

製造 MANUFACTURING

壟斷資本主義勞動過程的歷史變遷

甘願 CONSENT 邁可布若威

MICHAEL BURAWOY

譯群 ■ 林宗弘・張烽益・鄭力軒・沈偉如・王鼎傑・周文仁・魏希聖

◎ 獻給我的母親與紀念我父親

製造甘願

——壟斷資本主義勞動過程的歷史變遷

Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under
Monopoly Capitalism

邁可·布若威 (Michael Burawoy) ◎ 著

林宗弘、張烽益、鄭力軒

沈偉如、王鼎傑、周文仁、魏希望 ◎ 譯

Licensed by The University of Chicago Press, Chicago, Illinois, U.S.A.

© 1979 by The University of Chicago. All rights reserved.

Complex Chinese Language copyright © 2005 Socio Publishing Co., Ltd.

感謝國立臺灣大學社會學系所 藍佩嘉 教授細心校讀及斧正



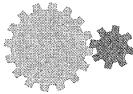
群學出版有限公司

邁可・布若威 (Michael Burawoy)

邁可・布若威從1976年以來便在加州柏克萊大學任教，但卻自稱為周遊各地的學術工人；他在教學生涯之餘花上許多的時間探索各式部門與工廠，捕捉俗世生活的技能。

譯者群

林宗弘・香港科技大學社會科學部博士班
張烽益・臺灣勞工陣線前秘書長
鄭力軒・美國杜克大學社會學博士候選人
沈倖如・清華大學社會學研究所碩士
王鼎傑・英國倫敦國王學院地理系博士班
周文仁・法國里昂大學歷史系博士班
魏希聖・朝陽科技大學社會工作系助理教授



目 次

譯序：邁可・布若威與生產的政治（林宗弘） /5

台灣版序：另一個三十年（邁可・布若威） /69

序言 /97

第一部份 從社會學到馬克思主義 /109

1 工業社會學的衰亡 /111

2 邁向資本主義的勞動過程理論 /127

第二部份 勞動過程的變遷 /157

3 從吉爾公司到聯合企業 /159

4 三十年來的趕工競賽 /177

第三部份 同意的生產 /215

5 勞動過程做為一場遊戲 /217

6 內部勞動市場的興起 /245

7 鞏固內部國家 /263

第四部份 勞動過程的相對自主性 /281

8 不景氣中的勞動過程 /283

9 勞動過程與勞工意識 /299

第五部份 變遷的動力 /331

10 廠房裡的鬥爭 /333

11 階級鬥爭與資本家的競爭 /355

12 從競爭到壟斷資本主義 /375

附錄 比較的觀點：尚比亞礦業的變遷與連續性 /391

參考書目 /407

索引 /419

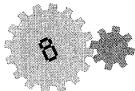
譯序：邁可・布若威與生產的政治^{*}

林宗弘

我的主要關懷，是期待在將社會學導向批判的方向上，做點小小的貢獻。作為一個馬克思主義者，我將工作現場的景象呈現給學術界，揭開可能隱含另一種未來的、社會底層的視野。那是我認為被遺忘的視野。

貝理斯（Jeff Byles）訪布若威，2001

* 本文寫作過程中，感謝柯志明教授、陳玉苹小姐、楊弘任先生與鄭力軒先生的指正，一切疏失概為筆者之責任。



2004 年起，邁可·布若威（Michael Burawoy，1947-）開始擔任美國社會學協會（American Sociological Association）的會長。一般來說，美國社會學協會的會長任內總是在各大學發表演說，似乎不須負擔太多的行政事務，因此，這反而像是一個榮譽職務，表示對該社會學家終身成就的一種肯定。布若威作為一個馬克思主義者與堅持質化研究的鮮明立場，能夠在非馬克思主義傳統與量化研究佔主流的美國社會學界獲得讚揚，除了他個人幸運的田野經歷與優異的學術成就之外，或許也反映了美國主流社會學界的自我反思。

《製造甘願：壟斷資本主義勞動過程的歷史變遷》（*Manufacturing Consent: Changes of the Labor Process under the Monopoly Capitalism*, 1979）這本書，是布若威關於「生產的政治」（the politics of production）這一系列民族誌著作的開端，也是其作品的第一個中文譯本，筆者有幸參與翻譯工作，忝作譯序，除了自己藉此機會對本書的學術脈絡，以及布若威的社會學理論與方法論方面的成就，做一番回顧之外，也希望本文能有助於不同學術背景，例如組織理論、勞工歷史研究、經濟社會學與人類學界的讀者，進入《製造甘願》所描述的資本主義工作現場，與布若威進行一場經驗上與智識上的溝通與爭辯。

概括地說，布若威的學術成就，主要在於建立「生產的政治」的勞動過程理論典範，並且推展了人類學上的「擴展個案方法」（extended case method）這兩個方面。他在理論與方法上的觀念，主要承繼了社會人類學上的曼徹斯特學派（Manchester School）分支、工業社會學中的組織理論，以及



西方馬克思主義的社會學思想。此外，布若威也積極投入有關階級研究、社會主義工廠的研究、歷史比較方法與人類學方法論的爭議中。本文將依序回顧布若威的學術系譜與生涯、生產政治的理論架構、擴展個案方法的進展，以及布若威對台灣與中國勞工研究的影響。最後，在讀者閱讀本書之前，譯者應該對本書的翻譯過程與幾個關鍵詞的選擇，向讀者先做一番交代。

請容筆者累贅地聲明：由於布若威學識淵博，再加上筆者本身的能力所及，僅能簡要地介紹上述各點，並且，本文將盡可能不重複本書的內容，畢竟《製造甘願》一書中最精彩的部分，正是工人在資本主義生產現場、充滿活躍生命經驗的民族誌，這要靠讀者在閱讀的過程中，自行領略。

—

第一次世界大戰期間，馬林諾斯基（B. Malinowski）在初步步連群島（Trobriand Islands）從事有關庫拉圈的人類學研究。在 1922 年所發表的《南海魟人》(1991 [1922]) 一書的緒論中，馬林諾斯基提出了幾項田野調查與民族誌寫作的原則。這些人類學方法的原則，包括了參與觀察法，也就是研究者應該「既是理論家又是田野工作者」(P.31)，並且「直接與土著一起生活」(P.27)。第二個原則，是方法上的整體論 (holism)，研究者應該詳究部落文化的每一面，將部落視為一個具有一貫法則的、融合的整體 (P.33)。第三，研究者應該蒐集具體的經驗資料，使用自然科學上的歸納法得到推論。

(P.34)。此外，馬林諾斯基認為人類學研究者，應該以某種移情作用「掌握土著觀點」(P.47)，以理解土著的主觀情感與文化構造。

這是社會科學質化研究中，參與觀察法的濫觴。然而，馬林諾斯基與芮克里夫·布朗 (Radcliffe-Brown) 等第一代人類學者一樣，無視於人類學與帝國主義及殖民政權共生的事實，對研究者與被研究者的關係，採取了十分天真 (naïve) 的看法 (Kuper 1983, Marcus and Fisher 1986)。馬林諾斯基認為他的參與觀察方法，由於在田野地中經歷一段較長時間，土著不堪其擾之後，「只好把我當作生活的一部份」(P.28)，因此仍然能夠不影響研究對象，而做出客觀的科學判斷。

另一方面，美國文化人類學者瑪格利特·米德 (Margaret Mead) 在鮑亞士 (Franz Boas) 影響下，對薩摩亞 (Samoa) 人的性別觀念及青少年成長的過程，做了引發爭議的報導，以此來批判美國社會的性別觀念與教育體系，日後卻成為人類學者重返田野地的研究中，最重要的一則公案 (Mead 1993[1928], Freeman 1983, Marcus and Fisher 1986, Burawoy 2003a)。

1930 年代後期，在人類學者將視野由太平洋的孤島，轉向非洲部落時，他們所面對的不再是相對封閉的社會體系，而是複雜的殖民政策、部落政治衝突與親屬關係等不同層次社會生活的互動及變遷。馬林諾斯基的學生之一麥斯·葛拉克曼 (Max Gluckman) 創立了曼徹斯特學派的社會人類學分支，強調對個體的理解，以及社會衝突的關懷，對參與觀察法提出了重要的修正 (Kuper 1983)。



曼徹斯特學派認為，在面對非洲部落這種開放的個案時，人類學者的時間與精力是有限的，絕不可能如馬林諾斯基所言，對部落生活的各方面都詳加考察。因此，在《封閉的系統與開放的心靈》一書的導論中，葛拉克曼等人提出五個簡化研究的程序。首先，人類學者應該限定研究範圍與面向；其次，應該納入未經分析的複雜事件，以保持解釋的開放性；第三，對其他學科的研究成果加以摘要使用；第四，對研究中的其他實際層面，暫時採取素樸的推斷；第五，將研究範圍內的事件加以簡化處理。葛魯克曼將這些條件，稱為人類學研究者不得不接受的「素樸的限制」(the limits of naivety) (Gluckman 1964)。

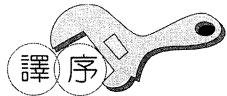
曼徹斯特學派的方法論是「擴展個案方法」。葛拉克曼在「社會人類學的技藝」(*The Craft of Social Anthropology*, 1967)一書的導論中，提出「擴展個案方法」的概念。他要處理的第一個問題是：在一個開放的田野地，何謂「個案」？

葛拉克曼將「社會情境」定義為「一系列複雜事件的組合」，透過對這些社會情境的分析，把具體的村落生活，也就是所謂的個案，當作「在一個社會系統與文化中，特定的個人與群體發展社會關係的過程的舞台 (stage)」(Gluckman 1967 : xiv-xv)，特納 (V. Turner) 則將此一觀念轉化為「社會劇」(social drama) 的分析概念 (Kuper 1983)。此外，葛拉克曼認為，擴展個案方法應當以個案來補充或修正一般的人類學理論，特別是指當時的結構功能理論。

葛拉克曼的學生凡·維爾森 (J. Van Velsen) 指出下列幾點：首先，曼徹斯特學派強調社會衝突的必然性，因此，社

會人類學者應該注意「規範衝突」，也就是各種抵觸結構的異常現象或是意外事件；其次，田野工作者應適當地處理與個案相關的歷史材料。第三，維爾森進一步闡釋了社會過程的分析，這裡的社會過程，指的是「個人如何在實際上操縱他們的社會關係，並依據任何特殊情境中的需求，對不同規範提供給他們的選擇項目，加以利用。」社會過程分析，建立在幾個假設上。第一個假設認為人類學個案不是孤立的，「為分析目的而將某一單位孤立出來，不該跟事實上的孤立相混淆」；第二個假設則是認為社會規範並非一致而堅固的整體。相反地，他們經常被安排得十分模糊，而且彼此矛盾；第三個假設，「社會的成員可以操縱這些規範以增益自己的目標，同時無損於該社會所表現的社會關係持續的結構。」由於報導人可以操弄社會情境，研究者應該注意到報導人在群體中的地位、立場與其價值判斷。總之，個案的紀錄必須包括整個社會情境，並且當作社會過程的一部份，其中可能充滿衝突與個人的意義詮釋，而不該當成孤立的案例，一廂情願地拿來說明某個概括原則（Van Velsen, 1967）。

曼徹斯特學派如何看待研究者與被研究者的關係呢？葛拉克曼提到了幾種田野地常見的情況，首先，研究者可能會直接帶來社會的劇烈變遷；其次，報導人經常利用外來研究者的資源或權威，來提高自己的權力與地位，研究者也這樣利用報導人。因此，研究者必須把自己對田野地的社會過程所造成的反饋（feedback），包括在社會情境分析之內（Gluckman 1967 : xviii-xix）。即便如此，某些人類學者仍然認為，葛拉克曼採取了無可奈何的「素樸的限制」觀點，對



於研究者與被研究者之間不平等的關係，裝做天真無知（Marcus and Fisher 1986）。

曼徹斯特學派的社會人類學，在理論上關心的是在一個向現代國家與國際政治經濟體系開放的個案中，所產生的社會衝突、與個人對社會情境的操弄。在方法上，曼徹斯特學派關注的是個案與理論的關係、參與觀察方法的限制、與研究者介入時可能造成的後果。曼徹斯特學派的理論特質與方法論，對布若威的作品，產生了深遠的影響（Burawoy 1991, 2000）。

二

正當馬林諾斯基漫遊於太平洋小島之際，泰勒主義式（Taylorism）的「科學管理」與亨利·福特（Henry Ford）率先引用的流水生產線，開始在美國資本主義的工廠中發展開來，並且遭到當時仍以工匠為主的工會組織的抵抗。泰勒（Frederick W. Taylor）認為，工人天生是厭惡工作的，唯有透過對於勞動分工的零細化、「科學地」測量每個動作並重組工作流程、以及計件工資的安排，才能激發工人的經濟理性，並且同時擴大整個工廠的產量，這在管理學文獻中被稱為「X 理論」。在實踐上，福特則建立了T型車的流水生產線，成功地提升了汽車生產的效率，然而，在主要由美國勞工聯盟（AFL）組織起來的罷工抗爭之下，福特大幅提昇了工人的薪資與福利，甚至建立起專屬於公司員工的社區、育樂性社團等等，福特的說法是要讓工人買得起公司的產品，這

就是所謂的「福特主義」(Braverman 1974, Edwards 1979, Scott 1998)。

從第一次世界大戰結束之後，到1929年經濟大恐慌之前，全球化的資本主義經歷了一次短暫的繁榮時期(Hirst and Thompson 1999)，在資方的福特主義與工會組織迅速成長的影響下，美國資本主義建立起特殊的工廠體制，這種體制被稱為「福利資本主義」(welfare capitalism)或是「家父長主義」(paternalism)，是戰後「大量生產方式」(mass production)的前身(Brody 1968, Piore and Sable 1984)，在工業關係的實踐層面上，泰勒主義的科學管理作為一種意識形態，影響力反而不如福特的實際作為(Burawoy 1985)。

位於芝加哥的西方電子公司霍桑(Hawthorne)廠，是一間實施福利資本主義的工廠，擁有兩萬九千名員工，為貝爾電信公司生產交換機。1924年起，在哈佛管理學院的羅利斯伯格(F. J. Roethlisberger)、與霍桑工廠勞資關係處任職的工業工程師狄克森(W. J. Dickson)的主持下，針對科學管理的各項命題，在該廠進行了一系列的實驗，梅佑(E. Mayo)則是在1928年訪問該廠並加入研究行列，對工人的行為，提出了十分不同的解釋(Mayo 1949)。泰勒認為，工人是一個受到工資與獎勵所驅動的「經濟人」(homo economicus)；西方電子研究卻顯示，工人在工廠中的表現，更像是馬林諾斯基與牟斯(B. Mauss)關於交換的著作中，所呈現的「社交人」(homo gregarious)，此一論點，日後被稱為「人際關係學派」(human relations)，後來進一步發展成企業管理學上的「Y理論」(Grint 1991, Scott 1998)。



霍桑工廠的實驗，原來只是要測量燈光照明與生產效率之間的關係。羅利斯伯格與狄克森發現，除非工廠已經暗到幾乎看不見而無法進行工作，否則無論燈光調亮或是調暗，工人的產量都大幅提昇。另一方面，甚至當工程師不再調整燈光時，只要研究者繼續測量，工人的產量還是提升了，而他們卻仍然向研究者抱怨燈光調得太暗或是太亮。後來，研究縮小到六個女工的範圍，研究者開始進行長期觀察與訪談，分析工廠中非正式人際連帶的作用。第三階段則在工廠裡設下三個實驗組與對照組，並持續進行觀察到 1932 年。這些工業社會學與心理學的研究指出，只要是研究者出現，工人們為了求榮譽或爭面子，就會提高產量，因此西方電子研究的結論是，泰勒所強調的那種科學管理要素，例如生產線的速度、燈光甚至計件工資等等，對生產效率的影響力，遠遠不如工人的道德規範、社交需要與工廠中的人際關係（Mayo 1949, Grint 1991:123-7, Scott 1998）。梅佑則對此一研究做出結論：工人的非正式小團體的抵抗，例如限制產量的行為，是工人堅持類似土著的團體規範，所謂「原始的忠誠」，拒絕或無法理解管理者的經濟理性，所導致的後果。因此，管理者應該放下敵意，有耐心地說服工人並尋求合作（Mayo 1949, Burawoy 1979, Grint 1991, Scott 1998）。

西方電子研究是工業社會學上一次重要的典範移轉，除了在理論上突破了泰勒主義「科學管理」的迷思之外，還凸顯了另一個方法論上的問題，那就是社會研究的困境：研究者一旦出現在田野中，被研究者的社會行為、社會關係與意義的詮釋立即走樣，這就是所謂的「霍桑效應」（Hawthorne

Effect)，事實上，西方電子研究者就企圖用深度訪談，控制訪員的態度與表情、放鬆受訪者的情緒並仔細聆聽他們的抱怨來解決此一問題，這也是他們給管理階層的建議（Mayo 1949）。「霍桑效應」成了社會科學研究方法上的重要謎題（Grint 1991）。

在芝加哥學派（Chicago school）都市社會學民族誌研究的訓練下，工業社會學家唐納德·羅伊（Donald Roy）解決「霍桑效應」的方式，就是使用人類學的參與觀察法，以避免工業心理學實驗所造成的研究困境（Burawoy 2000）。1944年，羅伊在芝加哥的一家吉爾機械廠生產線上，工作了十一個月，留下詳盡的民族誌記錄。他的結論強烈反駁了梅佑的說法。在該廠的計件工資體制下，工人一旦提高產量，計件單價就會下滑，除了少數破壞工作速率的趕工者之外，多數工人的薪水反而因此減少了。「理性的」工人不得不搞小團體，以限制產量或是藏業績的方式，來因應管理階層的「不理性」（Roy 1960, 1980, Burawoy 1979）。

羅伊突破性的作品，成為工廠民族誌的濫觴（Smith 2001），也使得人類學研究由邊陲地區進入到馬克思所謂資本主義「隱蔽的核心」（hidden abode）。然而，戰後的組織理論卻並未延續這個發展，一方面，組織理論開始將早期工廠研究的論點一般化，研究的單位包括了各式各樣的組織，如醫院、學校等等；另一方面，其理論爭論的重心轉向組織與外在環境、組織的控制與權威類型、以及組織與技術之間的關係上。在一九六〇年代末期的組織理論作品中，又以詹姆士·湯普生（James Thompson）的研究最具整合性。湯普生將



組織的技術層次，組織的管理層次與制度層次區分開來，並且分析了組織為了保護其技術核心、用來因應外在環境的幾種緩衝策略（Scott 1998），這與布若威在勞動過程、內部國家與內部勞動市場，以及壟斷資本主義體系的三個分析層次，是相應的，布若威在書中坦承受到湯普生的啟發（Burawoy 1979）。

然而，布若威對於受涂爾幹影響的第一代人際關係學派、受現代化民主理論家影響的第二代人際關係學派，與主要是延續韋伯權威類型分析的、控制與衝突學派的組織理論傳統，所採取的是一貫強烈的批判態度。除了效法馬克思對古典政治經濟學的批評之外，布若威似乎受到孔恩（Thomas Kuhn）的啟發，認為組織理論的研究成果，應該可以被馬克思主義的勞動過程典範所改寫，並得到全新的解釋（Burawoy 1979）。

三

當馬林諾斯基在英國發表其人類學論點，而芝加哥霍桑工廠的員工在越來越昏暗的廠房中趕工之際，莫斯科的列寧，則煩惱於革命後的內戰與經濟崩潰，並且寄望泰勒的科學管理，可以為他解決社會主義工廠的控制問題（Grint 1991）。

按照馬克思在《資本論》中的說法，資本主義在一般利潤率下降、週期性的生產過剩與市場的無政府狀態，以及兩極化（polarization）所引發的階級鬥爭下，不可能克服生產力

與生產關係之間的矛盾，而終將被無產階級革命所埋葬（Marx 1967）。然而，如葛蘭西所言，俄國十月革命是一場「反對《資本論》的革命」，一方面為馬克思主義者帶來無產階級革命的希望，另一方面卻對馬克思本人的預言，提出了最強烈的質疑：為什麼革命沒有發生在勞工運動最為強大的先進資本主義國家？（Burawoy 1982, 2003b）

隨著列寧病死與史達林取得蘇聯政權、法西斯與納粹主義的興起，二十世紀初重要的馬克思主義者均下場悽涼。1927年在德國，羅莎盧森堡與李普克內西死於右派軍人的暗殺，威瑪共和的社會民主黨政權隨即遭到希特勒竄奪。托洛斯基遭俄共流放，最後在墨西哥被暗殺。義大利共產黨的領導人葛蘭西遭到法西斯主義的迫害，在獄中以暗語寫下了一系列針對共產黨路線爭辯的札記，提出了有關政治與文化「霸權」的著名分析，最後在1937年病歿獄中（Anderson 1979, Burawoy 1982, 2003b）。

第二次世界大戰後，美國霸權的繁榮與保守的政治氣氛，以及冷戰時期的背景下，現代化理論與結構功能論成為美國社會學主流，使得無產階級革命的前途更加黯淡。然而，隨著一九六〇年代末期，美國與法國等先進資本主義國家陷入不景氣、學生運動與反戰運動的政治動盪局勢中，西方馬克思主義的分析再次流行起來，成為社會學界裡引人注目的分支（Anderson 1979, Burawoy 1982）。

先進資本主義或是壟斷資本主義，是如何逃過革命一劫的？這個問題困擾著所有戰後的馬克思主義者。布若威曾經回顧西方馬克思主義的社會學理論，幾個相關支派，都希望



對這個問題提出解答 (Burawoy 1982)。

第一種解釋來自於美國的馬克思主義經濟學分析，這批學者集中於《每月評論》(Monthly Review) 期刊，其中又多以保羅·拜倫 (Paul Baran) 與史威齊 (Paul Sweezy) 的作品為出發點 (Burawoy 1982)。拜倫與史威齊的《壟斷資本》(*Monopoly Capital*) 一書認為，壟斷資本主義中的大公司透過對銷售活動的控制、廣告開支、鼓勵非必要的浪費等方式來刺激消費，而國家則透過擴大軍事支出以吸收生產剩餘，來克服資本主義週期性的生產過剩危機 (Baran and Sweezy 1966)。在《國家財政危機》(*The Fiscal Crisis of the State*) 一書中，歐康諾 (James O'Connor) 進一步提出了資本主義國家企圖調和壟斷資本的積累與社會控制的合法性，這兩種互相矛盾的壓力，卻導致公共支出的不斷擴張，終於引發嚴重的財政危機 (O'Connor 1973)。本身是工匠而非學者出身的哈里·布雷弗曼 (Harry Braverman) 對勞動過程的分析，則指出壟斷資本主義為了剝奪工匠的技術並擴大產業後備軍，其勞動過程的發展趨勢，是構思與執行的分離，並導致工人的「去技術化」(deskilling) (Braverman 1974)。鮑理士 (Samuel Bowles) 與金蒂斯 (Herbert Gintis) 針對美國學校教育的分析，則指出學校系統的發展，與資本主義及勞動過程的發展趨勢相「符應」，學校「再生產」了資本主義的階級關係，在經濟生活未能改變之下，自由主義的教育改革終將失敗 (Bowles and Gintis 1976)。大衛·諾柏 (David Noble) 的科技史研究，也將美國科學教育及工程師階層的發展，視為加強勞動控制與緩和階級鬥爭的工具 (Noble 1977)。此外，奧地

利的托派學者厄內斯特·曼德爾（Ernest Mandel）延伸了孔德拉提夫（Kondratieff）與熊彼得（J. A. Schumpeter）的論點，將資本主義一般利潤率下滑、十九世紀末以來幾次重要的經濟危機與科技革命的發展週期相結合，提出所謂的「長波」理論（Mandel 1975）。約翰·羅默（John Roemer）則另闢蹊徑，運用新古典經濟學家所喜愛的數學模型，放棄勞動價值說而以剝削為起點，對馬克思的理論進行改寫，影響了亞當·許沃斯基（Adam Przeworski）與艾瑞克·萊特（Eric Olin Wright）等人，前者認為，歐洲社會民主黨的修正主義路線，是在有組織的勞工階級與中產階級結盟的困境之下，工人理性計算之後「同意」（consent）的結果，此外，他還要求馬克思主義者回歸「方法論上的個人主義」（Przeworski 1985）。這一個以數學推理、賽局理論與量化統計為主的研究取向，被稱為「分析的馬克思主義」（Analytical Marxism）。

前述除許沃斯基與艾德沃茲（Richard Edwards）等極少數作者，引進葛蘭西與韋伯的論點，著重霸權與抵抗等概念之外，「每月評論學派」的政治經濟分析，通常是以資本主義必然發生一般利潤率下滑與生產過剩的危機為出發點，並且將非經濟因素視為「上層建築」，強調國家公共支出、學校教育與勞動過程如何有助於壟斷資本主義克服經濟危機，因而具有經濟決定論的傾向。

與此相對的第二種理論發展，則是法蘭克福學派（Frankfurt School），或者被稱為是「黑格爾化的馬克思主義」（Hegelian Marxism）。法蘭克福學派可以追溯到青年馬克思對異化勞動的論點、盧卡奇（Georg Lukács）的《歷史與階級意



識》一書中對階級覺醒的強調，以及葛蘭西的霸權理論（Burawoy 1982）。霍克海默（Max Horkheimer）與阿多諾（Theodor Adorno）分析文化工業在麻醉工人階級意識上的作用（Anderson 1979），馬庫色（Herbert Marcuse）強調科技的發展如何將工具理性發揮到極致，抹平了資本主義社會中的個人差異，造就了新型態的極權主義，其中，富裕的勞工階級早已失去革命的動力（Marcuse 1966）。布若威認為，英國馬克思主義者雷蒙·威廉士（Raymond Williams）與湯普森（E. P. Thompson）等人，由於強調勞工階級覺醒與文化的重要性，可以被視為法蘭克福學派的遠親（Burawoy 1982）。

相對於第一代法蘭克福學派的唯心論與精神分析取向，以及認為資本主義與現代科技已經成功地麻醉人心與消除抵抗的悲觀主義，哈柏瑪斯（Jürgen Habermas）與奧菲（Claus Offe）等法蘭克福學派第二代學者，更著重於晚期資本主義中國家的角色，以及系統的矛盾與危機。哈柏瑪斯在《合法性危機》一書中，改寫了系統理論，認為資本主義經濟系統產生一般利潤率下滑的「經濟危機」時，政治系統與文化系統的介入將會導致危機的移轉，而非消失。如奧菲所言，資本主義社會中的國家機構，難以調和合法性與協助資本積累兩種彼此衝突的功能，面對資本家促進商品化的積累需要，以及各種社會運動要求去商品化的抵抗，在處理經濟危機時將會導致「行政的再商品化」（Offe and Ronge 1975），而這將導向行政管理的「合理性（財政）危機」與國家政權的「合法性危機」，使民眾開始質疑資本主義國家，亦即政治系統的遊戲規則。當國家企圖透過教育與文化體制動員群眾，以擴大

公民參與的方式來克服合法性危機時，又必須面對資本主義瓦解社會連帶與傳統價值之後，公民集體冷漠的「動機危機」(Habermas 1975)。換句話說，哈柏瑪斯等人並不認為晚期資本主義已經克服了資本主義社會的矛盾，危機只是透過政治與文化系統移轉並且延後，在政治經濟局勢動盪的一九七〇年代，晚期資本主義的「合法性危機」似乎即將爆發。

戰後討論先進資本主義何以存續的第三種觀點，是法國的結構馬克思主義，在英語世界最著名的期刊，就是長期由派里·安德森 (Perry Anderson) 主編的《新左評論》(New Left Review)。結構馬克思主義的興起，是從路易·阿圖塞 (Louis Althusser) 以「資產階級的個人主義哲學」對沙特存在主義與英國人道主義等左派思潮的攻擊開始的，從而引發波及英、美、法三國馬克思主義者有關哲學與意識形態、封建主義的歷史研究、國家理論與經濟人類學的一系列論戰，影響甚為深遠。在《保衛馬克思》(For Marx, 1969) 一書中，阿圖塞認為在青年馬克思與成熟的馬克思之間，存在著「認識論上的斷裂」，後者徹底拋棄了黑格爾唯心論與個人主義，而採取了以階級為主體的、結構與科學的馬克思主義觀點。其次，阿圖塞放棄了馬克思在《德意志意識形態》中提到的，基礎決定上層建築的論點，提出資本主義社會存在著由經濟、政治與意識形態「多元決定 (over-determination) 的矛盾」的分析，阿圖塞與巴里巴 (Etienne Balibar) 的《閱讀資本論》(Reading Capital) 一書，則重新界定了生產力、生產關係與生產方式等概念 (Althusser and Balibar 1970)。人類學者葛德里耶 (Maurice Godelier) 批判了新古典經濟學的資本主義個



體「理性」，並運用結構馬克思主義的多元決定模型來解釋前資本主義社會。赫斯特（Paul Hirst）、悉尼斯（Barry Hindess）與安德森等英國戰後新一代學者，企圖用結構馬克思主義改寫封建主義的理論分析（Anderson 1974, Hindess and Hirst 1975），而希臘裔政治學者普蘭扎斯（Nicos Poulantzas）在與英國政治學者密利班（R. Milliband）之間，針對資本主義國家「工具論」與「結構論」的論戰中，提出了國家機構（state apparatus）需獨立於資產階級短期利益，透過社會福利政策調解階級鬥爭，才能夠維繫資本主義長期穩定的「相對的自主性」（relative autonomy）的概念，並且企圖在社會形構與政治體制之間建立一般性的通則（Poulantzas 1969, 1973）。這場爭辯啟發了跨越發展社會學、政治學與歷史社會學的「國家中心論」取向的研究，批判了世界體系理論對於國家角色的忽視（Skocpol and Evans 1985）。結構馬克思主義引起了英國馬克思主義者，如湯普森的強烈反彈，認為政治、經濟與意識形態「最終仍然決定於經濟」的看法，僅僅是經濟決定論的新版本（Thompson 1981）。

戰後討論先進資本主義未能革命，共產黨政權卻誕生在俄國的第四種馬克思主義觀點，包括了發展社會學上的依賴理論、歷史社會學與農民研究。這些研究者多數涉及了列寧與盧森堡關於帝國主義擴張動力的論戰，以及多布（Dobb）與史威齊對封建到資本主義轉型的辯論（Hamilton 1976）。摩爾（Barrington Moore）與沃爾夫（Eric Wolf）等人以馬克思在《路易波拿巴的霧月十八》中著名的小農生產方式與階級政治分析為啟發，分別探討了農民革命與極權主義的發展

(Moore 1966, Wolf 1966)。繼弗朗克 (A. G. Frank) 之後，埃及政治經濟學者阿敏 (Samir Amin) 受到結構主義的影響，強調不同生產方式與其連屬 (articulation)，以及核心與邊陲區域之間不平等的交換 (Amin 1976)，而華勒斯坦 (Immanuel Wallerstein) 不但擴張了對資本主義世界體系分析的時間與空間，也加入對於半核心、半邊陲國家的流動與核心霸權移轉的論點 (Wallerstein 1974, 1983)。這些馬克思主義者之間的爭論，被某些研究者貼上以探討生產方式聯屬為主的「生產中心論」與探討資本流動及全球商品鍊為主的「流通主義」的標籤，而布若威顯然偏愛前者。布若威認為，早期的依賴理論與世界體系理論，由於其經濟決定論的特質，可以被當成是「每月評論學派」的分支 (Burawoy 1982)。不過筆者認為，這些馬克思主義者透過資本主義生產方式或世界體系擴張的過程中，核心與邊陲之間的不平等交換及前資本主義生產方式的抵抗，將先進資本主義國家未發生革命而走上修正主義路線、以及二十世紀的共產革命均由邊陲國家的農民所主導這兩個否證《資本論》的事實，放進了同一個解釋的框架中，與每月評論學派集中於國家或意識形態的回應，不完全相同。

在一九七〇年代的美國馬克思主義政治經濟學、德國法蘭克福學派、法國結構馬克思主義與依賴理論的影響下，布若威試圖重建馬克思主義的勞動過程理論，在《製造甘願》一書當中，他幾乎提到了上述馬克思主義者之間的所有爭辯。不過，對於回答先進資本主義國家裡，工人為何不革命的這個問題，布若威跳脫了有關國家機構、意識形態與依賴理



論的爭議，延續了葛蘭西的看法，給了我們一個相當有創意的答案：「霸權誕生於工廠」。

四

一個社會學研究者、或者是一個理論典範的成功，除了個人的努力，以及科學社群內部的互動之外，也經常是整體政治經濟的「機會結構」的產物，因此，描繪某個成名社會學者的經歷，需要一種對社會學者與理論本身的知識社會學考察。但即使筆者這樣看，仍然很難減損布若威個人生命經驗的傳奇性。

1968 年，布若威從英國移居中非的尚比亞，到尚比亞銅礦管理局 (Zambian Copper Industry Service Bureau) 擔任研究員 (Burawoy 1985)，並且在 1970 年進入尚比亞大學的社會研究所 (Institute of Social Research)，當時的社會研究所就是日後的羅德－李文斯頓研究所 (Rhode-Livingstone Institute)，這是葛拉克曼為曼徹斯特學派的非洲研究，所創立的重要學術機構 (Kuper 1983, Burawoy 2000)。布若威在這個英國社會人類學的重鎮裡，完成了有關尚比亞銅礦工人的人類學碩士論文，他的指導教授之一，就是前述與葛拉克曼共同開創「擴展個案方法」的維爾森。在這裡，布若威受到英國社會人類學的完整訓練，繼承了曼徹斯特學派的主要理論關懷與研究方法 (Burawoy 1985, 2000)。此外，他還在碩士班期間參與組織尚比亞的社會學會與學生團體，在 1971 年的一次學運抗爭中，遭到尚比亞軍警開槍鎮壓，幸運地逃過一劫 (Burawoy

1989b: 96-7)。

1972年，布若威負笈美國，在幾位社會人類學教授的推薦下，原來想接受芝加哥學派都市社會學與民族誌的訓練，然而，芝加哥學派當時早已沒落，令他十分失望(Burawoy 2000)。幸運的是，布若威遇上了年輕的分析馬克思主義政治學教授許沃斯基(Burawoy 1979)，日後以分析歐洲社會民主黨發展的《資本主義與社會民主》(1985)與東歐民主化的《民主與市場》(1991)等著作，聞名於世。布若威與許沃斯基建立了亦師亦友(亦敵)的關係，在後者的強烈影響下，布若威發展出他自己傾向結構主義的馬克思主義觀點(Burawoy 1985)。

1974年，布若威開始在芝加哥近郊聯合公司的機械工廠工作，用他自己的話說，由於「鴻運當頭」(stroke of fortune)，讓他「命中註定」(stroke of fate)(Burawoy 2000:23)遇上了三十年前羅伊下田野的同一間工廠。羅伊的作品是最早的、甚至也可能是最詳盡的工業民族誌作品之一(Smith 2001)，他本人不僅是優秀的工業社會學家，更樂於提攜後輩，完全不介意有人踏進他的田野，重新詮釋其個案，更積極提供協助，顯示出一代學者的泱泱風範(Roy 1980, Burawoy 1979, 2003a)，羅伊除了工廠民族誌之外，在北卡羅來納州進行了三十年的工會研究，並於1980年辭世(Burawoy 1985)。這間工廠，給了布若威與組織理論對話的大好機會。

通常，科學史上的典範移轉不只取決於研究者的意志，關鍵性的角色常常得碰上相當好的時勢與運氣。受教於曼徹



斯特學派的要角維爾森，遇上當代最優秀的左翼政治學者許沃斯基，又得到上天保佑，重返組織理論中著名的工廠，布若威就是那個幸運兒。不過，他也相當珍惜自己的好運道。《製造甘願》一書的靈感，刺激布若威進行更龐大的工廠體制比較研究，這就是「生產的政治」計畫，這個計畫橫跨了二十年的時間，期間布若威在匈牙利的「列寧煉鋼廠」與俄國的工廠投入勞動群眾的行列，主要的研究成果，集中在《生產的政治》(Burawoy 1985) 與《輝煌的過去》(*The Radiant Past*, 1992) 這兩部著作中。

就連布若威在匈牙利的工廠研究，都讓人不得不折服於他驚人的運氣與意志力。「我畢生的夢想就是在一間社會主義的煉鋼廠找到一份工作！……我猜我是世界上唯一有這種奇特夢想的人。」在紐約大學社會系的一場演講中，他這麼說 (Byles 2001)。事實上，這是當時許多社會學者，像魏昂德 (Andrew G. Walder) 與陳佩華 (Anita Chan) 等人的夢想，但儘管想要研究中國共產黨統治下的工廠與農村，他們都不得其門而入，只能被迫在香港訪談中國難民。1985 年的二月份，布若威興奮地跨進匈牙利列寧煉鋼廠的大門 (Byles 2001)，在此之前，他曾經數次前往波蘭與匈牙利，一直未能獲准進入社會主義的工廠從事研究 (Burawoy 1985)。在共產主義社會研究的開創性人物伊凡 · 澤林尼 (Ivan Szelenyi) 等人的大力協助下，布若威成為第一個在共產主義工廠裡做工的西方社會學者 (Burawoy and Lukács 1992, Burawoy 2000)。

布若威在匈牙利的田野，得力於學術界同僚的幫助與冷戰解凍的大環境，但成也蕭何、敗也蕭何，共產世界的改革

開放，迅速地導致整個東歐社會主義體系的崩潰。雖然布若威與他的合作者盧卡斯（János Lukács）對於匈牙利的經濟改革做了一些觀察，也對《生產的政治》一書中的理論架構做出修正，但隨著 1989 年柏林圍牆倒塌，列寧鋼鐵廠也面臨重大的轉型，在員工入股之後不久，於 1997 年私有化，賣給來自斯洛伐克共和國的一個跨國財團（Burawoy and Lukács 1992, Burawoy 2000, Byles 2001）。基於比較研究上的理由，布若威在 1990 年就放棄了匈牙利，前往蘇聯尋找適合參與觀察的社會主義工廠，然而他自嘲地說「悲劇——如果你願意的話，就叫它革命吧——總是跟隨我到達每一個地方」，1991 年 6 月，布若威在俄羅斯找到可以下田野的工廠，但是兩個月之後，俄共保守派發動短命的政變，曾存在地球上五十九年的第一個共產國家蘇聯隨即解體，這家工廠就隨著經濟改革而破產，布若威的研究也無以為繼（Burawoy 2000, Byles 2001）。不過，直到 1999 年，布若威仍然不斷重返俄羅斯，利用短期工作機會與參訪，對經濟轉型之下的生產體制與性別議題進行研究。

「我每到一處，所有的事物就在我的面前崩潰。現在我的朋友哪兒都不讓我去了。古巴？中國？他們說千萬不要，你最好是待在北極圈裡。」在貝理斯 2001 年的訪問中，布若威幽默地說，而且「對一個五十三歲的人來講，在工廠裡工作真的是個大問題。」（Byles 2001）不過即使如此，布若威的工廠田野經歷，在社會學與人類學界中，已經是空前的輝煌成就。根據維琪·史密斯（Vicki Smith）針對工作民族誌研究的全面回顧，自羅伊完成著作的五十年以來，五十七本相關



著作的作者裡面，僅有布若威一人，能夠持續如此之久的工廠田野，並且曾經在三間以上，而且又是不同國家的工廠生產線裡，直接做參與觀察（Smith 2001）。

回到柏克萊，布若威開始重新整理他的社會學質化研究方法論。1988年，他帶領博士班學生進行參與觀察方法的訓練，重建「擴展個案方法」，這些成果收錄在《民族誌拓邊》(*Ethnography Unbound*, 1991)一書。而在1998年，布若威又參與了一項在巴西、愛爾蘭、匈牙利與美國等全球六個地點同時進行的人類學計畫，希望透過不同地區的個案研究，探討「全球化」的現象是否存在，從而改變了全球各地人類的時間觀與空間觀。雖然結論十分模糊，但這仍然是個有趣的民族誌寫作實驗，相關作品合編入《全球民族誌》(*Global Ethnography*, 2000)一書。布若威對曼徹斯特學派「擴展個案方法」的全面翻新，以及在《製造甘願》原序言中所提到，探討重訪其他學者田野地的方法論的論文，都是在近幾年離開工廠之後，才陸續完成的(Burawoy 1998, 2003a; b)。

除了布若威個人的執著，以及政治經濟變遷「時勢造英雄」之外，誠如許多科學社會學或者區域創新研究所指出的，科學家需要一個資訊流通的社會網絡來刺激技術創新，社會學者並不例外。就布若威的例子而言，除了芝加哥與柏克萊大學的學術資源、他在匈牙利的合作者以及「十月革命社會主義者縱隊」(October Revolution Socialist Brigade)的工人之外，美國馬克思主義社會學者的網絡，是他非常重要的社會資本，其中一個就是「無胡說八道馬克思主義者社團」(Non-Bull Shit Marxist Group, NBSMG)。在《探究不平等》

(*Interrogating Inequality*) 一書的序言中，萊特曾經簡單介紹過這個社團，其中主要的成員包括美國重要的馬克思主義、後馬克思主義或是社會民主主義學者，例如分析馬克思主義的要角羅默、埃內斯特（Jon Elster）、許沃斯基、寫過《馬克思的歷史理論》一書的科亨（G. A. Cohen）、鮑理士、金蒂斯、研究封建向資本主義轉型的要角布勞納（Robert Brenner）等等，全部是男人，每年進行數日的內部聚會。這個網絡對於長期弱勢的美國馬克思主義「男性」社會學者，起著相當重要的學術交流作用（Wright 1994）。此外，布若威也相當提攜後進，近期的民族誌著作都是由博士班學生組成工作團隊，合力完成的。

在布若威的學術生涯裡，最值得一提的友人，應該非艾瑞克·萊特莫屬。萊特以重建馬克思主義的社會階層化與社會流動研究而聞名，提出了「矛盾的階級位置」（contradictory class locations）的概念，對中產階級進行馬克思主義的量化分析，甚至發展出十六國以上，包括台灣在內的階級結構跨國比較。兩位當代馬克思主義陣營的社會學大師相遇，又是另一段傳奇故事。

1975年，布若威還在芝加哥大學博士論文寫作期間，提前申請柏克萊大學的教職。一天，柏克萊一個叫萊特的博士班學生打電話給他，說芝加哥一位著名的學者寫信來毀謗他是「最糟糕的左翼極端份子」，叫柏克萊千萬不要聘用布若威。萊特叫布若威要有另謀高就的打算。這通電話三個月後，在萊特爭取下，柏克萊系上的教師與研究生為了排除黑函的影響，組成了一個公正的審查委員會，通過布若威的聘



任案。這次審查會上，布若威第一次與萊特會面，惺惺相惜，從此成為莫逆之交，隔年，兩人著名的論文都順利通過，取得博士學位 (Burawoy 1989b: 78)。這個故事，仍然在柏克萊的研究生中流傳，除了令人佩服萊特的勇氣之外，還呈現了 1970 年代美國社會學界的內部衝突與變遷：曾參與學生運動與反戰運動的新一代研究者，與學界保守勢力對抗的權力鬥爭。

「我們兩人的智識風格在很多方面格格不入，他做民族誌研究，格外精細；我做量化研究，常抹煞研究主體細微、本然的面貌。他一般而言，懷疑「客觀」真理，而我依慣例在哲學上維護馬克思主義與社會學的科學啓發。我們在林間溜狗時刻、莫斯科找餐廳的時分，討論這些問題……」
(Wright 1994)

萊特是當代重要的社會學量化研究學者，而布若威則是當代社會學質化研究的代表性人物之一，兩人不但沒有質化與量化研究者之間慣有的敵意，二十餘年來還私下討論與閱讀彼此的幾乎每一頁作品，更公開在期刊上發表針鋒相對的論文，相互批評策勵，而完全無損其私交 (Wright 1994)，兩人同時也積極參與各種政治活動與社會運動。這段軼聞，除了友誼令人稱羨之外，更讓我們見識到純正開闊的學術胸襟。

1974 年，布若威正在工廠做工之際，學徒出身，曾有十九年職場經驗的傳奇人物布雷弗曼發表了《勞動與壟斷資本》一書，重新闡釋了馬克思的勞動過程理論。布雷吉爾曼認為，資本主義為了從勞動過程中取得剩餘價值，必須「管理」，也就是「控制」勞動過程。控制是資本主義企業管理的本質，透過壟斷資本對現代科技的佔有，管理階層得以促成「構思」與「執行」的分離，形成剝奪工人的技術的長期趨勢 (Braverman 1974)。此一說法隨即引起正反兩極的反應，可惜的是，布雷弗曼在 1977 年的一場車禍中不幸喪生，我們無從知道他對自己理論的反思。一方面，某些量化研究企圖驗證整個美國勞動力是否真有「去技術化」的趨勢，結果多持保留的態度 (Wright 1985, Block 1990)；另一方面，後繼的勞動過程研究者，也認為布雷弗曼僅描繪工人客觀存在、嚴重忽視工人主體性及勞工運動的歷史，而著手修正其觀點，其中較重要的是艾德沃茲，他將勞動過程視為勞資雙方《爭奪的戰場》(The Contested Terrain, 1979)，是管理階層「控制」與勞工「抵抗」此一歷史過程的一系列產物，並將美國歷史上曾經出現過的工廠管理模式區分為直接控制、技術控制與科層控制等類型。

布若威的勞動過程理論，大抵就是在批判組織理論與上述的「布雷弗曼症候群」(Bravermanian) 這兩種研究取向上，建立起來的 (Burawoy 1979, 1985)，並歷經他自己多次的修正，其主要架構，集中在《製造甘願》、《生產的政治》與《輝煌的過去》這三本書裡。對於布若威在本書已經詳加說明的部分，筆者盡量不再重複，僅就其貢獻與後來的理論發



展，扼要介紹之。

布若威對勞動過程理論的第一個貢獻，在於指出「同意」(consent，或者譯為「甘願」)的重要性。布若威認為，馬克思將勞動過程的再生產，視為競爭資本主義下，勞動市場「強迫」(coercion 或譯為威嚇)的效果，因為在完全沒有財產與其他收入的情況下，勞動力不賣出去，工人就得挨餓甚至死亡。但是在壟斷資本主義下，工人受到福利國家的基本生活保障，市場的威嚇力量日減。布若威認為，壟斷資本主義勞動過程中，驅動工人投入生產的力量，來自一種「志願性的服從」，也就是有意識下的「同意」，或是默默接受的「甘願」(Burawoy 1979, 1985, 謝國雄 1996)。依據布若威的說法，無論何種類型的生產體制 (production regime) 或者說是工廠體制，都是「同意」與「強迫」的組合，當強迫的力量佔上風時，他稱之為「專制體制」(despotism)，當「同意」壓過「強迫」的力量時，稱之為「霸權體制」(hegemonic regime) (Burawoy 1979: 27, 194)。

布若威對勞動過程理論的第二個貢獻，在於區分出「生產關係」(relations of production) 與「生產時的關係」(relations in production) 或「生產中的關係」(production relations)。生產關係，指的是某個生產模式中針對剩餘價值所發生的剝削關係，而生產時的關係，則是指在勞動過程中，所產生的種種社會關係，例如同仁之間的關係，或是上司與下屬之間的關係。布若威認為資本主義的勞動過程，不僅透過生產來佔有剩餘價值，更利用各種生產時的關係（製造同意的機制）來掩飾剩餘價值，因而，其特徵正是在同一過程

中，取得並且同時掩飾了剩餘價值（Burawoy 1979）。布若威批評布雷弗曼未能認識到泰勒主義在理論上與實踐經驗上的巨大落差，所以誤解了資本主義勞動過程的本質，勞動者徹底的去技術化，將無法隱藏剩餘價值，導致階級衝突加劇，而技術完全由工人控制，則無法取得剩餘價值，因此，資本主義勞動過程要掩飾同時取得剩餘價值，工人不可能完全去技術化或掌握技術（Burawoy 1985: 49）。

在《生產的政治》中，布若威把《製造甘願》一書裡勞動過程「行動」與「關係」的面向，進一步區分為「生產時的技術關係」與「生產時的社會關係」。布若威認為，布雷弗曼有經濟決定論與科技決定論的傾向，是因為忽視了生產時的社會關係，並且誤解了生產時的技術關係，前者導致他的理論中完全不見工人的主體性及生產的政治與意識形態層面（Burawoy 1985: 35-6）。生產時的技術關係或者說是科技的進展，則與生產時的社會關係有關，並受到生產關係的「污染」與其他社會力量的形塑，布雷弗曼則未能指出這一點（Burawoy 1985: 51-2）。

布若威的第三個理論突破，就是重新定義了「政治」的概念，並用之於生產領域。布若威將政治定義為在某一特定領域內，針對某一組社會關係的鬥爭。「生產的政治」，就是在生產領域內，針對「生產時的關係」所展開的鬥爭。國家政治，或者說是總體的政治（global politics），則是調節各領域鬥爭的「政治中的政治」（the politics of politics），國家機構所確保的，是其他領域的社會關係與社會機構的再生產，在經濟領域，確保的則是資本主義「生產關係」的再生產



(Burawoy 1985: 254)。值得一提的是，布若威在《生產的政治》一書中，認為應當跟隨韋伯，將國家定義為某一疆域內壟斷武力的組織，而放棄了《製造甘願》的「內部國家」與「外部國家」的區分，代之以「生產的政治」與「國家政治」的區分 (Burawoy 1985: 11)。

在重建「政治」的概念之下，布若威把結構馬克思主義的分析架構引進生產領域，將生產體制視為一個由經濟（物品的生產）、政治（社會關係的生產）及意識形態（對於社會關係的實踐經驗的生產）「多元決定」的領域 (Burawoy 1985: 39)，其中製造甘願的機制，包括了勞動過程作為一場遊戲，而產生的政治與意識形態效應，以及生產的政治與意識形態機構，也就是勞資集體協商（本書中的內部國家）與內部勞動市場，這些機制，組成了調節生產政治（生產時的關係及其衝突）的生產體制。布若威指責布雷弗曼與艾德沃茲等人，未能將勞動過程本身，與生產的政治機構區分開來，但後者是製造甘願、區分專制與霸權體制歷史分期的重要機制，因此，艾德沃茲關於資本主義勞動過程三種控制類型的歷史分期，欠缺理論邏輯上的依據。（Burawoy 1985: 125）。

關於生產體制中這些政治與意識形態機制的運作與歷史變遷，本書的民族誌就是最佳的說明。然而，一旦結構馬克思主義所謂「最終決定」的經濟領域，本身也是由經濟、政治與意識形態多元決定的，那麼，生產體制的類型、與資本主義的延續或崩潰，又取決於何種歷史因素呢？

布若威認為生產體制的型態，主要取決於國家政治與生產政治之間的關係。在《生產的政治》一書中，布若威提出

「國家對工廠體制的干預」以及「國家機構與生產機構之間的制度關係」這兩個面向，來討論國家政治與工廠體制之間的關係與分類。國家機構與生產機構之間有「分離」與「融合」兩種制度關係，在資本主義下，國家機構與生產機構是分離的，前者要佔有剩餘價值，就必須向後者課稅。在社會主義下，國家機構與生產機構是融合的，國家直接取得並且分配生產剩餘。至於國家對工廠體制的干預方面，則區分為「間接」與「直接」兩類 (Burawoy 1985: 12)。透過上述四種情況，布若威區分出資本主義的市場專制體制與霸權體制，以及社會主義的官僚專制體制等生產體制的類型。

在競爭的資本主義下，國家對工廠體制的干預是間接而無力的，生產體制基本上是專制的，其分類取決於生產工具的有無（如外包制）與勞動市場供給等因素 (Burawoy 1985: 87-91)。在壟斷資本主義下，國家則主要直接對勞動條件（管理權的範圍）與工人的社會福利（勞動力的再生產）兩方面進行干預，生產體制基本上是霸權式的 (Burawoy 1985: 125-6)，但是在先進資本主義各國中，國家對管理權的直接限制與對勞動力再生產的支持程度，差異極大。在瑞典，國家深入干預勞動條件，而且建立了完整的社會福利體系；英國雖然社會福利完整，國家卻很少干預勞動條件；美國的福利制度殘缺，但是國家對於集體協商與或勞資爭議，經常強力干預；日本則是低度福利，勞動條件也較差，最近似於專制的家父長主義 (paternalism) (Burawoy 1985: 137-47)。

布若威對社會主義工廠體制的分類，則經歷過重大的修正。在《生產的政治》一書中，布若威區分了「官僚專制體



制」與工人「集體自我管理」兩種類型，前者是在國家直接干預生產時建構出來的，以匈牙利工廠民族誌為例的典型，後者則是國家不直接干預生產體制下，所虛構出來的一種理想的社會主義生產方式 (Burawoy 1985: 12-3)。布若威認為官僚專制體制的形成，主要是由於科爾奈 (J. Kornai) 所謂「短缺的經濟」(shortage economy) 造成的。科爾奈的論點是，社會主義計畫經濟體系，在缺乏價格信息的指示下，經常無法反映生產與消費的需求，而生產單位的成本則不受市場拘束，形成「軟性的預算限制」(soft budget constraints)，與完全不同的經濟理性。一方面，生產單位為了擴大政治影響力並且減少生產的壓力，會浮編預算擴張人事，並且在計畫目標上跟中央計畫官僚討價還價，另一方面，計畫經濟的資源配置僵固而難以協調，而形成投資過剩、生產不足與原料供需失調的現象 (Kornai 1992)，這導致了依據計畫週期與物料短缺而發生的週期性趕工、以及生產管理上的專制，由於黨與工會都負擔了管理與榨取生產剩餘的功能，而形成了黨、工會與經理人三位一體，與領班合作壓迫工人的「官僚專制體制」(Burawoy 1985: 159-64)，其中布雷弗曼所謂的「構思」與「執行」的分離、去技術化的趨勢，是更加明顯的。至於布若威「集體自我管理」的概念，則是建立在 1980 年代波蘭共產黨對團結工聯抗爭的讓步，以及對南斯拉夫與古巴經濟實驗的樂觀評估上，布若威認為社會主義下的工人，有機會爭取到對勞動過程更大程度的控制 (Burawoy 1985: 200-2)。

社會主義的生產體制是否與資本主義類似，會有從專制到霸權的轉型？在《生產的政治》一書中，布若威似乎期待

東歐的民主化而非經濟改革，能夠使官僚專制體制讓位給工人集體自我管理，然而事與願違。在《輝煌的過去》一書裡，布若威與盧卡斯將社會主義國家的工廠體制，區分為「官僚專制體制」與「官僚霸權體制」兩個時期，後者是修改自《生產的政治》一書裡，引用史塔克（David Stark）與賽貝爾（C. Sabel）所謂社會主義核心部門的「官僚協商體制」（bureaucratic bargaining regime）（Stark and Sabel 1982, Burawoy 1985: 16）。由於匈牙利在東歐率先實施經濟改革，第二經濟部門成長迅速而形成勞動力短缺的現象，加上福利制度由生產單位轉向國家承擔，匈牙利國營工廠中，經理人與黨的強制力，在1980年代嚴重衰退，迫使生產單位實施類似資本主義霸權體制的分紅等獎勵制度，讓同意大過了威嚇，而造就了「官僚霸權體制」（Burawoy & Lukács 1992: 32-4）。

除了資本主義的「市場專制體制」、「霸權體制」與社會主義的「官僚專制體制」與「官僚霸權體制」之外，布若威在《生產的政治》重提了本書中的尚比亞案例，稱之為「殖民專制體制」（colonial despotism），並且一方面批評世界體系理論的經濟化約論與技術決定論（Burawoy 1985: 247），另一方面指責「生產方式連屬」的觀點，僅分析生產關係的層面，而忽視了生產時的關係與勞動過程的技術安排（Burawoy 1985: 212）。經歷過殖民初期原始積累的時期之後，在殖民國家所擁有的尚比亞銅礦中，白人經理人對非洲工人實施政治、經濟與意識形態的壓迫，也就是內部的種族主義，勞動市場的壓力與工作現場的安排顯然是專制的。而在後殖民時期，雖然白人經理暫時掌握了技術並持續其支配，但非洲工



人的抗爭與新民族國家統治的正當性，使得內部的種族主義衰退，並可能轉向「官僚專制體制」(Burawoy 1985: 248)。此外，從 1970 年代中期開始，全球金融體制走向去管制化，而先進資本主義國家紛紛陷入危機，出現資本外移與核心的邊陲化現象，也就是我們今日所熟知的「全球化」，布若威認為，此一衝擊使得先進資本主義國家去除對勞動過程的管制與社會福利的支持，讓原有的「霸權體制」轉型成彈性化的「霸權專制體制」(Burawoy 1985: 152, 264-5)。

透過同意與強迫的比例區分專制與霸權體制、生產關係與生產時的關係的劃分，以及國家政治與生產體制的關係，布若威建構出貫穿《製造甘願》、《生產的政治》與《輝煌的過去》這三本書的主要分析架構，試圖澄清各種生產體制之間的關係與歷史變遷。然而，這些生產體制的差異又是如何演變出來的？其歷史規律存在嗎？布若威的答案指向兩個方面，第一個方面，是對特定個案與歷史變遷的社會學分析 (Burawoy 1985: 259)，例如在資本主義國家，工會的組織、機械化與從競爭發展到壟斷資本主義的先後順序決定了生產體制的演變。工會組織先於機械化，則工人對勞動過程的控制較強，容易形成集體協商與福利國家政策，也就是促成霸權體制。工會組織先於壟斷資本主義，則競爭部門也會組織化，不易出現雙元的勞動市場。國家政治的多樣性，與階級鬥爭、資本競爭甚至國際勞動分工在歷史上的組合關係，也都影響工廠體制的演變 (Burawoy 1985: 66-8)。不過，布若威的這些推論都十分簡化，經驗證據有限，頂多只能說階級鬥爭仍然是影響國家政治與生產政治的重要因素而已。

對於變遷的動力與歷史規律的問題，布若威的第二點看法，指向對馬克思主義決定論傾向的徹底批判。生產體制是階級鬥爭與社會各領域鬥爭的結果，同時也是未來鬥爭的限制，就連生產力本身，也是一種「政治」。布若威自己十分清楚，他的論點推演到最後，必然要顛覆結構馬克思主義者不時遭人嘲笑的「最終決定於經濟」的論點，也就是，顛覆正統馬克思主義者與修正主義者賦予生產力與生產關係的優先性、以及階級鬥爭與生產方式演進的歷史規律。如此一來，也就拿掉了工人階級必須成為革命先鋒的沈重負擔（Burawoy 1985: 259）。

六

當代社會學的方法論源流，可以追溯到馬克思、涂爾幹與韋伯（Giddens 1976）。與這三大社會學家相關的實證主義、詮釋學及批判理論傳統，構成了社會學方法論上漫長爭議的主軸之一（Habermas 1971）。在二次大戰之後的美國社會學界，現代化論、結構功能論成為理論主流，實證主義與統計研究，則成為主要的研究方法（Burawoy 1998）。1960 年代末期，此一方法論傳統面臨了一系列挑戰。首先是民權運動、越戰與經濟赤字對美國霸權的政治經濟衝擊，其次則是實證主義的科學哲學本身面臨重大的挑戰，並且影響了社會科學，最後，則是來自社會學與人類學界對方法論的自我批判。

在科學哲學方面，卡爾·波柏（Karl R. Popper）最早在



1934 年提出了反歸納法與否證論，對於歸納邏輯的效力提出質疑。波柏認為，由於在科學研究者所觀察的經驗與科學理論之間，並沒有邏輯上的關係，歸納法所得到的觀察，並不能驗證普遍的理論，因此，科學理論只能夠被否證。波柏認為，科學是一種冒險事業，透過大膽猜測、試驗與否證的循環過程，科學家能夠從錯誤中學習，雖不可能得到真理，卻能逼近真理（Popper 1963, 紀樹立編 1987, 林正弘 1988）。

波柏與孔恩（Thomas S. Kuhn）的爭論，成為科學哲學發展的重要轉折。孔恩的科學哲學跳脫了知識論上的邏輯爭辯，而由科學史中得到更多的靈感。他將科學的演進區分為幾個階段的循環，包括派系林立的前科學、常態科學或典範（paradigm）、異例（anomaly）逐步發展成科學危機，最後經歷科學革命並且建立新的典範。一個典範包括了下列五個要素：（一）明確的定律或理論，（二）適用理論的範圍，（三）研究或實驗的工具，（四）指導研究工作的形上學預設，如宇宙由粒子構成，或文化是一種社會事實。（五）方法論的規則，這與形上學預設息息相關，如自然現象可以化約成粒子的運動。典範有時也被拿來指稱經典研究或著作，透過學習或模仿這些經典，研究者才能深刻體驗某個常態科學典範的基本精神與實踐方式。此外，孔恩強調不同的典範其實是不同的世界觀，在邏輯上可能並無錯誤，經驗上無法解釋的異例也可能被長期忽略，不必然導致科學革命；科學危機與典範移轉，是在某種社會或政治、經濟條件下形成的。因此，他強調典範之間的不可共量性（Kuhn 1962, 林正弘 1988）。

波柏與孔恩的科學哲學，影響了社會科學方法論的爭辯。首先，波柏對於歸納法的批判，挑戰了量化研究的效力。其次，典範、異例與科學革命的觀念，也被用來解釋社會科學的理論進展 (Giddens 1976)。在對戰後美國社會學主流的批評之下，許多學者轉而強調社會學與社會行動者的「反思性」(reflectivity) (Habermas 1971, Giddens 1984, Bourdieu and Wacquant 1992) 與無所不在的、滲透於社會科學知識之中的權力關係 (Foucault 1977)，在人類學界，則是對傳統的民族誌寫作方式及背後的知識預設提出質疑，檢討研究者與被研究者之間不平等的權力關係、要求對殖民主義與現代性的徹底批判，並訴諸民族誌寫作風格的多元化實驗 (Marcus and Fisher 1986)。

布若威對於葛拉克曼「擴展個案方法」的重建，除了對質化研究所面對的質疑，做出回應之外，也吸收了科學哲學與社會學、人類學方法論的進展，強調社會學的詮釋學與批判面向，進一步提出了「反思科學」(reflective science) 的概念，並延伸到人類學「反思民族誌」(reflective ethnography) 的討論上。

布若威的思想脫胎自兩場方法論上的筆戰，第一場論戰，是布若威與萊特在《階級的辯論》(*The Debate on Classes*, 1989b) 一書中針對馬克思主義與科學性質的爭論，第二場論戰，是布若威對史卡區波 (Theda Skocpol) 「歷史比較方法」的批判 (Burawoy 1989a)，布若威在方法上一向強調研究者的介入與歸納法的缺陷，至於他對擴展個案方法的延伸，前後經歷十餘年，每篇作品所強調的重心亦不相同，不過大致來



說，所針對的不外乎是理論與質化研究個案之間的關係、研究者與被研究者之間的權力關係，並進一步檢討社會科學的本質。最後，布若威也重新詮釋了本書幸運地重訪羅伊的田野一事，在方法論上的意義。

在 1991 年的《民族誌拓邊》導言與結論中，布若威首先處理了民族誌個案研究與社會學理論之間的關係。面對質化研究難以一般化、以及僅能探討微觀的人際互動這兩種質疑，布若威區分了社會學理論「微觀（micro）」與「鉅觀（macro）」的分析層次，以及個案研究屬於社會情境中「特殊的」與「普遍的」重要性。布若威批評葛芬格（H. Garfinkel）的俗民方法論（ethnomethodology）與象徵互動論的社會學研究，完全否定了鉅觀層次的社會現實與分析，而紀爾茲（C. Geertz）的深描法（thick description）或者稱之為「詮釋個案方法」（interpretive case method），則是在寫作策略上，消融了鉅觀與微觀的分析層次而不加區別，例如把巴厘島的鬥雞當成「典範性的事件」（paradigmatic event），以此來解釋印尼的政治文化，造成把個案過度推論與難以否證的困境。另一方面，葛拉舍（B. Glaser）與史特勞斯（A. Strauss）所發展的「紮根理論」（Grounded Theory）則是以田野中累積的概念來建構新理論，強調社會情境的相似性，並且以歸納法的方式來逐步建構出鉅觀的分析概念，對紮根理論來說，個案在理論中的意義，是對於普遍現象的一個例證。布若威從兩個方面來批評紮根理論。首先，布若威引用波柏的反歸納法，指出紮根理論模仿統計學方法來建構理論，難以驗證或否證因果關係。其次，布若威批評紮根理論把個案當作理論一般化的例



證，反而喪失了個案的社會脈絡與歷史性，同時削弱了個案的社會意義與重要性。

布若威引用了孔恩引發科學革命的「異例」概念，來捍衛質化研究個案的價值。他認為，個案研究不需要具備普遍性，而其價值正在於其歷史與社會脈絡的特殊性。另一方面，將微觀與鉅觀的分析層次區分開來，並不代表個案只能討論生活世界裡的互動，或是只能透過歸納法來累積概念與理論，恰恰相反，個案研究可以深化或否證鉅觀理論的因果推論。在此，參與觀察法形成了雙重的「對話」(dialogue)關係，一方面，是研究者與被研究者的對話關係，另一方面，是個案研究與既有理論的對話關係。這裡布若威引用紀登斯「雙重的詮釋」概念 (Giddens 1976)，但進一步強調研究者與被研究者、以及科學家與科學社群的「互為主體性」(intersubjectivity) 的動態發展 (Burawoy 1991)。

在 1998 年的同名文章「擴展個案方法」中，布若威進一步運用了擴展個案方法的策略，也就是，拿「擴展個案方法」當作一個研究方法上的「異例」，來否證或重建主流的「實證科學」(positive science) 方法論。此外，本文也進一步深化了對於研究者與被研究者之間權力關係的探討。

布若威跟隨波柏，將科學定義為「對經驗現象可否證的 (falsifiable) 與可一般化的解釋」，依此區分了兩類的社會科學，第一類是所謂的「實證科學」，第二類他稱之為「反思科學」。實證科學將社會視為被研究的客體，研究者應該盡量避免干擾客觀的資料來源；而反思科學則強調研究者的介入，以及被研究者的主體性，將社會研究視為具有反思性的多重



對話過程。在方法論層次，實證科學慣用調查與統計方法，而反思科學慣用擴展個案方法。在研究技巧的層次，實證科學慣用短時間的問卷訪談，反思科學則慣用研究者長期介入的參與觀察法。最後，就社會研究的生產模式來看，實證科學注重「程序的客觀性」，而反思科學注重「鑲嵌的客觀性」，前者是構思與執行分離，理論家與調查人員分離的「工業模式」，後者則要求研究者就是參與者，是「工匠模式」的知識生產。

實證科學的程序客觀性，建立在四個評斷基礎（4Rs）上，第一，是避免研究者干擾研究對象的「反應性」（reactivity），第二是由被研究者取得資料品質的「可靠性」（信度，reliability），第三是研究過程的「可重複性」（replicability），第四是研究抽樣的「代表性」（representativeness）。這四個原則，由於社會調查與訪談必然處在某些社會情境的脈絡下，必須面對四種不同的「脈絡效應」（context effects）。第一種是「訪員效應」（interview effects），由於訪員的性別、族群等因素導致受訪者改變回答，第二種是「受訪者效應」（respondent effects），亦即受訪者的特質與生命經驗所造成的影響，第三種是「田野效應」（field effects），指同一受訪者在不同時空背景下，會給訪員完全不同的答案，第四種「情境效應」（situation effects），也就是抽樣過程中無法針對母體的社會情境做分層的困難。這些效應，都會對實證科學下的抽樣調查造成嚴重的偏誤，但是對反思科學來說，這些效應恰恰是理解社會關係的原則。

對實證科學而言，訪員的身份特質影響受訪者的回答，是一種干擾，對反思科學而言，研究者「介入」（intervention）

的效應是必然會發生的，介入本身會擾亂、同時展現社會秩序本身的運作。參與式觀察，需要研究者以較長時間參與社會「過程」(process)，因而可以理解不同生命經驗下以及社會情境下，受訪者對問題的反應與詮釋。而所謂的田野效應，來自於田野在地的政治經濟「結構性」(structuration)，研究者不但不應排除這些自主的動力，更應該以田野中的社會過程來解析其中運作的社會力。最後，由於獨特的社會情境已經被參與觀察者考慮在分析之內，個案雖然不具備代表性或一般性，但可以用來確認或否證原有的理論，這就是個案對理論的「重建」(reconstruction)。

介入、過程、結構性與理論重建，是反思科學的四項原則。實證科學的原則是追求「客觀性」，反思科學卻是追求上述四種「對話」。反思科學的方法，亦即擴展個案方法，要求的是將觀察者擴展為參與者，擴展並比較不同時空脈絡下的觀察結果，擴展我們對社會過程與外部力量之間互動關係的理解，並且擴展理論本身。其中理論是研究的核心，引導研究者介入、對過程的理解與結構的分析。然而，這四種對話，同樣必須面對四種「權力效應」(power effects)。第一種權力效應，是優勢的訪員對受訪者的「支配」(domination)。第二種則是社會情境在穩定的利益結構下，對受訪者「消音」(silencing)的效果。第三種權力效應是「客體化」(objectification)，也就是在研究影響社會過程的外部力量時，將這些外在的社會結構視為自然與必然的現象。最後一種權力效應是科學理論的「常態化」(normalization)，是指建構理論與研究程序時，對資料或研究對象的扭曲 (Burawoy



1998）。然而，要如何避免這四種權力效應呢？布若威的建議是正視社會研究的限制，並且持續反思與「對話」的原則，針對作品與被研究者反覆溝通以避免「支配」、激發隱藏在社會情境中的「異議」（voice）來反抗「消音」、注重過程與結構之間的相互影響以避免「客體化」，並積極參與科學社群、研究者還有被研究者之間的理論爭辯來免除「常態化」（Burawoy 2000）。

最近的論文〈重訪田野：反思民族誌的理論題綱〉（*Revisits: An Outline of A Theory of Reflexive Ethnography*, 2003），布若威終於兌現了《製造甘願》原序裡頭的諾言：他應該為自己重返田野的民族誌研究，提出一個方法論（Burawoy 1979）。所謂民族誌意義上的重訪，指的是一個參與觀察研究者，與另一個參與觀察研究者，在不同時間對同一田野的比較。這種比較必有差異，但差異涉及兩個層面的問題，第一個是知識典範的問題，也就是，研究者用不同的理論去看相同的現象，得到不同的結論，布若威稱之為「建構主義的解釋」（constructivist explanation），這經常導致對既有理論的否證與重建。布若威指出福瑞曼（D. Freeman）的《米德與薩摩亞人的青春期》（1983）一書重訪薩摩亞，對米德得自鮑亞士的文化決定論，提出全面性的批判，是否證原有理論的第一類重訪，可惜並未樹立新的典範，使得本書爭議不休，直到福瑞曼也在 2001 年作古為止。而維娜（A. Weiner）在近六十年後重訪初步連群島馬林諾斯基的田野地，則在女性主義刺激下，研究了女性在庫拉交換與喪禮中所扮演的角色，改寫了父權視野下的《南海魟人》，屬於重建理論的第二

類重訪。布若威認為，人類學的重訪大多是「建構主義」，著重理論典範的視角，而有忽視實際變遷與歷史性的傾向。

第二個對重訪時差異的解釋，是認為先行者的研究，無論其理論視野如何，對當時社會現實的描述，大致上仍是可信的，但是在數十年後，新的研究者來訪時，社會現實已經有重大的改變。布若威稱之為「現實主義的解釋」(realist explanation)，並以都市社會學者卡普婁 (T. Caplow) 在約五十年後重訪 1927 年藍德 (Lynd) 夫婦著名的「中城」(Middletown)，以及莎朗·赫金森 (S. Hutchinson) 重訪伊凡普理查 (Evans-Pritchard) 之後歷經半世紀以上戰亂的南蘇丹弩爾 (Nuer) 部落等為例，來說明兩類「現實主義的重訪」，前者希望找出中城田野「內部」變遷的過程，是「經驗主義」(empiricism) 式的第三類重訪，後者則研究兩個鄰近的弩爾部落，是否維持反映其親屬結構的牛隻交換，希望找出影響兩個部落抗拒或適應變遷的「外在」政治經濟動力，布若威稱之為「結構主義」(structuralism) 式的第四類重訪。布若威認為，社會學上的重訪多半是現實主義的重訪，著重現實社會的歷史變遷，卻忽略理論視野上的重建。

當然，所有重訪或多或少都有上述四種因素，只是強調的面向不同，布若威用《製造甘願》為例，指出參與觀察者「介入」時的工作位置差異所造成的影響、內部生產「過程」與規則的循環，與資本主義市場由競爭到壟斷、工會組織化之下的集體協商、國家介入等外部「結構性」力量的影響，以及由於人際關係理論與馬克思主義的典範不同，造成理論的「重建」。最後，布若威提出了五種類似重訪的研究情境，包



括閱讀先前田野筆記的「滾雪球式重訪」、長期重返同一田野地的「穿透式重訪」、針對量化或其他研究方式，對同一個案或理論問題的「詮釋式重訪」；與參考口述歷史與文獻的「考古學式的重訪」，最後還有將作品回饋給報導人檢視的「告別式的重訪」。布若威指出，這五種擬似重訪的情境，與前述四類嚴格定義下的重訪一樣，都是一種跨越時空的「對話」，包括他所謂反思科學的「介入」、「過程」、「結構性」的因素，並刺激研究者進一步的理論「重建」，布若威認為這就是「反思民族誌」研究的重要意義 (Burawoy 2003a)。

布若威大膽提出的「反思科學」的概念與「反思民族誌」的綱要，仍然是發展中的方法論與認識論觀點，或許不成熟，但已經引發社會學界的爭論。值得注意的是，在近來的作品中，布若威回應了許多對他早年著作的攻擊，但坦承《製造甘願》這部作品，有將外部力量與結構，特別是把資本主義國家與市場「客體化」的嫌疑，未能注意到霸權體制的矛盾，與先進資本主義國家以及市場變遷之間的互動，或許因此，布若威回顧葛蘭西的國家理論與卡爾·博蘭尼 (Karl Polanyi) 的市場理論，企圖彌補這個早期研究的缺陷 (Burawoy 2000, 2003a, b)。

七

布若威的理論與方法，啟發並影響了不少有關台灣、香港與中國的工業社會學著作，包括筆者與本書幾位譯者的論文。不過，就理論上的爭辯來看，最重要的，應該是布若威

與魏昂德（Andrew G. Walder）的爭論與後續的發展。

布若威有關社會主義工廠與資本主義工廠的比較，也就是《生產的政治》，出版於1985年，主要的資料來自美國與匈牙利的工廠民族誌，魏昂德的作品則於1983年首度發表在期刊，並在1986年改寫成《共產黨社會的新傳統主義：中國工業中的工作與權威》，這個書名是向班迪克斯（R. Bendix）與喬威特（Kenneth Jowitt）借來的，很顯然，魏昂德對中國工廠權威的探討，延續了喬威特對羅馬尼亞共產黨政治文化的經典研究，是對韋伯、班迪克斯的「傳統型支配」的一種反思。本書出版之後，隨即成為共產黨工廠與政治研究的權威著作。

魏昂德認為，共產黨社會的生產單位中，由於勞資關係並非一種市場關係，國家透過工廠對工人進行政治統治，而形成三種「組織性的依附」(organizational dependence)，分別是工人對生產單位的經濟依附，工人對黨與經理人的政治依附，以及工人對上司與領班的人身依附，在這三種依附之下，形成了「新傳統主義」的制度文化(institutional culture)，包括了恩賜關係(patron-client network)或所謂「實用的私人關係網絡」、工人的縱向分裂（派系主義，factionalism）與積極份子跟一般基層工人羣眾的對立，以及不算嚴重的貪腐現象，例如送紅包、走後門等等。魏昂德認為，中國工廠裡這種制度文化，是在中國革命之後，黨國組織起工廠時，被刻意延續甚至開創出來的「新的」傳統(Walder 1986)。

魏昂德進一步闡述，共產黨工廠裡的制度與文化核心，



是「政黨侍從主義」(party clientelism)的網絡，這種網絡既公且私，既形成了監控與動員工人的黨國網絡，又是實用的私人關係，使工人運用這種網絡來追求私人利益。一方面，魏昂德反駁了政治學上的極權主義理論，誤以為共產社會的本質只是高壓控制，相反的，共產黨也必須製造「甘願」，讓工人在政治上與經濟上志願服從黨的領導。另一方面，魏昂德也認為多元主義理論不適用於共產社會，因為多元主義以團體或階級為分析單位，區分公共與私人領域，而無法處理施恩者與侍從者之間公私不分的網絡關係。魏昂德對「同意」(consent) 提出了更複雜的觀點：

任何類型的權威中最令人費解的部分，在於一種模糊的『同意』：即志願性或習慣性服從的因素。任何類型的權威都包括人們的默認 (consent)，從而轉化成道德上的接受。……我將同意視為一個比較不一致的概念，這個概念發自於習慣、出於利益上的算計或道德上的認同等。換句話說，人們的趨向是各式各樣的，這些不同的社會關係與相伴而來的趨向所形成的結構，或多或少給某些權威提供了穩定性。我將這種結構稱之為權威的制度文化——這個總括性的概念包括了種種定義『同意之結構』的情況。

(Walder 1986: 23-4)

在布若威數次到匈牙利的「列寧煉鋼廠」下田野的期間，魏昂德的著作得到美國社會學界的讚揚，甚至中國學者對他的解釋也深感贊同。然而，布若威與盧卡斯對此不以為然。他們依據匈牙利工作現場的經驗，提出了幾點質疑。首先，他們批評魏昂德在缺乏經驗證據的情況下，宣稱新傳統

主義的模式可以解釋所有共產國家的勞動過程。其次，布若威批評魏昂德忽略了資本主義工廠中類似侍從主義的現象，比如工人攀附領班與主管的情況。布若威甚至諷刺地說，「美國的工廠體制比匈牙利的工廠體制，更接近他（魏昂德）的模型（新傳統主義）。」（Burawoy and Lukács 1992: 31）依此看法，布若威認為魏昂德所研究的「新傳統主義」現象，與他自己的「官僚專制體制」是一樣的。湯普生（Paul Thompson）與史密斯（C. Smith）並不認同這種說法。他們認為，布若威與魯卡斯透過抽象的理論演繹社會主義勞動過程的特質，卻忽略了計畫經濟的多樣性、經濟發展程度的差異與各國歷史的特殊性，湯普生與史密斯還特別指出，布若威的模型難以掌握中國的工作現場（Smith and Thompson 1992: 7-8）。

魏昂德強調中國的黨國機構，在革命後由上而下重建了工人階級，並創造出工廠裡的派系鬥爭，裴宜理（Elizabeth Perry）則從歷史研究的角度，對此提出質疑。在《上海罷工：中國工人政治研究》（1993）一書中，裴宜理對於湯普森（E. P. Thompson）《英國工人階級的形成》強調工人階級覺醒與團結文化的形成的看法，提出了兩個修正；一方面，她認為各種過去被研究者認為分化工人階級的傳統因素，如家庭與地緣關係、性別與種族等等，在中國工人對資方的抵抗中，起著團結工人的積極作用；另一方面，在研究範圍與方法上，相對於湯普森將英國各種爭取政治自由與平等的抗議活動，納入工人史的範圍，她則集中討論狹義的工人抗議，特別是重視其中最激烈的、公開的與集體的形式：罷工。裴



裴宜理將中國革命前影響罷工的政治因素，區分為三類：地緣的政治（politics of places）、黨派的政治（politics of partisanship）與「生產的政治」。其中，生產的政治所指的是在當時上海的煙草、紡織與運輸等幾類重要製造業中，技術工人、半技術工人與無技術工人之間在工作現場內外的區隔。由於當時的中國工人依賴擬似血緣與地緣關係進入都市與工廠，特別在上海，親共產黨的江南籍的工匠行會技術工人，與北方來的半技術機械工人形成明顯的隔閡，國民黨就利用青幫與洪門等幫會組織，滲透工會並為北方工人介紹工作，兩黨在原有的生產政治區隔上，建立起黨派鬥爭的基礎。裴宜理甚至認為，1956-57年百花齊放的罷工潮、文革時期以國營老工匠為主的保守派紅衛兵，與來自北方低技術合同工為基礎的革命造反派的激烈鬥爭，有歷史上的延續性（Perry 2002），絕非魏昂德所言，是戰後才被政黨侍從主義切割與引發的（Perry 1993: 253）。表面上，裴宜理直接引用了布若威「生產的政治」的概念來回擊魏昂德，實際上，她所談的卻是工人在特定歷史條件下建構出來的「技術」水準與團結文化之間的關係，而不關心布若威所建立的工廠體制的類型學，並且，裴宜理對魏昂德「新傳統主義」式的、黨國由上而下動員工人的看法，僅僅是程度上的質疑。因此，筆者將裴宜理的研究架構，視為調和魏昂德與布若威兩人的理論關懷的一種企圖。

隨著東歐共黨政權與蘇聯的瓦解，以及中國的改革開放，學者的研究重心轉向經濟轉型，對已經消逝的社會主義工廠究竟是怎麼回事，也似乎不那麼感興趣了。中國似乎迅

速地擁抱了資本主義，台灣、香港資本與跨國企業的鉅額投資、中國鄉鎮企業驚人的崛起與迅速的私有化，以及個體戶與私營企業的發達，逐漸瓦解了原有的人口管制，並且創造出分化的勞動市場（吳介民 2000, 陳志柔 2001, 邊燕杰 2002）。許多研究者與人權團體指出，中國私營部門的勞動條件對工人非常不利，有趣的是，多數研究都沿用了布若威的概念，將中國私營企業的勞動過程稱之為「專制體制」（Lee 1995, 1998a, 夏樂祥 1997）。對於轉型期的中國國營企業的研究，包括魏昂德本人的作品在內，則指出改革開放前的「新傳統主義」正迅速衰退（Walder 1989; 1994, Chan 1993, Zhao and Theo 1995, You 1998, Lee 1998b, Mok and He 1999），但是就筆者所知，在營運良好的重點國有集團企業中，新傳統主義與政治權力仍然是活躍的。至於鄉鎮集體企業的工作現場，由於某種進入障礙，加上迅速地私有化，針對勞動過程詳細的民族誌研究十分少見。筆者認為，裴宜理對於黨派政治、地緣政治與生產政治的討論，雖然是針對國民黨統治期間的工人史所設計的研究架構，但是對於討論經濟轉型期的中國工廠來說，仍然富有啟發性。我主張在國營集團企業、鄉鎮集體企業，與私營企業中，「黨國政治」、「血緣與地緣政治」以及「生產的政治」以不同的方式與比例組合起來，創造出經濟轉型期中國工作現場的多樣面貌。這也顯示，布若威的生產政治理論，對中國工廠研究來說，仍富有深入討論的價值。

台灣的勞動過程研究，是在國民黨威權體制鬆動的政治經濟環境下，希望對被誇大的「台灣奇蹟」進行社會學的批



判與除魅，而發展出來的，其中對台灣活躍的中小企業外包網絡的探討，受布若威的理論影響甚深。謝國雄在〈黑手變頭家〉一文中，指出台灣的產業零細化與勞動者兩極化的趨勢並存，而黑手變頭家（工人自行創業成為中小企業主）的現象，是勞動者抵抗無產化的策略之一。在台灣，零細化的產業結構與普遍的外包制度，造就了多樣化的工作內容，提供了黑手變頭家的機會，而這些小頭家對自己階級身份的認知，則十分混亂。工人向上流動成為小頭家的可能性，被當作資本家懷柔工人的工具，用來製造工人對資本主義的共識 (consent) (謝國雄 1989b)。謝國雄將外包制度稱之為「網絡式的勞動過程」，是資本主義工廠體制的延伸，外包關係是資本主義勞資關係的一種變形，家庭代工是隨機化的薪資勞動，黑手變頭家則是製造共識的機制 (謝國雄 1989a, b, 1991, 1992)。在《純勞動：台灣勞動體制諸論》(1996)一書，謝國雄進一步探討台灣人的「勞動觀」，他認為在台灣極端市場化的計件工資制度下，形成了一種近似純粹買賣勞動的「做件意識」，這些意識形態效應包括了（一）擬似小頭家意識、（二）純勞動意識、（三）虛擬自由意識以及（四）計件工混淆的階級意識。然而，在計件工資「彈性分批滑落」的情況下，以及勞資爭議發生時，外包制度做為一種勞資關係的變形、以及計件工資作為計時工資的變形，就會被揭露出來。同時，謝國雄跟隨布若威，認為台灣的勞動體制近似所謂的「市場專制體制」，或是可以反過來說，是一種被雇主建構出來的「專制市場體制」，因為台灣的勞動市場未必供給過剩，但國家的缺席與雇主的專制，可以創造出一個高流動性的勞

動市場，從而壓低工資與生產成本（謝國雄，1996）。

相對於謝國雄的研究，柯志明的《台灣都市小型製造業的創業、經營與生產組織：以五分埔成衣製造業為例》(1993) 則由農民與小商品生產方式的研究取向入手，探討小商品生產與市場結構轉變的關連性。柯志明認為，過去學者在解釋簡單商品生產方式時，常著重在農民經濟的生計邏輯、血緣與地緣關係的作用，忽略了逐漸普及的資本主義薪資勞動與市場結構變遷的影響。在1980年代以前，五分埔的成衣業多是彰化地區的城鄉移民創業，在面對割喉式的削價競爭時，採取了類似農民經濟的生產邏輯，形成經濟互助的網絡，但在1980年代中期之後，所謂「搶時機頭」的生產時期，廉價成衣市場上的流行取向與割喉式的削價競爭，迫使五分埔引進代工與資本主義式的勞資關係，形成多種勞動組織的結合，其中代工的計件工資並不低於廠內雇工。五分埔的外包代工網絡並不是為了壓低工資或製造甘願、而是為了因應快速多變的流行市場，而建立起來的。這種彈性生產組織，不是前資本主義生產方式的殘餘，而是近年來的新發明，相對的，資本主義大量生產或許反而難以適應成衣市場的變遷（柯志明 1993）。謝國雄與柯志明兩位研究者，對於台灣中小企業與外包網絡的性質，看法並不相同，前者傾向批判「市場專制體制」的剝削，並且從台灣社會的勞動觀下手，對「做件意識」尋求外來文化上的解釋，後者則可能給「彈性生產」的觀點提供了佐證，此一爭論甚有理論意義，亟待後繼研究的釐清。

相對於中國工廠研究針對黨國介入與轉型的爭論，台灣



有關資本主義生產體制的研究，更大量引用了布若威的理論。本書譯者之一的張烽益，研究台灣中部機械製造廠的勞動過程，最接近本書中芝加哥的機械工廠，但引用布雷弗曼與艾德沃茲的理論多過布若威（張烽益 1995），張聖琳與郭慧英直接引用了「霸權體制」來解釋台灣具壟斷性的大型民營工廠（遠東化纖與台塑南亞）內的生產政治（張聖琳 1989，郭慧英 1997），但她們所指出工人面對失業的壓力，以及「地主／長工」的傳統主義想像，卻是屬於家父長主義的特徵，林宗弘與幾位共同作者在大同工會的勞資關係研究中證實了這一點（林宗弘等 2000）。古明君與藍佩嘉對台灣服務業的研究，比較了多層次傳銷與化妝品專櫃小姐的計件工資體制與情緒勞動的操縱（古明君 1994，藍佩嘉 1995），延續勞動過程與性別的議題上，有幾篇與布若威對話的作品（劉代倩 1997，呂翠玲 1999，陳秀曼 2001）。方德琳將新竹科學園區的工程師社群的生產組織，超時工作加上高額的分紅入股制度，視為一種霸權體制（方德琳 1997），就布若威「威嚇/同意」的分類來說是恰當的，但是就整個國家政治與生產政治的關係而言，國家對生產體制的介入與勞動力再生產的社會福利支持，是脆弱的。林宗德與黃玟娟等對科學園區的勞動過程與性別分工有進一步的分析（林宗德 2002，黃玟娟 2002）。至於在台灣國營事業的生產體制方面，筆者的論文傾向以魏昂德的「新傳統主義」來看待戰後到解嚴前的台電公司生產組織，民主化的過程帶動工會的自主運動，則使之朝向「官僚霸權體制」轉型（林宗弘 1999），周詩華則更深入討論輸配電部門的工作現場（周詩華 2003），何明修對中油公司的研究，

透過「團結文化」的觀點，對布若威缺乏階級連結與抵抗面向的理論架構，提出質疑（何明修 2003）。

中國工廠研究集中於黨國政治與生產政治的關係上，台灣的資本主義私人部門早已是產業的主流，因此，台灣的勞動過程研究，大多數均延伸或批評了布若威的觀點，呈現出資本主義多樣化的生產組織與性別、市場結構等因素的互動。此間跨越兩種政治體制的，則有李靜君對香港與深圳同一家港資工廠不同勞動體制的比較（Lee 1995, 1998a），以及夏樂祥（1997）對廈門台資工廠的個案研究，此外，王宏仁與龔宜君也初步探討了越南與馬來西亞台資工廠內的勞動體制與族群關係的影響（王宏仁 2003，龔宜君 2003）。李靜君認為，香港的勞動法令殘缺且工會脆弱，甚至沒有基本工資的規範，而中國的勞動法令相對健全；然而，香港工廠的女工卻福利優渥，深圳的工廠體制十分專制——這是性別角色的形塑與勞動市場供需所導致的結果，對布若威國家政策與工會運動導致霸權體制興起的說法提出質疑。而夏樂祥與其他台商工廠的研究者如鄭陸霖（1999）等，則發現台灣中小企業網絡一旦到大陸投資，在勞動成本低廉的誘因下，則迅速擴張成泰勒化的大型工廠，是典型的專制體制。

筆者的回顧自然無法將台港與中國的工廠研究一網打盡，但應足以指出布若威《製造甘願》一書對華人世界勞工研究的啟發，這些工廠民族誌與比較研究若能進一步延伸，將有助於澄清不同政治經濟制度條件下，華人工廠生產體制的特質與變遷，並且對於中國與台灣的社會學與人類學研究，做出貢獻。



《製造甘願》一書，是布若威的勞動過程理論與擴展個案方法最完整的示範，也是很好的社會科學碩博士論文範本，這使得筆者興起翻譯的念頭。本書的翻譯工作始於 1999 年夏季，當我向台灣勞工陣線的同事張烽益兄提到這個想法時，才發現他已經著手翻出了序言與第一章的部份，但無以爲繼，我便自告奮勇找到幾位對相關領域感興趣的友人合譯，其中第二章、第七章與註釋是筆者所譯，第三章是出自王鼎傑、第四章爲沈偉如、第五章與第六章出自周文仁，第八至十章爲鄭力軒，第十一章之後是魏希聖所譯，然而筆者在當年十月入伍，隨後幾位譯者負笈國外，王鼎傑在英國國王學院地理系、周文仁在法國里昂大學歷史系、鄭力軒在美國杜克大學社會系、魏希聖則在芝加哥急社工，譯文隨之四散全球，在 2003 年才透過網際網路，由鄭力軒兄協助筆者整合起來，補足缺漏部分，並由筆者與中華電信工會夏傳位先生兩人校閱。翻譯過程中，感謝群學出版社劉鈴佑總編輯的督促，李晏甄、王國強和湯凱傑三位編輯精心校編，南華大學何明修教授、台灣大學藍佩嘉教授與加州柏克萊大學劉華貞博士閱讀譯文並提供意見，但筆者叨擾最多的，就是中央研究院的謝國雄教授與柯志明教授，事實上，是他們兩人的激勵才有這譯本，在此特表謝意。在這篇導言的最後，筆者應對幾個關鍵詞的翻譯，作些自我辯護。

就像許多英文詞彙一樣，本書最重要的關鍵字「consent」有幾重日常使用的與學術的含意，常見的用法如「consent

adult」，這是指成年人之間，未經抵抗而發生性行為時，就是默認而非拒絕此一行為的意思表示。在學術方面，則可以區分為（一）經過理性計算後的「同意」或贊同，例如許沃斯基假設經濟轉型，無論是資本主義轉為社會主義，或是相反的情況，短期內都會出現生產衰退的凹谷，以此解釋工人為何接受資本主義的現狀。（二）習慣性的「默許」，像布若威所強調的，玩進遊戲裡就等於先默認了遊戲規則。（三）道德上的「服從」，意思近似於韋伯所謂權威或支配的「正當性」。（四）比較少見的用法，是可以與「consensus」混用，指的是人們對某件事物經過商議而得到「共識」或者一致的看法。幾經討論，筆者與夏傳位在校閱時，將「consent」依據脈絡譯為「同意」，並在電子郵件通信中，得到布若威本人的默認，或依柯志明教授所建議的「甘願」、偶爾依謝國雄教授建議，翻譯為「志願性服從」以求意思完整，與此對照的「coercion」與「force」，則翻譯成「威嚇」、「強迫」或「強制力」。

另外一個重要的詞彙是「game」，翻譯為「遊戲」或「競賽」，若是翻譯成「賽局」，則容易與理性選擇的賽局理論混淆，反而失去原著中比較廣泛的、包含並非理性計算的意思，「making out」依謝國雄教授建議，翻譯為趕工競賽或趕工遊戲，而工人在限制產量的同時會留些成品，就是文中暱稱的「kitty」，在台灣的生產線上稱為「藏業績」，「chisel」比較接近的講法為「偷吃步」，故從之，讀者可以留意到民族誌中許多俗語的翻譯，都是採自台灣工廠裡類似的講法，而非直譯。至於「rule」這個字，若是在與韋伯有關的討論中，



譯為「法規」，若是在工人非正式的遊戲或競賽的討論中，譯為「(遊戲)規則」，若是在工作現場的明文規定方面，依據台灣的勞動法令，譯為「工作規則」，「contract」也依據台灣勞動法，逕譯為「團體協約」，而勞資雙方的定期談判直譯為集體協商，「shop floor」、「workplace」或「line」則以廠房或工廠裡、工作現場或是生產線上這幾個詞混著使用，基本上是台灣讀者熟悉的用詞，中國讀者恐怕要用「車間」、「合同」等詞語重新對照過。

這些詞語翻譯上的困難，其實一部份反映了布若威生產政治理論上的難處，比如說，「consent」這個概念，本身就有模糊之處，在原著裡，布若威經常在前述三、四種意義中打轉，而「consent」與「coercion」的比例，決定了一個工廠是專制的或霸權的體制，這有兩個問題，第一，這比例要如何衡量？第二，這是兩個互斥的概念，還是獨立的概念？關於布若威這兩個概念的批評，不勝枚舉（Thompson 1983, Sturdy, Knights and Willmott 1992, Lee 1995, 謝國雄 1996）。「game」與「rule」本來在賽局理論與韋伯的科層支配類型中，有固定用法，布若威卻故意加以放寬與混淆，數種意義在英文是同一個字眼，在中文其實是不同的詞彙。最後，美國芝加哥工廠裡的許多現象，其實與台灣的計件工廠有類似之處，另一方面，台灣工人在現場的用詞與意義，又有不同的語言與文化脈絡，在翻譯過程中，我們也察覺到，這些用詞不僅體現了資本主義工廠的相似性，也反映了工廠文化上的差別，比如說，在本書幾位譯者的田野經驗中，台灣機械工廠裡並沒有「set-up man」，裝置歸零與調整的動作，都由操

作員一手包辦，我們因此找不到與這種職位對應的詞彙。這不僅是翻譯上的問題，也是工業社會學理論上的問題，值得讀者留意。

筆者認為，布若威的理論與方法論上的成就，膽識與創意或許多過嚴謹，甚至反證或許多過符合的例子，但是，正因為他將自己放在挑戰主流社會學理論與方法的戰鬥位置上，持續投身於田野與學術辯論之中，才得以成一家之言。如萊特對這位老友的評價，相對於當代社會學界分析與量化的主流，布若威對他而言是「一劑清涼有效的解毒劑」(Wright 1994)。筆者衷心期盼，在這全球化、自由化的保守論述橫行之際，《製造甘願：壟斷資本主義勞動過程的歷史變遷》一書的中譯出版，亦能分到些許解毒的效果。



參考書目（不含與本書原著書目重疊部分，請讀者參酌）

- 方德琳（1997）《專業勞動雇員的勞動體制研究》，台大社研所碩士學位論文。
- 王宏仁（2002）《照本宣科的演員：越南臺商的廠內工會》，見蕭新煌、王宏仁、龔宜君主編：《臺商在東南亞：網絡、認同與全球化》，臺北：中研院亞太研究中心，頁277-99。
- 古明君（1994）《強化性的連結：臺灣傳銷業中的傳銷邏輯與性別邏輯》，清大社會人類學研究所碩士學位論文。
- 呂翠玲（1999）《女性銀行員勞動過程之研究》，政大勞工研究所碩士學位論文。
- 吳介民（2000）〈壓榨人性空間：身分差序與中國式多重剝削〉，《台灣社會研究季刊》39：1-44。
- 何明修（2003）〈工廠內的階級團結：連結石化工人的工作現場與集體行動〉，《台灣社會學》6：1-59。
- 波普爾（Popper, Karl R.）（1987）《科學知識進化論：波普爾科學哲學選集》，紀樹立編譯，北京：三聯書店。
- 林正弘（1988）《伽利略、波柏、科學說明》，台北：東大出版社。
- 林宗弘（1999）《台灣國營事業勞動過程的歷史變遷：以台電公司為案例的分析》，清大社研所碩士學位論文。
- 林宗弘、鄭力軒、徐千惠、廖偉程、廖郁毓、林良榮（2000）《打拼為尊嚴：大同工會奮鬥史》，台北：台灣勞工陣線。
- 林宗德（2002）《凡走過必留下痕跡：半導體晶圓廠的工作研究》，清大人類學研究所碩士學位論文。
- 周詩華（2003）《三十年來臺電配電線路維護的勞動過程與勞動組織之變化1971-2001》，世新大學社會發展研究所碩士學位論文。
- 柯志明（1993）《台灣都市小型製造業的創業、經營與生產組織：以五分埔成衣製造業為例》，台北：中央研究院民族學研究所。
- 夏樂祥（1997）《臺商企業的勞動過程研究：以馬具精密鑄造業之計件制工廠為例》，台大三研所碩士學位論文。
- 郭慧英（1997）《台灣自主工會的運作——民營大型企業的個案研究》，台大社研所碩士學位論文。
- 陳志柔（2001）〈中國大陸農村財產權制度變遷的地方制度基礎：閩南與蘇南的地區差異〉，《台灣社會學》2：219-262。
- 陳秀曼（2001）《移動與束縛：台汽客運車掌小組的勞動過程》，台大城

鄉所碩士學位論文。

張烽益（1995）《勞動過程的控制與反制：台灣製造業工廠的個案分析》，中正大學勞工研究所碩士學位論文。

張聖琳（1989）《空間分工與勞工運動：新埔地區的個案研究》，台大土木研究所碩士學位論文。

黃玟娟（2002）《性別與技術：臺灣晶圓廠之技術勞動體制》，東海大學社研所博士學位論文。

劉代倩（1997）《女性空服員勞動主體性之研究：以工時制度與勞動過程做檢視》，政大勞工研究所碩士學位論文。

鄭陸霖（1999）〈一個半邊陲的浮現與隱藏：國際鞋類市場網絡重組下的生產外移〉，《台灣社會研究季刊》35：1-46。

藍佩嘉（1995）《銷售的政治：性別化的勞動身體規訓——兩種化妝品銷售勞動體制（百貨公司、傳銷）的比較研究》，台大社研所碩士學位論文。

邊燕杰編（2002）《市場轉型与社會分層：美國社會學者分析中國》，北京：三聯書店。

謝國雄（1989a）〈外包制度：比較歷史的回顧〉，《台灣社會研究季刊》2（1）：29-69

____（1989b）〈黑手變頭家：台灣製造業中的階級流動〉，《台灣社會研究季刊》2（2）：11-54

____（1991）〈網絡式生產組織：台灣外銷工業中的外包制度〉，《中研院民族所集刊》71：161-82

____（1992）〈隱形工廠：台灣的外包點與家庭代工〉，《台灣社會研究季刊》，第13期：137-60

____（1997）《純勞動：台灣勞動體制諸論》，中央研究院社會學研究所籌備處專書第二號，南港：中研院社會學研究所籌備處。

龔宜君（2002）〈跨國資本、族群與勞動控制〉，《台灣社會學》3：253-289。

Anderson, Perry. 1979. *Considerations on Western Marxism*. London: Verso.

Block, Fred L. 1990. *Postindustrial Possibilities: a Critique of Economic Discourse*. Berkeley: University of California Press.

Bourdieu, Pierre and Loïc Wacquant. 1992. *An Invitation to Reflexive Sociology*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Burawoy, Michael. 1979. *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.

_____. 1982. "Introduction." In *Marxist Inquiries: Studies of Labor, Class,*

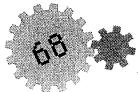


- and States*, edited by M. Burawoy and T. Skocpol, Chicago: University of Chicago Press.
- _____.1985. *The Politics of Production*. New York: Verso.
- _____.1989a. "Two Methods in Search of Science: Skocpol vs. Trotsky." *Theory and Society* 18:759-805
- _____.1989b. "The Limits of Wright's Analytical Marxism and an Alternative." Pp. 78-99 in *The Debate on Classes*, edited by Eric Olin Wright, London: Verso.
- _____.1998. "Extended Case Method." *Sociological Theory* (16:1 March): 4-33.
- _____.2003a. "Revisits: An Outline of a Theory of Reflexive Ethnography." *American Sociological Review* 68: 645-679
- _____.2003b. "For a Sociological Marxism: The Complementary Convergence of Antonio Gramsci and Karl Polanyi." *Politics and Society* 31(2): 193-261.
- Burawoy, Michael et al. 1991. *Ethnography Unbound*. Los Angeles: University of California Press.
- _____.2000. *Global Ethnography: Forces, Connections and Imaginations in a Postmodern World*. Berkeley: University of California Press.
- Burawoy, Michael and János Lukács. 1992a. *The Radiant Past: Ideology and Reality in Hungary's Road to Capitalism*. Chicago and London: the University of Chicago Press.
- _____.1992b "A View from Production: the Hungarian Transition From Socialism to Capitalism." In Smith, C. and Paul Thompson ed., *Labour in Transition: the Labour Process in Eastern Europe and China*. NY and London: Routledge.
- Burawoy, Michael and Pavel Krotov. 1995. "The Soviet Transition from Socialism to Capitalism: Worker Control and Economic Bargaining in the Wood Industry." In Simon Clarke, Peter Fairbrother, Michael Burawoy and Pavel Krotov. *What about the Workers? Workers and the Transition to Capitalism in Russia*, P.56-90
- Burawoy, Michael and Erik Wright. 2002. "Sociological Marxism." Pp.459-86 in Jonathan Turner (ed.), *the Handbook of Sociological Theory*. Plenum Books.
- Byles, Jeff. 2001. "Tales of the Kefir Furnaceman." in *the Village Voice*.
- Chan, Anita. 1993. "Revolution or Corporatism? Workers and Trade Unions in Post-Mao China." *The Australian Journal of Chinese Affairs*, 29

- (January): 31-61.
- _____.1997. "Chinese Danwei Reforms: Convergence with the Japanese Model?" Chap.4 in *Danwei*, edited by Xiaobo Lü and Elizabeth J. Perry, New York: M. E. Sharpe.
- Edwards, Richard. 1979. *Contested Terrain: the Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. NY: Basic Books.
- Foucault, Michel. 1977. *Discipline and Punishment: the Birth of Prison*. New York: Vintage.
- Freeman, Derek. 1983. *Margaret Mead and Samoa: The Making and Unmaking of an Anthropological Myth*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Geertz, Clifford. 1973. *The Interpretation of Cultures*. New York: Basic Books.
- Giddens, Anthony. 1976. *New Rules of Sociological Method :a Positive Critique of Interpretative Sociologies*. London: Hutchinson.
- _____.1984. *The Constitution of Society*. Berkeley: University of California Press.
- Gluckman, Max. eds. 1964. *Closed Systems and Open Minds: The Limits of Naivety in Social Anthropology*. Chicago: Aldine.
- Grint, Keith. 1991. *The Sociology of Work: An Introduction*. Oxford, UK: Polity Press.
- Habermas, Jürgen. 1971. *Knowledge and Human Interests*. Translated by Jeremy J. Shapiro. Boston : Beacon Press.
- Hirst, Paul Q. and Graham Thompson. 1999. *Globalization in Question*. 2nd.
- Jowitt, K. 1974. "An Organizational Approach to the Study of Political Culture in Marxist-Leninist Systems." *American Political Science Review* 68: 1171-91.
- Knight, David and Hugh Willmott ed. 1990. *Labor Process Theory*. New York: Macmillan.
- Kornai, János. 1992. *The Socialist System: the Political Economy of Communism*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Kuhn, Thomas. 1962. *The Structure of Scientific Revolutions*. Chicago: University of Chicago Press.
- Kuper, Adam. 1983. *Anthropology and Anthropologists: the Modern British School*. Rev. Edition. London; Boston: Routledge & Kegan Paul.
- Lee, Ching Kwan. 1995. "Engendering the Worlds of Labor: Women Workers, Labor Market, and Production Politics in the South China



- Economic Miracle." *American Sociological Review*, 60 (June): 378-97.
- _____. 1998a. "The Labor Politics of Market Socialism: Collective Inaction and Class Experiences among State Workers in Guangzhou." *Modern China*, 24(January): 3-33.
- _____. 1998b. *Gender and the South China Miracle: Two Worlds of Factory Women*. Berkley: University of California Press.
- Marcus, George E. and Michael J. Fischer. 1986. *Anthropology as Cultural Critique: an Experimental Moment in the Human Sciences*. Chicago: University of Chicago Press.
- Malinowski, Bronislaw. 1922. *Argonauts of the Western Pacific*. London: Routledge.
- Mead, Margaret. 1928. *Coming of Age in Samoa*. New York: William Morrow.
- Milkman, Ruth. 1987. *Gender at Work: The Dynamics of Job Segregation by Sex during World War II*. Urbana: University of Illinois Press.
- Mok, Ka-ho and Cai He. 1999. "Beyond Organized Dependence: A Study of Workers' Actual and Perceived Living Standards in Guangzhou." *Work, Employment & Society*, 13(1): 67-82.
- Moore, Barrington Jr. 1966. *Social Origins of Dictatorship and Democracy: Lord and Peasant in the Making of the Modern World*. Boston, Beacon Press.
- Nee, Victor and David Stark. 1989. *Remaking the Economic Institutions of Socialism: China and Eastern Europe*. Stanford: Stanford University Press.
- Nosow, Sigmund and William H. Form. 1962. *Man, Work and Society: A Reader in the Sociology of Occupations*. New York: Basic Books.
- Perry, Elizabeth J. 1993. *Shanghai on Strike: The Politics of Chinese Labor*. Stanford: Stanford University Press.
- _____. 2002. *Challenging the Mandate of Heaven: Social Protest and State Power in China*. New York: M. E. Sharpe.
- Piore, Michael J. & Charles F. Sabel. 1984. *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*. New York: Basic Books.
- Popper, Karl R. 1963. *Conjectures and Refutations: The Growth of Scientific Knowledge*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Porter, Donald E., Philip B. Applewhite and Michael J. Misshauk ed. 1971. *Studies in Organizational Behavior and Management*. 2nd. London: International Textbook.



- Przeworski, Adam. 1985. *Capitalism and Social Democracy*. New York: Cambridge University Press.
- _____. 1991. *Democracy and the Market: Political and Economic Reforms in Eastern Europe and Latin America*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Roy, Donald. 1980. "Review of Michael Burawoy, Manufacturing Consent." *Berkeley Journal of Sociology* 24: 329-39.
- Sabel, Chars F. 1982. *Work and Politics: the Division of Labor in Industry*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Sabel, Chars F. and David Stark. 1982. "Planning, Politics, and Shop-Floor Power: Hidden Forms of Bargaining in Soviet-Imposed Societies." *Politics & Society*, 11(4): 439-75
- Scott, W. R. 1998. *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. 4th ed. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Skocpol, Theda. 1984. "Emerging Agendas and Recurrent Strategies in Historical Sociology." Pp. 356-91 in *Vision and Method in Historical Sociology* edited by Theda Skocpol. Cambridge: Cambridge University Press.
- Skocpol, Theda and Peter Evans. 1985. "Bringing the State Back In: Strategies of Analysis in Current Research." In *Bringing the State Back In*, Theda Skocpol and Peter Evans Ed, Cambridge: Cambridge University Press, pp.3-37.
- Smith, C. and Paul Thompson ed. 1992. *Labour in Transition: the Labour Process in Eastern Europe and China*. New York and London: Routledge.
- Smith, Vicki. 2001. "Ethnographies of work and works of Ethnographers." Pp. 220-33 in *Handbook of Ethnography*, edited by Paul Atkinson et al. London; Thousand Oaks, Calif.: SAGE.
- Stark, David. 1986. "Rethinking Internal Labor Markets: New Insights from a Comparative Perspective." *American Sociological Review*, 51 (August): 492-504.
- Sturdy, Andrew, David Knights and Hugh Willmott. 1992. *Skill and Consent: Contemporary Studies in the Labour Process*. London: Routledge.
- Szelenyi, Ivan. 1982. "The Intelligentsia in the Class Structure of State-Socialist Societies." In *Marxist Inquiries: Studies of Labor, Class, and States*, edited by M. Burawoy and T. Skocpol, Chicago: University of Chicago Press.



- Thompson, E. P. 1981. *The Poverty of Theory & Other Essays*. London: Merlin Press.
- Thompson, Paul. 1983. *The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process*. 2nd E. London: Macmillan.
- Van Velsen, Jaap. 1967. "The Extended Case Method and Situational Analysis." Pp. 29-53 in *The Craft of Social Anthropology*, ed. by A. I. Epstein. London: Tavistock.
- Walder, Andrew G. 1983. "Organized Dependency and Cultures of Authority in Chinese Industry." *Journal of Asian Studies* 43 (November): 51-76.
- _____. 1986. *Communist Neo-traditionalism: Work and Authority in Chinese Industry*. Hong Kong: Oxford University Press.
- _____. 1989. "Factory and Manager in an Era of Reform." *China Quarterly* 118(June): 242-64.
- _____. 1994. "The Decline of Communist Power: Elements of Theory of Institutional Change." *Theory and Society* 23: 294-323.
- Wallerstein, Immanuel. 1983. *Historical Capitalism*. London: Verso.
- Wolf, Eric. 1966. *Peasants*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Wright, Eric Olin. 1985. *Classes*. London: Verso.
- _____. 1994. *Interrogating Inequality*. London: Verso.
- Wright, Eric Olin et al. 1989. *The Debate on Classes*. London: Verso.
- Xiaobo Lü and Elizabeth J. Perry ed. (1997) *Danwei: The Changing Chinese Workplace in Historical and Comparative Perspective*. NY: M. E. Sharpe.
- You, Ji. 1998. *China's Enterprise Reform: Changing State/Society Relations After Mao*. London; New York: Routledge.
- Zhao, Minghua and Theo Nichols. 1996. "Management Control of Labor in State-owned Enterprises: Cases from the Textile Industry." *The China Journal*, 36 (July): 1-21.

臺灣版序：另一個三十年 *

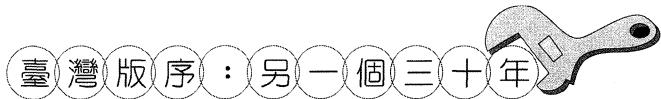
邁可·布若威

從我到聯合公司開始上班迄今，整整卅年過去了，而在上一個卅年前，這間工廠也是偉大的芝加哥學派民族誌學者，唐納德·羅伊，在 1944 年上班的地點。最近，我又重返了當年駐足的老地方，艾莉斯·察摩斯（Allis Chalmers）——如今

* 譯按：本文原是 2004 年 4 月由譯者請 Michael Burawoy 為台灣版所作的序，當時譯者問了幾個問題，包括了「您還堅持自己是一個馬克思主義者嗎？」「您如何看待在本書開創性的成就之後，勞動過程理論的發展？」「在全球化的時代，勞工研究還有什麼重要性？」等，同時寫作〈邁可·布若威與生產的政治〉導讀，因此前文中某些議題，Burawoy 在本文中有進一步詳述，最值得一提的是，Burawoy 為寫作此一新版序言，重返芝加哥當年的「聯合企業」工廠，並將之發展成獨立的文章〈另一個三十年〉，由林宗弘翻譯，夏傳位校閱。

我可以公佈真實名字的這家公司，去看看引擎處變成什麼樣貌。這間工廠的廠房，依舊佇立於芝加哥南邊的哈威（Harvey）鎮上，但是四周已經湮沒於荒煙蔓草中，廠房建築則破爛不堪。它有了一個新主人。艾莉斯·察摩斯公司，當年全美第三大的農業機械設備製造廠商，僅次於履帶（Caterpillar）與約翰·迪爾（John Deere）的大企業，陷入了一場悲慘的財務危機，在1985年被德國的K-H-Deutz AG集團所併購。隨後，位於哈威鎮的引擎處，也在1985年關門大吉。然後很快地，它成了另一家地方上的鋼管製造工廠，聯合鋼管（Allied Tubes）公司的倉儲庫房。因此，這又成了社會學上另一個驚奇，我給艾莉斯·察摩斯所起的學術化名，竟然成了買下這間廠房的新主人的真名！或許更有趣的是，聯合鋼管最後被泰科（Tyco）公司——一個醜聞纏身的跨國企業集團所併購。泰科集團的兩個高層執行董事，在去年登上新聞頭條，他們被控證券詐欺、逃漏稅，並且掏空公司好幾百萬美元的資產。

堆積如山的存貨、集團化與企業掏空，頗能形容始於1980年的雷根時代，也就是在我離開艾莉斯之後的第五年起，所發生的情況。就像孔伯倫（Bill Kornblum）在《藍領社群》（*Blue Collar Community*, 1974）一書中所呈現的，南芝加哥城區，當時是生氣勃勃的藍領族群社區的家鄉，周圍環繞著名的煉鋼廠，這也是當我開始在艾莉斯工作時的風貌。在工廠一間間關掉以後，如今整個芝加哥南邊，簡直就是工業的停屍間。聯合鋼管是維持到最後的幾間工廠之一。當年工人階級所居住的郊區，如今已經被貧民區取代，住在這兒的大部分是非洲裔美國



人。其中有很多人都是從位在芝加哥市區核心稍南、備受讚揚但又多有爭議的羅伯·泰勒住宅（Robert Taylor Homes）搬遷來的。當這個「住宅計畫」（housing project）在 1962 年竣工時，據說是美國史上最大的公共造屋計畫。關於羅伯·泰勒住宅的興衰史，在蘇荷·文卡特斯（Sudhir Venkatesh 2000）的《美國計畫》（American Project）一書中，有充分的探討。在許多昔日的住戶，搬遷到南芝加哥郊區荒地上那些類似哈威的社區以後，如今這批公共住宅已經拆除，並且改建成「混和所得」（mixed-income）式的住宅區了*。

哈威的景觀已經與往昔大不相同了，但是我當年居住的郊區地帶仍然認得出來，只不過多了些「大賤價」出售的房地產廣告、荒廢的空地、陰鬱的建築、破碎的窗戶、薪資抵押貸款（pay day loans）** 貨幣交易、外帶速食店、法拍公告、非裔美人的教堂與已經倒閉的酒吧。在哈威鎮上所發生的是芝城南區普遍的現象。確實，關廠或整個飄洋過海，有部分被新生的服務業經濟及網路公司取代……這種興替的故事，在美國的鐵繡地帶（rust belt，譯按：意指荒廢的工業區）一再重演。美國這個國家拒絕為社會與經濟轉型期的錯亂，負起任何責任，造成不平等加深，以及更嚴重的犯罪與貧窮問題。如今在這個充滿勞工鬥爭英雄史詩的核心地帶，已連一間工

* 譯按：mixed-income housing：指近年來在美國由地方政府補助興建，提供非常便宜的貧民租屋，讓窮人家庭與工人階級家庭混合居住的社區，以減低或消弭貧民窟。

** 譯按：pay day loan：還款方式為在發薪日當天直接從帳戶扣除的一種貸款，不要求貸款人信用紀錄良好，只要求有一份工作，並工作一段時日即可。

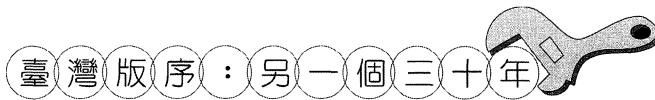


會辦公室都很難找到了。這一切，正是雷根時代的「德澤」。

《製造甘願》一書完全沒有意料到這些事情。我當時對周遭的社區毫不關心，而把重點放在我稱之為工作的霸權組織上，彷彿這就是歷史的終點。雖然我過去一貫堅持「擴展個案方法」¹並注重爬梳民族誌田野的社會脈絡，雖然我曾批評羅伊目光短淺，但我必須坦承，自己的作品也慘遭類似的視野限制所誤。就在不遠的四周，煉鋼廠一間接著一間關門，我卻對於已經開展在自己面前的未來，視若無睹。製造業又怎麼可能逃過這一樣的命運呢？我像是被螺絲拴在過去，只顧著努力地解釋同一間工廠羅伊做研究的1944年，與我做研究的1974年之間，工作組織上的一些微小轉變。我竟然自絕於未來。

1944 與 1974 年之間，工作組織驚人的穩定性，在方法論上是有利的。但是對當時的我而言，卻是一種誤導，使我把焦點放在一些微小的轉變（small changes）而忽略了資本主義戲劇性的大規模轉型，以及如熊彼德（Joseph Schumpeter）所言的，創造性毀滅的面向。當然，科技與計件工資系統持久不變，確實刺激了理論上的創新，並不完全是研究上的負面因素。這些條件讓我得以聚焦在工作調控的模式，也就是把重點放在我稱之為生產的政治與意識形態機制、或者說是生產體制（regime of production）上——對使用不同理論架構的其他

1 在《製造甘願》一書付梓之後，我在一系列已發表的作品中詳述了這個民族誌方法，詳見 Burawoy et al., 1991; Burawoy et al., 2000 and Burawoy, 1998, 2003a.



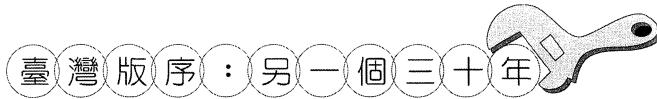
人來說，或許可以簡單稱之為工業關係的形態（the pattern of industrial relations）。我用從專制到霸權體制的連續過程，來理解這三十年來的轉型，其中汲取勞力的機制，從強迫（coercion）與恐懼（fear）的力量，轉變成透過同意的組織（the organization of consent）來達成。強迫與同意總是存在的，只不過兩者之間的相對比例與連結（articulation）的方式，隨著時間改變了，其中特別重要的是同意的增長與強迫的消退，甚至威嚇力量的運用本身，也成為工人們同意的對象。從給予資深員工優勢特權，引起工人對於公司永續生存的興趣的內部勞動市場（internal labor market）的發展，以及工人權利義務的申訴機制、與調和工人及管理階層利益的團體協商機構，也就是我當時稱為內部國家（internal state）的建立，我描繪了生產體制的變遷。這兩種制度，構成了趕工遊戲（the game of making out）的情境並使其更具吸引力，甚至同時有效地誘發出我們的同意，達成管理者預期的生產量。

我把造成這些生產體制轉變的原因，歸之於兩組外在因素。一方面，吉爾公司（Geer Company）——這是羅伊對過去那個獨立小廠布達公司（Buda company）的稱呼——從市場競爭的經濟部門轉變成大企業的一部份，勞動力有了更完善的保障，而為以階級妥協為根的霸權體制奠定了基礎。同時，隨著布達公司在部門上的變動，在二次大戰之後，新政（New Deal）時期勞動立法制度化的年代，我們看到了工業關係的長期變化，這些包括產業跨組織部門的內部勞動市場、申訴制度與集體協商的成長。由於我凍結了造成霸權體制的外在力量，生產的霸權體制就扭曲成為一種自然而永恆的形式。我忽略了

這些外在力量——市場與國家——其實並不是穩固的外在因素，它們反而是有自身動力的社會過程的產物²。首先，我沒有預料到全球市場會裹住國家範圍的市場，使得美國的製造業一落千丈。就像許多其他的公司一樣，艾莉斯·察摩斯難以在國際與國內市場與對手競爭。其次，我沒能預見始於雷根當選總統以來，對勞方展開的政治大攻擊。1981年爆發航空公司飛行管制人員罷工，雷根總統下令強制禁止罷工，資方引進非工會會員來替代原有的工人。這次對航管人員及其工會PATCO的攻擊，以及雷根所指派的人充斥美國勞工關係委員會（National Labor Relations Board），站在管理階層這一邊的委員形成多數，擴展了資方對付工會的權利*。

對於勞方的兩大攻擊——首先來自市場，爾後來自國家——使得霸權體制，（我想像中）堅不可催的支配形式，淪為美國勞動關係史上曇花一現的小插曲。我在1974年討論的霸權體制，不但不是未來的先驅，反而即將被我稱為霸權專制體制——一種建立在原先霸權之上，卻讓工人在對抗管理者迫害時更加無助的專制體制——給全面取代了。當然這是事後之明。諷刺的是，1974到75年間事後證明是美國勞動史上的

2 James Zetka (1994) 討論國家介入方式的變化以及大企業存在時的市場轉型，拓展了我對於霸權體制的分析。他指出我從工作現場延伸出去時的疏忽，也就是應該更深入分析引擎處與艾莉斯·察摩斯辦公中心之間關係的改變，就像 Robert Freeland (2001) 對通用動力 (General Motors) 所做的那樣。像維琪·史密斯 (Vicki Smith, 1990) 那樣延伸生產政治的觀念到管理者的勞動過程上，並且分析經理人如何管理自我與其他遠離生產的人，確有其必要。所有這些研究，迎進了那些被我物化的力量背後的社會過程。



轉捩點，此後只見工會實力持續衰退。美國整體勞動力的工會組織率，從 1974 年的 24% 直落到 2003 年的 13%。在 1974 年，公私部門工會組織率相等，此後二者續有漲落，直到 2003 年，公部門工會組織率達到 37%，私部門卻僅剩 8%³！

我不僅無法預測市場與國家的轉型，及其對勞工的進一步壓迫；同時，我亦未能預見由於霸權勞動體制的存在，勞工脆弱到何種程度。我當時沒有認清霸權體制如何種下自我毀滅的種籽。透過使工人們原子化，也就是打造出工業公民身份，並且把勞動與資本的利益綁在一塊兒的作法，霸權體制瓦解了勞方抵抗管理階層與對付資方迫害的能力。這些錯誤，其實隱含在我對社會過程的分析當中，與我處理外在力量的方式所犯之錯，是一體的兩面。也就是說，就像我疏於探討外在力量背後的社會過程，我也忽略探究社會過程如何變成社會力。在這方面，我們通常設想社會過程會逐漸變為社會運動，也就是設想它是一種正面的力量，會施展求變的壓力。確實，這正是芮克·范塔西亞（Rick Fantasia, 1988）對《製造甘願》一書的主要批評。在《團結文化》（*Cultures of Solidarity*）一書中，他呈現出工作現場的種種抱怨，如何引發

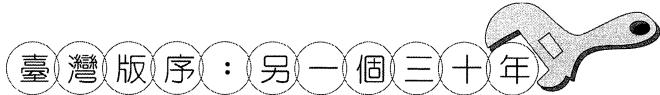
* 譯按：美國專業航管人員組織（Professional Air Traffic Controllers Organization）為了薪資與福利問題與美國聯邦航空管制局（FAA）對抗，在 1981 年宣布罷工，旋即遭到雷根總統以鎖廠（Lock-out），亦即拒絕雇用工會會員而採用替代人力來反制，直到柯林頓總統上台，在 1993 年才解除鎖廠。目前，FAA 仍然只願意雇用一定比例的 PATCO 工會會員。

3 對這些工會發展趨勢的分析，詳見 Freeman (1988), 及 Farber and Western (2001, 2002)。

種族、性別甚至階級的團結，而發展成運動。當然，這一類自發的勞工運動是存在的，然而，我認為歷史紀錄顯示，這種情況其實很少見，反而是我對於體制消除鬥爭的觀點，比較站得住腳。霸權體制塑造出工人的原子化與利益的調和，或許有人會說，這是一種**負面的社會力**（negative social force），但它仍是一種力量，使勞方在面對雇主的攻擊時，變得更加脆弱，並且消解了集體的動員力。

方法論上的疏失與理論上的缺陷，是密切相關的。擴展個案方法需要做到四個方面的擴展：從觀察者擴展進入參與者的日常生活、擴展觀察的時間與空間歷程、從微觀過程擴展到鉅觀力量，以及最後，基於前述的種種資料來擴展理論本身。我們不是從基本資料的堆積中發展出新理論，而是由原先的理論出發，並且依據田野裡遇到的異例（anomalies）來重構（reconstruct）此一理論。我是從馬克思主義陣營的生產與政治理論出發的，這些理論奠基於基礎（base）與上層建築（superstructure）的區隔上，其中基礎是階級鬥爭的來源，而上層建築則調和了階級鬥爭。然而在我的經驗裡，把生產當作階級意識（class consciousness）的起源與階級鬥爭的場所的看法，無時無刻都遭到獻身於遊戲、奮力實現管理階層生產配額的工人們的挑戰。就連我自認爲是個徹底的馬克思主義者，也熱情不減、活力充沛地（儘管能力不是很強）投身於「趕工遊戲」（making out）之中。

我對馬克思主義的重建，是把上層建築的理論運用在基礎上。如此一來，我在工廠裡發現了和普蘭查斯（Nicos Poulantzas）的「大眾階級國家」（popular class state）與阿圖



塞（Louis Althusser）的政治與意識形態機制類同的東西。以我在艾莉斯的觀察與經驗為基礎，我認為，葛蘭西的政治與文化霸權誕生於工廠之中，而和國家與市民社會中所發生的事無關。我因此提出了「生產的政治」（politics of production）的觀點，此一觀點與女性主義對日常生活的政治化理解、以及傅柯（Foucault）的微觀權力物理學（micro-physics of power）的概念相吻合。就像許多理論創新一樣，它的強處與弱點，都來自於它堅定又獨特的焦點，也就是它注重單一面向的特質。在重建生產與政治的理論時，我原封不動地保存了國家、市場與市民社會的傳統理論。研究者每次或許只能質疑一件事情，特別是會去注意令他大有斬獲的部分，但是在這個例子裡，我卻因而忽略掉那些淹沒生產的外在力量的能量。把外在力量客體化，就像把內部過程當作主體一樣，同樣是理論上與經驗上的嚴重缺陷。

結果我就未能預期到包括美國製造業、工會運動（至少私部門是如此）以及生產的霸權體制的衰亡。然而預測上的錯誤，正是科學的命脈所在。後續的研究，力搏我未能預測的那些變遷，修補了我的理論缺失。此後製造業的研究兵分兩路：一條是樂觀之途（high road），另一條是悲慘之途（low road）。一方面，抱持樂觀論點的研究，像是派里與賽貝爾（Piore and Sabel）在《第二次產業革命》（*The Second Industrial Divide*, 1984）中所言，大量生產（mass production）正被分殊化的生產（specialized production）取代，而這需要彈性專精（flexible specialization）與勞工技術升級。另一方面，悲觀的看法，像是哈里森（Bennett Harrison）在《精簡與嚴控》

(*Lean and Mean*, 1994, 譯按：這是九十年代的企業管理口號)一書中所詳述的，我們眼前只有更嚴苛的專制主義與階級的兩極化。

儘管某些美國的評論家仍然滔滔不絕地談論工業核心地區的命運與再次工業化的後果，其他人多半轉向服務業部門的研究。艾莉·候許查德（Arlie Hochschild）的《情緒管理的探索》(*The Managed Heart*, 1983, 編按：台灣版，徐瑞珠譯，桂冠圖書出版)，一個針對空服員的分析，別開生面研究情緒勞動之榨取，為照護工作的研究另闢蹊徑。同樣重要的是羅蘋·李德納（Robin Leidner）的《速食，速講》(*Fast Food, Fast Talk*, 1993) 把焦點放在服務業工作的性質上，研究的是兩個完全不同的產業部門——保險業與速食業，在經理人、工人與顧客之間的三方關係。這兩本書都闡述了新型態的工作現場控制與抵抗的形式，卻疏於探究一直是問題的同意本身的組織。這個空白最近由瑞秋·薛曼（Rachel Sherman）即將出版的《階級演出》(*Class Acts*, 譯按：Class 在這書名中有旅館等級之意) 所填補，她研究的是高級大飯店的工人所玩弄的，用來對抗顧客的權力與信用度的遊戲。

女性主義的活水，注入美國社會學界的結果之一，是在無酬家務工作到薪資勞動之間，擴展出許多有意義的研究領域。同樣是候許查德(1989)在經典之作《第二輪》(*The Second Shift*, 譯按：本書名將家務勞動比喻成第二輪夜班)，一個對家務勞動分工的迷思與現實提出質疑的研究之中，得到重大的突破。從此這本書就成了把有酬家務工作當作勞雇關係來研究的一系列文獻的踏石，這些作品包括了茱蒂芙·羅琳斯



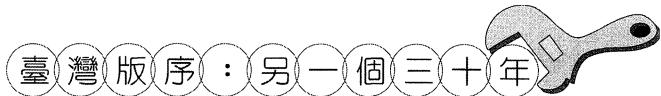
(Judith Rollins 1985) 的《女人之間》(*Between Women*) 以及佩瑞蒂·宏達紐·索提蘿 (Pierrette Hondagneu Sotelo 2001) 的《家務事》(*Domestica*) 等等。當然也有不少家務工作的研究跨出了美國之外，比如瑞秋·帕瑞納斯 (Rachel Parrenas 2001) 的《全球化的奴僕》(*Servants of Globalization*) 一書，比較了羅馬與洛杉磯兩地的菲律賓幫傭，或是藍佩嘉對台灣的菲傭所做的研究等等。

露斯·彌爾可曼 (Ruth Milkman 1987) 的《工作之性別》(*Gender at Work*) 是女性主義襲捲製造業研究的歷史里程碑，探究了從二次大戰以前、戰爭期間與其後，在電子業與汽車業裡，基於資本積累的邏輯而不斷變動的性別界線。其他一些研究則把眼光放在女性成為勞動力主流的南方 (Global South) 工廠。李靜君 (Ching Kwan Lee 1998) 的《性別與中國南方的經濟奇蹟》(*Gender and the South China Miracle*) 比較了兩家製造廠的性別體制——一間在中國南部、另一間在香港 (請參閱譯序)，而萊斯理·賽辛格 (Leslie Salzinger 2003) 的《生產中的性別》(*Genders in Production*) 則探討了美國公司在墨西哥邊境上，免稅加工出口特區 (Maquiladora) 工廠裡十分不同的性別體制。除了製造業的研究之外，琳達·芭倫 (Linda Blum 1991) 針對公布門生產的性別政治提出分析，她指出升遷保障與員工相對貢獻度 (affirmative action* and comparable worth) 成為一種階級基礎，與性別之間的一連串邏輯關係。(* 編按：詳見本書第七章，頁273-274)

當然，並非所有歷史與比較研究都與女性主義有關。理查·柏納奇 (Richard Biernacki 1995) 的《勞動的構成》(*The*

Fabrication of Labor) 一書，探究了紡織工業在十九世紀德國與英格蘭的工廠，認為兩地基於對勞動的不同文化觀，形成了工廠體制的分歧。傑佛瑞·賀多 (Jeffrey Haydu 1988) 的《工匠與階級之間》(*Between Craft and Class*) 比較了第一次世界大戰期間，英國與美國金屬工人的差異，琳達·佛勒 (Linda Fuller 1992) 的《社會主義古巴的工作與民主》(*Work and Democracy in Socialist Cuba*) 探索了 1970 年代在產業去中心化與更大幅度的民主參與政策下，古巴生產政治的轉型。後來她以同樣的工廠政治研究架構，闡述了在朝向資本主義轉型期間，東德工人階級的沈默 (silence)。卡爾·馮哈特 (Karl Von Holt 2003) 在《從下而上的轉型》(*Transition from Below*) 這部作品裡，則告訴我們一個大不相同的故事，他探討的是南非金屬礦業工作現場政治的微觀動力。在這裡，工廠政治是對抗種族隔離政策的鬥爭核心，卻在後種族隔離的時代，造就出一個非常脆弱的工作政治體制。最後，謝國雄 (Shieh 1992) 的《「頭家」之島》("Boss" Island) 分析了台灣製造業的家庭代工外包網絡，是生產政治的觀點，朝另一個不同方向的推展 (請參見譯序)。

所有這些工作研究——這當然是我私人記憶所及、十分片段的清單，而且請謹記這只是在美國出版作品的抽樣——反映了世界上的某些特徵與趨勢。然而，有時候社會學常刻意地違背自己的本源，或是選擇走上分歧之途。因此人們或許可以說，在生產體制與勞工運動之間的連結，已經成了研究旨趣之所在。在這個領域，我們遭遇到前述范塔西亞 (Fantasia 1988) 試圖綜合社會運動理論與勞動過程理論，對

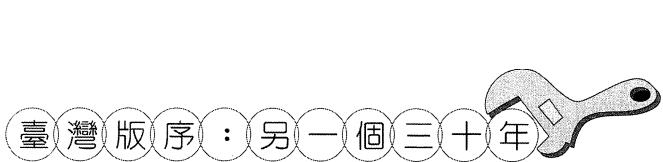


集體動員的研究，《團結文化》，或是金·佛斯（Kim Voss 1993）對勞工騎士團（Knights of Labor）* 大起大落的歷史評斷，《美國階級例外的形成》（*The Making of American Exceptionalism*，書名是對《英國工人階級的形成》的諷刺）。保羅·強森（Paul Johnston 1994）針對當代技工友與護士勞工組織歷程的研究，《成功在他人失敗時》（*Success While Others Fail*），解釋了公共服務業部門工會組織化獲得輝煌成功的關鍵，其實是透過工人與顧客之間對共同利益的瓜分，所得來的。更新近的研究，像克莉斯·羅伯格（Chris Rhomberg 2004）的《沒有名字的地方》（*No There There*）與史蒂芬·羅培茲（Steve Lopez 2004）的《重組鐵繡地帶》（*Reorganizing the Rust Belt*）探討了特定地區（加州奧克蘭與賓州匹茲堡）都市政策與國家政治對勞工運動成敗的重要性。透過討論美國產聯—勞聯（AFL-CIO）組織策略的轉向以及幾個產業工會，像是服務業受雇者國際工會（Service Employees International Union (SEIU)）組織技巧的創新發展，丹·克勞森（Dan Clawson 2003）的《下一個高峰》（*The Next Upsurge*）大膽預測他所謂的社運工會主義，也就是融合勞工與其他社會運動的運作方式，將會復興美國工運。露斯·彌爾可曼（Ruth Milkman 2000）將一系列研究集結成冊，討論為何加州工會組織擴張的動力會來自移民勞工，這些人往往被

* 譯按：勞工騎士團是美國內戰後，十九世紀末期最大的勞工組織，會員一度高達八十萬人，由知識份子、工匠領袖主導，然而暴起也暴落，最後被美國勞工聯盟（AFL）所取代。

認為最難以組織起來。然而，儘管有這些令人振奮的評估、有靠法令以智取勝的創新戰略、有對抗頑劣的雇主，例如工會對付UPS快遞（United Parcel Service）的重大勝利、有工會從新興產業中成功發展起來、有重新引導總工會的資源用以發動新抗爭、盡管有所有這些好消息，工會新會員的成長，卻遠遠趕不上老會員流失的速度。從整體來看，美國的工會組織是在瓦解之中。

在世界其他地方，勞工組織的前景看似稍微光明一些。蓋·席曼（Gay Seidman 1994）認為新興工業社會是新工會發展的溫床。在《製造對立》（*Manufacturing Militance*）一書當中，她呈述了巴西與南非勞工運動出乎意料竟然趨同，兩者的勞工都與當地社區緊密連結，兩者的國家與資本之間則趨向異離，這些因素受到世界體系多方工業化節奏的決定。貝雯麗·席佛（Beverly Silver 2003）在她最近一本書，《勞動的力量》（*Forces of Labor*）中採取了長期歷史與比較的世界體系觀點，宣稱全球工業的移植將會帶動新一輪的階級組織與階級鬥爭。她樂觀地指出，下一波工潮會出現在像中國這樣的工業新興區域。同時，席佛區分出以工人對抗剝削的力量為基礎的馬克思式（Marx-type）鬥爭，與以對抗商品化的團結力量為基礎的柏蘭尼式（Polanyi-type）鬥爭。她認為從反剝削到反商品化的鬥爭的重大轉變，將會開展出一個全新的跨國運動領域*。劉華真正試著運用此一觀點，來解釋為何環境保護運動在台灣較為發達，而勞工運動在南韓會比環境運動更重要。無論他們分析的立足點何在，在這個晦暗的世界秩序之下，勞工研究的學徒們，永遠都在追尋令人們更有希望的劇幕！



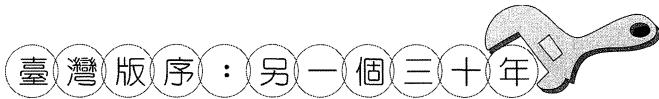
我自己也曾經尋找過樂觀的劇幕，儘管，在面對浴火重生的資本主義時，這種行爲像是以卵擊石。請容我描繪過去這三十年來的生命軌跡。對《製造甘願》的其中一項批評，令我耿耿於懷的，是認為我所描述的乃是工業主義的邏輯，而非資本主義的邏輯。為了面對這項挑戰，我必須去比較資本主義與非資本主義的生產，問題是，我該比較哪一種非資本主義的生產？我選擇了研究蘇維埃世界的工作。長期以來，我一向認為馬克思主義的痛處是「實際存在的社會主義」(actually existing socialism)，馬克思主義者總是忘了這是他們的致命要害而自食惡果。光是將蘇聯斥為國家資本主義（或墮落的工人祖國），然後去建構一個未經檢驗的、理想化的「真正的」社會主義烏托邦，來跟資本主義的醜陋現實作比較，這種研究方式是不誠實的。這和拿蘇聯的腐敗與無效率之處，與那些擁護者與基本教義派口中理想化的資本主義相比，一樣叫人難以接受。用一個社會的理想狀態與另一個社會的現實作比較，顯然是錯誤的類比，我們應該以理念型對理念型、或現實對現實來做比較。最好的研究方式，應當是全面比對這兩個世界的理想與現實！

所以，我開始上窮碧落尋找有關蘇維埃工廠的文獻。資料可以說少得可憐，彷彿共產世界的生產領域，是嚴肅社會學

* 譯按：本書原用「結構力量」(structural power)與團結力量(associational power)對照，前者所指的包括Eric Wright所謂依據技術壟斷性得來的「市場交易力量」(marketplace bargaining power)與特定工作位置得來的「工作爭議力量」(workplace bargaining power)，團結力量則指組織化的工會集體合作與抗爭行為(Silver 2003, p.13-24)。

分析的禁入區。然而天助我也，讓我找出哈瑞斯提（Miklos Haraszti 1977）的《工人祖國裡的一個工人》（*A Worker in a Worker's State*），這是一本關於他自己在一家計件工廠工作經驗的自傳性作品，其中的描述竟與艾莉斯如此類似！確實，紅星（Red Star）這家牽引機工廠，正是美國艾莉斯·察摩斯在匈牙利的翻版。哈瑞斯提所描述的鑽床、銑床與車床等現場機具的擺設，和艾莉斯完全相同，操作員的薪資也按個人計件制度計算。差異當然也有。比如哈瑞斯提曾不可思議地玩過同時跑兩台機具這一招！令人難以置信，這竟然發生在一個大家說工人的權利剩下的僅有它可以不必太認真工作的地方！當然，這個生產體制也完全不同於我們那種黨、經理人跟工會勾結在一起，我所謂的官僚專制體制。與先進資本主義下的霸權體制相比，這體制更接近早期資本主義發紗時的市場專制體制，或是我在尚比亞與南非所研究過的殖民專制體制。我在《生產的政治》（Burawoy, 1985）一書中闡述了這幾種生產體制的差異，並且對生產體制形塑階級鬥爭形式的方式，提出了一些相當有力的看法。如果國家、市場與公民社會對階級鬥爭來說，都是重要的，我認為這些要有影響力，仍須透過它們所決定出來的生產體制！

讀了《工人祖國裡的一個工人》之後，我在1979年寫下了我第一篇有關國家社會主義的作品，比較了官僚專制體制與市場霸權體制，前者讓工人階級的敵意，矛頭對準了黨國體制——例如1953的東德暴動、1956年匈牙利及波蘭的抗爭事件，以及1968年布拉格之春失聲的工人反抗運動（Burawoy, 1980）。這個假設，後來在1980到1981年間的波蘭團結工聯

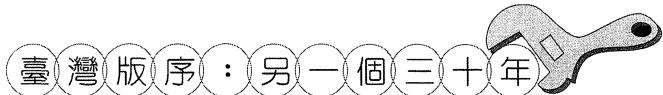


抗爭中，得到了精彩的證實。這是一個在所有社會領域綻發的工人階級運動，自覺地朝向一個自我節制目標邁進的革命。受此啓發，我準備前往波蘭從事研究。當然，我的手腳慢了點。波共頭子賈魯賽斯基（Jaruzelski）在我有機會到波蘭之前，就發動了軍事鎮壓。退而求其次，我在伊凡·澤林尼（Ivan Szelenyi）的協助下，前往革命性轉變正在悄悄進行的匈牙利。此後在 1982 到 1989 年這七年之間，我曾到好幾間不同的匈牙利工廠打過工——包括一家香檳酒廠、一個紡織合作社的工廠、一家機械廠，最後來到我的終生夢想之處，米斯可羅（Miskolc）著名的列寧煉鋼廠上班。

從生產政治的觀點出發，我提出的問題是，為何歷史上最名符其實的工人反叛，竟然是發生在波蘭而非匈牙利，而且竟然是對抗國家社會主義而非資本主義？我認為當生產體制中直接帶進了黨國、並且在生產線上進行壓迫時，社會主義的勞動過程甚至比資本主義更接近所謂彈性專業化生產的原型，並且給了工人相當大的自主性。我用「粉飾太平的社會主義」（painting socialism）這個隱喻，來描述社會主義下工人階級的生命經驗。這想法來自我所參與的一個工作團體，十月革命社會主義縱隊（October Revolution Socialist Brigade）的一段有趣插曲。有一次，總經理即將來訪，我們被要求多做一個輪班的無酬義務勞動，為的是把我們骯髒的廠房粉刷成鮮黃色。可是我當時只能找到沾滿黑色的刷子，所以就把我們的刷子給漆成黑色的。課長很生氣地跑進來，想知道我在亂搞什麼鬼。我只好裝無辜，委婉地說，「我在建設社會主義的祖國！」我們工作隊的人都呆掉了，在一陣焦慮的沈

默之後，我的工作伙伴急智地說：「邁仔（Misi）、邁仔你不是在建設社會主義啦，你是在粉刷社會主義（painting socialism）咧！而且還給它漆成黑色的！」於是我也延伸了這個想法：由黨國所組織起來的社會主義的儀式行為，號召我們把社會主義粉飾成效率、平等與正義的色彩，但最後卻讓人們注意到它是多麼無效率、不平等與不正義。國家社會主義是一場自欺欺人的、弄假成真的、搞到最後製造異議（dissent）的遊戲。於是，我總結說，國家社會主義無法實現其意識形態所應許的工人國家，社會主義下的階級意識，確實是從生產中激發出來的一種內部批判。黨國種下了自身轉型的種子，唯一的問題是朝什麼方向轉型——民主的社會主義，或是市場資本主義！我強烈盼望工人委員會（worker council）的揭竿起義——這是1956年事件的翻版——以及員工持股之嘗試能夠成功，雖然知道這一期待幾乎不可能實現。即便如此，遲至1989年，我仍希望民主社會主義的到來。

我與傑諾·盧卡奇（János Lukács）合寫的《輝煌的過去》（*The Radiant Past*）一書，總結了我們當時十年來在匈牙利進行的工業研究。這本書到1992年國家社會主義已經消逝了三年才出版。我們認為，共產主義若是「輝煌的未來」，現在應是「輝煌的過去」。反諷原有的反諷，我們進一步指出，就像芝加哥和其他地方的情況，資本主義市場行將毀滅匈牙利的工業心臟地帶，過去對我的工作伙伴來說，的確輝煌。又過了十年之後，傑諾跟我在1999年重返匈牙利工廠，去訪問我在十月革命社會主義縱隊的工作伙伴。儘管員工人數已經從15,000人裁減到三千人左右，他們仍是少數幸運保住工作的工人。

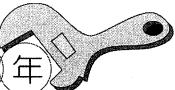


然而，他們再也不是我所認識的、自豪的工人，在野性難馴的新興資本主義之下，他們成了一群灰心喪志的渣滓。

我去匈牙利原本是想研究民主社會主義的可能性，卻發現自己捲入一個市場轉型的洪流。於是我在 1991 年初前往蘇聯，去尋找這可能性。隨著蘇聯的開放（glasnost）與經濟改革（perestroika）政策，人們終於得以從事民族誌研究。這是多麼令人振奮與期待的時刻！1991 年初的冬季，在天寒地凍的莫斯科，凱西·韓德利（Kathy Hendley），一位柏克萊政治系的研究生，跟我一起研究了著名的合成橡膠工廠，位在市中心的庫薩克（Kauchuk）廠（Burawoy and Hendley, 1992）。這個工廠簡直是地牢！勞動條件差到駭人聽聞！更嚴重的是這裡稱得上名符其實的內戰狀態，不是工人跟經理人在打，而是經理人跟經理人之間的戰爭。我們在這裡見證的是一場橫跨全蘇聯的大戰，在市場先鋒與計畫官僚、在年輕頑童與老守門員、在那些希望從黨國體制中把自己解放出來的人與那些企圖支撐起腐朽不堪的樑柱的人之間，我們見證了這一場戰爭的極端狀況。在庫薩克廠待了兩個月之後，我南下科米（Komi）共和國的首府，賽提夫卡（Syktyvkar）城，並且在一個家具有廠找到一份機械操作員的工作。在工廠外，這裡是俄羅斯的政治邊陲，儘管來自中心的動盪局勢的影響力仍在，卻算得上輕微。早在 1991 年春季，我的合作者帕瓦·科洛托夫（Pavel Krotov）跟我就已經感受到蘇聯控制力解體過程中，市場控制力發展的系譜（Burawoy and Krotov, 1992）。我在那裡從 1991 年三月待到六月，到了八月份就發生了失敗的政變，十二月時，蘇聯正式走入了歷史。

沒地方可去我只好留在俄羅斯所屬的科米共和國繼續研究，見識到計畫經濟如何轉型成有蘇維埃特色的市場經濟——一種金錢與實物交換的奇異組合。那些控制交換領域的人，不是寡佔的巨頭就是金融界鉅子，再不然就是黑手黨或大貿易商，在整個陷入流沙的俄羅斯社會中，他們成了崛起的新階級。我用**經濟內捲**（economic involution）來稱呼這種狀態，其中社會的資源，從工業生產的領域，被汲取到非生產性的交換、消費與個人財富的領域中。對工人階級來說，決定他們命運的，是迅速消逝以實物工資給付的工作機會，這些工作的薪資連維持基本生計都做不到。在一個迅速去工業化的世界裡，男人變成了家庭多餘的負擔，而非主要的賺取生計者，女人則肩負起保衛社會的責任。後共產主義的俄羅斯工業廢墟區，和南芝加哥的貧民區還有什麼差異？掠奪後蘇維埃經濟的俄羅斯寡佔集團，與美國泰科企業那批經營惡徒，還有何不同呢？在1990年代石油業民營化過程中，騙走上億俄羅斯公帑而畏罪捲款潛逃的柯多卡夫斯基（Khodorkovsky），與美國泰科企業醜聞中，詐騙投資人與員工數十億美元之後跑路的執行長柯茲羅斯基（Kozlowski），唯一的差異似乎只是金額大小而已。

共產主義之死，意味著馬克思主義已死，至少就把馬克思主義全都簡化成蘇維埃官方教條版本馬列主義的人來講是如此。對此，我的看法不同：馬列主義長久以來扼殺其他年輕有勁、富於想像力與思想開放的流派，馬列主義之死，對於馬克思主義傳統反而是一種解放，不再受到它最墮落的流派的束縛。縱然這個解放暫時由於公司資本主義（corporation capitalism）與

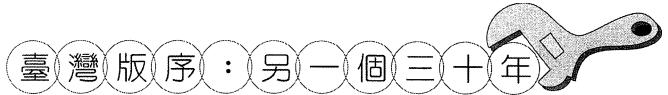


歷史終結論者的勝利而受挫，長期來看，馬克思主義（若不是蘇維埃世界的工人）終將受益。社會主義的力量不該繼續仰賴國家資助或保護，而應該由下而上重組，漸次從國家發展到全球的公民社會中，創造出自衛的力量。儘管公民社會還是很脆弱，他們的自主性與想像力，將會為我們的未來帶來一線希望。

假如馬克思主義有能力與它所對抗的資本主義一同成長的話，那麼，今日的馬克思主義是什麼樣的？我們又該探索哪些新的（或舊的）流派呢？最重要的，我們需要那種一方面重置社會主義的觀念，另一方面又拋棄歷史必然性的馬克思主義。我們需要的，就像司徒華·霍爾（Stuart Hall）曾經說過的，是一種沒有保證(no guarantees)的馬克思主義。我們不該再依賴任何黑格爾式的歷史哲學。首先，我們應該摒棄那種把歷史看成生產模式的直線演化進程，而生產模式則隨著生產力不可避免的擴張而更替的想法。生產力是會擴張沒錯，而且這也跟生產關係的轉型很有關係，但是這擴張沒有承擔任何改變生產關係的天命。我們得不到任何保證，社會主義會尾隨資本主義而來。其次，我們必須拋棄把歷史當成某種既定的生產模式，特別是資本主義，無可避免的興衰過程的看法。拋開所有保證資本主義崩潰的律則，不代表資本主義就不是一種充滿矛盾的社會形構（social formation），危機重重，也不表示它就沒有轉型與超越的潛力。第三，我們必須拋棄把歷史當成一部階級鬥爭史的看法。階級作為歷史行動者的重要性，是無庸置疑的，我們仍然可以把階級剝削的終結，當成是一個道德上追求的目標，但是馬克思所說階級鬥爭會加劇的那種看

法，是得不到任何保證的。

如果我們必須拋棄這些，我們又應開創些什麼？對古典馬克思主義者來說，社會主義是無可避免的終點，因之也不必為之傷神。要是我們認為社會主義不再是必然的結果，馬克思主義就必須把探索社會主義的意義當成首要的目標。我們應當開啓、而非終結社會主義的概念。可是我們又該從哪裡出發呢？馬克思派的遺產，只留傳下來一種抽象的社會主義觀。如今，當社會主義的信用破產之際，我們應當追求艾瑞克·萊特（Erik Wright）所說的「實在的烏托邦」（real utopias）——那些已經提出資本主義之外另一種出路、或指出這種可能性而實際存在世上的各種制度。這些萊特列出了社團式民主（associational democracy）、彩票社會主義（coupon socialism）、普及式的公民所得保障（universal basic income grants）與退休年金的改組計畫。他最引人注目的計畫，是實行於芝加哥公立教育體系、印度葛瑞拉省的行政區系統（Kerala's panchayat system）與巴西愉港（Porto Alegre）民主式預算審議的統理經驗，以審議式民主（deliberative democracy）為基礎的賦權參與式統治（empowered participatory governance）計畫（Fung and Wright, 2003）*。人們當然也可以找尋埋葬於歷史的出路，例如對抗列寧式黨國的社會主義出路——波蘭團結工聯運動、匈牙利的合作社實驗、或俄羅斯的公民社會等等。以後殖民理論做比擬，這是一種對於後共產主義理論的探求。無論是從過去或當代經驗中尋找出路，社會科學家的角色都是一樣的：推衍這些實驗的原則、檢驗其內在矛盾與生存的外在條件，並以茲形成散播及普



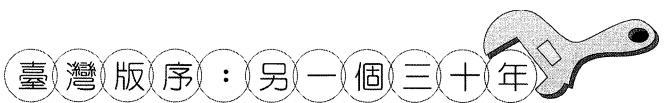
及化的條件。

這正是馬克思主義與擴展個案方法合流的地方。要研究另類出路最錯綜複雜之處、可能性與意義，我們需要澄清這些制度運作最深邃的生命經驗，擴展參與式觀察的歷史縱深，檢驗這些微觀制度形式的宏觀基礎，所有這些都有助於馬克思主義理論的發展。資本主義不再一次就毀滅，未來不再已經註定，社會主義也不再能憑空想像。社會主義只會緩緩打開一些空間、緩緩在這些開口做空間連結。若實在的烏托邦是方案，馬克思主義是理論，則反思性民族誌就是方法。

但為何要鎖定馬克思主義作為理論呢？這是因為我們是從社會主義的可能性出發，而去關心實在的烏托邦。但我們除了說社會主義是資本主義的出路以外，我們還能怎樣說社會主義呢？古典馬克思主義的社會主義概念分成二派：生產中心論（productivist）與國家中心論（statist）。前者透過生產來終結異化，後者則透過計畫經濟來終結物資短缺。馬克思主義多的是國家論與經濟論這二種立場之間的對話，公民社會變成了殘餘的領域。我跟萊特希望倒轉這個空間上的階序，給予公民社會第一優先的地位——這在馬克思的共產主義觀念中已經萌現，而在葛蘭西與柏蘭尼的理論中得到了更進一步的闡釋（Burawoy, 2003b）。著實令人驚訝，這三位的作品竟然在對於社會主義的想法上合流了，社會主義對於他們是一種自我調節的社會，市場與國家皆臣屬於社會之下。這是我們所謂社會學式的馬克思主義（sociological Marxism）的基礎（Burawoy and Wright, 2003）。我們的三昧真言是：把社會還給社會主義（restoring the social in socialism）*。

《製造甘願》是在結構功能論的社會學迅速走下坡，而馬克思主義的風潮復起之際的產物之一。1970 年代的馬克思主義，開始去填補一個跟不上時代的社會學所留下的空白，當時的社會學不僅無法適應本地的公民社會的騷動，也無法因應眼前對於革命的樂觀主義浪潮。然而，學術的馬克思主義僅僅是曇花一現。在吸納了馬克思主義與女性主義的諸多批評之後，社會學便迅速復甦了。政治社會學把國家提升到關懷的核心、經濟社會學吸納了勞動過程研究、文化社會學開始探討意識形態、地位取得與社會流動理論轉化成對不平等的分析、家庭社會學則大幅討論了性別支配與家務勞動分工，甚至，對韋伯與涂爾幹的理論詮釋也變得更激進了。馬克思終於成為社會學經典的一個重要部份。

* 譯按：社團式民主，主要是從社群主義政治哲學家Charles Taylor 的思想發展出來的想法，把市民社會中的社團當成主要的公共領域參與者。彩票社會主義是John Roemer 所發展出來的「市場社會主義」的一種模式，讓所有公民分享所有公司的股票（所謂產權的社會化），然後限制股票僅能與股票交易，以此杜絕勞動收入以外其他資本市場積累所造成的社會分配不平等。普及式公民所得並不是十分新穎的想法，這種福利國家政策，可以使勞動者不需因為飢餓的壓力而選擇工作，北歐福利國家如荷蘭、丹麥的失業、生育與殘障津貼與此十分接近。退休年金改組計畫似指瑞典社會民主黨 1970 年代的經濟民主方案，希望利用勞工退休基金，以五十年的時間分期付款，買進所有瑞典大企業的股票，從而實現員工控制公司所有權的理想，此案在公民投票中失利而未能實現。審議式民主的概念與操作方式，已由台大社會系引進國內，此派民主理論認為代議式民主不足以反映人民需求，所有理性的公民在獲得充分資訊與討論機會下，可以做出適當的公共決策。巴西愉港由現任總統魯拉所屬的勞工黨執政，實施草根民主式的預算審查制度，被認為是審議式民主的成功實驗。

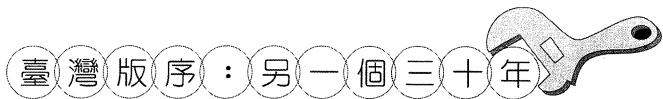


此後，隨著社會運動的退潮，勞方的潰敗與共產黨化的馬克思主義的崩潰，使馬克思主義遭逢了自身的危機。當昔日的馬克思主義者對於社會主義喪失了興趣時、資本主義的批判失去了它的利刀、階級也喪失了感染人心的力量、對市場的迷戀，取代了對生產的關懷。打著新制度主義（neo-institutionalisms）風潮的旗號，社會學似乎又逆轉回早期的現代化理論。再一次，研究的焦點重返社會和諧、共識（consensus）與匯聚（convergence）。即使帕森斯（Talcott Parsons）富麗堂皇的理論架構已逝，他的主要預設又回來了。再一次，資本主義又像永恆，不須再找出路了。在1950年代，他們說這是意識形態的終結，現在則稱之為新古典社會學（neoclassical sociology）（Burawoy, 2001）！這一回，保守的力量又要持續多久？在帝國(Empire)繼續蹂躪我們的本土與外面的現實世界之際，在批判成為社會運動，而社會運動讓馬克思主義恢復生機之前，我們還要忍受多久呢？（寫於2004年6月21日）

* 譯者曾就此段落的意義請教布若威，他認為資本主義下，國家與公民社會都臣服於市場之下，而史達林主義或法西斯式的國家主義，則是令公民社會與市場，臣服於國家之下。因此，社會主義的概念，應當是令國家與市場皆臣屬於公民社會，提高公民社會的重要性，這也就是他所謂把「社會」的概念還給社會主義的含意。

參考書目

- Biernacki, Richard. 1995. *The Fabrication of Labor: Germany and Britain, 1640-1914*. Berkeley: University of California Press.
- Blum, Linda. 1991. *Between Feminism and Labor*. Berkeley: University of California Press.
- Burawoy, Michael. 1979. *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.
- _____. 1980. "The Politics of Production and the Production of Politics: A Comparative Analysis of Piecework Machine Shops in Hungary and the United States." *Political Power and Social Theory*, 1: 259-97.
- _____. 1985. *The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism*. London: Verso.
- _____. 1998. "The Extended Case Method." *Sociological Theory* 16(1): 4-33.
- _____. 2001. "Neoclassical Sociology: From the End of Communism to the End of Classes." *American Journal of Sociology* 106(4): 1099-1120.
- _____. 2003a. "For a Sociological Marxism: The Complementary Convergence of Antonio Gramsci and Karl Polanyi." *Politics and Society* 31(2): 193-261.
- _____. 2003b. "Revisits: An Outline of a Theory of Reflexive Ethnography." *American Sociological Review* 68(5): 645-679.
- Burawoy, Michael and Kathryn Hendley. 1992. "Between Perestroika and Privatization: Divided Strategies and Political Crisis in a Soviet Enterprise," *Soviet Studies* 44(3): 371-402.
- Burawoy, Michael and Pavel Krotov. 1992. "The Soviet Transition from Socialism to Capitalism: Worker Control and Economic Bargaining in the Wood Industry." *American Sociological Review* 57(1): 16-38. (With Pavel Krotov).
- Burawoy, Michael and János Lukács. 1992. *The Radiant Past: Ideology and Reality in Hungary's Road to Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.
- Burawoy, Michael and Erik Wright. 2002. "Sociological Marxism." Pp.459-86 in Jonathan Turner (ed.), *The Handbook of Sociological Theory*. New York: Plenum Books.
- Burawoy, Michael et al. 1991. *Ethnography Unbound*. Berkeley: University of California Press.
- Burawoy, Michael et al. 2000. *Global Ethnography: Forces, Connections and Imaginations in a Postmodern World*. Berkeley: University of California Press.
- Clawson, Dan. 2003. *The Next Upsurge*. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press.
- Farber, Henry, and Bruce Western. 2001. "Accounting for the Decline of



- Unions in the Private Sector, 1973-1998." *Journal of Labor Research* 22(3): 459-485.
- _____.2002. "Ronald Reagan and the Politics of Declining Union Organization." *British Journal of Industrial Relations* 40(3): 385-401.
- Fantasia, Rick. 1988. *Cultures of Solidarity*. Berkeley: University of California Press.
- Freeland, Robert. 2001. *The Struggle for Control of the Large Corporation: Organizational Change at General Motors, 1924-1970*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Freeman, Richard. 1988. "Contraction and Expansion: The Divergence of Private Sector and Public Sector Unionism in the United States." *Journal of Economic Perspectives* 2(2): 63-88.
- Fuller, Linda. 1992. *Work and Democracy in Socialist Cuba*. Philadelphia: Temple University Press.
- _____.1999. *Where was the Working Class?: Revolution in East Germany*. Urbana: University of Illinois Press.
- Fung, Archon and Erik Wright. 2003. *Deepening Democracy*. London: Verso.
- Haraszti, Miklos. 1977. *A Worker in a Worker's State*. Harmondsworth, England: Penguin Books.
- Harrison, Bennett. 1994. *Lean and Mean: The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*. New York: Basic Books.
- Haydu, Jeffrey. 1988. *Between Craft and Class: Skilled Workers and Factory Politics in the United States and Britain, 1890-1922*. Berkeley: University of California Press.
- Hochschild, Arlie. 1983. *The Managed Heart*. Berkeley: University of California Press.
- _____.1989. *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Viking Books.
- Hondagneu-Sotelo, Pierrette. 2001. *Doméstica*. Berkeley: University of California Press.
- Johnston, Paul. 1994. *Success While Others Fail: Social Movement Unionism and the Public Workplace*. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press.
- Kornblum, William. 1974. *Blue Collar Community*. Chicago: University of Chicago Press.
- Lee, Ching Kwan. 1998. *Gender and The South China Miracle*. Berkeley: University of California Press.
- Leidner, Robin. 1993. *Fast Food, Fast Talk: Service Work and the Routinization of Everyday Life*. Berkeley: University of California Press.
- Lopez, Steven. 2004. *Reorganizing the Rust Belt*. Berkeley: University of California Press.
- Milkman, Ruth. 1987. *Gender at Work: The Dynamics of Job Segregation by Sex During World War II*. Urbana: University of Illinois Press.
- _____.(ed.) 2000. *Organizing Immigrants: The Challenge for Unions in*

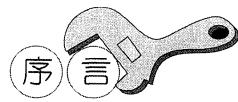
- Contemporary California.* Ithaca, N.Y.: ILR Press.
- Parrenas, Rhacel. 2001. *Servants of Globalization.* Stanford: Stanford University Press.
- Piore, Michael and Charles Sabel. 1984. *The Second Industrial Divide.* New York: Basic Books.
- Rhomberg, Chris. 2004. *No There There: Race, Class and Political Community in Oakland.* Berkeley: University of California Press.
- Rollins, Judith. 1985. *Between Women: Domestics and Their Employers.* Philadelphia: Temple University Press.
- Salzinger, Leslie. 2003. *Genders in Production.* Berkeley: University of California Press.
- Seidman, Gay. 1994. *Manufacturing Militance: Workers' Movements in Brazil and South Africa, 1970-1985.* Berkeley: University of California Press.
- Sherman, Rachel. Forthcoming. *Class Acts: Producing and Consuming Luxury Services in Hotels.* Berkeley: University of California Press.
- Shieh, Gwo-shyong. 1992. "Boss" Island: The Subcontracting Network and Micro-Entrepreneurship in Taiwan's Development. New York: Peter Lang.
- Silver, Beverly. 2003. *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization since 1870.* New York: Cambridge University Press.
- Smith, Vicki. 1990. *Managing in the Corporate Interest.* Berkeley: University of California Press.
- Venkatesh, Sudhir. 2000. *American Project: The Rise and Fall of a Modern Ghetto.* Cambridge: Harvard University Press.
- Von Holdt, Karl. 2003. *Transition from Below: Forging Trade Unionism and Workplace Change in South Africa.* Durban: University of Natal Press.
- Voss, Kim. 1993. *The Making of American Exceptionalism: The Knights of Labor and Class Formation in the Nineteenth Century.* Ithaca: Cornell University Press.
- Zetka, James. 1994. *Militancy, Market Dynamics, and Workplace Authority: The Struggle over Labor Process Outcomes in the U.S. Automobile Industry, 1946-1973.* Albany, NY. State University of New York Press.

序言

一九七四年七月二日，我開始在聯合公司(Alied Corporation)的引擎處擔任多種機械操作員，這是一家跨國企業，生產各式各樣的農業機具設備。引擎處之下的小零件機械工廠實施按件計酬制，在這個工廠的經驗使我回想起唐納德·羅伊(Donald Roy)對於工人自發性「限制產量」(output restriction)現象的著名解釋。在重讀了羅伊的文章之後，我對於他的觀察竟和我在聯合公司的經驗如此相似，感到十分驚訝，但這或許不值得大驚小怪。我知道英國的機械操作員回應計件制的方式，就跟羅伊描述的一樣：他們會摸魚(goldbricking)、限制產出額度(quota restriction)、並且與輔助工人建立私下關係。後來我找出羅伊厚達五百四十六頁的博士

論文，書中滿是一九四四年到一九四五年之間，他在一個生產鐵路用千斤頂工廠中工作的生動描述。在前面幾章裡，我發現那間工廠的機械配置方式，如鑽床、磨床、車床如何擺設等等，與我自己的工廠十分相似，因此我做了一個合理的推論：機械工廠通常是以類似的方式組織起來的。隨著每一天更深入地閱讀，我終於在偶然間發現羅伊曾提到伊利諾中央鐵路，羅伊當年和我一樣坐這條鐵路的班車，從芝加哥大學到他工作的地方上班。然後我又看到羅伊提到他工作的吉爾公司(Geer)所在地的小鎮，剛好跟我工作和生活的地方相同。不過這不值得大驚小怪，畢竟這個區域有許多機械工廠。後來我又注意到羅伊提到一棟四層樓樓房，你瞧，太怪了，我的同事曾說，聯合公司的廠房曾一度也是一棟四層樓建築，這棟廢棄的建築物距離現在的廠房位置有一英哩遠，就在伊利諾中央鐵路旁邊。的確，一些老班底還記得這個千斤頂工廠。最關鍵之處，是羅伊在論文結尾洩漏了那間工廠所屬的地方工會編號，號碼與我的工廠相同。我真是鴻運當頭，碰上了羅伊三十年前研究的工廠，即使吉爾公司後來被聯合公司購併了，羅伊的千斤頂工廠與我所工作的小零件廠之間，還是存在著驚人的類似性。三十年來，工作現場哪些事情變了，哪些未曾改變，無可避免地成為我研究工作的核心之一。

羅伊的博士論文為我提供了經驗的脈絡，但是，對工作現場的分析需要理論架構與關注的焦點，以便評估歷史變遷。羅伊的理論關懷深植於工業社會學的傳統，並圍繞在「限制產量」(restriction of output)這個主題上。羅伊成功地推翻了工業社會學的信條，此信條來自於梅佑(Elton Mayo)。後者



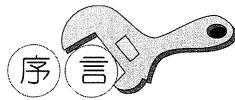
在解釋「限制產量」的問題時，歸因為工人邏輯錯亂的信念體系，以及他們無法了解管理者的邏輯。但羅伊認為此一「問題」的根源在於工人對於非理性管理者的理性回應。貫穿整個工業社會學文獻的辯論，其實陷入了相同的問題意識——為什麼工人們不願更賣力地工作？基進(radical)觀點與保守觀點之間的差異，只在於預設前提的不同。基進的觀點認為，「限制產量」現象是一種階級意識的表達，是勞、資之間結構性且無可避免的衝突，或者工作的異化本質的表現。另一方面，保守的觀點則依循著社會根本的和諧的假設，將「限制產量」現象歸咎於工人天性懶惰、工人與管理者之間的溝通不良、沒有適當照顧工人的人性需求，或者工人未能認知到他們的利益與管理者一致的「錯誤意識」(false consciousness)。以我對此議題的理解，不論衝突(conflict)或共識(consensus)的觀點，似乎都無法解釋工作現場實際發生的情況。我反而認為，論述進行的場域應該轉變，原來的問題應該換一種方式問出來，就像林茲(Lynds)在1929年所問的：為什麼工人這般賣力地工作？

羅伊論文的字裡行間，顯示出這種問法更為合理。羅伊那家千斤頂工廠的機械操作員的工作步調極其忙碌，如果他們在工作中受到干擾，脾氣將變得很暴躁。當然，這是一間實施計件制的工廠，但是正如羅伊清楚表明的，操作員也不會為了多賺幾分錢而「拼到裂褲腳」(busting their asses)，他們更不會因為對老闆深心敬愛而積極投入工作。其實，羅伊在其博士論文中通篇反覆強調，工人被當作「籠中鳥」(yardbirds)般對待時內心的怨恨。但出人意表的，羅伊試著去

測量並解釋工人所「浪費」的時間，卻不去探究工人為什麼不浪費更多的時間，雖然也可以在他的敘述中找到答案。他的觀察和他提出的問題之間，似乎缺乏根本的一致性。

我在聯合公司強烈地感受到工作繁重的程度，就跟羅伊描述他在吉爾公司的情況一樣。剛開始的時候，對於這份在我看來付出過多，勞心又勞力的工作，我懷抱著既輕視又敬畏的複雜情緒，在兩者之間游移，這大部分是因為我心存恐懼，同時又笨手笨腳之故。為什麼工人驅使自己去達成公司的利益？為什麼要迎合那些「只會不擇手段地壓榨你」的「頂頭上司」，甚至做得比他們的期望還多？但是沒過多久，我自己也一樣拼了老命在趕工、達成績效、找出趕工的新訣竅、同時趕兩份工，為了額外業績而冒著失去生命和肢體的危險。究竟是什麼動力驅使著我去增加聯合公司的利潤——為什麼我主動地參與盡力剝削我自己的過程，甚至在我達不到趕工目標的時候還會大發脾氣？這就是我所提出的問題。

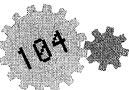
對卡爾·馬克思(Karl Marx)而言，這也是一個問題，而他的解答是強迫(coercion)。就他寫作的那個時代而言，資本對勞動毫無節制的支配，就足以解釋大部分在工作現場發生的事情。在當時，整個計件制度被用來任意加重工作的份量，因為工人對於資本家任意削砍每件單價的行為毫無抵抗能力。即使在實施時薪制的工廠，監工也可以任意開除那些達不到規定額度的工人。但是，隨著工會的興起，以及受雇者某些基本勞動權利獲得保障，失去工作或無法獲得足夠維生工資的威脅，已逐漸跟工作現場的勞力付出脫勾。就像我的日班夥伴(day man)^{*} 比爾向我保證，「在這裡沒有人會逼你，



你得自己努力跟上。」現在形塑生產活動的除了強制之外，還帶有自發的「同意」(consent)這項元素。

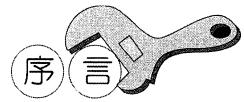
在馬克思主義的傳統中，對於「同意」最深刻與最具啟發性的分析，當屬安東尼奧·葛蘭西(Antonio Gramsci)於監獄中的作品，但是他比較關注在政治領域中，人民對於統治的「同意」如何組織起來，而較少著墨出現於勞動過程中的「同意」。葛蘭西在建立有關國家、政黨、以及知識分子的理論的時候，將以下元素納入且結合起來：武力與說服、強迫與同意、支配與霸權(hegemony)。他僅在一篇題為〈美國主義與福特主義〉(Americanism and Fordism)的文章中，檢視了勞動過程本身。在這篇文章中，他考察了美國於第一次世界大戰之前、期間與之後，勞動過程所發生的革命性改變。由於美國沒有受歷史殘留的支配體系所阻礙，整個國家的生命力因而圍繞在生產之上；「在這裡，霸權誕生於工廠。」在本研究裡，我試著去發展、剖析此一有建設性、卻難以捉摸的評論。我打算提出一項與馬克思主義者和非馬克思主義者通常持有的見解都相反的看法：我要證明，「同意」是在生產的當下被製造出來的，獨立於學校、家庭生活、大眾媒體、國家等等。簡言之，本書以對馬克思的批判為起點，並借助馬克思主義的理論工具，是為了最後回到馬克思的興趣焦點——勞動過程。

* 譯按：在台灣的田野經驗中，輪班制通常分為四輪三班(一班八小時)、三輪三班、三輪二班(一班十二小時)、二輪二班等四種，吉爾公司與聯合企業，據書中陳述應屬三輪三班，因此班次不會隨季節調整。台灣的三班制，現場通常稱為日班、(小)夜班與大夜班，原文'day man' 指同一台機器同一班的輔助工人。譯者全書依原文日班(第一班)、第二班與第三班來指稱各個輪班。



請容我立刻在此聲明：這不是一項新馬克思主義、修正馬克思主義或任何社會科學家以其他名稱來稱呼的馬克思主義研究；相反的，它就是不折不扣的馬克思主義研究。這至少意謂著三件事：第一，我關注資本主義的變遷與持續性，這裡所謂的「資本主義」意謂從直接生產者身上佔取無酬勞動的一種特殊方式。第二，我認為資本主義不是歷史上最終的社會類型，歷史沒有理由走到資本主義就停滯不前。第三，我認為一個徹底不同於現狀的社會形式是可能的，也是可欲的，並以此作為研究的起點——如果你願意的話，就叫它共產主義吧——在那裡，男人和女人免於匱乏的壓力，免於資本主義之下每日生存的不安全感，他們主宰自己的生活，他們共同決定誰來生產、如何生產、何時生產、以及什麼將被生產。馬克思主義者就是根據此一可能性(雖然未必是其必然性)，來詮釋現在與過去。與此相反，社會學不是視此可能性為烏托邦，就是當作已然發生。因此，社會學認為未來就是消除了缺陷的現在，而現在就是過去的軌跡自然而然不可避免的終點。

社會學曾經借用馬克思的許多概念，並透過與之辯論而崛起；同樣的道理，馬克思主義也不容輕忽社會學，反而必須選擇性地接納社會學內包含的部分真理。的確，二十世紀最傑出的馬克思主義理論家——盧卡奇(Georg Lukács)、葛蘭西(Antonio Gramsci)、阿多諾(Theodor Adorno)、馬庫色(Herbert Marcuse)、阿圖塞(Louis Althusser)以及德拉沃普(Galvana Della Volpe)——他們都曾隨興地借用自由主義和保守主義的社會理論與哲學。而馬克思本人為此一模式的奠立者，他以黑格爾、



亞當·斯密、李嘉圖(Ricardo)等人的學說為出發點，並轉化他們的洞見成為自己理論的基本元素。我在建構一個資本主義勞動過程的理論努力當中，也將以工業社會學的主流觀點做為起點，並把其中的許多洞見，重新整合進一個馬克思主義的架構中。

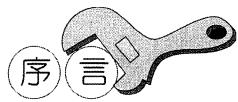
於是，貫穿本書的主要內容是與社會學的對話。由於篇幅有限、以及閱讀方便起見，我避免捲入與其他各類馬克思主義的爭辯。但這麼做並不意謂其他馬克思主義取徑不曾發展出對於勞動過程的研究，其中最傑出、最全面性的探討當屬哈利·布雷弗曼(Harry Braverman)的《勞動與壟斷資本》(*Labor and Monopoly Capital*)，此書問世於我在聯合公司奮力趕工之際。在一九七八年，任何一本討論勞動過程的書無不受到布雷弗曼作品的影響，尤其是那些在馬克思主義傳統之下寫作的作品受影響尤深。此書創造性地恢復了馬克思本人關於勞動過程的理論應有之地位。本書所採取的研究取向，大部分是透過反對《勞動與壟斷資本》的許多主要論點而形成的，對此我已在別處詳盡說明¹。

有限的篇幅還使本書的內容受到其他的限制。我決定割捨部分我所蒐集的民族誌資料，雖然這些資料能讓敘述更加有血有肉，但為了便於理論探索起見，我還是捨棄了。我同時也刪除了十四個用來說明結論的統計圖表，這些圖表主要用在第八章，在那一章裡，我探討了一九七四到七五年間的經濟蕭條如何導致勞動過程的變化。這些圖表都可在我的博

1 參見布若威，《生產的政治》(The Politics of Production, London: Verso Press)

士論文《廠房裡的趕工競賽》(*Making Out on the Shop Floor*)(芝加哥大學出版，一九七六年)裡頭找到。第三個省略之處，是社會學者在論文寫作慣例上，不得不納入的方法論附錄，人類學者就不同，由於參與式觀察(participant observation)本來就是他們的拿手好戲，就沒有必要清楚交代。當研究持續一段長時間去關注某些特殊問題，並且其中某位參與觀察者的觀察結果要與另一位觀察者的互做比較，這樣的研究或許真的需要加上一個方法論的附錄。當我在估量羅伊與我的觀察之間的差異時，我碰上一個特殊的問題：究竟這些差異裡，哪些是來自勞動過程的實際變化，哪些是來自我與羅伊在理論觀點與所處環境的不同，所造成的？我想，既然我們在勞動過程中所從事的職位幾乎完全一樣，而我們所記錄的經驗大部分被我們所從事的職位所決定，因此我有自信地認為，我所呈現的變遷是「真實」的變遷，而非理論取向不同所造成的虛像。正如我先前所提，羅伊已經呈現出作為一個機械操作員所能觀察的一切，他對於「限制產量」的理論關注，絕未束縛他的視野以及對整體的描繪。為了讓讀者自行判斷我倆之間比較的有效性，我以原文照引的方式，大量援用了羅伊的博士論文。

毫無疑問，某些人對我從單一個案研究當中就能得出廣泛的結論，一定會不以為然。有人會問，我在一家位於美國中西部、無足輕重的按件計酬制機械工廠的研究，究竟對於了解現代工業的基本生產技術，如裝配線、連續生產的科技(the continuous flow technology)、辦公室工作型態等等，能夠有何貢獻？這類懷疑通常出自那些熱衷於統計方法論者之



口，他們熟悉從一個樣本推論到母群體的方法。但是，除了統計上的外推法之外，還有其他方式來了解部分與整體之間的關係。首先，有一種看法認為，部份乃是整體的展現(expression)，也就是說，每一個部份之內都包含了整體的基本原則。藉著研究聯合公司並與吉爾公司做比較，我能夠淬取出先進資本主義勞動過程的重要屬性，例如：透過內部勞動市場與內部國家(internal state)建立起工人的「同意」。其次，還有另一個互補的觀點：整體乃是由相互依賴的部份所構成的。藉著了解聯合公司與其他社會制度之間的關係，如家庭、學校、國家、工會和其他公司等等，我們就可開始建構一個關於社會整體的圖像。這就是從部份延伸到整體的推論方式。

然而，我主要的努力更在於運用個案研究，以闡明並發展一個用來認識資本主義勞動過程、並能夠提出問題的理論架構。假如我下的結論促使讀者起而反對其有效性，我會因我的努力沒有白費而感到非常滿意。

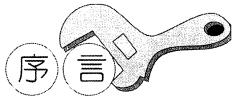
田野工作者受益於眾人者多，需要向之致上敬意者也非常多。然而，目前情況卻使我要表達謝意有困難之處。聯合公司允許我以參與觀察者的身分從事研究的條件之一，就是我跟該公司的管理階層與基層勞工同時保證，我不會洩漏他們的身分，也不會洩漏公司的名稱。因此，當我引用聯合公司的相關報導與期刊論文時，全部省略了出版日期。

我首先要感謝在工廠中的工作夥伴，這個研究最主要是探討他們在工作現場的活動。若不是他們願意接納我進入他們的圈子，本研究根本無法完成。雖然我再三向他們解釋我

在此的目的，他們還是對我的研究抱持著既懷疑又覺得有趣的態度。有些人不能理解，為什麼得到博士學位要在工廠中工作一年，難道沒有更簡單的方式嗎？其他人告訴我，如果有一天我的論文出版了，而且書中提到他們的話，這本書一定會成為暢銷書。經常有人走到我面前，告訴我一個有趣的故事，然後說：「喂，把這個放到你的書裡面。」他們非凡的幽默感，以及願意回答我所提出的某些非常奇怪的問題，使得我的研究愉快許多。我要對日班夥伴比爾表示特別感謝，他教導我如何適應和如何趕工，容忍我的笨手笨腳，並以他的無厘頭來減緩工作生涯中現實艱苦的一面。即使某些人物如摩里斯(Morris)(拖車駕駛)、艾德(Ed)(破壞工作速率者)(rate-buster)、和吉姆(Jim)(工會理事長)經常引起其他伙伴的忿怒，卻也為工作現場憑添不少戲劇性。

我也要感謝工會幹部與管理階層樂意將資料提供給我，並接受我的訪談。人事部門在提供訊息方面經常給我幫助，使得我能夠聯繫上一些老吉爾公司時代的管理幹部，追蹤範圍遠至春田市(Springfield)、伊利諾州、以及南加州等地，感謝他們允許我進行訪談。

在智識上，我亦受益於許多人。我對於工作組織的興趣最初是在尚比亞(Zambia)培養出來的，我於一九六八年至一九七二年之間，在當地從事一系列有關銅礦產業的研究。在這段期間，傑普·凡·維爾森(Jaap van Velsen)在「曼徹斯特學派」(Manchester school)社會人類學方面的素養，讓我受到密集的訓練。他的教誨深植於我在面對理論與研究時的態度，並滲透於本書的分析當中。另外，我受教於比爾·威爾遜(Bill



Wilson)之處難以勝數，他是我在芝加哥大學博士論文審查委員會的召集人，從我進研究所的第一年開始，他就對於我的所有學術努力給予堅定不移的精神支持與建設性的批評。他認為我所從事的研究確實可稱作是社會學的研究，在這一點上，他的立場與某些同事恰恰相反。若沒有他的鼓勵以及他對自己的判斷深具信心，我的博士論文與目前這本書將永無完成之日。亞當·許沃斯基(Adam Przeworski)對我的幫助可以很簡單地表達。他在一九七三到七四年間所開的「馬克思主義國家理論」研究課程，成為我的智識經驗的重要轉捩點，讓我充分享受智識成年禮中的歡欣鼓舞。在論文的不同階段裡，比爾和亞當兩人都投注了大量的時間與精力來指導我。

查爾斯·畢德威爾(Charles Bidwell)、雷蒙·史密斯(Raymond Smith)、理查·陶伯(Richard Taub)、亞瑟·史汀區孔(Arthur Stinchcombe)等人也助益良多。他們提出有益的質疑和尖銳的評論，迫使我對研究的許多部分重新思考並重新表述。我要特別提到唐諾德·羅伊，他熱誠地支持我重回吉爾公司，而他對於初稿的評論特別重要，讓我確信我對於過去三十年間所發生變化的詮釋是正確的。假如我先前是刻意地計畫去做一次「重訪」，我想我也找不到另一個比羅伊更敏銳與更富感觸的田野工作者，或另一本關於工廠生涯在內容上更豐富的紀錄。

自從來到柏克萊大學之後，我不得不對自己的智識取向稍做修正。我曾經想要建立馬克思主義的「科學」，以便在社會學的地盤上跟社會學競爭，但馬格麗特·賽如流(Margaret Cerullo)和湯姆·隆(Tom Long)都說服我接受此一念頭的危險

性。他們讓我相信，未經批判的馬克思主義非常危險，就如同馬克思主義「科學」的歷史，充滿著不名譽的紀錄一般。他們的影響可在本書的許多地方發現。我的朋友艾瑞克·賴特(Erik Wright)和比爾·菲利蘭(Bill Friedland)二人分享我的研究興趣，而我則饗之以我的論文，他們二人的鼓勵與對論文完成品的批評非常重要。茅里斯·柴林(Maurice Zeitlin)是論文審稿人，他認真費心的程度大大超過了職責所需，給了我二十五頁毫不放鬆的批評。他讓我注意到初稿中的許多弱點，後來初稿相當程度經過重寫，大部分即是對此之回應。還有許多人在論文生產的不同階段，給予評論與建議，其中我要感謝約瑟·阿蘭卡(José de Alencar)、保羅·阿特威(Paul Attewell)、勞勃·布勞納(Robert Blauner)、大衛·布羅迪(David Brody)、米切爾·費恩(Mitchell Fein)、巴布·費茲傑羅(Bob Fitzgerald)、格雷臣·富蘭克林(Gretchen Franklin)、勞勃·傑克森(Robert Jacson)、蘭迪·馬汀(Randy Martin)、林恩·派特勒(Lynne Pettler)、大衛·普洛克(David Plotke)以及愛達·蘇舍(Ida Susser)。感謝奧莉佛·伊娜芭(Olivia Inaba)熟練的打字技巧並挑出原稿中的許多錯誤。

在芝加哥大學社會學研究所適應或抗拒苦行生涯的過程中，有不少好朋友給了我精神與智識上的支持。我衷心感謝他們的幫助，其中有二位尤須一提，他們是特倫斯·哈利黛(Terence Halliday)與凱斯琳·史瓦茲曼(Kathleen Schwartzman)。

第 1 部份

從社會學
到馬克思主義



第一章

工業社會學的衰亡

要說明工業社會學的衰亡，就必須檢視社會學發展的趨勢，以及這些趨勢與資本主義的變遷之間的關係。一九五〇年代，「意識形態的終結」(the end of ideology)這個說法的興起，貝爾 (Daniel Bell)、科爾 (Clark Kerr)、李普賽 (Seymour Martin Lipset)、帕森斯 (Talcott Parsons)、席爾斯 (Edward Shils) 等人宣稱：資本主義的主要問題已經克服了，剩下來的事情，只是讓現代社會變得更完善而已。在美國資本主義的許多成就中，他們認為產業工人的收編與工業衝突的制度化，具有重要的意義。罷工活動正逐漸「萎縮」，那些持續爆發的罷工事件，只影響到整個勞動力的邊緣部門，亦即那些尚未整合進廣大社會的邊緣勞工¹。工人就跟正在崛起的中產

階級一樣，不是革命的主體；相反的，在這些社會學家筆下，工人被描繪成「威權的」（authoritarian）而非基進的（radical）；「親資本主義的」（capitalist）而非「親社會主義的」（socialist）²。這些冷戰時代的社會學家醺然自得。尤其是藍領工人不再被視為一個「潛在的問題」，因此也就不再是社會學關懷的重點了³。

- 將興趣從工人身上轉移到其他地方的現象，伴隨著對早期工業行為研究的批評而來，這些研究常被認為患有近視眼。批評者經常拿「西方電子公司」（Western Electric）的開創性研究作為批評起始的箭靶，該研究正是對於「產量限制」現象（restriction of output）的探討。如科爾和費雪（Lloyd Fisher）所言，工廠社會學（Plant sociology）太少考量環境因

1 Arthur Ross 與 Paul Hartman，《變遷中的工業衝突型態》（*Changing Patterns of Industrial Conflict*, New York: John Wiley, 1960）；Abraham Siegal〈產業間的罷工傾向——一個國際比較〉（"The Interindustry Propensity to Strike—An International Comparison"），收錄於《工業衝突》（*Industrial Conflict*），Arthur Kornhauser、Robert Dubin 與 Arther M. Ross 編（New York: MacGraw-Hill, 1954）。

2 Seymour Martin Lipset，《政治人》（*Political Man*, New York: Doubleday, 1959），第四章；Daniel Bell，《意識形態的終結》（*The End of Ideology*, New York: Free Press, 1960），第十章。

3 七〇年代對藍領工人的興趣某種程度上有復甦的現象，舉例來說，Richard Sennett 與 Jonathan Cobb，《隱蔽的階級傷痕》（*The Hidden Injuries of Class*, New York: Random House）；Harold Sheppard 與 Neal Herrick，《機器都到哪兒去了？》（*Where All the Robots Gone?* New York: Free Press, 1972）；William Kornbium，《藍領社群》（*Blue Collar Community*, Chicago: University of Chicago Press, 1974）。



素，忽略了科技（technology）的限制而太過於強調「人際關係」（human relations）的影響，或者說是忽略了工作的外在面向。工業社會學也傾向於漠視工人的經濟理性、忽略階級衝突、並且僅僅呈現出管理者的觀點⁴。毫無疑問，學界對於上述諸多批評早已企盼甚久，這些批評確也提出了一些重要的修正；但它們同樣也忽略了一件事：在早期研究當中埋藏有真理，即使只是部份的真理。在本書中，我將以馬克思主義的架構重新詮釋這些部分真理，以挽救工廠社會學的合理內核（rational kernel）。因此，我不會去強調將工廠和外在環境隔離的荒謬性，反而將試圖去細究工廠孤立的本質、或說相對的自主性。正因為工廠具有相對自主的特性，才使得早期研究者

4 舉例來說，Leon Baritz，《權力的奴僕：社會科學在美國工業中運用的歷史》（*The Servants of Power: A History of the Use of Social Science in American Industry*, New York: John Wiley, 1965）；Alex Carey，〈霍桑研究，一個基進的批判〉（"The Howhorne Studies:A Radical Criticism"），*American Sociological Review* 32 (1967) : 403-16；John Goldthorpe，《富裕的工人：工業態度與行為研究》（*The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*, New York: Cambridge University Press, 1968）；Clark Kerr 與 Lloyd Fisher，〈工廠社會學：精英與土著〉（"Plant Sociology: The Elite and the Aborigines"），收錄於《社會科學的廣大邊疆》（*Common Frontiers of the Social Science*），Mirra Komarovsky 編；Henry Landsberger，〈重訪霍桑〉（*Howthorne Revisited*, Ithaca, N.Y.: Cornell University Press, 1958）；Donald Roy，〈效率與搞定：一間機械廠裡的非正式團體間的關係〉（"Efficiency and the Fix: Informal Intergroup Relations in a Piecework Machine Shop"），*American Journal of Sociology* 60 (1954) : 255-66；威林斯基 Harold Wilensky，〈工作場所的人際關係：對近來相關研究的評價〉（"Human Relations in the Work Place: An Appraisal of Recent Research"），收在《工業人際關係研究》（*Research in Industurial Human Relations*, New York: Harper & Row, 1957），25-59 頁。

在了解工業組織方面做出如此多的貢獻。我也不會去爭論資方與勞方之間的衝突是特有的 (endemic) 或是「結構性的」 (structural)，我將說明的是衝突與同意如何在工作現場被組織起來。與其反覆批評人際關係學派企圖誘使工人更加合作的操作縱性格，及操縱的無效性，我寧願強調一項基本事實：在工作現場進行的活動，只有放在生產組織的政治和意識形態面向中才能理解。認為工人對工作的反應是非理性的觀點，無法成立，同樣的，工人傾向經濟理性的說法，也無法令人滿意。在本書中，我將證明，理性其實是特定生產組織的產物，更是工廠「文化」的一部分。簡言之，我認為輕易拋棄工業社會學的成就並不足取。總之，我將會把工業社會學的許多發現合併在一個更寬廣的觀點下，以超越之而非駁斥之。

組織理論的浮現

新研究取代了工廠社會學，研究的焦點也轉移到一般組織上——轉移到醫院、志願性社團、工會、政黨等等。為了將解釋的範圍涵蓋所有組織類型中的行為，研究者建構了一般理論 (general theories)、概念圖式 (conceptual schemes) 與焦點問題等。在文獻中有三項研究主題漸成主流：第一是對於官僚制度 (bureaucracy) 的研究，探討規則或法規 (rules) 的功能與障礙 (dysfunctions)⁵，這些研究起源於韋伯 (Max Weber) 對於官僚制與效率之間的理論探討。第二類研究採取行為主義 (behavioralist) 架構，從個人作為決策者 (decision-



maker) 的觀點出發來研究組織⁶，這些理論家對於心理學方面的重視，可視為襲自人際關係學派看待工業勞動的觀點。最後，許多研究者開始發展用來理解組織與環境之間關係的理論架構，其中一些人專注於社會化、社區等對於工業行為的影響；另外一些人則思考，當外在環境有不同程度的不確定性時，組織對環境的依賴呈現何種變化。更有些人開始綜合這二種研究取向，試圖去理解產業發展的條件⁷。

無論上述研究有何缺陷（我在下文會更詳盡地分析），這些發展皆代表了與早期研究分道揚鑣的重要嘗試，他們提出的問題、以及他們試圖解決的問題，將在這本書中一再出現。「規則」的概念在我對工作現場政治（shop-floor politics）

5 舉例見 Robert Merton , 《社會理論與社會結構》(Social Theory and Social Structure, New York: Free Press, 1968) , 第八章；Alvin Gouldner , 《產業科層體制的型態》(Patterns of Industrial Bureaucracy, New York: Free Press, 1954) ；Peter Blau , 《科層體制的動力》(The Dynamics of Bureaucracy, Chicago: University of Chicago Press, 1955) ；最近的研究可見 Michael Crozier , 《科層現象》(The Bureaucratic Phenomenon, Chicago: University of Chicago Press, 1964) 。

6 James March 與 Herbert Simon , 《組織》(Organizations, New York: John Wiley, 1958) , 是這個取向的典型。

7 舉例來說，見 Alvin Goldthorpe 等人的《富裕的工人》(The Affluent Worker) ；James Thompson 的《行動中的組織》(Organizations in Action, New York: MacGraw-Hill, 1967) ；Clark Kerr 等人，《工業主義與工業人》(Industrialism and Industrial Man, Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1960) ；此外，當然還要加上 Reinhard Bendix 的經典，《工業工作與權威：工業化過程中管理的意識形態》(Work and Authority in Industry: Ideologies of Management in the Course of Industrialization, New York: John Wiley, 1956) 。

的詮釋中將佔據著核心位置，然而此處將從支配 (domination)、而非效率的角度，來理解「規則」一詞的含意。甚至遭受最嚴重壓迫的工人，在工作中依然必須做出有意義的決定，此一事實，是任何從事勞動研究的人都無法忽視的。然而，我要討論的焦點是：工人有做選擇的能力，對於產生「同意」的重要性，以及個體或微觀層次的「自由決定」 (indeterminacy) 與鉅觀層面的限制因素之間的連結。最後，我將解讀組織與外在環境——例如市場和社會化過程等——之間的關係，另外，在附錄裡，我將以尚比亞的工業發展為例，來加強對這些議題的探討。就像對待早期工業社會學的研究的方式一樣，我會把組織理論的進展，整合進一個馬克思主義的架構之中。

工業社會學被納入組織理論後，資本主義企業追求利潤的獨特性不見了，與此同時，概念圖式與理論逐漸發展，解釋範圍涵蓋了所有類型的組織與社團，這也傳達出一項十分真確的事實，那就是官僚組織的模式與商品關係已經滲透進社會的每一個領域。然而，組織理論對於其根源來自資本主義社會，毫無反省，無限上綱為一般性理論，因此掩蓋了資本主義、尤其是發達資本主義社會的歷史特殊性。例如，湯普生 (James Thompson) 的研究焦點，在於組織發展出控制或壓抑其環境中的不確定因素的能力，這項研究興趣其實反映大型企業或政府機構之興起，它們擁有足夠資源去從事緩衝 (buffering)、調整 (levelling)、預測 (forecasting) 和分配 (rationing) 等工作，以減低外在環境的衝擊。如我在本書稍後主張想說的，將湯普遜的洞見還原至其所屬的政治與經濟脈



絡中，大有助於闡明當代社會的變化。同樣道理，許多對西方電子公司研究的批評，常是由於對不同時期的組織做出觀察，卻未能適當考慮歷史脈絡的變遷所致。目前銀行的電報室怎麼可能和一九三二年時一模一樣？這其中可以觀察到什麼不同呢？我們又該如何解釋這些差異呢？一個理論如果能夠敏銳地感受到歷史的變遷，也就會提出如此這般的問題。

當然，還是有不少研究嘗試解釋組織的變遷，但問題在於這些嘗試往往本質上即是非歷史的（ahistorical）。它們建構了組織發展的自然法則——譬如無可避免地邁向理性化、官僚化、對效率的追求過程等等⁸，對變遷的描述偽造成對變遷的解釋。其他人則視野更狹隘了，以購物單式的實證主義（empiricism of shopping lists）來取代對發展的解釋⁹。他們即使嘗試要去解釋，往往也都傾向於把組織孤立於其所處的環境，只在轉型的時刻除外。組織存續理論就是這些嘗試，所強調的是效率、傳統化的力量、既得利益與競爭的缺席等¹⁰，不過，組織並不是單純地「存續」（persist）而已，像其他社

8. 這類研究大多受到 Max Weber 與 Robert Michels 的強烈影響，舉例可見 Phillip Selznick 的《法律、社會與工業正義》（*Law, Society, and Industrial Justice*, New York: Russell Sage Foundation, 1969）。

9. 如此，舉個例子，Morris Janowitz 指出五十年代一系列的軍事方面的變革因素，卻完全無法提出解釋這些變遷的問題。他在某種科技決定論與以下的論點之間舉棋不定：「隨著工業化而來對於平等對待的普遍需要。在生活水準提昇之下，對於不舒服的軍事化生活的忍受度減低了。當前這一代人帶著更強烈的都市生活的懷疑論而進入部隊，因此人們無法忍受盲目的行動，並且需要他們的指揮官給他們解釋行動的理由。」《職業軍人》（*The Professional Soldier*, New York: Free Press, 1960），第 40 頁。

會關係一樣，組織必須持續地被生產，也就是說，被再生產出來。當我提到資本主義企業的特色之一，就是其再生產自身關係的能力時，我必須強調這個自主性只是表面上的（相對的）。組織存續理論視存續的條件為理所當然，卻忽略了這些條件遭受到這種社會關係再生產所侵蝕的趨勢。⁷

一旦再生產的問題被提出來，我們就必須超越組織的範疇，檢視社會各個組成部分之間的相互關係，以及這些相互關係，如何確保了組織的再生產。但是這又牽涉到兩件事情，第一，我們應該檢視不同組織生產了些什麼。第二，我們應該承認組織不僅生產有用的事物或「服務」，同時亦直接或間接地生產出利潤。這牽涉到資本主義或先進資本主義社會的實在整體的再現與建構——事實上，也就是牽涉到一個先進資本主義理論的建構。這不僅僅超越了組織理論，更將否定組織理論做為一門獨立學問的存在基礎。這個理論結構要把組織理論永久性的通則，放回特定的歷史脈絡中，並且要揭穿表象，把部份與整體，過去與未來連結起來，終而粉碎當今的事物秩序中，被視為自然的與無可避免的表象。

組織理論的弔詭

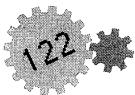
10 Arthur Stinchcombe 〈社會結構與組織〉 ("Social Structure and Organization")，收在《組織研究手冊》 (*Handbook of Organizations*, Chicago: Rand McNally, 1965)，James March 編；Robert Blauner，《異化與自由》 (*Alienation and Freedom*, Chicago: University of Chicago Press, 1964)。



組織理論在發展一般化、抽象概念的過程中，忽略了特定的與實際的組織產物，以形式理性（formal rationality）替代了實質理性（substantive rationality），並且忽略了資本主義勞動過程的基本特徵——將天然的或未經處理的原料轉變為有用的事物的同時，也生產出利潤。組織理論非歷史的方式是，一方面強調社會關係普遍的面向，另一方面則置之不理具體的行動、實踐，以及事物產生與創造的過程。很顯然，正是由於此一偏頗的圖像，遂產生了一項基本的矛盾。這些研究，不論是早期或晚期，都立基於下列兩個歧異前提的其中之一，或兩者兼採，亦即「社會的潛在和諧」和「社會控制的必要性」的預設。這兩個前提放在一起是彼此矛盾的，因為假如社會有潛在的和諧，而共識從不是問題，那麼為什麼社會控制是重要或必需的？反過來說，如果社會控制如此重要，那我們怎能將共識視為理所當然？

此一矛盾之所以隱而不顯，部分是因為這兩個主題大體而言，乃分別發展自不同社會學傳統，其一來自於涂爾幹，另一則來自於韋伯。以此方式，這兩組扞格不入的預設彼此分立發展，而受其薰陶的學者不見得都會反省各自立場的所有意涵。於是，當「社會控制」成為學者關注的焦點時，卻不見誰提出一個關於衝突的理論，以說明社會控制的必要性；而將強調重點移至社會和諧時，和諧成了預設卻未見解釋，衝突則被視為是病態的，甚至是偶發的。以下我將分別處理「社會控制」與「和諧的假設」這兩個主題。

坦納邦（Arnold Tannenbaum）曾經闡述社會控制文獻中的預設：



組織即意味著控制。社會組織，是人類個體互動的有次序安排。控制的過程協助限定異質的 (idiosyncratic) 行為，並且使這些行為能順應組織的理性規畫。組織需要一定程度的順從，並整合各種不同的行動。控制的功能就是帶來組織所需要的順從，並達成組織的最終目標。控制的主要功能就是調合並掌控組織成員們分歧的利益與凌亂不一的行為¹¹。

但那些必須被控制的「異質的」行為、「分歧的」利益，究竟是些什麼東西呢？當一個人研究組織中的控制時，能夠不去研討組織到底在控制些什麼東西嗎？坦納邦以這種空泛的問題來研究控制：「通常你們車站的經理人，對於公司裡部屬的行為有多少決定權或影響力？」¹² 坦納邦既未提到受控制的行為，也未探究用以施展控制的資源，更未提到那些控制所指向的「偏差」傾向，他卻還是能藉著分析控制的總量及其分佈來描述組織。此一純粹從形式角度來測量控制的模式（他真的在測量控制嗎？），使他能在非常不同的組織類型之間互做比較，並建構一個關於「控制」的類型學。然而，「控制」究竟所為何來？——它為什麼被放在首要的地位？以及，透過其功能去瞭解，至少是部份的瞭解，控制的可能範圍是什麼？——這些完全不見了。

不過，埃茲翁尼 (Amitai Etzioni) 兼採各家而提出的觀點

11 Arnold Tannenbaum，《組織中的控制》(Control in Organizations, New York: MacGraw-Hill, 1967)，頁3。

12 同前書，頁46。



倒確實承認，我們切不可忽視形成社會控制的潛在趨力¹³。埃茲翁尼在組織理論的立場傳承自韋伯學派，並以以下三個面向為基礎，創造出一套類型學：動員什麼樣類型的權力（資源），以得到預期結果（順從），以及參與者「涉入」的類型為何。雖然他承認在組織之中，衝突無所不在；但埃茲翁尼還是沒有能夠為特定的衝突模式提供理論基礎或解釋衝突之來源。他界定了參與者的不同傾向，就此點而言，他確實超越了韋伯，但他提不出解釋這些傾向的理論，也不能解釋為何這些不同傾向會產生衝突。究其實，他是提出了一些臨時性（ad hoc）的假設，但這些假設在埃氏意圖提出更具普遍性的命題的壓力下，歷史的特殊性往往就不見了。

在另一個主張工業組織成員之間存在著「潛在和諧」的傳統內，關切的焦點聚在衝突之出現。那些關切效率與生產力問題的學者經常認定衝突之來源，在於工人信奉「較差的社會規範」(lower social code)，以及他們無從理解管理的「經濟邏輯」。但從不同的觀點出發，這樣的情況反而被視為是階級意識的萌芽形式¹⁴。

其他研究者則認為，衝突是因為工人與組織之間缺乏整合。他們提出新的管理模式，包括員工自我的監督（employee-centered supervision）、以及賦與工作團隊更多責任等等，以便

13 Amitai Etzioni , 《複雜化組織的比較分析》(A Comparative Analysis of Complex Organizations, New York: Free Press, 1961)。

14 Elton Mayo , 《一個工業文明的人際問題》(The Human Problems of an Industrial Civilization, New York: Macmillan, 1933)，頁116。

重新整合個人與組織¹⁵。另一個觀點，則把衝突歸咎於欠缺產業工作機構的合作，並建議生產組織最起碼的重建。「擴大職務範圍」(job enlargement)、「充實工作內容」(job enrichment)、「工作輪調」(job rotation)等等，都是許多管理顧問每天掛在嘴邊的專業術語。較不關注社會工程學的布勞納(Robert Blauner)，則試圖在「異化」(alienation)的程度與「科技」的類型之間建立一個曲線關係，他認為自動化將會減輕勞動體制的壓迫性¹⁶。塔維史托克(Tavistock)研究所倡導之「社會—科技系統」(sociotechnical systems)研究取向亦強調，科技系統與社會系統之間缺乏整合，是組織無效率與衝突的根源¹⁷。

在有關「產量限制」的文獻中，工人是一群不甘願勞動的產業大軍。反對這項觀點的研究則側重強調，管理的一方才需要為勞力轉化為產量的過程中之失誤負責。換句話說，造成「產量限制」現象的責任要由管理者來擔¹⁸。與此相關的分析，則將衝突之產生歸因於生產過程或環境的不確定性¹⁹。

15 Rensis Likert，《管理的新型態》(New Patterns of Management, New York: MacGraw-Hill, 1961)；Chris Argyris，《個人與組織的整合》(Integrating the Individual and the Organization, New York: John Wiley, 1964)。

16 Blauner,《異化與自由》(Alienation and Freedom)，也請參看 Theo Nichols and Huw Beynon, *Living with Capitalism: Class relations and the Modern Factory*. London: Routledge & Kegan Paul, 1997. 此書駁斥 Blauner 的論點，頗有說服力。

17 舉例可見 Eric Trist、G. W. Higgin、H. Murray 與 A. B. Pollock，《組織的選擇》(Organizational Choice, London: Tavistock Institute of Human Relations, 1963)。



在上述所有的例子中都共同預設，衝突的來源原則上可以消除；也就是說，衝突並非與生俱來或無可避免的，它是某些人性上、科技上或環境上的不理性之反映，而並非資本主義必有的特徵。

最後，我必須提到那些一方面認定潛在的利益和諧是存在的，另一方面又將衝突視為工業組織的普遍現象的人。在這些人的理論中，工業關係的「單向」架構被「多元」架構所取代，後者視工廠為競爭團體之間彼此競逐的場域²⁰。工廠多元主義是政治領域中的多元主義之近親，在其中，團體透過一個共享的規範與規則之架構來競逐各種「價值」。毫無疑問，我將上述林林總總的研究硬塞入「社會和諧」或「社會控制」的分類框框裡，對於當事人是有些不公平，它們其中許多無疑地同時結合了兩種觀點的特徵。但是，沒有任何一項研究解決了兩種觀點之間的矛盾，因為它們全都忽略了勞動過程當中，特別屬於資本主義的面向，而這些特徵正是我的研究關注的焦點。

18. Roy ,〈效率與搞定〉("Efficiency and the Fix") ; Tom Lupton ,《工作現場》(On the Shop Floor, Oxford: Pergamon Press, 1963) ,有力地指出相同的觀點，雖然他們並不屬於任何和諧理論的取向。

19 特別是 Crozier 的《官僚現象》(The Bureaucratic Phenomenon)。

20 Alan Fox , 《超越合約：工作，權力與信任關係》(Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations, London: Faber and Faber, 1974) ；也可見 Clark Kerr , 《工業社會中的勞動與管理》(Labor and Management in Industrial Society, New York: Doubleday, 1964) 。

弔詭的一種錯誤解答

在此，我們有必要討論一種甚為流行之矛盾解決方式。它來自所謂「衝突」的觀點，該觀點預設社會存在潛在的、長存的、以及結構性的衝突，但既然和諧是常態現象，那麼
¹¹ 社會控制也必然是無所不在、而且是有系統的。更進一步說，衝突之爆發並不指涉某種非理性之存在，而是指涉社會控制的錯誤或不適當。我將以包達瑪斯（William Baldamus）的重要著作，作為此一頗為鬆散之學派的代表，包氏認為「整個工業生產體系可視為是一個調節人類勞力的質、量與分配的行政控制系統²¹。」

我們將從一開始就預設，雇傭關係呈現一個分化的權力結構，反映了優勢與劣勢的不平等分配。如此一來，我們就應將重點擺在衝突與組織解體的原因。因為比起其他可能的觀點，這樣做的好處是對所有相關觀察都能獲致更為一貫的解釋。但是，某些未如預料的困難也將隨之而來。一旦人們不再採納關於一個和諧而自我運作之體系的假設，我們將面對的是極其複雜的工業行政的叢林，外表看來毫無系統可言。倘若衝突是基本且無可避免的，我們如何解釋在沒有罷工、沒有申訴、沒有不滿的情形下，雇傭關係的常情是穩定的？換句話說，現在反而是日常工作之達成、每日例行事務之運轉，必須被解釋清楚²²。

21 William Baldamus，《效率與努力》(*Efficiency and Effort*, London: Tavistock Institute of Human Relations, 1961)，第一頁。

22 同前書，第八頁。



但包氏從未清楚而明晰地闡釋此一架構，他就像其他「社會一控制」學派的作者一般，依然未對潛在衝突的模式提出有系統的分析，依然未系統地處理他所謂的「反映了優勢與劣勢之不平等分配的分化的權力結構」。

包達瑪斯成功地迴避了此一議題，因為他認為工廠中的每日勞力消耗，是由付出與報酬之間的規範性關係規約的。但包氏不能有力地說明，為何工作現場中存在著比一般社會場合還要強力的規範。這還比不上另一項弱點更糟糕：他把規範的來源，亦即「要怎麼收穫，先這麼栽」(a fair day's work)²³ * 的內涵置於工廠之外的社會化過程中²³。循此，假設中的潛在衝突就與工作現場的勞力付出分離開來，於是，「衝突」在包達瑪斯的架構中也就變得無足輕重了。報酬與付出之間的規範關係，以及潛在的衝突才是應該要解釋的事項，包氏卻視之為理所當然。為什麼報酬應該基於勞力付出？為什麼資本主義於其存在的分分秒秒都明目張膽地否定此一原則的有效性，而工人的一行一動，卻好似這就是規約他們生活的原則？一旦理論架構將資本主義視為理所當然，這類問題連提都不會提，更不要說有任何解釋了。

12

* 譯註：此句原意似「要怎麼收穫、先那麼栽」，究其典故，恩格斯在其論文 "A Fair Day's Wages for a Fair Day's Work" in *The Labour Standard*, No. 1, May 7, 1881，中曾批評此一說法，認為「a Fair Day's Work」指的是資本家以延長工作日等方式，盡力剝削勞動者的情況，也就是在買進勞動力的同時盡可能地壓榨最多的剩餘勞動，雖然承認工資與社會文化水平有關，恩格斯仍大加諷刺。

23 同前書，第八章，同見 Hilda Behrend , "A Fair Day's Work" , *Scottish Journal of Political Economy* 8 (1961) : 102-18 。

結論

上述所有的理論都無法令人滿意。當它們強調社會控制時，至多只能捧出一些類型學，卻忽略了類型背後的歷史根源；尤有甚者，當這些理論承認某些潛在衝突之時，它們卻無法捕捉衝突的型式與起源。另一方面，強調社會和諧的理論，如前所見，難以解釋衝突之爆發，以及存在著懲罰性或強制性之控制手段的經驗事實。工業社會學和組織理論從共識或社會控制的事實出發，卻沒有解釋它們。因此，我們有必要告別工業社會學和組織理論所採取的超歷史普遍命題，及其侷限觀點；我們也有必要拋棄關於潛在衝突或和諧的形上學預設。衝突與同意，既不是隱性的、也不是潛在的，而是可以直接觀察的活動，只有透過資本主義下勞動過程組織的觀點，我們才能掌握這些活動。衝突與「甘願」絕非人類生存之原始條件 (*primordial condition*)，而是特定工作組織之下的產物。我們必須避免陷入「共識理論」(*consensus theory*) 與「衝突理論」(*conflict theory*) 間種種夾纏不清的辯論，並且將論述轉移到另一個全然不同的領域裡。我們的討論必須恢復歷史的脈絡。因此，接下來我們的首要工作，就是去理解資本主義勞動過程的歷史特性，究竟與前資本主義以及後資本主義的勞動過程，有什麼區別。

第二章

資本主義勞動過程理論

社會學的政治意涵起源於一種特殊的歷史哲學，這種歷史哲學把未來看成是現在的完美形式，而現在則是過去必然的發展頂點。這是所有社會學推論的起點。社會學把資本主義社會的特殊經驗塑造成普遍的經驗，因而無法想像未來有一種形式上截然不同的社會。歷史被賦予一種目的論 (teleology)，現在就是這個目的的實現，現存的事物就是自然的、必然發生的、無可避免的，社會學的想像，就停留在現在。

我們必須從不同的預設開始，才有可能想像、預期一些「新」的東西。這個預設認為歷史是不連續的，而且資本主義社會與前資本主義社會、後資本主義社會之間，有根本上的差

14

異。但差異只在互有關係時才能掌握。我們需要一組可以普遍運用的一般概念來做為比較的基礎。但這些一般概念之所以能普遍地應用，正因為它們可以「特殊化」(particularization)。亦即，一般概念可以「明細化」(specified)，用來發展某些特殊社會的理論。所謂的一般理論事實上根本不存在，而只有一般性的概念與特殊的理論。歷史不應該視為是一連串的「事實」、或是有目的地朝向現在發展的過程；恰恰相反，歷史應該當作是一連串不連續的特殊社會型態，彼此更替的過程。歷史在這裡有兩種不一樣的意義：我們可以把歷史當作一個既定社會的變遷，也就是一種有關特定社會的理論，或者，我們可以把歷史當作從一個社會轉型到另一個社會的過程。唯有透過這種雙元的歷史觀，我們才能理解未來與現在的不一致，而不至於對未來落入烏托邦式的幻想中¹。

在這一章裡，我將會運用某些一般性的概念——例如生

1 本章的闡述受到一群法國馬克思主義者作品的重大影響，這些作者包括：Louis Althusser 的《保衛馬克思》(For Marx, London: Allen Lane, 1969)，Nicos Poulantzas 的《政治權力與社會階級》(Political Power and Social Classes, London: New Left Books, 1973) 以及最重要的，Etienne Balibar 的〈歷史唯物論的基本概念〉("The Basic Concepts of Historical Materialism")，收錄於 Louis Althusser 與 Etienne Balibar 的《閱讀資本論》(Reading Capital, New York: Pantheon, 1970)，頁 201-308。就和當代許多的馬克思主義者一樣，這些法國理論家嘗試跳脫目的論史觀——生產模式間的繼起有一種固定的、無可避免的形態，和「生產力」的擴張相一致。他們引介的反決定論的觀點，在 Barry Hindess 與 Paul Hirst 的《前資本主義的生產模式》(Pre-Capitalist Modes of Production, New York: International Publishers, 1970) 一書有一個極端的發展。



產模式(mode of production)、生產關係(relations of production)、勞動過程(labor process)、生產中的關係(relations in production)、再生產(reproduction)、政治(politics)、意識形態(ideology)、利益(interests)等等——然後我將指出如何特殊化這些概念，來幫助我們理解不同的社會。我將描繪封建社會與資本主義社會的特徵，來掌握資本主義勞動過程的特殊性。

前提與概念

我們應該從起點開始：

一切人類生存的第一個前提，也就是一切歷史的第一個前提，就是人們必須能夠生活，才能「創造歷史」，但是為了生活，首先就需要食、衣、住以及其他東西。因此，歷史上第一件事就是生產滿足這些需要的工具，也就是生產物質生活本身²。

爲了創造歷史，男人與女人必須先求生存，爲了求生存，他們必須把自然轉化爲有用的事物，我們管這些行爲叫經濟行爲。當男人與女人改變自然時，他們進入某種彼此間的社會關係，社會就形成了。這些被生產與再生產出來的、特殊的社會關係，界定了經濟活動的性質，也就是所謂的生產方式或生產模式 (mode of production)。歷史就是由這些不同

2 Karl Marx，《德意志意識形態》(The German Ideology, New York: International Publishers, 1970)，頁48。

的生產模式所構成的，或者說，歷史是由男人與女人改造自然時，所進入的那些不同的社會關係的型態構成的。換句話說，我們可以依據佔有支配地位的生產模式的更替，來界定歷史的分期。

15

一個階級社會的主要社會關係，就是生產生活必需品的那些人與消耗其他人的生產的那些人之間的關係，或者說是生產剩餘的人與剝削剩餘的人、被剝削的人與剝削別人的人、農民與地主、工人與資本家之間的關係。各種階級社會之間的區別，在於從直接生產者剝削剩餘勞動的特殊形式，也就是，在於**生產關係** (the relations of production)。

但是一個生產模式，不只是界定勞動時間及生產品如何分配與佔有的一組關係，生產模式同時是一種佔用自然、生產有用事物的特殊方式³。因此，生產關係總是同另一組相應的關係結合起來，後者是在男人與女人面對自然之時，依據

3 一個生產模式經常被視為生產關係與生產力的組合，但是我基於以下兩個理由而避免使用生產力這個概念：首先，生產力常常被認為是一組事物，例如原料，機器，技巧等等，這使他們在支配與剝削方面的影響被中性化了。我認為生產關係在佔有自然的模式上留下了難以磨滅的印記。其次，生產力這一概念常常與歷史上的科技觀有關，這觀點認為生產力的擴張會導致超越資本主義的必要性，並且奠定社會主義的基礎。在本書中，我也希望迴避這種毫無根據的歷史樂觀主義。對於生產力此一概念更詳細的析辨，可以參考 Michael Burawoy，〈生產的政治與政治的生產：美國與匈牙利機械工廠的比較分析〉("The Politics of Production and the Production of Politics:A Comparative Analysis of Machine Shops in the United States and Hungary," *Political Power and social Theory* 1, 1979)。



他們的想像，把原料轉變成物品時所進入的關係。這就是勞動過程(labor process)。勞動過程由二個分析上有別、但實際上難以區分的面向所組成：一個是關係的面向、另一個是實踐的面向⁴。我稱關係面向為「生產中的關係」(relations in production)或「生產時的關係」(production relations)。這就是工廠裡面工人們彼此之間、或工人與經理人之間的關係。從實踐的面向來看，勞動過程就是在生產工具的協助下，把原料轉化為成品或半成品的一組行為。這個過程必須投入勞動(labor)，也就是勞力的耗費(expenditure of efforts)，把工作能力(the capacity to work)轉化為實際的工作，把勞動力(labor power)轉化為勞動。正是透過這種實踐的行為，人類得以發揮創造的潛能；而勞動過程中的關係面向，則展現了生產者之間自由結合，組成倫理社群的潛力。生產關係(relations of production)形塑了勞動過程的形式與發展，而勞動過程轉而又會對生產模式的轉型，設下限制。

每一種剝削剩餘勞動的特殊形式，都界定了一些必須達成的預設條件，如果一種生產模式要持續下去、或者作為其

4 關係與行動之間的區別，所根據的是社會結構的概念。我這裡所稱的社會結構，指的是在個人參與生產活動，也就是他們將某一物品轉化成另一物品時，所佔有的「社會位置」(empty places)之間的關係型態。這裡社會關係先於個人存在，在其中的個人「支撐」起這些社會關係，並且在這些關係所設下的限制裡展開社會行動。就像社會關係塑造了實踐一樣，實踐本身也對社會關係設下了限制。相反地，社會學用「角色扮演」之類的概念，破壞了行動與關係之間的區別。社會結構變成了具體的個人在執行他們內化的社會價值的關係。在第四部份中，我將會闡述這兩種社會結構觀點孰優孰劣。

16

特徵的、生產的社會關係要被再生產（reproduced）出來的話，這些條件不可或缺。換句話說，一種既定的生產模式要繼續存在，就需要一組保證生產關係得以再生產出來的機制，我們可以把這些機制定義為政治結構（*political structure*）。政治行為即是有關於社會關係的再生產（或轉變）⁵的行為⁵。因此，一種特殊的生產模式，就界定了一種相應的政治模式：

從直接生產者身上壓榨無酬剩餘勞動的特殊經濟形式，決定了統治者與從屬者之間的關係。這種關係是直接從生產中產生的，卻反過來，對生產起決定性的作用。從生產關係之中逐漸形成的整體經濟體，以及同時形成的政治形式，就建立在此經濟形式上。這種關係總是生產工具的擁有者與直接生產者之間的直接關係——一種與勞動方式發展的特定階段，因此也就是它的社會生產力，自然相吻合的關係——它洩露出最深處的秘密，洩露出整個社會結構潛在的基礎，隨之，統轄與臣屬關係的政治形式^{6*}。簡言之，與之相應的特殊國家形式^{6*}。

在這種意義上，我們可以說「經濟是最終的決定性因素」，也就是我們可以說，社會結構作為一個整體，應依其經濟活動生存條件、亦即，生產關係再生產的條件來理解。當我們論及特殊的

⁵ 這暗示有兩種必要的政治形式，一組與生產時的關係有關，也就是生產的政治，另一組與生產關係有關，也就是總體的政治（global politics）。

⁶ Karl Marx , 《資本論》(Capital) 第三卷 (New York: International Publishers, 1967) 頁 791 。

* 譯按：上書中譯本見：馬克思，1975，《資本論》第三卷，北京：人民出版社，頁891-892。



生產模式時，我們將會看到生產模式再生產的具體運作方式。

物質生產不僅同時生產與再生產社會關係，同時也生產出這些關係所造就的生活經驗(experience)。當男性與女性參與生產時，他們也造就表象的世界，「……產生的不是他們與他們的生存條件之間的關係，而是他們在這種關係生活的方式：這預設了一種真實的關係和一種『想像的』(imaginary)、『生活的』(lived)關係同時存在^{7*}。」因此，在有關商品拜物教的討論裡面，馬克思寫道：「這是人們彼此間既定的社會關係，但是卻在人們眼裡，採取了物與物之間關係的虛幻形式^{8***}。」也就是說，在一個商品生產的社會中，生產的社會本質只有透過市場才能表現出來，在那裡，「孤立」的生產者或生產團體交換他們的物品，同時體認到他們所生產物品的價值，是由其內含的勞動決定的。以他們所擁有的物品交換所得的價值，取決於其他人產品中內含的勞動量，這是他們所無法控制的，也就是說，生產者之間的關係呈現為物品之間的關係。透過這種方式，勞動的社會性質被標示在物品上，但卻反過來，作用在它們的生產者身上，猶如外部的力量。社會關係的「商品化」(與之一體二面的，是商品的人格化)，作為一種活出來的經驗，與生產這個社會關係的情境相分離，預設了它所擁有的自主性，並且以自然的、無可避免的形式展現出來。

17

7 Althusser , 《保衛馬克思》(For Marx) , 頁 233 。

* 譯按：參考阿圖塞，1995，《保衛馬克思》，陳璋津譯，台北：遠流出版社，頁275。

8 Marx , 《資本論》(Capital) 第一卷，頁 72 。

** 譯按：參考馬克思，1975，《資本論》第一卷，北京：人民出版社，頁 89 。

生產關係的結構與生活經驗緊密相聯、無法分割，任何的知識（理論，科學，等等）都無法改變這些現實經驗；就像太陽看起來是繞著地球轉動的、或者水裡的棍子看起來是彎曲的一樣，任何科學都無法左右這些現象。「近來的發現是，勞動產品，作為一種價值，是人類在生產中所耗費的勞動的物質表現……但這並沒有消散勞動的社會性質以一種產品的客觀性質出現在我們眼前的迷霧^{9*}。」活出來的經驗將社會的產物呈現為「自然的」產物，超越人類所控制的，不受任何知識和個人意識所影響。生產的位置究竟是卡爾·馬克思、約翰·洛克斐勒（John Rockefeller）、或者喬·希爾（Joe Hill）佔有的，其實都無關緊要，商品拜物教對他們來說同樣真實。

這個表象世界，與意識形態（ideology）之間，究竟是什麼關係？在馬克思主義的文獻中，活出來的經驗和意識形態的自主性之間的緊張關係一直存在著，這種張力也可以在馬克思本人的著作中找到¹⁰。這個關係很清楚的是隨歷史而不同的，

9 同書頁74，「對馬克思來說，一個定型的表現（appearance）型式和一個定型的現實的結構是相應的，而且這個表現的模式，是一種結構上自發性的（spontaneous）意識的立足點，這種結構性的意識，與意識本身以及個人是無關的。在不拋棄結構自發性的意識之下，隨之而來的是對此一結構的科學認識。這表現形式會修正自己的角色與效果，但不會壓制它。」（Maurice Godelier, "Structure and Contradiction in Capital," in *Ideology in Social Science*, ed. Robin Blackburn [New York: Vintage Books, 1973], p. 338）。

* 譯按：參考馬克思，1975，《資本論》第一卷，北京：人民出版社，P. 91。

10 一方面，馬克思對商品拜物教的分析，將意識形態視為銘刻在商品生產之中。另一方面，馬克思也指涉支配階級透過對散佈思想的傳播工具的壟斷，



但在這裡我傾向於強調生活經驗以及它對意識形態的限制。據此，意識形態不是由社會化機構——學校、家庭、教會等等——依據支配階級的利益所捏造出來的東西，恰好相反，這些機構只是闡述並且系統化了人們活出來的經驗，而且只有透過這樣的方式，它們才能成為意識形態散播的中心。進一步說，支配階級受到意識形態的形塑，多過於它形塑意識形態

¹¹，雖然在一定程度上，他們汲汲於欺騙，但他們散播的是宣傳，而不是意識形態。生活經驗和意識形態二者緊接著，但那是活出來的經驗，創造了意識形態，而不是意識形態創造了活出來的經驗。意識形態根植於它產生之處，並且以行動表現。就像阿圖塞引用帕斯卡（Pascal）的話：「跪下，啓動你的雙唇祈禱，然後你就會相信祂¹²。」

18

來塑造與壓制被支配階級的思想的能力。見Karl Marx，《德意志意識形態》（*The German Ideology*），頁64。同時，他也堅持認為此一操弄思想的能力是有限的，在他對資產階級政治經濟學的討論中，他呈現出這些思想如何反映資本家的觀點。很自然地，意識形態與生活經驗相契合的範圍，與其脈絡有關。在高得里耶對意識形態的相關討論中，他引用伯恩斯坦（Basil Bernstein）約束性與詳盡性的語言學編碼的概念，闡述了這個問題。（*The Dialectic of Ideology and Technology*, New York: Seabury Press, 1976）。

11 Nico Poultzras 對此立場表達得很清楚：

「在涉及意識形態機構的討論時，我們必須認識到，這些機構既不創造意識形態，甚至在意識形態的支配與服從關係的再生產上，也不是個獨立的或發揮主要作用的要素。意識形態機構只是鼓吹並且反覆重申（物化）支配的意識形態。因此，韋伯錯誤地認為教會創造並且維繫著宗教，相反地，其實是宗教創造並且維繫著教會。在資本主義意識形態的關係這例子上，當馬克思分析商品拜物教時，把它當成是與資本的穩定化（valorization）直接有關的過程，提供我們一個不仰賴意識形態機構而再生產支配的意識形態的絕佳範例；馬克思自己留意到他經常指出的，「制度」與「社會意識的形式」之間的「相應」關係，同時也隱含了兩者之間的區別。」（*Classes in Contemporary Capitalism*, London: New Left Books, 1975, p.31）

人們並不是滿腦子裝著各種意識形態，而是以意識的形式承載著各種理論、知識與態度，而這些將會變成意識形態，「當它掌握住群眾時，它就有了實質的力量¹³。」意識形態不是「冷冰冰的烏托邦」，也不是「學來的理論」，而是「具體想像的產物，激發並組織起那些被切割、粉碎的人們的集體意志¹⁴。」意識形態的運作像是社會關係的粘接劑，它把個人與他人綁在一起，它連接當下的經驗，也與過去、未來的經驗相連在一起。因此，馬克思主義作為一種研究資本主義如何運作的理論，它是足堪(can)變成一種意識形態——一種政治力量——對某段既定時期、某個既定產業的工人階級起作用。它對於廠外政治活動中的人們，吸引力可能強過對於廠內的人們，儘管在過去人們一直認為廠內「最有可能」(made most sense)。在危機或鬥爭期間，當生活經驗的「自然性」(naturalness) 被撼動的時刻，眾多的理論將會融成一股政治力量，此時意識形態間的競爭會變得越來越重要，但是很明顯的，在學校裡高談理論，和製造意識形態是兩回事。一個國家把馬克思主義定為官方「思想」，並不必然會對人們在工作時的行為有所影響。

那麼，意識形態的重要性何在？在什麼意義上，它是個實質力量？既然意識形態展現出人們體驗社會關係的方式，所以

12 Althusser , 《列寧與哲學》(Lenin and Philosophy and Other Essays, London: New Left Books, 1971, p.168)。

13 Karl Marx , 《早期作品集》(Early Writings, New York: Vintage Books, 1975, p. 251)。

14 Antonio Gramsci , 《獄中札記選》(Selections from Prison Notebooks, New York: International Publishers, 1971) 頁 126 。



通過意識形態，「人們就意識到……衝突，並且為它而戰¹⁵。」

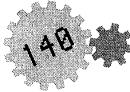
葛諾菲斯（Eugene Genovese）就曾寫過奴隸與奴隸主之間的鬥爭，如何被家父長主義（paternalism）——在一個視奴隸如同物品的生產模式中，一種傳達奴隸的「人性」的意識形態——所形塑¹⁶。當奴隸抗拒奴隸制度時，他們運用宗教意識形態，來接受或抵抗家父長主義。對葛諾菲斯來說，奴隸在美國南方對家父長體制的適應，或在其他地方對家父長體制的叛亂，宗教都扮演著爭議性的角色。當鬥爭以意識形態為戰場時，要瞭解鬥爭的後果，必須詳驗隱藏在意識形態背後的實際關係。舉一個鮮明的例子，南非的階級鬥爭集結在種族主義上，但鬥爭的後果，必須分析形成種族主義，又被種族主義遮掩住的那些關係的再生產，才能掌握。

但是那些不為爭取利益（interests）的鬥爭是什麼呢？利益又打那裡來的？就像前面一再強調的，利益產生自意識形態。然而，這並不是一個普遍接受的觀點，就像我們在第一章所看到的，社會學大都把利益視為既定的。正是在這個地方，我們碰到了理性與非理性、合乎邏輯與不合邏輯的行為，以及真與偽、短期與長期、直接的與基礎的利益等等的爭議，都產生在預期的行為與真實行為之間的差異上。當利益被當成是既定的，意識形態就變成是一種資源，讓人們得以操作它來增進自

19

15 Karl Marx，〈政治經濟學批判導言〉("Preface to A Contribution to the Critique of Political Economy")，出自《馬克思恩格斯選集》(The Marx-Engels Reader, ed. Robert Turker, New York, W W Norton, 1972, p. 5)。

16 葛諾菲斯，*Roll, Jordan, Roll* (New York: Vintage Books, 1976)。



己的「利益」，它是一種包容衝突、減少緊張的粘接劑¹⁷。從另一方面來看，當利益不為標的時，所謂利益就會在事後以套套邏輯（tautological）的方式，從實證經驗中挖掘或建構出來。例如某個特殊的團體之所以投下這一票是因為它的利益是這樣或那樣，但為什麼他們的利益會是如此這般呢？因為他們那樣投票。但是為什麼，舉例來說，工人有時為了他們的種族利益、有時卻為了他們的階級利益而戰呢？問題的關鍵在於我們應去解釋特定情境下的利益，而不應從實際經過去描述。我們不應預設經驗上或抽象上的利益，而必須發展出一套關於利益的理論，一套解釋意識形態如何建構出利益的理論。

利益，正如我們在前面所界定，很明顯的，只能依據特定社會關係萌生的意識，或說，那些關係本身的理論，來理解。在一個商品生產社會所競逐的利益，看重物質收益，而且重量不重質，這種情形在馬克思的分析裡稱為「商品拜物教」，是一種特殊生產形式的後果，也就是馬克思所分析的「商品拜物教」。這就跟理性的問題是一樣的。

……我們可以把個人經濟行為的理性，看成是更大範圍的社會理性的一個面向，這種社會理性奠基於各種不同類型的社會中經濟與非經濟結構之間的內在關係……然後我們可以理解到，如果缺乏有關社會結構內在關係的科學，經濟學者將無法得到個人偏好(preferences)統計數據之外的任何

17 關於這兩種觀點的一種解釋，見紀爾茲（Clifford Geertz）《文化的詮釋》(*The Interpretation of Cultures*, New York: Basic Books, 1973)，第八章。



知識，對他來說，個人的偏好只是品味的問題，既然是品味，就沒有所謂理性的問題了¹⁸。

但是，倘使利益完全繫於，也出於，一個既定的社會，我們要如何討論那些企圖超越既定社會的鬥爭呢？我們要如何設想出一個具有不同「理性」的社會，在這個社會中歷史是有意識地，而且集體地創造出來的，而不是不知不覺中產生的？我們如何設想一個社會，在那裡真實與表象、生活經驗與物質現象之間沒有矛盾——簡單地說，那裡沒有意識形態，從而也沒有利益？更確切地說，就如同海勒（Agnes Heller）^{*}說服力頗強的論點所述：利益的概念正好反映出資本主義社會的立足點，在資本主義社會中，人們淪為那些超乎他們控制的動力(motive)的奴隸。利益的概念表現出，需求(needs)已墮落成貪婪。海勒不提「基本利益」或「階級利益」，而談「基進的需求」(radical needs)。「『階級利益』無法成為超越資本主義社會的階級鬥爭的動力：要從拜物教中解脫出來，真正的動力應該以勞工階級的『基進需求』來展現¹⁹。」但是，資本主義會容忍這種基進的需求嗎？資本主義是不是產生出這些基進

18 Maurice Godelier，〈經濟學的理性與非理性〉(*Rationality and Irrationality in Economics*, New York: Monthly Review Press, 1972, p. 45)。

19 Agnes Heller，〈馬克思的需求理論〉(*The Theory of Need in Marx*, London: Allison & Busby, 1976)，頁60。

* 譯按：海勒（Agnes Heller, 1929-）是匈牙利馬克思政治學者，因布拉格之春抗爭遭共黨迫害，1977年流亡澳洲講學。

的需求，就如同馬克思所宣稱的，作為它自身發展的一個條件呢？如果是這樣，那麼是怎麼做的、在那裡做的，又為什麼要這麼做呢？在什麼條件下，這些基進的需求才能在一個新社會中實現呢？以什麼樣的環境為基礎，潛力才能化為現實？

從封建主義到資本主義

在發展出某些一般性概念之後，我們現在可以把這些概念特殊化，用來闡明資本主義的勞動過程。但是為了凸顯資本主義勞動過程的特徵，建立可區辨性，我們必須拿它跟非資本主義的勞動過程作比較。我們應該採納哪一種比較方式呢？跟社會主義作比較似乎相當吸引人，因為我們可以同時批判資本主義。但是在所謂的社會主義國家中，勞動過程的差異甚大，沒有可供參考的指標，這種比較將無法澄清資本主義勞動過程的特徵。另一種方式是，我們可以建構出一個社會主義勞動過程的理念型，但是這種理想化的建構過程，必須把資本主義的部份特徵倒轉過來，等於預設我們已經先理解了資本主義的勞動過程。比較恰當的方式是用前資本主義的生產模式來作比較。要在資本主義與所有前資本主義生產模式之間，比較那些前者擁有、後者欠缺的，用以佔取剩餘勞動的「非經濟」(extraeconomic) 因素，是可能的，但是所有前資本主義生產模式之間的差異實在太大了，而它們彼此間的共通點實在太少了，這種比較的可行性，受到很大的限制。因此，我所採取的方式是挑出其中一種前資本主義的生產模式——封建主義，來作比較。有關封建主義的作品很



多，而且這種生產模式就歷史先後來講在形式上是完整的，未受資本主義影響。

在馬克思主義的文獻中，針對封建主義的爭辯多不勝數，而且大半與向資本主義轉型的爭議有關²⁰。然而，這裡我們並不關注封建主義的本質、或者它如何向資本主義轉型，我們只希望能用這種模式來跟資本主義作比較。所以，我們不需要涉入諸如封建社會內在動力的性質、封建主義如何解體、階級鬥爭在解體過程中以及在引發資本主義上所扮演的角色、城市與農村的關係、市場的角色等爭議。我們不做此圖，我們之所以概念化封建主義，是要直接凸顯其勞動過程的形式。更進一步地說，我們的概念化將不會和歷史上實際存在的任何封建主義亦步亦趨，否則其複雜多樣的面貌，將會超過我所能討論的範圍。事實上，我把自己定位在討論一種特定的封建主義，班那吉（Jairus Banaji）視之為最純粹、經典、結晶化了的封建主義，亦即它是以勞務（labor service）為基礎的形式²¹。然而，對錯就要看它最後是否能揭露資本主義的秘密。

20 舉例來說，見 Rodney Hilton 編，《從封建到資本主義轉型》(*The Transition from Feudalism to Capitalism*, London: New Left Books, 1976)；Perry Anderson，《極權國家的系譜》(*Lineages of the Absolutist State*, London: New Left Books, 1974)；Hindess and Hirst，《前資本主義的生產模式》(*Pre-Capitalist Modes of Production*, New York: International Publishers, 1970)；Robert Brenner，〈資本主義發展的起源：對新亞當斯密派馬克思主義的批判〉("The Origins of Capitalist Development: A Critique of Neo-Smithian Marxism")《新左評論》(*New Left Review* no. 104 [July-August, 1977]: 25-92)。

21 〈唯物主義史觀中的生產模式〉("Modes of Production in a Materialist Conception of History," *Capital and Class*, no.3 [Autumn 1977]: 19)。 "Conception of History," *Capital and Class*, no.3 (Autumn 1977): 19。

封建主義生產關係的關鍵特徵，是它以地租（rent）的形式來佔有剩餘勞動（surplus labor）。農奴為了維持生計，保有在領主的意志下所擁有的土地，被強迫繳交實物、金錢、勞務，或者更普遍的，混合形式的地租。我下面的討論將限制於農奴在他們的土地——領主的領地上——提供勞務的方式。封建主義最簡單的生產循環，是依據下面的順序來進行的：農奴們在領主的領地上，一週工作若干天，然後在其他的日子裡耕種他們自己「擁有」的土地，以取得生活資料。前者是固定的及剩餘（的）勞動，後者則是必要勞動（necessary labor）。

在這裡，我要強調封建主義純粹形式的五項特徵。第一，在時間與空間上，必要勞動與剩餘勞動是分開的。農奴在領地上工作，以「交換」在屋邊餘地或一長條狀可耕地耕種、或爭取在共有農地上耕種的權利，諸如此類。第二，農奴們直接佔有他們的維生所需，也就是說，他們消費掉自耕自種的穀物。第三，農奴們可以不受領主管制，自行使用生產工具。確切地說，他們合作犁田、收割等等，特別是在穀物輪種的開放農地系統中。但他們擁有自己的農具，而且可以使用這些工具不受領主干涉²²。第四，雖然農奴在他們的

22 Hindess 與 Hirst 為這個具有爭議性的解釋提出了有所保留的評註：

「雖然他[佃戶勞動者]可能擁有生產用的器具，對土地有租佃權，並且有能力組織維生的生產，但他無法控制生產工具與生產條件的再生產。地主\剝削者正是透過對生產工具的再生產的控制，把佃戶勞動者與生產工具分離開來。雖然如此，在此應該特別注意，在領地的生產，對於剩餘產品的生產控制，與若干重要生產工具（例如磨坊，堰堤）的所有權及運用，對封建領主來說是控制再生產的條件的重要工具」(*Pre-Capitalist Modes of Production*, p. 238)。



農地上自行組織勞動過程，大都可以是獨立自主，但在領地上的生產，卻要由他們的管理者——一般叫執事（reeve）或地方官（bailiff）一分派並監督的²³。實際的工作義務鉅細靡遺登載在領地的習慣法彙編上，並由領主所組成的領地法庭強制執行，換言之，構成剩餘勞動的那些生產活動，是透過政治—法律制度來指定並確保的。最後，由於領主有權剝奪農奴耕種的土地，納為己用，這項權利受到國家地方機構保障，這就使得勞務變得無可逃避。在此同時，公平交易與武力保護的意識形態，使這個剝削系統看起來像是自然的、無法避免的體制。

在封建的生產模式下，剩餘勞動是透明（transparent）

23 George Homans 在對十三世紀英格蘭的分析中寫到：

「任何學習封建領地習慣法彙編（manorial custumals）的人都會震驚它竟然如此細末。舉例來說，它不會簡單說一個人該在地主的一英畝地上犁地，播種，或是耙地等等，而會說他有多少頭牛就應以多少頭牛來犁地，用他自己的馬匹來耙地，並以他自己的馬匹跟麻袋從地主的穀倉裡取得種子來播種。這些服務的內容記載得極其詳盡，其他的細項，即使最明顯也最必要的，要是舊慣沒提或不是行之有年，就不是慣俗，因此也不會施行。」(*English Villagers of the Thirteenth Century*, New York, W W Norton, 1975, p. 272)。

何曼斯採用這個靜態的圖像，有一部份反映了他自己的偏差，另外則反映了他選擇去研究的特定時期的狀態，這時期是封建英格蘭最平穩的歷史時期之一。更加多樣化與動態的，包含對共同勞役的鬥爭的封建圖像，請見希爾頓（Rodney Hilton），《中古社會》（*A Medieval Society*, London: Weidenfeld & Nicolson, 1966）第五章；E. A. Kosminsky，〈十三世紀英國農業史研究集〉（*Studies in the Agrarian History of England in the Thirteenth Century*, Oxford: Basil Blackwell, 1956），與M. M. Postan，〈中古經濟與社會〉（*The Medieval Economy and Society*, Harmondsworth, Eng.: Penguin Books, 1975）第九章。

的。剩餘勞動，不是自發的、也不是在為生計而生產時同時產生的。農奴在為地主工作之餘，可以去生產它們的生計所需，因此，剩餘勞動的榨取必須仰賴其他非經濟的手段。簡單地說，由於剩餘勞動與必要勞動是分開的，剩餘的佔有就跟政治、法律、意識形態的領域糾纏在一起。資本主義也是這樣嗎？直接生產者是花一部份固定時間為資本家工作，一部份時間為自己工作嗎？工人們是從他們的產出中直接取得生計所需的嗎？²³工人們能夠不必資本家同意，自行使用生產工具嗎？剩餘勞動的攫取，是依賴非經濟手段來干預生產流程嗎？所有這些問題的答案，都是「NO」。

在資本主義之下，工人們無法靠自己直接轉化自然，並自主提供生活所需，他們取得生產工具——包括原料與生產工具——的管道被掠奪了。為了生存，直接生產者別無他途，只有出賣他們的勞動能力——即勞動力——給給資本家以換取工資，然後再以工資養家活口。在替資本家工作的時候，他們把勞動力轉化為勞動，他們的工資彷彿是他們整個工作時間的報酬。實際上，他們所得到的金額，只等於他們整個工作天所生產的一部份，比如八個小時中的五個小時。這五個小時就是所謂的必要勞動（滿足勞動力再生產的需要），剩下的三個小時就是所謂的剩餘或者無酬勞動。就像工人們仰賴市場出售他們的勞動力，以換取工資一樣，資本家也仰賴市場出售他們的商品。剩餘勞動所生產的只是有用的物品，但是商品是可以買賣的，也就是有交換價值的物品。換句話說，在資本主義之下，剩餘勞動以剩餘價值(surplus value)的形式出現，透過市場，轉成利潤。



我們應該強調資本主義與封建主義的五項對比。第一，資本主義下的必要勞動與剩餘勞動之間，並不存在著時間與空間上的區隔。這個區分是馬克思主義勞動過程理論的立足基點，但在現象的層次卻不如此出現。所有勞動產品都被資本家佔有。在正常時節，必要勞動與剩餘勞動只能透過他們所衍生的作用被經驗到，例如：工人每天出現在工廠大門或辦公室門口外，以及另一方面，負責打開大門的資本家及其代理人的持續存在，他們換掉報廢的機器、支付工資、在市場上實現利潤等等。只有在發生危機的情況下，資本主義的基礎才可能會裸露出來，必要勞動與剩餘勞動才可能展示出他們存在的力量。

第二，工人們不能靠他們在生產線上生產的東西過活。農奴可以靠土地過活，勞動者靠釘子卻不行。勞動者取得生活資料的唯一管道（貧戶救濟金或失業津貼等當然是例外），就是透過市場——透過出賣他們的勞動力來換取一份工資，再用工資去兌換消費品。相對等地，資本家們，如果他們還是資本家的話，就必須仰賴市場以出賣他們的產品，並且購買勞動力與其他必需品。市場的存在是資本主義的一個**必要**特徵，所有參與生產的行動者都依賴市場，它區分了資本主義與封建主義。雖然市場對封建主義來說，並不是不相容的，但卻不是必要的因素。

第三，工人們既不能佔有生產工具，也不能自行使用。工人聽命於資本的代理人——經理人——對勞動過程的指揮，所以對於勞動過程他們只能屈從，而無權控制。在此同時，也是第四個對比，資本主義下對勞動過程的指揮，與封建領主的代

理人，在領地上監督與協作生產的方式，截然不同。在封建主義之下，生產活動大部份決定於勞動過程以外的領地法庭廷，勞動過程的控制與協作的功能，在時間上與空間上是分離的。在資本主義之下，直接生產者所讓與的是他們的勞動力，而不是他們的勞務。生產活動沒有預先明定，而是由經理人盡其所能地從工人身上榨取勞動。也就是說，管理的存在不僅是為了協作——就像封建領地上的生產那樣——同時是為了控制。控制與協作的功能，在封建主義之下是彼此區隔的，但是在資本主義之下，卻變成是同一個過程的兩個向度²⁴。因此，關於生產活動的鬥爭，發生在廠房，但是關於勞務的鬥爭，卻發生在勞動過程之外的政治—法律領域，也就是領地法庭中²⁵。

最後，就像非經濟因素決定了封建勞動過程下勞動的支配，而資本主義勞動過程卻不是如此一樣，我們可以同樣比較兩種生產關係的再生產機制。領主與農奴的關係，是透過領主得把農奴趕出土地的權利而確保的，這種權利是由政治與法律機構界定並保護；而工人與資本家的關係，卻是基於彼此間在經濟上的相互依賴。在資本主義之下，商品的生產一方面生產出勞工（透過必要勞動——工資的等價物），另一

24 控制與協作的結合，使得社會學家忽略了資本主義工業工作的特殊本質。因此，馬克思認為政治經濟學者們「一旦論及資本主義的生產模式，他，相反的，都會把勞動過程中協同工作都必要的工作控制，和勞動過程中由於資本家意圖及勞資雙方利益敵對而變成必須的控制，混在一起來談。」《資本論》(Capital) 第一卷，第332頁。

25 舉例來說，可見Rodney Hilton的〈英格蘭的自由與農奴制〉("Freedom and Villeinage in England", *Past and Present*, no.31 [July 1965]: 3-19)。



方面生產出資本家（透過剩餘勞動，它以利潤的形式實現）；也就是說，商品的生產，同時就是生產關係的再生產。但是在封建主義下，為領主所從事的生產，與為農奴自己所從事的生產，是靠政治與法律機制連結起來的。

資本主義下政治、法律與意識形態的制度，所保障的是生產的外在條件。相對的，封建主義下的這些制度，直接介入了生產循環，決定了生產的內容與連續性，也就是說，靠這些非經濟因素再生產了生產關係與生產時的關係。因此，封建主義下政治、法律與意識形態的制度，是以他們的身份——農奴、佃農、鄉紳、執事、領主等等——來識別生產行動者，而在資本主義下，這些制度卻卻無法解釋工人、資本家、經理人在生產中的地位。以這種方式，資本主義國家的政治、法律與意識形態，就把生產行動者之間的關係，轉換成公民、性別、種族等等的關係。進一步說，資本主義國家，由於取得了封建國家所欠缺的在經濟上的相對獨立性，因而可以採用各式各樣的型態——獨裁體制（dictatorship）、法西斯主義、議會民主制、種族隔離制度等等。即使我們對資本主義與封建主義的闡述如此粗糙，這個比較仍然告訴我們，一個生產模式存在（再生產）的條件，如何形塑相應的政治與意識形態結構。

資本主義勞動過程的本質

藉由與一種特別理想化的封建生產模式之間的比較，建立足以區辨資本主義生產模式的特徵之後，我們應該進一步

26 把焦點放在資本主義勞動過程的一般性質上。一個工人受雇於一個資本家——一間公司。在一個禮拜結束的時候，他會領到一份工資，這份工資不是基於計件制度、就是基於計時制度，在工人進入工廠大門之前，也就是在勞力的耗費之前，就已經被決定了。進一步說，工人早在資本家找到機會去實現勞動產品的價值之前，就已經接受了工資。照這麼看，以每一件產品來算，資本家要如何確定他所承諾的工資，不會高過每件產品所得，又不會低過工人維持家庭生活所需，以至於無法吸引他們就業呢？更確切地說，勞動過程的組織，要如何才能確保剩餘價值的生產呢？

沒有剩餘價值資本主義就會崩潰，這個主張並無法解釋資本主義為何存在。如果階級鬥爭可以迫使勞動力的價格（工資）高過其價值，也就是高過勞動力的再生產的社會必要勞動時間的話，那麼工資水準提高的限界在哪裡？資本家要如何事先知道每件產品的工資高到哪個水準，將會超過產品出售時的價格呢？在談到利潤率下降的趨勢時，馬克思，除了別的以外，還假設工人生產剩餘價值的總量將會持續增加，但是勞工人數（可變資本）和總剩餘價值，相較於總資本的增加，將會迅速縮小。換言之，馬克思對資本主義將會死亡的分析，是建立在工人的生產多過工資的預設之上。

當我們拿資本家跟地主的處境作比較時，我們可以看到，為什麼剩餘價值的生產是個問題。在封建主義下，剩餘勞動的形式是地租，是提前被決定的，但是在資本主義下，工資才是提前被決定的。就像農奴必須靠自己花時間生產，才能過活一樣，資本家與他們的管理代理人必須把勞動過程



組織起來，才能確保無酬勞動的榨取。

馬克思對於從勞動過程中取得（securing）剩餘價值的機制，當然有許多話要說。例如，他描述了英格蘭工廠法實施之前，資本家就以延長工作日對付。限制工作日立法之後，資本家改為依靠勞動過程的強度，比如增加生產速度，引進計件工資，以及機械化。但是這些手段，只能提供個別資本家暫時的競爭優勢，其餘競爭者的工作速度，終究會亦步亦趨地追趕上來。生產維生物品的部門，要增加剩餘價值，最後只能在再生產勞動力的過程中，藉由提高生產力以縮減必要勞動量（也就是更低廉的成本）。²⁷

所有這些機制，以及馬克思對勞動過程的一般性分析，都是奠基在一個假設上：勞力耗費是由強迫（coercion）決定的。為了經濟上的生存，工人們被認為全面受到資本家及其代理人的擺佈，監工者可以獨斷地增加工作強度，只要他的要求不至於讓工人第二天不來上班（有時真的會不來），只要這些要求還在已經夠寬的法律限制（經常是做個樣子而已）內。換句話說，在馬克思的勞動過程理論中，找不到同意的組織（organization of consent）的位置，偏偏這對誘發工人合作的意願，把勞動力轉化為勞動來說，是必要的。這個疏忽即使是否該有的，但在十九世紀資本主義的脈絡中，也許是可理解的，因為同意的領域還相當的微小。隨著時光飛逝，由於工人階級鬥爭的結果，工資逐漸和個人勞力耗費多寡脫鉤。於是，強迫必須靠同意的組織來支持。不像正當性是一種隨個人而定的主觀心智狀態，同意是透過行動的組織（organization of activities）表達出來的，同時又是它的結果。

同意應該與個人投入這些行動時的特殊意識或主觀態度區分開來。在勞動過程中，同意的基礎在於活動要組織得好像是工人真的能有選擇，不管這些選擇已經限制得多窄。正是因為參與了選擇，同意就產生了。要是強制只是用來防制人們踰越這些狹隘但是明確、大家認可的選擇的話，強制也可以成為同意的對象²⁶。因此剩餘價值的取得，應該理解為強制力與同意的各種組合所得到的結果。

26 或是，Louis Althusser 說的，「為了可以（自由地）接受他的服從，也就是，為了他可以『全然自主』做出服從的姿態與行動，個人被喚詢（interpellate）來作為一個（自由的）主體。除了受此服從所驅並為服從，沒有其他的主體。這也就是為什麼『工作全靠他們自己』。」（《列寧與哲學》（*Lenin and Philosophy and Other Essays*，182 頁）表面的自由，也就是有限的自由，與工作現場甘願（consent），可用我問工作夥伴為何如此勤快趕工，大家的反應來說明。他們通常的反應是充滿疑惑，或是回我：「你真的覺得我太勤快了嗎？」然後一面走開一面自我解嘲。換句話說，多數工人不但沒有意識到他們有多認真工作，還覺得自己背著管理階層在打混摸魚。其他人的反應則是「你總得討生活吧！」這類的答案否定了來上班與盡力工作之間的區別，這個區別在另一種評論中出現，「工作中最困難的部分，就是出門來上班」。取而代之的是，操作員們會跟你說，「不來上班我還能上哪去？」或是「這樣時間過得比較快，不上班會覺得很無聊。」認真工作成了調適因為工作單調、千篇一律而生的剝奪感的一種方式。有些人會說，「如果我們沒這麼認真，公司倒了工作也沒了」，這就承認了工人與管理階層的利益一致。卻是有的就像我日班的工作夥伴比爾，很明顯的樂於工作，努力工作比「摸魚」還愉快。我覺得很多人是這樣，但他們不太願意承認這一點。上面所有這些反應當中最有趣的一件事情，就是完全看不到恐懼與強迫的成分在刺激工作上起作用，因此我假設，是否要努力工作這件事情，已經變成了工人真正的自由選擇。其次，在選擇並決定要不要趕工時，他們無疑也會推敲管理階層的規範，再拿捏自己的行為。例如他們都知道「摸魚」摸個不停可能會被開除，但這種規訓手段被他們認為是合法的、自然的，而且是必要的。



但是取得(securing)無酬勞動與實現(realizing)剩餘價值，並不是同一回事，正是這個差別帶給資本家更進一步的困擾。在封建主義之下，剩餘勞動在形式上不僅是固定的，而且直接可見，常也可以直接吃下去的。但是在資本主義之下，剩餘勞動並非透明可見，也不能一口吞下去。無酬勞動作為利潤的起源，因此就以下列幾種方式掩蓋起來。第一，資本家必須引進新的技術，或者在特殊情況下，引進新的機器——也就是透過資本投資，才能增加利潤。因此，資本彷彿自身擁有力量——產生利潤的力量。從資本家的觀點來看，勞動強度的變化，僅僅對平均利潤率略有影響。也就是說，對指揮生產流程的人來說，利潤的來源是資本，而非勞動。²⁸

第二，剩餘價值只有透過市場上的商品銷售，才能以利潤的形式實現。一種特殊商品的賣價，通常超乎個別資本家的控制。利潤的大小，看起來是由供給與需求兩方的市場力量，而不是由商品內含的無酬勞動時間，決定的。即使在商品的價格與內含的勞動時間之間存在某種關係，對於個別資本家，這種關係太過複雜難解。因此，利潤不僅是透過市場來實現，利潤看起來更像是起源於市場。總之，資本家的兩難之處，在於剩餘價值看不見(invisible)，卻又怎麼才能取得²⁷。

對資本家而言，掩飾(obscuring)剩餘價值本身，就像取得並實現剩餘價值一樣，是個大問題，但是就如何使工人服從這一點而言，這卻是資本主義的必要特徵。如果無酬勞動的存在

27 馬克思在《資本論》(Capital) 第三卷中，特別是第2、10、48與50章中，討論了資本追求利潤與競爭的過程，這二者對價值難以理解的影響。

變得清晰可見，我們將會發現自己處在一種前資本主義的生產模式之下，必須靠非經濟因素的干預，才能使生產循環恢復運作。因此，問題在於資本主義如何才能讓無酬勞動在工人面前，變得神秘難解？我們已經看到在勞動過程中，必要勞動與剩餘勞動之間無法區分，而工資本身也掩蓋了這個區別。由於工人所生產的只是他們可能看都沒看過的某種有用物品的一個部份，工人無法辨別他們所生產的是工資的等價物，還是維持生計的部份。然而，生產流程對於工人就像勞動過程，也就是就像生產東西——使用價值——而不像是在生產交換價值。這一點，由於所有權與控制權在制度上的分離——也就是生產關係與生產時的關係的分離——而被進一步強化。在勞動過程當中，工人當然經驗到經理人是支配者的代理人，但這個代理人本身也是勞動力的出售者，靠著他們的訓練與專業知識，得到比工人本身更多的報酬。所以，經理人也分享了一部份在勞動過程中隱匿的剩餘價值。²⁹

雖然對工人與資本家雙方而言，剩餘價值都是神秘難解的，但是馬克思宣稱，資本主義的內在趨勢，將會對工人洩露出表象之下的運動。透過集體工人的產生，透過互相依賴的發展與工作的同質化，最重要的是，透過階級鬥爭，無產者將會認識到，他們的利益和資本的利益是敵對的，而後者正是根植於對無酬勞動的佔有。歷史顯示，馬克思的預言是不恰當的。一般而言，工人們並不會把他們所生產的物品與所接受的報酬之間的差異，用來計算他們自己的勞動²⁸。剝削與無酬勞動的觀念，在今日生產線上的日常生活感受中，比在馬克思的時代還要模糊。



如果工人不認為利潤的來源，就是他們自己的勞動，那麼他們可以接受什麼樣的利潤理論呢？我在生產線上最常聽到的觀點是，利潤是過去的犧牲換來的，或資本投資風險應得的回報。其他人則爭論說，利潤是從市場中產生的，特別是一種價格操縱的結果。資本家與勞工之間利潤理論的趨近，反映出先進資本主義組織下彼此利益的趨近，而非分歧。工人們同意他們的未來生計，取決於他們資本家老闆的生存與擴張，趨近到了這個地步，他們所接受的利潤理論，反映出的其實也是資本家販賣商品牟利的經驗²⁹。

如何繼續對工人掩飾剩餘價值呢？勞動過程的演進與階級鬥爭，為何無法去除利潤來源的神秘感呢？為何工人們無法形成一個與資本利益對立的階級呢？對於這些問題，二十世紀的馬克思主義提供了許多答案，這些答案要不是超越了勞動過程，而轉移到國家、學校、家庭與文化工業的領域，就是需要建構一套馬克思主義心理學。在本研究中，我將選擇性地採納這些理論發展的洞見，但同時把它們放回勞動過程裡。我將裝

30

28 即使在法國與義大利，許多工人相信自己的勞動才是價值來源，並且廣泛接受馬克思主義的地方，也沒有證據說明這種信仰會左右法國或義大利工人工作勤奮與否。除非馬克思主義的理論體現在工作現場的生活經驗裡，否則這些想法根本不會成為一種物質力量，也就是意識形態。

29 馬克思本人也承認這種可能性：

「利潤與剩餘價值之間差異的重要性，不只在於利潤率與剩餘價值率之間的差異，更在於生產空間的分化，現在完全掩蓋了利潤的起源與本質——它其實並非來自那些喜歡往自己臉上貼金的資本家，而是來自勞動者。生產的價值轉化為價格，有助於掩飾那些設定價值的基礎。」《資本論》(Capital) 第三卷，168 頁。

上馬克思主義的彈藥，重返馬克思的核心關懷。

結論

資本主義勞動過程的本質，就是同時取得並掩飾剩餘價值。當剩餘價值的生產不可見時，資本家要如何確保自己的利潤呢？馬克思主義的勞動過程理論，經常討論工人階級在生產時的零細化與原子化——這是遮掩剩餘價值的基本方式——但是這些理論無法解釋剩餘價值如何被取得³⁰。掩飾剩餘價值是取得剩餘價值的必要條件，但非充分條件。換句話說，我們不但要解釋工人為什麼沒有按照自己的利益行事，更要解釋他們為什麼試圖去實現與其對立的利益。因此，勞動過程必須要理解為強制力與同意的特殊組合，以誘發出汲取利潤所需要的 cooperation。

透過檢驗一間特定工廠三十多年勞動過程的變遷，我希望闡明以下的種種機制：在生產現場如何統整出同意？工人如何被組構成個人而非階級的一員？勞動與資本、工人與經理人之間利益如何調和？衝突與競爭如何重分配？總之，除了前面提到的那些以外，我要探討那些同時掩飾並取得剩餘價值的機

30 例如 Harry Braverman，《勞動與壟斷資本》(*Labor and Monopoly Capital*, New York: Monthly Review Press, 1974)；André Gorz 編，《勞動分工》(*The Division of Labor*, Atlantic Highlands, N.J.: Humanities Press, 1976)，以及 Richard Edwards，〈企業中生產的社會關係與勞動市場結構〉("The Social Relations of Production in the Firm and Labor Market Structure," *Politics and Society* 5 (1): 83-108)。



制，這是第二部份與第三部份的主題。在第四部份我要呈現的是，市場變動與外來意識只在勞動過程界定的有限範圍內才有作用。然後在第五部份中，我將說明勞動過程變遷的來源，這些變遷，加強了勞動過程掩飾並取得剩餘價值的能力。

第2部份

勞動過程的變遷



第三章

從吉爾公司到聯合企業

1974 年 7 月至 1975 年 5 月間，我在一個跨國公司的引擎處，以多種機械操作員的身份，工作了十個月，這間提供我學術探索經驗脈絡(empirical context)的廠房，我稱之為聯合企業。1944 年十月到 1945 年八月間，唐納德·羅伊曾經在同一個工廠擔任千斤頂生產線的操作員，做了十一個月，當時他稱此處為吉爾公司。羅伊以他自己的觀察為基礎，寫了一系列有關限制產量的重要研究¹。在本章中，我將會多次提到他厚重的博士論文，因為他生動地描繪了二次大戰末期，廠房裡的生活。

羅伊感興趣的是為什麼工人不願更賣力地工作，有一次，他甚至離譜到去測量生產線上「浪費」掉的時間²。然

而，在他的觀察記錄中，他不斷地提到他被安置進入的威權體系(authoritarian system)以及管理階層如何把工人當成「籠中鳥」來對待。因此，他論文的結論如下：

34

此處的預感是，相互威脅的「老闆」與「籠中鳥」之間敵意溝通的互動過程，以及這兩個團體頗為分歧的規範，這二者之間有一個可以解釋限制產量的原因並指出造成大幅減產的程序。計件制誘因的行政調整，可能會造成工人的產量略增，但除非採納某種重建並改變群體間基本關係的重大措施，否則生產不可能達到預期的潛能。在制度上設計一個容許參與的社會結構，在那裡面那些籠中鳥擁有一等公民的身份，可能可以解決這個問題³。

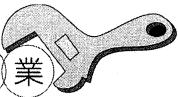
但若我們從羅伊結束的地方開始——亦即「威權體系」開始之處——則在邏輯上問題就變成：為什麼工人會盡其力工作？

在羅伊從事研究的時候，最自然而且最重要的任務，就是要回應羅利斯柏格（Roethlisberger）與迪克森（Dickson）的《管理與工人》（*Management and the Worker*）一書，以及梅佑

1 Donald Roy , 〈一間計件機械廠中的限制產量研究〉(限制產量) ("Restriction of Output in a Piecework Machine Shop," Ph.D diss., University of Chicago, 1952) ; 〈機械廠中的配額限制與摸魚〉("Quota Restriction and Gold brickling in a Machine Shop," *American Journal of Sociology* 57 (1952): 427-42) ; 〈業績成果裡的社會獎勵與工作滿意度〉("Work Satisfaction and Social Reward in Quota Achievement," *American Sociological Review* 18 (1953): 507-14) ; 〈效率與搞定〉, ("Efficiency and the Fix," *American Journal of Sociology* 60 (1954): 255-66) 。

2 Roy , 〈限制產量〉(Restriction of Output), 第九章。

3 同前註，頁543。



的著作。羅伊的主要貢獻，是對當時西方電子相關研究的結論的普世效力，提出質疑⁴。然而，他的論文仍提供了許多關於企業與非企業組織起源的洞識。不幸的是，當時（特別是受芝加哥學派所影響的）工業關係研究裡佔主導地位的「封閉系統」(closed system)分析，限制了他所提的問題架構⁵。在當時的研究中，工廠外的環境一般多被忽視，研究通常止於工廠的大門之內。而且，羅伊的視野，全都限制在他第二班工作時周遭所發生的事情，從他參與觀察中收集不到的資料在他的書中完全找不到。因此，我們幾乎無法知道關於吉爾公司的工會、其他部門的情況和各種市場的特性等等。他對身為一個封閉的（秘密的）參與觀察者的堅持，嚴重地限制了他所能蒐集到的資料。我自己的方法則大為不同。我擔任這個工作時，管理階層對我來的原因有清楚的認知與共識，他們同意讓我取用管理記錄和資料。在評估自 1945 年以來的變遷時，我必須透過對吉爾公司的管理階層（特別是退休的經理階層）與工人的訪談，以及羅伊在論文中偶然發表的評論、和商業雜誌上所能獲得的

4 對於西方電子的研究已經有不少新的詮釋。例如，Alex Carey，〈霍桑研究：一個基進的批判〉("The Hawthorne Studies: A Radical Criticism")，*American Sociological Review* 32 (1967): 403-16；Henry Landsberger，《重訪霍桑》(*Hawthorne Revisited*, Ithaca, N.Y.: Cornell University Press, 1958)；Richard Franke 與 James Kaul，〈霍桑實驗的第一次統計詮釋〉(The Hawthorne Experiments: First Statistical Interpretation)，*American Sociological Review* 43 (1978): 623-43。

5 當然，有個著名的例外，William Lloyd Warner 與 J. Low 的《現代工廠的社會系統》(*The Social System of a Modern Factory*, New Haven: Yale University Press, 1947)。

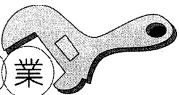
資訊，來重建吉爾公司所在的社會與經濟脈絡。

本章的任務，就在於將吉爾公司和聯合企業，放回它們各別不同的社經脈絡之中。在接下來的幾章裡，我將以羅伊的觀察所得，補以我自己的重構，來與我在 1974 至 75 年研究工作組織的發現，相互比較分析。

1944 年的吉爾公司

1881 年，吉爾公司在一個南伊利諾州的火車轉運站上開張，製造鐵路零組件，並在世紀之交搬到芝加哥區域。最初幾年，它製造二汽缸的氣冷式引擎，然後在 1910 至 1920 年間，它投入了當時蓬勃發展的汽車引擎製造業，而且是最早製造八汽缸引擎的幾個公司之一。汽車工業的激烈競爭，迫使吉爾公司進入另一個新市場——卡車引擎。它成為該領域的領導生產者之一。鐵路零組件的生產，在二十世紀的前廿五年間逐漸式微，吉爾公司就在二〇年代末期開始生產柴油引擎。1933 年時，吉爾公司與海軍簽訂了救生艇柴油引擎的製造合約。二次大戰開始之後，引擎的需求大增。就像其他國防工業中的許多公司一樣，吉爾公司急速擴張成一個大承包商。在 1939 年，其銷售淨額達三百五十萬美元，純益約四萬一千美元，到大戰末期，其銷售淨額達到四千五百五十萬美元，純益達九十萬七千美元（見表一）。換言之，公司的銷售額成長了十五倍，其純益更成長了廿倍。在僱員方面，戰前約有一千名員工，戰爭末期則成長到四千名員工。

戰爭爆發時，吉爾公司也開始做起重機的生意，並生產



表一 吉爾公司財務年報

(36)

年度	銷售淨額 (百萬美元)	淨利 (千美元)	普通股 每股盈餘	員工人數
1936	\$3.7	\$199.4	\$8.86	880
1937	5.4	354.9	1.93	535
1938	3.5	156.3	0.84	n.a.*
1939	3.5	41.3	0.22	739
1940	4.3	113.6	0.62	1,278
1941	12.3	615.4	3.34	n.a.
1942	24.8	788.4	4.21	2,675
1943	36.7	900.1	4.81	3,780
1944	45.6	942.6	5.04	3,922
1945	45.4	906.9	4.85	2,694
1946	22.8	977.7	4.72	2,429
1947	30.5	1,832.9	4.43	2,500
1948	26.0	1,101.4	2.66	2,500
1949	22.4	707.6	1.71	1,450
1950	17.7	656.4	1.59	1,568
1951	29.2	1,127.6	2.72	n.a.
1952	40.5	1,075.6	2.60	n.a.

資料來源：Moody's Industrials.

*not available.

汽車、貨車、救生艇、戰車和甚至是飛機的引擎。在 1945 年九月，羅伊離開之前，他收到了公司總裁如下的二次大戰勝利紀念聲明：

36

吉爾公司已有六十四年的歷史，且在幾項重要的工業領域，建立了遍佈世界各地的商業貿易，並預期與戰後的需求同步擴張。

吉爾公司所有的產品，幾乎都可以按照承平時期的需求作出調整，例如各種汽油及柴油引擎、鐵路維修產品、挖土機、多鉤鐵路車廂、工業用零件和其他主要生產線的產品。

因此，儘管像其他在這四年間「全力以赴」地製造軍需品的企業一樣，吉爾公司將會受到停戰後政府訂單取消與調整的影響，我們覺得本公司在即將到來的和平時期，將有美好的未來，我們計畫要在這些實際而蓬勃發展的業務項目裡，成功地與對手競爭。

在 1945 年，吉爾公司的員工增加到近五千人，到目前為止也幾乎沒有裁員。吉爾公司現在已將工時由四十八小時減至四十小時，每週工作五天，而公司也將會擴大照顧員工的工作。在整個戰爭時期，吉爾公司擁有極佳的勞資關係。

在調整期間，吉爾公司將不得不作出部分裁員，但公司希望將此保持在最低限度，並持續增加商品的產量，包括出口貿易。吉爾公司的產品很容易就可轉為商業用途，吉爾公司也擁有世界級的聲譽，我們有充足的自信，吉爾公司在和平時期將大有成長，比起其他公司，這不多讓⁶。

吉爾公司在戰時的成功，是當時整體經濟起飛的一個典例。整體來說，美國企業的稅前淨利金額，從 1940 年的九百

⁶ Roy，〈限制產量〉("Restriction of Output")，頁 51；根據羅伊的說法，這段引文出自《吉爾通訊》(Geer News) 第一卷第三期的主要部分，他曾經收到過的版本。羅伊自此沒有引用其他任何有關公司性質的參考資料。



三十萬美元，增加到 1944 年的二千四百三十萬美元，稅後淨獲利金額則從 1940 年的六百四十萬美元，成長至四年後的一千零八十萬美元⁷。

相反的，勞工則被要求在戰爭期間保持自制。在 1937 年公司與政府簽定第一紙合約時，美國鋼鐵工人聯合會(the United Steelworkers of America , USWA)也成立了吉爾公司的分會。在羅伊的工作經驗裡，他只觀察到對工會的負面態度⁸。這裡必須再次提醒，羅伊的觀察，至少就部分而言，可說是對戰時狀況的反映⁹。如同席德曼 (Joel Seidman) 所注意到的：

[戰時]有個過於顯著的趨勢，就是工資盯緊通貨膨脹，管理者的薪給、或企業的收益，卻被視為促進生產的必要誘因和競爭表現的適當獎勵。由鐵甲公式 (Little Steel formula)^{*}的支持者，反對羅斯福總統限制稅後年收入不得超過二萬五千美金提案的聲浪，可以看出許多研究消費者購買力的人，很明顯都罹患了曲解階級的毛病¹⁰。

7 Joel Seidman , 〈從防禦到再轉型的美國勞工〉 (*American Labor from Defense to Reconversion*, Chicago: University of Chicago Press, 1953)，頁 129 。

8 Roy , 〈限制產量〉 ("Restriction of Output")，第十六章。

9 羅伊確實注意到，直到他從吉爾公司離職之前，工會確實開始顯示出好鬥的一面（同前註，頁 144）。

* 譯按：太平洋戰爭爆發之後，美國勞聯 (AFL) 與產聯 (CIO) 於 1941 年宣示戰爭期間「絕不罷工」，羅斯福總統則成立「戰時勞工委員會」來解決勞資爭議，並授權該委員會以勞工消費必需品的成本為基準來限制工資的成長，此一計算公式就是「鐵甲公式」，然而美國在戰時通貨膨脹速度遠大於鐵甲公式所算出的工資成長率，導致各種體制外的勞工抗爭。

10 Seidman , 《美國勞工》 (*American Labor*)，頁 130 。

1942 年後，鐵甲公式穩定了工資，並將之凍結在 1941 年 1 月的水準¹¹。在吉爾公司，底薪由 1937 年的時薪 62.5 分，升至 1942 年的 75 分，和 1945 年的 80 分。除此之外，珍珠港事變後，勞動力的流動遭到全面凍結，這也減低了資方的籌碼，因為開除工人變得十分困難¹²。

38

筆者待在千斤頂工廠時，由於隨處可見的缺工的影響，調任是最嚴厲的紀律處置，而非解僱。若非如此，許多勞工可能早就被解僱了。

「不，他們不會開除你。一個工具磨房的工人不久後感到非常疲累而試著辭職，但他們不讓他走。他試過缺班三天、遲到、怠工，甚至除非心情好、否則拒絕磨工具的方式，來讓自己被開除。他一天只做幾個小時。最後他拒絕為監工磨工具，但他也沒被開除。他們最後把他換到日班去¹³。」

在此同時，勞動力的凍結也減少了勞工的籌碼，因為他們不能自願辭職：

如果我可以不用等六十天的戰時管理委員會（WMC）仲裁而能另謀高就，我早就離開這個地方了。這六十天可以讓一個人再三思考他的行為，特別是他有家要養的話¹⁴。

11 同前書，第七章。

12 同前書，第九章。

13 Roy，〈限制產量〉（"Restriction of Output"），頁 311。

14 同前註，頁 339。



美國勞聯—產聯 (AF L – CIO) 的工會領袖與政府達成不罷工的誓約，以作為他們對戰爭的一項貢獻¹⁵。政府對這個貢獻的回饋，是對工會領導階層承諾保障會員的資格，這使得工會可以維持下去，有時會員人數甚至可以增加。這個政策也鼓勵管理階層協助工會，實施代扣會費制。在少數幾次羅伊看到工會組長(shop steward)的經驗裡，有一次就是在他開工之後，工會組長過來叫他簽一張會費扣繳單。在戰爭期間，整體工會會員數，從一千零三十萬人增至一千四百八十八萬人。藉由確保工會會員資格、並且最終確保了工會的財務狀況，會員穩定條款減低了工會領袖的好戰性格，並且使他們遠離群眾。在許多產業裡，工會—管理階層的關係，在強制勞資和諧之下被例行化了。集體協商和工會功能的建制化，被當作增進工作紀律的一種方式，而沿用到整體經濟的許多部門¹⁶。在許多產業裡，附加的福利也都有增加，以做為加薪的替代品¹⁷。

工會和政府合作，對勞工施加限制，必要時還有軍方備

15 見 Seidman，《美國勞工》(*American Labor*)，第五章與第八章；Nelson Lichtenstein，〈捍衛不罷工保證：二次大戰期間產聯 (CIO) 的政治〉(Defending the No-Strike Pledge: CIO Politics during the World War II)，*Radical America* 9, nos.4-5 (1975): 49-76。

16 James Green，〈雙線作戰：1940 年代勞工階級的戰鬥〉("Fighting on Two Fronts: Working Class Militancy in the 1940's")，*Radical America* 9, nos.4-5 (1975): 7-48；Lichtenstein，〈捍衛不罷工保證〉("Defending the No-Strike Pledge")。

17 Seidman，《美國勞工》(*American Labor*)，123、129 頁。

³⁹ 援，以及未決申訴案件皆由工作繁重的戰時勞工局（War Labor Board）處理的情形下，勞工對資方的惡行無計可施。糟糕的工作條件、長時間的工作和堆積如山未決的申訴案件，造成了廣泛的不滿。

在戰前的日子裡，罷工作為一種武器通常會成為地方上的申訴程序的後盾，這提供資方一個誘因，促使他們儘可能在最低的層次解決申訴案件。但實行了不罷工宣言之後，這個誘因就消逝了，所有未決的申訴案件，都被丟到遙遠而程序煩瑣的戰時勞工局。地方工會發現他們自己「感染了一種叫做未決申訴案的絕症」，而使得工會的團結與影響力大打折扣¹⁸。

群眾對此的反應是頻繁的抗爭行為，包括野貓式^{*}的罷工、離場(walkouts)或靜坐抗議(sitdowns)。儘管 1942 年是平靜的一年，隨後幾年裡不滿卻持續增加，1944 年時，罷工次數達到了最高峰，除了聯合礦工工會(the United Mineworkers)的例子以外，其餘多半是與工會的立場對反的短期野貓式罷工¹⁹。羅

18 Lichtenstein，〈捍衛不罷工保證〉("Defending the No-Strike Pledge")，56 頁。

* 譯按：Wildcat strikes 指的是未經工會指示，由工人自行發起的罷工行為。二次大戰期間，美國唯一一次工會依章程通過的罷工，是在 1944 年由產聯領導人路易斯所發起的聯合礦工工會罷工，因此為該工會工人爭取到超過百分之四十的調薪。

19 Seidman，〈美國勞工〉(American Labor)，第八章；Green，〈雙線作戰〉("Fighting on Two Fronts")；Edward Jennings，〈野貓！汽車業戰時罷工風潮〉(Wildcat! The Wartime Strike Wave in Auto), *Radical America* 9, nos. 4-5(1975): 77-105.



伊記錄了一次由於吉爾公司不願開除一個拒絕加入工會的工人，而發生的離場事件，和一次因關心計件工資調整和缺乏洗滌用的溫水，而引發的靜坐罷工事件²⁰。

由於戰後與政府之間的生意一落千丈，吉爾公司不得不重組並減產，但還是維持了大部分的生產線，公司加強了起重機製造的原料管制部門，汰除了一部份鐵路零組件的生產。表一顯示了戰後吉爾公司的生產和僱員狀況。

聯合企業的沒落

戰爭結束後，吉爾公司開始出售柴油引擎給一家稍後被聯合企業購併的營建設備公司。就營業額而言，聯合企業一直是全美前一百大企業之一。二次大戰之前，《財星雜誌》(Fortunes) 將聯合企業比擬成美國的克魯伯公司 (Krupp)：⁴⁰「這家企業的規模是如此鉅大，使得它自己認為世上只有另一間公司——依森的克魯伯公司 (Krupp of Essen)——能使用人類在地球上所掌握的財貨與能力，生產更多種的基本工具。」比起吉爾公司三千萬的年銷售額，聯合企業像個巨人，年銷售額近五十億美元。

從戰前開始，農業和營建設備就一直是聯合企業的搖錢樹，資本財銷售額雖龐大，獲利率卻偏低。因此公司擴張的主要領域，維持在農業和營建設備，並撤除了幾條資本財的

20 Roy，〈限制產量〉("Restriction of Output")，頁208，224-27。

生產線。當牽引機部門（Tractor Division）——當時是如此稱呼——的競爭者都可以自行製造引擎時，聯合企業卻仍然只能向外包供應商，例如通用汽車（General Motors）購買引擎。由於擁有並能直接控制引擎的供應情況，提供了如此多的競爭優勢，聯合企業發展自己的引擎部門只是遲早的事。當時賣柴油引擎給聯合企業的吉爾公司，自然成為一個明顯的目標。聯合企業在1953年購併了吉爾公司。對吉爾公司的股東——主要集中在同一個家族手中，儘管許多主管也擁有股票——而言，這場交易十分划算。在戰爭期間工廠運作幾乎到達極限，而戰後管理階層卻讓工廠日趨衰敗。公司的狀況變得相當差，獲利的再投資變得很少。工廠的機器需要更新，而廠房也沒有好好地維護。我將在本章稍後提到引擎處的情形。在下面幾段，我希望能描繪出聯合企業在戰後的整體狀況。

聯合企業因其家父長式且保守的勞工政策而聞名，在1946年，所屬的主要工廠經歷了一場長達十一個月的罷工。往後幾年間，公司復原的狀況不錯。根據《富比世雜誌》（Forbes）的報導，到了1952年，它「由於其耀眼的銷售成長和聰明的多角化策略，而成為華爾街眼中的蘋果。」然而，1952年之後的廿年間，聯合企業陷入了一連串的挫折、危機和衰退。每股盈餘從1951年的4.09美元（公司史上最高）下降至1961年的57美分，該年公司遇到了第一次的危機，而1967年更掉到了47美分。1968年的普通股每股盈利出現了5.24美元的淨損，我稍後會解釋其原因。在1971年，每股盈餘降至42美分的低點後，到了1974年則上升至1.77美元。這



問龐大的跨國企業究竟為何衰落呢？

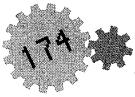
當哈靈頓（Harrington）在1951年接手總裁時，他訂定了一個集中化的計畫，根據《商業周刊》（*Business Week*）的說法，其效果是：

部分的主管工作過量且無法有效的發揮。舉例來說，當吉爾公司在1953年購併時，它變成了一個獨立的第三部門，可是它的銷售人員必須向牽引機部門的銷售主管報告。使事情更複雜的是，牽引機部門必須掌控四種不同行業的生意。一位吉爾公司的員工說：「有六十八個人要向銷售主管報告，而他必須試著從他在聯合企業一角的辦公桌後，掌握一萬六千名員工。」

此外根據《富比世雜誌》，哈靈頓也過份膨脹企業規模，舉例來說，在1961年公司的營運，只達成其全部產能的百分之六十。

在那個時代，當其他主要企業力圖遠離集中化的、按功能區分部門，而邁向去中心化的、多功能部門的組織形態時²¹，聯合企業正朝著相反的方向邁進。因此當克洛斯蘭（Crosland）在1955年接手總裁職位時，他立即著手重組公司。兩個主要的部門被拆散成五個，吉爾公司仍維持其分離的地位。然而，聯合企業仍然保持了一種違反時代潮流的組織結構，直到1962年的一次危機之後，才開始將顧問公司的意見納入決策之中。

21 這個廣泛的改變由 Alfred Chandler 的作品中可以看到，見《策略與結構：美國工業企業歷史上的一章》（*Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise*, Cambridge: M.I.T. Press, 1962）。



根據《富比世雜誌》報導：

對克洛斯蘭和公司外的顧問雙方而言，事實已經很清楚，聯合企業舊式的企業組織就像其老舊的機器一樣，正阻撓著公司的運行。聯合企業一直依據工作性質：銷售、工程、生產，來組織各部門的員工。公司從未依據較現代的市場觀念來安排員工的位置。

1957 年到工程部門任職的總經理告訴我：「是的，聯合企業陷入了麻煩，但那是因為我們慢人家太多才去中心化、經營自主化，以及讓每個部門都得為自己的利潤負責。」

然而企業組織的形態並不是唯一的問題。產業多角化 (industrial diversification) 原則原本的邏輯是，如果有條路線在某一年遭受損失，也許另一條會表現出色而彌補過來，公司的整體力量仍可維持。在 1961 年，《富比世雜誌》比較了其他公司的成功與聯合企業的失策，就此評論道：

聯合企業多角化的前提已經過時了。資本財的景氣循環理應可以和其他財貨的景氣循環互補，而具有自身循環特性的農業設備，應當有助於未來的財務平衡。但是，所有的生產線都同時遭遇不景氣。

但聯合企業多角化策略最致命的缺點，是在每一個專業化的生產路線上都比其他競爭者弱得多，那些對手分工較少，卻比整個聯合企業銷售額更大，因此其獲利率顯著高於聯合企業。1969 年，《富比世雜誌》注意到：「幾乎在每個領域，聯合企業都太小，太老舊。它的競爭者則在大量製造、廠房更新，和生產與行銷機制的整合上，取得了優勢。」在 1961



年，《富比世雜誌》總結了聯合企業極為糟糕的表現，評論道：

……聯合企業[所花的]每一元只獲得不到一分的淨利，比起幾年前的利潤，連四分之一都不到。1961年，在聯合企業的主要競爭者之中，沒有一個如此淒慘的。事實上，大部分的公司至少都能持盈保泰，許多公司甚至還大有進展。

公司的情況，因為一宗昂貴的反托辣斯訴訟而更加惡化，法院判定的罰款達127,500美元，而與顧客和解的費用，更高達二千萬美元。

克洛斯蘭沒有重組公司的結構，反而在1962年裁減勞動力，並對管理人員作出減薪。聯合企業還退出了幾種最初建立其商譽的資本財市場。聯合企業在採取這些措施時很明顯的仍不情不願，正如《財星雜誌》在1967年的報導所言：

43

克洛斯蘭的經營理念仍然是十分消極的。某位同事有一次聽到他將聯合企業比喻成順著經濟潮流而下的浮木，而經營階層就像是嘗試抓住木頭的螞蟻。即使狀況看起來很不錯的時候，公司財報都將銷售和盈餘的增加，歸功於市場需求的成長，對管理階層的作為幾乎沒有著墨。

1967年對聯合企業和新任總裁希拉瑞（Hillary）來說，是個難堪的一年。這一年大部分的時間，都花在擊退那些嘗試買下聯合企業的購併者上，包括林一天可一佛特（Ling-Temco-Vought）企業、奇異、席諾石油瓦斯（Signal Oil and Gas）公司、城市投資公司和海灣西方（Gulf and Western）公司等。最嚴重的挑戰，來自於林一天可一佛特企業，但該企

業在聯合企業的董事會第二次回絕其提議時，由於不明的原因而放棄了。然而最持久的一次挑戰，卻來自隔年的懷特（White Consolidated）公司。為此，聯合企業把股票賣給洛克斐勒和一間大型歐洲汽車公司，以構成新的大股東集團。希拉瑞並讓聯合企業進入家用電器市場，意圖形成一個反托辣斯案，藉此反制懷特公司的購併。後者終於還是放棄了。

在上任後不久，希拉瑞決定要在一年內勾銷以往的錯誤所造成的損失。這件事引起了部分華爾街人士的關切，但證券交易委員會（Securities and Exchange Commission）承認此舉合法。依此，聯合企業在1968年的稅單上註記了一筆十億二千二百萬美元的虧損，雖然它是以一些巧妙的會計方法，將其表現為五千四百萬美元的虧損讓股東過目！希拉瑞重整公司的工作流程，將公司職員從1510人裁減至138人，而工員則減少了3400人。在他任職這關鍵的幾年之內，由於農業設備市場的繁榮、再加上放棄無利可圖的舊產品並且開發出成功的新產品，公司的衰退暫時是打住了。

44

引擎處的命運

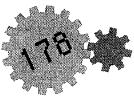
當吉爾公司在1953年變成聯合企業的一個部門之後，發生了什麼事？其實改變並不多。購併的合約中保障吉爾的管理階層維持至少三年。有報導指出在這段期間，吉爾公司和聯合企業總部，就生產的優先順序和銷售事務上，磨擦不斷。吉爾的管理階層不但維持了產品的多樣性，有時甚至還抵制大企業的立即需求。部分生產線逐漸被停掉，首當其衝



的就是鐵路零組件。羅伊的千斤頂工廠，消失於 1956 年。1957 年時，前任老總離職，由威爾遜（Wilson）接任。他曾有過經營聯合企業其他工廠的經驗，而他的任務，就是改組吉爾這個老公司。

在他上任之前，各階層的經理人都很怕威爾遜會叫他們走路，另外帶新人進來，但威爾遜決定維持原班人馬不汰換。然而，他的確帶來了一些改變。他更新了生產線上的機具，並開始計畫遷廠。到了 1961 年，原料處理部門被分割出來，搬到另一個鎮上，成為一個獨立的單位，引擎處則正式成立，並遷移到離舊廠房一哩遠的新工廠。當時，全公司上下同步改變，威爾遜和聯合企業的其他部門也發展出新的關係。公司的政策，是要讓每一個部門都以創造利潤為本，而且在買引擎之前，採購部門必須簽定一份合約，載明訂單數量及期限。每一個採購部門，不論是屬於牽引機、推高機或建築設備廠，都必須遵守原來簽訂的合約，否則就要受罰。如此一來，引擎處才得以不冒利潤上的風險就能融資。然而，引擎處仍然只是一個為公司服務的分支機構。引擎的價錢是每年協商之下產生的，往往只留給引擎處極少的利潤²²。聯合企業內部的訂單，自然優先於引擎處到公司外面為自己爭取回來的商機，然而，正是公司外的生意，提供了利潤及擴張的基礎。因此，各部門裡的管理高層的誘因，並不是來自常與公司整體利益相抵觸的商機，而是來自年度計畫中該年生產目標的實現。

22 根據威爾遜，我的受訪者之一的說法，由於企業組織的改變，特別是將各部門分由副總經理管理的做法，這幾年來價格政策有自由化的趨勢。



結論

從 1945 年至 1975 年間這一段簡短的歷史敘述中，我們可以分離出吉爾公司與聯合企業裡，形塑生產組織變遷的兩組力量。第一道力量是因二次大戰期間產生並鞏固下來的工業關係新型態所引起的在勞動過程上的長期變化。造成此一經濟體中整個組織部門「過程性」(processual) 變改的，正是吉爾公司所經歷的「社會情境」(situational) 變遷。在 1945 年，它供給引擎、鐵路千斤頂、起重機和其他設備給政府和幾家公司。在 1975 年，該工廠成為一個大型跨國企業的引擎處。從競爭部門變成壟斷部門所帶來的個別影響，必須從過去卅年來美國歷史變遷的影響之中，分離出來。對此我將在第五部分討論，但首先，我必須就我所想要解釋的變遷的本質作出說明。

第四章

三十年來的趕工競賽

對勞動過程變遷的研究，是工業社會學中較為冷門的領域之一。有些是全面性的理論，談些理性化、科層化、或是從強迫性服從到規範性順服間的轉變等等的大趨勢；另有一些則像是處方性（prescriptive）理論，談論人際關係、工作內容的充實、職務範圍的擴大，和勞工參與（workers participation）之類，這些雖然涉及工作現場的潛在變遷，然而討論的方式卻反而隱匿了這些變遷；另有一些人試圖釐清技術變革對於工人態度及行為的影響，不過卻疏於探討引導技術變革的力量本身是怎麼回事；還有一些理論著重在對於組織存續（organizational persistence）的探究，不過它們強調的是企業抵抗變遷的能力；少數幾個對於勞動過程具體分析的嘗試，卻

47

往往來自不同公司間的比較，這類基於橫斷面資料（cross-sectional data）的因果分析，即便是最好的仍是難如人意，只有當樣本數目不多、公司間的差異性大時，得出來的結論才比較有點意思。就我所知，從未有人嘗試過對於單一公司的勞動過程，做一個長時期的研究。因此，相隔三十年之後，我再度造訪羅伊原來的吉爾公司，探究造成工作場所勞動過程變遷的力量，這種機會可說非常獨特。本章的目的，是要對這些變遷作出完整的紀錄，至於解釋的功夫，則留待後面幾章繼續。

技術

無論何時，技術特質的改變必定會為工作組織帶來轉型的衝擊，然而，對於技術創新及採用的研究，卻仍在起步的階段。撇開那些強調科學在提昇效率的追求過程中，角色日漸吃重的新古典經濟學傳統模式不談，對於先進資本主義中，引導技術變革的政治及社會力量的研究是很少見的。值得一提的例外，是大衛·諾柏（David Noble）的近作，他認為資本家之所以在各種可利用的技術間作選擇，並非全然為了生產力的提升，同時，亦在於增加對勞動過程的控制，並排擠較小的資本家的生存空間¹。近來一個關於收割機械化的研究指出，種植者自會發展出新的技術，然而此一技術之所以被採用，乃是階級鬥爭層次的偶然結果²。

無庸置疑地，去檢視那些導致技術變遷之力量，是重要的，然而，如果我們想了解那些並非起因於新機器的引進、



而是源自於其他社會趨力（imperatives）的勞動過程變遷，那麼我們就必須讓技術保持恆定，因為我們不可能將它的影響隔離去除。所幸，工具機技術在過去一個世紀以來相對地維持不變（至少其原則），唯一的例外是最近電腦控制機具的發展，這使它成為對工作組織「非技術性影響」變遷研究的有利基礎。就是因為這樣，泰勒筆下的機械工廠與吉爾和聯合有頗多相似之處³；快速鑽床（speed drill）、旋臂鑽床（radial drill）、垂直及水平的切床（mill）、卡盤（chuck）及圓台（turret）車床（lathe）、磨床（grinder）……等等配備，今日所能見者，和十九世紀末的形式其實相去不遠；甚至羅伊三十年前在千斤頂工廠所看到的機械佈局也和我工作的小零件課差不多。羅伊所描寫的工作組織、獎賞制度、各種形式的限

48

-
- 1 David Noble, 〈成爲事實之前：機械設計的社會選擇〉("Before the Fact: Social Choice in Machine Design")，論文發表於 National Convention of the Organization of American Historians，1978 年 4 月。關於科學在資本主義發展中的角色更全面的歷史，見他的《設計美國：科學，科技與公司資本主義的興起》(America by Design: Science, Technology, and the Rise of Corporate Capitalism, New York: Alfred A. Knopf, 1977)。
 - 2 William Friedland，Amy Barton，與 Robert Thomas，〈製造綠金：萵苣種植機械化的條件與社會後果〉("Manufacturing Green Gold: The Conditions and Social Consequences of Lettuce Harvest Mechanization")，未發表手稿，University of California, Santa Cruz, 1978)；William Friedland 與 Amy Barton，*Destalking the Wily Tomato* (Davis, Calif.: Department of Applied Behavioral Science, College of Agriculture and Environmental Science, University of California, 1975)。
 - 3 參見如《泰勒的工廠管理》(Shop Management, New York: American Society of Mechanical Engineers, 1903)。

制產量以及非正式的工人連帶，在今日仍舊存在，而且可追溯至十九與二十世紀之交。

而在小零件課之外，技術確實有了重大的變革，朝著自動化的方向發展。聯合企業最令人印象深刻的改變，是粗汽缸鑄造的機械化（rough cylinder-block castings）。在1935年，這種巨大的整合工具機，由福特工廠開始使用，它被設計成可以同時在每個工作站台進行數種工作（切割 milling、拍打 tapping、開孔 boring、鑽洞 drilling、輾磨 grinding……等），並且自動地將汽缸由一個工作站台運到下一個。儘管（或者說由於）它是如此精練，這個複雜的技術常常搞得一團混亂；一些已安裝了一、兩台電腦控制機械的部門，也是時常運轉不靈。大體說來，由於聯合企業所生產的引擎樣式很多，相對地每種樣式的數量便小，這使得它如果要進行整個公司的技術轉型，將會變得很不經濟，而且，引入新的自動化設備所產生的問題，往往比解決的問題還多。因此，就像我在本章末尾將提出的，漸進的技術變革，很容易就成為工作場所鬥爭的焦點。

即使是在小零件課這種不需要用到引擎製造中最精密技術的地方，它的機器也較1945年時更可靠、彈性、精準……。聯合與吉爾有個明顯的不同，就是那個用來賦予工具機動力的巨型皮帶已不復存在，現在每台機器都有它自己的動力來源。以下我將指出這些細微的技術變遷如何成為生產活動及生產關係變遷的一部分，以及如何促進並刺激了這些改變。



計件制

在機械工廠中，操作員被他們「運轉」的機械所定義，並且根據個別的計件獎勵方案獲得報酬。工作場所中除了大部分的機械操作員外，還有一些輔助工人，他們的功能在於提供器材與設備以及協助「生產」工人（操作員）。製程處對每項生產操作都規定了一個績效水準（level of effort），即每小時所應完成的件數，這就代表了「百分之百」的基準點。只要是在這個基準以下的，不管實際做了幾件，操作員就是領取該工作的底薪（base rate）。如果做超過這個基準，那麼操作員除了底薪之外，還可以再另外得到一筆獎金或獎勵，依超過「百分之百」的件數來計算。根據這個規則，他們把產量百分之 125 定義成「預期標準」（anticipated rate），也就是說——根據契約——「一個正常且有經驗的操作員在誘因之下」被預期產出超出基準點百分之 25 的件數。若產量為百分之 125，則操作員可以領到一筆獎金，加上這筆獎金，操作員的收入，會比剛好達到或做不到百分之百基準所能領到的錢，多出大約百分之 15。每小時收入的計算方式如下：

基本薪資（依工作的勞動等級決定）

- + 基本薪資 \times (百分率 - 100%) (若百分率大於 100%)
- + 工作津貼（Override）（依工作的勞動等級決定）
- + 輪班津貼（第二班及第三班各有 25 分錢）
- + 生活費津貼

1945 年時薪資的計算較為簡單，當時的薪資結構是徹底的計件制，雖有保障基本薪資（guaranteed minimum），但並沒有額

外津貼。每件作業都有其價格 (price) 而非報酬比率 (rate)，工資的計算只要將每小時生產的件數乘上價格即得。如果結果少於最低工資保證，操作員則可領取最低工資保證的錢，這叫做日薪 (day rate)。如果產出超過符合日薪的量，那麼產量增加百分之25 工資也是增加百分之25。日薪的決定方式並不是很清楚，它不只反映工作內容，也反映了操作員的技術。因此羅伊的日薪是每小時 0.85 美元，但是艾爾麥坎——同樣也是做旋臂鑽床的第二班，技術較為熟練——的日薪卻是 1.1 美元；第一班的日薪比第二班少 0.05 美元，因此，要賺到每小時 0.85 美元，羅伊的日班夥伴 (day man) 喬·穆查 (Joe Mucha) 便必須比羅伊更賣力的工作。而任一項工作的價格對每個操作員來說都是一樣的。

這兩種體制分別地形成了不同的獲致高薪的策略。1945 年時，吉爾的操作員會個別地向管理階層爭取較高的日薪，但如果他們的產量總是多過符合日薪的量的話，這個辦法便不能保證他們增加薪資；也就是說，基本工資保證對於有資格爭取到更高日薪的操作員來說，就不是那麼地重要。因此，要讓收入增加就必須讓業績的單價增加，增加業績單價的兩種方法：一個辦法是爭取全面的單價提昇，另一個辦法則是和時效調查員 (time-study man) 討價還價，爭取特定某工作價錢的提高，操作員確實花費很多時間在與時效調查員爭論價格。不過今天，這兩種增加工資的方法和另外兩種選擇比較起來，已變得不具意義：第一種，是藉由增加工作的基本薪資及依勞動評價等級而定的附加薪資，這些是在三年一度的勞資集體協商中決定的。在目前的體系中，製程處對於業績單價的改變沒有決定性的影響，因為這是隨著基本薪



資決定。附加工資的增加，像是工作津貼，亦獨立於計件制之外。第二種方法則是轉換到有較高基本薪資（較高勞動評價等級）或者較輕鬆的報酬比率（rate）的工作。⁴通常勞動評價等級越高，則報酬比率越容易達成，這是為了鼓勵工人留在技術性及勞動評價等級較高的工作，就可以省去訓練新勞工的成本，因此這類工作的報酬比率較容易達成。在 1945 年，工資與經驗的連結很緊密，而與特定類型的工作較無關，轉換工作通常是個懲戒手段，因為這很容易導致工資減少⁴。

這個結果其實不難預料。1945 年時勞資之間對於工作報酬的協議是在工作現場進行的，到了 1975 年，這類的協議大部份已離開了工作現場而改在會議室進行，工作現場的勞資衝突已藉由整場規模的工作輪調機制，而找到了它的安全瓣。報酬體系改變的結果是勞資衝突減少，而個人主義增加。

51

趕工——工人玩的遊戲

在這一節中，我將把工作現場所發生的活動，視為操作員為了達到可以獲得獎勵性報酬的生產標準（也就是超過百分之百）所玩的一系列遊戲。操作員依個別的基礎訂定不同的目標，隨著工作、機器、經驗……等等而有不同；有些人滿

4 Donald Roy，〈一間計件機械廠中的限制產量研究〉("Restriction of Output in a Piecework Machine Shop"，芝加哥大學博士論文，1952 年），頁 76。

足於百分之 125，有些人則是做不到百分之 140 便不甘心，百分之 140 是所有參加者皆承認的工資上限。趕工競賽提供了一個評價生產活動以及由工作組織中衍生的社會關係的架構；因此，我們可以將趕工看作是由機械操作員與規範工作條件的各種社會或非社會對象間，經歷的一系列工作步驟（sequence of stages）所構成的遊戲。遊戲的規在他們的經驗中則是一組由外強加的關係，而趕工的藝術，便在於如何操作這些關係，以儘快地由一個步驟進入到下一個步驟。

輪班時段（shift）開始時，操作員集合在工廠的紀錄室（time office）外頭，領取他們的工作紀錄卡（production card），然後打卡進入第一項差事的「裝置設定」（setup）；如果前一班的工作者已經設定過了，操作員就直接打卡上工。通常在上班時段開始前，操作員就已經從他們的同伴那裡探聽到大概會得到什麼差事，他們知道目前工作現場有哪些工作是他們的機器要做的，有時候操作員甚至有能力同負責任務分派的派工士（scheduling man）討價還價。

1945 年時，派工士的責任只到任務分派完畢為止，但到了 1975 年，他們亦承擔了一些確保該部門準時完成必要零件的責任，因此，常常可以見到派工士在工作現場盯哨、檢查進度並催促操作員。派工士並沒有凌駕操作員的正式職權，因此，他只能倚賴自己的協商能力（bargaining strength），因為大家心裡都明白他可以分派任務給操作員並且左右工作時間。那些有著策略性工作（strategic job）——像是需要一些特殊技能的工作——的操作員，或者常常被請求做「要緊的工作」（hot job）的人，在面對派工士時則擁有較有利的協商



位置；派工士知道這點，所以盡量不去得罪那些人。

相反的，羅伊則抱怨派工士總在他需要時不見人影，就算他在，也總表現出對他的工作興趣缺缺的樣子⁵，這在紀錄室職員 (time clerk) 不清楚羅伊下一個工作該做什麼時，就引起相當大的困擾；但同樣地，在 1945 年時，相對地也沒有那麼多要緊的工作⁶，總的來說，目前整個部門在一定期限內完成工作的責任比過去更重，但是只要操作員在趕工，這個責任就落到派工士肩頭上，而非領班或督導⁷。這個改變可能是部門自主性及責任增加的結果，並反映在部門的盈虧報表上、以及當引擎延遲交到客戶手中時，來自公司方面的處罰⁸。

得到第一項差事後，操作員就必須去找出這個工作的藍圖及所需的工具，這通常放在庫房中，不過也有可能已經被拿到工作現場。因此庫房管理員⁹ (crib attendant) 便是個要角，操作員必須獲得他的合作；如果庫房管理員決定在分配抹布、藍圖、裝置……等等東西，特別是在分配磨具時採取不合作的態度，就會浪費掉操作員許多時間。偶爾，一些受庫房管理員信賴的操作員會自己進到庫房內加速這個程序。庫房管理員不同於派工士，操作員趕不趕工對他們並沒有實質利益的影響，因此必須透過別的方式獲得他們的合作。在我

5 同前註，頁 419-23。

6 羅伊曾兩度提到要緊的工作（前引書，頁 405、頁 504）。

7 當遇到實在「要緊」的工作，而操作員卻又出現一副頑抗的樣子時，派工士有可能會向領班或督察員求援。

8 我尚無法發現戰時有相等或性質相似的處罰存在。

受僱的前五個月，我和第二班的庫房管理員的關係非常薄弱，不過事情在聖誕節時發生了戲劇性的變化。每年，地方工會都會送給會員聖誕節火腿，我告訴哈利說去工會拿火腿對我來說太麻煩了，所以他可以自己留起來。他很高興，那之後我在庫房便得到很好的待遇。

53

羅伊的許多麻煩亦來自庫房。1945 年時和 1975 年一樣，庫房管理員人數總是不夠。羅伊戲劇性地描寫了一個盡責、熱心協助操作員的庫房管理員最後變成精神耗弱，並且很快就換了工作的例子。不過羅伊那時的問題可能比較尖銳，因為庫房裡的工具和裝置是依大小及樣式歸位，而不是像 1975 年時按照工作需要來集合歸位。另一方面，羅伊在吉爾公司工作時，總有至少兩個庫房管理員，但在 1975 年時，第二班的庫房管理員從來就不會超過一個。

我終於得到了庫房管理員的配合，但是對付拖車駕駛可就沒有那麼幸運了。在我被訓練去做雜項工作時，便不斷地有人告誡我，我的首要工作，就是把拖車駕駛搞定。拖車駕駛的責任，是將堆放在走廊桶子中的物料拖到機器旁邊來；尤其是剛上工時，每個人都需要協助，拖車駕駛可以讓你等上相當長的一段時間。有些拖車駕駛對大家一視同仁，另一些則會做出差別的待遇，打壓那些沒有權力的，幫助那些較有權力的人。擔任雜項工作的意思就是說我不斷地需要拖車駕駛的幫忙，尤其在莫里斯（Morris）當班時，他總是以欺負我、讓我苦苦等待為樂。除非我在做的是很要緊的工作，那麼領班和派工士就會介入，不然我也只有乖乖等待的份。找機會向領班抱怨，只會為我自己帶來更多苦頭，因為莫里斯



三十年來的趕工競賽
1945-1975

要報復我是輕而易舉的事，最好就是乖乖坐著等待。拖車駕駛和庫房管理員一樣，操作員趕不趕工對他們沒有影響，並且他們也清楚的意識到自己在工作現場的權力。他們最希望你別去煩他們，這樣他們就可以休息、打屁、喝咖啡，換句話說，就是享受那些機械操作員少有的自由。男廁裡的一段塗鴉寫得很傳神：「操他媽的公司，操他媽的工會，狂幹那些天殺開拖車的，我們全都被他媽的硬幹過！」有些操作員等得不耐煩了，乾脆衝進閒置的拖車上去搬自己的物料（如果他們會操作拖車的話），但可能會得到不幸的下場，因為其他操作員也會拜託他幫忙運他們的物料。

雖然很難做出結論，但是看起來在吉爾公司的時代，拖車駕駛——當時被稱作「物料追逐者」(stock chaser)——的服務較有效率。就拿一件事來說好了，在1945年時有兩個拖車駕駛，但是到了1975年，操作員的人數沒什麼改變，拖車駕駛卻只剩下一個。裝置設定員就他自己的經驗告訴我說：

(以前大家都彼此認識，像個大家庭一樣，拖車駕駛總是盡力在幫忙，早早就把物料那些都運好了，那時候操作員根本不用去叫拖車駕駛拿下一批。現在每個人工作換來換去，大家也都不太認識，所以就比較不會合作。)

操作員在等物料的時候，如果機器裝置還沒有設定，他就會趁這段時間設定機器，這個有時只要花幾分鐘的時間，有時卻會搞上兩個輪班時段，不過正常的狀況都不會超過一個小時。因為每個設定工作都有完成的標準時間，所以操作員也在這地方趕工。有時候出奇地迅速地便完成了設定，操

作員會在這裡偷點時間，這樣等他打卡上工時，他已經做了幾件了。裝置設定員可以協助這部分的工作，尤其對於那些不太有經驗的人來說，他的幫忙就格外地重要，然而和所有的輔助工人一樣，操作員必須自己去尋求他的幫忙，有時甚至得討價還價。操作員趕不趕工對裝置設定員也沒什麼影響，不過他越快把你搞定，他就越快獲得自由。機器設定、物料送達後，操作員就可以開始做他的第一件活兒，這時就沒裝置設定員的事了，除非機器的裝置設定出現問題。

裝置設定員的品質和關照程度的變化很大。舉例來說，日班的裝置設定員就沒有什麼合作精神。當我問我的日班工作伙伴比爾，日班的裝置設定員是誰時，他這樣回答我：「喔，他已經死好幾年了。」意思是說，對他來講，現在的裝置設定員有跟沒有一樣。相較之下，第二班的裝置設定員則是帶著熱情與友善的態度在工作，當他在幫忙時，必定盡力作到最好，因此儘管他並不了解工作現場的全部工作，還是獲得大家的喜愛與尊重。事實上，他幾乎完全不了解我的機器，而且幫不上忙。羅伊也有過這種面對不同的裝置設定員的經歷。舉例來說，強尼就不大幫得上忙，但是當艾爾麥坎來了之後，羅伊在工作現場的命運就轉變了⁹。艾爾麥坎是個很有經驗的旋臂鑽床操作員，他傳授了羅伊所有趕工的必要訣竅。

1945 年時的裝置設定員比 1975 年多，一部份的原因當然和戰時的人力政策有關，但也是因為當時較需要裝置設定

⁹ Roy , 〈限制產量〉 ("Restriction of Output") , 頁 307 。



員。(過去三十年來，裝置和機器都經過改良，也變得較標準化，因此，裝置設定所需的技術便降低了。再者，在吉爾公司之下，每種機器所能操作的功能樣式較多，操作員要花比較長的時間才能熟習他們必須做的工作。另一方面，現在的操作員在不同機器間的流動性較大，平均經驗就比不上戰爭末期。羅伊當時也報導，據他的同事們說，裝置設定的工作是最近才出現的。這又提醒了我們，將原本由一個人（領班）便能完成的許多職務變成專門化，是多麼晚近的事。

差事的內容可能是在一個扳手、管子、鑄件或其他東西上鑽一些洞，或者磨一些接合處、轉車床的內徑、刨齒輪的鋸齒等等。第一個作件完成後要讓品管檢驗員核對藍圖檢查。品管檢驗員和操作員之間，總是存在著無法消抹的利益衝突，因為前者重質而後者重量。操作員如果一直做不好就會耗費時間如果品管檢驗員認為不符藍圖標準，操作員就必須一直重做，這對操作員來說，就是時間的損失。然而品管檢驗員也想儘快讓東西過關，不然要一次又一次檢查到符合可容忍的限度，對他們來說也是個麻煩。

遇到做得馬馬虎虎的成品，有些品管檢驗員會睜一隻眼閉一隻眼的讓它過關，有些則是一板一眼地要求必須做到和藍圖毫釐不差。畢竟，若操作員做出不良品，品管檢驗員在實際上（如果不是理論上）負有部分責任；儘管在形式上只有第一件成品會被貼上通過檢查的標籤，但是如果後來的成品超出可容忍的限度，品管檢驗員還是會被罵。因此，在某種程度上，品管檢驗員的命運掌握在操作員手中，後者在第一件成品過關之後，就會把機器調快，並搞出更多不良品。

操作員只要把貼在第一件成品上的過關標籤撕下來貼到不良品上，就可以把責任推到品管檢驗員身上，當然品管檢驗員永遠都有機會報復那些栽贓他們的操作員。此外，操作員也必須對品質負責。在我受僱的這段期間，每台機器都掛著一張說明圖，上面標示該機器的操作員必須對自己的成品做檢查的頻率以及可容忍的標準。尤其是在一些工廠外的團體來對廠內品保管理做檢查之前，操作員還必須在品管卡後面註記他們檢查的次數。

自戰時以來的改變是很明顯的。根據羅伊的描述，吉爾公司的品管檢驗員不只必須檢查第一件，而且有時候也要檢查一些後面的成品。操作員在完成一個工作項目的所有件數之後，必須找品管檢驗員來簽字，才能打卡進行下一項工作。現在，責任則移轉到操作員身上，他們必須每隔一段時間就去檢查自己的成品¹⁰。此外，較進步的機械、工具、裝置……等，讓工人比較能夠控制品質。更有一種說法認為，品質的問題不是由於技巧不好，而在於產品的設計不良。基於以上這些原因，現在的品管檢驗員人數比以前少，而且有繼續減少的趨勢¹¹。

如果在幹重要活兒的操作員一直無法做到藍圖的規格，而和品管檢驗員僵持不下時，領班可能會介入，說服品管檢驗員讓該件成品過關。若這個問題無法在最低的層級解決，

¹⁰ 這是程度上的改變，因為羅伊也被要求偶爾要檢查自己的作件（前引書，頁267、頁338）。

¹¹ 實際上，總經理要求品管經理持續的刪減品管檢驗員的人數。



就會被帶到管理階層那裡去，成為督導經理（superintendent）和品管經理（chief inspector）之間的爭執。依據羅伊的觀察，在這類爭議中，生產管理總是打敗品管部門¹²。我在 1975 年時也發現類似的模式，這反映了品管總是直接受制於生產的這個組織性結構。不意外地，品管的功能已經成為一個敏感的議題，更時常成為聯合企業引擎處高層的爭議焦點。品管部門不斷地想要擺脫受制於生產的命運，好在工作現場監控品質，這當然會減低生產層次的效率，所以總是遭到生產管理者的反對。其中，最敏感的爭議是對於引擎測試部門的控制，在 1975 年時它歸生產部門所管，生產經理當然宣稱他能夠公正地評定品質；而且，為了合理化這個安排，他還推說品質的問題不在工作現場而在於引擎的設計，這又將工程師們捲入了衝突。工程部門的管理者當然不會坐視這個增加他們對品質的責任的趨勢，為了將責任丟回工作現場以維護其自身利益，工程部經理便支持給予品管部門更大的自主性。自聯合接手吉爾以來，這種情形多大程度透過利益的歸屬而被保留，則是不清楚的¹³。

57

第一個成品過關後，操作員便展開與時鐘及機械之間的

12 Roy，〈限制產量〉("Restriction of Output")，頁 388。

13 與多位管理階層人員談話以及羅伊論文的言外之意給我的印象是吉爾公司較關心將產品運出而非品質的控管，尤其是就需求而論。（當然，吉爾的經理們都否認這點。）自從聯合接手後，品管的問題便成了引擎處地方性（endemic）的問題。只要品管仍聽命於生產，想找到好的品管經理就是不可能的事；憑良心做事的品管經理哪會同意受制於出貨的命令呢？因此品管經理頻繁的人事更迭根本就不令人感到意外。

戰爭。他們只關心一個問題：我可能趕工嗎？除非是嫻熟的業務，答案才可能有限度地預知，而且必要時還得計算角度、調快機器、做特殊的工具等等。這些動作的背後永遠潛藏著基本的風險——舉例來說，可能會做出不良品或是把工具弄壞。若是一看就知道趕工絕不可能、或者機會非常渺茫，操作員就會乾脆放輕鬆慢慢做；因為他們有保證工資，除非可以賺到多於保證工資（即超過百分之百）的錢，否則沒有理由把自己搞得累兮兮的，這就是羅伊所說的摸魚（goldbricking）。他所提及的另外一種「限制產量」的形式——限制產出額度（quota restriction）——則是規定操作員可以繳交件數的上限，亦即他可以記錄在工作紀錄卡上的件數。1945 年時該上限為一天 10 美元或每小時 1.25 美元，但各類型的機器間多少會有不同。1975 年時任何工作、任何機械的上限都是百分之 140；由此可以推定交出超過百分之 140 就會帶來「減價」（報酬比率增高），而且，像我們即將在第十章中看到的，事實正是如此。

58

1975 年時限制產出額度不必然是一種限制產量的形式，因為操作員通常都會產出超過百分之 140，但是只交出百分之 140，把超出的部份留作下次無法趕工時的「業績」（kitty）。實際上，就算是輪到輕鬆的工作，操作員也會拼死拼活的做，以便為接下來幾天藏一些業績。老練的操作員遇上自己熟練的機械時，貯存一星期的業績根本是輕而易舉的事。因此，記錄在簿子上的工作件數，和實際在現場所完成的工作件數總是不一致的。工廠管理者比較關心後者，而前者就隨它去吧。工作現場中的每個人都承認並接受百分之 140 的上限和



藏業績，儘管這並未得到更高管理階層的贊同。

工作現場以外的管理階層也認為這種「偷吃步」(chiseling)是不正當的，但現場的管理者則是會協助或默許。偷吃步（羅伊的用語，1975年時已經沒有人這樣說）包含了不同的操作與操作之間時間的重新分配；無論是透過紀錄室職員的合作在正確的時間打卡，或者操作員自行打卡，這使得操作員可以謀算而繳交出對他最有利的成績。由於工作內容駭雜，有些費時甚短，我就故意不要打卡；直到上班時段結束後，我才坐下來計算每個工作完成的件數，依據讓我獲得最多薪資的原則，將它們分配到八小時中，再寫下計算好的每個工作開始與結束的時間。從來沒有人抱怨，不過這種把戲在第一班是不大可能被允許的。¹⁴

現在的狀況和吉爾比起來是怎樣呢？如羅伊所描述的，只有在操作或工作是連續的、或者是同一個工作的不同部分而只是在時間上分開時，才有可能進行時間的移轉；在這種情況下，羅伊才可以在完成一個工作後不打卡而直接進行下一個工作。當他打卡結束第一個工作又打卡進入第二個工作時，他已經準備好要開始趕工。第二，就算羅伊把某一班的成品存一點下來，也只有在這個工作沒有被他的日班夥伴做

14 我的日班夥伴比爾從來不會把時間寫下來，而且總是到了時間就到紀錄室打卡，這限制了他可以操縱的空間；但由於他對雜項工作非常有經驗，這並不會讓他的收入減少太多。當我來代他的第一班時，我就會記下時間，但是沒有人抱怨；這可能反應了我的權力，因為比爾不在，幾乎就沒有人知道這些繁雜的工作的做法以及裝備的位置。我推算我這樣紀錄時間後，大概可以跟比爾在花費較少氣力的情況下，賺到差不多的錢。



59 完的狀況下，他才可以繳交這些成品。因此，當羅伊為特定的工作偷藏了一些業績時，就必須通知喬·穆查。喬·穆查就會盡量避免在羅伊上工前把工作做完。一個上班時段 (shift) 中連續工作間時間的分配通常是由領班包辦，他會做一些適當的修改。儘管如此，在 1945 年時，從較輕鬆的工作偷時間，在形式上是不正當的。

格斯跟我說那個年輕的時效調查員艾迪，就跟前幾天那個算給他一分錢的那個老的一樣壞（假如沒有更壞的話）。他說艾迪抓到日班工人在一個工作進度超前時故意不去打卡，他就把日班工人的成績交了出去，結果害得紀錄室職員和日班工人都被罵了。

「到底干他媽的鳥事？他不該亂繳人家的件！」格斯生氣地解釋道。

格斯又繼續說一年前有個女的手磨操作員被開除了，因為時效調查員抓到她在做某個工作，但卡上打的卻是別的工作。時效調查員跑到那女孩的身邊去量一個工作的時間，發現工作已經完成了，而那女孩子卻在做別的事。

史黛拉不喜歡那個時效調查員，全盤告訴了我那次艾迪抓到馬姬打的卡和做的工不符的事。馬姬就是被開除的那位¹⁵。

我會在第十章對時效調查員做更多的描述，但以上這些例子確實說明了，儘管偷吃步不斷地上演，但在某些階層的管理者眼中，它是不正當的。

15 Roy，〈限制產量〉("Restriction of Output")，頁 240。



三十年來的趕工競賽

報酬比率（rate）在過去三十年來有怎樣的改變呢？那些元老們不斷的對我說「現在容易多了」。儘管此話本身並不足以成為證據，但機械、工具……等等確實改進了，這使得生產較不會遭遇一些無可避免的阻礙。雖然如此，報酬比率也可能變得更嚴格，不過，工作現場術語的有趣改變，卻暗示著報酬比率是變得比較容易達成了。羅伊形容了兩種工作，「肥缺」（gravy）和「爛差事」（stinkers），前者的報酬比率特別寬鬆，後者則是格外嚴格。當我在小零件課工作時，我常常聽到「肥缺」這個字，但很少聽到「爛差事」。它的過時或許反映了有著嚴格報酬比率的工作越來越少，以及越來越容易透過藏業績來補償低產量水平。羅伊對自己產量的紀錄，要如何與 1975 年的資料對照呢？將羅伊所做的件數以比率（rate）取代金錢重新計算，我發現一開始時，從 11 月到 2 月，他的平均值是百分之 85；到了第二個時期，從 3 月到 8 月，則是百分之 120^{16} 。1975 年前半，整廠平均約為百分之 133.5；而在不同的部門間又有不同，自動旋鈕機器及自動車床可達百分之 142，我所工作的小零件課則為百分之 121。小零件課是工廠其他部門的人力庫（labor pool），因為它的人事變動快、報酬比率是出了名的嚴格，而且是新手開始工作之處。然而，在眾多部門之間，它的機器和工作型態或許是最接近羅伊所工作的千斤頂工廠。所以，總的來說，報酬比率確實變得容易了，但是，我在我自己部門的經驗（我的大部分觀察都在這裡完成）

仍然和羅伊的經驗有許多相似之處¹⁷。

領班在這些操作中，扮演什麼樣的角色呢？除了等級較高的工廠管理者之外，其他所有的人都把他看作趕工競賽的推動者與仲裁者。只要操作員在趕工，而輔助工人未阻礙進度，則雙方都不大可能去招惹領班的權威性干預。對領班而言，則是在頂頭上司對於一些特定業務沒做完而頻頻抱怨時，提出相關的操作員很認真的工作並且完成趕工的例子，來為自己開脫。因此我們發現，領班會透過傳授操作員一些他們自己在操作員時代學到的戲法、指出更有效率的裝置、協助製作特殊的工具、當成品並未完全符合藍圖標準時遊說品管檢驗員讓它過關……等方法積極地協助操作員趕工。領班和工作現場的所有人一樣，認為那兩種限制產量是構成趕工的必要部分。如果操作員已經趕完了當晚的工，並決定悠哉悠哉的過完接下來的兩、三個鐘頭時，領班可能會說：「你難道不想藏一些業績嗎？」以驅策他們工作。然而領班並不會和製程處勾結，利用他們對不同工作的與不同報酬比率的資訊來對付操作員，因為報酬比率一旦增高，可能會導致憎惡、促

17 在 1975 年 11 月 17 日到 11 月 23 日這週內，小零件課有 16 個旋臂鑽床操作員，他們的全年（或從該年中他們開始操作旋臂鑽床的時間算起）平均「測量下的表現」（measured performances）如下（以百分比表示）：92,108,109,110,110,111,112,115,116,119,125,133,137,139,141,142。平均為百分之 120，正好是羅伊在第二個時期的平均。再者，16 個操作員在 1975 年的前 11 個月花在使用旋臂鑽床的時間約為 6 個月，儘管他們之中有些已經操作旋臂鑽床有數年的時間。這個資料並未顯示吉爾的千斤頂工廠的旋臂鑽床報酬比率與聯合的小零件課的旋臂鑽床報酬比率有顯著的不同。



使摸魚、增加人事變動，整體說來，是讓領班的工作變得更為困難。

然而，操作員「我在趕工啦！你還要怎樣？」的這種護身符，也有不靈光的時候，尤其是遇到班表上有要緊的工作（hot jobs）時。在這種情況下，領班會要求操作員停下手上的工作，而去打卡進行新的工作，全神投入，而且最重要的，不要去理會生產上限——但當然不會奢望他們交出超過百分之140。在這種狀況下，除非領班能想出一些制裁手段，否則他就得看操作員的臉色，後者隨時可決定輕鬆以對。為此，領班會試著和個別的操作員建立交換關係：「你給我方便，我也會給你方便。」操作員會同意與他的領班合作，不過當然期待領班給點好處，像是給些偷閒的日子、許可在工作時間內去工會開會、同意讓他在一些特別的情況下提早回家……等。在領班能夠支配的資源當中，「雙紅牌」（double red card）是最重要的項目之一，它的功用是當操作員遭遇到並非自己責任的時間損失時，補償他們的薪資到百分之125比率的水準。遇到機器無法運轉或其他偶發事件，使得操作員浪費很多時間在等待物料，以致無法趕工時，就會授與紅牌；然而簽發紅牌之前免不了討價還價，操作員必須讓領班相信他確實認真的想要完成趕工卻作不到，因此該得到補償。最後，如羅伊所指出的，工廠管理高層所頒布的規矩，在工作現場，總是由於趕工的利益而被規避、忽視或者甚至顛覆，這得利於領班的心照不宣、甚至偶爾積極的協助。

1945年時，領班和督導在促成趕工這件事上，所扮演的角色是相似的，雖然他們似乎將許多這類活動視為不正當。

以下的對話揭露了羅伊的第二班督導史帝夫（Steve）的矛盾。

我私下告訴史帝夫我那天晚上趕工賺到 10 美元。

「我就只被准許賺這麼多吧？」我問。

62 史帝夫很猶豫，不正面回答。「你可以賺更多。」他眼神游移地說。

「但我最好不要，」我堅持道。

「你不想搞砸吧！」他答道¹⁸。

當報酬比率過於嚴格而不可能趕工時，操作員就會對製程處產生敵意，此時工作現場的管理者常常是站在操作員這一邊；但是操作員對於領班常常存有戒心與懷疑，認為他們可能是製程處的奸細。衡量領班最基本的判準就是看他們與時效調查員的關係。

如前面所指出的，第二班的操作員大體上都覺得他們那班的監督者「比較好」，他們引證布利克斯（Brickers）、史庫奇（Squeaky）和強生〔日班的督導〕勾結製程處的通敵事例，說明他們是「公司的人」，根本不會為工人做事，就算已經達到定額了，他們也不會讓工人鬆一口氣，而且「迫使」操作員必須去做「爛差事」。相反的，他們就認為第二班的督導會和他們「站鬥陣」，與他們一起對抗「大人物」、幫他們從時效調查員那裡爭取到比較好的價錢、對於定額限制與遊手好閒的情況，睜一隻眼閉一隻眼、沒有和製程處一起設計降低「肥缺」的價錢，而且當操作員

18 Roy , 〈限制產量〉("Restriction of Output") , 頁 102 。



跑去閒晃時，還表現出討人喜歡的、不在乎的態度¹⁹。

另一個可能的改變，則是圍繞著領班對摸魚的態度上。1945年時，領班對於操作員眼見報酬比率太難達成便慢慢來的做法，當然不大有好感；到了1975年，領班們已經接受這是正當的行為。大體來說，聯合的操作員對於工作現場的督導較不具敵意與猜忌，在權威的領班面前也表現出較大的自主性。前面已經說過，現在的領班對於他那個工作時段的特定工作完成與否所負的責任減輕了，這項工作由派工士取代了。在這些方面，與班迪克斯（Reinhard Bendix）、泰勒、艾德沃茲（Richard Edwards）以及其他人的說法類似，我認為在工作現場的變化，是領班權威減少並且將其功能分配到更專門的人員身上²⁰。

工作現場文化的組織

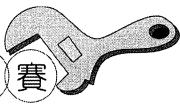
63

目前為止，我們已經提及了所有完成工作的必經步驟，以及不同的受僱者在步驟的進展之間所擔負的角色。實際的

19 前引書，頁290。

20 Reinhard Bendix，〈工業工作與權威：工業化過程中管理的意識形態〉(*Work and Authority in Industry: Ideologies of Management in the Course of Industrialization*, New York: John Wiley, 1956)；Frederick Taylor，〈工廠管理〉(*Shop Management*)；Richard Edwards，〈企業中生產的社會關係與勞動市場結構〉("The Social Relations of Production in the Firm and Labor Market Structure")，*Politics and Society* 5 (1975):83-108。

狀況裡，這些步驟本身可以有很大的操弄空間，像有些時機，就算派工士沒有派工作給我、沒有藍圖或沒有讓品管檢驗員檢查，我仍然可以做完工作。但在此沒必要對這些操弄的細節探討太多，很明顯地，直接導源自工作組織的那些關係，基本上是透過趕工才能理解並獲得意義。甚至那些不是來自於工作結構的社會互動，也受到趕工的慣用語所支配，並透過它來表達。當有人過來攀談時，他的第一個問題總是：「你在趕工嗎？」接著便會問：「什麼標準？」如果你沒有在趕工，那麼你就免不了要開始解釋為什麼：「那個標準哪有可能做到！」「我等了一個鐘頭才等到品管檢驗員來檢查我的第一件成品。」「這些該死的鑽子一直燒掉。」你在機器上拼到流汗「用力地要擠出成品」時，路過的人就會喊說：「小意思啦！」——暗示說那個工作不像你所表現出來的那般困難。有時候你「閒閒沒事幹」跑到別的工人那裡閒聊，或是在咖啡機那裡八卦時，可能就會有人叫道：「老兄，你都做好囉？」面對那種一看就知道不可能的工作，有些愛搞笑的人就會故意說：「他媽的好事全給我包了！」如果對路過的人大喊：「你吃飽太閒啊？」通常會得到以下這種抗議：「我在趕工了啦！你還要怎樣？」午餐的時候，操作類似的機器的操作員會坐在一起，檢討前半班的工作狀況：為何無法完成趕工、被誰「擺了一道」，期望後半班可以達成的目標、有沒有可能把浪費的時間補起來、給一些有困難的人建議……等等——這些話題就是午餐時間談話的主要內容。工作現場的互動受趕工文化所支配的這個情形，過去三十年來都沒有什麼改變。或許有些趕工的細節改變了，但是工作時互動的



三十年來的趕工競賽

慣用語、情境、節奏……等等，仍然繼續受到生產中那些構成趕工的規則的關係所統治與繁衍。

64

扼要地說，我們已經看到了工作現場的文化，是如何地圍繞著趕工而運轉。任何工人遲早都會被吸納進這種特殊的活動與語言集合中，繼而顯現出趕工對於他們自身的意義。剛進入工廠時，我和羅伊類似，對這種趕工競賽有幾分輕視，因為很明顯的，它帶給聯合企業的利潤遠超過給工人的好處。但最後我卻和羅伊一樣，在看法上有了很大的轉折：

……他設法提高一項他全部工作內容中薪給最低的工作的價格，卻無法如願，這終於讓他知道公司是不公平的，他對於計件獎勵的態度，也由原先的漠不關心，轉而只要跟得上就好。對獎勵制度的不屑，轉為不快。然而，過了幾個月，在他的同僚艾爾麥坎指導他「趕工的訣竅」之後，作者就為計件制度找到了經濟之外的價值。他奮力的拼額度，卻「樂在其中」，因為這只是一個「小遊戲」，而且²¹「讓我不致於無聊」。

這種捲入遊戲並且被遊戲過程所誘惑的模式十分普遍。舉我自己為例，我花了好長一段時間才了解工作現場的語言，更不用說趕工的複雜面了。做了三、四個月後，我才開始學會藉著運用一些訣竅以及調配不同工作的時間來趕工。一旦我知道自己有機會可以趕工，我就被這種結果不明確的遊

21 Roy，〈業績成果裡的社會獎勵與工作滿意度〉("Work Satisfaction and Social Reward in Quota Achievement")，*American Journal of Sociology* 57 (1953):509-10。



65

戲的報酬，給完全吸引了，然後發現自己自動地配合管理階層生產更多剩餘價值。不只如此，唯有透過這種方法，我才能和工作現場的其他人建立關係。在我能夠在工作現場像個有經驗的操作員那般地昂首闊步、氣定神閒輕鬆地完成趕工之前，除了少數幾個最嫩的新手之外，幾乎沒有人和我交談；由此可見，個人正是透過趕工文化在衡量他人以及自身。它提供了工作場所地位等級的基礎，再加上越是精密的機器對技術的需求越高，也有相對好賺的報酬比率，又讓這點得以強化。輔助工人則依其配合趕工的意願高低，而賦予某個特性：莫里斯是個討厭鬼，因為他總是故意耽擱運送物料的時間；哈利基本上是個正派的庫房管理員（在他收了我的火腿之後），總是試著幫忙大家，但卻工作過度；查理是個不錯的派工士，因為他會試著分派輕鬆的工作給我；我的日班夥伴比爾「還不錯」，因為他傳授我趕工的訣竅，在我需要的時候分給我一些他偷藏的業績，在我把事情搞砸的時候盡力罩我。在下一章中我將說明被束縛在這樣一個強制的文化體系，以及勞動過程變成一場遊戲的意涵。

分散衝突

我已經說明了一個計件機械工廠的組織如何導致趕工，以及趕工如何回過頭來成為工作現場文化的基礎。趕工同樣形塑了特殊的衝突模式。工人們個別安插到勞動過程當中，直接支配他們機器的速度、進料、深度等。按件計算的工資，正如馬克思所觀察到的，「會一方面朝個體性發展，就



這點來說是自由、獨立以及勞工的自我控制；但另一方面，卻造成他們之間相互競爭²²。」同時，機械工廠的勞動過程也顯現出另一個相反的原則——操作員依賴輔助工人，而輔助工人本身工作時卻有相當程度的個人自主性。對機械的控制與受制於他人這兩件事之間的緊張關係，以及生產活動與生產時關係之間的緊張關係，導致了工作場所的特殊衝突形式。

前面已經提到，當輔助工人無法適切地提供服務時，趕工的壓力時常導致生產工人及輔助工人間的衝突。這種衝突很少是因為庫房管理員、品管檢驗員、拖車駕駛……等等的故意妨礙，反而經常是管理階層改變資源配置所造成的。我在現場工作的這段期間，第二班的操作員人數增加到幾乎和第一班一樣多，然而，卻只有一個拖車駕駛，而不是兩個；大部分的時間，只有兩個品管檢驗員，而不是四個；只有兩個領班，而不是四個；只有一個庫房管理員，而不是兩個或三個。這只會加強工作組織中局部性的橫向衝突。要減少這種橫向衝突的唯一辦法，是允許第二班的操作員跳進閒置的拖車中替自己服務、衝進庫房中去拿自己的裝備、填寫自己的卡片、自己從紀錄本中查到報酬比率，或者查看某個訂單是否已經完成……等等。然而，這類活動，在工作現場以外的管理者眼中都是不正當的²³。當中間的管理階層藉由執行工作

66

22 Karl Marx，《資本論》(Capital)，1:555。

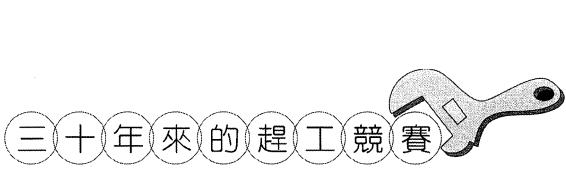
23 我對某次被一位經理大罵的情景印象深刻，他走進紀錄室——那個時間他早已回家了——看到我正在翻閱簿子查看某個工作已經交出了幾件。第二班的現場管理者准許——甚至是鼓勵——操作員自己去查看這類資料，省得去騷擾紀錄室職員；但是較高階層的管理者把這視作犯罪行為。

規則來約束操作員時，便會導致混亂。

在較高階的管理階層眼裡，輔助工人就代表著開銷，因此必須想法減少他們的數目。所以，就像前面說過的，品管經理的目標在於減少品管檢驗員的數目；他辯稱，品管哲學的改變，加重了工人的責任，而品質方面的問題，現在較有效率地藉由「系統控制」(system control)、設計、對上游供應者——尤其是鑄件供應者——的詳細檢查來解決。但是，只要操作員的第一件成品必須受檢的制度仍然存在，品管檢驗員人數減少，只會為工作現場帶來更多不便。

我可以用一個例子來描述這種普遍的衝突形式。有一個品管檢驗員湯姆，他因為缺勤而被罰停工三日，也就是說，整個部門只剩下一個品管檢驗員，工作不斷的堆到賴瑞（另一個品管檢驗員）的窗外，我等了兩個小時，東西才檢查好，我才可以繼續我的工作。只剩下一個品管檢驗員已經夠煩的了，再加上賴瑞那種慢到有點誇張的模樣，更讓我的憤怒油然而生。後來我半開玩笑地在他面前提起這件事，他猛然地說：「我那麼辛苦幹麼？湯姆放三天大假，公司還以為是在處罰他，可是我在這裡忙到閃了腰。」在這個例子裡，湯姆與公司之間的衝突，變質成賴瑞對湯姆的怨恨，回過頭來，又挑起了賴瑞和我之間的敵意；「慢慢來」本來是用來對付公司的，最後卻報復在其他同事身上。衝突透過這種方式來重分配，是工作現場裡社會關係的不變特徵。在第二班，輔助工人原本就較少，再加上沒有經驗的操作員（也就是較需要協助的人）總是安排在第二班，這種情況特別嚴重。⁶⁷

依常識推斷，我們可能會以為，勞資之間的衝突會引發



三十年來的趕工競賽

工人彼此之間的凝聚力，然而這種推論忽略了所有的衝突都必須透過意識形態的中介——在這個例子裡就是趕工——這個事實。工作的組織，可以將勞資衝突，轉化為競爭與團體內部的鬥爭。事實上，這種將階層縱向支配轉化為工人之間橫向對抗的做法，是產業界的普遍現象，就像一個以全美國六個工廠、172 個部門中的 3604 個藍領工人為樣本所做的研究所指出的：

……一般來說，工作壓力與社會支持行為——以往稱為凝聚行為（cohesive behavior）——成負相關，而與競爭及團體內部的衝突行為成正相關。²⁴凝聚行為通常不大可能在壓力下產生，因為由管理者所施加的報酬結構，會引導受僱者個別儘快地工作。

無庸置疑，計件機械工廠中分散衝突的主要模式，便是將階層間的縱向衝突，重塑成橫向的衝突與競爭；然而，衝突的重分配並不是只有這種情況。當資方引進新的機器，卻無法配合上工人原有的技術時，衝突的趨勢正好相反；在這種狀況下，工人之間的橫向衝突可能會轉化成工人和管理階層之間的縱向對抗，甚至引發不同層級的管理階層之間的對抗。

我用我自己操作某部機器的經驗來說明這點。這部機器是設計來平衡滑輪的，這樣滑輪在引擎運轉時，才不會損壞

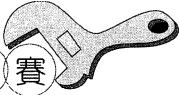
24 Tuart Klein，《壓迫下的工人：工作壓力對團體凝聚力之影響》(Workers under Stress: The Impact of Work Pressure on Group Cohesion, Lexington, Ky.: University of Kentucky Press, 1971)，頁 100。

機軸。這台平衡機引進不到五年，它對於滑輪的任何毛病，包括那些其他機器操作時不免會發生的錯誤、或者那些可能在鑄造時原本就有的瑕疵等，都非常地敏感。

68

放置滑輪的裝置，連結在一個旋轉的圓形鋼盤上，這個平衡盤和滑輪會自動旋轉，並達成兩項功能：第一、顯示出導致滑輪運轉不順、應該削磨掉的多餘部分，以及，第二，顯示出滑輪重量不均衡的程度。平衡機找到多餘的部分之後，操作員就會在滑輪上鑽孔，以削去那些部分；接下來滑輪又開始旋轉，然後再視需要鑽孔；這個過程會不斷重複，直到滑輪重量平衡到一、二盎司以內為止，做幾次要視藍圖而定。這個工作最難的部分，是平衡機的設定；在開始平衡滑輪之前，必須先在平衡盤上放置黏土以平衡整個裝置及鋼盤。這個複雜的設定程序，是用來確保儀表板顯示平衡時，滑輪確實是平衡的，也就是說，就算把滑輪轉動 180 度，儀表的紀錄還是在一、二盎司之內，或者確實符合其他任何規格的需要。

在工作時遇上小的滑輪倒還容易處理，通常不需要認真平衡，只要用鑽頭稍微碰一下，表示他們已經被關照過就好了，非常輕鬆。但是七十五磅重的玩意兒可就麻煩了，那是最難平衡的，但卻經常是最要緊的工作；把它們從平衡機搬上搬下就已經是高難度動作了，更別提要把它們平衡到一盎司以內。我和比爾總是故意對大滑輪視而不見，儘管它們總是不斷地在平衡機旁邊排隊，十六個一排地堆了四、五層高。我們只有在非不得已時才去平衡它們，而且總是做得很不甘願。這些滑輪經常帶來無法克服的困難，而且是源自於鑄造或錐度的瑕疵，而無法完全與引擎裝置密合。有一兩次



三十年來的趕工競賽

我來換班時，發現很不尋常的場面：比爾滿頭大汗地一面咒罵著那堆亂七八糟的滑輪，還一面說他自己做各種雜工做了十年，已經老到無法面對這種事情了。他笑著說：「都是你的了，英國佬。搞不好他們會給你一點獎金把你留下來。」比爾會這樣，倒不是因為這個滑輪的工作不能提供他足夠的金錢，反正他會靠著雙紅牌把時間補回來；重點是比爾已經被打敗了，他的工作吃定了他，他已經失控了。浪費再多的精力與智力，都不足以把那些滑輪弄到平衡，然而，還是得把它們送上裝配線。「他們期望我能在這台機器上弄滑輪，好吧，我只能試著平衡滑輪，但是它們不平衡就是不平衡。他們就是搞不清楚，如果金屬裡面本來就有汽泡，那怎麼搞也不會平衡！」

69

有一天，我在下午三點時進來，比爾就警告我說，那些大頭們會用力的監督我做那些七十五磅的玩意兒，「老兄，那些滑輪可燙手呢！」一如他所料，他才剛走，我就被領班、夜班督察員、品管領班、派工士、裝置設定員給團團包圍住，有時候別的部門的經理也會來湊上一腳。這般禮遇搞得我很慌張，結果連機器都設定不好。督察員終於失去了耐性，然後開始命令我做這做那的，而我也知道他說的那些都是錯的；不過多說無益，我算哪根蔥，何必去忤逆督察員呢？我腦袋裡最強烈的想法就是把那些滑輪拿起來摔到他們的腳上。當堆在平衡盤上的黏土遠超過平衡所需時，督察員開始慌亂起來，好像把放在裝配線上的滑輪當成是自己的脖子一樣，但卻搞不清楚機器如何運作。他是個老前輩，不習慣這種新設備，所以他就照著掛在機器上的步驟指示去做。比爾

早已交代過我，一定要忽略那個指示，因為它是錯的。當督察員覺得平衡盤已經平衡的時候，我們就開始在滑輪上鑽孔，越鑽越多，直到滑輪表面全是洞洞為止。我從來沒看過這種亂七八糟的洞洞，很明顯地，一定有某個地方出了差錯。然而，督察員關心的是把滑輪從這個部門拿出去放到引擎上；他不敢要求我把滑輪轉 180 度，看看它是否真的平衡了，因為那真是個嚴峻的考驗。我知道它們是不會平衡的，他應該也知道。直到那一班要結束時，我已經成功地毀壞了 23 個滑輪。

第二天，這幕英雄劇又再度上演。當我來操作平衡機時，督察員已經先到了，他正在和比爾爭辯，比爾則是在向他解釋如何平衡鋼盤。他身陷一堆漆著黃漆的滑輪之中，就是我昨天晚上已經「平衡」過的那些滑輪，它們在運送出去前，又從引擎上卸了下來。令人驚訝的是，竟然沒有人來指責我。督察員忙著為自己辯解，一直說指示圖誤導了他；他抱怨說那並不是他的錯，還說在引進這台徒有美麗外表、卻無法好好運轉的機器之前的工作狀況，比現在要好多了。儘管一整天都與這些滑輪為伍，比爾卻一點也不難過，原因不難想像，他現在可是個拯救困境的大英雄。一大早，管理階層就圍著他問滑輪不平衡的原因；因為只有他會操作那台平衡機，比爾感覺到自己重新贏得了權力與重要性。不過，督察員卻身陷水深火熱當中，他本來已經陷入低潮的聲望，再度慘跌。沒人對我的不稱職感到驚訝，反正我從來就沒表現過任何對機械的高超技術或了解。

我描述了兩種導因於新技術引進的衝突類型。在第一個



例子當中，新機器和週遭的技術不協調，結果使潛在的橫向衝突轉變為勞資之間的衝突。在第二個例子當中，新技術使得一個操作員可以壟斷部分知識（而且全廠很可能只有一台這種機器）；這增強他的權力，而且，當那位操作員不在的時候，會導致現場管理階層和中上層管理人員之間嚴重的衝突²⁵。限於篇幅，我無法對其他衝突的具體化、分散、轉移的模式加以細述；我所要強調的，只是特定的工作組織結構中的衝突，並說明勞資之間的直接交鋒，絕非現場衝突最普遍的形式。

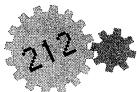
確實，過去三十年來管理階層與工人之間的衝突縮小了，取而代之的，是工人之間衝突的增加。這是羅伊對我在聯合所做的觀察的反應：

我很喜歡你所提出的關於衝突由階層之間大大地轉移到工人與工人之間的這個見解……但追溯起來，我那個時候最主要的還是在於管理階層與工人之間的裂痕。除了某些同一台機器不同工作輪班的「夥伴」之間會彼此結仇之外，操作員之間的關係是合作的，而且輔助工人（物料追逐者、庫房管理員……等等）都很幫忙。那時在千斤頂工廠，還有些受僱者記得在地方工會組起來以前那種「哨音與鞭打」(whistle and whip) 的苦日子²⁶。

71

25 由於粗重、骯髒、危險與低薪資的雜項工作沒人想做，這種附加的權力為這工作增添了吸引力。其他第二班的操作員對於我的工作一無所知，這讓我有更大的權力去討價還價，盡管比爾的權力無疑比我更大。

26 私人通訊，1975年7月。



他的論文有多處提到了為何管理階層與勞工間的對立會較大，而工人之間的競爭與衝突會較小的理由。第一，由於戰時的情況，當時同樣人數的操作員有比較多的輔助工人。第二，當時工人對公司普遍懷有敵意，因為公司對勞動力很吝嗇又漠不關心、錙銖必較等等²⁷；而聯合引擎處的勞工，對公司的態度則較為友善，這點可以由工廠內許多父子檔勞工身上得到印證，如果你的兒子必須到工廠上班，很多人會覺得聯合是個不賴的地方。第三，聯合企業對待受僱者比吉爾公司來得好。部分原因可能是1975年時工會申訴機制的運作，比1945年來得有效；再者，作為聯合這個大企業的引擎處，工作現場比較不會受到那些困擾吉爾公司的市場波動所影響，也因此，才負擔得起給受僱者更優厚的待遇；此外，我在聯合似乎沒有羅伊在吉爾所遇到的那種資方強硬要刪減報酬的事。第四，就像羅伊前面所說的，當時離產聯（CIO）組織起來的時代不遠，而且很多受僱者都記得過去資方剝削勞工以及任意懲戒的情形；但在跟我聊過天的工人之中，只有年紀較大的勞工還記得「哨音與鞭打」的日子，而且就算他們記得，大部分也是在談他們的父親有多辛苦的時候，才提到這件事。

結論

在1945年的吉爾公司和三十年後的聯合企業之間，勞動

²⁷ Roy，〈限制產量〉("Restriction of Output")，第11章。



過程歷經了兩組改變。第一組改變，是工作組織促成了個人主義的大幅進展。使得 1975 年時的操作員有較大的自主性的因素包括某些管理控制措施的放鬆，像是成品的檢查以及報酬比率的修訂（rate-fixing）；工作現場工人與領班之間討價還價的機會增多；計件體制的改變——這些改變較強調個人的表現、努力、流動性，並且給工人較多操弄遊戲的空間。第二組勞動過程形式上的改變，和第一組改變相關的，乃是上下階層之間的縱向衝突減少，並被重新分配，引導到許多不同的方向上。看到工人及管理階層之間衝突的緩和，我們同時會注意到領班權威的削減，以及那些著重於生產品質、與希望提高產量的人之間，關係不再像過去那麼緊繃。對偷吃步的日益縱容、工具與機械的改良，以及較容易達成的報酬比率，都使得趕工更加順暢，也因此削弱了工人與工作現場管理階層之間的敵意²⁸。另一方面，資方減少僱用輔助工

28 拉頓的一個類似的論證值得完整的引用：

在傑伊廠 (Jay's)，「惡搞」(fiddle) [偷吃步] 是工人控制工作環境的一種實際形式。工人力量與連帶以及控制管理系統的彈性使一種適應形式成為可能，在其中各種關於每日合理的工作量、「合宜」的工人行為的不同價值可以同時存在。我並不懷疑假使管理控制變得較不具彈性、經營的籌畫更有效率的話，「惡搞」會變得比較困難，而且產量也許可以稍微增加。但這麼一來也許會破壞管理階層與工人間社會適應 (social adjustment) 的平衡，其結果可能是工作滿意度的降低。工作現場便不再是一個「舒適」、甚至「快樂」的場所。如此一來，可能會造成更大的人事變動 (turnover)、怠工 (absenteeism) 或其他類似的事。我們只能猜到這些，因為還關涉到那麼多的考量：其他就業選擇，或者現存勞資關係，舉例來說，抵擋急進的變遷的能力；但是看起來當關係可以如我所描述的那樣被調整時，類似於古德納所說的放縱模式，那麼任何想要「收緊」的企圖都會招致怨恨與抵抗。在這種環境下，管理階層會選擇與「惡搞」共存，付出稍微減少產量的成本，把它看作是付給好的關係的價格。[Tom Lupton, *On the Shop Floor* (Oxford: Pergamon Press, 1963), pp.182-83]

人的做法，更使得不同的工人團體間的橫向衝突加劇了²⁹。

這些改變似乎並不支持透過構思與執行的分離，而強化勞動過程或增加管理的控制的理論；我們所觀察到的，反而是工人從事他們日常活動的同時，擴張了「自我組織」的範圍。我們看到操作員就為了要趕工，可以如何顛覆高層頒佈的規則、與輔助工人產生非正式的同盟、製作自己的工具等等。為了生產剩餘價值，工人們必須組織他們的關係與活動，以對抗管理階層，尤其是中間及較高階的管理者。在第十章中，我們將會看到工人們如何為了捍衛那些生產利潤的條件，而積極與管理階層鬥爭。對卡斯托里阿迪斯* (Cornelius Castoriadis) 來說，這說明了資本主義的基本矛盾：

總之，它[這個深層的矛盾]埋藏在資本主義的一個事實上：

資本主義……必須設法達到，人們與資本主義的活動，必須

儘管拉頓沒有看出工作的組織是工人與經理間、工人與工人間、經理與經理間鬥爭的結果及目標，他對於「惡搞」的功能的描繪仍相當具有啓發性。

- 29 在解釋這些變遷時，我們會重複碰到相同的一個難題，亦即，羅伊的觀察到底反映了多深戰時的緊急情況。例如，在戰時，政府的合約引致工業雇用了過多的人手，因為利潤就固定在成本的多少比率，成本上揚並不會改變利潤的比率。因此，戰後人力縮減並不會讓人訝異。羅伊告訴我們，在對日作戰勝利日，就在他離開公司前不久，吉爾公司進行了公司重整作業，領班降級，而設定部門整個被裁撤 (Roy, 〈限制產量〉 ("Restriction of Output")，頁60，219)。由於戰時對於工會抗爭的壓抑，以及申訴機制被強制停止，人們對於公司的敵意應當已經產生，至少部份的工人是如此。

* 譯按：希臘出身的卡斯托里阿迪斯 Cornelius Casoriadis (1922-1997)，是「社會主義還是野蠻狀態」此一法國左翼團體的領袖，傾向羅莎·盧森堡與托洛斯基的理論家，因激發1968年法國五月學運而聞名。



同時是排斥又是參與，也就是人們被迫用一半的時間依據體系自身的規則去確保體系的運作，並因此而與之對抗。只要管理的過程遇上執行的過程，這個基本的矛盾便會出現，而這正是（也是絕佳的）生產的社會環節（social moment）³⁰。

但是假使工人的自我組織，對資本主義的生存來說，是必要的，那麼它也質疑了資本主義的基礎。73

當工作現場集體地建立了規範，非正式地制裁「逃兵」（slacker）與「超速者」（speeder），當它持續在回應工作過程要求與個人歸屬感的「非正式」團體中形成又重組，它只能被視作積極地反對資本主義原則的，新的生產與社會組織的原則，以及一種新的工作觀³¹。

但趕工真如卡斯托里阿迪斯所宣稱的那麼基進呢？或如馬庫色所說的，是一種適應模式，再生產了工人對資本「志願性順服」（the voluntary servitude）？這些在工作脈絡中產生，並得到部份滿足，且被用來生產剩餘價值的自由與需求，是對「資本主義原則」的挑戰嗎？趕工呈現了對人類自我組織的潛能這種新事務的期待嗎？或者趕工根本是蘊藏在資本主義關係的再生產之中³²？唯有更深入地檢視趕工與資本主義勞動過程的本質——同時取得與掩飾剩餘價值——之間的關係，我們才能開始回答這些問題。這便是我接下來要做的工作。

30 Paul Cardan (又名 Cornelius Castoriadis)，《重新認識革命》(*Redefining Revolution*), London: Solidarity Pamphlet 44, n.d.)，頁 11。

31 Cornelius Castoriadis，〈論工人運動的歷史〉("On the History of the Workers' movement")，*Telos* no. 30 (winter 1976-77): 35。

第3部份

同意的生產



第五章

勞動過程做爲一場遊戲

二十世紀的馬克思主義，追隨馬克思，經常且太輕易就將受薪勞動者化約爲可被操縱的客體、在市場上買賣的商品、無力反抗的抽象集合、在資本積累無可避免的趨勢下的受害者，或是社會關係的承載者（carriers）、能動者（agents）、支撐者¹。直到工業社會學出現之後，才將勞動過程中的主體性

77

1 「科學馬克思主義」與阿圖塞、巴里巴（Etienne Balibar）、高得里耶（Maurice Godelier）等法國結構主義者都是如此，而在所謂的「西方馬克思主義」也一樣，表現在盧卡奇、莫克海默、阿多諾的著作上。然而馬克思主義在最近在費夫賀、卡斯托理阿迪斯、哈柏瑪斯、梅洛龐蒂，以及其他人的著作裡，重新發現了「自動的主體性」（spontaneous subjectivity）。不過馬庫色很久以來就將此視為「虛假主體性」，而保羅·皮孔（Paul Piccone）最近稱之爲「人造的否定性」（artificial negativity）。

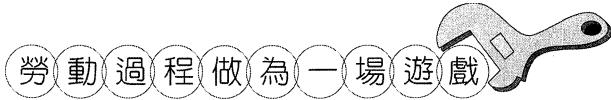
格還原，挑戰了無主體性的主體（subjectless subject）的觀念，並強調反抗會出現在日常生活的各個角落。但是在堅持主體性格的同時，工業社會學卻把客體性格也當成是不可避免的要素；它認為，生存在由物質稀少性主宰的體制下，薪資勞動，與工業工作的被剝奪感，是孿生體，無法避免並且將永遠繼續下去。

毫無意外地，工業社會學靠著對工人態度的調查來證實自己的觀點，在這些調查中，工人對工作固有的被剝奪感覺得無可奈何，並且採取曼恩（Michael Mann）所說的「認份」（pragmatic role acceptance）² 的態度。同時，工人們則盡一切可能去彌補或是盡力減少這種無可避免的被剝奪感：

（一個工人）在工作中抓緊最後能夠獲得樂趣的機會……雖然機械化讓所有的活動都變得十分殘酷，但這些活動仍保有主動的餘地，稍微滿足了遊戲的本能與創造的衝動……即使每一個動作的細節都規定得極為瑣碎，並依照最先進的泰勒式系統來處理，工人還是可以找到一些漏洞、一些機會，從機械化的操作中逃開；所以在實際工作裡，他不時可以享受那種自己下決定的快感³。

2 Michael Mann, 〈社會團結與自由民主〉("The Social Cohesion of Liberal Democracy"), *American Sociological Review* 35 (1970) : 423-39。

3 Henri De Man, 《社會主義心理學》(The Psychology of Socialism, New York: Henry Holt, 1927), 頁 80-81, 羅伊引述在：〈「香蕉的時刻」：工作階層化與非正式互動〉("Banana Time": Job Satisfaction and Informal Interaction,"), *Human Organization* 18 (1958) : 160。



對於這種工業工人的補償心理，包達瑪斯比其他社會學家作了更多的調查：

困難的工作不必然只會反映出不舒服的感覺，它也製造了一種滿足感。事實上，所有在工作上產生的被剝奪感，都與一種我稱之為「相對滿足感」(relative satisfaction)的情況相關。它是一種從工作現實的不舒服中所暫時得到的抒解；當工人習慣用這些來詮釋自身處境時，這種感覺就會出現。在這種情況下，就只剩明顯的滿足感了，事實上這些滿足感正是由被剝奪感衍生出來的⁴。

工作現實（物質條件、重複、機械化的操作）引起了被剝奪感（身體的傷害、沈悶、疲勞），而被剝奪感產生了相對滿足感（自我鍛鍊、能屈能伸、滿意的感受）⁵。

許多作者都觀察到，這些相對滿足感，常常在遊戲的形式中構成，這種遊戲的形式減低了「無止盡、連續而無意義的動作」所帶來的緊張⁶。工人似乎對資本主義工作的要求有了自主性的回應；但社會學家對這種自主性的評估，卻表現出十分曖昧的態度。一方面，他們認定這種相對滿足感，對勞工的心理及社會健康有所貢獻；另一方面，他們又認為這些滿足感將會侵蝕經營的目標。懷特 (William Foot Whyte) 明確地表

4 William Baldamus , 《效率與努力》(*Efficiency and Effort*, London: Tavistock Publications, 1961) , 頁 53 。

5 同前注，第五章到第七章。

6 William Foot Whyte , 《金錢與動機》(*Money and Motivation*, New York: Harper, 1955) , 頁 37 。

達了這個兩難：「如果這種從玩計件工作遊戲產生的滿足感，在我們工廠留了下來，衝突隨之就可以減少嗎⁷？」遊戲會在先前只有和諧的地方創造出利益的對立。在羅利斯柏格和狄克森的經典研究中，他們宣稱「受雇者有他們自己的規則和自己的『邏輯』，這和那些加諸於他們身上的規則與邏輯，經常是對立的⁸。」、「這個（產量的）標準並不會強加在他們身上，但顯然的工人們自己形成了⁹。」何曼斯（George Homans）在詮釋銀行電報室實驗的研究時，他宣稱這些團體規範，如限制產量，是「自動產生的」，原因是為了保持團體的完整性¹⁰。這種工人發展出工作自主性原則的看法，在梅佑討論霍桑（Hawthorne）工廠的文章中，發揮到了極致；他談到「相對於（管理階層的）經濟邏輯，一種下層階級的社會規約」的形成¹¹。克羅齊（Michel Crozier）認為，簡單地說，在高度變化的工業生產環境中，勞動過程的不確定性，將會被下層人員所利用，導致工人與管理階層的權力鬥爭以及不合作的遊戲¹²。

7 同前注，頁38。

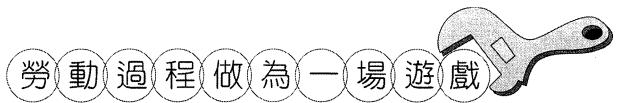
8 F. J. Roethlisberger 與 William Dickson，《管理與工人》(Management and the Worker, Cambridge: Harvard University Press, 1939)，頁457。

9 同前注，頁445。

10 George Homans，《人類團體》(The Human Group, New York: Harcourt, Brace, 1955)，頁155。

11 Elton Mayo，《一個工業文明的人際問題》(The Human Problems of an Industrial Civilization, New York: Macmillan, 1993)，頁119-20。

12 Michel Crozier，〈較量的結構與較量的遊戲〉("Comparing Structures and Comparing Games") 收錄在European Contributions to Organization Theory，G.



所有這些處理方式都抱著同一個觀點：工人們自主地建立了一套反對資本家而屬於他們自己的文化及生產系統。說來也諷刺，階級分析本來對這群社會學家來說，像是詛咒一般地令人厭惡，現在他們居然對這種研究途徑提供了絕佳的貢獻。不幸的是，他們的經驗證據就像他們的理論架構一樣薄弱、一樣不適當。在《管理與工人》一書中有足夠的證據顯示，處長、課長、領班、副領班，對這些他們認為會侵蝕經營利益的遊戲，都睜一隻眼閉一隻眼，甚至積極參與、¹³協助這些遊戲進行¹⁴。狄頓（Jason Ditton）說明了放鬆規定所帶來的不確定感，如何同時加強了管理的力量，而這恰好是遊戲建構的基礎¹⁵。馬索森（Stanely Mathewson）提供了許多例子，顯示限制產量的形式是管理階層組構的，梅佑卻看做是工人對管理階層本能的、不合邏輯的反抗行爲¹⁵。在另一方面，當遊戲（如雙線作業）真的威脅到經營目標時，說明白一點，危害到利潤的時候，管理者就一定會帶著棍子

Hofstede 與 M. Kassem 編 (Amsterdam: Van Gorcum, 1976)，頁 193-207。同樣可見於 Michel Crozier 的《科層現象》(The Bureaucratic Phenomenon, Chicago: University of Chicago Press, 1964)。

13 Roethlisberger 與 Dickson，《管理與工人》(Management and the Worker)，第十九章。

14 Jason Ditton，〈福利、小偷、還有詐欺〉("Perks, Pilferage, and the Fiddle")，*Theory and Society* 4(1977): 39-71，與〈道德恐懼對抗俗民恐懼：限制產量、階級、與剝削的社會組織化〉("Moral Horror versus Folk Terror: Output Restriction, Class, and the Social Organization of Exploitation")，*Sociological Review* 24(1976): 519-44。

15 Stanley Mathewson，《限制產量與未組織化的工人》(Restriction of Output among Unorganized Workers, New York: Viking Press, 1931)，第二章。

80

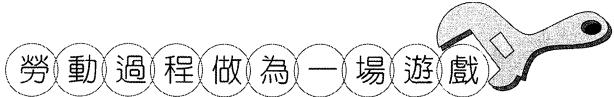
進來¹⁶。克羅齊自己就指出，「不阻止的話，權力鬥爭會帶來癱瘓性的衝突與無法承受的困境¹⁷。」簡言之，遊戲一旦開始，通常就不是工人獨立自主的表現，更不是對管理的不滿與反制。

這些結論在我和羅伊所做的研究中獲得證實；我和羅伊兩個人分別在聯合企業與吉爾公司，考察工廠的管理階層在趕工競賽中的角色。我已經指出了領班用各種不同的方式積極地幫助工人趕工，他們告訴工人某些訣竅、一起抱怨製程處設的速率太嚴格了、用趕工競賽的慣用語回嘴上司對績效的質疑等等。當操作員交出比可以接受的極限（140%）更多的東西的時候，不僅僅是工作伙伴會不爽，連現場管理階層也會抗議。所以監督者會不時地把時間卡交還給那些超出140%的操作員，要求他們減少數量並且把剩下的業績藏起來。紀錄室職員（time clerks）也會檢查140%的上限有沒有被破壞。所有層級的管理者都關心穩定的產量及配額限制；他們不見得比操作員更喜歡工業工程師¹⁸。畢竟指定一項工作的新速

16 Stanley Aronowitz，《虛幻的承諾：美國工人階級意識的形塑》(*False Promises: The Shaping of American Working Class Consciousness*, New York: McGraw-Hill, 1973)，頁38；Emma Rothschild，《失落的天堂：汽車工業時代的沒落》(*Paradise Lost: The Decline of the Auto-Industrial Age*, New York: Vintage Books, 1974)，第四章。

17 Crozier，《科層現象》(*The Bureaucratic Phenomenon*)，頁163。

18 Ronald Dore 提到在英國的工廠也有過類似領班與時效調查員的衝突。見氏著，《英國的工廠—日本的工廠》(*British Factory—Japanese Factory*, Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1973)，頁93。在一次私人的聯絡裡，Bill Friedland 指出，領班與製程處之間的衝突，和美國汽車工業的狀況很像。



率，意味著人員的離職，因為工人都想調到速率比較容易完成的工作，結果只會帶來更多訓練的開銷、更低的產量水準、更多的削屑廢料（scrap）等等。或者因為新的速率是「不可能達到的」，操作員就開始「打混摸魚」，這同樣也降低了產量水準。我將會在第十章，討論這些及其他在提高速率之後的不良後果。現在這樣說就夠了，工廠管理者不僅鼓勵操作員生產他們的配額，還積極地默許操作員設下限制產量的行為；也就是說，管理階級積極地參與這個趕工的遊戲。事實上，領班及派工士都一起在玩這個遊戲。

作個小結，一般來說，工人們所玩的遊戲，並不像某些研究者所說的，工人為了反對管理階層，而自主地創造出來的；梅佑從一個角度看以為是這樣，卡斯托里阿迪斯從另一個角度看也以為是這樣。但恰恰相反，這些遊戲誠然是從過去的鬥爭和談判中產生的，規則卻是有限制的，基本工資以及可接受的利潤範圍界定了這些限制。管理階層，至少較低階的，會積極參與遊戲；他們不僅把遊戲組織起來，還會維護遊戲規則。而刺激工人們玩遊戲的驅力，不僅由於他們無從選擇必得工作，因而必須聽從上面對於勞動過程的指揮，也來自於「基進的需要」、「新的工作願景」、或是「不合邏輯的規約」。工人進入遊戲，是為了得到遊戲所創造的**相對滿足感**，或者是馬庫色（Herbert Marcuse）所稱的**壓迫性滿足感**(repressive satisfactions)。遊戲代表一種需要，那完全是「優勢利益強制壓迫」的社會的產物¹⁹。這個滿足感不僅必須再生產出一種「志

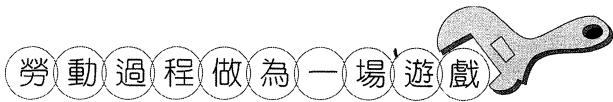
19 Herbert Marcuse , 《單向度的人》(One Dimensional Man, Boston:Beacon Press, 1964) , 頁 5 。

願性的順服」（同意），還必須生產出更多的物質財富。我們現在必須回過頭來具體地審視人們對工作遊戲的參與，如何協助資本主義關係的再生產以及剩餘價值的增長。

掩飾並取得剩餘勞動

正如第四章所描述的，趕工競賽，不是把工人當作一個可由他與生產工具的特殊關係來區辨的階級成員，而是把工人當作獨立的個體，嵌入勞動過程之中。勞工控制他們自己的機器，而不是受機器所控制，這麼一來提高了他們的自主性。他們獨力操作機器，創造出一幅個體就能把自然轉換成有用商品的景象。獎賞體系是以個人而不是以團體的努力為基礎。其次，與機械操作有關的自主性，和對輔助工人的依賴，兩相結合，上下階層之間的縱向衝突，轉成了橫向的衝突，個別勞工彼此間相互競爭和衝突。這種勞工彼此相互競爭、衝突的構造，掩蔽了他們共同階級的屬性，一個出賣勞力換取工資的生產者所構成的階級，與另一群榨取無酬勞動的階級，恰是對立。

然而，遊戲從勞動過程中創造出來，其意涵則延伸到趕工競賽本身的特性之外。玩遊戲的活動本身，產生了尊重遊戲規則的同意。但問題不在於這個明顯，雖然也很重要的說法：一個人不能同時一邊玩遊戲，卻又一邊質疑遊戲規則。重點在於：就邏輯與經驗而言，是玩遊戲，還是遊戲的合法性先存在？在這裡，我並不是要宣稱玩遊戲有賴於更廣泛的同意，正好相反，我要說的是：同意奠基於玩遊戲，同意是在玩遊戲中建構出來的。遊戲並不是反映出利益和諧，相反的，遊



戲是和諧的原因，遊戲製造出和諧。遊戲本身的緣起，不是出自於一個冥冥中註定好的價值共識，而是來自過往歷史裡的具體鬥爭：工人為了適應工作內必然蘊含的剝削，以及工人和管理階層爭奪訂定規則的權力所產生的鬥爭。

遊戲規則，在趕工這個例子裡，是一組生產時的社會關係 (social relation in production)。輸贏則是由遊戲的結果——譬如趕工成功或趕工失敗——來決定，而不是以廣義的遊戲成果來看待，這些廣義的成果，同樣也是遊戲結果的一部份，包括利潤的產生、資本主義生產關係的再生產，諸如此類。因此，遊戲規則被制度化了 (institutionalized) ——就像趕工被制度化一樣——而在這制度化的範圍之內，遊戲自身變成目的，它遮蔽了、掩蓋了、甚至翻轉了它原本由來的條件。一旦工人加入遊戲，透過某台機器而彼此發生關係的時候，對於生產過程的順從，就變成了他們默許的對象。同樣地，共同投入這場遊戲的工人與其他生產者（如領班等），也會對銘刻在勞動過程中的社會控制關係，也就是生產時的關係，產生默許。我們現在至少已經描繪出兩種玩遊戲的結果：第一，玩遊戲掩飾了原本遊戲所從出的生產關係；第二，透過玩遊戲，工人對界定遊戲規則的生產時的社會關係，產生了同意。

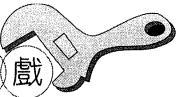
當個體（相對於集體）違反遊戲規則時，將會招致儀式性的懲罰；儀式性的懲罰，則增強了掩飾剩餘與生產同意的效果。也就是說，違反規則的結果，反而增強了工人們對生產活動與社會關係的支持。因此，管理階層若想從勞工身上多榨一點成果，經常就會提昇廠房裡的同意關係。聯合企業的操

⁸³

作員們不斷地抱怨，說他們被公司給「榨出汁來了」。在一開始，我把這種抱怨跟比較模糊的剝削概念結合起來看。但是很快地，我卻發現他們的悲痛，只是因為公司沒有盡責提供玩趕工競賽的必要條件，舉例來說，也許是鑽頭燒壞了、藍圖不見了、或是機器裝置不能正常運作等等。換言之，管理者被工人指控說他們「作弊」、不按照遊戲規則來玩；而這些控訴反而再度強調了規則的正當性以及趕工的價值。透過這種方式，同意的架構被一再重建，甚至加強了。

不過，僅僅掩飾財產關係並造就對生產時的關係的同意，是不夠的，仍然要使工人創造超出工資的剩餘。但是要如何說服工人乖乖合作，追求利潤呢？明顯地，有一個方法——但一般來說不是最有效的，就是持續地運用強迫的手段，也就是說，開除掉那些沒有達到規定配額的人。當然，「強迫」永遠存在於**任何**雇傭關係的背後，但是遊戲的確立，才能夠提供工人主動合作與同意的先決條件，並且繼續讓有組織的合作與同意得以展開。

計件制的目的，就像泰勒與他的同事所指出的，是要透過由金錢收入而來的共同利益，調和工人及管理階層之間的利益衝突；而這共同的利益，要靠勞工額外的努力來確保。金錢上的獎勵則能促使工人更加努力。但是人際關係學派的研究傳統，卻注意到限制產量是經濟性獎勵失敗的指標。正如羅伊所指出的，也是從我剛剛所說就可以看得很清楚的一點，事實上，限制產量完全吻合經濟收入極大化的原則。然而，羅伊和我也同時觀察到一些事件，這些事件暗示：由趕工製造出來的合作，無法以金錢的獎勵適當說明。

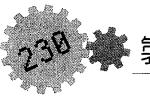


如果操作員「口頭上」的表現可以當成他們行動走向的指標【黑體為本書作者所加】，那麼計件系統的部份成功，就可以很輕鬆地歸諸於「經濟性獎勵」，而計件系統部份失敗的原因也就不難推給獎勵的處理不當……在另一方面，作者的注意力被少數幾個「負面案例」吸引住了，這些案例似乎否定了「經濟性獎勵」的影響力是萬能的，同時也指出這裡需要更深入的研究。舉例來說，操作員在某些情況下沒有使出全力而達不到「配額」，而這些「配額」在當時大家都認為做得到的；或者說，他們在低於「配額」水平線以下時，就停止了生產。同樣地，在某些情況下，操作員毫不關心是否能夠把「帶回家」("take home") 的收入極大化，像是(a) 他們不願加班，(b) 當遇到了不適合的職務時，他們會在換班時間一到就把手上工作「草草結束」("quitting early")，(c) 藉著「曠工」("laying off") 來避免「做苦工」("day work")。除此之外，一些操作員「口頭上」的表現顯示，他們並不「在乎錢」²⁰。

84

我在聯合的日子裡，也看到類似的行為模式，與以經濟性動機為趕工競賽的基礎的理論相互矛盾，雖然這些行為模式仍然是以經濟收入的慣用語表達出來。再者，若經濟性動機是工廠活動的基礎，則工人對職務偏好的順序應該要與經濟獎勵相對應。但事實上並非如此。很多用日薪計算的服務性職務比計件的職務更受歡迎，就算後者可以讓工人帶更多錢回家。因此，實際的情形是，勞動過程被組織成了一場遊戲，而

20 Donald Roy, 〈一間計件機械廠中的限制產量研究〉("Restriction of Output in a Piecework Machine Shop", 博士論文, 芝加哥大學, 1952), 頁499-500。



這場遊戲所定出的目標，構成了散佈在工作現場的價值觀。

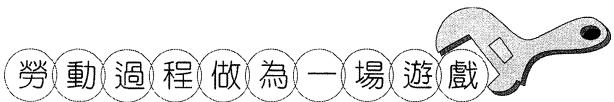
跟往常一樣，羅伊把這情景描繪得像一張圖畫：

「趕工競賽」可以想成是以「自身為目的」(an "end in itself") 嗎？或許，達成「配額」代表成功地完成了一項「行動」或「任務」，這顯示操作員有辦法控制大部分的結果，即使「機運」也是一個重要的決定性因素。「趕工競賽」激發了技巧與鬥志；它提供了「自我表現」的機會。
出現「帶衰」^{*} (bad breaks) 的事件可能會使成果變得不確定，同時讓工人在達到「配額」的過程中好像在玩一場與牆上的時鐘競賽的「刺激遊戲」；這是一場要運用知識、技巧、創意、速度與鬥志的「遊戲」，這些操控遊戲的元素，不只提高了趣味性，還增添了「成功」、「獲勝」的感覺，讓人覺得很爽。然而，即使操作員不斷地與其他人分享計件工作的經驗、拿它當談題話，並且出口總是「搞錢」(making money) 這個字眼，但事實上，他們所談的是「遊戲分數」或「比賽結果」，而非金錢上的成敗。我很懷疑有哪個操作員真的在「搞錢」。如果有人在言談中當起真來，²¹ 他很可能會被笑到不行。

85 換言之，我們不能用這種外生的目標，也就是獲得更多的收入來理解趕工競賽。倒不如說趕工競賽之所以能主宰廠房內的文化，是因它是從一組特定的生產中的關係產生的，並具現了這種關係，同時反映出管理階級增加利潤的利益。從趕工競賽得到的獎賞，實際上是由一些與勞動過程直接相關的因素

* 譯按：本意為「不幸」、「霉運」之意，或譯成「搞砸了」。

21 同前注，頁511。



——像是減少疲勞、消磨時間、排解無聊等等——或是從勞動過程中出現的因素——例如把一件困難的職務趕工完成所帶來的社會與心理的獎賞，或是搞砸一個肥缺所產生的社會傷痕（social stigma）與心理挫折——所決定的。

金錢的獎勵無法真正調和管理階層與工人的利益，反倒是玩遊戲本身，透過遊戲成果與遊戲的連續性，才創造出共同的利益。任何遊戲，只要提供玩家明顯的獎賞，就可以在玩家之間建立某種共同的利益——不論玩家代表了資本或是勞動——進而提供了讓遊戲再生產的條件。只要遊戲涵蓋了整個勞動過程，它所產生的價值系統就會遍佈在工廠之中。遊戲的成果，是活動有了結果，同時利益也建立了。換言之，利益不是預先存在的，也不是人們從工作以外的社會化經驗帶到工廠裡面的。恰恰相反，利益是由廠內獨特的生產中的關係組織起來的；在我們的例子裡，利益是趕工競賽中的社會關係界定的。一旦生產的行動者可以確保基本的生存後——就勞工來說，是可以接受的工資——工作組織所產生的日常經驗，就會界定出各種生產行動者的利益²²。當勞動過程被組織成各種遊戲的形式，並且讓管理階層與勞工都共同積極

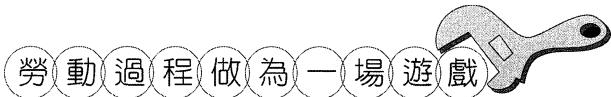
22 趕工產生剩餘價值。若要深入瞭解它的宰制機制，可以比較操作員對於最高工資水準或140%上限罕見的抱怨，和常見的對有些速率不可能或很困難達到的怨恨。就像羅伊所說：「沒有人表示關於配額水準的任何不滿；很明顯地，大家都接受薪資限制。沒有人曾跟作者抱怨說，一小時\$1.25是不夠的；反而有人會抱怨這種賺頭只能偶而來一次，可以搶配額薪資的日子太少了。」（同前注，頁136）。由這種方式，把工作組織成趕工競賽可以把注意力集中在具體的上限中的變化、並且轉移對這些上限本身的注意。

參與的時候，兩者的利益就結結實實地調和了。若是在其他的工作情況下，若勞動過程把彼此相異的利益組織起來，則會引起管理階層與勞工之間，在利益上無可避免的敵對狀態。

86

再重複一次，平常我們之所以會用遊戲來理解工作，是因為我們假設和諧不可化約。遊戲是工人自動自發、獨立自主、不懷好意的創造物；工人可以用遊戲來對抗管理階層，遊戲因而產生了衝突與權力鬥爭。然而，在我否定了利益是一開始就出現、以及強調利益是在工作的組織中產生之後，我有了不同的結論。沒錯，遊戲的確來自工人自己的主動性、工人要尋找一個可以在勞動過程中忍受委屈的辦法，但遊戲規範卻是管理階層管控的，而且在必要的時候他們會強迫工人遵守這些規定。不過，遊戲一旦建立了，這個遊戲就有了它自己的原動力（dynamics），沒有人可以保證今後它還會再生產原先賴以存在的條件。相反的，遊戲一直玩下去，界定遊戲的規則卻很可能遭到破壞。例如在馬克思對於計件工作的概念中，工人的力量不夠強，組織也不夠好，不足以讓他們強制實施限制產量²³，因此他們會被迫不斷增強生產速度，以與其他人競爭，但這會刺激管理階層削減計件工作的單價。在勞動越增越強後，計件「遊戲」將一步一步如螺旋般地走向自我毀滅；在趕工競賽中，除非操作員能夠改變規則或限制競爭，局勢才能緩和下來。直到這個時刻，工人才發現他們身處在「囚犯的兩難」（prisoner's dilemma）裡：工人的個體利益（產出的最大化）將會損害工人的集體利益（較高的計件

23 Karl Marx，《資本論》（*Capital*），第一卷，第二十一章。



單價)。彼得·布勞 (Peter Blau) 描述到，在一間國家職業介紹所 (state employment agency) 裡也發生了同樣的狀況，個體理性與集體理性在產出的遊戲中相互衝突。在那兒，工人對工人的競爭雖然提高了個人的產量，卻同時損害了集體的效率。也就是說，遊戲自己就給自己製造出了玩不下去的條件。布勞接著說：「這件事情引出了一個有趣、但無法在這裡回答的問題：究竟是什麼樣的條件，使這個過程終究會平穩下來，或者，在經過一個革命性的轉換之後，競爭的結構變成了合作的結構，而使得這個過程到達高峰²⁴？」或我們可以問一個更具一般性的問題：什麼是遊戲再生產的條件？在什麼樣的條件下，遊戲自己的原動力會侵蝕掉遊戲所製造出來的和諧，因此而導致危機的出現？更具體來說，到底什麼樣的條件，才能讓趕工競賽在工廠繼續玩下去？這個遊戲發展下去，結果不是生產出利潤與同意，而是不斷地威脅遊戲本身的再生產？趕工競賽是否播下了自我毀滅的種子？

不確定性與危機

87

許多馬克思主義者與非馬克思主義者都堅信：組織效能與效率的提昇，端視能否將不確定性減至最低²⁵。在這裡，我反認為要確保工人合作，則必須保有最低限度的不確定性，也就是要讓工人有可能去掌握一部份的勞動過程，即使這種可

24 Peter Blau，《科層體制的動力》(The Dynamics of Bureaucracy, Chicago: University of Chicago Press, 1963)，頁 81。

能性，範圍相當侷限：

但在操作員的計件「配額」利益之中，似乎出現了「收益遞減現象」(diminishing returns)。舉例來說，艾爾麥坎談到一個計件的「肥缺」令他感到厭煩，（他說）他的東西太多了以至於他「在睡覺的時候也得做」。他的經驗說明了計件的「趕工」若要變成一個刺激的「遊戲」，只有當職務本身對操作員來說是一個「挑戰」、而且只有當「不確定性」的因素會出現在這項活動的成果中……如果操作員能夠徹底掌握他的工作，而使得「勝利」退化成一種例行公事，那麼「趕工」就失去了做為「遊戲」的價值，但是當不確定性的因素遠超過工人所能控制的範圍，那這種價值也同樣會流失；也就是說，如果「帶衰」的情況變得太令人挫折而無法繼續運用技術克服，這個工作就會讓人「精神崩潰」²⁶ (nerve-wracking)。

一個遊戲只要在下列三種條件的任一種之下，就會失去吸引玩家的能力：第一，遊戲的不確定性太高，而成果完全超出玩家所能控制的範圍時；第二，遊戲的不確定性太低，玩家能完全掌控結果時；第三，玩家不關心可能出現的成果時。

25 例如，見James March 與 Herbert Simon，《組織》(*Organizations*, New York: John Wiley, 1958)，第六章；Michel Crozier，《科層現象》(*The Bureaucratic Phenomenon*)，第六章；James Thompson，《行動中的組織》(*Organizations in Action*, New York: McGraw-Hill, 1967)，第一章；Harry Braverman，《勞動與壟斷資本》(*Labor and Monopoly Capital*, New York: Monthly Review Press, 1974)。

26 Roy，《限制產量》("Restriction of Output")，頁511-12。



讓我各舉一個例子說明。有一個我特別討厭的工作，是要在鋼製的「滑瓣」(slides)中鑽12吋深的316吋孔。比爾的小白球* (jumping jack) (比爾是這樣叫的) 總是隨時準備好要應付這個工作。他用13吋的鑽頭可以一次鑽兩個滑瓣。在鑽進去一點點之後，鑽頭會帶著一些破片跳起來，再插到另一個孔鑽一點點，這樣子反覆直到鑽孔完成。一旦小白球開始工作，它會自動地一直弄，直到孔弄好了。因為鑽頭很長而且有時會鈍掉，又如果他們來不及弄完，鋼片就會從各種方向飛來，並帶來沈重的壓力。這個工作不但危險而且令人感到挫折，因為規定的速率，沒有讓鑽頭壞掉的餘地。更誇張的是，鑽頭在什麼情況會壞掉根本不可預期：不知道會在鋼片裡的哪一個深度中壞掉、不知道會在哪一種速度下壞掉、不知道在壞掉之前可以用幾次。這個工作讓我神經緊張，而我絕不會在弄壞一兩個鑽頭之後，還試著去趕工，而寧願選擇繼續活著並保持心理健康。然而我日班的伙伴比爾，挾著十年來各種雜七雜八的工作經驗，毫不猶豫地用他的智慧與技巧向這個工作挑戰，試著去趕工。事實上，他也經常做到，約可達成125%。所以，對某些人來說不確定性太高的工作，對另一個人卻可能是一項挑戰。不過，這故事的教訓仍是有有效的：如果不確定性太高，玩家就會停止玩遊戲。

和上面對反的一個例子是自動鋸的工作，可以掛保證，一定能完成125%。但這種工作實在無聊，只需要一丁點的注意力就行，尤其原料如果是鋼條（直徑8吋）的話，更無聊，

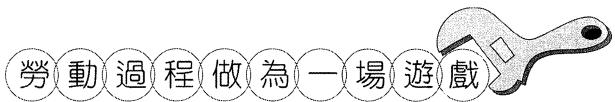
* 譯按：指早年美國電視卡通或歌唱節目中，在字幕上跳動帶唱的小白點。



鋸子一個小時只能鋸四片。面對這種情況，我會讓鋸子自己跑而同時找別的工作做，這樣子我可以偷偷藏一些業績。

最後，有哪些關於成果評估的例子呢？我已經說過，我跟羅伊在一開始進工廠的時候是如何鄙視趕工競賽，而後來又如何受到它的宰制。沒錯，我倆都變成貪婪興奮的玩家，沈迷於遊戲之中。我必須承認，至少在我的經驗裡，有部份的嫌惡是為了要掩蓋我自己做不到趕工標準或預期會失敗，對自己無能的一種防衛心態。但是究竟什麼樣的遊戲、牽涉到多少的不確定性，可以讓隨便一個路人湯姆、迪克、哈利一進到工廠之後、不需要任何經驗就馬上趕起工來？換句話說，事實上，無論是我、羅伊或任何新來到機械工廠的人，都要花好幾個月的時間才能得到獎勵性的報酬，而從趕工競賽中建立價值與尊嚴。新進者給的是最難達成的報酬比率，這在一時之間會讓他退縮和痛苦，但長期下來，卻能夠增強他對趕工的價值信念。就像羅伊和我很快就明白，如果我們要成為工廠裡的一份子，我們就要趕快開始玩趕工競賽。在我們做到之前，我們一直被排擠，變成了輕視與嘲弄的對象²⁷。我們拖得越久，名聲就越臭，也就越來越不為團體所接受。玩趕工競賽時的壓力，不只來自於管理階層（在我的例子中鮮少來自他們），還來自於操作員與輔助工人等同事。更有甚者，玩遊戲

27 我們或可下個小結論：職務間的差異越大，例如依據趕工的難易劃分，工廠中就會有越多的劃分，即，階層化就會越明顯。我們雖然不是很清楚這個工廠在1945年，根據趕工難易程度來看，各機器間的差異有多大，但似乎比1975年小，這可能是三十年前工人比較團結的另一個原因。



帶來了不同於社會獎勵的東西，即，生理層面的獎勵。當一個人試著趕工的時候，時間流逝的很快——事實上，太快了——使得一個人很少注意到自己疲累的狀態。趕工成功或失敗的差別，不是在於我們可以賺到的幾個小錢，而是在於威望、成就感與榮耀。玩遊戲消除了絕大部份在工業工作中會出現的乏味與無趣的感覺。

在分析計件制度的反應時，我們絕不能說「經濟」動機無助於案中的趕「配額」。不過這顯示計件工作也許提供了一個誘因的複合體。「計件制度的誘因」包含了「經濟性的誘因」，不過兩者不是同義詞。所以，如果計件制度在某些條件下「見效」(works)之後，也就是在某個條件之下，計件制度能夠刺激機械操作員增加生產力，這個刺激不見得可以歸功於經濟誘因。同樣地，計件制度如果「失敗」了，也無法證明經濟誘因有什麼根本的不妥之處。工人表示「我不在乎錢」所指出的不是經濟誘因本身的不妥，而是在某些情況下，經濟誘因的磁力吸引不夠，無法刺激人們來「介意」。²⁸。

遊戲要有人參與，必須對結果的不確定性，設下兩個限制：一方面，必須保障工人獲得可接受的最低工資；另一方面，必須保證管理階層獲得最低限度的利潤。玩趕工競賽絕不能抵觸最低工資的規範，以致於危害到利潤。我要把這第一種危機，稱作**系統危機** (system crisis)。第二類的危機是工人因為趕工成否不確定性太高或太低 (**合法性危機** (legitimation

28 Roy, 〈限制產量〉 ("Restriction of Output"), 頁517-18。

crisis)), 或趕工競賽對玩家不再具有任何價值（動機危機 (motivational crisis)），而退出遊戲的危機²⁹。

系統危機觸及這個問題的核心：資本家如何能夠一方面在生產之前先承諾一定的工資，而又同時保證能達到一個可接受的利潤水準？在吉爾公司的時代，為了擰取剩餘價值以維持公司的營運與生存，吉爾的管理階層為利潤傷透腦筋——也就是積極避免第一種危機。這時候，他們卻又陷入第二種危機裡。提高速率、更改規則、刪減更換設備的經費等諸如此類的措施，都促成第二種危機的爆發，最後演變成一次離場抗爭的事件。相反的，聯合企業從系統危機中脫身，卻也沒有陷入合法性危機。例如，當引擎處出現了虧損時（如同 1974 的情形），基於一些跟參與趕工競賽無關的原因（我將會在第八章說明），管理階層並沒有明顯的動作，想利用改變規則與速率來瓦解趕工競賽的基礎。工廠的損失，逕由企業集團吸收或移轉給顧客，然後新的總經理進駐引擎處。

系統危機的弔詭之處，在於它事先無法預知。在 1975 年的前十一個月，小型零件課的個人產出水準顯示，這個單位的生產表現，持續低於工業工程師所設的標準比率的 75%，公司無法忍受，但他們也不知道怎樣才能保證最低水準的利潤，因為這取決於所有在機械工廠內的勞工的總產量，而這個總產量卻一直在改變。

第二種危機，則可以比較各種職務的產量水準來測量。

29 這些術語的來由，可參看 Jürgen Habermas，《合法性危機》(Legitimation Crisis, Boston: Beacon Press, 1975)，第二部，第二章。



只要不確定性超出了可接受的上下限，高於或是低於，工人的產量表現就會群聚在 140% 或 80%，或兩者皆有³⁰。產量水準停留在兩者之間的情況顯示，至少還有一些操作員在玩遊戲，不確定性的程度對他們來說是可以接受的，也不會完全不在乎他們的趕工。當操作員有了經驗與資歷，他們就可以讓機器繼續運轉而達到 140% 的穩定產量水準——舉例來說，像車床自動機力夾盤與車床塊（automatic chuck and bar lathes）或自動螺旋機（automatic screw machines）就可以做到。這些機器的設定需要技巧與練習，但是，一旦熟練了，消除了不確定性、趕工對於這些操作員來說，就不再是一個了不起的遊戲了，但是，只要場內沒有動機危機的問題，他們仍會繼續交出 140% 的成績。也就是說，只要其他人還在為 125% 挣扎，他們就會穩坐在寶座上。這些較資深的受雇者當中，有許多人就這樣沐浴在權勢與地位所帶來的榮光之中。在其他狀況不變的情形下，這樣的受雇者，比起那些仍需賣力玩趕工競賽的人來說，階級意識應該更強烈。誠然，其中有些人對公司顯露出強烈的敵意，另一些則活躍於工會組織。然而，比較這些工人跟工廠裡的其他人，我們會發現這中間有個複雜的元素：年資。一方面，高年資者對公司的投入較深（基於對於資深員工的獎賞，像是退休金、工作的保障），另一方面，年資也會提高工人涉入工會的機會。前者有個例子，有一兩個工人冒著臭名遠播的危險，向公司建言如何提昇自己機器的效率！儘管有

91

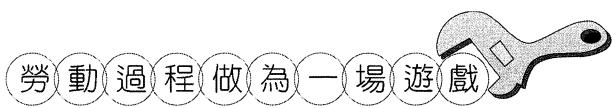
30 群聚在這些點上，同樣可以顯示出有效的交叉登記（cross-booking）（作弊）的狀況。



艾爾麥坎的例子，比率緊繃的情況比起比率寬鬆的情況，較容易發生合法性危機。自從羅伊離開吉爾公司以後，一般來說，比率調整為較易達成的水準，而調職則透過公文流程來完成。結果是：在幾個月後，操作員可以掌握他的職務並且面對所有來自趕工競賽的挑戰與獎賞。在這種情況下，合法性危機不太容易發生。

最後我們必須就系統危機與合法性危機（或動機危機）之間的關係提出問題。第二種型態的危機誠然會加速引發第一種危機。但第一種型態的危機，有時會來自於趕工競賽的崩潰之外的因素，譬如過高的訓練費用或過度的加班等等（見第八章）。另一方面，系統危機會不會是根據遊戲規則一直玩下去所產生的結果呢？如果是這樣，在哪些情況之下，趕工競賽會加速引發這種危機？很清楚地，答案就在操作員產量百分比分佈的各種可能類型上。職務流動的增加，會把產量分佈推向低的一邊。在哪些條件之下，會讓系統危機加速引發合法性危機？也就是說，在哪種情況之下，會讓管理階層在利潤下降時，企圖去瓦解趕工競賽的條件？換句話說，當利潤危機發生時，管理階層會不會讓鬥爭加劇？我將在第十章回過頭來討論這些問題。

趕工競賽的參與及趕工競賽所帶來的效果，掩飾了並確保了剩餘勞動；這些狀況提供了分析的基礎，讓我們至少可以區分出兩種類型的遊戲。第一種遊戲是把工人侷限在工人與科技的關係中，也是包達瑪斯、羅伊、以及史瓦多斯（Harvey Swados）等人所描述的遊戲³¹。如果遊戲持續下去，對於內蘊著被剝奪感的工作結構，仍可能產生同意。但如羅伊指出的，



他那「嘎嘎作響」(clicking) 的遊戲無法吸引他很久，因為他很快就可以熟練每一個操作細節，而把任何遊戲的本質——不確定性——消除掉。侷限於個別工人與他們的勞動過程之間關係的遊戲，只提供了一些被剝奪感的排遣，並且，更重要地，它並未造成對生產中的關係的同意。為了達成這種同意，就必須建立涉及其他生產行動者的第二種類型的遊戲。這種團體遊戲會比較持久，因為它更吸引工人的注意力，並且擴大了不確定性的範圍。他們需要具備技巧，不只操作機械的技術能力，還必須能夠面對不確定的人際關係。

就掩飾並取得無酬勞動來說，當遊戲更廣泛地涵蓋工廠的日常生活時，遊戲就會更有效果。就此而言，趕工競賽可能是一種極端的型態。相較之下，競賽若依附於裝配線，則所有可能的遊戲，範圍都會受到限制，即使這個範圍不如想像中的那麼狹窄。大概來說，勞動過程被組織得越緊密，敵對的階級關係就越有可能出現。我們要瞭解階級鬥爭如何被收編 (contained)，就該檢視另外兩個掩飾並取得剩餘勞動的領域——內部勞動市場 (internal labor market) 與內部國家 (internal state)。

結論

31 Baldamus , 《效率與努力》(Efficiency and Effort) ; Donald Roy , 〈香蕉的時刻〉("Banana Time") ; Harvey Swados , 《生產線上》(On the Line, Boston: Little, Brown, 1957) 。



93

在本章我已試著呈現，勞動過程建構成一場遊戲，是如何有助於掩飾及取得剩餘勞動。然而，「遊戲」的概念不只是一个解釋的工具；它同時是、也必須是一個批判的工具³²。第一，它顯示出個體理性（individual rationality）與資本主義體系的理性（the rationality of capitalism system）之間的連繫。就如同玩家在遊戲中採用策略，以圖影響結果，但結果並不一定如預期，我們也在日常生活中也會做出一些決定，以便影響結果。結果的可能變化是有限的，但不是全然超出我們所能控制的範圍。也就是說，我們真的在創造歷史，但結果不一定是我們喜歡的。我們透過行動，得到我們想要的與意想不到的結果，在「我們的背後」創造歷史。遊戲的隱喻說明了「歷史」自有其「規律」（law），超乎我們的控制，即使歷史是我們行動的產物。趕工競賽、下棋、買一部新車、選出一個總統等情況是如此，不幸的是，發動革命也是如此。

第二，如同玩遊戲會對遊戲規則產生同意一樣，當我們被迫參與資本主義的各種決策時，我們也對資本主義的規則

32 我在這裡所使用的遊戲(game)的概念，與批判理論裡出現的「玩耍」(play)的概念，是相反的，後者指「一組用來組織經驗的原則，這是一種由自主與結果開放的(open-ended)（即，免於外在與內在的強迫）、非工具性的（其意義，追尋其本身的目的，其旨趣在於過程而非結果）、超越一般存在狀態與意識的活動所構成的。」(Francis Hearn, 〈朝向玩耍的批判理論邁進〉("Toward a Critical Theory of Play"), *Telos* no. 30 [Winter 1976-77]: 145)。對馬庫色來說，玩耍可以平衡工作：「玩耍表現了一種無目標的自慰活動，並且滿足了那些已直接導向客觀世界的構成本能。另一方面，工作卻滿足了外在於其自身的目的——即自保的目的。」(《愛欲與文明》(Eros and Civilization) [Boston: Beacon Press, 1955], 頁196)。在我的用法裡，遊戲相似於工作更勝於玩耍。

勞動過程做為一場遊戲



與道德產生了同意。藉著把我們的生活建構成一系列的遊戲、一組有限的選擇，資本關係不但成為同意的對象，還變成了理所當然的、不可改變的關係。我們從來不是集體決定趕工競賽的規則應該是如何；相反地，我們被迫玩這場遊戲，接著我們就會開始維護這個遊戲的規則。第三，就像這個遊戲界定出一組目標一樣，資本主義也創造出一組利益。雖然這組利益並非獨一無二的，而且會隨著時間而改變，但它們確實是資本主義的產物，如我曾經提到過的，趕工競賽及其界定下的利益，乃是一種與時俱變的、獨特的、組織勞動過程的方式的結果。利益被視為理所當然，跟遊戲規則一樣，卻不是經由民主協議形成的³³。第四，由於玩家有獲勝或充分發揮能力的可能性，遊戲充滿了誘惑。同樣地，在資本主義（廣義地說）界定下，或在趕工競賽（狹義地說）中，實現個人利益與滿足需求的可能性，就成為產生同意的工具，其中的規則與關係便顯得自然而無可避免。其他的可能性不是被抹煞，就是被說成是烏托邦。同樣的，所謂的「不滿」，其實就是不滿於，廣義地說，資本主義，或狹義地說，趕工競賽所提供的需求，而非無法滿足一組先驗的「基進的需要」、甚或集體決定「這些需要為何」的需求。總之，這許許多多的「不滿」，並未被導向對抗資本主義，而是被導向資本主義的再生產。

33 我在這邊所指的是哈柏瑪斯的共識的政治形構 (the political formation of consensus)、公共領域 (the public sphere)、以及未被扭曲的溝通 (the undistorted communication) 等觀念。例如可以參見他的《理論與實踐》 (*Theory and Practice*, Boston: Beacon Press, 1973)。

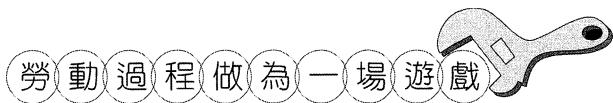


94

作為一個批判的工具，遊戲的隱喻蘊含了一個解放社會的概念，在那兒人們自己為自己創造歷史，自覺地並且深思熟慮。那裡不會有非預期的結果，而道德規範與法律的分野泯滅；也就是說，個體理性與集體理性是一致的。理性而不被扭曲的溝通討論，凌駕於手段與目的之上，如果手段與目的之間的分野仍然有意義的話。需求不是預先給定的，而是遵循著集體的決定。不過，就算在這樣一個社會，還是會有衝突與矛盾，以及不同利益在實現過程中所產生的爭鬥；但這些差異，將在開放且公開的政治討論中解決³⁴。

焦點若集中在各種斷裂與分離：在手段與目的之間、在道德與法律之間、在衍生性的需求與透過需求的滿足而製造出來的同意之間，我們無可避免地建構了一個反現實的、靜態的社會形象——遊戲的隱喻則逼迫我們要去超越。我們曾經看到，參與遊戲，會侵蝕遊戲再生產的條件。我曾經提出這些條件是什麼，以及相應的可能發展出哪些危機。透過這種方式，我們可以拿遊戲隱喻中的動力來分析，協助我們瞭解資本主義的重要變化。吉爾公司與聯合企業工作組織上的差異，顯示了限制雖然越來越多、可供選擇的範圍越來越小，但可供選擇的「數量」卻不斷增大。布雷弗曼考察了構想與執

34 許多馬克思主義者跟隨馬克思的看法，傾向假設在後革命社會或解放社會中沒有政治這回事。這是個明顯的錯誤。見Karl Korsch，〈什麼是社會化？〉("What Is Socialization?"），*New German Critique* no.6 (Fall 1975): 60-81；Cornelius Castoriadis, "The Hungarian Source," *Telos* no.29(Fall 1976): 4-22；Claude Lefort，〈創新時代〉("The Age of Novelty")，*Telos* no. 29, (Fall 1976): 23-38。



行的分離、技術的剝奪、及自行斟酌（discretion）的範圍日益窄化等，並認為這些是資本主義勞動過程的大致發展趨勢，但是他忽略了另一個同樣重要、並且與前一組變遷平行的發展趨勢，亦即在日益窄化的範圍中，選擇的數量卻也在擴大。後面這個趨勢建構了同意的基礎，並削弱工作脫離掌控的力量，使危機不致延續。因此，我們看到了更多可靠的機器、更容易達成的報酬比率、作弊的可能性等的出現，而這些都增加了操作員在趕工競賽中所能擁有的選擇。這個趨勢，也在充實工作內容與職務輪替的架構中，更全面地展現出來。我們將會在下面兩章看到，在這日益狹窄的範圍中，選擇的增加，會在內部勞動市場的興起與內部國家的鞏固中，得到更清楚的闡釋。

第六章 內部勞動市場的興起

近年來經濟學者的作品，不滿於新古典模型的假設，轉而探討經濟制度，強調「內部勞動市場」的重要性¹。內部勞動市場的定義是：

1 Peter Doeringer 與 Michael Piore , 《內部勞動市場與人力資源分析》(Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington, Mass.: D. C. Health, 1971) ; Bennett Harrison , 〈公部門就業與雙元經濟理論〉("Public Employment and the Theory of the Dual Economy") , 收錄在 H. L. Sheppard 、B. Harrison 和 W. J. Spring 等編 , 《公共服務部門就業的政治經濟學》(The Political Economy of Public Service Employment, Lexington, Mass.: D. C. Health, 1972) , 頁41-76 ; Richard Edwards , 〈企業中生產的社會關係與勞動市場結構〉("The Social Relations of Production in the Firm and Labor Market Structure") , Politics and Society 5(1975):83-108 。

一個行政管理（administrative）的單位，例如一間製造業工廠，在工廠裡面勞動的價格與配置，是由一組管理規章與行政程序來控制的。這個受管理規章控制的內部勞動市場，有別於傳統經濟學理論的外部勞動市場；外部勞動市場的價格、配置、訓練等種種的決策，是直接由經濟變項²來控制的。

或如艾德沃茲所言：「內部勞動市場的分析試圖要打開新古典企業的『黑盒子』，而將工作場所的社會關係，視為企業內部勞動交換（labor exchange）系統的一部份，調節升遷、職務配置、薪資比率的設定等等³。」作為一個經濟學者，這些作者通常會試著檢討到底是建立一個內部勞動市場，還是依靠外部勞動市場比較有效率⁴。但是，效率的問題不能夠與內部勞動市場如何促成意識形態的基礎、以掩飾並確保剩餘價值的淬取一事，分開來思考。而後者才是我在這裡所關心的。

卡爾·博蘭尼（Karl Polanyi）認為勞動市場的無情支配之所以不可避免地衰敗，是因為「經濟自由主義的組織原則與社

2 Doeringer 與 Piore , 《內部勞動市場與人力資源分析》(Internal Labor Markets) , 頁 1-2 。

3 Edwards , 〈企業中生產的社會關係與勞動市場結構〉("The Social Relations of Production") , 頁 86 。

4 例如，見 Doeringer 與 Piore , 《內部勞動市場與人力資源分析》(Internal Labor Market) , 第 2-4 章。Koji Taira , 〈內部勞動市場、人力資源利用、與經濟成長〉("Internal Labor Markets, Human Resource Utilization, and Economic Growth") , 為 Urban Labor Market Research Conference 的會議論文，1974 。



會自我保護之間的衝突⁵。」內部勞動市場的出現，就是這個衰亡所帶來的必然結果。新古典主義對於經濟組織的假設，社會學家從未當真，這些現象早就有一個長遠的研究傳統，可以追溯到韋伯與米榭爾（Michels），內部勞動市場只不過是一個新的標籤罷了。不過就我目前的討論來說，內部勞動市場的概念是很重要的，因為它可以讓我們敏銳地察覺到現代企業崛起的過程中，內部與外部變遷的聯繫。更具體地說，外部勞動市場迄今所表現出來的功能已逐步地為企業內部所吸收——也就是被內部化了（internalization）。不過在這裡，重要的不是內部與外部勞動市場之間的對比，而是他們共通的地方。如杜林傑（Doeringer）和派里（Piore）所舉出的，競爭絕不會因勞動市場的內部化而消解，而是穿上了新衣服，換由一組新的約束與規則來調節⁶。在這一章裡，我要探討在生產層面，「佔有的個人主義」（possessive individualism）的再生產機制及其後果。

任何勞動市場——無論是外部或內部——的功能，是將個體配置到各個工作場所。任何一個勞動市場都會界定出（a）一群工作場所（職業），（b）一堆個體（工人），以及（c）一組調職的規則（transformation rules），藉以讓人們按圖索驥。

5 Karl Polanyi , 《鉅變》(The Great Transformation, New York : Rinehart, 1944), 頁 134 。

6 也許並非所有的「內部勞動市場」都是如此。例如在日本，內部勞動市場可以按年資分配勞工職務來運作，也就是不需要一個完整的命令系統來組織。這可以部份說明，在各個企業之間，為什麼廠場所表現出來的個體性會有程度上的不同。

97

調職的規則，涉及的是湊合工人（表面上不受約束）的偏好與適合的工作位置。配置過程的最後結果，往往讓人意外，要不是職缺短少，就是工人短缺。內部與外部勞動市場的差異，是基於工人人口數及相應的職缺數量受限的程度。此外，調職的規則在兩種市場，也各有不同。外部勞動市場最接近純粹的實例，或許是十九世紀上半葉的英國，整體勞動力被當作無差別的人口，在整體經濟中，面對也被視為無差別的所有職缺，成為準備投入職場的人選。若個人與場所之分配不是由供需決定，我們可以假設調職規則是隨機決定的。在《資本論》的一些討論中，馬克思認為資本主義會朝這個方向發展。內部勞動市場最接近純粹的實例，或許是今日的日本大商社，對應於人口及場所的是企業中的受雇者與職位⁷。企業內部的分配規則，根據的是年資與能力兩項因素的某種組合，而前者經常更受重視。若要補充個體的供給量，則需要從更廣大的勞動市場汲取，然而，入口處總在任何一個階層體系的最底層。若是完全封閉的內部勞動市場，新進員工只會從現職者的親屬中選拔。若周圍存在著廣大的外部勞動市場，內部勞動市場的問題，在於一方面要保證個體不會在企業外部尋找新的工作機會，而另一方面，要保證員工享有填補企業內部職缺的優先權。透過強迫的力量、或者透過制度性安排與激勵體

7 Ronald Dore，《英國的工廠—日本的工廠》(British Factory—Japanese Factory, Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1973)；Koji Taira，《日本的經濟成長與勞動市場》(Economic Development and the Labor Market in Japan, New York: Columbia University Press, 1970)。



系的結合，企業可以達成這種型態的內部流動。在下面的篇幅裡，我將指出從羅伊進吉爾公司工作以來，這三十年裡的發展趨勢，是個人離開公司的流動逐漸減少，在公司內部的流動則逐漸增加，而且來自公司外的新進人員也逐漸減少，但他們進了公司也只能先從較低的職位待起⁸。

內部勞動市場的變化

內部勞動市場的出現需要一些條件，一方面，工人一旦被錄取後，大體上要能選擇留在公司，而不是到別的地方找工作；另一方面，公司在從外部勞動市場招募新的工人之前，就要試著在自己的員工中挑選人員以填補職缺。換句話說，必須提供獎勵讓工人能夠待在公司，並且讓公司能夠從自己的人力庫中補充人力。以下，我將會把注意力擺在這些重點上，並討論六種內部勞動市場的條件或面向，這包括了一種分化的職務結構、一組可以用來散播資訊與申請職缺的制度化工具、一套挑選空缺所需的員工的非任意資格、一個職業訓練系統、一組讓員工產生對企業的熱忱以致於讓其他企業的工作缺乏吸引力的方法、最後還有一套在受雇者暫時離職期間，仍能保持他們的忠誠度的手段。

在 1945 年，吉爾的工人不會熱衷於職務間的轉調。相反地，當操作員無法達成期望中的標準時，調職常被當作一種

8 要注意這一點：1944-45 年在企業中的低度流動性，可以部份說明是因為戰時企業間勞動力流動的凍結。

訓誡的手段。分化不大的職務結構往往導致工人對調職興趣缺缺。我們可以看到，在1945年，根據合約中保證的基本薪資，也就是所謂的日薪（day rate），只有三種不同的職務等級。然而就計件工資的估算來說，所有職務的算法都一樣；它只就操作員照預期所能完成的合理數量去估算，而不考慮所需要的經驗及技巧。換句話說，花力氣在車床或自動螺旋機上所能獲得的獎賞，它的估算的基礎，與在一個可以輕鬆達成比率的鑽床上工作是沒有什麼差別的。除了底薪稍微調高之外，唯一可能讓工人對其他職務感到興趣的，恐怕就是在不致於引起管理階層調高產量水準的情況下，所能獲得的最高工資了。舉例來說，六角車床可接受的工資上限是每小時1.35美元左右，羅伊的懸臂車床則只有1.25美元⁹；但是，事實上在六角車床作出1.35美元是一件罕見的事：

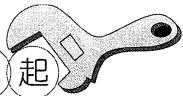
我遇到迪斯普林（Desplains），一個車床工人，在I. C.（伊利諾中央站）車站工作。我問他是不是能夠持續地趕工完成。他給了我否定的答案：

「工具上出了太多麻煩。我可以做到\$1.30，但我做不到。」

我跟一個正在使用杜理（Dooley）的鑽床的車床工人說了一陣子話。他被允許交出\$1.40，但通常他不會超過\$1.37或\$1.38：

⁹ Donald Roy，〈一間計件機械廠中的限制產量研究〉("Restriction of Output in a Piecework Machine Shop"，博士論文，University of Chicago，1952），頁104。

¹⁰ 同前注，頁134-35。



「我們被允許交出 \$1.40，但我們一直沒辦法做那麼多。也許我們會有幾天或是一週的好光景。但是我們無法在下一週趕工成功¹⁰。」

換工作很少有好處。相反的，在一個機器上累積更多的經驗或許是更好的主意，因為這樣就可以多增加一點趕工的機會。

在 1947 年，吉爾公司跟隨著一些大企業像是美國鋼鐵 (United States Steel) 的作法，引進了一套職務分類體系 (job-classification scheme)，目前公司的結構就以此為基礎建立的。在 1975 年，有十二種職等，分別建立在不同的基本薪資上，它的範圍對日薪工人（輔助工人）來說，是從一小時 \$4.62 到一小時 \$6.30；對獎勵工 (incentive workers) 是從一小時 \$4.40 到一小時 \$5.52。各種職務根據職務分類 (job-description) 與職務評鑑 (job-evaluation) 分配到不同的職等。計件水準不再用價格來計算而是用每小時的件數計算。獎勵性工資的計算，先要將某個產量水準定成 100%（即一小時多少件成品，這決定於工業工程部門）做為固定的衡量標準，然後計算超過這個產量水準的部份的百分比，最後將這個百分比乘上基本薪資，就是獎勵性工資。所以，140% 的產量意味著工人生產出多於固定水準的 40%，而會得到相當於基本薪資 40% 的紅利。雖然所有職務可以依同一水準計算，但額外件數的工資則隨著職等而有所不同。同樣有意思的一個趨勢是：高等級職務的產量水準，要比低等級職務的產量水準更容易達成。結果在 1945 年經常讓人離職的職務，在 1975 年卻變得更有吸引力。羅伊洞察到在 1945 年一些普遍的情況：

漢克說在六角車床的一些小伙伴所作的說不上是趕工。「他們在那兒只是在賺日薪而已。你注意到他們動不動就辭職？」

漢克嘲笑著……說艾迪用那台自動螺絲機沒有辦法每小時達到 \$1.40，因為那台螺絲機太讓人容易離職了，從那台機器搞不到半毛錢。他說他認識一個曾在那台機器工作的日班工人雷伊（Ray），雷伊告訴他說這工作太爛了，他只能做到一小時 ¹¹ 85 分鐘¹²。

這種狀況勢必會浪費很多訓練費用。聯合企業的管理階層把技術較高的工作歸到較高的職等，並且給予較輕鬆的報酬比率，所以儘管流動的機會越來越高，這一類的機器（像是車床或自動螺旋機）的離職情形也降低了。同時，新進員工反而要接受高速鑽床「不可能」的比率，隨之就被調教去熟習工廠的規訓，並忍受趕不成工的煎熬。¹³

除了建構一個分化的職務結構，職務依其吸引力高低分級之外，內部勞動市場還需要一個能讓員工選擇、競爭職務空缺的體系。在 1945 年，受雇者或可以利用接近工廠督導經理以達到調職的目的。羅伊提到兩個例子，一個是在工具庫房的喬納西（Jonesy），他已無法忍受在那裡的壓力與挫折；另一個是一位六角車床的操作員，他沒有辦法趕工成功¹²。在大部份的情況下，督導經理可以在他的決斷範圍內，指示或提供員工另一個工作¹³。1945 年的團體協約裡，簡單地提到

11 同前注，頁 134。

12 同前注，頁 416、頁 134-35。

13 同前注，頁 211、頁 311、頁 312、頁 488、頁 489。



了調職的問題，其中確實顯示出這是管理階層自由裁量的範圍：

在某單位內 **接受升遷** 的員工，若無法在 90 天內通過考核，必須回到原屬或同等的職位。

拒絕升遷 的員工不會受到差別待遇或減少年資。[Art. IV, sec.21]

當職務空缺出現時，考慮員工人選，應該要以其部門中的年資、及其考核成績作為基礎。[Art. IV, sec.6]

當年並沒有建立一個體系，可以提供職缺的資訊、或關於如何申請這類職缺、或讓員工知道他們比外面的申請者更受青睞的保證。另外，重視部門內年資的心態，往往把受雇者鎖在單一的部門內。

到了 1975 年，團體協約已經有了一套相當成熟的職務申請系統，可以公告職缺，申請調職，以及在申請者中挑選合適人選的辦法。它是這樣運作的：

當員工在目前工作的能力表現大致相同時，職缺的補充就依照年資來決定。職缺在補充之前，會讓部門內的員工知道這個訊息；公司會擬好一個標準格式，職缺的訊息會依據格式公佈；公司會將這份公告張貼在公佈欄，並從公告當天的上午十點，一直貼到下一個工作日的上午十點；若職缺並未獲得補充，公司會在工廠的各處張貼公告，從張貼當天的下午一點，到下一個工作日的下午一點。申請職缺而被接受的員工，由公司承擔訓練的責任。[Art. IV, sec.5]

員工利用特殊的格式向領班提出申請。如果在原來部門內，沒有任何申請可望被上級接受，這份職務的資訊將在整個工廠流通。再沒任何員工申請，才向外面求才。因此，只有像高速鑽床這類薪水最低、吸引力最小的職務，才會給新進人員機會。這套人事媒合系統，仍然保有管理階層濫用職權與操弄的空間。因此，在某些操作員提出申請後，一些職缺卻疑雲重重地取消了。下面的不時有怨言，說上級決定最後人選，並不是根據他們所聲稱的，以年資與能力的組合來評估。例如，一群黑人抱怨種族偏見影響了管理階層的決策，不過眾所皆知，這類的指控都難以證實。其他的一些員工，則由於一再被告知他們申請的職務並沒有通過而感到挫折。然而，普遍來說，這個系統的確有效發揮了功能，因為如果員工不喜歡現有職務，在通過了五十天的試用期後，總可以找到另外的職務。

內部勞動市場的運作只有靠提供職務訓練才能達成。1945年，任務編排中並沒有提到管理階層必須肩負訓練的責任，但操作員在某些時候會被要求帶其他的員工上手：

這個四軸 (four-spindle) 機工（他的名字叫漢克）告訴我：日工領班史庫奇叫他這個四軸機的日班工人，在他的機器上去訓練另外一個人。這個日班工人請教工廠裡的工會管事該怎麼做，管事告訴他說，帶新人的工人應該比照設定員的薪水。所以他向史庫奇要求了設定員的薪水。史庫奇拒絕了，他說：「你知道我們辦不到！為什麼你要這樣？你帶的那個人對你會是個幫助，你可以生產出更多的

數目！」

「他會只會更礙事！」這個日班工人回答，他拒絕去帶那個新人。¹⁴

可惜的是，羅伊到千斤頂工廠的一個月後才開始田野記錄，因此他沒有提到是否有人帶他的事。他也沒有在他的論文的任何一個地方提到關於職訓體系的事。

102

1975 年時還留有一些曖昧之處。團體協約的確明訂著：「申請職缺而被接受的員工，由公司承擔訓練的責任」，但團體協約卻不提這個責任要如何施行。最常用的處理方式，是讓操作員去帶新進員工，如果他因為新員工的工作件數太差以致沒辦法完成趕工，就讓他拿設定員的薪水（最高職等的薪水）。而其他的處理方式，是讓這些人可以拿到固定時數的設定員薪水，比如說，四個小時。不過訓練仍然是操作員與領班交涉和談判的主題。這有部份是由於沒有明確訂出訓練者對受訓者的義務造成的。就像工作現場委婉的講法：沒有必要對新進員工「交代所有的事情」。當新進者對現職者構成威脅時，訓練者與受訓者之間的敵意會特別地嚴重。舉例來說，新進者有可能比現職者的年資更老；如果是這樣，他可以在現職者被裁員期間取代他。我聽過有關一個老操作員的故事，他在倉儲管理員的職務工作之後，決定申請回到機器上當操作員。每次他要試著操作時，現職的操作員都拒絕告訴他任何事情，到最後，這個老鳥懷著滿腹委屈離開了公司。而當受訓者損害到現職者而減少了他的加班費時，訓練者對受訓者的敵意，也一樣會出現。一個車床操作員，喬治，過去曾經在一段時間內每天工作十二小時，他希望能保持這樣的情況。

他是一個老手，而他的操作員同事認為他是這間工廠裡最好的車床操作員。每次要求他在他的機器上帶一些新手時，他就堅稱這些人永遠無法勝任。管理階層沒有辦法，只好繼續要他加班——他們太需要喬治了。類似情況又發生了，大家都知道這位守著自動螺旋機的老操作員，是出了名不願意向年輕人說明錯綜複雜的設定流程。以我自己的情況來說，比爾剛開始的時候不甚理睬我，只跟我應付應付說明一點點。但當他瞭解我準備在第二班繼續做雜項工作，而我也更認識他之後，他就全盤托出了操作的各種訣竅。不過一般來說，撇開經常出現的摩擦與敵意不談，這套帶人的系統，運作還挺平順的，而且很少有操作員會無法勝任。

到目前為止，我們討論了分化職務結構的引進，與填補空缺的制度化處理。然而，創造出具吸引力的職務層級、以及使這些職務間的流動暢通，這些方法本身並無法保證員工不到企業外部求職。公司要如何減低員工離職的速度呢？我們已經看到，年資可以給予員工申請職務的有利位置；一個員工在一家公司待得越久，他或她就擁有更多機會可以得到一個更有吸引力的職務，而在其他企業找到同等職務的機會就會越少。1945 年起，公司變更了一些制度，開始對年資給予獎勵，而使得受雇於其他企業變得不具吸引力。1959 年，公司引進企業退休年金計劃，直接與服務年資相扣連。1975 年，包括提早退休方案等各式各樣的選擇，都只提供給服務期十年或十年以上的員工。按照一般的體系，退休年齡是六十五歲，而以一個服務年資為基數來說，每個員工每個月可以收到 \$11.00，所以若以三十個基數為例，他每個月就可以從公司收



到 \$330。1956 年，公司又引進一個補充性的失業津貼方案，而在 1975 年，這項措施改為提供給所有擁有一年或一年以上連續年資的工人。在公司因為不景氣而裁員的暫時離職期間，失業津貼與資遣費結合後的總給付金額，每週大約可以達到一般薪水的四分之三；給付的時間依照服務期間而變化，不過最高只能領十二個月。十二個月之後，公司發給一筆退職金，也依照服務年資而定。休假同樣也是按服務長短而定的。在 1945 年，年資一年以上者，可擁有一週支薪休假，五年以上者可擁有兩週。在 1975 年，支薪休假，從持續服務一到三年者的一週，到服務二十五年者六週不等。總而言之，員工在聯合企業待的越久，他們就越會為公司盡心盡力。年資的獎賞，使得員工打消在其他企業尋找受雇機會的念頭。

公司的力量更強大以後，為因應產品——在聯合企業，就是引擎——的需求波動而人事緊縮，會發生什麼事？在 1945 年，若能力相當，就由年資低的先解雇，但是對那些服務年資五年以上的人面臨到解雇的危險時，他們卻可以利用通行全工廠的年資，「擠掉」(bump) 在任何部門服務少於五年的任何一個員工，只要他們有能力做那個人的相關工作就行。到了 1975 年，員工只需在公司服務超過一年，就可以利用通行全廠的年資擠掉其他人。¹⁵ 的確，這使得裁員牽涉到相當大規模的流動，但同時它也提供員工更多基於年資的工作保障。除此之外，就算在裁員發生後，補充性的失業津貼還可以做為維繫同一個人力庫的工具。相對地，員工在 1945 年被解雇後，因為沒有補償性給付，他們發現要等待公司重新錄用，很不容易。他們比較傾向到別的職場尋求受雇機會。換句話說，目前

內部勞動市場的發展是：就算在景氣衰退期間，它仍能組織勞動力來源使之維持在可利用的狀態，這是因為在裁員進行時，年資的計算是以全廠為基礎，而非僅僅根據部門的年資，而所有年資超過一年的人都可能被裁員¹⁶。

內部勞動市場的結果

內部勞動市場促進企業內的流動，但減少企業間的流動。這些在公司內部開放給員工的選擇，縱使是在有限範圍內，同樣地培養出一種競爭性的個人主義，那通常是外部勞動市場才會有的。這對在廠場中衝突的模式產生了巨大的衝擊。在各種職務間流動的可能性所產生的影響，是降低了工人與低階管理者（領班、工業工程師）之間的衝突。一旦操作員被鎖定在一個特定的工作時，他們就被迫與時效調查員作戰，以求取更好的報酬比率。這也就是為什麼時效調查員的陰影，在1945年的工廠的生活中顯得如此龐大。當員工很容易地隨心所欲換到其他報酬比率較易達成的職務時，他們不再會為了某項作業而和製程處作戰。甚至於對保護既有報酬比率也興趣缺缺。資深的員工，因為無法達成某個報酬比率，從而

105

15 在一次訪談中，Wilson（在1957年接掌引擎處的總經理）告訴我年資申請優勢制度擴張至整個廠場，將會跟勞工的利益有衝突。他很肯定地說，在引進超過一年的服務人員可以在全廠擠掉別人的制度後，經理人員傾向讓一大群人出去，以避免因逐漸解雇人員所產生的複雜重新洗排過程。

16 所以內部勞動市場要能有效運作，人員就不得隨意解雇，工會也要強力保護勞動力。



放棄原有職務的情形，在現今並不是什麼了不起的大事，但在羅伊那個時代卻很罕見。同樣地，當操作員厭惡領班對待他們的方式時，他們相當容易就可以跑到另外一個單位或部門，縱使我們知道領班會試著阻止這種調職。領班們對於限制單位內外流動，以及更重要的，避免訓練新員所造成的花費與挫折，的關切程度，較1945年降低了許多。正如在第四章所提到的，領班的角色，逐漸從一個控制者，轉換成一個服務者。就像一個資深領班所抱怨的：「我們要負全部的責任，卻沒有任何的權力」。

正當流動性減輕了階層之間的縱向衝突時，往往卻製造出橫向的衝突：操作員彼此之間，以及操作員與輔助工人之間的衝突，同時都增加了。在第四章，我討論了輔助工人與操作員之間的衝突，還有這如何因流動而更加惡化。加班、社會連帶網絡的建立，將工人納入一個相互承諾與相互信任的體系。因此，如果我現在想要趕工，我已熟識的拖車駕駛摩理斯就不太想要阻撓我。這也暗示，在操作員之間發展出來的競爭，會因為社會連帶而緩和一些，但也會因為現場老鳥太少而加劇。為了爭奪更好的職務，所產生的敵對情緒，造成工人採取彼此妨礙對方工作進度的策略。例如日班的研磨工賴利，在公司的時間已經超過二十五年。他平常會為自己找個速率比較寬鬆的事情來做。他從長久的經驗得知，哪一個工作即將來到他的機器上，然後他利用年資強力影響派工士的決定。史提夫和肯恩分別是第二班與第三班的年輕操作員，他們經常發現自己要負責做一些相當困難的作業項目。他們倆決定合作，並在他們之間調整事情的份量：當賴利來上白

106

天班時，肯恩就設定一個很爛的速率。賴利沒有其他的選擇，只好繼續做下去。車床操作員常常在換班前改變設定，這樣子，接下來的操作員就不能動手腳、想鬼點子了。在一些極端的情況裡，操作員鬧到要互相毀滅，他們會把工具或設備藏起來。然而，這只是整幅圖像的一部份，其實有很多顯著的例子告訴我們，在不同班次的操作員是彼此合作的，他們的確相互彌補對方的失誤、分享業績、或是討論趕工的各種方式。當然，同一班的操作員，比起各班的操作員之間，較常建立起合作關係。同班的直接競爭比較少，而社會連結（social bonds）的時間卻多得多。縱使證據不是很充分，羅伊的評論告訴我們，在1945年工人的合作或許較強。第二班工人們的合作絕對是比較強的，不過羅伊很少說到在不同班之間工人們的關係。在他自己的例子裡，各班彼此間的關係大體上是冷漠的，不過他也提及傑克史塔基與艾爾麥坎的例子，他們會分享業績。像這樣的分享，在今日的輻射鑽頭工人之間是極少發生的，可是傑克與艾爾「作伙鬥陣」走了好幾年。於是我們可以推測：職務間的流動越大，發展必要的信任關係的機會也就越來越少，而信任剛好可以緩和工人之間的緊張與競爭。

內部勞動市場的另一個特徵是在職訓練，這將會瓦解以技術為核心的團體的集體性，並增進個體的自主性。在一些特定機器上，技術之取得是隨職務而定，但是不同技術水平或職等之間的流動，並沒有訓練上的阻礙。同時，如前所述，訓練的關係是建立在協商與個體的自主性之上。一方面，內部勞動市場不僅重分配、導引出橫向的衝突，更透過有限的流動培



養出自主性與個人主義；另一方面，它同時也提供一個物質基礎，把公司的利益表現成普遍的利益。對於年資的獎勵——更好的職務、改善週邊的福利、工作保障、社會地位，諸如此類的——培養出工人對於企業本身及其長久生存的犧牲與承諾。

結論

內部勞動市場經由多種方式，協助掩飾並取得剩餘價值。首先，它將外部勞動市場的主要特徵內部化——即，創造一種由「自由與平等」的勞工所構成的，競爭性的個人主義。第二，它所引發出來的流動性，化解了工人與管理階層在生產環節上的一些緊張，而在工人之間製造出新的緊張關係。這兩種方式，都將工人的利益，建構成一個個體行動者的利益，所對抗的是其他個體，而不是一個階級對抗另一個階級。另一方面，內部勞動市場透過年資獎賞培育出對公司的奉獻精神，在生產剩餘價值的過程中，具體地調和了資本家與勞工的利益。

這種詮釋跟杜林傑與派里的有所出入，他們把內部勞動市場當作一種對於企業專業技術的適應方式。這雖然不是一個完全不重要的特徵，但它很難跟布雷弗曼說服力頗強的貶值論相容：布雷弗曼認為，企業專精技術的態勢正在衰退，而且技術越來越容易取得。內部勞動市場的興起，跟構想與執行的持續分離，這兩個現象要怎麼樣才能調和呢？當然，布雷弗曼不會過問這個問題。而艾德沃茲借用韋伯、克羅齊與古德納



(Alvin Gouldner) 的觀念，說明內部勞動市場是官僚控制體系的一部份，

透過讓職務申請變得比較穩定並可預測，它將企業的權力理性化，然後官僚控制就會激使工人的行為更穩定及可預測；亦即，官僚控制傾向將企業權力的運作合法化，並且¹⁷ 將其轉換成支配權威¹⁷。

雖然他的分析，超越杜林傑與派里之處，在於把焦點放在控制上，但是艾德沃茲就跟韋伯一樣，沒有把權力的行使是如何透過規則而合法化給講清楚。

相對來說，我的討論顯示出遊戲規則的重要之處，不在於增加穩定性或可預測性，而在於它把可增加的不確定性，限制在一個狹窄的範圍內。所以，內部勞動市場一方面將自己建基在一套遊戲規則的複合體上，另一方面又擴張了選擇的數目。我們不該小看這些選擇，以為還不就是個無趣、無意義的工作而已，有選擇和沒選擇有何差別？這些選擇的重要性，在於它給予工人們實質力量，可以依照工人們想要的去抵抗或保護自己免於管理階層的宰制。一如我們在工作現場所觀察到的，內部勞動市場之於工人，利益非常明確，才使他們想去保護並擴大。更進一步說，就是這種利益，將工人吸納進一個職務申請系統，並產生對於遊戲規則及其再現的工作情境——一個技術空洞化的勞動過程——的志願性順從。

17 Edwards，〈企業中生產的社會關係與勞動市場結構〉("The Social Relations of Production")，頁96-97。

第七章 鞏固內部國家

在前面的章節裡，我解析了這個產業將一部份外部勞動市場吸納進企業內部的結果。現在我要檢視另一種的「內部化」過程的意涵——那就是「內部國家」的成長。在寫到進步主義時代時，溫斯坦（James Weinstein）描述了全國公民聯盟（NCF）中的公司領導人，在解決社會問題時喜歡使用「政治以外」（extrapolitical）的手段，意思是不讓這些議題進入公共辯論的領域¹。在當時，像這類「公共領域去政治化」的制度性安排仍然相當原始。從那以後，大公司試著在自己管轄所及

1 James Weinstein，《自由主義國家的企業典型》（*The Corporate Ideal in the Liberal State: 1900-1918*, Boston: Beacon Press, 1968）。

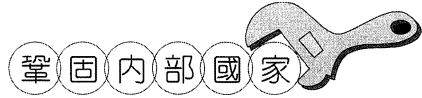
¹¹⁰

的範圍內，透過集體協商以及勞資協調機制等方式，建立政治程序，以解決公司在社會及經濟方面的問題。根據哈伯瑪斯（Habermas）的說法，先進資本主義其中一個關鍵性的特徵，就是在工人與資本家之間，出現了一個政治性的階級妥協，或者用他的話來說，是「生產關係的再政治化（the relations of production）²」。從另一個學術脈絡切入，賽茲尼克（Selznick）也開始注意到產業內的私人政府以及工業公民權的建構。
「由此可以得知，如果集體協商創造了一個政府體系，這必有助於重建管理過程。管理部門對權利越敏感，越能將此一意識落實在日常的制度化生活之中。在此一重建的過程裡，對物的行政管理，轉變成對人的統治³。」

「內部國家」這個概念，指涉的是一組在企業的層次上，組織、轉換或壓制「生產中的關係」或「生產時的關係」所引發的鬥爭的制度。這類制度絕對不是一個新的現象，在壟斷資本主義之下就有，只是採取了一種徹底不同的形式。在競爭資本主義之下，除了工匠組織存在的地方外，大部分都仰賴專制的監工來管控生產中的關係。管理部門與勞工的關係，所依照的是主人－奴隸關係的運作模式。伴隨著大型股份有限公司以及產業工會的興起，內部國家制度逐漸和對勞動過程的管理監督脫鉤，而落實在勞資協調的過程以及定期的集

2 Jürgen Habermas , 《合法化危機》(*Legitimation Crisis*, Boston: Beacon Press, 1975) , 第二部分。

3 Philip Selznick , 《法律，社會與工業正義》(*Law, Society, and Industrial Justice*, New York: Russell Sage Foundation, 1969) , 154 頁。



體協商之中。茁壯中的內部國家，透過對獨裁管理的限制、以及同時賦予工人權利和義務等方式，保護了管理部門塑造與指揮勞動過程的壟斷性特權。

工會及其成員

內部國家從專制體制轉換到霸權體制的過程，是建立在勞工代表在產業政府中有限的參與之上。工會必須一方面夠強大、足以維繫成員對組織的忠誠，但另一方面卻不能強大到足以挑戰企業組織中，管理部門所壟斷的特權及其對勞動過程的控制。從 1945 年開始的改變似乎告訴我們，雖然工人對工會的支持更強了，但工會對管理部門的挑戰卻減弱了。

就像第三章裡所提到的，在戰爭期間，工會的活動被削弱了。不罷工的承諾，奪去了工會最強而有力的制裁手段，而契約中關於維持工會會員身份的條款，則抑制了工會換血的動力：

本公司承認國家戰時勞工委員會所發表者為政府戰時勞工政策，並同意下述維持會員身份以及代扣會費的條款。根據 1944 年 5 月 13 日產聯美國鋼鐵工人聯合會憲章（副本參見附錄一），本協議所涵括的所有員工，從協議的生效日起，皆為工會的正式會員。凡在此日之後加入工會的員工，作為受雇的條件，根據上述憲章在此協議的有效期限內仍為正式會員。

111

不罷工、保障會員資格與代扣會費的系統，是為量身定做一個沒有活力的工會。羅伊了解到，沒有一個上大夜班的操作

員對工會有任何好感：

工會很少成為千斤頂工廠裡聊天時的話題，就是提到，工人們對它的評價也不高。機械操作員對工會的態度，基本上是輕蔑的：「工會所能幹的全部好事，就是每個月從你身上扣一塊錢會費⁴。」

羅伊的夜班裡沒有基層工會的管事，而他又跟日班的人不熟。在羅伊待在吉爾公司的十一個月期間，他只跟自己的工會管事直接碰過兩次面，第一次是在他的管事拿代扣會費的文件給他簽名的時候，第二次見面，則是羅伊跑去替他的操作部門抱怨單價太低；雖然操作時間已經重新改過，但是他們還是不可能達成績效。工會管事對這個議題表示很感興趣，但是他什麼事也沒幹。

由於羅伊與工會的接觸太少，工會與管理階層間的關係如何轉變，就變得很難釐清。雖然他因此無法提供可靠的資料，他的觀察至少指出基層工會幹部少之又少。如今契約內容已經改變，工會與管理階層間的關係也隨之受影響。強制入會制度被引進，這使得員工在通過試用期之後，就能取得會員資格。人事懲處已經程序化，必須完成一個接著一個的步驟，才能解雇工人。除了第一個步驟（口頭警告），每個步驟一開始時，工會就會被告知而且參與懲處流程。最後，管理條款

4 Donald Roy , 〈一間計件機械廠中的限制產量研究〉("Restriction of Output in a Piecework Machine Shop", 博士論文, University of Chicago , 1952), 頁 434 。



中增加了一段限制的文字，規定公司「在實施任何對員工就業安全有直接或負面影響的重大措施前，須先告知工會。」

112

然而，一般員工的態度跟 1945 年時相去不遠，他們非常懷疑工會幹部保障會員利益的能力與意願。這一部份是因為工會領袖在日常活動中絕少展現看得見的權力，而且很少為會員出手干預。然而工會的角色是為了維護現狀，它的權力通常是看不見的——用來防範管理階層的獨斷行爲。然而，這種權力仍然有其影響力。工會出面，旨在嚇阻管理階層破壞勞動契約的內容。因此只要管理階層「照規矩來」(play it fair)，工會就好像什麼事也沒幹。因此，老實說，即使管理階層為了保護工會的合法性，並突顯工會相對於資方的自主性，就一而再、再而三地破壞契約，獲利的仍然是管理階層。雖然工會的無能，工會幹部中飽私囊、貪污腐敗、跟公司串通等等，已成了關注的焦點，但是工會的領導者為了維持最低限度的合法性，還是必須展現出自己是獨立自主的。管理階層則認識到一個合法的工會作為集體協商對象，是必要的，因此也願意接受對其獨斷權力的限制。

跟那些沒有納入工會的生產單位比較，才會突顯出工會存在的重要性。沒有工會的單位，懲處工人更沒有原則，也不受員工申訴機制制衡。羅伊的一個受訪者就支持這種看法：

跟我相處這個人，以前在吉爾公司擔任檢查員，當我告訴他我在吉爾公司工作的時候，我注意到他沒有發表任何議論，寧願保持沉默。「我猜吉爾的名聲不太好」，我說。「在產聯來了以後已經好多了」，他說。「在工會來之前，他們對工人很不公平，員工得在七點鐘上工，枯等到料件

進來，如果沒有料件，員工拿不到等待時間的工資就會被趕回家。他們才不管員工怎麼想⁵。」

在 1975 年的聯合企業，一種行為與態度上的明顯分歧，突顯了部分員工持續的矛盾心態。一方面，對工會「還不是沒屁用」(ain't worth shit)、幹部貪污腐敗、以及只會收會費——在 1975 年已經提高到每個月從每個工人的薪水裡扣十塊美金——並且把錢花光光等等，諸如此類的抱怨不會停止過；另一方面，一旦員工有事情要申訴，比如說覺得被管理階層欺騙了、或是一個操作員同伴會危害到其他人的工作時，他們第一個動作就是跑工會。工會甚至被當作對付任何冒犯者的武器。有一次我代別人的班，有人就這樣對我說：「我要找工會來對付你」——這顯示工會並不像那些評語所稱的一點作用也沒有。對工會的抱怨，似乎都指向在工會任職的個人而不是工會這個制度，這制度一般而言是在保障工人免於管理階層的侵權，不管現任領導人是誰。

創造工業公民權

在內部國家治理下的工廠日常生活，以一組由契約規範的權利與義務，以及對於「社會契約」的含糊承諾，把勞工納入政治過程之中。這個承諾落實在企業裡有：第一，對年資的回報上，例如年金計劃、失業補助金、年資優先僱用權

5 Roy , 〈限制產量〉("Restriction of Output") , 438-39 頁。



(bumping rights) 等等；以及第二，申訴機制，這些機制被設計來保證平等對待員工，並確保所謂的「工業正義」。工會這時成了裁判，一方面要保障工業公民們的權利，一方面又要監督對於那些違反契約義務的人的懲罰：

我們認為，就像你所看到的，工會是一種在工業社群中推展民主程序的嘗試；在一個既存社會的架構中，人們要使這個社會運作，就必須設定規則與管制的手段，來管轄人與人之間的關係，一個組織化的社會就建立在這樣的原則上⁶。

球員兼任裁判的結果是，在地方工會每個月舉行的會議中，工會主席吉姆發言時總會穿插著這麼一件（大意）：「我們（引述原文）最大的問題是曠職」，或者「我對你們大伙的表現感到驕傲，比起十二月⁷，曠職的狀況少了一半」（事實上，主要的原因是失業率翻了一倍）。日常面對一般員工時，工會領導採取個人化的處理方式。工會會員和幹部，特別吉姆，之間的互動，最緊張的時刻在於每月地方分會討論申訴案件有否處理，或已進入處理程序時。工會的努力、或更應該說，不努力去保護某某會員，都會點燃怒火。這種例行會議，

6 Walter Reuther，〈個人主義 vs. 工會主義〉("Individualism vs. Unionism"，收錄於 *Source Book on Labor*，Neil Chamberlain 編 (New York: McGraw-Hill, 1958)，頁 144。

7 不幸的是，羅伊在 1944-45 年間從未參加過工會的會議。這造成研究上的困難，使我無法分辨工會領導階層對管理階層的態度是否比以前更好鬥。當然了，我們很難想像早年的工會領導人會把近來的曠工現象當成「工會」的問題。

至少對那些來開會的 6% 到 9% 的會員來說，變成了發洩在工作現場累積的挫折的一道安全閥。每當有那種影響全體會員或一整個部門員工的**集體訴願**，或者在契約之外的管理原則爭議發生時，吉姆還是堅持己見：「你們有什麼好申訴的嗎？如果有，就說出來聽聽，如果沒有，就把機會讓給別人。」每個案子都被當成個人問題，謹遵登載在「神聖不可侵犯」的勞動契約上工業治理的規則處理。

工人們對於工會幹部或會務人員的抱怨，環繞在他們是否公平處理申訴案件。因此，工會人員的種族偏見，就成了一個最具爆炸性的議題（超過三分之一的工會會員是黑人，但是整個工會幹部團隊都是白人），換句話說，對工會組長與申訴委員們儀式性的、慎重其事的、有時甚至是相當殘酷的譴責，只會強化工業政府的規範性立場，也就是法律之前、人人平等。但這種法律究竟為什麼樣的利益服務？從來沒人探索過，更不用說被質疑了。

利益的具體調和

在日常生活中，工會幹部擔任裁判，並執行契約及像趕工這一類慣常行為中的規則。他們捍衛遊戲規則的熱情，部分來自於他們每三年一度參與對於這些規則是否改變的集體協商中所扮演的角色。在羅伊的時代，新契約的訂定與延續幾乎每年都會協商。現在，就像在許多其他的產業的情況一樣，聯合企業的契約一訂三年已經穩穩制度化了。



集體協商，一方面**移轉**（displaced）了廠房內不同生產人員之間的衝突，那些衝突有時會導致工作中斷；另一方面，在協商的架構裡卻**再造**(reconstitute) 了這些衝突。透過這種衝突的重組，集體協商創造出工會與公司之間基於企業的生存與成長的**共同利益**⁸。集體協商是階級鬥爭的一種形式，也就是說，在這種鬥爭當中，工人形成一個對立於資本的階級。但在這種特定的形式中，階級鬥爭圍繞著那些邊際性變革，無濟於改變勞資關係的本質。這些邊際性變革協商的結果，反而使得資本家的所有權與控制權，成了同意的對象。換句話說，集體協商可以看成是另一場遊戲——這回是一場**決定其他遊戲的規則與結果**，例如趕工競賽——的遊戲。一如往常，界定集體協商的遊戲規則的情境，既已參與了遊戲，就被視為理所當然，毋庸置疑。抵觸已存在的集體協商的遊戲規則，或無法達成協議，可能會導致罷工或者更高層面強制仲裁。當集體協商在某一產業或企業中破裂時，資本關係可能會受到質疑，但是在這些產業或企業之外，集體協商的破裂，卻往往反而**強化了**對於集體協商的熱誠，以及公司生存與成長所帶來的共同利益。

8 Adam Przeworski 把這種情況當作是「資本家的利潤等於工人的儲蓄」。他這個概念指的是，工人衡量自己未來幾個月或幾年內的就業，並對工資的有限成長表示「贊同」(consenting) 的利益算計。也就是說，今天的工資限制，讓明天的利潤積累與工資的進一步成長變成可能。透過這種方式，資本家與工人的利益具體地調和起來。（Przeworski，〈資本主義民主與朝向社會主義的轉型〉("Capitalist Democracy and the Transition to Socialism")，University of Chicago 未出版論文，1978。【譯按：本文已經在1986年出版，收錄在《資本主義與社會民主》(Capitalism and Social Democracy) 一書的第五章，中譯由台北：桂冠出版。讀者可自行參考。】）



我面晤一個膽怯而且頗具合作精神的地方工會領導，他舉了馬路對面的卡格（Cog）公司為例，「幾年前他們和工會協商破裂而有過一場罷工，然後工廠關了，搬到南方去。那邊很多的員工都想要進我們聯合企業工作。」這當然不是說，強制執行集體協商所達成的協議本身，不足以讓一家公司經營不下去。這是可能的，因為對工資的承諾本就優先於利潤的榨取。但是這種意外情況之所以會出現，不是因為資本主義的組織原則被拋棄了，而是由於特定的企業沒有能力創造足夠的產品，來滿足勞動與資本分配利益的需要。因此，集體協商代表的是一種在資本與勞動的代表者，亦即管理階層與工會，之間共同利益的制度性產物，只是必須奠基在一個物質前提上——那就是利潤的成長⁹。

116 内部國家的相對自主性

工人與管理階層雙方都服從於非人化的法令規章，正是內部國家興起的表徵。更進一步說，這些法規預設了一種自主性，也就是唯有透過一種合乎規定的、非獨斷性的方式——最常見的就是集體協商與共同管制（joint regulation）——才能改變這些法規。賽茲尼克描述這種僱傭關係的進化，是從「帝制式的契約」（prerogative contract）——在勞工賣出勞動力時，管理階層對其消費方式，如果有的話，也只受到很少

9 可參考上文中提到更多細節，有關「同意」的物質基礎與導致此一同意崩潰的條件。



的禁止與限制——進展到「建構式的契約」(constructive contract) 與「創造性的仲裁」(creative arbitration) 的過程，也就是在勞動的運用上，必須建立程序加以管制¹⁰。限制管理指揮權以及專斷規則，一方面加強了對勞工的保障，另一方面不只反映出工會與內部政府地位的上升，也反映出外部政府機關的間接管制。這顯現在「(1) 政府利用採購機會，強加一些標準在與公家機關有契約關係產業上，以及 (2) 政府主要針對像是公民權利或是公利事業之管制等其他問題的立法和政策，間接發展出來的管制機制¹¹。」工業政府很少受到外來干預與管制的威脅，已經成為公共政策私有化的承擔者。「因此，公共政策的發展較少透過疊加的管制，而多半是因為政黨訴諸公共利益來支持新的需求與權利主張¹²。」

賽茲尼克記錄的正是內部國家的相對自由。首先，是免於外部公共體系干預的自由，其次，是免於資本家或管理階層直接經濟利益之干預的自由。我們將在後面的章節中詳述個別公司與外部團體之間的關係。在此只要提一點就夠了：賽茲尼克的分析活生生現身在聯合企業的「積極行動計劃」*(affirmative-action programs) 上。管理階層提出了一個年度計畫案，訂出種族與性別佔公司總勞動力組成比例的目標，並上

10 Selznick , 《法律，社會與工業正義》(*Law, Society, and Industrial Justice*) , 第四章。

11 同前書，215 頁。

12 同前書，229 頁。這當然是從自由放任主義發展而來的。在這種情形下，強大的工會極力保護其會員資格，而脆弱的工會與無組織的工人卻一事難成。

* 譯按：（美）鼓勵雇用少數民族成員及婦女的積極措施。

呈給政府批准。換言之，外界機關並沒有干預或要求聯合企業
¹¹⁷ 訂定黑人、女性或其他人佔員工的比例；但它還是順從比例限制，並簽署認可。

對本章的論點來說更加重要的，是相對的自主性的第二個自由。內部國家的相對自主性，在此有三個相關的意義。首先，勞工與管理階層一體適用於契約中規範的規則和管制。這個自主性之所以是相對的，因為內部國家為確保生產關係的再生產，必須防範管理階層自身獨斷獨行的傾向以致於破壞生產時所產生的同意。在這個意義上，相對的自主性，是取得同時掩飾剩餘價值時所必要的一種自主性。其次，內部國家的自主性之所以是相對的，是因為唯有在剩餘價值既能取得又遮掩得住的情況下，才有其存在價值。危機一旦來臨，就會危及這種自主性，工人又淪回管理階層任意處分的對象。第三，在有組織的勞工階級已出現（由具有一定程度的獨立性和實力的工會所組織的）的情況下，內部國家的相對自主性，體現的是制度化的管理權。再者，契約可以協商，也暗示了工會具有相對的自主性，亦即，自主性必得受到資本積累的限制。若只需承認工會作為談判工具的情況下，支持工會領導權有一些相對自主性，是合乎公司利益的。也就是說，公司與工會幹部之間的協議，只要沒有那種所謂的「甜心」契約，亦即雙方沒有明顯的「勾結」，就保障了內部國家的相對自主性，儘管這種勾結的形式有時是難以察覺的，就像這種超級年資條款：

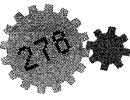
在裁員事件發生時，若是只為了達到裁員的目的，工會的幹部……應該被視為比任何其他員工更資深……【第四條，第十章】



在我剛進聯合企業工作時，契約協議的結果才公布，工會的合法性一時之間遭受打擊。新的團體協約包括一個更自由的年金計劃，這是勞方最重要的收穫。令一般員工憤慨的是，大部分的工會執行委員們都將近可以退休了。針對這份新計劃，員工們在我面前展現出來的幾乎都是負面情緒，甚至於每個我問過的人都要投反對票。我問比爾他要投給哪一邊，他回答說：「他們要提供一份更優渥的退休年金，但是對我來說沒用，我還有十五年的工作要做。我們都要投反對票。」那調薪的狀況怎麼樣，我問。「百分之五，我們得到的就這麼多，沒什麼了不起。工會幹部應該會接受，但是我們無法同意……他們要的是更多的年金，那是為他們量身定做的。」然而，奇怪的是，最後正式宣佈的結果是會員以 408 票對 307 票支持新的合約。

無庸置疑的，管理階層注意到增加年金對工會理事們是有吸引力的，同時也知道，一般會員對拿到這一紙廉價契約會有多憤懣，但他們覺得值得一試。我主管和我的討論，顯示出管理階層認識到維護工會相對自主性、以及反應會員態度的重要性；舉例來說，他注意到工會理事會中缺少黑人代表，他也知道工會要每天有效地擔任警察的角色，就必須在每三年的契約談判中，取得一般會員最低限度的支持。

一旦無法協調出勞方可以接受的契約，就會使工會威信掃地，無法維護現狀，並且可能導致現任工會幹部，特別是理事長，在每三年一次的選戰中失利。正因為工會幹部通常都想要保有他們的地位，選舉就成為在管理階層面前維繫工會權威的一種方式，儘管這種機制不如想像中那麼有效。但是選舉制度

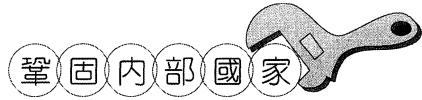


帶來一個更重要的後果，那就是會員普遍會認為現任的工會幹部失職，才會造成契約談判失敗，勞工所獲甚少，而不是工會的結構，以及工會與公司之間的關係造成的。換句話說，在地方層次上，工會政治無論是一派獨大制或兩黨體制，只要有個能成功地叫幹部下臺的選舉制度在運作¹³，這個選舉機制就可以有效地蒙蔽、從而保障管理階層和工會之間關係的結構性脈絡。工會的相對自主性作為一種制度，儘管面對著領導權脆弱的問題——有時正因為它脆弱——一直都存在著。在聯合企業的引擎處，地方工會理事長的位置，現在有時只是兩個資深的操作員在輪流。對於工會不滿經常把砲火對準這些個人。某些更資深的員工經常聊起往昔的理事長們，說他們才「真的為大夥在打拼」（其中一個前理事長甚至爬上了國際工會的更高位子）。其他人則會說「工會裡現在真正需要的是一些新血」。

工業政府的相對獨立性，免於狹隘的資本經濟利益與外來的干預，有助於掩藏那被集體協商與施捨性質的「工業正義」所保護的財產關係¹⁴。更有甚者，當這種自主性遭到侵害

13 因此，Seymour Martin Lipset、Martin Trow 與 James Coleman 在他們對國際印刷工人工會（ITU）的研究中所描述的那種兩黨體系，是廣大社會中的兩黨政治體系的類似產物。這種體系孕育同意的方式，與總體政治中的政黨系統的同意，有某種類似性。同時，針對礦工、靴業工人與同屬國際印刷工人工會的研究，指出了創造與延續產業政府「民主」實踐的地方自主行動的重要性。產業工會中的兩黨政治系統，並不是這類生產現場民主化的起因，相反的，卻是其後果（Seymour Martin Lipset 等，《工會民主》（*Union Democracy*）[Glencoe: Free Press, 1956]）。

14 有人可能挑戰說，這些對產業政府的看法已經被工業社會學家的陶醉感所影響了。然而我一再重複指出，我的結論只適用於工會強大擴張與少數大公司



時，所暴露出的是人性的脆弱，而不是財產關係。就本質上來說，人性的脆弱通常不是被當成一整個結構性情境的後果，而是被當作既定的——當成人類本性的一部份。

結論

內部國家與內部勞動市場提供了類似功能。因此，在這一章裡我們看到內部國家如何以其相對的自主性，透過申訴制度與集體協商來型塑工會與經理階層具體的共同利益。它在利潤的增長之下，運用員工分紅與加薪等物質上的讓步的方式，具體地結合了工人與公司的利益。它透過將工人塑造成個人——擁有附帶的權利與義務的工業公民——而非勞工階級中的成員，而掩飾了資本主義勞動過程中的生產關係。最後，生產時的關係的鬥爭，由於申訴程序而得到調解，並且被轉移到集體協商之中¹⁵。

支配產品市場的特定經濟部門。在其他部門，例如農業與公共部門，內部國家與內部勞動市場不是很邊緣、就是根本不存在。更有問題的是，即使在那些所謂的壟斷部門裡面，內部國家與內部勞動市場也未必是像我這裡呈現的，以一種像是正式中立規範的風格，或是沒有摩擦的方式在運作。但是就像我已經在前文中指出的，所謂「公平」(justice)的行政與人力配置的偏差的存在（如果不是太關鍵或太持久），對於內部勞動市場與內部國家產生同意的機制，造成了弔詭的增進而非減弱的效果。在平時，偏差導致的不是對這系統所支持的社會關係的瓦解，而是對系統未臻完善的關注。

15 本章強調科層體制作為一種支配形式的意涵。傳統上，工業社會學企圖擺脫此一觀點，而更傾向來自韋伯作品中盛行的看法，把科層體制視為「技術上比其他形式的組織更優越」(Max Weber, *Economy and Society*, 3 vols. [New

120

另一方面，內部國家與內部勞動市場，對同意的生產，提供了輔助的功能。在本章與前兩章之中，我提出下列觀點：勞動過程的轉變與內部勞動市場的興起擴大了工人的選擇，從而建立起同意的基礎。然而，這種同意只有在管理階層不強制指定工人做出選擇——例如調職(transfer)一事只能事工人主動提出並透過職務申請程序來進行，又如懲罰只能針對踰越選擇權的地方，像是工人選擇待在家裡不上班。更進一步說，當強制的使用，限制在那些觸犯了界定選擇範圍的遊戲規則的行為時，強制的運用也會醞釀出同意。內部國家的相對自主性保證了，在生產的調解上，強制力所能扮演的角色更為有限¹⁶。

York: Bedminster Press, 1968], 3: 973)，因此，工業科層體制或多或少被當作是比較有效率的生產組織。（舉例見 Robert Merton, *Social Theory and Social Structure* [New York: Free Press, 1968]）；Peter Blau, *The Dynamics of Bureaucracy* [Chicago: University of Chicago Press, 1955]；或是 Philip Selznick, *TVA and the Grass Roots* [Berkeley: University of California Press, 1949]）相對的，Alvin Gouldner 與 Michel Crozier 認知到韋伯對科層制論點中的另一面，而呈現出規則如何分散了工人與管理階層之間的緊張壓力。（Alvin Gouldner, *Patterns of Industrial Bureaucracy* [New York: Free Press, 1954]；Michel Crozier, *The Bureaucratic Phenomenon* [Chicago: University of Chicago Press, 1964]）Crozier 將支配視為工業工作中無可避免的特徵，而 Gouldner 則與此種無可避免的說法相對抗；然而這兩個觀點，都跟內部國家所隱含的意義不同，內部國家指出這種支配，是資本主義生產關係的一種產物。

16 強制力與同意的雙元觀點，來自葛蘭西在支配與霸權，以及暴力與文明、政治社會與市民社會的對立方面的著作。他對於這種二元觀念的關係的論述，或許是未進一步發展但深具啟發性的：「以真正的事實來說，第一種『面向』(perspective) 越是『直接』與根本，第二種面向就經常變得越是『疏遠』(distant，這不是指時空上的，而是指辯證關係的疏遠)、複雜與雄



然而，在內部國家的組織之中，仍有一些模糊難解之處。正因為內部國家結合了工人與經理人、勞動與資本之間的利益，它也就承認了這些利益中潛在的敵對性，例如工人們意欲增加他們對勞動過程的控制時就會顯現。與不承認在其結構中有階級存在的總體國家機器相較，不同的是內部國家明確承認階級，因此至少是潛在地，容易受到階級鬥爭的傷害。第二次世界大戰以後，在團體協約中哪些議題可以協商，變得十分不確定，但在那以後，這種不確定性卻以各種方式建立管理階層指揮勞動過程的特權，而被銷融了。無論這個結果有何道理，後果是相當清楚的。

因此，在第三部份中，我呈現出1945年到1975年這段期間，強迫的運用，已經逐漸被限制在破壞遊戲規則的行為上，這些規則，限定了一直在擴張的同意的遊戲領域。準此，我認為企業透過組織、移轉與壓制勞資鬥爭、透過把公司的利益建構並呈現為勞資整體的利益、透過促進工人的個人主義，確保並掩飾了剩餘價值。我同時假設了，這個掩飾並取得剩餘價值的過程，可以不必假手那些外在因素，諸如總體國家機器、市場與勞動力的再生產等等，而得到闡釋。這些外在因素

渾（ambitious）。」另一段話他這麼寫道：

「現在，霸權在其特徵為強制力與同意相結合的、取得一種互惠式的均衡的、而非強制力預先遠遠超越同意的，議會體制的典型領域裡『正式』運作著。因此，強制力的出現總是企圖確保下列條件，亦即總是必須根據多數人的同意，也就是以所謂輿論機構——報章與社團的反應，因此是在既定情境裡被刻意操弄的反應，被表達出來。」（《獄中札記選》（*Selections from Prison Notebooks*, New York: International Publishers, 1971），頁170, 80。）



現在不能再忽略了，本研究接下來將討論這些外在因素與資本主義勞動過程的形式、再生產與轉型之間的關係。

第4部份

勞動過程的
相對自主性



第八章

經濟蕭條中的勞動過程

到目前為止，我已闡述了資本主義生產關係的一般特性，如何導致資本主義勞動過程，形成在本質上同時是掩飾和取得剩餘價值。我已經討論了在吉爾公司和聯合企業中，透過強迫與同意不同方式的結合，如何具體地完成這個過程。在這一章裡，我將檢視不同的生產關係，泛言之即在原料供給、產品及勞動市場中具現的關係，如何影響勞動過程。我將處理的因此是針對那些抨擊工業社會學忽視了「環境」的批評。

123

最近，有研究者針對西方電子第一個輪班生產線實驗所收集到的原始資料，進行了新的統計分析，並指出提高的產量中，78.7% 可以歸因於加強工作紀律，14.5 % 歸因於經濟蕭條的來襲¹。此外，我們也可以假設經濟蕭條的到來，事實

124

上導致管理者強化監督行為。儘管如此，工業社會學在闡述工業行為上的成功，顯示出工作現場自身，可以正當地視為一個系統，因此是一個合理的分析單位。因此，羅伊除了失誤未將吉爾公司的脈絡納入考慮外，他對限制產量的分析算是相當的完整。但在此，工業社會學又一次地將必須解釋的問題，誤以為不必解釋。重要的，不在於建立環境如何影響勞動過程的一般性陳述或假設，而是要將勞動過程的相對自主性視為一個未決的問題。

處理企業和其環境之間關係的問題，就落到組織理論的頭上。雖然沒有使用我們的詞彙，湯普生具開創性的作品，直接處理了相對自主性的問題。就我們的研究旨趣而言，湯普生論點中最關鍵的，是他指出一個組織會以以下幾種方式，將組織的「技術核心」(technical core)與外在環境的變化隔絕開來。這幾種方式有：吸收環境影響的「緩衝」(buffering)、緩和波動的「調整」(levelling)、加強對外力滲透之適應的「預測」(forecasting)，以及最後的絕招——定量分配(rationing)²。就如我在第一章所指出的，由於湯普生將他自己的架構呈現為一個具有普遍適用性的架構，因此沒有認知到，他的分析其實和資本主義一個特殊時期息息相關，在那時期，某些大企業大到可以吸納某種程度市場的不確定性。

1 R. H. Franke 與 J. D. Kaul，〈霍桑實驗的第一次統計詮釋〉("The Hawthorne Experiments: First Statistical Interpretation")，《American Sociological Review 43 (1978): 623-43。 。

2 James Thompson，《行動中的組織》(Organizations in Action, New York: McGraw-Hill, 1967)，第二章。



若要利用湯普生架構，主要的難題在於技術核心的定義和位置。雖然他確實區分出三種類型的科技：長期連鎖的（long-linked）、中介的（mediating）以及密集的（intensive）。然而由於他的討論太過一般性，以致於無法進一步發展「技術核心」的概念。究竟什麼是被隔絕的、為什麼必須隔絕、什麼標準可以用來衡量隔絕的程度，這些問題在他的架構中都不清楚。做為工業社會學的一種修正版，組織理論全部的注意力，往往放在不同環境中的組織行爲³。職此，組織理論最弱的地方，正是工業社會學最有力之處：對於組織內部過程的瞭解。在這裡，我將嘗試在馬克思主義的架構下，綜合兩個傳統中的基本要素。

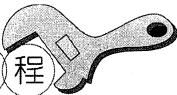
如果所謂的技術核心就是勞動過程，區別勞動過程作為一組關係的面向及作為一組行動的面向就變的很重要。由於兩者必然同時存在，所以勞力耗費——即勞動力轉化為勞動的行動，和生產中的關係，兩者就可能彼此獨立且無關。如果的確如此，這就和我分析中到此為止未曾明說的預設有所衝突。我的預設是：生產時的關係所型塑的行動，與「承載」這些關係以及參與這些具體行動的個人的特質沒有關連性。無論黑人

3 Pual Lawrence 與 Jay Lorsch , 《組織與環境》(Organizations and Environment, Boston: Harvard University Press for the Graduate School of Business Administration, 1967) ; F. E. Emery 與 E. L. Trist , 〈組織環境的因果脈絡〉("The Causal Texture of Organizational Environments") , Human Relations 18 (1963): 20-26 。Thompson自己認為：「我把重點放在組織行爲；至於組織內的行爲，只在有助於我們了解整個組織的情形下，才加以考慮。」(Organizations in Action , 頁ix。)



或白人、男人或女人，我假設所有人都用同樣方式玩趕工競賽。我們現在必須放鬆原先的假定，並考慮相同關係會隨著不同人群、不同時間轉化成不同的行動。在行動和關係的面向無涉的情況下，必須發展出一個整合不同特徵的人群如何回應他們所嵌入的關係的理論，亦即發展出一個整合關係與行動的心理學解釋⁴。在這種情況下，檢視外在於公司的情境如何影響生產中的關係、勞力的耗費，以及在不同時間（這

4 至少在本研究中，我已經試著解釋同意的組織，也就是掩飾同時取得剩餘價值，但明裡並未引用心理學。這樣的省略是可以接受的，因為勞動過程中〔社會〕關係到行動的轉換是不變的，或者像馬克思所說，是求生存所必需的。如果資本家要以資本家的身份生存下來，他們就必須競爭與積累；如果工人要以工人的身份存活，他們非得把勞動力賣給資本家不可。把個人當作社會關係的承擔者或代理人，並且將社會行動當成是這些社會關係（與其限制）的後果，掌握了資本主義存在的必要性質。在這個脈絡下，心理學可以被簡化為一種需要 (needs) 的理論：資本主義如何產生需要，在資本主義發展過程中的不同面向產生出何種需要，以及資本主義能否滿足它自身所創造出來的需要。布達佩斯學派，特別是 Agnes Heller 的作品《馬克思的需要理論》(*The Theory of Need in Marx*, London: Allison & Busby, 1976)，或許已經是這種理論的極致發展。然而，布達佩斯學派 (the Budapest School) 忽略了潛意識的情感與驅力，而批判地揉納弗洛依德心理學正是法蘭克福學派最出名的貢獻之一。（例如，Herbert Marcuse, *Eros and Civilization* [Boston: Beacon Press, 1955]；Wilhelm Reich, *Sex-Pol* [New York: Vintage Books, 1972]；Max Horkheimer, "Authority and the Family"，收錄於 *Critical Theory: Selected Essays* [New York: Seabury Press, 1972]，47-128 頁；Theodor Adorno, "Sociology and Psychology," *New Left Review* no.46 [November-December 1967]: 67-80 與 no.47 [January-February 1968]: 79-99。批判理論傳統中兩個分歧的新詮釋，可見 Russell Jacoby, *Social Amnesia* [Boston: Beacon Press, 1975] 與 Jessica Benjamin, "The End of Internalization: Adorno's Social Psychology," *Telos* no. 32 [Summer 1977]: 42-64。）



一章的課題)、不同群體(下一章的課題)下生產中的關係與勞力耗費的共變關係，就變得相當重要。

市場中的變動

我從1974年7月到1975年5月在工作現場生涯，為方便起見，可以依1974年12月31日引擎處經理被撤換這個事件區分為前後兩個時期。當我到聯合公司時，公司已經開始擴充雇員的人數。在統計調查的農場所得以及作物產量增高的激勵下，1974年農場設備的零售市場需求非常大。

聯合企業的農業設備處販賣它所有可能製造的東西；引擎處的產量，以最快的速度擴充到產能的極限。由於勞動市場處在約略已充分就業的情況下，公司並不容易招募到機械操

個人在資本主義之下直接接受附身於社會關係之中的命令的看法，現在成了爭論的議題。對阿多諾來說，由於壟斷資本主義對個人抵抗的剝奪如此徹底，精神分析，建基於自我、本我與超我之間的動態緊張，在此因此變成無關緊要。Russell Jacoby 追隨阿多諾，提出了「否定式的精神分析」(negative psychoanalysis)，一種有關缺乏主體的主體性的理論。法蘭克福學派主要人物因此主張，與資本主義之理性的再生產一致，先進資本主義的制度穿透並塑造了個人的本能與驅力。然而，Wtihelm Reich 墓信個人本能具有不可滲透與解放自身的潛力；資本主義可以壓制但是不能摧毀這些追求自由的本能力量。這些爭論顯示，若是無法澄清有關人類本質的假設，不管是根據需要或是心理分析範疇，馬克思主義都將永遠殘缺不全。

當我把勞動過程看成一場遊戲時，我不只要呈現資本主義為了自身的目的，如何動員出對於異化勞動的適應性，我更要指出人類解放自身的潛力，也就是工人集體控制勞動過程的本能動力，在經驗上是存在的，只不過這種動力在資本主義之下，以一種遊戲的扭曲形式被表現出來。



作員，管理部門猶豫是否要雇用缺乏經驗的雇員。管理部門有兩種選擇：一種是花費時間與精力訓練新雇員。這種選擇似乎必須面臨需求下降時解雇這些新雇員的可能性。另一種選擇是大方分配加班時間（或加班費）。事實上，管理部門同時採用這兩種策略。我們一週工作六天，甚至有時七天，一週工時高達 80 小時。在此同時工廠勞工人數也開始增加，不過增加的速度不快。

由於從外頭取得料件供應十分困難，阻礙了工廠擴充產能的努力。衰退中的鑄造工業，使得公司在這段高需求的時期很難取得鑄件。他們的交貨期限不可信賴，同時品質也相當糟糕。公司甚至一度考慮從海外進口。這個問題導致通道上堆滿了待料的機械半成品。

這個前所未見的情況，有部分是由於引擎處屈從於聯合企業其他製造部門所造成的。公司每年都會擬出一個各個月製造多少引擎銷售給其他各個處的計畫。如果後來這些訂單改變，這兩個處就必須協商由哪一個處來承擔損失。1974 年引擎的需求增加，從六月份開始，引擎處就過度擴充。眾所周知的，在最高產能下工作相當沒效率，這個問題，對所有工作現場裡的工人們，都是相當明顯的事實。超時加班、為了短期需求經常性地改變工作和設定、排定程序的問題等，這些造成生產成本遽增。每當一批新的鑄件送抵工廠時，「燙手工作」就會出現，操作員必須放下手邊一切事情，在必要的地方中斷原先的設定以加速工作。製造經理的控制與驅策，更進一步激發了對產量的偏執狂。這位經理所屬部門的利益無關乎成本，而在於製造最多的引擎。引擎延遲交貨會導致經



濟上的損失。由於品管經理直接向製造經理負責，品管標準就可能放鬆。當產量和品質出現衝突時，產量優先於品質。最明顯的事例是，每具引擎在出廠前都必須做的最後測試，即「引擎測試」，被轉移到製造經理的權限之下。雖然無法衡量這時期報廢品實際的數量（這和**有紀錄的**廢品無關），在我個人的觀察中，品質似乎下降了。低於標準的零件有時通過測試，有時則被當成報廢品處理。超時加班、使用缺少經驗的新進操作員，以及持續的生產壓力，無可避免地帶來了品質的降低。

就像我在第四章所提到的，來自上級的壓力，特別在操作員產量增加的速度比輔助工人們動作更快的時候，時常導致操作員和輔助工人間相互的敵意⁵。操作員為機床安裝太差勁、附屬裝備短缺、以及拖車駕駛惡劣的服務態度，挫折感漸增。到12月，所有工作現場的人心知肚明的事，終於顯現在年終的財務會計上。引擎處出現赤字；生產成本超過了交貨的引擎。引擎處的處長遭到開除。事實上，他幾乎不知道工作現場所發生的事。他只有偶爾離開辦公室到工廠去。他和工作現場唯聯繫，盡皆透過這位只顧部門產量目標，而不理會引擎處利潤的製造經理。

5 相對來說，增加直接勞動的人力，比起增加輔助工人，也就是間接的勞動，來說，要容易得多。所有間接成本的增加，都必須通過各級管理階層斤斤計較，包括直到總經理在內的審核。訓練一個廢屑處理員（chip-handler）比壓鑽操作員（drill-press operator）要困難得多。這是因為管理階層把間接與直接勞動成本之間的比例，當成是衡量效率的指標。

新處長在一月份就職，並帶來一組新的管理方法。他一度曾在聯合企業任職，現在則是從奇異公司的經理職位被召回聯合企業。由於他不十分瞭解複雜的現代管理技術，對所謂『科學』的商業方法抱持懷疑的態度，因此對於什麼是必要的工作，較仰賴於經驗以及直覺。他對幹部的要求更多，控管更嚴，並以溫和的方式將經理們從原先的位置，若有必要，他會斷然將一個經理調離他的職位。他對工作現場的問題，有更好的敏感度與掌握能力。最後補充一點，他是帶著總公司決策機構的信任和支持，到引擎處走馬上任的。

當他努力整飭工作現場組織時，1975年經濟蕭條帶來失業率上升，讓他如虎添翼。從一月上任開始，他就逐步同時取消加班和週六工作。在聯合企業人事辦公室外，附近其他工廠解雇的有經驗的車床工、銑床工、鑽床工，正大排長龍。引擎處還吸收了聯合企業另一個遭遇嚴重生產困境的部門所解雇的工人。新就職勞工持續增加，因此，補足三班制所需要的員額，只是時間早晚的問題。雖然已經有人預測營建設備市場可能會萎縮，但農業仍然繁榮，對引擎的需求也持續強勁。鑄造廠則由於經濟蕭條，現有產能有剩，公司所訂鑄件可準時送達。其他零件也是如此。因此，在我廠內工作即將結束之際，管理部門開始嘗試對存貨進行更嚴密的控制。

最後，在第三個時期，始自於1975年5月我離開之後，由於引擎需求減少，公司開始裁員。五月之後，新聘雇員開始少於離職者。那些受雇超過一年而被解雇的員工，在國家失業救濟金之外，領到一筆添加的企業失業津貼，帶回家的錢大約正常所得的四分之三。解雇牽涉到一個繁複的人事重新洗牌



的大搬風過程，這正是內部勞動市場的特徵。我們將在下一節討論這種內部流動的後果。

生產時的關係的變化

在前一節我指出，在幾個工序上，我第一段受雇期間的勞動控制（支配關係）變得比較鬆散，也就是產量的增加，在某些情況迫使工作流程迴避了管制，而在另外的一些情況卻帶來相當嚴重的延誤。品管似乎變得比較不嚴密。廠外的供料，交期很不確定，使得工作流程難以排定，工作瓶頸無法避免。十二月以後，由於前述市場狀況的改變，以及新任總經理的發動，組織的情況有了改善。

生產時的關係的第一個變化是品管權限從製造經理轉移到直接向處長報告的專任品管經理身上。不過看樣子製造經理在重要決策中仍然扮演主導的角色，組織的變化相當少。一般而言，品管經理的任職時間都相當短。在 1975 年 12 月，我訪談了由處長招募進來、當時的品管經理。他告訴我在他到任前十八個月內，曾經有四個人擔任過他的職務，他是做的最久的一個。兩個月後，我發現他已經遭到撤換，並由處長直接承繼品管業務。在 1975 年，引擎處無法取得驗證單位品質保證的合格證書，這當然反映出引擎糟糕的品質以及品管工作缺乏效率的情況。¹²⁹

我分析了報廢品及重做工作所造成的效果，佔直接勞動成本百分比的數據。雖然在第三個時期，也就是工人逐漸被解雇的時期，報廢品和重做的次數確實增加了，但前述的數

據卻沒有呈現出一致的趨勢。例如，從1974年6月到1975年5月之間製造部門「廢品及重做」占直接勞動成本，大約在10%至20%之間。在1975年6月，這個比率升高到25%以上，並在8月超過30%。1975年5月以後，這個比率的增加，可能是內部流動增加與員工工作不熟練所致。

不幸的是，這些正式的數字，由於報備的廢品和實際製造出來的廢品有一段差距，無法真正衡量出每個月的品質水準。從我和當時品管經理的對話中得知，每一位新上任的品管經理的第一件工作，就是發佈一份要求各個部門從工作現場收集、記錄廢品，並盡可能開始重做工作的備忘錄。這種剛上任時的熱情，其實是繼任者想找出前任品管經理未留下記錄的廢品，以免被拖累而壞了自己的名聲。簡而言之，品質成本的起伏，所反應的不是實際的廢品數量，而是報廢的方式。從鑄造廠所送來鑄件的品質好壞，也一樣無法從正式紀錄中衡量。公司方面偶爾有針對供應者的嚴格控制，對進入工廠的鑄件小心檢查，但是過一陣子又會放鬆。總結來說，沒有證據顯示管理階層的改變或是品管的改變，對操作員和品管檢驗員之間的社會關係有任何影響。

第二個變化同樣發生在1975年，公司引進了嚴格控制計算生產力的新程序。工業工程師開始每週製作以部門為基礎的報告，包括「評估績效」（操作員在該週做件的平均達成百分比）、「評估範圍」（生產作業包含在計件制度中的比例）、以及「浪費比率」（工時耗費在無生產力的勞動的比例）⁶。

6 難以置信的是，在1975年1月以前，所有個別部門的生產表現的紀錄竟然都沒有保留下來。每個部門每週的表現如何，無人可以得知。每個部門當然有其預算，但是這些資料無法呈現改變的根源。



當上層主管堅持改善績效水準，工業工程師們傾向於操弄記錄方法，而非在工作現場調整組織或認真記錄時間。根據我和工業工程師的對談以及檢視他們記錄，無法發現他們重新組織勞動過程或是重新調整工作，對於降低成本的影響，有任何一致的趨勢或固定的模式。

130

在這兒，記錄的方法也糟透了，很難去知道採用特定工作方式或流程修改的確實日期，只知和工程師所報告的日期不同。諷刺的是，工業工程師們其實是採取一種「五鬼搬運法」，將績效較好的月份所存下來的金額，轉移到績效較差的月份。在這種情形下，工業工程部門在規模上當然沒有成長，要說有什麼變化，那就是它的人數逐漸下降。從工作現場來看，則略有不同。小零件課僅有的兩件速率提高的案例，都發生在我受雇的第二個時期（見第10章）。對我們引擎處而言，製程處本來不受注意，現在卻浮了出來，騎到我們頭上，要求我們這個處必須削減成本。在每個月地方工會的會議上，幹部警告我們說，由於失業率居高不下，操作員們恐怕要應付管理部門的抨擊。工會會員們要保護自己，不要無故缺勤，也不要繳出超過135%的趕工比率。現場領班們有時壓力很大。有一次，當我抗拒新的檢查制度時，一個領班衝向我，憤怒地揮舞著拳頭，並提醒我說幾天前才有數百個汽車工人被解雇。但這並不常見，我並沒有感受到支配關係有全面性的強化。管理方面嘗試了一些無力的政策，試圖控制倉儲、雙紅牌（補貼）的分配、以及操作員所保留的工作紀錄卡，但這些很快又會放鬆，在我逗留在工作現場的期間，這些似乎只是偶發事件。

勞動產量的變化

如果說工作現場中的關係，並沒有發生清楚可辨識的變化，那我們能用什麼來解釋工人的實際表現？他們會自動因應勞動市場的波動嗎？例如，害怕失去工作而更加努力？如果事實是這樣，我們應該可以預期一個較高的產量水準。然而，就我所收集的資料，包括小零件課以及工廠整體的資料顯示，產量只有很小的變化，這些變化和勞動市場中所發生的變化並不一致。¹³¹這筆資料並不會因此就失去價值，它可能證明了是生產中的甘願，而非失去工作的恐懼，才是生產現場中合作的直接來源。

然而，這說法有兩個美中不足之處。第一，雖然在1975年5月解雇風潮開始時，產量曾有些微的下降，但是後來的產量又恢復了原先的水準，甚至還超過後來的幾個月。初期產量些微的下降，可以歸諸於大搬風引起的暫時性混亂所帶來的生產失序。或者也有可能是工人在面對工作短缺的情況下，有意識的限制產量，以免資方以為人力過剩。由於我已經離開，無法得知是哪一種原因造成的。

第二個缺憾也許更為顯著，在1975年，也就是第二和第三個時期，曠職率降低了80%。我將曠職比率的降低以及相應的遲到減少的現象，歸諸於升高的失業率⁷。但是為什麼曠

7 人事管理階層把缺勤比率的下降，看成是公關活動與希望協助曠職者「導正行為」的一個新的促進人際關係計劃的實施成果。但直到1975年1月以後，公司方面對於缺勤率才有系統性的紀錄。



職和遲到，會隨勞動市場的改變而改變，其他勞動指標卻不會？一個重要的原因是，曠職是一種勞力撤回的形式，必將招致資方的懲戒。（在固定的各種津貼增加的情況下，曠職表示公司要為之付出一筆可觀的成本）。工會承認管理部門針對曠職與遲到進行懲戒的權利。曠職廣泛地被勞資雙方視為是不正當的行為⁸。此外，從工作分配（加班與解雇）的其他層面來看，管理部門針對曠職和遲到進行嚴格且「公平」的控制，相對來說是比較容易的。

對照來看，管理部門對工作現場中所耗費勞力的質與量的控制，就遠比針對曠職和遲到的控制困難。產量水準的低落以及廢品的提高，無法像曠職般輕易的歸諸於特定的工人。當受雇者鮮少受到產量水準低落所帶來的懲戒（一年一、二個案例），而解雇的標準，又是根據年資而非業績的時候，勞動市場以及產品市場的變化，就不會直接影響工作表現。由於附加的失業津貼足以支撐適當的生活水準，很多工人甚至樂於遭到暫時解僱。

最後，哪些來自料件供給市場的變化，會影響工人的行為？從我所描述的在聯合企業受雇的兩個時期的情形來看，可能有人會認為，相對於組織混亂的第一個時期來說，第二個時期有秩序多了，可能會有利於趕工競賽。但事實上，資料並沒有出現這種傾向，這反而顯示出在第一個時期，操作員可能透

8 Maurice Zeitlin 建議我把操作員之間及操作員與輔助工人之間的相互依賴，當成是他們認為缺席並不正當的基礎。這是個很有趣的想法，但是必須透過對各種勞動過程的比較才能證實。

過玩弄雙紅牌（津貼）、犧牲品質等作法來控制產量。供給市場不牢靠所帶來成本，是由管理部門承受，而非工人來承擔的，至少在短期時間內是如此。

儘管曠職率和遲到率下降，工作現場的產量卻沒有增加，可以用來凸顯「上工」(coming to work) 和「工作」(working)的區別。我所收集的資料顯示，在工廠之外的波動，特別是勞動市場的變化，並不會直接影響到勞動過程。這些資料同時顯示，雖然上工的驅力有部分由於強迫(coercion)，即對失去工作的恐懼，工作現場中的活動，看來仍較可能是出於同意。

的確，我們或可以說，市場的波動強化了而非削弱了生產之際所組織的同意；廠內所發生的，起因於供給、產品以及勞動市場的主要變化，都具有分配的性質，尤與工時和職位的分配有關。當勞動力擴張或縮小時，就會有可觀數量的勞工在不同職位間申請調職、職務搬風以及重新洗牌。一個空缺會引發一連串的空缺。就如我在第六章所陳述的，職位的流動再次帶來個人主義、競爭、橫向衝突，並減低上下層級的衝突。乍看之下，失去工作的恐懼似乎可以瓦解同意，但這個假設有三個地方不妥。第一，工作是否會失去，能影響的只是剛被雇用的人。第二，失去工作與否通常和工作表現無關。第三，工作超過一年以上的雇員常會期望被解雇。年資系統以及內部勞動市場緩衝了就業水準所帶來影響，同時，相當矛盾地，在經濟蕭條以及衰退時期甚至提升了同意。1933年霍桑工廠欠缺一個內部勞動市場和成熟的內部國家，或許可以用來說明一部份的原因，為何霍桑廠工人的工作表現，和經濟蕭條的連帶關係，遠比聯合企業的高。



結論

133

我們已經觀察到引擎處相當程度上可以保護它的「技術核心」不受到不確定性以及突發的蕭條的影響。然而，引擎處並不僅僅採用「緩衝」、「調整」、「預測」、「定量分配」等手段，同時也將成本外部化。舉例而言，在1974年，引擎處面臨虧損，這些虧損都由總公司吸收並轉嫁到消費者身上。這是湯普生所忽略的因素。由於具有利用提高產品價格而將成本外部化的力量，大公司較容易隔離「技術核心」不受影響。湯普生的闡述，因此只適用於先進資本主義國家。從19世紀末開始，各公司透過垂直和水平整合的方式來合併，結果漸漸的控制了供需二方的市場。例如聯合企業就不再仰賴廠外供給引擎，而根據自身的特定需要直接控制供給。就某個程度來說，聯合企業透過併吞他們的競爭者，控制產品市場中更大的部分，對產品價格也取得了更強的控制能力。這裡牽涉到兩種控制的過程。一方面，公司將環境中的某些部分內部化或者合併。另一方面，它嘗試控制環境中無法被整併的部門。不僅在經濟領域中如此，在政治以及意識形態領域也是如此。公司用兩種方式保護它自己：間接、非正式地控制國家機器或建構自己的內部王國，避免受到外在的政治及意識形態的變化所影響。

但若我們因此認為公司永遠能夠隔離「技術核心」，那是錯誤的。雖然我的田野筆記無法呈現出精確的圖像，在蕭條過程中，無庸置疑的，工作現場會發生一些變化，即使這些變化影響不大，並且會被內部國家以及內部勞動市場中和掉。但



134

撇開這些大部分由於人事和工時引起的變化不論，每一個部門的產量水準並沒有改變。這有兩種互可取代的解釋：若非勞力耗費和產量水準，和生產時關係的變化大致無關，就是工人用更多的時間、耗費更多的勞力去維繫相同水準的產量，在後面這種情況下，關係的改變的確帶來行動的改變。雖然我較傾向第二個解釋，但是依據現有資料，很難得到任何確定的結論。我期待下一章能夠呈現一個更清楚的圖像，接下來，我將探討工廠裡不同群體的工人，從工作現場之外所帶進來的意識，在生產時的關係轉換成行動的過程中的效果。

第九章

勞動過程與工人意識

馬克思將勞動力(labor power)界定為勞動過程中所運用的心智能力和體力的組合。這些能力是客觀的。心智能力指涉的是習得的技能，而非諸如工作意願等主觀的傾向。對馬克思而言，工作意願對於去工作這件事情，以及勞力的耗費兩者而言，都是無關緊要的。強迫是形塑人類行為最重要的力量。然而，在第三部分我已闡明，在工資日漸和勞力耗費多寡無關的情形下，製造同意的組織變得更加關鍵。我同時認為，無論同意對於剩餘價值的生產和掩飾是否必要，同意都是在生產現場產生出來的，而不是從工作場所外傳入現場的。這個立場挑戰了傳統理論對於工作中的意識的看法。在傳統的觀點中，形塑勞動過程的行動與社會關係的態度、信仰、理



136

論等——簡單來說，就是意識——都是來自於家庭、學校、教堂等工廠以外的場域。奇怪的是，早期的工業社會學研究，大都忽略了工人帶進工作現場的「價值」和「傾向」。那些研究多半假設工業行為和來自廠外的意識無關，或未經檢證即將之視為理所當然。在這一章，我將釐清在這個議題上，工業社會學並不像現在的批評者所說的錯在他們的假設上，而是錯在工業社會學者們沒有去驗證為什麼這些預設是正確的。他們沒有去驗證，為什麼產生自外部的意識並不會顯著影響勞動過程；他們錯在忽略了這個議題。

來自廠外的工作傾向

過往這些「封閉系統」的研究，所受到最深刻的批評來自哥德索普（John Goldthorpe）及其研究夥伴頗具影響力的著作¹。哥德索普等人強調「工作傾向」(orientation to work)的重要性，試圖修正工業社會學中兩個主要學派：人際關係學派（及新人際關係學派），與技術決定論及社會技術系統

1 John Goldthorpe 、David Lockwood 、Frank Bechhofer 與 Jennifer Platt ，《富裕的工人：工業態度與行為研究》(*The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*, New York: Cambridge University Press, 1968)。稍早另一篇重要的論文，僅以一次的態度調查為基礎，宣稱工作的意義在於滿足工廠之外的主要生活興趣，見Robert Dubin的〈產業工人的世界：對於產業工人主要生活興趣的研究〉("Industrial Workers' Worlds: A Study of the Central Life Interests of Industrial Workers"), *Social Problems* 3 (1956): 131-42。對Goldthorpe 等人之著作的批評，同樣適用於Dubin 所下的結論。



(sociotechnical systems)學派。對於人際關係學派，他們提出對反的看法，工人之所以工作並不是為了達成社會的需求，而僅是為了獲取薪水，支應工作現場外所擔負種種責任的手段而已。對於第二個學派，他們提出的對反論點是：外來的工作傾向，決定了技術和行為之間的關係。他們的結論是：

我們或許可以這樣說：任何解釋和理解現代工業中態度與行為的嘗試，至少都必須承認將一般受雇者所具有工作傾向視為和廠內情境相關的一個獨立變項的可能性。……依此，則最終依據企業所處較寬廣社會的結構與過程來解釋或理解企業內部社會生活的可能性，甚或必然性就出現了，這種可能性在我們所討論的其他取向中並不存在²。

他們認為，生產中的關係之所以轉化成行為模式，是透過工人從家中帶到工廠的傾向。

他們的研究提出了四組問題的答案。第一，所謂的「工具性傾向」來源是工作外的生活，或工作現場？第二，和前一個問題相關的，這種「工具性傾向」是否在增加？若是，則為什麼增加？第三，我們可以透過對態度的分析來檢驗工業行為嗎？第四，殊異的態度究竟具有什麼樣的意義？我將依序處理這些問題。這些作者聲稱，「工具性傾向」，也就是將工作單純視為手段的傾向，並不是產自工廠內，而是來自他們所研究的拉頓（Luton）地區工人特殊的地理和社會流動³。然而，工人間『工具性』程度的不同，似乎和地理及社會流動的相關

2 Goldthorpe 等人，185 頁。

3 見同書，179 頁。



性較低，而和工作型態的相關性較高⁴。再者，另一份由韋德伯恩（Dorothy Wedderburn）與克隆普頓（Rosemary Crompton）所做的研究顯示，一群生活經驗和拉頓地區工人迥然不同的勞動力，同樣也具有「工具」傾向的特徵⁵。他們的研究還指出，哥德索普等人所測量的傾向，並非來自某種特殊型態的社區生活。哥德索普等人自己也承認，在證驗他們的假設時，其中的一個問題即是，他們僅依賴單一的樣本——工人。韋德伯恩與克隆普頓的結論，和早期那些研究的衝突點，即在於他們兩人強調技術對於工人的行為之侷限在研究上的重要性。

第二，哥德索普等人宣稱，工人的工具傾向，是近來都市社會變遷的產物，因此這個現象在未來將會更加普遍。他們的論點，預設了一種為工作而工作的「傳統」工人。但除非他們能舉證所謂傳統工人確實存在，或過去存在且未出現「工具傾向」，他們的結論才有說服力⁶。再者，他們也沒有提出證據證明「工具性」越來越顯著，或在過去較不顯著。在撒旦的磨坊中，工人的傾向不工具性行嗎？確實，諸如博蘭尼和卡爾（Edward Carr）等的歷史學家，看法和哥德索普恰恰相反：福利國家所面對的難題，是要去找到一種替代十九世紀經濟鞭笞

4 見同書164-65頁的表73與74。

5 《工人的態度與科技》(*Workers' Attitudes and Technology*, Cambridge, Eng.: At the University Press, 1972)。

6 關於傳統工人存在的討論，可見David Lockwood，〈尋找傳統工人〉("In Search of the Traditional Worker")，收錄於《工人階級的社會印象》(*Working Class Images of Society*)，Martin Bulmer 編 (London: Routledge & Kegan Paul, 1976)，頁239-51。



的方法⁷。哥德索普等人，沈溺於拿二十世紀中葉工人的態度，和對於早期資本主義工人的刻板印象做錯誤的比較。即使我們同意哥德索普等人所認為的工具性、個人主義以及市場傾向日益在增加，但這些現象的成因，雖可能是由於都市生活的變遷，勞動過程的變化同樣也可能造成這些現象。哥德索普等人不僅對於他們所假定的趨勢沒有提供任何證據，他們也武斷地排除了這些趨勢從工業脈絡自身產生的可能性。

他們研究中最明顯的弱點，也就是我所要說的第三點，或許在於他們無法提供任何關於工人實際行動的資料——也就是工業行為的資料。相反的，他們完全仰賴對工人態度的調查。態度被抽離了脈絡怎生詮釋？那些態度對應的是什麼現實？這些似乎只是反映了在資本主義社會中對於工作的一般態度，也就是人們不樂意參與無意義、枯燥、以及強迫之下的例行公事。無可避免的，哥德索普等人錯過了而看不到工人們如何調適，以彌補他們所承受的被剝奪感。只要了解工廠中實際發生的事情，就會很明顯地看出，哥德索普等人所測量的和工作現場日常生活中發生的，差的太遠。甚至工作時所表現出來的態度，和工作現場的實際行為也不一定相符。例如，就如我在下一節所要指出的，種族敵意的表現，正足以瓦解將種族視為社會互動的一個重要範疇的看法。羅伊的觀察更是一語中的，我自己觀察也是如此，當工人用俗語說賺點錢罷了，來消遣現金交易關係的「趕工競賽」時，他們的行為實際上是反映了在生產現場所組織起來的，且和外來傾向無關的特定文

7 Edward H. Carr , 《新社會》(The New Society, London: Macmillan, 1951)。

化。如果哥德索普等人訪問聯合企業及吉爾公司的勞工，我認為毫無疑問的，他們將會發現同樣的「工具傾向」，盡管兩者背景條件迥異；然而聯合企業與吉爾公司兩者的工業行為，事實上是很一致地對一不同的意識形態的反應。簡單來說，工人用來表達及合理化他們行為的俗語，並不必然指涉他們實際的行為。

最後，哥德索普等人所提出的表格，在嚴格的檢驗下，所含偏離工具性規範者，比率竟然奇高，令人無法釋懷。如何解釋這些背離？是在反應不同型態的工人、不同層次的意識，對他們環境的矛盾感受？或只是不同的工人擷取他們經驗中不同的元素來作答？曼恩(Michael Mann)假設了一個雙重意識(dual consciousness)的概念，用以解釋工人所持很顯然是矛盾的觀點⁸。這個概念用來解釋拉頓工人反應的變異性，可能會得到豐碩的成果。魏斯特古德(John Westergaard)寫了一篇文章批評「拉頓研究」，指出這些背離，其實是一種潛伏的基進階級主義(class radicalism)，卻被哥德索普等人模糊掉⁹。除此之外他還指出，態度可能在相當短暫的時間內發生顯著的改變。他詳細描述在哥德索普的訪談結束之後，他們所研究的沃克索動力(Vauxhall Motors)的工人如何走向罷工。「現金交易關係」(cash nexus)會突然崩潰正因為這種關係只是單絞的力量而已；如果真崩潰了，就沒有其他東西可

8 〈社會團結與自由民主〉("The Social Cohesion of Liberal Democracy")，*American Sociological Review* 35 (1970) : 423-39。

9 John Westergaard，〈重新發現現金的關聯〉("The Rediscovery of the Cash Nexus")，收於 *The Socialist Register*, 1970，Ralph Miliband 與 John Saville 編，London: Merlin Press, 1970, 頁 111-38。



以叫工人隨遇而安了¹⁰。他做出以下的結論：「『現金傾向』的單絞性質，意味著工人的投入和工人的傾向，潛伏著不穩定性，而這正是哥德索普等人在詮釋拉頓研究時，明顯忽略的¹¹。」

魏斯特古德的批評，突顯了拉頓研究中的另一個問題：他們無法分辨「上工」(coming to work)及「工作」(working)的區別。這個區別也就是勞動力的引進(the delivery of labor power)以及勞動力轉化為勞動(transformation into labor)之間的區別。「現金交易關係」是驅使工人進入工廠大門的一項基本要素，但即使就在這個環節，意識形態仍然扮演著關鍵性的角色，它把「現金交易關係」化為好像是自然的而不可避免。但工具的或現金的傾向，在勞動過程中並不能扮演這種角色，即使在金錢報酬和個人產出直接相連的計件制度，也是如此。

我在這裡做個結論：為了修正人際關係學派及社會技術系統學派在工業關係上的研究，哥德索普等人理應去結合這兩個學派的成果，卻往往將之打散。勞動過程不外是「人的」關係；工人和管理者在將原料透過特定的科技、工具轉化成產品的過程中進入了這種關係。羅利斯伯格和迪克森(Roethlisberger and Dickson)十分了解這一點。他們對霍桑實驗的詮釋，並不認為工作條件的改善——例如改善熱度、燈光、通風等——會帶來產量的增加，關鍵在於工人對這些改善的情境的體認，或如葛蘭西(Gramsci)可能會說的，意識形態如何中介(mediate)。接下來的問題在於，這種意識形態是什麼，以及，這種意識形

10 同前文，120 頁。

11 同前註。

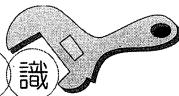


態來自哪裡？這種意識形態是在生產現場中出現，還是從生產現場之外進入生產現場？哥德索普等人的原始問題在這兒被我重整過。可是他們無法回答這個問題，因為他們沒有區分把勞動力引進工廠和勞動力轉化為勞動，也沒有區分出工作現場所產生的、以及來自工作現場之外種種「傾向」，甚至根本沒有對工業行為做出任何測量。在這一章，我將要更仔細檢驗，從生產現場之外輸入的意識，是否成為將生產中的關係轉化為行動的媒介(mEDIATE)。但首先我們必須檢驗，生產中的關係自身，如何受到工人從廠外帶入的意識的影響。

生產現場的種族關係

在辨明生產中的關係是否獨立於人們從工作現場外所帶入的意識之前，我們必須對外來意識進行測量。我將檢測以下這個假設：工作以外所扮演的不同角色，造就了不同的工作經驗，因此勞工的意識也不同。然而，就我的觀察，並不是所有工廠外的角色都可以在工廠中被辨認出來。當然，我要分辨不同年齡群體、性別、種族並不困難。雖然性別可能對生產中關係的形成，具有相當重要的影響，然而小零件課的第二班只有兩位女性，使我無法得到任何結論。第二個變項——年齡，則和其他決定職位的變項，例如年資及家庭規模等，相關程度太高。種族這個變項是唯一可以作為區辨不同工作意識的基礎，並涵括廠內不同職位。

在過去，有一、二個研究指出種族差異對於工作組織的影響。休斯（Everett Hughes）提供了一個令人訝異的例證，指



出具支配性的白人團體，可以控制一個新進的黑人群體，迫使黑人群體接受從屬性的、邊緣的工作位置，在一些情況下甚至逼得他們辭職。同時休斯也指出，公司的管理政策對黑人的工作行為，有相當顯著的影響。

工業管理假設工人是個體的或『烏合之眾』——也就是每個工人都是一個個體，都可以，也必然可以，為了己身的目的，而拋下同伴，被誘導去工作——這種看法，幾乎是無意識地強加在黑人工人身上。這種假設所鼓勵的行為，本質上是野心勃勃者的行為。野心勃勃的白人員工，或會拋下他的伙伴，盡管惹人嫌，但他為此會得到升遷。黑人員工卻明顯的感覺到，或人家刻意讓他們感覺到，在某些情況下，他們必須脫離其他人，變成『孤鳥』，就只為了保住工作¹²。

141

換句話說，並不是黑人的身分，而是工作組織中某種種族偏差導致不同的行為模式。但若在工作現場中，沒有會造成正式再生產種族關係的管理機制，又會怎樣呢？孔伯倫（William Kornblum）在他對南芝加哥鋼鐵廠及其社區的研究中寫道：「年資和技術是工作分配的主要標準，盡其一生鍛造零件，工人並不分種族、族群、地域團體，那在工廠外面的社區生活裡，卻可能是把人做區分的諸多標準¹³。」他的觀察顯現出，鋼鐵廠裡不同族群與種族的工人，結合是自然的，正如在廠外社區生活中，這種結合是不自然的一樣。

12 Everett Hughes , 〈編織產業基進團體〉("The Knitting of Radical Groups in Industury") , *American Sociological Review* 11 (1946) , 512-19 頁。

13 William Kornblum , 《藍領社群》(Blue Collar Community, Chicago: University of Chicago Press, 1974) , 36 頁。



聯合企業的情況和孔伯倫的描述相似。在那裡，以種族、年齡以及共同志趣（例如宗教的基本教義派）為基礎的小集團，似在非正式場合比較要緊。在第一班以及第二班裡，種族是午餐休息時間最明顯的人際往來基礎。在第一班，第二個重要的聯繫基礎是年資，接下來則是所屬單位，再接下來則是職位。在第二班中，由於相對來說多是新進的雇員，因此在形成非正式連帶時，年資不如所屬單位及職位重要。為了聊天、喝飲料而中斷工作，也提供了人們非正式互動的機會，這些互動經常是跨越種族差異的。工作現場中的夥伴，通常是在同一部機器工作的工人，他們之間的聯繫，是建立在機器設定等工作的互相協助上。同樣的，這些互動經常跨越種族界線，並且會延伸到共同跑去自動販賣機買飲料喝等事情上。

盡管天天在合作，或就是因為這個緣故，種族和族群的偏見，仍然是工作現場生活中工人不停掛在嘴上的口頭禪。這會兒操作員、輔助工人以及領班私下會說些詆毀某個種族或族群的話；在下一分鐘，他們卻又去協助剛被他們罵過的種族或族群團體成員（可能伴隨著戲謔、善意的辱罵），自然的像在幫忙他們自己團體的成員。因此，態度或偏見是從不斷再生產種族關係的都市環境，例如住宅及教育，帶進來的，但工作現場的活動，大致來說，卻不會受到種族區分的影響。

在這個環節，互開玩笑的戲謔關係取得了關鍵的重要性，它不僅促成了種族態度與工作行為之間的分離，甚至不讓這二者合成一體。瑞克理夫·布朗對於互開玩笑的戲謔關係有如下的描述：



社會中的分裂(social disjunction)，意謂著利益的分化以及由此衍生出來的衝突和敵對的可能性，然而社會要有凝聚力(social conjunction)，則需盡量避免爭鬥。一個同時具有這二者的關係，怎樣才能夠穩定而有次序呢？這有兩個方法可以做到。第一個方法，是讓兩個人的關係維持在相互高度尊重的情況，並且限制兩個人直接接觸。……另一個方法，則是一種相互不尊重的、被大家所允許的開玩笑關係。嬉戲般對立的戲弄，可以防止嚴重的敵對攻擊，當這種戲謔關係常態性地反覆出現時，是社會分裂的一種表現，或者說是一種提醒，告訴我們社會的分裂，是這種關係的根本組成部分，而社會凝聚則是由面對侮辱也不會還擊的相互間善意來維持¹⁴。

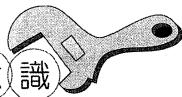
在不同種族持續地而不只是間歇性接觸的工作場合裡，各種族之間，相互友善地以種族為題侮辱對方，一方面反映出他們有持續合作的需要，另一方面，則是承認在其他脈絡下，種族間的敵對是普遍的狀態。因此，開玩笑的關係是一種證據，證明了在生產活動中，種族區分並不重要。更進一步來說，戲謔關係的環境和發展方向，並不是外在社會關係界定出來的，而是由參與者在工作現場「地位」體系中的相對位置決定的。為了指出工作脈絡怎麼決定種族關係，以及開玩笑的關係，如何封閉工作脈絡及其「文化」，使之不受外來社會關係影響，我將簡短地討論我個人和一些黑人員工之間的互動。

14 A. R. Radcliffe-Brown , 《原初社會的結構與功能》(Structure and Function in Primitive Society, London: Cohen and West, 1952), 92 頁。



比爾（Bill），是個身體結實、年約五十歲的黑人，在雜工的工作上負責帶我。我在第一班接受了三個禮拜的訓練。接下來我在第二班得到固定的職位。因為比爾會加班兩小時，所以我們的班時間會重疊，因此在我到第二班之後，仍然持續和他互動。比爾已經做雜工十年了（當他第一次告訴我時我以為是我聽錯了，但在我對他的工作了解更多之後，我開始了解他為什麼寧願忍受極端不愉快的工作，而不是去找另一個較愉快的工作）。事實上，比爾是工廠中唯一了解雜工所有相關事務的人。他已經訓練了很多操作員，但由於這個工作既苦又髒，因此沒有人待超過幾個月。一開始他對我還有戒心，僅告訴我勉強可以應付工作所需知道的事情。他常常抱怨我笨手笨腳，動作又緩慢，並說我無法趕工趕到我要的水準。「老兄，在這工作上你沒有他媽的時間閒晃，你必須工作」。在那個工作初期，我比較留意的是怎麼活下去，以及怎麼保住工作，而非趕工。等到我們之間的關係變好一些，我也更適應了這個工作，他開始教我一些趕工的撇步。比爾同時也開始在向其他人介紹我時，稱我為「我的英國佬」。我的種族身份會引來的敵意，但又以開玩笑的方式被丟到一旁，好似和當下的情況絲毫無關。在這個早期階段，我反而不能忘懷他的種族身份。只有到後來，當我們的關係更穩固了，盡力協助他，幫他遮掩錯誤、照顧他的工具，最後並和他分享我的一隻小貓後，我才敢叫他「城市佬」（superdude）。也就是，只有在我工作上不再需要他的建議與協助以後，這種對稱的戲謔關係方纔出現。

幾個月以後，另一個第一班的黑人操作員——霍華



(Howard) 訓練我使用絞刀。即使我經常在第二班使用絞刀，我從未和霍華建立如同和比爾般由衷的關係。他一直都看不起我，要不是因為我笨手笨腳（我被這機器嚇死了，有二次，由於我沒能迅速移開一個齒輪，鋼製絞刀被擠向上拱，斷成碎片，飛向四面八方，幾乎讓我死無葬身之地），就是因為我害他減少加班時數，或兩者皆是。他利用膚色建立我們之間的距離，但敵意卻不是來自種族間的對立（那只是託詞），而是由我們在生產過程中所佔的位置不同而產生的。霍華和第一班其他白人男性操作員的關係都很友好，足以證實我這個結論。

144

我和霍華斷斷續續的來往，是以壓抑敵意為基礎的一種妥協。我跟第一班黑人起重機操作員黎瑞（Leroi）的間歇互動，則是相互的尊重。黎瑞總是超時工作，在他回家之前，都會幫準備好電鋸用的料件，一週內有二、三回。在那時候，我們會瞎談一些經濟和政治。他會和我說，我們是怎麼渺小的人，以及那些大人物如何統治世界，所有的錢都被他們搜刮走了。而我就會和他談社會主義，談資本主義如何在劫難逃，以及蕭條如何逼近等等。我和黎瑞的關係，之所以與我和霍華的關係樣式不同，究其根源，是因他在生產過程中的位置也不同所造成的。

兩人之間的戲謔關係，無論是對等的或不對等的，至少得有最低程度的信任，才能建立起來。這種關係的規則是由一個特殊情境界定的，同時也不能踰越這種情境所允許的範圍。若缺乏最低限度的熟稔度、或在不適當的情境下，一個意有所指的玩笑馬上會衍成敵意，有時甚至會引發暴力衝突。有次時效調查員侮辱到一個跟他不熟的黑人操作員時，就差點打起來。在



發展出一個新的社會脈絡之前，外在環境來的敵對關係仍然持續著，兩個種族之間只能有最低程度的合作。這種戲謔關係，較不常發生在我與同班的幾位年輕黑人之間，我和他們會討論、也會辯論，但我和他們在生產過程中並沒有直接的關連。我和這些黑人的關係的內容，是由我們在外面的角色來轄管的——我的角色是一個在學校求學的白人學生，他們則是在一個種族不平等社會中的黑人工人。雖然無法消解的種族敵意持續著，我們的關係的形式，卻是由我們在工作現場相似的位置來決定的。很快地，他們原諒了我是一個白人，我嘛，用他們的話來說，「還馬馬虎虎啦」(all right)，但他們邀我一起去喝酒僅有一次；換言之，只有在工作現場我才馬馬虎虎還算可以¹⁵。

145

總結來說，開玩笑的關係，促成了以下的兩種情況：(1) 種族偏見和種族間的日常合作共存，(2) 工作時利益趨同，工作外則趨異。開玩笑關係的內容及對象 (direction)，反映了生產時的關係的結構，而不是反映出都市社區中對立的種族關係。來自於工廠之外的意識，存在於戲謔關係之中，但只是成為表達不變的生產時的關係時所用的俗語¹⁶。如果廠外帶來的意識，並不影響生產中的關係，那它是否在這些社會關係轉換成生產活動的過程裡，扮演中介 (mediate) 的功能呢？

15 有個年輕白人工人，無論廠內或廠外大部分時間都與年輕黑人混在一起，他是第二班唯一一個會跟黑人團體一起吃午餐的白人。他也會請他們到家裡去開派對等等。他的黑人朋友總是拿他當沒有歧視心態的白人的楷模。

16 儘管很難證明種族歧視確實發生，管理階層或一般基層工人，大都認為工會領導幹部處理訴願的方式，仍然是有歧視的。黑人們咸都這樣相信，因此，他們以躊躇出席工會會議來回應。結果這些會議經常很快變成是黑人會員與白人地方工會理事長之間的火爆衝突。



工人的意識與勞動力轉化為勞動

在早期二次大戰結束時對機器廠房所進行的研究，就已經指出了社會背景足以左右產量¹⁷。例如道頓就這樣描寫破壞工作速率者(rate-buster)：

他來自於比其他工人社會地位較高的家庭，即使不是這種出身，也是汲汲於此的工人……。他對外聲稱是一個新教徒，……。一個盎格魯血統的美國人，或是來自西北歐的移民……。一個共和黨員……。閱讀保守派的報紙……。一個顧家的男人。還要加上一點，他們絕大部份對於社區都相當冷漠，……。（此外）儘管他們社交生活狹窄，行為上極為個人主義，破壞工作速率者並非人格混亂的人¹⁸。

對他的結論我有兩點評論。第一，道頓似乎忽略了這九個他所研究的「破壞工作速率者」的重要特徵——年齡。其中只有一個小於四十五歲，平均年齡則為五十一歲¹⁹。跟年齡這個變項相比，和破壞工作速率更有相關的很可能是年資。越資深的員工，破壞團體規範時越無後顧之憂。

很顯然的，一個在群體中建立良好社交關係的女孩，習慣地小小破壞一下速率，只會受到不痛不癢的取笑這種薄懲。

17 因為羅伊無從取得除了他個人以外的產量數據，他也沒有收集到社會背景與產量之間關聯性的任何資料。

18 Melville Dalton，〈破壞工業速率者〉("The Industrial Rate Buster")，*Applied Anthropology* 7 (1948): 5-18。

19 Dalton 並沒有提供他的樣本的平均年齡，而平均年齡在戰時可能升高了。



但群體外的人搞破壞，就會受到嘲諷或怒斥之類的嚴厲懲罰。如果她們頑習不改，就永遠不能成為圈內人，如果群體很重視夥伴關係的話，她們可能會被迫離職²⁰。

第二，伴隨著產業工作組織霸權化的發展，破壞工作速率者，漸漸以技術和年資處於強勢位置的員工為主。只有這類工人，才能倖免於同仁以及工廠管理部門的制裁。我們已經指出工廠經理（shop manager）反對工作速率被破壞。只有一種大有來頭的操作員，就像地區工會的前任理事長，可以始終都超過最高限額，又讓管理部門，特別是製程處，對他無計可施。

為了更進一步詳論環境所輸入的意識，對勞動力轉化為勞動的影響，我將針對廠外角色與個人產量的相關性，進行統計分析。我把聯合企業引擎處小零件課全部185個操作員納入樣本，並以1975年前11個月，超過四十小時計件工作的紀錄為根據作統計。

為了解釋這些統計圖表，我必須先講明這個分析的四個不同的假設。第一個假設是工作現場的活動並不受廠外所生產的意識的影響。生產時的關係一方面介入種族、教育、家庭規模以及年齡，另一方面又介入產量水準。換言之，外部因素可能會決定一個人在場內的工作職位，及其加入何種特殊關係。這些關係然後又決定了生產時活動。第二個假設是，外來的意識確實對工作現場的活動有直接影響，也就是種族、教育等因素，形塑了廠內的一些活動，但和生產時的關係無涉。例如，在如

20 Hughes，〈編織起產業基進團體〉("The Knitting of Racial Groups")，517頁。



午餐休息這類非正式活動中，第二個假設似是正確的。

接下來的兩個假設，和廠外因素對於生產活動的直接衝擊無關，而將討論廠外因素影響或中介(mediate)從生產時的社會關係轉化到生產活動的過程²¹。第三個假設主張，來自廠外的意識，並不扮演中介的角色，而第四個假設正好相反，社會關係影響工人產量的方式，是受廠外因素決定的。

147

這些模型或假設正確與否，可以透過兩組變項來評估。第一組變項和廠外社會關係系統，諸如家庭、學校、社區等相對應。這一類型的變項我能收集到可靠資料的有四個，種族、教育程度、婚姻狀況以及年齡。由於在樣本中只有六個女性，因此我排除掉性別這個變項。我排除掉家庭規模，則是因為人事記錄中鮮少更新這項資料。第二組變項則對應於生產中的關係。由於工作種類太多以致於樣本相當少，因此不可能以所操作的機器作為變項，當作生產中的社會關係的指標。捨此，我採用年資（以月為單位，從雇用日以迄1975年11月）作為生產中關係的指標。我這個決定有三個預設。第一個，我預設在機械廠內有大家都接受的計件工作聲望等級。第二個，我預設操作員會嘗試透過內部職務申請系統，去追求較高聲望的工作。如是，操作員的年資會反映出他們所使用的機器的聲望。第三，我預設相同聲望的機器，會鑲嵌於相似的社會關係的組合之中。因

21 在使用「介入」(intervention) 與「中介」(mediation) 這兩個詞的時候，我使用 Eric Olin Wright 在《階級，危機與國家》(*Class, Crisis, and the State*, London: New Left Books, 1978) 第一章界定的意義。

此，年資可以做為生產中社會關係的指標²²。第二個廠內因素的變項是經驗，以1975年前11個月花在計件工作上的時數來測量。「經驗」並不僅僅測量了操作機器的技術資格，也測量了勝任職務所必需的操控社會關係，也就是和領班、拖車駕駛、檢驗員、設定員等的關係，的能力。若此則在同類工作的操作員之間，生產中的關係會隨著經驗而變化。由於年資與經驗對工作現場中社會關係的影響，會隨時間增加而減弱，在實際的分析中，我決定對這些變數取以十為底的對數。

這六個變數（ \log 年資、 \log 經驗、種族、教育、婚姻狀況以及年齡）個別對產量百分比（1975年前11個月的平均）的相對影響可以由一個結合這六個變數的簡單多元迴歸模型來估算。結果見表二。年資解釋了24.4%的產量，經驗解釋了12.7%，而種族、年齡、婚姻狀況、教育加起來也只解釋了3.5%²³。這個結果，似乎支持了第一個假設而非第二個。也就

22 可能有人會質疑，認為年資所能測量不過是計件比率的一項特徵，亦即，資深的工人會想辦法爭取計件比率可以輕鬆達成又享有特權的工作項目。對此我有兩點相關的看法，首先，計件比率可輕鬆達成，不代表操作員會企圖爭取產量的極大化。譬如其他人也可以質疑說，操作員在肥缺上頭是否會想去趕工是由外在因素決定的。其次，計件比率本身，不外乎時效研究員、操作員與領班之間社會關係的一種表現。因此，計件比率與年資連在一起，反而使得年資在衡量生產時的社會關係上，更具效力。

23 在聯合企業引擎處小零件課的這185個機械操作員，提供了一個分化並區隔的母體資料。儘管任何個案研究的結論都有提示和說明的作用，我並不認為我的統計分析結果，足以推論到整個產業工人的情況上去。由於我處理的是母體而非真正的樣本，那些統計顯著水準的數據其實沒什麼意義。但是，我還是決定把顯著性測驗的結果包含進來當成可供討論的一種設計：如果這是樣本的話，我們或會有一些信心，將它概推到整個產業母體上。在這第一個



表二

『廠內』、『廠外』變數對聯合企業
工人產量的迴歸分析 (N = 185)

(148)

自變項	未標準化係數	標準化係數	對 R^2 的貢獻
log 年資	18.62 (3.49) ⁺	0.43	0.244
log 經驗	12.87 (2.94)	0.26	0.127
種族 (白人 = 1 ; 黑人 = 2)	-1.70 (3.05)	-0.03	0.003
年齡	0.22 (0.15)	0.12	0.009
婚姻狀態 (已婚 = 1 ; 單身 = 0)	5.54 (2.84)	0.12	0.012
教育 (<高中 = 1 ; ≥高中 = 2)	5.35 (2.95)	0.11	0.011
常數	51.20 (14.69)		
$R^2 = 0.406$			

*這裡以及接下來表格中的「產量」指涉
1975年1至11月操作員平均完成的件數
佔工業工程部所訂速率的百分比。

⁺括號內為標準差。

迴歸分析中，年資與經驗的係數，其顯著水準是 0.001，其他變項的係數，其顯著水準則不到 0.05。

149

是說，廠外因素對產量的直接影響，是可忽視的²⁴。

然而，仍然有 60% 的產量變化無法得到適當的解釋。我們該如何解釋呢？首先必需要強調的第一點是，策略並不一定能決定趕工成或敗。操作員可能嘗試玩趕工競賽，但是能否成功卻是未知數。這正因為工作被建構成一種遊戲，在這遊戲中，產量水準是隨機的。正是由於工人無法控制產量，他們才會投身於遊戲。不確定性被鑲嵌在勞動過程之中，包括愛挑剔的檢驗員、有缺陷的鑄件，與磨鈍了的鑽床等等，都會造成不確定的結果。雖說生產中的社會關係，可能是決定產量水準的最重要的因素，但在此所謂的決定，通常仍會顯示出一些變易性——大不會大到讓人挫敗連連，小也不會小到讓人覺得這個遊戲無聊。因此，用六個變項，特別是單用廠內因素變項，對任一週平均產量百分比的迴歸分析，在解釋力上，都明顯弱於對全部十一個月平均產量的迴歸分析結果。例如，針對 1975 年 11 月最後一週再下一週的迴歸式，就只能解釋產量變異中的 21.1%²⁵。

24 相較於 37.5% 的變異可以用工作變項來加以解釋，當我們拿 1975 年前十一個月的平均產量與外在變項跑迴歸時，可以解釋 21.5% 的變化。這些外在變項中最重要的歸因是年齡（20%），而這是由於年齡跟 log 年資之間的高度相關（0.69）。因為只有這兩個獨立變項的相關係數大於 0.5，多重因素交叉相關的統計謬誤在此就不會造成困擾。值得一提的是，這些研究結果，嚴重質疑了用「金錢的關聯（cash nexus）」來理解工作現場行為的論點。如果金錢真的有這麼大的影響力，我們就可預期，有一大家子要養的操作員應該會比其他人更努力工作。可是迴歸結果顯示，婚姻狀態或年齡對於產量，並沒有獨立而顯著的影響。

25 在所有迴歸係數中，只有 log 年資的顯著水準高於 0.01，其餘包括經驗在內的變項，都未達 0.05 顯著水準。



嵌在趕工競賽中，行動結果的不確定性，是變異量無法解釋的一個根源。另一個根源，則是我們在測量生產中的社會關係時，所使用的概約的計算方式。資深雇員寧願留在他們熟悉的工作，而不願嘗試爭取更有聲望的工作，是常見的事。這個嘛，他們有一大堆的理由。例如我的日班夥伴比爾，他就認為他太老了不適合從頭再來。更重要的是他做雜工這個工作，所提供的挑戰與權力，帶給他滿足感。艾爾麥坎，羅伊的工作伙伴，很清楚的就因他在旋臂鑽床精通趕工的竅門，頗有聲望，很是滿足。在聯合企業，最具聲望的工作，像自動機力車床，就趕工競賽來看卻沒有吸引力，這是因為一旦熟練於設定，這個工作就沒有挑戰性及不確定性。年資指標的第二個問題是，填補最具聲望的機器的操作職缺，所招募的人有可能來自廠外。當管理部門認為某些較複雜的機器的工作成果不如預期時，有時也會從廠外聘人進來。在這種情況下，年資恐怕無法測量職務聲望。第三個問題，和社會關係與年資之間不一定對應有關，譬如發生在某些車床上，怎麼分派較難達成的計件工資率給這些高聲望的職位？因為計件工資率本身是社會關係的表現，如果年資和容易達成的計件工資率不對應，那就會造成在第一個迴歸分析中無法解釋的變異。另一個誤差的來源，可能是因為將經驗視為可偵測（生產時關係的）「在職」變異的一種測量。這種狀況不難見到，例如一個操作員先前已有經驗操作某一機械，但這在我們的經驗測量中無法顯現出來，因為我們的經驗測量限定在1975年。如果生產時的社會關係要能解釋超過37%的產量變異量，必得導入某些因素，以上這些只是一部份而已。

同樣可能發生的問題是，工人母體的異質性，明確地限制了對生產中關係所能解釋的產量變異。到目前為止，我假設工人回應機械廠中社會關係的方式和他們背景無關。這個假設就是前面所提到的第三個假設。這個假設是，工人可以視為是某些社會關係組合的支撐者或代理人。在承載或支撐這些社會關係的個體出現以前，這些社會關係就已存在，個體則根據這些社會關係做出理性行動。工人填充了勞動過程所界定的職缺（車床操作員、倉儲管理員、派工士、領班等）。生產中的關係造就的生活經驗，和充填空缺的（**某一**）個人並無關係，雖然那經驗形塑了他們的生產活動。趕工是從職位的組成 (the organization of empty places) 中發生的，也就是趕工先於任何一個投入遊戲的個別工人。趕工的結果繫於遊戲者的技術，以及界定工作內容的社會關係。或許有人會認為，技術總是決定於廠外的因素，但我們假設，技術是透過在職的經驗和訓練，在工作現場發展出來的。

和第三個假設對立的第四個假設，則是將工人設想為他們腦中「攜帶」了各式內化或社會化過程所形成的意識。¹⁵¹在一個環境中獲得的意識，在另一個環境中促成了(mediate)，生產時的關係對生產活動產生作用。這也就是說，在家庭、學校以及社區中習得的社會化模式，在工作時會啟動，並決定操作員怎麼回應計件體系，玩趕工遊戲或其他遊戲或根本就拒玩。

為了檢驗廠外意識的中介(mediating)影響，我將 185 個操作員分成幾個次群體：白人與黑人、年輕人與老人、已婚與單身、中學或小學畢業。在表三和表四中，我比較了不同群體 log 年資與 log 經驗對產量的影響。雖然很難從常數項及係



數都不相同的迴歸式的比較中，得出明確實質的結論，然而仍有些有趣的結果值得注意。首先，除了教育程度較差的工人以外，將母群體分成次群體並不會增加對產量變異量的解釋力，而且在較年輕的操作員中，所能解釋的變異量顯著地下降。其次，除外了黑人，較年輕的，又或未婚的操作員之外，測量 \log 年資與 \log 經驗對產量影響的標準化係數，和整個母體的係數相當接近。這兩個結果同時顯示出母體的異質性，也就是操作員的不同背景，中介(mediating)作用相當有限²⁶。

例外無疑的可提供我們有趣的線索，思索確已存在的中介作用的出處。讓我們依次點名吧。最有趣的異常群體是 1946 年後出生的人們。這個次群體中的變異量，可以用生產中關係解釋的比例只有整個母體的一半，同時迴歸式的係數顯示出，年資在決定產量多寡上，並不比經驗重要。這種狀況，可能是因為年輕的操作員和其他群體差不多，都是從經驗中學習，但往往喜歡體驗不同的工作，而不會馬上就去爭取那些工資率較易達成的工作。換言之，年輕的工人和任何人一樣玩趕工競賽，但他們並不必然會去爭取工資率較易達成的工作。他們會想多學不同機器，累積技術。

152

低教育程度者則恰恰相反，大約有 50 % 的產量變異量可以用生產中的關係來解釋。在整個母體中，年資的解釋力是經驗的兩倍，對學歷只有小學畢業的人而言，經驗卻比年資更具有解釋力。這顯示出小學畢業學歷的人更傾向於從工作現

26 雖然某些係數之間的不一致值得注意，但是這些現象的統計顯著性都未達 0.1，這個水準在統計上是不必太介意的。



場中學得技術，並且相較於高中畢業者，他們從經驗中學習到更多。雖然黑人和白人兩組，生產中的關係對產量的影響幾乎相等，但年資比起經驗對產量的解釋力，黑人幾乎是白人的五倍。我們可以從中推論出二種截然不同的黑人操作員群體存在：一群是年資較長的「好」工人，另一群則是最近才到工廠並對工作組織的霸權心懷不滿。例如，年輕的白人和年輕的黑人回應機械廠的方式就不同，這反映出這兩個群體之間存有敵意，而這敵意就明白顯示在，年輕操作員整體的生產時關係和產量之間關連性很微弱。

從這些結果可明顯看出，在轉化（社會）關係到（生產）活動方面，勞動過程並非完全自主。廠外活動塑造的意識確實會影響操作員怎麼回應生產關係。然而即使勞動過程不能完全自主，至少也是相對自主。亦即勞動過程自身可能可以決定廠外所帶入的意識的作用。或更精確地說，在生產時的關係轉換成產出時，種族、教育、年齡，以及婚姻狀況的作用，是否會因在勞動過程中的位置不同而產生差異？很不幸的，我的樣本太小，勞動過程中的位置太相似，我的測量又太簡約，在這個問題上無法提出一個讓人信服的答案。次群體人數太少，使得依照勞動過程的位置來做次級區分（如根據年資來測量）變得不可行。替代方法是，我將母體分成年資超過三年、以及年資等於或小於三年兩類，並控制 log 經驗，測試這些廠外因素對產量的影響。結果總結在表五。這些數據顯示出，在一個小範圍限內，廠外輸入的意識確有作用，外來意識的影響確會隨著勞動過程中不同的位置而變化²⁷。很明顯的這不能有效證明聯合企業中的勞動過程具有相對自主性，最多只能說不無可能。



結論

156

在這一章中，我嘗試顯示出，第一，廠外輸入意識的變異，並不會導致不同的生產中的關係出現；第二，廠外輸入的意識，中介促成了生產中的關係轉化成（生產）活動，但只在很有限的範圍內有其作用，以及第三，這些意識的中介作用，隨勞動過程中不同的位置而變化。換言之，這些中介作用受到勞動過程的形塑。這些根據脆弱資料所得到的尚屬推測性的結論，卻和我嘗試在第八章所顯示的 1974 年經濟蕭條時市場的變化，透過工作的組織、內部勞動市場以及內部國家，影響了勞動過程，兩者之間有會通之處。從所有這些發現，我做出以下的結論：聯合企業的勞動過程具有相對的自主性，也就是說，它自主地形塑了外在變化所帶來的結果。我們將在下一章看到，它也創造了自身特殊的發展動力。

然而，即使說廠外輸入的意識的變異，對於生產中的關係以及勞力的耗費，並沒有顯著的作用，但據此就斷言，工人在廠外發生的事，對他們廠內行為的影響很小，這個結論則是錯的。存在於黑人與白人、年輕人與老人、小學畢業與高中畢業、已婚與單身，之間意識上的差異，和資本主義反覆灌輸所

27 再一次的，我們可以用外部變項解釋為何產量的變異相當小；在這一個例子裡只有 7.1%，另一個更只有 6.1%。就統計來講，外部變項對產量有顯著作用的只有婚姻狀況，而且只發生在年資三年或三年以下的次群體。我們可以注意到，縱使種族的影響很輕微，它在兩個次群體裡的作用，卻是相反的：在資深群體裡，黑人的產量比白人高，而在資淺工人中，黑人卻比白人更常減少產量。

形成的共同意識相較，只能算是微小的差異²⁸。一個更合宜的對於廠外意識的評估，必須建立在資本主義社會以及前資本主義社會工人反應的比較上。我將在附錄中處理這些問題。在那裡我指出，工作組織也許會隨著社會、政治與經濟脈絡而變動，但工人的行為和勞動過程的組織是一致的，而且大體上和他們所帶進來的前資本主義意識無關。

如果我們不將工人工作以外的經驗與工作時的反應緊緊相連，我們被迫就得去假設人類具有不變的特質——也就是說，我們就會被迫去勾勒一個關於人類本性的理論。我已經談了許

28 的確，有很多理論家認為這種支配與規訓的共同經驗在社會所有領域都有。請參見例如霍克海默與阿多諾，《啟蒙的辯證》(New York: Seabury Press, 1972) 與傅柯 (Michel Foucault)，《規訓與懲罰》(New York: Pantheon, 1977)。另一個與此處特別相關的研究是鮑里士 (Samuel Bowles) 與金蒂斯 (Herbert Gintis)，《美國資本主義的學校教育》(New York: Basic Books, 1976)，他們認為在教室裡的社會關係與工作現場社會關係的一致性，不是意外，而是支配階級企圖精心運用學校作為一種工具的結果，學校教育：

將潛在可能爆發的階級關係去政治化，……透過這些將經濟生活的社會關係延續下來，逐步將年輕一代整合成勞動力，……透過獎賞與鼓勵學生虛假的精英性格，合法化社會的不平等，……創造並增強學生對於社會階級、種族與性別的認同，[並且] 培養適合於經濟領域中的支配與服從關係的各式各樣的人格發展。[P. 11]

除了傳授技術上和社交上的技能，以及參與勞動力的合適動機之外，還真是——無所不用其極。他們的結論是：

只有在組成經濟系統的社會階層與階級的意識，與界定此生產模式的社會關係是相容的，此經濟系統才能穩定運作下去。階級結構要能延續，參與者的意識必須能夠再生產勞動階層化的分工方式。教育系統是支配精英企圖達成此一目標的數種再生產機制之一。……教育系統，至少有部分是透過調整其內部社會關係，與工作現場的社會關係相符應，而再生產出資本主義的社會分工。[P. 147]

多工人如何透過遊戲的建構、控制的「本能」等，逐漸適應資本主義下工作的迫切需要。這些是人類共通的特質嗎？身為一個馬克思主義者，終究不可能不發展出一套人類本性的理論——一套馬克思稱之為「類本質」(species essence)，也就是人類群體內在潛能的理論。這樣的理論，對於瞭解一個從資本主義解放出來的社會的本質與可能性，是不可或缺的。

撇開人類的共通性不談，為何工作之外所發生的事，對

鮑里士與金蒂斯同時也認識到「工作必得組織，使公司的上下權威關係，最好看起來是公平的，至少要讓人覺得不得不如此。也就是說，在上司與下屬，以及同僚之間的關係，不可以抵觸社會規範」(82頁)。種族、年齡或是性別間的對立，只會導致工作現場的衝突與不穩定。他們會得到這種結論，是因為他們對於勞動過程的相對自主性與其再生產、「合法化」其中的社會關係的能力，毫無所悉的緣故。鮑里士與金蒂斯眼中所見的整體，每個部分都是整體的表現，因此也必須相容於資本主義的社會關係。對他們而言，重點不只是在於期待一種不同的學校系統或是家庭生活，可以生產出與工作關係不相容的意識並且導致系統的不穩定；重點也在於，在不改變勞動過程之前，這樣的學校與家庭根本就不可能實現。「社會不平等、壓制的型態與階級支配的形式，不可能只侷限在單獨的社會生活領域，而會再現於所有的領域，儘管實質內容或有更迭，但結構卻都相容」(148頁)。鮑里士與金蒂斯能提出學校與工作關係相符應的觀點，是有可能預見本章的結論，若如此，他們可能會更強調學校教育的貢獻在於生產出可用且有意願投入工廠的工人這一點，並可能會大大縮減教育系統與資本主義社會關係相容的範圍。同時，我很明顯的並不否認教育與家庭，在分配人們到特定階級結構位置，以及提供基本的文字與計算能力的學習機會的重要性。然而即使在這個層次上，如我在尚比亞銅礦的研究中所指出的，工人與監督者或來自不同的語言背景時，但一種截然不同的工作語言仍可能在生產現場被創造出來。最後，我在第十二章中將會提出，勞動過程容或不受外來意識和外部變遷的影響，仍是會變化。那些因素對於勞動過程欠缺內部勞動市場與內部國家複雜緩衝過程保護的競爭經濟部門，可能比較重要。

工作現場仍是重要的，還有第二個理由。在承平時期，教育、家庭以及大眾媒體在形式上與內涵上的變化，並不會影響工人屈從於勞動過程。然而，危機的時刻一旦來臨——當生活經驗不停受到質疑，當實存的一切不再像是自然而然與無可避免時——各式各樣的理論會成為有效的力量，也就是會成為意識形態。學校中所教的、大眾媒體所散佈的、與在家庭中所經歷的事物，那時都會在形成集體意志，以及形塑工人對資本主義的反應上，扮演關鍵性的角色。

表三

聯合企業員工產出對 Log 年資與 Log 經驗
的迴歸結果：依種族與年齡團體及母體分

次群體	自變項	未標準化係數	標準化係數	對 R ² 的貢獻	R ²
白人 (N=147)	Log 年資	20.81 (2.92)*	0.48	0.22	0.373
	Log 經驗	13.36 (3.31)	0.27	0.15	
	常數項	48.28 (9.46)			
黑人 (N=38)	Log 年資	26.45 (5.94)	0.59	0.34	0.391
	Log 經驗	8.55 (7.04)	0.16	0.55	
	常數項	53.55 (21.49)			
生於 1947 年以前 (N=85)	Log 年資	18.37 (3.18)	0.52	0.25	0.396
	Log 經驗	10.87 (4.19)	0.23	0.15	
	常數項	62.12 (11.81)			
生於 1946 年之後 (N=100)	Log 年資	24.19 (7.37)	0.30	0.09	0.191
	Log 經驗	14.18 (4.19)	0.31	0.10	
	常數項	39.85 (14.66)			
母體 (N=185)	Log 年資	21.96 (2.59)	0.51	0.25	0.375
	Log 經驗	12.37 (2.97)	0.25	0.13	
	常數項	49.50 (8.60)			

* 括號內為標準差

(154) 表四

聯合企業員工產出對 Log 年資與 Log 經驗的迴歸結果：依婚姻狀況與教育程度及母體分

次群體	自變項	未標準化係數	標準化係數	對R ² 的貢獻	R ²
已婚 (N=130)	Log 年資	19.69 (2.80)*	0.50	0.24	0.375
	Log 經驗	11.10 (3.12)	0.26	0.13	
	常數項	58.23 (9.12)			
單身 (N=55)	Log 年資	23.92 (6.42)	0.43	0.18	0.329
	Log 經驗	18.31 (7.29)	0.29	0.15	
	常數項	26.19 (20.69)			
高中以下 教育程度 (N=39)	Log 年資	19.79 (5.12)	0.53	0.21	0.495
	Log 經驗	15.84 (8.29)	0.26	0.29	
	常數項	35.59 (21.34)			
高中以上 教育程度 (N=146)	Log 年資	24.25 (3.37)	0.50	0.24	0.340
	Log 經驗	12.40 (3.23)	0.26	0.10	
	常數項	47.38 (9.91)			
母體 (N=185)	Log 年資	21.96 (2.59)	0.51	0.25	0.375
	Log 經驗	12.37 (2.97)	0.25	0.13	
	常數項	49.50 (8.60)			

* 括號內為標準差

表五

聯合企業員工產出對Log 經驗、族群、教育、年齡與婚姻狀況的迴歸：
依年資分

(155)

次群體	自變項	未標準化係數	標準化係數	對 R ² 的貢獻
年資三年 或以下 (N=137)	Log 經驗	14.69 (3.74)*	0.31	0.101
	種族	-3.96 (4.13)	-0.08	0.003
	教育程度	3.81 (3.96)	0.08	0.003
	年齡	0.37 (0.22)	0.15	0.018
	婚姻狀況	7.54 (3.59)	0.19	0.048
	常數項	78.78 (17.54)		
				R ² =0.173
年資 超過三年 (N=48)	Log 經驗	13.90 (4.11)	0.48	0.178
	種族	2.35 (3.79)	0.08	0.007
	教育程度	5.72 (3.76)	0.23	0.042
	年齡	0.22 (0.17)	0.19	0.012
	婚姻狀況	-0.80 (4.57)	0.00	0.000
	常數項	87.8 (16.95)		
				R ² =0.239

* 括號內為標準差

第5部份

變遷的動力



第十章 廠房裡的鬥爭

在第二部份中，我描述了工作組織的改變，而在第三部份，我說明了這些變遷對取得與掩飾剩餘價值的貢獻。在第四部分，我討論了勞動過程不受外在變遷與工人從廠外帶進來的意識之影響的程度。我現在要轉向我的最後一件任務：解釋勞動過程從1945年到1975年，我在吉爾公司和聯合企業所觀察到的變遷。在這一章，討論的焦點將著重在廠房裡的鬥爭，而下一章，則會討論工作場所以外的鬥爭。

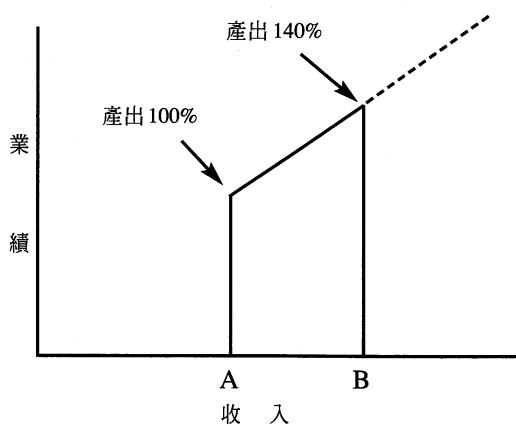
經濟鬥爭

在廠房裡，經濟鬥爭的目標是對於工作表現的討價還價(effort bargain)，也就是勞力付出或業績的金錢獎勵。管理階層



透過計件體制決定勞力付出的報酬。以此方式，在1945年，每一件工作都標有『價格』。計時工資依據件數乘以每件價格計算。此外，即使工人無法生產出預期的件數，他們仍獲有基本時薪的保障。在1975年，以件數為依據的薪資系統，改以「比率」(rates)為依據；也就是，每一個零組件作業，都有一個由每小時若干件組成的標準比率。如果操作員超過標準比率，他或她可以賺到一份紅利，按其基本時薪計算超出比例。當他們完成的比標準比率為低時，就以基本薪資計。（關於「價格」與「比率」的討論，詳見第四章）然而，在這兩個系統中，我們都可以依據操作員每小時做出件數所獲得的報酬，也就是，根據其業績，畫出一條『業績—報酬曲線』(reward-for-effort curve)。對於任何一項操作，我們也可以就任何給定的業績，畫出一條指出勞動與資本收益（由工作件數或其等值來衡量）的『業績曲線』（見圖二）。沿著業績曲線力爭上游的行為，建構出了趕工競賽。

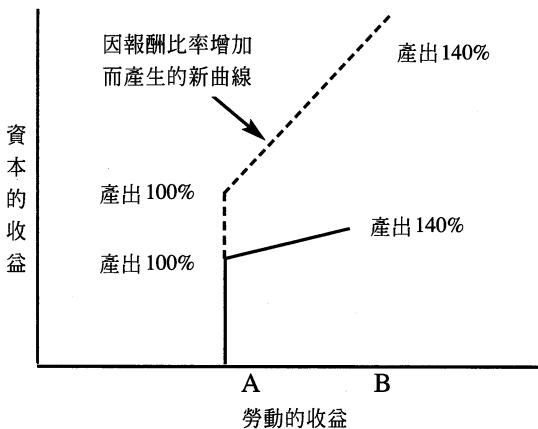
我們已經指出（第四章），隨著階層間的衝突(hierarchical conflict)，趕工競賽的壓力和挫折會接踵而來，我們也指出了這種衝突如何的重分配而變成工人間的衝突。這種階層間的衝突不是一種鬥爭，因它是趕工競賽的一個主要成份。它勿寧是一種競爭(competition)，並且視經濟獎賞的分配、遊戲規則，以及競賽結果分級為成理所當然。另一方面，經濟鬥爭(struggle)指的並不是在業績曲線上打拼趕工的行為，而是那些置換或重擬業績曲線，改變資本與勞動之間相對收益分配方式的行為。管理階層企圖壓低價格（1945年）或是增加生產比率（1975年），勞工則朝反方向努力。在勞動過程中，這種鬥爭通常是



圖一

業績—報酬曲線

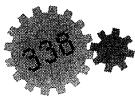
(163)



圖二

資本和勞動的收益

在此二圖中，A 對應的是產量等於或少於 100 % 的基本收入。A 到 B 區為 140 % 產量所付出的紅利。「業績」按產量計算。標準產量是 100 %。工人產量超出 100 % 則開始領取激勵的紅利。（「預期」的產出比率為 125 %，參見第四章）



由製程處，也就是負責建構業績曲線的形狀與位置的管理部門，所引發的。然而，自 1945 年以來，就像我們下面會談到的，製程處已經逐步從工作現場撤離，環繞著業績討價還價的日常鬥爭，也因此而逐漸消失了。

1945 年的時效研究

吉爾公司的製程處僱用了一批計時人員來當生產效率 (efficiency)——這是科學管理的表徵——的看門狗。公司招募的這一群人，手持計時碼錶，在廠房裡鬼鬼祟祟地走來走去，不時按錶計算則個，覓尋那些操作員視為「好康」的「肥缺」。操作員只有拼命工作，才不會變成時效調查員的獵物。

操作員不爽那些『大人物』，稱他們『做做做先生』，時效調查員則青出於藍，要求工人『做更多的工作，給更少的錢』。

工人對於高層經理人的敵意，透過幽默感而緩和下來；工人和時效調查員的關係則總是『如臨大敵』¹ (grim business)。

時效調查員總是企圖削減計件工資，也就是「(雇主對工人要求) 增產不增工資」(speedup) 的代理人。他們甚至被懷疑公司因此節省下來的錢，他們從中抽頭分紅。就如羅伊後來發現的，這並不是事實，但重點是許多的操作員都認為是這

1 Donald Roy , 〈一間計件機械廠中的限制產量研究〉("Restriction of Output in a Piecework Machine Shop", 博士論文，芝加哥大學，1952），頁 238 。



樣，否則怎麼解釋他們汲汲於挖操作員的牆角²？時效調查員的技倆遭遇了全面的反抗。

作者被嚴重警告，『小心注意』時效調查員是否增加了我該做的份量。事情的原委是，時效調查員並不只依靠紀錄上的『線索』，同時也在廠房範圍裡『偷窺』，隨時要把『肥缺』給抓出來。

『你要特別小心時效調查員，當你見到一個人拿著一塊板子，上頭附隻碼錶，在工廠裡這兒站站，那兒停停，你就要小心了！慢慢做！放輕鬆！』

史黛拉，一個大家公認技術很好的磨床操作員，描述了一些計時人員『偵探』的奸詐技倆。

『我抓到艾迪每隔一天就背對著我，偷算我的工作時間。他用聽機器聲的方式算我多久完成一件工作。跟我想的一樣，過不久他就會跑來看工作報表，一個人過來，把數目背起來，回去了晚點再記下來。』

『他都是用這種方式自己跑來計算老工作的時間，你不會察覺他在看你，但他可是在偷聽你的機器聲！』³

製程處在工作現場不斷出現的後果不難想像⁴。很顯然，操作員會小心翼翼，尤其時效調查員在面前時，不做多過他們

2 同前註，頁252-53。

3 同前註，頁239-40。

4 時效調查員的上班時間是上午八點到下午五點。由於羅伊是在第二班，跟他們重疊的上班時數只有一個半小時。



165 工作配額的量。任何做超過額度的工人，都會遭受不少的社會壓力與騷擾。操作員、時效調查員、領班與其他人總是不經意的或故意的盯著那些可能超額的操作員。

然而，千斤頂工廠的『社會氣候』明顯並不適合栽培趕工速率破壞者。他們不是含苞待放就被凍死，就是完全發不出嫩芽；十一個月來，作者只注意到幾次輕度的超過配額的個案。這些偷偷摸摸的勾當都發生在很特殊的狀況下，事主也都不是『慣犯』。⁵

羅伊確實也只能提出三件瑣碎而獨立的破壞速率的案件。好，沒有破壞速率的事，那就來搞壓低價錢(price-cutting)吧。製程處會在計件工作上搞一些小改變，來『合法地』降低價格：

大家都了解也同意公司隨時可以因為機器的更新、規格或工程的變更，而調整計件工資的比率。⁶

因此管理部門要改變價錢並不是困難的事。羅伊在吉爾公司的十一個月中，即使據報有幾件削價案，自己卻從來沒有遇見過。他的日班夥伴，喬·穆查，卻經歷了兩次削價與一次未成功的企圖。羅伊另外也提過四件在其他機器上頭的削價事件，但羅伊是否知道更多就不清楚了。製程處最常用的技巧，就是把一件工作的牌價拿掉，然後把該項工作加進「時效研究」

5 Roy，〈限制產量〉("Restriction of Output")，頁113。

6 吉爾公司1945年期團體協約(Geer Company Contract 1945)，協議IX，第四節。



的範圍內。大家都知道，這是重新計時與計價的前兆。「每當價錢被拿掉，操作員就有十足的理由認定削價是遲早的事⁷。」計時的作業本身就是一個規則界定模糊的遊戲：

對操作員而言，工作計時就是一場『遊戲』，在嚴格的公平競賽規範之外，還需『鬥智』，磊落光明的運動家精神顯然並不存在。遊戲的目標是『好價碼』，這個目的合理化了任何可以派上用場的老伎倆⁸。

操作員通常試圖用加入多餘的動作、或用放慢速度來反擊；但是時效調查員當然熟悉這些及其他手法，因此，這些手法並不能讓工人拿到一個「好價碼」，羅伊吃過一些苦頭才發覺。羅伊自己有三件新工作被計時。他坦承還嫩的很，不熟練「把時效調查員要的團團轉」的法門，對戰從沒贏到過任何一場。這種鬥爭，團結了工人對抗製程處。每個人互相交換矇騙時效調查員最有效的個人訣竅。在計時和價碼敲定後，會有一場包括操作員、品管督察與設定人員等同夥的檢討會，對於未來和時效調查員交手，每個人都會提出建言。如同前面提過的，領班也在操作員爭取好價碼這事中參一腳，有時候甚至還會代操作員出面干預：

今晚喬伊說我在渦輪機拿了個爛價碼。他希望得個十分錢或十二分錢的價碼，而不是我拿的六分半。他問我是否在計時的時候提高了進料速率。我說我用 11 級速率來進料，他大表不可思議。

166

7 Roy , 〈限制產量〉("Restriction of Output) , 頁 111 。

8 同前註，頁 242 。

據喬伊說，他們在三點前不久想給他計時，而且試圖要他用 610 單位的生產速率和 11 級進料速率操作（他本用 445 單位和 7 級操作）。他用 610 和 11 試了一件，但是羅西（日間領班）告訴時效調查員在那種生產速率和進料下的工作不令人滿意。沒把那工作計時調回 445 和 7，時效調查員反而走開了，然後又回來把我的調為 445 和 11（我在時效調查時操作的速度）⁹。

另一方面，操作員們時常留意那些可能和製程處勾結的領班或其他管理幹部。「雖然第二班的生產線領班從沒被指控有最嚴重犯行——跟製程處勾結，從沒被烙上『公司走狗』的臭名，但機械操作員對他們的看法絕不是完全肯定的¹⁰。」如文獻中時常指出的，領班是種中間人（middle-men），地位曖昧，在不同情況下會支持企業中的不同邊。

姑且不論領班的角色，時效調查員無孔不入的影響以及對壓低價碼的持續恐懼，有助於促成工人之間的團結。工人與管理階層的鬥爭，往往會減弱因趕工競賽而起的衝突，亦即階層間的壓力會擴散成對立與工人間的競爭。工人對於領班、督察，以及對操作員夥伴和其他人的憎惡，因對抗管理階層——以製程處為代表——有志一同，因此也緩和了。

1975 年的工業工程

⁹ 同前註，頁 245。

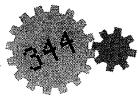
¹⁰ 同前註，頁 322-23。



由於受到我在下一章即將考查的那些因素的影響，過去三十年來工作情況已有戲劇性的轉變。今日，時效調查員已被大部分時間待在遠方辦公室，拿著紙筆和計算機的工業工程師取代。時效調查已經專業化並更「科學化」。很明顯的，工業工程師並不樂於帶著碼錶出現在廠房。有時不得不如此，也會小心翼翼地從贏取操作員合作，減輕敵意著手。他們當然不會在走道上亂晃，尋找鬆散的工作速率，或翻查產量記錄，逮個偶而猛拚趕工速率的工人。現在在廠房裡，已經難以找到工業工程師，更甭提為工作計時的調查員。比爾，我的日班工作夥伴，曾試圖找位工業工程師，好給我們其中一項工作訂個固定的速率，以換掉粗估的速率。我在那裡時，那項工作曾出現不只六次，但比爾從沒費心想要為它計時。我在引擎處整整十個月，比爾和我在任何機器上的任何工作，確都沒有被計算過時間。

然而對速率增加的恐懼，仍舊是廠房文化中一個明顯的特徵，也因此它仍是「配額限制」(quota restriction) 持續實施的基礎。這種恐懼建得牢牢的，但如我在以下會說明的，速率增加並不是貪婪而四處掠食的時效調查員任意決定的，而是遵循一套可預測的模式。就我所知，我在工廠裡的十個月內，零件課有三件速率增加的實例。在每個案例中，同一部機器上操作的好幾項工作都受到了影響。在第一件案例中，速率先大大的提高，但過了幾個禮拜之後又恢復到它們原先的水準——恢復的原因仍不明。

第二件案例涉及一架自動車床。其中一個操作員艾德，提出增加他機器上好幾項速率的「建議」——這是一個頗不



尋常但並非沒有前例的事件。確實，艾德不是第一次幹這種事。如果操作員的建議是可行的，而且因此替公司省了錢，他個人會得到一筆獎金。這筆獎金，當然只給提出建議的操作員，在同一台機器的其他操作員就領不到。一旦走到這一步，任何操作員幾乎都沒辦法說服管理階層新速率是不公道的。不出意料，作出建議的操作員千夫所指，在廠房裡幾乎受到所有人排擠，因為他的行動不只激怒那些受到直接影響的操作員，而且是對整個群體的公然侮辱。艾德自己，一個在吉爾及聯合超過三十年的資深僱員，似乎不在意他所激起的憎惡。無奈之下，他的夜班夥伴只能以申請離職來表達恨意。然而，在當時高失業率的情況下，管理階層不難找到一個熟練的替代者。工會幹部在一邊旁觀，他們宣稱對這情況無計可施，但一位工會組長暗示說，如果他是在那部機器上工作的，他會讓艾德知道厲害。

領班們也被艾德的行動所困擾，因為他攬亂了技術性較高的作業搭配「鬆散」速率的方針。如我在之前章節中所指出，這是必要的，因為緊湊的速率導致某些作業的人員流動性提高。若人員流動波及自動車床，從訓練、切削的工作，和有效率的機器操作來看，代價可就高昂了。而那些廠中較簡單的工作，例如大部分新手上路都被派去的高速鑽床，不需多少訓練，所定的速率難以達成，人員流動率因而很高，但代價就很低。那些設法分派到較複雜機器的操作員，往往一上去就不肯下來。因此，如果一台自動車床上的速率增加了，這工作吸引力就弱了，然後領班就必須面對人事不穩定的問題。然而，製程處的作業成效是用「工序修訂」和「時效調查」能省下多



錢為基礎來評量，當然樂得把艾德的建議付諸實現。

第三個速率增加的案例則引起更嚴重的爭鬥。事主是齒輪製造最後的一項操作：「剔牙」(shave the teeth)。這項工作要完成需要具備不少的專業知識，兩位涉案的操作員都是資深僱員。阿特在公司超過二十年，上日班，布魯斯則在夜班工作十一年。阿特過去一年產出量高達百分之一百五十，終於導致公司決定要干預速率。要改變既定的速率，製程處必須引進一些新技術。公司決定減少齒輪「過機」(pass) 的次數。由於阿特和布魯斯都是經驗老到的操作員，而且齒輪是引擎最根本的部分（沒有它們無法進行裝配），他們處於一個相對有力的地位來對抗這改變。他們採用了兩個策略。第一，他們都申請要轉去那些自動螺旋機其中的一台；第二，他們搞了一場「減速怠工」(go-slow)。技術改變以後，長達兩個禮拜，管理幹部都站在研磨機旁，監視通過之齒輪的品質，並且無疑的也有防止阿特和布魯斯慢下來的用意。這場鬥爭以其他的怠工形式繼續著，諸如曠工或臨時請假。工人達成了預期中的效果：齒輪在生產線上做得不夠快。雙方最後達成了妥協：如果操作員能盡一切努力趕上存量，管理階層只會增加小齒輪的速率。幾個禮拜後，布魯斯離開齒輪機，接了其中一台自動螺旋機的工作。阿特仍在第一班，而一個新操作員接替了布魯斯。在整個與管理階層的鬥爭中，阿特和布魯斯之間存有敵意，因為他們跟工會的關係不同（布魯斯曾是一個現場組長，而阿特曾當過前任理事長），而且布魯斯對阿特猛拚速率也頗為憤慨。這對他們對抗改變速率的戰鬥完全沒幫助。布魯斯，一個穩重而認真工作的操作員，得到了同仁最



多的同情。阿特在工會理事長任內本就惹人厭，猛拚速率只讓他更不受歡迎。

因此，除了神秘的第一件案例以外，操作員和管理階層的鬥爭都輸了。如同泰勒在記述一件類似的速率增加案例時所述，公司擁有權力優勢，只要善用內部和外部勞動市場，輕易就能替換操作員，最後總會迫使操作員屈服¹¹。速率增加確實會產生經濟鬥爭，但這些鬥爭一方一方面強化了趕工的規則，另一方面又使工人之間的衝突密集產生。藉著「照規矩玩」，亦即，藉著只增加那些操作員一直認為且公開承認是「寬鬆」的速率，管理階層避開了與立場對立又團結一致的工人正面衝突。敵意不但沒導向製程處，反而大多指向那些猛拚速率或提出建議的工人。部門中每個人最後都聽說了速率增加一事，爾後幾年，話題總圍繞著惹禍的操作員。某些操作員威脅要揍扁艾德；其他人想要搞亂他的設定或藏起他的工具。領班則告誡他的屬下，速率增加只能怪自己，怨不得別人。破壞規範及其懲罰——速率增加——有助於修補或重新活化被違反的規則的約束力。速率增加對於趕工規範及其所象徵的管理階層與工人利益一致，是一種必要的證明儀式。只要管理階層克制自己，只針對那些百分之一百四十的最高限額輕易被挑釁的工作開刀，提高速率的舉動非但不會引發一致團結的對抗，反而強化了對管理階層支配的同意。

在 1945 年，時效調查員是操作員和資方肉搏的衝突焦

11 Frederick Winslow Taylor，《科學管理》(Scientific Management, New York: Harper & Bros., 1947), 79-85 頁。



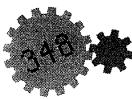
點。時效調查員非但不能讓人產生對於趕工規則的信賴，反而搞出經濟鬥爭，反而毀損了遊戲規則。換句話說，經濟鬥爭有擴散之勢，而且常常真的擴散成為政治鬥爭——亦即便成了對趕工規則和生產中關係的鬥爭。相反的，在1975年，工業工程師所造成的經濟鬥爭，不但數量變少，而且這些鬥爭反而強化了趕工的規則——也就是說，經濟鬥爭並未流為政治性質的鬥爭。

政治鬥爭

171

企圖用逃避、協調，甚至推翻某些規則的策略，以達成個人的工作配額，是趕工競賽的本質。例如我們已經提過，其中一項策略是把從一件工作上省下的時間轉到另一件工作上——這是一種叫做「偷吃步」的手法。在1945年，這導致某些界定趕工規則的生產中的社會關係重新再造，以及操作員的順服。說明白點，偷吃步需要一夥人的合作：告知操作員下件工作是什麼的計時員；當操作員仍在前個作業上打卡上工時分送料件和印花的倉儲管理員；在工作命令還沒有下來前提前進貨的存貨搬運工；在操作員已經開始一個新工作後才簽退他前一個工作的品管檢查員們；還有默許這一切的領班。這些與「正式」規則相反的「非正式」手法，羅伊稱為「搞定」(the fix) 某件事¹²。我們在前幾章也提過其他「門道」(包括操作

12 Donald Roy, 〈效率與搞定：一間機械廠裡的非正式團體間的關係〉 ("Efficiency and the Fix: Informal Intergroup Relations in a Piecework Machine Shop"), *American Journal of Sociology* 60 (1954): 255-66。



員的趕工利益優先、社會關係放後頭）是如何在有辦法「搞定」時間卡之類的領班，或可改變工作上預設下工時間的檢查員等人的合作之下，打通關節的。

1945 年 3 月至 5 月間，高層為了恢復並強化吉爾公司內「正式」的生產中關係，公佈了一份新規定。第一條新規，要求倉儲管理員在操作員帶給他們一張黃卡，證明他們已完成前一個工作之前，不能讓下一件工作的藍圖和夾具出倉庫¹³。這只給倉儲管理員帶來了更多的工作量，因為操作員不但不能自己進倉庫拿夾具，還必須在每次輪班結束時歸還。然而，設定員仍可以偷偷進倉庫拿下個工作所需要的裝備。為此，後來公司的干預更為徹底：除了監督經理和倉庫管理員之外，每個人都嚴禁進入倉庫。這造成倉庫外一片混亂，工作瓶頸頻生，操作員、倉儲管理員、和領班都備感挫折：

下班時間我注意到吉羅（領班）跟華特（倉儲管理員）在倉庫窗口講話。吉羅似乎非常嚴肅；華特揮著他的手，要不就比出拒絕負責的手勢。我沒聽清楚任何字句，但猜想吉羅是在表達不同意或警告。吉羅離開後我跟華特說，「看來你現在是落居下風（behind the eight ball）。」

172

我注意到華特的頭髮亂了，而且看來有一點火爆。他否認他有任何麻煩，也沒在為任何事煩惱。

13 羅伊並沒有解釋為何引進新規定（rules）。比較相關的解釋是他對裝置設定員的評論：「第二天，強尼『解讀』了新規定，他覺得那是由於前一個『自主自助』政策不但沒有加快生產，反而使速率慢下來，之後管理階層企圖找出『妨礙生產的是什麼因素』而做的決定。」（Roy，〈限制產量〉（"Restriction of Output"），頁 416）羅伊並沒有討論為何此刻要實施新規定。



「我只是在這兒工作！」，他喊道。「我只管經手這些卡片，除此之外我沒有任何責任¹⁴！」

漢克顯然見多了這些「新法」，預測這撐不過一星期¹⁵。在另一波意欲減低操作員自主性的行動中，上面要求料件搬運工只有在操作員出示工作命令之後，才能將料件送到機器上。這意味在拿到任何料件之前，操作員得先從一件工作上打卡下工，然後打另一件的卡上工。計時員不能再透露有關下件工作的訊息。設定員強森試圖找出羅伊下件工作是啥時，被粗魯地趕出程序間。檢查員必須引用「紅標系統」，包括在任何正在跑廢料的機器上貼標籤，每小時檢查件數，且將檢查記在一張工作表單上¹⁶。然而這對檢查員來說，工作實在是太多了。

山姆今晚忙著查驗，他並不喜歡那樣。

『這個天殺的系統去死吧！』有次他在作一個遲了幾乎45分鐘的例行檢查時說。然後他將檢查時間從八點十五分寫成七點半。

我從沒見過山姆這麼感冒。我忍不住取笑了他一下。

『以後你應該早一點抽空來作你的第一次檢查，』當他在五點二十作我的第一次品管檢查時，我嚴肅的說。他回我髒話。

我湊近看了山姆好幾次，真的覺得他在冒汗¹⁷。

14 Roy , 〈限制產量〉("Restriction of Output") , 頁415 。

15 同前註。

16 同前註，373-75 頁。

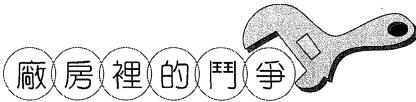
17 同前註，374 頁。

173

更有甚者，檢查員現在必須在班次結束時計算操作員完成的件數，而他們在偷跑過程中被默許的行為，也越難以施展了。甚至領班也屈從於公司新規定。「在『鎮壓』期間，吉羅說他在班次結束後『搞定』卡片的好日子已過去了¹⁸。」這些改變在兩個月內陸續實施，但幾星期候，事情又回歸常態。

我經歷過一連串相似的事件。檢查員受指示採用一種「綠標系統」。綠標上面印有日期、作業和檢查員名字，貼到檢查員說OK的第一件成品上。即使操作員沒有把標籤換到另一件上，仍可精確地找到哪一個操作員或檢查員應該承擔廢料的責任。新的檢查卡也引進來了；這些卡提供空白處以記錄操作員對其產出零件所做的週期性檢查。領班會過來檢查操作員有無正確地填寫卡片。那些太慷慨分發『雙紅牌』的領班，或為了馴服新操作員而給太多用設定員價碼計算的時數的領班也會遭殃。紀錄室職員接到指示，生產紀錄及設定卡必得留在程序間內，不可外流到廠房。這可能是為了對付像我一樣用鉛筆填時間、而不是在打卡鐘上打的操作員。但管理階層 1975 年這次驚天動地的行動——除了監督經理和倉儲管理員外，嚴禁所有人進出倉庫——跟 1945 年那次一樣失敗了。例如，我常跑的機器中有一種是鑽矛。機器上有個活塞瓣拉動一個鋼製軸桿，漸銳而帶有利齒的鑽矛垂直穿過一個滑輪或齒輪的內緣，削出一個指定尺寸的鍵孔。設定上最難處理的部分，是找到用來跑這作業的正確鑽矛。鑽矛都放在倉庫裡，但倉儲管理員幾乎不懂得怎樣分辨它們，而我總是走進倉庫自己去

18 同前註，432 頁。



拿鑽矛。在沒人得以進出倉庫的情況下，鑽矛作業難以為繼。我必須得到特別許可才能進入倉庫、找到我要的東西。所有這些改變，在1975年跟1945年一樣，都證明是不可行的，不久事情就回復常態。

政治鬥爭的根源

1945年和1975年的鬥爭不是孤立或不尋常的事件。根據羅伊和我的瞭解，它們是廠房動力的構成要素，因此是不時會出現的事件。漢克知道新制不會持久，就如我的工作夥伴比爾一樣，比爾說「他們總是引進一些像這樣的新狗屎」。階層性控制產生了團體之間的緊張關係，但當非正式結盟試圖遏制管理階層的支配，這種緊張關係旋又讓位給了合作關係。但這種進展，遲早會令高層捲土重來嚴加控制。但是，為什麼從羅伊進工廠前開始，這種循環就持續是廠房生活的一個特徵？

174

羅伊的解釋是，這表示在某些情況下，效率只能經由非正式管道維持；效率不是管理階層所能壟斷的；而且非正式工作團體不一定會妨礙、事實上反倒促進了管理階層的目標。他對霍桑實驗作出了一個有力的批評，而且對那些從管理階層觀點出發，只看到非正式團體危害和妨礙生產的人，提供了重要的修正。但如羅伊和我自己的觀察所示的，新規定若會阻礙生產，為何管理階層堅持實施這些規範？羅伊似乎沒有答案。若說管理階層不懂效率之必要性，或漠視在廠房層次發生的事，那就是犯了跟梅佑同樣的錯誤——他只是反過來怪罪工人不懂管理效率。所以，我們該怎麼解釋這種週期性的動態

變化呢？

首先，這動能銘刻於生產中的關係，亦即於工人面對他們機器的自主性，與同時共存的，他們對於輔助工人的依賴性。部門的專門化，意含了輔助工人必須對他們自己所屬的管理階層負責，然而部門專業化所關注的卻和生產管理階層不同。例如，我在聯合的最後幾天，注意到「原料控制」的管理階層，強行限制生產部門的料件分配。在那以前，領班可以把廠房訂單中載明的料件數量膨脹至兩倍或三倍。這樣做避免了頻繁為自動機械設定的高成本，而且操作員也能在他們的工作上得到長期補給。如今料件的分配卻被限制在廠房訂單載明的數量。這措施原本想要降低庫存，但是這方面節約下來的，卻會被其他地方增加的生產成本給抵銷掉。更甚者，這改變激發了操作員與領班，以及操作員與料件管理員之間的衝突。另一個衝突的焦點，是品質控制的管理階層，想法總是跟生產管理階層不一致。新上任的品管經理，經常從要求檢查員更嚴格管控做起，而這隨著會導致操作員和檢查員間的敵對。要衝突消褪，繼續生產，就只有靠工人合力在可互蒙其利之處，衝破規定，即使更高層管理階層日後又重施故技，似乎是不可避免的結果。換句話說，資方反覆引進規定的動力，源自於生產工人與輔助工人之間的相互依賴性，以及相關部門的相對自主性，二者並存。

但常是自廠房晉陞的經理們，一定知道實施限制性規定不可避免的會失敗，為何仍堅持這些徒勞無功的努力？一個可能的解釋是，週期性地強化「陳腔濫調」的規定，構成了對管理階層支配的儀式性確認。日復一日玩趕工競賽，工人們



對自己的活動具有相當可觀的自主控制力；偶爾引進新規定，是用來提醒他們或殺雞儆猴，他們不是主人，他們的自主性只在有限的範圍內有效。換句話說，這些作法有助於規訓勞動力。傳統的規訓來源是失業工人的後備軍，企業為不受其所制，或用以補充而創造出種種的機制。逮內部勞動市場和內部國家竄起，工人的工作有了較強的保障，管理階層就必須另覓替代的規訓方式。但這個解釋並不完全令人滿意，因為工作的組織，如我描述過的，是用來消彌規訓，使之不再需要，並具體地調和工人與管理者之間的利益。強加規定的儀式性懲罰，只會重導上下階層之間的敵對、並削弱廠房組織的霸權體制而已。

上述理由引導我以另一種方式看待這動力，亦即把此一現象，當成是廠房管理階層和更高層管理階層的鬥爭。廠房管理階層有責任取得並掩飾剩餘價值。但廠房管理階層本身無法監控其取得剩餘價值的效果，因而讓勞動過程與趕工競賽漸趨一致，這增加了成本並且降低了品質。操作員不斷與他們的領班互動，並迫使他們在分派雙紅牌方面放水。他們迫使檢查員對那些難以過關的零件說OK。操作員對倉儲管理員施壓，容許他們自己進出倉庫、或把工具裝備留在他們的機器上，其他人因此找不到，這將會瓦解組織程序。而對紀錄室職員施壓，則可能導致偷吃步橫行。輔助工人通常和操作員在推翻規定及重建關係方面的利益是一致的，這些趨勢若不扭轉，就會導致利潤的危機。然而，利潤危機與他們又有何干？廠房管理階層對這些做法，睜一隻眼、閉一隻眼。

我認為是更高層的管理階層，在保護利潤的目標下引進



這些「新規定」。更高層的管理階層較少涉入勞動過程的直接指揮——掩飾及取得剩餘價值——而較多涉及以利潤形式實現剩餘價值，因此，更高層的管理階層有責任管制成本和品質。然而因他們離廠房甚遠，僅能藉由規定來控制，雖則那些規定證明與機器廠房勞動過程的組織不相容¹⁹。剩餘價值的持續掩飾和取得，有賴於放鬆這些規定，然而一放鬆，終究會導致另一次的利潤危機。

簡而言之，對生產中關係的鬥爭和其所引起的惡性循環，是剩餘價值同時被掩飾與取得的具體表現。在勞動過程中，剩餘價值的掩飾使成本上升，導致關心取得剩餘價值的更高管理階層強加新的規定，以糾正那些減少剩餘價值之取得（生產）的傾向。那些為治病而訂出的新規定，比病症本身還糟——這是機房勞動過程的本質。規定必須放鬆，然後這個循環再次開始。

結論

本章中我區辨了兩種廠房鬥爭：經濟鬥爭——鬥爭的對象是對績效計算的討價還價，和政治鬥爭——鬥爭的對象是生產中的關係。在1945年經濟鬥爭能夠，至少是潛在地，舖設政治鬥爭的基礎；在1975年，經濟鬥爭則有增強對於現存

19 有一回，我在紀錄室翻閱工作手冊，想找出某項操作的速率，一個資深經理剛好走進辦公室，把我轟了出去。他告誡我操作員為何決不該進入辦公室，但這是第二班操作員的習慣作為，甚至工廠經理也同意這樣做。站在對抗經理的角度，程序管理員建議我等到七點以後再進去查手冊。到那時，所有資深經理都已經下班回家去了。



生產時的關係的同意的效果。但是在這兩個時期，政治鬥爭都產生一個緊縮與放鬆生產規定的循環，這些規定是由較高層管理階層創立的，卻有違廠房直接管理階層的利益。這種循環的動力，可以視為是資本主義勞動過程的主要特徵——剩餘價值同時被掩飾和取得——的一個明確表現。不同管理階層之間的鬥爭，雖然不一定導致惡性循環再起，卻是剩餘價值的生產與其在市場上的實現，互相分離的結果。高階管理階層有時候能成功地強加一些對生產時關係較為持久的改變²⁰，有時也能藉由經濟鬥爭，例如透過加快生產線的速度，對實現剩餘價值的壓力，做出反應。

羅伊和我雖然都經歷過廠房的經濟鬥爭，和一個形式變化不多的政治鬥爭，但關於生產的目的、結果的優先順序，或是否要參加趕工或其他遊戲的鬥爭，我們鮮少觀察到。這種孤立的、意識形態鬥爭的案例，被視為是「越軌的」(deviant)行為，也因此增強而非削弱了對趕工目標的投入。然而，卻也只有當鬥爭轉移到意識形態的檯面上，亦即，當政治和經濟鬥爭的領域，都成為鬥爭的對象時，資本主義的勞動過程才會直接受到威脅。意識形態的鬥爭，帶領我們超越資本主義，超越需求的獨裁 (the dictatorship of needs)。意識形態的鬥爭不是關於績效討價還價的形式，而是針對績效與報酬的概念本身的鬥爭；不是關於生產中的關係的鬥爭，而是針對生產中關係的基礎的鬥爭。意識形態的鬥爭，要求區分現存的、和自然且無可避免的事物。

20 舉例可見 Alvin Gouldner，《產業科層體制的型態》(Patterns of Industrial Bureaucracy, New York: Free Press, 1954)。

第十一章

階級鬥爭與資本主義的競爭

第十章裡，我們看到廠房鬥爭主要是由不同層級和不同派別的管理階層之間的衝突所型塑的。這些鬥爭造成了一個循環性的變遷，而這又成為勞動過程長期單向改變引入的媒介¹。也就是，這些長期的變遷——霸權工作組織、內部勞動市場，和內部國家——是加附於機房的循環性動力之上的。但是在 1945 到 1975 年間，那些由循環性動力所引介(mediated)而非產生(produced)的改變，究竟源自什麼因素？要回答這個問題，我們必須越過廠房，闡釋「外在」與「內在」因素間的互動，這

178

1 我假設第三部份中所描述的變遷，以一種單向的趨勢發展。雖然，就像我們看到的，在吉爾公司時期的演變與聯合企業時期有類型上的差異，但是，在勞資團體協約上的內容，確實顯示出有這種發展趨勢的證據。

是我們在第八章討論短期景氣變，未曾嘗試過的方式。如我們將看到的，時距越長，一個研究者所能確定的變數就越少，也越發必須去尋找變遷的起源。

廠房外的力量，通常透過兩種管道現形，那就是階級鬥爭和資本家的競爭。兩者轉而循著機器廠房基本結構所決定的途徑，去影響勞動過程的內在動力。若此，階級鬥爭和資本家的競爭就被組織起來，阻止廠房鬥爭自身變成勞動過程改變——除了前述那種循環性動力——的源頭。¹⁷⁹

在廠房的日常生活中，工人們並沒有被組織成一個階級。因此，我已避免將廠房鬥爭稱之為階級鬥爭。到目前為止我都用鬥爭的目標(object)來區辨不同的鬥爭。而階級鬥爭則指涉階級之間的鬥爭。階級鬥爭預設了、同時也形塑工人與資本家的組織，使之成為具有共同利益的自覺團體。在本章中我將試著證明資本和勞工有組織的代表之間，亦即管理階層和工會之間的階級鬥爭，如何促成從吉爾公司到聯合企業的勞動過程的轉變。只要工會和管理階層致力於重新形塑或維持經濟報酬的分布（經濟的階級鬥爭）和生產中的關係（政治的階級鬥爭），它們就是它們各自階級有組織的代表²。這些鬥爭將資本主義的秩序視為既定的、自然的，和不可避免的，也就是說，這些鬥爭不是意識形態上的，而且甚至很少是

2 實際上，這裡討論的政治性階級鬥爭有兩種，也就是，目標針對生產時的關係，以及目標針對生產關係本身的兩類。在企業層次上，針對生產關係的政治鬥爭，往往會併發意識形態鬥爭，而在整個經濟體制的層次上，政治鬥爭關注的，則是各式各樣國家介入的方式。



政治的——這事實並不意味著它們就不是階級鬥爭。

第二個改變的動力是資本家的競爭。在審視不景氣對勞動過程的影響時，我從資本家相互依賴的角度，來檢視他們之間的關係。每間企業依賴其他的資本家供給生產設備和原料，以及購買他們的產品。相互依賴的關係，是實現利潤的條件，而利潤率則受資本家之間的競爭關係形塑。競爭可能發生在生產過程中人力和非人力的投入上；在生產的組織自身之上；或在消費者通路上。換句話說，從商品使用價值的觀點來看，資本家之間的關係是相互依賴的，當從商品交換價值的觀點來看，資本家之間的關係是競爭的。在 1945 和 1975 年之間，引擎處的競爭結構徹底改變了，我在下面會探討這些改變的後果。

因此，在本章中，我將主張過去三十年來，吉爾公司和聯合公司勞動過程的改變，是結合了階級鬥爭和資本家競爭的產物，而二者則受到更廣泛的力量形塑，我將在結論那一章簡短討論。但在此之前，我首先要提出一個與前略有不同的假設——這已隱藏在許多馬克思主義和非馬克思主義對工作組織研究的文獻中，但不明顯——我假設勞動過程的改變，是趨向理性化之內在動力的一部份，有時是由於管理者的先見之明所促成，是預期將有競爭和鬥爭而蓄意推動之管理策略的產物，有時甚或單純只是追求效率的結果。

180

管理階層策動之改變

因為 1945 到 1975 年間，在吉爾和聯合引擎處，改變的結果全都鞏固了霸權性的工作組織，一個理所當然的假設是，管



理階層心裡抱著這目標來規劃工作組織的改變。根據這種「讓步」理論，管理階層會主導一些變遷，並且分派利潤給工人，以阻止將來可能爆發的衝突，並維持企業的和諧。也就是說，管理階層引進改變不是鬥爭的結果，而是出於對鬥爭的預期，企圖去確保工人仍然甘願工作。美國歷史上確實曾有過一些時期，統治階級中一些「開明」派深具影響力，試圖有限度地引進這一類讓步來制止鬥爭³。然而，我們有充分證據認為，吉爾和聯合的管理階層無法在這層意義上歸類為「開明」派。工作現場發生的改變，許多是工會和管理階層鬥爭的結果，而那些並非如此所造成的改變，如我將表明的，是引擎處市場競爭位置的改變、或管理階層之間互相競爭的結果。

依據讓步理論的推測，在鬥爭暫時沉寂的時期，組織性的改變仍會發生。第二次世界大戰就是這樣的一個時期。但是我們審視在吉爾公司的時代，工會和管理階層所簽訂的團體協約，會發現這種改變非常少。當然，在戰爭的大部分時期，公司實行了工資凍結制度，但是依據讓步說，工作條件沒有理由不能改變。戰爭剛結束時，面對遍及全美國，迭起的

3 這種行為與進步主義時期的國家公民聯盟有關，並且給二十世紀二十年代的「福利資本主義」的出現提供了基礎。可見 William Appleman Williams，《美國歷史的輪廓》(The Contours of American History, Cleveland: World Publishing Co., 1961)；James Weinstein，《自由主義國家的企業典型：1900-1918》(The Corporate Ideal in the Liberal State, 1900-1918, Boston: Beacon Press, 1968)；Gabriel Kolko，《保守主義的勝利》(The Triumph of Conservatism, New York: Free Press, 1963)；Stephen Scheinberg，〈企業勞動政策的發展，1900-1940〉(The Development of Corporation Labor Policy, 1900-1940, University of Wisconsin 博士論文，1966)。



勞資衝突，組織改變被引進了。1947 年的合約，初次納入關於工會幹部的「超級年資」(superseniority)條款，此外還有公開公佈職缺的規定，工作分類的方案，以及一個合理化的薪資結構。接著，在管理階層激烈地抗拒下，操作員遭遇解雇時可以排擠全廠資淺員工所需的連續受雇年資降低了，從五年降到兩年，再降到一年。

另一個觀察也質疑讓步命題。根據「企業自由主義」(corporate liberalism)這一派歷史學者的看法，工作組織中讓步性的分配，是在大企業集團中最明顯的一個現象。然而，考察團體協約及訪談工會幹部的結果卻顯示，許多主要的組織改變是在戰後到聯合企業接手之前發生的。根據一位任期橫跨兩時期的工會地方分會理事長的說法，聯合企業在發放現金津貼上，比較大方，相應的也不大願意協商工作組織的改變。相反的，吉爾資金較少而且在一個競爭市場中運作，較不能允許直接的經濟讓步，而且在討價還價之下，較有意願來引進組織上的改變。這一切並不是說，美國產業界的經營者裡面，沒有「開明的」團體，只不過在吉爾或聯合的引擎處裡找不到這種人。更進一步說，管理階層並不是鞏固霸權性工作組織的那些改變的執行者。

在對於讓步理論的質疑中，我強調了管理階層原先抗拒的、其實是管理階層和工會衝突結果的那些改變。然而，工廠裡還有一些其他的改變，看起來好像是未經鬥爭就被准予的「讓步」——特別是那些牽涉到時效調查員、檢查員，和領班的讓步。工業工程師從好幾個方面解釋他們自己從廠房消失這件事情。首先，他們說在 1945 年時，泰勒主義還很流

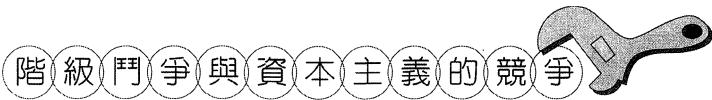
182

行，而且管理階層依舊信任碼錶；但是在那之後，管理哲學已經有所改變了。其次，計時方法已經專業化了；工業工程師現在只要坐在他的桌前計算速率就行了。第三，比起改變速率，改變技術變得更重要並且更有利可圖。一個美國工業工程師協會的主管告訴我，工業工程師不情願到廠房給工作計時，是因為他們現身會激起嚴重的敵意。他也抱怨現在工業工程師不熟悉工作和操作，無法正確為工作計時。就連操作員明目張膽作弊的時候，他們也無法識破⁴。

至於廠房的品質管制為何比過去放鬆？人們提出的理由也相似。品質管制哲學的改變，導致責任從檢查員轉移到操作員身上。此外，現在研究發現品質不良的原因，較少出於工人之手，而較多出於設計不良。不去堅持在廠房改善品質，而堅持上游供給者，比方鑄件應該符合特定規格等作法，反而使公司獲利更多。一位品質管制經理也向我證實，他正試著繼續裁減品管檢查員的數量，因為現在可以輕易用複雜的

4 Mitchell Fein，一個傑出的專業工程師，在一封私人通信（1976年8月16日）中這樣告訴我：

總的來說，我猜想目前工廠裡的時效調查員人數，並不會比1944年那時候更少；目前的狀況跟公司的政策、生產的類型、操作員的表現、以及獎勵制度提供哪一種誘因，諸如此類的問題有關。同樣的，工程師如今運用詳盡的時效研究所得到的標準數據，就可以設定速率，如果他們對操作的實際細節都能掌握的話，實在不需要到工作現場去冒險。大部分公司都已經取消例行的現場計時，現在，已經有適當的數據就不必在現場花時間設定標準……我們那死硬派的經理，還沒有認真考慮把時效調查員撤走以減少工業衝突。相反的，他一點也不在意，如果加入更多時效調查員可以達成他提高生產力的目標時，他才不在乎衝突是減輕了還是更激烈了。



統計技術，找出品質不良問題的所在。附帶說明一下，我們可能會留意到，品管檢查員在公司的會計系統內被列為經常性開支，且盡可能地刪減。不太出人意料地，一個優秀的品質管制經理的位子很難坐得穩，這職位的汰換率是很可觀的。

根據人事管理階層的說法，從威權主義到服務導向，這種監督管理風格的改變，反映了工人責任加重的趨勢。這看法認為，任何人不再能用過去習慣的方法對待他人，因為雇員現在受過更好的教育，而且較不能忍受任意的權威。現在領導者必須去說服他人而非命令他人，或是如傑諾維茲所說，操弄他人而非統治他人⁵。管理哲學上的改變，反映於與麥奎格（McGregor）、賴可（Likert）、阿基里斯（Argyris），和杜拉克（Drucker）等名字有關連的人際關係學派文獻中。這些作者樂觀地認為普及於政治界的民主精神，終究會延伸至工業場景中。他們認為廠房中的改變，證明了社會上有一個普遍的，遠離強制而朝向說服的趨勢。

這些在工業工程方面、在品質管制和人事管理上的改變，表面上像是由於開明管理階層的倡議而來。事實上，它們對霸權工作組織的興起，既沒有提供必要條件、也非充分條件。因此，管理階層及其學術界代表人物所認為具有因果關係的哲學改變，大都只是合理化了其他力量所帶來的改變而已。人際關係學派對於工業組織的觀點一直興盛不衰、製程處的退

5 〈組織權威類型的轉變：軍事建制的研究〉("Changing Patterns of Organizational Authority: The Military Establishment", *Administrative Science Quarterly* 3 (1959): 473-93)。

出廠房、品管檢查員職務的衰減等等，在在反映了鬥爭和競爭所引起之生產中的關係與技術的真實轉變。但是若把管理哲學的改變，看作僅是勞動過程改變的反映，或是缺乏自身的因果有效性而不予納入考慮，那是錯誤的，因為管理哲學也是不同管理部門互相衝突的利益的反映。管理階層內的各種利益，各有其專業協會，捍衛及提升其利益，並對抗其他分支部門。人事管理、品質管制，以及工業工程的全國性專業協會，提供意識形態基礎及作為創新的源頭，並把各自的特殊利益當成是管理階層全體的利益來推廣和呈現。然而，這些各類部門促進它們不同利益的能力，其實受限於企業是否能生存的共同利益，亦即，受限於階級鬥爭和資本家競爭的現實層面⁶。

競爭

企業以後果迥異的各種不同方式，對競爭做出反應。在此我將探討四種可能的反應：第一，引進提高生產力的新技術；第二，用低工資和低資本重置率(capital replacement)來壓低成本；第三，加速，亦即提高勞力耗費的密度；第四，專業化，或是依據規模經濟來擴張組織，或專業化與企業擴張兩

6 儘管我靠著現場的觀察與不同經理人的說法，得到了一些有關不同部門之間的管理階層各種互相結盟與鬥爭的線索，但是這些資訊太零碎了，以至於無法確證我的分析。不幸的是，討論管理階層內部的政治方面的研究也很罕見。少數例子可以參見道頓，*Men Who Manage* (New York: John Wiley, 1966)；以及 Tom Burns 與 G. M. Stalker，《管理的創新》(*The Management of Innovation*, London: Tavistock Publications, 1961)。

者併行。我將先考察吉爾公司如何面對競爭、然後分析聯合企業對競爭的反應。

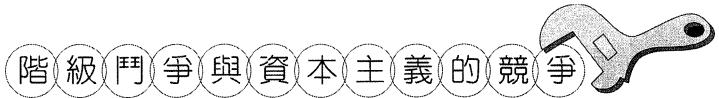
較小公司面對競爭作出反應，可選擇的策略較少。因此，吉爾公司無法獲得用於購買新機器和維修器具等資本投資上的大筆資金。羅伊確實注意到，當他要離開時，吉爾公司正在安裝一些新的自動車床，但是當聯合企業於 1953 年接手時，吉爾的資本設備處於一種待修整的不良狀態。更有甚者，吉爾公司無從選擇只能製造一大堆不同種類的產品。它本質上是一個大規模的零工廠房，生計仰賴小金額訂單，依據個別買家的要求訂製造特殊產品。它的規模不夠大，也沒有充分確保的市場佔有率，足以在某種產品上進行專業化的生產。當戰爭帶來政府對戰車引擎和救生艇的大批訂單時，吉爾公司經歷了一次史無前例的擴張，戰後卻必須裁減生產，並且在面臨市場波動時，再次變得脆弱不堪。吉爾被另一家大企業併購，幾乎已成定局。因此，吉爾面對競爭的反應，依賴壓低工資和津貼，以及降低資本重置率。因之羅伊與他的工作夥伴老是在抱怨那些不合格的工具維修和裝備。加速生產，當然是吉爾對競爭的另一種可能反應，而這，正如我們已經看到是以削價的方式為之。在吉爾公司的管理下，我們也許能做結論說，競爭導致鬥爭的激烈化。

聯合企業以不同的方式回應競爭，反映出它可運用的資源較多，和引擎處市場佔有率較高的好處。聯合不願採行加速生產和低工資，反而引進了新的機器設備，裁撤了沒有利潤的生產線，而且最後將產品限制在柴油引擎。1957 年，聯合企業找了自己人來當原吉爾公司的總經理。工具、機器和裝備

185

全改善了。庫房重新組織了。生產線裁撤了，而在 1961 年，這部門又分成兩個部分，引擎工廠搬去一間距吉爾公司四層舊建築一哩的單層建築。經過以上這些理性化以後——其中有些做法也許只是追隨機械工具產業的發展而已——某些輔助工人變得比較不重要了。譬如，某些尚未標準化的配備，就需要詳細設定機器，負責這種工作的裝置設定員，數量減少了。時效調查員的功能也較不重要了，因為需要計時的工作越來越少，除此之外，標準化意味著某些機械操作已經能夠同步計時了。製程處變得逐漸專注於工作方式的修改，亦即改良技術和組織，而非重訂作業的速率。一旦管理部門確定了一個操作的報酬比率，這項操作就幾乎不需重新計時。改良了而且便宜的檢查設備變得唾手可得，雇員也可以自行運用，品管的責任多半就可以移轉到操作員身上。和吉爾公司相較，在聯合企業，競爭所導致的改變，減少了廠房裡的鬥爭。

更有甚者，競爭本身，由於廠方被整合進一家大企業而緩和下來。首先，引擎處現在佔據一定市場比例，因而不用直接承受自由市場的嚴苛考驗。每年年底，引擎處依據聯合公司其他部門接到的引擎訂單，和預估的生產成本，來擬定來年計劃。引擎的價格在一年內是固定的，而且利潤很低。如果引擎處達成計劃中包含的各項目標，理論上，資深管理階層會得到分紅。雖然經常因目標未達成而招致財務損失，但不致於像廠房在自由市場獨立運作的時期那樣，具有毀滅性的後果。引擎處的損失可以由公司吸收，雖然該部門管理階層可能會受罰。（我在受僱期間，引擎處總經理由於工廠的績效不良被開除了）。這個改變有一個效應，即工廠就算賺不到利潤，資



方不會立刻以減薪和加速生產等方式，報應到勞工身上，因此不必然會激化鬥爭。同樣的，在企業的層次上，這時期的競爭，比起小公司時代，受到更大的管制。首先，有各種形態的檯面下（informal）價格管制（聯合會涉及一件有名的反托拉斯訴訟）。其次，一條生產線所遭受的損失，可以由其他較成功的生產線平衡。第三，無論如何，大企業深諳各種會計手法，隱藏或勾銷損失，特別是短期損失。總而言之，由於兩個理由，聯合接手吉爾導致了鬥爭的減少。第一，生產的理性化，直接降低了廠房鬥爭的程度。第二，引擎處在較大公司中的角色，加上公司自身的寡占地位，透過成本的外部化，而有助於吸收鬥爭。

鬥爭

186

我們已指出在吉爾時期的競爭，如何造成了廠房鬥爭，然而在聯合時期競爭卻有減少鬥爭的效果。但是鬥爭既在廠房中、也在談判桌上發生。是什麼決定了談判桌上的鬥爭，而這種形式的鬥爭，對下一步的鬥爭和競爭又有什麼影響？

7 1975年一月新來的總經理就任，並且直接決定重組引擎處，造成我在第八章中討論到的一些影響。後來這兩年裡，引擎處每季都創造出利潤，至於品質管制的問題卻變得越來越頭痛，後來導致公司內一個大客戶的嚴重損失，也傷害了引擎處本身。儘管引擎處在1953年之後，已經移轉給聯合企業了，過去困擾吉爾公司的那些問題仍在。工廠場地太小，引擎的種類太多，以至於引擎處無法讓產品在市場銷售上有競爭力。除非引擎處擴張、或是縮減所製造的引擎種類，否則這些結構性的問題，單靠經理人的能力是不可能解決的。



我認為，吉爾公司因為無法負擔工資的增加和額外的福利，似乎較願意在工作條件與組織改變上與勞方協商。從戰後到聯合企業接手之前，內部勞動市場興起，內部國家的理性化也開始展開了。1954年——已經被聯合企業併購但仍屬吉爾公司管理——經歷過嚴重的勞資衝突，達成了一項鞏固內部勞動市場的突破性發展：裁員時可在全廠排擠資淺者所需的連續僱用期間，從五年減到了兩年。其後——在聯合企業之下——職務申請系統改良了，而且職缺公告必須貼到部門的公佈欄上。值得注意的是，技術改變也使內部勞動市場的運作，變得更容易。既然改良過的機器，不需要和較舊且較不牢靠的機器相同的技巧和經驗，各工作之間的流動性就可以增加。雖然聯合的確在少數工作組織的改變上讓步，但這些改變，大部分是在吉爾時代就創始和確立的。然而，引進諸如失業補助津貼和退休金制度等新的額外福利的是聯合企業，而且其他如有薪休假（vacation pay）等福利，也有所改善。如表六所指出的，當聯合接手以後，相對於製造業界的平均數來看，工人的工資也增加了。

這些談判桌上鬥爭的後果是什麼？如我在第三部份所呈現的，內部勞動市場和內部國家的興起，以及把工資與額外的福利連結到年資上，都有助於廠房鬥爭的消解。內部勞動市場的興起減低了領班的權力，減低了時效調查員和操作員之間的鬥爭，增加了勞動者彼此之間的競爭和衝突等等。內部國家的鞏固和分享權利，如員工申訴管道中所擬定的工業公民(industrial citizen)權的設立，進一步使鬥爭進入常軌。簡言之，談判桌上的鬥爭的效果，是吸收了某些型態、並減少了

表六

在 1937 到 1975 年間吉爾到聯合
企業工人收入的變化

(187)

年度	獎勵工的基本工資		第三級操作員的預期比率*	
	時薪	佔美國製造業平均的百分比	時薪	佔美國製造業平均的百分比
1937	\$0.62 $\frac{1}{2}$
1942	0.75	95%	...	
1945	0.79	83	...	
1947	1.09	92	\$2.06	175%
1949	1.15	86	2.14	160
1951	1.26	83	2.28	151
1952	1.35	85	2.39	150
1954 ⁺	1.47 $\frac{1}{2}$	85	2.54	147
1956	1.74 $\frac{1}{2}$	92	2.79	148
1959	1.94	92	3.04	143
1962	2.26	98	3.38	146
1965	2.52	100	3.68	146
1968	2.83	98	4.22	147
1971	3.49	102	5.15 $\frac{1}{2}$	150
1974	4.40	104	6.13	145

資料來源：吉爾與聯合企業與工會的團體協約規定。製造業平均時薪的資料（包括加班費）來自美國勞工部，《勞動統計手冊》(1974)，表96，第21頁。

* 工作參與率 = 125%，第三級是獎勵工評價職等的最高級。

⁺ 1954 年開始，團體協約是跟聯合企業簽訂。



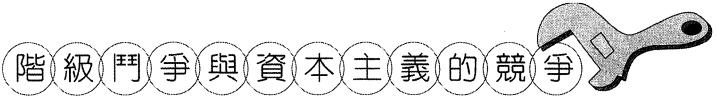
另一些型態的廠房鬥爭。因此，在聯合的時期，鬥爭的結果是增進了工人之間的競爭、並結合了競爭的效力，因而減輕了鬥爭。

188

這裡必須提出一個問題：談判桌上鬥爭的決定因素為何？雖然這個問題的解答超出本書範圍。這種鬥爭，一部分反映了個別公司廠房的發展動力和資源，如我之前提到的；一部分則呼應了在勞資集體協商模式方面，遍及美國產業界的整體變動。美國汽車工人聯合會（United Auto Workers）與主要的汽車公司，以及鋼鐵工人聯合會與美國鋼鐵公司所簽訂的合約，曾經也都一直提供團體協約的範本和工會集體協商——先是與吉爾公司、之後與聯合企業——的討論事項。工作分類方案、職務申請系統、和額外福利等等的引進，是跟在鋼鐵等基礎工業引用這些制度之後，才發生的。為什麼那些合約，會跟隨著這些特定領導工業（汽車和鋼鐵）所走的方向去發展，還有待進一步的研討⁸。

但是導入的後果則頗耐人尋味。內部勞動市場一旦引進，就會變成未來階級鬥爭的戰場。工會爭取職務申請和依年資替補職位的權利，讓這些權益不僅能在個別部門行使，更能在全工廠的基礎上通行，他們接著爭取縮短裁員期間全工廠補位所需的年資，諸如此類。因此，雖然剛開始管理階層也許支持內部勞動市場的引進，當作工作結構合理化的一種方

8 在討論最大型企業與最強大工會之間的談判時，William Serrin 提出了有趣的論點，見《公司與工會》(*The Company and the Union*, New York: Vintage Books, 1974)。

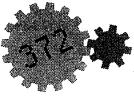


式，其後對職務申請和補位年資(bumping)所進行的鬥爭，卻遭遇到偏愛勞動力彈性化部署的管理階層的強烈反對。類似的，津貼與例行化的工資協議系統的出現，意味著自 1945 年起，獎金佔全部工資的比例，減低的幅度相當可觀。換句話說，趕工的金錢誘因降低了。因此，集體協商不只是階級鬥爭的一種形式，也讓管理階層得以確保在履行合約上獲得工會的支持。另外，在吉爾和聯合兩個時期都可以發現，集體協商的內容，藉由促成同意的組織所需要的條件，而減輕了廠房工人的好戰性格。

諷刺的是，二十世紀三十年代工會地方分會之所以產生，衝勁卻是來自戰鬥性強的一般會員。在吉爾，面對無情管理階層的抵制，工會只能秘密組織起來⁹。早年那種戰鬥力，已經被戰後談判桌上組織化的階級鬥爭給吸收掉了。正是三十年代工會鬥爭的勝利所贏得的那些改變，從會員手上，奪走了他們對工會的控制權。因此我認為，美國現存工會的保守主義，部分源自於廠房經驗，才會容忍這種對一般會員反應遲鈍的工會官僚體制¹⁰。工會領導者們是否意識到他們與管理階層鬥爭，爭取「產業民主」，其結果卻是在為自己圖

9 根據我打聽到的各種說法，吉爾公司所屬的地方鋼鐵工人聯合會，是根據 Peter Friedlander 在《地方汽車工人聯合會 (UAW) 的開創，1936-1939》 (*The Emergence of a UAW Local, 1936-1939*, Pittsburgh: University of Pittsburgh Press, 1975) 一書中所描寫的類似型態，組織起來的。

10 很顯然，其他因素也不能忽略。沒有經歷過經濟大恐慌的新一代勞工、與對工會組成之前的苦日子沒有概念的工人、以及來自政治上更基進背景的黑人勞工的加入，都會影響工會領導階層的行為。



利，也有待進一步釐清。

在英國，工會持續擁有強大的工廠基層幹部領導的運動、以及戰鬥性強的一般會員，為什麼美國的經驗竟然與英國如此不同？在類似的產業中，英國的工人設法保留了比美國工廠較大的廠房控制權¹¹，而英國的內部勞動市場，主要是由工會而非管理階層組織起來的。例如，在一個像聯合這樣的機器廠房中，英國工會對於誰應該接哪項工作，有蠻大的決策權。但為何英美之間竟然有這樣的差異？答案可能在於工會組織化和機械化的相對發生時間。在英國，工會創立於工廠朝向機械化突飛猛進的二十世紀之前，而在美國則順序相反。因此，在創立之初，美國的產業工會必須將工人對勞動過程控制權的淪喪，當成一個既成事實，而在英國，產業工會主義出現得較早，而能夠抵抗這種淪喪，奠定了一个戰鬥性更強的工會運動的基礎。不過最近，英國的大公司正在試圖往更美國式的工作組織，例如內部勞動市場，以及內部國家的模式發展¹²。

11. 舉例，可參見Huw Beynon 對英國利物浦（Liverpool）第一家福特組裝工廠的描述（*Working for Ford*, London: Allen Lane, 1973）；以及Ronald Dore 在《英國的工廠－日本的工廠》（*British Factory – Japanese Factory*, Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1973）一書第五、六章中，對機械廠的描述；另外見Tom Lupton，《工作現場》（*On the Shop Floor*, Oxford: Pergamon Press, 1963）。

12 參見Theo Nichols 與Huw Beynon，《與資本主義共存：階級關係與現代工廠》（*Living with Capitalism*, London: Routledge & Kegan Paul, 1977）。

結論

1945 年到 1975 年間，勞動過程的改變，是三個相互作用之力量的結果，亦即，在管理階層的不同層級及分支之間的對抗、企業間的競爭、以及階級鬥爭。不同的管理階層團體，企圖提升在公司內的權力，而向全國性協會尋求支援。這些外部團體，確實在管理階層內的鬥爭中發揮一點間接影響力，但是去研究他們的做法，會遠遠超出本書的範圍。值得一提的是，管理部門之間互相對抗的結果，也可能使勞動過程發生改變。這在時效調查員被工業工程師取代的過程中，也許看得特別清楚。

190

管理階層內的衝突，不是無中生有的，而是因預期中廠房內工人的反應而發生的。競爭中的管理階層各部分所共享的共同利益，亦即取得與掩飾剩餘價值的利益，對任何一個管理部門所能採取的改變，設下了界限。然而，管理階層內的衝突，不只是受到預期中工人的反應所限制，一種約束性的力量，階級鬥爭、以及公司與其他企業之競爭的壓力，扮演了更直接的設限角色。從事集體協商時，管理階層代表一個和工會相對峙的共同利益。類似的，當管理階層與其他企業競爭時，管理階層形成了一個聯合陣線。在聯合企業的引擎處，資深管理階層有一個達成他們年度計劃目標的共同利益，因為實現目標他們可以分紅。然而，無可避免的，個別部門會將其特殊利益，當成是共同利益的要素來看待。

就如階級鬥爭和資本家的競爭，對管理階層內的衝突設限一樣，它們也對彼此設限。一方面，吉爾公司的競爭性地

位，侷限了實行經濟讓步的能力，而被迫在工作條件上作協商，而聯合企業的寡占地位，和引擎處對公司其他部門的服務性角色，不但容許了工資和津貼的增加，也是公司為了保留對勞動過程的控制，所必須付出的代價。另一方面，鬥爭迫使管理階層做出各式各樣的讓步，也進一步影響了公司的競爭地位。

鬥爭和競爭互相限制了彼此的改變幅度，在那些限制內，兩者都還受到其他力量的形塑。吉爾公司的競爭地位，在戰後政府中止訂單合約時，首次改變，而當聯合企業接手時，再次改變。聯合企業各式產品市場地位的改變，我們在第三章已經粗略探討過了，而這種市場地位波動，影響了引擎處進軍母 company 以外的市場。對我們的議題而言重要的是，公司之間的競爭，導致能夠重塑勞動過程的新技術的引進。如果引擎處不是因為聯合企業佔據一定的市場比例，並受到保護，反而要跟諸如通用汽車等大企業集團直接競爭，那麼引擎處就必須擴張或產品專業化，或兩者併行，以便引進更為自動化的機械工具。如果這樣的技術改變可以轉變勞動過程，決定採用這種形式的新機械裝置的，又是什麼力量？大衛·諾柏曾指出自動化（數控的）機械工具的發展和生產，驅動力來自大企業所關心的兩件事情——將小機器廠趕出這個行業，以及提昇管理者對勞動力的控制¹³。如果科技事實上不是中立的，而且其發

191

13 David Noble, 〈成為事實之前：機械設計的社會選擇〉("Before the Fact: Social Choice in Machine Design")，論文發表於 *the National Convention of the Organization of American Historians*, 1978 年 4 月。



階級鬥爭與資本主義的競爭

展既是一個經濟的、也是政治的過程，去研究為何研發與行銷這種機器、而不是別種機器，這問題就變得十分重要。

階級鬥爭也受到廠房以外的力量影響。首先，大企業勞資協商的合約，設定了小公司鬥爭的戰場。其次，一個公司在不致危害公司生存所能讓步的能力、以及一般會員加諸工會領導階層的壓力，也形塑了鬥爭。我已經試著呈現出鬥爭和競爭所引起的，廠房生活經驗的改變，是如何在過去三十年來，降低了工會成員戰鬥力的水準。

探討廠房中日常生活的重要性，對於美國勞工運動的理論方面，有所啟發。它指出在正統美國工人階級史中，工會的角色如此重要，但若不參研勞動過程的變遷，理解都將是片面的。只有當企業自由主義的霸權意識形態，深植於工人階級的日常生活之中，工會才能在協調資方和勞方利益時，成為一股有效的力量。在本研究中，我已經指出那些可能與這樣一種霸權意識形態相應的，勞動過程的改變。同樣的，宣稱只因為腐敗的工會和貪污的文化，阻止了工人階級自發與內在的階級鬥爭天性，這種論點也不能令人滿意。領導者一部份反映了被領導者的需求，而一種文化的力量必與其根源緊密相連，工會的力量必得溯其源於工人階級的生活¹⁴。

為了解釋勞動過程改變的根源，超越個別企業是必要

14 要認識勞工階級具體經驗的重要性，可以參見近來美國勞工史研究的成果，這些研究其實是受到兩個英國歷史學者的著作的影響，其一是 Eric Hobsbawm，《勞動者》(Labouring Men, London: Weidenfeld & Nicolson, 1964)；另一是 E. P. Thompson，《英國工人階級的形成》(The Making of the English Working Class, London: Victor Gollancz, 1963)。舉例可參見 David



的。同時，這些遠在工廠外的改變，藉由對階級鬥爭和資本家競爭的影響，而傳送至勞動過程中。更進一步說，鬥爭和競爭，並沒有對勞動過程產生任何的獨特後果，諸如不確定性的減少、構想與執行的分離、廠房鬥爭的加劇等等。反倒是在例行性的勞資協商，競爭的結構，工業工程等各種方面的改變，成效受到現存的生產中關係——亦即取得與掩飾剩餘價值的本質——的形塑。本書的範圍，不容我探索這些距工廠較遠的變遷動力。在接下來最後一章中，我要呈現較完整的圖像，亦即經濟和政治脈絡的轉型，所有上述的遠距變遷，都在其中發生。

Montgomery，〈十九世紀工人對機械生產的控制〉("Workers' Control of Machine Production in the Nineteenth Century")，《*Labor History* 17 (Fall 1976): 485-509，以及「『新工會主義』與工人意識的轉型」，《*Journal of Social History* 7 (Summer 1974): 509-29；Herbert Gutman，《美國工業化過程中的工作、文化與社會》(Work, Culture, and Society in Industrializing America, New York: Vintage Books, 1977)。

第十二章

從競爭到壟斷資本主義

我從資本主義生產模式與封建生產模式之間的比較，開始這個研究的，透過這種方法，可以推導出資本主義勞動過程的特殊性：取得同時掩飾剩餘勞動。我們探討資本主義的根本特徵，也就是工資勞動體系、勞工從屬於勞動過程以及市場迷思的效果，都有助於掩飾與取得剩餘勞動。此外，還有許多不同的機制，能導致同樣的結果。

因此，在解釋吉爾公司與聯合企業的勞動過程時，我特別注意強制力(force)與同意(consent)之間轉變的型態，此一同意，是由相對自主的內部國家的發展、內部勞動市場的興起以及生產組織與計件比率制的改變，而帶進勞動過程的。所有這些機制都有助於個人主義的成長、階層間衝突的分散、勞資



194

或說是管理階層與工人雙方鞏固合作的利益，而有助於取得並掩飾剩餘勞動。我們可以對照吉爾公司與聯合企業之間的差異，推論出資本主義勞動過程的兩種不同類型。第一種是專制(*despotic*)的工作組織，其中強迫性(*coerce*)的力量遠超過同意。在這種類型中，廠房中勞力的耗費多寡，是勞動者、甚至公司本身能否生存下去的關鍵。面對依據個人旨意僱用或開除勞工的經理人或監督者，工人沒有能力保護自己，免於他們的獨斷獨行，就像企業家或經理人無法保護自己，免於受市場的起伏不定的傷害一樣。市場上的無政府主義，導致了工廠裡的專制主義。第二種類型的勞動過程，霸權式(*hegemonic*)的工作組織，則主要是奠基於同意而非強迫之上。在這種類型中，工資或說勞動者的生存，與勞力的耗費只有十分微弱的關聯性，公司有能力使自己獨立於市場波動、甚至直接控制市場的運作。市場居於從屬地位，導致了工廠裡的霸權體制。

我們所提出的這兩種勞動過程，與資本主義的歷史變化之間，關係為何？在這個研究中，我由工作現場轉而討論了市場、專業經理人協會、學校、家庭、資本家之間的競爭、工會與公司之間的鬥爭等因素的影響。要完全了解勞動過程，特別是我們所建構出來的這兩個類型的體制變遷，更廣泛的意涵，我們必須顛倒討論順序，首先簡短描繪先進國家中資本主義的發展動力。唯有如此，我們才能重回工作現場，把勞動過程的轉型，視為資本主義社會整體變遷的一部份來理解。

首先我要回顧一下馬克思理論關於資本主義發展過程的基本要點。就像我在第十一章裡提到的，資本主義發展過程中有兩個動力：鬥爭與競爭。資本家為在完全競爭市場中求生

存，必須彼此競爭以追求利潤。根據馬克思的說法，他們透過增加無酬勞動，像是斷然以延長工作日的方式為之，當這種方式再也行不通的時候（例如工廠法實施後），即用增加相對剩餘價值的方式，來減少每個工作日生產時花費在工資的對價部份。這種「必要勞動」(necessary labor)的減少，是透過實質工資縮水、或透過增加生產力和工資商品部門來完成，降低生產工資等價之必要勞動的數量。雖然這兩種方法，都給個別資本家生產出持續的收益，但增加無酬勞動比較平常的方法是經由暫時性競爭的收益。藉由將工作過程密集化或機械化，個別的資本家能夠暫時增加其利潤，雖然只能維持到他的競爭者趕上來為止。資產階級這種競爭性革新，對於個別資本家來說有三種後果：第一，資本和勞動之間階級鬥爭的激化。第二，當所有的資本家都採用了某位資本家開發出來的新機器時，那麼從佔有無酬勞動的觀點來說，所有資本家又全都回到了他們的起點；但是利潤率，也就是剩餘價值占工資、生產設備以及所消耗的原料的比例，則下跌了。第三，生產持續擴張，伴隨著下跌或固定的工資，導致生產過剩的危機，迫使資本家削減生產並使得他們的資金閒置。簡而言之，市場迫使個別資本家從事革新，以及取得競爭優勢，但是，一旦他們這麼做的時候，他們卻威脅到他們自身作為一個階級的存在，因為這會激化階級鬥爭，使得利潤率下降，並造成生產過剩的危機。也就是，資本家為了求生存不得不追求個別利益，而自行削弱了他們依賴於資本主義繼續生存的共同利益。

馬克思分析的邏輯，使他預期競爭性資本主義將會被推翻。就這一點而言，他當然是正確的。然而，把推翻競爭性



資本主義，等同於推翻資本主義，及社會主義的到來，就這一點來說，他是錯的。如其結果所示，競爭性資本主義孕育的不是社會主義，而是另一種新形式的資本主義——壟斷性資本主義（monopolistic capitalism），在其中鬥爭和競爭的模式已改變了。馬克思沒注意到二種可能性，一是競爭最糟糕的後果有可能被沖淡，而不必完全消滅競爭，另一是階級鬥爭不僅包容於資本主義之內，並可能用之於促進資本主義的再生產——如果工人設法得到使他們生活更能忍受的一些讓步的話。階級鬥爭，不是資本主義的掘墓人，反而是資本主義的救世主¹。當然，馬克思和恩格斯都察覺到市場獲贍的趨勢：股份公司之興起、拖辣斯（trusts）、集團企業，及甚至國營化。他們也發覺到鬥爭可能被壓抑，無產階級的狀況也有可能改善，但是，資本主義如此這般的自救企圖，有一定的極限。這些欲重整資本主義的反動機制，是資本主義的垂死掙扎，註定在革命顛覆中粉碎²。

即使我們說競爭性資本主義孕育了壟斷資本主義，而不

1 Cornelius Castoriadis，〈論工人運動的歷史〉（"On the History of the Workers' movement"），*Telos* no. 30 (Winter 1976-77): 35。

2 因此，恩格斯在 1880 年寫道：

「在托辣斯之下，競爭的自由轉向了它的反面——形成了壟斷；漫無計劃的資本主義社會的生產，轉變成具有社會主義社會性質的計劃式生產。到目前為止的這一切，都合乎資本家的利益與優勢。然而在這裡，剝削是如此的明顯以至於非崩潰不可。沒有一個國家可以忍受將生產交給托辣斯去經營，讓一小群大股東以這麼無恥的方式來剝削整個社會群體。……生產與分配的大規模構造，轉向控股公司、托辣斯與國有財產的現象顯示，資產階級的繼續存在是毫無道理的。……它[國家]越是在接收生產力上繼續推展，它事實上就越來越變



是社會主義，這絕不是命中註定的，其分娩既不短暫也不容易。在二十個世紀的最初三十年中，特別是在歐洲，資本主義組織確實有過瀕臨瓦解的時刻³。法西斯主義的興起，顯露出資本主義的弱點與優點。甚至在這五十年之後，從支持馬克思的觀點看來，在預期資本主義將被推翻這件事情上，我們還是不清楚馬克思為何出錯，也不了解資本主義究竟如何拯救了自己。確實，這個錯誤以其各種形式成為二十世紀馬克思主義的主要問題，並有許多推測性的解答。馬克思分析競爭性資本主義及其不可避免的消亡極其精確，我們有必要修正他的理論，以理解壟斷資本主義的出現及其發展。馬克思建立他的分析的某些假設，在壟斷資本主義下不再成立。簡而言之，隨著壟斷資本主義的鞏固，歷史經驗迫使馬克思主義超越馬

成是全國性的資本家，並剝削更多的國民。工人仍然是薪資勞動者，也就是無產階級。資本關係仍然還沒瓦解，但是瀕臨危機。到頭來，危機仍會導致崩潰。生產力的國有化，不是衝突的解決方式，但是其中隱藏著形成解決方式的技術條件。』(〈社會主義：烏托邦的與科學的〉，收錄於《馬克思恩格斯選集》(*The Marx-Engels Reader*)，Robert Tucker 編，New York: W. W. Nowton, 1972 , 632-34 頁)。

3 對於這個時代的評估當然有多種觀點，由可參考下列作品，Charles Maier，《重鑄資產階級的歐洲》(*Recasting Bourgeois Europe*, Princeton: Princeton University Press, 1975)；Nicos Poulantzas，《法西斯主義與獨裁政權》(*Fascism and Dictatorship*, London: New Left Books, 1974)；美國的研究可見James Weinstein，《自由主義國家的企業典型：1900-1918》(*The Corporate Ideal in the Liberal State, 1900-1918*, Boston: Beacon Press, 1968)；Gabriel Kolko，《保守主義的勝利》(*The Triumph of Conservatism*, New York: Free Press, 1963)；以及William Appleman Williams，《美國歷史的輪廓》(*The Contours of American History*, Cleveland: World Publishing Co., 1961)。

克思⁴。

馬克思與恩格斯視國家為『全體資產階級的共同利益』的保衛者，在這種情形下，二十世紀馬克思主義會發展出許多有關資本主義國家的理論，並不令人驚訝。它們全都共持一個觀點：國家是處理競爭性資本主義的衝突，而後引導資本主義走入新紀元的關鍵機構。一方面，國家接手了市場的某些功能並彌補了其他機制之不足。國家藉由經濟計劃、國有化、提供諸如道路和郵務等基礎建設；藉由反拖辣斯立法和財政政策；以及藉由吸收「剩餘」以防止生產過剩的危機，而調節了資本家之間既競爭又互依的關係⁵。另一方面，國家越來

4 我似乎不該一再重複這一點，那就是二十世紀的馬克思主義並不徒簡單地反駁馬克思本人的著作而已，而是對於馬克思作品無法適切解釋資本主義的歷史軌道與如何朝向社會主義轉型的回應。美國社會學界似還不願承認馬克思主義者和其他人一樣，也會向歷史學習，而對於「馬克思主義」一直都視而不見，只因馬克思本人「對社會經濟體系的進展的預測，在多數先進工業社會已經被證實是錯誤的」，以及他的「教條，無論在當時多麼重要，已經被理論經濟學的技術進展所拋棄了」，據此，馬克思主義被簡化成「想要為他們社會中的弱勢大眾，或是據其最近的發展，為那些弱勢社會，發聲的一小撮知識份子」的教條 (Talcott Parsons, 'Some Comments on the Sociology of Karl Marx', 收於 *Sociological Theory and Modern Society* [New York: Free Press, 1963]127, 109-10, 128 頁)。這些評論，由美國社會學理論界高高在上的教主說出口，正顯示他們把馬克思本人和馬克思主義者混為一談的無知。就像盧卡奇所說的，就算研究顯示所有馬克思的「預測」都是錯的，「所有嚴肅的『正統』馬克思主義者都可以毫無保留地接受這些現代的發現，因此將馬克思的所有論點全然拋棄——而不必為此一時批評而拒絕他的正統地位。」(History and Class Consciousness [Cambridge, Mass.: M.I.T. Press, 1968]，第一頁。)

5 近來對國家介入的理論發展，參見James O'Conner，《國家財政危機》(The Fiscal Crisis, New York: St. Martin's Press, 1973)；Jürgen Habermas，《合法



越投入組織化的鬥爭之中——或將它們侷限於界線之內，或是壓制它們——以確保它們不會威脅到資本主義的生產關係。國家藉由解組被統治階級，透過將生產的代理人（資本家，經理，工人等等）之間的關係，轉變成個人與個人之間的關係，來達成這個結果，例如將階級關係，轉化成由法律上、教育上、選舉制度上具同等權利的公民所構成的關係，或轉化為政黨、種族、宗教團體或語言族群之間的關係。藉由這種方式，國家機構看起來似乎超然於各階級之上，或說相對於各階級是自主的，因為國家依照它自己的邏輯來運作，不受任一階級的意志隨意改變。更有甚者，這個自主性是一個既真實且必要的，保護資本家政治利益——亦即他們的階級利益在於維持資本主義秩序——的基礎。為了保護這些政治利益，國家必須經常以違背資本家的經濟利益的方式來行事，而對其他階級做出讓步。在承平時期，國家不受統治階級直接命令，而以大致上以合乎法律的方式遂行它的強制力；但是當危機時刻來臨，國家可能會失去其相對自主性，而變成統治階級恣意壓抑階級鬥爭的工具⁶。

性危機》(*Legitimation Crisis*, Boston: Beacon Press, 1975)；與 Claus Offe，〈資本主義的國家理論與政策形成問題〉("The Theory of the Capitalist State and the Problem of Policy Formation")，收錄於《現代資本主義中的壓力與矛盾》(*Stress and Contradiction in Modern Capitalism*), Leon Lidberg、Robert Alford、Colin Crouch 與 Claus Offe 編 (Lexington, Mass.: Lexington Books, D. C. Heath, 1975) 125-44 頁。

6 在馬克思主義國家理論中，強調階級鬥爭的壓制與組織，可見 Antonio Gramsci，《獄中札記選》(*Selections from Prison Notebooks*, New York: International Publishers, 1971)；Ralph Miliband，《資本主義社會中的國家》



在超越馬克思，以發展出更精緻的國家理論的過程中，馬克思主義者較少注意到企業內部也有同樣根本的轉變⁷。壟斷資本主義的鞏固，不僅牽涉到國家介入市場的運作；資本家自己也試圖征服市場，並使市場從屬於他們的利益。這涉及了集中化(concentration)——也就是生產相似商品的公司合併為大集團，以及中心化(centralization)或垂直整合——也就是個別公司同時擴張到生產及供給市場上。很明顯地，聯合企業接手吉爾公司的過程同時牽涉到兩者。吉爾公司在一個競爭性市場內生產起重機及引擎，而聯合是少數實際上控制農業機械生產的大企業其中之一。吉爾公司受限於所生產的商品，並因此依賴於供應商和買方；聯合企業，藉由吸收吉爾公司，企圖再佔據另一個市場，亦即引擎市場，以降低對外部供應者的依賴。

集中化和中心化對工作的組織有明顯的啓示。只要是在競爭狀態，廠商就會把控制供給與產品市場當成目標；接著，控制勞動市場也就變得必要。只想控制某些市場而不去控制其他市場？那無異於自拆台腳。聯合企業購買引擎生產部門納入管轄，同時也企圖透過一個內部勞動市場的發展，將勞工

(*The State in Capitalist Society*, New York: Basic Books, 1969)；以及 Nicos Poulantzas，《政治權力與社會階級》(*Political Power and Social Classes*, London: New Left Books, 1973)。所有這些著作的靈感都來自馬克思的政治著作，特別是《路易波拿巴的霧月十八》(*The Eighteenth Brumaire of Louis Bonaparte*)，以及《法蘭西的階級鬥爭》(*Class Struggle in France*)。

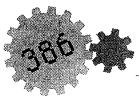
7 有個著名的例外，當然就是 Paul Baran 與 Paul Sweezy 的《壟斷資本》(*Monopoly Capital*, New York: Monthly Review, 1966)。



的供給和分配納入控制。此外公司也企圖藉由內部國家的申訴與集體協商的機制，調解工人和管理階層之間的關係。

就像內部勞動市場一樣，工廠的內部國家和廠外的總體國家（global state）都與馴化市場有關，三者也都與抑制那些威脅推翻競爭性資本主義的鬥爭有關。正如同在廣大的政治場域中，總體國家漸漸涉入鬥爭的組織過程，在工廠裡，內部國家的出現也涉及鬥爭的調解。這種內部國家，比較不像公司的強迫工具，反而更像是一套制度，這個制度將生產中的關係，以及企業層次的生產關係的鬥爭，用各種方式組織起來，以協助企業順暢運轉⁸。因此，內部國家和內部勞動市場，限制了管理階層的自由裁量，使企業對工人的讓步制度化，並因此具體地協調了管理階層與工人、資本家和勞工的利益；將工人建構成具有權利和義務的企業公民；並且孕育出工人之間的競爭、個人主義、以及高流動性。然而內部國家

8 美國早年企圖調解勞資關係的情況，參見James Weinstein，《自由主義國家的企業典型》(*The Corporate Ideal in the Liberal State*)。另見Stuart Brandes，《美國的福利資本主義，1880-1940》(*American Welfare Capitalism, 1880-1940*, Chicago: University of Chicago Press, 1976)；David Brody針對福利資本主義提出了有趣的看法，他認為要不是經濟大恐慌的影響，當福利資本主義在1920年代達到高峰時，看來應該會繼續生存下去，而且美國的工業關係也會停留在家父長主義的層次。((福利資本主義的興起與衰退) ("The Rise and Decline of Welfare Capitalism")，收錄於《二十世紀美國的變遷與延續性：1920年代》(*Change and Continuity in Twentieth Century America: The 1920's*)，John Braeman，Robert Brenner與David Brody合編[Columbus, Ohio: Ohio State University Press, 1968]，147-78頁)。一直到第二次世界大戰之後，內部勞動市場與內部國家才恢復了它們的支配地位，這回還加上組織化勞動的推波助瀾。



不僅能把鬥爭組織化，還能使它們分散於各企業之間，防止鬥爭超越企業層次而結合起來，成為針對總體國家的鬥爭。

到目前為止，我們已經思考了那些把人們分配到生產流程的各個位置上的、並且把這些位置裡的社會關係的鬥爭加以組織化的各種機制的改變。但是我們該如何解釋這些關係本身及其肇生的活動？它們有隨著從競爭到壟斷資本主義的轉型而改變嗎？布雷弗曼主張，壟斷資本主義的關鍵性特徵，是技術的毀滅，或他所謂的構思與執行的分離(*the separation of conception and execution*)。實際上，這個工匠技藝破壞的過程，是參差不齊的，既發生在競爭性資本主義之下，也發生在壟斷資本主義之下。其次，若我們要理解勞動過程中的改變，同樣重要的，我們應該注意，一旦技術被剝奪，勞動過程是如何重組的？也就是我們必須注意到，一旦構思與執行已經分離，構思支配執行的特殊機制為何。只要生產中的關係是受科技形塑的，我們就無法作出一般化的推論⁹，此因機械對勞動過程的衝擊是歧異多變的。然而，對於內部勞動市場和內部國家，影響生產中的關係及相關活動的方式，我們仍然能夠作出一些泛泛的結論。兩者都提供了極有限但仍很重要的自由，

9 我們很難斷定生產時的關係(*relations in production*)，受到機器發展的技術要求所形塑有多深，又有多少是受到生產關係(*relations of production*)——即，掩飾同時取得剩餘勞動的性質——所形塑的。生產時的關係的技術層面，確實呈現出因機器而異的情況；在自動化（數位控制）工具機與流水裝配線上就十分不一樣。除非我們把工匠工人時代與競爭資本主義混為一談，否則我們很難就生產時的關係的技術層面(*technical relations in production*)；從競爭到壟斷資本主義，改變的性質，提出任何明確的結論。



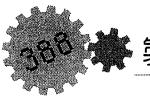
協助工人融入勞動過程。各種遊戲規則的出現，以及伴隨這些規範而來的，對管理階層介入的限制，打開了一個選擇的領域，在這裡，工人可以把工作建構成一場遊戲。工人被吸入這場遊戲之中，遊戲成為一種減輕被剝奪感的途徑。遊戲規則同時界定了選擇的條件與管理階層自由裁量的界限，參與遊戲的後果是對遊戲規則產生了同意。因此，不是遊戲規則本身，而是它們所規範的活動，發展了同意¹⁰。當然，這個選擇領域的範圍，是受科技的要求(imperatives)左右的，但只要有選擇，無論是多麼微小，都是非常重要的。

工作的霸權性組織，並沒有遍及整個壟斷資本主義。先進資本主義的不同部門，採取了不同形式的勞動過程，絕非全都營造出像聯合企業發展出來的那種內部國家和內部勞動市場。甚至就像酪農產業的工作組織所清楚顯示的，並非所有大企業都建立了霸權系統。正因競爭部門的勞動過程，基本上較少隔離於市場之外，我們可以說，一般而言，競爭部門很少從引進內部勞動市場和內部國家中獲益。這些機構的成本，也無法像在壟斷部門中的企業一樣，可以輕鬆地以提高價格來吸收。另一方面，將壟斷資本主義社會裡的市場競爭部門的

10 一如往常，Alvin Gouldner 總是碰觸到最敏感的地方，他寫道：

因此，對韋伯來說，權威由於其合法性，而總是被同意的，而不是由於激發了同意而得到合法性。因此，對韋伯來說，同意總是被當成理所當然的已知數，而不是一個其來源應該追查清楚的未知數。結果是，他從來沒有系統性地分析過那些有助於、或是阻礙同意的發生的，真正的社會過程。[《產業科層體制的型態》(Patterns of Industrial Bureaucracy, New York: Free Press, 1954), 223 頁]

不幸的是，Gouldner 雖碰到敏感之處，卻不去搔它。



勞動過程，等同於競爭資本主義的勞動過程，也是錯誤的。即使沒有工會組織，競爭性產業也已發展出初步的內部勞動市場、申訴流程，以及集體協商制度。簡而言之，在競爭性部門中見到的勞動過程，兼具專制與霸權系統兩者的特徵。就像勞動過程的形式在壟斷資本主義裡不是一致的，也沒有趨同的趨勢，所有先進國家的勞動過程也不是一致的。例如，英國的壟斷部門中內部國家與內部勞動市場的形式，與日本的差異非常大；美國則落於兩者之間¹¹。

馬克思主義的國家理論，從馬克思本人著作裡的論述得到靈感，但馬克思主義心理學的出現，象徵了一個更根本的新出發點。對馬克思而言，在所有前共產主義的社會中，男人和女人投入的社會關係是「必不可少的，並且獨立於他們的意志之外」，亦即，它們迫使人們以某些特定的方式行動。因此資本家，如果他們想以資本家的身份生存下去，則別無他法，只能從事競爭與積累，就像工人別無他法，只能出賣他們的勞動力以換取工資一樣。更有甚者，工人被迫依據勞動過程所要求的那種速度、那般努力地工作。這裡沒有選擇的餘地。理性就鑲嵌在社會關係中，而與承載這些關係的人們無關，就像商品拜物教的經驗與精神構造無關一樣。個人並不是受到物質自利心所驅使，而是資本主義的特定理性，生產出特定的需求，引導人們以特定的方式行動。封建主義產生的理性和需求，則會導致另一種大不相同的活動模式。

11 可見Ronald Dore，《英國的工廠－日本的工廠》(British Factory--Japanese Factory, Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1973)。



朝心理學轉向，是另一種解釋馬克思的預測為何沒有實現的方式。社會關係與實踐之間的連結，與馬克思原來的設想不同。因此為了解釋無產階級為何沒有參與推翻資本主義的革命，以及無產階級為何歡迎資本主義的再生，在此我們有必要考察心理機制的運作方式。簡而言之，馬克思主義心理學主張，男人與女人所擁有的意識，在各個生活領域裡，特別是在家庭和學校裡面被灌輸的意識，形塑了他們對資本主義社會關係的反應。更深刻的闡述可見於法蘭克福學派挪用佛洛依德，以瞭解法西斯主義及其吸引力。壟斷資本主義的興起實現了馬克思的觀點，即個人只不過是在實踐資本主義社會關係的邏輯。不過，馬克思視之為生存的要素者，法蘭克福學派則用清楚的心理學概念來表達，即資本主義毀滅了有具自主性的自我(*autonomous ego*)。這種看法並沒有跟馬克思的分析相矛盾，而是反映了從競爭到壟斷資本主義的轉型。競爭性資本主義還保留著抵抗以及階級鬥爭的場域，但是在壟斷資本主義之下，個人抵抗資本主義支配結構的能力，從他們的精神中被剝奪掉了。家庭不再孕育出早期資本主義中具有反叛性以及獨立性的個人。相反的，人們直接受到更廣泛的制度，像是大眾媒體，文化工業等等，的形塑與抑制。主體性的場域，那個有意識地反抗支配的場域，已消失不見，取而代之的是僅被當作操弄對象的個人。壟斷資本主義，意圖依照它的理性形塑我們的真實個性¹²。

就像朝國家轉向，在朝心理學的轉向中，勞動過程的轉

12 見註四，第八章。

型被拋在後頭。在本書第三與第四部分中，我試著回到馬克思的基本關懷，主張勞動力轉化為勞動的過程，與工人帶到工作現場的不同心理構造，例如個性或意識無關。工作中的活動，大致可以用勞動過程的組織、內部國家、以及內部勞動市場的觀點來解釋。同意，並不是靠在學校裡頭灌進人們腦中的正當性，或是在家庭裡面的人格培養而生成的，而是在廠房裡被生產與再生產出來的。甚至在罕見的情況中，廠外帶入的意識確實形塑著工人行為，但仍是工人在生產過程中所處的位置，才具有決定性的影響。

當然，生產活動與同意的再生產，少數確實仰賴於工作之外產生而且是所有工人共有的少數人類特質，例如語言溝通的能力以及參與社會建構機制（例如遊戲）的傾向，彌補他們無法控制勞動過程的失落等等。²⁰²我不是在說工作以外所發生的事情，對工作之中所發生的事情沒有影響，也不是在說個人只是不定形的黏土塊，廠房用之塑成男性工人與女性工人。我想說的只是工人帶進廠房的人格與意識，其差異難以解釋工作現場各種活動的變異。而拿一個人在工作組織中的位置來解釋這些活動，卻是再適合也不過。但有二個侷限必得一提。首先，我這裡所談論的是霸權與專制的工作組織。在那些既非專制與亦非霸權統治的，比較沒有隔離性質的勞動過程中，外在因素對工作行為發揮影響的空間，是比較大的。其次，在區域性的或全面的危機發生的時刻，一旦霸權體系崩潰，人們腦中的意識與他們已形成的人格，就對他們的反應行動有決定性的影響。

最後總結一下：為了解釋以壟斷形式浴火重生的資本主義，二十世紀的馬克思主義，集中心力在馬克思本人的著述



中，大致上仍未衍述成熟的領域。但在這同時，他們直接接受了馬克思討論勞動過程的觀點，因而忽略了勞動過程轉型的重要意義，特別是工廠本身遏抑鬥爭與製造甘願的能力。國家、學校、家庭、文化以及人格，並非不重要，但是唯有以勞動過程的轉型作為出發點，才能適切評估它們的重要性。

這個看法，對於危機研究特別重要。指出某些矛盾並想像危機臨頭的作法，此刻正流行著。危機理論，是馬克思主義論述中蓬勃發展的一個領域。似乎是，資本主義越是穩定，我們越是會去哀悼現實與未來理想之間的差距，也就越會絕望地去尋找新的危機。然而在本研究中，我抗拒了這種誘惑。我反而主張，地方性的危機，即就發生在生產現地的危機，發生的可能性其實是很黯淡的。其他人滔滔不絕雄辯，資本家只有以鬥爭的外部化或轉移到更寬廣的政治場域為代價，才能買到經濟上的和平，而它們會在政治上轉變成財政危機或合法性危機。不幸的是，這些抽象的危機，在現實世界裡，只是馬克思主義者想像力的產物¹³。更有甚者，如同馬克思所指出的，危機對統治階級與被統治階級兩者來說，都是個大好機會。它們是資本主義賴以回復穩定與拯救自身的工具。這只要看從競爭到壟斷資本主義轉型的危機，再清楚也不過了。

203

13 我並不是在說資本主義在各方面已經解決了所有的主要問題——二十世紀五十年代傑出的政治社會學者就曾那樣假設——而只是認為，像歐康諾或哈柏瑪斯那樣的理論家，在闡釋這些他們認為將會深化並加重先進資本主義發展的危機的主要問題上，其實是失敗的。進一步說，他們確實認知到經濟與政治危機、系統與社會危機有所區別，但他們並沒有說明一個危機如何導向另一個危機——人們如何意識到這些假設的危機就是資本主義的危機。

這種悲觀主義，帶領馬克思主義第三度超越馬克思，登上舞台的又一次是二十世紀，特別是發生在世界上的低度發展國家的事件。馬克思有時謹慎地預期，社會主義將會首先出現在最先進的資本主義社會，這其實是以競爭性資本主義的崩潰為前提。可是向壟斷資本主義轉型，結果不僅延緩了社會主義在資本主義國家出現，反而，這說法說服力很強，使社會主義更可能先出現在低度發展國家¹⁴。藉由重整經濟與國家，也透過將世界上的「邊陲」地區整合成一個跨國資本主義體系，壟斷資本主義贏得了穩定。對先進國家而言，這意味著某些不平等的發展，而對低度發展國家而言，這導致了更嚴重的低度發展。同時，後殖民國家裡鎮壓機構的擴張，反映了他們對於持續被整合進世界資本主義的抗拒，以及他們對於其他出路的追尋。因此，在第三世界、或許包括某些歐洲國家，已有一些重大的實驗，社會主義很有可能就在議程上。

14 葛蘭西或許是主流馬克思主義者之中，第一個認識到，美國資本主義再生產過程之所以相對順利，或是由於未經歷前資本主義生產模式的緣故（但他似乎忽略了奴隸制度這個明顯的前資本主義生產模式）。資本主義，他認為，在義大利這種國家，由於封建主義寄生餘孽苟延殘喘，只能夠不均衡地發展。麥可·曼恩也提出類似看法，嘗試將革命工人階級的出現，與前資本主義生產模式的持續存在或逐漸解體的過程，連結起來。阿敏以世界為範圍的積累與不平等發展的理論，或許最有助於理解並整合他們的核心概念，也就是社會主義的開端，可能發生在低度開發世界。見Antonio Gramsci，《獄中札記選》(Selections from Prison Notebooks, New York: International Publishers, 1971)；Michael Mann，《西方勞工階級的意識與行動》(Consciousness and Action among the Western Working Class, Cambridge, Eng.: At the University Press, 1973)；Samir Amin，《不平等的發展》(Unequal Development, New York: Monthly Review Press, 1976)。

附錄

比較的觀點：尚比亞礦業的變遷與 連續性

工業行為的改變，主要起源於工作組織的變遷。那是第四與第五部分的重要主題。藉由考察市場短期波動的影響（第八章），廠外各種因素對工人意識變化的影響（第九章），廠房鬥爭的動力（第十章），以及過去三十年來階級鬥爭和資本主義競爭之改變的效果（第十一章），我說明了勞動過程的這種相對自主性。這幾章裡所發展出來的論證，應同樣適用於研究各國工業行為的差異，或同一國家歷時性的變化。據此論點，不同國家之間機械操作員的行為差異，應該以機器廠房組織的差別為主來解釋。那些較傳統的看法，將國民的工作特質，視為是勞動者腦袋裡由工作場所之外帶進來的態度、想

205

法、傾向等的作用，而個人則是國家文化的容器和履行者。發展理論的基礎是：未開發國家的工人是「傳統」導向的人群，或是受到一套原始的忠誠觀念的束縛，因此沒有能力應付工業秩序的需要。略微複雜一點的觀點則主張，各國的文化不僅透過社會化機構影響了個人意識，同時也塑造了工業組織的形態¹。後者的立場，雖有折衷，但並未試圖去掌握兩種不同的人類行為理論的相對重要性。這種觀點也沒有適當地發展，以認識工業組織與其政治及經濟脈絡之間的關係。

我在其他一篇文章，呈現了不同的政治和經濟脈絡是如何形塑機器廠房的組織，以及這些組織反過來如何塑造廠房工人的活動²。早先的這篇研究，可以證成我在此推衍的理論，但若要更有效地證成，不如去比較不同國家中造成工業行為差異很大的產業。我於此援引尚比亞銅礦發展的歷史，因為這例子和世界其他部分礦業的對比十分鮮明。我將試著呈現，工作組織

1 迄今最廣為人知的比較研究是朵爾 (Ronald Dore) 的著作，《英國的工廠—日本的工廠》(British Factory – Japanese Factory, Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1973)。他的論點中最重要的，似乎是透過「工業關係的歷史起源導致不同的發展型態」來解釋多樣的工業行為。他的論點因此與我的有些相似。相反的，克羅齊《科層現象》(The Bureaucratic Phenomenon, Chicago: University of Chicago Press, 1964) 則宣稱文化直接影響工作的組織與工作的行為模式。他沒有區分這兩種不同形式的文化決定論，同時他也沒有提供與其他國家之間的比較資料，結論根本缺乏說服力。

2 布若威，〈生產的政治與政治的生產：一個美國與匈牙利機械廠的比較分析〉，("The Politics of Production and the Production of Politics: A Comparative Analysis of Machine Shops in the United States and Hungary"），*Political Power and Social Theory* 1 (1979)。



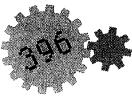
透過殖民政治制度所形塑的鬥爭形式，如何在歷史上發展出來。只有當勞動過程發展到與殖民政治經濟體制相容時，勞動過程才具有相對自主性。隨之，國族獨立後殖民制度開始轉型，勞動過程的相對自主性反而陷入了困境。但縱使在這種混亂的情況下，工人在礦場內的活動，仍然持續對工作組織，而非改變中的政治制度，做出反應。

相對自主性的創造與再生產

由於提煉礦物所需的礦石蘊藏於地底，礦業組織的特色，就在於不可避免的環境不確定性。在無法控制地理環境的情況下，工作組織為適應不確定性可有兩種剛好相反的方法。一方面，工作團體擁有決策權，不受管理階層監督。一個自我調節的團體，可以迅速針對地底礦坑作業的緊急狀況、危險、以及不可預測的特性，做出必要的調整³。另一方面，要能迅速反應地底採掘狀況也可用一種嚴格的、強迫的、及訓練有素的階層化工作組織來達成，在這種情況中，上級單方面決定組織如何適應不確定性，部屬得服從命令，立即反應。這種組織，通常與管理階層不信任部屬有意願或有能力達成工作有關⁴。在崔斯特（Trist）等人的英國煤礦業研究中，他們的結論是：

207

3 舉例見古德納(Alvin Gouldner)，《產業科層體制的型態》(*Patterns of Industrial Bureaucracy*, New York: Free Press, 1954)，以及丹尼斯(Norman Dennis)、亨利克(F. Henrques)與史勞夫特(C. Slaughter), (*Coal is Our Life*, London: Eyre & Spottiswoode, 1956)，第二章。



長城系統 (long wall systems)，由於分殊化程度較高，比單場系統 (single place systems) 需要更多的整合；但是一般的組織模式把傳統式自我調節的包工團體 (cycle group) 拆成了數個分離的、各管各的單一作業團體。這些團體完全依賴外部控制來執行不可分割的單項作業，以完成整個工作循環。現存透過工資系統來管理的模式，只能部分提供這種控制。完全的控制要不需要一種既不實際也令人無法接受的高度強迫，要不就需要給予一定程度的自我調節權力，那卻意味著換另一種組織模式了⁵。

不論機械化與否，由工資系統控制的自主的、自我調節的團體，仍是最有效的工作組織形式。

相反的，非洲南方的礦業組織（南非的黃金與鑽石礦，辛巴威的煤礦，以及尚比亞的銅礦）以一種在英國是『既不實際也令人無法接受的高度強迫』為其特徵。非洲南方的礦業為什麼採取非常不同的形式？在此沒有篇幅深入探討非洲南方礦業歷史發展的細節，簡述一下就行了⁶。

4 矿業的工作組織面對的不確定性問題，以及它的兩種適應形態，在軍事組織裡也能找到近似之處。詳見傑諾維茲 (Morris Janowitz)，〈組織權威類型的轉變：軍事建制的研究〉("Changing Patterns of Organizational Authority: The Military Establishment")，《Administrative Science Quarterly》3 (1959): 473-93。

5 舉例可見崔斯特 (Eric Trist)、希金 (G. W. Higgin)、墨瑞 (H. Murray) 與布拉克 (A. B. Pollock)，《組織的選擇》(Organizational Choice, London: Tavistock Institute of Human Relations, 1963)，頁 66-67。

6 更多的細節可以參見約翰史東 (Frederick Johnstone)，《階級、種族與黃金》(Class, Race and Gold, London: Routledge & Kegan Paul, 1976)；賽門 (H. J. Simon) 與賽門 (R. E. Simon)，《南非的階級與膚色，1850-1950》(Class and



非洲南方黃金和鑽石礦業的組織，作為一個外包系統，起始於十九世紀的最後二十五年。非洲人成群組起來，使用著簡陋的挖掘技術，來為少數白人「企業家」工作。當這樣原始的作業所賺的低於股利時，礦業公司就成立了，引入外國資本設立大規模的工業組織，雇用以兩個來源為主的薪資勞工：一為由英國引進的技術工人和監督工人，二為從周圍的非洲領地徵募的非技術工人。清楚的「膚色柵欄」(color bar) 分隔開保留給白人的和保留給黑人的工作。每群非洲勞工聽命於一個白人「組頭」(section boss) 的獨裁指揮。

工業組織內無節制的強迫統治（常包括恣意的肢體暴力和言語上的虐待）是衍自將勞工驅離土地的強制機制。在南非，一個對非洲人既徵收土地又徵稅的剝削體制，迫使非洲人進入現金經濟 (cash economy)。這樣的複合體——一個全控機構——建立起來，控制了工人在受僱於礦場期間，工作以外的活動，以確保工人服從殖民政治經濟體制漫無節制的權力。在未受僱於礦業期間，非洲工人被迫回到逐漸縮小的區域，所謂的「保留區」，經由一連串人民通行法令 (pass law) 的實施，工人的遷徙受到殖民政府長期的管制（現仍在管制）。英國的圈地運動，將勞工永遠驅離土地，然而在南非，土地徵收並

Colour in South Africa, 1850-1950, Harmondsworth, Eng.: Penguin Books, 1969)，特別是第二章與第三章；歐西倫 (Charles van Onselen) *Chibaro* (London: Pluto Press, 1976)；以及沃普 (Harold Wolpe)，〈南非的廉價勞動力與資本主義：從區別到種族隔離〉("Capitalism and Cheap Labor Power in South Africa: From Segregation to Apartheid")，*Economy and Society I* (1972): 425-56。

未能創造出一個完全無土地的無產階級。殖民政權反倒設立所謂的「保留區」，用以外部化並承擔都市的社會控制問題，並且減少礦業公司勞動力再生產的成本。黑人在政治和經濟上的屈從，與持續地從非洲人的損失上獲利的白人工人的強勢，呈現出明顯的對比。這種場景毫無疑義的就會生出強迫性的官僚化工作組織。非洲南部的殖民主義，隱含了獨特類型的外部勞動市場，和一種獨特形式的政治與經濟支配。這些機制結合起來，將它們的特性銘刻於工作組織上。

南非的金礦，為非洲南部其他地區的殖民式工作組織，提供了一個原型。這種礦業強迫體制的盛行，使得任何型態的科技決定論都不得不受到質疑。這種體制顯示，此地勞動過程的形式，反映的是殖民秩序的條件及其可能性。從尚比亞所得的證據顯示了工作組織，甚至科技本身，可能是相當有意識地，為了強力控制及規訓勞工的目的，而為資方所採用⁷。

為了說明上的需要，我將概述一項在 1971 年，尚比亞獨立後五年所作的研究，關於一種叫「粗工」(lashing) 的特別工作⁸。所有具生產能力的尚比亞人最初進入礦業，都必須花

7 這種情況在南非當然並不奇怪，見高茲 (André Gorz) 編，《勞動分工》(*The Division of Labor*, Atlantic Highlands, N.J.: Humanities Press, 1976)；凱薩琳·史東 (Katherine Stone)，〈鋼鐵工業中工作結構的起源〉("The Origins of Job Structures in the Steel Industry"), *Review of Radical Political Economics* 6 (1974): 113-73；《布雷弗曼，勞動與壟斷資本》(*Labor and Monopoly Capital*, New York: Monthly Review Press, 1974)。

8 布若威，《工業衝突中的限制與操弄》(*Constraint and Manipulation in Industrial Conflict*, Lusaka: Institute for African Studies, Communication no. 10, 1974)，第二章與第三章。粗工的組織最先似乎是出現在南非金礦，後來被尚比亞銅礦採用。



一段時間作粗工。流程包括把上一班在礦石採掘面炸出的礦砂，鏟到一個單輪手推車，並且搬到一個棄置場。它是在那個產業中最沉重、而且最令人精疲力盡的工作之一。即使公司的工作評價系統，將這工作放在較高的給付等級上，所得與實際付出相比，仍只能說是最低工資水準。除了搬礦砂之外，體力粗工有另兩項功用。第一，作為一群內部的勞動後備軍，為組織中其他地方的職缺提供工人。第二，作為一個啓蒙儀式，這過程備妥並且規訓了勞動力，剔除了「虛弱的」和「不堅毅的」工人，並且讓撐過來的工人為殖民勞動過程的嚴酷現實做好準備。從管理階層的說法，以及從外地(expatriate)(白人)輪班領班不用作粗工，黑人輪班領班卻要做這一件事上，在在顯示我那樣說並不為過。然而，要找出證據來顯示，礦場作業是刻意安排來接觸機械化搬運器無法靠近的礦砂採掘面，因此需要體力粗工，卻是蠻困難的。不過，在獨立之後，兩家礦業公司的其中一家，成功地拋棄了體力粗工，而另一家沒有。雖然礦業技術與採掘方式的選擇，是否受到殖民政治秩序的形塑，是不清楚的，但無疑的，一旦技術決定了，接著就會被拴進殖民式工作組織的框架內。

對政治變遷的反應

當一個組織賴以創立且適應了的外部關係改變了，例如當殖民主義讓位給「民主的」政治秩序時，會發生什麼事？史廷坎普(Arthur Stinchcombe)考察了組織形式有存續的趨勢，即使原先型塑它們的環境已有改變。這種存續的條件之

一，是這組織將自己與環境變化隔離開來的能力——雖然史廷坎普實際上沒有討論此條件⁹。但是當改變像政治革命一樣劇烈時，組織還是很難不變。我之前提到一些礦場廢除了體力粗工，這或許正反映了政治秩序的改變。

一個更重要的改變是有關企業中的流動性及其所引起的組織變化與衝突。再一次，我只能簡短概述我在別處詳細討論過的東西¹⁰。只要非洲人在工業或政治系統內沒有什麼權

9 史汀坎普 (Arthur Stinchcombe) 〈社會結構與組織〉("Social Structure and Organization"), 在 *Handbook of Organizations*, James March 編 (Chicago: Rand McNally, 1965), 頁 142-69；有趣的是，史汀坎普真的這樣寫：「『機械建設』產業在這一般化的推論中是個例外。在這些產業，無論是造船、火車頭、鐵路車輛、工具機、汽車、飛機、電機，所有這些都具有現代形式的組織，無論其歷史有多久」(159 頁)——這和較正常的產業發展時間與組織形式的關聯性有別。然而弔詭的是，機械廠的科技與工作的組織，從工業革命以來基本上就是一樣的。但是，根據史汀坎普的說法，這些產業的「結構特性」總是現代的。很清楚的，史汀坎普所評估的其實是與工作的結構無關（事實上，他據以測量「結構」的是無薪給家屬的比例、自營者和家庭工人的比例，職員佔行政人員的比例，專業人員佔有權者的比例）。很顯然他所衡量的其實是把生產過程隔離在環境之外的組織內「緩衝」要素的大小。因此，像農業的緩衝弱，生產過程最容易到外在因素傷害，而不得不轉型。另一方面，如機械產業緩衝強，工作組織免於受到環境中的意外打擊，因而傾向維持現狀。外面的變化在這例子裡，被科層機器吸收掉了。只有這樣看，我們才能一方面解釋科層部門的成長；另一方面又能解釋工作結構的延續。換句話說，史汀坎普所說的組織特性與產業發展時間呈正相關，掩飾了工作結構與產業發展時間相關性匱乏的實情。我認為應該建立不一樣的假設，就是某些組織會發展出輔助制度（這可能可以根據史汀坎普的組織特性來衡量），卻會阻礙工作過程的轉型。此外，產業發展歷史越久，這些制度的發展越不完整（根據史汀坎普的資料），也越可能面臨工作過程的轉型。再則，組織越現代，也就是緩衝制度越發達，科技與工作的過程要轉型也就越困難。



利，而白人工人擁有經濟和政治權利，則雙軌工資結構與膚色柵欄結合在一起的體制，就刀槍不入。當黑人工會興起，並在五十年代力量增強，且白人移民工人的重要性減弱，膚色柵欄就不斷受到攻擊，白人工人被迫放棄對某些工作的壟斷。但是甚至到了獨立之後，膚色柵欄的原則，即白人不用聽命於黑人工人的原則，不僅從未消弱，反倒還移形換位到組織階層的較高領域。

從獨立前緩慢的「非洲躍進」，演進到獨立後政府加速推動的「尚比亞化」，造成了嚴重的組織問題。在這裡我的討論僅限於下列三點。第一，歧視性的給付等級（與雙軌工資結構有關連）以及殖民式工業關係傳統，無法再維持了。非洲人做白人之前壟斷的工作，必須得到與白人相近水準的薪資。這措施接著導致全體礦工要求增加工資，而加薪則削減了利潤，迫使尚比亞經濟其他部門的工資水準跟著提升。第二，為讓其適應尚比亞化計劃，而繼續授予外地職員權力和權威的配套措施，造成了組織上的扭曲，膚色柵欄殘留了下來，白人職員遭取代了卻又為他們另設了新職。第三，晉升到監督職位的尚比亞人，並沒有掌控像他們的白人前任者那樣無可置疑的權威，也無法從他們的上級那兒得到相同的支持。此外，不管白人或黑人督導，都無法再擁有殖民年代那種獨斷的強制約束

211

10. 布若威，《銅礦中階級的膚色：從非洲進步到尚比亞本土化》(*The colour of Class on the Copper Mines: From African Advancement to Zambianization*, Manchester: Manchester University Press for the Institute of African Studies, Zambian Papers no. 7, 1972)。



力。結果，對於礦業的官僚化組織來說不可少的強迫機構與勞動力之絕對服從，不再可行。工作行為的改變，反映了由工業組織居中調節的政治秩序的改變。組織形式和主流政治秩序需求不協調所衍生的組織內效率不彰和衝突，卻被公司對於黑人礦工的意識形態責罰和訓誡所隱藏了。我現在要轉到礦工反應的變化上。

傳統工人的迷思

從被殖民者對殖民主義的反應，我闡釋了非洲南部礦業的特色。管理階層和殖民意識形態，口口聲聲不離工人們的「傳統」、「部落」的背景，以合理化他們對非洲工人的暴行。非洲工人依戀「前現代」，所以是「懶惰的」、「應該學會企業的紀律」、「必須恐嚇才肯工作」，是一個「單點」（target）工人，沒興致出力超過最低限度（後彎的勞動供給曲線）等等。這與早期英國企業家的意識形態，非常的類似¹¹。

關於發展的文獻中很大一部份，籠罩於韋伯學派的傳統下，關心的是「傳統」價值對經濟行為的影響。意識形態和現實太常被搞混。諸如班迪克斯的《產業中的工作與權威》（*Work and Authority in Industry*）之類的研究，設想工業行為是受到村莊親屬關係與工作模式等外部社會關係塑造的，但並沒有

11 舉例，見班迪克斯（Reinhard Bendix），《工業工作與權威：工業化過程中管理的意識形態》（*Work and Authority in Industry: Ideologies of Management in the Course of Industrialization*, New York: John Wiley, 1956）



提出什麼證據¹²。遷徙不定和傳統工人（一種神祕人物囉！）通常被解釋為部落向心力的遺物，這種向心力驅使工人回到他們的鄉下住地（「自然環境」）。非洲工人的曠工紀錄比「現代」工人更高，是因為他們尚未發展出「工作倫理」或無法擺脫「原始忠誠」。實際的情況其實更嚴酷。殖民政府，以及後來的南非政府，創造了一個強迫性的國家機制，迫使勞工往返於鄉村與都市地區。然而，這些超越經濟的強制力一經放鬆，尚比亞礦業的人員流動率急遽下跌，目前，不論從任何標準來看，都是非常的低。

甚至在發展理論的迷思廣泛流傳之前，比較切合實際的論點的證據，就已大量存在。如葛拉克曼（Max Gluckman）寫道：

一個非洲市民就是一個市民，一個非洲礦工就是一個礦工……。都市化了的非洲人身在部落之外，但並非不受部落的影響。相應地，當一個人從城鎮回到他部落的政治領域時，他又再次部落化——去都市化——但並非不受城鎮影

12 傑諾維茲很適切地描繪了這些發展學者的努力：

特別是，在紀爾茲（Clifford Geertz）所編的《舊社會與新國家》(*Old Societies and New States*)一書中，作者們企圖去界定出那些嚴重阻礙「現代化」的社會與文化階層化型態。他們探索各種類型的原始情感——來自族群、血緣團體、語言、種族以及宗教——對於「文明的」或長期的政治發展的後果。[《政治衝突》(*Political Conflict*, Chicago: Quadrangle Books, 1970)，第24頁。]

這種探討發展的取向應該受到像法蘭克（Gundar Frank）這樣的作者攻擊（見《拉丁美洲：低度發展或革命》(*Latin America: Underdevelopment or Revolution*, New York: Monthly Review Press, 1969)，第二章。）



響¹³。

葛拉克曼堅持「情境」(situational)的分析，為曼徹斯特學派社會人類學的初期著作奠定了基礎。循此，艾普斯坦(Epstein)對非洲礦工的研究，顯示了當勞工以他們身為礦工的共同利益組織起來時，「部落」因素就變得不相關¹⁴。非洲人向公司抗爭，是以礦工的身份，而不是部落一員。只有在管理階層有意重建「部落主義」(tribalism)當作社會控制方法的所在——例如在那些複合體中——「部落主義」才變得重要。此外，如米歇爾(Clyde Mitchell)所說明的，城鎮中的「部落主義」與鄉村的「部落主義」是非常不同的現象¹⁵。換句話說，就像吉爾和聯合企業的機械操作員，非洲人也是針對與他們切身有關的，以及他們身在其中完成特定一些活動的結構，作出反應。「但他們從鄉村轉換到都市的行動模式，和遷徙者一樣快速¹⁶」。不同或「不相干」的結構，所能造成的影響僅為次要。工人的行動，並非源於一個關係體系在文化上落後於另一個關係體系。村莊的價值和規範，衍自村莊生活的組織，因而不是廠房

213

13 「非洲工業革命所引發的人類學問題」，收錄於《現代非洲的社會變遷》(*Social Change in Modern Africa*)，沙索(Aidan Southall)編，(London: Oxford University Press for Internal African Institute, 1961)，頁69-70。

14 艾普斯坦(A. L. Epstein)，《非洲都會社區裡的政治》(*Politics in an Urban African Community*, Manchester: Manchester University Press, 1958)。

15 米歇爾(Clyde Mitchell)，*The Kalela Dance* (Manchester: Manchester University Press for the Rhodes-Livingstone Institute, Rhodes-Livingstone Paper no. 27, 1956)。

16 沙索，《現代非洲的社會變遷》，頁19。



工作活動的基礎，雖然這些廠房裡的活動，工人們也許會用鄉村生活的俗語表達出來。

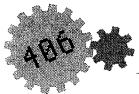
尚比亞獨立之後，「傳統的」與「懶散的」工人的神話，仍然繼續流傳下去。這並不令人吃驚，因為縱使政治系統已有改變，但是管理的意識形態憑之以建立的階級結構並沒有什麼變化¹⁷。甚至於，管理階層對嚴厲的制裁與粗暴的規訓的合理化，也不再孤立無援。尚比亞政府在追求發展與典型的政策目標下，直接收意識形態皮鞭，用以求改善勞動力的「高缺席率」與「缺乏愛國心」等問題；政府宣佈罷工違法，籠絡一度很有戰鬥力的工會領袖，在必要時也動用武力，迫其屈服。尚比亞由一個白人優先的殖民政權，轉型成一個以普選權為基礎的民族國家，卻鞏固了要求勞工順從於支配階級的國家機構。在獨立前的十五年間，銅礦裡頭由工會領導的罷工相當頻繁；在獨立之後，這種罷工反而變得越來越罕見。在工作現場的抗爭，有以野貓式罷工居多的趨勢，而且在執政黨介入之下很快就平息了。

承襲發展理論的傳統，貝茲（Robert Bates）的作品卻呈現了不同的觀點¹⁸。他認為尚比亞政府在獨立後要求礦工服從的做法，是失敗的。在別處我已經詳述貝茲誤把政府的意識形態當成現實狀況的後果，一則他並未詳加審驗他所用來佐證

17 布若威，《階級的膚色》，第九章。

18 貝茲（Robert Bates），《工會、政黨與政治發展》（*Unions, Parties, and Political Development*, New Haven: Yale University Press, 1971）。

19 布若威，〈另眼看礦工〉（Another Look at the Mineworker"），*African Social Research* no. 14 (1972): 239-87。



214

他的「失敗」論的公開統計數據，二則礦業公司所收集來的其他統計數據，也無法支持他的結論¹⁹。我對所能收集的資料，審慎分析後發現，獨立後的政府與執政黨，比殖民政權對礦業工人的控制更嚴厲，而尚比亞礦工也很「受教」，比起世界上其他地方的礦工，出勤率更高、流動率更低，罷工行為也更少等等。但由於混淆了意識形態與現實，貝茲對「懶散的」黑人勞工的神話，信而不疑，卻不知那是一個政府創造出來的（或說借自從前殖民政府）的神話，用來合理化對尚比亞礦工威權性管制與例行性懲罰的意識形態武器。

我質疑懶散工人的論點，並不表示礦業比獨立之前更有效率。我已在前一節詳述過，工作現場的摩擦與衝突反而越來越嚴重，肇因於工作組織與政治體系的不協調：為因應尚比亞化所造成的反彈，組織結構擴張了，工人的薪資也增加了。工人陷入了一個矛盾的組織性要求當中：這個組織一方面必須由強迫性官僚系統維繫，另一方面，卻因為政治的原因，強迫不再可行。造成效率低落的原因，不在於非洲礦工的「原始的」忠誠，而是因為到了後殖民的時代，卻仍保留殖民時期的組織，因而產生了結構性矛盾。

在工作結構中，族群、種族與其他外來信念（allegiance）有何重要性呢？我已說過，一個種族區隔的勞動市場，會形塑出一個以膚色柵欄原則為基礎的工作組織。人們一旦被分配進入勞動過程中的位置時，他們的關係與行動，就會被勞動過程的結構所統治。因此，不是工人的種族塑造了生產時的關係，而是生產時的關係再造且再生產了生產時的種族主義。我自己針對四種礦業的工作情境的研究，以及卡普菲爾（Bruce



Kapferer）對卡威（Kabwe）當地成衣工廠的研究都認為，尚比亞工人之間的關係，雖然經常用其他信念的措詞，像是族群性格之類的說法表達出來，卻是由工作組織決定的²⁰。卡普菲爾主要的關懷在於組織形成的基礎與領導人在工作現場得到支持的能力。他的結論是，年資與生產過程中的位置，是決定工人派系分化與勞資衝突結果如何最重要的因素。

結論

管理的意識形態、政治規約，與發展理論殊途同歸，都締造出尚比亞礦工由於原始的連結與傳統的價值，而無法或不願意適應工業秩序的扭曲形象。事實上，早自 1935 年起，工人在銅礦區成功地組織了第一次重要的和平罷工開始，礦工就證明了他們能為資本主義所吸納。不比吉爾與聯合的機械操作員遜色，礦業粗工也會摸魚或搞定額限制。尚比亞礦工證明了，他們不僅不能稱為規訓不足，比起世界其他地方的工人同志，他們還更受教，但再次一提，這是銅礦產業的工作組織使然。總之，尚比亞工人在工廠、礦場與辦公室的行為，是決定於生產時的關係的狹小範圍內。就像我們在聯合企業所發現的，族群與種族範疇，只有在勞動過程把它們再生產出來之後，才有其重要性。若不如此，這些只能存在於表達生產關係的

215

20 布若威，《工業衝突中的限制與操弄，以及階級的膚色》，另見卡普福爾（Bruce Kapferer），《一間非洲工廠裡的策略與交易》（*Strategy and Transaction in an Africa Factory*, Manchester: Manchester University Press, 1972）。



偏見、態度，尤其是慣用的俗語裡。這些生產中的關係同時也是殖民統治下的產物。在其自身的結構裡，再造出反映既存政治與市場配置的條件，礦業設法去保存勞動過程的相對自主性。隨著政治秩序的轉型，變化確實發生了，只不過仍是透過既存的生產中的關係的中介。

參考書目

- Adorno, Theodor. "Sociology and Psychology." *New Left Review* 46 (November-December 1967): 67-80; 47 (January-February 1968): 79-99.
- Althusser, Louis. *For Marx*. London: Alien Lane, 1969.
- _____. *Lenin and Philosophy and Other Essays*. London: New Left Books, 1971.
- Amin, Samir. *Unequal Development*. New York: Monthly Review Press, 1976.
- Andersen, Perry. *Lineages of the Abolitist State*. London: New Left Books, 1974.
- Argyris, Chris. *Integrating the Individual and the Organization*. New York: John Wiley, 1964.
- Aronowitz, Stanley. *False Promises: The Shaping of American Working Class Consciousness*. New York: McGraw-Hill Book Co., 1973.
- Bachrach, Peter, and Baratz, Morion. *Power and Poverty: Theory and Practice*. New York: Oxford University Press, 1970.
- Baldamus, William. *Efficiency and Effort*. London: Tavistock Institute of

Human Relations, 1961.

Balibar, Etienne. "The Basic Concepts of Historical Materialism." Pp. 201-308 in Louis Althusser and Etienne Balibar, *Reading Capital*. New York: Pantheon, 1970.

Banaji, Jairus. "Modes of Production in a Materialist Conception of History." *Capital and Class* 3 (Autumn 1977): 1-44.

Baran, Paul, and Sweezy, Paul. *Monopoly Capital*. New York: Monthly Review Press, 1966.

Baritz, Leon. *The Servants of Power: A History of the Use of Social Science in American Industry*. New York: John Wiley, 1965.

Bates, Robert. *Unions, Parties and Political Development*. New Haven: Yale University Press, 1971.

Behrend, Hilda. "A Fair Day's Work." *Scottish Journal of Political Economy* 8 (1961): 102-18.

Bell, Daniel. *The End of Ideology*. New York: Free Press, 1960.

Bendix, Reinhard. *Work and Authority in Industry: Ideologies of Management in the Course of Industrialization*. New York: John Wiley, 1956.

Benjamin, Jessica. "The End of Internalization: Adomo's Social Psychology." *Telos* 32 (Summer 1977): 42-64.

Beynon, Huw. *Working for Ford*. London: Alien Lane, 1973.

Blau, Peter. *The Dynamics of Bureaucracy*. Chicago: University of Chicago Press, 1955.

Blauner, Robert. *Alienation and Freedom*. Chicago: University of Chicago Press, 1964.

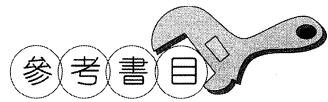
Bowles, Samuel, and Gintis, Herbert. *Schooling in Capitalist America*. New York: Basic Books, 1976.

Brandeis, Stuart. *American Welfare Capitalism, 1880-1940*. Chicago: University of Chicago Press, 1976.

Braverman, Harry. *Labor and Monopoly Capital*. New York: Monthly Review Press, 1974.

Brenner, Robert. "The Origins of Capitalist Development: A Critique of Neo-Smithian Marxism." *New Left Review* 104 (July-August 1977): 25-92.

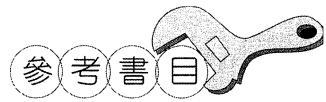
Brody, David. "The Rise and Decline of Welfare Capitalism." Pp. 147-78 in *Change and Continuity in Twentieth Century America: The 1920's*, edited by John Braeman, Robert Brenner, and David Brody. Columbus, Ohio: Ohio State University Press, 1968.



- Burawoy, Michael. "Another Look at the Mineworker." *African Social Research* 14 (1972): 239-87.
- _____. *The Colour of Class in the Copper Mines: From African Advancement to Zambianization*. Manchester: Manchester University Press for the Institute of African Studies, Zambian Papers no. 7, 1972.
- _____. *Constraint and Manipulation in Industrial Conflict*. Lusaka: Institute for African Studies, Communication 10, 1974.
- _____. "The Politics of Production and the Production of Politics: A Comparative Analysis of Piecework Machine Shops in the United States and Hungary." *Political Power and Social Theory* 1 (1979).
- _____. *The Politics of Production*. London: New Left Books, forthcoming.
- Burns, Tom, and Stalker, G. M. *The Management of Innovation*. London: Tavistock Publications, 1961.
- Cardan, Paul. *See* Cornelius Castoriadis.
- Carey, Alex. "The Hawthorne Studies: A Radical Criticism." *American Sociological Review* 32 (1967): 403-16.
- Carr, Edward H. *The New Society*. London: Macmillan, 1951.
- Castoriadis, Cornelius. "The Hungarian Source." *Telos* 29 (Fall 1976): 4-22.
- _____. "On the History of the Workers' Movement." *Telos* 30 (Winter 1976-77): 3-42.
- _____. *Redefining Revolution*. London: Solidarity Pamphlet 44, n.d.
- Chandler, Alfred. *Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise*. Cambridge, Mass.: M.I.T. Press, 1962.
- Crozier, Michel. *The Bureaucratic Phenomenon*. Chicago: University of Chicago Press, 1964.
- _____. "Comparing Structures and Comparing Games." Pp. 197-207 in *European Contributions to Organization Theory*, edited by G. Hofstede and M. Kassem. Amsterdam: Van Gorcum, 1976.
- Dalton, Melville. "The Industrial Rate Buster." *Applied Anthropology* 7 (1948): 5-18.
- _____. *Men Who Manage*. New York: John Wiley, 1966.
- DeMan, Henri. *The Psychology of Socialism*. New York: Henry Holt, 1927.
- Dennis, Norman; Henriques, F.; and Slaughter, C. *Coal Is Our Life*. London: Eyre & Spottiswoode, 1956.
- Ditton, Jason. "Moral Horror versus Folk Terror: Output Restriction, Class



- and the Social Organization of Exploitation." *Sociological Review* 24 (1976): 519-44.
- _____. "Perks, Pilferage, and the Fiddle." *Theory and Society* 4 (1977): 39-71.
- Doeringer, Peter, and Piore, Michael. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass.: D. C. Heath, 1971.
- Dore, Ronald. *British Factory--Japanese Factory*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1973.
- Dubin, Robert. "Industrial Workers' Worlds: A Study of the Central Life Interests of Industrial Workers." *Social Problems* 3 (1956): 131-42.
- Edwards, Richard. "The Social Relations of Production in the Firm and Labor Market Structure." *Politics and Society* 5 (1975): 83-108.
- Emery, F. E., and Trist, E. L. "The Causal Texture of Organizational Environments." *Human Relations* 18 (1963): 20-26.
- Engels, Frederick. "Socialism: Utopian and Scientific." Pp. 605-39 in *The Marx-Engels Reader*, edited by Robert Tucker. New York: W. W. Norton, 1972.
- Epstein, A. L. *Politics in an Urban African Community*. Manchester: Manchester University Press, 1958.
- Etzioni, Amitai. *A Comparative Analysis of Complex Organizations*. New York: Free Press, 1961.
- Foucault, Michel. *Discipline and Punish*. New York: Pantheon, 1977.
- Fox, Alan. *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations*. London: Faber & Faber, 1974.
- Frank, Gundar. *Latin America: Underdevelopment or Revolution?* New York: Monthly Review Press, 1969.
- Franke, R. H., and Kaul, J. D. "The Hawthorne Experiments: First Statistical Interpretation." *American Sociological Review* 43 (1978): 623-43.
- Friedland, William, and Barton, Amy. *Destalking the Wily Tomato*. Manuscript. Department of Applied Behavioral Sciences, College of Agriculture and Environmental Sciences, University of California, Davis, 1975.
- _____. Barton, Amy; and Thomas, Robert. "Manufacturing Green Gold: The Conditions and Social Consequences of Lettuce Harvest Mechanization." Manuscript. University of California, Santa Cruz, 1978.
- Friedlander, Peter. *The Emergence of a UAW Local, 1936-1939*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press, 1975.



- Geertz, Clifford. *The Interpretation of Cultures*. New York: Basic Books, 1973.
- Genovese, Eugene. *Roll, Jordan, Roll*. New York: Vintage Books, 1976.
- Gluckman, Max. "Anthropological Problems Arising from the African Industrial Revolution." Pp. 67-82 in *Social Change in Modern Africa*, edited by Aidan Southall. London: Oxford University Press for Internal African Institute, 1961.
- Godelier, Maurice. *Rationality and Irrationality in Economics*. New York: Monthly Review Press, 1972.
- _____. "Structure and Contradiction in Capital." Pp. 334-68 in *Ideology in Social Science*, edited by Robin Blackburn. New York: Vintage Books, 1973.
- Goldthorpe, John; Lockwood, David; Bechhofer, Frank; and Platt, Jennifer. *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*. New York: Cambridge University Press, 1968.
- Gorz, Andre, ed. *The Division of Labor*. Atlantic Highlands, N.J.: Humanities Press, 1976.
- Gouldner, Alvin. *The Dialectic of Ideology and Technology*. New York: Seabury Press, 1976.
- _____. *Patterns of Industrial Bureaucracy*. New York: Free Press, 1954.
- Gramsci, Antonio. *Selections from Prison Notebooks*. New York: International Publishers, 1971.
- Green, James. "Fighting on Two Fronts: Working Class Militancy in the 1940's." *Radical America* 9, nos. 4-5 (1975)): 7-48.
- Gutman, Herbert. *Work, Culture and Society in Industrializing America*. New York: Vintage Books, 1977.
- Habermas, Jürgen. *Legitimation Crisis*. Boston: Beacon Press, 1975.
- _____. *Theory and Practice*. Boston: Beacon Press, 1973.
- Harrison, Bennett. "Public Employment and the Theory of the Dual Economy." Pp. 41-76 in *The Political Economy of Public Service Employment*, edited by H. L. Sheppard, B. Harrison, and W. J. Spring. Lexington, Mass.: Heath-Lexington, 1972.
- Hearn, Francis. "Toward a Critical Theory of Play." *Telos* 30 (Winter 1976-77): 145-60.
- Heller, Agnes. *The Theory of Need in Marx*. London: Allison & Busby, 1976.
- Hilton, Rodney. "Freedom and Villeinage in England." *Past and Present* 31



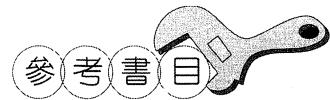
(July 1965): 3-19.

- _____. *A Medieval Society*. London: Weidenfeld & Nicolson, 1966.
- _____. ed. *The Transition from Feudalism to Capitalism*. London: New Left Books, 1976.
- Hindess, Barry, and Hirst, Paul. *Pre-Capitalist Modes of Production*. London: Routledge & Kegan Paul, 1975.
- Hobsbawm, Eric. *Labouring Men*. London: Weidenfeld & Nicolson, 1964.
- Homans, George. *English Villagers of the Thirteenth Century*. New York: W. W. Norton, 1975.
- _____. *The Human Group*. New York: Harcourt, Brace & Co., 1955.
- Horkheimer, Max. *Critical Theory: Selected Essays*. New York: Seabury Press, 1972.
- _____. and Adorno, Theodor. *The Dialectic of Enlightenment*. New York: Seabury Press, 1972.
- Hughes, Everett. "The Knitting of Racial Groups in Industry." *American Sociological Review* 11 (1946): 512-19.
- Jacoby, Russell. *Social Amnesia*. Boston: Beacon Press, 1975.
- Janowitz, Morris. "Changing Patterns of Organizational Authority: The Military Establishment." *Administrative Science Quarterly* 3 (1959): 473-93.
- _____. *Political Conflict*. Chicago: Quadrangle Books, 1970.
- _____. *The Professional Soldier*. New York: Free Press, 1960.
- Jennings, Edward. "Wildcat! The Wartime Strike Wave in Auto." *Radical America* 9, nos. 4-5 (1975): 77-105.
- Johnstone, Frederick. *Class, Race and Gold*. London: Routledge & Kegan Paul, 1976.
- Kapferer, Bruce. *Strategy and Transaction in an African Factory*. Manchester: Manchester University Press, 1972.
- Kerr, Clark. *Labor and Management in Industrial Society*. New York: Doubleday, 1964.
- _____; Dunlop, J. T.; Harrison, F. H.; and Myers, C. A. *Industrialism and Industrial Man*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1960.
- _____. and Fisher, Lloyd. "Plant Sociology: The Elite and the Aborigines." Pp. 281-309 in *Common Frontiers of the Social Sciences*, edited by Mirra Komarovsky. Glencoe: Free Press, 1957.



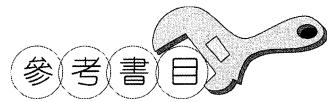
- ____ and Siegal, Abraham. "The Interindustry Propensity to Strike--An International Comparison." Pp. 189-212 in *Industrial Conflict*, edited by Arthur Kornhauser, Robert Dubin, and Arthur M. Ross. New York: McGraw-Hill, 1954.
- Klein, Stuart. *Workers under Stress: The Impact of Work Pressure on Group Cohesion*. Lexington, Ky.: University of Kentucky Press, 1971.
- Kolko, Gabriel. *The Triumph of Conservatism*. New York: Free Press, 1963.
- Kornblum, William. *Blue Collar Community*. Chicago: University of Chicago Press, 1974.
- Korsch, Karl. "What Is Socialization?" *New German Critique* 6 (Fall 1975): 60-81.
- Kosminsky, E. A. *Studies in the Agrarian History of England in the Thirteenth Century*. Oxford: Basil Blackwell, 1956.
- Landsberger, Henry. *Hawthorne Revisited*. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press, 1958.
- Lawrence, Paul, and Lorsch, Jay. *Organizations and Environment*. Boston: Graduate School of Business Administration, Harvard University Press, 1967.
- Lefort, Claude. "The Age of Novelty." *Telos* 29 (Fall 1976): 23-38.
- Lichtenstein, Nelson. "Defending the No-Strike Pledge: CIO Politics during World War II." *Radical America* 9, nos. 4-5 (1975): 49-76.
- Likert, Rensis. *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill, 1961.
- Lipset, Seymour Martin. *Political Man*. New York: Doubleday, 1959.
- _____; Trow, Martin; and Coleman, James. *Union Democracy*. Glencoe, Ill.: Free Press, 1956.
- Lockwood, David. "In Search of the Traditional Worker." Pp. 239-51 in *Working Class Images of Society*, edited by Martin Bulmer. London: Routledge & Kegan Paul, 1976.
- Lukacs, Georg. *History and Class Consciousness*. Cambridge, Mass.: M.I.T. Press, 1968.
- Lupton, Tom. *On the Shop Floor*. Oxford: Pergamon Press, 1963.
- Maier, Charles. *Recasting Bourgeois Europe*. Princeton: Princeton University Press, 1975.
- Mann, Michael. "The Social Cohesion of Liberal Democracy." *American Sociological Review* 35 (1970): 423-39.

- _____. *Consciousness and Action among the Western Working Class*. Cambridge, Eng.: At the University Press, 1973.
- March, James, and Simon, Herbert. *Organizations*. New York: John Wiley, 1958.
- Marcuse, Herbert. *Eros and Civilization*. Boston: Beacon Press, 1955.
- _____. *An Essay on Liberation*. Boston: Beacon Press, 1969.
- _____. *One Dimensional Man*. Boston: Beacon Press, 1964.
- Marx, Karl. *Capital*. 3 vols. New York: International Publishers, 1967.
- _____. *Early Writings*. New York: Vintage Books, 1975.
- _____. "Preface to A Contribution to the Critique of Political Economy." In *The Marx-Engels Reader*, edited by Robert Tucker. New York: W. W. Norton, 1972.
- _____. and Engels, Frederick. *The German Ideology*. New York: International Publishers, 1970.
- Mathewson, Stanley. *Restriction of Output among Unorganized Workers*. New York: Viking Press, 1931.
- Mayo, Eiton. *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: Macmillan, 1933.
- Merton, Robert. *Social Theory and Social Structure*. New York: Free Press, 1968.
- Miliband, Ralph. *The State in Capitalist Society*. New York: Basic Books, 1969.
- Mitchell, Clyde. *The Kalela Dance*. Manchester: Manchester University Press for the Rhodes-Livingston Institute, Rhodes-Livingstone Papers 27, 1956.
- Montgomery, David. "The 'New Unionism' and the Transformation in Workers' Consciousness." *Journal of Social History* 1 (Summer 1974): 509-29.
- _____. "Workers' Control of Machine Production in the Nineteenth Century." *Labor History* 17 (Fall 1976): 485-509.
- Nichols, Theo, and Beynon, Huw. *Living with Capitalism: Class Relations and the Modern Factory*. London: Routledge & Kegan Paul, 1977.
- Noble, David. "Before the Fact: Social Choice in Machine Design." Paper presented at the National Convention of the Organization of American Historians, April 1978.
- _____. *America by Design: Science, Technology, and the Rise of Corporate*



- Capitalism*. New York: Alfred A. Knopf, 1977.
- O'Connor, James. *The Fiscal Crisis of the State*. New York: St. Martin's Press, 1973.
- Offe, Claus. "The Theory of the Capitalist State and the Problem of Policy Formation." Pp. 125-44 in *Stress and Contradiction in Modern Capitalism*, edited by Leon Lindberg, Robert Alford, Colin Crouch, and Claus Offe. Lexington, Mass.: Lexington Books-D. C. Heath, 1975.
- Parsons, Talcott. *Sociological Theory and Modern Society*. New York: Free Press, 1967.
- Polanyi, Karl. *The Great Transformation*. New York: Reinhart, 1944.
- Postan, M. M. *The Medieval Economy and Society*. Harmondsworth, Eng.: Penguin Books, 1975.
- Poulantzas, Nicos. *Classes in Contemporary Capitalism*. London: New Left Books, 1975.
- _____. *Political Power and Social Classes*. London: New Left Books, 1973.
- _____. *Fascism and Dictatorship*. London: New Left Books, 1974.
- Przeworski, Adam. "Capitalist Democracy and the Transition to Social-ism." Manuscript, University of Chicago, 1978.
- Radcliffe-Brown, A. R. *Structure and Function in Primitive Society*. London: Cohen & West, 1952.
- Reich, Wilhelm. *Sex-Pol*. New York: Vintage Books, 1972.
- Reuther, Walter. "Individualism vs. Unionism." Pp. 144-49 in *Source Book on Labor*, edited by Neil Chamberlain. New York: McGraw Hill, 1958.
- Roethlisberger, F. J., and Dickson, William. *Management and the Worker*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1939.
- Ross, Arthur, and Hartman, Paul. *Changing Patterns of Industrial Conflict*. New York: John Wiley, 1960.
- Rothschild, Emma. *Paradise Lost: The Decline of the Auto-Industrial Age*. New York: Vintage Books, 1974.
- Roy, Donald. "'Banana Time': Job Satisfaction and Informal Interaction." *Human Organization* 18 (1958): 158-68.
- _____. "Efficiency and the Fix: Informal Intergroup Relations in a Piece-work Machine Shop." *American Journal of Sociology* 60 (1954): 255-66.
- _____. "Quota Restriction and Goldbricking in a Machine Shop." *American Journal of Sociology* 57 (1952): 427-42.

- _____. "Restriction of Output in a Piecework Machine Shop." Ph.D. dissertation, University of Chicago, 1952.
- _____. "Work Satisfaction and Social Reward in Quota Achievement." *American Sociological Review* 18 (1953): 507-14.
- Scheinberg, Stephen. "The Development of Corporation Labor Policy, 1900-1940." Ph.D. dissertation, University of Wisconsin, 1966.
- Seidman, Joel. *American Labor from Defense to Reconversion*. Chicago: University of Chicago Press, 1953.
- Seiznick, Philip. *Law, Society, and Industrial Justice*. New York: Russell Sage Foundation, 1969.
- _____. *TVA and the Grass Roots*. Berkeley: University of California Press, 1949.
- Sennett, Richard, and Cobb, Jonathan. *The Hidden Injuries of Class*. New York: Random House, 1972.
- Serrin, William. *The Company and the Union*. New York: Vintage Books, 1974.
- Sheppard, Harold, and Herrick, Neal. *Where Have All the Robots Gone?* New York: Free Press, 1972.
- Simons, H. J., and Simons, R. E. *Class and Colour in South Africa 1850-1950*. Harmondsworth, Eng.: Penguin Books, 1969.
- Stinchcombe, Arthur. "Social Structure and Organizations." Pp. 142-69 in *Handbook of Organizations*, edited by James March. Chicago: Rand McNally, 1965.
- Stone, Katherine. "The Origins of Job Structures in the Steel Industry." *Review of Radical Political Economics* 6 (1974): 113-73.
- Swados, Harvey. *On the Line*. Boston: Little, Brown, 1957.
- Taira, Koji. *Economic Development and the Labor Market in Japan*. New York: Columbia University Press, 1970.
- _____. "Internal Labor Markets, Human Resource Utilization, and Economic Growth." Paper presented at the Urban Labor Market Research Conference, 1974.
- Tannenbaum, Arnold. *Control in Organizations*. New York: McGraw-Hill, 1967.
- Taylor, Frederick Winslow. *Scientific Management*. New York: Harper & Bros., 1947.
- _____. *Shop Management*. New York: American Society of Mechanical



- Engineers, 1903.
- Thompson, E. P. *The Making of the English Working Class*. London: Victor Gollancz, 1963.
- Thompson, James. *Organizations in Action*. New York: McGraw-Hill, 1967.
- Trist, E. L.; Higgin, G. W.; Murray, H.; and Pollock, A. B. *Organizational Choice*. London: Tavistock Publications, 1963.
- Van Onselen, Charles. *Chibaro*. London: Pluto Press, 1976.
- Warner, William Lloyd, and Low, J. *The Social System of a Modern Factory*. New Haven: Yale University Press, 1947.
- Weber, Max. *Economy and Society*. 3 vols. New York: Bedminster Press, 1968.
- Wedderburn, Dorothy, and Crompton, Rosemary. *Workers' Attitudes and Technology*. Cambridge, Eng.: At the University Press, 1972.
- Weinstein, James. *The Corporate Ideal in the Liberal State: 1900-1918*. Boston: Beacon Press, 1968.
- Westergaard, John. "The Rediscovery of the Cash Nexus." Pp. 111-38 in *The Socialist Register 1970*, edited by Ralph Miliband and John Saville. London: Merlin Press, 1970.
- Whyte, William Foot. *Money and Motivation*. New York: Harper, 1955.
- Wilensky, Harold. "Human Relations in the Work Place: An Appraisal of Some Recent Research." Pp. 25-59 in *Research in Industrial Human Relations*, edited by Conrad Arensberg. New York: Harper & Row, 1957.
- Williams, William Appleman. *The Contours of American History*. Cleveland: World Publishing Co., 1961.
- Wolpe, Harold. "Capitalism and Cheap Labor Power in South Africa: From Segregation to Apartheid." *Economy and Society* 1 (1972): 425-56.
- Wright, Erik Olin. *Class, Crisis and the State*. London: New Left Books, 1978.

索引

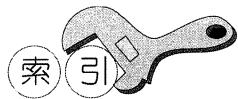
Absenteeism, 131, 132, 213 曠職
Allied Corporation, ix, x, xi, xiii, 33, 35, 39-45, 47, 48, 56, 64, 80, 90, 94, 99-100, 103, 104, 112, 115, 116, 123, 127, 131, 132, 133, 138, 141, 149, 155, 161, 174, 179-91, 193-94, 197-98, 199, 212, 215 聯合企業
Agricultural Equipment Group, 125, 227 農業設備部
engine division, 44-45, 71, 119, 126-27, 128, 133, 181, 184-85, 190-91 引擎處
small-parts department, 48, 60, 90, 130, 140, 146, 167 小零件課
tractor division, 40-41 牽引機處
Althusser, Louis, xiii, 221, 223-24, 253

路易·阿圖塞
Automatic screw machine, 100, 169 自動螺旋機
Auxiliary workers, 54, 64, 65, 66, 72, 127, 141, 175, 176, 184 輔助工人；參見 Crib attendant 庫房管理員；Inspector 品管檢驗員；Scheduling man 派工士；Setup man 裝置設定員；Time-study man 時效調查員；Truck driver 拖車司機
Balancing Machine, 67-70 平衡機
Baldamus, William, 11-12, 78, 92, 218, 229, 231, 253 包達瑪斯
Banaji, Jairus, 21, 254 班那吉
Bates, Robert, 213, 250, 254 貝茲
Bell, Daniel, 3, 217, 254 丹尼爾·貝爾

Bendix, Reinhard, 211, 250, 254 班迪克
斯
Bidding system, 100-101, 108, 120, 132,
147, 186, 188 (職務) 申請系統
Bill (the day man), xii, xvi, 54, 65, 68-
70, 87-88, 102-3, 118, 143, 149, 167,
174, 224, 227, 228 比爾 (日班伙
伴)
Blau, Peter, 86, 231, 254 彼得 · 布勞
Blauner, Robert, 9-10, 219, 254 布勞納
Bowles, Samuel and Herbert Gintis, 240-
41 鮑理士與金蒂斯
Braverman, Harry, 94, 107, 198-99, 254
哈利 · 布雷弗曼
Labor and Monopoly Capital, xiii 勞
動與壟斷資本
"Bumping," 128, 131, 132, 188, 233 (人
事) 大搬風

Capitalism, 13-30 資本主義
competitive, 178-92, 195-96, 203 競
爭的
international, 203 國際的
Monopoly, 193-203 壟斷的
Castings, 126-27 鑄件
Castoriadis, Cornelius, 72-73, 80, 229,
245, 255 卡斯托里阿迪斯
"Chiseling," 58, 59, 72, 171-73, 176, 228
偷吃步
Class struggle, 120, 178-92 195 階級鬥
爭
Collective bargaining, 38, 109, 110, 114-
15, 119, 186-89, 198 集體協商
as a game, 115 作為一場遊戲

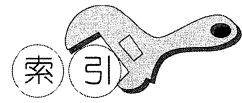
Competition:
capitalist, 178-92, 195-96, 203 資本
家的競爭
individual, 104 個別的
Conflict, 9, 170, 175 衝突
dispersion of, 65-71 衝突的擴散
organization of, 4 衝突的組織
theory of, 8, 12 衝突理論; 參見
Control 控制
Consciousness, 151 意識
external, 140, 146 外來的
imported, 156 由廠外輸入的
worker, 135-57 工人的
Consensus 共識
theory of, 12 共識理論; 參見
Consent 同意、甘願; Harmony,
social 社會和諧
Consent, 5, 30, 132, 135, 201 同意、甘
願
organization of, 4, 27 同意的組織
production of, 75-120 同意的生產
參見共識與社會和諧
Control, social, 7-10, 11, 12 社會控制
Crib attendant, 52-53, 65, 66, 102, 171,
173, 176 庫房管理員
Crisis
legitimation, 89, 90-91 合法性危機
motivational, 89, 90-91 動機危機
system, 89-90, 91 系統危機
theory 危機理論, 202-3
Crozier, Michel, 79, 107, 230, 255 克羅
齊
Dalton, Melville, 145, 238, 255, 道頓



- Day rate, 49, 98 日薪
- Ditton, Jason, 79, 230, 255 狄頓
- Doeringer, Peter and Michael Piore, 96, 107, 232, 255 杜林傑與派里
- "Double red card," 61, 68, 130, 132, 173, 176 雙紅牌
- Drills, 87-88 鑽床、鑽頭
- radial, 47, 49, 55, 98, 106, 227 旋臂
鑽床
 - speed, 47, 98, 100, 101 高速鑽床
- Economic struggle, 161-62, 170, 177 經濟鬥爭
- Ed (the rate-buster), xvi, 168-69, 170 艾迪（破壞趕工速率者）
- Edwards, Richard, 95, 107, 232, 255 艾德沃茲
- Elections, union, 118-19 工會選舉
- Engels, Frederick, 196, 245, 255-56 恩格斯
- Engines, 45, 52, 126-27, 197, 198 引擎
- airplane, 35 飛機
 - automobile, 35 汽車
 - diesel, 35, 39, 40, 184 柴油
 - tank, 35, 184 戰車
 - truck, 35 卡車；參見聯合企業
- Epstein, A. L., 212, 250, 256 艾普斯坦
- Etzioni, Amitai, 9, 219, 256 艾茲翁尼
- Experience, 151-52 (工作) 經驗
- Factory Acts (English), 26, 194 工廠法 (英國)
- Feudalism, 20-25, 26, 27, 193 封建主義
- Foreman, 53, 55, 56, 59, 60-62, 66, 69, 72, 80, 105, 130, 141, 147, 165, 166, 168, 172-73, 174-75, 176, 181, 186
- 領班
- Foundries, 126-27 鑄件
- Frankfurt School, 201, 236 法蘭克福學派
- Game, 201-2, 231-32 遊戲
- Collective bargaining, 115 集體協商
 - timing, 165-66 時機
 - work, 77-94, 125, 149, 152, 162, 175, 199 工作；參見趕工遊戲 Making out
- Geer Company, x, xi, xvi, 33, 34, 39-41, 44-45, 47, 48, 50, 55, 56, 57, 58-59, 71, 80, 90, 91, 94, 97, 98, 99, 111, 112, 123, 124, 138, 161, 162, 165, 171, 179-91, 193-94, 197, 212, 215, 227, 229 基爾公司
- Genovese, Eugene, 18-19, 222, 256 葛諾菲斯
- Gluckman, Max, 212, 250, 256 葛拉克曼
- "Goldbricking", 57, 61, 62, 80, 215 (打混) 摸魚
- Goldthorpe, John, 136-40, 237, 256 哥德索普
- Gramsci, Antonio, xii, xiii, 139, 222, 235, 247, 257 葛蘭西
- "Americanism and Fordism," xii 美國主義與福特主義
- "Gravy" job, 59, 63, 68, 85, 87, 164 肥缺
- Grievance machinery, 109, 112, 113, 119, 187, 198, 200 (員工) 申訴機制
- Habermas, Jürgen, 109, 233, 257 哈柏瑪斯



- Harmony, social, 7-10, 12, 85 社會和諧
參見 Consensus 共識、Consent 同意、甘願
- Heller, Agnes, 20, 257 海勒
- Homans, George, 79, 230, 257 何曼斯
- "Hot job," 52, 53, 61, 69, 126, 226 要緊（燙手）的工作
- Hughes, Everett, 140-41, 238, 257 休斯
- Ideology, 14, 17-20, 96, 138, 139, 157, 177, 183, 192, 211, 213 意識形態，或譯意識型態；參見 struggle 鬥爭
- Industrial citizen, 113-114 工業公民
- Industrial engineers, 129-30, 167-70, 181-83, 190, 192, 243 工業工程師
- Industrial sociology 工業社會學；參見 Sociology, industrial 工業社會學
- Inspector, 55-56, 60, 63, 65, 66, 147, 171, 172-73, 175, 178, 186, 188, 189, 198-200, 232 品管檢驗員
- Internal labor market, 94, 95-108, 119-20, 132, 133, 170, 175, 178, 186, 188, 189, 198-200, 232 內部勞動市場
- Internal state, 94, 109-20, 133, 175, 186, 187, 189, 198-99 內部國家
- Jack Shop, ix-xi, 37, 38, 44, 48, 60, 71, 102, 111, 165 千斤頂工廠
- Janowitz, Morris, 182, 218, 243, 250, 257 傑諾維茲
- Jim (the union president), xvi, 113-14 吉姆（工會理事長）
- Kapferer, Bruce, 214, 251, 258 卡普菲爾
- Kerr, Clark, 4, 258 科爾
- "Kitty," 58, 60, 65, 88, 106, 143 （藏）業績
- Kornblum, William, 141, 238, 258 孔伯倫
- Labor: necessary, 28 必要勞動
surplus, 22-23, 25, 27, 91-92, 193 剩餘勞動
- Labor market: external, 96, 104, 170 外部的勞動市場
internal, 94, 95-108, 119-20, 132, 133, 170, 175, 178, 186, 188, 189, 198, 200, 232 內部勞動市場
- Labor process, 14, 30, 46, 47, 81, 176, 193, 195, 199-200, 202, 209, 215 勞動過程
- capitalist, 13-19, 20-21, 25-30 資本主義的勞動過程
- colonial, 209 殖民的勞動過程
- changes in, 31-72, 178-80, 190-92 勞動過程的歷史變遷
- as a game, 77-94 勞動過程作為一場遊戲
- relative autonomy of, 121-57 勞動過程的相對自主性
- Lathes, 100 車床
automatic 168, 184 自動車床
turret, 99-100 六角車床
- Law, 114 法律
rule of, 116 法令規則
- Legitimation crisis, 89, 90-91 合法性危機
- Lipset, Seymour Martin, 3, 217, 258 李普賽
- McCann, Al, 49, 55, 64, 87, 91, 106, 149



艾爾麥肯

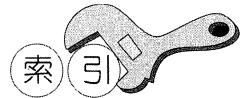
Machine: automatic screw, 100, 169 自動螺旋機
balancing, 67-70 平衡機
computer-controlled, 47 電腦控制機具
technology, 47 機械技術；參見 Drills 鑽床、鑽頭, Lathes 車床
Making out, 51-73, 80, 81, 106, 125, 152, 170, 171, 175 趕工（遊戲）
Mann, Michael, 77, 138, 229, 259 曼恩
Marcuse, Herbert, xiii, 73, 81, 229, 259 馬庫色
Markets, 5, 24, 28, 120, 132, 194-95, 197, 199 市場
captive, 184-85 市場佔有率、佔據市場比率
changes in, 125-28 市場上的改變
open, 185 自由市場
product, 123, 191 產品市場
supply, 123, 131-32 原料供給市場；參見 Labor market 勞動市場
Marx, Karl, xi-xiii, 17, 19, 20, 26-27, 29, 30, 65, 77, 86, 135, 157, 194-97, 200-203, 220, 222, 223, 236-37, 245-46, 259 馬克思
Capital, 97, 220-21, 224, 228, 資本論；參見恩格斯 Engels, Frederick
Mathewson, Stanley, 79, 230, 259 馬索森
Mayo, Elton, x, 34, 79, 80, 174, 219, 230, 259 梅佑
Methods department, 62, 105, 130, 164, 166, 168-69, 170, 183, 184-85 製程

處

Mining: in South Africa, 207-9 南非的礦業
in Zambia, 205-15 尚比亞的礦業
in Zimbabwe, 207 辛巴威的礦業
Mode of production, 14-16, 22, 25, 220 生產模式
Monopoly capitalism, 193-203 壟斷資本主義
Morris (the trucker), xvi, 53, 65, 105 摩里斯（拖車司機）
Motivational crisis, 89, 90-91 動機危機
Noble, David, 47, 191, 226, 244, 259 諾柏
No-strike pledge, 38-39, 110 不罷工的誓約
100 percent, 49, 51, 57, 58, 99 百分之百
140 percent, 57-58, 80, 90, 99 百分之一百四十
Operator, machine, ix, 49-65, 66, 71, 82, 90, 102, 104, 105, 106, 126-27, 130, 141, 143, 144, 147, 152, 162, 164-65, 167-73, 174-75, 176, 181, 186, 205 機械操作員
Organization theory, 4-10, 12, 46, 124 組織理論
Output, restriction of, x, 4, 10, 48, 57, 60, 79-80, 83, 86, 124 產量限制、限制產量
Parsons, Talcott, 3, 245-46, 260 帕森斯
Paternalism, 18-19 家父長主義
Pensions, 103, 113, 117-18 退休（年）金
Piece-rate system, 48, 65, 83, 84, 86, 99,



- 139, 147, 152, 161, 193 計件制
(度)
- Polanyi, Karl, 96, 137, 232, 260 柏蘭尼
- Political struggle, 171-76, 177, 242-43
政治鬥爭
- Price-cutting, 165-67, 184 削價
- Production 生產
- mode of, 14-16, 22, 25, 220 生產模式
 - relations in, 生產時的關係、生產中的關係
 - relations of, 14, 15-17, 24, 82-83, 110, 128-30, 156, 220, 247 生產關係
- Profit, 23, 25, 29, 85, 86, 90, 115, 119, 127, 176, 185, 195 利潤
- Pulleys, 67-70 滑輪
- Quality control, 56-57, 66, 182-83, 227
品質管制、品管
- managers, 126, 128-29, 175, 182 品管經理
- Racism, 19, 101, 140-45, 214 種族主義
- Radcliffe-Brown, A. R., 142, 238, 260
芮克里夫·布朗
- Rate-busting, 105, 145-46, 165, 167 破壞工作速率
- Art's, 169 阿特的
 - Ed's, 168 艾迪的
- Restriction of output, x, 4, 10, 48, 57, 60, 79-80, 83, 86, 124 產量限制、限制產量
- Roethlisberger, F. J., and William Dickson, 34, 79, 139, 230, 260 羅利斯柏格與狄克森
- Roy, Donald, ix-xi, xvi, 33-34, 35, 38, 47, 48, 52-65, 69-70, 80, 83-84, 87, 88, 91, 92, 97, 99, 100, 102, 106, 111, 112, 114, 124, 138, 164-66, 171-72, 173-74, 177, 183-84, 219, 224-29, 230-31, 233, 238, 241-42, 260 羅伊
- Scheduling man, 51-52, 53, 62, 63, 65, 69, 80, 105 派工士
- Scrap, 126, 129, 173 廢料、廢品
- Seidman, Joel, 37, 225, 261 席曼
- Selznick, Philip, 109-10, 116, 233, 261 賽茲尼克
- Seniority, 91, 103, 104, 105, 106, 113, 117, 131, 132, 140, 141, 146-55, 181, 186, 214, 233 年資（資深）
- Setup man, 54-55, 69, 101, 102, 147, 171, 172 裝置設定員
- Shop steward, 111, 114, 169 工會組長
- Social control, 7-10, 11, 12 社會控制
- Social relations in, of, production, 14, 15-17, 24, 82-83, 110, 128-30, 156, 220, 247 生產中的社會關係，生產的社會關係
- Sociology: cold-war, 冷戰時代的社會學
3 ; industrial, x, 3-12, 46, 77, 123, 124, 135-36 工業社會學 ; plant, 4
工廠社會學
- South Africa: government of, 212 南非：政府 ; mining in, 207-9 南非的礦業
- State: external, 116 外部國家 ; global, 120 總體國家 ; internal, 94, 109-20, 133, 175, 186, 187, 189, 198-99 內部國家
- Stinchcombe, Arthur, 209-10, 219, 249-50, 261 史汀坎普



- Struggle, 180, 181, 185, 186-89 鬥爭；
class, 120, 178-92, 195 階級鬥爭；
economic, 161-62, 170, 177 經濟鬥爭；
ideological, 177, 243 意識形態鬥爭；
political, 171-76, 177, 242-43 政治鬥爭；on the shop-floor, 161-77, 185, 186 廠房裡的鬥爭
- Superintendent, 56, 61-62, 69-70, 100
(生產)督導經理
- Surplus labor, 22-23, 25, 27, 91-92, 193
剩餘勞動
- Surplus value, 23, 26-27, 28, 29, 30, 64,
72-73, 81, 90, 96, 106-7, 117, 120,
123, 135, 176-77, 194-95 剩餘價值
- Swados, Harvey, 92, 231, 261 史瓦多斯
- System crisis, 89-90, 91 系統危機
- Tannenbaum, Arnold, 8, 219, 261 坦納班
- Taylor, Frederick Winslow, 170, 181,
242, 261 泰勒
- "Technical core," 133 技術核心
- Thompson, James, 6, 124, 133, 235, 261
湯普生
- Time-study man, 50, 59, 62, 104, 162-67,
170, 181, 184, 186, 190 時效調查員
- Trist, Eric, 207, 248, 261 崔斯特
- Truck driver, 53-54, 65, 127, 147 拖車司機
- Union, 37, 38-39, 112-18, 131, 168, 169,
188-89 工會；British, 189 英國工會；elections, 118-19 工會選舉；officials, 112, 114, 117, 130, 189 工
- 會幹部；shop steward, 111, 114, 169 工會組長；trade, 110, 117 產業工會，參見美國鋼鐵工人聯合會
United Steelworkers of America
- United Steelworkers of America, 37, 111, 188 美國鋼鐵工人聯合會
- Value, surplus, 參見 Surplus value 剩餘價值
- Weber, Max, 5, 96, 107, 262 韋伯
- Wedderburn, Dorothy, and Rosemary Crompton, 137, 262 韋德伯恩與克隆普頓
- Weinstein, James, 109, 233, 262 溫斯頓
- Westergaard, John, 139, 238, 262 魏斯特古德
- Western Electric studies, 6, 34, 123, 225
西方電子（公司）的研究
- Whyte, William Foot, 78, 230, 262 懷特
- "Yardbirds," xi, 33-34 籠中鳥
- Zambia, 5 尚比亞
mining industry of, 205-15 尚比亞的礦業