，有一个大的合作生产队，包括了 56 名工人，排了两条流水线来处理同一个订单。由于这个合作生产队规模很大，有一个本地的熟练女工作为领头的人来协调和工厂主谈判确定计件单价以及排流水的工作，所以她会多拿一些工资，其余的工人基本上是平分工资的。这个合作生产队的工人中有本地人，也有外地熟练工，这些外地熟练工租住在同一片区域，有些人的孩子已经在平湖本地上幼儿园或者小学了，这些外来工有的将父母接过来带孩子。问到对未来的打算时，合作生产队的不少外地工人谈到希望能在本地买房、把户口迁过来，从而可以让孩子在本地读中学。在访谈中我们发现，在服装业用工荒的背景下，合作生产队的数量有增长的趋势。

四、讨论和结论

本文所研究的女工发起的合作生产队是在服装业劳动力短缺、并且越来越多本地人成为必须依靠工资收入生活的产业工人的背景下出现的。在同为长三角重要服装产地的杭州和湖州织里，笔者并没有发现合作生产队这样的组织，这和两个地方缺少本地工人有很大关系。比如，本研究的另一个调查地点——杭州城郊的一个社区则是和嘉兴“两分两换”相异的城市化模式。由于撤村建居，该地农民借交通、产业的便利，可以靠收房租为生，而不必像嘉兴平湖的农民一样只能依靠工资收入生活。这个社区位于杭州城的东郊，有常住人口 3116 人，流动人

口1万余人。这一社区有着优越的地理位置，周围有联系主城区与下沙的城市快速路，有长途客运站、地铁站点、多条公交线路直达市区。除了交通功能外，这一社区还毗邻四季青服装市场的主要加工基地。根据《中共杭州市委、杭州市人民政府关于扩大撤村（乡镇）建居（街）改革试点推行农转居多层公寓建设的意见》，该地农民转而成为社区居民。在确立农居房建设方案时，确立了两户联体的三层半农居房建设方案。由于每户都能分得三层半的一栋小楼，房间比较多，又临近著名的内销市场四季青服装市场，加上本地兴起的电子商务服装热，本地人出租一层或者两层房屋给小作坊，或者做工人的出租屋，一个月可以收入几千元。根据《杭州日报》的报道：“这个社区几年前完成撤村建居，按照统一的标准，盖起红砖小楼。社区的房屋大多有三层，再加上一个架空层，每幢有200多平方米。去年，740多户家庭中，有713户出租房屋，常住人口3270多人，而外来人口则有1.4万多人。本地住户介绍说：‘我们的房子前后可以隔断，房东和房客从不同的门出入，互不干扰。我租房已经4年多了，家里共有9间房和楼下一个店面，村里的人跟我差不多。租客有打工仔夫妇，也有大学生，我每周进房间帮他们打扫一次。’”^①只有本地老人、妇女无所事事、打发时间的时候才会接少量的外发手工活，但是本地人中没有大规模的服装工人群体，因此也没有形成和平湖一样的合作生产队。而根据笔者的调研，湖州织里也是类似的情况，由于本地人大多数有房可以出租，或者已经自己开童装厂了，因此很少有本地人做服装工人。

珠三角农村城市化过程中形成了社区股份合作经济的模式，也减少了本地人成为工人的可能性。如李培林等人在2001年10月对广州市7个处于繁华市区、已经完全没有农用地的村落——“城中村”所做的调查发现，虽然每户村民的宅基地只有70多平方米，但是他们普遍把楼建到6—8层，每月可以收租金一万元左右。此外，还有村集体的物业公司，实行股份合作制，按村籍给村民们分红，还有的村民利用自己房屋做生意。所以有村籍者会有三块收入来源：分红、房屋出租收入和经营劳动收入。而且分红和房屋出租的收入一般都远远高于经营劳动收入。因此，在对珠三角服装业工人所做的研究都没有提及本地工人的情况（Gao, 2006; Liu, 2011; 黄岩, 2012; 郑广怀, 孙慧, 万向东, 2015）。

嘉兴平湖的很多女工在服装业有长期的工作经验，在共同的工作经历中形成了工人网络，她们对劳资对立关系也有更明确的认识，这些成为合作生产队形成

^① 傅一览，余丽丽，舒也文，总台+服务员+登记制+评星制，一个都不少，九堡镇出租房实行“等级化”宾馆式管理，《杭州日报》，2011年7月21日第A02版。

的基础。另一个基础和性别相关，大多数合作生产队的成员是女性，这跟社会性别分工有关。本地男性被鼓励创业或者在服装业追求更高技术的工作，比如裁剪师傅，而女性则被鼓励为了家庭事务寻求较稳定的工作，而不是冒险创业。但是服装业中技术水平高、工资较高、工作时间较短的裁剪师傅、机修师傅等岗位一直被男性把控，所以女性只能在缝纫技能上积累经验。以合作生产队作为例子，我们可以观察到，随着结构性力量和抗争经验的增长，中国女工的抗争已经从单个的、防御型的抗争发展为有组织的、以增长型利益为目标的抗争行动。

同时，我们在调研中也发现由于缺乏制度性的保障和支持，这一生产组织也存在一些局限性，有时候甚至会影响劳动团结。比如，即便在一个工厂工作，合作生产队之间也没有团结起来。当不同生产队加工同一种类的服装时，不同队伍的成员一般会隐瞒他们和资方谈好的计件单价，不会透露给对方。虽然笔者也遇到过大的合作生产队，比如 50 多人规模的，但是这种团结还是局限在团队内部和特定的工作场所。现在还没有出现合作生产队之间的联结来处理非正规就业中遇到的诸如工伤、职业病等普遍问题。另外还值得反思和讨论的是，非正规就业工人对正式工人的劳动权益的影响。本文的第二作者在珠三角的产业转移的调研中发现，一些服装工厂为了逼迫老工人自离，用高出一倍或者两倍的工价去聘请零散的非正规就业工人，而不给自己雇佣的正式工人加班，只支付给他们法定的最低工资。他们这样做主要是为了减少因工厂搬迁而需要支付给工人的补偿金。而在如今长三角地区服装业不景气的背景下，工人结构性力量和组织性力量的现状，以及合作生产队的存在与现在产业萧条和生产线内迁等现象的互动关系也值得进一步探究。

参考文献

- 艾米莉·洪尼格著，韩慈译（2011）：《姐妹们与陌生人：上海棉纱厂女工 1919—1949》。南京：江苏人民出版社。
- 贝弗里·J. 西尔弗著，张璐译（2012）：《劳工的力量——1870 年以来的工人运动与全球化》。北京：社会科学文献出版社。
- 蔡的贵、谭琳（2006）：《沿海地区“女性民工荒”的成因及对策探析》。《人口研究》第 2 期，第 56～61 页。
- 蔡昉主编，（2013）：《中国人口与劳动问题报告 No. 14：从人口红利到制度红利》。北京：社会科学文献出版社。
- 国家统计局人口和就业统计司、人力资源和社会保障部规划财务编：《中国劳动统计年鉴

- (2004—2014)》。北京：中国统计出版社。
- 胡鞍钢、赵黎（2006）：《我国转型期城镇非正规就业与非正规经济（1990—2004）》。《清华大学学报（哲学社会科学版）》第3期，第111～119页。
- 黄岩（2012）：《工厂外的赶工游戏——以珠三角地区的赶货生产为例》。《社会学研究》第4期，第187～203页。
- 黄宗智（2010）：《中国被忽视的非正规经济：现实与理论》。《开放时代》第2期，第51～73页。
- 黄宗智（2010）：《中国的隐性农业革命》。北京：法律出版社。
- 黄宗智（2013）：《重新认识中国劳动人民——劳动法规的历史演变与当前的非正规经济》。《开放时代》第5期，第56～73页。
- 嘉兴统计年鉴编委（2014）：《嘉兴统计年鉴》。北京：中国统计出版社。
- 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，第13～25页。
- 李通（2010）：《嘉兴市“两分两换”试验的调查与评价》，浙江大学硕士学位论文。
- 刘爱玉（2011）：《劳动权益受损与行动选择研究：两代农民工的比较》。《江苏行政学院学报》第1期，第66～73页。
- 裴宜理著、刘平译（2012）：《上海罢工：中国工人政治研究》。南京：江苏人民出版社。
- 平湖市地方志编纂委员会（2014）：《平湖年鉴（2014）》。北京：中华书局。
- 屈小博（2011）：《城市正规就业与非正规就业收入差距及影响因素贡献——基于收入不平等的分解》。《财经论丛》第2期，第3～8页。
- 石美遐（2007）：《非正规就业劳动关系研究——从国际视野探讨中国模式和政策选择》。北京：中国劳动社会保障出版社。
- 苏熠慧（2011）：《控制与抵抗：雇主与家政工在家务劳动过程中的博弈》。《社会》第6期，第178～205页。
- 谭琳、蒋永萍、姜秀花编（2013）：《2008—2012年中国性别平等与妇女发展报告》。北京：社会科学文献出版社。
- 谭琳、李军锋（2003）：《我国非正规就业的性别特征分析》。《人口研究》第5期，第11～18页。
- 汪建华、郑广怀、孟泉、沈原（2015）：《在制度化与激进化之间：中国新生代农民工的组织化趋势》。《二十一世纪》第8期，第4～18页。
- 王万茂、王群、李俊梅（2002）：《城乡土地资源利用的合理规划研究》。《资源科学》第1期，第30～34页。
- 项飏（2000）：《跨越边界的社区：北京浙江村的生活史》。北京：生活·读书·新知三联书店。
- 薛进军、高文书（2012）：《中国城镇非正规就业：规模、特征和收入差距》。《经济社会体制比较》第6期，第59～69页。

- 燕晓飞、刘军丽等 (2013):《中国非正规就业增长的新特点与对策》。《经济纵横》第 1 期,第 57~60 页。
- 郑广怀 (2005):《伤残农民工:无法被赋权的群体》。《社会学研究》,第 3 期第 99~118 页。
- 郑广怀、孙慧、万向东 (2015):《从“赶工游戏”到“老板游戏”——非正式就业中的劳动控制》。《社会学研究》第 3 期,第 170~195 页。
- 中国服装协会 (2014):《2013—2014 中国服装行业发展报告》。北京:中国纺织出版社。
- Agarwala, Rina. (2007). “Resistance and Compliance in the Age of Globalization: Indian Women and Labor Organizations”: *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 610 (1): 143~159.
- Chan Anita, Siu Kaxton. (2009). Wal-Mart's CSR and Labor Standards in China. *BDS Working Paper series no. 4 [R/OL]*, . Retrieved from [http://bdsnetworklchs.dk/publications/Working%20Papers/bsd_working_paper_\(paper4\).pdf](http://bdsnetworklchs.dk/publications/Working%20Papers/bsd_working_paper_(paper4).pdf).
- Colgan Fiona, Ledwith Sue. (2002). *Gender Diversity and Trade Unions: International Perspectives*. London and New York: Roudedge.
- Collins, Jane. (2003) .*Threads: Gender, Labor and Power in the Global Apparel Industry*. Chicago: University of Chicago Press.
- De Soto, H. (1988). “Constraints on People: The Origins of Underground Economies and Limits to Their Growth”: In Jerry, J (ed). *Beyond the Informal Sector: Including the Excluded in Developing Countries*. ICS Press. PP. 15~47.
- Gao, Chong. (2006) *The Making of Migrant Entrepreneurs in Contemporary China: an Ethnographic Study of Garment Producers in Suburban Guangzhou*. Hong Kong: The PhD Thesis of University of Hong Kong.
- Gemffi Gary. (1994). “The Organization of Buyer-driven Global Commodity Chains: How U. S. Retailers Shape Overseas Production Networks. ” PP. 95 ~ 122 in: G. Gereffi and M. Korzeniewicz (eds.), *Commodity Chains and Global Capitalism*. London: Praeger.
- Hartmann, Heidi. (1976). “Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex”, *Signs*, 1 (3): 137~169.
- ILO (International Labour Organization) (1972) .*Employment, Income and Equality: A Strategy for increasing productivity in Kenya*. Geneva: ILO.
- ILO (International Labour Organization) (2013). *Measuring Informality: A Statistical Manual on the Informal Sector and Informal Employment*. Geneva: ILO.
- Kabeer Naila. Milward Kirsty and Sudarshan Ratna (2013). *Organizing women in the Informal Economy: Beyond the Weapons of the Weak*. London: Zed Press.
- Lee, Ching Kwan. (1998). *Gender and the South china Miracle: Two worlds of Factory Women*. Berkeley, Los Angeles and London: University of California Press.
- Leung, Pak Nang. (2013) .*Leading Strike in the Workshop of the World: Labour Activists*

- and Struggles of the New Working Class in the Pearl River Delta*. Hong Kong: The PhD Thesis of Hong Kong University of Science and Technology.
- Liu, Yu Zhen (2011). *Women in Migration: An Examination of Married Women's Migration Experiences in South China's Garment Industry*. Toronto: The PhD Thesis of York University.
- Maloney F. William. (2004). "Informality Revisited": *World Development*, 32 (7): 1159~1178.
- Portes, A, Castells, M. and Benton, L. A (1989) .*The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Pun, Ngai, Smith Chris. (2007). "Putting Transnational Labour Process in Its Place: The Dormitory Labour Regime in Post-socialist China", *Work, Employment & Society*, 21 (1): 27~45.
- Pun, Ngai. (1994). "Shenzhen Factory Girls: Family and work in the Making of Chinese Women's Lives". Hong Kong: *The Master Thesis of Hong Kong University*.
- Pun, Ngai. (2005). *Made in china: Women Factory workers in a Global Workplace*. Durham: Duke University Press.
- Sin, Kaxton. (2015). "Continuity and Change in the Everyday Lives of Chinese Migrant Factory Workers": *The China Journal*. (74): 43~65.
- Smith. Chris. (2006). "The Double Indeterminacy of Labour's Power, Labour Effort and Labour Mobility": *Work, Employment & Society*, 20 (2): 389~402.
- Wright, E. Olin. (2000). "Working-class Power, Capitalist-class Interests, and Class Compromise". *American Journal of Sociology*, 105 (4): 957~1002.
- WWW (Women Working Worldwide). (2005). *The Rights of Workers in Garment Industry Subcontracting Chains: A Research, Education and Action Project with Workers Organization in Asia and Eastern Europe*[R/OL],. Retrieved from: http://www.asiafloorwage.org/documents/Resources-onwages/Background_reading/onglobalsupplychain/Garment%20Industry%20Subcontracting.pdf.

The Self-organization and the Power of Female Informal Workers: A Case Study of the Cooperative Production Team in the Garment Industry in the Yangtze River Delta

Lulu Fan

Xue Hong

Abstract: In China and beyond, garment industries are often dominated by female informal laborers. Existing studies on female informal workers have focused on describing the poor working conditions such as low wage, high risk,

lack of job security, and gender segmentation, and analyzing the reasons behind them. However, there is little discussion on the associational power of these informal workers. Based on surveys and field studies in the garment industries in the Yangtze River Delta conducted between 2011 and 2013, this article explores the cooperative production team formed by the women workers and attempts to explain how female informal workers can gain the associational power to enhance labor standards and obtain control over the labor process. The findings of this study indicate the possibility of labor solidarity in informal employment and also expand our discussion on the power of female workers.

Keywords: female worker, cooperative production team, garment industry, informal employment, associational power