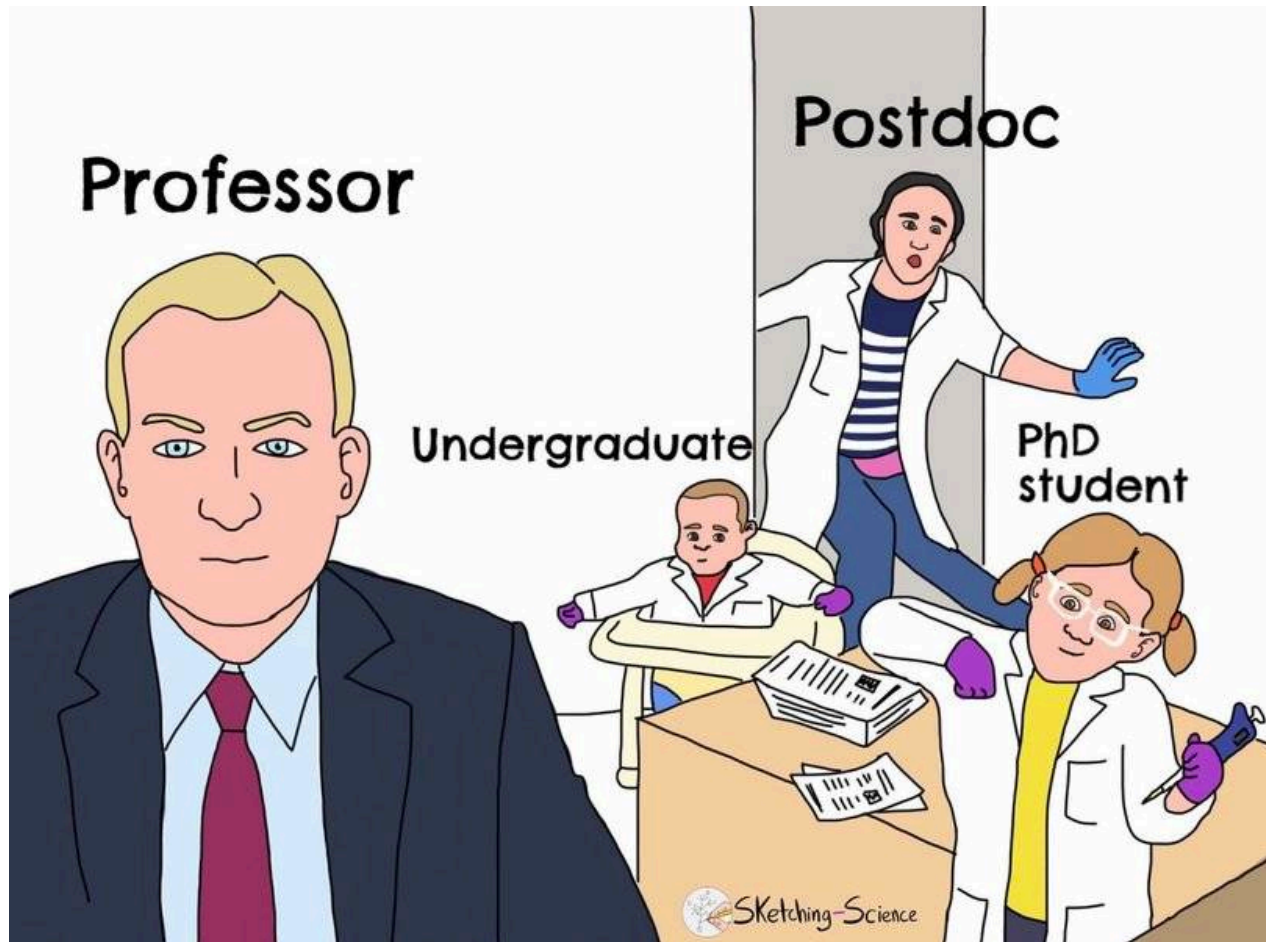


国外政治经济学

CONTEMPORARY THEORIES IN POLITICAL ECONOMY

齐 昊
中国人民大学经济学院



第2单元 政治经济学中的微观基础

- **Lecture 5** 劳动过程
- **Lecture 6** 劳动榨取模型及相关模型

Lecture 5 劳动过程

- 什么是劳动过程?
- 一般而言的劳动过程
- 劳动过程：人以自身的活动为中介、调整和控制人和自然之间的物质变换的过程
- 劳动过程的要素：劳动、劳动对象和劳动资料
- 资本主义劳动过程
- 工人在资本家的监督下劳动，他的劳动属于资本家(“可变资本”)
- 产品是资本家的所有物
- 资本主义生产过程：劳动过程和价值增殖过程的统一

本讲主要内容

- I. 劳动过程的概念辨析
 - 劳动过程与生产力、生产关系和生产方式
 - 劳动过程所涉及的问题
- II. 劳动过程的理论发展
 - 马克思、布雷弗曼(Braverman)、马格林(Marglin)、斯通(Stone)、布洛维(Burawoy)
- III. 劳动过程的历史演进
 - 泰勒制、福特制、新福特制、后福特制、精益生产、弹性专业化

I. 劳动过程的概念辨析

- 劳动过程与生产力、生产关系
- 劳动过程的双重角色：反映生产力+反映生产关系
- 生产力决定了劳动过程的可行范围
- 劳动过程的具体形式受到生产关系的影响

劳动过程与生产方式

- 什么是生产方式?
- 有关政治经济学研究对象的争论
- 马克思《资本论》第一版序言:
- “我要在本书中研究的，是资本主义生产方式及和它相适应的生产关系和交换关系。”

劳动过程在资本主义经济中的位置

- 微观部分：剩余价值生产(劳动过程)
- 宏观部分：剩余价值实现与分配(劳动过程)
- 变革部分：经济危机、阶段变化、生产方式变化(劳动过程)

- $SV = seqv$
- **SV**: 剩余价值
- **s**: 剩余价值占新价值之比
- **e**: 劳动付出
- **q**: 单位劳动付出的产量
- **v**: 单位劳动产品的新价值

劳动过程涉及的问题

- 微观部分
 - 技术：使用什么技术生产，技术对人与人关系影响如何
 - 组织：工人如何进行组织，如何分工、协作，如何监督
 - 权力：谁决定生产什么、如何生产，管理者如何控制生产者
 - 激励：分配如何决定，如何奖惩
 - 效率：成本效率还是技术效率
 - 市场：劳动力市场与生产场所如何互动
- 宏观部分
 - 微观劳动过程与宏观经济的增长如何互动
- 变革部分
 - 微观劳动过程与社会变革如何互动

II. 劳动过程的理论发展

- 马克思对资本主义劳动过程的考察
- 工场手工业(manufacture)
- 1550s-18世纪末，以分工为基础
- 局部工人
- 机器大工业(modern industry)
- 18世纪末-，工厂制度
- 劳动对资本的隶属从形式到实际

关于机器大工业，马克思都说了什么

- 大工业的技术
- 机器的价值向产品的转移
- 机器对工人的影响
- 工厂制度
- 工人的反抗
- 工人被排斥和吸引
- 大工业对工场手工业、手工业和家庭劳动的影响
- 大工业对农业的影响
- 工厂立法

马克思之后的1974年

- Braverman, H., 1974. *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Monthly Review Press.
- Marglin, S., 1974. What Do Bosses Do?: The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production. *Review of Radical Political Economics*, 6(2), pp.60–112.
- Stone, K., 1974. The Origins of Job Structures in the Steel Industry. *Review of Radical Political Economics*, 6(2), pp.113–173.

劳动过程的理论发展概览

- 马克思对资本主义劳动过程的分析：工场手工业和机器大工业
- **Marglin(1974)**：资本主义管理的起源
- **Stone(1974)**：资本主义层级制工作结构的起源
- **Braverman(1974)**：20世纪以来劳动的退化
- **Burawoy(1979)**：生产的政治
- 社会积累结构学派：对美国劳动力市场分化的分析
- 调节学派：对福特制(**Fordism**)和后福特制(**post-Fordism**)的分析
- **Lazonick(1990)**：劳动过程与国际竞争力

有关中国劳动过程的研究

Andrew Walder

Chris Smith

潘毅

李静君

严海蓉

沈原

卢晖临

文献1: 老板是如何产生的

- 细读的目的在于建立证据和观点之间的联系
- 问题: 劳动的异化是人类为了取得效率而必然付出的代价吗?
- 转化问题: 是否存在一条替代性道路?
- 再转化问题: 资本主义生产关系诞生时, 管理是为了效率吗?
- 观点:
 - 1. 在包买商制度中, 精细分工(minute division of labor)不是为了效率
 - 2. 在工厂制度中, 集权化组织(centralized organization)不是为了效率
- 什么效率? 技术效率
- 不是为了效率, 而是为了积累(提高剩余价值率)

斯密错了

- 斯密用制针工场的例子说明精细分工(分工+专业化)具有技术上的优越性
- 斯密的理由：
 1. 提高熟练程度
 2. 减少转换工作任务的时间
 3. 有利于发明创造
- 马格林的反驳：
 1. 只有对难以获取的技能来说，专业化才会提高熟练程度，然而，根据Ashton记录的制针工场中各种岗位的工资，没有哪个岗位工资比较高，意味着没有哪个岗位有难以获取的技能
 2. 只要拆分工作任务就可以减少转换工作任务的时间，不需要专业化
 3. 斯密在别处承认专业化不利于发明创造

为什么精细分工?

- 既然没有专业化的分工也能达到精细分工的效率，那么为什么要精细分工?
- 马格林：没有精细分工，资本家在生产过程中就可有可无了，如果工人能完成全部生产，那就不需要通过资本家和市场接触了
- 直接证据：无
- 马格林回答了另一个问题：在精细分工下，为什么工人不联合起来取代资本家？因为工人无利可图

为什么精细分工? (cont.)

- 称不上证据的证据:
 - 1. 现代例子: 经理亲自混合棉花, 以对雇员保持秘密
 - 2. 现代例子: 凉鞋制造老板向雇员隐瞒如何购买皮革
 - 3. 19世纪的一份报纸抱怨工人合作社没有给老板留位置
 - 4. 独立战争之后美国南方种植园主通过债务控制自由人的作物选择
- 间接证据: 必要非充分
 - 如果专业化是为了资本控制, 那么, 如果资本有其他方式进行控制的话, 专业化就不会存在
 - 20世纪初, 英国煤矿业采用手工作业法时, 没有专业化
 - 后来随着机械化开始实行传统长壁作业法时, 有了专业化
 - 由于存在监督问题, 后来又实行了综合长壁作业法, 没有专业化
 - 为什么煤矿业资本家“敢于”这么做? 因为煤矿的稀缺和资源私有权

为什么建立工厂制度?

- 马格林：工厂制度的建立不是由于机器的技术优势，而是为了控制生产过程，是为了规训和监督
- 证据：
 1. **Ure**认为，最早的工厂主**Arkwright**的成功在于管理工人，其工厂所采用的技术早就存在了，在**Arkwright**之前几十年，**Wyatt**失败的原因在于无法管理工人
 2. 在毛纺业和编织业，一开始工厂所采用的技术以前就存在
 3. **Ashton**记录的一个企业使工人进工厂并非是出于技术优势的原因

为什么建立工厂制度? (cont.)

- 为什么包买商制度下没有足够的规训和监督? 因为工人偏好闲暇, 随着工资上升, 劳动供给减少
- 怎么办? 资本家首先诉诸法律, 但作用有限, 必须利用工厂制度
- 工人为什么要进入工厂? 不进入工厂就挨饿, 包买商制度逐渐消失
- 为什么工厂没有更早地产生? 罗马时代存在, 行会的阻碍

马格林与马克思的比较

- 马克思不否认专业化分工的技术效率，但马格林试图否认
- 马克思把工厂制度和机器大工业看作相互联系的整体，但马格林试图区分开
- 马克思的绝对和相对剩余价值生产分别对应马格林的成本和技术效率
- 对工厂制度的产生过程，马格林和马克思的逻辑基本相同，例如原始资本积累过程、产业后备军形成、工场手工业被取代，等等

Landes的批评

- Landes, D.S., 1986. What Do Bosses Really Do? *Journal of Economic History*, 46(3), pp.585–623.
- 关于马格林对斯密的反驳:
 - 1. 意味着没有哪个岗位有难以获取的技能
- Landes: 那为什么还要雇佣成年男工?
- 2. 只要拆分工作任务就可以减少转换工作任务的时间, 不需要专业化
- Landes: 的确如此, 但根据比较优势, 技术工人不会去做所有工作任务, 简单的工作任务会由妇女儿童完成
- Landes: 资本家只看成本效率, 技术效率没有意义
- Landes: 工厂的确有管理工人的作用, 但马格林认为单凭这一点工厂制度就能占主导地位

文献2: 层级制的工作结构是如何形成的?

- **Stone, Katherine. 1974. "The Origins of Job Structures in the Steel Industry." *Review of Radical Political Economics* 6 (2): 113–73.**
- **Define the jobs** 工厂中有什么工作?
- **Allocate the jobs** 由谁来做某一种工作?
- **Allocate the wages (and benefits)** 做某一种工作的人得到多少报酬?
- 新古典经济学:
- 劳动力市场的供给(工人在工作 with 闲暇之间的选择决定)
- 劳动力市场的需求(技术决定劳动的边际生产力)
- 偏好、禀赋、技术

70年代美国的工作结构

- 层级制
- 内部劳动力市场
- 福利制度
- 体力劳动和脑力劳动分离
- 这种工作结构是如何形成的?

Stone的主要观点

- 关注1890-1920年美国的钢铁行业
- 1. 技术本身并没有“创造出”工作结构，技术只是规定了工作结构的可行范围
- 2. 工作结构的层级化不是因为工作的复杂程度提高了，而是因为资本为了应对工作的简单化和同质化，所以才出现了工作结构的层级化
- 3. 工厂有什么工作，谁来做某一种工作，做某一种工作的人得到多少报酬，这些问题是阶级斗争的焦点，工作结构是在阶级斗争过程中形成的
- 4. 这一时期，体力劳动与脑力劳动之间的划分是人为的，划分服从于资本统治劳动的目的

19世纪末的传统劳动制度

- 背景：1890-1910年，美国钢铁业蓬勃发展，垄断形成，US Steel控制了美国80%的钢铁产量，其建立者是J. P. Morgan，其背后是Carnegie Corporation
- 两种工人：技术工人和非技术工人
- 技术工人从事需要培训、经验、判断和灵活性
- 非技术工人从事重体力劳动
- 技术工人在非技术工人的帮助下，使用公司的生产资料进行劳动
- 技术工人按照一定的比例与公司分享利润，分享比例随市场价格变动 sliding scale
- 技术工人有工会，工会与公司商定劳务费比例，而后在技术工人内部进行分配
- 非技术工人的工资由技术工人承担，或由技术工人和公司共同承担
- 如何分工和工作速度由技术工人决定

传统劳动制度的“局限”

- 19世纪末，钢铁行业竞争加剧
- 企业要提高产量降低成本，传统劳动制度成了障碍，劳务费比例中的最低额成为常态
- 工人控制生产，企业无法提高工作速度，也无法用机器替代劳动
- 于是，1892年关厂，Carnegie's Homestead mill
- 管理者解雇了所有工人，宣布以后不再雇佣工会工人
- 工人发动大罢工
- 政府站在公司一方
- Frick：这场完全的胜利保证我们不会再有任何劳工问题了
- 1910年，钢铁行业基本无工会

机械化与新的劳动制度

- 工会遭到破坏之后，公司极力机械化，导致了三个结果
 - 1. 工作结构适应机械化技术
 - 2. 公司激励工人干好新工作
 - 3. 公司控制整个生产过程

工作结构适应机械化技术

- 机械化程度提高之后，生产不再需要技术工人，而需要操作机器的工人
- 原来的技术工人和非技术工人被“半技术工人”所取代
- 技术工人的工资率下降，工人之间的工资差别减小

Table I. Wages in Plate Mills, Homestead, 1889-1908²⁹

Position	Decline in Tonnage Rates			Decline in Daily Rates		
	1889-92	1908	% decl.	1892	1907	% decl.
Roller	\$14.00	\$4.75	66.07	\$11.84	\$8.44	28.72
Heater	11.00	3.99	63.73	8.16	7.21	11.64
Heater's Helpers	7.50	2.09	72.13	5.80	4.09	29.48
Hooker	8.50	2.40	71.76	n.a.	n.a.	n.a.
Shearman	13.00	n.a.	n.a.	9.49	5.58	41.20

Table II. Percent Employees Earning Each Classified Amount³³

Hourly Earnings	1900	1905	1910
Under 18 cents	65.0	64.3	41.8
18 and 25 cents	17.4	20.6	32.8
25 cents and over	17.6	15.1	25.4
70 cents and over	1.9	0.9	1.2

公司激励工人干好新工作

- 破坏工人，提高机械化程度，这种做法解决了旧问题，引发了新问题
- 工作动机：如何激励工人劳动？
- 在传统劳动制度中，技术工人感觉为自己生产
- 在新的劳动制度中，工人同质化，阶级内部差别缩小，更容易团结起来
- 公司不得不重新制造一种幻觉，让工人觉得他们是“利益相关者”，主要做法包括
 1. 建立工资激励制度：从计时到计件，从计件到奖金制度，多劳多得，分化工人
 2. 建立内部劳动力市场：内部晋升制度，工作阶梯，规训工人，分化工人
 3. 建立福利制度：股票认购，养老金，工伤保险，安全卫生运动，社区住房，教育娱乐，减少工人离职率，取得福利有前提

公司控制整个生产过程

- 重新定义工作的内容，重新划分工人和管理者的任务，这种做法包括三个方面
 1. 以新的方式培训技术工人
 2. 工长(**foreman**)作为公司的代表，维持纪律，进行控制
 3. 从学校毕业生中培养经理，脑力劳动与体力劳动分离

公司控制整个生产过程(cont.)

- 1. 以新的方式培训技术工人
- 虽然机械化程度提高了，但生产仍然需要技术工人，只不过技术工人的含义变化了
- 技术工人不需要了解整个生产过程，而需要了解特定的工作任务
- 传统劳动制度中，技术工人把非技术工人培训成技术工人，工会的消失造成技术工人短缺
- 新的劳动制度中，公司挑选非技术工人，经过短期培训，成为特定工作任务的技术工人

公司控制整个生产过程(cont.)

- 2. 工长(foreman)作为公司的代表，维持纪律，进行控制
- 传统劳动制度中，工长只对非技术工人有权威
- 新的劳动制度中，工长成为公司在车间的代表，只进行指挥和纠正，而不劳动

公司控制整个生产过程(cont.)

- 3. 从学校毕业生中培养经理，脑力劳动与体力劳动分离
- 技术工人从内部劳动力市场挑选，而经理从学校中培养
- 是否接受过正规教育，成为能否进入管理层的前提

文献3: Braverman (1974)

- 布雷弗曼：《劳动与垄断资本——20世纪劳动的退化》，商务印书馆，1978
- 19世纪末20世纪初，科学管理和泰罗制
- 泰罗制的三原则
 - 1. 使劳动过程和工人的技术分离开来
 - 2. 使概念和执行相分离
 - 3. 利用这种对知识的垄断来控制劳动过程的每一个步骤及其执行方式
- 后果
 - 1. 工人技能的退化
 - 2. 管理部门的扩大，管理部门官僚化，办公室白领出现无产阶级化的趋势
 - 3. 科学技术从一种社会公共财富变为资本家的一项私有物

文献4: Burawoy (1979)

- 布洛维：《制造同意——垄断资本主义劳动过程的变迁》，商务印书馆，2008
- 布若威把劳动过程比喻为一个“游戏”，例如在计件工资制度中，工人在游戏中彼此竞争，争取超额，这种游戏淡化了雇主从工人竞争中渔利的事实
- 内部劳动力市场和工资集体谈判也是一种游戏，它让工人感觉到自己在参与这场游戏，并且在游戏中有选择，从而淡化了劳资矛盾
- 布雷弗曼把资本主义劳动控制看作是一种专制，而布若威看到其中的选择和微妙的压迫
- 生产关系(relations of production) vs. 生产中的关系(relations in production)

工厂政体

- 工厂政体(factory regimes):
- 劳动组织的政治维度+调节生产关系的政治制度安排
- 专制式的(despotic) vs. 霸权式的(hegemonic)

工厂制度安排与国家制度安排的关系			
		分隔关系	融合关系
国家对工厂体制的 干预方式	直接干预	霸权式：芝加哥工厂	官僚专制式：匈牙利红星厂
	间接干预	市场专制式：马克思时代的英国棉纺织工厂	集体自我管理式

文献5: Edwards (1979)

- Edwards, Richard. 1979. *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the 20th Century*. Basic Books.
- 劳动过程中不同的劳动控制方式导致了劳动市场出现分隔
- 劳动控制的三种方式
 - 1. 简单控制：盛行于小企业
 - 2. 技术控制：盛行于采用大量生产方式的大企业
 - 3. 官僚控制：盛行于大企业

文献5: Edwards (1979)

	简单控制	技术控制	官僚控制
次级劳动市场	<ul style="list-style-type: none"> • Small manufacturing jobs • Services jobs • Retail sales • Temporary and typing-pool office work 	Southern textile jobs	Part-time academic jobs
从属性的一级劳动市场	Unionized garment workers	<ul style="list-style-type: none"> • Jobs in auto and steel plants • Assembly-line production work • Machine-paced clerical work 	Personal secretary jobs
独立性的一级劳动市场	Jobs in small consulting firms	Technicians' jobs monitoring Chemicals production	<ul style="list-style-type: none"> • Jobs in IBM, Polaroid • Craft work • Nonproduction staff jobs

文献6: SSA与分割的劳动力市场

- Gordon, D.M., Edwards, R. & Reich, M., 1982. *Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Labor in the United States*, Cambridge University Press.
- 长波分析：劳动过程、劳动力市场、资本积累、制度
- 1820s - 1890s: 劳动无产阶级化时期
- 1890s - 1940s: 劳动同质化时期
- 1940s – present: 劳动分割化时期

文献7: Lazonick (1990)

- 拉佐尼克：《车间的竞争优势》，中国人民大学出版社，2007
- 20世纪初英国兰开郡纺纱业的劳动生产率被美国的新英格兰所赶超，其重要原因是，英国的纺纱厂主用劣质棉花作为原料，而在美国纺纱厂主却用优质棉花作为原料
- 这一不同选择的原因在于，兰开郡的机器看护工地位较高，他们通过工人联盟订立工资表领取计件工资；而新英格兰的纺纱工地位较低，一旦劳动生产率提高，雇主就会削减计件报酬率
- 新英格兰的纺纱工会以棉花质量为由主动限制劳动生产率提高，于是，为了避免这种情况，新英格兰的纺纱业普遍采用了优质棉花作为原料

III. 劳动过程的历史演进

- 泰勒主义、科学管理
- 福特主义
- 新福特主义：弹性的工资关系
- 后福特主义：改变劳动过程，提高劳动生产率
- 精益生产(lean production)：丰田生产方式
- 弹性专业化(flexible specialization)：范围经济