

# 生产政治理论及其争论

## ——企业管理权力与工人权利研究综述

■ 汪仕凯

[内容提要]生产政治指涉的是企业内部管理权力与工人权利之间的不同关系的经验过程,管理权力与工人权利之间的关系一旦结构化而定型,就形成了一定的生产政体,即生产领域中的政治和意识形态机构。社会主义市场经济发展过程中的企业变革是一个深刻的制度变迁过程,这就意味着中国具有丰富多样的实践经验,依托发轫于西方的生产政治理论和各自不同的经验观察,海内外学者围绕生产政体模式和生产政治的经验过程展开了一场持续的对话,这不仅意味着对中国经验认识的深入,而且意味着生产政治理论发展的契机。

[关键词]生产政治 生产政体 管理权力 工人权利

Abstract : Production politics denotes the various dynamic relations between the managerial power and the rights of labor inside an enterprise. Once the relationship between the managerial power and the rights of labor is structured , it will give rise to a production polity , i.e. , a form of political and ideological institution in the production area. Transformation of enterprises in the development of socialist market economy has proved to be a profound institutional change. Drawn on the rich practical experiences from China and equipped with the theory of production politics and various observations from the west , Chinese and overseas scholars have engaged themselves in an ongoing dialogue centering around models and experiences of production politics. This will bring about not only deeper insights into China's experiences , but also a spur for the development of the theory of production politics itself.

Keywords : production politics , production polity , managerial power , labor rights

生产政治指涉的是企业内部管理权力与工人权利之间的不同关系的经验过程,管理权力与工人权利之间的关系一旦结构化而定型,就形成了一定的生产政体,即生产领域中的政治和意识形态机构。可以说,无论是生产政体模式还是生产政

治的经验过程,都是企业对现代化变迁的反应。在市场化迅速发展和大步跨进全球化浪潮的中国,在其成为世界工厂的同时其生产领域也发生着复杂的变化。就本文关心的主题而论,一方面是生产政体的重构,另一方面是生产政治经验过程的多

样化。这种状况正是理论研究的宝藏,无疑会受到海内外理论界的青睐,近二十年来不同的学者之间进行着一场持续的对话,依托生产政治的一般理论和不同的经验观察,有关生产政体模式和生产政治经验过程的研究不断涌现,本文试图精要地展现这个尚未完结的过程。

## 一、生产政治理论

生产政治理论是由享有世界声誉的美国社会学家迈克尔·布洛维系统地提出的,他认为:“生产领域也有自己的上层建筑,刚开始我把它称作‘内部国家’,后来我称之为‘生产的政治和意识形态机构’,或者更宽泛地称之为‘生产政体’。劳动过程的意识形态效果的确存在,但也存在着规训劳动过程和形塑了一种生产的政治的独特的机构。”在生产政治理论中,强制、同意、专制和霸权是核心概念。强制是指工人虽然对工作不满,但是除了在工厂出卖自己的劳动力以外别无选择。同意是指工人在未来可能获得的物质报酬和缓解工作中的乏味、繁重的刺激下,对管理支配的自发性同意。强制与同意都是企业控制工人的手段,任何生产政体都是强制与同意的结合,当强制主导时就是专制政体,当同意主导时就是霸权政体。

布洛维是将马克思上层建筑的理论运用在经济基础之内,把生产过程置于企业内部政治分析的中心位置,国家作为外界因素一般不直接介入具体的生产政治过程,而只能通过影响生产政体来影响工人阶级,具体而言就是国家在生产政体的发展过程中处于中心位置,正是在国家的干涉之下,资本主义国家企业的生产政体经历了一个专制政体、霸权政体和霸权专制政体的依次发展过程。国家力量的介入本身也是与资本和劳动的需求相一致:大规模的资本需要稳定的劳动力市场,对阶级矛盾实现制度化的控制,并在生产过剩

条件下开发工人阶级的消费能力;劳动者需要一个最低收入的保障体系,缓解循环产生的经济危机对工人阶级产生的冲击。国家力量的介入造成了两个结果,正是这两个结果使得专制政体发展成为霸权政体,并使后者区别于前者:首先,发达资本主义的工人拥有谋生的替代性资源,特别是由福利国家提供的最低社会保障。这意味着,工人既然不那么容易被专制打垮,那么管理者就必须采纳霸权策略以获得工人的合作。其次,管理者实施专制控制时受到了有法律效力的规则的制约,包括:工会的认可、必须的集体谈判、对劳动时间长短的限制以及健康和安全问题等等。国家在调节劳资关系和提供福利这两个方面的扩张,在不同的资本主义国家采取不同的形式,因而霸权政体的具体形式也就不同。里根时代生产政体又有了新的发展,这就是既保留了早期的强制模式,又采取了霸权形式的霸权专制政体。霸权专制政体的形成是国家在两个方面撤退造成的后果:一方面缩减福利和在生产领域之外的最低生活保障,一方面放松对管理的专制倾向的约束。工人虽然不会遭到任意解雇,但是却会因合法裁员而失去工作;工人可以罢工,但是要冒丢掉自己职位的风险;工人可以组织起来,但是其工会不会得到承认。在霸权专制政体下,霸权不是使资本向劳动让步,而是反方向运作,迫使劳动为了保有工作而向资本让步。罢工的衰退和工会会员的减少,标志着霸权专制成为不可挑战的资本规则。

布洛维在运用其生产政治理论分析东欧社会主义国家企业的生产政体时,强调了两点不同:一是把东欧社会主义国家的生产体制定义为“官僚体制”,因为在计划经济体制下,国家不可阻挡地介入企业的生产过程并发挥着直接的深刻的影响,企业中的政治机构本身就是国家政权的构成部分,所以企业管理层在工会的辅助下,依靠掌握的稀缺性资源实现对工人的强制,这就形成了官

僚专制政体。二是市场的引入而非国家的扩张带来了官僚专制政体向官僚霸权政体的变化，因为市场一方面为工人提供了获得资源的另一条渠道，另一方面企业失去了计划经济体制下分配资源的特权，就只能借助于计件工资制、奖励制刺激工人的生产兴趣和对生产政体的认同。从官僚专制政体向官僚霸权政体的变迁过程，是置于一个更为广阔的社会变迁过程之中的，这就是从国家社会主义向资本主义转变的过程，对于企业内部政治而言，转变的核心是从通过意识形态制造合法化让位于构建霸权体制。布洛维言道：“资本主义正相反，它受到了积累的灵活形式和剥削的隐蔽性的庇护，因而合法化相对于霸权——各阶级物质利益在统治阶级的总体利益下的调和——来说是第二位的。霸权的力量在于将异议引导进边缘的斗争，而不是指向核心，将异议引导进妥协性的斗争而不是原则性的斗争。霸权或许会被对合法性的反复无常的信任增强，但是却不依赖于此。它依赖于生产、学校、家庭等领域组织同意的实践。”

生产政体的理论价值在于，从国家领域之外寻找到了塑造工人阶级政治的政治结构即“内部国家”或曰“生产政体”，由此布洛维将生产过程置于工人阶级政治分析的中心，从而能够直接和微观揭示企业中的管理权力与工人权利之间的经验过程，与此同时国家因素便成为一种宏观背景而间接地发挥作用。其实，作为宏观背景而存在的国家，其作用非同小可，这正是生产政治理论的逻辑中彰显的重要的理论问题：任何生产政体都是不同程度的国家力量与市场力量结合在一起的产物，资本主义国家企业的专制政体是国家力量缺位而由市场力量支配的结果，传统社会主义国家企业的官僚专制政体是市场力量缺位而由国家力量支配的结果，霸权政体则是国家力量与市场力量双重制约的结果。

社会主义市场经济的发展是一个渐近的过程，在此过程中必然会发生企业生产政体的重构。为了适应市场经济的发展，国家同样经历着转型，这种转型具体到生产政治过程则是国家开始从企业具体管理活动中撤退，不断调试自己的行为以期建立其与企业、市场的新型关系。于是在生产政体重构过程中国家力量具有不确定性，这种不确定性与日益强大的市场力量之间的碰撞，使得中国企业的生产政体中的组织和这些组织运行的规则并未结构化成一种协商性秩序。也正因为如此，在中国企业内部的生产政体以及生产政治的经验过程问题上，海内外学者见解之分歧不同一般。

## 二、生产政体 在国家与市场之间

改革开放之前中国企业中的生产政体是怎样的？改革开放之后，特别是市场化改革之后，中国企业中的生产政体发生了怎样的变化？不同的学者基于不同的经验提出了不同的生产政体模式。

美国社会学家安德鲁·沃尔德的研究颇具影响，他提出了新传统主义的解释模式。“新传统主义模式的核心论点在于：自从共产党政权建立的那一天起，政治上的忠诚就得以职务提升、特殊供应等方式进行的有系统的奖励，这样的分配手段只有共产党社会的官员才能掌握。”这就是说，“党缔造的一套制度将个人的政治积极性和忠诚从他们所属的社会阶级集团那里吸引开来。党一方面将少数效忠于其基层组织的人吸收到它的关系网中去，另一方面又默许各种各样实用性私人关系的存在，哪怕是这些关系已经几近于腐化。”共产党为了进行现实的政治控制而设计的组织结构，在实际运转过程中产生了两个后果，一是制度性的依附，一是独特的政治效忠关系的风行。

制度性的依附是在政治与经济相结合基础

上,依托于党的组织和干部而形成的。它首先表现在工人对企业的社会和经济依附,相较于世界上其他地区的现代工人阶级,共产党国家的工人依附于企业的程度非常高。在计划经济中,工人除了工作于其中的企业没有获得物质资源的其他渠道。“国营企业不仅提供全部的健康保险和退休金,并且还通过自己的医疗设施或是附设医院来提供直接的医疗服务。另外,企业还是职工住房的主要来源。企业还为职工提供贷款、经济辅助、托儿所、食堂,有时甚至是教育。企业也是某些消费品的重要提供者。没有受雇于国营企业的人无权享受这多种多样的福利……企业在共产党社会的环境里还行使某些社会政治功能,这里仅仅提及最常见的几项:例如发放旅行许可、批准调换工作、为亲戚或配偶申请当地的居住户口等等,企业也能为了住房,改进医疗保健服务,减轻罪犯刑期等等事务而与政府部门打交道。”与此相结合的是工人对工厂领导在政治上的依附,这表现在工人不可能采取集体行动来抵制企业管理者的意志,企业管理者同样具有压制工人集体行动的手段,并按照自己的意向来组织工人的政治活动。介于企业领导与工人之间的车间领导者同样分享着广泛的权力,这些权力直接制约着工人的生活,于是制度性的依附更进一步发展为工人对车间直接领导者的个人依附,其结果是“共产党社会的工厂中车间一级领导所享有的权力在相当高的程度上将工业中的权力个人化了”。

制度性依附中党政干部享有的广泛权力,制造了一种特殊的政治忠诚关系。为了对工厂进行控制,工厂党政领导大力发展同少数效忠于他们的“工人基本群众”之间的固定关系,以此来诱导工人都积极紧跟领导,概括来讲就是有原则的任人唯亲。“根据对党的忠诚以及为党和领导做的服务与贡献,党优先奖励、提拔某些人。由此产生的关系就其结构而言在客观上是施恩回报性的。也

就是说,这类关系在领导与下属之间垂直地形成,它们具有相对稳定性,上下双方各自从中交换好处。上级领导与他们的基本群众之间的私人忠诚和感情在这种情况下自然会发生,并且同他们对党和国家的忠诚交织混淆在一起。”这正是沃尔德所言的新传统主义,它是两类因素的混合物:一是列宁式政党要求的意识形态信仰和非个人化的忠诚,也就是对党和国家的忠诚;一是对家长式统治的个人忠诚。这种特殊的政治忠诚关系不是外在于正式组织体系的,而是从常规的组织运作和党的领导方式中产生的,因为工人对党政干部的忠诚的基础是其在组织结构中握有权力,故而可以认为特殊的政治忠诚关系恰是正式组织结构运作的一个意外后果。

对家长式统治的个人忠诚反映的是实用性的私人关系,是权力对实用性的私人关系而非工人政治品质的回馈,因而构成了工人对党和国家忠诚的侵蚀。在沃尔德看来,统治的个人化在一定意义上说明共产党社会中的动员体制和正统意识形态的式微。但是其不可忽视的客观后果却是社会稳定,因为与正式组织网络相平行的实用性的私人关系鼓励了工人通过此种方式来实现自己的利益,也就将工人从国家制度界定的政治领域中排除了出去。“这张由个人忠诚、相互关照、物质利益组成的复杂的大网,在社会中导致了长期稳定的对政权的默认与积极合作,这是任何程度的政治恐怖、政治高压、政治教育所不可企及的。”

共产党并非没有清醒地认识到这一点,毛泽东及其追随者试图通过一方面弱化理性化的工业制度,另一方面强化正统的意识形态来阻止此种趋势,然而成效不大。所以沃尔德强调组织结构中的任人唯亲因素并不会随着工业化的进程而消失。<sup>①</sup>20世纪80年代开始的国有企业改革开始改变企业中的新传统主义,首先是企业资源获取渠道的出现,冲击了工人的组织化依附,其次是党组



织在企业权力结构中被边缘化，政治意识形态在塑造企业内部政治忠诚上的作用几近于无；最后厂长和经理却拥有专断的权力，在资源分配上享有越来越大的特权，造成了工人与干部之间的更大的不平等，工人的怨恨在不断积累却难以得到企业内部相应机制的舒缓，于是国家政治领域不可避免地出现了工人抗争。<sup>⑫</sup>尽管沃尔德把严重的后果归咎于国家改革战略的失策，但是不可否认的是制度化依附的松动乃至萎缩、有原则的任人唯亲的老化、对国家的政治忠诚与对权力者个人的政治忠诚的分离，都表明了新传统主义的生产政体正在进行重组。90年代国有企业的深化改革在实践中诠释了这一点，不少学者从理论上也做出了相应的总结。

李静君的研究发现，当前国有企业存在两种生产政体：新传统主义和无组织的专制政体。在垄断性部门的国有企业中，企业仍然具有提供高工资的能力，国家的干预依然有效，党组织和工会组织及其制度发挥了较好的作用，新传统主义的生产政体得到了延续。巴里·诺顿的研究支持了这一见解，在那些大规模的、资本密集且技术复杂型的成功企业中，企业既有能力保持单位体制的利益供给和低劳动流动，而且其利益也在于此，党和国家不会放弃对此类企业的政治控制。<sup>⑬</sup>但是主流的生产政体还是无组织的专制政体，广泛存在于国有中小型企业和非国有企业之中。特别是在私营、外资和劳动密集型企业中，其无组织的专制政体较之国有企业更加完备，党组织和工会组织不过是摆设，资本与地方政府官员的共谋是如此的广泛和有力量，农民工在严酷的压迫之下难以发展他们与资本进行集体谈判的力量。

从新传统主义生产政体转变为无组织的专制政体，是企业制度变迁的结果。“制度的非连续性消解了很多国有企业维持父爱主义的关键的分配能力，撤销了对经理支配权力的约束，通过制造分

化和冲突而非新传统主义下的方式使得工人阶级碎片化。除了战略性的、垄断性的或者技术密集型企业之外，市场化拆解了旧的单位社会主义模式，与此同时一种新的无组织化的专制主义出现了。无组织的专制主义是用来描述当组织国家社会主义的内在机制开始解体时的制度后果的一个分析视角。‘无组织’是指改革措施的不协调，导致了各个集团之间利益协商的缺乏，这就为专制生产政体提供了制度环境。‘专制主义’指涉劳动—管理者关系的三个方面：劳动为了生存而制度性的依附于工作、被迫接受的控制劳动的强制模式和工人对此种控制违反其物质利益、道德感知的集体理解。”<sup>⑭</sup>这段集中阐述无组织的专制政体的文字有着三重重要的内容：首先，国有企业改革从表面上提供了从市场获得资源的另一渠道，然而长期生活于单位体制中的工人只有那些有着市场竞争能力的才可以运用此渠道，一般的工人因为没有市场竞争优势则只能留在原企业中。不幸的是，国家已经不再担当其原来的提供就业保障、充足的生活资源、用较高的政治和社会地位换取政治忠诚的垄断性分配者角色，而是通过国家法律重新赋予工人社会保障，来缓解工人对于特定企业的依附，但是这些用以保障工人基本生活的社会政策未能兑现。于是尖锐的事实是，国家新的制度性安全网络失败和旧的企业父爱主义的取消，使工人陷入了新旧制度调整的裂缝之中，工人为了生计不得不严重地依附于工作。其次，为了市场效率企业权力结构重组，在党组织和工会组织边缘化的基础上实现企业自主性的提高，就意味着企业经理不受约束的支配权力，特别是经理有权开除工人而从大量的农民工中招募临时工。面对这种专制权力，边缘化的党组织和工会没有能力也不愿维护工人的利益，国家又不允许工人组织独立的工会进行抗争，缺乏市场能力的工人除了服从于企业经理的专制权力别无选择。最后，企业中无

组织的专制政体出现的根源在于不协调的改革政策,它无法为国有企业中工作提供切实可得的替代性选择。“除非国家通过保障立法从而能够有效地提供独立于工作的生存手段,除非劳动立法能够强制实施保障集体谈判权和工会的自主性,过渡到霸权生产政体的过程将会被阻碍。企业内部的权力平衡将仍然有利于经理,因为经理可以利用改革无组织化的后果。”<sup>⑮</sup>同样是引进市场的力量,但是中国国有企业生产政体的变迁过程与布洛维揭示的东欧社会主义国家国有企业生产政体的变迁过程并不相同,这说明不同程度的国家力量与市场力量的结合是决定生产政体类型的关键因素。

无组织的专制政体是改革时期国家政策贯彻乏力、国家力量制约市场力量不充分的结果,因而是一种过渡性质的企业生产政体。但是,无组织的专制政体造成的社会后果则不一定是过渡性质的,建立在长期生活于国家社会主义中的共同生活经历和生活机会基础上的工人阶级的团结,被不可避免地破坏了,新传统主义模式中积极分子和非积极分子的政治划分,被以性别、地域、市场能力、职业地位为分割线的社会区别所取代。这种变化在反映了社会性增长的同时,也说明了国家性的衰退;工人阶级力量的贫弱和地位的下降恰是国家所致,工人阶级的脆弱地位与党组织、工会组织在企业内部权力结构中的边缘地位是相一致的,但是此种状况又同共产党和国家政权一再强调的其与工人阶级之间的本质性联系形成鲜明反差。现实的复杂性彰显了无组织的专制政体理论模式在解释中国经验时取得的成功和面临的挑战,一方面它指出了共产党及国家政权与工人阶级之间当下关系的紧张性,另一方面它却无法同共产党及国家政权与工人阶级之间的历史关系相协调,也就是无法与政治合法性的论证相协调。

如果说李静君对生产政体变迁的研究受制于

历史与现实的断裂而带有理论解释上的局限性的话,那么潘毅和任焰以农民工为研究对象而从事的理论创造则令人耳目一新。潘毅和任焰认为,当中国快速融入全球化进程而成为世界工厂之时,在东部沿海的非国有企业中形成了一种“宿舍劳动体制”。“我们将当代中国工厂大量使用外来农民工,并利用工厂宿舍对工人进行暂时性安置,以此承担劳动力日常再生产的用工形态概念化为‘宿舍劳动体制’(dormitory labour regime)。”<sup>⑯</sup>宿舍劳动体制规范的不是纯粹的工人日常生活的空间,而是产品的生产空间与劳动力的再生产空间合二为一,因为“事实上,工作和生活领域中的权力关系,不可能在二者相互分离中得到理解”。<sup>⑰</sup>不言而喻,宿舍劳动体制的这种特征意味着其实质功能在于使资本的管理权力越过产品的生产过程而渗透并控制劳动力的日常生活,通过对工作日和劳动时间的随意延长及灵活控制方式来更好地为资本剥削服务。然而,宿舍劳动体制的形成却非资本一厢情愿的结果,必须将其置于中国快速融入全球化进程的背景之下才能深刻地展现宿舍劳动体制所蕴含的政治经济学内涵,而这正是潘毅等人研究的创见所在。

宿舍劳动体制是社会主义市场经济萎缩并为市场经济所取代的背景下,跨国劳动过程与社会主义遗产系统性结合的生成物,是全球资本的经济逻辑与中国特定制度的政治逻辑共同作用下产生的一种独特而具体的空间政治。<sup>⑱</sup>众所周知,作为后发展国家,中国的现代化需要大量的资本投入,与此同时中国农村存在充足的富余劳动力,将两者连接起来的机制是简单而有效的,这就是利用中国廉价的农村劳动力来吸引全球资本。问题在于当农民工大量涌入城市从而与资本结合在一起时,怎样维持劳动力的廉价成本呢?这就需要户籍制度引入分析。户籍制度制造的城乡分割使得农民工虽然进入了现代化的生产过程,在结构

上成为了新的工人阶级，但是他们无法获得城市居民的资格从而也就不可能享有城市居民的相应权益，在这种制度条件下的农民工只能是高度流动性的。与此相适应的制度安排就是由企业来建造集体宿舍或者从地方政府手中租用集体宿舍从而为农民工提供暂时性的居住场所。“企业为其雇员提供宿舍并不是为了建立一支对企业忠诚或者技术熟练的劳动力队伍，而是主要为了可以确保短期地、临时性地、大规模地对跨地区流动的廉价而年轻的外来工加以使用，并将其工作日的劳动产出最大化。”<sup>①9</sup>通过宿舍劳动体制将大量的农民工固定在一定的时间与空间中，在资本权力的全面控制下实现资本与劳动力的结合，其背后存在着连接在一起发挥作用的三重机制，从而使其具有其他类型的生产政体无法比拟的优越性：首先是管理权力对工人日常生活的全面渗透实现了生产过程与劳动力再生产的统合；其次是实现了农民工高流动性与充足的后备劳动力之间的有效衔接，从而保证了在劳动力长期雇佣机制缺失的情况下劳动力的充分供给；最后是阻止了工人自身集体组织的产生，限制了工人集体谈判从而提高劳动收入、改善劳动条件的能力，因此将劳动力的成本维持在较低水平上，并且具有生产效能高的特点。要言之，在资本的经济逻辑和国家制度的政治逻辑背后存在着内在的一致性，这就是保证资本充分有效利用廉价劳动力的同时拒绝承担劳动力再生产的成本，从而维持劳动力的廉价水平。

值得注意的是，在资本全球化运动和跨国劳动过程的背景下产生的宿舍劳动体制，因企业在全世界生产链条上所处位置的不同而有着不同的类型，对于更为直接地进入世界市场因而接受了跨国公司制定的企业行为规范的企业来说，其宿舍劳动体制受制于国际资本的理性逻辑从而比较现代，管理权力的行使比较规范，工人的权益能够得到保障。<sup>②0</sup>同样重要的是，企业行为规范对宿舍劳

动体制的影响是有限度的，“生产成本和精益生产上的激烈的全球化竞争构成了反对企业行为规范实施的结构性力量，导致跨国公司对企业行为规范的实践采取虚伪的立场”<sup>②1</sup>其结果只能是一旦与资本的利润相抵牾，工人权益就被侵犯，企业行为规范就得蒙羞。企业行为规范在生产过程中的实施越来越有形式化的倾向，并陷入错综复杂的困境之中。<sup>②2</sup>由此可见，跨国公司所推行的企业行为规范，作为一种外生的制度规范，并不能取得与宿舍劳动体制相契合的内在一致性。

事实上，宿舍劳动体制是一把“双刃剑”，它在竭力为资本服务的同时不断把宿舍劳动体制内在的结构性张力再生产出来。道理很简单，严重的剥削和劳动力的高流动性，自然要求管理权力的强制性，否则生产难以为继，于是企业产生了机会主义倾向，无意于劳动条件的改善和人力资本的投资，资本与劳动力之间不可避免的冲突使得宿舍劳动体制成为了双方争夺的场所。宿舍劳动体制不只是管理权力控制劳动力从而限制工人集体组织产生的政治空间，也是劳动者集体抗争的政治空间，它将直接的利益冲突和对敌人的感知植入工人的生活体验中，进而为劳动者按照亲缘、地缘和性别等要素动员、培养共识和发展抗争策略节约了时间和空间。<sup>②3</sup>工人阶级在社会结构上的生成，有了阶级斗争的实践经验的配合，纵使与阶级有关的话语遭受到了多重力量的扼制，然而农民工作为新兴的工人阶级正在日益自觉，并且有望利用自身所处的微观的抗争空间来实现宏观政治空间的改变。<sup>②4</sup>

总结来看，无论是毛泽东时代的“新传统主义模式”，还是后国有企业中的“无组织的专制模式”，抑或是跨国劳动过程中的“宿舍劳动体制”，都是国家力量与市场力量不同程度结合的基础上企业内部资本管理权力与劳动者权利关系的结构化的结果。行之有效的生产政体的奥妙在于强制



与说服的结合,但是就当前中国自身的经验来看,在“无组织的专制”和“宿舍劳动体制”中的结构性张力是明显的且日趋紧张,因为它们非但没能将阶级冲突体制化,反而将其激化到体制外。从形式上看这自然是制度安排的缺失所致,但根本的原因在于国家力量缺位,特别是地方政府忽视工人权益,而要扭转这种状况的关键则取决于工人的抗争。未来生产政体的成熟,当以能够缓解制度外的工人抗争的制度渠道的出现为标志。

### 三、生产政治经验过程的争论： 权力、权利与行动

无论何种生产政体模式都关涉两个方面的内容,一方面是企业管理权力的静态分配结构,另一方面是企业管理权力与工人权利之间的动态关系结构。这种动态关系结构具体就表现为生产政治的经验过程,甚至可以说动态关系结构才是生产政体的实质内容所在。中国的社会转型尚在进行,企业中的生产政体也远非成熟,因此具体地考察生产政治的经验过程,对于理解生产政体的现状和分析生产政治的变迁趋势十分必要。就笔者阅读的研究文献来分析,生产政治经验过程的研究着力于考察以下问题:在生产政体构建的政治空间中管理权力与工人权利之间是一种怎样的关系结构?这种关系结构形成以及出现差异的原因何在?在管理权力与工人权利的关系结构的制约下发生着怎样的工人行动?在这些问题上,海内外学者展开了广泛的讨论。

从前文对生产政体的讨论来分析,无论在何种生产政体之下,企业生产政治中管理者的权力与工人的权利都是一种不平衡的关系,但是管理者权力与工人权利之间的关系结构,在单位制的国有企业中和在现代企业中存在着极大的差异,这是制度变革的结果。改革带来的制度变迁深刻

地影响了企业内部既有的政治关系,造成了管理者权力与工人权利之间的严重失衡,集中表现为工人行动的有限空间被极大程度地压制以致扭曲,工人处在管理者权力的专断支配之下,工人的合法权利和利益往往受到严重损害。众多的学者所提供的经验事实支持着这个判断。

长期以来劳工政治研究中存在这样一种观点:华人社会的劳资关系由于受到儒家思想的浸染相对而言比较和谐。陈佩华的研究得出了针锋相对的结论,华人社会企业中的管理实践是权威主义和惩罚性的。尽管存在很多变量影响着管理过程中权威主义和惩罚性的程度,但是所有的管理体制(management regimes)都与良善的儒家主义的劳资关系的观念相反。<sup>⑤</sup>中国企业中的管理实践严重依赖于制度化的强制纪律的使用,延长劳动时间、限制上厕所、罚款、扣发工资和体罚等控制手段密集的使用,以达到迫使工人顺从进而最大限度榨取劳动力的目的,工作场所的这些控制手段是任何有关“中国资本主义本质”讨论不可或缺的部分。陈佩华的研究进一步发现,严格的劳动纪律随着企业所有制性质、规模大小和依赖出口的程度不同而有所不同,在所有制性质上,合资企业特别是华侨管理的合资企业,其典型的惩罚措施是罚款、强制加班和限制上厕所,国有和集体企业则与此种严酷的管理相反,乡镇企业则居中流。就企业规模而言,小型企业并不具备系统化的控制手段,而大型企业因其关注高生产率,所以其控制手段不是人身或物质的惩罚,而是限制上厕所的时间和延长工作时间。从依赖出口的程度来看,产品越是依赖于出口的企业,为了保持稳定和有效的生产就必须确保最小的职工流动率,因此其惩罚性措施是扣发工资。<sup>⑥</sup>

企业内部的管理权力与工人权利之间的关系因受企业所有制的影响而表现出一定程度的差异,尤其是在国有企业与私营企业之间存在分野,



这得到了很多研究者的支持。苏黛瑞如是解释道：不同的管理者受制于经济或是政治的不同动机，故而在处理管理权力与工人权利之间关系时便有所不同。远离国家监控的私用企业中管理者，受制于吸引外资的地方政府官员，都把经济目标置于保持秩序之上；而负责城市就业的劳动管理部门仍然视保持社会秩序享有更大的优先性；国有企业的管理者则需要力图维持政治目标与经济目标之间的平衡。<sup>②7</sup>

但是赵明华和西奥·尼克尔斯对中国国有企业的研究则发现，在生产过程中工人几乎完全处在管理者权力的支配之下。强烈的利润动机诱使管理层采取了延长工作时间、全负荷工作法、提高工作定额、加速机器运转、减少生产线的人员配备、开展劳动竞赛、严格控制出勤率等控制手段构成了系统化的生产制度，塑造了高度强化的劳动过程。这不仅意味着劳动遭受了严重的剥削，权利遭受严重的损害，而且意味着国有企业内部党组织、工会、工人、管理层之间关系的重构，国企工人已经不再能依靠党组织和工会，只能屈从于管理层制定的明显不利于自己的制度。<sup>②8</sup>赵明华和西奥·尼克尔斯的意图很明显，就是为了证明国有企业在市场经济中已然不能保持“新传统主义”风格，悠闲的工作和丰厚的福利已经与国企工人无缘。深层次的意味则是，国企的生产过程尚且如此，况私营企业者乎？这种潜在的意味得到了陈佩华的研究的支持，她指出中国非公有制企业中的工人不仅没有分享到应得的经济成果，而且越来越多的工人的基本劳动权利被严重侵犯，主要表现为对农民工的严重歧视、对劳动的强制性束缚、只能维持生存或低于维持生存的工资、恐吓、身体暴力、体罚以及控制生理功能等。<sup>②9</sup>

学界就企业所有制是否是造成生产政治差异的关键因素形成的争论，促使一些学者另辟蹊径。美国华裔学者李静君的观点是，在市场化改革中

造成工人在权利、利益和身份上的差异越来越显著的因素是性别和公民身份。女性工人和农民工较城市的男性工人而言，缺乏市场能力与机会，在应对国有企业改革时更加脆弱。<sup>③0</sup>在解释生产政治差异时，从企业自身的因素转向工人自身的因素即性别和公民身份，是有相当的价值的，但是李静君把工人的公民身份局限在户籍制度上，试图用户籍制度导致的市场能力与机会来解释工人权利的实际状况，这种分析所能昭示的问题是不深刻的，其解释力也将如同企业所有制的解释力一样，难以避免不同的经验研究的反驳。唐文方新近的一项研究就指出，自上个世纪90年代中期以来农民工的社会与政治力量获得了增长，凭借自身的组织网络、经济发展对劳动力的需要及城市劳动力的短缺等有利因素，农民工增强了其与城市居民、企业主乃至国家的谈判能力，在此过程中改善了其相对地位。<sup>③1</sup>

无论是“企业所有制”还是与“性别和公民身份”相关联的市场能力，都是可以解释生产政治差异的直接因素。但是，如若撇开具体的生产政治差异不论，而直接追问一个一般性的问题“为什么相关法律无法驯服专制的管理权力和保护正当工人权利”的话，那么一个根本性的问题就逐渐浮出水面，这就是造成生产政治差异的直接因素都与国家有着难以拆解的内在联系，要言之，合法的工人权利之所以难以摆脱专制的管理权力的侵害，其根源在于国家赋予工人的权利存在结构性的缺陷。“中国的劳工立法在赋予工人个体涉及合同、工资、工作条件、退休养老金等权利的同时，没有赋予工人有意义的组织、罢工、集体谈判等集体权利。”<sup>③2</sup>市场经济无疑是由资本来主导的，工人的集体权利的行使并不意味着可以改变其在市场经济中不利的结构性位置，然而其积极后果则是不容忽视的：工人在能够组织起来的基础上，一方面利用集体谈判约束企业内部专制的管理权力，另

一方面通过罢工来向国家政权施压,进而迫使国家政权干涉专制的管理权力,因此工人的集体权利是工人抗衡管理权力和国家权力进而捍卫工人的个体权利的基础。陈佩华也指出,劳动权利的贫困状态是工人两项基本权利——自由结社权和集体谈判权——被压制的产物,自由结社权和集体谈判权是工人赖以抵抗强大的支配力量进而维护自身权利的柱石,但是政府鉴于其潜在的政治意义而采取了压制独立的集体劳工政治活动的政策。<sup>③</sup>

工人的集体权利在本质上是一种有目的的集体行动的能力。当工人不能合法地发展这种行动的能力时,面临管理者的专制权力,工人就难有反抗的能力,因此工人的个体权利也就流于形式,变得脆弱、空洞、没有保障,或者经常被漠视,其后果就是阻碍了建立在管理者与工人平等关系基础上的劳动制度的发展。<sup>④</sup>生产政体以及生产政治是多重力量塑造的结果,在当今中国,由于国家力量在塑造生产政体以及生产政治过程中没有发挥其应有的积极作用,因此在缺乏统一且有效的国家制度制约的情况下,企业内部的管理权力与工人权利之间的关系结构就带有很大的随意性与变动性,至此就可以理解为什么企业的生产政体以及经验的生产政治过程会如此的错综复杂了。

工人没有集体权利是否就意味着在生产政治过程中工人处于完全被动的状态呢?令人感兴趣的是,无论管理权力处于何种优势地位,生产政体建构的政治空间中都有工人自主性行动的空间,尽管这个空间是有限的。

在新传统主义模式里,处于组织化依附状态的工人并非是无所作为的,党政干部在行使权力时对积极分子的需要滋生的施恩回报网络,在企业内部政治生活中形成了有原则的任人唯亲的政治形态,这就为工人自主性行动提供了有限的空间。沃尔德把新传统主义中的工人行动概括为两

类:一类是积极的或是竞争的方式,通过这种方式工人们表示自己向党的目标看齐,以便获得政治上的进步;一类是消极的或是自我保护的方式,这样做的工人只求勉强达到党所规定的最低目标,不求政治进步但求避免潜在的政治风险。<sup>⑤</sup>布兰特利·沃马克虽然对新传统主义作为对共产党国家社会结构的解释力有颇多质疑,但是在国有企业内部政治问题上他的见解与沃尔德则有颇多相通之处。沃马克认为国有企业内部政治是“共识政治”(consensus politics):“共识决非意味着一致同意,而是表示挑战的代价高于顺从。没有人愿意自己的利益受损,共识就形成了自己的建立在领导者与职工非均衡关系基础上的特色政治。”<sup>⑥</sup>单位内的人际关系是强盛的,公开的冲突就会导致流言的快速发展进而成为公共话题,消息传播的此种特征使得小范围内的冲突的来龙去脉经过流言而被所有人知晓,因此就一些事情公开谈论就是一个政治行动,于是在单位内部很少发生公开的冲突,而且公开的立场表态也很少见。质言之,“共识政治”以“半顺从”(semi-compliance)为表现形式。但是建立在领导者与工人非均衡基础上的顺从并非意味着工人没有制衡的力量,企业担负的生产任务需要工人的合作才能完成,如若不能取得工人的合作领导者就不能完成其对中央的职责。在这种情形下作为弱者的工人能够居于强势地位,作为强者的领导者可能居于弱势地位,工人的不合作可能间接地导致领导者的被迫离职,但是领导者却不能开除工人。<sup>⑦</sup>

李静君认为市场化改革在绝大多数工人的集体经验中被认定为“对社会主义的背叛”,因此在国有企业制度变迁和生产政体重铸过程中劳动政治的主要形式是集体怠惰(collective inaction),这是一种在生产规则的缝隙中挑战管理者权威的工人行动,其基本表现是冷漠、不合作、公共责任的侵蚀、积极性缺乏、缺勤、投身第二职业、在工作小

组内擅自进行利润再分配和工作场所的低效率等等。<sup>③</sup>李静君进一步认为,与公共领域中工人的抗争、罢工相比,生产政治因其是中国政治经济的特性所致,所以在理解劳动与政权的不断变化的关系时更加具有分析的显著性。集体怠惰是工人对管理者专制权力的非组织化的集体行动式的反抗,然而其存在的范围与时间则是有限的,刘爱玉的研究证实了这一点。刘爱玉认为,集体怠惰不是劳动政治的主流,只是少量工人的选择,在企业改革过程中有大量的工人内退、下岗、待岗、分流,相当一部分工人在职业保障、经济地位、政治地位和社会地位方面受损,但是企业依然保持了稳定,也没有出现“利益组织起来的集体行动”,劳动政治的主流形式应该是退出、个人倾诉和服从。其中服从是工人最为普遍的行动选择方式,不管其服从是认同企业制度改革及其目标的主动服从,还是迫于无奈的消极服从。<sup>④</sup>刘爱玉为其结论给出了合乎逻辑的解释:企业处于一个相互补偿的制度组合中,惩罚性的政治制度依靠合法性机制和工人畏惧违反制度而遭惩罚的心理生成了守法逻辑,预防性正式制度依靠其为工人提供的补偿生成了生存逻辑,非正式制度尤其是家庭又在一定程度上缓解了工人地位的受损压力,于是在守法逻辑和生存逻辑的交互作用之下,拥有市场兼容性资源的工人将选择退出或者服从,具有市场排斥性资源的工人在有制度保障的情况下将主动选择服从。物质环境则是另外一个影响因素,相对过剩型的经济特征和需求约束性的劳动力市场强化了工人的服从,但是非公有制经济的成长扩大了工人选择退出的机会与空间。一句话,在守法逻辑与生存逻辑的规定下,工人行动的主要选择是退出、服从和个人倾诉,这些个体性行动的集体性后果就是没有利益组织起来的集体行动。<sup>⑤</sup>如果说李静君关注的是企业生产政体对劳动政治的塑造作用的话,那么刘爱玉关注的则是企业之外的国

家对劳动政治的塑造作用,两者的结论其实并不冲突,反而是相互补充的,集体怠惰与被迫服从无疑是一个硬币的两面。

工人行动的复杂性再次将国家置于分析的显著位置。国家自然应该对生产政治中工人的弱势地位负责,同样地,工人自主性行动的有限空间也与国家有着关联,这就是在市场经济改革过程中国家的角色不是一成不变的,而是随着国家政策的调整而发生着变化。简·达克特的研究注意到:在中国城市医疗保险改革中,国家的角色经历了一个撤退而后前进的过程。20世纪90年代初国家不再承担专门为国有企业工人提供社会经济方面特权的义务,但是1998年开始国家通过建设社会保障制度来为所有的工人,不管是国企、集体企业还是私营企业的工人提供基本保障。尽管这种保障不是全民性的,且地方政府在执行上程度参差不齐,但是国家毕竟开始担负起责任。<sup>⑥</sup>国家不是直接地驯服企业的管理权力而塑造生产政治过程,而是在公共领域中通过社会保障体系的建设来缓解工人的不利地位,从而增强工人在生产政治中的行动能力。国家在劳工政策上的自我调整意味着生产政体以及生产政治过程存在变革的可能性,工人能否充分利用国家赋予的有限政治空间展开自主性行动,从而逐渐拓展行动的政治空间并最终形成资本与劳动平衡基础上的生产政体,我们还将拭目以待。

#### 四、简单讨论

生产政体在形式上表现为企业内部管理权力的配置结构,然而其实质内容则是管理权力与工人权利之间的关系结构,这个关系结构的性质存在着强制与说服、专制与霸权的双重色彩,而这个特征则是国家与市场共同塑造的结果。就根本而言,国家在塑造生产政体以及经验的生产政治过



程中居于中心位置,国家不仅是驯服专制的管理权力的关键,而且也是保障工人权利的基础。

由前文对海内外学者研究的分析可知,转型中国的生产政体和生产政治的经验过程是复杂多样的,这种状况凸显了国家在生产政体重构和生产政治塑造过程中的关键作用。中国企业生产政体的重构是与国家从生产领域抽身退却相伴随的,尽管国家制定了一系列法律来保障劳动者的权益,以期约束市场对劳动者造成的不利影响,但是劳动立法本身的缺陷以及政府在贯彻执行劳动法规时的不力,使得国家在生产政体重构过程中的作用表现出不确定性,这也就成为中国企业生产政体与生产政治复杂多样的重要根源。为了更好地考察生产政体和生产政治的现状及未来走向,笔者认为在坚持原有的国家—市场二元结构视角的同时,应该引进资本—地方政府—劳动三元结构的研究视角,这种研究视角包含三方面的内容:一是强调资本、劳动、地方政府三者在市场中的地位与能力,二是突出了地方政府在贯彻执行国家法律中的具体行为,三是注重资本和劳动对地方政府行为的反应。要言之,地方政府在生产政体重构和生产政治塑造中发挥着直接和关键的作用,生产政体和生产政治的变迁将取决于资本、劳动、地方政府三者之间的互动。

就当前中国生产政治的经验来看,地方政府往往与资本有着难以拆解的关系,这导致了劳动法规在执行中的扭曲和工人权利的受损,最终阻碍了管理权力与工人权利之间协商性关系的建立,矛盾的累积引发了工人针对资本和地方政府的抗争实践,这些破坏地方性秩序的工人行动在国家看来是可能导致社会整体秩序动荡的触媒,因此中央政府的干预就势所难免。由此可见,生产政体的重构与经验生产政治过程的塑造诚然是一个多方博弈的复杂过程,但是成熟的生产政体的出现和劳资双方协商性关系的建立,更多地依赖

于工人自身的地方性抗争实践,至关重要,这个博弈过程和工人抗争都不可能逾越国家对宏观政治秩序的考虑。

在此过程中,有一个变化是值得关注的,这就是职工代表大会的复苏。职工代表大会就其建立的初衷和实际的功能而言,都是指向缓解和解决企业内部生产政治中的矛盾的。从前面的讨论中我们可以发现具有中国特色的职工代表大会并没有进入学界关于生产政体以及生产政治研究的视野,学界对职代会研究的冷落只是到了国有企业改制引发了工人抗争之时才有所改观,因为职代会成了合法解决各方争执的平台,“平时不起实质性作用的职代会在工人与管理者之间关系越来越紧张的时候突然变得重要起来。职代会成了工人们的一个权力资源,也成了对可能实施的改制方案进行辩论的地方”。<sup>⑫</sup>职工代表大会在生产政治过程中的实践意义预示着这样一种可能:这种具有宪法地位和历史根基的传统组织形式,将在未来生产政治的塑造中发挥积极作用,进而推动生产政体的成熟,其自身也将构成生产政体的重要组成部分。

实际上职工代表大会的复苏表达着一种更深层次的意味:一个成熟的生产政体必须包含劳资双方谈判、妥协的组织形式和工作机制,而且这种组织形式和工作机制必须得到国家法律的保障。唯有如此,专断的管理权力才能得到约束,弱勢的劳动者权利才能得到维护,劳资之间协商性的关系结构始能确立。就中国的现状而论,能否在复杂多样的生产政治经验过程中遴选出用以舒缓劳资冲突的组织形式和工作机制,是中国企业能否形成成熟的生产政体的关键。

生产政治理论诚然是发轫于西方的,它在被学者用于解释中国经验的同时也接受着中国经验的检验。社会主义市场经济发展过程中的企业变革是一个深刻的制度变迁过程,这就意味着中国



经验具有丰富多样的特性,因此,经验对理论的挑战在所难免,但是更为重要的是,中国经验为生产政治理论的发展提供了契机。

#### 注释

迈克尔·布洛维《公共社会学》,沈原等译,北京:社会科学文献出版社,2007年版,第289~290页。

Burawoy Michael, *The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism*, London: Verso, 1985, chapter 3.

同注,第299页。

Burawoy Michael & Lukacs Janos, *The Radiant Past: Ideology and Reality in Hungary's Road to Capitalism*, Chicago: The University of Chicago Press, 1992, pp. 32-33.

同注,第310~311页。

安德鲁·沃尔德《共产党社会的新传统主义》,龚小夏译,香港:牛津大学出版社,1996年版,第6、8页。

同上,第17页。

同上,第24页。

同上,第27页。

同上,第279页。

①同上,第282页。

② Walder Andrew G., "Workers, Managers and the State", *The China Quarterly*, 1991, Vol. 127, pp. 467-492.

③ Naught Barry, "Danwei: The Economic Foundations of a Unique Institution", in Lu Xiaobo and Perry Elizabeth J. (eds.), *Danwei: The Changing Chinese Workplace in Historical and Comparative Perspective*, pp. 169-194.

④ Lee Ching Kwan, "From Organized Dependence to Disorganized Despotism: Changing Labour Regimes in Chinese Factories", *The China Quarterly*, 1999, Vol. 157, p. 46.

⑤ Ibid, p. 69.

⑥任焰、潘毅:《跨国劳动过程的空间政治:全球化时代的宿舍劳动体制》,载《社会学研究》2006年第4期,第23页。

⑦ Chan King-Chi Chris & Pun Ngai, "The Making of a New Working Class? A Study of Collective Actions of Migrant Workers in South China", *The China Quarterly*, 2009, Vol. 198, p. 301.

⑧ Pun Ngai & Chris Smith, "Putting Transnational Labour Process in Its Place: The Dormitory Labour Regime in Post-socialist China", *Work, Employment and Society*, 2007, Vol. 21, p. 32.

⑨同注⑥,第26页。

⑩ Pun Ngai & Chris Smith, "Putting Transnational Labour Process in Its Place: The Dormitory Labour Regime in Post-socialist China", *Work, Employment and Society*, 2007, Vol. 21, pp. 37-41.

⑪ Pun Ngai, "Global Production, Company Codes of Conduct, and Labor Condition in China: A Case Study of Two Factories", *The China Journal*, 2005, No. 54, p. 107.

⑫ Sum Ngai-Ling & Pun Ngai, "Globalization and Paradoxes of Ethical Transnational Production: Code of Conduct in a Chinese Workplace", *Competition & Change*, 2005, Vol. 9, No. 2, p. 197.

⑬ Chan King-Chi Chris & Pun Ngai, "The Making of a New Working Class? A Study of Collective Actions of Migrant Workers in South China", *The China Quarterly*, 2009, Vol. 198, p. 292.

⑭ Pun Ngai & Chan King-Chi Chris, "The Subsumption of Class Discourse in China", *Boundary 2*, 2008, pp. 5-91.

⑮ Chan Anita, "Disciplinary Labor Regimes in Chinese Factories", *Critical Asian Studies*, 2003, Vol. 35, No. 4, p. 574.

⑯ Ibid, pp. 560-572.

⑰ Solinger Dorothy J., "The Chinese Work Unit and Transient Labor in the Transition from Socialism", *Mod-*

*ern China* , 1995 , Vol. 21 , No. 2 , p. 168.

⑳Zhao Minghua & Nichols Theo , “Management Control of Labour State-Owned Enterprises : Cases from the Textile Industry” , *The China Journal* , 1996 , No. 36 , pp. 1-21.

㉑Chan Anita , “Labor Standards and Human Rights : The Case of Chinese Workers under Market Socialism” , *Human Rights Quarterly* , 1998 , Vol. 20 , No. 4 , p. 886.

㉒Lee Ching Kwan , “The Labour Politics of Market Socialism” , *Modern China* , 1998 , Vol. 24 , No. 1 , pp. 28-29.

㉓Tang Wenfang and Yang Qing , “The Chinese Urban Caste System in Transition” , *The China Quarterly* , 2008 , Vol. 196 , pp. 762-764.

㉔Chen Feng , “Individual Rights and Collective Rights : Labor’s Predicament in China” , *Communist and Post-Communist Studies* , 2007 , Vol. 40 , p. 60.

㉕Chan Anita , “Labor Standards and Human Rights : The Case of Chinese Workers under Market Socialism” , *Human Rights Quarterly* , 1998 , Vol. 20 , No. 4 , p. 904.

㉖Chen Feng , “Individual Rights and Collective Rights : Labor’s Predicament in China” , *Communist and Post-Communist Studies* , 2007 , Vol. 40 , p. 77.

㉗同注 第 165 ~ 177 页。

㉘Womack Blantly , “Transfigured Community : Neo-Traditionalism and Work Unit Socialism in China” , *The China Quarterly* , 1991 , Vol. 126 , p. 326.

㉙Ibid , pp. 326-328.

㉚Lee Ching Kwan , “The Labour Politics of Market Socialism” , *Modern China* , 1998 , Vol. 24 , No. 1 , pp. 9-14.

㉛刘爱玉 :《选择 : 国企改革与工人生存行动》,北京 : 社会科学文献出版社 2005 年版 ,第 103 ~ 115 页。

㉜同上 第 290 ~ 291 页。

㉝Duckett Jane , “State , Collectivism and Worker Privilege : A Study of Urban Health Insurance Reform” , *The China Quarterly* , 2004 , Vol. 177 , pp. 155-173.

㉞Chen Feng , “Industrial Restructuring and Workers’ Resistance in China” , *Modern China* , 2003 , No. 29 , p. 252.

汪仕凯 : 复旦大学国际关系与公共事务学院

责任编辑 : 郑 英