



大学译丛

KNOWLEDGE WORKERS  
IN THE INFORMATION SOCIETY

Catherine Mckercher Vincent Mosco



信息社会的知识劳工

[加拿大] 凯瑟琳·麦克切尔 文森特·莫斯科 编  
曹晋 罗真 林曦 吴冬妮 译

上海译文出版社



《信息社会的知识劳工》一书收录的论文汇集了新近知识劳工在新自由主义经济语境中的劳动分析，分别讨论了计算机动画、电影、图书馆、报纸等产业的知识劳工的劳动如何在全球经济一体化进程中彻底商品化，这是国际学界针对传播产业知识劳工如何遭遇新自由主义市场经济剥夺的批判前沿研究。关于传播与信息技术、劳动和社会发展之间关系的讨论和辩论是本土传播研究的薄弱环节，本论文集的出版为中国学界提供了批判传播研究经典的问题意识和分析路径。

——曹晋 复旦大学新闻学院教授 哈佛燕京学者

《信息社会的知识劳工》一书基于莫斯科可教授透彻的分析和睿智的判断，汇编了来自欧洲、北美以及亚洲等著名学者的研究成果，具体生动地阐明了知识工作者每天面对的艰难选择：不得不在创造性驱动和勉强糊口以及为工作条件辩护之间寻找平衡。加拿大皇后大学（Queen's University）传播与社会学教授文森特·莫斯科可是西方传播学界享有盛誉、成果卓著的学者之一，是传播政治经济学领域的领军人物，他和凯瑟琳·麦克切尔所主编的《信息社会的知识劳工》一书已成为欧美传播学者和学生的必读书。

——贝拉·莫迪 美国科罗拉多大学传播学教授

上架建议：传播学

ISBN 978-7-5327-62



9 787532 762989 >

CATHERINE MCKERCHER VINCENT MOSCO  
Knowledge Workers in the Information Society

定价：55.00 元

易文网：www.ewen.cc  
上海译文出版社：www.yiwen.com.cn

# 信息社会的知识劳工

〔加拿大〕凯瑟琳·麦克切尔 文森特·莫斯可 编  
曹晋 罗真 林曦 吴冬妮 译

## 图书在版编目(CIP)数据

信息社会的知识劳工/(加拿大)麦克切爾(Mckercher, C.),  
(加拿大)莫斯科(Mosco, V.)编;曹晋 罗真 林曦 吴冬妮译.  
—上海:上海译文出版社,2014.4

(大学译丛)

书名原文: Knowledge Workers in the Information  
Society

ISBN 978-7-5327-6298-9

I. ①信… II. ①麦…②莫…③曹… III. ①新闻学  
—传播学 IV. ①G210

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第161128号

## Knowledge Workers in the Information Society

Catherine Mckercher and Vincent Mosco

All Rights Reserved.

No part of this book may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording or by any information storage and retrieval system, without permission in writing from the Publisher.

图字:09-2008-686号

## 信息社会的知识劳工

[加拿大]凯瑟琳·麦克切爾 文森特·莫斯科 编 曹晋 罗真 林曦 吴冬妮译  
责任编辑/王巧贞 装帧设计/未氓设计工作室

上海世纪出版股份有限公司

上海译文出版社出版

网址:www.yiwen.com.cn

上海世纪出版股份有限公司发行中心发行

200001 上海市福建中路193号 www.ewen.cc

常熟市文化印刷有限公司印刷

开本 890×1240 1/32 印张 11.25 插页 2 字数 262,000

2014年4月第1版 2014年4月第1次印刷

印数:0,001—3,000册

ISBN 978-7-5327-6298-9/G·182

定价:55.00元

本书中文简体字专有出版权归本社独家所有,非经本社同意不得转载、摘编或复制  
本书如有质量问题,请与承印厂质量科联系。T: 0512-52218653

—— 批判传播译丛 ——  
曹晋 Vincent Mosco 主编

本套译丛系复旦大学新闻学院曹晋教授主持的2011年“浦江人才计划”（编号：11PJ034）、教育部规划项目“传播新科技、知识劳工与市场经济转型”（编号：11YJA860003）和复旦大学985三期整体推进人文科学研究项目“新媒体、新修辞与大众文化的变迁”（编号：2011RAWXKYB050）的系列成果之一。

## 译者序<sup>①</sup>

曹晋(复旦大学新闻学院教授)

2008年六月,望重士林的国际著名传播政治经济学家文森特·莫斯科(Vincent Mosco)及其夫人凯瑟琳·麦克切尔(Catherine McKercher)来华与会演讲,之后,我们还到杭州小住三日。那连日的快晴和明媚的湖光山色、环绕堤岸的依依垂柳无一不映照出杭州的饱满与葱郁,我们就在如此秀美的天堂畅谈传播政治经济学的若干议题,也酝酿出一起主编论著的理念。<sup>②</sup>

承蒙上海译文出版社的厚爱,推动出版笔者和文森特·莫斯科联袂主编的“批判传播研究”系列,其中,凯瑟琳与莫斯科(Catherine McKercher and Vincent Mosco, 2007)选编的《信息社会的知识劳工》论文集也是力作之一,<sup>③</sup>全书18篇论文(19篇中文翻译版递交译文出版社审核后,删除了原著中一篇论述中国知识劳工的论文)汇集了新近知识劳工在新自由主义经济语境中的劳动分析,分别讨论了电脑动画、电影、图书馆、报纸等产业的知识劳工的劳动如何被商品化,这是国际学界关于传播从业者劳动与媒介产业商业化关联的批判前沿研究。

劳工问题一直是政治经济学的核心论题之一,伴随后工业资本主义的进程,狭义、广义的知识劳工问题和高科技产业的知识劳工问题再现于《信息社会的知识劳工》论文集。凯瑟琳与莫斯科敏锐洞察到新闻传

播产业领域的知识劳工地位下滑并非加拿大独有，这是一个全球性议题，两位学者以其卓越的学术声望，选取了近二十位学者聚焦关切正在无产化的知识劳工及其相关论题，例如媒体与劳工如何生存于劳资关系紧张的当代市场经济语境；或如作为公共领域论争和讨论的劳工话语主要源泉之一的劳工报道已被完全削弱；或如高科技背景中的图书馆无产者的职业技能的持续衰减；或如种种“制作花絮”短片就好莱坞创造性劳动偏向于强调白领工人的创意劳动所发挥的作用，而忽略外包工人的贡献；或如外包工作流向体现的核心国家与边陲国家的不平等；或如美国高科技产业“长期性临时工”（permatemp）的工作、薪酬、福利、保障高度不稳定的社会情境及其抗争；或如亚洲新加坡、马来西亚等地的妇女会遭遇到以公司和政府组织的形式存在的制度性权力，她们与信息技术的关系错综复杂；或如1997年受雇于联合包裹服务公司（UPS）的卡车司机工会（Teamsters Union）的175000名会员发起的联合罢工，这是美国劳工二十多年来第一次迫使一个大公司让步，且在薪酬、工作条件、就业保障和合同出租（contracting out）等几个关键的工会要求上做出妥协；或如劳资双方对抗中成功的罢工如何颠覆权力的宰制而成为胜利的想像力量鼓舞劳工斗志；再如全球大电信产业正在被新自由主义、全

---

① 《信息社会的知识劳工》系复旦大学新闻学院曹晋教授与加拿大皇后大学著名传播政治经济学家 Vicent Mosco 联合主编的“批判传播研究”的译著之一，该译丛是复旦大学新闻学院曹晋教授主持的2011年上海市“浦江人才计划”项目“新闻民工修辞的政治经济语境分析”（编号：11PJCO34）和2011年教育部一般规划基金项目“传播新科技、知识劳工与市场经济转型”（编号：11YJA860003）的系列成果之一。

② 2010年秋季，笔者与文森特·莫斯科教授又细致规划了《传播与社会的批判研究》（*Critical Studies in Communication and Society*, Edited by Jin Cao, Vincent Mosco, and Leslie Regan Shade. Shanghai, China: Shanghai Translation Publishing House, 2013）的框架，且决定邀请 Leslie Regan Shade 一起担任此套英文读本的主编，我们仍然信赖上海译文出版社的编校品质和学术出版声誉，2013年将由该社出版筹备已久的全英文读本。

③ 笔者2010年后的学术研究深受《信息社会的知识劳工》的论述启蒙，学术议题逐步聚焦转型中国经验社会的传播问题。如“知识女工与中国大陆出版产业集团的弹性雇佣制度改革”研究（曹晋，2012）、《新媒体、知识劳工与弹性的兴趣劳动》（曹晋、张楠华，2012）、《指尖上的世界：都市学龄前儿童与电子智能产品侵袭的玩乐》（曹晋、庄乾伟，2013）等。

全球化、去管制化等力量改变，加拿大电信劳工工会受到异常猛烈的冲击……

上述种种劳工的办公室劳动不是过去典型的工人在工厂的劳作，在全球工人阶级的论述中容易被忽略，而实际情况是办公室的知识劳工没有从市场经济分享到红利。从本论文集的资料和笔者在本土的田野考察所反映的知识劳工的生活与工作实践情况，可见作为政治进程的弹性雇佣制度与强制性市场经济逻辑已经侵蚀全球的办公室空间，从而产生许多新修辞表述的新型劳工，如恩达等学者一针见血地指出：“网络工作者(net-worker)、弹性上班员工(flex-timer)、长期短工(permatemp)、众包(crowdsourcing)、游移工人(precariat)等收录进我们词汇中的名词与林林总总的其他概念，显示出的一系列正在进行着的工作节奏与劳动形式的转变。这类专门词汇是划时代的资本和劳动重构的产物，其态势在20世纪60年代就已出现端倪，并且自那时起便愈发清晰化。”(Enda Brophy and Greig de Peuter, 2008)如今，低薪、奖金刺激与岗位弹性聘用成为新的威胁媒体劳动力的审查力量，工作的不确定性和生活的漂泊感在不断增加，员工对未来的憧憬已经随着社会阶级的固化而消解。

引荐《信息社会的知识劳工》进入中国学界既渴望前瞻全球学术的视野，但更迫切的是我们希望借他山之石来反思本土问题，学者不禁自问：中国的知识劳工境遇如何？部分海外汉学家和本土学者对中国工人阶级转型的理论阐述资源相当丰富，视野开阔，对本土社会情景也有深入、睿智的洞察，如李静君(1999)、沈园(2006)等，但其研究仍然是传统的国有企业工人和农民工的范畴，并没有注意到中国大陆正在扩大化、去权力化的知识劳工阶级及其在市场化境遇中被剥夺和阶级流动的问题。转型期中国的“市场经济”正是1970年代以来国际政治经济迅速从凯恩斯主义向新自由主义转型，中国在1990年代以后逐步接受新自由主义经济模式，同时新媒体技术日新月异的迅猛发展，后者很快缔结市场经济且日益侵蚀，甚至宰制人们的日常生活。中国的知识劳工本来随着大陆高等教育的正规化培养而获得独立的教育与经济地位，但



其社会权力却因为失去固定用工制度和社会保障体系而被削弱，而且，新媒体技术的普及也严重冲击知识劳工的劳动力价值。目前，生活于欲望爆炸、就业困难、工资下降、劳动时间延长、工作压力加大、生活成本增加（三大福利产品彻底商品化）的社会情境中的知识劳工不得不屈服于彻底的市场经济转型，其正面临去福利化和去权力化之后的生活风险和政治冷漠。关注本土知识劳工，本身隐含了对媒体集团化弹性雇佣制度的内在质疑，一方面国家应该扮演落实劳动法规的主角，而不是一味把绝对对多数的劳工“包袱”抛给市场，而仅仅保护集团高层的少数人利益，国家可以宏观干预降低劳动力被商品化的幅度与强度，不能简单以“市场化的机制”和利润效益衡量文化产业；另一方面，笔者试图呼吁国家建立社会安全制度的保障体系，支持媒体集团为弹性知识劳工配套合理的系列福利并建立基本公正的工资制度与考核指标。

作为人到中年的师者，耕耘三尺讲坛，传道、授业、解惑也，为学生的茁壮成长而欣慰，另有忘年学友真诚坦荡的学术交流，这是人生旅途何等珍贵的情谊！而与本书并肩翻译的学友的协作，也是笔者感念万千的宝藏！笔者选择了修习本科课程的学生方兆玉、汪家岱、刘璟、方曲韵、周琪、潘蓉蕾、彭晓华、余方觉、马佳辰、张嫣、王君来分别参加本书导论和第一到第十章的初译（每人承担一章），曹晋、罗真、吴冬妮在此基础上全部重新核对原文再次翻译修订，罗真的英文功力与严谨颇值嘉许；曹晋、林曦联合对龚智慧（11—12篇）、李新安（13—14篇）、汪遒（15—17篇）、陈媛（18—19篇）的翻译进行了两次逐字逐句的深度修改。最后，笔者利用哈佛燕京访问研究的机会在哈佛大学的图书馆（Widener Library）完成全书的统一审校工作，文森特·莫斯可的博士姚建华正好来波士顿与我商议论文田野调查的路径，他的选题就在知识劳工与大陆市场经济转型的范畴之内，彼此的讨论和 Widener Library 丰富的文献更加深化了笔者最后对此论文集要义的理解。

上海译文出版社执著于学术论著的出版，从赵月瑟老前辈到张吉人、王巧贞等青年学友，无一不是我所想致谢的良师益友，本套译丛的

出版,是彼此反复衡量、协商的结果,人生的因缘际会酿造了出版机会,再次谢谢所有帮助出版本套译丛的友人!

**参考文献:**

1. Catherine McKercher, Vincent Mosco (eds. , 2007) , *Knowledge Workers in the Information Society* , Lexington Books.
2. 李静君(1999),“劳工与性别:西方学界对中国的分析”,取自中国社会学网, <http://www.thescc.org/laogong/ljj.htm>。
3. 沈原(2006),“社会转型与工人阶级的再形成”,《社会学研究》,2006年第6期,第13—37页。
4. 曹晋、庄乾伟(2013),“指尖上的世界:都市学龄前儿童与电子智能产品侵袭的玩乐”,《开放时代》,2013年第1期,第178—198页。
5. 曹晋(2012),“知识女工与中国大陆出版集团的弹性雇佣制度改革”,《传播与社会学刊》(香港),2012年4月,总第20期,第11—40页。
6. 曹晋、张楠华(2012),“新媒体、知识劳工与弹性的兴趣劳动——以字幕工作组为例”,《新闻与传播研究》,2012年第5期,第39—47页。

## 大学译丛 书目

- 01 《西方哲学史》(上下两册) / [挪] G·希尔贝克, N·伊耶 著
- 02 《世界经济简史》 / [美] 龙多·卡梅伦, 拉里·尼尔 著
- 03 《传播学史》 / [美] E·M·罗杰斯 著
- 04 《美国人: 殖民地历程》 / [美] 丹尼尔·布尔斯廷 著
- 05 《美国人: 建国的历程》 / [美] 丹尼尔·布尔斯廷 著
- 06 《美国人: 民主的历程》 / [美] 丹尼尔·布尔斯廷 著
- 07 《专制与民主的社会起源》 / [美] 巴林顿·摩尔 著
- 08 《希望的原理》(第一卷) / [德] 恩斯特·布洛赫 著
- 09 《文明的进程》 / [德] 诺伯特·埃利亚斯 著
- 10 《协同学》 / [德] 赫尔曼·哈肯 著
- 11 《资本主义与现代社会理论》 / [英] 安东尼·吉登斯 著
- 12 《社会学》 / [英] 安东尼·吉登斯 著
- 13 《社会学主要思潮》 / [法] 雷蒙·阿隆 著
- 14 《大众传播与美帝国》 / [美] 赫伯特·席勒 著
- 15 《传播政治经济学》 / [加] 文森特·莫斯科 著
- 16 《信息社会的知识劳工》 / [加] 文森特·莫斯科 著
- 17 《宗教与资本主义的兴起》 / [英] R·H·托尼 著
- 18 《希望的理由》 / [英] 珍·古道尔 著
- 19 《自恋主义文化》 / [美] 克里斯托弗·拉什 著
- 20 《“中产”中国》 / [美] 李成 编著
- 21 《西方六大美学观念史》 / [波] 瓦迪斯瓦夫·塔塔尔凯维奇 著
- 22 《法律的理念》 / [英] 丹尼斯·罗伊德 著
- 23 《观念的历险》 / [英] 艾尔弗雷德·诺思·怀特海 著
- 24 《人文科学的逻辑》 / [德] 恩斯特·卡西尔 著
- 25 《商业生态学》 / [美] 保罗·霍肯 著
- 26 《跟大卫·哈维读〈资本论〉》 / [美] 大卫·哈维 著

# 目 录

译者序 001

导 论 知识劳工和信息社会的理论化 001

第 一 章 劳工节目的停播：赫斯特集团、跨媒体所有权和工会争取  
旧金山媒体近用权的斗争 020

第 二 章 抹煞劳工：美国和加拿大劳工报道的衰落 043

第 三 章 图书馆员和通用自动计算机 (Univac)：1962 年西雅图世界  
博览会上的自动化和劳工 064

第 四 章 图书馆无产阶级 (Libratariat)？信息时代的劳工、技术和  
图书馆业 083

第 五 章 营销创意劳动：好莱坞“拍摄花絮”纪录片 101

第 六 章 创意的商品化：台湾电脑动画劳工的再技术化 119

第 七 章 全球化时代的球土化 (glocalization)：英国地方报纸中的劳  
资关系 135

第 八 章 西班牙电视制作进入数字化：对新闻工作惯例、工作流程  
和编辑室组织的影响 152

第 九 章 子虚乌有的信息时代乌托邦：社会服务部门的知识劳工与  
客户 170

- 第十章 知识劳动外包：劳工对新国际劳动分工的回应 186
- 第十一章 “新”经济/传统劳工：创造力、扁平性及其他新自由主义的迷思 204
- 第十二章 非物质性劳动、不稳定性和重构 220
- 第十三章 新媒体能作为一种新生产方式吗？ 238
- 第十四章 全世界的高科技工人们，联合起来！关于华盛顿技术工人联盟“新工会主义模型”的案例研究 255
- 第十五章 亚太地区形形色色的妇女与知识工作：日渐复杂的技术赋权 279
- 第十六章 全球化与工人的权力：1997年美国包裹运输联合会为抗争领导权的罢工 299
- 第十七章 劳资冲突和狂欢符号 321
- 第十八章 新自由主义及其对电信产业的影响：一位工会主义者的视角 338

## 导 论

# 知识劳工和信息社会的理论化

文森特·莫斯科 凯瑟琳·麦克切爾

“劳动” (labor) 和 “工作” (work) 这两个词拥有多种含义。两者都既是名词又是动词，它们既可以指代人类劳动的过程，也可以指代其产品。劳动既可以是在批量生产线上单调乏味地辛苦劳作，也可以是身处条件极棒的独处空间从事创作。作为我们劳动产品的劳动成果可能是有形的，也可能是无形的，从商品、服务到创意都可以包括在内。我们既可以通过劳动产出新产品——正如本书的作者们所亲身经历的一样，我们也可以劳动至死，其含义既可以从字面理解，也可以当作一种隐喻。个体工人的主要资产是他们的劳动力。通过劳工运动中的联盟结合，劳工的力量可以抵制，有时甚至可以击败资本的力量。

《信息社会的知识劳工》一书收录的论文提供了关于劳工理论、方法与基础扎实的多样视角。18 篇论文关注并探讨两个彼此关联的观点，其在学术和政策争论中正日益成为热点问题：其一是信息社会正在崛起；其二即推动其崛起的知识劳工的队伍正在壮大。本文将对上述观点的研究轨迹做一简短概述，并且指出本书为其发展所做的贡献。

## 理解知识劳工

关于传播与信息技术、劳动和社会发展之间关系的讨论和辩论由来已久。西方关于这一课题的宽泛历史还应当涵括如下学者的工作：亨利·德·圣西门 (Henri de Saint-Simon)，他预测了 18 世纪从体力劳动向

脑力劳动的转型；卡尔·马克思(Karl Marx)，他对资本主义发展过程中“一般智力”(general intellect)的形成有所涉及；以及查尔斯·巴贝奇(Charles Babbage)，他于19世纪制造的“差分机”是为计算机所做的首批严谨设计之一。上述几位和其他一些科学家、社会科学家、哲学家对我们思考劳动和信息技术的方式产生了重要影响。不过，为了给本书设定一个语境，最好是集中关注二战后开始蓬勃发展的论争，学者们在此时开始注意到非制造业职位的数量增长。战后初期，学术研究偏重于发展工具来追踪作为一支经济力量的信息产业的发展轨迹。福拉斯蒂耶(Fourastié)(1954)提供了第一次对于农业、工业与不断发展的服务业之间分工的持续分析。马克卢普(Machlup)(1962)是首批对经济中数据和信息部分的增长进行详细描述的先行者之一。波拉特(Porat)(1977)在此成果的基础上用资料证明，经济已经从以第一产业(农业)和第二产业(制造业)为基础变为了以提供服务和信息的第三和第四产业为根本。但是马克卢普和波拉特在揭示上述转型的政治、社会、文化意义之时，其理论的精密性都无法与丹尼尔·贝尔(Daniel Bell)(1973)相媲美。

按照贝尔的说法，我们所经历的不仅仅是数据和信息的增长，也不仅仅是主要的职业分类的变化，而是资本主义社会本质的转变。资本主义已经被企业家和其投资者统治了长达两个世纪之久，这两者构成了资产阶级。贝尔认为，现在，伴随着一个依赖技术，特别是依赖信息的生产和传播的社会的崛起，一个新的领导阶层，一个由训练有素的科学和技术工作者组成的真正的知识阶层正在逐渐上升至主导地位，并且最终将成为后工业资本主义的领导者。由继承得来的财富和权力的重要性将会下降，一个真正的精英阶层将会占据统治地位。这样的社会并不一定会更加民主，但是贝尔预见到，权力的来源将会从家族继承的传统基础向技术和科学知识转移。队伍日益壮大的知识劳工将会在实质上推动和管理这一全新的后工业经济，从而带来经济的稳步增长和历史意识形态的衰落。按照贝尔的说法，随着技术运算法则和基于知识的判断标准获得支配性地位，围绕公共政策的政治论战将会日趋衰微。毫无疑问，这样的一个人

会中也会存在冲突，然而这些冲突将会是技术上的而非意识形态上的。贝尔在他下一本远为悲观的著作里(1976)认为：惟一出现严重分歧的可能性并非存在于经济和政治领域，而是在文化领域。危险来自一种日益深陷于消费享乐主义和非理性信仰的文化。这两个表面上对立的因素——物质主义和反主流的文化，会威胁到后工业主义的根基，因为它们破坏了延迟的满足，也动摇了对技术理性的支持，而其正是后工业主义得以维系所必需的两个方面。

不久，便有其他入进行了总结：把文化的问题暂置一旁，后工业主义也并非天生就具有进步性。对赫伯特·席勒(Herbert Schiller)而言，后工业主义意味着跨国媒体和传播产业的崛起，而它们将会为鼓吹美国价值观不遗余力地提供支持，其中包括美国的军事和帝国野心，同时还会借助日益集中的市场力量将其他的替代选择排挤掉。哈里·布雷弗曼(Harry Braverman)警告说，对于服务业、零售业和知识产业的绝大多数劳工来说，劳动将受到严格管制并最终被去技术化，就像当年发生在制造业流水线上的情形一样。诚然，考虑到知识劳动的非物质性，与工业时代相比，将创意和执行分离以及将创意的权力(比如，设计和管理)集中到一个占统治地位的阶层手中将会变得更加简单。

自从贝尔、布雷弗曼和席勒在20世纪70年代早期提出这些议题以来，关于后工业社会一直有着广泛的争论。学者们使用从历史学方法(Bolk和Downey, 2003)到民族志方法(Barley和Kunda, 2004)的诸多方法为丰富这一领域的文献资料做出了重要贡献。不过在一些关键领域，共识依然存在。比如，由工业劳动向知识劳动的转变已经在西方发达国家出现，而且也开始在发展中国家初露端倪，这个观点业已获得共识。人们承认，的确，制造业和农业的许多工作在过去和现在也都需要大量的知识。但是今天，越来越多的工作开始与信息、传播以及知识的生产和分配有关。另外，人们还一致认为：去技术化、技术升级以及再技术化的动态过程正在职业的等级体制内进行着。尽管大多数人都认为，劳动过程不可能简化为某个单一的过程，但在不同的时期和不同的部门，这些过程中的



一个或另一个会占据主导地位(Brint, 2001; Huws, 2006; Powell 和 Snellman, 2004)。然而人们也赞同,通过减少工作中的技术要素,或者通过撤销工作岗位、用自动化系统来取代这些职位,公司已经从中获利。这一点尤其适用于传统上由妇女占据的岗位(Huws, 2003)。当去技术化或者撤销岗位不可能办到时,公司也能借助将工作转移至本国低薪地区或者转移去海外的手段来同样达到降低成本的目的。因为知识劳动通常不要求远距离移动物质资料,所以尤其容易遭遇所谓的外包业务。总体而言,这个过程是商业主导的、新自由主义政策的一种延伸,这种政策将20世纪五六十年代的企业-劳工社会契约(保障一份可支持生存的工作,并附有一揽子福利)转换为一种企业优先的政策,使得工作成了供奉在生产效率和利润这对双重神坛上的祭品。

关于知识劳工和信息社会的研究业已为学者和政策制定者提出了许多重要的问题。因为它们对研究和干预行为有着重大的影响,其中最重要的问题必须解决我们如何界定和使用这些术语。由于这个问题有着广泛的争论,所以为每个术语提供一系列定义要比想象并强行设定一个貌似正确的含义更为有用。此种路径在本书中便有所体现,本书所收录的文章探讨了一系列广泛的含义,从而为读者考量诸种可能性提供了机会。

例如,书中有对“知识劳动”的狭义理解,其被界定为包含创造性的劳动。具体来讲,佛罗里达(Florida, 2002)将知识劳动限定为:直接操纵符号来生产一个原创的知识产品,或者给现有产品增加明显的价值。从这一观点出发,知识劳动包括诸如作家、艺术家、网页设计人员以及软件开发人员等人的工作。

一个更宽泛的定义将加工和传播信息的这部分人群的工作也包含在内。如此一来,诸如迪帕·库玛(Deepa Kumar)所研究的联合包裹服务公司(UPS)的员工,格雷戈·唐尼(Greg Downey)、詹姆斯·F·特雷西(James F. Tracy)和马里斯·L·林(Maris L. Hayashi)为本书所撰写的章节中所提及的图书馆员也都被涵盖在内了。将这些工作统统视作知识产业的原因正如这些章节所描述的,越来越多的劳动涉及利用信息更快更有

效地传递信息产品。显然，知识领域中创造性劳动和非创造性劳动之间的分野十分模糊。这一点从下述例证中可见一斑：那些看上去在知识生产中较为边缘的劳工却给信息产品增添了实际的价值。拓宽定义还有一个实用的目的：知识劳工的含义并非简单地由外部标准所衡量，而且还由劳工自身的主观体验来衡量。像佛罗里达这样的学者之所以将创造性劳动与信息加工或发布区分开来，是因为他们感觉到前者在劳工的生命中扮演了特别的角色。然而，今非昔比。这一点的证据不仅可以在对信息时代职业种类的分析中看到，而且也可以从不同行业的劳工“融合”于相同的工会组织的上涨势头中看到，如美国传播工人协会（Communications Workers of America）及其加拿大的对应组织，通信、能源和文员工会（Communications, Energy and Paperworkers Union）。这些工会把记者与电话接线员，即采写和播报新闻的人与操作摄像机和音响设备将新闻传至受众的人聚集到了一起。通过成功地动员了看似存在根本差异的成员发起劳工行动，这些工会也证明了联合行动的价值（Mosco 和 McKercher, 2006）。然而，整个北美传播产业所存在的混杂的劳工融合模式，包括一些创意工会融合失败的案例，使得如何界定知识劳工这个术语的问题依然悬而未决（McKercher 和 Mosco, 2007）。

最后，知识劳工最宽泛的一个定义涵括了参与到知识产品生产和分配链条中的所有劳工。这种观点坚持认为，包括硅谷和海外拿低薪的移民妇女在内的那些装配电脑线路和组件的劳工都是知识劳工，因为他们是知识生产的中心引擎——电脑的生产价值链条中必不可少的一个环节（Smith, Sonnenfeld 和 Pellow, 2006）。与之相似，负责销售通信产品和服务的呼叫中心劳工也会被涵括进知识劳工的这一宽泛定义之内，因为他们在信息销售中发挥着重要作用，还因为他们运用通信技术产品开展其工作。甚至有人还会补充，如果没有通讯和信息技术的发展所带来的先进监管系统，对于这些劳工劳动的管理和控制也将无从实现（Head, 2003）。

围绕术语“信息社会”的含义进行的争论，尤其是在信息社会与资本主义的关系问题上的争论，也存在一系列相似的可能性。从该术语的最狭

义来说，它所描述的是资本主义社会中一种特定类型的经济活动的发展——也就是承认，知识产品的生产、分配和交换已经占据了比农业和工业更多的经济活动。从这一观点来看，资本主义的本质和动力机制并没有发生根本上的任何改变，本书中迪安·科尔比(Dean Colby)和惠·卡普尔(Jyotsna Kapur)所撰写的章节也许最为明晰地表述了这一点。以使用价值为基础生产交换价值，组织经济以使剩余价值最大化在全球政治经济中依然十分重要，甚至可以认为比以前更加重要。通过扩大产品和劳动的市场规模，通信和信息技术以及知识劳动促进了资本主义的发展，但资本主义的根本性质从未未被质疑过。如果借用丹·席勒(Dan Schiller, 1999)的修辞，大概可以把信息社会的经济描述成“数字资本主义”，不过首要问题在于“数字资本主义”仍然是资本主义社会。

另外一种观点可能认为，术语“信息时代”或“信息社会”代表了一种新型的资本主义，其在通过扩展市场强化该体系的一些基本趋势的同时，也对这些基本趋势造成了挑战。从这个方面来说，信息社会就不再仅仅是对一种经济活动更多地与信息相关的资本主义社会类型的描述。更准确地说，信息社会意指其中的活动给资本主义的延续能力带来了严重问题的社会，因为它在该体系和法律架构的内部和外部开创了生产的新形式。曼纽尔·卡斯特尔(Manuel Castells, 2003)的著作就是范例，如在集中关注资本主义还是集中关注与资本主义的根本决裂之间游移不定。卡斯特尔在称其为“信息资本主义”(informational capitalism)和称其为一个“网络社会”(network society)之间举棋不定的事实揭示了一个真正重要的问题，虽然传统资本主义的要素依然存在，但人们仍需对这样一种观点持开放态度：我们正在经历一个本质上全新的社会的诞生。尽可能充分地运用包括劳工在内的生产方式依然重要，即便社会关系越来越多地围绕通信和信息而建构，但其仍然是确定无疑的资本主义。然而，创造通信和信息网络的巨大且仍在不断增长的生产力，同时也对资本主义管理和约束这些网络的能力带来了挑战。落在了价值创造轨道之外的那部分信息传播行为——从简单的免费下载材料到通过 Youtube 将一条视频信息

发送到世界各地，再到借助网络空间的掩护实施诸如洗钱之类的犯罪活动——都对资本主义生产模式独一无二的统治地位造成了威胁。开放的信息源和黑客网络对数字世界里的知识产权带来了挑战，犯罪分子和恐怖分子利用数字技术隐藏形迹，由此得以进一步发展其犯罪活动。网络开始替代商品成为社会发展的中心。我们生活在一个变化的世界，其特征就是下述两者之间存在着的紧张关系：一是希望变为免费的信息，另是想要利用信息为创造剩余价值这一单一目的服务的资本主义。

卡斯特公开游移于两种观点之间，他的作品体现了学术界在信息社会的含义问题上存在的分歧。其他学者，比如哈尔特和内格里（Hardt 和 Negri, 2004）与泰拉诺瓦（Terranova, 2005）采取的是一种更为鲜明的立场：从信息社会中模糊了真实和虚拟之间界限的网络，到其模糊了物质和非物质之间差别的劳动等方面来看，信息社会正在把资本主义改造为某种本质上与先前根本不同的社会形态。因为无力把创造价值的过程控制在资本主义流程和制度的范围之内，资本主义转型成了信息社会，而信息社会的规则 and 关系正在变得日益混杂。根据这种观点，一个建立在信息网络基础之上的社会抹去了工作场所和家庭、劳动和休闲以及经济价值和社会价值之间曾经清晰的界限，通过如此种种，这个社会开始变成一个新型的社会。先不要制造迷思，这个社会当然不是乌托邦，单单看其对广泛监控的依赖，就可以质疑其乌托邦的宣称。不过从上述观点来看，传统资本主义正在遭遇到越来越多样、越来越强烈的冲击，这造成了一些根本性的问题，种种问题导致部分学者开始转向一种新型社会——信息社会去寻找答案。

## 信息社会的知识劳工

本书各章节对于如何理解信息社会中知识劳工的相关争论进行了深化和扩展。本卷文集源自 2004 年启动的一个项目，该项目由加拿大社会科学和人文学科研究委员会（Social Sciences and Humanities Research

Council)资助,目的是研究传播产业中的工会和融合现象。该项目集中关注印刷业、广播业、电信业和其他信息技术产业部门的劳工如何应对技术、工作和产业的变化。我们尤其感兴趣的是劳工们如何通过寻求自身形式的联合来应对技术融合和公司并购中的相关现象,其中技术融合打破了曾经彼此区隔的不同种类媒体之间的壁垒,公司并购则导致了跨媒体集团的崛起。劳工们的自身联合开始渐渐成型,集合了整个传播产业劳工的大型工会的产生以及传统工会结构之外的新型组织的代表——劳工联盟的崛起。新型劳工组织在计算机产业中尤为突出,诸如华盛顿技术劳工联盟(简称 WashTech)等组织就是其表现。就像米歇尔·罗迪诺-科洛西诺(Michelle Rodino-Colocino)为本书所撰章节中描述的那样,WashTech 成功地将一群以难以联合而闻名的劳工召集到一起,且正在领导他们在微软取得一些重要胜利。

我们这个研究项目的第一个重要成果是《加拿大传播学期刊》的一期特刊(McKercher 和 Mosco, 2006),其中收录了以“传播劳动”(The Labouring of Communication)为主题的一些文章。这期特刊刊载了与我们的研究项目相关的数位学者的研究成果,其中包括加拿大、美国、法国、台湾等地研究知识劳工领域的学术论文。本书是我们这个项目的下一步进展,其将实体对象的范围从通讯劳工扩展到了知识劳工,同时扩展了地理范围,对亚欧以及北美的其他地区劳工的研究均被囊括其中。本选集还有一本我们合著的姊妹著作,所探讨的是身处信息劳动全球分工新形势下的劳工面临的一个重要问题:全世界的知识劳工会联合起来吗?

除了提供各种理论路径、方法策略和研究对象之外,本书的诸位作者还在重视历史、社会整体性、道德哲学和实践方面达成了共识。莫斯可(1996)将这四个方面视作传播政治经济学的核心特征。其实,不管研究路径是政治经济学还是文化研究,不管研究对象是媒体还是知识劳工,上述四个特征都是应当恪守的研究原则。

虽然部分论文的内容会侧重四原则中的某一个,不过每个章节都遵循着贯穿全书的统一思路。本书部分论文明确地将知识劳工阶层取得的

某一发展的历史意义作为其关注点，比如为了使劳工在新兴的美国广播业中发出声音而进行的抗争，再比如 20 世纪 60 年代早期的人们对自动化图书馆的种种期待。甚至在那些并非主要关乎历史的章节，其作者也对某些特定发展的源头保持了敏感，如中国知识劳工的崛起、加拿大自动化社会服务项目的进展以及英国地方报业记者的组织联合。

除对历史的敏感外，本书诸章节还因这样一种共识而彼此相通，即必须将知识劳工所面临的具体议题置于由相互联系的经济、政治、文化力量交织而成的、更广阔的社会整体语境中。因此，研究印度新兴计算机产业的那一章没有仅仅涉及西方媒体如何刻画印度女工，还揭示了该产业对于印度社会来说意味着什么，尤其是那些被高科技发展抛弃的人。与之相似，有一个章节研究的是罢工运动对知识劳工来说所具有的意义，该章节将示威行动放到狂欢这一古老文化传统的背景中去理解。在看似无关的事物间建立联系——就后一个例子来说，就是在罢工与米哈伊尔·巴赫金(Mikhail Bakhtin)的文化理论之间建立联系——使作者得以指出其所分析的经验对象所具有的更普遍的意义。这并非易事，因为作者必须遵守严格的字数限制。然而，不管多么简短，每个章节都为理解围绕着知识劳工和信息社会的更加广泛的议题做出了贡献。

本书中的各章节还表明，高质量研究并非就是简单地遵循那些适用于历史研究、访谈、调查或者文献研究的方法标准；也还需要解决研究中所提出的道德哲学方面的问题。本书的每位作者都或多或少地用他们自己的方式提出了其研究发现中所附带的价值问题。例如，一个有生活不能保障的知识劳工存在的世界符合道德标准吗？西方国家中的高技术劳工应当组织起来去阻止公司和政府将知识工作外包到海外吗？我们是否应当理所当然地要求报纸上登载劳工新闻，来报道劳动阶层的日常生活和他们的组织呢？那些反映电影拍摄过程的 DVD 是否使关于电影制作所需劳动的迷思永久化了呢？探讨研究的道德意义并不意味着可以简单作答。更多时候，尤其是在认真对待这一问题的时候，在探索此领域的过程中会显露出进行价值判断所固有的复杂性。不过即便如此，它仍然可以拓

宽我们的理解。

除了认定事实与价值之间的分界是透明的之外，本书中的文章还表明，研究与社会实践之间的界限也远非牢不可破。这种对实践的坚持采取了多种形式：支持或者反对传统工会，促成或者阻碍意欲促进妇女经济改善的政府政策，建议动画制作者抵制自己供职的外国公司去技术化的做法，即便这会威胁到他们的工作。实践会像坚持价值判断的做法一样，引发同样多的复杂问题。然而，本书收集的论文都以多种不同的方式确认了进行这样一种研究的重要性：这种研究不仅帮助读者理解知识劳工的领域，还为如何改变现状提供指导。在一些情况下，提供行动指导就是描述其他人是如何行动的，如 UPS 的劳工是如何在美国劳工饱受攻击的时期，成功发起罢工；或者欧洲和其他地区的劳工怎样尝试新型的抗议方式，他们以雇主的公众形象为攻击目标以敦促其达成更有利的集体谈判协议。在其他一些情况下，如对 WashTech 的研究论文，作者本人也是参与者。不管实践的具体路径如何，研究者一直坚持信奉研究和行动、知识和社会变革之间有着密切的关系。

本书按照探讨主题的相似性分为几个部分。本书的首章是对劳工致力于在美国媒体中争得一席之地而努力所进行的历史分析，接下来的一章所写的是未能保住媒体中一席之地所带来的一些后果。依靠档案材料，尤其是工会和联邦传播委员会(FCC)的记录，科林·T·弗内斯-沃尔夫和伊丽莎白·A·弗内斯-沃尔夫(Colin T. and Elizabeth A. Fones-Wolf)探讨了媒体和劳工在新政时期的旧金山这一劳资关系的战场上的矛盾关系。此章节通过资料证明了“劳工播报”所取得的辉煌成就，这是一个由工会主办的广播节目，播出节目的电台隶属于因奉行反劳工政策而臭名昭著的赫斯特集团。此章在以下几个方面尤其重要：它证明了当劳工获得媒体近用权时他们可以带来多大的改变，同时也表明了由此给商界带来的恐惧。这个广播节目在很大程度上体现了旧金山地区工会运动所具有的创新特质。而且它在听众中产生了良好的共鸣效果，积聚了一大批受众，因为它满足了公众对于有别于标准的商业化节目的另类节目的需求。

劳工媒体中的知识劳工在动员人们支持该节目，以及在随后为了维系该节目播出而进行的抗争中均扮演了重要角色。赫斯特公司进行了反击，最终撤掉了这个节目。两位作者用资料证明了广播电台的游说团体以及 FCC 在封杀节目中所扮演的重要角色。他们最后以指出上述案例与当下为劳工在美国广播界中争取一席之地所做的努力的相关性来做结。

在下一章，克里斯托弗·R·马丁(Christopher R. Martin)通过资料证明了公司努力削弱劳工在媒介中的地位所带来的后果。他的文章把焦点对准了一个特定类型的知识劳工的消亡，这就是劳工报道记者。劳工报道曾是美国新闻业的一大支柱，在历史上曾提供有关工会和劳工的常规新闻。劳工报道尤其重要，因为此一类型的报道令富有多样性和复杂性的劳工话语成为公共领域论争和讨论的主要源泉之一。马丁指出，当前美国和加拿大主要报纸中的劳工报道记者已所剩无几。作为一类报道对象，劳工经常沦落到与第三世界等同的地位：只有在举行罢工或者别的“破坏活动”时才才引人关注，恰如贫穷国家只有在发生自然灾害和政变时才会吸引到媒体的报道，其余的时候则被忽略。根据美国和加拿大主流媒体的访谈材料和数据，马丁论证道，虽然诸如隶属工会的劳工减少，传统上设立工会的制造业工作减少等外部因素对劳工报道的消亡也有一定的影响，但还是那种几乎一心瞄准高端读者的、受市场驱动的媒体产业文化最终导致了劳工报道地位的衰微。

本书第二部分的诸章节带我们来到了图书馆，并且展望未来。首章便是格雷戈·唐尼对未来的范本图书馆所做的奇妙叙述，该图书馆也是1962年“21世纪西雅图世博会”中最吸引人的展品之一。唐尼对推动同时也是迎接所谓的“图书馆21”诞生的那种热情进行了描述，这件展品不仅配有书籍和图书馆员，而且还装备有“一个只要按下几个查询按钮就可以发布数千个文献段落的电子大脑”。这一个案研究相当重要，因为它是万能图书馆这一展望的具体体现，从公元前3世纪的亚历山大图书馆到今天的 google，这个构想一直令人们深深着迷。唐尼论证道，包括高层政府官员、公司领导，甚至美国图书馆协会在内，负责制定知识世界中这一领



域相关政策的一些最强势的力量都认同电脑可以取代图书馆员的知识劳动。除了罗列由“电子大脑”运作的图书馆的种种几近滑稽的局限之外，唐尼对“图书馆21”的分析还表明，尽管存在诸多不足，“未来图书馆”却着实预示了当代图书馆中知识劳工地位的下降，此话题在下一章被继续讨论。

“图书馆21”吸引了数以百万计的展会参观者，四十多年后，詹姆斯·F·特雷西与马里斯·L·林描述了图书馆和其管理员们是如何继续进行自身调整以应对技术革新的挑战，而且描述了，公司和政府的领导者们都认为信息是一种有价值的商品，不该被那些在美国大学研究类图书馆工作的知识劳工控制。特雷西是一个研究媒体知识劳工的传播学者，林是一个大学图书馆员，他使用一个由“图书馆员”和“无产阶级”组合而成的“图书馆无产阶级”（*libratariat*）术语，意在唤起人们对学术图书馆业中所发生的变化关注，而这些变化在与“图书馆21”工程相关的文献里没有丝毫提及。他们探讨了职业技能的持续衰减，由此导致图书馆员转变为更少技能，更不被重视，更加难以担当图书馆重要的公共服务职责的劳工。依据通过调查搜集到的图书馆员们自己的意见，他们坚持认为，对信息和传播技术日益增长的依赖正在使图书馆工作的性质发生改变，同时，供职于其中的知识劳工的角色也在发生改变。上述状况对信息收集与交换的方式，以及图书馆员与其赞助者—客户的关系均有重要意义。

知识劳工在电影和音像产业中扮演着重要角色，接下来的两章探讨的便是此一领域的问题，这些问题到目前为止极少受到学界关注。好莱坞电影的生产需要大量的媒体劳工，但是因为大众媒体将似乎无休无止的注意力投向了明星演员和导演，这一事实被遮蔽了。约翰·L·沙利文（John L. Sullivan）对其倾向的一种新形式进行了研究：声称讲述了电影制作过程、专门为流行电影的DVD而制作的花絮短片。正如沙利文在其对2005年租借率最高的二十部DVD所做的详尽分析中所论述的那样，种种“制作花絮”短片就好莱坞创造性劳动的性质做了即便隐晦、但也依然十分重要的宣称。在“制作花絮”短片中，好莱坞实施产业化生产这一事

实被系统地抹杀和歪曲了。花絮纪录片偏向于强调白领工人的创意劳动所发挥的作用，片中场景展示的是身处会议室和电脑遍布的工作场所中的媒体从业者，他们在分享创意，在发挥他们的创造力和想象力。花絮纪录片会用到很多对导演和明星演员进行的访谈，他们都在为彼此将良谋和创意带到银幕上的才华而互致敬意。然而片中却很少或者根本不提生产过程中工会劳工所发挥的作用。由此导致脑力劳动和体力劳动之间在传播理论中的概念分裂被具体化了。花絮短片所隐含的观点是：制作电影所需的创造性劳动是独一无二的，因此不必受制于资本主义制度下那些管控劳工的规则。而且，虽然创意劳动的国际化外包已经成为好莱坞产业模式的基本经济现实，但这些纪录片却仍把电影生产描绘成一种雇佣本国创意劳工完成的美国本土的事情。

在下一章，通过把我们带到全球动画制作的中心之一台湾，戴皖文论证了电影生产远比好莱坞愿意承认的来得复杂。基于对动画制作人的访谈和全球动画产业的资料，戴皖文展示了在动画制作全球分工的主要节点地区工作所需要面对的挑战。其研究尤其擅长展现技巧娴熟的动画制作人日常工作状态的复杂之处，他们必须不断地就创造性、独立性和工作保障等问题进行协商。作者还描述了台湾政府和电影制片商为了重新平衡本土公司与全球巨头之间的关系而做出的促进二者合作生产的努力。结果台湾公司雇佣美国的剧作家，或者将一些工作外包到中国大陆。论文还指出，关注劳工的商品化和去技术化过程的理论视角是有用的，但还需要另外一些视角理论来加以调和，借此关注在主导全球动画产业的大型跨国集团的国外基地中存在着的、为境况地位而进行的抵制和抗争，即便这种抵制和抗争只是个体劳工层面。

没有人会否认中心—边缘关系对于分析知识劳工的重要性，但是正如下一部分中的各章节所表明的那样，对全球化进程的合理关切也需要用密切关注本土条件的影响力来进行平衡。格雷戈·高尔(Gregor Gall)的论文旨在理解英国的媒体公司如何以及为何没能摧毁全国记者工会(NUJ)，同时，为何 NUJ 也未能在组织方面取得关键性的突破。在研究地

方新闻业的劳资关系已达十五年之久的高尔看来，理解这一状况的关键在于理清地方报纸产品市场的空间构成方式（也就是说，它们是当地或地区报纸而非全国性报纸）、工会影响和国家劳工法这三者之间特定的相互关系。如此，他的文章便为下述问题提供了基础扎实的理解：地方的、国家的以及国际的力量和进程是如何既给媒体产业中的知识劳工组建工会造成了挑战，同时又为其带来了机遇。

佩雷·马西普（Pere Masip）和何塞普·路易斯·米柯（Josep Lluís Micó）关注的也是记者群体，不过他们的关注焦点是新技术的使用，西班牙电视新闻编辑室正在因之而发生变化。西班牙的电视系统中尚有佛朗哥政权的残留印记，这一点具体体现在不平等的雇佣模式中：供职于公共广播系统的记者们往往享有完全的工作保障、显著的地位以及公务福利，而那些在私人广播系统中工作的人们往往不属于工会，但是更能接受新技术。两位作者抵制了对新技术和新情况所做的相关研究通常持有的技术决定论，他们利用自己对西班牙电视业的详尽了解来描述，广播记者们是如何在商业主义的压力、对新技术拥有的热情，以及对新技术所能带来的利益的不确定之间达成妥协平衡，去使自己有能力和适应一个多媒体报道时代的到来。他们得出结论说，根本问题不在于媒体劳工不愿意采用新的工具，而在于媒体公司抵制新闻生产中社会关系的改变，而这种改变的方式会使记者们得以充分地利用他们的工具。

最终，万达·赖德奥特（Vanda Rideout）将我们的注意力从媒体劳工转向了地方知识劳工的另一个群体，他们负责给加拿大的农村人口、失业人口和贫困人口提供政府资助的失业保险和就业咨询服务。她的论文“不存在信息时代的乌托邦”，依据的是她所做的细致详尽的田野调查，该调查背景的特征是政府施加高压要求削减开支，减少福利，利用信息技术来提供服务，由此而对想要设法满足社会福利需求的劳工制造巨大压力，种种需求的复杂性无法用技术手段轻易解决。这些劳工中有很多人之前是政府雇员，如今都成了合同工，每年都不知道下一年他们的合同是否可以续签。他们还得与各种限制条件斗争——从使用拨号上网的老式电脑到不

充分的技术支持和培训——导致他们为本该在此一过程中成为搭档的客户提供充分的服务变得更加困难。

如果说前两部分中的章节突出的是全球化背景中的地方抗争，那么接下来的这一部分则是从全球的视角出发来探讨中心—边缘的问题。首先，文森特·莫斯可和安德鲁·斯蒂芬斯(Andrew Stevens)关于外包工作到国外的研究，描述了促使西方知识产业部门的公司不得不将知识劳工的工作送往世界低薪酬地区的种种压力，这些工作中包括创意劳动，如软件工程、建筑设计、金融分析、放射诊断学以及法律服务。本章概述了支持和反对知识工作外包的典型理由，随后又对质疑这些观点的思潮加以关注。尽管有那么多的相关讨论讲的都是向贫穷国家输出工作的问题，其实大部分跨境外包是发生在发达国家内部的，比如将工作从美国输出到加拿大、爱尔兰、以色列等国，这些地方的教育水平和英语语言技能较强，而且有着相当高的文化相似性。此外，尽管向中国、在知识产业内尤其多地是向印度的工作输出正呈增长之势，但是一些印度的跨国公司——比如 Wipro、ICICI、Tata 和 Infosys——通过在美国和加拿大积极展开境外业务，已经带头开始扭转这一外包趋势。不过莫斯可和斯蒂芬斯也发现，抵制与日俱增，而且出现了一些重要的新动向，这些变化正在促使富裕国家和贫穷国家的劳工联合起来，努力建立工作、薪酬、福利和工作条件的基本标准，而不管工作的流向如何。最后，在围绕外包的赞歌和争论中，外包的高失败率显然没有得到足够关注，尤其是在知识产业部门失败率特别高，因为在知识产业中地域和文化因素很重要。

接下来，惠·卡普尔对外包文化进行了分析，其中包括种族歧视和性别歧视，它们充斥于北美社会对亚洲劳工——特别是印度妇女——的看法由之形成的形象之中，而印度妇女在很大程度上代表了高技术产业中的知识劳工。她也描述了印度国内日益增长的一种道德恐慌：外包工作被认为对传统的文化和社会关系构成了威胁。如此一来，她解构了构成“外包”，更广泛来讲还包括“全球化”等相关话语的许多迷思，并且建议为了更好地掌控正在变革的国际劳动分工格局，知识劳工们需要进行

地方和国际层面上的联合。她在总结时说，马克思主义—女权主义视角对信息工作女性化议题的探讨可能是个起点。

下一部分章节的作者们进行了各种理论争鸣，勾画出了知识劳动研究中概念地形图的主要部分。这些章节也因作者们运用各自观点探讨社会变革途径，以及用资料为几个重要范例佐证的做法而出色。这组研究以恩达·布罗菲(Enda Brophy)和格里格·德·波伊特(Greig de Peuter)分析围绕着所谓抽象劳动进行的争论为开端，这些争论因采取意大利自治论马克思主义的传统立场的学者们而变得突出。此种观点认真分析了向新型信息和知识劳工的转变，并对源自这种转变的新型政治活动进行了突出强调，认为其有潜力破坏或颠覆工业资本主义的传统社会关系。通过集中关注“不稳定性”(precarity)术语和临时性劳工在世界知识产业中日益增长的重要性，作者们为如何推进关于抽象劳动的讨论提出了建议。劳工势力在世界范围内的衰落，以及全球性公司在通信和信息新技术推动下的崛起，将世界上包括知识劳工在内的大量劳动力转变成了不稳定的劳动力。这种形势需要进行新型的抵抗，而这种新型的抵抗与传统的马克思主义和传统的工会主义都不相同。

迪安·科尔比所撰章节重复了布罗菲和波伊特对关于信息社会的话语中大量必胜信念的批评，但他对自治论者的传统提出了不同意见，他呼吁回归到马克思主义理论更传统的形式和工人阶级的斗争。科尔比对那些认为新媒体会带来一种新经济并最终会带来新的生产方式的人予以了尖锐的批评。他认为需要将视线从享有特权的知识劳工群集的大都市中心移向大批生活在赤贫状态不了解什么是特权、什么是知识劳工的人的地区。

通过对美国高技术产业中处境日益不稳定的劳动力进行分析，迈克尔·罗迪诺—科洛西诺把前两章概述过的观点的要素进行了组合。她论证说，始于对社会阶级的理解的批判传统仍然大有可为。她的文章集中关注的是为改善新型“长期性临时工”(permatemp)的工作质量而进行的抗争，新型“长期性临时工”指的是在微软之类的公司里辛苦劳作的高技术

产业劳工，长期性的临时工状态事实上导致了他们的工作、薪酬、福利和保障高度不稳定。基于访谈材料、文献记录以及她在劳工运动中的自身经历，罗迪诺·科洛西诺追踪了一种新型劳工组织——劳工联盟的形成和发展，及其华盛顿技术劳工联盟的活动的具体表现，该组织已经在美国围绕高技术工作外包展开的广泛的全国讨论中成了一个重要的发言者。

利萨·麦克劳林 (Lisa McLaughlin) 和海伦·约翰逊 (Helen Johnson) 的研究，探讨了知识劳工性别分化的复杂情形，这对亚太地区的妇女尤其有影响。基于其在该地区进行的田野调查，她们论证了在妇女参与的若干不同的知识劳动领域里存在着的结构与能动性之间的张力。她们非常清楚新加坡、马来西亚等地的妇女会遭遇到以公司和政府组织的形式存在的制度性权力，也还存在着多种形式的下层力量。她们用证据表明，妇女可以通过行动创造更好的工作场所，更平等地使用传播工具，进一步向社会正义迈进，而且其行动往往会取得成功。因此，研究认为该地区的妇女和信息技术的关系错综复杂，是在结构和能动性的相互作用中建构，并且需要有效的政策和政治干预。她们在文章的结尾为如何提高妇女在亚太地区信息经济中的地位提供了具体建议。

本书最后一个部分的各个章节探讨了一系列不同的领域，它们通过关注一个共同的焦点而彼此相连，即劳工们近些年所使用的终极武器——罢工。由迪帕·库玛所写的该部分的第一章分析的是被广泛视作最近的美国劳工史上最成功的罢工行动之一，即1997年受雇于联合包裹服务公司(UPS)的卡车司机工会 (Teamsters Union) 的175 000名会员发起的联合罢工。库玛论述了美国劳工二十多年来是如何第一次迫使一个大公司让步，且在薪酬、工作条件、就业保障和合同出租 (contracting out) 等几个关键的工会要求上做出妥协。这次罢工成功的关键是工会在这场双方观点的斗争中赢得了公众的支持。他们之所以能够做到这一点是因为他们成功地用理由证明了，争论中的问题并非是UPS独有的，而是可以影响到广大的美国工人阶级。库玛利用其对该工会的深入了解和对媒体对这场罢工的报道的分析阐明了该事件的来龙去脉。她在最后指出了这场胜利

对于一般的劳工运动的意义，同时也特别指出了其对知识劳工具有的意义。

我们很早就知道罢工有其自己的文化。为了加深理解，伊恩·纳吉(Ian Nagy)利用米哈伊尔·巴赫金的文化理论分析到，罢工同时运用了狂欢的情感体验和象征意义。纳吉注意到，狂欢化研究的特征之一是始终把权力作为中心主题，权力是颠覆的驱动力也是颠覆的目标。罢工和狂欢是在用行动表达把世界翻个底朝天的渴望。如果说成功的罢工体现了下层对上层的胜利，那么包括知识劳工罢工在内的众多罢工中非常典型的狂欢氛围便是对胜利的想像和预设，从而为罢工者注入了行动所需的能量。纳吉论证了文化理论对于理解劳资双方之间紧张对抗的重要性，并且运用个案研究证明了自己的分析，个案中包括那场反对康拉德·布莱克(Conrad Black)的《卡尔加里先驱报》(*Calgary Herald*)的罢工。他得出结论：虽然狂欢主题在各种各样的劳工抗议中都会出现，但是其可能在知识劳工的示威罢工中具有尤其重大的意义。

本书的最后一章由锡德·施奈德(Sid Shniad)完成，他是加拿大电信劳工工会(Telecommunications Workers Union of Canada)的研究总监。这个工会在没跟其雇主泰勒斯公司(Telus Corporation)签订任何合同的情况下维持了五年，随后在2005年举行了一场激烈的罢工运动。施奈德的分析将泰勒斯纠纷置放于如此语境：电信产业正在被新自由主义、全球化、去管制化等力量改变，这些力量在过去的二十多年里已经席卷了众多产业。他的工会受到的冲击尤其猛烈，因为该工会曾享有北美电信产业中最优惠的合约之一。这项与不列颠哥伦比亚电信公司(BC Tel)历经艰辛达成的协议使该工会在决定一些问题的时候拥有相当大的权力，而大多数工会只能将这些问题的决定权留给资方。但是当泰勒斯接管BC Tel之后，一切都改变了。作为去管制政策的直接产物，泰勒斯带着复仇的心态坚持推行新自由主义改革。工会出于自己激进的传统对此给予了反击，历史上这个工会曾经接管了温哥华电信局，以此表明它不需要资方来运营电话公司。施奈德对随后的斗争进行了描述，并且为该产业中的劳工以及

知识劳工总体进行了总结。他的观点为这本内容多元的文章选集提供了一个合适的结论，本书有助于我们理解仍在继续的信息时代知识劳工的形成过程。

最后，我们要感谢加拿大社会科学和人文学科研究委员会对传播产业的工会和融合的研究项目的资助。我们还想感谢安德鲁·斯蒂芬斯和皇后大学的大卫·拉文(David Lavin)对我们研究工作的帮助。最后，我们还要对卡尔顿大学(Carleton University)的卡莉·布坎南(Carrie Buchanan)致以诚挚的谢意，她为本书诸章节所做的编辑工作极为出色。



## 第一章

# 劳工节目的停播：赫斯特集团、 跨媒体所有权和工会争取旧金山 媒体近用权的斗争

科林·T·弗内斯-沃尔夫和伊丽莎白·A·弗内斯-沃尔夫

1940年1月，赫斯特报系总经理J·D·戈塔托斯基(J. D. Gortatowsky)向赫斯特电台领导发去一封信，直接而不客气地问道：“你能告诉我你们正在采取什么措施停止我们KYA电台上播出的这些宣传吗？”信中所谓的旧金山当地电台上的宣传指的是“劳工播报”(Labor on the Air)，这是一个由该地区产业工会委员会赞助的日播工会新闻评论节目(J. Gortatowsky给E. Stoer的信，1940年1月22日，6051号记录)。在过去的一年半当中，这档号称拥有成千上万名听众的节目一直在播出被赫斯特集团的领导层认为是好斗和激进的内容。而这个历史上一直与工会对立的传媒集团不想沾染上“被称作劳工电台的污名”(E. Stoer给J. Fly的信，1940年10月23日，6051号记录)。后来就在同年，因隶属赫斯特集团网络的当地报纸和外部商业利益的怂恿推动，KYA电台的高层宣布停播劳工播报节目。

对于经常在广播时遭遇审查与歧视的工会运动来说，KYA事件是美国传媒系统中种种不公现象的一个例证。在工会主义者看来，只有一小部分体现公司集团利益的意见大行其道，而反对的声音却搁置在公众意识的边缘。有一段时间，政府曾指示广播电台要为公众利益服务，提供多元

的观点，这一指示所昭示的广播电台的前景激起了劳工广播要拥有更多听众的抱负。然而，电台却仍然被公司集团的利益所控制，而且当个别公司，比如赫斯特集团，开始在电台广播与新闻报纸市场占据垄断地位之后，劳工甚至面临着更大的威胁（McChesney, 1993）。到20世纪30年代末，赫斯特集团已拥有了三家报纸和一家广播电台，即位于旧金山湾区的KYA。同时，此集团还在纽约、洛杉矶、密尔沃基、圣安东尼奥、匹兹堡以及巴尔的摩拥有多家媒体。当赫斯特的右翼集团在其市场中用权力有效地将劳工拒于主流媒体的大门之外时，跨媒体所有权对工会造成的威胁已经十分明显。

跨媒体所有权带来的后果给劳工造成了普遍的伤害，但这同时也使媒体知识劳工有限的独立性得以显示，尤其是那些在商业环境中工作的劳工新闻记者。随着20世纪30年代末至40年代劳工运动在旧金山及其他地方蓬勃兴起，工会开始赢得更大的大众媒体近用权。工会长时间以来一直维持着发行量有限的小规模报纸，工会记者希望可以利用广播把他们独有的进步言论传播给更多的听众。在旧金山，“劳工播报”节目反映出了工会的改革精神与热情，这正是地区工会运动的重要特征。该档节目的热播证明了劳工广播者有能力填补媒体中拥有公众需求的空隙。劳工媒体中的知识劳工在动员劳动阶级的过程中扮演着非常重要的角色。然而，他们对商业媒体的依赖证明是一个致命的弱点。于是必然的，赫斯特集团收紧了它的肌肉，在其媒体网络中对劳工新闻进行狠狠地挤压。赫斯特集团审查底稿，解雇工会的记者，制定右翼的编辑方针，并且叫停了劳工广播。赫斯特媒体帝国的劳工无论如何都必须严格服从公司的命令。

主流媒体在公共政策制定方面一向发挥着举足轻重的作用。在爆发二战前几年的旧金山，劳工运动动员起了当地对进步改革前所未有的公众支持。但是在随后的几年中，以强大的赫斯特集团为首的商界，却几乎将劳工从报纸和广播中完全驱逐，作为替代，他们用持续不变的亲商业（business-friendly）节目来填饱公众的胃口。一旦赫斯特集团认定“劳

工播报”对企业现状产生了威胁，这档节目便消失了。围绕 KYA 电台的争议实实在在地证明了，当只有仅仅几个集团控制整个系统时，公平而民主的媒体绝对只是虚幻的概念。

## 旧金山工会主义

旧金山的工会运动一直以其富有有据可查的工厂斗争精神(workplace militancy)与政治行动主义(political activism)传统为荣。追溯到 19 世纪晚期，旧金山的工会主义者、社会主义者以及其他左派人士成立了劳工委员会和其他一些联盟，以制止资本家对该座城市的政治和经济文化领域的控制。然而，工会拥有权力的时代却转瞬即逝。美国参加第一次世界大战导致劳工退出了这座城市的政治舞台，雇主组织针对工会堡垒和一系列灾难性的罢工发起了一次战略攻击，这使劳工运动的势头在旧金山遭遇了突然的打击。财力雄厚的商业群体对工会进行打压，直至其顺从或彻底解散(Issel, 1987; Kazin, 1986)。

在工会噤声和雇主压制的十年过去之后，20 世纪 30 年代初形势发生了有利于劳工的回转。经济大萧条的爆发，以及随后富兰克林·德拉诺·罗斯福总统实施的利于工会的新政法规，使得一直在沉寂中酝酿的工人运动一触即发(Zieger 和 Gall, 2002)。1933 年，码头工人们使之前处于休眠状态的国际码头工人协会(ILA, International Longshoremen's Association)重新开始运作；次年 5 月，太平洋沿岸的码头劳工发动了一次联合罢工。其他海事劳工随之纷纷加入这次罢工浪潮。船主们对工会的行动进行反击，许多报纸也煞有介事地诋毁罢工劳工。在全市范围的总罢工(General Strike)的支持下，海事工人们最终接受了调解，重新返回工作岗位，经过了此次罢工，他们变得比之前任何时候都更加勇敢(Nelson, 1990)。

在 20 世纪 30 年代的旧金山，组织运动、罢工以及政治行动主义简直司空见惯(Nelson, 1990)。不过随着劳工队伍的壮大，裂缝也开始在运动内部出现。在国家层次上，历史更长更加保守的行业工会(craft unions)和

正在崛起的产业工会主义(industrial unionism)之间的意识形态分歧将劳工阵营一分为二。1937年,一些产业工会诸如汽车劳工联合会、矿工以及钢铁劳工联合会组成了产业工会联合会(CIO, Congress of Industrial Organizations),并且脱离了更为保守的,行业导向的美国劳工联盟(AFL, American Federation of Labor)(Zieger, 1995)。由分裂带来的冲击波震撼了旧金山的劳工运动。作为国家层次上分裂的反映,CIO成立了旧金山产业工会委员会(San Francisco Industrial Union Council)来对抗AFL的旧金山劳工委员会(San Francisco Labor Council)。在旧金山滨水区以及其他的地方,AFL和CIO之间的对抗常常引发冲突,有时甚至还会升级为血腥的地盘争斗。

在劳工运动内部进行相互残杀之时,旧金山有着根深蒂固的势力的商界则在设法抑制工会的发展。在对抗劳工的斗争中,雇主们找到了一个重要的盟友,那就是商业报纸。在总罢工时期,在旧金山湾区经常被劳工日报称为“雇主媒体”的报纸业主们联合起来发动了一次反对罢工的运动,他们灌输给公众铺天盖地的关于工会狂乱暴徒的报道,并且警告公众这可能是共产主义者的暴动(Nasaw, 2000; *Labor Herald*, 1938年11月10日)。1936年1月《国家》(*The Nation*)上的一篇文章称滨海区的劳工新闻“至少50%是假的”,是“有敌意的报纸为了使其他群众反对滨海区的雇员”而捏造出来的(Carlson, 1936)。尽管城市工会运动本身也扶植了一家活跃的平面媒体来提升劳工的形象,但是只看商业报纸巨大的发行数字,就会明白它的声音相比之下仅仅是少数受众听到的低语而已。

## 赫斯特集团

旧金山湾区影响最大、反对工会联盟最为激烈的商业报纸是《旧金山观察家报》,这家报纸的所有者是媒体大亨威廉·兰道夫·赫斯特(William Randolph Hearst),他被雇员们称为“老总”(the Chief)。许多当代观察家都认为《旧金山观察家报》对总罢工的结束起了推波助澜的作

用。赫斯特自己也在报纸上发表了一篇反对工会的社论。罢工结束之后，赫斯特集团西海岸股份的管理人约翰·弗朗西斯·尼兰(John Francis Neylan)向他们的老总发去了越洋电报：“旧金山摧毁了总罢工……您现在可以把头抬得比上周更高了。”(Nasaw, 2000: 493; Seldes, 1938)赫斯特与旧金山工会主义者的冲突只是他与组织起来的劳工长期作对的一个片段而已。作为美国资本主义精神，即彻底个人主义(rugged individualism)的坚定支持者，赫斯特对于他将之等同于共产主义的劳工运动总是满怀猜疑，并且在他自己的集团中对工会主义采取十分强硬的方针。在20世纪早期，为了与其采矿公司的工会主义者斗争，赫斯特用上了打击工会的所有手段：他雇用使用恐吓与暴力手段的代理人，解雇工会中聚众闹事的煽动者，让劳工停工，还雇用破坏罢工的工贼。20世纪30年代，美国报业工会(American Newspaper Guild)成立以后，赫斯特这个“老总”试图摧毁该工会。在旧金山，赫斯特的《旧金山观察家报》解雇了几名报业工会的会员，工会指控报纸管理部门这是恐吓(Lundberg, 1936; *Labor Herald*, 1939年3月23日)。

到20世纪30年代中期，赫斯特集团已经控制了一个庞大的覆盖全国的媒体帝国，其中包括报纸、杂志、电台以及一家电影公司。他的媒体受众有数千万美国人。研究赫斯特的学者大卫·纳索(David Nasaw)撰文指出这位“老总”的报纸“总是发出同一种声音，那就是赫斯特的声音”(2000: 484)。这个声音随着时间的推移变得越来越反动。具有讽刺意味的是，赫斯特开始他的媒体职业生涯时自称为平民主义者，对公司利益持批判态度。他当年甚至支持过罗斯福的第一次总统竞选。然而到了20世纪30年代中期，赫斯特反把手中的匕首指向了罗斯福总统，甚至公开给总统扣上“赤色分子”的帽子进行攻击。对罗斯福政府的这一攻击，再加上来自报纸行业的其他攻击，使得这位总统深信新闻界在合谋反对他，这就促使他发起了联邦传播委员会(FCC, Federal Communications Commission)对媒体垄断的调查。确实，自从20世纪20年代电台出现起，赫斯特就开始造成越来越严重的威胁。这位老总认识到电台“可以被用来

促进报纸本身利益的实现”（E. Gough 给 J. Connolly 的信，1933 年 1 月 24 日，6051 号记录）。1928 年，赫斯特买下了他的第一家电台，密尔沃基的 WISN - AM。1934 年，赫斯特集团又从美国全国广播公司（NBC）获得了旧金山的 KYA 电台，随后电台就搬进了《旧金山观察家报》的大楼。到了 1936 年，已有将近两百家广播电台在播报赫斯特的新闻。在旧金山湾区，除了《旧金山观察家报》，赫斯特还拥有其他两家报纸，分别是《旧金山新闻呼声报》（*San Francisco Call Bulletin*）和《奥克兰问讯者邮报》（*Oakland Post-Inquirer*），在旧金山和美国其他许多地区，赫斯特媒体的势力简直所向披靡。

广播学者鲁特·布林策（Ruth Brindze）在 1937 年对赫斯特的媒体垄断行为发出了警告。她认为，赫斯特集团的媒体不仅对赫斯特本人激烈而带有党派偏向的观点给予重点强调，而且还将其他不同意见统统拒之门外。她举出了 1936 年总统选举中的一个例子，当时赫斯特在匹兹堡的电台——WCAE 拒绝播放来自共产党的候选人的演讲（Brindze, 1937）。赫斯特还同样将广播这一媒体力量用来打压工会。在 1939 年一次针对他在芝加哥的报纸的罢工运动中，这一地区的电台广播员拒绝播放工会的观点，而是把播放时段卖给了赫斯特（*Labor Herald*, 1939 年 6 月 29 日）。就算不对自己媒体帝国内的工会进行打压，赫斯特和他的报纸也会对工会运动整体进行诽谤中伤，劳工们也不会对他的所作所为视而不见。在 1935 年旧金山的劳动节庆祝活动中，当 60 000 名游行者的队伍经过《旧金山观察家报》大楼时，他们尽情地对其发出了嘘声（Nelson, 1990）。

赫斯特集团并不是惟一力图给劳工公众形象抹黑的媒体。在整个美国，新闻界都为商业利益所控制。那些大的商业财团控制着大部分主流报纸，而财团和劳工之间的关系向来就处于敌对状态，报纸机构都是些从商家获取广告收益的资本主义企业，其中很多都经常与工会水火不容。商业媒体都对工会摆着一副冷面孔，将劳工新闻深埋在靠后的版面或者干脆忽略。当主流报纸确实认为劳工新闻具有新闻价值的时候，比如在罢工期间，他们通常也不会为劳工说什么好话。因为被印刷媒体拒之门外，工会

组织开始转而寻找其他方法去传播信息，以捍卫自己的形象 (Fones-Wolf, 2006)。

## 劳工广播

电台广播的兴起掀起了美国传媒系统的革命，也为工会提供了打破公司对媒体控制的可乘之机。因为 20 世纪 20 年代曾有过试播的经验，工会迅速认识到了广播的强大力量。电台使得工会成员以及普通大众舒舒服服地待在家中就可以接收到劳工广播，这样就避开了雇主的干涉。在一批年轻劳工领袖，尤其是其中的 CIO 工会成员的带动下，20 世纪 30 年代劳工运动已经开始大力使用广播电台。电台成了组织活动的重要工具，成了罢工中的重要武器，建立工会团体以及身份认同的辅助力量，同时也是教育和政治行动的重要手段。另外，它不仅明显增强了劳工内部的交流能力，而且大大提高了劳工引导公众舆论的能力 (Fones-Wolf, 2006)。CIO 的组织主管，阿兰·S·海伍德 (Allan S. Haywood) 承认劳工的财力不足以介入报纸领域，他将电台视作“纠正报纸对于 CIO 的歪曲报道的力量”，同时也是劳工运动向公众传播的最重要的渠道之一 (Haywood, 1941)。

在旧金山，工会主义者也加入到了席卷全国的劳工电台节目浪潮之中。《国家》杂志的奥利弗·卡尔森 (Oliver Carlson) 将码头上从 1934 年罢工运动中涌现的一支新出现的工人力量描述为“一支热情激昂的部队，里面的人年轻，有文化，善于表达，并且要为码头劳工建立更新更高的标准” (Carlson, 1936)。出于如此十足的干劲和战斗精神，旧金山的码头劳工在 1937 年 10 月在 KGGC 电台创办了“劳工在前进” (*Labor on the March*) 节目。这个由国际码头和仓库工人工会 (ILWU, International Longshoremen's and Warehousemen's Union) 赞助的节目每周一到周五晚间 6:30 至 6:45 播出。该档节目为劳工媒体的知识劳工们与普通大众进行交流提供了新的渠道。多年在媒体中遭受打击之后，这次劳工终于找到了一个讲坛去反击“雇主走狗那些鼓吹劳工没用、罗斯福没用，新政没用，失

业者没用，鼓吹走向繁荣的惟一道路就是击垮工会的言论”（*Labor Herald*, 1938年4月21日）。这个节目的内容包括当地劳工新闻、评论以及特写，节目迅速拥有了忠诚的追随者，并被称赞为劳工运动中“全城传播劳工信息最有力最重要的媒介之一”（*Voice of the Federation*, 1937年10月14日；*Labor Herald*, 1938年4月14日）。

然而播出没多久，“劳工在前进”就因为企业的反对而遭到了扼杀。《劳工先驱报》（*Labor Herald*）指控有“不知名的雇主团体”向电台经理S·H·帕特森（S·H·Patterson）和威廉·格罗夫（William Grove）施加压力，要求其停播这一劳工节目。来自劳工的抗议最初挫败了电台停播“劳工在前进”的企图，然而KGGC随后也做出反应，对节目的内容进行严格审查，并把所有被视作“有争议”的内容全部剔除。4月，节目为期6个月的播出合约到期，电台拒绝了续签新合约的要求（*Labor Herald*, 1938年4月14日）。在对一次次乞求和请求商业电台丢给（有时还不给）自己一些播放时段的境况感到灰心之后，劳工记者们抗议说：“雇主们享受着覆盖全国的广播，他们将各种无意义的废话大量倾倒进人们的居室。他们在宇宙电波里不受限制地放纵喧闹。”然而如果工会试图进行广播的话，“在10个电台中的9个甚至都无法租到播出时间”。而当一个劳工节目被罕见地播出并且产生了影响时，“雇主们的组织一定会想方设法使其消失在电波之中”（*Labor Herald*, 1938年4月21日）。在劳工日报的敦促下，无数劳工和社会团体向联邦传播委员会抗议节目的取消（*Voice of the Federation*, 1938年4月14日）。而委员会并没有顺从ILWU的立场恢复节目的播出，于是等于火上浇油，更加助长了在工会运动内部本来就有的对企图扼杀劳工节目的阴谋的强烈怀疑。

## “劳工播报”

虽然工会主义者没能使码头劳工在KGGC电台的节目恢复播出，但是劳工节目也并未在旧金山的电台长久消失。1938年6月11日，旧金山



产业工会委员会和赫斯特旗下的 KYA 电台签订合同，在每周一至周五的晚上 6:30 至 6:45，也就是之前码头劳工节目的时段，播出他们的节目。新节目的名称是“劳工播报”，6 月 20 日在劳工报纸大张旗鼓的宣传中开播了。KYA 电台的功率大约是 KGGC 电台的 50 倍以上；它的广播大概可以覆盖 200 万听众，广播范围向北延伸可以远至不列颠哥伦比亚省（*CIO News*, 1938 年 7 月 2 日）。在很多情况下，这一节目都进入了那些处于劳工报纸发行圈之外的家庭和社区。不到 6 个月，节目便号称已经拥有了 30 万到 40 万名听众（*Labor Herald*, 1939 年 1 月 26 日）。这个节目为旧金山工会主义者提供了宣传劳工政治和经济目标的强有力的声音。

被一位听众形容为“富人电台中的穷人新闻”的“劳工播报”，保留了与其前任“劳工在前进”相同的工会新闻和评论节目。节目由麦克·奎因（Mike Quinn）写作，由卡尔·巴朗（Karl Barron）播报，每天的广播稿所用的新闻材料来自附属的地方工会（*Labor Herald*, 1938 年 6 月 23 日；*Voice of the Federation*, 1940 年 10 月 12 日）。这个节目还有着对喜剧的鉴赏力和表演才能，它用各种不同的形式语气来满足听众的需要：这一小节是催人奋起的战斗呼吁，下一小节则成了反映码头工人困境的情真意切的故事；选举时节是严肃的政治分析，劳资冲突时则有对资方的刻薄嘲讽。《旧金山观察家报》（它与 KYA 电台为同属一家公司的兄弟公司）的老板克莱伦斯·林德纳（Clarence Lindner）把节目的内容形容为是“对雇主进行的恶毒（但措辞巧妙）的攻击”（C. Lindner 给 J. Brooks 的信，1940 年 1 月 11 日，6051 号记录）。而对于那些对劳工们的事业持支持态度的人来说，这档节目则提供了关于美国劳工所面对的问题的及时、直接的工会视角。

“劳工播报”还经常对劳资纠纷进行评论。在 1939 年夏末，ILWU 的广播合同最后期限迫近之时，节目对那些借国外战争牟取暴利的船东进行指责，“炮声隆隆之时正是财源滚滚之际”，而他们却依然对那些装载着这些致命货物的雇工吝啬无比（*CIO Files* 1988, 1939 年 9 月 19 日和 22 日，以及 1939 年 6 月 26 日的广播稿）。商界对劳工的敌意转向了个人，

他们试图(但没有成功)驱逐生于澳大利亚的码头工人领袖哈里·布里奇斯(Harry Bridges)。作为关于驱逐的审讯的领头者，“劳工播报”起而为布里奇斯辩护，对政府在此案件中的暗箱操作行为进行指责，并号召大家加入“支持哈里·布里奇斯委员会”。

节目还在劳工的范围之内针对更宽泛的问题和意见提供反映现实的观点。西部工会邮政人员的一次地方罢工为“劳工播报”提供了机会去宣传工会对于工作场所中“效率问题”的看法。节目使听众可以及时了解到州和国家的最新政策，另外还支持一些进步的举措，如“火腿蛋”(“Ham ‘n’ Eggs”)项目，这是一项由政府财政扶持的针对年老穷困者的救济项目，以及罗斯福新政议程(*CIO Files* 1988, 1939年9月28日广播稿)。偶尔，这个CIO工会的节目还会留出时间与AFL工会进行对抗，AFL的主席威廉·格林(William Green)便常常被“劳工播报”拿来当“靶子”。有一次旧金山的一个AFL分会勾结雇主试图攻击一个CIO工会，节目便斥责AFL的领导“把工会制度视作一种玩弄政治手段，图谋个人权力，游戏弄权争夺个人好处的东西”( *CIO Files* 1988, 1939年9月26日广播稿)。

“劳工播报”在旧金山湾区的地位渐渐稳固。有时KYA电台要处理一千多封热心听众的来信(*Labor Herald*, 1940年10月18日)。1940年年初的一个例子很好地展现了这个新传播工具在动员城市劳工时的重要性。旧金山商会长时间积极鼓吹地区大约60000人失业的问题要靠市场自己解决而不能采取公共救济措施，有一次他们宣布了一项计划，要为25名失业居民提供工作。不仅商会自己心知肚明，“劳工播报”的制作人员也看穿了这一举动实际上是一种虚伪的公关伎俩，于是要求商会摊牌亮底。节目还鼓动听众在2月17日到商会大楼下举行集会。到了周六，数百名劳工前去游行示威，此举令商业团体不知所措。这次使旧金山湾区经济的薄弱之处得以暴露的集会，令许多商界人士蒙羞(*Labor Herald*, 1940年2月15日；C. Lindner给J. Brookes的信，1940年2月17日，6051号记录)。

尽管节目很受欢迎，然而在播出了两年之后，“劳工播报”还是在1940年的10月被KYA电台停播了。节目停播引发了铺天盖地的公众抗议。“今天晚上我们是含着眼泪收听你们最后一期节目的，”一位听众写道。另一位听众说：“许多节目没有了我都可以不在乎，但你们的节目是我最不想失去的。”因为KYA电台不许在节目中公布即将停播的原因，所以一开始停播事件被迷雾笼罩着。一位来自圣何塞的听众这样说道：“我们失去了一位每天晚上6:30来访的朋友……我真的不明白你们为什么要退出？是因为钱吗？”一位更加愤怒的听众宣称“我们要一直抗争，直到那可恶的冻结解除，你们重新开播”（*Labor Herald*, 1940年10月18日）。很快就有消息传来渐渐透露出停播的原因。KYA电台的负责人哈罗德·梅亚尔（Harold Meyer）于10月8日星期二通知该节目的制作人员立即停播，仅仅说是因为节目“有争议”，因而违反了全国播音员协会（NAB, National Association of Broadcasters）新颁布的道德准则。梅亚尔同意播完当周的节目，但是他真实的目的是试图改变节目的内容造成是CIO自愿退出的假象（E. Stoer给J. Fly的信，1940年11月19日，6051号记录；*Voice of the Federation*, 1940年10月12日）。节目停播后产业工会委员会透露，类似的审查在节目播出过程中是司空见惯的（*CIO News*, 1940年10月19日）。劳方的媒体知识劳工再一次触碰到了在商业电台言论自由的界限。

旧金山的工会主义者强烈声讨节目的停播。劳工呼吁听众们向KYA电台，联邦传播委员会（FCC）以及国会发去他们的抗议（*Labor Herald*, 1940年10月11日）。工会和社区组织与听众一起，用信件淹没了政府。在节目停播的第二天，加利福尼亚州议员谢利丹·唐尼（Sheridan Downey）向FCC主席詹姆斯·劳伦斯·弗赖伊（James Lawrence Fly）寄去了一封信，信里全是对KYA电台行为的抗议（S. Downey给J. Fly的信，1940年10月23日，General Correspondence；《*Labor Herald*》，1940年10月25日）。CIO的主席约翰·L·刘易斯（John L. Lewis）甚至自己写了一封信向委员会抗议（*New York Times*, 1940年10月31日；*Labor Herald*, 1940年11

月8日)。此后不久弗赖伊给全国播音员协会主席(NAB)奈维尔·米勒(Neville Miller)写了一封信,以期引起他对这次争议的关注(J. Fly 给 N. Miller 的信,1940年11月8日,General Correspondence)。

然而,与它的前任(“劳工在前进”节目)在KGGC电台的命运一样,“劳工播报”再次播出的希望十分渺茫,尽管它拥有山呼海啸般的支持。所有其他的当地电台都把该节目列入了黑名单。而“对这个事件给予了认真关注”的FCC也未采取任何举措,争辩说他们无法干涉电台的节目编排(J. Fly 给 S. Downey 的信,1940年10月23日,General Correspondence)。在过渡时期,“劳工播报”转向了纸质媒体,在《劳工先驱报》上开设了一个名为“停播”(Off the Air)的专栏。另外,节目的制作者还希望将“劳工播报”的事业继续下去,他们在旧金山湾区的乡镇和城市轮流向公共听众播放直播的“开放论坛”。当然,与之前的广播节目相比,新的节目形式显得苍白无力,无论是专栏还是巡回广播没有持续多久。随着时间一个月一个月的拖延,要求节目恢复播出的呼声渐渐减弱。如果说这次劳工节目的停播只是一个孤零零的个案的话,那么本次争议也极有可能会大事化小,小事化了,至多只剩下一些牢骚。不过事实却是,全国许多电台都在利用全国播音员协会的这一条款作为借口排挤工会的广播节目,此举触怒了劳工,使劳工运动的火焰熊熊燃烧。

## 劳工争取播放时段的斗争

在1939年中期,为了能够平息越来越多针对广播业播放煽情及猥亵内容的批评,换掉那些受到威胁的管理规定,全国播音员协会正式通过了大家自发制定的新的道德准则。新准则要求广播从业者要有“高品位”,还将出售播放时段用来播放争议话题和直白宣传定为非法行为,还规定作为服务公共利益的责任的一部分,电台有必要为持反对意见的代表提供免费的播放时段。从表面上看,这一准则是为了使广播节目更注重平衡,然而不幸的是,对于工会来说,全国播音员协会认定劳工问题天生就

是带有争议性的，这就指示协会的成员电台拒绝为工会提供播放时段。克里斯托弗·斯特林(Christopher Sterling)和迈克尔·吉特罗斯(Michael Kittross)(2002: 213)指出，新准则实际上“严格限制了除商业广告商之外的其他群体的电台媒体近用权”。在他寄给弗赖伊主席的针对 KYA 事件的信中，约翰·L·刘易斯指出，“争议问题”条款“会带来危险，即有组织的劳工将不能得到电台的广播权为任何实用目的服务”(J. Lewis 给 J. Fly 的信，1940 年 11 月 8 日，General Correspondence)。

即便是在新准则实施之前，劳工也经常被迫为了获得播放时段而斗争。公司享受着不受限制的电台播放时间，然而在 20 世纪二三十年代，相比于劳工工会敲开的一些通往广播界的门，更多的门就在他们面前砰地关上了。1935 年，美国公民自由协会(American Civil Liberties Union)公布了劳工审查案件的结果，案件涉及匹兹堡、宾夕法尼亚、尤里卡、加利福尼亚、俄克拉何马等工会广播被电台禁止的地方。全国播音员协会的条例将电台拒绝工会组织的行为合法化了。举个例子来说，在俄亥俄州的阿克伦城，工会主义者利用电台成功地在当地的橡胶行业中组建了工会。然而在 1939 年 10 月，WJW 电台援引全国播音员协会的新规定，停播了阿克伦产业工会委员会长期负责的周播节目。每当有节目停播，CIO 都会控诉其不正当，认为新的准则只是一种托词，其真正的意图在于扼杀劳工节目(Fones-Wolf, 2006)。

## FCC 调查赫斯特集团

如果 FCC 没有在 1941 年 3 月宣布将在全国范围内对跨媒体同时拥有报纸和电台的所有权的问题进行调查的话，围绕 KYA 的这一争议很可能就会像其他众多被禁的工会广播一样湮没无闻了。然而事实却是，在听证会期间，KYA 事件成了企业对社区跨媒体传播渠道的控制导致持异见者——如组织劳工——被压制的典型例子。当然，FCC 此举最早并不是出于对工会电台的关注。此次调查源于罗斯福政府日益担心，由共和党控制

的报纸电台垄断体正在联合对抗自己。确实，1940年报业公司已经控制了现有电台的30%（Brindze，1937；Sterling和Kittross，2002）。不过在跨媒体所有权问题进行调查时，劳工节目审查得以跻身全国关注的焦点。在调查过程中，来自CIO的阿兰·S·海伍德在委员会面前陈词，他表示自己曾经希望劳工在电台能比在印刷媒体得到“更公平的对待以及更好地表达意见的机会”。然而海伍德指出，在电台广泛存在着歧视劳工的倾向。他报告说“报纸下属的电台已经造成了许多引人注目的案例”。他将KYA事件作为显示商业媒体的垄断会带来危险的例子予以强调指出，认为这一事件是对民主与平衡理念的践踏。他还引用了发生在纽约、密尔沃基和底特律的案例，在这些地方，报纸下属的电台都中止了工会广播；而且其中的两家电台，密尔沃基的WISN和纽约的WINS电台都是属于赫斯特集团的。

在1941年9月，FCC传召了其头号目标，也是全国最知名的媒体集团和罗斯福总统的老对头——赫斯特集团前去作证，劳工电台的问题受到了空前的关注。在委员会就赫斯特集团旗下的印刷媒体和广播电台之间的关系问题搜集证据的过程中，FCC的调查员意外获得了一批公司内部人士之间的信件，而其中一部分就涉及KYA电台的争议。联邦调查员甚至根据这些信和电报勾勒出了赫斯特报系早在KYA电台的“劳工播报”节目之前就开始干涉广播内容的行为。赫斯特集团的一名负责人，J·V·康诺利（J. V. Connolly）在1931年写道，他们的老总赫斯特认为“他的报纸应该利用电台来进行宣传”。报纸和电台在运作上应当是先后相继的互助关系，而非竞争关系（J. Connolly给E. Gough的信，1931年12月18日，6051号记录）。一封1933年4月由曾经的赫斯特集团领导E·J·高夫（E. J. Gough）发出的电报直接陈词：“广播电台应该如此运作，同室操戈，也就是它不会对同一集团服务领域内的报纸造成损害。”（E. Gough给J. Connolly的信，1933年4月29日，6051号记录）FCC的律师还举出了许多例子，其中不乏证据说明赫斯特的管理层将特定的社论和新闻报道交由其所属的广播电台指定其播出。在很早的时候，高夫就明白报纸下属

的电台会招致格外严格的监督。任何对热点问题的审查都会使公司可能面临“不公平”和“歧视”的指控(E. Gough 给所有电台负责人的信, 1936年3月21日, 6051号记录), 但这并未阻止赫斯特的行动。1939年8月, 美国报业有限公司(赫斯特集团控股的公司)的领导, 约翰·S·布鲁克斯(John S. Brookes)写信给当时赫斯特电台的负责人E·M·斯托尔(E. M. Stoer), 内容有关建立“合适的政策检查”制度以确保不会有政治性的广播妨碍为赫斯特集团“赚得更多利润”的努力(J. Brookes 给 E. Stoer 的信, 1939年8月31日, 6051号记录)。很明显, 布鲁克斯说这话时所指的对象里面就有“左倾”节目, 因为斯托尔在上一封信中向他保证了他们不会让任何“共产主义性质的节目”在赫斯特的纽约电台播出(E. Stoer 给 J. Brookes 的信, 1939年8月30日, 6051号文件)。

## 文件所揭露的真相

FCC 最终将目光转向了 KYA 电台。调查员发现, “劳工播报”节目在加利福尼亚北部地区成功热播的两年间, 赫斯特公司的内部通信则讲述着一个私下进行且与节目平行发展的、有关管理层的焦虑与在公司走廊上渐渐成形的阴谋的故事。这段记述是伴随着 1938 年 6 月, 节目开始于赫斯特旗下的 KYA 电台的开播。一个 CIO 的节目不知如何得以溜进了全国最反对工会的公司之一。人们对于当初 KYA 电台接受了节目的负责人知之甚少(赫斯特管理层后来因为这一决定将他解雇了)。让人难以相信的是, 公司的高层官员, 包括赫斯特电台台长 E·M·斯托尔在内, 竟然在节目播出一年多之后才知道有这样一档节目存在, “劳工播报”只是由于公司的疏忽才得以幸存。在与布鲁克斯就政治性广播进行交流之时, 斯托尔就开始清理公司电台中所有具有潜在争议危险的节目。在旧金山, 他就发现了“劳工播报”。斯托尔在向布鲁克斯的报告中警告说, CIO 的这档日播节目是 KYA 电台中“惟一危险的节目”, 尽管他也提到了几个关于汤森计划(Townsend Plan)的节目, 这是一个关于国家养老退休金的

进步计划。斯托尔还提醒布鲁克斯，如果电台取消了节目的播出，CIO“会惹出大麻烦”。事实上，节目最初的合同是到1940年新年到期。毫无疑问，是CIO可能采取行动的威胁才使节目得以多存活了10个月。在信的结尾他建议，今后在接受任何具有“可疑性质”的节目之前他都先向布鲁克斯征求意见（E. Stoer给J. Brookes的信，1939年9月1日，6051号记录）。

与KYA有关的信件和电报在一个又一个忧心忡忡的管理层成员之间往返。1940年1月，《旧金山观察家报》的发行人克莱伦斯·林德纳担心公众现在会把他这张KYA电台所属的报纸与“‘左倾’的CIO宣传”联系起来。事实上，他警告说，“反对这个节目的情绪越来越强烈……广告商甚至都因此变得焦躁不安起来”，而且主张对此立即采取解决措施，“扼杀或者根治”（C. Lindner给J. Brookes的信，1940年1月11日，6051号记录）。斯托尔在当月的晚些时候写信给布鲁克斯，向他的上级报告有关CIO问题的最新棘手境况。就像林德纳一样，他希望能清除此节目。但是他举出了这一行动所面临的诸多障碍，比如政府对CIO持同情态度，以及受到FCC审查传召的“极大可能性”。因为意识到CIO具有好战的名声，他还对劳工对于节目禁播可能做出的反应表示了担忧，他预见到了“身体暴力，抵制或者劳工纠察队”（E. Stoer给J. Brookes的信，1940年1月18日，6051号记录）。在当年2月发生了针对旧金山商会的抗议之后，林德纳指出这个事件即为“KYA问题的具体例子”（C. Lindner给J. Brookes的信，1940年2月17日，6051号记录）。

赫斯特集团的管理层甚至对播放“来自CIO的商业广告”都心有疑虑，而他们对播出商业节目却没有任何担心。1940年3月，斯托尔写信给当时KYA电台的负责人雷兰德·奎因（Reiland Quinn）表示感谢，因为电台收到了来自码头雇主协会（Waterfront Employers Association）和旧金山雇主委员会（San Francisco Employer's Council）关于KYA电台播放亲商业节目的赞扬信（E. Stoer给R. Quinn的信，1940年3月5日，6051号记录）。在关于“劳工播报”的争议处于高潮之时，KYA电台的官员还在与旧金山



山商会商量节目合作事宜(C. Lindner 给 J. Zellerbach 的信, 1940 年 11 月 15 日, 6051 号记录)。

赫斯特集团管理层在 1940 年的春夏季积极努力试图找到一个罪名中止“劳工播报”, 或者至少减弱一下节目的影响。在这一过程中, 公司官员拙劣地犯了许多可笑的错误。4 月, 奎因向一位旧金山的律师格罗夫·J·芬克(Grove J. Fink)咨询, 希望能在法律上找到可以破坏 CIO 这档节目的毛病。可是芬克没有发现任何可以取消节目合同的正当理由。接下来, 电台的负责人又想到向全国制造商协会(NAM, National Association of Manufacturers)提供对抗性节目。实际上, 全国制造商协会在 KYA 电台已经有一个节目了, 名叫“美国家庭罗宾逊”(American Family Robinson)。费了好大力气之后, 奎因和 KYA 电台的其他工作人员设计出了一个“圆桌讨论”节目, 邀请各色商界名流讨论社会议题。在一个事例中, 他建议在哈利·布里奇斯被驱逐一案进行审讯之时, 全国制造商协会的节目可以讨论“侨民问题以及这一问题与就业的关系”。不过后来奎因也承认这次节目“听上去十分愚蠢”(R. Quinn 给 E. Stoer 的信, 1940 年 6 月 26 日, 6051 号记录)。就好像在发疯般地找到任何看上去差不多可行的点子一样, 管理层随后又提议在紧接“劳工播报”之后的时段为较为保守的 AFL 提供播放时间。他们以为这两个相互竞争的劳工组织“会在广播中相互扼住对方的咽喉”, 从而暴露“劳工运动内部的矛盾”(E. Stoer 给 C. McCabe 的信, 1940 年 5 月 29 日, 6051 号记录; R. Quinn 给 E. Stoer 的信, 1940 年 6 月 26 日, 6051 号记录)。AFL 的节目随即在 7 月份开始播出。这第二个劳工节目却给了电台反戈一击, 除了和他们长期以来的劳工对手进行论战之外, AFL 的广播迅速将矛头对准了本地商业, 这让 KYA 电台大为惊愕。这两档“每一个都会惹乱子”的节目一结合, 林德纳断言, 会抵消掉“由全国制造商协会制造的任何粉饰性的节目”(C. Lindner 给 R. Berlin 的信, 1940 年 8 月 15 日, 6051 号记录)。

到了当年秋天, 《旧金山观察家报》的克莱伦斯·林德纳和其他赫斯特集团的高层还在继续抱怨劳工节目给商界带来的负面影响, 并向 KYA

电台的负责人施压要求停播这些节目。只要劳工节目仍继续播出，林德纳就拒绝在他的报纸为 KYA 电台做宣传。尽管也担心劳工对节目停播的反应和 FCC 的干涉，但是公司还是顽固地为禁播这些节目而行动。而实际上 AFL 比 KYA 电台动作更快。由于被电台对其广告稿严厉的审查所激怒，开播不久的 AFL 劳工节目单方面在 9 月下旬终止了合同。斯托尔给新上任的电台负责人哈罗德·梅亚尔发去电报，满纸喜意：“对 AFL 的事情干得好。很高兴能听到这样的消息。”他还决定在与 CIO 节目签订的合约 10 月 8 日到期之后，KYA 电台不再与其续签，并要求梅亚尔使拒绝的理由“尽量看上去可信”（E. Stoer 给 H. Meyer 的信，无日期，6051 号记录）。

既然做出了这样的决定，赫斯特集团在旧金山湾区的产业也为可能受到的反冲做好了准备，赫斯特报业的发行商让梅亚尔“握紧你的枪”。劳工节目停播在望之时，KYA 电台的高层和赫斯特集团旧金山的报纸就已开始讨论在这两家媒体之间进一步整合的事宜，商定双方要互相扶持（H. Meyer 给 E. Stoer 的信，1940 年 10 月 10 日，6051 号记录）。1940 年 10 月初，KYA 电台对外正式宣布他们拒绝与“劳工播报”节目续签合同。随后，梅亚尔报告说北加利福尼亚播音员协会（Northern California Broadcasters Association）“热烈支持”电台停播劳工节目，并且一致同意拒绝在其辖区向 CIO 提供播放时段（E. Stoer 给 H. Meyer 的信，1940 年 10 月 23 日，6051 号记录）。11 月份，被关于 KYA 事件的抱怨包围的 FCC 主席弗赖伊，要求斯托尔对外发布关于此事件的立场公告（J. Fly 给 E. Stoer 的信，1940 年 11 月 13 日，6051 号记录）。斯托尔引用了全国播音员协会关于“争议问题”的条款，然后举出了两个看上去微不足道的事例以证明节目具有挑衅性。第一，他指出 1940 年 9 月的一次节目据称冒犯了爱尔兰天主教徒，但是他并未明白指出那些冒犯人的言论究竟是什么。在第二个例子中，斯托尔无耻地把 AFL 和 CIO 之间的争吵作为禁播“劳工播报”的理由，无辜地宣称 KYA 电台发现自己身陷“愈演愈烈的劳工争斗的中心”。当然，KYA 电台实际上是有意挑

起劳工之间的争斗并在一旁煽风点火(E. Stoer 给 J. Fly 的信, 1940 年 11 月 19 日, 6051 号记录)。

10 月 23 日, 斯托尔在与全国播音员协会会长奈维尔·米勒交谈之后反思道:“KYA 电台的事态可能会激起 CIO 与广播业的全面冲突。”的确如此, 在调查中 FCC 发现了针对赫斯特集团这把“冒烟的枪”的不利证据, 从而使劳工们最大的怀疑得到了证实。赫斯特媒体帝国的高层官员在来自内外部的商界压力之下, 的确曾直接强迫 KYA 电台将劳工节目停播。几年来, 即便有, 劳工界也只有极少数的直接证据可以证明大的商业集团串通起来企图将工会拒于电台广播的大门之外。然而在这里, 调查使真相大白于天下, 赫斯特管理层曾直白地说要破坏劳工的媒介目标。联邦政府和全国最臭名昭著的媒体公司之间的冲突引发了一系列事件, 最终把“劳工播报”推向了 20 世纪 40 年代关于跨媒体所有权的争论的前台。这档 CIO 的节目具体展现了劳工为在商业主宰的媒体获得公正待遇的斗争。

1940 年 3 月 E·M·斯托尔写的一封信尤其明了, 这封信是对一个允许存在跨媒体所有权的世界暗中布下对抗劳工的安排的集中展示。电台负责人雷兰德·奎因曾写道, 他认为应当保留“劳工播报”, 因为该节目可以带来不菲的收入, 斯托尔对此回应道:“我很愿意放弃由这节目带来的收入……即使我也能意识到其对电台来说是一笔相当巨大的损失。”斯托尔的观点使下面这种观念不再可信, 即一种持有异见的声音可以在赫斯特版本的媒介自由市场中顺利地进行竞争。那些认为美国要实行利润至上的媒体体制的人一直鼓吹, 有需求的节目, 或者说可以盈利的节目一定可以找到人要, 广播电台就是经典案例, 这是市场的要求。而“劳工播报”却既受欢迎, 同时对 KYA 电台来说也是一棵摇钱树。事实上, 赫斯特集团内部的一些人也曾公开质疑节目到底是否会伤害公司的利益。《旧金山新闻呼声》的发行商宣称没有一张赫斯特的地方报纸曾因为 KYA 具有争议的节目而失去任何一个广告客户(E. Stoer 给 H. Meyer 的信, 1940 年 9 月 20 日, 6051 号记录)。然而在此, 意识形态压倒了一切商业利益。

赫斯特公司对于工会年深日久的反感，加上劳工与外部商界之间固有的敌意最终导致 CIO 的节目走向了末路。如果这种状况延伸到整个媒体领域的话，那么对于任何有损美国企业利益的观点来说，最终都将是灾难性结局（E. Stoer 给 R. Quinn 的信，1940 年 3 月 5 日，6051 号记录）。

## 对当代的启示

KYA 电台事件引发的争议仍具有特殊的当代意义。尽管跨媒体所有权问题一直饱受争议，但直到 1975 年 FCC 才通过法规，禁止向已经拥有了一家报纸的媒体颁发同一个市场的广播许可证。然而，20 年之后的 1996 年电信法案（Telecommunications Act of 1996）又把许多针对广播所有权的限制解除了。这一法规还委托 FCC 每两年便对有关广播所有权的现存法规进行重新审查，看其是否仍然适用。2001 年 9 月，FCC 发起了一项行动，重新审查关于跨报纸和广播所有权的规定。在这一行动试图解答的问题之中包括，上述规则是否“对于保护观点的多样性来说依然必要”，还有，是否“商业驱动”能够更有效地促进观点多元化。两年之后在重新审查所有权限制之时，共和党占多数的 FCC 批准允许一家传媒企业可以在单一市场内拥有 8 家广播电台，3 家电视台和 1 家报纸。但是随后的法院判决禁止了将这一变化付诸实施。最近几个月，委员会又对此议题进行讨论。那些对目前商业主宰的媒体系统持批评态度的人们又开始担心，FCC 会进一步放宽现行的所有制法规。一个批评者指出：“如果一家公司或一个所有者吞并了所有的当地媒体，那么再想知道在你的社区里面真正发生了什么就很难了。”（Komp, 2006）

劳工电台的记者只是众多被媒体垄断边缘化的群体之一。20 世纪 60 年代晚期，日益自满的劳工运动已经很少再有兴趣去促进社会变革或是动员工会成员们行动，他们放弃了自己大部分的广播实践。到了 20 世纪 70 年代劳工的声音已经彻底从电台中消失了，这对于工人运动整体具有灾难性的影响。几十年来公司所支持的反劳工媒体活动将这样的工会形

象刻入了美国人心中，即工会本质上是堕落邪恶的，要么就是对经济发展毫无用处的负担。今天，工会的入会率已经跌到了20世纪20年代以来的最低点。

然而，今天新的工人运动还在继续努力以在媒体中争得一席之地，并且在努力适应着信息传播领域的技术进步并与其共同发展。就像当年广播电台为工会主义者提供了动摇传统纸质媒体限制的新机会一样，互联网的迅速发展似乎也为劳工媒体的知识劳工提供了可以到达广大民众家中的、最民主和最容易获得的媒介渠道(Shostak, 2002)。2005年，全国最大的两大工会组织，食品与商业工人工会(UFCW, United Food and Commercial Workers)和服务业雇员国际工会(SEIU, Service Employees International Union)分别发动了反对沃尔玛的媒体活动，沃尔玛是全国最大的公司同时也是最臭名昭著的反工会的公司。两场分别名为“唤醒沃尔玛”(UFCW举办)和“提防沃尔玛”(SEIU举办)的活动以网站为阵地展开，这两场活动并未将组织劳工作为其必须达到的目标，而是想要发动一场公共运动以期改革公司的商业行为，其中特别针对吝啬的薪水和员工微薄的津贴。“唤醒沃尔玛”活动的领导者保罗·布兰克(Paul Blank)说：“这是一种新形式的社会组织。你让人们从网上下载资料并让他们走出家门走到自己的社区，再用新的方法将你的信息传播出去(Chicago Tribune, 2005年11月20日)。”这两次活动催生了一部颇受欢迎的纪录片，并成了许多报纸的头条，活动不仅使沃尔玛的公众形象受损，甚至还引发了所谓的沃尔玛立法，要求大的雇主至少要为员工提供最基本水平的健康福利(Green, 2006)。

劳工同样没有放弃对电台的希望。最近几年还出现了劳工广播的复苏，有60个城市的工会主义者在制作劳工电台和电视节目，其中大多数是周播节目。同时，劳工独立通讯社(WINS, Workers Independence News Service)每天提供简短的劳工新闻快报在将近100家电台播放。但仍有许多劳工媒体的知识劳工坚持主张，如果还是继续依靠商业电台获取播放时间的话，劳工将会始终处于媒体的边缘。对于想要真正在媒体拥有权力

的工会来说，他们需要控制属于自己的媒体。再回到旧金山湾区，旧金山劳工委员会在2005年6月通过了一项决议，推动出台一个新的全国性的“劳工媒体战略”。劳工委员会指出“媒体的去管制化(deregulation)导致了强盗大亨们对媒体的审查和控制”，其意图是促进企业利益而使劳工噤声。这项决议要求建立“24小时播出的劳工电台和电视频道”来播出工会和劳工阶级的节目。同时决议还支持对普通成员进行传播技术的培训，以培养新的劳工媒体的知识劳工(www.uppnet.org/LaborMedia/SFresolution.html)。20世纪三四十年代，劳工电台帮助唤醒了沉睡的劳工运动，而到了21世纪，电台和其他一些新的传播工具，如网络，很有可能为工会和关涉工人权利和社会正义的其他运动提供重新获得活力的途径。

## BIBLIOGRAPHY

- Brindze, R. 1937. *Not to be broadcast: The truth about the radio*. New York: The Vanguard Press.
- Carlson, O. 1936. The San Francisco waterfront. *Nation* 134 (36): 105.
- CIO files of John L. Lewis. 1988. Frederick, MD: University Publications of America.
- Docket 6051. Federal Communications Commission Records. Record Group 173, National Archives and Records Center, College Park, MD.
- Fones-Wolf, E. A. 2000. Promoting a labor perspective in the American mass media: Unions and radio in the CIO era, 1936–56. *Media, Culture & Society* 22: 285–307.
- . 2006. *Waves of opposition: Labor and the struggle for democratic media*. Urbana: University of Illinois Press.
- General Correspondence, 1927–1946, Box 349, Docket 6051. Federal Communications Commission Records. Record Group 173, National Archives and Records Center, College Park, MD.
- Green, J. 2006. The new war over Wal-Mart. *The Atlantic Monthly* 297 (4): 38.
- Haywood, A. S. 1941. Statement of CIO Representative, Allan S. Haywood before FCC, Box 26, James Lawrence Fly Papers, Butler Library, Columbia University.
- Issel, W. 1987. “Citizens outside the government”: Business and urban policy in San Francisco and Los Angeles, 1890–1932. *Pacific Historical Review* 57: 117–45.
- . 1989. Business power and political culture in San Francisco, 1900–1940. *Journal of Urban History* 16 (1): 52–77.
- . 2000. New Deal and wartime origins of San Francisco’s postwar political culture: The case of growth politics and policy. In *The way we really were: The golden state in the second great war*, ed. R.W. Lotchin, 68–92. Urbana: University of Illinois Press.

- Kazin, M. 1986. The great exception revisited: Organized labor and politics in San Francisco and Los Angeles, 1870–1940. *Pacific Historical Review* 55: 371–402.
- Komp, C. 2006. Grassroots gears up as FCC revisits ownership rules. *The New Standard*, July 21, <http://newstandardnews.net/content/index.cfm/items/3443> (accessed February 5, 2007).
- Larrow, C. P. 1972. *Harry Bridges: The rise and fall of radical labor in the United States*. New York: Lawrence Hill and Co.
- Lundberg, F. 1936. *Imperial Hearst: A social biography*. New York: Equinox Cooperative Press.
- McChesney R. W. 1993. *Telecommunications, mass media, and democracy: The battle for the control of U.S. broadcasting, 1928–1935*. New York: Oxford University Press.
- Nasaw, D. 2000. *The Chief: The life of William Randolph Hearst*. Boston: Houghton Mifflin.
- Nelson, B. 1990. *Workers on the waterfront: Seamen, longshoremen, and unionism in the 1930s*. Urbana: University of Illinois Press.
- Seldes, G. 1938. *Lords of the press*. New York: J. Messner.
- Shostak, A., ed. 2002. *The cyber union handbook: Transforming labor through computer technology*. Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Sterling, C. H., and J. M. Kittross. 2002. *Stay tuned: A history of American broadcasting*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Publishers.
- TV and radio shows for organized labor and working people*. San Francisco Labor Council resolution posted on Union Producers and Programmers Network. <http://www.uppnet.org/LaborMedia/SFresolution.html> (accessed March 6, 2007).
- Zieger, R. H. 1995. *The CIO: 1935–1955*. Chapel Hill: University of North Carolina Press.
- Zieger, R. H., and G. J. Gall. 2002. *American workers, American unions: The twentieth century*. Baltimore: Johns Hopkins University.

## 第二章

# 抹煞劳工：美国和加拿大劳工 报道的衰落

克里斯托弗·R·马丁

罗伯特·B·赖克(Robert B. Reich)(后来成为比尔·克林顿总统政府的劳工部部长)在其1991年出版的著作《国家的作用》(*The Work of Nations*)中预言,在即将到来的一个世纪中,关于劳动场所和社会阶级的传统思考方式将发生引人注目的变革。全球经济已经从根本上改变了劳动和职业保障的状况,美国和其他一些国家已经形成三大类职业:常规生产服务(routine production services)(如流水线生产和数据录入),面对面服务(in-person services)(如侍应生、家庭护理助手、汽车修理工等)和符号分析服务(symbolic-analytic services)(如研发科学家、土木工程师和记者等),这第三类职业是“对各种符号的运用操作,符号如数据、语词、口头和视觉表征等”(Reich, 1991: 177)。

赖克认为,在劳动力市场中,符号分析型劳工(我们通常也会称其为知识劳工)是最有可能获得成功的,因为常规生产工作越来越多地输出到了薪酬低的国家,国内的面对面服务类工作则越来越多地由流动性更强的全球廉价劳动力担任(工会为国内和国际的劳动力市场建立公平标准的政治影响力越来越弱,这也意味着能够得到保护而免于受到商界巨头特权影响的劳工也越来越少)。

超过15年之后,赖克的很多预见已经得到了更为清楚的印证。常规生产工作已经从美国和加拿大这样的国家中大量转移出来,而从事面对



面服务的劳工，他们的薪水和津贴基本上没有变化或者在降低；相比较而言，知识劳工的境况相当不错，其中一些尤其出色。一些世界顶级的企业家是软件工程师；很多房地产开发商越来越富有；电视新闻界的名人每年进账以百万计。

然而，知识劳工们也在经历着经济剧变。信息和通信技术的发展已经使资本能够绕过国界和劳动法规，在全球市场寻找更便宜的劳动力，另外一些技术则使企业将知识劳工完全抛弃成为可能。例如，中国和印度的那些有才干而薪水低的电脑程序员已经取代了他们拿高薪的美国同行（Preston, 2006）。百老汇的现场演奏音乐家正面临着被电脑处理过的“虚拟乐队”取代的威胁（Hollander, 2004）。在北美地区，电台直播节目主持人的位置已经被事先制作的录音占据，这使得许多广播电台的运作都依靠自动控制仪器，以至于发生社会突发事件时他们往往措手不及（Campbell, Martin 和 Fabos, 2007）。

这些剧变同样影响到了新闻业。2004年，路透社跨越半个地球，把关于美国公司的报道工作转交给了运作费用更低的班加罗尔分社的劳工。事实上，只要不要求人必须亲身到场，任何教育程度较高的知识劳工所从事的工作都可以移往国外（Blinder, 2006）。传媒集团正在压榨他们的新闻机构以实现更高的利润率。非常有名的一个例子是，总部位于芝加哥的论坛报业公司（Tribune Company）近几年在其拥有的《洛杉矶时报》裁掉了超过20%的员工，于是在此期间一直舒舒服服地保持着18%的利润率。接着在2006年，他们解雇了《洛杉矶时报》的发行人和编辑，原因是他们试图坚持报纸记者的职业操守而拒绝继续裁员（Gitlin, 2006）。因此，当公司为了赢得更高的短期利润或取悦投资者而采取各种策略，如将岗位转移到海外，或者进行大规模裁员之时，大部分知识劳工也极易遭受几乎影响着所有劳工的经济不稳定。

这些变化将新闻业置于一个令人关注的困境之中。记者是一群自身也在承受着全球经济剧变影响的知识劳工，而他们同时又是这些剧变及剧变对所有劳工所造成的影响的讲述者。

因此，对于目前这种直接对劳工和劳动场所进行报道的记者，即劳工及劳动场所记者，在美国和加拿大的新闻机构中已经几乎不见踪影的状况，所有人都应当给予特殊关注。在一个劳动性质正在急剧变革的时代，为什么美国和加拿大的新闻媒体对于报道与劳工相关的议题准备如此不足？这一章所关注的就是美国和加拿大的劳工和劳动场所报道的现状和这种报道衰落的原因及影响。

## 劳工新闻的政治经济学

商业新闻机构具有营利动机早已不是什么新鲜事了，但是近年来这一动机有增强的趋势(Bagdikian, 2004; Bennett, 2005)。新闻机构是创造资本的实体(常常隶属于更大的娱乐或产业集团)而且依赖广告收入，因此他们的财务目标与新闻业的道德准则和目标是相悖的。特别是有关劳工和劳动阶级的新闻报道，极为鲜明地体现了商业与新闻业之间的冲突，因为它暴露了劳资双方在薪酬、劳动规定、医疗保障、养老福利、职业保障以及要求公平合同的权利等问题上存在着力量的不对等。新闻媒体不愿意常常强调这些问题，因为这会向他们和他们的广告商所赖以生存的整个政治经济体系提出质疑(如 Breed, 1955; McChesney, 1999)。本内特(Bennett)提到，即使像《纽约时报》和《华盛顿邮报》这样“独立、高品质的(媒体)机构”也“很少对政治或经济上的共识提出质疑”(2005: 82)。

对于劳工/劳动场所新闻对政治和经济共识构成的威胁，新闻组织有两种方法来应对。第一，在编辑层面，记者们学习策略性地组织关于劳工问题的报道框架，以避免对自己有“亲劳方”或“亲资方”偏向的指控。新闻媒体“找到了一种基于劳资双方立场之‘共同之处’的叙事方式，即从消费者的视角来报道劳资关系”(Martin, 2004: 4)。举例来说，关于交通运输业罢工的报道会将焦点集中在滞留人群遇到的困难上，首要关注的是迅速恢复对乘客的交通服务，而将劳资关系问题弃置于次要地位。因

为这种劳工报道的消费者视点看上去对劳资双方的立场毫无兴趣，因此在运作过程中它被当做一种“客观”的报道立场，但是这种报道方法最终能够产生“淹没公民权、政治活动、阶级关系等议题，突出消费议题，宣扬‘一个无阶级的美国’的神话”的效果(Martin, 2004: 4-5)。

第二，在管理层面上，新闻机构仅仅通过不给记者分配劳工/劳动场所的报道任务就可以尽可能地减少劳工新闻。因为报道任务的分配可以帮助负责新闻采访的官员决定哪些事情可以成为新闻(Gans, 1979; Tuchman, 1978)，不给某类报道分配人员就可以减少该话题的常规报道。

## 劳工报道的兴起

在美国，除了国内公用无线电台(NPR, National Public Radio)还雇有一个关注劳动场所问题的通讯记者之外，劳工/劳动场所报道在地方和全国广播新闻中几乎已经不存在了。加拿大的情况也差不多，在国有加拿大广播公司(CBC)的电视或电台里没有一个全职的劳工报道的通讯记者。这就使报纸成了惟一可能有记者每天对劳工和劳动场所问题进行常规报道的媒体。

报纸上的劳工报道有着丰富的历史。美国报纸最早提及劳工记者可以追溯到19世纪70年代，但是在19世纪晚期报纸记者很少署名，所以他们的作品不容易确认。直到20世纪早期，随着新闻业采纳了更加专业的标准，署名才变得普遍起来，于是出现了更多为人所知的劳工记者。

第一个明星劳工记者是约翰·J·利里(John J. Leary)，他在波士顿和纽约的几家报纸工作了一段时间之后，于1918年去《纽约世界报》(*New York World*)负责劳工报道的工作，此后就一直待到1931年这家报纸关闭。利里在1920年获得了普利策奖，成为第一个获此殊荣的劳工记者，他获奖的一系列文章报道的是1919年冬天美国煤矿劳工大罢工期间西弗吉尼亚的美国矿工联合会(United Mineworkers of America)与煤矿主之间的激烈冲突。

利里的门徒之一是路易斯·斯达克(Louis Stark)，他于1917年开始为《纽约时报》工作，1924年成为负责劳工报道的全职记者。《纽约时报》在1929年和1934年又分别吸纳了两名劳工记者：约瑟夫·沙普兰(Joseph Shaplen)和A·H·拉斯金(A. H. Raskin)。在1951年离开这一报道领域成为时报的一名社论作者前，斯达克已经成为第二位获得普利策奖的劳工记者(1942)。

斯达克的一大贡献是帮助拓展了劳工报道，使其不再仅仅局限于报道罢工。1954年5月18日《纽约时报》刊载的斯达克的讣告总结了她的贡献：“他并不是这一行业里第一个劳工记者，但他却是最早在处理罢工和停业报道时超越了传统劳工报道概念的人之一。”相似地，A·H·拉斯金在1951年因其报道而获得西德尼·希尔曼基金奖(Sidney Hillman)时，呼吁记者们要写出题材更为广泛的劳工报道。《纽约时报》在1951年12月16日刊载的对颁奖仪式的报道中这样改述了拉斯金的话：“拉斯金先生在接受奖项时说，这次对劳工记者获奖人选的选择，具体体现了劳工新闻报道已经发生的变化。他指出，过去劳工记者曾认为他们的工作就是报道罢工。而现在，他补充道，劳工记者报道关于劳动者和劳资关系的方方面面。”

从20世纪40年代中期到60年代，《纽约时报》一直保持着大量的劳工报道，任何时候都至少有4名劳工记者在编。在那个时期劳工记者的地位是被正式认可的。《纽约时报》在报纸上对即将推出的劳工系列报道进行宣传，而且还在公司的广播电台WQXR为斯达克和拉斯金这样的高级劳工记者开设了劳工广播节目。

20世纪30年代中期发生了一些大事：《全国工业复兴法》(*National Industrial Recovery Act*)和《瓦格纳法案》(*Wagner Act*)（《国家劳工关系法》）获得通过；报业协会(Newspaper Guild)成立；产业工会联合会(CIO)创立，这些事件促使大部分美国报纸都纷纷向劳工报道领域分派记者。1951年哈佛大学尼曼基金会举行了为期两天的劳工报道大会。会上一位劳工记者估计“从这里(马萨诸塞的剑桥市)到圣路易斯有23名劳工

记者”。一个专题小组甚至认为应该有更多的劳工记者：“应该有至少 200 名劳工记者——至少兼职记者应该达到这个数字——因为在每一个工业城镇都有一些劳资新闻，如果报纸认识不到迎合那些挣工资的读者是有利于报纸的，那也太差劲了。”（Ward, 1951：27）

但是到了 20 世纪 80 年代末，劳工报道在全美国失去了昔日的辉煌。经过人员退休和重新分派，《纽约时报》只剩下了一位记者负责报道劳工事务，而大部分其他报纸干脆把这块报道完全抛弃了。

加拿大的劳工报道始于 20 世纪 40 年代，其发展轨迹与美国相似。早期的著名劳工记者有维尔弗莱德·里斯特（Wilfred List），他从 1942 年开始一直到 1985 年退休都在为《多伦多环球邮报》撰写劳工新闻。弗莱德·琼斯（Fred Jones）20 世纪 40 年代中期开始在《多伦多电讯报》专门负责劳工报道，10 年之后又由弗兰克·得雷（Frank Drea）接替了他的工作，1961 年弗兰克因劳工报道获得了国家报业奖（National Newspaper Award）和海伍德·布龙奖（Heywood Broun Award）。

《多伦多电讯报》是一份保守的报纸（1971 年它被《多伦多太阳报》接替），但是在那个时代，左派、中立、右派的报纸都报道劳工事务。劳工新闻学的研究者基尼·科斯坦（Gene Costain）解释说“战后时期基本持保守立场的报纸如果不报道劳工和它的政治力量——平民合作联盟（CCF, Cooperative Commonwealth Federation），该组织在 1961 年又改名为新民主党（NDP, New Democratic Party）——的行动，就会很难维持编辑可信性”（Costain, 2002：12）。科斯坦说，从 20 世纪 40 年代中期（在工会大规模增长的十年之后）到 20 世纪 80 年代，加拿大的大部分报纸都有至少一个记者被分派报道劳工事务。

## 最后的劳工抗争报道记者

到 2007 年年中，美国发行量最大的 25 家报纸中只有 4 家还有全职的劳工/劳动场所记者，它们分别是《纽约时报》、《华尔街日报》、《芝加

哥论坛报》和《波士顿环球报》<sup>①</sup>。我在这里做一个质的区分：有些报纸会雇用全职的负责劳动场所报道的记者或专栏作家，但他们的任务更集中在生活方式问题而非劳动问题上，比如与老板相处，远程办公，或办公室恋情的伦理规范等。当我提到劳工和劳动场所报道时，我指的是那些关于工会和其他形式的劳工代表组织、劳工运动，以及职业公平与歧视之类的劳动者议题的报道（参看 Jackson, 1994; Seeger, 1999/2000）。而排名前 25 的另 21 家报纸，或者根本没有劳工报道记者（如《纽约每日新闻》和《迈阿密先驱报》），或者这个领域的报道已经萎缩到与其他报道杂糅的地步（如《芝加哥太阳时报》的劳工/劳动场所/小企业/药物/保健报道）。

考虑到我们可以有把握地说这些报纸的读者主体都是那些有工作的人，那么发行量最大的 25 家报纸中绝大部分都不再全时进行劳工和劳动场所报道这个事实就十分值得注意了。加拿大的劳工报道现状更糟糕。发行量最大的前 10 家日报中没有一家有全职的劳工报道任务安排。科斯坦（2002：3-4）报告说“（劳工报道的）专门部门几乎消失了”，只有在个别的地方，如安大略省的温莎，“加拿大汽车劳工协会（CAW, Canadian Auto Workers）的力量还使劳工报道依然是这个城市政治文化的一个主要部分”。凯伦·沃思格（Karen Wirsig），加拿大媒体协会（Canadian Media Guild）的通讯协调人，在 2006 年 9 月 29 日与笔者的电话交谈中表示同意笔者的看法，她说：“劳工事务在这里已经不再是一个报道领域了。大部分劳工议题都刊登在商业版上，而且只有在罢工、停业和有新的组织成立时才会被报道。”

这种情况在加拿大发行量最大的报纸《多伦多明星日报》（*Toronto*

---

<sup>①</sup> 美国居于前列的日报都没有包含报道领域分配列表的数据库。于是我联系了美国位列前五名的日报编辑室（对报纸的选取根据的是 2004 年《编辑和发行人》的发行量排名）去询问：（1）在其报纸中有没有名字为劳工、劳动场所或与之相似的名字的报道领域；（2）如果确实有这样的报道领域存在，它的人员配置是怎样的。在美国，位列前 25 名的日报发行量占了美国日报总发行量（全国总共 1 456 份日报）的 28.5%。在加拿大，我分析了位列前十位的日报，它们的发行量占了加拿大日报总发行量（总共 101 家日报）的 48.9%。

Star)尤其显著。1892年,与《多伦多新闻报》(*Toronto News*)发生劳动争端而被停业的报纸劳工另外创建了《晚间明星日报》(*Evening Star*)。一个聪慧的年轻记者,约瑟夫·阿特金森(Joseph Atkinson)在1899年进入报社并担任主编,他将报纸改名为《明星日报》(*Daily Star*),并一直使报纸保持了半个世纪的辉煌,直到他1948年去世。《明星日报》的第一期就亮出了口号:“一份人民的报纸”,阿特金森也一直使报纸坚持善恶分明的社会道义感,为失业保险、养老金、国家健康计划、最低工资和工会权利等事项而活动。

阿特金森还提出了六条道德准则来指导《明星日报》的运作,直到今天《明星日报》的董事会依然还在负责将其坚持下去。原则的内容包括对社会公正、个人和公民自由以及劳工权利的坚持。在报纸网站([www.thestar.com](http://www.thestar.com))2005年2月的备忘录中,报纸的所有者明星日报集团声明,他们仍然带着“自豪和信心”捍卫着这一要求,但是同时也表明在坚持阿特金森平民主义者传统(populist tradition)时要有所限制:“明星日报集团对遵守和推广阿特金森原则的坚持只限于《多伦多明星日报》的运作,并不涉及明星日报集团的其他报纸和产业。”

事实上,明星日报集团对这些指导方针的遵守还有另外一个局限:《明星日报》这家加拿大最畅销的报纸没有一个劳工报道记者,但它却有忠于劳动人民的明确承诺,而且它还是由被停业的劳工建立的。

《明星日报》当时的特派员唐·塞勒(Don Sellar)在2004年1月31日发表的一篇文章中指出了《明星日报》缺少劳工记者这个问题。该报纸的媒体专栏作家安东妮娅·泽比西艾思(Antonia Zerbisias)在2006年6月5日的专栏中发表了同样的议论,她提到,缺少劳工记者导致了这样的结果:当多伦多交通委员会(Toronto Transit Commission)的雇员们发动了酝酿已久的罢工,全国约70万的上班族极其震惊无法出行时,这个国家没有一家媒体(包括《明星日报》)有独家的内幕报道。“因为我们没有人像汽车记者培育关系渠道或国会记者维持消息来源那样,全职地报道劳工事务、培养关系,因此没有人去找劳工采访,也没有人去找那些可以提供

内部消息的工会或城市官员，”泽比西艾思解释道。

如果考虑到网络和博客之类的“新媒体”——它们已经转移了一部分受众对传统新闻来源的注意力——也不能弥补劳工报道不足这一缺口，那么劳工报道在主流新闻机构的衰落就更加令人不安了。新媒体的使用率确实在增长：每三个美国人中就有一个“经常从网上看新闻”。但是这些网络新闻的消费者们一般只把网络新闻看作一个补充，而不是首要的消息源(Pew Research Center, 2006)。而且，最有人气的新闻网站都是由主流新闻机构开办的(比如 MSNBC 和 CNN)，或是对主流媒体新闻进行重复利用(如雅虎网站就利用美联社、路透社或今日美国网站等主流新闻机构来提供它的大部分新闻)。博客使参与式新闻(participatory journalism)——公民记者以非主流的视角所写的新闻——成为可能。但是只有4%的美国人经常阅读博客(Pew Research Center, 2006)，而且大部分博客都是评论而非新闻，因为很少有博客网站具备进行原创报道所需的资源，而原创报道正是好的新闻工作所要求的(Lemann, 2006)。关于劳动和劳工的新闻内容可以通过在线搜索找到(如 [www.labourstart.org](http://www.labourstart.org))，但是对一般读者来说这些内容难以方便地看到。

因而，主流新闻媒体仍然十分重要，因为他们仍是大众获取新闻的首要源头，而且无论他们的报道是足够还是缺乏，“新”媒体都会与之有相同的反映。

## 衰落的原因

一些报纸的编辑和作者喜欢这样的解释，认为劳工/劳动场所报道的衰落仅仅是对加入劳工组织的劳工人数下降的反映。如果只看美国，这似乎是正确的，因为有组织的劳工人数已经从1954年接近整个劳动人口35%的最高值跌落到了2006年的12%(2007年劳工统计局数据)。

但是答案其实更为复杂。1963年，加拿大和美国的劳动人口的工会会员率都为29%(Lipset and Meltz, 2004)。从那时起美国的会员率有了急



剧下降，但是在加拿大，会员率却在继续攀升，仅仅是在过去 10 年间才有所下滑。2006 年加拿大劳动人口工会化的比率是 30.8%（2006 年加拿大数据），在美国劳工看来这是一个令人嫉妒的数字。因此，用工会化的比率作解释经不住比较分析：尽管美国劳工报道甚为惨淡，而加拿大的情况更加糟糕，虽然它有较高的工会会员率。

与其将劳工/劳动场所报道的衰落单单归咎于组织化的劳工会员数的下降，去研究一下新闻媒体自身的发展趋势和实践或许更有助益。正如文森特·莫斯可所说的，与其他媒介内容的生产一样，制作新闻是一个“复杂的生产过程，这一过程越来越像总体经济中的劳动过程，不论这个变化过程是怎样不稳定”（1996：158）。确实如此，新闻工作与其他类型的劳动一起，被许多相同的经济条件影响着。像总体经济中的其他行业一样，新闻媒体也生产产品，即新闻自身，新闻产品有时被直接卖给消费者（例如花钱买报纸），更经常的情况是卖给广告商，这是其最主要的收入来源。

新闻成了企业生产的商品，这种情况限制了新闻机构对什么是新闻的定义，以及新闻机构采取何种组织架构来进行日常新闻报道。下面我从三个方面对劳工/劳动场所新闻的衰落进行解释，即新闻媒体的公司架构；新闻媒体的目标市场；新闻媒体在定义新闻时想象力的匮乏。

## 新闻媒体的公司架构

公司所有权是劳工报道衰落和消失的一个重要影响因素。大型媒体集团，包括报业连锁，在夺取市场份额和将其企业哲学和实践推广到更多的新闻编辑部方面，是非常有效的机构。在美国，排位最靠前的 13 家连锁企业发行着全国半数以上的日报（Campbell et al., 2007）。加拿大报业集中的程度更令人震惊。根据加拿大报纸协会的数据，到 2005 年为止，最大的 6 家报业连锁拥有加拿大 100 家日报中的 63 家，而且控制着全国每日发行量的 85.3%（加拿大报纸协会 2006 年数据）。根据克朗伯格

(Cranberg)、贝赞森(Bezanson)和索尔斯基(Soloski)的观点,大型连锁报业“要受投资市场里那些无休止的需求的支配,投资市场中有个人、公司、投资机构,以及一些被动投资者,而这些投资者不论大小,他们的兴趣都在股份、利润、收益、股价;简言之,他们的兴趣是商业,而不是新闻”(2001: 2)。

主要兴趣在利润意味着劳工报道可能会因为报纸的所有者蔑视劳工而成为牺牲品。一些报纸发行人蔑视劳工和工会这一点在新闻行业中已是十分明显的事实了(Hardt 和 Brennen, 1995; Nerone, 1994; Sinclair, [1920] 2003)。因此,劳工报道所讲的故事很可能是新闻机构中负责企业经营的人不喜欢听到的。

比如,在《底特律自由新闻报》(*Detroit Free Press*),公司的拥有者在20世纪90年代中期与劳工的长时间冲突最终导致了劳工报道的减少。曾在底特律报业罢工和停业期间失业两年零四个月的记者约翰·加拉格尔(John Gallagher)说,劳资问题确实对《底特律自由新闻报》劳工报道的最终消失有一定的影响。停业结束后,新闻报道人员被裁减,报道的任务也被重新分派。报纸的劳工报道转而由两个经济记者和一个特写作者以兼职的形式共同分担。

正如媒介研究者丹尼尔·乔姆斯基(Daniel Chomsky)所说的,“估量媒体所有者对其机构的影响是困难的”,因为他们总在否认,而且缺乏证据(2006: 2)。但是,在对发行人阿瑟·海斯·苏兹伯格(Arthur Hays Sulzberger)1952年到1962年间寄给《纽约时报》编辑的成百封备忘录进行历史研究时,乔姆斯基发现,这位发行人经常干涉编辑事务,而且要求新闻编辑室去调查他自己特别关注的事情。并且乔姆斯基解释说,这些要求暴露了这位发行人特定社会经济阶层的利益。“该报纸所有者的要求……一直都偏向富人阶层而不是普通公民的利益。……苏兹伯格从来没有指示人做过一篇关于普通劳工的报道。在苏兹伯格的观念与记事本中,工会只是一种对社会的威胁。”(2006: 11)乔姆斯基还发现新闻编辑室对这位发行人的种种要求有极高的回应率。

乔姆斯基的研究并没有证据表明苏兹伯格想要减少《纽约时报》的劳工报道。事实上,在这段时期《纽约时报》还始终维持着至少4名劳工报道记者。但是它证明了发行人确实对报纸的编辑工作有很大的影响。我们可以推测,在那些发行人清楚地表达了他们对组织劳工的看法的媒体,劳工报道很有可能会受到影响。例如,迈克尔·西弗顿(Michael Sifton)是Osprey传媒的创办者和执行总裁(CEO),该集团拥有21家报纸,发行量占到加拿大所有日报发行量的近6%,他在2003年曾讲道:“我们非常努力地使‘这一家族产业’保持非工会化。”(Clarke, 2003)

新布伦瑞克省(New Brunswick)有一个发行人进行干预的更明显的例子。当地的一家企业集团即欧文集团(Irving Group of Companies)(通过其布伦瑞克新闻子公司)拥有该省仅有的三家英文日报,另外还包括4家广播电台、大部分社区周报、主要的新闻网站Canadaeast.com。欧文集团还拥有300多家运输、石油、林业和建筑公司。该集团是加拿大最大的集团之一,雇用着新布伦瑞克8%的劳动力,在该省占据强势地位(Steuter, 1999, 2004)。社会学家艾琳·斯图特(Erin Steuter)对欧文炼油公司1994年到1996年的罢工案例进行了分析,发现欧文集团利用它对该省报业的垄断控制在对罢工者们进行描述时使用了一种“失败主义的语调”,“报纸将罢工者们尝试对抗欧文帝国权势的行为描述得十分愚蠢。”(Steuter, 1999: 637)斯图特还解释道,欧文家族的成员并不害怕介入编辑事务。之前的一个事件显示“报纸的编辑采取了反对他们雇主的立场,于是他们被当众责骂”(1999: 631)。

## 新闻媒体的目标市场

劳工/劳动场所报道消失的原因还可以归结为新闻媒体集团越来越强的市场驱动性,以及他们几乎一心只关注一个目标市场——“高收入”(upscale)消费者阶层(McManus, 1994)。报纸产业频繁地使用“高收入”这个词来委婉地描述其读者群,从而弱化了社会经济阶级话语,仿佛阶级

只关乎品位。但是，这种对高收入阶层受众的关注，意味着新闻机构已经将劳动阶级的读者从他们的商业计划中抹去。

在理想化的情境中，新闻事业首先应当永远忠于所有公民（Kovach 和 Rosenstiel, 2001）。但是一旦涉及出售版面给广告商时，就不再是人人平等了。其实过去并不总是如此。在之前的 20 世纪 40 年代，劳工报道在美国的地位已经非常稳固，在加拿大也已基本立足，当时的报纸热衷于尽可能多地吸引读者，然后把这些读者卖给广告商。正如报业史学家赫伯特·凯尼（Herbert A. Kenny）对这一时期的观察：“报纸销量意味着发行量，发行量意味着广告，而广告意味着利润。”（1987：16）

报纸将自己卖给潜在广告客户的手法可以很好地说明这一条路径。例如，1940 年 9 月 28 日赫斯特报业集团在该行业的行业杂志《编辑和出版人》（*Editor & Publisher*）上登载的一则广告采用的就是宣传大数量的手法。这幅跨页广告有一个很大的标题“家庭的力量”，下面是一张现在已经很老套的照片：穿着合宜的爸爸坐在安乐椅上，妈妈、小女孩和小男孩围着他。照片被框在一个巨大的锯齿形中，将这个非常普通的家庭与它在经济中的角色联系起来。旁边的文字声称，在这个国家的核心市场中，广告商可以“利用这一关键力量中大部分被证实（具有购买力）的单位……这些家庭单位为可支配的财产所支撑……而赫斯特的报纸就是面向这些家庭的”。此时的赫斯特连锁包括晚报和周日的《星期日纽约日报-美国》（*Sunday New York Journal-American*）和《洛杉矶先驱快报》（*Los Angeles Herald-Express*）——在 1940 年它们都是所在城市居于领头地位的日报。

在《编辑和出版人》杂志上做广告的其他报纸也用了相似的策略。《巴尔的摩太阳报》在 1940 年 7 月 13 日这一期上刊登的广告列出了这个城市主要产业主的名单，又补充说他们“支付非常不错的薪酬，通过在《太阳报》刊登广告来开发这块市场可以使这一点给你带来好处”。《芝加哥论坛报》在 1940 年 8 月 24 日的广告中夸耀道：“通过《论坛报》，用一次很经济的支出，你就可以得到平衡的、覆盖广泛市场的报道，这些

报道可以深入芝加哥每一个社区和郊区的家庭。”1940年9月14日《波特兰俄勒冈人报》(*Portland Oregonian*)上的一则广告告诉广告商们说：

“从大篷车时代开始，俄勒冈郡已经走过了一段很长的路，它可能会给你带来意想不到的发现，例如，俄勒冈波特兰地区的厨房电子炉灶比纽约市还要多。”

因此，1940年美国报纸要传达的主要信息是，它们有着大量读者，这些读者收入不错，有能力购买潜在广告商们的产品，如电子厨具。加拿大的《多伦多明星日报》也传达了同样的信息。1940年9月14日，《编辑和出版人》刊登了《每周星报》（《多伦多明星日报》的周六版）的整页广告，广告中指出它“吸引了加拿大大批的消费人群……现在它可以为广告商提供全国范围内最广和最好的大众覆盖，而且加拿大现在的购买力很强”。

那段时期也有一些报纸将目标专门对准高收入受众。从1896年被阿道夫·奥克斯(Adolph Ochs)收购以来，《纽约时报》一直都锁定更专业的高水平读者(Schudson, 1978)。奥克斯的策略是避免跟那些更通俗的、大众导向的报纸——如普利策的《纽约世界报》(*New York World*)和赫斯特的《纽约日报》(*New York Journal*)——作正面对抗，而是另外辟出了一小块地盘供他相对较小的报纸生存。几十年后《纽约时报》还是继续走同样的路子。例如在1940年11月2日《编辑和出版人》杂志的广告上，

《纽约时报》向其潜在广告商们说道：“当然，《纽约时报》专注于高收入的家庭，它是通向更高收益的钥匙。”与之相似，1940年8月3日的一则广告称《纽约先驱论坛报》(*New York Herald Tribune*)是“美国商业中心阅读率最高的报纸”——也就是说，它是纽约证券交易所的成员们读得最多的报纸。

《洛杉矶时报》同样采用了更有针对性的推广策略。在《编辑和出版人》1940年9月21日的一则广告中，该报纸运用了一个卡通形象：一个微笑的《洛杉矶时报》的人化形象穿着晚礼服，在销售男女服装和家具。这则广告陈述道：“全国广告商们在富有的南加利福尼亚市场寻找富进取

心的代表者，大量的零售数据作为路标引导他们……他们还会发现，《纽约时报》（的价值）不仅仅在于它的大发行量（海岸地区最大的晨报发行量）。”

对《纽约时报》、《纽约先驱论坛报》、《洛杉矶时报》这样的报纸来说，迎合受众中更加高端的部分是一种合理的商业策略。1940年，这三家报纸都是晨报，而且没有一家是其所在市场的最大报纸，市场领跑者是前面提到的赫斯特连锁报业的晚报。

从1940年情况开始发生变化，报业进一步合并，几乎所有的大型晚报都退出了市场。《纽约时报》和《洛杉矶时报》现在成了它们所在城市最重要的报纸。尽管美国几乎每一个报业市场都是被垄断的，但是这个国家几乎所有报纸——包括《纽约时报》和《洛杉矶时报》——都将目标对准了高收入阶层的消费者，而不是全体国民。例如，《纽约时报》2006年媒体宣传包在广告文案中就夸耀其读者群的“高质量人口构成”，甚至还强调了基于阶级的术语“白领职业”，以显示它的读者与美国整体成年人口相比，“可能担任专业和管理类工作的人口的比例要高出一倍”<sup>①</sup>。

在多伦多，《明星日报》制作的媒体宣传包(media kit)讲道：“我们所拥有的正是你想要的消费水平高、受过良好教育的富有目标群体。”它最强劲的对手，《环球邮报》(*Globe and Mail*)（加拿大享有威望的全国性报纸）称自己拥有“数以百万计的高层次读者”，其媒体宣传包这样说：“他们并不是普通人。他们拥有可支配的财富，并且是受教育程度最高、最具有影响力、最富有的加拿大人，他们是最抢手的。”

《编辑和出版人》的广告和当代报纸对广告商的诉求用经验事实证明了批判媒介学者们发现的一种趋势。正如本·巴格迪坎(Ben Bagdikian)

---

<sup>①</sup> 报纸的媒体宣传包(media kit)指的是媒体向潜在广告客户发放的营销资料。宣传包一般包含报纸的发行信息和报纸读者的人口统计特征描述。许多报纸现在都将这部分内容发布在它们的网站上。2007年，《纽约时报》的媒体宣传包可以在 [www.nytimes.whsites.net/mediakit/](http://www.nytimes.whsites.net/mediakit/) 上面找到；《多伦多明星日报》的媒体宣传包可以在 [www.thestarworks.ca/NASAPP/cs/ContentServlet?pagename=tsmediakit/Render&c=Page&cid=1076443445961](http://www.thestarworks.ca/NASAPP/cs/ContentServlet?pagename=tsmediakit/Render&c=Page&cid=1076443445961) 上找到；《环球邮报》的媒体宣传包可以在 [www.theglobeandmail.com/advertise/](http://www.theglobeandmail.com/advertise/) 上找到。

所说：“总体上讲报纸和杂志想要的不仅仅是读者，他们想要的是富有的读者。”（2004：227）巴格迪坎为此提供了证据，到了20世纪70年代末，许多日报已经改变了策略，转而去吸引更少但更富有的订阅者，为了那些更富裕的郊区读者，他们常常减少对城市和农村地区低收入订阅者的发行量。社会学家赫伯特·甘斯（Herbert Gans）在20世纪70年代末对这一正在蔓延的趋势也有过议论。“地方报纸，”他说，“已经根据阶级形成了分层，至少在一些较大的城市中是这样的。”（1979：248）。到了20世纪90年代，报纸的关注点从大众读者（包括所有潜在读者和市民）到“高层次”人口（只包括富有的消费者）的转变已经差不多完成了。

麦克切斯尼（McChesney）曾经指出，“此种转变的一个有力证据出现在底特律，1998年，这座城市最后一个全职的劳工报道职位在《底特律自由报》被砍掉，而与此同时该报纸在郊区增加了15个新的编辑职位”（1999：55）。对183家美国日报进行的一项独立研究将这种偏向高消费群体的市场导向与公司规模联系起来。也就是说，报纸所属的母公司越大（以这一报业连锁的总发行量为衡量标准），它就越可能采取以市场为基础的策略来吸引向上层流动的消费者（Beam，2002）。

随着报纸将它们关注点转向高收入读者，劳工报道通常就被一种以生活方式为导向（lifestyle-oriented）的劳动场所报道取代了。劳工报道在传统上将它的事情境设定为以阶级为基础的经济制度下的集体劳工行动，而新的劳动场所报道寻找的故事写的都是在表面上没有阶级差别经济制度下奋斗的个人。这种劳动场所报道的内容包括年轻的专业人士的生活和他们在办公室绯闻、求职面试技巧、个人数字辅助设备、报销账单和办公室聚会礼仪等方面的问题。用《环球邮报》媒体宣传包中的话来讲就是，劳动场所报道的目的就是吸引那些“高层次读者”——“他们拥有可支配的财富，是最抢手的”。

但是新的劳动场所报道是真正劳工报道的一个糟糕的替代品。从新闻业的视角来看，问题在于：被《环球邮报》媒体宣传包称作“普通人”

的那部分人，不包含在“最抢手的人口”之内的人们该怎么办呢？主流新闻媒体会讲述他们的故事吗？

当然，有那么几家报纸（至少在美国）仍然在报道劳工的事情。有时劳工报道的存在是因为尚有对劳工事务进行报道的职业原则（有人或许会认为，即使是那些“受教育程度最高”的读者也会想要知道劳工和劳动领域正在发生的事情）。比如说，《纽约时报》就保留有一个劳工报道记者，还会派相关报道领域的记者来报道一些关于劳工和阶级的问题。《纽约时报》最近所做的关于劳工问题的合作报道中，有一个令人印象深刻的例子，这个持续了三个星期包括十四篇文章在内的系列报道分析了社会阶级地位对工作、教育、地理分布和婚姻的影响，题目就叫做“阶级有异”（Class Matters）（*New York Times*, 2005）。

在其他的例子中，报纸坚持对劳工报道和阶级问题进行报道的动机却可能并不那么令人钦佩，更多是出于实际目的。正如《芝加哥论坛报》劳工记者斯蒂芬·弗兰克林（Stephen Franklin）所解释的，“伊利诺伊州有接近一百万人属于工会”——这个读者群实在太大大以至于他的报纸不敢忽视（Franklin, 2004）。但是，《芝加哥论坛报》坚持劳工报道显然与意识形态无关：弗兰克林提到，《芝加哥论坛报》很多次都运用它的社论页面对他所做的报道进行了攻击。

## 新闻媒体想象力的匮乏

最后，新闻媒体在讲故事时缺乏想象力也导致了劳工报道的消亡。尽管像路易斯·斯达克和 A·H·拉斯金之类的记者数十年来都在致力于拓展这一报道领域，但是劳工报道的主要素材还是合同谈判。尽管在集体性的合同谈判事件中出现罢工的情况已经非常少见，但是罢工的可能性（或者雇主停业的可能性）还是提供了大部分劳工报道的戏剧化情节（其中潜在的戏剧性紧张跟赛车比赛中随时发生碰撞的可能性很相似）。当罢工确实发生的时候，它们往往成为拉着通栏大标题的重头故事，这与和平谈



判达成协议时的短小报道形成了对比(Puette, 1992)。

大部分的劳工记者和编辑已经沦为新闻程式化(routinization of the news)的受害者,他们用一成不变的方式报道着这些还在继续发生的故事。正如塔克曼(Tuchman)的解释,“新闻工作者之所以找常见的故事来报道,是因为这些故事都是用老一套的手法被报道,而且报道起来很顺手”(1978: 57)。但是1981年,劳工记者报道合同谈判的惯用方法经历了一次变革。里根总统在1981年解雇并替换了参与罢工的飞航管制(PATCO, 飞航管制员工会)劳工,这之后美国罢工事件的数量急剧减少,劳工报道的数量也随之减少(Erickson 和 Mitchell, 1996)。显然,罢工威胁的降低使得惯常的集体谈判报道丧失了其叙述的冲突性,这样本来就缺乏想象力的报社更没什么可报道的了。

报道惯例的改变并不意味关于劳工就没什么故事可以报道了。如果这样说的话,那就好像冷战结束之后对美国国务院的报道就要减少一样,因为多年来都是由冷战主导着关于国务院的报道。但是要继续进行劳工报道,需要编辑和记者更具想象力,在组织故事上多下点工夫,同时进取心更强。

当然,只有对劳工/劳动场所报道最狭窄的界定才会将它限制为主要是对正规的集体谈判的报道。举个例子说,《纽约时报》的劳工记者史蒂夫·格林豪斯(Steven Greenhouse)2006年7月14日的一篇文章就描述了在加利福尼亚的亚哥拉山区(Agoura Hills)的某些不起眼的角落,从中美洲移民来的日间劳动者是怎样通过非正式投票为他们自己争取了每周十五美元的最低工资。这篇文章无关美国劳工联盟(AFL)与产业工会联合会(CIO),也不是什么脱离组织以取得联合的对抗方式的改变,它不是发生在传统的劳动场所中,但是在一种重新想象的、涵盖更为广泛的劳工/劳动场所斗争报道的框架下,它确实是适合的。

## 结论

如果没有一种可以挖掘出原创故事的劳工/劳动场所报道,那么关于

劳工和劳动场所的问题就只能得到偶然的、无趣的关于罢工或停业的报道。《多伦多明星日报》的公共编辑沙朗·伯恩塞德(Sharon Burnside)曾在2006年9月29日的一封电子邮件中跟我说,不存在劳工/劳动场所记者:“劳工动乱一发生就会被报道。”这种对劳工报道的处理方式在加拿大和美国占据主导地位,因为现在的大多数新闻机构都缺少一个经常进行劳工报道的记者所具有的专业知识,这就意味着只有当劳工给日常事务和消费者带来“问题”时才会被报道。

想要提高关于劳工阶级或不富裕人群的报道的努力展现了新闻的产业特性与新闻专业实践之间的紧张关系。例如,在努力对贫困者和劳动阶级的问题进行更好的新闻报道的过程中,《圣保罗先锋报》(*St. Paul Pioneer Press*)在1998年开创了贫困报道(poverty beat)。2002年这项报道被终止,原本负责该项报道的记者被派去报道那些反映报纸预算优先考虑的事项:要么是“20岁左右年轻人的生活方式,要么是子女教育和家庭问题”(Cunningham, 2004: 37)。在这个例子中,就像劳工/劳动场所报道一样,新闻业对所有公民——包括那些“普通人”——的忠诚让位给了新闻媒体的政治经济常识:吸引高收入消费者并创造永远增长的公司利润。

## BIBLIOGRAPHY

- Bagdikian, B. H. 2004. *The new media monopoly*. Boston: Beacon Press.
- Beam, R. A. 2002. Size of corporate parent drives market orientation. *Newspaper Research Journal* 23: 46-63.
- Bennett, W. L. 2005. *The politics of illusion*. 6th ed. New York: Pearson.
- Blinder, A. S. 2006. Outsourcing: Bigger than you thought. *The American Prospect* (November): 44.
- Breed, W. 1955. Social control in the newsroom: A functional analysis. *Social Forces* 33: 326-35.
- Campbell, R., C. Martin, and B. Fabos. 2007. *Media and culture: An introduction to mass communication*. Boston: Bedford/St. Martin's.
- Canadian Newspaper Association, 2006. *Ownership of Canadian daily newspapers 1990-2006*. <http://www.cna-acj.ca/client/cna/cna.nsf/web/FactsOwnership> (accessed February 16, 2007).

- Chomsky, D. 2006. "An interested reader": Measuring ownership control at the *New York Times*. *Critical Studies in Media Communication* 23 (1): 1–18.
- Clarke, M. 2003. Lord Sifton of Fleet? *Ryerson Review of Journalism* (Summer), <http://www.rtrj.ca/issue/2003/summer/548/> (accessed September 27, 2006).
- Costain, R. E. 2002. Reporting on labor: Uncertain ideological boundaries in Canadian journalism, 1972–1989. PhD diss., University of Iowa.
- Cranberg, G., R. Bezanson, and J. Soloski. 2001. *Taking stock: Journalism and the publicly traded newspaper company*. Ames: Iowa State University.
- Cunningham, B. 2004. Across the great divide. *Columbia Journalism Review* (May–June): 31–38.
- Editor & Publisher International Yearbook 2004, Part I: Dailies*. 2004. New York: Editor & Publisher.
- Erickson, C. L., and D. J. B. Mitchell. 1996. Information on strikes and union settlements: Patterns of coverage in a "newspaper of record." *Industrial and Labor Relations Review* 49 (3): 395–407.
- Franklin, S. 2004. Is labor still a movement? An appraisal: Looking back and moving forward. Presentation at the ninetieth annual meeting of the National Communication Association, November 11–14, Chicago.
- Gans, H. J. 1979. *Deciding what's news*. New York: Vintage.
- Gitlin, T. 2006. Times out of joint. *The American Prospect* (December): 51.
- Hardt, H., and B. Brennen. 1995. *Newsworkers: Toward a history of the rank and file*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Hollander, J. 2004. Compromise reached on Off-Broadway Sinfonia case. *The Stage* (April 29): 7.
- Jackson, J. 1994. "Workplace" coverage no substitute for real labor reporting. *Extra!* November–December, <http://www.fair.org/index.php?page=1265> (accessed January 23, 2007).
- Kenny, H. A. 1987. *Newspaper Row: Journalism in the pre-television era*. Chester, CT: Globe Pequot Press.
- Kovach, B., and T. Rosenstiel. 2001. *The elements of journalism*. New York: Three Rivers Press.
- Lemann, N. 2006. Amateur hour: Journalism without journalists. *The New Yorker*, August 7: 44–49.
- Lipset, S. M., and N. M. Meltz. 2004. *The paradox of American unionism*. Ithaca, NY: ILR Press.
- Martin, C. R. 2004. *Framed! Labor and the corporate media*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- McChesney, R. 1999. *Rich media, poor democracy*. New York: The New Press.
- McManus, J. H. 1994. *Market-driven journalism*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mosco, V. 1996. *The political economy of communication*. London: Sage.
- Nerone, J. 1994. *Violence against the press*. New York: Oxford University Press.
- New York Times*. 2005. *Class matters*. New York: Henry Holt.
- Pew Research Center. 2006. "Online papers modestly boost newspaper readership." July 30, <http://people-press.org/reports/display.php3?ReportID=282> (accessed January 1, 2007).

- Preston, R. 2006. Offshore infighting: Much ado about everything. *InformationWeek*, July 17.
- Puette, W. J. 1992. *Through jaundiced eyes: How the media view organized labor*. Ithaca, NY: ILR Press.
- Reich, R. B. 1991. *The work of nations*. New York: Vintage Books.
- Schudson, M. 1978. *Discovering the news*. New York: Basic Books.
- Seeger, M. 1999/2000. The old and future labor beat. *Nieman Reports* Special double issue, Winter 1999/Spring 2000 [Orig. pub. 1994], <http://www.nieman.harvard.edu/reports/contents.html> (accessed October 30, 2004).
- Sinclair, U. [1920] 2003. *The brass check*. Urbana: University of Illinois Press.
- Statistics Canada. 2006. Union membership in Canada. [http://www.hrsdc.gc.ca/en/lp/wid/union\\_membership.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/en/lp/wid/union_membership.shtml) (accessed December 30, 2006).
- Steuter, E. 1999. The Irvings cover themselves: media representations of the Irving Oil refinery strike, 1994-1996. *Canadian Journal of Communication* 24 (4): 629-47.
- . 2004. He who pays the piper calls the tune: Investigation of a Canadian media monopoly. *Web Journal of Mass Communication Research* 7 (4), <http://www.scripps.ohiou.edu/wjmc/vol07/7-4a-b.html> (accessed September 29, 2006).
- Tuchman, G. 1978. *Making news: A study in the construction of reality*. New York: Free Press.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. 2007. Household data, annual averages: Union affiliation of employed wage and salary workers by selected characteristics. <ftp://ftp.bls.gov/pub/special.requests/lf/aat40.txt> (accessed July 17, 2007).
- Ward, H. W. 1951. Labor-management and the public. *Nieman Reports*, July.

### 第三章

## 图书馆员和通用自动计算机( Univac )： 1962 年西雅图世界博览会上的 自动化和劳工

格雷戈·唐尼

在丹尼尔·贝尔(1973)提出其广为人知的主张,称美国劳工正在进入“后工业社会”的十年之前,也就是我们现在将之理解为“信息时代”的那段时期,两种趋势正开始影响各种劳动场所,即战后的知识生产爆炸和随之出现的对处理信息流的数字计算机的应用。但是,美国知识消费、整理和使用的主要机构之一,即各种不同形式的图书馆,对数字信息技术的接受却出奇滞后。如今,像谷歌这样的网络搜索公司和亚马逊这样的网络购物公司,是投入了最多的资源用于扫描、存档、整理古今印刷文化的机构,它们使在线“数字图书馆”(digital library)的比喻看起来有着诱人的真实(Kelly, 2006)。不过就像本章所描述的那样,从近半个世纪前图书馆劳工和计算机的最初相遇开始,人类劳动为这些数字化工程创造的价值一直以来都十分明显。这一价值是通过信息收集、整理、消费和生产的整个过程实现的。

1962 年的 21 世纪西雅图世界博览会上,在美国宇航员和前苏联宇航员之间,太空针塔和单轨列车之下的某个地方(Connolly, 2002),静悄悄地隐藏着另外一件展品,可能在那个夏天 10 000 000 名前来世博会的许多参观者眼中,这件展品是一个古怪的落伍物件,它就是——图书馆。但是

这个图书馆并不像许多参观者先前所想的那样是怀旧的新古典主义的卡内基图书馆的模样,而是对未来已经取得了实实在在技术进步的那一天进行了展望。这个图书馆不仅有以书为载体的物化知识,也不仅仅包括了以图书馆员为载体的人类智慧,而且还装备有“一个仅仅按下几个查询按钮就可以分发成千上万份文献部分篇章的电子大脑”(New York Times, 1961年12月15日)。它就是“将书本和机器智慧地结合起来”的“未来的自动化图书馆”,它为人所知的名字是“图书馆21”(LIBRARY-21)(Tauber, 1962: 228; Trezza, 1962: 561)。

“图书馆21”于1962年4月21日中午正式开放,美国图书馆协会(ALA, American Library Association)主席弗洛里奈尔·莫顿(Florinell F. Morton)、华盛顿大学教授兼“图书馆21”顾问委员会主席欧文·利伯曼(Irving Lieberman)为其剪了彩。据其赞助人说,第一天有三分之二的博览会参观者参观了“图书馆21”(Trezza, 1962: 561)。那个时期的重要图书馆领导都用惊叹的口气来描述这件展品。西储大学(Western Reserve University)图书馆科学学院的院长杰西·谢拉(Jesse Shera),也是这个行业中对自动化最直言不讳的拥护者之一,如此描述这个图书馆,这是“一台由专业图书馆员和技术助理进行操作的计算机”,它可以“依据个体的教育水平、年龄、语言能力为咨询者提供关于所选题目的带有简单注解的参考书目”(1963: 11)。即使是30年后,一些信息科学学科的作者依然对这些图书馆员的远见叹为观止,图书馆员不仅向来自全国以及全世界的世博会参观者展示了一台斯佩里-兰德(Sperry-Rand)公司生产的尖端通用自动计算机(Univac, Universal Automatic Computer),而且还确实利用这一机会对“许多高水平图书馆员”进行了“计算机使用基础”方面的培训(Hayes, 1995: 25; Salmon, 1993: 15-16)。

但是如果看这些景象的背后会发现,“图书馆21”并不像表面上那么成功。卖方捐献的技术不堪经受每日使用的折磨,经常坏掉。人们在Univac前面排起的长队使其宣称的快速计算变得毫无意义。来自全国的84名幸运的图书馆员志愿在为期6个月的展览会中每人轮班服务40天,

与他们自己家乡的图书馆相比，他们的工作环境可以说是差了不少。尽管接受了为期一周的关于“计算机使用基础”的高强度培训，但是这些图书馆员既没有参与对 Univac 设备的设计，也不“操作”计算机本身。事实上，虽然“图书馆 21”的官方主办人是美国国会图书馆，但是展品本身却是由空军委托制造的，它是对未来图书馆的一个憧憬，以展现资助防御体系 (defense-subsidized) 的电子工业的成果，而且是由为美国中央情报局 (CIA) 和私人企业服务的冷战防御顾问设计的。

这一章讲述了“图书馆 21”的故事，目的是为了探究图书馆自动化和图书馆劳工在 20 世纪 60 年代早期的重要意义，这一时期在全国联网的公立数字信息机构的发展过程中十分关键，而且这些数字机构如今仍在继续发展。1962 年“图书馆 21”开放之时，战后的公共图书馆调查 (Public Library Inquiry) 声称“其他的大众传播机构”可以比公共图书馆“接触到更多的人群，并且与人们的接触更加频繁和规律”仅仅过去了 10 年 (Berelson, 1949: xi)。美国国家医学图书馆的医学文献分析与检索系统 (MEDLARS)、国会图书馆的机读目录 (MARC)、麻省理工学院的信息传输复合 (INTREX) 等实验项目，都在努力使科学信息检索自动化，使传统的图书馆目录计算机化，以及创建一个广泛的以计算机为中介的信息处理环境 (Burke, 2002; McCallum, 2002; Stevens, 1970)。当时新成立的图书馆资源顾问委员会 (CLR, Council on Library Resources)——这是一个由福特基金会资助的私人组织，旨在扶植有关新技术在图书馆和信息事务中的应用的基础研究项目以及实践试点项目。——主管韦尔纳·克莱普 (Verner Clapp) 已经委任美国高级研究计划署 (ARPA) 的 J·C·R·里克莱德 (J. C. R. Licklider) 为“未来的图书馆”设计一个蓝图 (Licklider, 1965)。但是在“图书馆 21”出现时，图书馆业的广大从业者几乎没有听说这些大胆的行为。在他们看来，图书馆行业正在遭受严重的技术劳工短缺，而计算机既可能缓解这种状况，也有可能使其更加严重 (Strout 和 Strout, 1961)。博览会上的 84 名图书馆员来自不同的地区，不同的工作部门，如学术图书馆、公共图书馆、学校图书馆、公司图书馆等，设在普

吉特海湾(Puget Sound)的 Univac 是他们接触的第一个信息自动化的实体样本。“图书馆 21”的设计者对这些图书馆员的劳动的理解,以及反过来这些图书馆员对自己在图书馆 21 中的角色地位的理解,说明了在后来 40 年中仍然继续发展的“未来图书馆”(如今它又面临着来自谷歌和亚马逊这样的公司的技术竞争),与其说是一种以效率的名义对技术进行的不可避免和“科学”的应用,不如说是在系统设计者、信息机器和知识专家之间进行的一场复杂的协商。

## 未来的设想

那个提出“图书馆 21”这一想法的人于 1955 年在天主教大学获得了图书馆科学的硕士学位,不过约瑟夫·贝克(Joseph Becker)曾经在 15 年前,也是在二战期间在军事情报部门工作过,后来接着又为 CIA 服务了 25 年,他的工作是“管理和存取大量对情报至关重要的分析数据”(Hayes, 1995: 24)。当代的写作者无法就贝克当时是否“曾经建议 ALA 拿一件使用计算机的展品去参与即将到来的 1962 年西雅图世博会”这一点达成一致(Salmon, 1993: 15-16),也无法认定“ALA 是否曾委托乔(约瑟夫的昵称)为‘未来图书馆’下一个定义”(Hayes, 1995: 25)。不过不管怎样,ALA 的图书馆技术项目协调人奥·特雷扎(AI Trezza)同意了这个将图书馆和计算机融合进一个展品的想法,并且 CLR 也同意了 1960 年启动一项投资 31 000 美元,由贝克指挥的可行性研究(Marcum, 2002: 4; Martin 和 Lieberman, 1962: 230)。这个项目最终一共花去了 300 000 美元,其余的资金都来自美国空军的罗马空军发展中心提供给 ALA 的一份合同,他们的要求是“按照其在公元 2000 年的可能模样,为电子信息中心合理发展出一个富有高度想象力的概念”(ALA, 1963: iv; Martin 和 Lieberman, 1962: 231)。ALA 迅速召集了一群专家对“图书馆 21”进行具体细节的开发,其中包括一个由 7 人组成的顾问小组,其中 4 人来自政府和私人的国防签约公司(defense contracting)(包括还在 CIA 工



作的贝克), 3人是大学和政府的图书馆员; 还有一个由17人组成的顾问委员会, 其中包括4名图书馆学院的教职员, 2名联邦行政机构的领导, 2名私人公司的高层(包括贝克的好朋友及同事罗伯特·海斯(Robert Hayes)), 9名图书馆管理人员。但是大部分工作还是由贝克和海斯完成的, 他们至少从1958年开始就一起合作研究信息检索自动化的项目了(ALA, 1963: iv)。

这些小组拿出的“图书馆21”的设想蓝图直接基于政府、公司以及军方对于战后交叉学科科学和技术研究报告中提到的“信息爆炸”问题的关心(Bowles, 2000)。他们想象中的自动化的未来在地域上非常广泛, 在那特定的地域内“远程咨询和自动化目录搜索”将会“使回答来自遥远站点——比如家、办公室、学校或者地区信息中心等地方的问题成为可能”。这些遥远的站点“任何人都可以操作”, 而且设计得“像电话一样傻”, 因而需要不经过特别培训的劳工。一旦碰到诸如用户需要一本实体书这种极少见的情况, “自动传输机”就派上用场了, 利用它可以使“从一本书或者一份文件收到的那一刻开始, 整个处理程序都由图书馆的工作人员来控制而非亲手操作”。一台“由技术服务部门管理和维护的”中央计算机将会参与完成所有这些新的功能, 比如: 它可以成为一台“为那些在信息理论或者类似问题上遇到研究问题的人提供服务的计算机”; 也可以成为“一个为有着特定课题兴趣的用户设计的查询文件夹, 帮助他们找到目前可供阅读的图书书目”; 还可以成为一台“为那些只有浏览了全部资料内容才可以确定相关信息的人服务的文献检索机器”; 最有野心的想法是, 它可以成为“一台分析设备, 高级用户可以就一些复杂的问题与计算机进行对话, 然后通过反复给出一系列回答来逐渐找到解决问题的方法”(ALA, 1963: 12-14)。

这一蓝图不仅重复了20年前范内瓦·布什(Vannevar Bush)(1945)所提出的著名的“扩展存储器”(Memex)的设想, 而且也和技术史学家保罗·爱德华兹(Paul Edwards)称之为“闭合世界”(closed world)的冷战中军事—研究—产业综合体(military-academic-industrial complex)的话语相契

合,这也是布什参与创造的。在那个世界中,“计算机最早被用来使计算自动化,然后又控制武器、引导飞机,再往后就通过模拟对控制问题进行分析”,最终的目标是达到“自动控制”(Edwards, 1996: 71; Zachary, 1999)。

这样一来,这一为克莱普后来称之为“按钮操作图书馆”(push-button library)的构想(1962: 7)而设计的人—机互动方案就假设,由终端用户进行操作的传播和运输技术将会免去图书馆的工作人员在处理物质资源的流通时所付出劳动,这些技术包括:远程使用目录卡片、通过电视远程浏览文本、远程复制发送缩微胶卷和文件的复印件,甚至可以从不对外开放的机械化仓库将书远程“传送”到图书循环台上去。但是这种种的设想场景都没有意识到,这个可以按需提供可查看复制的多媒体资料的并极大扩展了的全球网络,依然需要图书馆劳工对虚拟的元数据进行管理——整合、编目(科目描述)、归类(图书编目号码)、索引(关键字),以及摘要,更不要说用同样的控制语言对查询问题进行系统编制了。人们所认识到的惟一的新劳动就是对这台多功能的图书馆计算机自身的维护,这一工作将由“技术服务部门”来负责。

## 设计展品

在ALA对“图书馆21”的设想中,技术处于比人的劳动和材料搜集更加重要的地位,而且展示会的建筑布局设计本身也体现了这一点。由洛杉矶的建筑师范斯·约翰逊(Vance Johnson)设计的9000平方英尺的展览空间,被分成了“两个环形的展示区,每一个直径都是60英尺,且每一个都被6英尺高的树脂玻璃或者木头墙环绕着”,并“由直线通道连接”(ALA, 1963: 1)。这两个环形区域中较为传统的一个用来满足儿童的信息需求:教学和识字。一条窄窄的楼梯通向儿童世界,这里摆放了2000多本来自世界各地的儿童读物,还有电影、幻灯、一个迷你影院,一个“儿童迷宫展品”,还有“五彩缤纷的现代家具”(Batchelder, 1962,

1964: 65)。在儿童世界的上面,是面向高中生和展示多媒体设备的学习资源中心:“闭路电视、电话机、智能学习系统(autotutor)、双轨道磁带[唱片]”,还有“备忘教学(memo-tutor)、微型胶卷阅读器-打印机、留声机、收音机、提速阅读器(Speed Reader)、动画 X、电子操作盘、缩影卡片阅读器、缩微胶卷阅读器”,这些全部是由卖方捐赠的。设立学习资源中心的目的是为了证明,不远的将来“将会越来越强调个体的学习责任和海量资源的重要性,而这些资源学生们将可以从他们学校的资源中心得到”(ALA, 1963: 3)。这里,“个体的责任”的意思是将老师和学校图书馆员进行教育所需的劳动直接转移到学生身上。

这个展品的另外一个环形是快速查询中心(Ready Reference Center),要满足的是成人的信息需求。它部分由《大英百科全书》赞助,囊括了“730种精选参考书”、一台“施乐914”复印机,还有一个由800本书构成的“成人纪实类浏览书集”(adult non-fiction browsing collection)。但这个环形的最大看点是斯佩里—兰德公司生产的“Univac Solid State 90”计算机。磁盘存储器中储存了三种信息,可以根据各种不同的打点输入被打印出来,可得到的信息包括:“从所存储的8400个图书书名中生成的个性化参考书目;74名作品曾被收入《西方世界巨著丛书》(*Great Books of the Western World*)的作者的语录;以及自由世界里92个国家的地理信息”(ALA, 1963: 2)。Univac的硬件包括“两台用于输入问题的打孔机、储存器、处理装置,还有6个磁带单元(每个都有一个冰箱那么大),还有一台用于打印输出答案的每分钟600行的打印机”(Melton, 1962: 2492)。

“图书馆21”的展区为达到引人注目的戏剧性效果而设计,里面满是最先进的商业技术,不过它同时也考虑到了,其中还要容纳工作着的真人图书馆员,以提供解释和培训方面的服务。图书馆员需要向公众解释这些不同的展品,而且要在这次世博会上展现ALA的公众形象。不过除此之外,“图书馆21”还意图“为这些图书馆员提供一次在机器—图书馆环境中的培训体验”,“探索在面对这些全新概念的引进时的专业反应”,“逐步形成高级图书馆教育课程的合理标准”。所以这个展览会可以对图

图书馆劳工和图书馆员的教育产生实实在在的影响。主办方希望,这些博览会上的志愿图书馆员“可以带着他们对于当今技术的了解回到他们的社区,同时愿意在他们自己的图书馆里对其可能的用途进行开发”。为了资助项目的这个部分,美国图书馆从美国卫生、教育和福利部获得了近110 000美元的资助,用于选拔、培训、“雇用”为6个月的展会服务的图书馆员,这一工作是在海斯的指挥下利用华盛顿大学图书馆学学院的设备进行的(ALA, 1963: 3-4)。最终负责Univac这个展区的人员包括了84名图书馆员、6名“《大英百科全书》顾问”,还有一批未知数目的“非专业工作人员”(Martin, Hayas和Lieberman, 1963: ii, 4)。

## 寻找与培训图书馆员

虽然卖方提供了参考顾问和Univac的操作员,但是ALA的小组必须自己寻找那84名图书馆员。他们在专业的出版物上,比如《ALA公告》(*ALA Bulletin*)刊登了广告,结果收到了2 000多封咨询信。不过接下来,步骤将会有所变化以使选拔过程更加有序。1962年1月,这个小组向所有购书预算在50 000美元及以上的公共图书馆和大学图书馆,以及各州的教育部和“专业图书馆协会的高级成员”寄出了申请表。截至1962年3月,大约收到了1 500份申请,每份申请中都附有一封推荐信。为了在两个星期之内,且没有面试帮助的情况下从这些申请者中挑选出84名图书馆员,他们考虑了以下几个要素:所有人都必须有正规图书馆学院的学位(除了一个人,其余都符合);他们在差旅费用有限的条件下对地区的选择尽可能做到平衡(从15个州里挑选);他们还试图根据图书馆员的经验将其与展览的各个部分进行匹配(学校图书馆员将在儿童世界里工作);相当坦率地说,“外表也是一个很重要的因素,因为理论上讲大部分参观者只会看到这些工作人员而不会和他们交谈”。这些图书馆员不仅要提交照片,而且还要填写他们的身高、体重、“健康状况”,还有“生理缺陷”(ALA, 1963: 4; Martin et al., 1963: 6, 37)。

对于外貌的强调是必要的，ALA 小组后来写道，因为“职业图书馆员的公众形象”并不是“讨人喜爱的”，而是一种“刻板印象”。他们从没有解释过这种刻板印象究竟是怎样的，不过从他们对自己的工作人员打破这一刻板印象的做法的赞扬，我们可以大致推断出这一刻板印象的一些特征。这些被选中的“图书馆 21”的工作人员是这样被描述的，“长相至少是可亲的，穿着得体，性格开朗，愉快友好”。另外，参观者还“惊奇地在这些职业图书馆员当中发现了男性”，显然，这些图书馆员也进行了性别上的筛选。从这 84 名图书馆员的姓名来看，其中 37 名是男性——这个比例远远高于 1962 年各个层次的图书馆专业人员的男性百分比(Martin et al., 1963: 12, 26-36)。

一旦被选中，每个图书馆员都必须参加五天的培训，课程由海斯设计并指导。这个课程旨在用三种方式“将数据处理领域的神秘感去除”：使展会工作人员对“设备有足够的熟悉感，以便于他们可以自信地回答相关问题”；让工作人员能够“在图书馆形象的框架内向公众展示设备”；向工作人员灌输“关于数据处理设备作为图书馆工具的潜力的相关知识和热情，以使他们回到分散在全国的家乡时，可以批判地审视自己图书馆的需求而不会惧怕技术的影响”。换言之，这 84 名图书馆员将会接受：(1) 买方设备的技术培训，(2) 关于设备对未来图书馆重要性的公共关系培训，(3) 灌输“热情”消除“担忧”方面的态度培训，却又有违常理地声称这可以带来对种种技术发展前景的“批判性”使用(Martin et al., 1963: 7, 56-57)。

关于“批判性”使用的培训部分的确包含了一个警告，海斯对此是这样表述的，“对于广大商家和图书馆来说，用于建造这个智能复合系统的费用，尤其是将必要信息转换成计算机化格式的费用，要高于从它们那里直接获取的潜在利益”。但是紧接着，海斯又做了一个令人吃惊的联想。他首先声称，在“这个国家大大小小”几乎所有的图书馆中“将简单的文字性操作机械化”必然会“节约费用和时间，提高运作效率”，这“不仅可以收回花在设备上的成本，而且可以带来更高的效益”。接着他还声

称, 将这些文字性工作自动化还有“额外福利”: 信息检索系统所需要的数据现在都以“计算机化的形式”存在了, 因此“信息检索几乎变成了文字性操作计算机化的免费福利”(Martin et al., 1963: 60)。但是这种说法完全将生成元数据这一技术过程从劳动进程中剔除了出去, 而且甚至根本没有提到自动化(还有使用的集中)可能会使生成元数据的劳动变得更辛苦、更费时, 而且比以往任何时候劳动量都更大。

## 运作“图书馆21”

也许在“图书馆21”的培训中缺乏对于技术性的元数据生成过程的强调是不可避免的, 因这些展会所召集的图书馆员并没有参与为计算机的检索演示而创建元数据的工作。事实上, “图书馆21”项目的工作环境以及劳工关系使这些图书馆员更像是随机的文书类劳工, 而不是受过训练拥有技术的专业人员。这份工作无疑是临时性的: 每个图书馆员为这个展台服务33天到40天, 或者说是这届从1962年4月持续到10月的博览会会期的六分之一。但是这份工作在很大程度上又是无报酬的。所有的参与者都可以得到“飞机汽车往返的路费”, 还有每日10美元的餐费, 另外他们还被分散安排在华盛顿大学的宿舍或这届世博会的专用宿舍内住宿。除了这些补贴之外的所有费用就得由他们在家乡所属的机构来支付了。大约60%的人从他们的雇主那里领到了薪水, 但是其他40%的人为了参加展会不得不利用“假期、补班, 或者领不到钱就离开”(Martin et al., 1963: 5, 7)。

这份工作本身就能把人累垮。工作人员一天到晚要“接待成百上千的人, 对这些人要小心照顾并且让他们感到愉快, 在混凝土地板上站好几个小时依然还要保持高涨的情绪, 不得不快速吃饭(他们的午饭晚饭只有一个半小时), 同时必须应对不熟悉的住房设施、公共交通, 以及一个通常十分陌生的环境”。在这样的条件下, 图书馆员的表现显然算是相当不错了, ALA是这样描述的, “大大超出了任何正常的预期”。不过展览的

设计者也承认，即使是这样，“图书馆 21”当初也确实应该使用 144 名图书馆员——是原来劳动力的近两倍——来满足他们面临的需求 (Martin et al., 1963: 5, 12)。甚至连“未来图书馆”都经受着图书馆劳动力的短缺。

在不同的“圈子”里，任务的具体特性也不同。儿童世界中，一名来自新墨西哥州斯塔菲的图书馆员伊丽莎白·玛古丽丝 (Elizabeth Margulis)，是“一个富有经验的儿童图书馆员”，她当场被提职去协调其他图书馆员的工作。在意在为未来的高中图书馆提供范例的楼上的学习资源中心，也出现了一次相似的提职，“来自贝尔维尤 (华盛顿) 中学的帕特里西娅·福斯特小姐 (Miss Patricia Foster) 的慷慨助人以及丰富的知识”被用来提高设备安置的效率，安排一个图书馆员为参观者解说，以及通过搬开椅子来“防止单个参观者独占设备”。然而，这个区域的图书馆员发现“器材的维护是一个很严峻的问题”，因为“大多数器材无法承受成百上千人使用的重负，无法承受连续 6 个月每周 84 个小时到 91 个小时不停地运行”。而且很多硬件设施到达得很晚，以至于“不可能对工作人员进行‘现场’指导”，同时也“几乎没有任何技术上的参考资料”，尽管展示的所有器材都是可以买到的商品，而不是未上市的样本。没有使用说明成为一个持续造成影响的问题，因为这些设备都没有保修合同 (这是另一个降低成本的方法)。事实上，“这些工作人员都不得不自己学会一些简单的维护技术”。展览的设计者自豪地宣称，“大部分工作人员都在工作中获得了这方面的知识；只有一少部分人面对这种情况没有做出调整” (Martin et al., 1963: 9-10, 18-19)。但是，他们并没有问，劳工们针对技术环境所做的这种“调整”，对于任何试图在新技术理想下重塑图书馆的整个运作然而却没有来自劳工本身的设计投入的举动来说，会不会仅仅是一个特例。

“图书馆 21”项目中的 Univac 部分很好地阐明了这类关于技术革新和劳工参与的问题。在对这些展会图书馆员进行的关于图书馆自动化未来的培训之中，很重要的一点就是使他们能够向公众介绍这个领域，并且

能够“解释计算机在图书馆信息储存及技术操作中的作用”(ALA, 1963: 2)。但是正如一个通晓技术的图书馆科学教授杰西卡·迈尔顿(Jessica Melton)所指出的(1962),她参观博览会时,Univac硬件本身“图书馆员是无法接触到的”,它们事实上“由操作员控制”。迈尔顿是西储大学文件与传播研究中心的助理主管,她在《图书馆杂志》(*Library Journal*)上撰文将Univac展览评价为一个“古怪可笑的新奇玩意儿”。例如,Univac设计的一个程序可以将存储的电子文本打印出来,而这个电子文本是根据一本印刷参考书上的文本输入的。迈尔顿评论道,“喜欢思考的人一定会奇怪,为什么人们为了获得一份打印出来的《西方世界巨著丛书》中的引文(有时候只是引文的一部分)要花30分钟排队,而他们其实只花两秒钟就可以穿过障碍,走到仅隔十英尺的图书馆阅览区查看架子上的索引,然后从书架上抽出要看的那册书,舒服地坐下阅读完整的内容。”另外一个程序可以“由一份将学科科目(比如“空间科学”)和个人信息(比如年龄、性别、受教育情况)结合起来的清单,产生一份量身定做的个性书目”。但不幸的是,在填写清单、看着它被打孔机慢慢地打到处理卡(processing card)上、再等待计算机处理出结果这一系列步骤之后,却往往会等来这样的回答,“由于图书馆自身的局限,Univac计算机无法为您提供建议。”迈尔顿抱怨说,这个展品根本没有指出计算机在“还远离21世纪”的图书馆中可能发挥的作用,比如“日常管理、账单薪金、按照不同分类准备目录卡片,为专科信息和难控制的信息而设立的集中化或分散化的中心,从其他一些这样的信息中心中提取磁带文件(tape file)或者为了这些信息中心而收集磁带文件”,还有“一种所有用处中最神奇的:计算机可以作为一种搜索工具去为目前尚未做好索引,或者还未做好足够索引的文件开发深层索引”(Melton, 1962: 2491-2493)。这样的用途将需要图书馆劳工为一个容量极大的库生成元数据,不过对于展会上的工作人员来说,并不需要这些创造性的、需要智力的劳动。

“图书馆21”的设计者也非常清楚这些批评,他们在最终报告中将责任直接丢给了劳工。他们承认“对打印稿的传送速度太慢存在一些不



满，还有些参观者不满他们获得的个性化参考书目”，对此设计小组是这样回应的，“被安排照看 Univac 高速打印机的图书馆员有责任解释这些明显的困难”——就是说他们应当是可以抵挡任何指责的公关人员，而不是经过训练专门解决信息问题的专业人士。这个展台的设计者还认为（其他）一些图书馆员应当为 Univac 的缺陷负责。他们耐心地指出：“由计算机生成的书目的质量几乎与系统没有任何关系。”“用来编程的书目是由图书馆员挑选的；列表的任何不当理所当然都是由于编程的错误，而不是机器的问题……时间和资金的短缺也导致了不能对更多的图书书目进行编程。”因此，“图书馆 21”的参观者对 Univac 计算机的不满应当归咎于劳工，他们所做的决定，他们的技术，以及他们对时间和费用的耗费都是被指责的对象。设计者也承认“他们也讨论过是否在 Univac 展区使用高水平专业图书馆员，让他们来操作一些电脑设备以及向公众解释计算机在图书馆服务中的作用的问题”，但是，资金问题又一次成为障碍：“在这个区域中使用高水平专业人士的花费实在太高，所以这个想法被放弃了。”（Martin et al., 1963: 4, 14）我们并不清楚使用高水平的专业图书馆员来操作计算机所需的费用“太高”，是因为这些人员需要接受过更为密集的、更为广泛的培训，还是因为计算机实际上比其他部分需要更长的人工劳动时间。不过无论因为哪一点，就像迈尔顿所认为的那样，“‘图书馆 21’失去了一个创造广为人知的‘新型图书馆员形象’的机会，这些新型图书馆员到 2000 年对计算机的正确使用方法的掌握，就像他们现在对如何使用《韦伯字典》上的书边标目索引(thumb indexes)的掌握一样熟练。”（1962, 2492）

“图书馆 21”的设计者并没有向这些图书馆员展示他们如何运用信息技术与技巧，而是指导他们的工作人员变成“公共关系专家，以便展现出现代图书馆员最出色的一面”，从而打消人们对计算机对未来的影响的担忧，以及对图书馆员在未来是否还能生存的怀疑。他们认为这 84 名为展台工作的图书馆员应该负责为人们解释，这么多不同而又不相关的部分如何在这一“未来图书馆”的设想中并存，以及它们为什么应该存在。

因为就像作者承认的那样,“只是站在这个展品旁边,它不会自我解说……参观者只有和工作人员交谈才能更清楚地了解它”。而对于工作人员来说,也只有经过专门的培训,以及看到“一些指出了这个展品系统背后的想法和设立几个部分的意图的媒体报道”之后,才更清楚地了解了这个展品。具有讽刺意味的是,虽然每件技术品上都很清晰地标上了企业卖主的商标,然而这个展品上“却没有 ALA 的清晰标识”(Martin et al., 1963: 10, 12, 15)。结果,经过了“图书馆 21”技术上和理念上的建构之后,“未来图书馆员”的任务就是为了扮演一个双重的、矛盾的角色:(1)作为一个正式培训过的公共关系专家,服务于生产新型图书馆设备的公司(鼓励公众以及他们的同行使用这些工具);(2)充当未经正式培训、没有报酬且不被正式承认的设备照看者,所服务的还是那些公司(它们还拒绝支付维修保养的费用和技术使用说明)。

## 评价“图书馆 21”的影响

不过总的来说,看上去所有这些矛盾都没有降低这一行业对于“图书馆 21”的热情。1962年的夏天,950万博览会的参观者中有180万体验了“图书馆 21”。《图书馆杂志》上的一位作者认为“毫无疑问,‘图书馆 21’是这个世纪为图书馆和图书馆员所开展的最重要的公共关系活动”(Field, 1963: 831)。另一位作者则感叹这件展品并不像太空馆那样“富有挑战”、“灵感毕现”,但是也承认“图书馆 21”并“不是一个失败;它是有价值的”,还说“图书馆事业能够在世界博览会上被展示本身就已经是一项成就了”(Stokes, 1963: 974)。两年之后出版的一本引导高中生从事图书馆业的就业指导手册,就借用了“图书馆 21”的描述来鼓励年轻人从事图书馆业的工作(Meyer, 1964: 22)。很自然地,贝克自己也觉得这件展品“将这个职业表现为充满活力、新潮先进,且致力于满足普通人的教育和娱乐需求”(Tucker 和 Becker, 1964: 29)。CLR 的韦尔纳·克莱普承认“通往‘按钮操作’图书馆的道路将会漫长、缓慢而且昂

贵，书本在可预见的未来还没有被替代的危险”。他还吹嘘“图书馆 21”“意味着超过 200 万美元的投资”（这个数字无疑包括了所有被捐赠而且经常发生故障的卖方的器材）（Clapp, 1962: 10）。

就连对展会上图书馆业的计算机化被展现的笨拙方式进行过狠狠地批评的迈尔顿也承认，“那些使图书馆在一届科学博览会上占据了一席之地并且拉到了赞助的图书馆员，应当得到这个行业的感谢”（Melton, 1962: 2493）。但是，具有讽刺意味的是，“图书馆 21”的最大成功却恰恰是并没有计算机化的儿童世界。展品的设计者认识到“儿童世界比这个展品的任何其他部分都更像参观者们所熟悉的图书馆的服务”（Martin et al., 1963: 13）。也许只是无意的，这件展品使“好书和阅读在这个高速机械化的社会中所具有的力量得到了充分的展现”（Field, 1963: 831）。

但是对外传达一种积极的公共关系信息只是 ALA 最初为“图书馆 21”设定的目标之一。那么，想要训练一批遍布全国各地的有影响力的图书馆员，使他们理解和推动图书馆自动化这一内部目标又完成得怎样呢？设计者自豪地报告说，大部分操作过这个展品的图书馆员“已经不再畏惧图书馆的自动化”，也“不再担心他们会被机器或者计算机代替”。相反，“他们赞赏在一些特定区域使用机器可以将人从单调沉闷的苦工中解脱出来，从而有更多的时间用来从事图书馆工作中创造性的、专业性的部分”（Martin et al., 1963: 10）。但是关于工作人员“意识”到了所有这些事实的表述其实更多是“图书馆 21”的组织者事先就已持有的观点，而他们没有试图真正去对图书馆员的反应和想法进行评测。“图书馆 21”的结构就已经明确地使其图书馆员脱离了元数据生成这样“创造性”和“专业性”的任务。项目设计者没有意识到，无论这些图书馆员对于技术有着怎样的“畏惧”，他们至少已经跟 1 400 名同行一起特别申请了前来体验并使用这些工具。那些真正“畏惧”的人难道不会待在家里么？

也许一个更好的问题是，这些“图书馆 21”的工作人员是如何看待他们自己在这种新的自动化劳动过程中的位置的。在为他们开设的培训课程中，海斯为这些参与者定义了未来图书馆中四种可能的角色：使用

者、操作者、设计者还有“器材提供者”(Martin et al., 1963: 118)。与此同时,贝克和海斯当时还在合写一本教科书,里面也着重强调了这几种角色,这本一年后得以出版的教科书题为《信息存储和检索: 工具、要素、理论》(1963) (*Information Storage and Retrieval: Tools, Elements, Theories*)。作者描述了在所有信息系统中,操作者应如何为任何系统错误负责:“图书馆员,账户管理员和信息专家——他们都必须面对每天向用户提供信息、安排系统功能、文件维护、人员配置、控制操作等问题……如果出现了故障或操作不当,操作者就要在场,很显然他们就要为此负责。”这样的错误从技术上可以被分为三个等级。对于诸如打孔机操作员或者手工文件书记员等所谓机器型(machinomorphic)操作者来说,“人完完全全就是机器上一个齿轮”,这也是不可避免的情况,因为“事实证明,人类在完成某些特定功能的时候是十分有效的机器”。对于那些扮演“交流纽带”的操作者来说,被定义为与机器行为相反的人际互动行为是关键:因为“消费者不愿意和一台机器交谈,他想要和一个有着甜美声音的可爱小姐交谈——她总是能让紧张的神经放松下来”。最后,还有一些操作者要承担起“判断”的角色以保证机器的正常运行,他们“用自己的判断力在判断的标准欠明了的情况下对机器的运行情况进行矫正”,或者处理信息检索中的一些“特殊情况”(Becker 和 Hayes, 1963: 226 - 27, 280)。但是在这种结构下,操作者无论如何都不会被认为是系统的合作“设计者”或者“编程者”。

从ALA报告中的回答可以发现,“图书馆21”的参与者似乎都将他们自己看做是处于第二类与第三类操作者之间的角色:是买主、管理者、自动化设备的推销者,且在使用者(老主顾)、“机器型”操作者(书记员)和供应商(私人公司)之间进行协调斡旋,但是设计与设计者沾不上边(国防签约工程师)。“图书馆21”的工作人员认同了他们在博览会上的公共关系角色,称这对他们这一行来说是一项日益重要的基本要求,建议“给当今的图书馆员进行‘人际关系’方面的指导”,并且重视“作为国税支持的机构的代表与公众打交道的技能和知识,以及作为指导者与

工作人员相处的技能与知识”。想必自动化的公共支出和自动化带来的劳动变化将会使这种对“人际关系”技能的需要更加迫切，因为图书馆员会努力向本地的纳税人和同事劳工证明技术自动化系统的合理性。经过再培训而变成了公共关系经理的图书馆员，将会“变得更加外向，以向外人讲述图书馆的故事”（Martin et al. , 1963: 117）。

## 结论

讲述“图书馆的故事”今天依然重要。这 84 名 1962 年为“图书馆 21”这一展品服务的图书馆员从全国各地带来了他们的专业知识，他们的热情和他们（通常没有酬劳）的劳动，为的就是直接体验一下“未来图书馆”。但是那个名义上由美国图书馆协会主办的图书馆实际上主要是被冷战时期的军事—研究—产业复合体中的顾问和卖主的需求和设想所影响而建造的，这个图书馆对一个省力的自动化世界进行了矛盾的介绍。这些图书馆员一方面用其专业知识管理展品的传统部分，另一方面又竭尽所能避免那些遍布展区的令人头疼的先进设备故障和崩溃。但与此同时，他们还必须接受再培训，培训的目的是教导他们，使其接受在他们的组织、学校和行业中使用计算机。然而悖于常理的是，这台同样的计算机对于这些图书馆员来说却是一个禁区，因为这些所谓的信息专家被重新塑造成了公共关系专家，专门安抚对之充满疑虑的公众们那“紧张的神经”。图书馆资源顾问委员会（CLR）的克莱普通过将所谓的传统主义者对“图书馆 21”的反应与“机械论者”（mechanist）（一般要更进步）的反应进行对比，对这一状况进行了总结：“传统主义者，如人们预料的一样，憎恶在这个图书馆展品中机器对图书馆的入侵，认为这是对图书馆业的否定。而另一方面，机械论者则感觉，即便是这种规模的投资，其效果也是微乎其微的。”（1962：10）

像这种闭合世界中设计了冷战图书馆自动系统的“机械论者”与大量注定要去操作这些系统的“传统主义”图书馆员之间的矛盾，促使国会

图书馆、国家科学基金会(National Science Foundation)、图书馆资源顾问委员会(CLR)在“图书馆21”展览之后的9月举办了一次特殊的关门商议(retreat),他们希望“一个有效的联盟将可以促使图书馆员和技术人员打破双方对于彼此的刻板成见,发现共同面对的问题,并且在图书馆机械化的目标和双方为了达成这些目标可以采取的方法上达成共识”(Markuson, 1964: 1)。这是一场直到今天依然在继续的对话的开端。

将近半个世纪之后,当图书馆员们拿出关于“未来图书馆”的设想与外面种种“技术性”竞争者相竞争时,他们发现自己又一次开始努力获得关注。但是这次他们的对手不再是国防签约公司和他们的高级研究员,这次是像谷歌和亚马逊这样的互联网商业巨头在为我们设定新千年的“信息获取方式”应当是怎样的。西雅图的故事提醒我们,所有这些公司都要依靠一张巨大的由有偿和无偿的劳工组成的网来帮助他们实现将信息传达给大众的目标(支付一定的价钱)。如果图书馆和互联网的劳工们可以探明他们各自的历史,明确表达他们的共同利益,发现相似的环境,站出来支持对信息乌托邦(Infotopia)的其他补充性设想,那么一个可以体现民主理念而非受国防合同和市场操纵的数字化“未来图书馆”也许可以在我们掌握之中了。

## BIBLIOGRAPHY

- American Library Association (ALA). 1963. *The library and information networks of the future*. Chicago: ALA.
- Batchelder, M. 1962. Library 21 children's world at the Seattle World's Fair. *Library Journal* (May 15): 1964-65.
- Becker, J. and R. M. Hayes. 1963. *Information storage and retrieval: Tools, elements, theories*. New York: John Wiley & Sons.
- Bell, D. 1973. *The coming of post-industrial society: A venture in social forecasting*. New York: Basic Books.
- Berelson, B. 1949. *The library's public: A report of the public library inquiry of the Social Science Research Council*. New York: Columbia University Press.
- Bowles, M. D. 2000. Liquifying information: Controlling the flood in the Cold War and beyond. In *Cultures of control*, ed. Miriam R. Levin, 225-46. Amsterdam: Harwood Academic.

- Burke, C. 2002. The Ford Foundation's Search for an American Library Laboratory. *IEEE Annals of the History of Computing* (July 2002): 56–74.
- Bush, V. 1945. As we may think. *Atlantic Monthly* (July): 101–8.
- Clapp, V. 1962. *Council on Library Resources: Annual Report*. Washington, DC: Council on Library Resources.
- Connelly, J. 2002. Century 21 introduced Seattle to its future. *Seattle Post-Intelligencer*, April 16.
- Edwards, P. 1996. *The closed world: Computers and the politics of discourse in Cold War America*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Field, C. 1963. Library 21—what was its meaning? *Library Journal* (February 15): 831.
- Hayes, R. M. 1995. Joseph Becker: A lifetime of service to the profession of library and information science. *Bulletin of the American Society for Information Science* 22: 24–26.
- Kelly, K. 2006. Scan this book! *New York Times*, May 14.
- Licklider, J. 1965. *Libraries of the future*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Marcum, D. 2002. Automating the Library: The Council on Library Resources. *IEEE Annals of the History of Computing* (July): 2–13.
- Markuson, B., ed. 1964. *Libraries and automation*. Proceedings of the Conference on Libraries and Automation, Airlie Foundation, May 1963, Warrenton, VA. Washington, DC: Library of Congress.
- Martin, G. P., and I. Lieberman. 1962. Library 21: ALA's exhibit at the Seattle World's Fair. *ALA Bulletin* (March): 230–32.
- Martin, G. P., R. M. Hayes, and I. Lieberman. 1963. *Recruitment and training of staff and support of staff dissemination activities at the American Library Association LIBRARY 21 exhibit, Seattle World's Fair*. Seattle: School of Librarianship, University of Washington.
- McCallum, S. H. 2002. MARC: Keystone for Library Automation. *IEEE Annals of the History of Computing* (April): 34–49.
- Melton, J. 1962. Vague new world: An on the spot report on Library 21. *Library Journal* (July): 2490–93.
- Meyer, E. P. 1964. *Meet the future: People and ideas in the libraries of today and tomorrow*. Boston: Little, Brown & Co.
- Salmon, S. R. 1993. LITA's first twenty-five years: A brief history. *Information Technology and Libraries* 12: 15–20.
- Shera, J. 1963. The library of the future. *UNESCO Courier* (January): 11–13.
- Stevens, N. D. 1970. MEDLARS: A summary review and evaluation of three reports. *Library Resources and Technical Services* (4) 1: 109–21.
- Stokes, R. 1963. Reverie on Puget Sound. *Library Journal* (March 1): 974.
- Strout, D. E. and R. B. Strout. 1961. Higher salaries, more vacancies. *Library Journal* (June 15): 2266–72.
- Tauber, M. F. 1962. The library. *Journal of Higher Education* 33: 227–28.
- Trezza, A. 1962. Library 21 opens. *ALA Bulletin* (June): 561.
- Tucker, H., and J. Becker. 1964. Library/USA. *ALA Bulletin* (January): 29–31.
- Zachary, G. 1999. *Endless frontier: Vannevar Bush, engineer of the American century*. Cambridge, MA: MIT Press.

## 第四章

# 图书馆无产阶级( Libratariat)? 信息时代的劳工、技术和图书馆业

詹姆斯·F·特雷西与马里斯·L·林

本章标题中的关键词是“图书馆员”和“无产阶级”的合成，合成这个词是为了使人们注意到学术图书馆业(academic librarianship)所发生的微妙而又确定无疑的变化，其变化关乎图书馆员职业中所包含的专业技能的持续弱化，它们使图书馆从业者逐渐向这样一类劳工转变：更加缺少技能，更加不被重视，且更加缺乏完成图书馆中关键的公共服务任务的能力。基于图书馆员们自己的观点，我们认为，对信息传播技术(ICT, information and communication technology)日益增强的依赖正在改变图书馆员的作用和图书馆工作的性质，它严重地影响了知识收集和交流的方式，同时也改变了图书馆劳工与他们的客户之间的关系。

学术图书馆员构成了知识劳工中一个重要的分支，他们致力于完成一项格外重要的公共服务使命。根据J·G·梅耶尔(J. G. Meijer)(1982: 26)的论述：“图书馆业是文化事业的一种形式，其主要特征是尽可能促进人类文化遗产被最好地利用，因为它是记录在文档中的用符号编了码的思想的汇聚之地，这些文档现在被而且必须被整理好随时备用，以实现促进文化发展的最终目标。作为知识储备与交流的中介人和管理者，图书馆员从个人日常工作的改变中就可以敏感地感知到知识获取及分享的方式所发生的细微及显著的变化。”

为了研究技术是如何改变图书馆工作的，我们调查了学术图书馆员



对信息技术的看法，调查了这种技术在多大程度上影响他们的日常实践，以及就他们的职业而言技术变化意味着什么。2006年8月，我们以水陆路邮件的形式对全美研究图书馆协会(ARL, Association of Research Libraries)成员机构雇用的219名咨询图书馆员(reference librarian)进行了调查。我们向被调查者保证这次调查完全匿名。调查总共完成并回收了87份问卷，占问卷总数的40%。我们向图书馆员询问的问题主要有以下几个方面：技术是如何侵入他们的具体日常工作的，技术对于图书馆业而言意味着什么，以及他们是否认为技术会对他们各自图书馆的公共服务任务产生影响。接下来，我们就被调查者对技术与图书馆工作所持的观点进行了讨论，并将这些观点置于批判理论和历史语境中进行考量。

20世纪80年代以来，对信息传播技术使用的增加使同时身为实体空间、工作场所和公共机构的学术图书馆发生了巨大的变化(Buschman, 2003; Harris, Hannah 和 Harris, 1998; Mann, 2001; Weigand, 1999; Winter, 1993)。信息传播技术使用户不必再亲自跑去图书馆，从而导致20世纪90年代后期的用户访问量急剧下降(Carlson, 2001)。为了应对使用量的下滑，许多图书馆开始更多地转向多功能定位，以吸引有“多样化需求”的用户，而不再仅仅局限于为那些出于传统的研究需求而去图书馆的用户服务。这样一来，图书馆的管理者们便不得不将图书馆改造提升为一个集“技术驱动型的教学、学习和研究模式”为一体的场所(Albanese, 2003: 34)。正如一位图书馆的管理者所言，图书馆应该提供“一站式购物”，图书馆员不仅要帮助客户找出资料和开展研究，而且要“提供一系列的指导性资源”(Albanese, 2003: 35)。因此，图书馆管理业务越来越类似于多功能服务，而这种服务通过自动化过程已经在某种程度上实现了，尤其是通过像谷歌这样的商业搜索引擎。相当一部分参与此次调查的图书馆员表达了他们对新技术给图书馆工作带来的变化的关注，这些关注与我们在专业图书馆文献中发现的对信息传播技术的乐观评价相互混杂交相映照。现在我们就对这些观点做一概述。

## 学术图书馆——从地面到云霄

图书馆工作者或管理者对图书馆及技术所做的研究和评价,都倾向于将技术视作更广泛的社会文化领域中的一个既成事实加以接受,因而现代大学和学术图书馆也就这样被接受了。而人们对技术的社会变革力量的坚信进一步强化了这种倾向,技术被人们视作社会、历史与职业变革的根本性要素,并且独立于人类活动与制度传统发挥作用。凯文·罗宾斯(Kevin Robins)和弗兰克·韦伯斯特(Frank Webster)(1997: 70)将这一倾向的源头追溯至有盎格鲁血统的美国社会所长期坚持的“工业化意识形态”(ideology of industrialization)。他们用它来指“一种思想传统,即认为技术是推动社会发展的一只看不见的手,且独立于权力与控制等社会因素之外”。这套被广泛信服的观念使得批判性地分析技术、权力和社会变革的深层含义变得尤其困难。杰拉尔德·苏斯曼(Gerald Sussman)(1997: 159)指出:

对于那些想象在信息传播技术中有着巨大社会潜力的人而言,存在着这样一种幻想:数字技术可以使人们在工业革命和工厂的大规模生产系统中丧失的个体创造力和手工艺重新回到人们的手和心中。然而被很多人忽略的一点是,技术从本质上来说只是社会权力和规划的一种具体体现,而且人类做出成就的可能性被企业经营者的目标所限制,这些企业经营者越来越多地从跨国经营的角度出发进行思考,从个体角度出发的考虑则越来越少。

类似地,技术所引发的图书馆的组织变化也常常由于专业图书馆文献对技术的肯定性论述而被掩盖,其肯定性论述必然也涉及图书馆员在技术被引入时的角色,尽管这一点在论述中往往被省略掉了。一个根植于丹尼尔·贝尔(1973)关于技术驱动的后工业化社会的理论之中的主流解

释是，信息传播技术在改变了作为物理空间的图书馆的同时，也在为了应对到来的信息时代而对图书馆员们进行着再技术化。在对那些宣告“作为信息专家的图书馆员”（librarian-as-information-professional）已经到来的文献进行有用的梳理回顾之后，哈里斯（Harris）、汉娜（Hannah）和哈里斯（Harris）（1998：97）总结道：“信息革命的倡导者们将自己视作一个新职业时代的建构者，负责革除过时的思想观念及陈规旧习，从而创造出一个全新的未来，在那里图书馆员们可以在后工业时代的元信息（meta-information）职业中找到自己合适的位置。”

尽管这一有关图书馆业的主流逻辑依然继续存在，但下面我们将会探讨，这种坚持图书馆员应该适应技术的观点应当怎样被深深质疑。事实上，图书馆行业传统上就被定义为一种女性职业，而对信息传播技术日益增强的依赖使图书馆员不得不承担起一些新的职责和角色，这就导致他们原本就不稳定的职业地位更加具有不确定性。罗玛·哈里斯（Roma Harris）提到：

自动化到来之后，这个行业本身就不高的地位将会进一步降低，因为越来越多之前需要专业能力的工作开始转由辅助性专业人员和文书类人员来完成。与此同时，行业内部剩余的几类地位较高的工作被重新命名。通过此过程，图书馆工作这种地位低、女性多的身份标识便可以被那些从事“新”的更高地位的人逃脱了。

然而，信息传播技术的应用在许多重要的图书馆技术专家看来，仍然是一种积极的、受欢迎的，甚至是自然而然的发展，如果没有它拯救图书馆，图书馆就难以免除被淘汰的命运。有例为证，“正是由于更多和更新的数字技术的引入，学术图书馆才得以继续存活，而非，即便有这些技术的引入图书馆还能继续存活”，弗吉尼亚大学人文学科前沿技术学院的院长伯纳德·弗里舍（Bernard Frischer）解释道（2005：42-43，原文有强调标志），“如果在教育系统和文化的发展方面管理得当并且进行战略性

的理解,那么图书馆就可以用最小的成本获得最高的收益,完成从古旧的模拟技术到最新数字技术的飞跃……学术图书馆最终将成为网吧,我们在其中可以快捷舒适地与遥远的地方相联系”(2005: 43, 51)。另一位数字图书馆的积极倡导者温蒂·普拉特·卢热(Wendy Pradt Lougee)仅仅将技术简单地解释为是自然的发展。卢热说,“正在发生的变化呈现出的是一条发展的道路,在这条道路上,伴随着分散加合作的模式的出现,图书馆在校园社区内外将会扮演更加多样的角色,也就是说,图书馆正在知识的创造和传播过程中发挥着更加重要的作用,并且正在成为这一过程中其他利益相关者的重要合作者。”(2002: 1)

尽管有许多关于信息传播技术的乐观预言,然而涉及技术发展之后或过程中的图书馆员角色的讨论经常是犹豫不定含糊不清的。而且图书馆员们也鲜有机会表达他们如何理解技术对于图书馆及他们的职业的未来意味着什么。正如约翰·布施曼(John Buschman)(2003: 4)所指出的:“当这个领域的‘重要人物’如此长时间以来几乎都在文章中持续进行自相矛盾而又天马行空的夸张表述和对未来的设想时,也就难怪图书馆员们几乎一直有种被围困而无法突破(under siege)的感觉了。”

如果说围困的隐喻在此处稍显过火的话,这个隐喻却并非不对。在此类文章里,图书馆员的劳动逐渐被技术包容和取代的过程几乎被完全忽视了。不过,批判社会学家们对劳动场所自动化的深层意义进行研究却已经有一段时间了。利用布雷弗曼(Braverman)(1974)的观点,文森特·莫斯可解释了自动化是如何标志着劳动过程的强化(intensification)的,其过程在文书工作的自动化过程中体现得尤为明显。莫斯可说道:“办公自动化的闯入并没有将劳工从重复性的劳动中解放出来从而赋予他们创造性和自由,相反,它进一步加强对知识劳工的管制。处理信息并将信息转化为有用形式的技能不再由秘书、书记员和研究员掌握,这种技能转移到了机器那里。于是,自主性少了,零碎的技术和工作越来越多,管理控制也越来越多。”(1982: 123, 126)图书馆员尤其容易受到这些过程的影响,因为现代办公室的自动化,根据安德鲁·克莱门特(Andrew Clement)

(1988: 221)的说法,“主要针对的是中层职员,而非人们可能会认为的文书。这是一个多少有些混乱而难以界定的阶层,包括监管人、中层经理、技术人员、专业人员等。”

事实上,信息传播技术中体现出来的去技术化趋势是一个同样也包括高等教育在内的更广泛进程中的一部分。在“企业化”了的高科技大学中,效率、生产力及收益这三重使命正在迅速成为图书馆员和教授们共同的核心目标。凯瑞·纳尔森(Cary Nelson)和斯蒂芬·瓦特(Stephen Watt)(2004: 92)认为,依照商业导向的管理原则,“盈利”不需要考虑复兴智力活动,实际上“盈利”“意味着尽可能降低授课成本,把课程全力推向尽可能广阔的市场,以满足更多投资方的需求”。换句话说,就是通过持续引入远程教学、“电脑教育软件”以及随之而来的对兼职劳动力的依赖,将大学的教学使命商品化。大卫·诺布尔(David Noble)(2001: 4)指出:这样一来,“教育的商品化会不可避免地导致教授们的‘无产阶级化’(proletarianization),或者用更加婉转的说法,就是‘去专业化’(deprofessionalization)”,而许多教授对这一点后知后觉。

学术劳动的自动化是大多数产业中生产活动理性化及被控制的结果,诺布尔对这一过程的表述是对图书馆业目前状况的发展所做的一个格外适合的推论。“一旦教员和课程上了网”,诺布尔谈道,“管理者就会获得对教员的表现和课程内容比以往任何时候都更加有力地直接控制,从而使进行行政管理、监督、组织化、规训甚至审查的可能性大大增加”(2001: 32)。与之类似,知识和信息存储、获取以及传递过程的商品化和集中化也都为图书馆业的相对去专业化打下了基础。

然而,仍然有一些参与我们此次调查的图书馆员对技术持有坚定的正面观点,因为他们尚未意识到技术中包含着管理的必要性。就像马歇尔·麦克卢汉肯定性地将电子媒介视作“人体的延伸”一样,技术被认为是一种可以帮助完成图书馆工作的力量。举例来说,对问题“计算机和通讯技术在哪些方面从性质上改变了(如果有所改变的话)你所在图书馆的公共服务任务”的52个回答进行分析,有18个回答(占35%)对所在机

构引进技术的做法即使不完全认同,也至少持部分支持的态度并表示有信心。这些回答中的很多都十分简略,不过也有一部分回答较为详尽。

- 公共服务任务和原来差不多,但是提供服务的方法更加先进了。

- 我们可以为用户更快地服务,有时质量也更高。

- 同使用书面印刷索引的时代相比,检索有用信息的效率高多了。

- 我认为就任务而言没有多大的改变,但比起十年前来我们致力于实现更广的服务范围,因为我们有这个能力了。

- 我们的任务没有变化,但技术使获取信息更为方便,从而极大地提升了我们完成任务的能力——可获取信息的数量和种类都增加了,经常无需访问图书馆就可以一周7天全天24小时随时获取信息。

- 公共服务的任务没有变化——不过工具变化了,它们大大为顾客提供了便利……计算机信息技术为学生和教职员工的教育和研究需求的满足带来了极大的便利。网上、远程可获取的信息更加丰富,同时获得服务也更加容易了。

然而,正如我们下面所要讨论的,对于这一问题,也有数量相当的回答对技术给客户—图书馆员关系以及图书馆更为广泛的公共服务任务所带来的综合影响表达了质疑。图书馆员们对技术的疑虑绝非不合逻辑,尤其是从图书馆管理者如何分配资源的行为来看,管理者们逐渐减少了对印刷及基于微缩胶卷的传统信息形式的资源投入,转而增加电子存储传输的信息资源。带着如此认识,我们现在开始对学术图书馆资源中的政治经济情况,及这一情况对于图书馆员和图书馆劳动来说所意味的东西进行进一步研究。

## 图书馆资源和劳工

在专业图书馆研究文献中可以发现一种虽常常被一笔带过但却依然十分引人注意的担忧，如此担忧针对的是图书馆强调信息传播技术却相对忽视了更为传统的方面，而在信息时代，图书馆员们很可能正是将自己定位为或置于这些传统方面。举例来说，在一篇针对“信息科学范式”（information science paradigm）的有力的评论文章中，托马斯·曼（Thomas Mann）谈到“强大的商业和政府力量是如何发挥作用的，他们在努力实现让普通的百姓和家庭在家中上网的目标”，如此一来就“在提供上网服务时完全将图书馆和图书馆员置于一边”（2001：274，原文有强调标志）。曼在文中指出，图书馆越是通过配置资源将自己定位为提供免费上网服务和舒适椅子的场所，图书馆和图书馆行业的存在前景就会变得愈加不确定。

曼的观点在美国劳工统计局（BLS, Bureau of Labor Statistics）2006—2007年关于图书馆员的职业前景报告中得到了证实。这一研究说：“实现了计算机化的系统使图书编目工作更加简单，以致图书馆的技术人员都可以完成这项工作。此外，许多图书馆装备的设备使用户在家或办公室就能直接与图书馆的计算机相连接，这样一来用户就可以完全绕过图书馆，完全靠自己进行研究。”该研究同时指出了“图书馆员依然有存在的价值”，不过是在其他一些专业性更强的工作方面，如“管理员工，帮助用户掌握数据库搜索技术，处理复杂的咨询请求，准确定位用户的需求”。

美国劳工统计局的研究进一步指出，未来几年图书馆员的新职位将“受到政府预算和计算机化的信息存储和检索系统日益增长的使用的限制。这两项限制将会导致图书馆员的雇佣人数减少，同时图书馆员会越来越地被薪水更低的技术人员或助理人员所取代”。过去几年资金和资源的配置造成了对信息传播技术的依赖日益增强。研究图书馆协会（ARL）的123家图书馆过去十年间在信息技术上的花费增长显著。1994—1995

年,每个 ARL 图书馆在所有新资料上的花费平均为 5 427 797 美元,这些资料包括书、期刊及电子资源。其中,在电子资源上的花费为 349 261 美元,刚过总数的 6%。2004—2005 年,每个图书馆平均的资料花费为 9 464 401 美元,但是其中超过 35% 的钱——3 366 147 美元——花在了电子资源上(Kyrillidou 和 Young, 2006: 21)。

进一步研究这些数据就会发现花费中有很大一部分被用于购买电子期刊。1994—1995 年平均每家图书馆的此项开销为 188 057 美元;十年后,这个数据达到了 3 038 574 美元,增长率超过了 1 600%。相比之下,诸如电子书一类的“一次性”计算机文档开销增长了 66%,从 247 536 美元增加到 372 539 美元(2006: 20—21)。

图书馆在技术方面的开销越大,它们用来保存维护实体资料和雇佣高素质员工的费用就越少。这种趋势在联邦拨款部门和大学管理者们重视科学研究而将资助图书馆置于次要位置的倾向影响下进一步加剧。根据亨德森(Henderson)的观点(1999),布施曼对(2003: 67—68)“高等教育的资源从图书馆抽走的总体模式”有相关的论述,他指出了“1945—1993 年间,图书馆在开支中所占的比率缩减了 15%”,这种削减大多数发生在 20 世纪 60 年代以后。“一家由政府拨地的研究型大学的图书馆资料预算,”布施曼继续指出,“一直在上下浮动,最后的结果是 1983 年为 331 万美元,而 1994 年为 298 万美元。”而在此期间大学获得的联邦研究和发展基金增至原来的三倍多。

总体上说,资源向图书馆自动化进程的投入转向在越来越大的程度上影响了图书馆员在工作场所的活动。例如,参与我们调查的几位图书馆员谈到了为客户提供远程服务时所面临的挑战:

- 电子资源的盛行,尤其是自然科学领域,意味着我们将永远无法再亲眼见到我们的一些客户了。
- 我们的图书馆目前正在对参考内容进行从纸质版向电子版的转变,以满足大量参加了远程项目 and 在家学习的学生的需求,这就



导致咨询台上更多的问题涉及网络连接而非内容，于是我们的专业人员就在那里解答认证问题、网络问题以及连接失败的问题。

● 也许一个变化是越来越强调“使客户在其所在地满足需求”（meet the patrons where they are），图书馆员为此已经尝试了聊天室、短信等途径，这就推动了游动式的图书馆工作方式。然而对技术使用的增加是基于这个事实，即客户的“所在地”越来越可能是在远方。

● 用户们不再像以前一样亲自到图书馆来了，他们还在使用图书馆的资源，但是变为远程使用。我们不得不更加努力以确定他们真正的需求是什么，因为这些需求不再像过去客户亲自来图书馆时那样容易弄清了。

随着资源分配和开支决策正在加快一个完全自动化的工作场所的形成，它们所形成的恰恰就是未来图书馆工作的构成和未来。我们现在就来进一步思考这些发展对图书馆工作可能造成的潜在影响。

## 自动化及其对图书馆工作的意义

我们调查所得的数据显示，图书馆员越来越依赖信息传播技术来完成他们的工作。当他们被问到“在你的工作场所，你平均每周花多少时间用计算机完成工作任务”时，几乎90%的受访者回答他们有超过一半的工作时间都是在计算机旁度过的，其中67%的人一周花费的时间为26小时到30小时乃至更多，超过20%的人一周花费21小时到25小时。

同时我们也请那些工作了10年及以上的被访者回忆10年前他们用计算机完成工作的时间。尽管仅从受访者的回忆就得出任何推断性的结论都略显草率，不过这些数据还是暗示了一股令人不安的趋势。在受访的51名对此问题进行了回答的图书馆员当中，只有24%的人回忆说10年前他们平均每周在计算机边花费的时间达到了26小时到30多小时；18%的

人的回答是21小时到25小时。不过大多数人,即53%的人回忆,10年前用计算机工作的时间少于20小时。

对以计算机为媒介(computer-mediated)的活动的高度依赖,表现出来的是关于图书馆工作性质的更加深刻的变化。表面上技术可能使常规工作变轻松了,但实际上随之而来的是一系列更加多样的新职责。根据温特(Winter, 1993: 177)的说法,对于图书馆而言,“技术创新倾向于把常规性的重复工作统统转移到其他劳工或机构外的服务提供商那里。这就在常规任务被转移出去的同时,又开辟出了更多承担新任务的领域”。这种情况与20世纪长期进行着的家务领域(domestic sphere)中技术对服务工作的取代不无相似之处。厄休拉·胡斯(Ursula Huws, 2003: 44)解释了当公共服务被商品化程度更高的形式取代时——比如当剧院和电影院被电视机取代;公共交通被私家车取代;或者回到我们的主题,图书馆人工检索被自动化商品化了的程序所取代或者强化时——前者是如何变得越来越稀少,同时价格变得越来越高。胡斯补充道:“雇佣服务被购买商品取代也导致了服务劳工的有偿劳动被消费者的免费劳动所取代,从而创造出了许多与购买、操作以及保养这些家用设备相关的新任务。”(2003: 44)

刚刚实现的便利迅速被一系列新出现的工作搞得光彩不再,消费者陷入的这一技术困境或许会与涉及信息传播技术时图书馆员的地位日益模糊的状况相互呼应。举例来说,一些参与了调查的受访者便表达了对于不得不承担技术所带来的一系列新任务时的挫败感,一位受访者将之称为“计算机技工”,这是在知识信息专业人员之外要承担的任务。

学生同教职员工逐渐开始认为图书馆员们可以处理任何与计算机相关的问题,而非仅限于与图书馆相关的问题。客户曾要求我帮助解决他们的校外电子邮件账号,帮助他们找出网站的登录方式,甚至帮助他们进行网上订购。我们渐渐地被看做了技术专家,而这就使我们有责任去掌握更多技术。

传统的观点认为技术可以减轻工作，然而事实有两面性，技术只是在把工作捣来捣去……大学不再把课程表邮寄给学生，而是由学生自己去图书馆上网打印……昨晚我帮许多学生下载(虚拟私人网络)客户端以使用校园无线网络，而整个晚上真正的咨询问题只有两个。

一个很大，对我而言也很烦的变化是向我们询问的技术问题大大增多了。这些问题不涉及学术研究，而是一些诸如如何下载文件、操作软件之类的问题。我尽力了，但我既没有能力也不想成为一名计算机技工或者自动化专家。

一旦剔除了打印机出错一类的问题，我们所接受的咨询问题就急剧减少了，与“图书馆是通往信息的大门”的定位相反，我们的服务目标越来越倾向于使“图书馆成为一个工作和学习的场所”，更多的群体学习空间，更多舒服的家具和咖啡馆就是这一点的证明。

尽管有上述担忧存在，许多重要的图书馆专门机构还是对图书馆工作性质和角色的变化表示期待和鼓励。主要由于技术变化的大潮看上去不可逆转，因而图书馆员们被告知必须积极主动地进行角色转换。高校和研究图书馆协会(ACRL, Association of College and Research Librarian)发布了一本名为“宣传工具箱”的手册(advocacy toolkit, 2006)，意在“使基层的图书馆员和其他图书馆工作者做好准备，为图书馆进行草根层的宣传”，这本手册为该行业接受并提倡一系列差异日益增大的角色定位的做法提供了例证描述。比如说，以往图书馆员“提供咨询服务并可能有各自专长的领域”，而现在他们“必须提供各种类型的资讯服务，在有专长领域的同时，还要在大量不同的形式和安排之中对许多领域都有所涉猎”。“过去，指导或帮助客户使用图书馆就是在馆内，即终端使用(point-of-use)或者说面对面，以及面对一些小群体进行指导”，而现在，相关任务大大扩展了从而需要被重新定义：“指导/帮助客户是终端使用式的、面对面的、虚拟的、小群体式的，以及在教室里面面对面环境中大群体教学式

的,而且要针对各个年龄层、各个级别和各种不同风格的学习方式提供服务。而且这些服务既可以是异步的,也可以是同步的”(ACRL, 2006: 23)。以前,“图书馆员和图书馆专职人员的发展和继续教育基本上都与图书馆本身相关”,ACRL手册进一步指出,今天,“图书馆的专职人员必须接受更广泛的教育和训练,包括软硬件、教与学、基本管理问题及诸如硬件调试、维护和联网之类的技术事务”(ACRL, 2006: 24)。

由于图书馆已经越来越完全地依赖技术,图书馆工作和客户活动中两个根本转变就显得无法避免。首先,也是早已开始进行的转变,是图书馆工作人员任务量的增加。其次,曾经由图书馆提供的公共服务工作逐渐变为客户在图书馆、家中和工作场所进行的“消费活动”(通过信息传播技术搜索、检索、复制)。许多图书馆员十分清楚自己的角色是如何转变的,然而仍然有一些人没有意识到,任务变得繁多混杂是如何使他们在信息传播技术的冲击中变得不堪一击、无足轻重的。当被问到“你认为十年之后的咨询图书馆员是否还可以维持目前在你们图书馆中所拥有的重要地位?如果你预见到会有显著的变化,那么技术又是如何加快或推动这些变化的?”时,我们调查的受访者中只有一小部分意识到,他们的工作正在朝着被温特称为“疑难排除信息顾问”(1993: 189)的角色方向变化。又一次,技术依然被认为完全是在协助完成——而非是在建构——图书馆员的公共服务任务。我们再次引用受访者的回答:

寻找信息是一项困难的工作。掌握不断发展的技术更是一大挑战。咨询图书馆员是一种重要的资源,他们可以帮助客户在信息的海洋中把握方向,各取所需。在我看来,未来十年里这一需求会继续存在。信息科技专家还远未使数据库搜索界面实现用户友好,他们想象中的人们搜索的方式跟人们实际寻找信息的方式之间存在着巨大的差距。他们不明白这一点。

计算机的出现并未使这种关系发生太大的变化。公众仍然不知道最好的信息是什么,在哪里。如何获取信息以及如何区分(好坏信

息)依然由图书馆员掌握。帮助越来越多地通过网络提供,尽管如此,在这一点上我并不把技术视为对图书馆员的一种威胁。

我欢迎在我的领域内出现的所有技术。我年纪大了(60岁)但我觉得它对我的工作有积极的作用。我相信未来10年之内咨询图书馆员仍将至关重要,他们可以对我们所订阅的大量电子信息去芜存精。客户绝对无法做到这一点。所以我们图书馆员应当担负起向导的职责。

我认为在一个日益数字化的时代,咨询图书馆员的角色应该是通过人的介入来改善书目描述,以提升自动化搜索的质量。我们还应该帮助开发更高级的检索工具。当所有的事都可以在网上完成时,优化搜索的能力将变得尤为重要。

然而,在回答这个问题的50位图书馆员中,有41位都认为技术将给图书馆的公共服务任务或多或少带来一些显著的变化。其中,18位受访者对他们所在图书馆引入技术的做法持明显的怀疑态度。一些人将之视为对图书馆业整体的威胁,另一些人则表达了对图书馆管理层日益脱离图书馆的日常运转的担忧。

我们当然在自己的图书馆中一直都自问那个问题。在过去几年中我们眼看着咨询数量急剧减少,部分原因可能是培训力度的加大使学生意识到可以有多种选择,可以上网搜索数据库而不用再亲自跑去图书馆。对网络的依赖也要被视为这种减少的一个关键原因。

随着技术使技术服务工作的劳动密集程度降低,同时使将工作外包出去的可行性增大,最终图书馆中的惟一工作将是纸质资料的维护或协助客户。

这儿的管理者们正在赶走学科专家,导致我们在科技咨询方面几乎一窍不通。我们创造了技术手段来解决问题,而我们自己在服务时“无话可说”了。

如果管理者们继续保持目前的思路, 咨询图书馆员的地位将会越来越低。在工作不需要与公众打交道的人们(即管理者、图书馆技术人员)看来, 技术将统揽一切, 图书馆服务将更加自助……我认为咨询服务未来 10 年不需要有太大的变化……也许是 20 年; 然而, 我们的管理者们刚刚宣布这个学期就要关闭咨询台。他们认为这对于有 23 000 名学生而言完全是一种摆设。

我预计再过 10 年, 信息技术部门将接管信息获取服务中无需由教师和学生亲自完成的那一大部分工作。既然获取信息与保存有持久价值的信息不再像之前的印刷书籍和期刊时代那样不可分离, 图书馆往往就会忽视其保持延续性(preserve continuity)的任务, 为其提供少于必需的资金或直接无视这一任务, 为的就是在这个可以随处获取信息的世界里竭尽全力保住自己的位置。

当前, “谷歌”居于统治地位, 大多数学生的搜索活动始于谷歌止于谷歌。对大部分客户而言, 不需要“最好”, “差不多可以”就行。技术无疑正在加剧这种趋势。我只希望自己能以一个咨询图书馆员的身份退休, 而不是丢了工作, 年老时连养老金都没有。

此外, 几位受访者还对客户对于技术的依赖将如何改变公众对图书馆本身及其为用户所提供的功能的预期表达了担忧。一些图书馆员认为, 这些新的以技术为导向的预期预示着图书馆和图书馆工作将发生巨大的变化。

因为越来越多的信息可以在网上获取, 客户们就认为没有必要去图书馆寻求帮助了。尽管许多查询技术可以转移至网络世界(鉴别信源、组织信息、心理联想等能力), 但人们仿佛已经忘记了图书馆。

客户, 尤其是本科生, 如今希望能够获得即时完整的文本。他们对如何做研究没有概念, 甚至懒得上楼从书架上取一本印刷刊物。

“谷歌化”(google-ization)造成了这样的局面：我们现在看的是电子书和电子参考书，纸质印刷卡片索引被束之高阁或直接扔掉(那些东西今天只有教职员才看得懂)。30岁以下的人中还有知道(印刷)书目是什么并且还会去架子上拿来使用的吗？

刚开始，这样的技术革命需要很多辅助，然而随着所有东西都在被计算机化，往后的每一代人在计算机使用方面都日益精通，当然这也是必需，甚至他们现在干什么都只靠计算机了。我不太确定今后是否还会需要那么多的图书馆员/中介者之类的辅助人员，因为我想将有越来越多的人对自身能力有足够的自信，当然，不排除也有许多人不那么自信。这是我们所面临的挑战。

电信技术的便利和易于掌握提升了使用者的期望值。我们的学生认为即使是在凌晨4点他们也同样应该获得帮助。

图书馆员也提到了技术使他们可以进行“远程办公”，这也就表示此类工作可能会被图书馆机构外包给独立服务提供商。在我们的调查中，近四分之三(73%)的受访者承认他们在家使用计算机以完成工作任务。其中，45%的人表示他们每周花费的时间为1至4小时，25%的人表示他们一周花费5至10小时乃至更多。图书馆员的工作转移到家中表明了信息传播技术对图书馆业的性质业已产生了较大的影响。现在再来回想一下诺布尔(2001)对“数字大学”中的教授们的论述，即一旦工作被移到网上，就会意味着监视力度的增强，工作程序化，以及任务被外包给技术水准较低——因而成本也较低——的人员。

## 结论

学术图书馆对信息传播技术的高度依赖改变了图书馆员的工作任务和工作场所，从而对作为知识劳工的图书馆员的地位与角色带来了挑战。本章部分在图书馆员自身的观点的基础上，对技术给图书馆工作及其公

共服务任务所带来的改变的程度作了评论性的综述。我们调查所得的结果显示,并不像专业文献中那样对技术前景持有乐观的态度和预期,图书馆员对信息传播技术的体验和看法以及他们眼中技术与他们的职业的关系要复杂得多。在许多例子中,图书馆员对他们所从事的职业未来将会怎样深感茫然。这些观点与我们在本章中用到的那些对工作场所自动化以及信息社会做出的更具批判性的分析不谋而合。

事实上,不仅批判学者们一段时间以来已对那些有关技术与工作的乐观预言提出了质疑,而且许多图书馆员也对他们的职业和图书馆的公共服务任务正在受到占有优势的信息传播技术内容和基础设施提供者的特权影响的状况有着同样的担忧。除此之外,如果图书馆的资源配置继续向信息传播技术倾斜的话,图书馆工作从人工和面对面服务向以计算机中介为客户提供服务的转变将预示着这样一种趋势,这种趋势会使图书馆员整体的职业地位进一步降低。未来这方面的研究可能会对图书馆劳工所受的教育及培训状况,以及信息技术在这些过程中被应用的程度进行批判性的分析。

## BIBLIOGRAPHY

- Albanese, A. R. 2003. Deserted no more. *Library Journal* 128 (7): 34-36.
- Association of College and Research Libraries (ACRL). 2006. *The power of personal persuasion: advancing the academic library agenda from the front lines*. Chicago: Association of College and Research Libraries.
- Bell, D. 1973. *The coming of post-industrial society: A venture in social forecasting*. New York: Basic Books.
- Braverman, H. 1974. *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. New York: Monthly Review Press.
- Buschman, J. E. 2003. *Dismantling the public sphere: situating and sustaining librarianship in the age of the new public philosophy*. Westport, CT: Libraries Unlimited.
- Carlson, S. 2001. The deserted library. *Chronicle of Higher Education* 48 (November 16): A35.
- Clement, A. 1988. Office automation and the technical control of information workers. In *The political economy of information*, ed. V. Mosco and J. Wasko, 217-46. Madison: University of Wisconsin Press.
- Frischer, B. 2005. The ultimate internet café: Reflections of a practicing digital humanist about designing a future for the research library in the digital age. In *Library as place: Rethinking roles, rethinking space*, 41-55. Washington, DC: Council



- on Library and Information Resources.
- Harris, M. H., S. A. Hannah, and P. Harris. 1998. *Into the future: The foundations of library and information services in the post-industrial era*. 2nd ed. Greenwich, CT: Ablex Publishing.
- Harris, R. 1992. *Librarianship: The erosion of a woman's profession*. Norwood, NJ: Ablex Publishing.
- Henderson, 1999. The devil and Max Weber in the research university. *Journal of Information Ethics* 8 (1): 20–36.
- Huws, U. 2003. *The making of a cybertariat: Virtual work in a real world*. New York: Monthly Review Press.
- Kyrillidou, M., and M. Young. 2006. *ARL statistics 2004–5: A compilation of statistics from the one hundred and twenty-three members of the Association of Research Libraries*. Washington, DC: Association of Research Libraries.
- Lougee, W. P. 2002. *Diffuse libraries: Emergent roles for the research library in the digital age*. Washington, DC: Council on Library and Information Resources.
- Mann, T. 2001. The importance of books, free access, and libraries as place—and the dangerous inadequacy of the information science paradigm. *Journal of Academic Librarianship* 27: 268–81.
- Meijer, J.G. 1982. *Librarianship: A definition*. Occasional Paper 155. Champaign-Urbana: University of Illinois Graduate School of Library and Information Science.
- Mosco, V. 1982. *Pushbutton fantasies: Critical perspectives on videotex and information technology*. Norwood, NJ: Ablex Publishing.
- Nelson, C., and S. Watt. 2004. *Office hours: Activism and change in the academy*. New York: Routledge.
- Noble, D. 2001. *Digital diploma mills: The automation of higher education*. New York: Monthly Review Press.
- Nunberg, G. 1998. Will libraries survive? *American Prospect* 41: 16–23.
- Robins K. and F. Webster. 1999. *Times of the technoculture: From the information society to the virtual life*. New York: Routledge.
- Sussman, G. 1997. *Communication, technology, and politics in the information age*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. 2006. *Occupational outlook handbook: Librarians*. 2006–2007 ed. <http://www.bls.gov/oco/ocos068.htm> (accessed January 3, 2007).
- Weigand, W. A. 1999. Tunnel vision and blind spots: What the past tells us about the present; Reflections on the twentieth-century history of American librarianship. *Library Quarterly* 69: 1–32.
- Winter, M. 1993. Librarianship, technology, and the labor process: Theoretical perspectives. In *Critical approaches to information technology in librarianship: Foundations and applications*, ed. John Buschman, 173–95. Westport CT: Greenwood Press.

## 第五章

# 营销创意劳动： 好莱坞“拍摄花絮”纪录片<sup>①</sup>

约翰·L·沙利文(John L. Sullivan)

虽然好莱坞电影的制作需要数以百计乃至千计的媒体劳工的集体努力，但这一事实却往往因为大众媒体始终将其关注焦点集中于为数不多的明星演员和导演身上而被掩盖了。然而最近，电影产业中创造性劳工的形象变得越来越突出，一些讲述电影“幕后”的电视节目、互联网站和博客，以及发行的电影 DVD 中的“附赠”影片(bonus)都对他们进行了重点展现(Caldwell, 2006)。随着过去五年 DVD 销售量暴涨(从 2001 年的 45.3 亿美金到 2005 年的 74 亿美金，数据来自 Video Business, 2006)，电影制片厂在发行的 DVD 中加入了附赠影片，其中就包括制作精良的表现电影“拍摄花絮”的纪录片。到目前为止几乎还没有关于这些附赠纪录片的系统分析(Brookey 和 Westerfelhaus, 2005)。考虑到这些纪录片被作为营销工具的目的一目了然，如此遭遇冷落的研究状况也就可以理解了。的确，这些纪录片充斥着对影片娱乐特性的夸张表述，此外还有对危险特技和经过电脑处理的复杂特效的惊人展示。

然而，除了这种露骨粗糙的促销作用之外，这些纪录片还通过一些方式对好莱坞创造性劳动的性质进行了含蓄的表达，包括系统地低度再现(under-represent)一些劳动形式，相比于后勤杂务和市场问题更加突出创造力和个人自主性，以及围绕着每部电影的制作过程创造出一种好莱坞式的叙事，其中往往少不了矛盾纷争、扣人心弦的意外变化和后台的搞

怪动作。此外，就像布鲁基(Brookey)和韦斯特菲尔豪斯(Westerfelhaus)所认为的那样，好莱坞电影发行的DVD相当于“一种新的加工产品，它由许多互相关联的文本构成”(2005：124)。这一章探讨好莱坞工业化生产的事实如何通过“拍摄花絮”纪录片被系统地抹杀和歪曲，以及这些纪录片如何歌颂新兴的创意经济(creative economy)的优点而无视许多劳动阶级和创造型专业人士所面临的经济困境。

## 劳动与创意经济：好莱坞模式

一些经济学家、学者和记者宣称，新的经济现实是一种流动的、受过教育的和有弹性的劳动市场，在此，个体工人的知识与才华是一种关键资源，这种资源能够被战略性地使用和安排，无需面对传统制造与服务领域中实体营业场所对金融流动性的妨碍，就像理查德·佛罗里达所言：

很多人说我们现在生活在“信息”经济或“知识”经济之中。但是，从根本上来讲更准确的说法是，我们现在拥有的是一种由人类创造力来推动的经济。创造力——韦伯字典中将其定义为“创造出有意义的新形式的能力”——是竞争优势的决定性来源……技术和经济的创造力是由艺术与文化的创造力培养而来的，并与之相互影响。

劳工们拥有非传统的工作环境，趿着便鞋，带着笔记本电脑……这种新型创意经济给人们指出了—个潜在的劳工理想国(labor utopia)，在那里，不再需要代理人的雇工拥有无限的流动性，他们可以带着他们的创造性才华和技巧去往任何一个工资和福利更高的地方。

---

① 作者对苏·卡利·詹森博士(Dr. Sue Curry Jansen)在复审这一章节的早期草稿时所做的出色协助表示感谢。

然而，其他一些学者认为，创意经济所暗示的那种颇有市场和利于劳工的万灵丹根本不像其被吹捧的那样。这些批评家指出，事实上，制造业中“福特式”集中模式的消亡意味着，越来越多的美国劳动力退步到了经济不稳定状态。例如，杰里米·里夫金(Jeremy·Rifkin)将这种根本的经济转变描述为商品和服务的“网络化”，这一转变允许公司只与某一特定工程所需的劳动服务签订合同，从而可以减少成本：

这种用以组织商业的网络方式……使那些最大的跨国公司可以与供应商建立战略性关系，从而无须拥有自己的实体工厂、设备和人才就可以生产产品。在一个竞争日趋激烈，产品和服务更加多样，产品生命周期更加短暂的世界里，公司通过控制资金和分配渠道，同时将拥有和管理实体资产的负担抛给更小的公司，以使自己始终位于顶峰。

这种网络方式被称为“好莱坞”模式，反映了20世纪50年来以来电影生产的主导模式从集中化的大规模生产向以项目为中心(project-centered)的方式的转变，后者即与特定的创造型人员签约，建立临时合作关系。美国商业的网络化已经成为劳动市场大规模转变的一个标志(Castells, 2000)，并且被当做其他信息产业彻底重组的一个模板(Schiller, 1999)。在这个意义上讲，电影产业引领了一种在解除了传统雇佣关系的基础上繁荣起来的商业模式，它迫使组织劳工的势力从这一过程中退出。

作为一种展现媒体生产过程的大规模散布的信息形式，“拍摄花絮”纪录片提供了一扇窗，从中可以窥见好莱坞是如何看待自己的，其中包括创造才华在一种网络化了的新经济中是如何被利用和管理的。虽然这些短片并未有意识地展示这种趋向于使用更多自由工作者的转变，但是这样录制纪录片对学者来说具有启发性，因为其中隐含着关于新的创意经济如何运作，以及新的创造型劳动力如何不同于其他类型的传统工作等

问题的观点。除了它们这种向潜在观众推销电影的明显目的之外，这些纪录片还因为颂扬新型创意市场带来的利益而没有考虑其付出的代价，从而进入公众关于劳动力和经济之间关系的论辩中。

在表面上，好莱坞的“拍摄花絮”纪录片相对来说比较直接而且相当世俗。片长一般在 10 分钟到 40 分钟之间，片子中融合了对制作人员或者演员的“特写”采访、幕后镜头和来自电影本身的实际场景，以使观众能够深入了解主流电影背后的制作过程。几乎每一部好莱坞电影发行的商业 DVD 都包含这种纪录片。

2005 年租借率最高的 20 部电影的 DVD 被选来进行分析(见表 5.1)。选择赚钱最多的 DVD 影片是因为这些电影的潜在观众最多，而且因为好莱坞制片厂会花费最多的力气和资源来记录他们今年最大电影的生产过程。这 20 部影片的选择是基于 DVD 租金总额而非 DVD 销售额，这是因为许多卖得最好的发售 DVD 是孩子的动画片，其中许多都是直接制作成 DVD 而不会首先在剧场里播映。因此说，DVD 租金列表提供了一幅更加准确的关于美国成年观众最多的电影的图表。<sup>①</sup>

表 5.1 2005 DVD 租金总额排行

排名	电 影 名 称	类型	收益(百万美元)
1	国家宝藏(博伟影视公司/迪士尼)( <i>National Treasure</i> )	动作	64.85
2	全民情敌(索尼)( <i>Hitch</i> )	喜剧	64.47
3	拜见岳父大人(环球影业)( <i>Meet the Fockers</i> )	喜剧	60.65
4	烈火雄心(博伟影视公司)( <i>Ladder 49</i> )	动作	52.51
5	牢狱风云(派拉蒙)( <i>The Longest Yard</i> )	喜剧	51.58
6	男生女生黑白配(索尼)( <i>Guess Who</i> )	喜剧	50.61
7	恋恋笔记本(新线影业/华纳兄弟)( <i>The Notebook</i> )	剧情	49.35
8	掘金三壮士(派拉蒙)( <i>Without a Paddle</i> )	喜剧	48.68
9	怪兽婆婆(新线影业/华纳兄弟)( <i>Monster-In-Law</i> )	喜剧	48.54
10	超级奶爸(博伟影视公司/迪士尼)( <i>The Pacifier</i> )	喜剧	48.10

<sup>①</sup> 因为《十二罗汉》的 DVD 不包括任何“拍摄花絮”短片，为了便于分析，将其替换成了在 2005 年出租量最大的电影中排名第 21 位的《西班牙女佣》。

续 表

排名	电 影 名 称	类型	收益(百万美元)
11	百万宝贝(华纳兄弟)( <i>Million Dollar Baby</i> )	剧情	47.61
12	十二罗汉(华纳兄弟)*( <i>Ocean's Twelve</i> )	动作	46.10
13	灵魂歌王(环球影业)( <i>Ray</i> )	剧情	45.40
14	特洛伊(华纳兄弟)( <i>Troy</i> )	剧情	44.83
15	史密斯夫妇(20世纪福克斯)( <i>Mr. &amp; Mrs. Smith</i> )	动作	44.17
16	撒哈拉(派拉蒙)( <i>Sahara</i> )	动作	44.13
17	胜利之光(环球影业)( <i>Friday Night Lights</i> )	动作	43.74
18	飞行者(华纳兄弟)( <i>The Aviator</i> )	剧情	43.67
19	撞车(狮门公司)( <i>Crash</i> )	剧情	43.09
20	火线对峙(博伟影视公司/迪士尼)( <i>Hostage</i> )	动作	42.82
21	西班牙语侏(索尼)( <i>Spanglish</i> )	喜剧	42.57

来源：(《视频商业》，2006)

\* DVD 版本不包括“拍摄花絮”纪录片。

## 歪曲好莱坞里的创造型劳动力：看不见的工人阶级

美国电影中的劳动力十分多样，跨越了很广的职业范围，从作家、导演、编辑到电工、酒宴承办人，数字绘景师都有。由于当下的电影业为独立结构，所以这些创造型的工作者通常是在特定的电影项目中被短期雇佣。因此，尽管他们的劳动包含很高的技巧和专业性，但这个行业的失业率仍然很高(Wasko, 2003)。于是，在竞争激烈的好莱坞劳动力市场中，在一部电影中的工作受到鸣谢不仅仅是一个行业礼貌或个人荣耀的问题，而且是一种使工作者得以充实自己的履历以获得未来工作的关键性的行业惯例。考虑到它的重要性，那些涉及电影界鸣谢的惯例在雇佣合同中精心措辞并且受工会规则的保护。在讲述一部好莱坞主流电影的制作过程的时候，这些 DVD 中的纪录片会提及一些明显为最终产品贡献了力量的关键人物。虽然电影的最终鸣谢名单很长，而且详细地呈现了对电影作出贡献的所有个人与其对应的工作名称，但是在这些“拍摄花絮”纪录

片中的屏幕上被提及的媒体工作者仅仅是为一部特定影片工作的人的一小部分。

在每一部短片的播放过程中，出现在纪录片中屏幕上的个人的名字和工作名称都被记了下来，然后为了比较而进行了汇编。<sup>①</sup>就像表 5.2 显示的那样，在这些“拍摄花絮”纪录片中，在摄像机前被采访和标明的媒体工作者严重倾向特定种类的高层次电影职业，包括演员、制片人、导演，一定程度上还有编剧。他们不仅在这些短片中获得了最多的幕前荣誉，而且由于想要“讲述”影片制作的故事必须严重依赖对这些人的采访，因此这些个人也主宰着屏幕上的时间。考虑到如此有意识地将电影制作仅仅与一小部分职业相关联的做法，这些职业是最容易与电影业联系起来的职业也就不是偶然了。这使得那些不怎么引人注目，更多涉及体力活的工作（例如服装和化妆师，或者灯光技工）几乎是观众看不到的。

表 5.2 媒体工作者在屏幕上被提到的频度

工 作 名 称	次数
演员(平均每部电影)	87(4.3)
执行制片人/制片人	30
导演	19
作家/编剧	11
美工	6
声音编辑/混音/音效	5
特技替身演员	5
教练/训练师	4
第二导演(second unit director)	4
视觉特效指导/制作人	4
服装设计师/服装师	3
摄影导演	3
编辑	3
视觉效果编排人/协调人(visual effects compositor/coordinator)	3

<sup>①</sup> 如果一个人在短片中不止一次被提到名字和工作头衔，为了便于分析他们只会被计算一次。拥有超过一个工作头衔的个人(例如“作家/导演”)则被计算了两次，或者是屏幕上列出的每个工作头衔都各计算一次。

续 表

工 作 名 称	次 数
外景咨询师	2
布景师	2
演员个人助理	1
作曲	1
首席助理导演	1
翻译	1
场景经理	1
化妆师	1
场景灯光师	1
场景制作助理	1
替身	1
武器设计师	1

正如鸣谢的清晰模式所暗示的，社会阶级在这些短片对创造性劳工的描述中扮演了一个有力的辅助性角色。在电影业早期历史中，电影工作者联合起来建立工会来保护自己免受好莱坞制作体系中一些真正的剥削（Gomery 和 British Film Institute, 2005）。今天，几乎所有参与好莱坞电影制作的劳工都按照一些大型工会设定的指导方针被组织和管理。一些重要的劳工组织，例如美国导演协会（DGA）、演员工会（SAG），和美国广播电视艺人联合会（AFTRA），覆盖的是那些基于项目协商工资的“高层次”（above-the-line）工作者。然而，有着最多成员的好莱坞工会是国际戏剧雇员联盟（IATSE），这是一个拥有超过 100 000 名成员的“低层次”（below-the-line）工会，成员包括技工、舞台工作人员、电工、布景搭建和漆工、美工、化妆师、服装师和一些其他的工艺劳工（Wasko, 2003）。因为他们的工资由制片厂和工会之间签订的合约所决定，所以这部分劳工赚的钱往往比他们那些更加风光迷人的同行要少得多。他们也经常被迫作出工资让步，否则就会在这个日益转向国外那些没有组织的劳工的产业中丧失可以工作的一席之地（Miller 等, 2005）。就像瓦斯科（Wasko）所言：



过去几十年里电影业的全球化扩张证明对美国电影工作者来说格外成问题，同时也给世界其他地方的电影工作者带来了一些困难……虽然一些顶级巨星、编剧和导演从这些发展中获利很大，但是如果更为仔细地审视一下好莱坞的权力关系，就会发现对于其他工作者来说情况有相当大的不同。（2003：42）

公平地说，这些“拍摄花絮”短片所描绘的工作场景与关于当前好莱坞劳工趋势的研究所显示的悲惨境况毫无接近之处。由于这些摄影机前的采访以演员、导演、制片人、编剧和其他一些高层次创造型人员的具有创造力的决定为主，所以这些纪录片将好莱坞的工作描绘为主要为白领或者“无领”工作。在许多这种纪录片中，与画外解说员的声音相伴随的画面背景描绘的是在时髦的会议室和以电脑为主的工作场所里的媒体专业人员，他们正就电影中一个具体的连续镜头发挥着想象力。例如，对后期制作过程中电脑特效的制作过程的描述是大多数纪录片中的重要组成部分。电脑技术的使用在这些镜头中被赞美抬高，穿着休闲的技术人员坐在电脑终端前为电影的一个特定镜头而工作的场景被展现。在关于动作冒险片《国家宝藏》拍摄花絮的纪录片中，一个视觉效果制作者谈道：“我们在阿斯勒姆（Asylum，一个外面的视觉效果公司）的工作是让这个矿井看起来尽可能真实、巨大和恐怖。我们必须把我们的三维模型和现场动作环境结合起来。”说这些话的时候所播放的是实际场景的视觉影像——一个深深的矿井，而且被相同场景的栩栩如生的电脑绘图点缀着，由此强调了视觉效果设计师所带来的许多视觉效果的增强。

在这些纪录片中满是如此场景：人们在轻松的工作环境中或是在谈论或是在做着关于电影看起来会怎样的创造性判断。这些创造型专业人士被表现为拥有独一无二的技巧，其又为电影本身增加了一种底蕴更为深厚的美学特点。这里所强调的重点是这种创造性过程中“有趣”的一面，银幕上被表现的人很明显都非常享受这种使用他们的专业技术去提

升影片观赏度的工作。这一点是值得注意的：媒体工作者都没有在做诸如搬运背景板或者安装灯的电线等重体力活，相反，他们都在发挥自己创造性的想象力并且像艺术家那样表达着自己。虽然这些纪录片中被关注的创造型工作者即使不是全部，也有大多数人一定是工会的成员，但是这些工会从未被提及，如此一来就有效地遮蔽了这些工会在设定工资标准、工作时间和电影生产的其他方面所发挥的重要作用。的确，这些信息的缺失极其严重，以至于即便观看“拍摄花絮”纪录片的观众怀疑工会在好莱坞中到底是否存在都是可以被原谅的。

尽管好莱坞电影生产中的“低层次”劳动力也非常重要，但这些短片几乎没有投入任何时间去记录这些媒体劳工的付出。惟一个以这些低层次的、明显属于工会组织的劳工为主角的好莱坞花絮纪录片的例子是，一个很短且被人大大嘲笑的由美国电影协会(MPAA)制作的公众信息通告系列。为了反对(或者更确切地说，预先防止)好莱坞电影被越来越多地通过网络文件共享进行非法在线传播，MPAA组织在2003年7月的夏季电影档期高峰开展了一次大规模的公共关系活动(Scott, 2003)。这次名为“尊重版权”的活动以分别长30秒和65秒的公众信息通告为主，公告在全美50家不同的广播和有线电视台以及5000家电影院播出(Daily Variety, 2003)。在风格和编排上，这些公告与上述那些描述各种电影“拍摄花絮”的纪录片有诸多相似之处。然而，有一个最显著的不同是它们仅仅将焦点对准了属于工人阶级的、低层次的媒体工作者，他们成了叙事的主角。

就像“拍摄花絮”纪录片一样，这些纪录短片以在自然的工作环境中对好莱坞媒体工作者的采访为主。这些公告在电视和电影院里播放之后，美国电影协会又将它们放在了网上作为一个更大的专用网站(www.RespectCopyrights.org)的一部分，跟它们放在一起的还有一些关于在网上下载电影的危险的信息。网页上有一个名为“普通劳动者”的标题，下面写道：

娱乐产业并不仅仅是由那些风光的演员和导演构成。每一天，在美国都有超过 500 000 人一成不变地去上班，以养活他们自己和他们的家庭，同时也为了将电影的魔力带给你。举个例子，当电影被非法地从网上下载的时候，并不仅仅是那些明星遭受损失，利益受损的还有像布景漆工、特技替身演员、舞台工作人员、化妆师和动画制作导演这样一些普普通通辛勤工作的人们。这些手艺人中的大多数都是维持他们工作的职业组织的成员 (Motion Picture Association of America, 2006)

“辛勤工作的人们”和“手艺人”这些措辞都是精心选择的代称，意欲使人联想到属于工人阶级的劳工。在其中一部视频短片中展现了布景漆工戴维·戈尔茨坦 (David Goldstein) 在谈论他参与过的许多知名电影，包括《至尊神探》和《心寒》(事实上，他在向观众展示自己的履历)。然后就转到了在网上非法下载好莱坞电影的问题。戈尔茨坦看着摄像机，直接对观众说道：

我认为盗版问题不会影响到制片人。我的意思是说，它确实也会影响到他们，但相较于盗版对我，以及搞搭建的人、负责灯光和音响的人带来的影响来说他们所受的影响简直就是微不足道的，因为我们根本不是有百万美金的雇员。你知道的，我们如果能连续 12 个月都有活儿做的话就非常幸运了。我想要做的一切就是工作，以及创造出我能够做出的最好的作品。

这个简短的视频以“停止盗版！电影，它们值得买”的字幕结束了。其他一些来自一个特技替身演员、一名舞台工作人员和一位化妆师的视频说辞也遵从了相似的修辞方式，强调属于工人阶级的人也在电影业中承担工作，强调他们也会因盗版导致收益减少而受到影响。

DVD 中“拍摄花絮”短片所描绘的创造性劳动力的阶级现实与

MPAA 发布的公众信息通告中的阶级现实对比鲜明。虽然在好莱坞制片厂用来营销和推广他们最大电影的纪录片中，这些工作人员几乎是看不到的，但是这些工人阶级却被安排在上述公众信息通告中以唤起观众们的同情。没有人承认，真正对那些低层次电影工作者构成威胁的也许不是待在家里的网上冲浪者，而是好莱坞的制片厂老板。相对于低层次的工人阶级劳工来说，“尊重版权”活动企图增加观众的罪恶感并且遏制非法下载增长的举动的徒劳无功也许暗示了，富有的演员和著名的导演是更能引人注目电影工作者形象。

## 导演主创论 (auteurism) 和创造性劳动的非凡论

如果说“拍摄花絮”中低层次工作者相对不可见，那么又是哪一种创造性劳动被展示给观众了呢？在对引导一部电影制作的决定和活动进行描述的过程中，这些纪录片提供了一种即使不是故意的，也是十分明显的对创造性劳动的理想型的深层理解，这种理想型是在新的分散的，以合同为基础的好莱坞组织结构中盛行起来的。在样本中那些不同文类的电影里（剧情、喜剧和动作片），关于创造性劳动力所具有的区别于其他种类工作的特性有着一些突出的修辞上的相似之处。

这些短片所用的言辞在多重层次上产生效果。表面上，它们作为那些好莱坞精英给他们自己写的延伸性情书发挥作用，以大名鼎鼎的导演和演员彼此吹捧对方在其行业里作出的非凡的创造性努力为主。举个例子，在一次对《飞行者》创作的幕后所做的展示中，每一个大字标题演员表中的成员都在镜头前转而赞扬其他人在电影中的表现。男主角莱昂纳多·迪卡普里奥 (Leonardo DiCaprio) 的评论非常典型：“我认为亚历克 [鲍德温] (Alec Baldwin) 和艾伦 [艾尔达] (Alan Alda) 在这部影片里所做的工作都非常令人难以置信。”在关于喜剧片《牢狱风云》的短片里，执行制片人迈克尔·尤因 (Michael Ewing) 对这部电影的明星作出了相似的褒奖，在摄像机前的采访中他指出：“亚当 [桑德勒] (Adam Sandler)

完全被想要做到尽可能真实的目标所驱动，他所做的工作令人惊叹。”在大量这种精心制作的像在董事会会议室里那样彼此拍背以示亲密的例子中，对这些人的创造性工作表示尊敬、热情甚至崇敬的口气在一定程度上表现了他们的自我放纵，尤其是考虑到他们的表面目的是为了将好莱坞的内部工作情况展示给观众的话。

不过，在更深的层次上，好莱坞的重要人员对于彼此的盛赞则将创造性劳动定义为独一无二和非凡卓越的，要求极高的敬业精神、专业水平和坚忍不拔。例如，在2005年的消防剧情片《烈火雄心》的“拍摄花絮”短片中，导演杰·拉塞尔(Jay Russell)这样评价男配角杰昆·菲尼克斯(Joaquin Phoenix)在影片中的表现：

我总是非常敬佩杰昆·菲尼克斯。他是我遇到过的最敬业的演员了，这对我来说是一件非常快乐的事情。因为他的敬业，我们所有关于如何做得更好的讨论都是积极且有创造性的。我们如何能够去掉所有的胡扯以使它绝对真实？有趣的是，当我初次见到杰昆并且和他第一次走进消防站时，他是如此恐高以至于他甚至不能滑下救火杆。但他后来都做到了。他倚在一幢15层高楼的边缘。那就是他本人，没有任何视觉特效。就是他自己电影中悬挂在一根绳子上，察看一幢15层楼的一侧。

菲尼克斯不仅利用了演员的技巧刻画了一个救火英雄，而且他还为了克服自己对于高度的恐惧以使电影显得格外可信，而使自己真正地冒着身上的危险。在《百万宝贝》这部2005年奥斯卡金像奖获奖电影的“拍摄花絮”纪录片中，制片人汤姆·罗森伯格(Tom Rosenberg)解释了他为什么把女拳击手麦格这个主角给了女演员希拉里·斯旺克(Hilary Swank)：“我知道她会非常敬业地进行训练，因为我不要某个人仅仅只是去表演一些设计出来的拳击场景。我要她成为一个真正的拳击手，而这需要非常大的付出。我知道她有这种决心和勇气。”在这些短片中，“敬

业”和“奉献”这些词语被频繁地用于描述创造型工作者所付出的努力，从而暗示了在好莱坞获得成功比一份朝九晚五的传统工作需要更多的奉献和天资。

创造性劳动力的非凡论 (the exceptionalism of creative labor) 在对电影导演的描述中最为显著。短片中所展示的许多工作是电影的“摄影现场” (on set) 制作，这些短片中的主角显然就是导演。通常，导演对于一个或一组特定镜头的评论会作为电影场中正在拍摄的一个场景镜头的音频背景出现。在《飞行者》的“拍摄花絮”短片中，导演马丁·斯科西斯 (Martin Scorsese) 几乎被电影中每一个主要演员称赞，其中有人称他为“现今世上最伟大的导演”。演员亚历克·鲍德温关于斯科西斯的评论将对导演技巧的评论扩展到一个涉及非凡创造力的新领域：“在他从影 25 年之后，斯科西斯改造并且找到了一条道路，而今他依然在这条道路上制作着商业上成功、广受赞誉且地位重要的电影。斯科西斯和 25 年前一样重要而有才华。这是一个奇迹！”

就像这个评论的暗示，斯科西斯的创造性天才和常青不倒不仅令人佩服，而且还是奇迹。与之相似，在喜剧片《西班牙女佣》的“拍摄花絮”短片中，女演员克劳斯·利克曼 (Cloris Leachman) 充满热情地评价导演詹姆斯·L·布鲁克斯 (James L. Brooks)：“他是一个魔术师！他有着与我们不同的思想，那真是不同寻常。”在《百万宝贝》的“拍摄花絮”短片中，导演克林特·伊斯特伍德 (Clint Eastwood) 的高效和专业被制片人汤姆·罗森伯格大加赞扬。罗森伯格面对摄像机惊叹道：

第一天，第一个电话，工作人员集合时间是 10 点。并且说拍摄时间是在 10:15。你从来不会在一张集合列表上看到这些，这没有任何意义。所以我 9:30 到达了片场，而克林特 (伊斯特伍德) 已经在那儿了。我们吃了简单的早餐，而整个片场人们都在奔忙。所有东西都基本架设好了。他在 10:03 拍摄了第一个镜头，10:08 便移走了摄像机。于是我想，好，这会与众不同！[克林特] 非常有信心。他知道

[原文如此]他在他的脑子里进行剪辑,所以他知道他需要什么……我想我们花38天拍了这部电影,不过其中5天都只拍了半天。而且没有任何一分钟超时。一点也没有。我是说,你从来都没有看到过像这样的工作。太漂亮了,就像一个爵士乐音乐家达到了表演的最高境界。

这里将导演比作爵士乐音乐家尤其容易激发人的联想,这个比喻断言艺术才能是伊斯特伍德非凡管理能力的核心。

以上只是这些纪录片中对电影导演创造性劳动的赞美之辞中的冰山之一角。导演明显地被塑造成一个“独创导演”,这个用来指同时也是艺术家的电影导演的概念是由安德鲁·萨里斯(Andrew Sarris, 1962)定义的,在20世纪60年代的美国电影研究中被使用。萨里斯提出一部电影具有的“深层意义”可以由“一个导演的个性和他的素材之间的张力推断出来”(1962: 133)。本质上,导演主创论的前提是,导演这一单一个体决定了一部电影的形象、感觉和创造性的个性,尽管事实是好莱坞电影要依赖数以百计的人的创造性劳动。虽然后来的电影学者攻击对于导演的特性描述过于简单化,不过这些DVD短片中关于这一思想的修辞性建构依然强调了电影的独特个性,从而将其与市场中的其他电影区分开来。布鲁基和韦斯特菲尔豪斯(2005: 115)进一步提出,“拍摄花絮”短片也能够一上来就把第一次执导的导演打造成“独创导演”,这些导演“被塑造成创造力很强且有艺术才华的人,因而他们身上也就充满了独创导演所特有的可以信赖的个性”。

在这个样本的“拍摄花絮”纪录片中,导演主创论这一概念超越了仅仅指导演的限制,其他创造性工作者也被包括在内,尤其是主演、编剧,有时候甚至还有电影的制片人。作为纪录片主体的创造性人员的努力和能力被描述成卓越和独特的。每一个在纪录片中被看见或提到名字的人都在做着看上去很关键的决定,甚至连最小的细节或决定都被刻画成至关重要的创造性抉择。这样做产生的效果就是,这些个人都是艺术家,有

着区别于好莱坞其他人的无法抹去的个性特质。这里被展示的工作都将创造性过程的形象高度浪漫化了，这样一种形象中的艺术家们都在努力达到极致，为了行业和观众的利益甚至要承受身体上的苦痛来创造出最高品质的产品，其中观众被描述成所有这些非凡努力的主要受益人。

许多如此夸张的言词都严重歪曲了好莱坞电影制作的行业真相，实际上在好莱坞，创造性劳动的专门化分工使得合作和让步对于电影的制作来说不仅仅是十分经常的，而且也是必要的。就像霍华德·贝克(Howard Becker)在《艺术世界》(*Art Worlds*)(1982)里对真相所做的著名揭示一样：所有的创造性行业，甚至是绘画这样纯净高雅的领域，其运作都要以一系列常规化的练习和集体行动为基础，只有这样才能够生产出美学产品，并且使其被市场看好。与此相反，这些纪录片对媒体产品的描述却提出，创造性工作与其他种类的工作是不同的，还指明从事这种工作的艺术家和独创导演都外在于传统的雇佣劳动体系。然而，他们外在于雇佣劳动体系的自由带来的却是个人的牺牲和奉献，由此使得这些工作者非凡而特别。

## 从对创造性劳动的赞扬中抹去劳动

影片后期制作的完成并不意味着电影劳动的结束。事实上，“拍摄花絮”短片的制作本身就是电影产业的一个重要部分，因为这些短小的视频是电影制片厂为营销和推广电影所做出的努力的一部分。拍摄“花絮”短片是电影制作的自然延伸(因为片场上的活动是被同步记录下来的)，所以他们是由与制片厂签约的第二视频制作小组制作的。一些大型制片厂从自己企业内部雇用制作人员，他们往往属于制片厂的“家庭娱乐”(home entertainment)部门，他们的任务就是将录像和DVD拷贝分发到主要的零售商那里以供租售。最大的家庭录像发行商是博伟影视公司(属于迪士尼)和华纳家庭娱乐公司(属于时代—华纳)，他们分别拥有19%和18.9%的发行市场份额，但是其他一些大型制片厂也会以自己的名义发行



录像和 DVD(Wasko, 2003)。这些制作任务中的一部分会分包给位于洛杉矶或周边的专门制作视频纪录片和 DVD 短片的较小的公司。

无论是由制片厂还是较小的公司制作,“拍摄花絮”短片末尾对那些创造性工作者进行的银幕鸣谢的程度都大相径庭。一家名叫赫尔佐格-科温娱乐的公司(Herzog-Cowen Entertainment)制作了样本中的三部短片(《牢狱风云》、《怪兽婆婆》、《灵魂歌王》)。这家公司在网页上写道,他们雇用了“一个团队,大家合作将娱乐营销、大量幕后内容和纪录片推向前所未有的新方向,团队里有经验丰富的制片人、锐意创新的思想家、充满创造力的编辑、技巧娴熟的节目制作人、心灵手巧的绘画设计师、怀着好奇心的研究人员、善于创造的作家、积极进取的导演和水平高超的管理者”(Herzog-Cowen Entertainment, 2006)。虽然像赫尔佐格-科温这样的公司并不像制片厂那样要受银幕鸣谢规则的约束,但是他们为这三部好莱坞电影拍摄的纪录片都提供了负责制作的创造性人员的长长的名单。其他一些纪录片,如环球影城家庭娱乐公司(Universal Studios Home Entertainment)发行的《拜见岳父大人》,就只是提供了一张负责家庭录像制作的高级执行人员的名单,而在到底是谁真正拍摄和剪辑了这些镜头的问题上却含混不清。

尽管他们的目的是要颂扬电影产业中个人的创造性劳动,然而尤其值得注意的是,在 20 部最受欢迎的电影 DVD 中所发行的纪录片中有 11 部都没有真正地鸣谢甚至没有提到制作者。这里的样本可以给人启示。样本中所有由全美最大的家庭录像个体发行商,博伟影视公司(迪士尼)发行的 DVD 中,都没有对“拍摄花絮”短片的片尾鸣谢。在市场中占第二大份额的华纳兄弟公司则只有一部电影(《飞行者》)的“拍摄花絮”有片尾鸣谢,它是由华纳兄弟的家庭娱乐部门发行的。颇具讽刺意味,简直可以与好莱坞戏剧相比的是,大多数负责生产视频短片并且在这些电影纪录片中大力鼓吹创造性劳动的媒体工作者,他们本身却没有获得感谢和承认,他们的劳动被好莱坞的媒体生产机器象征性地抹去了。

## 结论

“拍摄花絮”纪录片提供了一扇有意思的窗户，从中可以窥见好莱坞对一种网络化的新经济中的创造性劳动的认识。在颂扬他们所挖掘的影片的娱乐之长的同时，这些纪录片也系统地歪曲了电影业中许多根本性的经济现实，尤其是劳动工会的重要性和低层次劳工所付出的努力。对于媒体生产中缺乏真正的劳工视角的问题，一个可能的解释是创造性劳动习惯上被看成是一种“与众不同”的工作。好莱坞的创造性劳动没有被表现为组织化、常规化和工会化的，相反，它们被塑造为不可思议与了不起的。这一点没有比将无所不在和浪漫的艺术家的形象赋予专注执著的、卓越不凡的和迷恋细节的导演更明显的了。这是在对各种高层次电影工作者进行描述时的主导观点，因为高层次电影工作者在这些纪录片中主宰着银幕时间。上述 DVD 短片对于创造性劳动一边倒的描述是电影产业中资源和权力分配不平等的直接反映。随着那些低层次工作者继续由于大型电影制片厂使用国外的非组织劳工而不断失去自己的领地，那些意欲保护他们利益的工会也已经变得更加脆弱，他们被迫对制片厂作出更多让步。

对好莱坞的这些创造性工作人员进行不切实际的描绘有什么样的害处呢？这些关于电影劳动的不实看法的主要害处是妨碍了观众认识，进而或许去支持大多数付出努力将这些电影搬上大银幕的人。作为电影产业对创造性劳动的歪曲描述的后果，这些纪实纪录片将传播学理论中长期存在（并且具有误导性）的脑力和手工劳动之间的概念分裂具体地表现了出来，因而将劳动的观点从传播中分离了出去（Schiller, 1996）。换言之，如果创造性劳工是非凡和特殊的，那么他们就不会也不应该受到和其他组织化劳工一样的保护。的确，公众对于这些工作人员的困境几乎没有一点意识，不仅仅是因为他们在广泛发行的 DVD 短片中不可见，还因为许多负责告知公众信息的媒体本身就被同一批在电影产业中有着生产利益的媒体企业所拥有。

不幸的是，最近仅有的一次将注意力引向了低层次电影工作者的公

共活动还是为了打击网络上的电影盗版。公众对此置之不理，大概是因为他们感觉，制片厂这种奇怪地颂扬工人阶级的举动中有一种欺骗的味道，他们其实只是为了保护自己的利益。这个研究的结果强调需要更多地提供关于媒体工作者如何养家糊口，以及跨越国界的媒体生产合理化如何根本改变了这些工作者的经济前景的公众信息。研究传播劳工的学者不仅应该继续揭露创造性劳工面临的经济挑战，并且还要描绘出阻碍这些新的经济现实进入公众意识的文化环境。

## BIBLIOGRAPHY

- Becker, H. S. 1982. *Art worlds*. Berkeley: University of California Press.
- Brookey, R. A., and R. Westerfelhaus. 2005. The digital auteur: Branding identity on the *Monsters, Inc.* DVD. *Western Journal of Communication* 69 (2): 109-28.
- Caldwell, J. T. 2006. Critical industrial practice: Branding, repurposing, and the migratory patterns of industrial texts. *Television & New Media* 7 (2): 99-134.
- Castells, M. 2000. Materials for an exploratory theory of the network society. *British Journal of Sociology* 51 (1): 5.
- Daily Variety*. 2003. Anti-piracy ads bow: MPAA crafts campaign for exhibits, TV, schools. July 23.
- Florida, R. L. 2004. *The rise of the creative class: And how it's transforming work, leisure, community and everyday life*. New York: Basic Books.
- Gomery, D., and British Film Institute. 2005. *The Hollywood studio system: A history*. New ed. London: BFI.
- Herzog-Cowen Entertainment. 2006. About Us. <http://herzogcowen.com> (accessed September 1, 2006).
- Miller, T., N. Govil, J. McMurria, R. Maxwell, and T. Wang. 2005. *Global Hollywood 2*. London: BFI.
- Motion Picture Association of America. 2006. Respect copyrights. <http://www.respectcopyrights.org/content.html> (accessed August 1, 2006).
- Rifkin, J. 2000. *The age of access: The new culture of hypercapitalism, where all of life is a paid-for experience*. New York: J. P. Tarcher/Putnam.
- Sarris, A. 1962. Notes on the auteur theory in 1962. *Film Culture* 27: 121-35.
- Schiller, D. 1996. *Theorizing communication: A history*. New York: Oxford University Press.
- . 1999. *Digital capitalism: Networking the global market system*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Scott, A. O. 2003. These are your movies on piracy. *New York Times*, November 16.
- Video Business*. 2006. Year end 2005 top DVD renters. <http://www.videobusiness.com/info/CA6302258.html> (accessed August 1, 2006).
- Wasko, Janet. 2003. *How Hollywood works*. London: Sage.

## 第六章

# 创意的商品化： 台湾电脑动画劳工的再技术化

戴皖文

自 20 世纪后期以来，创意产业<sup>①</sup>已经吸引了越来越多学者和公众的关注。在将个体创意引入经济循环的基础上建立的经济模式和商业惯例在全球范围内得到发展和传播。经济合作与发展组织(1998)报告说，基于网络的多媒体服务已经保持了连续 10 年的增长，而且还会继续推动未来的经济发展。

与处于扩张状态的创意产业相关的一个十分重要的商业惯例就是外包(outsourcing)。翁(Wong)在《多伦多明星日报》(*Toronto Star*, 2006)撰文描述了好莱坞的独立导演雇用印度的动画制作人为其电影制作电脑成像的做法。这为他们节省了在北美做同样工作所花费用的四分之三，从而使他们在质量和价格方面得以与大型电影制片厂竞争。印度信息技术协会估计，印度特效外包产业的利润在 2006 年达到了 1 500 万美元，而且有望在 2009 年之前保持每年 35% 的增长速度(Jain, 2006)。

本章研究的是台湾电脑动画制作的劳动过程，台湾已经成为接收外包工作的一个重要地点。本章开头分析电脑动画制作中灵活的工作组织和管理战略，重点是所谓的项目管理的制片人模式(producer model)，它已经在全世界的动画产品中得到了应用。接下来论述这个模式在台湾是怎样运作的。本章的关注焦点为拥有管理经验的动画制作人，这些动画制作人在电脑动画产业工作了 5 年到 10 年，他们不仅了解这一领域中创意

劳工的问题和潜力，也了解高层的管理战略。这些动画制作人可以分成两组：第一组主要是根据合同为海外公司开发商品，他们提供了有关创意商品化的深度信息；第二组包括那些想要开发自己的电脑动画产品的独立制片人和导演。笔者意欲从对他们的访谈中，发现人们抵制商业化的可能性。

## 电脑动画制作的劳动过程

很久以前，新技术就已经与动画制作劳动过程的发展紧密地联系在一起。在动画电影制作的最初阶段，一个动画制作人独自负责构思一个虚构的故事，创造出鲜活的角色，还要画出每一帧画面中的所有元素。他的这些努力突出了动画制作是一种“个人主创”（auteurist）的表达（Well, 1998: 38）。制作卡通电影昂贵而且费时，直到被称为赛璐珞动画（cel-animation）的那种节省劳力的技术被引进情况才得以改变。动画制作人只需要关注主要的动作序列，而无需再重新绘出每一帧画面的背景，这样他们就可以把时间花在创作过程中。动画员（in-betweener）和描线员（inker）负责大部分单调乏味的绘图（drawing）和着色（inking）工作。这种技术使动画流水线生产成为可能，它依赖于工作组织的泰勒主义式（Taylorist）系统，其中包括三个等级层次：负责设计的动画制作人，负责绘图的动画员和负责着色的描线员。动画员和描线员被认为是非技术性劳工。作为动画制作人的帮手，他们可以在劳动过程中被轻易取代（Bryman, 2000）。

布雷弗曼（Braverman, 1974）在马克思理论的基础之上，对资本主义工作场所引进新技术的做法导致工人去技术化（deskilling）的现象进行了理论化的工作。科学管理技术将一项任务的构想创始过程与其执行过程相分离，从而剥夺了劳工作出创造性贡献的机会。布雷弗曼认为，这种

---

① 根据英国文化、媒体和体育部的定义，创意产业被定义为“那些以个人技术和才能为源泉的活动，这些活动通过制造和利用知识产权拥有带来财富和工作的潜力”。

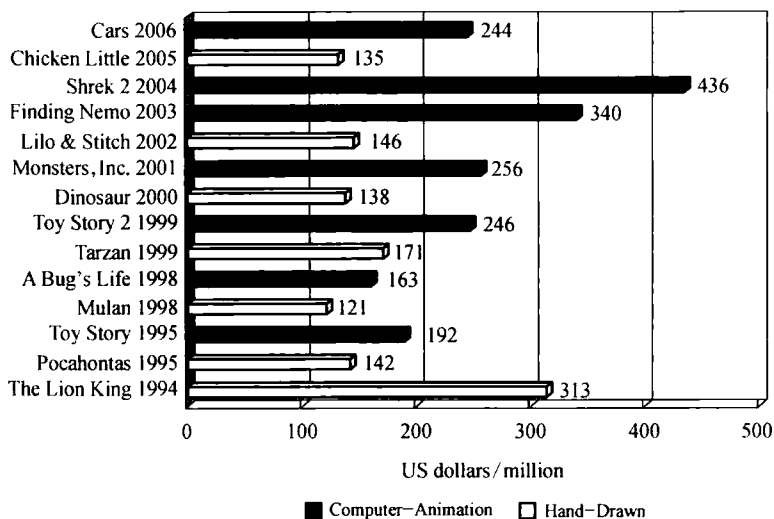
“手脑”(hand and brain)分割会不可避免地导致工作的降级。这一批评远非对工匠简单的浪漫化。他的意图是重新运用马克思的“强化”(intensification)理论对劳动过程进行分析(Mosco 和 Herman, 1981)。采取泰勒主义式组织导致动画制作的劳动过程进一步加剧了艺术家参与的缺失,而且更加依赖来自赛璐珞动画的技术帮助。“个人主创”模式减缓了剩余价值的积累过程,也降低了商业效率。一种标准化和专门化的劳动过程减少了由艺术家的错误导致的不规则,节省了管理成本,而且进一步巩固了资本主义企业在竞争市场中的支配地位。因此,赛璐珞动画的发明使得流水生产线从根本上变革了动画制作产业(Bryman, 2000)。

沃尔特迪士尼公司的赛璐珞动画流水生产线使技术强化的力量表露无遗。迪士尼建立了劳动力密集型的赛璐珞动画工厂,并且把他的帝国扩展到全球。迪士尼公司以控制劳工著称。首先,公司要求动画制作人参加培训课程,以抹去他们个人的艺术风格(Wasko, 2001; Wells, 1998)。第二步,它把劳动过程一步步细分为很多小的操作步骤。每一个操作步骤都独立于其他步骤,其意味着这些步骤都可以在国内外任何一家迪士尼制片厂进行。动画制作人只是专注于自己分内的工作,并在那个领域施展其技术特长(Deneroff, 1977)。迪士尼的案例代表的是最严格的劳工控制模式,而流水生产线的做法已经渗透到各地动画制作产业的劳动过程中,甚至影响着小型的动画制作公司。

专门化和标准化也使得外包成为可能。动画电影制片厂继续控制创意过程,但是他们把制作业务分散到了全球,先是到日本,然后是韩国、台湾地区和菲律宾。这使公司可以利用更廉价的劳动力从而减少开支(Lent, 1998)。国外的劳工被证明是可靠的。再者,制片厂也不必真的雇用外国劳工为公司雇员。这种趋势在20世纪50年代电视发明之后一直继续。低预算的动画片在电视中找到了安身之所,电视节目的制作人则严重依赖将工作转包给海外。

1995年,皮克斯公司(Pixar)的首部全长三维电影《玩具总动员》(*Toy Story*),检验了一种新型动画片的市场。结果它在观众中造成了巨大

的反响。自从那以后，《怪物史莱克 2》(Shrek 2)、《海底总动员》(Finding Nemo)和《超人总动员》(The Incredibles)不仅刷新了票房纪录，而且开创了动画电影形象的新概念(见表 6.1)。电脑动画业的迅猛发展使得 2006 年全世界发行了 20 部到 24 部电脑动画电影。这个数字有望在 2007 年及以后继续增长(Shindler, 2006)。



电脑动画的发展不仅对观众的人口构成状况产生了深刻的影响，而且对动画产品的生产也造成了同样的影响。电脑动画产品吸引了一种新型的观众：没有孩子的成年人，他们对电影“滑稽而精彩”的内容感兴趣。这进一步扩张了动画制作的市场。同时，以前喜欢传统动画的观众如今也想看电脑制作的动画电影。这一发展导致了传统赛璐珞动画产业的迅速衰落。最初，电脑动画的目的是要取代动画员和描线员的非技术性劳动，然而它却对那些有技术的动画制作人的工作构成了直接威胁。自 2002 年以来迪士尼制片厂已经裁掉了 1 400 多个岗位，并且传统的动画制作人的工资也锐减了 50% (Hernandez, 2006)。赛璐珞动画产业的外包公司也遭受了经济下滑。好莱坞在台湾最大的动画制作外包公司，宏广动画

(Cuckoo's Nest Studio), 在 1994 年到 1997 年间解雇了 2000 多名非技术员工 (Shiau, 2002a)。

从传统赛璐珞动画向电脑动画的转变, 意味着电影制作机构已经改变了他们将创意商品化的战略。近年来, 电脑动画电影的票房收入平均达到了制作成本的 4.9 倍。在美国, 大多数制片厂的发展资金只投向电脑动画产品 (Huang, 2005)。这些产品可以为制作过程的投资者创造更大的交换价值。然而, 动画市场的这种转变同样会对劳动过程产生影响。

第一, 电脑动画制作把非技术劳工从生产过程中剔了出去。动画制作人必须学习电脑创作 (computer-authoring) 技术, 要么只好卷铺盖走人。因为利用新媒体所做的工作与传统的艺术技巧非常不同, 以至于很少有动画制作人能够成功转型为技术型的艺术家。这就意味着再技术化 (reskilling) 并不能使动画制作人重新获得劳动能力。希利 (Healy) (2002) 声称个人创意是后工业社会的“轴心原则” (axial principle)。但是没有电脑技术, 动画制作人根本没有机会参与到创意商品化的过程之中。

第二, 电脑动画制作人属于一些信息时代的理论家所谓的创意阶层 (creative class), 他们提供技术和艺术技巧来创造商品。佛罗里达 (2002) 主张创意劳动是建立在一种“无等级的文化”基础之上。霍金斯 (Howkins) (2001) 描述了新经济中创意劳动的项目管理的“制作人”模式。技术型劳工独立工作, 项目经理负责协调同一个团队中由技术型劳工组成的各类小组。个体创意劳工加入团队并贡献他们的个人创意和专门技巧。

## 方法论

这篇论文的主要经验材料来自对台北的五家电脑动画制作公司所做的实地调查, 这些公司是从《2004 年数字内容产业报告》中台湾主要动画制作公司的官方名单中挑选出来的。这些公司的规模从 10 个员工到



300 多个员工不等。有些公司把外包当做他们的主要业务来源。其他公司则自己生产拥有版权的动画产品。2005 年到 2006 年间, 这五家公司分别有一个首席执行官、三个艺术或技术总监、一个动画制作助理至少被采访了一次。大多数被访者年龄在 30 岁左右。这些扩展的半结构化的访谈集中于工作组织、劳动过程和管理战略。两个独立导演和一个独立制作人也接受了访谈。这些被访者代表了从底层到高层的雇佣劳动者的观点。被访者被承诺访谈是保密的; 他们的全名和雇主的名字都不会公开。

除此之外还有一些信息源也被用来支持这篇论文的观点。有学者 (Chen et al., 2005) 提供了对台湾电脑动画产业的人力资源状况的结构性的描述, 从而提供了这一产业有用的背景资料。黄海伦 (Helen Huang, 2005) 描述了她对台湾 3D 电脑动画发展的观察以及她的亲身经验, 其中特别关注了劳动结构。高秀芬 (Hsiu-Fen Kao, 2004) 为找到一个理想的发展模型调查了大量动画制作公司。这些研究有助于笔者理解电脑动画制作劳动过程背后的社会条件。

## 台湾电脑动画业的政治经济背景

自从 20 世纪 60 年代以来, 台湾动画产业一直与国外投资者有着紧密的联系, 这些投资者被稳定且相对廉价的劳动力资源所吸引。本土公司为全球动画巨头提供制作服务, 比如绘图 (draw cels), 手工上色和描线, 以及摄影工作 (Shiau, 2002b; Lent, 1998)。根据《2005 年数字内容产业报告》, 2004 年末台湾动画产业的总值约为 1 亿美元。

近年来, 日益强大的电脑系统和高端的动画制作软件催生了更加复杂的动画制作工作。这导致动画在很多领域得到发展, 主要包括娱乐、特效和商业广告。数字内容产业推进办公室 (Digital Content Industry Promotion Office) 估计, 到 2005 年台湾商业电脑动画产业的价值将会增长至 5 800 万美元。

就台湾的情况来看, 境外的外包业务已经成为推动当地电脑动画公

发展的有力因素。然而，创意作家和国际伙伴的缺乏限制了其未来的发展。近年来，台湾政府促成了一项促进本地公司和全球巨头合作生产的数字内容政策。合作生产改变了外包模式，使外包供应商与外包商之间的关系变得更加灵活。台湾公司可能会自己创作脚本，然后寻找国际伙伴进行制作。他们可能向创意过程投资，然后雇用境外的作家进行制作前的工作。政府鼓励本土动画制作公司积累国际经验，并且与全球分工中的其他伙伴进行合作。数字内容政策基于这样一种理念，即个人创意会促进经济增长和新技术的发展，而这最终会给知识劳工们带来一种灵活的劳动过程。然而，政策避免提到这样一个事实，电脑技术改变了动画产业，使传统的赛璐珞动画制作人失去了工作，并且限制了电脑动画制作人自由表达创意的机会。

## 工作组织和动画制作人的经验

如前所述，制作动画电影的传统劳动过程是分等级的，所利用的是泰勒主义原则和流水生产线模式。与之相反，台湾电脑动画制作当前所使用的劳动方式主要以项目为导向 (project-oriented) 而且在很大程度上不那么等级分明。在这种“制作人”模式下，动画制作人会被雇用加入一个团队，当这个团队完成了项目时，它就自动解散了。动画制作人就会再转向另一个项目，而那些没有签到另外项目的动画制作人就失业了。一个动画制作人这样描述他在西基公司 (CGCG Company) 的工作：“在 CG，工作就意味着项目。每个人都必须从事一个项目，你完成一个之后再去做另外一个。按技术和能力发薪水，每个人在开始做项目之前都必须签订合同” (Fong 的采访，2005 年 2 月)。

CGCG 公司也叫 CG，是台湾最大的电脑动画制作公司。自 20 世纪 80 年代末以来，它开始专门使用电脑成像来生产 DVD 电影、电视连续剧和游戏电影。它的工作组织以团队为基础。身为“制作人”的项目经理发动一个团队来生产一个动画产品。分配到团队中的动画制作人是一些掌握

各种不同技能的专业人士，如画面设计、光线绘制和动画制作。拥有相同技术的动画制作人在一个小组里一起工作。其中一个高级的动画制作人会被选为技术总监，负责整个小组的运作。项目经理充当协调员的角色，负责安排工作以及为各种小组分配资源。技术总监是拿高薪的动画制作人，一个电脑动画制作公司的生产能力依赖于他们工作的质量。“在电脑动画制作公司里，艺术总监和技术总监是核心人物。创意的投资者们在选择一个制作室之前会对他们进行评估。”（Fong 的采访，2005 年 2 月）

一般来说，新手在电脑动画公司每个月可以赚到 800 美元。技术总监通常赚的是这个数字的两倍或更多，这要看个人的技术和能力。在以制作人模式相对水平为特征的组织结构中，一个技术总监不会得到晋升，因为对他来说已经没有更高的职位。这就意味着一个想要进一步发展的技术总监必须提升技术以获得更高的月薪，或者跳槽到一家需要拥有先进专门技术的动画制作人的大公司，或者独自创业。很多中小型公司的老板都是从 CGCG 起步的。

由于工作采取的是这种团队结构，所以一个复杂的知识数据库对电脑动画公司的运作至关重要（Tschang 和 Goldstein，2004）。一个大型制作室需要一个大型知识系统来协调一个独立的复杂项目中的所有工作。CGCG 公司建有自己的数据库并且将其作为一个技术优势在全球分工中竞争（Kao，2004）。没有知识库很容易出问题。举个例子，一个项目分派下来之后，项目经理会把故事情节串联图和角色设计展示给所有团队成员让大家讨论。在动画制作人独立工作的技术组里，一个成员用他自己的创意和问题解决办法设计出一个角色。接下来要处理同一个角色的组员也许不知道为什么原先那个动画制作人要这样画这个角色。因此，每个成员都必须解释他设计背后的原因，以使接下来的动画制作人能够很容易地跟上他的思路。

好莱坞、日本和欧洲那些将工作送到国外的制片厂保持着对创意过程的严格控制。他们向他们预期会获得成功的创意投下重资，把它们商品化，使其成为迎合大众口味的动画产品。当一个拥有市场的创意被画成一

一个故事情节串联图或者是被画成角色之后，外国制片厂就需要找到一个能干可靠的搭档，比如 CGCG，来执行最初的创意。一个技术总监解释道：“创意和制作都需要建立一个长期的信任关系。这不是一朝一夕就可以实现的。这种亲密的合作关系来自日积月累建立起来的信任。我们的目标就是克服技术上的种种困难去实现创意中的点子。”（Fong 的采访，2005 年 2 月）一个首席执行官的助理描述了一个类似的过程：“经过长期合作之后，我们双方都会追求相同水平的质量。他也许会说，‘行，我相信你的想法。’”（Yang 的采访，2005 年 5 月）

在全球电脑动画产业中，生产服务有三个层次：A、B 和 C。一个 A 类的公司提供高质量的服务，但是收费价格也更高。B 类和 C 类的服务质量差一些，不过也相对便宜。一般来说，发展中国家的电脑动画制作机构与第一世界国家的同类机构相比，在同等服务质量的情况下所要的价格较低。但是虽然价格对做出外包的决定无疑至关重要，但是其他条件也会影响到生产伙伴的选择。杨说：“风格是将观众、资本家和导演联系起来的某种东西。它与这不是不是一个好创意无关，一个投资者喜欢特定的风格，他认为它会成功，信任意味着找到一个喜欢你的风格的伙伴。”（Yang 的采访，2005 年 5 月）

作为资本家的“手”，台湾的制作机构不断提高他们的技术能力以适应客户的要求。这有助于解释为什么本土动画制作人的技术培训通常要比他们的艺术背景更受重视。然而，制作机构还是会仔细评估每一个项目。举个例子，在 CGCG，只有艺术总监和技术总监都同意，一个项目才会被接受。他们来评判公司是否有能力满足故事情节串联图里描述的所有要求。这已经成为大型公司的标准程序。在中小型公司，老板做所有决定。

创作过程与怎样创造更大的交换价值的问题纠缠在一起。创意投资者想要一种可以吸引大量观众的独一无二的风格。有创意的动画制作人或许有也或许没有机会表达他们的观点，而将工作外包出去的公司会在很大程度上涉入创意过程以降低他们投资的风险（Wasko，2004）。一个项

目被批准之后，他们就会去寻找一个可靠的，能够低价提供高质量服务的生产伙伴。正如一个独立制作人所说：“技术总监和动画制作人提供服务，但是他们的创意是受到限制的。负责光线绘制的动画制作人也许喜欢制造一种黑暗而温暖的氛围，然而他们终究还是没有权力决定这一特定的背景是否会被需要。”（Kas 的采访，2006 年 12 月）

## 重获创意？

台湾大多数动画制作公司都是作为生产武器存在的，主要为全球创意投资商提供技术服务。外包收入是他们的主要收入来源。只有很少几家公司开发他们自己的电脑动画产品，掌握他们自己的命运。这些公司追求的不仅仅是使公司的名字出现在其他人电影的鸣谢名单里，他们想要的比这更多。首席执行官的助理杨这样描述他们公司的计划：“一旦我们技术上准备好，我们会开始开发一些 3D 的内容，首先我们会试着生产一系列儿童 DVD。现在我们的力量集中在我们的两个核心资产：故事和 3D 技术。”（Yang 的采访，2005 年 5 月）

这些公司手中也许并没有掌握大量资本，但是他们非常熟悉如何最大限度地利用全球分工。廉价而高质量的技术工人是他们最重要的资产，但是他们还需要营销渠道和创意写手。因此，一些台湾公司正在好莱坞设立公司来完成创意过程，以及寻找营销公司。更重要的是，他们正在将诸如光线绘制组等一两个生产组转移到中国大陆，以寻找更加廉价的劳动力。举个例子，总部在台北的会宇多媒体公司 (SMEC) 在 2002 年投资 150 万美元制作一部宗教儿童 DVD，《儿童十诫》(Kids' Ten Commandments)。这个项目的创意部分在洛杉矶完成，制作在上海完成。它已经成为美国一家宗教电视台很受欢迎的动画节目 (Kao, 2004)。然而，在中国大陆生产也会有问题。一位艺术总监说：“如果我们想要投资创意，我们也还是很喜欢大陆市场。但是这个市场的主要问题是盗版，我们现在试着不去生产中国电脑动画产品。”（Huang 的采访，2005 年 4 月）

台湾投资商重视市场销售胜过创意。他们的首要目标是尽快得到投资回报。为了达到这个目标，他们避开了有风险的中国大陆市场，但是仍然在中国大陆寻找更加廉价的劳动力。他们在好莱坞雇用创意团队，将目标定位在美国的宗教儿童节目市场。这也许是个很好的商业决策，但是它即使本土动画制作人不得不等待下一个重被请回到创意过程中的机会。

## 来自底层的反抗

这次研究的受访者都是有经验的动画制作人，已经在这个行业工作了5年到10年。他们中大多数人都认为项目管理的制作人模式提供了灵活性，并且使动画制作人可以发挥创意以及运用他们自己的专门技术。虽然他们也盼望将来有一天本土公司能够控制这个产业，但是他们基本上都对外包工作带来的机会很满意。

然而，也有一些受访者持有不同的观点。他们抱怨说商业电影缺少独特性并且扼杀创意。一个独立导演说：“你所做的只是外国人想做的，场景和角色都已经在那里了，你的想法是多余的，你不能偏离主题。”（Chen的采访，2006年6月）另外一些人坚持主张只有实验性的电影短片才有可能表达导演的创意。“创意是无法取代的，”技术总监吴说，“它是独一无二的！我现在仍然坚信这一点，我看过非常多的动画短片，正是它们的独特性吸引了我。”（Wu的采访，2006年4月）

吴说无论是电脑动画电影，还是为电视制作的动画产品都不能在创意上吸引他。作为一名技术总监，他有很可观的收入。但是他用闲暇时光来制作他自己的电影短片，比如在2005年名古屋数字动画电影节上获奖的《影人》（*Shadowman*）。吴也承受着他的个人创意和他为公司所做的工作之间的严重分裂。在柏林国际短片电影节上获过奖的陈也认为，电影短片也许是动画制作人发挥创意的最佳途径。至于商业性工作，他说：“这不是创意，动画制作人绘制角色，导演会来审查这些动作是否符合（外国人创作的）故事情节。你知道为什么这么多电影短片的导演是学生，为什

么有经验的动画制作人还会去尝试电影短片吗？很显然，只有通过（创作）电影短片才能施展你的创意。”（Chen 的采访，2006 年 6 月）

陈最近辞去了商业广告动画制作的导演工作，开始作为一个独立导演在一部政府出资的电影中工作。他相信，创意永远不会来自当下的市场机制。“让市场把创意人才赶走是错误的。好莱坞难道不酷么？十分之九的电影都是亏本的。这个没有问题。只要最后一部票房大卖，你就可以赚回所有的钱。就像伟哥（Viagra）。创意的本质就是实验，你就是要一次又一次地去尝试……有时候创意就像在 0 和 1 之间做一个选择，创意没有成功公式。”

陈将动画商品背后的经济逻辑的特性描述为市场评估（market calculation）。全球动画巨头试图为一个产品开辟市场，他们会进行试点实验来检验这个产品，然后根据他们的研究发现对故事和角色进行修改。他们的目标是使失败的风险最小化。陈说动画制作人应当不断地制作实验电影，尝试各种风格和想法。创意的过程就是一遍又一遍的尝试。吴和陈还强调电脑动画的创意纯粹是艺术的，而非技术的。陈问道：“如果你脑袋里一天到晚都装着一个数学公式，你怎么会有创意呢？”

并不是所有的动画制作人都把动画电影严格视为艺术工作。卡斯（Kas）已经做了很久的独立制作人，他喜欢花更多的时间创作个人电影和参加电影节。然而，他的创意背后也有商业目的：“对我来说，工作就是工作，只要做完就好了。创意是很个人化的东西，创意工作不能用于谋生……举个例子，你的工作是制作牙膏广告。你做这个广告的动机是什么？就是把它做完。然后回来完成你自己的创意工作。”（Kas 的采访，2006 年 5 月）在之后的一个采访中他又补充说：“参加电影节的主要目的是为了出名。有了名声，你的风格就更容易被人接受。那样你就可以自由地工作，还可以赚更多的钱。”（Kas 的采访，2006 年 5 月）

卡斯对自己作为一个广告动画制作人的未来感到悲观。他最关心的问题是自己在所任职的公司里的发展前途。技术总监的职位已经是一个动画制作人能够达到的最高职位了，他的薪水取决于公司老板怎么评价

他，他没有其他补贴。他估计，中小型公司平均可以生存13年。它们都无法保证他可以做到退休。就像其他一些资深动画制作人一样，他想开一家自己的动画公司。在这个行业中扬名是他长期计划的一部分。

## 结论与启示

台湾电脑动画制作人的境况为后工业社会中知识劳工的去技术化现象提供了证据，但同时也暗示了它的复杂性。传统赛璐珞动画制作长久以来一直被批评是一种劳动剥削。作为全球巨头的生产武器，台湾动画制作人为了低廉的工资，以非技术劳工的身份长时间进行枯燥的工作。新兴的电脑动画产业有可能带来一种更加灵活的劳动管理系统，这种系统使个人可以发挥自己的创意。在项目管理的制作人模式中已经可以看到这一点，画面设计、光线绘制和动画制作等各种小组的技术总监是对最终产品的质量负责的关键人物。他们也是资方（投资商或者老板）和劳方（入门级的动画制作人）之间的桥梁。技术总监享有高薪，长时间工作，充分利用他们的动画制作技术。一方面，他们能够通过电脑技术表达他们的想法，他们的管理技巧可以帮助他们组建一个技术团队来实现这些想法。另一方面，他们的成就又是受到限制的。电脑技术并没有改变原来的政治经济关系，这种关系将台湾动画产业置于全球巨头的生产工具的位置。技术总监和其他动画制作人都没有机会参与到创意过程中。

为了改变动画制作业的全球分工，台湾政府官员和电脑动画公司正在推进一个联合生产策略。目标为重新平衡本土公司和全球巨头之间的关系。本土公司已经开始投资创意劳动，并且已经发现有利可图。有意思的是，这些投资者通常在洛杉矶挑选职业作家而不是本土作家。因此，联合生产并未有效地把理念与执行联结起来。增加一个动画产品交换价值的最好方法就是找到一个熟悉目标市场口味的创意作家。对于包括动画作品在内的任何商品来说，做出正确的市场评估都是第一位的（Seitz, 2003）。



这一章还描述了电脑动画制作人的“积极能动性”（the active agency）（Mosco, 1998）。大多数受访者都支持联合生产的想法，相信在项目质量方面，他们可以从全球分工中获益。然而，另外一些受访者却想要把他们的劳动从商品化的过程中分离出来。陈认为没有力量可以分离他的“脑和手”。辞职就是他对抗公司决策的方式。卡斯把参加动画竞赛看作是在电脑动画圈中出名和成功的渠道，但是卡斯的经历指出了这个行业的问题。技术总监是他能够达到的最高职位，那些可能雇用他的中小型公司除了每月工资之外不能为他提供其他任何收益。他有理由为自己的未来担忧。

这篇论文还揭示了，资本主义逻辑存在于任何形式的技术投机之中。不过，即使很难改变全球分工的结构，一些动画制作人还是下定决心寻找一条更好的施展创意的道路。

## BIBLIOGRAPHY

- Braverman, H. 1974. *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. New York: Monthly Review Press, 2005.
- Bryman, A. 2000. Telling technological tales. *Organization* 7 (3): 455–75.
- Chen, H., J. Hsiang, H. Chen, C. Kuo, and Y. Chu. 2005. *A study on human resource development in digital content industry in Taiwan*. Taipei.
- Day, W. 2005. Being part of digital Hollywood: Taiwan's online gaming & 3D animation industry under the new international division of cultural labor. *International Journal of Comic Art* 7 (1): 449–61.
- Deneroff, H. 1997. We can't get much spinach! The organization and implementation of the Fleischer animation strike. *Film History* 1: 1–14.
- Florida, R. 2002. *The rise of the creative class: And how it's transforming work, leisure, community and everyday life*. New York: Basic.
- Healy, K. 2002. What's new for culture in the new economy. *Journal of Arts Management, Law, and Society* 32 (2): 86–103.
- Hernandez, G. 2006. Layoffs expected at Disney. *Knight Ridder/Tribune Business News*, May 31.
- Howkins, J. 2001. *The creative economy: How people make money from ideas*. London: Allen Lane.
- Huang, H. 2005. 3D computer animated movies: An opportunity for Taiwan to compete in global digital content market. Master's thesis, National Chung-Cheng University.
- Jain, A. 2006. Hollywood films look to India for their action. *Financial Times*, March 7, Business Life Section, Asian Edition.

- Kao, H. 2004. A study on the development models and strategies of the digital content industry: Animation industry as a case study. Masters thesis, Sun Yat-Sen University.
- Lent, J. 1998. The animation industry and its offshore factors. In *Global productions: Labor in the making of the "information society,"* ed. G. Sussman and J.A. Lent, 239–54. Cresskill, NJ: Hampton Press.
- Meiksins, P. 1994. Labor and monopoly capital for the 1990s: A review and critique of the labor process debate. *Monthly Review* 46 (6): 45–60.
- Mosco, V. 1998. Political economy, communication, and labor. In *Global productions: Labor in the making of the "information society,"* ed. G. Sussman and J.A. Lent, 13–38. Cresskill, NJ: Hampton Press.
- Mosco, V., and A. Herman. 1981. Critical theory and electronic media. *Theory and Society* 10 (6): 869–96.
- Organization for Economic Co-operation and Development. 1998. *Content as a new growth industry*. Paris: OECD.
- Republic of China. Ministry of Economic Affairs. 2004 *Digital Content Industry Report*. Taipei: Digital Content Industry Promotion Office.
- . 2005 *Digital Content Industry Report*. Taipei: Digital Content Industry Promotion Office.
- Seitz, J. A. 2003. The political economy of creativity. *Creativity Research Journal* 15 (4): 385–92.
- Shiau, H. 2002b. Agony and ecstasy: The unemployed Taiwanese animators' grudging pursuit of careers in the new media. Paper presented at the symposium G2002: Globalizations: Cultural, Economic, Democratic; April 11–14, College Park, MD.
- . 2002a. The production and consumption of animation in Taiwan: The interplay of global political and economic forces. PhD diss., Temple University.
- Shindler, M. 2006. The business of computer animation 2006—A quick overview. <http://ishindler.com/articles/TSPBusinessofComputerAnimation2006.htm> (accessed January 6, 2007).
- Shorthose, J., and G. Strange. 2004. The new cultural economy, the artist and the social configuration of autonomy. *Capital & Class* 84: 43–59.
- Tsai, C. 2005. How does creativity become commodity? Culture, industry and innovation of Taiwan's animation and game industry. PhD diss., National Taiwan University.
- Tschang, T., and A. Goldstein. 2004. Production and political economy in the animation industry: Why insourcing and outsourcing occur. Paper presented at the Industrial Dynamics, Innovation and Development Conference, June 14–16, Elsinore, Denmark.
- UK Department of Culture, Media and Sport. 1998. *Creative industries mapping document 1998*. [http://www.culture.gov.uk/Reference\\_library/Publications/archive\\_1998/Creative\\_Industries\\_Mapping\\_Document\\_1998.htm](http://www.culture.gov.uk/Reference_library/Publications/archive_1998/Creative_Industries_Mapping_Document_1998.htm) (accessed March 27, 2007).
- Wasko, J. 2001. *Understanding Disney: The manufacture of fantasy*. Cambridge, MA: Polity.

- . 2004. Show me the money: Challenging Hollywood economics. In *Toward a political economy of culture: Capitalism and communication in the twenty-first century*, ed. A. Calabrese and C. Sparks, 131–50. Boulder, CO: Rowman & Littlefield.
- Wells, P. 1998. *Understanding animation*. London: Routledge.
- Wong, T. 2006. Indie animation draws on modest budget. *Toronto Star*, January 13.

## INTERVIEWS

- Chen, independent director, age 26. Interview by the author, Taipei, June 13, 2006.
- Chiu, independent director, age 25. Interview by the author, Taipei, July 6, 2006.
- Fang, technical director, age 34. Interview by the author, Taipei, November 16, 2004 and February 20, 2005.
- Huang, art director, age 28. Interview by the author. Taipei, April 18, 2005.
- Kas (pseudonym), independent producer, age 23. Interview by the author, Taipei, May 26, 2006 and December 14, 2006.
- Wang, chief executive officer, age 50. Interview by the author, Taipei, April 9, 2005.
- Wu, technical director, age 27. Interview by the author, Taipei, April 6, 2006.
- Yang, assistant to the chief executive officer, age 35. Interview by the author, Taipei, May 2, 2005.

## 第七章

# 全球化时代的本土化(glocalization): 英国地方报纸中的劳资关系

格雷戈·高尔

“知识劳工”一词是个相对较新的称谓，用来指“知识经济”时代这样一些劳工或专业人士，处理知识是他们与雇主所签薪酬合约中工作的一部分，有人认为在“知识经济”时代，与物品和服务早先被商品化一样，知识也以同样的方式成为一种商品。有论者说，知识劳工与其雇主结成了一种高度信任和彼此忠诚的关系(Drucker, 1993)，相似地，他们也被认为会因其创造性技艺的高价值而获得工作的自主性和控制权。在诸多群体中，记者是经常被遗忘的一个最初的“知识劳工”群体，他们也是在薪酬合约之下创造、处理、传播知识。自20世纪70年代初起，记者就已经开始利用信息和传播技术做这些工作了。此外，记者与其他知识劳工类似，为了提升自身的职业地位，也开始像专业人士一样工作，这既是为了控制该职业的准入权，同时也要对内进行职业自律，对外就行业利益进行自我促进。然而，与许多职业的特点不同，记者也像工会主义者一样行动，他们经常开展罢工来捍卫自己的利益，还会参与更为广泛的劳工运动，通过加入国内外的劳工组织来捍卫劳工自身的权益。记者们面对的问题涉及工作控制，以及在资本积累所带来的资本日益集中的背景下薪劳交换(wage-labor exchange)的种种条款。在这些方面，记者面临的挑战与普通“知识劳工”所面临的挑战十分相似，尽管记者的应对之道别有特点。

## 促成工会复兴

本章考察了一些过程和因素，它们影响着英国全国记者协会(NUJ, National Union of Journalists)有多大能力能够重新声称自己是一股可以迫使那些野心勃勃、财大气粗而且喜欢单方做主(unitarist-minded)的地方报雇主接受雇佣关系的联合决定权的力量。这一目标及其达成该目标的过程，通常被称作“工会复兴”(union renewal)。对 NUJ 而言，工会复兴的出现是因为在 1985 年到 1998 年间，地方报业的雇主们单方停止承认(derecognize)——也即不再认证许可(decertify)——大多数工会中的印刷工会，这些工会是劳动场所工会组织的议价和代表单位(Gall, 2002, 2006)。然而，从 2000 年中期，也就是撤销认可后 15 年开始，工会已经在包括了约 5 000 名记者的 99 个地方报业中心重新得到了承认，也即认证许可。尽管这并未使 NUJ 恢复 1985 年时的地位，但这一进展标志着向此目标迈进了一大步。认可是通过重振工会组织活动而重新获得的，利用了 1999 年劳资关系法案(ERA, Employment Relations Act)中法定的工会认可条款所提供的潜在力量，这一法案被写进由首相托尼·布莱尔领导的“新”工党政府制定的法令全书(statute book)中。然而，重新获得与雇主达成雇佣条款与条件的代表权利及制度性权利，并没有带来雇佣关系的真正和广泛的联合决定，因为雇主们所做的只是表面文章，仅仅进行了形式上而非实质性的协商。与此同时，在雇主引进新技术和广泛存在人员过剩的情况下，对记者劳动的剥削一直都在加剧，同时日益深透。此外，雇主还利用了萧条的劳动力市场——在此，记者是一份被人追捧的“职业兼使命”(career-cum-vocation)，新入行的记者都愿意为此接受相对其他职业而言非常低的薪水。

考察 NUJ 迫使雇主接受雇佣关系的联合决定权的能力的影响因素以下述一个悖论为起点：雇主未能如愿使停止承认工会等同于解散工会，而 NUJ 也同样无法如愿将法律上的承认权利转化为事实上的承认权利。

从这个意义上说, 出现了一个僵局。对这两个结果的关键解释的核心是地方报业资本的相对静止, 这是其产品市场在地域上的特殊性, 即地方新闻所导致的一个结果。地方新闻是地方报的关键卖点, 有必要必须在明显的(当地)地点被发掘和写就。这样一来, 地方报业资本不仅无法迁往别处以使用更廉价、更顺从的新闻劳工, 而且也无法有效地以此作为威胁来管制记者。结果, 产品市场极大地决定了劳动力市场的性质, 这不是给记者提供了可搭之“便车”, 而是在记者与地方报业雇主斗争时为其提供了可能的“援手”。

本章从陈述研究所使用的方法论和理论视角开始, 之后说明对下面这一问题的理解, 即英国地方报业运作中的产品和劳动力市场之高度地方化的方面, 是如何在很大程度上塑造了(configure)资本积累的跨国过程、劳动力剥削以及对劳动和雇佣的管理控制, 又是如何作为其重要影响条件发挥作用。因此, 文章在全球化的范围之内使用了“球土化”这一术语。用“地方性”一词指的是所有在伦敦以外被生产——也就是被制作和创办, 而非仅仅印刷——的报纸, 这些报纸并不想要覆盖全英国的发行和读者。以伦敦为总部、向全国发行的报纸被称为“全国性报纸”(national), “地方性报纸”(provincial)则既包括像《苏格兰人报》(*Scotsman*)覆盖全苏格兰的地区报纸, 也包括像《爱丁堡晚报》(*Edinburgh Evening News*)主要在爱丁堡发行的地方报纸。

## 方法论和理论视角

本章依据的是对地方报业雇佣关系的实地调查, 包括1990年至1993年间对地方性报纸中为NUJ成员的在职记者、NUJ部门中的非专业人员和全职工作人员所进行的120多次半结构化采访, 以及对地方报业主要集团的经理和编辑所进行的大约20次半结构化采访。这一实地调查构成了一篇博士论文的基础。这项调查之后, 又在1994年至2003年间对NUJ的非专业及全职工作人员进行了大约60次半结构化采访。上述材料之外还

有一些二手资料作为补充，诸如贸易周刊《英国出版公报》（*UK Press Gazette*）/《出版公报》、NUJ 文件（出版许可、公告及 NUJ 的月刊《记者》 [The Journalist]），以及覆盖更广的工会报纸，如《晨星》（*Morning Star*）、《社会主义工人》（*Socialist Worker*）和《论坛》（*Tribune*）等。

本章所使用的主要的基本理论视角是唯物主义的、激进的政治经济学的视角（可参看，如，Braverman, 1974; Edwards, 1986; Hyman, 1983; Kelly, 1998），这种理论视角认为，资方与劳方之间的关系是辩证的，在以合作为主导的阶段和以冲突为主导的阶段之间交替，而且在所有这些阶段中都长期存在着同时导向合作与冲突的压力。合作与冲突都被认为是源自资本的存在目的，即寻求资本积累的策略。这既需要剥削劳工，同时也必须依赖劳工。资本买下劳工的劳动时间，并强行转化为劳动力，然后劳动力便被用来实现盈利的目的。对资本来说，这就带来了实施控制和促成合作的需求。劳工的动机是寻求降低其被资本剥削的程度，或者改善其剥削的条件。在这一点上，他们趋向于冲突，然而同时他们却又通过雇佣方式本身依赖资本而生存，并且仰赖于盈利的资本主义企业以获得劳动报酬增加的可能。因此，劳资双方之间的主要斗争集中于以劳换薪的合约条款与行文。对此，双方使出了不同的策略，并试图用集体的方式动员各种资源，以施展各种形式的手段。劳动的产出，即商品与服务，必须在市场环境下被分配与交换才能实现盈利。完整的资本循环过程显示出劳动场所与市场的分离，并且对于理解剩余价值的榨取和实现过程是如何在资本积累制度的范围之内变得可操作来说至为重要。

## 全球化与球土化

在不断发展的关于全球化的文献中，有一派论者可以被称为“超级全球化者”（hyper-globalizer）。这些思想家由倾向体制（establishment-oriented）的政治家、评论家和学者们组成（参见，如 Albrow, 1996; Ohmae, 1991, 1995），他们主张“自由市场”的全球化、新自由主义的去

管制化和资本主义积累形成了一股不可阻遏的力量,它不能也不应该受到干涉,因为市场是最有效的财富创造的保证者和最高效的资源分配者。英国首相托尼·布莱尔这样说道:“抱怨全球化就像试图逆转潮流一样毫无意义。”(摘自《卫报》,2006年2月24日)在这一思想流派看来,全球化是一种促进均平(leveling)和标准化力量。甚至连一些左翼思想家,例如马丁(Martin)和舒曼(Schumann,1997),都接受了这一主张,尽管不无反感。不过,其他一些人,如戈登(Gordon,1988)、赫斯特(Hirst)和汤普森(Thompson,1996),以及维斯(Weiss,1997),则认为全球化的程度和力量被夸大了,而且在本质上并不新鲜,他们还认为民族国家的角色,以及国家与地区的经济、社会和政治管理体系,是抵制和阻碍这种“超级全球化”的重要力量。一些人主张资本需要国家而非一个无国家的世界。随着这两个主要思想流派的形成,一个相对较新的概念发展起来,那就是“本土化”,它在这两者之间又开辟了一条中间道路(可参见,如Robertson,1994,1995;Svensson,2001;Swyngedouw,2004)。

本土化的其中一个版本的关注焦点为资本通过改造与营销将全球的产品和服务与地区偏好和消费环境相匹配的能力。另一个版本则关注跨国公司在海外的分支制造工厂从当地获取零件和组件的行为(而非由其本部提供这些东西)。这是在更靠近商品出售市场的地方装配“全球化产品”这一策略的一部分。一个进一步的版本是,全球化和地方化的进程可以同时发生。从本土化的观点看来,这两个过程以一种兼容的方式彼此关联,相互结合,且同质性与异质性共存(Robertson,1994,1995;Swyngedouw,2004)。然而,考虑到某些特殊的产品和服务(连同产品和服务本身),本土化的一个方面(因而也是全球化的一个方面)却在很大程度上被忽视了,即相对于产品市场来说产品与服务的生产和运输必须固定或扎下根来的空间性质所包含的意义。全球化的意思是,尤其是产品能够以一种“自由”的方式被生产和销售。不过,服务相对来讲更加无形无质,也更缺乏空间上的流动性;它们经常在固定的实体中实施或者说被提供,它们也较难进行物理上的转移。而一些产品不仅有服务的某些重要特



性，而且几乎完全是为国内市场或更次一级的产品市场而生产。这种产品不是对某种通用产品的改造，相反，它们是独立的、完整的产品。当然，这并不表示此类型的产品和服务就不能通过跨国公司在全球范围内生产和运输，但是其确实暗示了它们生产与运输的性质。

要将对某些产品的非流动性及固定性的程度的分析应用于英国地方报纸的生产，必须首先认识到相关资本单位规模庞大、保守，而且经常是跨国的媒体。在过去 20 年里，包括日报和周报的英国地方报业的所有权被少数大型报业集团所掌控，其中包括 Archant、EMAP、Johnson、Newsquest、Northcliffe 以及 Trinity Mirror 等。当中某些集团还是一些更大的集团分支，那些大集团在英国境内外运营着全国性报纸、因特网、电台、杂志和电视。这里非常突出的一点是，资本所有权集中化、中心化及国际化的普遍进程十分显著。而因为这些公司是被公开交易而非私下持有的，所以在股东制度下，这些资本单位更加迫切地进行资本积累的需要也就随之变得显而易见了。除此之外，还存在着公司之间的竞争压力，这体现在诸如获得投资资金、股票市盈率、股东价值以及与电视和广播等其他形式的相似媒体为了观众和广告收入而进行的竞争等方面。

就这些方面而言，英国地方性报纸的雇主们所处的运营环境与所有其他大型资本单位所处的环境十分相似。然而，在对地方性报纸生产的一些空间上的特点进行考察之后，它们与主流路径的分歧就显现出来了。尤其是其中有两个因素意味着有些东西抽象来讲可能是真的，但是却不能将其机械地应用于研究中特殊部分的具体情况。的确如此，普遍性与特殊性相互影响，而且正是借此，普遍性被特殊性以一种特定的方式表现出来，这一点是需要理解的。这两个因素被称作“空间区划”（spatial delimitation）和“缓和的产品竞争”（ameliorated product competition）。

首先，就如之前稍稍提及的，一家地方报纸主要的基本做法就是提供本地和地区新闻，以及关于地方议题、现象和所发生事件的特写报道。如果不在相关的地区安排相当数量的记者，就无法有效和可信地进行这些报道。尽管通讯社可以为地方性报纸提供其所需的数量有限的国内和

国际新闻(通过向辛迪加新闻机构订购),但是地区和本地新闻的采集却无法通过这类通讯社来组织提供。这是因为,要填满报纸版面所需的本地或地区新闻的量非常之大,并且通常依赖于那些有许多联系人为其提供新闻和新闻线索的记者来完成。地方性的新闻内容对本地或地区报纸的重要性,已经一再地由以下事实所证明:当所配置的记者人数减少时,许多地方性报纸的销量和发行量也不断下滑;许多免费报纸由于其版面内容被广告所主宰而无法找到读者。当许多地方性报纸开始出版一些专门面向其覆盖区域,或曰发行区域内的某些特定地区的版面时,这一点就更加确定无疑了。

第二,每家地方性报纸都以某些特定的城镇与城市为中心,这些报纸的产品市场在地理上就会出现有限的交叠。因此,单独一家报纸只服务于那个城/镇及其周边乡里的人群,只有在地理上有着划分的产品市场的边缘地区才会出现一些微小的竞争,地处边缘地区的一家报纸会遭遇自其本部发展到同一地区的另一家报纸。此外,本地或地区报纸也没有对外的、除国内市场以外的市场,它们当然也就不是全国或国际性的产品。在发行区域以内几乎不存在发行量和广告上的竞争,这主要是因为那些先前为了与付费报纸竞争而创办的免费报纸,或者已被付费报纸收购,或者被付费报纸打击得只能亏本出售,最后出局。惟一却也不怎么纯粹的例外是有着地区差异的免费早报《地铁报》(*Metro*),它由北岩集团的所有者在全英国发行。然而,这份免费报纸中地方新闻的数量十分有限,因为它主要报道全国和国际新闻,而且“本地”新闻实际上是地区新闻。

这两个与一般情况相背离的因素在几个方面都非常重要,尽管并非没有矛盾之处。比如,有人也许会提出,地方报业集团的收益更稳定、更有保障,因为它们所处的产品市场具有垄断性。这里面有很大的真实成分。当然,它们的利润率也受到总体商业周期(尤其是与广告量相关的方面)和发行水平的影响,还会受到报纸购买与阅读量总体上下降的影响。如果考虑到最后这个因素的话,人们不禁会惊讶于最近几年报纸是如何保持并提高利润率的。但这部分证实了地方报纸雇主的劳资关系策略,以

及由兼并所带来的部门的资本集中进程，兼并可以通过规模经济推动成本的降低。对于记者和他们的工会来说，这一点的意义在于其存在着重要的经济资源（有时也称“经济租金”），他们提高工资和待遇的要求通过集体谈判的方式有可能从中得到满足。然而，与之相对，地方性报纸的产品市场在地理范围上的有限也意味着报业集团拓展的一个主要途径就是通过并购，而并购所需的资金通常是通过实施经营策略来提供或使之成为可能，这些经营策略正是通过强化和加大对记者劳动的剥削来增加盈利。

对地方性内容的依赖也许暗示了通过集体组织，记者抵制雇主强化和加大对对其进行劳动剥削的能力会因此而大大增强，因为放弃当地与迁往别处的威胁无法发挥效力。这里需要注意两点：第一，在地方性报业中，NUJ 在宣称其重获地位和威力方面取得了比其他产业（如全国性报纸、杂志、书籍、商业广播等）更大的进展。第二，作为全球化带来的一个普遍后果，威胁放弃当地与迁往别处这招被无数雇主充分利用，因此，劳工发挥其抵抗能力的力量基础被破坏了，因为劳工的抵抗能力正是来自雇主对劳工的依赖，这一点通过其被雇佣而显示出来。尽管地方报雇主没有能力实施这一威胁可能会给记者们带来好处，但这一点也不能脱离其背景来看。因而，这是否会带来好处，以及会带来多少好处就取决于对工会化的记者的权力资源的评估。如巴特斯通（Batstone）（1988）曾指出，组织化的劳工对雇主施压的能力有三个来源：劳动力稀缺、破坏能力和政治影响。要想使集体力量的动员产生效果，则必须至少在上述三方面中的两个方面具备强大的实力。本章现在将转而评估记者是怎样利用这一潜在的好处，或者是如何在其潜在好处范围内展开活动的。

## NUJ 的运作环境

到 20 世纪 90 年代后期，取消承认使得绝大多数的地方记者在雇佣

关系(如雇主行为及政策的形式与内容),及以劳换薪的合约(如对工资与待遇的集体协商)的联合规定权方面没有任何制度化的手段,且只有很少的工会代表权(如在个人申诉、健康与安全方面)。与取消承认相伴,雇主还引入了个人合同,如此一来,单个记者在名义上可以自由地与雇主就自己的雇佣条款与待遇进行谈判。然而实际上,雇主单方决定工资和待遇的做法大行其道。毫不奇怪,这一做法对记者的薪水和劳动条件带来了有害的影响。取消承认与地方报纸攻击 NUJ 的背后动机——及其过程、性质和程度——已经在其他地方被大量研究过了(Gall, 1992, 1993, 1998, 2000, 2002; Noon, 1993, 1994; Smith and Morton, 1990)。尽管如此,在此简要重述一遍仍然很重要:对全国印刷协会(NGA)和书画刻印及相关行业协会(SOGAT)在生产的印刷前(pre-press)及印刷领域所拥有的管理特权的限制被取消之后,雇主们紧接着便通过破坏组织、解散动员和取消承认等策略,试图阻止 NUJ 在“直接进入”制(或称一击制胜制)下获得这一权力。

即使在不被承认的情况下,2000年6月之前 NUJ 还是维持住了其会员数,支撑着包括约3000名成员的总部,还在《雇佣关系法》即将颁布的阶段有所扩张,到2003年,成员增至5800人。这些成果的实现要归功于 NUJ 所做的有效调整,它扮演了以下几种角色:(1)一家没有谈判权和代理权的非法的代理机构,为个体会员提供服务(建议、法律代理、培训);(2)一个坚定的、百折不挠的、高调的针对雇主的批评者,重在发出“声音”,至于“声音”的效验则不是最重要的;(3)还是一场旨在获得法定的工会认可的运动的领导者,运动是由游说团体“为工会权利而战的新闻界”(Press for Union Rights)开展起来的,而该团体是在 NUJ 的协助下,与其他媒体工会于1990年建立。

这三项活动的背景因素是长期活动、经验丰富的业余活动家所组成的坚定核心,地方记者中广泛存在的对工作环境的不满,以及新闻是一种专业理念的持续顽强地存在。NUJ 为新闻业应当是“真理与正义之剑”的理念而积极奔走鼓吹,同时还负责发放记者证,这是公正对待记者的证

明，另外 NUJ 还是弱者的护卫者。在上述方面，地方报雇主不愿意为非工会成员的雇员们另外创立表达意见的途径——如职工论坛或劳动理事会等——的举动助了 NUJ 一臂之力。

地方报雇主在放弃当地和迁往别处方面的无能，给记者提供了潜在的基础，由此他们可以成功地在劳动力稀缺、具有破坏能力和政治影响的地方施加影响。如前所述，NUJ 在引入法定工会认可机制的运动中是一个主要的行动者。它进行了长时间坚持不懈的艰难游说，成功说服英国工会联盟(Trades Union Congress)和工党接受了这项政策。其努力在工党于 1997 年被选为执政党并推行《雇佣关系法》后结出了果实。然而，NUJ 无法充分利用在 99 个案例中重获工会认可所提供的潜在力量，因为它不能在其他一些存在劳动力稀缺及破坏能力的重要地区产生影响，这使其能力受到了束缚。

首先来分析一下劳动力稀缺的问题，记者的供应已经大大超出了需求水平，与此同时，NUJ 也失去了对这一行业资格准入的一个主要来源的影响力。包括大学里报纸新闻学的学位项目在内的高等教育机构的发展，极大地增加了记者岗位的潜在申请者，以至于这一行业的新进入者，通常是年轻的毕业生，都准备好了长时间工作而只拿极少薪金，以获得工作经验，开辟职业道路。此外，在地方报纸的工作被视为一个可以通往全国性报纸中的高薪工作的不错的临时跳台。传统上，NUJ 和雇主们以行业联合的形式，一起通过记者培训委员会(National Council for Journalists' Training)组织专业培训。可是，在取消认可的时期和氛围下，NUJ 的这一功能被撤销，从而使雇主们可以根据他们自己的需要单方面决定培训的内容。此外，一些非专业性的体育竞技和休闲活动的参加者会提供相关的免费报道，使用这些当地报道使地方报纸可以省去一些新闻劳动力。同样，一种为同一集团下属的几家报纸统一提供排版和版面设计的地区性助理工作的产生也减少了所需的新闻劳动力，这项工作意味着个体报纸不再拥有自己的助理编辑。

在破坏能力方面，雇主们不愿意进行实质性的谈判使其重要性变得

突出。在所有 NUJ 被认可的报业中心, 其会员都占了雇员们的大多数。而 NUJ 的问题不在于合法罢工期间雇主们会使用一些不参加罢工的人, 因为考虑到具备当地知识和联系人的重要性的话, 雇主们的这一做法并不会十分奏效。而且问题也不在于 NUJ 自己的会员不支持它的行动号召。真正的问题是, NUJ 的一次罢工无法停止, 或者严重影响报纸的生产, 这是因为雇主们可以通过提前准备来安排一些少量但很忠实的高级编辑人员队伍来生产进行了减版和简化的报纸。不仅 NUJ 的成员很少包括这些高级编辑, 而且非 NUJ 会员是获得该职位的前提条件, 针对的就是如此可能出现的罢工。组织合法的罢工需要提前将表决通知、行动通知以及参与者的名单交给雇主。如此一来, 直接的嵌入技术(input technology)使得 NUJ 无法恢复威胁造成破坏的能力。不过尽管如此, 自从 2000 年 6 月以来, 30 个印刷工会的 NUJ 会员已经进行了 200 多天的罢工, 这个数字突出了雇主们所面对的并非是那种仅仅持续一天的象征性罢工。进行未获批准的罢工会使雇主们无法再为抵消罢工的影响进行提前准备。然而, 记者们没有采取这种行动的传统。此外, 在保守党的雇佣法之下, 从 20 世纪 80 年代中期以来, 这种罢工已经变为非法, 如果工会不反对的话, 便会受到罚款的处罚, 最终还会被扣押, 没收资产。

从根本上来讲, 由于全国劳动法律的原因, NUJ 因无法在特定报业集团内外合法地整合其力量而依然处于不利位置。在那些工会被认可的地方, 谈判只在 NUJ 和雇主的地方性资本单位之间进行, 而不是在 NUJ 和雇主的集团资本单位, 或所有的地方报雇主之间进行(就像 1987 年以前的情况)。如此一来, 因为雇主们不会允许举行报业中心之间的集体谈判, 所以 NUJ 就不能举行其下属印刷工会可以采取一致行动的合法罢工。试图越界的话就会触犯劳资关系法律, 从而落得像前面提及的非法罢工一样的结局。相反, 雇主们却总是能够通过在自己的各项活动中作为一个单位来行动, 得以调配高水平的金融、意识形态和组织资源(与 NUJ 相比)。例如, 他们可以合法地另外雇佣不属于工会的助理编辑, 或是利用诸如另外出版的报纸等资源, 以胁迫记者上工或者使其罢工行动失去

效果。

另外，NUJ 也一直没能得到来自这些领域中的印刷业者们的支持。在几乎所有 NUJ 重获认可的报业中心，刻印、印刷及媒体联合会 (Graphical, Print and Media Union, GPMU, 现已与总联合会 Amicus<sup>①</sup> 合并) 也已经为其在印刷前、印刷和/或印刷后领域的会员恢复了认可。在许多例子里，在 NUJ 的印刷工会拒绝报给他们的薪金水平的同时，GPMU 的印刷工会也做出了同样的拒绝。可是 NUJ 利用 GPMU 动乱的可能性或现实性以进行其抗争的希望却十分渺茫，因为 GPMU 成员的行业信心恢复得慢得多。尽管 GPMU 的印刷工会恢复了与认可相连的组织权，但与 NUJ 相比，他们却不怎么倾向于寻求或组织这些抗争活动。这种状况的产生是因为有种深深的不安感影响着他们的职业组织及其工会，而这种不安是由雇主们大力采纳新技术以替换掉他们的做法所带来的社会混乱导致的 (Gall, 2000)。

保守党的雇佣法规被“新”工党政府沿用，表明后者支持的是新自由主义，而非社会民主。这也表明了，即使是在那些新的工会或集体权利得到了承认的地方，权利也会被束缚而从属于雇主们的积累需要，从属于一个日益不受管制的市场运作的需要 (Smith 和 Morton, 2001, 2006)。《雇佣关系法》中的工会认可条款也是同样的情况。尽管其法定条款有助于依志愿获得认可，但这部法律在性质上依然是“亲商界”胜于“亲工会”的，其与美国的联邦劳工法规不无相似之处。在美国，工会对认可法的使用越来越少，因为雇主用它来阻挠和挫败他们的组织运动。而在英国，这部法律则过分复杂和苛刻，以至于人们也不怎么经常使用。并且“新”工党政府一直拒绝考虑工会对工会认可法律的尖锐批评而对其加以完善强化。这一点突出表明，NUJ 和其他一些工会在政界的力量是受到限制的：他

---

<sup>①</sup> 在 2004 年合并前的 20 年间，GPMU 及其前任与 NUJ 就合并事宜进行了正式的和非正式的会谈。这些对话并未带来合并是因为 NUJ 试图维持其作为一个贸易工会的职业身份，而 GPMU 则在更大程度上成了一个产业制造工会。

们可以施压迫使法定工会认可机制建立,但却无法决定其法定机制的性质。

## 新环境下的旧战争

1979年以来集体抗议所必需的资源丧失被称为“去集体化”(decollectivization)(Smith和Morton,1993)。以上略述的这一特定形式的去集体化的结果是NUJ无力破坏新的、普遍存在的将工会边缘化的雇主策略,不论他们采取的是公然的“表面”协商还是“实实在在”的有一说一的协商(Gall,2005)。对于诸如报业雇主等一些对工会主义有着根深蒂固、年深日久的憎恶的雇主们来说(Gall,2000),仅仅对认可表示同意显示了他们在同组织化劳工进行一场更长更持久的战争时的战术灵活性。当然,一些富有远见的NUJ成员也很早就认识到了这一点。NUJ的北方组织者分会(Northern Organizer)在NUJ的1998年年会上说:“认可不是灵丹妙药!当我们得到它时,我们仍要为更高的薪水和更好的待遇而斗争。止步于此将一事无成。”(*The Journalist*,1998年4月)。当然,NUJ就像英国的其他工会一样,未能就它所面对的长期挑战给出有效的解决方案,而这将限制它能够促进和保护其成员利益的程度。确实,罢工行动的无效,以及在去中心化的集体协商之下(潜在)工会力量的崩溃,在20世纪80年代撤销认可之前以及在反对撤销认可本身的斗争中一直都是十分严重的问题(Gall,2002)。

自20世纪90年代后期以来,为了增加机器效用和减少印刷厂的数量,地方报的雇主大量裁员,并且将排字和印刷的生产流程地区化,从而降低了在印前和印刷厂区的劳动力成本和生产成本。而在这以前,每个中心都有它自己的印刷和排字设备。随着雇主几乎耗尽了手段,已经不能再使劳动和生产成本降到更低时,他们便开始渐渐将目光投向了记者。其做法集中表现在内部的部门整合,以及写作与编辑等新闻工作的整合,由此便是通过发展记者的多种技能以更进一步剥削记者的劳动力。裁员以及



不去填补岗位空缺的决策意味着留下的记者要承受劳动时间的延长和劳动强度的提高。的确，雇主无力放弃当地与迁往别处也暗示了他们会被迫寻找其他方式来节约成本。尽管如此，与本文全面分析相对应，NUJ 也为那些工资极低的记者们争取到了一些微小的改善(Gall, 2006)。

## 从地方到全国,从一种经济转向另一种?

这一章的分析,指出了被英国的或者更远地区的其他报纸雇主雇佣的记者哪些更普遍的特点呢?产品与劳动力市场具有地方化架构这一特殊性意味着对英国地方报所做的论证不能机械地套用于英国的全国性报纸,对此有诸多理由。首先,尽管不同的全国性报纸有不同的诉求、品牌和市场缝隙(如大报还是小报,右翼还是左翼的政治观点等),但它们还是在读者、发行量和广告层面参与全国互相竞争。第二,全国性报纸几乎全部将总部设在伦敦,曼彻斯特或格拉斯哥这样的大城市里设有小型前哨基地。与后一点相关的问题分为两个方面。一方面,英国的全国性报业公司要想生产报纸无法不在英国派驻记者(除了国外的通讯员之外),这就使全国性报纸必须设在英国境内的某处。另一方面,将报纸设在伦敦的优势兼必要性更加强了这种空间区划,因为伦敦是全国的经济、政治和社会生活的中心。

如此一来,对英国的全国性报纸来讲,空间区划的影响程度更大——在所有其他条件等同的情况下,这一点可能会为记者向雇主施压提供更强的潜在好处。然而其他条件并不完全等同,因为全国性报纸之间对读者和广告的竞争相对而言更为激烈,正是这一点使其潜在好处走了样。此外,也需要对全国性报纸记者在劳动力稀缺、破坏能力和政治影响力方面的力量所具有的影响力进行评估。

这一章所进行的分析对其他西方经济体的地方报记者又是否适用呢?这取决于前面概述过的各种因素的存在与配置情况,即产品市场的性质、国家劳动法规、组织化劳工在劳动力稀缺、破坏能力和政治影响方

面的力量。例如在美国,只有少数几家真正的全国性报纸,“全国”产品市场被划分为一个联合体系,并由大量立足于城市的报纸所占据。不同的经济体有十分不同的劳动法体系,这些法规体系基于盎格鲁—撒克逊(Anglo-Saxon)、斯堪的纳维亚(Scandinavian)及欧洲大陆(Continental European)国家之间的划分而有所不同。而不同的法规又反过来暗示了它们影响下的工会会有怎样的力量,而且工会化的程度相差极大,这也部分地反映了不同的国家法律框架。如此,为了建构起一幅有关空间区划和缓和的产品竞争对于记者的集体协商权力具有怎样的相对重要性的图画,就需要对每一个因素以及各因素的相互关系之间的相对平衡进行评估。

当然,本章所展示的、基于对球土化的思考的框架甚有助益。在报纸这一个案里,它帮助说明和解释了尽管承受着全球化的压力,但国家经济体不仅充当了这一看似无情的压力的障碍,而且它们还能够构造全球化被经历的方式。因而,就有几类生产资本,由于受国家级和次国家级劳动力及产品市场的影响,它们在国家经济体之内拥有更为固定的空间特性。对于知识劳工而言,在此分析的重要性在于,他们应当主要被视为经历着资本主义劳动过程的劳工。就其本身而论,知识劳工所面临的、同时也是—些劳工群体普遍面临的境况,远非像许多对于全球化的分析所暗示的那样无望。因而,把记者看作知识劳工意味着,其他一些身为劳工的知识劳工需要对资本循环的全过程进行批判性的分析,如果他们要对其雇主施加影响的话,就可能会识别出其中的弱点,并将之作为可能的施力点。这也许能使劳工们明白雇主对他们的依赖的结构性质,也能使他们认识到影响着他们对雇主的依赖的结构。明白这一辩证性质也许可以使其得以确认可以激发集体行动的动因。但最后,还要像使人保持清醒的提醒者一样警示,雇主们代表着“首要组织”(primary organization),而工会代表“次级组织”(secondary organization)(Offe 和 Wisenthal, 1980),所以即使球土化可以带来潜在的好处,但权力始终倾向于雇主。因此,任何类型的组织化劳工都必须生产、分配和交换环节打造与动员自己的集体力量,这样才能够至少作为一股对抗性的力量发挥作用。

## BIBLIOGRAPHY

- Albrow, M. 1996. *The global age*. Cambridge: Polity.
- Batstone, E. 1988. The frontier of control. In *Employment in Britain*, ed. D. Gallie, 218–47. Oxford: Blackwell.
- Braverman, H. 1974. *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. New York: Monthly Review Press.
- Drucker, P. 1993. *Post-capitalist society*. Oxford: Butterworth Heinemann.
- Edwards, P. 1986. *Conflict at work: A materialist analysis of workplace relations*. Oxford: Blackwell.
- Gall, G. 1992. The NUJ: A union in crisis. *Capital and Class* 48: 7–15.
- . 1993. The employers offensive in the provincial newspaper industry. *British Journal of Industrial Relations* 31 (4): 615–24.
- . 1998. Industrial relations and the local press. In *Making the local news: Local journalism in context*, ed. B. Franklin and D. Murphy, 91–102. London: Routledge.
- . 2000. Employment relations and the labour process in the newspaper industry: Is there the potential for the return of the NUJ? *New Technology, Work and Employment* 15 (2): 94–107.
- . 2002. The return of the National Union of Journalists to the provincial newspaper industry in Britain? *Media, Culture and Society* 24 (5): 673–92.
- . 2005. Back from the brink or still on the margins? The National Union of Journalists in the provincial newspaper industry in Britain. *Journalism* 6 (4): 423–42.
- . 2006. The National Union of Journalists and the provincial newspaper industry—from derecognition to recognition to fraught bargaining. In *Union recognition: Organising and bargaining outcomes*, ed. G. Gall, 115–33. London: Routledge.
- Gordon, D. 1988. The global economy: New edifice or crumbling foundations? *New Left Review* 168: 24–65.
- Hirst, P., and G. Thompson. 1996. *Globalization in question*. Cambridge: Polity.
- Hyman, R. 1983. *Industrial relations: A Marxist introduction*. London: Macmillan.
- Kelly, J. 1998. *Rethinking industrial relations: Mobilisation, collectivism and long waves*. London: Routledge.
- Martin, H., and H. Schumann. 1997. *The global trap: Globalization and the assault on prosperity and democracy*. London: Pluto Press.
- Noon, M. 1993. Control, technology and the management offensive in newspapers. *New Technology, Work and Employment* 8 (2): 102–110.
- . 1994. From apathy to alacrity; managers and new technology in provincial newspapers. *Journal of Management Studies* 31 (3): 19–32.
- Offe, C., and H. Wisenthal. 1980. Two logics of collective action: Theoretical notes on social class and organizational form. *Political Power and Social Theory* 1: 67–115.
- Ohmae, K. 1991. *The borderless world*. New York: HarperCollins.
- . 1995. *The end of the nation-state: The rise of regional economies*. New York: Harper Collins.
- Robertson, R. 1994. Globalisation or glocalisation? *Journal of International Communication* 1 (1): 33–52.

- . 1995. Glocalization: Time-space and homogeneity-heterogeneity. In *Global Modernities*, ed. M. Featherstone, S. Lash, and R. Robertson, 25–44. London: Sage.
- Smith, P., and G. Morton. 1990. A change of heart: Union exclusion in the provincial newspaper industry. *Work, Employment and Society* 4 (1): 105–24.
- . 1993. Union exclusion and the decollectivization of industrial relations in contemporary Britain. *British Journal of Industrial Relations* 31 (1): 97–114.
- . 2001. New Labour's reform of Britain's employment law: The devil is not only in the detail but in the values and policy too. *British Journal of Industrial Relations* 39 (1): 119–38.
- . 2006. Nine years of New Labour: Neo-liberalism and workers' rights. *British Journal of Industrial Relations* 44 (3): 401–20.
- Svensson, G. 2001. Glocalization of business activities: A glocal strategy approach. *Management Decision* 39 (1): 6–18.
- Swyngedouw E. 2004. Globalisation or glocalisation? Networks, territories and rescaling. *Cambridge Review of International Affairs* 17 (1): 25–48.
- Weiss, L. 1997. Globalization and the myth of the powerless state. *New Left Review* 225: 3–27.

## 第八章

# 西班牙电视制作进入数字化： 对新闻工作惯例、工作流程和 编辑室组织的影响

佩雷·马西普 何塞普·路易斯·米柯

临近 20 世纪末，经济开始从工业时代转向信息时代。在工业时代，机器是生产力的基础；在信息时代，生产力的基础是人。向信息社会的转变以所谓的信息化进程为标志，这一进程不仅包括新的信息和传播技术，也包括组织内部结构的一些变化。在信息社会，与信息、传播和知识的生产与分配有关的经济部门开始变得更加重要，“形成了一股某些分析家所谓的知识劳工的全球性力量。”（Mosco, 2006a）

由此，21 世纪的正式工作场所具有一些与众不同的特点。比如，它需要具有批判思考和使用技术的能力的知识劳工。这些工作者还必须是灵活的，且拥有多种技能，以使企业可以对市场不断变化的需求作出迅速的回应。工作也要求拥有更高的教育水平以及不断学习。同时，不那么正式的非传统工作结构，如远程办公和临时雇佣，变得更加常见（Perry, 2007），外包也越来越普遍（Mosco, 2006b）。

一个社会中知识劳工的数量与这个社会的发达程度相关。知识劳工使用的原材料是无形的，没有物质实体。而且与制造业劳工不同，知识劳工对劳动过程拥有较高程度的控制。他们使用信息进行工作，占据着享有特权的位置，因为他们经常最先使用新设备和新方法，而这些革新

随后便开始普及。在知识劳工中，记者在信息社会中起着至关重要的作用，特别是记者扮演着观点制造者和文化、社会、政治的解读者的角色。

本章着重分析西班牙电视记者是如何适应数字技术在编辑室中的扩散。数字技术使记者获得了对生产过程的控制，并且使他们为最终产品负起更多的责任。同时，数字技术也迫使记者们去适应那些在此之前他们并不熟悉的工作环境。

过去的30年来，大众媒体和新闻实践发生了一个根本的变化。罗杰·菲德勒(Roger Fidler, 1997)称之为媒介形态(mediamorphosis)，这种媒介形态是由感知到的需要、技术创新，和政治、社会以及经济压力所组成的复杂系统交织而成的结果。然而，有关技术革新对新闻业的影响的文献经常被某种形式的技术决定论，和对技术所具有的革命特质的强调所引导(Boczkowski, 2002)。帕夫利克(Pavlik)断言，技术正在改变新闻业的本质：“新闻业正在经历一个根本的转变……受技术改变的驱动，一系列经济、管理和文化力量正在合力推动新闻业本质的巨大转变。”(2001: xi)在达尔格伦(Dahlgren)看来，技术提供了“改进新闻业的空前机会”(1996: 61-62)。奎因(Quinn)和特伦奇(Trench)指出，诸如此类的20世纪90年代学术文献的主导话语，必须被看做是“一种对希望的表达”，而不是研究和观察现实所得出的结果(2002: 6)。

技术决定论往往阻止人们用一种综合的方式去理解技术变革现象的复杂性。这是因为它在某种程度上遮蔽了其他因素，比如地方动态，而地方动态决定着技术的采用过程和这些技术被运用的方式(Boczkowski, 2004)。一种特定技术的普及会产生不同的、甚至相反的结果，这取决于个人态度、传媒公司内部的特定因素，或者像地方动态之类的外部因素(Rogers, 1995)。比如，舒德森(Schudson, 1996)承认，技术革新在新闻业所经历的变化中只扮演着次要的角色，这便将其降级为经济政策的一个变量。

任何新技术的采用都会带来现有新闻实践的变化，以及新的新闻实

践的建立(Weispfenning, 1993), 同时也会带来新的新闻技巧的发展(Bromley, 1997; Cottle, 1999; Marjoribanks, 2000; Russial, 2000)。因而, 记者也要改变他们获取信息的惯常方式(Jacobson, 1989; McKercher, 1995; Ward, Hansen 和 Mcleod, 1988), 特别是网络产生之后(Garrison, 2000, 2001; Nicholas, Cole 和 Martin, 2002)。技术对新闻出品、编辑动态和工作环境的影响也已被广泛研究, 对印刷媒体的研究包括几种视角(Dupagne 和 Garrison, 2006; Liu, 2006; Marjoribanks, 2002; Singer, 1997, 2004), 而对电视媒体的研究相对少一些(Rintala 和 Suolanen, 2005; Ursell, 2003; Williams, 1998)。在电视业这一具体案例中, 如果有兴趣探究编辑室中普及电脑的意义, 要从数字系统的建立和新闻制作的数字化开始。

过去的10年里, 电视编辑室引入了两项重要的技术革新: 首先是互联网, 紧接着是数字编辑技术。后者主要是数字分量系统(digital component system)逐步取代模拟系统。换言之, 电子新闻采集(ENG)让位给了数字新闻采集(DNG), 后者所使用的设备更便宜、更易操作、更快捷, 同时在质量上, 水平与旧系统不相上下或者更高。

很明显, 通过通讯社的计算机系统、新闻编辑程序、自动化新闻系统、自动提词机, 以及数字新闻采集设备, 包含有数字组件的系统被用于编辑室已经有很长时间了。然而, 与其他技术相比, 互联网和新的一体化电视编辑室对于新闻实践、工作性质以及这一职业本身有着更大的影响。

在新的一体化电视新闻编辑室中(Powell, 1998), 电视新闻记者控制着——只要可能——整个制作进程。其中包括搜集原材料并将其存储到公共服务器、选择报道材料、撰写稿件、编辑图像、台式机上录制画外音(Bandrés, Garcia Avilés, Pérez, 2000); 然后把完成的片子存储进服务器, 以备播出(García Avilés 和 León, 2002; Pavlik, 2000)。随着整个过程都被计算机化, 在服务器上存储的信息可以供未来查询使用, 从而提高了生产力和效率。

数字技术是在经过了慎重考虑之后才被编辑室采用的。媒体公司面

对着巨额的投资，但是他们认为数字技术为行业发展提供了机会。它可以带来经济上的种种好处，诸如生产过程的改进（一体化，生产成本和时间的减少，成本效益和速度的提高等），以及利润增加的可能。除此之外，编辑室的数字化以及向非线性编辑系统的转变可以带来更大的产量，但需要的劳动力却更少了。

然而，无论是从模拟系统向非线性数字编辑系统的转变，还是互联网的引进，都不是一个顺利的过程。记者们突然需要承担他们之前从来没有做过的工作（Bandrés 等，2000）。而且在大多数情况下，记者事先没有经过适当的培训，就必须在很短的时间内完成这些工作。一般来说，引进新技术所遭到的主要反对与工作被重新定义以及对新产品质量的担心有关。

数字化改变了电视新闻工作者的工作性质。根据林塔拉（Rintala）和萨隆宁（Sualonen）的观点（2005），这种改变的发生有三种方式：任务的转移、工作的融合、附加的任务。实际上，数字技术，特别是非线性系统导致了这样的结果，现在的记者承担了一些本来由其他专门工人负责的职能。以前由 5 人完成的工作（摄像、声音编辑、视频编辑、记者，以及部分时候需要的新闻图书馆员），现在全部由一人完成。工作合并的结果就是，一些生产阶段被砍掉，同时某些技术工作也随之消失了。

## 西班牙电视业

西班牙电视业始于 1956 年，是为支持佛朗哥将军的独裁政权而建，它的源起有助于解释它当前的缺陷。西班牙电视台（TVE）在 1956 年开始播放节目，随着第二个电视频道在 1966 年建立（La2），西班牙电视台一直垄断着西班牙的电视业，直到 20 世纪 80 年代初。这两个频道都依附于公共广播公司，RTVE 公司。

1975 年这位独裁者寿终，西班牙所发生的政治和社会变化在电视系统却姗姗来迟。如此直到 1982 年，所谓的《第三频道法》（*Law of the*



*Third Channel*)才为其他党派在电视界获得一席之地扫清了道路。RTVE垄断的结束也标志着由佛朗哥政府建立的、作为意识形态统治工具的宣传机器的覆灭。

然而,新的法律仍然不允许私人力量踏入西班牙电视市场。相反,所谓的第三频道是留给那些依附于西班牙自治社区或地区的公共电台和电视台频道。因此,新建的区域台总是处于执政党派的政治控制之下,与全国性的西班牙电视台的情况一样。1982年,第一个新频道诞生了,它就是依附于巴斯克政府的巴斯克电视台第一频道(*Euskal Telebista 1*)。1983年,TV3在加泰罗尼亚建立,1985年TVG出现在加利西亚。在接下来的几年中,与之类似的一些力量参与到这些率先建立的电视网中:1987年安达卢西亚的*Canal Sur*;1989年马德里的*Telemadrid*;1989年巴伦西亚社区的*Canal 9*。今天,在西班牙已经有了12个地区频道,另有3个以上的频道预计会在未来几年内开播。

前三个国家商业电视台出现于20世纪80年代末,它们是1989年的*Antena 3*,1990年的*Tele 5*和*Canal +*。其中,前两个是开放频道,第三个是订购频道。这些频道的开播标志着西班牙电视业的根本转变。市场开始开放,并且从那时起,频道的数量开始稳步上升,尽管大多数频道的观众数量很有限,也只覆盖很有限的地理区域。最近的电视网是两个新的商业频道:*Cuatro*(*Canal +*的替代者,现在通过卫星平台进行播送)和*La Sexta*。

20世纪90年代中期,卫星电视(*Canal Satelite Digital*和*Via Digital*)和有线电视出现。但是,它们在西班牙市场上的数量仍然十分有限。例如,缺少订户最终导致所有的卫星平台合并成了一个:*Canal Digital*。不过,随着模拟电视的消失以及数字地面电视,也称DIT的建成,这种局面有望在未来得到改变。

西班牙电视系统独有的特点也影响到了西班牙的电视劳动力市场。大型的公共广播和电视公司——其中包括一个国家级公司和几个较小的地方公司——的优势地位意味着,大部分在公共电视频道工作的员工拥有

公务员身份，他们享有这一身份意味着享有特权，比如可以签订没有明确终止日期的长期合同，以及拥有更好的工作环境。在这种情况下，尽管西班牙的工会成员人数所占比率较低（我们将在本章的后面部分进行讨论），但工会仍然在公共组织中起着十分重要的作用。在 RTVE 的案例中，工会不仅影响了编辑室中非线性编系统的引进，也给管理者带来了许多压力，有时候压力甚至有些过大。来自工会的压力导致了公司的财政重组，公司继承了达 81 600 万美元的财政赤字，在此过程中有 4 150 名以上的员工是强制性的冗余人员。

公共频道在很大程度上受到工会的控制，而私人频道则在一种完全不同的环境中运作。在那里工会拥有的势力很小，尽管也有一些劳工行动，但却无法阻止电视频道拥有者做出决策。甚至在诸如 Planeta group 于 2003 年至 2004 年间拥有了电视网之后在 Antena 3 TV 进行的大规模裁员等过程中，工会的要求也仅仅是名义上的，并不会对所有者的决策产生任何影响。

尽管存在上面提到的裁员，西班牙记者的劳动处境在最近几年还算稳定：尽管自由撰稿人的数量在增加，但还是有 70.9% 的记者签订了无明确终止日期的长期合同。西班牙记者大多数在报纸（28.9%）和电视台（23.4%）工作。根据 2004 年的数据，西班牙的媒体公司为 53 446 人提供了工作岗位，其中，19 040 人在公共广播和电视公司工作，10 345 个人在私人电台电视台工作。西班牙总共有 17 689 名媒体工作者是记者（指在编辑室工作的专业人士），他们当中有 6 326 人在广播公司工作。该数字在 2000 年至 2004 年增加了 4%（Petit, 2005）。

根据最近的一次调查，西班牙记者认为他们这一行业存在的主要难题是：工作不稳定（63.6% 的人将其列入），不合格的人进入了行业（48.6%），低收入（33.2%），以及失业（21.4%），所有这些都是有关劳动的问题。同时，表示关注与专业实践有关的职业道德问题的记者的比例也有所上升。约有 27.4% 的人担心新闻编辑室中职业道德的缺失，大多数记者（74.6%）声称在其专业工作中承受着某种压力。被举出的压力来源

包括：公司政策(26.2%)，官方权力(22.2%)以及编辑室管理层(20.7%)。西班牙记者认为工会的会员率还不够高，他们认为这一行业正在下滑。他们中的大多数，占79%，认为专个职业的社会形象一般、糟糕或者非常糟糕(APM 2005)。

## 数字技术在西班牙电视编辑室中的普及

一体化电视编辑室在20世纪90年代末期进入西班牙电视网，比美国和其他欧洲国家稍晚几年(Ohanian, 1998; Pank, 1997)。欧洲第一批引入一体化数字技术的电视网出现在20世纪90年代中期，其中芬兰公共电视网YLE是在1996年，BBC的24小时新闻频道是在1997年。总的来说，记者们对新技术还是持接受态度的，虽然他们还是会为他们不得不承担更多的工作量而哀叹。此后不久，在1998年，Sky建立了数字系统。接着在2000年，英国的独立电视新闻(Independent Television News)、意大利的Mediaset和RAI，以及法国的FTI也建立了数字系统。在美国，这方面的先行者是一些地方电视网和主要的24小时频道(CNN, NBC和Fox)，他们在2001年着手引进这项技术(García Avilés, León和Sanders, 2004)。

在西班牙，各频道数字化变革的背景和原因都不一样。行动最早的公共频道Canal 24 Horas，以及商业电视台Tele5，分别在1997年和1998年采用了这项技术。Tele5是在其年收入提高之后引进该技术，年收入提高意味着它有能力投入1900万美元对编辑室进行技术更新。一座新大楼拔地而起，数字系统也投入使用(Micó, 2006)。此项新工程意图通过对编辑室进行技术更新，以提高速度和成本效益(García Avilés和León, 2002: 91)。

1999年，Antena 3TV几乎未加改变地照搬了其直接对手Tele5的做法，投资了大约800万美元。同年，依据Canal+和CNN之间的协议建成的CNN+，一个24小时新闻频道，制定了自己建立拥有一体化数字系统的编辑室方案。2001年建立的地区性频道Castilla-La Mancha Televisión

(CMT)，是西班牙首批被认为实现了完全数字化的较大规模的电视频道之一。在这之前，2000年，另外一个地区性频道 Telemadrid，完成了其资料库和编辑室的数字化改造(García Avilés 和 León, 2002)。TV3，另一个地区加泰罗尼亚的公共电视台，在2003年也加入了数字化变革的队伍。它以 Telemadrid 等频道之前的方案作为自己的起点，不过它十分聪明，能够从其他电视网的错误中吸取教训(Micó, 2006)。

西班牙编辑室互联网的引入则是一个不同的过程，而且是一个混乱和缓慢的过程。西班牙的媒体公司不是网络普及的背后推动力量。编辑室的互联网连接最早出现是记者个人要求的结果，而不是因为媒体所有者做出了连接互联网的决定。因而，网络连接的提供是被拖延的，一般在进行其他的技术或者电脑升级时才会跟着提供，并且几乎从来没有一个积极的培训政策。而当媒体公司真的去关注互联网时，他们关注的不是网络能够为记者的工作带来什么好处，而是关注公司能够从网络得到什么样的利益。在那时，引进互联网被视为一种提升媒体形象的手段，是一种能够把公司和技术，以及一些特定的抽象概念联系起来的手段，这些概念如前卫、创新和现代性等(Masip, 2005)。

## 电视记者的新责任

新的数字系统的运用改变了电视记者的传统工作。这些技术革新为编辑室所普及主要带来了三个结果：专业惯例的变化，工作流程和最终新闻产品的质量的变化，以及编辑室的重组。

与刘昌德(Chang-de Liu, 2006)对台湾报业的研究所得到的结果不同，我们的研究发现，数字技术使电视记者得以控制新闻的生产过程，而且使他们为最终作品负起了更多的责任。与之相似，互联网也带来了更多的自主权，降低了记者对资料库和新闻图书馆员的依赖。因此，技术革新也促使记者发展新的技能。除了他们现有的与编辑内容相关的技术(比如背景调查、采访、写稿等)之外，记者现在还增加了音视频记录、编辑和

电脑技能方面的新任务。新功能和日益向掌握多样技能发展的趋势，都在电视编辑室中出现了。但是，研究中一些记者<sup>①</sup>在采访时表示，他们没有接受要正确完成电子工作所必需的培训，而这就意味着新闻质量会有所下降。此现象似乎支持了布罗姆利(Bromley)的观点(1997)，即多技术化等同于去技术化。

在使用旧的模拟系统之时，会有两人或三人，甚至一些公共频道有四人所组成的小组一起采集原始材料。然后由一位视频编辑负责剪辑片子。之后，记者为新闻报道撰写文字稿。记者的工作在录制完旁白后结束。在一些播放频道，比如 TVE，仍然会有一群播音员负责完成最后一步。而在新的一体化编辑室系统之下，所有这些任务一般都由记者自己完成。新式小型摄像机使记者自己上街采访事件成为可能。巴塞罗那的当地电视台，City TV 是采用上述做法的先行者。声音技术员在大多数拍摄过程中不再是必需的，许多电视台还减少了摄像师的数量(减少的还有他们的工资)。<sup>②</sup>一旦送到了编辑室，这些原始材料就会被储存到服务器中，服务器也接受通讯社等其他来源的资料。在非线性编辑系统中，所拍的片子可以像文本一样被编辑；事先从服务器中选取出来的图像和声音，可以用与稿子中的词语和短语一样的方式进行整理和编辑。记者也负责决定用哪些镜头、它们的顺序和时间长度等。同时，多亏了网络，记者还可以无需新闻图书馆员的帮助而自行搜索信息。然而，最终的结果却并不总是完全令人满意。

为了压制记者对一体化编辑室的反抗，有两种策略可供使用：一种是统驭，这要借助组织中的权力结构和等级；另一种是说服(Quinn, 2002)。例如，TVL，比利时的一个地方电视台便运用了统驭策略(Slotteroy, 2004)，但西班牙的管理者们更喜欢用第二种策略。一些西班牙

---

<sup>①</sup> Gregorio Aguirre, 记者, CNN +。个人采访, 2002年7月。Victor Claiana, 记者和技术顾问, TV3, 个人采访, 2004年2月。

<sup>②</sup> Jordi Orozco, 编导, Td8。个人采访, 2006年3月。

牙电视网的管理者发动信息战来劝说记者，告诉他们使用新技术可以使他们更好地工作，也会使他们的生活变得更轻松。Tele5 是个很好的例子，那里的管理者安排了与记者的个人谈话，也安排了按年龄、部门等分类的小组谈话。这一策略在说服记者相信新的系统拥有很多长处方面成效可观。一些工作者一开始感觉很迷惘，不乐意接受数字技术，认为他们还没有准备好，但是最后他们还是被说服了。一般来说，数字技术的运用只会受到极少数工作人员的反对。只有像 TVE 或 Telemadrid 这种工会在其中拥有较强影响的公共频道，才不得不去应付更为强烈的反对和怀有敌意的反应，后文将会涉及。

培训项目对于说服记者相信一体化编辑室的好处也是很重要的。在大多数电视台，这种培训会包括关于电脑技能、怎样使用服务器、怎样获得原始材料等的技术问题，以及新闻生产方面的一些信息。Tele5 的培训项目采取了一种略微有些不同的方式。它们最早的培训课程便是关于 Windows95 和互联网。接下来的课程包括一些有关电视中的编辑和执行生产过程的概念，以及音视频语法、图像编辑和新闻叙事等方面的讨论。Tele5 的做法代表了一种在不牺牲新的新闻产品质量的前提下降低成本的努力。然而，大多数西班牙电视台没有按此模式运作，而主要关注怎样操作新的设备。

培训一般在工作时间外进行，因此要求记者付出额外的努力。而且，不论是课程还是新任务都没有经济补偿。此举开创了先例，因为其他领域的记者在承担新的任务时都会收到经济上的鼓励。比如，*Diari de Girona* 等报纸就会为记者在报纸上刊发的每张照片增加相应数量的额外工资。<sup>①</sup>

在数字技术被整合进电视编辑室的同时，上网也成为记者们的一个普遍行为。在那之前，上网很大程度上取决于记者的个人选择。公司几乎没有在他们的培训项目中提供过关于互联网使用的课程，这就意味着记者在使用互联网时，通常缺少必要的知识或批判分析技能。这导致了一些

---

<sup>①</sup> Jordi Xargayo, 编辑, *Diari de Girona*。个人采访, 2006 年 6 月。

不希望被看到的情况，包括使用未经证实的信源，或者抄袭网络上的文章。<sup>①</sup>

TV3 是少数几个有着各种各样的持续培训政策的电视网之一，培训政策中包括面向所有员工的办公室自动化和网络课程。课程由公司里的记者教授，重点关注新闻实践。采取这一主动措施的结果是，加泰罗尼亚公共电视频道编辑室中网络用户的比例从 1997 年的 21% 上升到了 2000 年的 61%。1997 年所有使用网络的记者都认为他们是自学的；到了 2000 年，半数以上的记者(52%)认为他们使用网络是 TV3 的培训政策带来的结果(Luzon, 2001)。

## 新功能与编辑室的重组

新功能的出现还使编辑室的重组成为必需。视频编辑等一些专业人员消失了，或者失去了他们在编辑室的独特作用。诸如记者和编辑等其他一些人的工作要求也改变了。数字化还导致了新职业的出现，比如系统管理员、媒体管理员和超级用户。在这方面又是 Tele5 为其他电视台树立了榜样。<sup>②</sup>

系统管理员监管数字设备的技术部分，他们负责设备和网络的维护。他们中的大多数有工程学背景。但是他们的工作仍然有创造性的部分，要求他们发挥自己的主动性来满足记者的需求。他们会提议改进生产过程，承担编辑室部分区域的重组工作，以及解决每天日常工作中的操作问题。从工程的角度来看，他们负责保证设备的正常运作工作。顾名思义，如果系统管理员从事的是技术方面的工作，那么媒体管理员从事的就是新闻方面的工作。他们的基本职责和最重要的职责是管理信息流，根据每篇报道、每个部门和每个专业人员的重要性分配系统资源。更新和修改

<sup>①</sup> Victor Clariana, 记者和技术顾问, TV3。个人采访, 2004 年 2 月。

<sup>②</sup> Maria Clades, 系统管理员, Tele5。个人采访, 2002 年 7 月。

在新闻通讯社服务器中存储的材料——记者赖以建构其新闻故事的原始材料——占了他们时间中的很大一部分。另外媒体管理员也承担了一些传统上由执行制作人和编辑负责的功能。例如，正是媒体管理员来审查管理记者送到电视台服务器中的新闻的。最后，超级用户是技术员，但同时也是编辑室的监管者，在电脑系统方面有着最高等级的特权。这意味着他们可以不受限制地使用一个系统的文件和准备材料。在一些电视网中，比如 Antena 3，系统管理员和超级用户会由同一个人担任。

## 工会的角色

几乎所有关于欧洲工会的研究都指出，加入工会的劳工的比例在 20 世纪 80 年代有所下降 (Visser, 1992)。西班牙的人会成员比率是发达国家中最低的。比利时和丹麦的人会率分别是 90.8% 和 85.6%，然而在西班牙，只有 12% 的工人属于工会 (Escobar, 1991)。用绝对数字来说，这意味着大约有 1 100 万名工人加入了工会。最大的工会是 Union General de Trabajadores (UGT) 和 Comisiones Obreras (CCOO)。这两者的会员加起来占了西班牙工会成员的 75%。

几个因素决定了西班牙的工会入会率。普利托 (Prieto, 1993) 指出了五个：所有权 (公共单位中的会员人数高于私人单位)，公司规模 (大公司的会员人数比较高)，资历 (公司中资历更高的工人更有可能是工会成员)，合同类型 (签订了无固定终止日期合同的劳工当中的会员数比临时工中的会员数多)，以及收入 (大部分会员为中等收入)。

新闻界的工会主义与西班牙整体社会中的工会运动拥有一些共同的特点。西班牙记者的工会化程度并不是很高。2004 年，记者工会联盟 (Federation of Journalists' Trade Union, FeSP) 集合了六个地区的记者工会，拥有超过 2 000 个成员，也就是 11.3% 的西班牙记者。西班牙的主要工会，UGT 和 CCOO 也有记者的分支，但它们只不过是名义上的。这些数字与其他欧洲国家有很大不同，比如在丹麦就有超过 12 000 名记者是工



会成员。德国有 65 000 名记者工会成员，意大利有 23 000 名，英国有 35 000 名(Nies 和 Pedersini, 2003)。

工会在西班牙大众传媒中的权力很有限。他们只在一些公共电视网中扮演重要角色，这些电视网中的大多数是在佛朗哥独裁时期建立起来，其中许多工人是公务员。例如，公共通讯社 Agencia EFE 和 RTVE 集团(Radio Televisión Española)就是这种状况。RTVE 中包括 TVE 的频道，La 2，Canal 24 Horas 和六个广播电台。除去这些地方之外，当一个西班牙新闻公司酝酿那些可能会对工人带来冲击的改变时，只会引起工会微弱的抗议。

一体化编辑系统的采用并没有引起西班牙商业电视网的劳工骚动。其中一个原因就在于电视网领导不需要与工会协商就可以实现对新技术的运用。<sup>①</sup>另外，尽管数字技术可能会造成编辑室的减员，但这次转变却是在没有减少劳动力的情况下进行。在 Tele5 和 Antena 3，电视技术员接受了重新培训，并被安排到其他部门，他们一般开始承担新的任务。

另一方面，在公共电视台，工会的压力导致对生产过程进行完全数字化十分困难。比如在 Canal 24 Horas，尽管它是第一个拥有非线性编辑系统的全国频道，但直到现在记者仍然不自己编辑新闻，这项工作仍然要视频编辑来做。

工会很早就已经表明他们反对引进非线性编辑系统。他们不无关切地谈到，新技术如何使记者可以自行编辑新闻，视频编辑的地位如何受到威胁，以及他们的工作又是如何变得多余。比如在 TVE，工会向管理部门施加压力，使技术改革的进程基本上陷入停滞状态。

TVE 在加泰罗尼亚地区的分部可以作为工会施加压力要求停止数字技术引入的一个值得注意的例子。西班牙商业电视台刚刚踏入数字领域时，这个分部的非线性编设备就已经超过了六套。然而，负责制作

---

<sup>①</sup> Vicente Valles，新闻导演，Tele5。个人采访，2001 年 12 月。Maria Clades，系统管理员，Tele5。个人采访，2002 年 7 月。

“Gran Angular”<sup>①</sup>或者“Linea 900”等节目的人员仍然要自己使用过时的模拟系统来剪辑其报道的最初版本，也就是脱机版本。尽管新的数字技术可以带来诸如减少完成报道所需人员的数量、加快制作阶段的速度等高效率结果，但西班牙公共电视台还是被迫对数字技术的使用进行了限制，为的就是停止工会和员工的抗议，他们认为如果引进非线性系统的话他们的工作就会受到威胁。

工会对新技术影响的深切关注导致公共频道中的工会采取了一些着实令人难以理解的策略。在此有一个证据，是由来自一个公共电视台频道的工会代表和一家地区商业电视台的编导参加的一次会议，后者决定在编辑室推广数字技术。工会代表试图阻止主管这样做，并试图说服他维持传统的架构和技术，由记者和视频编辑同时负责新闻编辑。他们没有成功，该频道的编导不愿改变他的想法。<sup>②</sup>

## 结论

在大多数西班牙电视编辑室，数字化的引进都只遭遇了极小的内部抵抗。虽然也有一些记者批评数字技术导致了工作负担增加和额外的责任，不过大多数记者还是承认新数字技术赋予了他们改善新闻制作的挑战和机会。

非线性编系统在新闻节目制作中的使用改变了西班牙电视编辑室的结构。记者用来报道事件的技术在非常短的时间内经历了巨大的变化。由于它应用起来灵活便捷，数字编辑已经在生产进程中普及开来。

技术使得记者可以拥有多种技能。同时，它通过使记者对新闻生产拥有更大的控制而增强了记者的能力。然而，大多数记者都不具备新技术

---

<sup>①</sup> Mariona Roca, TVE “广角”节目的制片人。个人采访，2002年6月。Marisol Soto, TVE “广角”节目的导演。个人采访，2002年6月。

<sup>②</sup> Jordi Orozco, 编导, Td8。个人采访，2006年3月。Maria Sanchez, 记者, TVE。个人采访，2006年5月。

使用的基本专业技术水平，这就影响了最终产品的质量。西班牙电视台的新闻编导承认，现在的最终产品比起推广一体化编辑室之前的产品来质量有所下降——不是从新闻的角度，而是从技术的角度来看。记者必须要知道怎样操作新的设备和视频编辑的基本原则；而且除了一些传统的工作职能外，他们还被迫补充特定的技能，以及增加建构视听叙事的相关操作知识。不幸的是，大多数记者接受的教育还不够广泛，不足以确保他们所要承担的新任务的质量。很明显，提高工作质量的最好方式就是提供适当的培训。为此，电视台——毫无疑问它们是媒介方面数字革新的经济受益者（尽管存在一些来自工会的抗议）——为他们的员工组织了再培训课程。然而，在大多数西班牙编辑室，培训从来不是被优先考虑的事情。

记者工作性质的改变，新工种的出现（比如系统管理员、媒介管理员和超级用户），以及其他工种的消失，特别是视频编辑的消失，都是这些编辑室中的结构变化带来的直接结果。

综上所述，技术革新是引发我们在此所分析的一些转变的催化剂。反过来，记者正是技术革新的弄潮儿。但是他们同时都是其所所有者的工具；改变现有新闻业模式的可能性依然掌握在媒体公司手里。过去的几十年间引进编辑室的技术——计算机，计算机化的编辑室，非线性编辑和其他一些类似的东西——其目的都是在不改变基本传统的前提下来完善新闻业的生产过程。自从20世纪70年代以来，同样的惯例一直大行其道，这一惯例是建立在制度化和消息来源的官方化基础之上。这导致了生产时间、成本和人力资源的节约——这正是过去20年间影响新闻业的主要技术创新所追寻的目标。

## BIBLIOGRAPHY

Asociación de la Prensa de Madrid (APM). 2005 Encuesta sobre autoestima e identidad profesional. In *Informe anual sobre la profesión periodística*, 29–42. Madrid: APM.

- Bandrés, E., J. A. García Avilés, and G. Pérez. 2000. *El periodismo en la televisión digital*. Barcelona: Paidós.
- Boczkowski, P. 2002. The development and use of online newspapers: What research tells us and what we might want to know. In *Handbook of new media*, ed. L. Lievrouw and S. Livingstone, 270–86. London: Sage.
- . 2004. *Digitizing in online newspapers*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Bromley, M. 1997. The End of Journalism? Changes in Workplace Practices in the Press and Broadcasting in the 1990s. In *A journalism reader*, ed. M. Bromley and T. O'Malley, 330–50. London: Routledge.
- Centro de Investigaciones Sociológicas. 1988. *Estudio sociológico sobre las orientaciones, actitudes y demandas sindicales de los trabajadores españoles*. Madrid: Instituto IDES.
- Cottle, S. 1999. From BBC newsroom to BBC newscenter: On changing technology and journalistic practice. *Convergence* 5 (3): 22–43.
- Dahlgren, P. 1996. Media logic in cyberspace: Repositioning journalism and its politics. *Javnost – The Public* 3 (3): 59–72.
- Dupagne, M., and G. Garrison. 2006. The meaning and influence of convergence. *Journalism Studies* 7 (2): 237–55.
- Escobar, M. 1991. Afiliación y movilización sindical en España. Lecture given in *La integración sindical en estructuras complejas*. Sevilla.
- Fidler, R. 1997. *Mediamorphosis. Understanding new media*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- García Avilés, J. A., and B. León. 2002. Journalistic practice in digital television: The case of Spain's Tele 5 and Antena 3. *Journalism: Theory, Practice & Criticism* 3 (3): 355–71.
- García Avilés, J. A., B. León, and K. Sanders. 2004. Journalists at digital television newsrooms in Britain and Spain: Workflow and multi-skilling in a competitive environment. *Journalism Studies* 5 (1): 87–100.
- Garrison, B. 2000. Diffusion of a new technology: On-line research in newspaper newsrooms. *Convergence* 6 (1): 84–105.
- . 2001. Diffusion of online information technologies in newspaper newsrooms. *Journalism* 2 (2): 221–39.
- Jacobson, T. L. 1989. Use of commercial databases for television news reporting. *Journal of Broadcasting and Electronic Media* 33: 203–8.
- Liu, C. 2006. De-skilling effects on journalists: ICTs and the labour process of Taiwanese newspaper reporters. *Canadian Journal of Communication* 31 (3): 695–714.
- Luzón Fernández, V. 2001. La irrupción de internet en las rutinas productivas de los informativos diarios televisivos. PhD diss., Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra.
- Marjoribanks, T. 2000. *News Corporation, technology and the workplace: Global strategies, local change*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Masip, P. 2004. Journalists' problems with the use of internet in newsrooms: Some hints about new training needs for journalists. In *Towards new media paradigms: Contents, producers, organisations and audiences*, ed. R. Salaverría and C. Sábada, 271–82. Pamplona: Eunat.
- . 2005. Presència i ús d'internet a les redaccions. Periodistes, rutines professionals i tecnologia. PhD diss., University Ramon Llull, Barcelona.

- McKercher, C. 1995. Computers and reporters: Newsroom practices at two Canadian daily newspapers. *Canadian Journal of Communication* 20 (2): 213–29.
- Micó, J. L. 2005. L'aplicació dels sistemes d'edició digital no lineal als programes informatius de televisió. *Tripodos extra*: 577–88.
- . 2006. *Teleperiodisme digital*. Barcelona: Trípodos.
- Mosco, V. 2006a. Knowledge and media workers in the global economy: Antinomies of outsourcing. *Social Identities* 12 (6): 771–90.
- . 2006b. Citizenship Works. *Global Media Journal, Mediterranean Edition* 1 (1): 17–28. <http://globalmedia.emu.edu.tr/spring2006/> (accessed November 8, 2006).
- Nicholas, D., P. Cole, and H. Martin. 2000. The impact of the internet on information seeking in the media. *ASLIB Proceedings* 53 (3): 98–114.
- Nies, G., and R. Pedersini. 2003. *Freelance journalists in the European media industry*. European Federation of Journalists. <http://www.ifj.org/pdfs/FinalReportFreelance.pdf> (accessed October 7, 2006).
- Ohanian, T. A. 1998. *Digital nonlinear editing: Editing film and video on the desktop*. Boston: Focal Press.
- Pank, B., ed. 1997. *The digital fact book*. Madrid: Quantel.
- Pavlik, J. 2000. The impact of technology on journalism. *Journalism Studies* 2 (1): 229–37.
- . 2001. *Journalism and new media*. New York: Columbia University Press.
- Perry, D. A. 2006. Vocational rehabilitation and employment: From principles to practice. Bangkok: International Labor Organization. <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/ability/vrefpp.htm> (accessed October 15, 2006).
- Petit, A. 2005. Aproximación a la situación laboral en la industria de la comunicación. In *Informe anual sobre la profesión periodística*, 83–97. Madrid: APM.
- Powell, P. 1998. New direction for the integrated newsroom. *TVB Europe* 7 (9): 1.
- Prieto, C. 1993. Los sindicatos. In *Tendencias sociales en España*, ed. S. Del Campo, Vol. 2, 363–91. Madrid: Fundación BBVA.
- Quinn, G., and B. Trench. 2002. Online news media and their audiences. <http://media.ecdc.info/results/WP1%20Del%201.3%20Web%20> (accessed November 8, 2002).
- Quinn, S. 2002. *Knowledge management in the digital newsroom*. Oxford: Focal Press.
- Rintala, N., and S. Suolonen. 2005. The implications of digitalization for job descriptions, competencies and the quality of working life. *Nordicom Review* 26 (2): 53–67.
- Rogers, E. M. 1995. *Diffusion of innovations*. 4th ed. New York: Free Press.
- Russial, J. 2000. How digital imaging changes work of photojournalism. *Newspaper Research Journal* 21 (2): 67–83.
- Schudson, M. 1996. The sociology of news revisited. In *Mass media and society*, ed. J. Curran and M. Gurevitch, 141–59. London: Arnold.
- Singer, J. B. 1997. Still guarding the gate? The newspaper journalist's role in an online world. *Convergence* 3 (1): 72–89.
- . 2004. Strange bedfellows? The diffusion of convergence in four news organizations. *Journalism Studies* 5 (1): 3–18.
- Slotteroy Johnsen, S. 2004. News technology. Deconstructing and reconstructing news. *Nordicom Review* 25 (1–2): 237–57.
- Ursell, G. 2003. Creating value and valuing creation in contemporary UK television.

*Journalism Studies* 4 (4): 31-46.

Visser, J. 1992. La representación de los trabajadores en los centros de trabajo en la Europa Occidental. *Sociología del Trabajo* 14: 3-44.

Ward, J., K. Hansen, and D. M. Mcleod. 1988. Effects of electronic library on news reporting tools protocols. *Journalism Quarterly* 65 (4): 845-52.

Weisfenning, J. 1993. The routinization of news production. In *Desert Storm and the mass media*, ed. B. S. Greenberg and W. Gantz, 48-60. Cresskill, NJ: Hampton Press.

Williams, Penny. 1998. The impact of the internet on broadcast journalism. PhD diss., State University of New York, Buffalo.

## 第九章

# 子虚乌有的信息时代乌托邦： 社会服务部门的知识劳工与客户

万达·赖德奥特 (Vanda Rideout)

本章所论述的个案研究探索的是知识劳工与其服务的客户所处的真实世界，其背景是位于加拿大某农村/偏远地区的一个基于社区的组织。这一研究戳穿了由技术权威和推崇技术至上 (techno-centric) 的政府用神奇手法建构出的乌托邦世界 (参见，如 Cairncross, 1997; Canada, 2006; Negroponte, 1998)。本研究着眼于社会服务部门中的知识劳工与其客户所遭遇的问题。研究显示：(1) 无论有无先进技术，资金和人员缺乏都使提供社会服务的知识劳工难以完成他们的工作；(2) 他们所使用的政府技术网络有助于深化和扩展对劳工与其客户的科学管理实践；(3) 这些数字服务遮蔽了知识劳工们劳动的商品化和客户之间的结构性不平等。

加拿大德文社区发展协会 (Devon Community Development Association) 的个案研究<sup>①</sup>调查了职员们是如何使用先进的信息技术为客户提供就业服务。研究使用了几种数据收集技术，以求对提供服务的劳工的日常经验以及他们对客户所产生的影响有一个总体性的理解。研究进行了 8 次深度访谈，访谈对象是中央办公室和下属办公室的职员以及一名委员会成员，另外还有一次 9 名服务供应商参与的焦点小组讨论。客户的观点是通过 212 份<sup>②</sup>完整的调查问卷和一次 10 名客户参与的焦点小组访问而获取。协会工作人员帮助作者基于收入水平、性别、年龄和种族选择了一个具有代表性的客户样本，用来进行问卷调查和参与焦点小组讨论。

统领本章的是一种政治经济学视角，它帮助解释了研究结果。此处所做的分析支持了莫斯科(Mosco)的主张，即先进的政府电子服务系统及其附带的网站使劳动商品化的进程进一步扩张(2004: 158)。加拿大政府的在线就业服务使得对官僚系统内就业服务的总体权力和控制都集中到了中央。此外，通过评估和监测按周、月或年上交服务活动报告的知识劳工们的活动，以及将该信息与协会付费服务(fee-for-service)的资金支出相连，这一系统还拓宽和延伸了科学管理实践。在客户们进行必需的在线工作搜索和上报失业保险的时候，数字就业系统也对他们进行了评估和监测。

## 劳动的商品化

马克思关于劳动商品化的观点始自资本对两种商品的购买：生产资料和劳动力。劳动商品化使剥削性的社会关系得以具体化，“将它们以一种凝固的形式呈现出来，同时它们又被这种形式自然化”(Mosco, 1996: 143)。布雷弗曼为我们理解劳动商品化所做的贡献是他对服务和信息部门中这一过程进行了经验研究(1974: 342 - 345)。资本使一项工作的构想(conception)与其执行(execution)相互分离。新技术和科学管理实践的引入扩展了对劳动场所的控制，并且使劳工去技术化(1974: 326)。莫斯科主张，在信息时代，雇主们通过增加对传播系统和技术的使用增强了对劳工的控制，以此扩展了附加劳动过程的商品化(1996: 157)。随后，工作的大部分方面都被转变成了管理信息系统的一种延伸(McKercher, 2002: 14)。

哈维(Harvey)对后福特主义的资本主义制度的研究强调了作为商品

---

① 为了遵守新布伦斯维克大学和国家研究会(National Research Council)道德委员会的规定，保证劳工和客户均为匿名，本章通篇使用了德文社区发展协会这一假名。

② 调查发放了400份调查问卷，回收率为53%。



的知识的重要性以及知识劳工的增加。雇主们通过利用技术革新加强了对知识商品和劳动的控制，从而占有了优势地位(1990：159)。此外，劳动市场经过改革之后变得更为灵活，它们开始依赖兼职和合同制的工作安排，全职的、永久性的劳工被取代。他还解释道，合同制的工作安排对政府来说尤为有吸引力，因为之前被内化于政府中的工作现在可以“分出来给社区”了(1990：157)。

不过，劳动市场的灵活性仅仅是新自由主义劳动政策所带来的诸多改变中的一个方面。通过设定低薪雇佣关系的条件和基调，国家由社会救济制(welfare)向工作福利制(workfare)的转变必然会导致一支临时性劳动大军被再生产出来(Peck, 2001：21)。它将失业、社会救济福利与工作、培训，或者其他意欲迫使或帮助失业人群进入劳动市场的项目联系在一起。失业补助和其他社会福利工资也面临着下降的压力。

工作福利制改革包括了劳动市场的再次商品化，途径是将单身父母和残疾人等之前被认为是无法就业的人群重新归入可就业人群(Bashevkin, 2002；Jenson 和 Saint-Martin, 2003：11；Peck, 2001：214)。就业能力通过工作行动主义(work activism)、技术开发以及通过教育和培训缩小能力差距等被强调。加拿大一些联邦政府和省级的就业能力项目突出了再技术化和终身学习的问题。在大多数情况下，参与这些项目对于那些依靠社会救济或接受失业保险而生的人们来说是强制性的(Quail, 2002：33)。

重新修订后的1995年失业保险法案(Employment Insurance Act)以及相关的地方性工作福利政策，也通过收紧获得失业保险的资格要求以及限制一个人可以获得救济的时间，维持了劳动市场的灵活性。与此同时，获得社会救济的标准提高了，可获的补助则减少了。最近有证据显示，工作福利政策带来的一个结果是加拿大的劳动市场出现了两极分化，其中拥有低薪工作的人占了全职劳动力的四分之一(Johnson 和 Mahon, 2005：12)。

## 政府在线政策

先进的数字技术拥有“可以极大地提高传输速度和灵活性的技术优势”，它们同时还可以被用来“扩展信息商品化”（Mosco 和 McKercher, 2006: 735）。加拿大政府向创新技术和数字网络投入了巨资，其中包括骨干网和公共访问中心（Menzies, 1996; Rideout, 2002; Shade, 1994）。最近一次 8 800 万美元的投资被用来巩固联邦部门通过加拿大政府在线服务（Service Canada's Government On-Line）主动向市民和企业提供数字服务的行动。根据 2006 年政府在线报告，其重点目标是实现“客户自主使用”（client driven access）电子服务，提高政府效率（Canada, 2006: 1-2）。因为政府陷入了斯坦（Stein）所谓的“效率膜拜”（2001: 10），所以现在有 130 项电子服务可以用来补充诸如面对面、电话和邮件等传统的传播渠道。这些服务允许客户与联邦政府进行互动（Canada, 2006: 74-78）。

2002 年，加拿大人力资源发展部（现在改为加拿大人力资源与社会发展部）开始在线向个人和企业提供劳动市场和失业保险的服务。在一家网上工作库，还可以获得一个基于网络的关于加拿大工作职位的网络系统。电子职业介绍网站准许求职者上报自己的技术、教育和工作经验，以期他们的这些能力凭证能够吸引到雇主。那些接受失业保险（EI, employment insurance）的人必须上报所有的工作以及与工作有关的活动。而且他们只能通过电子失业保险系统进行上报（Canada, 2006; Treasury Board of Canada, 2003）。

### 德文社区发展协会的个案研究<sup>①</sup>

德文社区发展协会成立于 1980 年，是一项由社区主导（community-

---

<sup>①</sup> 本个案研究是报告《知识社会中的社区中介者》中四个个案中的一个（Rideout et al., 2006）。

driven)的社会经济战略计划的一部分，目的是促进地区发展以及帮助该地区的人找到工作。此协会及其三个下属办公室为居住在偏远乡村的90个小型分散社区中的871名客户提供服务。目前，有11名就业顾问/促进者和4名行政人员代表加拿大人力资源与社会发展部提供一系列就业辅助服务。

该协会服务地区的失业率至少是全国平均失业率的两倍。该地区2003年估计有15880名劳动力，其中52%都在这一年的某个时候接受过失业保险金。大部分失业保险的接受者(62%)是男性，他们平均每人获得6900美元。一些家庭和个人还向联邦政府和/或省政府请求某些形式的社会救济。人们实际拥有的技术与工作福利政策中所要求的技术之间存在的差距又因该地的教育水平而更加突出。相当一部分居民——42%——教育水平在高中之下(Rideout et al., 2006)。

德文社区发展协会对客户的就业和学习需求做出回应，提供约15项工作福利就业能力服务。最常见的是个人就业咨询、工作搜索技巧帮助、客户需求评估、合作创业、技术培训。较普遍的服务之一针对的是那些没有高中文凭的成年人，他们要么从省级政府那里接受社会收入，要么可以获得失业保险。另外还有一些服务针对的是青年人，为其创造暑期或临时工作。协会还帮助客户寻找该地区内的短期工作机会。所有这些服务是为客户提供工作、工作经验，某些情况下还会提供正式培训。协会还提供相关的经济和社会服务，比如培训客户撰写简历、使用空白表格程序，以及创建个人档案。另外，协会及其下属办公室还提供电脑使用服务，供客户在联邦政府的在线工作网站上进行电子工作搜索(Rideout et al., 2006: 28)。

协会从加拿大人力资源与社会发展部的一个分支机构，技术学习办公室(Office of Learning Technology)那里获得资金，为客户提供培训和终身学习技巧。在社区学习网络(Community Learning Network)项目中，该资金被用来提供一对一的帮助，员工向客户展示如何操作电子劳动市场搜索，这是一种互联网工作搜索，以及如何写简历。这个项目还提供教

育升级、再培训以及工作安排，该组织的网站中就有这个项目的广告。从10—20个空余名额有75个人申请可以看出其受欢迎的程度。对于那些被此项目吸纳的人来说，信息和传播技术是必备条件。尽管工作人员对这个项目持有积极的态度，因为它有助于改善客户的工作场所技巧发展和技术培训，但他们也对其有限的、只有三年的资金表达了强烈不满。

提供就业服务的劳工需要很好地了解加拿大人力资源和社会发展部的项目，他们才可以为客户提供最适合的服务。这就意味着工作人员需要了解市场形势和劳动市场的发展趋势。他们还需要很好地了解本省的社会和经济状况以及本地区的新企业。另外，协会还要了解其他地方社区组织都在做些什么，哪些组织有望走到社区发展的前列。一位工作人员这样描绘为客户服务的协会与政府部门之间的复杂关系：

我当然需要这些信息……参与者参与该项目的资金或者是由客户通过人力资源、劳动与就业、社会救助部获得，或者是一些够格的客户从人力资源与社会发展部获得。对我来讲，与每个部门建立关系以便了解情况是十分重要的，因为当参与者（客户）参与项目时，他们仍然由这些部门管理。因此了解并且与这些不同的部门建立关系对我而言非常重要，只有如此，我才能够得知什么事情发生了，才可以掌控它……因为这个项目的参与者可以被他们的【政府】出资人拉出项目。（职员访谈6）

工作人员还需要从加拿大的人力资源与社会发展部获取最新的和准确的项目信息。例如，项目有所变动时，协会就需要尽快得到新的信息和新的表格。工作人员解释道，如果不这样做，客户们就可能收到错误的信息，这就往往会导致他们提交一些过期的表格。发生了那种事情，工作人员和客户就不得不从书面材料开始从头再来。

## 资金问题

对协会而言，最大的问题是资金状况。过去十年间，随着省级政府不再提供核心资金，协会的资金状况一直在恶化。现在协会获得的几乎所有资金都是基于提供具体服务时按量收费所得。一个例外是从社区学习网络那里得到的三年资金，此项目是为符合要求的成年人提供技术更新和培训。这种状况影响了协会运作的方式：

伴随着加拿大人力资源与社会发展部发生的所有这些变化，他们逐渐不再负责面对面接待客户的业务，因此我们接管了该项任务。我们整个中心自身也发生了变化。我们曾经是一个年轻的中心，持有开放空间的理念，拥有非常轻松的氛围。身着便装，穿着牛仔褲，并且试图充满青春活力……但是现在我们变得更加正式了一些，我们有了自己的隔间，并且按照约定接见客户。（职员访谈7）

在实施付费服务安排之前，大部分就业服务项目是由联邦政府人力资源部门的地方办公室提供。许多在德文社区发展协会工作的就业辅助官员都曾经在那些人力资源部门办公室工作过。毋庸置疑，基于合同安排提供就业服务使该协会与加拿大人力资源与社会发展部的关系亲密了许多。这种合同服务(contract service)安排与该协会对网上就业系统的依赖使得工作人员仅仅拥有非常少的自主性和处理权。联邦政府部门要求协会达到一些量化指标，其中包括为无业和自主创业的客户提供服务的责任目标。劳工们谈到了这些变化造成的附加责任和压力。按服务量收费获取资金意味着，工作人员必须提交季度、年度报告，这就为协会增加了额外的压力，因为一些工作人员最初并不具有此项技能。这显示了数字泰勒主义的一种强化，它管理和限制着工作和劳工。

为了得到联邦政府和省政府的资金，协会的行政人员必须写无数的计划。一位工作人员解释道，对于一个起初身为社区协会的组织来说，“这是非常难做到的，因为大多数志愿组织中的职员就根本不具备可以达到写此计划的水平的技能，更别说处理它们了”（职员访谈8）。因此这就成了协会的就业官员和工作人员的额外负担。

付费服务和项目资金不足以承担协会运作的核心开销。除了后面将要讨论的技术能力问题之外，其最明显的结果是对劳工造成了影响。因为没有核心资金，所以所有的工作人员和服务劳工都是合同制。而且这些资金不足以提供稳定的职位和良好的工作条件。正如之前探讨过的，一些就业服务的官员曾经是联邦政府的雇员和加拿大就业移民工会(Canadian Employment Immigration Union)的成员，后者是加拿大公共服务联盟(Public Service Alliance of Canada)的下属工会。在现有的资金制度下，负责就业的官员和所有其他工作人员都被视作合同工，而且不属于任何一个工会和代表协会。每年当协会的合同提交上去进行续约审核时，劳工们都会担心他们还能否继续工作。

尽管存在上述压力，劳工们却并没有抵制这种合同工作的迹象。相反，他们对此状况表示顺从，他们认为，与该地区其他大多数人相比，自己这种临时性的工作至少是一份“好工作”。最近，政府与加拿大就业移民工会(2006)之间就网上失业保险服务的问题上爆发了一场新的斗争。工会认为，失业保险处理办公室的合并带来的效率提高导致了另外的工作流失([www.ceiu-seic.ca](http://www.ceiu-seic.ca))。加拿大电子就业服务劳工所面临的形势并不特殊。研究信息与传播技术对劳动场所的影响的学者已经有了下述发现：工作量增加、对劳动过程的管理控制增强，以及随之而来的工作流失(参见，如，Liu, 2006)。

下属办公室里的劳工的薪水也无法统一，联邦国家和省级政府为社会服务工作提供的资助的规模在不同地区之间存在着差异，而劳工的薪水就是由这些资助来决定。在做同样工作的情况下，一些工作人员比其他一些薪水要少，而这仅仅是因为他们所在的地区不同。六年以来，职员和

服务劳工的薪水没有任何增长，甚至在生活成本增加的情况下也是如此。另外，职员还自愿投入很多时间来写资金申请，以续签服务合同。“我想，我一周要花六天和许多个晚上来写申请——有几个星期我不得不连续七天一直做——就为了得到足够的项目并且将其维持下去，我想，也是为了让我自己有工作可做吧。”（职员访谈1）所有这些因素都导致了人员变动速度的提高。

一些下属办公室有足够的人手来提供所需的服务，另一些没有，但却没有资源增加人手。为带薪职员帮忙的志愿者非常少，一些以前的志愿者也离开了这个部门去寻找带薪工作了。社区协会既没有人力也没有技术能力来持续提供包括终身学习服务在内的信息服务。不稳定的资金状况限制了组织的发展空间。另外，尽管工作人员尽心尽力，但这一点还是对组织提供在线就业服务的能力带来了负面影响。

协会提供在线就业服务所需的计算机硬件、软件和上网服务都不具有被列入项目资金预算条目的资格。这是一个非常严重的问题，因为协会的电脑越来越旧了，且目前的拨号上网服务既无法满足大量的客户使用需求，而且对于提供先进的政府在线就业和失业保险服务来说也供不应求。两台分配给客户使用的奔腾II电脑频繁死机，互联网连接也十分缓慢。一次两到三小时的工作搜索常常因为系统死机而不得不放弃。就业服务官员发现，这些问题在他们试图培训客户使用互联网的时候尤其令人泄气。互联网和信息技术是关键性资源，不仅对于客户使用来说很重要，而且对于协会与下属办公室的工作人员之间进行有效的日常员工通讯来说也是如此。

## 客户面对的障碍

为了确定职业选择，就业顾问会对客户进行评估，将客户的兴趣作为考虑因素。然后客户和顾问就会来制定一些目标，比如完成中等教育，拿到社区学院的文凭，得到大学的学位，或者是获得一张营业执照。就业

顾问还提供职业规划服务。

客户的障碍包括教育水平低和就业技能缺乏。其中一个重要的发现是一些服务劳工持有如此看法，客户们的职业道德水平十分低下，尽管事实是他们并没有从事全职工作的经验，而且也不了解工作所需的责任和义务。劳工抱怨问题的态度与工作福利政策趋于吻合，后者强调的便是个人就业能力与工作行动主义。正如前面讨论过的，诸种障碍可以溯源至该地区传统上的季节性工作模式，在那里，一年中只有某些时候才会有工作。其他一些客户障碍包括，读写技能差，普遍只有初级中等教育水平（8 年级到 10 年级的水平），缺少证书或文凭。在某些例子中，还包括酗酒或吸毒、智力障碍或生理残疾等障碍。

这就意味着在可以培训或再培训一名客户进入劳动大军之前，还需要投入相当多的时间和精力。培训只有在就业顾问为客户做完能力测验之后才能开始。在能力测验中达到 2、3 级水平的客户才有资格进入成人基础教育中心获得 12 年级的证书，并且此后还能继续进入中等职业学校、社区学院或者大学。有残疾的人则会被转到一个能力就业合作（Ability Employment Cooperation）项目，他们会在那里再进行一次评估，然后就联系一名雇主代表客户安排工作。

贝恩斯（Baines）发现，非营利组织的资助机构所规定的新工作管理指标并没有考虑到那些需要额外帮助的客户有一些费时的需求（Baines, 2006）。对社会服务劳工的影响增加了官僚体制的管理强度。再加上电子系统的使用，知识服务劳动的商品化进一步加剧。

一些服务项目的标准并不总是能够满足客户的需求。许多客户达不到技术培训项目所要求的最低教育条件，通常是高中文凭。他们在进行能力测验时也经常达不到申请教育升级所需的规定分数。在此，客户不得不在进行下一次能力测验之前自己寻找帮助，进行自学。对于一些客户来说，要想达到规定的的能力水平也许需要花费几年的密集培训，因此，协会面临的一项艰巨的挑战就是一直保持客户的积极性。

有残疾的客户经常不认为或不承认自己有残疾。一旦此情此景存



在，组织就不能够将客户交给合适的社会服务部门，这就意味着有残疾的客户无法得到充分的服务。另外，组织在接触该地区的年轻人方面也有困难，因为许多年轻人不听广播，不看电视，也不读报。

尽管有这些挑战，参与焦点小组讨论的客户还是认为，他们在该组织的帮助下赢得了“宝贵的工作经验”，组织帮助的形式有求职面试培训和关于使用网上工作库的电脑培训(客户焦点小组)。

## 提供在线就业服务的挣扎

社区协会一直在挣扎着扮演提供电子政府就业服务的中介者角色。大部分工作人员都认为协会没有人才、技术和资金能力来用数字化的方式提供现有的服务，更不用说增加额外的政府服务任务了。协会需要新的电脑，需要稳定而且支付得起的高速互联网。协会还需要更多受过培训的职员且对现有职员进行另外的培训。而这些都需要更多的财政支持。

如果考虑到需求最迫切的客户当中有许多人除了要为寻找工作和提交失业保险报告而填写必需的表格之外并不使用电脑和互联网的话，使用数字技术提供就业信息和服务对于社区发展协会来说就是一个挑战。

协会的职员使用信息和互联网的方式更为复杂。客户的案例是通过一个基于网络的政府电脑系统来管理，该系统众所周知的名字是责任资源管理系统(Accountable Resource Management System)。客户的统计资料被输入此集中化的、数字化的科学管理系统中并将客户案例的结果用列表显示出来。加拿大人力资源和社会发展部要求社区协会每周、每月、每年都要上交资料报告，以供项目追踪和责任说明。大多数情况下这一系统运作良好，受到了工作人员的喜爱。但令人意外的是，劳工们都没有对不间断的评估和此系统基于工作进行管理方面提出质疑。

伴随着裁员和资金削减，过去二十年来这一社会服务部门承担的工

作也减少了。同时，该部门还遭遇了新形式的公共部门管理，其中包括量化的衡量标准，比如类似会计的处理过程、最佳工作、称职、基准评价等指标的约束。这些量化工程损害了职业自主性，对服务的质量也有负面影响（Baines, 2006: 195 - 196）。正如德文社区发展协会案例所显示的，使用政府在线系统使对所有工作人员进行评估和监测的科学管理实践得到进一步扩展。

协会工作人员表示他们经常使用电子邮件进行内部通讯，包括将电子档案草稿在负责的工作人员之间来回传递。有两个下属办公室可以连接到高速网络，还可以通过视频会议进行交流。但是，缺少可以连接高速互联网的基础设施还是对提供服务具有很大的影响。接受调查的相当一部分客户（33%）都指出，本地区的宽带设施不能满足需要。另外15%的客户指出，高速互联网设施是缺失的。其中一个下属办公室无法使用宽带互联网服务器。

尽管拨号上网设施在一些地区物尽其用，但在另一些地区则速度很慢。总体来讲，拨号上网对于提供服务和信息来说是一个制约因素，因为它要绑定一条电话线。就像一位工作人员所说的，上网做调查就意味着她不能接电话。旧式的电脑很慢而且经常死机。一家位于偏远地区的办公室通过卫星接收互联网服务，但是工作人员说速度非常慢，下载一份政府文件就要花费一个小时甚至更长时间。

一位服务劳工描述了在一个没有高速网络的地方，顾客试图完成一次网上失业保险申请时碰到的困难：

现在已经没有填写失业保险申请表格这回事了。所有事情都要到网上来做，这儿（一个下属办公室）的设施已经过时了，客户们都去那儿填写申请表，有些人差不多要掉六次线才能够完成全部过程……还有一些人……直接根本不会做，他们就干脆放弃，走掉了。

（职员访谈1）

客户们也明白服务劳工们因为缺少高速的互联网设备而面临的日常压力。一位顾客说道：“你没法提高速度，拨号上网糟透了。真的很糟糕。你连上了网，掉线了，又上，又掉线。”（客户焦点讨论）

## 职员面对的障碍

协会职员和服务劳工说，使用互联网的主要好处之一是可以更快地将信息传送给客户。考虑到协会与其下属办公室处在农村/偏远地区，互联网连接对于为客户提供服务和信息以及职员之间交流来说就是不可或缺的了。从获得资金和提出计划，到收取工作申请，社区协会几乎所有事情都在网上完成。但是一个技术密集型的工作场所要依赖那些可以发挥作用的技术。服务劳工非常一致地认为，协会的硬件和软件都不足以提供就业服务和信息。下属办公室中的一些传真机无法正常工作。供客户搜索工作库和撰写简历的电脑的数量也不够。有需求的客户结果往往要等很长时间。劳工和职员要么抱怨根本没有电脑可用，要么抱怨电脑不够用。在其中一个地方，七个工作人员共用一台电脑。因为资金有限，组织只能购买最便宜的电脑，而这些电脑也许没有所需的功能和可靠的质量。职员们描述的其他一些问题还包括过时电脑、廉价电脑、电脑死机、对电脑及网络提供问题排解和维护的技术支持不够。用一位工作人员的话说就是，“我们有点像乘坐着一架只有一个机翼的飞机在飞”。（职员焦点讨论）

协会没有信息技术培训的政策。一些职员就只在当地的社区学院接受了一两天关于微软的 office 办公软件和 Corel 应用程序的课程。微软电脑应用程序中先进的 workshop 也有，但是就像一位工作人员所解释的，因为缺乏资金，讲习班仅仅举办了几期。

## 客户面对的障碍与挑战

客户也面临着一些障碍和挑战，使他们难以利用在线就业服务和信

息。其中两个最常见的问题是教育水平低下和文盲率高。如果参照职员提供的关于一些客户是文盲的信息会发现，客户对于确认文盲是障碍的调查问题的响应看上去出奇地少。当这一差异的原因被问及的时候，工作人员解释说那些自身是文盲的人往往自己不会如此认为。

在线服务提供的其他客户障碍还包括：家里没有电脑和网络连接；缺少成本和支付能力；对使用信息和传播技术缺乏需求或兴趣；公共上网点的操作时间受限。理论上讲，没有家庭电脑的客户可以去公共电脑使用网点。这类网点一般都设在图书馆和学校，但是它们往往一天只开放几个小时。另外，学校网络的使用量往往很大，这就使客户要想上网非常困难。教育水平低或阅读有困难的客户在使用公共网点的时候也许还会感到不自在。结果，客户们更有可能去使用社区协会的电脑，其电脑从早上9点到下午5点一周五天都开放。

参与了焦点小组的大多数客户都说，他们更喜欢经验丰富的职员或就业顾问向他们演示如何使用电子就业服务。一个人说，“直接指导比读手册或读关于新技术的书要容易得多”（客户焦点讨论）。客户们还表达了出现问题却没有技术支持时的沮丧，这些问题包括过期网页或者是处理色情网站。一位服务劳工解释说一些客户非常害怕如传真机和手机等技术。许多人都对使用在线设备填写失业保险申请怀有惧怕之情。另外，该地区一些年纪较大的人抵触技术改变，对于在线搜索工作感到很不舒服。

## 结论

本章探究了信息时代专家所展望的人们普遍都能获取信息这一前景，与加拿大乡村的信息劳工及其客户的真实经验之间存在的差距。研究显示，政府的在线服务系统和附带网站被用来对加拿大就业服务的权力和控制进行了集中化。而且，先进的电子系统通过利用提交活动报告以及将该信息与劳工们收费服务所得的薪水相连的方式来对知识劳工们的劳

动进行评估和监测,从而使科学管理实践得以拓宽和深化。泰勒主义的数字形式还在客户们进行工作搜索和报告其求职活动的过程中对他们也施以了评估和监测。提供信息服务掩盖了技术手段和合同工作制将知识劳工的劳动进行商品化所具有的两面性。另外,工作福利政策和强制客户使用在线就业系统也使客户们被再次商品化为短期的临时劳工。

## BIBLIOGRAPHY

- Baines, D. 2006. Whose needs are being served? Quantitative metrics and the re-shaping of social services. *Studies in Political Economy* 77: 195–209.
- Bashevkin, S. 2002. *Welfare hot buttons: Women, work and social policy reform*. Toronto: University of Toronto Press.
- Braverman, H. 1974. *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. New York: Monthly Review Press.
- Cairncross, F. 1997. *The death of distance*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Canada. 2006. *Government on-line: Serving Canadians better*. [http://www.gol-ged.gc.ca/index\\_e.asp](http://www.gol-ged.gc.ca/index_e.asp) (accessed May 2, 2006).
- Canadian Employment Immigration Union. 2006. [www.ceiu-seic.ca](http://www.ceiu-seic.ca) (accessed September 25, 2006).
- Community Accounts. 2003. [www.communityaccounts.ca](http://www.communityaccounts.ca) (accessed February 20, 2005).
- Harvey, D. 1990. *The condition of postmodernity: An enquiry into the origins of cultural change*. Cambridge, MA: Blackwell.
- Jenson, J., and D. Saint-Martin. 2003. Building blocks for a new welfare architecture: Is LEGO the model for an active society? Paper presented at the 4th International Research Conference on Social Security, International Social Security Association, May 5–7, Antwerp, Belgium. <http://www.issa.int/pdf/anvers03/topic1/2jenson.pdf> (accessed March 1, 2007).
- Jessop, B. 2002. *The future of the capitalist state*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Johnson, R., and R. Mahon. 2005. NAFTA, the redesign, and rescaling of Canada's welfare state. *Studies in Political Economy* 76: 7–30.
- Liu, C. 2006. De-skilling effects on journalists: ICTs and the labour processes of Taiwanese newspaper reporters. *Canadian Journal of Communication* 31 (3): 695–714.
- McKercher, C. 2002. *Newsworkers unite: Labor, convergence and North American newspapers*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
- Menzies, H. 1996. *Whose brave new world? The information highway and the new economy*. Toronto: Between the Lines.
- Mosco, V. 1996. *The political economy of communication: Rethinking and renewal*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- . 2004. *The digital sublime: Myth, power, and cyberspace*. Cambridge, MA: MIT Press.

- Mosco, V., and C. McKercher. 2006. Convergence bites back: Labour struggles in the Canadian Communication Industry. *Canadian Journal of Communication* 31 (3): 733–51.
- Negroponte, N. 1998. *Being digital*. New York: Knopf.
- Peck, J. 2001. *Workfare states*. New York: Guilford Press.
- Quail, M. 2002. *Workfare: Why good social policy ideas go bad*. Toronto: University of Toronto Press.
- Rideout, V. 2002. Digital inequalities in Eastern Canada. *Canadian Journal of Information and Library Science* 27 (2): 3–31.
- Rideout, V., A. Reddick, S. O'Donnell, W. J. McIver, Jr., S. Kitchen, and M. Milliken. 2006. *Community intermediaries in the knowledge society*. Ottawa: National Research Council of Canada and University of New Brunswick.
- Shade, L. R. 1994. Computer networking in Canada: from CA\*net to CANARIE. *Canadian Journal of Communication* 19: 53–69.
- Stein, J. 2001. *The cult of efficiency*. Toronto: Anansi Press.
- Treasury Board of Canada. 2003. *Connecting with Canadians: Pursuing service transformation. Final report of the Government On-Line Advisory Panel*. Ottawa: Treasury Board of Canada.

## 第十章

# 知识劳动外包： 劳工对新国际劳动分工的回应<sup>①</sup>

文森特·莫斯科 安德鲁·斯蒂芬斯

将美国的知识与文化劳工的工作输往他国这一现象，已经成为学术界、政策界和媒体界所关注的重要问题。本章以一个检视知识领域内的劳工、工会以及社会运动的研究项目为基础，描述和评估了我们所拥有的关于外包的知识。有鉴于此，本章对流行的观点提出了挑战，并且揭示出知识劳动外包复杂过程中一些未受足够重视的趋势。

由于知识劳动一般无需物质上的远距离移动，因而它的生产过程主要依靠远程通信系统，而远程通信的成本也随着技术进步在不断降低，这就使我们通常被称为“外包”的做法成为可能，举例来说，外包可以允许一家美国公司使用中国的数据输入劳工，使用加拿大的呼叫中心（call center）雇员，或使用印度的软件程序员，这些外国劳动力的成本通常只是美国同等劳动力成本的一小部分。外包是以商业为导向（business-led）的新自由主义议程中一种新近出现的手段，这种新自由主义议程改变了20世纪五六十年代的社会契约，当时的社会契约为人提供带有最低生活工资的稳定工作，外加一系列福利。而在生产效率的名义下，目前以商业为王的力量使工作、薪金，尤其是福利远远无法得到保障。由于外包只是一个更广泛的商业趋势中的一部分，且此一趋势还在冲击着保护劳动者的社会政策工具，因而劳工们要想进行有效的自我保护就变得更为困难。与实现所有公民充分就业和福利最优化的社会民主的理想图景相反，新自

由主义政府集中关注的是创造好的商业环境，而不管对就业与福利产生怎样的影响(Harvey, 2006)。具有讽刺意味的是，在诸如印度这样的新兴自由化经济体中，人们已经普遍认识到，政府对培训和教育领域的大规模介入对于帮助公民准备好应对一种全球化的、以知识为基础的经济来说简直不可或缺(Deshpande, 2006)。

不可否认，资本与工作的流动并不是什么新鲜事。新英格兰 19 世纪的纺织工场曾经是企业策划与商业家长主义的典范，而现在那里已经变成了博物馆和公寓楼，工作很早就已经转移出去了，先是转移到南方，现在则是亚洲。不过事实可以证明现在的情况有所改变，电子服务工作输出到国外变得更加容易和廉价，而且难以进行抵制，因为商业力量几乎空前地强大。

工会劳工害怕出现大规模的工作流失，特别是知识领域的工作，这些工作主要流向了印度和中国。他们提议立法来对外包进行严格管制，包括中止日益增多的政府岗位外包业务，要求呼叫中心的劳工确认他们的所在地。但并不是所有的工会主义者都赞同严格管制的要求，比如，美国发展最为迅速的重要工会，服务业雇员国际工会(SEIU)的权威领导人安德鲁·史特恩(Andrew Stern)认为，这样的举措过时且无益。相反，在 2005 年 3 月硅谷的信息技术执行主管大会上，史蒂文呼吁资方与劳方联合起来，为技术工人创设收入折合养恤金(income-replacement)和再培训课程(Langberg, 2005)。他的观点源于一系列日益增多的研究，这些研究提议了一些数字时代保护劳工的新方法，其中包括薪酬稳定、持续培训、可转让技术、个人资本明晰所有权，以及随身(portable)的健康与退休福利，上述措施将对为工业时代的劳工而设立的传统社会保障体系形成补充(Stone, 2004)。

为外包进行辩护的标准的商业理由是自由贸易，这是自亚当·斯密

---

① 本论文对传播产业的工会与融合的研究是在加拿大社会科学与人文学科研究会(Social Sciences and Humanities Research Council of Canada)的资助下得以完成的。



以来的教科书主导的经济学理论。这种观点认为，当一个国家或地区都专注于自身拥有比较优势的资源时，商品与服务、资本与劳动力的开放市场就可以带来有效的资源配置。尽管在某些地方可能出现了工作的流失，但总体的生产率在提高，财富也在增加。决策者应该鼓励企业与其员工更加聪明地工作，将其时间与精力集中于创造、革新以及智力工作，而非严格限制外包业务。然而，就像工会主义者在关于外包的立场方面出现了裂痕一样，在这一做法的支持者中间也出现了分歧，尤其是当诺贝尔奖获得者保罗·萨缪尔森质疑自由贸易和外包所带来的利益时(2004)。而当两名资深经济学家向即将发表萨缪尔森当时尚未付梓的著作的期刊提交了反驳文章时，这一争论的白热化程度变得更加明显(Bhagwati, Panagariya 和 Srinivasan, 2004; Lohr, 2004)。

## 理解外包的复杂之处

这些流行观点的每一个都包含基本的真实之处。但是它们也都过分简化了一个复杂的过程，该过程显示出了国际分工的巨大变化。大多数外包发生在本国，只有1%或2%的业务过程外包发生在国家之间。美国信息技术协会(Information Technology Association of America)的高层估计，目前约有4%的美国外包业务被转送到海外，但预测未来此数字将增长到40%(Koch, 2005)。尽管相关信息分散在商业报告和商业方案的调研当中，但服务工作的外包很明显是一个处于发展中的现象(UNCTAD, 2004, 见表格 IV.3, IV.6)。虽然对外包数字还存在着某些争议，但还是有大量证据支持下述结论，即全球外包的比例和数量在上升，并且如果现有的政治经济趋势持续的话，这种现象在未来数十年间还将继续发展(Mann, 2003; McCarthy, 2002; McDougall, 2005)。支持者认为知识工作有被移往任何遥远地点的潜在可能，因为它无须与消费者发生直接联系，无须了解本地情况，也无须与业务的其他部分发生复杂的牵连(Porter, 2005)。但我们将会在本章后面看到，这些假设存在严重缺陷。

大多数关于外包的报告研究集中在业务流程方面，但这只是可能被输往海外的一小部分白领工作。其中一个例外是一份联合国的报告，报告记录了服务业在世界范围内以出口为导向的、国外直接投资的项目的资料。该报告发现，2002至2003年间，共有513项呼叫中心项目，113项共享办公中心项目，632项IT服务项目，565项区域总部合作项目（UNCTAD，见表格IV.7）。

随着白领工作外包向价值链的上游移动，讨论也从业务处理工作的转移变为知识处理工作的转移。这些工作包括信贷、股票、投资的调研工作，还有专利申请，知识产权以及资产管理。预计仅印度一国，在未来五年就每年需要5万人以满足其知识处理工作的人员需求。2005年，印度约有300家企业从事知识处理的外包业务，雇佣了约6万人，包括持照会计师，科学学科的本科生和研究生、工商管理硕士、市场调研人员、律师、工程师、医生等。中国每年有40万名工程专业的毕业生，其中许多人为计算机技术专业，中国正在成为此类工作的一个日益重要的劳动力来源地。1998年微软开始在中国建立计算机实验室，并且一直在增加对中国软件工程师的使用。2004年，通用电气公司在上海设立了一个大型研究中心，计划雇佣1200名研究人员（Buckley，2004）。所以，尽管很难非常准确地预估外包的未来发展前景，但是外包工作的数量增多与层次提升的趋势已经非常明显。一位专家推断，这一趋势将会以大多数专家顾问无法相信的速度发展（Roach，2004）。

美国每年从印度进口50亿美元的软件，成本方面的考虑是其主要推动力（Economic Policy Institute，2004）。调查中约有70%的公司在被问到为何把服务工作送到海外时，确认此举是为了节省劳动成本，而这又是通过将几个特定国外地点的活动统一起来而实现（UNCTAD）。美国是此行动的主要发起者，其包揽了全部出口导向型的信息与电信工程的三分之二，其中包括了所有呼叫中心项目的60%（2004：26）。2005年公布的文件显示，IBM计划在欧洲和美国裁减13000名员工，而在印度增加超过14000名员工（Lohr，2005）。尤其重要的是，公司在2005年11月宣布，将在印

度设立外包公司设计高端芯片，这是第一个在 IBM 自己的公司以外设立的生产电源架构 (Power Architecture) 芯片的中心 (Rai, 2005)。

在发生劳资争端时，外包还可以被用于增强资方的力量。比如 2005 年，加拿大第二大电信服务提供商 Telus 公司对 11 500 名身为电信劳工工会 (Telecommunications Workers Union) 会员的员工采取了停工措施。作为此次停工行动的准备，公司在印度和菲律宾设立了呼叫中心，将接线员与客户服务的工作转移到了那里。另外，已经将其运营范围扩大到阿尔伯达总部之外的 Telus 公司，还雇佣了一家印度子公司来完成技术工作的主要部分，以整合公司的国内服务 (Mosco 与 McKercher, 2006)。

美国企业还对美国移民法中的相关规定进行利用，规定为当联邦政府认定美国国内的劳工不足时，美国企业可以临时引进熟练的技术工人。总部位于西雅图的高科技工人代表组织，华盛顿技术劳工联盟 (WashTech) 坚持认为，企业是在利用 H-1B 移民签证 (短期技术移民签证) 来引进廉价劳工。这不仅会降低薪金水平，而且会使外国劳工接受完培训，回到本国后依然只能继续为这些企业在外国的外包机构工作。正如一位公司经理所承认的，公司正在利用签证程序“作为一种引进普通低薪雇员的手段。它们甚至懒得去寻找美国的劳工” (Holstein, 2005)。这些被引进的知识劳工正是学者 (Chakravarty, 2005) 所说的全球化中的“弱势胜者” (weak winner)，他们通过 H-1B 签证程序被利用，这一程序存在固有缺陷，它为剥削移民劳动力提供了机会。最为重要的是，查克拉瓦蒂指出，进步的劳工组织可以在团结移民劳工与美国本国工人方面扮演重要角色。

出乎一些人意料的是，大多数知识工作外包的接受方是欧洲和北美的国家。2002 至 2003 年间，超过一半的外国呼叫中心项目都给了发达国家，其中以爱尔兰、加拿大和英国为首。2001 年，所有国外服务市场的总额达 320 亿美元，而爱尔兰就足足占到了四分之一。发达国家可以为美国企业提供一些成本优势，不过它们受到青睐的一个主要原因是这些国家可以提供受过良好教育的熟练技术工人。而且随着技术使种类日益增多

的可输出服务渐渐向知识链条的上游延伸，这一点变得尤其重要。呼叫中心的工作需要员工具有良好的沟通技巧并对本地市场了解。由此就有助于理解，为什么并不能提供显著成本优势的加拿大会成为美国呼叫中心的重要劳动力来源地。事实上，加拿大的法语地区与双语地区也为法国公司提供工作。但对于那些可输出性日益增强、且要求更高的工作来说，教育与技术甚至是重中之重，比如软件工程、建筑设计、金融分析、放射诊断，以及法律服务。虽然也有一部分这类工作流向了印度，但它们更多流向了爱尔兰、加拿大、以色列以及英国。所以，尽管印度、中国也越来越多地被挑出来作为接受了外包工作的廉价地域，但其实承担了大多数知识产业工作的国家基本上都是西方国家。

我们正在关注的是一种新型的全球流动，它比通常认为全球流动就是将工作从高薪地区输送到低薪地区的那种观点要复杂得多。工作向四处流动，而它们究竟流向何方取决于多种因素，其中诸如语言、技术、教育等要素促使工作在发达国家内流动。另外，一些工作还不止一次地转移，比如，从美国转移到加拿大，再转移到印度。一位总部设在波士顿的软件外包公司的管理者说：“某些情况下，我们用加拿大为印度打前阵，我们发现这样做可以避免人们对移往印度持有的争议。”（Austen, 2004）

今天对印度和中国的关注可能有些过火，但在未来这大概就不过是小巫见大巫而已。有一些估计指出，当然它们也不可避免地会遭到方法上的质疑，到 2015 年将有三百万到四百万份服务业工作从美国转移到欠发达国家，仅金融服务业就有二百万岗位。

一个更加有趣的发现是，发展中国家并非只是依赖于占主导地位的第一世界国家的廉价劳动来源地，它们其实也正在外包进程中担当起领导者的角色。2005 年，总部在印度的跨国公司 ICICI OneSource 收购了纽约布法罗外的一家美国公司，这家公司为美国的信用卡公司处理“晚期”（late stage）信用卡的托收业务，或已长期欠款的账单业务。2006 年，印度的阿迪亚波拉集团（Aditya Birla Group）的业务流程外包（BPO）部门——Transworks，收购了加拿大专做 BPO 的米纳克斯公司（Minacs），这家公司

自称业务涉及汽车制造、消费品、金融服务、政府业务、电信和技术等领域，其中联络中心业务占了其收入的 67% (Taganas 和 Kaul, 2006)。印度跨国公司收购美国和加拿大企业的意义不应该被那些仅仅将外包视作美国新殖民主义延伸的人所忽视。同时，也不应对印度企业超出国界去寻找收购机会的做法感到意外，因为近来有迹象表明，与跟国内企业的合作相比，位处印度次大陆的企业与外国企业的合作更紧密 (Taganas 和 Kaul, 2006)。在 ICICI 的案例中，加拿大的法语语言能力、天资与文化使其拥有为加拿大的双语市场、美国及欧洲部分地区提供服务的优势 (Gali, 2005)。而且，由于 Minacs 当前收入的 49% 都来自美国市场，因而收购这家公司就使得这家总部位于印度的公司获得了直接进入世界最大经济体的途径。

在另一个重大举措中，印度最大的信息技术服务提供商——塔塔咨询服务公司 (Tata Consultancy Services)，也是印度第一家年收入超过 10 亿美元的企业，在温哥华建立了基地，一方面是为了增加其在与加拿大企业增强美国外包业务时的竞争优势，另一方面也在培训可为其国际客户服务的技术工人。温哥华是继多伦多、蒙特利尔、渥太华之后，塔塔进入的第四个城市，可能也是最重要的一个，因为这里靠近西雅图信息技术聚集区，当然，尤其还因为温哥华也靠近位于华盛顿雷德蒙德的微软总部。塔塔百尺竿头，更进一步，其又与位于温哥华地区的西蒙弗雷泽大学 (Simon Fraser University)，及多伦多的约克大学签订了协议，允许计算机科学系的学生到塔塔实习，为公司开发软件。一项研究强调，这一新动向克服了印度 IT 企业中存在的大学与产业间的合作十分有限的问题 (Taganas 和 Kaul, 2006)。在北美拥有 8 000 名员工，且决心积极谋求在全球发展业务的塔塔证明，印度只是占主导地位的美国公司的低薪劳动力的堆积场的形象是错误的 (Fong, 2004)。不可否认的是，也有许多有关长时间工作、低薪酬、工作环境恶劣、高压管理的传闻，对印度高科技工作的相关描述充斥着此类议论 (Dutt, 2004; Kumar 和 Verghese, 2004; Nandgaonkar, 2005; Sinha, 2004)。但是印度的主要企业也已经很好地掌握了如何做好

知识劳动场域中的全球领军者。

一些人指出，当代外包最具讽刺意味的地方在于亚洲的发展曾因西方国家而停滞，三百多年之后，亚洲终于开始向西方实施经济复仇（Monbiot, 2003）。英国的工业主义在摧毁了印度的制造能力之后取得了成功。在两个世纪的殖民压迫中，印度被迫为英国的工业提供原材料，但被禁止生产那些可能与英国相竞争的成品。现在，几个世纪之后，工作的流向颠倒了，印度的知识产业部门正在以英国和其他发达国家受损为代价取得发展，印度呼叫中心的主管甚至在向他们的英国同行讲授如何成功地运营 BPO 企业（*Times of India*, 2006 年 8 月 25 日），由此看来经济发展当中也不乏讽刺感。

ICICI 进军美国心脏地区和塔塔打入温哥华市场还为外包问题的另一个关键但很少被注意的维度提供了证据。尽管有“地理终结”（end of geography）的前景预测，而且其预测还催生了迷思制造中的小产业，但是地域和文化因素依然重要（Mosco, 2004）。另外还十分有必要考虑，新自由主义的去中心化和不稳定性，还具有区域发展不均衡以及各种政治经济力量之间存在强大竞争压力的特征（Harvey, 2006）。ICICI 收购一家布法罗公司，并且利用其拓展北美的票据托收业务的决策就表明了地域与文化的重要性。该公司的北美地区业务主管说：“比如，晚期信用卡的托收业务，基本上都是一些已经过期一百二十天到一百八十天的账单，就应该由设在美国的机构来处理，而不应由国外的机构来处理”（Galt, 2005）。这主要是因为所处地点靠近市场的雇员会更熟悉当地环境，如工厂的倒闭或普遍的高失业率等，而上述情况会影响托收业务的成败。与此相似，塔塔选择在西北太平洋地区建立基地也就是承认了，即使信息可以以光速传递，企业要想成功还是得实地处于或接近其商业活动的中心地区。就如同微软必须要在班加罗尔建立实体机构，以利用全球经济中这一重要的高科技活动汇聚地一样，塔塔也有必要在温哥华建立基地。另外，塔塔的举动也显示了文化对于知识产业的重要性。对地域和文化的考量，正是爱尔兰、加拿大和以色列成为外包的重要参与者的

原因。

的确，企业开始越来越多地转向印度和中国开展包括业务和知识处理工作在内的外包业务，并且低成本的劳动力确实是一个影响因素。但这是对一个非常复杂的过程所做的十分简单化的解释。考察一个近在眼前的例子，当拥有美国全国广播公司(NBC)的通用电气买下了墨西哥的西班牙语电视台 Telemundo 时，它就开始将 Telemundo 所在的墨西哥的电视制作业务外包给迈阿密，后者已经成为西班牙语产品的制作中心，而此项业务原本是在拉丁美洲完成。

## 来自工会劳工的抵抗

劳工们对上述新变化的反应需要放在北美的工会面临危机的背景中考察。自从 1983 年达到了 20.1% 的高位以来，美国工人的工会入会率一直在持续下滑，而 1983 年是第一年有可比较的工会数据可查。2005 年只有 12.5% 的周薪和月薪劳工属于工会。根据美国劳工统计局(U. S. Bureau of Labor Statistics)的数据，这一数字低于 2003 年的 12.9% 和 2004 年的 12.7%。相比于政府部门劳工 36.5% 的工会入会率，私营企业成员的工会入会率更低，约为 7.8%。2004 年工会入会率最高的两类职业群体一为教育、培训与图书馆业；另为保护性服务行业，其入会率分别约为 38.5% 和 37% (U. S. Department of Labor, 2006)。第一类群体集中在知识产业部门，意味着此一快速扩张的领域中存在着工会发展的可能。在加拿大，工会劳工的状况略微好些。2005 年，有 30.7% 的劳工是工会成员，比 2004 年的 30.4% 略有提高 (Bédard, 2005)。一份 2004 年的政府报告显示，72% 的加拿大公共部门员工和 18% 的私营部门雇员为工会成员。但是，加拿大的工会密度(union density)也在降低，低于 1990 年 35% 的工会成员率 (Statistics Canada, 2004)。当然，我们需要将这些数字放在当时的历史背景中来看：工会入会率水平在 20 世纪 20 年代降到了低谷，不过却在 20 世纪 30 年代出现反弹，并且此高峰期一直持续到 20 世纪 50 年代初。另

外，尽管工会密度在下降，但工会会员的绝对数量却随着美国和加拿大劳动群体的整体扩张而在增长。

抵制外包有多种形式。其中一股重要的抵制力量源自北美，具体来讲是由于工会主义和由主要工会衍生出来的劳工联合会发生了改变，特别是信息传播领域的工会。这些改变原本是为了应对工会劳工所面临的总体危机，不过，具体来讲是反对工作因外包而流失到国外的过程的一部分，尤其是反对知识产业中的工作外包。在美国，包括国际印刷工会（ITU）、报业行会（Newspaper Guild）、广播业雇员与技工全国联合会（NABET）在内的几家媒体工会已经加入了美国传播工人协会（CWA，Communication Workers of America）。

融合型工会（convergent union）的典范，CWA 喜欢自称为“信息时代的工会”，CWA 所代表的领域包括电信、广播、有线电视业、报纸与通讯新闻业、出版、电子与一般生产，以及航空客户服务、政府服务、保健和教育。加拿大最大的通讯劳工工会——传播、能源和文员工会（CEP），采取的是相似的模式。CWA 与加拿大的 NABET 和 ITU 以及报业行会的其他单位进行了合并，其成员来自造纸厂、电话公司、报纸、电台、电视台，也包括美工、酒店职员、电脑程序员、运输司机、护士。此外，主要代表不列颠哥伦比亚省的电话工人的电信劳工工会（Telecommunication Workers Union），也已经能够将它的管辖范围延伸至阿尔伯塔省的电信劳工，这是因为加拿大的劳工管理组织——加拿大劳资关系委员会（Canada Industrial Relations Board）认定技术与产业的融合体最好由一个融合起来的工会来代表，其中的每个工会都在抵制外包的斗争中扮演着重要角色。CWA 尤为积极地争取在高技术领域中占据一席之地，它采取行动主要是通过类似行会的信息技术工人协会。从本质上讲，技术融合、工作融合以及公司并购已经使整个知识产业中的工人团结到了一起（McKercher，2002）。

2005 年，合并问题在美国成为热门话题，当时，2004 年共和党大选获胜，工会密度不断下降，紧接着，美国劳工联盟-工业组织协会联盟



(AFL-CIO)中的几家主要工会威胁要撤出,除非联盟批准新的重大合并与其他组织变革。在SEIU的带领下,这些工会要求联盟将几个成员工会联合起来,并且将资金从它自己的研究与政治活动中转拨到基层组织中去。AFL-CIO提出了妥协方案,但没有成功。几家工会离开联盟,成立了它们自己的改变求胜联盟(Change to Win Coalition),该联盟拥有540万名成员,致力于加速发展工会组织。

第二个反应是社会运动工会主义扩张到了知识劳动岗位中,尤其是通过组建劳工协会,在未对集体协定进行正式协商的情况下提供福利。劳工协会在兼职的永久雇员,即所谓的永久性临时雇员(permatemp)中作用更为突出。这些劳工组成工会尤为困难,因为他们一般为职业代理机构工作,而非为高科技企业本身工作。劳工协会在加利福尼亚的硅谷风生水起,此地足足有40%的工人是以不规范的方式被雇用,另外还有西北太平洋地区被微软所支配(Brophy, 2006)。这些协会的诸多目标中包括使流动性高的劳动人群获得随身福利,为没有资格获得雇主所给福利的劳工提供终生培训、岗位分配、咨询和保健计划。

这种协会中有两类人物在知识领域中发挥着非常重要的作用,一类代表的是技术密集型劳工,另一类代表的主要是内容生产者。华盛顿技术劳工联盟(WashTech)可以看作是前者的一个例子,它是CWA位于西雅图的分支机构,是由微软一些怀有不满的永久性临时雇员成立(van Jaarsveld, 2004, Brophy, 2006)。WashTech中包括各种各样的技术工人,如程序员、编辑、网页设计师、系统分析师、校验员、测试员、工程师,他们的目的是得到更高的薪水、健康福利、假期津贴、享有退休计划、折扣认股权,以及在岗培训。WashTech的行动在微软获得了成功,尤其是针对被公司归为临时工的劳工重新争取到了薪酬和福利,公司原本是不给他们永久性雇员所享有的福利。今天,WashTech所做的主要是反对将科技工作外包到印度和中国等地,并且它已经成功地说服一些国家立法者停止了外包政府的技术工作。

内容生产者也在积极地建立劳工协会。“今日工作”(Working

Today)是一个总部位于纽约的维权组织,代表的是自由撰稿人、顾问、临时雇员,特别针对的是高科技繁荣时期的硅谷一带。它在为其成员提供基本的医疗保险方面尤为成功。代表网络制作员、绘图员、设计员的平面设计人员行会(The Graphic Artists Guild),致力于改善工作环境,另外还会介入有关版权、税务和其他重要的知识政策问题的政策争议。创意者联合会(Creators Federation)代表自由撰稿人,它曾经赢得了一场重要的诉讼,这场诉讼关涉的是出版者须经自由撰稿人同意后方可将其作品收入到数据库的问题。此外,约有5 000名会员的美国全国作家协会(National Writers Union)还提供了合同模板,与出版商谈判时的建议,以及为不享有保险者提供福利。

在国际上,我们也看到了保护高科技工作者利益的组织正在发展,它们由一个总部设在日内瓦的组织,国际工会网络(UNI)领导,UNI是在合并了四个横跨商贸、金融、电信和媒体领域的工会联盟的基础上建立的。成员工会包括了150个国家的1 500万劳工的UNI,是抵制外包的全球网络中的核心组织之一。UNI令人吃惊的地方在于,它不仅有能力加强分散的知识与服务部门内各行各业之间的合作,而且还可以与像印度这样在外包活动中获得了工作的地方的劳工组织建立联系。UNI并没有要求采取贸易保护主义措施,相反,它在过去两年中公布了一些文件,比如呼叫中心公约(Call Center Charter)、海外业务公约(Offshoring Charter),以及一份关于工作场所监管的指导文件。其目标是在所有国家建立关于工作场所健康与安全标准、福利待遇以及薪酬的管理框架。这一总部设在瑞士的工会网络有潜力激发国际工会主义,将不同国家和产业部门的劳工有效地团结起来,并且可能会更好地应对业务被移往海外与外包带来的影响。

抵制行动在一些身为外包目的地的国家也开始发展。其中特别值得一提的是印度的新工会组织(New Trade Union Initiative),该组织联合了全国100多家工会。2004年12月,新工会组织向美国派遣了一个代表团,与九个城市的工会和劳工协会领导进行了会面,商讨应对外包的共同战

略。这是一个重要的新情况，因为它是在流失工作的国家与获得工作的国家之间搭建桥梁的第一步。印度的工会也赞成在高新技术部门与服务部门创造新的就业岗位，但是他们更关心工作环境与外包工作的可持续性。正如一位代表团的访问领导所说：“工作正在流向印度，但不是因为薪酬上存在差异，而是因为外包工作缺乏管理。印度没有关于工人最低工资或最高工时的法规，而跨国企业正是在利用这一点……人们一天工作 16 个小时，经常还有夜班，这是美国从事相同工作劳工的工作强度的 5 倍。”（Dutt, 2004）

印度工会主义者看到了常常由印度公司推动的高新技术产业在中国和亚洲其他地区的发展，担忧高科技产业的扩张还将维持多久，这并非没有道理（Dutt, 2005）。印度的抵制已经得到了某些来自国家层面的注意，其中代表案例如一家名为《新印度时报》（*New India Express*）的英文报刊，刊登了一篇呼吁终结工会与罢工的社论。该媒体如此回应一场有 6 000 万劳工参与的大罢工，媒体称：“也许已经到了由国会拿出行动计划，制定新自由主义政策的时候了。采取行动可以从禁止工会与罢工开始，并永久地将印度从这样的灾难中解放出来。”（2005 年 9 月 30 日）

印度是一个知识和服务部门对组织集体工会拥有各种混杂主张的明显例子。即使印度呼叫中心的工作环境臭名昭著，但是商业报刊却热衷于指出劳工们根本无需工会来维权（Srinivasan, 2005）。Wipro 的首席执行官阿齐姆·普莱姆基（Azim Premji）担心在此领域要求建立工会会影响印度在全球经济中的竞争力（Sandhu, 2006）。WNS 全球服务公司的首席执行官纳杰·巴加瓦（Neeraj Bhargava）说：“工会化会赶走客户，杀鸡取卵。”（*Times of India*, 2005 年 12 月 4 日）尽管如此，印度信息技术服务工会（UNITES）还是在 2006 年与位于钦奈的外包服务企业 Excel 签订了第一份集体谈判协议。

一些试图将国际劳工联盟和身处外包工作主要接收地的劳工联合起来的力量也在使工会化继续成长。比如，国际工会网络（UNI）对印度信息技术专业人员论坛（ITPF）保护 BPO 领域的劳工利益免受不公正的劳工使

用行为损害的活动给予了支持。ITPF 在班加罗尔和海得拉巴举行了公共会议，进行了工会组织动员，这个协会现在已经包括了7个不同城市的分会。该组织有一个引人注意的特点，即组织是作为社团而非工会注册的。隶属于ITPF的工人不想与工会有牵连，因为他们认为工会是与蓝领工人联系在一起的(Sandhu, 2006)。此类组织更倾向于标榜自己为行业工会或像 WashTech 这样类似于运动的组织 (movement-like organization)，而不是传统工会，这些组织认为自己可以更好地代表信息技术领域的劳工。

抵制可能会变得更加激烈，特别是当外包看上去出现了鱼龙混杂的结果之时。2005年会议委员会(Conference Board)的一份报告显示，“所有移往海外的经营活动中足有一半注定失败”。报告告诫企业不要在没有周密规划的情况下草率进入外包业务领域(Koch, 2005)。贝恩公司(Bain&Company)的一项调查研究显示，企业“外包越来越多，从中获利越来越少”。尽管欧洲、亚洲和北美的大企业中有82%多多少少地利用过外包公司，而且其中有51%的企业曾将业务外包到国外，但是近一半的企业表示外包的结果并没有达到他们的预期(Economist, 2005)。2006年，英国能源巨头 Poweren 公司舍弃了其在印度的呼叫中心，将它们移回英国。这一新变化出现之后，随之而来的便是在印度业务流程外包(BPO)业中扩散开来的恐慌，他们担心尽管劳动力成本可以大大降低，但许多外国企业仍然不愿意冒险面对因将业务外包到海外带来的负面宣传和客户的反对(Guardian Unlimited, 2006年6月30日)。汇丰银行班加罗尔呼叫中心的一名职员出售客户个人信息的行为，导致舆论认为国外呼叫中心所雇佣的是一些不可靠的、存在不良行为的员工。尽管此结果很大程度上是源于对印度劳工所持有的排外仇视和赤裸裸的种族主义看法，但也实实在在地为印度这颗正在崛起的经济新星的未来蒙上了一层阴影。正如大卫·哈维的评论：“被震荡起伏的国际竞争所影响的成功或失败从来无法定论，今年的成功可以很轻易地成为明年的失败。”

## 文化与权力的地形图

总之，从丹尼尔·贝尔在对后工业社会的早期描绘中表达了乐观展望开始，我们已经取得了很大的进展。其实，未来几年外包实践将如何发展还不确定，仅仅基于高技术企业的战略计划而做出的简单预测根本就不靠谱。外包是多层面的，它是日益复杂的国际分工中的一条道路，而国际分工绝非只是服务性工作简单地由高薪国家向低薪国家流动。许多外包活动发生在发达国家之内，或者是发生在连接了发达经济体和发展中经济体的链条之中。发展中国家的本土公司正在以令人意想不到的方式施展拳脚，使关于外包运作方式的传统观点遭到了质疑。另外，发挥作用的不仅是技术和薪水。地域与文化也具有重要影响，而且其影响也许比以往任何时候都更大。

外包所具有的更广泛的政治经济意义是什么呢？很多迹象表明，外包无疑是全球资本主义深化和扩张的一个主要步骤。全球劳动力的加速流动随着资本运行而推进，并且其进行的方式对简单的主导国家和独立国家的观念提出了挑战。国家之间的深层不平衡根深蒂固，但即使是承受着贫穷和殖民主义带来的某些最极端恶果的国家当中也有一些重要的参与者，其中也包括位于全球资本主义的重要前沿的本土参与者。世界并不是由平稳的权力峰谷构成的，绝非如托马斯·弗里德曼(2005)的畅销著作所声称的是一个越来越平的世界，也不是环境主义者喜欢想象的一个“闪耀的蓝色玻璃球体”。事实上，外包的研究暗示了一幅复杂且正处于变动中的政治图景，资本的扩张与劳动的商品化是其主导推动力。

外包又有什么样的文化影响呢？一方面，外包有助于抹平文化差异。印度呼叫中心的劳工在接受培训时使用的是西式的英语和西方的文化习俗(从运动到购物)，这证明外包推动了西方文化的传播。但是，印度和其他非西方企业扩张到美国和加拿大，则又是在承认文化

上的差异难以轻易跨越，这就为数字世界的“身份政治”增添了一个新的维度。地域和文化具有影响的结论也就是确定文化地理至少存在不均衡。

如果世界既不是平的，而且也无法清楚地在高峰和低谷之间做出划分，那么政治影响就有可能像地形状况一样复杂，有时也与其一样奇特。西方国家的工人对外包是抵制还是欢迎，主要取决于他们是失去了工作还是得到了工作。欠发达国家的劳工之所以欢迎外包，是因为外包可以带来就业机会，但是当他们的工作没有任何管理保护，比如限制工时、设定最低工资、保证基本的职业安全和健康标准时，他们对其便不再那么支持了，而现实情况也常常如此。其结果就是来自工作场所的纷纷抵制，其对传统工会带来了挑战，而且也催生了新型的劳工组织，还引发了新型的全球劳工联合。由于这项活动越来越多地涉及知识、信息和媒体领域，因而给予新型的“处理文化的劳动”（the laboring of culture）更多关注将会使传播学者从中受益（Denning, 1998）。

## BIBLIOGRAPHY

- Austen, I. 2004. Canada, the closer country for outsourcing work. *New York Times*, November 30.
- Bédard, M. E. 2005. *Union membership in Canada*. Ottawa: Human Resources and Skills Development Canada, Labor Program.
- Bhagwati, J., A. Panagariya, and T. N. Srinivasan. 2004. The muddle over outsourcing. *Journal of Economic Perspectives* 18 (4): 93–114.
- Brophy, E. 2006. System error: Labour precarity and collective organizing at Microsoft. *Canadian Journal of Communication* 31 (3): 619–38.
- Buckley, C. 2004. Let a thousand ideas flower: China is a new hotbed of research. *New York Times*, September 13.
- Chakravartty, P. 2005. Weak winners of globalization. *AAPI Nexus* 3 (2): 1–26.
- Denning, M. 1998. *The cultural front: The laboring of American culture in the twentieth century*. London: Verso.
- Deshpande, J. V. 2006. Towards a knowledge-based society. *Economic and Political Weekly* (September 16): 3933–36.
- Dutt, R. 2004. Visiting labor leaders say Indian workers stressed. *India New England*, February 14.
- . 2005. Indian workers discuss outsourcing with Americans. *News India Times*,

- March 7.
- Economic Policy Institute. 2004, updated May 2006. Offshoring. [http://www.epinet.org/content.cfm/issueguide\\_offshoring](http://www.epinet.org/content.cfm/issueguide_offshoring) (accessed December 3, 2006).
- Economist*. 2005. Time to bring it back home? March 3.
- Fong, P. 2004. India's largest IT service provider expands west. *Vancouver Sun*, October 14.
- Friedman, T. L. 2005. *The world is flat: A brief history of the twenty-first century*. New York: Farrar, Strauss and Giroux.
- Galt, V. 2005. India's ICICI catches the onshore wave. *Globe and Mail*, March 28, Report on Business.
- Harvey, D. 2006. *Spaces of global capitalism: Towards a theory of uneven geographical development*. New York: Verso.
- Holstein, W. J. 2005. Cutting the losses from outsourcing. *New York Times*, July 3.
- Koch, J. 2005. Thinking offshore through. *Executive Action*, February 15.
- Kumar, N., and N. Verghese. 2004. Money for nothing and calls for free. *Global Policy Forum*, February 17.
- Langberg, M. 2005. Union leader makes tech pitch. *New York Times*, March 23.
- Lohr, S. 2004. A dissenter on outsourcing states his case. *International Herald Tribune*, September 7.
- . 2005. Cutting here but hiring over there. *New York Times*, June 24.
- Mann, C. 2003. *Globalization of IT services and white collar jobs: The next wave of productivity growth*. Institute for International Economics, Policy Brief 03-11. Washington, DC: IIE.
- McCarthy, J. C. 2002. *3.3 million service jobs to go offshore*. Cambridge, MA: Forrester Research.
- McDougall, P. 2005. Exclusive: Gartner predicts huge increase in offshore outsourcing by 2015. *Information Week*, March 31.
- McKercher, C. 2002. *Newsworkers unite: Labor, convergence and North American newspapers*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
- Monbiot, G. 2003. The flight to India. *Guardian*, October 21.
- Mosco, V. 2004. *The digital sublime: Myth, power, and cyberspace*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Mosco, V., and C. McKercher. 2006. Convergence bites back. *Canadian Journal of Communication* 31 (3): 733-51.
- Nandgaonkar, S. 2005. Workers of the world unite. *Telegraph (Calcutta)*, January 20.
- Porter, E. 2005. True or false: Outsourcing is a crisis. *New York Times*, June 19.
- Rai, S. 2005. Indian concern to design IBM chips. *New York Times*, November 18.
- Roach, S. 2004. Offshoring—Myth and realities. *Morgan Stanley Global Economic Forum*, March 30.
- Samuelson, P. 2004. Where Ricardo and Mill rebut and confirm arguments of mainstream economists supporting globalization. *Journal of Economic Perspectives*, 18 (2): 135-46.
- Sandhu, A. 2006. Why Unions Fail in Organising India's BPO-ITES Industry. *Economic and Political Weekly* (October 14): 4319-22.
- Sinha, P. 2004. Dilemma of organizing IT workers—The case of India. Paper presented to the Australian Labour Market Research Workshop, December 6-7, Uni-

- versity of Western Australia, Perth.
- Srinivasan, S. 2005. Trade union? India's BPO workers say 'no'. <http://in.rediff.com/money/2005/sep/26bpo.htm> (accessed December 6, 2006).
- Statistics Canada. 2004. Study: The union movement in transition. *Daily*, August 31.
- Stone, K. V. W. 2004. *From widgets to digits: Employment regulation for the changing workplace*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Taganas, R. A. L., and V. K. Kaul. 2006. Innovation systems in India's IT industry. *Economic and Political Weekly* (September 30): 4178-86.
- Times of India*. 2006. "Calling" the shots! August 25, <http://timesofindia.indiatimes.com/articleshow/msid-1927454,curpg-2.cms> (accessed December 6, 2006).
- United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). 2004. *World investment report: The shift towards services*. New York: United Nations.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. 2006. *Union members in 2005*. Washington, DC: Bureau of Labor Statistics.
- van Jaarsveld, D. D. 2004. Collective representation among high-tech workers at Microsoft and beyond: Lessons from WashTech/CWA. *Industrial Relations* 43 (2): 364-85.



## 第十一章

# “新”经济/传统劳工： 创造力、扁平性及其他新自由主义的迷思

惠·卡普尔

一个最著名的似是而非的说法是，我们生活在使世界变得更加扁平化的新经济之中，这种宣称可从印度信息技术工人的形象中获知。对于新自由主义的拥趸者来说，将最古老的、最陈腐的以及东方化的印度男人和女人转而看作是支撑“新”经济的“新”劳工，已经成为一种时尚。我们如何将这个貌似扁平的世界(2005)与种族化和社会性别化的差异相协调呢？本章讨论将生产电视电影节目、文化和通信作为重要的商品经济，该经济此前曾用创造力/美学的概念让我们变成消费者——现在是怎样用创造力来向美国工人证明国内工作日趋朝不保夕和国际分工两者的合理性。在关系到将信息和技术工作外包给印度时，情况尤其如此。

第一，媒介图像。《连线》杂志(*Wired*)2004年2月刊的封面是一只妇女的手，这只手满是印度手绘，或者是用指甲花刺上去的。正如此例，其形象就是一种融合了现代计算机技术与印度人工手绘的方法。不甘示弱的《时代》杂志(*Time*)在2006年6月26日登载了一幅穿着印度传统舞蹈服装、戴着耳机打电话的妇女。讨论苹果产品的网络杂志《苹果事务》(*Apple Matters*)在2006年3月10日细说该杂志在印度班加罗尔的一个技术支持中心的开业故事，并配有一幅经过数据处理的图像，该图像展示了一个莫卧儿美女手里拿着一个苹果。

这些“他者化”(otherized)的印度女工形象，均盛装上阵(或者在最

后一个例子中妇女正在脱下衣服)并渴望取悦或引诱观众,印度妇女的形象与那些标准的白人、北美人和女IT员工形象形成了鲜明的对比。在图像中,她们看起来很幸福,能平衡家庭和工作,就在他们家中取景,甚或可以抱着孩子工作。求职网站如 [www.parttimeincome.org](http://www.parttimeincome.org) 上的图像相当典型,如此“他者化”的叙事方式也包含了印度男性员工的形象。例如,2006年6月3日,《经济学人》(*Economist*)封面上刊登的印度员工,一边开始做瑜伽,一边在他们的手提电脑上工作。

总体而言,这些媒介图像囊括了“新”经济的两个迷思。第一个迷思是“新”经济将劳工转变成一种创造力的表达,抛弃了19世纪和20世纪初期工厂或办公室工作中异化的、公私分立的特征。第二个迷思是数字技术使得工作场所扁平化或者水平化,结果就是每个人,只要他有耐心并遵守规则,就都能实现美国梦。这两个迷思对于美国工人阶级来说,就是众所周知的胡萝卜加大棒政策。第一个迷思就是胡萝卜,它预示了这么一个前景,即随着繁重的工作向海外转移,外包给温顺的和日益女性化的印度劳工,美国工人最终将能够从事有意义的和有想象力的工作,工作的氛围将不再被互相竞争的家庭与工作需求而损毁。用托马斯·弗里德曼(Thomas Friedman)的话来讲,产业外包让美国人“做他们最擅长的事,那就是开创未来”(2005: 398)。弗里德曼在2004年2月29日的《纽约时报》(*New York Times*)专栏里面向美国人带来一个好消息,把自己想象成当今的克里斯多佛·哥伦布(Christopher Columbus),即印度人迫不及待地想要变得和我们(美国人)一样,专栏的题目很形象,就叫作“三十只小海龟”。弗里德曼赞誉“印度人很好客”,“几天前,仅仅因为能完美地发音,我就受到了一群20来岁的印度青年的热烈欢迎。”他访问了印度电话服务中心一个叫作“口音中立化”的班级,该中心对学生进行加拿大口音的训练,在详细述说了这一访问之后,弗里德曼说道,他所获得的热烈欢迎是源于他对“三十只小海龟”的地道的加拿大发音(他解释其口音是自然的,因为他原本就来自明尼苏达州)。在该专栏的最后部分,弗里德曼说道:

在此，我欲何言？是要说获得工作对印度年轻人比对美国人更重要吗？绝不是。笔者在此强调的是，对于产业外包而言，绝不仅仅只是经济学上的意义。同样还有地缘政治学。在一个网络化的世界里，我们国家的经济将不可避免地淘汰掉某些低工资、低声誉的工作。在某种程度上，这些工作将会转移到印度或者巴基斯坦之类的国家，期间，对他们而言，工作是高工资、高声誉的工作——我们不仅创造一个更繁荣的世界，我们还创造一个对本国 20 来岁的年轻人来说更为安全的世界。

第二个新自由主义经济的迷思就是大棒：对那些不创新或者达不到“新”经济要求的美国个人而言，他们肯定要被别人抢走饭碗，因此他们都准备降低薪酬。为劝诫美国工人不要懒惰，弗里德曼有如此的论述：

关于二战之后的美国，有些东西使我想起传统的富裕家庭，他们的财产在第三代子孙手里便开始被挥霍。而第一代家庭成员则是埋头苦干的创新者，第二代家庭成员守住了家业，而他们的子女则继续着前人的路，开始变肥、变蠢、变懒，并开始挥霍财产。我知道这种说法过于尖刻，总体上过度概括化，但是当中仍然包含了某些真理。当我们战后第三代的子女长大成人，美国社会在 20 世纪 90 年代就开始下滑了(2005：237)。

弗里德曼借用改编过的说给他自己孩子听的古老故事来作为书的结尾，以此劝诫孩子们要完成家庭作业，因为印度工人和中国工人正在“对你们的工作虎视眈眈”。(2005：237)

正如丹·席勒(1996：197)所详细论述的，对传播和文化的激进式研究，认识到文化/信息领域中正在发生的情况是，“长期的历史压力促使向产品资本化进行转变”。结果就是学者在社会整体性的语境研究文化和信息。为理解文化产业中的劳工，文森特·莫斯可提议(1996)：我们不

应该停留在结构上面，即文化产业中劳工如何创造剩余价值；而应该把我们的分析扩展至理解主体性(subjectivities)的生产方式层面。文化产业中的劳动，被神秘化为创造性的劳动，在当下，其又被宣传为新自由主义理想化的工作，这不能不让人感到惊异，因为文化生产是当代资本主义的核心产业。为弄清楚妨碍全球工人阶级意识形成的困难所在，有必要理解资本主义社会中创造力的历史及其意识形态的作用——换句话说，如何利用创造力概念来做出如下论断：资本统治下本质是异化、剥削的劳动已经被新的技术所改变。我们还应该弄清楚种族与社会性别是充当调停的角色，来证明国际劳动分工的合理性。

## 美学的意识形态与异化劳动的终结

理查德·佛罗里达是当前一个理念最前沿的拥趸，该理念认为，我们生活在一个“创意时代”(creative age)，在他看来，工作的本质已然发生了变化。现在的工作类似于“科学家实验室或者艺术家工作室充满弹性的、开放的、互动的模式，而不是工厂或者传统公司办公室的机械模式”(2002: 117)。佛罗里达声称，此类“无领”(no-collar)的工作场所，正是“不断前行的资本主义运动，其发展方向是更为有效地发挥人类创造力的方式”的产物。他认为，创意时代的结果就是“一些广泛的概念类别，如资产阶级和无产阶级，即资本家和工人，它们基本不能再用来分析。‘创意阶级’的绝大多数成员，在实质上并不拥有或者掌控任何重要的财产。他们的财产——来源于他们的创意才能——是无形的，因为它存在于创意人士的头脑中”(2002: 68)。在佛罗里达看来，新传播技术是该劳工转型背后的推动力。这些技术产生出流动的、水平的、网络的、相互依存的以及世界性的工作场所；使得有必要对接受良好教育的劳工进行投资；产生出自我激励型和自我管理型的员工和工作场所；终结了异化劳动中公私分立的特征。按照此一说法，资本正在进行着对工作性质的改造，其终结了劳动的剥削和异化的本质。

佛罗里达的“创意时代”概念是丹尼尔·贝尔(1973)、彼得·德拉克(Peter Drucker, 1993)以及近来的大卫·布鲁克斯(David Brooks, 2004)所提出的理论传统的延续。他们均认为数字技术宣告了一个新纪元的诞生,期间,知识是惟一的价值源泉,在此,脑力劳动者成为一个普遍的阶级。例如,德拉克(1993)用“后资本家时代”的术语概括当前新的经济结构,其中,知识取代了资本、自然资源以及劳力,成为价值创造的主要源泉。领导知识型社会的社会群体,德拉克说道,“将是知识工人…… [并且]与资本主义统治下的雇员不同,他们将同时拥有‘生产资料’和‘生产工具’”(1993: 8)。

这一理论存在着三个问题。第一个问题很显然是肢解工人,该理论将知识与劳工分离,且宣称知识高于并凌驾于社会和个人,隐含了将头与身体区隔的意思。然而,如果没有人类介入,知识自身如何再生产?第二个问题是该理论认为资本放弃了其创造利润结构性的原则。毕竟,在资本中,知识的首要功能就是生产商品、节约劳动成本、创造利润,而不是为了创造知识本身、满足人类需求,或者寻求问题的解决之道。厄休拉·胡斯(Ursula Huws, 2003)在她批判知识经济论的著作中写道,资本主义必须生产商品,不论该商品是货物还是服务,而且生产越来越多的“产品”推动着新业务的产生。她写道,在资本中,脑力劳动离开了商品生产将一无是处,因为如果你没有可销售的商品,那么你怎么生产出消费者来?最后一个问题是,即使我们认定生产诸如软件应用或商业媒体的知识商品已经成为首要的经济活动,罗布·威尔基(Rob Wilkie, 2002)对现实情况进行了审查,他认为这并没有改变那一对基本的关系,即拥有生产方式的人(编程、电脑、软件),和除自己的劳力之外一无所有的人之间的关系。胡斯进一步推进哈里·布雷弗曼有关白领工作的观点(1974),将其适用于数字时代的工作,她描述了工作的持续恶化、碎片化和科学管理化(Taylorized)的本质,及其渐增的偶发性和去地方化,这些是新技术和追求精简机构的商业实践的结果。脑力劳动——银行界、教育界和医疗界——随着分工和远程工作越来越标准化和程式化,

而经济的工具性和效率最终会取代关爱伦理(Huws, 2003: 179)。西蒙·荷德(Simon Head)的研究(2003)更进一步显示, 此类工作已经变得越来越容易遭到监视。

荷德与道格·亨伍德(Doug Henwood, 1998)支持胡斯的说法, 信息或者知识经济中的工作正在变得深度分化, 出现两个群体。胡斯认为, 处于顶端的是那些“产生”和创造想法、方案、程序或者文化产品的人——换言之, 顶层设计者能够争得知识产权和版权所有权。这个集团越来越倾向于将自己定位为企业家和自由职业者, 不去谋求铁饭碗工作。理论上, 他们拥有生产方式, 例如计算机, 但是他们必须在他们自身的训练上投资, 即自我开发。按照胡斯的描述, 处于这种经济底端的群体是那些必须遵循指令的流水线上的工人。

尽管佛罗里达承认创造力水平会随着不同的创意经济领域而大不相同, 虽然他草草地将之归结为生活方式与工作选择方面的问题, 而不是归结为阶级或者一个人在市场中所处位置导致的差异。对于佛罗里达来说, 在创意经济中处于最顶端的工人是从事高科技、金融、媒体或营销的人, 他们的生活已经跟艺术家相似了。以微软的创始人比尔·盖茨(Bill Gates)和保罗·艾伦(Paul Allen)为主要的例子, 佛罗里达得出结论认为过去所说的“强盗式资本家”或“组织人”已经被有个性的、卡里斯玛型的人所取代, 他们出现在午夜的电视节目里, 享受着跟媒体名流和摇滚歌星一样的具有身份标示的地位。这些流动且弹性变化着的精英们, 他们像对待一门艺术一样地去生活, 不断地重塑和发展自身(对此一个无聊的表现方式就是不断更新简历)。对于那些位于底层的人, 佛罗里达安慰他们说, 理发、建筑、景观设计或者洗浴中心的工作是“创造性的、使人兴奋的和令人满意的”, 另外, “在当下, ‘手巧’的年轻人, 更愿意手持刺青的针、DJ唱盘或景观工具, 而不是去操控六角车床”(2002: 86)。

这种有关个人主义自给自足的原型, 即形形色色的资本主义鼓动人心、“依凭自己力量”的原型, 现在披上外衣, 成为具浪漫色彩的自我激

励的艺术家形象。美学的意识形态——在这个概念中，艺术是一个生活上享有自主权的领域，艺术家是孤独的，是冷眼旁观的天才，他的工作是为了在水平状网络的社群中满足他内心强烈的创作愿望——正在被利用来对新自由主义数字时代的劳工进行社会化。这不是第一次把艺术家挑出来给予特别的关注，在19世纪，艺术家等同于杰出的小资产阶级。19世纪工业资本主义的艺术家，夹在了工人阶级（除了劳动没有什么可以出卖）与资产阶级（雇佣劳动）之间，伊莱·扎瑞斯基（Eli Zaretsky）对此作了详细的论述（1972），她认为艺术家对他的劳动及他的工具具有一定程度的自主权。<sup>①</sup>从这个意义上讲，艺术家跟小商人，或者跟处在教会、管理、知识以及官僚等职位上的新中产阶级成员相似。小资产阶级艺术家通过坚称其艺术的创造性和独特性，以防止跌入工人阶级的行列，他声称他的工作成果不是某特定工艺或学科的产品，而更多是表达内心生活、直觉或者是天赋。扎瑞斯基解释道，在19世纪，具有浪漫主义色彩的艺术家是个人对抗社会的非常重要的象征，而且在当时，有一个普遍的做法，就是在与社会对抗的经验中寻找自我，正是这个普遍做法激发了艺术家的现代形象。

然而，到了20世纪末期，对于整个劳动人口来说，自我激励的艺术家是作为一个模范角色出现，而不再是反抗者的角色出现了。这一意识形态的转变与文化产业中工作性质的重要转变相一致，文化产业的工作变得越来越不确定，更多的人变成自由职业者或者短期合同工，从事的工作越来越程式化、专业化和容易受到监视。一些艺术家甚至参与到将新的劳动主体性固定化的活动中去。在对芝加哥柳条公园（Wicker Park）一带的年轻艺术家所进行的卓越的民族学考察中，理查德·劳埃德（Richard Lloyd, 2006）叙述了这些年轻男女怎样把临时工作看作是获得尊重的标志，从而为新自由主义的不确定的工作条件提供了意识形态上的确认。同

---

<sup>①</sup> 我特地使用男性人称，是因为成为艺术家这一特权先是被赋予了男人。参看Nochlin（1973）。

样，整个 20 世纪的美学意识形态将我们塑造成为消费者——告诉我们怎样去生活，好像生活就是通过购买名牌产品造就的一件艺术，而这些产品又总是因时尚而过时——现在则是将我们社会化，以适应新世纪的临时性的工作条件。

但是，革新并不是 20 世纪晚期的新事物，正如佛罗里达与某些学者指出的那样，革新被书写进资本主义本身中。资本必须持续不断地变革其产品以及生产产品的方式，通过使生产成本最小化和开拓新市场来创造利润。这一洞见是马克思的《共产党宣言》（1848、1978）的基础，他赞扬了资本家在早期是作为一种推动变革的力量，赞扬他们使所有坚固的封建制度变得烟消云散。欧内斯特·曼德尔（Ernest Mandel, 1987）论述道，在与“不断减少的收益”规律作斗争时，创新迫在眉睫。所以，当《商业周刊》（*Business Week*）开设了一个称为“内部创新”的新板块（2006 年 6 月 19 日），旨在“解决我们时代所面临的最为重要的商业挑战”——通过说明下述情况进行创新，即“如何建立一个开放源码（open-source）的思想机器，以管理由工程师和时尚达人组成的全球网络，找到真正具有创造性的人才，逐步灌输设计理念来满足消费者们从未获得过满足的需要”——它依然是遵循着创新且根深蒂固的资本主义的创新逻辑。

然而，有新意的是下面如此大胆的谎言，那就是资本主义创造条件，让所有人都能发挥创造力。而且这是一个困扰着人们赞颂新经济的矛盾之处。佛罗里达可能会认为理发是一种艺术，但是，甚至是一本新自由主义的杂志，比如《商业周刊》，彼得·科伊（Peter Coy, 2005）会问，考虑到大量的美国工作外包，那么会不会有这么一天，美国人所剩的工作仅仅是出口原材料或者互相理发？知识经济的拥护者们认为，投资教育以提升劳工的创造性是非常有必要的。但是迪昂·丹尼斯（Dion Dennis, 2003）指出，新自由主义的观点认为教育是私人产品，因而只需较少而非更多的财政支援。丹尼斯在指出 2003 年到 2005 年间所削减的公共教育经费之后，他预测随着额外费用的增加，将会使中产阶级和



工人阶级的人们难以获得高等教育。这将进一步沿着阶级的边界而对教育划定界线，出身中产阶级和工人阶级的人，受到了速速踏出校门去找工作的压力，只能去学习技能，这使得从事思想批判本身日渐变得奢侈。丹尼斯质疑为什么一项毫不遮掩的新自由主义议程，会对投资于训练国内劳工感兴趣，因为它用该投资经费中的一小部分，就可以掌控全球的劳工，自 20 世纪 80 年代起，无论执政党如何更替，这一新自由主义的议程一直在主导着美国。

## 劳工的国际分工

资本主义统治下的脑力劳动本质上以阶级为基础，对此需要予以辩证看待，对于产生国际阶级意识而言，它既是契机，也是阻力。厄休拉·胡斯（2003）坚决认为，更多可供雇主选择的机会——工厂搬迁，将业务分割成更小的部分并把其部分或全部外包——加大而不是缩小全球劳动分工中地域隔离的程度，这可说是事与愿违。随着各个地方不得不独自为每一种生产类型而竞争，比较竞争优势变得越来越重要，而不是削弱竞争境况（Huws, 2003: 149）。从本质上讲，此趋势意味着区域的专业化，并且全球劳动分工已匍匐于全球资本脚下，而全球资本则随心所欲地挑选可获得的最具优势的地方。

20 世纪 80 年代和 90 年代，一个重要的就业趋势是将印度的软件工程师引进到美国。在国际货币基金组织和世界银行的指导下，印度政府在 1991 年就启动了结构调整的进程，由此跨国公司将其工作放在印度本土来做变得愈加有利。丹尼斯估测雇主能通过外包的方式节约多少劳工成本：一个软件工程师，在印度每年只赚 10 000 美元，而在美国，税后是 66 000 美元；一个 IT 经理，在印度每年只是 5 900 美元，而在美国则是 55 000 美元。此外，印度不同的地区专事不同的业务，这进一步加深了分工不平衡的发展模式：古吉拉特省专门提供医药产品，班加罗尔和海德拉巴省专门提供电脑软件和技术支持服务，新德里市郊则提供电话营销

服务。左翼政府统治下的孟加拉，已经采取实用主义的逻辑，开始在其境内招商引资，而印度西南部的喀拉拉，也是左翼政府统治，则拒绝实用主义的路线，仍然是一个对“经商”而言没有吸引力的地方。

然而，对于新自由主义而言，印度仍然是一个问题。印度的贫困却是全球市场的一个资源——印度工人与美国工人之间的工资差异，让印度获得一种比较优势，但她的民主制度被认为阻碍了其发展。《经济学人》（2005年10月9日）有一篇标题比较直白的文章“民主的缺陷”，它责备民主、“政治”与“民主选举出来的共产党政客”阻碍了“废除印度臭名昭著的僵硬的劳动法律法规”的进程。另外，远距离地管理员工也不容易。《商业周刊》（2006年1月30日）就外包发表了一个专门的调查报告，西北大学凯洛格商学院的默罕比尔·萨维尼（Mohanbir Sawhney）教授述说了外包对于教育机构的意义：“我们商学院的一项任务就是训练学员去管理一个虚拟的、遍布全球的公司。你怎么去管理那些你见不到的雇员呢？”

## 国际工人阶级联合的障碍

从形成国际阶级意识的视角来看，合作性劳工的全球网络有可能会是一个力量之源。但是存在着不少障碍，种族主义是其中之一。实际上，整个围绕创意经济的讨论，其基础是建立在对北半球的工人允诺，创意经济能将繁苦的工作转移到南半球。然而，这不仅仅是种族主义的问题，而是将种族主义置换到服务行业中性质已经发生改变的工作上，这就建立起一堵难以逾越的墙，使得全球联合难以达成。胡斯（2003）对此有所强调，也就是在服务型经济中本质已经变化了的阶级意识，即工人联系最频繁的不是顶头上司，而是顾客，大家都认为只有顾客才是惟一拥有控制权的。她建议随着服务型经济系统地来越来越多的工作转移给消费者，以此作为一种节约成本的方式，我们应将消费与生产看作是资本密切关联的两个方面。胡斯没有刻意美化我们花时间排队和与服

务提供商进行面对面的沟通，她提醒我们注意，在我们手握听筒，越过了数条事先录好的语音信息之后，排队等待的结果是没有面孔的声音，这多么令人感到沮丧。对于消费者而言，他们良好的经济境况是经济复苏时不裁员的恩赐，外国口音可能会是沮丧的额外来源，尤其是当人们认为外国口音是失业原因的时候。因此，很难将“他者”看作是与自己一样的工人。

事实上，人们刻意隐瞒印度呼叫中心的工作条件，新的劳动法规对呼叫中心的工作条件是雪上加霜，按照新劳动法的规定，雇员不满 100 人的组织不得组建工会。呼叫中心都是这个规模，此乃行业标准，如此规模的呼叫中心不会受到有关工作时长或其他工作条件的劳工检查。除了劳动法以外，此种工作的性质本身就让人难以组织起来。工作可以被分散到不同的地方，甚至是在家里进行，这同时降低了维护工作场所的成本以及工人联合的威胁。例如，《海外印度》(*India Abroad*)有报道称，班加罗尔的业务流程外包(BPO)部门，能够在 2006 年 10 月 4 日大罢工中幸免于难，其原因在于将他们的工作转移到海得拉巴的其他地方，并让他们的雇员在办公室多待一天。

在小说《待在呼叫中心的那一夜》(*One Night @ the Call Center*)中，阿赫亚·巴格特(Chetan Bhagat, 2005)称呼叫中心为“摧毁心灵的血汗工厂”，在那里，员工们必须撇开他们的口音和个人历史。在《印度团结》(*India Together*, 隶属于印度国家报的一个在线杂志)的专栏中，卡尔帕娜·夏尔玛(Kalpna Sharma, 2006)描述了这样一种分裂的境地，一方面在呼叫中心工作给人的形象是光鲜的、报酬高的、有趣的，而实际上，有名无实，工作压力大、经常换人，而且拿到的工资已经开始在下降。呼叫中心工作异化的本质可以从诸如 NIIT Litmus 的发明中知道，该软件程序是印度 IT 训练中心 NIIT 为测试候选员工的口音和“更快做录用决定”而开发的，这纯粹是把人类降格至受机器奴役的现代版本。

拉塔·玛尼(Lata Mani, 2005)是班加罗尔的历史学家和文化批评家，她描述了以下因素所造成的损害：长时间上夜班、完成目标和定额的需

要，以及接听那些有种族主义倾向的顾客电话所产生的压力。呼叫中心的员工在每天8小时轮班内要接听多达250或者300个电话。在美国，换班的时间安排保持与美国的工作日节奏步调一致，而且一个员工可以根据其所服务的顾客而改变其换班的时间安排。此行业，倦怠率非常高而且最近才开始进行记录，呼叫员工只是新自由主义经济抱负的缩影，但他们被赞誉为“工作努力、大把花钱”的人。

强调服务于全球经济，包括将工作时间换成顾客所在的其他时区（顾客往往在大洋彼岸，其意味着晚班乃工作常态），包括服务那些你从来不会见到的顾客和在工作岗位上没有什么进步或者学习的机会，还包括大量的年轻人和相当多的妇女赚到了前所未有的钱。所有这些因素既是社会恐慌的一个来源，也是个人存在论意义上的危机来源。吉塔·塞舒（Geeta Seshu, 2003）引用了一些估计的数据，呼叫中心的员工中，妇女占了30%—40%。电话营销被认为是特别适合妇女的工作，因为妇女被设想是“天生”更能劝说顾客以及更有能耐应对刁难的客户。色情电话呼叫以及带有性意味的含沙射影显然已成为接线女性员工的“职业病”。塞舒写道，当人们不得不采用不是一个、而是两个身份的时候，就出现了异化。工作要求采用美国、澳大利亚或者加拿大口音。但是女性电话营销员也得到建议，一旦套住一个顾客时就采用一个化名，这样就不至于被该客户缠住。马克思将无产阶级比作妓女的隐喻，仍然在全球工厂内回响，在那里，管理人员建议女员工“说话时脸上挂满笑容”。

此类工作的物质条件被扭曲成一种社会恐慌，以针对女性员工通过电话呼叫工作而获得的经济的和更广范围的自主性。道德运动所传达的是对呼叫中心“纵容文化”的愤怒，而不是对该工作物质条件的愤怒。许多此类的运动表面上看来，主要的关注点是商业活动粉饰。它们打着保护“传统印度价值”的旗号，或者打着印度乃经商胜地的旗号。这两种方式的意图都在于加强监控。苏伊特·约翰（Sujit John）和米尼·约瑟夫·泰杰斯维（Mini Joseph Tejaswi, 2006）在《经济时报在线》（*Economics Times Online*）上报道说，业务流程外包（BPO）建立起了随机药物测试，用

以驳斥将呼叫中心员工看作是滥交的和有嗑药嫌疑的业务负面形象。2006年，一个从英国银行账户上盗窃几十万英镑而被逮捕的印度雇员登上了报纸头条。约翰和泰杰斯维引用了一个不愿透露姓名的官员的说辞，“作为一个纵容社群的一部分——以年龄和独立、自由和夜生活（cover of night）的标准来看——业务流程外包的年轻男女们容易受到影响并成为滥药的受害者。此类案例已经报道过很多起并采取了相应行动，但是不管是雇主还是雇员都不愿意讨论它，因为没有人想名声受损”。这很显然让人想起了19世纪英国维多利亚时期的血汗工厂和贫民窟里面的乱交，根据贾斯廷·哈格勒（Justin Huggler）的说法（2006），印度的天主教为呼叫中心的员工劝诫，“希望这些员工远离罪恶的生活”。

很不幸的是，印度的IT员工与全球其他员工的关系，可以被仇外者（xenophobia）和消费者的不满所遮蔽，他们在经济上越来越脆弱。据苏吉特·拉詹（Sujeet Rajan, 2005）2005年1月的报道，在费城的WUSL-FM（Power 99）电台的“斯塔和布克威尔德秀（Star and Bucwild Show）”的谈话节目中，直播了一则攻击一名印度呼叫中心员工的激烈言辞，该员工专门推销装饰珠花。此节目的主持人斯塔（Star），打电话为他女儿订购装饰珠花，对电话另一端的呼叫中心推销员破口大骂，称其为“婊子”和“肮脏的吃死耗子的人”，但这个员工仍然很客气，并警告她要挂电话了。对于那些必须处理拖欠信用卡支付的呼叫中心员工而言，他们也会遇到同样的辱骂。阿赫亚·巴格特（2005）向读者展示了一下呼叫中心员工发展出来的防御措施，在他虚构的场景中，他描述了呼叫中心里面一个常用的说法： $35 = 10$ ，也就是说一个35岁的美国人的IQ跟一个10岁的印度人的IQ一样。

## 另一个世界是可能的

考虑到新自由主义经济所带来的重组以及种族和社会性别、顾客与工人之间的分界，我们应当弄清楚我们能在何处找到组织国际工人运动

的基础。马克思主义—女权主义者洞察到网络工作的女性化，对于我们理解在当代资本主义中工作与消费相互联系的本质，这种洞察或许是一个出发点。安妮·菲扎克勒 (Annie Phizacklea) 和卡斯罗尔·沃尔科维茨 (Casrol Wolkowitz, 1995) 已经表明，女性员工不得不接受低报酬、不稳定的工作，如此工作将她们固定在持家者和主要看护儿童的角色担当。当然，这种妇女工作的形象，在新技术的广告中并不可见，广告所显示的妇女们在家双肩挑，边照顾孩子边赚钱，穿着睡衣在互联网上一板一眼地与别人讨价还价。根据阿莉·霍兹柴尔德 (Arlie Hochschild) 的看法 (2003)，这种“拥有一切”的幸福妇女的形象之所以变得可能，是因为它建立在剥削其他妇女劳动的基础上。遭受剥削的其他妇女们的劳动，包括的不仅仅是第三世界的劳动，还有家庭内部的劳动，诸如照顾小孩和老年人的家务活，现在都外包给了工人阶级妇女。联系到那些不断涌现的、对印度呼叫中心女员工的工作条件所做的研究，上述情形可能成为优先考虑我们的人性，将其置于我们作为消费者或工人的经济角色之前的政治基础。

最后，21 世纪的工人组织的典范或许可以从欧洲国际劳动节游行运动 (EuroMayDay movement) 中找到，在此运动中，法国、丹麦、德国、比利时和意大利的年轻人从 2004 年起，在为移民工人争取权利的同时就福利和失业救济提出抗议。他们的口号是：“取消国界，取消不稳定性 (precarity)：消除新的不公平。”其对资产阶级的新自由主义的重组所采用的胡萝卜与大棒政策提出了挑战，该资产阶级，相较于它一个世纪前的前身而言，更加无情，武装更有成效。美国 2005 年国际劳动节就经历过为移民争取权利的全国集会，这同样是一个很有希望的预兆。

## BIBLIOGRAPHY

Apple Matters. 2006. [http://www.applematters.com/index.php/section/comments/will\\_apple\\_outsourcing\\_to\\_india\\_equal\\_lost\\_jobs\\_and\\_frustrated\\_customers\\_in/](http://www.applematters.com/index.php/section/comments/will_apple_outsourcing_to_india_equal_lost_jobs_and_frustrated_customers_in/) (accessed March 1, 2007).

- Bell, D. 1973. *The coming of post-industrial society: A venture in social forecasting*. New York: Basic Books.
- Bhagat, C. 2005. *One night @ the call center*. New Delhi: Rupa.
- Braverman, H. 1974. *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. New York: Monthly Review Press.
- Brooks, D. 2004. *On paradise drive: How we live (and always have) in the future tense*. New York: Simon and Shuster.
- Coy, P. 2005. America's new competition: How the US could beat the gloomy projections. *BusinessWeek*. August 22. [http://www.businessweek.com/magazine/content/05\\_34/b3948537.htm](http://www.businessweek.com/magazine/content/05_34/b3948537.htm) (accessed February 20, 2007).
- Dennis, D. 2003. The digital death rattle of the American middle class. *CTHEORY*, November 18. [www.ctheory.net/articles.aspx?id=402](http://www.ctheory.net/articles.aspx?id=402) (accessed March 14, 2007).
- Drucker, P. 1993. *Post-capitalist society*. New York: HarperBusiness.
- Economist*. 2005. Democracy's drawbacks. October 29.
- Florida, R. 2002. *The rise of the creative class: And how it's transforming work, leisure, community, and everyday life*. New York: Basic Books.
- Friedman, T. 2004. 30 little turtles. Op-ed Column, *New York Times*. February 29. <http://www.nytimes.com/2004/02/29/opinion/29FRIE.html?ex=1393390800&en=1a72b2d46890496a&ei=5007&partner=USERLAND> (accessed March 14 2007).
- . 2005. *The world is flat: A brief history of the twenty-first century*. New York: Farrar, Straus and Giroux.
- Head, S. 2003. *The new ruthless economy: Work and power in the digital age*. New York: Oxford University Press.
- Henwood, D. 1998. Talking about work. In *Rising from the ashes? Labor in the age of "global" capitalism*, ed. E. M. Wood, P. Meiksins, and M. Yates, 17–27. New York: Monthly Review Press.
- Hochschild, A. 2003. *The commercialization of intimate life: Notes from home and work*. Berkeley: University of California Press.
- Huggler, J. 2006. India's call centres: "Dens of debauchery and vice." *Independent*, October 22.
- Huws, U. 2003. *The making of a cybertariat*. New York: Monthly Review Press.
- India Abroad*. 2006. Bandh fails to disconnect Bangalore BPOs. October 5. <http://www.rediff.com/money/2006/oct/05bpo.htm> (accessed March 14, 2007).
- John, S., and M. J. Tejaswi. 2006. Sex & BPO: Cos plan tests for drug abuse. *Economic Times Online*, October 8. <http://economictimes.indiatimes.com/articleshow/2119123.cms> (accessed March 14, 2007).
- Lloyd, R. 2006. *Neo-Bohemia: Art and commerce in the postindustrial city*. New York: Routledge.
- Mandel, E. 1987. *Late capitalism*. Trans. Joris De Bres. London: Verso.
- Mani, L. 2005. Are we feeling global yet? *India Together*, February 23. <http://www.indiatogether.org/2005/feb/opi-itbpo.htm> (accessed March 14, 2007).
- Marx, K. [1848] 1978. *The Communist Manifesto*. In *The Marx Engels Reader*, ed. R. Tucker, trans. Martin Milligan. New York: W.W. Norton.

- Mosco, V. 1996. *The political economy of communication*. London: Sage.
- Nochlin, L. 1973. Why have there been no great women artists? In *Art and sexual politics*, ed. T. B. Hess and E. Baker, 1-43. London: Collier-Macmillan.
- Phizacklea, A., and C. Wolkowitz. 1995. *Homeworking women*. London: Sage.
- Rajan, S. 2005. US radio jockeys pulled up for racial comments. *The Indian Express*. January 21: 25.
- Schiller, D. 1996. *Theorizing communications: A history*. New York: Oxford University Press.
- Seshu, G. 2003. The global beck and call service. *India Together*, May. <http://www.indiatogether.org/2003/may/wom-call.htm> (accessed March 14, 2007).
- Sharma, K. 2006. Can women ever be safe? *India Together*, January 3. <http://www.indiatogether.org/2006/jan/ksh-rape.htm> (accessed March 14, 2007).
- Wilkie, R. 2002. How “new” is the new labor and (some notes on) its relation with cyberculture. *The Red Critique*, July-August. <http://www.redcritique.org/JulyAugust02/hownewisthenewlabor.htm> (accessed March 14, 2007).
- Zaretsky, E. 1972. *Capitalism, the family and personal life*. New York: Harper Torchbooks.



## 第十二章

# 非物质性劳动、不稳定性和重构

恩达·布罗菲 格里格·德·波伊特

网络工作者 (net-worker)、弹性上班员工 (flex-timer)、长期短工 (permatemp)、众包 (crowdsourcing)、游移工人 (precariat) 等收录进我们词汇中的名词与林林总总的其他概念, 显示出一系列正在进行着的工作节奏与劳动形式的转变。这类专门词汇是划时代的资本和劳动重构的产物, 其态势在 20 世纪 60 年代就已出现端倪, 并且自那时起便愈发清晰化。在解释上述变化及其政治意义方面, 赞同派与怀疑派的观点论战已由来甚久。

赞同派独占鳌头, 其传统围绕着“知识工人” (knowledge worker) 话语形象而统一起来 (Bell, 1973; Drucker, 1999; Machlup, 1962)。在反冷战主题之下, 丹尼尔·贝尔提出了“意识形态终结”的著名论点, 预言随着资本主义最终的胜利, 以阶级为基础的斗争将有削弱之势。知识工人, 对于贝尔和其他著名的管理理论家来说, 该角色具有持久的吸引力, 在他们的理论中知识工人常常被认为是主角。知识工人作为一种新型的劳动者, 与其<sup>①</sup>难以驯服的前辈, 即产业工人几乎没有什么相似性。知识工人是用头脑而不是他的双手在工作, 他们据说享受着等级平等化的工作场所, 团体化的参与性流程, 以及渐渐消解的劳动冲突。此一说法经由 20 世纪 70 年代开创的资本重构、获得了许多拥护者的青睐; 并且在 90 年代得到了重现与复兴, 且对新经济的余烬煽风点火。

信息工作、信息工人以及工作场所的转型, 引起那些传播政治经济

学传统领域的作家们深刻的批判性回应(Mattelart, 1979; Menzies, 1996; Mosco, 1983; Smythe, 1981)。这些政治经济学家并不否认劳动领域所发生的变化程度,相反,他们阐释了劳动领域所发生的变化对工人的影响,并非主流话语中所宣称的对知识工人及其技术环境(technological habitat),即“信息社会”的影响那般令人愉快。尽管他们的理论影响和政治主张可能有所不同,但许多研究当代传播工人状况的论者至少拥有一个共同目标:一致抵制忽视了劳动冲突、繁重工作和劳动剥削的连续性观点,即所谓的零摩擦的资本主义(Gates, 1995)的类似说辞。

本着同样的精神,笔者介绍和简要考察劳动理论和行动的另一领域,相较于知识工人的赞同派的理论,本章提供了一种相反的叙说方式。受意大利自治论马克思主义以及当代欧洲社会运动的启发,此文讨论跟非物质性劳动和不稳定性相关的一系列理论著作以及政治行动。大体说来,非物质性劳动指的是与知识及其影响、符号相关的工作,而不稳定性、朝不保夕则是指不确定的雇佣环境,今天有无数的非物质劳动工人在如此环境中工作。我们认为,对不稳定性这一概念的讨论,将会开放出一个对非物质劳动概念缺陷的建设性批判空间。这些讨论依次卷进了新近出现的反对不稳定性的行动中,其证明了存在一个有希望的实验室,该实验室能重新建构劳工政治学,提出主体性、差异和组织等具体问题,从而有助于我们对抗那些在21世纪初正在崛起的、形形色色的劳动形式、生活形态以及抗争。

## 物质化的非物质劳动

非物质劳动工概念来源于意大利自治论马克思主义的传统。这一传

---

① 厄休拉·胡斯指出(Ursula Huws, 2003: 156-158), 时下的文献中将知识工人说成是几乎清一色的男性。关于这一点, 我们将从本章的更进一步的讨论中看到, 这仅仅是传统的一种失察而已。

统的历史目标是创建新的集体组织、直接行动以及非资本主义的联合形式，该计划是建基于对时时变化着的劳工“构成”的探究(Dyer Witheford, 1999; Dyer-Witheford, 2007; Wright, 2002)，通过强调劳工和资本不断进行着的抗争，构成性分析从以下假设入手：即劳工在资本的进攻下不断解构，然而劳动重构的方式给资本的统治形成新的、有潜在升级能力的威胁。对于自治论者而言，例如，泰勒式管理的工厂中没有技能的工业“大众工人”，由于其斗争性，不得不被资本所分解，此分解反过来开启了这样的一个阶段，即根据后福特主义模式(post-Fordist model)对资本进行重构(Negri, 1988)。集体组织的表达、形式和前景，在劳工和资本之间强有力的、正在进行着的、相互的重新塑造过程中得以构成。

20世纪90年代中期以来，许多自治论理论家提出，非物质劳动是后福特主义统治语境中正在浮现的劳动构成的关键性表现。经由迈克尔·哈特(Michael Hardt)和安东尼奥·奈格里(Antonio Negri)合著的《帝国》(*Empire*, 2000)和《大众》(*Multitude*, 2004)两本书，此论广为人知。哈特和奈格里(2000: 209)将非物质性劳动劳工定义为“生产非物质成果的劳动，比如服务、文化产品、知识或者通讯”。非物质劳动概念产生自这样一种意识，即对于资本积累而言，知识、创造力、情感和社会合作拥有日渐增长的核心重要性(Lazzarato, 1996)。但是，这些理论家没有引用如彼得·德拉克等后工业化管理理论家关于知识工人的耳熟能详的赞颂之辞。

起初，自治论者将思维、信息和符号产品日益增长的经济重要性与其与劳工剥削联系起来，尤其是把范畴延伸到传统工作场所之外的剥削联系起来(Fortunati, 1995)。这些理论家认为，知识、语言、形象以及情感，已经以一种前所未有的强度在全球范围内集中“被运用”，尽管绝大多数是集中在后福特主义部门和地区(Lazzarato, 1996: 146)。非物质性劳动概念因而注意到了当下通讯对于价值创造而言具有的核心重要性，价值创造这一进程越来越扩散：非物质劳动不仅是指呼叫中心员工的工作(他们领着微薄的薪水，在小隔间里试图通过电话来与客户洽谈)，它还指电

话另一端的客户配合作答一份消费者研究调查时所做的没有报酬的谈话。

然而，就如同发生在福特主义顶峰时期位于都灵或者底特律的汽车制造厂里面的情形一样，从非物质劳动中榨取价值，并不是一件没有摩擦的事情。呼叫中心的工人在组织，电子游戏的工人在破坏，电影产业的工人在发动。对照来看，知识工人自治论者与赞同派理论家观点的差异，不仅在于自治论者主张此工作并不总是像它被赞颂的那样美好，还在于自治论者认为，非物质性劳动的能力和愿望，会与资本的控制发生零星的冲突，而且冲突常常会超出资本的控制范围(Dyer-Witheford, 1999)。因此，非物质劳动概念不仅仅是一个描述性的术语，它还要求我们去寻找冲突的时机，要求我们去寻找那些非物质工人变得具有抵抗性和难以管理的事例，要求我们去寻找政治重新构建的时刻。

非物质劳动概念本身并非没有问题。的确，最早期的一些理论家已经承认了此概念的局限性(Hardt 和 Negri 2000: 30)，而且自治论传统内部有很多人提出了尖锐的批判(Caffentzis, 1997: 2005; Dyer-Witheford, 2005; Wright, 2005)。尽管自治论传统关注的焦点在于冲突，其批评者最担心的一个问题是，此概念冒有如下的危险，即将后工业管理文献中的理想主义，移植到据称是对后福特主义劳动进行激进式解读的努力当中去(Dyer-Witheford, 2005)。在强调此顾虑之后，瓦西利斯·提安诺斯(Vassillis Tsianos)和迪米特里·帕帕多普洛斯(Dimitris Papadopoulos, 2006)很挑衅地问道：“今天，是谁在害怕非物质劳动？”提安诺斯和帕帕多普洛斯警告不要将非物质劳动化约为对非物质生产特征的“社会学意义上的描述”，该描述主要集中在非物质劳动的创造力和传播的层面。相反，他们主张应该把注意力再次放在非物质劳动的“物化的经验”上面，集中在后福特主义统治语境中，价值创造的机械化与被剥削和反抗的活生生的劳工肉体之间的紧张。可能所有上述的种种忧虑都可以追溯至不具有实体性的专门术语中，即非物质劳动。关于这个问题，阿丽莎·德勒·内(Alisa Del Re, 2005: 54)作了一个很重要的澄清说明：“当然，生

产是非物质性的，但是……在不借助身体的情况下，这是不可能变成现实的。”

将关于资本主义的零摩擦和理想化的非物质性劳动的描述，从天堂之躯降为凡世肉身，这一过程可被理解为非物质性劳动的物质化。就在当下关注不稳定性的理论和实践中，开启了非物质性劳动物质化研究的路径。

### 不稳定性：非物质性劳动的不坚实基础

不稳定处境(*precariousness*)是非物质劳动得以组织的关键性的物质轴心(*material axes*)，因而它是定义非物质劳动构成的一个方面。我们可以将不稳定性在广义上定义为财务和存在论意义上的不稳定，其产生于劳工的弹性化。新千禧年伊始，不稳定性概念由越来越多的欧洲的激进分子、研究者和理论家所提出，在欧洲，该概念与关于非物质劳动的辩论有着密切联系。不稳定性术语是集体创作出来的概念性工具，从一系列的面对面接触、网络杂志、电子邮件列表以及游行示威中发展而来，它的实践目的是为了有助于对后福特主义语境中的劳动条件进行命名、理解并最终对其进行改造。

学者们对于劳工不稳定性的讨论，往往以其和经典福特制语境的就业环境相对照的方式来着手研究劳工的朝不保夕：福特制意味着相同的终生职业，根植于一份永久职业中的稳定身份，一份可预测的日程表，一份相对稳定的收入，从事重复性的体力劳动，以及失业期间可获得“福利”保障(Foti, 2004)。后来出现了对上述工作安排的一种缓慢、不平稳和部分的背离，自治论者对此进行解释的中心，在于强调后福特主义背景下资本重组中抵制所发挥的作用，其叙述强调，雇主要求宽松的就业法律、离岸生产场所，以及去中心化的生产网络，部分而言，此类要求是对施加于他们利润之上的压力的回应，而压力来自工人逐渐升级的工资斗争(Negre, 1988: 210-211)；这些叙述强调，兼职就业的扩大，部分是

由于1968年之后的年轻人拒绝接受他们父母所忍受的循规蹈矩的工作(Mitropoulos, 2005: 88); 以及企业所采取的在意识形态和生产模式两方面的弹性制, 部分是对清醒意识到战后大众社会僵化状况的回应(Holmes, 2003)。

经验研究证实, 当代先进的资本主义社会中的不稳定就业在蔓延(Vosko, 2000)。兼职工作、临时性合同、自谋职业、工会代表权的缺位以及在不稳定性的最具磨蚀性的边缘、非法移民的非正式工作, 这些只是众多生产主体所经历的就业环境的一部分, 一些激进行动主义理论家称之为“游移工人”(the precariat)(republican, 2005)。然而, 非物质性劳动不是惟一的一个群体, 该群体日渐熟悉于不确定的就业, 我们在此所关注的理论化的方向, 倾向于聚焦游移工人, 如调查呼叫中心员工(Kolinko, 2002)、连锁店员工([www.ecn.org/chainworkers/](http://www.ecn.org/chainworkers/))以及其他地方员工的情况。

根据劳工组织者亚历克斯·福蒂(Alex Foti, 2005)的评论, 游移工人及其为协助当下资本积累而进行的非物质劳动的重要性源自其生产、分类和管理大部分“系统运转所需的原材料: 信息”。工作不确定的工人也同样产生出形象和影响。在福蒂(2004)看来, 朝不保夕的工人就权利和工资而言位于“边缘”地带, 但是就创造性价值生产的经济网络而言, 他们又处于“中心”位置。我们只需要想一想合同制的程序员, 他们为垄断世界文字处理软件的企业编写代码, 想一想为电视电影经济而在前台服务的兼职雇员, 又或者想想那些在学院或者大学里面教书、按课时雇佣的代课老师。

关于劳工不稳定性的“新”动向, 据西班牙女权主义组织——“高危女民工”(Precarias a la deriva)的成员所说(2004: 158), 不仅仅其存在, 更重要的是已经被“普遍化”所达到的程度: 后福特主义已经把剥削民主化了。菲利克斯·迦塔里(Félix Guattari)和安东尼奥·奈格里(1990: 76)在20世纪80年代就经由直觉清楚地论述道, “对缺乏保证的处境的恐惧”, 已经开始在各种阶级立场中表达出来了。因此, “高危女民工”

讲述的是一种“高危化”(precarization)的趋向。高危化是一个过程,在此过程当中,同时也通过高危化过程,各个劳动行业得以构连,尽管其蕴含的方式极不相同,不仅构连了劳动部门和场所,而且还包括了年龄、阶级、社会性别以及“种族”等。看一看以下的情形:一个地位高的媒体行政主管,每季度面临一次业绩考评,没日没夜地工作,因为有一个“非法的”保姆在为他照顾女儿;同样是该行政主管,将零散的信息业务分包给自谋职业的传播顾问,该顾问以家作为办公室,只须配备低成本的数字设备,因为这些商品的价格,得到了在墨西哥开办但产品回销美国的组装工厂(maquiladoras)对装配工人高度剥削的补贴,还从低于标准工资、救济金和保险的负债者、兼职员工、学生收银员中获得补贴。不稳定的就业,正如利亚·沃思科(Leah Vosko)(2003: 2)所指出的,是一个“连续统一体”。

尽管我们不能低估不同种类的不稳定性社会主体间的差异,但是在这个美丽新劳工世界中的“社会化”和“情感基调”(emotional tonalities)领域,依然存在着被证明日益普遍的品性。

劳工朝不保夕的处境意指一个人的时间,其显著的特点就是不稳定,从随叫随到的兼职零售店员(他在非工作时间内,要等待随时可能被要求轮班的电话),到自谋职业的广告文抄写员,由于担心将来收入的不稳定,而一直疲于奔命于不同的合约,他几乎不会放过任何一个合约。所谓的弹性日程安排,使得生活的时间不稳定而令劳工处于一个自相矛盾的境地,很容易面临“缺少工作和超时‘工作’”的危险(Iles, 2005: 136): 缺少工作,显而易见意味着经济格外拮据;超时工作,在其双重的意义上,则是指神经一直绷紧在工作上(“什么时候才会完成?”“我怎样保持最好的状态以应对更多的工作?”),以及像一个柔体杂技演员一样来安排自己的时间。对工作的强调挤占了生活的时间,使得劳工的不稳定性同样也是社会的不稳定性:“弹性就业典型的摇摆不定的时间,同样也打乱了社会交际的条件和环境,以及干扰了进行社交的可能性。”(Tari 和 Vanni, 2005)。

不稳定性最极端的境地就是工作没有报酬。在这个意义上，不稳定性中的价值交换可以联系到20世纪70年代的女权主义——自治论者的主张，即女性照顾赚钱养家的男人和承担抚养孩子的家务活，既无休息时间，也无报酬，因为连轴转的家务，无形地支持了工厂的价值榨取(Dalla Costa 和 James, 1972; Fortunati, 1995)。从此劳动介入角度扩展讨论，即生产率不能只是工厂所生产的，在工厂之外，也就是日常生活中各种各样的空间里也在进行着生产。继续沿袭生产效率侵蚀家庭空间的脉络，蒂齐亚娜·泰拉诺瓦(Tiziana Terranova, 2004)在其作品中论述了她称之为“免费劳工”的非物质劳动活动对于数码媒体产业而言所具有的经济意义，就像从软件用户那里获得的反馈一样，现在反馈构成了软件开发的一部分，这一动力机制最终让我们花钱买回来占用了我们“免费”时间的以商品形式出现的成果。

因此，高危化并不一定是通过一种自上而下的形式强加在一个温顺的身体上面。相反，它需要能动的主体来“自内而外地管理生活”(Tari 和 Vanni, 2005)，或者一个特定的“照顾自身”的模式，也就是贯穿与工作相关或人们从事工作的一整套技术和实践(Foucault, 1988)。在不稳定性的时代里，尤其是创业，作为关心自己和善待他人的一种形式，高危化变得越来越普遍。安吉拉·麦克罗比(Angela McRobbie, 2002: 98-109)对此也有涉猎，其背景是探讨不断增加的年轻文化工人处于“不停地变化的”就业状况。她注意到，大胆创业所用到的社会网络是非常重要的资源，但资源“并非唾手可得、简单现成，必须得靠努力争取才能获得”。创业的精神特质更进一步迫使每个人成为“有责任……设法将自己所拥有的人力资本发挥到最大的效用”(Fraser, 2003: 168)。最后，后福特主义之下的自我建构模式，必然会导致趋于布赖恩·霍姆斯(Brian Holmes, 2003: 139)所称的“弹性人格”(the flexible personality)理论，此类人格反过来从整体上强化了社会生活中的“机会主义”(Virmo, 2004)。

这些听上去很民主的围绕不稳定性的话语尤为阴险。在此，经典案例就是包含了一种吸引人的积极内涵的“弹性”(flexibility)术语。正如没



有获得报酬的软件用户工作被认为是一种参与，弹性也具有了流动、迁徙以及从僵化中解放出来的意涵。但如果弹性联系到自我依赖的话语体系中，其负面因素昭然若揭，也就是它在意识形态和实践方面完全合乎瓦解伴随着工会主义的团结，更不用说福利状况本身也在恶化。对于那些对打破铁饭碗持赞同态度的人来说，打破铁饭碗“是一种新的解放，因为你不再只拥有一个固定了的身份”，斯拉沃热·齐泽克(Slavoj Zizek)就此回应道：“这是一种典型的后现代意识形态在作祟，其间永远不知道你是否会有一份工作的那种恐惧已被粉饰成新自由并加以售卖。”(Zizek 和 Daly, 2005: 147-148)

一些作者已然指出不稳定性是如何使那些受其约束的人产生恐惧。皮埃尔·布尔迪厄(Pierre Bourdieu, 1998: 85)把就业的不确定化看作是一种“新的统治模式，其基础在于一种普遍持久的不安全状态，旨在迫使工人屈服，迫使工人接受剥削”。其他更接近于自治论批判的作者，认为不稳定性是劳工社会将自身永久化的一个情感性的奠基石：“源于上述转型的普遍的不安全之感，是威权资本主义用来减弱直至消除关于工作的政治愤怒的主要武器。”(哈根的博客，《本周二》，发表于2004年9月27日)即使个人没有直接地变得不确定，但是，“关于它的意识从来就不曾消失过”(Guattari 和 Negri, 1990)。

但恐惧并不完全消弭掉抗争，一只对“机会”保持警觉的眼睛也绝对不会坐以待毙。

## 基于不稳定性的激进主义

劳动的弹性化，使得一些激进分子对集体劳工的政治(collective labor politics)的可能性感到悲观。根据布尔迪厄的说法(1998: 82)，普遍化的工作不稳定具有破坏的潜力，由于它使得“整个将来没有稳定性可言”，从而销蚀了“为个人将来反抗所需要的基本信念和希望”。麦克罗比(2002: 112)想知道是否“当自由职业者或者自己当老板……否弃了工作

政治(the politics of work)的理念”。毋庸置疑,作为一种后福特主义趋势,不稳定性的兴起意味着已确立的劳工运动模式会面临着它们已经习惯了的工作空间和工人类型均发生解体的情形贯穿。G-8 经济成立工会的比例在逐渐减小,毫无疑问证明了工人组织行动已然遭到了致命打击。但是,如果我们关注点在自 20 世纪 70 年代以来工人所遭受的失败打击,那么我们会冒此风险,即忽视了对抗和主体性的新形式,其出现的语境是 21 世纪劳工出现了缓慢、不均衡但是平稳的重构。由于非物质劳动变成弹性工作,以及存在论意义上的不稳定的普遍化,新一代的运动分子正在探索怎样在不稳定性内部对其进行抗争。在这一政治行动领域中,非物质劳动的技能运用于自我组织的研究方案、对抗网络、另类媒体、无品牌的肖像画以及抗议规划等方面。

本章笔者所研究的很多激进的理论和实践是从自治组织的研究企划中逐渐发展而来。在实践中,有马克思所谓的“工人调查”(Wright, 2002: 32 - 62),或者自治论者所谓的“合作研究”(Borio, Pozzi 和 Roggero, 2007),这些调查进而产生出有关工作不稳定的形式及受其约束之人的知识(Brancaccio 等, 2005)。例如,“高危女民工”(Precarias a la deriva, 2004: 157)的成员将该组织描述为一个“介于研究与行动之间的事业”,其开端在于内部成员所谓的“罢工纠察员调查”,此调查涉及直接联系参加西班牙总罢工的妇女。罢工被发现是有问题的,原因在于工会没能承担起“家务活和看护,这些几乎都是由处于‘非生产性’领域的妇女来做”,以及“不确定的、弹性的、看不见的或者价值过低的工作”。基于同样的缘故,“科林可行动组织”(Kolinko)的成员(2002)开始从事呼叫中心的工作,“意在结识从事呼叫工作的人”,以及评估呼叫工人内部所发生的组织和抗争的类型。这些调查有助于深入分析正在出现的工作形式,也就是工人行动主义传统中以男性和工会为中心的领域所边缘化了的视角和经验。

跟上述调查一样,以不稳定性为基础的抗议的发起,是一次实践,是把那些在过去看不见的劳动形式(其看不见的原因是占支配地位的资本主

义生产和政治代表的形式)，纳入到可见的工作形式当中。许多不稳定工作临时性的本质，以及非物质劳动网络化的组织，已经迫使组织者将“我们每天穿梭其间的大都市地盘”（Precarias a la deriva, 2004: 159），作为从事无可见性工作的工人获得可见性的空间。就此而言，最有力的一个例子就是欧洲劳动节大游行，那里仅仅过去几年的时间，不稳定性就起到了一幅旗帜的功用，由此成千上万的人被动员起来了。欧洲国际劳动节游行运动在其 2006 版囊括了从阿姆斯特丹到塞维利亚等 19 个欧洲城市的报告中，明确声称新的生产主体的到来，声称新的抗争形式的出现和新的社会需要的产生。欧洲国际劳动节游行运动是在 2001 年创立的，作为传统五一劳动节游行的一种升级，这些劳动节游行自 1886 年以来就一直属于工人运动的一部分。游行组织者将其基础建立在“把西雅图—热那亚的精神带到后工业化的工作场所和大型超市，以此加大反对不稳定性的斗争”愿望之上，而且目标之一是“为生存情境每况愈下的一代争取新的劳动权利和享受福利的权利”（Chainworker 和 Radiohacktive, 2005）。在短短几年时间内，这个活动就演变为一场整个欧洲大陆的游行示威并产生若大反响：在 2004 年，100 000 人参加了巴塞罗那和米兰的街头游行，自此以后，参加游行的人数就一直在增加（Foti, 2005）。

以不稳定性为基础的激进主义的一个重要组成部分，就是它强调发展代表形式和组织形式，从而适应不稳定的就业形势。由于对某些工会的等级和官僚结构感到失望，游移工人倾向于组织成基于感情的网络以及分行业的机构。就选区而言，欧洲国际劳动节游行活动在常常是迥然不同的社群之间建立起感情纽带，这些社群包括非法移民、同性恋群体、独立媒体运动分子、擅自占地者（squatter）所建立起来的社会中心、工会的普通成员，以及无数其他的集体。上述抗争都以抗议不稳定为基础——一个反先驱的伦理观已经在很大程度上将该运动多样化了。比如意大利连锁店的员工、法国电影电视业的临时员工以及西班牙年轻研究员联合会（研究生和年轻学者）等都在传统的工会体制之外开创组织形式。

从组织方面来说，上述运动和组织的互相接触所产生的最重要影响，就是逐渐建立起一个泛欧的网络，该网络的边界在不断扩展。比如，欧洲社会论坛（European Social Forum）和欧洲国际劳动节游行组织就合作举办会议，此举为扩大网络提供了空间。除了具体活动之外，不稳定性这一概念规范（其构连、研究的流通程度以及组织进一步活动），通过电子邮件列表和在地方工作坊内的专门讨论会而百川汇合。毫不奇怪，正是从小荷刚露尖尖角的工人运动网络中，我们才看到不确定的非物质劳动的自我组织征兆，并听到种种有关该自我组织的建议。<sup>①</sup>福蒂（2005）的提议能说明这个问题，即提议要“通过自治论者组织和地方工会，就关于组织游移工人方面结成联盟，以在大城市发起抗争运动，从而建立起社会的自我代表制度。”

在新出现的与不稳定性抗争的运动中，重中之重是它们与现存的劳工运动之间的关系。正如我们已经说明过的，许多以不稳定性为基础的集体，它的产生是由于受到传统工会主义，以及受福特主义激发的斗争和集体讨价还价模式的排斥。这些情绪在不同形式的组织者中产生了共鸣，他们分布在基于不稳定性运动的各个方面，有时候，其情绪（就像欧洲劳动节大游行的例子一样）导致故意排斥更大的工会正式参加组织活动的委员会。

同时，在许多事例中，现存的劳工运动，被迫对那些不确定工作周围的动员活动作出反应，更别提该运作正在不断缩减的群众基础了。在西班牙、法国和意大利，不稳定性这一术语，已经逐步成为主要工会组织和中左派政党两者都在使用的词汇的一部分。在美国，发展最为迅速的工会，比如服务业雇员国际工会（the Service Employees International Union），已经在一些最不具确定性的行业和部门里面开始组织工会。因此，与现存的劳工运动和普通工会一道，不确定的工人们开始进入到不同层次的表达话

---

<sup>①</sup> 这种网络在虚拟环境中已经有了一个表达方式，可以从“欧洲不稳定性图景”这一形式中获知，详情请见 <http://www.percarity-map.net>。

语中来，有关此类结合的动人案例正在从非物质劳动的行列中涌现。我们在此略举两例，如微软公司在华盛顿州雷蒙德的“长期临时工”，在美国传播工人协会(the Communications Workers of America)的协助下，已经组织了名为“华盛顿技术劳工联盟”(WashTech)的“开放源代码”的工会(Brophy, 2006; Rodino-Colocino, 2006)，以及意大利诸如Cobas等的普通工会，围绕着呼叫中心的临时合同员工而进行激烈的斗争。因此，在现存的劳工运动和草根运动形式之间作出僵化和草率的区分并不明智，因为这些团体在一般的组织层面上彼此重叠。

在上述运动中，许多人就超越不稳定性的方式提出了大量的建议。一些人提出目前的“工人权利”并不能对工作不确定的劳工提供足够的保护，而且薪酬方案不再准确反映工作日程安排(Lazzarato, 2003)。但是，这些运动分子并不认为回到福特主义终身职业的模式以及定时全职制就必然是一个针对不稳定性问题可行的解决方案。相反，他们呼吁“弹性保障”(flexicurity)，这是一种新的社会保障形式，适宜于当下劳工弹性化的时代(Foti, 2005)。例如，法国电影电视业的临时员工想要“领取连续的工资以维持他们形式上不连续的工作”(Lazzarato, 2003)。换句话说，如果资本主义在结构上越来越依赖于临时工作，资本必定会接受如此安排：为了维持它的劳工来源，它必须为非工作的时间支付报酬。此类要求是与“基本工资”呼吁相吻合，虽然“基本工资”的要求早于不稳定性运动，但是，在基于不稳定性的运动中，至少还有一些因素迄今为止都还受到“基本工资”要求的启发(Fumagalli, 2006)。如果朝不稳定性方向发展的趋势加快了步伐，那么，一些基本工资的形式，在实际上可能会是资本主义应对逐渐深化的劳工危机惟一可行的方式。但是，某些人认为，要求进行诸如基本工资的新形式立法，风险在于可能封杀新近出现的自我组织和自我代表等方式的可能性，而后者能够在这些运动中不断积累起激进的要求，从而“一鼓作气地跳出劳动的资本主义组织方式”(Iles, 2005: 136)。

## 结论：采取措施预防不稳定性

围绕着非物质劳动的不稳定条件所进行的讨论与行动主义，证实了并非所有人都意识到他们本人与知识工人的立场一致。而且，尽管不稳定性概念强劲有力，但它自身依然问题重重。人们对此已经提出了一些顾虑，其中之一指出不稳定性的讨论给人留下了错误的印象，即不稳定的环境是新近才出现的（Mitropolous, 2005）。在此，我们要做两点说明：首先，劳工不稳定性与资本主义的历史一样长久（Böhm 和 Fernández, 2005）。劳动群众在资本主义统治语境中总是不确定的，因为绝大多数的个人的维生之道在于出卖他们的劳动能力——这种出卖从来就没有得到过保证。与此紧密相关的顾虑，是福特主义在争论中的表现方式。与福特主义相联系的就业稳定性不能被当作一种标准来看待。与此相反，福特主义只是资本主义历史中的一个特殊进程，这一特殊的进程涉及劳工的权力，它曾经在 20 世纪 30 年代期间动摇了资本的地位，并迫使资本在战后作出史无前例的妥协。然而，此一成功也让它自身付出了沉重的代价。作为稳定性的代价，大量的工人让渡了他们在工厂中的自主权以及至少在美国，同意驯服他们中最激进的分子。

将福特主义美化为理想的平等主义也不加批判地对后者的父权制特征进行概括：养家男人看似稳定的收入，实则常常以妇女在家从事没有报酬的家务活为基础。如有关批评认为，一个有保障的福特主义工人形象，从来就不是普遍的主体，而毋宁是一个“相对强势的工人，尽管如此，他被提升为阶级斗争中一个值得效仿的主角”（Mitropolous, 2005: 91）。的确，毋庸置疑，当下不稳定性被看作是问题的一部分，部分原因在于办公室、大学和工厂中的年轻一代白人男性，不再拥有福特主义的保障，而他们曾以为如此保障就是他们的应得之物（2005: 91）。

另外人们还关心，不稳定性术语将根本不同的工作种类和经验归结在一起。因此，“高危女民工”（Precarias a la deriva, 2005）警告说，“希

望产生具有某些共同点的计划”，必须承认在那些工作不稳定的工人中所存在的分层结构，其反过来对组织规范产生了影响。例如，就快餐连锁业中的工人，他们被迫变成情感型的、顺从型的以及常规化的工人——而言，不要以为他们与一个开发软件的脑力劳动者的角色关联。对于脑力劳动者而言，他们惯常遭受剥削的方式，使其具有了思想、技术革新和自我管理的能力。脑力劳动者怎样才能避免自己在劳工组织中扮演中介者这一专门化的角色？在何种程度上，可见性的要求威胁到私密性？这种私密性对于非法移民工人在非正式经济中求生存是非常重要的。简言之，假定一个统一的不稳定性主体是存在危险，那么进一步说，反过来，采取一刀切的组织策略和战略同样险象丛生。

上述争论的存在，以及激发上述争论的抗争，表明劳工正在发生可觉察到的重构，其中非物质劳动和不稳定性成为关键概念。这一劳工重组，祛除了零摩擦和有关知识工人的话语迷思，它同时也带来了一系列伦理和组织方面的问题。关注已有的经验及其区别，仅仅只是两种我们在此所谈论到的相互交流路径，可以为一个永无止境的考察组成方式的进程提供意见，而且，通过实在的调查，相互交流可以扩展当代知识工人大众的批判性理论和政治实践。

## BIBLIOGRAPHY

- Bell, D. 1973. *The coming of post-industrial society: A venture in social forecasting*. New York: Basic Books.
- Böhm, S., and C. Fernández. 2005. "Velkom tu hell": Precariat Moscow. *ephemera* 5 (X): 784–87. <http://www.ephemeraweb.org/journal/5-X/5-Xboehm-fernandez.pdf> (accessed February 6, 2007).
- Borio, G., F. Pozzi, and G. Roggero. 2007. Conricerca as political action. In *Utopian pedagogy: Radical experiments against neoliberal globalization*, ed. M. Coté, R. Day, and G. de Peuter, 163–85. Toronto: University of Toronto Press.
- Bourdieu, P. 1998. *Acts of resistance: Against the tyranny of the market*. New York: The New Press.
- Brancaccio, F., S. Cominu, A. Curcio, E. Della Corte, F. Pozzi, G. Roggero, C. Tajani. 2005. *Precariopoli: parole e pratiche delle nuove lotte sul lavoro*. Rome: Manifestolibri.
- Brophy, E. 2006. System error: Labour precarity and collective organizing at Microsoft. *Canadian Journal of Communication* 31 (3): 619–38.

- Caffentzis, G. 1997. Why machines cannot create value: Marx's theory of machines. In *Cutting edge: Technology, information capitalism and social revolution*, ed. J. Davis, T. Herschel, and M. Stack, 29–56. London: Verso.
- . 2005. Immeasurable value? An essay on Marx's legacy. *The Commoner* 10, <http://www.commoner.org.uk/10caffentzis.pdf> (accessed September 26, 2006).
- Chainworkers and Radiohacktive. 2005. Europe's funkiest conspiracy. <http://www.chainworkers.org/?q=node/230> (accessed February 28, 2007).
- Dalla Costa, M., and S. James. 1972. *The power of women and the subversion of the community*. Bristol: Falling Wall Press.
- Del Re, A. 2005. Feminism and autonomy: Itinerary of struggle. In *The philosophy of Antonio Negri: Resistance in practice*, ed. T. S. Murphy and A. Mustapha, 48–72. London: Pluto Press.
- Drucker, P. 1999. *Landmarks of Tomorrow*. New Brunswick, N.J.: Harper and Row (orig. pub. 1959).
- Dyer-Witford, N. 1999. *Cyber-Marx: Cycles and circuits of struggle in high-technology capitalism*. Chicago: University of Illinois Press.
- . 2005. Cyber-Negri: General intellect and immaterial labor. In *The philosophy of Antonio Negri: Resistance in practice*, ed. T. S. Murphy and A. Mustapha, 136–62. London: Pluto Press.
- . 2007. For a compositional analysis of the multitude. In *Subverting the present, imaging the future*, ed. W. Bonefeld. New York: Autonomedia.
- Fortunati, L. 1995. *The arcane of reproduction: Housework, prostitution, labor and capital*. New York: Autonomedia. (Orig. pub. 1981.)
- Foti, A. 2004. Precarity and European identity: An interview with Alex Foti (Chainworkers). Interviewed by M. Oudenampsen and G. Sullivan (July). [http://metabolik.hacklabs.org/alephandria/txt/Foti\\_Precarity.pdf](http://metabolik.hacklabs.org/alephandria/txt/Foti_Precarity.pdf) (accessed February 28, 2007).
- . 2005. MAYDAY MAYDAY: Euro flex workers, time to get a move on! [http://www.republicart.net/disc/precariat/foti01\\_en.htm](http://www.republicart.net/disc/precariat/foti01_en.htm) (accessed February 15, 2007).
- Foucault, M. 1988. *The History of sexuality (Vol. 3): The care of the self*. New York: Vintage. (Orig. pub. 1984.)
- Fraser, N. 2003. From discipline to flexibilization? Rereading Foucault in the shadow of globalization. *Constellations* 10 (2): 160–71.
- Fumagalli, A. 2006. J. M. Keynes, guaranteed minimum income and the recent events in France. Paper presented at Immaterial Labour, Multitudes, and New Social Subjects conference, April 29–30, Cambridge University, Cambridge, England.
- Gates, B., with N. Myhrvold, and P. Rinearson. 1995. *The road ahead*. New York: Viking.
- Guattari, F., and A. Negri. 1990. *Communists like us: New spaces of liberty, new lines of alliance*. New York: Semiotext(e). (Orig. pub. 1985.)
- hagen's blog. <http://thistuesday.org/node/80> (accessed October 2, 2006).
- Hardt, M., and A. Negri. 2000. *Empire*. Cambridge: Harvard University Press.
- . 2004. *Multitude: War and democracy in the age of empire*. New York: Penguin Press.
- Holmes, B. 2003. *Hieroglyphs of the future*. Zagreb and Paris: Arkzin.
- Huws, U. 2003. *The making of a cybertariat: Virtual work in a real world*. New York: Monthly Review Press.



- Iles, A. 2005. The insecurity lasts a long time. *Mute* 29 (Winter–Spring): 136–37.
- Kolinko. 2002. *Hotlines: Call centre, inquiry, communism*. [http://www.nadir.org/nadir/initiativ/kolinko/lebuk/e\\_lebuk.htm](http://www.nadir.org/nadir/initiativ/kolinko/lebuk/e_lebuk.htm) (accessed September 26, 2006).
- Lazzarato, M. 1996. Immaterial labor. In *Radical thought in Italy: A potential politics*, ed. M. Hardt and P. Virno, 133–50. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- . 2003. Presentation at the Digital Work Seminar, October 11 at Piet Zwart Institute, Rotterdam, Netherlands.
- Machlup, F. 1962. *The production and distribution of knowledge in the United States*. Princeton: Princeton University Press.
- Mattelart, A. 1979. Introduction: For a class analysis of communication. In *Communication and class struggle* (Vol. 1), ed. A. Mattelart and S. Siegelau, 23–70. New York: International General.
- McKercher, C., and V. Mosco, eds. 2006. The laboring of communication. Special issue: *Canadian Journal of Communication* 31 (3).
- McRobbie, A. 2002. From Holloway to Hollywood: Happiness at work in the new cultural economy? In *Cultural economy*, ed. P. du Gay and M. Pryke, 97–114. London: Sage.
- Menzies, H. 1996. *Whose brave new world? The information highway and the new economy*. Toronto: Between the Lines.
- Mitropoulos, A. 2005. Precari-us? *Mute* 29 (Winter–Spring): 88–92.
- Mosco, V. 1983. Introduction. In *The critical communications review, Vol. 1: Labor, the working class, and the media*, ed. V. Mosco and J. Wasko, ix–xxviii. Norwood, NJ: Ablex.
- Negri, A. 1988. Archaeology and project: The mass worker and the social worker. In *Revolution retrieved: Selected writings on Marx, Keynes, capitalist crisis and new social subjects 1967-1983*, 199–228. London: Red Notes. (Orig. pub. 1982.)
- Precarias a la deriva. 2004. Adrift through the circuits of feminized precarious work. *Feminist review* 77 (1): 157–61.
- . 2005. Todas a cien: Agency of precarious affairs. [http://www.sindominio.net/karakola/precarias/todasacien/todasacien\\_eng.htm](http://www.sindominio.net/karakola/precarias/todasacien/todasacien_eng.htm) (accessed September 28, 2006).
- republicart. 2005. Precariat issue. <http://www.republicart.net/disc/precariat/index.htm> (accessed September 26, 2006).
- Rodino-Colocino, M. 2006. Laboring under the digital divide. *New media and society* 18 (3): 487–511.
- Smythe, D.W. 1981. *Dependency road: Communications, capitalism, consciousness, and Canada*. Norwood, NJ: Ablex.
- Tari, M., and I. Vanni. 2005. The life and deeds of San Precario, patron saint of precarious workers and lives. *Fibreculture Journal* 5. [http://journal.fibreculture.org/issue5/vanni\\_tari.html](http://journal.fibreculture.org/issue5/vanni_tari.html) (accessed September 28, 2006).
- Terranova, T. 2004. *Network culture: Politics for the information age*. London: Pluto Press.
- Tsianos, V., and D. Papadopoulos. 2006. Precarity: A savage journey to the heart of embodied capitalism. Paper presented at Immaterial Labour, Multitudes, and New Social Subjects conference, 29–30 April, Cambridge University, Cambridge, England. <http://www.geocities.com/immateriallabour/tsianospapadopaper2006.html> (accessed July 16, 2007).

- Virno, P. 2004. *Grammar of the multitude: For an analysis of contemporary forms of life*. New York: Semiotext(e). (Orig. pub. 2002.)
- Vishmidt, M. 2005. Precarious straits. *Mute* 29 (Winter-Spring): 93-95.
- Vosko, L. 2000. *Temporary work: The gendered rise of a precarious employment relationship*. Toronto: University of Toronto Press.
- . 2003. Precarious employment in Canada: Taking stock, taking action. *Just Labour: A Canadian journal of work and society* (3): 1-5. <http://www.yorku.ca/julabour/volume3/index.htm> (accessed October 2, 2006).
- Wright, S. 2002. *Storming heaven: Class composition and struggle in Italian autonomist marxism*. London: Pluto Press.
- . 2005. Reality check: Are we living in an immaterial world? *Mute* 2 (1). <http://www.metamute.org/en/node/5594> (accessed September 26, 2006).
- Zizek, S., and G. Daly. 2005. *Conversations with Zizek*. Cambridge: Polity.

## 第十三章

# 新媒体能作为一种新生产方式吗？

迪安·科尔比

《时代》周刊杂志封面以叠印在一个没有生机、银灰色的个人电脑屏幕上的“你”作为2006年度人物，杂志标题宣称：“毋庸置疑！就是你！由你控制信息的时代，欢迎来到你的世界。”

在许多预测新媒体对于社会影响的若干论述中，其中一个引人注目的预测是全球网络根本性地改变着工作和社会。对于《时代》周刊而言，统领此一变化是新媒体的终端用户，他们有目的地控制规避了中介的通常权力。新媒体作为无比自由的生产方式，没有老板控制或者说人人都是老板，即工人和经理、资本和劳动、消费者和生产者合而为一，新媒体正是以如此方式出现并引发了新经济，最终，新媒体引发了一种新的生产方式。

生产方式(MOP)这个术语是指社会选择以某种方式来划拨和分配生产过程所必需和创造的全部生产性资源和生产盈余。尽管所有经济制度都少不了“命令和控制”，但资本主义经济却绝无仅有。例如，社会主义制度设计了旨在减少社会产品不平等分配的规则；资本主义制度设计了为不平等分配辩护的规则，其间两个因素决定了不平等的分配：即资本之间的竞争和每个人支付商品和服务的意愿。两种生产方式表面上是可以结合在一起的，例如，资本家利用国家来使防御、退休和基础建设的费用社会化。礼品交换，妇女无偿的家务劳动，控辩有关犯罪达成的交易等，也存在于主流生产方式中。但这些异常现象和针对主流资本主义生产方式的地方性另类方案无力改变既存事实，也就是说产品、劳工和竞争都

已普遍化且无处不在的商品市场的全球组织岿然屹立，不可逆转。

人们可能会期待，新经济中的新生产方式将会至少利用像新媒体的生产力量来改变资本主义生产方式特有的社会关系，其包括工资契约化和生活普遍商品化，同时导致过分积累、失业、长期通货膨胀和军国主义等由商业循环所表现出来的发展矛盾。进一步说，新生产方式究竟如何，我们必须从其自身是否削弱了诸如社会性别化地、种族化地和等级化地“塑造人类”的负面作用的程度来评价。

笔者接下来就新媒体引发的新生产方式讨论给予批判性回应。本章考察了新媒体导致新的生产方式的两个政治性特征的预备前提。首先讨论约柴·本克勒(Yochai Benkler, 2006)的权威性自由主义分析，他对新媒体的批判是围绕新兴技术如何影响知识工作本身。其次就新媒体创造新生产方式的辩护者戴尔·威瑟福特的研究来讨论，其论著《赛博马克思》(1999)主张新传播工具是威胁资本主义统治的方式，功用是生产知识、文化和政治组织的自主模式。该论著号称受“自主论马克思主义”所启迪，研究极其透彻。

## 传统生产方式消失了；新生产方式万岁

取决于新媒体分析的目标，人们有偏向性地定义和假定生产方式，资本主义新媒体的拥护者在使用新媒体中看到一个资本主义确定无疑(decidedly)的革命性发展，其发展模式加快了生产和投资的效率(参见，例如 Dertouzos, 1997; Gates, 1996; Negroponte, 1995; Toffler, 1990)。在所有资本主义乌托邦的论述文献中，都没有学者主张生产方式已经得到了更新。

许多左派分析同样期待新媒体使用能够使一个新生产方式合理化，该生产方式对于传统文化再生产、反对资本主义的政治对抗、甚至替代后者的模式提出了挑战。包括本克勒在内的，相当多法学界的学者都秉持此论，在大多数情况下，这些进步论自由主义取向会把新媒体认为是生产

力，在他们看来，只要这些生产力的运用有补于宪法，那它们就能以个人福利和民主参与受益的方式改变生产关系。典型的是，狭义上的新生产方式概念包含了资本主义经济控制独有的社会关系，但允许使用此概念来挑战知识产权和大众传媒支配的文化再生产所圈地的信息 (Johnson and Post, 1996; Lessig, 2004; Litman, 2001)。

进步论自由主义分析经常支持新媒体促进解放文化再生产成为可能的论调，相对而言，他们对新兴技术解放劳工的观点持审慎态度。自由主义的观点是在新媒体的使用中细心地寻找一个工人自由的乌托邦乐园。正如卡斯特尔 (Castells) 指出的那样，劳动被基于高价值的信息生产“发展的新方式” (2001: 17) 所改变。但是，这与其说是一种新生产方式，毋宁说它是“信息主义”，即把劳动分隔在一个多边的网络结构中进行生产的新组织逻辑，其与由国家地理位置，或传统的竞争公司，或标准工作周的“时钟” (2001: 432) 所限制的工作形成对比。对于许多信息劳工来说，信息主义的结果就是向较高的社会阶层流动，而且使许多生活领域变得不稳定：弹性工作时间和兼职工作，不断地要求再培训和重新整合进全球劳动之中。尽管存在上述限制性条件，包括本克勒在内，对于大多数进步论自由主义者而言，“信息社会”仍然首先由技术来驱动，仰赖精英领导方式来分配生产权力，这些技术使得社会关系处于不稳定状态之中。

这种人们同样谨慎地为之辩护的技术决定论也被其他的更多政治左翼所共享。戴尔-威瑟福特在新媒体的使用中，找到了新兴的激进文化再生产的政治经济学，其不仅仅对压制交流的资本家，而且对于全球化的资本主义本身也是敌意重重。戴尔-威瑟福特的态度通过意大利自主论马克思主义所提出的晚近资本主义批判折射出来，其以重新阐述劳动概念来反思资本通过数字媒体而进行的全球化扩张，安东尼奥·内格里 (Antonio Negri, 1989) 推进了经典马克思主义的论辩。内格里把马克思关于资本对劳动的“实际吸纳” (real subsumption) 理解为将工厂分布在整个全球社会中。在集中生产、商品和文化分配的传统形式中，我们会发现，经济和控制性的联系越来越少。具体而言，最基本权力的剥夺发生在被新媒体

变得可能的传播准入机会激增的情形下。正如内格里直截了当指出的那样，资本对劳动生产的实际吸纳是“社会工人”，社会工人以工资契约为中介的生存方式在慢慢地减少，社会工人运用新传播媒体剥夺了“在一个一般水平上提出概念和执行”的权力(1989：78)。这里发生的事情是，在不受福特主义大众化生产和泰勒式劳动管理控制的生产形式中，社会工人获得了“重新分配”(reappropriate, 1989：85)劳工和劳动时间的能力。在结构性失业的社会生产和非正规经济(以家庭劳动、休闲、讨价还价和礼物为特征)的环境中，由此针对资本的反抗被再生产出来，并扩充到如此程度，以至于它甚至超越了资本通常把劳动纳入创造剩余价值的正常能力。

在某种意义上通过“真正从社会生产中抽象出一种生产方式”——该生产方式的手段和社会关系，被归纳为知识和沟通，自主论者跨出了理论的需求。这个大众智识(mass intellectuality)通过网络传播并且立刻成为公共知识(尽管我们也必须承认，当写到社会生产的时候，自主论者也承认它，自主论者总是在他们的著作上写下他们的姓名)。自主论的传统倚重于《政治经济学手稿》中关于“一般智力”(General Intellect)的那一部分，对于马克思而言，在固定资本或者机器中，该“一般智力”是科学的畸形的对象化。对于像保罗·维尔诺(Paolo Virno, 1996b：193)这样的自主论者来说，大众智识成为“劳动的直接属性”，在大众(multitude)中创造“一个共同的纽带”。在固定的术语中，“大众智识”被表达为知识传播、文化建构(时尚、艺术、音乐、博客创造的“新闻”)以及生产所需的创造性和参与性管理，如此创造性和参与性管理可以在那些充斥着全球经济信息行业中的符号分析师中找到。从工业控制中消去的、拉扎拉托(Maurizio Lazzarato)所指的“社会劳工”(1996：137)，使前者成为一个传统固有经济的病态遗风，其生存仰赖于无节制的企业行为支配的资本家们(尤其是通过外包工程和知识产权)的疯狂攫取。

正如在信息社会劳动逃避了资本支配，在自主论马克思主义的方式中，政治不可避免地指向地方斗争。政治相关性被限制在大众智识(社会

关系)的分配和网络化沟通(生产力)的新生产方式中,由此合谋导致资本主义力量变得无能为力并且淡化了传统的阶级冲突政治。既然对资本的反抗已经形式化于自下而上的沟通和劳动生产力的去中心化,那么社会生产令工人集会变得无关紧要。

但是,实践问题依然存在。社会工人如何知道怎样在反对资本中主张拥有这些自由?此一问题恐怕难以为继,对于自主论者蒂茨娅娜·泰拉诺瓦而言,通过地方宰制联系在一起的有生产力的“大众”逃避了形成阶级的过程(2004: 130)以及对于组织控制而言必不可少的政治。那么,“网络文化的文化政治”是一种无限沟通可能和生产可能的政治,其可能在网络化参与(networked participation)的自治结点层面上受到了“攻击”。这些就是无政府状态的“政治”,社会生产导致无政府状态变得不可避免。因此,控制信息时代的“你”(根据《时代》周刊)是实质上的一个结点,该结点政治是不可避免地成为无政府状态。

进步论自由主义者和自主论马克思主义者谨慎承认新媒体所引发的新生产方式的局限性。但是,通过考察本克勒和戴尔·威瑟福特的著作,我们看到上述研究取向也许常常在不经意间就辩护了主流的生产方式。

## 作为一种生产方式的本克勒同侪生产

本克勒创造出新词“同侪生产”(peer production)——或者,本克勒将之换称为“社会生产”——来描述在共有本身和所有权化的商品和服务之中去等级化和去中心化的生产中,由于网络化信息经济而不断膨胀的信息共享又如何被利用(2006: 3)。对于本克勒而言至关重要的是,使用共有的公共商品的新生产方式是同侪生产本身,通过个人自愿贡献他们专业技术的一个网络,同侪生产的特征是往往没有利润地创造信息商品和服务。在软件生产、信息授权、文化和所有智力工作的生产活动中,以及在通过联网设备储存和计算能力的“社会分享”中(2006: 63-90),我们能够看到同侪生产。这些实践都涉及将会“改变我们创造和交换信

息、知识和文化模式”的新生产方式，但是，这些实践将不必伴随“以市场为基础的衰退”（2006：473，122）。对于本克勒而言，在任何的物质经济<sup>①</sup>中，作为大多生产工具之一的传播工具是全球经济转换到同侪生产、网络化和信息化经济的源泉。

因此，为什么是一种新生产方式？任何生产方式的构成包括生产工具和社会关系。本克勒对该模式提供了一个详尽描述：新媒体对于新生产方式是至关重要的工具。但是，对于任何涉及新生产方式，当然，社会关系的特征也必须是新的，不仅生产方式是新的。众所周知，主流资本主义生产方式再生产出来的社会关系是通过工资劳动契约来界定的，其社会关系以占有生产资料和财富的巨大差距为标志，该不平等制度的核心是资本对劳动的剥削。

然而，在接近二十万字的著作中，本克勒使用“劳动”词语的次数屈指可数，本克勒最接近于劳动批判的观点是他提出了“自主”（autonomy）的概念。有鉴于此，我们可以看到他有理由不再将劳动视为任何生产方式中社会关系的组成部分。简单地说，本克勒的新生产方式保留了劳资契约关系，同时允许从传统劳动剥削的活动范围中剔除掉一系列的专注于文化再生产的活动。本克勒的自主概念大量地包括劳动作为商品的物化，同时捍卫个人利益来创造意义。因此，自主价值是手段，由此脑力劳动从体力劳动中分离开来，正如新生产方式包含了该模式中非所有权的“分配”。在多数情况下，该可能性要求个人选择无偿工作。

总而言之，网络化信息经济之所以新，就在于同侪生产，它“非所有权”（nonproprietary）的效能抵消了传统生产方式，并且在新媒体生产知识和文化中的技术水平上，创造了新的自由。但是，正因为它仍然受限于生产方式中通常的劳动剥削方式，该自主概念依赖于能动主体（agent）最大

---

<sup>①</sup> 此一概念源自美国企业家保罗·霍肯的《下一代经济》，作者认为“物质经济”，是以肆意挥霍廉价原料、资源、能源特别是矿物燃料作为发展支柱的经济。“物质经济”的基本特征是，机械化程度不断扩大，劳动分工不断专业化，掠夺性地耗用大量自然资源。



化使用的生产率，来证明新生产方式对商业和共享都提供好处。的确，这个能动主体选择以无偿劳动来提供文化和知识的社会再生产。然而，实质上，此行为通过无偿提供那些本应由资本家进行补偿的劳动所提供的东西，符合了商业的需要。同侪生产提高了自主性，后者又反过来取代了对劳动的剥削。在全球经济中文化再生产的诸领域，由于传播智力和社会生产力的网络信息经济，一些传统工业瞬间被淘汰，如米老鼠屈服于 Youtube。另一方面，新生产方式允许传统生产方式使用资源，IBM 和其他公司一直在使用公共商品——诸如操作系统和开放源代码的软件来开发应用软件程序和服务 (Benkler, 2006: 47)。在这两种情形中，仅仅以下几个因素在驱动着新的生产方式：能动主体的生产能力、自主行动和大多数无薪的生产行为。只有当劳动被运用在公共产品的非所有权创造中的时候 (2006: 175)，才能彰显出它强化自主性的价值所在。

正如我们将会看到的，这里有一种自主论马克思主义的相反意义——同侪生产将会侵蚀传统的控制形式，与其说是因为社会生产根本上反对资本积聚，倒不如说是因为同侪生产比资本主义更具效率或者更具有生产力。本克勒并没有说，同侪生产是一剂对资本主义支配生活的解毒剂。实际上，本克勒祈求资本为了兼顾人道目的和资本目的而允许同侪生产，并让其繁荣发展。但是，仅仅因为某种形式的社会整合会比资本主义更有效，并不能保证就能贬低资本，而且也不能保证资本就会对那些看上去是对资本进行补充的元素进行吸收。从城市轻轨运输的衰落、“业余”使用无线电频率，到禁止 MP3 传播和 Youtube 可能被米老鼠驯服，每一件事情表明资本不可能听从本克勒的祈求。作为支配体系的资本主义不关心权力分配，它关心的是权力集中和权力不平等分配。正如剧作家大卫·马梅特 (David Mamet) 可能会说的那样，这就是为什么它被称为资本主义。所以，问题就成为怎样把本克勒的新生产方式归入到正在全球化的资本当中来？

现在，同侪生产拒绝被主流生产方式吸纳，结果适得其反，新媒体的运用延伸了资本的可达范围，这种情况基本上以两种方式出现：第一是

强制性命令和控制能力，以期通过更加深入地清除工人的工艺技能来促进生产力，其正在进行的劳动分工把同侪生产的知识劳工隔绝在工业化 and 正在去工业化的城市领地中；第二就是使用计算机加速了那些需要支持中心或者大都市中服务型经济的金融资本的流动，该领域的知识工作致力于管理市场的不均衡发展和发展不足——其目标的实现以被剥削的廉价劳动为代价，对于正在去工业化的中心国家依靠债务支撑起来的消费，需要这种廉价劳工来对该消费行为进行补贴。

强制性命令和控制通过新媒体运作，其效果更上一层楼，有利于劳工迅速就业，在此，劳动被廉价地雇佣和被有效率地剥削。布雷弗曼发现，在各种情况下用计算机来管理生产；结果就是在车间和在办公室——“逐渐地取消了思考”（1974：319）。现在，同样的进程在全球范围中也可以目睹。在南印度，外包信息技术工作看起来大有前景，能提升印度在包括转录、呼叫中心服务和开发软件等技能型职业（skilled occupations）“价值链”中的位置（Kehal and Singh, 2006：294）。但是此一趋势随之而发生的是提高了劳动成本和减少了合格的劳工和生产力，这是威胁资本积累的根本性矛盾。正如人们期待的一样，处理本问题包括通常反对长期通货膨胀的斗争：负债、更加细化的劳动分工，以及由于信息技术工作转移到边缘区域的更远处而形成的降低工资的压力。时空障碍的消除——或如吉登斯（Giddens）指涉的时空距离的压缩（1995：19-20），跨越时空之所以成为可能，是由于“改进的”传播新科技。时空障碍的消除也有助于资本利用资本主义发展中一直不均衡的特征，该特征很久以前布罗代尔（Braudel, 1979）就强调过了，其不均衡对于全球劳动剥削的形成和再形成是有价值的，我们绝不可能说，如此剥削会有休止，因为提高了的流动性和劳工相对而言被管制的非流动性，为资本提供了数目上无穷无尽的工人后备军，以及市场无休止扩张和再扩张的保障。

正如使用网络信息经济已经实现了全球流动和劳动的使用价值，网络经济已经成为金融资本增殖和投资全球流动的重要因素。席勒简而言之，这么做的目的是为了把资本从福利国家的束缚中解放出来，并且为有

倾向性的私人控制所有社会再生产开放全球潜力，由此延伸资本的全球渗透来管理可利用资源（尤其是劳工资源）的扩张和收缩。在核心工业化国家，朝向知识工作的转变伴随着边缘国家丧失了较低价值劳动。正如哈维（Harvey，2003：62-63）指出，如果要对如此丧失进行补偿，那么，就要求金融资本对正在去工业化的中心国家进行不断增长的支配。新自由主义“改革”要求政府允许开放市场，以换取国际货币基金组织和世界银行的贷款，从而助长全球资本剥削廉价劳动力，同时打压国内劳工价格，并且面对大批地离去的美国工作迁移到不均衡的发展中世界的经济体，其极大地削弱了工会联盟的团结。

实际上，当投资工具和信贷扩张加速时，信息社会呈现出如下图景：一个不均衡的、正在全球化的服务型经济，它立刻依赖于其他各个地方不发达的状况得到发展（Amin，1974）。即便处于发展中国家的都市领地，服务型经济的生存有赖于从发展中的边缘国家把资本抽走——这样的边缘国家正在变得比比皆是。在信息社会的“流动空间”里（Castell，1998：74-75），中心/边缘的地理边界断裂了，成为资本积累和劳动再生产的地点不断转移的马赛克，资本和劳工之间的关系，以及使其关系不稳定的诸种矛盾之处都没有根本性的改变。正如曼德尔（Mandel，1999：196-198）的解释，使用计算机的“第三次技术革命”实际上强化了资本积累的矛盾。通过利用居住在去工业化的大都市国家和领地工人的日趋过剩的人口来刺激商品消费的需求，与不断下滑的工资和工作转移到更加低成本的地地区相矛盾，该矛盾通过对于全球经济各中心国家的债务—金融消费而言必不可少的信贷扩张来“解决”，在这些国家里，基础设施和流动资金的存在意欲容纳疯狂的消费主义。

甚至在本克勒的新生产方式可能的同侪生产英雄中，命令和控制以及信息资本主义提高的资本流动性，共同迫使工资和收益下滑。中国、俄罗斯和印度把劳动释放到全球市场的结果就是，加倍的世界劳工已经产生了巨大的工资下滑的压力（Freeman，2006）。软件工程师，更知其中甘苦。在2000年和2004年之间，美国软件生产工业工作缩水超过10%

(Mishel, Bernstein and Allegretto, 2005: 186 - 187)。的确,印度的软件工程师看到他们的真实工资有所提升,南部印度的中产阶级增加令人叹为观止,但仅仅局限于说英语的信息技术(IT)工人。在其他诸如牙买加等地方,廉价、低技能的数据处理工作(主要是由贫困的妇女来完成)的繁重,看上去就不那么令人惊叹了(Mullings, 1998)。

这就是说劳工市场(包括知识工人的劳动在内)依旧被主流生产方式的社会关系所统治。出现任何威胁有效率生产的事物,立刻就会被该生产方式吸纳,在知识传播方面,情况尤其如此。我们可能会认为,在信息社会中,知识是最能被拿来进行商品交易的物质。在去工业化的中心国家,知识输出超过了所有其他的产品,我们可能会期待,该资源以一种尽可能容易的方式被分享。然而,在致力于外包和知识转移的众多文献中——虽然文献被划分为以下两个方面:批判企业家剥削廉价劳工和指导企业家剥削廉价劳工的使用手册,但数据并不支持新媒体以一种显著的方式扩大了知识的“溢出效应”(spillover)之说辞。我们如果考察一下西冈(Nishioka, 2006)和凯勒(Keller, 2002)所作的经济合作与发展组织(OECD)的数据,就会发现在北方和南方的工业化国家之间进行的知识转移(这种转移对于产品创新而言是必需的)极大地支持了北方的经济。超过90%的知识产品产生于法国、德国、日本、英国和美国,甚至在过去十年的网络经济中,知识传播或者“溢出”趋向于被以民族国家为中心的传统地理所限制。研究和发展工作也雷同于此,就限制和集中在公司总部(Dicken, 2003: 245)。该数据说明了国家内部的转移,而且,甚至在全球的经济大亨之间,都不会进行国际的知识分享。如果不考虑网络经济,知识传播或者跨国公司的牵制政策对于维持中心和边缘国家之间的不平等而言至关重要。

现在,看起来有希望成为新生产方式的事物被持续全球化的资本给吸纳了。对于技术自主发展创造一种新生产方式的信仰,与一个可预见的运动矛盾重重,该运动有关资本积累的整体性,在全球化战略性地剥削劳工的语境中成为可能。像新媒体的同侪生产一样,从主流生产方式使用资

源的通常方式中省略技术的使用，仅能说明在不存在劳动剥削的情况下，知识和文化的生产和传播如何能够补充一个不是以剥削为基础的新生产方式。换言之，一种类似于政治意识的理念，它看到全球资本主义失败，而不是知识本身的同侪生产，那么，该意识必定要领导一场针对生产方式的变革运动。

## 自主论的新媒体及其问题

本克勒的著作算是秉持“第三条道路”论点作出贡献的一部著作，在马克思主义和新自由主义之间采取了一个含蓄的航向。通过像“弹性特殊化”那样的技术运用(Piore and Sabel, 1984: 17)，该文献讨论如何缓解资本主义的过剩问题。作者认为技术使用恢复了前垄断时期的资本关系，在该资本关系中，工人将会更多地直接控制知识工作和获得基于个人贡献大小的声望。

正如我们在此所看到的，上述战略无法实现一种新的生产方式。的确，新媒体可以用来把鲁珀特·默多克(Rupert Murdoch)从现实构建社会的过程中切除掉，或者促进(像本克勒所说的)生物产品、制药以及其他基于知识的商品等范畴的同侪生产。但是，全球化在以一种越来越抽象的方式来对劳工进行剥削，只有在新生产方式的特征终结了该剥削方式的情况下，我们才能实现上述那令人兴奋的前景。还有一个至关重要的问题，那就是投射到全球化无国家网络之上、正在不断加大的劳工剥削，对此问题，新生产方式的本克勒版本仅仅涉猎那些被隔绝于财富集中的特权领地的知识工作。

其他的理论家，特别是戴尔·威瑟福特，试图去发现本克勒仅仅建议但是没有强制要求的内容：即利用新媒体作为反对资本主义支配霸权的工具，而不是把新媒体定位成一种新生产方式的工具，戴尔·威瑟福特(1999: 129)把新兴的传播技术视为“打断资本集成电路的工具”——主流生产方式，其生产工具之一，就是信息和传播方式。换言之，新媒体能

够自主地用来组织被压迫的人们反对资本。对于戴尔-威瑟福特而言，无论全球资本的渗透程度如何，与此增长相伴随的是交流机会的扩展和经常非意图地（often-unintended）创造出“一个新的反抗力量的重构”（1999：163）。

我们可以一分为二地审视此问题，当新媒体作为一种潜在的工具把个人和反对资本联系在一起的时候，全球化有效地扭曲了工人应该针对资本的抗争，反而变成人与人的斗争。当资本按照其自身阶级的逻辑和需要进行全球化的时候，由于继续存在一个民族国家的功能，工人的流动性是受限的。尽管工人们能在全球层面上相互联系，但是他们的斗争如果要变得明朗化，就必须通过日常的地方斗争经验，特别在有大都市的国家，此类抗争很少被表达为阶级抗争或者是反抗主流的生产方式。

这个不断扩大的派系主义的结果就是使抗争的正当理由脱节了。在某种意义上戴尔-威瑟福特所论述的反对的“激增”——像杜威（Dewey）在李普曼（Lippmann）不自由的技术官僚统治中发现的“政治有余、社群不足”——看上去过于自主。实际上，“团结和能动性”已经被“原子化和旁观关系”所侵占（1999：175）。到处都是实践，理论却无处可寻，在此困惑中，反对阶级斗争的主要作用，戴尔-威瑟福特指望那些非决定性“多样化的斗争”——真正地，正如卡斯特尔（Castells）所言，在文化上成为“自闭”的一种自由（2001：203）。的确，即便本克勒非常敏感地指出新媒体的潜能，他不是一个反对资本的结点（node）——他不支持“社会劳工”，该类劳工能与针对资本的反抗运动产生“互动”（interanimating）（Dyer-Witheford, 1999：110），在此，我们找不到任何帮助。

戴尔-威瑟福特把抗争综合为有自主潜力的反对力量，其极大地低估了在资本主义生产方式支配中文化再生产在意识形态方面的迷思化。对于戴尔-威瑟福特而言，媒体消费者不是被意识形态所迷惑，而是“参与了成千上万小范围飞行和战斗的能动主体”（1999：119）。然而，很大一部分的美国人相信伊拉克有大规模的杀伤性武器，并且相信萨达姆参与

了9·11攻击(Maertens, 2004),或者共同相信天使是存在的(Woodward, 2006),并且支持用宗教信仰来指导外交政策(Pew Research Center, 2003)。面对文化产品和意义如此重大的宣传,公共意见的形成大部分都可能集中于被政府有策略地操纵的公众无知的范围之内。

反抗地运用新媒体的后果就是战争、新法西斯主义和习惯了漠不关心马克思称之为传统的实践“客体”(Dyer-Witheford, 1999: 53)。我们不能期望在人类背后实现资本的内在崩溃,同样,我们也不能像戴尔-威瑟福特那样去期待有一个千载难逢的机会来综合使用新媒体,以反抗资本主义和商品化的利益,甚至那些不知道资本主义为何物的人都可以使用新媒体来达到这一目的。不断增加的文化贡献总是受欢迎的,然而,只要政治意识成功剥夺了主流的集中控制,开始攻击生产方式本身,这些新媒体的自主性就能够存活下来。比以前需要更多的东西不是更加“自主”,而是更加团结,把被压迫的人团结起来,他们的每一个能动行为都具有理论正当性,因为只有理论能够实现自我反思,其对发现资本主义生产方式的逻辑及矛盾是必要的,并且,为自主性提供理由,诸种理由对于支撑自己反抗全球资本主义这一强大敌人而言必不可少。

在自主论马克思主义中最吸引人的观点——理论只是一种假设,因为在晚近的资本主义社会中,传播和行动的激增的数量过于庞大,以至于资本无法完全吸收。戴尔-威瑟福特后来在他的书中观点有所变化,自主论有关劳动剥削的新解释支持了他关于观点激增之价值(the value of viewpoint profusion)的论断。

在内格里(1984)之后,戴尔-威瑟福特《经济学手稿》中的“机器残稿”一文发现了一些观点,可以证实新的自主技术提供了对资本自身生存有害的反对形式。马克思简要地讨论了生产方式的技术改进把劳动假定为“一般的社会知识”(1973: 706)。就自主论者而言,与他在别处提到的通过科学技术整合人类控制生产手段的评论相反,马克思在此处提及的内容是把“一般知识”突出为一种对降低社会必要劳动时间进行剥夺的

生产力，不是在于创造交换价值，而是在于生产维持自由的“社会个人”所必需的使用价值(1973：705)。如此论断中可能认为生产力的一般智力取代了工资劳动，终结了“劳动社会”，甚至终结了对于“左翼”的需要(Vimo, 1996a：268)。

但是，在令人厌倦的具体细节上，我们知道正在全球化的资本如何管理劳动市场的不均衡发展。再者，资本的流动性和劳工的相对不流动性似乎表明，当过量的失业劳工使资本主义成为多余的时候，资本是如何逃避千钧一发之时刻。这似乎意味着仅仅有意识的反对才有希望能够改变资本宰制的形势。

戴尔-威瑟福特审慎地补充说，终结主流生产方式也将要求进行直接的实际斗争，此论点处理了先有鸡或先有蛋的问题。为此目的，戴尔-威瑟福特对抗力量的规范导向能极好地承担现实改革的责任，但现实改革几乎与使用新媒体本身没有任何关联，其实现的方式是司法改革，并得到了普遍降低传播准入资费的协助。戴尔-威瑟福特想要保障收入、“减少社会必要劳动时间”(1999：193)、“零商品”的信息共有(1999：201)，和在新媒体帮助下“去国家化”(destatification)中的国家消亡(1999：207-208)。

这些深思熟虑的提议看上去像一些基本、具体和必要的实例，关乎需要何物才能实现更大程度的社会公正——此目标如果以“社会劳动”抽象化的术语来进行表达的话，可能看起来就不需要实际的(如果有那么一点微微的改革倾向的话)计划和政策。但即便如此，考虑到全球资本的劳动使用程度，在某种意义上，戴尔-威瑟福特提出的“共同体”(1999：194)，只可能在大都市的工人中找到。在全球市场迅速扩张的间隔期间，大都市的工人享受着生活在更为阳光的一侧，而他们生活的背景是巨大致命的战争机器支持下的全球积累的种种矛盾。处于中心的经济体图景不容乐观，生活在中心经济体的工人们通过剥削发展中国家的工人来保持着较好的生活水准，无限的信贷和减少劳动时间的可能性。对于边缘国家的人们而言，部署展开抗争是一件未决的事业。只有



大都市服务型工人们在“后现代”的丰富表达和潜能中过着奢侈的生活，以及享受“自主媒体”的快乐(1999: 120)。这些能动主体中的一些人的确在他们自己的显示屏上看到《时代》杂志封面上的胜利者、书写了信息社会的“你”的倒影。在其他地方，商品生产区域的居民所拥有的，就是到处被剥削的工人们惟一拥有的财富——劳动力。这种情况在多大程度上能够得到改变，将和以往一样，取决于劳动者团结起来反抗资本，不是因为在一系列的选择中，如此选择似乎比其他的任何选择看上去更好，而是因为作为全球资本主义的工资奴隶的绝望生活别无选择！

## BIBLIOGRAPHY

- Amin, S. 1974. *Accumulation on a world scale: A critique of the theory of underdevelopment*. Vol. 1. Trans. B. Pearce. New York: Monthly Review Press.
- Benkler, Y. 2006. *The wealth of nations: How social production transforms markets and freedom*. New Haven: Yale University Press.
- Braudel, F. 1979. *The wheels of commerce: Civilization & capitalism: 15th–18th century*. New York: Harper & Row.
- Braverman, H. 1974. *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. New York: Monthly Review Press.
- Castells, M. 1996. *The rise of the network culture*. Oxford: Blackwell.
- . 1998. *End of millennium*. Oxford: Blackwell.
- . 2001. *The internet galaxy: Reflections on the internet, business, and society*. London: Oxford University Press.
- Dertouzos, M. L. 1997. *What will be: How the new world of information will change our lives*. London: Piaktus.
- Dicken, P. 2003. *Global shift: Reshaping the global economic map in the 21st century*. 4th ed. London: Sage.
- Dyer-Witheford, N. 1999. *Cyber-Marx: Cycles and circuits of struggle in high-technology capitalism*. Chicago: University of Illinois Press.
- Freeman, R. B. 2006. Labor market imbalances: Shortages, or surpluses, or fish stories? Paper presented at the Boston Federal Reserve's 51st Economic Conference, June 14–16, Chatham, MA. <http://www.bos.frb.org/economic/conf/conf51/papers/freeman.pdf> (accessed March 17, 2007).
- Gates, B. 1996. *The road ahead*. New York: Penguin Books.
- Giddens, A. 1995. *A contemporary critique of historical materialism*. 2nd ed. Stanford: Stanford University Press.
- Graeber, D. 2006. Turning modes of production inside out: Or, why capitalism is a

- transformation of slavery. *Critique of Anthropology* 26 (1): 61–85.
- Harvey, D. 2003. *The new imperialism*. New York: Oxford University Press.
- Johnson, D. R., and D. Post. 1996. Law and borders—The rise of law in cyberspace. *Stanford Law Review* 48: 1367–1440.
- Kahal, H., and V. Singh. 2006. *Outsourcing and offshoring in the 21st century: A socio-economic perspective*. London: Idea Group.
- Keller, W. 2002. Geographic localization of international technology diffusion. *American Economic Review* 92 (1): 120–42.
- Lazzarato, M. 1996. Immaterial labor. In *Radical thought in Italy: A potential politics*, ed. P. Virno and M. Hardt. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Lessig, L. 2004. *Free culture: How big media use technology and the law to lock down culture and control creativity*. New York: Penguin Press.
- Litman, J. 2001. *Digital copyright: Protecting intellectual property on the internet*. Amherst: Prometheus Books.
- Maertens, T. 2004. Program on International Policy Attitudes: Bush Supporters Still Believe Iraq Had WMD or Major Program, Supported al Qaeda, October 21. <http://tommaertens.com/writing/other/pipa.html> (accessed March 14, 2007).
- Mandel, E. 1999. *Late capitalism*. Trans. J. De Bres. 6th ed. London: Verso.
- Marx, K. 1973. *Grundrisse*. Trans. M. Nicolaus. New York: Penguin.
- Mishel, L., J. Bernstein, and S. Allegretto. 2005. *The state of working America 2004/2005*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Mullings, B. 1998. Jamaica's information processing services: Neoliberal niche or structural limitation? In *Globalization and neoliberalism: The Caribbean context*, ed. T. Klak, 135–55. New York: Rowman & Littlefield.
- Negri, A. 1984. *Marx beyond Marx: Lessons on the Grundrisse*. Trans. H. Cleaver, M. Ryan and M. Viano. Massachusetts: Bergin & Garvey.
- . 1989. *The politics of subversion: A manifesto for the twenty-first century*. Trans. J. Newell. New York: Polity Press.
- Negroponte, N. 1995. *Being digital*. London: Hodder and Stoughton.
- Nishioka, S. 2005. An explanation of OECD trade with knowledge capital and the HOV model. Revised 2006. CU-Boulder Discussion Paper Series, <http://www.colorado.edu/Economics/CEA/WPs-05/wp05-06/wp05-06.pdf> (accessed March 14, 2007).
- Pew Research Center. 2003. *Religion and politics: Contention and consensus*. The Pew Forum on Religion & Public Life, July 24. <http://pewforum.org/docs/index.php?DocID=26> (accessed March 14, 2007).
- Piore, M., and C. F. Sabel. 1984. *The second industrial divide: Possibilities for prosperity*. New York: Basic Books.
- Reich, R. B. 2002. *I'll be short: Essentials for a decent working society*. Boston: Beacon Press.
- Schiller, D. 1999. *Digital capitalism: Networking the global market system*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Terranova, T. 2004. *Network culture: Politics for the information age*. New York: Pluto Press.
- Toffler, A. 1990. *Powershift: Knowledge, wealth, and violence at the edge of the 21st century*. New York: Bantam.
- Virno, P. 1996a. Notes on the "General Intellect." In *Marxism Beyond Marxism*, ed.

- S. Makdisi, C. Casarino, and R. E. Karl, 265–73. New York: Routledge.
- . 1996b. *Virtuosity and revolution: The political theory of exodus*. In *Radical thought in Italy: A potential politics*, ed. P. Virno and M. Hardt. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Wang, H. 2003. *China's new order: Society, politics, and economy in transition*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Woodward, C. 2006. Majority of Americans believe in angels. *CBSNews.com*, December 23, <http://www.cbsnews.com/stories/2006/12/23/ap/strange/mainD8M6GJL00.shtml> (accessed March 15, 2007).

## 第十四章

# 全世界的高科技工人们，联合起来！

## 关于华盛顿技术工人联盟 “新工会主义模型”的案例研究<sup>①</sup>

米歇尔·罗迪诺-科洛西诺

我们试图创造一个新的工会主义模型……在本行业中，集体讨价还价现在已经不是一个可以实现的目标。这将不会阻止我们在立法层面上和社群中，为正在工作的工人组织和建立工人权力。如果我们遵守游戏规则，我们将绝不会获胜。因此，我们准备建立一个新的工人组织，其运行时所针对的对象是本行业和新经济的工作。

——麦卡斯·考特尼(Maycus Courtney)(华盛顿技术工人联盟的共同创始人和主席，引自 Moberg, 2000)

知识工人在今天信息社会时代所面临的问题，与其曾经在工业资本主义语境中所面临的问题一样：工作更加努力、回报更加少。按照马克思的术语，在工人们生产剩余价值的必要条件下，他们遭受着痛苦，工厂主及其合伙人寻求全面地榨取剩余价值(Marx, 1977)。在过去的20多年中，技术和管理趋势的趋同已经凸显了劳动跨越时间和空间、地方和全球的区隔，跨越时空区隔所采用的各种方式推进了对剩余劳动的榨取。结果就是，知识工人经历了一个新的转型过程，布雷弗曼称之为从工人到经理的权力转移过程。劳动历史学家和政治经济学家们考察

了跨越时间和空间的劳动分化(Fraser, 2001; Greenbaum, 1995; Huws, 2003; Noble, 2001; Sussman and Lent, 1998),并且政治经济学家们长期以来都热衷于研究生产空间化(Mosco, 1996)。然而,学者们大多没有注意到,对于以更少的工资和保障从工人中榨取更多价值的转变方式,工人们又如何做出反应。<sup>②</sup>

本章通过考察工人们对于地方和全球劳动重组进程中信息技术工作恶化的反应来弥补此领域学术研究的薄弱。本文分析基于对华盛顿技术工人联盟的案例研究,华盛顿技术工人联盟总部设在西雅图,成员遍布美国的36个州,隶属于AFLCIO(是成员高达70万人的“美国传播工人协会”的地方分支),并且,作为美国最早且最有影响的高科技工人联盟之一,华盛顿技术工人联盟作为工人的劳动通过临时性合同和境外外包形成时空性流动的主要组织者,其雇主跨越时空来剥削重组的工作,以便于在没有适当补偿或者工作保障的情况下从工人身上更多地攫取利益。

本章要讨论的内容是,提出一个“支持数字化劳动力的呼声”,也就意味着如何来创制一个“新的工联主义模型”。<sup>③</sup>在介绍美国工人工作多了、但报酬和保障少了的证据之后,笔者将考虑华盛顿技术工人联盟如何来回应那些能够使得公司榨取更多剩余劳动的战略。不像传统工会,华盛顿技术工人联盟代表了一般会员,他们之所以加入,是希望解决那些跨越自己工作场所、影响信息技术工人的问题。第一节考察引发华盛顿技术工人联盟创建的“长期短工”(permatemping)的问题。第二节将讨论一些人们关注且指导华盛顿技术工人联盟组织和法律议程的问题,包括剥削H-

---

① 本文作者希望感谢华盛顿技术工人联盟的成员,特别是柯特尼(Marcus Courtney),以及“科技联合起来Yahoo小组”的负责人迈耶斯(Richard Myers),他们与作者共享了他们作为IT工人和活动者的知识和经验,并且,他们还阅读了本章早些时候的草稿,作者在此表示感谢。

② 例外情况包括阿洛诺维茨(Aronowitz)和科特勒尔(Cutler)(1998)和诺贝尔(Noble)(2001)。麦克切尔(McKercher's)(2002)调查了公司和技术的融合如何激发了一个新工会主义模型,这也说明了工人的斗争。

③ 华盛顿技术工人联盟的标语:“表达技术劳动力的声音”——出现在群网站的页面。见 <http://www.washtech.org/>。

1B 签证工人和境外外包生产。结论部分将考虑华盛顿技术工人联盟最大的组织挑战,并且提出地方分会如何能够发展出一个包容性的工会主义。

本文分析借用政府报告、学者文本、工会支持的研究、在册的成员名单以及从1998年到现在华盛顿技术工人联盟的新闻报道。从1999年到现在,笔者一直是华盛顿技术工人联盟积极的自始至终成员,而且在2004年担任发言人(作为在工会和立法机关之间的联系人)一职,这些经历也有助于本文的分析(Hondagneu-Stoelo, 1993; Pillow and Park, 2002)。对于学者们研究信息技术工人而言,本文的贡献在于运用了“辩护性研究”(advocacy research),该研究深植于本文作者作为“活动分子—学者”对自己参与的运动进行研究的经历之中。本章也加入了正在进行中的一个谈论,该谈论有关华盛顿技术工人联盟针对当下过度工作、无保障的知识工人开展劳工运动创新(Brophy, 2006; van Jaarsveld, 2004)。①

## 多做少得

在劳动市场上,最近的趋势表明工人们多做少得(doing more for less)越来越普及。新千年第一个10年的2005年,是自20世纪60年代以来美国公司利润占据了国内生产总值(GDP)的最高份额时刻,生产力上升的速度超过了中等收入工人总共薪资两倍多(Greehouse and Leonhardt, 2006),并且超过了中等家庭收入的三倍多(Bernstein and Kornbluh, 2005)。②更进一步侮辱工人的是,最低工资收入者的购买力在2005年达到50年的最低点,2006年出现些许的复苏(Greehouse and Leonhardt,

---

① 恩达·布罗菲(2006)考察了华盛顿技术工人联盟如何代表知识工人(他们的劳动是“非物质的”)反抗无保障的工作条件(“不稳定”)。丹妮尔·范·亚斯威尔德(Danielle Van Jaarsveld)揭示了推动高技术工人集体行动的东西和华盛顿技术工人联盟如何代表这些工人的方式。也可参见Van Jaarsveld和Adler(1999)。

② 生产率增长为71.3%,超过了中等家庭的收入,该家庭收入从1973年到2003年增长了21.9%。相反,从1947年到1973年,中等家庭的收入的增长超过了生产率增长(103.9%:103.5%)。

2006; Leonhardt, 2006), 但更长工作时间极大地抵消了微弱的工资增长。自 1975 年到 2002 年, 美国家庭每年工作的平均时间提高了 11%, 当工作时间在 2000 年达到顶峰的时候, 美国家庭每年的记录比他们在 1979 年多了 500 小时(Bernstein and Kornbluh, 2005)。<sup>①</sup>过度工作的平稳增长, 查阅《未来的办公环境: 2020》的研究, 发现被调查的主管中有 42% 的人预测工作时间会更长, 9% 的受查者预测工作时间趋向于缩短(Office Team, 2005)。

当工作时间延长抵消了下滑的工资和达到公司重组专家设定的效能目标, 工作消失了。<sup>②</sup>卫生保健部门是个例外, 从 2001 年以来, 卫生保健部门增加了 170 万工作岗位, 美国的私人企业就业缩减并且增长陷入停滞。2001 年衰退之后的头两年, 美国“永久地”失去了超过 270 万的工作岗位(Weisman, 2003), 2007 年初截至本文的写作时为止, 就业增长呈现出适度复苏。美国劳工统计局报道, 2006 年平均每月工作增长最高达到 14.9 万个岗位。然而, 比起之前的经济衰退之后的工作增长, 目前的工作增长速度更趋缓慢。从 2001 年 11 月以来, 当复苏开始的时候, 受雇人数增加了 4.5%, 相形之下, 1961 年有 17.3% 的增长率, 1982 年有 16.4% 的增长率, 1991 年有 9.5% 的增长率(美国劳工统计局, 转引自 Bernstein, 2006)。另外, 临时工作增长已经超过长期工作的增长。在 2004 年 2 月, 美国经济增加了 3.2 万个临时工作岗位和 2.1 万个长期工作岗位(Geller, 2004)。

知识工人也不能置身事外, 仍然是多做少得。尽管前 Y2K 普遍的现实情况是“符号分析师”将会受益于全球化和科学技术(Reich, 1992), 使用计算机和计算机技能将会开启“信息时代财富金库”(US Department

---

① 基于美国劳动统计署和美国人口普查部门的数据。然而, 女性不断地加入劳动力贯穿于这个时期, 这种状况遮蔽了过度工作, 因为女性比男性更有可能从事兼职工作。美国的人口统计部门把家庭收入上涨归因于从 1976 年以来女性不断地加入到了劳动力中(Devanas-Walt, Proctor, 和 Lee, 2006)。

② 公司的重新改造要求缩小规模, 这一点反过来给留下来的雇员施加了压力去做那些被解雇的同事的工作。

of Commerce, 1995),并且与因特网相关的工作预示了“人性化的工作场所”的到来(Ross, 2003),但是,高科技工人们没有摆脱长期以来一直困扰着其他劳工队伍的问题,即解雇和长时间的稳定工作。《商业周刊》首席经济学家迈克尔·曼德尔(Michael Mandel)估算了信息技术行业中的失业情况,包括软件、半导体、电信和网络相关的公司,根据他的估计,在过去5年的时间里,美国裁减了超过110万个信息技术工作(Mandel, 2006)。在华盛顿州,2001年2月和2002年4月之间,高科技淘汰了9600个工作岗位。在此之后,技术工人遭遇了一个10.6%的双位数失业率,即几乎是该州其他职业失业率的两倍(Doussard and Mastracci, 2003)。知识工人也居于最过度工作之列,正如雇主要求他们每周工作80多个小时并且无论公司效益好坏(fat and lean times)都没有加班工资(Ross, 2003; Tapia, 2004; Worker Center, 2001)。显然,受雇于高科技行业内外的美籍工人工作更长的时间并且生产得更多,但是拿到的报酬却在变少。有分析家以“两个经济”来透视此一问题,即对于“从全球化、科学技术、提高生产力和更高企业盈利中受益的人们”,一个经济已经“白热化”,相形之下,另一个经济意味着“上班族……没有感到他们正在往前进步,尽管事实上他们在努力工作”(Greenhouse and Leonhardt, 2006: A13)。

华盛顿技术工人联盟正在打造一个“新工联主义模型”来代表那些多做少得的“上班族”。要求技术工人们放弃加班工资激发了两个微软临时工创立华盛顿技术工人联盟。在1997年末,在华盛顿软件联盟代表的地区技术公司在多方面的游说之后,华盛顿州的劳务部裁定,每小时收入超过27.63美元的计算机工程师和程序员才能免于受制于加班补偿的规定。在当时,临时工人参与了一个长达5年的集体诉讼,反对微软公司否决了他们雇员股票先购权收益(employee stock option benefits, 简称ESOP)。为寻求高科技工人(尤其是那些信息技术临时雇员,他们工作时间加长,却得不到长时间应有的工资和福利)表达意见的渠道,柯特尼和麦克·布莱恩(Marcus Courtney and Mick Blain)在1998年3月创立了华盛顿技术工人联盟。在1999年6月,微软公司规定临时工有100天的休假



期之后，华盛顿技术工人联盟的成员投票决定加入美国传播工人协会（CWA），提供资金来雇用对付“雷德蒙威胁”（人们对微软的贬称）的职工工资和支付办公场地费用。

## 为长期短工大声疾呼

作为服务于低报酬的（undercompensated）、过度工作和临时工身份的信息技术专业人才的话语表达渠道，华盛顿技术工人联盟首要的目标就是终止剥削“长期短工”。“长期短工”们通过临时性代理机构为一个公司工作一年或者更长的时间；这些工人是在“长期临时性”的基础上得以雇佣。揭露长期短工的剥削对于华盛顿技术工人联盟的使命而言是至关重要的，因为在华盛顿州和全美国，他们构成了 IT 工作队伍中的主力部分；然而，媒体的新闻报道和官方统计数据使他们隐形了，大卫·斯托博（David Stobaugh）——代表微软公司长期短工的一个律师——告诉美国的劳工部，在 20 世纪 90 年代末，微软把大约 35% 微软公司的工作承包给临时性的雇员（van Jaarsveld and Adler, 1999）。

尽管代表微软临时工的律师事务所创造了“长期短工”术语，华盛顿技术工人联盟由于揭露问题的深度而获得了赞扬。<sup>①</sup>《数字化世界的鸿沟：新经济的现实》（Worker Center, 2001）是由华盛顿技术工人联盟发起的一个研究，该研究表明在地方高科技劳工队伍中，专业临时工构成了一个重要的、但不可见的部分。对若干州的统计数据和专业信息技术代理机构工资名单的专门分析表明，2000 年临时性工人大约占到普吉湾（Puget Sound）IT 劳工队伍总和的 11%。<sup>②</sup>在 IT 投资泡沫期间，《数字化世界的鸿沟：新经济的现实》也对环绕在长期短工和其他的科技工人周围的迷

---

<sup>①</sup> 由于州在法律上不能干涉劳动合同，这些劳动合同是有关私企雇员的权益内容，法律仅仅适用于公共行业的雇主。

<sup>②</sup> 1990 年的《移民法》允许美国公司雇用外籍工人来从事“高技能”的技术工作。

思提出了质疑。尽管商业新闻界坚决主张,普吉湾高科技工人们是高薪的精英分子,但研究表明西雅图地区的科技工人如何工作在一个高薪水长期工作和低工资无保障职位的分化市场中。在临时工和直接雇用之间,工资鸿沟昭然若揭;平均起来,临时工收入不到直接雇用的年工资中值的79%。

揭露长期短工的问题有助于华盛顿技术工人联盟追寻一个革新组织的模式。到1999年时,华盛顿技术工人联盟拥有超过200个付会费的强大成员,以及一个拥有1400个成员的邮件列表(listserv),它开始作为一准新工会出现(Van Jaarsveld and Aldler, 1999)。华盛顿技术工人联盟没有采取在传统工作场所与雇员签订契约的方式来发展成员,其“混杂模式”依赖于付会费的一般成员、不付费的邮件列表成员和美国传播工人协会的财政支持。在2006年,华盛顿技术工人联盟拥有了1500名付会费的成员和17000名邮件列表成员,它继续依赖于美国传播工人协会的资金支持。地方分支是作为“吁请团”(advocacy group)或者“社会运动”(Schenk, 2003)的工会而存在,该工会巨大的邮件列表成员增强了其立法影响。

伴随着组织社会地位日益增强,华盛顿技术工人联盟产生的关于长期短工的新闻报道对一些政策方面的成功作出了贡献。在1999年,联邦上诉法院裁定,成千上万的微软公司的临时工同样是普通法雇员,他们有权享有与直接雇佣一样的权益。微软公司对此进行报复,对派遣到公司已经超过364天的合同工人,制订了在两个工作项目之间必须休100天假的制度。在2002年,美国华盛顿州州长加里·洛克(Gary Locke)签署了禁止给长期的工人贴上“临时工”或者“合同工”标签的法律(ESSB 5264)来逃避提供福利的义务。<sup>①</sup>在2005年,这些长期短工开始募集了价值高达

---

<sup>①</sup> 史蒂芬·斯特朗(Stephen Strong)是代表微软公司临时工的法律公司的共同创办人和合伙人,他告诉我,他的公司人员,即“本迪斯、斯托博和斯特朗律师行”(Bendich, Stobaugh and Strong),创造了这个术语“长期短工”(个人通信,2006年8月8日)。

97 000 000 美元的诉讼判决反对微软公司。

## H-1B 签证项目：从沉默到反抗

华盛顿技术工人联盟反对剥削 H-1B 签证工人标志着该联盟的策略转型，即从关注剥削在时间上的安排到关注剥削性的、越多地压榨工人而给的回报越少的全球劳动市场。这个 H-1B 签证项目的运作方式，就是明目张胆地给熟练技术工人一个五年临时签证，他们正好填补了由于美国短缺熟练工人而导致的工作空缺。<sup>①</sup>从表面上看，法律承诺会帮助雇主在世界范围内雇佣到最合格的候选工人。然而，实际上，H-1B 签证项目压低了劳动成本。针对 H-1B 签证持有者报酬过低的估测是多种多样的，按照诺曼·麦特劳夫(Norman Matloff, 2002)的观点，受雇于加利福尼亚戴维斯大学的移民程序员和工程师收入比永久居民少 15% 到 20%；美国移民局(INS, 现在是“美国公民和移民服务局”)发现在全美国计算机产业中的 H-1B 持有者获得的报酬比美国平均工资少 20%；加州大学洛杉矶分校(UCLA)的研究发现，外籍工程师报酬比本土平均工资低 33%；美国的劳工部得出结论——19% 的 H-1B 持有者没有得到雇主在签证申请表中允诺的工资。<sup>②</sup>大约 44% 的持有 H-1B 的外籍工人来自印度，而在印度，计算机行业的工资甚少，只有美国工人所得工资的十分之一<sup>③</sup>(SiliconValley.com, 2002)。

由于赋予雇主对外国临时工工作条件更大的控制权，临时签证项目间接地压低了劳动成本。比起永久定居的临时工，H-1B 签证持有者工作

---

① 在高科技的世界里，对临时工的依赖折射出在美国专业劳动力市场一个正在不断增长的趋势。人口统计署的报道显示，由提供公司支持服务的人力资源而创造的“人力供应服务”(临时的劳动代理机构)所带来的收入，其比例在 20 世纪 90 年代初就开始下滑(从 1900 年的 40% 下降到 1994 年的 28%)，并且几乎赶上了技术和专业工人创造的收入，这个技术和专业工人的类别包括计算机专业人士(Census Bureau Facts for Features, 1996)。

② 更多的关于 INS 的研究，见 Bjorhus(2002)。

③ 这个推测来源于硅谷网站报道的 INS 数据(siliconvalley.com, 2002)。

被迫接受更加不稳定的条件,此一事实为更多的雇主创造了控制权。举个例子,如果一个持有 H-1B 签证的工人被解雇,她只有一个月的时间去找到另外的一份工作,否则她就必须离开美国。因为找到一个工作和转移签证一般而言所需花费的时间都比一个月长,H-1B 签证的持有者明白,解雇就相当于驱逐出境。结果导致 H-1B 签证工人们表现得比永久居民更加愿意工作更长时间,而且毫无怨言,报酬更低。这个项目的效果是进一步削减劳动成本,其方式是通过淘汰对于时间和收入的需求令他们较少愿意接受没有报酬加班的年长工人。正如一个 H-1B 签证的持有者所言:“这些年轻人,他们每天工作 15 小时司空见惯”(Bjorhus, 2002)。相比较于长期短工而言,雇用 H-1B 签证的工人们能为雇主获得相似、可能更多的利益。难怪雇用长期短工的公司同样会瞄准 H-1B 工人,高科技公司(包括微软和亚马逊)成功地游说国会增加 H-1B 签证的数量,从 1998 年的 6.5 万人增加到 1999 和 2000 财政年度的 11.5 万人,并再次增加到 2001 年的 10.75 万人。在 2000 年,该行业再次游说国会将签证的最高限度提高到 2002 和 2003 财政年度的 19.5 万人。在 2004 年,这个最高限度回落到了 6.5 万人,并且,截至本文写作时为止,这个数字仍然不变(U. S Department of Homeland Security, 2006)。<sup>①</sup>

因为高科技公司坚定地想要通过临时签证的工人来扩展劳动力市场,而且,因为 H-1B 签证项目对于高科技工作的影响超过劳动力市场的其他部分,H-1B 签证项目成为一个关键的组织和立法议题。<sup>②</sup>在 2002

---

① 在 2004 年,国会允许获得美国硕士研究生或更高学位的头 2 万名 H1-B 的签证申请者免受第一个财年最高限额的约束。

② 根据前 INS(现在的美国公民和移民服务局),从 1998 年中到 1999 年中,超过 60% 的 H-1B 的申请者是 IT 工人,他们填补了超过 7 万个工作岗位。这个数字占了所有 IT 工作的 28%,在 1996 年到 1998 年之间,这些工作要求学士学位(美国商业部,2000)。自 1998 年以来的人口普查数据显示:IT 劳动力中出生在外国的人不成比例:出生在外国个人占 IT 劳动力的 17%和占美国人口的 10%。尽管 H-1B 工人大都集中于 IT 行业,华盛顿技术工人联盟和 CWA 最初不愿反对这个项目。工会领导不想疏远这些作为实际和潜在工会成员的外籍工人。结果是,AFL-CIO(CWA 的一个附属机构)在 2000 年没有发动运动,反对提高 H-1B 限额的立法。这个重要的问题鼓励工会重新思考他们的立场。

年夏季，美国传播工人协会公布了一个官方声明，“虐待国内工人”而反对 H-1B 签证项目 (Vaas, 2002)。该工会主张，H-1B 项目压低了本地工资和阻碍了组织工会的努力。华盛顿技术工人联盟秘书——罗伯塔·威尔逊 (Roberta Wilson) 对该工会的反对意见做了如下解释，“我们华盛顿技术工人联盟支持在这里的外国工人……然而，在我们的熟练的高科技工人们失业的经济不景气期间，雇用外籍工人的做法首先促使我们想知道，H-1B 签证项目背后的真正动机是什么？”威尔逊含蓄地提及在华盛顿技术工人联盟成员和外籍临时工之间的鸿沟。随着反对 H-1B 签证项目运动的发展，关于在硅谷的印度的 H-1B 签证项目持有者的文章宣称，“美国高科技工人与外籍工人之间的裂痕好像正在扩大” (silicon valley.com, 2002)。

这样的分裂不难意料。正如本文结论中解释的那样，IT 劳工运动的支持者持有对于外籍劳工的独到见解，下面一节就会讨论华盛顿技术工人联盟如何开始集中于把产业外移作为一个驱动立法和组织的议题。

## 反对产业外移，构建会员关系

华盛顿技术工人联盟在 2003 年把离岸外包业务作为主要的立法和组织议题，此乃其为工人权利奋斗使命的持续努力，而非构成联盟的转变。产业外移工作，诸如雇用长期短工和 H-1B 签证的持有者，是另一种通过时空的流动来扩充廉价、顺从的劳动大军的手段。那么，华盛顿技术工人联盟采取行动反对产业外移，看起来合情合理，但当真正如此执行，情况另有奥妙，一些关键的事件推动着华盛顿技术工人联盟反对产业外移。

第一个事件预示着高科技投资的破产。2000 年 1 月 28 日，亚马逊以一个小时的通告解雇了 150 名工人，尽管高科技股票持续财旺，不过，亚马逊也必须面对要在华尔街表现出自己正在盈利的压力（或者至少，表现出意识到需要盈利的表象）。到 9 月份，高科技股票下跌，之后，亚马逊透露了外包计划，其多达 80% 的客户服务工作要外包给印度的公司。在

印度,亚马逊支付雇员的工资低于西雅图工人们工资的十分之一(*Washington Free Press*, 2000)。亚马逊的西雅图中心的工人一小时的收入超过了11美元或者月收入1900美元(每周工作40个小时);印度电话服务中心的工人每个月的成本是150美元。在2001年1月,亚马逊宣布裁员1300人,包括850名西雅图的雇员,并且透露了关闭西雅图电话服务中心的计划(Mulady, 2001)。通过把工作转移到印度和镇压一个正在进行的工会运动,亚马逊进行裁员的目的意欲减少成本,<sup>①</sup>可见,亚马逊的重组标志着产业外移形成了一个对本地工作和工会组织的工人的重要威胁。

激发华盛顿技术工人联盟反对产业外移的第二个事件是揭露微软可能把“关键的”(例如高技术的、高报酬的工作)工作转到印度。在2002年7月,一名微软的工人把公司的产业外移计划透露给了华盛顿技术工人联盟。工会得到了微软的高级副总裁布莱恩·瓦伦丁(Brian Valentine)给下级经理的一个幻灯片演示(*Wash Tech News*, 2002)。瓦伦丁主张“时代正在变化”,他告诉下属,“你可以在微软之外实现它……外包业务不仅仅为了非关键的工作……雷德蒙不是宇宙的中心”。在瓦伦丁的想象中,全球的劳动力将会提供额外的剩余劳动:“迈向全球……把有效工作日延长到大约16—18个小时。”

然而,“迈向全球”是对雇用更加廉价的、熟练的印度工人的委婉说法。微软公司经理特指印度,宣称微软能够“利用印度的经济较低的成本结构……(并且)事实上,任何技术资源都能够被获得”。幻灯片显示,“为什么现在要考虑印度?”回答是:“[因为那里有]大量的和合格的45万软件工程师大军。”瓦伦丁冷酷无情地计算此一劳动市场“以50%—60%的成本进行高质量的工作……两个人工作,仅仅拿一个人的工资”( *Wash Tech News*, 2002)。

---

<sup>①</sup> 亚马逊客服中心的工人们担心自己过度工作、报酬过低和缺乏保障,他们联手华盛顿技术工人联盟,在2000年秋季发起了一个工会组织运动。

华盛顿技术工人联盟新闻公布了微软的计划, 将其在幻灯片工会网站上贴出, 并提醒了新闻媒体 (Gongoff, 2003, Heim, 2003)。华盛顿技术工人联盟主席马库斯·考特尼 (Marcus Courtney) 把瓦伦丁幻灯片给了《商业周刊》, 后者在 2003 年 2 月将其写成了一个有关产业外移的封面故事 (Engardio et al., 2003)。尽管《商业周刊》没有提及华盛顿技术工人联盟或者华盛顿技术工人联盟反对产业外移的努力, 不过, 该文章的确引用了瓦伦丁的幻灯片, 包括他规劝经理们“今天就开始挑一些产业来进行外移”。<sup>①</sup>在该特刊登报书报摊的那一周, 为了吸引更多媒体的注意, 华盛顿技术工人联盟的成员, 包括本文作者都在微软公司的总部进行了抗议, 且给开车去上班的雇员摇动标语和散发传单。美国有线新闻网 (CNN) 的卢·道布斯 (Lou Dobbs) 在产业外移的新闻报道中曝光了抗议者的录像 (Dobbs, 2003)。华盛顿技术工人联盟在自己的新闻网页 (即 *Wash Tech News*) 上贴出第一手材料。<sup>②</sup>华盛顿技术工人联盟在自己的反对产业外移的运动中使用的其他电子工具包括用“行动起来”软件 (Get active software) 做出的“采取行动”呼吁书, 该软件公司设计“关系管理产品”, 来帮助非赢利公司“招募、雇用和留住”成员。<sup>③</sup>“行动起来”制作了华盛顿技术工人联盟的第一份立法呼吁书, 这是一场电子信件书写运动, 旨在支持一项美国总审计局 (GAO: General Accounting Office) 的研究, 该研究的对象是产业外移对于美国的高科技工作市场的影响。<sup>④</sup>

2003 年的媒体轰炸和信件书写运动帮助了华盛顿技术工人联盟成功地游说国会批准美国总审计局的研究。尽管这个报告不是决定性的, 但该

---

① 然而, 这篇文章提及波音工会工人反对产业外移, 并且把读者指向同一期中的一个故事, 这个故事更加彻底地讨论了工会的立场。

② 见贝克曼 (Beckman) (2003), 考特尼 (Courtney) (2003)。

③ “行动起来”软件能够允许客户发送在线请求、呼吁捐赠和鼓励成员入会的邀请通知。见 <http://www.getactive.com>。

④ 见华盛顿技术工人联盟第一个“行动起来”的呼吁, 见“告诉国会研究 IT 产业外移”, 参 [http://www.unionvoice.org/washtech/alert-description.html?alert\\_id=6033](http://www.unionvoice.org/washtech/alert-description.html?alert_id=6033) accessed September 6, 2006。

研究标志着联邦政府开始负责审视产业外移的外包业务(U. S. GAO, 2004; *Wash Tech News*, 2004)。后来,美国总审计署又公布了一份基于工业和专家学者采访而形成的报告(U. S. GAO, 2005)。像早期的那份报告一样,除了呼吁更加深入的研究之外,2005年出版的这份报告没有提出任何政策建议。

为了强调产业外移对美国高科技失业的影响,2004年华盛顿技术工人联盟和自己的全国性网站(即 *Techsunite.org*)发起了产业外移跟踪系统(*Offshore Tracker*)。<sup>①</sup>这个追踪系统对新闻媒体中产业外移的报道进行综合,并且邀请个人提交对此类事件进行详细叙述的报告。在确证这些事件和失业数量的基础上,工会员工会公布结果。截至2007年2月19日,跟踪系统报告显示从2000年1月以来,528 478个工作已经被外移,丧失了263 069个工作。这是个保守估计,因为公司倾向于隐藏他们的产业外移战略(Beckman, 2004; *Nachtigal*, 2004)。<sup>②</sup>公司的一个做法就是把聘用终止协定(*severance agreement*)与“互不诋毁条款”(*nondisparagement clauses*)联系起来,就像亚马逊在2001年解雇1 300名美国工人时的所作所为,如此做法同样会劝阻雇员不要讨论产业外移的计划(*Fost*, 2001)。

产业外移在横跨通过传统媒体、广播和数字媒体上所产生的公众效应导致了邮件列表和付费成员的增加。邮件列表成员数从2003年1月的2 000人猛升为2003年9月的1.5万人,工会主席马库斯·考特尼把如此猛涨归功于华盛顿技术工人联盟反对产业外移的立场和在《华盛顿技术工人联盟新闻》中的报道。<sup>③</sup>2005年11月,辛格勒无线公司(*Cingular*

---

① 华盛顿技术工人联盟在2001年投入运转的 *TechsUnite.org* 网站服务于全国的名单登记和招募付费成员。*TechsUnite* 的功能仅仅是作为一个网站和邮件列表;华盛顿技术工人联盟呼吁列表成员在他们加入该列表的一个月后加入华盛顿技术工人联盟,成为付费成员。见网页: <http://www.techsunite.org>. 和网站: <http://www.techsunite.org/offshore/>。

② 纳蒂加尔(*Nachtigal*)提议说,微软使用印度代理机构的合同工人来隐藏它在印度雇用工人的数量。

③ 科特尼,个人通信,2006年8月10日,2006年8月14日,阅读华盛顿技术工人联盟新闻: <http://www.华盛顿技术工人联盟.org/news>。



Wireless)的工人们通过华盛顿技术工人联盟/美国传播工人协会赢得了一场代表工人的运动,其中一个成员将该运动归功于人们对外包业务的关注(Nachtigal 2005)。<sup>①</sup>

华盛顿技术工人联盟不断增加的政治上积极的成员,激发了一个富有成效的反对产业外移的立法议程。在2004年的立法会议上,华盛顿技术工人联盟帮助提出HB3187议案,意在阻止华盛顿州的合同制工作流向海外,法案没有获得本州通过,但作为2004年《综合预算法案》的一部分获得联邦立法。2005年,华盛顿技术工人联盟在华盛顿州的立法机关指导了一项法案的通过,要求有工会代表参与的任务小组在本州研究业务外包的情况。2006年和2007年的立法议程雄心勃勃,在联邦层面上,华盛顿技术工人联盟支持将“贸易调整援助”(Trade Adjustment Assistance)扩充到所有的高科技和服务工人。活动分子希望,扩大“贸易调整援助”(TAA)的受益范围将削弱产业外移而导致的失业影响。<sup>②</sup>华盛顿技术工人联盟也支持《电话服务中心客户知情权法案》,其要求电话服务中心的工人透露他们的工作地点,并且如果客户要求,则应当将通话转移到一个位于美国境内的电话服务中心。最后,华盛顿技术工人联盟计划对国际贸易协议施加影响,以保住美国工作(Wilson, 2006)。

## 迈向一个新工会主义的模式：障碍和机遇

尽管华盛顿技术工人联盟在组织和立法中获得了成功,其为工人们创造了“一个新工会主义模式”的同时,也在组织中面临着重大障碍。尽管2005年辛格勒公司与1000名工人签订了合同——而且2003年一般成

---

① 大约1000名付费成员属于辛格勒无线公司/华盛顿技术工人联盟。

② TAA作为1974年《贸易法》的一部分而得以创立,并且给由于销售量、产量下降或者进口增加而失业的工人提供福利。福利包括:工作培训、帮助重新安置工作、保健津贴以及现金支付。

员收入有所增加,可见工作成就不凡,但华盛顿技术工人联盟仅仅依靠会费远远不能维持自己的生存,只能严重依赖于美国传播工人协会的补助。2006年9月22日,美国传播工人协会主席拉里·科恩在发给本文作者的一份电子邮件中,描述两方为“伙伴关系”,但目的是让该地方机构变得自给自足。尽管从创建伊始,华盛顿技术工人联盟就已经努力地扩充自己付费成员的数量。

劳动力市场对于组织IT工人提出最严峻的挑战。临时性的合同和产业外移的威胁让IT雇工感到较少的保障,并且害怕报复,此种反应势在必然。按照美国劳工部的一个报告(1999),20世纪90年代参与工会化运动的工人们由于此类活动而被解雇的可能性是20世纪50年代工人的5倍多。外国和本国的临时工尤其容易受到开除的伤害,因为两者都工作在任意的(at-will)协议中,这种协议允许雇主在没有通知和解释的情况下终止合同。然而,组织合同工人不是没有先例,正如建筑业成功地组织了合同工人一样,他们没有稳定的合同和工作场所。其他问题使华盛顿技术工人联盟组织IT工人的努力受到阻挠。

为了发展华盛顿技术工人联盟的会员数目和运动,其必须至少克服四个阻碍组织工会集体行动的意识形态障碍。第一个是鼓励了对讨厌工会的专业主义意识形态。正像吉夫·施密特(Jeff Schmidt)在《被规训的思想》(2000)中所主张的那样,专业人才被训练得丝毫不去质疑他们的顾问、领导和他们的工作环境,他们受教于“可指定的求知欲”(assignable curiosity)的艺术,该意识认为只有特定的狭隘、去政治化的问题才是正当的,而且,谁要针对工作结构的问题质疑,毫无疑问谁就是异端分子,因为异端的名声肯定导致失业,专业人才学会了服从命令。此种意识形态以阶级为基础,或者更加具体一点讲,其建立在小部分的阶级基础上。在专业人才中,反工会的情绪源自对他们工人阶级地位的否认和他们将自己定位为资方,然而,当IT专业人士认识到资方就像对待其他工人阶级一样,要求他们接受不稳定的工作环境和不断变少的福利和工资的时候,对于传统的工会的厌恶感

可能会减弱。<sup>①</sup>

否认一个人的工人地位更加含糊了在美国和外籍工人之间的被剥夺共性。如果没有看到在美国和印度工人共同的遭遇(在马克思的术语中,雇主完全依赖于工人的劳动力),这就会让美国工人们祈求于一个民族主义意识形态来解释逐渐削弱的工作前景和保障。更加具体地说,把他们自己看作是“美国工人”会建立起一种“白领民族主义”(white-collar nationalism),从而导致将第一世界工人置于与第三世界工人对抗的境地。按照波拉·查克拉瓦蒂(Paula Chakravartty)的观点(2006),华盛顿技术工人联盟与一些雄辩家(rhetors)结盟,这些雄辩家把印度的工人们刻画为既是“不幸的牺牲品”,又是窃取了“美好”美国工作的盗贼。在这样一个“白领民族主义的讨论”中,美国专业人士担心,工作将会被产业外移和H-1B签证的工人们“班加罗尔化”(Chakravartty, 2006: 41, 48),查克拉瓦蒂的论题强调了在外国和美国工人之间的“裂痕似乎正在扩大”(siliconvalley.com, 2002)。

工会化的努力也与许多IT工人所持有的自由主义理想相冲突。像宝琳娜·波素柯(Paulina Borsook, 2000)在硅谷研究的高科技工人一样,在美国西北部硅“森林”中工作的许多人认同个人主义、自我奋斗的自由主义原则。我亲眼目睹了华盛顿技术工人联盟组织者们的抱怨,其理念与集体行动是对立的,因此,它抑制了成员数量的发展。

最后,安德鲁·罗斯(Andrew Ross, 2003)的“无领工作”(no-collar work)的概念,和安德里亚·塔皮亚(Andrea Tapia, 2004)对围绕着IT工人的文化迷思所进行的考察,解释了在高科技工人中的反工会情绪。罗斯花了一年半时间在两个生产网页内容的公司内观察雇员,尽管这些雇员都相信他们工作在人性化的环境里面,该工作环境提供了某种创造性的

---

<sup>①</sup> 由于工作保障的恶化,IT专业人才可能把自己认同为工人,就像在波音公司“航空联合会专业委员会社团”(SPEEA)那些富有斗争性的工会航空工程师的所作所为,他们在2000年罢工40天,赢得了—一个可接受的合同。

控制和娱乐外围的好处(fun fringe benefits),但工作条件并不“公正”。罗斯言下之意指网络公司的雇员有意回避了工人之间的等级划分,并采取一种自觉的反标签情绪。以平等主义的意识形态和身着便服出入工作场所,网络公司工作者思想里自认为属于“无领”的一类,然而,如此作为与实际的工作条件矛盾重重,当技术泡沫破裂的时候,失业和重组的浪潮揭露了真相,即网站工作场所不比更为传统、有领的工作场所更安全或者更为民主。不管是有意还是无意,塔皮亚(Tapia, 2004)研究的工人们也以公正的工作条件来换取非传统、欣欣向荣的IT行业的承诺。然而,塔皮亚(Tapia)观察到的软件和网站开发员所得的回报,并非罗斯所言的那些感觉不错、人性化的无领体验。相反,正是可以变成富人的迷思,才是在IT工作环境中长时间的努力工作所能赐予那些愿意冒疲倦危险的人的结果。尽管塔皮亚和罗斯观察的工人们可能愿意从事集体行动,由于他们在“团队”中工作并且避开了工业时代的等级组织,但当工作消失的时候,他们并没有组织成工会。罗斯认为,对于许多的网站工作者而言,工会代表着工人们要逃避的、令人窒息的公司文化。然而,数字媒体工人寻求一种替代性的组织文化,为扩张华盛顿技术工人联盟和更大范围的IT劳工运动提供了资源。毕竟,华盛顿技术工人联盟参与了许多当下知识工人所关注的意识形态和结构问题的创新实践。

尽管真的有意识形态和结构因素区别了IT工人和其他专业人士,学者和活动分子应当避免夸大当今技术工人和其他工人之间的差异。把IT合同工作看做“新”的实践和“新”经济的症候,虽然不失为抢占头条的有效方式,但它遮蔽了能够使临时技术工人与公司、家务和体力劳动者联合起来的共性,也就是说这些劳动者的工作长期以来是临时性和被外包。正如苏珊·法鲁蒂(Susan Faludi, 1999)指出的那样,白人中产阶级男性正在变得“僵化”,现在正在被抛入一个同样次要的劳动力队伍,该队伍在历史上是由女性、有色人种和新移民组成。如果将华盛顿技术工人联盟作为一个新类型工人、临时工或外包技工的联盟而加以推广,将有可能带来一种危险,即加深了阻挠旨在以更为公平的方式重构经济努力的历史

盲点。正如巴克尔(Barker)和克里斯腾森(Christensen)在他们关于临时专业人员讨论中所说的,我们正在见证“一场历史的失忆……部分的推动来自如此事实:工人现在都有了一个新词汇作为他们的名号——‘临时工’(contingent worker)”(1998:8)。对于华盛顿技术工人联盟而言,一个最大的挑战是找到方法来挖掘IT从业者吸引眼球的地方,同时又牢记他们和其他行业的工人阶级相比被剥夺的程度相差无几。

作为研究全球经济中知识工作的学者,我们应当尽到自己的责任,来凸显不同工人阶级成分(包括IT专业人员)之间的共同点,虽然学者和媒体都指出美国和外国白领工作者之间不断扩大的“鸿沟”,我们还是应当探寻不同行业和国家工人之间共有的体验并公之于众。而且,对于近日美国的IT从业者而言,工作条件看起来与自从20世纪80年代大规模裁员浪潮以来制造业工人所面对的情况差不多。从那时起,美国制造业的雇员人数就下降了,外包就是当仁不让的原因。但也可归咎于工作的进一步机械化和数字化,以及“重新改造”(reengineering)。这是一种委婉说法,指的是将工作进行裁剪并重新分配给那些逃过裁员和减员命运的雇员。正如经济评论员多哥·亨德(Doug Henwood)所说,失业的根本原因在于管理层希望对雇员进行净裁员,而不是对廉价外国劳工的偏好(Henwood,2004)。实际上,制造业在美国以及那些将工作外包的国家里大量裁员。<sup>①</sup>因此,失业影响了整个就业队伍,不管是在美国本土还是美国之外。

大量失业带来一个组织的机遇:美国国内的工人彼此之间以及与在美国内外的外国工人有着更多的共同点。尽管在同族之内和不同族之间,以及蓝领和白领行业之间存在差异,工人都面对一个分成双叉的劳工市场,这个市场要求他们多做少得。一些高科技劳工活动分子承认他们遭遇

---

<sup>①</sup> 在1998年到2004年期间,美国工业失去了330万份工作,五个人中就有一个失业,而中国失去了制造业工作的15%。在1995年和2002年期间,全球的工厂雇员下降了11%(Henwood 2004)。

共有的困境,理解此共同的局面促使“技术联合雅虎群”(TechsUnite Yahoo Group)的负责人理查德·迈耶斯(Richard Myers)发布了一个令人同情的新闻事件,该事件有关瓦哈卡州2006年大罢工。<sup>①</sup>小组2006年8月31日发给本文作者的一封电子邮件中如此解释说:“我反对我们国家的移民政策,但是我仍然坚定地支持移民。我有几个非常要好的移民好朋友,我参加也参与组织集会及其他活动的回忆,这些集会和活动旨在支持移民的权利。在这过去的3月份中,我支持和参加了所有的集会,一直到五一劳动节。我不认为如此行为与反对移民政策和支持移民权利相矛盾。”

“白领民族主义分子”的言论贬低印度人,并破坏团结,不同于这样的言论,迈耶斯将政策与人民分开来。迈耶斯的立场支持了工人运动,这些工人是通过更广泛的议题(比如工作不安全感和过度工作)而联合起来。作为一个包容性的工会主义模式,华盛顿技术工人联盟、劳工活动分子和劳工学者最好能够调查下述问题的可能性,即利用这些更广泛的议题在美国国内外发展成员,并对政府施加压力,让后者通过保障民生的立法。

美国传播工人协会已经采取步骤,以确保华盛顿技术工人联盟这种“新的工会主义模式”能够代表全球的IT劳动力队伍。美国传播工人协会最近联手印度工会动员会和组织,包括“新商业工会企划”,“年轻专业人员合作会”,“教育与传媒中心”,以及“印度正义工作联盟”等来

---

<sup>①</sup> 由华盛顿技术工人联盟共同创始人迈克·布莱恩(Mike Blain)在2003年创立,这个“技术联合雅虎群”不在华盛顿技术工人联盟/CWA的官方清单中。该群的目的在于,在IT工人之间掀起讨论和行动。按照它主页上的描述,该群是“一个在线的社群,这个社群围绕着工作场所和IT工人关心的公共政策议题,专注于进行讨论、组织和动员(参见<http://www.groups.yahoo.com/group/TechsUnite/>)。尽管不隶属于任何工会组织,该群支持一个本地和全球的IT运动。该群事实上的《使命宣言》写道:

在我们的行业中,我们相信集体行动的力量能够产生积极的变化。我们致力于团结在一起——跨越公司、工种、州和国家的界限——来确定共同关心的问题,然后围绕这些议题来合作、组织和动员。我们邀请您加入这个在线论坛,参与讨论,并且加入我们的行列,我们将一起努力,来为IT工人构建一个美好的未来。

开展一项活动，旨在与印度工人建成联盟。研究者正在收集有关美国和印度电话服务中心工作条件的数据，来为两国工人权利运动出谋划策(CWA News, 2006)。该合作报告并非以“白领民族主义”为导向，而是旨在支持一个直指剥削性地压榨剩余劳动的最新模式的国际劳工运动。考虑到最近在印度成立的 IT 和电话服务中心工人的联合会，以及他们 2006 年 12 月 14 号参加了一场为期 24 小时的罢工，全球范围内高科技行业的集体行动变得越来越触手可及(Indo-Asian News Service, 2006)。在该罢工的前一个月，与印度马克思主义共产党(CPI - M)相联系的印度工会中心(the Centre of Indian Trade Unions, CITU), 成立了一个“西孟加拉信息技术业务联合会”(WBITSA)来代表电话服务中心的工人和软件开发员。对于这些雇员而言，多做少得是最重要的组织议题，他们常常超过很多周地连续工作超过 48 个小时，而没有获得任何加班费，没有医疗和养老金，并且面临随时被解雇的风险(Ramachandran, 2006)。这些发展为华盛顿技术工人联盟扩展其使命铺平了道路，如美国传播工人协会主席库恩所遇见的那样，华盛顿技术工人联盟不是作为一个“基于问题”的地方性组织，其胸怀世界的视野将推进工会工作更上层楼(2006 年 9 月 22 日给本文作者的电子邮件)。联手外国的 IT 工人和国内的移民权利支持者，必将开启一片肥沃的土壤来培育一种包容全球的工会组织模式，为多做少得的工人们争取权益。

## BIBLIOGRAPHY

- Aronowitz, S., and J. Cutler, eds. 1998. *Post-Work*. New York: Routledge.
- Barker K., and K. Christensen. 1998. Controversy and challenges raised by contingent work arrangements. In *Contingent work: American employment relations in transition*, ed. K. Barker and K. Christensen, 1-18. Ithaca: Cornell University Press.
- Beckman, D. 2003. The great tech job exodus. *WashTech News*, January 24. [http://www.washtech.org/news/industry/display.php?ID\\_Content=441](http://www.washtech.org/news/industry/display.php?ID_Content=441) (accessed September 24, 2006).
- . 2004. Washington Alliance of Technology Workers launches web-based Off-shore Tracker for jobs going overseas, *WashTech News*, April 16. [http://www.washtech.org/news/industry/display.php?ID\\_Content=4661](http://www.washtech.org/news/industry/display.php?ID_Content=4661) (accessed August

- 17, 2006).
- Bernstein, J. 2006. Jobs picture. Economic Policy Institute, December 8. [http://www.epi.org/content.cfm/webfeatures\\_econindicators\\_jobspict\\_20061208](http://www.epi.org/content.cfm/webfeatures_econindicators_jobspict_20061208) (accessed December 18, 2006).
- Bernstein, J., and K. Kornbluh. 2005. *Running faster to stay in place: The growth of family work hours and income*. Washington, DC: New America Foundation.
- Bjorhus, J. 2002. U.S. Workers Taking H-1B Issues to Court. *Mercury News*, September 26.
- Borsook, P. 2000. *Cyberselfish: A critical romp through the terribly libertarian culture of high tech*. New York: Public Affairs.
- Braverman, H. 1974. *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. New York: Monthly Review Press.
- Brophy, E. 2006. System error: Labour precarity and collective action at Microsoft. *Canadian Journal of Communication* 31 (3): 619–38.
- Census Bureau Facts for Features. 1996. August 14. CB96-FS.01 <http://www.census.gov/Press-Release/cb96-fs01.html> (accessed February 12, 2007).
- Chakravarty, P. 2006. White-collar nationalisms, *Social Semiotics* 16 (1): 39–55.
- Cohany, S. 1998. Workers in alternative employment arrangements: a second look. *Monthly Labor Review* 121 (11): 3–21.
- Courtney, M. 2003. Start Programs Organize against offshoring. *WashTech News*, January 31. [http://www.washtech.org/news/industry/display.php?ID\\_Content=443](http://www.washtech.org/news/industry/display.php?ID_Content=443) (accessed September 29, 2006).
- CWA News. 2006. CWA, Indian unions join forces on call center work. August 11. <http://www.cwa-union.org/news/page.jsp?itemID=27826809> (accessed September 22, 2006).
- Devanas-Walt, C., B. D. Proctor, and C. H. Lee. 2006. *Income, poverty and health insurance in the U.S.: 2005*. U.S. Census Bureau, Current population reports, August, 60–231. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- Dobbs, L. 2003. The exporting of America, *CNN*, May 21.
- Doussard, M., and S. Mastracci. 2003. *Uncertain futures: The real impact of the high tech boom and bust on Seattle's IT workers*. Chicago: University of Illinois, Chicago, Center for Urban Economic Development.
- Ellis, R., and B. L. Lowell. 1999. *Foreign-origin persons in the U.S. information technology workforce*. The Information technology workforce data project. United Engineering Foundation and the Alfred P. Sloan Foundation.
- Engardio, P., A. Bernstein, M. Kripalani, F. Balfour, B. Grow, and J. Greene. 2003. The new global job shift. *BusinessWeek*, February 3. [http://www.businessweek.com/magazine/content/03\\_05/b3818001.htm](http://www.businessweek.com/magazine/content/03_05/b3818001.htm) (accessed August 22, 2006).
- Faludi, S. 1999. *Stuffed: The betrayal of the American man*. New York: William Morrow.
- Fost, D. 2001. Mum's the word for far too many laid-off media workers. *San Francisco Chronicle*, April 26. <http://www.sfgate.com/cgi-bin/article.cgi?file=/chronicle/archive/2001/04/26/BU160232.DTL&type=printable> (accessed August 22, 2006).
- Fraser, J. A. 2001. *White-collar sweatshop: The deterioration of work and its rewards in Corporate America*, New York: W.W. Norton.
- Geller, A. 2004. Temporary jobs increase, but permanent jobs slow to follow. *The Detroit News*, March 6.



- Gongloff, M. 2003. U.S. jobs jumping ship. *CNNMoney*, July 22. [http://money.cnn.com/2003/07/22/news/economy/jobless\\_offshore/](http://money.cnn.com/2003/07/22/news/economy/jobless_offshore/) (accessed January 19, 2004).
- Greenbaum, J. 1995. *Windows on the workplace: Computers, jobs, and the organization office work in the late twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Greenhouse, S., and D. Leonhardt. 2006. Real wages fail to match a rise in productivity. *New York Times*, August 28, A1, A13.
- Heim, K. 2003. Labor group protests offshore tech hiring. *Mercury News*, January 25, Seattle Bureau. <http://www.zazona.com/NewsArchive/2003%2001-27%20%20%20Washtech%20protests%20offshore%20tech%20hiring.txt> (accessed September 24, 2006).
- Henwood, D. 2004. Toward a progressive view on outsourcing. *The Nation*, March 22. <http://www.thenation.com/doc/20040322/cavanagh/5> (accessed September 22, 2006).
- Hondagneu-Sotelo, P. 1993. Why Advocacy Research? Reflections on Research and Activism with Immigrant Women. *American Sociologist* 24 (1): 56.
- Huws, U. 2003. *The making of a cybertariat: Virtual work in real world*. New York: Monthly Review.
- Indo-Asian News Service*. 2006. CITU Inc. shuts down Buddha's new Bengal. December 14 (accessed January 6, 2007).
- Leonhardt, D. 2006. Revision lifts pace of growth. *New York Times*, August 31, C6.
- Mandel, M. 2006. What's really propping up the economy? *BusinessWeek*, September 25, [http://www.businessweek.com/magazine/content/06\\_39/b4002001.htm](http://www.businessweek.com/magazine/content/06_39/b4002001.htm) (accessed December 15, 2006).
- Marx, K. 1977. *Capital, Volume I*. Trans. B. Fowkes. New York: Vintage Books.
- Matloff, N. 2002. Debunking the myth of a desperate software labor shortage. Testimony to the U.S. House Judiciary Committee, Subcommittee on Immigration. <http://heather.cs.ucdavis.edu/itaa.html>. Updated December 9, 2002. (accessed February 14, 2007).
- McKercher, C. 2002. *Newsworkers unite: Labor, convergence, and North American newspapers*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
- Meiksins, P. 1998. Work, new technology, and capitalism. In *Capitalism and the Information Age: The political economy of the global communication revolution*, ed. R. McChesney, E. M. Wood, and J. B. Foster, 151–64. New York: Monthly Review Press.
- Moberg, D. 2000. Temp Slave Revolt. <http://www.inthesetimes.com/issue/24/16/moberg2416.html> (accessed September 24, 2006).
- Mosco, V. 1996. *The political economy of communication*. Thousand Oaks: Sage.
- Mulady, K. 2001. Recent layoffs at area technology companies. *Seattle Post-Intelligencer*, January 31. <http://seattlepi.nwsourc.com/venture/layoff.asp?id=101> (accessed September 24, 2006).
- Nachtigal, J. 2004. Microsoft's India workforce doubles. *WashTech News*, July 28. [http://www.washtech.org/news/industry/display.php?ID\\_Content=4673](http://www.washtech.org/news/industry/display.php?ID_Content=4673) (accessed September 6, 2006).
- . 2005. Cingular organizing drive a success, *WashTech News*, November 21. [http://www.washtech.org/news/inthenews/display.php?ID\\_Content=5025](http://www.washtech.org/news/inthenews/display.php?ID_Content=5025) (accessed August 22, 2006).
- Noble, D. 2001. *Digital diploma mills: The automation of higher education*. New York:

- Monthly Review Press.
- Office Team. 2005. *Office of the future: 2020*. <http://www.officeofthefuture2020.com> (accessed March 13, 2007).
- Pellow, D. N., and L. S. Park. 2002. *The Silicon valley of dreams: Environmental injustice, immigrant workers, and the high-tech global economy*. New York: New York University Press.
- Ramachandran, S. 2006. Organizing India's call center comrades. *Asia Times*, November 21. [http://www.atimes.com/atimes/South\\_Asia/HK21Df01.html](http://www.atimes.com/atimes/South_Asia/HK21Df01.html) (accessed January 6, 2007).
- Reich, R. 1992. *The Work of Nations*. New York: Vintage.
- Ross, A. 2003. *No collar: The humane workplace and its hidden costs*. New York: Basic Books.
- Schenk, C. 2003. Social movement unionism: Beyond the organizing model. In *Trade unions in renewal: A comparative study*, ed. P. Fairbrother and C. A. B. Yates, 244–62. New York: Continuum.
- Schmidt, J. 2000. *Disciplined minds: A critical look at salaried professionals and the soul-battering system that shapes their lives*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
- SiliconValley.com. 2002. H-1B woes. July 22. <http://www.siliconvalley.com/mld/siliconvalley/> (accessed September 22, 2006).
- Spalter-Roth, R., and H. Hartmann. 1998. Gauging the consequence for gender relations, pay equity, and the public purse. In *Contingent work: American employment relations in transition*, ed. K. Barker and K. Christensen, 69–100. Ithaca: Cornell University.
- Sussman, G., and J. A. Lent, ed. 1998. *Global productions: Labor in the making of the "Information Society."* Cresskill, NJ: Hampton Press.
- Tapia, A. 2004. The power of myth in the IT workplace: Creating a 24-hour workday during the dotcom bubble. *Information, Technology, and People* 17 (3): 303–26.
- U.S. Department of Commerce. 2000. Digital economy. <https://www.esa.doc.gov/> (accessed September 30, 2006).
- U.S. Department of Commerce, National Telecommunication and Information Administration. 1995. Falling through the net: A survey of the “have-nots” in rural and urban America. <http://www.ntia.doc.gov/ntiahome/fallingthru.html> (accessed September 24, 2006).
- U.S. Department of Homeland Security. 2006, November. *Characteristics of specialty occupation workers (H-1B): Fiscal Year 2005*. Washington, D.C.
- U.S. Department of Labor. 1999. *Report on the American Workforce*. Washington, DC: Bureau of Labor Statistics.
- U.S. General Accounting Office (GAO). 2004. *International trade: Current government data provide limited insight into offshoring of services*. Washington, DC.
- . 2005. *Offshoring of services: An overview of the issues*. Washington, DC.
- Vaas, L. 2002. CWA Calls for Repeal of H-1B Program. *EWeek.com*, June 28. <http://www.eweek.com/article2/0,1759,1503240,00.asp> (accessed February 14, 2006).
- van Jaarsveld, D. 2004. Collective representation among high-tech workers at Microsoft and beyond: Lessons from WashTech/CWA. *Industrial Relations* 43 (2): 364–85.
- van Jaarsveld, D., and L. H. Adler. 1999. *A discussion of organizing and legal strategies*

- in a high technology environment: The Microsoft-WashTech/CWA case.* Ithaca: Cornell University, New York School of Industrial and Labor Relations.
- Washington Free Press.* 2000. Layoffs: One Click Away. November/December. <http://www.washingtonfreepress.org/48/layoffs.html> (accessed September 24, 2006).
- WashTech News.* 2002. Microsoft's Indian Outsourcing Documents 2002. <http://washtech.org/news/documents/valentine/> (accessed August 14, 2006).
- . 2004. GAO weighs in on U.S. exporting jobs. September 22. [http://www.washtech.org/news/legislative/display.php?ID\\_Content=4702](http://www.washtech.org/news/legislative/display.php?ID_Content=4702) (accessed September 5, 2006).
- Weisman, J. 2003. Casualties of the recovery: Jobs cut since 2001 are gone for good, study says. *Washington Post*, September 5, E01.
- Wilson, R. 2006. Why is Barclays abusing the H-1B program? *WashTech News*, July 26, [http://www.washtech.org/news/industry/display.php?ID\\_Content=5061](http://www.washtech.org/news/industry/display.php?ID_Content=5061) (accessed August 15, 2006).
- Wolk, M. 2004. Job growth remains weak. *MSNBC*, March 5. <http://www.msnbc.msn.com/id/4456505/> (accessed September 24, 2006).
- Worker Center, King County Labor Council, AFL-CIO. 2001. *Disparities within the digital world: Realities of the new economy. A Report for the Washington Alliance of Technology Workers.* <http://www.washtech.org/reports/> (accessed September 24, 2006).

## 第十五章

# 亚太地区形形色色的妇女与知识工作： 日渐复杂的技术赋权

利萨·麦克劳林 海伦·约翰逊

当代评论充斥着一种观点，即认为获取信息通信技术( ICT)无疑是对妇女们赋权最重要的因素。事实上，2003 年及 2005 年两阶段的联合国“世界信息社会峰会”的“社会性别结果”中，最显著的就是再次肯定通过信息传播技术来对妇女们进行赋权的潜力，这种潜力源自联合国相关机构、团队训练、雇佣、奖励机制、社会责任感等企划，以及大部分与非政府组织相联系、宣扬社会性别平等的项目。一些妇女获取信息传播技术的路径和她们社会平等水平的提高之间存在联系，这一点经常被用来支持“技术赋权论”，但更精确地说，它也将强化妇女群体中存在着多种多样的“数字鸿沟”的认识。不计其数的全球化语境中，妇女们占据了大多数的“偏好劳动岗位”，特别是妇女们占据了非中心化、空间上分散的行业低端岗位，这些行业相关联于“信息经济”中低工资电子生产线和行业领域相关联的非正式合同转包和外包环节。不能通过此类考察轻易得出结论说，相比较于一小群妇女通过技术获得赋权，那些一直处在较低社会现状的妇女无法经历与技术相关的赋权。而对于信息传播技术作为妇女“赋权的工具”，以及将“社会性别与发展”毫无疑问地与社会性别赋权联系在一起的这种人们广泛持有的假设，我们应该质疑其论点且将之问题化。

在接下来的段落中，我们将说明以技术工作获得赋权的复杂性，因

为技术赋权是通过将政府机构的立法工作放置于权力的结构性维度所施加的限定来加以考虑，这些维度通过将妇女囊括进来而促生了信息传播技术行业和劳工的扩张。基于主要是在亚太地区进行的现场调查经验，我们认为大多数关于社会性别赋权和技术的案例中，共涉关系（co-implication）是一个关键的战略，内置并且表达了当今的许多妇女在日常生活中放弃权力的同时也在抵抗权力的模式。

## 共涉关系和新劳动/传统劳动的现实

在现代的劳动语境中，共涉关系的理念吻合于威利斯（Willis）在《学会劳动》（1977）一书中所说的既有延续也有断裂。威利斯在书中坚持认为尽管他所研究的“年轻人”抵抗英格兰教育等级制的文化，但他们的生活共涉于一个他们“准备”成为工人阶级主体的过程中。就如同威利斯（2004）在随后所观察到的那样，21世纪的劳工社会学研究应该针对新的高技术含量工作和训练工人满足此类工作需要的项目。他认为批判研究应主要聚焦妇女在技术工人工阵营占据了相当高的比例，以及身份认同通过围绕商品和电子文化，可能远非依赖阶级和邻里社区等新型关系来进行定义。在全世界很多地方，传统社区被组成全球离散网络的移民所替代，正在趋向于衰落，移民网络由“新型的社会性别化的族群”而构成，他们/她们扩展了核心和边缘之间的界限。

除假定新时代的因素之外，威利斯之前的许多洞见仍然在回响，他的经典著作曾经概括了非常难以忘怀的观察：

有这样的一个时刻——仅此时刻就足以封锁工人阶级文化的未来出路，当身体付出劳力不但再现了自由、选择和超越，同时还代表了精确地嵌入到剥削和压迫工人阶级的制度中去。前者承诺了未来，后者是现在的最好写照。正是未来包含在现在之中，才在当代资本主义的现实中将自由铸造成不平等（1977：120）。

威利斯理解因循守旧是个人对抗工人阶级的嘉奖，作为一种意识形态的实践，其包装在勤劳工作的个人流动性的迷思之中。威利斯总结说，“年轻人”不能够接受“那些因循守旧和服从的观念，而学校正寻求从工人阶级的孩子中培养出驯服的品质”（1977：126）。作者以为拒绝通过因循守旧来竞争是一种激进的行为，等于拒绝与本人遭受的体制性压迫共谋（1977：128）。然而，拒绝也同时意味着工人阶级男孩们共涉于强化工人阶级的理念之中，后者本身将工人青年排除在了知识精英阶层之外，不言而喻，这些“年轻人”符合主流的工人阶级形象。

近30年后，因循守旧的理念前后贯穿了这些年来零星的劳工分分合合的浪潮，其方式与主导全球经济进程的新自由主义有时候相矛盾，有时候又相一致，这仍然是一种威胁。将今天的信息传播技术工人分化的是显著的容不得工人能够反抗遵循惯例压力的弹性化形式。许多劳工被分割为诸如“高技术”、“实用的”和弹性雇员的不同类型，以及“低技术”、数量上弹性的、临时的和合同外包的劳动者。前者经常被劝阻不必组成工会，因为他们享受着足够维持生计的薪水，体面的收益和股权选择，他们作为正式雇员受到尊重；相比之下，后者就经常缺少社会地位以及工作和收入保障，而这些都是他们赖以抵抗（社会不公）的资源（Matthews, 2003; Robins and Webster, 1989）。那些拿着低工资、社会地位低下和较差就业保障的人被他们所处的环境压迫得疲于奔命，其压迫已经登峰造极，以至于他们发现集体抵抗是一种不可取的选择。正如霍斯费尔德（Hossfeld, 2001）所言，通过对在硅谷从事低报酬工作的女移民的调查，可以发现移民妇女往往害怕被遣返，没有能力支付工会的费用，不能说英语，还有家庭和工作的双重压力令她们没有可能参与到改变工作条件的集体行动中。同时，高技术和电子企业非常熟练地运用经济和政治权力，旨在扼杀组织成工会的尝试（Matthews, 2003; Pellow and Park, 2002）。现在的全球资本主义已经创造了一个新的劳动力市场制度，其基础是在以电脑为中介和生产服务的环境中进行的自由、临时工作，在这样的环境中，工会不再有能力来保护工人的工资和权益（Aronowitz, 2004；

Tsui-Auch, 1998: 160 - 161)。

正如威利斯(1977)描述的“年轻人”在以下方面表现出能动性：他们选择失败、辍学以进入工厂工作，这又反过来繁衍出工人阶级文化和男子气概的优越感(masculinized superiority)。相比较而言，获得大专以上学历并有成功愿望的人抓住了许多技术行业的新工人阶级工作机会，他们经常处于高端技术职业领域，而该领域设计的目的在于让“准备好工作”的劳工去从事那些既不提供好工资和权益，也不繁衍出工人阶级文化的工作。教育政策的导向与其说是积极公民的个人发展，不如说是培养出那些流动的、自我管理且弹性的劳工，他们能够在一个全球化的知识经济时代起到作用并且参与竞争，这一趋势涉猎面甚为广泛(Mitchell, 2006)。这样的价值体系和希望成为拿工资的中产阶级的未来期望，渗透到了整个新高技术工作领域，但是与传统中产阶级地位相联系的工资水平却消失了(Aronowitz, 2004: xi)。相反，许多受过良好教育的人，尤其是从一些亚洲国家来的移民，应聘低成本的外包工作(诸如电话服务中心的工作)，自己却在高科技时代丧失技能(deskilled)。甚至更加有技术含量的、拥有 H-1B 签证的人(他们被允许进入像硅谷的微电子高新技术领域工作)也忍受着没有工作保障的环境。

但是，一些亚洲国家的国立大学仍然继续与一些美国的大学建立伙伴关系(美国学校包括约翰霍普金斯大学、斯坦福大学和麻省理工学院)，以试图在培养学生的科学知识和技术能力的同时，也能够培育出“技术企业家的价值观”(Ong, 2005)。同样地，通过政府间、联合国相关组织、大学和非政府组织间的合作来联合培养有潜力的学生的现象也越发普遍。思科(Cisco)系统公司，是一家网络硬件制造商中举足轻重的公司，举办了一个叫做思科网络学业项目(CNAP)的培训项目，思科公司颁发合格证书给那些发展中国家的妇女，承认她们是“网络专业人才”(这种认证默认她们至少有初中教育背景并且能够说英语)。虽然该培训声称是为全世界提供一种“全球护照”，但其基本功能只是训练从地理位置上讲居住在新兴市场中的妇女，培训她们成为熟练的学徒，负责组装和

故障排除工作(当路由和交换硬件出问题)。口口声声以遵循职业培训应对自由主义的教育从而获取知识的议题,听听此论,诱惑人心。然而,职业教育内部也很流行使用自由主义的进步语汇,例如“以学生为中心的取向”、“实践学习”、“终身学习”、“价值观”、“责任感”、“批判性思考”和“解决问题”。就像思科系统公司的“社会性别企划”中所说明的,“赋权”被强调是一个包含在自由主义教育话语体系中的进步性理念,其与职业教育的工具性结合在一起(McLaughlin, 2005; McLaughlin, 2007; 也可参见 Robin and Webster, 1989)。

今天,“赋权”总是被拿来与社会创造的经济概念——“知识工人”相联系。提法本身就说明了一种对于知识精英的社会地位高于其他人的偏好,并且将不是高技术劳动力所进行的工作排除在知识的范畴之外。“知识工作”,表面上来看,是指那些熟练的、弹性的信息劳动,而不是“普通”的体力劳动者所从事的工作,后者在“知识经济”与政治上被当做边缘人群和可支配的劳动力(参见 Castells, 1996)。在信息传播技术行业中,公司最希望找到的短期、无保障工作的工人是年轻的和相对未经受良好教育、没有什么知识研发能力、又不期望高工资的妇女劳动力大军,很难将她们按照德鲁克(Drucker, 1959)的定义来划入“知识工人”的范畴。德鲁克的意图在于描述那些参与到知识创造和应用中来的专业人员,然而,就如同刘教授观察到的那样,“信息工人”或许是“知识工作制度下的苦工”(引自 Lovink, 2006),他们并没有免受知识生产的约束,却甘愿在低技术与去技能化的信息传播技术行业工作。正如同下文的讨论中所提到的,与威利斯的观察结果相一致,知识在抵抗中作用明显,甚至在被压迫剥夺的工人阶级采取了对某种典型进行立法的冲突性方式的案例中依然如此。

## 形形色色的妇女、知识工作和权力

工作场所中的技术革新型塑了工作组织方式、工作体验强度和雇用



员工的职业发展远景。聚焦欣欣向荣的知识经济国家中妇女和西方工业化国家中移民和少数民族劳工的研究结果表明，妇女在技术决策的领域中罕有席位，妇女劳工则挥汗如雨劳作于蓝领工作的大部分岗位，而蓝领工作恰恰是在下一个技术革新的阶段中特别易受侵害的工作类型，因为形成信息传播技术生产和利用的国家政策具有明确的社会效应。关于信息传播技术的讨论必须洞察其如何与社会经济环境关联，并且又如何影响当下我们对权力关系的理解和分析(Wilson and Kahin, 1997)。

社会性别是决定信息传播技术对妇女们工作生活影响的诸多因素之一(Mitter and Rowbotham, 1994)，其他如种族、宗教、年龄和阶级在确定妇女的工作地位方面起到更加重要的作用。相似地，随信息革命而兴盛的排他性非常尖锐地把区域和社群区分开来。具体而言，信息传播技术在西方和发达工业化国家中产生了一些议题，例如“‘未来工业’的社会结构是根据阶级、种族和性别的分界线向两极化发展”(Siegel, 1998: 92)的论述，其引发了信息传播技术是男性化的社会、经济和政治权力的另一套工具(该工具固定了退化的社会结构)，还是令进步妇女们能动性变得可能(Consalvo and Paasonen, 2002)的问题讨论？在分析美国就信息传播技术准入和应用中的社会性别因素时，沃尔夫(Wolf, 1998: 22)详细描述了妇女的时间和财务的限制如何妨碍她们工作之余使用信息传播技术，因为妇女承担着双重的家庭责任，而且如果是一个单亲母亲的话，那么她要承担起支付软硬件和持续的电信费的负担。信息传播技术变化会影响到妇女工作的质量和数量。伴随新技术带来的女性就业权益，也会有相关的卫生、环境和其他方面的花费。关于受雇于技术行业的妇女，人们关心的问题包括合同条款、工作强度加大、工资、培训以及健康和安全隐患，例如与视频显示设备相关的伤害，以及与从事在电脑硬件拆解或处理电子垃圾工作相关的疾病(Pellow and Park, 2002)。举个例子，在制造电路板的外包公司中，妇女劳工以作为临时廉价劳动力而受到剥削，并在缺少环境和健康控制的条件下工作。

电子产业中的经理们倾向于将亚洲的妇女作为“心灵手巧”工作者

的典型，她们不太可能被组织起来并可能比男性更能接受管理要求，而且，因为她们并不是家庭的主要收入来源，她们要求回报较少。其实，认为亚洲妇女工人都很顺从的观点正好是被用来推进其他文化和政治压迫的浑水摸鱼，并进而掩饰经济剥削的本质(Sussman, 1998)。尽管如此，作为在硅谷工作的信息传播技术移民工人，一些亚洲妇女将计就计，以那些经理们的逻辑还治其身，和社会性别、种族、国籍等相互交织的劳工分层的权力关系协商，例如，男上司认为妇女不能够担当男性主导的高回报工作，他们宣称妇女身体柔弱，以至于不能够提起那些装着分配给女工组装的电路板箱子，部分亚裔女工也就做体弱状不担负重活(Hossfeld, 2001)。同时，经理们用“社会性别逻辑”来作为控制女工的途径之一，在硅谷工作的那些移民妇女已经将家长制的理念内化在自己的思想中，相比较于种族主义的假设，她们更容易接受“社会性别逻辑”的控制方法，因此，她们更容易接受技术工作原本非“女性化”的，而且如果赚钱比自己的配偶多是“不守妇道”(unwifely)。作为补偿，女工们可能会做两份工作以挣到足够的收入来支撑大家庭和支付她们在化妆品、发型和修指甲方面的支出(Hossfeld, 2001: 43)。

社会性别被用来反对被边缘化妇女的集体行动，妇女们跨越种族、民族和国家的界限而汇集在一起打工。例如，曼修斯(Matthews, 2003)讨论了该领域的经验，一些妇女报告说，女工们故意按照脆弱、顺从和勤勉的“亚洲妇女”典型形象来行事，故意区别于典型的“拉丁美洲妇女”刺头的、潜在的麻烦制造者的形象。另外，霍斯费尔德(Hossfeld, 2001: 58)还举了另一个案例，即亚洲妇女雇员为了帮助一个新聘来从事电路板组装的墨西哥裔妇女(该墨西哥裔妇女无法完成自己的配额)，刻意放慢自己完成配额的速度从而降低整个工厂的配额，而她们的做法也以工厂监管者的惯性思维来作为，该监管者持有偏见，不假思索就认为亚洲妇女是“最佳雇员”。不幸的是，这些案例中的女工们所采取的抵抗战术只是为了实现她们个人的、短期的目的，没有高远抱负的抵制举措，反而加深了人们对妇女的不良印象，即女人在体力和智力上都不如男人，而

且她们相比于男性缺乏生产力(Hossfeld, 2001: 56)。

妇女或许已经内化了社会成见,并且自认为“缺乏必要的能力来胜任传统上男人主宰的工作,即使她们在实际的能力上与男人相差无几”(Bandura, 1986: 365)。当妇女处在社会普遍认为“不适宜”的工作环境中时,她们的自信程度会降低(Brosnan, 1998: 145; Ong, 1990)。按照马丁(Michele Martin, 2002: 57)的研究,大量案例都表明“年轻女工使用信息技术的能力与年轻男性是一样驾轻就熟,甚至有时候她们还技高一筹”。然而,当她们渐渐成熟,她们逐渐认识到自己的女性角色,她们的技能开始下降。马丁总结说,基于结构因素和社会因素的更广泛的歧视关系,妇女就技术运用问题而言仍然难以逃离歧视关系的约束。不过,网络空间的粉饰表白与现实背离,那里仍然作为一个“非等级制和社会性别平等的空间,男女都能够平等参与其中”(Wilson, 2003: 93)。

信息传播技术领域的定义要求具有技术能力,普遍缺少妇女的身影,而且在网络空间中也普遍缺乏妇女,它的推动力是女性在工作场所中的表现水准,获取设备、项目和教育的机会,以及有能力去和一个显著男性化的虚拟现实交涉。多尔(Dorer, 2002)发现她的每一个女调查对象在接受技术型教育的过程中都在忍受挑衅性的攻击,而且在电子空间中性骚扰是常见的现象(Spender, 1995: 202-212; Wilson, 2003: 94)。对进入高科技领域工作的妇女来说,众多的社会政治障碍依然存在,而对妇女的可信度和能动性的质疑持续作祟。例如,米勒(Millar, 1998)在《连线》(*Wired*)杂志上的文章告诉我们,谁会关切非白人妇女呢?就更别说要关注她们在信息传播技术行业的行政级别。当有色妇女得到人们承认的时候,就如同米勒的文章中提到的Aldeon网络公司的总经理——香港出生的赛林娜·罗(Selina Lo)一样,“人们质疑有色妇女在高新技术领域的地位,她们的信誉被破坏,有人谨慎地提醒赛林娜·罗缺少‘管理经验’和‘技术权威’,而她的成功被归结于她对产品置入(product placement)的‘非凡能力’”(Millar, 1998: 107)。

特别令妇女们烦恼的是能动性与定义为“需要技能的”和“无需技能

的”的工作相互关联并且受其限制。亚当与格林(Adam 和 Green)认为：“定义一项工作是否需要技能，作为给予更大的能动性、自主性和自己行动和选择能力的途径之一。”(1998：84)然而，“技能”是一个概念，而不是能够客观地衡量的拥有物，你很难说一个人是否有技能。社会对于“专门技能”的建构是根据从事这项工作的人的社会性别来决定的，而所谓的“知识工作”则不公平地分布在不同的职业领域中和处于不同工作岗位上的男人和女人之中(Webster, 1996)。在硅谷，权力和风险的分配并非偶然，即白人男性占据了大多数的管理者和拥有者的职位；而移民、妇女，尤其是有色人种的妇女都集中在低工资且存在安全隐患的工作岗位上(Hossfeld, 2001; Matthews, 2003; Pellow and Park, 2002; Siegel, 1998)。有色妇女既没有相应技能，也没有社会网络，而这些对于升迁来讲是必要的因素，她们也没有足够的启动资金来成为技术创业者。家务和照顾孩子的责任经常使妇女无暇参加一些扩展培训，而此类培训对于她们升迁进入更高报酬、更高技术含量的工作岗位不可或缺。结果，有色妇女只能应聘那些低回报的、单调的、可以替换的和临时的，很容易在人才市场上消失的工作岗位(S. Martin, 2002; Shade, 2002)。当那些属于远程工作(包括“在家上班”)、金融和零售服务业从事工作的雇员渐渐女性化，如此行业的工作也被当作“去技能化”的劳动形式，而且，有鉴于此，此类工作比起那些专业化的职位来讲，为从事的人员提供更少的能动性和自主性。

### 共涉关系和能动性：以新加坡和马来西亚为例

要对信息传播技术在民族国家内的社会影响进行批判困难重重，因为民族国家往往大力发展信息传播技术来促进经济和社会繁荣，并且在全球知识经济中发掘战略位置。例如，新加坡通过在20世纪90年代政府在微电子生产领域的集中投资、坚定的社会整合机制、国家身份的建构、跨国投资，以及在东南亚地区经济中的显著增长，已经发展成为一个全球

知识经济的重要中心(Castells, 1998)。

在新加坡和马来西亚,一个最重要的讨论是关于如何利用因特网构建社会资本和如何让自己的国家成为惠及国民和亚太地区的“企业生态乐园”。培养信息传播技能乃国计民生的大业,因为妇女接触和使用信息传播技术并且能够利用高科技与他人轻松交流,这对许多蒸蒸日上的知识经济型国家的经济成功和社会福利而言非常重要。在新加坡,正式的教育是一个非常关键的培养信息传播技能的途径,但“在岗学习、培训和实验通常比正式教育更加重要”(Lall, 2000: 41)。马来西亚也转向正式教育来满足外国企业对于高技术低工资员工的需求。除了通过公立大学来进行培训之外,政府还支持“多媒体大学”的创办。该“多媒体大学”是马来西亚1996年创办的第一所私立大学,这所大学的使命就是作为“孵化器”以培养为在那些将公司运营部分搬迁至赛博加亚市的信息传播技术公司工作的学生,赛博加亚市是马来西亚政府规划的信息传播技术和微电子新城。从1991年开始,政府也把妇女赋权列入了马来西亚的国家发展日程上来。在政策文件中,妇女被描述为构成了一个重要的经济资源,而且,政府希望将妇女作为平等的一部分融入到整个国家建设中去。

新加坡是一个研究劳动和信息传播技术联系的富饶之地。自新加坡独立至今的四十年间,其领导人已经为新加坡与世界的融会打造了基础设施(Gan, 1997: 145)。作为一个没有自然资源的国家,新加坡亦然取得了可观的社会、政治和技术进步。这个岛国的中央计划的社会和兼顾实效与理想的意识形态为它的国民接触信息传播技术提供了很好的途径——不仅仅是完成硬件设施和电缆铺设,更是为了教育的目的。在20世纪90年代,政府为大部分国民推行了一系列计划:培训办公室工作人员,为那些家里没有电脑的家庭提供电脑,在社区俱乐部中和学校里提供计算机给国民使用(Gan, 1997: 147; Johnson, 2003)。没有任何计划是刻意专门针对男、女或者少数民族等团体;这些计划为所有愿意参与到计划中的国民准备。政府每年6亿美元的预算补贴,专门用于“开发软件,指导员培训,以及设备维修和更新换代”(Gan, 1997: 148)。因此,在亚

洲，信息传播技术如何能够以一种民主的方式整合进一个大共同体，新加坡提供了一个很有建设性的案例。

约翰逊(Johnson)针对新加坡妇女的研究(2003)得出结论，即她的新加坡女性受访者不同于美国研究中的女性，她们在工作中或者家中不存在信息传播技术准入的问题。这反映出新加坡作为一个小的、远离其他国家的岛国网络连接的特性昭然若揭。虽然妇女在工作中由占主要位置的为专业人员作辅助工作的情况导致创造力有限，但深入访谈告诉我们，妇女不应该被当作男性化社会和政治力量的“受害者”。许多受访者表达了她们积极发挥个人能动性的能力，她们认为她们喜欢在上班的电脑上和家里的电脑上交替工作，而且正如一位妇女开玩笑一样，如果她把一些电脑任务留给丈夫做，“有时候，他会为我的信用卡账单买单”。后一种观点证实了学者的判断，即东南亚的妇女“使用战略基地来建立人际关系”，她们用建设性的、富有成效的、辅助性的和无冲突的方式来实践她们的文化(Karim, 1995: 20)。

她们的观点或许可以看做新加坡妇女与信息传播技术“注重实效地”相互作用的案例，但劳工的性别分野在家庭中仍有体现。事实上，约翰逊的研究(2003)表明，那些年长的已婚受访者展现出在家庭里做出的选择中一系列复杂的社会性别关系的认知情况。她们的选择和喜好的表达和她们战略性的思考，说明她们正在试图最优化她们的家庭关系，以使她们能够同时应付全职工作的责任、照顾孩子和家务活。年长的已婚新加坡妇女被认为使用因特网的可能性较低，一份2001年的调查指出新加坡的数字鸿沟(digital divide)“沿着社会性别、年龄、住房条件和收入来划分，因为男性、更年轻和更富有的人比较容易成为信息传播技术的使用者”(新加坡因特网计划研究组, 2001)。纳德拉简(Nadarajan)说，对信息传播技术和工作的需求，需要新加坡的妇女疲于奔命，“尽管她们在教育 and 赚钱方面的条件已经大大改善”(Yim and Ang, 1997)，“但仍然需要承担照顾家庭和养育孩子的责任”(Nadarajan, 1997: 174)。尽管1996年通过了《妇女宪章修正案》，要求多考虑妇女为家庭作出的非经济方面的

贡献，新加坡还需要“全面考虑工作中的母亲们所面临的问题”（Nadarajan, 1997: 174）。在一天的忙碌之后，妇女选择不在家使用信息传播技术，这可以被看做是一种发挥能动性的行为，其做法保证了兼顾工作和家庭的责任，而且，她们的偏好也得到了承认。同样地，她们的选择显然符合新加坡社会对“妇女工作”的适宜观念。因此，任何笼统的假设，即接触和参与信息传播技术是无条件“善”的假设都未免过于简单，就像新加坡妇女把信息传播技术作为一种工具，把使用信息传播技术作为一种发挥能动性的行为，而选择使用信息传播技术作为一系列活动中的环节之一，虽然仍然受制于新加坡家长制社会中广泛存在的社会限制，以及要求新加坡妇女在家庭内部承担很多义务的劳动。

相较于新加坡，并且考虑到其不同的历史、宗教和政治结构，马来西亚政府看重技术的潜力作为脱贫的工具，可以改变工作和休息，并在民族的理念上建构“想象的共同体”。马来西亚政府已经通过各种手段朝着这一目标去努力，与马来西亚多媒体超级长廊(MSC)伴随的城市发展现象；前总理马哈蒂尔·穆罕默德的新信息技术委员会；马来西亚政府现代化和管理计划委员会(MAMPU)的技术政策；对政府权力核心的普特拉贾亚的投资和对作为技术投资和基础设施的电子城赛博加亚的投资。尽管政府战略非常活跃，20世纪90年代晚期的亚洲和美国经济危机减缓了脱贫的脚步。“马来西亚的贫困人数在1998年增长到8.5%”（经济计划部，马来西亚第八计划，56），而史密斯(Smith, 2003)则评论说，从1971年到1990年，马来西亚所制定的五年计划的新经济政策到1990年只有20%的马来人享有了平等的共享国民财富增长的权利，比预计的30%的比例还要低。最近的学术研究说明，电子城的运转更像一个“全球本地”的中转站，当地工作者在电子城重新被型塑以适应于当地市场，因此，电子城在帮助构成电子长廊的过程中成为了全球企业的一条“迂回的道路”（Ong, 2005: 347）

企业在日常工作环境中，产生和重复着“意识形态和社会的各种机制，依靠如此机制男人为主、女人为辅的观念深入民众，并且成为工业体

系中权力关系的‘常识’”(Ong, 1990: 398)。当日本的管理模式重构规范的马来西亚男女两性关系并且将其关系转变为“一种以儒家价值观为基础的公司理念(和企业纪律)”(该理念产生了人们接受妇女系统地受男人控制),马来西亚的乡村妇女“在乡村生活中从来没有体验过企业规范,而卷入工业进程,她们不得不面对资本主义工业中的新管理模式”(1990: 395-396)。事实上,就如同萨斯曼(Sussman, 1998: 116)所记述的马来西亚的环境一般,马来西亚本国和外国资本中的利益相关者都会意识到,“(信息传播技术工厂的)工作性质涉及压力巨大和危险的车间工作环境,应对如此糟糕的工作环境妇女们不太可能组织起来或者抵制雇主”。在此语境中,雇用亚洲妇女(等级制和父权制严格的集体服从由来已久,文化熏陶所致)为公司的管理者应对那些要求高工资和更好工作环境的妇女提供了巧妙的保险措施,而对亚洲妇女的雇用也相应地保持通过因循守旧的社会性别共涉关系而形成的思想意识计划。

当然,能动性问题对理解妇女如何在信息传播技术中商讨她们的性别差异仍然很重要。尽管“能动性”倾向于被用于那些争取性别平等而非技能的信息传播技术劳动的西方妇女运动(Youngs, 2000),但是,重要的是,我们要了解,妇女是如何在她们特定的文化语境中以同化途径驯服工人。例如,昂(Ong)描述马来西亚制药业工厂的年轻马来西亚乡村妇女“一方面顺从于主导群体的控制和道德观念……另一方面用她们自己的方式以日常的抵抗行为来建构替代性的身份”(1990: 387-388)。她承认,不能把马来西亚的妇女作为一个笼统和谐与无历史的群体,她们的身份被特定的种族、社会性别等级制和阶级构成所建构,同时她们对自身的社会文化框架既支持又反抗,并不僵化。例如,马来西亚的妇女“并非不了解她们在工业体系中的地位和最低工资收入之间的联系。(然而,她们被社会化)以至于她们认为作为女人(女儿、妻子和母亲),自己对于家庭比男性更有责任”(1990: 397-398)。昂调查了那些在工厂工作的年轻乡村妇女的精神状况,她们晕倒在地,哭诉自己被魂灵附身,以肢体展示对资本劳动强加给妇女的纪律反抗。妇女的魂灵附身是一种发自肺腑的



抗争，这种抗争表达出在一个社会所接受的框架之中，她们了解自己处在马来西亚社会等级制的底层，抗争也说明女性的反抗和妇女作为工人阶级劳动者的新社会地位而被强制纪律宰割之间的矛盾，并符合于资本主义对无需技能的和顺从的工人们的需求。

## 结论

浮出历史地表的诸如马来西亚和新加坡此类的“知识社会”，包括宗教戒律和社会性别差异等要素的日常文化实践问题，比西方国家更明显地易于与工作和休闲制度相重叠。妇女们强烈期盼工作岗位上作贡献的同时，还应维持“传统的”家庭生活，而且也容忍在工作上与妇女相关的无技能的和男权式的政策所表现出来的低层次技术劳动的女性化。共涉关系作为非常重要的理念工具来帮助我们理解妇女如何被定位为地区的、国家的和全球的关于全球知识经济的讨论中的新一代信息工人，也能够理解妇女如何定位她们自身。

新自由主义的规则要求(经济发展)需要有相对顺从的工人，他们/她们除了需要工作来维持家庭开支之外，必须了解在技术领域从事工作是他们惟一可能获取工作、食物和少量财政保障的机会。然而，狭隘的和个人主义的赋权观已经试图要规避此问题，因此，它在发展讨论中成为转移注意力的次要问题(Parpart, Rai, and Staudt, 2002)。赋权和地方社区之间的联系，以及对主流发展机构制度性权力挑战的厌恶，已经导致了大量发展问题的学者和实践家放弃探究国家和全球的结构和论述与赋权之间的关系。对于后者的关注表明，赋权的问题只有在充分理解了能动性和结构之间的张力之后才能够被完全理解(Parpart, Rai, and Staudt, 2002; Parpart, 2004)。结构与能动性之间的辩证关系说明，对性别歧视和不公平的社会体系的挑战及其共涉的关系被具体的结构和权力论述所加强(Parpart, 2004: 8)。

关于信息传播技术对社会分工作用的可能性的论述是以如此形式表

现出来，即它能够引起社会经济边缘化，这一点我们可以从对穷人、尤其是对妇女的影响中看出(Adam and Green, 1998: 84; Ong, 1990; Phang, 2002)。事实上，妇女进入信息传播技术行业已经影响到现在亚洲社会中性别角色和两性关系。随着家庭收入的增加，一些妇女已经在家庭事务上表现出更多的自主性和权威(Kelkar and Nathan, 2002; Ng Choon Sim, 1999)。妇女有自主性不仅仅是表现为她们对于家庭事务更有控制力，而且她们寻求地理上的流动性并计划利用那些知识经济出现的国家作为跳板，以在西方国家中寻求更加令人满意的工作和生活条件(Ong, 2005: 348)。但与此同时，“随着新信息传播技术被引进，妇女的工作增加了，而基于性别的工作分工依然存在，在某些情况下甚至该趋势逐步深化”(Kelkar and Nathan, 2002: 430)。更有甚者，与世界上绝大部分国家不平等的两性关系相一致的是，妇女在信息传播技术领域越来越多的工作机会可能会导致妇女在家庭生活中新的紧张关系，特别是当她们比其伴侣有更多的就业机会的时候，伴侣会发泄不满和愤恨，这包括家庭暴力。

保证信息传播技术产业对妇女而言更具包容性是非常重要的，因为准入和使用是民主的基本问题，特别是在被称为“快速的科技融合、充满竞争的、商业化的、管制松散的”社会环境中。关于信息传播技术产业性别划分的文献抨击此行业的一个假设，即白人男士上层人士一定被概念化为最理想的从事计算机软硬件设计和营销的人选(Adam and Green, 1998; Millar, 1998: 49)。在许多工业化国家和西方国家中，数字鸿沟常被概念化为一个硬件问题，而只有当准入障碍被移除时，问题才能得到解决。但理解“社会电子鸿沟”存在就要求我们对问题重新认识，从简单地无法获取机器的问题到知道如何使用它们，以及包含已经证明影响了科技的认知和利用的社会的、认知的和交流的障碍等系列鸿沟问题(Harper, 2003)，尤其是那些遭受着社会经济边缘化的人群。我们所需要的是一种方法以赋权给女性加入到技术的设计和开发中来，基于如此前提，即通过不断增加的知识、技能和培训来提升妇女的能动性(Omveldt and Kelkar,

1995)。妇女需要教育、培训和收入，这些将支持她们努力参与到新的信息传播技术中来。但是对教育更激进思考（而不仅仅是培训）对实现妇女的潜能才是关键。

对信息传播技术领域与社会性别划分的工作实践相关的妇女能力和共涉关系进行确定、分析和理论化苦难多多，因为技术、妇女和个人实践无时无刻不在变化，而且依赖于妇女作为积极能动主体的不断变化的社会文化框架。从全球来看，妇女与信息传播技术的互动和利用不断增加，越来越多的妇女进入生产硬件的工厂，其他妇女则接触到和利用在线电子工具。但妇女作为劳动力和使用者与信息传播技术接触经历甘苦与冷暖自知，因为工厂和很多产品设计和内容都是由男工所主导并为男人服务。尽管这是社会性别主流化，而可能因此在某些情况下，社会性别划分的数字鸿沟是一个愈发严重的问题，理由如下：一是妇女工作者承担了双重责任，社会希望妇女在投身到工作中的同时能够维持“传统的”家庭生活；二是对通过妇女去技能化的方式实现的低层次科技劳动者的女性化；三是在工厂里常出现运用父权制政策对待妇女。

我们需要对妇女在工作和家庭中的定位、地位和角色的联系进行在具体情境中更细化的分析。一些妇女确实通过有偿劳动反抗父权制成为“被赋权者”——海泽（Heyzer）认为很多妇女将“从家庭和男权家庭体系脱离出来，把有偿雇佣”视为“解放”——而其他妇女则在家庭生活中遭到集体反对。综合若干研究总结以下四点建议，然而，下述论点是有可能是有可能（尽管不充分）对矫正不公平提供一些一般性观察，当然在此必须告诫读者，任何结论离不开具体语境。

1. 妇女应该更多参与到信息传播技术的发展中来，渐渐形成能够对妇女需要敏感的工作环境和条件，由更大的社会性别敏感性来塑造前景看好的信息媒介。如果公私合作关系对达成此目标是必需的话，那么合作必须透明化、负责任，并且该合作能够建构满足正义的性别划分的信息传播技术工作场所——和赛博空间，从而为妇女创造并获取信息传播技术在知识社会中能够提供的信息财富。

2. 克服妇女参与到信息传播技术的发展中的障碍、缺陷和误解关键在于妇女享受更加全面的教育，年轻妇女获得(与男人)平等的进入科学技术领域的机会，获得越来越多的技术培训的机会和加强妇女角色的决策能力。当政府立法赋予妇女所有平等准入和机会的时候——通过他们的政策和计划，以及更宽泛来讲在私营部门和公民社会一定要改变对待妇女的社会态度、文化意识形态和社会性别偏见。既要关注妇女在家庭事务中的无偿劳动，也要重视她们在经济领域的有偿劳动。

3. 并非所有的信息传播技术教育的目的都在于促进经济发展。例如，妇女应该通过教育学会创造和共享针对女人的网络资源，同样应该学会建造网络，以便曝光和寻求纠正那些针对被边缘化群体的扭曲传播(Srinivas, 2004)。换言之，政府的政策应该帮助妇女提高其能动性，以社会正义的名义来保护她们的利益，而不是只为了国家经济发展的目的而加强妇女与高新技术的接触。如果“市场”被想象成使人们脱贫致富，那么后一种办法将持续推迟妇女的赋权。

4. 接触到诸如信息传播技术、教育、时间和金钱等资源不意味着能够掌握资源(Beneria, 2003; Omvedt and Kelkar, 1995)，在缺少掌握能力的情况下，妇女赋权的作用就相当薄弱。

我们必须认识到妇女做决策的能力和对做决策的向往之心，她们做决策涉及的是如何提升她们的工作和休息的时间，如何与信息传播技术相互作用以及在她们的生活中与其他的生活方式相关时的重要性。特别是在讨论妇女如何、为何在“知识社会”中可能将能力淋漓尽致地发挥贡献时，关键举措在于平衡信息传播技术提供的机会和与之相互作用时所需的时间、精力、知识和物质资源之间的关系。

## BIBLIOGRAPHY

- Adam, A. 1998. *Artificial knowing: Gender and the thinking machine*. London: Routledge.
- Adam, A., and E. Green. 1998. Gender, agency, location and the new information

- society. In *Cyberspace divide: Equality, agency and policy in the information society*, ed. B. Loader, 83–97. New York: Routledge.
- Aronowitz, S. Foreword. 2004. In *Learning to labor in new times*, ed. N. Dolby and G. Dimitriadis with Paul Willis, ix–xiii. London: RoutledgeFalmer.
- Bandura, A. 1986. *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Benería, L. 2003. *Gender, development, and globalization: Economics as if all people mattered*. New York: Routledge.
- Brosnan, M. 1998. *Technophobia: The psychological impact of information technology*. London, New York: Routledge.
- Castells, M. 1996. *The information age: Economy, society and culture*. Vol. 1 of *The Rise of the Network Society*. Oxford: Blackwell.
- . 1998. *The End of Millennium*. Malden, MA: Blackwell.
- Consalvo, M., and S. Paasonen. 2002. Introduction: On the internet, women matter. In *Women and everyday uses of the internet: Agency and identity*, ed. M. Consalvo and S. Paasonen, 1–18. New York: Peter Lang.
- Dorer, J. 2002. Internet and the construction of gender: Female professionals and the process of doing gender. In *Women and everyday uses of the internet: Agency and identity*, ed. M. Consalvo and S. Paasonen, 62–89. New York: Peter Lang.
- Drucker, P. 1959. *Landmarks of tomorrow*. New York: Harper.
- Economic Planning Unit, Eighth Malaysia Plan 2001–2005, Prime Minister's Department, Malaysia <http://www.epu.jpm.my/New%20Folder/development%20plan/RM8.htm> (accessed February 21, 2007).
- Gan, S. 1997. Singapore: Empowerment or impediment? In *Asian women in the information age: New communication technology, democracy and women*, ed. I. Joshi, 143–68. Singapore: Asian Media Information and Communication Centre.
- Harper, V. 2003. The digital divide (DD): A reconceptualization for educators. *AACE Journal* 11 (1): 96–103. <http://www.aace.org/pubs/aacej/> (accessed February 7, 2007).
- Heyzer, N. 1986. *Working women in South-East Asia: Development, subordination, and emancipation*. Milton Keynes, Buckinghamshire: Open University Press.
- Hossfeld, K. 2001. Their logic against them: Contradictions in sex, race and class on the Silicon Valley shop floor. In *Technicolor: Race, technology and everyday life*, ed. A. Nelson and T. L. N. Tu, 34–63. New York: New York University Press.
- Johnson, H. 2003. Gender, technology and social marginalization: Kuala Lumpur and Singapore—A case study. *Asian Journal of Women's Studies* 9 (1): 60–79.
- Karim, W.J., ed. 1995. *"Male" and "female" in developing Southeast Asia*. Washington, DC: Berg Publishers.
- Kelkar, G., and D. Nathan. 2002. Gender relations and technological change in Asia. *Current Sociology* 50: 427–41.
- Lall, S. 2000. Technological change and industrialization in the Asian newly industrializing economies: Achievements and challenges. In *Technology, learning, and innovation: Experiences of newly industrializing economies*, ed. L. Kim and R. R. Nelson, 13–68. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lovink, G. 2006. Interview with Alan Liu. *Net Critique*. <http://www.networkcultures.org/geert/interview-with-alan-liu/> (accessed February 23, 2006).

- Martin, M. 2002. An unsuitable technology for a woman? Communication as circulation. In *Sex and money: Feminism and political economy in the media*, ed. E. R. Meehan and E. Riordan, 49–59. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Martin, S. 2002. The political economy of women's employment in the information sector. In *Sex and money: Feminism and political economy in the media*, ed. E. R. Meehan and E. Riordan, 75–87. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Matthews, G. 2003. *Silicon Valley, women, and the California dream: Gender, class and opportunity in the twentieth century*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- McLaughlin, L. 2005. Cisco Systems, the United Nations, and the corporatization of development. In *The incommunicado reader: Information and communication technology for everybody else*, edited by G. Lovink and S. Zehle, 50–63. Amsterdam: The Institute for Network Cultures.
- . 2007. Women, information work, and the corporatization of development. In *Minding the gap: Feminist interventions in international communication*, ed. K. Sarikakis and L. R. Shade. Lanham, MD: Rowman and Littlefield.
- Millar, M. 1998. *Cracking the gender code: Who rules the wired world?* Toronto: Second Story Press.
- Mitchell, K. 2006. Neoliberal governmentality in the European Union: Education, training, and technologies of citizenship. *Environment and Planning D: Society and Space* 24 (3): 389–407.
- Mitter, S., and S. Rowbotham. 1994. *Dignity and daily bread: New forms of economic organizing among poor women in the Third World and the First*. London: Routledge.
- Nadarajan, B. 1997. Singapore: Pragmatic feminists? In *Asian women in the information age: New communication technology, democracy and women*, ed. I. Joshi, 169–78. Singapore: Asian Media Information and Communication Centre.
- Ng Choon Sim, C. 1999. Making women's voices heard: Technological change and women's employment in Malaysia. *Gender, Technology and Development* 3 (1): 19–42.
- Omvedt, G., and G. Kelkar. 1995. *Gender and technology: Emerging visions from Asia* (Gender Studies Monograph 4). Bangkok, Thailand: Asian Institute of Technology.
- Ong, A. 1990. Japanese factories, Malay workers: Class and sexual metaphors in West Malaysia. In *Power and difference: Gender in island Southeast Asia*, ed. J.M. Atkinson and S. Errington, 385–422. Stanford, CA: Stanford University Press.
- . 2005. Ecologies of expertise: Assembling flows, managing citizenship. In *Global assemblages: Technology, politics, and ethics as anthropological problems*, ed. S. Collier and A. Ong, 337–53. Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Parpart, J. 2004. Gender, power and governance in a globalizing world, Working Paper No. 126. Aalborg University, Denmark: Research Center on Development and International Relations.
- Parpart, J., S. Rai, and K. Staudt. 2002. *Rethinking empowerment: Gender and development in a global/local world*. London: Routledge.
- Pellow, D. N., and L. S. Park. 2002. *The Silicon Valley of dreams: Environmental injustice, immigrant workers, and the high-tech global economy*. New York: New York University Press.
- Phang, J. 2002. The Emerging Role of Communities. *The Star* (Kuala Lumpur, Malaysia), June 18.
- Robins, K., and F. Webster. 1989. *The technical fix: Education, computers and industry*.

- New York: St. Martin's Press.
- Shade, L. R. 2002. *Gender and community in the social construction of the internet*. New York: Peter Lang.
- Siegel, L. 1998. New chips in old skins: Work and labor in Silicon Valley. In *Global productions: Labor in the making of the "information society,"* ed. G. Sussman and J. A. Lent, 91–110. Cresskill, NJ: Hampton Press.
- Singapore Internet Project Research Group. 2001. Summary of SIP adult survey 2001. Singapore: Wee Kim Wee School of Communication and Information. [http://www.ntu.edu.sg/sci/research/internet\\_adult2001.html](http://www.ntu.edu.sg/sci/research/internet_adult2001.html) (accessed January 20, 2007).
- Smith, W. 2003. Management in Malaysia. In *Management and Culture in Asia*, ed. M. Warner, 115–134. London: Curzon.
- Spender, D. 1995. *Nattering on the net: Women, power and cyberspace*. Melbourne: Spinifex.
- Srinivas, H. 2004. Internet and online networking. *Online Technology and Networking: Some Gender Perspectives*. <http://www.gdrc.org/gender/ait-paper.html> (accessed February 21, 2007).
- Sussman, G. 1998. Electronics, communications, and labor: The Malaysia connection. In *Global productions: Labor in the making of the "information society,"* ed. G. Sussman and J. A. Lent, 111–44. Cresskill, NJ: Hampton Press.
- Tsui-Auch, L. S. 1998. Regional subcontracting and labour: Information/communication technology production in Hong Kong and Shenzhen. In *Global productions: Labor in the making of the "information society,"* ed. G. Sussman and J. A. Lent, 145–72. Cresskill, NJ: Hampton Press.
- Webster, J. 1996. *Shaping women's work: Gender, employment, and information technology*. London: Longman.
- Willis, P. 1977. *Learning to labour: How working class kids get working class jobs*. Farnborough, England: Saxon House.
- . 2004. Twenty-five years on: Old books, new times. In *Learning to labor in new times*, ed. N. Dolby and G. Dimitriadis with P. Willis. London, RoutledgeFalmer.
- Wilson, E., and B. Kahin. 1997. *National information initiatives: Political vision and public policy*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Wilson, F. 2003. *Organisational behaviour and gender*. Aldershot, England: Ashgate.
- Wolf, A. 1998. Exposing the great equalizer: Demythologizing internet equity. In *Cyberghetto or cybertopia? Race, class, and gender on the internet*, ed. B. Ebo, 15–32. Westport, CT: Praeger.
- Yim, S. H., and S. L. Ang. 1997. Income trends: The gender income gap. *Singapore Statistics Newsletter*, <http://www.singstat.gov.sg/ssn/feat/contents.html> (accessed February 7, 2007).
- Youngs, G. 2000. Globalization, technology and consumption. In *Political economy, power and the body: Global perspectives*, ed. G. Youngs, 75–93. New York: St. Martin's Press.

## 第十六章

# 全球化与工人的权力： 1997 年美国包裹运输联合会<sup>①</sup> 为抗争领导权的罢工

迪帕·库玛

1997 年的美国包裹运输联合会工人罢工是美国工人运动史上的里程碑。在二十多年的时间里，工人们第一次能够迫使强大的跨国公司在一些关键的合同议题上向工会让步或取消不公正条款 (Smith, 2006)。这些问题包括一系列公司举措，比如以兼职工作代替全职工作，更多的外包、增加效率、工资和工作条件的水平下降等。这些措施并非美国包裹运输联合会特有，而是全球化时代公司重组的特征。本章，笔者将阐述美国包裹运输联合会的工人作为国际卡车司机工会 (International Brotherhood of Teamsters) 的成员怎样能够赢得罢工的胜利。同时，我也将指出本次胜利对于作为一个整体的工人运动，尤其是对知识劳工的含义。

从严格意义上来说，美国包裹运输联合会的工人并不是知识劳工，因为他们中的绝大多数并不创造公司能够直接包装并出售以获取利益的知识。但此项工作的知识，不论其涉及的是分类，还是运输、管理，以及处理大量信息的能力，对他们的工作来说都是核心的知识。虽然他们是传统的运输工人，但他们的工作与信息管理联系越来越紧密，工作转型主要以两种方式呈现：美国包裹运输联合会在它的日常运作中引进了信息技术 (IT)，并已开始为其他公司提供 IT 或“物流”服务，结



果导致当下的美国包裹运输联合会“在商业领域既传递信息又传递包裹”(Gertzen, 2001);同时,美国包裹运输联合会对信息技术的不断引进已经转变了工作性质,美国包裹运输联合会促使其员工转型为运输工人和信息工人。

同时,这些改变也说明了资本主义作为一个持续自我革新的体系,有必要转变工作的过程。但上述适应性的措施并非意味着劳动工人与资本之间基本关系的改变(Braverman, 1998)。所以,本章笔者秉持的论点如是:虽然知识劳工的劳动有多种特性,但他们与资本家的敌对关系和工作中的集体力量是他们与广大工人阶级共有的特征,即使在具体策略上可能会有所不同,不过,工人提升自身利益的最有力路径仍然是罢工。

## 美国包裹运输联合会和信息技术

全球化时代公司重组的典型特征之一是转向精益生产方式,<sup>①</sup>除了别的措施外,精益生产方式意味着在公司中减少核心工作的数量,而且把非核心工作外包给外部厂商,这就造成生产的分层体系。例如,耐克公司将“核心”工作放在位于美国的总部,但它有很多的供货商,处在生产线的最底层,包括在印度尼西亚、越南和其他发展中国家的血汗工厂(Klein, 1999)。除了缩减规模和外包举措外,公司还实行了一项名为“及时制”(just-in-time)生产的举措,即通过承包商按照需求来运输零件和配备服务核心工厂,以努力减少库存的成本和防止生产过剩。

---

① 美国包裹运输联合会(United Parcel Service),美国联合包裹运输公司,下文皆用美国包裹运输联合会。——译者

② lean production,简称LP,是美国麻省理工学院数位国际汽车计划组织的专家对日本丰田准时化生产方式的赞誉称呼,其中“精”表示精良、精确、精美;“益”表示利益、效益等。精益生产就是及时制造,消灭故障,消除一切浪费,向零缺陷、零库存进军。精益生产综合了大量生产与单件生产方式的优点,力求在大量生产中实现多品种和高质量产品的低成本生产。其起源于20世纪50年代丰田汽车公司,而在80年代中期被欧美企业纷纷采用。随着微利时代的来临,精益生产模式成为企业竞争的有力武器。——译者

在单个公司内部及在其供货商那里，精益生产体系严重依赖信息技术和物流服务以协调行动。与技术决定论者的论断相反，当日本第一次产生精益生产模式的时候，大部分信息技术并不存在。然而，随着精益生产体系超越日本传到西方国家，后者对电脑软件、远程应用程序和兼容的平台的需求市场旺盛，从而刺激了信息技术的发展(Singer, 1999)。之后，传媒和信息产业开始为跨国公司的协调需求提供必要的通信和物流工具。

美国包裹运输联合会已经成为重要的全球物流提供商和“供应链”管理服务公司。美国包裹运输联合会提供一系列服务，比如能够收集有关运输、线路和过程状态的信息网络工具和按客户要求运输商品的及时制物流管理服务。2002 年，美国包裹运输联合会合并物流部门和供应链部门，并创造出新的伞形机构“美国包裹运输联合会供应链部门”(UPS Supply Chain Solutions)。这个部门负责物流、货运、报关业务、邮件、金融解决方案和为了满足个体客户需求的咨询方案(Latin Trade, 2002)。此外，美国包裹运输联合会公司还与信息技术公司 Oracle 和 EXE 合作，进一步开发其 IT 产品。

在美国包裹运输联合会为其他公司提供不断增长的信息服务时，美国包裹运输联合会公司自身的 IT 需求也增长了。例如，位于肯塔基州的美国包裹运输联合会世界端口的一个中心里，每小时可以分类 30 万的包裹。每个包裹的条形码上都有信息，这些信息处理后就可以决定怎么运送。据估计，在此 30 分钟处理的信息比纽约股票交易中心一天的交易信息量还多(《经济学家》，2006)。除了与其他的 IT 公司合作以满足需求外，美国包裹运输联合会已于 20 世纪 90 年代建成自己的数字蜂窝网络，并将继续在科技开发和引进上每年投资超过 10 亿美元，以增强美国包裹运输联合会的 IT 基础设施建设(Turek, 2001)。此外，它还广泛应用 IT 技术的新发展。例如，美国包裹运输联合会是北美最大的蓝牙用户(Kevan, 2004)。因此，在全球化时代，企业重组以提高盈利水平时，它们越来越依赖于像美国包裹运输联合会这类公司提供的各种 IT 服务，同样，美国

包裹运输联合会对市场需求的适应也改变了美国包裹运输联合会自身的工作性质。

## 1997 年合同

随着 1997 合同谈判的迫近，美国包裹运输联合会的工人们感觉他们又陷入再熟悉不过的困境，既是“传统”经济的，也是“新型”经济的问题，属于几十年以来不断恶化的工作条件所积累的产物。1997 年大罢工是美国包裹运输联合会公司历史上第一次全国性的罢工。1907 年，年仅 19 岁的邮递员吉姆·凯西在西雅图和华盛顿创立美国包裹运输联合会，当时的名称是美国邮递服务公司(American Messenger Service)。从一个从事自行车邮递业务的小公司发展成为今天以数字化协调、陆空为基础的跨国公司，美国包裹运输联合会实行了引进节省劳力的技术，努力保持较低的营运成本和最大的灵活性等若干战略措施，尽管诸种策略在“信息时代”并不陌生，但已经成为资本主义下利润驱动力的不二法门，不过，另一方面，种种战略却为工人们造成了困难和高压的工作环境。

但是，国际卡车司机工会的领导们并未与这些变化做斗争，因为他们并未亲身经历他们为工人成员们谈判的合同条款的影响，协会的领袖倾向于遵守公司的规定。除非受到大众的压力，美国的劳工官僚机构并不想惹麻烦，此乃“经济工联主义”(business unionism)的遗风，“经济工联主义”是基于赋税很高、风险(例如罢工)最小、在友善条件下与资本家谈判劳动力价格的商业模式的一种工联主义<sup>①</sup>(Buhle, 1999; Smith, 2006)。因此，1934 年当普通工人请求美国卡车司机工会在明尼阿波利斯市进行罢工时，该协会主席丹尼尔·托宾断然拒绝。<sup>②</sup>然而，当工人们从托宾那里得到反馈意见时，他们已经进行了罢工，最终赢得了工资增长并

① 要了解工会科层制的运作和背叛行为，可参见 Buhle(1999)和 Smith(2006)。

② 关于普通工人反对 Tobin 领导的班子的斗争，可参见 Dobbs(1977)。

签订了合同(Dobbs, 1997)。①

丹·拉·博茨(Dan La Botz, 1990)曾在卡车司机工会为民主做过抗争,他指出从第二次世界大战以来,卡车司机工会一直都是腐败猖獗、暴力不断,威胁大声疾呼民主的成员,并与有组织的犯罪相勾结。在二战后的经济快速恢复时期,该协会曾为工人们争取到相当好的合同,但这在20世纪70年代一去不复返。总的来说,此一趋势与大量美国工人阶级的处境无甚差别,他们中的大部分人在20世纪50年代和60年代见证了工资增长和生活条件的改善。例如,制造业工人每周平均工资在该时期增长了84%(Smith, 2006)。然后,从20世纪70年代开始,国际卡车司机工会的领导人未能阻止管理层发起的攻击(Smith, 2006)。②美国卡车司机工会谈判了“甜心”(sweatheart)交易,与管理层交好,并且对工会领袖支付高薪(La Botz, 1990)。因此,协会主席弗兰克·菲茨西蒙斯(Frank Fitzsimmons)拥有“豪华轿车、私人飞机、用人大厨……(和)一张不限额度的消费账户供其与家人进行豪华的娱乐和旅行”(Brill, 1978: 13),而普通工人成员却只能看着自己的工资减少,工作环境恶化。

1991年,当以罗恩·凯里(Ron Carey)为首的改革派赢得了协会选举时,他们一致努力以改变协会的精神并为成员争取更好的合同。但是,凯里在1993年美国包裹运输联合会合同谈判中并未有所进步。当到1997年的合同时,美国包裹运输联合会的工人们发现他们正在同一个从1996年榨取工人血汗而获利10亿美元的公司做斗争。如下关键问题导致罢工:

---

① 由普通工人发起、激进工人领导的明尼阿波利斯市大罢工是一场关键的工人斗争,这些斗争为20世纪30年代的工业工联主义的形成打下基础(Smith, 2006)。

② 一般来说,劳工的领导层对新自由主义的挑战毫无准备,他们倾向于20世纪50年代和60年代的“社会契约”的思想,在当时,工会和管理层可能处在互利共赢的关系中。然而,正如Nelson Lichtenstein(2002)所说,工人阶级在这种“劳工工会—管理层和谐关系”中并没有获益。在20世纪80年代后的时间里,实际的工资上涨了,但罢工的次数增加了十倍以上。因为战后的工资增长速度赶不上生产率的提高速度。相反,高效的工人们创造出的利润都进了资产阶级的口袋。

首先伴随越来越多的兼职工作和分级工作的产生而导致工作保障降低。从1962年开始，美国包裹运输联合会开始出现了兼职工作，工人的构成就变成了60%的兼职工人和40%的全职工人。兼职工人的工资从8美元/小时涨到10美元/小时，而全职工人的工资起点大约是11美元/小时，两年后能达到19美元/小时。显而易见，设置兼职工作为美国包裹运输联合会节省了可观的人力资本。

外包增加。外包包括聘请外部承包人干通常由工会成员应干的工作，其减少了公司付给工会的工资和利益，有时还减少了对公司装备的使用。

效率增加和利用福特式/泰勒式管理方法使工人效率最大化。美国包裹运输联合会从各个方面培训工人，包括如何拿卡车钥匙和下卡车时先迈哪只脚。

工作地点安全性降低。虽然美国包裹运输联合会提供医疗福利，但没有解决在其设施中受伤率的问题。相反，公司投入精力在规避《职业安全条例和卫生行政管理条例》(OSHA: Occupational Safety and Health Administration)上大做文章(Wisniewski, 1997)。

养老金。美国包裹运输联合会想从协会的多方支付的养老金计划中撤出，代之以公司计划。

在谈判过程中，很明显美国包裹运输联合会在关键问题上寸步不让。1997年8月3日，卡车司机工会进行罢工，8月18日，双方达成了意向性协议，之后工人开始回来上班。

## 为统治权的斗争：卡车司机工会对勘美国包裹运输联合会

在罢工初期，卡车司机工会处于不利地位。美国包裹运输联合会是一个拥有大量资源的公司，能够对罢工的需求做出快速反应。卡车司机工会深陷腐败，只有一个少得可怜的罢工基金库(Kumar, 2007)。但是，协会领导了一个部分成功的合同斗争，目标是动员它的成员，争取社会的支

持并吸引媒体的关注。此外，双方都有他们各自认为在斗争中可以指望的力量，如对于美国包裹运输联合会，支持力量包括公司媒介、业务相关的“专家”为代表的资产阶级、学者、智库和政治精英。对于卡车司机工会，站在他们一边的有自由主义和左翼的学者和智库、其他协会和工人的拥护者和另类媒体。从双方的相对力量来说，这确实是一个非常不均衡的等式。但是，就罢工而言（我在下文也将提到），卡车司机工会和他们的盟友能够通过赢得公众支持和相对积极的媒体报道打破双方力量的不均衡。在不断加剧的阶级分化的背景下，卡车司机工会能够强调与大多数工人发生共鸣的阶级不平等，这相应地推动了公司媒介更具同情心地报道工人问题。

### 卡车司机工会一方

当1997年8月3日罢工开始时，第一批与卡车司机工会坚定地站在一方的是更为有阶级意识的工人们，比如那些贸易工会的成员们。美国邮政工人联盟（APWU）坚定地拒绝了邮局提出的增加兼职工人的提议，根据该提议，邮政服务可以投递一般通过美国包裹运输联合会运输的包裹。美国邮政工人联盟的工人们认识到罢工只有在使生产关闭时才能真正有效，他们拒绝了管理者的要求（*Teamsters UPS Update*, 1997b）。美国包裹运输联合会的飞行员都处在另一个组织下，表达了他们的团结并拒绝越过卡车司机工会的罢工警戒线。在罢工的过程中，其他几个协会的工人们，如美国缝制及纺织产业工会（UNITE）、国际电气工人兄弟会（IBEW）、国际服务业员工工会（SEIU）、美国汽车工人联合会（UAW）等都加入到罢工警戒线里来。<sup>①</sup>在罢工中期，美国劳联-产联（AFL-CIO）主席约翰·斯威尼（John Sweeney）宣布支持卡车司机联合

---

<sup>①</sup> 国际服务业员工工会（SEIU）、美国缝制及纺织产业工会（UNITE）和卡车司机协会都是“改变就赢”（change to win）劳工联盟组织的创始成员，该联盟组织是在七个工会从美国劳联产联（AFL-CIO）中脱离出来时创立的。

会并提供资金以保证罢工持续进行，这表明整个工人的工会都在支持卡车司机联合会。

除了有工会组织的工人的支持外，全国的社区成员和劳工支持者们也被当地人组织起来参加示威集会。作为罢工前的合同斗争，卡车司机工会在各个中心组织了各种游行抗争，并联系了更为广泛的社区。在几所城市的集会也吸引了当地媒体的关注，告诉公众在合同谈判中哪些是至关重要的议题。但正是罢工使整个国家的注意力聚焦于工人和他们的斗争上。罢工的报道占据地方报纸和国家报纸的前几页，成为电视和广播的头版新闻。这种持续性的关注强化了卡车司机工会的斗争并引发公众的想象，有77%的公众“关注”或“非常关注”此次罢工(Saad, 1997)。但不出所料，媒体报道站在反工人运动的立场，尤其是在罢工的初期，笔者通过聚焦主要报纸和网络电视上的超过400篇的新闻报道分析，得出在第一时间里，罢工的组织架构是完全支持美国包裹运输联合会的(Kumar, 2007)。但是，处在罢工警戒线的卡车司机工会主席罗恩·凯里和全国的普通工人们很好地利用传媒的关注，他们主要强调以兼职工作作为抗争要义；另外罢工代表整个美国工人，而不仅仅美国包裹运输联合会的工人，如此两个关键因素来解释他们罢工的原因。

对兼职工作的关注使罢工的工人们饱受同情。例如，《圣安东尼奥快报》(*San Antonio Express*, 1997)引用兼职工人凯利的话，她说到她和她四岁的孩子和奶奶住在一起，“吃了太多的面条”，她说，“我不能给他们想要的东西和他们应得的东西(因为作为兼职工作者，她很少有时间)，但我需要此份工作挣钱”。斯科特·沃伯斯(Scott Wabals)告诉《费城问询报》(*Philadelphia Inquirer*)一个类似的故事。他有两份工作，一个是在美国包裹运输联合会，另一个是做屋面工，所以他每天的睡眠时间只有四小时。他已经在美国包裹运输联合会工作了7年，尽管有成为全职工人的想法，但梦想仍未成真(Knox, 1997)。有关美国包裹运输联合会的兼职工人的故事再现于全国各地的地方媒体，甚至是国家传媒，虽然在罢工第一周有反罢工的论调，也就兼职工作的问题报道了几个故事，但故事不仅

使美国包裹运输联合会的工人们受到人道的和同情性的关注，也使其他行业的工人们能够对他们的困境感同身受。美国兼职工人和临时工人协会主席普雷斯顿·康纳(Preston Conner)告诉《哈特福德新闻报》(*Hartford Courant*)，“工资和福利的不平等分配仿佛是人们拒绝谈论的一个巨大的经济秘密，美国包裹运输联合会的工人们还兼职工作者一个表达的声音”(Lubanko, 1997)。

当凯里接受国家传媒的采访时，他对兼职工作特别强调，并指出罢工的发动不仅仅是为了美国包裹运输联合会的工人们，而且是为了全美国的工人们。他告诉ABC电视台的“早安世界”(World News This Morning)栏目，协会“为美国工人在本国争取好的就业将成为历史性的转折点”(Carey, 1997)。凯里利用在全国电视上的每次机会疾呼本场斗争是为了全体美国工人，这极大地帮助了卡车司机工会的活动，因为凯里是一个经验丰富的工会领袖和发言人，而美国包裹运输联合会的执行总裁詹姆斯·凯里几乎没有任何媒体经验(Blackmon and Brannigan, 1997)。因此，伶牙俐齿的凯里以压倒性的优势占据着主流媒体的阅听市场。传达的信息简单明了且强健有力——美国包裹运输联合会的罢工是为了所有工人的权利。

一些普通工人也努力传递同样的信息，但报纸只对他们进行适度的报道。据《克利夫兰商报》(*Cleveland Plain Dealer*)报道，当地的乔·布朗(Joe Brown)认为，考虑到工人们各种现状，“美国应该有些人表明他们的立场，卡车司机工会最终如愿以偿”(Livingston, 1997a)。他的同事迈克·麦克布莱德(Mike McBride)说，这场唇亡齿寒的斗争“不仅仅关乎我们，也波及整个美国工人。如果你是工人家庭，这场罢工就是为了你”。有鉴于此，一些普通工人能够感同身受地体会到这场斗争是为了整个美国工人阶级，皮之不存，毛将焉附？

如果各个地区的普通工人都能够清楚自信地表述此次罢工的重要问题，那么这不仅仅是合同斗争的结果，更是罢工行动的结果，罢工使工人们认识到他们的集体力量。在美国包裹运输联合会，其对自身权力的自信



又通过团结其他协会和劳工支持者得以强化。即使一开始工人并未参加合同斗争，但通过集体斗争的行动，也会很快做出改变，转变的最强烈的表现是即使只有约64 000人参加了罢工投票，一旦开始号召进行罢工，立即有超过17万5 000人尊重罢工警戒线。

除了在罢工期间向新闻媒体倾诉外，一些全职工人也和兼职工人一起在规定路线上向听众讲解现状(Rank and File Power at UPS, 2000)。卡车司机工会做了一份名为《你们的美国包裹运输联合会司机正为美国未来倾力抗争》(*Your UPS Driver Is Fighting for America's Future*)的宣传册，分发给美国包裹运输联合会的客户和团体成员。宣传册指出，美国包裹运输联合会罢工是决定工人们未来是否有“安全健康和养老金保障的好工作”或者公司是否继续“竞次”(race to the bottom)，转变为低工资和兼职工作提供者的一场斗争。如此信息的传达攻击力切中全球化政策的要害，尤其是在公司重组和精益公司发展的趋势问题方面。

卡车司机工会传达此类信息的能力通过学者们(即其他知识劳工们)得到加强，因为知识劳工深悟全球化政策对工人阶级的影响。当罢工开始时，一些人被称为“专家”而得到频繁接触。国家和地方的新闻媒体经常引用哈利·谢肯等(Harley Shaiken, Chris Tilly, Kate Bronfenbrenner, Nelson Lichtenstein, Stanley Aronowitz)专家的言论，例如，其对《纽约时报》(*New York Times*)说，在“过去的五年里，美国包裹运输联合会的兼职工作已从临时性战略转为一种生活方式，此乃当下工人愤怒发生的原因，结果，对于美国包裹运输联合会的工人来说，这意味着变相裁人”(Greenhouse, 1997)。《旧金山纪事报》(*San Francisco Chronicle*)引用克丽丝·蒂莉(Chris Tilly)的话说，“商业没有充分估计工人承诺和生产力方面的成本而在灵活性方向上有所欠缺。我的切肤之痛在于当工会实力和劳工法律的力量都软弱不堪，是工人而非雇主来承担弹性风险的压力”(Marshall 1997, B1)。凯特·布隆芬布伦纳(Kate Bronfenbrenner)告诉《芝加哥太阳时报》(*Chicago Sun Times*)，美国包裹运输联合会罢工代表着“劳工运动的大转变，将对那些认为他们在退出合同、外包和使好的全职

工作变成坏的兼职工作问题上进退自如的雇主加以限制，要让雇主看到，如果职工被欺压得太厉害，他们就会受到一些惩罚”（Knowles, 1997）。几位学者们做出的类似论断经常被城市报纸和国家报纸引用。

美国经济政策研究所（Economic Policy Institute）是一个自由的、偏劳工的智库，在罢工期间被频繁引用，尤其是在兼职工作问题上。该研究所经济学家伊迪丝·拉塞尔兹（Edith Rasellz）在接受《克利夫兰商报》（*Cleveland Plain Dealer*）采访时指出，非标准工人常常工资较低，而且难拿到福利和养老金，她说这样做其实就等于歧视（Livingston, 1997b）。艾琳·阿佩尔鲍姆（Eileen Appelbaum）告诉《萨克拉门托蜜蜂报》（*Sacramento Bee*），本次罢工与公众产生共鸣，因为“找到一个正常的全职工作是越来越难了”。她还说，“有很多人想拥有全职工作却得不到，也有很多已拥有全职工作的人担心他们的老板会将他们的工作变成两份兼职工作或者给承包商来做，或者给临时工人来做”（Towle, 1997）。因此，类似美国经济政策研究所和专家们的组织强调了来自普通工人和凯里所传达的信息。

另外，替代性媒体在提出支持工人的观点中发挥作用。美国很多主要城市的广播节目“今日民主”（Democracy Now）在罢工问题上进行数次更新报道。（1997年）8月5日，该节目采访了几位说明罢工原因的美国包裹运输联合会工人。这些采访的开头是这样写的：“如果你在媒体中找寻这次罢工是关于什么，你将很难得到答案。”（Goodman, 1997a）8月11日，该节目提醒听众此次冲突的一个关键问题是兼职工作问题，并指出“美国包裹运输联合会的46000个新岗位中的8000份工作是低报酬的兼职工作，而工会却希望这些兼职工作能变成全职工作”。节目继续透露说，“罢工是在去年美国包裹运输联合会创造利润纪录时发生的，去年美国包裹运输联合会创造了11亿美元的利润”（Goodman, 1997b）。随后，几位支持劳工运动的学者和专栏作家被采访，比如来自纽约大学的鲍勃·菲奇（Bob Fitch）和《国家》杂志的亚历山大·科伯恩（Alexander Cockburn）。

科伯恩在《国家》八月中期刊的专栏文章“打败魔鬼”(Beat the Devil)写的是关于《华尔街日报》(*Wall Street Journal*)强迫卡车司机工会进行新一轮选举的宣传。他支持1996年重新当选的凯里,认为这次胜利并不是因为非法竞选捐助的原因,而是“成千上万的地方工会爆发并赢得”斗争的缘故。新闻通讯《劳工笔记》(*Labor Notes*)8月刊发表文章,指出美国包裹运输联合会兼职工作的问题,说明了卡车司机工会进行罢工的原因(Slaughter, 1997)。左翼报刊《社会主义工人》(*Socialist Worker*)在罢工前和罢工进行中,发表了几篇文章,强调关键问题并为支持工人寻找理由(1997)。最后,互联网是另类资讯的另一大来源。卡车司机工会利用自己的官方网站,支持者们也在网上提供各种材料。<sup>①</sup>

总之,卡车司机工会和它的同盟者——其他工会成员、专业的知识劳工、社区成员、像美国经济政策研究所那样的研究机构和另类媒体——传递出有力的信息。信息核心是在利益的驱动下,像美国包裹运输联合会那样的公司放弃了对工人的承诺,并且,是为了全体工人的利益发动了罢工。虽然这次罢工的影响力主要利用的是美国大多数工人们的焦虑,但是,这种信息被普遍支持公司的美国媒体偏见给边缘化了。但是,到了罢工的第二周,《今日美国》(*USA Today*)、CNN和盖洛普民意测验显示,有55%的受访者表示支持工人们,而只有27%的人支持公司(Saad, 1997)。即使罢工的第一周里媒体对罢工进行了负面报道,大部分的公众还是同情这些罢工的工人们。在下一部分,我将会研究卡车司机工会如何赢得公众信任,这一点和其他因素又如何打破各种力量的平衡,使事态发展有利于工会。

---

<sup>①</sup> 但是,这次斗争中的互联网应用并没有在1999年的西雅图反全球化斗争中应用得广泛(参见Opel和Pompper, 2003)。即使在20世纪90年代初期互联网已经在社会运动中开始应用,典型的案例是在墨西哥恰帕斯州的萨帕塔运动中,互联网的应用有效地获得了国际支持,但直到西雅图的反全球化斗争中,互联网才成为美国工人运动的组织和交流中不可分割的一部分。

## 美国包裹运输联合会的抗辩

美国包裹运输联合会甚至在罢工开始之前就部署它的广大资源以发动有关观念的斗争。它在1997年7月电话通知客户们，告诉他们在7月31日之后，公司将不能保证包裹的传递。通过突出给客户们带来的不便，美国包裹运输联合会寻求他们支持公司的反罢工立场。罢工开始后，国家传媒的论调与公司的立场相符。除了公司自身公共关系的努力，美国包裹运输联合会依靠公司媒介创造一个商业友好的气氛，这些公司媒介包括在传媒中支持公司的亲商“专家”和政客。总的来说，罢工被描述为主要的桎梏，商业资源远超劳工资源(Kumar, 2007)。<sup>①</sup>

美国包裹运输联合会的公关部门组织了一个控制严格的系统，信息通过该系统传达给媒体(Jiles, 1997)。员工部门每天阅读和分析新闻媒体故事并提出公司的回应方案。每天出两次新闻简报和一个为记者们一直需要的现状报告。同时也召开记者招待会，并建立一个记者来访直接与高层经理人对话的制度，如公司公关部门的副总肯·斯特内德(Ken Sterned)和首席谈判代表戴夫·默里(Dave Murray)。

美国包裹运输联合会在几家报纸的整个页面刊登广告，将罢工事件通告公众。它的第一批广告集中于公司开出的优厚的条件。《纽约时报》8月1日刊登题为“致美国包裹运输联合会客户的一封公开信”，说明美国包裹运输联合会已经给工会提供了一份公平合同，内容有工资增长、新的养老金计划(增加50%的福利、为兼职工人发500美元)、司机们不会因外包而淘汰的保证、更好的卫生保健和超过10 000个新的全职工作岗位的机会。此张广告力劝工会领袖“做正确的事情”，并允许工人们就合同邀约进行投票，很多主张都是混淆视听的。美国包裹运输联合会并未提到它提供的工资增长比以前的合同中增长更少。创造10 000个全职工作并不是创造新的就业机会，这些都是在公司全职工作空缺时，公司所做的

---

<sup>①</sup> 从有关罢工的新闻报道的第四章中可以看出，商业资产阶级和他们所谓的“专家”不仅控制了商讨内容，而且在罢工开始的第一周内，完全站在美国包裹运输联合会一方。

日常提拔(*Teamster UPS Update*, 1997a)。

在罢工中期,美国包裹运输联合会刊登广告,试图重新影响对兼职工作问题的争辩。《洛杉矶时报》(*Los Angeles Times*)8月12日刊登题为“卡车司机工会罢工中,什么是至关重要的问题:一些事实的说明”的广告,指出罢工并非关于兼职工作,因为美国包裹运输联合会已经将13 000名工人提升为全职工人,并创造出8 000个全职工作机会。它指出,在缩减人员时期,美国包裹运输联合会实际上创造出46 000个新工作机会。真可谓“不因善小而不为”,即使只有8 000个全职工作岗位,但美国包裹运输联合会应为创造就业岗位而被称赞。广告继续说美国包裹运输联合会的兼职工作岗位是“高福利的好工作”,相比于全职工作岗位,大学学生和家庭主妇更青睐兼职工作岗位。他们还说兼职工人在快递业务中有重要作用,因为他们使“美国包裹运输联合会灵活运转并加快满足我们的客户紧急需求”。

广告强调,这次罢工的真正问题是养老基金。美国包裹运输联合会已经设立了一个新的公司运行的养老金计划,该计划将为工人们提供增长幅度高达50%的更多退休福利。但是,工会领袖已拒绝了这次“慷慨”的允诺,因为它并不想失去对卡车司机工会养老基金的几十亿美元的控制。广告中说,如果工会领袖真的关心工会成员,他们应该将公司的允诺提交给所有成员,并停止罢工。据此张广告说,停止罢工是符合“我们的人民”和“我们的客户”的利益。通过本次罢工,美国包裹运输联合会试图表现出一个公司比工会更加关注工人福利的形象。公司高层在其他地方争辩说,凯里对美国包裹运输联合会工人的福利并不关注,而且他号召进行罢工是为了转移注意力,因为当时有一场运动正在对他的财政问题进行调查。<sup>①</sup>

尽管美国包裹运输联合会在此次斗争中占尽优势,但它的论调与相

---

<sup>①</sup> 调查方最终撤销了针对凯里的所有指控(Kumar, 2007),但他被协会解职,James P. Hoffa取而代之为主席。

似经验的美国包裹运输联合会工人工作问题的公众并不相符。例如，美国包裹运输联合会说兼职工人自己不愿成为全职工人的观点与工人们的观点相悖，这些工人们向记者们倾诉他们苛刻的经济条件和他们对全职工作的向往。正如一位美国包裹运输联合会公共关系高官随后所说，虽然美国包裹运输联合会的公关部门能够控制和协调公司发布的内容，但是公司并不能控制“罢工警戒线、工人们对记者们说什么和公众心里正在形成的对公司的负面印象”（Jiles, 1997: 17）。在罢工警戒线上，美国包裹运输联合会无论在意识形态上还是在经济上都败下阵来。

从修辞方面来讲，美国包裹运输联合会试图使它的工人们失去信誉，说他们贪婪而自私。诽谤是管理层妖魔化工人并赢得公众支持的一种传统机制。但是，美国包裹运输联合会不能如法炮制，因为司机是公司的公众象征，他们提供的服务是出售给客户的产品。美国包裹运输联合会也发现很难替换罢工的工人们。在罢工之前，美国包裹运输联合会并未预期到大部分工人都站在罢工警戒线后，所以没有组织所需的大量替代工人。在罢工期间，公司以招聘那些不愿参加罢工的工人做威胁，但是因为美国包裹运输联合会的司机是熟练工，他们很难被替代。考虑到警戒线的脆弱性，一旦公司组织起替代工人，卡车司机工会可能就会在罢工中失败。

除了妖魔化工人外，美国包裹运输联合会试图将罢工问题放在如养老金和工会等问题上。他们攻击工会并企图切断工人和工会及其领袖之间的联系。美国包裹运输联合会似乎推断出它将依赖美国普遍的反工会风气赢得公众支持。这种战略可能在对工会的公众支持非常低的20世纪80年代奏效，但在90年代阶级意识已经增强（Smith, 2006）。罢工警戒线上的工人们能够反对美国包裹运输联合会的论断，他们提出的问题也与公众的经验产生共鸣。卡车司机工会给美国工人们展现了一幅清晰的图景，此幅图景描述了20世纪90年代经济恢复对总体上的工人阶级意味着什么。在90年代里，他们的情况并不为人所知也未进行公众讨论，由于这次美国包裹运输联合会罢工，情况明确了，而且在主流媒体中进行了合法的表达。所以，卡车司机工会赢得的支持的因素与其说是对辛勤工作的

美国包裹运输联合会工人的普遍同情，不如说是阶级认同。在罢工开始时，美国包裹运输联合会工人的积极形象可能有助于工人们。随着罢工的进行，很明显此次斗争不是关于形象，而是很多实质性问题，核心问题是工会还是公司，哪一边能更好地解决问题。公众支持如此的主张，即工会工人能更好地陈述他们的问题而且比公司能更好地解决问题。由此我们可以看出，不仅仅是“公众支持”，而且是阶级团结。美国工人同他们的阶级站在一边，其力量同协会支持者们扮演的角色合流，对部分大众传媒（如ABC、《纽约时报》和《华盛顿邮报》）施压，使它们能对工会立场的报道更为彻底。正如我在《盒子之外》（*Outside the Box*）（Kumar, 2007）中提到的，这些媒体开始报道更多的工会和支持工人新闻，它们甚至做20世纪90年代关于阶级两极分化和不平等的报道。例如，《华盛顿邮报》的一篇文章指出，尽管90年代的经济是“欣欣向荣”的，事实却是大多数工人并未分享到经济的繁荣。《时代》（*Times*）走得更远，刊登数篇文章，涉及缩减规模、减少养老金、外包等问题。

不仅仅是部分原先支持美国包裹运输联合会的公司传媒开始倒戈，到了罢工的第二周，一些支持工人阶级的经济学家和理论家开始反对公司。例如，《企业再造》（*Re-engineering the Corporation*）一书的合著者詹姆斯·尚皮（James A. Champy）在《纽约时报》刊文认为，在美国包裹运输联合会的理想化的形象背后，其实是一个“管理不善”的公司，它“忽略了客户们的需求并误解了工人在公司利润中的重要作用”（Champy, 1997）。考虑到通过这一点美国包裹运输联合会对待工人的做法并未得到美国工人的认可，疏远美国包裹运输联合会和美国包裹运输联合会的商业做法是其他公司的利益所在。因此，尚皮不是归纳罢工中的问题——正如工会指出美国工人阶级现状的所作所为——而是试图限定它的影响并指出美国包裹运输联合会是公司中的例外。“美国包裹运输联合会例外论”（UPS Exceptionalism）开始流行。此外，来自民主党和共和党的政客们，尽管他们的竞选受到来自美国包裹运输联合会和运输部门政治行动委员会的大力支持，但在阻止罢工上能力有限（Roberts, 1997）。在罢工早

期，一些政客试图利用《塔夫特-哈特利法案》(Taft-Hartley Act)以赢得同意来结束罢工，但是随着公众对罢工者的支持逐渐明晰，一些政客也加入到罢工警戒线中来。包括杰西·杰克逊(Jesse Jackson)和拉尔夫·纳德(Ralph Nadar)等在内的支持劳工的政治人物同样也力挺罢工者，立法部门像奥尔巴尼(美国纽约州的首府)立法机关通过了支持罢工的正式决议。所有上述行动都给考虑是否利用《塔夫特-哈特利法案》来结束罢工的比尔·克林顿总统施压。

此外，一份ABC调查显示，即使有四分之三的受访者都受到了罢工的影响，但只有26%的人希望克林顿介入，停止罢工(Johnston, 1997)。如果要利用《塔夫特-哈特利法案》来停止罢工，克林顿政府要向联邦法院提供证据，说明罢工影响了整个工业并威胁“国家医疗和安全”。吉米·卡特总统曾利用该法案结束了1977年至1978年的煤矿工人罢工，但是在美国包裹运输联合会工人罢工事件上，公众压力和公众监察都阻碍了克林顿政府行动。克林顿曾在其他的劳工斗争中介入：在1997年初，他曾利用《铁路工人法案》(Railway Labor Act)阻止美国航空工人罢工，成为30年来第一位使用该法案的美国总统；美国包裹运输联合会罢工结束后不久，他又利用该法案阻止“美铁”(全国铁路客运公司)工人罢工。

克林顿在美国包裹运输联合会事件中不利用《塔夫特-哈特利法案》的决定影响了媒体，它们发现将罢工定义为主要麻烦是越来越难了。主流媒体倾向于使政府信息具有大量的合法性，尤其是总统(Robinson, 1995)。通常，总统的观点设定了讨论的范畴。在这种情况下，克林顿拒绝干涉使罢工合法化。如果总统没有看到结束罢工的需求，那么罢工可能最终就不是什么麻烦。

上述的所有因素——包括阶级意识的状况、同盟拥护的转变、双方对待斗争的主体方式、媒体报道上变化的论调等——以一种辩证的方式相互作用，并产生了有利于卡车司机工会的大气候。从另一方面说，活跃的公民——或者更具体地讲，有阶级意识的工人阶级及其同盟——能够对政客和大众传媒施加重要影响，从而改变均势局面。到罢工的第二周，美国包



裹运输联合会已经无路可走并损失了几亿美元。公司不得不做出让步并重启它那“最后、最佳和最终”待遇的谈判。结果便是卡车司机们获得了他们最好待遇的最佳合同。<sup>①</sup>

## 美国包裹运输联合会罢工的经验教训

在这一章节，我以罢工为背景来说明卡车司机工会和他们的同盟者们如何能够打破均势平衡，并使美国包裹运输联合会最终做出让步。但是，卡车司机工会胜利的前提条件是罢工本身。当工人们罢工时，他们通过使公司因罢工而生产停顿来证实了集体力量。卡车司机工会拒不上工，他们不仅从经济上伤害了公司，而且通过罢工行动，他们对自己的集体力量更有信心。美国包裹运输联合会因罢工损失了7.8亿美元的收益，该季度报告是净亏损(*CNN Money*, 1997)。虽然工人们以工资的形式也损失了一些钱，但显然公司的损失更大，包括客户群转向其他公司的可能性。这就是为什么罢工是工人反对公司的最有效手段而且必须禁止替代性工人替代罢工者进行工作的原因。如果罢工工人被换掉，那么他们将失去他们对公司的权力。

这就是美国包裹运输联合会工人罢工留给知识和文化产业以及经济中其他行业的工人们的主要经验教训。虽然依据不同的劳动类型可能有不同的具体战术，但集体行动的大战略殊途同归。例如，美国包裹运输联合会工人能够利用他们与顾客群的直接接触来说明罢工的原因。在2000年的美国影视演员协会(*Screen Actors Guild*)的罢工中，成为工会里的主要力量的大批不出名演员通过获得名人(如 Jay Leno, Kevin Spacey, Richard Dreyfus)和协会高层的支持能够组成一支强大的力量。底特律当地报纸的工人，进行罢工反对《底特律新闻》(*Detroit News*)和《底特律自由新闻报》(*Detroit Free Press*)，出版了他们自己的报纸——《星期天》

---

<sup>①</sup> 实际上，缺乏成员动员而形成的2002年的合同，与1997年的合同条款差距甚远。

(*Sunday Journal*)杂志。总之，知识和信息工人能够利用他们与信息网的技能和手段而发动反对雇主的斗争。而且，正如美国包裹运输联合会罢工的案例所显示的，其他的知识劳工(如学者和智库的发言人)能够在构建团结方面发挥积极作用。但是，真正的力量集中于集体罢工行动和停止生产上。

底特律报纸工人罢工，虽然它们有能力和创造性，但最终还是失败了，因为工会并不能阻止出版商继续发行报纸。在罢工开始的几个星期里，数以千计的工人和他们的支持者在斯特灵海茨(*Sterling Heights*)印刷厂外，阻止货车运输获利颇丰的周日刊。他们成功了，周日刊的报纸难以运出。老板们的反应是叫来警察，警察用催泪瓦斯威胁罢工人群。他们安排直升机运出报纸，并获得法庭禁令来限制罢工者。工人们应该想出各种方法克服困难以获取胜利。不幸的是，工会负责人决定遵守法庭禁令并解散罢工者。正如简·斯劳特(*Jane Slaughter*)所说，“过激的行为是必须的，但是工会领袖们并不想收到法院的传票……工会接下来所有的努力从未重新创造出危机和团结的感觉——也是无效的——而这种感觉确实在1995年那些晚上的印刷厂门外真真切切有过。队伍曾经在那里，但是他们都被送回家了”(Slaughter, 2001)。总之，尽管工人们在生产领域的权力是赢得更好合同的关键点，但是罢工必须要很好地计划和组织起来以取得胜利。美国工人领袖并未吸取经验教训，而是尽量回避罢工策略问题，代之他们选择发动“基于形象的斗争”(比如“公司的斗争”)，以公开地使雇主们难堪，并由此向工人们让步。尽管意识形态上的斗争和形象化的斗争很重要，但要想真正有效，这些斗争需要和工作罢工相结合(Kumar, 2007)。

## 结论

资本主义的一个地方性的特征是生产的不断重组以实现生产效率和收益率的最大化。对于工人阶级来说，这就转化为劳动方式的不断重组。当工业资本主义开始发展时，小商品生产者和商会会员(*guildsmen*)与大

工厂并存。但是，经过一段时期，规模较小的生产者在市场上消失，因为他们缺乏竞争力。因此，那些因为自己技能而拥有权力的手工业者被机械化工厂里的技能稍差的工人们所取代。不久，这些工厂工人们，在一个地理范围内团结起来组成大集体，认识到如何共同斗争以改善工作条件。随之而生的是工业工会主义(industrial unionism)。当生产达到一定水平，产品必须经过长途运输，运输工人应运而生。因为运输工人是分散的，不像工厂工人 在一个地方集聚起来，有些人就会质疑他们是否能被组织动员，进而对他们的老板施加压力。当然，他们能够团结起来组成工会并寻求办法反对老板。在1934年的明尼阿波利斯市卡车司机工人罢工时，工人们发明了一种新策略“罢工鼓动员”(flying picket)，他们到各地区防止产品被那些不参加罢工的工人运走。综上所述，随着工作性质的变化，美国工人阶级已经形成创造性的方法来组织和提升他们自身的利益。

今天，在新自由主义的全球化时代，这也适用于信息工人。尽管他们面对很多新的和不同的挑战，正如他们的前辈所遇到的那样，但他们必须找到革新的方式去组织和反抗。为了行动成效，他们能够而且应该依靠他们的集体力量去停止生产，这正如美国包裹运输联合会工人的担当。最后，尽管资本主义体系下存在所有这些转变，但工人和资本家的基本关系从未变化。

## BIBLIOGRAPHY

- Blackmon, D., and M. Brannigan. 1997. UPS struggles in bid to deliver its message to a skeptical public. *Wall Street Journal*, August 14.
- Braverman, H. 1998. *Labor and monopoly capitalism*. 25th anniversary ed. New York: Monthly Review Press.
- Brill, S. 1978. *The Teamsters*. New York: Simon and Schuster.
- Buhle, P. 1999. *Taking care of business: Samuel Gompers, George Meany, Lane Kirkland and the tragedy of American labor*. New York: Monthly Review Press.
- Carey, R. 1997. Interview by M. Mullen and A. Blake. *World News This Morning*, ABC, August 19.
- Champy, J. 1997. Business 101, the hard way. *New York Times*, 16 August.
- CNNMoney. 1997. UPS strike boxed in profits. 13 November. <http://money.cnn.com/1997/11/13/companies/ups/> (accessed March 1 2007).

- Cockburn, A. 1997. The Teamsters and the journal. *Nation* 265 (5): 11–18.
- Dobbs, F. 1977. *Teamsters bureaucracy*. New York: Pathfinder Books.
- Economist*. 2006. The physical internet. June 17.
- Gertzen, J. 2001. E-commerce becomes fast growing segment of UPS delivery business. *Milwaukee Journal Sentinel*, April 9.
- Goodman, A. 1997a. *Democracy Now!* August 5.
- . 1997b. *Democracy Now!* August 11.
- Greenhouse, S. 1997. High stakes for 2 titans. *New York Times*, August 5.
- Jiles, J. 1997. Lessons learned from the UPS strike. *Public Relations Tactics* 4 (11): 1.
- Johnston, D. 1997. United Parcel and Teamsters to Resume Talks. *New York Times*, August 14.
- Kevan, T. 2004. Bluetooth at work for 3PLs. *Frontline Solutions* 5 (8): 14–17.
- Klein, N. 1999. *No logo: Taking aim at the brand bullies*. New York: Picador.
- Knowles, F. 1997. AFL-CIO out front in the UPS strike. *Chicago Sun Times*, August 13.
- Knox, S. 1997. Full-time struggle over part-timers. *Philadelphia Inquirer*, August 5.
- Kumar, D. 2007. *Outside the box: Corporate media, globalization and the UPS strike*. Urbana: University of Illinois Press.
- La Botz, D. 1990. *Rank and File Rebellion*. New York: Verso.
- Latin Trade*. 2002. Logistics in the Latin American marketplace. 10 (12): 57.
- Lichtenstein, N. 2002. *State of the union: A century of American labor*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Livingston, S. 1997a. UPS strike is personal for Teamster members. *Cleveland Plain Dealer*, August 8.
- . 1997b. Living the part-time life. *Cleveland Plain Dealer*, August 24.
- Lubanko, M. 1997. The problem with part-time. *Hartford Courant*, August 10.
- Marshall, J. 1997. Full-time, part-time facts and fiction. *San Francisco Chronicle*, August 15.
- Opel, A., and D. Pompper, eds. 2003. *Representing resistance: Media, civil disobedience, and the global justice movement*. Westport, CT: Praeger.
- Rank and File Power at UPS*. 2000. Michigan: Teamster Rank and File Education and Legal Defense Fund.
- Roberts, W. 1997. Transport PACs give \$4 million in final weeks. *Journal of Commerce*, July 9.
- Robinson, C. J. 1995. Mass media and the U.S. presidency. In *Questioning the Media*, ed. J. Downing, A. Mohammadi, and A. Sreberny-Mohammadi, 94–111. 2d ed. London: Sage.
- Saad, L. 1997. Americans backed UPS workers in strike. Gallup Poll, August 23. <http://www.gallup.com> (accessed March 1999).
- San Antonio Express News*. 1997. You can't pay bills on part-time wages. August 5.
- Singer, D. 1999. *Whose millennium? Theirs or ours?* New York: Monthly Review Press.
- Slaughter, J. 1997. Teamsters may strike UPS for full-time jobs. *Labor Notes*, August. [http://www.cpcs.umb.edu/labor\\_notes/?q=ln221](http://www.cpcs.umb.edu/labor_notes/?q=ln221) (accessed February 25, 2007).
- . 2001. What went wrong in Detroit? Business-as-usual unionism lost the newspaper strike. *Labor Notes*, February. <http://www.labornotes.org/archives/2001/0201/0201b.html> (accessed August 1, 2006).
- Smith, S. 1992. Twilight of the American dream. *International Socialism* 54: 3–43.

- . 2006. *Subterranean fire: A history of working-class radicalism in the United States*. Chicago: Haymarket Press.
- Socialist Worker*. 1997. June 20 and August 15.
- Teamsters UPS Update*. 1997a. While company misleads employees, Teamster negotiators check the fine print. August 1.
- . 1997b. Postal workers support our fight. August 6.
- Towle, M. 1997. UPS strike outcome could hit growth of part-time jobs. *Sacramento Bee*, August 7.
- Turek, N. 2001. UPS expanded their offerings. *Information Week*, January 22.
- Wisniewski, S. C. 1997. *Multinational enterprises in the courier service industry: Aspects of employment and working conditions in selected enterprises*. Geneva: International Labour Organization.

## 第十七章

# 劳资冲突和狂欢符号

伊恩·纳吉

从历史上看，狂欢化的主题或实践和劳工动乱之间存在相一致的（如果不是无法分开的）共存关系，这一议题颇值得玩味。罢工警戒线被狂欢节的诸多表现赋予了生气，例如击鼓、五颜六色的服饰、圣歌、列队、世俗的行动、火焰、模拟像、短剧和拙劣的模仿，当然，也还包括公共餐。现实的情况已一目了然，我们很难在狂欢化形象和象征之外讨论劳工事件和抵抗。的确，狂欢化不仅应该被纳入劳资冲突的特殊研究中，而且在所有有关知识、媒体和文化劳动的理论化尝试中理应占有举重若轻的位置。

乍一看，对于一本有关劳动和知识劳工的书籍来说，有关狂欢化主题的章节似乎有些奇怪，但实际上狂欢化研究和劳工研究都有着久远和引人注目的历史。不过，研究狂欢化和狂欢化实践有一个非常重要的特征，那就是权力一直是中心主题，权力主题既是狂欢化象征和颠覆的推动力，也是它们的目标所在。接下来，本文从知识劳工自身都在与各种形式的牢固的媒体权力（consolidated media power）进行斗争或抵抗的视角来探索劳资冲突，此论题趣味盎然。凭此研究，我们就容易看到劳工斗争中的象征性元素与传统的狂欢化形式之间存在相似性。这有助于解释为什么探究狂欢化时，其与行动劳工的传播实践的研究之间存在关联。

本章致力于讨论在信息、传播和文化的批判性研究中相对薄弱的劳工问题。具体来说，本章关注的对象是通常与工人运动和劳工停工相关联的象征性实践。研究的当务之急在于针对媒体和文化形式生产中正在进

行的技术革新，尤其是在全球化的市场中，能够从一个或多或少比较稳定的视点来对瞬息万变的情形进行理论化的提炼。这些视点的其中一个，就是日益增加的狂欢化研究，其根植于 20 世纪俄罗斯文学批评家和哲学家巴赫金的著作。狂欢化被框以认识论取向，即以对立力量的研究为依据，这种对立力量表达的方式不但内在于整个象征性的颠覆行动，同时也依赖于此种颠覆行动。因此，狂欢化规定了一个经常性使用且被保罗·维尔诺(Paolo Virno, 2004)描述为“大众的语法”的行话。本章将思考知识劳工，尤其是媒体劳工，是如何创造性地在他们的罢工警戒线和劳工行动中使用权力的原则，结尾部分将讨论这一发展的意义。

## 巴赫金与狂欢化的象征性政治

维尔诺强调语言的比喻，由此他所采用的“大众的语法”术语切中要义，这种语言的比喻作为一种手段，可以帮助我们理解更加复杂的历史轨迹和意义体系。他也强调语言和权力是任何巴赫金研究中都有的一对中心主题。为了更充分地了解狂欢化在巴赫金思想中的意义，有必要参见相关的另外一对概念，它们可以帮助我们理解狂欢化的象征意义，这一对概念就是复调和喧哗。鉴于本章的重点是在劳资冲突和狂欢化的象征意义上，我们将简要地探究此类概念。同时，还有另外一个问题值得我们略微关注，那就是在斯大林式的清洗中，巴赫金的作品差一点就被遗忘了(参看 Hoiquist, 2004a, 2004b)。

巴赫金 1895 年生于莫斯科以南的奥廖尔，生长在维尔纽斯和敖德萨——这两个位于都会边境的城镇有着丰富多样的语言和文化。他早期的生活经历，加上他后来阅读的爱因斯坦的相对论，导致了他一生都对统一的事物之间的差异有着浓厚的兴趣。在巴赫金看来，意义本身是从其相对的特性来加以审视的，或者，巴赫金将其视为一个不同力量之间的“对话”的结果，无论这些力量是身体的、政治的，还是概念上的(Hoiquist, 2004b: 21-22)。在很大程度上，他的作品中的这部分内容已经说明，他

的思想在西方广为接受。了解劳工罢工的狂欢化象征意义，此项工作仍然具有独特的重要性，尤其是知识劳工实施的那些罢工活动。这是因为，作为他们日常工作的一部分，知识劳工的工作保障来源于他们作为一个群体对媒体机构的理解，以及他们在媒体机构中履行职责的能力。

有关上述概念的描述是巴赫金的创见，其核心是一种复杂的统一体，而巴赫金的生平简介则有助于强调这种统一。尽管他们口头上是相互关联着的，但是巴赫金在不同的作品中以不同的方式分别讨论了复调和喧哗等概念。复调音乐在他的《陀思妥耶夫斯基》一书中具有显著的地位，即《陀思妥耶夫斯基诗学的问题》那本书(1984a)；众声喧哗在一篇标题为“小说中的话语”的文章中有着显著的地位(Holquist, 2004 a)；狂欢化是《拉伯雷和他的世界》(Bakhtin, 1984b)与《陀思妥耶夫斯基》(Zappera, 2000)书中的重中之重。对于巴赫金，复调指的是一种特殊类型小说的显著特征，即复调小说，这是以《陀思妥耶夫斯基》作为典型例子的小说。巴赫金指出，《陀思妥耶夫斯基》重新塑造了有关小说和作者的概念。小说变为由多种相互竞争的意识、而非一个简单的意识所组成的思想表达手段。作者乃此意识的形式之一，但其完全沉浸在各种其他形式之中。众声喧哗是一个更为广泛的概念，即语言和意义只有在对话的术语中才能被真正理解的理念。换言之，在某种想象或者理想的形式之外，一个给定的语言或意义仅仅存在于相互之间发生关联时的同一语境中。用这种方式思考语言的对话关系是提请注意并强调区分语言和意义之间的差异，以及同时将两者都设想为所描述的复杂的统一体。这是因为任何能说出的语言的意义并不完全归于说话者或文本的意图，但是却介于演讲者/作者和听众/读者之间的某一点上。巴赫金写道：“语言坐落于自己和其他人之间的边界线上。语言文字有一半是来自其他人。”(Holquist, 2004a: 293)

作为一个概念和分析工具，这有助于建立一个对狂欢化更广泛的理  
解。但是作为一种政治和象征性实践的复调和众声喧哗，它们是狂欢化更  
广泛概念中的一些方面，它们不会逃离其审慎地颠覆的凝视。部分的原因



是我们需要将狂欢化理解为这些先前的概念的混合，而且同时处于复调和喧哗的对立面。毕竟，狂欢化真实的精神是拒绝所有被安排好的和完整的事物；它甚至不排除将自己作为嘲笑的对象。那么，从其最一般的意义上说，狂欢化代表的是与官方常识和做法完全格格不入的一种世界和语言的理念。

巴赫金写道，由于他们包含强烈的游戏元素（以及他们显而易见的感官性特征），“狂欢化形象酷似某种艺术形式，叫做公开展示”。反过来，中世纪的公开展示“通常趋向于狂欢化的民俗文化，暨集市文化，并且在某种程度上公开展示变为这种文化的组成部分”（Bakhtin, 1984b: 7）。然而，他小心翼翼地，避免将狂欢化精神与艺术或公开展示混为一谈：“它处于艺术和生活的边缘。实际上，它是生活本身，但是根据某种游戏模式来形构。”他借鉴了舞台隐喻来帮助阐明他的观点，他认为正如没有聚光灯可能摧毁一场戏剧的表演，也就是说他们的出现可能破坏狂欢化的喜庆，而这种喜庆不对演员和观众做出任何区分。“狂欢不是被人们看到的节日大场面；人人都参与且沉浸其中，这是因为狂欢真正的想法是接受所有人。只要狂欢持续开展，除了它之外就不会有其他生活。”而且，在狂欢节日期间，“生命仅仅只受自己的法律支配，即自己的自由的法律。它有一个普遍的精神；它是整个世界中的特殊情况，也是世界的复兴与重建的特殊情况，所有人都参与其中。这就是狂欢的本质，所有的参与者生动地感受着”（1984b: 7）。

作为一个语言模式，狂欢节是一种非常特殊的表达方式，表达不受官方价值观和规范约束的自由。巴赫金写道：“相对于官方节日，人们可能说，狂欢节是人们庆祝从当时主流的真实情况和已建立的秩序中临时解放出来；它标志着阶层等级、特权、标准规范和禁令的暂停。狂欢节是时代的真正的盛会，是有关形成、变化和更新的盛会。狂欢节对所有不朽的和完整的东西都极其厌恶（1984b: 10）。”巴赫金指出，在狂欢期间，这种阶层等级的废除具有特别的意义。在官方节日期间，等级的现象是明显的也是重要的；每个人都预计出现在他们所处位置的特权上，并占据一

个相对其他人所处位置的处境，这就是巴赫金提及的所谓“不平等的神圣化”。相反，在狂欢节期间，众生平等。一种自由和熟悉的接触方式在人们之间流行开来，而这些人原本习惯于由于社会等级、财产或职业所带来的阶层划分。如此划分在中世纪的社会秩序中异常强大，而在狂欢节时期，阶层等级的临时废除（废除即是理想，也是现实），产生了“一种在日常生活中所不可能的特殊的交流方式”（1984b：10）。

狂欢一个至关重要的要素，是狂欢节的欢笑概念，需要在理解其精神和形式的任何尝试中予以特别重视。引入“狂欢化的欢笑的复杂性”，巴赫金写道，“首先，那是节日的欢笑。因此它不是一个人对一个单独的‘喜剧’事件的反应。狂欢化的欢笑是全体人民的欢笑。第二，它是针对所有人的普遍范畴的概念，包括狂欢化的参加者。”换句话说，整个世界看上去“是处于一个滑稽的面貌，是一个相对轻松愉快的面貌”（1984b：11）。狂欢化的欢笑的第三个重要的方面是它的矛盾情绪。它是“胜利的，同时也是嘲讽的、嘲笑的。它坚定而有信心地使别人认识到（某物），同时也声称对（某物）毫无所知，它使（某物）埋葬同时也使（某物）恢复活力”（1984b：11-12）。狂欢化的欢笑与讽刺作家的欢笑不同，讽刺作家的欢笑甚无助益，是使它自己凌驾于它的嘲弄对象之上。狂欢化的矛盾情绪的欢笑，从另一方面来说，“表达了整个世界的观点，而属于这个世界的人们正在欢笑”（1984b：12）。

我们只需要从小说罢工警戒线的重点中简单地转移出来，就可以看到狂欢化的概念可以勾勒出以下三者之间相互关联的宽广地域：劳资关系，媒体所有权和全球市场中越来越集中的趋势，知识劳工在他们的罢工警戒线以及遍布全球的劳工运动中象征性地（如果不是实际地）挑战上述的如此安排。与罢工警戒线以及劳工运动相联系的典型狂欢化形式，比如游行和街头剧场，有助于将注意力引导到不仅仅是关注象征性建构背后的当权者的意图，也将注意力引导到关注在此类情境的作者、人物和读者之间的平等。

## 狂欢化、游行和权力

正如本文所言，很少有学者研究狂欢化形式和劳动实践之间的相同点。苏珊·戴维斯(Susan Davis)1986年的《游行与权力》一书是一个有趣的例外，其中指出了劳动实践的象征性历史，以及与各种形式的抗议相联系的社会意义。戴维斯认为，存在一个广泛的、但是少有人问津的象征性历史，该历史有关跨越劳动历史上各种各样的斗争形式，她也想知道一个文化历史学家将会如何回应。“街头戏剧与表演该戏剧的社会环境之间关系如何，并且，它与美国公共庆祝文化历史中那些更庞大的形式之间，关系又是怎样的？”(1986: 3)戴维斯认为，游行、公共仪式和街头戏剧都被学者们忽略了，学者中很少有人“系统地研究过社会生活与公众立法之间的关系；因此，在我们看来已经成为传统的公共庆典，对它们究竟是怎么成为当今的图貌鲜为人知”(1986: 3)。她补充说，社会关系形象是“通过一个包容、排斥、影响和规划的复杂过程的过滤，直到游行表达了权力和特殊利益，而不仅仅只是团结和一致”(1986: 5)。戴维斯关注的主要是如下情形：游行及诸如此类的事物不再表达民众意志，而是权威地加强了现状。她补充道，如果“城市中所有公共事件都是经过过滤型塑而成，那么，对何为游行的意义、表演者对他们表演戏剧的目的以及观众如何理解街头展示这些问题的答案，比表面上看上去就要复杂得多”(1986: 5)。戴维斯提醒我们游行和公共庆典是政治行动，本着“务实的目标，和明确的、重要的结果。人们利用街头戏剧，像其他仪式一样，来作为建设、维持和面对权力关系的工具”(1986: 5)。这个源自巴赫金的理论模型提供了一个纠偏的机会，即纠正有关劳动动乱的象征性政治研究中的一个疏忽，尤其是在知识劳工罢工警戒线的研究中。部分原因，是因为狂欢化用作一个对劳动行动的象征性的政治行动的视觉元素，可能揭示游行、排队及其用途的一个更长久和更多样的历史。它还为知识劳工如何创造性地在他们的劳动行动中利用狂欢化元素的实例探索提供了

论述的起点。

从历史上看，戴维斯指出游行和街头戏剧同时被当权者和非当权者所使用。另外，街头戏剧和权力的历史有着密切的联系。她写道，“在古代、中世纪和早期现代欧洲，权威的掌管者们——教会和国家——在展示技术上发展了专门的知识；剧场和君主政体、列队和权力之间的关系变得密切”（1986：8）。列队“在近代早期意大利是教会和国家权力精心策划的仪式；在英国，国家赞助和个人支持相结合来促进舞台的发展”。那么，狂欢化有种内在的特性，即颠倒官方的形式和做法，狂欢化及其特性应当紧密地与列队和街头戏剧联系在一起，其联系恰如其份。戴维斯指出，游行“也出现在欧洲地方或通俗文化的历史中，作为象征性的沟通表达方式，在农民和普通民众之间发展和传播开来”（1986：8）。

然而，这些都不足以将游行或其他狂欢化形式精炼地表达成某种不变的特质。戴维斯认为，我们应同时将这些形式视为以下两种事物：它们既是一个特定的社会历史背景下的产物，又是一个更大历史的一部分。任何一种沟通模式，如果脱离了其起源的文体或形式属性，将无法被人们理解；相反，这种形式专属于它们产生的语境，并且发展的结果是适应这个语境。简单而言，“庆典和仪式都是人为之物。它们必须在其产生的时空中进行研究”（1986：12）。在本章分析的社会历史背景中，我们清楚地看到，企业媒体权力的“体面的”符号化和工人阶级仪式“无秩序的”不可预测性。戴维斯总结道，“这种‘体面’为那些向社会底层延伸的公共和私人行动设置标准，强加于不同阶层的工人和贫民头上，并为后者所接纳或拒绝。无秩序是指新旧行动模式，其在风格（如果不总是政治的话）上，与资方版本中的正确行动和社会秩序水火不容”（1986：20，两处楷体为戴维斯原文强调）。尽管游行与其他当权者和民众的象征性实践之间存有不同，但是，它们却以不平等的方式互相影响。

## 世界是个大舞台

本文将举例帮助说明和澄清将劳动行动的象征性政治理解为一个团结集体中的个人表达的理论路径。一个特别恰当的例子是，媒体工作者创造性地利用罢工警戒线上的狂欢化形式，进行大型集会，支持1999年《卡尔加里先驱报》的罢工工人，在此过程中，预备做演讲的“康拉德·布莱克”要面对一个充满敌意的听众群体。当时，布莱克是霍林格国际公司的首席执行官，这家公司是一家媒体集团，1996年并购了在加拿大索瑟姆报业集团（包括《先驱报》）的控股权。继霍林格国际公司收购以后，《先驱报》的本地新闻报道被裁减了约45%，并且记者也越来越多地被迫进行有倾向性的报道，或者事与愿违地报道。例如，《先驱报》管理层一边对公正性、准确性和平衡开出空头支票（一个在当时的出版商肯·金的任期内而产生的流行语），一边在努力确保不去挑战亚伯达省政府的政策（Bergman, 1999）。另一个例子，一位体育作家向全美曲棍球联盟的地方队道歉，原因是写了一篇批评该队的故事。这个地方队，即“卡尔加里火焰队”，与该报有广告和营销方面的事务安排（Hildebaugh, 2000）。更糟的是《先驱报》记者提交的报道突然被改动，后来就以“编辑斧正”处理了报道不符合利益要求的部分（Bergman, 1999）。《先驱报》的修改往往穿插了许多错误，都是由一个《先驱报》罢工员工称为“午夜凶手”的编辑操刀而成（Tomlinson, 1999）。新闻中心工作人员也开始担心在裁员情况下基于论资排辈的就业保障。这是响应雇佣合同工取代专职记者的新实践，其合同的工钱只占支付给《先驱报》正规雇员的一小部分，同时他们没有任何福利。为了留住合同工，期许变成全职雇员的诱饵一直在调动各位雇工的劳动积极性。当一组员工在一起非正式地讨论这些问题时，他们必须事先请示，否则管理机构的应允就会被禁止讨论。

最终，《先驱报》的雇工决定成立工会。163名新闻中心工作人员成为“加拿大传播、能源和文员工会”（CEP）的“115A地方成员”。其间，

67名配送中心的员工加入“图文通讯国际联盟”的“34M地方成员”。公司已聘请了一名新的出版商丹·盖纳(Dan Gaynor)，他曾经协助阻止了早些时候在安大略省《圣·凯瑟琳旗帜报》进行的CEP罢工活动，因此卡尔加里工人害怕，《先驱报》之所以聘请丹·盖纳加盟，就是想请他来遏制工人罢工。该公司使用了很多战术来拖延谈判：开会长达91小时，而没有取得任何进展，最终这两个工会接受其成员的强烈要求进行罢工投票，此次罢工始于1999年11月8日，并于2000年6月30日以失败而告终。

但在1999年12月11日，来自亚伯达省的各地工会团结《先驱报》罢工工人，聚集在《卡尔加里先驱报》大楼外，急切地等候“康拉德·布莱克”的出现。为了抵御12月的寒冷，他穿着很长的黑色羊毛大衣，迈向了麦克风。面对暴风伴着嘘声和喝倒彩声，他开始做演讲，“你们是在浪费时间，你们不能打倒我……我雇佣你们、鄙视你们、看轻你们！”因此，以此方式，罢工的新闻副主编特里·伊尼戈-琼斯(Terry Inigo-Jones)开始了他在街头剧场中短暂的职业生涯。在一封2006年9月13日给本文作者的电子邮件中，伊尼戈-琼斯说，随后的罢工中，就在卡尔加里市政厅门口，他反复扮演了“康拉德·布莱克”的丑恶嘴脸。在那个讽刺小品里，他扮演了“布莱克”乞求“伊丽莎白女王”(由罢工工人苏珊·斯科特表演)封他为英国上议院议员，演绎了布莱克本人在真实世界中获得这一册封的故事。与此同时，“布莱克”还操作着一个名为丹尼尔·丹(Denial Dan)的手指木偶，其名字是专门为《先驱报》卑躬屈膝地发誓要效忠于主人的出版商量身定制。

这两个表演就是狂欢化代表性的复调元素的典范写照。“布莱克”的角色完全专心于与他人平等交换的过程中，但是在某种程度上，这确实是与表演的创作者众所周知的兴趣截然相反。然而，观众们了解演员/创作者的意图，他们不仅仅表示讽刺，同时也活跃地参与其中。有鉴于此，实际上演员和观众之间没有区别，他们互相成为各自的组成部分，通过对讽刺的颠覆形成辩证关系。就像陀思妥耶夫斯基小说里的人物，街头艺人由

多种相互竞争的想法、而不是一个单一的想法所组成。演员只是其中一个形式，只专心于正在表演的其他人之中。尽管伊尼戈·琼斯明确是“康拉德·布莱克”角色的创作者，但他的真实观点与他正在表演的角色截然对立。那么，源于反讽表演的意义，是演员、角色和观看者共同创作的结果，每个人都同样在该项创作中付出劳动。总之，大量关于知识劳工罢工警戒线的街头剧场不仅认可每一个组成部分的自主性，也将其一起囊括进来。街头剧场代表了一个创造性的过程，作为演员自己的话语对象，角色可以“自由地”对话、争吵甚至于反叛他们的创作者。

另一个耳熟能详的案例也证明了理解劳工参与狂欢化形式的价值所在，不过，关键问题是康拉德·布莱克遭受了损失。在《先驱报》罢工期间，布莱克被 CEP 地方 115A 工会主席安迪·马歇尔堵截在卡尔加里酒店大堂之后，他勃然大怒。经过一场火爆的、指手画脚的交锋，据他人引证，布莱克恶言相向：“我们在切除腐烂的四肢。如果他们还有脸为我们设身处地考虑一下，并且履行作为员工的职责，而不是在新闻编辑室里大搞一场新民主党的政变，我将会欢迎他们。”这场交锋和所引用的话在加拿大被各家媒体广泛报道，包括加拿大广播公司(CBC News, 2000)。

如此狂欢化似的扭曲很快就应验了。CEP 在多伦多当地的工会分支，被称为“安大略省南部报业协会”<sup>①</sup>或简称为 SONG，邀请《先驱报》的罢工者参加他们 2000 年 5 月霍林格国际公司在多伦多的年度股东大会上的抗议。卡尔加里罢工工人劳拉·舒提亚克回忆说，她看着工会成员手脚并举，托着硬纸切板，朝着走进会场的股东们挥舞(2009 年 9 月 24 日给本文作者的电子邮件)。这些人象征着布莱克想在《先驱报》切除的“腐烂的四肢”，而且，同时他们也提醒股东记住他们首席执行官的言行。

狂欢化的例子并不只限于像霍林格国际那样的大型公司。在一个英

---

<sup>①</sup> 2004 年，该地方协会更名为“安大略省南部新闻媒体协会”，这反映了该协会已经扩展到杂志、图书出版、电视和专业广播、电台与互联网。对于 SONG 在 2002 年前的历史，参见 McKercher, 2002。

国小集镇上发生的一个单身汉的故事，也有助于让我们看到权力形式和狂欢实践之间密切的、可能是与生俱来的关联。在1976年退休前，悉尼·道斯是威尔特郡德维兹市的街头公告员，此职位记录了他30年的职业生涯。街头公告员自从1380年就有了，从传统以及历史意义上讲，城市街头公告员与德维兹市长办公室有联系，他的工作是宣布当地新闻和朗读官方公告。

另一个城镇街头公告员的传统角色令道斯的故事值得在此详述，这个职位也可以追溯到14世纪。当时，街头公告员是该城镇狂欢节日的传统傀儡，他穿着成套的服装，骑在马背上，位列狂欢化的游行队列之首，宣布狂欢化的开幕，之后将主持仪式的神父们引领到城市广场上。虽然有充足的理由要求市长的办公室人员应该负责狂欢节的典礼，然而，这是道斯在1959年报业罢工期间所接到的、最不寻常的一个任务。他被委派在城里巡逻，嘴里朗读着在一张价值一便士的大页纸上面印刷的另类新闻公报(Crooks, 2006)。一个传统上与地方政治秩序以及该镇狂欢节日史相联系在一起的人物，被委派来执行任务，作为应对报业罢工的方案，这种情况本身就是一个和而不同(unity among differences)的合适例证。围绕狂欢化和秩序的辩证关系，该公告员的象征充满历史和地方意义。但与此同时，这直接地表达了本章已讨论的广泛和更普遍的主题。

在法国，一群工人在传媒机构对不稳定性(precariety)表示抗议，这一现象已表明了明显的狂欢节色调。“不稳定性”的概念强调了一种日益增长的意识，即信息和知识工作虽然对传媒机构的运作至关重要，但是，却正在日益沦为低工资、低保障和合同制或兼职职位。在2003年10月一系列的工人团体即兴游行中，法国电影和剧场工作人员亲力亲为。其中一个游行发生在一则新闻直播节目中，在当时，工人们(包括仍然在拍摄的摄影师们)聚集在晚间新闻主播背后展开的彩色斑驳的横幅里，将他们的不满传达给电视机前的观众。作为自发的罢工行动，此一事件是一个有趣并强有力的例子，这个自发的罢工行动彰显于以下的事实，即一旦在摄像机



前说清楚了自己的想法，工人就重新获得了他们的职位。在颁奖节目、其他新闻节目和现实电视节目中都发生了类似的行动，更不用提其他公共举动及游行了(Bodnar, 2006)。

在加拿大贝尔——该国最大的电话公司中，罢工工人同样利用了颠覆该公司企业形象的修辞元素。1999年的罢工是由一则通告所引发的，即该公司将削减一些就业机会，转给办公成本更低的美国公司。这个决策影响了许多经营者，他们都是直接从中学来到贝尔公司，有着良好的薪酬，所以担心如果他们失去了贝尔公司的工作，他们将无法找到和此报酬一样的职位。罢工的工人用该公司的老昵称“贝尔妈”(Ma Bell)作为他们自己的防御方式。CEP地方27工会的成员手举横幅游行，大声疾呼：“贝尔妈虐待她的孩子。”金士顿运营商推波助澜，正如杰米·斯威夫特(Jamie Swift)(2003年)所记录的那样，经营者“在覆盖着雪的人行道上放置了夏季草坪椅，椅子上坐有一个真人大小的老奶奶形状的玩偶，即一个十足的‘贝尔妈’的形象。这位女士有着红扑扑的脸蛋，在她的肩上抱着一个电话，手持CEP的抗议牌，上面写着，‘喂？贝尔？你对你的员工很糟糕’”。有一个国际组织——“愤怒的老奶奶”(Raging Grannies)，该组织当地分会用讽刺的歌曲和小品来提高人们对和平、环境以及社会正义问题的认识——唱歌以支持罢工工人，“老奶奶反对贪婪”的标语横贯其中(Swift, 2003: 47-49)。

还有另一起在CEP的传说中越发闻名遐迩的事件，它涉及与加拿大的马尼托巴电话服务公司进行一场私有化的斗争。工会组织了一系列“旅行花园派对”，女雇员在公司经理家门口设立了罢工纠察队。在他们第二次来到斯威夫特称之为“不参加罢工的工贼经理”的家中时，工贼经理对他们的闯入表示愤怒，打开了自动喷水灭火系统，并呼叫了警察。妇女们没有高声辱骂工贼经理或是和他吵闹，而仅仅是把她们车开到马路的另一边，开始洗车。很显然，妇女们玩得很高兴，工贼经理看得更是火上浇油。当警方最终抵达的时候，他们被现场逗乐了，并转告该经理，“您不需要我们在这里帮助这些漂亮女人”。斯威夫特说，警方随后给这名男

子开了一张在公共场所非法喷水的法庭传票(2003: 53)。

## 结论

通过巴赫金的狂欢化研究这面棱镜,本章考察了狂欢化与劳工骚乱有关的、典型的政治和象征意义。通过举例论证,本文揭示了狂欢化对于知识劳工罢工纠察队的意义。这就提出了一个问题,即知识劳工是否比蓝领工人更有可能运用狂欢形式进行抗争。答案是:绝对不会。该立场除了无视狂欢化主题对于一般性劳工罢工的核心重要性,还会违背狂欢化本身的精神。从范围上讲,狂欢节是喜庆的、人人参与的,不过,其特点在于自身的吊诡性,即同时欢呼和嘲讽。它既坚持又否认一切,既埋葬又复苏一切。它反对所有永恒的、有序的、有价值的以及高举起来让大家膜拜的东西,甚至不排除把自己作为嘲笑的对象。因此如果我们强调某一个特定阶层的工人更适合于狂欢化,那么,我们将“一叶障目、不见泰山”,看不见其背后的意义。然而,这不意味着我们就可以忽视狂欢化对于知识劳工罢工的意义。相反,知识工作中大众传媒的性质将狂欢化放置在一个独一无二的有力位置。

这对未来的劳资关系带来了什么变化?本文最后的案例将表明知识劳工的狂欢化有潜力去减轻并影响有形象意识的企业权力结构。这个例子来自2001年一篇《新政治家》的文章,题为《欢迎来到‘聪明的罢工’》。作者马克·伦纳德一开始就讲述了一个有趣的场景,“试想如此情境的世界,罢工很受欢迎,人们不只是容忍,而且事实上很欢迎罢工。想象地铁或巴士罢工结束之后,人们在街头悲叹的境况”。伦纳德描述了一个发生在比利时的类似场景,在那里,公共服务中心总局(the Centrale Generale des Services Publics)的成员进行了许多罢工活动。他写道,罢工工人并没有关闭运输系统,激怒乘客和公众,“而是关闭了售票处,并允许心存感激的公众免费乘坐火车和巴士”。

对于像上述罢工活动的行动,伦纳德提供了一些背景介绍,他指出

这些行动不仅仅是对罢工活动的法律限制的结果，也有更务实的考虑。他引用奈杰尔·斯坦利(Nigel Stanley)——工会代表全国大会宣传与沟通部的负责人——的说法，工会可能会选择非传统的行动来实现他们的要求，那是因为“工会成员不希望失去收入。他们还要支付房贷和去国外旅游”。伦纳德说，这标志着在工会活动的水平上出现了从“社会冲突”转到“社会合作”的意识形态转型。他提出，“工会已经认识到，20世纪70年代和80年代全面罢工造成了不可估量的损害，小报在对工会运动所进行的描述，依然死揪住全面罢工的形象做文章”。在谈到1984—1985年的矿业罢工<sup>①</sup>时(这场罢工直接有悖于公众利益)，伦纳德说，工会已开始认识到，当被迫在消费者或阶级战士的身份之间作出选择的时候，人们“无论如何都会认为自己是消费者，恰如马克思主义历史学家埃里克·霍布斯鲍姆(Eric Hobsbawm)所言，‘激进的工会主义将那些没有参与其中的人激怒到了如此程度，以至于撒切尔式的保守主义(Thatcherite Toryism)获得了它最令人信服的说法，并且还保守党的一个转变赋予了正当性，即保守党从一个传统的‘一个民族’的党派变成了挑起激进‘阶级战争’的力量。工会用了足足二十年的时间才恢复其在公众心目中的地位”(Leonard, 2001)。

鉴于此，伦纳德认为比利时的运输工人们正在引领一种“聪明罢工”(“smart strike”)的方式。英国工会也开始领悟在表达抗议与保持公众的支持之间寻找到一条路径。正如教师罢工的案例，教师们给孩子们“露天的”课堂中上课，这个策略既可以显示他们的抗议，又可以兼顾孩子们的教育。最近的一次，“英国公共服务业工会(UNISON)对‘生存性工资’的宣传活动就摒弃了愤怒的抗议方式，转而采取狂欢化的形式，由

---

<sup>①</sup> 由英国煤矿工人在1984—1985年举行的罢工值得更广泛地关注，但不属于本章的考察内容。那是英国历史上时间最长、最具破坏性的罢工行动之一，结果是撒切尔的保守党政府打败了全英煤矿工人工会。导致全面罢工的情况异常复杂，但在1984年3月12日，该工会主席宣布，煤炭行业的各类劳工罢工应统一起来、成为全国性的罢工。在接下来的一年里，数千名罢工工人被逮捕，并受到指控。罢工于1985年3月3日结束。伦纳德指出，在这一年里，总体而言，劳工运动在公众舆论的法庭上受到打击。

一大群流行歌星来向人们传递信息”。<sup>①</sup>

在私营部门，聪明的罢工瞄准公司的声誉，精心设计罢工细节，既损害公司品牌形象而又不破坏生产目标。考虑到大众对大企业都普遍抱有怀疑的态度，打击公司的声誉和股价可能会更加有效。伦纳德写道，关键在于工会现在明白：“如果他们组织罢工，那么行动本身必须天衣无缝地从罢工警戒线转向媒体曝光机会。”例如，当“运输和普通工人工会”说服罢工的乘务员穿着制服接受拍照的时候，英国航空公司的股价大跌。这些彬彬有礼的雇员一直以来被宣传的形象是一个最不可能进行抗议的群体，曝光媒体，令公众相信，肯定航空公司在哪个地方出了问题。不服输的劳斯莱斯工人穿着园艺工作服来考文垂上班，“由此看到小报竞相报导他们的抗议”。

显然，对于任何一个工人群体而言，我们都没有办法降低狂欢化颠覆的敏感性。但是，伦纳德所描述的例子说明了依靠媒体（不论是地方还是国际的）的必要性，即便劳工运动与知识劳工抗议没有任何关系。媒体是争夺话语权的中心地带，媒体工作者看上去好像两边都能尝到甜头。他们有技术和编辑的专长，按照狂欢化颠覆的路线来操作他们自己的媒体宣传活动，并在他们的报道中，承认并强调那些与知识劳工无关的劳工罢工中的同一类事项。

对劳资冲突和狂欢化，本章所采纳的观点试图响应戴维斯的呼吁，即更多地关注并分析劳工抗议中的象征性政治。作者试图将罢工行动中的狂欢化符号理解为拥有统合潜力的主题，其背景是一个极为复杂多样的全球环境，在此语境中，工人与雇主之间利益产生冲突的方式多种多样。同时，其目的是强调狂欢化对知识劳工纠察队的重要性。今后的研究可能会考虑，巴赫金关于复调和喧哗的概念如何有助于我们对狂欢化抵

---

<sup>①</sup> 公共服务业工会(UNISON)是英国最大的工会，拥有超过1300万成员。成员既包括全职和兼职的公共服务和公用事业工人，如警察；大学和中学；电力、煤气、自来水等行业，以及交通和志愿部门(www.unison.org.uk)。

抗的象征性本质进行理论化的尝试。从分析的角度来看,运用诸如复调和喧哗的概念能够有助于通往狂欢化想象(imaginary)的政治和象征性的实践豁然开朗,而不会忘记(事实上也依赖于)我们能够以无尽的方式来使用该想象,使之成为政治抵抗的表征。

如此一来,结论也就一目了然:巴赫金的理论,以及该理论聚焦于狂欢化,将后者视为一个分析工具,其建立的基础是语言、意义和权力三个要素的交叉分析。严格说来,它们对于研究罢工的象征性政治而言具有非常重要的分析价值。同样清楚的是,劳资关系,当它为狂欢化的象征性政治所调解的时候,其能够且将会朝一个方向运转。因为,它就是一个对主流秩序的颠覆,我们可以从中非常快速地找到狂欢化的颠覆精神,而且,不言而喻,当工人团结起来、并且除了运用他们的智慧别无他法之际,劳资关系的狂欢化象征性政治对管理层会产生什么样的后果。

## BIBLIOGRAPHY

- Bakhtin, M. 1984a. *Problems of Dostoevsky's poetics*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- . 1984b. *Rabelais and his world*. Bloomington: Indiana University Press.
- Bergman, B. 1999. Calgary Herald strike. *Maclean's*, December 13. In *The Canadian Encyclopedia*, <http://www.canadianencyclopedia.ca/index.cfm?PgNm=TCE&Params=M1ARTM0012059> (accessed January 7, 2007).
- Bodnar, C. 2006. Taking it to the streets: French cultural worker resistance and the creation of a precariat movement. *Canadian Journal of Communication* 31 (3): 675-94.
- CBC News. 2000. Conrad Black and Union Leader Clash. March 2. [http://www.cbc.ca/news/story/2000/03/02/ab\\_black000302.html](http://www.cbc.ca/news/story/2000/03/02/ab_black000302.html) (accessed January 7, 2007).
- Crooks, J. 2006. Calling for a crier. *The Wiltshire Gazette and Herald*, August 17. <http://www.gazetteandherald.co.uk/gazettefeatures/> (accessed January 7, 2007).
- Davis, S. G. 1986. *Parades and power: Street theatre in nineteenth-century Philadelphia*. Philadelphia: Temple University Press.
- Hidlebaugh, E. J. 2000. Student journalists interested in Calgary Herald strike. *The Carillon* 42 (18). <http://www.carillon.uregina.ca/00.02.17/news/herald.html> (accessed January 7, 2007).
- Holquist, M., ed. 2004a. *The Dialogic imagination: Four essays by Mikhail Bakhtin*. Austin: University of Texas Press. (Orig. pub. 1981.)
- . 2004b. *Dialogism*. New York: Routledge. (Orig. pub. 1990.)
- Leonard, M. 2001. Welcome to the "Smart Strike." *The New Statesman*, July 2.

- <http://www.newstatesman.co.uk/200107020011.htm> (accessed January 7, 2007).
- Marshall, A. 2000. Herald Employees Strike. *The Thorn*, Spring. <http://www.scartissue.org/thethorn/thorn1.pdf> (accessed January 7, 2007).
- McKercher, C. 2002. *Newsworkers unite: Labor, convergence, and North American newspapers*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
- Stallybrass, P., and A. White. 1986. *The politics and poetics of transgression*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Swift, J. 2003. *Walking the union walk: Stories from CEP's first ten years*. Toronto: Between the Lines Books.
- Tomlinson, A. 1999. *Calgary Herald strike takes toll*. *The Brunswickan*. [http://www.unb.ca/bruns/9900/issue15/news/cup\\_calgary.html](http://www.unb.ca/bruns/9900/issue15/news/cup_calgary.html) (accessed January 7, 2007).
- Virno, P. 2004. *A grammar of the multitude*. New York: Semiotext(e).
- Volosinov, V.N. 1986. *Marxism and the philosophy of language*. Cambridge, MA: Harvard University Press. (Orig. pub. 1929.)
- Zappen, J. P. 2000. Mikhail Bakhtin (1895–1975). Rensselaer Polytechnic Institute. <http://www.rpi.edu/~zappenj/Bibliographies/bakhtin.htm> (accessed January 7, 2007).

## 第十八章

# 新自由主义及其对电信产业的影响： 一位工会主义者的视角

锡德·施奈德

在 20 世纪 70 年代，世界经济经历了自第二次世界大战以来最严重的一次衰退。经济增长缓慢，劳工斗志高涨，举足轻重的产业中未经工会同意的罢工，以及政府相对慷慨的社会支出，所有这些因素组合在一起，导致了实际工资上涨、利润下降和挑战管理层的控制并威胁到企业的财务收益的通货膨胀。资本面临重大危机，大企业下定决心，要恢复盈利能力和重新获得其自二战以来就一直享有的对工作场所的控制，因此，大企业制定了一个全面的议程，旨在恢复其先前的支配地位，并夺回战后的社会收益。该议程被称为新自由主义，资本对社会发动了全面的袭击，正是如此情势之中，加入工会的工人们发现自己开始受到攻击，尽管他们花费了数十年的时间整合而成一个相对和平的劳工关系体系。

### 危机冲击电信部门

在高度工会化的电信部门，新自由主义的攻击始于 20 世纪 80 年代，那时美国政府打破了 AT&T 的垄断。现在，人人都知道新自由主义全球化，在此前的一段时间里，企业部门迫使政府放弃对电信业的社会监督，并允许他们在高利润的电信业长途业务中展开竞争，目标是使企业能够降低通讯费用以及重新打造电信产业，以便更好地解决组织资金的需要。

AT&T 的解体被认为是一系列巨大变革中的第一炮，这些变革至今仍然震撼着电信部门。

新自由主义对通讯工人的工会组织产生了破坏性的影响。在资产剥离前夕，AT&T 是世界上最大的私人雇主，拥有超过百万雇员。自从它解体之后，AT&T 减少了数以万计的工会岗位。在 20 世纪 90 年代初，在 AT&T 公司资产剥离的基础上成立了区域贝尔运营公司（简称为 RBOCs），由该公司进行的结构调整导致更多岗位（数以千计）的流失。美国西部电讯公司裁减了 9 400 个工作职位；南方贝尔减少了 10 800 个工作职位；GTE 公司削减了 17 000 个工作职位；太平洋特莱西斯精简了 10 000 人；AT&T 公司宣布，它将削减 15 000 个工作职位。在早期，AT&T 公司削减 6 000 电话接听员和电话服务人员的岗位；在全球信息解决方案部门——即前 NCR 公司——中裁减 7 500 名员工；美国科技裁员 6 000 人；NYNEX 裁减了 16 800 人（Keefe and Boroff, 1994）。

自那时以来，电信产业状况就继续恶化。电话公司谈判部门削减了大量的工会岗位，除此之外，电信公司已经建立和购买的附属公司都没有成立工会。在前所未有的使用新技术的浪潮中，诸如包括电话网络的数字化，以及电子邮件和互联网的出现等，此种冲击的影响得到了加强。移动电话产业已经从有线服务为主转变为移动服务为主导的业务。通信公司下决心要加强其控制的力度，所以他们全面出击，阻止移动电话部门成立工会，而移动电话是电信产业增长最快和最有利可图的部门。

所有这些因素叠加在一起，相对于组成工会的工人所拥有的权力，电信公司已经更上层楼地获得控制权力。在新自由主义革命精神的推动下，这些公司利用其增加的权力夺回了许多成果，而其成果是组织起来的电话工人在战后赢取的，在当时，达成了制度化的社会契约。

从 20 世纪 80 年代中期以来，新自由主义对社会发起攻击，并且，企业推动了一场波及整个电信产业的变革，只有在如此语境中，我们才能理解 TELUS 公司和电信工会（TWU）之间的对抗。



## 小小联盟的可能

在战后，工会在他们与雇主的关系中往往扮演相当有限的、保守的角色，但电信工会(TWU)是一个例外。TELUS 公司的前身是不列颠哥伦比亚省电话公司(BC Tel)，其工会在开展工作的进程中结合了工作场所的斗争性和管制领域的行动主义，由此，工会在工作内容、谈判部门管辖范围和管理技术变革等方面获得了无可比拟的斗志和控制。该工会的一个重大的成就是，不列颠哥伦比亚省电话公司的技术员——他们是电信工会(TWU)谈判部门的成员——他们做的工作，通常是其他电话公司由管理层做的工作。

在 20 世纪 60 和 70 年代，电信工会(TWU)与不列颠哥伦比亚省电话公司发生了一系列惨痛而旷日持久的纷争，其结果就是电信工会赢得了可能是在北美地区对付外包的最佳保障措施：合同条款清楚地界定了该公司可以外包有限的任务清单。如果不列颠哥伦比亚省电话公司想要外包任何不在这份清单上的事项——换言之，即那些通常有 TWU 成员来实施的工作——则不列颠哥伦比亚省电话公司必须事先获得“外包与技术变革联合常委会”的批准。管理层不得签署任何此类合同，直到获得下列人员的许可为止：该委员会或其主席，以及一个由工会和公司共同选择的独立第三方。

这些合同保护措施使电信工会在针对不列颠哥伦比亚省电话公司管理层的过程中发挥了一个独特的主动作用，并对其成员的工作生活实施了一个重要的控制。战后流行的是一种高度苛刻的劳资体系，在此背景下，上述的成就是一个极不寻常的事态。当然，不列颠哥伦比亚省电话公司并不是泰然自若地逆来顺受，相反，管理层对此类条款发起了猛烈的攻击，从而导致了上述那些惨痛的纷争。但该工会认为保留这些对管理层权利的限制，对于工会保护其成员的利益而言将非常重要。

不列颠哥伦比亚省电话公司下决心夺回控制权。于是，从 1979 年到

1981年初，不列颠哥伦比亚省电话公司与电信工会发生了一系列的小规模冲突，并把工会成员拒之门外。电信工会成员得到了不列颠哥伦比亚省劳工运动的全力支持，他们的应对措施是占领了该省之内所有的电话交换机。当法院下令工会撤离不列颠哥伦比亚省电话公司的大楼，不列颠哥伦比亚省劳工联盟介入进来，组织了一系列区域性的大罢工来支持电信工会。最终，不列颠哥伦比亚省电话公司被迫屈服(Bernard, 1982)。

这一对抗迫使不列颠哥伦比亚省电话公司花费了大量的时间和精力来恢复其公众形象，也使工会度过了一段持续近20年的工业和平期。不幸的是，到这一时期结束的时候，新一轮的攻击正在新千年里蓄势待发，而电信工会还没有做好反击应对新攻击相当必要的准备。

## 加拿大电信运营商 TELUS 公司接管电信工会

1999年，不列颠哥伦比亚省电话公司与在亚伯达省的电话公司 TELUS 合并。加拿大工业关系管理局(CIRB)，即执行《加拿大劳工法》的联邦政府机构，下令在电信工会(TWU)与国际电气工人工会(IBEW)之间进行代表投票，后者代表了亚伯达省 TELUS 公司的大多数工会成员，电信工会轻而易举地在选举中获胜。

一般来说，当一个工会赢得绝对多数的投票，其集体协议就适用于合并后谈判部门中的所有工会成员。但是，在一个极不寻常的决定中，加拿大工业关系管理局(CIRB)裁定，尽管电信工会在选举中获胜，但这两个工会截然不同的集体协议将在各自的省份继续有效，直到电信工会和加拿大电信运营商 TELUS 公司达成一个修订版的协议。

如上所述，为了确保在北美地区一些最强有力的合同规定，电信工会与不列颠哥伦比亚省电话公司打了一场激战。这些条款为不列颠哥伦比亚省成员的工作提供了无与伦比的保障。但对于亚伯达省 TELUS 公司的工人而言，国际电气工人工会(IBEW)的协议没有包含任何可以与电信工会协议相媲美的条款。因此，当加拿大工业关系管理局(CIRB)裁定悬

置这两个协定，等待新合同的谈判时，TELUS 公司抓住契机，利用了这两个合同之间的差异。该公司开始将不列颠哥伦比亚省电信工会成员实施的高技术工作转移到亚伯达省的管理人员的手中。简言之，加拿大工业关系管理局的决定为 TELUS 的一系列权力滥用（尤其有关外包）打开方便之门，随后的几年中如此境况不断升级。

为了取得一个新的集体协议，谈判在 2000 年 9 月拉开帷幕，主持电信工会谈判委员会的是工会的副主席布鲁斯·贝尔（Bruce Bell）。针对基本问题，双方各执己见、水火不容的立场导致了他们之间的分裂。电信工会坚持认为，谈判应该立足于修改其与不列颠哥伦比亚省电话公司的协议，该协议包含了强有力的外包保护措施，并囊括了谈判部门的技术人员。TELUS 公司的管理层也同样坚持，要取消这些保护条款。

与此同时，该公司的新任首席执行官达伦·恩特威斯尔（Darren Entwistle）开始将 TELUS 公司转变为一个全国性的组织。为了实现这一目标，他花了超过 60 亿美元购买一个位于安大略省和魁北克省的移动通信公司 ClearNet。恩特威斯尔下决心按照移动通信领域流行的做法，以一个非工会运营的形式来运行 TELUS。在给加拿大工业关系管理局提交的意见中，TELUS 公司争辩说，所有移动公司的员工都应该被排除在电信工会的谈判部门之外。如果管理局接受了该提议，由此，那些已经加入工会、在不列颠哥伦比亚省和亚伯达省工作的移动员工，将被强行驱逐出工会。电信工会坚持认为，TELUS 所有的移动员工——包括那些为 ClearNet 工作以及在不列颠哥伦比亚省和亚伯达省工作的员工——都必须成为工会会员。在对该问题进行裁决的时候，管理局接受了电信工会的提议。

在 2000 年与 2005 年之间，谈判桌上很少有任何进展。公司和工会之间的相互沟通很大程度上被限制在一系列冗长复杂的法院干预和加拿大工业关系管理局的法律程序之中。管理局积极响应许多工会的法律要求，但它拒绝对公司采取惩罚性的制裁措施，这让 TELUS 公司可以放开手脚去采取一个攻击性的策略，但此一策略在工会成员中产生了紧张、愤怒和沮丧的情绪。该工会主要将其回应限制在对法院及管理局提交的法律请

求上。

多年谈判无果，沮丧的 TELUS 公司开始转变策略，它开始完全绕过电信工会，指示管理人员与工会成员就其合同方案的优点进行“对话”。公司对话陈述内容强调了该公司所提出的丰厚薪酬，但是忽略了该公司合同方案的言辞中所包含的负面意味。当 TELUS 公司印制了推销它提议方案的宣传材料、并将这些材料直接寄往雇员家中的时候，电信工会指控 TELUS 公司直接与其成员谈判，此种行为违反了《加拿大劳工法》。

恩特威斯尔的目标是当一项新协议取代旧协议之际，确保其不会包含限制管理层权利的修辞。虽然工会坚持要保护其早先取得的成就，却在法庭和管理局以外几乎没有采取任何行动。考虑到 20 世纪 80 年代以来在工业和其他社会领域进行的经济、政治和技术上的变革，以及电信工会没有对 TELUS 公司正计划着的攻击的严重程度做好充分的准备，几乎不可避免，恩特威斯尔的立场最终占了上风。

为什么电信工会领导人主要把工会的回应限制在法律和程序运作上？部分原因是由于他们敏锐地意识到当下势在必然的产业环境中，其他工会与电信公司发生纠纷时都遭到了失败的打击。在公司与工会的冲突中，数千名管理人员使工会传统的罢工活动变得中立起来，他们维持了精密通讯网络的运作，并使得服务可以不被打断和持续下去。电信工会的领导人知道，如果与 TELUS 公司对抗，该公司将能够如法炮制同样的境况。

鉴于电信产业已今非昔比，作出一个保留成员们饭碗的决定就变得通情达理。但是，简单地拒绝该公司的诱饵还是不够的。加拿大工业关系管理局拒绝对 TELUS 公司违反《加拿大劳工法》的行为进行制裁，该公司能够变本加厉地展开对工会的攻击。结果，工会没能采取替代性的战略战术，以期迫使 TELUS 公司放弃其决定的路径，工会丧失抗争空间，就是让 TELUS 公司掌握了方向盘。

在 2004 年初，当加拿大工业关系管理局下达了《第 271 号决议》时，情况发生了有利于电信工会的重大变化。在该决议中，管理局宣布 TELUS

公司违反了《加拿大劳工法》第 94(1)(a) 条的规定——“任何雇主或代表雇主行为之个人，都不得参与或干预工会的建立与管理，或工会代表员工的行为”。该管理局裁定，TELUS 的行为“对工会旨在取得集体协议的努力造成了不可弥补的破坏”，并下令 TELUS 公司对电信工会提供有约束力的仲裁，以此作为一项补救措施（CIRB, 2004）。

工会对决议很满意，这项决议似乎能阻碍 TELUS 公司的计划。但数周之内，该公司就宣布将提出上诉。管理局花了一年多的时间才在上诉中终止 TELUS 公司决定。与此同时，TELUS 公司准备发起全面对抗，当管理局最终作出判决的时候，其收回了自己关于“有约束力仲裁”的命令。工会与公司的争议又回到了起点。

紧随着这项裁决，电信工会开展了游说活动，试图说服议会议员恢复具有约束力的仲裁，而当时的政府是一个企业支配下的自由派政府。在接下来的一年里，工会集中致力于游说运动，而不再是探索战略战术，以迫使 TELUS 公司放弃其攻击性的计划。

旷日持久的对抗正在对参与进来的每个人造成损害。电信工会主席罗德·希伯特（Rod Hiebert），他在不列颠哥伦比亚省电话公司和 TELUS 公司合并前的很长一段时间以来就一直担任该组织的领导，2005 年春季，他却宣布说计划要退休了。2005 年 3 月电信工会的大会上，希伯特多年的朋友和同事——副主席布鲁斯·贝尔被选为主席，希伯特的任期尚未届满，剩下的两年将由贝尔运筹帷幄。

与此同时，TELUS 公司继续加强对工会的攻击。2005 年 4 月 21 日，该公司宣布进行所谓的“软闭厂”（soft lockout），即对工会暂停支付费用，无视申诉和仲裁程序，并扩大对在职工会会员的骚扰。面对着 TELUS 公司升级的攻击行为，电信工会此时当机立断，准备放弃其游说的策略。与此相反，工会决定禁止所有加班，并发起了一个“超级服务”按章工作运动。此外，工会制止直接从家里派遣安装和维修工人的公司行为，电信公司喜欢这一做法，因为它降低了维护停车场地的费用和对雇员支付的旅行时间。最后，工会发起了一系列的学习班和对公司设施的小规模占

领。所有这些举措本质上都言之有理，但由于行动本身没有规划，仅仅是临时应对，所以对 TELUS 公司的影响微乎其微。

## 全面对抗

TELUS 公司在其 4 月 21 日的声明中，规定了最后期限：如果 3 个月内没有达成任何协议，该公司将单方面把一个合同建议书强加给工会成员，该合同从 7 月 22 日起生效。从 4 月到 7 月的这一段时期内，双方在缩小彼此谈判的差距上没有任何进展。随着公司的截止日期的来临，工会必须作出反应。为了避免被迫受制于公司的法律立场，即默认 TELUS 公司强加合同的行为，在 7 月 21 日，电信工会要求其所有成员都离开岗位。

最初的时候，工会成员很乐观，罢工纠察使他们能对多年来在管理层手中遭受的压力和虐待进行反击，就好比他们从监狱中解放了出来。随着争端态势的扩大，电信工会通过电台和报纸广告号召成员、支持者和顾客取消可选的 TELUS 功能，诸如呼叫等待和呼叫转移。他们还制定计划，准备推动打击公司业务的行动，呼吁人们取消其 TELUS 公司的全部服务，并把他们的账户切换到该公司的竞争对手中。

其他的劳工运动都声援电信工会的抗议运动，但这种支持很大程度上是象征性的。其他工会成员组织并参与了支持性的集会活动，加拿大全国各地的劳动组织提供了财政帮助。电信工会把问题传达给其他工会成员，他们纷纷出现在电信工会的纠察队中。

然而，与 1981 年不列颠哥伦比亚省电话公司攻击了电信工会时发生的情况不一样，不管是电信工会还是更广泛的劳工运动，都很少或没有作出任何努力来形成一个行动计划，以迫使 TELUS 公司让步。因此，有组织的劳工运动被证明是不足以对抗 TELUS 的全面战略，该战略包括雇佣了来自加拿大中部、东部和美国的数千名拒绝参加罢工的工人。该公司让这些工人和管理人员一起工作，就能够处理通常由 TWU 成员实施的大部分工作。此外，TELUS 公司还前所未有的使用了“保安”公司，其雇员在

纠察队行使骚扰和恐吓，令罢工纠察队员的生活困境重重。

随着争议的持续进行，该公司集中致力于挑拨不列颠哥伦比亚省和亚伯达省的电信工会成员之间的不合。亚伯达省成员相对缺乏工会经验，TELUS 公司集中打击其弱点，贿赂和威胁双管齐下引诱亚伯达省成员突破工会的罢工警戒线。到争议快结束的时候，亚伯达省工会成员中超过一半的人突破了警戒线，以致 TELUS 公司能够在那里恢复正常运作，并削弱了仍然监守在纠察队中的成员士气。TELUS 公司使用最先进的电子通讯系统，还把 TWU 服务代表的岗位外包给位于菲律宾和印度的电话服务中心。

虽然该公司的保安人员被放行，不追究他们对纠察队员赤裸裸攻击性行为的责任，但他们的家庭、他们的社区以及不列颠哥伦比亚省的法院却对电信工会纠察队采取了前所未有的限制。该工会不是努力去克服种种障碍，而是严格遵守禁令中那些令人难以置信的限制性条款。电信工会成员的罢工警戒行为，虽然在与不列颠哥伦比亚省电话公司交锋的时期内严重地挫败了该公司的运营，但在与 TELUS 公司斗争的过程中却变成了严格意义上的、象征性的反抗行为。

尽管坚守纠察队的工会会员有勇气和决心，但是电信工会和更广泛的劳工运动所作的微薄努力并没有减缓 TELUS 这艘巨轮前进的步伐。到9月底的时候，公司已经基本上恢复了正常的运行。更糟的是，在 2005 年第三季度，当工会与公司的争议仍处于非常激烈的唇枪舌战，TELUS 的净收入却增长了 21%，同时红利增加了 37.5%，其业绩在所有加拿大电话公司 2005 年第三季度的财务业绩中独占鳌头。

同时，每周数百万美元的罢工经费使得该工会的银行账户慢慢枯竭。面对日益恶化的财政状况和随着时间推移微乎其微的成功几率，电信工会很有可能会破产。

有鉴于此，电信工会主席布鲁斯·贝尔决定进行止血，工会不得重新回到谈判桌上来。但 TELUS 公司的首席执行官达伦·恩特威斯尔对谈判不感兴趣，他认为自从管理层 7 月 22 日着手强化管理以来，公司希

望的合同已经开始运转了。

在这个阶段，联邦劳工部长终于开始给 TELUS 公司施加压力。恩特威斯尔自始至终坚持说，他不想被政府“干预”给绑住手脚。但是，部长给了他一个含蓄的最后通牒：该公司不得不重新回到谈判桌上，否则将委派一位特别的调解员。由于此举只会阻碍公司的计划，恩特威斯尔勉强同意了会见工会。

在长达两星期的残酷谈判期间，该公司纵横捭阖，电信工会谈判委员会难以力挽狂澜，仅仅可以对 TELUS 公司施加的合同中那些最糟糕的部分进行修改。此一斗争结束，工会获得了福利的改善，保证了养老金计划，并确保 TELUS 公司规划的互联网电视的工作岗位属于工会会员。但随着 TELUS 公司一直在推动的有利于自身发展的协议实施，同时略有小范围的修改，电信工会失去了强有力的合同保障，而这些保障是电信工会与不列颠哥伦比亚省电话公司经过数十年的抗争才胜券在握，却在当下付诸东流。

## 争端的后果

TWU 成员对此斗争结果感到愤怒和失望，最初以 50.3% 的投票多数否决了这项临时协议。由此迫使谈判委员会重回谈判桌，工会渴望在谈判中能够再添加一些小改进。最后，当此合同修订版本重新被表决时，67.3% 的成员投了赞成票。

无人热衷于这份新协议，成员之所以投票赞成的原因，在于他们相信这可能是从坏事中能拿到的最大好处。可以理解的是，这一结果在电信工会成员当中一石激起千层浪，怒火中烧且悲观沮丧的他们担心已花了数十年的努力实现合同保障，一夜之间就付诸东流。屋漏偏逢连夜雨，往往事后大量的能量就消耗在对个人的指责上，工会成员还将这一令人失望的惨痛结果归咎于个人。不言而喻，许多人就将谴责的注意力集中在工会主席回到谈判桌的决定上，以及主席当时曾经给那些持异见的谈判



委员会的其他成员施加了压力。

但客观实际而言，争议到了那个阶段，电信工会试图努力的积极结果已经非常渺茫。多年来，电信产业已经被那些敌对于工人利益的势力给彻底重塑了。由于电信工会没有进行赢取一场抗争所必不可少的战略准备，而该抗争的对象是一个决心维护其权力的雇主，一贯实施恶劣伎俩对付电信工人。当 TELUS 胜券在握、驰骋市场，工会就江河日下了，不管其是否回到谈判桌。

在争端的余波中，笔者当时认为，工会不应该互相埋怨，而应该聚焦能量应对刚刚兴起的新自由主义全球化带来的问题。这就意味着：

- 在监管领域和其他地方采取步骤，以重建社会对电信产业的监督和控制。

- 将无线产业组织起来。

- 发现电信公司的财务和运作方面的弱点。

- 降低公司反工会策略的效能。

- 组织工作的电子转移。

- 在财政援助之外，扩展实质性的团结方式来支持工会，当工会与攻击性的企业雇主产生冲突的时候。

尽管在过去 20 年里，资本对劳工和其余的社会领域发起了猛烈的进攻，有组织的劳工很少有的放矢地抗争。无论是工人，还是其组织，都不愿意做出必要的努力，针对性解决相关问题。

在电信工会内部，该组织残酷的内斗向来臭名昭著，在 TELUS 公司手中遭遇灾难性的失败之后，工会内斗有增无减、变本加厉。在 2006 年的春天，其内部政治分歧在工会大会上浮出水面。尽管事实上布鲁斯·贝尔在罗德·希伯特为期三年的主席任期中仍有一年剩余任期，但他的政敌们(这些人控制了大会的多数选票)还是启动了主席提名。当贝尔以任期尚未届满为由拒绝参加选举时，他的政敌在喝彩中成为电信工会的新主席。贝尔于是将此事诉之于法庭，他的立场得到支持，职位也得以恢复。不过，此一局面，也只是昙花一现。

2006年的夏天，贝尔的政敌再次对他提出挑战。这一次，他们基于与TELUS公司争端期间他的所作所为，控告他失职。由工会执行委员会成员组成的审判委员会进行审判，在审判中其政敌以绝对多数的选票胜出，他被判有罪并被免职。贝尔运用电信工会章程的条款挑战审判委员会的决定，并将该争议诉诸加拿大劳工大会聘请的申诉专员。在一份书面决定中，该专员恢复了贝尔的职位。但问题并没有就此停歇，反过来，政敌又在法庭上质疑此一决定。在2006年12月，法官裁定贝尔败诉，他再次被免职。

### 有必要转移重心

为了能够在像TELUS公司和电信工会之间进行的抗争中产生一个不同的结局，工会及其成员必须认真努力，分析公司所部署来对抗工会的力量，并决定采取针对性的战略措施加以反击。然而，就像现在的情况一样，那些受公司攻击的、沮丧的工会受害者好像更愿意归咎于他们的工会同事，并把产生的协议描述成“出卖”，而不愿意他们自己开展挑战公司宰制势在必行的任务。工会内斗的结局令人哀其不幸，怒其不争，因为寻找个人作为替罪羊，将工人们在新自由主义全球化的世界中所遭受的苦难都归咎于替罪羊，结果只能延误那些人们急需的集体性努力。

## BIBLIOGRAPHY

- Bernard, E. 1982. *The long distance feeling: A history of the Telecommunications Workers Union*. Vancouver: New Star Books.
- Canada Industrial Relations Board (CIRB). 2004. No. 271 (April 8). <http://www.cirb-ccri.gc.ca>
- Keefe, J., and K. Boroff. 1994. *Telecommunications labor-management relations: One decade after the AT&T divestiture*. Paper presented at conference titled International Developments in Workplace Innovation: Implications for Canadian Competitiveness, June, in Toronto, Canada.
- Shniad, S. 2002. It's not about trade. *Canadian Dimension*, May/June.