



汉译人类学名著丛书

高丙中 主编

MANUFACTURING CONSENT

制造同意

——垄断资本主义劳动过程的变迁

〔美〕迈克尔·布若威 著



商务印书馆
THE COMMERCIAL PRESS

Hanyi Renleixue Mingzhu Congshu



汉译人类学名著丛书

本书是马克思主义社会学家迈克尔·布若威的重要代表作，在工业社会学领域具有突破性意义。布若威运用民族志的参与观察法，力图通过对工作现场的呈现来阐明一个关于资本主义劳动过程的理论框架。“为什么工人这么努力地工作？”布若威的研究揭示出恰恰是工人自发的同意与资本主义微妙的强制二者的结合塑造了生产行为。内部劳动市场与内部国家的运作是“制造同意”的两大重要机制。

网址：www.ep.com.cn

ISBN 978-7-100-05532-1



9 787100 055321 >

定价：29.00 元

汉译人类学名著丛书

制 造 同 意

——垄断资本主义劳动过程的变迁

〔美〕迈克尔·布若威 著

李荣荣 译

商务印书馆

2008年·北京

图书在版编目(CIP)数据

制造同意:垄断资本主义劳动过程的变迁/[美]布若威著;李荣荣译. —北京:商务印书馆,2008
(汉译人类学名著丛书)

ISBN 978-7-100-05532-1

I. 制… II. ①布…②李… III. 垄断资本—劳动经济 IV. F240

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007) 第 092665 号

所有权利保留。

未经许可,不得以任何方式使用。

汉译人类学名著丛书

制 造 同 意

——垄断资本主义劳动过程的变迁

[美] 迈克尔·布若威 著

李荣荣 译

商 务 印 书 馆 出 版

(北京王府井大街36号 邮政编码 100710)

商 务 印 书 馆 发 行

北 京 民 族 印 刷 厂 印 刷

ISBN 978-7-100-05532-1

2008年2月第1版

开本 787×960 1/16

2008年2月北京第1次印刷

印张 17½

印数 5 000 册

定价: 29.00 元

汉译人类学名著丛书

总 序

学术并非都是绷着脸讲大道理,研究也不限于泡图书馆。有这样一种学术研究,研究者对一个地方、一群人感兴趣,怀着浪漫的想象跑到那里生活,在与人亲密接触的过程中获得他们生活的故事,最后又回到自己原先的日常生活,开始有条有理地叙述那里的所见所闻——很遗憾,人类学的这种研究路径在中国还是很冷清。

“屹立于世界民族之林”的现代民族国家都要培育一个号称“社会科学”(广义的社会科学包括人文学科)的专业群体。这个群体在不同的国家和不同的历史时期无论被期望扮演多少不同的角色,都有一个本分,就是把呈现“社会事实”作为职业的基础。社会科学的分工比较细密或者说比较发达的许多国家在过去近一个世纪的时间里发展出一种扎进社区里搜寻社会事实、然后用叙述体加以呈现的精致方法和文体,这就是“民族志”(ethnography)。

“民族志”的基本含义是指对异民族的社会、文化现象的记述,希罗多德对埃及人家庭生活的描述,旅行者、探险家的游记,那些最早与“土著”打交道的商人和布道的传教士以及殖民时代“帝国官员”们关于土著人的报告,都被归入“民族志”这个广义的文体。这些大杂烩的内容可以被归入一个文体,主要基于两大因素:一是它们在风格上的异域情调(exotic)或新异感,二是它们表征着一个有着内在一致的精神(或民族精神)的群体(族群)。

具有专业素养的人类学家逐渐积累了记述异民族文化的技巧,把庞杂而散漫的民族志发展为以专门的方法论为依托的学术研究成果的载体,这就是以马林诺夫斯基为代表的“科学的民族志”。人类学把民族志发展到“科学”的水平,把这种文体与经过人类学专门训练的学人所从事的规范的田野作业捆绑在一起,成为其知识论和可靠资料的基础,因为一切都基于“我”在现场目睹(I witness),“我”对事实的叙述都基于对社会或文化的整体考虑。

民族志是社会文化人类学家所磨砺出来的学术利器,后来也被民族学界、社会学界、民俗学界广泛采用,并且与从业规模比较大的其他社会科学学科结合,发展出宗教人类学、政治人类学、法律人类学、经济人类学、历史人类学、教育人类学……

人类学的民族志及其所依托的田野作业作为一种组合成为学术规范,后来为多个学科所沿用,民族志既是社会科学的经验研究的一种文体,也是一种方法,即一种所谓的定性研究或者“质的研究”。这些学科本来就擅长定性研究,它们引入民族志的定性研究,使它们能够以整体的(holistic)观念去看待对象,并把对象在经验材料的层次整体性地呈现在文章里。民族志是在人类学对于前工业社会(或曰非西方社会、原始社会、传统社会、简单社会)的调查研究中精致起来的,但是多学科的运用使民族志早就成为也能够有效地对西方社会、现代社会进行调查研究的方法和文体。

作为现代社会科学的一个主要的奠基人,涂尔干强调对社会事实的把握是学术的基础。社会科学的使命首先是呈现社会事实,然后以此为据建立理解社会的角度,建立进入“社会”范畴的思想方式,并在这个过程之中不断磨砺有效呈现社会事实并对其加以解释的方法。

民族志依据社会整体观所支持的知识论来观察并呈现社会事实,对整个社会科学、对现代国家和现代世界具有独特的知识贡献。中国古训所讲的“实事求是”通常是文人学士以个人经历叙事明理。“事”所从出的范围是很狭窄的。现代国家需要知道尽可能广泛的社会事实,并且是超越个人随意性的事实。民族志是顺应现代社会的这种知识需要而获得发展机会的。

通过专门训练的学者群体呈现社会各方的“事”，使之作为公共知识，作为公共舆论的根据，这为各种行动者提供了共同感知、共同想象的社会知识。现代社会的人际互动是在极大地超越个人直观经验的时间和空间范围展开的，由专业群体在深入调查后提供广泛的社会事实就成为现代社会良性化运作的一个条件。现代世界不可能都由民族志提供社会事实，但是民族志提供的“事”具有怎样的数量、质量和代表性，对于一个社会具有怎样的“实事求是”的能力会产生至关重要的影响。

社会需要叙事，需要叙事建立起码的对社会事实的共识。在现代国家的公共领域，有事实就出议题，有议题就能够产生共同思想。看到思想的表达，才见到人之成为人；在共同思想中才见到社会。新闻在呈现事实，但是新闻事实在厚度和纵深上远远不够，现代世界还需要社会科学对事实的呈现，尤其是民族志以厚重的方式对事实的呈现，因为民族志擅长在事实里呈现并理解整个社会与文化。这是那些经济比较发达、公共事务管理比较高明的国家的社会科学界比较注重民族志知识生产的事实所给予我们的启示。

在中国现代学术的建构中，民族志的缺失造成了社会科学的知识生产的许多缺陷。学术群体没有一个基本队伍担当起民族志事业，不能提供所关注的社会的基本事实，那么，在每个人脑子里的“社会事实”太不一样并且相互不可知、不可衔接的状态下，学术群体不易形成共同话题，不易形成相互关联而又保持差别和张力的观点，不易磨炼整体的思想智慧和分析技术。没有民族志，没有民族志的思想方法在整个社会科学中的扩散，关于社会的学术就难以“说事儿”，难以把“事儿”说得有意思，难以把琐碎的现象勾连起来成为社会图像，难以在社会过程中理解人与文化。

因为民族志不发达，中国的社会科学在总体上不擅长以参与观察为依据的叙事表述。在一个较长的历史时期，中国社会在运作中所需要的对事实的叙述是由文学和艺术及其混合体的广场文艺来代劳的。收租院的故事，《创业史》、《艳阳天》，诉苦会、批斗会，都是提供社会叙事的形式。在这些历史时期，如果知识界能够同时也提供社会科学的民族志叙事，中国社会对自己面临的问题的判断和选择会很不一样。专家作为第三方叙事对于作

为大共同体的现代国家在内部维持明智的交往行为是不可缺少的。

民族志在呈现社会事实之外,还是一种发现或建构民族文化的文体。民族志学者以长期生活在一个社区的方式开展调查研究,他在社会中、在现实中、在百姓中、在常人生活中观察文化如何被表现出来。他通过对社会的把握而呈现一种文化,或者说他借助对于一种文化的认识而呈现一个社会。如果民族志写作持续地进行,一个民族、一个社会在文化上的丰富性就有较大的机会被呈现出来,一度被僵化、刻板化、污名化的文化就有较大的机会尽早获得准确、全面、公正的表述,生在其中的人民就有较大的机会由此发现自己的多样性,并容易使自己在生活中主动拥有较多的选择,从而使整个社会拥有各种更多的机会。

中国社会科学界无法回避民族志发育不良的问题。在中国有现代学科之前,西方已经占了现代学术的先机。中国社会科学界不重视民族志,西洋和东洋的学术界却出版了大量关于中国的民族志,描绘了他们眼中的中国社会的图像。这些图像是具有专业素养的学人所绘制的,我们不得不承认它们基于社会事实。然而,我们一方面难以认同它们是关于我们社会的完整图像,另一方面我们又没有生产出足够弥补或者替换它们的社会图像。要超越这个局面中我们杂糅着不服与无奈的心理,就必须发展起自己够水准的民族志,书写出自己所见证的社会图像供大家选择或偏爱、参考或参照。

这个译丛偏重选择作为人类学基石的经典民族志以及与民族志问题密切相联的一些人类学著作,是要以此为借鉴在中国社会科学界推动民族志研究,尽快让我们拥有足够多在学术上够水准、在观念上能表达中国学者的见识和主张的民族志。

我们对原著的选择主要基于民族志著作在写法上的原创性和学科史上的代表性,再就是考虑民族志文本的精致程度。概括地说,这个“汉译人类学名著丛书”的入选者或是民族志水准的标志性文本,或是反思民族志并促进民族志发展的人类学代表作。民族志最初的范本是由马林诺夫斯基、米德等人在实地调查大洋上的岛民之后创建的。我们选了米德的代表作。马

林诺夫斯基的《西太平洋的航海者》是最重要的开创之作,好在它已经有了中文本。

我们今天向中国社会科学界推荐的民族志,当然不限于大洋上的岛民,不限于非洲部落,也不应该限于人类学。我们纳入了社会学家写美国工厂的民族志。我们原来也列入了保罗·威利斯(Paul Willis)描写英国工人家庭的孩子在中学毕业后成为工人之现象的民族志著作《学会劳动》,后来因为没有获得版权而留下遗憾。我们利用这个覆盖面要传达的是,中国科学学的实地调查研究要走向全球社会,既要进入调查成本相对较低的发展中国家,也要深入西洋东洋的主要发达国家,再高的成本,对于我们终究能够得到的收益来说都是值得的。

这个译丛着眼于选择有益于磨砺我们找“事”、说“事”的本事的大作,因为我们认为这种本事的不足是中国社会科学健康发展的软肋。关于民族志,关于人类学,可译可读的书很多;好在有很多中文出版社,好在同行中还有多位热心人。组织此类图书的翻译,既不是从我们开始,也不会止于我们的努力。大家互相拾遗补缺吧。

高 丙 中

2006年2月4日立春

叛逆的马克思主义者*（代译序）

迈克尔·布若威 著 闻翔 译**

在我印象中,布若威先生总是认为他个人与美国主流的社会学观点之间存在着冲突,这一虚妄的先入之见阻碍了他在智识上的发展。他似乎认为他必须不断抗争以保护自己免受“主流社会学”的压制或引诱。不过,我却从未看出他从他所谓的那些被美国社会学冷落的观点出发做出过什么原创性的分析……可能他的确就没什么原创性的才气,也有可能他只是还没有表现出来。不过我跟他已认识了相当长一段时间,他也总是来找我谈论他对各种政治或其他事情的看法,因此,我倾向于第一个假设……我第一次见到他时,就十分惊讶于他的主动性。他对社会学一无所知,对印度也一无所知,他竟然就跑过来跟我说他要去研究印度,这在我看来毕竟是值得钦佩和鼓励的。在社会学系他的考试成绩也很棒……在讨论课上,我更加惊讶于他对于自己偏见的固执,他总是担心自己会被误导入一条可能会打乱他自己对社会学的单纯想法的道路。这是一个很遗憾的事情,因为他看上去非常喜欢做研究,在写作上也没什么障碍。他的智商也很高。但是,宗派主义和幼稚的叛逆心态看上去主宰了他。我第一次注意到后者是在剑桥的时候。当时他还是个本科生,我本以为随着时间流逝,这一特点将逐渐消

* 本文原题为“Antinomian Marxist”,发表于 Alan Sica and Stephen Turner (eds.), *The Disobedient. Generation: Social Theorists in the Sixties*, Pp. 48—71. (Chicago: University of Chicago Press, 2005)。在本文中,布若威通过回顾自身的学术生涯展现了他接触、接受、质疑和重建马克思主义的整个历程,也从一个侧面展现了美国社会学界自二战以来的变迁,是一篇颇具史料和研究价值的学术自传。

** 作者单位:加州大学伯克利分校社会学系。

译者单位:清华大学社会学系。

失。然而,我到现在都没有看到。

——爱德华·希尔斯(Edward Shils,1975)

一个人不会生来就是一个马克思主义者,而是后来成为一个马克思主义者。人们往往是在他人的诅咒声中成为一个马克思主义者的。马克思主义之于社会学就如同女人之于男人一样——一方不断地排斥、边缘化、诽谤、捏造、压制和虚构另一方。如同男人需要女人一样,社会学也需要马克思主义来定义自身,赋予它自身的存在以意义。没有了这个他者,社会学就失去了存在的理由、它的独特性和合法性。但是马克思主义不是仅仅为了他人而存在。它也生成自身。我自己的马克思主义不是通过与世界保持距离而得来,而是通过进入它的内部——矿井、机械车间、钢铁厂、香槟酒厂和家具厂——在赞比亚、美国、匈牙利和俄国,在资本主义和社会主义、殖民主义和后殖民主义之中。我没有将我的经历转化成某一个政党的意识形态,而是将之融入一个正在学院的政治战壕中铸造成形的开放的马克思主义传统中。在这样一个宰制的领域中,我与我的老师和学生、朋友和敌人、爱人和同志们一起,在重建马克思主义和批判社会学之间不断游走。如果我的马克思主义从一开始就是来自于工人阶级的话,那么现在的问题是:它可否也是为了工人阶级?

马克思主义:开场

一个人的社会出身如何影响他的未来是一件很难搞清楚的事情。十月革命以后,我母亲所在的家庭举家从彼得格勒逃亡,那年她13岁。^①我父亲则早在1912年就离开了彼得格勒。他在乌克兰东部的第聂伯罗彼得罗夫斯克长大——这个城市后来成了苏联一个庞大的军事工业基地。我的父母亲的两个家庭后来都逃到了德国,于是他们得以在莱比锡相遇,当时他们

^① 第一次世界大战期间,圣彼得堡更名为彼得格勒——一个俄国味更浓的名字。1924年列宁逝世以后又更名为列宁格勒。苏联解体以后,又恢复了原来的名字以重新凸显这座19世纪城市的高贵。

都在大学里面读书。1933年,为了逃避纳粹的统治,他们来到英国。在此之前,他们俩都获得了化学博士的学位,但只有父亲后来用它在英国找过工作。他成了曼彻斯特科学技术大学的有机化学讲师。我们在曼彻斯特南部过着中下阶级的生活。作为外国人和犹太人,父亲为人虽然很富魅力却又不够中庸,他从未适应英国学院的氛围。他对共产主义的公开同情,或许源自他本人的不得志,却又进一步加深了他的疏离。父亲在世时,我母亲只是待在家里照顾比我大11岁的姐姐和我。

我11岁时父亲因心脏病突发去世。母亲在一个癌症医院找到一份做技师的工作,后来又去做了俄语教师。因为收入太少,她开始将家里的房子出租——每次招两个租客——以至于我们那半独立式的小房子总是人满为患。租客大多是博士班的学生,他们来自世界各地——法国、意大利、德国,有一次两个租客都来自希腊,当然还有更远的地方,比如香港、以色列、巴基斯坦、印度、日本、巴西、秘鲁和波兰。他们都很尊敬我母亲,喜欢她那发自天性又让人难以抗拒的好客之情。她给了他们一个家,他们就像一家人一样相处。尽管皇后街22号的确像一个联合国,我却不能断言它培养了我社会学的感觉。也许,它让我对世界的其他地方产生了好奇。如果社会学的火花的确存在的话,那么它也是隐而不彰的,因为那时我只有两个爱好——足球和天文——剩下的就是对狗感兴趣了。我母亲只关心我在学校的表现,在她的监督之下,我在数学方面的才能显现了出来。为了达到她的期望,同时也因为相信数学对于研究天体物理来说是必须的,我学得非常用功。

这一切在1965年、我17岁前往纽约那年都改变了。那时,“美国”还是一个很遥远的概念,但遥远也意味着诱惑。我在一艘前往费城的挪威货船上找到一席之地,由此开始了我从高中到大学之间长达6个月的过渡生活。那是一个民权运动、言论自由运动的年代,是一个反战和静坐示威正要风起云涌的年代。尽管我只是一个旁观者,但美国给我的印象却是如此深刻,它孕育了后来陪伴我一生的乐观精神。回到英国以后,我面对的是剑桥大学数学系的三年暗淡生活。我在高中时是如此偏科,以至除了数学之外没有什么专业适合我。我试过经济学,但是发现它同样枯燥无味。在美国之旅

后,剑桥就显得如此地落后于时代——几乎在各个方面与我所认为的“真实”世界相隔绝。我能想到的只有逃离。4个月的暑假与3年短期可获得的一纸文凭,成了剑桥唯一的可取之处。1966年,在大学第一年结束之后,怀着教育是世界上的万能药方(或许,我是不自觉地从我父母对我教育的看重,甚至可以为此做出牺牲这一点上接受了这个想法?)、而学生则是革命力量(或许伯克利,尽管还在远方,却已经对我产生了影响?)的信念,我来到了南非。如果正式的大学教育对南非的黑人来说遥不可及的,那么他们可不可以从函授教育中获益呢?在非洲建一座开放大学(Open University)如何?当我搭便车漫游南非之外的非洲大陆时,这些问题时刻萦绕在我脑海中。

下一个学年到了,我则开始准备暑假去印度的旅行。这一次我想准备得更加充分。我决定去研究高等教育中的恰当指导语言的问题,仅仅是因为它看上去比较重要和实用。我在费边社的一本小册子中发现了这个题目。但是在剑桥的象牙塔里我找不到对它感兴趣的人——除了一位戴眼镜的花白头发的矮胖老者。在国王学院那间宽敞的办公室里,推开那肯定是最厚的两重门,爱德华·希尔斯——这位卓越的美国社会学家、著名的反共人士,同时也是我所见过的最博学的人,就埋首于一堆书和论文之中。那时我对这些都一无所知,我知道的就是他可能会对印度的知识分子感兴趣。一个本科生竟然敢来敲他的门,他在惊讶之余招呼我坐下来,并友善地听完我愚蠢混乱的研究计划。他为我的固执与无知感到可笑——所谓“无知者无畏”。但不管怎样他还是给了我很多鼓励。

带着问卷、阅读能力测试题和一个18岁少年的轻狂,我跑遍了整个印度,想知道大学生用哪种语言——英语、北印度语或地方性语言学习更为适宜。我写了一份报告——我已经忘了为谁、为什么而写——在报告中,我提出精英大学应该以英语教学而低层次的学校则不妨用当地的语言。希尔斯曾考虑过将它修改后发表在他办的杂志《密涅瓦》(*Minerva*)上,但我并没有看到下文。这时已经是1968年的春天了。我们的关系尽管仍然持续着,不过此时我已经成了他心目中某一类学生的典型——那些总是在校园里制造事端的叛逆学生中的一个。我毕业时,他认为我应该去他所属的芝加哥

大学继续我对社会学的兴趣。^① 我的激情需要被规驯,如果不是驯服的话。我还他以一笑,告诉他我已经受够了大学,我要离开这里——回非洲去。

印度给我留下了深刻的印象——拥挤混乱的城市中,最贫穷和最富有的人混然杂处在一起——一个与英格兰僻静的郊区截然不同的世界。对我来说,这种体验是一个截然的分水岭,以至于我已经无法重新回到1967年之前尚未被印度改变的生活。至于我的研究,如果它教给我什么东西的话,那就是让我明白教育的问题就是政治的问题,脱离了政治的研究仅仅是一个学究味十足的玩意。1968年6月我回到南非,不再像以前那么幼稚,却依然不知道前面的方向。在南非的种族隔离之下,有资质的白人很少,所以尽管我的英语很烂,我还是找到了一份如果在别的地方肯定跟我无缘的工作。我成了一份后来成了新自由非洲的周刊——《新闻》(*Newscheck*)的记者,负责国际事务专栏。我除了学习写作之外别无他法。报道国际时事——比夫拉战争(*Biafran War*)、布拉格之春和席卷欧洲的学生反叛——对于我来说是一段有趣的经历。南非自身当时却处在异样地宁静和压抑地稳定之中。1970年代的社会运动——黑人意识运动(*the Black Consciousness Movement*)、德班罢工(*the Durban strikes*)和索非托起义(*the Soweto uprising*)——的未来还尚未明朗。我对将要在這個庞然怪兽的内部燃烧起来的熊熊烈火尚且一无所知。

发现马克思主义:赞比亚

相对于我的冒险本能来说,南非显得太过拘束和循规蹈矩了。6个月后我就转战到了赞比亚。这是1968年,距赞比亚“独立”已近4年之久。我仍然不怎么清楚我想干什么。我同杰克·西蒙斯(*Jack Simons*)聊过,他是

^① 我对1968年发生在芝加哥的事情一无所知。我在这里指的不仅是民主党全国代表大会(1968年民主党在芝加哥召开全国大会期间,反对越南战争的示威者遭到芝加哥警察的镇压,这一事件导致了选民对当政的民主党的不满,共和党候选人尼克松最终在1969年的大选中获胜,当选美国第37任总统。——译者),还包括学生抗议以及芝加哥大学校方对迪克·弗拉克斯(*Dick Flacks*)和马琳·狄克逊(*Marlene Dixon*)的迫害。如果我知道这些话,我可能永远不会去芝加哥的,那我的学术生涯可能也就大不相同了。

一位南非共产党的老党员、自由化运动的领袖，在开普敦大学的他那些学生心目中，他是一个非常受爱戴的人，也是我见过的最符合真正的知识分子形象的人。西蒙斯当时被南非政府驱逐，在赞比亚大学教社会学。他对我在学生和高等教育上的（小资产阶级）兴趣表示怀疑。我跟他讲了我与英裔美国人矿业协会（Anglo American Mining Corporation）的接触——我两年前曾在他们的一位主要官员的花园里露营过——他建议我去研究既然赞比亚已经不再是一个殖民地，那么那些矿业公司现在属于谁这样一个问题。这是一个十分重要的问题，因为赞比亚 95% 的外汇收入来自于铜矿，有 5 万相对而言收入较高的工人在采矿业中工作——与 400 万的总人口相比，这不是一个小数。然而我需要钱来支持我的研究，于是我申请并得到了铜带省（Copperbelt）采矿业人事研究部的一个职位。我以前从来没有接受过社会学的训练，所以这应该是我职业生涯的真正开始。

因为我的数学学位，我得以在人事研究部的管理者眼中成了一个必不可少的角色。我掌握了这个行业的职业测评考核的核心，而这一考核旨在将黑人和白人的薪资标准整合在一起——在以前二者的薪资标准是分开的，以体现殖民秩序。这一优势使我可以接近铜矿，于是我就工人阶级的状况做了很多调查。这些说不上专业的调查是由赞比亚的人事官员具体实施的，调查的问题包括工作满意度、家庭背景、工作和移民历史，以及最重要的对赞比亚化（Zambianization）的态度。因为当时我已经秘密地对赞比亚化——也就是劳动力特别是其管理阶层的本土化——的问题产生了兴趣。我对肤色歧视的持续性深感震惊。虽然班组长已经都是黑人了，担任矿长的黑人也越来越多，但是种族原则仍然存在——没有黑人可以对任何白人拥有权威。接下来我亲身研究了赞比亚化的过程，并找出了再生产的铜矿中的种族秩序的更为广泛的力量。

在赞比亚化的背后是阶级和阶级利益。白人管理者和技术工人希望保持他们对职位的垄断，这并不奇怪。然而，代表没有技术或半技术化工人的黑人的工会，却看上去同样对他们阶层内部的一个小精英团体的向上流动不感兴趣。他们想要的是他们的会员能够得到更好的工作条件和更高的工资，这些会员对赞比亚化也漠不关心。并且，就他们自身来说，他们更愿意

为在政治上受约束的白人手下而不是作为象征摆设的黑人的手下工作。新的赞比亚政权依赖来自铜矿的收入,因此不希望因为取代白人技术专家而影响整个铜矿业。过于讽刺的是,最反对肤色歧视的反而是铜矿公司,因为它们希望用便宜的黑人劳动力来取代昂贵的白人移民。但是只要铜的价格始终很高,他们就多一事不如少一事,随持续的肤色歧视去了。简言之,在后殖民的赞比亚,各种阶级力量的平衡促成了种族主义的维持。《铜带省的阶级的肤色:从非洲进步运动到赞比亚化》于1972年由当地的非洲研究所出版。它所引发的争吵和讨论超过了我这一辈子写过的其他任何东西。报纸和电视广泛地报道这场争论,而负责铜矿赞比亚化的政府部门则进一步推动了这场争论。它的阶级分析和法农式的解释,甚至被英裔美国人矿业协会的总部官员用来反对他们自己的管理者,指导他们进行内部整顿。于是我很早就明白了一个作者很难控制他自己写的东西,特别是当他幸运到可以将它在学术圈之外流通的时候。

阶级分析并不是我的发明!它是在西蒙斯和亚普·范维尔森(Jaap van Velsen)——我在赞比亚大学刚开设的社会学和人类学系攻读硕士学位时的两位老师的鼓励下形成的。每周我都能从这两位严厉的知识分子那里获得当头棒。我在战战兢兢、如履薄冰的状态中钻研社会学和人类学——对于日后在芝加哥大学的学习来说,这是非常有益的准备,但是对我个人的自信心而言却是极大的打击。杰克和雷·西蒙斯当时刚刚完成了他们关于南非历史的经典著作——《南非的阶级与肤色,1850—1950》——一本将阶级和种族运动紧密结合在一起的自下而上的历史著作。这本书很快成为对南非历史的权威的马克思主义解释,直到被后来者取代——那些在法国结构马克思主义指引下的作品指出这两位西蒙斯的理论过于僵化,而在E. P. 汤普森的社会史传统下写作的作品则指出他们在经验上的局限。

我的另一位老师,亚普·范维尔森,则在社会学上对我有着更加深刻的影响。这位格卢克曼*的弟子、社会人类学曼彻斯特学派的传人以及亲属

* 马克斯·格卢克曼(Max Gluckman, 1911—1975),英国人类学家,曼彻斯特学派的掌门人。——译者

关系政治的专家,当时已经颇具先见之明地看到了很多后来在皮埃尔·布迪厄的《实践理论大纲》中被视为很新的东西。唯一的问题是,他似乎不擅长写作。他通过口头来表达,而我则是主要的受益者。在几小时的课程快结束时,我总要听到他声调越拖越长的吟咏,偶尔我也会对他权威性的批判提出几句孱弱的反驳。这是一次火的洗礼,它在我的社会学惯习(sociological habitus)上留下了永久的烙印。亚普不是一个浪漫的人类学家。他长期以来一直对移民工人的制度——殖民政权将非洲地区变成一个劳动力蓄水池以满足南非各个铜矿企业的需要的方式感兴趣。对他,同样也是对杰克·西蒙斯来说,任何分析如果不考虑阶级都是不完整的。

当然,也并非每个人都是这么看。比如,年轻的美国政治科学家罗伯特·贝茨,也曾于赞比亚独立后的那几年在铜带省待过。他的博士学位论文《工会、政党和政治发展:对赞比亚铜矿工人的研究》,试图揭示赞比亚政府没有能够获取矿工们对政府的发展计划的合作。他用我工作过的人事研究部的数据来显示铜矿业中生产率的下降、流动率的上升、旷工和罢工等等。因为对这些数据的片面性十分熟悉,我写了一篇很长的批评性的书评。我在文中指出,他被当局的后殖民意识形态蒙蔽了,这样一种意识形态将工人阶级描绘成桀骜不驯和贫困的,从而掩盖了国家和资本的阶级利益。贝茨的观点也与当时流行的对后进国家的文化解释相一致——独立却仍然落后。深陷于部族主义和原始主义(primodality)(叫人想起希尔斯!)的泥潭中,非洲还没有为西方式的民主和资本主义做好准备。当时也正是现代化理论被低度发展理论挑战的时候。来自拉丁美洲特别是弗兰克(Gundar Frank)的作品清新而又雄辩,揭示出西方的发展是建立在并将持续依赖于第三世界的不发展。尽管它十分有启发性,我还是对这样一种“后殖民主义”的分析心存疑虑:对于非洲的统治阶级来说,这种分析可以让他们把对当地的落后所负的责任很方便地推卸到外部敌人的身上。

我受弗朗兹·法农(Frantz Fanon)对后殖民主义的阶级结构及其消极后果的批判性分析的影响要更深。《阶级的肤色》实际是想把《全世界受苦的人》中的分析从阿尔及利亚扩展到与之非常不同的赞比亚的情境之下。尽管这里没什么激进农民的迹象,但却存在着一个强有力的希望保持其相

对特权地位的工人贵族,以及一个与国际资本合作的民族资本家阶层。但知识分子——在法农的笔下,知识分子是如此的突出——又是怎样的呢,保守还是激进?我最终做了我一直以来想做的事情:在赞比亚大学期间,我完成了一项对学生的研究,这是我硕士论文的题目。作为为数不多的白人之一,我将自己沉浸在校园生活中,为学生报纸撰写关于法农的专栏,创办了一个社会学学会,实施民意测验,邀请主要的政治家来学校演讲,为学生对当局的敌意推波助澜。在这种情形下,我的分析却被我的参与给遮蔽了。毫无自省地将自己视为学生的一员,我反而看不到他们独特的阶级利益。我做不到用法农的眼光来分析这些萌芽之中的民族资产阶级。相反,我屈从于社会学,试图去弄清楚大学在其功能方面不明确的定位以及学生在社会和地理流动上的反叛性。我的理论抱负还不足以平衡我的实践,特别是在学生政治方面不合适的卷入。这是在参与观察的一个大教训!

马克思主义的欧洲化:芝加哥

我在赞比亚已经待了4年,是时候离开了。于是我再一次联系了“叔叔”一般的希尔斯,请他帮我在美国大学的社会学系找一个位置。我申请了芝加哥大学社会学系,但是当时还处在手稿形式的《阶级的肤色》,却成了(并在今后继续成为)申请的一个障碍,将我成为申请名单的最末。我勉强被录取了,却没有给我任何资助。我写信给当时的全国民意研究中心主任戴维斯,问他能否给我提供一个研究助理的职位。他回信说他那里没有什么研究助理的空缺,并且还非常直接地建议我不要去芝加哥。这起到了相反的效果。1972年秋天我来到芝加哥,然后倾尽我在赞比亚时所有的积蓄对付过了第一年。

作为一个经历过赞比亚的一切的人,芝加哥的社会学对我来说就显得过于狭隘了点。但幸运的是威廉·威尔逊(William Julius Wilson)与我同一年来到了芝加哥大学。比尔关于种族关系的课可能是那年秋天最有意思的课程了。他的课建立在他的第一本书《权力、种族主义和特权》的基础上。在他的课上,我和另一位从曼彻斯特来的人类学研究生艾达一起,不断地对

比尔的观点提出批评和挑战。他怎么可以将制度化的种族主义简化为黑和白两个单一的分类呢？根据我本人对赞比亚化的阶级基础的研究，以及艾达对纽约的中学里族群和种族流动的阶级基础的研究，我们坚持认为还存在着种族的更为广泛的政治、经济、特别是阶级的基础。比尔始终对我们的批评抱着十分严谨的态度。从《正在衰退的种族的重要性》中我们就知道他已经听取了我们的批评。

我记得有一次我到比尔的办公室去抗议他打算在学期中间安排一次随堂考试的想法——我可不是花自己的钱从非洲千辛万苦跑到这儿来被他当本科生对待的！我在他办公室里待了4个多小时，滔滔不绝将比尔说到头大。最后的结果竟然是他邀请我同他合写一本关于黑人劳工的书。这是我第一年里获得的最高“分数”，这也让我得以忍耐他的同事们的种种糟糕的课程。在他的激励下，我重新审视了我对南非的兴趣。在芝加哥大学的4年半里，比尔多次为我寻找研究资助，救我于水火之中。但我想，如果不是因为雷蒙德·斯密(Raymond Smith)在人类学方面，特别是亚当·普沃斯基(Adam Przeworski)在政治科学方面给予我的智识上的营养的话，我可能已经退学。事实上，我的又一次意外之喜就是发现了亚当，这是在他1973年的秋季学期来到芝加哥大学时。有一天我在书店里闲逛，让我不敢置信的是，我竟然瞥见了葛兰西的《狱中札记》、米利班德的《资本主义社会的国家》、阿尔杜塞和巴里巴尔的《读〈资本论〉》以及普兰扎斯的《政治权力与社会阶级》等书。这些书在美国各个马克思主义者的大本营自然十分流行，但是怎么会出现在芝加哥大学呢？原来这是为亚当的新课程预定的书。亚当在巴黎待了一年，现在来芝加哥大学开一门马克思主义的国家理论的讨论课。自然，我是不会放过这门课的。同马克思一样，亚当对数学也很着迷，最后也正是我的数学学位说服了他让我留在他的讨论课上。这是我这一生中上过的最令人兴奋的讨论课了——一帮无与伦比的学生，由亚当带着，从葛兰西到普兰扎斯再到阿尔杜塞，一个漫长而又曼妙的智识之旅。

我当即改变了我的信念。在此之前，我的赞比亚化的研究告诉我国家不是资本的工具，除非是在危机状态下，国家才会不需要多少推动就自发地做资本需要它做的事情。对双方来说，最有效的是让它们彼此互不干涉。

但就是在匹克楼,我第一次开始意识到马克思主义理论的非凡之处——法国结构主义发扬了马克思的科学,同时也正好契合了我对芝加哥社会学的鄙视。那一年里我在智识上脱胎换骨。我将马克思主义看做对社会学的超越,我甚至草拟了一个预告社会学终结的宣言!当然,在那个时候我也从未放弃过任何一次激怒亚当的机会:我总是跟他说阿尔杜塞、普兰扎斯甚至葛兰西的结构主义与塔尔科特·帕森斯的学说没什么区别。最后,亚当厌倦了我喋喋不休的挑衅,提议说我们合开一门马克思和功能主义的课程。这门课我们一共开了两次。这让我对结构功能主义和结构马克思主义都有了更加深刻的理解。从亚当那里,我学会了如何教学,同时也学到了简单的美德。

在所有的这些智识碰撞之后,我已经为更加实践地投入这个世界做好了准备。既是出于芝加哥学派自身的传统,同时也为了维持生计,我在芝加哥市郊找到了一个工厂里的工作。自蓝领工人的沉默又一次使正统马克思主义失去影响后,工业社会学已经很多年来都处在沉寂之中,不仅在芝加哥,在整个社会学界也是如此。我当时并不知道对工业工作的研究即将要随着哈里·布雷弗曼(Harry Braverman)的《劳动与垄断资本》的出版重新复兴。事实上,我那时更加关心的是我在联合公司(Allied Corporation)每天的生存斗争。刚开始,让我在那儿连着站满8个小时都是十分困难的,更不用说追赶计件率(piece rates)了。克服了这个障碍后,在“超额”(make out)过程中我又要对付各种各样的人际障碍——下一班的操作员、检验员、叉车司机、库房值班员以及工头——以及对付各种对生命或肢体的威胁。这同我在芝加哥大学社会学系的感觉很相似,于是我分别用系里各位教师的名字为我的这些工友们取了学名——比尔、吉姆、莫里斯、埃德等等。这些人成了《制造同意》里面的主人公,后来有一次我回芝加哥时将这个秘密抖了出来,结果引发哄堂大笑。

我干活时的不熟练也许可能危及我的生命,却并没有危及我的工作,或者说,工资。就像我的白班搭档一直对我说的那样,“没人强迫你来这儿”。但这恰是问题所在:为什么工人如此努力地工作?为什么他们拼命地超额?用钱不能完全解释这个事情,因为额外劳动的边际回报很小并经常是负的。

从管理者提高生产率的角度出发的工业社会学却总是对相反的问题感兴趣：为什么工人不更努力地工作？芝加哥伟大的工厂民族志学者唐纳德·罗伊(Donald Roy)在30年前碰巧曾经在这同一家工厂里做过研究，而他关心的问题就是工人的产量限制。

如果说工业社会学从问题就提“错”了，而马克思主义则是提出了正确的问题却给出了错误的答案。马克思主义者——从马克思到布雷弗曼——坚持认为强制(coercion)是从劳动力中榨取劳动的手段。但强制在联合厂并不奏效，因为我们的工作和最低工资都受到保护，并且工人也自发地认同管理者的期待。当管理本身的缺陷造成工作的迟滞时，工人不是安于现状，而是经常地想出各种新办法来达到管理者的目标。布雷弗曼聚焦于工作“去技术化”(deskilling)的历史变迁，却忽视了工作层面的主观性。我提出政治和意识形态不是上层建筑的禁区，而是深深地扎根于经济基础之中。葛兰西的“强迫”和“同意”的概念以及他关于阶级利益的实质性妥协的看法，普兰扎斯的公民权以及资本主义国家的相对自主性的概念，还有阿尔杜塞的意识形态作为一种生活体验的观点，这些对于生产的管理来说都有意义的。马克思主义将同意的组织放在了国家、市民社会、家庭和学校——就是没有想到生产领域，后者总是被预设为阶级斗争的熔炉。我的经历则正好相反，它告诉我，同意是如何在生产中被制造出来的。我在我的博士学位论文以及随后成书的《制造同意》中，试图将工作的霸权组织揭示出来。我对生产的政治的关注也与福柯关于微观权力的无所不在的观点是不谋而合的，这一点自不待言。

很多批评者都对《制造同意》提出了质疑，但我在这里要回应的是对这本书的僵化功能主义的质疑。对一个马克思主义者来说，功能主义的问题是有意义的：在一个革命乐观主义的年代，我想知道什么让资本主义持续运转下来，以及为什么工人积极地再生产了他们自身的受剥削状况？但是对一个功能主义的问题来说，不存在一个最终的、不变的答案。我犯了将工作的霸权组织当做美国历史的隐喻性终结的错误，然后就将目光转到了世界上别的地方。我当时没有看到，工作的霸权组织也为自身的毁灭埋下了种子。“内部国家”和“内部劳动力市场”有效地消解了阶级斗争，使工人变成

与资本积累利益一致的个体,但随后同样也使有组织的工人成了里根政府的攻势和全球化竞争的轻而易举的靶子。从那以后,不是资本对工人做出物质让步,而是工人开始对资本做出物质让步,这样做的目的也仅仅是为了保住自己的工作。工人阶级面对的是不断增长的专制,而不是霸权。1974—1975年,也就是我在联合公司工作的时候,注定将成为有组织的美国劳工历史的一个分水岭,从那以后他们的衰退就不断地持续着。

另外,还有方法论上的教训:在构筑微观过程的宏观基础时,我们不应忘记,外部力量只是进一步的、尚无法看到的微观过程的速记而已。作为某种实用的权宜之计,工业民族志也许会将国家自然化,但我们不应忘记国家同样也可能因为内部(或外部)过程而改变。同样地,为了界定相对的外部力量,我们需要看到新的、以前仅潜伏在冰面之下的力量开始发挥作用。也许,当我在联合公司工作时全球竞争还不是一个重要的因素,但很快它就变得重要起来。《制造同意》不仅因为对外部力量的具体化而受损,也从另一个相反的方向受损:将各种社会过程个体化,而忽视了这些过程也可能凝结成一股力量,个人性的同意也可能变成一个社会运动,超额也可能变成罢工。我吸收了太多理性选择理论,却忘记了个体理性也是可能的社会力(social effect)! 里克·凡塔西亚(Rick Fantasia)的《团结的文化》将非常巧妙地证明这一点。

马克思主义的历史化:伯克利

但我一直在向前走。早在博士论文完成之前,我就开始寻找一份学术界的工作。我莽撞大胆的天性又引导着我去找我的恩人爱德华·希尔斯,请他为我写一封推荐信。有什么能比一封来自希尔斯——社会学的“灰衣主教”——的推荐信更管用呢?希尔斯的确也写了,信中除了对我的勤奋和才智的几句勉强夸赞外,就是对我思想过于宗派主义和叛逆的谴责。如果我高中时代的填鸭式教育还没有完全禁锢了我的想象力,那么我大学时的数学训练肯定做到了这一点。我当时竟然没有看出来,这样一纸变相的政治指控,它传递的信息非常清楚:不要雇佣这个不成熟的家伙!这封信是如

此的特别,以致无论我在哪申请和面试都会引起注意。后来,我从埃里克·赖特(Erik Wright)——当时伯克利的一个研究生、后来成为一个跟我一样的马克思主义社会学家——那里知道了这封信的蹊跷。他说我最好不要再用希尔斯的推荐信了,因为它已经破坏掉了我在伯克利获得教职的机会。正好我当时被邀请去加州大学洛杉矶分校参加一个面试,埃里克邀请我顺便去伯克利跟他见面。这次见面是一段终生友谊和对马克思主义的共同献身的开端。我们发现我们在马克思主义的很多方面都存在着互补之处:他长于对生产关系(relations of production)的调查研究;而我则是一个生产中关系(relations in production)的民族志研究者。

在以后的很多年里我逐渐了解到组织才能是埃里克的诸多长处之一,在当时,他已经为我对伯克利的访问做了充分的准备,包括安排我与系里的研究生做一个简短的对话以及与5位教师的碰面。这其中包括老大不情愿的尼尔·斯梅尔塞(Neil Smelser),他是当时的系主任,他告诉我,我已经上了黑名单了。3个星期后我再次见到他时,他却又告诉我我已经得到教职了——在一个难以驾驭的系里艺术性的相互角力的结果。尽管那时我已经收到了不少聘书了,但毫无疑问我还是最想去伯克利!尽管如此,我坚持进行一次真正的面试,我将我的博士论文展示给台下那些大吃一惊的听众,他们截然分成两派:高兴的和惧怕的,我怎么能没经过正式的面试就获得这个教职呢——我的好运气实在是个秘密!我恰当地感谢了爱德华·希尔斯的所有帮助和慷慨支持。我们再也不会有再见面了。

对自学来说,没有什么比教书、特别是在伯克利这样的地方教书更有用了。尼尔·斯梅尔塞决定让我去教本科生必修的理论课,从1977年教这门课开始,我就再也没有停过它。当时它是一个学季的课程,现在则是两个学期。我把它当做一门关于马克思主义和社会学的课来教。第一学期介绍马克思主义的历史性重建,从马克思到恩格斯、列宁、葛兰西和法农。第二学期则组织起一系列对马克思主义的批判:涂尔干对马克思、韦伯对列宁、福柯对葛兰西、波伏娃对法农。这么多年来,这门课一直随着我本人的理论视角的改变而改变——它成了我理论的总结和贮存之处。随着本科生的数量越来越多,加州大学的准备越来越捉襟见肘,不断增长的学费和多样的工作

压力越来越大,同时学生在同一个学期里要学的课程也越来越多,要说服学生们去读艰涩的文本且写作分析笔记越来越困难。然而,无论如何,他们成功地迎接了挑战。不管课堂的规模有多大——现在是 220 人,在伯克利极具献身精神的助教的协助下,我都努力将每一次的课程教成对文本以及当代生活的分析——他们自己的和别人的——也包括我自己。我将教书当做和研究一样的事情,既不是攫取也不是灌输,而是对话,在其中,教师也需要得到教育。

当我 1976 年刚到伯克利的时候,很多研究生们蜂拥而至来听他们心目中的马克思主义者讲课。但当我宣布将前半学期的马克思主义课程拿来读塔尔科特·帕森斯(就像以前我跟亚当·普沃斯基一起教的那门课一样)时,人就刷地走了大半。那些坚持留下来听课的学生则让我度过了非常艰难的一段日子,他们对结构马克思主义的科学主义没什么好感,反而受其对手也就是批判理论的影响甚深。这里毕竟是伯克利,是利奥·洛温塔尔(Leo Lowenthal)的老家啊。我对给研究生上课充满了畏惧,直到现在依然如此。由于害怕课堂讨论,我很想一节课从头到尾满堂灌下去,但是从来没用。在一段痛苦的磨炼之后,我明白了,只有在课堂上与学生“对决”才能获得新知和进步,即使以面子受损为代价也在所不惜。

我因为过于傲慢和防卫性的姿态以至于没有从我的同事那里学到什么。他们也忙于自己的事,没空理会我这个古怪的马克思主义者——除了到投票的时候。不过还是有其他人,包括睿智的玛格丽特(Margaret Cerullo),1977 年来到这里的一位访问教授,她慷慨、激情四溢、总是能够提出挑战性的问题。她激励我去认真对待批判理论和激进女权主义。当时,这些对我的知识体系来说是一个很大的震动,直到现在我也只是逐渐地恢复过来。另外还有汤姆,一个后来读了研究生的本科生,他对批判理论、哈贝马斯和福柯都有自己独到的理解。我从他身上学到的比从别人那里学到的都多。再有卡萝尔,专门负责课程的教务,同时也是一个马克思主义的女权主义学者,《社会主义评论》(*Socialist Review*)团体的骨干成员之一,在她的办公室里总是会举办各种学术和政治活动。她通常都是我的论文的第一个也是最挑剔的一个读者,在我的课上还总是一位坚持不懈的辩论者,并对我们大

家都很关心。她于1989年英年早逝。综合以上,可以说,我从这个系的“边缘人”那里学到的东西最多。

伯克利迫使我面对各种纷繁复杂的马克思主义,而这些都跟我感兴趣的两个领域相关:生产和政治。于是,当我接受一个又一个的历史挑战来把握马克思主义自身的变迁时,我的科学马克思主义就发生了一个历史性的转向。这一历史化了的马克思主义观凝结在我给本科生讲授的理论课堂上,但也给我自己的研究以新的推动力。我开始对共产主义——或者按照伊万·塞莱尼的说法“国家社会主义”——所面临的挑战产生了特别的兴趣。有些人,比如我的朋友埃里克·赖特,从未把现实的共产主义当真,而是把它当做一个与马克思主义的共产主义无关的中央集权制的形式。埃里克拒绝资产阶级将实际存在的社会主义与马克思主义联系起来的挑衅,而去研究另一种“真实的乌托邦”。而我则始终认为,共产主义的这些引人注目的弯路,毫无疑问也是被马克思主义的理想所激发的,因而我们可以从中学到很多东西。我们不能承受无视它的代价。

我的老师亚普·范维尔森曾经说过,马克思主义者总是拿社会主义的理想类型式的概念与实际存在的资本主义相比较,但又有谁有胆量去研究实际存在的社会主义呢?当然,的确有一些伟大的研究实际存在的社会主义的马克思主义学者,从托洛茨基到多伊彻*,从年轻的科拉科夫斯基**到布达佩斯学派;另外还有一批接近于马克思主义的学者,包括鲁道夫·巴霍(Rudolf Bahro)、伊万·塞莱尼、卡尔***和莫希·莱文****。但我仍然同意,庸俗马克思主义没有充分认真地对待国家社会主义的重要性。当然,反马克思主义者对这种“虚假比较”(false comparisons)也不是没有责任。为了将共产主义诋毁成无效率和极权主义的,他们拿共产主义的现实与资本主

* 伊萨克·多伊彻(Isaac Deutscher, 1906—1967),波兰社会主义者,著有三卷本的托洛茨基传记,《先知三部曲》,是公认的托洛茨基研究的代表作。——译者

** 莱谢克·科拉科夫斯基(Leszek Kolakowski, 1927—),波兰著名哲学家,代表作有三卷本的《马克思主义的主要流派》。——译者

*** 卡尔(E. H. Carr, 1892—1982),英国著名马克思主义历史学家,研究共产主义运动的权威,著有《历史是什么?》、《苏联史》等。——译者

**** 莫希·莱文(Moshe Lewin, 1921—),法国历史学家,著有《列宁的最后斗争》等。——译者

义的理想类型相比较。结论是一致的：我们必须拿理想对理想、拿现实对现实来比较，或者，在更为复杂的分析中，某一情境中现实与意识形态的关系应该与另一情境中现实与意识形态的关系相比较。

促使我转向国家社会主义的还有另一个原因，就是社会学家对《制造同意》的批评——你怎么就知道霸权生产政治的特征是工业主义的，而不是资本主义的呢？只有同非资本主义工业生产的比较才能解决这个问题。但是我到哪里去找国家社会主义的工厂——共产主义最不为人知的秘密——的信息呢？在一堆充满了诋毁、宣传和臆测的文献中摸爬滚打了一段时间之后，我终于找到了米克洛什·豪劳斯蒂(Miklos Haraszti)的《在工人的国度里的一个工人》一书，工作也由此突飞猛进。瞧！这是一本对匈牙利某机械厂的参与观察研究，那里的技术构成与我在联合公司十分相似，然而我们两人的体验却截然不同。豪劳斯蒂需要同时操作两台机器，工厂的计件工资制度中没有最低工资，在制度上则是由党、工会和管理者三方联合在一起的肆无忌惮的专制生产政体。这是一种官僚专制的生产政体，与发达资本主义的霸权体制以及早期资本主义或殖民主义的专制体制形成了鲜明对比。在这些个案研究和第一手资料的基础上，《生产的政治》(*Politics of Production*)重建了这些不同社会的生产政体，将它看做国家干预、工作现场的关系以及市场力量共同作用的产物。我写作此书的目的是解释工人如何不仅生产了物、关系和体验，同时也将他们自身生产成为一个阶级行动者。

尽管生产政治的概念被广为接受，我对于阶级形成的解释却没有说服多少人。不过，反讽的是，我对国家社会主义的官僚专制的生产政治的分析，却早在团结工会登上历史舞台之前，就预见到了东欧工人阶级的反抗。后来团结工会的出现只是加强了我对国家社会主义的兴趣。我本打算去波兰，但是学术界并不允许那么快速的迁移。我们总是要落在历史的后面。还没等我准备好，团结工会自我节制的革命就被雅鲁泽尔斯基的军事政变给劫持了。

事实上，当时我在伯克利的终身教职也同样正在被劫持，这让我分心不少。我的命运似乎比团结工会好不了多少，因为旧体制决定将我的终身教职问题当做一场捍卫“规范”和学术的“政治中立”的斗争，后者在他们看来，

从1960年代开始就不断地受到侵蚀。这些中立和客观性的捍卫者使出了浑身解数,从诋毁我的教学是一味地煽动迎合(尽管我是系里唯一获得学校教学奖的教师)到诋毁我的作品都是意识形态的东西(尽管我在两个最重要的专业杂志,《美国社会学评论》和《美国社会学杂志》上各发表过一篇文章)。坚定的罗伯特·贝拉,时任伯克利大学社会学系主任,以支持性的外来信件与某些位高权重的捍卫者的名义做出一份合法的决议,我的敌人们看起来都会拥护他。考虑到我的前途叵测,于是,我像团结工会转入“地下”一样,将自己放逐到了威斯康星大学麦迪逊分校。

就像团结工会标志着共产主义终结的开端一样,有关我的终身教职的斗争也成了伯克利的老卫道士们终结的开端。1980年代,残余的老学究们纷纷退休或者转系。我从威斯康星带着终身教职席位回到伯克利,参与重建社会学系。我对东欧也抱着同对社会学系一样的希望——希望团结工会在1989年回到圆桌会议上能够预示着国家社会主义以一个更宽容和民主的形式重建起来。事实证明,我说对了重建,却说错了方向。

挑战马克思主义:从匈牙利到俄国

不管算不算放逐,麦迪逊分校都自有其吸引力。这是一个相对而言非常安宁的地方,拥有浓厚的专业氛围,这里的人们不是对马克思主义的复苏感到恐惧,反而为之骄傲。1982—1983年,我在这个庞大的社会学系里度过了一段孤独却高效的民族志学者生涯。在那些对埃里克·赖特的马克思主义分析不够满意的研究生眼里,民族志成了马克思主义的方法!这于我而言是激动人心的一年,同时讲授马克思主义历史与参与观察法,迫使我去反思这二者之间的关系。最让我兴奋的是我可以同埃里克朝夕相处,相互砥砺。不仅如此,麦迪逊还使我有幸与匈牙利社会学家伊万·塞莱尼在一起工作,他当时刚刚从澳大利亚过来。这里的空气是多么的新鲜啊!

在此之前的那个夏天,我已经因为伊万的慷慨而受益良多。当时在我的波兰计划泡汤后,他介绍我去了匈牙利,那时他在被驱逐出境7年之后首次获准回国。1982年夏天,我前往布达佩斯,在那里度过了激动人心的10

天,在这之后的7年里我又多次回到那里,先是在农村地区的香槟酒厂和纺织厂找了个体力劳动的活,随后的1984年夏天,我又以机械操作员的身份在一家类似联合公司的地方干活。从1985年到1987年,我又连着3次在列宁钢铁厂当起了火炉工,加在一起干了有一年的时间。在所有的这些探险中,我都与当地的社会学家亚诺什·卢卡奇一起。他非凡的交际能力让我可以进到这些不可能进入的地方。

那么我都学到了什么呢?首先,豪劳斯蒂的经验一点儿都不典型。他是个持异见者,又是个车间工作的新手,因此自然会被他的工友们所排斥,这也导致了他过度原子化的描述。他在第一批首当其冲受到经济改革影响的工厂里工作,这一改革又进一步加深了厂方的专制。最重要的是,他总是以异议者的眼光看极权主义。10年之后当我去类似的一个工厂工作时,我则发现了车间里的共同体要强壮得多,这一共同体是被组织起来以应对短缺经济下的各种突发情况。让管理者不满的是,我和卢卡奇认为,把工作交给工人自己(而不是剥夺他们的控制权)对顺利完成任务是必要的。按照亚诺什·卢卡奇的理论,每一个体制都有自己的理性和非理性之处,而且总会有工人接纳或抵制的理性与非理性之处。资本主义的理性要求去技术化,而国家社会主义的理性则要求灵活自主性。

国家社会主义的生产政体具有独特的政治效果。国家推动的共产主义意识形态宣传、生产政体的例行仪式一般是不断强调社会主义是平等、高效和公正的,而这恰恰激发工人去思考他们在实际生活中为什么从未体验到这些承诺。国家社会主义因为不能兑现它的社会主义承诺,因此起到了产生对社会主义体制的不满的相反效果。团结工会式的运动对国家社会主义来说只是个发端,但它们更可能出现在市民社会已经创造出某种运动得以呼吸的空间(比如波兰教会起到的保护伞作用)或者个体性向上流动(比如匈牙利)的途径还很少时。

我当时忙着探究这些,我的目光只盯着工厂里的炼钢炉,却无暇顾及正席卷整个东欧的政治风暴。政体的解体被证明是虎头蛇尾的,至少在工厂里是这样的——工人阶级生活表面起了微澜。跟着就是私有化,工人们眼看着以前的上级和经理将财产都装进了口袋,而他们自己却连工作都丢掉

了。从共产主义的牢笼里逃出来的东欧各国朝着资本主义大步狂奔，到头来却发现自己掉进了另一个牢笼之中。我和卢卡奇写了一本题为《灿烂的过去》的书，为我们的社会主义篇章做结语。这个书名是对苏联作家持不同政见者亚历山大所著的《灿烂的未来》的模仿，后者描述了共产主义的意识形态从未真正嵌入百姓的日常生活这一荒谬的事实。我们将他嘲讽性的叙事颠倒过来，并提出，在很多人特别是工人阶级看来，共产主义，即使考虑到它所有的缺点，也要比现在取代它的资本主义更加让人意想不到的光明。随着共产主义成为历史，《灿烂的过去》所揭示的事实更加地明显。对过去安全和有保障的生活的怀念，甚至是对共产主义的共同体的怀念，都是公开的秘密。但我们的书还是在不知不觉中就过时了——我们过早地将后社会主义下结论为自由市场和自由民主。事实上，一个批判的知识阶层即将出现，而且他们勇于重新开启存于过去的缝隙之间的解放想象和希望。

匈牙利的工人阶级并没有在国家社会主义发生危机的时候亮相，国家社会主义也最终被自上而下而非自下而上地改造了，改造的结果则是资本主义所许诺的灿烂的未来，而不是民主社会主义所许诺的未来，当这一切都明朗以后，我离开匈牙利，来到了苏联。1991年，也是苏联即将发生剧变之际，我和凯西·亨德列，后来成了伯克利的一位政治学研究生，在莫斯科的一家大国企进行了一个个案研究。我们费尽口舌，再三乞求，甚至花钱上下打点，终于进入了这家名叫考丘科(Kauchuk)的工厂。从1991年7月开始，我们有两个月的时间几乎每天都去那里，有时甚至包括周末。考丘科就像一本大书，或者说像一个小苏联，在过去和未来之间去路彷徨。一边是共青团出身的技术人员，他们支持叶利钦、俄国和市场。另一边则是那些保守派、车间主任，他们与那些试图捍卫计划经济和苏联现状的政府部门保持着密切联系。“内战”将管理层在一切集体活动上都分裂开来，两派躲在门后面各自密谋，生产从内部停滞了，就如同苏联别的地方的斗争也阻断了供给一样。

这之后，我又与帕维尔·克罗托夫结伴来到了俄罗斯北部的科米共和国，我进了当地的一家生产组合柜的家具厂，这次我重操旧业，又当起了机械操作员。因为这里是边陲，所以生活比较平静；又由于计划指标比较宽

松、接近原材料(木材)产地的优势,以及在这一基本生活用品的生产上形成的区域性垄断和它与科米共和国木材联营公司的良好关系,使得该厂得以创造出可观的利润。在这里以及莫斯科,我终于明白了苏联企业的真正精髓——月底的赶工、停工、玩牌或多米诺游戏的闲散时间。从4月份到7月份,我和帕维尔摸清了木材业在正在兴起的市场环境下的动力机制:短视的管理者不是投资于生产而是拿组合柜去换取食物和酒,换取度假晒太阳的地方,换取房子以及最重要的工厂供应。

我离开的同时,八月强硬派的反政变失败了,之后不久苏联就解体了。叶利钦掌握了政权,向市场经济的转型开始了。它的计划方式跟当初计划共产主义经济将在哪一个确定的时刻实现一样。休克疗法被从西方引进——任何向市场的转型都必须以迅雷不及掩耳之势完成,以便在反对派还没集结好力量之前就将其歼灭。这是一场经典的运动战,与布尔什维克关于革命的观点不谋而合。摧毁旧的命令体系,新的市场体系就会像变魔术一样出现。在这样的想法指导下,价格被迅速地自由化,结果却是物价像搭了航空火箭一样暴涨,人们一夜之间变得一贫如洗。私有化证券分配给了每个国民,结果是有效地将企业交到了那些集中了资本的管理层手里,工人的工作、工资和生存手段都被剥夺了。这与马克思笔下的19世纪资本主义如出一辙。

我和帕维尔十多年来一直关注着科米国内的苏联经济的解体,我们顺次研究了木材业、煤矿业、银行业和建筑业。市场的确被推行了,但却是以积累为代价。资源通过俄国国内出现的各种贸易、黑手党和金融的网络,从生产领域流向交换领域,流向因为计划部门的撤退产生的真空。曾经十分强大的工人阶级在一夜之间被摧毁了。工人和他们的家庭勒紧了裤腰带,一分一厘地用好政府的接济,比以往任何时候都更依赖于生活必需品的生产。男人丢掉了工作,就成了家里的多余人口,女人则重新组织起家庭经济以应对萧条。这正好解释了瓦尔特·本雅明的话:残骸被堆上了天,资本主义的风暴从天堂带来了历史的天使,不情愿地向未来飞去。

我们应该如何理解这一悲剧呢?这确实超出了马克思主义的想象力,后者从未被用来考虑过从社会主义向资本主义的转型。新自由主义的教

条——对市场的力量的推崇,让我们想起了卡尔·波拉尼(Karl Polanyi)对19世纪自由派信条的批判,他揭示了市场乌托邦主义是如何一步步导致了国家控制的极端形式(法西斯主义、共产主义)。制度经济学家对休克疗法和一夜造就的资本主义表示怀疑,他们倾向于放慢进程,以建立一个充分的法律体系和财政上层建筑,同时保留国家的权力。渐进论者将中国当做他们的榜样,在那里党国的力量不仅没有被摧毁,反而孵化了市场的力量。而急进论者则将波兰当做他们成功的典型。但俄国则就是另外一回事了。它既不是渐进,也不是急进,而是内卷(involutionary),市场力量催生出一个自我毁灭的经济,交换领域寄生在生产领域之上。这不是什么英国19世纪的大转变,而是俄国20世纪的大内卷。

捍卫马克思主义:与社会学和睦相处

1990年代国家社会主义的失败促使我重新思考马克思主义。随着最后一个与市场资本主义抗衡的努力的失败,新自由主义的风暴开始统治整个世界。这一点我在南非看得最生动也最让我吃惊。非洲人国民大会(African National Congress,简称非国大)的抵制一解除,我就与在南非的老关系又接上了头,并开始频繁地访问那里。在经历了俄国的政治灾难之后,南非政治的大熔炉总是让人有一种耳目一新的感觉。但是,南非的悲剧不仅仅是反社会主义,尽管它从一个不同的地方开始。非国大在与共产党和工会的联盟下掌握了政权。它的社会主义计划有好几年都支离破碎,新自由主义的经济政策是霸权性的,市民社会的解组则成了一个显而易见的特征。从苏联共产党的教条控制下获得解放,1990年代本应能够成为社会主义的试验时期。如果不是在南非,那是在哪里?

新的世界危机呼唤对马克思主义议程的重新评价。我在资本主义的暴风雨中挣扎前行,逐渐迷失了方向。即使不断纯粹化的资本主义已经在地方、民族国家和全球的范围内将富有和贫困、独裁和宰制的最极端形式完全展现出来,反抗却似乎悖谬般地消失了。曾经孕育了马克思主义的社会运动如今正处在颓势。我于是将目光转向了学院内部、我周围的研究生身上,

试图从他们那里寻找灵感和启发。

自从我来到伯克利以后就一直在讲授一门参与观察的研究实践课。与威斯康星的学生把它当做马克思主义的方法不同,伯克利的学生们将参与观察看做马克思主义的宏大综合的对立面,后者必须从历史和比较研究中得来。我试图用从亚普·范维尔森那学来的扩展个案法来使他们相信情形并非如此。我试图将伯克利的两个传统结合起来——布卢默、戈夫曼、霍克希尔德(Arlie Hochschild)等人所代表的民族志传统与本迪克斯(Reinhard Bendix)、利普塞特、舒尔曼(Franz Schurman),塞尔兹尼克(Philip Selznick),斯梅尔塞和贝拉等人所代表的宏观历史研究的传统。在1988年秋天,一次异常成功的参与观察方法课的结尾,我抓住时机,向意犹未尽的学生们提议合编一本书。学生们虽然有些怀疑,却非常喜欢互相能够继续见面下去——如同一道不散的宴席。在经过了多次的尝试和磨难后,结果就是《没有疆界的民族志》(*Ethnography Unbound*)——“没有疆界”指的是不受微观、当下和归纳法的限制。与志在产生新理论发现的扎根理论不同,扩展个案法试图通过对田野中发现的异例的研究来重建既有的理论。与悬置“情境”(context)不同,我们由理论导引的进路能够将在田野之上的历史的和当下的力量纳入分析之中。

编写《没有疆界的民族志》的工作从1988年秋开始,两年后的1990年秋天完成。这期间正是由柏林墙的倒塌而引起的历史性的乐观主义的年代。1996年,正是政治紧缩的一年,我转向由我指导论文的新一批学生,从他们那里寻找激情。他们的研究,大体上都是民族志性质的,且分散在世界各地:从匈牙利到巴西,从爱尔兰到洛杉矶,从喀拉拉邦到匹兹堡。我们能否拓展扩展个案法以获得一个全球视角,而不是被限制在国家的范围内?我们能否集体性地发展出一个自下而上的全球化视角?我们中没有人,尤其是我,对于我们最后能做出什么心里有底。我们只是将我们的计划称做“全球民族志”。我们的任务就是弄清楚它到底意味着什么,以及它可以为我们理解身边的世界带来什么?全球化不只是一个东西,那我们应该怎么将它分解开呢?通过对文献和我们自己的研究的反复思考,我们最终确定了三种进路:全球化作为超越国家(supranational)的力量,似乎远远在人们

的掌控之外；全球化作为跨国(transnational)连接，使各种力量的自然性非神秘化，揭露它们都是连接各国人们的社会进程的产物；最后，全球化作为后国家(postnational)的想象，激发了各种有着另类视野和可能性的运动。我们越深入地从微观拓展到宏观，对我们当下的历史解释以及运用理论来连接在地(local)与全球的努力就越显得重要。我们的民族志必须变成历史民族志(ethnohistories)。

这是我做过的最有挑战性的课题。我们花了3年的时间狂飙突进、从头到尾把它完成，又用了一年的时间寻求出版。如果一项知识事业的价值取决于为实现它而付出的艰辛，那么这一次我们做的肯定是一个非常有价值的事情！我从中也认识到我自己的马克思主义是如此的局限，与社会学一样，它很难超越民族国家来思考问题——而这对与我合作的那些学生而言，却是相对比较容易的。因此，当我思考俄国的经济内卷化时，我想到的仅是拿它与中国的经济发展相比较，而不是把它看做全球化的一个产物，不管这里的全球化指的是信息社会、金融资本的支配，还是消费资本主义的扩张。因此，很显然，我对《全球民族志》的贡献仅仅在于它的导论和结语。

如果《全球民族志》还不够让我分心的话，那么我的同事们接着又给我带来了另一个惊奇。因为缺一个系主任，他们选择了我！我受宠若惊，然后抓住这个机会在我自己的系里用上了扩展个案法。毕竟，我已经在那里以一个参与观察者的身份待了20多年了。我希望自己至少可以试着给这个系确立一种使命感。我一直以来对伯克利光彩夺目的过去感到敬畏——1950和1960年代，有很多非常了不起的人在这里教过书。实际上，在1980年代，我就曾组织学生去访问那些资深的教员和仍然健在的老前辈们。我的老冤家爱德华·希尔斯曾经在1970年代质疑过伯克利的社会学系不过就是一个“显赫人物的集合体”，却没有自己统一的“风格”。现在既然老卫道士们都走了，过去的硝烟也已随之散尽，我们应该重新开始关于我们到底是谁的对话。那么如果说这个系有什么是我们大家都能够认同的话，那就是公共社会学了。我们系的很多人实际上都已经投身于学术之外的公共事务中，而那些没有卷进去的，比如我自己，也都认为这是一项重要的、值得去做的事。在乔纳森的砥砺和帮助下，我开始发掘伯克利社会学的那些未曾

说出的迷人历史,一个揭示它一以贯之的公共关怀的系谱学。在将“社会学”从我所研究的这个世界引入进来之后,我又开始踏上了新的征程——探索将“社会学”输出到学院之外的社会的可能性及其困境。

命运又让我将推广“公共社会学”的运动超越了伯克利社会学系的层面。在我担任系主任的中期,我卷入了一场与美国社会学会的斗争中。出于对该组织的执行理事会某一专横行为的抗议,我公开退出了它的出版委员会。随后,当时的会长试图以不道德的指控把我逐出学会。这一企图最终没有得逞,但是意想不到的,我的事情却引发了一场反对社会学会的官僚机构和寡头作风的风潮。而我竟由此青云直上,3年之后,我竟然当选为美国社会学会的新会长,一个无法想象的荣誉,对于我当年在瑞根斯坦图书馆里筹划着社会学的终结的研究生岁月来说,这真是一个莫大的讽刺。当然,肯定也有人以为我的当选确实就意味着社会学的终结。爱德华·希尔斯毫无疑问是其中的一位!

献给我的母亲并纪念我的父亲

目 录

又一个 30 年	1
序	20
第一部分 从社会学到马克思主义	
第一章 工业社会学的衰退	28
组织理论的出现	29
组织理论的悖论	31
悖论的一种错误解答	34
结论	35
第二章 资本主义劳动过程理论	36
前提和概念	36
从封建主义到资本主义	42
资本主义劳动过程的本质	46
结论	50
第二部分 劳动过程的变化	
第三章 从吉尔公司到联合公司	51
1944 年的吉尔公司	52
联合公司的衰落	57
引擎分部的命运	61
结论	62
第四章 30 年的超额	63
技术	63
计件工资制度	65
超额——一个工人玩的游戏	67
车间文化的组织	77

2 制造同意

散布冲突	79
结论	84
第三部分 同意的生产	
第五章 作为游戏的劳动过程	86
掩饰并赢得剩余劳动	89
不确定性与危机	94
结论	99
第六章 内部劳动市场的兴起	101
内部劳动市场的变化	102
内部劳动市场的结果	108
结论	110
第七章 巩固内部国家	112
工会及其成员	113
创造工业公民	115
利益的具体协调	116
内部国家的相对自主性	117
结论	120
第四部分 劳动过程中的相对自主性	
第八章 经济萧条期的劳动过程	122
市场中的变化	123
生产关系的变化	126
劳动产量的变化	128
结论	130
第九章 劳动过程与工人意识	131
来自外部的工作倾向	131
生产之际的种族关系	135
意识与劳动力转化为劳动	139
结论	145

第五部分 变迁的动力

第十章 车间里的斗争	150
经济斗争	150
1945 年的工时研究	152
1975 年的产业工程学	155
政治斗争	158
政治斗争的资源	161
结论	163
第十一章 阶级斗争与资本家的竞争	165
资方策动的变化	166
竞争	169
斗争	170
结论	173
第十二章 从竞争资本主义到垄断资本主义	176

附录

比较的视角:赞比亚矿业的变迁与延续	184
相对自主性的创造与再生产	185
回应政治变迁	187
传统工人的神话	188
结论	191

注释	192
----------	-----

参考文献	223
------------	-----

索引	232
----------	-----

又一个 30 年^①

自我开始在联合公司(Allied Corporation)工作至今正好 30 年,那一年距伟大的芝加哥民族志者唐纳德·罗伊(Donald Roy)1944 年开始在那工作已有 30 年。最近我又回到了老地方,去看看阿利斯·查默斯(Allis Chalmers)的引擎分部变成什么样了——现在我可以说出公司真实的名字了。厂房依然在芝加哥南部的哈维镇(Harvey)。地上却是杂草丛生,房屋年久失修。它有了新主人。阿利斯·查默斯这个当时排在凯特皮勒(Caterpillar)和约翰·迪尔(John Deere)之后的第三大农用设备生产公司,遇上了可怕的金融问题,1985 年时被德国的 K-H-多伊茨股份公司(K-H-Deutz AG)收购了。哈维镇的引擎分部也于那一年关闭了。之后,它很快变成了联合钢管厂(Allied Tubes)——当地一个钢管制造厂——的仓库。从而,在这另一个社会学的机缘巧合下,我为阿利斯·查默斯取的别名居然是买下它的公司的实际名字!更为有趣的是,联合钢管厂 1987 年时被蒂科(Tyco)——一个充满丑闻的国际集团企业——接管了。去年,蒂科的两个高层主管上了报纸的头条,他们被指控有证券欺诈行为、逃税以及在集团企业中贪污数亿美元。

仓库积压、集团化和公司贪污颇能形容从 1980 年——我离开阿利斯五年之后——开始的里根时代的衰败。威廉·科恩布卢姆(William Kornblum)1974 年在其《蓝领社区》——一本我开始在阿利斯工作时出现的书——中描绘到,围绕在钢铁厂的周围,南芝加哥成为了繁荣的蓝领族群社区的家园。今天,整个芝加哥南部在工厂一家接一家的关闭之后成了一个工业的死寂之地。联合钢管厂是维持到最后的企业之一。现在那不是个工人阶级的郊区而是一个少数民族聚居区,居住着大量的非洲裔美国人。

① 为中文版《制造同意》所写序言。

多数人是从小坐落於芝加哥内城南部的著名的、有争议的罗伯特·泰勒住房(Robert Taylor Homes)迁来的。当这个“住房计划”1962年完成时,据说将成为美国最大的公共住房开发项目。萨德赫·文卡特希(Sudhir Venkatesh)的《美国计划》(2000)充分剖析了关于罗伯特·泰勒住房兴衰的故事。这些住宅现在已被拆除并变成了“混合收入型”住房,而很多以前的居民则被迁到了南芝加哥的荒地里,像哈维镇这样的社区。

哈维镇的景致不再是以前的样子,倒是我曾经住过的郊区地带依然可辨,尽管那里有着出售房地产的“极廉价”标志、内部空空荡荡的建筑、坏掉的窗户、付薪日贷款货币兑换点、快餐小店、拍卖标志、非洲裔美国人的教堂以及破败的酒吧等。发生在哈维镇的事情也发生在了很多南部地区。的确,由于工业倒闭或是转移海外,并部分地被正在萌芽中的服务经济和互联网革命所取代,这在美国的锈蚀地带(Rust Belt)中是一个可以被反复叙述的故事。国家拒绝为社会和经济的混乱担负任何责任,这导致了日益加深的的不平等、逐渐升高的犯罪率以及贫困。现在已经很难在这个有历史意义的和英雄主义的劳工斗争的中心地带找到一个工会办公室了。这些就是里根时代的遗产。

所有这些都是《制造同意》中完全不曾预料的。我没有注意到周围的社区而是专注于我称之为工作的霸权组织上,好像那就是历史的终结。尽管我坚持“延伸个案研究法”^①以及田野点的语境化,尽管我批评了罗伊的短视,我必须承认我自己的研究也有类似的局限。我对已经敞开在我面前的未来视而不见——不久之后钢铁工厂一个接一个的关闭。凭什么制造业能得以逃脱同样的命运?我止步于过去,止步于解释罗伊1944年研究那家工厂与我1974年研究同一家工厂这期间工作组织发生的小的变化上。我无视未来。

1944年与1974年之间生产组织令人惊异的稳定是一个方法论上的便利。但却引导我关注解释细小变化,忽视了资本主义大规模和显著的变化,

^① 自《制造同意》出版以来,我已在一系列发表的作品中详细阐述了这一民族志方法。参见布若威等,1991;布若威等,2000和布若威,1998,2003a。

如同约瑟夫·熊彼得(Joseph Schumpeter)所说的创造性的破坏。尽管如此,并非所有都是失败的,因为技术与计件工资率体系同样的稳定确实刺激了理论的创新。它使得我专注于调控工作的模式,我称之为生产的政治和意识形态工具,或生产政体(*regime of production*)——在其他理论框架内的研究者或许会简单地称之为工业关系模式。我将这30年的变迁理解为伴随着从专制统治到霸权统治的、从通过强制和畏惧来榨取成果到通过同意的组织来榨取成果连续过程。虽然始终既有一些强制又有一些同意,但它们的相对比例以及它们的清晰度随着时间的流逝而变化了,同意的重要性上升了而强制的则下降了,实际上,强制的运用本身也变成了同意的对象。我看到了内部劳动市场的发展中生产政体的转变,内部劳动市场历来按资排辈,从而建构了其利益在于长期供职于公司的工人。而在我称之为内部国家的发展中,其申诉机制建构了具有权利和义务的工人,其集体议价的机制协调了工人与资方的利益。这两种制度构成了超额游戏,使它显得更加诱人,甚至于更有效地诱使我们自发同意资方对产量的预期。

我把生产政治中的转变归因于两个外部因素。一方面,吉尔公司——罗伊所称的老的独立的巴达(Buda)公司——已经从经济的竞争部门变成了合作部门,并随之带来了更可靠的劳动力,为基于阶级妥协的霸权政体奠定了基础。与巴达公司在部门之间的流动同时,二战后由于新政的合法性被制度化了,工业关系有了长期的变化,促进了遍及工业组织部门的内部劳动市场、申诉机制和集体议价。由于我僵化了产生它的外部力量,我把生产的霸权政体变为了一个自然的永恒的形式。我没有看到这些外部力量——市场和国家的——并非固定的外界因素,没有看到它们自身是有其自己的动力学的社会过程的产物。^① 首先,我未能看到全球市场正在包围国内市场

① 詹姆斯·泽特卡(James Zetka)(1994)通过分析国家介入方式的转变以及大型企业在其中运作的市场的转型,从而拓展了我对霸权政体的分析。他指出了我从车间延伸出去时的一个疏忽,也就是说,我应该更深入地分析引擎分部与阿利斯·查默斯中央办公室之间变化的关系,就像罗伯特·弗里兰(Robert Freeland)对通用动力(General Motors)所做的那样(2001)。维基·史密斯(Vicki Smith)在分析管理者如何管理自我及其他远离生产的人时(1990),将生产政治的观点延伸到了管理者的劳动过程上,这样做的确有必要。所有这些研究揭开了被我具体化的力量背后的社会过程。

并使得美国制造业暴跌。与其他众多的公司一样,阿利斯·查默斯不再能在国际或国内市场上竞争了。第二,我并未预期始于里根当选为总统时的对劳工的政治攻势。1981年的罢工中,空中交通管制员们被里根总统解散了,非工会雇员取代了他们。对空中交通管制员及其工会——PATCO——的攻击与里根任命官员到国家劳动关系委员会(National Labor Relations Board)是一致的,亲管理者(pro-management)成为多数从而扩展了雇主反对工会的权利。

敌视劳工的一对双胞胎——首先是市场,其次是国家——使霸权政体从一个固若金汤的支配形式(在我的想象中!)变成了美国劳动关系史中转瞬即逝的片刻。1974年我洞悉到的霸权政体并非一个对前景的预兆,它将要被我事后诸葛亮的所称的霸权专制主义——使得工人在反抗资方攻击时无能为力的以霸权为基础的专制主义——所取代。讽刺的是,1974—1975年被证实是美国劳工历史上的一个转折点,此后,工会的力量只是越来越衰弱。总的工会化比率从1974年占劳动力的24%下降到了2003年的13%。1974年时,工会化比率在公共和私有部门是一样的,但自那以后却持续地分异,到2003年时分别是37%与8%!^①

我不仅未能预料到市场和国家的变化以及加诸于劳工的强化了的压力,我也未能洞察到由于霸权政体本身使得易受攻击的劳动力如何变化了。我没有察觉霸权政体是如何播下了其自身解体的种子。在将工人分离成原子——锻造工业公民——以及把劳工的利益与资本的利益联系起来上,霸权政体削弱了劳工对资方的对抗以及他们抵制雇主侵犯的能力。这里的错误在于我对社会过程的剖析,并且它也是我关于外部力量的错误的另一面。也就是说,正如我忽视了外部力量背后的社会过程,我也忽视了社会过程如何变成了社会力量。在这点上,最为通常的是,我们认为社会过程变成社会运动——为变革而施加压力的积极力量。的确,这正是里克·凡塔西亚(Rick Fantasia)(1988)对《制造同意》的批评。在《团结的文化》中,他展示

^① 关于这些趋势的分析参见弗里曼(Freeman)(1988)与法伯(Farber)和韦斯顿(Western)(2001,2002)。

了运动如何在车间里从不满开始发展,并被围绕着种族或性别甚至阶级而出现的团结所推动。当然有这样一些自发的劳工运动,但是我认为历史记录说明这种运动十分罕见,而我的斗争减少的观点更加准确。或许有人会说:霸权政体所造成的原子化与利益调和是一种使得劳动者更易遭受雇主侵犯以及降低集体能动性的消极社会力量,尽管如此它仍然是力量。

方法论上的缺陷与理论上的短处密切相关。延伸个案研究法提倡四个向度的延伸:观察者向参与者的生活的延伸,观察在时间与空间上的延伸,微观过程向宏观过程的延伸,最后是——根本的、并促成了每一种延伸的——理论的延伸。我们不是从头开始重新生产理论,而是从理论开始并在田野中遇到的异常的事物的启发下重构理论。我从马克思主义的生产和政治理论开始,这是基于基础与上层建筑相分离的理论,其中基础是阶级斗争的根源而上层建筑包含着阶级斗争。然而,在我的经验里,生产作为阶级意识的根源以及阶级斗争的场所的概念,到处都受到了致力于完成资方产量限额的工人的挑战。我自己,骨子里的马克思主义者,在追求“超额”中也没有少一点积极与热情(虽然能力差点)。

我的马克思主义重构拿来了上层建筑的理论并将其运用到基础上。从而,在工厂里我发现了尼科斯·普兰扎斯(Nicos Poulantzas)的“大众阶级国家”以及路易·阿尔都塞政治和意识形态机器的类似物。基于我在阿利斯的观察和经验,我提出,正是在车间里葛兰西的政治和市民霸权诞生了——这是与国家和社会里发生的事情无关的。与女权主义政治化日常生活和福柯的权力的微观物理学相一致,我主题化了“生产的政治”的观点。与众多的理论创新一样,其力量但也是缺点来自于坚定的和单一的关注点,来自于它的单面性。在重构生产的理论和政治的理论中,我保存了关于国家、市场和市民社会的传统理论。或许一个人一次只能问题化一件事——他必须关注他的战利品——但在这一个案中这意味着我没有考虑到席卷生产的外部力量的推动力。正如主观阐述内部过程,具体化这些外部力量既有理论缺陷也有经验短处。

所以,我未能预料到美国制造业的衰亡、工会运动的衰亡(至少在私有部门),当然还有生产的霸权政体的衰亡。不过,预言的失误是科学的活力

源泉。后来的研究因抓住了我未能预计的转变而补偿了我的缺点。关于制造业的研究分成了两种途径：高调的和低调的。一方面，有以皮奥里和萨贝尔(Piore and Sabel)的《第二次工业划分》(1984)为例的大规模生产被专业生产取代，这反过来要求更灵活的专业化和重新技能化劳工的乐观评论。另一方面，也有如在贝内特·哈里森(Bennett Harrison)的《减员增效》(1994)中仅看到了强化了专制主义和两极化的悲观评论。

在一些美国评论家对工业中心地带的命运和再工业化的后果喋喋不休时，另外一些人转向了对服务部门的研究。霍克希尔德(Arlie Hochschild)的《管理心情》(1983)——对航空公司乘务员的研究——开辟了考察对于有情感的劳动的榨取的新天地，并且激励了关于服务工作的新著作。同样重要的是罗宾·莱德纳(Robin Leidner)的《快餐，快说》(1993)，它关注的是在两种非常不同的部门——保险业和快餐——中具有服务工作特色的管理者、工人和消费者之间的三路关系。这两项研究都考察了工作场所控制与抵抗的新形式，但没有注意总是有问题的同意的组织。这一空白被近来雷切尔·舍曼(Rachel Sherman)的研究豪华饭店的员工们对付顾客的力量和可信性的游戏的《阶级行动》(即将出版)填补了。

女权主义灌输到美国社会学的后果之一是工作含义的延伸，从有薪劳动到无报酬的家务工作。在这里，霍克希尔德也以其《第二次转变》(1989)——对家庭劳动分工的神话与现实的探询——做出了经典的贡献。从那里到把付薪的家务工作作为雇主与雇员之间的关系来研究的迅速发展的著作只有很短的一小步，比如从朱迪思·罗林斯(Judith Rollins)的《妇女之间》(1985)到皮埃雷特·索特洛(Pierrette Hondagneu Sotelo)的《家仆》(*Domestica*)(2001)。对于美国范围以外的家务工作也有广泛的研究，例如瑞秋·帕瑞纳斯(Rhacel Parrenas)的《全球化的仆人》(2001)，比较了在罗马和洛杉矶的菲律宾佣人，或者裴正兰(Pei-Chia Lan)对中国台湾的菲律宾人的研究。

女权主义从历史的视角涌入制造业的研究是从鲁思·米尔科曼(Ruth Milkman)(1987)的《工作中的性别》开始的，该书将二次世界大战之前、期间以及之后在电子和汽车产业中性别界限的变化归结于资本积累的逻辑。

其他人研究了女性主导了劳动力的南方(the Global South)的工厂。李靳关(Ching Kwan Lee)的《性别与中国南方的奇迹》(1998)比较了在两家制造厂中的性别体制——一家在中国南方,而另一家在中国香港。而莱斯利·萨尔律格(Leslie Salzinger)的《生产中的性别》(2003)则研究了美墨边界处的马基拉多雷斯(Maquiladores)的工厂中的大不相同的性别体制。在制造业之外的公共领域,也存在着生产的性别政治,如林达·布卢姆(Linda Blum)(1991)在她的关于肯定的行为与相称的价值之间的连锁的逻辑与阶级基础的分析中所说明的。

这些历史的和比较研究并非都是由女权主义所促成的。理查德·伯纳奇(Richard Biernacki)的《劳动的构成》(1995)对19世纪德国与英格兰的纺织工业中工厂体制的分歧追本溯源至劳动的不同文化概念。杰弗里·豪伊杜(Jeffrey Haydu)的《行会与阶级之间》(1988),比较了一次世界大战期间英国与美国的金属加工工人。林达·富勒(Linda Fuller)的《社会主义古巴的工作与民主》(1992)探究了古巴在1970年代的生产政治的改革,当时工业的分散化伴随着更大程度的民主的参与。后来她又以同样的生产政治的框架考察了东德向资本主义的转变过程中工作阶级的沉默(富勒,1999)。卡尔·冯·霍尔特(Karl Von Holt)的《从底下来的转变》(2003)则讲述了一个大不相同的故事,聚焦在南非金属产业中车间政治的微动力学(micro-dynamics)上。在那里工厂政治处于反对种族隔离斗争的中心,但却引发了一种非常脆弱的后种族隔离的车间体制。最后,谢国雄(Gwo-shyong Shieh)的《“头家”之岛》(1992),通过考察中国台湾制造业的家庭代工网络而将生产政治的观点带到了一个不同的方向。

所有的这些研究——而这只是一个相当局部的和个人的清单,请谨记这是主要从美国的作品中取出的一个样本——反映了世界上的一些显著的特性或趋势。不过,有时社会学会故意的显得格格不入,或者拾起一些特异的趋势。有人可能争辩说,这是在生产体制与劳工运动之间的连接上的复苏的研究兴趣。在这一领域我们会碰见对于社会运动理论及劳动过程理论的综述,比如在前述的凡塔西亚的《团结的文化》(1988)中关于集体能动性的研究,或金·沃斯(Kim Voss)对于劳工骑士团(Knights of Labor)的兴

起与挫败的历史性说明《美国例外论的形成》(1993)。保罗·约翰斯顿(Paul Johnston)的《成功在他人失败时》(1994)更多的关注在看门人与护工之间的当代劳动组织,它解释了公共服务部门工会化是如何通过利用工人与客户之间的共同利益而取得了其伟大成功的。更近的克里斯·龙伯格(Chris Rhomberg)的《没有名字的地方》(2004)以及史蒂夫·洛佩斯(Steve Lopez)的《重组锈蚀地带》(2004)考察了特定的地理区域(加利福尼亚州的奥克兰和宾夕法尼亚州的匹兹堡)来说明城市与州里的政治对于劳工运动成功的重要性。丹·克劳森(Dan Clawson)抓住了美国劳工联合会-产业工会联合会(AFL-CIO)向组织策略的转向以及一两个工会——比如服务业雇员国际工会(SEIU, Service Employees International Union)和酒店与旅馆雇员(HERE, Hotel Employees and Restaurant Employees)的创新技巧,而在他的《下一次高潮》(2003)中敢于预测他称之为社会运动工会主义(即劳工与其他社会运动的融合)的复兴。鲁思·米尔克曼(Ruth Milkman)(2000)汇集了一些讨论为何加州的工会组织那么多的扩张的动力是来自于一直被认为是无法组织的移民工人的研究。尽管有这些令人振奋的记录,尽管有运用法律智取的策略,尽管有着对付顽固的雇主,比如 UPS 快递(United Parcel Service)的显著的胜利,尽管有工会从新兴产业中建立,尽管重新引导中央的资源来组织抗争,尽管有着所有的这些胜利,吸引新会员的速度仍赶不上老会员流失的速度。美国工会主义的衰落是无情的。

世界上其他地方的工人组织的前景看起来更加光明些。盖伊·塞德曼(Gay Seidman)(1994)将新的工业化社会认定为新的工会主义的场所。在《制造对立》中,她展示了在巴西和南非的劳工运动中意想不到的相似,二者植根于劳工与社团之间的紧密联系,以及国家与资本之间分离的关系,而这些是由世界体系内的工业化节奏的多种因素决定的。在贝弗利·西尔弗(Beverly Silver)的最近的一本书《劳工的力量》(2003)中,对世界体系的观点给予更长的历史的和比较性的延伸,认为全球工业的迁移带来了新一轮的阶级斗争和阶级组织。她乐观地指出劳工斗争的下一个高潮正在中国发生。同时,西尔弗对基于工人抵制剥削的力量杠杆的马克思式斗争与基于工人们抵制商品化的联合力量的波拉尼式斗争做出了重要的区分。她指出

由反剥削向反商品化斗争的巨大转变将开辟一个跨国动员的新时代。刘华真(Hwa-Jen Liu)采用了这些思想来解释为什么在中国台湾环境保护运动变得更重要了而在韩国劳工运动却变得更重要。不论他们的立足点何在,劳工研究的学生们在这个灰暗的社会秩序下永远都在探寻乐观的场景!

我自己也一直在探寻乐观的场景,不料它们却在复兴的资本主义的顽石上碰得粉碎。请让我粗略地描绘出我在过去30年间的轨迹。在对于《制造同意》的批评中有一条令我耿耿于怀的是指责我所描述的只是工业主义的逻辑,而非资本主义的逻辑。要面对这一挑战需要比较资本主义与非资本主义的生产,但是选哪种非资本主义的生产呢?我决定研究苏维埃社会中的工作。长期以来,我一直认为马克思主义的阿基里斯之踵是“实际存在的社会主义”,并且马克思主义者总是忽视它的特异从而自食苦果。简单地将苏联斥为国家资本主义的一种形式(或是堕落的工人政权),然后又将“真正的”社会主义投射为一些未经检验的、理想化的乌托邦来与资本主义的丑陋现实作对比是不诚实的。这和拿苏联的残忍和低效与资本主义的辩护士与空想家们提出的理想化的资本主义相对比,从而发动对苏联的攻击一样是不可接受的。这些将一种社会的理想同另一种社会的现实的错误的对比必须由理想类型与理想类型或现实同现实的比较所代替。最好的形式应该是一个同时比较两个世界的理想和现实之间的关系!

我开始探究在关于苏维埃工厂的文献中可以找到什么细节。材料可以说少得可怜——苏维埃的生产似乎是严肃的社会学分析的禁入区域。不过,命运让我发现了米克洛斯·豪劳斯蒂(Miklos Haraszti)(1977)的《在工人的国度里的一个工人》——一部关于他在一家计件工作机械厂里的经历的自传体作品,与阿利斯非常相似!真的,红星拖拉机厂简直就是美国阿利斯·查默斯的匈牙利翻版。豪劳斯蒂描述的车间有着相同的钻床、磨床和车床等的排列,并且操作工们也是按照个人的计件工资率来付酬的。当然那里也有不同。对人们来说豪劳斯蒂是在做着不可能的事——同时操作两台机床!我简直不能相信。而且这还是在—一个据称工人持有的权力之一是不用卖力工作的国家!当然,这种生产体制也完全不同于我称之为官僚专制的那种政党、资方与工会勾结在一起的体制。这种体制与早期资本主义

的市场专制或者我在赞比亚和南非研究过的殖民专制有着更多的相同之处,而与先进资本主义的霸权体制不太一样。我在《生产的政治》(1985)中阐释了这些不同的体制,并且对生产体制塑造阶级斗争的形式的方式提出了一些有力的看法。我认为,如果说国家、市场和公民社会对于阶级斗争是重要的,那它们的效果也是通过被它们所决定的生产体制作为媒介来起作用的!

读过了《在工人的国度里的一个工人》之后,我在1979年写了我的第一篇关于国家社会主义的文章,比较了官僚专制与市场霸权,并认为前者为对政党国家的敌对情绪火上浇油——比如东德在1953年的起义、匈牙利和波兰在1956年的起义以及在1968年的布拉格之春中被镇压的工人反抗(布若威,1980)。这一假设被1980到1981年间的波兰团结工会的运动明确地证实。受到这场在社会维度上自觉的朝向自我节制的革命迈进的运动的启发,我开始准备在波兰做研究。当然我太迟了。雅鲁泽尔斯基(Jaruzelski)在我到达之前就发动了军事政变。退而求其次,我在伊万·塞莱尼(Ivan Szelenyi)的帮助下,转向正在经历着悄悄的变革的匈牙利。后来,在从1982年到1989年长达七年的时期,我在若干匈牙利工厂工作过——一家香槟酒厂、纺织合作社、一家机械工厂,还有我的终极梦想米什科尔茨(Miskolc)著名的列宁钢铁厂。

从生产的政治的立场出发,我提出了问题:为何历史上第一个真正的工人阶级的起义是反对国家社会主义的而不是反对资本主义的,以及为何是在波兰发生而非匈牙利。我认为社会主义劳动过程而不是资本主义劳动过程才是那种其弹性的专业化给了工人以相当多的自主权的原型,虽然其生产体制将政党国家直接地并且是压迫性地带到了车间里。我使用粉饰社会主义作为一个隐喻来描述工人阶级对于社会主义的体验。这源自我所参加的一个工作团体——十月革命社会主义纵队——的一个有趣的小插曲。总理要来访,于是我们被要求干一个班次的额外义务劳动,把我们肮脏的厂房刷成鲜黄色。我只找到了一把黑油漆刷,于是就开始把我们的铲子刷成黑色的。工长咆哮着跑过来,要知道我在搞什么鬼。我带着一脸的无辜诺诺地答道:“我在建设社会主义。”这下整个纵队的人都不安地沉默着,直到我

那机智的工友说道：“米西，米西，你不是在建设社会主义，你是在粉刷社会主义！而且还把它刷成黑色的啦！”于是我延伸了这个想法：由政党国家组织的社会主义仪式号召我们把社会主义粉刷成有效率、平等和公正的色彩，而在这样做的时候他们引起我们注意的恰恰是它是多么的低效、不平等和不公正。国家社会主义是一个虚伪的游戏，在其中虚假变成了真实，并制造出了异议。因此，我推断社会主义的阶级意识的确是从生产中产生的——对国家社会主义无法实现其作为工人的国家的自身意识形态的一个内在的批判。政党国家播下了改革自身的种子。唯一的问题在于改革的方向——民主社会主义还是市场资本主义！我对工人委员会的起义——1956年的重演——以及雇员持股将取得成功抱有一线希望，即便已经迟至1989年，我仍选择民主社会主义。

与亚诺什·卢卡奇(János Lukács)合著的《灿烂的未来》，总结了我们在10年来在匈牙利进行的工业研究。该书出现于国家社会主义终结3年之后的1992年。我们认为如果说共产主义应当有“灿烂的未来”的话，那它现在就是“灿烂的未来”。反讽这一反讽，我们进一步指出，对于我的工友们来说，过去真的会显得灿烂，因为资本主义市场将会摧毁匈牙利的核心地区，就像其在芝加哥和其他地方所做的那样。亚诺什和我在共产主义落幕10年之后的1999年重回到了那里，去拜访我的十月革命社会主义纵队的工友们。即使当雇员数由15000人降到了约3000人，他们还在仍保有工作的少数幸运者之列。然而他们已不再是我所认识的那些自豪的工人，而成了难以驾驭的资本主义中沉沦的废物。

我去匈牙利原本是研究民主社会主义的可能性，但却发现自己被卷入了市场转变之中。因此我在1991年初，当苏联改革开放使民族志研究变得可行之后立刻启程去了那里。那可真是令人激动和向往的时刻！在1991年莫斯科的严冬里，凯西·亨德列(Kathy Hendley)，后来成了伯克利的一名政治学研究生，和我研究了位于市中心的一家著名的橡胶厂——考丘科(Kauchuk)工厂。那是怎样的地牢啊！多么恶劣的工作条件！除此之外的是一场真正的内战的景象，不是在工人与经理之间的，而是在经理们之间的。我们在那里目击了一场在苏联全境内以一种激烈的形式展开的，在市

场商人与计划制定者之间、在激进派与守旧派之间、在想要把自己从政党国家中解放出来的人们与那些试图支撑腐朽的梁柱的人们之间进行的战争。两个月后我北上去了科米(Komi)共和国的首府瑟克特夫卡尔(Sykttyvkar),在那里我得到了在一家家具厂里做机床操作工的工作。从中心区域来的政治风波在那里已经消散了,不过其影响仍然可以察觉到。在1991年春,我的合作者帕维尔·克罗托夫(Pavel Krotov)和我就已经能发现从正在解体中的苏维埃秩序中生发出来的市场秩序的系谱了(布若威和克罗托夫,1992)。1991年的3月到6月间我在那里。在8月里发生了一场失败的叛乱,而到了12月苏联已经成为了历史。

由于没别的地方可去,我只好继续我在俄罗斯的研究,在科米共和国观察带有苏维埃特色的从计划到市场的转变——一种金钱和以物易物的古怪组合。那些控制了交换领域的人不是金融寡头就是金融家、黑手党或者商人,他们成为了社会里的其他人所沉入的泥沼中上升的新阶级。我把这种状况描述为一种经济内卷(*economic involution*),在其中资源被从生产领域内抽取出来,而被注入了非生产性的交换、消费和个人财富领域。对于工人阶级来说,决定他们命运的是能否获得正在迅速减少的能支付真正的工资的工作,以及在未能得到这样的工作时能否获得生活必需品。在这个急剧的去工业化的世界里,男人变成了多余的,是家庭的累赘而非重要的生计维持者。妇女担负了保卫社会的责任。人们想知道的是南芝加哥的贫民区与后苏维埃时期的俄罗斯的工业废墟之间有多大的不同呢?抢掠了后苏维埃经济的俄罗斯金融寡头与蒂科的法人恶棍之间有多大分别呢?因携带在1990年代的石油私有化骗局中骗走的数十亿美元公共资金潜逃而受审的霍多尔科夫斯基(Khodorkovsky)与因为诈骗持股人和雇员的数亿美元而受审的蒂科的首席执行官科兹洛夫斯基(Kozlowski)之间只有金额上的分别。

共产主义之死意味着马克思主义的死亡。或许那些把所有的马克思主义都简化为马列主义和官方的苏维埃马克思主义的人会这么想。我倒是持不同的观点:马列主义之死将马克思主义传统从其最退化的那个流派——这一流派长久以来抑制了马克思主义的更年轻的、更有想象力的和更开放的其他流派——解放了出来。即使这一解放因公司资本主义和历史终结论

者的胜利而暂时受挫,但最终马克思主义——如果不是苏维埃世界的工人的话——将会受益。社会主义力量已经从底层重组,不再由国家发起或受国家的保护,而是必须建立其自己在公民社会中的防线——先是国家的,并且会日益全球化。虽然他们现在可能还很弱小,但是他们的自主性和想象力将给未来提供希望。

如果说马克思主义和它所反对的资本主义一同发展,那么今日的马克思主义是什么样的呢?我们应当探究哪些新的(或老的)流派呢?我们需要一个首先并首要的能够复兴社会主义的马克思主义,但不是借助于所谓的马克思主义必然性的支撑,我们需要斯图尔特·霍尔(Stuart Hall)曾经提出的那种不打包票的马克思主义。我们不能再依赖于任何黑格尔式的历史哲学。首先,我们需要抛弃认为历史是伴随着生产力的必然扩张的生产方式的线性演化的观点。生产力确实在发展并且这的确要求生产关系的变革,但是这种扩张并未赋予这些关系以任何天命。对于社会主义会接替资本主义并没有打包票。其次,我们必须抛弃认为历史是某些给定的生产方式(尤其是资本主义)的必然的兴衰过程的观点。也许并没有什么法则保证资本主义的消亡,但这并不意味着它就不是一个有着深刻危机的矛盾的社会构成——这也不排斥它具有变革和超越的潜力。第三,我们要抛弃把历史视为阶级斗争的历史的观点。阶级作为行动者的重要性是毫无疑问的,并且我们可以把消灭阶级剥削作为理想而保留,但是阶级斗争会以马克思所描述的方式激化这点并没有保证。

如果这是我们要抛弃的,那么我们应当开创些什么呢?对于古典的马克思主义者来说社会主义是必然的,因此他们对这点不用想得太多。当社会主义不再是必然的,马克思主义首先要做的就是必须查明社会主义的意义。我们必须始于而非终于社会主义的概念。但确切的要从哪儿开始呢?马克思主义的遗产传下来的是一个具有抽象特征的社会主义的观念。今天,当社会主义的信用破产之时,我们必须追寻埃里克·赖特(Erik Wright)所说的“真实的乌托邦”——那些已经提出了资本主义之外的其他出路,或者能够导向这些出路的真实存在的制度。在候选者之中他包括了社团民主、息票社会主义、普及的基本收入保障以及养老金的重组。他最受

欢迎的计划是以芝加哥公共教育领域、印度喀拉拉邦的村委会体制以及巴西榆港的民主的预算编制等统治中的协商式民主为基础的赋权参与式的治理(冯和赖特, 2003)。人们也可以恢复被埋葬在历史中的其他道路, 比如用以对抗政党国家的社会主义计划——波兰团结工会、匈牙利的合作社、俄罗斯的公民社会等。以后殖民主义理论来类比的话, 这是个后共产主义理论的计划。不管我们在现在的还是过去的道路中探寻, 社会科学家的角色都是同样的: 阐释试验的原则、检查其内部的矛盾和外部的存在条件、并从而阐明其传播和普及的条件。

这里正是马克思主义与个案延伸方法汇聚的地方。研究这些道路的纷繁复杂、可能性及意义需要对它们的运作的深度经验、在时间上延长的参与观察、调查其微观制度形式的宏观功能, 而这些都是由马克思主义理论的发展而培养出来的。资本主义不再命定的单纯是要崩溃的, 未来不再是注定的, 并且社会主义不再是从头脑里跳出来的。社会主义是一个慢慢开放的空间, 并且是在各开口处空间上的连接。如果真实的乌托邦是计划, 马克思主义是理论, 那么反思性民族志就是方法。

为什么这个理论应当是马克思主义呢? 因为我们是从社会主义的可能性的观点出发来关心真实的乌托邦。但是我们除了说社会主义是资本主义之外的另一条出路, 还能怎样说社会主义呢? 古典马克思主义在社会主义的概念上分为两派: 生产中心论和国家中心论, 前者是对生产中的异化的终结, 而后者是通过计划经济而对不足的终结。太多的马克思主义只是国家和经济的立场之间的对话, 而把公民社会作为残余的领域。我和埃里克·赖特一同在翻转这个领域的阶序, 给公民社会以优先权——这在马克思对共产主义的观念中已经充分地提出, 并且又在葛兰西(Gramsci)和波拉尼(Polanyi)的理论中得到了进一步的详尽阐述(布若威, 2003b)。的确令人惊讶, 他们的著作竟然在关于社会主义的想法上汇聚到了一起, 他们认为社会主义是一个自我调节的社会, 市场和国家都从属于这一社会。正是这一想法为我们所谓的社会学马克思主义奠定了基础(布若威和赖特, 2003)。我们的口号是: 在社会主义中恢复社会。

《制造同意》是紧接着结构功能主义社会学的陡降之后的马克思主义上

升浪潮中的一部分。1970年代的马克思主义开始填补因社会学跟不上时代并且不能适应本土公民社会的骚动以及海外的革命乐观主义的涨潮而留下的空白。不过学院派马克思主义只是昙花一现,在吸收了许多马克思主义和女性主义批判之后社会学迅速复原了。政治社会学把国家提升到核心的关怀,经济社会学转向了劳动过程,文化社会学研究了意识形态,地位获得理论变成了对不平等的分析,家庭社会学研究了性别支配和家庭劳动分工,并且对韦伯和涂尔干的理论阐释也变得激进了。马克思成了社会学圣典的一部分。

后来,随着社会运动的退潮,劳工的失败和共产主义的崩溃,马克思主义也经受了自身的危机。以往的马克思主义者对社会主义失去了兴趣,对资本主义的批判失去了锋锐,阶级失去了其感染力,对市场的着迷取代了对生产的聚焦。社会学自身回到了打着各种各样新体制主义旗号的早先的现代化理论。焦点又一次回到了和谐、价值共识和汇聚。如果说塔尔科特·帕森斯(Talcott Parsons)的理论架构的辉煌已不再的话,那至少他的预设又回来了!再一次的除了资本主义外别无出路。1950年代,他们称之为意识形态的终结,现在它被称为新古典社会学(布若威,2001)!这一次要持续多长时间呢?在无论本土和海外的帝国的荒废的现实面前,在批判变成社会运动,而社会运动又使马克思主义恢复生机之前,我们还要忍受多久呢?

2004年6月21日

参考文献

- Biernacki, Richard. 1995. *The Fabrication of Labor: Germany and Britain, 1640 — 1914*. Berkeley: University of California Press.
- Blum, Linda. 1991. *Between Feminism and Labor*. Berkeley: University of California Press.
- Burawoy, Michael. 1979. *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.
- . 1980. "The Politics of Production and the Production of Politics: A Comparative Analysis of Piecework Machine Shops in Hungary and the United States." *Political Power and Social Theory*, 1: 259—297.
- . 1985. *The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism*. London: Verso.
- . 1998. "The Extended Case Method." *Sociological Theory* 16(1): 4—33.
- . 2001. "Neoclassical Sociology: From the End of Communism to the End of Classes." *American Journal of Sociology* 106(4): 1099—1120.
- . 2003a. "For a Sociological Marxism: The Complementary Convergence of Antonio Gramsci and Karl Polanyi." *Politics and Society* 31(2): 193—261.
- . 2003b. "Revisits: An Outline of a Theory of Reflexive Ethnography." *American Sociological Review* 68(5): 645—679.
- Burawoy, Michael and Kathryn Hendley. 1992. "Between Perestroika and Privatization: Divided Strategies and Political Crisis in a Soviet Enterprise," *Soviet Studies* 44 (3): 371—402.
- Burawoy, Michael and Pavel Krotov. 1992. "The Soviet Transition from Socialism to Capitalism: Worker Control and Economic Bargaining in the Wood Industry." *American Sociological Review* 57(1): 16—38. (With Pavel Krotov)
- Burawoy, Michael and János Lukács. 1992. *The Radiant Past: Ideology and Reality in Hungary's Road to Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.
- Burawoy, Michael and Erik Wright. 2002. "Sociological Marxism." Pp. 459—486 in Jonathan Turner (ed.), *The Handbook of Sociological Theory*. New York: Plenum Books.

- Burawoy, Michael et al. 1991. *Ethnography Unbound*. Berkeley: University of California Press.
- Burawoy, Michael et al. 2000. *Global Ethnography: Forces, Connections and Imaginations in a Postmodern World*. Berkeley: University of California Press.
- Clawson, Dan. 2003. *The Next Upsurge*. Ithaca, N. Y. : Cornell University Press.
- Farber, Henry, and Bruce Western. 2001. "Accounting for the Decline of Unions in the Private Sector, 1973—1998." *Journal of Labor Research* 22(3): 459—485.
- . 2002. "Ronald Reagan and the Politics of Declining Union Organization." *British Journal of Industrial Relations* 40(3): 385—401.
- Fantasia, Rick. 1988. *Cultures of Solidarity*. Berkeley: University of California Press.
- Freeland, Robert. 2001. *The Struggle for Control of the Large Corporation: Organizational Change at General Motors, 1924—1970*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Freeman, Richard. 1988. "Contraction and Expansion: The Divergence of Private Sector and Public Sector Unionism in the United States." *Journal of Economic Perspectives* 2(2): 63—88.
- Fuller, Linda. 1992. *Work and Democracy in Socialist Cuba*. Philadelphia: Temple University Press.
- . 1999. *Where was the Working Class?: Revolution in East Germany*. Urbana: University of Illinois Press.
- Fung, Archon and Erik Wright. 2003. *Deepening Democracy*. London: Verso.
- Haraszti, Miklos. 1977. *A Worker in a Worker's State*. Harmondsworth, England: Penguin Books.
- Harrison, Bennett. 1994. *Lean and Mean: The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*. New York: Basic Books.
- Haydu, Jeffrey. 1988. *Between Craft and Class: Skilled Workers and Factory Politics in the United States and Britain, 1890—1922*. Berkeley: University of California Press.
- Hochschild, Arlie. 1983. *The Managed Heart*. Berkeley: University of California Press.
- . 1989. *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New

- York; Viking Books.
- Hondagneu-Sotelo, Pierrette. 2001. *Doméstica*. Berkeley: University of California Press.
- Johnston, Paul. 1994. *Success While Others Fail: Social Movement Unionism and the Public Workplace*. Ithaca, N. Y. : Cornell University Press.
- Kornblum, William. 1974. *Blue Collar Community*. Chicago: University of Chicago Press.
- Lee, Ching Kwan. 1998. *Gender and The South China Miracle*. Berkeley: University of California Press.
- Leidner, Robin. 1993. *Fast Food, Fast Talk: Service Work and the Routinization of Everyday Life*. Berkeley: University of California Press.
- Lopez, Steven. 2004. *Reorganizing the Rust Belt*. Berkeley: University of California Press.
- Milkman, Ruth. 1987. *Gender at Work: The Dynamics of Job Segregation by Sex During World War II*. Urbana: University of Illinois Press.
- . (ed.) 2000. *Organizing Immigrants: The Challenge for Unions in Contemporary California*. Ithaca, N. Y. : ILR Press.
- Parrenas, Rhacel. 2001. *Servants of Globalization*. Stanford: Stanford University Press.
- Piore, Michael and Charles Sabel. 1984. *The Second Industrial Divide*. New York: Basic Books.
- Rhomberg, Chris. 2004. *No There There: Race, Class and Political Community in Oakland*. Berkeley: University of California Press.
- Rollins, Judith. 1985. *Between Women: Domesticity and Their Employers*. Philadelphia: Temple University Press.
- Salzinger, Leslie. 2003. *Genders in Production*. Berkeley: University of California Press.
- Seidman, Gay. 1994. *Manufacturing Militance: Workers' Movements in Brazil and South Africa, 1970—1985*. Berkeley: University of California Press.
- Sherman, Rachel. Forthcoming. *Class Acts: Producing and Consuming Luxury Services in Hotels*. Berkeley: University of California Press.

- Shieh, Gwo-shyong. 1992. *"Boss" Island: The Subcontracting Network and Micro-Entrepreneurship in Taiwan's Development*. New York: Peter Lang.
- Silver, Beverly. 2003. *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization since 1870*. New York: Cambridge University Press.
- Smith, Vicki. 1990. *Managing in the Corporate Interest*. Berkeley: University of California Press.
- Venkatesh, Sudhir. 2000. *American Project: The Rise and Fall of a Modern Ghetto*. Cambridge: Harvard University Press.
- Von Holdt, Karl. 2003. *Transition from Below: Forging Trade Unionism and Workplace Change in South Africa*. Durban: University of Natal Press.
- Voss, Kim. 1993. *The Making of American Exceptionalism: The Knights of Labor and Class Formation in the Nineteenth Century*. Ithaca: Cornell University Press.
- Zetka, James. 1994. *Militancy, Market Dynamics, and Workplace Authority: The Struggle over Labor Process Outcomes in the U. S. Automobile Industry, 1946 — 1973*. Albany, NY: State University of New York Press.

序

1974年7月2日,我开始作为一名杂项机床操作工在联合公司——一个生产包括多种农业装备等产品在内的跨国企业——的发动机分部工作。小零件分部的计件工作机械车间使我想起了唐纳德·罗伊的关于产量限制的那些著名的报告。在重读了这些文章之后,我被他的观察与我自己在联合公司的观察之间的相似打动了。不过这也不足为奇。我知道英国的机床操作工和罗伊所描述的一样——对计件工资以偷懒、配额限制以及与辅助工人间建立非正式的关系等方式来应付。于是我求助于罗伊的546页的博士论文,其中密织着与他1944年到1945年之间在一家生产轨道支架的工厂时的经历相关的全部生动的细节。在开头的篇章中我发现机床的布局——钻床、磨床、车床等——与我自己在工厂的布局非常相似,于是我得出了一个合理的结论:机械工厂通常都是按相似的方式组织起来的。

x 随着每天对他的论文阅读的深入,我终于遇到了一处提及罗伊,像我一样,是沿着伊利诺伊中央铁路从芝加哥大学到他工作的地方去的。接着我又遇到一处提到了那个他称之为吉尔的公司所在的小镇。这恰恰也是我所工作和生活的地方。但这还不算太令人惊奇;毕竟在这一地区有很多机械厂。接着我找到了一处提及了一座四层建筑。看哪,据我的工友说,联合公司曾经位于一座四层建筑内。没错,那座被废弃的建筑矗立于离现在的地方约1英里远的伊利诺伊中央铁路的轨道边上。是的,一些老前辈们还记得一个支架厂。在邻近论文结尾的地方定论出来了,在那罗伊留下了他的本地工会的号码。这一号码与我自己的号码一样。我的确误打误撞地来到了罗伊30年前研究过的那个工厂。即使吉尔已经为联合公司所接管,罗伊的支架厂和我工作的小零件分部仍具有极为接近的相似之处。30年来,车间里什么保持未变,什么又发生了改变,不可避免地成为了我研究的中心任务之一。

罗伊的论文提供了一个经验语境。但是对车间的分析需要一个理论框架和关注焦点来评估时间带来的变化。罗伊的理论关注深植于工业社会学的传统之中,并围绕着“产量限制”这一问题。通过将这一“问题”的根源归因于工人们管理的非理性的理性反应,罗伊成功地颠覆了埃尔顿·梅奥(Elton Mayo)提出的信条,即以工人信仰不合逻辑的体系以及他们未能理解管理逻辑来解释产量限制。贯穿工业社会学著作的争论陷入了同样的问题——为什么工人不更努力地工作。激进解释与保守解释之间的差异在于他们所作的假设。激进派认为产量限制是阶级意识、资本和劳工之间结构性的不可避免的冲突,或劳动的异化本质的一种表现。另一方面,保守派则从根本的和谐这一假设出发,将产量限制归因于工人天生的懒惰、工人和管理者间沟通不充分、对工人们人性一面的关注不足,或工人们没有意识到^{xi}他们的利益与管理层的利益一致这样的“错误意识”。就我对这一问题的理解,冲突或者一致的观点似乎都与车间里实际发生的事不着调。相反,讨论的范围应该转换,并且最初的问题应当用另一种方式提出。正如林德夫妇(the Lynds)1929年所提出的:为什么工人这么努力地工作?

罗伊论文中的实际叙述表明这是个更加合理的问题。罗伊的那家千斤顶工厂里的机床工人以一种狂热的步调工作,一旦被打断会大发雷霆。诚然,这是个计件工资体系,但是正如罗伊明确指出的,工人们才不会为了多挣几分钱而“屁滚尿流”的。他们也不是因为热爱他们的老板而投入工作。贯穿他的整篇论文,罗伊的确确实地强调了他们对于被像“新手”那样对待的愤懑。然而,矛盾的是,他又试图估量和解释工人们“浪费”的时间。他没有解释他们为什么没有浪费更多的时间,尽管答案在他的解释中就可以找到。在他所作的观察和他提出的问题之间似乎有种基本的不和谐。

联合公司的劳动强度使我大吃一惊,其程度不亚于罗伊关于吉尔的描述。一开始,主要是出于害怕和不熟练,我对这种我认为是体力和技巧的透支既轻视又敬畏,情绪在这两者之间游移。为什么工人们强迫他们自己来提升公司的利益?为什么要和那些“不惜一切要从你身上再榨出一点油水”的那些“楼上的家伙”合作,有时甚至是超出他们的期望?但是没过多久我自己也设法超额、完成配额、寻找新诀窍、同时完成两件工作——冒着失去

性命和肢体的危险来多做一个零件。是什么驱使我来增加联合公司的利润？为什么我主动地参与加强对我自己的剥削，并且当做不到的时候还会发脾气？这就是我提出的问题。

对卡尔·马克思来说这也是个问题，而他的解答是强制。在他写作的那个时代，劳工对于资本的毫无限制的从属关系可以解释很多车间里发生的事情。计件工资制被用来任意加强工作强度，因为工人们无法抵制随意的价格削减。对于采用计时工资的地方，工头可以随意解雇没有完成定额的工人。但随着工会和对某些最低雇佣权利的保护的出现，失业或不能获得生存所需工资的威胁已经逐渐与在工作场所工作的努力程度相脱离。仅仅强制已经不再能解释工人们到达车间后所做的事情。如我的白班搭档比尔向我保证的，“在这没人会强迫你，你要自己让自己继续工作。”一种自发的、同意的元素与强制相结合塑造了生产行为。

在马克思主义的传统中，对于同意的最精致和最富启迪性的分析可以在安东尼奥·葛兰西(Antonio Gramsci)的狱中作品里找到。不过，他对于政治领域上同意的组织比起在劳动过程中的同意更为关心。在关于国家、政党和知识分子理论的发展中，他把强迫和劝说、强制和同意、支配与霸权混编并结合起来。只是在一篇题为“美国精神与福特制”的文章中，他才分析了劳动过程本身。在文中，他思考了第一次世界大战前、中、后期，在美国的劳动过程中发生的革命性变化。在美国，整个生活都不受以往的支配体系的寄生残余所影响，而是围绕生产来运转；“在这里，霸权是在工厂中诞生的”。在我的研究中，我试图对这一有建设性的却又难以捉摸的意见加以发展和详细阐述。与马克思主义者或非马克思主义者通常持有的见解不同，我打算论证同意是如何在生产之际产生的——独立于学校教育、家庭生活、大众媒体、国家等等。简言之，本书从对马克思的批评出发，只是为了使用马克思主义的工具回到他对劳动过程的兴趣焦点。

让我赶紧补充一点：这不是一部新马克思主义的习作，也不是修正马克思主义，或者社会学家们给他们希望认真对待的马克思主义加上的各种其他标签的习作。确切地说，这就是一个马克思主义的研究。这意味着至少三点：首先，我关心的是资本主义中被认为是从直接生产者手中窃取无偿劳

动的那种特有手段的变化和连续性。其次,我认为资本主义不是历史上的最后一种社会类型。认为历史就应该停止在资本主义是没有道理的。第 xiii 三,我认为一种与现状根本上不同的社会形态——如果你愿意就把它叫做共产主义好了——是可能的和可欲的,并把这作为我的出发点。在这样的社会中,男人和女人都免受匮乏的压力,并从资本主义社会每天都存在的不安中解脱了出来,从而去塑造他们自己的生活。他们共同决定谁来生产、怎样生产、何时生产和生产什么。马克思正是依据这种可能性(尽管其必然性未必充分)解释现在和过去。另一方面,社会学则要么认为这种可能性是乌托邦,要么认为我们已经实现了。因此它认为将来只是要消除目前的不完美,并且将现在认为是过去的自然且不可避免的终点。

正如社会学从马克思那里借鉴了很多东西,并且部分地透过与之辩论而崛起,因此马克思主义也不可能抛开社会学。相反,马克思主义必须有选择地吸纳社会学的部分真理。确实,20 世纪最杰出的马克思主义理论家——乔治·卢卡奇(Georg Lukács)、安东尼奥·葛兰西、西奥多·阿多诺(Theodor Adorno)、赫伯特·马库塞(Herbert Marcuse)、路易·阿尔都塞(Louis Althusser)和德拉沃普(Galvana Della Volpa)——都大量地借用了自由主义和保守主义的社会理论与哲学。马克思自己就建立了这种范式:他以黑格尔(Hegel)、斯密(Smith)和理嘉图(Ricardo)以及其他人的作为出发点,并将他们的见识变换为自己理论的基本元素。在我构建资本主义劳动过程理论的努力中,我将以工业社会学的主流观点为出发点,并把其中的许多见识重新整合到马克思主义的框架中去。

从而,贯穿于本书中的主要内容是与社会学的对话。为了篇幅和阅读方便起见,我避免进入到与其他马克思主义的争论中去。但是不应由此推断没有其他的马克思主义关于劳动过程的研究方法。这其中最显著和最全面地要数哈里·布雷弗曼(Harry Braverman)的《劳动与垄断资本》(*Labor and Monopoly Capital*),这本著作出现的时候我正在联合公司奋力超额。在 1978 年写关于劳动过程,尤其是在马克思主义传统内写作的人必定会受到这部创造性地复兴马克思自己关于劳动过程的理论的著作的影响。如我在其他地方详述的那样,本书所采用的方法很大程度上是透过对《劳动与垄

xiv 断资本》中许多主要论点的反对而形成的。¹

篇幅的限制还带来了本书内容的一些其他约束。为了理论探讨更加深入,我决定牺牲一些我搜集到的丰富的民族志的数据,尽管那能使得解释更富生动性。同时被放弃的还有用来统计性地证明我做的一些结论的 14 个图表,主要在第八章——在那里我讨论了因 1974—1975 年的衰退而导致的劳动过程的一些变化。所有的这些图都可以在我的博士论文《车间里的超额》(“Making Out on the Shop Floor”)(芝加哥大学,1976)中找到。第三项省略是例行的方法论的附录,对于这项社会学家与人类学家——对人类学家而言,参与者的观察即是全部——不同,他们认为这项必须加上。对于基于一定时间段的研究的特定问题(该研究中某个参与观察者的观察被与其他观察者的观察相比较)来说,可能做这样的附录显得更加有必要。在评估罗伊与我的观察的差异时,我所面临的一个特定问题在于:要将劳动过程中的真实变化与因我们俩的视角和条件的不同而产生的差异区分开来。由于我们在劳动过程中几乎处在同一个位置上,并且由于我们俩所记录的经历很大程度上是取决于该位置的,所以我对于我所表达的变化是“真实的”变化而不是由于不同的理论定位而产生的假象这点很有自信。正如我在前面指出的,罗伊的对于产量限制的关注并没有限制他的视野及其对在一个机床工人之前所显现的整体状态描绘。为了帮助读者就比较的正确性做出自己的判断,我广泛援引了罗伊论文中的内容。

毫无疑问,有些人在扫过我通过单个案例所作出的结论时会开始皱眉了。有人会问:关于中西部一个相对不怎么重要的计件工作制的机械车间的研究,对于理解现代工业的基本生产技术——生产线、连续流技术、办公室工作等等,是否恰当呢?这样的怀疑论是那些沉溺于统计方法论的人经常提起的,他们从一个样本归纳到全体。但是对于理解部分之于整体的关系除了通过统计的外推方法外还有其他的途径。首先,存在一个将部分看作整体的一种表达的立场,也就是说,每一个部分都在其内部包含了整体的基本法则。通过对联合公司和吉尔公司的比较研究,我可以提炼出关于先进资本主义的劳动过程的基本属性——例如,通过内部劳动市场和内部国家建构同意。其次,有一个认为整体由相互依存的部分所组成的补充观念。

通过理解联合公司与其他机构的关系,比如家庭、学校、政府、工会以及其他公司等等,我们可以开始构建整个社会的图像。这就是从部分扩展到整体的一般化方式。

至此,我主要的努力在于用个案研究来阐明和发展一个理解资本主义劳动过程,并对之进行提问的理论框架。如果我的结论可以唤起读者来否认它们的正确性,我将会因我的努力没有白费而感到满意。

田野工作者总是有数不清的恩惠要记,无数的礼要还。在当前的这个案例中要表达这些答谢多少有些困难,因为作为我以参与观察者的身份进行研究的条件之一,我不得不向联合公司的人员——从管理者到工人——保证,我将保持他们个人的匿名性,对于公司也同样如此。出于这个原因,我还要在引用关于联合公司的报纸和杂志时隐去所有的出版日期。

我首先要向我的工友们致谢。至少这个研究是关于他们在车间里的生活,而且其完成是依赖于他们愿意将我纳入他们的圈子中。尽管我经常解释为什么我在那,但他们是带着一种混合着怀疑和消遣的态度看待我的事业的。有些人不明白为什么不能有一种比在工厂里干一年活更好的方式来获得一个学位。有些人则向我保证如果我能把我的论文出版了,并且在里面提到了他们,那它一定会是本畅销书。人们时不时地会走到我跟前,给我讲个有趣的故事并且说:“哎,把这个加到你的书里去。”他们的好脾气和愿意回答一些很奇怪的问题使得我的任务变得愉快得多。尤其要感谢我的白^{xvi}班搭档比尔——他教会了我如何糊弄和超额。他容忍了我的笨拙并以他的荒诞感调和了工作生活中粗糙的一面。即使像莫里斯(卡车司机)、埃德(破坏工作速率者)和吉姆(工会主席)这些角色,尽管他们经常会惹火他们的工友,也仍是给车间里增添了些戏剧性。

我还要感谢工会的官员和管理层,他们给我提供了数据和采访(的机会)。人事部门在给我提供信息方面总是很帮忙。我还可以追踪到远在斯普林菲尔德、伊利诺伊和南加州这些地方的曾与老吉尔公司合作过的许多管理层官员。我很感谢他们给予我采访的机会。

在智识方面我欠下的情就广了。我对工作组织方面的兴趣最初是在赞比亚培养的,1968到1972年间我在那里担负了不少关于铜矿产业的研究。

在此期间,亚普·范维尔森(Jaap van Velsen)给了我一个深入的“曼彻斯特学派”的社会人类学训练。他的教导深深地嵌入于我定位理论和研究的方式中,并且渗透于本书的分析中。我欠比尔·威尔逊(Bill Wilson)的情多得难以计数,他是我在芝加哥大学论文委员会的主席。从我进研究生院的头一年的开始,他就给予我坚定的精神上的支持,并对我所有的智识上的努力提供了建设性批评。如果没有他的鼓励和他对于他自己判断的信心,即认为我所做的事的确应被认为是社会学——在这点上他是与他的许多同事相对立的,那么这篇论文以及现在这本书都是永远不能写成的。我欠亚当·普热沃尔斯基(Adam Przeworski)的情则可以很简明地表述。他在1973—1974年所开的关于“马克思主义国家理论”的研究课程不愧为一次振聋发聩的智识体验。它就像成年仪式那样的令人兴奋。比尔和亚当在论文的各个阶段都为指导论文投注了大量的时间和精力。

查尔斯·比德韦尔(Charles Bidwell)、雷蒙·史密斯(Raymond Smith)、理查德·陶布(Richard Taub)和阿瑟·史汀区孔(Arthur Stinchcombe)等人也助益颇多,他们提出有益的质疑和批判性的评论,迫使我重新思考和表述这个研究中的许多部分。特别要提到唐纳德·罗伊,他热心xvii的支持我回到吉尔公司。他对初稿的评论极其重要,确证了我对过去30年间所发生变化的阐述。要不是我特意计划了采取这样一个“重访”,我怀疑我能否找到一个更敏锐更有洞察力的田野工作者或者更丰富的关于车间生活的说明。

自从到了伯克利之后,我就被迫将我的研究定位偏移了少许。我曾想在社会学的地盘上建立与之竞争的马克思主义“科学”,玛格丽特·赛如(Margaret Cerullo)和汤姆·朗(Tom Long)都一直说服我这一念头的危险性。于他们使我信服未经批评的马克思主义是危险的,正如说马克思主义“科学”的历史是不光彩的。他们的影响可以在书中的不少地方找到。作为与我共享乐趣以及我与之分享论文成果的朋友,埃里克·赖特和比尔·弗里德兰(Bill Friedland)对整个论文的鼓励和批评都是非常重要的。作为评阅人,莫里斯·蔡特林(Maurice Zeitlin)所做的要远超出责任的要求,他给了我25页毫不留情的批评。对原初手稿相当程度上的重写在很大程度上

是对他让我注意的很多弱点的回应。我要对在不同阶段给我评论和建议的人表示感谢,他们包括:若斯·德·阿兰卡(Jose de Alencar)、保罗·阿特威(Paul Attewell)、罗伯特·布劳纳(Robert Blauner)、戴维·布罗迪(David Brody)、米切尔·费恩(Mitchell Fein)、鲍勃·菲茨杰拉德(Bob Fitzgerald)、格雷琴·富兰克林(Gretchen Franklin)、罗伯特·杰克逊(Robert Jackson)、兰迪·马丁(Randy Martin)、林恩·派特勒(Lynne Pettler)、戴维·普洛克(David Plotke)和艾达·苏舍(Ida Susser)。我还要为奥利维娅·伊娜巴(Olivia Inaba)的专业的打字技巧以及挑出我手稿中的许多错误向她表示感谢。

在适应或抵抗芝加哥大学社会学系特征化的研究生生活的苦行过程中,我依靠了不少朋友在精神和智识上的支持。我感谢他们所有的人,尤其是特伦斯·哈利迪(Terence Halliday)和凯瑟琳·施瓦兹曼(Kathleen Schwartzman)。

第一部分 从社会学到马克思主义

3

第一章 工业社会学的衰退

要说明工业社会学的衰退,必须研究社会学的趋势以及它们与资本主义的变迁之间的关系。1950年代,“意识形态的终结”这一说法的兴起使得丹尼尔·贝尔(Daniel Bell)、克拉克·克尔(Clark Kerr)、西摩·马丁·利普赛特(Seymour Martin Lipset)、塔尔科特·帕森斯(Talcott Parsons)、爱德华·希尔斯(Edward Shils)和其他人宣称资本主义的主要问题已经被克服了。剩下的事只是使现代社会更完美。在美国资本主义社会的成就中他们算上了产业工人的社团化和产业斗争的体制化。罢工已经“萎缩”了,并且那些仍在爆发的罢工也只是影响到劳动力的边缘部分——那些还没有被整合到更广泛社会的部分。¹ 产业工人们已不再是革命的行动者而成为中产阶级的萌芽一族。进一步而言,工人们被描绘为“专制的”而不是激进的,是“资本主义者”而非“社会主义者”。² 一种欣悦之情突降到冷战时代的社会学家身上。尤其是蓝领工人已经不再被认为是一个“潜在的问题”,并因此退出了社会学的关注焦点之外。³

⁴ 将兴趣从产业劳动者身上转移到其他地方的现象,伴随着因认为其短视而对产业行为的早期研究所做的批评。这些评论经常以西部电气公司(Western Electric)关于“产量限制”的开创性研究为出发点。工厂社会学(Plant Sociology)——克拉克·克尔和劳埃德·费希尔(Lloyd Fisher)这样提到它——几乎不关注环境因素。它忽视技术的约束而过多地关注“人事关系”,忽略了对工作的外部定位,倾向于低估工人的经济理性。它忽略阶级斗争而只是呈现了管理的视角。⁴ 毫无疑问,各种批评都姗姗来迟,但也提供了重要的纠正。但是他们都没有注意到,在早期研究中深嵌有真理的事实,即使只是部分的真理。在本研究中,我试图通过在马克思主义的

框架内将这些部分真理主题化,从而来挽救工厂社会学的合理内核。这样,胜于强调将工厂与其环境隔离开的谬误,我将试图弄清楚其隔离或者相对自治——这种自治允许早期的研究者理解产业组织做出了如此多的贡献——的精确本质。胜于争论管理层与工人之间的冲突是地方性的还是“结构性的”,我将展示冲突与同意是如何在车间内组织起来的。胜于喋喋不休的谈论关于试图通过人事关系引出工人们更加合作这种观点的生捏硬造和无能为力,我将强调其本质的真理,即车间里的活动不能脱离生产组织的政治和意识形态的领域来理解。认为工人在他们对工作的反应上有点非理性的见解是站不住脚的,同样地,认为工人会倒向经济理性的观点也是不能令人满意的。在这个研究中我将展示理性如何是一种特定生产组织的产物并且是工厂“文化”的重要部分。简言之,胜于摒弃工业社会学的发现,我将把它们置于并且有时是把它们结合进一个更广阔的视角,从而超越它们。

组织理论的出现

新出现的研究取代了工厂社会学,研究焦点转变到了一般组织——医院、志愿协会、工会、政党等等——上。一般理论、概念图示和焦点问题是围绕5着各种组织中的行为而构建的。文献著作中出现了三个占主导地位的主题。首先,是对科层制——规则的功能和功能障碍——的研究。⁵ 这些研究是由马克斯·韦伯(Max Weber)关于科层制和效率之间的关系的探讨所触发的。其二,这一系列研究发展了一个从作为决策者的个体的视点来看待组织的行为主义者框架。⁶ 这些理论的心理学上的侧重点可以看做是源于人事关系的视角对产业工作的观察。最后,许多研究者开始发展用于理解组织及其与环境之间关系的框架。其中一些集中在社会化、社团等对于产业行为的影响上,而另一些则详述组织对具有不同程度不确定性的环境的依赖。还有另外一些则开始将这两种方法结合起来以试图理解产业发展的条件。⁷

无论它们的缺陷何在,我在下面要说得更多的是,所有的这些发展都代表了与早期研究的重要的分道扬镳。他们所提出的问题,以及他们所基于的那些问题,在本研究中一再出现。规则的重要性将是我对车间政治的阐

述的中心,尽管他们的含义将被理解为支配而非效率。即使是最受压迫的工人也得做出重要的决定,这一事实是任何研究都不可回避的。然而,我要讨论的焦点是:工人的这些选择对于同意的产生的重要性,以及在个体或者微观层面上的这种“不确定性”与宏观层面上的更有限的变化之间的纽带。最后,我要讲清楚在市场和社會化进程方面,组织及其环境之间的关系,并且在附录中我将致力于这些问题在赞比亚的产业发展方面的情况。同在早期工业社会学的研究中一样,我将把组织理论带来的进展结合进一个马克思主义的框架中。

- 6 随着工业社会学被纳入组织理论,逐利的资本主义企业的独特性消失了。同时,涵盖组织和社团所有形式的概念图示与理论的发展表达了一个非常真切的事实,即科层制模式和商品关系在全社会范围内的渗透。然而,由于对其在资本主义社会中的根源未加思索,组织分析将这一事实投射到了一般理论中而遮蔽了资本主义尤其是先进资本主义的历史性特征,结果失去了其真实性。汤普森(Thompson)对于组织控制或者遏制其环境不确定性的能力的关注,反映了拥有资源用来从事缓冲、调整、预测、配给等等工作的大型公司或政府机构的兴起。如我在本研究的后面希望表明的那样,将汤普森的洞见复原到其所属的政治和经济语境中,会使得发生于当代社会的变化清楚得多地显现出来。同样,对于诸如向西部电气公司这样的研究的批评经常是基于对不同时期组织的观察而做出的,而缺乏对于历史语境(这一语境是研究本身不予强调的)变迁的恰当考虑。今天的银行配电间难道看起来还会与1932年的一样吗?人们的观察会有何不同,而我们又要如何解释它?这些是一个对于历史变化敏感的理论应当提出的问题。

当然也有解释组织变迁的尝试,但关键在于这些尝试有着非历史的本质。通过建构发展的自然法则——不可避免的理性化进程、科层化、对于效率的追求,诸如此类等等——关于变化的描述被提升到一个似是而非的关于变化的解释。⁸而其他人则以不那么宏大的视野,用购物清单式的经验主义取代了对发展的解释。⁹在试图解释的地方,他们也倾向于在除了发生转型的时刻外都保持组织与其环境之间的隔离。这些是组织持续性的理论,它们强调效率、传统化力量、既定的利益、缺乏竞争等等。¹⁰但是组织并不仅

是简单的“持续”而已。像任何其他持久的社会关系模式一样,他们必须被持续生产——也就是可再生。虽然资本主义企业的独特特征之一是其显而易见的可再生产其自身关系的能力,但必须要强调的是这种自治也仅仅是表面上的(相对的)。组织持续的理论将持续的条件认为是理所当然的,并忽略了关系的再生产侵蚀这些条件的趋向。

一旦再生产的问题被提出,人们就必须超越组织,并考察保证其再生产的社会不同部分之间的相互联系。但是这包括了:首先,考察不同的组织生产什么;其次,承认他们不仅仅生产有用的物品或“服务”,并且也直接的或间接的生产利润。它包含了构建代表资本主义或者先进资本主义的实在整体——事实上,是关于先进资本主义的理论构建。它不仅会超越组织理论,它还将否认后者作为一门独特的学问存在的权利。它要将组织理论无时间性的归纳放回其特定历史语境中去。并且,出于同样的原因,它还将揭去表象,连接部分与整体、过去与未来,从而粉碎当前事物次序中被视为自然而然且不可避免的表象。

组织理论的悖论

在对其一般及抽象概念的发展中,组织理论丢掉了特定的和具体的组织产物。它以形式理性取代了实质理性,并且对资本主义劳动过程的本质——一方面将天然的或原材料转变成有用之物,另一方面将其变成利润——轻描淡写。透过详述社会关系的所有方面以及排斥具体的行动、实践、干活做事,组织理论非历史性的说明得到了维护。而恰恰是由于这幅片面的图景,一个根本的矛盾显现了出来。这些研究不论早期或晚期的,都依赖于两个彼此分歧的前提之一,或者二者的某种结合,即对潜在和谐的预设以及社会控制的必要性。把它们放在一起的话,这两个前提就显得彼此对立了;因为如果社会具备潜在的和谐,并且一致同意不成问题的话,那为什么社会控制是重要或必要的?反过来,如果社会控制如此重要,那我们又如何能将一致同意视为既定的?

这一矛盾一直是潜藏的,部分是因为这两个主题一般是被取材自不同的社会学传统——一方是埃米尔·涂尔干(Emile Durkheim),另一方是马

克斯·韦伯——的作者们分别发展的。这样,这两个相互对立的预设是相分离的。此外,这两个传统中的作者们并不总是深入反思其各自立场的意涵。这样,在社会控制成为焦点的地方,并没有发展出关于冲突的理论以此来确立社会控制的必要性。而当重点是和谐时,和谐则是被预设的而不见解释,并且冲突被看做是病态的,甚至是偶发的。我将对每个主题依次探讨。

阿诺德·坦纳鲍姆(Arnold Tannenbaum)阐述了社会控制文献中的预设:

组织意味着控制。社会组织是对人类个体互动的有序安排。控制过程有助于限定特异行为,并使他们服从组织的理性计划。组织需要一定的服从也需要对多样行为的整合。正是控制的功能使得服从达到组织的要求,并实现组织的终极目标。控制的功能在很大程度上是从分歧的利益和成员潜在的弥散行为中创造出协调与秩序。¹¹

但这些“特异的”行为,“多样的”利益等究竟是什么,以至于要被控制呢?当一个人研究组织中的控制时,可以不去探讨究竟什么要被控制吗?坦纳鲍姆设法通过这种类型的一般性问题来解决:“一般而言,你们那里经理对于他下面的团队做什么有多大决定权或影响力?”¹²这样,既没有提及被控制的行为,也没有提及用以行使控制的资源,更未提及控制所指向上的“偏差”趋势,坦纳鲍姆就能够根据组织中的控制总量及其分布对它们进行刻画。这个纯粹从形式角度来测度控制的模式(事实上他测量了一点控制吗?)使得他可以比较非常不同的组织类型,并建构“控制”的类型学。然而,关于“控制”是什么——为什么控制会被置于首要地位,以及至少是部分的、在其功能的方面它必须被理解的可能性——完全从视野里消失了。

阿米泰·埃齐奥尼(Amitai Etzioni)的综合论述的确认识到了社会控制背后的驱动力是不能被忽视的。¹³埃齐奥尼立足于组织理论中的韦伯传统并创造了类型学,该类型学基于集结权力(资源)以达成服从(顺从)的类型以及参与者“涉入”的类型。尽管埃齐奥尼承认冲突在组织中是地方性的,但他却没能提出冲突的特定模式的基础或其来源。虽然他确实在界定

参与者的不同倾向方面取得的进展超越了韦伯,但是他没能给出可以说明这些倾向或者解释它们怎么产生冲突的理论。充其量他提供了专门假设,而这些假设在发展更一般的解释的压力下倾向于丢弃历史的特殊性。

在另一个传统中,假定了在产业组织的成员间存在一种潜在的和谐,而关注的焦点是冲突真切地出现。那些关心效率和生产力的人经常将冲突的缘由定位为工人们遵守“低层的社会规则”以及他们无从理解管理的“经济逻辑”。¹⁴但从一个不同的视角来看,同样的观察数据则意味着一种阶级意识的萌芽形式。

其他人提出冲突滋生于工人们与组织间整合不足。新的管理模式,包括雇员自我监管和赋予工作团体更多的责任,被提议以重新整合个体与组织。¹⁵另一些观点则将其归结于缺乏与产业工作机构的合作,并且建议小幅改组生产组织。“工作扩大”、“工作丰富化”、“工作轮换”等等,是管理顾问日常用语的一部分。较少关注社会工程学的罗伯特·布劳纳(Robert Blauner)曾试图建立“异化”程度与“技术”的类型之间的曲线关系,他提出自动化将宣告一个更少压迫的劳动体制。¹⁶塔维斯托克研究所(Tavistock Institute)所倡导的社会技术系统研究方法强调,技术系统与社会系统间缺乏协调是无效率和冲突的根源。¹⁷

有关“产量限制”的著作中,工人们被描绘成逃避工作的人。与此观点相对立的许多研究则指出,管理方应对将劳力转化为产量的过程中的失误负责。换句话说,“产量限制”的责任要由管理者承担。¹⁸一种相关的分析则将冲突归结于生产过程或者环境的不确定性。¹⁹像上面所有的案例中一样,在此,它暗示着冲突的根源在理论上是可以被消除的。也就是说,冲突不是固有的或不可避免的,而是反映了人、技术或环境上的非理性,而这不是资本主义的必然特性。

最后,必须要提及的是那些虽然坚持利益的潜在和谐的预设,但仍将冲突看做是产业组织的普遍现象的观点。产业关系的“单一”框架被“多元”框架所取代,后者将车间构想为一个许多竞争群体的竞技场。²⁰工厂的多元主义是政治领域多元主义的同属成员,其中,群体通过一个共享的规范与准则框架而角逐各种“价值”。的确,我将这些研究强塞进“和谐”或“社会控

制”的视角模子内对它们是有些不公平,毫无疑问,它们中的许多结合了两个视角的特征。但是没有哪个解决了这个矛盾,因为它们都遗漏了劳动过程中特定的资本主义维度——而正是这些特性提供了我研究的焦点。

悖论的一种错误解答

有必要探讨一种当前颇有点流行的悖论解决方式。它来自于有时被称为“冲突”的视角。该视角假定了一种潜在的、常存的并且是结构性的冲突,所以为了使和谐成为一种普遍状态,社会控制必须也是无所不在的,并且是
11 有系统的。此外,冲突的爆发并不意味着某种非理性,而是意味着某种社会控制的失效或不充分。我将以威廉·巴尔达穆斯(William Baldamus)的重要研究作为这种相当松散的思想学派的代表,他视“产业生产的整个体系……为一个调节人们劳力的数量、质量与分布的行政控制系统”。²¹

我们将假定,从一开始雇员-雇主的关系就呈现为一种反映了优势与劣势不均等分布的分化的权力结构。从而重点将落在冲突和组织解体的原因上。较之到目前为止可能有的解释,这种观点具有获得对相关观察更加连贯的解释的优势。但是也引起了一些意想不到的困难。一旦不再采纳关于和谐的与自我调节的系统的假设,我们就要面对一个庞大复杂的产业行政的丛林,而它看起来根本没有任何体系可言。如果冲突是基本的且不可避免的,我们又如何解释在没有罢工、没有不平、没有不满的情形下,雇员-雇主关系明显的稳定呢?换句话说,现在必须要解释的就是平常工作及常规行为的运作。²²

然而巴尔达穆斯从未连贯地阐释过这一框架,就像其他社会控制的著述一样,他依然未对潜在冲突模式做出系统的分析,未对“反映了优势与劣势不均等分布的分化的权力结构”做出系统的分析。

巴尔达穆斯成功地回避了这一问题,因为他提出车间里日复一日的劳动支出是由付出与回报之间的标准化关系所支配的。比起他把标准的来源(“公平的一日工作”的内涵)置于工厂之外的社会化进程中,巴尔达穆斯未

能对标准而非常态的存在做出令人信服的解释不是那么显著。²³如此一来,勤勉的付出就与假定的潜在冲突相脱离,而冲突接下来又在巴尔达穆斯的框架中变得无关紧要。回报与付出之间的标准化关系以及潜在的冲突本来¹²应当是必须被解释的,现在却被视作已知事物了。为什么在一开始回报应该基于付出?为什么当资本主义在其存在的每时每刻都在叫嚣着反驳这一法则的合法性的同时,工人们却仿佛将其作为掌控他们一生的法则呢?这些问题是认为资本主义理所当然的框架所不能提出的,更不要说回答了。

结 论

所有这些理论都是不能令人满意的。在他们强调社会控制的情况下,他们充其量只是趋向于引入一些类型学而丢掉了其历史根源。此外,就算这些理论承认某种潜在冲突的存在,他们也未能界定其形式和起源。另一方面,和谐理论如我们所见,难以解释冲突的爆发以及惩罚性或强迫性控制的经验性存在。工业社会学和组织理论从一致同意或社会控制的事实出发,却没有解释这些事实。因此有必要打破产业社会学和组织理论中超越历史的一般性与片面性视角,并摒弃关于潜在冲突或和谐的形而上学假设。冲突和同意既不是潜藏的也不是隐含的,而是直接指向可观察的行为,而此行为必须透过资本主义之下劳动过程的组织来洞悉。冲突和同意不是原生条件,而是特定的工作组织的产物。我们必须避免陷入到“一致论”和“冲突论”之间的种种争辩中,而要把讨论转移到完全不同的领地。为此,我们必须修复讨论的历史语境。因而,我们的首要任务将是理解资本主义劳动过程之区别于前资本主义与后资本主义劳动过程的特殊性。

第二章 资本主义劳动过程理论

社会学的政治内涵源于对特定历史哲学的吸纳,该历史哲学认为未来是对现在的完美化,而现在是过去的必然发展顶点。其他社会学论述皆循此而来。通过将资本主义社会的特殊经验形塑为普遍经验,社会学对于构想未来有一种类型上截然不同的社会无能为力,历史被赋予了一种目的论,其实现即为现在。社会学的想象力被铆在了现在。存在的就是自然的、必然的和不可避免的。

为了构想和预期一些“新”东西,必须从不同的预设出发,即认为历史是不连续的,并且资本主义与前资本主义和后资本主义社会之间有着本质上的差异。但是差异只有在彼此间的联系中才能把握。比较的基础——一套具有普适性的一般性概念——是必要的。但是,它们的适用性必须取决于它们的“独特性”。为了发展关于特定社会的理论,一般性概念可以具体化。

- 14 没有一般性理论,只有一般性概念和特定理论。历史并不作为“事实”的接续,也不作为现在的目的论的显现;更确切地说,历史是由特定社会的不连续的更替所组成。在历史作为某个既定社会的变迁发展与历史作为从一种社会转变到另一种社会的过程之间存在着区别,前者仅是关于该社会的一种理论。只有这种双重的历史概念才能理解未来与现在不一样,而不至于陷入乌托邦的幻想之中。¹

在这一章中我将介绍一些一般概念——生产模式、生产关系、劳动过程、生产中的关系、再生产、政治、意识形态、利益等等——然后将简要说明如何将其特殊化,从而使得我们可以理解不同的社会。我将概要介绍封建主义和资本主义理论的基础知识以便掌握资本主义劳动过程的特殊性。

前提和概念

我们必须从起点开始:

一切人类生存的首要前提,因而也是一切历史的前提,即人必须处

于某个位置生存从而才能够“创造历史”。然而,生存首先需要饮食、居所、衣物和许多别的东西。因此第一件历史活动就是满足这些需求的手段的生产,即物质生活本身的生产。²

为了创造历史,男女必须生存,并且为了生存,他们必须将自然转变为有用之物。这些活动我们称之为经济活动。在男女改变自然的过程中,他们进入了彼此的社会关系中,此时社会就形成了。如此被生产和再生产的特定关系界定了经济活动的性质,即生产样式或生产模式。历史是由不同的生产模式——也就是说,男女在改造自然的过程中进入的不同社会关系的模式——构成的。换句话说,历史被划分为占有支配性地位的生产模式的更替。

阶级社会中一套清晰的社会关系是生产生活必需品的人与依靠其他人¹⁵的生产过活的人之间的关系;是生产剩余者与剥夺剩余者之间的关系,是被剥削者与剥削者之间的关系,是农民与地主之间的关系,是工人与资本家之间的关系。透过剥削直接生产者的剩余劳动的不同形式可以区分不同的阶级社会,也就是透过生产关系来彼此区分。

生产关系并不只是界定了如何分配与占有劳动时间及其产品的特定方式的一组关系。它还是一种占用自然或者生产有用之物的特定样式。³ 从而,生产关系总是与一组相应的关系相结合,后者是男人与女人在对抗自然,将原材料改造成他们想象之物时进入的关系。这就是劳动过程。它有两个分析上有别但具体上不可分的方面——一个是关系方面,一个是实践方面。⁴ 我将劳动过程的关系方面称为生产中的关系(*relations in production*)或生产关系(*production relations*)。举例来说,他们是车间里工人彼此之间的关系或工人与管理者之间的关系。在其实践方面,劳动过程是一套借助生产工具将原材料转变为制成品或者半制成品的活动。这包括劳动者、劳力的付出、将工作能力转化为实际工作、将劳动力转化为劳动。正是在这种实践的活动中人类展示了其创造潜能,而关系方面则表达了自由合作的生产者组成族群共同体的潜质。生产关系塑造了劳动过程的形式和发展,而劳动过程反过来为生产模式的转型设定了限度。

剥削剩余劳动的特定模式,界定了如果该生产模式要持续就必须满足的一系列条件,即如果其生产特有的社会关系要被再生产就必须满足的一系列条件。换句话说,作为一种既定生产模式存在的条件,必须有保证生产关系再生产的一整套机制。由定义可知,这些机制是政治结构。政治活动关系到社会关系的再生产(或变革)。⁵ 因而,一种特定的生产模式界定了一种相应的政治模式:

从直接生产者那里抽走无报酬的剩余劳动的特殊经济形式,决定了统治者与被统治者的关系,因为它从生产本身直接成长出来,并且又反过来作为一种决定性的因素作用于生产。然而,正是在此之上建立了从生产关系本身成长出来的经济共同体的整个构成,从而也同时建立了其特殊的政治形式。总是生产资料的占有者与直接劳动者的直接关系——一种与劳动方式从而也是社会生产力的确定发展阶段天然地相对应的关系——揭示了最隐蔽的秘密,揭示了整个社会结构的隐秘基础,以及统治与依附关系的政治形式,简言之,相应的特殊国家形式。⁶

正是在这个意义上我们可以说“归根到底是由经济来决定的”;也就是说我们可以说社会结构作为一个整体,要在经济活动的存在条件、生产关系的再生产方面来理解。当我们致力于生产的特定模式时,我们将会看到这是如何具体运作的。

事物的生产不仅是社会关系的生产与再生产,同时也是这些关系的经验的生产。当男女在从事生产时,他们创造了一个表象的世界,“……不是他们与他们的存在条件之间的关系,而是他们在这种关系中生活的方式:这既预示着一种真实的关系又预示着一种“想象的”、“生活的”关系。”⁷ 于是,在讨论商品拜物教时,马克思写道,“人们之间明确的社会关系却在他们的眼中呈现出物与物之间关系的虚幻形式。”⁸ 也就是说,在一个商品生产社会中,生产的社会本质是只通过市场来表达的,在那里,“彼此隔离的”生产者或生产者集团交换他们的货品。正是在那里他们发现货物的价值是由其

所包含的劳动来决定的。他们的货物所能交换的东西是由别人的生产中所包含的劳动决定的,这是超出他们的控制之外的。也就是说,生产者之间的关系表现为物品之间的关系。通过这种方式,生产的社会本质被烙印于物品之上,而这些物品如同异己力量施加在生产者身上。这种社会关系的“商品化”(以及一体两面的物品的人格化)作为一种生活经验使自身与生产它的条件相脱离;从而呈现出一种自主性,并表现为自然而然且不可避免的。

生产关系的结构与这些关系的生活经验之间存有无法分割的联系,关于它的知识(理论、科学等)再怎么多也不会改变这些经验,正如再多的科学也不会影响太阳看起来围着地球运转或者棍子被放进水中时看起来是弯曲的这样的事实。“近来的发现,即劳动产品就其价值而言,无非是人类花费在生产中的劳动的物质表现……决不会驱散劳动的社会性质在我们看起来是产品自身的客观性质这样的迷雾。”⁹ 生活经验将社会产物呈现为“自然”产物,且超出人们的控制。它不受知识或个体所持有的意识的影响的。占有生产位置的无论是卡尔·马克思、约翰·洛克菲勒(John Rockefeller)还是乔·希尔(Joe Hill)都无关紧要,商品拜物教对他们而言都是同等真实的。

这个表象的世界与意识形态的关系是什么呢?在马克思主义的著述中,意识形态的自主与生活经验之间有一种张力,一种在马克思自己的作品中就可以找到的张力。¹⁰很清楚,这种关系是被历史地决定的,但是在此我倾向于强调生活经验及其加诸于意识形态之上的限制。因此,意识形态不是被社会化机构——学校、家庭、教会等等——依照统治阶级的利益任意捏造的东西。恰恰相反,这些机构阐释和系统化生活经验,并且只是在这种方式下才成为意识形态传播的中心。¹¹此外,统治阶级被意识形态所塑造多过他们塑造意识形态。就他们热衷于欺骗的程度而言,他们所传播的仅仅是宣传而不是意识形态。作为一种最初的逼近,是生活经验产生了意识形态¹⁸而不是反过来。意识形态植根于使之出现的行为并表达了该行为。正如阿尔都塞引用帕斯卡尔(Pascal)的话写道:“跪下,活动双唇来祈祷,你就会相信。”¹²

人们的头脑中并不会装着意识形态。而是有意识地承载着理论、知识

和态度。这些变成了意识形态，“一旦掌握了大多数，它就成了物质力量。”¹³ 意识形态既不是“冰冷的乌托邦”，也不是“学来的理论化”，而是一种“具体幻想的创建，它作用于被分离和打散的人们，使之觉醒并组织其集体的意志”。¹⁴ 意识形态担当了社会关系的黏合剂；它使个体彼此结合；它使当下的经验彼此相连，也使之与过去的、未来的经验相连。这样，马克思主义作为一个资本主义如何运作的理论，就能够在特定时期或者工人阶级的特定部分中间变成一种意识形态——一种政治力量。它也许更可能在工作场所以外的政治活动中而不是在工作场所中掌握群众，虽然后者在传统上被认为“最有意义”。在危机或斗争时期，当生活经验的“天然性”被动摇的时候，诸多理论会形成一股政治力量。然而很清楚，在学校教授理论同生产意识形态并不一样。使马克思主义成为一个国家的官方“思想”并不必然影响人们工作中的行为。

意识形态的重要性何在？在何种意义上它是一种物质力量？由于意识形态表达了人们体验关系的方式，所以通过意识形态“人们意识到……矛盾，并通过斗争来解决它”。¹⁵ 尤金·杰诺维斯(Eugene Genovese)展示了奴隶和奴隶主之间的斗争是如何被家长制——在不承认奴隶有别于物体的生产模式的语境中，一种表达了奴隶的“人性”的意识形态——所形塑的。¹⁶ 当奴隶反对奴隶制时，他们依照宗教意识形态的形式或拥护或抵制家长制。在杰诺维斯看来，宗教在南方奴隶对于家长制的迁就以及其他地方对其反抗中起着关键性的作用。当斗争发生在意识形态领域时，斗争的后果必须

19 通过细查意识形态背后的真实关系来理解。举一个相对清晰的例子，南非阶级之间的斗争发生在种族主义领域，但是其结果只有通过分析那种既形塑种族主义又被种族主义弄得模糊不清的关系的再生产才能把握。

但是，如果这些斗争不是关于利益实现的斗争，那它们又是什么呢？并且利益从何而来？从目前为止所说的来看，他们显然是从意识形态产生出来的。不过，这不是被普遍接受的观点。如我们在第一章中所看到的那样，许多社会学观点将利益当做既定的。正是在这里我们遭遇到了从实际与假设行为之间的差异中滋生出的下述问题，即理性与非理性、逻辑与非逻辑行为、利益的实与虚、短期与长期、直接的和根本的等问题。在利益被作为既

定的地方,意识形态就变成了人们可操纵它来提升他们的“利益”的资源,或是抑制冲突、使紧张最小化的黏合剂。¹⁷另一方面,当利益不是给定的时候,它们就会在事后被以一种同义反复的方式经验性地发现或构建出来。某个特定集团之所以会如此投票是因为其利益是如此这般。为什么其利益是如此这般?因为他们是这么投票的。但是为什么,比如说,工人们有时为其种族利益而斗争有时又为其阶级利益而斗争?问题在于要去解释任何既定情形下的利益,而不是经验性的描述它们。胜于形而上地或者经验主义地假定利益,我们必须发展一种利益的理论,一种关于它们如何从意识形态之中建立的理论。

显而易见,利益如同我们定义它们的那样,不能在对社会关系的特定自发意识之外,也就是在这些关系自身的理论之外来理解。在商品生产社会的角逐中,利益在于物质受益、在于量而不是质,这作为特定生产形式的后果,在马克思所分析的“商品拜物教”得到了深刻的刻画。这同理性的问题是一样的。

……我们可以将个体经济行为的理性视为更广泛的社会理性的一个方面,后者基于不同社会形态中经济和非经济结构间的内部关系……然后可以理解,如果没有关于社会结构内部关系的科学知识,经 20 济学家将无法得到个体偏好的统计数据之外的任何知识,而个人偏好在他看起来只是品位问题,理性问题并不会由此提出。¹⁸

但是,如果利益完全系于一个既定社会,并且是该社会与生俱来的,那我们如何讨论超越该社会的斗争呢?我们如何想象一个具有“理性”的社会,一个历史在其中被自觉地、集体地而非无意的制造出来的社会,一个表象与现实之间、经验与表象的客体之间没有差异的社会——简言之,一个没有意识形态,从而也没有“利益”的社会呢?的确,正如阿格尼斯·赫勒(Agnes Heller)令人信服地指出的那样,利益的概念反映了资本主义社会的立场,个体在其中变成了超乎他们控制的动机的奴隶。利益的概念传达出对需求已经堕落为贪欲。赫勒不谈“基本利益”(fundamental interests)

或“阶级利益”(class interests),她说的是“根本需求”(radical needs)。“阶级利益”不可能成为超越资本主义社会的阶级斗争的动机:真正的动机,要从拜物中解脱出来,被工人阶级的“根本需求”所代表。¹⁹但是资本主义容许这种根本需求吗?它是否像马克思所断言的那样,资本主义产生它们来作为自身发展的条件呢?如果这样,那又是如何这样做、在哪里这样做以及为什么这样做呢?并且在什么样的条件下这种根本需求可以在新社会中实现?什么样的环境可以成为将潜在的可能性转变为现实的基础?

从封建主义到资本主义

发展了一些一般性概念后,我们现在可以将其特殊化,并用以阐明资本主义的劳动过程了。但为了突出资本主义劳动过程的性质,并建立起独特性,有必要将其与一个非资本主义劳动过程相比较。我们应该采用什么样的比较方式呢?为了同时进行对资本主义的批评,与社会主义作比较似乎相当吸引人。不过,没什么迹象说明在所谓的社会主义国家中劳动过程是那么的不同的,从而这一比较几乎不能澄清资本主义劳动过程的特质。另一种方式是,我们可以构建一个社会主义劳动过程的理想类型;但是这种理想化通常是透过倒置资本主义的部分特性,从而预设一种对资本主义劳动过程的理解来建构的。与前资本主义的生产模式相对比则是比较适当的。对资本主义和所有基于“超经济”(extraeconomic)元素的前资本主义的生产模式做出比较是可能的——“超经济”元素在后者中对于占有剩余劳动是必要的,而在前者则不存在。但是前资本主义生产模式的变体如此之多并且它们间的共同点又是如此之少,以至于这种比较可预期的收效十分有限。因此我要选择一种前资本主义生产关系——封建主义——关于它的文章已经被写了许许多多,并且它是作为一种未受资本主义影响的历史形式而存在。

在马克思主义著作中,关于封建主义本质的争论有很多,通常是与向资本主义的转变相联系的。²⁰不过在这里我们关心的并不是封建主义自身的本质或其向资本主义的转变,我们用它只是作为与资本主义的对照。因此,没必要涉及下述争议:封建社会动力的本质、封建主义的解体、阶级斗争在

其解体以及在资本主义的起源中的角色、城镇与农村的关系、市场在上述所有中的角色等等。取而代之的是,我们对封建主义的概念化将致力于突出其劳动过程的形式。此外,我们的概念化并不对应历史上任何具体的封建主义,因为那样将呈现出比我将要提供的更复杂和斑驳的图景。事实上,我将把自己限定在关于封建主义的一种特定形式——亚伊勒斯·班纳吉(Jairus Banaji)指称的纯粹的、经典的或者明确的,即以劳动服务为基础的封建主义——的讨论中。²¹最终,其价值的证据依赖于它能否揭示资本主义。

封建主义生产关系的一个确定特征是以租金的形式占有剩余劳动。农奴为了在他们按照领主的意愿而持有的土地上维持生计,被迫以实物、金钱或劳动服务,或者更为普遍的某种组合的形式来缴纳租子。在此我的讨论将限定在农奴在其领主的土地上——领主的领地——履行的劳务形式。于是,生产周期最简单的形式如下所述:农奴每周在地主的领地上劳作若干天,而在剩下的日子里他们就是为了生存而耕作他们“自己的”土地。前者是固定和剩余劳动,后者是必要劳动。²²

这种封建主义的纯粹形式有五个特性是要着重强调的。首先,必要劳动和剩余劳动在时间和空间上都是分开的。农奴在领地上劳作以“交换”对一小块或一小条土地耕种的权利,获得对共有土地的使用权等等。其次,农奴对于他们留存的收入是直接拥有的,也就是说,他们消费他们自己种植的谷物。第三,农奴能够独立于领主而自行使用生产工具。固然,他们在犁地、收割等等,尤其是在轮作制的开放土地系统中是合作的,但是他们拥有自己的工具并且可以不受领主干涉的使用它们。²²第四,尽管农奴在他们自己的土地上组织劳动过程在很大程度上是独立于地主的,但他们在领地上的生产是由领主的代理人——管家或土地管理人——来监督和协调的。实际的工作义务是在庄园习惯法中详细记载的,并在由领主代表的庄园的法庭中强制执行。²³也就是说,构成剩余劳动的那些生产活动,被政治-法律的制度所制定和确保。最后,地主将农奴排除在他们为自身使用而耕种的土地之外的权力,被国家的地区性机关所保护的权力,使得劳动服务不可避免。同时,公平交换的意识形态和军事保护使剥削体制呈现为自然的和必

然的。

在封建主义的生产模式下,剩余劳动是透明的。它既不是自动产生的也不是与自留生产同时产生的。更准确地,农奴可以独立于为地主的工作而生产其生存手段,因而剩余劳动必须通过超经济手段来榨取。简言之,由于剩余劳动与必要劳动相分离,所以剩余劳动的占有是同政治、经济和意识形态领域纠结在一起的。资本主义也是这样吗?直接生产者是花一些时间为资本家生产又花一些时间为他们自己吗?工人们是占有自身行为的产物²³来维持生计吗?工人们能独立于资本家而自行开动生产工具吗?对剩余劳动的占有依赖于生产周期中的超经济手段吗?对于所有这些问题的答案都是不。

在资本主义之下,工人不能靠自己改造自然以及自主地提供自己生计所需。他们是被剥夺了对自己的生产手段——原材料和生产工具——的使用权的。为了生存他们别无他法只有出卖自己劳动的能力——他们的劳动力——给资本家以换回工资,然后他们再将工资变为生存手段。在为资本家的工作中,他们将自己的劳动力转变为劳动;他们的工资看起来好像是他们在工作的整段时间的补偿。事实上他们只是被付给与他们在工作日的一部分时间——比方说8小时中的5个小时——内所生产的价值相等价的货币款项。这5个小时组成了必要劳动(对劳动力的再生产是必要的),而剩下的3小时则组成了剩余劳动或无偿劳动。正如工人们为了工资而出卖其劳动力是依赖于市场的,资本家在出卖其商品时也是依赖于市场的。剩余劳动不仅生产有用之物而且生产可以被买和卖的商品,也就是具有交换价值之物。换句话说,在资本主义下,剩余劳动表现为剩余价值的形式,作为市场上的利润而被实现。

有五点与封建主义的对比是应当被强调的。首先,必要劳动和剩余劳动在时间和空间上都没有分开。这一区别——马克思主义关于劳动过程的理论正是基于此——在现象层次上并没有表现出多少。劳动的整个产品是被资本家所占有的。在通常的时候只有通过其效果才能体验必要和剩余劳动:工人们每天出现在工厂大门和办公室门口,以及另外一面,敞开工厂和办公室大门、替换报废机器、付给工资并且在市场上实现利润的资本家及其

代理人的持续存在。只有在危机情形下资本主义的运转才可能暴露出来,并且必要劳动和剩余劳动呈现为自身的无中介力量的存在才有可能。

其次,工人们不能依靠他们在车间里生产的东_西生活。农奴可以靠土_地生活,但是劳工不能靠销钉过活,更别提钉帽了。劳工们获得生存手段的唯一途径(当然,除了靠可怜的救济、失业补偿等以外)就是通过市场——通过出卖他们的劳动力以换回工资,而工资又被转换为消费品。同样,资本家如果想继续当资本家,就要依靠在市场上出售他们的产品并购入劳动力及其他必需品。市场的存在是资本主义的一个必要特性,生产的所有行动者都依赖于它,这使得资本主义同封建主义区别开来。尽管市场绝非与封建主义不相容,但它并不是封建主义必需的。

第三,工人们既不拥有生产工具,他们也不能自主使用。他们是通过_对资本的代理人——指挥劳动过程的经理——的臣服从而是从属于而不是掌握劳动过程的。同时,也是第四点,这种对劳动过程的指挥与领主的代理人在领地的生产中的行使的监督和协调是非常不同的。在封建主义下,生产性活动很大程度上是在劳动过程以外于庄园的法庭里定下来的。对劳动过程的控制和协调的功能在时间和地点上都是分离的。在资本主义下,直接生产者缴纳的是劳动力而不是劳动服务。这里并没有对生产性活动的预先的规范;管理的目的是企图从工人那里榨取尽可能多的劳动。也就是说,管理不是像在领地上的生产那样只为了协调而存在,他也是为了控制。控制和协调的功能在封建主义是分离的,而在资本主义则是同一过程的两个方面。²⁴相应地,关于生产活动的斗争发生在车间里,而关于劳动服务的斗争则发生在劳动过程以外的庄园法庭的政治-法律领域内。²⁵

最后,正如超经济元素塑造了封建主义劳动过程中的劳动支出而对资本主义劳动过程则并非如此,同样的比较也可以延续到生产关系的再生产中_来。领主和农奴之间的关系是通过领主可以将农奴排除在土地之外的这种被政治和法律制度所定义和确保的权力来保证的,而工人和资本家之间_的关系是基于他们在经济上的相互依赖性的。在资本主义中,商品生产一方面是劳动者的生产(通过必要劳动——工资的等价物),同时,另一方面也是资本家的生产(通过剩余劳动及其以利润形式的实现);也就是说,商品的

生产同时也是生产关系的再生产,然而在封建主义中,为领主而进行的生产与为农奴自己而进行的生产是通过政治和法律机制来连接的。

资本主义的政治、法律及意识形态的体制保证了生产的外部条件。与此相反,封建主义下的这些体制是直接介入了生产周期中,以保证其连续性并决定其内容,也就是说,再生产生产关系和生产中的关系。因而,封建主义的政治、法律和意识形态体制依据身份来辨识——佃农、农场雇工、小地主、城镇官员、领主等等这些生产的代理人——然而,在资本主义中,这些体制使工人、资本家、经理等的生产性身份神秘化了。从而,资本主义国家的政治、法律和意识形态机构将生产行动者之间的关系转变成了公民、性别、种族等之间的关系。此外,资本主义国家由于具有一种与封建主义不同的在经济上的相对独立性,所以可以呈现出多种形态——独裁专制、法西斯主义、议会民主、种族隔离等等。即便是这样一个粗略的对封建主义和资本主义的考察,也显示出某种生产模式的存在(再生产)条件,是如何塑造一套相应的政治和意识形态结构的。

资本主义劳动过程的本质

通过将资本主义生产模式与封建主义生产模式的一个特定理想化变体相比较,从而确立了它的某些独特的特征后,我们可以更近地聚焦在资本主义劳动过程的一般特性上。工人是被资本家——公司所雇佣的。在周末工
26 人被付给按照在他们进入工厂大门之前——即劳力支出前——就固定下来的计时工资或者计件工资计算的薪水。而且,工人是在资本家有机会得以实现劳动产品的价值之前就收到了薪水的。那么资本家对每件产品所承诺的薪水是如何能够不超过他可以从这件产品中获得的,并且又不低于吸引工人和维持工人家庭所必需的价钱的呢?更明确地说,劳动过程是如何被组织从而得以保证剩余价值的生产的?

主张如果没有剩余价值资本主义就将崩溃并不是要解释其存在。如果阶级斗争可以迫使劳动力的价格(工资)高于其价值,即超过其再生产的社会必要劳动时间,那么是什么给这个上涨的工资水平加一个限度呢?资本家如何能够预先知道每件产品的工资水平超过了其出售所能得到的价格

呢？在谈到利润率下降的趋势时，马克思认为，除了别的以外，工人生产剩余价值的量会不断增长，但是工人数量（可变资本）也在增长，因此总的剩余价值相对于总资本的扩张是缩水的。也就是说，马克思关于资本主义衰亡的分析是基于工人生产的价值超过其工资的假定。

当我们比较资本家的位置与领主的位置时就可以看到为什么剩余价值的生产是个问题。在封建主义中，提前决定的是表现为地租形式的剩余劳动，而在资本主义中，预先确定的是工资。正如农奴不得不在为他们自己生产留下的时间内为自己谋生一样，资本家或他们的管理代理人必须组织劳动过程，以此确保对剩余劳动的榨取。

当然，马克思关于在劳动过程中获取剩余价值的机制有很多东西要说。于是，他描述了英国的工厂法案（Factory Acts in England）实施之前，资本家们是如何延长工作日的。限制工作时间通过立法后，资本家们诉诸加速、引入计件工资制和机械化等手段来强化劳动过程。但是这些也只是给了个别资本家暂时的竞争优势，因为工作的步调最终会被其竞争对手们所赶上。²⁷ 通过提高生活必需品部门的生产力来降低劳动力再生产中必要劳动的数量（即使其成本更便宜）是提高剩余价值比率的唯一的可持续途径。

所有这些机制，以及马克思关于劳动过程的分析大体上都是基于劳力的付出是由强迫来决定的这样的假设。为了经济上生存，工人被设定为完全受资本家或其代理人的支配，资本家或工头可以任意地增加工作强度，只要他的命令不至于让工人第二天不再出现（有时甚至还不止这样），并且这些命令在某种宽泛的经常是非强制性的合法界限内就行。换句话说，马克思在他的劳动过程理论中没有为同意的组织留出空间，而同意的组织对诱发劳动者在将劳动力转化为劳动的过程中具有合作意愿是必需的。这种疏漏即使不是合理的，在同意的舞台还很狭小的19世纪的资本主义语境中大概也是可以理解的。随着时间的推移，作为工人阶级斗争的结果，工资变得日益独立于个体劳力的付出。相应地，强迫必须有同意的组织来补充。与合法性不同，那是个体承载的一种主观的思想状态，而同意则是通过行动组织来表现并且也是行动组织的结果。同意应当与从事这些行为的个体的明确意识或主观态度区分开来。在劳动过程中，同意的基础在于仿佛为工人们呈现了真实

的选择,但又明确地限定了这些选择应是什么的这些行动的组织。正是这种对选择的参与产生了同意。只要强制的实施被限制在不逾越这种狭窄的但又是明确的和公认的选择界限内,它也可以成为同意的对象²⁶。因而,对剩余价值的保证也必须作为强制和同意的各种组合的结果来理解。

但是赢得无偿劳动不同于实现剩余价值,并且正是它们的分离引出了对资本家的进一步的问题。在封建主义中,剩余劳动不仅是固定的,并且呈现为一种直接可见的、通常是可直接消费的形式。在资本主义中,剩余劳动既不是可见的也不是可消费的。于是无偿劳动作为利润的来源就被以多种方式遮蔽起来了。首先,资本家通常通过引入新技术尤其是新机械,即通过资本投资来增加利润。这样,资本看起来就像一种指向其自身的力量——产生利润的力量。从资本家的观点来看,变动劳动强度贡献的仅仅是围绕平均利润的利润率的变化。也就是说,从那些指挥生产过程的人的立场上来说,利润的来源是资本而不是劳动。

其次,剩余劳动只有通过商品在市场上的出售才能以利润的形式实现。某种特定商品售得的价格通常是超出个体资本家的控制的。因此利润的多少看起来是由供求的市场力量所决定的,而不是由商品包含的无偿劳动时间决定的。尽管在价格和商品中包含的劳动时间之间有一种关系,但是对于个体资本家来说它是复杂和朦胧不清的。因此利润不仅是在市场中实现的,看起来也是发源于那里的。简言之,资本家困境在于赢得剩余价值又使之不可见。²⁷

对资本家而言,掩饰剩余价值就像赢得和实现剩余价值一样是个问题,但就工人的从属性而言,这同时也是资本主义的一个必要特性。如果无偿劳动的存在变成透明的,我们就会发现自己身处前资本主义的生产模式领域,需要超经济元素的介入来进行生产周期的更新。那么对于资本主义中的工人来说,无偿劳动是如何被弄得神秘难解的呢?我们已经看到了必要劳动和剩余劳动在劳动过程中没有被区分开来,并且工资又遮蔽了这样的区别。工人们没有生产工资等价物或生存手段这样的观念,因为他们所生产的物品甚至有可能是他们从未见过的有用之物的一小部分。然而,生产的过程在工人看来就是劳动过程,即物品——使用价值——的生产而不是

交换价值的生产。所有权与控制的体制化分离——即生产关系与生产中的关系的分离——强化了这一点。在劳动过程中,工人们体验到经理是支配者的代理人,固然也是劳动力的出售者,凭借着他们的训练和专长,得到比工人更高的报酬。经理们也获得部分剩余劳动,这一点在劳动过程中是看不到的。²⁹

尽管对于工人和资本家而言,剩余价值都是神秘的,但马克思声称资本主义固有的趋势会向工人揭示出表象背后的运作。通过集体工人的出现,通过工作的相互依赖与均质化的发展,以及最重要的是通过阶级斗争,无产阶级将会认识到自身的利益同资本的利益之间的对抗,后者是植根于对无偿劳动的占有上的。历史已经表明马克思的预言是不充分的。大体上,工人们并不将他们生产的产品与他们得到的报酬之间的差别归结到自己的劳动中。²⁸关于剥削与无偿劳动的观念,在今天的车间日常生活中比起马克思的时代更加感受不到了。

如果工人不把他们自己的劳动认作是利润的来源,那么他们同意什么样的关于利润的理论呢?我在车间里遇到的最经常持有的观点是,利润是某种形式的对以往的牺牲或者资本投资风险的报酬。其他人则认为利润是在市场上产生的,特别是一种对价格的操纵的结果。这种工人和资本家关于利润理论的汇聚反映了先进资本主义组织下利益的汇聚而不是分歧。当工人到了将自己未来的生计认为是取决于资本家雇主的生存和扩张的程度时,他们也将接受这样的利润理论,即利润反映了寻求利润的资本家出售商品的经验。²⁹

剩余价值是怎样持续地对工人保持晦暗难明的?劳动过程的演化和阶级斗争如何未能为利润的来源去神秘化?工人是如何未能将自己组织为一个其利益和资本的利益不可调和的阶级的?20世纪的马克思主义为这些问题提供了很多答案——带着我们超越劳动过程而进入国家、学校、家庭和文化工业的答案,或者是基于马克思主义心理学的构建的答案。在本研究中我将有选择的借用这些发展的洞见,但仍将把它们重新放置回劳动过程中。我将回到马克思的焦点关注,但是带着马克思主义的弹药。³⁰

结 论

资本主义劳动过程的确切本质是同时掩饰和赢得剩余价值。资本家如何在剩余价值的生产是不可见的时候确保剩余价值？马克思主义的劳动过程理论经常提及工人阶级在生产时的零散和原子化——掩饰剩余价值的本质特性——但这些理论并没有解释剩余价值是如何赢得的。³⁰ 掩饰剩余价值对于赢得剩余价值是必要条件的但并不充分。换句话说，不仅有必要解释为什么工人们没有按照一套被假定的利益行动，还有必要解释为什么他们试图实现另一套利益。因此，劳动过程应当从强制和同意的特定结合方面来理解，这一结合能够诱发追求利润当中的合作。

通过考察一个特定工厂在 30 年的时期中劳动过程的变化，我希望阐明下述各种机制，即在车间内组织同意、使工人成为个体而非阶级成员、调整劳动和资本之间以及工人和经理之间的利益，并且重新分散冲突和竞争的这些机制。简言之，除了上面概括的那些之外，我要讨论这样一种机制：通过它可以同时掩饰和赢得剩余价值；这就是第二和第三部分的主题。在第四部分，我要展示市场变化和外来意识是如何在由劳动过程所界定的界限内起作用的。在第五部分，我将解释劳动过程中那些增强其掩饰和赢得剩余价值能力的变化的来源。

第二部分 劳动过程的变化

第三章 从吉尔公司到联合公司

33

1974年7月至1975年5月,我作为一名杂项机床工人在其中工作了10个月,并且构成了我的调查的经验主义语境的这个特别的工厂是一个跨国公司的引擎分部,在此我称其为联合公司。在1944年10月至1945年8月间,罗伊作为一名旋臂钻床操作工在同一个工厂工作了11个月。那时,它还是他称之为吉尔公司的一部分。以他的观察为基础,罗伊写了一系列关于产量限制的开创性的研究。¹ 我会大量地提及他的大部头博士论文,其中生动地描绘了二次世界大战末期的车间生活。

罗伊的兴趣在于为何工人不更加卖力地工作,有一次他甚至去测量在车间中“被浪费”的时间。² 然而,在记录他的观察时,他不断地提到他被安置到的这个独裁体系以及管理层是如何像对待“犯人”那样对待工人的。因而,他的论文的结尾段落写道:

这里的一个直觉是,在相互威胁的“老板”和“犯人”之间怀有敌意³⁴的交流互动以及他们各自集团规则的分歧中,存在着对限制的解釋,它能够指向大幅度减产的程序。对计件激励奖金的管理性调整也许可以导致工人产量上的增加,但是在某种改变集团基本关系的重构之前,不能指望生产可以充分发挥潜力。囚犯似的工人在其中被当做头等公民的某种参与性社会结构的制度也许可以解决这个问题。³

从罗伊结束的地方出发——即从“独裁体系”出发——合乎逻辑的问题变成:为什么工人会这么卖力地工作?

在罗伊进行研究的时期,最自然和最重要的任务是要回应罗特利斯伯

格(Roethlisberger)和迪克森(Dickson)的《管理与工人》(*Management and Worker*)以及埃尔顿·梅奥的著述。罗伊的主要贡献是对从西部电气公司的研究中得出的结论的普遍有效性提出了怀疑。⁴ 不过,他的论文仍提供了许多关于合作和非合作的缘由的洞察。不幸的是,当时工业关系研究中(尤其是那些受芝加哥学院影响的)占统治地位的“封闭系统”分析限制了他所提问题的框架。⁵ 环境往往被忽略,研究仅止于工厂大门以内。另外,罗伊的观察完全限于在他第二班工作时他周围发生的事情。他不能在他的参与观察中收集到的在他的研究中就找不到。因而我们实际上认识不到任何关于吉尔公司、工会、其他部门、不同市场的本质等等的东西。他对于作为不公开的(隐秘的)参与观察者的坚持严重限制了他能收集到的材料。我自己的方法是相当不同的。管理层直接同意并知道我所为何来。他们同意为我提供管理记录和数据。在对从1945年以来的变化的评估中,我不得不从对
35 管理人员(尤其是退休管理人员)和工人的采访中、从罗伊的论文的偶尔注释中以及从商业期刊里可以得到的信息中重建吉尔公司的社会和经济语境。

因此本章的任务将是把吉尔公司和联合公司置于其各自不同的社会和经济语境中。在后面的章节中,我将把罗伊的观察,补充上我的重构,来和我在1974年至1975年间研究工作组组织时所发现的做比较。

1944年的吉尔公司

1881年,吉尔公司在伊利诺伊州南部的一个铁路交汇处开始运转。它生产铁路物料,大约在世纪之交时搬到了芝加哥地区。在头些年中,它开始参与两气缸空气冷却式引擎的制造,后来在1910年到1920年间进入了汽车引擎的繁荣事业中。它曾经是制造八气缸引擎的一流公司之一。汽车产业的竞争迫使吉尔进入了一个新市场——卡车引擎。它成为了这一领域的领先生产商之一。20世纪的前四分之一时期铁路物料事业渐渐衰退,此后,吉尔在1920年代晚期进入了柴油机的生产。在1933年它与海军就救生艇的柴油机制造达成了一项合约。第二次世界大战开始后,对发动机的需求剧增,向国防工业的许多其他公司一样,吉尔迅速地从在一个在1939年

净销售额约 350 万美元,净利润约 41000 美元的小批量制造厂,扩张为净销售额 4550 万美元,净利润 907000 美元的相对较大的公司(参见表 1)。换句话说,销售额增长了 15 倍而利润增长超过 20 倍。至于雇员数目,在战前这里少于 1000 人,而在战后这里有近 4000 人。

表 1 吉尔公司年度财政形势

年度	净销售额 (百万美元)	净利润 (千美元)	普通股每股 收益(美元)	雇员数量
1936	3.7	199.4	8.86	880
1937	5.4	354.9	1.93	535
1938	3.5	156.3	0.84	/
1939	3.5	41.3	0.22	739
1940	4.3	113.6	0.62	1278
1941	12.3	615.4	3.34	/
1942	24.8	788.4	4.21	2675
1943	36.7	900.1	4.81	3780
1944	45.6	942.6	5.04	3922
1945	45.4	906.9	4.85	2694
1946	22.8	977.7	4.72	2429
1947	30.5	1832.9	4.43	2500
1948	26.0	1101.4	2.66	2500
1949	22.4	707.6	1.71	1450
1950	17.7	656.4	1.59	1568
1951	29.2	1127.6	2.72	/
1952	40.5	1075.6	2.60	/

资料来源:Moody 工业

战争初期,吉尔还参与了轻型卡车事业并且不止为轿车、卡车和救生艇生产引擎还为坦克和飞机生产引擎。就在他 1945 年 9 月离开之前,罗伊从公司总裁那里收到了下面的对日作战胜利日(V-J Day)声明:

吉尔公司现在已有 64 年之久的历史,并且已经在若干重要的工业 36 领域建立起世界范围内的商业贸易,随着战时需求的停止公司期望在这些领域得到扩展。

几乎所有的吉尔的产品都是很容易调整到和平时期使用的,比如各种类型的汽油和柴油引擎、铁路维护产品、土壤钻机、多规格铁路车厢、工业洗涤垫和其他主导产品线。

结果是,尽管吉尔将会像其他已经“竭尽全力”地为军事服务和租借法案建造了4年的产品的公司一样受现在政府的产品的取消和调整的影响,我们觉得这个公司具有就在眼前的和平时期活动的广阔前景,并且我们正计划在这个真实和有望增长的商务事业里成功地与对手竞争。

37 在1945年里吉尔的雇佣数增长到接近5000之数,并且到目前为止实际上没有裁员。吉尔现在已经实现了将每周工时从48小时缩减到40小时,工作以5天为基础,而这当然将扩展工作以照顾到更多雇员。吉尔一直对整个战争期间良好的劳资关系很满意。

在这一调整期间,吉尔会在一定范围内裁减雇员,但是公司希望能将此保持在最低限度,并持续增加商业生产,包括出口贸易。吉尔的产品是如此容易的适应商业用途以及吉尔享誉全球的事实使我们自信吉尔可以很快地显现出和平时期的进展,而其顺利程度将不亚于任何其他公司。⁶

吉尔在战时的成功是提升了整个经济的经济繁荣的一个例子。因而,在整个美国,企业利润从1940年的税前93亿美元上升到1944年的243亿美元,或者税后的情况是,从1940年的64亿美元到4年后的108亿美元。⁷

与此相对地,劳工被要求在战时保持自制。美国钢铁工人联合会于1937年在吉尔公司设立了一个地方机构,当时正是第一项合同签订的时候。在罗伊于支架厂的停留期间,他经历到的只有对工会的负面态度。⁸这再次表明,罗伊的观察必须被视为,至少是部分上的,战时状况的一种反映。⁹正如乔尔·塞德曼(Joel Seidman)评论到的:

[在战争期间]这样的趋势特别过头,即把工资收入视为通货膨胀

来对待,而将行政薪金或业务收益看做是为使生产达到顶峰所必需的,或者是对满意的成绩的适当奖赏。小钢铁方案(the Little Steel formula)的支持者反对罗斯福关于将税后工资限定在每年 25000 美元之内的提案的大声疾呼,显示出很多探讨消费者购买力的人受到明显的曲解阶级的影响。¹⁰

1942 年后,小钢铁方案被固定下来并且有效地将工资冻结在 1941 年 1 月的水平。¹¹在吉尔公司最低工资从 1937 年的每小时 62.5 美分涨到 1942 年的每小时 75 美分再到 1945 年的 80 美分。另外,珍珠港事件之后劳工流动普遍是冻结的,而这降低了资方讨价还价的能力,因为很难解雇工人了。¹²

笔者受雇于支架厂的时候由于劳工普遍短缺,因而调动取代了解雇而成为极端的惩戒手段。许多工人更情愿被解雇。

“不,他们不会让你如愿的。早些时候有个工具磨工干烦了想辞职,但是他们不放他走。他就一次旷工三天、在班上坐着,除非他想干活,别的时候都不磨工具,这样试图被炒。他一天只干几个小时的活。最后他干脆不给主管磨工具了;但他还是没被炒。他们最后把他调到白班去了。”¹³

同时,劳工冻结也减弱了工人讨价还价的力量,因为他们不能自主的离职:

如果我可以不等 60 天让战时人力委员会(WMC)来分配就换个工作的话,我早就离开这地方了。这 60 天的等待所需要的食物够让一个人好好想想的了,尤其是他还要养活一家人的话。¹⁴

作为对于战争义务的贡献的一部分,美国劳工联合会(A. F. L.)与美国产业工会联合会(CIO)的工会领袖与政府签订了一项不罢工承诺。¹⁵作为回报,工会领导层被准予保全会员数,这使得工会得以维持,甚至在某些场合是增加会员数。资方被鼓励通过实行代扣工会会费制度来协助工会。罗伊很少瞧见的车间干事的场合之一是在他刚开始工作后不久,当时那个

干事过来让他签代扣工会会费的表格。总体上,工会会员数在战争期间从1030万扩张到1480万。通过捍卫工会会员数,以及更重要的工会的财政状况,维护会员数这一条款熄灭了工会领袖的战斗性并使他们脱离了普通成员。在许多行业,在强制产业和谐之下工会-资方的关系变成了惯例性的。集体交涉以及工会作为执行工人纪律的代理这样的功能的体制化扩展到经济的许多部门。¹⁶在许多行业里,附加福利也都有所增长,以作为工资增长的替代品。¹⁷

- 39 工会与政府合作对工人强加了约束,在必要的时候还以武力来支持,再加上未决的申诉案由战时劳工部(War Labor Board)处理,使得工人们对于资方的滥用职权毫无抵抗之力。差劲的工作条件、较长的工作时间以及未决申诉案的累积造成了广泛的不满。

在战前的年月里,罢工经常支持着地方上的申诉案件处理,并且激发了资方在最低限度上解决这些申诉。但是随着不罢工保证的实行这个激发消失了,并且未处理的申诉被推给了遥远并且笨拙的战时劳工部身上。地方工会发现自己“被悬而未决的申诉案件的糊涂账所折磨”,而这破坏了工会的团结和效力。¹⁸

来自普通成员的反应则经常是盲目罢工、抗议或者静坐等形式的好斗行动。虽然1942年就罢工而言是安静的一年,但是随后几年里不满却积聚了,1944年罢工的数量达到了空前的纪录。这些罢工中的大多数都是相对短暂的盲目罢工,往往是用来反对工会而举行的,当然,除了矿工工会的情形以外。¹⁹在吉尔公司,罗伊记载了一次抗议,是由公司解雇一名拒绝加入工会的雇员的错误所引发的,以及一次静坐罢工,是与计件工作的价格以及缺少用来洗涤的温水相关的。²⁰

随着战后大多数政府业务的萎缩,吉尔公司必须重组并缩减其产量,但它仍继续运作其多数生产线,并巩固了制造升降卡车的原材料管理部门,逐步淘汰了一部分铁路物料业务。表1指出了战后吉尔公司的财富和雇员数的变化情况。

联合公司的衰落

战后,吉尔公司开始向一家后来被联合公司买下的建筑设备公司出售柴油机。联合公司依净销售额来算一直在美国工业公司的100强之列。二战前,《财富》杂志曾称联合公司为美国的克虏伯(Krupp):“它的企业是如此之多,据信世界上只有另一个公司——位于埃森的克虏伯公司——有能⁴⁰力生产更多种类的人们用来从地球上攫取货物和能源的主要工具。”以其约5亿美元的年销售额,联合公司比起年销售额3千万美元的吉尔真是一个巨人。

农场和建筑设备是联合公司最赚钱的买卖,即使在战前也是如此,但他们的资本货物尽管占据巨额净销售额但产生的利润却很少。主要的扩展领域一直是在农业和建筑设备上,而很多资本货物事业的生产线被抛弃了。尽管联合公司拖拉机分部——那时这样称呼——的直接竞争对手自己制造引擎,联合公司仍从外面的供应商比如通用汽车那里采购引擎。立即采用和直接控制自己的引擎供应所提供的竞争优势如此之强,以至于联合公司早晚也得发展它自己的引擎分部。当时正在卖柴油机给联合公司的吉尔公司是一个明显的候选人。联合公司在1953年买下了吉尔。从吉尔的股东——主要是局限在一个家族的,尽管许多行政人员也持股——的观点来看,这个接管是有利的。在战争期间工厂已经被用到极限了,并且战后管理层放任工厂逐渐恶化。它的样子破败不堪。获利的再投资已经相对很少。机器需要更换,而且厂房亟待修理。在本章的后面我回到这个引擎分部的遭遇上来。在接下来的几段里我希望要在整体上描述联合公司在战后的时运。

联合公司因其家长式作风和保守的劳工政策而闻名,1946年,其所属的主要工厂经历了一场11个月之久的罢工。在接下来的一年中它恢复了,并且直到1952年,依《福布斯》(Forbes)杂志的话,它“因其杰出的销售成长和智计百出”是“华尔街眼中的苹果”。然而在1952年后的两个10年中,联合公司开始了一系列的挫折、危机和衰败。每股收益从1951年的4.09美元(历史最高)跌到了1961年的57美分,当时它经历了其第一次危机,然后

- 41 进一步下跌到了 1967 年的 47 美分。1968 年收益变成了每股普通股净损失 5.24 美元,稍后我将简要解释原因。经过了 1971 年的最低点——每股 42 美分后,收益上升了,在 1974 年达到了每股 1.77 美元。我们应把这个强大的跨国公司的衰落归结为什么原因呢?

当哈林顿(Harrington)在 1951 年作为主席和首席执行官接管公司的时候,他制定了一个中央集权的计划,而其带来的后果,正如《商业周刊》(*Business Week*)所报道的那样:

有些主管是超负荷的而且不能有效地行使职责。例如,当吉尔公司 1953 年被收购之后,它变成了一个分立的第三分部,但是其销售力量要向拖拉机分部的销售总经理报告……使事情更复杂的是,拖拉机分部有四个不同的业务要监察……一个吉尔的人员说:“有 68 个人要向销售经理报告而且他还试图从他在联合公司总部的办公桌那里监察 16000 人。”

同样,根据《福布斯》的报道,哈林顿过度建设公司,以至于 1961 年时,公司只以 60% 的能力运作。

在一个大多数公司都从中央集权、按功能划分部门到分散化、多功能的部门之后很久的时代,²¹ 联合公司却在背道而驰。相应地,当克罗斯兰(Crosland)于 1955 年作为首席执行官接管之后,他立即进行了重组。两个主要的分部被拆分成了五个。吉尔仍保持分立。不过,联合公司仍保留了一种不合时宜的组织结构。只是到了 1962 年,在一场进一步的危机之后,联合公司才引入了顾问。根据《福布斯》:

很显然,对于克罗斯兰以及外面的顾问来说,联合公司过时的公司组织差不多和它的制造设备一样在妨碍着公司。联合公司一直把人员按照其执行的工作来分组到不同的部门:销售、工程和生产。它从没考虑过把人员按照其服务的市场这样更现代的概念来分组。

1957 年接管引擎分部的总经理告诉我,“对,联合公司当时很困难,不过那是因为我们其他所有人之后很久才做出了向分散化、自治、各自为利润负责的转变。”⁴²

但是公司的组织模式还不是唯一的问题。最初,工业多样化经营的原理是基于这样的逻辑:如果一个生产线在任意一年里会遭受衰落,那么很可能别的生产线会不错并给以补偿,从而公司的总体实力就得以保持。1961 年《福布斯》在这方面比较了联合公司的失败与其竞争对手的成功,评论道:

……恰恰是联合公司的多种经营建基于其上的这个命题出了漏子。一种资本货物的周期被猜想为可以平衡其他的。有着其自有节奏的农场设备可以提供进一步的平衡。然而所有的周期都同时下跌了。

不过多种经营策略的最致命的劣势在于,在其专攻的每个产品线上,联合公司比起其对手来要弱得多——它的对手既没有那么多样化且销量也比整个联合公司都大,从而可以以高得多的利润空间来运作。1969 年《福布斯》注意到:“几乎每个领域联合公司都太小,也太老。其竞争对手从更大的产量、更新的厂房以及更广泛的整合制造和市场设施中获益。”总结了联合公司 1961 年糟糕透顶的成绩后,《福布斯》评论道:

……联合公司的利润空间只剩下每一美元不足一美分,几乎是几年前的四分之一。至于联合公司的主要对手……没有一个在 1961 年经历这样的挫败。事实上大多数至少维持原位不动,而很多则显示了改善的结果。

其问题又因一桩昂贵的反托拉斯诉讼而雪上加霜,该案花费了公司 127500 美元的法庭强制罚金以及超过 2000 万美元来解决由客户提起的诉讼。

除了重组公司的结构外,克罗斯兰还在 1962 年削减劳动力,并且拿薪

- 43 水的雇员也减了薪。联合公司还退出了许多最初其建立起声誉的资本货物市场。如《财富》1967 年报道的那样,其采取这些措施是很明显不情愿的:

克罗斯兰对于管理的观点仍然是非常被动的。一个合伙人曾经听到他把联合公司比喻为一根顺流漂下的圆木——这里的水流是经济——而把其主管们比喻为试图依附于这根圆木上的蚂蚁。即便情形看起来是最光明的,公司的声明也总是把大笔的销售额和收益的增长归之于增长的需求而几乎不把荣誉归于管理层的行动。

1967 年对于公司及其新主席希拉里(Hillary)来说是难熬的一年。这年的大多数时间都花在击退试图收购联合公司的购买者上了。在显示出收购兴趣的公司中有凌-特姆科-沃特公司(the Ling-Temco-Vought corporation)、通用动力(General Dynamics)、西格诺油气(Signal Oil and Gas)、城市投资公司(City Investment)以及海湾和西部公司(Gulf and Western)。最严重的挑战来自于凌-特姆科-沃特公司,但是当联合公司的董事们第二次拒绝了其出价后,他们放弃了,而原因至今不明。最持久的挑战则是在接下来的一年中来自于怀特统一公司(White Consolidated)。为此,联合公司诉诸于发行了一批新股份,并将其卖给了洛克菲勒集团和一家大的欧洲汽车公司。希拉里还带领联合公司进入了家电市场,其目的据推测是为了建立一个反托拉斯案,以避免与怀特统一合并。最终后者退出了。

接掌控制大权后不久,希拉里就决定在一年内将以往因错误造成的损失一笔勾销。这引起了华尔街少数人的怀疑,不过证券和交易委员会认为这是合法的。因此在 1968 年,联合公司在其纳税申报表上注册了 1.22 亿美元的赤字,借助一些复杂的记账方式,给持股人造成了 5400 万美元的损失!希拉里精简了组织,将公司职员从 1510 人削减到 138 人,裁掉了 3400 名雇员。在他的领导下经过了关键的几年之后在农场设备业务的繁荣,连同不赚钱的产品的中止以及更成功产品的上马一起,阻止了公司的衰落,至少暂时如此。

引擎分部的命运

44

当吉尔公司 1953 年变成联合公司的分部之后发生了什么？不多。接管协议使得吉尔的管理层至少在后方的三年内未被染指。有不少关于在这一时期吉尔管理层与联合公司总部之间在诸如生产的优先级和销售等问题上的频繁摩擦的报告。吉尔管理层保持了产品的多样性,而且有时抵制母公司的直接需求。一些生产线逐渐被停掉了。首先放弃的是一些铁路物料。罗伊的支架厂在 1956 年消失了。1957 年老的总经理走了,新人——威尔逊(Wilson)——接任。他曾有执掌联合公司其他工厂的经验,而他的任务是要重组老的吉尔公司。

在他到任之前,各级管理层多在担心将会被解职,另有新人被引入。然而威尔逊决定维持原班人马,并不替换一个人。不过他的确引入了许多别的变化。他带来了新的加工设备并开始筹划搬进一座新的厂房。1961 年材料处理部门被拆分,并变成一个在别的镇上的独立分部。引擎分部正式地变成了其被组建的样子,并被搬到了离旧厂房大约一英里远的新厂房中。与当时发生在公司上下的变化相呼应的,威尔逊发展了与联合公司其他分部间的新关系。作为公司政策的一部分,每个分部现在都被置于一个创造利润的基础上,并且在其购买引擎之前,其采购部门必须签订一个合同指明订购的数量和持续时间。每个采购部门,不管是拖拉机、升降卡车还是建筑设备分部,都应当坚持最初的合同,否则就要因违反(合同)而招致惩罚,即便合同是在公司内的不同分部间签订的也如此。这样引擎分部就可以负担加工设备的经费而不会危及其利润。不过,引擎分部仍然只是公司内部的一个服务分部。引擎售出的价格每年都要谈判,并且以一个只给引擎分部留下最薄的利润空间的方式固定下来。²²从公司内部来的订单自然比引擎分部为自己在公司外部建立的任何商机更为优先。然而,恰恰是外面的业务才是有利可图的并可以提供扩张的基础。因此,对于分部的最高管理层的激励不是基于常常与公司整体利益相悖的商机,而是基于对年度计划的履行,这为一年的生产设立了一系列目标。

45

结 论

透过这个简短的叙述性历史,有可能分离出形塑了 1945 年至 1975 年间吉尔公司与联合公司工作组织之变化的两组力量。第一组力量是由于在二次世界大战中形成并巩固的产业关系的新模式在劳动过程中的长期变化。吉尔公司所经历的“情景”变化加在了这种“过程性的”变化之上,后者影响了经济的整个有组织部分。在 1945 年它为许多公司还有政府供应引擎、铁路支架、升降卡车和其他设备。在 1975 年这家工厂成了一个大的跨国公司的引擎分部。这种从竞争阶段向垄断阶段的运动的效应,必须要从在过去 30 年中影响着美国的历史变化的效应中分离开来。我将在本书第五部分中致力于这个任务,但首先,我必须详细说明我所寻求解释的这种变化的本质。

对劳动过程中变迁的研究是工业社会学中较为冷门的领域之一。有些是全局理论,一般性地讲述朝向理性化、科层化的趋势,或从强制性服从到规范性顺从的运动等。有些是关于人际关系、工作的充实、工作的扩增、工人参与等等的描述性的理论,它们的确表达了潜在的变化,但却是以一种隐藏了这些变化的形式。有些考察技术变化对于工人态度和行为的影响,但是它们没有考察导致技术变化本身的力量。也有关于组织持续的理论,它们强调企业抵抗变化的能力。很少的一些理论对于劳动过程中变迁的具体分析通常是从对不同公司的比较中显现出来的。这种基于跨部门的数据的因果分析,即便在最好的条件下也是众所周知不能令人满意的,不过如果样本数目不多,并且公司存在差异时,那得出的结论还是稍有启发性的。就我所知,还没有人尝试过关于一个公司长时间段内的劳动过程的细致研究。⁴⁷ 这样,我在罗伊之后 30 年对吉尔的重访,就提供了一个考察导致车间里变迁的力量的独特机会。在本章中我主要关注于证明这些变化的本质,而将对它的解释留给后面的章节。

技 术

不论何时,技术改变其特征都会对工作的组织具有变革性的影响。不过,对于技术革新和采纳的研究仍处于最初阶段。除了强调科学在对更高效率的不断追求中角色日益重要的新古典经济学的常规模型以外,也有少数考察在先进资本主义中导致技术变化的政治和社会力量的尝试。一个显著的例外就是戴维·诺布尔(David Noble)最近所做的工作,他提出资本家在可用的技术中选择,不仅是为了提高生产力,而且也为了获得对劳动过程的控制以及把更小的资本家挤出该业务。¹ 最近的一个关于收割机械化的研究显示,种植者发展出新的技术,但其采纳是视阶级斗争的水平而定的。²

毫无疑问,考察导致技术变化的力量是重要的。然而,如果我们要理解由社会的驱动力带来的而不是由新的机器引入导致的劳动过程中的变迁,

我们就必须保持技术恒定,因为我们不可能其影响隔离开来。幸运的是,机器工具技术至少在其原理上,在过去一个世纪里保持着相对稳定,唯一例外的是计算机控制的机器近来的发展。因而这就为研究工作组织的变迁的“非技术”来源提供了一个有用的基础。于是,弗雷德里克·温斯洛·泰勒(Frederick Winslow Taylor)的作品中所描述的机械车间就具有与吉尔和联合公司的车间显著类同之处。³19世纪末机械车间里的速钻床、旋臂钻床、垂直和水平磨床、卡盘车床和六角车床、砂轮机等与今天相比,其形式本质上⁴⁸是相同的。甚至是罗伊曾经工作过的支架厂里机器的布局也与我工作过的小零件部门的都极其类似。工作组织以及激励方案,还有各种形式的产量限制以及非正式的工人联盟,所有这些罗伊所描述的,在今天都可以被找到,并且可以追溯到世纪之交。

不过,在小零件部门以外,技术在提高自动化的方向上已经有了很大的变化。在联合公司给人印象最深刻的变化是气缸体粗铸的加工。它最先于1935年在福特的一家工厂里被引入的,这些巨大的集成机械工具被编程来在每个工作站同时执行多项操作(铣削、攻丝、镗孔、钻孔、磨削等),接着气缸体被自动的传送到下一个工作站。尽管或者说可能是由于它的复杂性,这项精细的技术很多时候会乱套。在一些部门一两台计算机控制的机床已经被安装好,但是它们看起来也会经历相当可观的停工检修期。总的来说,联合公司生产的引擎的广泛多样性和相对小的量,使得改造整个工厂的技术在经济上不划算,并且当新的设备被引入后,经常是它造成的问题比它解决的还多。如我在接近本章结尾时所提出的,粉碎技术革新经常成为车间里的斗争的焦点。

即使是在小零件部门,这个绝不像引擎分部那样在技术上最精致的部门,现在的机床也要比1945年的时候更可靠、更灵活、更精确等等。与吉尔公司相比的一个显而易见的变化就是用来为机械工具提供动力的巨大管线不见了。现在每台机器都有其自己的动力来源。在本章的后续段落中我将说明这些技术上的小的变化是如何成为生产性活动和生产关系变迁的一部分,以及如何推动、有时又是如何刺激了这些变迁。

计件工资制度

在机械车间里,操作工是由他们所“使”的机床来定义的,并且依照一个单独的计件工资激励方案来付给报酬的。虽然机床操作工构成了车间里工 49 人的多数,此外也还有一些辅助工人,他们的作用是提供设备和装备以及协助“生产”工人(操作工)。对于每一种生产性的操作,方法部门都设立了一个卖力标准,以每小时多少件来表示,这代表了“100%”的基准。低于这个基准,操作工只能得到该工作的基本工资,而不管他们实际生产的件数。高于这个基准,工人不仅可以拿到该工作的基本工资,还可以依照超过“100%”的件数得到一个奖金或奖励。这样,125%的产量被定义为“期望产率”,这——依照合同——是“一个通常的熟练操作工以激励的步调工作”的数量,是被期望生产和表现为比基本产率高出 25% 的。以“125%”来生产的话,操作工将为他或她自己挣得约为以 100% 或更少的产率生产所挣得钱的 15% 的激励性奖金。每小时挣得的收入如下计算:

基本收入(由工作的劳动等级决定)
 + 基本收入 $\times$ (% 产率 - 100%) (如果产率高于 100%)
 + 酬金(由工作的劳动等级决定)
 + 班次差额(对于第二班次或第三班次为 25 美分)
 + 生活费津贴

1945 年时收入的计算更为简单。薪酬制度是一个带有最低保障的直接计件工资率制度。但没有额外的津贴。每项操作有一个价格而不是比率。收入仅是简单地将一小时内生产的件数乘以价格来计算。如果结果低于最低保障,那么操作工可以拿到最低保障,这被称作日工资率。如果产量超过对应于日工资率的数量,件数上 25% 的增加将带来收入上 25% 的增加。日工资率是如何被确定的往往并不清楚。它不仅反映了工作内容还反映了操作工的技能。这样,罗伊拿到的日工资率是每小时 85 美分,而阿尔·麦卡恩(Al McCann)——同样在第二班次的旋臂钻床工作,但他是更

50 有经验的操作工——可以拿到 1.1 美元的日工资率。第一班次的日工资率比第二班次低 5 美分,因此,为了挣够每小时 85 美分,乔·穆察(Joe Mucha),罗伊的白班搭档,就必须比罗伊更卖力地工作。不过一个给定操作的价格对所有的操作工都是一样的。

因而这两种体系促进了增加收入的不同策略。1945 年时,吉尔的操作工会通过与管理层个别的讨价还价来争取更高的日工资率,但如果他们经常生产出比日工资率更多的件数的话,这并不能保证他们收入的增加。此外,对于那些有资格得到更高日工资率的操作工来说,最低保障也不是那么重要了。所以抬高收入的方法是提高价格,而这可以通过要么为所有价格的全领域的增长而斗争,要么与工时研究人员为提高特定工作的价格而斗争来实现。操作工们事实上的确花了很多时间与工时研究人员在价格上争论。这些提高收入的方式现在与另外两种替代手段比起来相对无关紧要了。第一种是通过对工作的基本收入和与每个劳动等级相伴的福利金的提高。这些都是每隔三年一次在资方和工会之间协商的。在现在的体系之下,方法部门并不必然涉及某种操作的价格变化中,因为那是随基本收入而变的。福利金,比如酬金的增加,也是独立于计件工资率体系的。第二种手段就是调到有更高基本收入的其他工作上去——即有更高劳动等级——或者有更轻松的速率的。经常是劳动等级越高,其速率也越轻松;为了鼓励工人留在劳动等级更高的更需要技术的工作上,从而避免培训新工人的成本,这些工作上的速率倾向于更宽松。1945 年时,收入是同经验紧密相连而与特定类型的工作联系不大,调到其他的工作上经常被用来作为一种纪律措施,因为这很可能导致收入的减少。⁴

其含义不难预见。尽管在 1945 年时资方与工人之间关于劳动酬劳的议价发生在车间里,但在 1975 年时这样的议价已经在很大程度上转移出了车间而进入了会议室,并且工人-资方在车间里的冲突已经在转移到以工厂
51 范围为基础的工作组织中找到安全阀。作为薪酬体系变化的后果之一,资方-工人的冲突已经减轻,而个人主义也已增加。

超额——一个工人玩的游戏

在本节中,我打算将车间里的行为当做一系列游戏,操作工们在其中试图达到可以挣得激励性工资的生产水平,换句话说,就是超过百分之一百。每个操作工瞄准的那个明确目标是建立在个人基础之上,随工作、机器、经验等而变。有的人达到 125% 就满足了,而有的人只要没达到 140%——被所有参与者所公认的最高限度——就心情不好。这个关于超额的的游戏为评价从工作组织中引发的生产性活动和社会关系提供了一个框架。因此,我们可以把超额看做是由操作工与调节工作条件的各种社会或非社会对象之间所经历的一系列阶段所组成。游戏的规则被体验为一套外部强加的关系。超额的艺术在于巧妙地处理这些关系,以尽可能快的速度由一个阶段进展到下一个阶段。

轮班开始时,操作工们聚集在车间的时间办公室外,领取他们的生产卡片并在他们的第一个任务的“设置”一栏打孔。如果在上一班次已经被设置好了,操作工就只是打卡直接上工。通常,操作工从他们的同工伙伴那里探听,在班次开始之前得知可能接到什么样的任务。由于知道车间里有些什么活是要干的,操作工有时就可以一个有利的位置来同负责分派任务的计划员讨价还价了。

1945 年时,计划员的职责看来是到分派任务就为止,而在 1975 年时,他还承担了一些保证部门按时造出必需零件的责任。因此,经常可以看到计划员潜近车间,检查进度并催促工人继续工作。由于他没有凌驾于操作工之上的正式权威,计划员只能求助于基于他在分配工作以及安排操作工⁵²的时间时所具有的讨价还价的力量。有特定技能持有关键性工作的操作工,以及经常被号召去做“要紧工作”的操作工,面对计划员时是处于很强的议价的地位的。计划员明白这点并小心地不去惹他们。

与此对照,罗伊抱怨当他需要计划员的时候从来都找不到他,而且当他在周围的时候也没表现出对工作有什么兴趣。⁵这在工时职员拿不准罗伊下一个工作应该做哪项时会造成非常麻烦的事。同样重要的是 1945 年时要紧工作的相对缺乏。⁶总而言之,部门更加严肃地对待按时完成工作的责

任,但只要操作工是在超额,这个责任就落在计划员而不是工头或者监工的肩上。⁷ 这种变化可能是部门自主和责任增强的结果,这反映在部门的利润及亏损声明中,以及在由于将引擎推迟交付给客户而来自公司的惩罚。⁸

在接到了他们的第一项任务之后,操作工们必须为操作找到蓝图和刀具。这些东西通常是在库房里的,尽管它们也可能已经在车间里了。因而库房值班员是一个战略性的人物,操作工必须获得他的合作。如果库房值班员选择了在分发毛巾、蓝图、夹具等等,尤其是在磨工具的时候不合作的话,操作工就可能被耽搁相当长的时间。偶尔的也有操作工设法取得了库房值班员的信任,而自己进到库房里从而加速了过程。由于不像计划员那样,操作工们是否超额对于库房值班员的利益并没有什么影响,他的合作就必须由其他的手段来得到。在我被雇佣期间的头五个月里,我和第二班次的库房值班员之间的关系非常糟糕,但是在圣诞节事情发生了戏剧性的变化。每年地方工会都会向所有会员发一份圣诞火腿。我告诉哈里去工会大厅拿火腿太麻烦了,他可以把我那份拿走。他很高兴,而此后我在库房一直能享受到很好的服务。

- 53 罗伊的许多麻烦也是从库房里引起的。像 1975 年一样,1945 年时也没有足够的库房值班员。罗伊戏剧性地说明了一个尽职尽责好好服务的值班员变成了一个神经衰弱者,并很快调离了工作。问题在罗伊时代的吉尔公司可能还要更严重,因为工具和装置当时是按照大小和类型来放置在库房里的,而不是像 1975 年这样按照工作需要集合归类的。另一方面,当罗伊在吉尔公司工作的时候,总是至少有两个库房值班员的,而在 1975 年时,第二班次的库房值班员从来没有超过一个。

尽管我得到了库房值班员的合作,但对叉车司机我就没那么幸运了。在我被训练做杂项工作时,我被反复告知我要做的第一件事就是去套叉车司机的近乎。他或她负责把库存从过道(在那存货是被保存在贮槽里的)那里运到车床前。尤其是在轮班一开始时,每个人都在寻求他们的协助,叉车司机可以让你耽误相当可观的一段时间。尽管有的叉车司机对每个人都差不多,也有的对操作工是区别对待的,阻挠那些没有权力的,而去协助那些强有力的。在杂项工作岗位工作意味着我频繁地需要叉车司机的服务,而

当莫里斯当班时,他惯于以让我等着来阻挠我为乐。我对此无计可施,除非我正做着要紧工作;那么工头或者计划员可能会干预。在其他场合向工头申诉只会给我带来更多的辛苦,因为莫里斯可以轻易地在稍后报复我。坐直了等着还好点儿。像库房值班员一样,叉车司机们在操作工的超额中没有好处可得,而同时,他们敏锐地意识到其在车间里的权力。他们希望你做的就是别来麻烦他们,这样他们就可以休息、点上烟,和他们的朋友聊天,或者来杯咖啡——换句话说,享受操作工少有的自由。正如男厕所里的一段涂鸦所表达的,“干这公司,干这工会,不过特别是干那些叉车佬,因为他们干我们大家。”等得不耐烦的操作工,如果他们知道如何开叉车,就会跳上一辆闲着的叉车搬他们自己的库存。不过这会带来不幸的后果,因为其他操作工们会让他帮忙取他们的存货。

尽管很难归纳,但的确看起来在吉尔时代叉车司机——或如他们被称⁵⁴作的库存追逐者——的服务更有效率。首先,在1945年有两个叉车司机而1975年只有一个为差不多同样数量的操作工服务。其次,正如设定工根据他自身的经历告诉我的,

“在过去的日子里,大家彼此认识。这是一个大家庭,所以叉车司机们总是试着帮人,早早地就把库存搬出来,以及诸如此类的一些事。在那些日子里操作工们甚至都不用告诉叉车司机把下一批货拿来。现在每个人从一个工作到另一个工作调来调去。大家彼此都不怎么认识,所以合作也少了。”

在等待库存到达的时间里,每个操作工都设定他们的机床,如果它不是已经被设定好了的话。这可能会花上几分钟直至两个班次的时间,不过通常不会超过一小时。由于每个设定都有一个完成的标准时间,所以操作工在这里也试图超额。当设定异乎寻常得快时,操作工甚至可以实现当他在生产栏上打孔的时候就已经超额了几件。设定工是可以提供协助的。尤其是对于没经验的人来说,他的帮助是至关紧要的,不过,像其他的辅助人员一样,他的合作是需要请求的,并有可能要讨价还价的。他从你的超额中也

没有明显的好处,尽管他和你一起,干得越快他就越空闲。一旦机床被设定好了并且库存到了,操作工就可以开始生产第一件产品了,而设定工就没事了,除非机器设定出了问题。

设定工的品质和关照程度变化非常大。例如,白班的设定工没什么合作精神。当我问我的白班搭档比尔,白班的设定工是谁时,他答道,“噢,他几年前就死了。”意思是说,就他而言,现在的设定工是无用的。相比之下,第二班次的设定工则是带着热情和友善来做他的工作的。当他帮得上忙的时候,他绝对会竭尽全力,而且每个人都喜欢并尊敬他。尽管他也不懂车间里所有的活儿。的确,他几乎不懂我的机床因而对我来说没什么用。罗伊也经历过类似的设定工之间的差异。例如约翰尼的帮助不多,但是当阿尔·麦卡恩出现后,罗伊在车间里的生活被转变了。⁹ 阿尔·麦卡恩以前是一名很有经验的旋臂钻床操作工,他向罗伊指出了超额的所有方面。

1945年时的设定工比1975年时的多;这部分归因于战时的人力政策,但也归因于对设定工的更多需求。在过去的30年里,装置和机床经过了改进,并且变得更标准化了,因此在设定中需要的技能也降低了。此外,在吉尔公司,任一机床所执行的操作更具多样性,因而要花费设定工更多的时间来掌握他们必须要做的所有工作。另一方面,看起来现在不同机床之间的流动性更大,从而平均经验比起战争末期要少。罗伊也指出,根据他同班的工人所说的,设定工的职能本身就是相对新的;这再次指出这项以前由一个人——工头——来履行的职能的专门化是多么晚近的事。

被分配的任务可能是在一块板子、管子、铸件或者无论什么上钻出一系列孔来;研磨一些弯管的表面;在车床上车出一个内径;在齿轮上刨出齿来;等等。第一件完成品必须由检验员依照设计图检查。在检验员同操作工之间有一种不可弥合的利益冲突,因为前者关注的是质量而操作工关注的是数量。当操作工就是干不对——根据检验员的意见,一件接一件地不符合设计图的规范时——对于操作工而言意味着损失了时间。而检验员希望工件尽快地合格,而不愿被麻烦来做进一步的检查来看它们是否达到了可容忍的限度。

当一个工件做得差强人意时,有的检验员会放它过去,但有些则会执行

设计图的规格直到第 n 次。无论何种情形,如果操作工干出废品的话,检验员在实际上(如果不是理论上)是要为此负部分责任的。尽管形式上检验员只对第一件被标记为“OK”的零件负责,但如果后续的零件超出了容忍限度的话他还是会挨骂的。因此,检验员的命运在某种程度上还是掌握在操作工手里——操作工成功地使第一件零件达标后,可以加速他们的机床而造 56 出废品。这么干的操作工总是可以将标签从第一件零件换到一个废品上,而将责任推到检验员身上。当然,检验员有的是机会来报复企图算计他的操作工。况且操作工对质量也负有责任。在我受雇期间,很多图表被分发并挂在每台机床上,详细说明了对于任意给定的机床,在每个特定的可容忍水平上,操作工应当检查其零件的频率。另外,在即将要由一个外界的认可团体对工厂的质量保证组织进行调查之前,操作工需要在检验卡的背面表明他们检查其零件的次数。

自战争以来的转变是清楚的。在吉尔公司,如罗伊描述的,检验员不仅仅要检查第一件零件,还要不时地检查一些后续的零件。当对所有零件的操作都完成后,操作工必须让检验员签字结束旧的工作,然后才能打孔开始新工作。现在,责任转向了操作工,他们得定期检查自己的零件。¹⁰此外,改进了的机械、工具、刀具、装置等等,使得工人更好地控制质量。现在也有人争论说,质量问题的起因不是来自于糟糕的做工而是来自于糟糕的产品设计。由于所有这些原因,我们现在发现检验员变少了,并且趋势是趋向于进一步减少其数量。¹¹

当检验员要拦阻正在做一项重要工作但未能达到设计规格的操作工时,工头会介入进来,并劝说检验员放过这批零件。当这个冲突不能在最底层解决时,它会被交给管理层次中的高一级,而主管会和主任检验员斗争来解决。根据罗伊的观察,在这样的谈判中产品管理方通常会击败质量控制方。¹²我在 1975 年也发现了同样的模式,这反映了一个在其中管理控制直接从属于生产的组织结构。毫不意外地,质量控制的职能变成了一个敏感问题,并且是联合公司引擎分部的高层中许多冲突的焦点。质量控制方一 57 直在试图摆脱对产品管理方的从属关系以便在车间里监控质量。这当然会对生产的层面有不良影响,因此为生产管理方所反对。在这方面尤其敏感

的是对引擎测试部门的控制,在 1975 年这种控制是归产品管理方所管的。产品经理自然声称他可以公平地评估质量。此外,为了使这一安排正当,他把质量问题的焦点从车间转移到引擎的设计上,这又将工程师们卷入冲突。一点都不令人吃惊,工程管理反对这种增加他们对于质量的责任的趋势。因此,工程经理支持质量控制更加自治,显示了他对把质量责任归还给车间的利益所在。自从联合公司收购吉尔之后,这种情形在多大程度上透过利益的归属而被保持是不清楚的。¹³

当第一件零件被标为 OK 后,操作工就同时钟和机床开战了。除非任务是熟悉的——在其中答案是已知的有上限的——问题是:我能超额吗?也许有必要找出某种角度、捷径来加快机床速度、制造一个特殊的工具等。在这些活动中始终有一种风险的元素——例如造出废品或者打坏工具的可能性。如果超额很明显的是不可能或者非常不现实的,操作工会减缓并放松下来。因为他们的基本收入是有保证的,除非他们能挣得超过基本收入,即超过 100%,否则很少有可能让他们疲惫不堪,这就是罗伊所说的偷懒。另一种形式的“产量限制”——他称之为配额限制——需要对操作工可以交出多少——即他可以在生产卡上记录多少——加一个最高限度。1945 年时,这个最高限度是一天 10 美元或者一小时 1.25 美元,尽管这在不同的机床之间稍有变化。在 1975 年最高限度被定义为对于所有机床上的所有操作均为 140%。上交多于 140%被认为会导致“价格削减”(工资率增加),并且如我们将在第十章中看到的,情形的确如此。

- 58 1975 年时,配额限制不一定是一种产量的限制的形式,因为操作工通常会产出超过 140%的产品,但只上缴 140%,而将剩下的留作他们不能超额的那些操作的“小金库”。确实,当操作工拿到有油水的工作时,他们会整个班上都“忙得屁滚尿流”,以便为接下来的日子建立起小金库。有经验的操作工在更精细的机床上可以轻易地为一周的工作建起小金库。因此在本子上登记的完成数与车间里实际的完成数之间总是有些差异的。车间的管理者更关注的是后者,记录本就随它去吧。140%的最高上限和储蓄(维持小金库)的实践是车间里每个人都认可并接受的,即使它们未得到更高层的赞同。

车间外的管理层还认为“使诈”的实践是不正当的,而车间里的管理层则在其中协助或默许。使诈(罗伊的措辞,在 1975 年的车间里已经不再流传)包括将时间从一个操作重新分配到另一个操作中,以此使操作工可以超出百分之百地最大化计算时间。计时职员于适当的时间在工卡上打孔来合作,操作工也被允许在他们自己的卡上打孔。部分是由于工作内容多样,其中有的耗时很短,我设法避免在我的工卡上打这些工作。在班次的结束时我会坐下来,算计着我在每项活中以及八小时里可用的空闲时间内完成的零件数,从而使我的收入最大化。我会记下计算出来的每个操作的开始和结束时间。没有人投诉过,不过在第一个班次中这种一致的欺诈是不大可能被允许的。¹⁴

现在的情形比之吉尔公司如何呢?像罗伊所描述的,只有在两个工作是连续的,或者在时间上虽分开但是同一项工作的两部分时,才有可能把时间从一个操作或工作转到另一个。这样罗伊可以在完成一件工作后不打卡便开始干另一件工作。而当他打卡结束第一件工作又打卡开始第二件时,他就已经为超额开了一个头。其次,如果罗伊在一个班次上攒下了一些零件,只有在这项工作没有被他的白班搭档完成的情况下,才可能把这些零件 59 在他的第二个班次上交。因此,当罗伊为某个特定的工作积累了一个小金库时,重要的是他要告知乔·穆察。如果可以的话,穆察就会试图避免在罗伊来上班之前结束该工作。在单个班次上的连续工作间转移时间经常可以由工头来解决,他会记下适当的变化。尽管如此,在 1945 年时,从有油水的工作中窃取时间正式地说是不正当的。

格斯告诉我说,年轻的工时计划员埃迪和前几天给他定一美分的价格的老家伙一样坏,如果不是更坏的话。他说埃迪抓到他的白班搭档在提前完成一个计件工作时故意不去打卡。他就把白班搭档告发了,害得白班搭档和工时职员挨了骂。

“那关他屁事。他不应该去告发白班搭档,”格斯愤怒地嚷着。

格斯继续说到一个一年前被开除的女手摇磨机操作工,一个工时计划员逮住了她在干一件活而工时卡上“打”的是另一件活。工时计划

员走到女孩的机床前来给一件工作计时,结果发现那项工作已经干完了而那女孩正在干另外一件活。

斯特拉拿工时计划员没办法。她告诉我埃迪逮住玛吉在打了一件工作的卡时却在干另一件工作。玛吉被开除了。¹⁵

我在第十章中还会更多地提到工时计划员,不过这些例子确实显示出,尽管使诈在继续进行,但某些管理层次认为它是不合法的。

关于过去 30 年来工资率上的总体的变化我们可以说些什么呢?老资格们总是对我说“现在多轻松”,尽管这句话本身也难以构成变化的证据。固然,机床、刀具等都改进了,而这使生产更少地受制于任意的停顿,但是工资率也可能更加严格了。不过,在车间土话中的一个有趣的变化确暗示出更轻松的工资率。罗伊描述了两类型的工作,“有油水”和“脏活”,前者有着格外宽松的工资率而后者则有格外严格的工资率。当我在小零件部门工作时,我经常听到“有油水”这个词而从来没听到过“脏活”这个词。它的
60 过时也许反映了有着非常严格工资率的工作数目的减少,以及用以补偿低产量的小金库的可行性。罗伊自己的产量数据与 1975 年的数据相比如何呢?以比率而不是美元和美分重新计算了罗伊在计件工作上的产量后,我发现在初始时期,从 11 月到 2 月,他的平均数为 85%;而在第 2 个时期,从 3 月到 8 月,数字为 120%。¹⁶在 1975 年的头 6 个月中,整个工厂的平均数约为 133.5%。对于不同的部门,这个平均数从自动螺丝机与自动车床部门的 142%到我工作的小零件部门的 121%之间变化。小零件部门的功能是作为其他部门的劳动力储备处,因为这里的人员流动率很高、工资率出了名的严格而且这里是新人通常开始的地方。不过,在所有的部门中,这一个可能是在机床和工作类型方面与罗伊的支架厂最接近的。因而,现在的总体工资率确实更容易挣到了,但是,在我自己的部门中的体验——我的多数观察是在此完成的——仍然与罗伊的体验有许多类同之处。¹⁷

工头在所有这些操作中的角色又是什么呢?除了工厂的高层经理外,所有人都把他视为超额游戏的促进者和仲裁者。只要操作工在超额而辅助工没有妨碍他们的进展,没有人会希望引入工头的专制干涉。对于工头来

说,他们通过指出工人一直努力工作并且成功的超额,来保护自己免于受老板关于某些工作没有完成的指责。因而我们发现工头积极地协助操作工们超额,他们向操作工说明当他们自己还是操作工时学到的窍门、指出更高效的设定、帮助他们制作特别的工具、劝说检验员通过一件并不完全符合设计要求的零件等等。工头像车间里的所有其他人一样,把产量限制的两种形式认作是超额的必要部分。当操作工们完成了夜班的超额部分并决定在最后两三个小时里放松一下时,工头会力劝他们多干些:“你不想建起一个小金库吗?”不过,工头不会与方法部门相勾结,利用他们对不同工作以及工资率⁶¹的信息来对付操作工,因为工资率的增加会激起敌意、鼓励偷懒、增加人员流动,而且总的来说使得工头的工作更加困难。

然而,操作工的辩护词,“你还想要什么?我已经在超额了,”确实有它的问题,尤其是当日程上有要紧工作的时候。在这种情况下,操作工得扔下手头正在做的事而在这个新工作上打卡,“全身心地投入进去”,并且最重要的是,忽略生产最高上限——尽管他们当然是不被指望上交超过140%的。在类似这样的情形下,除非工头能给出一些制裁,要不然他就得看那些可能想放松一下的操作工的脸色。因此,工头可能尝试同每个操作工建立起一种交换关系:“你关照我,我也会关照你。”操作工会同意与他们的工头合作,不过作为回报他们会期望他给以照顾,比如说准予放松几天、准许在工作时间里参加工会的会议、准许在特殊情况下早回家等等。工头可以安排的最重要的资源之一就是“双份红卡”,它可以用125%的工资率补偿非因操作工自身原因引起的工时损失。当由于机床故障或者其他偶然事件发生,使得操作工不得不花费时间等待原材料以致不能超额时,就会发放“双份红卡”。在签发红卡的过程中通常需要讨价还价;操作工必须说服工头相信他为了超额做了认真的努力从而应得到补偿。最后,如罗伊所指出的那样,人们会注意到,由工厂管理高层发布的规则,在车间里是被规避、忽视甚至推翻了的,这得益于工头出于超额利益的考虑而默许和偶尔的积极支持。

1945年时,工头和监工在促进超额方面扮演着类似的角色,尽管他们好像认为这些行为中很多是不正当的。下面这段对话揭示了史蒂夫——罗

伊第二班次的监工——的矛盾心理。

我私下告诉史蒂夫我晚上超额挣了 10 美元。

“我只被允许挣这么多,对吗?”我问道。

62 史蒂夫在回答这个问题是犹豫了。“你可以干得更多,”他说着垂下了眼睛。

“不过我想还是不要了。”我坚持道。

“嗯,你不会想把它弄糟吧。”他答道。¹⁸

当工资率很严格而且没法超额时,车间的管理层在操作工与方法部门的对抗中经常是站在操作工这边的。不过操作工总是把工头视为方法部门的潜在合作者来戒备和怀疑的。对工头进行评估的主要标准是他们与工时计划员之间的关系。

像已经指出的那样,第二班次的操作工感觉,总的来说“较好的”主管是在他们的班次。他们引证了布里克斯、史库奇和约翰逊[白班的主管]与敌人——方法部门——的合谋,指出他们是“公司的人”,什么也不会为工人做,不允许在已经达到配额后磨洋工,并把操作工“赶”到那些被认为是“脏活”的计件工作上。另一方面,夜班的主管则被认为是会“为了他们的人”而和“大人物们”斗争的,尝试帮助操作工们从工时计划员那里获得更好的价格,在配额限制和磨洋工上睁只眼闭只眼,不与方法部门合作降低“有油水的”价格,并且当操作工在日班上磨时间时显出一种合意的无动于衷。¹⁹

另一个可能的变化是围绕着工头对于偷懒的态度的。的确,1945 年时工头不是很乐意操作工在工资率不可能达到时的松懈,而在 1975 年他们趋向于把它作为一种合理的行为而接受。总的来说,联合公司的操作工看起来对于车间主管的敌意和怀疑更少,在权威的工头面前也显得更加独立。正如早先提出的,工头现在对于在他们的班次上是否完成特定工作的责任

也减轻了,这一职能被计划员的在场取代了。在所有这些方面,我关于变化的说明与莱茵哈德·本迪克斯(Reinhard Bendix)、弗里德里克·泰勒、理查德·爱德华兹以及其他描述的那些相类似,即工头的权威的缩减以及将其职能分配到更多专门的人员身上。²⁰

车间文化的组织

63

到目前为止我们已经考虑了任何操作到其完成都需要经过的阶段,以及在将操作从一个阶段推进到下一个阶段的过程中不同雇员的角色。在实践中这些阶段本身是受到相当多操纵的,在某些场合我可能会完成一项甚至没被计划员给定、没有设计图,或者没有被检验员检查过的操作。没有必要进一步讨论这些操纵,很明显,到现在为止直接源自于工作的组织的那些关系,主要是在超额方面来理解并获得意义的。即便不是由工作的结构所引起的社会互动,也是受超额支配并以超额的习语来表达的。当有人过来说话时,他的第一个问题就是:“你超额了吗?”接着是“工资率是多少?”如果你没有超额,你的谈话很可能由对你为什么没有超额的解释组成:“这个工资率没可能达到”、“我不得不等了一个小时来让检验员来检查第一件零件”、“这些狗娘养的钻头连着被烧坏”。当你在机床上坚持苦熬“把零件敲出来”的时候,一个路过的人可能会大叫“有油水啊!”——暗示着工作并不像你干得那么困难。或者,当你在“吊儿郎当”——拜访其他工人或者在咖啡机那儿闲聊——很可能有人会大叫:“哇,你已经干完啦!”当面对显然是不可能的操作时,一些滑稽的家伙会大骂:“真是屋里最好的活儿啊!”对过路的人大叫“你没事儿干啦?”经常会引发抗议,“我已经超额了,你还想怎么样?”午餐时间,操作类似机床的操作工往往会坐在一起,对头半个班次的工作情况进行事后分析。为什么他们没能超额,谁“把他们搞砸了”,他们在后半半个班次中期望实现什么,他们能否补足损失的时间,对于那些有困难的人的建议,等等——这些话题通常在午餐谈话中占主导地位。关于超额文化对车间互动的支配地位,我察觉不到在30年间有什么变化。超额的某些细节可能变了,但是工作中互动的习语、情形、步调等一直是受那些构成了超额规则的生产中的关系所支配,并由此增多。

64

总而言之,我们已经看到了车间文化是如何围绕着超额产生的。每个工人迟早都会被吸纳进这一套独特的行为和语言中,而之后的行为和语言又会具有他们自己的意义。像罗伊一样,当我第一次进入车间时我对这个超额游戏是有点不屑的,它看起来更多地提高的是联合公司的利润空间而非操作工的利益。但我也经历了与罗伊所指出的相同的观念的转变:

……没能把他的全部工作中的报酬最低的操作成功提价,使他相信公司是不公平的,这时,态度从对计件激励的纯粹冷淡转变为决心不能被迫作回应。对激励方案的轻蔑变成了苦涩。不过几个月后,当操作工搭档麦卡恩教导了他“超额的伎俩”之后,笔者发现了计件工资制在经济之外的价值。他为了“找乐子”而努力达到配额,因为这是个“小游戏”并且可以“使我不至于无聊”。²¹

这种卷入游戏并为之所诱惑的模式是普遍的。在我自己的例子里,我花了一些时间才弄懂车间的语言,这还不包括错综复杂的超额。大约三四个月之后我才开始采用许多伎俩,并把时间从一个操作转移到另一个上来超额。一旦我知道自己有机会超额,这种参与到一个结果未知的游戏中的收益就吸引了我的注意力,而且我发现自己在自发地与资方生产更多的剩余价值中合作。此外,只有通过这种方式我才能与车间里的其他人建立关系。直到我能够像一个有经验的操作工那样在车间里大摇大摆地走动,好像我有世界上所有的时间并且仍能超额之前,只有很少的并且是最嫩的人才会屈尊与我谈话。因此,个体是依据超额文化来彼此评价并评价他们自己的。这提供了车间里地位等级的基础,并且这又被更加精细的机床需要更高的技能来操作并且有着更轻松的工资率这一事实所加强。辅助人员是依照他们在超额中合作的意愿程度来发展其特征的:莫里斯是个龌龊的
65 家伙因为他在送库存时总是拖拉;哈里基本上是个正派的库房保管员(在他拿了我的火腿之后),他试图帮助大伙,不过过度操劳了;查理是个还可以的计划员,因为他曾经试着给我有油水的工作;比尔,我的白班搭档是“不错”的,因为他曾经告诉我超额的伎俩,如果我需要的话会给我一些小

金库,并且有时当我把事情搞砸了的时候会帮我遮掩。在下一章中我将考虑被束缚在这样的一个强制性文化系统中,以及将劳动过程构建为一个游戏的内涵。

散布冲突

我已经说明了计件机床车间的组织是如何引起超额,并且这又如何反过来变成车间文化的基础。超额也形塑了冲突的独特模式。工人们被作为直接为他们的机床指定速度、进料、深度等的个体而安插进到劳动过程中。计件工资,如马克思所观察到的,“趋向于一方面发展个性,随之具有自由感、独立感和劳工自我控制感,另一方面,则是造成他们彼此之间的竞争。”²²同时,车间里的劳动过程体现了一个相反的法则,操作工对于辅助工人的依赖性——他们自己以某种个体的自主性来运作。对机械的控制与对其他人的从属关系之间的紧张关系,以及生产性活动与生产关系之间的紧张关系导致了在车间里特定的冲突形式。

我已经指出,当辅助工人不能迅速的提供一些服务时,超额的压力常常导致在生产工人和辅助工人之间的冲突。其原因极少被发现是由于库房保管员、检验员、叉车司机等的蓄意阻挠。更经常的是由于对资源的管理性分配的结果。例如,我在车间里工作的期间,第二班次的操作工的数量扩张到几乎与第一班次一样,但是却只有一个叉车司机而不是两个;大多数时间只有两个检验员而不是四个;只有两个工头而不是四个;只有一个库房保管员⁶⁶而不是两个或三个。这仅仅是强化了工作组织特有的横向冲突。可以减少这种横向冲突的唯一手段是允许第二班次的操作工跳上空闲的叉车来为自己提供服务、到库房里去拿他们自己的装备、填他们自己的工卡、浏览工资率或查看一项订单是否已经完成,诸如此类等等。不过,这些行为在车间外的管理层看来都是不正当的。²³当中层管理层通过强化规章来向操作工施加压力时,就会出现混乱。

在高级管理层的眼里,辅助工人相当于开销,因而一直企图减少他们的数量。因而,就像已经叙述过的那样,质量控制经理的目标是减少检验员的数量。他争辩道,质量控制哲学的变化,将更多的责任置于工人身上;而质

量问题是由“质量体系”、设计和对供应商尤其是模具供应商的仔细审查来更有效地防止的。但是,只要仍须检查每项操作的第一件零件,检验员数量的减少只会导致车间里更多的不便。

一个例子可以阐明普遍的冲突类型。汤姆,一个检验员,由于旷工被停职三天。这意味着整个部门只有一名检验员了,而活被堆在了拉里(另一名检验员)的窗口外了。我不得不在我的零件可以被检验并继续下面的任务之前等上两个小时。发现周围只有一名检验员已经够苦恼的了,但是拉里自己慢慢悠悠的夸张风格更给我火上浇油。当我开玩笑地向他指出这点时,他大为光火,“为什么我要忙得屁滚尿流的?汤姆可以歇三天,公司还觉得他们是在惩罚他,但却是我在这里累断腰。”在这个例子里,汤姆与公司之间的冲突被转化为汤姆和拉里之间的怨恨,这反过来又激起了拉里和我之间的敌意。“悠着点干”是瞄准公司的,却增加了对工友们的损害。以这种
67 方式再分配冲突是车间里社会关系的永恒特征。由于辅助工人的短缺,以及经验更少、从而也是最需要协助的操作工也在第二班次中,于是,这种情形在该班次中格外的显著。

常识可能使人相信工人和经理之间的冲突将导致工人之间的凝聚,但是这样的推论遗漏了所有的冲突都是以意识形态领域(在这里是超额的领域)为中介的这一事实。这样,资方-工人的冲突被转变成了工作组织所导致的竞争与团体内部的斗争。将等级的支配转变为横向的对抗实际上是工业界的普遍现象,如一个以分散在美国各地的6个工厂中172个部门的3604名蓝领工人为样本的研究中指出的:

……工作压力总的来说,是与我们称之为凝聚性行为的社会支持性行为负相关,而与竞争性的以及团体内部的冲突行为正相关。凝聚性行为通常在高压下难以维持,因为资方施加的酬劳结构从个体上引导雇员们尽可能快地工作。²⁴

在计件机械车间里散布冲突的支配性模式无疑是将等级性冲突重构为横向冲突和竞争。不过,这绝不仅仅是对冲突的重构。在被引入的新机械

与已有的技术之间协调得很糟糕的时候,常常可以发现一种相反的趋势。这时横向的冲突可能会变成工人与资方之间的或者不同管理层之间的对抗。

我将用我自己操作某台机器的经历来阐明这一点,这是一台设计用来平衡皮带轮以免它们在引擎中运转时损坏轴承的机器。这种平衡机引进不到五年,它对皮带轮的任何缺陷都非常敏感——这些缺陷可能是被其他的加工操作无意中带来的,或者在铸造厂中最初铸造时就已有的。

皮带轮被置于一个附着于旋转圆形钢盘上的装置上。平行盘和皮带轮⁶⁸可以自动的旋转,而这表明两件事:首先,圆盘上过厚的地方应该去除以补偿皮带轮的缺陷;其次,皮带轮不平衡的程度。当过重的区域被定位后,要在皮带轮上钻孔以去除一些原料;然后皮带轮要再被旋转,而如果有必要的话要钻更多的洞。这一过程一直重复直至皮带轮被平衡到依照设计规范的一或两盎司之内。这项工作最困难的部分是设定平衡。在皮带轮平衡之前,必须首先通过在圆盘上放置黏土来平衡装置和圆盘。这个复杂的工序是被设计用来确保当仪表板显示皮带轮已经平衡时它确实是平衡的——也就是说,当皮带轮在装置上被掉转 180 度之后,记录仍旧在一或两盎司之内,或者规范指定的范围之内。

小皮带轮是很容易处理的。通常,它们甚至不需要平衡,只要用钻头碰一下以显示它们已经被处理过了就可以。那是有油水的活。但是 75 磅的大家伙可就是另一番景象了。它们是最困难的,自然也是最要紧的。光是把它们举起来弄到平衡机上,然后再把它们拿下来就够困难的了,更别提把它们平衡到一盎司以内。比尔和我都试图假装它们不在那,尽管在平衡机旁边总是有许多,每层 16 个,一个挨一个地堆了四五层。只有当不得不做的时候我们才极度不情愿地去平衡它们。它们经常引起不能克服的问题,归因于在铸造中或锥度的缺陷,这意味着它们不能完全地配合装置。有一两次我在第二班次来接班,结果发现比尔在乱七八糟的皮带轮间大汗淋漓地骂骂咧咧的不寻常的景象,还听到他说干了 10 年的杂项工之后,他是如何老得再也不能干下去了。“这全是你的了,英国佬。也许他们应该给你发点奖金让你撑下去。”他笑道。并不是这些皮带轮不能给他提供足够的钱,

69 比尔可以得到一张双份红卡来补偿他的时间。而是因为他受了挫折；他的工作被接管了；他失去了控制权。再多精力、再灵巧好像也没法平衡这些皮带轮，不过它们还是被提交到生产线了。“他们指望我在这台机器上造皮带轮。好啊，我就平衡皮带轮，如果它们没弄平衡，那就没弄平衡吧。他们不懂如果皮带轮里面有砂眼的话它就是弄不平衡的。”

一天下午3点钟我走进车间，比尔警告我说大人物们会紧跟在我身后监督我操作75磅的皮带轮。“那些皮带轮很棘手啊，伙计！”果真，他刚走我就发现自己被工头、夜班主管、检验员工长、计划员、设定工以及有时从其他部门来的经理给围住了。这么大场面的关注一开始就把我给搞慌了。我甚至都不能适当地设定平衡机。主管不耐烦了，就开始命令我这么干、那么干，所有的我知道都是错的。指出这点也没什么用。毕竟我是谁啊，能和主管顶嘴？积攒在我脑袋里的最强烈的念头就是把皮带轮从平衡机上拿下来扔到他们脚上去。当黏土在圆盘上越堆越多，远超过平衡所需要的数量时，主管开始惊慌失措了。他显然觉得他遇到麻烦事了，但是他对于这台机器如何工作几乎一无所知。他是个老前辈了，不习惯这个新鲜设备。于是他依照机器前挂着的图表上的指令——那些指令比尔曾告诉我不要理睬，因为它们是错误的。当主管认为圆盘已经被弄平衡了时，我们便开始在皮带轮上钻孔——越来越多的孔，直到表面全被孔所覆盖。显然什么东西不对头了。我还从没见过那么乱糟糟的一堆孔呢。但是主管更关心的是把这些皮带轮弄出部门并装到引擎上去。他没敢让我把皮带轮转180度来看看它们是否真的被弄平衡了——严峻的考验。我知道它们没被弄平衡，也许他也明白。到班次结束时我已经糟蹋了23个皮带轮。

第二天传奇仍在继续。当我走到平衡机那时候，主管已经在那里了，
70 在向正在试图解释怎样平衡圆盘的比尔抗议。他被刷着黄漆的皮带轮包围着——那些我前一晚“平衡的”皮带轮，是从即将要出厂付运的引擎上拆下来的。令人惊奇的是，没人找我的麻烦。主管忙得团团转，试图为他自己辩护，说那个图表是误导的。他抱怨到，不是他的错，以及在有这些不能正常工作的怪模怪样的机器以前的日子里是如何好得多。比尔一点也不心烦，即使他已经在皮带轮上忙活了一整天。不难想象为什么，因为他现在是一

个英雄,挽救了局面。资方早上就到他这里询问是哪个不合格的家伙平衡那些皮带轮的。比尔感受到了他新赢得的权力和重要性。不过主管可就在水深火热中了,并且他已经低落的声望又进一步下降了。没人对我的不称职会表示出格外的奇怪,因为我从没展露出任何机械方面的技能和理解力。

我刚才描述了由一种新技术的引入而引起的两种冲突的类型。在第一个例子中,新的机器与周围的技术不合拍导致将潜在的横向冲突变成了资方与工人之间的冲突。在第二个例子中,新的机器允许一个操作工垄断一些知识(并且当该机器在车间里是独一无二时这是大有可能的);这增强了他的权力并且在该操作工不在的时候导致了在车间管理层与中层管理层之间的严重冲突。²⁵ 在这里没有多余的篇幅来探讨其他的冲突模式的具体过程、散布以及置换。我希望强调的就是,特定工作组织构成冲突的方式,以及资方与工人之间的直接冲突为何绝不是其最一般的形式。

确实,在过去的 30 年间资方与工人之间的冲突已经减少了,而工人之间的冲突则增加了。这是罗伊对于我在联合公司的观察所做出的回应:

你关于等级性冲突转向工人之间的竞争的大转变的观点甚合我意……不过回想起来,在我那个时代,分裂的主线是工人-资方这条。⁷¹ 除了不同班次的机床“搭档”间相互的怨恨外,操作工之间的关系主要是合作的,并且大多数辅助工(库存猎手、工具库房员等)都很帮忙。在支架厂里曾经有人回忆起本地工会被组织起来之前的“哨声与鞭子”的日子。²⁶

在他的论文中有许多关于为什么在资方和工人之间应该有更多的对抗,以及在工人之间应该有更少的竞争和冲突的暗示。首先,由于战时的情形,同样数量的操作工有更多的辅助工。其次,工人对公司有一种普遍的敌意,因为公司对其劳动力相当吝啬、漠不关心,锱铢必较等等。²⁷ 与此相反,联合公司引擎分部的工人对于公司的态度就要友善得多。这可以被厂里大量的父-子对子的例子来证明。如果你的儿子不得不在一家工厂里工作的话,很多人会觉得联合公司是个不赖的地方。第三,联合公司对待其雇员要

比吉尔公司更公平。这部分归因于 1975 年的工会申诉机制比之 1945 年的效率更高。此外,作为联合公司这样一个大公司的一部分,引擎分部更不易遭受曾经折磨着吉尔公司的各种市场危机的不利影响。因此它负担得起更公平地对待其雇员。联合公司看来也没有带着像罗伊遭遇到的那种军事的狂热来削减工资率。第四,正如罗伊自己在前面指出的,那时产业工会联合会(CIO)建立的时期还历历在目,许多吉尔的雇员都记得血汗工厂和专制纪律的那些日子。在我与之交谈过的工人中,只有较老的才能回忆起“哨声和鞭子”的日子,而且他们回忆的也主要是他们父辈的苦难。

结 论

在 1945 年的吉尔公司与 30 年后的联合公司之间,劳动过程经历了两组变化。第一组变化在于工作组织促进了更强的个人主义。1975 年的操作工由于下面的原因而拥有了更多的自主权:某些管理性控制措施的放松,例如对零件的检查以及工资率调整;工人和工头之间增多了的车间议价;以及计件工资率体系的变化——更着重于个体的绩效、努力和灵活性以及允许更多的操纵。第二种类型的变化与第一种相关,关注减少等级性冲突,以及向许多不同的方向重新分布这些冲突。至于工人与资方冲突的缓和,人们可以注意到工头权威的降低,以及在那些关注生产质量的人与那些主要对数量感兴趣的人之间,紧张关系也已减弱。对使诈的更多的容许、刀具和机床的改进以及更轻松的工资率,都促进了超额,并且以这种方式减少了工人与车间管理层之间的对抗。²⁸另一方面,资方减少雇佣的辅助工人数目,加剧了不同工人团体间的横向冲突。²⁹

这些变化似乎并不支持劳动过程激烈化,或者通过概念与执行的分离来增加管理性控制的理论。我们所观察到的是当工人们从事其日常行为时,他们扩展了“自我组织”的范围。我们已经看到了工人们是如何在根本上为了超额,而私下背离从高层发布的规矩、与辅助工人建立非正式的同盟、制造自己的工具等等。为了生产剩余价值,工人们不得不将他们的关系与行为组织起来以反对资方,尤其是中高层管理层。我们在第十章中将会看到工人们是如何积极地与资方斗争以保卫生产利润的条件。对于科尼利

厄斯·卡斯托里亚蒂斯(Cornelius Castoriadis)来说,这呈现了资本主义的基本矛盾:

简言之,这[这种深深的矛盾]是植根于这样的事实:资本主义……必须设法并达到,人们与其行为之间同时既排斥又参与;也植根于这样的事实:人们被迫确保系统的运作经常与系统自身的规则相悖,从而与之对抗。只要管理的过程与执行的过程遭遇,这一基本矛盾都会不断地显现出来,这恰恰是(并且是最超群的)生产的社会意义(social moment)。³⁰

然而,如果工人的自我组织对于资本主义生存而言是必要的,那它也对 73 资本主义的根基提出了疑问。

当车间集体地建立了可以非正式地制裁“懒鬼”和“超速者”的规范时,当它不断地在回应工作过程需求以及个人密切关系的“非正式”团体中组建并重建时,它只能被视为积极地反对资本主义原则的生产与社会组织的新原则,以及一种新的工作观点。³¹

然而,超额是像卡斯托里亚蒂斯宣称的那么激进吗?或者它是如赫伯特·马库塞所说的那样,是一种再生产了工人对资本的“自愿受奴役”的模式?这些在工作语境中产生并得到部分满足的、被用于生产剩余价值的自由与需求,是对“资本主义原则”的一种挑战吗?超额呈现出了对某种新事物的期待、对人类自我组织的潜能的期待吗?或者它是完全包含于资本主义生产关系的再生产中吗?³²只有在更深入地考察了超额与资本主义劳动过程的本质——同时掩饰和赢得剩余价值——之间的关系之后,我们才能开始回答这些问题。现在我将转向这些探讨。

第三部分 同意的生产

77

第五章 作为游戏的劳动过程

20 世纪的马克思主义追随马克思,经常也太轻易地就把薪酬劳工简化为操纵的客体、在市场上买来卖去的商品、无力抵抗的抽象集合、资本主义积累的无情力量的受害者、社会关系的承载者、代理人或支持者。¹ 重建劳工的主体意义、挑战没有主体性的主体观念、强调日常生活中无所不在的抵抗,这些都留待工业社会学来处理了。但是在高举主体的意义的同时,工业社会学也轻视了客体的意义,视之为不可变的。它认为,薪酬劳工与对产业工作的掠夺,是匮乏体制中物质存在所不可避免以及永恒的伴随物。

并不奇怪,工业社会学以在工人中进行的态度调查来证实自己的观点,这些调查指出工人顺从于固有的工作掠夺,并采取迈克尔·曼(Michael Mann)所指的“实用主义的角色接受”(pragmatic role acceptance)态度。² 同时,工人们竭尽全力来补偿,或最小化他们所经受的无情的和不可避免的掠夺:

[一名工人]抓紧其工作中最后一点残余乐趣的机会……不论机械化把所有的行为变得多么冷酷无情,它们都提供了一定的主动的范围,这多少可以满足游戏本能和创造性地推动力……即使当行动的细节已经被以最极致细微的程度所规定时,并依照泰勒系统的最新指导原则,仍然为工人留下了某些漏洞,某些可以逃脱惯例的机会。所以当实际工作时,他会发现有可能不时地享受自我决断的奢华。³

比起其他的社会学家,威廉·巴尔达穆斯对产业工人们能得到的补偿的性质做了更多的考察:

艰苦工作并不必然只反映在不适的感觉中。它还可以产生某种满意感。事实上,所有工作中的剥夺都可以与我所称的“相对满意”联系起来。它们是从某种工作现实的不适中暂时解脱的感受,是当这些因素变成工人对其境遇的惯常解释的一部分时产生的感受。就此意义而言,它们仅仅是实际上源自于剥夺的表面的满意。⁴

工作现实(物质条件、重复和惯例)引起了剥夺(损害、烦闷和疲倦),而剥夺造成了相对满意(习惯、吸引或驯良,以及满足)。⁵

如许多作者所观察到的,这些相对的满意经常是以游戏的形式被构建的,这减弱了“无止境、无意义动作”带来的过度压力。⁶ 按照推测,工人对资本主义工作的要求似乎有自主回应;社会学家对此的评价中显示出了一种深深的矛盾心理。一方面,他们承认这些相对满意对劳工的心理和社会健康有所贡献,但另一方面,他们认为这些满意会削弱管理的客体。威廉·富特·怀特(William Foot Whyte)明确地表达了这一两难局面:“玩这个计件工作游戏所伴随的满意可以在我们工厂保持,而同时与游戏相伴随的冲突又会减少吗?”⁷ 游戏创造了利益的对立面,而在此之前只有和谐。在 F. J. 79 罗特利斯伯格(F. J. Roethlisberger)和威廉·迪克森(William Dickson)的经典研究中,他们提出,“雇员有他们自己的规则和自己的‘逻辑’,而这经常与那些加诸于他们身上的规则与逻辑相对立。”⁸ “这个[产量的]标准并不是被强加在他们身上的,而显然是被工人们自身所阐明的。”⁹ 在其对“银行配电间实验”(Bank Wiring Room Experiment)的解释中,乔治·霍曼斯(George Homans)声称团体的规范,比如产量限制,是被“自发生产的”的,以此保持团体的完整性。¹⁰ 在埃尔顿·梅奥的作品中,有关霍索恩工厂的工人发展了他们自己的工作自主原则的观点达到了光辉的顶峰,他谈到了一个“在更低层面上反对[资方]的经济逻辑的社会法规”¹¹ 的形成。与之类似,米歇尔·克罗齐埃(Michel Crozier)主张,在工业场景的广泛多样性中,劳动过程中的不确定性是被从属者所利用的,这导致了针对资方的权力斗争与对抗性的非合作游戏。¹²

所有的这些论述都共享了同一个观点,即工人们自主地建立了他们自

己的文化和生产系统以反对资方。反讽的是,恰恰是对其而言阶级分析是令人厌恶的那些社会学家,也正是为这样的进路提供了最大的支持的人。不幸的是,正如他们的理论框架是不充分的,他们的经验证据也是同样脆弱的。在《管理与工人》(*Management and the Worker*)一书中,有充分的证据表明,团队主任、分部主任、助理工头以及工头都默许或者积极协助了按说是破坏资方利益的游戏的进行。¹³ 贾森·迪顿(Jason Ditton)说明了通过放松规则而造成的不确定性是如何增强了资方的权力,而同时这又为游戏的构建提供了基础。¹⁴ 斯坦利·马修森(Stanley Mathewson)提供了许多资方组织产量限制的形式的例子,梅奥则将其归因于工人对资方本能的与非逻辑的反抗行为。¹⁵ 另一方面,当游戏(比如在组装线上加倍)真的威胁到经营目标,即危害到利润空间时,资方的确会强硬地介入。¹⁶ 克罗泽自己就指出,“要是它不加阻止地发生的话,权力斗争就会带来瘫痪性的冲突和无法承受80 的困境。”¹⁷ 简言之,游戏确实发生的时候,它既不独立于也不对立于资方。

我在联合公司对车间管理层在超额游戏中的角色的观察,以及罗伊在吉尔公司的观察证实了这些结论。我已经提到工头积极协助操作工超额的不同方式——向他们说明伎俩、抱怨方法部门严格的工资率、在保护绩效时对他们自己的老板使用超额习语,等等。当操作工上交超过可接受的限度(140%)时,不仅工友而且车间管理层也会抗议。因而,当操作工显示出超过140%时,主管经常把工时卡返还给他们,要求他们减少零件数,并把剩余的攒起来。工时职员也会检查以留心140%的最高上限不会被违反。车间各级管理层都关注稳定的产量和配额约束;他们并不比操作工更喜爱产业工程师。¹⁸ 指定一项工作的新工资率意味着人员的流动,因为工人们倾向于调到工资率更容易干的工作上去。结果,会造成培训成本增加、产量水平下降、废品量上升等后果。反过来,操作工也会因为新的工资率“不可能达到”而“偷懒”,而这也会引起更低的产量水平。我将在第十章中讨论这些以及其他紧缩工资率的有害后果。可以充分地说,车间管理层不仅鼓励操作工生产其配额,而且也积极地默许操作工设下限制产量的行为;也就是说,资方积极地参与到超额游戏中。的确,工头和计划员是这个游戏中的玩家。

作为总结,通常来说,并非像梅奥从一个视角观察这件事以及卡斯托里亚蒂斯从另一个视角观察所主张的那样,工人们所玩的这一游戏并不是在与资方的对立中自主地创造的。更确切地说,它们从斗争和讨价还价中历史性地形成,但基本工资与可接受的利润空间限定了游戏进行的规则。管理层,至少是较低层次的管理层,不仅积极地参与到游戏组织中,而且参与到其规则的执行中。参加到工作游戏中去的驱动力,既源自无从选择必须工作的压力以及听从劳动过程的命令,也源自“基本需求”、“工作的新视界”⁸¹或“非逻辑的法规”。游戏成为获得相对满意,或者马库塞所称的压抑的满意的一部分。游戏代表了一种需要,而需要确实是“支配性利益要求抑制”的社会的产物。¹⁹这种需要的满足不仅再生产了“自发的奴役”(同意),也再生产了更多的物质财富。我们现在必须转向具体考察参与工作游戏是如何有助于资本主义关系的再生产以及剩余价值的扩张。

掩饰并赢得剩余劳动

正如在第四章中描述的那样,超额不是将工人作为由他与生产手段的特定关系来区分的阶级成员,而是作为单个的个体,而插入到劳动过程中。工人控制他们自己的机器而不是被其所控制,而这提高了他们的自主性。他们单枪匹马的开动机器,而这造成了他们作为个体就能够将自然转变为有用的商品这样的表象。薪酬体系基于个体的而不是集体的努力程度。其次,对于机器的自主性和对于辅助人员的依赖这两者的结合带来的后果是使等级间纵向冲突转向横向冲突的重新分布,在其中,个体劳工以冲突或竞争关系来彼此面对。将工人建构为身处诸多相互竞争与冲突的他者中的一员,既掩饰了他们共同的阶级属性,即同属于一个为了工资而出卖其劳动力的生产者阶级,也掩饰了他们与占有他们的无偿劳动的另一种阶级的区别。

然而,从劳动过程中创造出一个游戏的重要性超出了超额的特殊性。正是这种参与游戏的行为产生了对其规则的同意。问题的关键不在于这个显而易见但也重要的断言,即人不能参与游戏的同时又质疑其规则。问题在于:就逻辑和经验而言,参与游戏与规则的合法性,哪一方是先在的?在此,我不是要说参与游戏有赖于广泛的一致同意;正相反,同意依赖于参与⁸²

游戏,通过参与来建构。游戏并不反映潜在的利益和谐;正相反,它是和谐的原因并产生了和谐。游戏自身的来源不在于预先注定的价值共识,而在于为了适应内在于工作中的剥夺的历史性特殊斗争以及与资方争夺定义规则的权力的斗争之中。

在超额这一例子中,以一系列生产中的社会关系的形式呈现出来的规则,是根据游戏的明确结果来评估的——超额还是没有超额——而不是根据游戏的广义结果来评估,例如利润的产生、资本主义生产关系的再生产等等。因此,就其被体制化这点来说——就像在超额中那样——游戏自身即为目的,它遮蔽、掩饰甚至颠倒了它从中发生的条件。当工人加入一个含有他们与某一机器的关系的游戏时,他们对生产过程的从属关系就变成了默许的对象。同样地,加入一个包含了其他生产行动者(工人、工头等)的游戏中,会在铭刻于劳动过程中的社会控制关系——即生产中的关系——中形成默许。至此,参与游戏的两种后果已经被描绘出来了:首先,对游戏的参与遮蔽了游戏最初被建构以回应的那些生产关系;其次,对游戏的参与产生了对界定游戏规则的生产中的社会关系的同意。

个体(作为与集体的对立)违反规则会导致例行的惩罚,这具有增强遮蔽及生产同意的效果。也就是说,违反规则具有加强它们控制生产性行为和关系的结果。因此,资方从工人身上额外压榨的企图常常会增强车间里的两厢情愿的关系。联合公司的操作工一直抱怨被公司“压榨”,一开始,我把这与某种剥削的模糊观点联系在一起。不久我发现这种苦痛指的是公司没能提供必需的条件来进行超额的⁸³游戏;例如,钻头可能被烧坏了、设计图可能不见了、机械可能不能正常的工作等等。换句话说,资方是因没有按照游戏的规则来玩而被谴责的;而这些谴责有助于重申规则的合法性与超额的⁸³价值。这样这种两厢情愿的框架一直得到重建与加强。

仅仅遮蔽所有权关系以及造就对生产关系的同意是不够的;工人们必须创造超过他们的工资盈余。工人是如何被说服与追逐利润相合作的呢?显然,一种手段——不过通常来说不是很有效的一种——是通过持续的施加强迫,即通过解雇那些不能达到给定配额的工人。当然,强迫是位于所有雇佣关系背后的,但是游戏的建立为组织积极合作以及使同意占上风提供

了条件。

如泰勒与他的合作者提出的那样,计件工资率体系的目的是为了通过可以由劳工的额外努力来确保的资方与工人在财政收益上的共同利益而调整它们双方的利益。是货币刺激引出了额外的努力。人际关系研究传统将产量限制作为经济刺激失败的象征。正如罗伊所指出的,并且从迄今为止我所说的就可以明显看到的,产量限制与最大化经济收益相一致。同时,罗伊和我都观察到,货币刺激不能充分解释由超额所产生的合作。

如果技工的“口头”行为作为行动趋向的指数被接受的话,就可轻而易举地以“经济刺激”来解释计件工资体系的部分成功;也可轻松地将其部分失败归因于刺激的处理不当……另一方面,作者的注意力被吸引到少数似乎否认“经济刺激”的全能影响的“反例”,并指出更加细致地考察计件工作的回应的需要。例如,在某些场合,在“配额”的达成被认为是可能的情况下,操作工没能竭尽全力来达到“配额”的收入,或⁸⁴者在低于“配额”水平线时就停了下来。操作工有时也漠不关心能否把“拿回家”的收入最大化:(a)不愿加班工作,(b)当工作不适合于他们时,还未到轮班就“早退”,或是(c)“歇息”以避免“整天工作”。另外,有时操作工的“口头”行为显示他们并不“在乎钱”。²⁰

当我在联合公司的时候,我观察到了类似的行为模式,它们与经济动机作为超额基础的理论相抵触,不过这些行为模式是以经济收益的习语来表达的。此外,如果经济动机位于车间行为的基础,那么工作的偏爱等级就应与经济报酬相一致。可实情并非如此。许多按日工资率计算的服务工作被广泛地认为是比按计件工资率计算的工作更好的,尽管后者可以拿更多的钱回家。更确切地说,劳动过程被组织为游戏,而这个游戏界定的目标构建了当前车间里的价值。像往常一样,罗伊以图解形式表达了这一点:

“超额”可以被认为是“目的本身”吗?或许,“配额”的达成标志着

成功地完成了一项“行动”或“任务”，其结果很大程度上是由操作工来控制的；尽管“机会”因素也是重要的决定性因素。“超额”要求技能的锻炼和毅力；它提供了“自我表现”的机会。总会存在的“糟糕的停顿”的可能性带来的结果的不确定性元素，把达成“配额”变成了一场与墙上的时钟之间的“刺激的游戏”；知识、技能、独创性、速度与毅力的运用所提供的控制元素，提高了游戏的趣味，并增添了“成功完成”的“胜利”感的愉悦。尽管操作工们经常以分享他们的计件工作经历作为主要的谈资，并总是以“挣钱”来聊，实际上他们是在沟通“游戏得分”或“竞赛结果”而不是金钱上的成败。我怀疑是否有操作工曾想过他“挣到了钱”。很可能如果有人真表达这样的信念的话，他会被嘲笑出车间的。²¹

- 85 换句话说，超额不能简单地按照表面上达到更多收入这样的目标来理解。更确切地说，它在车间文化中的支配地位是从一系列特定的生产中的关系中显现并内嵌于其中的，这些关系反映了资方在创造利润中的利益。超额的报酬是按照直接与劳动过程相关的因素——减少劳累、消磨时间、减轻厌倦等等——以及从劳动过程中显现出来的因素——在艰苦的工作中超额的社会的和心理上的报偿感，以及搞砸一份有油水的工作而带来的社会耻辱和心理挫败——而界定的。

并不是货币刺激实际地调整了资方与工人的利益，而是参与游戏本身产生了游戏结果中以及游戏连续性上的共同利益。任何为其参与者提供了与众不同的报酬的游戏，都在其参与者中——不论他们是资本的代表还是劳动的代表——建立了一种共同利益，这为其再生产准备了条件。只要游戏涵盖了整个劳动过程，它所引起的价值体系就会在车间里盛行。作为游戏的后果，行为得到评价，并且利益被建立了起来。换句话说，利益并不是原生的被给定的，它们也不必然是被工作之外的社会化经验带到车间里来的。确切地说，生产中的关系的特定形式组织了利益；在我们的例子中，与超额游戏之间的关系界定了利益。一旦他们的基本生存——就工人而言，是一个可以接受的工资——得以确保，日常经验就从工作组织中浮现出来，

并且界定着各种生产行动者的利益。²²当劳动过程被组织成包含了资方与工人的积极参与的某种形式的游戏时,双方的利益都得到了具体的调整。在其他工作情形下,劳动过程将不同的利益群体蹩脚地组织起来,造成工人利益与资方利益不可挽回的敌对状态。

再说一遍,通常,以游戏来表述的工作概念源于对不可化约的和谐的假设。游戏是工人自发的、自主的、恶意的创作物;它们产生权力斗争以及与 86 资方的冲突。透过否认利益的原生性并强调它们从工作组织中显露出来,我得出了不同的结论。游戏确实是起于工人的主动性,起于寻找忍受劳动过程的从属地位的手段,但是它们是被资方所管制、必要时是被强制的。然而,一旦游戏被建立起来,它就可能具有自身的动力,而且不能保证它会持续再生产其存在的条件。正相反,参与游戏可能会趋向于破坏那些定义了游戏的规则。因而,在马克思的计件工作概念中,工人力量不够强大,也没有很好地组织起来以执行产量限制。²³相反,他们被迫彼此竞争,以更快的速率生产,而这刺激了资方削减计件工作的价格。计件工作的“游戏”变成了强化劳动的自我挫败的螺旋,除非通过操作工转变规则并限制竞争使其稳定下来,比如在超额当中。直到那时,工人们才发现自己处于一个“囚徒的困境”中:工人个体利益——产量的最大化——的操作会破坏工人的集体利益——更高的计件工作价格。彼得·布劳(Peter Blau)描述了一家州立职业介绍所的产量游戏中个体理性与集体理性之间同样的冲突。在那里工人间的竞争提高了个体的产量但却损失了集体的效率。也就是说,游戏本身生产了使该游戏更难以进行的条件。布劳补充说,“这提出了在这里不能回答的有趣问题:什么条件决定了这个过程会最终平稳下来,还是会达到一个从竞争性结构到合作性结构的革命性转变的顶峰?”²⁴或者,更一般些,人们会问:再生产游戏的条件是什么?在什么条件下游戏自身的动力会破坏也由其产生的和谐,并从而导致危机?更明确地说,在什么样的条件下超额可以持续地在车间里进行下去?这个游戏会有生产同意和利润之外别的后果——会有持续威胁其再生产的后果吗?超额播下了其自身毁灭的种子吗?

87 不确定性与危机

许多马克思主义和非马克思主义流派的作者们都坚持组织的效力和效率的提升是视不确定性的最小化而定的。²⁵ 这里我要提出,确保工人的合作有赖于最小的不确定性,有赖于工人坚持对劳动过程的控制的可能性,即使仅仅是一个有限的类型:

但是操作工在“配额”计件工作中的利益似乎有其“收益递减”现象。例如,麦卡恩谈到一个“有油水”的计件工作的无聊,[说到]有那么多他“睡着觉都可以干”的活。他的体验表明计件工作的“超额”只有在工作表现为一种对操作工的“挑战”、只有当“不确定性”元素呈现在行为的结果上时……才是一个刺激的“游戏”。如果因为操作工可以完全控制工作以至于“胜利”退化为纯粹是例行的,而使得“超额”失去了它的价值,那么如果不确定性元素变得对控制性元素过于占优势,它也会失去这样的价值;即如果“糟糕的停顿”变得过于令人灰心以至于无法施用技能的话,工作也就变成了“伤脑筋的”。²⁶

在下面的三个条件的任意一条下,游戏都会失去其吸引玩家的能力:首先,当不确定性过大而结果完全超出了玩家的控制之外时;其次,当不确定性过小而结果可能变得完全由玩家控制时;第三,当玩家对于可能的结果漠不关心时。

让我们各举一个例子吧。我的工作之一,也是我特别讨厌的,是在一个钢质“滑板”上钻直径 3/16 英寸、12 英寸深的孔。比尔的被称为“蹦蹦跳”的东西被永久地为这项工作设定好了。它使用 13 英寸长的钻头,一次可以钻两个滑板。每切削一个很短的深度,钻头就会被弹起来以带出碎屑,然后被再次插回去钻另一个短的深度,如此进行下去直到孔被完成为止。一旦开始,蹦蹦跳就会自动地连续运行直到孔被钻完。由于钻头很长并且有时比较钝,所以它们经常会断掉,并且如果它们没能及时被弄出来,压力会使
88 得钢屑四处飞散。这工作不仅危险而且是令人灰心的,因为工资率不允许

打断钻头。此外,断裂可能发生的条件很大程度上也是不可预测的:钻头可能在其中断裂的钢铁的深度;它可能断裂的速度以及它在断裂之前可以被使用的次数。这工作令我紧张不安,并且在我打断一两根钻头之后我都没想要尝试超额了,而宁愿活着待着并保持心理上的健康。不过,我的白班搭档比尔,在杂项工作上有着 10 年的经验,并且他决不是在对其聪明才智和技能的挑战面前退缩的人,他试图超额,实际上一般都能做到大约 125% 的数字。但是他也不喜欢这个工作。因而,对于某人来说有过多的不确定性的对另一个人来说可能是一个挑战。但是道理仍在:当有着过多的不确定性的时候参与者就会中止进行这游戏了。

在相反的极端上的是在自动锯上的工作,它可以保证 125% 的产率。这样的工作是乏味的,因为它只要求很少的注意力,尤其当库存为直径八英寸的条钢时,因为那时锯子一小时只能切削大约四段。当面对这种情形时,我在锯子运行时 would 会走开找点别的活来干,以此来建立我的小金库。

最后,关于结果的评估我们可以说些什么呢? 我已经提到了罗伊和我第一次进入车间时都带有的对超额蔑视以及我们最终如何都屈从于它的指令。的确,我们都沉迷于这场游戏并变成了热心的玩家。我必须承认,至少在我自己的案例中,我最初的轻蔑部分是一种防御,以掩盖我对于超额或者是对于预见任何这样做的前景的无能为力。不过,如果任何的汤姆、迪克或者哈里从大街上走进来就立即能够超额而不需要任何先前的经验的话,这会是什么样的游戏,又包含了多少不确定性呢? 换句话说,罗伊和我——事实上任何其他进来并对机械车间毫无经验的人——花费了几个月才获得奖励津贴的事实是为建立与超额相连的价值与尊重服务的。新来者被分到工资率最严格的工作,这个惯例从短期来看会产生退缩和苦涩,但最终会增强对超额价值的承诺。正如罗伊和我很快就意识到,如果我们要成为车间里的一个人物的话我们最好开始超额。直到我们做到这一点之前,我们会一直作为轻视和嘲笑的对象而被排斥。²⁷ 我们拖延的越久,我们的名声就越差,并且我们会变得越加不被社会接受。超额的压力不仅仅来自于资方(在我自己的案例极少有这种),而且来自于工友和辅助工人。此外,参与这个游戏带来的不只是社会的回报——也就是还有心理的回报。当一个人在试

图超额时,时间过得更快——事实上是太快了——并且他的劳累感也较少。因而超额与不超额的区别不是以我们挣得的几美分奖金来衡量的,而是在于我们的声望、成就感以及自豪感。参与游戏消除了大多数与产业工作相连的辛苦乏味与厌烦。

在分析计件工作的回应时,不能声称“经济的”动机在被调查的情形中对于“配额”的获得一点作用也没有。不过,这表明计件工作可能提供了一个激励的复合体。“计件工作的激励”可能包括“经济的激励”,但前者并非后者的同义词。因此,如果计件工作在某些条件下“奏效了”,即在一个给定情形下,刺激了机床操作工生发出生产性的努力,这并不一定表示这种刺激可归结为经济性激励的。或者,计件工作的“失败”也并不能证明经济激励生来就不充足。工人表达“我不在乎钱”所标明的可能并非经济刺激本身不充足,而是足够数量的经济回报的可能性情形的缺乏,无法刺激出“关注”。²⁸

对游戏的参与基于结果不确定性的两个限度:一方面,工人必须确保可得到一个最低限度的可接受工资;而另一方面,资方必须确保可获得一个最低水平的利润。虽然参与超额游戏并不会直接威胁到最低工资,但在某种情形下会危及利润。我把第一种类型的危机称为系统危机(*system crisis*)。第二种类型的危机滋生于由于达成超额的不确定性过大或过小(合法化危机)(*legitimation crisis*),抑或是由于超额对玩家而言不再具有任何价值(动机危机)(*motivational crisis*),从而造成工人们从游戏中撤离。²⁹

90 系统危机触及了问题的核心:资本主义是如何能够做出一个预先对工资许诺但同时又能确保一个可接受水平的利润呢?在吉尔时代,对剩余价值的抽取表现了吉尔作为一个公司的生存,而在他们对利润的渴望中,为了避免第一种危机,吉尔的管理层经常陷入第二种危机中。提高产率,改变规则,削减更新设备的成本等等,都促成了合法化危机,最终表现为一场罢工。与之相比,联合公司可以幸免于系统危机,同时又不会陷入到合法化危机中去。因而,当引擎分部亏损时(正如1974年的情况),由于一些与参与超额

无关的原因(我在第八章中将会说明),管理层没有做出通过改变规则或产率而破坏超额基础的重大尝试。亏损被公司吸收了或者被转嫁给了客户,并且一位新的总经理被安插进了引擎分部。

系统危机的悖论在于在事前它是不可知的。1975年的头11个月内,小零件部门的个体产量水平表明绩效持续低于由产业工程师所设定的标准产率的75%是不可接受的。但是无从知晓能够确保利润的实际最低水平,因为这取决于机械车间里所有操作工的产量,而这些产量却是在持续变化的。

第二种类型的危机可以通过比较不同工作的产量水平来量度。只要不确定性超出可接受的限度,那么或低或高的,产量会集簇在140%或80%的分数附近,或者二者兼有。³⁰产量水准位于二者中间表明至少有某些操作工在参与游戏,不确定性的水平是可接受的,并且操作工们对于他们行为的结果并非无动于衷。当操作工们获得了经验和资历时,他们可以调到可以产出140%的稳定产量的机床上去——例如,自动卡盘和杆式车床或者自动螺旋机床。在这些机床上,设定需要相当多的技能和实践,但是,一旦这些被掌握了,不确定性就被消除了,并且超额对这些操作工而言不再是一种重要的游戏了;不过,只要车间里没有动机危机,他们就会持续上缴140%的产量。即只要其他人仍在为达到125%而奋斗,他们就保持在声望阶梯的顶端。这些更加资深的雇员中的许多都沐浴在他们的权利和地位的光辉之⁹¹中。在其他方面一样的情形下,这些雇员比起那些更积极地参与超额游戏的人来说应当更有阶级意识。的确,他们中的许多确实表现出了对公司的相当多的敌意,而其他的人则在工会中变得积极了。不过,在这些工人之间以及在与工厂里其他人的比较中,有着资历的复杂因素。资历一方面产生了对公司的更多承诺(基于对资历的奖励,比如养老金和工作的保障),另一方面则增加了介入工会的机会。作为前一个趋势的表现,甚至有一两个操作工冒着危及其声望的风险而向公司建言如何提升他们自己的机床上的产率!尽管有阿尔·麦卡恩的例子,合法性危机更可能由严格的产率而非宽松的产率中产生。自从罗伊离开吉尔之后,一般来讲,产率变得更容易达到,而这些转变是由议价的过程所推动的。结果是,过了几个月后,操作工

们可以掌握那些提供了超额的所有挑战和回报的工作。在这样的情形下,合法性危机是不太可能发生的。

我们最后必须提出系统危机与合法性危机或动机危机之间的关系的问题。一场第二种类型的危机当然会促成第一种类型的危机。但是第一种类型的危机也可能由超额崩溃之外的因素所导致,例如,高的异乎寻常的培训费用或者过分的加班等等(见第八章)。另一方面,系统危机有无可能是依照其规则进行超额游戏的后果呢?如果可能的话,在何种条件下超额会促成这样的危机呢?显然,答案肯定在于操作工产量百分比的分布的可能形式之中。一个可能把该分布推向低端的事实是工作间调动率的增加。在何种条件下第二种类型的危机会被系统危机所促成?即在何种条件下管理层面面对下滑的利润时会试图破坏超额的条件呢?换句话说,当存在利润危机时管理层会陷入斗争中吗?我将在第十章中回到这些问题上来。

92 参与到超额中的条件及其掩饰并确保剩余劳动的有效性提供了一个区分至少两种类型游戏的基础。首先,存在着被限定于工人与技术之间的关系中的游戏,比如被威廉·巴尔达穆斯、罗伊和哈维·史瓦陀斯(Harvey Swados)所描述的那些。³¹如果游戏持续下去的话,它们可以产生对工作中固有的剥夺结构的同意。但是正如罗伊所指出的,他的“冲压”游戏没能吸引他很长时间,因为他能够轻易地掌握每一个细微的差别并消除了任何游戏的本质——不确定性。限定于单个工人及其与劳动过程的关系上的游戏,只能提供逐渐减弱的转移对剥削的注意的效果,并且,最重要的是它不能产生对于生产中的关系的同意。为了达成这种同意,必须建立起第二种类型的游戏,它涉及了生产的其他行动者。这种群体的游戏是潜在地更加永久的,因为它们更加深入地吸引着工人人们的注意力并且扩大了不确定性的范围。它们需要技能,不仅仅是在机械技术上而是在人们关系的更不确定的语境中。

游戏所包含的车间日常生活越广泛,它们在掩饰和确保无偿劳动上就越有效。超额在这方面或许是一种极端类型。与之相对照,对装配线的从属在可能的游戏的范围上施加了限制,尽管这范围绝非像人们所想象的那样受限制。大概劳动过程组织的越紧密,就越有可能会出现敌对的阶级关

系。为了理解这样的阶级斗争是如何被抑制的,必须考察另外两个在其中剩余劳动被掩饰并确保的领域——内部劳动市场和内部国家。

结 论

在本章中我已经试图说明了将劳动过程构建为一个游戏是如何有助于掩饰并确保剩余劳动的。不过,“游戏”的概念不仅仅是一个解释工具。它也是,并且这是必要的,一个批判工具。³²首先,它代表了个体理性与资本主义体系的理性之间的连接物。正如游戏中的玩家采用能影响结果的策略,而并不总是以故意为之的方式,在我们的日常生活中我们也为了影响结果而做出选择。结果的可能变化是有限的,但并非完全超出我们的控制之外。⁹³也就是说,我们确实创造了历史,但是并非如我们所愿。我们通过我们行动的有意和无意的结果而创造了“我们背后的”历史。游戏的隐喻暗示了一个带有其自身“法则”的“历史”,它超出了我们的控制,然而却是我们行动的产物。超额、下棋、买辆新车、选举总统或者打场战争是如此,不幸的是,发动革命也是如此。

其次,正如玩一个游戏会产生对其规则的同意,所以在参与到资本主义迫使我们要做出的选择中也会产生对其规则、规范的同意。通过将我们的生活构建为一系列的游戏、一套有限的选择,资本主义关系不仅变成了同意的对象而且还被认为是给定的和不可改变的。我们没有共同决定超额的规则应当是什么,相反地,我们是被迫来玩这个游戏的,我们继而去维护其规则。第三,正如游戏界定了一套目标,资本主义也产生了一套利益。尽管这些利益并非唯一的并且可能随时间而变化,但它们是资本主义的产物,正如超额及其所界定的利益的确实是——如我所指出的——组织劳动过程的特定方式的产物,并且是其变动的产物。利益被认为是给定的,并且像规则一样,它们并非通过民意而形成。³³第四,获胜或者最大化某人的效用的可能性使得游戏很诱人。与此相似,由资本主义(广义而言)界定的或是由超额(特殊而言)所界定的,实现某人的利益以及满足某人需求的可能性,正是产生对规则与关系的同意的手段,并且将规则与关系呈现为自然而然且不可避免的。其它可能性不是被消除了就是被当做乌托邦而抛弃了。出于同样

原因,不满是未能满足由资本主义(广义而言)或超额(特殊而言)所制造出的需求;而不是未能满足某种先验的“根本需求”,或者甚至是共同决定什么是所需要的需求。简言之,大量存在着的不满,并未指向反抗资本主义而是指向其再生产。

作为一个批判的工具,游戏的隐喻意味着某种解放了的社会概念,在
 94 此社会中,人们自己为自己、自觉地、有意识地创造历史。那里没有无意识的结果,并且规范同法律之间的区别被消除了。也就是说,那里有着个体理性和集体理性的一致。如果区别本身真的仍有效的話,那么在手段和目的之间也有着合理的和不偏激的对话。需求不是预先给定的而是服从于集体决定。但是即使在这样的社会里也会有冲突和矛盾、不同需求的实现之间的抵触;但是这些差异可以通过公开和公共的政治对话来解决。³⁴

聚焦于手段与目的之间、规范与法律之间的差异,以及需求的衍生本质和通过需求满足的可能性而产生的同意上,我们不可避免地构造了一幅非现实的社会静态图景——一个游戏的隐喻迫使我们超越的图景。如我们已经看到的,对游戏的参与可能会破坏其再生产的条件。我已经说明了这些条件是什么,并指出了其可能发展出的危机。这样我们可以从游戏的隐喻中引出某种动力学,它促使我们理解资本主义下特定变化的意义。从而,吉尔公司和联合公司中工作组织的差异表明,限制越狭窄,选择的“数量”则越多。哈里·布雷弗曼考察了概念与执行之间的分离、对技能的剥夺,或是由于资本主义劳动过程发展的广泛趋势而导致的决断力范围的变窄,但是,他遗漏了同样重要的并行趋势,即在更狭窄的范围下选择得以扩展的趋势。正是这后一种趋势构建了同意的基础,并使工作降级以使得在这一趋势的进行中不会延续危机。于是,我们看到了更可靠的机械、更轻松的产率、偷懒的可能性等等,全都增加了面向超额中的操作工开放的选择。这一趋势也更一般地表现在工作丰富化和工作轮换的方案中。如我们将在后面两章中将会看到的,内部劳动市场的兴起和内部国家的巩固尤其清楚地阐明了这种更加狭窄的范围下选择的扩展。

对新古典主义模型的不满以及把注意力贯注在经济制度的理解上,促动了经济学家近来的作品强调“内部劳动市场”的重要性。¹ 内部劳动市场被定义为:

一个诸如制造厂这样的管理单位,劳动在其中的定价和分配被一套管理规则和程序所支配。管理规则所支配的内部劳动市场有别于传统经济理论的外部劳动市场,在那里定价、分配以及培训的决定是直接由经济变量控制的。²

或者,如同爱德华兹所写:“对内部劳动市场的分析,试图通过把工作场所的社会关系部分地视为企业内的劳动交换体系——调整晋升、替换工作、设置工资率等等——而打开新古典主义企业的‘黑箱’。”³ 作为经济学家,这些作者通常设法考察究竟是建立一个内部劳动市场,还是依赖一个外部劳动市场更有效率。⁴ 但是,效率问题不能离开内部劳动市场有助于促成掩96饰及确保榨取剩余价值的意识形态基础的方式来考虑。我在此关注的正是后者。

卡尔·波拉尼(Karl Polanyi)把劳动市场无节制的优势的不可避免的衰落归因于“经济自由主义的组织原则与社会保护之间的冲突”。⁵ 内部劳动市场的出现是这种衰落的必然结果。对于从未认真对待过经济组织的新古典主义假设的社会学家而言,内部劳动市场只是一个新标签,贴在可以追溯到韦伯和米歇尔的悠久传统中被集中研究过的现象上。虽然如此,出于当前的目的,内部劳动市场的概念在使人们感知现代企业出现时内部与外部变化的联系上是重要的。具体而言,迄今为止由外部劳动市场所执行的功能已经被渐进地吸纳进入企业——一种内化。不过,这里重要的不是内部与外部劳动市场之间的对比而是它们的共性。竞争绝非像德林格(Doeringer)和皮奥里(Piore)所暗示的那样被劳动市场的内化所消除,而是呈

现为被不同的限制和规则所控制一种新形式。⁶ 我将在本章探究生产之际再生产“占有的个体主义”(possessive individualism)的机制和后果。

任何劳动市场的功能——外部的或内部的——是把个体配置到各处。任何特定的劳动市场界定(a)场所(职位)的总数,(b)个体(工人)的数量以及(c)规划人员调动的转换规则。转变规则包括工人与工作之间双向正式地自由优先选择的匹配。分配过程的最终结果是职位与工人的相对不足。内部与外部劳动市场的差别一方面基于工人数量的限定程度,另一方面基于相应的职位数量的限定程度。此外,转换规则会像市场那样有所差异。

- 97 在外部劳动市场的纯粹类型中(19世纪前半叶的英国可能最接近它),被认为是未分化人口的整个劳动力会构成整个经济中职位——职位也被认为是未分化的——的候选人。当供求没有限定个体到职位的配置时,人们可能会假定转换规则基于某些随机过程。在《资本论》(*Capital*)的一些论述中,马克思就认为资本主义会向这一方向发展。内部劳动市场的纯粹类型可能与今天的日本大商社最为接近。⁷ 在此,相关个体与场所是某一特定企业中的雇员和职位。企业内的分配规则基于资历与能力的某种组合,通常是更倾向于前者。补充个体供应需要开发一个更广的劳动市场,但是入口只是位于任何特定科层体系的最低层。在一个完全封闭的内部劳动市场中,新雇员只会从在职者家庭中吸纳。在一个更广的外部劳动市场的环境中,内部劳动市场要解决的问题是确保个体不在企业之外寻求职位,以及在填充企业内的职位时,雇员被给予优先权。这种模式可以由强制来实现,或是由制度安排与激励计划的结合来实现。在下文的解释中我将提出自从罗伊到吉尔工作的30年来,个人离开公司的流动性日渐减少,公司内部的流动性则逐渐提高,以及从公司外招工数的缩减并且新人进来时只是处于一个较低的职位。⁸

内部劳动市场的变化

内部劳动市场的出现要求:一方面,工人一旦被招募就大体上都选择留在企业内而不是寻求别处的工作;另一方面,企业试图在从外部劳动市场招募之前,要从自己的工人当中进行选择来填充空职。换句话说,必须提供激

励以使工人留在企业,并使企业从自己的劳动库中招募工人。记住这点之⁹⁸后,我将讨论内部劳动市场的六种情形或方面,即:分化的职务结构、传布空缺信息和递交空缺申请的制度化方式、为空职选择雇员的非独裁标准、一套工作培训系统、使雇员对企业产生承诺从而使别的企业的工作缺乏吸引力的方式,最后,在雇员暂时离职后维持他们对企业的忠诚的方式。

1945年时,吉尔的工人对于岗位之间的调动并没有太多热情。与此相反,岗位调动通常被视为操作工未能达到预期任务标准时的训诫手段。对调动缺乏兴趣的原因在于岗位结构未分化的特质。从而,在1945年时,根据合同,只有按照最低保障工资或所谓的日工资率而区分的三种级别。然而,所有岗位的计件价格都是以相同的方式评定,也就是说,基于操作工按照预期完成的合理数量而不考虑必需的技能或经验。换句话说,对于车床工卖力的报酬和自动螺旋机工卖力的报酬都是以在容易操作的快速钻孔机上卖力的报酬为基础而评定。除去稍高的最低工资外,替换岗位唯一的吸引人之处可能是在资方提高产量标准之前所允许的最高工资。从而,六角车床工所能达到最高工资限度约为每小时1.35美元,而罗伊操作旋臂钻则限定在每小时1.25美元。⁹但实际上在六角车床上达到1.35美元显然不是件轻松的事。

我在I.C.[伊利诺伊中央]车站遇见蒂斯普林,一个车床工。我问他是否总能超额,他说没有。

“有太多工具上的麻烦。我可以达到每小时1.3美元但我做不到。”

我与操作杜利钻孔机(Dooley's drill)的操作工聊了一会儿。他可以完成1.4美元,但他从未超过1.37或1.38美元。

“我们被允许完成1.4美元,但我们并非所有的时候都能做那么多⁹⁹。或许我们有几天可以飞快或一整周都如此。但接下来的一周我们未能超额。”¹⁰

转到另外一个岗位并没有什么好处。正好相反,在一台机器上积累更

多的经验或许是个更好的主意,如此可以提高超额的机会。

1947年时,吉尔追随美国钢铁公司(United States Steel)这样的大公司引进了岗位分类计划,目前的结构就是以此为基础的。1975年时有12种具有不同基本收入的劳动级别,对于日薪工人(辅助工)而言从每小时4.62美元到6.30美元,对于奖励工人(incentive workers)而言,从每小时4.4美元到5.52美元。基于岗位种类和岗位评估计划,各岗位划分了劳动级别。计件工资率不再以价格计算,而是以每小时的件数计算。增产鼓励收入作为相应于超出了标准(由企业管理部门算出每小时生产的件数)产量水准的百分比来计算,标定点是100%。从而,140%的产量意味着某一工人的产量比标准点超出了40%将获得基本收入40%的奖金。尽管各岗位都会以每小时同样的速率计时,每一个额外产品的收入会随劳动级别而变。同样重要的是较高劳动级别岗位所定的比率比较低劳动级别岗位所定的速率要容易完成的趋势。从而,1945年时容易受到相当程度人员周转率影响的岗位在1975年时更吸引人。罗伊洞察到了1945年的一些普遍情形。

汉克斯说六角车床上的男孩没有超额。“他们只是在那儿挣日薪。你注意到他们总是作罢,是吗?”

汉克斯嘲笑到,……他说埃德在自动螺丝机上没有达到一小时1.4美元,因为自动螺丝有很高的人员周转率,因为那不挣钱。他说他认识雷,这台机器的白班工人,雷对他说自己的岗位很糟,他每小时只挣85美分。¹¹

这种状况从培训成本来说肯定是高昂的。尽管有增多了的调动机会,100 通过给较高劳动级别的熟练工作一个较容易的比率,联合公司的管理层得以降低诸如车床和自动螺丝机的调动率。与此同时,新来者要受到快速钻孔机“不可能的”比率的支配,并接受调教以适应车间纪律以及遭受无法超额的折磨。

除去建立将岗位置于吸引力等级体系的分化结构不谈,一个内部劳动市场需要一个雇员可以借此选择并竞争空职的体系。1945年时,雇员可能

会通过接近主管而要求调动。罗伊提到过两个例子：不能再忍受工具仓库的挫败和压力的琼西的例子，以及不能超额的六角车床操作工例子。¹²大多数时候，主管会主动地命令或提议雇员调换岗位。¹³1945年的合同只是简略间接地提到调动，但也的确表明这是根据管理层的意愿做出的：

在单位内接受晋升的雇员若在90天内没有通过资格审核，必须回到原先岗位或同等岗位。

拒绝晋升的雇员不会受到差别待遇或资历下降。[Art. IV, sec. 21]

出现职位空缺时，人选应该以雇员在该部门的资历及其考核成绩为基础。[Art. IV, sec. 6]

当时并没有一个在岗位空缺出现时通知雇员申请空缺或保证雇员比外来申请者有优先权的体系。此外，对部门资历的强调往往使得雇员被锁定在单一部门内。

1975年时，合同包括了含有公布空职的成熟的竞标体系、申请空缺的体系以及在申请人中进行选择的体系。其操作如下：

在雇员工作能力相对一样时，空职应该根据资历来填补。在空职被填补之前就应该让(本)部门职员知道这一空职。公司要拟定标准形式将空职信息张贴公布，并且要从粘贴的当天上午10点贴到下一个工作日的上午10点。如果空职未被填补，那么应在工厂范围内张贴公布，并且从粘贴当天下午1点贴到下一个工作日的下午1点，以便让全体职员知道。对于获得空职的雇员，公司承担培训责任。[Art. IV, sec. 5]

雇员们把以特殊形式写就的投标书递交给工头。如果在部门内部没有可接受的投标，岗位就会在全厂招标。只有当这依旧没有人投标时岗位才会由外来者填补。相应地，只有诸如快速钻孔这样报酬最低又最没吸引力的岗位才会给予新来者。投标系统受到一定程度的职权滥用和操纵的影

响。从而,当某些操作工交上他们的投标书时空职令人怀疑地被填补了。雇员们对于评估最终候选人的标准并不是基于所声称的资历与能力的结合存在着抱怨。例如,一些黑人抱怨种族偏见影响了管理者的决定,不过这样的指责却是众所周知地难以证实。其他一些雇员在他们被反复告知他们并不能胜任所投标的职位时感到心灰意冷。然而,一般而言,竞标系统仍能有效运作,因为如果雇员不喜欢现在的岗位,倘若他们又已经通过了 50 天的试用期的话,总能找到另外一个岗位。

内部劳动市场只有在提供岗位培训的前提下才能发挥功能。1945 年时,合同中没有提及培训是管理层的责任,但会提到操作工被要求训练其他雇员:

四轴机工(他的名字叫汉克斯)告诉我:白班工头史库奇想让这台四轴机的白班工人教另外一人操作他的机器。白班工人就此事咨询工会干事,后者建议他应该按照设定员培训新人的报酬标准获得酬劳。因此,他向史库奇要求设定员的报酬,史库奇拒绝了他,说:“你知道我们不能那样做!为什么?你所培训的人将会有助于你,你能生产出更多的产品!”

“他会更碍事!”白班工人回应到,并拒绝培训别人。¹⁴

102 遗憾的是,罗伊在支架厂一个月后才开始他的田野笔记,他没有提及自己的培训。在他的博士论文中也没有哪里提到培训体系。

1975 年时依然存有一些含混之处。合同的确规定公司“承认它有培训岗位空缺所接受的职员的责任”,但并未指出这一责任如何贯彻。最常见的安排是操作工培训新雇员,并且当把新雇员的产量加上他们自己的产量也没有超额时获得这一期间设定员的报酬(最高报酬等级)。在其他安排中,这些培训会拿到一份固定时间的设定员薪水,例如四小时的。不过培训依然是操作工与工头之间讨价还价与协商的主题。部分原因在于没有明确界定培训者对新兵的义务。正如车间委婉语所说:你不用“把所有东西展示”给新人。培训者与新兵之间的敌意在新来者对在职者产生某种威胁时变得

尤为严重。例如,新来者有可能比在职者资历更深;如果是这样的话,他会在临时解雇时期替代在职者。我就听说过这样一个故事:一个年老的操作工在担任了库房值班员后又决定竞标回到原来干活的机器那。每次他这样尝试的时候,在职的操作工都拒绝给他展示什么,最终这个老头灰心地离开了公司。培训者对新兵的敌对状态在新兵威胁到减少在职者的加班时间时也会显现出来。车床工乔治干了一段时间每天12小时的活,并且想接着干下去。他是一个老手,他的工友认为他是车间里最棒的车床工。每次他被请求培训别人操作机器时,他都要坚持说这些人迟早会无法胜任工作。除了继续让他加班外经理别无他法——他们太需要乔治了。与此相似,自动部门较老的操作工是出了名地不愿意给年轻人展示复杂的设定程序。在我自己的例子里,比尔最初态度冷淡,几乎没给我展示什么。当他意识到我会继续第二班的杂项工岗位并且我渐渐熟悉他以后,他给我展示了操作必须做的很多方面。一般而言,尽管有摩擦和敌意,培训系统仍然趋于充分运 103 作,不合格的操作工很少。

迄今为止,我们已经探讨了分化工作结构的引进以及填补空职的制度安排。然而,根据吸引力来创造工作等级以及岗位之间便利的调动方本身并不能保证雇员不会在公司之外谋求职位。公司如何设法降低雇员离职的速度呢?我们已经看到资历使得雇员在竞标岗位时处于一个有力的位置;雇员在公司待的时间越长,他/她获得有吸引力的岗位的机会就越多,而在别的公司获得同等职位的机会就越少。自1945年来,公司对资历的回报有了一些别的变化,从而使得在别的公司就业不那么吸引人。1959年,公司引入了一种养老金计划,直接与服务年限联系。1975年时,包括提前退休方案在内的多种选择只适用于服务10年或以上的荣誉服务雇员。在正常计划下,退休年龄是65岁,并且雇员可以为其每年的荣誉服务而每个月得到11美元。例如,有30年的服务期的话,雇员每个月可从公司那获得330美元。1956年,公司引进了一个补充的失业福利计划;1975年时,该计划适用于所有具有一年或以上服务年限的员工。在公司解雇职员期间,每周拿到的钱与失业补偿加起来约为正常收入的四分之三;可拿薪金的时间根据服务年限而不同,但限制在12个月内。12个月之后公司支付一笔根据服

务年限而变化的离职费。休假也同样由服务时间而决定。1945 年时,具有一年以上资历的雇员有一周的带薪休假,五年及以上的有两周的带薪休假。1975 年时,带薪休假从持续工作 1 年至 3 年所拥有的 1 周到工作 25 年及以上所拥有的 6 周变化不等。总而言之,雇员在联合公司待的时间越长他们越对公司尽心尽职。对资历的回报打消了雇员在其他公司谋求职位的念头。

104 当公司的力量在呼应其产品波动的要求——在联合公司是引擎——而消长的时候会发生什么? 1945 年时,解雇在同等能力的情形下是根据资历决定,但那些有五年或以上资历的雇员面临被解雇危险时可以在工厂范围内利用其资历,并“挤掉”其他部门工作年限低于五年的雇员,倘若他们能够胜任那个人的工作的话。1975 年时,雇员仅在一年的工作期之后,就可以利用挤掉其他雇员的工厂范围内的资历。当然,这涉及解雇发生时相当多的流动性,但同时它为雇员提供了更多的基于资历的工作保障。¹⁵ 此外,补充失业福利是一种即使在解雇发生后依然维系相同的劳力资源库的方式。与此相反,1945 年时尚无补偿金,失业的雇员发现等待被召回是件困难事。他们更有可能在其他地方找工作。换句话说,内部劳动市场近来的发展组织了即使是在萧条时期的劳动资源库的持续有用性,这是通过允许所有具有一年以上资历的被解雇者在工厂范围而非部门范围内继续其资历而达成的。¹⁶

内部劳动市场的结果

内部劳动市场促进了企业范围内的流动性并降低了企业之间的流动性。向企业内部的雇员开放的选择尽管是在一定范围之内,却也培育了竞争性的个体主义,而这通常是与外部劳动市场相联系的。但内部劳动市场对车间的冲突模式同样也有重要影响。岗位之间的流动具有减轻工人与基层管理人员——工头和产业工程师——之间的冲突的效果。只要操作工被锁定在一个单一岗位上,他们就必须为了更好的工资率而与工时计划员斗争。这就是为什么 1945 年时工时计划员在车间生活里如此显著的一个原因。当雇员可以相对轻松地并且随自己意愿调动到工资率比较容易达成的

岗位时,他们不再有兴趣为了任何特定作业而与方法部门斗争。此外,对于 105
保护现有的工资率,他们的兴趣也在下降。在罗伊那时,资深雇员未能达到
某个比率继而调离岗位的现象并非少见。同样地,当操作工对工头给他们的
待遇不满时,他们可以很轻松地调动到另外一个部门,尽管工头阻拦这种
调动是出了名的。工头关注的是限制其部门内外的流动,并且,最重要的是,
为了避免培训新操作工的成本和挫折,工头不愿意再像 1945 年那样仗
势欺人。正如第四章所表明的,工头的角色渐渐从控制者转变为服务者。
就像一个老工头所抱怨的:“我们负所有责任但却没有权威。”

正如流动性缓减了等级方向上的冲突,它也趋向于产生横向的冲突,即
在操作工之间也在操作工与辅助工之间的冲突。在第四章里我论述了辅助
工与操作工之间的冲突以及这如何因流动性而加剧。随着时间的流逝,社
会关系网络得以确立,由此把工人连接到了一个相互承诺与相互信任的体
系当中。因此,如果我认识卡车司机莫里斯的话,他可能会不那么热衷于阻
拦我超额的努力了。这同样适用于在职时间短的操作工之间尚未有社会关
系调节的竞争。为了竞争更好的岗位,导致竞争对手之间采取了妨碍对方
的战术。例如,白班磨工拉里在公司待了 25 年还多。他总是设法获得速率
可以轻松达成的活计。根据长期的经验他知道会有什么活派给他的机器,
并且,他还凭借资历对计划人员施加相当多的影响。年轻的史蒂夫和肯分
别是第二班和第三班的操作工,他们发现自己总是要干一些困难的活。他
俩决定合作并在他们之间安排任务,如此一来,当拉里来上白班时,肯就会
刚刚以一个非常糟糕的速率开始一件任务。拉里除了继续干活没有别的选
择。车床操作工常常在下班前改变他们的设定,如此一来,下一班的操作工
就无法打什么主意了。在极端情形下,当操作工公开相互破坏时,他们会藏
起工具和设备。然而,这只是图像的一面而已,因为有很多的各班操作工之 106
间彼此合作的例子,并且操作工有时的确会遮掩别人的失误,分享“小金
库”,或者揭示超额的诀窍。同班操作工之间的合作当然比顺序班次之间更
频繁地确立。他们之间直接竞争较少,并且建立社会联结的时间更多。尽
管证据不足,罗伊的论述表明 1945 年时的合作可能会更多。在第二班的工
人里明确地有更多的合作,但罗伊对不同班次之间工人的联系说得很少。

在他自己的例子里,关系一般是冰冷的,但他引用了杰克·斯塔基和阿尔·麦卡恩同享小金库的例子。在今天的旋臂钻床操作工之间这样的分享几乎不可能发生,但是杰克和阿尔多年来“相处甚好”。据推测,岗位之间的流动性越大,发展可以抵消工人之间紧张与竞争的必要信任关系的可能性就越小。

内部劳动市场的另一个特征是岗位培训,这将瓦解以熟练技能为基础的群体的集体性,并促进个体自主性。对技能的要求就好像它们是专门针对特定机器。不同的技能水平和劳动等级之间的流动,并没有因培训而受阻。与此同时,正如已经表明的那样,培训关系是基于讨价还价和个体自主性的一种关系。内部劳动市场不只重新分配横向冲突以及通过有限的流动性培育个体主义和自主性;它同样提供了将企业利益表述为所有人的利益的物质基础。资历的回报——更好的工作岗位、改善了附加福利、工作保障、社会地位等等——产生了对企业及其存亡的一种承诺。

结 论

107 内部劳动市场以许多方式既掩饰了剩余价值又赢得了剩余价值。第一,它内化了外部劳动市场所具有的特征,即“自由与平等”的劳动者的竞争个体主义。第二,它在生产之际所形成的流动性化解了工人与管理者之间的紧张关系,并在工人之中产生了新的紧张关系。在这两种方式中,工人的利益被建构的如同个体行动者之间所争夺的利益而不是阶级之间所争夺的利益。另一方面,通过回报资历来培育对企业的承诺,内部劳动市场具体地调整了资本家和劳动者在生产剩余价值中的利益。

这种解释源于德林格与皮奥里的解释,他们把内部劳动市场视为是对企业特殊技能的适应方式。虽然这绝不是一个不重要的特征,但很难使他们的理论与布雷弗曼颇有说服力的退化论题——企业特殊技能的衰退以及获得技能的容易性——相容。内部劳动市场的兴起,同概念与执行的日渐分离,这二者如何能够调和呢?的确,布雷弗曼没有做这样的尝试。理查德·爱德华兹借鉴了韦伯、米歇尔·克罗齐埃和阿尔文·古尔德纳(Alvin Gouldner)的观念,提出内部劳动市场是科层控制体系的一部分,这一体系

通过使其申请变得更加可预测与稳定而合理化企业权力,从而科层控制从工人那唤起了更多的稳定和可以预计的行为;也就是说,科层控制倾向于合法化企业权力执行,并将它转变为权威。¹⁷

尽管爱德华兹聚焦于控制从而使其分析超越了德林格与皮奥里,但与韦伯一样,在其著作中并没清楚阐释权力的行使如何通过规则而被合法化。

与此相反,我提出规则的重要并不在于它们增加了稳定性与可预计性,而是把业已增加了的不确定性限制在小范围内。从而,内部劳动市场一方面以规则的复合体为自身奠定基础,另一方面,又扩展了选择的数量。我们不应该说枯燥无意义的工作都是一样的,从而轻视这种选择。选择给予了工人抵抗或保护自己免受资方宰制的实质力量,从而赋予自身以重要性。¹⁰⁸ 工人们在内部劳动市场的维持与扩展中有着非常明确的利益,即使是对车间最不经意的观察都可表明这一点。此外,恰恰是利益将工人吸引到竞标体系中,并产生了对其规则和所代表的情形——即抽空了技能的劳动过程——的同意。

第七章 巩固内部国家

在前面一章里,我考察了工业企业部分地吸收外部劳动市场的后果。现在我打算考察另一种内化过程的含义——“内部国家”(internal state)的成长。在对进步年代的描述中,詹姆斯·温斯坦(James Weinstein)描绘了全国公民联盟(NCF)中的企业领导通过“超政治”(extrapolitical)的方式——即避免它们进入公共争论的领域——来解决社会问题的努力。¹当时,这类“公共领域去政治化”的制度安排依然是简单的。从那时起,公司开始在它们自身的权限内,以集体讨价还价和申诉机制的形式确立政治过程,以此设法为它们诸多的社会和经济问题提供解决方案。在尤尔根·哈贝马斯(Jürgen Habermas)看来,发达资本主义的一个显著特征是工人与资本家之间政治性阶级妥协的出现,或用他的话来说就是“生产关系的再政治化”。²塞尔兹尼克(Selznick)则以一种稍微不同的路径切入,
110 唤起了对产业内私人政府的兴起和工业公民的构成的关注。“由此可以得出,如果集体讨价还价‘创造’了一个政府体系的话,那么它是通过帮助重构管理过程而达成的。资方变得对权利更加有意识,更有能力使那种意识成为制度化生活例行程序的一部分。在这种重构过程中,对‘物’的管理变成了对人的治理。”³

“内部国家”这个概念指的是一套在企业层面上,组织、改造或压制生产中的关系与生产关系所引起的斗争的制度。虽然它在垄断资本主义之下呈现了一种根本不同的形式,它绝不是一种新现象。在竞争资本主义之下,除了同业公会组织(craft organization)存在的地方外,调控生产中的关系主要是由专制的工头来执行。资方和工人的关系依照主仆关系法则。随着大企业和工团主义的兴起,内部国家的制度开始与资方对劳动过程的指令相脱离,并具体体现在申诉程序和集体讨价还价中。新兴的内部国家通过限制资方的任意决断,以及赋予工人权利与义务,保护了资方塑造和引导劳动过程的特权。

工会及其成员

内部国家从专制形式过渡到霸权形式依赖于劳动代表在产业政府中的有限参与。工会要从其成员那获得忠诚,必须足够强壮并对积极回应劳工,但其能力又不足以挑战资方在组织与控制劳动过程中的特权。自 1945 年以来的变化尽管微小却表明(如果有的话),工人对工会的支持更强有力,但工会对资方的挑战更微弱了。

正如在第三章中提到的,工会活动在战争期间缩减了。不罢工承诺夺走了工会最强有力的制裁手段,合同中的成员维持条款抑制了征募新兵的动力:

公司承认国家战争劳动委员会所发表的政府战时劳动政策,公司 111
同意下述维持成员身份和代扣工会会费的条款。根据 1944 年 5 月 13
日的美国联合钢铁工人章程(复件见附录 1),从协定生效日起,协定覆
盖的所有雇员都是遵守规章的工会成员。所有在那以后加入工会的雇
员,作为雇用的条件,根据上述章程,在此协定有效期内应该保留会员
身份。[Art. I, sec. 3]

不罢工、成员身份的保障以及代收工会会费的系统造成了一个被动的工会。罗伊知道没有夜班操作工会为工会说好话:

工会很少是支架车间谈话的主题,但它被提到的时候,评论表明工
会不是为工人所尊重的一个组织。机械操作工对工会态度的特点是轻
蔑:“所有工会能完成的事就是每月从你身上获得 1 美金。”⁴

夜班没有工会干事,罗伊与白班的那个干事也很少有接触。在他待在
吉尔的 11 个月里,罗伊与他仅有两次直接接触。在第一次情形中,干事希
望他签署代扣工会会费的表格。在第二次情形中,罗伊想要抱怨他的一次
操作的价格;操作被重新计时,但速率依然不可能达成。干事表示对此有兴

趣,但他没做什么。

因为罗伊与工会联系不多,工会-资方关系的变化难以测定。虽然就此事他没有给我们提供确切的数据,他的观察还是表明了工会在车间的干事很少。现在合同有了一些变化,并且这影响了工会与资方的关系。参与工会制度被引进,所以一旦试用期满之后工会成员身份就是雇用的条件。纪律程序被合理化了,从而包括了在工人被解雇之前必须采取的一系列步骤。除了第一个步骤(口头警告)外的每一个步骤,都会通知工会并使之进入到
112 纪律程序中。最后,管理条款中现在加进了一条限定条款;规定公司“在采取任何会对雇员的工作和工资保障有直接和负面影响的主要行动之前会告知工会”。

虽然这样,普通雇员的态度和 1945 年时差不多。他们普遍怀疑工会干部保护成员利益的意愿和能力。部分原因在于工会领导在其日常活动中行使了非常之少的可见权力,而且极少代表成员发起干预。然而工会的角色是保持现状,并且它的权力通常是不可见的——用于防止资方的专断行为。尽管如此,这一权力却是重要的。工会的存在担当着制止资方违反合同的义务。从而,在资方“公平游戏”的程度上,工会看起来没做什么事。的确,只要协助工会保护其合法性和与资方面对时的自主性外观的话,时常违反合同也是有利于资方的。虽然工会的无能、中饱私囊、贪污、与公司勾结等等已成了众人关注的焦点,但是,工会领导为了保持最低限度的合法性,必须将其表述为独立的。资方意识到它对一个可与之讨价还价的合法工会的需要,从而接受了它对其任意决定的适当限制。

与那些不属于工会的车间相比,突出了工会存在的重要性。前者没有申诉机制限制,也更加专断地对工人使用惩罚制裁。罗伊的一个受访者证实了这一点:

和我打交道的那个人先前在吉尔担任检验员。我注意到当我说我为吉尔干活时他没说什么而是保持沉默。我说:“我猜吉尔名声不好。”他说道:“在工会进入之前,他们没有公平地对待工人。工人 7 点上班,在那空等材料,等到 9 点钟,如果没有材料的话又被赶回家,其间的等

待没有任何报酬。他们根本没有尊重工人。”⁵

1975 年的联合公司,一种行为与态度之间明确不一致显示了部分工人持续的矛盾情感。一方面,连续不断地抱怨工会一文不值、官员贪污腐败、¹¹³只擅长收会费花会费(会费在 1975 年的时候总计每个工人每个月约为 10 美金,这根据工人收入而交)。另一方面,一旦工人要申诉,比如说觉得资方在欺骗他们、别的操作工危及他们的岗位以及诸如此类的时候,他们的第一行动就是找工会。此外,工会被当作对任何冒犯者的威胁。一次当我在干别人的活时我被警告:“我会让工会找你。”——这表明工会并不是像有些评论可能会说的那样没什么用。对工会的抱怨看上去指向了在工会任职的个体而不是作为制度的工会,它通常保障工人免于受资方的侵蚀而不顾现任领导。

创造工业公民

内部国家下的日常生活将劳动者作为有合同规定的权利与义务以及对一个更加含糊的“社会契约”有所承诺的工业公民插入进了政治过程当中。这种对企业的承诺有其物质表述:首先,对资历的回报,诸如养老金计划、补充失业福利、资历优先权(bumping rights)等等;其次,申诉机制,这旨在保证平等对待和“产业公正”。工会在保护工业公民的权利,以及在监督惩处违反合同义务的冒犯者中担当着仲裁人的角色。

你知道,我们认为工会是在产业领域推进民主进程的努力;在一个既定社会的框架内,组成社会的人们必须制定规则和条例来管理人与人之间的关系,组织社会就是基于这一原则的。⁶

随之而来的是,地方工会每个月举行的会议点缀着吉姆——主席——的评论:“我们[原文如此]最大的问题是旷工”或者“我为你们骄傲,旷工只是 12 月的一半”。⁷(实际上,一个主要原因是失业率翻了一番。)在与普通成员的日常交往中,工会领导扮演一个个体化的角色。工会成员与工会干 ¹¹⁴

部——尤其是吉姆——之间最集中的互动是地方工会月度会议讨论申诉——曾经、未曾或正在处理的过程中的申诉。工会的努力,或更确切地说没有努力去保障某成员的权益,都会引起怒火。会议变成一个宣泄在车间积累的挫败感的安全阀,至少对于6%到9%的参与成员来说是如此。每当有影响全体成员或某一部门成员的集体申诉,或是一个合同原则之外的议题被提出来时,吉姆总是坚持己见:“你要申诉吗?如果有说出来让我们听到。如果没有,把发言权给别人。”每一案子都是以个体为基础处理,根据神圣契约所写下的产业政府的规则来处理。

工人对某些工会干事或其他工会干部的抱怨,围绕着他们解决申诉时是否有歧视对待的问题。从而,最容易引起争论的一个议题关注的是工会人员的种族偏见。(三分之一以上的工会成员是黑人,但整个干部队伍都是白人。)换句话说,对工会干事、申诉处理者等人的例行的、有时相当深思熟虑的甚至激烈的谴责,只是强化了产业政府的规范姿态,即法律面前人人平等。但“法律”所效力的利益从未被探究,更别说是质疑了。

利益的具体协调

在他们的日常行为中,工会干部仲裁并执行体现在合同以及像超额这样的惯例中的规则。他们保护规则的热情部分来自于他们每三年一次地商讨是否改变规则。在罗伊那时,新合同的制定或延续几乎每年都要协商。现在,在多数产业里,三年制合同已经牢固地制度化了。

- 115 集体讨价还价,一方面在车间的不同行动者之间转移冲突,那些冲突可以导致工作中断;另一方面,在协商框架内重构冲突。透过这种冲突的重组方式,集体讨价还价在工会与公司之间产生了一种基于企业兴衰存亡之上的一种共同利益。⁸ 集体讨价还价是阶级斗争的一种形式,也就是说,在其中工人被表述为一个与资本家相对的阶级。在这种特殊的形式里,阶级斗争围绕着边缘性变化的问题,这些变化对劳资关系的实质特性没有影响。与之相反,作为协商边缘性变化的结果,所有权与控制的资本主义关系变成了同意的对象。换句话说,集体讨价还价可以被视为另外一种游戏——这次是关于其他游戏的规则和结果的游戏,例如超额游戏。与往常一样,限定集

体讨价还价规则的环境——作为游戏的结果——被认为是理所应当的。违背集体讨价还价的既定规则,或者未能达成相互协商一致,可能会导致罢工或更高层出面强制仲裁。在集体讨价还价失败的特殊产业和企业,资本主义关系或许会被质疑,但在这些受到影响的产业和企业之外,协商破裂很可能会强化对集体讨价还价的热衷,以及在公司兴衰存亡中的共同利益。我遇到一个有着胆怯与合作精神的地方工会的主要领导,他提到了街对面的科格(Cog)公司的例子。“几年前与工会的谈判破裂并有了一场罢工。后来公司关闭搬到了南方。大批人试图加入联合公司。”这并不是要说,强制执行集体讨价还价的协定本身不能把公司推向破产。这是可能的,因为工资承诺先于利润保证。但这样一种可能性并不来自于对资本主义组织原则的拒绝,而是来自于特定企业没有能力生产充足的产品,以此来满足资本与劳动的分配需求。于是,集体讨价还价象征着资本家与劳动者的代表之间,也就是资方与工会之间,共同利益的一种制度性产物,但这依赖于一种物质的先决条件——利润的增长。⁹

内部国家的相对自主性

116

内部国家的兴起具有工人与资方都服从于非人化的法律规则的特点。此外,法律假设自身具有自主性,因为它只能以合乎规定的、非专制的方式被改变——最为通常的是集体讨价还价和联合控制。塞尔兹尼克描绘了雇佣关系从“特权合同”(prerogative contract)——如果有的话,根据这一合同,资方消费出售的劳动力较少受到禁止或限定——演变到“构成性合同”(constitutive contract)与“创造性的仲裁”(creative arbitration),这二者的确建立了利用劳动力的程序与规章。¹⁰对管理的任意决定与专断规则的限制以及对工人保护的增强,这两方面不仅反映了工会与内部政府的上升,也反映了外部政府机构的间接管制。这显现在“(1)利用政府采购在与公共机构签订合同的产业身上强加标准以及(2)管制作为主要指向其他问题——如公民权或对影响到公共利益的产业的控制——的立法与管理政策的副产品而发展”。¹¹产业政府很少受到外部干预或控制的威胁,成为公共政策私人化的承担者。“因此,公共政策较少通过管制的积累而发展,而是更多通

过政党调用公共目的的权威来支持新要求 and 权利主张的过程来发展。”¹²

塞尔兹尼克证明的正是内部国家的相对自由,首先免于外部公共实体的干预,其次是免于资本家或经理的直接经济利益的过分要求。在下面的几章中我们会更多地说一些关于单个的企业与外部实体的关系。在此只要提一点就足够了:塞尔兹尼克的分析在联合公司的积极性行动计划中得到了体现。经理提交年度计划,为公司劳动力构成的种族和性别比例设定目标,然后交给政府获得批准。换句话说,外界机构并不介入和指导联合公司

117 关于黑人、妇女等等的精确比例;他们履行更加消极的批准和限制的功能。

相对自主性的第二个领域对于本章的论述更为重要。在此,内部国家在三个相关意义上具有相对自主性。第一,它使资方和工人都要服从合同所写的规则规章。自主性从而是相对的,因为内部国家通过防范资方自身专断干预的倾向,这一专断干预会破坏生产之际形成的同意,从而确保生产中的关系的再生产。相对自主性在这一意义上是赢得和掩饰剩余价值所必需的自主性。第二,内部国家的自主性之所以是相对的,是因为它只有在剩余价值被掩饰和赢得的时候才存在。危机的到来会威胁到这种自主性,工人又变得屈从于资方专断任意的决定。第三,内部国家的相对自主性表达了在有组织的工人阶级(通过具有一定程度的独立与权利的工会而组织)环境中资方的制度化力量。此外,合同的协商意味着工会也是相对自主的,也就是说,在积累要求所限定范围内的自主。只要把工会合法化为一个讨价还价的工具,那么拥护工会领导的相对自主是符合公司利益的。也就是说,公司与工会领导之间的协议保障了内部国家的相对自主——只要没有可见的、通常与工会领导人为自肥而与顾主私下签订对工人不利的合同相联系的一类“勾结”。尽管“勾结”有时会采取一些更微妙的形式,例如这个高级资历条款:

发生解雇事件时,如果只出于解雇目的,工会干部……应该被视为比任何其他雇员具有更多资历…… [Art. IV, sec. 10]

我在联合公司工作的初期,合同协商的结果被公布了,工会的合法性被

临时削弱了。新的集体协议包括一个更慷慨的养老金计划,这是劳动者最重要的胜利。一般员工嘲弄说大多数工会干部都快退休了。员工们在我面前表达的情绪几乎完全反对新的提议。的确,与我交谈的每个人都告诉我¹¹⁸他们将会投票反对。我问比尔他如何投票。他回答道:“他们提供更多的养老金,但那对我没用;我还有15年要干。我们都会投否决票。”我又问那工资增长情况怎么样。“百分之五,那是我们所能到的全部。没什么了不起。工会干部会接受但我们不会……他们会接受较多的养老金——这适合他们。”然而,奇怪的是,工会干部最终宣称其成员以408票对307票之差支持新合同。

资方无疑意识到养老金增加对工会干部有吸引力,他们知道一般员工不满意得到一个廉价合同,但仍觉得这值得一试。从我与人事主管的讨论中可以得知,资方看上去意识到了保障工会相对自主性以及响应其成员的重要性;例如,他就关注到了工会执行委员会中缺乏黑人代表。他知道只要协商的条款可以最低限度地被一般员工接受的话,工会的日常管辖功能就可以在每三年签订一次的合同期内有效地执行。

未能达成一个可接受的合同会削弱工会保持现状的能力,同样也可能导致在每三年举行一次的选举中推翻现任干部,尤其是主席。由于干部通常希望保留他们的位子,选举机制就是维护工会相对于资方的领导自主性的一种方式,尽管它不是如人们所想象那样的一种有效机制。但是选举具有更加重要的后果,即在成员中间形成一种观点:劳动者获利较少的糟糕合同是现任领导的错误,而非工会结构及其与公司的关系的结果。换句话说,在地方工会层面上,只要有替换干部的有效选举机制,在工会政治中是否有一党体系或两党体系无关紧要;¹³因为选举机制有效地掩盖并保护了资方—工会关系的结构背景。工会相对自主性作为一种制度受到了持续的保障,即使是在面临——并且,有的时候的确是因为——其领导阶层的脆弱性时。¹¹⁹在联合公司引擎分部,分会主席的位子一段时间以来在两个资深操作员之间轮转。对工会的不满通常指向这些人中的一个或另一个。一些更有资历的雇员偶尔会提到以前的主席,“实实在在为大伙斗争”的主席(前任主席因此调到了国际工会中一个较高的位置)。其他一些人会说:“我们现在所需

要的是工会的年轻血液。”

产业政府面对狭隘的资本经济利益以及外界干预的相对独立性,有助于掩饰集体讨价还价和“产业公正”分配所保护的财产关系。¹⁴进一步讲,当自主性被削弱的时候,所揭示出来的乃是人性的缺点而非财产关系。人性的缺点并不被视为一套结构性条件的后果,而是被当做既定的——人性的一部分。

结 论

内部国家和内部劳动力市场起着相似的作用。从而,在这一章我们看到,内部国家如何在其相对自主的形式中,通过联合使用申诉机制和集体讨价还价,具体地调整了工会与资方的利益。它具体地调整了利润扩张中工人与企业的利益,做出了以雇员福利和工资增长为形式的物质让步。通过将工人当作个体——具有权利与义务的工业公民——而不是阶级的一员来建构,它掩饰了劳动过程中资本主义生产关系。最后,关于生产中的关系的斗争被申诉程序所调控并被转移到集体讨价还价中。¹⁵

另一方面,内部国家和内部劳动市场在生产同意中发挥着互补的功能。在本章和之前的两章里,我提出劳动过程的变化以及内部劳动市场的兴起扩展了工人的选择,并从而构成了同意的基础。然而,只有资方不专断地命令工人做出选择时,同意才会出现——例如,如果调动总是工人主动提出并且通过竞标过程实现,或者,惩罚性制裁只能针对逾越选择权限的行为,例如当工人决定留在家中而不是去工厂上班时。此外,当界定选择范围的规则未被违反时,强制力量的使用变成了同意的对象。内部国家的相对自主性保证了强制在调控生产中会扮演一个更有限的角色。¹⁶

然而,在内部国家的组织中却有明显的含混性。正因为它调整了工人与经理的利益、劳动者和资本家的利益,它也承认那些利益是潜在地对抗的,例如在工人要求增加对劳动过程的控制时。与不承认其结构中有阶级存在的总体国家(global state)不一样,内部国家明确承认阶级,从而变得更易受到阶级斗争的影响,至少潜在的是如此。第二次世界大战后,就什么可以在合同中谈判出现了很多不确定性,但这种不确定性自那时以来已经透

过确立资方指导劳动过程的特权的各种方式解决了。不论这一结果的原因是什么,结果是相对清楚的。

从而,我在第三章表明,1945年到1975年期间,强力的使用渐渐被限制在违反了界定同意的扩展领域的规则的行为上。据此,我认为企业通过组织、转移和压制斗争、通过把公司的利益建构和表达成所有人的利益,以及通过促进个体主义掩饰并赢得了剩余价值。我也假设,可以独立于总体国家、市场和劳动力再生产等这些外部因素来考察如何掩饰和赢得剩余价值的过程。这些因素现在不能再被忽视,本研究接下来将会探讨对它们与资本主义劳动过程的形式、再生产以及变迁的关系。

第四部分 劳动过程中的相对自主性

第八章 经济萧条期的劳动过程

迄今,我已经显示了资本主义生产关系的一般特点,是如何表述出资本主义劳动过程同时掩饰与赢得剩余价值的这一本质。在吉尔及联合公司中,我已经讨论了这是如何通过力量与同意的不同组合而具体实现的。在这一章中,我将考查在生产关系——广义地理解,即体现在供应、生产及劳动市场中的关系——的变化中,劳动过程是如何受到影响的。因而我将着手处理的是那些针对工业社会学忽视了“环境”所做出的批评。

最近的一份原始数据(这份数据是西部电气公司研究的第一个流水作业试验)的统计分析显示,在产量的增长中,有 78.7% 是得益于强制执行更加严格的工作纪律,进一步的 14.5% 产量的增长则得益于经济萧条的发生。¹ 此外,也可以认为是经济萧条的降临实际上成为了强化监督的一个条件。然而,工业社会学阐述工业行为的成功,表明车间通常会被认为是一个指向自身的“系统”,因而也就成为一个进行分析的合理对象。因此,尽管罗伊未能把吉尔公司的背景纳入思考范围,他关于产量限制的分析还是相对全面的。但是,工业社会学在此又再一次地对它必须要做出解释的东西,误认为是既定的,从而不必给出解释。重要的不是给出环境对劳动过程影响的一般性说明或假设,而是将劳动过程的“相对自主性”作为一个问题来阐明。

组织理论的任务是解释企业与其环境的关系。尽管没有使用我们的术语,詹姆斯·汤普森具有开创意义的作品,直接提出了相对自主性的问题。与我们的探讨最为相关的是他的如下论题:一个组织试图通过下列方式将其“技术核心”与环境的变化隔离开来,即通过“缓冲”吸收环境影响;通过“调整”缓和波动;通过“预测”促进对外来渗透的适应;最终,以“定量配给”

作为最后的手段。²正如我在第一章里所讨论的,汤普森在将其架构当做具有普遍适用性而提出时,未能意识到此架构与资本主义的一段特殊时期的相关性,在这一时期,某些大型企业非常强大以至于能在某种程度上遏制市场的不稳定。

利用汤普森架构的一个主要的困难在于技术核心的定义及位置。尽管他确实区分了技术的三种类型——长连接的(long linked)、居中的(mediate)、精细的(intensive)——他的讨论过于概括,以至于避开了“技术核心”概念更详尽的细节。究竟是什么被隔离开,为什么它必须被隔离,可以用什么标准来衡量隔离的程度,对此并没有清晰阐述。组织理论作为对工业社会学的一种修订,它的所有注意力几乎全倾注在不同环境下的组织行为上。³因而,在工业社会学最有力的地方也就是组织理论最薄弱的地方,即,对组织内部过程的理解。在此,我将试图通过将这来自两种传统的要素置于马克思主义的框架中来综合它们。

如果技术核心被看做是劳动过程,那么区分它作为一组关系的方面及它作为一组活动的方面就显得很重要了。然而,二者必然同时存在,也许劳动力的消耗——即劳动力转化为劳动——独立于生产中的关系而变化。如果的确如此,这就与我在分析中所暗含的假设互相矛盾,我的假设是,关系所塑造的行动,与“承载”关系并参与到行动中的个体特性无关。无论是黑人或白人、男性或女性,我假设所有人都以同样的方式参与超额游戏。我们现在必须弱化这一假设,并且接受一种可能性,即同样的关系转化为行动可能随时间及人群的差异而不同。在行动独立于关系而变化的情形下,吸纳一个关于不同人群如何回应他们嵌入其中的关系的理论就显得有必要了——那就是吸纳一种心理学。⁴因此,对以下方面的研究就显得很重要了,即企业的外部条件如何影响生产中的关系、劳动力的消耗以及它们随着时间变化(这一章的任务)及人群差异而发生的共变(下一章的任务)。

市场中的变化

我在车间的生活从1974年7月持续到1975年5月,为了方便起见,可以透过1974年12月引擎分部总经理的撤换事件把这段时间分为两个部分。当

我到公司时,公司已经开始扩充雇员的人数了。在农场收入记录以及对作物产量上升的预期的激励下,农业设备的零售需求量在 1974 年额外地大。

联合公司的农业设备组将它所能生产出来的东西全都卖出去了;相应地,引擎分部的产量已经迅速地膨胀到生产能力的极限。由于职位相对较多,招募机器操作工也不容易,资方也不太愿意使用经验不足的雇员来增加工厂的生产力。于是资方有两种选择:一方面,花时间及精力培训新的雇员,但有可能在需求下降的时候把他们解雇;另一方面,对加班给予丰厚的报酬。事实上,这两条措施资方都采用了。我们每周工作六天,有时每周工作甚至超过了 80 小时。同时,工厂的劳动力开始增加,这是一种非常缓慢的增加。

由于从外界获取供应也很困难,阻碍了试图增加产量的努力。铸造业的衰退使得公司在对铸造产品高需求的时期很难得到该产品。他们的交货不是很可靠,他们的产品质量也往往很差。有一段时期,公司甚至考虑到海外去购买铸造产品,结果是引擎的半成品堆放在走廊上,等待着其他部件运来。

这一史无前例的情况,部分是引擎分部从属于联合公司的其他生产部门造成的。公司每年制定出一个计划,确定每月需要向每个部门出售的引擎数量。如果这一订单后来发生变化,则两个部门就要决定由谁来承担损失。1974 年,对引擎的需求增加了,从 6 月份起,引擎分部就在过度扩充生产。众所周知,最高限度地工作,效率是不会高的,车间里的所有人对此都很清楚。过度加班、为满足临时需求频繁地调换工作、更改设定程序、进度问题等等,都可造成产品的成本上涨。当一批新铸件运到工厂时,“要紧工作”就会出现,操作工就必须放下手头的活,飞速把它完成,必要的时候就打破原先设定的程序。生产经理——其部门利益直接与尽可能多地生产相关,并不考虑成本——的驱动与控制,更进一步刺激了只追求产量的偏执。延迟交货会被罚款。由于质量控制经理直接向生产经理负责,质量标准就会放宽。当出现质量与产量的矛盾时,产量优先。最明显的要属“引擎测试”了,即每一台引擎在出产前受到最终的测试,这一测试的权限被转移到生产经理的手上。尽管不可能估量任一时期实际生产的废品数量(因为这

与有记录的废品数无关),从我个人的观察来看,质量是在下降。低标准的产品有时也通过测试,有时则被废弃。过多的加班,雇用不熟练的新手,持续的生产压力,这些都将不可避免地导致质量下降。

正如我在第四章提到的,来自上级的压力常常导致操作工及辅助工之间的敌意,尤其是当操作工数量增加的速度大于辅助工的时候。⁵ 逐渐地,操作工对拙劣的工具,设备的缺乏及叉车司机恶劣的服务态度而感到沮丧。到了12月,车间里所有人都清楚的事,终于显示在年终的账目上。引擎分部出现了赤字;产品的成本超过了售价,部门的总经理被解雇了。事实上,他几乎不知道车间发生了什么。他只是偶尔走出他的办公室去工厂里走走。他与车间的关系是以生产经理为中介的,而生产经理只追逐自己部门的利益——实现生产目标——而并不关心引擎分部的营利。

一月份,新经理就职,并带来了一系列新的管理技巧。他曾经在联合公司干过,现在是从通用电气的一个行政管理的位置上回来的。他并不精通复杂的现代管理技巧,他对科学的经营方法表示怀疑,对于什么是必要的他更多的是依靠经验与直觉。他向职员提更多的要求,施加更多的控制,如有必要,他会断然地将经理从他们的位置上换掉。他的感觉很好,并掌握了车间的问题。最后,他是带着公司决策机构的信任和支持而来到这里的。

在他努力整饬车间组织时,1975年经济萧条时期失业率的上升,使他如虎添翼。在一月份他来的时候,他着手逐步取消加班及周六工作。被当地其他工厂解雇的熟练操作工,有车床工、打磨工、钻孔工,正在联合公司的招聘办公室门口排队。一方面,引擎分部吸收了一群被联合公司其他部门解雇的工人,这些部门在生产上遭到了严重困境。新工人持续增加,因而,补足所有三班制工作所需工人只是一个时间问题。尽管市场对工程设备的需求可能会减少,但是农业需求仍然持续增涨,对引擎的需求仍然很大。由于经济萧条,铸造厂现在有过剩生产能力,铸件可以很快交货。其他零件也是如此。因此,到我受雇佣的最后时期,资方曾经试图加强控制存货。

最终,在第三个阶段,始自我1975年5月离开之后,由于对引擎的需求减少了,公司开始裁员。5月份之后,新增人数少于离开的人数。那些被雇用了一年以上的人,被解雇后也获得了充足的失业救助,再加上国家失业

补助也为家庭带来了大约相当于正常收入四分之三的收入。解雇包括一个复杂的“挤掉”的重新洗牌过程,这正是内部劳动市场的特征。我们将在下一部分讨论这样的内部流动的结果。

生产关系的变化

在前面的部分中,我提出在我受雇佣的第一阶段,某些劳动控制(支配的关系)开始显得不太有效了,产量的增加在某些情况下导致了对管制的规避,在其他情况下导致了严重的延误。质量控制显得不那么严密。厂外来的供应,交货时间不确定,使得很难制定进度表,于是不可避免地出现了瓶颈效应。12月份以后,由于新任经理的首创精神以及前述的市场变化,组织情况得到了改善。

生产关系的第一次改变发生在质量控制权从生产经理手中转移到质量控制经理手中,质量控制经理可以直接向总经理负责。然而,看上去在重要的决定上,生产经理仍然是占有主导地位的,组织几乎没有变化。质量控制经理的任职时间通常很短。在1975年的12月份,我与一个被新任总经理招募来的当时的质量控制经理进行了会谈。他告诉我,在此前的18个月,先后有四个人担任过他的职务,他是其中待得最长的一个。两个月之后,我发现他也被撤职了,总经理自己承担起了质量控制的责任。1975年,引擎129 分部没能获得质量保证书,这当然反映了引擎质量不佳,也指出了质量控制的低效。

我收集了废品及返工品成本的数据,把它作为直接劳动成本的一个部分。尽管在第三个时期,也就是工人们被解雇了的时期,废品及返工品的记录确实增加了,但数据没有显示出一致的趋势。比如,1974年6月到1975年5月这一时期,生产部门“废品及返工品”的成本占直接劳动成本的10%—20%。在1975年6月,这一数字大于25%,到了8月则大于30%。这一增加可能反映了发生于1975年5月以后相当程度的内部人员变动。

不幸的是,由于在废品的产生与向上汇报之间有一定的差异,这些官方数据并没有测量出每个月的实际质量水平。从我与当时的质量控制经理的讨论中,我得知,每个新上任的质量控制经理都要首先制定一份备忘录,用

于指示各处收集车间来的废品并记录下来,如果有可能的话,再进行“返工”。这一最初迸发出的热情是想要找出前任经理留下的没有记录在册的废品,以免坏了新任经理的名声。简而言之,质量成本的波动,反映的并不是废品本身,而是记录废品的方法。这也同样适用于从铸造厂来的铸造品等的质量。在铸造品的供应及详细的检查上,间或会有一个限制;然后这又将会被放松。总而言之:没有证据表明管理层面或质量控制层面的转变对操作工与检验员之间的关系有任何影响。

第二次改变发生在1975年1月,公司引入了更严格的控制生产计数的程序之后。产业工程师们开始以部门为基础做每周的报告,这个报告记录了“评估操作”(操作工在该周完成件数的平均百分比)、“评估范围”(计件率系统所包含的工作范围百分比)及“支出比”(花费在非生产劳动上的劳动时间所占比例)。⁶当上级主管部门要求提高操作水平时,工业工程师们通常用篡改记录的方法,而不是用在车间调整组织或认真记录时间的方法,来制造这种“提高”。根据我与工程师的对话及对他们的记录的考察,在他们的记录里,没有发现他们通过重新组织劳动过程或是对工作重新计时来降低成本的一致趋势或是规则模式。 130

在这里,记录方式再一次显得无效了。很难知道特定工作“方法”改变或是修改的确切日期,因为这与记录在案的时间截然不同。讽刺的是,产业工程师自己采用了一种使诈的方法及“银行业务”转移的程序,将业绩好的月份的钱累积下来,转移到业绩不好的月份。这样,产业工程部在规模上当然就没有增加;如果有什么变化,那就是它的力量在削减。从车间看来,情况有一些不同。在我受雇佣期间,小零件部仅有的两次速率提高都发生在第二阶段里(见第十章)。对我们而言,方法部门本来就不受重视,现在却处于强势的地位,而且要求我们削减成本。在每月的地方工会会议上,干部们开始警告操作工,说现在失业率那么高,要警惕资方的攻击,员工们必须要通过不旷工,不要上交超过“135%”的产品,以此来保护自己。有时候,工头们似乎施加了更多的压力。有一次,当我对抗新的检查制度时,工头来到我的面前,生气地挥挥拳头并提醒我,几天前有成百的汽车工人被解雇了。但这只是例外,我注意到支配关系不会从头到尾都在强化。管理上尝试了一

些无力的措施,试图控制库房、双份红卡的分配以及操作工保留工作记录卡,但这些措施很快就放松了,我逗留在车间的整个期间,这似乎只是一些偶发事件。

劳动产量的变化

如果车间关系没有发生清楚可见的变化,那么我们可以对劳动者的实际表现做出什么解释呢?他们可以自主回应劳动市场上的波动吗——比如,害怕失业而更努力地工作?如果这是事实的话,我们应该希望有更高的产量水平。然而,从我收集的资料来看,不论是小零件部门还是整个工厂的资料,都显示产量仅发生很小的变化,并且与当时发生的劳动市场的变化没有关系。然而数据并不是没有价值的,它们可能支持一个观点,即生产之际所组织的同意,而不是害怕失业,才是车间里合作的直接来源。

然而,这里有两个受限之处。第一,1975年5月,当解雇开始时,产量稍有下降,但是在此后的几个月里,又恢复甚至超过了以前的水平。产量的下降可以归结为暂时的由于市场动荡混乱所导致的组织混乱、或者是“挤掉”带来的挫败感、或者可能是工人在面对工作短缺时有意识地试图限制产量的结果。由于当时我已经离开了,也就无从得知是哪一种原因。

第二个受限之处可能更重要:在1975年期间,也就是第二、第三个时期,旷工率下降了80%。我将这种下降及相应的迟到减少的现象,归功于失业水平的增涨。⁷但是为什么旷工者及迟到会受到劳动力市场改变的影响,而其他工业行为指标则不受影响。原因之一是,旷工作作为一种撤回卖力的形式,必将招致资方惩罚(考虑到固定的附加福利的增加,旷工者对公司而言意味着支出了一笔可观费用)。工会承认经理惩戒不断旷工及迟到的人的“权利”。旷工被普遍地认为是不合法的行为。⁸此外,对管理者来说,与工作分配的其他方面(加班,解雇)一样,对旷工者及迟到者给予既严格又“公平”的控制,相对而言是比较简单的。

相比较而言,管理者花费在对车间劳动的质量及数量上的控制就要困难得多了。产量低及制造出废品的责任不可能简单地归结在某一工人(如

旷工者)身上。当雇员很少由于产量水平低而受到惩罚(一年一两次)以及解雇的标准是根据资历而不是业绩时,劳动市场及产品市场的变化不太可能直接影响工作表现。事实上,很多工人乐于接受失业,因为附加的失业救济金可以使不工作的人维持适当的生活水平。

最后,供应市场的变化是如何影响工人的行为的?从我对我在的联合公司的两个阶段的描述中,可能有人会猜想,与组织混乱的第一个时期相比,第二个时期相对有序多了,这将有利于超额。事实上,数据并没有显示出这种趋势,反而显示出在第一个时期,操作工可能通过利用双份红卡、牺牲产品质量等方法来操控情形。供应市场不可信赖的成本,是由资方承担,而不是由工人承担——至少在短期内是如此。

一方面,旷工及迟到水平降低,另一方面,车间的产量并没有增加,对两者之间的比较,可以显示出“来工作”(coming to work)及“干活”(working)是有差别的。我收集的数据显示,工厂外部的波动,尤其是劳动市场中的波动,没有直接影响劳动过程。数据也提示,尽管来工作驱动力部分地是由于强制——害怕失去工作——但车间里的行为更可能是同意的对象。

实际上,可能可以这样认为,市场的波动增强了而不是减弱了生产之际所组织的同意;因为发生在工厂内的主要变化,作为供应、生产及劳动市场变化的结果都具有分配的特点,尤其是与工作职位及工作时间有关。当劳动力膨胀或萎缩时,总会有相当数量的不同职位之间劳动者申请换职、挤掉别人以及重新洗牌等现象。一个空缺可能引出一长串的空缺。正如我在第六章中提到的,职位的变动会再次激发个人主义、竞争、潜在的冲突,并减少等级冲突。乍一看,对失业的担忧似乎可能破坏同意。但有三种因素反对这个假设。第一,失业仅仅对最近被雇的员工有影响。第二,失业通常与工作表现无关。第三,工作超过一年以上的工人会期待着被解雇。因而,资历系统及内部劳动市场减轻了就业水平波动所带来的影响,并且,很矛盾地是,在经济萧条及衰退时期甚至提升了同意。1933年霍索恩工厂缺乏一个内部劳动市场及一个成熟的内部国家,也许能部分地说明,为什么那里的工作表现对即将到来的经济萧条的敏感性高于联合公司。

133 结 论

我们已经观察到,引擎分部可以在很大程度上保护它的“技术核心”免受经济萧条的不确定性及其偶然性的影响。然而部门之所以能够如此,不仅是通过商业活动的缓冲、调整、预测以及分配,也通过将某些成本外化。比如,在1974年,引擎分部面临亏损,这次失误被总公司吸收了,并最终转嫁给了消费者。这是汤普森忽略了的事实。大公司更容易隔离技术核心,它有能力通过增加其产品的价格来将成本外化。因此,汤普森关于这个问题的陈述只适用于发达资本主义时期。从19世纪末开始,公司开始通过纵向和横向的整合方式进行合并,结果不断地增加了对供应及需求市场的控制。因此,联合公司不再依靠引擎的外部供应,而是依据自身的需要来直接控制供应。公司通过合并其竞争对手,开始控制生产市场更大的份额,因此,在某种程度上,也控制了产品的价格。在这里,包括了两个控制过程。一方面,公司吸收或是内化了部分环境;另一方面,它尝试着去支配那一部分它不能吸收的环境。在经济领域如此,在政治的及意识形态的领域也同样如此。公司试图通过两种方式来保护自己免受外界政治及意识形态过程难以预测的变化的影响:通过间接及非正式的控制国家机器,以及如我已经显示过的,构建自己的内部国家。

但是,如果说公司总能成功地隔离它的技术核心的话,那就可能是错误的。尽管我的田野笔记不能提供一个准确的图景,不容置疑的是工厂在经济萧条的过程中的确有改变,尽管这些改变是微小的,并且受到内部国家及内部劳动市场的较强大的调节。但尽管有这些改变,职员及工作时间的再分配很大程度上使得每个部门的保持相当稳定的产量水平。这有两种解
134 释。若不是劳力消耗及产量水平实际上与关系的变化是无关的,就是工人们需要花更长的时间及付出更大的努力来维持相同水平的产量——在后一种情况下,关系的改变的确引起了行为的改变。尽管我更倾向于选择后者,但是很难得到坚实的结论。希望在下一章里,通过不同群体的工人从工场外部引入的意识对将关系转化成行动的过程中的影响,呈现一幅更清晰的画面。

马克思将劳动力(labor power)定义为劳动过程中脑力及体力的结合。这些能力具有客观性。脑力是指习得的技能,并不指诸如工作的意愿等主观倾向。对于马克思而言,这样的主观倾向与去工作及劳动力的消耗在很大程度上是不相关的。强制力在形成人类行为时是一个重要的因素。在第三部分我指出,当工资开始与个人的劳动力支出无关时,同意的组织也开始越来越重要。我也提出,无论同意对于剩余价值的掩饰及赢得是否必要,同意是在生产之际产生的,而不是从外界进入工厂里的。这一立场挑战了传统观点——认为来自于家庭、学校、教堂等的态度、信念及理论——简而言之,意识——形塑了劳动过程中的关系及行动。奇怪的是,早期工业社会学的研究,在很大程度上忽略了工人们带到工厂的“价值”或“倾向”。工业行为在极大程度上被认定与来自外部的意识无关,或者至少它是未经考察的既定之物。在这一章里,我将要探讨,在这一问题上,工业社会学家并不像他们同时代的批评家们所宣称的那样错在其假设上,而仅仅是未能说明为什么他们的假设是正确的。他们没阐述为什么外部产生的意识没有对劳动过程产生显著的影响;他们轻易地忽略了这一问题。 136

来自外部的工作倾向

过去这些“封闭系统”的研究在约翰·戈德索普(John Goldthorpe)及他的同事的颇有影响力的著作中受到了最深刻的批评。¹ 为了强调“工作倾向”的重要性,戈德索普等人试图对工业社会学的两个主要学派——人际关系学派(“新人际关系”)与“技术决定论”及社会技术系统学派——中建立一个修正物。对于前者,他们反对这样的一个观点:工人并不以工作来满足社会需求,工作只是实现目的的手段,即应付外部所担负责任的一项收入来源。对于后者,他们反对这一论点:外来的工作倾向决定了技术及行为之间的关系。他们总结道:

或许可以这样认为,任何解释及理解现代工业里的态度及行为的尝试,至少必须认可这一可能性,即有必要把受雇用者共同持有的工作倾向看做是与工厂内环境相关的一个重要的自变量……因此,对于解释及理解企业中的社会生活最终要参考企业生存其中的更广大的社会结构及过程的可能性——实际上是必要性——被唤起了,这种可能性在我们所考虑的其他途径中并不存在。²

他们认为,将生产中的关系转化为行为方式是通过工人们从家里带到工厂并在那里激活的倾向进行调和的。

他们的研究提出了四类问题及其答案。第一,所谓的工具性取向是来自工作之外的生活,还是来自工厂里? 第二,与前一问题相关,这个工具性取向在增加吗? 如果是的话,为什么? 第三,人们可以通过分析态度来考察工业行为吗? 第四,态度的差异性有什么意义? 我应该按顺序处理每一个问题。声称工具性取向的研究者认为工作是实现目的的手段,它不是工厂的产物,而是来自地理及社会的流动,尤其是对他们所研究的卢顿地区(Luton)工人而言。³ 然而,工人中工具性的差异似乎与社会及地理流动相关性较小,而与工作类型相关性较大。⁴ 此外,由多罗西·韦德伯恩(Dorothy Wedderburn)及罗斯玛丽·克朗普顿(Rosemary Crompton)所做的另一项研究得出结论,生活经历与卢顿地区工人迥然不同的工人也同样有“工具性”取向的劳动力特征。⁵ 他们的研究提示了由戈德索普等人评估的取向并不是从某种特定的会生活类型中形成的。正如戈德索普他们自己所承认的,在证实他们的假设时,问题之一是他们所有的对比限定在一个单一的工人样本中。韦德伯恩及克朗普顿的结论同那些早期的研究的冲突点在于,他们强调了技术约束工人行为的重要性。

第二,戈德索普等人声称工人的工具性取向是近年来都市社会变迁的产物,因而它很可能在未来显得更加典型。他们的论点预设了所谓为工作而工作的“传统”工人的存在。但是,除非他们能够证实所谓传统工人的确存在或曾经存在,并且对工作没有显示出工具性取向,否则他们的结论是不值一提的。⁶ 此外,他们并没有提供证据显示,工具性在过去是更重要了还

是不太重要了。在撒旦磨房里的工人若不是工具性取向的,那么受雇的目的是什么呢?事实上,卡尔·波拉尼(Karl Polanyi)和爱德华·卡尔(Edward Carr)等历史学家的看法正好相反:福利国家的问题是寻找一种19世纪经济鞭笞的替代品。⁷戈德索普等人沉溺于拿20世纪中期工人的态度与早期资本主义工人的刻板印象做一个错误的对比。但是,即使我们同意戈德索普等人所认为的工具性、个人主义以及市场倾向在日益增加,它们既可能来自于都市生活的变迁,也可能是劳动过程的变化所造成的。戈德索普等人不仅对他们所假定的趋势没有提供任何证据,他们似乎也武断地排除了这样的趋势来源于工业环境本身的可能性。138

或许,他们的研究中最明显的缺陷是未能提供有关工人实际行动的任何数据——也就是工业行为的数据,这是我要说的第三点。相反,他们完全依赖于对工人态度的调查。当他们与前后关系脱离的时候,怎么能够对所列举的一系列态度进行解释呢?这些态度对应的是什么样的事实呢?他们似乎反映了资本主义社会里对待工作的一般态度,即人们不愿参与无意义的、枯燥的以及强制性的例行公事。他们不可避免地错过工人们为弥补他们所受剥削而做的适应性的改变。只要知道工厂是如何运作的人都会明白,戈德索普等人所衡量的内容与车间里的日常生活相去甚远。甚至工作当中表现出来的态度也不必然对应于那里的行为。因此,正如我将在下一部分显示的,正是关于种族敌意的表现削弱了一种看法,即种族作为互动的一个重要范畴。罗伊的观察更加中肯,我自己的观察也证实了这一点,即,当工人们用赚钱——金钱关系——的“俗语”来形容超额时,他们的行为实际反映了一种生产之际组织的并且独立于外界取向的一种特殊“文化”。我毫不怀疑的是,如果戈德索普等人对联合公司及吉尔公司的工人进行过访谈的话——尽管两者具有非常不同的背景——他们也会发现同样的工具性倾向;然而,联合公司及吉尔公司的工业行为实际上都是对不同的意识形态的一致反映。简而言之,工人们表达及合理化其行为的俗语并不必然指涉他们的实际行为模式。

最后,经过严格检验,戈德索普等人提供的表格上显示,偏离工具性规范的百分率出乎意外地高。这些差异意味着什么呢?他们反映了不同类型

的工人、不同的意识水平,对其环境的一个矛盾的态度吗,或者是不同的工人撷取其经历中的不同要素来作答? 迈克尔·曼假设了双重意识的概念来解释工人们所持的明显矛盾的观点。⁸ 这个概念可能对于展开解释卢顿地区工人的回应的变化是有益的。在一篇对卢顿研究的批评里,约翰·维斯特加德(John Westergaard)提出差异性意味着存在着一个戈德索普等人遮蔽了的潜在的阶级激进主义。⁹ 此外,他显示了态度可以在很短的时间里发生显著变化。维斯特加德还叙述了在戈德索普的访问结束后,沃克斯尔·莫托斯(Vauxhall Motors)的那些被研究的工人是如何进行了一场罢工的。维斯特加德评论道:“那种‘金钱关系’可能崩溃,正因为它仅仅是金钱关系——它是孤立无援的;而且,如果它确实崩溃了,就没有其他任何东西可以迫使工人接受他们的处境。”¹⁰ 他总结道,“然而,‘现金取向’孤立无援的特点意味着工人的投入及其取向上潜在的不稳定性,而这在卢顿研究的解释中实质上是被忽略了。”¹¹

维斯特加德的批评凸现了卢顿研究中存在另外一个问题——他们没有能够区分去工作(coming to work)与干活(work)——也就是说,劳动力的交付(the delivery of labor power)与劳动力转化为劳动之间的区别。现金关系对于将工人引进工厂大门是一个必需因素,但即使是在这里,意识形态也扮演了重要角色,它将现金关系呈现为自然而然且不可避免的。但是,工具或现金取向在劳动过程中并不能扮演这样的角色,即使是在货币回报与个人产量直接相关计件工资体系中。

在此做个结论:在修正工业行为研究的人际关系学派及社会技术系统学派这两条进路当中,戈德索普等人倾向于将两者分开来,而任务却要求将它们结合。由于劳动过程不外是“人的”,工人与资方在运用特殊的技术工具将原材料转换为产品的过程中进入了这种关系。罗特利斯伯格和迪克森(Dickson)将这一点理解得很透彻。在对霍索恩试验的解释中,他们认为并不是工作条件的改善——比如,通过改善温度,照明,通风等细节的方式——来获得产量的增加,而是改善被体验的方式,或者如葛兰西可能会说的,它们被意识形态所调和的方式。那么问题是,这种意识形态是什么,它来自什么地方? 它出现在生产之际? 还是来自外部? 这是重新阐述戈德索

普等人最初的问题,他们无法回答这一问题,因为他们没有将劳动力的交付¹⁴⁰和转化区分开;因为他们不能区分来自工厂里以及来自外部的“取向”;还因为他们没有对工业行为进行任何估量。在这一章中,我将试图对外部引入的意识是否介入到生产中的关系转化为行动的过程中进行细致的考察。但是,首先很有必要调查生产中的关系自身如何被工人们带进工厂的意识所影响。

生产之际的种族关系

为了判断生产中的关系是否独立于人们从外部带到工厂来的意识,有必要对那些外部意识进行测量。我将验证假设:工作之外的不同角色,造就了不同的经验,因而有了不同的意识。然而,在我自己的观察当中,并不是所有的外部角色都可以在工厂中辨别出来。当然,区分出不同的年龄组,性别及种族是不太费力的。尽管性别在生产中的关系的形成当中肯定有重要的影响,但是在零件部门仅有两名妇女在第二班次里,这使得我们不能够得出任何结论。第二个变量——年龄——与其他诸如家庭规模、资历这些决定职位的变量有很高的相关关系。种族是唯一的可以为区分不同意识提供基础的变量,并包括了厂内的不同职位。

有一两个关于种族差异对工作组织的影响的研究。埃弗里特·休斯(Everett Hughes)给出了一个鲜明的例子:一个占优势的白人组可以控制一个新的黑人组,强迫后者进入从属的、边缘的位置,在某些情况下甚至迫使他们辞职。同时他也指出,管理政策可能对黑人的工作行为产生重要的影响。

工业管理的个人主义或“下层阶级”假设——每个工人都是一个可能被诱导的个人,并且是一个应该能够为了自身的目的被引导来工作,¹⁴¹而不必顾及其伙伴的个人——几乎在不知不觉中以两倍的力量强加在黑人工人身上。这种假设所鼓励的行为本质上是野心勃勃者的行为。白种工人的野心在某种程度上可能使他抛开其伙伴,尽管这有点让人讨厌但他可能会因此而得到升迁。黑人工人明显地感觉到,或是在某

些情况下别人刻意让他们感觉到,他必须将自己与其他人分开并且成为一个“孤独者”,这仅仅是为了保住他的工作。¹²

换句话说,并不是作为黑人本身,而是工作组织的某种种族偏见造成了不同的行为模式。如果车间里没有再生产种族关系的正式管理机制,会发生什么呢?威廉·科恩布卢姆(William Kornblum)在对南芝加哥的一家钢铁工厂及其所在社区的研究中写道,“资历及技术是分配工作的主要标准,工人们终其一生在工厂里制造零件,往往超越了种族、信仰、地域团体等的区分,而这些因素在外部的社区生活里就可能把人区分开。”¹³他的观察显示,在钢铁厂,超越了种族与族群界限的联合是很自然的,正如在外部社会中这种结合是不自然的一样。

联合公司的情形与此相似。在那里,以人种、年龄及共同的志趣(比如信仰原教旨主义)为基础的小圈子在非正式的情况下显得更加重要。不论是在第一班还是在第二班,种族是午休联盟最重要的基础。在第一班,午休联盟第二重要的标准是资历,之后是部门,然后是工作。在第二班,受雇用者相对来说是新进的员工,因此在形塑非正式的联系中,资历与部门和工作相比就不太重要。在工作间隙闲聊或喝点什么提供了非正式互动的场合,这常常是跨越了种族界线的。在车间里,工友常常是在同一台机器上工作的人,联合的确立往往以设定程序等时候的相互协助为基础。这种互动再次跨越了种族界限,并延伸到一块儿到自动售货机那儿买饮料喝。

142 尽管有每天的合作,或者也可能因为这个缘故,种族及族群偏见依然是车间生活的口头禅。有的时候,操作工、辅助工及工头可能私下说一些诋毁种族或族群的话;下一分钟他们可能很乐意于帮助刚被他们骂过的种族或是族群的人(可能伴随着嘲弄、善意的戏谑),就像是帮助他们自己群体内的人一样。因此,态度或偏见是从都市环境中引入的,比如住房及教育,不断地再生产“种族关系”,但在工厂里的行为很大程度上没有受到种族区分的影响。

在这个环节中,通过使态度与行为之间的分离得以发生,甚至再生产这种分离,戏谑关系呈现出了重要的意义。下面是拉德克利夫-布朗(Rad-

cliffe-Brown)描述的这种戏谑关系:

社会分裂(social disjunction)暗示了利益的分化及随之而来的冲突及敌意产生的可能性,然而社会聚合要求避免斗争。融合了这两者的关系如何才可获得一个稳定、有序的形式?有两种方法可以实现。一种方法是,维持两人关系的高度相互尊重,并且限制两人的直接接触……替代这种高度尊重及约束的另一种方法是戏谑关系,这是一种相互不尊重及没有规矩的关系。用开玩笑般的对立嘲弄来防止任何严重的敌对与攻击,当这种关系反复出现时,常常意味着或者是提醒我们社会分裂是这种关系的必要组成部分,而社会聚合的维持是靠面对冒犯时也不生气的友善态度。¹⁴

在不同种族之间是持续的而不是间断的接触的地方,他们彼此之间以一种友善的方式冒犯对方,这种方式一方面反映了他们有继续合作的要求,另一方面,也反映了他们认识到在其他情况下,种族间的敌对是一种常态。因而,戏谑的关系是一个证据,它证明了种族差异与生产活动无关。并且,戏谑关系的环境及方向是基于参与者在车间“地位”系统中的相对位置,而不是基于外部社会关系。为了指明工作情境是如何决定种族间的关系,以及戏谑关系是如何将工作情境及其“文化”与外部社会关系隔绝开来,我现在将简短地讨论我自己与一些黑人员工之间的关系。

比尔,一个身体结实,大约 50 岁的黑人,负责带我干些杂活。我在第一 143 班接受了三周的培训。然后在第二班得到了一个固定职位。因为比尔会加班两小时,我们的轮班重叠了,所以即使在我开始了第二班的工作后,我还不断地跟他接触。比尔干杂活的时间已经有 10 年了(当他第一次告诉我时,我肯定自己是听错了;但是对他及他的工作有了更深的了解之后,我才开始明白他为什么会忍受这种非常不愉快的工作而不去换个愉快些的活)。在车间里,比尔实际上是唯一知道车间一切相关工作的人。他已经培训了很多操作者,但是由于这份工作又脏又累,没人愿意在这里留下超过几个月。刚开始他对我保持谨慎的距离,只教给我一些勉强能够应付工作所需

要知道的事情。他不断地抱怨我笨手笨脚、动作又慢,并且说我永远也赶不上我应有的速度。“老兄,在这个工作中你没时间胡闹,你必须工作。”在早期的阶段中,我对维持生活并保住工作更感兴趣,而不是超额。在我们的关系缓和一些之后,我对这份工作更加适应了,他开始教给我一些超额的方法。比尔也开始在向别人介绍我时,称我为“我的英国佬”。我的种族身份会唤起敌意,但被以一种戏谑的方式忽视了,就像是与当前的环境无关。然而,在这个早期阶段中,我却不能忽视他的种族身份。直到再后来,当我俩已经建立了更稳固的关系后,我尽力帮助他,掩饰他的错误,看管他的工具,并且最终与他分享小金库后,我才敢叫他“城市佬”。也就是,当我在工作上不再需要他的建议与帮助之后,这种对称的戏谑关系才出现。

几个月之后,另外一个第一班的黑人操作工——霍华德,又培训我钻孔。尽管我也常常在第二班里钻孔,我从未与霍华德建立起如同和比尔般由衷的关系。他一直轻视我,要不是因为我笨手笨脚(对这机器我有恐惧心理,有两次由于我没能迅速移开齿轮,钻孔刀被拱向上,断成碎片飞向四面
144 八方,差点弄死我),要不就是因为占去了他的加班时间,或者两种原因皆有。他利用种族来建立我们之间的距离,但敌意并非基于种族敌视——这不过是习语罢了;相反,敌意来自我们各自在生产过程中的位置。霍华德与其他第一班白人操作工普遍友好的关系证明了我的这一结论。

与霍华德断断续续的交往是以潜在的敌意为基础。而我与第一班的黑人起重机操作工黎瑞之间断断续续的来往则是基于相互之间的尊重。黎瑞总是加班,他每周会有两三次在回家之前帮我准备好电锯用的材料。在那种时候,我们会说起政治及经济的话题。他会对我说,我们是如何的渺小,而那些大人物是如何统治世界并拥有权力。而我会对他说社会主义,谈资本主义的注定灭亡以及经济萧条是如何逼近了。我和霍华德的关系与和黎瑞的相比,关系上的不同形式是源自生产过程的不同地位。

不论是对称或是不对称的,戏谑关系的建立至少应该基于最小限度的信任之上。它们也被一种特定的情景界定,并被限定在其内。没有最低水平的亲近感,或是在不恰当的环境中,一个意在开玩笑的行为可以很快转变成敌意,有时候还能转化成暴力。正如有一次一个管理员冒犯了与他不熟

的黑人,就差点儿打起来。直到有新的环境建立起来之前,外部环境衍生的敌意会依然延续下来,两个种族之间只有最低限度的合作。我与另外几个与我同班的年轻黑人之间较少出现戏谑关系,我可以同他们讨论,甚至是争吵,但是我们在生产过程中没有直接的联系。与这样的黑人在一起,我们的关系的实质就是由我们在外面的角色——我的身份是一个打工的白人学生,他们的身份是在一个种族歧视社会里的黑人工人——来决定的。当无法消除的种族敌意持续存在时,我们关系的形式是由我们在车间里相似的位置来决定的。很快地,他们忘怀了我是一个白人;用他们的话说,我只是“凑合”罢了。但是我和他们一起去喝酒只有一次;换句话说,我只有在车间里才是“凑合”。¹⁵

总而言之:戏谑关系承认:(1)各种族间的种族偏见及日常合作的共存,¹⁴⁵ (2)工作时利益趋同,而工作之外则利益趋散。戏谑关系的方向及内容都反映了生产关系的结构,但没反映都市社区中敌对的种族关系。外来意识存在于戏谑关系中,但仅仅作为一种习惯用语,所表达的依然是没有改变的生产关系。¹⁶ 如果带人工厂的意识没有影响生产中的关系的话,它是否介入这些关系转换为行动的过程中呢?

意识与劳动力转化为劳动

第二次世界大战末期,对机器厂房的早期研究指出,社会背景在决定产量时具有重要性。¹⁷ 因此,多尔顿(Dalton)这样刻画破坏工作速率者(the rate-buster):

与工作组的其他成员相比,来自一个有较高社会经济地位的家庭,或者,如果不是的话,那么他正努力达到这种地位……成为一个名义上的新教徒,……成为一个有英国血统的美国人或是来自西北欧的移民,……成为一个共和党人并且……阅读保守派的报纸……。成为一个顾家的男人,[所有这些]再加上普遍地对社区相对冷淡的态度,……[而且]尽管他的社交生活有限,行为上极端地个人主义,就他们本身而言,破坏速率者并不是没有组织性的。¹⁸

对此,我有两点评论。第一,多尔顿似乎遗漏了他所关注的这九个“破坏速率者”最有意义的特征——年龄。只有一个小于45岁,他们的平均年龄是51岁。¹⁹与年龄本身相比,资历可能与破坏速率更密切相关。资历越深的雇员,破坏团体规则时越无后顾之忧:

146 显然,一个在群体中建立了良好关系的女孩可以时常轻微地破坏一下速率,作为惩罚,她只会受到小小的奚落。但是一个外人如果破坏了速率,就会受到叱责或嘲讽等严厉的惩罚;如果他们不知错,那么他们就只会是外人,如果关系对他们而言是很重要的,那么他们可能会被迫辞职。²⁰

第二,随着产业工作霸权组织的出现,速率破坏者越来越可能是技术及资历把他们置于一种相对强势地位上的雇员。只有这样的工人才能避免受到工友们及工厂管理部门的制裁。我们已经指出了车间经理反对速率被破坏。只有具有相当影响力的操作工,比如一个地区工会的前任会长,可以始终超过最高限度,又让管理部门——尤其是方法部门——对他无计可施。

为了进一步指出在劳动力向劳动转化的过程中外界输入意识的重要作用,我对外部角色在个人产量水平上的影响进行了统计分析。我在样本中纳入了联合公司引擎分部的小零件组中所有的操作者(185人),他们在1975年前11个月中,计件工作的记录超过了40小时。

为了解释这些图表,我提出了四种假设。第一种假设认为工厂中的行动不受外部生产意识的影响,生产中的关系介入种族、受教育程度、家庭规模、年龄与产量水平之间。换言之,外部因素可能决定了一个人在工厂里所做的工作,因而也就决定了加入什么样的特定关系中,但这种关系随后决定了生产活动。第二个假设认为,外来的意识确实对工厂中的活动有直接影响——种族,受教育程度等等,独立于生产关系而形塑工厂里的活动。例如,在午餐休息时间里非正式活动中,这种假设看上去是正确的。

后面的两个假设并不关注外部因素对生产活动的直接影响,而关注外

部因素影响或是介入关系转化为活动的方式。²¹因而第三个假设断言从外部引入的意识没有扮演中介的角色,然而第四个假设正好相反,外部因素决 147
定了社会关系影响产量的方式。

这些模型或是假设可以通过两组变量进行测量。第一组对应于社会关系的外部系统,包括了家庭、学校及社区。我只能收集到四种可靠的数据,即种族、受教育程度、婚姻状况和年龄。我排除了性别,原因是在样本中只有6名女性。我排除了家庭规模,原因是在个人的记录中很少对这条信息进行更新。第二组变量对应于生产中的关系。因为不同的工作种类太多了,而样本又相对较少,就不可能用操作的特定机器作为社会关系的变量。据此,我采用了资历(以月为单位,从开始雇佣到1975年11月)作为生产中的关系的指标。这个决定是基于三种假设。第一,我假定机械车间中存在一个大家认可的计件工作的威望等级。第二,我假定操作工会通过竞标系统尝试着追求较高威望等级的工作。结果是,操作工的资历会反映出他们所操作的机器的重要性。第三,我假定有同样重要性的机器会被嵌入相似的社会关系系统中。因此,资历将成为生产中的社会关系的指标。²²第二个内部变量是经验,同样也是用从1975年前11个月以来在计件工作上所用工时数来衡量的。经验衡量的不仅是操作机器时所掌握的技术,也衡量了控制社会关系时所掌握的技巧,这些关系是与工头、叉车驾驶员、检验员及程序制定者等等的关系。因此,在有同样工作的操作工中,随着经验的不同会有不同的生产中的关系。由于资历及经验对车间社会关系的影响会随着时间的增加而减少,我决定将这些变量转化为对数(以10为底)来进行实际的分析。

六个变量中的每一个变量(资历的对数,经验的对数,种族,年龄,婚姻状况,受教育程度)对产量(1975年前11个月的平均产量)百分比的相对影 148
响可以用结合这六个变量的简单多元回归来计算。表2总结了多元回归的结果。资历解释了24.4%的产量变化,经验解释了12.7%,而种族、年龄、婚姻状况及受教育程度加起来解释了仅仅3.5%。²³这些结果似乎支持第一个假设而不是第二个。外部角色对产量的直接影响是可以忽视的。²⁴

表 2 “内部”及“外部”变化对联合公司工人产量 * 的回归分析(N 185)

自变量	非标准化回归系数	标准化回归系数	决定系数(R ²)
资历的对数	18.62 (3.49) ⁺	0.43	0.244
经验的对数	12.87 (2.94)	0.26	0.127
种族(白人=1; 黑人=2)	-1.70 (3.05)	-0.03	0.003
年龄	0.22 (0.15)	0.12	0.009 0.012
婚姻状况(已婚=1; 独身=0)	5.54 (2.84)	0.12	0.011
教育(<中学=1; ≥中学=2)	5.35 (2.95)	0.11	
常数项	51.20 (14.69)		

R² = 0.406

* “产量”在这里及之后的表格中是指 1975 年 1 月到 11 月操作者平均完成的计件数占产业工程部门所规定的速率的百分比。

+括号内为标准误差。

149 然而,在产量中我们仍旧有 60%的变化是无法解释的。我们该如何解释呢?首先要强调的一点是某些策略对产量并不起决定作用。操作工可能试图超额,但是并不一定能保证成功。这是因为工作被构建成游戏,其产量水平显示随机波动;吸引工人进入这个游戏的特点是他们不能完全控制结果。不确定性嵌入在劳动过程中——挑剔的检验员,有缺陷的铸件,磨钝了的钻孔机等等,都造成了不确定的结果。虽然生产中的社会关系可能是决定产量水平的最重要的因素,这种决定因素常常显示出某种变动性——它既不会大到让游戏充满失败感,也不会小到让游戏乏味。相应地,用六个自变量,尤其是内部变量对任何一周内的平均产量百分比做回归分析,其解释程度不如用全部 11 个月平均产量做回归分析的解释程度。比如,针对

1975年11月的最后一周再下一周的回归分析中,只解释了产量变化的21.1%。²⁵

嵌入在超额游戏中的行动结果的不确定性是变量无法解释的根源之一。另一个根源是我们用于测量生产中的社会关系时所使用的不精细算法。资历较长的雇员不愿意冒险去竞争一些声望更高的工作,而仍然继续他们原来就很熟悉的工作,这是常常发生的。可以有一堆理由来解释这一现象。例如,我的白班搭档比尔说自己太老了,不想重新开始。然而,更重要的是,杂项工作中产生的挑战与权力带给他的满足感。阿尔·麦卡恩,罗伊的工友,因为熟练地操作旋臂钻床,精通超额的窍门,给他带来了声望,颇让他有满足感。在联合公司里,最有声望的工作在超额方面是没有吸引力的,比如操作自动化车床。这是因为一旦掌握了设置程序,工作就没有挑战性或不确定性了。资历指标的第二个问题在于,声望更高的机器操作空职可能会由外面的人来填补。当管理人员觉得在一些更复杂的机器上没有令人满意的竞标时,他们可能会从外面找人来。在这种情况下,资历并不能衡量一项工作的声望。第三个问题,涉及社会关系与资历之间缺乏对应,与150将有难度的计件率分配在有声望的工作上有关,正如发生在一些车床上的情形。由于计件工资率本身表达了社会关系,资历及简单计件工资率之间缺乏任何对应,就会导致第一次回归分析中无法解释的变异。然而,另外的误差来源可能是把经验看做是生产中的关系的“工作之内”的变异的一种尺度。常常出现这样的情况,即一名操作工对某一机器有先有的经验,但这无法在我们对经验的测定中显示出来,因为我们的测定只限定在1975年。如果生产之际的社会关系想要解释超过37%的变异,那么这些只是必须要引入的因素的部分罢了。

工人群体的异质性可能明确限制了可以被生产中的关系所解释的变异。至今,我假定工人对机械车间的社会关系的反应方式独立于他们的背景。这个假设实际上是我们前面提到的第三个假设,它认为工人可能被看做是特定的各种社会关系的支持者或行动者。这些社会关系先于“承载”或“支持”它们的个人,个人根据源于它们的合理性采取行为。填补“空职”的工人(车床操作工、库房值班员、计划员、工头等等)受到劳动过程的限制。生产中的关系导致

了鲜活的经验,它与填补空职的特定个体无关,但却形塑他们的行动。超额先于加入这一游戏的工人个体,由空缺位置的组织而产生。结果依赖于在玩超额游戏时所掌握的技能,也依赖于界定了特定工作的社会关系。也许有人认为,“外部”因素以某种方式决定了技术,但是我们的假设更进一步地认为,技术是在生产之际通过工作经验及培训发展起来的。

与之相对的第四个假设,把工人设想为他们的脑袋里承载了一种由不同的“内化”及“社会化”过程所塑造的意识。在一个环境中获得的意识,介入另一种环境中关系对行动的影响。家庭、学校及社区中习得的社会化方式在工作中被激活,并且决定了操作工对计件工资率系统的反应——他们是否玩超额游戏或是其他的一些游戏,或是根本就不玩。

为了研究外界引入意识的中介影响作用,我把 185 个操作工分为亚组:白人与黑人;青年与老年;已婚与未婚;小学毕业与中学毕业。在表 3 及表 4 中,我比较了不同亚组中,资历的对数及经验的对数对产量的影响。尽管要由一个回归系数及常数都不同的回归等式给出任何明确的实质性结论是很困难的,然而,仍然有一些有趣的结果。第一,除去受教育程度很低的工人之外,把人群分为亚组并不能增加产量中被解释的变异数目,对年青的操作工而言,被解释的变异数目显著下降。第二,除去黑人、年轻人或者未婚的操作工之外,这一亚组中,测量资历的对数及经验的对数对产量影响的标准系数接近于整个人群的系数,也就是说,操作工的不同背景仅有有限中介效应。²⁶

无疑,例外可以提供有趣的资料,来推测已经存在的中介效应的来源所在。让我们依次看一看吧。最有趣的偏离组是那些 1946 年以后出生的人。这个亚组中用生产关系解释的产量变量,点整个总体的一半,同时回归方程的系数表明资历在决定产量多少上,并不比经验重要。或许是与其它群体很相似,年轻的操作工从经验中学习,倾向于尝试不同工作,而不是立即寻求那些更容易达成速率的工作。换言之,年轻工人与其他人一样玩超额游戏,但是他们不必去竞争一些速率更易达成的工作。而且,他们试图尽可能地接触更多的机器来积累他们的技术。

对教育程度低的人恰恰相反。几乎 50% 的产量变异可以由生产中的

关系来解释。对于小学毕业者而言,经验比资历对被解释的变异更有作用,然而,对总体而言,资历的重要性是经验的两倍。这表明,小学毕业者比起中学毕业者来说,更有可能在生产中习得技术,通过工作经验来学习。尽管黑人与白人的产量同等地受到生产关系的影响,但是资历对产量的解释力比起经验来,黑人几乎是白人的5倍。我们可以推测黑人操作工中存在两个截然不同的群体:有的是在公司工作了较长时间的,是“好”工人;另外一些是最近才到的,并且对工作的霸权组织显示出极大的敌意。因此,年轻白人和年轻黑人对机械车间有不同方式的反应,这反映在存在于两个群体之间的敌意中,并明白地显现在整个年轻操作工群体中关系与产量之间的微弱关联上。

显然,从这些结论可以看到,在关系转化为行动方面,劳动过程并不是自主的。工厂外面的实践所塑造的意识确实影响了操作工回应生产关系的方式,尽管这种影响很有限。然而,如果劳动过程并不是自主的,它却有可能是相对自主的。也就是说,劳动过程本身可能决定了外界引入意识的作用。或者,更具体地说,种族、受教育程度、年龄及婚姻状况对关系转变为产量的影响,是否会随着在劳动过程中位置不同而有所不同?不幸的是,我的样本量太小了,劳动过程中的位置很类似,而且我的测量对于就此问题提供一个有说服力的答案来说又不够精细。亚组人数使得根据劳动过程中的位置(如通过资历测量)对其进行再次分组是不可行的。我把样本分成两组:资历大于三年的为一组,资历小于或等于三年的为一组。接着,控制了经验的对数之后,考察外部因素对产量的影响。结果总结为表5。这些数据显¹⁵⁵示出,严格的限制下,引入的意识是有作用的,其影响的确根据劳动过程中位置不同而有所不同。²⁷显然,这并不能证明联合公司劳动过程中具有相对自主性。最多只可作参考。

结 论

156

在这一章中,我试图表明,第一,引入意识的变化并不会导致生产中的不同关系;第二,引入意识介入了生产中的关系向行动的转化,但只是在有限的范围之内;第三,这种意识的介入作用随着劳动过程中位置的不同而变

化,也就是说,它的作用是通过劳动过程本身形成的。这些基于一些不坚实的数据得出的尝试性结论与第八章有相通之处。在第八章中,我试图表明1974年经济萧条引发的市场变化是如何通过工作组织、内部劳动市场以及内部国家来影响劳动过程的。从所有的这些发现中我总结出,联合公司的劳动过程是相对自主的——即,它自主的形成了外部变化的结果,并且,正如我们可以在下一章中将要看到的,它创造了自身特殊的动力。

然而,引入意识的变化没有显著地影响生产中的关系或是劳动力消耗,但以此为由下结论认为工人在工厂之外发生的事情对他们在厂内的行为影响很小的话则是错误的。在黑人与白人,年轻人与老年人,小学毕业者与中学毕业者,已婚者及独身者之间意识的差异,比起资本主义对其所有臣民反复灌输的一般的意识来,可能仅仅是微小的差异。²⁸一个对外部产生的意识之重要性的更充分的评估,必须以资本主义社会与前资本主义社会工人反应的比较为基础。我将在附录里讨论这个问题,在附录中,我提出工作组织可能随着社会,政治及经济背景的不同而变化,但是工人行为与劳动过程的组织相一致,很大程度上独立于他们身上所带有的任何一种前资本主义意识。

我们将工人在工作以外的经验与在工作中的反应分开得越多,我们就越加不得不去假定人类不变的特性——即,我们就越多地倾向于去勾画一个关于人类本性的理论。我已经说了很多关于工人是如何通过游戏的建构、控制的“天性”等等,逐渐普遍适应资本主义的工作的迫切需要的。这些是人类共通的吗?最终,没有一个马克思主义者能够回避提出一个有关人类本性的理论——一套马克思所说的类本质(species essence),也就是说人类内在潜能的理论。这样的一种理论对于理解解放了的社会之性质及其可能性,是不可或缺的。

除去共通性外,对于为什么发生在工作之外的事对发生在车间里的事很重要,还有第二个原因。在正常情况下,教育、家庭及大众媒体在形式与内容上的变化,并不会对工人从属于劳动过程产生影响。然而,在危机时刻——当生活经验不断地受到质疑,当存在的一切似乎不再那么自然与不可避免——各种各样的理论可以成为有效的力量,即,可以成为意识形态。学校里所教的、大众媒体所传播的、在家庭里所经历的,在那时都会对组织

集体意志及形塑工人对资本主义的反应显得非常关键。

表 3 联合公司工人产量与资历的对数及经验的对数作回归分析,按种族、年龄及总体分组

分组	自变量	非标准化 回归系数	标准化 回归系数	决定系数	R^2
白人 (N=147)	资历的对数	20.81 (2.92) *	0.48	0.22	0.373
	经验的对数	13.36 (3.31)	0.27	0.15	
	常数项	48.28 (9.46)			
黑人 (N=38)	资历的对数	26.45 (5.94)	0.59	0.34	0.391
	经验的对数	8.55 (7.04)	0.16	0.05	
	常数项	53.55 (21.49)			
1947 年以 前出生者 (N=85)	资历的对数	18.37 (3.18)	0.52	0.25	0.396
	经验的对数	10.87 (4.17)	0.23	0.15	
	常数项	62.12 (11.81)			
1946 年以 后出生者 (N=100)	资历的对数	24.19 (7.37)	0.30	0.09	0.191
	经验的对数	14.18 (4.19)	0.31	0.10	
	常数项	39.85 (14.66)			
总体 (N=185)	资历的对数	21.96 (2.59)	0.51	0.25	0.375
	经验的对数	12.37 (2.97)	0.25	0.13	
	常数项	49.50 (8.60)			

* 括号内的是标准误差。

表 4 联合公司工人产量与资历的对数及经验的对数作回归分析,按婚姻状况、受教育水平及总体分组

分组	自变量	非标准化 回归系数	标准化 回归系数	决定系数	R ²
已婚 (N=130)	资历的对数	19.69 (2.80) *	0.50	0.24	0.375
	经验的对数	11.10 (3.12)	0.26	0.13	
	常数项	58.23 (9.12)			
独身 (N=55)	资历的对数	23.92 (6.42)	0.43	0.18	0.329
	经验的对数	18.31 (7.29)	0.29	0.15	
	常数项	26.19 (20.69)			
不到中学毕 业 (N=39)	资历的对数	19.79 (5.12)	0.53	0.21	0.495
	经验的对数	15.84 (8.29)	0.26	0.29	
	常数项	39.59 (21.34)			
中学毕业或 更高 (N=146)	资历的对数	24.25 (3.37)	0.50	0.24	0.340
	经验的对数	12.40 (3.23)	0.26	0.10	
	常数项	47.38 (9.91)			
总体 (N=185)	资历的对数	21.96 (2.59)	0.51	0.25	0.375
	经验的对数	12.37 (2.97)	0.25	0.13	
	常数项	49.50 (8.60)			

* 括号内的是标准误差。

表 5 联合公司工人产量与资历的对数、经验的对数、教育、年龄及婚姻状况作回归分析,按资历分组

分组	自变量	非标准化 回归系数	标准化 回归系数	决定系数
资历小于 等于 3 年 (N=137)	经验的对数	14.69 (3.74) *	0.31	0.101
	种族	-3.96 (4.13)	-0.08	0.003
	教育	3.81 (3.96)	0.08	0.003
	年龄	0.37 (0.22)	0.15	0.018
	婚姻状况	7.54 (3.59)	0.19	0.048
	常数项	78.78 (17.54)		
				$R^2=0.173$
资历大 于 3 年 (N=48)	经验的对数	13.90 (4.11)	0.48	0.178
	种族	2.35 (3.79)	0.08	0.007
	教育	5.72 (3.76)	0.23	0.042
	年龄	0.22 (0.17)	0.19	0.012
	婚姻状况	-0.80 (4.57)	0.00	0.000
	常数项	87.8 (16.95)		
				$R^2=0.239$

* 括号内的是标准误差。

第五部分 变迁的动力

第十章 车间里的斗争

在第二部分我描述了工作组织的变化,在第三部分描述了这些变化对于掩饰和赢得剩余价值的作用。在第四部分讨论了劳动过程不受外界变化以及工人从工厂之外带来的意识影响的程度。现在我转向最后一项任务:解释 1945 年至 1975 年间,发生在吉尔公司与联合公司的劳动过程中的变化。本章的讨论聚焦于车间的斗争,而下一章的讨论则超越了车间范围。

经济斗争

车间里经济斗争的目标是对工作表现的讨价还价,也就是说,劳动消耗的经济报酬或业绩的奖励。资方通过计件工资制来决定劳力的报酬。因此,1945 年时,每一件产品都被赋予了“价格”。每小时的工资由生产出来的件数乘以每件的价格而计算出来。此外,当工人们未能生产出预期的数目时还有基本时薪保证。1975 年时,工资制从基于价格转变到了基于“速率”,也就是说,对于给定产品而言,每一项作业都有规定的标准速率,它指出每小时要生产多少件。如果操作工超过了这个标准,他或她就能得到一笔根据各自每小时基本收入的比例计算出的奖金。当他们未能达到标准速率时,则获得基本收入。(关于“价格”、“速率”的进一步讨论参见第四章。)然而,在这两种机制中我们都可以建立一个“业绩-报酬曲线图”(见图 1),它显示出操作工因每小时生产出的产品数量而获得的报酬,即根据特定的业绩水准而获得的报酬。对任何一项操作而言,我们也能建立一个“业绩曲线图”,它显示了根据业绩水准而得出的资本与劳动(根据件数或相当的价值来衡量)的回报(见图 2)。业绩曲线的上升相当于超额。

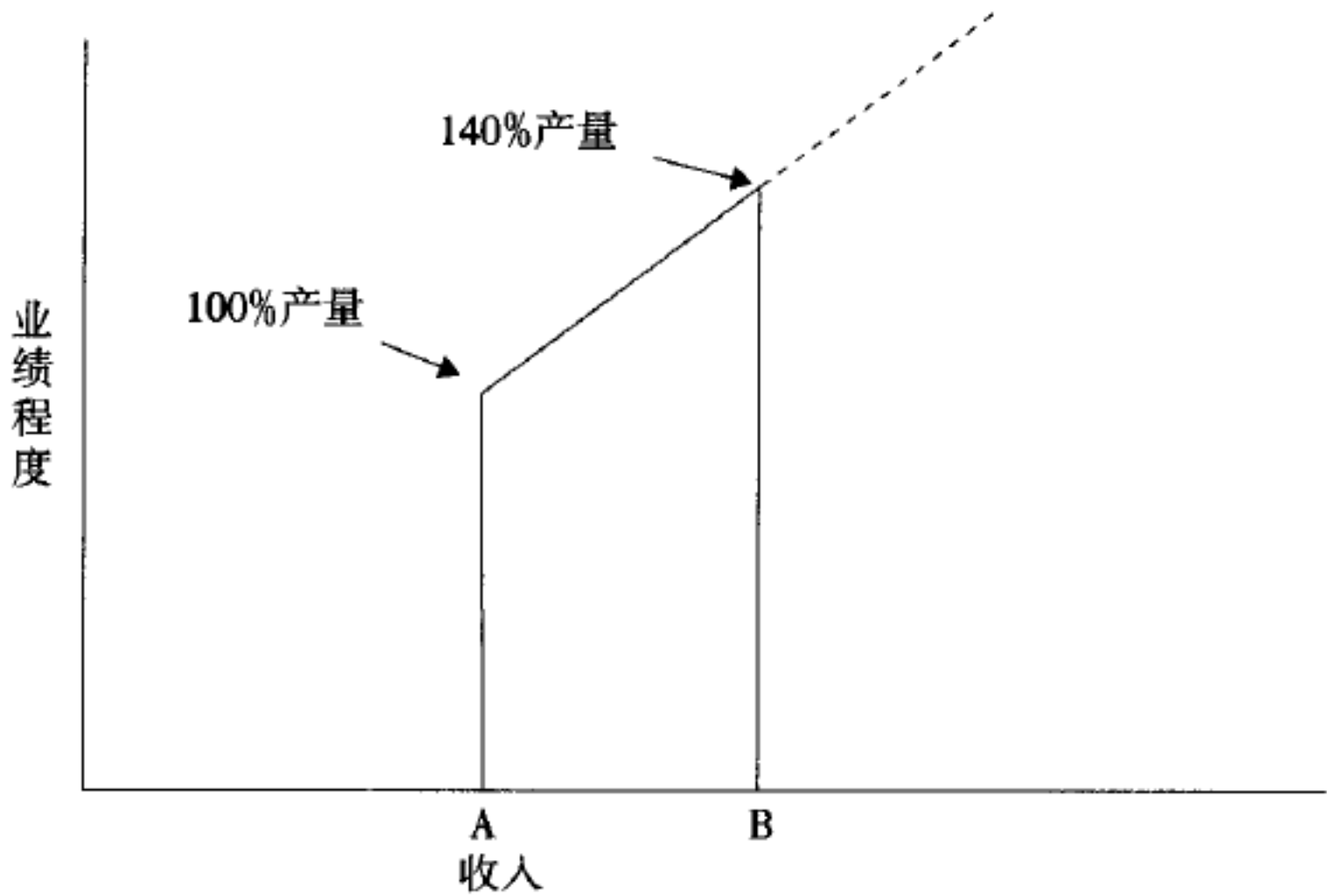


图 1 报酬-业绩程度曲线

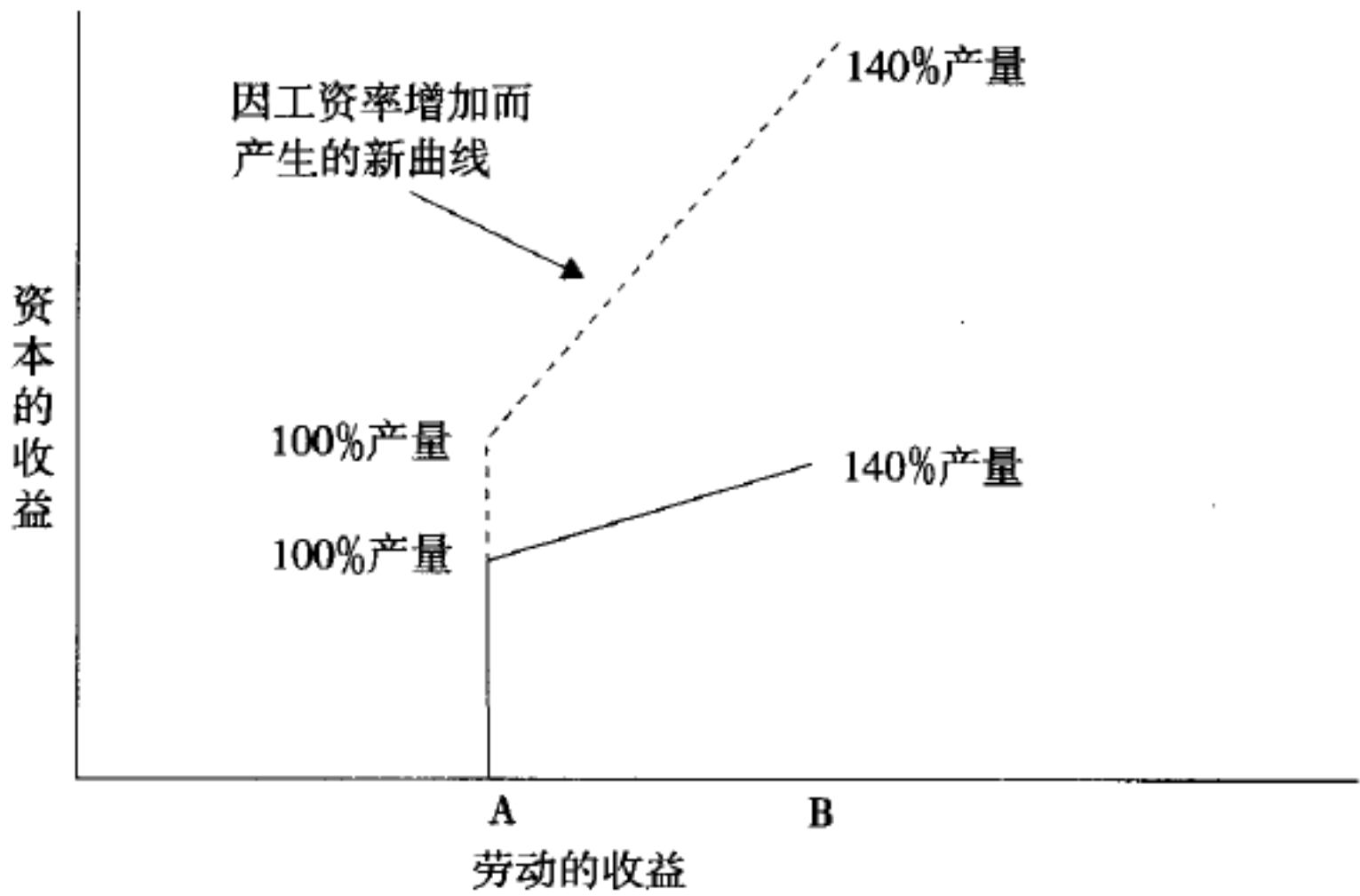


图 2 资本和劳动的收益

在这两个图中，A 对应的是产量等于或小于 100% 的“基本收入”。A 到 B 这一部分是 140% 的产量得到的奖金。“业绩”根据产量衡量。标准产量是 100%。工人产量超出 100% 开始挣激励性奖金。（“预期的”产量比例是 125%。参见第四章。）

我们已经提到(第四章)等级冲突会伴随着超额的压力和挫折，以及这些冲突是如何被重新分布到工人中间。这种等级冲突不是斗争的一种形

式,因为它是超额的重要部分。确切地说,它是一种竞争形式,它认为经济报酬的分配、游戏规则,结果等级等是理所应当的。另一方面,经济斗争并不指业绩曲线的上扬,而是指业绩曲线的移植或重新塑形,从而使得劳动和资本的相关回报发生变化。资方寻求降低价格(1945年)或是提高速率(1975年),而工人们则力图反向行动。在劳动过程中,这种性质的斗争通常是由其职责在于确立业绩曲线图的形状和位置的方法部门引发的。然而,正如我们在下文将会发现的,自1945年以来,方法部门已渐渐地从车间撤出,围绕业绩讨价还价的日常斗争也相应地减少了。

1945年的工时研究

164 吉尔公司的方法部门雇了一组工时计划员作为效率的监督人员——以此象征科学的管理。他们秒表在手,不停地在车间巡视,一边寻觅那些为操作工提供“有油水的工作”的“好价格”,一边按表计时。操作工唯有始终保持警惕才不至于使他们逼近。

如果操作工们厌恶象征着“更多工作”的“大亨们”,工时计划员们则更夸张,要求“做更多工作,给更少报酬”。工人们对上层管理者的敌意被一种幽默感的展示而缓和了;与工时计划员的关系则自始至终都是件“严酷的事”。¹

工时计划员是“加速”的代理人,他们总是试图压低计件工作的价格。他们甚至被怀疑从他们为公司所节约的那笔钱当中得到了佣金或奖金。虽然这并不是真的,正如罗伊后来所发现的,但重要的是多数操作工相信这一点。还有什么别的原因可以解释他们为何要坚持试图廉价化操作工呢?² 工时计划员的伎俩遭遇到了绝对的抵抗。

作者被进一步告诫,不论是否超过了配额,都要“提防”工时计划员。这意味着工时计划员不仅仅依靠记录当中的“线索”,而是在车间执行着“私家侦探”的任务去侦查“有油水的”工作。

“你要提防的人是工时计划员。不论何时你一旦看到有人拿着纸板,上面还连着表的人站在你周围就要当心了!慢一点!轻松些!”

斯特拉,一个熟练的研磨机操作工,描述了一些时间侦探“侦查工作”的狡猾之处。

“前几天埃迪背对着我偷偷计算我的工作时间。他听着机器的声音来判断我何时完成一件活。正如我所想的那样,过后他走过来看进度表,得到工作的数目,记住它,回去将它写下来。

他会走过来以那种方式对老工作计时。你不会想到他在监测你,但他却在听你的机器声。”³

方法部门持续在场的后果并不难设想。⁴ 显而易见的,操作工们小心翼翼地不去上交多出他们限额的量,也不在工时计划员面前超额生产。任何 165 完成了比他或她的限额多的人都会感受到相当大的社会压力和烦扰。操作工、工时员、工头以及其他人都监视着那些有可能上交比限额更多的操作工,不论他们是无意的还是有意的。

然而,支架车间的“社会风气”明显与限额破坏者不相契。要不在萌芽状态就被消灭了,要不根本就未萌芽;因为在11个月的时段内,作者只注意到几个超过限额的孤立的小个案。这些隐晦的行为发生在特殊的情形下,犯罪者并非“惯犯”。⁵

实际上,罗伊仅能提供三个关于速率破坏的微不足的、单独的例子。

如果没有速率破坏者*的话,那么哪来的削价?方法部门只要引入一些小变化就可“合法地”降低任何计件工作的价格:

大家理解并且同意,公司可以在任何时候因为机器的改进、规格的变化或工程的改变而调整计件工作的速率。⁶

* 一味追求个人高产量及奖金而导致资方压低同工计件工资的工人。——译者

如果资方想要改变价格,就可轻易做到。尽管罗伊听到许多人说起削价,他自己在吉尔的 11 个月期间从未经历过。他自己的白班搭档乔·穆察经历过两次削价以及一次不成功的尝试。罗伊也记录了发生在其他机器上的四个削价个案,但并不清楚罗伊是否还知道别的个案。方法部门经常采用的一个技巧是取消某一工作的价格,然后将那个工作置于“工时研究”的范畴中。这是一个公认的重新计时和重新定价的惯例。“无论何时价格被取消,操作工都有理由设想削价是早晚的事。”⁷

计时本身是一场没有明晰规则的游戏:

对于操作工来说,工作计时是一场“游戏”,一场“才智的竞赛”,其中,公平比赛的严格规范并不明显。(游戏的)目标是“好价格”,这一目的正当化了所有有效的老伎俩。⁸

166 操作工们一般通过增加额外的动作以及低速工作来抵抗;然而,工时计划员当然熟知这些以及其他一些策略,因而不能靠它们来获得“好价格”,罗伊付出了一些代价才发现这一点。罗伊自己有三件新工作被计时。他承认他对于“诈骗工时计划员”的艺术依然没有经验,他从未获得一次完全的胜利。斗争使得工人们团结起来抵抗方法部门。每个人都会告诉别人自己怎样最有效地欺骗工时计划员的技巧。在计时和谈妥价钱之后,操作工、检验员、计划员等等还要做事后分析,为今后如何做出谋划策。如同前面描述的那样,即使是工头也在操作工能否得到一个好价格中有利害关系,偶尔他们也会介入进来代表操作工:

今晚,乔说我做蜗轮的价格不高。他期望的价格是 10 或 12 美分,而不是我所得到的 6 或 5 美分。他问我是否在计时的时候加快了进料速度,我告诉他我以 11 级的进料速度进料,他顿时备感失望。

根据乔所说,不到 3 点他们就来给他计时,而且试图让他以 610 的速度操作、11 级的速度进料(当时他采用的分别是 445 和 7)。他以 610 和 11 的速度干了一件活,但是罗西(白班工头)和工时计划员说,

那样的速度不能令人满意。工时计划员在速度分别为 445 与 7 时没有给工作计时,在速度分别为 445 与 11 时又回来计时(我在工时调查时操作的速度)。⁹

另一方面,操作工们也持续警惕那些可能与方法部门共谋的工头或其他管理层的官员。“虽然第二班生产线的工头从未被控为严重过错——与方法部门的勾结,也从未被取‘公司的人’这样的绰号,但是机器操作工对他们的看法绝不会是完全肯定。”¹⁰正如文献中经常指出的,工头是中间层,处于一个含混的位置,这使得他们倾向于在不同的情形下支持企业中的不同位置。

暂且不论工头,工时计划员无孔不入的影响以及对压低价格的持续担 167 心促成了工人之间的团结。与资方的斗争会削弱伴随着超额的冲突,即等级压力会扩散到工人之间的敌对与竞争中。对中班搭档、检查员,别的操作工及其他人的憎恶,因为对抗以方法部门为代表的资方所持续产生的共同利益而被减轻了。

1975 年的产业工程学

在过去的 30 年里情形发生了显著的变化,我将在下一章探究其原因。今天,工时计划员已经被产业工程师所取代,他们大部分的时间是拿着纸笔和便携式计算机在某个遥远的办公室里度过。工时研究被专业化了并变得更加“科学”。产业工程师明显地不愿意拿着一个手表出现在车间。即使有时他们不得不这样做,他们也会注意通过设法赢得操作工的配合并抑制其敌意来开始工作。他们肯定不会在过道上来回巡视松散的工作速率,或是在产量记录中搜索偶然出现的速率破坏者。现在很难在车间里见到一个产业工程师,更别说是见到重新给工作定时的人了。比尔,我那班的中班搭档,试图要找到一个产业工程师给我们其中一项工作定个固定速率(来取代概算的速率)。当我在那的时候,这一特殊的工作肯定被提了多次,但比尔却从未设法使工作得到计时。实际上,我在引擎分部的整整 10 个月期间,比尔和我都未曾让人给我们的工作计时。

然而,对于速率上升的担心依然是车间文化的一个显著特征,从而它依

旧是持续执行“配额限制”的基础。这种担心是有根据的,但正如下面要说的,速率的提升并非来自怪癖的、贪婪的工时计划员在巡视过程中的决定;相反,他们遵循一个可以预测的模式。据我所知,我在车间的10个月期间,小零件部门有三次速率提升的事例。在每一个例子中,使用同一机器的许多工作都受到了影响。在其中一个事例中,速率首先急剧上升,但在几周之后又恢复到最初的水平——其原因还不清楚。

第二个事例涉及一台自动车床。埃德,一名操作工,提交了提高他的机器上几项速率的“建议”——一个不寻常的但却并非没有前例的事件。实际上,这不是埃德第一次做这样的事。如果建议是可行的,并因此节约了公司资金的话,操作工就会得到一笔奖金。奖金当然只发给提建议的工人,操作同一台机器的其他工人是得不到的。一旦这一步迈出了,操作工很少能说服资方相信新速率是不公平的。不出意料,强烈的敌意指向了提建议的工人,他几乎在车间里被完全排斥了;因为他的行为不仅激怒了受到直接影响的操作工,还是对整个群体的直接冒犯。埃德是个资深雇员,在联合公司和吉尔公司已经待了30多年,看上去他并不在意他所引起的敌意。无奈之下,他那班的夜班工人只好以申请调职来显示自己的反对。然而,由于现存的高失业率,资方要找到一个熟练的替代者一点也不困难。工会干部们袖手旁观。他们声称无法改变情形,但一个干事表示如果他曾在那台机器上干活,他会让埃德掂量掂量再行动。

工头也被埃德的行为所困扰,因为这打乱了将“松散的”速率分配给技术活的政策。如同我在前文提到的那样,这样做是必要的,因为难以达成的速率会导致工作之间的高流动性;当涉及自动车床的时候,就培训、废品和有效操作机器而言,流动性是花费颇多的。就车间里的简单工作而言,如多数新手一开始干的高速钻孔,只需些许培训;速率难以达成,人员流动程度为此相当高,但这花费不大。那些想要操作更复杂的机器的操作工往往会一接手新工作就不愿调离。因此,如果某一自动车床的速率提高了,这一工作的吸引力就下降了,工头也随之面临稳定性的问题。然而,方法部门——其运转是以通过“工序修正”和“工时研究”省下的钱为基础来评价的——非常满意埃德的建议,将其付诸实施。

第三个速率提高的事例更有争议性。它涉及齿轮生产的最后工序之一：“修剪”齿轮。这项工作的程序设定需要具备不少专门技能，干这件工作的那两个操作工都是资深雇员。阿特(Art)在公司已经干了20多年，他干的是白班；布鲁斯(Bruce)则干了11年，他干的是夜班。阿特去年上交了150%的完成量，以致公司最终决定介入。为了提高既有速率，方法部门不得不引入技术变革。它决定减少在齿轮上的“完整循环”的数目。由于阿特和布鲁斯都是熟练操作工，并且齿轮是引擎最基本的部分(缺了它们装配就无法进行)，他们处于一个相对强势的位置来抵制变革。他们采用了两种策略。首先，他们都申请调到自动螺旋机工作；其次，他们上演了“怠工”。两周来，管理层干部站在刨削器旁监测通过的齿轮质量，毫无疑问，他们也在防止阿特和布鲁斯别磨蹭。斗争以其他怠工形式继续着，例如旷工和临时请假。这产生了预期中的效果：齿轮没有足够快地下线。最终妥协达成了：如果操作工努力完成订单，资方就只会小齿轮上提高速率。几周后，布鲁斯离开了齿轮机器转到一个自动螺旋机器那干活去了。阿特依旧在原来的岗位，一个新的操作工代替了布鲁斯的位置。在整个与资方的斗争过程中，阿特与布鲁斯之间充满了敌意，这源于他们与工会的不同关系(布鲁斯是工会干事，阿特曾是前任主席)，也源于布鲁斯对阿特的高产的怨恨。这对于他们对抗变化并无助益。布鲁斯，一个可靠的、勤勉的操作工，得到了人们最多的同情。阿特担任工会主席期间就不为人喜欢，现在的高产无非让他更不受欢迎。

因此，除了神秘的第一个例子外，操作工在与资方的斗争中都失败了。¹⁷⁰正如弗雷德里克·温斯洛·泰勒在其对相似的速率提高个案的描述中所清晰论证的那样，公司凭借它更为强大的力量最终可以迫使操作工屈服，仅只因为它可以利用内部以及外部劳动力市场而轻易地替换操作工。¹¹速率提高的确产生了经济斗争，但这些斗争既增强了超额规则又强化了工人间的冲突。通过“依据规则游戏”，也就是说，通过只提高那些操作工一贯地并且公开地承认的“松散的”速率，资方避免了与对它有敌意并且凝结在一起的工人群体的正面冲突。工人的敌意并没有直接指向方法部门，而主要指向了破坏速率的工人或提建议的工人。部门里的每个人都听到速率提高一

事,此后几年车间里的闲言碎语总围绕着犯错的操作工。一些操作工威胁要痛打埃德;也有人则想弄乱他的设备或把他的工具藏起来。工头则对其下属说速率提高只能怪他们自己。破坏规则及其惩罚——速率提高——修复或复兴了被违背的规则的约束力。速率的提高是一种仪式性的重要事件,它肯定了超额规则以及它们所象征的资方与工人的利益一致性。只要资方只提高那些 140% 的最高限度总被蔑视的速率,那么它的行动远远不会产生一致团结的抵抗,反倒是强化了对其支配地位的同意。

1945 年时,工时计划员是操作工与资方之间出现的冲突的焦点。工时计划员并没有促成对超额规则的承诺,反而是因促成经济斗争而破坏了游戏规则。换句话说,经济斗争预示了斗争的升级,并且的确发展成为了政治斗争——即关于超额规则的斗争,关于生产中的关系的斗争。1975 年时,情形与之相反,由产业工程师造成的经济斗争不仅数量少而且增强了超额的规则——也就是说,经济斗争没有促进具有政治性质的斗争。

171 政治斗争

为了完成某人的配额,而设法逃避、跳过甚至破坏某些规则是超额的内在性质。例如我们已经注意到的一个策略就是把某件工作上节约的时间转移到另外一件工作上——称作“使诈”的伎俩。1945 年时,这导致了操作工顺从并重新塑造界定了超额规则的某些生产中的社会关系。具体而言,使诈需要工时职员的合作,他们告诉操作工接下来干什么活;需要库房值班员的合作,他们分发夹具,并且在操作工给前一件工作打卡时就打上印记;需要仓库搬运工的合作,他们早早的就把原料备好而无需一个工作指令;需要检验员的合作,他们在操作工已经开始一件新活计之后才记下他前一个活计的下工纪录;还需要工头的合作,他们默许所有这些。这些与“正式的”规则背道而驰的“非正式的”伎俩,罗伊称之为“搞定”。¹²在前面的章节当中我们也注意到了其他“谋略”——包括使社会关系服从于操作工在超额中的利益——是如何谋取到工头的合作,例如,工头可以“搞定”时间卡;或是如何谋取到检验员的合作,他们可以改变下工程序的打卡时间,以及诸如此类的事。

1945年3月到1945年5月间,高层公布了一套新的规则来恢复和增强吉尔公司“正式的”生产中的关系。¹³第一条新规则关乎库房值班员,除非操作工出示一张表示已经完成前一件任务的黄色卡片,库房值班员不可以让任何图纸和设备出库。这只是增加了库房值班员的工作而已,因为操作工不再能自己取设备,还得在换班时归还。然而,设定工依然可以溜进库房拿下一件任务所需设备。后一个干预从而更加激进:除了主管和库房雇员之外,其他任何人都不准进入库房。这带来了库房之外的混乱和瓶颈,挫伤了操作工、库房值班员以及工头:

下班时我发现吉尔[工头]与沃尔特[库房值班员]在库房窗口那儿谈话。吉尔看上去很严肃;沃尔特挥动着他的手臂,还以其他的姿势在某种意义上表示拒绝负责。我没听到他们说什么,但我¹⁷²猜吉尔不同意或是在警告,吉尔走后我对沃尔特说:“看上去你现在处境不妙!”

我注意到沃尔特发型混乱,看上去有点疯狂。无论如何他否认他陷入了任何麻烦之中;他也不担心任何事。

“我只是在这干活!”他大声说道,“我只是依照卡片行事,就此我没有任何责任!”¹⁴

汉克斯显然见惯了这样的“新规章”,预计这不会持续一个星期。¹⁵在另外一个减少操作工自主性的步骤中,材料搬运工收到指令,在得到工作命令之前不可以把原料搬到机器那。这意味着操作工首先必须得打卡结束前一件工作,然后打卡开始另一件工作。工时职员不再传递下面的工作信息。当设定工约翰尼试图从计划室那获知罗伊的下一件工作是什么时被粗暴地逐开。检验员不得不引入“红色标签系统”,把那些产出废品的机器贴上标签,每小时都检查数目,把检查内容记录在工作本上。¹⁶但这对于检验员而言是个劳累活。

萨姆今晚在忙着检查,他并不喜欢这样。

“这个见鬼的系统!”在一次几乎晚了四分之三小时的例行检查时他说到。他把自己的检查从八点十五往前定为七点半。

我从未见过萨姆感到如此厌恶,我禁不住挖苦了他一下。

“今后在你应该早一点来做第一轮检查”,当他五点二十检查我的第一件活时我严肃地说道。他以脏话回应了我。

好几次我近距离地看着萨姆,实际上我在想他是辛苦的。¹⁷

此外,检验员现在必须在一个班次结束时数清操作工干活的件数,他们要在使诈过程中发挥默许的才干也变得更难了。即使是工头也得屈从于限制。“在‘苛政’期间,吉尔说他在班次结束时‘搞定’卡片的日子结束了。”¹⁸

173 这些变化是在两个多月的期间里引入的,但这只是事态恢复到常态之前几周的事而已。

我经历了一些相似的事件。检验员接到指示引入一种“绿色标签系统”。印着日期、作业以及检验员号的绿色标签贴在检验员检查合格了的第一件产品上。如果假定操作工没有把标签转到另外一件产品上,废品的责任就可准确地追究到操作工或检验员。同时还引入了新的检验卡;这为操作工记录他所生产的产品的周期性检查提供了空间。工头会来检查操作工是否恰当地填写了卡片。对于那些过于自由地分发“双份红卡”或为了驯服新操作工而给他们过多的按照设定员薪酬标准计算的小时数。工时职员接到命令,他们必须保管好计划室里的产品和设定卡,不使它们在车间流传。这可能是用来对付像我一样用铅笔填时间,而不是打卡的操作工。但是当库房只对总工头和库房值班员开放时,1975年的这一大举动失败了,如同1945年那样。如此举动把第二班的工作搅得一塌糊涂,在那仅有一名库房值班员。例如,我时常操作的一台机器是钻孔机。机器上有一根长钢轴,带有利齿的锥形钻矛水平地从皮带轮缘或齿轮内缘穿过,钻出一个规定尺寸的销孔。设定程序最讲究诀窍的一部分是找到正确的钻矛。钻矛保管在库房里,不过库房值班员几乎不懂如何区分开每个钻矛,我就总是径直走进库房自己拿了用。在无人能够进出库房的情形下,钻孔工作难以进行。我必须得到特殊的允许才能进去找我所需要的东西。与1945年时一样,1975

年的所有这些变化最后证明是不可行的,没过多久事情就恢复到了正常。

政治斗争的资源

1945年和1975年的苛政并非孤立的或非同寻常的事件。根据罗伊与我的调查,它们是车间动力的构成要素,从而是周期性发生的事件。汉克斯¹⁷⁴知道新规则不会持续很长时间,我的白班搭档比尔也这样想;正如比尔所说:“他们总是引入这样一些狗屎。”等级控制产生了群体间的紧张关系,但这反过来为规避资方统治的非正式联盟的合作铺了路。这一过程迟早会导致高层重新施加严格控制的新企图。但为什么在罗伊开始研究之前,这就已经是车间生活持续存在的一个特征?

罗伊对此这样解释:在特定的情形下,效率只能通过非正式的渠道维持;效率并非资方的特权;非正式工作群体并不一定是妨碍物,实际上却有可能促进对资方目标的追求。罗伊对霍索恩试验*做了有力地批评,并对那些站在资方角度只看到非正式群体的危害和阻碍的人提出了重要的纠正。但是,如果规则妨碍了生产,如同罗伊和我的观察所表明的那样,为什么资方还要坚持强加规则呢?罗伊看起来似乎没有解答。如果说资方并不理解效率的必要性,或忽视了车间层面正在发生的事件的话,也就是犯了与埃尔顿·梅奥同样的错误——他指责工人不懂资方的效率。那么,我们该如何解释这种循环的动力呢?

首先,动力嵌入在生产中的关系之中,也就是说,操作工面对机器的自主性,与他们对辅助工的依赖共存。部门的特殊化意味着辅助工对他们自己的管理层负责,该管理层的关注不同于生产管理层。例如,我在联合公司最后的那段日子里,我发现“物资控制”管理层在分配材料给生产部门时施加了压力。在那之前,工头可能已经把车间所制定的材料数量膨胀至两倍或是三倍。以这样的方式自动机器频繁设定所需的高额开支就节约了,操作工可以在其工作上获得长期补给。现在,材料的分发限制在车间具体制

* 霍索恩效应(Hawthorne effect)(指工人、学生等因受到研究人员的关注而增加产量或提高成绩)受人关注带来的提高(或进步)。——译者

175 定的数额上。这一行动是驱动削减库存量的一部分,但这里的节约被其他地方增加了的成本所抵消了。此外,变化一方面刺激了操作工与工头之间的冲突,另一方面刺激了操作工与材料分配员之间的冲突。冲突的另一个焦点是质量控制管理方,他们总与生厂方不一致。新的质量控制经理上任伊始常常对检验员施加更加严格的控制,这反过来又导致了操作工与检验员之间的对抗。只有工人联合起来,在可以互惠的地方打破规则,冲突才会给继续生产让道,即使更高管理层重新启用最初的规则看起来是不可避免的结果。换句话说,动力源自于生产工人与辅助工人的相互依赖以及相关部门的相对自主的并置。

然而那些从车间晋升上去的经理,一定知道强加限制性规则的后果——尤其是它们不可避免的消亡。那为什么他们还要坚持这些明显徒劳的努力呢?一个可能的解释是:周期性地强化“过时的”规则,构成了对资方支配地位的仪式性确认。在日常的超额游戏中,工人们在相当程度上控制自己的活动;偶尔地引入规则是用于提醒他们,或是具有提醒他们的后果,即意识到自己实际上是下属,自主是限制在一定的范围内的。换句话说,它是用于规训劳动力。传统的规训资源是失业劳力的后备军,企业创造出了种种机制使自身免受它的影响或者去补充它。然而,当内部劳动市场以及内部国家的兴起造成了工人就业更大的保障时,资方必须要寻找规训的替代方式。但这个解释并不完全令人满意,因为正如我已说过的那样,工作组织是用来消除对规训的需要,并具体地调整工人与资方利益的。通过强加规则的仪式性惩罚只会导致重新引入等级对抗,并削弱车间里的霸权组织。

176 这使得我以另外一种方式来考虑动力——也就是说,车间管理层与更高层的资方之间的斗争。车间管理层负责赢得剩余价值,同时又要掩饰它。由于车间管理层不能在赢得剩余价值中监控自己的成效,他们允许劳动过程根据超额的指示而变动,这增加了成本但降低了质量。操作工不断地与他们的工头互动,并迫使他们在分配双份红卡时慷慨大方。他们迫使检验员批准几乎不能通过可接受标准的产品合格。操作工还向库房值班员施加压力,而如果操作工们进入库房自己拿东西,或他们把工作用具一直留在他们的机器上而别人又找不到的话,这就会导致组织解体。而计时员身上

的压力则会导致使诈盛行。因为辅助工与操作工在打破规则和重塑关系中通常利益一致,这些趋势如果不扭转的话就会导致利润危机。然而,车间管理层虽然没有鼓励,也对这些伎俩睁只眼,闭只眼。

正是更高的管理层引入了旨在保护利润的“新规则”。更高管理层较少涉入到劳动过程的指导中——掩饰和赢得剩余价值,他们更多的是以利润的形式实现剩余价值。因此,由他们来施行关于成本和质量的限定。然而,因为他们远离车间,只能通过强加规则——结果证明与机械车间劳动过程的组织相矛盾——来执行对这些因素的控制。¹⁹ 剩余价值的持续掩饰和赢得有赖于放松这些规则,而一旦放松最终又会导致另外一种利润危机。

简而言之,对生产中的关系的斗争及其引起的循环动力是同时掩饰和赢得剩余价值的具体表现。在劳动过程中掩饰剩余价值致使关注实现剩余价值的更高管理层强加规则来消除削弱赢得(生产)剩余价值的倾向。这些作为疗法的规则比疾病更糟糕,这正是在机械车间劳动过程的本质。规则不得不被放松。然后循环重新开始。

结 论

177

在这一章我区分了车间斗争的两种类型:经济斗争,其目标是对业绩的讨价还价;政治斗争,其目标是生产中的关系。1945年时,经济斗争能够,至少是潜在地,为政治斗争铺垫基础;1975年时,经济斗争具有强化对现存的生产中的关系的同意的效果。然而,在这两个时期,政治斗争都引起了循环式地强加和放松由更高管理层创造的规则——违背车间管理层利益的规则。循环的动力可被视为对资本主义劳动过程主要特征的具体表达,这一过程同时掩饰和赢得剩余价值。作为剩余价值的生产与实现相分离的结果的不同管理层之间的斗争,并不总会导致循环动力。更高管理层有时会成功地在生产关系中施加一些持久的变化,²⁰ 有时也会通过经济斗争——例如,通过加速装配线——对实现剩余价值的压力做出反应。

尽管罗伊与我都经历了车间里的经济斗争和一定程度的政治斗争,我们却很少观察到关于生产目标、优选成果排序,或者是否参与超额或其他游戏的斗争。如此这般的意识形态斗争的孤立的例子被认为是“偏离正规

的”，也因此重申了对超额目标的承诺，而非破坏这一目标。然而，只有当斗争进展到意识形态的层面——也就是说，当政治与经济斗争的领域变成斗争的对象时——资本主义劳动过程才会受到直接威胁。意识形态斗争带领我们超越资本主义、超越需求的专政。它们是斗争，但不是针对业绩讨价还价的形式斗争，而是针对业绩的报酬这一概念的斗争；不是针对生产中的关系(relations in production)的斗争，而是针对生产关系的基础的(basis in the relations of production)斗争。意识形态的斗争区分了存在之物，与自然的和不可避免之物。

在第十章里,我们看到车间里的斗争很大程度上是由资方内不同等级间以及不同部门之间的冲突所形成的。这些斗争导致了循环式的变化,这又成为在劳动过程中引入长期的单向度变化的媒介。¹也就是说,霸权性工作组织、内部劳动市场以及内部国家的兴起,重叠施加在机械车间特有的循环动力上。但是1945年至1975年间,那些循环动力介入其中而非产生的变化,其源泉是什么呢?为了回答这一问题,我们必须超越车间层面,并以一种我们在第八章讨论短期变化未曾尝试的方式去探究“外部”与“内部”因素的互动。正如我们将要看到的,时间跨度越长,研究者可以确定的变量越少,寻找变化的起源也要走得越远。

超越了车间层面的力量往往通过两种渠道使其被感知,即阶级斗争和资本家的竞争,二者反过来又以一种被机械车间的基本结构所决定的方式影响劳动过程的动力。从而,阶级斗争和资本家的竞争被组织起来,以此阻止车间斗争变为劳动过程变化——已经描述过的循环方式除外——的源泉。 179

在正常的车间日常生活里,工人们并没有组织成一个阶级。出于这个原因我避免将车间里的斗争称为阶级斗争。相反,迄今,我一直用斗争的目标来区分不同的斗争。另一方面,阶级斗争指涉及阶级之间的斗争。阶级斗争既预设了工人与资本家的组织,同时又使之形成具有共同利益的自觉集体。我将在本章设法展示资本与劳动者的有组织的代表——即管理层与工会——之间的阶级斗争是如何促成吉尔公司和联合公司的劳动过程的变化。只要工会与资方致力于重塑或维持经济报酬的分配(经济的阶级斗争)以及生产中的关系(政治的阶级斗争),它们就是各自阶级的有组织的代表。² 这些斗争将资本主义的秩序视为给定的、天然的和不可避免的这一事实——也就是说,这些斗争不是意识形态的,甚至几乎不是政治的——并不意味着它们不是阶级斗争。

变化的第二个动力是资本家的竞争。在探究萧条对劳动过程的影响

中,我从资本家相互依赖的视角审视他们之间的关系。每个企业都要依赖于其他的资本家为它提供生产工具和原材料,以及购买它的产品。相互依赖的关系是实现利润的条件,而利润率又是由资本家之间的竞争关系形成的。竞争可能在劳动过程的人力与非人力投入之上进行,可能在生产组织本身之上进行,或者在销路之上进行。换句话说,从商品使用价值的角度而言,资本家之间的关系是相互依赖的关系,而从商品的交换价值的角度而言,资本家之间的关系则是竞争关系。1945年至1975年间,引擎分部的竞争结构发生了根本的变化,下面我将探究其后果。

180 因而,在这一章里我将指出,过去30年来,吉尔公司与联合公司的劳动过程变化是阶级斗争与资本家的竞争相结合的产物,而这二者又是被更加宽阔的力量所形塑,对此我将在结论部分作简略讨论。但首先我要提出一个稍微不同的假设——暗含在很多马克思主义与非马克思主义关于工作组织的著述中——即劳动过程的变化是朝向合理化的内在动力的一部分,或者是由管理者的远见所培育的、管理策略深思熟虑的产物,并且在参与竞争和斗争中被促进,或者仅仅是追求效率的结果。

资方策动的变化

因为1945年至1975年间吉尔公司与联合公司引擎分部变迁的所有结果都促成了霸权性工作组织的巩固,一个显而易见的假设就是资方心怀这个目标发动了变化。根据这种“让步”的理论,资方为了预防未来的冲突以及保护企业和谐,发起变化并分配利益。也就是说,资方引入变化,不是作为斗争的结果,而是出于对斗争的预期,并试图获得工人积极的同意。在美国历史上的确有过一段时期,统治阶级的“开明”派颇具影响力,并设法引入这样性质的有限让步。³然而,充足的证据表明吉尔公司与联合公司的管理层不能在这个意义上划分为“开明”。所发生的多数变化是工会与资方斗争的结果,而并非如此造成的那些变化,正如我将要展示的,是引擎分部的竞争位置改变或资方内部竞争的结果。

让步理论预言,在斗争暂时沉寂的时期,组织性的变化仍将发生。第二次世界大战就是这样的时期。但对工会与资方之间所签契约的考察则表

明,吉尔公司几乎很少发生变化。固然,战争的大部分时期,公司实行了工资冻结制度,但为何不能实现工作条件的变化是没有理由的。相反,正是在战¹⁸¹后,面对席卷全美国的更新了的劳动冲突,变迁被引进了。1947年的协议第一次包括了工会干部“超资深”条款,此外,还有公布空职的规定、工作分类计划以及合理化的工资结构。随后,资方激烈抵制降低操作工能够行使工厂范围内的资历之前必需的持续受雇的时长,从五年到两年然后又变为一年。

另外一个观察对让步命题提出了质疑。根据“企业自由主义”历史学家的解释,工作组织内让步的分布是大企业所特有的一种现象。然而,考察协议与访谈工会干部表明多数主要的组织性变化发生在战后到联合公司接管以前。据一名任期跨越了两个时期的地方工会主席所言,联合公司在分配福利上比较慷慨,并且相应地不愿意协商工作组织的改变。与之相反,吉尔公司资金较少,并且在一个更具竞争性的市场里运行,较少会同意直接的经济让步,从而,作为讨价还价的结果更乐意引入组织变化。所有这些并不是要说在美国工业中没有一个“开明的”企业经理群体;然而,在吉尔公司或联合公司的引擎分部没有他们的身影,并且,他们不是促成巩固霸权性工作组织的那些变化的执行者。

在质疑让步理论中,我强调了资方所抵制的改变——作为资方与工会冲突结果的改变。然而,还有另外一些改变,它们看上去是无需斗争就被准予的“让步”——尤其是,那些涉及了工时计划员、检验员和工头的改变。产业工程师以许多方式解释了他们自身在车间的消失。首先,他们说,1945年时泰勒制依然非常流行,资方保留着对秒表的信任;其后,管理哲学发生了一次变化。其次,方法已经专业化了;产业工程师现在坐在他的办公桌前计算速率。第三,变革技术比改变速率变得更加重要和有利可图。美国产¹⁸²业工程师协会(the American Institute of Industrial Engineers)的一名官员说,产业工程师考虑到他们现身车间可能会引起的敌意而不愿意去车间给工作计时。他也抱怨产业工程师现在如此的不熟悉工作与操作,以至于他们都不能够准确地计时。他们还不能察觉操作工蒙蔽他们。⁴

一些类似的理由被用于解释车间质量控制的放松。质量控制哲学的变

化导致了责任从检验员转移到操作工。此外,低质量的根源现在较少在手艺上而更多在设计上被发现。不是坚持在车间提高质量,更多的是坚持供应商——例如,铸件供应商——使其产品达到特定的质量要求。一名质量控制经理也向我证明,他正在设法削减更多的检验员数量,因为可以通过使用精细的统计技术而轻易地测定品质不良的问题所在。附加说明一下,我们可能会注意到,检验员在公司的会计体系内被归属为经常性开支,在可能的情形下要削减。并不令人吃惊,一个好的质量控制经理并不容易坐稳位子,这职位的人员调换率非常之高。

根据人事经理所说,管理风格从权力主义到服务取向的变化反映了工人责任增长的转向。这一看法认为,人们不能再以过去的方式对待他人,因为雇员现在接受了更好的教育,更不愿意容忍专制的权威。现在必须劝说而非命令,或者,就像莫里斯·贾诺维茨(Morris Janowitz)所说的那样,操纵而非支配。⁵ 哲学中的这一变化反映在了与麦格雷戈(McGrego)、李克特(Likert)、阿吉里斯(Argyris)和杜克尔(Durcker)等名字相联系的人际关系著作中。这些作者认为,遍布政治舞台的民主精神已经不可避免地蔓延到了企业环境中。车间变化是社会远离威压趋向劝说的普遍趋势的表现。

183 这些产业工程、质量控制以及职员管理的变化看上去是开明管理层的主动行动。事实上,他们既没有为霸权性工作组织的兴起提供必要条件,也没有为之提供充分条件。从而,资方及其学术代表所认为的具有因果效应的哲学变化,主要是由其他力量所带来的变化的合理化。关于企业组织的人际关系视点的延续,方法部门从车间撤出以及检验员的减少,反映了斗争与竞争带来的生产中的关系以及技术的真实转变。然而,如果把管理哲学的变化视为没有它们自身因果效应的而仅仅是劳动过程变化的反映,那将是错误的。它们也是不同管理部门的冲突性利益的反映。资方内部各种各样的利益有与之对应的职业协会,其目标在于维护、促进某些部门的利益,对抗其他部门的利益。人事管理、质量控制以及产业工程等全国性协会提供了意识形态基础和革新的资源,将他们各自的特殊利益当作为资方整体利益来促进和呈现。然而,这些不同部门增加各自不相协调的利益的能力被企业能否存活的共同的利益所限制了,也就是说,被阶级斗争和资本家的

竞争所限制了。⁶

竞 争

公司能以后果迥异的方式来应对竞争。在此,我将讨论四种可能的应对方式:第一种,引入新技术,提高生产力;第二种,通过降低工资与资本置换率(rates of capital replacement)来削减成本;第三种,加速,即强化劳动消耗;第四种,专门化和/或扩张,从而带来因经营规模扩大而得到的经济节约。我将首先考察吉尔公司对竞争的回应,接着考察联合公司的回应。

较小的公司在应对竞争上选择也较少。因此,吉尔公司无法获得大笔资金投入到新机器、工具以及诸如此类的东西上。当罗伊离开时,他的确注意到了吉尔公司在装配一些新的自动机床,但当联合公司 1953 年接管时,¹⁸⁴ 固定设备处于一个需要维修的不良状态。此外,吉尔公司除加工大范围的产品外几乎没有别的选择。它实际上是一个大加工车间,按照购买者的特殊要求生产,依赖一些小额订单维持生计。它的规模既不够大,也缺乏有充分把握的市场来专门生产某一产品。只有当战争带来大量的坦克与救生艇引擎的政府订单时,它才经历了一次前所未有的扩张。战后,它不得不缩减产量,再次变得容易受到市场波动的影响。并入一个更大的企业几乎是不可避免的。因此,吉尔公司依赖维持相对低的工资和福利,以及低资本置换率来应对竞争。因此,罗伊和他的同事总是抱怨工具和设备不充足。当然,加速生产也是吉尔公司应对竞争的另一种方式,正如我们看到的,这一方式采取了削减价格的形式。在吉尔公司的管理下,我们可以得出结论:竞争导致了斗争的加剧。

联合公司以另外一种方式回应了竞争,反映出受其支配的资源较多及其占有的引擎垄断市场。联合公司没有加速生产和降低工资,而是引进了新机器,取消了没有利润的生产线,并且最终将产品限制在柴油机上。1957 年时,联合公司让自己人担任原吉尔总经理。工具、机器和设备都升了级。库房也被重组。原有生产线被取消,1961 年时部门一分为二,引擎车间搬到距吉尔公司旧的四层建筑一英里之外的一栋新的单层建筑中。作为上述多方面合理化的结果,有的或许促进了机器工具产业的发展,某些辅助工变

得不再那么重要。因此,装置工(layout men)的数量有所减少,他们的职责是在没有标准化设备时负责细致的程序设定。由于需要计时的的工作减少,以及在另外一些情况下标准化就意味着操作能够被同步计时,工时计划员的职能也变得不再那么重要。方法部门则越来越专注于方法的修正中,也

185 就是说,改善技术和组织而不是给工作制定速率。一旦给定了一个速率,操作工很少再被计时。当雇员自己都有能力购买的经过改进的检验设备可任意使用时,质量控制的更大的责任就转移到了操作工身上。与吉尔公司相反,在联合公司,竞争带来的改变,致使车间斗争减少。

此外,工厂整合进一个大企业缓和了竞争本身。乍看起来,引擎分部现在有了一个垄断市场,从而不直接遭受开放市场严酷性的影响。每年年底,基于从联合公司其他部门接到的引擎订单以及产品的预计成本,引擎分部会起草一个来年计划。引擎价格是年度固定的,利润率不高。如果引擎分部实现了体现在计划中的各种目标,在理论上而言,高级经理就会获得分红。未能实现目标以及招致经济损失的事情常常发生,但不会产生当工厂在一个开放市场自主运作那样的破坏性后果。企业会承担损失,尽管部门经理会受到处罚。(当我被雇用时,引擎分部的总经理由于工厂的不良业绩被解雇了。)⁷ 因此,创造利润的失败并不会以削减工资、加速等形式直接报应到劳动者身上,从而并不一定加剧斗争。在企业层面上,比起较小的公司,竞争也受制于更大的控制。第一,存在有各种形式的非正式价格控制(联合公司牵涉到了一件有名的反托拉斯讼案中)。第二,一条生产线的损失可被另一条获利生产线抵消。第三,无论如何,大企业有隐藏或勾销损失的各种会计策略。总而言之,联合公司接管吉尔公司导致了斗争的减少,这两个原因。第一,产品的合理化直接减少了车间层面的斗争。第二,引擎分部在一个更大企业内的角色,加上企业自身寡头卖主垄断的位置,促进通过外在化成本来消化斗争。

186 斗 争

我们已经说明,吉尔时期竞争是如何在车间层面产生斗争,而在联合公司时期却又具有减少斗争的效果。但是,斗争既发生在谈判桌前也发生在

车间里。什么决定了谈判桌上的斗争,这种斗争对进一步的斗争和竞争产生什么后果?正如我所指出的,因为无力负担工资增长和附加福利,吉尔公司显得更愿意协商工作条件和组织的改变。内部劳动力市场的兴起以及内部国家的合理化从而开始了——发生在战后至联合公司接管之前。1954年时——在吉尔公司的管理之下,但当时已经是联合公司的一个部分——相当多的冲突之后,一个巩固内部劳动市场的突破达到了:裁员时可在全厂范围利用资历挤掉别人所需要的持续受雇时间从五年减到了两年。其后,在联合公司的管理下,竞标体系改进了,工作空缺必须张贴在布告牌上。值得注意的是,内部劳动市场的运行同样受到了技术变革的促进。由于改进了的机器并不像比较不可靠的老机器那样要求同样的技术和经验,它们提供了增加工作之间流动的机会。尽管联合公司的确对工作组织的几个变化做出了让步,但这样的变化大体上在吉尔时期就已启动并确立了。然而,联合公司引进了新的附加福利,例如补充失业福利和养老金计划,其他一些诸如假期工资的福利也得到了改进。在联合公司接管后,工资相对于制造业的均数也提高了,见表6。

谈判桌上的这些斗争的后果是什么?正如我在第三部分表明的,内部劳动市场和内部国家的兴起,以及将工资和附加福利与资历相联系有助于减少车间的斗争。内部劳动市场的兴起减少了工头的权力,减少了工时计划员与操作工的斗争,提高了工人之间的竞争和冲突,以及诸如此类的现象。内部国家的巩固以及工业公民(其权利在申诉机制中得到规定)的建构¹⁸⁷进一步调整了斗争。简而言之,谈判桌上的斗争具有吸收车间斗争的某些形式以及减少另外一些形式的效果。从而,在联合公司的管理下,斗争的后果既增强了竞争减少斗争的效果,又与之相结合。

有一个问题必须提出来,尽管其解决之道超出了本书的论述范围,即谈¹⁸⁸判桌上斗争的决定因素是什么。斗争部分地反映了车间的动力以及特定企业的资源,正如我所指出的那样;斗争也部分地回应了遍及美国工业界的谈判模式的普遍运动。美国汽车工人联合(United Auto Workers)与主要的汽车公司之间签订的协议以及钢铁工人联合会(United Steelworkers)与美国钢铁(United States Steel)之间签订的协议提供了并在继续提供——

表 6 吉尔公司/联合公司工人收入从 1937 到 1975 年的变化

激励工的基本工资			3 级操作工的预期速率*	
年度	小时工资	美国制造业平均百分比	小时工资	占美国制造业平均百分比
1937	\$ 0.62 ^{1/2}			
1942	0.75	95%		
1945	0.79	83		
1947	1.09	92	\$ 2.06	175%
1949	1.15	86	2.14	160
1951	1.26	83	2.28	151
1952	1.35	85	2.39	150
1954 ⁺	1.47 ^{1/2}	85	2.54	147
1956	1.74 ^{1/2}	92	2.79	148
1959	1.94	92	3.04	143
1962	2.26	98	3.38	146
1965	2.52	100	3.68	146
1968	2.83	98	4.22	147
1971	3.49	102	5.15 ^{1/2}	150
1974	4.40	104	6.13	145

来源：吉尔公司/联合公司收入数字来自工会合同。制造业平均小时工资数据（不包括加班）来自美国劳动部，《劳动统计手册》（1974），表 96，第 21 页。

* 预期速率 = 125%。3 级是激励工人的最高级。

+1954 年合同是第一份与联合公司签订的合同。

先是为吉尔公司，接着为联合公司——协议范本与谈判的条款议程。工作分类方案、竞标体系、附加福利以及诸如此类的制度，是跟随着钢铁等基础工业采用之后引进的。为何协议遵循这些领头行业（汽车和钢铁）的方向有待进一步探究。⁸

然而，后果是有趣的。一旦内部劳动市场被引进它就变成了进一步阶级斗争的领域。工会为了延伸竞标新职位与替代资历浅者的权利而斗争，以使这些权利不只在个别部门而且还在整个的工厂实行。接着他们为了降低可以利用资历挤掉资历浅者所必需的年资以及诸如此类的事而斗争。从而，尽管资方可能最初支持引入一个内部劳动市场来作为合理化工作结构的方式，但此后关于竞标新职位与替代资历浅者的斗争遭遇了来自资方的

强力反对,他们感兴趣的是灵活地部署劳动力。相似地,福利体系和系统化工资谈判的出现意味着增产鼓励收入占总收入的比例自 1945 年里就已大幅减少了。换句话说,超额的金钱诱因已经衰落了。从而,集体议价不仅是向资方保证工会支持履行协议的阶级斗争的一种形式。此外,集体议价的内容通过促成同意的组织所需条件,促使减弱了车间的战斗水准,至少在吉尔公司和联合公司是如此。

具有讽刺意味的是,产生了 1930 年代地方工会的推动力来自好战的普通会员。在吉尔公司,工会面对资方无情的反对必须暗中组织。⁹ 早期的战斗性在战后被阶级斗争的组织在谈判桌上吸收了。正是 1930 年代工会斗争的成功带来了从成员那取得工会控制权的变化。接下来我将提出,美国现有工会的保守性部分源于车间经验,它允许一种对普通成员不做回应的工会官僚体系的出现。¹⁰ 工会领导是否意识到了他们与资方之间就“企业民主”进行斗争的自利的后果,有待进一步调查。

在英国,存在着强劲的工会干事运动和好战的普通成员,为何美国经验与英国经验竟然如此不一样? 在相似的工业里,比起美国工人,英国工人设法握有对车间更多的控制权,¹¹ 并且,那里的内部劳动市场主要是由工会而不是资方组织。例如,在一个类似于联合公司机械车间的某车间里,关于谁来完成工作是英国工会说了算。但为何会有这些差异? 一个可能的答案是工会化和机械化的相对发生时间。在英国,工会在 20 世纪机械化的强力推进之前就已确立了,然而,美国的情形则相反。从而,在它们形成之时,美国企业工会不得不把对劳动过程控制权的剥夺作为既成事实,然而,在企业工会主义出现较早的英国有可能抵抗这种权利剥夺,从而以这种方式奠定了更激烈的工会运动的基础。近来,一些大型英国企业正在设法朝向更加美国化的工作组织、内部劳动市场和内部国家的模式转变。¹²

结 论

1945 年至 1975 年间劳动过程的变迁是三个相互影响的力量的产物,即资方不同层面以及不同部门之间的争斗、企业之间的竞争与阶级斗争。¹⁹⁰

为了在企业内增强其力量,不同的管理集团利用全国性协会来获得支持。这些外部的实体的确对资方内部斗争的后果施加了间接影响,但对此探究会超出本书的研究范围。我们只需要这样说就足够了,即作为各部之间的对抗的结果,改变会发生在劳动过程当中。或许在产业工程师取代工时计划员这一点上体现得特别清楚。

资方内的冲突并非发生在真空之中,而是发生在对车间工人回应的期待中。相互争斗的资方各层面所共享的利益——赢得与掩饰剩余价值——对任何层面可以采取的改变作了限制。然而,资方内部的冲突不仅是被预期的工人回应所限制——一种约束性力量;阶级斗争更直接的压力以及与其他企业的竞争同样起了限制作用。进行集体议价时,资方代表了与工会相对的共同利益。与之相似,当与其他企业竞争时,资方代表了一个统一的战线。在联合公司引擎分部,高级经理在完成年度计划目标时享有共同利益,这是由于分红与计划完成挂钩。然而,不可避免的是,个别部门会将其特殊利益作为共同利益来表达。

正如阶级斗争和资本家的竞争限制了资方内部的冲突,它们也彼此限制。一方面,吉尔公司的竞争位置限制了它分配经济让步的能力,并迫使它就工作条件而讨价还价;而联合公司的垄断位置以及引擎分部相对于公司其他部门的服务性角色不仅允许工资和福利的增加,并且还是保持对劳动过程的控制的必要代价。另一方面,斗争获取了资方各式各样的让步,从而影响了公司的竞争位置。

虽然斗争和竞争限制了它们的相互变化,二者都在这些限制之内由另
191 外一种力量所形成。吉尔公司的竞争位置在战后政府停止订单合约后发生了变化,当联合公司接管时又再一次发生了变化。第三章粗略地探究了联合公司在其多样化的产品市场上变动的位置,这些波动影响了引擎分部在母公司之外进入市场的门槛。对于我们的目标而言,重要的是(指出):企业之间的竞争带来了新技术的引进,这可以重新形塑劳动过程。如果它不是被一个垄断市场所保护,而是处于直接竞争之中,比如说与通用汽车(General Motors)的竞争,联合公司的引擎分部将不得不扩张或专门化,或者二者并行,以便能够引进更多的自动化设备。如果这样的技术变化可以改变

劳动过程,什么力量决定新机械的形式呢?戴维·诺布尔指出,自动(数字控制的)设备的发展和生产的驱动力来自大型企业所关注的两件事,即将小机器车间挤出生意场以及增强对劳动过程的资方控制。¹³如果技术事实上并非中立的,并且其发展是一个政治的也是一个经济的过程的话,那么探究为什么研发与销售某一机器而不是另一机器就变得重要了。

阶级斗争同样被超出车间范围的力量所影响。首先,正是大企业谈判的契约确立了小公司斗争的领域。第二,斗争自身被公司在无需危及其存在的情形下能够做出让步的能力,以及由普通会员带给工会领导的压力所形成。我已经尝试呈现了斗争与竞争所带来的车间里生活经验的变化在过去30多年来是如何降低了工会成员的战斗力的。

车间日常生活的重要性对于美国劳工运动理论具有启发性。它表明在正统的美国工人阶级历史中,具有如此重要地位的工会作用若不参照劳动过程的变化就不能被充分理解。只有植根于工人阶级的日常生活当中,企业自由主义的霸权意识形态才可在协调资本和劳动利益中成为有效力量。在这项研究中我已提到了可能与这种霸权意识形态相适应的劳动过程的变化。¹⁹²出于同样的原因,宣称仅仅是腐败的工会领导和贪污的文化,阻碍了工人阶级迈向阶级斗争的自发与内在的趋势不会令人满意。领导者部分地反映了被领导者的要求,文化的力量是与其扎根于工人阶级的生活中相联系的。¹⁴

要揭示劳动过程变化的根源,必须超越单个企业。同时,这些更加遥远的变化通过它们对阶级斗争和资本家的竞争的影响传达到劳动过程中。此外,斗争和竞争对于劳动过程没有产生什么独特的后果,诸如减少不确定性、分离概念与执行、强化车间斗争等等。相反,模式性的劳资谈判、竞争结构与产业工程等的改变,其效果是被已经存在的生产中的关系——也就是说,被掩饰和赢得剩余价值的需要——所形塑。本书的范围并不允许我探究这些遥远变迁的具体动力。相反,我将在下一章和最后一章呈现一幅更加一般的图像,它描绘了所有上述变迁得以发生的政治和经济语境的转型。

第十二章 从竞争资本主义到垄断资本主义

通过比较资本主义生产模式与封建主义生产模式,我开始了本项研究,以此方式获知了资本主义劳动过程的独特性:同时掩饰和赢得剩余劳动。我们探究了促成掩饰和赢得剩余劳动的资本主义的一般特征,即工资劳动体系、工人从属于劳动过程以及市场的神秘效果。此外,尚有各种不同机制殊途同归,促成了相同的结果。

从而,在对吉尔公司与联合公司的劳动过程的先后考察中,我关注的是强制和同意的变迁模式,这是由相对自主的内部国家的发展、内部劳动市场的出现,以及工作组织和计件工资体系的变化所带来的。所有这些促成了个体主义的成长、等级冲突的散布以及资本家与劳动者、经理与工人之间利益的具体调整,从而也就促成了掩饰并赢得剩余劳动。我们可以把吉尔公
194 司与联合公司之间的差异推断为资本主义劳动过程的两种不同类型。第一种是专制的工作组织,威压明显地胜过了同意。在这种类型中,车间里的劳动的支出是决定生存——不只是劳动者的生存还是企业自身的生存——的关键。工人无法抵御那些凭自己心意雇用和解雇他们的经理或工头专断的怪念头,正如企业家和经理也没什么方法来使自己免受市场变化多端的侵袭。市场的无政府状态导致了工厂的专制主义。劳动过程的第二种类型——霸权的工作组织——基于同意压倒了威压。在这种类型中,工资或者说劳动者的生存与劳动的支出只有微弱联系,企业能够使自己隔离于市场,或是直接控制市场。市场的从属地位导致了工厂里的霸权。

这两种劳动过程的类型与资本主义的变迁如何联系呢?在这项研究中我走出了车间,转而考察市场、职业协会、学校、家庭、资本家之间的竞争以及工会与企业之间的斗争等诸多因素的影响。要理解劳动过程中变迁更宽广的意义,尤其是就我们所建构的这两种类型而言,必须颠倒顺序,首先大致地勾勒发达国家资本主义的发展动力。只有这样才可能回归劳动过程,并将其转型理解为资本主义社会变化整体的一部分。

首先,我会回顾马克思理论关于资本主义发展的基本要点。正如我在

第十一章中所述,资本主义发展有两个动力:斗争和竞争。资本家为了存活于一个完全市场之中,必须为了获取利润而相互竞争。按照马克思所说,他们通过增加无酬劳动——要不就是通过延伸工作日,要不就是当前者不再可行时(例如工厂法案[Factory Acts]实施后),通过增加相对剩余价值,即降低用于生产工资等价物的工作日——来做到这一点。这种“必要劳动”的降低可以经由降低实际工资来实现,或是提高生产力和工资品(wage-¹⁹⁵ goods),如此一来可使生产工资等价物的必要劳动数量下降。虽然这两种方法对于个体资本家而言都产生了持续的利润,增加无酬劳动的更常见的方式是通过暂时性竞争的收益来实现。透过强化或机械化工作过程,个体资本家可以增加其利润——但只能在其竞争者赶上之前。这种个体资本家之间的竞争性创新给资本家阶级带来三个后果。第一,强化了劳资之间的阶级斗争。第二,当某一资本家率先采用新机器继而所有资本家都采用时,那么在无酬劳动方面,所有的资本家又回到了他们的起点;但是利润率——也就是说,剩余价值占工资、生产工具以及所耗原材料的比例——已经下降。第三,生产的持续扩张,伴随着工资的下跌或不变,导致过量生产的危机,这迫使资本家削减产量并闲置资金。简言之,市场迫使个体资本家创新并追逐竞争优势,但是当他们这样做时,他们通过强化阶级斗争、降低利润率和造成过量生产的危机而威胁了他们自身作为一个阶级的存在。也就是说,资本家为了生存不得不追逐个体利益,由此,他们破坏了资本主义的生存之中资本家的共同利益。

马克思分析的逻辑导致他去预期竞争资本主义的颠覆。当然,就这一点而言他是正确的。然而,在将竞争资本主义的颠覆与资本主义的颠覆和社会主义的确立等同起来上,马克思是错误的。正如已经出现的那样,竞争资本主义孕育的不是社会主义而是一种新形式的资本主义——垄断资本主义——斗争与竞争模式在其中已经变形。马克思忽视了完全不破坏竞争本身而缓和其最糟后果的可能性,他还忽视了阶级斗争不仅可能被资本主义决定变数范围的要素所遏制,还可能被利用来再生产资本主义——如果工人设法获得了可以使资本主义更能让人忍受一些的让步的话。阶级斗争不是资本主义的掘墓人,而是其救世主。¹ 当然,马克思和恩格斯都意识到了

196 股份公司、托拉斯、卡特尔甚至国有化的出现取代市场的趋势。他们也意识到斗争被压制以及工人阶级状况得以改善的可能性。但是,资本主义这种最后防线般的自我拯救的企图有着明确的局限。这种重构资本主义的反弹机制,是资本主义的最后挣扎,注定要粉碎在革命的颠覆中。²

如果竞争资本主义孕育了垄断资本主义而非社会主义,那么这绝非预先注定的,其分娩既不短暂也不容易。在 20 世纪的前 30 年里,尤其是在欧洲,的确有资本主义大厦将倾的时刻。³ 法西斯主义的登台既是资本主义强势的一种符号也是其式微的一种符号。即使是从 50 年后一个有利的位置来看,为何马克思错误地预计了资本主义的颠覆,或确切地说,它如何挽救自身仍然不清楚。的确,这已成为了 20 世纪马克思主义以各种形式提出的一个主要问题,并且也假定了诸多解答。马克思分析竞争资本主义及其不可避免的灭亡的敏锐性,使我们有必要去修正他的理论,以理解垄断资本主义的出现及其发展。马克思分析所基于的一些预设垄断资本主义之下不再成立。简而言之,随着垄断资本主义的巩固,历史迫使马克思主义超越了马克思。⁴

考虑到马克思与恩格斯认为国家保护“整个资产阶级的共同利益”,20 世纪马克思主义产生了大量关于资本主义国家的理论也就不足为奇了。它们都持有一个共同观点:首先在处理竞争资本主义的冲突上,接着在引导资本主义走进一个新时代上,国家都是关键的行动者(key agency)。一方面,国家接管了市场的功能并弥补了其他机制的不足。它通过计划、国有化以及诸如道路和邮电业等基础设施的提供来调整资本家之间竞争和相互依赖的关系;它 also 通过反托拉斯立法、金融政策以及吸收“剩余”来防止过量生产的危机来调整上述关系。⁵ 另一方面,国家干预到组织斗争之中——使之限制在一定范围之内或是压制它们——如此一来,斗争便不至于威胁到资本主义的生产关系。国家通过瓦解被支配阶级来做到这一点,而这又是通过将生产行动者(资本家、经理、工人等)之间的关系转变为个体(作为法律上、教育上、选举体系上权利平等的公民而被建构出来)之间的关系来实现;或是转变为政党、种族、宗教群体或语言群体之间的关系来实现。凭借这一方式,国家机器看似超然于阶级之上,或是具有相对于阶级的自主性。因为它

197

们根据自身的逻辑来运行,不因任何阶级的意愿而被任意地改变。此外,这种自主性构成了保护资本家的政治利益——也就是他们在维护资本主义秩序上的阶级利益——的真实与必要的基础。因为要保护这些政治利益的话,国家必须时常同意对其他阶级的让步,从而违背资本家经济利益。正常情形下,国家不是在统治阶级的直接要求下,而是以一种或多或少地法律规定的方式运用威压;但在危机时期,国家可能会丧失其相对自主性,变成统治阶级恣意镇压斗争的工具。⁶

在超越马克思,发展更加精致复杂的国家理论的进程中,马克思主义者很少关注到发生在企业里同样根本的变化。⁷ 垄断资本主义的巩固不仅涉及国家介入市场运作;资本家自身也设法征服市场并使之从属于他们的利益。这既包括了集中化——生产相似产品的企业合并到大公司中——又包括了中心化或垂直整合——单个企业同时扩张到产品和供应市场。显而易见,联合公司取代吉尔包括了这两个过程。吉尔在一个竞争市场中生产升降卡车和引擎,而联合公司是实际上控制了农用机械生产的少数几个公司之一。吉尔受限于它所生产的产品,并因此依赖于供应方和买方;联合公司通过兼并吉尔寻求再占据一个市场,即引擎市场,从而降低它对外部供应的需求。

集中化与中心化具有明显的工作组织的意味。如果处于竞争状态下,¹⁹⁸ 则供应与产品市场受控制的影响;于是,控制劳动市场也变得必要。控制某些市场而不控制别的一些市场将不啻为一个弄巧成拙的过程。正如联合公司使得引擎生产处于其管理之下,因此它也寻求通过内部劳动市场的发展而使劳动的供应和分配处于其控制之下。此外,它还寻求通过内部国家的申诉和集体谈判机制调整工人与管理者的关系。

正如内部劳动市场那样,内部国家与总体国家都牵涉到对市场的驯服中,故三者也都涉及抑制威胁推翻竞争资本主义的斗争。正如总体国家涉入更广阔的政治领域内的斗争组织中,因此,一个调整工厂内部斗争的内部国家也显现出来。与其说内部国家是公司的一个威压工具,不如说它是一套制度,它组织关于生产中的关系的斗争——并且在一定程度上,企业层面上的生产关系——以一种培育了企业顺畅运作的方式。⁸ 从而,内部国家与

内部劳动市场限制了管理层的任意决定,制度化了对让步的承认,并因而具体地协调了管理层与工人的利益及资本家与劳动者的利益;(它们)将工人建构为具有权利与义务的工业公民;并且培育了竞争、个体主义和流动性。不过,内部国家不只能组织斗争,还能把斗争分散在各企业之间。它还能防止斗争超出企业层面而联合起来指向总体国家。

迄今为止,我们已经考虑了生产过程中人员分配,以及组织各方关系斗争的各种机制的变化。但我们如何解释关系本身以及它们所引致的行为呢?伴随着竞争资本主义过渡到垄断资本主义它们有变化吗?哈里·布雷弗曼宣称,垄断资本主义的鲜明特征是技术的毁灭,或用他的话说是概念与执行的分离(separation of conception and execution)。实际上这一技艺破坏的过程是不均匀的,它既发生在竞争资本主义之下,也发生在垄断资本主义之下。此外,如果我们要去理解劳动过程中的变迁,同样重要的是,我们需要注意一旦技术被剥夺劳动过程以何方式重组,也就是说,我们必须注意一旦概念与执行相分离,前者得以支配后者的特殊机制。只要生产中的这些关系是由技术所形成的,我们就几乎无法做出一般化的推论,因为机器对劳动过程的影响是如此多样。⁹然而,关于内部劳动市场与内部国家影响生产中的关系及相应行为的方式,我们仍可得出一些大致结论。二者都为适应劳动过程的工人提供了非常有限但却关键的自由。规则的出现及其对资方干预的限制,开启了一个选择的空间,工人们在其中可以把工作建构为一场游戏。工人被吸纳进入游戏,以此作为一种减轻剥夺水准的方式。但是参与却具有形成对规则的同意的效果,这既界定了选择的条件又界定了资方任意决定的范围。从而,不是规则本身而是它们所限定的行为产生了同意。¹⁰当然,选择空间的范围受到技术需要的影响,然而不论多么狭窄,其存在却是至关重要的。

工作的霸权性组织在垄断资本主义中并不普遍。先进资本主义的不同部门采用了劳动过程的不同形式,绝非全都制造出像联合公司发展出的那种内部国家和内部劳动市场。就像农业综合企业的工作组织清楚显示的那样,甚至并不是所有最大的企业都建立了霸权体系。因为竞争部门中的劳动过程没有很好地与市场相隔绝,有人可能会争辩:一般而言,竞争部门较

少从引进内部劳动市场与内部国家中获利。这些制度的成本也不可能简单地通过提高价格而消化掉,而在垄断部门则可以这样。另一方面,将垄断资本主义竞争部门里的劳动过程等同于竞争资本主义下的劳动过程是错误的。即使在它们没有组成工会的地方,竞争性产业也发展出了初步的内部劳动市场、申诉程序以及集体讨价还价。简而言之,竞争部门所见到的劳动过程既展示了专制体系又展示了霸权体系的特征。正如劳动过程的形式在整个垄断资本主义里不是一致的,甚至于没有趋向一致的趋势,在所有先进国家中它也是不一致的。从而,即使是在其垄断部门里,英国的内部国家与内部劳动市场所采用的形式,与日本的形式差异较大;美国所采取的形式则介于两者之间。¹¹

马克思主义关于国家的理论从马克思本人著作的论述中得到了灵感,但马克思主义心理学的出现则代表了一个更根本的新出发点。对于马克思而言,在所有前共产主义社会中,男人与女人涉入其中的社会关系是“必不可少且又独立于他们的意愿”,也就是说,它们强迫人们以某种特定方式行动。从而,资本家想要以资本家的身份生存下去,除了竞争和积累之外别无选择,就像工人除了出卖劳动力以换取工资之外别无选择。此外,工人们被迫按照劳动过程的指令而尽可能地既快又卖力的干活。这里没有选择的空间,理性嵌入在社会关系之中,并独立于承载这些关系的人们,就像商品拜物教的经验独立于心理结构(psychic makeup)。并非对物质私利的追求激励了个体,而是资本主义特殊的理性和它所生产的特殊需求导致了人们以特定方式行动。封建主义关系所产生的理性和需求则导致了迥然不同的行动类型。

诉诸心理学是解释为何马克思的预期没有实现的另外一种方法。关系与实践之间的连接并不像马克思所设想的那样。因而有必要去考察心理机制的运作以此解释:第一,为什么无产阶级没有参与到推翻资本主义的革命中;第二,为什么它拥护资本主义的更新。马克思主义心理学以其最简单的形式指出,正是人们在各种生活领域中,尤其是在家庭和学校潜移默化而来的意识,形塑着他们对资本主义关系的回应。一种更加深奥的陈述在法兰克福学派对弗洛伊德的借鉴中可以找到,其旨趣特别指向法西斯主义及其

诉求。垄断资本主义的兴起使马克思的观点成为现实,即个体只不过是执行资本主义关系逻辑。不过,马克思视之为生存问题,法兰克福学派则以明显的心理学术语来表述,即视之为具有自主性的自我的毁灭。这与马克思的分析并不矛盾,不过却反映了到垄断资本主义的过渡。竞争资本主义保留了抵抗和阶级斗争的舞台,但在垄断资本主义之下,个体精神中抵抗资本主义支配结构的能力却被剥夺了。家庭不再培养早期资本主义中具有反抗性和独立性的个体。相反,人们直接被更宽泛的制度——大众媒介、文化产业等等——形塑,并屈从于它们。主体性以及有意识地反抗统治的舞台消失了,取而代之的是被当做操纵的纯粹客体的个人。垄断资本主义试图按照它的理性形塑我们真正的性格。¹²

就像诉诸国家一样,诉诸心理学中,劳动过程的转型被遗弃了。在本项研究的第三和第四部分我设法回到马克思最初的关注,为此我提出劳动力到劳动的转换独立于工人们带到车间的各种心理结构——性格或意识。工作中的行为大致可以根据劳动过程的组织、内部国家以及内部劳动市场来说明。同意是在车间里被生产和再生产出来的,它并不依赖于学校反复灌输到人们头脑中的合法性或家庭里的性格形成。即使是在外来意识的确形塑行为的边缘情形下,其具体影响也是由工人再生产过程中的位置决定的。

当然,生产行为以及同意的再生产的确依赖于工作之外所形成的,并且为所有工人所共有的某些最小限度的人类特质,诸如通过语言而沟通的能力以及参与社会建构机制(例如游戏,它补偿了对劳动过程的控制权的损失)的倾向。我并不认为工作之外所发生的事对工作中所发生的事没有任何意义,也不认为个体是车间用来塑造劳动男女的不成形的陶土块。更确切地说,工人们带到车间的性格与意识的差异性只是略微解释了车间行为的差异性。人们在工作组织中的位置则对这些行为作了最充分的解释。但至少有两个限制性条件需要指出:第一,在此我所谈论的是霸权性和专制性工作组织。在那些既非专制也非霸权盛行的,不怎么与外界分离的劳动过程中,外部因素对工作行为施加影响的空间则比较大。第二,在局部性的或全局性的危机爆发时期,一旦霸权体系崩溃,人们头脑中的意识以及他们所

形成的性格就会在塑成他们的行为中变得至关重要。

总而言之,为了解释采取垄断形式的资本主义的复辟,20 世纪的马克思主义聚焦于马克思本人的著作中没有展开的那些领域。与此同时,它接受了马克思关于劳动过程的观点,从而漏掉了其变化的重要性,尤其是工厂抑制斗争以及制造同意的能力。国家、学校、家庭、文化以及个性并非不重要,但唯有通过把劳动过程的转变作为起点,它们的重要性才能被评估。

这对于研究危机尤为重要。突出某些矛盾与想象某种危机是非常时尚的。危机理论是马克思话语里一个兴盛的领域。的确,似乎资本主义显得越稳固,我们就越悲叹实然与应然之间的鸿沟,我们对新危机的寻求就越拼命。然而,在本项研究中我抵制住了这种诱惑。相反,我提出局部危机——即生产之际出现的——确实是前景黯淡。别人能言善辩地主张,资本家只有以外化斗争或是把斗争转移到更广的政治领域——在那它们变成财政危机或合法化危机——为代价,才能换得经济上的和平。不幸的是,这些是抽象的危机,如同真实世界的产物,只是马克思主义者想象的产物。¹³ 此外,正如马克思所指出的,危机既为被统治阶级又为统治阶级提供了机会。它们是资本主义恢复稳定性和拯救自身的方式。竞争资本主义到垄断资本主义的转型危机再清楚不过地说明了这一点。 203

这种悲观把我们带到了马克思主义对马克思的第三次超越,这再次由 20 世纪的事件所引起,特别是在不发达国家。马克思有时谨慎地预期,社会主义会首先在最发达的资本主义社会出现是以竞争资本主义的崩溃为前提的。然而,向垄断资本主义的过渡不仅是延迟了社会主义在资本主义国家的出现,反而,可以令人信服地提出,这使得社会主义更可能先出现在不发达国家。¹⁴ 透过重构经济与国家,也透过将世界的“边缘”地带吸纳进国际资本主义体系,垄断资本主义赢得了稳定。对于先进国家而言,这意味着不均衡的发展;而对于贫穷国家而言,这意味着更严重的不发达。与此同时,后殖民国家压制性国家机器的扩张,反映了对被持续整合进世界资本主义的不断抵抗,以及对其他出路的寻求。从而,正是在第三世界,或许包括某些欧洲国家,进行了最重要的实验,并且社会主义正在日程之上。

附录

205

比较的视角：赞比亚矿业变迁与延续

工业行为的变迁主要根源于工作组织的变迁。这是第四和第五部分的主题。通过考察市场短期波动的影响(第八章)、外部变化对工人意识的影响(第九章)、车间斗争的动力学(第十章)以及过去30年阶级斗争和资本主义竞争变化的效果(第十一章),我阐明了劳动过程的相对自主性。这些章节中所展开的论述应该可以适用于工业行为的国际性变化,及其在单一国家内随着时间的流逝而变化。根据那一论述,不同国家机械操作工行为的差异可以在很大程度上由机械车间组织的差异来解释。那些更加传统的观点认为,国民工作的特性是劳动者脑袋里就带有的以及在工作场所之外形成的态度、观点、倾向等的作用。个体是民族文化的容器与执行者。发展理论的基础是:不发达国家的工人是“传统”取向的,或者是被限制在一套原始忠诚内,从而他们的能力不足以应对工业秩序的要求。更加复杂的观点则认为,民族文化不仅通过社会化机构影响个体意识,而且还塑造工业企业的形态。¹ 后面这一折中主义的立场并未试图去理解关于人类行为的两种不同理论的相对重要性;它也没有发展出一种理论,以此理解工业组织与政治和经济环境之间的关系。

我在其他文章中已经展示了不同的政治和经济环境如何塑成机械车间的组织,以及这些组织又是如何反过来塑造车间里工人的行为。² 早先的这一研究可以支持我在这里详细阐述的理论,不过,若比较不同国家中造成工业行为形式具有很大差异的产业将会更加有用。因而,我在这里援引了赞比亚铜矿业发展的历史,因为这提供了一个与世界其他地方矿业对比非常鲜明的例子。我将力图展示工作组织如何透过殖民政治秩序所塑造的斗争形式在历史上发展出来。只有当劳动过程发展出了与殖民地政治经济的兼

容性时它才具有相对自主性。据此,殖民地的秩序在独立后发生了变化,劳动过程相对的自主性就陷入困境。但即使是在这样相对动荡的局势下,矿工在矿场内的行为依然继续回应工作组织,而不是回应变动中的政治秩序。

相对自主性的创造与再生产

矿业组织鲜明的特征起源于地下矿藏不可避免的环境不确定性。工作组织无法控制地质环境,便采取了两种相反的方式适应不确定性。一方面,工作群体可以被当作自身行为的决策者,独立于资方的监管。一个自我调整的群体可以对紧急事件、危险和地下矿藏的不可预知性做出必要的快速调整。³ 另一方面,地下采掘面的迅速调整也可以由一个严格的、强制的与训练有素的工作等级组织完成,其中,下属不加疑问地听从上司指令,而上司则单方面地决定组织如何应对不确定性。这样一种组织通常与资方完全缺乏对下属高效工作的意愿与能力的信任相联系。⁴ 在他们对英国煤矿业的研究中,特里斯特(Trist)等人断定:

长距系统(long wall systems)因其很大程度的分化,从而比单点系统(single place systems)要求更多的整合;但是组织的惯例模式已经把传统的、自我调整的周转团队分解为一些各管各的单一任务群。这些群体为了要完成整个工作循环中不可分割的初级任务,就要完全依赖于外部控制。现有的通过工资体系来管理的模式只能部分地提供这种控制。全面控制要不就需要一种既不可行又难以接受的高度强制,要不就需要一种意味着不同组织模式的一定程度的自我调整。⁵

尽管有机械化,由工资体系控制的自主的自我调整的团体依然是工作组织最有效的形式。

与之相反,南部非洲矿业(南非的黄金和钻石矿业、津巴布韦的煤矿以及赞比亚的铜矿)的组织形式可以用英国的“不可行也难以接受的高度强制”来形容。为什么矿业在南部非洲会呈现一种非常不同的组织形式?在此没有篇幅以深入到南部非洲矿业的历史发展细节中去;一个简略的概论

就足够了。⁶

黄金和钻石矿业的组织在 19 世纪最后 25 年作为一种转包体系始于南非。非洲人被成群地集中起来,使用采掘的初级技术,为一小群白人“企业家”干活。当这种原始的运作不再提供红利,采矿公司就诞生了,它运用外国资本来建立大规模的工业组织,其工资劳力有两种来源:技术工人和督工来自英国,非技术工人从邻近的非洲土地上招募。严格的“肤色障碍”区分了为白人保留的工作和留给黑人的工作。成群的非洲劳工听从于白人“组头”(section boss)的独裁命令。

工业组织内缺乏节制的强制(通常包括专横的身体暴力和言辞辱骂)是将劳动力驱离土地的强制机制的一种延续。在南非,对非洲人既征土地又征税收的制度迫使他们进入现金经济中。这样一种复合体——一个总体制度,其建立用于控制雇佣于矿山的工人在工作之外的行为——确保了对殖民地政治经济漫无节制的权力的屈从。当没有被矿场雇用的时候,一系列通行法律的执行会强迫非洲工人回到那个所谓“保留地”的逐渐缩小的土地上,那些法律曾经控制(并且依然控制)他们的迁移。尽管英国圈地运动永久地把劳力驱逐出土地,然而在南非,土地征收未能形成完全没有土地的无产阶级。所谓“保留地”是作为外化和消化的城市社会控制问题,以及降低采矿公司再生产劳动力的成本的一种方式而被建立的。黑人在政治和经济上的从属地位与白人工人的力量形成了一目了然的对比,后者一贯以作为非洲人为代价而获利。在这样的背景下,一种强制性的科层化工作组织的起源就相当清楚易见。南部非洲的殖民主义意味着一种特殊类型的外部劳动市场以及一种独特形式的政治和经济支配。这些因素结合起来从而将其特性铭刻于工作组织之上。

南非的金矿为南部非洲其他地方的殖民化工作组织提供了模型。这种矿业强制形式的广泛性对任何技术决定论都提出了严肃质疑。这表明劳动过程的形式反映了殖民地秩序的要求及可能性。赞比亚的证据表明工作组织,或许甚至是技术本身,都有可能出于强制性控制与规训劳动力的目的而被相当有意识地采用。⁷

为了说明这一点,我将概述一下 1971 年——赞比亚独立 5 年后——所

作的一项关于被称作是“粗工”(lashing)工作的研究。⁸ 所有具有生产能力而进入矿业的赞比亚人必须经历一段“粗工”的最初阶段。流程包括把上一班工人在矿面采掘到的矿石铲进推车,并运送到顶端。这是最艰苦、最令人疲惫不堪的活。尽管工作评估体系将它置于一个较高的报酬级别,实际上它所获得的却是最低级别的报酬。除去搬矿石,粗工工种还有两个功能。第一,作为内部劳动力储备,它为组织中其他地方的空缺供应工人。第二,作为加入仪式,它准备并且规训劳力,清除“不能用的”和“犹豫不决的”,为殖民地劳动过程残酷的现实准备库藏。管理层的说法,以及从外国来的(白人)轮班工头不需要干“粗工”活而黑人轮班工头却需要的事实,这些方面都清晰体现了我所要说的。然而要找到证据表明矿业运作是故意组织的,以使得矿面无法采用机械的矿石搬运机器,从而要求人力来做粗工是比较困难的。尽管如此,在独立之后,两家矿业公司的其中一家成功地抛弃了粗工这一工种,但另外一家公司未能如此。即使尚不清楚采矿技术以及采掘方式的选择是否是由殖民地政治秩序所塑造而成的,有一点是无需质疑的,即技术一旦被选择就会被用于殖民地工作组织。

回应政治变迁

当组织产生于其中并适应于它的外部关系转变——如在殖民主义让位于“民主的”政治秩序时——会发生什么?阿瑟·史汀区孔考察了组织形式不顾原先形塑它们的环境发生变化而坚持不变的倾向。这种坚持的一个条 210 件是组织可以使自己隔离于环境变化之外的能力,尽管他实际上没有讨论这一点。⁹ 但这并不可能总会发生,尤其当变化是如同政治革命一样激烈的时候。我在前文提到的某些矿场粗工工种的取消,这可能反映了政治秩序的变迁。

一个更加重要的变迁涉及工业内的流动模式及其导致的组织变迁和冲突。同样,我只能简略地概述我在别的地方做过详尽阐述的讨论。¹⁰ 只要非洲人在工业内部或是在政治体系中只有一丁点儿权利(如果有的话),并且白人工人既拥有经济权利又拥有政治权利,那么双重的工资结构与肤色障碍就会难以攻破。当非洲工会出现并且在 1950 年代获得力量,以及移民劳

工的重要性减小时,肤色障碍便受到了持续的攻击,白人工人也被迫放弃他们对某些工作的垄断。然而,肤色障碍的原则——没有一个白人会接受一个黑人工人的指令——本身从未被破坏,即使是在独立后也是如此;相反,它转移到了组织层级的更高领域。

从独立前缓慢的“非洲进步”,到独立后政府通盘监测的快速“赞比亚化”,这一演化提出了严重的组织问题。在此我会限制在三个问题上。第一,歧视性报酬等级(与双重工资结构相联系)和殖民地工业关系的传统不能再维持。操作那些迄今为止被白人所垄断的活计的非洲人会获得类似的报酬等级。这反过来导致了矿工中间对普遍工资增长的要求——削减利润并迫使赞比亚经济其他部门工资上升。第二,继续赋予外国人员权利和威信,导致意在适应赞比亚化项目的组织变形、肤色障碍得以保留,以及为某些被撤换了的白人雇员创造新职位。第三,被提升到管理位置的赞比亚人并不像他们的前任那样掌握不容置疑的威信,也不能从他们的上级那里得到同样的支持。此外,白人或黑人督工不能再强加执行具有殖民地特色的独裁的、强制的制裁。从而,矿业科层组织所倚重的强制机构以及劳动力的绝对服从不再可行。工作行为的变化反映了工业组织介入其中的政治秩序的变迁。组织形式与主流政治秩序的要求之间不相容所衍生的组织内的低效与冲突,被黑人矿工遭受的意识形态惩罚和训诫遮蔽了。现在我要探讨的正是矿工自身回应的变化。

传统工人的神话

我已经解释了南部非洲采矿业回应殖民主义方面的特质。资方和殖民地意识形态通过提出非洲工人“传统的”、“部落的”等等背景正当化了他们所屈从的暴政。非洲工人由于依恋“前现代”,是“懒惰的”、“必须接受工业纪律的教育”、“不强迫不会干活”、是“靶子”工人,没兴趣超出最低限度(向后弯曲的劳动-供应曲线),等等。这与早期英国企业意识形态的相似之处清晰可见。¹¹

多数关于发展的著作被韦伯式的传统所笼罩,关注的是“传统”价值对经济行为的影响。意识形态与现实极为频繁地相互混淆。诸如莱茵哈德·

本迪克斯(Bendix)的《工业中的工作与权威》(*Work and Authority in Industry*)之类的一些研究对于它们所认为是真实的东西——即工业行为是被诸如村庄亲属联系和工作模式等外部社会关系所修正的——提供的证据很少。¹² 移民和靶子工人(无论如何,他们在很大程度上是一个神话般的人物)通常被解释为导致工人退回到乡下居住地(“自然环境”)的部落承诺的 212 遗留物。非洲工人被认为比“现代”工人有更高的旷工记录,因为他们没有养成一种“工作伦理”或不能使自己摆脱“原始忠诚”的束缚。事实则更为严酷。殖民地政府以及今天的南非政府创造了一个强制的国家机构,以此在城市与乡下之间来回驱使劳动者。此外,随着这种超经济强迫的松懈,赞比亚矿业的人员流动率迅速下降,目前,不论以什么标准看都很低。

甚至是在发展理论的神话广泛流行之前,更现实的论述也已存在。正如马克斯·格卢克曼(Max Gluckman)所写:

一个非洲城市居民就是一个城市居民,一个非洲矿工就是一个矿工……都市化了的非洲人处于部落之外但并不超越部落的影响。相应地,当一个人从城里回到他的部落的政治领地时,他又被部落化了——去都市化——虽然也不能超越城里的影响。¹³

格卢克曼对情景化分析的坚持奠定了社会人类学曼彻斯特学派开创性作品的基础。循此,爱泼斯坦(Epstein)对非洲矿工的研究表明,当劳工以他们作为矿工的共同利益为基础组织的时候,“部落”就变得不相关。¹⁴ 正是作为矿工而非部落成员,非洲人罢工反抗公司。只有资方把“部落主义”作为社会控制的一种模式而有意地重构它时——即在复合体中——“部落主义”才重要。此外,如同克莱德·米切尔(Clyde Mitchell)所论证的,城里的“部落主义”与村庄里的“部落主义”是完全不同的现象。¹⁵ 换句话说,非洲人同吉尔公司与联合公司的机械操作工一样,回应他们直接陷入其中并在其中完成特定行为的结构。“但从乡下到城市的行为模式转换与移居者到城里旅行一样快。”¹⁶ 不同和“不相关”结构的影响仅有次要的重要性。工人的行为并不来自于一种关系体系与另一种关系体系之间的文化滞后。乡村的

213 价值与规范来自于乡村的生活组织,它们不是车间行为的基础,尽管这些行为可能会用乡村生活的方言土语表达。

“传统的”和“懒惰的”工人的神话一直延续至赞比亚的独立时代。这不足为奇,因为尽管有政治系统的变革,资方意识形态建基其上的阶级结构很大程度上依然保留未变。¹⁷此外,资方正当化惩罚性制裁和严酷纪律时不再孤立。赞比亚政府在追求发展及其阶级目标的过程中接管了意识形态的鞭子,警告劳动力的“旷工”、“缺乏爱国精神”等等;政府同样宣布罢工为非法的,并且笼络曾经富有战斗精神的工会领导,在必要的情形下也强迫其顺从。从一个基于白人优越的殖民地国家转变到一个基于普选的“民族”国家,代表了一种使工人服从支配阶级的机构的巩固。在独立前的15年间,工会领导的罢工在铜矿具有一定程度的爆发频率;独立以来则变得日渐稀少。那些曾经发生过的罢工趋向于自发罢工,轻易地被执政党的干预所终结。

在发展理论的传统内,罗伯特·贝茨(Robert Bates)代表了一种不同的观点。¹⁸他提出赞比亚政府在独立后未能从赞比亚矿工那里索取顺从。我在其他地方已经详细地表明贝茨把政府意识形态当作了现实;他未能批判性地考察他用来佐证其“失败”论的公开的统计数据;而其他一些由矿业公司收集的数据并不支撑他的结论。¹⁹对于可得信息的仔细分析表明,政府与执政党甚至能够比殖民政府行使更多的控制权,并且赞比亚矿工也更加“被规训”。比起世界其他地方的矿工,他们有着更好的考勤记录、更低流动率以及更少的罢工等等。作为把意识形态与现实相混淆的结果,贝茨不加批判地相信了“懒惰的”黑人工人的神话——一个政府创造的神话(或者,更确切地说从其殖民者前任那借来的神话),并用于作为来正当化它对赞比亚矿工的独裁控制和例行性惩罚的意识形态武器。

这并不表明目前的矿业比独立之前更有效率。出于前文所略述的原因,工作场所加剧了的摩擦与冲突是工作组织与政治体系之间的不和谐造成的:组织化结构的扩张与为调节赞比亚化造成的反弹而增长工人薪资。工人们陷入了组织的矛盾要求之中,即组织需要一种强制性的科层机构,但出于政治的原因,强制权力不再可行。造成效率低下的原因,不在于非洲矿

工“原始的”忠诚，而在于后殖民时代殖民组织所面临的结构上的两难困境。

关于族群的、种族的以及其他一些外部誓约在工作结构的重要性方面我们能说些什么？我已经提出以种族划分的劳动市场形成了一个基于肤色障碍原则的工作组织。劳动者一旦被分配进劳动过程中的某一位置，其关系和行为就被那一劳动过程的结构所统治。并不是工人的种族塑造生产中的关系；相反，这些关系在生产之际再创造和再生产了种族主义。我自己对于矿山四种工作情形的研究，以及布鲁斯·卡普费雷(Bruce Kapferer)对卡布韦(Kabwe)的一个制衣厂的研究都表明：赞比亚工人之间的关系，尽管常常用诸如族群性等其他誓约措辞来表达，却是被工作组织所规定的。²⁰卡普费雷主要关注的是群体构成的基础以及领导在车间动员支持的能力。他的结论表明，资历和生产过程中的位置，是决定工人中间派别活动以及工人与资方之间冲突结果最重要的因素。

结 论

管理意识形态、政治训诫以及发展理论全都汇聚起来，创造出赞比亚矿 215 工因其原始依恋和传统价值从而没有能力也不愿意适应工业秩序的歪曲了的肖像。实际上，早在 1935 年，矿工们成功地在铜带组织了第一次重要的和平罢工的时候，就证明了他们已经被吸纳进入资本主义。正如吉尔公司和联合公司的机械操作工一样，粗工也擅长于偷懒和配额限制。赞比亚工人并不是较少受到规训，证据表明，比起他们在世界其他地方的工友，赞比亚矿工接受了更多的规训，但这仅仅是矿业组织的一个后果。简而言之，赞比亚工人在车间、矿山和办公室的行为是被生产中的关系在狭小范围内所决定的。正如我们在联合公司所发现的那样，族群和种族范畴仅在被劳动过程本身再生产的时候才重要。否则的话，它们只能作为偏见、态度，并且最重要的是表达生产关系的用语而存在。与此同时，这些生产中的关系是殖民地秩序的产物。通过在反映了现有政治与市场布局的自身结构条件内进行再创造，矿业设法保持劳动过程的相对自主性。随着政治秩序的转变，变迁随之发生，但这只是通过生产中既有关系的介入。

注 释

序 言

1. 参见迈克尔·布若威(Michael Burawoy)的《生产的政治》(*The Politics of Production*, London: New Left Books, 即将出版)。

第一章

1. 阿瑟·罗斯(Arthur Ross)和保罗·哈特曼(Paul Hartman),《工业冲突的变化模式》(*Changing Patterns of Industrial Conflict*, New York: John Wiley, 1960); 克拉克·克尔(Clark Kerr)和亚伯拉罕·塞格(Abraham Siegal),“产业间的罢工倾向——一个国际比较”(“The Interindustry Propensity to Strike—An International Comparison”),收录于《工业冲突》(*Industrial Conflict*),阿瑟·科恩豪泽(Arthur Kornhauser)、罗伯特·迪宾(Robert Dubin)和阿瑟·M. 罗斯(Arthur M. Ross)编(New York: McGraw-Hill, 1954)。

2. 西摩·马丁·利普赛特(Seymour Martin Lipset),《政治人》(*Political Man*, New York: Doubleday, 1959)第四章; 丹尼尔·贝尔(Daniel Bell),《意识形态的终结》(*The End of Ideology*, New York: Free Press, 1960)第十章。

3. 1970年代对蓝领工人的兴趣有某种程度的复苏。例如,参见理查德·森尼特(Richard Sennett)和乔纳森·科布(Jonathan Cobb)的《隐藏的阶级伤痕》(*The Hidden Injuries of Class*, New York: Random House, 1972); 哈罗德·谢泼德(Harold Sheppard)和尼尔·赫里克(Neal Herrick)的《所有的机器人都去哪儿了?》(*Where Have all Robots Gone?* New York: Free Press, 1972); 以及威廉·科恩布卢姆(William Kornblum)的《蓝领社区》(*Blue Collar Community*, Chicago: University of Chicago Press, 1974)。

218 4. 例如,参见利昂·鲍里茨(Leon Baritz)的《权力的奴仆:美国工业中社会科学被使用的历史》(*The Servants of Power: A History of The Use of Social Science in American Industry*, New York: John Wiley, 1965); 亚历克斯·凯里(Alex Carey)的“霍索恩研究:一个激进的批判”(“The Hawthorne Study: A Radical Criticism”, *American Sociological Review* 32 [1967]: 403—416); 约翰·戈德索普(John Goldthorpe)等的《富裕的工人:工业态度与行为》(*The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*,

New York: Cambridge University Press, 1968); 克拉克·克尔和劳埃德·费希尔(Lloyd Fisher)的“工厂社会学:精英与土著”(“Plant Sociology: The Elite and The Aborigines”),收录于《社会科学共同边界》(*Common Frontiers of Social Sciences*), 米拉·科马尔科夫斯基(Mirra Komarovsky)编(Glencoe: Free Press, 1957); 亨利·兰兹伯格(Henry Landsberger)的《重访霍桑》(*Hawthorne Revisited*, Ithaca, N. Y.: Cornell University Press, 1958); 唐纳德·罗伊(Donald Roy)的“效率与拉拢:一个计件机械厂的非正式群体间关系”(“Efficiency and the Fix: Informal Intergroup Relations in a Piecework Machine Shop”, *American Journal of Sociology* 60 [1954]: 255—266); 哈罗德·威伦斯基(Harold Wilensky)的“工作场所的人际关系:对近来研究的评价”(“Human Relations in The Working Place: An Appraisal of Some Recent Research”),收录于《产业人际关系研究》(*Research in Industrial Human Relations*), 康拉德·阿伦斯伯格(Conrad Arensberg)编(New York: Harper & Row, 1957), 第25—59页。

5. 例如,参见罗伯特·默顿(Robert Merton)的《社会理论与社会结构》(*Social Theory and Social Structure*, New York: Free Press, 1968)第八章;阿尔文·古尔德纳(Alvin Gouldner)的《工业科层制的模式》(*Patterns of Industrial Bureaucracy*, New York: Free Press, 1954);彼得·布劳(Peter Blau)的《科层制的动力》(*The Dynamics of Bureaucracy*, Chicago: University of Chicago Press, 1955);以及最近的米歇尔·克罗齐埃(Michel Crozier)的《科层现象》(*The Bureaucratic Phenomenon*, Chicago: University of Chicago Press, 1964)。

6. 詹姆斯·马奇(James March)和赫伯特·西蒙(Herbert Simon)的《组织》(*Organizations*, New York: Wiley, 1958)是这种方法的典型。

7. 例如,参见戈德索普等的《富裕的工人》;詹姆斯·汤普森(James Thompson)的《行动中的组织》(*Organizations in Action*, New York: McGraw-Hill, 1967);以及克拉克·克尔等的《工业主义与工业的人》(*Industrialism and Industrial Man*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1960)。此外,当然还有莱茵哈德·本迪克斯(Reinhard Bendix)的经典之作《工业中的工作与权威:工业化过程中的管理意识形态》(*Work and Authority in Industry: Ideologies of Management in the Course of Industrialization*, New York: John Wiley, 1956)。

8. 这些研究中的许多受马克斯·韦伯(Max Weber)和罗伯特·米歇尔(Robert Michels)的严重影响。例如,参见菲利普·塞尔兹尼克(Philip Selznick)的《法律、社会与工业正义》(*Law, Society, and Industrial Justice*, New York: Russell Sage Foundation, 1969)。

9. 例如,莫里斯·贾诺维茨(Morris Janowitz)汇编了在50年期间促使军事上的变化的一系列因素,但是从未想到把握解释那些变化的问题。他在某种形式的技术决定论和主张下列本质之间犹豫不决:“对于同等对待的普遍要求随着工业化而增长。在生活水准提高的同时,对于军事生活的不适的忍受降低了。城市生活的怀疑论延续到军事中比起以前的世代达到了更强烈的程度,因而人们不会再盲目的行动了,而是从他们

的指挥官那里要求某种解释。”《职业军人》(*The Professional Soldier*, New York: Free Press, 1960), 第 40 页。

- 219 10. 阿瑟·史汀区孔(Arthur Stinchcombe), “社会结构与组织”(“Social Structure and Organizations”), 收录于《组织手册》(*Handbook of Organizations*), 詹姆斯·马奇编(Chicago: Rand McNally, 1965); 罗伯特·布劳纳(Robert Blauner), 《异化与自由》(*Alienation and Freedom*, Chicago: University of Chicago Press, 1964)。

11. 阿诺德·坦纳鲍姆(Arnold Tannenbaum), 《组织中的控制》(*Control in Organizations*, New York: McGraw-Hill, 1967), 第 3 页。

12. 同前书, 第 46 页。

13. 阿米泰·埃齐奥尼(Amitai Etzioni), 《复杂组织的比较研究》(*A Comparative Analysis of Complex Organizations*, New York: Free Press, 1961)。

14. 埃尔顿·梅奥(Elton Mayo), 《工业文明的人的问题》(*The Human Problems of an Industrial Civilization*, New York: Macmillan, 1933), 第 116 页。

15. 伦西斯·利克特(Rensis Likert), 《管理的新范式》(*New Patterns of Management*, New York: McGraw-Hill, 1961); 克里斯·阿吉里斯(Chris Argyris), 《整合个体与组织》(*Integrating the Individual and the Organization*, New York: John Wiley, 1964)。

16. 布劳纳, 《异化与自由》。不过也请参考西奥·尼科尔斯(Theo Nichols)和休·贝农(Huw Beynon)的《活在资本主义: 阶级关系与现代工厂》(*Living with Capitalism: Class Relations and the Modern Factory*, London: Routledge & Kegan Paul, 1977), 该书有力地驳斥了布劳纳的文章。

17. 例如, 参见 E. L. 特里斯特(E. L. Trist), G. W. 希金(G. W. Higgin), H. 默里(H. Murray)与 A. B. 波洛克(A. B. Pollock)的《组织的选择》(*Organizational Choice*, London: Tavistock Institute of Human Relations, 1963)。

18. 罗伊, “效率与拉拢”, 汤姆·勒普顿(Tom Lupton), 《在车间》(*On the Shop Floor*, Oxford: Pergamon Press, 1963), 都有力地指出了同样的观点, 尽管他们并非来自于相容的理论视角。

19. 特别要参考克罗齐埃的《科层现象》。

20. 例如, 参见艾伦·福克斯(Alan Fox)的《超越合同: 工作、权力与信任关系》(*Beyond Contract: Work, Power, and Trust Relations*, London: Faber & Faber, 1974); 但是也请看克拉克·克尔的《工业社会中的劳工与资方》(*Labor and Management in Industrial Society*, New York: Doubleday, 1964)。

21. 威廉·巴尔达穆斯(William Baldamus), 《效率与努力》(*Efficiency and Effort*, London: Tavistock Institute of Human Relations, 1961), 第 1 页。

22. 同前书, 第 8 页。

23. 同前书, 第八章。也请参考希尔达·贝雷德(Hilda Behrend)的“公平的一天的工作”(“A Fair Day's Work”), *Scottish Journal of Political Economy* 8 (1961): 102—118。

第二章

1. 本章中的阐述受到一些法国马克思主义者的著作的很大影响：路易·阿尔都塞 (Louis Althusser) 的《保卫马克思》(*For Marx*, London: Allen Lane, 1969); 尼克斯·普兰扎斯 (Nicos Poulantzas) 的《政治权力与社会阶级》(*Political Power and Social Classes*, London: New Left Books, 1973); 以及最重要的, 艾蒂安·巴里巴尔 (Etienne Balibar) 的“历史唯物主义的基本概念”(“The Basic Concepts of Historical Materialism”), 收录于阿尔都塞与巴里巴尔编著的《读〈资本论〉》(*Reading Capital*, New York: Pantheon, 1970) 第 201—308 页。与许多当代马克思主义者一样, 这些法国理论家试图离开对历史的目的论的观点, 在其中生产模式的交替是遵循一种固定并且必然的与“生产力”的扩张相一致的范式。由他们引入的不确定性被巴里·海因兹 (Barry Hindess) 和保罗·赫斯特 (Paul Hirst) 的《前资本主义的生产模式》(*Pre-Capitalist Modes of Production*, London: Routledge & Kegan Paul, 1975) 发展到了一个极端的形式。 220

2. 马克思,《德意志意识形态》(*The German Ideology*, New York: International Publishers, 1970), 第 48 页。

3. 生产模式更经常的被视为生产关系与生产力的一种组合。我一直避免使用生产力的概念有两个原因。首先, 它经常被呈现为一组事物——原材料、机器、技术等——它们本身是对于剥削和支配是中立的。这里我要提出这种在其中生产关系在占有自然的模式上留下了他们不可磨灭的印记的方式。其次, 生产力的观念常常是与对历史的目的论的观点相联系的, 其中生产力的扩张必然会推翻资本主义并为社会主义铺下基础。在本研究中我试图驱散这种无历史根据的乐观主义。对于生产力的概念的更详细的评论请参见布若威 (Micheal Burawoy) 的“生产的政治与政治的生产: 对美国与匈牙利的机械工厂的比较分析”(“The Politics of Production and the Production of Politics: A Comparative Analysis of Machine Shops in the United States and Hungary”), 收录于《政治权力与社会理论 1》(*Political Power and Social Theory 1*, 1979)。

4. 关系与行为的区别在于这里使用的社会结构的概念的基础。社会结构是个体从事行为时, 即将某事物转变为另一种事物时所占据的“空位子”之间的关系的某种范式。社会关系被视为先于“支撑”它们的并在由这些关系决定的约束中行动的个体而存在。正如社会关系形塑了实践, 实践也限定了社会关系。相比而言, 社会学以诸如“角色期望”的观念摧毁了关系与行为之间的区别。社会结构变成了在实行其内在具有的价值的具体的个人之间的关系。在第四部分我考察了这两种关于社会结构的观点的优劣。

5. 这意味着有两种基本的政治形式: 与生产中的关系相连的——生产的政治, 以及与生产关系相连的——全局政治。

6. 马克思,《资本论》(*Capital*), 第 3 卷 (New York: International Publishers,

1967), 3:791。

221 7. 阿尔都塞,《保卫马克思》,第 233 页。

8. 马克思,《资本论》,1:72。

9. 同前书,第 74 页。“对马克思而言,真实中的每种决定了的结构都有其对应的决定了的表现模式,并且这种表现模式是结构的某种自发意识的起点,其与意识和个体均无关。随之而来的是结构不会破坏该结构的自发意识的科学理解。结构修改其角色和效果但不会压制它。”莫里斯·戈德利耶(Maurice Godelier),“资本论中的结构与矛盾”(“Structure and Contradiction in Capital”),收录于《社会科学中的意识形态》(*Ideology in Social Science*),罗宾·布莱克本(Robin Blackburn)编(New York: Vintage Books, 1973,第 338 页)。

10. 一方面,马克思关于商品拜物教的分析将意识形态视为被铭刻于商品的生产之中。另一方面,马克思指涉支配阶级通过垄断传播思想的手段来操纵和将思想注入于被支配阶级的能力。见马克思的《德国意识形态》(*The German Ideology*)第 64 页。同时,他坚持这些操纵是有限度的,并且在他的关于资产阶级政治经济的讨论中说明了这事如何与资本家的观点相符合的。很自然地,与给定的活的经验相啮合的意识形态的范围是随语境而变化的。在阿尔文·古尔德纳的对意识形态的激烈的讨论中,他通过引用巴兹尔·伯恩斯坦(Basil Bernstein)关于受限制的精细的语言学编码的概念以类似的术语阐明了这个问题。[《意识形态与技术的辩证》(*The Dialectic of Ideology and Technology*), New York: Seabury Press, 1976]

11. 尼克斯·普兰扎斯很好的表达了这一立场:

在谈到意识形态的机构时,我们必须意识到这些机构既不创造意识形态,甚至它们也不是再生产意识形态的支配和从属的关系的独立的或主要的因素。它们只是服务于倡导和反复灌输支配的意识形态。因此韦伯在主张教堂创造了宗教并使其永存这一点上是错误的:确切地说是宗教创造了教堂并使其永存。在资本主义意识形态关系这件事上,当马克思将商品拜物教分析为直接与资本的稳定化相关时,他为我们提供了一个支配的意识形态的再生产超越了机构的绝好的例子;这是被马克思本人在他的常看的参考书中记录为在“制度”与“社会意识的形式”之间的“一致性”的,其中他暗示了区别所在。[《当代资本主义中的阶级》(*Classes in Contemporary Capitalism*, London: New Left Books, 1975),第 31 页]

12. 阿尔都塞(Louis Althusser),《列宁与哲学及其他杂记》(*Lenin and Philosophy and Other Essays*, London: New Left Books, 1971),第 168 页。

222 13. 马克思,《早期作品》(*Early Writings*, New York: Vintage Books, 1975),第 251 页。

14. 葛兰西(Antonio Gramsci),《狱中札记》(*Selections from Prison Notebooks*, New York: International Publishers, 1971),第 126 页。

15. 马克思,“政治经济学批判稿件的序言”(“Preface to *A Contribution to the Critique of Political Economy*”),收录于《马克思-恩格斯读本》,Robert Tucker 编(*The Marx-Engels Reader*, New York: W. W. Norton, 1972),第5页。

16. 尤金·杰诺维斯(Eugene Genovese),《碾啊碾,磨啊磨》(*Roll, Jordan, Roll*, New York: Vintage Books, 1976)。

17. 对于这两种观点的说明,可以参见克里福德·格尔茨(Cliford Geertz)的《文化的解释》(*The Interpretation of Cultures*, New York: Basic Books, 1973),第八章。

18. 莫里斯·戈德利耶《经济中的理性与非理性》(*Rationality and Irrationality in Economics*, New York: Monthly Review Press, 1972),第45页。

19. 阿格尼斯·赫勒(Agnes Heller),《马克思的需求理论》(*The Theory of Need in Marx*, London: Allison & Busby, 1976),第60页。

20. 例如,可参见罗德尼·希尔顿(Rodney Hilton)编的《从封建主义到资本主义的演变》(*The Transition from Feudalism to Capitalism*, London: New Left Nooks, 1976);佩里·安德森(Perry Anderson)的《专制主义国家的谱系》(*Lineages of the Absolutist State*, London: New Left Books, 1974);海因兹(Hindess)与赫斯特(Hirst)的《前资本主义的生产模式》(*Pre-Capitalist Modes of Production*);Robert Brenner的“资本主义发展的起源:对新亚当斯密马克思主义学派的批判”(“The Origins of Capitalist Development: A Critique of Neo-Smithian Marxism”, *New Left Review* no. 104 [July-August, 1977]:25-92)。

21. “唯物主义历史概念中的生产模式”(“Modes of Production in a Materialist Conception of History”),*Capital and Class* no. 3 (Autumn 1977):19。

22. 海因兹和赫斯特为这个传统的解释加上了下面的重要的限制性注释:

尽管他[佃户/劳动者]可能拥有生产工具,对土地具有承租权,并且有能力组织维持其生计的生产,但他不能控制生产手段及条件的再生产。地主/剥削者主要是通过通过对生产手段的再生产的控制而将佃户/劳动者与生产手段分离开来的。尽管如此,应当注意到,对于领地生产下的剩余产品的生产的控制,以及对于某些重要的生产手段(磨坊、堤坝等)的所有权及操作,是对于封建领主的再生产的条件的重要的控制手段。[*Pre-Capitalist Modes of Production*, p. 238]

23. 乔治·霍曼斯(George Homans)在其对13世纪的英格兰的分析中写道:

任何曾研究过庄园惯例汇编的人一定被它们达到的极端细微而震惊。例如,223它们一般不会简单的说人们必须在领主的土地上耕地、播种并且耙地一英亩。它们说他必须以他所有的牛和他的犁来耕地,用他自己的马耙来耙地,并用自己的马和麻袋从领主的谷仓里拿种子来播种。服务被以极其详细的细节来记录的,并且如果进一步的细节,即使是最明显和最必要的,没有被惯例汇编所指定或被过去的

很长的执行的历史所证明的话,它们也不是惯例并且不被执行。[*English Villagers of the Thirteenth Century* (New York: W. W. Norton, 1975), p. 272]

霍曼斯所采用的这幅静态的影像一部分是他的偏见的反映,但也是他选来研究的这个特定时期的一个反映,这段时期是封建英格兰的历史上最安定的时期之一。对于更多样化和动态的图景,包含了关于劳动租金的交换的斗争的,请参见罗德尼·希尔顿(Rodney Hilton)的《中世纪社会》(*A Medieval Society*, London: Weidenfeld & Nicolson, 1966),第五章;科斯明斯基(E. A. Kosminsky)的《十三世纪英格兰的农耕历史研究》(*Studies in the Agrarian History of England in the Thirteenth Century*, Oxford: Basil Blackwell, 1956),第三章;以及波斯顿(M. M. Postan)的《中世纪经济与社会》(*The Medieval Economy and Society*, Harmondsworth, Eng.: Penguin Books, 1975),第九章。

24. 控制与协调的融合使得社会学家们忽略了工业工作的资本主义特殊本质。因此,马克思认为政治经济学家们:“当考虑到资本主义的生产模式时,他,相反地,把由于劳动过程中合作的特性而必要的控制工作,与由于该过程的资本主义的特性以及资本家与劳工之间的利益的对抗而必然化的不同的控制工作,等同起来。”(《资本论》1:332)。

25. 比如,参见希尔顿(Rodney Hilton)的“英格兰的自由与农奴制”(“Freedom and Villeinage in England”),*Past and Present* no. 31 (July 1965): 3—19。

26. 或者,如阿尔都塞提出的那样,“个体被作为(自由的)主体来质询以使得他会(自由的)接受他的服从地位,即以使得他会‘靠他自己’而做出其服从的姿态或行为。”除了被其服从地位所驱使的和为了服从的之外别无主体。这就是为什么‘他们都是自己独力工作。’”(《列宁与哲学及其他杂记》,第182页)表面的自由,即有限的自由的创造以及同意在车间里的表达,可以用当我问工友们为什么那么卖力工作时从他们那里得到的回答来说明。一般的反应是一脸困惑,并且来上这么一句:“你觉得我工作卖力吗?”他们会一边自己吃吃笑着边走开。换句话说,很多工人不仅不觉得他们工作卖力,他们还觉得自己在尽可能地吊儿郎当糊弄管理层。其他人则会说,“你总得讨生活吧。”这样的回答否认了来上班与在工作中卖力的区别——这样的区别在别的评论中被提出来:“工作中最难的部分就是来上班。”反过来,操作工们会说,“我来这还能干什么?”或者“这能让时间过得快点。你要是不干活会无聊的。”努力工作是对例行的单调任务中内在的剥削的适应。有人会主张,“如果我们不这么努力工作,公司就会破产而我们会失业”——这是一种对工人与管理层之间的共同利益的承认。而另一些人,像我的白班搭档比尔,很明显的更乐于努力工作而不愿“吊儿郎当”。我猜想很多人都是这样,不过很少有人承认。在这些回应当中,有意思的是,没有把畏惧或者强迫作为动机因素的,并且认为对于工人们来说他们要多努力地工作是一个真实的开放的选择。此外,在评估这些选择和决定他们是否要努力工作时,他们毫无疑问地比照管理规范来量度自己的行为。并且他们承认如果一贯的“吊儿郎当”是有可能被开除的,但是这种

惩戒行为是被视为合法的、自然的和不可避免的。

27. 马克思在《资本论》第三卷,尤其是第二、十、四十八、五十章中,探讨了源自利润的竞争与资本的神秘效果。

28. 即使是在法国和意大利这样多数工人相信他们的劳动是利润的来源,并且马克思主义理论被广为接受的地方,也没有证据表明这些信仰直接确定了法国或意大利工有多卖力;像这样的马克思主义理论不可能成为实质性的力量——意识形态——除非它们嵌入在车间的鲜活经验之中。

29. 马克思也意识到了这种可能性:

利润与剩余价值之间的实际差异——不只在于利润率与剩余价值率之间的差异——在于生产的诸多领域,现在它们完全遮蔽了利润的真正性质与源泉——不只来自于对自欺为利润的源泉尤为感兴趣的资本家,还来自于劳动者。价值转变为产品的价格掩盖了决定价值本身的基础。[《资本论》第三卷,第168页]

30. 例见,哈里·布雷弗曼(Harry Braverman),《劳动与垄断资本》(*Labor and Monopoly Capital*, New York: Monthly Review Press, 1974);安德烈·戈尔兹(André Gorz)编《劳动分工》(*The Division of Labor*) (Atlantic Highlands, N. J.: Humanities Press, 1976);理查德·爱德华兹(Richard Edwards),“公司生产中的社会关系与劳动市场结构”(“The Social Relations of Production in the Firm and Labor Market Structure”),*Politics and Society* 5(1),第83—108页。

第三章

1. 罗伊,“一家计件机械厂的产量限制研究”(“Restriction of Output in a Piece-work Machine Shop”),(Ph. D. diss., University of Chicago, 1952);“车间里的配额限制与偷懒”(“Quota Restriction and Goldbricking in a Machine Shop”),*American Journal of Sociology* 57(1952),第427—442页;“业绩中的工作满意度与社会报酬”(“Work Satisfaction and Social Reward in Quota Achievement”),*American Journal of Sociology* 18(1953)第507—514页;“效率与拉拢”(“Efficiency and the Fix”),*American Journal of Sociology* 60(1954),第255—266页。

2. 罗伊,“一家计件机械厂的产量限制研究”,第九章。

3. 同前注,第543页。

4. 对西部电气公司(Western Electric)的研究也有很多新诠释。例见亚历克斯·凯里,“霍索恩研究:一个激烈的批评”,第403—416页;亨利·兰兹伯格,《重访霍索恩》;理查德·弗兰克(Richard Franke)和詹姆斯·考尔(James Kaul),“霍索恩实验:第

一次统计解释”(“The Hawthorne Experiment; First Statistical Interpretation”), *American Sociological Review* 43 (1978), 第 623—643 页。

5. 当然,一个显著的例外是威廉·劳埃德·沃纳(William Lloyd Warner)和 J. 洛(J. Low),《现代工厂的社会体系》(*The Social System of a Modern Factory*, New Haven: Yale University Press, 1947)。

6. 罗伊,“一家计件机械厂的产量限制研究”,第 51 页。按照罗伊所说,这段摘要出自吉尔通讯(*Geer News*)第一卷第三期的主要部分,他收到过的唯一一期。罗伊没有参考其他任何关于公司性质的资料。

7. 乔尔·塞德曼(Joel Seidman),《从防御到恢复原状的美国劳工》(*American Labor from Defense to Reconversion*, Chicago: University of Chicago Press, 1953), 第 129 页。

8. 罗伊,“一家计件机械厂的产量限制研究”,第十六章。

9. 罗伊的确指出,临近他结束在吉尔公司的工作时,工会确实开始显示出一些战斗性。(同前注,第 440 页)

10. 塞德曼,《从防御到恢复原状的美国劳工》,第 130 页。

11. 同前书,第七章。

12. 同前书,第九章。

13. 罗伊,“一家计件机械厂的产量限制研究”,第 311 页。

14. 同前书,第 339 页。

15. 参见:塞德曼,《从防御到恢复原状的美国劳工》,第五章、第八章;利希滕斯坦(Nelson Lichtenstein)“捍卫非罢工誓言:二战时期产业工业联合会的政治”(“Defending the No-Strike Pledge: CIO Politics during World War II”),*Radical America* 9, nos. 4—5(1975),第 49—76 页。

16. 詹姆斯·格林(James Green),“双线作战:1940 年代工人阶级的战斗性”(“Fighting on Two Front: Working Class Militancy in the 1940's”),*Radical America* 9, nos. 4—5(1975),第 7—48 页;利希滕斯坦,“捍卫非罢工誓言”。

17. 塞德曼,《从防御到恢复原状的美国劳工》,第 123、129 页。

18. 利希滕斯坦“捍卫非罢工誓言”,第 56 页。

19. 塞德曼,《从防御到恢复原状的美国劳工》第八章;格林,“双线作战”;爱德华·詹宁斯(Edward Jennings),“自发罢工!战时汽车产业的罢工浪潮”(“Wildcat! The Wartime Strike Wave in Auto”),*Radical America* 9, nos. 4—5(1975),第 77—105 页。

20. 罗伊,“一家计件机械厂的产量限制研究”,第 208 页、第 224—227 页。

226 21. 这个普遍的变迁在艾尔弗雷德·钱德勒(Alfred Chandler)的《策略与结构:美国工业企业历史上的一章》(*Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise*)(Cambridge: M. I. T. Press, 1962)。

22. 根据威尔逊(Wilson)——我有机会访谈过他——所说,由于公司组织的变迁,

尤其是将部门分配给副经理管理的方法,使得这些年来价格政策变得日益自由。

第四章

1. 戴维·诺布尔(David Noble),“事实之前:机械设计的社会选择”(“Before the Fact: Social Choice in Machine Design”),National Convention of the Organization of American Historians,会议论文,1978年4月。关于科学在资本主义发展中的角色的更全面的史,参见他的《设计的美国:科学、技术与公司资本主义的兴起》(*America by Design: Science, Technology, and the Rise of Corporate Capitalism*) (New York: Alfred A. Knopf, 1977)。

2. 威廉·弗里德兰(William Friedland),埃米·巴顿(Amy Barton)和罗伯特·托马斯(Robert Thomas),“制造绿色金子:莴苣收割机械化的条件和社会后果”(“Manufacturing Green Gold: The Conditions and Social Consequence of Lettuce Harvest Mechanization”)(未发表手稿 University of California, Santa Cruz, 1978),以及威廉·弗里德兰,埃米·巴顿, *Destalking the Wily Tomato* (Davis, Calif.: Department of Applied Behavioral Sciences, College of Agriculture and Environmental Sciences, University of California, 1975)。

3. 例见,泰勒(Taylor)的《工厂管理》(*Shop Management*) (New York: American Society of Mechanical Engineers, 1903)。

4. 罗伊,“一家计件机械厂的产量限制研究”,第76页。

5. 同前注,第419—423页。

6. 罗伊两次提到要紧的工作(同前注,第405页、第504页)。

7. 当个工作确实“要紧”,而操作员又摆出一副执拗的样子时,安排员可能会向工头或监督员求援。

8. 我尚无法发现战时同等的处罚的性质或存在。

9. 罗伊,“一家计件机械厂的产量限制研究”,第307页。

10. 这是程度上的变化,因为罗伊也被要求有时要检查自己的活计(同前注,第267页、第338页)。

11. 实际上,总经理要求质检经理不懈地努力减少检验员的人数。

12. 罗伊,“一家计件机械厂的产量限制研究”,第388页。

13. 与多位管理层官员的谈话以及体会罗伊论文的言外之意,我感觉吉尔公司更关心将产品运出而不是质量控制,尤其是就需求而言。(当然,吉尔的经理总会否认这一点。)自联合公司接管以来,质量控制问题就成为了引擎分部的地方病。只要质量控制听命于生产,要找到一位好的质量控制经理就不可能。尽责的经理怎么可能赞成屈从于出货的命令呢?因而,质量控制经理频繁的认识更迭并不令人奇怪。

14. 我的白班搭档比尔从未去记下时间,而总是到记录室打卡。这限制了他可以

操纵的空间;但由于他对杂项工作非常有经验,这并没有使他的收入减少很多。当我在第一班去替换他时,我会记下时间,也没有人抱怨。这可能反映了我的权力,因为比尔不在,几乎没人知道这些各种各样的工作的做法以及设备在哪里。通过记下时间,我估计我可以少花些工夫就挣得和比尔一样多。

15. 罗伊,“一家计件机械厂的产量限制研究”,第240页。

16. 同前注,表4,第94页。

17. 在1975年11月17日到23日这周期间,小零件部有16名旋臂钻床操作员。他们全年(或从该年中他们开始操作旋臂钻床开始算起)平均的“标准成绩”如下(以百分比表示):92、108、109、110、110、111、112、115、116、119、125、133、137、139、141、142。平均数是120%,正好是罗伊在第二时期的平均。此外,这16个操作员在1975年前11个月花在旋臂钻床上的平均时间约为6个月,尽管他们当中有的人已经操作旋臂钻床数年了。这个数据并不表明吉尔公司千斤顶车间旋臂钻床的报酬比率与联合公司小零件部旋臂钻床的报酬比率有显著的差异。

18. 罗伊,“一家计件机械厂的产量限制研究”,第102页。

19. 同前注,第290页。

20. 本迪克斯,《工业中的工作与权威:工业化进程中的管理意识形态》;弗雷德里克·泰勒(Frederick Taylor),《工厂管理》;理查德·爱德华,“公司生产中的社会关系与劳动市场结构”,*Politics and Society* 5 (1975),第83—108页。

21. 罗伊,“业绩中的工作满意度与社会报酬”,*American Journal of Sociology* 57 (1953)第509—510页。

228 22. 马克思,《资本论》,1:555。

23. 我对一次被经理大骂的情形记忆犹新,他走进记录室,而那时他早该回家了。他发现我在翻书查阅某一活计已经交出了几件。第二班的经理则允许甚至鼓励操作员自己去查看这些资料,而不是去麻烦记录室职员,但是高层经理把这看做是犯罪行为。

24. 斯图尔特·克莱因(Stuart Klein),《重压之下的工人:工作压力对团体凝聚的影响》(*Workers under Stress: The Impact of Work Pressure on Group Cohesion*, Lexington, Ky.: University of Kentucky Press, 1971),第100页。

25. 由于粗重、肮脏、危险以及底薪,杂项工作没有人愿意做,这种增强了的权力是杂项工的吸引力之一。因为第二班的操作员几乎不懂我干的活,这让我有了一定的讨价还价的权力,尽管没有比尔的权力大。

26. 1975年7月的私人通信。

27. 罗伊,“一家计件机械厂的产量限制研究”,第十一章。

28. 勒普顿(Lupton)的一个类似论述值得完整引用:

在杰伊看来,“欺骗”(要诡计)是工人控制工作环境的一种有效形式。工人的力量与团结以及控制管理体系的灵活性,使得一种适应形式得以可能,在其中关于每日公平的工作量、“适当的”工人行为的不同价值可以同时存在。我毫不怀疑,如

果管理的控制没那么灵活,管理计划更加有效,“欺骗”会变得比较困难,并且产量可能略有上升。但这可能会破坏管理层与工人之间的社会适应的平衡,其结果可能是工作满意度的降低。工厂不再是一个“舒服的”甚至“快乐的”场所。这可能会造成更多的人事更迭、旷工或诸如此类的事情。我们只能猜测这些,由于牵涉到诸多其他因素:例如,其他就业选择、现有劳资关系承受激烈变迁的能力,但似乎当关系可以像我描述的那样调整时,类似于古尔德纳所提到的那种放纵模式,那么任何想要“收紧”的尝试都可能导致怨恨与抵抗。在这样的情形下,管理层倾向于忍受“欺骗”,付出他们认为的产量稍微减少的成本,并把这看做是为了获得良好关系而付出的代价。[勒普顿,《在车间》(*On the Shop Floor*, Oxford: Pergamon Press, 1963),第182—183页]

尽管勒普顿未能看出工作组织是工人与经理之间、工人之间以及经理之间斗争的结果与目标,他对于“欺骗”的描述仍然具有启发性。

29. 在解释这些变迁时,我们会重复遇到一个难题,即罗伊的观察在多大程度上反映了战时状况的紧急性。例如,在战争期间,政府的合约导致了工业的人员配置过多,因为利润固定为成本的一定比例。增加成本并不改变利润率。因此,发现战后人员减少并不令人感觉奇怪。从而,罗伊告诉了我们,在对日作战胜利日后,就在他离开吉尔公司前不久,公司进行了重组,工头降级,设备部门被裁撤(罗伊,“一家计件机械厂的产量限制研究”,第60、219页)。工人对公司的敌视态度肯定是由战时对工会战斗性的限制以及申诉机制被抑制所导致的,至少部分是如此。

30. 保罗·卡登(Paul Cardan)(科尼利厄斯·卡斯托里亚蒂斯[Cornelius Castoriadis]的别名),《重新定义革命》(*Redefining Revolution*, London: Solidarity Pamphlet 44, n. d.),第11页。

31. 科尼利厄斯·卡斯托里亚蒂斯,“论工人运动的历史”(“On the History of the Workers' Movement”),*Telos* no. 30 (Winter 1976—1977),第35页。

32. 例见,赫伯特·马库塞(Herbert Marcuse)的《单向度的人》(*One Dimensional Man*, Boston: Beacon Press, 1964),第一章;《论解放》(*An Essay on Liberation*, Boston: Beacon Press, 1969);《爱欲与文明》(*Eros and Civilization*, Boston: Beacon Press, 1955),第十章。

第五章

1. “科学马克思主义”与阿尔都塞、巴里巴尔(Etienne Balibar)和莫里斯·戈德利耶(Maurice Godelier)等法国结构主义者都是如此,而体现在卢卡奇(Georg Lukács)、霍克海默(Max Horkheimer)和西奥多·阿多诺(Theodor Adorno)的著作中的所谓“西方马克思主义”也是这样。然而,马克思主义最近在列文斐尔(Henri Lefebvre)、科尼利厄

斯·卡斯托里亚蒂斯、尤尔根·哈贝马斯(Jürgen Habermas)、莫里斯·梅洛-庞蒂(Maurice Merleau-Ponty)以及其他人的作品中,重新发现了“自发的主体性”,虽然马库塞很久以来就将这视为“虚假的主体性”,或者有保罗·皮科内(Paul Piccone)近来称之为“人造否定性”。

2. 迈克尔·曼(Michael Mann),“自由民主的社会团结”(“The Social Cohesion of Liberal Democracy”), *American Sociological Review* 35(1970):423—439。

3. 亨利·德·曼(Henri De Mann),《社会主义心理学》(*The Psychology of Socialism*, New York: Henry Holt, 1927),第80—81页,引自罗伊,“‘香蕉时间’:工作满意与非正式互动”(“‘Banana Time’: Job Satisfaction and Informal Interaction”), *Human Organization* 18(1958),第160页。

4. 威廉·巴尔达穆斯,《效率与努力》,第53页。

5. 同前注,第五至七章。

230 6. 威廉·富特·怀特(William Foot Whyte),《金钱与动机》(*Money and Motivation*, New York: Harper, 1955),第37页。

7. 同前注,第38页。

8. 罗特利斯伯格(F. J. Roethlisberger)和迪克森(William Dickson),《管理与工人》(*Management and the Worker*, Cambridge: Harvard University Press, 1939),第457页。

9. 同前注,第445页。

10. 霍曼斯(George Homans),《人类群体》(*The Human Group*, New York: Harcourt, Brace, 1955),第155页。

11. 梅奥(Elton Mayo),《工业文明的人性问题》(*The Human Problems of an Industrial Civilization*, New York: Macmillan, 1933),第119—120页。

12. 克罗齐埃,“较量的结构与较量的游戏”(“Comparing Structure and Comparing Games”),收录于 *European Contributions to Organization Theory*,霍夫施泰德(G. Hofstede)和卡塞姆(M. Kassem)编(Amsterdam: Van Gorcum, 1976),第193—207页。也见于克罗齐埃的《科层现象》。

13. 罗特利斯伯格和迪克森,《管理与工人》,第十九章。

14. 贾森·迪顿(Jason Ditton),“津贴,脏物与欺骗”(“Perks, Pilferage, and the Fiddle”), *Theory and Society* 4(1977):第39—71页,以及“道德恐怖对俗民恐怖:产量限制,阶级与剥削的社会组织化”(“Moral Horror versus Folk Terror: Output Restriction, Class, and the Social Organization of Exploitation”), *Sociological Review* 24(1976),第519—544页。

15. 斯坦利·马修森(Stanley Mathewson),《无组织工人的产量限制》(*Restriction of Output Among Unorganized Workers*, New York: Viking Press, 1931),第二章。

16. 斯坦利·阿罗诺维茨(Stanley Aronowitz),《虚伪的承诺:美国工人阶级意识

的形成》(*False Promises: The Shaping of American Working Class Consciousness*, New York: McGraw-Hill, 1973), 第 38 页; 埃玛·罗斯柴尔德(Emma Rothschild), 《失落的天堂: 汽车工业时代的没落》(*Paradise Lost: The Decline of Auto-Industrial Age*, New York: Vintage Books, 1974), 第四章。

17. 克罗齐埃,《科层现象》,第 163 页。

18. 罗纳德·多尔(Ronald Dore)指出了英国工厂也有类似的工头与时效调查员之间的冲突。参见罗纳德·多尔的《英国的工厂——日本的工厂》(*British Factory—Japanese Factory*, Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1973), 第 93 页。在一次私人交流中,比尔·弗里兰德(Bill Friedland)表明工头与方法部之间的敌对,与美国汽车工业有相似的状况。

19. 马库塞,《单向度的人》,第 5 页。

20. 罗伊,“一家计件机械厂的产量限制研究”,第 499—500 页。

21. 同前注,第 511 页。

22. 对内在于超额的价值优势的更深入的洞察,在于与对某些不可能完成或难以完成的速率的持续抱怨相比,操作员很少抱怨最高工资水平或 140% 的最高限度。正如罗伊所说:“对配额水平没有人表示不满;显而易见,大家接受工资限定。没有人抱怨每小时 \$ 1.25 不够;抱怨是由于配额收入日很稀少,这种收入比率只能偶尔获得。”(同前注,第 136 页)以这样的方式,将工作建构为超额游戏具有将注意力引向具体限度之内的变化,并将注意力从限度本身转移开去的效果。

23. 马克思,《资本论》,第一卷,第二十一章。

24. 彼得·布劳,《科层制的动力》,第 81 页。

25. 例见詹姆斯·马奇和赫伯特·西蒙的《组织》(*Organizations*, New York: John Wiley, 1958), 第六章; 克罗齐埃的,《科层现象》,第六章; 詹姆斯·汤普森(James Thompson)的《行动中的组织》(*Organizations in Action*, New York: McGraw-Hill, 1967), 第一章; 哈里·布雷弗曼的《劳动与垄断资本》。

26. 罗伊,“一家计件机械厂的产量限制研究”,第 511—512 页。

27. 或许可以下结论说,工作的差异越大,依照超额的容易性所作的划分越多,也就是说,车间所建立的等级制越强。1945 年时各机器间的容易比率并不广泛为人所知,但似乎比 1975 年低,这可能是 30 年前工人间较团结的另一个原因。

28. 罗伊,“一家计件机械厂的产量限制研究”,第 517—518 页。

29. 这些术语来源于尤尔根·哈贝马斯,《合法化危机》(*Legitimation Crisis*, Boston: Beacon Press, 1975), 第二部分,第三章。

30. 聚集在这些点上同样可以表明有效的 crossbooking(作弊)的状况。

31. 巴尔达穆斯,《效率与努力》; 罗伊,“香蕉时间”; 哈维·斯瓦多斯(Harvey Swados),《生产线上》(*On the Line*, Boston: Little, Brown, 1957)。

32. 我在这里所使用的游戏(game)概念,与批判理论通常使用的玩耍(play)概念是相反的,它指的是“组织经验的一套规则,这是由自愿的、结果开放的(即免于内在与外

在强迫)、非工具性的(指的是追求其本身的目的,旨趣的中心在于过程而非目标)以及超越了一般存在与意识状态的行动所构成的”。(弗朗西斯·赫恩[Francis Hearn],“关于游戏的批判理论”[“Toward a Critical Theory of Play”], *Telos* no. 3[Winter 1976—1977],第145页)对于马库塞来说,玩耍可以平衡工作:“玩耍表达了没有目标的自慰,满足了那些业已指向客观世界的构成本能。另一方面,工作满足了外在于自身的目的——即自我保存的目的。”(《爱欲与文明》,第196页)。在我的用法中,游戏比玩耍更接近于工作。

33. 这里我所指的是哈贝马斯关于共识的政治形成、公共领域和未被扭曲的交往等概念。例见他的《理论与实践》(*Theory and Practice*, Boston: Beacon Press, 1973)。

34. 许多马克思主义者追随马克思的看法,倾向于认为在一个后革命社会或一个解放了的社会不会存在政治。这是明显错误的。参见:卡尔·科尔施(Karl Korsch),“什么是社会主义?”(“What Is Socialization?”), *New German Critique* no. 6 (Fall 1975),第60—81页;卡斯托里亚蒂斯,“匈牙利资源”(“The Hungarian Source”), *Telos* no. 29 (Fall 1976),第4—22页;克劳德·勒福尔(Claude Lefort),“新鲜时代”(“The Age of Novelty”), *Telos* no. 29 (Fall 1976),第23—38页。

第六章

1. 彼得·德林格(Peter Doeringer)和迈克尔·皮奥里(Michael Piore),《内部劳动市场与人力分析》(*Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass.: D. C. Heath, 1971);贝内特·哈里森(Bennett Harrison),“公共部门就业与二元经济理论”(“Public Employment and the Theory of Dual Economy”),收录于 *The Political Economy of Public Service Employment*, 谢泼德(H. L. Sheppard)、哈里森(B. Harrison)和斯普林(W. J. Spring)编(Lexington, Mass.: Heath-Lexington, 1972),第41—76页;理查德·爱德华兹,“公司生产中的社会关系与劳动市场的结构”, *Politics and Society* 5(1975):83—108。

2. 德林格和皮奥里,《内部劳动市场与人力分析》,第1—2页。

3. 爱德华兹,“公司生产中的社会关系与劳动市场的结构”,第86页。

4. 例见,德林格和皮奥里,《内部劳动市场与人力分析》,第二至四章;好地泰良(Koji Taira),“内部劳动市场,人力资源利用与经济成长”(“Internal Labor Market, Human Resource Utilization, and Economic Growth”),Urban Labor Market Research Conference 会议论文,1974。

5. 卡尔·波拉尼(Karl Polanyi),《大转变》(*The Great Transformation*, New York: Rinehart, 1944),第134页。

6. 也许并非所有的“内部劳动市场”都是如此。例如,在日本,内部劳动市场可能根据资历来分配雇员职务而运作,也就是说,没有一个发育成熟的竞价体系组织。这可

以解释诸多企业在车间表达出的个体性多样化的部分原因。

7. 罗纳德·多尔,《英国的工厂——日本的工厂》;好地泰良,《日本的经济发展与劳动市场》(*Economic Development and the Labor Market in Japan*, New York: Columbia University Press, 1970)。

8. 需要注意的是:1944—1945年间公司内的低度流动性,可部分地由战时限制公司间的劳动流动来解释。

9. 罗伊,“一家计件机械厂的产量限制研究”,第104页。

10. 同前书,第134—135页。

11. 同前书,第134页。

12. 同前书,第416页,第134—135页。

13. 同前书,第211、311、312、488、489页。

14. 同前书,第101页。

15. 在一次访谈中,威尔逊(1957年接管引擎分部的总经理)告诉我,工厂范围内资历的扩展运用会与劳动者的利益发生冲突。他认为自从引进那些有一年以上工作时间的人员可以在工厂范围内排挤掉其他人的制度后,资方倾向于解雇大批雇员,以此避免重新洗牌的复杂过程,如果解雇循序进行则会发生这一过程。

16. 因而,内部劳动市场的有效运作取决于保护劳动力的强大工会的存在以及没有资方的任意解雇。

17. 爱德华兹,“公司生产中的社会关系与劳动市场的结构”,第96—97页。

第七章

1. 詹姆斯·温斯坦(James Weinstein),《自由主义国家的公司理念 1900—1918》(*The Corporate Ideal in the Liberal State: 1900—1918*, Boston: Beacon press, 1968)。

2. 尤尔根·哈贝马斯,《合法化危机》,第二部分。

3. 菲利普·塞尔兹尼克(Philip Selznick),《法律、社会与工业公正》(*Law, Society, and Industrial Justice*, New York: Russell Sage Foundation, 1969),第154页。

4. 罗伊,“一家计件机械厂的产量限制研究”,第434页。

5. 罗伊,“一家计件机械厂的产量限制研究”,第438—439页。

6. 沃尔特·鲁瑟(Walter Reuther),“个体主义对工会主义”(“Individualism vs. Unionism”),收录于 *Source Book on Labor*, 尼尔·张伯伦(Neil Chamberlain)编(New York: McGraw-Hill, 1958),第144页。

7. 不幸的是,罗伊从未参加过1944年至1945年间的任何工会会议。从而难以估计工会领导层是否在其与资方的关系中扮演了一个或多或少有点战斗性的角色。当然,我们也难以设想早年的工会主席会把旷工当做一个“工会”的问题。

8. 亚当·普热沃尔斯基(Adam Przeworski)把这种情形概括为“资本家的利润等于

234 工人的积蓄”，对此，他指的是工人通过“同意”工资的有限增长来保证他们未来几个月或几年的就业。也就是说，今天的工资限制允许利润的积累从而明天增长了工资得以可能。透过这种方式，资本家与工人的利益实际地调和了起来。普热沃尔斯基，“资本主义民主与朝向社会主义的转变”（“Capitalist Democracy and the Transition to Socialism”，University of Chicago 未出版论文，1978）。

9. 关于同意的物质基础以及导致同意崩溃的情形的更多细节，参见前书。

10. 塞尔兹尼克，《法律、社会与工业公正》，第四章。

11. 同前注，第 215 页。

12. 同前注，第 229 页。这自然是放任政策的产物，在此情形下，强大的工会设法保护其成员，而弱小的工会和无组织的工人却一事难成。

13. 从而，西摩·马丁·利普赛特（Seymour Martin Lipset），马丁·特罗（Martin Trow），詹姆斯·科尔曼（James Coleman）在他们关于国际印刷工人工会（ITU）的研究中所描绘的两党体系，是更宽广的社会中政治组织的两党体系的类似物。在某些方面，它以与政党体系孕育全局政治的同意相同的方式孕育了同意。与此同时，对矿工、港口工人以及 ITU 的研究表明了地方自主在工业政府的“民主”实践的出现和维护中的重要性。工会的两党体系并非生产场所这些民主形式的起因，与之相反，却是其结果。（西摩·马丁·利普赛特等编，《工会民主》[*Union Democracy*, Glencoe: Free Press, 1956]）

14. 有人可能反对说，这些关于工业政府的观点染上了异常欣快的症状。然而，我已经反复指出，我的结论仅适用于经济的特定部门，即那些由遍布有强大的工会以及少数大公司支配产品市场的部门。在其他部门，如农工联合企业和公共部门，内部国家和内部劳动市场可能处于起步阶段或根本不存在。此外，即使在那些所谓的垄断部门，内部国家和内部劳动市场也未必是以一种我在这里所呈现的没有摩擦、形式上中立的方式运作。不过，正如我先前指出的那样，“正当”的行政与人员配置中偏见（只要不是太牢固或太持久）的存在，对于内部劳动市场和内部国家生产同意而言，具有提高而非减少效率的悖论效果。在平时，偏见将注意导向系统的不完善，而非系统赖以为基础的关系。

235 15. 本章强调的是科层制作为一种支配形式的意涵。传统上，工业社会学趋向于从这一点出发，可能在韦伯的作品中更加盛行，其中，科层制被视为“技术上优于任何其他组织形式”。见马克斯·韦伯，《经济与社会》（*Economy and Society*），3 vols. [New York: Bedminster Press, 1968]，3:973。从而，工业科层制被或多或少地视为组织化生产的有效方式。例如，参见罗伯特·默顿（Robert Merton）的《社会理论与社会结构》（*Social Theory and Social Structure*, [New York: Free Press, 1968]）第八章；彼得·布劳的《科层制的动力》；塞尔兹尼克的《田纳西河谷管理委员会和草根性》（*TVA and the Grass Roots*, Berkeley: University of California Press, 1949）。与此相反，古尔德纳和克罗齐埃意识到了韦伯的科层观点中的另一条线，说明了规则如何减弱了工人与资方之间的紧张关系。见古尔德纳的《工业科层制的模式》和克罗齐埃的《科层现象》。克罗齐

埃把支配视为工业工作中不可避免的特质,古尔德纳则质疑这种不可避免性;但这两种观点都与内部国家中所隐含的说法不同,其中,支配是资本主义生产关系的一种产物。

16. 强制与同意的双重视角贯穿于葛兰西关于支配与霸权、暴力与文明、政治社会与市民社会的对立形式的作品当中。他关于两种面向之间的关系看法,既是发展尚不充分也是具有启示性的:“就真正的事实而言,常常出现的情形是,第一种‘面向’越直接、越根本,则第二种面向越‘疏远’(不是指时间,而是指辩证关系)、越复杂、越野心勃勃。”在另一段文章中,葛兰西写道:

霸权在当前议会体制的传统领域的“正常”实践,具有结合强制与同意的特征,这可达成一种互惠式的均衡,无需强制绝对地支配同意。的确,努力总是用于确保强制基于多数人的同意,由所谓公意机构——报纸和协会——表达出来,因而,它们在特定的情形下是被人为操纵的。[《狱中札记》(*Selections from Prison Notebooks*, New York: International Publishers, 1971), 第 170 页, 80 页]

第八章

1. 弗兰克和考尔,“霍索恩试验:第一次统计学解释”,*American Sociological Review* 43(1978):623—643。

2. 詹姆斯·汤普森,《行动中的组织》,第二章。

3. 保罗·劳伦斯(Paul Lawrence)和杰伊·洛尔施(Jay Lorsch),《组织与环境》(*Organizations and environment*, Boston: Harvard University Press for the Graduate School of Business Administration, 1967);埃默里(F. E. Emery)和特里斯特(E. L. Trist),“组织环境的因果结构”(“The Causal Texture of Organizational Environments”),收录于《人类的关系》18(1963):20—26。汤普森自己写道,“我的重点是在行为及组织上;只有组织中的行为能帮助我们理解组织情况下,我们才对它加以考虑。”(*Organizations in Action*, 第 ix 页)

4. 到目前为止,我一直试图在不借助于显式的心理学的情况下来解释同意的组织及对剩余价值的遮蔽和获取。在关系恒常不变地转化为活动,或者如马克思所说,是有赖于生存的程度内,这样的省略是合理的。如果资本家要像资本家那样生存,他们必须竞争并积累;如果工人要像工人那样生存,他们必须把自己的劳动力出卖给资本家。把个体看做是社会关系的承载者或代理人,并且将社会活动当成那些社会关系所产生的结果(适当地),就抓住了在资本主义下生存的必要本质。在这样的背景下,心理学可以被简化成为一种需求理论:资本主义是产生需求的,在不同的资本主义发展阶段,这些需求是什么,资本主义是否能够满足它产生出来的需求。布达佩斯学派(the Budapest School),特别是阿格尼斯·赫勒(Agnes Heller)的著作《马克思的需求理论》(*The Theory of Need in Marx*, London: Allison & Busby, 1976),可能已经是这样一个理论发展

的极限了。然而,布达佩斯学派忽略了潜意识的情感与驱力,然而,法兰克福学派(Frankfurt School)最出名的贡献之一就是批判地接受弗洛伊德心理学。例如,马库塞的《爱欲与文明》;威廉·赖克(Wilhelm Reich)的《性-政治》(*Sex-Pol*, New York: Vintage Books, 1972),第47—128页;阿多诺(Theodor Adorno)的“社会学与心理学”(“Sociology and Psychology”), *New left Review* no. 46[November-December, 1967]: 67—80及 no. 47[January-February] 1968: 79—99。批判理论传统中两个最近的却是有分歧的诠释,见拉塞尔·雅各比(Russell Jacoby)的《社会的记忆缺失症》(*Social Amnesia*, Boston: Beacon Press, 1975),及杰西卡·本杰明(Jessica Benjamin)的“内化的结束:阿多诺的社会心理”(“The End of internalization: Adorno’s Social Psychology”, *Telos* no. 32[Summer 1977]: 42—64)。在资本主义社会下,个人以非中介的方式执行着体现在社会关系中的那些行为准则,这种方式开始成为问题及批评点。因此,对阿多诺来说,垄断资本主义如此地剥去了个人的防卫,以至于被认为是在本我、自我、超我之间动态的张力的精神分析已变得毫不相关了。拉塞尔·雅各比追随阿多诺,提出了“消极的精神分析”,一种有关缺乏主题的主题理论。因此,法兰克福学派的核心人物主张,与资本主义理性的再生产一致,发达资本主义制度渗透并塑造了个体的本能与驱力。然而,威廉·赖克坚持个体本能有不可渗透及解放的潜力;资本主义压制了但并没有摧毁追求自由的本性。从所有的这些作品中,显而易见的是,只要马克思没有澄清关于人类本性的假设,无论是根据需要还是精神分析范畴,马克思主义就不完整。

把劳动过程看做一场游戏时,我不仅显示了资本主义是如何为了自身的目的而驱动对异化的适应,而且指出了在经验上是存在人类解放自身的潜力的,也就是工人集中控制劳动过程的本能的动力——这种动力在资本主义之下,是以一种扭曲了的游戏方式自我表现的。

5. 增加直接劳动力是相对简单的,但是要得到额外的辅助工人,也就是间接劳动力,就非常困难了。所有间接成本的增加,都必须通过包括上至总经理的各级管理层的仔细盘查。招聘一个圆片搬运工比招聘一个钻孔机操作员要困难得多。这是因为管理人员把间接成本与直接成本的比例看做是对效率的衡量。

6. 令人难以置信的是,直到1975年1月,每个单独的部门的生产操作记录都没有保存下来。似乎没人清楚每个部门每周的表现如何。当然,每个部门都有它的预算,但是这并不能指出变化的来源。

7. 人员管理层把旷工人数的下降看做是公众运动及新的人际关系计划的贡献,这个计划寻求帮助旷工者“校正他的行为”。但直至1975年1月以后,公司并没有系统地记录旷工情况。

8. 蔡特林(Maurice Zeitlin)建议我把操作员之间及操作员与辅助工人之间相互依赖的特点,当做他们旷工并不合理的基础。这当然是个有趣的观点,但是,必须通过在劳动过程中进行比较才能对它进行评估。

第九章

1. 约翰·戈德索普、戴维·洛克伍德(David Lockwood)、弗兰克·贝克雷弗(Frank Bechhofer)和詹尼弗·普拉特(Jennifer Platt),《富裕的工人:工业态度与行为》(*The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*, New York: Cambridge University Press, 1968)。较早的一篇重要论文是罗伯特·迪宾的“工业工人的世界:对工业工人主要生活兴趣的研究”(“Industrial Workers' Worlds: A Study of the Central Life Interests of Industrial Workers”), *Social Problems* 3 (1956): 第 131—142 页,它以一次态度调查为基础,宣称工作是满足工厂之外主要的生活兴趣的一种方式。对戈德索普等人作品的批评,同样也适用于迪宾的结论。

2. 戈德索普等人,第 185 页。

3. 同前书,第 179 页。

238

4. 同前书,第 164—165 页的图表 73 和图表 74。

5. 《工人的态度与技术》(*Workers' Attitude and Technology*, Cambridge, Eng.: At the University Press, 1972)。

6. 关于传统工人存在的探讨,参见洛克伍德的“寻找传统工人”(“In Search of the Traditional Worker”),收录于《工人阶级的社会印象》(*Working Class Images of Society*),马丁·布尔默(Martin Bulmer)编(London: Routledge & Kegan Paul, 1976),第 239—251 页。

7. 参见爱德华·卡尔(Edward H. Carr)的《新社会》(*The New Society*, London: Macmillan, 1951)。

8. “自由民主的社会团结”(“The Social Cohesion of Liberal Democracy”),*American Sociological Review* 35(1970): 第 423—439 页。

9. 约翰·维斯特加德(John Westergaard),“交易关系的重新发现”(“The Rediscovery of the Cash Nexus”),收录于 *The Socialist Register* 1970,拉尔夫·米利班德(Ralph Miliband)与约翰·萨维尔(John Saville)编(London: Merlin Press, 1970),第 111—138 页。

10. 同前书,第 120 页。

11. 同前注。

12. 埃弗里特·休斯(Everett Hughes),“编织工业中的种族团体”(“The Knitting of Racial Groups in Industry”),*American Sociological Review* 11(1946): 第 512—519 页。

13. 威廉·科恩布卢姆,《蓝领社区》,第 36 页。

14. A. R. 拉德克利夫-布朗(R. Radcliffe-Brown),《原始社会的结构与功能》(*Structure and Function in Primitive Society*, London: Cohen & West, 1952),第 92 页。

15. 有一名年轻的白人工人,不论是在车间还是厂外,多数时间都在和年轻黑人打交道。他是第二班工人当中唯一一个和黑人坐在一起吃午饭的白人。他也会邀请他们到家里开派对等等。他的黑人朋友将他奉为没有歧视心态的白人的楷模。

16. 尽管难以证明种族歧视的确发生,(资方和普通工人)大都认为工会领导层处理抱怨的方式是有歧视的。黑人更是确信这一点,并以很少参加工会会议来回应。经常地,这些会议会爆发为黑人会员与分会白人领导间的激烈冲突。

17. 由于罗伊没有取得除他之外其他工人的产量数据,因而他没有收集到任何关于产量与社会背景之关系的资料。

18. 梅尔维尔·多尔顿(Melville Dalton),“工业速率破坏者”(“The Industrial Rate Buster”),*Applied Anthropology* 7 (1948):第5—18页。

19. 多尔顿没有给出他的样本的平均年龄。平均年龄在战争期间可能升高了。

20. 休斯,“编织工业中的种族团体”,第517页。

239 21. 使用“干预”(intervention)和“调解”(mediation)概念时,我遵循的是埃里克·奥林·赖特(Erik Olin Wright)在其《阶级、危机与国家》中所界定的定义。(Class, Crisis, and the State, London: New Left Books, 1978, 第一章)

22. 因而,有人可能会质疑,认为资历主要是评估一项计件比率的特征;认为资深操作员会设法让自己干计件比率最轻松就可完成同时又享有最高声望的活计。对此有两点相关看法。第一,仅仅因为比率可以轻松完成并不意味着操作员会努力争取产量的最大化。例如也可以指出,外部因素将决定操作员是否在肥缺上设法超额。其次,计件比率本身,不过是时效调查人员、操作员与工头间的社会关系的表达。与资历相联系的计件比率,从而强化了资历作为生产中的关系的一个衡量标准。

23. 联合公司引擎分部小零件部的185名操作员,构成了一个分散、独特的统计总体。尽管任何个案研究的结论都是启发性的和例证性的,我并非要提出我的统计分析的结果可以归纳到所用的行业中。由于我处理的是总体而非真正的样本,结果的统计显著性没有太大意义。然而,我还是决定把显著性测验的结果当作一种可供讨论的设计包括进来:如果这是样本的话,我们会有信心将其推广到整个总体上。从而,在第一个回归分析上,资历与经验系数的显著性水平是0.001,而其他变量的系数并不显著,甚至在0.05。

24. 当1975年前11个月的平均产量作为单独的外部变量作回归分析时,可以解释21.5%的变化,与之比较,有37.5%的变量可以由整个工作量来解释。可以被外部变量解释的大部分的变异都来源于年龄(20%),原因是年龄与资历的对数有高度相关性(相关系数为0.69)。既然只有两个自变量之间的相关性大于0.5,就没有造成多元共线性的问题。值得指出的是,这些结果也对在工作中的行为可以被理解为所谓的“现金关系”的观点,提出了严肃的质疑。如果金钱有很重要的影响,那么我们应该期望一个需要维持一个大的家庭的人,会更加努力地工作。回归分析显示,婚姻状况、年龄这两个自变量对产量的影响没有显著性差异。

25. 就回归系数而言,只有资历的对数,在0.01水平上有显著性差异;包括经验在

内的其余变量,在 0.05 的水平上没有显著性差异。

240

26. 尽管在一些回归系数之间的差异,看上去非常值得考虑,但是在统计学里,甚至在 0.1 的水平上,它们都没有显著性差异,这提示了不必把它们看得很重要。

27. 又一次地,在产量中相对小的变异是通过外部变量来解释的;在一种情况下,解释的变异有 7.1%,在另一种情况下,解释了 6.1%。在外部变量中,对产量的作用有统计学意义的唯一的一个变量是婚姻状况,并且只有对于资历有三年或是不足三年的亚组而言。有人可能注意到,尽管它的影响是轻微的,种族对两个亚组的作用方向却是相反的:对于资历较长的一组而言,是黑人而不是白人降低了产量。

28. 事实上,许多理论家都认为,这样的控制及规训的共同经验产生于社会的所有领域。可见于,比如马克斯·霍克海默(Max Horkheimer)和阿多诺(Theodor Adorno),《启蒙辩证法》(*The Dialectic Enlightenment*, New York: Seabury Press, 1972),及米歇尔·福柯(Michel Foucault),《规训与惩罚》(*Discipline and punish*, New York: Pantheon, 1977)。特别相关的是塞缪尔·鲍尔斯(Samuel Bowles)和赫伯特·金蒂斯(Herbert Gintis)的著作《在资本主义美国的学校教育》(*Schooling in Capitalist America*, New York: Basic Books, 1976)。他们认为在教室里与在工场里的社会关系之间是有相关性,这并不是意外,而是统治阶级有意地试图使用学校作为工具的结果:

消除政治对潜在的易爆发的阶级关系的影响……。通过提出这些方式来保留经济生活的社会关系,推动年轻人稳定地融合到劳动力当中,……通过他们奖赏及促进学生表面上的精英性格来使不平等合法化,……在学生中创造并强化社会阶级,种族的及性别的认同,[并且]在经济领域内,鼓励个人的发展方式与支配及受支配的关系协调一致。[第 11 页]

所有的这些都包括了——除了传授技术、社会技巧及以恰当的动机参与进入劳动力。他们总结到:

经济系统保持稳定的条件是,社会阶层与阶级的意识的组成与社会关系保持一致,这种社会关系是以生产模式为特征的。阶级结构的永久性要求,在劳动参与者的意识中再生产劳动阶层的分配方式。教育系统的再生产机制之一,是通过控制精英以寻求统治目的……。教育系统对资本主义社会劳动分工的再生产,部分的是通过使自身内部社会关系及工场中的社会关系之间相对应来进行的。[第 147 页]

同时,鲍尔斯及金蒂斯确实认识到“必须对工作进行组织,这样才能让公司的权威关系显得是最公平的,或者是不可避免的。也就是说,上下级及同事之间必须不能违反 241 社会常规”(第 82 页)。在工场里,种族、年龄或是性别之间的关系颠倒可能只会引起冲突及不稳定。由于他们没有意识到劳动过程中的相对自主性,它的再生产能力及使它

自己的关系“合法化”的能力，他们得出这样的结论。鲍尔斯和金蒂斯总的看法中，每一个部分都是对资本主义的表述，因此，必须与资本主义关系相一致。对他们而言，重点不仅是不同的学校系统或是不同的家庭生活将产生与工作关系不一致的意识，因而增加了不稳定性；重点也在于，不经过劳动过程的第一步转变，这些学校及家庭永远不会实现。“不平等的方式、镇压及阶级控制的形式不能受限于一个单独的生活领域内，而会在所有的领域内，尽管以不同的本质来再现，但结构是可比的”（第148页）。尽管鲍尔斯和金蒂斯关于工作关系与学校教育之间对应的观点，将会预见到这一章的结论，他们很有可能对学校教育产生了有能力并且愿意工作的工人这一贡献加以强调。并且可能减少对教育系统与资本主义关系相一致的范围的限制。同时，我明显已经不再否认，教育及家庭在把一个人安置到阶级结构中的位置与学习一些基本的技能诸如文学、计算能力等的重要性。然而，甚至在这个水平下，正如我对赞比亚铜工业的调查中显示的，当工人和监督者的语言背景不同时，会在生产中创造出一种独特的语言。最后，正如我将在第十二章中提出的，劳动过程与他们的引入的意识与外部环境变化无关时，劳动过程确实发生着变化。这些因素在经济的竞争部门可能更加重要，这些部门的劳动过程很少通过精心的隔离内部劳动市场与内部国家而受到保护。

第十章

1. 罗伊，“一家计件机械厂的产量限制研究”，第238页。

2. 同前注，第252—253页。

3. 同前注，第239—240页。

4. 时效调查人员的工作时间是上午8点到下午5点。由于罗伊是在第二班，与他们重合的上班时间只有一个半小时。

5. 罗伊，“一家计件机械厂的产量限制研究”，第113页。

242 6. 吉尔公司1945年的合同，条款IX，第四部分。

7. 罗伊，“一家计件机械厂的产量限制研究”，第111页。

8. 同前注，第242页。

9. 同前注，第245页。

10. 同前注，第322—323页。

11. 弗雷德里克·温斯洛·泰勒，《科学管理》（*Scientific Management*, New York: Harper & Bros., 1947），第79—85页。

12. 罗伊，“效率与拉拢：一家计件机械厂的非正式群体间关系”，*American Journal of Sociology* 60(1954):第255—266页。

13. 罗伊对新规定的引进并未做出解释。与解释最接近的是他对装置设定员的评论：“第二天，约翰尼‘解释’了新规定，他说那是资方在不满之前的‘自助’政策放慢了而非加快生产速度后企图找出‘什么阻碍了生产’。”（罗伊，“一家计件机械厂的产量限制

研究”，第 416 页）。为何在那时引进新规定罗伊并没有探讨。

14. 罗伊，“一家计件机械厂的产量限制研究”，第 415 页。

15. 同前注。

16. 同前注，第 373—375 页。

17. 同前注，第 374 页。

18. 同前注，第 432 页。

19. 有一次我在办公室查找某一项操作的速率的方法手册，一位资深经理走进来痛责我。他训斥我操作员不该进入办公室，但这是第二班操作员的惯例并且车间经理也同意这样做。站在对抗的角度，计划员建议我以后等到七点以后再进去翻阅手册。在那个时候所有的资深经理都回家了。

20. 例见阿尔文·古尔德纳的《工业科层制的模式》。

第十一章

1. 我假设第三部分中所描述的变迁以一种单线性的方式进展。尽管我们会看到吉尔公司的变迁与联合公司的变迁属于不同类型，但所有来自资方-工会合同内容的证据都指向那个方向。

2. 事实上，有两种类型的政治性阶级斗争，即以生产中的关系为目标的及以生产关系为目标的两类。在企业层面，后者趋向于与意识形态的斗争结合，而在整体的经济 243 层面，它们关注的是国家干预的各种方式。

3. 这种行为与进步年代国家公民联盟有关，并且可能为 20 年代的“福利资本主义”提供了基础。参见：威廉·阿普尔曼·威廉斯(William Appleman Williams)，《美国历史的轮廓》(*The Contours of American History*, Cleveland: World Publishing Co., 1961)；詹姆斯·温斯坦，《自由主义国家的公司理念，1900—1918》；加布里埃尔·科尔科(Gabriel Kolko)，《保守主义的胜利》(*The Triumph of Conservatism*, New York: Free Press, 1963)；斯蒂芬·沙因伯格(Stephen Scheinberg)，“公司劳动政策的发展，1900—1940”(“The Development of Corporation Labor Policy, 1900—1940”，Ph. D. diss., University of Wisconsin, 1966)。

4. 米切尔·费恩(Mitchell Fein)，一名杰出的专业工程师，在一封给我的私人信件(1976 年 8 月 16 号)中写道：

一般而言，我猜想目前工厂里的时效调查人员数目并不比 1944 年时少；这依赖于公司的政策、生产的类型、实施的业务、是否有激励机制等以及其他诸如此类的问题。同样地，通过运用经细致的实践研究而获得的标准数据，只要工程师们对业务将会如何实行有充分细致地把握的话，他们不必到工作现场去冒险就可在办公桌那制定标准。例行的现场工作在大多数公司已被取消，到目前为止它们有充

足的数据而无需花很多时间在车间制定标准……强硬的经理尚未仔细考虑撤回时效调查人员以此作为减少工业冲突的一种方式。与之相反,只要增派更多的时效调查人员可以达到他增产的目标,他就毫不在乎,他不会关心冲突是减少了还是增多了。

5. “组织权威的模式变化:军事组织”(“Changing Patterns of Organizational Authority: The Military Establishment”), *Administrative Science Quarterly* 3 (1959): 第473—493页。

6. 虽然从不同的经理那里以及在车间的所见使得我对部门间的各种斗争与联盟的确有所洞察,但它们过于零碎以至于不能证明我的分析。然而,不幸的是,关于资方内部政治的研究太少。不过可以参见,梅尔维尔·多尔顿,《管理者》(*Men Who Manage*, New York: John Wiley, 1966)以及汤姆·伯恩斯(Tom Burns)和斯托克(G. M. Stalker),《创新的管理》(*The Management of Innovation*, London: Tavistock Publications, 1961)。

7. 新的总经理于1975年1月上任,随即着手重组引擎分部,造成一些我在第八章叙述过的影响。随后的两年里,引擎分部每个季度都创造利润——一个几乎未预料到的功绩。然而,快到1976年底的时候,质量控制问题却变得越来越令人头疼,因而,引擎分部面临着失去一个来自公司内部的大客户的危险。尽管1953年后引擎分部就已被联合公司接管,但它依然面临着诸多困扰吉尔公司的问题。工厂太小了,引擎种类又多种多样,以至于它无法具有竞争优势地销售其产品。除非扩张或是减少制造的引擎种类,否则这些是没有哪个经理可以解决的结构问题。

8. 关于最大型的公司与最强大的工会之间的谈判,威廉·塞林(William Serrin)提出了一个有趣的视角,见《公司与工会》(*The Company and The Union*, New York: Vintage Books, 1974)。

9. 根据我所听到的各种解释,吉尔所在地的钢铁工人的组织是根据彼得·弗里德兰德(Peter Friedlander)在其《一个地方联合汽车工会的出现,1936—1939》(*The Emergence of a UAW Locale, 1936—1939*, Pittsburgh: University of Pittsburgh Press, 1975)中所描述的模式而组织的。

10. 显而易见,其他因素也不能忽视。未曾经历过大萧条且对前工会时代没有概念的新一代工人,以及来自更具政治战斗性背景的黑人工人的加入,不可避免地影响了工会领导层的行为。

11. 例见贝农对利物浦的一家福特组装厂的描述(《为福特工作》[*Working for Ford*, London: Allen Lane, 1973])以及罗纳德·多尔对机械厂的描述(《英国的工厂——日本的工厂》第五章、第六章);勒普顿(Tom Lupton),《在车间》(*On the Shop Floor*, Oxford: Pergamon Press, 1963)。

12. 见西奥·尼科尔斯(Theo Nichols)和贝农的《与资本主义共存》(*Living with Capitalism*, London: Routledge & Kegan Paul, 1977)。

13. 诺布尔(David Noble),“事实之前:机械设计的社会选择”(“Before the Fact: Social Choice in Machine Design”),论文提交于 National Convention of the Organization of American Historians, 1978 年 4 月。

14. 对工人阶级具体经验重要性的认识的增长在近年来的美国劳动史成果中也可见到,这些成果受到两位英国史学家著作的影响:埃里克·霍布斯鲍姆(Eric Hobsbawm),《劳动者》(*Labouring Men*, London: Weidenfeld & Nicolson, 1964)和爱德华·汤普森(Edward Thompson),《英国工人阶级的形成》(*The Making of the English Working Class*, London: Victor Gollancz, 1963)。例见,戴维·蒙哥马利(David Montgomery),“十九世纪工人对机械生产的控制”(“Worker' Control of Machine Production in the Nineteenth Century”),*Labor History* 17 (Fall 1976): 484—509;同一作者,“‘新工会主义’与工人意识的转变”(“The ‘New Unionism’ and the Transformation in Workers' Consciousness”),*Journal of Social History* 7 (Summer 1974): 509—529;赫伯特·古特曼(Herbert Gutman),《美国工业化过程中的工作、文化与社会》(*Work, Culture, and Society in Industrializing America*, New York: Vintage Books, 1977)。

第十二章

245

1. 卡斯托里亚蒂斯,“论工人运动的历史”,*Telos* no. 30 (Winter 1976—1977): 35—36。

2. 因此,恩格斯在 1880 年写道:

在托拉斯中,竞争的自由转向了它的反面——转为了垄断;没有任何明确计划的资本主义社会的生产变为了社会主义社会有明确计划的生产。当然,到目前为止这都符合资本家的利益与优势。但在这里,剥削是如此的明显以至于它必会崩溃。没有哪个国家会忍受由托拉斯进行的生产,忍受一小帮股东对社会的厚颜无耻的剥削……生产与分配的宏大机构转变为股份公司、托拉斯与国有财产表明了资产阶级对于那个目的来说是毫无用处的……它(国家)越是通过接受生产力来推展,它实际上就越来越变成是国家性的资本家,它所剥削的公民也越多。工人们还是工资劳动者——无产者。资本主义关系并未瓦解。它的确濒临危机。但危机终会导致颠覆。生产力的国家所有不是冲突的解决方案,但其中所隐藏的却是构成解决因素的技术条件。见“社会主义:乌托邦的与科学的”(“Socialism: Utopian and Scientific”),收录于《马克思恩格斯选集》(*The Marx-Engels Reader*),罗伯特·塔克(Robert Tucker)编,New York: W. W. Norton, 1972, 第 632—634 页。

3. 当然,关于这一时期有无数的解释,尤其可参见:查尔斯·梅尔(Charles Maier),《重铸资产阶级的欧洲》(*Recasting Bourgeois Europe*, Princeton: Princeton University

Press, 1975); 尼克斯·普兰扎斯,《法西斯主义与独裁政治》(*Fascism and Dictatorship*, London: New Left Books, 1974)。至于美国的例子,见詹姆斯·温斯坦,《自由主义国家的公司理念:1900—1918》;加布里埃尔·科尔科,《保守主义的胜利》;威廉·阿普尔曼·威廉斯,《美国历史的轮廓》。

4. 不能过多地重复这一点,20世纪的马克思主义并不简单的是马克思著作机械刻板的重复,而是对于马克思著作对资本主义及其过渡到社会主义的历史轨迹的理解的不充分的回应。美国社会学家仍未普遍承认马克思主义者像其他人一样可以从历史中学习,他们继续忽视马克思主义,因为马克思对“社会经济系统进程的预测在多数先进工业社会已经被证实是无效的”,以及他的“教条,无论在他那个时代有多重要,已经被理论经济学中的技术发展所抛弃了”。从而,马克思主义降为了“想要为他们各自社会的贫困大众代言,并且在最近阶段要为整个贫困社会代言的那部分知识分子的”教条(塔尔科特·帕森斯(Talcott Parsons),“对卡尔·马克思社会学的几点评论”(“Some Comments on the Sociology of Karl Marx”),载于 *Sociological Theory and Modern Society*, New York: Free Press, 1967, 第 127 页, 第 109—110 页, 第 128 页)。这些来自于美国社会学理论大师的评论,明显忽视了马克思与马克思主义之间的异同。正如卢卡奇(Lukács)所写那样:如果研究表明马克思所有的“预测”是错误的,“每一个严肃的‘正统’马克思主义者仍会没有保留的接受这些现代事物,从而将马克思的所有论点全然抛弃——一刻也不需放弃他的正统地位。”《历史与阶级意识》(*History and Class Consciousness*, Cambridge, Mass.: M. I. T. Press, 1968), 第 1 页。

5. 关于国家干预的当前理论,参见:詹姆斯·奥康纳(James O'Connor),《国家财政危机》(*The Fiscal Crisis of the State*, New York: St. Martin's Press, 1973); 哈贝马斯,《合法化危机》;克劳斯·奥费(Claus Offe),“资本主义国家的理论及政策形成问题”(“The Theory of the Capitalist State and the Problem of Policy Formation”),收录于《现代资本主义中的压力与冲突》(*Stress and Contradiction in Modern Capitalism*),利昂·利德贝里(Leon Lidberg)、罗伯特·奥尔福德(Robert Alford)、科林·克劳奇(Colin Crouch)与克劳斯·奥费编(Lexington, Mass.: Lexington Books, D. C. Heath, 1975), 第 125—144 页。

6. 关于强调阶级斗争的压制与组织的马克思主义国家理论,参见:葛兰西,《狱中札记》;拉尔夫·米利班德(Ralph Miliband),《资本主义社会中的国家》(*The State in Capitalist Society*, New York: Basic Books, 1969); 尼克斯·普兰扎斯,《政治权力与社会阶级》(*Political Power and Social Classes*, London: New Left Books, 1973)。所有这些著作的灵感皆来自于马克思的政治作品,尤其是《路易·波拿巴的雾月十八日》(*The Eighteenth Brumaire of Louis Bonaparte*)和《法兰西阶级斗争》(*Class Struggles in France*)。

7. 当然,也有显著的例外,例如保罗·巴兰(Paul Baran)与保罗·斯威齐(Paul Sweezy)的《垄断资本》(*Monopoly Capital*, New York: Monthly Review, 1966)。

8. 关于美国早年试图调解劳资关系的情况,参见:詹姆斯·温斯坦,《自由主义国

家的公司理念》，斯图尔特·布兰德斯(Stuart Brandes)，《美国的福利资本主义，1880—1940》(*American Welfare Capitalism, 1880 — 1940*, Chicago: University of Chicago Press, 1976)。戴维·布罗迪(David Brody)就此提出了有趣的看法：如果没有大萧条，1920年代达到其高峰的福利资本主义会继续存在下去，并且美国的工业关系也会保持其家长制路线。（“福利资本主义的兴衰”（“The Rise and Decline of Welfare Capitalism”），收录于 *Change and Continuity in Twentieth Century America: The 1920's*，约翰·布雷曼(John Braeman)、罗伯特·布伦纳(Robert Brenner)与戴维·布罗迪(David Brody)编(Columbus, Ohio: Ohio State University Press, 1968)，第147—178页。直到二战之后内部劳动市场与内部国家才恢复了它们的优势地位，这次有了组织化劳动的 247 推波助澜。

9. 难以确定生产中的关系在多大程度上是被机器的技术要求所形塑，以及多大程度上是被生产关系所形塑，也就是说，被掩饰同时又保证剩余劳动的需要所形塑。看来，生产中的关系的这些技术层面会随机器而变化；在自动化(数控)工具机和装配线上就不一样。除非把竞争资本主义与手工工人时代混为一谈，否则很难就从竞争资本主义到垄断资本主义的转变中，发生在生产中的技术关系的变迁性质提出任何确定的结论。

10. 同往常一样，阿尔文·古尔德纳找到了扳机，他写道：

因此，对于韦伯而言，权威因其是合法的而获得同意，而不是由于它唤起了同意而成为合法的。因此，对于韦伯而言，同意总是视为理所应当的已知数，而不是一个其来源应当追查的未知数。从而，他从未系统地分析那些促成或阻碍了同意的出现的社会过程。[《工业科层制的模式》(*Patterns of Industrial Bureaucracy*, New York: Free Press, 1954)，第223页]

不幸的是，古尔德纳临阵退缩，没有扣动扳机。

11. 参见罗纳德·多尔的《英国的工厂——日本的工厂》。

12. 参见第八章注释4。

13. 这并非要表明资本主义已经以各种方式解决了它所有的主要问题——1950年代有名的政治社会学家就曾那样假设——而只是认为，像奥康纳和哈贝马斯那样的理论家，未能论证随着先进资本主义的发展，他们所强调的问题必然会变得更加糟糕，危机也会加重。此外，虽然他们意识到了经济危机与政治危机、系统危机与社会危机有所区别，他们并未表明一种危机如何导致另一种危机——人们如何意识到这些假定的危机就是资本主义的危机。

14. 葛兰西或许是主流马克思主义者中第一个认识到，生产的前资本主义模式的缺席对于美国相对平稳的资本主义再生产的意义。（他似乎忽视了奴隶制这个显著的前资本主义生产模式。）他提出，资本主义在意大利这样被封建主义的寄生余孽所阻碍的国家里只会不均衡地发展。迈克尔·曼近来尝试将更具革命性的工人阶级的出现与 248

前资本主义的生产模式的持续存在或近来的解体联系起来。萨米尔·阿明(Samir Amin)关于世界范围的累积以及不平等发展的理论,或许是整合他们的主要理念——即社会主义的开端出现在低度发展的世界——最全面的。参见:葛兰西,《狱中札记》;迈克尔·曼,《西方工人阶级间的意识与行动》(*Consciousness and Action among the Western Working Class*, Cambridge, Eng.: At the University Press, 1973);萨米尔·阿明,《不平等的发展》(*Unequal Development*, New York: Monthly Review Press, 1976)。

附 录

1. 迄今为止最著名的比较研究是罗纳德·多尔的《英国的工厂——日本的工厂》。他的论述中最重要的,似乎在于根据工业关系的不同模式的历史起源来促成对工业行为变化的理解。他的视角因而与我的很相似。与此相反,克罗齐埃的《科层现象》则提出,文化直接影响工作的组织与工作行为的模式。他没有分辨文化决定论的这两种形式,由于他来自其他国家的比较数据,他的结论说服力不够。

2. 布若威,“生产的政治与政治的生产:对美国与匈牙利的机械工厂的比较分析”, *Political Power and Social Theory* 1(1979)。

3. 例见:阿尔文·古尔德纳,《工业科层制的模式》;诺曼·丹尼斯(Norman Dennis)、亨里克斯(F. Henriques)、斯劳特(C. Slaughter),《煤是我们的生活》(*Coal is Our Life*, London: Eyre Spottiswoode, 1956),第二章。

4. 采矿业的工作组织面临的不确定性问题以及适应的两种形态类型,在军队单位的组织里也有相似物。见莫里斯·贾诺维茨的“组织权威的模式变化:军事组织”, *Administrative Science Quarterly* 3(1959):473—493。

5. 埃里克·特里斯特、希金、默里和波洛克,《组织的选择》,第66—67页。

6. 更多的细节见:弗雷德里克·约翰斯顿(Frederick Johnstone),《阶级、种族与黄金》(*Class, Race and Gold*, London: Routledge & Kegan Paul, 1976);H. J. 西蒙斯(H. J. Simons)和R. E. 西蒙斯(R. E. Simons),《南非的阶级与肤色,1850—1950》(*Class and Colour in South Africa, 1850—1950*, Harmondsworth, Eng.: Penguin Books, 1969),特别是第二章与第三章;查尔斯·范·翁塞伦(Charles van Onselen), *Chibaro* 249 (London: Pluto Press, 1976);以及哈罗德·沃尔普(Harold Wolpe),“南非的资本主义与廉价劳动力:从分隔到种族隔离”(“Capitalism and Cheap Labor Power in South Africa: From Segregation to Apartheid”), *Economy and Society* 1 (1972):425—456。

7. 当然,这并非南非所特有。见:安德烈·戈尔兹(André Gorz)编《劳动分工》(*The Division of Labor*, Atlantic Highlands, N. J.: Humanities Press, 1976);凯瑟琳·斯通(Katherine Stone),“钢铁工业中工作结构的起源”(“The Origins of Job Structures in the Steel Industry”), *Review of Radical Political Economics* 6(1974):113—173;以及哈里·布雷弗曼的《劳动与垄断资本》。

8. 迈克尔·布若威,《工业冲突中的限制与操纵》(*Constraint and Manipulation in Industrial Conflict*, Lusaka: Institute for African Studies, Communication no. 10, 1974),第二章与第三章。粗工似乎起源于南非金矿,后来被赞比亚铜矿采用。

9. 阿瑟·史汀区孔,“社会结构与组织”,载于詹姆斯·马奇编的《组织手册》第142—169页。有趣的是,史汀区孔的确这样写道:“‘机械制造’产业是归纳的主要例外。无论是造船、火车头、有轨电车、机床、汽车、飞机、电机,这些产业都有现代形式的组织,不论其历史有多久。”(第159页)——这与产业的年龄与组织形式之间的更正规的联系有别。然而,悖论的是,机械厂的技术和工作组织自工业革命以来基本上保持未变。但是,根据史汀区孔所说,这些产业的“结构特质”总是现代的。显而易见,史汀区孔所评估的不同于工作的组织(实际上,他据以评估“结构”的是无薪家庭的比例、自我雇用和家庭工人的比例,职员占行政人员的比例以及专业人员占有权者的比例。)看起来他是在衡量使生产过程与环境相隔离的组织的特定“减震”成分的大小。因而,当减震成分弱时,如同农业中那样,生产过程最容易受到外在因素的影响从而也受制于转型的影响。另一方面,在减震成分相对强之处,如同机械产业那样,工作组织免于遭受环境偶然性的影响从而倾向于维持现状。外在变化被科层制机器吸收了。只有以这样的方式,我们才能一方面解释科层制因素的成长,另一方面又能解释工作结构的持续性。换句话说,史汀区孔所论述的组织特性与产业发展时间之间的正相关性趋向于掩饰工作结构与产业发展时间之间关系的缺乏。我所提出的替代性假设是,某些组织会发展出阻碍工作过程发生转型的辅助性制度(或许可以根据史汀区孔的组织特性来衡量)。此外,产业历史越悠久,这些制度的发展越不完整(根据史汀区孔的资料),工作过程经历转型的可能性也越大。再者,组织越现代——也就是说减震制度越发达——技术与工作过程要转型也就越困难。

10. 布若威,《铜矿中阶级的肤色:从非洲进步到赞比亚化》(*The Colour of Class on the Copper Mines: From African Advancement to Zambianization*, Manchester: Manchester University press for the Institute of African Studies, Zambian Papers no. 7, 1972)。

11. 例见莱茵哈德·本迪克斯的《工业中的工作与权威》,第34—73页。

12. 莫里斯·贾诺维茨恰当地描述了这些发展学者的努力:

尤其是在格尔茨(Clifford Geertz)所编的《旧社会与新国家》(*Old Societies and New States*)一书中,他们寻求确定那些严重阻碍了“现代化”的社会与文化分层的模式。他们探究了各种类型的原始情感——族群、血缘群体、语言、种族以及宗教——在“文明的”或世俗的政治发展上的后果。(《政治冲突》[*Political Conflict*], Chicago: Quadrangle Books, 1970, 第24页)

这种探究发展的途径应当受到像弗兰克(Gundar Frank)这样的作者的攻击(《拉丁美洲:低度发展或革命》[*Latin America: Underdevelopment or Revolution*], New York:

Monthly Review Press, 1969, 第二章)。

13. “非洲工业革命引起的人类学问题”, 收录于艾丹·索撒尔(Aidan Southall)编《现代非洲的社会变迁》(*Social Change in Modern Africa*, London: Oxford University Press for Internal African Institute, 1961), 第 69—70 页。

14. 爱泼斯坦(A. L. Epstein), 《一个非洲都市社区里的政治》(*Politics in an Urban African Community*, Manchester: Manchester University Press, 1958)。

15. 克莱德·米切尔(Clyde Mitchell), 《凯莱拉舞蹈》(*The Kalela Dance*, Manchester: Manchester University Press for the Rhodes-Livingstone Institute, Rhodes-Livingstone Paper no. 27, 1956)。

16. 索撒尔, 《现代非洲的社会变迁》, 第 19 页。

17. 布若威, 《铜矿中阶级的肤色: 从非洲进步到赞比亚化》, 第九章。

18. 罗伯特·贝茨(Robert Bates), 《工会、政党与政治发展》(*Unions, Parties, and Political Development*, New Heaven: Yale University Press, 1971)。

251 19. 布若威, “另眼看矿工”(“Another Look at Mineworker”), *African Social Research* no. 14(1972): 第 239—287 页。

20. 布若威, 《工业冲突中的限制与操纵》以及《铜矿中阶级的肤色: 从非洲进步到赞比亚化》; 布鲁斯·卡普费雷(Bruce Kapferer), 《一个非洲工厂里的策略与交易》(*Strategy and Transaction in an African Factory*, Manchester: Manchester University Press, 1972)。

参 考 文 献

253

- Adorno, Theodor. "Sociology and Psychology." *New Left Review* 46 (November-December 1967): 67—80; 47 (January-February 1968): 79—99.
- Althusser, Louis. *For Marx*. London: Allen Lane, 1969.
- . *Lenin and Philosophy and Other Essays*. London: New Left Books, 1971.
- Amin, Samir. *Unequal Development*. New York: Monthly Review Press, 1976.
- Anderson, Perry. *Lineages of the Absolutist State*. London: New Left Books, 1974.
- Argyris, Chris. *Integrating the Individual and the Organization*. New York: John Wiley, 1964.
- Aronowitz, Stanley. *False Promises: The Shaping of American Working Class consciousness*. New York: McGraw-Hill Book Co., 1973.
- Bachrach, Peter, and Baratz, Morton. *Power and Poverty: Theory and Practice*. New York: Oxford University Press, 1970.
- Baldamus, William. *Efficiency and Effort*. London: Tavistock Institute of Human Relations, 1961.
- Balibar, Etienne. "The Basic Concepts of Historical Materialism." Pp. 201—308 in Louis Althusser and Etienne Balibar, *Reading Capital*. New York: Pantheon, 1970.
- Banaji, Jairus. "Modes of Production in a Materialist conception of History." *Capital and Class* 3 (Autumn 1977): 1—44. 254
- Baran, Paul, and Sweezy, Paul. *Monopoly Capital*. New York: Monthly Review Press, 1966.
- Baritz, Leon. *The Servants of Power: A History of the Use of Social Science in American Industry*. New York: John Wiley, 1965.
- Bates, Robert. *Unions, Parties and Political Development*. New Haven: Yale University Press, 1971.
- Behrend, Hilda. "A Fair Day's Work." *Scottish Journal of Political Economy* 8 (1961): 102—118.
- Bell, Daniel. *The End of Ideology*. New York: Free Press, 1960.
- Bendix, Reinhard. *Work and Authority in Industry: Ideologies of Management in the Course of Industrialization*. New York: John Wiley, 1956.
- Benjamin, Jessica. "The End of Internalization: Adorno's Social Psychology." *Telos* 32 (Summer 1977): 42—64.
- Beynon, Huw. *Working for Ford*. London: Allen Lane, 1973.

- Blau Peter. *The Dynamics of Bureaucracy*. Chicago: University of Chicago Press, 1955.
- Blauner, Robert. *Alienation and Freedom*. Chicago: University of Chicago Press, 1964.
- Bowles, Samuel, and Gintis, Herbert. *Schooling in Capitalist America*. New York: Basic Books, 1976.
- Brandes, Stuart. *American Welfare Capitalism, 1880 — 1940*. Chicago: University of Chicago Press, 1976.
- Braverman, Harry. *Labor and Monopoly Capital*. New York: Monthly Review Press, 1974.
- Brenner, Robert. "The Origins of Capitalist Development: A Critique of Neo-Smithian Marxism." *New Left Review* 104 (July-August 1977): 25—92.
- Brody, David. "The Rise and Decline of Welfare Capitalism." Pp. 147—178 in *Change and Continuity in Twentieth Century America: The 1920's*, edited by John Braeman, Robert Brenner, and David Brody. Columbus, Ohio: Ohio State University Press, 1968.
- Burawoy, Michael. "Another Look at the Mineworker." *African Social Research* 14 (1972): 239—287.
- . *The Colour of Class in the Copper Mines: From African Advancement to Zambianization*. Manchester: Manchester University Press for the Institute of African Studies, *Zambian Papers* no. 7, 1972.
- . *Constraint and Manipulation in Industrial Conflict*. Lusaka: Institute for African Studies, *Communication* 10, 1974.
- . "The Politics of Production and the Production of Politics: A Comparative Analysis of Piecework Machine Shops in the United States and Hungary." *Political Power and Social Theory* 1 (1979).
- 255 ———. *The Politics of Production*. London: New Left Books, forthcoming.
- Burns, Tom, and Stalker, G. M. *The Management of Innovation*. London: Tavistock Publications, 1961.
- Cardan, Paul. See Cornelius Castoriadis.
- Carey, Alex. "The Hawthorne Studies: A Radical Criticism." *American Sociological Review* 32 (1967): 403—416.
- Carr, Edward H. *The New Society*. London: Macmillan, 1951.
- Castoriadis, Cornelius. "The Hungarian Source." *Telos* 29 (Fall 1976): 4—22.
- . "On the History of the Workers' Movement." *Telos* 30 (Winter 1976—77): 3—42.
- . *Redefining Revolution*. London: Solidarity Pamphlet 44, n. d.
- Chandler, Alfred. *Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise*. Cambridge, Mass.: M. I. T. Press, 1962.
- Crozier, Michel. *The Bureaucratic Phenomenon*. Chicago: University of Chicago Press, 1964.

- . “Comparing Structures and comparing Games.” Pp. 197—207 in *European Contributions to Organization Theory*, edited by G. Hofstede and M. Kassem. Amsterdam: Van Gorcum, 1976.
- Dalton, Melville. “The Industrial Rate Buster.” *Applied Anthropology* 7 (1948): 5—18.
- . *Men Who Manage*. New York: John Wiley, 1966.
- De Man, Henri. *The Psychology of Socialism*. New York: Henry Holt, 1927.
- Dennis, Norman; Henriques, F.; and Slaughter, C. *Coal Is Our Life*. London: Eyre & Spottiswoode, 1956.
- Ditton, Jason. “Moral Horror versus Folk Terror: Output Restriction, Class and the Social Organization of Exploitation.” *Sociological Review* 24 (1976): 519—544.
- . “Perks, Pilferage, and the Fiddle.” *Theory and Society* 4 (1977): 39—71.
- Doeringer, Peter, and Piore, Michael. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass.: D. C. Heath, 1971.
- Dore, Ronald. *British Factory—Japanese Factory*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1973.
- Dubin, Robert. “Industrial Workers’ Worlds: A Study of the Central Life Interests of Industrial Workers.” *Social Problems* 3 (1956): 131—142.
- Edwards, Richard. “The Social Relations of Production in the Firm and Labor Market Structure.” *Politics and Society* 5 (1975): 83—108.
- Emery, F. E., and Trist, E. L. “The Causal Texture of Organizational Environments.” *Human Relations* 18 (1963): 20—26.
- Engels, Frederick. “Socialism: Utopian and Scientific.” Pp. 605—639 in *The Marx-Engels Reader*, edited by Robert Tucker. New York: W. W. Norton, 1972.
- Epstein, A. L. *Politics in an Urban African Community*. Manchester: Manchester University Press, 1958.
- Etzioni, Amitai. *A Comparative Analysis of Complex Organizations*. New York: Free Press, 1961.
- Foucault, Michel. *Discipline and Punish*. New York: Pantheon, 1977.
- Fox, Alan. *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations*. London: Faber & Faber, 1974.
- Frank, Gundar. *Latin America: Underdevelopment or Revolution?* New York: Monthly Review Press, 1969.
- Franke, R. H., and Kaul, J. D. “The Hawthorne Experiments: First Statistical Interpretation.” *American Sociological Review* 43 (1978): 623—643.
- Friedland, William, and Barton, Amy. *Destalking the Wily Tomato*. Manuscript. Department of Applied Behavioral Sciences, College of Agriculture and Environmental Sciences, University of California, Davis, 1975.

- ; Barton, Amy; and Thomas, Robert. "Manufacturing Green Gold: The Conditions and Social Consequences of Lettuce Harvest Mechanization." Manuscript. University of California, Santa Cruz, 1978.
- Friedlander, Peter. *The Emergence of a UAW Local, 1936 — 1939*, Pittsburgh: University of Pittsburgh Press, 1975.
- Geertz, Clifford. *The Interpretation of Cultures*. New York: Basic Books, 1973.
- Genovese, Eugene. *Roll, Jordan, Roll*. New York: Vintage Books, 1976.
- Gluckman, Max. "Anthropological Problems Arising from the African Industrial Revolution." Pp. 67—82 in *Social Change in Modern Africa*, edited by Aidan Southall. London: Oxford University Press for Internal African Institute, 1961.
- Godelier, Maurice. *Rationality and Irrationality in Economics*. New York: Monthly Review Press, 1972.
- . "Structure and Contradiction in Capital." Pp. 334—368 in *Ideology in Social Science*, edited by Robin Blackburn. New York: Vintage Books, 1973.
- Goldthorpe, John; Lockwood, David; Bechhofer, Frank; and Platt, Jennifer. *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*. New York: Cambridge University Press, 1968.
- Gorz, André, ed. *The Division of Labor*. Atlantic Highlands, N. J.: Humanities Press, 1976.
- Gouldner, Alvin. *The Dialectic of Ideology and Technology*. New York: Seabury Press, 1976.
- 257 ———. *Patterns of Industrial Bureaucracy*. New York: Free Press, 1954.
- Gramsci, Antonio. *Selections from Prison Notebooks*. New York: International Publishers, 1971.
- Green, James. "Fighting on Two Fronts: Working Class Militancy in the 1940's." *Radical America* 9, nos. 4—5 (1975): 7—48.
- Gutman, Herbert. *Work, Culture and Society in Industrializing America*. New York: Vintage Books, 1977.
- Habermas, Jürgen. *Legitimation Crisis*. Boston: Beacon Press, 1975.
- . *Theory and Practice*. Boston: Beacon Press, 1973.
- Harrison, Bennett. "Public Employment and the Theory of the Dual Economy." Pp. 41—76 in *The Political Economy of Public Service Employment*, edited by H. L. Sheppard, B. Harrison, and W. J. Spring. Lexington, Mass.: Heath-Lexington, 1972.
- Hearn, Francis. "Toward a Critical Theory of Play." *Telos* 30 (Winter 1976—1977): 145—160.
- Heller, Agnes. *The Theory of Need in Marx*. London: Allison & Busby, 1976.
- Hilton, Rodney. "Freedom and Villeinage in England." *Past and Present* 31 (July 1965):

- 3—19.
- . *A Medieval Society*. London: Weidenfeld & Nicolson, 1966.
- , ed. *The Transition from Feudalism to Capitalism*. London: New Left Books, 1976.
- Hindess, Barry, and Hirst, Paul. *Pre-Capitalist Modes of Production*. London: Routledge & Kegan Paul, 1975.
- Hobsbawm, Eric. *Labouring Men*. London: Weidenfeld & Nicolson, 1964.
- Homans, George. *English Villagers of the Thirteenth Century*. New York: W. W. Norton, 1975.
- . *The Human Group*. New York: Harcourt, Brace & Co., 1955.
- Horkheimer, Max. *Critical Theory: Selected Essays*. New York: Seabury Press, 1972.
- and Adorno, Theodor. *The Dialectic of Enlightenment*. New York: Seabury Press, 1972.
- Hughes, Everett. "The Knitting of Racial Groups in Industry." *American Sociological Review* 11(1946): 512—519.
- Jacoby, Russell. *Social Amnesia*. Boston: Beacon Press, 1975.
- Janowitz, Morris. "Changing Patterns of Organizational Authority: The Military Establishment." *Administrative Science Quarterly* 3(1959): 473—493.
- . *Political Conflict*. Chicago: Quadrangle Books, 1970.
- . *The Professional Soldier*. New York: Free Press, 1960.
- Jennings, Edward. "Wildcat! The Wartime Strike Wave in Auto." *Radical America* 9, nos. 4—5(1975): 77—105.
- Johnstone, Frederick. *Class, Race and Gold*. London: Routledge & Kegan Paul, 1976. 258
- Kapferer, Bruce. *Strategy and Transaction in an African Factory*. Manchester: Manchester University Press, 1972.
- Kerr, Clark. *Labor and Management in Industrial Society*. New York: Doubleday, 1964.
- ; Dunlop, J. T.; Harrison, F. H.; and Myers, C. A. *Industrialism and Industrial Man*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1960.
- and Fisher, Lloyd. "Plant Sociology: The Elite and the Aborigines." Pp. 281—309 in *Common Frontiers of the Social Sciences*, edited by Mirra Komarovsky. Glencoe: Free Press, 1957.
- and Siegal, Abraham. "The Interindustry Propensity to Strike—An International Comparison." Pp. 189—212 in *Industrial Conflict*, edited by Arthur Kornhauser, Robert Dubin, and Arthur M. Ross. New York: McGraw-Hill, 1954.
- Klein, Stuart. *Workers under Stress: The Impact of Work Pressure on Group Cohesion*. Lexington, Ky.: University of Kentucky Press, 1971.
- Kolko, Gabriel. *The Triumph of Conservatism*. New York: Free Press, 1963.

- Kornblum, William. *Blue Collar Community*. Chicago: University of Chicago Press, 1974.
- Korsch, Karl. "What Is Socialization?" *New German Critique* 6 (Fall 1975): 60—81.
- Kosminsky, E. A. *Studies in the Agrarian History of England in the Thirteenth Century*. Oxford: Basil Blackwell, 1956.
- Landsberger, Henry. *Hawthorne Revisited*. Ithaca, N. Y.: Cornell University Press, 1958.
- Lawrence, Paul, and Lorsch, Jay. *Organizations and Environment*. Boston: Graduate School of Business Administration, Harvard University Press, 1967.
- Lefort, Claude. "The Age of Novelty." *Telos* 29 (Fall 1976): 23—38.
- Lichtenstein, Nelson. "Defending the No-Strike Pledge: CIO Politics during World War II." *Radical America* 9, nos. 4—5 (1975): 49—76.
- Likert, Rensis. *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill, 1961.
- Lipset, Seymour Martin. *Political Man*. New York: Doubleday, 1959.
- ; Trow, Martin; and Coleman, James. *Union Democracy*. Glencoe, Ill.: Free Press, 1956.
- Lockwood, David. "In Search of the Traditional Worker." Pp. 239—251 in *Working Class Images of Society*, edited by Martin Bulmer. London: Routledge & Kegan Paul, 1976.
- 259 Lukács, Georg. *History and Class Consciousness*. Cambridge, Mass.: M. I. T. Press, 1968.
- Lupton, Tom. *On the Shop Floor*. Oxford: Pergamon Press, 1963.
- Maier, Charles. *Recasting Bourgeois Europe*. Princeton: Princeton University Press, 1975.
- Mann, Michael. "The Social Cohesion of Liberal Democracy." *American Sociological Review* 35 (1970): 423—439.
- . *Consciousness and Action among the Western Working Class*. Cambridge, Eng.: At the University Press, 1973.
- March, James, and Simon, Herbert. *Organizations*. New York: John Wiley, 1958.
- Marcuse, Herbert. *Eros and Civilization*. Boston: Beacon Press, 1955.
- . *An Essay on Liberation*. Boston: Beacon Press, 1969.
- . *One Dimensional Man*. Boston: Beacon Press, 1964.
- Marx, Karl. *Capital*. 3 vols. New York: International Publishers, 1967.
- . *Early Writings*. New York: Vintage Books, 1975.
- . "Preface to A Contribution to the Critique of Political Economy." In *The Marx-Engels Reader*, edited by Robert Tucker. New York: W. W. Norton, 1972.
- and Engels, Frederick. *The German Ideology*. New York: international Publishers, 1970.

- Mathewson, Stanley. *Restriction of Output among Unorganized Workers*. New York: Viking Press, 1931.
- Mayo, Elton. *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: Macmillan, 1933.
- Merton, Robert. *Social Theory and Social Structure*. New York: Free Press, 1968.
- Miliband, Ralph. *The State in Capitalist Society*. New York: Basic Books, 1969.
- Mitchell, Clyde. *The Kalela Dance*. Manchester: Manchester University Press for the Rhodes-Livingstone Institute, Rhodes-Livingstone Papers 27, 1956.
- Montgomery, David. "The 'New Unionism' and the Transformation in Workers' Consciousness." *Journal of Social History* 7 (Summer 1974): 509—529.
- . "Workers' Control of Machine Production in the Nineteenth Century." *Labor History* 17 (Fall 1976): 485—509.
- Nichols, Theo, and Beynon, Huw. *Living with Capitalism: Class Relations and the Modern Factory*. London: Routledge & Kegan Paul, 1977.
- Noble, David. "Before the Fact: Social Choice in Machine Design." Paper presented at the 260 National Convention of the Organization of American Historians, April 1978.
- . *America by Design: Science, Technology, and the Rise of Corporate Capitalism*. New York: Alfred A. Knopf, 1977.
- O'Connor, James. *The Fiscal Crisis of the State*. New York: St. Martin's Press, 1973.
- Offe, Claus. "The Theory of the Capitalist State and the Problem of Policy Formation." Pp. 125—144 in *Stress and Contradiction in Modern Capitalism*, edited by Leon Lindberg, Robert Alford, Colin Crouch, and Claus Offe. Lexington, Mass.: Lexington Books-D. C. Heath, 1975.
- Parsons, Talcott. *Sociological Theory and Modern Society*. New York: Free Press, 1967.
- Polanyi, Karl. *The Great Transformation*. New York: Reinhart, 1944.
- Postan, M. M. *The Medieval Economy and Society*. Harmondsworth, Eng.: Penguin Books, 1975.
- Poulantzas, Nicos. *Classes in Contemporary Capitalism*. London: New Left Books, 1975.
- . *Political Power and Social Classes*. London: New Left Books, 1973.
- . *Fascism and Dictatorship*. London: New Left Books, 1974.
- Przeworski, Adam. "Capitalist Democracy and the Transition to Socialism." Manuscript, University of Chicago, 1978.
- Radcliffe-Brown, A. R. *Structure and Function in Primitive Society*. London: Cohen & West, 1952.
- Reich, Wilhelm. *Sex-Pol*. New York: Vintage Books, 1972.
- Reuther, Walter. "Individualism vs. Unionism." Pp. 144—149 in *Source Book on Labor*, edited by Neil Chamberlain. New York: McGraw Hill, 1958.

- Roethlisberger, F. J., and Dickson, William. *Management and the Worker*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1939.
- Ross, Arthur, and Hartman, Paul. *Changing Patterns of Industrial Conflict*. New York: John Wiley, 1960.
- Rothschild, Emma. *Paradise Lost: The Decline of the Auto-Industrial Age*. New York: Vintage Books, 1974.
- Roy, Donald. "'Banana Time': Job Satisfaction and Informal Interaction." *Human Organization* 18 (1958): 158—168.
- . "Efficiency and the Fix: Informal Intergroup Relations in a Piecework Machine Shop." *American Journal of Sociology* 60 (1954): 255—266.
- . "Quota Restriction and Goldbricking in a Machine Shop." *American Journal of Sociology* 57 (1952): 427—442.
- . "Restriction of Output in a Piecework Machine Shop." Ph. D. dissertation, University of Chicago, 1952.
- 261 ———. "Work Satisfaction and Social Reward in Quota Achievement." *American Sociological Review* 18 (1953): 507—514.
- Scheinberg, Stephen. "The Development of Corporation Labor Policy, 1900—1940." Ph. D. dissertation, University of Wisconsin, 1966.
- Seidman, Joel. *American Labor from Defense to Reconversion*. Chicago: University of Chicago Press, 1953.
- Selznick, Philip. *Law, Society, and Industrial Justice*. New York: Russell Sage Foundation, 1969.
- . *TVA and the Grass Roots*. Berkeley: University of California Press, 1949.
- Sennett, Richard, and Cobb, Jonathan. *The Hidden Injuries of Class*. New York: Random House, 1972.
- Serrin, William. *The Company and the Union*. New York: Vintage Books, 1974.
- Sheppard, Harold, and Herrick, Neal. *Where Have All the Robots Gone?* New York: Free Press, 1972.
- Simons, H. J., and Simons, R. E. *Class and Colour in South Africa 1850—1950*. Harmondsworth, Eng.: Penguin Books, 1969.
- Stinchcombe, Arthur. "Social Structure and Organizations." Pp. 142—169 in *Handbook of Organizations*, edited by James March. Chicago: Rand McNally, 1965.
- Stone, Katherine. "The Origins of Job Structures in the Steel Industry." *Review of Radical Political Economics* 6 (1974): 113—173.
- Swados, Harvey. *On the Line*. Boston: Little, Brown, 1957.
- Taira, Koji. *Economic Development and the Labor Market in Japan*. New York: Columbia University Press, 1970.

- . "Internal Labor Markets, Human Resource Utilization, and Economic Growth." Paper presented at the Urban Labor Market Research Conference, 1974.
- Tannenbaum, Arnold. *Control in Organizations*. New York: McGraw-Hill, 1967.
- Taylor, Frederick Winslow. *Scientific Management*. New York: Harper & Bros., 1947.
- . *Shop Management*. New York: American Society of Mechanical Engineers, 1903.
- Thompson, E. P. *The Making of the English Working Class*. London: Victor Gollancz, 1963.
- Thompson, James. *Organizations in Action*. New York: McGraw-Hill, 1967.
- Trist, E. L.; Higgin, G. W.; Murray, H.; and Pollock, A. B. *Organizational Choice*. London: Tavistock Publications, 1963.
- Van Onselen, Charles. *Chibaro*. London: Pluto Press, 1976. 262
- Warner, William Lloyd, and Low, J. *The Social System of a Modern Factory*. New Haven: Yale University Press, 1947.
- Weber, Max. *Economy and Society*. 3 vols. New York: Bedminster Press, 1968.
- Wedderburn, Dorothy, and Crompton, Rosemary. *Workers' Attitudes and Technology*. Cambridge, Eng.: At the University Press, 1972.
- Weinstein, James. *The Corporate Ideal in the Liberal State, 1900—1918*. Boston: Beacon Press, 1968.
- Westergaard, John. "The Rediscovery of the Cash Nexus." Pp. 111—138 in *The Socialist Register 1970*, edited by Ralph Miliband and John Saville. London: Merlin Press, 1970.
- Whyte, William Foot. *Money and Motivation*. New York: Harper, 1955.
- Wilensky, Harold. "Human Relations in the Work Place: An Appraisal of Some Recent Research." Pp. 25—59 in *Research in Industrial Human Relations*, edited by Conrad Arensberg. New York: Harper & Row, 1957.
- Williams, William Appleman. *The Contours of American History*. Cleveland: World Publishing Co., 1961.
- Wolpe, Harold. "Capitalism and Cheap Labor Power in South Africa: From Segregation to Apartheid." *Economy and Society* 1(1972): 425—456.
- Wright, Erik Olin. *Class, Crisis and the State*. London: New Left Books, 1978.

索引

(索引后的页码为边码)

- Absenteeism 旷工 131, 132, 213
- Allied Corporation 联合公司 ix, x, xi, xiii, 33, 35, 39-45, 47, 48, 56, 64, 80, 82, 84, 90, 94, 99-100, 103, 104, 112, 115, 116, 123, 127, 131, 132, 133, 138, 141, 149, 155, 161, 174, 179-191, 193-194, 197-198, 199, 212, 215; ~农业设备组 125, 227; ~引擎分部 44-45, 71, 119, 126-127, 128, 133, 181, 184-185, 190-191; ~小零件部 48, 60, 90, 130, 140, 146, 167; ~拖拉机分部 40-41
- Althusser, Louis 阿尔都塞, 路易 xiii, 221, 223-224, 253
- Automatic screw machine 自动螺丝机 100, 169
- Auxiliary workers 辅助工 54, 64, 65, 66, 72, 127, 141, 175, 176, 184。参见 Crib attendant; Inspector; Scheduling man; Setup man; Time-study man; Truck driver
- Balancing machine 平衡机 67-70
- Baldamus, William 巴尔达穆斯, 威廉 11-12, 78, 92, 218, 229, 231, 253
- Banaji, Jairus 班纳吉, 亚伊勒斯 21, 254
- Bates, Robert 贝茨, 罗伯特 213, 250, 254
- Bell, Daniel 贝尔, 丹尼尔 3, 217, 254
- Bendix, Reinhard 本迪克斯, 莱茵哈德 211, 250, 254
- Bidding system 招标系统 100-101, 108, 120, 132, 147, 186, 188
- Bill (the day man) 比尔(白班搭档) xii, xvi, 54, 65, 68-70, 87-88, 102-103, 118, 143, 149, 167, 174, 224, 227, 228
- Blau, Peter 布劳, 彼得 86, 231, 254
- Blauner, Robert 布劳纳, 罗伯特 9-10, 219, 254
- Bowles, Samuel, and Herbert Gintis 鲍尔斯, 塞缪尔和赫伯特·金蒂斯 240-241
- Braverman, Harry 布雷弗曼, 哈里 94, 107, 198-199, 254; ~的《劳动与垄断资本》, xiii
- "Bumping" "挤掉" 128, 131, 132, 188, 233
- Capitalism 资本主义 13-30; 竞争~ 178-192, 195-196, 203; 国际~ 203; 垄断~ 193-203
- Castings 铸造产品 126-127
- Castoriadis, Cornelius 卡斯托里亚蒂斯, 科尼利厄斯, 72-73, 80, 229, 245, 255
- "Chiseling" "使诈" 58, 59, 72, 171-173, 176, 228
- Class struggle 阶级斗争 120, 178-192, 195
- Collective bargaining 集体讨价还价, 38, 109, 110, 114-115, 119, 186-189, 198; 作为游戏的~ 115
- Competition 竞争; 资本主义~ 178-192, 195-196, 203; 个体的~ 104
- Conflict 冲突, 9, 170, 175; 散布~ 65-71; ~的组织 4; ~的理论 12。参见 Control
- Consciousness 意识 151; 外部~ 140, 146; 引入的~ 156; 工人~ 135-157
- Consensus, theory of 一致论 12。参见 Consent; Harmony, social
- Consent 同意 5, 30, 132, 135, 201; ~的组织 4, 27; ~的生产 75-120。参见 Consensus; Harmony, social
- Control, social 社会控制 7-10, 11, 12
- Crib attendant 库房值班员 52-53, 65, 66, 102, 171, 173, 176

- Crisis 危机:合法化~ 89,90-91;动机的~ 89, 90-91;系统~ 89-90,91;~理论 202-203
- Crozier, Michel 克罗齐埃,米歇尔 79, 107, 230, 255
- Dalton, Melville 多尔顿,梅尔维尔 145, 238, 255
- Day rate 日工资率 49, 98
- Ditton, Jason 迪顿,贾森 79, 230, 255
- Doeringer, Peter, and Michael Piore 德林格,彼得与迈克尔·皮奥里 96, 107, 232, 255
- "Double red card" "双份红卡" 61, 68, 130, 132, 173, 176
- Drills 钻床 87-88;旋臂~47, 49, 55, 98, 106, 227;快速~ 47, 98, 100, 101
- Economic struggle 经济斗争 161-162, 170, 177
- Ed (the rate-buster) 埃德(破坏工作速率者) xvi, 168-169, 170
- Edwards, Richard 爱德华兹,理查德 95, 107, 232, 255
- Elections, union 工会选举 118-119
- Engels, Fredrick 恩格斯,弗雷德里克 196, 245, 255-256
- Engines 引擎 45, 52, 126-127, 197, 198;飞机~ 35;汽车~ 35;柴油~ 35, 39, 40, 184;坦克~ 35, 184;卡车~ 35。参见 Allied Corporation
- Epstein, A. L. 爱泼斯坦, A. L. 212, 250, 256
- Etzioni, Amitai 埃齐奥尼,阿米泰 9, 219, 256
- Experience 经验 151-152
- Factory Acts (English) 工厂法案(英国的) 26, 194
- Feudalism 封建主义 20-25, 26, 27, 193
- Foreman 工头 53, 55, 56, 59, 60-62, 66, 69, 72, 80, 105, 130, 141, 147, 165, 166, 168, 172-173, 174-175, 176, 181, 186
- Foundries 铸造品 126-127
- Frankfurt School 法兰克福学派 201, 236
- Game 游戏 201-202, 231-232;集体讨价还价~ 115 计时~ 165-166;工作~ 77-94, 125, 149, 152, 162, 175, 199。参见 Making out
- Geer Company 吉尔公司 x, xi, xvi, 33, 34, 39-41, 44-45, 47, 48, 50, 55, 56, 57, 58-59, 71, 80, 90, 91, 94, 97, 98, 99, 111, 112, 123, 124, 138, 161, 162, 165, 171, 179-191, 193-194, 197, 212, 215, 227, 229
- Genovese, Eugene 杰诺维斯,尤金 18-19, 222, 256
- Gluckman, Max 格卢克曼,马克思 212, 250, 256
- "Goldbricking" "偷懒" 57, 61, 62, 80, 215
- Goldthorpe, John 戈德索普,约翰 136-140, 237, 256
- Gramsci, Antonio 葛兰西,安东尼奥 xii, xiii, 139, 222, 235, 247, 257, ~的"美国精神和福特制"xii
- "Gravy" job "有油水的"工作 59, 63, 68, 85, 87, 164
- Grievance machinery 申诉机制 109, 112, 113, 119, 187, 198, 200
- Habermas, Jürgen 哈贝马斯,尤尔根 109, 233, 257
- Harmony, social 社会和谐 7-10, 12, 85。参见 Consensus; Consent
- Heller, Agnes 赫勒,阿格尼斯 20, 257
- Homans, George 霍曼斯,乔治 79, 230, 257
- "Hot job" "热门工作" 52, 53, 61, 69, 126, 226
- Hughes, Everett 休斯,埃弗里特 140-141, 238, 257
- Ideology 意识形态 14, 17-20, 96, 138, 139, 157, 177, 183, 192, 211, 213。参见 Struggle
- Industrial citizen 工业公民 113-114

- Industrial engineers 产业工程师 129—130, 167—170, 181—183, 190, 192, 243
- Industrial sociology 工业社会学 3—12, 46, 77, 123, 124, 135—136。参见 sociology, industrial
- Inspector 检验员 55—56, 60, 63, 65, 66, 147, 171, 172—173, 175, 176, 181, 182
- Internal labor market 内部劳动市场 94, 95—108, 119—120, 132, 133, 170, 175, 178, 186, 188, 189, 198—200, 232
- Internal state 内部国家 94, 109—120, 133, 175, 186, 187, 189, 198—199
- Jack shop 支架车间 ix—xi, 37, 38, 44, 48, 60, 71, 102, 111, 165
- Janowitz, Morris 贾诺维茨, 莫里斯 182, 218, 243, 250, 257
- Jim (the union president) 吉姆(工会主席) xvi, 113—114
- Kapferer, Bruce 卡普费雷, 布鲁斯 214, 251, 258
- Kerr, Clark 克尔, 克拉克 4, 258
- "Kitty" "小金库" 58, 60, 65, 88, 106, 143
- Kornblum, William 科恩布卢姆, 威廉 141, 238, 258
- Labor 劳动: 必要~ 28; 剩余~ 22—23, 25, 27, 91—92, 193
- Labor market 劳动市场: 外部~ 96, 104, 170; 内部~ 94, 95—108, 119—120, 132, 133, 170, 175, 178, 186, 188, 189, 198, 200, 232
- Labor process 劳动过程 14, 30, 46, 47, 81, 176, 193, 195, 199—200, 202, 209, 215; 资本主义~ 13—19, 20—21, 25—30; 殖民~ 209; ~的变化 31—72, 178—180, 190—192; 作为游戏的~ 77—94 相对自主性的~ 121—157
- Lathes 车床 100; 自动~ 168, 184; 六角~ 99—100
- Law 法律: 114 ~ 规则 116
- Legitimation crisis 合法化危机 89, 90—91
- Lipset, Seymour Martin 利普赛特, 西摩·马丁 3, 217, 258
- McCann, Al 麦卡恩, 阿尔 49, 55, 64, 87, 91, 106, 149
- Machine 机床(机械): 自动螺旋~ 100, 169; 平衡~ 67—70; 计算机控制~ 47; ~ 技术 47。参见 Drills; Lathes
- Making out 超额 51—73, 80, 81, 106, 125, 152, 170, 171, 175
- Mann, Michael 曼, 迈克尔 77, 138, 229, 259
- Marcuse, Herbert 马库塞, 赫伯特 xiii, 73, 81, 229, 259
- Markets 市场 5, 24, 28, 120, 132, 194—195, 197, 199; 垄断~ 184—185; ~ 变迁 125—128; 开放~ 185; 产品~ 123, 191; 供应~ 123, 131—132。参见 Labor market
- Marx, Karl 马克思, 卡尔 xi—xiii, 17, 19, 20, 26—27, 29, 30, 65, 77, 86, 135, 157, 194—197, 200—203, 220, 222, 223, 236—237, 245—246, 259; ~ 的《资本论》 97, 220—221, 224, 228。参见 Engels, Fredrick
- Mathewson, Stanley 马修森, 斯坦利 79, 230, 259
- Mayo, Elton 梅奥, 埃尔顿 x, 34, 79, 80, 174, 219, 230, 259
- Methods department 方法部门 62, 105, 130, 164, 166, 168—169, 170, 183, 184—185
- Mining 矿业: 南非~ 207—209; 赞比亚~ 205—215; 津巴布韦~ 207
- Mode of production 生产模式 14—16, 22, 25, 220
- Monopoly capitalism 垄断资本主义 193—203
- Morris (the trucker) 莫里斯(叉车司机) xvi, 53, 65, 105
- Motivational crisis 动机危机 89, 90—91
- Noble, David 诺布尔, 戴维 47, 191, 226, 244,

- 259
- No-strike pledge 不罢工承诺 38—39, 110
- 100 percent 100% 49, 51, 57, 58, 99
- 140 percent 140% 57—58, 80, 90, 99
- Operator, machine 机床操作工 ix, 49—65, 66, 71, 82, 90, 102, 104, 105, 106, 126—127, 130, 141, 143, 144, 147, 152, 162, 164—165, 167—173, 174—175, 176, 181, 186, 205
- Organization theory 组织理论 4—10, 12, 46, 124
- Output, restriction of 产量限制 x, 4, 10, 48, 57, 60, 79—80, 83, 86, 124
- Parson, Talcott 帕森斯, 塔尔科特 3, 245—246, 260
- Paternalism 家长式作风 18—19
- Pensions 养老金 103, 113, 117—118
- Piece-rate system 计件工资率体系 48, 65, 83, 84, 86, 99, 139, 147, 152, 161, 193
- Polanyi, Karl 波拉尼, 卡尔 96, 137, 232, 260
- Political struggle 政治斗争 171—176, 177, 242—243
- Piece-cutting 压低价格 165—167, 184
- Production 生产: ~模式 14—16, 22, 25, 220; ~关系 14, 15—17, 24, 82—83, 110, 128—130, 156, 220, 247
- Profit 利润 23, 25, 29, 85, 86, 90, 115, 119, 127, 176, 185, 195
- Pulleys 皮带轮 67—70
- Quality control 质量控制 56—57, 66, 182—183, 227; ~经理 126, 128—129, 175, 182
- Racism 种族主义 19, 101, 140—145, 214
- Radcliffe-Brown, A. R. 拉德克里夫-布朗, A. R. 142, 238, 260
- Rate-busting 破坏速率 105, 145—146, 165, 167; 阿特的~ 169; 埃德的~ 168
- Restriction of output 产量限制 x, 4, 10, 48, 57, 60, 79—80, 83, 86, 124
- Roethlisberger, F. J. and William Dickson 罗特利斯伯格和威廉·迪克森 34, 79, 139, 230, 260
- Roy, Donald 罗伊, 唐纳德 ix—xi, xvi, 33—34, 35, 38, 47, 48, 52—65, 69—70, 80, 83—84, 87, 88, 91, 92, 97, 99, 100, 102, 106, 111, 112, 114, 124, 138, 164—166, 171—172, 173—174, 177, 183—184, 219, 224—229, 230—231, 233, 238, 241—242, 260
- Scheduling man 计划员 51—52, 53, 62, 63, 65, 69, 80, 105
- Scrap 废品 126, 129, 173
- Seidman, Joel 塞德曼, 乔尔 37, 225, 261
- Selznick, Philip 塞尔兹尼克, 菲利普 109—110, 116, 233, 261
- Seniority 资历 91, 103, 104, 105, 106, 113, 117, 131, 132, 140, 141, 146—155, 181, 186, 214, 233
- Setup man 设定工 54—55, 69, 101, 102, 147, 171, 172
- Shop steward 工会干事 111, 114, 169
- Social control 社会控制 7—10, 11, 12
- Social relations in, of, production 生产中的社会关系 14, 15—17, 24, 82—83, 110, 128—130, 156, 220, 247
- Sociology 社会学: 冷战~ 3; 工业~ 3—12, 46, 77, 123, 124, 135—136; 工厂~ 4
- South Africa 南非: ~政府 212; ~矿业 207—209
- State 国家: 外部~ 116; 总体~ 120; 内部~ 94, 109—120, 133, 175, 186, 187, 189, 198—199
- Stinchcombe, Arthur 史汀区孔, 阿瑟 209—210, 219, 249—250, 261
- Struggle 斗争 180, 181, 185, 186—189; 阶级~ 120, 178—192, 195; 经济~ 161—162, 170, 177; 意识形态~ 177, 243; 政治~ 171—

- 176, 177, 242—243; 车间里的~ 161—177, 185, 186
- Superintendent 主管 56, 61—62, 69—70, 100
- Surplus labor 剩余劳动 22—23, 25, 27, 91—92, 193
- Surplus value 剩余价值 23, 26—27, 28, 29, 30, 64, 72—73, 81, 90, 96, 106—107, 117, 120, 123, 135, 176—177, 194—195
- Swados, Harvey 史瓦陀斯, 哈维 92, 231, 261
- System crisis 系统危机 89—90, 91
- Tannenbaum, Arnold 坦纳鲍姆, 阿诺德 8, 219, 261
- Taylor, Frederick Winslow 泰勒, 弗雷德里克·温斯洛 170, 181, 242, 261
- “Technical core” “技术核心” 133
- Thompson, James 汤普森, 詹姆斯 6, 124, 133, 235, 261
- Time-study man 工时计划员 50, 59, 62, 104, 162—167, 170, 181, 184, 186, 190
- Trist, Eric 特里斯特, 埃里克 207, 248, 261
- Trucker driver 叉车司机 53—54, 65, 127, 147
- Union 工会 37, 38—39, 112—118, 131, 168, 169, 188—189; 英国~ 189; ~选举 118—119; ~干部 112, 114, 117, 130, 189; ~干事 111, 114, 169; ~ 110, 117。参见 United Steelworkers of America
- United Steelworkers of America 美国钢铁工人联合会 37, 111, 188
- Value, surplus 剩余价值。参见 Surplus value
- Weber, Max 韦伯, 马克斯 5, 96, 107, 262
- Wedderburn, Dorthy, and Rosemary Crompton 韦德伯恩, 多罗西和罗斯玛丽·克朗普顿 137, 262
- Weinstein, James 温斯坦, 詹姆斯 109, 233, 262
- Westergaard, John 维斯特加德, 约翰 139, 238, 262
- Western Electric studies 西部电气公司研究 6, 34, 123, 225
- Whyte, William Foot 怀特, 威廉·富特 78, 230, 262
- “Yard birds” “犯人” xi, 33—34
- Zambia 赞比亚 5; ~采矿业 205—215