

同乡网络的另一幅脸孔：雇主—工人同乡关系对劳工个体权益的影响

社会
2019·2
CJS
第39卷

魏万青 高 伟

摘 要：移民研究文献强调同乡网络是移民重要的社会资本，对保护移民权益发挥着积极作用，而劳工研究文献则强调同乡网络对移民权益的剥夺作用。本文基于一个具有代表性的调查数据，采取倾向值匹配方法克服样本的选择性偏误，分析了“雇主—工人同乡”关系对农民工权益的影响。研究发现：(1)这种同乡网络对农民工人身权利等底线权益具有一定的保护作用，(2)但与更多的超时加班以及不符合最低工资标准等状况联系在一起，阻碍了农民工基本权益的实现，(3)与此同时，这种同乡关系对农民工社保福利等发展型权益的实现影响也不显著。最后，本文分析了农民工权益保护中同乡网络等社会资本的作用与限度，提出维护农民工权益的关键是制度建设与工会组织建设，以及农民工个体尽快脱离原始型社会资本，构建跨越型社会资本。

关键词：农民工 同乡网络 劳工权益

A Different Face of Social Network: Employer-based Enclave and Migrant Workers' Rights and Interests

WEI Wanqing GAO Wei

* 作者1:魏万青 广西大学公共管理学院、广西高校人文社科重点基地“区域社会治理创新中心”(Author 1: WEI Wanqing, School of Public Policy & Management, Guangxi University); 作者2:高 伟 广西大学公共管理学院、广西高校人文社科重点基地“区域社会治理创新中心”(Author 2: GAO Wei, School of Public Policy & Management, Guangxi University) E-mail: lisa_wei_gao@163.com

** 本文为国家社科基金“生命历程视角下农民工市民化基本公共服务精准匹配机制研究”(16BSH128)的阶段性成果。[This paper was the phased results of the project “the study on the accurate matching of basic public service of migrant workers’ citizenization based on the life course perspective”(16BSH128), sponsored by the National Social Science Foundation of China.]

感谢南京大学刘林平教授的指导和帮助,感谢匿名评审的建议。文责自负。

Abstract: In China, rural-to-urban migrant workers who are from the same place of origin tend to concentrate in the same workplace. If the concentration is sufficiently dense, it means those migrant workers build up a social network that could be defined as native place enclave (NPE). Progress has been achieved in increasing the understanding of NPE in migrant workers studies. What is the relationship between NPE and migrant workers' rights and interests? Answers to the question can be roughly categorized into two groups. The first group includes immigration research that emphasizes that the network of NPE is an important social capital of migrants and plays a positive role in the rights and interests of migrants. The concept of social capital has been used as a frame to discuss NPE in immigration research literature. NPE has played an important role for migrant workers to adapt to the city in China, and the "enclave thesis" speculates that immigrants benefit from working in enclaves. However, the second group contained labor research emphasizes negative perception of NPE. They emphasized that the function of NPE was not to control migrant workers but rather to guide them by using soft rules of interpersonal relationships. Based on previous studies, we argued that there was still a knowledge gap to fill concerning both sides of the coin, that is, the dark side and the bright side of informal networking. When migrant workers and their employers come from a NPE, they probably enter in a reciprocity relationship. Migrant workers can benefit from their employers when they look for jobs and pursue promotion. At the same time, employers can play emotional cards to persuade the migrant workers to cooperate even if they have to work overtime and intensely.

In this paper, based on the data from a 2010 survey of migrant workers in the Pearl River Delta and the Yangtze River Delta, we discussed whether there were differences between enclave workers and non-enclave workers in migrant workers' rights and interests. We divide migrant workers' rights and interests into baseline rights (BR) and development-oriented rights and interests (DR). We found that the relationship between NPE and migrant workers' rights and interests is two sides of the coin. First, the relationship between NPE and baseline rights of migrant workers, such as basic personal rights, arrears of wages, was positive. Second, enclave participation has a significant negative influence on migrant workers' development-oriented rights and interests. Compared to non-enclave workers, enclave workers were more overtime and

more likely to fail to meet the minimum wage standard.

Our results implied that lack of institutional protection and dependence on informal system were very limited in improving the rights and interests of migrant workers.

Keywords: migrant workers, native place enclaves, migrant workers' rights and interests

一、问题提出

长期以来,同乡网络被视为是影响农民工权益状况的重要因素,是农民工重要的社会资本。在强国家、强市场的发展主义语境中,以同乡网络为载体的社会资本甚至被认为是在法律法规不健全、政策落实不到位的条件下,农民工维护自身权益,改善权益状况,适应激烈市场竞争的关键因素。然而,关于社会网络与农民工权益保护的研究,无论是方法上还是理论上都存在亟需解决的问题。方法层面,虽然关系网络对农民工求职、收入与职业发展的积极作用几乎已成定论,但既有研究主要从整体上评估社会网络是否有用,忽视了网络的异质性与复杂性(张春泥、刘林平,2008)。理论层面要回应的问题是,移民研究往往强调族群或同乡网络的积极作用,然而在全球资本“逐底竞争”的市场环境下,面对残酷激烈的市场竞争,雇主或资方保护农民工权益的内在动力何在?而来自劳工研究的批评是,这种基于同乡或族裔认同的族群网络是资本制造同意与剥夺劳工的工具。那么,同乡关系究竟是保护了农民工的权益还是只是剥夺农民工权益的工具?

正是基于对上述问题的回应,本文关注企业内部网络——“雇主—工人同乡”关系对农民工权益的影响。在梳理移民研究与劳工研究关于族群、同乡网络关系对劳工权益影响的文献基础上,本文提出了一组竞争性假设,并基于一个具有代表性的调查数据,对上述假设进行了验证。研究发现,“雇主—工人同乡”关系对农民工权益的影响是复杂的。一方面,这种网络关系保护了农民工的基本人身权益更少受到侵害,对农民工的底线权益发挥着正面作用;另一方面,它又导致了更多的超时加班,更少符合最低工资标准,损害了农民工的基本制度性权益。与此

同时，雇主—工人同乡关系对农民工的社保福利等发展型权益并无显著影响。在克服了样本选择性偏误后，结论依然稳健。这意味着，同乡网络关系对农民工权益的保护非常有限，甚至在一定程度上是资本剥夺农民工的工具，影响了农民工基本权益与发展型权益的实现。

二、文献回顾与研究假设

同乡关系究竟如何影响农民工权益？以往研究存在不同的观点。移民研究更多地强调同乡关系网络对农民工权益的保护，而劳工研究则认为这种群体认同是资本剥削劳工、侵害劳工权益的工具。

（一）社会网络与劳工权益：移民研究的视角

社会网络是影响劳动力迁移与社会融合的重要因素(Massey, 1990; Lee, *et al.*, 2014)。由于社会网络能降低移民迁移的成本和风险，增加移民预期净收益，因此移民更倾向于迁移到他们有社会网络关系的目的地；移民的社会网络也会吸引更多的移民，导致其社会网络在迁移地不断扩张(Massey, *et al.*, 1993: 48)。随着网络的扩张，非族裔群体也会被包括进来，通过这些网络，移徙者可以在当地经济中获得新的机会，并了解目的地的文化生活方式。因此，移民社会网络成为移民适应社会与文化融合的催化剂(Knight, *et al.*, 2017)。在经典移民理论中，新移民要么向上融入中产阶级主流社会，要么向下融入底层社会，而族裔网络提供了移民融入的“第三条道路”——选择性同化。移民通过族群网络(在种族企业就业、聚集居住)形成保护带，在经济上获得较好的收入回报，进而促进移民的社会融合(Bonacich, 1987; Portes and Jensen, 1987)。研究者认为，新移民与当地底层民众杂居，在劳动力市场上难免遭遇歧视，其后代社会化容易受到底层亚文化的不良影响，而移民以族群聚集的方式组织起来，不仅有利于抵御底层亚文化的不良影响，亦能在同种族的经济体中获得相对公平的经济机会(Zhou, 1997)。因此，这种基于族群的网络能够对移民权益起到保护作用，帮助少数族裔家庭创业，促进移民融入主流社会。与经典同化理论认为种族隔离阻碍、延缓了少数族裔经济成功不同，这些观点强调移民可以从种族网络中获得经济与福利回报，成为“分割同化理论”的重要基础，为美国新移民的社会融合提出了有力的解释框架(有关分割同化理论可参见 Zhou, 1997。中文综述可参见狄金华、周敏, 2016)。

以农民工为主体的劳动力迁移一般被视为移民的特殊类型(蔡禾、王进,2007)。中国人口流动中也存在类似族群网络——以同乡为纽带的迁移,在迁入地或工作地形成同乡网络(代表性研究有刘林平,2001;唐灿、冯小双,2000;王汉生等,1997)。这也使得农民工在工厂中被各种同乡网络包围(Pun,1999)。国内大部分研究对同乡网络的作用持正面看法,同乡网络被视为农民工的重要社会资本,对农民工求职、收入与社会融合具有积极影响(Zhang and Xie,2013,2016;魏万青,2016;张春泥、刘林平,2008;张鹏,2014),甚至成为在企业内部落实劳工组织权与谈判权的重要推动因素(汪建华等,2015)。

具体而言,同乡网络对农民工权益影响的机制主要体现在如下方面:一是信息机制。对移民或农民工而言,利用同乡网络带来的信息优势可以在劳动力市场找到工作条件更好、工资收入回报更高的工作;对雇主而言,通过熟人网络能找到工作能力更强、更称心的员工(Montgomery,1991;张春泥、刘林平,2008;叶静怡、周晔馨,2010)。二是信任机制与维权成本。蔡禾与贾文娟(2009)的研究指出,即便是欠薪高发的建筑行业,“亲戚、老乡等社会关系能够在很大程度上减少因信息不对称而导致的工资欺瞒行为,在这些人之中也很少发生包工头恶意拖欠工资的行为”。同乡关系降低了侵权维权的成本,被欠薪的工人认为“跑得了和尚跑不了庙”,讨回被拖欠的工资也相对容易。三是人情机制的作用。社会网络是一种互惠网络,以同乡、亲戚网络为基础进行招募管理的工厂企业,同乡网络或亲戚关系更多地成为劳动控制的绊脚石,“在层层叠叠的社会网络交织之下,威吓性的劳动控制变得模糊、暧昧且处处受阻”(彭昉,2007)。因此,在人情法则的作用下,企业内同乡网络事实上对农民工的权益起到了保护作用,劳动过程中的人身侵权等恐吓性控制手段较少被采用。

总之,这些研究认为,同乡网络对农民工权益有着积极的影响。基于信息优势,农民工能找到与自身要求更为匹配、条件更好的工作;基于成本机制,雇主—工人同乡关系降低了恶意欠薪的可能性,也有利于农民工以较低的成本去维护权益;基于人情机制,网络双方的角色定位与期盼在一定程度上能防止雇主对农民工采取侵犯人身权益的过激手段。

移民研究强调同乡网络的积极作用也遭到了一些研究者的批评。批评者(Sanders and Nee,1987)指出,族群网络中的文化性认同也是雇

主拒绝工会组织，维持低薪血汗工厂的工具。在族群企业中，劳资双方存在竞争性利益，雇主利用亲缘和地缘关系剥削同种族工人获利，对移民而言，这种嵌入性可能导致个体纠结于个体责任与义务，从而影响了其进一步发展。同样的争论在中国也有体现，比如项飏(2000)对“浙江村”的研究描述了同乡网络对突破僵硬社会管理体制、营造“新社会空间”的积极作用，看到的是这种族群网络的潜力，而在其后来对印度IT工人的研究中，则反思了这种族群网络对技术移民的控制和剥削(项飏,2012)。

(二)强制与剥夺：生产政治理论视角下的同乡网络与劳工权益

劳工研究对族群网络更多地持反思与批判色彩，认为基于种族或同乡的族群网络对新移民的影响是复杂的，它可能为移民提供帮助，也可能是雇主对新移民进行剥夺和侵权的工具。

生产政治理论为我们理解族裔、同乡网络对劳工权益的影响提供了一个富有价值的视角。布若威(2008)的生产政治理论将生产政体分为两类：强制主导的专制政体和自发性同意主导的霸权政体。在中国劳工研究中，研究者将同乡网络等社会因素纳入生产政体理论。在该视角下，同乡网络不仅影响到农民工个体利益，也成为企业内部控制的重要手段。李静君(Lee,1995,1998)在对华南女工的研究中发现，同乡网络作为传统文化资源被资方利用，成为塑造性别政治与身份政治、对劳工进行控制的重要手段：进入工厂之前，女工的求职主要依靠同乡网络关系；进入工厂之后，又被男性管理者管理，而生产线上的男性管理者很有可能是女工的兄长或舅父。在这里，资本主义劳动控制与中国传统文化(父权、同乡网络)结合在一起，形成了独特的工厂、车间“专制劳动体制”，扣薪等惩罚措施成为管理工人的主要方式，工人合法权益屡屡被侵犯。潘毅(Pun,2005:54-63)基于深圳一家电子厂的田野研究也发现，女工进入工厂之后总是被各种同乡网络所包围，这种网络关系与中国传统文化(特别是关于性别文化)一道被资方所利用，引导女工从“农村的身体”向“工业身体”转化，塑造了女工的性别意识与身份认识，而这种性别意识又为资方剥削劳工提供了合法性资源，成为控制劳工的重要手段。彭昉(2007)的研究提供了制造业的例证，揭示了同乡网络如何将劳资矛盾转移为个体之间的矛盾。首先，工人往往由管

理者招募,与管理者存在同乡、亲戚等各种社会关系。如果工人不努力劳动,就会被管理者认为“不会做人”。其次,在工厂生产过程中,个体劳动也与社会网络、个体情感纠缠在一起。流水线上的个人懈怠会导致其他工人不能“下早班”而拖累别人,加班、持续的高强度劳动在社会关系的形塑下成为“会不会做人”、“拖累别人”的私人关系,劳动过程中的资本剥削被遮蔽了,劳工的剥夺感被降低了。这种基于同乡情感认同基础上的控制,实质上强化了组织控制力,促成了“赶工游戏”和高强度加班,侵害着劳工的权益。

(三)同乡关系与农民工权益:进一步讨论

综上,虽然移民研究和劳工研究对社会网络的意义观点相左,争论也一直存在,但却很少直接通过经验数据对话。在具体研究中,关于同乡网络对农民工权益的影响,大多是在其他议题中间接提及,零碎且不深入。因变量方面,以往研究主要关注同乡网络对收入的影响,忽视了同乡网络对农民工欠薪、合同签订等其他权益的影响。而在对同乡关系的研究中,大部分研究是从整体上评估同乡网络是否有用,忽视了网络的异质性与复杂性,也很少对工作场所内部与外部的同乡网络进行区分(张春泥、刘林平,2008)。正是基于此,本文聚焦于企业内部同乡网络——“雇主—工人同乡关系”,尝试分析其对劳工权益的影响。然而,要对上述问题进行回应,在实际操作上依然有诸多问题需要进一步澄清。

第一,劳工权益是一个内涵丰富的概念。它是指处于社会劳动关系中的劳动者在企业内部履行劳动义务的同时所享有的基本权益(常凯,1995),既包括劳动合同、工资福利、工作条件以及养老、医疗保险等方面的个人权益,也包括由劳动者集体行使的权利,如劳动团结权、集体谈判权和集体行动权(常凯,2002)。事实上,“雇主—工人同乡”网络对不同层次的劳工权益的影响是非常复杂的。如果“雇主—工人同乡关系”抑制劳工参加工会(Sanders and Nee,1987)与集体行动的可能(Wei and Gao,2018),这也意味着依托工会的集体权益——集体谈判权——也会受到影响,从而进一步影响到劳工的个体权益,如工资福利与社会保障等权益的实现。而在有关农民工权益保护中,研究者主要关注个体层次的权益(孙中伟、何霞旭,2012;刘林平、郑广怀、孙中伟,2011;邵敏、包群,2013)。从权益层次来看,个体层次的劳工权益又可

以分为旨在保障劳动者最基本生存需要的“底线型权益”与旨在提升农民工福利的“发展型权益”(蔡禾, 2010)。此外, 鉴于中国农民工权益状况的现实, 研究者往往把工作过程中是否遭遇强迫劳动、罚站、搜身、拘禁等人身权益受损情况的基本人权也包括进来(万向东、刘林平、张永宏, 2006; 刘林平、雍昕、舒盼盼, 2011)。如果把人身权益称为“底线权益”, 把蔡禾(2010)所提及的劳动合同保护的权益称为“基本权益”, 那么, 对劳工个体权益的讨论可区分为三个层次: 底线权益、基本权益和发展型权益。

第二, 影响机制的复杂性。界定了劳工权益层次与类型后, 还需要对“雇主—工人同乡”网络关系如何影响劳工个体权益进行阐明。移民研究文献主要强调族群、同乡网络是迁移群体的重要社会资本, 有助于促进迁移群体的社会融合, 提升其劳动力市场回报, 而人情机制的作用也能在一定程度上防止管理者和资方采取过激手段侵犯移民或农民工的权益。也就是说, “雇主—工人同乡”关系降低了农民工权益受损风险。但具体研究中, 文献主要强调雇主—工人同乡”网络关系中的人情机制对劳工个体权益中的底线权益的保护, 如彭昉(2007)的研究指出, 管理者与农民工的同乡或亲属关系是劳动控制的绊脚石, “在层层叠叠的社会网络交织之下, 威吓性的劳动控制变得模糊、暧昧且处处受阻”。这些权益在劳工个体权益中属于基本人权, 事实上, 自 2004 年起, 随着新劳动合同法的实施, 制造业工厂原有厂规中诸多惩罚性条款因不符合新的法律制度的要求而被逐步废除。如果将劳工个体权益拓展到劳动法所规定的其他基本权益, 如合同签订、超时加班、最低工资标准等, 这种网络关系中的人情机制对基本权益的影响则呈现出另一幅脸孔。正如族群理论批评者所指出的, 族群网络中的文化性认同也是雇主拒绝工会组织, 剥削工人, 维持低薪血汗工厂的工具(Sanders and Nee, 1987)。在这种同乡网络关系中, 如果劳工不努力劳动(如不愿加班), 就会被管理者认为“不会做人”(彭昉, 2007)。这也意味着即便雇主在一定程度上违反了《劳动合同法》(如超时加班等), “会不会做人”也会对劳工是否抗争(举报)产生影响, 进而为管理者落实劳动合同法等相关制度提供了一定的弹性空间。也正是因为如此, 在需要超时加班的领域(如路桥建筑), 管理者(包工头)常常依赖同乡关系招募、管理劳工(蔡禾、贾文娟, 2009)。事实上, 无论是人身权益还是最低工资

保障,都属于劳工的基本权益类型(蔡禾,2010),但人身权益与基本人权、生存权相关,属于底线型保护,因此我们称为底线权益,而将合同签订、超时加班、最低工资标准等界定为基本权益。当我们将个体权益进行区分,就会发现“雇主—工人同乡”网络关系呈现出不同的脸孔:它一方面保护了劳工的底线权益,另一方面却又成为基本权益落实与保护的“绊脚石”。

那么,“雇主—工人同乡”网络关系是如何影响劳工的发展型权益的呢?发展型权益主要与两种机制有关:集体谈判权和相对剥夺感(蔡禾,2010)。从集体谈判权机制来看,工会是推进集体谈判的载体(孙中伟、贺霞旭,2012),但“雇主—工人同乡”网络关系会阻碍工会的组建(Sanders and Nee,1987);从相对剥夺感机制来看,相对剥夺感越强,越有可能促进工人集体行动,推动企业改善工人工作环境与劳工待遇,提升劳工的发展型权益,但既有研究指出,“雇主—工人同乡”网络关系对降低劳工的相对剥夺感有显著作用(Wei and Gao,2018)。因此,无论哪种机制均意味着,“雇主—工人同乡”网络关系无法对劳工的发展型权益起到积极保护作用。

综上所述,“雇主—工人同乡”网络关系对劳工权益的影响存在多副脸孔:一方面,这种网络关系对劳工的底线权益起到了一定保护作用(假设1),另一方面,它又成为正式制度落实的绊脚石,阻碍了劳工基本权益的实现(假设2)。与此同时,由于“雇主—工人同乡”网络关系降低了劳工的相对剥夺感和组建工会进行集体谈判的可能性,因此也无法提升劳工的发展型权益(假设3)。

三、数据与分析策略

(一)数据与变量处理

本文数据来自于教育部重大攻关项目“农民工权益保护理论与实践研究”课题组2010年珠三角、长三角外来务工人员调查数据。该数据是一个“企业—雇员”匹配数据,收集了农民工与雇主、直接管理者、工友的同乡身份信息以及农民工权益状况、权益受损的详细信息。数据采取分层抽样方法,以城市年鉴中外来人口比例作为样本分配根据,控制了性别、行业和地区分布。调查于2010年7月、8月在珠三角、长三角19个城市进行,发放问卷4254份,回收有效问卷4152份(数据

更详细的介绍可参见刘林平、雍昕、舒玢玢,2011)。

因变量。本文因变量为劳工权益,主要探讨农民工的个体权益。综合以往对劳工权益的划分以及数据的可获得性,本文具体分析三个层次的权益:底线权益、基本权益和发展型权益。(1)底线权益,主要是指人身权益与获得劳动报酬权益。前者主要指农民工在劳动过程中是否遭遇过强迫劳动、罚站、搜身、拘禁等情况,简称人身权益;后者指是否遭遇欠薪、无故扣薪等工资权益受损的情况。两者合计即为底线侵权状况。(2)基本权益,这里主要指是否签订劳动合同、是否遭遇超时加班、是否满足最低工资标准。这些都是劳动合同法的基本内容。按照劳动合同法关于工作时间和休息假期的规定,每月加班不得超过36小时,用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日(即每月不少于4天)。据此,本文对超时加班的界定采取两种方法:一是将每月加班超过36小时、每月休息不足4天,两者满足其一就视为超时加班(超时加班A);二是两者同时满足,视为超时加班(超时加班B)。相对于前者,后者是一种劳动强度更大的加班,为了叙述方便,下文简称超强度加班。借鉴孙中伟、舒玢玢(2011)对最低工资标准的操作方法,我们首先基于调查城市所在省市劳动厅公布数据获得各城市在2010年执行的每月最低工资标准,然后与农民工的月均工资相比较,如果月均工资低于所在城市最低工资,即为不满足最低工资标准。需要说明的是,这种操作方法具有较大的误差,因为月均工资是农民工自我汇报的估计数字,缺少是否包括缴纳社保金等信息。(3)发展型权益,主要是指社会保险与社会福利方面的权益,问卷中具体包括工伤保险、医疗保险、养老保险、失业保险、生育保险、带薪休假、病假工资、产假工资八项指标。在变量处理过程中,一是将八项指标全部包括,每一项指标一分,加总形成社保福利指数A;二是考虑到男女差异,不含产假工资、生育保险,形成社保福利指数B。此外,我们也根据每一项指标逐一构建相应的二分变量。

自变量。关键自变量为“雇主—工人同乡”关系。对“同乡”的界定可以从情感与地域两个维度进行,但单一情感认同维度会导致同乡关系“边界富有弹性”(Pun,2005:56),而单一地缘概念也会导致同乡缺少文化性、情感性内涵。本文在操作上结合情感与地域两个维度进行界定。首先是情感上的认同,即需受访者认为企业老板(雇主)为“老

乡”。在此基础上按照地域层级分为同市(地级市)、同镇(包括乡)类型,由此形成雇主—工人同乡的两个相互联系的类型:同市、同镇关系集。为表述方便,下文将“雇主—工人同乡”关系简称为“同乡关系”或“同乡组”。

控制变量。企业层面包括企业性质、规模、行业等,个体层面包括性别、年龄、教育、工作经验、求职方式(是否依靠熟人求职)、是否初职、务工目的是否为发展型务工等。其中,受访者对务工目的的回答,如选择“为了自己更好的发展”,则编码为发展型务工。同时,还通过务工所在地控制区域差异。

(二)样本基本情况

样本基本信息如表1所示。为方便比较,表1给出了全部企业样本和私营个体企业样本的基本情况。从全部企业样本可看出,农民工的权益状况堪忧,约有9.4%受访农民工表示在劳动过程中曾遭遇强迫劳动、危险作业、罚站罚跪、搜身等人身侵权行为。约有7%的农民工表示与现有企业曾发生扣薪、欠薪等薪资纠纷。超时加班现象非常普遍,76.7%的受访者每月加班超出36小时或每月休息不到4天,其中,66.1%的受访者反馈每月加班超过36小时,37.3%的受访者每月休息不到4天,两者同时满足的超时加班的比例也高达26.3%。另外,劳动合同的签订率为67.1%,最低工资标准达标率为95.9%。发展型权益方面,社保福利指数A与社保福利指数B得分分别为3.037和2.490,不到总分的一半。由于本文主要分析雇主和工人同乡网络关系的影响,因此,进入分析的样本是私营个体企业样本(子样本)。子样本中,与雇主存在同乡网络关系的农民工比例不高,两者来自同一地级市或同一乡镇的比例分别为10.9%和6%。从劳工权益保障来看,子样本中的问题更为严重,自我报告工资纠纷的样本占比7.8%,每月加班超出36小时或每月休息不到4天的比例高达80%,签订合同的不到60%。

基于“雇主—工人同乡”概念内涵可知,当资方为外资、国资时,农民工是无法与雇主存在同乡关系的,因此,“雇主—工人同乡”是针对私营企业、个体户等“内资非公企业”而言的。表1列出了“内资非公企业”子样本农民工信息。在子样本中,同乡组所占比例有所提升,同省、同市、同县、同镇所占比例分别为14.3%、10.9%、8.1%、6%。农民工侵

表 1:样本基本情况

变量名	全部企业样本			私营个体企业样本		
	均值	标准差	个案数	均值	标准差	个案数
底线权益						
人身侵权	0.094	0.292	4152	0.094	0.291	2679
工资纠纷	0.071	0.257	4152	0.078	0.268	2679
基本权益						
超时加班 A	0.767	0.423	4152	0.798	0.402	2679
>36 小时/月	0.661	0.474	4152	0.675	0.469	2679
<4 天/月	0.373	0.484	4117	0.441	0.497	2654
超时加班 B	0.263	0.440	4152	0.313	0.464	2679
合同	0.671	0.470	4149	0.581	0.494	2677
最低工资标准	0.959	0.199	4152	0.947	0.224	2679
发展型权益(社保福利)						
社保福利指数 A	3.037	2.753	4087	2.488	2.578	2635
社保福利指数 B	2.490	2.147	4104	2.078	2.044	2643
病假工资	0.360	0.480	4149	0.306	0.461	2677
带薪休假	0.414	0.493	4148	0.340	0.474	2676
产假工资	0.330	0.470	4131	0.241	0.428	2667
医疗保险	0.501	0.500	4115	0.418	0.493	2651
养老保险	0.441	0.497	4116	0.361	0.480	2652
工伤保险	0.521	0.500	4108	0.453	0.498	2646
失业保险	0.256	0.436	4113	0.204	0.403	2650
生育保险	0.218	0.413	4111	0.172	0.378	2650
雇主—雇员同乡关系						
同市关系	0.087	0.282	4119	0.109	0.312	2655
同镇关系	0.0480	0.213	4119	0.060	0.238	2655
女性	0.458	0.498	4152	0.445	0.497	2679
年龄	31.43	9.508	4152	31.51	9.518	2679
教育年限	10.21	2.760	4152	9.972	2.726	2679
工作经验	8.245	6.474	4097	8.201	6.415	2637
工作经验平方	109.9	165.9	4097	108.4	163.1	2637
熟人求职	0.490	0.500	4152	0.511	0.500	2679
工作流动	0.673	0.469	4151	0.691	0.462	2678
发展型务工	4.558	1.762	4147	4.566	1.799	2676
企业规模						
<100 人	0.322	0.467	4106	0.424	0.494	2647
100—299 人	0.231	0.422	4106	0.253	0.435	2647
300—999 人	0.204	0.403	4106	0.190	0.393	2647
1000—2999 人	0.125	0.331	4106	0.080	0.271	2647
≥3000 人	0.118	0.322	4106	0.0520	0.222	2647

(续表)

行业							
	重工业	0.362	0.481	4123	0.333	0.471	2662
	轻工业	0.265	0.441	4123	0.281	0.450	2662
	生产服务房产金融业	0.041	0.199	4123	0.036	0.186	2662
	建筑业	0.080	0.271	4123	0.076	0.264	2662
	生活服务业	0.095	0.294	4123	0.109	0.312	2662
	其他服务业	0.156	0.363	4123	0.165	0.371	2662
企业性质							
	国有集体	0.097	0.295	4121	-	-	-
	股份有限公司	0.084	0.278	4121	-	-	-
	港澳台资	0.105	0.307	4121	-	-	-
	欧日美外资	0.072	0.258	4121	-	-	-
	私企	0.573	0.495	4121	0.892	0.311	2648
	个体	0.070	0.255	4121	0.108	0.311	2648
务工所在地							
	广东珠三角	0.493	0.500	4152	0.471	0.499	2679
	江苏省	0.196	0.397	4152	0.184	0.387	2679
	浙江省	0.174	0.379	4152	0.202	0.401	2679
	上海市	0.137	0.343	4152	0.143	0.350	2679

注：生产服务房产金融业，即生产性服务业、房地产业、金融业的简称。

权状况也略有提升，其中报告人身侵权、工资纠纷比例分别为 9.4%、7.8%。基本权益方面，子样本农民工超时加班或超强度加班的比例更高，而劳动合同签订率、最低工资标准达标率更低。发展型权益方面，子样本中社保福利指数 A 得分为 2.488，社保福利指数 B 得分为 2.078，远低于全体样本。此外，子样本农民工平均年龄略高于全样本，而受教育年限、工作经验略低于全样本。

（三）研究策略与方法

本文的因变量除发展型权益，即社保福利指数外，其他与权益相关的变量均是二分变量，故采用二项 Logit 模型较合适。因变量社保福利指数为连续变量，采用线性回归模型比较适合，其表达式不再列出。

为保证结果的稳健性，本文进行了如下处理：其一，正如前文所指出的，工作场所的同乡网络形成并非一个随机过程，估计同乡关系的影响还需考虑样本选择性带来的估计偏误。本研究采用的方法是在社会科学研究中广泛应用的倾向值匹配法(propensity score match, 简称 PSM, 可参见 Becker and Ichino, 2002)，基于匹配后数据进行回归，估

计同乡网络对农民工权益的影响。需要指出的是,PSM 是建立在可忽略性假设(ignorbility assumptions)基础上,能解决可观察的样本选择性偏误,但无法解决不可观察变量导致的估计偏误。其二,本文对同乡网络的操作进一步细分,区分为同省、同市、同县、同镇网络关系,由于两种方法的结果均比较稳健,故在正文中不再汇报相关结果。

四、数据分析结果

(一)“同乡网络”与农民工底线权益

首先来看同乡网络对农民工底线权益状况的影响。表 2 显示,“雇主—工人同乡关系”显著降低了农民工底线权益受损风险,假设 1 得到了很好的支持。

表 2:雇主—工人同乡网络与劳工底线权益(人身侵权、欠薪纠纷)

	人身侵权模型		欠薪纠纷模型	
	同市	同镇	同市	同镇
同乡网络	- 0.828 *** (0.287)	- 0.748 ** (0.364)	- 0.580 ** (0.283)	- 0.631 * (0.368)
女性	- 1.094 *** (0.166)	- 1.086 *** (0.165)	0.014 (0.162)	0.016 (0.162)
年龄	- 0.002 (0.010)	- 0.002 (0.010)	0.014 (0.011)	0.014 (0.011)
教育水平	- 0.084 *** (0.030)	- 0.086 *** (0.030)	0.046 (0.032)	0.043 (0.032)
工作经验	- 0.014 (0.015)	- 0.015 (0.015)	- 0.008 (0.016)	- 0.008 (0.016)
熟人求职	- 0.229 (0.143)	- 0.250 * (0.143)	0.334 ** (0.156)	0.322 ** (0.156)
工作流动	0.102 (0.174)	0.117 (0.174)	0.510 ** (0.199)	0.516 *** (0.199)
发展型务工	0.008 (0.036)	0.003 (0.036)	0.021 (0.041)	0.018 (0.041)
企业规模(参照组: ≤99 人)				
100—299 人	- 0.220 (0.181)	- 0.197 (0.181)	0.189 (0.181)	0.199 (0.181)
300—999 人	0.102 (0.184)	0.113 (0.184)	- 0.200 (0.215)	- 0.197 (0.215)
1000—2999 人	- 0.578 * (0.313)	- 0.546 * (0.313)	- 0.866 ** (0.384)	- 0.850 ** (0.384)

(续表)

	≥3000 人	- 0.953 **	- 0.917 **	- 1.274 **	- 1.253 **
		(0.438)	(0.438)	(0.599)	(0.599)
私企(参照组:个体及其他企业)		0.327	0.332	0.424	0.429
		(0.265)	(0.265)	(0.294)	(0.294)
行业(参照组:重工业制造业)					
	轻工业	0.289	0.291	0.194	0.191
		(0.180)	(0.180)	(0.191)	(0.191)
	生产服务房产金融业	0.447	0.446	- 0.021	- 0.025
		(0.355)	(0.355)	(0.451)	(0.451)
	其他服务业	0.657 **	0.619 **	0.822 ***	0.810 ***
		(0.262)	(0.261)	(0.286)	(0.286)
	建筑业	0.412	0.388	0.154	0.144
		(0.259)	(0.259)	(0.282)	(0.282)
	生活服务业	0.047	0.024	- 0.188	- 0.207
		(0.234)	(0.234)	(0.261)	(0.260)
务工地(参照组:珠三角)					
	江苏省	- 0.914 ***	- 0.917 ***	- 1.376 ***	- 1.385 ***
		(0.243)	(0.243)	(0.311)	(0.311)
	浙江省	- 0.548 ***	- 0.529 ***	- 0.334	- 0.324
		(0.201)	(0.200)	(0.211)	(0.211)
	上海市	- 0.410 *	- 0.414 *	- 0.029	- 0.034
		(0.218)	(0.218)	(0.216)	(0.215)
截距		- 0.932	- 0.925	- 4.130 ***	- 4.097 ***
		(0.599)	(0.595)	(0.682)	(0.679)
个案数		2 547	2 547	2 547	2 547
chi2(21)		113.74 ***	108.87 ***	74.64 ***	73.31

注:括号内为标准误,*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1,双尾检验。下同,不再一一标注。

人身侵权模型中,与雇主同市、同镇关系相应的 Logit 回归系数分别为 - 0.828、- 0.748,方向与假设 1 预期一致,且均在 5% 的水平上显著。在其他条件相同的情况下,同乡组农民工人身权益受损的发生比分别是非同乡组的 0.44 倍、0.47 倍。这说明,同乡网络对农民工人身权益具有保护作用,能显著降低农民工人身权益受损的风险。

欠薪纠纷模型中,同省、同市、同县关系相应的 Logit 回归系数分别为 - 0.580、- 0.631,在 10% 的水平上显著,假设 1 得到了较好的支持,说明同乡关系对农民工权益具有一定的保护作用,能显著降低农民工遭遇欠薪的风险。

控制变量中,性别影响系数均显著,女性相对男性农民工遭遇人身侵权风险更低。教育水平的提升在一定程度上能降低农民工人身侵权的风险,但对工资纠纷的影响不显著。企业规模、企业行业、务工地区等对农民工是否遭遇侵权行为均有一定影响。其中企业规模越大,农民工遭受底线侵权的风险越低,珠三角地区相对于长三角地区(上海、江苏、浙江)农民工被侵权的风险更高。

(二)“雇主—工人同乡”网络与农民工基本权益

表3给出了不同层次的同乡关系对农民工是否与企业签订劳动合同、工资是否达到最低工资标准的影响。统计结果显示,无论是劳动合同模型,还是最低工资标准模型,不同层次同乡网络的Logit回归系数均显著为负,且均在5%的水平上显著。也就是说,在其他条件相同的情况下,同乡组农民工与企业签订劳动合同、工资达到最低工资标准发生比率要显著小于非同乡组农民工。统计结果很好地支持了假设2。劳动合同模型中,同市同乡与同镇同乡变量对应的Logit回归系数分别为-0.662、-0.661,均在1%的水平上显著。也就是说,在控制了其他条件的情况下,与雇主是同市同乡、同镇同乡组的农民工,签订合同的发生比率分别是非同乡组农民工的0.515倍、0.516倍。最低工资标准模型中,从与雇主同市到同镇,不同类型同乡网络的Logit系数分别为-0.781、-0.92,均显著为负。在其他条件相同的情况下,同乡组(同省、同市、同县、同镇)农民工工资符合当地最低工资标准的发生比率相对于非同乡组分别低54.2%、60.2%,也就是说,同乡关系对农民工工资是否达到最低工资标准有显著的负效应。

表 3:与雇主同乡关系对基本权益(是否符合最低工资标准、签订劳动合同)的影响

	最低工资标准模型		劳动合同签订模型	
	同市	同镇	同市	同镇
同乡网络	-0.662*** (0.153)	-0.661*** (0.203)	-0.781*** (0.247)	-0.921*** (0.287)
女性	-0.056 (0.097)	-0.054 (0.097)	-0.768*** (0.201)	-0.756*** (0.201)
年龄	0.003 (0.007)	0.003 (0.007)	-0.039*** (0.011)	-0.038*** (0.011)
教育水平	0.113*** (0.019)	0.108*** (0.019)	0.176*** (0.040)	0.173*** (0.040)

(续表)

工作经验		0.028 ^{***}	0.027 ^{***}	0.056 ^{***}	0.055 ^{***}
		(0.010)	(0.010)	(0.019)	(0.019)
熟人求职		-0.051	-0.073	0.001	-0.016
		(0.094)	(0.094)	(0.192)	(0.192)
工作流动		-0.136	-0.122	0.038	0.038
		(0.112)	(0.111)	(0.218)	(0.218)
发展型务工		-0.051 [*]	-0.056 ^{**}	0.039	0.032
		(0.026)	(0.026)	(0.053)	(0.053)
企业规模(参照组:≤99人)					
	100—299人	0.993 ^{***}	1.009 ^{***}	0.599 ^{**}	0.609 ^{**}
		(0.112)	(0.112)	(0.247)	(0.247)
	300—999人	1.772 ^{***}	1.772 ^{***}	0.612 ^{**}	0.609 ^{**}
		(0.135)	(0.134)	(0.284)	(0.284)
	1000—2999人	2.203 ^{***}	2.224 ^{***}	1.913 ^{***}	1.924 ^{***}
		(0.217)	(0.217)	(0.733)	(0.732)
	≥3000人	3.238 ^{***}	3.259 ^{***}	0.514	0.549
		(0.375)	(0.375)	(0.487)	(0.486)
私企(参照组:个体及其他企业)		0.220	0.221	0.118	0.107
		(0.155)	(0.155)	(0.260)	(0.260)
行业(参照组:重工业制造业)					
	轻工业	-0.352 ^{***}	-0.357 ^{***}	-0.150	-0.150
		(0.119)	(0.118)	(0.268)	(0.268)
	生产服务房产金融业	-0.291	-0.288	-1.170 ^{**}	-1.191 ^{***}
		(0.256)	(0.255)	(0.461)	(0.458)
	其他服务业	-1.642 ^{***}	-1.673 ^{***}	-0.208	-0.214
		(0.205)	(0.205)	(0.460)	(0.460)
	建筑业	-0.736 ^{***}	-0.752 ^{***}	-0.587 [*]	-0.601 [*]
		(0.166)	(0.165)	(0.331)	(0.331)
	生活服务业	-0.045	-0.072	-1.125 ^{***}	-1.167 ^{***}
		(0.146)	(0.145)	(0.269)	(0.269)
务工地(参照组:珠三角)					
	江苏省	0.834 ^{***}	0.823 ^{***}	1.134 ^{***}	1.100 ^{***}
		(0.142)	(0.142)	(0.350)	(0.350)
	浙江省	0.017	0.027	0.342	0.333
		(0.126)	(0.126)	(0.247)	(0.248)
	上海市	0.759 ^{***}	0.747 ^{***}	0.599 ^{**}	0.589 ^{**}
		(0.144)	(0.144)	(0.267)	(0.267)
截距		-1.622 ^{***}	-1.573 ^{***}	2.065 ^{***}	2.116 ^{***}
		(0.400)	(0.400)	(0.772)	(0.778)
个案数		2 545	2 545	2 547	2 547
LR chi2(21)		153.23	153.23	651.87	643.88
Pseudo R2		0.1428	0.1428	0.1886	0.1863

同乡关系对劳工基本权益的负面影响还体现在超时加班方面。表 4 的超时加班 A 模型主要汇报了与雇主同乡网络关系对每月加班时间的影响,在控制了个体特征、企业特征与地区差异后,与雇主同乡(从同省到同镇)农民工超时加班的发生率比非同乡组农民工分别高38.5%、42.9%、59.2%、59.5%。同乡网络关系组中劳工超时加班发生比率显著高于非同乡组。相对于超时加班 A,超时加班 B 是更为严重的超时。统计结果与超时加班 A 模型类似,从同省到同镇,同乡网络关系的 Logit 系数均显著为正,即在其他条件相同的情况下,与雇主有同乡关系的农民工超强度加班的发生比率更高。假设 2 得到支持。

表 4:与雇主同乡关系对劳工基本权益的影响(超时加班)

	超时加班 A 模型		超时加班 B 模型	
	同市	同镇	同市	同镇
同乡网络	0.357*	0.467*	0.368***	0.374**
	(0.187)	(0.262)	(0.143)	(0.182)
女性	0.079	0.082	-0.178*	-0.178*
	(0.107)	(0.107)	(0.094)	(0.094)
年龄	0.017**	0.017**	0.007	0.007
	(0.008)	(0.008)	(0.006)	(0.006)
教育水平	-0.128***	-0.126***	-0.144***	-0.142***
	(0.021)	(0.021)	(0.019)	(0.019)
工作经验	-0.019*	-0.018	-0.006	-0.006
	(0.011)	(0.011)	(0.009)	(0.009)
熟人求职	0.232**	0.238**	0.191**	0.201**
	(0.104)	(0.104)	(0.091)	(0.091)
工作流动	0.050	0.044	0.173	0.165
	(0.120)	(0.120)	(0.109)	(0.108)
发展型务工	0.061*	0.063*	0.043*	0.045*
	(0.032)	(0.032)	(0.024)	(0.024)
企业规模(参照组:≤99 人)				
100—299 人	-0.119	-0.124	-0.378***	-0.387***
	(0.132)	(0.131)	(0.115)	(0.115)
300—999 人	-0.185	-0.186	-0.277**	-0.279**
	(0.140)	(0.140)	(0.125)	(0.125)
1000—2999 人	0.227	0.219	-0.345*	-0.360**
	(0.210)	(0.210)	(0.180)	(0.180)
≥3000 人	-0.257	-0.264	-0.453**	-0.468**
	(0.223)	(0.223)	(0.220)	(0.220)
私企(参照组:个体及其他企业)	-0.064	-0.060	-0.303**	-0.305**
	(0.180)	(0.180)	(0.144)	(0.144)

(续表)

行业(参照组:重工业制造业)	0.091	0.095	0.194 *	0.197 *
轻工业	(0.135)	(0.135)	(0.113)	(0.113)
	-0.189	-0.191	-0.294	-0.292
生产服务房产金融业	(0.264)	(0.264)	(0.265)	(0.265)
	0.045	0.055	-0.005	0.012
其他服务业	(0.219)	(0.219)	(0.189)	(0.188)
	0.031	0.038	0.122	0.134
建筑业	(0.179)	(0.179)	(0.159)	(0.159)
	-0.263 *	-0.252 *	-0.151	-0.136
生活服务业	(0.151)	(0.151)	(0.143)	(0.142)
务工地(参照组:珠三角)	-0.334 **	-0.327 **	-0.289 **	-0.281 **
江苏省	(0.142)	(0.142)	(0.133)	(0.133)
	-0.224	-0.224	-0.289 **	-0.294 **
浙江省	(0.143)	(0.143)	(0.121)	(0.121)
	-0.649 ***	-0.645 ***	-0.898 ***	-0.893 ***
上海市	(0.154)	(0.154)	(0.148)	(0.148)
	2.194 ***	2.161 ***	0.724 *	0.704 *
截距	(0.457)	(0.457)	(0.379)	(0.379)
个案数	2 547	2 547	2 547	2 547
LRchi2(21)	113.65 ***	113.26 ***	183.46 ***	181.06 ***

整体而言,雇主—工人同乡关系阻碍了劳动者对一些更基本的法定权益的追求,从而成为侵害劳动者基本劳动利益的工具。假设 2 得到了数据很好的支持。

(三)“雇主—工人同乡”网络对农民工发展型权益的影响

“雇主—工人同乡”网络对农民工发展型权益会产生怎样的影响呢? 我们根据问卷中农民工是否享有工伤保险、医疗保险、养老保险、失业保险、生育保险、带薪休假、病假工资、产假工资等八项社保或福利的情况,形成了社保福利指数 A;排除产假工资与生育保险两项指标后形成社保福利指数 B,用以衡量农民工发展型权益状况。同乡网络对农民工发展型权益影响如表 5 所示。无论是社保福利指数 A 模型,还是社保福利指数 B 模型,同乡网络的影响均不显著。

为了进一步分析同乡关系对发展型权益的影响,我们同时根据是否有工伤保险、医疗保险、养老保险、失业保险、生育保险、带薪休假、病假工资、产假工资八项指标,逐一建立二分变量进行分析,结果如表 6 所示。总体而言,除了病假、带薪休假这两项短期福利指标外,其他各项指标中同乡网络的影响都不显著。

表 5：与雇主同乡关系对劳工发展型权益的影响（社保福利指数）

	社保福利指数 A		社保福利指数 B	
	同市	同镇	同市	同镇
同乡网络	0.153 (0.146)	0.270 (0.188)	0.109 (0.117)	0.198 (0.151)
女性	-0.089 (0.092)	-0.088 (0.092)	-0.189** (0.074)	-0.188** (0.074)
年龄	0.012* (0.006)	0.012* (0.006)	0.009* (0.005)	0.009* (0.005)
教育水平	0.270*** (0.018)	0.271*** (0.018)	0.202*** (0.014)	0.203*** (0.014)
工作经验	0.039*** (0.009)	0.039*** (0.009)	0.032*** (0.007)	0.032*** (0.007)
熟人求职	-0.090 (0.089)	-0.092 (0.089)	-0.047 (0.072)	-0.049 (0.072)
工作流动	-0.225** (0.104)	-0.224** (0.104)	-0.184** (0.084)	-0.183** (0.084)
发展型务工	0.016 (0.024)	0.017 (0.024)	0.012 (0.020)	0.013 (0.020)
企业规模(参照组:≤99 人)				
100—299 人	0.662*** (0.112)	0.663*** (0.112)	0.552*** (0.091)	0.553*** (0.090)
300—999 人	1.219*** (0.122)	1.224*** (0.122)	1.005*** (0.098)	1.009*** (0.098)
1000—2999 人	1.293*** (0.171)	1.294*** (0.171)	0.985*** (0.138)	0.986*** (0.137)
≥3000 人	1.825*** (0.203)	1.825*** (0.203)	1.402*** (0.164)	1.403*** (0.164)
私企(参照组:个体及其他企业)	0.143 (0.148)	0.151 (0.148)	0.081 (0.119)	0.086 (0.119)
行业(参照组:重工业制造业)				
轻工业	-0.253** (0.112)	-0.253** (0.112)	-0.211** (0.090)	-0.211** (0.090)
生产服务房产金融业	0.564** (0.242)	0.566** (0.242)	0.383** (0.193)	0.385** (0.193)
其他服务业	-1.482*** (0.184)	-1.486*** (0.184)	-1.223*** (0.148)	-1.226*** (0.148)
建筑业	-0.178 (0.155)	-0.178 (0.155)	-0.130 (0.125)	-0.131 (0.125)
生活服务业	0.106 (0.135)	0.112 (0.135)	0.051 (0.109)	0.055 (0.109)

(续表)

务工地(参照组:珠三角)				
江苏省	2.052*** (0.126)	2.059*** (0.126)	1.510*** (0.102)	1.516*** (0.102)
浙江省	0.134 (0.119)	0.138 (0.119)	0.106 (0.096)	0.109 (0.096)
上海市	0.063 (0.138)	0.061 (0.138)	-0.004 (0.111)	-0.005 (0.111)
截距	-1.723*** (0.377)	-1.747*** (0.377)	-1.027*** (0.304)	-1.046*** (0.304)
个案数	2 505	2 505	2 513	2 513
R-squared	0.300	0.300	0.277	0.277

综上,从同乡关系对劳工底线权益、基本权益、发展型权益的影响可以发现,雇主—工人同乡网络虽然对劳工底线权益具有一定的积极作用,但这种表面上温情脉脉的关系背后是冰冷的现实——同乡组有着更高的超时超强度加班发生率、更低的劳动合同签订率与更低的最低工资标准达标率,并且阻碍了劳动者对一些更基本的法定权益的追求,对劳工的发展型权益不存在显著影响,对劳工的基本权益则有负面影响。虽然假设 1 得到了一定的支持,但整体而言,同乡关系对劳工权益的影响是消极的,成为侵害劳动者基本劳动权益的工具,对劳工发展型权益也没有显著正面影响。

表 6:与雇主同乡关系对劳工各项发展型权益的影响(Logit 回归结果)

发展权益	同乡网络(同镇)		同乡网络(同市)	
	系数	标准误	系数	标准误
病假工资	0.439**	0.194	0.372**	0.149
带薪年假	0.339*	0.192	0.229	0.148
产假工资*	0.298	0.373	0.072	0.273
医疗保险	-0.041	0.207	-0.173	0.159
养老保险	-0.078	0.228	-0.226	0.173
工伤保险	0.052	0.196	0.09	0.15
失业保险	0.44	0.281	0.237	0.209
生育保险*	0.663	0.452	0.349	0.328

注:产假工资和生育保险只针对女性样本分析。模型的控制变量与表 2 至表 5 相同。

(四)稳健性讨论:匹配样本与同乡网络关系的细分

为克服样本选择性带来的估计偏误,本文采用倾向值匹配后样本

对假设1至假设3进行进一步检验。该方法首先根据一系列影响个体是否进入同乡网络的因素或特征变量建立Logit或Probit模型,并根据该模型的结果估计样本中每一个人进入同乡网络的倾向值分数。第二步是基于倾向值进行匹配。这里采用的是最临近匹配法,其基本思想是:以上文估计出的倾向值为基础,前向或后向寻找与处理组(同乡组)样本的倾向值最为接近的控制组(非同乡组)样本,作为前者的匹配对象。匹配样本估计结果与匹配前样本估计结果基本一致。

同时,我们也对同乡网络关系进行了细分,区分为四个相互联系的同乡关系:同省同乡、同市同乡、同县同乡和同镇同乡,回归结果依然稳健。出于简便,这里不再列出相关结果。

五、结论与讨论

(一)小结:网络、互惠与劳工权益

长期以来,由于发展主义导向,城市化进程中的农民工权益状况不容乐观。在有关劳动权益保护的法律法规、制度不健全,国家对劳工权益保护不力的情况下,同乡网络等社会资本甚至被视为提升劳工状况、维护劳工权益的关键因素。但这些观点受到了劳工研究者的质疑,批评者认为族群(同乡)网络对劳工权益的影响是复杂的,有时会成为移民或者劳工追求合法制度性权益的障碍。本文考察了“雇主—工人同乡”关系对农民工底线型权益、基本制度型权益与发展型权益的影响。研究发现,“雇主—工人同乡”对农民工底线权益具有一定的积极影响,对劳工的社会保障福利等发展型权益没有影响,更为重要的是,同乡网络中的人情机制成为雇主剥削农民工的工具,妨碍了农民工的劳动合同签订、最低工资标准达标等基本制度性权益,也与超时加班、超强度加班联系在一起。

在劳动力迁移过程中,同乡网络发挥着重要作用。国内相关文献大多对同乡网络的作用持肯定看法,认为同乡网络是农民工重要的社会资本,对其求职及社会融合具有积极影响。而本文在一定程度上质疑了这种观点,研究认为,这种以地缘为基础的社会网络关系并不必然是劳工权益的保护带。事实上,这种社会网络关系与资本管理方式一起,成为规训工人、控制工人、剥削工人的工具,这也导致农民工在劳动过程中的权益屡被侵犯(郑广怀,2005)。从这个意义上说,维护农民工

权益需要正式制度的落实,包括切实有效落实劳动合同法,通过正式制度规范劳动用工。另一方面,需要官方组织或准官方组织的努力,特别是企业工会发挥更大的作用,真正代表劳工权益,改善劳工处境,落实劳工集体谈判权,为劳工争取更多的发展型权益。

而对农民工个体而言,在迁移过程中,同乡网络蕴含的信息与人情机制有助于其更快地在流入地找到工作,降低迁移成本与风险。但是,这种网络对其权益保护而言是一把“双刃剑”,虽然在维护其基本人权等底线权益方面具有一定的积极作用,但在表面温情脉脉的同乡关系下是雇主利用亲情机制与顺从侵害劳工基本权益的现实。因此,对农民工而言,无论是要更好地融入城市社会,还是更好地实现其基本权益,都应该逐步摆脱这种网络的限制,建立更广泛的社会网络,积累跨越型的社会资本。

(二)创新、不足与未来研究的方向

一直以来,社会网络被视为社会资本的重要载体,对农民工权益产生着重要影响。既有研究分析了社会网络对农民工求职、职业地位、工资收入的影响,关系网络对于求职者的帮助几乎也已经成为定论。但以往对社会网络的评估是整体性评估,忽视了网络的异质性与复杂性。事实上,网络关系因为垂直地位、关系强度、网络水平地位的不同而存在差异(张春泥、刘林平,2008)。在农民工研究中,研究者也发现同质性的社会网络(原始社会资本)对农民工收入状况没有显著影响,异质性的网络有显著正向效应(叶静怡、周晔馨,2010)。这意味着在分析社会网络对劳工权益的影响时,应该充分考虑到网络的异质性与复杂性,针对社会网络不同类型进行具体分析。就网络对劳工权益的影响而言,基于组织视角,农民工网络可以区分企业内网和外网,而企业内网又可以根据网络连接双方地位状况划分为不同类型:“雇主—工人同乡”类型、农民工与企业内部工友的同乡类型(张春泥、刘林平,2008),还可以按照同乡地域范围大小,从省到乡镇进行分层次测量(张春泥、谢宇,2013)。既有关于企业内部农民工同乡网络的研究大多为案例研究,主要分析其对企业劳动体制的影响,对农民工的情感认同与控制,很少聚焦于同乡网络对劳工权益的影响(如 Lee, 1995, 1998; Pun, 2005)。关于企业内部农民工同乡网络作用的量化研究主要聚焦于网络对收入的影响(如 Zhang and Xie, 2013, 2016; 魏万青, 2016),对这种

内部网络如何影响劳工的合同签订、超时加班、社保福利等权益因素则缺少系统性关注。

不同于以往研究主要关注农民工的一般网络,本文关注企业内部“雇主—工人同乡”关系对劳工权益的影响,从网络广度或多样性来说,连接的是企业的高层(雇主)与低层(农民工),具有较强的异质性。不同于以往研究主要关注社会网络对求职与收入的影响,本文关注这种网络对劳工权益的系统性影响,因此有助于我们加深对农民工社会网络的作用的了解。基于同乡网络对劳工权益的影响,不难理解在资本市场竞争激烈或者全球资本逐底竞争背景下,雇主基于同乡网络招募工人,不仅仅是信息机制在起作用——招募更好的员工,同时也应该看到同乡网络中情感认同机制的影响——成为雇主维持血汗工厂,剥夺劳工、控制劳工的工具。这也在一定程度上回应了族裔理论的相关批评(Portes and Jensen,1987)。

本文的不足之处主要体现在如下方面:一是方法上,在稳健性分析部分本文虽然考虑了内生性问题,但采用的倾向值匹配方法,正如前文所指出的,PSM建立在可忽略性假设基础上,能解决可观察的样本选择性偏误,但无法解决不可观察变量导致的估计偏误。二是受制于数据可获得性,本文只能基于2010年珠三角、长三角农民工数据进行分析,无法反映最近几年劳资关系与劳工权益的变化情况。此外,在劳工权益的测量上,本文主要分析了人身侵权、工资获得、劳动合同签订、超时加班、最低工资标准、社会福利保障等方面,对劳动条件、劳动保护是否到位等没有进行分析。对合同签订、加班、社会福利保障的分析,本文的评估依然是整体性的,对加班、没有签订合同和购买养老保险的原因没有进一步挖掘。虽然作者是从劳动法的角度来界定这些权益的性质,但现实情况非常复杂,本文没有企业层次的数据,因此难以检验到底是经济体的不规范还是同乡关系作为剥削手段。许多农民工是自己不愿意与企业签订合同,而且其中相当一部分人认为合同会限制他们;对于一些农民工来说,加班是增加收入的机会,没有加班可能会更糟;一些劳工更愿意拿现金而不是购买养老保险。工人可以利用他们和雇主的同乡关系,基于双方的信任,做出对自己有利的选择。基于实地调查经验,即便劳工收入没有达到所在地市最低工资标准,其背后的原因也非常复杂,除了前文提及的测量问题外,还有可能是雇主出于人情关

系雇佣了“潜在失业者”，而离开了同乡雇主的帮助，这些工人很可能会退出劳动力市场。这些都构成了作者下一步研究的重要议题。

参考文献(References)

- 布若威,迈克尔.2008.制造同意:垄断资本主义劳动过程的变迁[M].北京:商务印书馆.
- 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[J].开放时代(9):37-45.
- 蔡禾、贾文娟.2009.路桥建设业中包工头工资发放的“逆差序格局”关系降低了谁的市场风险[J].社会29(5):1-20.
- 蔡禾、王进.2007.“农民工”永久迁移意愿研究[J].社会学研究(6):86-113.
- 常凯.1995.劳动关系·劳动者·劳权:当代中国的劳动问题[M].北京:中国劳动出版社.
- 常凯.2002.WTO、劳工标准与劳工权益保障[J].中国社会科学(1):126-134.
- 狄金华、周敏.2016.族裔聚居区的经济与社会——对聚居区族裔经济理论的检视与反思[J].社会学研究(4):193-217.
- 刘林平.2001.外来人群体中的关系运用——以深圳“平江村”为个案[J].中国社会科学(5):112-124.
- 刘林平、雍昕、舒玢玢.2011.劳动权益的地区差异——基于对珠三角和长三角地区外来工的问卷调查[J].中国社会科学(2):107-123.
- 刘林平、郑广怀、孙中伟.2011.劳动权益与精神健康——基于对长三角和珠三角外来工的问卷调查[J].社会学研究(4):164-184.
- 彭昉.2007.计时赶工的霸权体制——对华南一家加工出口台资厂的劳动体制研究[J].台湾社会学14:51-100.
- 邵敏、包群.2013.FDI对我国国内劳工权益的影响——改善抑或是恶化? [J].管理世界(9):32-43.
- 孙中伟、贺霞旭.2012.工会建设与外来工劳动权益保护——兼论一种“稻草人机制”[J].管理世界(12):46-60.
- 孙中伟、舒玢玢.2011.最低工资标准与农民工工资——基于珠三角的实证研究[J].管理世界(8):45-56.
- 唐灿、冯小双.2000.“河南村”流动农民的分化[J].社会学研究(4):72-85.
- 王汉生、刘世定、孙立平、项飏.1997.“浙江村”:中国农民进入城市的一种独特方式[J].社会学研究(1):58-69.
- 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[J].二十一世纪(8):4-18.
- 万向东、刘林平、张永宏.2006.工资福利、权益保障与外部环境——珠三角与长三角外来工的比较研究[J].管理世界(6):37-45.
- 魏万青.2016.自选择、职业发展与农民工同乡聚集的收入效应研究[J].社会学研究(5):164-188.
- 项飏.2000.跨越边界的社区:北京“浙江村”的生活史[M].北京:生活·读书·新知三联书店.
- 项飏.2012.全球“猎身”——世界信息产业和印度的技术劳工[M].北京大学出版社.
- 叶静怡、周晔馨.2010.社会资本转换与农民工收入——来自北京农民工调查的证据[J].管理世界(10):34-46.
- 张春泥、刘林平.2008.网络的差异性和求职效果——农民工利用关系求职的效果研究[J].社会学研究(4):138-162.
- 张春泥、谢宇.2013.同乡的力量:同乡聚集对农民工工资收入的影响[J].社会33(1):

113-135.

张鹞. 2014. 城市里的陌生人[M]. 南京: 江苏人民出版社.

郑广怀. 2005. 伤残农民工: 无法被赋权的群体[J]. 社会学研究(3): 99-118.

Becker, Sascha O., and A. Ichino. 2002. "Estimation of Average Treatment Effects Based on Propensity Scores." *Stata Journal* 2(4): 358-377.

Bonacich, Edna. 1987. "'Making It' in America: A Social Evaluation of the Ethics of Immigrant Entrepreneurship." *Sociological Perspectives* 30(4): 446-466.

Knight, Julie, A. Thompson, and J. Lever. 2017. "Social Network Evolution during Long-term Migration: A Comparison of Three Case Studies in the South Wales Region." *Social Identities* 23(1): 56-70.

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(3): 378-397.

Lee, Ching Kwan. 1998. *Gender and the South China Miracle: Two Worlds of Factory Women*. Berkeley: University of California Press.

Lee, Jennifer, J. Carling, and P. Orrenius. 2014. "The International Migration Review at 50: Reflecting on Half a Century of International Migration Research and Looking Ahead." *International Migration Review* 48(s1): S3 - S36.

Massey, Douglas S. 1990. "Social Structure, Household Strategies, and the Cumulative Causation of Migration." *Population Index* 56(1): 3-26.

Massey, D. S., J. Arango, G. Hugo, A. Kouaouci, A. Pellegrino, and J. E. Taylor. 1993. "Theories of International Migration: A Review and Appraisal." *Population & Development Review* 19(3): 431-466.

Montgomery, James D. 1991. "Social Networks and Labor-Market Outcomes: Toward an Economic Analysis." *American Economic Review* 81(5): 1408-1418.

Pun, Ngai. 1999. "Becoming Dagongmei (Working Girls): The Politics of Identity and Difference in Reform China." *The China Journal* 42(July): 1-18.

Pun, Ngai. 2005. *Made in China: Women Factory Workers in a Global Workplace*. Durham and London: Duke University Press and Hong Kong: Hong Kong University Press.

Portes, A., and L. Jensen. 1987. "What's an Ethnic Enclave? The Case for Conceptual Clarity." *American Sociological Review* 52(6): 768-771.

Sanders, Jimmy M., and V. Nee. 1987. "Limits of Ethnic Solidarity in the Enclave Economy." *American Sociological Review* 52(6): 745-773.

Wei, Wanqing and Wei Gao. 2018. "Positive or Negative?: The Role of Native Place Enclave in the Conflicts between Migrant Workers and Their Employers." *International Journal of Conflict Management* 29(5): 570-590.

Zhang, Chunni, and Yu Xie. 2013. "Place of Origin and Labour Market Outcomes among Migrant Workers in Urban China." *Urban Studies* 50(14): 3011-3026.

Zhang, Chunni, and Yu Xie. 2016. "Ethnic Enclaves Revisited: Effects on Earnings of Migrant Workers in China." *Chinese Journal of Sociology* 2(2): 214-234.

Zhou, Min. 1997. "Segmented Assimilation: Issues, Controversies, and Recent Research on the New Second Generation." *International Migration Review* 31(4): 975-1008.

责任编辑: 田 青