欠发达地区中老年女性返乡农民工组织化再就业的实践逻辑与治理机制

朱　云

（中山大学 马克思主义学院，广东广州 510275）

摘　要：基于社会嵌入理论视角，以江西省 S 村“女子务工队”为案例，探析欠发达地区中老年女性返乡农民工组织化再就业的实践逻辑。研究发现，该群体在组织化过程中面临的核心困境源于其深度嵌入的乡土社会关系。熟人网络的异质性容易引发集体行动协调难题，而初始的关系性嵌入在组织扩张后可能成为对接现代市场的桎梏。针对此困境，S 村在实践中形成了一套能动性的再嵌入治理机制，通过党建引领实现政治嵌入，为组织注入权威与资源；通过村社协商推动关系网络再造，构建双重信任经纪；通过弹性秩序促进制度融合，实现家－市平衡的动态机制。三者将传统的关系性嵌入升级为兼具灵活性、规范性与可持续性的制度性嵌入，从而催生出村社主导型混合组织的有效形态，将乡土社会资本转化为组织化竞争优势的实践逻辑，为优化欠发达地区劳动力资源配置提供了理论新知与可鉴路径。

关键词：返乡农民工；组织化再就业；混合组织；社会嵌入；乡村振兴

中图分类号：F323.8；C913.68　　**文献标识码：**A　　**文章编号：**1672－0202（2026）04－0070－11

一、返乡农民工再就业研究

党的二十届四中全会明确提出，“十五五”时期经济社会发展必须遵循坚持党的全面领导，坚持人民至上，坚持高质量发展，坚持全面深化改革，坚持有效市场和有为政府相结合。在此国家战略导向下，探索如何通过有效的基层组织创新来激活乡村内生发展动力，具有尤为突出的时代意义。返乡农民工从沿海与城市的务工洪流中“回流”到欠发达的家乡地区，他们的再就业问题，不仅是关乎千家万户生计的微观命题，更是实现区域协调发展、推动乡村振兴和县域经济高质量发展的关键环节[1－2]。在欠发达地区，全国性劳务市场的辐射力减弱，本地正规就业岗位稀缺，使得大量返乡农民工，尤其是因年龄、性别和家庭照料责任而处于双重弱势地位的中老年女性农民工被动转入准入门槛低、劳动关系松散、保障水平弱的非正规就业市场[3－4]。这一就业形态在为其提供生计缓冲的同时，也因其“收入低、稳定性差、教育培训不足、社会保障缺失”等固有特征，使其长期徘徊于就业层次的底端，面临着被市场边缘化的严峻风险[5－6]。

返乡农民工再就业是推进城乡融合发展与县域振兴的核心议题。现有研究主要沿两条路径展开：一是市场融入视角，聚焦于返乡农民工因人力资本缺失与制度壁垒，在非正规就业市场中面临的权益保障困境[7－8]；二是社会性别视角，关注中老年农村女性在家庭生命周期与照料责任约束下，劳动参与的“间歇性”与“边缘化”[9－10]。这些研究深刻揭示了个体化再就业的结构性脆弱，但

收稿日期：2025－09－05　　**DOI：**10.7671/j.issn.1672－0202.2026.04.006

基金项目：国家社会科学基金项目（24CKS065）；广东省哲学社会科学规划基金（GD24CSH06）

作者简介：朱　云（1991—），男，江西赣州人，中山大学马克思主义学院副教授，主要研究方向为“三农”问题与马克思主义中国化研究。E-mail：zhuy9193@163.com

对于“组织化”能否成为突破困境的有效路径以弥补个体在市场中处于弱势的问题上还缺乏系统性的实证考察与理论提炼。

组织化理论虽然提示了集体行动的可能,但也指出了其内在的集体行动困境[11]。在中国乡土社会语境下,这一困境尤为复杂。以格兰诺维特[12]社会嵌入理论视之,乡村组织化实践必然深植于既有的血缘和地缘关系网络。这种关系性嵌入虽提供了初始的信任与社会资本,却也可能因网络的封闭性、规则的模糊性及成员目标的异质性,在组织规模扩张与市场拓展时,从润滑剂转变为黏滞剂,阻碍组织与强调契约、效率的现代市场经济体系对接[13]。既有研究虽注意到社会组织在乡村治理中的作用[14],但对这类基于乡土关系、旨在实现经济目标的混合型组织如何生成、其内在的嵌入性矛盾如何化解,尚缺乏机制性的深入剖析。

为此,选取江西省 S 村①“女子务工队”这一典型案例,运用质性研究方法,试图阐明:该组织面临的协调难题本质上是一种嵌入性困境,其通过“党建引领—村社协商—弹性秩序”构成的协同治理,完成了一次能动性的再嵌入过程,通过引入政治权威、重构关系网络、融合多元制度,将原有的关系性嵌入升级为一种更具韧性与包容性的制度性嵌入,最终催生出村社主导型混合组织。通过这一微观案例,为理解社会关系、国家力量与市场规则在基层治理中的复杂互动,提供新的理论视角与实践启示。

二、研究方法与案例概况

为探究村社主导型混合组织如何破解中老年女性返乡农民工在组织化再就业中面临的集体行动困境,聚焦于“如何”与“为何”的过程性与机制性分析,选取质性研究中的单一案例深度研究法对某一社会实体进行集中、细致、整体的考察,从而深入揭示其内在的动态过程与复杂因果联系。

本文以江西省 S 村“女子务工队”作为研究案例,主要基于其在情境典型性与理论启发性两方面的突出价值。S 村是赣南的一个普通村庄,位于县城北部,距离城区 27 公里,总面积 2.9 平方公里,辖 16 个村民小组,485 户 2111 人,其中党员 53 人。村庄青壮年劳动力长期外流、人口结构呈现以中老年和妇女为主的空心化特征,依托县域劳动密集型产业寻求发展的经济模式,在广大中西部地区具有普遍代表性。该案例中的组织并非自上而下行政命令的产物,而是萌芽于村民间自发的互助行为,经村党组织引导而发展为结构化组织,这一“社会自发 - 党政引领”的生成路径,深刻反映了当前中国乡村社会治理创新的普遍逻辑,使其经验具备了重要的现实参照意义。

从理论层面看,该案例为我们观察一个有效的村社主导型混合组织如何生成与运作提供了完整的“过程 - 机制”链条。S 村“女子务工队”从最初三名妇女的简单协作发展为四十余人的规模化管理,从依赖熟人情面协调到引入准科层化的内部章程,从局限于本村的零散务工扩展到嵌入县域产业链的稳定性合作,这一完整演进过程为辨识组织化进程中的现实困境,以及“党建引领”“村社协商”“弹性秩序”等关键治理机制如何被激发并协同作用,提供了分析场域。

研究材料来源于笔者及研究团队 2024 年 12 月在 S 村开展的为期 20 天的实地调研。调研采用半结构化访谈,将“女子务工队”的全部 26 名核心成员纳入访谈范围,实现了对组织内部视角的全样本覆盖。这 26 位成员的年龄分布于 55 至 67 岁,连续参与务工队活动均超过 3 个月,其个人基本情况、家庭结构与务工动机如表 2 所示,构成了分析组织异质性与集体行动困境的微观基础。

---

① 遵照学术规范,文中省级行政区划以下的地名和被访谈对象人名均已做匿名化处理。文中案例来源于笔者及研究团队 2024 年 12 月在赣南 S 村的调研访谈。

在此基础上，对务工队发起人、管理人员、S村党支部书记、村妇女主任、镇级相关部门负责人及合作企业代表等关键信息提供者进行了深度访谈，累计完成有效访谈35场。为理解组织运作的实践逻辑，研究团队调研了务工队的内部议事会与技能培训活动，并多次跟随务工队前往工作现场，观察其在实际工作中的分工协作、互动方式及与企业管理方的沟通场景。作为辅助与验证，收集了包括《S村女子务工队管理章程》、年度务工收入台账、框架协议样本及村党支部相关会议记录等文件作为实证材料。在概念提炼阶段，本文主要采用建构式扎根理论的编码策略。首先进行开放式编码，将大量原始资料打散并概念化；随后进行主轴编码，将分散的概念聚类，建立核心概念间的逻辑联系；最后通过选择性编码，提炼出“政治嵌入与引领”“关系网络再造”“制度混合与创新”三个核心范畴，它们共同构成了“通过再嵌入实现组织化升级”这一核心故事线。在对全部经验资料进行编码后，未再涌现新的、能动摇现有理论关系的重要概念，表明核心范畴已达到理论饱和（见表1）。

表1 扎根理论编码结果一览表

核心范畴	副范畴
A. 政治嵌入与引领	A1 政治权威信用背书
	A2 组织网络下沉（党员包户）
	A3 跨部门政策资源整合
	A4 产业链需求前瞻研判
B. 关系网络再造	B1 熟人社会内部精细化分工
	B2 从人格信任到集体信誉抵押
	B3 党建引领下的集体议事规则
	B4 家庭角色与劳动者角色再定义
C. 制度混合与创新	C1 乡土信用与契约规则融合
	C2 弹性退出与重返机制
	C3 工时银行与选择性激励
	C4 渐进式制度化（情→理→法）

S村“女子务工队”成立于2023年初。其诞生源于一个紧迫的现实问题：村内一批从沿海制造业或城市服务业返乡的女性，既因年龄和技能限制在县域正规就业市场中受排斥，又因家庭照料责任而无法远距离务工，陷入“有闲无业”的困境。在村党支部的倡议与组织下，最初由三名妇女带头，尝试承接本村及邻村的零星建筑杂活与农田帮工。由于其组织可靠、干活踏实的口碑逐渐建立，队伍在一年内迅速扩展。为便于管理，务工队在村两委指导下改组为3个小队，并在内部民主选举产生队长、理事，形成了初步的组织架构。目前，该组织已成为一个在S村党支部领导下，具备内部章程、动态分工机制和稳定市场渠道的半正式、非企业化劳务团体，其成员亦实现了从“闲置劳动力”向“有组织工人”的身份转变，月均收入可达3000至5000元，成为当地乡村振兴实践中一个颇具代表性的基层创新样本（见表2）。

表2 S村女子务工队部分核心成员情况表

姓名	年龄	基本情况	务工原因	就业情况
YGL	56岁	丈夫58岁外出务工，儿子34岁未婚	为儿子攒彩礼钱	建筑队务工
YZD	58岁	丈夫57岁外出务工，婆婆在家种地	婆媳关系不好，攒养老钱	建筑队务工
LYD	56岁	丈夫58岁外出务工，一儿一女在读大学	供儿女上大学	建筑队务工+苗木绿化
LF	57岁	丈夫60岁生病在家，儿子在外地务工	还债，攒彩礼钱和养老钱	建筑队务工+家具厂包装工

续表

姓名	年龄	基本情况	务工原因	就业情况
LHX	56 岁	丈夫 59 岁在省外务工,一儿一女还在上学	攒彩礼钱和买房钱	建筑队务工 + 苗木绿化
WLZ	55 岁	丈夫 56 岁贩卖茶叶,两个儿子未婚	攒彩礼钱和养老钱	家具厂包装工
YSQ	56 岁	丈夫 58 岁在家具厂务工,儿子 37 岁未婚	给儿子攒彩礼钱	家具厂包装工
CFM	59 岁	丈夫 59 岁外出务工,儿子 36 岁未婚,家里欠债	为儿子攒彩礼钱	建筑队务工
CJL	63 岁	老人生病,丈夫 65 岁务农,儿子 38 岁未婚	养老和为儿子攒彩礼钱	建筑队务工 + 苗木绿化
CQY	55 岁	一个儿子上高中,一个儿子上大学,丈夫 57 岁外出务工,老家正在建房	供子女读书,老家建房	建筑队务工
CFL	56 岁	丈夫 59 岁开货车,子女上大学	供孩子读书,攒彩礼钱	苗木绿化
ZFJ	57 岁	丈夫 60 岁务农,老人生病,家里欠债	家庭经济情况不好	建筑队务工 + 苗木绿化
ZMH	56 岁	丈夫 58 岁在家具厂务工,两个儿子未婚	攒彩礼钱	建筑队务工 + 苗木绿化
ZSY	58 岁	丈夫 61 岁务农,两个儿子未婚	攒彩礼钱和养老钱	苗木绿化
WLQ	65 岁	丈夫 66 岁在省外务工,儿子在外地工作	攒养老钱	苗木绿化
WML	64 岁	丈夫外地务工,儿子儿媳外地务工	攒养老钱	家具厂包装工
CMY	62 岁	丈夫 63 岁做泥瓦工,小儿子刚大学毕业出来工作,大儿子 32 岁未婚	给大儿子攒彩礼钱	苗木绿化
CFL	63 岁	丈夫 65 岁从事高速养护工作,儿子 34 岁未婚	给儿子攒彩礼钱	苗木绿化
WMS	55 岁	丈夫 56 岁在深圳务工,儿子儿媳省外务工,孙子在家	带孙子的同时攒点养老钱	建筑队务工 + 苗木绿化
YJL	63 岁	丈夫 65 岁务农,小儿子 32 岁未婚	给小儿子攒彩礼钱	建筑队务工 + 苗木绿化
YMX	67 岁	丈夫 70 岁居家,儿子儿媳在外地工作	给儿子攒彩礼钱	建筑队务工
YHY	66 岁	丈夫 67 岁务农,两个儿子都成家了	分担家庭经济压力,还债	建筑队务工 + 苗木绿化
YX	67 岁	丈夫 69 岁做建筑工,两儿一女在本地务工	攒养老钱	
CXY	58 岁	丈夫 59 岁在省外务工,儿子 35 岁未婚	分担家庭负担,给儿子攒彩礼钱	建筑队务工 + 苗木绿化
FWY	57 岁	丈夫 58 岁在省外务工,儿子已婚,在省外定居	打发时间,攒点养老钱	建筑队务工 + 苗木绿化
FCN	56 岁	丈夫 58 岁在省城务工,女儿已婚,儿子 35 岁未婚	给儿子攒彩礼钱	家具厂包装工 + 苗木绿化

注:表格中的姓名代码是根据访谈对象真实姓名的首字母缩写而成。

三、组织化再就业进程中的集体行动困境

组织化再就业的优势在于汇聚分散的个体力量,形成规模效应[15]。然而,S 村“女子务工队”的实践表明,将异质性的个体整合成为一个协调一致的行动集体,其本身即构成了组织化最核心的挑战。这一由组织化属性衍生出的集体行动协调难题,远比个体就业所面临的市场风险更为复杂,它深刻地植根于组织内部的差异性、多元性与社会性之中,构成了该模式可持续发展的首要瓶颈。

(一)异质性张力:分工诉求与公平性质疑

组织化放大了成员间在自然禀赋与家庭角色上的差异,并由此引发了分工与分配上的内在张力。务工队成员的年龄跨度较大,其体能、耐力与学习能力存在明显的梯度。在建筑工地、苗木搬运等工作场景中,这种生理差异直接转化为劳动效能的不同。然而,在组织初期实施的“同工同酬”平均主义分配方案下,体力相对充沛的年轻成员(指 55 ~60 岁年龄段)不可避免地产生了相对剥夺感。一位成员在访谈中抱怨道:“搬水泥、拉石头,我们都是顶在最前面的,出的力气最大,回来却和那些只做点轻省活儿的人拿一样的工钱,心里肯定不平衡。”这类抱怨揭示了组织成员基于生理差异的程序公平诉求。

与之相比,年长成员则倾向于援引乡土社会中的代际互惠伦理与结果公平原则进行辩护。她们认为"谁都有老的时候,年轻时候我们也没少出力,现在干点轻活也是应该的",并强调集体理应照顾弱势者。这种"情"与"理"的冲突,使得单纯的市场效率机制在熟人社会的组织内部难以顺畅推行。组织运行初期的几次争执,正是源于这种因生理异质性而触发的公平性质疑,它动摇了组织团结的物质基础,表明在乡村社会语境下,人们必须在经济理性的分工逻辑与地方性的公平观念之间寻求妥协。

(二)目标多元化:深层动机与行动优先级冲突

尽管"增加收入"是组织名义上的共同目标,但深入剖析发现,成员的就业动机呈现出显著的多元化与层级化特征,这种深层的目标异质性导致了实际行动中的优先级冲突。根据深度访谈资料梳理,其动机主要可分为三类:其一,是人生任务驱动型,约有35%的成员(如YGL、CFM)的核心目标是为儿子积攒高额的婚姻成本(彩礼、购房),这使其对短期现金收入极为敏感,倾向于承接高强度、高报酬的临时性工种。其二,是家庭生计安全驱动型,约27%的成员(如YHY、CQY)主要着眼于缓解家庭债务、筹备个人养老或支付子女教育费用,她们更看重收入的稳定性和可持续性。其三,是社会身份寻求型,约15%的成员(如FWY)隐晦地表示,参与务工的重要动机是规避不良的家庭关系(如紧张的婆媳矛盾),在集体中获得情感慰藉与身份认同,因而极度看重工作地点与组织内的社交氛围。

这种动机的异质性在实践中直接转化为行动逻辑的分野。人生任务驱动型成员会为了日薪多50元的临时建筑工活而踊跃报名;而社会身份寻求型成员则可能因家庭琐事频繁请假,甚至临时退出已承诺的集体订单。案例中曾发生因两名核心成员临时退出,导致团队无法履行与家具厂签订的包装订单,最终不得不支付违约金。这一事件暴露出,在缺乏强制性契约和统一价值认同的情况下,个体理性的多元目标足以削弱集体行动的凝聚力与可靠性,使得组织面临承诺的可置信性危机。

(三)规则的双重面相:非正式协调的效能边界

在组织规模较小时,S村务工队内部矛盾高度依赖乡土社会固有的关系契约与村支书个人的道德权威进行协调。这种非正式规则体系在组织运行初期发挥了不可或缺的润滑剂作用。例如,通过"这次你帮我,下次我记着你"的人情互助机制,年长成员会象征性地让渡部分薪酬,以换取年轻成员分担重体力劳动;村支书则凭借其数十年积累的威望,以家长式的口吻进行劝导与仲裁,从而迅速平息纷争。然而,随着组织规模从最初的3人扩展至26人的常备队伍,并进一步承接更为复杂、跨地域的业务,这种非正式规则的协调效能呈现出明显的"边际递减"趋势。村支书在访谈中说:"人少的时候,我说两句,大家都能听进去。现在人多了,各有各的想法,今天这家有事,明天那家吵架,调解起来真是心力交瘁,按下葫芦浮起瓢。"可见,当组织规模超越乡土人情网络所能有效覆盖的天然阈值时,建立在私人关系和个人威望基础上的非正式协调交易成本急剧上升,甚至可能因规则的模糊性、特殊主义而成为新的矛盾导火索[16]。

因此,混合型组织中的非正式规则既是组织初创期低成本运行的基石,也可能成为组织规模化、规范化发展的隐性枷锁。它无法为日益频繁的利益冲突提供清晰、普适的解决框架,也无法有效抵御外部市场化合作中对规则透明性与执行刚性的要求。因此,如何实现从"关系治理"向"规则治理"的平稳过渡是突破这一核心困境的关键。

综上所述,S村"女子务工队"的案例表明,组织化再就业的潜在优势并非自然天成。其核心困境在于必须直面并妥善解决由成员异质性引发的分工与分配矛盾、由目标多元化导致的行动协同障碍,以及由非正式规则固有的效能边界所制约的组织发展上限。正是这一"集体行动的协调难题",催生了一系列治理机制的创新。

四、能动性再嵌入治理框架下的困境破解路径

面对组织化进程中固有的集体行动困境,S 村的实践并非简单地回归传统或全盘市场化,而是演化出一套由“党建引领”、“村社协商”与“弹性秩序”三者构成的能动性再嵌入治理框架。这套框架通过有机融合党的组织优势、乡土社会的治理智慧与市场经济的效率需求,将潜在的治理挑战转化为可持续的组织竞争力。

(一)党建引领:提供组织架构与政治信用

1. 组织链:构建“党支部—妇联—务工队”三级联动架构

组织链架构形成了政治引领、权益保障与行动落实的闭环。首先,实施党员包户动员机制。村党支部将 53 名党员划分为 6 个责任区,通过“家庭变故必访、就业困难必访、矛盾调解必访、政策宣讲必访”的“四必访”制度,实现组织触角的深度下沉。党员 YGL 在动员邻居时,并未空谈大道理,而是通过帮助核算家庭经济账,量化分析务工收入对缓解子代婚姻成本的贡献,这种“情感动员 + 理性计算”的双重策略,有效契合了农民家庭的实用理性[17],破解了其参与集体行动的心理壁垒。其次,建立妇联嵌入治理的常态化机制。村妇联委员通过列席党支部会议,确保女性返乡农民工的诉求能直达决策核心。例如,针对务工队普遍反映的工地女性卫生设施缺失问题,妇联委员推动村委与用工企业签订了《用工环境保障协议》,明确要求施工方按比例配置移动厕所,这不仅改善了劳动条件,更在微观层面重塑了女性作为“劳动者”而非“临时帮工”的身份认同。最后,推动务工队自治赋能。在党支部指导下,务工队通过民主选举成立理事会,并制定了涵盖考勤、纠纷调解、技能培训等 12 项细则的《务工队管理章程》。其中引入的“工时银行”制度尤为关键,它允许成员以参与集体公益服务,如打扫村道等,积累工时兑换优先获得高薪酬订单的积分。这种准企业化管理模式,通过引入有限的科层制与选择性激励[18],在熟人社会中巧妙地平衡了效率与公平,既避免了纯粹人情关系可能导致的“搭便车倦怠”(社会解怠),又防止了完全市场化可能引发的群体内部分化。

2. 资源链:激活“乡贤资本 + 政策红利”的双轨供给

党支部在此扮演了“制度企业家”的角色,通过结构性激活与整合地方性资源,构建了市场与行政资源的协同配置机制。一方面,党支部依托乡贤联谊会,系统性地动员在外企业家、技术能人等群体反哺乡梓。例如,本村一位家具企业主基于乡土情结与降低企业用工搜寻成本的双重理性,不仅捐赠 10 万元设立技能提升基金,更将部分包装订单定向发包给务工队,实现了社会责任与经济理性的统一。另一方面,党支部展现出卓越的政策捆绑落地能力,主动将人社部门的“春风行动”培训指标、妇联的“巾帼创业”补贴、乡村振兴局的“以工代赈”项目进行模块化重组,形成针对务工队的“就业服务包”,使其在 2023 年实现了“培训零成本、上岗零风险、通勤零负担”的“三零”就业模式。针对劳务纠纷,镇司法所与县妇联联合提供“嵌入式法律服务”,通过编制方言版《劳务纠纷应对手册》和建立法律顾问微信群,实现了“线上响应、线下介入”的全天候维权支持,显著强化了组织的法律韧性。

3. 产业链:对接“劳动密集型产业 + 季节性用工”需求

为实现组织化就业的可持续性,S 村通过“需求—技能—契约”对接机制,将劳动力供给深度嵌入地方产业链,实现了从“找活干”到“有活干”、再到“稳定干”的升级。首先,需求精准识别与用工数据库构建。党支部牵头,联合镇人社部门及本地家具协会、建筑商会系统追踪本地主导产业(家具、绿化、建筑)的生产周期与用工规律,建立了动态的淡旺季用工需求数据库。例如,数据库明确标识出家具行业在“618”、“双十一”等电商促销前的包装用工峰值,绿化工程则在春秋两季集中养护期用工需求显著上升。这使得务工队能够预测性地调配劳动力,变被动“等活”为主动

“备工”。其次,订单式技能培训与人力资本升级。依托需求数据库,务工队的技能培训实现了从“普适性”到“订单式”的转变。针对即将到来的用工高峰,培训内容提前与企业具体需求匹配,做到“培训—上岗—增收”的闭环,激励成员参与技能提升培训的积极性,也使得务工队从提供纯体力劳动升级为提供技能附加型劳务。再次,临时派工向稳定性框架协议转变。前期合作建立的可靠信任,有助于务工队积极推动与用工方的关系。村支部以其组织信用背书,代表务工队与7家龙头企业进行集体谈判,签订了年度劳务合作协议,以契约化形式锁定了需求,降低成员收入的波动性,使其从零散务工转变为产业链上稳定的准正式供应单元。

通过党支部的政治协调功能(链接政企)、需求导向的培训转化功能(提升技能)和集体谈判的契约稳定功能(锁定收益),S村的实践将女性返乡农民工这一边缘劳动力群体,转化为本地劳动密集型产业中一支有组织、有技能、可预期的中坚力量,实现了个人增收、组织发展与产业需求的多赢。

(二)村社协商:构建“双重经纪”的信任网络

1. 内部经纪:熟人社会的精细化分工

在内部治理中,务工队充分发挥熟人社会信息对称的优势,实施精细化分工。其核心是根据成员的年龄、体能、技能建立分类体系,并据此进行动态岗位调配。例如,在绿化工程项目中,60岁以上成员负责低强度的除草施肥工作,55~60岁成员承担中强度的苗木搬运工作,而是否嫁接特长的成员则专司技术岗位。这种分工不仅体现了能者多劳的市场原则,也通过保留轻体力岗位维系了弱势成员的工作尊严与基本收益。在纠纷调解方式上,形成了一套“情面—道理—规则”的渐进式调解逻辑。例如,当两名成员因争夺高薪岗位发生争执时,小组长首先会以“远亲不如近邻”唤起乡土情谊,继而援引管理章程中的轮岗积分制来说明机会分配的公正性,若前两步无效,则最终对违规者实施小额经济惩戒。这种混合型治理策略,既避免了对人情关系的直接破坏,又逐步树立了正式制度的权威,在传统伦理与现代规则之间达成了平衡[19]。

2. 外部经纪:市场网络的战略性拓展

在外部市场拓展中,村社的集体声誉成为务工队最宝贵的隐性抵押品。当某建筑公司对务工队的施工质量心存疑虑时,村支书以村集体鱼塘的未来收益作为潜在质量补偿的承诺,成功促成了合作。这种信用抵押机制,实质是将村集体的有形资产与社区的无形道德声誉进行捆绑,形成了独特的关系型担保[20],极大地降低了合作企业的验证成本与信任风险。同时,务工队积极激活乡贤、行业协会等结构洞位置的节点,实现市场网络的跨越。如一位乡贤凭借其在家具批发行业的优势地位,将务工队推荐给邻省的物流公司,承接了包装分拣业务。此外,务工队通过统一的“S村女子务工队”标识与党员先锋队红旗,构建了独特的品牌形象,在非正规就业市场中实现了差异化突围,将地方性社会资本成功地转化为跨区域的市场竞争力。

(三)弹性秩序:实现家—市平衡的动态机制

1. 时间弹性:适配家庭生命周期的可伸缩就业

务工队实施了“潮汐务工”模式与“工龄积分制”的协同机制。在家庭重要事务期,如农忙季、生病家人照护、孙辈寒暑假看护等,成员可暂停务工而不被视为退出,其原有的工龄积分予以保留。工龄积分制则通过将工龄与优先派单权、技能培训机会等福利挂钩,构建了长期归属的激励机制。如成员WMS需要每日接送孙子上下学,她便选择在上午9点至下午3点之间务工,这种碎片化的就业时间因其高灵活性而被团队接纳,使她月收入仍能维持在2000元左右。这种制度设计,承认并尊重了家庭责任的周期性,将女性从“顾家”与“挣钱”的非此即彼的二元对立中解放出来[21]。

2. 角色弹性:从单向牺牲到多重身份协同

务工队创新性地将家庭角色转化为组织资源。依据家庭负担强度,组织将成员划分为核心成

员(无直接照料责任)、兼业成员(间歇性顾家者)与临时成员(高负担者),构成一个差异化的就业角色谱系。核心成员承担技术工种与管理职责,享受收入溢价,这既是对其专业技能的认同,也包含了对家庭责任豁免的机会成本补偿;兼业成员从事常规岗位,享有灵活工时;临时成员则以零工形式参与,形成家庭突发事件的缓冲阀。务工队内部形成了照料互助网络,成员们轮流托管留守儿童,将分散的家庭育儿压力转化为集体供给的公共产品,实现了“家务劳动”的社会化与组织化。

3. 制度弹性:非正式规则与正式契约的混合治理模式

在实践中,形成了非正式规则与正式契约创造性融合的混合治理模式。一方面,合作企业基于对村支书道德权威的信任,允许务工队在未签订书面合同前先行施工,这种“先干活后签单”的模式是乡土信用的现代应用。另一方面,务工队又逐步引入了工资预付金、团体意外险等现代管理工具,例如允许成员为支付医疗、教育费用等刚性需求而提前支取部分工资。这种半契约化管理,在正式制度的刚性与非正式实践的柔性之间找到了一个过渡性的平衡点,既保持了人情社会的温度,又引入了市场经济的规则,最终构建了一个既尊重传统社会基质,又拥抱市场理性的包容性发展路径。

五、“村社主导型混合组织”的理论阐释

S 村“女子务工队”的实践,呈现了一种在中国乡村场域转型期中生成的、有效回应集体行动困境的独特组织形态。它既非纯粹的市场企业,也非传统的亲缘互助团体,更不是行政指令的简单产物。从社会嵌入理论视角探析,它完整呈现了一个深度嵌入乡土社会的非正式群体如何通过一系列有意识的治理干预,克服初始“嵌入性”的局限,最终生成一个兼具韧性与效率的“村社主导型混合组织”。这一组织形态的核心特征在于,它是在村庄共同体边界内,以基层党组织为政治核心,深度嵌入并创造性转化乡土社会资本,同时积极吸纳现代市场规则与管理技术,以实现特定经济与社会目标的治理共同体。

(一)“关系性嵌入”的双重约束

格兰诺维特指出,经济行动深植于具体的社会关系网络[22]。务工队诞生于熟人社会的血缘和地缘网络,这种“关系性嵌入”在组织化初期表现为双重性,一方面,它提供了宝贵的初始社会资本,包括信任、互惠、低协调成本,使组织得以快速形成[23];另一方面,它也构成了结构性约束。其一,网络成员的异质性,如年龄、体能、家庭目标差异,在缺乏正式规则时,直接转化为集体行动协调困境。其二,网络的封闭性与特殊性逻辑,与强调普适、契约、效率的现代市场存在内在张力。当组织试图超越村庄熟人圈、对接更大规模产业市场时,原有的关系治理模式便显现乏力,陷入“嵌入性困境”。这正是组织化进程遇到瓶颈的理论本质。

(二)三重“再嵌入”治理机制

面对困境,S 村的实践不是否定或脱离原有社会嵌入,而是通过一套复合机制对其进行创造性转化与升级,即“再嵌入”过程。这具体表现为,一是政治嵌入,注入权威与拓展资源通道。党组织的深度介入,为原有的社会网络注入了全新的政治嵌入维度。区别于简单的行政覆盖,其通过“组织链、资源链、产业链”的融合,发挥了权威认证、资源整合与跨界链接的核心功能。村党支部的信用背书,降低了外部市场主体的交易风险;其整合政策与乡贤资源的能力,突破了原有社会网络资源的天花板,将分散的乡土社会资本组织化和合法化,为其对接正式制度与市场体系架设了桥梁。

二是关系网络再造,从人情信用到制度性信任。村社协商机制的本质,是对原有乡土关系网络进行制度化改造。通过内部精细化分工、纠纷调解的“情 - 理 - 法”程序,以及将个人信誉升格为集体信誉抵押,原有的人格化信任被逐步转化为基于规则的制度性信任[24]。关系网络从一个基于私人情感的互助体系,再造为一个兼具情感联结与规则约束的合作治理平台。这既保留了熟人

社会的治理优势,又为其注入了可扩展、可预期的现代组织要素。

三是制度融合,弹性秩序下的规则创新。弹性秩序是"再嵌入"在规则层面的集中体现。它并非在传统习俗与现代契约间择其一,而是创造了一种"制度混合"模式。具体实践中,"先干活后签单"的乡土信用与正式的管理章程条款并存,弹性工时与工龄积分制挂钩。这种混合既尊重了乡土社会的实践逻辑,又吸纳了市场经济的绩效激励等效率原则。它生成了一套地方性与现代性有机融合的新规则,为组织在"家"与"市"之间动态平衡提供了制度基础。

(三)"制度性嵌入"与混合组织的生成

从关系性嵌入到制度性嵌入,组织不再仅仅"嵌入"于传统的社会关系之中,而是更深刻地嵌入于一个由党的基层组织、再造后的社区网络与混合性规则共同构成的复合治理结构之中。这种新型的嵌入状态,可称为制度性嵌入。它意味着,组织的生存与发展,依赖于并能动地运用这一整套正式与非正式制度相结合的地方性治理体系。

"村社主导型混合组织"正是这种制度性嵌入的产物。其混合性体现在:产权上,介于集体与个人之间;治理上,融合了科层、协商与网络;规则上,兼容了情面、道理与契约。它的生成逻辑表明,中国乡村的现代化转型,并非以消灭传统社会资本为代价,而是可以通过国家力量的适度、有效介入,激发社会的内生能动性,对既有社会资源进行创造性转化与制度优化,从而建构出更具包容性与韧性的新发展路径。这为理解"国家-社会-市场"在基层的复杂互动,以及"中国式现代化"的微观实践,提供了一个富有启示的理论注脚。

综上所述,S村"女子务工队"作为一种"村社主导型混合组织",其成功实践不仅在经验层面为欠发达地区的就业治理提供了可行路径,更在理论层面启示我们,中国乡村的现代化转型可以走出一条独具特色的道路。这条道路通过对既有政治资源、社会资源与文化资源进行创造性转化与创新性发展,构建出一种更富韧性、更具包容性的治理秩序,这或许正是"中国式现代化"在基层乡村的生动缩影。

六、结论与讨论

通过对江西省S村"女子务工队"的案例剖析,系统考察了欠发达地区中老年女性返乡农民工组织化再就业的实践逻辑。研究发现,这一群体在通过组织化途径寻求市场融入时,面临的核心困境并非源于外部市场约束,而是内生于组织化过程本身的集体行动协调难题,具体表现为异质性群体的分工矛盾、多元利益目标的内部冲突以及非正式规则在规模扩张后的"双刃剑"效应。

为破解这一核心困境,S村形成了一套由"党建引领—村社协商—弹性秩序"构成的能动性再嵌入的治理框架。这一框架的运作机制体现为,党建引领通过"组织链、资源链、产业链"的"三链融合",为松散个体提供了组织化框架和政治信用背书,实现了资源的结构化整合与市场的战略性对接;村社协商通过内部精细化分工与外部信誉担保的"双重经纪"机制,将乡土社会资本有效地转化为降低交易成本的制度性资产;弹性秩序则通过"时间弹性、角色弹性与制度弹性"的混合治理模式,在家庭伦理与市场理性之间建立了动态平衡,实现了"家"与"市"的协同共赢。这一实践模式的本质,是乡土社会资本、党的组织资源与市场经济规则的一次创造性融合,其产生的组织形态可被概括为"村社主导型混合组织"。这一组织形态不仅有效回应了奥尔森所提出的"集体行动困境",通过引入第三方权威与复合型激励实现了合作剩余,也丰富了社会嵌入理论的内涵,展现了从关系性嵌入向制度性嵌入能动性跃升的中国路径。

因此,推动返乡农民工再就业,应超越单纯扶持个体或引进企业的传统思路,高度重视村社层面组织化载体的培育与赋能。具体而言:其一,强化基层党组织的服务型引领功能。政策设计应鼓励并赋能村党支部扮演"资源整合者"与"利益协调者"角色,将组织化就业的成效纳入基层治理

考核体系,激励其主动作为。其二,推行“订单式”的精准技能培训。人社、农业农村等部门应建立与县域产业需求的联动机制,为此类劳务组织提供模块化、针对性的技能培训包,重点提升其对接本地主导产业和新兴产业的能力,取代泛化而无实效的培训内容。其三,创新适配非正规就业的政策工具。探索由财政按比例提供“团体人身意外险”的补贴,降低务工人员的职业风险;设立针对小微劳务组织的小额运营贷款贴息项目,解决其初期的资金周转难题。其四,构建区域性的用工市场信息平台。由乡镇政府牵头,整合线上线下资源,建立及时、透明的用工信息发布与匹配机制,帮助此类组织突破“信息孤岛”,拓展业务半径。

实践中,S 村“村社主导型混合组织”模式的成效,在很大程度上依赖于一个富有能动性与资源整合能力的基层党组织、一位具有公信力和担当精神的“能人”书记,以及县域内具备一定规模的劳动密集型产业基础。在西部产业更为薄弱的地区或基层组织涣散的村庄,此模式的直接移植可能会面临挑战。其成功经验的推广,关键在于能动性再嵌入的宏观制度优势,而非简单复制其组织形式。

未来研究可在以下方向继续推进:通过对不同区域、不同产业类型下的类似组织进行多案例比较,进一步厘清“村社主导型混合组织”成功构建的关键变量与适配条件;深入探讨数字化技术,如用工平台、社群管理工具在提升此类组织运行中的效率作用与潜在风险;持续跟踪此类组织在生命周期不同阶段面临的挑战与演进路径。在乡村振兴背景下,这些探索将为优化劳动力资源配置、创新基层就业治理提供更为丰厚的学理支撑与实践经验。

参考文献:

[1]张红宇. 城乡融合发展的理论透视与实践绩效[J]. 改革,2025(5):1 – 12.

[2]管前程. 城乡经济循环赋能乡村振兴:机制、困境与路径[J]. 北京师范大学学报(社会科学版),2025(3):120 – 129.

[3]金一虹. 非正规劳动力市场的形成与发展[J]. 学海,2000(4):91 – 97.

[4]曾艺. 我国农村妇女就业问题研究[J]. 经济研究导刊,2007(4):55 – 57.

[5]柏培文,张云. 数字经济、人口红利下降与中低技能劳动者权益[J]. 经济研究,2021(5):91 – 108.

[6]孙中伟. 当“不稳定”遇到“老龄化”:延迟退休背景下大龄农民工的就业风险与政策应对[J]. 华中科技大学学报(社会科学版),2025(2):70 – 78.

[7]郑功成. 中国社会保障改革与经济发展:回顾与展望[J]. 中国人民大学学报,2018(1):37 – 49.

[8]柏培文,张云. 数字经济、人口红利下降与中低技能劳动者权益[J]. 经济研究,2021(5):91 – 108.

[9]林芳菲. 从留守妇女到季节性拾花工:改革时期中年农村妇女的劳动力转型[J]. 开放时代,2025(3):192 – 208.

[10]王婧. 边缘与困境中的女性——妇女贫困问题的社会与文化分析[J]. 妇女研究论丛,2003(S1):50 – 54.

[11][美]曼瑟尔·奥尔森. 陈郁,等,译. 集体行动的逻辑[M]. 上海:格致出版社,2014.

[12][美]马克·格兰诺维特. 王水雄,罗家德,译. 社会与经济:信任、权力与制度[M]. 北京:中信出版集团,2019:134.

[13]曾盛聪,董沁昕. 激活“新”力量:党建引领新就业群体组织化的机制与路径[J]. 探索,2025(6):74 – 88.

[14]邢磊. 社会组织何以重塑基层社区集体行动——基于“文化场域”的个案分析[J]. 求实,2025(4):73 – 85.

[15]宋凤轩,杨竹晴. 去产能背景下促进失业人员再就业的路径选择——以新时代工会组织之效能为探讨中心[J]. 河北学刊,2019(4):192 – 197.

[16]渠敬东. 项目制:一种新的国家治理体制[J]. 中国社会科学, 2012(5):113 – 130.

[17]马维娜. “二代”是如何复制的? ——代际传递的多文本嵌入及其现代演绎[J]. 南京社会科学,2018(2):140 – 149.

[18]向栩,温涛. 集体行动背后的社会网络力量:劳动力流动与乡村人居环境建设[J]. 统计与信息论坛,2025(5):115 – 128.

[19]杜鹏.家庭本位:新时代乡村治理的底层逻辑[J].社会科学研究,2022(6):83-92.
[20]夏杰长,王鹏飞,贺俊.农民工返乡创业的内在积极性何以被激发:一个案例研究[J].东岳论丛,2024(1):49-56.
[21]丁涵浩,葛扬,余晋晶.高水平社会主义市场经济体制优势推动新质生产力发展研究[J].经济学家,2025(6):46-55.
[22]赵清军,何军.从谋生到融入:社会网络何以提升农民工社会参与?[J].现代经济探讨,2023(9):98-108.
[23]易法敏,王修梅.数字时代农民工的城乡迁移[J].华南农业大学学报(社会科学版),2023(3):32-44.
[24]权一章,谷晓坤.同途殊归:"平台下乡"缘何导致农村基层集体行动差异?——基于西北两村"智慧村务平台"的比较分析[J].西北农林科技大学学报(社会科学版),2025(5):1-13.

Practical Logic and Governance Mechanism of Organized Re-employment of Middle-aged and Elderly Female Returning Migrant Workers in Underdeveloped Areas

ZHU Yun
(*School of Marxism*, *Sun Yat-sen University*, *Guangzhou* 510275, *China*)

Abstract: From the perspective of social embeddedness theory, this paper takes the "women work team" in Village S of Jiangxi Province as a case study to explore the practical logic of organized re-employment for middle-aged and elderly female returning migrant workers in underdeveloped regions. The study finds that the core difficulties faced by this group in the organization process stem from the deeply embedded local social relations. The heterogeneity of the acquaintance network easily leads to coordination problems in collective actions, and the initial relational embedding may become a shackle for docking with the modern market after the organization expands. To solve this dilemma, the practice in Village S has formed a set of proactive re-embedding governance mechanisms: realizing political embedding through the leadership of Party building, so as to inject authority and resources into the organization; promoting the reconstruction of the relationship network through village-community consultation, and building a dual-trust brokerage; promoting institutional integration through flexible order, and realizing the dynamic mechanism of balancing family and market. The three elements upgrade the traditional relational embedding into institutional embedding that is flexible, normative and sustainable, thus generating an effective form of village-community-led mixed organization, transforming rural social capital into the practical logic of organizational competitive advantages, and providing new theoretical knowledge and a referable path for optimizing the allocation of labor resources in underdeveloped regions.

Key Words: returnee migrant workers; organized re-employment; mixed organization; social embedding; rural revitalization

【责任编辑:杜晓艺】