

● 社会学与社会工作

社会服务走向赋权还是去权?

——赋权视角下对两类劳工服务组织的比较研究

许 怡

(中山大学 社会学与人类学学院, 广东广州 510275)

[摘要] 面向农民工群体的社会服务已经成为了公共服务供给的重要领域。本文借助赋权理论视角,对两类劳工服务——草根劳工组织与社会工作组织的服务进行了对比性的分析。本文通过对两类组织的起源、理念、活动形式等方面比较发现:草根劳工组织更倾向于使用赋权手法提升服务对象的能力和意识,并且鼓励集体性的社会行动,从而推动该群体状况的改善;而社工类组织则更多扮演着功能主义式的修补者角色。对劳动权益问题的回避与对工人家庭生活服务的侧重,体现了社工组织对现有结构的维护作用。围绕赋权视角与追求社会公正的社工价值观,本文尝试探讨这两类组织扮演不同角色背后的动力机制,并且对目前社工组织的劳工服务实践提出反思与批判。本文作者认为,只有当社会工作不再被视为一种专业的商品或者国家的延伸机器时,社会工作才可能回归人本主义的关怀,回归激进主义的社会行动,推动社会朝着更公平公正的方向前进。

[关键词] 赋权视角 农民工 社会组织 社会工作

[基金项目] 本研究由中央高校基本科研业务费专项资金资助;另外,本课题为2012年国家社会科学基金重大项目“社会转型中的公民道德建设工程研究”(12&ZD007)阶段性成果,也是国家社会科学基金重点项目“社会建设背景下的社会组织管理创新研究”阶段性成果(项目批准号为12AZD027)。

[作者简介] 许怡(1982-),女,广东人,中山大学社会学与人类学学院讲师,中山大学中国公益慈善研究院研究员,博士,研究方向:社会运动、农民工、劳工社会工作。

[中图分类号] C916 [文献标识码] A [文章编号] 1008-7672(2014)01-0038-09

一、新管理主义下的社会组织重组

改革开放后,我国社会组织的发展主要经历了两拨浪潮。第一拨浪潮是民间社会组织(又称非政府组织/NGO)的蓬勃发展,始于1995年世界

妇女大会在北京召开。尽管绝大多数NGO是公益性质,为弥补公共服务的不足做出了巨大贡献,但NGO作为相对独立于政府的社会组织,又或受到境外基金会的资助,合法身份难以保证,其生存状况往往取决与当地政府的关系。一些维权类

的 NGO 更被政府视为可能引发社会不安定的因素,受到严密的管控。随着对国际经验中的柔性管理和新管理主义的借鉴,政府通过引入专业社会工作来代替对外来 NGO 的需求^①,这就形成了第二拨以社会工作机构为主体的社会组织发展浪潮。社会工作的人才队伍建设和组织发展通过一系列中央级政策文件^②的发布获得国家的认定,并且在地方政府的政策和财政支持下获得飞跃式的发展。两拨社会组织的发展浪潮暗示了这样一种逻辑:与其让独立性较强且不好操控的 NGO 日渐渗透到社会的各个公共领域,不如通过国家行政力量扶植专业的社会工作组织,通过合作治理的方式对其实行管控。借鉴新管理主义的经验,政府将社会服务作为一种商品形式对外招标,通过引入竞争机制以及一系列标准化、科层化的管理方式,对“承包”该商品的各种社会组织进行管控。

在此背景下,我国社会组织的构成类型在很大程度上被重组。有关数据显示,自 2011 年开始,全国社会组织的数量迅速增长,其中以社会服务类的民办非企业和社会团体增长最为迅速^③,这些新注册的社会服务类组织多为(类)社会工作机构。另一方面,以工商注册方式从事公益活动多年的 NGO 在尝试转变注册身份,登记社会组织时却屡遭障碍;^④在深圳,数家从事劳工服务的 NGO 还遭遇了“集体被迫搬迁”。^⑤NGO 的生存空间岌岌可危。

两类社会组织不同遭遇暗示了怎样的社会组织发展趋势?两类社会组织所践行的目标、理念和介入方式有何区别?对于服务对象而言,他们面对的处遇模式有何区别?他们对中国社会变迁带来怎样的影响?本文将通过讨论两种类型的农民工(劳工)服务社会组织来探讨上述问题:民间出现的草根劳工组织(下称“草根组织”)以及专业的社会工作组织(下称“社工组织”)。与社会组织发展的两拨浪潮相似,这两类劳工服务组织也分别出现于不同的时期、因应不同的背景所产生。本文将在赋权的视角下,通过对比这两类社会组织的机构概况、目标、理念、工作方式等方面,分析两类组织所产生的社会功能,以及对于

推动农民工状况改善的意义。本文为经验研究,数据来源均为笔者在 2008 年至 2013 年期间所做的田野调查以及深入访谈。本文所讨论的社会组织以珠江三角洲地区的组织为主,但不仅限于该地区。

二、草根劳工组织与社工组织概况

改革开放后的三十年,中国社会面临快速社会转型,急剧的城市化、工业化进程引发了大量的社会冲突和矛盾,其中劳资冲突最为频发。农民工群体已成为我国城市中的劳动力主体,他们为经济发展做出了巨大的贡献,然而他们的合法权益并没有得到有效的保护。据国家统计局颁布数据显示,我国劳资争议的数量过去十多年间一直呈上升趋势,官方记录的受理案件数由 1995 年的 33,030 件增长到 2010 年的 600,865 件,增长 18 倍之多。^⑥劳资矛盾出现的深层次原因在于中国社会面临大转型之时,劳方与资方的利益没有获得平衡发展。一些地方政府片面追求经济发展,忽视了对劳动者合法权益的维护;大多数企业则在经济利润最大化的驱使下,法律意识淡漠,不惜损害了劳动者的合法权益。此外,很多来自农村地区的劳动者也缺乏法律意识和自我保

朱健刚、陈安娜:《嵌入中的专业社会工作与街区权力关系——对一个政府购买服务项目的个案分析》,《社会学研究》2013 年第 1 期。

例如,2006 年十六届六中全会决定,为了构建社会主义和谐社会,要建设宏大的社会工作人才队伍;2010 年中共中央、国务院发布的《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020 年)》已经将社会工作人才作为重点发展的六类人才之一。黄晓勇主编:《中国民间组织报告 2013》,北京社会科学文献出版社 2013 年版。

朱丰俊、周执、何满:《NGO 注册难:为合法身份游走在政策边缘》,《南方都市报》2012 年 7 月 26 日;钮小雪:《“松绑”后的广东民间组织注册状况调查》,《南方都市报》2012 年 7 月 30 日。

杜啸天、张仁望:《劳工 NGO:成长的烦恼》,《南方日报》2012 年 9 月 3 日。

国家统计局:《中国劳动统计年鉴 2011》,中国统计出版社 2012 年版。

护的能力。随着农民工的困境越来越被关注以及劳资冲突事件的不断涌现,一些推动农民工权益和状况改善抑或是推动和谐劳资关系的社会组织陆续出现。

(一) 草根劳工组织

自上世纪 90 年代中后期开始,在北京、深圳、广州等农民工聚集的城市,开始陆续出现一些民间组织,他们致力于推动农民工境况的改善和权益的维护,为农民工提供包括法律咨询、维权代理、文娱活动等服务。这些民间组织也被称为“农民工非政府组织”或“外来工组织”。草根劳工组织的出现一方面是回应了日益突出的劳资冲突和对劳工服务的大量需求,另一方面也反映了现有体制无法有效地保护农民工的合法权益,只能通过民间自发的非正式的组织来替代。

草根劳工组织的发起通常有三种形式:第一种是由农民工(打工者)自行发起。发起人自身是农民工,同时拥有较丰富的维权经验,希望通过成立组织帮助其他农民工维护权益。第二类发起人是 对农民工抱有深切关怀的专业人士。他们可能是律师、学者、知识分子等,通过成立组织为农民工提供法律援助或者是就业、生活方面的服务。第三种形式多出现在珠三角地区,由一些关注中国劳工状况的香港民间团体推动成立。他们聘用内地的打工者或大学毕业生为工作人员,并且为他们提供经验、资源等各种支持。总体而言,草根劳工组织多出现于上世纪 90 年代末本世纪初,从业人员多为打工者、公益律师以及少量大学毕业生。他们的资金来源多为基金会资助甚至是自筹经费。草根组织通常规模较小,一般不超过十名工作人员,少则两三人。据粗略估计,全国草根劳工组织的数量大概在 50 个左右。然而,自 2012 年深圳数家劳工组织经历“集体被迫搬迁”的遭遇后,一些组织已难以获得稳定的活动场所和合法的注册身份,草根劳工组织的数量难以正确估算。

(二) 社会工作组织

在珠江三角洲,从事劳工服务的社会工作组织大多出现于 2008 年之后广东省各地政府大力购买社会工作服务,并且将农民工及其家庭列为

社会公共服务供给的重要领域之一。有别于草根组织,面向农民工及其家庭的社会工作服务并非均以某个组织的形式呈现——他们以岗位购买的形式进驻工厂、工会或社区中心,又或者是以项目的形式驻扎在工业社区。岗位购买形式通常由政府或企业从社会工作机构分别购买或是共同购买一至两名社工进驻工厂,为该厂员工提供服务。项目形式的运作形态则与草根组织相似,即在农民工聚居的工业社区开设服务中心,资金来源多为政府资助或政府与社区内企业共同资助。除了从社会工作机构购买社工或者项目以外,一些企业也会自行聘用具备社工资质的工作人员在工厂内部提供社工服务。社工服务的从业人员绝大多数是社会工作专业的毕业生,也有部分未受过专业社工教育但考取了社工资格证的从业者。据估计,珠江三角洲地区约有 30 家社会工作机构开展企业社工服务或劳工服务,从业社工及社工助理多达数百人并且呈迅速增长趋势,多集中在深圳、广州、东莞等工业发达城市。

需要强调的是,上述的两类组织并不能完全以其注册方式进行区分,即草根组织并非均以工商形式注册或无注册身份,社工组织也并非全数注册为社工类民办非企业。少数草根组织为了获得合法的身份及更多资源,已成功注册为社工类民办非企业,然而究其发起人及成员背景、组织的早期运作方式以及资金来源等,依然与其他草根劳工组织相似。与此同时,一些注册为民办非

岳经纶、屈恒:《非政府组织与农民工权益的维护——以番禺打工族文书处理服务部为个案》,《中山大学学报(社会科学版)》2007 年第 3 期。

黄岩:《外来工组织与跨国劳工团结网络——以华南地区为例》,《开放时代》2006 年第 6 期。

国家发展和改革委员会:《珠江三角洲地区改革发展规划纲要(2008-2020 年)》,2008 年 12 月;广东省人民政府:《关于进一步加强农民工工作的意见》,2006 年。

根据《民政部办公厅关于确定首批企业社会工作试点地区和单位的通知》等文件以及访谈资料估算,如果加上设置在农民工聚居社区的社区综合服务中心和妇联系统的社工服务项目,则该类社工从业人员逾千人。

企业的社工机构实际上是某些营利性企业的附属部门,其“非企业”的性质值得商榷。因此,基于上述的成立背景、成员来源、组织运作方式及资金来源等差异,本文对两种类型的组织作出了区分。

三、赋权与去权:两类劳工服务的比较

赋权(empowerment)理论是社会工作的重要理论视角。赋权理论起源于所罗门(Solomon)针对受压迫的黑人族群的研究,并且最早应用于少数族群工作。赋权旨在减少受压迫群体或者污名群体的无力感,使之逐渐具备掌控自身、掌控与外界关系的能力,帮助人们自己成为解决问题的行动者,而社工则是解决问题的朋友和伙伴。赋权中的“权”从英文字意来看,是“权力”的意思。然而在实际应用中,赋权既意味着“权利”的争取和运用,同时也是一种权力的重建、对宰制着人们的权力结构的挑战。福柯指出,权力是一种复杂而又部分开放的关系,它并不真正属于任何人,它在运用中产生,也在运用中越来越多;权力不是一种零和游戏,它不会因为某些人使用了某种权力,别人就失去了这种权力。权力,不仅可以理解为掌权者对无权者的支配和控制,它同时应该被理解作为一种潜在的解放——人们可以通过相互支持、知识共享与社会行动,挑战不合理的权力结构,从而获得更大的安全感以及政治与社会方面的平等。这也正是赋权工作的目标——社会公正。

赋权的过程并非如字面翻译上的由他人“赋予”、“给予”某种权力,而是透过社会工作者伙伴式的支持,通过资源的链接与分享,让服务对象发展出自身的能力,使他们可以运用这种力量解决问题。赋权的过程包括三个层次:首先是个人层次,使个人感觉到自己有能力去影响或解决问题;其次是人际层次,通过个人与他人合作促成问题的解决;第三是社会和政治层次,即促成政策或政治层面的改变。其中第二和第三个层面是非常重要的,这体现了赋权工作的“经验集体化”原则——只有通过将个人经验集体化,才能使服务对象认识到个人的困境并非全因个人

的过错或病态所造成,这样有利于减少服务对象的孤立感并且产生强烈的自我价值感。

赋权工作区别于功能主义视角下的社会工作的修补者角色。传统功能主义社会工作强调的是对现有结构的纠偏,并且多从个体的层面进行介入,使个体可以恢复正常功能,从而维持现有结构的运转。功能主义的视角常常把个体看作是有问题的、病态的,其介入强调案主的“问题”,并且对其进行纠正与治疗。这种介入方式不仅不能对案主进行赋权,并且可能产生“去权”的后果——自卑感、无力感增强,权力被进一步剥夺。这类社会工作多采用心理辅导治疗和情绪管理等方式。

另一方面,受新管理主义影响的社会服务,过分强调效率与标准化管理,通过竞争机制、表现指标、技术性监控等方式,将社会工作者的劳动以及服务对象的需求转化为一种可估价的“商品”。因此,新管理主义带来了一个危险的趋势——社工为了有效率地完成指标,不再重视与服务对象建立关系,不再考虑个案的特殊性,提供深入、长期的整体性服务,不再重视在服务中的赋权。

以下将通过对两类劳工服务组织的目标、服务内容以及介入方式进行对比性分析。

Babara B. Solomon, *Black Empowerment: Social Work in Oppressed Communities*. New York: Columbia University Press, 1976.

[法]福柯:《必须保卫社会》,钱瀚译,上海人民出版社1999年版。

Stuart Rees, *Achieving Power*. Sydney: Allen & Unwin, 1991. 由于“赋权”的译法可能曲解该词的原意,其他的译法包括充权、增权、激发权能等。

Judith A. B. Lee, *The Empowerment Approach to Social Work Practice: Building the Beloved Community* (2nd edn). New York: Columbia University Press.

马尔科姆·派恩:《现代社会工作理论》,冯亚丽、叶鹏飞译,中国人民大学出版社2008年版,第306页。

David Howe, *An Introduction to Social Work Theory*. Aldershot: Wildwood House, 1987, PP.52-59.

Lena Dominelli, *Anti-oppressive Social Work: Theory and Practice*. London: Palgrave Macmillan, 2002, P.143.

(一) 目标与定位

首先,我们从组织的目标或者项目目标对两类劳工服务进行探讨。草根组织对于自身的目标的公开表述一般分为三种类型:(1)维护工人合法的劳动权益,加强工人的权利和法律意识以及自我保护的能力;(2)推动和谐的劳资关系,倡导公平和平等就业;(3)构建工人文化和丰富工人文化生活。由此可见,第一类草根组织重视工人维权,第二类提倡和谐的劳资关系,第三类强调工人的文化和业余生活。总体而言,大部分草根组织对于自身目标的定位是相对温和的。部分草根组织为了顺应国家提出的口号,其目标也从“维权”转向“促进和谐劳资关系”。此举可以说是草根组织为了保障自身存在的合法性而作出的某种妥协。另外也有一些草根组织表示,他们对于自身使命有更高的定位,那就是促进工人阶级的团结,协助他们形成更强大的集体力量,以此与强大的资本进行抗衡。

从事劳工服务的社工组织对于工作目标的表述则出现更大的同质性。在笔者走访过的8家社工组织中,听到最频繁的词汇是劳资“双赢”。促进劳资关系稳定和谐,推动劳资双方获得“双赢”是大多数社工组织追求的目标,也是他们的理念之一。对于一些社工组织而言,不管是服务中心的招牌,还是对外宣传的短片,均包含“和谐劳动关系”这一词语。例如,社工组织S1在其项目文件中,对于自身的定位首先以“企业为本”,其次是履行“政策为本”,最后才是“兼顾劳务工服务”。S2则强调企业与员工的利益是一致的,因此他们认为企业与工人两方可以实现“双赢”。S3组织则将工作重心定位为“立足企业文化”、“塑造企业形象”。尽管也有部分社工组织提出“提升工人的自我意识”、“促进工人的互助机制的形成”、“改善农民工的生存状态”等目标,但这样定位的社工组织仅占少数。社工组织的目标定位偏向于企业甚至“以企业为本”,反映了社会工作者在提供服务的时候,既不是中立的第三方,更不是充满对弱者关怀的赋权者。他们由企业直接雇佣,或者是由政府购买并且在企业的允许下开展服务。社工服务早在设置之时,就被寄予了为企业

服务的期望。难怪乎大多数的社工组织都将该服务领域界定为“企业社会工作”,而不是更加中立的“工业社会工作”或者以服务对象命名的“劳工社会工作”。

(二) 服务内容

草根组织的主要服务内容包括两类:法律服务与文化活动。法律服务,也可称为维权服务,是几乎所有草根组织最核心的工作,这也体现了农民工群体最迫切的需求。法律服务一般通过以下几种方式进行介入:(1)普法宣传:主要围绕劳动法律法规开展普法讲座、单张宣传等;(2)法律咨询:通过热线电话或面谈的方式为服务对象提供法律解答服务;(3)个案援助:对于求助工人的较复杂的个案,工作人员将予以特别跟进,指导工人撰写各类法律文书和协助工人走法律渠道。(4)集体谈判:当工人的诉求具有共同性时,一些草根组织会鼓励工人通过组织化的方式、选举工人代表与雇主进行协商解决问题。草根组织主要为工人们提供谈判技巧、组织技巧培训和法律咨询等服务。法律服务并不仅仅是指工作人员对服务对象单向地提供法律知识或者帮助,同时也意味着动员工人利用法律渠道和法律知识更积极地进行自我保护、推动劳动状况的改善,这正是赋权工作的体现。

很多草根组织同时也为所在社区的工人提供文化和康乐活动。由于大多数工业区的公共服务设施缺乏,工人们的工余生活比较匮乏,草根组织提供的文化和康乐活动常常可以为工人提供一个学习、休闲和放松的平台。这些服务和活动通常包括:图书借阅服务、简单的棋类球类设施、各式兴趣班(如吉他、舞蹈、文学)等。尽管生活领域的文娱服务并不常常被看作是抗争的领域,但是一些草根组织提倡“以文艺发声。”通过自创的歌曲、文学作品、戏剧表演等,工人们获得了发声的平台,这种发声增强了自我价值感和群体认同感,对于工人的意识提升和精神力量的获取产生了很重要的作用。

社工组织所提供的服务内容与草根组织有着完全不一样的侧重点。驻厂社工的核心工作之一是提供员工服务,其服务模式参考了西方企业社

会工作的“员工协助计划”。服务内容主要包括：情绪支持与心理辅导、员工关系协调、员工康乐活动、技能培训等。而另一类几乎所有社工组织提供的服务是农民工(员工)子女服务,包括儿童托管、课业辅导、夏令营活动、亲子关系讲座等。社工组织在农民工子女服务中投入的比重令人吃惊:一些组织为这些儿童开展的活动超过所有活动的一半。S4 是一家企业内部的社工部门,他们为提供 40 名儿童的课后托管服务雇佣了 12 名工作人员,而对于厂内的 1000 名员工,仅雇佣了两名社工人员。由此可见,企业社工服务大多集中在“工作场所之外”:即员工的业余生活、家庭生活领域;而与工作场所相关的服务,其介入手法多以情绪辅导与心理辅导为主,即个体层面的介入。

与工作场所相关的劳动权益、劳资纠纷,社工的介入非常少。例如,在法律服务方面,在受访的 8 家社工组织中,仅有 4 家组织的个别项目点曾经开展过法律宣传,但为数不多,方式也是以派发传单为主。一些受访社工表示:“我们在厂里面是不能进行法律方面的宣传的;有时可以讲婚姻法,但是关于工伤方面或者劳动法方面是不可以的”;“企业管理层强调了不让社工触碰劳资冲突问题,不让碰工伤事故,否则走人”。S5 是一家由工会购买服务的社工机构,其工作重点之一正是协助工人依法维权,提供法律服务。然而,在该组织法律宣传活动中,宣传内容被禁止涉及《劳动合同法》,而仅仅是宣传《工会法》。S3 的管理者表示:“劳资关系问题不在我们的处理范围内……社工也不了解企业的运作,去介入企业的劳资问题角度不合适,对企业来说也是不公平的。”面对劳资纠纷,一些社工选择转介给当地工会或司法部门(通常仅仅是将工会的热线电话告诉求助者);一些则选择通过企业内部的调解委员会解决——但事实上,大多数企业内部的调解委员会成员仍然由企业的管理层、人力资源部门人员组成,他们恰恰是代表着资方的意见,因此劳动者难以由此获得公正的第三方的协助。

综上所述,草根组织的服务内容重视与生产领域相关的权益维护与意识提升,重视将工人组

织化和集体化;社工组织则偏向于生活领域的服务,并且对工人的问题采取个体化的介入方式。服务内容的不同侧重也体现了社工组织所扮演的功能主义修补者角色——生活领域的服务恰恰有助于缓解生产领域产生的冲突与压力;通过生活领域的服务和简单的福利供给,工人们在工作中产生的不满与怨气可以在一定程度上得到消解。事实上,赋权的空间是无处不在的,尽管大多草根组织无法进入生产领域,他们也是在工余生活中与工人接触,在文娱活动中与工人探讨生产领域的问题。

(三) 介入方式

社会工作的常用工作手法主要包括个案、小组和社区工作。尽管草根组织与社工组织所采用的工作手法相似,然而具体的介入方式和介入理念存在很大区别。例如,小组工作是劳工服务一种常用的活动方式。小组工作对于劳工工作的重要性在于,它可以使个体经验集体化,使个体的孤立感减弱、自我价值感增强,并且产生某种阶级意识——这恰恰回应了资本家想方设法让工人处于原子化、碎片化的策略。草根组织 C1 是一家专门为女工提供服务的组织。C1 的其中一项活动为每周“女工论坛”(相当于开放式小组),该论坛为女工们提供一个分享个人经验、成长故事、维权经历的平台。通过论坛,工作人员也会组织女工们讨论与自身相关的时事议题和政策变化,例如家庭、婚姻、工作等主题。通过这样的论坛,女工们的自信心加强了,对于问题的分析思考能力提升了,权利意识与性别意识都得到了提高,组内成员之间的信任、互助关系慢慢形成。社工组织 S6 也有一个相似的“女工论坛”,然而该论坛并非由女工自身的经验出发,而是从网上下载一些有关社会热点的视频供女工观看和讨论;从

杨清:《ZD 市工人维权新路径探究——工会维权还是维稳?》,中山大学硕士学位论文,2013。

潘毅、卢晖临、郭于华、沈原主编:《富士康辉煌背后的连环跳》,香港商务印书馆 2011 年版,第 113-116 页。

活动频率上看,该论坛每年只有四次。尽管该活动在一定程度上可以锻炼女工的表达能力和分析能力,但从活动的频率和组织方式来看,其效果甚微。

事实上,这种讨论式的小组活动在社工组织中并不多见。社工组织更常见的小组活动是:各类兴趣班,如手工、舞蹈、育儿、英语、电脑、理财等。不能否认,这些兴趣或技能的习得并非不是一种能力的增长,然而这不是赋权视角下对农民工最关切问题的回应,而是一种功能主义视角下的对社会性问题的修补和纠偏——通过一些兴趣活动缓解个体的情绪困扰,使个体可以维持正常功能,满足工作与生产的需要。不仅如此,一些旨在提升个人技能的培训项目还蕴含着一种对资本主义精神的推崇,即透过提升个人竞争力改变个人命运,打败其他竞争者才能获得成功。尽管这是一种难以实现的幻象,然而这种论述已经通过各种媒体报道、商业广告、励志成功学等渗入到无数工人的价值体系内。

节庆活动也是许多劳工服务组织的必备内容。如何策划、统筹、排演一场节庆活动也可以体现一个组织的理念。笔者曾参与观察过多场草根组织的节庆活动。草根组织在节庆活动的策划筹备阶段特别注重工人的参与,从节目的主持、编排到场地的布置,均由工作人员协同工人共同完成;节目的内容也常常取材于工人的生活体验,例如工人自己编写的歌曲,工人自导自演的戏剧等。一些草根组织不仅仅在节庆活动中体现工人的参与感,让他们得到能力的增长,而且越来越注重发掘节日背后的历史与社会意义。例如,最近两年的三八妇女节,一些草根组织围绕着历史上的女性解放运动以及反对针对女性暴力等主题开展活动。一些女工更勇敢地站出来,控诉自己所遭遇的暴力对待(包括家庭暴力、职场暴力等)。这些个人不幸遭遇的述说在活动中产生了集体的共鸣,工人们不再对自身遭遇自怨自艾,而是在集体化的经验中认识到了他们个人悲剧的社会共性,从而开始了对不平等的权力结构的批判并且付诸行动。

相比而言,社工组织由于受到任务指标的压

力,在筹备节庆活动中可能更重视活动效应,而非过程。所谓的效应,即是活动能否吸引大量的观众,活动与节目是否精彩,能否获得媒体的报道或者服务购买方(企业或政府)的肯定。一位在S4企业社工部实习的社工专业学生介绍了他们筹备中秋晚会的过程:“我们(社工)在筹备节目时实际上是给工人分派任务。所有的内容都要我们准备好,然后教给工人。比如说我们要找员工来做主持,我们连他们的讲稿和台词都要写好。有一个手语舞蹈节目,所有的动作和队形都要我们来教,他们自己什么都不想……当然也要从外面请一些乐队来表演。”另外一些社工组织也表示,他们的服务购买方更希望这些大型节庆活动能够被媒体报道,能够产生社会影响力。至于活动的筹备过程怎么样、这个过程能否体现工人的参与,服务购买方并不关心。

对于劳资争议事件,尽管大多数的社工组织表示并不介入,但是个别社工组织也有一套独特的处理方式。S1提倡通过“调解”的方式来解决劳资争议,即首先经由企业内部的调解委员会调解,如若调解不成,再经由社区、街道、区级的调解委员会处理。S1的社工督导强调“必须走调解的程序,而且不能越级调解”;同时,对于仲裁、上访等表达诉求的方式,该督导表示这些做法可能会触犯法律。事实上,调解的方式早已不是劳资争议处理程序中的必经流程,而仅仅是仲裁前的可以选择的辅助程序;不仅如此,调解的方式由于缺乏公正性与法律效应也被广大维权农民工所抛弃,绝大多数农民工通过仲裁、诉讼甚至集体行动以表达其利益诉求。社工强调用调解作为解决劳资争议的主要方式,实际上是妨碍了农

董保华:《论劳动争议处理体制中“裁审关系”》,《中国劳动》2004年第3期。

乔建:《加强对转型时期劳工政策的研究》,《中国劳动关系学院学报》2005年第3期。

蔡禾、李超海、冯建华:《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》2009年第1期。

民工寻求更公正、有效的合法渠道,同时更是预防农民工通过集体性的行动来表达诉求。农民工在寻求社工协助的过程中不仅没有能够“赋权”,反而被“去权”了。

(四) 评估机制

草根组织的评估方式一般分为内部评估、资助方评估以及第三方评估。内部评估包括每一次活动的总结与意见反馈,以及组织成员与董事会成员定期对项目进展、财政开支等进行的评价与监督。另外,资助方(多为基金会)与第三方评估人员则会定期通过实地走访、参与式观察、服务对象访谈、财务审计等方式对项目进行评估。对于公募基金会,其基金使用必须对捐款人问责,因此对项目与财务的监督评估较为严格。需要说明的是,基金会对于是否资助一个草根组织,往往需要经过一段时间的了解和考察,例如考察组织的负责人是否诚实可靠,该组织的项目活动是否与基金会的宗旨相符,项目是否切实可行等等。由此草根组织与其资助方建立了较为稳定且长期合作的关系。

对于社工组织承接的项目或岗位,现已引入第三方评估机制。受访的社工对每年两次的评估颇多怨言——每次评估前均需花一两个月的时间来准备文书。可见第三方评估的依据多依赖于文书与资料。由于政府在招标过程中引入竞争机制,一些社工组织为获得项目而不切实际地填写过高的任务指标,以致难以完成。因此,通过文书造假的方式以达到指标要求的事情屡见不鲜;更有甚者,社区工作者不下社区,天天在办公室杜撰个案资料。关于社工机构的造假问题,业界多有诟病,在此不再赘述。除了对项目工作的定期评估,社会工作机构对社工本身也有一套考核与评估机制。对于社工的评估意见来自三方面:用人单位、服务对象以及社工督导。对于进驻工厂的社工而言,用人单位即为该企业。由于用人单位的意见在社工的考核中占有很大分量,因此社工在工厂内所开展的活动不太可能违背企业的意愿。虽然来自服务对象的意见同样重要,但是获得好评并不难——受访的服务对象由社工本人介绍或提供联络方式。通过介绍相熟的服务对象

供评估方访谈,即可获得较好的评价。

通过上述对比性分析可见,草根组织与社工组织在目标定位上存在着很大的差异,在服务内容上尽管活动形式相似,但各自的侧重点、服务手法、介入理念均存在很大的差异。以劳工服务为宗旨的草根组织,关注生产领域的权益问题和权力关系,其介入方式重视工人的意识提升和能力增长,意在实现个体及群体层面的赋权。而一些“以企业为本”或“以和谐为本”的社工组织,则偏重生活领域的相关服务,其介入手法沿袭了功能主义社会工作的取向,并且可能产生对劳工群体的“去权”后果,同时沦为资本或国家的控制工具。

四、社会工作:如何回归激进的传统?

在过去几年里,国家强调加强社会建设与社会管理体制创新,通过将社会工作引入各个公共服务领域推动社会发展。因此,社会工作得到了飞跃式的发展。然而,受功能主义取向的影响,社会工作所发挥的作用只是现行社会问题的修补者与人们表达不满时的减压阀。社会工作并没有真正地发挥其使命——尊重人的价值与潜能,赋予人们权利和平等的机会,寻求社会变革以促进社会公义。社会工作专业价值相信:只有当人们有权利、有渠道表达自己的诉求,有力量改变不公的社会制度与结构时,才能实现真正的社会和谐和人类福祉的改善。

有别于其他领域的社会工作,劳工社会工作不仅受到国家力量的控制,同时也被资本的力量所支配。从事劳工服务的社会工作者不得不面临强烈的价值冲突:他们既要扮演和谐劳动关系的修补者以及劳资冲突的预防者,又要扮演企业利益的维护者。尤其是设置在企业内部的社工,当劳资双方利益出现冲突的时候,他们不得不听命于企业,他们不仅要抛弃“关怀弱势”的立场,甚至连所谓的“价值中立”也无法保持。当社会工作

顾东辉:《社会工作概论》,上海复旦大学出版社2008年版,第47页。

沦为资本或国家的控制工具时,它离自己的专业使命也越来越远了。

社会工作教育者在讲述社会工作的起源时,必然会提及的著名实践是19世纪晚期兴起的睦邻运动(The Settlement Movement)。睦邻运动由巴聂特牧师发起,他在伦敦东区的贫民区创立社区中心,同时发动剑桥、牛津的大学生前往该地服务贫民,开展政策调研与倡导,同时培养贫民的自动自发和互助合作精神,推动贫民的组织化以及社会改造的目标。睦邻运动不仅仅是社会工作的起源,同时也是激进社会工作的早期实践。睦邻运动展现了社会工作应当追寻的目标与价值理念:通过自下而上的底层组织和社区运动进行社会改造以减少贫困、促进社会公正。

践行激进社会工作与赋权工作的空间并非仅存在于相对独立于政府或企业的草根组织。对于社工组织,赋权工作的空间无处不在。通过对两类组织的对比,我们可以发现两类组织的服务内容存在很大的交叉,尤其是在文化活动方面,企业或工业区内的社工同样可以运用赋权的工作手法,在生活服务中提供知识共享,增长服务对象的能力,构建一个互助支持网络。关键问题是,社会工作者自身是否已经实行了一套自我的规训,从而顺从了资本的霸权(hegemony),也放弃了

对自身、对服务对象所处权力关系的反思。

重拾社会工作的激进传统,社会工作从业者应加强自身专业性的修养,同时也要开辟多元的生存空间。加强社工的专业性,并不仅仅是指专业的技能,而是身为社会工作者的使命感、价值观以及批判性。社会工作者应重拾追求社会公义的使命感,批判不平等的社会结构和权力关系,以及强化社会行动力。对于从事劳工服务的社工,尤其应该重新审视自己所处的权力关系;只有当社工有能力挑战自己所处的权力结构时,他们才有可能与服务对象一同实现赋权的目标。另一方面,始于政府购买服务的社会工作,也吸引了越来越多的资本进军该领域,一些商业机构视之为新的谋利空间,因此纷纷抢占、迅速扩张。当社会服务与社工的专业劳动被当作商品并且成为机构管理者的谋利工具时,社会工作的使命将难以实现。坚守社会工作使命的从业人员,不仅应该通过联合的倡导行动以规范专业价值,同时也有必要开拓资源,谋求其他的资助渠道。只有当社会工作不再被视为一种专业的商品或者国家的延伸机器时,社会工作才可能回归人本主义的关怀,回归激进主义的社会行动,推动社会朝着更公平公正的方向前进。

(责任编辑:徐澍)

A Comparative Study of Two Types of Labor Service Organizations : From an Empowerment Perspective

XU Yi

Abstract: This article starts from an empowerment perspective, and compares two types of labor service organizations: grass-root labor organizations and social work organizations. By comparing the origins, values and activities of the two types of organizations, the study finds that: grass-root organizations tend to use empowerment methods to enhance the capacity and awareness of service users, and they encourage collective social actions to improve migrant workers' conditions. In comparison, social work organizations tend to act as functionalist problem fixers. The author suggests that when social work is no longer regarded as a kind of professional commodity or state's extended machine, social work can return to its tradition of humanist care of people and radical social action.

Key words: Empowerment Theory, Rural-migrant Workers, Social Organization, Social Work