

# 珠三角制衣业劳动力供给的转变及其挑战： 基于已婚流动妇女经验的考察

柳玉臻

**摘要：**使用工厂参观和工人访谈数据，本文考察了珠三角制衣业的用工状况。研究发现“劳动力短缺”成为困扰制衣业的发展瓶颈，在此背景下，制衣业大量雇佣农村已婚流动妇女进入工厂。已婚流动妇女的加入延续了制衣厂的“专制式”管理：低工资、超时工作、苛刻厂规和缺乏劳动保障。另外，她们的集体宿舍生活便利了资本对劳动力的控制和管理。在此用工状况下，制衣工人采用了“打零工”等形式来挑战劳资关系，但零工缺少工作的稳定性，非正式就业使得她们更容易成为城市的边缘群体。从长期来看，已婚流动妇女就业的短暂性不利于制衣业积累技术型劳动力，因而，不能适应产业升级的需要。

**关键词：**妇女；流动；管理；抵制

**作者简介：**柳玉臻，女，广东外语外贸大学政治与公共管理学院讲师，加拿大约克大学社会学博士。（510006）

**中图分类号：**F404.1 **文献标识码：**A **文章编号：**1674-9065 (2013) 05-0085-12

自上世纪80年代以来，制衣业，尤其是出口加工型制衣业，在广东获得蓬勃发展。<sup>①</sup>作为一个传统的劳动力密集行业，充足的劳动力供给，尤其是来自广东农村和外省的流动劳动力，为制衣业的发展作出了很大的贡献。然而，从2004年起，“用工短缺”开始在珠三角制衣业出现，并且呈现越来越严重的趋势。<sup>②</sup>“用工短缺”出现的原因是什么？面对用工短缺，制衣行业采取了怎样的策略？另外，劳动力供给的转变是否会带来劳工条件的改善和其他对劳资关系的挑战？这些是本文探讨的问题。从工厂参观和工人访谈数据，本研究发发现珠三角制衣业的用工结构正在发生

① 中国纺织工业协会. 广东省纺织服装工业产业竞争力研究报告[R]. 2003. <http://wenku.baidu.com/view/b66e19f47c1efad6195fa78c.html>.

② 盛来运, 彭丽莹. 当前农民外出务工的数量、结构与特点[M]//蔡昉, 顾宝昌. 中国人口与劳动问题报告 No.7--人口转变的社会经济后果. 北京: 社会科学文献出版社, 2006: 44-57.

变化,尤其是越来越多的农村已婚流动妇女取代年轻的打工妹成为制衣业的工人主体;用工结构的变化减缓了劳动力成本的上涨,劳工状况没有明显改善;由于工作和生活的不稳定,制衣工人很难发展有效的抵制策略来维护自身劳动权益。

## 一、理论框架和研究方法

在研究框架上,本研究借鉴了女权主义关于迁移和劳动的研究成果。在女权主义的研究中,研究者注意到在很多发展中国家,比如墨西哥、菲律宾、中国,女性越来越多地流动到经济特区或者发展特区,她们的就业主要集中在从发达国家迁移到发展中国家的制造业,比如制衣业和电子制造业等。<sup>③</sup>对于女性的流动和就业,有一些学者持乐观态度,认为出口制造型工业的增长可以为女性提供正式和薪酬合理的工作;<sup>④</sup>然而,很多学者从个案研究中发现,在这些工作中,女性受到国际资本的剥削。她们“手指灵巧”和“态度顺服”的女性特征被固化,成为国际资本在生产迁移过程中力图寻求的弹性和廉价劳动力。<sup>⑤</sup>

解释女性在全球制造业中的就业劣势,女权主义学者主要使用了父权制和资本主义两个分析概念。父权制指男性对女性在公共领域和私人领域的控制,包括控制女性的劳动分工、劳动时间和劳动报酬;资本主义指资本对劳动力的购买和控制,将劳动力商品化,为资本创造高于劳动力成本的价值。<sup>⑥</sup>这两种权力关系的结合使得女性处于劳动力市场的底层,多聚集在工资报酬低、工作条件不稳定的非正式劳动部门。

另外,在中国城乡二元分离的政治和社会背景下,国家体制和政策也发挥了同等重要的作用来建构劳动力。比如,户口政策的实施将劳动力分为农村和城市劳动力两个类型,农村劳动力可以进入城市工作,但不能享受国家和地方政府为城市劳动力和户籍人口提供的就业保障和社会福利,尤其是最低生活保障、医疗服务、子

③ June Nash and María Patricia Fernández-Kelly (ed.) *Women Men and the International Division of Labour* [M] Albany: State University of New York Press, 1983.

④ Linda Y.C. Lim. (1990). *Women's Work in Export Factories: The Politics of a Cause* [M]// Irene Tinker (ed.), *Persistent Inequalities: Women and World Development*. New York: Oxford University Press, 101-122.

⑤ Diane Elson, Ruth Pearson. *Nimble Fingers Make Cheap Workers': An Analysis of Women's Employment in Third World Export Manufacturing* [J]. *Feminist Review*, 1981, 7: 87-107.

⑥ Pun, Ngai. *Made in China: Women Factory Workers in a Global Workplace* [M]. Hong Kong: Hong Kong University Press, 2005.

女受教育权利和住房补贴等。<sup>⑦</sup>这些社会保障和社会福利的差别对待提高了农村流动人口在城市的成本，使得他们很难实现家庭迁移和在流入地定居。

在研究方法上，我的研究主要使用了工厂考察和工人访谈数据。从女权主义的方法论，质性研究可以深入发掘被研究者，尤其是女性的生活经验并以此作为研究的可靠数据来源；并且，质性研究可以增进研究者与被研究者之间的平等关系，进而增加两者之间的了解和信任，寻求对研究者适合的解决问题的方法。<sup>⑧</sup>2007年3月到6月，我在广东以研究者的身份经朋友和其他中间人的介绍参观了广州、深圳、东莞、惠州、江州、河源等地的8个制衣工厂。在工厂内外，我访谈了54位衣厂工人，其中包括30位已婚妇女，10位单身妇女，和14位男性（8位已婚，6位单身）。访谈对象的获取主要基于便利抽样和“滚雪球”方法（已接受访谈的人员介绍其他可以被访谈的对象）。

关于访谈对象中的已婚妇女，她们的年龄从22岁到55岁不等，年龄段尤其集中在30-39岁之间（10/30）；受教育水平多是在小学和初中文化层次（25/30）。另外，她们多数是在结婚和生育后第一次外出打工（20/30），外出方式多是独自或者与丈夫一同外出，很少（4/30）带子女一起。访谈问题包括她们外出打工的原因、打工的经历和家庭安排及打工对她们个人和家庭的影响。访谈以一对一访谈为主，每个访谈平均约1个小时。

## 二、制衣业劳动力供给的转变

在广东，从企业数目、从业人数和工业总值来看，纺织服装制造业是仅次于电子器械和电子设备制造业的第二大制造业。<sup>⑨</sup>在工厂类型上，广东的制衣厂大多有外资和外商的参与，生产以贴牌来料加工为主。在我所参观的8个制衣工厂中，有7个是港商独资，另外1个是港商、台商和大陆合资。这些工厂的规模大小不等，有1个雇工超过2000人的大型工厂，6个雇工几百人的中型工厂，另外有1个雇工仅几十人的小型工厂。它们有的位于乡镇，有的位于市区，大多位于市区与郊区的交接地带。从劳动力的来源看，除位于乡镇的工厂仍有从当地和附近村庄招来的工人外，其它工厂的工人多数来自外省。

<sup>⑦</sup> Murphy, R. (ed). (2008). Labour Migration and Social Development in Contemporary China [M]. Abingdon, Oxon; New York, NY: Routledge.

<sup>⑧</sup> Harding, S. G. (1987). Feminism and Methodology [M]. Bloomington: Indiana University Press.

<sup>⑨</sup> 广东省统计局. 广东工业统计年鉴[R]. 北京: 中国统计出版社, 2008.

在过去几年,尽管从农村到城市和从外省到广东打工的人数不断增长,制衣业却一直面临“用工短缺”的处境,情形最严重的是位于乡镇的工厂。以位于惠州市一个镇上的“新惠”制衣厂(拟名)为例,这个制衣厂2001年设厂时有300名工人,在2007年3月我到工厂参观时仅有30名工人。工厂老板告诉我她发出了很多招工广告,但很难招聘到工人,本地的村民去了大城市,外地工人很难在这里长待,主要是因为这个小镇相对偏僻,交通不方便,工厂之外几乎没有什么娱乐和服务场所。在2011年当我重访惠州时,这家工厂已经处于闭门状态。

因为用工短缺,很多制衣厂放松了招聘要求,尤其是对工人年龄和技能的要求。早前制衣厂招聘对象主要是25岁以下的年轻女性,现在所有年龄的人都可以应聘。除了几个需要特别技术的职位,比如师傅和剪裁,工厂很少对工人的技术和工作经验提出要求,试工期也很短。在位于江门一个镇上的“江山”制衣厂(拟名),我了解到工厂有457位工人,其中半数以上过30岁,甚至有不少50岁以上的工人。人事经理告诉我,“因为我们招不到足够的工人,来应聘的人只要视力好,我们就要;哪怕视力不够好,我们也要,可以安排她做剪线或者包装。”

对比单身女性和已婚女性,“江山”制衣厂的人事经理认为已婚女性更适合做制衣厂的工作。她评论说,“已婚妇女对做衣服通常不陌生,在农村,她们家里一般都有缝纫机。她们进工厂后很容易边做边学。另外,已婚妇女比单身女孩工作更稳定。结婚后的妇女外出打工是为挣钱养家,她们愿意加班。年轻女孩不在乎挣钱,她们挣的钱是为自己花。”从这位经理的解释看出“技巧”和“听话”对已婚流动妇女而言是社会建构的特征:她们做衣服的技巧来自她们在家务中的练习;她们对工作的忍耐来自她们对家庭的责任。这些后天的特征被应用到车间的劳动分工中,多数已婚妇女被安排作缝纫工——在制衣程序中最耗时而工资又最低的工种。

与单身女孩相比,已婚流动妇女外出打工往往有更多的经济需求。在她们外出打工的原因中,挣钱盖房子和供孩子读书的情形最多。<sup>⑩</sup>然而,对比于男性和年轻女性,已婚妇女在城市的工作机会很少,她们选择制衣厂多数是因为制衣厂的招工要求低,容易进入。另外,她们进入制衣厂常常有老乡和亲戚的介绍。一位47岁的流动妇女告诉我,“进入工厂之前,我们必须对这个工厂有所了解。最起码我们要

<sup>⑩</sup> Liu, Y. (2012). Decisions to Leave home: An Examination of Rural Married Women's Labour Migration in Contemporary China [J]. *Women's Studies International Forum*, 35(5): 305-313.

知道这个工厂是否会按时发工资。”另外，熟人也会帮助新来的工人获得工作技巧。在张霞（拟名，35岁）的例子中，她不识字，在进制衣厂前没有做过衣服。一位同乡介绍她和她侄女一起到“江山”制衣厂做工，她帮助她们学踩缝纫机，并教会了她们记录每天的工作量。

尽管单身女孩常常抱怨制衣厂工资低，加班时间长，已婚妇女却很少抱怨，她们往往很“情愿”作制衣工。从她们的角度看，她们外出打工是为了给家里挣钱，她们没有很多玩的心思。另外，她们看重工作的稳定多于工作的待遇。一个来自湖南农村的制衣工人丽蓉（拟名，41岁）说，“这个地方（“江山”制衣厂）很偏僻，还赶不上我的家乡。如果是为我自己，我可以到另外更好玩的地方。但我来这里是为我孩子和我家挣钱。只要我能忍受，我就愿意在这里尽量长地工作。这个老板很喜欢雇我们结了婚的人。年轻人在这里学到技术就走了，她们觉得这里的工资太低。我做的工作在其它地方可以拿到2000元，但在这里每个月只能拿1000多块。我没有想过离开，这里的老板对我很好，跟朋友一样，我会尽量留在这里。”

除了年龄和技能，制衣厂的性别偏好也在发生转变。通常制衣业是女性集中的行业，现在越来越多的男性进入制衣厂工作。在“江山”制衣厂，457位工人中有41位男性。通常，男性在制衣厂做的是那些比较需要体力的工作，比如包装和搬运。现在，男性也被安排做熨衣工和缝纫工。有一个男工（已婚，28岁）告诉我，他刚开始做衣服的时候觉得特别不舒服，“这些工作是女孩子的工作”，后来，他熟悉了工作，发现他比很多女工做得还快，因为他“更有体力”。

为克服用工短缺，除扩大招工来源外，制衣厂也使用了其它的方法。比如，位于深圳的“南华”制衣厂（拟名）是我参观中规模最大的工厂，这个工厂与河南、陕西等几个内陆省份的服装技校签订了招聘合约，每年招聘大量毕业生到深圳工厂工作。另外，这个工厂引进了几条先进的生产线，采用“丰田式”流水线操作来降低生产对工人技能的要求。对那些没有资金来更新生产线的工厂，它们多是想办法留住工人。在其中，好的方法是提高工资，建立与工人良好的关系；不好的方法是扣工人第一个月的工资做押金，如果工人辞工或者春节后不返厂，押金就被没收。

从以上的讨论来看，已婚流动妇女（和男性）进入制衣业发生在“劳动力短缺”的背景之下，这里的劳动力短缺并非流动劳动力绝对数量的短缺，而是对于这个行业而言“理想”劳动力的短缺：年轻、单身、无子女、受过较好教育的劳动力的短

缺。在近几年东南沿海出现劳动力短缺与中国人口转型有关；<sup>①</sup>但对制造业而言，它代表了一种行业雇工劣势：虽然制衣业发展迅速，但因为它较其他行业工作辛苦，在劳动力市场逐渐失去了对劳动力、尤其是对年轻女性流动劳动力的吸引。在这种背景下，已婚流动妇女作为新的廉价和‘温顺’劳动力的来源被雇佣到这个行业；另外，男性也更多进入到这个行业，从事与女性类似的工作。

### 三、制衣厂的用工状况

#### (一) 制衣厂的工作条件

中国出口加工型制衣厂的工作条件常常被国内外研究和观察人员批评。<sup>②</sup>尽管有各种劳动条例和劳动法的规定，在珠三角的制衣厂，用工违反法律规定的情形依然很多。我所参观的制衣工厂虽然不是“血汗工厂”，但工资低、工作时间长、车间管理苛刻和劳动保障缺乏的问题普遍存在。

工资 在广东，尽管服装业工业总产值增长很快，工人工资的增长却一直很慢。在1994年广东省首次将最低工资引进《劳动法》条例之前，制衣工人每个月的平均工资不到400元。近几年，随着最低工资的上涨，制衣工人月平均工资在2003年是600元左右，在2007年是1000元左右（最低工资标准为634元）。另外，制衣工人的工资经常不稳定，除几个技术要求比较高的工种实行计时工资外，制衣工的工资多是计件工资，计件单价根据技术水平和完成工序需要的时间来衡量，并且常常随着生产季节来调整。在生产旺季，有经验的工人每个月可以拿到2000多元，但在生产淡季，她们的工资往往只有几百元。

工作时间 《劳动法》规定工人正常每周工作时间不能超过40个小时，加班工作每个月不能超过36个小时。然而，在制衣厂，加班是常有和必须的。大型工厂一般能保证工人每天加班不超过2个小时，每周有一天半休息。中型和小型工厂根据订单来定加班时间，常常要求工人每天连续工作12个小时，没有周末和公共假期。另外，中小型工厂常常克扣工人的加班工资和假期工作津贴。对于加班，工人不能拒绝，如果她们请假，她们会被罚款或者扣除当月全勤奖金。

工作条件 与工厂规模相对应，制衣厂的车间环境相差很大。在我所参观的一

<sup>①</sup> 蔡昉，王美艳。“未富先老与劳动力短缺”[M]//蔡昉，顾宝昌. 中国人口与劳动问题报告 No.7—人口转变的社会经济后果. 北京：社会科学文献出版社，2006：143-160。

<sup>②</sup> Chan, Anita. (2001). *China's Workers Under Attack: The Exploitation of Labor in a Globalizing Economy* [M]. Armonk, N.Y.: M.E. Sharpe.

个大型工厂和几个位于郊区的中型工厂，它们有自建的厂房，车间很宽敞，光照和通风设备较好。在位于市区的几个中型工厂和一个小工厂，它们多是租赁厂房，甚至是从居民楼改建的厂房，车间内很拥挤，灰尘多，布料堆积。有工人抱怨因机器噪音引起头痛和因接触灰尘布絮而皮肤过敏。

**车间管理** 外资工厂相对于传统的制衣工厂往往有更严格的车间管理和规定。在我所参观的大型和中型工厂，工人都被要求随时佩戴上班卡。如果她们违反工作时间规定，比如上班迟到或者下班早退，哪怕只有几分钟，或者未请假旷工，都会被罚款。在生产线上，工人每完成一个工序就需要在产品上贴一个自己的数字，如果出现质量问题也会被罚款或者被开除。另外，工厂会有意在车间之间和生产线之间制造竞争。比如，在“江山”制衣厂，三个车间很明显地分为本地人车间和外地人车间。据外地车间的领班讲，她们做的活比本地人车间多，做得也快，然而，老板却常常是偏向于本地人车间，很少给她们鼓励和奖励。

**社会保障** 《劳动法》规定工厂必须与工人签订劳动合同和为工人购买劳动保险，其中包括工伤、医疗、失业、退休和生育保险。然而，在我所参观的8个工厂，没有工厂为工人买过全保，工人与工厂的合同很少有关于社保的规定。以“江山”制衣厂为例，400多工人中不到100人有社会保险。尽管工厂为本地工人买了养老保险，外地工人却没有任何保险。从工厂的角度，社保金增加了用工成本；另外工厂管理方认为，外地工人没有意愿在广东加入社保，因为社保金不能在省份之间转移。从工人的描述，尽管她们知道购买社保对于突发事故和从长期来看有好处，因为她们没有长期工作的打算，她们宁愿拿更多的现金收入，也不愿从工资中扣除她们应缴纳的社保金份额。

总结以上，在过去几年，尽管制衣业工业总产值增长很快，制衣厂工人的工作条件改善却很慢。由于用工短缺的出现，工人的工资有上涨，但如果扣除工人的加班工资，很少有工厂为工人支付高于当地最低标准的工资。另外，为节约劳动成本，制衣厂大多违反了《劳动法》对于工人工作条件和社会保障金的规定。从目前来看，对工人权益的保护主要来自于《劳动法》和《劳动条例》的规定，但因为国家和政府对于企业用工管理的放权，尤其是对外资企业缺乏有效的管理，这些国家层面的保护很难在实践层面被落实和遵守。

## (二) 制衣厂生活条件

对制衣厂工人而言，工厂是她们工作和生活的中心，她们平时社交和娱乐生活的空间主要是工厂和工厂近郊，另外，她们能自由支配的时间非常受工作时间的限制。

住宿 我所参观的8个工厂都为工人提供有集体宿舍和食堂。大型和中型工厂常常在工厂内自建宿舍，以很低的租金出租给工人；小型工厂则从附近的居民楼为工人租赁房间。通常一个宿舍内有6到8个上下床铺，一个楼层有一个或两个卫生间和浴室。工厂食堂供应午饭和晚饭，工人需要从附近商店或者流动摊位购买早饭。食堂的饭菜很简单：米饭、青菜、猪肉，偶尔有鸡肉和牛肉。工厂的老板一般这样说，“我们保证工人吃饱，但不能保证工人吃好。”

除工厂提供的集体宿舍外，工人，尤其是与丈夫一起外出打工的妇女，也有在工厂附近自己租房。通常，两对或者三对夫妇合租一套民房或者公寓，她们觉得这样更自由方便些。她们在附近早市买菜，另外有春节返回时从老家带回的熏肉。下班后，她们可以自己做饭。与食堂的味道相比较，她们觉得自己做的菜更合口味。对家务活，包括洗衣和打扫卫生，在夫妻间很少分工，通常是谁有时间谁就做。

娱乐 在访谈中，工人常常说工厂生活很无聊，她们没有时间也没有地方娱乐。通常，工厂食堂里的电视是她们最主要的娱乐设施，饭后她们会看一会电视，她们尤其喜欢看港台连续剧。除电视外，她们的娱乐设施很少。在两个工厂我见到图书室，有几本书和杂志。工厂人事经理说她们在考虑买一两台电脑放在图书室，这样可以免得工人跑到外面上网。另外，有的工厂设有运动房和篮球场地，但工人说她们很少去。

在假期和周末，工人很喜欢找老乡和朋友聚聚。如果赶上有朋友生日，她们也会到镇上的小餐馆吃顿饭。年轻女孩喜欢到市里逛街，但已婚妇女说她们更愿意待在宿舍里，因为“出门就要花钱”。实际上，制衣工人的假期和周末很少，常常一个月只能休一个或者两个周天，在休息日，工人需要洗衣服，给家里人打电话，或者待在宿舍补觉。

从以上描述可以看出，制衣厂工人的生活非常单调，集体住宿使得工厂更便利管理工人，最大化使用了工人的劳动时间。对此，年轻女孩的抱怨非常多，她们抱怨说睡不足觉，没有地方没有时间娱乐。已婚妇女相对而言抱怨较少，但她们的思乡情绪很重，她们尤其想念留在家乡的孩子。因为她们上班时间长，不能照顾孩子，再加上户籍限制，孩子在流入地上学困难，她们多是把孩子留在家乡由祖父母照顾。为此，外出打工的母亲们总觉得亏欠了孩子，她们盼望在打工中多攒下钱能尽早返回家乡与家人团聚。因为这些考虑，已婚妇女对于工作很“踏实”，很少挑工作和换工作；对她们而言，打工是为挣钱，不是为积累技术和经验。另外，她们在工厂内或附近居住，很少外出，很少与本地人接触，交往对象主要限于亲戚和老乡。

#### 四、工人的抵制和挑战

在过去几年，制衣厂工人的工作和生活条件有一些改善，但幅度有限。究其原因，改善的动力主要来自于《劳动法》的修订和从国外订购商引进的公司社会责任运动。<sup>⑬</sup>尤其是，从公司社会责任运动制订的企业行为准则要求工厂必须遵守国家《劳动法》和当地劳动条例的规定，它强化了对企业的监督。在我所参观的工厂，我发现这一运动确实起到了改善工人工作和生活条件的作用：因为客户在下订单前会到工厂检查，工厂必须改善工人的工作和生活条件，尤其是物质条件。然而，因为这些策略都是从上而来，在实施中常常有变形和作假的情形。比如，尽管有最低工资要求，很多工厂将工人的加班工资计算在内来达到《劳动法》的规定。另外，为应付客户查厂，制衣厂要求工人使用两张工作卡，正常工作和加班工作分别记录，以此来掩盖工人的超长工作时间。

虽然《劳动法》和企业行为准则可以用来保护工人权益，这些规定却很少被工人清楚了解。在访谈中，有工人谈到她们进厂时签订了劳动合同，合同要求她们遵守工厂的规定，比如按时上下班和提前两个月递交辞职申请；她们很少知道工厂对她们有怎样的责任，在合同上没有写明她们的最低工资和社会保障金。因为了解少，加上她们对当地劳动部门的陌生，工人很少主动用法律程序来维护劳动权益。比如出现工伤和疾病，她们认为如果“老板人好”，老板会带她们到医院治疗；但多数情形是她们自费到医院或诊所看病，实在不行就回家乡治疗。

对制衣工人而言，如果对工厂劳动和生活条件不满，她们最常使用的策略是转厂或离厂，“用脚投票”。在近几年，打零工在广东制衣业成为一种“风气”，虽然很难判断零工的人数和规模。<sup>⑭</sup>零工多是在衣厂工作过有经验的工人。他/她们平时不进厂，而是等工厂缺工或者赶活时被“请”进厂；他/她们不固定在一个工厂做，而是在珠三角借助亲戚、同乡和朋友的社会网络四处找活。因为零工干活快，他/她们要求的工资比普通工人高两三倍。对制衣厂老板而言，零工让他/她们非常头痛：如果不请零工，他/她们就不能按合同按时完工，这样就要对客户赔款；如果请零

<sup>⑬</sup> 王文珍. 中国劳动立法的新阶段 [M]//蔡昉, 王美艳. 中国人口与劳动问题报告 No.9--刘易斯转折点如何与库兹涅茨转折点会合. 北京: 社会科学文献出版社, 2008: 53-70.

<sup>⑭</sup> 谭深, 刘开明. 公司社会责任对中国社会的影响 [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2002.

<sup>⑮</sup> 黄岩. 工厂外的赶工游戏——以珠三角地区的赶货生产为例 [J]. 社会学研究, 2012, 第 4 期: 187-203.

工，零工的工资很高，即使能按时完工老板可能也没有利润。即便如此，为了留住客户，不少工厂在赶工时还是会请零工。

在东莞，我访谈了四个做零工的制衣工人（两位女工，均已婚；两位男工，一位已婚一位未婚）。他/她们都来自四川，有亲戚关系（其中有一对夫妻），一起在虎门郊区的一个居民楼租了一个公寓。他/她们在制衣厂做工都超过5年，三个是缝纫工，一个是打扣工。他/她们说出来做零工是因为原先工厂的工资低，厂规太严格。做零工，他/她们每个月能赚普通工人三倍的工资。另外，因为跟工厂没有长期合同，他/她们可以不受工厂的管理。他/她们自己订工作时间，迟到或早退没有人管。如果他/她们没有活做，他/她们就在家休息，有时回四川老家看看。

相比于普通工人，零工更注重维护他/她们的劳工权益。张成（拟名，男，30岁，已婚）告诉我他曾参加过一次零工的集体罢工来要求老板付工资。那时他和另外一百多位零工到惠州一个工厂做工，要做完两批活。做完第一批活后老板没有结工资。做第二批时他/她们听说老板可能没有钱付工资。第二天，他/她们不约而同地都停了工，要求老板马上把第一批活的工资结清。没有办法，老板当天借了钱把他/她们的工资付清。张成说除了这个例子，他听说过做衣服的零工为了给老板施加压力堵过高速公路，后来当地劳动局的人出面为他/她们讨回了工资。

从上面的例子来看，从工厂退出做零工是制衣工人的一种抵抗策略。但是，这个策略并不是总对工人有利。与普通工人相比，零工的工作不稳定，活多时天天加班，没有周末和假期；没活时待在家里，只有消费没有收入。虽然他/她们四处做工，他/她们必须在一个地方固定租房，不然回来就没有地方住。为节约开支，他/她们多住在城市和农村的交接地带，环境卫生和社会治安都没有保障。另外，工厂不会与零工签订长期工作合同，不会给零工买社会保险，在路上或者工厂遇到危险零工需要自己负责。张成的妻子，小梅（拟名），评论说她不喜欢做零工，不喜欢带着行李四处跑，没有安全感。她说如果能找到好的工厂，尤其是讲人权的工厂，她会更喜欢在工厂里做工。

零工的流行挑战了目前制衣行业低工资和苛刻管理的状况，另外，它也影响了普通工人的工作态度。在我参观的几个工厂，有工人抱怨说她们应该拿到和零工一样高的工资，因为她们做的是一样的工作。她们抱怨说，老板宁愿出高薪请零工，也不愿提高普通工人的工资，这样大家都会想出去做零工，不愿待在工厂里。尽管有这样的抱怨，出去做零工的工人还是少数，因为她们知道如果做零工，收入会很不稳定；如果没有好的社会网络，她们靠自己很难找到活做。

从工作的性质和特征来看，在制衣工厂之间流动找活的零工是一种散工，他/她们的劳动强度大，就业“自由”但不稳定。<sup>⑩</sup>然而，对比于建筑工和搬运工及保姆一类的散工，制衣厂的零工往往有一定的技术；另外，出现在用工短缺的背景下，制衣厂的零工并不被动，他/她们可以要求雇主提高工资和按时付工资。然而，作为一种劳工抵制方式，零工很难长期发展。从香港制衣业的发展过程来看，曾经，有经验的工人可以边在工厂做工，边打散工来获取较高的工资收入；但在80年代后随着制衣厂北迁内陆，这些工人的技术被贬值，他/她们逐渐失业，成为劳动力市场的边缘群体。<sup>⑪</sup>这预示了零工在珠三角的处境。在目前年轻和技术劳动力短缺的情况下，零工可以很容易找到工作。但制衣业在珠三角已经进入到“高竞争，低利润”的阶段，不断有工厂倒闭或者向中西部迁移。在工作减少的情况下，零工的就业会首当其冲受到冲击。因为他们没有就业合同和社会保障金覆盖，他们的就业会更加不稳定和脆弱，进而成为城市中比工厂中的流动劳动力更边缘化的群体。

## 五、讨论和结论

从以上对劳动力供给和用工状况的考察可以看出，目前“用工短缺”已经成为制约珠三角制衣业发展的一个瓶颈。由于珠三角制衣业多以贴牌和来料加工为主，在国际服装设计、加工和销售链条中利润空间有限，劳动力成本的上涨势必会影响工厂的生存和发展。在这样的背景下，制衣工厂大量招聘农村已婚流动妇女进厂做工。相比于男性和年轻打工妹，这些已婚妇女更“甘心”接受制衣厂低工资、长工时和缺乏劳动保障的工作条件。面对“专制式”的劳工管理，部分有技术和工作经验的工人，包括已婚妇女，用脚投票，选择以“零工”的工作方式挑战这种劳资关系；然而，她们的抵制非常有限，并且高度不稳定的就业将她们推入到城市就业市场的边缘。

从短期来看，制衣工厂通过大量雇佣农村已婚流动妇女缓解了劳动力成本上涨的压力；但从长期来看，这种用工策略的调整很难从根本上克服制衣行业劳动力短缺的困境。直至今日，用工短缺依然困扰着珠三角很多的制衣工厂。从已婚妇女的角度，她们的外出，不管会持续几年，只是短期和暂时的安排，她们很难在城市稳

<sup>⑩</sup> 周大鸣,周建新,刘志军.“自由”的都市边缘人:中国东南沿海散工研究[M].广州:中山大学出版社,2006.

<sup>⑪</sup> 黄洪,李剑明.被社会排斥的香港边缘劳工[M]//古学斌,李明堃.华人社会中的社会排斥与边缘性.香港:香港理工大学社会政策研究中心,2003:167-190.

定就业和生活。对工厂而言，流动妇女不能成为它们需要的稳定和有技术的劳动力。对制衣行业而言，没有劳工条件的改善，没有技术型工人的积累，这个行业很难提高生产效率，因而在劳动力供给方面不能适应产业升级的需要。

从女权主义的分析视角，已婚流动妇女在就业和生活上的不稳定性可以用三种权力的互动来解释。受家庭父权制的影响，已婚妇女外出打工大多是希望实现家庭经济目标。对她们而言，外出打工是“母亲身份”的延续：为了孩子和家庭的利益，母亲暂时放下看顾责任而外出挣钱。因为对经济收入有更大的依赖性，她们成为资本主义廉价、“温顺”和弹性劳动力的来源。另外，因为城乡分离的户籍制度和城市高昂生活成本的限制，已婚妇女多是将子女留在家乡由老人或者亲戚照顾。这种家庭的分离使得外出妇女很难有长期的打工计划，很少有转换职业身份的考虑。

### **Change and Challenge in Labor Supply in Garment Industry in the Pearl River Delta: Based on Examination of Experiences of Married Migrant Women**

Liu Yuzhen

(School of Politics and Public Administration, Guangdong University of Foreign Studies, Guangzhou 510420)

**Abstract:** Based on observation and interview data, the author of this article explores the labor condition in the garment industry of the Pearl River Delta. The research indicates that the shortage of migrant labor has constrained the development of garment industry in the area. Consequently, married migrant women have entered this industrial sector in a great number. Their participation extends the “despotic management” in the garment factories, featured by low wages, long working hours, strict management, and lack of social security coverage. In addition, the life of workers in collective dormitories facilitates employers' control and supervision over them. As a way to resist such harsh labor management, skilled garment workers have chosen to work on a casual basis. This poses challenges to the management in current labor relations. However, there is little employment stability and social security for casual workers. The informal employment increases the marginalization of them in cities. In the long run, due to unstable migration of married women and their alternative working preferences, it is hard for the garment industry to accumulate skilled workers for the need of industry upgrading.

**Key words:** woman; migration; management; resistance

[收稿日期：2013-03-12]

[责任编辑：孙湘瑞]