



构建新的认同

Manufacturing New Consent

宓小雄 著

市场转型期国有企业的劳动控制

Labor Control in a Socialist
Firm in
Market Transition



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



本书的出版获国家社科出版基金资助，谨致谢忱

构建新的认同

Manufacturing New Consent

宓小雄 著

市场转型期国有企业的劳动控制

Labor Control in a Socialist
Firm in
Market Transition



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

图书在版编目 (CIP) 数据

构建新的认同：市场转型期国有企业的劳动控制/
宓小雄著. —北京：社会科学文献出版社，2007.6
ISBN 978-7-80230-623-3

I. 构... II. 宓... III. 国有企业-劳动管理-
研究-中国 IV. F279.241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 052508 号

目 录

导 论 研究的缘起	1
第一章 文献回顾与研究架构	5
第一节 工厂制度研究文献回顾	5
一 资本主义的工厂制度	7
二 社会主义的工厂制度	13
三 市场转型期的国企制度	21
第二节 研究架构	29
一 理论模型	29
二 研究问题	37
三 本书结构	39
第二章 研究方法	42
第一节 研究的方法论问题	42
一 关于方法论的思考	42
二 相关方法论的启发	45

第二节 研究方案的框架	46
一 研究方案的思路	47
二 研究个案的确定	47
三 收集资料的方法	48
第三节 调查的实施	51
一 调查计划的执行	51
二 工厂调查过程	55
 第三章 国企制度演变的环境	65
第一节 实地研究个案单位概况	65
一 B厂的生产与组织	65
二 B厂简史	70
第二节 市场化改革对国企的影响	80
一 市场化改革中国企劳动控制的变化	80
二 市场化改革中国企与国家间关系的变化	89
三 市场化改革中国企与工人间关系的变化	95
小结	101
 第四章 管理层的意向	103
第一节 管理层的责任	104
一 对于国家——“国企就像是国家的长子”	105
二 对于职工——“要让职工得到实惠”	109

第二节 管理层的权力	115
一 干部任命——命令权力的来源	116
二 企业实力——资源权力的基础	122
第三节 管理层的利益	131
一 “干部多拿钱也是多劳多得”	132
二 “我们厂是厂穷干部也不富”	138
小结	141
第五章 构建新的认同	142
第一节 现有的劳动控制手段	143
一 不断强化的经济手段	144
二 逐渐弱化的政治手段	155
三 旧瓶新酒的道德手段	164
第二节 认同的重构	177
一 认同的基础	178
二 认同重构中的强制	187
小结	195
第六章 员工的回应	196
第一节 对国企改革的关注	197
一 关注经营困境	197
二 关注自身权益	209

第二节 离开与抗争	214
一 离开的诱惑	215
二 弱者的抗争	227
第三节 顺从	243
一 忠诚	243
二 寄生	248
三 依赖	250
小结	255
 第七章 总结	 256
第一节 市场转型期国企劳动控制的形成	256
一 外部力量的推动	257
二 管理层的作用	260
三 工人的影响	264
第二节 走向协商式威权的国企劳动控制	267
一 市场转型期国企劳动控制的基本特征	267
二 国企劳动控制的走向	272
第三节 本研究的意义与局限	274
一 本研究的意义	275
二 本研究的局限	278
参考文献	280
后记	293

导 论

研究的缘起

中国的改革开放起始于农村，相继而起的城市经济体制改革也已经走过了二十多个年头。时至今日，一个综合经济实力远超过改革开放以前，政治经济体制不同于改革开放以前，社会自由空间远大于改革开放以前的城市社会的形成，已经是不争的事实。^①

如果从历史的角度来审视中国社会这些年来的变化，关心中国发展问题的人们或许会问：在经过近三十年的革命后建立起社会主义制度，^② 又经历了近三十年的计划经济制度的尝试后，^③ 中国是如何走向曾经不以为然而并不熟悉的市场经济制度的？进一步的问题是：在走向市场经济的这二十多年的时间里，中国社会的权力关系发生了怎样的变化？在可预见的将来，

① 国内外已有不少这方面的报道和评述，新近的评述可以2005年5月2日出版的美国《新闻周刊》为例。该刊当期以“未来是否属于中国”为主题，以21个版面分别介绍了改革开放以来中国在诸如经济、教育、文化、宗教、消费等方面的巨大变化。该刊认为，中国经济的持续增长不仅给中国人民带来了好处，而且明显地促进了世界经济的发展。又见2005年3月16日美国《华盛顿邮报》文章“中国崛起——正在醒来的经济巨人，也可能是新生的超级强权”。

② 指从1921年中国共产党成立直至1949年中华人民共和国成立。

③ 指从1949年中华人民共和国成立起直至1978年农村经济体制改革以前。

正在创造着经济增长奇迹的中国将会如何控制自己的发展方向？这些攸关中国的国计与民生，也关乎世界的和平与发展问题，近十几年来受到包括社会学家在内的许多国内外学者的高度关注（Walder, 1986; Kornai, 1989; Nee, 1989; 吴国光, 1994; Bian, 1994; 林毅夫等, 1995; 斯蒂格利茨, 1998; 何清涟, 1998; Lee, Ming Kwan, 2000; Lee, Ching Kwan, 2000）。

在中国城市经济体制改革中，最为关键，也是最为困难的改革领域，应该说是国有企业的改革。中国的国有企业起源于1949年前革命根据地的红色经济模式，成型于1949年初对官僚资本企业的没收，发展于此后的前苏联援建、公私合营和国家投资。早在新中国成立的1949年年底，占全国工业固定资产总值70%的官僚资本企业就已被收归国有；在工业部门中，国有企业的职工人数已达129.5万，占职工总数的40%多。到2000年年底，中国的国有企业已发展到几十万家，其中所容纳的城市就业人口达2亿多人。^① 面对成型已几十年的国企劳动体制，面对规模庞大的国企职工队伍，以提高效率为主旨的国企改革难度是可想而知的。

改革，意味着利益格局的调整，包含着权力关系的变化。中国的国企改革，自然涉及国家、国企、职工三者之间利益关系的改变，涉及管理者与职工之间权力的消长、地位的变化。随着国企被国家从计划经济体制一步一步推向市场经济，中国的国有企业一直在经历着劳动控制模式的变革，国企职工的就业观念与劳动模式也在发生相应的变化。这一切变化的自然结果，就是一种前所未有的国企内部秩序的逐渐形成。

由于中国的国有企业几乎是改革前中国城市社会的缩影，所以对国有企业的改革实质上就是对整个中国社会运作

① 国家统计局，2001，《中国统计摘要2001》，中国统计出版社。

模式的改革。在一定程度上，市场转型进程中的国企内部秩序形态的变化，也是改革开放以来中国城市社会秩序形态的映射。

有鉴于此，本研究试图从对国有企业的个案研究入手，通过考察市场化进程对中国国企制度的影响，审视中国国企的劳动控制所发生的变化；分析这些变化的外部与内部原因；探讨这些变化对国企秩序的当前以及长远影响。

在有关劳动控制问题的社会学研究中，Burawoy (1979) 通过深入的工厂调查，探讨了资本主义工厂中劳动控制的主要方式；Walder (1986) 通过大量的访谈与文献研究，提出了改革前中国国企中存在“新传统主义”控制模式的断语。这两种理论的提出，拓宽了近二十年来工业社会学研究的视野。但是，迄今为止，对于市场转型期社会主义国企的劳动控制问题，仍然缺少有分量的深入研究。这就给其后的研究者留下了这样的问题：市场转型期中国国企的劳动控制与资本主义工厂的劳动控制有何异同？改革前后的中国国企在劳动控制方面有何变化？国企中的劳动控制与中国社会的变革有何制度性关联？于是，承续以往的工厂制度研究，探讨新近的国企秩序走向，成为中国工业社会学研究的一个重要课题。

本研究受到 Burawoy 对资本主义工厂中制造认同的理论分析及 Walder 对社会主义工厂中依附关系的深入分析的启发，关注这一现实的理论问题：在市场化改革客观上导致国企职工地位下降、权力弱化、福利受损的情况下，许多职工为何会转变观念，顺应国企劳动控制的市场化、威权化趋势？或者换另一个角度来看，国企的管理者采取了什么样的劳动控制手段，实现了职工对于国企新秩序接受？

本研究的主旨不在于同 Burawoy 的劳动过程理论进行全面对话，而是试图借助他及若干学者的相关观点，通过对市场转型

期中国国企劳动控制问题的剖析，来透视这一时期的国企秩序。因为在笔者看来，劳动控制不仅是市场转型期中国国企秩序的直接成因，而且其本身也是国企秩序的一个核心成分。

以一种带结构—功能分析色彩的视角，剖析市场转型期中国国企的劳动控制，进而解读国企秩序的形成及走向，就是本研究的期望。

第一章

文献回顾与研究架构

根据马克思在《资本论》中所阐述的劳动理论，劳动过程包括密切相关的两个方面：一是劳动者利用劳动工具将原材料加工成产品的活动，二是人们在相应的劳动关系中的人际互动。从提高和稳定劳动效率的角度来看，前者可被称为劳动过程中的劳动技术因素，属于技术性问题；后者可被称为劳动过程中的劳动关系因素，属于社会性问题。而对这两方面问题的研究，构成了工厂制度中劳动控制研究的基本领域。

第一节 工厂制度研究文献回顾

对于工厂制度问题的研究，从一开始就有两个不同的视角：管理学的与社会学的。两者之间在研究主旨方面的差异在于：前者关注的是工厂制度中的效率问题，后者关注的是工厂制度中的秩序问题。

来自管理学方面的研究成果，最早可以追溯到 20 世纪初泰勒的《工厂管理》一文。^① 泰勒首创的时间—动作分析，从劳动

① Taylor, Frederick Winslow. 1972. *Scientific Management*. Westport, Conn.: Greenwood Press.

技术合理化的角度入手，把工厂的劳动管理从经验向科学推进了一大步。此后，管理学理论大师法约尔在其《工业管理与一般管理》一书中，^①详细地分析了管理活动的五项基本职能。他主要从劳动过程的劳动关系方面着手，阐述了如何保证劳动控制效率的一系列管理原则。他关于控制幅度、管理层级、分工协调等问题的论述，引发了此后一些管理学者对相关劳动控制问题的更加深入的探讨。

来自社会学方面的系统研究，大致上也是在这一时期开始的。早在1893年出版的《社会分工论》中，^②社会学家涂尔干（Émile Durkheim）就详细论述了劳动分工与集体意识的关系，分析了分工形成的社会根源及分工的社会功能，并且关注了分工所导致的社会生活各个领域的专业化趋势，探讨了分工对社会秩序的冲击及其可能的解决办法。同一时期，韦伯（Max Weber）以他关于支配（domination）^③的合法性（legitimacy）问题的探讨以及科层制（bureaucracy）理论的阐述，分析了现代社会中工业组织管理走向“理性化”的趋向及其对提高效率的影响。马克思对资本主义工厂的劳动控制则持另一种截然不同的观点。他在《资本论》中指出，资本家因其拥有资本而成为工厂的主人，他们通过购买劳动力这种特殊商品，将工人变成能产生剩余价值的劳动工具。^④由于资本家几乎是尽最大可能地提高劳动强度，以便获取尽可能高的利润，因此资本主义工厂的劳动控制是一种不人道的专制管理。

这三位社会学大师对于劳动问题的早期研究，从不同视角

① 法约尔，1982，《工业管理与一般管理》，周安华等译，中国社会科学出版社。

② 涂尔干，2000，《社会分工论》，渠东译，生活·读书·新知三联书店。

③ 与“control”语义相近，也可译为“控制”。

④ 马克思，1983，《资本论》，中国社会科学出版社。

把生产劳动过程与人类社会生活密切地联系起来，对后来的工业社会学和组织行为学研究产生了重要的影响。

无论在何种社会制度中，无论基于何种意识形态考虑，工厂制度都必然要寻求控制的有效性。在韦伯以来的社会学研究中，这就涉及“支配”的“合法性”问题。为了获得控制有效性的可靠基础，被控制者对控制方式的回应成为控制者必须关注并有所反馈的控制效果信号。为此，本章将就劳动控制的手段及工人对劳动控制的回应这两种因素对于工厂秩序的影响，对资本主义的工厂制度、社会主义的工厂制度、市场转型期的国企制度进行必要的文献回顾。在此基础上，提出本研究所要关注和深入探讨的问题，以便为分析当前中国国有企业的工厂制度特征以及制度走向提供一个实证性的理论框架。

一 资本主义的工厂制度

关于“控制”合法性问题的系统研究起始于韦伯。韦伯把处于社会关系中的行动者所具有的左右他人行为的能力称为权力（power），而把排除了暴力控制的权力即权威（authority）视为合法性支配的基础。主张价值中立性（value neutrality）的韦伯，把所有能导致稳定社会秩序的成功支配都称作是具有合法性的支配。他把合法性支配的基础分为理性的、传统的以及卡里斯马（charismatic）这样三种权威，在此基础上，分别可以形成法理型支配、传统型支配、卡里斯马型支配三种支配类型。

韦伯肯定资本主义制度的合理性，并认为工业生产对效率的要求，导致组织控制过程走向“理性化”。这就使以往传统社会中那种以传统规范为基础的传统型权威和以个人魅力为基础的卡里斯马型权威，被一种非人格的理性化的权威所取代。

韦伯把对科层制的分析与权力及支配合法性相联系，阐述了现代社会组织中科层制运作的理想状态。在他看来，由于科

层制的运作注重功能衔接，注重形式合理，注重技术效率，具有普遍主义精神，因此这种体现了法理型权威的理想状态的科层制，包含了在组织中实施合法性支配的最佳策略。

但在马克思与恩格斯眼里，由于在资本主义劳动中所存在的剥削与压迫，受到欺压的工人中存在着对资本家乃至对劳动工具的怨恨。力图驱使工人尽量提高工作效率的劳动控制措施，必将使劳动管理过程中充斥着工人与资本家的对抗与冲突。如果联系韦伯的概念来表述，那就是：建立在资本专制和劳动异化基础上的资本主义工厂，由于缺乏能获得工人认可的法理型权威，因此将难以形成具有足够合法性的稳定的工厂秩序。

在马克思和恩格斯看来，工人之所以听命于资本家，是因为他们没有其他选择，向资本家出卖劳动力是他们维生的手段。也正因为如此，对资本主义生产方式持批判立场的马克思，从不像热情讴歌资本主义制度的韦伯那样，去讨论资本主义工厂劳动控制的合法性基础和控制策略问题，而是宁可朦胧地展望未来，描绘共产主义社会的自由劳动和工人解放。

时至今日，恩格斯所描述的那种“魔鬼式”工厂在多数资本主义国家已很少见，但对于工人的各种控制仍然充斥于劳动过程，以尽最大可能为投资者增加经济收益为目标的劳动体制仍在世界各国的工厂中运作。但是，经济的增长、政治的角力、社会的变迁，也使资本主义的劳动管理体制不断地发生着变化。

在对资本主义工厂制度的研究中，美国经济学家 Harry Braverman 和社会学家 Michael Burawoy 的相关观点值得特别关注。

Braverman (1974) 认为，工人之所以会逐渐适应资本主义生产方式，主要并非由于受外在的操纵或诱骗，而是由于社会经济条件和力量。他指出，以机械化、装配线等为代表的资本主义生产方式，大大降低了对工人手艺的依赖，使复杂产品也只需依靠不同环节的简单劳动。正因如此，资本主义生产方

式征服并破坏了所有其他劳动组织形式，为自己制造了取之不尽的廉价后备劳动力，从而使工人在别无其他选择之下，只能逐步屈服于它。^①

但工人并未因此任由资本家摆布，而是努力组织起来为自己的利益进行经济抗争。Braverman 指出，20 世纪 30 年代的经济大萧条与工人阶级的巨大反抗浪潮，使美国各基本工业部门的工人都成立了工会。而这些事件的相继发生，“使得工厂突然显示出它并非是根据韦伯模式组成的科层组织体系，也不是 Elton Mayo 所阐明的那种非正式群体关系，^②确切地说是一个权力体系，一个阶级对抗体系”。^③

Braverman 指出，为减少工人的不满，缓解资本主义制度所必然带来的贫困和不安定的冲击，国家需要就社会福利问题出面干预。而关于应该采取的福利措施的规模、范围和由谁来主持等问题的公开辩论，使劳动者也被卷入进去，这就将工人的抗争引导到经济方面，客观上提供了革命运动的替代品。^④

Braverman 上述关于资本主义工厂制度的描述对于劳动控制研究的启发在于：①指出了资本通过机械化、自动化等手段将劳动过程中的劳动技术简单化，消除工人因其手艺而掌控劳动过程的可能，从而使管理者获得全面掌控劳动过程的主动权。

① Braverman, Harry. 1974. *Labor and Monopoly Capital*. New York: Monthly Review Press, pp. 146 - 149.

② Elton Mayo, 曾于 1924 ~ 1932 年主持美国西方电气公司霍桑工厂的劳动效率问题研究。他在研究中发现，工厂中工人之间的非正式群体关系，对工作效率有着重要的影响；而管理者与工人间的良好人际关系，也有助于工人工作效率的提高。在此研究基础上，他提出了“人群关系理论”。

③ Braverman, Harry. 1974. *Labor and Monopoly Capital*. New York: Monthly Review Press, p. 145.

④ Braverman, Harry. 1974. *Labor and Monopoly Capital*. New York: Monthly Review Press, p. 286.

②指出了资本主义的国家干预化解了劳资间的阶级矛盾，使工厂中的劳资对抗表现为对于直接经济利益的制度性讨价还价。

Burawoy (1979) 在讨论资本主义工厂制度时认为，马克思所抨击的专制劳动体制是资本主义早期历史的特例，因此他对资本主义工厂的劳动过程的分析，只注意到了强制 (coercion) 这一个方面，却没有谈及认同 (consent) 的形成。随着时间的流逝，工人阶级的斗争取得了成果，工厂控制需要工人在劳动过程中与资本家的某种合作。这就使当代资本主义工厂的劳动控制除了强制以外，还必须有符合工人意愿的认同。^①

Burawoy 指出，由于资本主义生产中，利润的增加往往与投资的增加、新技术的采用、市场的销售相联系，同时工资制度又模糊了必要劳动时间和剩余劳动时间，使得资本主义的劳动过程中，出现了剩余价值的掩盖 (obscuring)。许多工人和资本家都不认为利润来源于工人的劳动，他们认为利润来自对投资的回报，或是来自市场的开拓。Burawoy 认为，“工人和资本家对于利润理论理解的这种趋同性表明，在发达资本主义制度下，工人和资本家的利益正趋向一致，而不是加剧分歧”。^② 由于工人越来越多地将他们未来的收入水平与雇主的企业发展状况联系在一起，对工厂劳动控制的认同可能性也逐渐加强了。

在考察了工厂中有关劳动控制的手段之后，Burawoy 指出了导致工人对资本主义工厂制度自愿性顺从 (voluntary servitude) 的三个因素，包括：第一，以工人的“产出” (making out) 游戏为代表的劳资默契式车间文化；第二，以职业等级划分、工作职位流动为特征的内部劳动力市场的建立；第三，以具有法

① Burawoy, Michael. 1979. *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press, p. 27.

② Burawoy, Michael. 1979. *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press, p. 29.