

台灣社會研究季刊
第十七期 1994年7月
Taiwan: A Radical Quarterly in Social Studies
No. 17, July, 1994.

勞動力是什麼樣的商品？ 計件制與台灣勞動者主體性之形塑*

謝國雄

Manufacturing Consent Under Market Despotism:
The Piece-Rate System and the Formation of
the Subjectivity of Taiwanese Workers

by
G.S. Shieh

關鍵字：勞動力、勞動、勞動體制、薪資制度、計件制

Keywords: labor power, labor, labor regime, payment system, piece-rate system

*本研究經費來自國科會 (NSC 82-0301-H-001-014-E2)。三位研究助理，楊弘任、范郁文、藍佩嘉在整個研究過程中，不斷挑戰我的想法，貢獻良多。邱花妹、孫迺翊、林志成和李悅端也對初稿提出建議。黃應貴先生在讀了初稿之後，以人類學家的觀點提出了中肯而深刻的批評。本文初稿曾於中央研究院民族學研究所小型專題研討會「台灣的勞動研究：新的起點」上發表，作者要感謝與會者的批評和建議（特別是陳東升先生的書面批評）。兩位匿名評審的評論，使這篇論文的疏失減少到最低程度，一併致謝。在盡力修改之後，所有的缺失仍是作者本人的責任。

收稿日期：1993年11月10日；通過日期：1994年3月5日

Received: November 10, 1993; in revised form: March 5, 1994

摘 要

人類的勞動力有一些結構性的特色，資本主義強將其作為買賣的對象之後，自然帶來了矛盾的後果。本文特別強調薪資制度在勞動力商品化中的角色。以台灣頗為常見的計件制為例，本文指出：計件制帶來了特殊的政治及意識型態效果：「做件意識」。由「擬似小頭家意識」、「純勞動意識」、「虛擬自由意識」及「件工特殊階級意識」所構成的「做件意識」形塑了勞動者對自己的勞動力與勞動的看法，也形塑了勞動者對自己與雇主、與其他勞動者間的關係的看法。但在發生爭議，而又有法律介入時，做件意識卻又會發生相當複雜的轉化。即使是在這種狀況下，做件意識的基調仍未有重大的變化。勞動力是什麼樣的商品？本文提出的答案是：在台灣的計件制運作下，勞動力是一種超級商品，是一種極度商品化的商品，根本的原因之一是計件制所帶來的政治及意識型態效果。

Abstract

The piece-rate system, prevalent in the garment industry in Taiwan, is not just an economic arrangement that workers exchange their labor power for wage. It also has its political and ideological effects whereby workers' own perceptions of their own labor power are shaped. Also shaped by the piece-rate system are workers' perceptions of their relationship with their employers and the relationship among the employees themselves. With the "pseudo-petty-boss ideology," the "pure-labor consciousness," the "illusion of disguised freedom," the piece-rate workers treat themselves more as quasi-boss than as proletarian. Thus the labor power of Taiwanese workers is "commodified, all too commodified." The consent to "no work, no money" is a very important dimension in understanding the quiescence of the Taiwanese workers.

1. 導論

勞動力是一種什麼樣的商品？勞動力商品化是什麼意思？在資本主義中，這個問題似乎不是「問題」。如果是「問題」，那麼答案也顯而易見，是人盡皆知的常識。生活在資本主義社會中，絕大多數的人都要出去找工作，受雇於人，也就是要到勞動力市場中去兜售自己的勞動力，然後聽命於勞動力的買主，接受其指揮監督，賺取養家活口之資。然而答案是不是到這裡就結束了呢？勞動力作為一種商品，是不是就如此的直接了當，就像其他商品一樣？

有些學者所提的答案直指：勞動力是一種虛構的商品 (the fiction of commodities) (Offe, 1985b:56-7; Polanyi 1944)。的確，勞動力確實是一種虛構的商品。但為什麼一種虛構的商品會變得如此真實？這不僅對勞動力的購買者是如此，對勞動力的販賣者也是如此。在極端的例子中，甚至只有勞動的成果才能成為交換的標的。是什麼樣的因素使得一種虛構的商品變得如此真實？建構這種真實的機制帶來什麼樣的後果？

本文試圖從三個角度來分析這幾個資本主義中關鍵性的問題。首先，我們必須點出：在勞動力商品化的過程中，薪資制度所扮演的重要角色。其次，薪資制度帶來的意識型態效果會形塑勞動力商品化的樣態。以本文所處理的按件計酬制而言，計件制不僅建構了件工對自己的勞動和勞動力的看法，也建構了件工與管理人員的關係（件工 vs. 米蟲），件工與雇主之間的關係（我，亦即件工，是雇主請的工人嗎？）。第三、薪資制度運作所帶來的政治及意識型態效果相當複雜，在承平時之勞動習慣與在勞資發生爭議時呈現之樣態大有不同，主要是有研究者與勞動者之輔佐人以法律知識與詮釋介入。在這裡我們確實看到了勞動者意識型態動態發展的過程，也看到了薪資制度的意識型態效果與被看穿 (penetration) 的可能¹。

本文首先描述計件制度的一般設計，並點出台灣成衣業按件計酬

制的特色。隨後我們將分析計件制度運作所帶來的政治及意識型態效果：由「擬似小頭家意識」、「純勞動意識」、「虛擬自由意識」及「件工特殊階級意識」所構成的「做件意識」。我們進一步指出：做件制其實是一種「變形計時制」；同時也說明了何以會有這樣的結合樣態出現。接著我們以「純勞動意識」與「純勞動力意識」兩個理念型來分析承平時之勞動習慣與爭議發生時做件意識之樣態。最後，我們以件工的角度提出一個「本體論」的最終質疑：我（件工）是誰？我是老板請的工人嗎？

進一步與既有的理論與研究的對話，將在鋪陳本文之發現與論證後展開。

2. 按件計酬：制度的設計

一般而言，計算工資的方式有兩種，一種是按時，也就是按日、按週或按月（一般叫做「吃月的」）來計算薪資。另外一種則是按件，也就是依照做出來的產品來計算工資（一般叫做「做件的」）。另外有一種是計件工資的變形，在台灣很常見：低底薪加上各種名目的獎金（或津貼），而這些獎金（如載客獎金、里程獎金、運量獎金、生產獎金等），則是以工作表現（載的乘客、跑的里程、載的東西的量、及生產出來的東西等）來衡量。

計件工資表面上看起來很簡單，做一件多少錢，一天做多少件，把一件的單價乘以一天所做的件數，就是一天的工資。但在制度設計上，計件工資可以複雜到一般勞動者都無法瞭解的程度。依照國際勞工總署（International Labor Office）的報告，一個完整的計件工資制度應該包括下面三個要素（International Labor Office, [1951]

1. 本研究主要的資料來源有三。第一是中訴與調解過程中的參與觀察。第二是隨後的深度訪談。第三是有關計件爭議的法院判決。有關行政機關解釋令的初步整理，請參看謝國雄（1993a）。觀察到的個案集中在成衣與染整業，包含了車縫工，裁剪工、整燙工等。大部分是女工，但也有三個男工在我們的研究之列。工廠的規模從20人到200人。

1982)：1.有一個固定的計算標準，如：每件多少錢（單價），或是完成某一項工作需要多少時間（標準工時）。2.針對不同的產量有不同的激勵獎金。3.有一個保障的底薪：在停工待料或其他非勞動者所能控制的情況下，勞動者仍能有一個基本的收入。

國際勞工總署進一步依據上述的第二個要素，對計件制做了分類。第一種計件制是勞動者的收入與其產量成正比（如簡單計件制及標準工時制）。第二類是勞動者收入增加的速度跟不上其產量增加的速度。第三種則是勞動者收入增加的速度比產量增加的速度快。第四種則是勞動者收入增加的速度在不同的產量水平都不一樣。

也有的分類是根據計件工資實施的範圍來劃分：僅是針對單一勞動者的叫做個人計件制，而以工作團體（如班、組、部門等）來計算的叫做團體計件制。在實際運作中，也有人將工作年資納入考量：計件總收入再加一定的比率作為年資加成。

以台灣的情況來說，最常見的是簡單計件制，就是單價固定，不會隨著產量調整。其次，台灣的計件制通常沒有底薪，如果有，也僅是象徵性的，十分微薄。第三、台灣的計件制以個人計件制居多，團體計件制較少見。最後一點，台灣的計件制中，通常還會有一些其他的名目，像是：換線津貼、小批訂單百分比、全勤獎金等，但所佔的比例都不高，勞動者的工資仍以計件收入為主。

單價的制訂是計件制中的核心步驟。台灣的計件制在單價制訂的過程中呈現出來的是「天花板現象」。

「天花板現象」指的是雇主在訂定單價的時候，是以一般工資行情（如一天或是一個月的一般工資）和一個一般工人的正常工作速度兩樣因素來制訂單價。舉例來說，台文針織的單價制訂方式是：

如當年之行情平均月薪為一四、五〇〇元。核定單價為：14500元÷26天一般作業員在此訂單工段每天之生產量（工作時數－延長上班工時×1.33）×8即為該訂單工段每打之單價。（七十九年度勞訴字三十二號，民事補充狀）

這個訂定單價公式的重點是：它其實是以月薪的方式來換算單價，這也是後面我們所論及的「計件制其實是一種變形計時制」的一個證據。在另一個勞資爭議中，一個成衣廠的經理就說出了單價訂定的原則：

勞工輔佐人²：現在要回應 G 經理講的啦，到底有沒有「事頭較少，單價拉高」；妳們員工的答案是「做喀多時，單價就放低」。G 經理：勞資雙方，一件東西、一件衣服，其實沒有什麼定義啦，就好像買一枝筆，10元、12元、15元都有，同款意思啦！今天怎麼比，10元一個定義，8元一個定義，最主要頭家請人家來的目的是，一般水平是一天500元，頭家一定給伊賺到500，若不到時，頭家就會把它提高一下。但若賺超過500，這個東西若是很正常在做的話，嘛是差不多500元這個水平左右；不要說是喀低、喀高，對不對？（017：21）

「最主要頭家請人家來的目的是，一般水平是一天500…」正點出了「天花板現象」的第一個面向：以一般日薪或是月薪來換算單價。這樣的算法之所以成爲一種天花板，是因為在換算時是以一般工人的正常速度所生產出來的產量來換算，從而一個工人如果要突破這個天花板，只好拼命趕工了，這是「天花板現象」的第一個意義。

然而即使拼命趕工，仍然有第二層的天天花板等著她，那就是「以速制價」的「彈性分批滑落」。這是上面這段引文所透露的另一個訊息。所謂「以速制價」，就是雇主會依件工工作的速度來訂單價，比如某個事頭，件工做的很快，雇主就會認定這個事頭容易，從而將單價訂得很低：

件工：阮曾跟伊講好單價，但是伊哪算一算，阮車一車，伊就又

2. 台北縣勞工局於1991年年底成立勞工申訴中心，招訓義務輔佐人，提供前來申訴勞工的法律諮詢服務。必要時義務輔佐人並以調解委員的身分擔任調解會中勞方之調解委員。台北縣勞工局局長郭吉仁先生，勞資關係課課長李文良先生，是申訴中心的推動者。本文作者爲申訴中心之義務輔佐人與勞方之調解委員。本研究之一部份資料來自申訴與調解過程中的參與觀察。

嘎阮落價了；阮做喀多，伊就落價就對了，所以做多也無路用啦！

輔佐人：伊看妳做快，就感覺「好做」，價格就降。

件工：是啊！

另一件工：這期領，ㄟ，怎麼領那麼多？；伊就慢慢給妳落（價），落嘎讓妳不知道啦！

輔佐人：同款的事頭會落價？

件工：對啊！（017：2）

「以速制價」是透過兩個機制來運作的：一是「事後訂價」，另一個則是「彈性分批滑落」。件工的單價通常都是在工作做完之後，每期（十五天）發薪時才知道單價給打多少錢，也就在這個時候才會發生對單價的討價還價。也就是說，件工在接到一個事頭以及趕工時，根本不知道這件事頭的單價，她所知道的是：件數做的愈多，錢也賺得愈多。而雇主却依速度訂定單價。

件工 Z：他這個單價都不是在裁之前就已經定好了，（是）等我們要報帳的時候，比如說，今天十二月三號，我總共做了一千件，他不是今天下午批價，（而）是等到月底結帳的時候，到月底才打說一件二塊錢。我說不行，這樣划不來，我就跟他說，我們做了很久。他就說，不會，我那天看你們做很快。我說，拜託主任，我那天一千件做多久你知道嗎？他說不會，我那天看你們做很快。

研究者：打的時候就看你的速度來打？

件工 Z：對，那我就說我慢慢做，這樣單價就會高。他說你慢慢做會賺不到錢。…（再次談到單價沒有事先議定）

件工 Z：…比如我十二月三號做的，最快單價十二月中才會出來，他就跟書記講說你一個月後再打單價，因為單價越早出來他們就會來跟我吵。所以對我們勞工很不公平。那我們勞工有的就會說，出去外面做也是一樣，不如趁吵的時間多做一點；你去跟他怎麼談單價永遠是這樣。（005：17；參照005：31）

在這裡，我們看到了單價的事後議定，也看到了「以速制價」，同時也看到了另外兩個很重要的現象，在後文中會加以分析：不易變動的單價和件工的「自助」策略。

但是要做到「以速制價」，必須靠另一個機制：「彈性分批滑落」。

輔佐人：伊怎麼做，可以做到伊落價而妳們不知道？

另一件工：有時候一次、半次，伊就「某部份給妳落」，有時既想算來這還可以，落的部份是那個月既特別拼出來的成績啊，阿阮就沒感覺…（言畢，自己笑了起來）

輔佐人：等於最後整期賺的總數…

另一件工：既感覺還蠻可以，結果有一、半批伊就會落價格。伊是這幾元、那幾角加起來，有時候既沒注意…

輔佐人：小部份調整一下，妳們都不會知道？

另一件工：對，都不知道。到時候阮哪嘎伊講（價）時，伊單子打開，阮才看到「噢，阿這喀早是多少，現在怎會落成這樣？」

阮才發覺，否則阮也不知道…（017：2-3）

細分工後的諸多事頭中，單價已經低到以角計算，而雇主更可以這一批事頭減一點，那一批事頭減一點，從而讓件工不感覺到落價。這就是「彈性分批滑落」：彈性，是因為雇主可以在不同批的事頭中酌量落價；分批滑落，是對不同批次的事頭落價，而不是對同一批落價。「彈性分批滑落」的結果是讓件工的收入依一定的水平在走，這是「天花板現象」的第二個面向。

前面提及，雇主說在工作少時，有提高單價。但件工的認知是：「…因為你哪拿喀高（價格）阮平均才是跟你拿這樣而已。」（017：20）。件工真正感覺到的仍是「天花板現象」。「彈性的分部滑落」是比較細緻的手段。比較赤裸裸的手段則是在工作量很多時明目張膽的扣錢：

件工C：…但是在77，78年的時候，人最多的時候，有近百人在做，事頭很多，很賺，但是阮頭家，但是…阮喔，天那麼大，阮

沒講“郝小”（謊話），既賺五角，伊還要給阮扣錢，阮沒講“郝小”啦！

輔佐人：伊為什麼要扣錢？

件工 C：因為伊平均一個月就算好要多少給阮領，阮沒講“郝小”啦！

輔佐人：G 經理，是不是有這種情形呢，工作多時要扣錢？

G 經理：這種事情，說實在的，工人那麼多，頭家一個人面對那麼多人啦，當然也會有一個水平在走啦，對不對？今天假設你一百個人，一人多發十塊的話，他怎麼跟那麼多的同業競爭啊？頭家也有頭家的成本啊！當然頭家的成本哪可以拉下多一點時，伊才有可能請很多人來做事；要不伊哪有可能跟別人競爭？這也是作頭家的方法之一啦！（017：20）

透過「預設的上限」和「向下浮動的單價」，「天花板現象」就在「事後議價」與「彈性的分部滑落」中給展現出來了。當然也有一些境況比較好的件工，她們經驗到的則是比這好一些，但仍十分類似的「長年不變的單價」。

最後我們要討論計件制中的底薪，到底它有什麼意義？

在計件制中，通常沒有底薪，即使有，通常也很低。底薪在計件制中，通常只是用來計算假日工資，沒有保障基本收入的用意。而計件工隨便做一下，收入都會超過底薪。也就是說，件工似乎不太在乎底薪，而把所有的注意力擺在總收入的多寡與單價的高低上。

底薪通常很低，甚至低於勞委會所定的基本工資。以台文針織來說，在1992年時，「…（底薪每天）只有一百一十塊，一百一十二塊，剛入廠的只有八十三塊…」（台文受訪者 Y, 001：9）。那麼這個底薪有什麼作用呢？首先，「星期天沒有工作，或是星期天加班，給一天底薪」（同上）。然而，如果在廠內工作一天賺不到一天的錢，雇主並不會以底薪給付，而是做多少，就算多少。

對件工而言，底薪的另一種形式是「公休費」，指的是在沒有工作

的情況下，給一定的工資（以中興紡織來說，1992年的公休費是一天一百一）。件工將這一百一解讀為「伙食費」，就是沒有工作時回家休息，公司補你三餐，維持基本生存的（005：1）。而件工「隨便做都有一百一」（005：26）。在這個意義下，件工的底薪並沒有保障基本收入的意涵，而只是計算假日、加班工資和沒有工作時的貼補之用，是一種「形式化的底薪」。

3. 做件意識

做件意識是計件制度運作所帶來的意識型態效果，我們現在的問題是：做件意識的內容是什麼？勞動者如何經驗計件工資制？這裡我們觀察的重點是勞動者主觀上體會到的東西。主觀上的東西並不全然都是勞動者心裡虛構的，精確的說，這些主觀上的東西一定有其客觀上的基礎。進一步說，勞動者在日常生活中經驗到的「常識」，往往就是使「現實」轉化成「真實」的重要機制，是構成真實的共犯。³

從這個角度來分析做件意識，會有什麼樣的啟示呢？第一、做件

3. 這個方法論與知識論的議題與本質/表象的辯論很有關係。表象與本質的問題意識，是 Marxism 的一個核心關懷。商品拜物教 (commodity fetishism) 就是一個最好的例子：明明是人與人之間的生產與剝削的關係，但卻以物與物的商品交換關係出現。這並不意味著後者這個表象是假的，是錯誤的。恰恰相反：表象是由本質長出來的，從而是真實的一部份 (Geras, 1973)。在我們探討計件制的情境中，表象與本質這一組概念，有幾個層次的含意。第一個含意就是以計件制為表象，計時制為本質。第二層的含意是以計件制的政治及意識型態效果為表象，計件制本身為本質。第三層次的含意則是以計件制與計時制為表象，而以商品化之勞動力為本質（黃應貴先生的看法）。第四個含意是以模糊、掩飾剩餘價值之萃取的各種樣態為表象，以剩餘價值的萃取為本質。我個人的看法接近第四個。以本質/表象來看待社會現象，必然會引起爭議：憑什麼可以說這是本質，那是表象？在這個議題上，Bourdieu (Bourdieu et al. [1968] 1991; Bourdieu and Wacquant 1992) 的見解最能化解這樣的困局。簡單的說，常識一方面構成社會現實的一部份，另一方面卻又是讓社會關係中的宰制面向習焉不察。因此社會科學的研究不僅要掌握到日常生活中的慣行邏輯，進一步更要與其斷裂，這樣才能看出宰制關係的本質。面對不同的社會生活領域，上述慣行邏輯自有不同，所以要比較歷史的考察。經濟人類學以表徵 (representation) 來處理類似問題的有 Tausig (1980)，Godelier (1977: Ch. 7) 則分析了商品拜物教的形成機制。

意識的實質內容是什麼？也就是說，勞動者在計件工資制度底下所經驗到的東西是什麼？這是我們研究的第一個工作。第二、做件意識的光譜：從「有事來，沒事回去休息」到「龜腳龜內肉」。這光譜是怎麼樣發展出來的？意識的啓蒙是不是僅僅在這光譜上移動而已？有無可能超越這條光譜？

總言之，「做件意識」是計件制度運作所帶來的意識型態後果，在承平時期的主要有下列幾個面向：

第一、「擬似小頭家意識」（自負盈虧、截長補短、自助自控意識）。

第二、「純勞動意識」。

第三、「虛擬的自由意識」。

第四、「件工特殊之階級意識」。

計件制運作的結果，是使得件工覺得自己像一個小頭家，而不像是受僱者，這表現在：自負風險、截長補短、及自助自控意識上。有些「黑手頭家」（謝國雄，1993b）參與現場勞動，也會認為是在「賺自己的工」（好像是一個件工），這是「黑手頭家」與件工類似的地方。但件工仍有與小頭家不一樣的地方：如件工不能決定生產什麼東西、不能分享利潤、必須聽命和待命於雇主。所以我們才稱呼這樣的意識型態後果為「擬似」小頭家意識。

首先是自負風險：件工收入的多寡與變動，完全看工作量的變化，但勞動者却認為計件工負擔這個風險是天經地義的。

其次是截長補短：工作量的波動直接影響到工資收入，所以計件工就在工作多的時候拼命做，而在工作量少的時候「去玩」。「件薪人員要截長補短」（亦即，有大小月，自己要調適）（嘉隆抗爭女工演講，11/4/1992）。這具體表現在件工的「趕工」上。在七〇年代，訂單十分充沛的情況下，件工常做到「沒暝沒日」，怕做輸別人，尤其在每期領錢的時候，薪資袋就像成績單一樣。而雇主在衡量件工的單價、收入合不合理、工作量夠不夠時，常會說，「工作量多，工作量少，單價高，單價低，平均起來都不差」。這都是事後的彈性講法。這與件工的

截長補短的想法，不謀而合，是做件共識的一個面向。

第三是自助自控意識：除了自負風險和截長補短之外，計件工會以各種自力救濟的方式來增加收入：爭取價高易作的工作、發展讓工作做的順手的方法、以個別或集體的方式來爭取較高的單價等。這都是環繞在將勞動力 (labor power) 具體化在工業成品或半成品的數量 and 單價 (亦即：勞動，labor)，沒有觸及以工作時間衡量的勞動力。

做件意識的第二個面向是「純勞動意識」。「純勞動」意識指的是：賣的是具體化在一件一件的工業成品或半成品的「勞動 (labor)」，而不是「勞動力 (labor power)」。「有做有錢，沒做沒錢」。計件制的設計就是依工作成果來給付薪資，沒有其他額外的給付。很自然發展出來的意識就是：1. 「有做有錢，沒做沒錢」；2. 加班沒有加班費；3. 假日沒有工資；4. 沒有工作時回家休息，等候有工作通知再來；5. 沒有工作時，要的不是底薪，而是工作 (事頭)。這都是「純勞動意識」的展現。因此，計件工沒有「有薪假期」的觀念。舉例來說，X 製衣廠的陳小姐打電話來，希望我當她的調解委員。在電話中，她問我假日工資這一部份是否有希望？這反映了她對這一部份也沒有信心，也沒有把握。這背後的含意是：她沒有預期會有假日工資這一條。這不在她做為計件工的本分觀之內。(1/28/1993田野記錄)。

此外，「不在乎底薪」也是「純勞動意識」的展現：「純勞動意識」越高者，越不在乎底薪。這是不是也意味著：計件工是以極度商品化的眼光來看待自己的勞動力？這裡也可看出雇主與件工對底薪的共識：雇主也認為件工沒有底薪。

資方的「純勞動意識」也在假日工資的爭議中表現無遺：

蓋按件計酬係以工作之成果作為計算報酬之標準，未完成工作者，即不得請求報酬，性質上應屬承攬，是特別休假、例假、國定假日等既未工作，自無工資。(七十八年度重勞訴字第一號，頁五，詹洪寶珠等對聯益染整)

在這裡，「純勞動意識」的發展與表現會讓我們提出一個基本問

題：為什麼件工沒有勞動者有人格從屬性的想法？在這裡「人格從屬性」指的是勞動者要聽命與待命於雇主的事實。與人格從屬性相對的就是雇主對受僱者的照顧義務以及國家對受僱者要善盡保護的職責。為什麼「雇主有照顧義務」的想法未深入件工的想法裡頭？同樣地，件工對國家也沒有任何「照顧義務」的期望。具體的例子：解雇就解雇，不會「黏」「賴」在雇主身上，沒有「我的身家性命都要你照顧」的想法。背後是否有「自助意識」（與件工意識中的「自助自控意識」類似，但仍有些不同），或是「自食其力」的「自尊自主意識」？

這個問題已經涉及社會福利制度（或是「厚生」制度較為妥當），也就是「勞動力再生產」的責任分配，當然也觸及了「勞動力商品化」的問題。底層的問題是台灣勞動者主體性的問題：到底「我是誰？」與雇主之間有什麼樣的關係？這是不是台灣勞動者的深層結構？

虛擬的自由意識是做件意識的第三個面向。計件工通常會覺得她們很自由，有工作時，拼命做，沒有工作時，回去休息，很自由。而資方也覺得計件工不用打卡上下班，很自由。雙方都有「件工是自由的」的共識（「自由共識」）。

然而件工真的是「自由」的嗎？首先，沒有工作就休息，休息就沒錢，這種「沒作沒錢」的自由，是真的自由嗎？這可能是一種「極度商品化」的自由。其次，在「休息」時，仍須聽命於雇主，何時要回去工作。這是一種隨時處於「待命」的狀態，但待命時沒有工資，因為雇主買的是做出來的東西，這是不是一種極度商品化的狀態呢？再來，在趕工加班的時候，計件工並沒有說「不」的自由。同時，加班沒有加班費。第四、決定何時休息，何時工作的，是雇主不是受僱者。對件工而言，這是自由嗎？從雇主的角度來看，只看眼前是不公平的，「天下怎麼會有白吃的午餐？」。但如果拉長來看，件工在訂單湧至的時候已經替雇主加班拼命賺了很多錢，因此在淡季要求基本的保障也是公平的。

最後一點，計件工在工作量減少，收入從而減少時，通常就會換

一家工廠，「這間賺無，換別間」。這樣的流動策略（「來去自如」），可以叫做「自由」嗎？

造成「來去自如」的一個結構性環境是1970至今的蓬勃的外銷導向工業化。這些件工帶著自己的勞動力到處尋求出價最高的買主，這是不是勞動力極度商品化的另一個面向：勞動力市場上的自由流動？

件工之特殊的階級意識是做件意識的第四個面向。計件制不僅建構了件工對自己的勞動和勞動力的看法，也建構了件工與管理人員的關係：件工認為工廠的蓬勃發展是件工在現場拼出來的；那些「吃月的」的管理人員是「米蟲」，工廠之所以經營不下去，就是「吃月的」請太多了。同時計件制也建構了件工與雇主之間的關係（件工是雇主請的工人嗎？）。件工階級意識的特殊性在於：以薪資制度來區辨受僱者，並辨識彼此對生產的貢獻（件工 vs. 米蟲），以及勞雇關係的模糊性。後面這個議題我們稍後將作進一步的分析。

最後要討論的是使做件意識滋長的文化氛圍：「認份觀」與「互相觀」。這兩種觀點不是件工特有的想法，而是一般工人都有的。雖然這兩種想法不是由計件制滋生出來的，但計件制的運作却是在這兩種想法下展開的，因此有必要對這兩種想法加以分析。

件工通常會有一種「本份」的想法：「覺得他（老板）有給我們就好了，我們要知道滿足，他多給我們的就等於我們多拿的。」（台文受訪者Y訪問錄）。類似的「本份」觀點也出現在下列的說法中：「其實我能拿到這部份就不錯了」。「本份」的觀點發展到極致就是「認份」：「給多少錢（即：單價），就拿多少錢，靜靜地做」、「慫工、慫工、慫慫地做」、「勞工很認命」（嘉隆，民主電視台錄影帶，女工演講）。

與「認份」相關，但比較有動態和積極意味的是件工的「互相觀」。這在關廠的情境中呈現地特別清楚：

七、八年前是公司賺錢的時候，公司很嚴，遲到一、兩分鐘就給講…幫公司趕貨，很和公司配合，可是有小小的要求，公司都不答應。公司為什麼說關就關？」（嘉隆吳錫美，民主電視台錄影

帶)。

同樣的訊息也出現在：「要是工廠是因為破產而關廠，少拿一點也沒有關係」(同上)。看起來，件工心中是有一個「公平」的觀念，認為在什麼情況下，老板要有什麼樣的回應，才算「公平」。這當中有一個「互相、互相」的想法在裡頭，但在我們這個情境中，則有更細緻的含意。首先，這是件工「體恤」老板的表現，但問題在於：什麼人要「體恤」，什麼人不用「體恤」似乎已形成一個規範。在這個節骨眼上，「認份」觀就開始發揮作用了。也就是說，這個「份」本身已經有上(老板)下(件工)、尊(老板)卑(件工)的關係要素，是件工要體恤老板。簡言之，認份觀是一個不平等的建構，而「互相」觀則是不平等的「公平」表象，而只有到了連這個表象的「公平」都被老板破壞時，件工才會出聲抗議。

「認份」這個本土概念是被建構出來的，那麼就得追問這個建構的過程。要往前作歷史的回溯，並不容易。我們的策略是觀察爭議發生時，「認份」觀的運作，同時也考察法律及研究者介入後的變化。我們之所以重視這總看起來不是與計件制直接相關的本土概念(或是「文化邏輯」)，有三個原因。第一、計件制度的運作及其所帶來的意識型態後果是在這種本土概念或本土邏輯下運作。如果我們要透過計件制度的運作來理解台灣勞動者主體性形塑的過程，那麼一定要掌握這些「文化邏輯」。第二、這些「文化邏輯」可能有助於剩餘價值的萃取與掩飾。第三、這些本土概念可能是支配日常勞動習慣的邏輯，亦即是一種「慣行邏輯」(the logic of practice) (Bourdieu, 1990)。這有助於分析在勞動習慣中展現出來的「做件意識」。⁴

分析到此，可能會有一個印象：勞資雙方似乎都接受這種「做件

4. 「本分」、「認份」、「互相」等文化邏輯，在有爭議時，表現的最清楚，因此，本文就以爭議的情境當作例子。以本研究來說，較嚴謹的作法是分析這些文化邏輯如何在做件意識的成過程中發揮作用，這就得深入觀察日常勞動習慣。但由於本研究的資料主要來自爭議情境，從而無法對這個議題做出貢獻。希望在未來的研究中，能深入探討這個議題。即使是如此，我仍然要感謝黃應貴先生的建議。

意識」。但在勞資關係發生爭議或是瀕臨斷裂時，意識的轉化却呈現十分複雜面貌。在這樣的情境下，件工與雇主間的爭議集中在下列幾個議題：

首先是單價的爭議。目前我們看到的一些有關單價的爭議是：第一、工作量多的時候，單價會被壓低。第二、同一或類似的工作，單價會「分批滑落」。第三、單價未隨物價波動調整。第四、將原本是單價的一部份，變成「加成」，以達到控制的目的。第五、件工認為單價不「合理」。而「合理」與否，則是以「月總收入」來衡量。同時速度也會影響「合理」與否的判斷。也就是說，在件工速度很快，而雇主壓低單價，從而件工之總收入大體不離譜時，件工會有何反應？除了總收入之外，件工在判斷合理與否的是單價：如果這批事頭，我的速度比較快，而總收入仍然沒有顯著增加，那麼單價必然是被壓低了。（cf.天花板現象）⁵

這些有關單價的爭議到底會揭穿或者是強化「純勞動意識」？我的看法是：有關單價的爭議，非但不會減弱「純勞動意識」，反而會強化「純勞動意識」。原因無它，這些爭議的焦點是在單價的高低或者是充足的工作量，而不是基本的工資保障。如果報酬是以計時制呈現，那麼要求的則不是單價的高低或是充足的工作量，而是每天的工資要有最低的保障。

以環繞在單價構成的爭議來說，到底單價買的是什麼東西？勞資

5. 其實，件工也是以合理的月總收入來衡量單價否合理，這與雇主的想法是一樣的，同時也與家庭代工對「合理」單價的看法是類似的（謝國雄，1992：152）。以單價、速度與月總收入三個件工最關心的項目來說，雇主事先將月總收入大略鎖定，在視速度機動地調整單價。而件工在合理的月總收入下，是不太關心單價的。這也使得雇主有機會藉壓低單價來使件工加快速度。件工在這個過程中感覺到的是：可以掌控自己的收入（亦即：做得多，賺得多）。「自控意識」正是這種安排下的產品。更精確地說，是「受控下」的「自控意識」。同樣的，「純勞動意識」也是在這種安排下發展出來的面向。至於「合理」的月總收入在件工的心目中時如何發展出來的，則有待進一步探討。在家庭代工部份，「合理」觀的形成，已有初步的分析（謝國雄，1992：152-4），但廠內件工的部份，有待未來的研究。

雙方如何來看待單價的內涵？在中興紡織的計件制中，有年資加成與品質加成。前者是根據年資的多寡，依據計件收入額外加給（10%）。而後者則是根據工作的表現，依據計件收入再額外加給（10%）。

件工認為這樣的單價不合理，是從工作表現相關的計件收入，抽取一部份，當作雇主的恩賜（年資加成，用以留住員工）及用來控制員工（品質加成）。「本是我努力工作賺來的錢，怎麼可以被雇主預扣起來，用作恩賜或控制呢？」除了留住員工與控制品質的目的之外，將來的退休金計算是以純計件收入為基準，年資加成與品質獎，都不能列入計算的基準。

件工的薪資策略就是將單價的構成單純化：不要有各種奇奇怪怪的加成，通通併入單價的計算。其實，這就是他的「龜腳龜內肉」理論的當然結論：龜的腳好像是多出來的，其實是龜的身體的一部份；就像年資加成和品質獎好像是額外的恩賜，其實是件工計件收入的一部份。也就是說：年資加成與品質獎等名目，是從件工的計件收入先「預扣」起來的。

但他為什麼會這樣理解？他提出了兩個證據。一是從物價一直波動，但他們廠的單價却一直沒有調整；二是與外發的單價比較起來，他們廠內的單價顯然較低。這種對單價構成的看法（預扣說）與其所提出來的薪資策略，到底反映了什麼樣的做件意識？

有關單價構成的爭議也出現在：件工在放例假日及國定假日時，有沒有工資可領？這段期間的工資要如何計算？這一直是有關計件制的爭議的焦點。在楊菊花等對台文針織的爭訟中，資方的律師展現了這樣的邏輯：

況原告等為計件工，在計算計件工之酬勞時，業已包含星期例假及國定紀念日工資之給付，故不發生計件工例假日藉政府規定休息、休假日，應再給付工資問題，依一般常理，勞資雙方議定之工資，必定以每月三十日為基礎，即包括平常26個工作天和四個例假日之工資，依此再設計為「月薪」或「計件制」，若為計件制，

在設定其每件單價，按工資既由勞資雙方議定，自不生例假日加班工資問題。(楊菊花等對台文針織，民事答辯狀2)

先點出幾個謬誤之處。首先，件工的工資從未是勞資雙方議定，而是由資方單方面決定。其次，資方是否在訂定單價時有將例假日之工資納入計算，十分可疑，從「天花板現象」、「以速制價」、「彈性分批滑落」等可以略知一二。

雖然在事實上有謬誤，但其所呈現出來的邏輯却值得探討。基本上這是一種單價構成的「內含說」，認為單價所購買的，不僅是件工的勞動成果，甚至件工的勞動力再生產之所需，單價都已給付了。一般雇主與件工一樣，都具有「純勞動意識」，認為雙方買賣的具體的勞動成果，一手交錢，一手交貨，銀貨兩訖後，雙方別無其他瓜葛。當然，這種「純勞動意識」都是在一個「合理」的月總收入下運作的，我們隨後在討論計件制是一種變形的計時制時會作進一步分析。但上述的「內含說」則比「純勞動意識」更具侵略性：單價買的不僅是勞動成果，也買斷了件工的例假日（但却以「純勞動」交易的形式出現）。這種「內含說」可以無限制的擴張，如在工作量波動時，也可適用：工作量多時要加班，那麼單價就已經包含加班費了；如果工作量減少甚至沒有工作而要回去「吃自己」時，則又可說單價已經包含了「吃自己」時的工資。

因此，在有關單價構成的爭議中，我們也看到了「純勞動意識」的展現。前面在分析單價之構成時，件工面對各種名目的加成，他的看法是「龜腳龜內肉」，他的因應策略是單價的構成要單純化：不要有各種奇奇怪怪的加成，通通併入單價之中。

這種薪資策略的含意有三：第一、收入的控制全不要交給上司，要由自己掌控。第二、理想的薪資制度是將收入與工作表現（以產量作指標）直接相連在一起。第三、從而他追求的是單價的提高，而不是合理的保障底薪。

簡言之，他的薪資策略強化了上面所提及的「純勞動意識」。用比

較抽象的話來說，他要求的不是去商品化，而是較高的商品（他的勞動成果）價格。在他的計件意識中，他是以極度商品化的眼光來看待自己的勞動。

能不能說：他的做件意識是一種表象，而其本質則是高度商品化的勞動力？此種做件意識表象運作的結果是強化了勞動（不是勞動力）商品化的本質？

其次是加班費。件工是否有加班費呢？在平常的勞動習慣中，件工的延時工作，頂多給一個點心費，並不會依據勞基法來加成。這種勞動習慣的含意是：件工與雇主買賣的是「純勞動」。而在勞資關係瀕臨斷裂時，件工會提出依據勞基法給予加班費的要求，此時她已經在修正「純勞動意識」了。

第三是假日工資。果真可以將勞動力的擁有者與勞動力／勞動一刀兩斷嗎？果真可以將勞動力與勞動如此清楚的切割嗎？果真沒有「人格從屬性」與聽從雇主之指揮命令的成分在內嗎？這可以從有關假日工資的爭議來看。

有關件工假日工資的爭議，都環繞在：第一、件工到底有無假日工資？第二、如果有，其計算基準為何？底薪？基本工資？平均工資？這對「件工如何看待自己的勞動力／勞動」及「純勞動意識」等議題會有什麼樣的含意？

這些爭議，有的是原來沒有給假日工資，現在進行法律爭訟，要求雇主給，但要求却很卑微：只要以基本工資計算即可（如詹洪寶珠等對聯益染整）。有的則是原來以極低的底薪來計算假日工資，現在要求以平均工資來當作假日工資的計算基準。其中有法院判決件工勝訴的（如鐘文城對中興紡織），也有件工被判決敗訴的（如楊菊花對台文針織）。

在討論這些爭議的含意之前，先要留意其發生的情境：法律爭訟。這個情境與平日相安無事時的勞動習慣是不同的。這裡要點出的是：平常相安無事的勞動習慣，在法律爭訟的情境中，會被法律規範

的介入轉化成爭訟攻防戰的素材。因此，這裡所討論的含意，是在法律介入後的含意。

不給假日工資的含意很清楚：雙方交易的是工作的成果，一手交貨，一手交錢，銀貨兩訖後，各不相涉。這是很典型的「純勞動意識」。而雇主在例假日時給極低的底薪，但平日却又純依工作量（不論多少）給付工資，基本上也是一種「純勞動意識」，只是這裡稍稍有點變形，那就是在假日時給一點意思意思。它的意義比較像沒有工作時給「公休費」，而「公休費」只是補貼伙食費而已。在這裡，雇主開始有一點關心件工的「勞動力再生產」，但也僅止於件工三餐的溫飽而已。這仍是以「純勞動意識」為主調的想法和做法。至於以法定基本工資來給付件工假日工資的，看起來是比較有照顧件工，也比較遠離「純勞動意識」，但其實不然。理論上，法定的基本工資是以能扶養勞動者本人及二個家人為基準，以目前的基本工資來說（每月新台幣12,365），豈足以養家活口？而大多數件工的底薪（如果有的話），甚至比基本工資還低。因此以「形式化底薪」來掌握底薪對件工的意義是恰當的。也就是說，假日給的底薪十分微薄，表現出來的仍是「純勞動意識」。

至於以平均工資來計算假日工資，對件工而言，其意義則較為深刻。首先，這是要求在放假或沒有工作時，仍然要給工資。這裡件工販賣的已不是「純勞動」，而是「勞動力」：一旦為雇主所雇用，不管雇主用不用這個勞動力，也不管這勞動力有無生產出東西，雇主都要給付工資。這裡已經離「純勞動意識」很遠。

其次，計算的基準是平均工資（通常是以上月平均工資來計算），亦即是以平日的表現來計算。這裡似乎又有「純勞動意識」的成分在內。「純勞動意識」與「純勞動力意識」在現實的情境（尤其是司法爭訟）是以複雜的樣態結合在一起。如果將爭議的情境推至資遣的場合，資方甚至可以有計畫地減少工作量，藉以壓低最近六個月平均工資，也就是壓低資遣費的計算基數，從而減少件工的資遣費。到底「純勞動意識」對件工是利是弊得放在法律攻防戰的情境下來看才有意義。

件工有假日工資嗎？在勞動習慣中，件工假日放假是沒有工資的（平常沒有「事頭」時，都是「回家吃自己」了，更何況是假日放假？），背後的含意仍然是：彼此買賣的是「純勞動」。但在勞資關係瀕臨斷裂時，件工會提出假日有工資的要求，這又是對「純勞動意識」的修正。

第四是資遣費。在勞資關係結束的時候，件工是否可以領取資遣費？背後的爭議是：件工與雇主是否有法律上的僱傭關係？這樣的一個議題與「純勞動意識」有何關係？在研究者或義務輔佐人介入後，件工當然主張她有資遣費，這個主張的含意是：他／她賣的不是「純勞動」，如果她賣的是「純勞動」，那麼在「銀貨兩訖」之後，買賣雙方已無任何義務可言，何來資遣費之說？也就是說，此時的件工不再堅持「純勞動意識」了。如果這樣的分析正確，那麼資遣費的爭議會修正「純勞動意識」，讓件工看到「純勞動意識」不利的一面。

最後是計算上述各種請求的基準。件工會主張依據所有名目的工資加在一起計算平均工資，然後以平均工資當作計算的基準，但雇主會主張以基本工資計算。這個爭議有什麼含意？顯然，雇主這裡已經揚棄「純勞動意識」，而是以「勞動力」的最低維生基礎來計算。而件工此時則反過來，支持「純勞動意識」：計件所得當然要列入平均工資。

要留意的是：這樣的爭議都是以勞基法為參考點⁶，透過研究者與義務輔佐人的介入而產生的，從而平日的勞動習慣也受到修正。總結講來，平常勞動習慣所呈現的是「純勞動意識」，而在勞資關係瀕臨斷裂，法律進行介入時，「純勞動意識」會受到修正，件工會看到「純勞動意識」的不利面。唯一較難解釋的是：件工在計算基準上，仍然保有「純勞動意識」，可能的原因：計件所得大體上還可以，工作量的波

6. 法律的介入顯然提供機會讓件工看穿計件意識的掩飾功能：「都是伊（輔佐人）教我的啦！」性別在這裡有一些小小的影響力。我們的受訪者大部分是計件的女工，只有一個是男性的裁剪工。這裡說的差異是：男工似乎較容易看穿計件制度的設計。但不論男工或是女工，底層的想法仍是十足的「純勞動意識」。這大概是計件制的「結構性」意義吧！有關「看穿」的討論，請參看 Willis (1977: part II)。

動不是很大。假設在工作量波動得很厲害，或者是最近六個月的工作量減少的很厲害，那麼件工對平均工資的計算，是否會仍秉持「純勞動意識」，就很值得商榷了。但雇主在這裡却看到了「純勞動意識」的不利面，有些雇主更是有計畫的減少工作量，藉以逼走件工，同時也可降低平均工資。面對同樣的遊戲規則，雇主仍然比件工有更大的操縱空間。

就件工而言，要求資遣費、加班費及假日工資是反「純勞動意識」，但將計件所得納入平均工資計算，並以之為最大項目，却又是「純勞動意識」。如何解釋這種意識上的複雜性？在回答這個問題之前，有必要說明：計件制其實是一種變形的計時制。

4. 計件制其實是一種變形的計時制

幾個跡象說明：計件制可能是一種變形的計時制。

首先是「天花板現象」：一般雇主在打單價時，通常是先設定一般一個工人一個月大約該賺多少，也就是參照同行一般行情，有一個一般月薪的數字。然後根據工人一般的速度，計算平均一天可以做多少件，以一天平均工資來除以這個件數，就是單價。這就是將計時制的月薪換算成計件制的單價。這是第一層的天花板上限。如果雇主真得能依這樣的制度運作，那麼手腳快的勞動者，在工作量非常多的時候，只要她願意拼，她的收入應該沒有上限才對。但是又因為「以速制價」和「分批滑落」的機制，使得「天花板現象」持續存在。「以速制（制定之意）價」指的是雇主對於單價的制定，還要看勞動者的工作速度，在速度快的時候，單價就打得低，從而勞動者的收入總是環繞在一定的水平。雖然雇主說在工作量比較少的時候，會把單價略微提高，以便彌補件工的總收入，但件工的收入總是環繞在一定的水平，這是第二層的「天花板」。而「分批滑落」則是在進行「以速制價」的時候，雇主是以這一批事頭減一點，那一批事頭減一點的方式，不讓件工察覺。而件工只要總收入在一定水平之上，在做得順手時，收入有稍微

增加，就不會起爭議。

其次，有些工廠雖採計件制，但仍然有全勤獎金的設計，一旦件工缺勤，全勤獎金就會被扣掉。透過全勤獎金的設計來約束件工得出勤狀況，使得計件制中有計時制的規範。

第三是請假制度。很多計件制下的件工，在不能上工的時候，仍須請假，此時計時制的規範又被運用到計件制之中。

如果計件制是一種變形的計時制，對我們的研究會有什麼樣的含意呢？為什麼要以這樣的組合出現呢？初步的答案是：以計件制的表象「掩飾」(obscure)了計時制的本質。這樣的組合共同完成了既萃取又掩飾剩餘價值的工作。而掩飾的機制是透過計件制運作後所帶來的意識型態效果（亦即「做件意識」的各個面向）來完成的：明明購買的是勞動力，却不願意負擔勞動置閒與再生產的成本，而以「做件意識」的表象來呈現。在承平時的勞動習慣中，「做件意識」主宰了日常的勞動生活，但在勞資關係瀕臨斷裂及法律介入的情況下，計件制的表象會被看穿 (penetration)，從而要求計時制下的相對利益。

首先，計件制作為一種變形計時制強化了自助自控意識；相較於計件制，赤裸裸的計時制比較無法在勞動者身上發展出自助自控的意識。在台灣，勞動者一般都沒什麼保障，但件工看起來似乎比較能掌控收入，也就是說：當計時制變形以計件制出現時，可以使件工覺得他／她「好像」可以掌握自己的收入。

其次，在計時制中無法發展出「純勞動意識」，只有透過計件制才有可能。前面已經提及在計件制下，勞資雙方都發展出對「純勞動意識」的共識。即便是由計件制所引發的爭議，仍是強化了「純勞動意識」。有關單價的爭議就是一個例子。

計件制為一種變形的計時制，一方面有計時制之便（實際上是掌控了件工的「勞動力」），同時又有計件制的好處（看起來好像交易的只是「勞動」，亦即「純勞動意識」）。計件制在平日的運作中帶來了「純勞動意識」，即便是在爭議中，「純勞動意識」也受到強化。甚至在工

作量不足或是沒有工作時，要求的仍不是基本的工資保障，而是要有事頭做。這樣的意識型態效果，都不是計時制所能達成的，而這却是計件制的長才。

要留意的是：這些有關單價的爭議，都是在承平的時候發生，如果是在勞資關係瀕臨斷裂時，爭議的焦點和意義就不一樣了。

第三、計件制作為一種變形計時制強化了虛擬自由意識；計時制本身很難發展出「自由意識」——不論是真實的或是虛擬的。做為一種變形計時制的計件制，允許件工不用打卡，自由上下班，沒有工作時回去休息或「玩」，會使件工以為她很「自由」。但在「全勤獎金」的約束及趕工時沒有說不的權利之情況下，這只是一種「虛擬自由意識」，是以較低的保障來換取較「自由」的工作時間（但有代價）的「虛擬之平等交換」。計件制做為一種「變形計時制」，同時具有計件制與計時制的好處。在「虛擬自由意識」上，「變形計時制」是以「純計件制」的表象出現，這有助於「虛擬自由意識」的形成。

為了更深刻地分析薪資制度所帶來的意識型態效果，為了掌握薪資制度在勞動力商品化中的關鍵性角色，我們必須超越計件表象／計時本質的分析。我們需要以另一種概念工具來看待「計件制作為一種變形的計時制」這個現象。

5. 「純勞動意識」與「純勞動力意識」做為一種「理念型」，與其組合樣態

純勞動意識表現在「有做有錢，沒做沒錢」上，計件制是其中的一個例子。「純勞動力意識」則出現在計時制中：一旦勞動力賣給雇主之後，用不用是雇主的事，因此即使沒有工作也有錢，從而看起來比計件制有保障。可是一旦勞動者都受到社會安全制度保障時，這樣的差別就減弱了。

「純勞動意識」與「純勞動力意識」是一種「理念型」，在實際的

勞動生活中，可能以不同的組合出現。這是對勞動者意識之複雜性的一種解釋。

其次，得看勞動者與雇主如何看待這種安排，是雙方都同意，或是一方同意，另一方不同意，或是雙方都不同意。這以下表來說明：

表5-1 雇主與件工的純勞動意識與純勞動力意識

	雇主	件工
純勞動意識	1	2
純動力意識	3	4

1+2=「純勞動意識」共識，承平時之情況。(但雇主知道計件制是一種變形的計時制)。

3+4=「純勞動力意識」共識，純計時制之狀況。

1+4=勞資關係瀕臨斷裂時之狀況。(雇主在資遣費、加班費及假日工資上採取1，但在計算的基準上採取3，維生的基本工資)。

2+3=「天花板現象」(雇主：3，件工爭取的仍是單價的高低)、「以速制價」(雇主：3)、「分批滑落」(雇主：3)等現象。

6. 最終的質疑：我是誰？我賣的是什麼東西？

我跟雇主之間是什麼樣的關係？

其實上面有關件工的例假日工資、加班費、資遣費等爭議，最後都會輾轉到一個核心的問題：件工與資方之間是什麼樣的關係？資方的邏輯是：做件的勞動者是純計件工，有做有錢，沒做沒錢，來去自由（因此沒有加班費及例假日工資等問題）。而勞方的防禦邏輯則集中在：「我們不是計件工」。所舉出的證據有：薪資結構（因為有底薪、伙食津貼、假日加班費等，所以不是「計件工」）；出勤考核（上下班要打卡；不上工還要請假，一請假就會扣全勤獎金）；加班非自願（放

大禮拜，小禮拜則要固定加班)；以及勞保。而資方則以這些計件所得以外的部份通通認為是「恩惠性、獎勵性」的額外給付（楊菊花等對台文針織）。當件工問：「我是誰？」時，資方的答覆是：「你不是我的工人，只有領月薪的職員才是我請的。」

也就是說，勞資雙方的爭執可以總結如下。資方：「你是計件工！」勞方：「我不是計件工！」表面上看起來，雙方針鋒相對。但事實上，雙方對計件工的性質及其所應該受到的待遇却有共識。這個對計件工的共識其實就是資方的看法，而件工的看法正與此種看法不謀而合。在平日相安無事的勞動習慣中，雙方依此共識運作。但在進入法律爭議後，勞方依舊持此種共識，只是透過各種證據來證明她不是「計件工」，應為一旦承認是「計件工」，那麼會有很多不利的處置會緊隨而來，如無加班費，無例假日工資等。這樣的爭議可以說是「平面式的爭議」，勞資雙方在共同的定義（「計件工」）及相同的因果邏輯（如果是計件工，就沒有一般受僱者的保障）下，進行「事實的認定」（到底勞動者是不是「計件工」？）。

這樣的爭議至少有兩個含意。第一、它證實了前面我們對「做件意識」（擬似小頭家意識、純勞動意識、虛擬自由意識、及件工的階級意識（件工 vs. 吃月的）。第二、即便是在「純勞動」的成果買賣中，仍然有指揮命令的人身從屬性格。最根本的原因有二：一是勞動力之可變性與可塑性，另一則是勞動力與其擁有者不可分割。

7. 商品化共識與自願性順服： 市場專制下就沒有共識效果嗎？

「勞動力是一種什麼樣的商品？」結構主義的答案十分直接了當：這必須從勞動力市場的特質與人類勞動力本身的特性來回答。表面上看起來，勞動力市場與其他商品市場很像：買賣雙方都是處於交換和對立的狀態，買方與賣方會各自競爭，同時雙方會使用理性的策略來

獲得最大的利益。但實際觀察時，却會發現勞動力市場與其他商品市場有很大的差異。首先是勞動力供給之低度彈性，也就是在市場上對勞動力需求最殷的時候，勞動力的賣方不能馬上回家製造一個勞動力來立即回應市場上的需求。懷胎十月不算，至少要十五年才能合法的去工作。其次，勞動者的維生水平固定，在工資下降的時候，勞動者不能隨意不出賣勞動力。簡言之，勞動力市場不像其他的商品市場一樣有清場機制 (clearing mechanism)。第三、勞動力不可儲存，勞動力今天不用，今天就失去它的作用，而且沒有任何彌補 (Offe, 1985a, 1985b, 1985c; Bowles & Edwards, 1985: 169-173)。

勞動力市場之所以會有這種特殊性，是來自勞動力本身的特性。首先，勞動力並不是為了市場銷售的目的而生產出來的。其次，勞動力本身之可變性與可塑性：從抽象的勞動力 (labor power) 到具體的勞動 (labor) 的勞動過程中充滿了變數。第三、勞動力與其擁有者不可分割。上述的第二和第三點正是勞動過程理論與研究以及勞動法的核心 (Offe, 1985b)。

這樣的答案很能直指問題的核心，對於放任主義的勞動經濟學，是一個當頭棒喝。但我們認為更細緻的答案一方面從新的理論觀點來開創，另一方面得從薪資制度的設計來作更深入的分析。Roy (1952, 1953, 1954) 及 Burawoy (1979, 1985) 對計件制的分析這是這樣的例子，也是本文最恰當的對話對象。

Roy (1952, 1953, 1954) 一系列有關機械廠中計件制的研究，指出了薪資制度在勞動經驗中所扮演的角色。他首先指出在機械廠中，工人「限制產出」(output restriction) 與「摸魚」(goldbricking) 的行為表現 (Roy, 1952)。「限制產出」指的是工人明明可以超出所指定的產量，但他們却保留實力，不願意超額生產。這樣做的主要用意是避免資方會因為工人速度快而削減單價。「摸魚」指的是工人一旦判斷這樣事頭不好做，那麼他們就會放鬆心情不趕工，但他們仍可領取這件事頭的保障底薪。

Roy (1953) 的後續論文中，則在探討：計件制度到底提供了什麼樣的報酬和滿足給工人？除了經濟性的報酬之外，是否有其他非經濟性的報酬？在這篇論文中，他首先指出「趕工」(making out) 這個現象。一件事頭分配到件工手上時，通常他會先判斷是否有可能在限定的時間內完成配額；如果有可能，那麼他就會全神貫注，拼命加快速度，以便能完成這個配額，這個就是趕工。在趕工的過程中，件工可能規避管理規則，同時也需要其他部門的工人幫忙配合。

Roy 認為「趕工」會影響件工本人、件工團體內部以及件工與管理階層間的關係。首先對件工本人而言，「趕工」是一種遊戲，像打電動玩具一樣，可以讓工作時間過的比較快，工作比較不疲勞，同時「趕工」也是一種個人能力的展現。就件工團體內部而言，「趕工」是對同儕團體的一種表演，是取得同儕團體認可的一種手段，是遵從工作團體規範，逃避管理監督的必然結果。在就件工與管理階層之間的關係而言，「趕工」是對管理階層展現實力的方式。在「趕工」過程中，件工獨立自主，不受管理階層的干擾（管理階層通常默認「趕工」，也不介入其中）。進一步，如果配額趕完了，件工有餘暇，他就會炫耀性地消磨這段餘暇 (loafing)。最後一點，「趕工」是擊敗工業工程部門 (industrial engineering, IE) 的一種象徵。

Roy (1953) 的結論指出：第一、計件制度帶來的報酬，不單是經濟面的，還有非經濟性的滿足；第二、這些經濟性與非經濟性的報酬，彼此之間並沒有必然的關連。Roy (1954) 進一步指出：要玩「趕工」的遊戲，必須有其他部門的工人配合。因為在「趕工」時可能要粗暴地使用工具，規避管理規則，私自調配每一事頭完成的時間 (chiseling) 等，這都需要工具管理員、品檢員等人的合作。

Roy 的研究是在1945做的，三十年後，Burawoy 在同一個工廠也作了一個參與觀察的研究，其研究成果 (Burawoy, 1979) 成爲自 Braverman (1974) 以來有關勞動過程最重要的著作。Burawoy (1979, 1985) 最重要的貢獻在於對資本主義勞動過程與勞動體制提出新的概

念化與理論化的方向。但在討論這個議題之前，必須描述他三十年後在同一工廠的發現。

首先，「趕工」的現象依舊存在。但由於計件制度本身的改變，使得件工的勞動經驗也發生變化。1945時的薪資制度是有基本保障的簡單計件制，件工的收入就是單價乘以一天所完成的件數。如果這個數字低於一天的基本工資，那麼就以基本工資計算。但在1975時，計件制變得較為複雜。件工的總收入是由下列幾個項目所構成：基本收入（這是由件工的職級所決定）、超額產量獎金，override（這也是依件工的職等而定）、輪班津貼、及生活費用津貼（cost-of-living allowance）（Burawoy, 1979：49）。

隨之而來的動力和機制也就不一樣。在1945時，工人提高收入的主要方法是要求提高單價，這通常發生在工作現場，由個別的件工向測時員（the time-study man）提出所有事頭或是特定事頭單價要提高的請求。但三十年後，件工爭取的焦點是每一職等的基本收入，這是透過工會與資方的集體協商來完成。表面上看起來，這有助於工人集體主義的形成，但事實上工人却以流動到有較高的基本保障收入的職等為第一考量，因為高保障收入的職等的事頭通常也是較容易達成配額的事頭。結果自然是個人主義的興盛。而爭議的地點也由現場轉到了會議室，由工會代表與工業工程部門進行協商（Burawoy, 1979：49-51）。同時由於配合件工趕工的輔助性工人（如管理工具的工人，搬運工人等）減少，使得從前是件工與工頭間的垂直衝突，轉變成件工與輔助性工人間的水平衝突（Burawoy, 1979：53）。

Burawoy 從而認定在1975年時的薪資制度與勞動過程建構了一個足以製造「共識」（consent）的勞動體制。在此「共識」指的是「自願性的順服」（voluntary servitude）。而在三十年前，件工還有可能在「趕工」「限制產出」的過程中形成集體意識。簡言之，在1975年時的計件制度及由之而來的「趕工」遊戲，已經成功的完成了資本主義最重要的使命：同時保證取得却又掩飾剩餘價值（simultaneously

securing and obscuring surplus value)。

Burawoy 進一步點出造成這種勞動體制改變的原因。首先是壟斷性資本主義的興起。雖然是同一家工廠，但在1945年時，它是一個獨立的營利單位，必須直接面對產品市場；三十年後，它變成一家大公司的一個部門，不須直接面對市場。其次，是內部勞動力市場的建立，讓廠內員工循序漸進，這反映在計件制度中依職等決定的基本保障收入等項目。第三、是內部國家 (internal state) 的設立，讓員工成爲一個工業公民 (industrial citizen)，有基本的權利和義務，同時也受到相當的保障。後面兩種安排的目的是要讓勞動者的收入和工作保障逐漸與工作上的表現脫離，也就是朝「去商品化」的方向邁進。

與 Roy (1952, 1953, 1954) 及 Burawoy (1979) 的研究比較，我們對台灣的計件制度有什麼樣共同的與特殊的發現呢？這得從 Burawoy (1985) 的概念化和理論化的方焦點來看，才有意義。

首先，台灣的計件制沒有底薪，即使有，也只具形式上的意義，並沒有降低件工收入波動的作用。其次，台灣的件工在加班、例假日時，並無工資。在沒有事頭可作的時候，台灣的件工是「回家吃自己」。簡言之，台灣的計件制是一種沒有基本保障的純計件制。這與 Roy 與 Burawoy 所描述的計件制都不一樣。Roy 在1945年看到的是有底薪的簡單計件制，而 Burawoy 在1975年看到的則是具有內部勞動力市場職等保障的計件制。從更宏觀的角度來看，台灣的勞動者沒有基本的社會安全制度的保障，這是構成台灣勞動者一切靠自己打拚的自助自控意識的基本背景。在這樣的背景下，計件制又進一步建構了台灣勞動者的主體性。因此，在解釋台灣勞動者主體性的辯論上，「國家缺席說」與「薪資制度說」並不相衝突，而是相互補充的。

就運作面而言，Roy 與 Burawoy 都看到了「限制產出」、「摸魚」、「趕工」等現象。但在台灣這些現象則很少見，最常看到的則是「自願」加班到三更半夜，前面所提及的各種「計件意識」，「你給我什麼樣價格，我就給你什麼樣的東西」的對策，以及每期發薪水時像

發成績單一樣的感覺。

以上是對計件制度本身的設計以及其運作，做了一個初步的比較。如果放在較為宏觀的層面來看，那麼台灣與美國的差異，就更為明顯了。台灣沒有 Buwawoy 在1975年所看到的「內部勞動力市場」及「內部國家」，當然台灣的資本主義也不是壟斷性資本主義。不論是1945或是1975，美國的工人已經有基本的社會安全保障，而這是台灣工人所沒有的。

在進一步討論這些比較的含意之前，有必要點出一個基本背景上的差異。Roy 和 Burawoy 觀察的產業是機械業，其生產流程的基本特色是批次生產 (batch production)，事頭的性質會有變化。本文觀察的個案主要來自成衣業 (包含了成衣染整工、裁剪工、車縫工等)，性質上是屬於大量生產 (mass production)。前者的不確定性高於後者，而不確定性正是玩「趕工」遊戲的基本條件。但同樣性質的生產流程，也會因為薪資等制度性的安排，而有不同的效果，Burawoy (1979) 的研究證實了這點。由於本文所觀察的產業並不是機械業，無法控制產業性質的差異。因此，本文的發現與 Roy 和 Burawoy 的差異可能來同時來自產業的性質與薪資等制度性安排。

Buwawoy (1979) 論證的重點是在指出：由於制度性安排的改變，使得壟斷性資本主義下的工人，在玩「趕工」的遊戲中，產生了對資本主義的「自願性順服」(即「共識」)，從而使資本主義中的「同時保證取得與掩飾剩餘價值」的工作得以完成。這樣的發現凸顯了 Marx 所觀察到的勞動體制的歷史特殊性：這是一種市場專制體制 (market despotism) (Burawoy, 1985: 31)：是在國家機器只對勞動關係作外部的規範、工人已無其他謀生的管道、勞動過程已經是真實而不是形式的被宰制 (real subsumption)、勞動力供給過剩，以及廠商間競爭毫無規範下所產生的勞動體制。

我們這裡要提出的問題是：在市場專制體制下，難道就沒有產生「共識」效果的可能嗎？從前文的有關「做件意識」(「擬似小頭家意

識」、「純勞動意識」、「虛擬自由意識」等)的分析中,可以看出:即使在台灣這種放任主義(laissez faire)如此強勢的市場專制體制中,仍然運作出對這種體制的「自願性順服」。

晚近對勞動過程的研究,著重在勞動過程與勞動者主體性之形塑二者間的關係(Knights, 1990; Willmott, 1990),其主要的論點有三。首先,所謂的主體性(subjectivity),有兩層意義:第一、是受制於人(subjected to);第二、是勞動者主動建構出來的自我認同。其次,權力之運作,不單是只有強制、壓抑面,也有「正面」的賦與勞動者有限的自由,從而建構其主體性的功能。這兩點主要是要指出勞動者在「共識」形成過程中所扮演的主動性角色。第三、這些學者反對有關人性的「基本教義派」,如人生來就會追求「獨立」、「自由」、「創造力」等。他們的基本論點是:即使是在玩「趕工」的遊戲中,都要追問:為什麼工人如此看重「選擇」的自由(對某一事頭要不要玩「趕工」的遊戲)?為什麼工人如此重視產量?其實,所謂「人性」,都是歷史建構的產物,要追問的是:是什麼樣的制度性安排將「人」建構成「勞動力»?在本文中,最好的例子是件工的「虛擬自由意識」。這些有關勞動過程與勞動者主體性形塑的論述,都指向:勞動者如何看待自己的勞動力與勞動成果?如何看待自己與雇主間的關係?而在研究這些過程中,都特別著重勞動者在結構性限制下的自我建構。本文是對這些抽象層次很高的論述的一個具體批評。其次,本文也指出主體性的形塑是一個動態發展的過程,從認份、不關心底價和底薪、滿意於沒有工作時的公休費,到爭取提高單價、假日工資和加班費的轉化,正是最好的例證。⁷

如果要用兩句話來描述 Braverman 以後,有關勞動過程研究的進展,那麼「苦中作樂,作繭自縛」大概是最傳神的了。在資本主義社會中做勞動者很辛苦,只好發展出各種遊戲來苦中作樂。同時在資

7. 至於這種因為勞資爭議所帶來的轉化與「看穿」,其效果能持續多久,持續的範圍又有多大,則是未來研究重要的議題。

本主義賦予勞動者有限的選擇空間中，勞動者經由自己「選擇」的苦中作樂，不僅深化了勞動者被宰制的地位，同時也維繫了資本主義的再生產。這樣的發展，是由 Burawoy (1979) 的研究開端的。而他進一步的理論化工作是在 Burawoy (1985) 中開展出來的。資本主義的生產過程不僅生產了商品，也生產了人與人之間的關係，以及對於這些社會關係的經驗。以 Burawoy (1985：7-8) 的話來說，工作組織具有政治及意識型態的效果。所以在壟斷性資本主義中，我們看到了霸權式的勞動體制 (hegemonic factory regime)。

而在台灣放任式的市場專制中，我們也看到了具有共識成分的意識型態效果。很顯然的，這種意識型態效果的內含與霸權勞動體制有很大的差別。台灣計件制最突出的意識型態效果可能就是十足的商品化，就是件工與雇主都用同樣的觀點來看待件工的勞動力和勞動，那就是「有做有錢，沒做沒錢」(亦即：「商品化共識」)。在勞資雙方都無爭議的勞動習慣(「計件工沒有假日；有做有錢，沒做沒錢」)中，勞動者透露出了對自己的勞動力的看法，也透露了對「勞動—報酬」對價的看法。當中的訊息是：將自己毫無保留地、赤裸裸地暴露在市場(包含勞動力與商品市場)風險之下。這樣的勞動力是十足商品化的勞動力。與勞動力十足商品化相輔相成的是台灣勞動者的「自助意識」：台灣的勞動者不敢也不敢想向國家要求任何「去商品化」的福利保障。欠缺完整的福利制度與勞動者的「自助意識」是一體兩面。

不同的結構性安排，帶來了不同的政治及意識型態效果，但似乎這些政治及意識型態效果都有助於資本主義(不論是壟斷性或是競爭性資本主義)的再製。其實危機仍然存在，危機發生樣態的不同，可能是台灣計件制的另一個特色。Burawoy (1979：89-92) 提及了三種危機：系統危機發生在玩遊戲會危及利潤的產生的場合，合法性危機發生在遊戲的不確定性太高或者太低，而使得勞動者不願參加遊戲，動機危機則發生在件工根本上不想參加遊戲。隨後他也討論了這三種危機間的關係。以台灣的計件制來說，危機都是發生在由關廠所帶來

的勞資關係斷裂的情境。這樣的情境只是一個背景，還得進一步由法律介入，才可能看透 (penetration) 計件制的意識型態效果。也就是說，台灣的計件制並未發生過制度性的危機 (合法性危機與動機危機)，勞動者仍然願意依計件制的原則來運作。

8. 結論

勞動力是一種什麼樣的商品？它顯然是一種虛構的商品。但對當事人而言，虛構的商品為何會變得如此真實？本文指出在回答這個問題時，必須從三個角度切入：一是薪資制度，二是薪資制度運作所帶來的政治及意識型態效果，第三則是要留意法律介入的影響。在這樣的角度的下，我們對「勞動力是什麼樣的商品」的答案，比結構主義者更細緻：計件制下的勞動力，不僅是一種商品，而且是一種超級商品。「商品化，太商品化」(commodified, all too commodified) 正是我們的答案。⁸本文以台灣成衣業中的計件制為例，具體地說明了：作為一種變形的計時制，計件制帶來了「擬似小頭家意識」、「純勞動意識」、「虛擬自由意識」及「件工特殊階級意識」等政治及意識型態效果。本文進一步指出：在承平時的勞動習慣中，呈現出來的是勞資雙方對計件制意義的共識。但在勞資關係瀕臨斷裂同時又有研究者與勞工輔佐人介入時，上述做件意識的四個面向 (尤其是「純勞動意識」)⁹

8. Esping-Andersen (1990) 的「去商品化」指的是工作收入 (即維生基礎) 逐漸與工作表現脫離的過程，討論薪資制度的意義必須定位在這個層次。由勞動力到勞動的可變性與可塑性，以及勞動過程的政治及意識型態效果，這二者都是人類勞動力與人類勞動的特性。以上三個面向組成了討論計件制的架構。在這個意義上，結構論者 (如 Offe 與 Esping-Andersen) 與強調勞動的政治及意識型效果者 (如 Burawoy) 間仍是互補的。

9. 未來該進一步作的研究是分析承平時做件意識的四個面向：擬似小頭家意識、純勞動意識、虛擬自由意識和特殊階級意識，在爭議與法律介入時分別發生了什麼樣的轉化。本研究處理的焦點是「純勞動意識」的變化。初步的觀察是：這幾個面向其實是相關連在一起的。其次，在爭議初期，件工的「虛擬自由意識」仍然相當牢固。一直要到件工察覺「虛擬自由意識」在法律上的不利之處，才開始修正「虛擬自由意識」。

會發生非常複雜的變化。這裡的訊息是：計件制度所帶來的共識效果，有其極限。在雇傭關係斷裂時，在參與集體行動時，在進行法律爭訟時，以及在接受研究訪談時，共識效果都會遭遇到不同程度的挑戰。但這種「看穿」的效果能維持多久，能發會多少後續作用，仍有待進一步的觀察。

資本主義的生產安排，不僅生產了商品，也生產了勞動者對自己勞動力與勞動的看法，同時也形塑了人與人之間的關係。計件制計算的不僅僅是生產出來的半成品與成品，它同時也計算著一個一個具有特定想法的勞動者。在這個意義上，計件制及其政治和意識型態效果，確實將台灣的勞動人口建構成一個「純勞動」的勞動者，與其說他是一個受僱者，毋寧說他更像一個小頭家。計件制確實參與了台灣勞動者之主體性的形塑。

參考書目

1. 詹洪寶珠等對聯益染整股份有限公司（七十八年度重勞訴字第一號，八十年度重勞上字第六號，八十二年度台上字第二十七號）。
 2. 楊菊花等對台文針織股份有限公司（七十九年度勞訴字第三十二號）。
 3. 鐘文城對中興紡織廠股份有限公司（八十一年度勞訴字第八號）。
謝國雄，1992，〈隱形工廠：台灣的外包點與家庭代工〉，《台灣社會研究季刊》，12：71-94。
——1993a，〈計件工資〉台北縣勞工教育教材。台北：台北縣勞工局。
——1993b，〈事頭、頭家與立業基之活化：台灣小型製造單位創立與存活過程之研究〉，《台灣社會研究季刊》，15：93-129。
- Bourdieu, Pierre. 1990. *The Logic of Practice*. Stanford: Stanford University Press.
- , Jean-Claude Chamboredon and Jean-Claude Passeron

- [1968] 1991 *The Craft of Sociology: Epistemological Preliminaries*. New York: Walter de Gruyter.
- and Loric J.D. Wacquant 1992. *An Invitation to Reflexive Sociology*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bowles, Samuel and Richard Edwards. 1985. *Understanding Capitalism*. New York: Harper & Row.
- Burawoy, Michael. 1979. *Manufacturing Consent*. Chicago: University of Chicago Press.
- 1985. *The Politics of Production*. London: Verso.
- Esping-Andersen, Gosta. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Geras, Norman. 1973. Marx and the Critique of Political Economy. In Robin Blackburn (ed) *Ideology in Social Science*. New York: Vintage. 284-305.
- Godelier, Maurice. 1978. *Perspectives in Marxist Anthropology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- International Labor Office. [1951] 1982. *Payment By Results*. Geneva: International Labor Office.
- Knights, David 1990. Subjectivity, Power and the Labor Process. In David Knights and Hugh Willmott (eds) *Labor Process Theory*. London: Macmillan. 297-335.
- Offe, Claus. 1985a. The Political Economy of the Labor Market. In Claus Offe, *Disorganized Capitalism*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press. 10-51.
- 1985b. The Future of the Labor Market. In Claus Offe *Disorganized Capitalism*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press. 53-80.

- 1985c. Two Logics of Collective Action. In Claus Offe, *Disorganized Capitalism*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press. 170-220.
- Polanyi, Karl. 1944. *The Great Transformation*. Boston: Beacon Press.
- Roy, Donald F. 1952. Quota Restriction and Goldbricking in a Machine Shop. *American Journal of Sociology* 57: 425-42.
- 1953. Work Satisfaction and Social Reward in Quota Achievement: An Analysis of Piecework Incentive. *American Sociological Review* 18(5): 507-14.
- 1954. Efficiency and the 'Fix': Informal Intergroup Relations in a Piecework Machine Workshop. *American Journal of Sociology* 60: 255-66.
- Taussig, Michael T. 1980. *The Devil and Commodity Fetishism in South America*. Chapel Hill, NC: The University of North Carolina Press.
- Willis, Paul. 1977. *Learning to Labor*. Westmead, Farnborough, Hants., England: Saxon House.
- Willmott, Hugh. 1990. Subjectivity and the Dialectics of Praxis: Opening up the Core of Labor Process Analysis. In David Knights and Hugh Willmott (eds) *Labor Process Theory*. London: Macmillan. 336-78.

