

# 計時趕工的霸權體制： 對華南一家加工出口台資廠的勞動體制研究

彭 昉

國立清華大學社會學碩士

位於廣東省珠江三角洲的恆發箱袋公司是一個勞力密集、以加工出口為主、實施計時工資制度的台資工廠。不同於過去研究中對珠三角勞動體制的描繪，在這個工廠裡出現了以趕工遊戲為基礎的霸權式勞動體制。基於這個特殊的個案，本文描繪了趕工遊戲的內容及其制度基礎，並探討其效果，以解釋霸權體制的形成：透過「計時制作為變相的計件制」的制度安排，以及下班時間、門禁等規約，車間出現了組織起共識的趕工遊戲，進而形塑了霸權體制。進一步地，透過工人的空間經驗、對門禁的理解，以及形塑這些經驗的社會脈絡，我們可以看到這個霸權體制工廠座落的政治—社會—文化脈絡，並且分析由國家政治形塑的工人「非公民的主體」，如何與廠內的生產政治接合起來，打造了霸權體制。作者認為，公民身分的狀態不只影響了農民工的社會保障、社會地位或階級位置，更透過主體的打造滲透到勞動過程之中，而成為理解何謂「資本主義在中國」時另一種有力的切入點。

關鍵詞：勞動過程、勞動體制、農民工、公民身分、中國

## Hourly Wages, Hard Workers, and a Hegemonic Regime: The Factory Regime of a Taiwanese-invested Factory in South China

Thomas Peng

*Master of Sociology, National Tsing Hua University*

Hengfa Handbag Company, a Taiwanese-invested factory, brings an anomalistic phenomenon in the labor-intensive Pearl River Delta area: Although coercive means of labor control were enfeebled or even abolished, workers worked assiduously. Coercion based on punishment was replaced by an organization of consent, and a hegemonic factory regime rather than a despotic one now runs the shop-floor. The primary task of this study is to explain how the hegemonic regime was generated and how it obscured and secured surplus value, using Michael Burawoy's analytic concept, "making out as a game." In Hengfa's shop-floor, interventions by state and workers' social networks protected workers from physical and economic punishment, and in this plight for coercive labor control, a Burawoyian "game" was generated and replaced punishment. Output quotas were assigned every day, while only after completing the quotas could a worker leave, and the co-location of factory and dormitory, a curfew, and a desire for an urban lifestyle encouraged workers to work hard to increase their leisure time outside the factory. Furthermore, the process of pursuing this substantial reward organized the social relations among workers and produced workers' experience of the labor process to guarantee workers' voluntarily efforts to work hard. At the end of this article, these arguments bring about an attempt to identify the social context in which Hengfa was embedded: the *hukou* (household registration) system deeply rooted in modern Chinese society generated and legitimated the dormitory and curfew system, which in turn influenced the form of workers' activities and initiated the game on the shop-floor. The lack of citizenship reduced workers' safety and led workers to regard the dormitory and curfew system as protection rather than restraint. Through the *hukou* system, workers were constructed as "non-citizen subjects," and through these subjects, "state politics" and "production politics" encountered each other.

*Keywords: labor process, factory regime, peasant worker, citizenship, China*

## 一、前言：走進恆發箱袋公司

如同任何閱讀過中國珠三角農民工的相關資料——無論是大眾媒體的報導抑或是學術著作的分析——的研究者，<sup>1</sup> 在我進入廣東省會安市沙河鎮的恆發箱袋公司時，<sup>2</sup> 我想當然地預期這個位於珠江三角洲、屬於勞動密集製造業的工廠，想必是以強制(coercion)作為勞動控制的基礎。在將近十年前，李靜君就已經將她所觀察到的中國外資工廠體制(factory regime)描繪為「地方性的專制」(localistic despotism) (Lee 1998: 119-136, 169-170)；<sup>3</sup> 而陳佩華的一系列描述，更為我們建立了一個趨近於血汗工廠的圖像(Chan 2001)。在我的想像中，生產線上的勞動情境應該是：工人井然有序地坐在車位上，重複著單調而高密度進行的工序；想上廁所時必須舉手報備，而每個人可以離開座位的時間則有所限制(Lee 1998: 120)。如果有人的工作狀況不符合公司的要求，他的主管將會走過來，斥責他、罰款甚至施以體罰。工人雖然並不情願，但為了賺取生活所需以及畏懼懲罰，不得不認真地工作。

然而，當我實際進入生產線工作時，卻看到了一幅與我心中預期迥異的景象：在這幅景象中，最為突出的人物非我的室友李小東莫屬。這個個性樂天的小伙子會在車間裡一邊走一邊唱歌——時值盛夏，他就唱著自己編的歌曲：「今天的天氣非常熱，到處都有太陽，有太陽！」；後來入秋了，下著秋颱風雨，他就唱：「為什麼，天要下雨？為什麼，天要起風？」。

即使並非每個人都像李小東一般我行我素，確認以下的事實仍然沒有花去我太多的時間：我很快就知道，恆發箱袋公司的勞動過程並

1 「農民工」是改革開放之後中國社會出現的新勞動力範疇(吳介民 2000)，如後文將說明的，指的是在政治上被劃分為農村戶口，而在城鎮或非自己原生農村工作的工人。

2 本文中所有中國市級(含)以下的地名、人名及公司名稱皆為化名。

3 本文所探討的「勞動體制」(labor regime)，在 Burawoy 及李靜君的研究中稱為「工廠體制」(factory regime)，此處從 Lee (1998) 原文使用「工廠體制」一詞，後文中則使用「勞動體制」。

未被安置在車間幹部的嚴密監控之下——員工可以自由運用在車間內的工作時間，工作的速度、起身上廁所或喝水的頻率在不太誇張的程度內不會受到幹部的干涉。<sup>4</sup> 由於相連的前後兩個工序不一定由相鄰的車位進行，因此員工有很多機會在車間內走動，若是他們願意，他們大可在走動的過程中跟朋友或老鄉聊聊天，甚至於在工作時間躲到廁所去聊天、玩手機甚至抽根煙，往往也不至於被班長攔阻或懲罰。當然，這並不意味著這些行為合乎車間規範，然而顯而易見的是，除了某次雷厲風行地在一天內處罰了幾個在廁所抽煙和玩手機的員工之外，針對多數違規行為的懲罰，在多數時候（尤其是在那次殺雞儆猴的行動之前）並不會真正地對員工構成威脅。

即使主管真的要對員工的行為舉止或工作表現進行懲罰，也並不保證能得到成效。恆發沒有體罰，甚至口頭的責罵也並未在車間發揮什麼效果。我曾經親眼目睹課長對著隔壁班的班長破口大罵，而班長自顧自地做自己的事，對課長的咆哮充耳不聞；當副課長指責一個員工離開自己工作位置的時間太長時，那個員工笑著跟他抗辯：「哪有？我一直就坐在那裡，是你沒有看見！」；在我室友的那個車間，當課長指責某個班效率太差、說班長「在那邊拖死狗，拖、拖、拖、拖、也拖不出個效率來」時，班長只是淡淡地說：「那妳開罰款單吧！」。而事實上，在恆發，針對工作表現進行的罰款極少發生。當勞動局或客戶到廠裡視察，<sup>5</sup> 問及工廠是否有「扣員工工資以作為處罰」時，廠方的回答大體而言——尤其是就字面上而言——可以被看作實話。<sup>6</sup>

恆發箱袋公司呈現給我的是一幅與過去經驗有相當差異的勞動圖像：經過了近幾年政府對勞動條件的介入——以勞動法為標準可能仍

4 在此我所強調的「自由運用」，指的的確是「不受幹部管制」的「自由」。然而，在後文我們將會看到，雖然幹部難以透過強制手段控制工人的每個動作，工人卻受到了另一種限制，亦即勞動體制形塑出的橫向衝突與工人之間的壓力。而這一點也極為接近 Burawoy (1979) 對霸權式勞動體制的觀察。

5 當地稱為「驗廠」。

6 所謂的「大體而言」或「字面上而言」，意味著驗廠者向公司提出的自評表及公司的回答之間存有許多的曖昧之處。針對這類現象的探討，參見 Pun (2005b)。

不合格、但的確對工廠造成了相當程度的限制——以及勞動供給的日益下降，加上後文將提及的車間社會網絡干預，恆發車間的現況既沒有重演李靜君昔年的觀察、對照於馬克思的描述更是相去甚遠；此外，強制的手段即使被使用了，其效果也並不明顯。工人可以用各種方式回應主管的責罵：置若罔聞、自我辯解，甚至直接的正面衝突。

然而，就在這一幅圖像之中，更令人不解的是，即使強制作為一種勞動控制的手段已經漸漸失去力量，我卻可以看到許多工人仍然賣力地工作——即使離開車位並不需要徵得任何人的同意，多數員工一天內起身上廁所或喝水的次數卻僅僅是三次至五次不等；雖然並未處在嚴密的監控下，員工卻通常不會停下手邊的工作去做其他事。是什麼原因，讓他們之中的多數人願意將自己的時間及精力投注於生產，並且維持一天十至十二小時的高密度勞動？

公元 2006 年的恆發箱袋公司，可能會令任何一個熟讀李靜君作品的研究者感到迷惘：這是怎樣的勞動體制？如果它不是專制體制，那它是什麼？

## 二、研究問題的提出

自從 1980 年代的改革開放以來，中國無疑地成為一個眾所矚目的轉型社會。而時至今日，中國作為世界工廠在全球生產鏈中所扮演的角色，已經令人難以忽視。在這個「世界工廠」的宣稱背後，意味著中國這個後社會主義國家縱非已然，也是正一步步地與全球資本主義生產的模式接合。如果這樣的宣稱是可信的，那我們就可能同意，這個「接合」的過程，實是當代中國社會的重要特點之一。「資本主義在中國」究竟意味著什麼？藉由探討中國的勞動過程，或許我們可以得到一些有意義的答案。而進一步地，理解位居資本主義核心的勞動過程，將會成為掌握中國社會圖像的一把鑰匙。換言之，本文的企圖集中於兩個問題：第一，在經驗上，從恆發這個不同於以往研究的個案來看，中國的勞動過程究竟具有怎樣的形貌？第二，在理論上，

透過這樣一個不同於以往研究中所呈現的勞動過程，我們是否可以找出過去較少被提及的「中國特色」？

在改革開放之後，隨著沿海加工出口模式的逐步成形，農村的勞動力開始外流。根據估計，1995年（也就是以下討論的幾位作者主要的田野年代）時，中國有12%的農村人口選擇離開家鄉前往城市工作（Rozelle et al. 1999: 371, Table 1），其中有相當一部份進入了沿海的新興勞力密集工廠。在此同時，這些被稱為「農民工」的工人，也是中國私營製造業工人最主要的勞動大軍。因此，相對於早期學者對國營工人的分析（Walder 1986），近二十年來，學界對中國勞動樣態的探討，已經有相當多的討論集中在農民工身上（Lee 1998; Pun 2005a; Chan 2001）。

「農民工」這個新的主體（Pun 2005a: 12-13）、新的社會身分（social identity）（Pun 1999: 3），或是「新的勞動力範疇」（吳介民 2000），可以被視為國家與社會對於人口流動鬆綁、城鄉移民出現之後，新興的被剝削的工人階級的回應：在中國日常的語境（context）之中，「工人」和「農民工」通常指向兩個涇渭分明的社會群體。作為一個社會主義國家，毛主義時期的「工人」概念自有其意義。在中國人熟悉的語境裡，工人是國家的主人，而非馬克思所描述的、資本主義社會中被異化的工人。在「社會主義老闆」手下工作，「工人」這個身分意味著穩定的就業、住房、醫療照護以及下一代優勢的教育條件（Pun 2005a: 12）。相對地，「農民工」這個概念意味著這些人的「農民」身分：戶籍仍然留在農村、被排除在城市供給體制之外、沒有前述「工人」身分所帶給工人的一切權利。「打工」只意味著打工仔／妹與僱主之間的勞動力買賣關係，而不涉及任何曾經（且總是）出現在中國社會論述中、賦予「工人」的政治及意識形態意涵。換言之，即使身在「工人的祖國」之中，這一群「不是工人的工人」卻身處於極為惡劣的條件之下，而國家卻不必面對這種現象與其立國精神的根本矛盾（吳介民 2000: 37）。

「農民工」這個社會範疇的界定，形成了在他們身上運作的剝削

機制的制度基礎：低工資以及缺乏保障的勞動過程被合理化（吳介民 2000: 36-37）、勞動力再生產的成本在行政上被指派給農村部門承擔（任焰、潘毅 2006），而在實際運作上，長年在外農民工卻無法獲得原生村集體的福利（吳介民 2000）。凡此種種，大致在鉅觀的層次勾勒了經由不等的公民權分配，國家與資本如何省下工業化的基金來進行資本積累。然而，剩餘勞動的萃取終究發生在勞動過程之中，對此，則有工廠民族誌提供了可觀的成果。

在這方面，最主要的文獻來自李靜君及潘毅在 1990 年代中期分別對兩家港資電子廠所做的田野研究。李靜君的 *Gender and the South China Miracle: Two Worlds of Factory Women*，將探討的焦點從過去勞動研究階級先行(class-first)的分析，轉向了勞動場域中性別主體的建構過程。同時，她提出了「性別政治」(politic of gender)與「身分政治」(politic of identity)的概念，指出深圳女工的性別與背景如何被指認並建構，而形成「打工妹」(maiden worker)的身分概念。「打工妹」標明了女工的身分：「從外地來（打工）的年輕女性（妹）」，而管理者則依據這樣的身分決定了管理的策略，並從而產生了華南女工面對的「地方性的專制」(localistic despotism)體制：一個女工來到工廠時，首先進入的分類系統就是她的省籍。在找到工作以前，她的生活及謀職由同鄉照應；在工廠之中，她跟同鄉往來。女工的兄長或舅父可能在生產線上擔任管理職位，因此管理人員可能會經由這些擁有家父主義權力的男性對女工進行管理(Lee 1998: 109-136)。

潘毅所觀察到的勞動控制則和一套建立在城鄉差距上的歧視性論述緊密結合，而這套歧視性論述則傳承自集體時代的城鄉二元體制：對管理者而言，這些從農村來到城市的「打工妹」帶著農民的特質，因此，必須被嚴格地控管才能適應現代化的生產。在這樣的意識形態之下，工廠理所當然地使用了將人分割、監控並嚴格規範的管理方式。從生產線的安排、生活作息的時間表，到宿舍、食堂之中的標語，加上電眼的全景敞視監控，<sup>7</sup>「打工妹」在工廠的生活空間之中

7 Zuboff 稱之為「資訊全景敞視」(information panopticon)，見 Sakolovsky (1992)。

不斷面對規則並被規訓，導致她們的身體從「農村的身體」(rural body)，轉變為「工業的身體」(industrial body) (Pun 2005a: 14, 77-108)；另一方面，城鄉間的歧視性論述也會出現在勞動過程之中，管理者總是將打工妹不符合資本主義勞動過程的行為、舉止、姿態指稱為「農村的」，並以歧視性的態度將之糾正(Pun 2005a: 115-119)。

到目前為止的研究，已經大致指出了中國農民工面對的剩餘價值萃取乃至工業資本積累的機制。公民權的身分差序形構並合理化了新的階級、中國既有的社會文化脈絡，如父權體制和資本主義的勞動控制相互接合，而形塑了車間的專制勞動體制。這些看法都試圖解答本文所欲探討的幾個問題：第一，當代中國農民工的勞動圖像為何？剩餘勞動是如何被萃取的？對這個問題，既有的答案是以「強制」(coercion)為主的專制體制(despotic regime)；第二，「資本主義在中國」的特殊性為何？對此，吳介民提出的答案是戶籍制度的歷史遺產、李靜君及潘毅提出的答案是中國既有的父權體制、同鄉的社會網絡與承襲自過去的城鄉歧視——這些機制與資本主義的生產方式接合起來，構成了生產現場的勞動控制圖像。

那麼，作為一個延伸個案(extended case)，恆發可以告訴我們什麼？換句話說，在前述的基礎上，恆發有哪些地方是特殊而難以被直接解釋的，值得我們透過釐清這些現象，獲致對中國勞動樣態的新的理解？首先，在第一個問題（中國的勞動樣態）上，恆發的價值在於它展現出了一種不同於以往研究的勞動控制類型：以「共識」(consent)為主要成分的霸權體制(hegemonic regime)。相對於至今仍然層出不窮的血汗工廠報導，我們有理由相信，恆發在後文將詳述的偶然機遇之下，早一步呈顯出專制體制的退化，並且點出霸權體制形塑的可能進路。因此，恆發的勞動體制或許可以幫助我們掌握：未來中國勞動體制的變化，可能鑲嵌於怎樣的脈絡之中、動員怎樣的機制與結構因素。其次，在第二個問題（我們是否可以找到過去較少被提及的「中國特色」）上，這些使霸權體制成為可能的脈絡、機制與結構因素，將會幫助我們思考中國的社會文化脈絡，除了透過前述研究者揭櫫的

方式以外，還能怎樣地與資本主義生產方式接合。由此，或許我們可以對「資本主義在中國」追索出新的理解方式。

### 三、田野概述與研究方法

以對勞動控制手段及勞動樣態的理解而言，前述 1990 年代主要的工廠民族誌，呈顯出的是與恆發非常不同的形貌。為了探討恆發這種與過去研究不同的勞動體制，我在 2006 年下半年，在恆發箱袋公司進行了五個多月的田野工作。在此期間，我多半的時間採用參與實作的方式，以工人的身分在工廠生活並工作了三個多月。此外，我也花了一個多月的時間在辦公室進行觀察及訪談。

今日通稱為恆發的這家公司，其實是擁有兩個工廠、佔地一百餘畝的工業園區。在其中，在幹部口中近三千人的員工（除了台幹以外的全部雇用人員）中，隸屬於老廠恆發的超過二千人，其餘則隸屬剛剛開始營運的恆泰廠。恆發的員工中，約有一百餘人是幹部，女性幹部約為男性的三倍；基層員工仍有二千餘人，女性員工約為男性的 3.5 倍。以對勞動控制影響最鉅的基層管理而言，女性所佔的比例可能更高於這個數值——以我工作的車間為例，六條生產線的班長都是女性，副班長也以女性為主。至於其他車間，身為各個車間之主管的製造課長也多是女性，雖然此職務也有少數男性擔任。幾乎絕大多數的員工來自外地，其中據說有六成是河南人，其次則是四川及湖南人。在此同時，南方多數的省分——尤其是雲南、貴州及廣西——都有人來到這裡。除了這些省分以外，恆發也有少數的廣東人，但非會安市本地的住民；我在工廠裡也結識了安徽來的朋友。

恆發箱袋公司的業務以手提袋與行李箱代工為主，客戶多為歐美的高階品牌。在手袋與行李箱的生產過程中，車縫是最主要的加工方式。因此，通稱為車位的車縫工人在員工中佔最大的比例。同時，在普工之中，他們也往往擁有較高的薪資。在後文提到的效率獎金計算中，車位員工的個人基數也比其他基層工人高——換句話說，公司也

認為車位員工對生產效率的影響高於其他的普工。車位所使用的縫紉車又分為高頭車、DY 車及平車，技術上的難度及薪資都依次遞減。在我的田野過程中，我擔任的是 DY 車的生產工作。這個工作的另一個好處是，DY 車的車位位於生產線的中段，這更方便了我在車間的觀察。<sup>8</sup>

除了參與實作過程中得到的觀察之外，在研究過程中我也以事先徵得同意的方式對台幹進行了一些訪談；另外，有些資料來自於恆發主管允許我參閱的文件。在生產線上工作期間結識的朋友，也在我的請求之下提供了相當珍貴的資料。

## 四、專制的困境

當李小東邊唱著「今天的天氣非常熱，到處都有太陽，有太陽！」邊走過我的車位時，恆發箱袋公司的車間顯然和李靜君、潘毅或是陳佩華的觀察相當不同。從 1990 年代的 Liton 深圳廠與流星電子公司，<sup>9</sup> 到今天的恆發箱袋公司之間，是什麼因素導致了強制手段逐漸變成較不重要的角色？是什麼變化容許了李小東——乃至於其他員工——能夠在車間自由走動、溜到廁所聊天、抽煙（兩者經常一起進行，這意味著員工不但可以自己溜去抽煙，也可以招呼同伴一起去。後者且暗示著員工能夠自己決定何時停下手邊的工作），或者心不在焉地慢慢工作？這個問題或許應該反過來問——為什麼員工在車間的行為不會招致威嚇性的懲罰，從而使他們擁有了自己選擇趕工與否的空間？換言之，為什麼相對於 1990 年代研究者的觀察，恆發箱袋公司的勞動體制缺乏了許多專制體制似乎應有的元素？

如同 Michael Burawoy 對「國家政治」與「生產政治」間關係的

---

8 車縫工人就是車位工人，「車縫」是指工作的內容，「車位」則是廠裡常用的通稱。至於普工，則包括了車位和其他輔助性的生產單位基層工人，包括車縫以外的多數加工程序。另外，在恆發，「車位」有時可指擔任車縫工作的工人，有時可指車間中每個「操作縫紉車的位子」。

9 兩者分別為李靜君與潘毅的田野地。

探討(Burawoy 1985: 11-12)，國家對勞雇關係的介入或許可以部分地解釋我在車間看到的現象——從 2004 年 9 月起，恆發為了「更好地符合勞動法規」，<sup>10</sup>廢除了廠規中對員工實施經濟性懲罰的大部分條款；另一方面，根據王經理的陳述，近幾年珠三角地區出現了大量的法律代理人，他們幫助打工者向實施體罰或積欠薪資的公司提出訴訟，而法院也的確會受理這些案件。整體而言，打工者的勞動權益的確獲得了改善。在一次與法律顧問開會的場合中，恆發的老闆就曾經直接向那名律師指出，「你也知道這幾年珠三角的變化很大，很多事情幾年前還可以作，現在就不行了」。員工也對這種變化心知肚明：「早年在車間裡，你不聽話，滾出去！保安直接來，鋪蓋、東西，全都捲起來，趕你出去——現在不敢這樣搞了，勞動局告一下，哪個敢這樣？」。

然而，必須追問的是，雖然國家在罰款、勞動條件、勞動爭議等地方開始介入勞雇關係，但國家並沒有直接針對勞動過程中的責罵等威脅手段進行管制。在車間毆打員工並使之受傷，可能會讓公司被告上法院；但在車間責罵工人，卻不會遭到國家的懲罰。那麼，為什麼在主管仍然能夠責罵工人、也仍然多少有能力掌控工人的工資、去留時，長久實行於珠三角的軍事化管理卻無法在恆發的車間維繫其勞動控制的效力？另一方面，國家態度的轉變，若是在恆發揮著作用，那麼應該也在其他的工廠生效。換句話說，導致恆發成為一個特例的，恐怕有其他的因素。在本節之中，我要探討的正是：恆發是因為哪個其他工廠一般而言沒有發生的因素，而造成了威嚇手段的退化？

李小東為什麼可以在車間散步、唱歌？理由其實很簡單：他是車間課長的姪兒。恆發的招工是純粹的「內招」制度，這意味著所有的工人都是透過廠內員工的社會連帶(social ties)招來的。在某種程度上，這樣的制度造成了廠內錯綜複雜的親戚與老鄉關係，並多少重演了李靜君的觀察：員工間的人際網絡，在恆發表現為「介紹人」的制度，

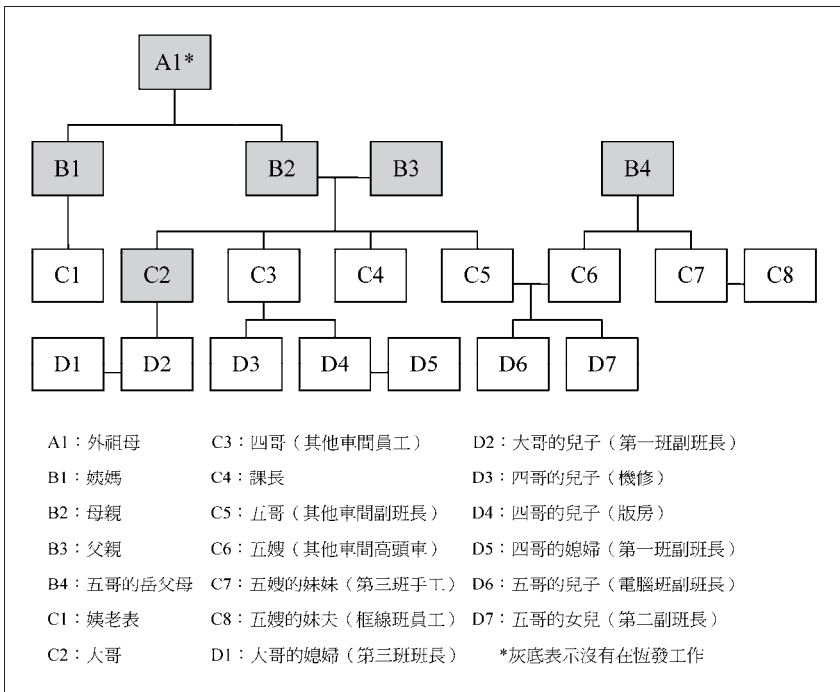
---

10 此語出自恆發內部的公告。

當有工人表現不佳時，幹部可能會要他的介紹人督促他；當工人沒來上班時，幹部可能會透過介紹人找到他。然而，在恆發，同鄉網路或親戚關係——與李靜君的觀察恰好相反地——在更多時候則成為勞動控制的絆腳石，李小東就是這樣的例子。

李小東的家族在恆發深具代表性。他的姑姑，李課長，從十幾歲就在恆發工作，並且在公司缺人時不斷介紹自己的親戚、老鄉進廠，並因此獲得了當時台幹的重用。如今，她的親戚在廠裡至少有十餘人之多，而這還是在少數員工之間努力打聽的結果——當被問及李課長有多少親戚在廠裡時，即使是廠裡的老員工、消息靈通的幹部，都不敢說自己知道確實的人數。若是加上老鄉、朋友，李課長在恆發廠裡的人際網路足以構成一個強有力的系統。

圖一是我們車間課長的家譜。在我抱著筆記本直接追問朋友的情況下，他所能想到的課長親戚一共有 13 人。然而，這是我們排除了



圖一 車間課長的家譜

辦公室的文員以及新廠恆泰的員工之後的結果。在這 13 人之中，有 6 人都在我這個車間，也就是課長直屬的部下。<sup>11</sup> 他們分別是：五嫂的妹妹，在第三班作手工(C7)；大哥的媳婦，綽號「魔鬼」的第三班班長(D1)；大哥的兒子、「魔鬼」的丈夫，是考勤掛在第一班的副班長，不過平常工作時多半跟自己的妻子在同一班(D2)；<sup>12</sup> 四哥的媳婦，第一班的副班長(D5)；五哥的兒子，也就是李小東，是電腦班的副班長(D6)；五哥的女兒、李小東的姊妹，則是第二班的副班長(D7)。<sup>13</sup> 除了近親以外，李課長還有幾個遠親或老鄉在車間裡，包括第一班的班長（在家鄉就是鄰居）、第二班的副班長王莉（老鄉），以及一個第二班的高頭車車位（遠親）。同時，第四班的班長據說和課長關係極好，員工之間盛傳她是透過送禮才得到了班長的職位。<sup>14</sup>

在這樣一個車間主管親戚充斥的車間裡，若我們按照李靜君的分析進行推論，很可能會判定這裡是「地方性的專制」(localistic despotism) (Lee1998)能夠順利運作的場域。然而從李小東身上，我卻看到一個跟李靜君的研究相當不同的故事。<sup>15</sup> 他的副班長幹得相當輕鬆，甚至有點顯得無法勝任。有一次，他的班長李麗到了搗糊班，跟

- 
- 11 讓一個課長近半數的親戚都在他的車間工作，已經違反了珠三角台商的常識：同鄉、尤其是親戚，絕對不能放在同一單位，不然會難以控制。此外，如果我們考慮針車班（一共六個）的班長及副班長，那麼課長的人際網路已經成為這些生產線管理者之中很重要的一部份。
  - 12 考勤的歸屬和實際工作內容的不一致是常見的現象。在電腦班副班長出缺之前，李小東是第一班的副班長，但考勤仍然掛在升上副班長以前的第二班。當時第二班實際上的副班長是王莉和洪威遠，後者的考勤究竟掛在哪裡我一直都不知道——他在廠裡作了一個多月就離職了，因此我也無從探究。
  - 13 恆發的車間為一完整的生產單位，由課長主管。課長下設一名副課長，為課長的助手及必要時的代理人；同時，他也可能在班長缺勤時暫代班長的工作。在課長與副課長以下，為六條針車生產線及三個輔助單位，負責原料在車縫之外的加工。這九個單位即為九個班，各設班長一名、副班長兩名。
  - 14 事實上，在六個針車班裡面，除了第六班的班長跟課長關係不佳，卻因為生產績效優異、並跟台幹關係良好因而保住位子以外，其他五個班的班長或副班長，多少都跟課長有關。
  - 15 誠然，這兩個故事的背景並不那麼類似。在我的車間裡，擔任管理職的是女性，因此當然不會像李靜君筆下的男性管理者一般能夠輕易動用父權體制的權力；然而，課長身為李小東的姑姑，難道不能依循某種與李靜君筆下類似的方式，動用家族內的權威來管理自己的姪兒？更有甚者，她難道不能——全然按照李描述的方式——透過自己的大哥管理姪媳婦「魔鬼」？由此，即使故事中各角色的性別與李的研究不盡相同，我仍然認為恆發的例子給予了我們一個重新審視該研究的機會。

揩糊班的班長說要再找個副班長；對方問說你們不是已經有李小東了嗎？李麗說：「李小東？他會個屁！連清尾數都不會清！」清尾數是副班長常見的主要任務，內容是點清楚在生產流程中車壞、損失的料子，以確認每一個訂單出貨前必須補裁的數量。

副班長的另一項任務是領料，也就是依據每個車位需要的料子，隨時去備料室領取。就我自己的觀察，李小東在這方面也沒有做過多少工作。事實上，根據一個打工妹的說法，他在升上副班長之前，每天被指派的工作數量也相當少，每天晚餐前就可以下班。也有人告訴我，他會在上班時間跑到廁所睡覺：「就坐在地上，腳一伸，把門頂住，人家都進不去，就在裡面睡」；車間的同事有時還會拿這件事來開玩笑。

與李靜君的田野經驗不同，親戚關係或同鄉網絡在恆發經常導致車間主管對員工的工作態度睜一隻眼閉一隻眼。就如同一位員工說的：「總有一天你要回家啊，大家都是親人嘛！我現在不對你好一點，到時候大家變仇敵了這怎麼可以是不是？」另一方面，即便主管的某個親戚的表現的確與公司的要求相差太遠，導致主管對他破口大罵時，家族網絡也可能會影響這種勞動控制手段的效果。有一次，李課長隔著半個車間，扯開嗓門大罵「魔鬼」，而「魔鬼」只是自顧自地去作自己的事情，對課長的怒罵充耳不聞。除了責罵以外，課長的確不能拿她怎麼樣，這一點在場的所有人都心知肚明；而當課長責怪李小東的工作態度時，李小東直接罵她「不會作人」，之後一切依舊沒有任何改變。

在我所屬的車間之中，除了第六班的班長跟李課長關係不好以外，其他的班長都或多或少與她維持著良好的關係。而課長的親戚，雖然偶爾與她有摩擦，但基於親戚關係仍然得到她的照料。這種照料表現在較高的工資、較少的責罵，以及被責罵時班長、副班長乃至員工反抗的能力。另一方面，各個班長也會有自己的人際網絡，在層層疊疊的社會網絡交織之下，威嚇性的勞動控制變得模糊、曖昧且處處受阻。

那麼，在包括勞動法規的執法漸趨嚴格、車間社會網絡干擾了威嚇的效果等重重的「阻力」之下，恆發的員工是為了什麼努力工作？如果主管對員工的體罰與責罵都無力控制工人的勞動過程，那麼，我們可能必須尋找另一種在個人對個人的責罰之外的、制度化的勞動控制手段。這種制度化的手段顯然不是簡單的經濟懲罰，因為後者已經在 2004 年廢除。那麼，答案會是什麼？我在恆發得到的解答是：在強制手段退潮的淺灘上，浮現了另一種具有迥異制度性格的勞動控制機制——在恆發，藉由薪資制度與車間規約形構的趕工遊戲，組織了工人的利益，形成了最終構成霸權體制的趕工遊戲。

## 五、計時？計件？曖昧的薪資制度

### （一）「計時制」的恆發箱袋公司

我第一次進入恆發的那天，在沙河鎮客運站門口等恆發財務部門的台幹王經理的車，那天他恰好要去國稅局跟官員見面。辦完事之後，我跟他坐在廂型車裡討論我的田野研究。出於安全考量，他建議我把信用卡、提款卡、存摺與證件等等都鎖在他的保險箱裡；出於「體驗生活」的考量，他建議我在工廠的期間跟所有員工一樣領工資，當我提出我願意當無償的普工時，他說我可以在田野結束時把工資退回給公司。我順口問他：廠裡的工資是計時還是計件？

在我話聲未落時，王經理已經開口說：「計時」。

我會馬上聯想到這個問題其實很理所當然，而他對這個問題的反應之快也是。我會直接聯想到這個問題的理由有二：第一，在一年級時我跟隨著老師進行田野參訪，在將近十天的邊做邊學之中，追問工資的計算方式及工資率在那時便已經成為我的一種習慣；第二，在過去閱讀文獻的過程中，薪資制度對勞動體制的重要性也相當程度地烙印在我的腦海中。<sup>16</sup> 至於王經理，由於他曾經在計時制和計件制之間

16 例如謝國雄(1997)對計件制的本質及其與勞動體制關係的研究。

做過審慎的考量，<sup>17</sup> 因此這個話題對他而言並不陌生。

王經理所謂的「計時制」，意味著員工以每個月的出勤狀況領取基本月薪。恆發箱袋公司的普工工資計算公式如下：

$$w = \omega - [(\omega / 20.9) \times (\text{應上班天數} - \text{實上班天數})]$$

$w$  = 應得工資

$\omega$  = 法定最低月薪

從這個公式來看，恆發的工資的確是計時工資。這個公式的邏輯是，將法定最低月薪減去未上班天數的日薪，得到每個工人平日上班的應得工資。日薪的計算方式是法定最低月薪除以每月平均工作天 20.9——「20.9」這個數字來自於一年 365 天減去 10 個法定假日、104 個週六、週日後除以 12 個月的結果。除了平日上班的工資之外，平日加班（工資率為平日的 1.5 倍）及假日加班（工資率為平日的二倍）的工資也是依據這個公式而來。

單以這個計時制的工資計算公式來看，關於工資的制度安排並沒有勞動控制的效果。資方購買的是工人的勞動力而非勞動，因此如何確保勞動力以足夠的效率轉化為勞動仍然是一個問題。就表面上看，這樣的薪資制度無法確保剩餘勞動的萃取，甚至暗示了車間專制體制的必要性。然而，若是我們全面地考察整個生產流程的安排邏輯與運作機制，不難發現表面上單純的薪資制度並不如我們想像的一般，可以被視為純粹的計時制。

## （二）「下班最晚、工資最低」：陳春江的悖論

恆發宿舍每個月都要大掃除。八月中旬的一天，我們剛剛刷完地板，在仍然窪著水的宿舍裡把電扇開到最大等著地板乾，乾了才能把

17 當我問及珠三角的同業是以哪種薪資制度為主時，他的回答是「都有」；我接著追問恆發何以採用計時制？他的回答是：「我們曾經計算過，用計件制的話產量會增加 40%，但原料的耗費會同時增加 60%；何況，這個廠有三千人，難道我要再聘三千人來計算他們的產量？」他接著說明，在恆發近年採取的高單價產品政策，許多皮料都採用進口的高價產品，因此對於原料的成本相當敏感。我接著試探性地追問：「那是否有這種可能：就是像你們這種規模大、接“high end”訂單的工廠，會比較傾向計時制？」他的回答是：「是的，有可能是這樣」。

自己原來放在地上的東西（包括鞋子、盥洗用的臉盆，以及洗衣服用的水桶）歸位。我靠在面向廠房的窗邊乘涼，不一會兒我的室友陳春江來向我搭話。他指著跟宿舍只相隔一條走道的廠房說：「你看，那就是我們車間，到現在燈還亮著。我們車間是全廠下班最晚、工資最低的車間」——當時是晚上十一點。陳春江的車間可以當作一把理解恆發薪資制度的鑰匙：在怎樣的制度安排下，一個看似計時制的工廠，會出現高工時和低薪資並存的現象？陳春江的答案很簡單：「效率差嘛」。

陳春江的話點出了一個悖論(paradox)——在被財務主管王經理界定為「計時制」的恆發箱袋公司，工時與工資的關係是：工資高的單位工時少，反之亦然。造成這種現象的關鍵環節是效率的核算，而要了解效率的核算，我們必須先了解效率計算的參照標準：工時限量。

窗邊的談話發生在八月中旬，兩個半月後，我已經離開了生產線，在廠部辦公室以鳥瞰的方式考察恆發的生產流程。某一天，廠部助理帶我到了恆發的工程部。製單課的課長向我解釋，在下單前，客戶會先將每一筆訂單的規格告知業務，而業務則直接跟製單課聯繫。製單課會依據訂單的緩急彙整這些資訊，並交由版房打版、試做。將樣品做出來以後，就可以列出每一筆訂單的所有工序，而製單課有專人計算每一道工序所需的時間。依據這些時間加總而成的就是每個產品所需要花費的工時，製單課再以此計算出理論單價，並將資訊反饋給業務部門，以便他們向客戶報價。客戶正式下單之後，這些資料將會彙整成製造通知單，由製單課送到生管課，生管課再分發給製造課（也就是各個車間）。由每個產品所需花費的時間計算出每筆訂單每天應完成的數量，這就是所謂的「工時限量」。

然而，工時限量與其說是每天各生產單位必須完成的數量，不如說是衡量各單位效率的標準。工時限量要確實達成是幾乎不可能的，因為這個數字一般而言是生產線每天產品的理論極大值。當我向製單課課長問及如何計算每道工序所需的時間時，她讓負責該任務的文員直接跟我說明：

「比如要在一片料子上車兩片皮條，每片皮條要車兩道線，這一個工程就有四道線。<sup>18</sup> 一道線要車 20 秒，那這個工程就是 80 秒」。以這種方式計算出的工序耗時數據並未考慮工人拿料子、如廁、喝水的時間，而僅僅由車縫所需的時間為準。由此算出的工時限量，幾乎是不可能被百分之百達成的，因此只能視為理論上的極大值。這個極大值有兩個不同的意義：一方面，它是業務部門向客戶報價的依據；另一方面，它也是衡量生產單位表現——效率——的基準。

在了解了效率的計算之後，我們可以回頭探討陳春江提出的悖論及其背後的薪資制度。如果我們討論的「薪資制度」意味著一組制度安排，它規範著工人所獲得的報酬及其付出的勞動力或被萃取的勞動之間的關係，那麼效率的計算正是恆發箱袋公司薪資制度的核心環節。陳春江提出的悖論必須被這樣理解：若我們只看到前述的工資計算公式而誤以為恆發箱袋公司是一個純粹計時制的工廠，那麼工資和工時之間的反向關係當然令人不解；然而實際的情況是：薪資公式並不能完全說明工時與工資的因果關係。相反地，在陳春江點出的現象背後，我們可以看到的是：工資與工時都是以效率為自變數的方程式，工資與工時的反向關係，其實是「工資與效率的正向關係」及「工時與效率的反向關係」加總起來的結果。

### （三）效率獎金：工資與效率的正向關係

恆發工人的所得，並不只來自前述公式計算出的工資。在日薪之外，恆發箱袋公司尚有為了「激勵幹部及員工提高生產效率，提前達到目標，確保交期和品質能達到客戶要求」而設立的效率獎金。

每天下午五點前，生產線的品管班長必須填寫「針車不良記錄及生產日報表」並交到廠部辦公室的效率統計員處，由效率統計員計算每條生產線的效率。各生產線效率的計算方式是：將每天下午五點前完成並通過品檢的成品數量除以當日的工時限量，所得的數值即為該

---

18 恆發箱袋公司以「工程」稱呼工序，如「一道工程」、「一個工程」。

生產線當天的生產效率。同時，當天該車間的課長、副課長以及搨糊、電腦、撞釘三個班的效率則為六條生產線的平均值。當每個月的效率（累計平均效率及轉換效率之和）高於 65%時，該生產線即可獲得效率獎金；若該車間六條生產線的平均效率高於 65%，課長、副課長以及搨糊、電腦、撞釘三個班即可獲得獎金。當恆發、恆泰兩個廠的平均效率高於 65%時，協力單位（即針車、搨糊、電腦、撞釘班以外所有的單位）可以獲得效率獎金。效率獎金的計算方式是：

$$\text{獎金} = [\text{平均效率} + \text{轉換效率}] \times 100 \times \text{效率基數} \times \text{個人基數} \times \text{產值係數}$$

在這個公式中，「效率基數」的計算方式是以效率基數 1.0 及效率 65%為起點，效率超過 65%以上時，效率每增加 1%則效率基數增加 0.02，亦即：

$$\text{效率基數} = 1.0 + [(\text{效率} - 65\%) \times 0.02]$$

另外，個人基數則依據工人的工作內容及層級來訂定。例如品檢人員是 1.01-1.20、平車的員工是 1.21-1.40、而我，身為 DY 車員工則是 1.41-1.60。此外，高頭車員工是 1.61-1.80、副班長是 2.50-2.80、正班長是 3.00-3.50，課長則是 4.01-4.50。效率獎金計算公式的最後一部份則是以該單位當月累積產值計算的產值係數。

在這樣的獎金制度之下，工人的所得與效率存在著明顯的正向關係。<sup>19</sup> 在同樣職位、同樣年資的工人之間，對工資差異具有決定性影響的是各人所屬單位的生產效率。這幫助我們理解了陳春江悖論的其中一個組成部分：工資與效率的正向關係。接著，解答這個悖論的另

19 即使如此，在缺乏第一手財務結構資料的情況下，判斷「這個正向關係有多大」仍然不是一件容易的事。在這個擁有六個車間、多數車間有多達九個班的工廠裡，不同的車間、甚至不同的班擁有相當不同的效率表現。我僅能以這樣的方式衡量普工效率獎金的規模：報導人錢小紅，身為培訓班的班長，薪水比一般的班長來得低，因為「培訓班是屬於備料部門，沒有效率獎金」。有效率獎金的班長，每月收入可能比她高 100 至 200 元（田野筆記 2006/07/14）。如果我們接受這個數字為「班長獲得效率獎金的一般水準」，那麼依據個人基數（班長為 3.00-3.50、從平車到高頭車的普工則為 1.21-1.80 不等）反推，員工的效率獎金可能是班長的一半左右，亦即 50 元至 100 元不等。以我自己所屬的 DY 車普工約 1000 元上下的薪水來看，效率獎金可為月薪的 5%-10%。

一把鑰匙則是：工時與效率的負向關係。

（四）「訂數量」與「無酬工時」：工時與效率的負向關係

在我正式上線之前，我已經在日後所屬的車間「幫忙」。<sup>20</sup>但在行政上仍然是培訓班的人員，因此每天固定八點半下班。下班後我通常會先回宿舍看小說，等待室友下班。有一次，一個室友對我說：「你在培訓班爽啊，天天下早班」。我回答道：「這樣子工資也少啊」；室友皺了皺眉，看上去有點不甘：「哪有啊？不管你幾點下班，加班費就是兩個小時！」。

那是我第一次知道這種「無酬工時」的存在：在恆發箱袋公司，每天六點半到八點半之間的加班是有加班費的，超過八點半以後則沒有。一般情況下，每個車間都會有少數人比其他人更早下班，但是通常每個班裡多數人的下班時間不會相隔太遠。同樣地，不同車間之間，也會長期存在著下班時間的差異。長此以往，大家都知道哪些車間通常幾點下班——例如我的車間通常是九點半、陳春江的車間則是十一點。

無酬工時的制度基礎是一個由工時限量衍生出的子制度——「訂數量」。兩者有相當的相似性，卻也有一些差異。相似之處是，工時限量是由工程部以班為單位訂定、並透過效率的核算以提供生產線趕工的誘因；「訂數量」則是各生產線的班長基於工時限量及每個工序的所需時間，以個人為單位訂定，用以要求每個車位每天的基本工作量。另一方面，兩者間的相異之處則是：首先，工時限量的計算是高度理性化的，藉由精確的計時計算出來，而「訂數量」則需要各個班長憑藉自己的經驗，跟「排線」——工序的分配與生產流程的安排——結合在一起制訂。其次，工時限量的基本用途是衡量生產單位的效率並提供誘因，由於效率是在每天的下午五點鐘結算，因此並不會

---

20 在恆發，「上線」意味著離開培訓階段，正式被編入生產單位。而到並非自己所屬的單位工作一律被稱為「幫忙」。

導致生產單位工時的延長——若是一個班當天效率太低，班長有相當的自由可以在「當天延長加班並讓加班的成果累計到隔天」或「不延長加班而在交貨前拼命趕工」之間作選擇；而「訂數量」則是對每個員工每天半成品產量的基本要求，提早做完並沒有直接的額外報酬，若是做不完則會影響員工的下班時間。

每天早上，員工都會到班長的座位上翻閱一本大約 A3 大小的紀錄本，裡面記載著班長當天安排的工作進度。在每個人的名字後面，都有他當天被排定的工序及必須完成的數量。一般而言，若是在八點半之前完成預定的數量，員工就可以在八點半準時下班並獲得兩個小時的加班費。若是沒有，則員工會在完成工作之後才離開車間，而八點半之後的工時是沒有加班費的。若是當天效率實在太差，就只能等所有人都下班了，班長「法外開恩」地讓他也下班——而這種情況通常要等到絕大多數員工都下班了、班長也無心為了一兩道工序尚未達到預定的數量而延遲自己的下班時間時才會發生。

未完成當天訂定的數量，而在八點半之後延長的工作時間被我稱為「無酬工時」。「無酬工時」的存在與工時限量密切相關：一方面，針對工序訂數量的標準跟針對產品訂的工時限量來自同一份數據；另一方面，也因為生產線每天應完成的工時限量是依照十小時工作時間算出來的，而這個因素則強化了「無酬工時」的正當性。王經理提到八點半之後沒有加班費時，是這麼解釋的：「我們照勞動法每天只讓你加班兩小時了，可是你要是加班兩小時還做不完，那你自己要想想是怎麼回事」。更進一步地，在這樣的說法之下，超過八點半的加班是生產線「咎由自取」，因此雖然每天加班時間都超過兩小時，但公司還是「符合勞動法」的。藉由這樣的詮釋，公司在面對勞動部門及強調企業社會責任的客戶時，自有使其安全過關的說詞。

「無酬工時」這個制度設計增加了恆發「計時制」的曖昧性，因為每個人的日薪雖然固定，但時薪其實是不固定的。這樣的現象也可以被理解為單位時薪意義下的「工資率與效率的正向關係」。另一方面，「工資率與效率的正向關係」與「工時與效率的負向關係」是一

體兩面——個人的效率越低，工時就越長；在日薪固定的前提之下，工時越長則工資率越低。

進一步地說，恆發工人領取的日薪，到底是什麼的價格呢？我們將會發現，恆發的計時制其實是一種變相的計件制。首先，表面上看，公司以日薪購買的是工人的勞動力；但在「無酬工時」的作用下，同樣的日薪對不同的工人而言，購買的卻可能是不等量的勞動力，並確保了一定量的勞動。其次，雖然恆發的車間制度沒有像一般的計件制一樣對員工訂定每個工序的單價，但是這個單價仍然是存在的——基於工程部計算而成的工序耗時資料決定了產品的理論單價，而這個單價細分成工序後就成為每個工序的理論單價。換言之，公司每天支付固定的日薪，為的是購買在同一型號、同一工序下固定的理論單價的累加值——從公司的角度看，表面上的計時制的確有著計件制的效果。第三，對照謝國雄的研究，很有意思的是，我們可以在台灣的「計件制作為變相的計時制」與恆發的「計時制作為變相的計件制」之間找到某種類似的邏輯：正如同台灣計件制之中價格的「天花板現象」（謝國雄 1997: 127-129），恆發關於訂數量的規定可說是一種產量的「地板現象」。

「無酬工時」導致恆發表面上的計時制有可能成為一種變相的計件制。從經濟理性的角度看，工人越努力趕工，越可以提高自己的平均時薪；換一個角度看，工人獲得日薪的條件是生產出一定量的剩餘價值，因此工人的努力趕工可以視為對薪資制度之計件性格的回應——工人可能想用較短的時間生產出固定的剩餘價值，並獲取固定的日薪。然而，我們無從認定每個工人都會作出這樣的選擇。由於工時可以延長，即使薪資制度具備計件的性格，工人仍然可以在「高密度勞動／短工時／固定日薪」及「低密度勞動／長工時／固定日薪」之間作選擇。要理解恆發的工人為什麼趕工，我們要問的是：是在怎樣的條件下，工人願意選擇高密度勞動與短工時？

## 六、趕工遊戲

### (一) 下班時間與門禁

如同珠三角的許多工廠，在恆發，工人的一天多半在工廠廠區之內度過。早上七點以前起床、七點半在車間準時上班、十一點半出來吃午飯後午睡、一點半上班、五點半到六點半間晚餐、六點半之後加班。在工作之餘，工人亟需休閒活動鬆弛身心。除了休閒活動之外，工人也需要隨時添購生活用品或是買衣服。後者是一件大事，如同潘毅的觀察，被打造成消費主體的工人，來到沿海一帶之後很重要的活動之一是隨時添購新裝讓自己看起來光鮮亮麗(Pun 2005a: 140, 157-159)。除此之外，工人普遍有吃夜宵的習慣，廠裡的食堂雖然兼賣夜宵，但是跟午餐、晚餐一模一樣的炒麵或水餃，除了填飽肚子以外並沒有任何令人愉悅的效力。凡此種種，導致在下班後出去「溜達溜達」變得相當要緊。的確，根據我在恆發生活近半年的觀察，對班長（含）以下的員工而言，在一天十餘小時的勞動之後，工廠外面的小商業街是極具誘惑力的地方。<sup>21</sup> 包括我在內，員工在來到這裡不久後，都會開始習慣在外面吃小吃、逛街——在這裡統稱「出去玩」。

如前所述，對「無酬工時」的經濟理性計算並不足以完全解釋工人的趕工——在工時最晚至少可以延長至十二點的情況下，同樣是完成一定數量的勞動以換取日薪，員工在勞動密度和工時的組合上擁有相當高的選擇空間。要理解車間的趕工遊戲如何可能，我們必須走出車間，考察工人的整體生活及公司對其生活的規約。在恆發，工人趕工最直接的報酬是：越早下班，就越有時間出去玩，並且在十點半的門禁時間前回到工廠。有一次，我在完成了當天的數量之後應副課長的要求幫忙多車一點料子，副班長就跑來跟我聊天。她問我怎麼還不

---

21 副課長（含）以上的管理階層則認為工廠外面的小吃攤太髒，而寧願到附近比較繁榮的村子或靠近國道的地方喝酒吃夜宵。對少數人而言，工廠外面的治安因素也是原因之一。

下班，有沒有訂數量。我說數量早車到了，是副課長要我繼續車。當我說「現在下班和十點下班也沒差多少」時，她的表情顯得大惑不解：「怎麼會呢？要是我們九點多下班，就可以去外面溜達溜達，吃點東西；十點多下班還能做什麼？」。

相較於對「無酬工時」的理性計算，想要出去玩的動機是工人趕工更重要的理由。我跟副班長討論的關鍵字「下班」是車間裡最常聽到的字眼，員工之間打招呼的開頭一定是：「你幾點下班？」對方則可能會回答：「沒點！」意即「天知道何時能下班」；另一種對話公式則是：「你什麼時間下班？」、「沒時間！」當我在培訓班、正幫忙附近的生產線車料子的時候，某天晚上八點半下班前，我把車好的料子交給本來正負責該工序的女孩。她看看我，說「下班啦？」我點點頭，她接著說：「我也下班了！」表情頗為得意。事實上，即使出了車間，「下班」仍然是重要的話題。走在宿舍走廊上，聽到的招呼語通常都是「下班啦？」。

## （二）恆發的趕工遊戲

工人能否出去玩取決於能否下早班（指八點半準時下班），而後者則取決於能否及早完成班長訂的數量——這樣的邏輯形塑了恆發車間的趕工遊戲。每天早上，工人在班長訓話之後都會去翻閱班長桌上那本 A3 大小的本子，確認自己當天要負責的工序及數量。如同 Burawoy 對趕工遊戲的描述，經驗較為豐富的工人都會在當下衡量自己完成趕工遊戲的可能性，並決定自己要趕工或是慢慢來。即使是經驗較不豐富的工人如我，在將近中午的時候也可以由自己上午的工作量來推算出當天可能的遊戲結果。

決定趕工遊戲結果的因素大致上包括了：班長規定的數量、針車的狀態、工序的難易度及工人的技術。班長訂的數量一般而言不會太過離譜，而針車的狀態則屬於外生的、類似不可抗力的變項。如此一來，真正決定趕工遊戲結果的，其實是工序的難易度與工人技術之間的相對性。這樣的遊戲規則使得趕工深具遊戲性：在班長沒有反常地

亂訂數量、針車也沒有跟你作對的情況下，趕工遊戲的結果端視你能否以自身的技術勝過工序的難度而定。就工序的難度而言，生產流程中的確存在著一些令人頭痛的工序，例如料子的形狀不規則、要不斷地轉彎或以弧線車縫；或者是某些材料的特殊性令人困擾，例如真皮的包邊不能車得太快，<sup>22</sup> 太快會損傷皮料；尼龍線的彈性很好，所以面線會亂飛、底線會任意糾纏。<sup>23</sup> 這些難度較高的工序會對工人形成挑戰，而工人必須仰仗自己的技術克服。

在這裡，「技術」的核心並不是控制針車速度的能力——這項技術在我進廠後的一個月已經可以運用自如——而是「手勢」。「手勢」有時又稱「手法」，指的是在車料過程中手的動作。我第一次挑戰趕工遊戲時，任務是接合一個又一個女用皮包背帶上的皮束圈。這道工序看起來相當簡單，只要將一條細小的皮條對折，並在兩端接合處車上一道線，再由其他人把束圈翻過來，將接合後多出來的兩頭翻到束圈內側即可。然而，當天我被給定的數量是 2,000 個，我卻直到全班都下班了還沒有完成。更糟糕的是，這個數量是課長看我經驗不足而通融的結果，據課長的說法，一般人一天要車 2,400 個。我車料車得神經緊張、灰頭土臉，喝水時一臉陰沈地在車間快步行走，結果到了晚上九點多，我只車了 1,800 個。

第二天早上，我突然想起來一個朋友某天看我車料的時候（當時我進度永遠落後，因此會在晚飯後提前開始工作，已經進入車間的朋友有時會坐在我旁邊看女生），曾經閒閒地說了一句：「你的手法不好」。我在那之前並未經歷過如此嚴苛的趕工遊戲，因此沒把他的話放在心上。直到那天，我突然開始嘗試著鍛鍊自己的手勢。

束圈的車縫看起來很簡單，但簡單之處只是在車縫上，它所需的手勢一點不比其他工序簡單。皮條有正反面，我第一天的作法是：拿起皮條、將它翻到反面朝上，然後兩手拇指與食指捏住皮條的兩端，

---

22 「包邊」指在一塊皮料的邊緣或是兩塊皮料的接合處再車上一條皮條，包裹住不應該漏在外面的邊緣或接合處。

23 材料在針車上車縫時，面向上方的縫線稱為面線，面向下方的則稱為底線。

用左手將左端往下方折。接著，再用左手捏住折好的皮條，右手將兩端對齊，將皮條放到針車的針底下，以右手食指扶住它，同時開始踩車。這樣做的結果是，一個束圈大約要花費我十秒鐘的時間。第二天早上，我仔細把自己的手勢想了一遍，花了一個上午進行調整：我發現「先翻面再折皮條」實在很笨，於是改為拿起皮條以後若反面朝上則左端往下折、正面朝上則左端往上折。接著，皮條對折以後先不對齊兩端，等到把它送到針下時再沿著擋邊對齊。<sup>24</sup>到了中午，我已經完成了800個左右——這已經比前一天好得多。當天晚上八點半，我幾乎完成了2,000個的數量，然而這對我還不夠，我想要以一般熟練員工的標準——2,400個束圈——挑戰趕工遊戲。

第三天上午，機修老趙跑到我旁邊看我車束圈。他看著我花上一天改良的手勢大搖其頭，對我說：「你車得太慢了，你手的動作太慢。要先求快，然後再盡量把料車好。你車的這些料（指著我車板上堆了一堆的束圈）都太標準了。手的動作要快、要猛。你這樣一輩子都下不了班！」我聽從了他的建議，當天晚上八點半左右就完成了2,400個。之後的幾天工作越來越輕鬆，我自認為自己的手勢已經很出色了。直到某天，有人告訴我，其實車束圈時只要用左手一抓、一捏就可以車了，我才發現手勢的永無止境。

最直接的趕工遊戲經驗幫助我了解了趕工遊戲的本質。這是一項以自身的技術挑戰工序難度的遊戲，而遊戲「破關」的報酬則是可以「出去玩」。由於趕工遊戲所需的技術——手勢——必須花費時間習得、並且有高度的默會知識(tacit knowledge)性質，因此在遊戲的過程中，玩家會不斷感受到自己的進步，直到熟悉各種工序所需的手勢為止。這也是我對趕工遊戲樂此不疲的原因。

這樣的趕工遊戲每天都在這個三千人的工廠裡發生。「訂數量」的遊戲規則是恆發車間最基本且被普遍接受的常識。如果在交期前

---

24 車直線的時候，車板上落針處的旁邊通常會裝上鐵條，這樣料子就可以沿著鐵條前進。這塊鐵條就稱為擋邊。

夕，班長要求已經車夠數量的工人幫忙車其他料子，會被視為「不公平」；如果有新上線的員工沒被安排參與遊戲，他的朋友會覺得他吃了虧：

晚上進車間時，隔壁班的新朋友坐到我旁邊跟我聊天。他問起我的料子要車多少個，我說不知道，大概得把架子上的料車完吧。他說：「怎麼會這樣！有訂數量才好，把那數量車完就可以下班了。這種料子一般都有訂數量啊」。他的表情裡，帶著一絲絲「你們班長是個混蛋坑你，你小子也是個蠢蛋給他坑」的味道。（田野筆記 2006/08/31）

換言之，趕工遊戲的規則一般被視為公平而可欲的。如果班長沒有訂數量，可能會導致員工的不滿。

### （三）趕工遊戲中的社會關係

趕工遊戲對於生產效率的刺激不只是基於工人對於下早班的渴望。如前所述，當我每天早上獲知自己被規定的數量後，我就可以視工序的難易度及自己的技術衡量這個遊戲的難易度，並且決定自己要不要趕工。一般情況下，如果我估計自己就算拼盡全力也要九點半之後才能完成工作，我可能決定乾脆放慢步調，因為如果拼了命地趕工只能換得將近十點時下班（亦即半小時左右的外出時間），那倒不如讓自己輕鬆點——然而，我真的能這麼做嗎？答案可能很難說。在我開始意識到手勢的重要、開始認真投入趕工遊戲後的幾天，我的工作內容換成另外一種料子。我對這種料子不是很拿手，速度一直不夠快。我本來是想要放棄下早班的，可是負責我下個工序的女孩：

從下午起就不斷來確認我車料的速度，還不斷提醒我後面還有一批紅的、甚或要我先車這個先車那個。最後，她跟我說：「不要害我們加班啊！」負責我下一個工序的宋力效車

料極快，到後來，我才車出十個，他就又回來拿料了。副課長剛好在我後面，就跟我說：「他沒料了啊，快快，加油！」（田野筆記 2006/08/31）

像這樣因為前一個工序的速度不夠快而造成下一個工序沒有料子的情況，在恆發稱為「擋料」，這種情況是每個人都想避免的。通常一個人的工作伙伴也會是他的室友，亦即在工廠生活中除了老鄉以外接觸最多的人。除非兩人之間有過節，不然大家都抱著能不連累就不連累下一個工序的態度。更嚴重的是，通常擋料會影響到的不只是下一個工序。一般而言，至少下一個工序及下下個工序的車位都會來找擋料的工人——有時是張望一下，看看有沒有料子；有時則直接過來催促。

為了不連累下一個工序，我即使不想下早班，有時也得逼著自己車得又快又好。就在記下前面那段田野筆記的隔天，傍晚我吃完晚飯回到車間時：

我回到車位上，手工的跟我說我的料子要反工——就是之前車完的三分之二。<sup>25</sup> 接著副課長過來了，跟我說線太鬆，料子不能用，要我再多車一道線上去。當下我其實傻了一下。一方面覺得自己車錯了一大堆料子很羞愧、另一方面又意識到自己今天不可能準時下班了。經過了兩天的拼命趕工，速度一直達不到該有的水準（也就是下一個工序用料的速度），心情本來已經極為緊繃；今天好不容易可以作到的準時下班又突然成為泡影，讓我突然間鼻子酸了一下。不過我還是笑笑地跟副課長說：「好，沒問題」。（田野筆記 2006/09/01）

在重新閱讀這份田野筆記時可以發現，當時的我關心的「速度」

---

25 當半成品車錯或是車線不夠結實而必須重新車縫時，就叫作反工。

不是「足以下早班的速度」而是「不能連累別人」。當我發現自己上午、下午車的料子有三分之二必須反工時，感受到的壓力一方面是因為下早班成為泡影，另一方面則是我知道必定會發生如同前一天的情況，後來也的確發生了：

就在我車個幾個之後，做我下一個工序的宋力效突然過來，丟下了一堆我之前車給他的料子，要我也多車一道線。我不知道他有沒有在怪我害他多加班，反正料子來了，我就還是那句「好」。至於他的表情，我就當作沒看到。（田野筆記 2006/09/01）

接著，負責下下個工序的人也來了：

等到宋力效把料子拿走（走以前還萬般怨嘆地看了我一眼），陳虹也過來了。她是我的下下個工序。她問我：「怎麼會突然線就鬆了呢？你之前車的也沒有這樣啊」我也只有苦笑一下，說大概是什麼時候機器沒調好吧。陳虹笑了一下，跟我說聲這次不用倒線就走了。<sup>26</sup>（田野筆記 2006/09/01）

即使在今天重新回顧這段田野筆記，我也可以回想起當時所承受的壓力：一方面來自於大量反工造成的挫折感及下班時間的延後，另一方面，更重要地，則是來自於連累了其他人的負疚感。同時，在那之前的另一個事件，也在當時湧上心頭，加重了我的壓力——在大約三週前，我剛剛來到這個車間時，我們班的兩個女孩在車間打了起來。打架的原因很簡單：其中一個人車的料子大量反工，拖累了另一

---

26 通常在一道線車完之後，會沿著縫線往反方向再車五公釐左右，稱為倒線。這是為了讓縫線在尾端更為結實。

人的進度。這個前車之鑑讓我在自己遇到大量反工的時候，對於同事的反應極為緊張，同時，我在面對他們時也格外地謹慎。

在 Burawoy 的觀察中，車間的趕工遊戲會將工人與管理者之間的縱向衝突轉化為工人與工人之間的橫向衝突(Burawoy 1979: 65-72)；在恆發的趕工遊戲裡，同樣的效果依舊存在。一方面，趕工遊戲透過工人的自願趕工確保了勞動力轉化為勞動的效率；另一方面，趕工遊戲也影響了工人之間的社會關係。更重要的是，趕工遊戲在這種社會關係之中塑造了工人間衝突的可能性，為了避免衝突真正地發生，工人有時即使並不想趕工，也必須以一定的速度工作。換言之，在趕工遊戲提供了工人趕工誘因的同時，其所塑造的社會關係也在提供剩餘價值萃取的保證。從我自己的例子中，可以看到趕工遊戲的經濟效果（促使工人趕工）、政治效果（political effect，形塑勞動過程中的社會關係並轉化衝突的方向），甚至一窺政治效果造成的經濟效果（社會關係中潛在的衝突提供了另一個必須趕工的理由）。那麼，趕工遊戲的意識形態效果（ideological effect）(Burawoy 1985: 7-8) 呢？在本文的下一段中，我將針對恆發的趕工遊戲與薪資制度進行綜合性的分析，探討在恆發的勞動過程之中，到底生產出了怎樣的經驗。

#### （四）趕工文化與效率拜物教

恆發的車間存在著跟 Burawoy (1979: 63-65)的發現極其類似的趕工文化。如同「下班時間與門禁」一節所述，與「下班」有關的對話已經成為恆發員工例行性的社交套語。這些對話呈現出了一種以下班時間標記個人當天生活的趕工文化，也在我自身的趕工經驗之外，不斷提醒著我下班時間的不固定、趕工與下班時間的關係及完成趕工遊戲的成就感。例如，我們可以很容易見到這樣的景象：當一個工人下早班時，他可能會順道經過一個朋友的車位，並且告訴他：「我下班啦！」而對方可能對他的這句話有各種反應——如果這個下早班的朋友只是平淡地表達自己要離開車間的事實，他可能會點頭表示知道了，或是略為表達自己的羨慕；然而有時候，這種對話也可能以更戲

謔的方式出現。例如，有一次我還在趕工的時候，宋力效走到我的車位旁邊，對著我身後的陳少暉說：「幾點下班啊？」——這句話帶著一種開玩笑的挑釁意味，因為大家都知道陳少暉已經花了一整天跟自己的針車搏鬥，始終沒有馴服它，眼看那天是要加班到晚上九點、十點甚至十一點了。對這種故作挑釁的玩笑，陳少暉的反應是（同樣半開玩笑地）衝著宋力效喊：「我打死你！」。

仔細審視這種對話所處的脈絡，我們很有理由相信，在一定程度上，恆發的車位員工接受著這樣的觀念：趕工遊戲的成敗不只涉及個人下班及遊玩的時間，同樣地，因為休閒時間的重要及趕工遊戲成敗與個人能力的高度相關性，完成趕工遊戲的人可以獲得某種象徵性資本，他可以據此向其他人炫耀。雖然在朋友之間這種炫耀多半具有戲謔的性質，我們卻仍然可以看出：基本上大家都同意「下早班值得／可以炫耀」。換言之，下早班能夠帶來成就感甚至榮譽，或者至少是一件可資炫耀的事情。陳春江說起他們車間的效率不彰時，也幾度不無驕傲地說：「我跟他們不一樣，我喜歡下早班」。有一次他患了重感冒，我一回宿舍就看他躺在床上。他告訴我，因為不想請假，所以他乾脆拼命趕工，在晚飯前就完成了規定的數量。考量到下早班的難度，這無疑是一項成就，他提起這件事的時候，表情就像是在描述自己的英勇事蹟。而我一點都不認為他的成就感是小題大作，因為我自己更誇張——我第一次下早班時，在自己BBS上的個人版上這樣描述走出車間的自己：「20:30 車完 380 片料子，加上修線及掃地，20:45 下班。我猜我離開車間時，一定笑得很噁心」。

趕工遊戲在提供工人象徵性的報酬之餘，也形塑了工人對勞動的經驗。當我賣力加班時，我認為我是「為了我自己」而趕工的——即使不是「為了自己」，也可能是為了「不拖累別人」。在趕工遊戲的情境中，賣力工作的目的是「出去玩」或是「不擋料」——換言之，在趕工遊戲中，我不會經驗到勞雇關係。由此我們可以看出恆發車間的趕工遊戲的確深具 Burawoy 強調的特質：同時掩蓋與取得剩餘價值 (the simultaneously obscuring and securing of surplus values) (Burawoy

1979: 30)。一方面，它提供了工人的趕工實質及象徵性的報酬，並藉此確保了剩餘價值的萃取；另一方面，它在勞動過程中掩蓋了客觀地存在的勞雇關係，使之不會為工人所經驗到。

更進一步地，針車的勞動過程凸顯了個人技術的重要性，使得趕工成為一種以個人技術挑戰工序的難度、力求準時下班以換取休閒時間及榮譽的遊戲。工人如果不能準時下班，通常會被歸咎於技術不佳。例如前面提到過的，當我車料車得很慢時，朋友會說我的「手法不好」、「你這樣下去一輩子也下不了班」。換句話說，不只公司的管理階層認為每天晚上八點半之後的無酬工時是合理的（例如王經理會說「你要是加班兩小時還做不完，那你自己要想想是怎麼回事」），即便是工人，在趕工遊戲的情境中，也會認為能否下早班是個人能力的問題。

總結來講，我們可以這樣理解工人對勞動過程的經驗：一旦工人坐上自己的車位，他就進入了一個靠自己的技術對抗工序的難度、針車的不確定性、生產流程中的各種突發狀況，以爭取實質（如休閒時間或較不擁擠的沖涼房）或象徵性（如完成趕工遊戲的成就感）報酬的遊戲。的確，這時工人仍然身處勞雇關係之中，然而在他們的經驗裡，車間裡只有自己和遊戲。趕工文化是車間文化的核心，而這種文化乃是圍繞著趕工遊戲而形成的。換言之，我們可以說：趕工遊戲造就了車間文化最基本的面目。工人對勞動過程的經驗，幾乎完全是由趕工遊戲形塑而成的。

更進一步地說，在恆發的車間裡，從縱向的勞雇關係乃至橫向的工人間的關係，都被制度安排及趕工遊戲的實踐所掩蓋或轉化，而取得了效率的形式——工人所經驗到的工資與工時不再是資本家與工人間交換關係的結果，而是效率的表徵；工人的趕工不再是剩餘勞動的萃取，而是自己追求效率以獲得實質與象徵性報償的遊戲。更有甚者，工人間的社會關係，在勞動過程的情境中，都被放在趕工遊戲的架構下，而趕工遊戲的核心仍是效率。

如果參照馬克思對於商品的交換如何掩蓋社會關係的討論，我們

對恆發的個案或許可以有更深入的理解：在商品拜物教之下，「人們自己的一定的社會關係，在人們面前採取了虛幻的物與物的形式」（馬克思 2004: 89-90）；而在恆發這種可以稱之為「效率拜物教」的經驗形式之中，人們自己的一定的社會關係，採取了效率這種人與物間關係的形式。在這種形式之中，勞動過程從社會關係之中被個人化而脫落出來，成為了個人與物的關係。

## 七、「裡面」與「外面」： 工人對門禁的理解

到目前為止的故事，已經回答了本文的第一個問題：恆發的勞動體制形貌為何？它如何運作、背後有哪些條件？對這個問題，本文提出的答案是：恆發存在著一個霸權的勞動體制，其基礎為特殊的薪資制度以及區隔工廠內外物理空間的門禁管理。在延伸個案法的意義下，至此我已經提出了回應李靜君和潘毅研究的思考方向；然而，本文的第二個問題仍然未能獲得解答：「資本主義在中國」究竟有何特色？環繞著工人日復一日的經驗(day-to-day experience of workers) (Burawoy 1985: 19)，恆發的個案能否將這個問題的解答推陳出新？

另一方面，當我們開始思考支配與反抗的問題時，前面對車間的描繪可能引出這樣的疑問：這是否是一個沒有任何衝突的工作環境？前述的制度安排是否確實地掩蓋了剩餘價值取得的每一個環節？工人對這些制度安排的經驗是否沒有任何利益衝突的元素？

我將試著透過解答後一個問題（制度安排如何在工人經驗的每個環節上，掩蓋剩餘價值的取得？），討論前一個問題（「資本主義在中國」有哪些過去少被發掘的特色？）可能的解答。換言之，透過更全面地檢視趕工遊戲背後的制度部署，我們可以看到，這些部署是怎樣地鑲嵌於「資本主義在中國」的脈絡之中，進而對這個脈絡提出新的理解方案。

在前面對趕工遊戲的探討中，我們已經知道，趕工遊戲是建立在

「作為一種變相計件制的計時制」以及門禁管理的制度基礎上，並在其中形塑了工人面對的實質誘因（「下早班、出去玩」）、社會關係及對勞動過程的經驗。就勞動過程本身而言，工人的經驗是個人化的、以自身技術對抗工序難度的人與物的關係，我將這種效果稱做「效率拜物教」。然而，對於薪資與門禁的制度基礎，工人的經驗又是如何？對於薪資核算的方式、「訂數量」的遊戲規則，工人可能有「認可遊戲規則為公平」的共識——在工人的經驗中，工作現場的利益衝突往往不是來自規則本身，而是遊戲的實踐：例如，工人對管理者最常出現的抱怨，通常是訂數量訂得不合理，或是班長破壞規則要工人支援多餘的工作。<sup>27</sup> 如同 Burawoy 所說的：「玩遊戲本身已經孕生了尊重遊戲規則的共識」（the very activity of playing a game generates consent with respect to its rules）（Burawoy 1979: 81）。那麼，對於門禁呢？工人對門禁的經驗為何？他們認為門禁是合理的嗎？在前面的討論中，我已經指出，若是沒有門禁，工人大可自由選擇「高密度勞動／短工時」或是「低密度勞動／長工時」，因此門禁是恆發趕工遊戲的必要條件。也正因此，探討工人如何理解門禁、是否（或為何）接受其正當性，就成為討論趕工遊戲不可或缺的一環。

參與實作的田野研究，最動人的地方之一，正是研究者永遠不可能區分一個事件究竟是田野過程中個人面臨的意外，還是研究對象的一部份。事實上，這兩者往往是難以區分的。在我進入恆發的第二天晚上，我的寢室裡就發生了勒索事件，而我也差點成為受害者。被勒索的員工就睡在我對面的上舖，因此，我自認是最快得知該事件的人之一。然而，公司方面得知此事的速度也不慢——在事發的隔天，我的報導人王經理告訴了我這個事件。我驚訝於他的消息何以如此靈通，一問之下才知道，有些受害者一早就去廠部（車間辦公室）哭

---

27 如前所述，若是工人太早完成工作，班長可能會要求他幫忙車縫別的工序。這種幫忙在八點半以前是合理的，也能為工人接受；至少工人可以自己決定要早點完成自己的工作去幫忙，或是在接近八點半時才把自己的數量完成。然而，若是這種幫忙的工作任務延長到八點半以後，班長又希望工人繼續做，就等於破壞了規則，而會招致工人的不滿。

訴，廠部就把這個事件轉達給王經理所負責的管理處處理。而我則告訴他，事發當時我也在場，並且差一點成為被害人。

王：「昨天晚上有幾個外面的人混進來，跟員工勒索」

我：「喔我知道啊，他們有到我寢室來」

王：「是喔？那你沒怎樣吧？」

我：「沒事，他們沒找上我——所以他們是『外面』的人？」（心裡對廠裡門禁之鬆感到不可思議）

王：「不，他們是廠裡的員工。這說明了我們招人的程序有問題。可是話又說回來，我們怎麼可能知道來找工作的是好人壞人……」（田野筆記 2006/07/20）

在事發兩週之後，我才重新把這段對話紀錄到田野筆記上。這說明了：在對話發生的當下，我雖然覺得王經理表達的方式有點奇怪，卻沒有真正地思考這段對話的意義。我將他當成是某種口誤，卻忽略了口誤有時能給予我們的提示。一直到兩週之後，我在工作的時候才突然想起這段話。

當時我覺得這段對話很奇怪，也因為覺得奇怪的緣故印象非常深刻——這些人是「外面的」，但又是「廠裡的員工」。事實上，事後想來，王經理的意思是「有外面的人來廠裡應徵成為員工再跟其他員工勒索」；然而，從字面上來講，所有員工原本都是「外面的人」啊。（田野筆記 2006/07/20）

為什麼「廠裡的員工」同時又會是「外面的人」？或者，用更精確的問法：為什麼王經理會以「外面的人」來標示廠裡員工中的不法份子，並將之與安分守己的恆發員工區分開來？如果勒索的員工是「外面的人」，那麼，我們能不能說，安分守己的員工是「裡面的人」？

從那時候起，我開始隨時留意在恆發的日常語言裡，「外面」這個詞語的使用方式及意涵。我的運氣很好（幾乎像那天晚上差點被勒索一樣好），幾天之後，我患了非常嚴重的感冒。在我快要因為車間的悶熱及頭痛暈倒時，班長錢小紅問我要不要請病假，並幫我拿請假單去找課長簽名，要我在打卡室等她。走出打卡室時，她突然插嘴問打卡室裡聊天的兩個警衛：「砍得深不深啊？」原來那兩人正在談論前一晚的砍人事件。後來，我們去醫務室的時候，班長又把她聽來的故事轉告醫務室的醫師：

錢小紅：「昨晚有人在外面給人砍了，是個課長，剛來的……給人砍好深哪」

醫生：「是給誰砍的啊？員工嗎？」

錢小紅：「給外面的人砍的，員工哪有那麼厲害」

醫生：「估計是在廠裡跟哪個員工有了矛盾，員工找外面的人砍他吧，他哪有時間惹到外面的人啊」

錢小紅：「唉，作幹部的，要不跟人家結怨很困難啊，一定會這樣子……」

醫生：「唉，是啊……」（田野筆記 2006/07/25）

「外面的人」到底意味著什麼？在王經理的語意裡，「外面的人」是必須被過濾、排除的「壞人」；在錢小紅的語意裡，「外面的人」與「員工」的差異則是以「厲害」（意思類似於「兇狠」）來界定的。這些「外面的人」，指的其實是當地人稱為「爛仔」的小混混，他們未必有明確組織化的幫派，但是也往往成群結隊。可是，為什麼恆發員工——無論是身為台幹的王經理，還是身為打工妹的錢小紅——要以「外面的人」來指稱他們呢？或者這麼問：當人們以「外面的人」指稱「爛仔」時，「外面」又意味著什麼？

我在恆發的期間裡，無一例外地，「外面的人」意味著「爛仔」、危險人物、惹是生非者。對公司而言，這些人是必須過濾並排

除、避免其「混進」公司裡面的對象；對員工而言，他們的兇狠對員工在外走動造成了威脅。有一次，我和兩個朋友一起去附近踏青，其中一個朋友就說另一個人「從來都不敢到『外面』走動，怕危險」；他還說：「你放心，有我在，保你安全」。事實上，不只「外面的人」具有負面意涵，更驚人的是，我從來沒有一次聽到「外面」這個詞語被賦予過正面意義。當人們要到工廠圍牆以外的地方時，他們會說「出去轉轉」、更常說的是「出去玩」；然而，從來沒有人會使用「外面」這個字眼。

對恆發員工而言，工廠的「裡面」與「外面」是兩個涇渭分明的空間，而「員工」與「外面的人」則是截然二分的社會群體。工廠外面固然有許多吸引人的事物，但也有其危險性。這種危險性自有其實質的經驗基礎，每一次類似錢小紅談論的事件，都在複製「外面的人」的意涵：危險、兇狠、混亂、不受控制、充滿不確定性。更何況，對沒有當地戶口的工人而言，甚至連警察都可能是危險的：當潘毅進入田野時，工廠的幹部會警告員工不要隨意出門，免得被警察抓走(Pun 2005a: 45-46)；到了今天，情況可能好些，但是仍然有這樣的例子：2003年3月17日，湖北人孫志剛在廣州因為沒有暫住證而被廣州警方逮捕，三天後死於廣州收容人員救治站。中國媒體一般不為他的死因下定論，但是北京青年報引述了檢察官的說法：

他究竟因何而死，目前眾說紛紜，但昨日廣東省檢察院一位檢察官在接受記者採訪時表示，該案可能存在幾種犯罪行為，一是公安人員偵查取證時採取暴力等手段違法取證，二是公安人員管理過程中毆打折磨被監管人，三是同室被監管人毆打折磨受害人。（北京青年報 2003/04/28）<sup>28</sup>

---

28 轉引自東北新聞網，<http://news.nen.com.cn/72347869402628096/20030427/1134046.shtml>，2007/05/22。

在上述事件的背後，呼之欲出的正是本文開頭提到的、戶籍制度與城鄉歧視的產物，吳介民稱之為公民權的身分差序(differential citizenship) (吳介民 2000；Wu 2006)。移工在城市裡的人身不安全感，來自警察的逮捕、其他流動人口的威脅（如爛仔）、甚至當地人的歧視。同時，在工廠外面，也長期缺乏能夠為他們的人身安全提供保障的健全體制。在另一件地方警力與打工者的衝突之後，一位工人曾經這麼說：「在警察的眼中，我們連狗都不如」("In the eyes of public security, we are not even dogs") (Chan 2001: 79)。相對而言，工廠則是「他們的家、他們的"shelter"」（王經理語，田野筆記 2006/07/14）。當我們衡量了移工長久以來在城市裡的處境，我們有理由相信：當王經理這麼說的時候，他並不是全然的一廂情願。此外，這種經驗，以及隱含在其中的空間及社會群體的分類秩序，也是工人實際生活經驗的衍生物。在日常生活中，「外面」——特別是入夜以後——對工人來講的確是危險的，尤其是對住在工廠外面的打工妹而言。工廠曾經為了廠外刑事案件頻傳的緣故，特別貼出公告呼籲女性員工注意安全，下班最好有丈夫同行。<sup>29</sup>

當「裡面／外面」的空間與人群分類秩序牢固地存在於工人的意識中時，「門禁」的意涵就變得複雜而曖昧。一方面，門禁的確阻擋著工人出去；另一方面，它也是公司「邊境管理」的一部份，防止著「外面的人」進來。這種邊境管理以工廠廠區的圍牆為界，區分了空間屬性與人群分類範疇，而在某些特定事件中更加尖銳而鮮明地被工人感受到。

在九月的一個禮拜六晚上，我正在宣傳欄看報紙的時候，突然發現坐在花圃乘涼的人都把頭轉向警衛室那邊。我一看過去，發現警衛正在跟「外面的人」吵架。經過一陣短暫的推打，廠裡沒值班的警衛

---

29 恆發有少數的工人能夠住在工廠外面。要住在工廠外，基本的條件是：夫妻雙方都在恆發工作、或是年紀尚小的工人在工廠外與父母同住。若是夫妻都在恆發工作，通常恆發會配給夫妻兩人一間的宿舍，或是在外承租整層的公寓作為公司專屬的夫妻宿舍。若是他們想要自行租屋，公司通常也會許可。然而這樣的工人在恆發並不多，往往夫妻雙方至少有一人任職於管理階層。

都跑出來了，包括警衛隊長。他們擠到警衛室那邊不知道在跟外面的人交涉什麼，那個先前與警衛推打的男孩仍然在挑釁著，使得他的對手越來越怒火中燒，走到鐵門旁邊就要拉開鐵門衝出去。其他警衛趕快把他拉回來，硬是把他拖到後面。他一邊被拉走一邊大吼：「他媽的屁，你不要以為我不敢打你，他媽的屁，我拼著保安不作了，他媽的屁，你不要以為保安是幹死屍的，他媽的屁」後來就不知被拉到哪裡去了。在這段時間之中，工廠裡的員工已經聚集在門邊看熱鬧；等到那名警衛準備衝出去，群眾又以為要打起來了，紛紛轉過頭去看他那邊。看到他被拉走，群眾多少感到有點失望。

沒多久，「爛仔」的老大來了，開始跟警衛隊長交涉。在雙方頭頭似乎談出點頭緒時，治保總算來了。<sup>30</sup> 這是圍觀群眾眼中的最後一波高潮。有人喊著：「抓人了抓人了！」於是就有一個女孩湊到鐵門旁邊，蹲下來看外面。我也趕緊跟上去，緊接著，所有人都往鐵門移動。原本眾人目光的焦點是警衛室，看警衛和「爛仔」；現在則是把目光投向鐵門外的空地，看治保會不會抓人。

結果治保沒抓人，說了幾句話就走了，接戰的雙方也各自離去，那些「爛仔」一下子就不見蹤影。觀眾裡有人說：「沒戲看啦！回去吧！」於是大家也就散了。

值得注意的是圍觀的場景，以及大家共享的心理狀態。在整個事件的過程中，我們這些人其實一直都像在看戲。不管劇中角色發生了怎樣的衝突，從大門口到花園之間短短的二、五公尺對我們這些觀眾來說已經足夠安全。當我的視線穿過警衛室或鐵門的空隙看到那些「爛仔」，我心裡很清楚：「他們只能待在門外」。這種「看戲」的經驗和工廠的封閉性，以及相應而來的「裡面／外面」空間分類秩序，是緊密連結在一起的。就像在前述勒索事件結束後不久，討論到勒索者會不會回到工廠報復證人時，我的室友說的：「他們只能在外興風作浪」。

---

30 治保是由村委會組織的基層武力。

從潘毅觀察到的年代起，工人在城市裡的合法身分就是透過公司來定義的：「暫住證」作為合法身分認可的最主要證件，由公司統一向地方政府辦理。在另外一些情況下，當工人在工廠外遇到警察查驗證件時，也可以使用公司的員工證件作為身分的證明。據工廠的老員工說，在早年，警察在路上攔下一個工人，看對方是恆發的員工，就會不加查問而放行。直到今天，這些制度安排仍然沒有太大的改變。另一方面，當警察不足以保障工人的安全、甚至可能對他們造成威脅時，公司所擁有的圍牆與警衛武力，反而成為了工人依賴的對象。換言之，工人在城市的安全居留，在行政上及實質上都依賴公司的保護。這種特殊的依賴關係，既是中國社會脈絡與制度遺緒的產物，也影響了員工對門禁的心理狀態，進而支援了車間霸權體制的運轉。由此，我在本文的結論一節將會指出：「戶籍制度」這個相對於發達資本主義國家及其他重要後進發展社會特有的在地脈絡，將成為理解「資本主義在中國」的有力切入點。透過檢視戶籍制度打造的「非公民的打工主體」，我們或許可以更精準地掌握當代中國資本主義生產的基本圖像。

## 八、結論：打工主體與霸權體制

本研究開始於探索恆發特殊的勞動體制，在描繪、確認其性質中的霸權性格之餘，復又分析了其機制。進一步地，我探討了該機制與中國特殊戶籍制度的關係，將恆發這個個案與其所處的社會相連結。必須說明的是，恆發終究是一個個案，我們沒有理由以此個案作出普遍性的宣稱。例如，恆發生產線上威嚇手段的失效，與現今仍然不時聽聞的血汗工廠、強制勞動是並存的，後者甚至可能更多。同時，恆發的個案也不足以讓我們作出普遍性的、珠三角勞動形貌的預言——恆發本身的特性，在此必須被考慮。我在本文中分析了李小東的家族，就是試圖標明在普遍的工資上漲、勞動法規執法趨嚴之外，威嚇手段在恆發出現退化的特殊因素。根據過去的訪談經驗，珠三角一般

的工廠並不會讓一個車間主管一半的親戚在其手下工作。同時，使用針車的產業，在勞動過程中與其他產業也不盡相同——在恆發的車間裡，我們可以看到的是隨時可能更換負責供序的車位員工、成捆成堆的料子與半成品，以至於除了一天一次的清點產量以外，幹部難以隨時掌握產量與生產速度，更遑論品質。另一方面，無論是基於客戶組成、<sup>31</sup> 工廠規模，<sup>32</sup> 或者其他更特殊的原因，恆發的確是同類型產業裡較為符合勞動法規的工廠。

然而，透過解釋恆發這個個案，我們卻可以追問出一些普遍存在的「中國特色」，可以如何地與生產政治相結合。這些特殊的制度環境，在過去的研究中或許有被提及，但並未被擺在如同恆發一般重要的位置。在此，恆發的案例或許提醒了我們勞動過程中的政治身分面向，進而促使我們以另一個視角重新思考中國勞動體制的形貌。在本文的結論處，我將這個視角稱為「非公民的主體」。

當 Burawoy 討論共識(consent)的生產(Burawoy 1979)、試圖藉由利益的形塑來解釋利益衝突的掩蓋、進而解答為何工人革命先發生在俄國而非發達資本主義國家時(Burawoy 1985)，他已經將對主體性(subjectivity)的分析引入對勞動過程樣貌的探索中(Lee 1998: 18; Willmott 1990)。在其後，當討論到珠三角的勞動狀態時，李靜君及潘毅都探討了性別化的主體(Lee 1998; Pun 2005a)，指出若是要理解中國的勞動過程，我們必須思考女性打工者在中國既有的社會文化脈絡裡，面臨的政治性效果。

然而，在十餘年後，當我進入恆發之際，線上的工人已經不全然是女性。我在車間裡的田野經驗是：無論男性或女性工人，多數都在賣力地趕工。在這樣的田野經驗之中，藉由「臣服於父權的性別主體」來解釋勞動控制，可能是不夠的。<sup>33</sup> 當我沿著車間的趕工遊戲一

31 例如，恆發的客戶皆為中高階品牌，可能較為注重企業社會責任，尤其是勞動條件。同時，如前所述，為中高階品牌代工的市場定位，的確影響了它的薪資制度（見註17）。

32 例如，恆發在同類產業中堪稱大廠的規模，使得恆發幾乎不可能像小廠一樣逐低廉工資及不完善的勞動法規而居。

33 這當然不意味著在其他的個案中性別對勞動控制不重要。恆發的經驗固然有助於我們

步步追索之後，我可以確認的是，在恆發，性別當然在許多議題上是不可忽視的觀察面向，但對車間趕工遊戲的制度安排而言，卻並非直接的影響要素。向我提出「早點下班可以出去溜達溜達」的是女性，得意地微笑說自己要下班的也是女性。男性與女性工人在趕工的過程中面對相同的制度安排，也產生了同樣的效果。同樣地，在門禁議題中，他們也分享著大體上共通的空間經驗。<sup>34</sup>

如果將當代中國的打工主體(dagong subject) (Pun 2005a: 12-13)標示為性別化的主體無助於理解恆發的趕工遊戲、並進而解釋勞動萃取的核心機制（即使在李靜君及潘毅的個案中具有說服力），那麼，在恆發的案例上，我們或許可以試著找出性別之外的其他面向，並透過它來認識「資本主義在中國」的另一些特點。在此，我將試著對打工主體提出一個新的詮釋、亦即「非公民的主體」，以探討這個當代中國資本主義生產大軍可能具有、過去卻較少在勞動控制的議題上被觸及的分析面向。

從戶籍制度出發、探討中國內部移工公民權與公民身分的研究已經頗有成果，我將試著將這個研究取徑與勞動過程研究相接合。打工者在城市部門缺乏公民權，不只意味著無緣於城市配給體制(Solinger 1999: 100-146)的物質條件弱勢，也意味著「農民工」在物質條件及勞動過程中弱勢的正當化（吳介民 2000；Wu 2006）。進一步地，這也意味著城市地方政府對打工者的態度。從孫志剛事件可以看到城鎮政府與外來者之間的緊張關係，無論是表現在歧視（較溫和地說）或是敵意（較尖銳地說）上。在中國的大眾論述之中，民工被再現為愚昧、落後、素質低劣、髒亂、有犯罪傾向（李永健、譚恩花 2006），甚至是城市治理的亂源；而城市居民對他們的印象也不脫類似的看法

---

發現一些特別的勞動控制形式，從而增進我們對社會的理解，但並不能拿來當作任何全稱式論斷的基礎。

34 當然，身為男性研究者，不可避免地，在有報導人證詞佐證、或是可以透過觀察掌握的趕工動機之外，我難以對男性／女性趕工的心態作出更細緻的詮釋。例如，更進一步地提問可能是，在趕工的同時，「車縫」這個在文化建制中可能被視為女性的技術，是否會在不同性別的工人身上引發不同的自我認同或想像？這個問題有可能必須透過更多的研究與對話，尋找進一步的解答。

(Solinger 1999: 101-103)。這些現象都來自於戶籍制度的歷史遺產，亦即「若非賤民也是次等公民」("pariahs" or at best, second-class citizens) (Wu 2006)的公民身分等差處境。<sup>35</sup>

在這種社會文化脈絡之中，誕生了當代中國的打工主體。這種主體是城鄉隔離與歧視的產物，對城市政府懷抱著不安全感（如同前述勒索案件中，我的室友對當地政府的不信任），同時，他們在當地也的確「客觀地」並不安全。伴隨著公司圈起的圍牆以及公司在某種程度上準地方政府的角色，<sup>36</sup> 對「裡面／外面」作出區隔的空間經驗成為打工主體的重要組成部分。在恆發一次又一次呼籲下班女性結伴同行或由丈夫接送的公告中、<sup>37</sup> 或是在前述的「邊境」衝突之中，對門禁的正面經驗銘刻在這樣的主體之上，而門禁也正是看似與剩餘價值萃取毫無關連、卻對趕工遊戲最關鍵的環節。

戶籍制度造成的效應，並非僅在當今恆發的霸權體制勞動過程中出現。甚至，在「農民」成為「農民工」以前，它就已經是中國資本積累體制的一部份。從集體時代起，藉由戶籍控制打造的城／鄉、工／農區隔，就已經發揮著抽取農業剩餘的功能(Ka and Selden 1986)；在改革開放後，也已經有研究者觀察到了戶籍制度加諸於工人人身自

35 潘毅在車間觀察到的文化歧視(Pun 2005a: 115-119)，其實在集體時代已經存在，而表現為同一親族網絡內城鎮居民與農村居民間的地位差異（陸益龍 2003: 136-137）。除了在城市及農村間的歧視關係外，甚至在農村裡，有親人（尤其是配偶）在城市工作的農村居民，在村裡都會擁有較高的地位(Yan 1996)。

36 在珠三角，一般而言，公司擁有某種程度上的「合法暴力」：警衛。雖然在今天，公司若要真正地實踐這種暴力或許會遭到政府關切，但在過去，這種合法暴力基本上是被地方政府默許的。在前述勒索事件中，恆發也的確介入了司法的程序，包括與地方政府協商辦案的方式等等。從這個角度看，中國目前仍然不盡然是一個韋伯意義下的現代國家。若是考慮黃宗智(1995)的看法：中國的國家機器至今未曾進入「村」的層級，或是吳介民(2000)討論過的「村幹部不吃皇糧、不是國家幹部」等語，這樣的看法並不令人驚訝。

37 當然，在此我們又可以看到性別因素捲入了對門禁的經驗之中。這提醒了我們，即使公民權的處境在打工族群中是跨性別的存在，但在其進一步的一系列效應中，仍然可能經過性別化而形塑個人的經驗。同樣地，承本文審稿人提醒，我們必須意識到雖然在勞動萃取機制上，男性與女性工人面對幾乎一樣的趕工遊戲，但在此之外，這樣的勞動過程所鑲嵌於的社會生活，則仍然是性別化的。男性與女性工人都會趕著下早班去書攤「換書」，但是男性的武俠小說與女性的羅曼史幾乎存在著涇渭分明的社會性別界線；男性與女性工人都想出門逛街、買衣服，但是在買衣服過程中則形塑出了殊異的性別主體。

由的限制(Pun 2005: 45-46), 以及城鄉歧視在勞動力範疇建構與勞動過程中發揮的作用(吳介民 2000; Pun 2005a: 115-119)。進一步地, 在本文之中, 我試圖指認出一個霸權體制的案例, 並且透過它追索出戶籍制度所形塑的打工主體, 如何與資本主義的生產方式以另一種形式結合, 形塑了這個勞動體制。這個主體的特徵在於和國家關係的斷裂, 而這種斷裂不只影響了農民工的社會權(social right), 也透過該主體對勞動過程發揮了作用。這樣的打工主體, 參照其與國家機器的關係, 或許可以稱為「非公民的主體」——而在另一方面, 相對於與國家關係的斷裂, 「非公民的主體」與公司的關係就顯得更深。當他們的合法居留狀態必須透過公司申請的暫住證定義、當涉及工廠外的各種事務(諸如醫療糾紛或刑事案件)都需要透過公司來協商, 他們似乎變成了比Burawoy (1979)的「工業公民」(industrial citizen) (Burawoy 1979: 113-114)更與公司密不可分的「超級工業公民」(super industrial citizen)。如果這樣的想像合理, 那麼門禁作為一種邊境管理, 在工人心目中具有一定程度的正當性也就不足為奇了。

我認為, 這樣的打工主體將可以讓我們一窺「資本主義在中國」的一些特殊面向。透過追索戶籍制度的歷史, 以及在改革開放後, 戶籍制度如何在不同的勞動體制之中有機地與資本主義生產方式結合, 或許可以發現打工主體更豐富的形貌。在檢視過恆發的案例、提出戶籍制度在勞動過程中發揮的效果後, 再回頭審視過去的研究, 或將有助於我們整理出一部公民權與資本積累相互糾結的歷史。

另一方面, 在戶籍制度上, 我們看到了國家、資本與工人三方之間的關係——一種政治性的關係。換句話說, 這裡正是國家政治(state politics)與生產政治(production politics)的交會之處。而與 Burawoy 不同的則是國家政治與生產政治部署的形式: 在這裡, 主體的形構受到了國家政治的影響, 而不單單在工作現場誕生。在不同社會場域之間流動、也因為這樣的跨界而誕生的「農民工」, 身上負載著來自國家、社會與勞動過程的政治效應。如何完成更加鉅觀的權力地圖、描繪權力作用的方式及效果, 也值得我們進一步地思索。

基於中國與台灣在全球商品鏈中所扮演的角色，中國的製造業與台灣社會存在著千絲萬縷的關係。另一方面，在加工出口模式的經驗上，兩地社會也或有對話的空間。更進一步地說，中國「轉型社會」的特質，在社會科學的研究上，也蘊含著各種理論上的潛力。而作為中國製造業奇蹟的剩餘價值積累核心，農民工的勞動過程則有待進一步地梳理。過去已經有許多學者做過了這樣的工作，我希望我的「追蹤報導」能夠提供一些不一樣的視野。我探討了一個與過去經驗不同的勞動體制類型、並試圖透過這個不一樣的個案，為「資本主義在中國」找出一些不一樣的面向。同時，這樣的分析（例如以戶籍制度及公民權分析勞動過程），也讓我重新思考「轉型社會」的意涵。在集體經濟朝市場轉型、「社會主義老闆」的角色漸漸被「資本主義老闆」替代之際，揭開表面驚天動地的制度變革面紗，我看到的卻是一個從集體時代便已扮演工業化要角的制度。在中國社會劇變之際，各種制度變遷與制度遺產間的關係，以及它們如何共同作用在個人的身上，值得進一步探索。

本文刊出時，北京奧運已經不遠了。此刻想起自己在 2006 年進行的田野，未免震驚於時光流逝之快，並焦急地想要趕上田野地的社會變遷。當我還在恆發的車間工作時，會安市將法定最低工資上調至 690 元；在寫作、修改本文時，更風聞台商間為了勞動合同法的正式實施而人心惶惶。如果中國的國家機器果真進一步介入勞動過程，那麼在恆發之外的其他工廠，會不會如同恆發一般出現新型態的勞動控制？那又將會是怎樣的勞動體制？與恆發會有何異同？值此中國轉型速度仍未減緩、新的議題（如環保、勞動保障等）又被慢慢引入社會論述之際，恆發是一個深富意味的個案。站在恆發的車間裡，往後看，我們可以看到中國幾乎被遺忘的社會主義發展模式，以及在其中作為資本積累主要手段的戶籍制度；在當下的恆發，我們可以看見被戶籍制度打造成「非公民的主體」的工人正在賣力趕工。往前看，我們會看到什麼？

環繞著全球資本主義生產的心臟地帶，對製造業工人的勞動體制

研究、對主體的描繪與探索、甚至指向下一個世代的期待與行動，都仍是未竟的旅程。

誌謝：感謝三位匿名審稿人、主編及編輯委員會的批評指正，也感謝編輯謝麗玲小姐的耐心校對。本文初稿曾以〈計時制、趕工遊戲、效率拜物教：一個中國台資工廠的個案研究〉為題發表於2007年台灣社會學年會，感謝評論人藍佩嘉老師的評論與建議。此外，作為碩士論文的進一步發展，本文的寫作承繼了論文寫作過程中諸多智識上、研究執行上以及物質條件上的幫助：吳介民老師從研究計畫撰寫至今的指導與督促、諸位口試委員對進一步研究方向的建議、潘毅老師從我的田野研究至今閱讀了我大多數的研究成果，並給予適時的支持與鼓勵，都使我獲益良多。另外，恆發箱袋公司的台幹在田野過程中允許我以生產線普工的方式進行研究，令我衷心感謝。本研究的田野調查受中央研究院與清華大學社會學研究所合辦的中國研究學程補助，特此致謝。最後，感謝不能具名致謝的民工兄弟姐妹——他們永遠不會看到本文，但是正以自己的身體打造本文亟欲以理論與文字捕捉的當代中國勞動圖像。

## 參考文獻

- 任焰、潘毅(2006)跨國勞動過程的空間政治：全球化時代的宿舍勞動體制。《社會學研究》4: 21-33。
- 吳介民(2000)壓榨人性空間：身分差序與中國式多重剝削。《台灣社會研究季刊》39: 1-44。
- 李永健、譚恩花(2006)和諧社會建設中的不諧和音：大眾傳媒中的農民工刻板印象淺析。《新聞記者》4: 17-20。
- 馬克思，中共中央馬克思恩格斯列寧史達林著作編譯局譯(2004)資本論。北京：人民出版社。
- 黃宗智(1995)國家與社會之間的第三領域。見甘陽編，社會主義：後冷戰時代的思索，頁 71-95。香港：牛津大學出版社。
- 陸益龍(2003)戶籍制度：控制與社會差別。北京：商務印書館。
- 謝國雄(1997)純勞動：台灣勞動體制緒論。台北：中央研究院社會學研究所籌備處。
- Burawoy, Michael (1979) *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago: The University of Chicago Press.
- (1985) *The Politics of Production: Factory Regimes under Capitalism and Socialism*. London: Verso Books.
- Chan, Anita (2001) *China's Workers under Assault: The Exploitation of Labor in a Globalizing Economy*. Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Cheng, Tiejun, and Mark Selden (1994) The Origins and Social Consequences of China's Hukou System. *The China Quarterly* 139: 644-668.
- Ka, Chih-ming, and Mark Selden (1986) Original Accumulation, Equity and Late Industrialization: The Case of Socialist China and Capitalist Taiwan, *World Development* 14 (10-11): 1293-1310.
- Knights, David (1990) Subjectivity, Power and the Labor Process. Pp. 297-335 in *Labor Process Theory*, edited by David Knights and Hugh Willmott. London: Macmillan.
- Lee, Ching Kwan (1998) *Gender and the South China Miracle: Two Worlds of Factory Women*. Berkeley: University of California Press.
- Pun, Ngai (1999) Becoming Dagongmei: The Politics of Identity and Difference in Reform China. *The China Journal* 42: 1-19.
- (2005a) *Made in China: Women Factory Workers in a Global Workplace*. Durham:

- Duke University Press.
- (2005b) Global Production, Company Codes of Conduct, and Labor Conditions in China: A Case Study of Two Factories. *The China Journal* 54: 101-113.
- Rozelle, Scott, Li Guo, Minggao Shen, Amelia Hughart, and John Giles (1999) Leaving China's Farms: Survey Results of New Path and Remaining Hurdles to Rural Migration. *The China Quarterly* 158: 367-393.
- Sakolsky, Ron (1992) "Disciplinary Power" and the Labour Process. Pp. 235-254 in *Skill and Consent: Contemporary Studies in the Labour Process*, edited by Andrew Sturdy, David Knights and Hugh Willmott. London: Routledge.
- Solinger, Dorothy J. (1999) *Contesting Citizenship in Urban China: Peasant Migrants, the State, and the Logic of the Market*. Berkeley: University of California Press.
- Walder, Andrew (1986) *Communist Neo-traditionalism: Work and Authority in Chinese Industry*. Berkeley: University of California Press.
- Willmott, Hugh (1990) Subjectivity and Dialectics of Praxis: Opening up the Core of Labor Process Analysis. Pp. 336-378 in *Labor Process Theory*, edited by David Knights and Hugh Willmott. London: Macmillan.
- Wu, Jieh-min (2006) Chinese Migrant Workers under Differential Citizenship: A Comparative-Institutional Analysis. In *One Country, Two Societies? Rural-Urban Inequality in Contemporary China*, edited by Martin Whyte, under submission to Harvard University Press.
- Yan, Yunxiang (1996) *The Flow of Gifts: Reciprocity and Social Networks in a Chinese Village*. California: Stanford University Press.

## 跨越生命軌道的鑰匙

彭 昉

在開始真正進入研究階段以前，我跟本文的對話對象之一、來自香港的學者潘毅又見了一次面，在場的還有她的同事及學生。在我簡短地自我介紹、談了我想要去當工人以後，有人問我：「你是要當哪一類的工人？」潘毅幫我回答了："manufacturing"。那人繼續問：為什麼？潘毅又只用了一個字："dream"。

剛認識潘毅時她也問過我同樣的問題，我曲解了傅柯的一句話來回答她：「我並不是唯一一個為了變成另外一個人而書寫的人」。

四年前，我考上了清華大學社會學研究所的中國研究學程。口試時老師問我：為什麼想來報考？我回答：因為這個學程強調田野研究，而我想做田野。當時原以為自己會做制度經濟學的研究，在上海或是哪裡走走看看、訪談或者尋找檔案，結果，一年後我決定轉向社會學，並且開始考慮進行一個參與實作的田野研究。我必須承認，參與觀察或參與實作固然有許多方法論上的特殊性，但當時我的想法恐怕比那簡單得多：參與實作對我最重要的意義是，我可以去當一個工人。如同 C. Wright Mills 的警語：每個人都被綁在自己生活於其中的軌道上；而對我來講，社會學不只是作為一種想像，讓我連結個人的生命傳記與社會的歷史——作為一個學術實踐，社會學研究讓我能夠暫時跑到另一個軌道裡面去。這種「走得遠遠的」的想法對我總是有無比的吸引力。

於是我的確去當工人了，這個過程當然必須感謝指導教授的栽培、中研院的田野補助，以及恆發箱袋公司對研究者的接納。在這種種「基於我的學術身分而來」的支持之下，我進入了工廠、成為了廣東千萬打工族的一員，從吃住到工作，過著恆發三千農民工過的生活。

當然，這並不意味著我真的「成為」了一個工人——在生活的各個角落，我都能找到一些咖啡店和書房留在我身上的刻痕：剛住進宿舍時，我的眼鏡、臃腫的體態讓我渾身不自在；第一次進浴室，身邊的人都裸著身子排隊，只有我穿著衣服，走到小隔間才脫掉；在最初的兩個禮拜，我往往要等到半夜，才去門板高度僅及大腿的廁所大解，這些都提醒著我自己原本是個什麼樣的人；然而在此同時，我也

的確經歷著恆發員工每日的生活，並且有時候適應得不錯：我的車縫技術日漸熟練，有時候會對別人犯的錯誤暗自嘮叨；我擋了人家的料子時緊張兮兮，被擋料時也理直氣壯地在人家周圍轉來轉去、暗示他「快點快點！」；我學會怎麼吐痰、哪些東西可以隨地亂丟、哪些東西必須丟到寢室門口（雖然看起來仍是亂丟）……當我在這樣的生活裡感到如魚得水時，有時我會意識到自己與田野的貼近；當我感到無力承擔時，我則在這樣的無力承擔裡面重新認識了在台灣中產階級家庭長大的自己。

每個社會都自有其規則，而我則點點滴滴地認識著這個三千人的工廠，與我過去的生活環境有多麼不同。隨地吐痰不意味著沒有教養，教養表現在更細緻的待人接物上，例如我的朋友為了一場飯局裡四個不同牌子的啤酒生氣，因為那造成了客人相互推讓昂貴牌子的為難。學會大方地吐痰需要一點時間，摸清楚各種禮數更難。我一天一天地認識了這個與我過去生活背景毫不相干的環境，並且在各種異同之中與民工兄弟們漸漸認識彼此。我跟他們介紹學術生涯時，他們或許覺得自己聽到了很不一樣的事；但他們不會知道我從他們身上學到的只有更多。無論是多是少，當我們討論著「打工的辛苦」和「寫論文的辛苦」時，或許我們各自的世界都寬廣了一點。

而如果不是藉由田野研究的機會，我可能永遠不會在那裡。結束田野之後，我寫出了一本碩士論文。這本論文可能無助於直接解釋我的生命軌跡、無助於把我的個人生命歷程放進台灣社會的脈絡裡，但是，它的確讓我更認識了自己。對我而言，社會學是一把鑰匙。輕輕轉動它——好吧我承認，這把鑰匙通常很龐大沈重以致我必須轉得很吃力——之後，或許會打開一扇門，通往一條從自己的生命軌道岔出去的路。走出去、再回來，或許我們可以透過瞭解這個世界，更瞭解自己一點。

身為台灣的研究者，似乎總是會被問到「做中國研究的意義何在」。自問這個問題的時候，有時我會想到兩地社會在全球生產鏈中扮演的角色、有時我會想到我的研究如何可能對勞動研究有所貢獻、或者是兩地的勞動體制能否相互對照。我甚至可能會開始思考我們如何建立一個更大的比較架構，而又要如何將台灣、中國乃至整個東亞的經驗安置在其中。但有時，我也會偷偷地想，或許這個田野研究對我的價值，正建立在它與我過去生命經驗的疏遠上。