

师徒关系合同化与劳动政治

东北某国有制造企业的个案研究

社会
2009·4
Society
第29卷

王 星

摘 要:师徒制属于中国国有企业技能形成的一种制度性安排。计划经济时期,师徒传承成为国有企业主要的技能形成手段,但在国有企业市场化改制过程中,出现了师徒间的技能传承危机。师徒制在国企改革前后不同的技能传承效果,根源于企业治理的协调机制所提供的相关制度安排是否与之相匹配。师徒关系合同化改革改变了师徒关系的性质:由非市场性的关系结构演变为市场性的关系结构。这引发了围绕技能控制而展开的劳动政治,影响了企业内的生产秩序。

关键词:非市场性协调机制 劳动政治 师徒关系 制度匹配

一、引子:师徒制的危机

装备制造业的创新是创新型国家建设的重要内容,国家自主创新战略意味着中国经济发展模式面临着一个重大转型,即从注重出口加工轻工业转向装备制造业。这个再重工业化的过程对生产技术工人的数量和技能水平都提出了更高要求。但据2005年的统计数据,目前,中国城镇工人数量为1.4亿人,技术工人7000万人,可是其中技师和高级技师占全部技术工人的比例不到4%,而企业需求的比例是14%以上(中国社会科学院网站,2005)。这种技工人才供给与需求严重不对称的事实说明,以外部为主的技能养成方式没有能够为装备制造业发展提供足够的技工储备。在这种情况下,作为技能传承手段的师徒制重新被一些制造企业所重视,以期克服生产过程中的技工短缺情

王 星 南开大学社会工作与社会政策系讲师

感谢国家留学基金委的资助。本文是笔者博士论文的一部分,导师田毅鹏教授和杜克大学社会学系高柏教授在论文多次的修改过程中都给予了细致的指导,在此深表谢意,同时与杜克大学社会学系冯秋石博士的讨论也使笔者获益良多。本文是教育部人文社科项目“典型单位制及其存在形态”(07JA840005)的阶段性成果。

况。师徒制在新中国工业化的过程中就属于国有企业技能形成的一种制度性安排,然而,作为计划经济时期中国国有企业主要的技工内部培训方式(吕妍、古继宝,2007),师徒制在目前的国有企业中却面临着危机。首先,师徒制这一内部技能养成方式逐渐被外部技能方式所取代。上个世纪80年代后期,国家对用工制度进行重大改革,采取“先招生,后招工”,“先培训,后就业”的方针,学徒工逐渐被大中专、技工学校及职业高中的毕业生所替代,导致国有企业内的师徒制逐渐被忽略,甚至中断;¹其次,一些国有企业中即使依然残存着师徒制,但是师徒间出现技能传授危机,无法履行其技能传承功能。作为东北一家大型国有制造企业,个案C厂的师徒制也经历了盛行、衰微的历史过程,²也面临着师徒间技能传承的危机。1999年,C厂开始重视师徒制并对之进行合同化³改革,然而,理论上效率最优的师徒关系模型并没有能够克服师徒结对的实践困境——“师傅不愿教”,未能缓解师徒关系实质解体的危机,相反,却催生了师徒间的劳动政治行为。本文正是以此为切入点,一方面是对师徒间技能传授危机进行解释,思考师徒制作用的制度匹配问题,换言之,就是探讨什么机制导致师徒制在计划经济时代能够成为国企主要的技能形成手段,而在国企改制后却出现传授危机;另一方面,揭示围绕师徒间技能传授所产生的劳动政治图示,探索其背后潜藏的利益冲突结构。装备制造业的技能水平是国家自主创新能力的内涵,在提倡建设自主创新型国家的背景下,分析师徒间的技能传承问题具有重要的现实意义。在计划经济向市场经济转型的制度变迁过程中,由师徒制技能传承效果变化的事实而引发的制度匹配问题,对于思考中国的市场化改革具有一般性的理论意义。

二、解释框架与研究准备:技能养成方式与企业治理机制

师徒制是一种在实际生产过程中以口传身授为主要形式的技能传

1 当然,从宏观的产业层面来讲,随着科学进步、生产机器化水平的提高和劳动分工的深化(布雷弗曼,[1974]1979:71),也会导致师徒制技能传承方式的覆盖面和重要性下降。

2 其实,从20世纪90年代末开始,师徒制在一些国有企业中又逐渐被重新引回。因为90年代以后,国有制造企业出现了普遍的蓝领技能人才尤其是高级技能人才断层、短缺的情况,企业内部师徒制的缺失被认为是重要导因。

3 笔者原来使用的概念是“制度化”,和高柏老师讨论后,他认为“制度化”概念过于宏观,不精确,故改用“合同化”。

授方式,其特点是寓技能学习于实际生产劳动之中,通过完成工作任务获得技能经验。在中国,师徒制并不仅仅是手工艺劳动的技能传承形式,上个世纪二三十年代在民族工业化的浪潮中,师徒制被一些机械制造企业所普遍采用。上海和广州的一些规模较大、机器化水平较高的工厂中,学徒工比例达 40%,一些规模小的甚至达到 70% - 80% (Frazier, 2002: 32)。新中国工业化期间,由于国家工业化的需求和技能资源不足的现实矛盾,¹ 国有企业延续了师徒制作为其技能养成手段。虽然,以往协调师徒制作用的传统行会组织制度已经全部被废除,但在计划经济时期国有企业中,师徒制的技能传承基本上是有有效的,不过这种有效性伴随着国有企业市场化改革而逐渐式微。

一般认为,师徒制是手工艺时代的产物,引发师徒制演进变迁(如衰落和消失)的主要原因是生产手段的革新和技术进步(如标准化生产模式)。这种技术决定论以技术性变量来解释师徒制固然有一定的道理,但是面临着三个挑战。一是忽略了师徒制在一些机器化生产过程中依然存在的事实。研究现代资本主义国家技能养成的学者发现,尽管不同资本主义国家都采用了机器化大规模生产技术,但是他们在技能养成方式上却存在着明显的差异。英美等国家的制造业主要通过外部劳动力市场获取生产技能,而德国、日本等国家制造业中的内部培训则是主要的技能养成方式。师徒制在目前的英美等国家的制造业中已经消失,但是在另一些资本主义国家(如德国、瑞士)却依然存在并发挥着作用。二是只关注师徒制作为技能传承手段的整体命运,没有考察师徒关系结构中的行为主体互动,而且不同技术生产手段的选择(如英美等国家流行的标准化生产线)本身也并不仅仅只是一个技术升级换代的过程,还是复杂的政治经济过程(Kathleen Thelen, 2004: 23)。对技术决定论解释的挑战延伸出解释师徒制的另一个路径,即政治经济学解释,例如,Keith Evans (1975) 认为,兴起于 12 世纪的英国学徒制,命运和作用效果与英国行会组织的现实表现是密切相关的,行会组织的崩溃最终导致了英国学徒制的瓦解。与英国类似的是,20 世纪二三十年代中国民族工业内存在的行会组织的支配作用有效地保障了师徒

1 这种矛盾主要体现在两个方面:一是当时国企生产技能准备存在着很多空白,二是组织化技能培训方式的缺失,无法提供相应的技能人才储备。

制技能传承效果。当时产业行会组织(通常由黑帮把持,如“青红帮”)通过工头和承包商(foreman-contractor)渗透进现代工厂的机器化生产过程中:一方面,通过控制工人的工作获取和转换等劳动力流动渠道来管制劳动力市场,进而控制技术工人而提高组织权威与谈判地位(Frazier, 2002: 90);另一方面,行会组织提供劳动安全保护,例如规定技术工人以及学徒工在技能学习期间的工作待遇、工作条件等劳动条款内容(Chesneaux, 1968: 113 - 114)。遗憾的是,这些关于师徒制的直接研究散见于庞杂的产业经济史和工业关系的研究文献中,较为凌乱,而更重要的缺陷在于,这些研究仅仅关注企业的单一治理机制——行会组织与师徒制的相关性。这或许有利于解释师徒制整体命运的变迁,但是对于解释师徒之间的主体互动同样是乏力的。不过,他们对行会组织和师徒制相关性的分析清楚地提示我们:生产过程中的师徒制绝非是一个技术主题,而是一个政治经济性主题。换言之,解释中国国有企业中师徒制技能的传承状况,不能仅依赖工种、行业及生产革新等技术性变量,必须从企业治理、制度环境等变量入手。本文正是在借鉴师徒制的政治经济学解释的基础上,结合目前关于资本主义国家多样技能养成方式的研究成果,从企业治理机制和劳动安全两个变量入手建构、解释国有企业师徒制技能传承危机的系统理论框架。

西方关于“技能养成”的研究文献通常将现代制造企业的技能养成方式分为两种:外部培训体制和内部培训体制。前者属于技能生产的外部替代,实现路径主要是通过自由劳动力市场,而技能养成主体是职业技校;后者属于技能的自我生产,主要通过在职或在岗学习和培训,技能养成主体是企业自身。显然,中国国有企业中的师徒制属于内部技能养成方式的一种。¹划分内部与外部技能生产方式的根据不是技能培训的地点,而是风险(成本)承担者。一般来说,内部培训由企业来承担风险,风险主要表现为技能投资的“不确定回报”问题,即技术人才流失的可能性;外部培训则由投资技能培训的个人承担风险,风险主要表现为劳动安全问题。具体包括薪酬安全和工作安全两部分:薪酬安

1 有必要说明的是,中国国有企业中的师徒制不同于英国的现代学徒制。现代学徒制特点是培训的对象为脱产工人,技术工人在培训机构完成技能培训后,进入劳动力市场自由竞争,所以本质上现代学徒制是一种外部替代的技能形成方式。

全是指工人工资水平不会因市场波动或内部竞争而降低;工作安全是指维持工人雇佣关系的稳定性即使发生经济下滑也不会受影响。资本主义多样性理论认为存在两种不同的风险应对机制:非市场机制和自由市场机制(Hall & Soskice, 2001)。非市场机制是“一种基于强烈的集体共同目的的有效行为管制”(高柏, [1997]2008: 43),多基于社会关系进行风险应对;而自由市场机制则是一种基于自由放任和个人主义的行为组织方式,以市场正式的竞争铁则(iron law)来处理风险。企业内部技能养成方式的形成依赖非市场机制,与此相反,企业外部技能养成方式的形成通常是自由市场机制应对风险的结果,它是在工人劳动不安全,但却可以自由流动的背景下成长起来的。可以说,技能养成方式并不是企业自身根据利益最大化原则能够随机取舍的,而是与企业治理的制度类型相匹配的(Hall & Soskice, 2001)。

企业治理制度是指“相互依赖的经济行为人(企业)为了组织自己的交易,为了保持经济活动持续性而采取协调机制(coordination mechanism)”(Boyer, 1988;高柏, [1997]2008: 7),涉及企业内部组织形式及其与供应商、竞争对手、客户和国家之间关系模式等内容,可以分为三类:计划经济制度、自由市场经济制度以及协调性市场经济制度。前两者各取一个极端:计划经济制度根除市场,依靠政治权威,执行“集中化”原则进行企业治理,企业间形成行政关系;自由市场制度释放市场力量,依靠自由市场,执行“竞争替代”原则进行企业治理,企业间形成市场自由竞争关系;协调性市场经济制度则中和了计划经济和自由市场经济的特点(主要以德国和日本为代表),通过企业间或企业内的联合与协商(如行会组织)来干预市场,限制企业间的恶性竞争,依赖联合网络,遵循关系性和不完全契约原则进行资源交换,进而进行企业治理(Hall & Soskice, 2001: 8)。在企业治理机制中,影响企业技能养成方式的治理机制主要体现在企业“竞争形式”以及劳动管理制度两个方面。所谓企业竞争形式是指同类企业间的关系结构,主要分为非自由企业和自由企业两种。前者表现为行政关系和“有组织竞争”关系(高柏, [1997]2008: 16),这两种关系结构主要通过非市场性治理机制实现;后者表现为自由竞争关系。所谓劳动管理制度是指调节工人如何雇佣、付薪、组织的规则制度,可以分为管制市场化劳动管理制度和自由市场化劳动管理制度。三种企业治理机制与技能形成可行方式的关

系可参见表 1。

表 1:企业治理机制与技能形成方式的关系

| 治理机制 关联内容 | 计划经济体制 | 自由市场经济 | 协调性市场经济 |
|--------------|---------|--------|---------|
| 竞争形式 | 否定竞争 | 自由竞争 | 有组织竞争 |
| 劳动管理制度 | 否定利润原则 | 逐利原则 | 反利润原则 |
| 技能养成可行方式 | 内部或外部培训 | 外部培训 | 内部或外部培训 |

协调性市场经济类型存在着两个重要的基本原则,即“抑制过度竞争”和摒弃企业劳动管理中的“课利动机”(高柏,[1997]2008:12),这两个原则在企业内部技能养成方式的选择上起到关键作用。一方面,在企业间关系上是管制竞争关系。企业之间存在着联合性的共同行动限制了外部劳动力市场的冲击,企业通过行会组织、同业协会、卡特尔等非市场性治理机制限制企业间自杀式的恶性竞争行为,监督和惩罚行业中企业间的相互“挖人”等资源争夺行为(Acemoglu & Pischke, 1998)。另一方面,执行管制市场化的劳动管理制度。工人没有直接暴露在自由市场中,在企业内,年资薪金制度在一定程度上限制了老工人和新工人之间的竞争,保护了工人的薪酬安全,而终身雇佣制则提供了永久性的雇佣关系。在协调性市场经济中,国家既不允许工人罢工,也不允许企业自主解雇工人,工人不会因为自己只有某项特殊技能或者特殊技能被共享而担心自己的收入与就业稳定。管制竞争关系模式和非市场性劳动管理制度为企业内部技能养成方式提供了配套的匹配制度(complementary institution),使企业自我技能生产成为可能(Kathleen Thelen, 2004)。

相反,在自由市场经济制度下,企业主要采用外部技能养成方式。自由市场经济的基本原则是主张最大范围的撤销对市场的管制,崇尚自由竞争,以利润原则来组织企业劳动管理行为。市场化的正式契约成为协调企业关系和劳动管理的重要制度力量。首先,在企业竞争形式上表现为自由竞争关系,自由市场经济中的企业面临着技能人才可能被挖走(poaching)的风险,存在着“不确定性回报”(uncertain return)问题,这迫使企业主要通过劳动力市场或委托职业学校实现技能形成。

其次,执行自由市场劳动管理制度,工人被置入自由、开放的劳动力市场中而形成相互竞争关系。相对透明的劳动力供需信息(价格信号)及劳动力自由流动强化了技术工人对自己“绝活”的保护,进而又推动工人在技能培训上不断自我投资的行为(同上:20)。在自由市场治理机制中,企业既可以自由解雇工人,工人也有权自由组织起来进行罢工,企业和工人在技能养成上都面临着由于市场压力而形成的风险约束,这迫使企业采用不同的技能养成战略(如发展标准化生产模式)来最小化对技能工人的依赖(同上),而最终选择外部技能养成方式(Hall & Soskice, 2001; Thelen, 2001: 73)。

当然,在实际的生产过程中,西方资本主义国家技能养成模式与企业治理制度相互匹配的事实并不是绝对僵化的。自由市场经济制度中的企业组织可以通过内部劳动力市场以及巨额违约金等惩罚措施来保障劳动雇佣关系和薪酬的相对稳定性,也可以通过定向培养等一些内部技能形成方式来满足对特殊技能的要求,但是就占统治地位的技能养成方式来说,技能养成方式和企业治理机制相匹配的原理导致了在企业治理机制的国家中两种完全不同的技能生产方式的选择,这个不争的事实成为西方“技能形成政治经济学”所探讨的核心内涵。师徒制作为新中国工业化时期的主要技能养成方式,在其被逐渐边缘化的演进过程中将两种技能养成方式交错浓缩在一个空间的不同历史时期。作为一种内部技能养成方式,师徒制的存续和作用同样需要克服不确定回报和劳动安全这两个风险,但同时也有自己的特性,主要表现在劳动安全问题上。在师徒制的结构安排中,劳动安全具有两层含义。一是师傅作为一般工人的劳动安全。这个安全需要恰合乎内部技能养成方式的一般性条件,在这种情况下师傅作为行动主体是在制度结构制约下展开行为方式选择的。二是师傅作为技能传授者的劳动安全,即技能共享后,技能收益者能否对师傅的劳动安全构成威胁,这涉及在岗工人之间内部关系结构的问题。在这种情况下,师傅作为行动主体是在与其他行为主体的互动中展开行为方式选择的。因此,尽管西方现有文献中论述的技能养成和企业治理机制间的制度匹配原理适用于中国国有企业师徒制,但是在具体的分析过程中无疑需要我们进一步的深化。工人之间有无构成利害竞争关系及其与企业治理机制之间的相关性是笔者下文分析中一个不同的着力点。

计划经济时期,国有企业是国家实现工业化战略的工具,企业的经济行为被赋予很强的战略意义,这种“优先生产”的战略往往需要在企业治理抛弃“利润原则”下进行匹配。国有企业计划治理机制中关于竞争形式和劳动管理的制度安排为师徒制的存续和作用提供了配套的制度环境。相反,社会主义市场经济时期,国有企业“自主经营、自负盈亏”的利润原则得到强化,市场越来越成为调节企业间竞争形式和劳动管理制度的作用机制,原来与师徒制存在和作用相匹配的制度环境已经发生了根本变化,导致师徒制出现危机。

计划治理机制遵循集中统管和平均主义的原则。一方面,国有企业间的竞争形式是无竞争的行政关系,¹资源在单位体制内进行配置流动,行政等级成为资源配置的准则;另一方面,执行管制市场化劳动管理制度,劳动力市场被消灭,国家统筹的劳动、人事与分配制度安排相对固定化了工人的身份与地位。这些非市场治理机制提供了工人劳动安全保障,解决了技能养成过程中的不确定性回报的问题,使师徒制能够存在并有效发挥作用。

随着国有企业市场化改革的深化,非市场性治理机制逐渐在企业治理中被抛弃,扩大企业自主权和追逐利润成为支配企业管理行为的主要原则。国有企业市场化改革要实现两个走向,即企业走向产品市场与工人走向劳动力市场。在企业竞争形式上,企业生产由指令性的确定计划转变为市场不确定性调节,企业间的竞争关系也开始形成;在劳动管理制度上,国有企业的经营管理自主权——企业自由雇佣和解雇工人的权力、惩罚和奖励的权力以及自主评定工人技术类别的权力得到了释放。工人被推向市场,成为自由劳动力。内部劳动力市场建设强化了企业内部工人之间的竞争,这使工人劳动安全状态被劳动不安全所替代。因此,在不确定性回报风险和劳动不安全存在的情况下,如果缺乏匹配的制度安排,即使企业有心建设师徒技能养成制度,以改善技能工人短缺以及一些关键工序工艺失传的局面(本文个案C厂就如此),师徒制也难以重现计划经济时期的技能传承效果。

如果一个制度安排的存在能够提高另一个制度运行的回报或者绩

1 如果说有竞争关系,则主要表现在和国家的谈判能力上,这和市场竞争关系完全不同。

效,那么我们可以称这两个制度是相互匹配的(Aoki, 1994)。¹ 制度匹配不是仅对一个静态秩序的描述,而是对一个动态均衡过程的表达,因为制度匹配格局是在制度变迁的过程中才能达成的。制度变迁从来“就是一个政治过程,而非一个有效过程”(弗雷格斯坦, [2001]2008: 8)。所谓制度,是“能约束行动并提供秩序的规则体系,这个规则体系既限制行为主体追求最佳结果的企图和能力,又为一些自身利益受到通行的奖惩体制保护的社会集团提供特权”(转引自高柏, 2008)。不同的制度安排往往被不同利益取向的精英所控制,制度背后的利益群体相互斗争妥协,从而达成了制度匹配。计划经济时期,C厂师徒制的有效原因在于非市场治理机制协调了工人与厂方的利益。然而改制后,企业原有的与师徒制相匹配的非市场治理机制已经消失,技能传承失效也就不足为奇了。

因此,如果厂方能够为对方保留政治妥协余地的话,新的均衡秩序也可能达成。换言之,如果强势厂方不干涉师徒制的自治状态从而保留师傅技能传授自主权的话,师徒关系即使实质解体为一种仪式性的制度,也不会引起师傅反抗性的劳动政治行为。然而这种均衡并没有实现,1999年,C厂对师徒制进行了合同化改革,将市场的正式契约引入传统师徒关系中,用正式的交易方式取代了原来自主性师徒技能教授方式,C厂期待以此克服技能传承危机。在师徒制制度变迁的过程中,处于较高制度等级的厂方利用权力优势将自我利益诉求更多地纳入新制度建设之中。师徒关系合同化改革只是最大化了厂方的利益,并没有顾及师徒制作用下的制度环境改变而产生的不匹配事实,而且这直接危及了师傅的利益安全,必然会引发“挑战者”(获利较少者或利益受损者)的利益政治行为。

厂方和师傅围绕师徒制展开的利益斗争行为真实刻画了“制度演进”(Thelen, 2004)的动态历史过程,潜藏在制度背后的利益群体之间的斗争博弈造就了制度变迁的现实状态。可以推断,随着国有企业市场化改革的进一步深化,在工人由单位人转变为“自由劳动力商品”、企业行为日益理性化的背景下,师徒结对实践中的劳动政治会使其无法有

1 相反,如果一个制度的缺失或者无效能够使另一个制度运行回报得到提高,那么可以称这两个制度是相互冲突或者是可替代的。

效担当技能传承的任务而最终被淘汰,除非在生产组织过程中出现新的非市场性的社会保护机制对其进行协调,否则师徒制难逃灭亡的命运。

本文的研究方法是参与观察法(布洛维,[1979]2005),笔者以实习工人的身份深入车间的生产实践,在和工人相处熟悉后展开研究,¹希望借此克服个案研究中的霍桑困境。²访谈对象分为三个层次:企业中层管理人员(cg),技术师傅(cs)以及工人徒弟(ct)。材料收集包括以下三个部分:(1) 历史文献,主要是工厂从 1954 年建厂到目前的全部厂志、厂报以及厂电视台的部分图像音响资料;(2) 现场收集的车间生产条例以及规章制度;(3) 访谈录音记录。按照学术研究的惯例,笔者将对个案对象作技术化处理,称之为 C 厂,叙述过程中所涉及的人物将会隐去真实姓名而以编码代替。

三、制度匹配:师徒技能传承有效性与非市场治理机制

计划经济时期,C 厂的师徒制作为技能形成方式的有效性可以从以下两个事实获得证明。一是计划经济时期,学徒制在 C 厂普遍盛行。根据 C 厂的规定,凡是年龄小、中学以上学历的新工人,均由生产车间指定一位老技术工人师傅进行“传帮带”,学徒期是 1 年到 2 年,期满后由企业组织技能考核,确定出徒技能等级,不达标者延长学徒期。技校的毕业生同样指定师傅,但是不进行考核。就隶属于铁道部、与 C 厂类似的铁路车辆制造企业而言,学徒工在整个行业总技术工人中的比重最高时达 52.7%(1985 年),尽管从 1989 年开始到 1994 年,由于国家用工政策改革导致整个行业中学徒工的比例急剧下降(下降率达 47.7%),但从 1954 年建厂到 1989 年的三十多年里,学徒制是该行业国有企业青年工人掌握技能的重要途径。二是学徒制作为技能形成方式的重要性,可以从工人组成的结构上得到体现。C 厂建厂初的工人来源主要包括:(1) 地方和部队的转业干部,他们基本从事工厂的管理工作;(2) 当时从大学、中专以及技校分配来厂的青年学生;(3) 自行招收的社会青年,这是绝大部分。在当时国家铁路客车生产技术职业培训

1 笔者实习的部门为企业文化部,以实习记者(企业文化部设有厂电视台、报社两个机构)的身份进入车间。这样的优势在于可以进入不同的车间进行采访,同时也可以接触企业相关的中层管理者(包括各部部长、分厂厂长、工会主席等)。

2 关于此方法,限于篇幅,在此不再展开,具体的研究可参见布洛维([1979]2005)的研究。

以及相关人才准备几乎空白的背景下,即使有部分工人毕业于技校(约占 29%),也因他们的理论知识和生产实践严重脱节,而无法直接从事生产。可以说,C 厂的生产基本上是在工人“边学边干、边干边学”的过程中组织起来的,所以,工厂的内部自我培训是技能人才生产的主要手段。

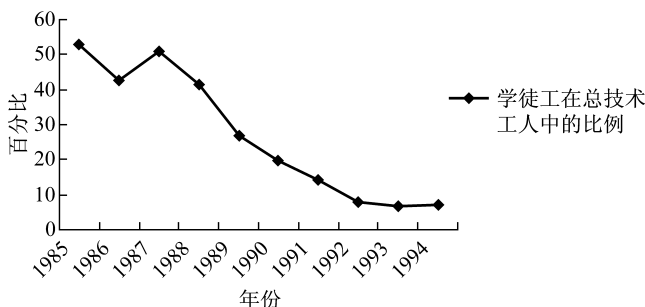


图 1: C 厂学徒工比例图

说明:这是铁道部所有直属工厂内的学徒工的覆盖程度。由于笔者没有获得 C 厂的直接完整的统计数据(只获得从 1991 年到 1999 年的数据),因此只能做此次优选选择:C 厂作为铁道部的一个下属企业,这个统计是比较适用的。数据来源:《中国铁路机车车辆工业总公司十年》,第 389 页。

当然,那个时期也存在师徒之间因发生冲突而导致师傅不愿意传授技能的情况,但并不是一种普遍现象,而且引发师徒关系冲突的缘由通常更多的是徒弟的非生产性个人行为和生活习惯等,而不是生产过程中意见相左的技能工艺。这种师徒矛盾其实是属于日常生活行为评价标准不一致所引起的情感或道德上的不认同,并不是根本性的利益冲突。

(问:有不喜欢的徒弟吗?)也有,但不多,有些小年轻的不干正事……你说话也不听,那个时候厂里这样的小青年多的是,有的是顶班的。(问:为啥愿意教他们技术?)也没有啥原因啊,看着小伙顺眼,领导让带带,就教呗。其实,我那活也不难学。(C 厂访谈记录——cs8)

在计划经济时期的师徒关系结构中,师傅和徒弟之间不存在利益上的竞争。师傅在引导徒弟适应生产劳动,传授技能的过程中,只要徒弟符合师傅个人日常行为的评价准则,师傅并不会有所保留。正如布

洛维(1985:14)所言,生产过程中,技术关系和社会关系是交织在一起的,这中间除了物质产品的制造,同时也实现社会关系的再生产。

笔者在C厂田野调查过程中还了解到有师傅故意拖延技术教授时间的情况。笔者认为这是师傅在制度允许范围内自我逐利的一种策略,其根源在于劳动配额制度。C厂的劳动管理科层制分为四级:总厂→分厂→车间→工段→班组,劳动配额根据工种和工序层层下达,提前完成配额后如果加班一个月有2元到8元不等的奖金。在这种制度下,师傅通常要求徒弟提前完成工作以争取更多劳动配额的机会,这样可以获得一定量的奖金。当然,师傅这样的行为也会引起徒弟的反感,不过由于师傅掌握自由传授的权力,所以徒弟一般不敢表达。同时,由于工厂有出徒期限要求,师傅会根据徒弟的(生产或生活)表现最终还是会传授技能的,更何况奖金制度后来也被取消了。

计划经济时期,国有企业内师徒技能传承的有效性,根源于非市场治理机制的互补匹配。这种机制分为行政性企业关系以及计划性劳动管理制度,其特点是:(1)再分配资源控制在单位壁垒内部,劳动力被束缚固定,不允许跨壁垒自由流动,外部劳动力市场作用消失(边燕杰等,2006),也使企业建设师徒制不会面临着“不确定回报”的风险;(2)终身雇佣、报酬与福利的稳定为工人劳动安全提供了制度保障,但是生产工人晋升、等级流动等内部劳动力市场的制度安排,因演变为相对的平均主义(根据身份或工龄)而最终失效。

改革开放前,国有企业用工实行“统包统配”的统一调配制度,企业没有用人自主权,¹实行终身录用制,即“铁饭碗”式的用工制度,这是以固定工制为主、以临时工制为辅的单一的用工制度,其基本特征为:国家对企业的用工实行高度集中统一的指令性计划管理,企业没有用工自主权,国家依靠行政手段控制企业的用工数量、用工形式、用工办法,推行以固定工为主体、以临时工为补充的用工制度种类,将经济和法律意义上的劳动关系演变为行政管理关系。劳动者的工作由国家通过行政手段分配、调整,一旦成为某个用人单位的固定工以后,就同所

1 国有企业的人事权分配通常分为三个阶段:1949年—1978年,人事权由政府主管部门计划调控,企业没有用人自主权;1978年—1994年,政府主管部门只掌握厂领导的任免权,逐渐下放权力,企业可以自行决定人员配备和招聘;1995年后,《劳动法》颁布,废除固定用工制,实行劳动合同制。

属单位形成了终身的、固定的劳动关系。

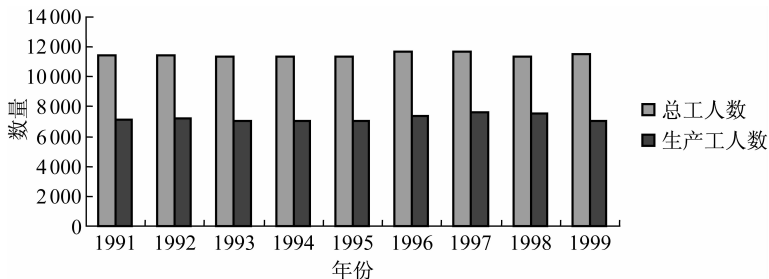


图 2: C 厂职工人数变化图

从 1991 年以来, C 厂职工总数维持在 11 000 人左右。其中生产工人的数量, 除 1995 年数量略有减少外(较 1994 年减少 34 人), 逐年递增, 劳动力流动基本上表现为只有招工进厂, 没有离厂, 工作雇佣关系稳定, 这种工作安全的形成是国家用工政策的结果。但是, 1999 年当年的生产工人减少 503 人, 因为这一年 C 厂开始了减员增效的市场化改革。工人劳动力不能流动解决了企业不确定回报的问题。

以往平均主义的资源分配原则, 多根据身份资格和工龄确定资源分配等级, 岗位、技能差异标准在分配操作实践中没有得到切实的执行。国有企业涉及工人薪酬安全的资源分配主要包括两个部分: 福利分配和工资分配。计划经济时期, 这两部分资源分配是相互独立的。福利资源的获取是根据身份来确定的, 干部根据行政级别规定福利额度的等级差异, 而工人则通常根据工龄, 因此福利资源的分配基本上和工人劳动贡献不相关, 对于工人生产劳动的激励作用甚微。在工资分配上, C 厂生产操作的工人工资分配上实行“八级工资制”。所谓八级工资制即依托工人的工龄、技能等因素将工资分为八个等级, 一级最低, 八级最高, 工资额从 30 元到 130 元不等。“八级工资制”将资源分配和工人技术能力、工种等因素相挂钩, 在一定程度上体现了按劳分配的原则。这个制度起初也起到了一些积极作用, 但是在 1959 年后, 由于企业工资管理权高度集中于中央政府, 企业主管部门、地方政府以及企业自身无权自主浮动工资, 工资升级指标按照人数平均分配, 升级比例大致相同, 这使工资升级实际上是中央财政预算下全国的平均主义分配。工资一旦定级, 除非国家统一安排工资升级或者因犯错误降级, 工资级别不能改变, 即使岗位和职务发生变动也不例外。而且工资晋

升很不正常,C厂从1956年到1985年的30年间,只执行国家的指令进行过13次的工资升级,这中间由于阶级斗争运动,从1964年到1976年的13年间,没有进行过工资晋级。所以,在长期缺乏工资正常晋升机制、升级指标平均化的中央统一计划管理的模式下,“八级工资制”蜕变成一种平均主义的分配方法,工人的劳动技能差异在实际的工资分配中无法得到落实,劳动贡献和实际的资源分配基本上是脱钩的。直到1988年铁道部劳人局下发铁劳〔1988〕508号文件,采用初、中、高三级技术等级结构评价标准,C厂传统的八级工资制才被打破,但是1986年至1988年间,C厂的工资总额依然由铁道部计划管理,1989年至1992年间,C厂开始执行中车公司下达的年度工作计划,虽然这个计划由中车公司根据各厂工资水平和效益情况进行了微调,但是这个计划依然是铁道部直接调控和下发的,而且就当时的学徒工而言,只有在学徒期满考核合格后(1年—2年),才能纳入“八级工资”分配体系中,在资源获取上无法对师傅构成威胁,因此平均主义的分配制度从根本上取消了内部劳动力市场的激励作用。

C厂计划性劳动管理制度根源于国家对铁路车辆生产的统一计划管理,同时也产生行政性的企业关系结构。2000年9月之前,C厂和全国其他33家铁路机车车辆工厂¹以及四个专业研究所全部隶属于中国铁路机车车辆工业总公司(其前身是1986年成立的铁道部机车车辆工业总局),由铁道部统一领导和全面管理。铁道部对于系统所属厂的控制权力主要包括以下几个部分:(1)统一下达生产年度计划,由总公司根据各机车车辆厂的生产能力进行集中分配;(2)生产资源由铁道部物资管理局根据生产任务统一供应分配;(3)技改经费由铁道部根据生产合同项目以及标准费计划进行统一下拨;(4)人事任免权力,所属厂、所提拔局级干部由铁道审批,局级以下干部由总公司办理,报铁道部核备。虽然从1984年开始,铁道部实行生产承包经济责任制,在一定程度上扩大了机车车辆厂的经营自主权,但是在生产承包基数、产品价格(超过生产任务的价格可以有20%的浮动)、企业留利上仍然由铁道部统一控制、统一分配。所以,在生产任务统一下达、产品统一定价以及统一采购的制度下,C厂和铁道部机车车辆系统的其他生产厂根本不

1 33家铁道部直属工厂中具体包括铁路客、货车车辆、机械以及电机工厂三类,具有C厂相似产品生产能力的工厂有唐山、大连、青岛、南京浦镇等四家。

存在市场竞争关系。如果说有竞争关系,则主要表现在和国家的谈判能力上,这是工厂对国家“组织性依附”的结果,这种企业间的潜在互动属于社会政治行为,完全不能等同于市场优胜劣汰的竞争关系。

可以说,计划经济时代“全能主义”的政治体制安排(邹谠,1994)推动了C厂实际执行的计划性劳动管理制度的形成,为企业组织内的“不完全契约”以及关系作用力拓展了空间。所有这些不同等级的制度安排为师徒制的运行作用提供了匹配制度:一方面,技能传授对工人师傅是有利的,可以增殖其利益(如社会尊重);另一方面,可以部分地克服当时技能短缺的困境,维护整个工厂生产秩序的稳定与展开。指令性经济体制属于“供给约束”(supply constraint)经济类型,在资源由国家统一配置的过程中必然存在着“供给不确定性”的问题,因而为了完成生产任务,生产现场弹性的管理自主权(非经营自主权)也就非常必要了。具体可以表现在两个方面:一是生产部门的准自治化(semi-autonomous),二是劳动过程中核心技术工人支配性自主权力(Burawoy & Lukacs,1985)。所以,计划性劳动组织制度为师徒关系中师傅的技能自主权提供了制度空间,使当时的师徒制保留了传统色彩:由技能依附推延至某种程度的情感、身份依附,其关系结构具有等级差序的特点。

首先,师徒结对采取自主自愿的原则,师傅对所带徒弟具有完全的选择权。虽然新入厂的工人通常会由车间领导指定师傅,但是这种指定是非正式的,原则上是随机的。

我刚入厂的时候才17岁,班长领我进车间说“王师傅,这是刚来的小李,你带带他”。这就找了个师傅,刚开始就是给他打下手。干不好就挨捋(训),害怕他,他衣服都是我给他洗的,我还给他打过洗脚水呢。(C厂访谈记录——ct6)

其次,师傅徒弟互动关系是差序的,生产过程中师傅具有领导权威,徒弟服从师傅。除了技能传承作为师徒关系的连结纽带外,尊重、信任、庇护等社会情感性因素是师徒关系更重要的维系中介,这也使生产过程中生发的师徒关系通常会延伸作用于生产领域之外。

刚来工厂的时候,我被分到装备车间,负责车厢里布线。我是学物理的,但是布线我根本不懂,没有办法只能跟着师傅学。不过师傅对我很好,挺照顾我的,我单身的时候,过年过节什么的总招呼我到他家吃饭。我媳妇就是师母给介绍的。(C厂访谈记录——cg4)

在师徒结对的实践中,师徒能够围绕师傅形成同心圆形状的关系结构,师徒之间、徒弟之间可以在此结构网内展开互动,从而使师徒关系结构具有很强的向心力,在车间内可具体化为具有一定集体行动力的小群体。这种性质在过年过节、师傅生日等仪式性活动中能够得到充分的体现(C厂田野日志),在实际车间政治中,可以演变为“庇护”关系和特殊主义行为方式(华德德,[1986]1996)。所以,这种性质往往淡化了师徒关系作为技能传承手段的工具性色彩,师徒互动的原则多基于礼俗、道德要求,而非仅仅是理性交换,师傅通常会根据徒弟生产空间之外的言行举止来评价其生产技能上的可塑性。因而在计划经济时代,新中国早期工业化过程中的劳动政治多表现为围绕利益和资源展开的“分配的政治”(王星,2007),而无关工人的劳动安全以及工厂的技能形成模式,这和早期工业化时期的西方企业围绕技能争夺而展开的劳动政治是不同的(Thelen,2004:23)。

四、制度不匹配:师徒技能传承失效与自由市场治理机制

制造技术类型可以分为三种,一是企业特殊技术,是指那些企业间不可通约而只能在个别企业内使用的技术,技能养成需要在岗培训(on-the-job training);二是行业特殊技术,是指适用于个别行业的技术,行业内的不同企业可以通用,技能养成一般是通过专业劳动力市场或者职业学校获得;三是一般技术,是指所有工人都应该具备的基本技术,技能养成一般是在职业学校完成。在大规模多样性的生产战略中,¹企业特殊技术对于企业保持生产弹性以及产生比较竞争优势尤其重要。C厂的特殊技能生产主要有两个途径。一是定向培养,厂方和培训人员签订定向协议,培训工厂指定的技术类型。其中一部分是和外部职业院校签订协议,更主要的方式是派定向员工参加北车集团内部的培训技校,北车集团内有三个培训基地,五个职业院校,²仅2003年,C厂就有689人参加集团内部的技术培训。二是劳动力市场

1 C厂生产技术包括铁路客车制造技术和城市轨道客车技术两个方面,年均车辆产量达468辆,其中车辆产品种类达40多种,包括高技术含量的动产组。2002年C厂自主知识产权的企业特殊技术共计60项,其中整车产品23项、关键部件及关键技术37项。

2 三个培训基地分别是:大连数控技术培训基地、长春焊接技术培训基地以及西安焊接技术培训基地;五个技工学校分别是:大连机车车辆厂高级技校、齐车公司技校、唐山机车车辆厂高级技校、大同机车厂高级技校和永济电机厂技校。

招聘,直接招聘技校学生,其中一些具有职业资格认证,但是这种形式一般只能满足行业特殊技能以及一般技能的要求。即使这样,C厂依然面临着蓝领技术工人的严重短缺,一些关键性工序和工种出现了失传断档或后继乏人的尴尬局面。1987年8月,铁道部选择齐齐哈尔、长春、大连、石家庄厂在内的14个单位先行进行技师聘任制试点。1988年3月考评结束,C厂只有27名工人达到技师资格。1999年C厂共有职工11555人,其中生产工人7554人,工人中有高级技师16人,中级技师196人,只占生产工人比例的2.8%,技工短缺严重,甚至低于全国4%的平均水平。所以,在外部技能养成方式无法满足大规模多样化的生产战略需要的情况下,师徒制作为在岗培训的一个重要技能训练手段被重新提上日程,从1999年开始逐渐被C厂重视。“名师带徒是在岗培训高技能人才,造就一支高技术素质职工队伍的重要方法……要把活动摆在与技师、高级技师评聘和技能人才评选表彰制度同等重要的位置”(《C厂厂志(1999年)》,第268页)。但是现实的情况是,从20世纪90年代初期开始,C厂师徒制已经显现出技能传授的危机,师傅不再像计划经济时期那样愿意教授徒弟了。师傅在技能传授上的保留源起于外部市场竞争的压力,从1993年国有企业减员增效以来到2002年,国有制造业工人就减少了2500多万人(高粱,2006),残酷的失业事实对在职工人构成了很强的市场压力。面对这种情况,C厂试图通过师徒合同,量化技能传授内容并对师徒结对进行相应的经济奖励(根据徒弟出师后技能考核等级规定奖金数额,从300元到600元不等),以期能改善师徒结对的效果。然而,理论上市场化的师徒关系结构模型在师徒结对实践中,不但未能重新激发工人师傅技能传授的动机,而且还引发了围绕技能保护展开的利益政治行为。

在下面的行文中,笔者首先对师徒制技能传承危机进行解释,然后再揭示由师徒关系合同化改革所引发的劳动政治博弈。

C厂内师徒制技能传承的变化以及由此而引发的师徒关系合同化改革不是一个孤立事件,而是在中国国有企业市场化改革背景下展开的。国有企业的市场化,是指国有企业的资源配置主要由政府的行政控制转变为主要由市场决定,以及部分国有企业改制为非国有企业的过程,主要表现在四个方面:一是国有资产管理体制的市场适应性改革,二是国有企业产权的多元化,三是国有企业行为的市场化,四是国

有企业市场退出机制的形成。市场化的目的是使国有企业成为自主经营、自负盈亏、自担风险、自我约束的独立的法人实体和市场竞争主体。C厂从2000年9月28日正式与铁道部脱离行政隶属关系,意味着C厂的生产经营活动正式摆脱了国家指令计划的直接干预而接受市场调节,企业收入渠道由国家直接投资转变为市场竞标。外界市场环境对企业加快内部改制形成了压力。1998年,C厂已经开始深化以“精干主体,分离辅助,剥离后勤”为原则的改制工作,具体包括:(1)培养劳动力市场,开展减员增效工作,对空岗进行撤并;(2)改进分配制度,实行质量、效益、产量、责任复合挂钩考核计酬和工资包干的分配方法;(3)进行股份制改革。2002年,工厂内部改革基本完成,工厂实现资产重组,拆分为两个企业:修车厂和股份有限公司。

国有企业市场化改革的关键影响在于使企业产生了以“两个置换”和“两个走向”为特点的变化,所谓“两个置换”就是国有企业产权和国有企业职工身份的双重置换;“两个走向”就是国有企业走向市场和国有企业职工走向市场(汪晖,2006)。对于企业间的关系而言,形成了市场竞争关系。对于劳动协调机制而言,国有企业市场化改制将原来计划性劳动管理制度转换为市场性协调机制,即根据市场的正式契约和竞争替代规则来组织劳动生产的过程,笔者称之为市场化劳动管理制度,它存在两个特点:一是工人被推向劳动力市场,流动自由但工作安全丧失;二是依赖内部劳动力市场稳定工人队伍,同时培养内部竞争。这样,工人成为市场经济的自由劳动力大军,从原来的单位人转换为社会从业人员,同时改变了原来的雇佣制度,变终身雇佣制为劳动合同制。C厂的劳动合同分为三种:(1)固定期限劳动合同(指双方明确规定合同的有效期);(2)无固定期限劳动合同;(3)以完成某项工作为期限的劳动合同。¹劳动合同消除了终身雇佣制,C厂1999年开始实行下

1 固定期限劳动合同指双方明确规定合同的有效期,即确定劳动合同起始与终止时间,以劳动合同规定的终止时间为期限,分为1年、3年、5年、8年和10年等五种。C厂根据人力资本不同确定不同劳动合同期限,如新录(聘)用辅助及生产工人、大学本科毕业生、硕士研究生等人员,进厂时原则上可签订1年、3年和5年期限的劳动合同,重要、核心岗位的员工可以签订3至8年期限的劳动合同,博士生可以协商约定劳动合同期限;无固定期限劳动合同是指双方确定劳动合同的起始时间,不确定终止时间,但规定劳动合同的终止条件,以劳动合同规定的终止条件出现为期限;以完成某项工作为期限的劳动合同是指以双方约定的工作开始至结束为期限,约定的工作完成劳动合同自行终止。

岗减员制度,仅当年就分离人员 822 人,剥离人员 634 人,清退人员 560 人,同时劳动力流动得到强化,由于开放性的外部劳动力市场的存在,技术工人可以凭借其技能优势跳槽获取更好的劳动力报酬。虽然,在 C 厂的劳动合同中规定技术工人辞职离厂两年之内不准从事相同或相似的技术职业,但是 2000 年以来,C 厂约有十多位技术骨干跳槽(流向外资企业较多),一般技术人员流动达 80 多人(C 厂访谈记录——cg4)。

C 厂内部劳动力市场培养在一定程度上提供了薪酬和雇佣关系的稳定性,缓冲了劳动力的自由流动,但工人的工作安全威胁并没有消失,而且市场化劳动管理制度中强调竞争替代性,工人的薪酬安全受到威胁。竞争替代性表现在:一是资源分配采取等级竞争分配原则,定岗定薪,岗位和工人技术能力在资源分配中的权重得到提高;二是内部竞聘上岗。

如上文所言,涉及工人薪酬安全的资源分配包括福利分配和工资分配两大部分。从 1999 年 C 厂开始逐渐剥离其社会职能以来,工人在计划体制中享有的住房、医疗以及教育等福利资源分配逐渐让位于市场,对于生产工人而言,工资收入几乎成为其唯一的生活来源。在工资分配上,2004 年 C 厂根据北车劳〔2001〕208 号文件(《关于印发〈中国北方机车车辆工业集团公司企业内部分配制度改革指导意见〉的通知》)开始进行工资改革,实行岗位绩效工资制(参见股份人〔2004〕27 号文件),它由基础工资、工龄工资、岗位工资、绩效工资四部分组成。基础工资按照市最低劳动工资标准确定,工龄工资依据员工的连续工龄按年头计算,每年 10 元,每年 1 月份自然递增,这两部分对于工人的收入差异几乎没有影响。岗位工资和绩效工资是决定工人收入差异的关键,由于绩效工资主要涉及不同车间单位之间的差异,在此不作详述。C 厂的岗位绩效工资将岗位、技能以及企业效益等因素纳入资源分配中,意在打破以往平均主义的分配模式。岗位绩效工资的核心原则是“以岗定薪,岗变薪变”,以此来对工资标准进行动态管理。C 厂把生产操作分为 17 类岗位,每类岗位对应相应的岗位工资区间,每个区间设置初级工、中级工、高级工、工人技师、高级工人技师五个等级,员工按所在岗位类别和本人技能等级(或职称)执行相应的岗位工资标准。对于企业核心技术操作岗位每个区间设置六个等级,以体现向高

技术岗位倾斜的原则。而且对于新录用的生产操作工人根据技术岗位的不同也执行等级差异工资,具体的标准可参见表 2。这样的分配制度提升了生产工人的技能附加值,同时,根据市场来决定工人的劳动能力和劳动贡献的价格,也强化了工人对自我技能的保护。

表 2:新生产操作工人工资标准

| 岗位类别 | 人员分类 | 见习期(培训期) | 暂定工资标准(元) |
|------|---------|----------|-----------|
| 生产操作 | 熟练操作工 | 培训期内 | 义务兵 500 |
| | | | 志愿兵 700 |
| | 一般技术操作工 | | 500 |
| | 复杂技术操作工 | | 600 |
| | | | 800 |

资料来源:股份人〔2004〕27 号文件,经笔者整理。

新生产操作工人在见习期、培训期结束后,可以自由竞聘岗位,按其所聘任岗位的工资等级岗位绩效工资制待遇。以 2003 年为例,C 厂有 92 个中层管理岗位和 337 个一般技术岗位通过竞聘产生,78 名原来在技术管理岗位上的人没有竞聘到岗位。同时,C 厂开展技能重新鉴定工作,2003 年,C 厂对 79 个工种的4 109名技术工人的职业技能资格重新鉴定,143 名技术工人未能达到原来的岗薪标准被降级。竞聘上岗机制培养了工人在岗位获取上的竞争意识,制造了工人之间相互竞争的关系状态,岗位和技术能力直接挂钩,因此私有技能保护的重要性凸现出来。内部劳动力市场打破了见习期满的学徒工和老工人之间的身份区隔,在岗位竞争中,老工人面临着由于技术能力的弱势而被替代的风险。就师徒制而言,由于可预期的师徒竞争威胁了师傅的劳动安全,师傅不愿意传授技能也就在情理之中了。

C 厂市场化劳动协调机制建立的背后是国家计划力量的逐渐退场。2000 年 9 月,C 厂正式与铁道部脱离行政隶属关系,转归国资委管理。铁道部机车工业总公司被拆分为南车和北车集团,独立核算,以培养市场竞争关系。铁道部虽然掌握铁路建设的技术制式标准,但是机车采购权已经下放给各个铁路局,市场招标成为集团内车辆生产厂家的主要收入来源。就 C 厂而言,其收入主要包括三个部分:一是国家(铁道部)的投资,例如“七五”、“八五”时期获得国家重点改扩建项目的

资金支持 1.8 亿元,“九五”期间获得铁道部重点技改资金 2.8 亿元(2000 年以后,铁道部的直接投资结束);二是修车收入,这部分收入在建厂之初曾经发挥过重要作用,在企业生产正常化后,这部分收入比重不断下降(2002 年资产重组后,这部分收入消失);三是参与市场招标获取市场订单,是 C 厂的主要获利方式。以 2004 年为例,C 厂通过招标生产客车 706 辆、城轨车 104 辆,销售收入 24.1 亿元,实现利润 4 720 万元。具有 C 厂相似生产能力的制造厂商还有唐山、青岛四方、大连以及南京浦镇四家,尽管 2005 年后唐山机车车辆厂和 C 厂合并,但是 C 厂与其他厂家之间的竞争格局已经形成,而且目前市场上还有庞巴迪等合资企业参与竞争。由此形成的市场压力,成为企业内部劳动组织方式市场化改制的基本动力。

市场逻辑在企业层面和工人师傅层面都塑造了自我逐利的取向,国有企业内劳资间的利益分化导致了企业和工人完全不同的行为方式。改制后,C 厂的劳动组织方式逐渐转换为市场性协调机制,市场执行的是硬约束,强调了人力资本在工人地位获致和利益分配中的重要性。如上文所言,师徒制作为企业内部的技能传承手段,在实践过程中必然会牵动“绝活”提供者——师傅的劳动安全考虑。在计划经济时代,在工人工资普遍很低而且没有额外奖金的情况下,师徒制的运行依然比较顺利的关键在于,非市场性治理机制为技术工人提供了安全保障。市场化的劳动组织方式制造了工人间的等级竞争,引发生产工人的劳动安全忧虑,在缺少非市场性制度保护的情况下,工人师傅不可能继续其技能传授的动机与行为。

行文至此,仍然有一个疑问没有解释,即市场化后的 C 厂面临着技能养成的不确定性回报风险,可是为何依然要推行建设师徒制呢?笔者推断有两个原因:一是外部技能养成制度难以满足企业所需的特殊技能需求,只能寄希望于内部师徒制;二是制度演进是一个历史过程,制度选择是参与制度变迁的各方力量长期斗争的结果。随着围绕师徒制的劳动政治行为更多地被展开,企业最最终理性地选择放弃师徒制或采取其他非市场性协调机制进行补充。第一个假设性解答已经在前文略有提及,但是它与后一个假设依然有待于在生产实践中进行检验,需要另文详述。

五、师徒合同化结对实践中的劳动政治

从上文的分析可以获知,单纯的市场性协调机制建设并没有击中导致师徒制技能传承危机的要害,师徒技能传承失效的真正原因在于制度间的冲突,这种不匹配格局不是单一的市场性协调机制所能够克服的。C厂师徒关系合同化改革的失败事实¹为笔者的上述判断提供了最有力的直接证据。

1999年,C厂根据中车公司〔1998〕258号转发《关于建立和实施名师带徒制度的通知》对师徒关系进行合同化改革,成立了专门的领导组织机构,由厂长、党委书记任组长,劳资、教育等部门为成员,下拨专项经费,由技师办和厂技协统一监督管理,各级工会负责实施。1999年,开始在电焊工、铆工、车工、机械钳工、电工、车电工、精铸工等工种中进行改革试点。2001年7月起,C厂全部的技术工种实行名师带徒制,师徒之间签订《师徒协议》。

首先,改变了原来随机选定带徒师傅的方法,明文规定师傅和徒弟资格。在师徒资格的文件规定中,原有的师徒结对中工龄、年龄等社会性身份标准基本上被抛弃,技能等级成为师徒资格界定的唯一标准。

表 3:带徒师傅资格示意图

| 理想的带徒目标 | 现实对应的师傅资格 |
|---------|--|
| 高级技工 | 技师职务或有一技之长(绝活)的技术能手 |
| 技 师 | 高级技师职务或有一技之长(绝活)的技师,中车公司等级别的技术能手;能够指导技师、高级技师实践,并协助其将一技之长(绝活)整理成论文或专著的工程师、高级工程师 |
| 高级技师 | 高级技师职务的省部级“大奖”或“中华技能大奖”获得者;能够指导技师、高级技师实践,并协助其将一技之长(绝活)整理成论文或专著的工程师、高级工程师 |

资料来源:《C厂厂志(1999年)》,第268页,经笔者整理。

1 不仅如此,笔者在整理C厂的田野材料过程发现,仅2007上半年,厂方直接策划的关涉生产技能形成的活动达40余种,其中大部分和师徒制方式相关,如“优秀操作法推广”、“五小”成果展示、“工人技师三个一”、成立工人技师QC活动小组等。

按照培训目标的不同,对师傅和徒弟资格进行分级处理,使师徒合同适用于全厂各个等级的技术工人,扩大了师徒结对的覆盖面:由原来的新入厂的生产工人扩展到了几乎全部的生产工人。在理论上,有些生产工人可能形成双重身份,既是师傅,也是徒弟。改变了师徒关系的结构形式,由原来以师傅为核心的同心圆变为无核心的互相交叉网络状。

但是在师徒结对的实践中,这种交叉原则根本无法执行,因为,一是增大了培训成本,影响车间内的生产效率;二是老工人之间也不愿意互拜师徒。所以,C厂生产单位很少完全执行,而是采取一些变通的方法。例如,在总装车间,采取了一个折中的办法,由老师傅(通常是厂或铁道部技能大奖赛获奖者)每两到三周开一次技能培训课(付讲课津贴),车间一线工人全部参加,但是在实际的开会过程中,老师傅通常是让大家自己提出在生产过程中所遇到的难题,进行集体商议。这虽有一定的效果,比如将原来敲打车体的小铁锤改用为木锤子,以减少材料磨损率,但也往往会使技能培训会变成各个工段的“诉苦会”。如“生产材料供应不及时”、“天热了应该发风油精”等(C厂田野日志)。集体商议解决技能难题的方式,对于老师傅个体而言,不会对其私有技能构成威胁,相反还缓冲了讲授技能绝活的压力。

其次,明确规定师傅传授内容,根据工种不同,由厂总师办和技协制定具体量化指标,并规定每一项指标的完成时间。此项制度安排是工厂管理权力对工人技能形成的直接干预,导致在技能传承过程中师徒地位的相对平面化,师徒协议使徒弟摆脱了对师傅技能上的依附,身份依附也随之消失,师徒间依附关系演变为交易关系。然而对于师傅而言,交易并不是等价的,甚至具有很强的权力强制色彩。徒弟作为交易受益方,没有交换的筹码(如履行传统师徒制中无偿为师傅服务的义务)。工厂通过科层权力规定师傅要共享其绝活,剥夺工人技能的私有权。虽然师徒结对的具体操作是自愿原则,但是有技术的工人师傅只能选择教授对象,没有选择教与不教的权力。

对技能传承内容的量化规定,限制了师徒关系的拓展边界,师徒关系由原来的公私混合的社会性关系转为公私分割的纯粹工作关系。对于徒弟而言,生产过程之外的情感投资也就没有必要了。对于师傅而言,师徒合同把师傅的个体技能经验强制为显性的共享知识,实质上剥

夺了师傅“绝活”的技能垄断。技能优势如被共享,地位就会下降,对私有技能的控制力也因此被弱化。

再次,师傅控制力弱化还根源于师徒考核机制的常规化。在计划经济体制下,国有企业干部和工人具有明显的身份界限,实行两套考核体系,对于技术工人而言,根据行业、职业以及工种制定了工人技术等级标准。对于学徒工而言,C厂规定必须在师傅带领1年到2年,经考核合格后方能转正定级,考核是一次性的,而且这中间师傅对徒弟的技能评价列入考核表中。但是对于合同化师徒制,考核分为两个部分:一是师徒协议期满后,由当地劳动部门对徒弟进行技能考核;二是定期阶段考核,在协议期间,对技能传授效果进行监督和控制。

关于师徒培养效果的考核,是由领导小组牵头,具体由各分厂工会联合厂技协、劳资以及教育部分进行阶段性考核,每半年考核一次。考核分理论口答考核和实物质量考核两个部分,考核结果分为合格与不合格两类,不合格者限期内达标,否则终止师徒关系。((《C厂厂志(1999年)》,第269页)

徒弟出师转正的终期考核权力外化转移是生产社会化分工的必然产物,属于一种“生产过程的进步性转让”(布雷弗曼,[1974]1979:54)。而对师徒关系的定期阶段考核,则是一种“权力的微观物理学”(福柯,[1975]1999:28),通过对技能传承效果的定期阶段性考核,师徒合同化改革领导小组意图监督控制整个师徒关系互动过程,最大程度地消灭师傅在教授技能过程中的机会主义行为,师傅在徒弟技能学习实践过程中的指导控制权力也由此被弱化。

合同化改革使市场性的交易原则成为师徒关系互动的主要原则,导致C厂生产车间内师徒关系的结构、性质都发生了质变:一是使师徒关系被工具理性化,演变成为一种交易关系,因此市场的正式契约打破了传统师徒制中差序的师徒地位格局,师徒互动中的社会尊重等情感性因素减少;二是师傅特殊生产技能(绝活)(specific skill)被一定程度的客观化和外部化,这导致在师徒关系中师傅的地位下降。

C厂的师徒关系合同化改革实质上是将师傅的技能资本化为劳动力商品,厂方试图通过市场力量克服师徒间的技能传承危机。毫无疑问,这种师徒关系的结构设计对于企业管理层而言,在理论上是效率最优的。可是实践结果却恰恰相反,师徒合同不但没有提高师徒制的有

效性,相反却激化了师徒矛盾。换言之,如果我们假设C厂不对师徒关系进行市场化改革,依然维持其传统性的关系结构,那么尽管师徒间技能传承可能已失效,但是并不会激发师徒间的对抗。然而遗憾的是,市场崇拜指引下的国有企业改制行为,根本无法为非市场性的师徒关系结构留下存在的空间。

在中国国有企业市场化的劳动组织方式中,资方和劳方存在着严重的权力不对等现象,有学者称之为“工人阶层权力跌落”(石秀印,2004)。高度流动的劳动力市场助长了资本的强势,同时也导致了工人阶层的弱势。“新三会”取代“老三会”根除了工人对职代会利益表达功能的幻想(张静,2001),加上工会的“制度性弱势”(冯钢,2006),进一步加重了工人的地位弱势。¹因此在中国国有企业中,工人缺乏利益表达的组织化渠道,而且面临着违抗厂方规定可能付出的巨大代价。C厂强势推行的《师徒协议》对技能工人形成了很大的制度压力,工人师傅不会(或者说不敢)公然反对,但是劳动安全威胁促使工人师傅对劳动技能进行自我保护的必要。

一场围绕劳动技能占有和保护劳动政治行为由此产生。师傅在师徒结对实践中,要采取相应的行动策略缓冲制度压力以实现技能保护。劳动政治是指在工业生产劳动领域中,针对“生产时的关系”²所展开的斗争或冲突(布洛维,1985),在劳动生产过程中,参与劳动组织的资方、劳方存在着讨价还价的博弈行为。师徒制作为企业内部的技能形成手段,主要通过工人技师的传、帮、带实现技能传承,在劳动政治博弈中,生产技能优势(或者说是“绝活”)既是师傅与资方讨价还价的筹码,也是师傅地位获得和确立的保证(裴宜理,[1993]2001:185;

1 虽然国家通过直接立法来保护工人的利益,可是现实中资方采取种种方法规避法律的限制,层出不穷的血汗工厂事件表明国家劳动保护的法律法规制度的执行情况很不到位。

2 布洛维区分了“生产关系”(Relations of production)和“生产时的关系”(Relations in production)两个概念,继承了马克思的观点,认为阶级社会主要的生产关系是指生产模式中直接生产者针对剩余价值所发生的剥削关系,反映的是阶级社会中劳动价值占有和分配的形式;而生产时的关系是指在生产过程中产生的工人之间、或工人与经理人之间的关系,它包括理论上有所差异而实践上难以区分的两个不同面向:一是生产时的技术关系,即是指工人在生产工具的协作下,把原材料加工为成品的一组行为,是劳动力转化为劳动的过程;二是生产时的社会关系,指在具体的劳动过程中,个体根据所占据的“位置”而形成的关系形态,是工人群体组成“伦理社群”(如伙伴、朋友等关系)的纽带(转引自王星,2007)。

Thelen, 1994)。

笔者在实习期间利用职务之便,¹有机会进一步了解装配厂车间的生产过程。在生产过程中,工人将所犯的技术错误分为两类:第一类是低级错误,第二类是高级错误。顾名思义,低级错误属于明显违反生产工艺程序规定的常识性错误,此生产行为容易被检查出来,犯错主体通常是生产经验浅、对生产操作程序比较陌生的工人,低级错误通常是犯错主体无意所为,随着生产经验的积累,工人低级错误的发生率会逐渐降低。高级错误同样属于违反生产工艺程序规定的生产行为,但是不容易被识别,犯错主体通常是生产经验丰富、对生产操作程序很熟悉的老工人。高级错误的生产行为有时候是工人有意为之,目的在于获取工作操作程序上的便利及变动,在性质上类似于有些学者讨论过的工人“磨洋工”策略(布雷弗曼,[1974]1979:90;李中建,2003),属于机会主义行为。但是高级错误在某种程度上体现了犯错主体的经验技术优势,因而并不会随着生产工艺程序标准化程度提高而消失。

我们车间大部分的焊工都具有欧洲焊工证书,理论技术和实践能力都较强。在整个列车实物的生产过程中,电焊是很重要的工序,因此我们有很严格的操作手册,如焊接时间、电压等都有规定。但是在具体的生产过程中,还需要工人临场的主观判断,例如焊接点的厚度、焊接部位的材质等,这需要生产经验。在师徒结对行为中,有的师傅故意改变焊接电压,他可以根据自己的经验,适当地调整焊接时间,这样焊接处理出来的效果是和标准化操作的效果相差无几。可是,他只告诉徒弟焊接的电压,不告诉其时间控制,徒弟因为经验不足,怎么也学不会,产品实物总是不合格。就因为这个焊接问题,曾经有一次产品质量在交货后出现了问题,影响很坏。(C厂访谈记录——ct13)。

Ct13所讲的交货后产品出现的质量问题,笔者在C厂厂报上查到

1 根据C厂规,生产工人是不能随意进入其他生产车间的,进入车间需要官方许可文件并且要登记,在这种情况下,笔者的记者身份为笔者提供了便利(笔者实习时特别强调是学文科的,不懂技术),戴上临时申请的工作牌,可以自由出入各个车间,因此,笔者每天下午都去装配厂的生产车间,起初由车间主管宣传的工会主席赵主席陪同,认识了一些工人,这为笔者收集第一手资料提供了很好的机会。

了相关文献(2001年7月14日C厂厂报关于广深动车裙板质量问题的报道),证实了这件事情的真实性,但是报道中关于质量问题的归因只强调了技术及管理上的漏洞,没有认识到师徒关系这个因素。师傅通过生产行为中的“高级错误”在一定程度上对冲了管理层的制度压力,规避了工厂管理层控制共享其特殊技能的意图,保护了自己的“绝活”。显然,此时的劳动政治类型不同于计划经济时代工厂内的“庇护主义”色彩浓厚的“分配政治”,它直接触及到工人人力资本的核心——技能的控制权问题。不过工人师傅的劳动政治行为是一种“非正式斗争方式”,在师徒关系合同化改革过程中,工人师傅对工厂控制的反抗以及对学徒的算计只能属于“弱者的武器”(斯科特,[1986]2007),师徒关系合同化改革过程中工人师傅实际地位的下降和整个市场化改革过程中工人地位的变迁轨迹不谋而合。

六、反思与结论

只有理解制度演进的历史过程,才能更充分地理解制度本身。本文陈列了C厂师徒技能养成制度的现实,梳理了C厂师徒制制度变迁的历史过程,并对其作出解释。两种制度的互动导致了目前师徒制技能的传承危机及师徒间的劳动政治冲突:一是在国有企业市场化改制中引发的工人师傅劳动安全风险背景下,没有提供相应的非市场性匹配制度完成社会保护;二是师徒合同使师徒关系市场化为工具理性支配下的交易关系,本质上说是意图剥夺师傅对其技能的垄断与控制权力。制度冲突引发了师徒技能传承实践中的劳动政治行为,但是工人师傅采用“非正式斗争”的手段进行自我保护,侧面说明了工人组织化利益表达途径的缺失。尽管工人师傅个体主义的劳动政治行为根本无法对冲强势的工厂管理层压力,但客观上能够影响企业的正常生产秩序。师徒关系合同化引发的劳动政治背后是劳方、资方的权力严重失衡,如果无法解决中国国企内权力均衡问题(冯钢,2006),可以预见,“中国特色”的劳动政治将会继续存在并干扰企业秩序均衡的实现。

新自由主义认为企业治理制度中的非市场性机制是去商品化的,会强化工人力量而削弱资本的权力,从而产生“反市场政治(politics against markets)”(Esping-Andersen, 1990: 22),降低市场制度的绩效,进而以此为借口反对干预市场的自由运行,而学界对于新自由主义的批

评往往取道阶级对立的立场,立足于自由市场的对立面,过分强调反市场的社会自我保护的斗争行为。¹笔者无意于厚此薄彼,但无论是自由市场机制还是非市场机制都是一种经济治理手段,在实际的经济运行过程中,只要制度匹配达成经济均衡秩序,就可以促进经济行为效率的提升。本研究的意义在于,通过分析师徒制演进过程的个案挑战了认为“存在某种效率(或发展)最优模式”的观念,提供了一种全新的思路,即市场治理机制和非市场治理机制完全能够互补匹配。非市场治理机制协调了师徒制作用过程中厂方和工人的利益,保证了技能传承秩序的稳定,合同化师徒制引发的劳动政治恰恰是非市场治理机制缺位下的产物。市场资本逻辑的渗透过程绝非纯粹的经济过程,而是复杂的社会政治过程,理论上的效率最优模型设计在实践中会因为制度环境以及制度变迁中的政治力量斗争而失效:理性是由社会建构的,而非由市场建构的。这个故事虽然没有其他中国工人阶级境况研究那么无助和血泪,但是发生在“体制内工人”身上的利益政治行为从反面警示我们,市场效率与“图利”(gain)逻辑的无孔不入。劳动力商品化是市场社会的核心,“将人转变为商品是市场社会的核心要素,但也是其核心缺陷”(波兰尼,[1957]1989:19)。这提醒我们反思在“图利”经济的整合模式替代单位制“再分配”的整合模式的改革过程中,市场治理机制与非市场的社会保护机制之间的匹配关系的重要意义。

经济学或者理性选择理论坚持理性行为的基本假设,视理性为“单个的行动主体拥有的,先验于任何制度的外在属性”(高柏,2008),因此,经济学或者理性选择理论主张从微观个体的功利主义理性选择来解释宏观的制度安排结果。这种取道“动机还原”的逻辑或许能够解释师徒制技能传承在一个固定时间断面的表现,但是如果把这样的解释置入历史变迁过程,就会导致前后矛盾的情形。毫无疑问,师傅动机的改变是师徒制技能传承现状的直接诱因,但抽象的理性选择解释无疑是空洞的,它面临着两个问题的挑战,一个是“偏好形成”的问题,即行动者理性最大化的内容是什么?另一个是在所谓的“利益最大化”过程

1 笔者以为这种研究思路根源于波兰尼双重运动理论,波兰尼关于社会与市场的对立其实只是生产过程中的劳资对立矛盾的扩展,但是劳资对立的假设往往会忽略了其他社会制度的作用。

中,为何行动主体选择优先选择这个进行最大化而不选择其他?笔者以为,对于这两个问题的回答更有意义。师徒制的技能传承效果变化缘于不同时期师傅所谓“最大化利益”的具体内容发生了改变,而匹配制度缺失最终导致了技能传承困境的产生。师徒制中的微观行动主体和宏观制度结构互动作用的过程可用图3直观显现。

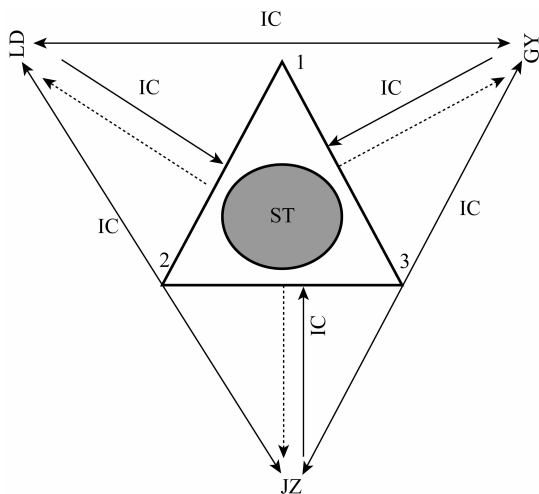


图3:师徒关系微观主体与宏观制度匹配图

注:ST 师徒关系; IC 制度匹配;1 利害; 2 效率;3 安全(工作安全、薪酬安全);LD 劳动力流动管制(自由流动/固定);JZ 竞争形式(替代/工龄);GY 雇佣关系(终身/合同)

不同时期相异的制度安排型塑了企业组织本身以及工人师傅行动主体不同的利益侧重点,这种利益侧重点的位移围绕利害、效率以及安全三个内容展开,只有当组织的利益取向和工人师傅的利益取向相互妥协达成一致时,组织内的均衡秩序方能形成。笔者相信,这个模型对于理解其他组织行为和行动主体行为同样具有解释力。经济社会学历史制度主义抛弃了经济学的抽象理性观,认为理性是具体的,行动主体的理性逐利行为是在具体的制度环境中被界定的,因此,历史制度学派更多地从互动关系来把握行为主体,从制度环境来解释主体行为选择。经济学或者理性选择理论的“个人主义”逻辑具体化到现实经济政策制定中,则表现为对自由市场协调性机制的推崇,而经济社会学历史制度主义逻辑则认为在现实生活中,组织制度力量的战略互动是决定

行动主体行为选择结果的关键变量。本文从历史制度学派的理论假设出发,立足于制度匹配概念构建解释师徒间技能传承事实,超越了“孤立制度”(single institutions)的解释(Höpner, 2005),显示出社会学对现实生活强大的解释力。

参考文献

- 边燕杰,等. 2006. 结构壁垒、体制转型和地位资源含量[J]. 中国社会科学(5).
- 波兰尼. [1957]1989. 巨变:当代政治、经济的起源[M]. 黄树民,等,译. 台北:台湾远流出版事业股份有限公司.
- 布雷弗曼,哈里. [1974]1979. 劳动与垄断资本——二十世纪中劳动的退化[M]. 方生,朱基俊,等,译,北京:商务印书馆.
- 布洛维,迈克. [1979]2005. 制造甘愿——垄断资本主义劳动过程的历史变迁[M]. 林宗弘,等,译. 台北:群学出版有限公司.
- 冯钢. 2006. 企业工会的“制度性弱势”及其形成背景[J]. 社会(3).
- 冯同庆. 1997. 工人阶级内部阶层的社會分化[J]. 中国研究(3).
- 福柯,米歇尔. [1975]1999. 规训与惩罚[M]. 刘北成、杨远婴,译. 上海:生活·读书·新知三联书店.
- 弗雷格斯坦,尼尔. [2001]2008. 市场的结构[M]. 甄志宏,译,上海人民出版社.
- 高柏. 2008. 中国经济发展模式转型与经济社会学制度学派. 未刊稿
- . [1997]2008. 经济意识形态与日本产业政策[M]. 安佳,译. 上海人民出版社.
- 高梁. 2006. 国企改革现状及其对策[OL]. <http://www.wyzxsx.com/Article/Class16/200606/7632.html>.
- 华德. [1986]1996. 共产党社会的新传统主义——中国工业中的工作环境和权力结构[M]. 龚小夏,译. 香港:牛津大学出版社.
- 金福. 2005. 企业高级技工师徒制培训模式新探[J]. 中国人力资源开发(3).
- 科尔内. [1980]1986. 短缺经济学[M]. 张晓光,等,译. 北京:经济科学出版社.
- 李钊金. 2003. 车间政治与下岗名单的确定——以东北两家国有工厂为例[J]. 社会学研究(6).
- 李猛、周飞舟、李康. 1996. 单位:制度化组织的内部机制[J]. 中国社会科学季刊(6).
- 李中建. 2003. 国有企业员工磨洋工行为及其治理[J]. 武汉大学学报(5).
- 吕妍,古继宝. 2007. 我国现代企业师徒制重构探讨[J]. 华东经济管理(4).
- 马克思. 1983. 资本论(第1卷)[M]. 北京:中国社会科学出版社.
- 裴宜理. [1993]2001. 上海罢工——中国工人政治研究[M]. 刘平,译,南京:江苏人

民出版社.

石秀印. 2004. 社会经济制度转型中的工人阶层及其与管理阶层之间的关系[J]. 经济管理文摘(8).

斯科特, 詹姆斯. [1986]2007. 弱者的武器[M]. 郑广怀, 等, 译. 南京: 译林出版社.

苏新宁, 等. 2004. 组织的知识管理[M]. 北京: 国防工业出版社.

田毅鹏、漆思. 2005. “单位社会的终结”——东北老工业基地“典型单位制”背景下的社区建设[M]. 北京: 社会科学文献出版社.

汪和建. 2006. 自我行动的逻辑——理解“新传统主义”与中国单位组织的真实的社会建构[J]. 社会(3).

汪晖. 2006. 改制与中国工人阶级的历史命运[J]. 天涯(1).

王乃峰. 2004. 试论铁路高技能人才开发[J]. 铁道运输与经济(11).

王星. 2007. 单位政治述评[J]. 二十一世纪(香港)(10).

——. 2008. 调控失灵与社会的生产——以房地产业为个案及个案拓展[J]. 社会(5)

韦伯, 马克斯. 1997. 经济与社会(上下卷)[M]. 林荣远, 译, 北京: 商务印书馆.

张静. 2001. 利益组织化单位——企业职代会案例研究[M]. 北京: 中国社会科学出版社.

张翼. 2002. 国有企业家族化[M]. 北京: 社会科学文献出版社.

中国社会科学院网站. 2005. <http://sym2005.cass.cn/file/2005033142785.html>

邹谠. 1994. 二十世纪中国政治——从宏观历史与微观行动角度看[M]. 香港: 牛津大学出版社.

Acemoglu and Pischke. 1998. “Why Do Firms Train? Theory and Evidence.” *Quarterly Journal of Economics* 113(1).

Aoki, Masahiko. 1994. “The Japanese Firm as a System of Attributes: A Survey and Research Agenda.” Pp. 11 - 44 in *The Japanese Firm: Source of Competitive Strength*, edited by Aoki and Dore. Oxford Clarendon Press.

——. “The Contingent Governance of Teams: Analysis of Institutional Complementarity.” *International Economic Review* 35(3).

Becker, Gary S. 1993. *Human Capital*. 3rd ed. Chicago: The University of Chicago Press.

Boyer, R. 2002. “Is Regulation Theory an Original Theory of Economic Institutions?” In *Regulation Theory: The State of the Art*, edited by Boyer and Saillard. London and New York: Routledge.

Burawoy, M. 1985. *The Politics of Production——Factory Regimes under Capitalism and Socialism*. London: Verso.

——. 1998. “The Extended Case Method.” *Sociological Theory* 16(1).

- .2001.“Neoclassical Sociology from the End of Communism to the End of Classes.”
American Journal of Sociology 106 (4).
- .2003. “For a Sociological Marxism: The Complementary Convergence of Antonio Gramsci and Karl Polanyi.” *Politics & Society* 31(2)
- Burawoy, M. and Janos Lukács. 1992. *The Radiant Past: Ideology and Reality in Hungary's Road to Capitalism*. The University of Chicago Press
- .1985. “Mythologies of Work: a Comparison of Firms in State Socialism and Advanced Capitalism.” *American Sociological Review* 50 (6).
- Chesneaux, J. 1968. *The Chinese Labor Movement, 1919 – 1927*. Stanford University Press.
- Culpeper, Peper D. 2001. “Employers, Public Policy, and the Politics of Decentralized Cooperation in Germany and France.” P. 275 in *Varieties of Capitalism: The Industrial Foundations of Comparative Advantage*, edited by P. A. Hall and David Soskice. New York: Oxford University Press.
- DiMaggio, Paul J. and Walter W. Powell. 1983. “The Iron Cage Revisited : Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organization Field. ” *American Sociological Review* 48.
- . 1991. “Introduction.” Pp.1 – 38 in *The New Institutionalism in Organizational Study*, edited by Walter W. Powell and Paul DiMaggio. Chicago: University of Chicago Press.
- Edwards, P.K. 1990. “Understanding Conflict in the Labour Process: The Logic and Autonomy of Struggle.” In *Labour Process Theory*, edited by David Knights & H. C. Willmott. London: Macmillan.
- Edwards, R.C. 1979. *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. London: Macmillan.
- Elger, A. 1982. “Braverman, Capital Accumulation and Deskilling.” In *The Degradation of Work?*, edited by S. Wood. London: Hutchinson
- Esping-Andersen. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton University Press.
- Estevez-Abe, Margarita, Iversen and Soskice. 2001. “Social Protection and the Formation of Skills: a Reinterpretation of the Welfare State.” P. 145 in *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, edited by P.A. Hall & David Soskice. New York: Oxford University Press.
- Evans, Keith. 1975. *The Development and Structure of the English Education System*. London: University of London Press.

- Frazier, Mark W. 2002. *The Making of the Chinese Industrial Workplace*. Cambridge University Press.
- Friedman, A. 1977. *Industry and Labour: Class Struggle at work and Monopoly Capitalism*. London: Macmillan.
- Hall, P. A. and David Soskice. 2001. *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. New York: Oxford University Press.
- Hollingsworth, R. J and Robert Boyer. 1997. *Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions*. Cambridge University Press.
- Höpner, Martin. 2005. "What Connects Industrial Relations and Corporate Governance? Explaining Institutional Complementarity." *Socio-Economic Review* (3).
- Knights, David. 1990. "Subjectivity, Power and the Labour Process." In *Labour Process Theory*, edited by David Knights & H.C.Willmott. London: Macmillan.
- Knights, David and H.C.Willmott, eds. 1987. *New Technology and the Labour Process*. London: Macmillan.
- .1990. *Labour Process Theory*. London: Macmillan.
- Lin, Nan. 1995. "Local Market Socialism: Local Corporation in Action in Rural China." *Theory and Society* (3).
- Meyer, John W. and Brian Rowen. 1977. "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony." *American Journal of Sociology* 83(2).
- Soskice, David.1991. "The Institutional Infrastructure for International Competitiveness: A Comparative Analysis of the UK and Germany." In *The Economics of the New Europe*, edited by A.B. Atkinson and R.Brunetta. London: Macmillan.
- Streeck, Wolfgang. 1988. *Skills and the Limits of Neo-Liberalism: The Enterprise of the Future as a Place of Learning*. Berlin: WZB Discussion Paper.
- Thelen, Kathleen.2001. "Varieties of Labor Politics in the Developed Democracies." In *Varieties of Capitalism—The institutional Foundations of Comparative Advantage*, edited by Peter A. Hall & David Soskice. Oxford University Press.
- . 2004. *How Institutions Evolve: The Political Economy of skills in Germany, Britain, the United States, and Japan*. Cambridge University Press.
- Thompson, Paul. 1983. *The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process*. London: Macmillan.
- Walder, Andrew G. 1995. "Local Government as Industrial Firms." *American Journal of Sociology* 101(2): 263 – 301.
- Wardell, Mark.1990. "Labour and Labour Process." In *Labour Process Theory*, edited by David Knights& H.C.Willmott. London: Macmillan.

责任编辑：高 平