

第二章、相關概念與研究的考察

第一節、勞動過程中控制與回應的演變

一、控制的分化與失靈

馬克思在「資本論」中談絕對剩餘價值的生產時，特別指出了工人的工作日問題，資本家按照勞動力的日價值購買了勞動力，勞動力在一個工作日內的使用價值歸資本家所有，因此，資本家有權要求工人在一日之內為他作工，但什麼是一個工作日呢？馬克思認為，當然是比一個自然的生活日短，但是，「資本是死勞動，它像吸血鬼一樣，只有吸吮活勞動才有生命，吸吮的活勞動愈多，它的生命就愈旺盛」。資本家總是儘量延長工作日，在資本主義生產的歷史上，工作日的正常化過程，就是全體資本家階級與全體工人階級之間的鬥爭（馬克思，資本論／中共中央馬克思、恩格斯、列寧、斯大林著作編譯局譯，1975:260）。為了壓縮工人的工作日，資本家必須得控制整個勞動過程。

照馬克思的說法，勞動過程指的是藉由人類的勞動力，以工具或設備，將自然界的客體（或者直接稱為原料），轉化成具有使用價值的物品，在資本主義之下，再進入市場上成商品進行交換。馬克思藉由把勞動力稱作「變動資本」，來強調管理問題，這個變動性是建立在獨立的勞動活動之上，目的就是為了利潤生產，把勞動力轉化成勞動，需要藉由勞動過程資本的系統控制（Thompson, 1989）。而包括 Braverman、Burawoy 還有 P. Thompson 等學者所專注的勞動過程理論，關切的焦點就在於解釋管理階層如何有效的控制勞工的付出，挪用勞動的剩餘價值（Batt & Doellgast, 2005）。

Braverman 批判了一度被現代工業奉為科學管理經典的泰勒主義，認為人之

所以與動物不同，在於人的勞動並非出於生物本能，而是有自覺、有目的，有概念思維做為前導，但是，資本家為了從勞動過程中取得剩餘價值，逐漸發展了「管理」，也就是「控制」，希望透過勞動過程的分解，把「構想與執行分離」(separation of conception and execution)，對工人的去技術化，讓工人的勞動力退化，進而成為資本附庸 (Braverman, 1974／谷風編輯部譯，1988；馮建三，1994)。

Braverman 雖然批評了生產線作業模式對於勞動工人的異化，但他的分析同時也遭致了許多批評。Wardell (1999) 認為，勞動過程應該是一個動態的過程，而非靜止的狀態，但是 Braverman 的討論似乎都排除了階級關係中可能產生的衝突，而且，如果所謂的技術，是這麼容易分離、簡化，那麼新技術的創造，又從何而來？Wardell 批評，Braverman 所描繪的勞動過程，是一種線性的過程，而且是決定論的說法，忽略了主體的面向，沒有考慮到工人可能延伸其技術，重組工作中的構想與執行。

對於工人的管理，即使拆成一段一段的生產線，也不可能真的像機械那般的精準控制，特別是現代企業，不管是規模或者結構，都愈趨複雜化。Fridman (1977) 區分了兩種管理模式，一種是直接控制 (direct control)，另一種則是責任自主 (responsible autonomy)，相對於傳統對勞工的直接控制，責任自主讓管理階層只維持原則性的管理，讓責任自主制的工人自己設定某種自我監督的功能，Friedman 把責任自主界定為管理權威的維持，藉由獲得工人對企業競爭目標的認同，所以他們會以最低限度的監督來作為「責任」。

在競爭資本主義下，僱主直接操作權威，只是簡單的控制，這樣的結構，主要是植基於規模較小，且較不複雜的手工活動之上，讓僱主可以直接看到、知悉，並且做出決定，簡單的個人控制就可以讓工人無反抗餘地。但是當工作場所超過了個人與僱主之間的連結，組織形式的改變，就會使得控制變得隱晦不明，成了工人抵抗的基礎，簡單控制的領域，也會因為經濟資源的愈趨集中化，而受到侵蝕，隨著生產需要的計畫，與權威退化的社會與複雜特性，控制的模式更演變成「技術的控制」與「科層的控制」。

讓勞工在責任自主之下工作，勞動型態的演變，就是愈來愈多原本屬於辦公室裡的工作，已經隨著時間與空間的延伸，轉型成不一定得在白天或夜晚，或者待在家裡就可以工作，這種重新分工，不限定於時空的改變，還包括了各種契約型、兼差型工作的產生，之所以能夠將工作從原有的時空限制，分化出來，一個重要原因，就是電子監控技術的出現（Greenbaum,1999）。

要把自我管理（self-management）變成自我監控（self-policing），在現代勞動環境中，往往需要電子技術的監控（或者用 Foucault 的術語來說，就是透過電子技術，打造全敞觀察的網絡）來進行（Smith & Thompson,1999）。資訊科技及電傳基礎建設扮演了相當重要的功能，例如傳真機、電子郵件、語音郵件、行動電話等，這些資訊科技的使用，目的雖然是溝通與協調工作的內容，讓工作者可以更具彈性，但是放在權力關係的脈絡來看，這些都成了監控的工具，只不過，這種監控也未必完全可以全面，例如，有許多公司的管理階層，永遠都搞不清楚員工到底是利用辦公室的裡的電子郵件處理公事，或者發收私人信件（Greenbaum,1999）。

Rosen & Baroudi（1992）也指出，資訊科技雖然是隱形控制不可缺少的設備之一，但是這些技術設備並非想像中的那麼好用，有些後科層的工作型態，僱主企圖藉由電腦網路控制在家工作的勞工，即便是以要求定時登入系統的方式來控制，但勞工卻可以委請他人代登入的方式來規避監控。

運用監控科技失敗的另一個例子，就是香港壹傳媒集團在台灣創辦蘋果日報，由於該報特別強調新聞照片的重要性，所以相當要求記者抵達新聞現場的速度，創辦之初，所有外勤攝影記者的手機，都下載中華電信當時推出的一套衛星定位系統，透過衛星掃描，可以在網路上出現持有該系統手機的記者，所在的位置靠近那一座中華電信的基地台，蘋果日報當初採用這套系統的目的，一方面是要測試外勤記者行動的效率，另一方面則是讓主管完全掌握記者目前的動態，避免記者陽奉陰違，延誤採訪行程。

但是這套系統只用不到半年，就停用。報社裡的主管初始的確以這套系統

發現了部分記者延誤採訪工作的情況，不過後來就出現了問題，因為經過衛星定位掃描後再回傳到電腦網路上，所需的時時大約在十分鐘左右，十分鐘之後，該記者可能就已經起身移動，或者抵達了新聞現場，也就是說，在網頁上收到的定位點，其實是該記者十分鐘前所在的位置，不明白這種狀況的主管於是懷疑記者並沒有確實前往採訪，而被指責的記者則是百口莫辯，引發了一些糾紛，最後這套監控系統還是停用⁶。

Edward 以勞動關係領域 (labor relations regime) 的概念來說明，在一家公司或者一種產業之中，管理者與工人之間，往往會發展出一種關係，其所管控的領域，包括了管理與勞動階層之間，文化與體制的傳統關係，例如薪水標準、衝突模式等 (Edward,1994;Rosen& Baroudi,1992)。Little (1990) 就認為，勞動過程還更應該聚焦於控制的結構，及勞雇關係所在的政治經濟脈絡。

控制的複雜結構，往往藉助於所謂的工作倫理。現代資本主義精神，往往把不能遵守所謂工作倫理的人，視為懶散、不上進，並藉此把工作倫理轉化為控制工人的一種意識型態，不過，在現實的發展上，勞資雙方也愈來愈明白，工作倫理的道德性已經不復從前，說教或棍棒的威脅，還是不如胡蘿蔔的誘惑，奉獻工作的美德，比不上工資來得重要 (Bauman,1998/王志弘譯，2003: 21-23)。

Salaman (1985) 指出，勞動的控制機制，除了藉由工作內容與技能的設計，報酬的廣泛性也是一個重要的面向。在勞工的報酬面上，可以分成「現金連帶」(cash-nexus only)，也就是現金及可等同於現金的相關工資，另一部分則是金錢以外的報酬，例如工作保障、升遷等其他給付，如果這個部分的好處愈多，則其勞雇關係越廣泛，於是更能夠影響到控制機制。Salaman 舉例，許多日本大企業對於僱用的全職員工，不只是付給薪資，還擴及子女教育經費、購屋貸款，或者提供宿舍等，換取員工對企業近乎一輩子的忠誠，如果勞工無法從其他的僱主，獲得同樣的福利，其對原有僱主的依賴也會很深，這就有助於合作與共識(甘願)的達成，而不必僅依靠直接的監控。

6 衛星定位系統停用的這段過程，係由蘋果日報內部曾擔任過副總編輯的新聞主管告知。

工作的報酬，當然也不會只有檯面上面的福利，有許多工作之所以吸引勞工接受，還經常包括了有一些檯面下的好處，有些是被允許的，有些是不被允許的，有些是合法的，也有些是非法的。可能的類型狀態，可以參見表 2-1。

表 2-1：工作與報酬的類型表

	檯面上	檯面下	另類
合法	正式的報酬： 薪水、佣金、加班費。	非正式的報酬： 津貼、小費、外快、顧問費。	社會經濟報酬： 家務生產、以物易物、自己動手做
非法	犯罪的報酬： 犯罪所得 賣淫等	隱藏的經濟報酬： 佔便宜、開高價、 短付款等	地下經濟報酬： 未被允許的生產 與服務、兼差等

資料來源：摘自 *Cheats at work: an Anthropology of workplace crime*(p.8), by G. Mars, 1994, England: Dartmouth.

Ditton(1977a)把一些正式報酬以外的隱形薪資，以正當性的區隔，分成三大類，一種是津貼薪資，僱主發給的公開合法津貼，是體制內薪水的一部分；還有一種，就是竊盜所得，也就是在職場上作賊，在不被僱主允許的情況下，竊取職場資源；介於合法的津貼與非法的竊取之間的，就是佔便宜所得，這裡所說的佔便宜所得，指的就是藉著職務之便，悄悄的取用一些價值有限的利益或資源供自己使用，有些常態性的佔便宜，不管是可重複使用（repeatable）或者是一次性（disposable）的資源，會慢慢的進入生產體系之中，成爲一種慣性。

也正是有著這麼多來自地下經濟的隱形收入，所以能夠讓工資偏低的勞工不致於造反，儘管實際的日子還是過的不好，但是勞工心裡的相對剝奪感，卻被一種「公平的錯覺」，給有意無意的忽略了，這種游移於正當與不正當之間的隱形

收入，反而更鞏固了不合理的社會現狀（Ditton & Brown,1981）。



二、權力壓迫下的另類反抗

法國文化史學者 Darnton 考據十八世紀末巴黎聖塞佛倫街的印刷所學徒生活，發現了一個有趣的故事，當時遭到印刷所老闆虐待的工人學徒，藉著虐殺老闆夫婦所鍾愛的貓，並且徹夜狂歡的進行虐殺儀式，來抗議連貓的生活待遇，都比學徒還好的惡劣勞動處境，Darnton 認為，學徒們宰了老闆娘最愛的貓、惡整老闆一家人的行動，就是在反抗資產階級的壓迫，這樣的舉動，甚至可以是 1789 大革命的原型，但是這樣的抗爭，卻不是一種無產階級式的革命，只是讓自己發洩情緒的的行動而已。Darnton 指出，在十八世紀，這樣的做法，是「同時把玩暴力和戲弄被壓抑的情感」，一旦擦槍走火，殺貓之舉可能變成公開造反，是會被解僱開除，所以工人們有節制的惡整，其實還是屈服於資產階級，整個宰貓的行動，只停留在象徵的層次（Darnton,1985／呂健忠譯，2005）。

這個虐貓行動，是當時學徒工人對僱主虐待的回應，雖然 Darnton 自己也有過懷疑，這個虐貓故事本身的真實性到底有多少，但即使與事實有所出入，至少也反應了那個時期，勞動工人對僱主不滿的企圖與界限，也就是不敢正面衝突，但又不甘心就這麼算了，但總是會想在其他的地方，做一些報復僱主，並且滿足自己心理層面的抗議動作。

社會學家 Wright Mills 在「社會學的想像」一書中有這樣的見解：

今天我們不能假定，統治最終必須出於人們應允。當今盛行的權力手段，乃在於管理及操弄人們的應允……。

追根詰底，「強制」(coercion) 是「最終的」的權力形式。而我們也不是一直處在這種最終的處境中。強制之外，我們尚須考慮權威（自願服從者的信仰所合理化的權力）與操弄（無權者不知不覺的權力）

（Mills, 1959／張君玫、劉鈞佑譯，2003: 76-77）。

強制是最根本的統治基礎，但是，統治者不一定得天天把權力的皮鞭直接打在被統治者身上，有時，只要揮舞一下，就足以達到威嚇的效果。因為害怕權力者的報復，以致於採取一種低調的反抗行爲，但有些時候，權力的行使，會讓被壓迫者，根本連說「不」的念頭都沒有。

Gaventa (1980) 在美國阿帕拉契山區的一個礦區貧窮小鎮的研究發現，鎮上大都是老人與窮人，對於被剝削的事實與司法的不公，充滿著嚴重的無力感，連一點點反抗的念頭都沒有。Gaventa 發現，原來從十九世紀末開始，當地的礦業被一家英國公司所控制，對於跨國資本家的剝削，原本還有一些激烈的反抗鬥爭，但是在 1969 年，一個礦產工會的改革運動者遭到謀殺之後，整個反抗運動完全停止。

Gaventa 以此剖析了權力操作的三個面向，引用了 Steven Lukes 認為權力是被貫穿於制度、結構與意識型態之中，加上 Gramsci 的霸權觀點，認為權力行使的最高境界，最容易讓權力弱勢者靜默的，不是直接壓制，而是透過意識型態的掌控，建構不利於弱勢者的競爭環境。Gaventa 進一步解析，因為隱藏了不公平的競爭條件及利益衝突，讓弱勢者在不利的處境下，對於權力者的反抗一再失敗，不但會讓權力者的既得利益地位更加鞏固，也會讓弱勢者因為預期根本不敵權力者龐大的資源，會逐漸放棄對抗權力者的意願，這也就是無力感產生的來源 (Gaventa,1980)。

無力或不敢對抗權力，難道就一籌莫展了嗎？長期在東南亞地區研究農民運動的 Scott (1985) 發現，在馬來西亞的農民，爲了維護自己的利益，經常出現的，並非是有組織而正式的反對運動，也不是驚天動地的革命，而是隱藏在日常生活中的零星反抗，根據 Scott 的觀察，農民最常見的反抗形式，包括了做事拖拖拉拉 (foot-dragging)、開小差 (desertion)、順手牽羊 (pilfering)、搞破壞 (sabotage)、放火 (arson) 等。

爲什麼馬來西亞的農民對於統治者壓迫的回應，不是正面衝撞，而是要這麼拐彎抹角？Scott (1985) 把這些搞破壞的小動作，稱之爲「弱者的武器」，對

弱勢的農民來說，有組織的集體反抗行動，隨時會遭到權力者的鎮壓，是相當危險的，爲了安全起見，只能藉著這種個別的、即興的不合作，將反抗偽裝在日常生活之中，弱勢者並不是真的就此認命，而是不得不在權力者面前裝傻，用比較不易招致鎮壓的方式，反抗權力者的壓迫。

在台灣的勞動研究中，也有類似的發現，一個非營利組織爲了灌輸組織裡的僱員對組織的價值認同，每天早上會透過唱詩歌、分享聖經及日常工作意義的「晨更」儀式，然而，不少員工表面順從，私底下卻以打瞌睡、胡思亂想等隱藏性的方式進行抵抗（洪梓恩，2006）。這個例子也可以說明，即使不是以利潤作爲唯一追求目標的組織，其中成員只要是面對權力，都會有不同形式與程度的回應／抵抗。

二十世紀初，關於勞工如何回應資方的控制，在學院之中，就有許多關於異議行爲（*dissenting behavior*）及抵抗權威（*resistance to authority*）的研究，例如抵抗、異議（*dissent*）、反社會行爲（*antisocial behavior*）、無禮（*misbehavior*），還有 Goffman 的劇場理論中，所談到的次級適應（*secondary adjustments*）⁷，而這些相關的研究當中，在勞動領域裡的對立面裡，包括了從激烈的造反、罷工，組織性的搞破壞、曠職、浪費時間，以及嘲諷、揭露管理階層的權威，爲什麼關於勞工的抗拒，可以有這麼多的細分？相關研究者認爲，在現實中，從來就沒有純粹的真正反抗者，在對立關係的具體實踐中，抵抗經常會以前述各種形式出現（Collinson & Ackroyd, 2005）。

Mars & Nicod (1984) 研究餐廳裡服務生的工作狀況時，發現了服務生在工作的過程中，會有用一些小手段，去得到一些例如爭奪小費、佔便宜、偷吃等好處。日常生活裡的另類抵抗，並不一定發生在農民、老人或藍領工人的身上，即使是管理階層或者技術幕僚，在職場的階層中，也都是相對的權力弱勢者。LaNuez & M. Jermier (1994) 就曾指出，包括工程師、會計師等被認爲是精英分子的管理階

⁷意指組織裡的部分成員，無法或不願如一般成員完全接受組織的規定與安排，經常以非正式的手法，來逃避正式規定的要求，脫離自己的角色，例如，監獄裡的罪犯到圖書館裡，只是爲了讓管理員留個好印象，而非真的想讀書（Goffman, 1961）。

層，與一般工人一樣，往往都是受僱者，在某些情境下，一樣會有動機，在生產財貨、服務的過程中，或者對於工作環境、公司的資產、商譽，採取一些搞破壞（sabotage）的手段，來對抗僱主的控制，這些搞破壞的方法，經常是精細而難以察覺的，例如，刻意的放慢工作速度、埋設電腦病毒破壞辦公室的電腦系統等，這種搞破壞，常被許多職場中的成員，用來調轉不對等的權力關係，或者反制剝削、異化的勞動。

曾經提出金領勞工（gold-collar worker）這個名詞，來形容具有特定領域專業知識技術勞工的美國學者 Robert Kelley，就在他這本《The gold collar workers:harnessing the brainpower of the new workforce》書中檢視了金領勞工（也稱作知識勞工，knowledge worker）爲了方便以搞破壞的方式進行反抗資方時，得先做一些準備工作，包括：一、仔細的了解組織系統、流程的所有細節。二、特定的知識基礎。三、能夠縱觀互賴次系統之間的弱點。四、行爲被容許的程度。五、接近紀錄資料、原料、機器、成品，或其他公司資產的容易度。這種結合動機、知識、資源的可利用度、組織的可接近性，都成爲金領勞工搞破壞的潛在考量（Kelley,1985；轉引自 LaNuez & M. Jermier,1994）。

LaNuez & Jermier(1994)根據直接及間接的差異特性，區分了專技階層搞破壞的兩種不同類型，一種是拐彎抹角的破壞（sabotage by circumvention），另一種是直接行動的破壞（sabotage by direct action）。在這裡，值得進一步探討的，自然是拐彎抹角的破壞，這兩種類型的特點，可參見表 2-2，可以明顯的比較出來，比起直接破壞，拐彎抹角的破壞對勞工而言，是比較安全的作法，即使被發現了，還是有很多合理的藉口可以掩飾。拐彎抹角的破壞之中的不合作行爲，就包括了刻意的不支持既定政策、藉由獲知關鍵性的知識從中牟利、刻意的允許或寬容其他員工的破壞行爲、不懷好意的遵從（malicious obedience）或是過度服從主管有問題的指令，也都是意圖妨礙組織的效率、刻意忽略自己的責任所在，導致公司的損害。

另外，漏口風也是一種經常發生的間接性破壞行爲，例如，刻意的把公司

裡的敏感資訊，洩漏給競爭者、蓄意在客戶或消費者面前詆毀自家公司的產品或服務、故意向員工散布有關組織裡負面的消息。漏口風這件事，只要鎖定了洩密的目標，往往對於公司的競爭力、生產效率產生很大的破壞力。至於竄改扭曲重要的關鍵資訊，也經常會造成決策的重大疏失。



表 2-2：搞破壞的類型表

	拐彎抹角的破壞	直接行動的破壞
差異點	例子： <ul style="list-style-type: none"> ■ 不合作 ■ 漏口風 ■ 竄改扭曲資料 	例子： <ul style="list-style-type: none"> ■ 對財物、資料，或產品的具體破壞。
風險的偵測	低風險	高風險
發生的頻率	高	低
可能的後果：損害	大部分是局部的，而且是在組織之內。	可能是超越組織的影響
可能的後果：時機	延遲到一段時間後才發現。	立即明顯可見。
可能的後果：可確定性	確定性低。	確定性高。
可能的後果：被察覺後的合理性	合理的。	不合理的。

資料來源：摘自 *Resistance and power in organization*(p.241), by D., LaNuez, & J. M., Jermier, 1994, London:Routledge.

三、佔便宜行爲的經濟與社會意涵

抵抗作為一種對立的回應形式，目的到底爲了什麼？「個人或團體的行爲，用意在於挑戰改變或保留特殊的社會關係、過程，乃至於機制、權利、利益以及價值」（廖炳惠，2003: 231），這個關於抵抗的定義，點出了之所以要抵抗，想要改變或保留的社會關係，其實就是由利益與價值所塑成。

勞工在日常的勞動過程中，不管是針對僱主或者組織，總是會發展出一些生存策略，其中最常見的，就是一般人在日常工作中的佔便宜（fiddling）行爲。這幾乎是各種勞動場合中都會發生的狀況，例如英國有些連鎖超市裡，常常發現有員工躲在暗處，偷吃散裝的餅乾水果，或者是網路商店的送貨駕駛，利用送貨的過程中，順便載運私人的物品。至於一般職場最常見的例子，就是把辦公室的文具拿回家使用，或者利用上班時間上網瀏覽一些與工作無關的網頁(Noon & Blyton, 2002)。

Collinson（1992）在 70 年代末，在一家私人重型卡車工廠內進行研究，發現工人們經常會使用自己在工作過程中獲得的知識，挪用、私用上班時的時間或資源，例如有一年當地下大雪，工人們就利用集體的智慧，和工廠裡的裝備，幫自己的孩子製造雪橇，甚至還把工廠裡的汽油、工具都拿回家。

這種在職場中佔便宜的行爲，在美國被稱爲 pilfering，或者是 gyping（Mars, 1994）。⁸由於這些字眼都帶有詐騙、偷竊的意味，也有把這種藉由工作中的專業技術，進行固定資源竊取的人稱爲專業之賊（professional thief）（Sutherland, 1937）。這不是很引人注意的罪行，也不是作完一次就結束的行爲，而是在每天的日常生活中，持續的進行，而且被認爲是習以爲常的事，所以也有人將它稱作兼差犯罪（part-time crime）（Ditton, 1977b）。Jupp, Davis & Francis (1999) 把這種隱藏在日常的工作行爲之中的犯罪，可以持續而且習以爲常，不容易被發

⁸類似台灣流行俚語中俗稱爲「A」的行爲。

現的行爲，稱爲是「看不見的犯罪」⁹的一種。

不管是兼差犯罪或者是隱形犯罪，這種「犯罪」到底是不是就是真的犯罪呢？馬克思諷刺的說，工人的勞動時間是被僱主所購買的勞動力，如果工人利用僱主所購買的時間做自己的事，那簡直就是「偷竊了資本家」（馬克思，資本論／中共中央馬克思、恩格斯、列寧、斯大林著作編譯局譯，1975:260-261）。用這種標準來界定是否犯罪，的確是相當嚴苛，但也反應出了不同利益的出發點，對於犯罪行爲自有不同的界定。

例如，有些人以大偷與小偷來區分，部分階級論者甚至不滿的批判，竊鉤者誅，竊國者侯，利用內線交易牟利的白領犯罪，由於構成要件複雜，所以很難判定是不是犯罪，但是超級市場裡的收銀員如果偷吃一根冰棒，則就很容易被認定爲是犯罪（Mars,1994）。

儘管如此，犯罪的界定，的確是一種社會建構，不同的社會與不同的世代，對於犯罪的定義一直在改變，所以要在各種不同時空環境下的法律與道德的界線到底在那裡，要如何論斷什麼是真正的犯罪，真的是不容易。英國社會人類學家 Mars 在研究這種現象時認爲，在一般警察眼裡，不論大偷小偷，都是偷，犯罪就是犯罪，不過，大部分的佔便宜行爲，行爲者往往有自覺的會控制在一個限度之內，避免被發現，而且，大部分的經濟犯罪的目的往往在於金錢，而兼差犯罪的目的，錢只是其中的一部分，而且經常不是最重要的，所以 Mars 還是認爲用一個比較輕、比較模糊的字眼，也就是佔便宜（fiddling），可能比較恰當一點（Mars,1994）

2000 年英國一本企管雜誌《Management Today》，做了一個調查，受訪的 813 名英國企業管理階層，有一半都知道員工會佔公司的便宜，但是只有十分之四的主管會真的採取行動，阻止員工的佔便宜行爲，主要是因爲主管們對於各式各樣的佔便宜行爲，有著不同的認知，例如，有 75% 的主管，就認爲在辦公室

9 看不見的犯罪包括的種類很多，例如企業大量生產或使用排放污染環境如氟氯碳化物等有害氣體的綠色犯罪（green crime），或者是電腦駭客的侵入行爲（Jupp, Davis & Francis,1999）。

打私人電話，只是小問題，還在可以接受的範圍內，所以主管對於員工的這種行為，常常是視若無睹(Noon & Blyton ,2002)。

前述這項調查裡，職場裡經常可見的佔便宜行為，可以被主管接受程度的比例如何，可參見表 2-3。

表 2-3：工作場所佔便宜行為可接受程度表

佔便宜行為	可接受主管的比例
以公款支付個人娛樂花費	2%
在公司的聚會隔天，請假病	6%
稍微浮報一些差旅費	6%
偏向與自己的家人或朋友 簽訂公事合約	6%
把公司的電腦軟體帶回家	15%
把公司的油料加進自己的車子	17%
上班時瀏覽與工作無關的網頁	22%
把公司的筆拿回家	48%
在辦公室裡打私人電話	75%

資料來源：《Management Today》，轉引自 *The realities of work*(p.245), by M., Noon & P, Blyton, 2002, London: Macmillan Press Ltd.

Mars (1994)，針對現代產業進行社會人類學研究，發現了佔便宜這件事，其實關係著不少複雜的社會因素。在他的《Cheats at work》書中，根據職業特性的不同，以在工作中是否遵守廣泛的規則和緊密的監控，以及是否涉入團體行動與嚴密的工作群體控制等兩個面向，將佔便宜方式的特性區分成四種類型。

第一，是獵鷹型 (hawks)：這類型人的工作經常是單打獨鬥，也不受嚴

密的勞動監控，或者是自己有點小生意，在一定範圍之內，操控工作時間與內容的自主性比較大，例如街頭藝人、新聞記者、中小企業的管理階層、個人計程車司機等。這種類型的職業，就是靠佔一點便宜來生存，佔便宜的技巧，在於尋找所有可能讓自己更聰明的工作方式，多獲得一些利潤，與同業之間的網絡關係相對的較弱，團體的重要性也比較低。

第二，是驢子型（donkeys）：這類型勞工是既孤立但又從屬，這類型的的工作往往很單調，對於工作內容的回應也是很制式，跟驢子拉車的工作型態很像。這類型的工作，雖然外在的控制比較強，工作內容被限制的千篇一律，但是在自己手頭上的工作，卻擁有一定自主性，在工作中還是或多或少能夠有佔便宜的行為，例如超級市場裡的收銀員，把多收的現金放到自己的口袋裡。

第三，狼群型（wolves）：這種人不管是工作或者是「偷拐」（steal），都是拉幫結黨，根據明確的規則、控制、層級，來進行團體運作，例如礦工、碼頭的工人幫派等，特別是生活、工作都在一起，諸如監獄、醫院、油井等全控機構（total institutions），都是狼群型的職業，這種行業的工人，比較沒有個體性，一切以團隊的利益為考量，彼此之間的連帶網絡較高，團體的重要性也比較高，要佔什麼便宜也都是大家一起來，個人想要抗拒不參與，還會遭受到團體壓力的排擠。

第四，秃鷹型（vultures）：這類型勞工在成為團體的一員時，必須先經過團體的社會化，把佔便宜的行為合理化成理所當然，擁有系統性的支援，但是最後的行動則是個別的，這群勞工彼此之間可能存在競爭關係，但是由於得面對共同的僱主、共同工作，以及需要彼此的支援，來面對每天可能發生的工作挑戰。例如，在 1971 年，英國某家飯店裡一群酒吧員工，被指控共同聯合起來在帳單裡灌水牟利，帶頭的還是酒吧的主管，這位主管在法庭上宣稱，之所以超收酒錢，是為了解幫飯店賺取利潤，公司賺錢，員工們的分紅就會多，所以每一個進入這個部門的員工，都被教會這一套，不但學會佔便宜的機制，也化解了道德障礙，幫公司也幫自己多賺一點。

除了以職業區別，Mars（1994）也整理了具有佔便宜傾向的工作機緣，其中就談到特定的努力或技術，足以佔得更多的便宜，例如，對於多數不懂修車專門技術的駕駛人來說，就經常遭到修車廠以其難以理解的專業名詞，在修車的過程中佔便宜。Mars 以記者這個行業為例，說明運用特定技巧佔便宜的方式，Mars 指出，大部分記者的待遇可能是差不多的，但是，並不是每個記者所產出新聞的質量都是一樣的，有些記者要很費力跑到現場才能跑一則新聞，也有些小報記者可能躲在辦公室裡，靠著東拼西湊就能自己寫出一大篇報導，偷得許多時間的空閒；而有的記者也可能在出差採訪的過程中，利用一些單據報銷的技巧，提高自己在工作中的生活享受，其間的差別就在於不同的記者，所花的心思與專門技能不一樣。

不過，值得注意的是，Mars 研究各種職業裡佔便宜行爲，早在二十世紀的 70 年代，《Cheats at work》的第一版也是在 1982 年出版，Mars 所舉職業別的勞動過程，有些可能只是從單純的印象得來，而非完全深入每一個行業才歸類，而當時的各行各業工作的特質，與彼此間的關係連帶，也可能與二十多年後不太一樣。例如，本來被列為應該是單打獨鬥型的新聞記者，在很多狀況之下，也經常是集體行動¹⁰。Mars 自己也強調，這些不同工作型態，對佔便宜行爲有一些機會與限制的區分，也不是那麼絕對，它也可能在所有的工作中同時出現，其間界限也可能是模糊，就像在一些嚴密監控的工作中，還是可能有佔便宜的行爲出現。

但是，主管為什麼可以接受這種涉及詐騙的行爲？McCahill & Norris(1999) 整理指出，過去之所以無法防止勞工在工作場合中佔便宜，是因為無法監控到勞工的陰暗處的行爲，但是隨著閉路電視的普遍，有不少勞工的佔便宜動作，都會在鏡頭前現形（當然，還是會有許多職場中的小動作，能夠避錄影監視的鏡頭），但是，許多企圖阻止勞工的地下經濟或者佔便宜行爲的動作，都引起勞工的抵抗與抱怨，甚至出現工潮，而使得管理階層不得不容忍這樣的行爲繼續下去。

¹⁰ 記者的集體行動，除了本研究所針對的電視駐地記者之外，也可以參見本章第三節所提到的一窩蜂新聞學。

除了避免勞工的過度反撲，如果在不造成公司太大損失的情況下，慣性的佔便宜行爲，有時還是僱主所默許，甚至是縱容，Zeitlin 在美國的研究指出，接受訪查的僱主當中，有百分之七十五，容許公司裡「受控制的竊盜體系」(system of controlled larceny)，因為讓員工佔點便宜，往往要比付給員工更高的薪資，來得划算許多 (Ditton,1977a;Zeitlin,1971)。所以說，佔便宜這件事，本來是勞工的一種反抗行爲，但是也經常被轉變成僱主控制勞工的一種籌碼。

Noon & Blyton (2002) 歸納幾個可能的考量，第一，主管們也認爲，這種事是防不勝防，根本不可能禁絕，所以也不管了。第二，很多員工的薪水都很低，爲了讓員工能夠接受這種低薪酬的勞動，讓員工佔點小便宜，在工作場合裡拿一點資源放進自己口袋裡，其實也無不可，在很多主管眼裡，這些被拿走的資源，其實是視爲付給員工薪資的一部分。第三，很多主管自己其實也涉入了佔便宜的共犯結構之中，爲了維持自己的所得，或者是保住自己的主管職位，於是對這種佔公司便宜的行爲，睜一隻眼閉一隻眼。

勞雇之間的問題，當真只是佔點便宜就能解決的嗎？Collinson(1992)當然也明白，這種「偷雞摸狗」式的反抗，並不能改變工人面對勞動商品化的困境，最多只能稍微改善一些個人的狀況而已。Collinson 認爲，勞工的心理之所以經常有不安全感，往往與僱傭關係中有關酬勞、僱用的穩定性有關，爲了在工作中得到更多的自主權，勞工會使用勞動過程中擁有的知識，挪用公共的空間、時間及生產，例如，工廠裡的業績獎金制度，本意是用來增加生產彈性與效率的武器，但是卻經常被員工轉化成產出限制的根源。

不過，Noon & Blyton(2002)認爲，對員工來說，這不只是一種額外的收入，也是針對來自於他們的工作、同事、資方，甚至消費者所帶來的壓力，形成一種社會與心理上的回應。Mars 也認爲，利益的考量，不一定是佔便宜行爲的唯一動機，對某些人而言，佔便宜也經常是一種對老闆、公司、組織，甚至國家所產生的挫折或憤怒，所形成的一種報復打擊的方式。

所以，面對員工的佔便宜，管理階層該如何處理呢？Mars (1994) 指出，

1972 年時，法國曾經訂定反兼差的法規，但是最後還是發現，根本禁絕不了，因為這根本是很難查得清楚，Mars 認為，這些佔便宜行爲，多到難以忽視，也靈活到難以控制，管理階層應該好好的評估看看，勞工的勞動力到底賺取了多少報酬，而且是如何賺取到的，就像外勤記者如果被調升到編輯台工作，不見得會是高興的事，因為每天都在辦公室裡出現，總不能再申領出差費用，不但可能會失去工作上的自由，也少了很多津貼。再者，勞工抗拒職務調動，有時也不完全是爲了錢，管理階層也要細心了解，這些佔便宜的行爲，可以爲勞工在職場中帶來什麼樣的社會關係，評估一下任何計畫性的改變，又會產生什麼樣的效應。總之，想讓勞工不佔便宜，就算提高勞工的薪資，也不見得能夠補足他們在檯面下所能得到的收入，資方或者工會，都應該盡可能用勞工的角度，來了解工作的內容，才可能有進一步解決問題的方法。



第二節、勞動過程中的生產政治

一、形塑於權力夾縫中的主體

從經驗事實的發展來看，勞動過程中的控制與回應，顯然還沒有進入歷史的終結，不管是資本主義或者社會主義的勞動形式，勞動者的主體性一直存在，只是以不同的面貌呈現，會在各種權力的縫隙中變形冒出。Smith & Thompson (1999) 認為，Braverman 之所以排除了工人的主體問題，似乎是為了從沒完沒了的階級意識及異化的問題中逃脫，不過，這樣的企圖，隨即遭到 Fridman、Burawoy 及其他勞動理論學者所補正，把勞動過程理論裡這個遺落的連結，再次接續。於是，勞動過程理論，再次脫離經濟決定論的魔咒，重新聚焦於主體性的研究之上。

勞動者的回應，當真只是被僱主用生產線綁住的一個小螺絲而已嗎？除了順從之外，勞動者的回應沒有其他的可能性嗎？Knights & Vurdubakis (1994) 指出，Braverman 的作品之所以引起爭議，主要在於整個論述是強化了管理者的利益，就如許多批評者所言，Braverman 的討論中，反抗，是一個經常被遺漏的概念。

不同於馬克思主義著總是思考著如何對抗國家或者資本主義生產模式，勞動過程理論的研究，從鉅視的歷史結構，轉進到微視的互動層次，也將 Foucault 關於監視、規訓、控制、反抗等概念，大量的運用在勞動過程中如何操作的研究；後結構主義者在進行反抗的主體性研究時，往往更注重在探索與反抗關聯的狀況（引發反抗的條件）、過程（反抗的手段、動力、操作）與結果（對自身及組織的衝擊），對勞動者而言，反抗不只是表達不滿的手段，也是對於他們將自身所提供的，或者組織所界定的一切，建構一種另類而且更正面的認定（Collinson & Ackroyd, 2005）。

Foucault 很明白的說，他的研究中心主題，其實是主體，不是權力，因為各種權力的較量，都會體現在「個體」(individual)之上，因為權力的分類與加註，個體才會浮現出自己所認可，而別人也不得不辨識出的真理規律，從而成為「主體」(subject)。Foucault 進一步說明，主體這個詞有兩個意義，一個是藉由控制與依賴，而臣服(subject to)於他人，另一個則是經由良知(conscience)或自知之明(self-knowledge)來拘束自己的認同。這兩種意義都意指一種使其屈服並且臣服的權力形式(Foucault,1982/1982)。

藉由權力的行使，打造出主體，表面上，似乎與結構馬克斯主義者 Althusser 所說，所有的意識型態都是透過主體的作用，把具體的個人召喚(hailing)或建構(interpellation)成為特定的主體類似(Althusser,1970/杜章智譯,1990)。不過，Foucault 之所以被稱為後結構主義者，自然有其不同，差異在於 Foucault 不甘只是被結構所結構。Foucault (1982/1982)就說了，對權力的反抗，其實就是對從個體變成臣服的主體化的抵抗，Foucault 質疑，從笛卡兒到康德，不是在問「我是誰？」，就是問「我們是什麼？」，今時今日，比較重要的事，可能不是去發現我們是什麼，而是「拒絕我們之所是」(refuse what we are)，也就是，不是我們從各式各樣的權力機構或意識型態中解放出來，而是把我們和這些權力單位聯結在一起的個體化中解放出來，經由抗拒這樣的個體化，來促成主體新形式的出現。

Knights & Vurdubakis (1994) 說，若真如 Foucault 所言，權力無所不在，有權力之處必有抵抗，接下來就問了，既然權力無所不在，那為何還有抵抗的空間？而抵抗的代理人是誰？其正當性何在？Knights & Vurdubakis 仔細的檢視了 Foucault 關於權力與抵抗的見解，Foucault 認為，權力關係並非是一個典型的關係，也不是形式的只存在於某一個位置，而是無所不在，因為權力總是已經在那兒(always already there)，沒有人可以自外於它，也沒有任何權力關係，是沒有抵抗的，所有的抵抗都是成形於權力行使的開始，就如 Foucault 自己所言，他總是說「權力關係」，而非「權力」，顯然權力的存在，是關係的，就是包含了

抵抗，權力是一個分析的場域，而非一個具體個案的指涉。Knights & Vurdubakis 於是也學著 Foucault 的口吻來說，伴隨著權力而生，必然有抵抗存在的空間，而抵抗的主體，同時也可能是另一種權力行使的主體，來說明勞動過程中，必有抵抗的存在，一切並非盡如僱主所願，想怎麼樣，就一定能怎麼樣。

關於權力與規訓的探討，Foucault 經常以監獄與工廠做例子，犯人與工人，都是需要被嚴密看管監控的，否則，隨時有可能從權力的掌控之中脫逃。Foucault 最常用來說明的全景敞視建築，因為在視覺上可以監控到犯人的所有角度，從而把規訓的力量發揮到極致，因為，監視者可以藉由監控的權力，掌握犯人的一舉一動，Foucault 拋棄了傳統認為只有權力不及之處，知識才得以產生的認知，反過來強調，其實是權力產生知識，「認識主體、認識對象，以及認識模態應該被視為權力—知識的這些基本含義及其歷史變化所產生的許多效果」

(Foucault,1977／劉北成、楊遠嬰譯，1992: 26)。

Foucault 的觀點，修正了過去「知識就是力量」的看法，簡單的說，應該是「力量就是知識」。Sakolsky (1992) 解釋 Foucault 的觀點，認為並沒有任何一種權力關係不是建立在知識／論述的構成之上，同時，也沒有任何知識不是隱含著權力關係，來說明兩者之間的辯證關係。

在這裡得強調的一點是，針對有主張可以運用特有的知識型式，或者是所謂的社會智能，作為「平民」的反抗基礎或策略的說法（張文強，2002），必須要補充說明的是，知識作為反抗的工具，這應該是反抗的過程，而不是起點，因為足以作為對抗工具的知識，不會憑空冒出，它一定是在具有權力基礎的社會事實上，而且是經過彼此的鬥爭與試驗之後，才會出現，而且證明它是有用的。

Knights (1990)認為，Foucault 把主體視為由規訓機器、監視技術，和知識策略所共同構成，用 Foucault 的話來說，無須去問主體是什麼，而是去問主體從何而來？

Collinson (1994) 引用 Foucault 的觀點認為，相對於企業管理者，權力弱勢的部屬，往往是處在一種「無知」的狀態，不但不清楚該職場裡的遊戲規則，

孤獨的在遊戲之中，也沒有充分的資訊供其判斷，不過，雖然這些基層員工無法與主管擁有對等的資訊，但是也經常會發展出一些怪招。Collinson 指出，有些工人爲了抗拒經理人的管控，經常會藉由距離形成的落差，開展出特有的知識型式，作爲抵抗的資源與工具。

現代企業的複雜結構，畢竟不是物理上的全景敞視建築所能一眼看穿，這種因爲階層與時空距離所形成的落差，可以成爲對全景敞視建築的阻斷，也可以看作是另一個主體進行權力反攻的掩護。

要如何透視現代組織裡的時空階層落差，後結構主義觀點的勞動社會學者指出，現代管理控制的行使時，經常得藉由各種職場的監視形式，例如電腦、閉路電視、績效目標等，有些研究者認爲監控的手段的確發生一定效用，也有的則聚焦在隨著監控產生的反抗，以及因爲反抗的產生，而再次加強監控的施行，而主體的形成，也就在權力與抵抗反覆不停的辯證中逐漸出現（Collinson & Ackroyd, 2005）。Giddens（1987:162-163）把這種權力與抵抗交錯的過程稱之爲「控制的辯證」（dialectic control），而這種辯證過程，經常是與組織裡的時空區劃（modes of time-space zoning）有關，就是透過勞動時間表的操作與互動的安排，讓個體避開監視的控制。

Clegg（1989）試圖以 Foucault 的論述探討組織中的權力與規訓時就提出，權力並不是單純的存在，而是在鬥爭的過程中所建構，而規訓的行使，不只是在懲罰與禁止之上，因爲監控不只是直接控制這麼簡單，往往是藉由具有道德背景的文化操作來進行。

例如，社會學家 Bauman 在探討工作倫理時提到，爲了讓工人更努力的工作，資本家常常得藉著推動工作倫理，才能讓勞工不顧一切的用上全部力氣來工作，「工作倫理改造運動都是一場控制與臣服的戰役，除了名稱以外，這是一場徹底的權力鬥爭，以工作生活具有高貴的倫理爲名義，強迫勞工接受一種既不尊貴、也不能呼應他們自己道德尊的生活」（Bauman, 1998／王志弘譯，2003: 9-11）。

Coombs, Knights, & Willmott(1992)認爲，資訊溝通科技（information

communication technology，簡稱 I.C.T.) 的操作，切莫只陷入科技決定論的客觀主義，其必然牽涉到組織構成的權力與主體性，是經由對文化、控制與競爭的運作，再生產出組織裡的社會關係，文化指的是組織成員所共享的意義價值，是被建構的社會性格，可以建構並且導引成員的行動取向，如果沒有文化的存在，再多的 I.C.T. 也是枉然；而控制，則是運用知識與權力的運作，無論是順從或抗拒，既非理所當然，也不是單向的操控，在組織裡佔據形式上有利的位置，不見得就一定佔上風，這還看如何運用控制 I.C.T 的策略與機制進行權力的協商，有時還可能展開一場反控制；策略的運用，往往牽涉到競爭，在市場經濟體系下，競爭指的不只是在市場之中所面對的狀況，而且還包括內部的分工、派系、個人之間，關於資源與利益的鬥爭，而前述的文化與控制的策略，就關係著競爭開展的手段與結果。

勞工在生產體系中，關於勞動產出的研究，愈來愈多人開始注意到所謂新生產體系的陰暗面（Batt & Doellgast, 2005）。說是陰暗面，其實就是因為僱主的權力目光所不及，所形成的監控漏洞，對利益導向的僱主而言，自然無法容許有讓勞工掩飾躲藏的權力陰暗之處，然而，這個陰暗面並不是自然而然的，它不會是直接產生在結構的背陽面，而是不同的權力交戰之後所成形，勞工如何尋找權力的陰暗處，就是主體對結構的一場反撲。

二、相對自主狀態下的趕工遊戲

馬克思在探討工資的問題時，特別專闢一章來談計件工資（piece-wages），也就是一般所說的論件計酬，如前所述，馬克思認為，資本家總是無所不用其極的延長工時來增加剩餘價值，但是，無論如何壓迫工人，即使拋開道德問題，工人還是得吃飯休息，進行勞動力的再生產，於是，改由勞動強度本身來擴大工作日，也就是在論件計酬制之下，資本家才能盡可能的要求工人提高勞動強度，工人也才會盡其所能的發揮勞動力，表面上，計件工資提升了勞動工人的獨立性、自由精神，和自我監督能力的發展，但是也很容易引起資本家與工人之間的鬥爭，不但資本家經常會找藉口來降低勞動的價格來增加自己的剩餘價值，工人也常常誤以為自己賣給資本家的是他的勞動產品，而不是他的勞動力，所以資本家時常會以同一時間內所生產的產品數量增加比例，來調降計件制的工資（馬克思，資本論／中共中央馬克思、恩格斯、列寧、斯大林著作編譯局譯，1975）。

前面提過，如何控制勞動過程，涉及了剩餘價值的爭奪，所以控制與回應之間的拉鋸，經常聚焦在於如何掩飾與取得剩餘價值。

專研社會交換理論的學者 George Homans 早年在研究團體規範理論時，就曾發現案例，在工廠裡具有影響力的工人，為免自己的生產量太低，影響原有的地位，經常會訂定一個產量限制，來控制大家的產量輸出。Homans 考據指出，農業社會的生產，農人會根據土地面積、土地耕作的承載力，來訂出產量的基本標準，但是耕作的農人往往就是自己的老闆，當然可以接受如此訂出的產量標準，但是在現代工業生產關係中，管理階層與工人，或者工人與工人之間，可就很難達成這樣的共識，例如，在 Bank Wireman 的研究個案中，做得慢的工人會挨主管罵，做得快的也有問題，因為計件制的工廠中，如果工作速度太快，會使得每件工作單價下降，工人得做更多工作，才能獲得和原來一樣多的報酬（Homans,1950）。

曾經在 1944 年親身進入一家機械工廠參與觀察 11 個月的 Donald Roy，在論件計酬（piecework）的工廠裡發現，當資方發現某項工作的執行速度很快時，就會認為該項工作可能很容易，於是調降該項工作的單價，工人們察知資方這樣的企圖後，也有相同因應策略，工人們會組成小團體，以摸魚（goldbricking）或限制產出額度（quota restriction）的方式減少產量，甚至把超前進度的勞動產品隱藏起來，作為隔天的基本工作量，避免剩餘價值遭到資方的剝削，少數破壞工作速率的趕工者，反而會遭到排擠（Roy, 1952；Burawoy, 1979／林宗弘等譯，2005；謝國雄，1989）。

在三十年後，意外的前往與 Roy 曾經待過的同一家工廠，進行參與觀察的 Burawoy 則認為，勞動過程的控制，並不在於去技術化。Burawoy 指出，取得無酬勞動與實現剩餘價值，並非同一件事，在資本主義下，剩餘勞動並非透明可見，對資本家而言，要如何欺瞞工人，掩飾剩餘價值，就像取得並實現剩餘價值一樣，是個大問題。Burawoy 指出，馬克思認為，工人的勞動基礎在於強迫（coercion），但是隨著工人階級鬥爭的結果，強迫還需靠組織的同意來支持，因此剩餘價值的取得，應該理解為強制力與同意的各種組合所得到的結果（Burawoy, 1979／林宗弘等譯，2005）。

延續 Roy 的發現，Burawoy 整理了自己在工廠裡的觀察指出，資方會在生產過程中，塑造出工人的「甘願」（consent）意識，例如設計出許多「趕工遊戲」（the game of making out）（差別報酬、趕工等）、內部勞動市場（資深員工的優勢特權與升遷制度）、內部國家（工會、團體協商、申訴制度等）等方式，讓工人擁有相對的自主性，產生自願性的服從。Burawoy 還發現，這些遊戲，並不只是工人為了反對管理階層所自創出來的，而是包括基層的管理者，都會積極參與，例如許多工廠管理者也會默許操作員限制產量的行為。（Burawoy, 1979／林宗弘等譯，2005）。

Burawoy 進一步指出，生產與挪用剩餘價值，是勞動與資本之間的社會關係，同時也是再生產過程的一體兩面，生產的社會關係有兩種，一種是「生產活

動的關係」(relation in production)，是生產單位裡的互賴關係，包括了工人之間與管理者之間的社會關係，它與勞資之間的剝削關係並不相同，生產活動的關係指的是在工作組織之中發生，而剝削關係指的是直接壓榨生產者的剩餘價值；至於另一種，則是「生產關係」(relation of production)，資方與勞方之間的剝削關係，是生產關係的一部分，它包括了剩餘價值的挪用與分配。但並非只是生產模式(mode of production)而已，同樣的生產活動的關係，或者說是同樣的勞動過程，都可以在不同的生產模式中被發現(Burawoy,1985)。

Burawoy 指出，生產包括了三層面，第一就是勞動過程，第二則是生產的政治機器，第三，則是勞動過程與生產機器之間的關係，也就是生產這些關係的意識型態。勞動過程理論是建立在生產的政治機器(political apparatuses of production)之上，生產政治(politics of production)就是工人的努力與鬥爭，而生產的政治機器就是處理這些鬥爭的制度，如前所述，Edward 區分了三種控制形式，直接控制只是標示出工作關係的面向，技術控制則是在生產的工具之下，這兩者都只是把原料生產為產品的勞動過程，而最後一種科層的控制體系，就是一種生產的政治機器，是一種控制的社會形式(Burawoy,1984;Burawoy,1980)。

Burawoy 認為，所有的商品生產都不只是社會關係的生產，還有這些關係的經驗及意識型態的生產，例如論件計酬制，就經常被認為是為工人建立「自由、獨立、自制」的處境，而掩蓋了其實並沒有完全付清其勞動的工資，因為計件工資，工人所得到的只是勞動支出的補償，而不是勞動力再生產的成本，那些再生產出勞動力的成本(吃飯睡覺、休閒育樂...等等，能夠讓勞動者恢復勞動力的所有開銷)，所以，馬克思才會覺得，論件計酬真的是最適合資本主義發展的薪資模式，不過，論件計酬也最容易引發資本家與工人之間的衝突(Burawoy,1980)。

所以，Burawoy 的趕工遊戲發展出來的限制產量行為，也是生產政治的一種，是資本家與勞動者之間的一場政治鬥爭。Thompson (1989) 指出，產業社會學的主要旨趣，在於勞動者的行為，而非工作的本質，在技術的形式與勞動分工的議題上，曾經聚焦於「產出限制」。從泰勒(Taylor, F.W.)發展出來，所

謂的科學管理，目的在於消除「低效率」，但是這種低率的來源，在勞工這邊，是植基於一種理性的企圖控制並限制產出，以最大化報酬；在管理階層這邊，則是來自於在生產過程中，知識與控制的缺乏。Thompson 認為，工廠往往以一種社會體系的形式出現，其間工作團體的文化與條件會影響其產出限制。但是，這並不是歸因於泰勒所謂的經濟理性，而是另一位研究者 Mayo 及其研究伙伴所指的，勞動者的動機往往是受迫於朝向社會性，而這個社會體系包括了兩個面向，一個是技術，另一個則是人事組織。Edward 曾經整理出所有控制系統的要素，其中有兩個重要的機制，藉著監督與評估生產績效，及獎懲機制。Collinson(1992) 認為，績效獎金制度本來是用以提升生產彈性與效率的武器，但是後來卻轉化成勞工產出限制的根源。

對於 Burawoy 有關趕工遊戲及相對自主權的論點，也有人提出質疑，認為在資本主義的制度下，論件計酬的勞動形態，其實並不是那麼的普遍，認為 Burawoy 的分析，似乎忽略了其他類型的勞動過程的「甘願」是如何產生，也沒有分析到「甘願」與「強迫」平衡下的狀況，所可能存在的差異等等 (Leidner, 2001)。

Knights (1990) 認為，Burawoy 關於主體的分析，並沒有指出工人到底為什麼無法突破他們的自我規訓矛盾，並且說明工人為什麼會全神貫注的進行趕工遊戲，Knights 指出，Burawoy 對於趕工的分析，不能說是錯的，但是並不完全，因為多數的勞工根本就搞不清楚剝削與未給付工資到底是什麼？Burawoy 至少也該弄清楚管理階層在其日常的管理工作中，利益與意識型態是如何產生，為什麼要去協助工人進行趕工遊戲？如果 Burawoy 的甘願說可以成立，那管理階層與勞工之間的共謀利益說，豈不是多餘？

作為一個馬克思主義者，Burawoy 把勞動過程視為掩飾與取得剩餘價值的過程，這裡需要進一步再做釐清。馬克思把工人的勞動時間區分為兩大部分，一部分是必要勞動，用來獲得勞動力再生產的工資，另一部分是剩餘勞動，馬克思認為，價值從勞動中產生，被資本家作為利潤來源的剩餘價值，也是從剩餘勞動

中產生。剩餘價值論是馬克思對資本主義社會分析的重要核心，不過，從剩餘勞動到成為利潤的這個過程，在主流經濟學與馬克思主義者之間，發生過很大的爭論。知名的經濟學家 Heilbroner 認為，馬克思只是用一種抽象的論證方式來說明剩餘價值的存在，並沒有在實際之中以調查的方式，來證明利潤的全部來源就是剩餘價值（Heilbroner, 1980／易克信、杜章智譯，1990）。諾貝爾經濟學得獎得主 Samuelson 亦曾批判資本論之中所謂的矛盾，認為馬克思的價值概念是多餘的（高安邦，1993）。

類似的爭論，最後還演變成以複雜的數學算式，來證明或否定剩餘價值與利潤之間的轉化問題，不只是主流經濟學否認剩餘價值的存在，就連同為馬克思主義陣營裡，也有不一樣的聲音。不少學者以當代的數學邏輯、模型等分析哲學的工具，分析馬克思主義所關切的核心問題，包括歷史唯物論裡的強制與生產關係、經濟發展的社會基礎、馬克思主義裡的階級與剝削等等，被稱為分析馬克思主義（analytical Marxism）。分析馬克思主義之中，Roemer 便是以數學模型來論證剩餘價值並不存在，但是，Roemer 認為，資本主義制度中還是有剝削的存在，這是這種剝削並不全然都是不道德的，除非在初始的財產分配就是不道德的，而社會主義同樣會因為技能或「地位」的不平等，而產生道德層次不一樣的剝削（Roemer, 1988／段忠橋、劉磊譯，2003；Roemer, 1986）。有關馬克思主義的價值說，類似的紛爭仍在持續之中，到目前為止，都還沒有一個確切的定論。

所以，在分析勞動過程時，一旦引述了剩餘價值，就又陷入剩餘價值存在與否及利潤來源的無窮爭論，為了避免相關的探討，引發其他延伸問題，本研究之後對於勞動工人在被延長的工作日，或是在既有工作日裡提高強度的勞動，所進行的勞動（在馬克思的術語裡，前者稱為絕對剩餘價值，後者稱為相對剩餘價值），直接稱為「超額勞動」。

台灣的研究者也對於 Burawoy 的研究提出幾點質疑。侯念祖（2000）認為，Burawoy 的觀察重點，幾乎集中在勞工在抵抗之後，如何形成志願性順從的過程，似乎是否決了激進對抗的可能性。藍佩嘉（1998）指出，Burawoy 認為「工

人不可能在玩遊戲的同時質疑遊戲規則」提出不同意的看法，認為勞動者可能會在老闆面前表現順從，但是會在「私密空間中質疑或耍弄遊戲規則」，說明在資方的監視死角裡，工人的志願性順從不一定是持續存在的¹¹。

Noon & Blyton (2002)整理了幾點外界對 Burawoy 的批評，認為 Burawoy 所研究的工作場所，全都是以前以男人為主的工廠，所以他並沒有機會去研究性別在生產的社會組織裡的重要性。再者，也誇大了甘願所扮演的角色，Burawoy 急於強調共識的重要性，卻讓他對所謂的趕工遊戲所潛藏可能的破壞性，視而不見，因為勞工很可能會藉著不斷翻新的趕工遊戲，持續的對資本家在勞動過程中的控制進行破壞，在職場中佔便宜，是破壞規則的行為，而趕工遊戲，則是在規則之中運作，但是兩者之間的界限相當模糊，是很難切割得很清楚，也無怪乎有人質疑 Burawoy 的馬克斯主義論證，總是缺少了辯證的分析。

雖然有部份評論者認為，趕工遊戲會侵蝕資方的管理目標，但是 Burawoy 認為，這不但不會造成資本主義的威脅，而且還能維持既有的生產社會關係，協助剩餘價值的創造，玩這種趕工遊戲，並非依賴一個大範圍的共識／甘願，相反的，而是共識／甘願從這個遊戲的過程中所建構出來(Noon & Blyton, 2002)。

¹¹這樣的批評，恐怕是誤解了 Burawoy 的原意，如果工人不質疑遊戲規則，就不會有各種摸魚或限制產出的抵抗策略，所謂的「質疑」指的應該是體認到自己在這樣的生產政治中，顯然是居於弱勢的一邊，但在表面上又不得不遵從，所以才在私下使小動作。

三、台灣的傳播勞動過程研究

謝國雄（1992）在研究台灣的家庭代工勞動過程時，發現了代工者往往並不願意讓發包者知道他們的工作方法及完成速度，甚至會以「偷吃步」的方式，加速生產代工產品，構築了類似的趕工遊戲。張烽益（1994）以製造業為研究對象，發現資方會賦予管理階層權威，來直接控制工人的勞動強度與勞動節奏，但是勞動者也會在趕工遊戲中擁有相對的自主性，根據自己的邏輯經驗發展出自己的生產效能。

藍佩嘉（1998）在研究台灣的百貨公司化妝品專櫃小姐的勞動過程時，有個具體的例子，專櫃小姐在達成個人業績的過程，會採取類似 Burawoy 的趕工遊戲，掩飾剩餘價值。由於業績獎金的目標，資方往往訂得很苛，同一個專櫃三個銷售小姐，如果各做各的，很可能都達不到業績目標，於是其中兩人就會協議把當月的業績集中在另一個同事身上，待領到獎金之後再平分，每個月這樣輪流爭取獎金，這種私下的運作，顯然是顛覆了本來應該是彼此競爭的政治效果。

類似的分析架構，用在新聞傳播業的場域裡，也有不少研究。陳玉瓊（2004），在探討電子報新聞工作者時指出，身處趕工遊戲中的新聞工作者往往「自認」擁有相對自主性，因而可以產生自願性順從。蔡惠鈞（2004）以雲林縣報社全職地方記者為研究對象的研究，引用了「電傳勞動」（teleworking）的概念，認為地方記者透過各種電子設備，可以遠離組織運作的時空限制，以勞動時間的偷渡、不滿的發洩與抱怨、分工合作與資源共享的策略，包括同業記者間的非正式結盟、剪輯技巧的使用、獨家輪流的策略、限制產出的手段等策略，來突破媒體結構的控制，擁有部分工作的自主性。

另外，張文強（2002）研究台灣報社裡的記者編輯與主管，認為基層新聞工作者反抗的可能性，就在於利用結構模糊的工作彈性，以及記者的工作時間與空間，經是在主管的監看範圍之外，迂迴的反擊組織的權力控制。

相較於其他行業的勞工，趕工遊戲在於新聞行業裡，似乎有更多的施展空間。但是這裡，就會出現一個問題，Burawoy 所描述的趕工遊戲，是出現在計件制的工廠裡，謝國雄研究的家庭代工，勞動過程也是以件工的形式，而一般新聞組織內的員工，多數是以月薪制，並非計件制，趕工遊戲的遊戲規則，還會適用於新聞記者的勞動過程嗎？

彭昉（2007）在 2006 年前往中國廣東的一家勞力密集的台商工廠內參與實作，這家工廠形式上是計時制，形式上，每天得做滿一定時數才能下班，但這家工廠同時又是「工時限量」，也就是必須在下班前把規定的數量完成，否則，過了下班時間還是得留下來繼續工作，留下來的這段時間還是「無酬工時」，並沒有加班費。這個例子說明了，計件制經常都存在於勞動環境之中，只是不一定以計件制的面貌出現。

英國歷史學家 Thompson 在探討十八世紀工業資本主義興起的過程中，提到了在工作中時間觀念的改變，早年的農漁勞動者都是隨著自然時序的變化，如牛羊的生活程序與潮汐漲退進行勞動時間的安排，然而從十七世紀開始，隨著時鐘的普遍，獨立營生的農民與勞工，勞動過程中的時間節奏，逐漸從「工作導向」（task-orientation）的模糊不精確，轉變成雇傭關係中「定時勞動」（timed labor）的規訓紀律。在工作導向的勞動過程裡，工作與生活之間的界限並不明顯，相對於定時勞動，顯得相當鬆散。一旦進入定時勞動，開始區分了雇主的時間與自己的時間，雇主的時間，等於是金錢的同義詞，十八世紀之後，工人每天工作時間的分配，也從個人或家庭的普遍不規則，演變成高度一致性的上下班時間，透過分工、監控、懲戒、工作鬧鈴、獎金激勵、說教、教育等手段，被規訓成爲勞動者必須遵守的時間紀律（Thompson,1991／沈漢、王加豐譯，2002）。

從工作導向到定時勞動，曾經是進入工業社會的特徵，不過，在後工業社會中，部分行業的勞動者，定時勞動的時間紀律，似乎又有回到工作導向的趨勢。對部分媒體記者，特別是本研究所針對駐地記者的工作特性而言，工作時間就很難標準一致化，而是以工作導向爲主。只要仔細觀察新聞媒體中的勞雇關係，就

可以發現，記者的工作並不是計件制，也不是計時制，而是「責任制」。這種責任制，經常是伴隨著個別記者所負責的新聞路線，當負責的路線上有大事，或者突發狀況，該線的記者即使是在下班時間或休假當中，也得立即回報消息，或者銷假上班，這樣工作型態，與彭昉所說的「工時限量」相似，但是，工時限量，至少還有個一定的限量，新聞記者所面動的動態環境所產生的工作量，是隨時都可能發生，可能要比工時限量制的勞動更多。

隨著新聞媒體的節奏愈來愈快，全天候的新聞台不停的需要有最新消息來填滿時段，很多記者都已被這個行業的管理階層所提出來的工作倫理所馴化，所謂記者專業精神的意涵，往往只是記者不眠不休的工作付出，如果有人喊累，或拒絕過度的勞動要求，則可能被視為沒有責任感、不專業。這種以專業之名，要求記者不停勞動的責任制，是目前台灣大多數媒體記者工作的制度。

不管是件制或者非件制，前述的相關研究，大多只是描述了不同行業裡，如何操作趕工遊戲的過程，比較少深入探討生產政治所帶來的意識型態後果，台灣的勞動研究中，謝國雄對於勞動過程的生產政治有相當的深入。

謝國雄（1997）的台灣研究裡，指出了這種制度讓工人產生的意識型態後果，包括了「擬似小頭家意識」、「純勞動意識」、「虛擬的自由意識」、「件工特殊之階級意識」。

（一）、擬似小頭家意識：就是讓件工自認像一個小頭家，而不單純只是僱員，然而，又因為不能自行決定生產物件的內容及無法分享利潤等，所以不是真正的頭家，而只以「擬似」稱之。

（二）、純勞動意識：件工所販賣的是一件件的成品或半成品的勞動（labor），而不是勞動力（labor power），發展出來的就是「有做有錢，沒做沒錢」、加班沒有加班費、假日沒有工資、沒有工作就休息，有工作時接獲通知就得上工等意識。

（三）、虛擬的自由意識，就是直接批判沒做沒錢的自由，其實是極度商品化的自由，因為在這種勞動條件下，在「休息」，仍得受控於僱主，隨時待命

工作，然而待命期間卻是沒有工資的。

（四）、件工特殊之階級意識：類似於「甘願」，不少件工都會在工作之中，產生了「本分」、「認分」的觀念，會滿足於僱主能夠給工作，就已經是值得慶幸的事，不敢再多要求其他。另外，勞資雙方也發展出一種「互相」的觀念，認為彼此應該在一個看似「公平」的基礎上互動，謝國雄認為，「認分」是一種不平等的建構，而「互相」則是不平等建構的表象「公平」，因為只有在這個表象公平的「互相、互相」遊戲規則，被僱主破壞，才會讓本來忍氣吞聲的件工發聲抗議。

雖然，侯念祖（2000）曾針對任務取向的計件制，在工作上的自由意識如何，對於謝國雄曾經質疑：「沒做沒錢的自由，是真的自由嗎？」，提出不一樣的想法，侯念祖反証的認為，認為如果這樣就稱作不自由的話，那任何需要靠勞動賺取貨幣求生存的工作，包括各種被認為是比較自由的藝術工作，是不是全部都是沒有自由了？其實，侯念祖提出這樣的質疑，意義似乎不大，因為很容易再把問題的焦點，轉移到自由的本質內涵為何的無止盡爭辯。

從生產結構出發的分析，點出了問題的所在，但是，這樣的分析，對照起現實的發展，就會發現，還是有所不足。謝國雄的一連串本土勞動研究，提出了在勞資之間共同建立的某種「文化邏輯」的作用性，在社會事實的影響之外，從而進一步探索主體性在勞動過程中的角色。

第三節、從傳播政治經濟學到媒體場域研究

一、缺乏勞動意識的電子媒體工人

很多念新聞科系畢業的新聞工作者，可能都讀過這麼一個故事。老報人成舍我，30年代在南京辦《民生報》時，曾因揭發當時南京政權的行政院長汪精衛親信的一起貪污案，遭控誹謗，成舍我雖然打贏官司，但是卻還是得罪汪精衛，抓了成舍我，關了四十天，而且還封報館，朋友勸他不如向汪精衛低頭，並且表示擁戴之意，不過成舍我嚴詞拒絕，並且留下經典名句「…惟其不怕頭破血流，才配作新聞記者。而且我十分相信，這場反貪污的正義鬥爭，最後勝利必屬於我。我可以做一輩子記者，汪先生不可能做一輩子行政院長」（李筱峰，2005）。

如果問問現在的記者，是不是真的相信自己能做「一輩子的記者」，答案恐怕是否定的，就如同各種行業一樣，對很多人而言，記者其實也只是一份工作，並不一定會在自己的身上加諸太多使命感，經常會隨著個人生涯規劃，或者媒體景氣的改變，隨時變換工作。台灣從報禁解除之後，報業媒體的家數一度如雨後春筍般的增加，但是也陸續的倒閉，包括自立早報、首都早報、太平洋日報、中時晚報、民生報、勁報等十餘份全國性的報紙，還有之後的真相電視台、環球電視台等新聞台，也都相繼停止運作。就主流媒體而言，記者也只是一件很普通的人力商品而已，而不會是一個可以脫離媒體組織而單獨存在的主體，一旦媒體倒閉，這些勞動者也同時失去作為記者的身分主體。

Mosco（1996／馮建三、程宗明譯，1998）在討論傳播政治經濟學時，提出了商品化、空間化、結構化三個角度，傳播媒介產業相關勞動者的勞動困境，特別是內容產品的生產者，由於過度強調個人的創造問題，使得複雜的生產過程被忽視，事實上，媒介產業部門與一般經濟部門的勞動過程是愈來愈相似了。

透過對電視台新聞部的觀察，Bantz（1980）認為，其實新聞部真的就像是

個工廠（news as factory），像工作的指派、蒐集、組裝、呈現等，就像是工廠的生產線一樣。然而，Foucault (1982)在探討鬥爭時，便指出了鬥爭並不會限制在一個國家裡，應該是說，不會限定在特定的政治或經濟統治體裡，鬥爭自有其「跨越性」。所以，新聞工作者身處不同的媒體組織，就像是在一家工廠裡，而整體「新聞界」，有時更像是一個大工廠，是透過產業的集體力量來控制新聞勞動者的意識或流動，而新聞勞動者也可能會根據某些理念（例如新聞自由），或者是共同利益而團結起來，共同對抗抵抗媒體組織或是政府的控制。

雖然記者所處的環境也像是工廠一般，不過，鬥爭的形式，卻與一般工人大不相同。Barbalet (1985) 在研究權力與抵抗之間的關係時認為，抵抗有很多種形式，不一定會與衝突連結在一起，端看權力者以何種形式來處理抵抗，Barbalet 引述了馬克斯在「哲學的貧困」裡所提的：社會關係不是社會中個體與個體的關係，而是資本家與工人、地主與農人的關係，來說明權力關係也必須放進特定的社會脈絡來看才有意義。

記者在新聞室裡的控制與抵抗，的確是很少與衝突連結在一起的。Breed (1955) 提出的新聞室的社會控制點明了新聞工作者服從的機制，不是被教導，也不必把話說明，就是被同化。新聞工作者為什麼這麼認命的接受新聞室的社會化，Breed 設想了形成服從的幾種可能機制，包括體制化的權威與獎懲、對資深者的尊敬、對新聞的抱負、缺少衝突團體的結盟（如工會組織或記者協會之類的）、新聞工作本身的愉悅等，但是，新聞工作者也可能在幾種情況下，進行抵抗，例如，新聞室主管可能無法得知特定的事實狀況，在外頭跑新聞的記者可以擁有優勢的知識（資訊）來顛覆上級的政策，例如，記者經常可以自己決定訪問誰或不訪問誰，或者是選擇性的寫事實的某一部分，或不寫哪一部分。Breed 發現，有固定路線或是靠自己發想新聞線索的記者，比起只是跑一些政策新聞或是接受指派新聞的記者，自主權會來得更大一點，而媒體裡的明星記者也會比菜鳥記者更有自主權。

延續 Breed 的見解，Warner (1971) 就實地找了個電視台新聞部進行觀察

研究，Warner 發現，在電視台的新聞部裡，記者與組織的一致性，要比員工與主管之間更高，而且，依照 Breed 所列出的服從機制來比較報社與電視台新聞部記者，電視台新聞部對記者的掌控能力要比報社對記者的掌控度更高。

新聞工作者看似可以透過另類的方式進行反抗，但太過迂迴的方式，經常沒有碰觸到勞工意識的問題核心。仔細觀察新聞工作者在反抗的層次上，多數集中在個人層次如何「避禍」，少數為組織層次的對抗，前者經常被認為是審時度勢、因勢制宜的智能運用，而後者是硬碰硬的抗爭（陳順孝，2003），但是這些硬碰硬串聯對抗的個案，大部分都是面臨裁撤開除等危及工作權的緊要關頭時，才會出現，對於已經被常規化的日常形式壓迫，則經常被視為是特定媒體的文化（例如：這家媒體本來就是這種作風，來這裡工作就要認命；或是：媒體業愈來愈不景氣，大家要共體時艱…之類），並不太有大動作的反抗行為，媒體裡的明星記者固然可以有些特權，可以適時的回擊媒體組織的控制，但是，這樣的明星記者畢竟是少數，大多數的新聞工作者，特別是記者以外的部門，經常是沒有足以有效對抗組織的社會資本。

雖然新聞記者分明就是受僱者，就是勞動工人，但是，新聞記者的勞工意識，或者說是作為自為階級的意識，卻是相當薄弱，就以台灣擁有新聞記者的電視台而言，除了無線四台與公共電視之外，其餘所有的有線新聞台，全部沒有組成工會。電視新聞記者經常在報導勞工抗爭運動，但是對於自己所遭遇的惡劣勞動條件，卻經常是不知該如何是好。

舉例來說，TVBS 電視台是台灣早期建立全天候新聞台的媒體，但是在其中工作多年的員工，研究該台新聞記者的勞動過程發現，很多記者因為缺乏勞工意識，還老是以為組工會必須獲得資方同意，也害怕成為主管眼中的「黑名單」，遇到勞動問題，不是寫黑函，就是黯然去職，即使想向行政機關投訴，也經常是得等到要離職了，才敢這麼做（傅明雅，2006）。

也有研究者指出，國家在打造新聞工作者的勞動環境時，就不斷的透過內部干預與外部干預，創造出不利於新聞記者的勞動環境，不管是從勞基法的解釋

權到內部勞動契約的訂定，都有國家那隻看不見的手在其中（管中祥、邱承君，1998）。但是，話說回來，沒有什麼行業的勞動環境，不會被國家的手所干預，國家機器的力量是無所不在，更何況是可能反過來影響政治結構的媒體組織，重要的是，在面對國家與僱主聯手，新聞工作者自己所持的心態是什麼？

在媒體工會裡，記者編輯初始加入工會的比例，總是沒有印務工人來得多，而兩者的「階級意識」就是不一樣，以印務工人為主體的工會，經常就以「窩囊」、「缺乏硬骨頭」、「社外如龍、社內如蟲」之類的語句批判，對於記者經常不能站在同一陣線，有機會就跳槽到其他媒體的行為，更是十分不滿（馮建三，2001）。

依靠新聞工作建立的社會網路，記者要比一般勞工更容易獲得的名聲經濟（celebrity economy）（陳銘軒，2005），或者稱之為社會資本的條件，相較於媒體中的印務工人，新聞記者顯然更具有跳槽的能力，儘管這些記者對於勞動權益或勞工團結權的認知，並不低於印務工人，但兩者就是很難結合在一起，共同抵抗媒體僱主的剝削。

Thompson 在探索英國工人階級成形時所發現的心得就是，具有相似經歷的相似職業群體，也許對同樣的問題，會做出相似的反應，但是，這可不一定是規律，因為階級覺悟在不同的時空下，會以相同的方式呈現，但對某些群體裡的成員來說，這種覺悟並不是現實中的覺悟，而只是「理論上應該如何如何的覺悟」，因為，階級的存在，「既沒有典型化的利益與覺悟，也不會像病人躺在整型醫生的手術台上那樣讓人隨意塑造」（Thompson,1963／錢乘旦等譯，2001: 2-3）。

所以，當從事編播採的新聞工作者，可以將資方與國家的勞動政策，分析的頭頭是道的同時，卻不見得願意站出來對抗，而願意站出來的印務工人，卻不一定有足以引發政治與社會關注聲援的社會資本（例如說服政府介入或者可標榜新聞自由），來取得對抗的道德制高點，從而讓整體勞動環境持續的惡化。

二、電視新聞中場域文化的鏡射困境

傳統馬克思主義認為，生產模式所構成的經濟結構，是決定著一切的下層結構，而所謂政治、社會、文化等僅是被決定的上層結構，這樣的看法，不但受到非馬克思主義者的質疑，甚至常常被污名化為粗糙的經濟決定論，不過，究其實，即使是在馬克思主義陣營裡，一直還是有再思考的聲音出現。例如 Habermas 在試圖重建歷史唯物論時就認為，文化、道德與群體認同感的規範結構，並非只是經濟規定的產物，而是有其邏輯進展，文化雖然一直都是一種上層結構的現象，但是它在社會演進的過程中，似乎還是發揮著許多比馬克思主義者所承認的更為突出的作用（Pusey,1987／廖仁義譯，1989；Habermas,1976／沈力等譯，1990）。

傳播學者 Golding & Murduck 在探討馬克斯的經濟決定論時，引用了 Hall 的觀點，認為經濟的決定作用，並非在最後時刻，而是在最初。Golding and Murduck 更進一步說明，經濟動力對限定一般環境的主要特徵發生了重要的作用，而傳播活動就是發生在這樣的環境中，但這種決定作用並不能完全解釋傳播活動的性質（Golding & Murduck,1991 /楊击譯，2005）。也就是說，結構的影響可能始於初，但並非終於此，出於結構的意識型態，還是會持續的、自主的發揮它的影響力，改變著其中的事物。

Burawoy 分析壟斷資本主義的勞動過程時，認為從強制轉入同意，也就是形成霸權的重要關鍵。但是，在傳播政治經濟學與文化研究的對話中，霸權究竟是文化或者是結構，則分別影響了不同研究取徑的典範（李政亮，2003）。不過，結構與文化的概念，並不一定是相互對立，非此即彼，Bourdieu 的社會學概念，就是企圖打破主客觀的對立論。

Bourdieu 承襲了涂爾幹社會中心論，提出了社會空間(social space)的概念，指出社會中的每個位置，都是依據所擁有的不同社會資本總量，所佔據的一個空

間，在這個空間裡與外在力量所構成的場域，無法化約為只是個別行動者的意圖或互動。Bourdieu 指出，在結構之下，社會施為者在不同的社會場域裡，會隨時調整目標和手段來獲取稀有資源，並且因為不同力量的相互滲透，形成不同的慣習 (habitus)，使得同一社群所塑造成的生活風格，也會發揮相當的結構性作用，(Bonnewitz, 1997/孫智綺譯，2002)。

把這樣的觀念稱作「慣習」，原本是有意與中文裡一般用法的習慣有所區別，不過，英國史學家 Thompson 在研究工作中的習慣起源時，仍然使用習慣 (customs) 這個字眼。Thompson 指出，在十八世紀的英格蘭，習慣是一件重要的事，習慣有一部分演變成後來所謂的文化蘊涵，另一部分則與普通法發生密切關連。在很多行業當中，習慣更成了一種權利，或者特權。這種習慣經過類似口耳相傳的非正式傳遞方式，一代一代的複製下去，成爲一種平民文化，處在各種社會關係的均勢中，包括剝削與抵抗剝削的工作環境，或者家長制和服從儀式所隱蔽的權力關係中，這種文化的擴散，可能是以消遣的形式，也可能是抗議的方式，讓勞工可以在控制機制的範圍之外，進行某種反叛，以捍衛自己的習慣。Thompson 說明，習慣不是一種事實，而是一種環境，是各方力量努力使自己獲得最大利益對抗。Thompson 說來說去，最後還是借用了 Bourdieu 的慣習，來說明其實就是與他所談到的習慣是很接近的觀念 (Thompson, 1991/沈漢、王加豐譯，2002)。

慣習也譯作「生存心態」，依照 Bourdieu 自己的話來說，生存心態是「行動者在其活動內已被結構與結構化的才能體系，同時亦是一種被歷史與社會所決定的秉賦」，這樣的說法相當拗口，其實指的就是不同的社會階層或群體的日常行爲，一種透過環境而形成，或者被加以塑造的行爲傾向系統。至於場域，在中文裡，其實也可以「領域」或「界域」的觀念來替代，Bourdieu 自己的解說是，各種場域都是爲保存或改變場域力量所構成的一種力量與鬥爭的界域 (舒嘉興，2001: 5-15)。

場域是一個受到結構的社會空間，一個力場—其中有宰制者與被宰制者，存有持續的、恆常的不平等關係在場域內運作—這也是一個鬥爭場，鬥爭的目標是改變或保存這個力場（Bourdieu, 1996／林志明譯，2002：60）。

Bourdieu 認為，在任何場域中，都有著完全不同的相對屬性，「商業交易」與「職業價值」，這兩種不同的價值規範，往往是場域內互相不斷拉扯行動者的力量。進一步以場域概念分析電視新聞，認為所有的文化生產場域都受到新聞報導場域結構性限制的控制，這並不是受限於特定的新聞媒介或工作者，包括這些媒介與其中的人，都是被這個場域中的力量所束縛，Bourdieu 認為新聞報導的場域，愈來愈臣服於市場的要求，再施行在記者身上，透過報導再影響到其他場域（舒嘉興，2001；Bourdieu, 1996／林志明譯，2002）。

Miège(1989: 24-26)在分析文化產業時，談到了文化產品的趨同性。Miège 以文化介入的作用力在生產關係中的角色來區分了三個類型的文化產品，第一是不太需要文化勞動者涉入的可複製商品，例如電視機、音響設備、樂器等；第二種則是需要文化勞動涉入的可複製產品，這部分的產品是目前文化產業研究的核心，例如資本主義下的印刷藝術作品或視聽產品，在生產過程中，如何嵌入文化勞動，使其增值並且讓它可複製，例如書籍或唱片、錄影帶的出版；第三種則是半可複製產品，這種產品不管是物質形式或非物質形式，都是需要投入部份文化勞動，也不難複製，例如手工藝產品、特定類型的展演，訓練用或者資訊目的的視聽教材，與第二類產品的差異，在於後者藝術勞動力的參與較高，而前者更容易大量複製生產。

Mosco 就指出，原本是內容豐富的第三類文化商品，已經慢慢的朝第一類商品的高度商業化、規格化所轉變，失去了原本該有的多元性（Mosco, 1996／馮建三、程宗明譯，1998）。新聞產製原本應該是屬於第三類型的文化產品，但是，現實中的發展，為什麼會出現越趨同質化的現象呢？

Bourdieu 解析商業邏輯在場域力量中，扮演什麼樣的角色時便指出，傳統觀念認為獨占導致一致化，競爭必然帶來多元的說法，此時很可能是被顛覆過來，因為如果競爭是在受限於同樣的商業邏輯時，媒體被同樣的市場調查、同樣的廣告主所主導時，這樣的競爭就會產生同質化的結果，Bourdieu 批評法國的媒體亂象，在於媒體經常互相抄襲、模仿，因為許多媒體的編輯人經常陷於「他們做了，我們卻沒做」的憂慮之中，Bourdieu 指稱，這成了一種「互相反射的鏡像遊戲」，彼此間會產生「強大的封閉、禁錮意識」，所以記者不管做什麼事，採訪什麼新聞，經常不是因為專業考量，而是相互模仿，晚報抄日報，電視抄報紙，彼此想像觀眾會因為某一類的新聞，而更願意打開電視來看的收視率壓力，最後產製出了一大堆一模一樣的新聞報導出來（Bourdieu,1996／林志明譯，2002）。

就如 Habermas（1976／沈力等譯，1990）所言，規範結構的變化，得依靠那些尚未解決、經濟為條件的系統問題，所發展出來的挑戰與回應，促成不同社會階段的演化。客觀結構的改變，不一定會立刻引發每個處於不同位置的個體，有著同時及同樣的意識與回應。慣習會與其之所以成形的客觀環境相互適應，形成長期的作用，但是當客觀環境改變時，慣習卻沒有跟著改變，與現實客觀環境有所脫節，就成為 Bourdieu 所稱的遲滯作用（hysteresis effect），由於產生慣習的客觀結構，和慣習運作之間的「機緣」（conjuncture），並沒有完全接合，當舊的慣習與新的客觀環境格格不入時，就很可能引發負面的懲罰，例如，某些被認為「不合時宜」，或者「不識大體」的行為，可能就會遭到批評或懲戒（Bonnewitz, 1997／孫智綺譯，2002；Bourdieu, 1977／宋偉航譯，2004）。

客觀結構是否改變，是觀察遲滯作用的前提，至於，什麼樣的改變，足以產生這種落差，是值得討論的問題，社會或組織的改變，到底如何，有時還得看身處其中的行動主體所在的位置，不同階層的成員，對於結構改變的認知，可能都有不同。當然，所謂的不合時宜或不識大體之評，其標準何在，也是在於當時外在社會現實居於主導位置的價值評斷，到底這樣的落差，是擇善固執，還是冥頑不靈，在某一個時空環境之中，又是一個相對性的問題。如此解析，並非把結

構改變的問題導向相對主義，只是要說明，結構的改變與遲滯作用的發生，在價值判斷上，是一個相當模糊難辨的關連。

雖然 Bourdieu 的許多概念，有著馬克斯主義的影子，但是，也與馬克斯主義有決裂之處，認為不應將社會空間化約成只是經濟空間的再生產，甚至認為馬克斯主義所想像的階級，也只是紙上階級（陳逸淳，2004）。也有研究者認為，計件制絕非自願性的順從，而是不得不的勞動力販售，甚至批判謝國雄把計件制的勞動者主體性的形成過程，導入 Bourdieu 的慣行邏輯概念，是背離了馬克斯政治經濟學的批判架構，走入了涂爾幹學派的唯心分析，進而批判 Bourdieu 不該強調文化的優位性（丁穩勝，2001）。涂爾幹的社會學概念，之所以會遭到唯心論的批評，部分是因為其對集體情感的起源與機制，未能做出清楚的說明（陳逸淳，2004），然而，並不能因此就把承襲涂爾幹的 Bourdieu 的慣習說，全部打成唯心論，似乎只要是稍脫離經濟決定論的架構，就是錯誤的路徑。經濟結構的原因很重要，但是，所有的下層結構，都是爲了要構築上層建築，在現實的分析上，不可能只看下層結構，而忽略了上層意識型態的影響。

三、從眾的新聞場域文化：從一窩蜂新聞到日本的記者俱樂部

因為新聞採集越來越程式化，越來越多的記者希望集團作戰。他們被派到同一個地區報導同樣的新聞。和其他勞動者相比不同的是，他們在工作中分享十分類似的社會經驗。他們在一起吃，一起睡，一起旅行，一起喝酒，一起等待。他們同樣分享「遭遇」到一個新聞時，腎上腺素不斷分泌那種難以形容的感覺（Bennett，2003／楊曉紅、王家全譯，2005：217）。

媒體愈來愈多，但是報導的內容卻愈來愈相似，媒體的數量變多，並有讓報導的題材與內容更多元化。對於主流媒體這種「一哄而上」的趨同現象，曾經擔任過記者的新聞學者 Bennett（2003／楊曉紅、王家全譯，2005）認為，千篇一律的報導模式和標準化的報導行為，往往來自三個方面的因素，第一，記者和新聞來源之間，因為壓力所形成的日常合作，第二，新聞機構的工作常規，與其中的壓力，第三，就是記者之間的信息共享和工作關係。在這三個不同層面所構成的壓力面前，讓記者不得不妥協。

其實，記者成群結隊出擊，並不是這幾年才發生的事。討論一窩蜂新聞（pack journalism）最傳神的，就是在 1972 年美國總統大選時，一個溜上總統候選人 McGovern 隨行採訪車的年輕人 Crouse，在整個採訪行程中，把隨行記者群千奇百怪的採訪過程，悄悄記錄下來成書的《The boys on the bus》。這本書極盡挖苦之能事，把記者團裡許多記者缺乏主見，無法獨立採訪，一窩蜂跟著大牌記者走，以致產出的新聞大同小異的怪現象，描述的淋漓盡致（李金銓，1984）。

Crouse（1973）自己也把一窩蜂新聞稱作「從眾新聞」（herd journalism），他形容一大群記者追著一個候選人，就像一大群獵犬在追逐獵殺一隻狐狸，對於

新聞記者經常聯合起來追逐同一個新聞事件，而且，這一大群獵犬之中還是會各自區分成不同的派系，有帶頭往前追的獵犬，也有在後面跟著瞎追的獵犬。例如全國性的大報記者可能就全聚在一起，通訊社的記者則會另外聚在一起，而且這種派系，還經常會根據記者所屬的媒體大小、資深資淺等條件，組成「長幼有序」的大小派系，資淺的跟隨資深的，不太敢逾越資深新聞記者所報導的範圍。

這種提供通稿，不准彼此漏新聞的規矩，在新聞界早已經是慣常的事。美國 CBS 資深新聞記者 Lesley 在回憶自己的採訪生涯時，就曾提到有一年與各大媒體隨行採訪卡特總統前往墨西哥訪問的行程時發現，這種大採訪的隨行記者，特別是雜誌和報社記者，通常都會分批組成記者團，輪流提供通稿，凡是輪到供應通稿的人，就必須將完成的稿件，提供給沒有前往採訪的記者共享使用，而其他沒有前往採訪總統行程的記者，都在幹什麼呢？根據 Lesley 的說法是，就躲在下榻的酒店，準備參加晚上的記者舞會（Lesley,1999／徐珮雯譯，2001）。

從這些資深新聞記者的描述可以看出，也許是因為工作結構的壓力，讓本來應該是處於競爭立場的記者，不得不採取合作的方式跑新聞，但是，還有不少時候，這種聯合作戰的工作方式，卻只是讓這些記者一起減少思考與查証的時間，多一些偷懶的空間，好去吃喝玩樂、交際應酬。

美國一位資深新聞工作者 Mundy(1995)就批評過美國新聞界這種一窩蜂新聞，看起來像狼群，但是比狼群還糟糕，因為狼群會服從牠們所認定的領導者，鎖定目標持續獵殺，但是一窩蜂的記者，卻經常是盲目、粗魯、殘忍而且懶惰，一邊粗暴以侵入式採訪傷害新聞事件的被害人，轉身過去又去接受政客的招待。

除了美國新聞界的案例，日本新聞類似的狀況，其實是更嚴重，日本的記者俱樂部（press club），就是最具代表性的情況。

日本記者俱樂部的源起，可以追溯到 1878 年，日本的東京日日新聞刊出，在國會集會期間，特別準備了一間接待室供報紙工作人員使用，是日本最早出現記者俱樂部的雛形。然後包括日本皇宮的宮內廳設置同樣的記者接待室，在 1885 年發布「新聞記者守則」，由宮內廳自行決定提供若干可以讓報紙刊登的皇室消

息給記者。從 1880 年代到 1890 年之間，包括東京及部份縣市，還有大阪的警察局總部也設置了看板公布「可以讓報紙刊登」的資訊，但是禁止記者進入市政府，來管控新聞資訊的發布（William, 1998; Yamamoto, 1989）。

日本新聞學者 Yamamoto（1989）指出，類似的記者接待室在 1890 到 1910 年間，陸續在各公務機關、國會及政黨裡成立，但是要到 1910 年之後，俱樂部（club）這個名詞才普遍被使用。這些存在於公務機關裡的記者俱樂部，都是由公家編列預算提供電話、傳真等通訊設備，還有專人服務這些記者，官方在訊息的提供上，一律平等的對待所有記者，但所有的新聞訊息內容，也是由官方自己決定，記者之間還會擬出「寫作公約」，要求俱樂部成員集體行動，不得私自接近重要的新聞來源，當然更不可以發獨家新聞。

很多外國駐日的特派記者，並不是俱樂部的會員，往往無法參加官方的記者會，大罵記者俱樂部簡直就是一道堵在新聞來源之前的厚牆。Yamamoto 自己也痛批這種俱樂部的系統根本是「僵化成一種墮落的平等，不用期望有獨家新聞，更不會對新聞來源有任何批評」（Yamamoto, 1989: 374）。1994 年，日本外務省的記者俱樂部破例開放讓部分外國大通訊社參加，還成為新聞，但是地方媒體和雜誌社的記者，仍舊是排除在外（劉黎兒，1998）。

即使加入了記者俱樂部，但是這不代表可以自由的採訪發表新聞，部分企圖冒出頭的個別記者，記者俱樂部就像是一個大錘子，一錘就釘了下去，許多日本官員的醜聞，往往是一些地方媒體首先爆出，但是主流大報都不會跟進，反而由外國媒體根據這些地方媒體的線索繼續擴大報導（Sherman, 1990）。

由於官方設置記者俱樂部的花費，大都是由公庫編列預算，日本新聞界就有這樣的挖苦說法，把記者俱樂部（kisha club）謔稱為「藝伎俱樂部」（geisha club），因為兩者經常都是讓政客給包養的（Sherman, 1990）。根據非正式統計，日本每年花在記者俱樂部及招待俱樂部記者會員旅遊飲酒的費用，高達一百億日元，這也引發不少納稅人的不滿，2001 年，日本長野縣知事田中康夫，發表了一封「脫離記者俱樂部」的宣言，撤除設在長野縣政府裡的三個記者俱樂部，當

時就有記者認為，這可能是記者俱樂部崩潰的開始（董宏、阮紀宏，2001）。不過，歐盟（EU）在 2002 年要求日本相關單位應該廢除記者俱樂部這種組織，不過，卻遭到日本新聞出版與編輯人協會悍然拒絕（Mori, 2003）。一直到了 2007 年，日本政府還是透過記者俱樂部，來決定什麼資訊可以提供給記者，什麼資訊不可以，這種透過記者聯誼性組織，管控新聞訊的狀況，數十年如一日，惹得在日本的外國特派員協會東京支局長 Martyn Williams 大罵記者俱樂部「這是所有外籍記者心中之恨」（張慧英、黃菁菁，2007）。

日本的記者俱樂部初始是官方爲了控制消息來源接近權的聯誼性組織，然而到最後，卻成了主流媒體記者壟斷新聞的勢力，顯然這些主流媒體記者還是甘於接受這種壟斷式的新聞環境。

