

共识型工人的生产

——从新制度主义框架^①看布洛维的《制造共识》^②》

童根兴

作为一个马克思主义者，美国著名社会学家布洛维（Michael Burawoy）这样说道：“我的重点是希望对社会学转向批判的方向作出一点微薄的贡献”。希望将工作现场的观点带入学术之中，或许我们可以从底层的观点发展出我们对于未来的另类想像（Byles, 2001）。这是他学术生涯中所坚持的信念。在进入工业社会学领域后^③，他的第一步（1974年）是进入美国芝加哥的一家机械工厂，这家工厂在30年前曾经是民族志学者罗伊（Donald Roy）的研究对象。根据这次工作经验，布洛维在1979年出版了《制造共识》（*Manufacturing Consent*）一书，该书很快成为劳动过程研究的权威性著作。在书中，面对工人异常努力工作的现象，布洛维探讨了工作现场的阶级冲突与工人共识的模塑，从而得出了一个福柯式的结论，认为古典的“工厂专制主义”（factory despotism）已经成为过去，单纯的“强制力”（coercion）无法形塑一套生产秩序，要确保资本主义的再生产，劳动过程就需要被重新组织，以达成工人的自愿性顺从。而身居其中之人们的特质也正是垄断资本主义根据其自身理性形塑的结果。这本书与1985年出版的《生产政治》一起标志着劳动研究核心问题的转变，即工人如何自发地接受资本主义所安排的秩序，而非采取反抗的态度。换言之，工人在劳动过程中，自身自愿地参与了资本主义的重要使命：确保并且掩饰了剩余价值的获取。

① 2004年7月16日，倪志伟（Victor Nee）在北大的演讲“*The New Institutional Economic Sociology*”，将布洛维《制造共识》纳入了其新制度主义研究模型，本文受其启发而写成。本文所用作者的书目包括 Michael Burawoy, 1979, *Manufacturing Consent* (The University of Chicago, 1985), *The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism* (London: Verso)。

② 对于 consent 的译法有许多种，“满意”、“甘愿”、“共识”、“共意”等，本文采用“共识”，意指工人与管理者阶层以及资本家之间通过生产活动所达成的一致性。

③ 在1972年，他出版了 *The Colour of Class on the Copper Mines: From African Advancement to Zambianization* (Manchester: Manchester University Press)，这可以说是他的第一部著作。

众所周知，马克思主义一直是批判资本主义的一种工具。马克思主义者相信，既然资本和工人的利益在根本上处于对立地位，资本主义会潜在地压迫工人阶级，而工人也会采取各种反抗措施。而组织，仅仅是控制和支配工人的手段，用以扩大剩余价值的获取。尽管 20 世纪的马克思主义者集中关注了马克思著作中未曾关注的事物，比如大众文化、媒体、人格等的力量，却全盘接受了马克思有关劳动过程的观点，忽视了劳动过程转型的意义，尤其是工厂生产共识以及容纳斗争的能力。布洛维认为，国家、学校、家庭、文化以及人格的变化并非不重要，但只有将转型了的劳动过程作为起点，这种重要性才能确切地加以评估。因而作者借助葛兰西关于霸权的观点，试图论证生产环节（而非学校教育、家庭生活、大众媒体以及国家等）如何生产出共识。从这种观点出发，结合组织和规则理论等分支社会学的主要观点，布洛维试图将其纳入马克思主义的分析框架，从而建立一套资本主义劳动过程的理论，用以关注理性如何是特定生产组织的产物，是工厂文化的一部分；关注规则的支配能力以及工人的有限选择对于共识生产的重要性；关注资本主义社会的历史转型特性。从而将个体或者微观层次与宏观层次更为有限的变异之间的相互决定性勾连起来。而这种勾连，正是新制度主义分析所着重关注的。新制度主义一般都关注宏观制度背景、组织层次、非正式群体的规范、文化以及个体三个层面之间的链接，从而去探讨经济和社会生活的隐秘。借助这个分析框架，我们认为，尽管对《制造共识》这本书有大量的述评（参见 Drury, 1981; Giddens, 1981），我们仍然有必要去介绍它，也许可以对我们认识中国转型社会有一些帮助。

一、资本主义的转型与组织情境的转变

从罗伊 1945 年的调查到布洛维 1974 年的调查，在这 30 年中，资本主义发生了巨大的变迁，从竞争型资本主义演变为垄断型资本主义，这是研究工人生产环境的重要历史背景，也是布洛维所特别强调的组织研究中所忽略了的历史情境。这种研究取向的缺失，使得组织理论具有反历史的特征。在竞争型资本主义的背景下，由于工厂需要独自

面对市场，市场的竞争性特征和不可避免的风险使得劳动过程以专制组织为主，强迫大于共识，车间工作决定了工人和老板的生存。而垄断资本主义，由于工厂通过集权（concentration）以及集中（centralization）等手段控制市场或者与市场相隔离，市场的这种从属性使得工作的组织通过一系列制度安排建立在共识的基础上，形成了霸权型的劳动过程。

在资本主义发展过程中，竞争和斗争是两种重要的推动力。在竞争型资本主义向垄断型资本主义转型的过程中，国家的作用非同小可。它不仅处理竞争型资本主义之间的冲突，引导资本主义进入一个新时代；同时还承担并补充了一些市场的职能，这些职能包括设定计划、民族化以及提供基础设施；并且卷入对斗争的组织活动，将其局限于限制性措施之内或者镇压它们。同时使统治阶级解体，将阶级之间的关系转变为公民个体即作为法律、教育、选举的平等主体之间，或者政党、种族、宗教群体、语言团体之间的关系。通过这些手段，国家呈现为高于阶级或者针对阶级而言，具有某种自主性的体制。当然，这仅仅是指一般情况，而在危机时分，则会成为统治阶级的工具。

二、共识的生产

外部制度环境的变迁如果不能内部化，那么在平等的法权与工厂制度严密的等级制之间会产生断裂，并且有可能成为工人斗争的话语资源，也就可能影响工人对工厂的认同。然而，在垄断资本主义的工厂制度下，以布洛维所调查的公司而言，通过对劳动过程的细密安排——这个劳动过程具有两个不可分割而又显著且具体的分析性组成部分，一是关系性成分，指的是生产中的关系以及生产关系，另一方面是一组具体活动——将原材料转化为有用的商品。通过对劳动过程这两方面的一系列制度安排——包括内部劳动力市场的构建以及内部国家的确立，以及工人有限自主的车间文化——将工人纳入了工厂的制度安排。正如阿尔都塞所言，不仅仅是工人与存在条件之间的关系，而且是他们经历这些关系的方式，限定了真正的关系以及“想象的”和“活生生”的关系。对这些关系的体验维系了共识的生产。

(一)“赶工”(making out)的游戏

一般认为,工人和管理人员之间的冲突会导致工人内部的凝聚力,但是这种推论却忽略了一个事实,即所有的冲突都会受到意识形态地形领域的调节。^①而在布洛维的案例中,这个领域就是“赶工”。赶工是在计件薪资体系下工人的一种行为,工人判断是否有可能在限定的时间内完成配额,如果可能就全神贯注,拼命加快速度,以便完成配额;如果不能则只尽量获得最低的工资保证。赶工会影响工人、工人团体内部以及工人和管理阶层之间的关系。赶工在一定意义上是一种游戏,可以快速度过时间,同时也是个人能力的表现;是对工作团体的一种表演,可以取得团体认同,遵从团体规范,逃避管理监督;是对管理阶层展现实力的方式,也是击败工业工程部门的一种象征。赶工的游戏在劳动过程中获得了管理阶层的认可,在此过程中,工人可以在一定程度上规避管理规则。由于参与赶工游戏必须获得辅助工人的配合,因而工人之间的横向冲突在赶工游戏中得到了强调。

赶工游戏的进行以及工人的投入得益于薪资制度的改变,从原来的单纯计件工资制转变为:

基本收入(由工人的等级决定)
+基本收入×(%比率-100%)
+超额产量奖金(也由等级决定)
+不同班次津贴
+生活费用津贴^②

这种薪资制度使得争取的焦点变为每一级别的基本收入,这种争夺由工会与资方集体协商完成,争议地点由工作现场转移到会议室,从而将工作现场工人与管理者之间的冲突瓦解。赶工游戏表面上有助于形成集体主义,但追求较高等级的基本保证成为工人的首要目标,结果导致个人主义盛行。同时由于辅助性工人数量上的减少,使之成为具有一定权力的人员;工人来源的多样化(不同于罗伊所在的时期,即工人大部分来源于一个社区,在生产 and 生活中都有接触,布洛维所在的时期,工人之间大部分都只有职能上的联系),使得工人和工头之间的垂直冲突

^① 可以参考阿尔都塞在《保卫马克思》中对意识形态的精彩论述。

^② “+”为加号,即工人所具有的全部薪资成分,每一部分都与工人的等级层次相关。

转变为工人与辅助性工人之间的水平冲突。

赶工游戏成为了工人车间文化生活的核心，形成了一个特殊的场域，工人的投入或者被吸纳使他们深入其中。赶工游戏呈现了个体理性和资本主义系统理性之间的关联。游戏的隐喻显示历史自身所具有的法则超出了我们自身的控制，同时又是我们自身行动的产物。正如参与游戏产生了对其规则的认同，参与资本主义迫使我们所作出的选择也创造了对其规则、规范的认同。这是一种有限性选择，但却产生了工人对工厂制度安排的现实认同。因为正如游戏定义了一组目标，资本主义也产生了一些利益，促使工人以个体为中心去争取。

（二）内部劳动力市场的兴起

内部劳动力市场曾一度是组织社会学和经济社会学所探讨的对象，其主要目的在于探讨组织安排对于效率的效用。而布洛维探讨的中心在于，内部劳动力市场是否提供了一个意识形态的基础，从而模糊并保障了资本主义的历史任务——剩余价值的获取。

内部劳动力市场所提供的差异性工作结构和空缺岗位的制度安排，以及为长久停留在公司内部之工人的福利保障，降低了外出寻找工作的吸引力。这样一种制度安排，呈现出劳动主体之间自由而平等的形象，提高了工人在工厂内部的流动，降低了其在工厂之间的流动。同样，它培育了工人之间的竞争性个人主义——这种特质我们经常在外部劳动力市场上看到。内部劳动力市场也形塑了车间的冲突模式，通过有限的流动性，不仅将冲突弥散于水平的工人之间，还培育了个人主义。内部劳动力市场的另一个特征是工作培训，这种培训瓦解了基于技能群体的集体性，提高了个人自主性；同时它也提供了一个物质基础，将工厂的利益呈现为所有工人的利益。

这种制度安排还瓦解了管理者和工人之间的冲突，重新培育了工人之间的张力，工人的利益被构建为个体行动者的利益，而不是一个阶级针对另一个阶级的利益。通过协调工人对工厂的认同，产生了资本主义和工人在生产剩余价值过程中的一致性。

（三）内部国家的成长

工业企业的另一个内部化过程，就是“内部国家（internal state）”

的成长，“内部国家”指的是一组制度，它组织、转换或者镇压企业层次上生产关系以及生产之中的斗争。通过超政治（extrapolitical）的手段来解决问题，即将其保持在公共讨论领域之外，或者对公共领域进行去政治化（depoliticization）。通过在其自身权限内建立政治过程——集体讨价还价以及怨恨机器^①，企业为社会和经济问题提供了许多解决途径。这个过程，便是塞茨尼克（Selznick）所声称的产业内部私有政府的出现以及工业公民（industrial citizen）的构成。这种发展重构了管理过程，使得管理方更加意识到权利，并且将这种意识纳入制度生活的惯例之中。因而，随着这种重构过程，对“物”的管理转变为对人的治理。这是垄断资本主义条件下的一个重要变化，因为在竞争资本主义时代，由于工匠组织的存在，对生产关系的管理往往通过专制的监督者来执行，这种管理和劳动之间的关系以主仆法则为模型。

内部国家从专制转向霸权形式依赖于劳动代表在产业治理过程中的有限参与。工会对劳工必须有足够能力作出反应，从而控制工人的怨恨，而对劳动过程中管理者的组织和控制特权却无法提出强有力的挑战。自从1945年后，工人对工会的支持变强了，而工会对管理的挑战却日渐式微。罢工的缺席、成员资格的确保以及代扣工会会费的体系制造了一个消极的工会。对于工人而言，工会是一个具有双重矛盾情感的存在，既是一个表面上无所作为的机构，也可以视作一种对侵犯者的威胁。但这种利用工会的发泄抱怨所针对的对象往往表现为个人，而非针对制度机构本身。

内部国家之下的日常生活将劳工作为一个工业公民而纳入政治过程，这是通过一组契约所确立的权利和义务以及更具体的社会契约而实现的。这种忠诚通过物质表达来实现——对资历的补偿以及怨恨机器。工会在其中扮演了一个将工人个人主义化的角色，成为车间所积累的怨恨进行释放的安全阀。这种怨恨的消解建立在个人的基础上，在神圣而不可侵犯的契约中有明确规定。因而仪式化的、有时甚至是非常暴力的谴责仅仅强化了工业治理规范性的假设，换句话说，就是法律面前人人平等。而“法律”所服务之利益却从未得到探索，更遑论质疑了。

在日复一日的活动中，工会官员执行并强化了蕴涵在契约中的规

^① 怨恨机器，指的是工人发泄心中不满的一系列制度安排和机构。

则，同时也默认了在习惯性行为中的规则。集体的讨价还价一方面将车间的冲突转移到不同的生产代理人之间，另一方面在协商的框架中重组了冲突。采用这种方式重组冲突，集体的讨价还价在工会和公司之间产生了共同利益，这种利益建立在公司的生存和发展之上。这种讨价还价被视为另一种游戏，这是关于规则及其他游戏后果的游戏。因而集体讨价还价呈现了劳资双方共同利益的制度化创见，但前提是——利润的增长。

内部国家成长的一个显著特征就是工人和管理者都要服从于非人格化的法律准则。这种法律准则确定了其自身的自主性，因为它的改变必须经由规定的、非任意性的方式进行，而这个过程经常需要通过集体的讨价还价以及联合管理。这种自主性的相对性体现在三个方面：第一，它使工人和管理者都需要服从于契约中所规定的规则以及管理。第二，这种自主性的维持必须在剩余价值被隐藏以及被获取的时候，而危机就有可能威胁这种自主性。第三、这种内部国家的相对自主性表达了管理者在一个组织化的工人阶级面前的制度化力量，这个工人阶级是通过具有相对独立力量的工会而组织起来的。

内部国家的作用将工人建构为个体——即具有出席权和义务的工业公民——而非阶级的成员。生产过程中各方关系的斗争受到了怨愤管理程序以及集体讨价还价程序的置换。

三、结 语

在马克思那里，工人的主体性呈现为一个整体性的阶级，这个自为的阶级具有超越现有体系的目标和行动的力量。竞争型的资本主义体系仍然保留了抵抗和阶级斗争的领域，而在垄断型资本主义的体系内，个体的心智被剥夺了抵抗资本主义支配性结构的能力。人们直接被纳入了广阔的制度结构——媒体、以及文化产业——之中。主体性、对支配的有意识反抗的领域消失了，让位于一个受操纵的对象的个体。垄断型资本主义以其理性形塑了我们所有的特质，这一过程是通过一系列的制度安排以及工厂对劳动过程的组织而实现的。

布洛维自己也承认，由于不同的工厂制度安排，工人的生活表现

巨大的差异。同时尽管布洛维成功地恢复了在利益建构和劳资关系建构过程中的工人主体性，然而在他的视野中主体利益还只是“阶级利益”、主体意识还仅是“阶级意识”。他仍然未能以“多元主义”的视角去看待工人的主体性意识，从而可能忽略了工人基于性别、种族、民族的主体性意识。

但这样一种取向，为我们研究不同政治经济背景、不同工厂制度、不同文化环境的工人提供了一个方向。同时，布洛维研究中所蕴含的这种新制度主义视角，重视对工厂、工人以及市场之历史情境的探讨，为我们对处于转型时期的中国工人、农民工的研究提供了很大的帮助。

参考文献：

- Byles, Jeff 2001, " Tales of the Kefir Furnaceman." in *The Village Voice*; 转自 Footnote 3(7), Sep-Oct ., 2003 .
- Drury, S. B. 1981, " Michael Burawoy, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism.*" *American Academy of Political and Social Science Annals*: May.
- Giddens, A. 1981, " Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism." *American Journal of Sociology*: July.

作者单位：清华大学社会学系

责任编辑：沈 杰