



思海社会学文丛

朱妍
著



DOMINATION AND OBEDIENCE
IN FORMAL ORGANIZATIONS
INSTITUTIONAL LOGIC OF
EMPLOYMENT RELATIONS IN CONTEMPORARY CHINA

组织中的支配与服从：
中国式劳动关系的制度逻辑

非虚构



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)



思海社会学文丛



朱妍 著

组织中的支配与服从： 中国式劳动关系的制度逻辑

DOMINATION AND OBEDIENCE
IN FORMAL ORGANIZATIONS

INSTITUTIONAL LOGIC OF
EMPLOYMENT RELATIONS IN CONTEMPORARY CHINA

图书在版编目(CIP)数据

组织中的支配与服从：中国式劳动关系的制度逻辑 /
朱妍著. -- 北京：社会科学文献出版社，2018.6

(思海社会学文丛)

ISBN 978 - 7 - 5201 - 2545 - 1

I. ①组… II. ①朱… III. ①劳动关系 - 研究 - 中国
IV. ①F249.26

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 064843 号

思海社会学文丛

组织中的支配与服从：中国式劳动关系的制度逻辑

著 者 / 朱 妍

出 版 人 / 谢寿光

项目统筹 / 谢蕊芬

责任编辑 / 赵 娜 佟英磊

出 版 / 社会科学文献出版社·社会学出版中心 (010) 59367159

地址：北京市北三环中路甲 29 号院华龙大厦 邮编：100029

网址：www.ssap.com.cn

发 行 / 市场营销中心 (010) 59367081 59367018

印 装 / 三河市龙林印务有限公司

规 格 / 开 本：787mm × 1092mm 1/16

印 张：17 字 数：268 千字

版 次 / 2018 年 6 月第 1 版 2018 年 6 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978 - 7 - 5201 - 2545 - 1

定 价 / 79.00 元

本书如有印装质量问题，请与读者服务中心 (010 - 59367028) 联系

 版权所有 翻印必究

总序

2018年，是中国改革开放40周年，也是上海社会科学院建院60周年、实施哲学社会科学创新工程5周年。依托于上海社会科学院社会学研究所组建的“都市社会学”创新团队，是进入创新工程的首批团队之一。思海社会学文丛，正是在这个背景下孕育和诞生的。

为何取名“思海”？“思”为逸思园、思南路之思，“海”为淮海路、上海之海，“思海”又是“思想的海洋”，文化意象符合上海社会科学院传统学术研究机构 and 新型国家高端智库的定位。思海社会学文丛，就当前而言主推“都市社会学”创新团队的系列成果，从长远来看展示社会学研究所的系列成果，最终致力于打造上海社会科学院社会学学科的青年、创新、优秀学术成果品牌。

文丛今年首印，即集中推出三本专著，分别是《中国城市劳动力市场的变迁与分层》《组织中的支配与服从：中国式劳动关系的制度逻辑》《认同政治：大都市的新“土客”关系》（以下分别简称“劳动力市场研究”“劳动关系研究”“都市社会认同研究”）。三位青年作者围绕他们过去五年或更长时间深耕不辍的研究领域，对社会学的传统议题从不同的角度进行了创新性研究。这些研究看似不同，实则相似。我作为团队的“一路”同行者和“半路”组织者，在此略谈一二。

“思海”者，思考上海也。文丛的首要特点，就是将上海或上海所代表的都市/城市社会作为重点研究场域。

在这一点上，都市社会认同研究一书是典型代表，书中的所有研究资

料都来自上海，尤其是由社会学研究所开展的“上海市民社会心态调查”。劳动关系研究一书，主要资料来自社会学研究所开展的“长三角地区工作与生活调查”，样本覆盖上海、杭州、南京等重要城市。劳动力市场研究一书，不仅大量使用了全国范围的城市调查数据，也重点使用了上海的调查数据，例如上海大学数据科学与都市研究中心最新完成的“上海都市社区调查”数据。立足上海、思考上海，但并不囿于上海、止于上海。希望读者从文丛作品中，既能看到上海和地方化的社会事实，又能看到世界和一般化的学理思考。

“思海”者，变化不羁也。改革开放以来，中国社会的最大特点就是变化太快，学界对变化的研究往往跟不上变化本身。文丛的作者均意识到了这个问题，遂将中国城市的变迁引入研究之中。

劳动力市场研究一书在书名中即突出劳动力市场的变迁，并在绪论中勾勒了这个历史过程的主要面向，为读者理解书中后续的实质性研究提供了背景性知识。劳动关系研究一书，专辟章节考察包括中国近现代工业化进程在内的制度演进过程，并以新中国成立初期的工资制度调整为例，考察企业生产激励模式的变迁动力。都市社会认同研究一书，在考察都市居民的地域身份意识时，专门结合上海作为一个移民城市的形成与发展过程讨论了“上海人”意涵的历史变迁。文丛作品对变迁、演化的呈现，与中国社会学界近年来对历史维度或历史社会学的强调，是不谋而合的。

“思海”者，广纳百川也。在理论视角和研究方法上并不拘泥于社会学，而是兼容并包人文社会科学的整体知识成果，是这套社会学文丛的又一特点。

劳动关系研究一书，将劳动关系或雇佣关系置于社会学、经济学与组织行为学的前沿交叉理论框架下来讨论，根据社会交换理论、新制度主义理论的最新进展提出可检验的理论命题。劳动力市场研究一书，虽然出发点和落脚点是社会分层，但引用了大量的劳动经济学文献，因为劳动力市场上的不平等历来就是经济学与社会学共同关注的议题。都市社会认同研究一书，之所以使用“土客”而非常用的移民、族群等概念，也是受到了人类学研究的启发与影响。其实，学科交叉与融合乃是当代学术研究的一个新动向，本套文丛顺应了这个历史潮流。

上述几点，或将成为文丛今后选书的主要原则。相比于上海社会科学院乃至中国社会学界诸多的丛书与文库，思海社会学文丛无疑是新的。希望这种新，能够得到读者的肯定。

李 骏

2018年5月于逸思园

序 言

二轻工业原是上海的重要工业之一，际以现代化时代，当可以大有可为的。谅（疑为笔误，应为“量”）你正站在这个岗位上，故工作上的负重是可想而知的，因公而忘私，是应该给以谅解的。

——一位舅舅给上海外甥的信件（1988年2月28日）

近日大连市民议论最多的还是物价问题，……听说公交公司也要车票大幅度上涨，……厂里上半年也不太景气，反正大家天天在厂里混日子。

——一位大连麻纺厂职工的家信（1991年5月22日）

我们厂现在已经双机运行了，生产较正常，岗位责任制、安全制、出勤、奖金等一些规章制度正在逐步地建立健全，大家感到现在干起活来比以前有劲头了，我一切都好。

——一位妹妹写给兄长的家信

（5月16日，20世纪90年代，具体年份不详）^①

长期以来，组织中的激励制度都很让我着迷。“组织”可以是有着清晰边界的正式机构，如工厂企业、政府机构等，也可以是松散的、弥散的、

^① 引用的几份书信资料均来自复旦大学社会学系张乐天教授的“当代中国社会变迁资料库”。

不断流动的联合体，如社区志愿者协会、同学联谊会等。管理者们致力于提高组织运作效率，提升人员凝聚力，减少投机行为，降低运行成本，“归根结底，组织（管理）最重要的就是管理‘人’，用制度去解决‘人’的问题”，一位民营企业的高层管理者着重指出。但这个“‘人’的问题”却着实不容易解决。

现在已经极少有组织研究者固执己见，坚持组织管理的效果由技术或经济因素主导和决定，相反，对制度设计及其意识形态后果的考察已成为这一领域的研究重点。换言之，如何设置一套有效的激励结构，形成某种组织规范，已经成为组织管理中最重要技术（Jaros, 1996: 320）。

我投注了不少时间来考察工业组织中的激励与约束：工厂在多大程度上能有效地组织起生产？在何种条件下，企业雇员会让渡足够的忠诚，勤勉工作而非消极怠工？对这些问题的探究事实上可以扩至更大范畴，对于中国这样一个近百年来一直致力于工业化建设的国家，我们似可认为：工厂中的管理和激励不仅是社会组织形式的一个组分，也是近当代中国社会的一个缩影。见斑窥豹，通过考察工业组织中的产业大军与管理者、资本乃至国家之间的关系，可以看到中国社会的基层组织逻辑。

如果植入经济社会学和新制度主义研究的相关理论视角，这一议题回应的是权力（在组织中）的合法化机制，即资本或管理者所采用的控制和激励多大程度上得到员工的认可，而哪些因素又有助于权力的合法化。对这一问题的探讨有几种视角，又可以追溯至不同的理论渊源，这些理论在发展及流变的过程中，都从强调自下而上的控制转变为更加强调支配和被支配者之间的共识与合意。在第一章“工业组织内部的支配与服从”中，我简要综述了三种理论视角：由韦伯开启的理性化视角、可诉诸马克思主义的生产政治视角，以及涂尔干式的角色规范内化视角^①。这三种视角在支配-服从机制、支配合法性的基础与来源上都有较大差异，并由此启发了一系列的后续研究，对中国工厂和劳工的探究也在很大程度上受惠于这些理论视角。

^① 本章源于作者在复旦大学社会学系的博士资格考论文，部分内容载张进海主编《社会管理创新：理论与实践》，社会科学文献出版社，2013。

生产激励模式的变迁及其效果，必然嵌入于既有的历史制度情境中，其时的社会经济常量与变量既塑造了工厂的生产激励模式，又限制了激励的作用路径与作用效果。第二章与第三章就将生产激励与管理模式放置于历史环境中加以考察。第二章“当代中国的工业化路径与劳动关系变迁”对新中国建立后不同阶段的工业化策略做了简略回顾，并力图呈现不同路径下的雇佣关系与生产激励之变化。管理者始终试图建立一支驯服的工人队伍，但在不同时期采用的策略有明显差异，这种差异既导致了雇佣关系的变迁，又受到各种力量的限制与影响。这一章还从国家角色、劳动关系主体以及全球化力量三个方面对市场转型后的雇佣关系变迁着重做了梳理^①。

第三章“生产激励制度变迁的动力机制：以计件工资制为例”聚焦于20世纪五六十年代的工厂激励制度，考察新兴的共产党政权如何通过工资制度设定来平衡生产激励中的绩效原则与平均主义，并意图实现强制性经济增长的艰苦努力。这一章由两篇合作论文改写而成。其中一篇着重探讨经济政策背后的政治理念，呈现政治因素如何强势形塑了新中国成立初期的工人激励与工业管理模式，对于苏联模式的重新审视以及国内外政治动荡的预警判断，促使中央在短时期内重估了计件制的风险并全面取消^②。工资激励模式的变迁并不是一个孤立事件，它凸显了50年代末期党和政府对经济社会管理的理念发生的深刻转变。另一篇则分析了计件工资制带来的阶级“解组”与激励异化^③。随着计件面的扩大，劳动定额难以及时调整，导致计件工人收入急速提升，很快计件与计时工人之间就出现了矛盾与对立情绪，而这种分化又演变成新老工人之间、高技术等级与低技术等级工人之间的对立，既阻碍了技能养成和技术交流，也导致工厂中的个人主义

① 本章部分内容曾以《市场转型中的劳动关系变迁》为题，载杨雄、李煜主编《社会学理论前沿》，上海社会科学院出版社，2016；有关当代中国工业化的综述也有部分以《“双重脱嵌”：农民工代际分化的政治经济学分析》（与李煜合作）为题，刊于《社会科学》2013年第11期。

② 参见《经济政策的政治理念：二十世纪五十年代计件工资制的存废》（与林盼合作），《中共党史研究》2015年第5期。

③ 参见《工人分化与激励异化：20世纪50年代国营工厂的计件工资制度》（与林盼合作），《史林》2016年第3期。

泛滥。与罗伊、布若威等人考察的美国工厂相比，中国当时的计件工资制也带来了工人的“个体化”，但这种解组更多呈现“块状分化”，即依据工资给付形式、技术等级、工龄资历等分成几类群体，每一群体内部较为同质，团结程度也高，从而得以形成合力来打破既有制度，而不是美国式的个体抗争。

第四章至第七章力图回到新制度主义的经典命题，从正式与非正式制度关系的视角考察企业组织中的支配与服从逻辑。第四章“劳动关系中的正式制度：三种理论视角”详细分析了三种强调组织中正式制度作用的理论模型，即效率工资理论、合作主义理论和法律中心主义理论。这三种模型都旨在应对新古典经济学面对雇员行为时的解释困境，但在实际运用中又有各自的理论与现实局限性，尤其是在有着制度空洞的转型国家，现实情况常常会偏离既有模式的设定。

第五章“雇佣中的社会交换：一项关于非正式制度的理论模型”则探讨了组织中非正式制度的重要性^①。许多研究业已强调社会关系会影响雇主与雇员的态度认知和行为取向，但却难以深入一步，从原理论的角度考察这种影响的机理与机制。这一章基于社会交换理论的最新发展，提出了一项广义的理论模型，对非正式制度的作用机制、作用实质与作用条件进行深入分析。

第六章“组织忠诚的社会基础：劳动关系‘嵌入性’及其作用条件”是对第五章原理论的精细化与操作化^②。梳理了有关劳动关系的两类文献，分别着眼于劳动契约的市场性与权威性特征，后一种思路在新近的社会学、新制度主义分析中得到了详尽的阐发与运用，强调雇佣双方的行动取向受限于社会关系形成的权威结构。我则试图更进一步，采用混合研究方法细致讨论了这种“限制”（constraint）的发生机制与作用条件。

第七章“内部劳动力市场与‘嵌入性’：两个企业的比较”将散见于第六章中的质性访谈与观察资料，以两企业的个案比较方式做了较为全面

① 本章主要内容曾以《雇佣中的社会交换与“嵌入性”机制：一个尝试性的分析框架》为题，刊于《社会发展研究》2016年第6期。

② 本章主要内容曾以《组织忠诚的社会基础：劳动关系“嵌入性”及其作用条件》为题，刊于《社会学研究》2017年第2期。

的呈现^①。某工业区的两家制造业企业，在产权安排、企业类型、规模、组织架构等方面都有相当程度的可比性，劳动力的自愿转工率却有较大差异。这一章基于观察与访谈得出初步结论：内部劳动力市场能否为员工提供足够的晋升空间，构成了社会关系作用的调节变量。

最后一部分，即第八章和第九章，聚焦于中国式雇佣关系的社会经济后果。第八章用激励的视角来分析雇佣关系中的纠纷解决。如前文所言，激励是现代经济学用于研究分析行为主体预期行为的一种理论，当经济学被用于分析法律相关问题时，会侧重于探究“随法律制度及相关因素变化所产生的预期行为刺激”（史晋川，2005：10），法律成为一种影响行动者预期行为的激励系统。

这里也存在“效率”与“合法性”的论辩：秉持自由主义立场的法经济学往往会强调规则制订的要义就是提高经济活动的效率，而反对者则声称，这种效率至上的观点与真实世界中的合约执行相距甚远。第八章“雇佣关系中的合同失灵与机会主义”就提出，现行做法试图用明晰的法律规章来化解劳资争议与劳动纠纷，但却没有对合同履行过程中损失的分摊问题做出有效率的规定。基层政府的维稳心态和刚性的行政化手段很大程度上用政治的“合法性”逻辑替代了“效率”逻辑，用行政指令保障自由裁量权的扩张，这就导致纠纷当事人难以知晓合法与违法的现实边界，尽可能主张短期权益，不仅引发了持续高位运行的劳资争议，也使得争议诉求趋向非理性和机会主义^②。

第九章“劳动关系变迁中的社会公正与社会政策”呈现了改革后的劳动关系变化所引发的社会不公^③。劳动关系不仅是经济范畴的问题，也广泛牵涉社会福利，并会导致民众对社会公正的评价发生波动。经济雇佣政策变化的同时，是否有充足的社会政策与之适配，会显著影响转型期人们的心态。这一章提出，当再分配体制仍然承担着最基本的社会保障功能时，

① 本章主要内容曾以《劳动关系“嵌入性”的边界：内部劳动力市场的作用》为题，刊于《广西民族大学学报（哲学社会科学版）》2016年第1期。

② 本章主要内容曾以《合同失灵与机会主义：中国式劳动争议的调处困境》为题，刊于《文化纵横》2016年8月号。

③ 本章主要内容曾以《社会政策与社会公正》为题，刊于《社会学》2014年第2期。

市场兴起所带来的新老分配标准的张力尚能够得到宽容和接受；一旦市场化改革推进的同时，城镇居民的社会安全网被广泛摧毁，社会政策大体缺位，就会带来不满与社会动荡。将市场与再分配两种资源配置机制放在一起讨论，可以看到，指令性计划经济体的劳动关系变迁会带来何种社会后果，现实比预想的更为复杂：市场与再分配机制的不同组合会影响民众的公平感知与判断。

本书的每一章都与我的博士论文写作以及博士期间的研究兴趣有着广泛联系。导师刘欣教授一路悉心指导，并在我几次“跑偏”时将我截下；他用其深厚的理论功底早早地提醒我注意社会学有关“合法性”的讨论，将我关注的经验现象从雇佣关系层面提升至权力/权威的社会经济基础范畴。复旦大学社会学系的周怡、张乐天、桂勇、瞿铁鹏、徐珂、徐建牛、黄荣贵、胡安宁等老师带我领略社会学各处不同但又绮丽非凡的风景，他们对于其他社会科学与人文学科的涉猎也促发了我更广泛的阅读与思考。社会学系学术秘书廖永梅老师为我的整个求学过程提供了及时而有益的支持。各位师门挚友与同道学子成为我平日读书、写作的良伴，提供了诸多启迪与襄助。

我的博士论文的写作获得了北京郑杭生基金会“学子项目”的支持，该项目资助我开展了为期四个月的田野调查，并广泛收集资料，在此深表谢意。在毕业答辩后两年，我的博士论文经由复旦大学社会学系推荐，参评了第五届“余天休社会学优秀博士论文奖”，并荣膺该奖项，这既是一种赞誉和肯定，更是鞭策和激励。在此，我要对余天休社会学基金会各位同仁表达诚挚的感谢。

上海社会科学院社会学所历任所领导卢汉龙、周建明、杨雄研究员都为我顺利完成学业和研究给予了许多便利，我对此心存万分感激。社会学所陆晓文、潘大渭研究员在我刚涉猎社会学著作时，就以他们广博的阅读和知识面带我领略社会学的魅力。李骏、康岚、刘汶蓉等同事一路见证我的博士求学与研究历程，与他们的共事、交往与合作总是充满乐趣。

本书的研究议题涉及经济社会学、组织社会学、契约经济学、管理学、社会心理学等诸多学科的基础文献，我时常在阅读与推进中感觉力有不逮，幸而身边常有阅读广博、精通交叉学科的同道学人，包括复旦大学李煜，

中国社会科学院吕鹏，浙江大学耿曙、尤怡文、朱天飏，同济大学孙明，上海大学马磊、贾文娟，上海财经大学苏熠慧等，每每与这些师友们交流总有许多启发，让我感喟何其幸哉。

这里必须要感谢费心帮我安排访谈的各位亲朋好友，他们也许并不清楚我到底想研究什么，但都热心地动用社会关系为我牵线搭桥，使我得以与许多基层工作者、企业主和管理者建立信任，并进入了其中一些工厂进行深入调研，为博士论文写作提供了重要的一手资料与灵感。

感谢父母始终赞赏并培养我独立思考的能力，尽管我的（过度）批判与桀骜时常让他们头疼。感谢公公婆婆、小姨与小姨夫等亲人给予我的悉心照顾和诚挚鼓励。对于我所经历的每一个人生阶段，他们都充满期待和信心。

最后，要感谢我的丈夫林盼。他是我人生的同行者，更是最好的合作伙伴。他常常是我火花闪现的第一位聆听者，并以历史学者特有的博闻强识光速提供历史上的对比案例，激发我进一步思考（当然，也常常用“太阳底下无新鲜事”的口吻，打消我继续探究的动力）。本书中的部分内容就是我与他合作的结果。由于学科训练与知识背景差异，我们常常互有启发，却不容易形成合力，期待今后能产出更多的有趣有力之合作。在本书付梓之际，我们的儿子林且末降生了。在此，我将本书献给他们父子俩，祝愿人生之路精彩充实。

朱 妍

2017年11月1日

- **第一章 工业组织内部的支配与服从 / 001**
 - 第一节 工厂中的“支配-服从”关系 / 002
 - 第二节 中国的工厂制度与劳工研究 / 016
 - 第三节 讨论与小结 / 023

- **第二章 当代中国的工业化路径与劳动关系变迁 / 026**
 - 第一节 计划经济时期的劳动关系与乡城迁徙 / 028
 - 第二节 劳动关系转型的动力机制 / 038
 - 第三节 结语与展望 / 053

- **第三章 生产激励制度变迁的动力机制：以计件工资制为例 / 056**
 - 第一节 20世纪50年代计件工资制变迁 / 058
 - 第二节 难以为继的计件制：对几种解释的辨析 / 064
 - 第三节 计件制导致乱象丛生 / 069
 - 第四节 经济政策与政治理念 / 075

- **第四章 劳动关系中的正式制度：三种理论视角 / 082**
 - 第一节 效率工资理论 / 084
 - 第二节 合作主义理论 / 092

第三节 法律中心主义理论 / 101

第四节 小结 / 108

■ 第五章 雇佣中的社会交换：一项关于非正式制度的理论模型 / 110

第一节 作为一种社会交换的劳动关系 / 111

第二节 非正式制度改变社会交换类型 / 117

第三节 人们为什么服从于非正式制度：工具性与文化性边界 / 123

第四节 劳动关系中非正式制度的作用机制与作用边界 / 130

■ 第六章 组织忠诚的社会基础：劳动关系“嵌入性”及其作用条件 / 133

第一节 关于劳动关系的两类文献 / 134

第二节 “雇主-雇员”同乡关系与组织忠诚 / 136

第三节 数据资料、操作测量与模型设定 / 142

第四节 研究发现 / 148

第五节 总结与讨论 / 159

■ 第七章 内部劳动力市场与“嵌入性”：两个企业的比较 / 161

第一节 引言 / 161

第二节 “雇主-雇员”社会关系的两种特征 / 162

第三节 两个案例的对比 / 165

第四节 讨论：社会关系的功能性本质及其作用边界 / 175

■ 第八章 雇佣关系中的合同失灵与机会主义 / 178

第一节 问题的提出 / 178

第二节 劳动争议调处中的法律困境与“司法能动” / 180

第三节 劳动争议调处中的“刚柔悖论” / 185

第四节 “刚柔悖论”下的机会主义 / 190

第五节 进一步分析与余论 / 193

■ 第九章 劳动关系变迁中的社会公正与社会政策 / 195

第一节 改革的起点 / 196

第二节 中国改革三阶段 / 198

第三节 小结：市场、社会与政府 / 208

■ 参考文献 / 211

■ 附 录 / 251

工业组织内部的支配与服从

本章试图对工厂内部的劳动关系研究进行综述，考察不同的劳动组织方式下，资本对于劳动、管理者对于工人的支配合法性从何而来。

经济学、管理学对工厂企业内部权威结构的研究通常聚焦于如何控制与激励雇员（周雪光，2009：189），试图解决生产效率瓶颈和雇主所面临的“委托-代理”（principal-agent）困境（张军、王祺，2004；张维迎，1995；Goldthorpe and McKnight，2006：109-130；Goldthorpe，2007：101-124）。

这种技术治理论受到了社会学家和组织研究者的批驳。批评者认为，生产的组织过程是一套社会系统，其所面临的内部与外部的动力机制很复杂。生产组织不仅仅是技术性的，根本上是一种权力系统（Coleman，1974；Scott，2004）。权力的行使过程在很大程度上并不依赖强制（Burawoy，1983），支配者和被支配者之间似乎能够达成一种共识，而这种共识的达成基于何种基础似乎未有定论，不同的研究者从各种视角探究了工厂组织内部劳动关系的合法性基础与来源。

有关工厂内部“支配-服从”关系的讨论大致分为三种理论视角，即强调科层制的理性化过程视角、强调劳动过程的生产政治视角，以及强调生产之外的角色规范内化视角。本章将从合法性的基础与合法性的来源两方面呈现不同视角下，工业组织内部“支配-服从”关系的特征。合法性的基础将区分基于工业主义的支配合法性和基于资本主义的支配合法性；合法性的来源将从劳动力的“商品化”程度、劳工的主体性、国家角色等