

管理控制与工人抗争^{*}

——资本主义劳动过程研究中的有关文献述评

游正林

提要: 马克思认为,发生在资本主义劳动过程中的控制与反控制、剥削与反剥削的斗争,势必发展成为两大敌对的阶级即资产阶级和无产阶级之间的斗争。可是,具体的历史过程是复杂多样的。本文试图述评有关学者从劳动过程的角度对这个问题的研究,主要述评布雷弗曼、弗来德曼、埃德沃兹和布洛维等学者关于管理控制与工人抗争的理论观点。

关键词: 劳动过程 管理控制 工人抗争

马克思在《资本论》第一卷对资本主义下的劳动过程进行了系统的研究,他主要研究剩余价值是怎样在劳动过程中被生产出来的。马克思认为,劳动力是一种特殊的商品,这种特殊性表现为“劳动力”与“实际劳动”的区别。劳动力即劳动能力,它只有在劳动过程中表现出来、发挥出来才能成为实际的劳动。马克思特别关注劳动力发挥作用的结果,认为当劳动力在资本的控制下、在劳动过程中发挥作用时,不仅能再生产出劳动力自身的价值,而且还能生产出一个超额价值,即剩余价值。因此,资本主义生产实质上就是剩余价值的生产,就是剩余劳动的吸取(马克思,1972:295)。

资本怎样才能生产出更多的剩余价值?马克思认为,资本起初只是靠延长工作日来生产剩余价值,即生产绝对剩余价值。后来,则主要靠缩短必要劳动时间,也即采用“提高劳动生产力来使商品便宜,并通过商品便宜来使工人本身便宜”的方法来生产相对剩余价值(马克思,1972:355)。马克思考察了资本主义提高劳动生产力、榨取相对剩余价值的三种方法:一是采取简单协作的形式;二是采取以分工为基础的协作或者工场手工业的形式;三是采取机器和大工业的形式。不管采用

* 本文是笔者主持的国家社会科学基金项目“劳动关系及冲突的社会学研究”(批准号05BSH020)的阶段性成果之一,也是笔者的博士论文的一部分内容,在此谨对导师李培林先生的指导表示由衷的感谢。

哪种形式,都会加剧资本与工人之间的对立,导致工人的强烈反抗(马克思,1972:第十一章、第十二章和第十三章)。马克思和恩格斯认为,这种发生在劳动过程中的剥削与反剥削、控制与反控制的斗争,势必发展成为两大敌对的阶级即资产阶级和无产阶级之间的斗争,并将最终导致资产阶级的灭亡和无产阶级的胜利(马克思、恩格斯,1958:475、478—479)。

可是,历史并没有像马克思所预言的那样发展,如何解释这种现象?在马克思之后,尤其是进入20世纪后,资本家或企业管理者是如何化解工人的抗争、协调劳资关系的?本文试图述评有关学者从劳动过程的角度对这个问题的研究,主要述评布雷弗曼、弗来德曼、埃德沃兹和布洛维等四位学者关于管理控制与工人抗争的理论观点。在这个基础上,再进一步探讨这些学者的观点对研究我国的劳资关系的启示。

一、从“工匠控制”到“管理控制”

尽管马克思将资本主义劳动过程的分析第一次置于真正科学的基础上,并提供了所有主要的概念和工具(Sweezy, 1974: xi);然而,在《资本论》第一卷出版以后的一百余年里,劳动过程问题并没有受到马克思主义者的重视。马克思对劳动过程的分析,基本上既没有受到挑战,也没有得到发展(Burawoy, 1985: 21)。因此,也没有再出现根据马克思主义的传统、按照马克思所采用的方法来论述资本主义生产方式的后续著作(Braverman, 1974: 9)。这种局面直到1974年哈里·布雷弗曼(Harry Braverman)出版《劳动与垄断资本》之后才彻底改观。

布雷弗曼对资本主义劳动过程的研究是从讨论人的劳动的特点开始的。他认为人与动物不同,在人身上,构想(conception)与执行(execution)是可以分开的,也即一个人想出的主意可以由另一个人去执行(Braverman, 1974: 51)。布雷弗曼的基本论题是:进入20世纪以后,随着垄断资本主义劳动过程的发展,构想逐渐与执行分离,构想活动逐渐集中到少数管理人员手中,工人逐渐被去除技能(deskilling)而降格(degradation)。

布雷弗曼认为,资本主义生产的特性之一是劳动力的买卖。工人出卖的和资本家购买的,并不是双方同意的劳动量,而是双方同意的某

个时期内的劳动能力。资本家购买到劳动力以后,所面临的最大挑战和问题是如何将工人的劳动能力转化为实际的劳动。这种转化会受到多种因素的影响,因而是很不确定的。为了减少这种不确定性,对资本家来说,将劳动过程的控制权从工人手里转移到自己手里是非常必要的(Braverman, 1974; chapter 1)。这里,布雷弗曼实际上提出了资本主义劳动过程中的两种控制方式,即工匠控制与管理控制(也许,可以在更广的意义上称之为工人控制与资本家控制)(Littler, 1990: 48)。布雷弗曼认为,控制是一切管理制度的中心思想。

他随后重点分析了资本主义劳动过程中的两种管理控制手段:(1)进行具体的劳动分工,即把制造产品的各个过程划分为由不同工人完成的许多工序。劳动力成为商品后,劳动力的使用就不再按照出卖者的需要和愿望来安排,而是按照购买者的需要来安排。这些购买者特别关心且永远关心的事情就是降低这种商品的价格。最常见的降低劳动力价格的方法就是把劳动力分解为组成它的最简单的成分,让劳动过程中的每个步骤都尽可能地脱离专门知识和专门训练,都变为简单的劳动(Braverman, 1974; chapter 3)。(2)采用泰罗开创的科学管理方法。布雷弗曼把泰罗制管理归纳为以下三个原则:第一个原则是劳动过程与工人的技能分离。劳动过程一点都不依靠工人的能力,而完全依靠管理部门的做法。第二个原则是构想与执行分离(也即手与脑的分离)。对工作的“构想”必须留给管理者去做,工人的任务就是不假思索地“执行”管理者的指示。第三个原则是管理者利用对知识的垄断来控制劳动过程的每个步骤及其执行方式。他认为现代管理就是在这些原则的基础上产生出来的(Braverman, 1974; chapter 4)。推行这种科学管理之后,产生了如下后果:工匠的技艺遭到破坏,工人的工艺知识和自主的控制权被剥夺,从而使工人在劳动过程中只起嵌齿和杠杆的作用。也就是说,“在完成了这个过程之后,工人就再也不是一个手艺人,而只是管理者的一个活的工具”(Braverman, 1974: 135—136)。

在谈及工人适应资本主义生产方式时,布雷弗曼认为,尽管工人被以非人的方式利用了,但他们作为人并没有受到破坏。他们的批判能力、才力和构想能力,不论如何被降低、如何被削弱,对资本家来说,在某种程度上仍然是一种威胁(Braverman, 1974: 139)。工人对强加于他们的被降格了的工作方式的敌对情绪仍然是一股地下暗流,只要雇佣条件容许,或者资本家追求的更大的劳动强度超过工人的身心能力的

限度的话,它就会冲到地面上来(Braveman, 1974: 151)。遗憾的是,他并没有进一步探讨工人为什么有敌对情绪以及这种敌对情绪是怎样“冲到地面上来”的。

布雷弗曼的《劳动与垄断资本》出版后,在学术界引起了极大的反响,后来研究劳动过程的学者几乎都要述及布雷弗曼的观点。尽管如此,该书的不足也是明显的,^①其中,被批评得最多的是:他假设工人都是不顺从的,因而都是需要控制的,可是,却并没有考虑工人对这种控制(包括被去除技能)的主观理解、主观感受以及相应的抗争行为。^②在他看来,工人阶级好像是筋疲力尽的、没有文化的,他们缺乏斗争、抗争、反抗或者暴动的集体意识能力和资源,他们可能是一个异化了的、愤怒的阶级,但是在垄断资本主义内部,他们好像是越来越被解除了武装(Isaac & Christiansen, 1999: 118)。这样,雇主对劳动过程的控制就成为没有斗争的、单方面的行为(Littler, 1982: 28)。因此,他也就没有考虑工人抗争对管理控制的力度和方式等的影响。在他看来,在资本主义劳动过程中只存在两种基本的控制形式,即传统的工匠控制与现代的管理控制,管理控制又主要是采用泰罗制的科学管理方法,而没有考虑管理控制的其他手段与策略。

二、“直接控制”与“责任自治”

1977年,弗莱德曼(A. L. Friedman)出版了《工业与劳动》一书。在这本书中,他提出了“直接控制”和“责任自治”两种管理策略,并以英国为例,分析了近二百年来的管理(控制)策略的变化。弗莱德曼认为,马克思认识到了工人抗争的重要性,但他以及后来的马克思主义者没有系统地研究资本主义生产方式是如何回应其内部矛盾(如工人抗争)而调适自己、使得其生产方式得以维持的。因此,他认为,重要的是研究

① 对布雷弗曼观点的比较全面而深刻的批评,可见 Littler, 1982: 27—30; Burawoy; 1985: chapter 1; Isaac & Christiansen; 1999: 111—147。

② 布雷弗曼是有意这么做的,他说:“我不打算讨论现代工人阶级的意识、组织或活动的水平。这是一本关于工人阶级作为一个自在的阶级而不是作为一个自为的阶级的书”(Braveman, 1974: 27)。科恩则是另外一种解读,认为事实上布雷弗曼主要关心的并不是“控制”,或者甚至也不是去技能化本身,而是建构这些趋势的资本主义特有的逻辑(Cohen 1987: 36)。

资本主义生产方式是如何适应工人抗争的,而不是简单地研究资本主义生产方式如何因为工人抗争而可能被推翻的。必须把工人抗争视为影响资本主义发展的一种力量,而不是简单地把它当成可能最终导致资本主义生产方式灭亡的一种力量(Friedman, 1977: 48—49)。

弗来德曼同意马克思所说的“劳动力是可变资本”的观点,认为劳动力之所以是可变的,一是因为单个的人是有智力的,是受主观状态指引的;二是因为工人在劳动过程中被异化,因而会主动地建立组织来抗议管理权威。由于存在工人的抗争,在组织劳动过程当中,采用构想与执行分离、机械化或泰罗制的科学管理等做法,对管理部门来说不一定是最好的策略(Friedman, 1977: 82)。

弗来德曼认为,资本主义生产方式下的管理总是包含两个相当不同然而却密切相关的功能:一是协调公司内部的各种活动;二是对工人行使权威。在劳动过程中,管理权威的行使可以划分为两个方面:一是高层管理者努力塑造劳动力,使之适合多少是由市场条件决定的组织或技术上的变化;二是一旦特定的任务被安排或下达总的命令以后,高层管理者努力压制或限制工人对他们的行动的独立控制(Friedman, 1977: 77—78)。弗来德曼进一步认为,高层管理者通常采用两种主要的策略来行使他们对劳动力的权威:一种是责任自治(responsible autonomy),另一种是直接控制(direct control)。前者试图给予工人以灵活性,鼓励他们采取对公司有益的方式去适应变化中的局势。这样做时,高层管理者给予工人以地位、权威和责任,努力去赢得工人的忠诚;后者则采取强制性的威胁、严密监督、给予工人最少的责任等手段去限制劳动力的变化范围,也即把工人当机器对待(Friedman, 1977: 78; 1990: 178)。他强调这两种策略并非供管理者选择的两种预先规定的情形,而是管理者能够移动的两个方向。在责任自治和直接控制这两个极端的形式之间还有许多可能的情形(Friedman, 1977: 107; 1990: 179)。^①

弗来德曼的“直接控制”与“责任自治”两分法明显类似于麦格雷戈(McGregor, 2000: 130—144)将组织管理理论划分为X理论和Y理论,也类似于福克斯(Fox, 1974: chapter3)将工作组织中管理者与下属之间的

^① 弗来德曼认为,布雷弗曼所推崇的泰罗制科学管理可以看作是“直接控制”的一种发达形式(Friedman, 1977: 92)。

关系划分为“低信任关系”和“高信任关系”，尽管他自己没有承认这一点。与麦格雷戈和福克斯明显不同的是，弗来德曼看到了每种策略内在的矛盾性及其变动上的刚性。他认为，无论是直接控制策略还是责任自治策略，都有其严重的局限性。这种局限性都源于它们共同的目标，即管理者要对本质上是自由的、独立的，却转让了他们的劳动力的人们维持并且扩大他们的管理权威。直接控制把工人当机器对待，责任自治把工人当成没有转让他们的劳动力，试图让工人相信高层经理者的目标就是他们的目标。这都是矛盾的。因为人们都有独立的而且通常是敌对的意志，这些意志是不能被破坏的；再说，高层管理者的最终目标是获取稳定而高额的利润，而不是去满足他们的工人的需要（Friedman, 1977: 106; 1990: 178）。如果突然地从责任自治策略变为直接控制策略，将引起严重的工人抗争；如果突然地从直接控制策略变为责任自治策略，则将产生严重的协作问题（如果工人都像机器，或者工人的目标都和高层管理者的目标是一致的，那当然就不会带来那么严重的问题）。为了克服这种管理策略上的刚性，以便根据变化中的竞争压力和工人抗争而随时改变管理策略，管理者往往将工人拆分为不同的群体，对这些不同的群体采取不同的管理策略。这种对工人分而治之的做法，既能克服每种管理策略的刚性，也能弱化总体的工人抗争（Friedman, 1977: 107—108）。

为了获取稳定而高额的利润，高层管理者可能会根据工人的技能、贡献和抗争的强度将工人划分为核心工人和边缘工人。核心工人是那些拥有特殊技能、对获取利润贡献较大和集体抗争强度高的工人，反之，则是边缘工人。管理者对核心工人采用责任自治的策略，对边缘工人则采取直接控制的策略。在经济衰退期间，核心工人的雇佣位置将得到保护，而边缘工人则容易被解雇（Friedman, 1977: 109—113）。

弗来德曼的基本命题是：管理者为了回应变化中的市场条件和工人抗争而被迫改变他们的管理策略。他分析了 1780 年以来英国的管理历史，得出结论：在历史上直接控制或责任自治策略的相对流行随着年份的不同而有很大的变化，这与工人的抗争强度有关，而工人的抗争强度则反映了内部劳动市场和外部劳动力市场的条件。对付不同的工人群体，高层管理者采用了不同的策略，所应用的策略的差别反映了不同工人群体抗争强度的差别。

尽管弗来德曼强调要研究微观层次上工人的日常斗争以及这种斗

争对管理者的管理策略的影响,认为如果不直接考虑微观层次上工人的斗争,要理解管理行为和工业组织的变化是不可能的(Friedman, 1977: 5);然而,由于是历史研究,他的分析仍然是粗线条的、比较宏观的,并没有研究微观情境下工人与管理者(雇主)之间是如何具体地互动的,更没有站在工人的立场理解其抗争的意义。此外,尽管他研究了近二百年来的工人抗争(主要是有组织的集体抗争)与管理策略的变化,可是,由于他提出的直接控制和责任自治是两种在任何时期都可以采用的策略,因此,他并没有对资本主义劳动过程的历史发展过程进行分析(Thompson, 1983: 134)。

三、从“简单控制”到“结构控制”

1979年,埃德沃兹(R. Edwards)出版了《充满斗争的领域》一书,对美国的工作场所的转型进行了系统的研究。其实,他研究的是资本家的控制系统是如何转型的。他利用美国一些大公司(如IBM、AT&T、GE、Polaroid、Ford Motors等)的资料,说明自19世纪以来,随着从竞争资本主义到垄断资本主义的转变,工作场所的控制方式也从简单控制(又分为资本家亲自控制和等级控制)转变为结构控制(又分为技术控制和官僚控制)。这些变化的主要触发因素就是连续的阶级斗争,即资本家、工人和其他阶级为了保护和增进他们的利益而进行的斗争。

埃德沃兹认为,工作场所是一个充满斗争的领域,怎样组织工作?建立什么样的工作节奏?生产者必须在什么样的条件下劳动?工人将享受什么权利?不同雇员之间如何相互联系?这些问题都是能产生冲突的问题。当雇主企图从工人身上榨取最大的努力(effort)、而工人必然抗议他们的上司的这种强加于他们的做法时,工作场所就变成了战场(R. Edwards, 1979: 13)。面对工人的抗争,雇主们试图通过重新组织劳动过程的方式来解决这个问题,他们所采取的策略就是在工作上建立控制结构来减少工人的抗争机会(R. Edwards, 1979: 16)。

他把“控制”定义为资本家和(或)管理者从工人那里获得所希望的工作行为的能力。这种能力的存在,依赖于工人和他们的上司的相对力量。控制系统包括三个因素:一是指导工作任务,二是评估工人的工作,三是酬劳和惩罚工人(R. Edwards, 1979: 17—18)。

在 19 世纪,企业的规模都非常小,其控制系统具有非正式的、非结构的特点,资本家“看到一切,知道一切,决定一切”,权力的实际行使都集中在资本家手里,所有工人都没有权力,因此,可以把这种控制称为资本家亲自控制(R. Edwards, 1979: 25—26)。随着公司规模扩大,资本家行使所有指挥生产的权力已经不再成为可能,不得不将行使某些权力的权利委托给所雇用的经理或工头,于是,就出现了等级控制(hierarchical control)。在等级控制下,每个经理(工头)都像以前的企业老板那样行使完全的权力,工头通过行使资本家的权力尤其是惩罚或解雇工人的权力来取得工人的服从(R. Edwards, 1979: 30—34)。资本家亲自控制和等级控制都属于简单控制形式。

20 世纪 20 年代以后,美国完成了从竞争资本主义向垄断资本主义的转变。这种转变的后果之一是产生了两类明显不同的企业:一类是市场能力强、规模巨大、处于经济核心的少数“核心公司”;另一类是处于经济的边缘、数量众多的中小型公司。小公司在大公司的支配或阴影下生存,仍然采取简单控制的方式(R. Edwards, 1979: 72—73)。

尽管核心公司比其他小公司更能赢利,可供他们支配的资源很多,可是,工人也越来越挑战他们的控制,他们不得不想方设法来破坏工人的对抗并强化对工人的控制。经过漫长的研究和试验,他们想出了下列三种控制方案(或称为解决控制危机的三种尝试):(1)推行福利资本主义,即给工人提供一些福利和服务,希望通过改善他们实际的生存状态而达到说服工人(即所谓“真正关注他们的生活福利”)、暗中破坏工人的斗志的目的。这样做,也是希望在工人中创造出一种对公司的强烈的依赖感;同时,它也是一种公共关系手段,让公众确信他们是负责的、善待工人的雇主(R. Edwards, 1979: 91—97)。(2)采用泰罗制的科学管理,它直接聚焦于工作场所,专注于如何强化雇主在斗争中的支配权,以便加速生产。大多数大公司对它几乎不感兴趣,它主要运用于比较小的、通常没有工会的企业中,但遭到了工人的反对(R. Edwards, 1979: 97—104)。(3)建立“公司工会”。在第一次世界大战末期和整个 20 年代,大公司急迫地开展被称为“代表计划(plans of representation)”或“工作理事会(works councils)”的第三种尝试,这种尝试又通常被称为“公司工会(company unions)”。它的想法很简单:就是在一个严格限定的条件下,建立一套正式的申诉程序(grievance procedure),当工人有了不公正感之后,给他们提供一个表达的正当渠道,这样,“忠诚的”工人

就不会被迫加入到工会的行列中去(R. Edwards, 1979: 105)。

然而,在整体上,这三种尝试都没有取得成功(R. Edwards, 1979: 109)。尽管如此,大公司的领导们都从这些尝试中吸取了很多经验和教训。在这个基础上,一种新的控制方式,即对劳动活动本身的“结构控制”便产生了。这种结构控制,或者将控制机制嵌入于公司的技术结构之中,或者将控制机制嵌入于公司的社会和组织的结构之中,于是,便分别产生了技术控制(technical control)和官僚控制(bureaucratic control)两种不同的控制方式(R. Edwards, 1979: 110, 131)。

(1)技术控制。它不同于仅仅是提高了劳动生产率而没有改变三个控制因素(即指导工作任务,评估工人的工作,酬劳和惩罚工人)的简单的机械化;也不同于简单的机控节奏(machine pacing)。只有当工厂的整个生产过程或它的大部分生产过程都建立在一种指导和节制劳动过程的技术上时,技术控制才得以出现(R. Edwards, 1979: 112—113)。采用技术控制时,雇主力图使他们的工人尽可能是可以互换的。持续的机械化侵蚀了对技能的需要,使得劳动大军变为更加同质的、无技能和半技能的机器操作工。技术控制把整个公司的劳动力引向由生产技术确定的共同的工作节奏和工作模式之中。或者说,技术控制把全厂相对同质的劳动大军都联系在一起。这种联合,有利于建立工会,有利于罢工的举行(R. Edwards, 1979: 126—128)。

(2)官僚控制。它发展于第二次世界大战以后,其控制基础建立在非个人的“公司规则”或“公司政策”的力量上。其最根本的特征是,将公司内部等级权力的行使制度化。工作任务的界定和指挥、工人绩效的评估、报酬的分配以及惩罚的采用等,都依赖于既已建立的规则和程序。资本家希望通过他们的权力去建立规则和程序来维持对企业运作的全面控制(R. Edwards, 1979: 131)。在官僚控制下,规则和程序成了一种非个人的控制技术,管理者不能任性地监管工人,工人拥有申诉的权利;更重要的是,雇主采取正面激励的方式来塑造工人的行为。以下三类行为能受到公司的奖赏:一是“规则取向”的行为,即遵守工作规则的行为;二是具有“可预测性和可靠性习惯”的行为,即以可靠、可信任、可预测的方式来完成任务的行为;三是内化企业目标与价值的行为(R. Edwards, 1979: 148—152)。所有这些驱使工人在一条窄小的路上以个人的形式去追逐他们个体的利益,抑制了以集体的形式为这些利益去斗争的冲动(R. Edwards, 1979: 145)。在官僚控制下,尽管劳资之间的

利益矛盾依然存在,但其导致的主要是个人的而非集体的抗议。这种抗议不会严重地挑战雇主的控制(R. Edwards, 1979: 154—155)。

埃德沃兹得出结论认为,20世纪的劳动过程的历史主要是一个关于大公司内部怎样出现新的矛盾、这些大公司是怎样利用他们的资源去解决这些矛盾的故事(R. Edwards, 1979: 73)。

埃德沃兹关注的重点是:自19世纪以来资本家对工人的控制方式是如何转型的。尽管他十分强调劳资之间的斗争对这种转型的影响,可是,与布雷弗曼和弗来德曼的研究一样,他也没有从工人的角度来研究工人对管理控制的理解及相应的抗争行为。此外,他只强调正式的规则和程序在控制中的作用,而没有考虑非正式制度对工人行为的影响。

四、从“专制”到“霸权”

如何将工人的劳动力转化为实际的、有效的劳动?马克思的回答是通过强制。然而,布洛维(M. Burawoy)认为,一旦工人进入生产车间,其所作所为便不再能被“强制”所单独解释,还应该考虑另一个因素,即工人自发的认同(consent)(Burawoy, 1979: xii)。布洛维在《制造认同:垄断资本主义下的劳动过程的变迁》这本书中,对垄断资本主义劳动过程中三种制造认同的机制进行了深入研究。(1)推行计件工资制。让工人们加入到“赶工游戏(the making-out game)”中来,把管理者与工人之间的冲突转变为工人之间的竞争和工人群体之间的斗争,将工人作为个人而不是作为一个阶级的成员嵌入于劳动过程之中。工人可以选择赶工,也可以选择不赶工,但一旦选择参与这种“赶工”游戏,就意味着对游戏规则即资本主义生产原则的认同,因为一个人不能在参与游戏的同时质疑其游戏规则。因此,布洛维认为,当把劳动过程组织成某些有管理方和工人积极参与的游戏形式时,双方的利益就具体地被

协调了起来(Burawoy, 1979: chapter 5)。① (2)建立内部劳动市场,即指在工厂内部,劳动的价格和配给由一套行政规则和程序来管理。内部劳动市场的存在使工人多了一种选择:他可以选择在工厂内部进行流动,而不必进行跨工厂的流动。这种在工厂内部给工人提供工作流动机会的做法,有助于减少工人与低层管理人员之间的冲突。在岗培训是内部劳动市场的另一个特征,它打破了建立在技能群体基础上的集体主义,促进了个人自治的发展。此外,按资历付给报酬(包括较好的工种、工资以外的补贴、工作保险和社会地位等)的做法,培植了一种工人对企业的承诺。这样,在剩余价值的生产中,内部劳动市场具体地协调了资本家和个人之间的利益(Burawoy, 1979: chapter 6)。(3)建立内部国家(internal state),主要是在公司内部建立集体谈判(collective bargaining)制度和申诉机构(grievance machinery)。布洛维特别强调集体谈判的作用,认为集体谈判,一方面,取代了来自车间的不同生产代理人之间的冲突;另一方面,则在一个协商的框架内重构冲突。在以这种方式重组冲突的过程中,集体谈判产生了工会与公司之间的一种建立在企业生存和发展基础上的共同利益。集体谈判是一种阶级斗争的形式,在这种斗争中,工人被当作一个阶级来与资本对抗,但双方只是围

① 华尔德对我国计划经济体制下国有企业的劳动过程的研究明显受到布洛维的“赶工游戏”的影响。他认为国有企业中的权威关系具有以下两个制度性的特征:第一个是“有组织的依附”;第二个是工厂中特有的“制度文化”。这种制度文化包括以下三方面的内容:(1)党组织和车间领导在车间里发展出一套庇护关系网络(a network of patron-client ties)。这是这种制度文化的主要特征。这种关系网络是党组织和车间领导从上往下刻意“创造”出来的,它将党组织和车间领导与少数对他们效忠的工人(即工人积极分子)联系起来,领导们通过这种关系网络来行使权威。(2)普通工人与积极分子之间的分裂。这种工人队伍的分裂和相互敌视可将普通工人对领导的不满转嫁到积极分子身上。(3)普通工人(非积极分子)从下往上和领导干部发展工具性的私人关系(instrumental personal ties),以便通过“拉关系”、“走后门”的形式,使领导干部对规章制度做出有利于自己的变通(Walder, 1986: 25-27 chapter 5)。华尔德把工人与领导干部发展工具性的私人关系的行为也看作是一种“赶工游戏”,并十分看重这种游戏在导致工人认同现状中的作用。他说:“工人作为一个群体被有计划、有步骤地解除了组织起来的能力,并且面临着惩罚一切敢于公开对工作条件提出批判或者提出集体要求的人的奖惩制度,因此,工人克服现行体制而又不失去自由的办法,便是发展基于小规模、小规模的腐败行为或者交换好处的纯粹的私人关系。那些想通过这种方式在这种游戏中‘赶工(make out)’的工人们便将自己的精力集中到追求私人利益的个人行动上。这种游戏之所以能导致工人认同现行的体制,最重要的原因不是因为它能克服制度而给工人带来了真实的满足感,而是因为它使工人们将注意力集中在此类事情上,而不太可能从政治上去考虑诸如公正与平等之类的抽象问题。工人们之所以表现出例行公事似的服从和对政治现状表示无所谓的接受,是因为他们知道个人总是有可能在正式的规则中赢得某种例外”(Walder, 1986: 247-248)。

绕一些细枝末节的变化而进行斗争(协商),对劳资关系的本质特性没有任何影响。这种协商的一个结果是,资本主义的所有权关系和控制成为(工会)认同的对象(Burawoy, 1979: chapter 7)。

上述三种机制共同导致个人主义的增长、上下等级之间的冲突的消散和劳资之间以及工人与管理者之间的利益的具体协调(Burawoy, 1979: 193)。

布洛维认为,可以根据资本家使用“强制”和“认同”的情况,把资本主义的劳动过程划分为两种类型:一种是专制的(despotic)工作组织,另一种是霸权的(hegemonic)工作组织。在专制的工作组织中,强制明显胜过认同,车间里劳动的支出对工人和公司本身的生存都起决定性的作用。面对专横、任性的管理者或监视者(他们能自行决断解雇和雇佣工人),工人没有任何维护自己的手段,就像企业主和管理者面对市场的反复无常也几乎没有维护自己的手段那样。市场的混乱导致了工厂里的专制。霸权的工作组织建立在认同比强制更居支配地位的基础上,工人的工资以及工人的生存只是与劳动的支出微弱相关,公司能够把自己与市场隔离开或者直接控制市场。市场的从属地位导致了工厂里的霸权主义(Burawoy, 1979: 194)。

根据这两种劳动过程类型的划分,布洛维进一步认为,资本主义发展的动力有两个,即竞争和斗争。在竞争资本主义下,市场迫使个别的资本家一再革新和获取竞争优势,当他们这样做时,势必导致劳资之间斗争的强化,而威胁到他们自己作为一个阶级的生存,导致利润率的下降,并导致生产过剩的危机。马克思预言竞争资本主义将被推翻,在这一点上他是对的;但是,把竞争资本主义的推翻等同于资本主义的推翻和社会主义的开启,就需要重新讨论了。就像结果显示的那样,竞争资本主义孕育的不是社会主义,而是资本主义的一种新的形式,即垄断资本主义。在垄断资本主义里,斗争和竞争的模式都被转型了(Burawoy, 1979: 195)。在解释资本主义以垄断的形式复兴时,20世纪的马克思主义者未能看到劳动过程转型的重要性,特别是没有看到工厂包容斗争、生产认同的能力(Burawoy, 1979: 202)。

后来,布洛维扩展了他的研究思路,不再使用“内部国家”而使用“工厂体制(factory regime)”这个概念,认为资本主义的工厂体制呈现出从市场专制体制向霸权体制再向霸权专制体制(hegemonic despotism)发展的趋势(Burawoy, 1985)。

布洛维认为,马克思当时所描述的是一种市场专制体制的情形。这种体制的存在依赖于三个特殊的条件:一是工人除了出卖自己的劳动力以换取工资以外,没有任何生活资料。二是劳动过程受机械化和碎片化(fragmentation)的支配,技能和专门知识不再是权力的基础,体力劳动与脑力劳动的分离使工人变成了机器的附属物,也使工人失去了抗争任意强制的能力。三是受竞争的推动,资本家通过工作日的延长、劳动强度的加大和新机器的引进,连续转变生产。市场的混乱状态导致了工厂中的专制主义(Burawoy, 1985: 123—124)。

后来,国家干预的两种形式打破了上述第一个条件,即打破了工人对出卖他们的劳动力的依赖,也即打破了劳动力再生产与生产活动之间的连带关系:一是社会保险立法保证劳动力的再生产在最低层次上不再依赖于参加生产活动;二是国家直接限制管理统治的方法,如强制的工会承认、申诉机构和集体谈判都起到了保护工人免受任意的解雇、罚款和减薪的作用。这样,进一步提升了劳动力再生产的自主性,使劳动力再生产和生产过程的统一发生了明确的分离。管理者不能再对工人施加任意的专制主义。他们必须劝说工人与管理者合作,必须把工人的利益和资本的利益协调起来。于是,资本主义早期的市场专制体制(在这种体制下,强制胜于认同)必然被霸权体制(在这种体制下,认同占优势,尽管从未排斥强制)所取代(Burawoy, 1985: 125—126)。

再后来,随着资本流动的国际竞争的加剧,在发达资本主义国家出现了一种建立在霸权体制基础上的新的专制体制,即霸权专制体制。在这种体制下,当公司丧失利润时,工人被迫从削减工资和失去工作中做出选择。这种新的专制体制不是管理者对个体工人的暴政,而是资本流动对集体工人的“理性的”暴政。劳动力再生产被重新与生产过程束缚在一起,只是这种束缚不是发生在个人层次上,而是发生在公司、地区甚至在民族—国家层次上(Burawoy, 1985: 150)。

布洛维的观点在学术界产生了很大的影响,一些学者对他给予了很高的评价,当然,也遭到了一些学者的批评。有的学者批评他几乎没有关注工人的斗争,没有考虑工人的能力和他们的组织对工厂内部权力结构的影响;批评他只关注计件制下的“赶工”行为,而没有关注工人的其他形式的行为(P. K. Edwards, 1986: 51—52)。还有的批评认为他没有理解工人行动的符号意义,如某些表面上看起来是认同的东西,其实更可能是一种防御抗争的一种非故意的结果(Knights & Collinson, 1985:

204—205、225)。有的学者则认为,管理者与工人之间的合作是劳动过程固有的,合作存在于资本主义生产的结构中,我们不必预先假定管理者与工人之间存在利益冲突,因此,可能没有任何必要去“制造认同”(Marwaring & Wood, 1985, 181—182、184)。另有学者认为,抗争与认同并不是截然可分的,抗争通常包含有认同的成分,认同通常结合有抗争的成分(Collinson, 1994: 29)。此外,布洛维认为,认同是在车间里生产和再生产出来的,它与在学校里灌输到人们头脑中的合法性(legitimacy)无关,也与在家庭里形成的性格无关(Burawoy, 1979: 201)。这一点也遭到了一些学者的批评。

五、小结与启示

布雷弗曼、弗来德曼、埃德沃兹和布洛维等都保留了马克思的分析框架,即认为资本家购买劳动力只是购买到一种劳动的潜力,也即认为劳动力是一种可变资本。这种可变性意味着把劳动力转化为生产利润的有效劳动需要资本对劳动过程进行系统的控制。不同的是,弗来德曼、埃德沃兹和布洛维拒绝了马克思和布雷弗曼关于资本必须直接控制工人的正统派观念;相反,他们强调资本需要适应工人的抗争,强调管理者向工人妥协、承认工人的某些权利的必要性,而不是一味地使用直接的强制的手段。在他们看来,通过采取相应的控制策略,工人的抗争就能被“制服”或“化解”,从而,从劳动过程的角度描述和解释了在资本主义社会为什么没有出现马克思所预测的那种无产阶级起来革命、资产阶级被推翻的情形,或者说,他们从劳动过程的角度探讨了20世纪的资本主义是怎样设法拯救自己的这个难题的。

然而,他们的探讨至少存在以下几个问题。

首先,他们没有或者很少考虑工人对管理控制(或资本家的剥削)的主观感受和理解。他们认为(或假设)资本家(管理者)与工人的利益是对立的,因此,在劳动过程中,工人必然会对管理者的控制进行抗争。其实,这个观点(假设)不一定成立,因为工人并不是对管理者的所有控制都抗争,他们有判断控制之公正与否的标准。由于他们未能站在工人的角度来理解工人为何抗争、如何抗争,他们也就未能提出一个分析

劳资冲突或工人抗争行为的理论框架。^①

其次,他们主要探讨的是结构对行动的制约作用,也即探讨管理控制是如何“制服”或“化解”工人的抗争行动的,而没有探讨在具体情境下结构和行动是如何互动的,似乎管理控制与工人抗争是两个相互分离的实体。在探讨结构对行动的制约作用时,他们主要也只关注正式的管理控制策略对工人行动的影响,而对它在实践中的不确定性方面则没有给予足够的重视。或者说,他们没有考虑公司内部的非正式制度对工人行动的影响。此外,当他们考虑工人的抗争行动时,主要只考虑公开的集体行动(如罢工),而很少考虑工人的日常抗争行动。由于他们忽视了非公开的、非集体的抗争形式,因此,他们很容易夸大每种控制策略的控制效果。

再次,他们对管理控制策略的分类,属于构建“理想类型”的做法,即将许许多多的关系模式简化为几个理想类型。这种做法,不仅失去了真实世界中的控制类型的丰富性和复杂性,还把资本主义劳动过程发展的特点概括为从一种控制模式到另一种控制模式的一系列的跳跃运动,结果,历史发展的连续性被轻描淡写了(P.K. Edwards, 1986: 55)。

进入20世纪80年代以后,劳资冲突问题已不再是西方学术界研究的焦点,研究工作场所和工业无产阶级已不再时髦(Burawoy, 1985: 5)。其原因之一大概是因为他们已经找到了化解工人抗争、协调劳资关系的有效办法。然而,在我国,随着私营企业和市场经济的迅猛发展,由此产生的劳动关系问题,尤其是劳资冲突问题,却日益成为急需调查研究的重要问题。遗憾的是,对这方面的调查研究,我们的理论准备严重不足。笔者认为,我们今天回顾这些学者对资本主义劳动过程的变迁的描述和解释,至少能给我们以下两点启示。

首先,我们应该承认劳资之间利益的不一致,正视工人的抗争行为。劳资之间可能存在一些共同的目标,但这并不意味着彼此之间没有冲突,因为在如何成就这些目标、谁或按什么比例来承担成就这些目标的成本、如何分配其收益等各个方面,劳资之间都可能产生冲突。我们不应该回避这种冲突,而应该努力寻找化解劳资冲突、协调劳资关系

^① 笔者试图从组织公正的理论角度来理解劳资冲突产生的原因及其表现形式,即认为微观(工作场所)层次上的劳资冲突源于应该由雇主(资方或其代理者)负责的雇员的不公正感(perceived injustice),把雇员对这种不公正感的行为反应视为劳资冲突的表现形式。这分析思路可以用“不平则鸣”四个字来概括,详见游正林(2005)。

的有效办法。

其次,要加强有关的制度建设,降低工人对雇主的依赖性,使劳资之间的力量对比基本保持平衡。工人对雇主的依赖取决于两大因素:一是满足工人需要的替代资源(如就业机会、生活福利等);二是工人组织起来抵抗雇主的能力(Littler, 1982: 44—46)。国家应该从考虑这两大因素入手,至少应该加强下列三个方面的制度建设,以加大干预劳动关系的力度:(1)完善最低工资制度、社会保障制度等制度的建设,以保障工人享有起码的工作条件和生活条件。(2)建立和完善申诉和申诉仲裁制度,使当工人知道自己在工作中的权利受到侵害时,有一个表达的正当渠道,避免工人的不满情绪逐步升级。(3)加强工会的力量,建立集体谈判制度。雇主与劳方(工会)之间针对工作报酬、工作时间等雇佣条件进行集体谈判是市场经济国家规范和调整劳动关系的基本手段,被认为是使劳资冲突处理制度化的一个伟大的社会发明。但集体谈判制度的建立必须具备三个前提条件:一是工人必须具有组建工会的法定权利;二是工会必须拥有中断工作即罢工的权利;三是第三方,如国家,只可以临时干预集体谈判,这种干预只是增补而不是代替管理方与劳方之间的双边关系(Ramaswamy & Ramaswamy, 1981: 155—156)。根据西方市场经济国家的经验,这些制度的建立和完善,既能约束劳方的抗争,也能抑制管理方的权威主义冲动,从而在很大程度上可达到化解劳资冲突、协调劳资关系的目的。

参考文献:

- 马克思, 1972,《资本论(第一卷)》,《马克思恩格斯全集》第23卷,北京:人民出版社。
- 马克思、恩格斯, 1958,《共产党宣言》,《马克思恩格斯全集》第4卷,北京:人民出版社。
- 游正林, 2005,《不平则鸣:关于劳资冲突分析的文献综述》,《学海》第4期。
- Braveman, H. 1974, *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Burawoy, M. 1979, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*. Chicago: The University of Chicago Press.
- 1985 *The Politics of Production*. London: Verso.
- Cohen, S. 1987, “A Labour Process to Nowhere?” *New Left Review* 165.
- Collinson, D. 1994, “Strategies of Resistance: Power, Knowledge and Subjectivity in the Workplace.” in J. M. Jemier, D. Knight & W. R. Nord (eds.), *Resistance and Power in Organizations*. London and New York: Routledge.
- Edwards, P. K. 1986, *Conflict at Work*. Oxford: Basil Blackwell Ltd.

- Edwards, R. 1979, *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books Inc.
- Fox, A. 1974, *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations*. London: Faber & Fabor Limited.
- Friedman, A. L. 1977, *Industry and Labour*. London: The Macmillan Press Ltd.
- 1990 “Managerial Strategies, Activities, Techniques and Technology: Towards a Complex Theory of the Labour Process” in D. Knights & H. Willmott (eds.), *Labour Process Theory*. London: The Macmillan Press Ltd.
- Isaac, L. W. & L. D. Christiansen 1999, “Degradations of Labor, Cultures of Cooperation: Braveman’s ‘Labor’, Lordstown, and the Social Factory.” in M. Wardell, T. L. Steiger & P. Meiksins (eds.), *Rethinking the Labor Process*. New York: State University of New York Press.
- Knights, D. 1990, “Subjectivity, Power and the Labour Process.” in D. Knights & H. Willmott (eds.), *Labour Process Theory*. London: The Macmillan Press Ltd.
- Knights, D. & D. Collinson 1985, “Redesigning Work on the Shopfloor: A Question of Control or Consent?” in D. Knights, H. Willmott & D. Collinson (eds.), *Job Redesign: Critical Perspectives on the Labour Process*. Hants, England: Gower Publishing Company Limited.
- Littles, C. R. 1982, *The Development of the Labour Process in Capitalist Societies*. London: Heinemann Educational Books Ltd.
- 1990 “The Labour Process Debate: A Theoretical Review 1974—88.” in D. Knights & H. Willmott (eds.), *Labour Process Theory*. London: The Macmillan Press Ltd.
- Mamwaring, T. & S. Wood, 1985, “The Ghost in the Labour Process.” in D. Knights, H. Willmott & D. Collinson (eds.), *Job Redesign: Critical Perspectives on the Labour Process*. Hants, England: Gower Publishing Company Limited.
- McGregor, D. 2000 “The Human Side of Enterprise.” in G. Heil, W. Bennis & D. C. Stephens, *Douglas McGregor, Revisited*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Ramaswamy, E. A. & U. Ramaswamy, 1981, *Industry and Labour: An Introduction*. Delhi: Oxford University Press.
- Sweezy, P. M. 1974, “Foreword.” in H. Braveman, *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Thompson, P. 1983, *The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process*. London: The Macmillan Press Ltd.
- 1990, “Crawling from the Wreckage: The Labour Process and the Politics of Production.” in D. Knights & H. Willmott (eds.), *Labour Process Theory*. London: The Macmillan Press Ltd.
- Walder, A. G. 1986, *Communist Neo-Traditionalism: Work and Authority in Chinese Industry*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.

作者单位: 中国劳动关系学院
责任编辑: 张宛丽

| | |
|--|------------------------|
| Welfare Triangle: A paradigm of social policy analysis | |
| | <i>Peng Huanin</i> 157 |

Abstract Welfare triangle is an important concept of the social policy research approaches in western countries. First of all, this article discusses the differences between welfare triangle and welfare mix from social welfare version. The interaction between state, (market) economy and family in the triangle not only presents the mechanics of social policy developing, but also supports the social policy making. At last, this article analyzes the examples of social exclusion by welfare triangle framework and the interaction between welfare triangle and social policy.

REVIEW

| | |
|---|-------------------------|
| Managerial Control and Workers Resistance | <i>You Zhenglin</i> 169 |
|---|-------------------------|

Abstract: Why did not the proletariat engage in the revolutionary overthrow of capitalism as Marx anticipated? This paper is a review of explaining why Marx's anticipations were not fulfilled from the perspective of the labour process theory. It mainly reviews H. Braveman, A. L. Friedman, R. Edwards and M. Burawoy's views of managerial control and worker resistance within the capitalist labour process. It also addresses the heuristic implications of the research on Chinese labor capital relations.

COMMENTARY AND DEBATE

| | |
|---|--|
| The Tradition of Chinese Sociology and Its Reconstruction | |
| | <i>Ying Xing, Wu Fei, Zhao Xiaoli, Shen Yuan</i> 186 |

Abstract: To understand the social change of modern China for a century, especially the social transformation and reconstruction in latest thirty years, it is far from sufficiency if only by disciplination and regularization of Chinese sociology, copying and transplanting western social theories and the local field works without theoretical reflection. We shall recognize the self-consciousness of our predecessors' search for the fundamental problems and their solutions on the basis of local experiences and rebuild the ethos of Chinese sociology.

| | |
|---|-------------------------|
| "Chaxu geju" and the Notion of Hierarchy in Chinese Culture | |
| | <i>Yan Yunxiang</i> 201 |